

RAVNOPRAVNOST SPOLOVA U MEĐUNARODNIM
DOKUMENTIMA - EUROPSKA UNIJA

IZDAVAČ: Ministarstvo za ljudska prava i izbjeglice Bosne i Hercegovine
Agencija za ravnopravnost spolova Bosne i Hercegovine

UREDNIKA: Samra Filipović Hadžiabdić

ŠTAMPA: Arch Design d.o.o. Sarajevo

TIRAŽ: 300 primjeraka

Sarajevo, 2008. godine

RAVNOPRAVNOST
SPOLOVA
U
MEĐUNARODNIM
DOKUMENTIMA

EUROPSKA UNIJA

SADRŽAJ

1. Predgovor
2. Ugovor o osnivanju Evropske zajednice
3. Saopćenje Komisije Vijeću i Evropskom parlamentu - Program akcije za integriranje rodne ravnopravnosti u razvojnu saradnju Zajednice
4. Direktiva Vijeća 75/117/EEC od 10. februara 1975. o približavanju zakona država članica koji se odnose na primjenu principa jednakih zarada za muškarce i žene
5. Direktiva Vijeća 76/207/EEC od 9. februara 1976. o implementaciji principa jednakog tretmana za muškarce i žene u pogledu pristupa zapošljavanju, stručnoj obuci i unapređenju i uslova rada
6. Direktiva Vijeća 79/7/EEC od 19. decembra 1978. o progresivnoj implementaciji principa jednakog tretmana za muškarce i žene o pitanjima socijalnog osiguranja
7. Direktiva Vijeća 86/613/EEC od 11. decembra 1986. godine o primjeni principa jednakog tretmana muškaraca i žena angažiranih u nekoj aktivnosti, uključujući poljoprivredu, u svojstvu samozaposlene osobe i u zaštiti samozaposlenih žena tokom trudnoće i materinstva
8. Direktiva Vijeća 92/85/EEC od 19. oktobra 1992. godine o uvođenju mjera za podsticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na poslu zaposlenih trudnica i porodilja ili dojilja (deseta pojedinačna Direktiva u okviru značenja člana 16. (1) Direktive 89/391/EEC)

9. Direktiva Vijeća 96/34/EC od 3. juna 1996. godine o Okvirnom sporazumu o roditeljskom odsustvu, koji su zaključili UNICE (Unija evropskih konfederacija industrije i poslodavaca), CEEP (Evropski centar za preduzeća sa javnim učešćem) i ETUC (Evropska konfederacija sindikata)
10. Direktiva Vijeća 97/81/EC od 15. decembra 1997. koja se odnosi na Okvirni sporazum o radu na dio radnog vremena, koji su potpisali UNICE (Unija evropskih konfederacija industrije i poslodavaca), SEER (Evropski centar za preduzeća sa javnim učešćem) i ETUS (Evropska konfederacija sindikata)
11. DIREKTIVA VIJEĆA 97/80/EC od 15. decembra 1997. godine o tere-tu dokazivanja u slučajevima diskriminacije na osnovu spola
12. Direktiva 2002/73/EC Evropskog parlamenta i Vijeća od 23. septem-bra 2002. kojom se mijenja i dopunjava Direktiva Vijeća 76/207/EEC o implementaciji principa jednakog tretmana na za muškarce i žene koji se tiče pristupa zaposlenji, stručnoj obuci i unapređenje, i uslova rada (Tekst od značaja za EEA- Evropski ekonomski prostor)
13. Preporuka Vijeća od 13. decembra 1984. o promovisanju pozitivne ak-cije za žene
14. Preporuka Komisije od 27. novembra 1991. o zaštiti dostojanstva žena i muškaraca na poslu
15. Rezolucija Vijeća od 12. jula 1982. godine o promovisanju jednakih mogućnosti za žene
16. Rezolucija Vijeća od 27. marta 1995. godine o uravnoteženom učešću muškaraca i žena u odlučivanju
17. Rezolucija Vijeća od 4. decembra 1997. godine, koja se odnosi na Izvještaj o stanju zdravlja žena u Europskoj zajednici
18. Rezolucija Vijeća od 20. maja 1999. o ženama u nauci
19. Rezolucija Vijeća i ministara rada i socijalne politike, sastanak sa Vijećem od 29. juna 2000. o uravnoteženom učešću žena i muškaraca u porodičnom i radnom životu

20. Rezolucija Europskog parlamenta o ženama i odlučivanju
21. Izvještak kojeg je Komisija podnijela Vijeću, uključivanje jednakosti šansi žena i muškaraca u sve politike i akcije Europske Zajednice
22. Haška ministarska deklaracija o europskim smjernicama za učinkovite mjere u sprečavanju i borbi protiv trgovine ženama u svrhe seksualnog iskorištavanja
23. Izvještaj Komisije Vijeću, europskom parlamentu, europskom ekonomskom i socijalnom komitetu i komitetu regije o jednakosti između žena i muškaraca, 2005.

LITERATURA

PREDGOVOR

STANDARDI Evropske unije koji se odnose na ravnopravan položaj muškaraca i žena nalaze se kako u primarnom tako i u sekundarnom EU zakonodavstvu. Ovi su standardi definirani posredstvom nekoliko članova Amsterdamskoga sporazuma iz 1997. godine, a sadržani u direktivama obuhvaćenim pregledom, od kojih je svaka transpozicionirana u zakonodavstvo država članica. Na osnovu Amsterdamskoga sporazuma Evropske unije, države članice dužne su promicati ravnopravnost između muškaraca i žena te osigurati radnicima i radnicama ravnopravan radni položaj i njegovo vrjednovanje. Amsterdamski sporazum dodatno sadrži novi, Član 13, kojim se Savjet ministara ovlašćuje da, na osnovu odluke donešene jednoglasno, poduzme “odgovarajuće akcije” u borbi protiv diskriminacije po osnovu spola, rasnog i etničkog porijekla, religije ili vjerovanja, onesposobljenja, dobi ili seksualne orijentacije, iako su do sada usvojeni jedino okvir rada i direktiva o rasnoj diskriminaciji, na osnovu općih antidiskriminacijskih odredbi.

Pored primarnog i sekundarnog zakonodavstva, postoji također i sudska praksa Evropske unije¹ koja, zajedno s pet programa i različitim “blagim zakonima”, ukazuje na to da je ravnopravnost spolova visoko na političkoj agendi Evropske unije.

Kako je većina dokumenata iz oblasti ravnopravnosti spolova dostupna samo na stranim jezicima, Agencija za ravnopravnost spolova Bosne i Hercegovine

¹ Evropski sud pravde donio je presude u preko 100 slučajeva, uključujući Kalanke protiv Grada Bremena – slučaj C-450/93; Marschall protiv Sjevernorajnsko-vestfalske oblasti – slučaj C-409/95; Defrenne protiv Države Belgije, Defrenne I i II – slučajevi 80/70 i 43/75; Kraljica protiv Državnog tajnika za zapošljavanje, ex parte Seymour-Smith i Perez – slučaj C-167/97. Vidi također: Kvartalne vijesti o ravnopravnosti (http://europe.eu.int/comm/dg05/equ_opp/index_en.htm).

procijenila je da bi prijevod i štampanje istih bili od velike koristi kako za osobe koje kreiraju politiku, tako i za sve zainteresirane za pitanja evropskih integracija i ljudskih prava.

Kao jedna od temeljnih vrijednosti Evropske unije, ravnopravnost spolova uključena je i u formulaciju Sporazuma za stabilizaciju i pristupanje.

Na koji način će država poštivati međunarodne dokumente i koliko će institucionalno raditi na unaprjeđivanju ravnopravnosti spolova, odnosno ljudskih prava, predstavlja pitanje važno za sve, kako muškarce tako i žene, koji su svjesni da nema demokratskog razvoja ako u njemu ne učestvuju ravnopravno.

SAMRA FILIPOVIĆ-HADŽIABDIĆ

Direktorica

Agencija za ravnopravnost spolova Bosne i Hercegovine

UGOVOR O OSNIVANJU EVROPSKE ZAJEDNICE
(IZMIJENJEN I DOPUNJEN AMSTERDAMSKIM UGOVOROM)
IZVOD: ČLANOVI 2., 3., 13., 136., 137., 141., 251.

ČLAN 2.

Zadatak Zajednice, osnivanjem zajedničkog tržišta i ekonomske i monetarne unije i implementiranjem zajedničkih politika ili aktivnosti na koje se upućuje u članovima 3. i 3.a, je da promovira širom Zajednice harmoničan, uravnotežen i održiv razvoj ekonomskih aktivnosti, visok nivo zaposlenosti i socijalne zaštite, jednakost između muškaraca i žena, održiv i neinflatorni rast, visok nivo konkurentnosti i konvergencije ekonomskih performansi, visok nivo zaštite i poboljšanja kvaliteta životne sredine, podizanje životnog standarda i kvaliteta života, i ekonomsku i socijalnu koheziju i solidarnost među državama članicama.

ČLAN 3.

1. Za svrhe navedene u članu 2., aktivnosti Zajednice uključivat će, kako je predviđeno ovim ugovorom i u skladu sa u njemu datim rokovima:

- (a) zabranu između država članica carinskih dažbina i kvantitativnih ograničenja uvoza i izvoza robe, i svih drugih mjera koje imaju ekvivalentan efekat;
- (b) zajedničku komercijalnu politiku;
- (c) unutrašnje tržište koje karakterizira ukidanje prepreka između država članica slobodnom kretanju robe, osoba, usluga i kapitala;
- (d) mjere koje se odnose na ulazak i kretanje osoba, kako je predviđeno u Naslovu IV;
- (e) zajedničku politiku u oblasti poljoprivrede i ribarstva;
- (f) zajedničku politiku u oblasti transporta;
- (g) sistem koji osigurava da konkurencija na unutrašnjem tržištu ne bude poremećena;
- (h) približavanje zakona država članica u obimu koji je potreban za funkcioniranje zajedničkog tržišta;

- (i) promoviranje koordinacije između politika zaposlenja država članica s ciljem poboljšanja njihove djelotvornosti razvijanjem koordinirane strategije zaposlenja;
- (j) politiku u socijalnoj oblasti koja uključuje Evropski socijalni fond;
- (k) jačanje ekonomske i socijalne kohezije;
- (l) politiku u oblasti ekologije;
- (m) jačanje konkurentnosti privrede Zajednice;
- (n) promoviranje istraživanja i tehnološkog razvoja;
- (o) stimuliranje uspostavljanja i razvoja transevropskih mreža;
- (p) doprinos postizanju visokog nivoa zdravstvene zaštite;
- (q) doprinos kvalitetnom obrazovanju i obuci i razvoju kultura država članica;
- (r) politiku u oblasti razvojne saradnje;
- (s) povezivanje prekomorskih zemalja i teritorija kako bi se povećala trgovina i promovirao zajednički ekonomski i socijalni razvoj;
- (t) doprinos jačanju zaštite potrošača;
- (u) mjere u oblastima energije, civilne zaštite i turizma.

2. U svim aktivnostim na koje se upućuje u ovom članu, Zajednica će težiti eliminiranju nejednakosti i promoviranju jednakosti između muškaraca i žena.

ČLAN 13.

Ne dovodeći u pitanje druge odredbe ovog ugovora, a u okviru ovlaštenja koja se njime prenose na Zajednicu, Vijeće, djelujući jednoglasno na prijedlog Komisije i nakon konsultacija sa Evropskim parlamentom, može preduzeti odgovarajuće akcije kako bi se borilo protiv diskriminacije na osnovu spola, rasnog ili nacionalnog porijekla, vjeroispovijesti ili uvjerenja, invalidnosti, godina starosti ili seksualnog opredjeljenja.

ČLAN 136. (BIVŠI ČLAN 117.)

Zajednica i države članice, imajući u vidu osnovna socijalna prava, kao što su ona postavljena Evropskom socijalnom poveljom potpisanom u Turinu 18. oktobra 1961. godine i u Povelji osnovnih socijalnih prava radnika, povelja Zajednice iz 1989. godine, imaće za svoj cilj promoviranje zaposlenja, poboljšanje uslova života i rada, kako bi se omogućila njihova harmonizacija uz održavanje poboljšanja, odgovarajuću socijalnu zaštitu, dijalog između rukovodstva i radnika, razvoj ljudskih resursa sa ciljem trajne visoke stope zaposlenosti i borbe protiv ekskluzije.

U tom smislu, Zajednica i države članice implementirat će mjere koje uzimaju u obzir različite oblike nacionalnih praksi, pogotovo na polju ugovornih

odnosa, i potrebu održavanja konkurentnosti privrede Zajednice.

Oni vjeruju da će takav razvoj uslijediti ne samo funkcioniranjem zajedničkog tržišta, što će pogodovati harmonizaciji socijalnih sistema, već i procedurama koje osiguravaju ovaj Ugovor i približavanjem odredbi postavljenih zakonom, uredbama ili administrativnim propisima.

ČLAN 137. (BIVŠI ČLAN 118.)

1. S ciljem postizanja ciljeva člana 136., Zajednica će podržati i dopuniti aktivnosti država članica na sljedećim poljima:

- poboljšanja, prije svega, radne sredine kako bi se zaštitilo zdravlje i sigurnost radnika;
- uslova rada;
- informiranja i konsultacija sa radnicima;
- integracije osoba isključenih sa tržišta rada, ne dovodeći u pitanje član 150.;
- jednakosti između muškaraca i žena u pogledu mogućnosti na tržištu rada i tretmana na poslu.

2. S tim ciljem, Vijeće može usvojiti, pomoću direktiva, minimalne zahtjeve za postepenu implementaciju, imajući u vidu uslove i tehnička pravila koja se postižu u svakoj od država članica. Takve direktive izbjegavat će nametanje administrativnih, finansijskih i pravnih ograničenja na način koji bi usporio stvaranje i razvoj malih i srednjih preduzeća.

Vijeće će djelovati u skladu sa procedurama na koje se upućuje u članu 51. nakon konsultacija sa Ekonomskim i socijalnim komitetom i Komitetom regiona.

Vijeće, djelujući u saglasnosti sa istom procedurom, može usvojiti mjere osmišljene da stimuliraju saradnju između država članica putem inicijativa koje imaju za cilj poboljšanje znanja, razvijanje razmjene informacija i najboljih praksi, promoviranje inovativnih pristupa i ocjenu iskustava kako bi se suzbila socijalna ekskluzija.

3. Međutim, Vijeće jednoglasno usvaja prijedlog Komisije, nakon konsultacija sa Evropskim parlamentom, Ekonomskim i socijalnim komitetom i Komitetom regiona iz sljedećih oblasti:

- socijalno osiguranje i socijalna zaštita radnika;
- zaštita radnika kada se okonča njihov ugovor o radu;
- zastupanje i kolektivna odbrana interesa radnika i poslodavaca, uključujući i suodlučivanje, u skladu sa stavom 6.;
- uslovi zaposlenja za državljane trećih država koji zakonito borave na teritoriji Zajednice;

- finansijski doprinosi za promoviranje zaposlenja i otvaranje radnih mjesta, ne dovodeći u pitanje odredbe koje se odnose na Socijalni fond.
4. Država članica može povjeriti rukovodstvu i radnicima, na njihov zajednički zahtjev, implementaciju direktiva koje su usvojene u skladu sa stavovima 2. i 3. U tom slučaju će osigurati da su, ne kasnije od datuma kada direktiva mora biti transponirana u skladu sa članom 249., rukovodstvo i radnici uveli sporazumom neophodne mjere, a od date države članice se zahtijeva da preduzme sve neophodne mjere koje joj omogućavaju da u svakom trenutku bude u poziciji da garantira rezultate koje nameće ta direktiva.
 5. Odredbe koje se usvoje u skladu sa ovim članom neće sprečavati ni jednu državu članicu da zadrži ili uvede strožije zaštitne mjere u skladu sa ovim ugovorom.
 6. Odredbe ovog člana neće se primjenjivati na zarade, pravo udruživanja, pravo na štrajk niti pravo na zatvaranje preduzeća radi razbijanja štrajka.

ČLAN 141. (BIVŠI ČLAN 119.)

1. Svaka država članica osigurat će da se primjenjuje princip jednakih zarada za radnike i radnice za jednaki posao ili posao jednake vrijednosti.
2. Za potrebu ovog člana, „zarada“ znači uobičajenu osnovnu ili minimalnu sedmičnu ili mjesečnu platu ili bilo koju drugu naknadu, bilo u gotovini ili u naturi, koju zaposleni dobija direktno ili indirektno za svoj posao od svog poslodavca. Jednaka zarada bez diskriminacije na osnovu spola znači:
 - (a) da će se zarada za isti rad određena na komad kalkulirati na osnovu iste jedinice mjere;
 - (b) da će zarada za posao određena na vrijeme biti ista za isti posao.
3. Vijeće će, djelujući u skladu sa procedurom na koju se upućuje u članu 251., nakon konsultacija sa Ekonomskim i socijalnim komitetom, usvojiti mjere kako bi se osigurala primjena principa jednakih mogućnosti i jednakog tretmana muškaraca i žena o pitanjima zaposlenja i zanimanja, uključujući i princip jednakih zarada za jednak posao ili posao jednake vrijednosti.
4. U smislu osiguravanja potpune jednakosti u praksi između muškaraca i žena u radnom životu, princip jednakog tretmana neće spriječiti ni jednu državu članicu da zadrži ili usvoji mjere koje osiguravaju specifične prednosti da bi olakšale nedovoljno zastupljenom spolu da se bavi nekim zanimanjem ili da spriječe ili kompenziraju za nepovoljne položaje u profesionalnim karijerama.

ČLAN 251. (BIVŠI ČLAN 189.B)

1. Na onim mjestima u ovom ugovoru gdje se upućuje na ovaj član za usvajanje nekog akta, primjenjivaće se sljedeća procedura.

2. Komisija će predati prijedlog Evropskom parlamentu i Vijeću. Vijeće, kvalifikovanom većinom, nakon pribavljanja mišljenja Evropskog parlamenta,

- ukoliko odobrava sve amandmane koji su sadržani u mišljenju Evropskog parlamenta, može usvojiti predloženi akt tako izmijenjen i dopunjen;
- ukoliko Evropski parlament ne predloži nikakve amandmane, može usvojiti predloženi akt;
- u protivnom, usvaja zajednički stav i saopćava ga Evropskom parlamentu.

Vijeće detaljno obavještava Evropski parlament o razlozima koji su doveli do usvajanja datog zajedničkog stava. Komisija detaljno obavještava Parlament o svom stavu.

Ukoliko u roku od tri mjeseca od takvog saopćenja Evropski parlament:

- (a) odobri zajednički stav ili ne donese odluku, smatrat će se da je dati akt usvojen u skladu sa tim zajedničkim stavom;
- (b) odbaci, apsolutnom većinom svojih članova, zajednički stav, smatrat će se da predloženi akt nije usvojen;
- (c) predloži amandmane na zajednički stav apsolutnom većinom svojih članova, izmijenjeni i dopunjeni tekst bit će prosljeđen Vijeću i Komisiji, koji će dati svoje mišljenje na te amandmane.

3. Ukoliko u roku od tri mjeseca otkada mu je predmet upućen Vijeće, kvalifikovanom većinom, odobri sve amandmane Evropskog parlamenta, smatrat će se da je dati akt usvojen u obliku na taj način izmijenjenog i dopunjenog zajedničkog stava; međutim, Vijeće jednoglasno odlučuje o amandmanima o kojima Komisija da negativno mišljenje. Ukoliko Vijeće ne odobri sve amandmane, predsjednik Vijeća, u saglasnosti sa predsjednikom Evropskog parlamenta, u roku od šest sedmica saziva sastanak Komiteta za usklađivanje.

4. Komitet za usklađivanje, koji se sastoji od članova Vijeća ili njihovih predstavnika i jednakog broja predstavnika Evropskog parlamenta, ima zadatak da postigne sporazum o zajedničkom tekstu kvalifikovanom većinom članova Vijeća ili njihovih predstavnika i većinom predstavnika Evropskog parlamenta. Komisija učestvuje u postupku Komiteta za usklađivanje i preduzima neophodne inicijative da približi pozicije Evropskog parlamenta i Vijeća. U izvršenju tog zadatka, Komitet za usklađivanje razmatra zajednički stav na osnovu amandmana koje predloži Evropski parlament.

5. Ukoliko u roku od šest sedmica od njegovog sazivanja Komitet za usklađivanje odobri zajednički tekst, Evropski parlament i Vijeće imat će period od šest sedmica od tog odobravanja da usvoji dati akt u skladu sa zajedničkim tekstom, Evropski parlament apsolutnom većinom, a Vijeće kvalifikovanom većinom. Ako bilo koja od te dvije institucije ne odobri predloženi akt u datom periodu, smatrat će se da nije usvojen.

6. Kada Komitet za usklađivanje ne odobri zajednički tekst, smatrat će se da predloženi akt nije usvojen.

7. Periodi od tri mjeseca i šest sedmica, na koje upućuje ovaj član, biće produženi najviše za jedan mjesec, odnosno dvije sedmice, na inicijativu Evropskog parlamenta ili Vijeća.

SAOPĆENJE KOMISIJE VIJEĆU I
EVROPSKOM PARLAMENTU -
PROGRAM AKCIJE ZA INTEGRIRANJE
RODNE RAVNOPRAVNOSTI U
RAZVOJNU SARADNJU ZAJEDNICE

SAOPĆENJE KOMISIJE VIJEĆU I EVROPSKOM PARLAMENTU - Program akcije za integriranje rodne ravnopravnosti u razvojnu saradnju Zajednice

REZIME

Rodna jednakost je od suštinske važnosti za razvoj uopće, a veza između spola i siromaštva učinila je značaj integriranja rodnog aspekta (gender mainstreaming) u razvojnu saradnju važnijom nego ikada ranije. 'Gender mainstreaming' je dugoročni inkrementalni pristup integracije rodnih pitanja u politike i planiranje. Postoje tri osnovna razloga za integriranje rodnih pitanja u razvojnu saradnju Zajednice:

- Neproporcionalnu većinu siromašnih u svijetu čine žene koje, u pojedinim slučajevima, nemaju ne samo pristup važnim ekonomskim i socijalnim resursima, već im se uskraćuju i njihova ljudska prava kao pojedinaca;
- Investicije u poboljšanje položaja žena (osiguravanje obrazovanja, poboljšanje zdravlja i osiguravanje njihovih prava na zemljište i rad) rezultiraju većim nivoom produktivnosti i manjim nivoom smrtnosti dojenčadi i žena, nesigurnosti hrane i siromaštva;
- Evropska unija ima dugoročni angažman da promovira rodnu jednakost i odigrala je aktivnu ulogu na međunarodnim konferencijama na zagovaranju ženskih prava, recimo na Četvrtoj konferenciji o ženama u Pekingu 1995. godine. Sada je vrijeme da se odrede prioritete pozitivnih akcija i integriraju rodni aspekti u svaki nivo razvojne saradnje.

Evropska zajednica ima čitav niz politika, uputstava i deklaracija koje eksplicitno pozivaju na integriranje rodnog aspekta u razvojnu saradnju. Ovo dodatno dobija na intenzitetu u okviru nedavne Razvojne politike Zajednice (26. april 2000. COM (2000) 212 final), kao i u sporazumima o partnerstvu

EU sa zemljama u razvoju.

Ovaj Program akcije nadovezuje se na uspjehe i predlaže konkretne akcije za budućnost.

Predlaže se da se rodni aspekt integrira oko tri osnovne ose:

I ANALIZA i integracija roda unutar prioritenih oblasti koje je identificirala Razvojna politika Zajednice:

1. podržavanje makroekonomske politike i strategije za smanjenje siromaštva i programa socijalnog razvoja u zdravstvu i obrazovanju;
2. sigurna hrana i održivi ruralni razvoj;
3. transport;
4. izgradnja institucionalnih kapaciteta, dobro upravljanje i vladavina prava;
5. trgovina i razvoj i
6. regionalna integracija i saradnja.

Rod je tema koja se tiče svih ovih šest oblasti.

Metode predložene za integriranje rodni aspekata u ove oblasti uključuju: reviziju postojećih politika i uputstava Komisije, naglašavajući upotrebu rodno senzitivnih indikatora i rodno razdvojenih podataka u analizi, implementaciju i procjenu aktivnosti i razvoj sredstava za relevantno osiguranje kvaliteta i podršku.

II JAČANJE integriranja rodni aspekta u projekte i programe na nivou zemalja i regiona. Glavna odgovornost za jačanje rodne jednakosti je na nacionalnim vladama i Komisija bi trebalo da odigra ključnu ulogu u podržavanju prioriteta i inicijativa vlada i civilnog društva partnerskih zemalja u njihovim naporima da rodni aspekti budu integrirani. Daju se prijedlozi da se integriraju rodni aspekti u tekuću politiku dijaloga EZ sa vladom i civilnim društvom, a države članice i partnerske zemlje se podstiču da grade partnerstva i olakšaju razmjenu informacija i udruživanje resursa sa drugim međunarodnim partnerima i organizacijama. Naglašava se važnost identifikiranja rodni problema u svim fazama programa i upravljanja tokom trajanja projekta.

III IZGRADNJA rodni kapaciteta, što će, kao inkrementalni proces, naglasiti kapacitet Zajednice da djelotvorno integrira rodna pitanja. Identificira se niz metoda koje mogu olakšati ovaj proces, kao što je pružanje rodno senzitivne obuke za svo osoblje sjedišta i delegacija.

Program akcije trebalo bi implementirati tokom petogodišnjeg perioda (2001-2006). Srednjoročna i konačna procjena dat će rezultate implementacije programa akcije na svim nivoima predloženih aktivnosti.

Snažna posvećenost EZ, zemalja u razvoju, država članica i drugih donatora pokazat će da se može postići veća rodna ravnopravnost uz sistematski i dosljedan pristup integriranja rodni aspekata.

SADRŽAJ

SAOPĆENJE KOMISIJE VIJEĆU I EVROPSKOM PARLAMENTU

Program akcije za integriranje rodne ravnopravnosti u razvojnu saradnju Zajednice

REZIME

1. Uvod
2. Rodne dimenzije u zemljama u razvoju
3. Potreba za djelotvorinim integriranjem rodnih aspekata u razvojnu saradnju EZ
4. Specifična uloga Evropske zajednice u integriranju rodnih aspekata
 - 4.1. Okvir globalne i regionalne politike
 - 4.2. Politike, mjere i aktivnosti EZ
 - 4.2.1. Integriranje rodnih aspekata u razvojnu saradnju EZ
5. Oblasti i akcije za inkrementalnu promjenu
 - 5.1. Okvir i ciljevi
 - 5.1.1. Analiza i integracija roda u šest prioritetnih oblasti za aktivnosti razvojne saradnje EZ
 - 5.1.2. Integriranje rodnih aspekata u projekte i programe osmišljene na nivou zemlje ili regiona
 - 5.1.3. Izgradnja internog rodnog kapaciteta EZ, sredstava i metoda
6. Implementacija
7. Zaključne napomene

DODATAK I Integriranje rodnih aspekata (gender mainstreaming): koncept i definicije

DODATAK II Rodne dimenzije u zemljama u razvoju

DODATAK III Primjeri najboljih rodnih praksi i iskustava u razvojnoj saradnji EZ

DODATAK IV Dokumenti, propisi i instrumenti EZ o rodu

DODATAK V Popis akronima

DODATAK VI Indikativni raspored aktivnosti po godinama

1. UVOD

Osnovni cilj razvojne politike Evropske zajednice [1] je da se podstakne održivi razvoj, koji je osmišljen kako bi eliminirao siromaštvo u zemljama u razvoju. Integriranje rodnih aspekata predstavlja suštinski dio tog procesa. Akcije na tom planu teže da postignu sistematsku integraciju situacija, prior-

iteta i potreba žena i muškaraca u sve politike i mjere, uzimajući u obzir efekte koje te politike i mjere imaju na položaj oba spola.

[1] COM (2000) 212 final od 26.4.2000.

Podaci o rodnoj nejednakosti u zemljama u razvoju još uvijek izazivaju veliku zabrinutost. Uprkos raznim mjerama koje se preduzimaju na globalnom, regionalnom i nacionalnom nivou, postoji hitna potreba da se ispravi rodna neravnoteža, koja i dalje postoji u zemljama u razvoju. Jednakost između žena i muškaraca trebalo bi djelotvornije i efikasnije promovirati. Iako je Evropska zajednica (EZ) postigla izvjestan napredak u razvoju i poštovanju principa politike rodne jednakosti u razvojnoj saradnji, najbolje prakse i naučene lekcije trebalo bi pretočiti u konkretnije osnažene akcije kako bi bio osiguran povećan nivo uspjeha. EZ se, kao i mnogi donatori, suočava sa takvozanim „isparavanjem rodne politike“ [2], čime se dobre namjere politike ne provode u potpunosti u praksi. Postoji jasna potreba da EZ odredi prioritete pozitivnih akcija i integrira rodna pitanja u svaki nivo razvojne saradnje. [2] Razvoj u praksi, tom 7, br 2, 1997.

Ovo saopćenje identificira tri osnovne oblasti djelovanja kako bi bilo osigurano integriranje rodnih dimenzija u sve inicijative razvojne saradnje EZ. Ono ukratko obrazlaže razloge za djelotvorniju i efikasniju integraciju rodnih aspekata, naglašava mjere koje je do sada Zajednica preduzela i vrlo specifične intervencije koje su neophodne kako bi bila postignuta tri ukupna cilja u narednih pet godina (2001-2006).

2. RODNE dimenzije u zemljama u razvoju Rodna neravnopravnost i siromaštvo su jasno povezani, ali te veze su izuzetno složene. Izvještaj o ljudskom razvoju iz 1995. godine procjenjuje da od 1,5 milijarde ljudi koji žive u siromaštvu, 70% čine žene. Ovaj neproporcionalan udio siromašnih ljudi svijeta suočava se sa nejednakim pristupom političkom glasu i resursima razvoja.

Dokazi pokazuju korelaciju između rodne neravnopravnosti i općeg nivoa ljudskog siromaštva širom svijeta. One zemlje u kojima postoji nizak nivo rodne ravnopravnosti, kao što su Siera Leone, Niger, Burkina Faso ili Mali, također zazuzimaju jedno od najnižih mjesta na ljestvici indeksa ljudskog siromaštva. Sa druge strane, zemlje sa visokim stepenom rodne ravnopravnosti, na primjer Kostarika, Singapur, Trinidad i Tobago, pokazuju relativno niže stepene siromaštva. Zemlje u razvoju sa rodno senzitivnim politikama i praksama pokazuju bolje rezultate u oblastima zdravlja, stope pismenosti, ekonomske proizvodnje i procesa odlučivanja na osnovu konsenzusa. U ovom domenu postoji visok nivo neostvarenih potencijala. Studija UNICEF-a iz 1998. godine fokusira se na deset zemalja u razvoju „sa visokim

postignućima“, koje imaju izuzetno visoke stope pismenosti i obrazovanja. Na primjer, Šri Lanka i država Kerala u Indiji, imaju impresivne nivoe upisa u osnovne i srednje škole, što je iznenađujuće jer Južna Azija ima niske stope obrazovnih nivoa, pogotovo za žene. Važna karakteristika ovih zemalja „sa visokim postignućima“ je i relativan stepen autonomije žena i visok nivo rodne ravnopravnosti. [3] [3] Obrazovanje za sve: Lekcije za javne politike naučene iz zemalja sa visokim postignućima, S. Mehrotra, UNICEF Radni dokument EPP EVL-98-05, UNICEF, 1998. Kenija je primjer da tamo gdje je ženama dat isti nivo obrazovanja i jednak pristup poljoprivrednim inputima kao i muškarcima, da se njihov prinos povećao za čak 22%. Podsaharske afričke zemlje, koje nisu osigurale pristup obrazovanju za djevojčice, imaju smanjenje ekonomskog rasta za 0,7 % svake godine u posljednjih 30 godina.

Pozitivan odnos između obrazovanja žena, nivoa prihoda i podizanja djece također je čvrsto utvrđen. U zemljama u kojima žene imaju veći pristup obrazovanju i visoke stepene finansijske autonomije, djeca imaju veći stepen ishrane i fizičkog razvoja. Nasuprot tome, ograničena porodična ekonomija za žene rezultira visokom stopom smrtnosti dojenčadi i djece. Brojke u Dodatku II naglašavaju neke dodatne aspekte rodne dimenzije u zemljama u razvoju. U nekim evropskim zemljama sa većim životnim standardima i većim ulaganjem u socijalni razvoj, zagovornici rodne ravnopravnosti se mogu fokusirati na druga kompleksna pitanja koja izazivaju zabrinutost (politička zastupljenost, institucionalno integriranje rodnih aspekata, uvođenje kvota). Međutim, u zemljama u razvoju ekstremno siromaštvo znači da je pažnja ostala usmjerena na osnovna pitanja osiguravanja jednakog pristupa i kontrole osnovnih resursa i prava. Postoji hitna potreba da se obrati pažnja na pitanja rodne ravnopravnosti u zemljama u razvoju i isprave neke od najgorih neravnoteža.

3. POTREBA za djelotvornim integriranjem rodnog aspekta u razvojnu saradnju EZ

U prošlosti su razvojni programi imali tendenciju da se usmjeravaju isključivo na žene i imali su mali uspjeh u poboljšanju položaja žena u društvu, poboljšanju njihovih sredstava za život ili poboljšanju rodne ravnopravnosti. Promjena u međunarodnom javnom diskursu sa Žena u razvoju (WID) na Rod i razvoj (GAD) imala je odlučujući uticaj na način planiranja, implementacije i monitoringa razvojnih intervencija (pogledati Odjeljak 4.1.). Sada se shvata da se mora analizirati položaj i žena i muškaraca bez segregacije i da i žene i muškarci moraju podjednako biti uključeni u postavljanje ciljeva i razradu strategija i planova tako da razvojni ciljevi budu rodno senzitivni. Na taj način se prioriteti i potrebe oba spola razmatraju i uzimaju u obzir. To dovodi do djelotvornije, dugoročne i održive pravične razvojne saradnje, sa pozitivnim

uticajem u smislu zadovoljavanja ciljeva smanjenja siromaštva. Sistematsko inkorporiranje roda u sve aspekte neke institucije ili tijela je dugoročni proces, koji se ponavlja. Zasigurno ne postoji nijedan pojedinačni model pristupa integriranju rodnih aspekata koji je primjenljiv na sve kontekste. Svaki pristup mora biti napravljen tako da odgovara kontekstu u kome dolazi do integriranja rodnog aspekta. To je inkrementalni proces tokom vremena. Postoje dva osnovna sinergetska pristupa u integriranju rodnih aspekata u razvojnu saradnju:

1. Podržavanje posebnih projekata ili programa koji imaju za cilj direktno unapređenje položaja žena (u obrazovanju, generiranju prihoda, političkoj moći, zakonskim pravima, itd.). Ova metoda je i dalje korisna u rješavanju postojećih nejednakosti i demonstriranju potencijala žena, ispravljajući na taj način diskriminatorne prakse i stereotipe.

2. Integriranjem rodnih aspekata u politike razvojne saradnje putem pregovora sa partnerima u svim fazama trajanja ciklusa projekta ili programa: priprema, implementacija, monitoring i procjena.

Ovaj program za akciju odnosi se na drugi pristup, navodeći različite akcije i instrumente koje bi trebalo koristiti za postizanje potpune integracije rodnih aspekata u razvojnu saradnju EZ.

4. SPECIFIČNA uloga Evropske zajednice u integriranju rodnih aspekata

Evropska unija je jedan od većih aktera u međunarodnoj saradnji i pomoći u razvoju. Ukupno, Evropska zajednica (EC) i države članice osiguravaju nekih 55 % ukupne Međunarodne zvanične pomoći za razvoj (ODA) i više od dvije trećine bespovratne pomoći. Procenat evropske pomoći kojom upravljaju Komisija i Evropska investiciona banka (EIB) se postepeno povećao sa 7 % prije trideset godina na 17 % 2000. godine. Evropska zajednica ima političku i finansijsku odgovornost za više od 10 % ukupne ODA širom svijeta, što predstavlja povećanje sa 5 % 1985. godine. Također je najveći donator humanitarne pomoći. [4]

[4] COM (2000) 212 final od 26.4.2000.

U svom zadatku doprinosu rodnoj ravnopravnosti putem razvojnih intervencija, Evropska zajednica i države članice su vođene konkretnim preuzetim obavezama i rezolucijama donesenim na globalnom, regionalnom i nacionalnom nivou, kako je prezentirano u nastavku. Međutim, rezultati provođenja politika u djelo još uvijek nisu u potpunosti procijenjeni ni od strane Komisije niti država članica. Sredstva za razvoj statističkih i drugih podataka povezanih sa stvarnim izdacima pomoći za razvoj EZ u vezi sa rodnom i razvojem i dalje će biti razvijani u okviru ovog programa za akciju. Nastavit će se rad na indikatorima inputa, autputa i učinka u odgovarajućim forumima, kao što je DAC OECD.

4.1. GLOBALNI i regionalni okvir politike

Važni ciljevi koji se odnose na poboljšanje rodne ravnopravnosti dogovoreni su na sljedećim međunarodnim skupovima: Međunarodna konferencija o stanovništvu i razvoju (ICPD) u Kairu 1994. godine, Svjetski samit za društveni razvoj (WSSD) u Kopenhagenu 1995. godine i Četvrta svjetska konferencija o ženama (FWCW) u Pekingu 1995. godine. Konferencija u Pekingu predstavljala je suštinski zaokret u javnom diskursu od žena u razvoju ka rodu i razvoju. Principi uspostavljeni Platformom za akciju i Pekinška deklaracija se pomijeraju od rješavanja ženskih pitanja u izolaciji ka kompleksnijem diskursu koji afirmira, kako bi bili riješeni suštinski uzroci rodne nejednakosti, stanovište da bi u taj proces trebalo da budu uključene i žene i muškarci. Ovi principi su potvrđeni konačnim ishodom Specijalnog zasjedanja Generalne skupštine Ujedinjenih naroda o ženama (Revizija Peking + 5), održane u junu 2000. godine.

1996. godine Komitet za razvojnu pomoć OECD-a identificirao je niz kvantifikovanih ciljeva za ukidanje siromaštva, između ostalog, smanjenjem dispariteta između žena i muškaraca. [5] Ciljevi međunarodnog razvoja uključuju rodnu ravnopravnost kako bi se „osnažile žene i eliminirali rodni dispariteti u osnovnom i srednjem obrazovanju do 2005. godine.“ [5] Oblikovanje 21. vijeka: doprinos razvojnoj saradnji, maj 1996. godine

4.2. POLITIKE, mjere i aktivnosti EZ

Amsterdamski ugovor (1998, čl. 3. stav 2.) eksplicitno uključuje jednakost između žena i muškaraca u ciljeve Evropske unije, također navodeći da je pozitivna akcija legitimno sredstvo u postizanju tog cilja. Povelja osnovnih prava Evropske unije [6] postavlja principe rodne ravnopravnosti u svim oblastima i uključuje čitav niz odredbi čiji je cilj promovirati jednakost između žena i muškaraca.

[6] Proklamirano od strane predsjednika Vijeća, Parlamenta i Komisije na početku sastanka Evropskog vijeća u Nici 7. decembra 2000. godine, SL C 364 of 18.12.2000., str. 1.

Kada je u pitanju razvojna saradnja, Evropska zajednica dogovorila je širi okvir politike, predstavljen u sljedećim ključnim dokumentima: Saopćenje Vijeću i Evropskom parlamentu o integriranju rodniha pitanja u razvojnu saradnju, 18. septembar 1995. - COM (95) 423 final; Rezolucija Vijeća od 20. decembra 1995. godine o integriranju rodniha pitanja u razvojnu saradnju i Regulativa Vijeća No 2836/98 od 22. decembra 1998. godine o integriranju rodniha pitanja u razvojnu saradnju. U okviru drugopomenute regulative, Komisija se obavezuje da preduzima redovnu procjenu finansijskih operacija koje se odnose na pitanja rodne ravnopravnosti u razvojnoj saradnji.

Okvirna strategija Zajednice o rodnoj ravnopravnosti (2001.-2005.) [7] pruža okvir za akciju, unutar koje će sve aktivnosti Zajednice doprinijeti postizanju cilja eliminiranja nejednakosti i promoviranja jednakosti između žena i muškaraca. Sva odjeljena Komisije trebalo bi da prilagode svoje politike (integriranje rodnog aspekta) i/ili da implementiraju konkretne akcije koje su usmjerene ka ženama (specifične akcije). U tom smislu, osnažena je Međusektorska grupa o rodnoj ravnopravnosti, koju vodi Generalna direkcija za zaposlenje i socijalna pitanja. Na osnovu ovog okvira Zajednice, različite službe razrađuju godišnje programe rada. Dobijene informacije bit će korištene za potrebe monitoringa i za Godišnji izvještaj, koji se zahtijeva Okvirom Zajednice.

[7] COM (2000) 335 final od juna 2000.

4.2.1. INTEGRIRANJE rodnih aspekta u razvojnu saradnju EZ

Integriranje rodnih aspekta sada predstavlja vodeći princip politike razvojne saradnje EZ, koja navodi da se rodne dimenzije moraju posmatrati kao pitanje koje prožima ostala pitanja i mora se integrirati u planiranje svih razvojnih inicijativa [8]. Osnovni propisi i sporazumi koji reguliraju razvojnu saradnju (MEDA regulativa 2000, ALA regulativa 1992, Sporazum o partnerstvu, Kotonu 2000) uključuju integriranje rodnog aspekta. Član 31. Kotonu Sporazuma eksplicitno poziva na afirmativne akcije i integriranje rodnog pristupa i razmatranje „na svim nivoima razvojne saradnje, uključujući i makroekonomske politike, strategije i operacije“. Već se otpočelo sa „sektorskim integriranjem rodnog aspekta“. Na primjer, u oblasti obrazovanja ciljevi za narednu godinu uključuju rad na rodnom balansu u građanskom obrazovanju i iskorjenjivanje tradicionalne rodne diskriminacije u obrazovanju. [8] COM (2000) 212 final of 26.4.2000.

Ured za humanitarnu pomoć Evropske komisije (ECHO) će se, u svojim tekućim akcijama za 2001. godinu, nastaviti fokusirati na zagovaranje i podizanje svijesti u vezi sa rodno-povezanim kršenjem ljudskih prava u situacijama oružanih sukoba i podržati ciljanu humanitarnu pomoć koja je usmjerena na posebne potrebe žena. Inicijativa o siromaštvu i životnoj sredini, pokrenuta 1998. godine u saradnji sa UNDP-em, uključuje i rod kao prožimajuću temu, zasnovanu na tome da će osiguravanje prava na zemljište i svojinu za žene neizbježno imati pozitivne posljedice na zaštitu životne sredine. Dodatak III pruža dodatne primjere najboljih rodnih praksi u razvojnoj saradnji EZ.

To su vrijedna institucionalna postignuća do danas u integriranju rodnih aspekta u razvojnu saradnju. Jedno od njih je dobro osmišljena strategija za implementaciju. Drugo se odnosi na dobar početak integracije rodnih pitanja u ukupne politike i procedure, kao što su upravljanje tokom trajanja projekta

i obuka u pilot zemljama i sektorima, kao i u projektima i programima. Na nivou države, misije tehničke pomoći i podrške bavile su se podizanjem svijesti, provođenjem akcionog istraživanja, identificirajući ulazne tačke za integriranje rodnog aspekta i pružanjem programa obuke u rodnoj senzitivaciji i izgradnji kapaciteta. Ta pomoć pružila je partnerskim zemljama savjet kako da procijene rodne potrebe i razviju strategije za provođenje agendi zemalja za integriranje rodnog aspekta.

Ekspertna grupa za rod država članica EU djeluje sa konkretnim ciljem razmatranja razvojne politike Zajednice u odnosu na rodna pitanja. Grupu sačinjavaju zvaničnici Komisije i predstavnici vlada država članica i sastaje se na godišnjem nivou. Jedna od fokusnih oblasti Grupe odnosi se na razvoj i korištenje indikatora uspjeha.

U prošlosti Zajednica je koristila EDF i budžetske fondove (Nacionalni indikativni programi, Regionalni indikativni programi, posebne budžetske linije) za specifično „ženske“ projekte ili programe u zemljama u razvoju. Naprimjer, nakon Međunarodne konferencije o stanovništvu i razvoju 1994. godine, Komisija je planirala više od 780 miliona eura za akcije koje su u skladu sa Kairskim programom za akciju. Zajednica se trenutno fokusira na šest oblasti reproduktivnog zdravlja, od kojih se jedna odnosi na nasilje zasnovano na rodu i seksualno zlostavljanje [9].

[9] Ostale oblasti pokrivaju: pristup uslugama planiranja porodice, trudnoću i porođaj, seksualno i reproduktivno zdravlje mladih ljudi, ograničavanje uticaja HIV/AIDS i STD i izgradnju partnerstava sa civilnim društvom.

U smislu integriranja rodnih aspekata Komisija ima samo jedan poseban instrument sa katalizatorskom funkcijom. Posebna budžetska linija B7-6220 „Integriranje rodnih pitanja u razvojnu saradnju“ se koristi kako bi osigurala tehničku podršku za veće uključivanje rodnih pitanja u razvojnu saradnju Zajednice. Od 1998. godine potrošeno je 10,2 miliona eura iz ove budžetske linije. Za 2001. godinu budžet iznosi 2,02 miliona eura. Valjanost Regulative, koja predstavlja zakonsku osnovu za ovu budžetsku liniju, ističe krajem 2003. godine. Ukupna procjena finansijskih intervencija u oblasti rodne ravnopravnosti bit će pokrenuta 2002. godine kako bi omogućila eventualni prijedlog za novu Regulativu za ovu posebnu budžetsku liniju.

Službe Komisije moraju nastaviti napore u smislu prenošenja dobre politike u djelotvornu praksu. Ovaj program za akciju predstavlja pravac razvoja.

5. OBLASTI i akcije za inkrementalnu promjenu

5.1. OKVIR i ciljevi

Da bi integriranje rodnih aspekata postalo u potpunosti institucionalizirano u

razvojnoj saradnji

EZ, potrebno je slijediti sljedeća tri cilja:

1. Analiziranje i integriranje roda u šest prioriternih oblasti aktivnosti razvojne saradnje EZ;
2. Integriranje rodnog aspekta u projekte i programe koji se osmišljavaju na nivou država ili regiona;
3. Izgradnja internog rodnog kapaciteta EZ.

Definirani ciljevi su vrlo specifični i naslanjaju se na široke okvire politike, gdje su osnovni principi jasno definirani i dogovoreni (pogledati Odjeljak 4). Pogotovo se cilj povezan sa unutrašnjom izgradnjom kapaciteta može posmatrati kao kanal ili kao metoda prije nego kao odvojeni cilj. Međutim, kako se pokazalo u prethodnom iskustvu, nijedan od širih elemenata politike ne može se u potpunosti pretočiti u dobru praksu bez osnaženih unutrašnjih kapaciteta. Stoga Komisija zauzima stanovište da se koncentrira na jasne ciljeve za izgradnju sopstvenih institucionalnih kapaciteta.

5.1.1. ANALIZIRANJE i integriranje roda u šest prioriternih oblasti aktivnosti razvojne saradnje EZ, Politika razvoja Evropske zajednice [10] identificira šest prioriternih oblasti na koje će se koncentrirati aktivnosti razvojne saradnje Zajednice. Različite oblasti naglašene su u daljnjem tekstu. Njihov redosljed odražava prioritete u smislu integriranja rodnog aspekta (fokus, uticaj i vremenski rok) u različite oblasti u odnosu na ovaj program akcije. Kako je integriranje rodnog aspekta više poodmaklo u oblastima socijalnog razvoja, osiguranja hrane i ruralnog razvoja, bit će nastavljeno kontinuirano usmjerenje u ovim oblastima kako ne bi bio izgubljen zamah. Budući da se sektor transporta često postavlja kao prioritetni sektor u programiranju zemlje, ova oblast također se mora dalje istraživati. U svakoj oblasti bit će predstavljena opća perspektiva integriranja rodnog aspekta. To će biti praćeno sa pet konkretnih akcija koje bi trebalo preduzeti za svih šest oblasti. [10] COM (2000) 212 final od 26.4.2000.

1. Podržavanje makroekonomskih politika, strategija za smanjenje siromaštva i socijalnih sektorskih programa za zdravstvo i obrazovanje: Postoji jasna i čvrsta veza između ekonomskog rasta i investiranja u strategije za iskorjenjivanje siromaštva. To neumitno povlači za sobom rodna pitanja pošto je većina siromašnih žena dvostruko kažnjena, prvo, na osnovu spola, i drugo, na osnovu svog nepovoljnog društvenog statusa. Uviđa se da su u kratkom roku na žene nepovoljno uticale politike strukturnog prilagođavanja (SAP) 1980-tih godina, koje su često dovodile do smanjenja nacionalnih budžeta za socijalno i zdravstveno osiguranje i obrazovanje (“Orodnjavanje prilagođavanja za 1990-te“[11]. Ubuduće, rodna analiza trebalo bi da procijeni da li makroekonomski

(uključujući vladine budžetske prioritete i fiskalne mehanizme) doprinose iskorjenjavanju siromaštva i osiguravanju životnog standarda, i/ili da li postoji podrška primarnom zdravstvu, obrazovanju, javnom zdravlju, sanitarnim uslovima, čistoj vodi i gorivu, što ima direktan uticaj na reproduktivni rad žena i otuda na njihovu sposobnost da zarade prihod i imaju punu ulogu u društvu.

[11] Izvještaj ekspertne grupe Komonvelta o ženama i strukturnom prilagođavanju, 1991.

U oblasti obrazovanja nejednakost između spolova je znatna i djevojčice su često u nepovoljnijem položaju kada su u pitanju upis u osnovnu školu, pohađanje i manje mogućnosti za zapošljavanje kada napuste školu. Uopćeno govoreći, žene su nedovoljno zastupljene u strukturama odlučivanja ministarstava i obrazovnih institucija. Kulturni faktori (koji favoriziraju obrazovanje dječaka u odnosu na djevojčice), neadekvatni kapaciteti i loši nastavni materijali dodatno otežavaju napredak. Kao odgovor na to, razvojna saradnja može odigrati ključnu ulogu u promoviranju statusa žena, osiguravajući bolje kapacitete i obrazovne materijale, i formuliraju analitičke i statističke instrumente za procjenu položaja djevojčica. U svojoj obrazovnoj i razvojnoj politici, EZ je stavljala veliki naglasak na promoviranje osnovnog obrazovanja, pogotovo za djevojčice.

U zdravstvu, pored potrebe da se ojačaju ukupni zdravstveni sistemi, hitnost usmjeravanja na reproduktivno zdravlje i veće prenosne bolesti, kao što su HIV/AIDS, malarija i tuberkuloza, smatra se značajnom. Uočava se da, pogotovo HIV/AIDS, nije samo zdravstveni problem sam po sebi već da također utiče na druge oblasti. Prevalencija HIV-a u ruralnim oblastima pogađa sve veći broj domaćinstava sa ženom na čelu, u kojima su žene prvenstveni donosioci primanja. Njihovo sve slabije zdravlje i, konačno smrt, neizbježno dovode u opasnost načine preživljavanja ostatka domaćinstva.

2. Sigurna hrana i održivi ruralni razvoj: Uprkos tome što žene igraju dominantnu ulogu u poljoprivrednoj proizvodnji, još uvijek nemaju jednak pristup i kontrolu nad resursima i osigurana prava na zemlju. Često imaju pristup manjem, marginalnom i manje plodnom zemljištu za proizvodnju hrane, što dovodi do manjih prinosa i loših poljoprivrednih tehnika. Nedostatak obavezujućih prava na zemljište još više otežava njihove životne uslove i sprečava ih da imaju pristup važnim poljoprivrednim servisima i inputima koji su neophodni za poboljšanje održavanja i komercijalne proizvodnje hrane. U politici razvojne saradnje, Komisija je eksplicitno pozvala na multidisciplinarni pristup u ovoj oblasti, u kome rod čini osnovni dio.

3. Transport: Iako se čini da su rodno neutralne, transportne politike često održavaju rodne nejednakosti u društvu time što ne uspijevaju, na primjer,

da zapaze različite stepene mobilnosti koji su dozvoljeni svakom spolu. Neposvećivanje pažnje ovom pitanju otežava kretanje žena i pruža ograničen pristup socijalnim uslugama.

4. Institucionalna izgradnja kapaciteta, dobro upravljanje i vladavina prava: Žene su često marginalizirane u procesima odlučivanja na političkom, ekonomskom, nacionalnom, kao i lokalnom nivou. To dovodi do rodno-slijepih politika koje sprečavaju žene da budu aktivni igrači i samo produžavaju nejednake odnose moći u društvu uopće. Važan korak za zemlje u razvoju je da usvoje i/ili reformiraju i snažno implementiraju sveobuhvatan pravni okvir koji afirmira rodnu ravnopravnost i daje prioritet jednakim pravima i principima nediskriminacije za žene i muškarce. Uključivanje rodne ravnopravnosti u zakonski okvir predstavlja osnovni korak u uspostavljanju ili konsolidiranju stanja koje neguje i podržava principe jednakih prava, demokratije i dobrog upravljanja.

Osnaživanje i autonomija žena i poboljšanje političkog statusa žena je suštinsko za postizanje dobrog upravljanja i vladavine prava za žene i muškarce. Žene su umnogome nedovoljno zastupljene na većini nivoa vlasti i vrlo slabo napreduju u zadobijanju političke moći u zakonodavnim tijelima. Nedovoljna zastupljenost žena je pitanje na koje bi trebalo da bude obraćena pažnja prilikom rada na izgradnji demokratija i poboljšanja institucionalnih kapaciteta u zemljama u razvoju.

5. Trgovina i razvoj: Rodna analiza perspektiva socijalnih implikacija globalizacije je značajna za pomoć u identifikaciji mehanizama koji osiguravaju da trgovina i investicije podržavaju rodnu ravnopravnost. Koristi od ekspanzije trgovine su bile različite za žene i muškarce, što umnogome odražava domaće socijalne strukture zemalja. EZ namjerava podržati reforme trgovinske politike u zemljama u razvoju, koje uključuju strategije čiji je cilj da osiguraju ekonomsku, socijalnu i ekološku održivost trgovinskih i investicionih politika. U pripremama za narednu rundu WTO u Kataru, u novembru 2001. godine, EZ pokušat će promovirati međunarodni dijalog i stimulativne mjere za trgovinu i socijalni razvoj kako bi se unaprijedilo bolje razumijevanje i osigurala pozitivna interakcija. U okviru Sporazuma o partnerstvu ACP-EU, naprimjer, predstojeći trgovinski pregovori uzet će u obzir socio-ekonomske uticaje, uključujući i rodne aspekte, trgovinskih mjera na ACP zemlje.

6. Regionalna integracija i saradnja: Regionalna integracija i saradnja doprinose integraciji zemalja u razvoju u svjetsku ekonomiju i igru odlučujuću ulogu u konsolidiranju mira i sprečavanju konflikata. Samo one omogućavaju datim zemljama da se suoče sa prekograničnim izazovima, pogotovo na polju ekologije i korištenja i upravljanja resursima, a to direktno utiče na životni standard muškaraca i žena koji žive u prekograničnim oblastima. Pozitivni uti-

caj akcija u ovim oblastima biće demonstriran kroz izgradnju institucija i kapaciteta, a u smislu sprečavanja i rješavanja sukoba. Rodna pitanja prožimaju sve ove oblasti.

Za svih šest prioritetnih oblasti Komisija će, određujući prioritete svojih intervencija u skladu sa konkretnim potrebama, najboljim praksama i naučenim lekcijama preduzeti sljedeće akcije:

- razmotriti i analizirati smjernice politike u skladu sa položajem žena i muškaraca u svakoj od prioritetnih oblasti EZ;
- ojačati korištenje rodno senzitivnih indikatora autputa za sektorske politike i strategije, koji će se također koristiti za identifikaciju, implementaciju i monitoring konkretnih projekata i programa razvojne saradnje u ovom sektoru;
- osnažiti, na nivou Delegacije, kapacitet za dijaloge sektorske politike sa vladama i civilnim društvom da se rodna pitanja i žene sve više dovode u prvi plan;
- ojačati metodologije za relevantno osiguravanje kvaliteta rodno senzitivnih sektorskih politika. Međusektorska grupa za podršku kvaliteta, gdje će se raspravljati o strateškim dokumentima zemalja prije odobravanja, sistematično će procjenjivati rodni aspekt.

5.1.2. INTEGRIRANJE rodnog aspekta u projekte i programe osmišljene na nivou država ili regiona. Krajnja odgovornost za određivanje prioriteta i implementaciju dogovorenih rodnih politika leži na zemljama u razvoju. EZ je posvećena pružanju podrške partnerskim zemljama, vladama, civilnom društvu i privatnom sektoru u ubrzanju implementaciji dogovorenih razvojnih politika. Osim toga, EZ je posvećena uključivanju ciljeva rodne ravnopravnosti u politike, programe i projekte razvojne saradnje EZ: Da bi se osnažili ovi procesi, identificirane su konkretne akcije. Nivo zemlje i regiona:

- Postojeće i buduće smjernice programiranja razvojne saradnje bit će rodno senzitivne;
- Rodno senzitivne smjernice programiranja bit će osigurane Delegacijama i partnerskim zemljama, koje će se podsticati da integriraju rodne aspekte tokom faza pripreme i ponovne procjene strategije za smanjenje siromaštva, strateških dokumenata zemlje i godišnjeg izvještaja o postignutom napretku;
- Kapacitet osoblja Komisije u delegacijama bit će osnažen. Oni će djelovati kao katalizatori, podržavajući integriranje rodnog aspekta na nacionalnom i regionalnom nivou i pomažući u pripremi i primjeni strategija zemlje u određenom lokalnom kontekstu;
- Kapacitet nacionalnih rodnih eksperata, koji rade na pitanjima roda u

okviru raznih nacionalnih ministarstava, bit će ojačan i povezan sa aktivnostima izgradnje internih kapaciteta za zvaničnike Komisije (pogledati 5.1.3.);

- Tehnička pomoć unutar zemlje bit će ojačana poboljšanim razvojem participatornog i akcionog istraživanja i znanja, informacione podrške i razvojem vještina. Od konsultanata i istraživača se očekuje da osiguraju vrijedan doprinos dijalogu i vezi i samu implementaciju politike;
- Komisija će čvrsto zagovarati saradnju i koordinaciju na terenu za postizanje ciljeva rodne ravnopravnosti među drugim donatorima, uključujući i države članice, agencije UN-a, Svjetsku banku, USAID i ostale. U tom smislu, aktivna uloga bit će odigrana u „Grupama za koordinaciju donatora unutar zemlje“ ili, u slučaju da takav mehanizma ne postoji, u stvaranju koordinacionog tijela.

Nivo projekata i programiranja:

- Osnovni metodološki zahtjev postavljen u Pekinškoj platformi za akciju je da se provede analiza položaja žena i muškaraca u svakoj razvojnoj intervenciji na nivou projekta i programa (predprojekatske bazne studije). To olakšava procjenu potencijalnog uticaja intervencija na žene i muškarce i najdjelotvornijih sredstava za osiguravanje da i žene i muškarci mogu ostvariti uticaj i učestvovati u razvojnom procesu i imati koristi od njega;
- Komisija će ojačati rodna razmatranja tokom cijelog trajanja projekta za analizu problema, definiranje ciljnih grupa i korisnika, postavljanje ciljeva, formuliranje indikatora, monitoring;
- Komisija će sistematski distribuirati i koristiti revidirane Smjernice za procjenu, čime je potrebno vršiti monitoring i procjenu svrhe projekata i programa iz rodne perspektive. U tom smislu, timovi za procjenu trebalo bi da uključe, koliko je to moguće, osoblje koje ima relevantnu stručnost ili osposobljenost za rodna pitanja;
- Komisija će za konkretne projekte i programe dalje razvijati rodno senzitivne indikatore i spolno razdvojene podatke koje treba koristiti u planiranju, implementaciji, monitoringu, procjeni i nastavljanju aktivnosti. Cilj je identificirati indikatore, koji mjere integraciju roda, u razne zadatke upravljanja (analize, formuliranje projekta, ocjenu, odabir eksperata, monitoring, procjenu, itd.), i izbjegavanje indikatora koji naprosto „broje riječi“ (žene, rod) u dokumentima. Korištenje podataka razdvojenih po spolu poslužit će kao osnova za naglašavanje rodnih razlika i njihovo analiziranje tako da se mogu osmisliti inovativnija rješenja i/ili strategije kako bi bile smanjene rodne neravnopravnosti.

5.1.3. IZGRADNJA internog rodnog kapaciteta, sredstava i metoda EZ.

Uprkos ograničenoj radnoj snazi, tokom godina je razvijen ili je u razvoju čitav niz sredstava za integriranje rodnog aspekta. Primjeri uključuju nacrt za publikaciju Gender Source, materijale za obuku prilagođene raznim situacijama i smjernice za programiranje za 9-ti EDF (Evropski fond za razvoj). Gdje je to primjenljivo, harmonizovani su sa OECD/DAC Smjernicama za rodnu ravnopravnost u razvojnoj saradnji. Revidiranje, razvijanje, prilagođavanje i usklađivanje ovih sredstava predstavlja trajan proces. Međutim, kompletiranje mnogih od ovih instrumenata još nije postignuto, a druge treba uskladiti.

- Gender Source publikacija (GSP), koja treba da posluži kao informativni referentni materijal za svo osoblje, bit će dalje razrađena. Sadrži najbolje prakse, kao i relevantne teorije koje rukovode rad na rodnoj ravnopravnosti i relevantne smjernice politike. Ova publikacija bit će redovno ažurirana. Revidirana verzija Priručnika za upravljanje tokom trajanja projekta (PCM) i obuka trebalo bi da osiguraju uputstva za integriranje najboljih rodnih praksi u uobičajene radne procedure. Rodno senzitivni standardni projektni zadaci koristit će se za predstudije izvodljivosti i procjene.
- Intranet sajt o rodu i razvoju bit će održavan i ažuriran. Na ovom sajtu nalazit će se publikacija Gender Source, kao i relevantni linkovi za dokumente Komisije o rodu;
- Bit će osigurana rodno senzitivna obuka u sjedištu i delegacijama. Cilj obuke je da se senzitivnije osoblje za rodna pitanja i time poboljša kvalitet razvojnih intervencija u smislu zadovoljavanja različitih potreba i interesa žena i muškaraca partnerskih zemalja. Obuka će omogućiti izvjestan stepen jezičke koherencije između različitih inicijativa integriranja rodnog aspekta, kao i između različitih GAD konsultanata. Materijali za obuku bit će kontekstualizirani;
- Rodna ekspertiza osoblja EZ biće osnažena odgovarajućim nivoima i sjedišta i delegacija;
- Tehnička pomoć na poziv sa rodnom ekspertizom biće osnažna na nivou unutar zemlje, regiona i sjedišta. Grupa kvalificiranih eksternih konsultanata će, na poziv, pružati podršku i uključiti se u dijalog sa sektorskim i geografskim deskovima, regionalnim službenicima i delegacijama;
- Partnerstva sa državama članicama, agencijama UN-a, civilnim društvom i drugim zainteresiranim stranama mogu poboljšati razmjenu informacija, pogotovo o dobrim praksama i metodama.

6. IMPLEMENTACIJA

Sa ovim programom za akciju, Komisija ima odgovornost da osigura razvi-

janje neophodnog nivoa svijesti, posvećenosti i kapaciteta. Osnovni cilj bit će da do 2006. godine svo osoblje Komisije, koje radi u oblasti razvojne saradnje, ima stručnu osposobljenost u dijalogu sa zemljama u razvoju da promovira jednakost između žena i muškaraca.

Izveštavanje o implementaciji ovog programa za akciju činit će integralni dio godišnjeg izvještaja Komisije za Vijeće i Evropski parlament o implementaciji razvojne politike Zajednice [12]. Ovaj program za akciju bit će pažljivo nadgledan u skladu sa planom rada prezentiranim u Dodatku VI i procijenjen u toku i na kraju implementacije. Ove procjene preispitat će efikasnost, djelotvornost, uticaj i relevantnost mjera integriranja rodno aspekta i dati preporuke za poboljšanje akcija.

[12] Zaključci Vijeća od 10. novembra 2000., Razvojna politika Evropske zajednice, čl. 43. Posebna budžetska linija za rod, kao veliki katalizatorski instrument za integriranje rodno aspekta, biće korištena, kao i ranije, za dodatnu tehničku pomoć na poziv. Da bi se osigurala značajna postignuća o oblasti razvoja metoda, primijenjenog istraživanja, konkretnih studija, kao i obuke i senzitivizacije, sredstva dostupna pod posebnom rodnom budžetskom linijom bit će zadržana i za 2001. i 2002. godinu.

Operacionalna i inovativna partnerstva sa državama članicama i drugim donatorima bit će potrebna kako bi se mobilizirali dodatni tehnički resursi i ekspertiza u tom smislu.

7. ZAVRŠNE napomene

Uspjeh u postizanju međunarodnih razvojnih ciljeva za smanjenje siromaštva značajno će zavisiti od integriranja rodne ravnopravnosti u razvojnu saradnju. Ovo saopćenje naglašava koristi i potencijale koje integriranje rodno aspekta može donijeti razvojnoj saradnji EZ i kako ovaj proces može unaprijediti napore na razvojnoj saradnji. Cilj je podržati napore koje preduzimaju partnerske zemlje i EZ da se promovira rodna ravnopravnost i proces njenog integriranja na nivou zemlje, da se integriraju rodna pitanja u razvojne politike i ojačaju kapaciteti same Komisije u toj oblasti. Ona podvlači da krajnja odgovornost za promoviranje jednakosti između muškaraca i žena leži na nacionalnim vladama. Plan rada za ovaj program za akciju, dat u Dodatku VI, djelotvorno će voditi monitoring napora u razvojnoj saradnji EZ na promoviranju rodne ravnopravnosti u partnerskim zemljama. To će osigurati podršku prioritetima i inicijativama nacionalnih partnera, vlada NVO-a i drugih grupa civilnog društva. U isto vrijeme, ona omogućava koherentne pristupe između sopstvenih mjera EZ da se institucionalizira integriranje rodno aspekta i onih koje preduzimaju njene partnerske zemlje.

Čvrsta predanost EZ, zemalja u razvoju, država članica i drugih donatora pokazat će da se veća rodna ravnopravnost može postići putem sistematskog

i koherentnog pristupa integriranja rodnog aspekta.

DODATAK I Integriranje rodnog aspekta: koncept i definicije

ROD

Koncept koji se odnosi na socijalne razlike, nasuprot biološkim, između muškaraca i žena, koje su naučene i promjenljive tokom vremena, pokazuju velike varijacije unutar i između kultura.

RODNA ANALIZA

Proučavanje razlika u uslovima, potrebama, stopama učešća, pristupa resursima i razvoju, kontroli imovine, moći odlučivanja, itd. između žena i muškaraca u njihovim dodijeljenim rodnim ulogama.

RODNO RAZDVOJENI PODACI

Prikupljanje i razdvajanje podataka i statističkih informacija po rodu kako bi se omogućila komparativna analiza/rodna analiza.

PROCJENA RODNOG UTICAJA

Preispitivanje prijedloga politike kako bi se vidjelo da li će uticati različito na žene i muškarce, s ciljem prilagođavanja ovih prijedloga kako bi se osigurala neutralizacija diskriminatorских efekata i promoviranje rodne ravnopravnosti.

INTEGRIRANJE RODNOG ASPEKTA

Sistematska integracija položaja, prioriteta i potreba žena i muškaraca u sve politike, s ciljem promoviranja jednakosti između žena i muškaraca i mobiliziranja svih općih politika i mjera koje imaju za cilj postizanje jednakosti aktivnim i otvorenim uzimanjem u obzir, u fazi planiranja, njihovih uticaja na položaje žena i muškaraca u implementaciji i monitoringu. [13]

[13] COM (1996) 67 final, 21.2.1996.

RODNO PLANIRANJE

Aktivan pristup planiranju, koji uzima rod kao ključnu varijablu ili kriterij i koji želi uključiti eksplicitnu rodnu dimenziju u politiku ili akciju.

DODATAK II Rodne dimenzije u zemljama u razvoju

Politička zastupljenost:

1999. godine žene su zauzimale samo 12,7 mjesta u parlamentima širom svijeta, a samo 8,7 posto u najmanje razvijenim zemljama

Produktivni sektori:

- Žene obavljaju 53 % ukupne ekonomske aktivnosti u zemljama u razvoju, ali samo oko jedne trećine njihovog rada se trenutno mjeri i prepoznaje u nacionalnim računima, u poređenju sa tri četvrtine rada koji obavljaju muškarci
- U Latinskoj Americi i Karibima, 7-11% klijenata formalnih kreditnih in-

stitucija su žene. U mnogim afričkim zemljama, uprkos činjenici da one čine preko 60% radne snage i 80% doprinose u ukupnoj proizvodnji hrane, žene dobijaju manje od 10% kredita za malu poljoprivredu i samo 1% ukupnih kredita za poljoprivredu

Zdravlje/AIDS/Stanovništvo:

- Procenat žena zaraženih HIV-om u poređenju sa zaraženim muškarcima se udvostručio od 1992. godine na gotovo 50%, a u najsiromašnijim zemljama broj mladih žena oboljelih od AIDS-a je značajno porastao, pogotovo u dobnoj grupi od 14-20 godina
- 130 miliona žena bilo je izloženo sakaćenju genitalija, a ta cifra se povećava za dva miliona svake godine

Obrazovanje:

- Širom svijeta 24% djevojčica osnovnoškolskog uzrasta još uvijek ne pohađa školu, u odnosu na 16% dječaka
- U najmanje razvijenim zemljama, pismenost među odraslim muškarcima je 61%, dok ta cifra za žene iznosi 41%
- Šri Lanka, uprkos političkoj nestabilnosti, imala je neto upisnu stopu u osnovnu školu od 97% u poređenju sa 70% za čitav region. Slično tome, stopa nepismenosti žena iznosila je samo 7% u odnosu na 42% za Južnu Aziju

Životna sredina:

- Sve veća desertifikacija i degradacija životne sredine znače povećanje rada za žene koje su često odgovorne za proizvodnju hrane za sopstvene potrebe i pribavljanje goriva i vode.

Nasilje nad ženama:

- Globalno posmatrano, jedna od tri žene doživjela je nasilje u intimnoj vezi.

DODATAK III Primjeri najboljih rodnih praksi i iskustava u razvojnoj saradnji EZ [14]

[14] Dodatna dokumentacija u pogledu saradnje EZ na nivou zemlje može se naći u Pregledu integriranja rodnog aspekta na nivou zemalja, tom 1, Osnovni izvještaj, Kraljevski tropski institut (KIT), mart 1999.

IZGRADNJA SINERGIJA SA DRŽAVAMA ČLANICAMA

U Južnoj Africi, koordinacija donatora među državama članicama EU bila je djelotvorna u poboljšavanju integriranja roda u razvojnu saradnju EU. Švedska međunarodna agencija za razvoj inicirala je redovne donatorske koordinacije o pitanju roda. Delegacija EZ odigrala je aktivnu ulogu kao domaćin sastanaka za koordinaciju donatora i učestvovanjem na studijama o rodu, koje su inicirali donatori u oblastima razvojne saradnje u Južnoj Africi.

ŽIVOTNA SREDINA

U sektoru šumarstva Solomonskih ostrva, rodno istraživanje, urađeno uz konsultacije sa lokalnim zvaničnicima, naglasilo je teškoće koje žene imaju sa nošenjem drvene građe na glavi.

Neposredan odgovor stručnjaka u tom sektoru i projektnog osoblja bio je da se taj posao dodijeli muškarcima. Međutim, u razgovoru je otkriveno da su šumarski radovi osnovni izvor prihoda žena i kao posljedica toga delegacija EZ razmotrila je poboljšanje tehnologije koju bi mogle koristiti žene, a koji bi omogućio da taj zadatak i dalje ostane pod kontrolom žena.

OBRAZOVANJE

Odvojeni konsultativni sastanci sa studentima i studentkinjama Tehnološkog univerziteta u Laeu

(UNITECH) u Papui Novoj Gvineji pokazali su značajno različite zahtjeve, koji imaju implikacije na planove za razvoj infrastrukture na terenu, koje finansira EU. Muškarci studenti izrazili su svoje potrebe u smislu ukupnih kapaciteta: teretane i kompjuterske opreme. Studentkinje su prvenstveno bile zainteresirane za kapacitete isključivo za žene, što je rezultat pojave nasilja nad ženama i silovanja. Zbog toga su tražile sigurne ograde oko spavaonica i osiguravanje najvažnijih kapaciteta, kao što su kompjuteri unutar ograde za rad noću. Ženska uloga u reprodukciji također je dovela do različitih zahtjeva. I jedni i drugi tražili su kapacitete za bračne parove, ali su pogotovo žene naglašavale potrebu za prostorijama za majke i djecu. Zdravlje/AIDS/STANOVNIŠTVO

Budžetska linija EZ za HIV/AIDS je jedna od rijetkih budžetskih linija koja ima „integrirana rodna pitanja“ kao zahtjev za finansiranje od strane EZ. Ukoliko taj zahtjev ne bude ispunjen, prijedlog projekta ne prihvata se za finansiranje. Postoje i sredstva za specifično „ženske“ projekte, na primjer one koji su usmjereni na sakaćenje genitalija.

INSTITUCIONALIZACIJA I INTEGRACIJA RODNIH PITANJA U RURALNI RAZVOJ

U Gvineja Conakry EZ je ustanovila GIGED mrežu (Međuprojektske grupe za rod i razvoj), koja uključuje stalan tim od 2 do 3 nacionalna konsultanta (GIGED desk) i promjenljivi broj pomoćnog osoblja koje radi u okviru ACP-EU Sporazuma na različitim nivoima i u različitim sektorima (Programi i projekti, NAO (Nacionalni ovlašteni službenik) i Delegacija). Cilj GIGED projekta bio je da se osigura integracija rodni pitanja u razvojnu saradnju zemalja korisnika ACP, u saglasnosti sa Rezolucijom Vijeća, Lome konvencijom i nacionalnom politikom. Nakon prve eksperimentalne godine, GIGED 2 projekat je počeo. Inicirani je u okviru NIP-a (Nacionalni indikativni program) i nadzire ga nacionalna NVO sa ciljem pomaganja protagonistima EU-Gvineja saradnje (NAO, Delegacija, Programi i projekti) kako bi se rod

integrirao u njihove aktivnosti. GIGED mreža je zamišljena samo kao privremena i postepno će se ukidati kada se obavi neophodna izgradnja kapaciteta i bude samoodrživa. Imajući u vidu uspjeh postignut u Gvineja Conakry, ovo iskustvo se ponavlja na Maliju i u Madagaskaru.

DODATAK IV Dokumenta, propisi i instrumenti EZ o rodu

Popis postojećih dokumenta EZ o rodu

Saopćenje Vijeću i Evropskom parlamentu o integriranju rodni aspekata u razvojnu saradnju, 18. septembar 1995. - COM (95) 423 final.

Rezolucija Vijeća od 20. decembra 1995., Integriranje rodni aspekata u razvojnu saradnju.

Izveštaj o progresu Evropske komisije 1997., Integriranje rodni aspekata u razvojnu saradnju.

Regulativa Vijeća (EC) No 2836/98 od 22. decembra 1998. o integriranju rodni aspekata u razvojnu saradnju.

Razvojna politika Evropske zajednice, 26. april 2000.- COM (2000) 212 final.

Kotonu EU-ACP Sporazum, 2000.

Zajednička deklaracija Komisije i Vijeća od 10. novembra 2000. o politici razvojne saradnje Zajednice.

Saopćenje Evropskom parlamentu, Vijeću, Ekonomskom i socijalnog komitetu i Komitetu regiona o Okvirnom programu Zajednice o pitanju rodne ravnopravnosti, COM (2000) 335 final.

Instrumenti za integriranje rodni aspekta koje elaborira ili revidira Komisija
Nacrt za Gender Source publikaciju

Izmjene i dopune Priučnika o upravljanju tokom trajanja projekta i format prikazivanja finansijskih prijedloga ("orodnjeni" PCM priručnik).

Tabele za identifikaciju projekta.

Sajt na intranetu Komisije o rodu i razvoju.

Materijali za obuku prilagođeni raznim situacijama.

Uputstva za programiraje za 9. EDF (Evropski fond za razvoj).

Rodni profili zemalja.

Obrazac i uputstva za procjenu rodni uticaja.

Opći projektni zadatak za procjene i studije izvodljivosti.

DODATAK V Popis akronima

ACP // Afrika, Karibi i Pacifik

AIDCO // Ured za evropsku pomoć i saradnju

SIDA // Sindrom stečenog nedostatka imuniteta

ALA // Program razvojne saradnje Azije i Latinske Amerike

DAC // Komitet za pomoć u razvoju
DFID // Ministarstvo za međunarodni razvoj Ujedinjenog kraljevstva
DG // Generalna direkcija
DNE // Nezavisni nacionalni ekspert
EC // Evropska zajednica
ECHO // Ured za humanitarnu pomoć Evropske zajednice
EDF // Evropski fond za razvoj
EU // Evropska unija
FAO // Organizacija Ujedinjenih naroda za hranu i poljoprivredu
FWCW // Četvrta svjetska konferencija o ženama, Peking 1995.
GAD // Rod i razvoj
GIGED // Mreža međuprojekatskih grupa za rod i razvoj
GSD // Gender Source publikacija
HAP // Zdravlje, AIDS i stanovništvo
HIV // Humani virus imunodeficijencije
ICPD // Međunarodna konferencija o stanovništvu i razvoju, Kairo 1994.
IDS // Institut za razvojne studije, Univerzitet u Saseksu, UK
MEDA // Program razvojne saradnje zemalja Mediterana
NAO // Nacionalni ovlašteni službenik
NVO // Nevladina organizacija
NIP // Nacionalni indikativni program
OECD // Organizacija za ekonomsku saradnju i razvoj
PCM // Priručnik za upravljanje tokom trajanja projekta
RELEX // Generalna direkcija za vanjske odnose
RIP // Regionalni indikativni program
SPP // Strateško planiranje i programiranje
STD // Spolno prenosive bolesti
UNDP // Razvojni program Ujedinjenih naroda
UNESCO // Organizacija Ujedinjenih naroda za obrazovanje, nauku u kulturu
UNICEF // Fond Ujedinjenih naroda za djecu
WID // Žene u razvoju
WSSD // Svjetski samit za socijalni razvoj, Kopenhagen 1995.

DODATAK VI Indikativni raspored aktivnosti po godinama
Plan rada za daljnju integraciju rodnihi aspekata: Ciljevi, akcije, raspored aktivnosti i set internih indikatora uspjeha

DIREKTIVA VIJEĆA 75/117/EEC
OD 10. FEBRUARA 1975.

O PRIBLIŽAVANJU ZAKONA DRŽAVA ČLANICA
KOJI SE ODOSE NA PRIMJENU PRINCIPA
JEDNAKIH ZARADA ZA MUŠKARCE I ŽENE

DIREKTIVA VIJEĆA od 10. februara 1975. o približavanju zakona država članica koji se odnose na primjenu principa jednakih zarada za muškarce i žene (75/117/EEC)

Vijeće Evropskih zajednica,

Imajući u vidu Ugovor o osnivanju Evropske ekonomske zajednice, posebno njegov član 100.;

Imajući u vidu prijedlog Komisije;

Imajući u vidu mišljenje Evropskog parlamenta (1);

(1) SL br. C 55, 13.5.1974., str. 43.

Imajući u vidu mišljenje Ekonomskog i socijalnog komiteta (2);

(2) SL br. C 88, 26.7.1974., str. 7.

Budući da implementacija principa jednakih zarada za muškarce i žene sadržanog u članu 119. Ugovora čini integralni dio uspostavljanja i funkcioniranja zajedničkog tržišta;

Budući da je prvenstveno odgovornost država članica da osiguraju primjenu ovog principa pomoću odgovarajućih zakona, uredbi i administrativnih propisa;

Budući da je Rezolucija Vijeća od 21. januara 1974. (3) o socijalnom akcionom programu koji ima za cilj da omogući harmonizaciju uslova života i rada uz stalna poboljšanja i postizanje uravnoteženog socijalnog i ekonomskog razvoja Zajednice, prepoznala da bi prioritet trebalo dati akcijama koje se preduzimaju u ime žena u pogledu pristupa zapošljavanju i stručnoj obuci i napredovanju i što se tiče uslova rada, uključujući i zaradu;

(3) SL br. C 13, 12.2.1974., str. 1.

Budući da je poželjno osnažiti osnovne zakone standardima koji imaju za cilj olakšavanje praktične primjene principa jednakosti na takav način da svi

zaposleni u Zajednici budu zaštićeni što se tiče tih pitanja; Budući da razlike i dalje postoje u raznim državama članicama uprkos naporima koji se čine na primjeni Rezolucije konferencije država članica, održane 30. decembra 1961. godine, o jednakim zaradama za muškarce i žene i budući da bi, stoga, nacionalne odredbe trebalo da budu približene u pogledu primjene principa jednakih plata, USVOJILO JE OVU DIREKTIVU:

ČLAN 1.

Princip jednakih zarada za muškarce i žene, dat u članu 119. Ugovora, u daljnem tekstu „princip jednakih zarada“, znači, za isti rad ili za rad kome se pripisuje jednaka vrijednost, eliminaciju svake diskriminacije na osnovu spola u pogledu svih aspekata i uslova naknade. Posebno tamo gdje se koristi sistem klasifikacije radnih mjesta za određivanje zarada, on mora biti zasnovan na istim kriterijima i za muškarce i za žene i tako napravljen da se isključi svaka mogućnost diskriminacije na osnovu spola.

ČLAN 2.

Države članice uvest će u svoje nacionalne pravne sisteme takve mjere koje su neophodne za omogućavanje svim zaposlenima, koji smatraju da su oštećeni neprimjenjivanjem principa jednakih zarada, da traže zadovoljenje sudskim putem nakon mogućeg obraćanja drugim nadležnim tijelima.

ČLAN 3.

Države članice ukinut će svaku diskriminaciju između muškaraca i žena koja potiče od zakona, pravilnika i administrativnih propisa koji su u suprotnosti sa principom jednakih zarada.

ČLAN 4.

Države članice preduzet će neophodne mjere kako bi osigurale da odredbe koje sa javljaju u kolektivnim ugovorima, platnim razredima, pravilnicima o platama ili pojedinačnim ugovorima o radu, koje su u suprotnosti sa principom jednakih zarada, budu, ili mogu biti proglašene ništavnim i nevažećim ili mogu biti izmijenjene.

ČLAN 5.

Države članice preduzet će neophodne mjere da zaštite zaposlene od otpuštanja od strane poslodavaca kao reakcije na žalbu unutar preduzeća ili na bilo koji pravni postupak koji ima za cilj osiguravanje poštovanja principa jednakih zarada.

ČLAN 6.

Države članice će, u skladu sa svojim nacionalnim okolnostima i pravnim sistemima, preduzeti neophodne mjere kako bi osigurale primjenjivanje principa jednakih zarada. Potrudit će se da djelotvorne mjere budu dostupne kako bi se osiguralo poštovanje ovog principa.

ČLAN 7.

Države članice pobrinut će se da se sa odredbama koje se usvoje u skladu sa ovom direktivom, zajedno sa relevantnim odredbama koje su već na snazi, svim odgovarajućim sredstvima budu upoznati zaposleni, naprimjer, na njihovom radnom mjestu.

ČLAN 8.

1. Države članice donijet će zakone, pravilnike i administrativne propise neophodne da bi se ispoštovala ova direktiva u roku od jedne godine od njene notifikacije i odmah će o tome obavijestiti Komisiju.
2. Države članice dostavit će Komisiji tekstove zakona, pravilnika i administrativnih propisa koje usvajaju u oblasti reguliranoj ovom direktivom.

ČLAN 9.

U roku od dvije godine od isteka jednogodišnjeg perioda pomenutog u članu 8., države članice prosljedit će sve neophodne informacije Komisiji kako bi joj omogućili sastavljenje izvještaja o primjeni ove direktive, koji podnosi Vijeću.

ČLAN 10.

Ova direktiva upućena je državama članicama.

Sačinjeno u Briselu, 10. februara 1975.

Za Vijeće
predsjednik

G. FITZGERALD

DIREKTIVA VIJEĆA 76/207/EEC
OD 9. FEBRUARA 1976.

O IMPLEMENTACIJI PRINCIPA JEDNAKOG
TRETMANA ZA MUŠKARCE I ŽENE U POGLEDU
PRISTUPA ZAPOŠLJAVANJU, STRUČNOJ OBUCI I
UNAPREĐENJU I USLOVA RADA

Službeni list L 039 , 14/02/1976 P. 0040 - 0042 finsko
posebno izdanje: Poglavlje 5 Tom 1 P. 0191 grčko
posebno izdanje: Poglavlje 05 Tom 2 P. 0070 švedsko
posebno izdanje: Poglavlje 5 Tom 1 P. 0191 špansko
posebno izdanje: Poglavlje 05 Tom 2 P. 0070 portugalsko
posebno izdanje: Poglavlje 05 Tom 2 P. 0070

DIREKTIVA VIJEĆA od 9. februara 1976. godine o implementaciji principa jednakog tretmana za muškarce i žene u pogledu pristupa zapošljavanju, stručnom obrazovanju i unapređenju i uslova rada (76/207/EEC)

VIJEĆE EVROPSKIH ZAJEDNICA

Imajući u vidu Ugovor o osnivanju Evropske ekonomske zajednice, a posebno njegov član 235.,

Imajući u vidu prijedlog Komisije,

Imajući u vidu mišljenje Evropskog parlamenta (1),

Imajući u vidu mišljenje Ekonomskog i socijalnog komiteta (2),

S obzirom na to da je Vijeće, u svojoj rezoluciji od 21. januara 1974. godine koja se odnosi na socijalni akcioni program (3), u prioritete uključilo akciju s ciljem postizanja jednakosti između muškaraca i žena u pogledu pristupa zapošljavanju i stručnoj obuci i unapređenju i u pogledu uslova rada, uključujući i zaradu;

S obzirom na to da je, što se tiče zarade, Vijeće 10. februara 1975. godine usvojilo Direktivu 75/117/EEC o približavanju zakona država članica koji se odnose na primjenu principa jednakih zarada za muškarce i žene (4);

S obzirom na to da se akcija Zajednice na postizanju principa jednakog tret-

mana muškaraca i žena u pogledu pristupa zapošljavanju i stručnom obrazovanju i unapređenju i u pogledu drugih uslova rada također čini neophodnom; budući da jednak tretman zaposlenih muškaraca i žena predstavlja jedan od ciljeva Zajednice, utoliko što harmonizaciju uslova života i rada, uz zadržavanje postignutog napretka, treba, između ostalog, produbiti; budući da Ugovor ne prenosi neophodna određena ovlaštenja u tom smislu; S obzirom na to da definicija i progresivna implementacija principa jednakog tretmana u pitanjima socijalnog osiguranja treba da bude osigurana pomoću instrumenata koji će uslijediti, USVOJILO JE OVU DIREKTIVU:

ČLAN 1.

1. Svrha ove direktive je da stavi na snagu u državama članicama princip jednakog tretmana muškaraca i žena u pogledu pristupa zapošljavanju, uključujući i unapređenje, i stručnoj obuci i u pogledu uslova rada i, pod uslovima na koje se poziva u stavu 2, socijalnom osiguranju. Ovaj princip se u daljnjem tekstu označava kao „princip jednakog tretmana“.
2. Radi osiguravanja progresivne implementacije principa jednakog tretmana u pitanjima socijalnog osiguranja, Vijeće će, postupajući po prijedlogu Komisije, usvojiti odredbe koje definiraju njegovu sadržinu, područje primjene i aranžmane za njegovu primjenu.

ČLAN 2.

1. Za svrhu sljedećih odredbi, princip jednakog tretmana znači da neće biti nikakve diskriminacije na osnovu spola, bilo direktno ili indirektno, posebno pominjanjem bračnog ili porodičnog statusa.
2. Ova direktiva ne dovodi u pitanje pravo država članica da isključe iz njenog područja primjene ona zanimanja i, po potrebi, pripadajuću obuku, za koja, zbog njihove prirode ili konteksta u kome se provode, spol radnika predstavlja odlučujući faktor.
3. Ova direktiva ne dovodi u pitanje odredbe o zaštiti žena, pogotovo one koje se odnose na trudnoću i materinstvo.
4. Ova direktiva ne dovodi u pitanje mjere za promoviranje jednakih mogućnosti za muškarce i žene, pogotovo uklanjanjem postojećih nejednakosti koje utiču na mogućnosti žena u oblastima navedenim u članu 1. (1). (1)SL br. C 111, 20.5.1975, str. 14. (2) SL br.C 286, 15.12.1975, str. 8. (3) SL br.C 13, 12.2.1974, str. 1. (4) SL br. L 45, 19.2.1975, str. 19.

ČLAN 3.

1. Primjena principa jednakog tretmana znači da neće biti nikave diskrimi-

nacije na osnovu spola u uslovima, uključujući i kriterije za odabir, za pristup svim poslovima ili položajima, bez obzira na sektor ili granu aktivnosti, i svim nivoima profesionalne hijerarhije.

2. U tom smislu, države članice preduzet će neophodne mjere kako bi osigurale da:

- (a) svi zakoni, pravilnici i administrativni propisi koji su u suprotnosti sa principom jednakog tretmana budu ukinuti;
- (b) sve odredbe koje su u suprotnosti sa principom jednakog tretmana, a koje su uključene u kolektivne ugovore, individualne ugovore o radu, interna pravila o preduzećima ili u pravila koja uređuju nezavisna zanimanja i profesije, budu, ili mogu biti, proglašene ništavnim i nevažećim ili mogu biti izmijenjene;
- (c) oni zakoni, pravilnici i administrativni propisi koji su u suprotnosti sa principom jednakog tretmana, kada potreba za zaštitom koja ih je izvorno inspirirala više nije osnovana, budu revidirani; a tamo gdje su slične odredbe uključene u kolektivne ugovore, od radnika i rukovodstva tražit će se da naprave odgovarajuće izmjene.

ČLAN 4.

Primjena principa jednakog tretmana u pogledu pristupa svim vrstama i svim nivoima profesionalne orijentacije, stručne obuke, napredne stručne obuke i prekvalifikacije, znači da će države članice preduzeti sve neophodne mjere kako bi osigurale da:

- (a) svi zakoni, pravilnici i administrativni propisi koji su u suprotnosti sa principom jednakog tretmana budu ukinuti;
- (b) sve odredbe koje su u suprotnosti sa principom jednakog tretmana, a koje su uključene u kolektivne ugovore, individualne ugovore o radu, interna pravila preduzeća ili u pravila koja uređuju nezavisna zanimanja i profesije, budu, ili mogu biti proglašene ništavnim i nevažećim ili mogu biti izmijenjene;
- (c) ne dovodeći u pitanje slobodu garantiranu u pojedinim državama članicama određenim privatnim institucijama za obuku, profesionalna orijentacija, stručna obuka, napredna stručna obuka i prekvalifikacija budu dostupni na osnovu istih kriterija i na istim nivoima, bez ikakve diskriminacije na osnovu spola.

ČLAN 5.

1. Primjena principa jednakog tretmana u pogledu uslova rada, uključujući i uslove koji se odnose na otpuštanje, znači da će se muškarcima i ženama garantirati isti uslovi, bez diskriminacije na osnovu spola.

2. U tom smislu, države članice preduzet će neophodne mjere kako bi osigurale da:

- (a) svi zakoni, pravilnici i administrativni propisi koji su u suprotnosti sa principom jednakog tretmana budu ukinuti;
- (b) sve odredbe koje su u suprotnosti sa principom jednakog tretmana, a koje su uključene u kolektivne ugovore, individualne ugovore o radu, interna pravila preduzeća ili u pravila koja uređuju nezavisna zanimanja i profesije, budu, ili mogu biti proglašene ništavnim i nevažećim ili mogu biti izmijenjene;
- (c) oni zakoni, pravilnici i administrativni propisi koji su u suprotnosti sa principom jednakog tretmana, kada potreba za zaštitom koja ih je izvorno inspirirala više nije osnovana, budu revidirani; a tamo gdje su slične odredbe uključene u kolektivne ugovore, od radnika i rukovodstva tražit će se da naprave odgovarajuće izmjene.

ČLAN 6.

Države članice uvest će u svoje nacionalne pravne sisteme mjere neophodne kako bi se omogućilo svim osobama koje smatraju da su oštećene neprimjenjivanjem, u njihovom slučaju principa jednakog tretmana, kako je definirano članovima 3., 4. i 5., da traže zadovoljenje sudskim putem nakon mogućeg obraćanja drugim nadležnim organima.

ČLAN 7.

Države članice preduzet će neophodne mjere da zaštite zaposlene od otpuštanja od strane poslodavca kao reakcije na žalbu unutar preduzeća ili na pravni postupak koji ima za cilj osiguravanje poštovanja principa jednakog tretmana.

ČLAN 8.

Države članice vodit će računa da sa odredbama usvojenim u skladu sa ovom direktivom, zajedno sa relevantnim odredbama koje su već na snazi, budu svim odgovarajućim sredstvima upoznati zaposleni, na primjer, na njihovom radnom mjestu.

ČLAN 9.

1. Države članice donijet će zakone, pravilnike i administrativne propise neophodne da bi se ispoštovala ova direktiva u roku od 30 mjeseci od njene notifikacije i odmah će obavijestiti Komisiju o tome.

Međutim, što se tiče prvog dijela člana 3. (2) (c) i prvog dijela člana 5. (2) (c),

države članice provest će prvi pregled i, ukoliko je neophodno, prvu reviziju zakona, pravilnika i administrativnih propisa navedenih ovdje u roku od četiri godine od notifikacije ove direktive.

2. Države članice periodično će procjenjivati profesionalne aktivnosti navedene u članu 2. (2) kako bi odlučile, u svjetlu društvenih razvoja, da li ima opravdanja za odgovarajuća isključenja. One će obavijestiti Komisiju o rezultatima ove procjene.

3. Države članice dostavit će Komisiji tekstove zakona, pravilnika i administrativnih propisa koje usvajaju u oblasti reguliranoj ovom direktivom.

ČLAN 10.

U roku od dvije godine po isteku 30-mjesečnog perioda određenog u prvom podstavu člana 9. (1), države članice dostavit će sve neophodne informacije Komisiji kako bi joj omogućili sastavljanje izvještaja o primjeni ove direktive, koji podnosi Vijeću .

ČLAN 11.

Ova direktiva upućena je državama članicama.

Sačinjeno u Briselu, 9. februara 1976.

Za Vijeće predsjednik G. THORN

DIREKTIVA VIJEĆA 79/7/EEC
OD 19. DECEMBRA 1978.

O PROGRESIVNOJ IMPLEMENTACIJI PRINCIPA
JEDNAKOG TRETMANA ZA MUŠKARCE I ŽENE
O PITANJIMA SOCIJALNOG OSIGURANJA

DIREKTIVA VIJEĆA od 19. decembra 1978. godine o progresivnoj implementaciji principa jednakog tretmana za muškarce i žene o pitanjima socijalnog osiguranja (79/7/EEC)

VIJEĆE EVROPSKIH ZAJEDNICA

Imajući u vidu Ugovor o osnivanju Evropske ekonomske zajednice, pogotovo njegov član 235.,

Imajući u vidu prijedlog Komisije (1),

Imajući u vidu mišljenje Evropskog parlamenta (2),

Imajući u vidu mišljenje Ekonomskog i socijalnog komiteta (3),

Budući da član 1. (2) Direktive Vijeća 76/207/EEC od 9. februara 1976. godine o implementaciji principa jednakog tretmana muškaraca i žena u pogledu pristupa zapošljavanju, stručnoj obuci i unapređenju, i uslova rada (4) predviđa da će, u smislu osiguravanja progresivne implementacije principa jednakog tretmana u pitanjima socijalnog osiguranja, Vijeće, djelujući na prijedlog Komisije, usvojiti odredbe koje definiraju njenu sadržinu, predmet i područje primjene i neophodne uslove za njenu primjenu; budući da Ugovor ne prenosi posebna ovlaštenja potrebna za ovu svrhu;

Budući da princip jednakog tretmana o pitanjima socijalnog osiguranja treba prvo implementirati u zakonskoj shemi koja osigurava zaštitu od rizika bolesti, invaliditeta, starosti, nesreća na radu, profesionalnih oboljenja i nezaposlenosti, i u socijalnoj pomoći u onoj mjeri u kojoj je njena svrha da dopuni ili zamijeni gore pomenute sheme;

Budući da implementacija principa jednakog tretmana o pitanjima socijalnog osiguranja ne dovodi u pitanje odredbe koje se odnose na zaštitu žena na osnovu porodiljskog bolovanja;

Budući da, u tom pogledu, države članice mogu usvojiti posebne odredbe za

žene da uklone postojeće slučajeve nejednakog tretmana, USVOJILO JE OVU DIREKTIVU:

ČLAN 1.

Svrha ove direktive je progresivna implementacija na polju socijalnog osiguranja i drugih elemenata socijalne zaštite, predviđenih članom 3., principa jednakog tretmana za muškarce i žene o pitanjima socijalnog osiguranja, u daljnjem tekstu „principa jednakog tretmana“.

ČLAN 2.

Ova direktiva primjenjivat će se na radno stanovništvo - uključujući samozaposlene osobe, zaposlene i samozaposlene osobe čija je aktivnost prekinuta usljed bolesti, nesreće ili neželjene nezaposlenosti i osobe koje traže posao - i na penzionirane ili invalidne radnike i samozaposlene osobe.

ČLAN 3.

1. Ova direktiva primjenjivat će se na:

(a) zakonske sheme koje osiguravaju zaštitu od sljedećih rizika:

- bolest,
- invaliditet,
- starost,
- nesreće na radu i profesionalna oboljenja,
- nezaposlenost;

(b) socijalnu pomoć, u onoj mjeri u kojoj je njena svrha da dopuni ili zamijeni sheme navedene pod (a).

2. Ova direktiva neće se primjenjivati na odredbe koje se odnose na nasljedno pravo na nadoknade niti na one koje se odnose na porodične naknade, osim u slučaju porodičnih naknada koje se odobravaju kao povećanja odgovarajućih naknada u pogledu rizika na koje se poziva u stavu 1. (a).

3. Radi osiguravanja implementacije principa jednakog tretmana u shemama zanimanja, Vijeće će, djelujući na prijedlog Komisije, usvojiti odredbe koje definiraju njen sadržaj, predmet i područje primjene i aranžmane za njenu primjenu. (1) Sl br. C 34, 11.2.1977., str. 3. (2) Sl br. C 299, 12.12.1977, str. 13. (3) Sl br. C 180, 28.7.1977, str. 36. (4) Sl br. L 39, 14.2.1976, str. 40.

ČLAN 4.

1. Princip jednakog tretmana znači da nema nikakve diskriminacije na osnovu spola, bilo direktno ili indirektno, posebno u vezi sa bračnim ili porodičnim

statusom, a posebno u pogledu:

- obima shema i uslova njihovom pristupu,
- obaveze da se izdvaja doprinos i iznosa doprinosa,
- obračuna davanja, uključujući povećanja koja sljeduju u pogledu supružnika i za izdržavane osobe i uslove koji određuju trajanje i zadržavanje prava na pomoć.

2. Princip jednakog tretmana neće dovesti u pitanje odredbe koje se odnose na zaštitu žena po osnovu materinstva.

ČLAN 5.

Države članice preduzet će mjere neophodne kako bi osigurale da svi zakoni, uredbe i administrativni propisi koji su u suprotnosti sa principom jednakog tretmana budu ukinuti.

ČLAN 6.

Države članice uvest će u svoje nacionalne pravne sisteme mjere neophodne da se omogući svim osobama koje smatraju da su oštećene neprimjenjivanjem principa jednakog tretmana da traže zadovoljenje sudskim putem nakon mogućeg obraćanja drugim nadležnim organima.

ČLAN 7.

1. Ova direktiva ne dovodi u pitanje pravo država članica da isključe iz njenog predmeta:

- (a) određivanje starosne granice u svrhu odobravanja starosnih i penzija na osnovu godina radnog staža i moguće posljedice koje iz njih proističu za ostale naknade;
- (b) prednosti u pogledu shema starosnih penzija za osobe koje su odgojile djecu; sticanje prava na naknadu nakon perioda prekida zaposlenja radi odgajanja djece;
- (c) odobravanje prava na starosne ili invalidske naknade putem prenesenih prava supruge;
- (d) odobravanje povećanja naknada za dugoročnu invalidnost, starosne, povrede na radu i profesionalna oboljenja za suprugu - izdržavana osoba;
- (e) posljedice korištenja, prije usvajanja ove Direktive, prava izbora da se ne steknu prava ili nametnu obaveze po zakonskoj shemi.

2. Države članice periodično će razmatrati pitanja isključena po osnovu stava 1., kako bi osigurale, u svjetlu socijalnih razvoja o datom pitanju, da li postoji opravdanje za zadržavanje datih isključenja.

ČLAN 8.

1. Države članice usvojit će zakone, uredbe i administrativne propise neopodne da ispoštuju ovu direktivu u roku od šest godina od njene notifikacije. O tome će odmah obavijestiti Komisiju. Države članice donijet će zakone, pravilnike i administrativne propise neophodne da bi se ispoštovala ova direktiva u roku od šest godina od njene notifikacije i odmah će obavijestiti Komisiju o tome.

2. Države članice obavijestit će Komisiju o tekstu zakona, uredbi i administrativnih propisa koje usvoje na polju koje regulira ova direktiva, uključujući i mjere koje usvoje u skladu sa članom 7.

(2).

Obavijestit će Komisiju o svojim razlozima za zadržavanje bilo koje postojeće odredbe o pitanjima na koje se odnosi član 7. (1) i o mogućnosti njihove naknadne revizije.

ČLAN 9.

U roku od sedam godina od notifikacije ove direktive, države članice dostavit će sve informacije neophodne Komisiji kako bi joj omogućile sastavljanje izvještaja o primjeni ove direktive, koji će predati Vijeću i predložiti daljnje neophodne mjere za implementaciju principa jednakog tretmana.

ČLAN 10.

Ova direktiva upućena je državama članicama.

Sačinjeno u Briselu, 19. decembra 1978.

Za Vijeće predsjednik H.-D. GENSCHER

DIREKTIVA VIJEĆA 86/613/EEC
OD 11. DECEMBRA 1986.

O PRIMJENI PRINCIPA JEDNAKOG TRETMANA
MUŠKARACA I ŽENA ANGAŽIRANIH U NEKOJ
AKTIVNOSTI, UKLJUČUJUĆI POLJOPRIVREDU,
U SVOJSTVU SAMOZAPOSLENE OSOBE I U
ZAŠTITI SAMOZAPOSLENIH ŽENA TOKOM
TRUDNOĆE I MATERINSTVA

DIREKTIVA VIJEĆA od 11. decembra 1986. o primjeni principa jednakog tretmana muškaraca i žena angažiranih u nekoj aktivnosti, uključujući poljoprivredu, u svojstvu samozaposlene osobe i u zaštiti samozaposlenih žena tokom trudnoće i materinstva (86/613/EEC)

VIJEĆE EVROPSKIH ZAJEDNICA

Imajući u vidu Ugovor o osnivanju Evropske ekonomske zajednice, a pogotovo njegove članove 100. i 235.,

Imajući u vidu prijedlog Komisije (1),

Imajući u vidu mišljenje Evropskog parlamenta (2),

Imajući u vidu mišljenje Ekonomskog i socijalnog odbora (3),

S obzirom da je, u svojoj rezoluciji od 12. jula 1982. godine o promoviranju jednakih mogućnosti za žene (4), Vijeće odobrilo opće ciljeve saopćenja Komisije, koje se odnosi na novi akcioni program Zajednice o promoviranju jednakih mogućnosti za žene (1982. do 1985.) i izrazilo želju da implementira odgovarajuće mjere za njihovo postizanje;

S obzirom da se akcija 5 gore pomenutog programa odnosi na primjenu principa jednakog tretmana samozaposlenih žena i žena u poljoprivredi;

S obzirom da implementacija principa jednakih zarada za zaposlene muškarce i žene, kako je predviđeno članom 119. Ugovora, čini integralni dio uspostavljanja i funkcioniranja zajedničkog tržišta;

S obzirom da je 10. februara 1975. godine Vijeće usvojilo Direktivu 75/117/EEC o približavanju zakona država članica koji se odnose na primjenu principa jednakih zarada za muškarce i žene (5);

S obzirom da je, što se tiče ostalih aspekata jednakosti tretmana žena i muškaraca, 9. februara 1976. Vijeće usvojilo Direktivu 76/207/EEC o implementaciji principa jednakog tretmana muškaraca i žena u pogledu pristupa

obrazovanju, stručnoj obuci i unapređenju, i uslova rada (6) i 19. decembra 1978. godine Direktivu 79/7/EEC o progresivnoj implementaciji principa jednakog tretmana za muškarce i žene u pitanjima socijalnog osiguranja (7); S obzirom da bi, što se tiče samozaposlenih osoba u nekoj aktivnosti u kojoj su angažovani i njihovi supružnici, implementaciju principa jednakog tretmana trebalo provoditi usvajanjem detaljnih odredbi osmišljenih da reguliraju specifičan položaj ovih osoba;

S obzirom da i dalje postoje razlike na ovom polju između država članica i s obzirom da je zbog toga neophodno približiti nacionalne odredbe u odnosu na primjenu principa jednakog tretmana;

S obzirom da za određene aspekte Ugovor ne prenosi ovlaštenja neophodna za konkretne tražene akcije;

S obzirom da implementacija principa jednakog tretmana ne dovodi u pitanje mjere koje se odnose na zaštitu žena tokom trudnoće i materinstva, USVOJILO JE OVU DIREKTIVU:

ODJELJAK I

Ciljevi i područje primjene

ČLAN 1.

Svrha ove direktive je da osigura, u skladu sa sljedećim odredbama, primjenu u državama članicama principa jednakog tretmana žena i muškaraca, angažiranih u nekoj aktivnosti usvojujući samozaposlenih osoba, ili da doprinese bavljenju takvom aktivnošću kada su u pitanju oni aspekti koji nisu pokriveni Direktivama 76/207/EEC i 79/7/EEC.

ČLAN 2.

Ova direktiva pokriva:

- (a) samozaposlene radnike, tj. sve osobe koje se za sopstveni račun bave aktivnošću od koje imaju zaradu, pod uslovima propisanim nacionalnim zakonom, uključujući poljoprivrednike i članove liberalnih profesija;
- (b) njihove supružnike, koji nisu zaposleni niti partneri, kada oni uobičajeno, pod uslovima propisanim nacionalnim zakonom, učestvuju u aktivnostima samozaposlenog radnika i obavljaju iste ili pomoćne zadatke.

ČLAN 3.

Za svrhu ove direktive, princip jednakog tretmana podrazumijeva odsustvo bilo kakve diskriminacije na osnovu spola, bilo direktno ili indirektno, posebno pominjanjem bračnog ili porodičnog statusa.

ODJELJAK II

Jednak tretman samozaposlenih muškaraca i žena - položaj supružnika bez profesionalnog statusa samozaposlenih radnika - zaštita samozaposlenih radnica ili supruga samozaposlenih radnika tokom trudnoće i materinstva

ČLAN 4.

Što se tiče samozaposlenih osoba, države članice preduzet će mjere neophodne da osiguraju eliminiranje svih odredbi koje su u suprotnosti sa principom jednakog tretmana, kako je definirano u Direktivi 76/207/EEC, pogotovo u odnosu na osnivanje, opremanje ili proširenje preduzeća ili pokretanje ili proširenje bilo koje druge vrste samozaposlene aktivnosti, uključujući finansijske olakšice.

ČLAN 5.

Ne dovodeći u pitanje specifične uslove za pristup određenim aktivnostima koji se jednako primjenjuju na oba spola, države članice preduzet će mjere neophodne kako bi bilo osigurano da uslovi za osnivanje kompanije između supružnika nisu restriktivniji nego uslovi za osnivanje kompanije između osoba koje nisu u braku.

ČLAN 6.

Kada u državi članici postoji sistem doprinosa za socijalnu zaštitu za samozaposlene radnike, ta država članica preduzet će neophodne mjere da omogući supružnicima, pomenutim u članu 2. (b), koji nisu zaštićeni shemom socijalne zaštite samozaposlenog radnika, da se dobrovoljno priključe shemi doprinosa za socijalnu zaštitu.

ČLAN 7.

Države članice preuzet će na sebe da preispitaju pod kakvim uslovima se može podstaći priznavanje rada supružnika, navedenih u članu 2 (b), i, u svjetlu takvog preispitivanja, razmotre neophodne korake za ohrabivanje takvog priznavanja.

ČLAN 8.

Države članice preuzet će na sebe da preispitaju da li, i pod kojim uslovima, samozaposlene radnice i supruge samozaposlenih radnika mogu, tokom prekida svoje profesionalne aktivnosti tokom trudnoće i materinstva, - imati pristup službama koje osiguravaju privremenu zamjenu ili postojećim nacional-

nim socijalnim službama, ili - imati pravo na gotovinske nadoknade po shemi socijalne zaštite ili bilo kom drugom javnom sistemu socijalne zaštite.

ODJELJAK III

Opće i završne odredbe

ČLAN 9.

Države članice uvest će u svoje nacionalne pravne sisteme mjere neophodne kako bi se omogućilo svim osobama koje smatraju da su oštećene neprimjenjivanjem principa jednakog tretmana u aktivnostima samozapošljavanja da traže zadovoljenje sudskim putem, nakon mogućeg obraćanja drugim nadležnim organima.

ČLAN 10.

Države članice osigurat će da se na mjere usvojene u skladu sa ovom direktivom, zajedno sa relevantnim odredbama koje su već na snazi, ukaže tijelima koja predstavljaju samozaposlene radnike i centrima za stručnu obuku.

ČLAN 11.

Vijeće će izvršiti pregled ove Direktive, na prijedlog Komisije, prije 1. jula 1993. godine.

ČLAN 12.

1. Države članice usvojit će zakone, uredbe i administrativne propise neophodne za poštovanje ove direktive ne kasnije od 30. juna 1989. godine. Međutim, ukoliko država članica, da bi se uskladila sa članom 5. ove Direktive, mora izvršiti izmjene i dopune svog zakonodavstva u vezi sa bračnim pravima i obavezama, datum do kojeg države članice moraju ispoštovati član 5. biće 30. juni 1991. godine.

2. Države članice odmah će obavijestiti Komisiju o preduzetim mjerama za usklađivanje sa ovom direktivom.

ČLAN 13.

Države članice dostavit će Komisiji, ne kasnije od 30. juna 1991. godine, sve neophodne informacije kako bi omogućile sastavljanje izvještaja o primjeni ove direktive, koji se predaje Vijeću.

ČLAN 14.

Ova direktiva upućena je državama članicama.

Sačinjeno u Briselu, 11. decembar 1986.

Za Vijeće predsjednik A. CLARKE

- (1) Sl br. C 113, 27. 4. 1984, str. 4.
- (2) Sl br. C 172, 2. 7. 1984, str. 90.
- (3) Sl br. C 343, 24. 12. 1984, str. 1.
- (4) Sl br. C 186, 21. 7. 1982, str. 3.
- (5) Sl br. L 45, 19. 2. 1975, str. 19.
- (6) Sl br. L 39, 14. 2. 1975, str. 40.
- (7) Sl br. L 6, 10. 1. 1979, str. 24.

DIREKTIVA VIJEĆA 92/85/EEC
OD 19. OKTOBRA 1992.

O UVOĐENJU MJERA ZA PODSTICANJE
POBOLJŠANJA SIGURNOSTI I ZDRAVLJA NA
POSLU ZAPOSLENIH TRUDNICA I PORODILJA ILI
DOJILJA (DESETA POJEDINAČNA DIREKTIVA U
OKVIRU ZNAČENJA ČLANA 16. (1) DIREKTIVE
89/391/EEC)

Direktiva Vijeća 92/85/EEC od 19. oktobra 1992. godine o uvođenju mjera za podsticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na poslu zaposlenih trudnica i porodilja ili dojilja (deseta pojedinačna Direktiva u okviru značenja člana 16. (1) Direktive 89/391/EEC)

VIJEĆE EVROPSKIH ZAJEDNICA

Imajući u vidu Ugovor o osnivanju Evropske ekonomske zajednice, a pogotovo njegov član 118. a,

Imajući u vidu prijedlog Komisije, sastavljen nakon konsultacija sa Savjetodavnim odborom za sigurnost, higijenu i zdravstvenu zaštitu na poslu (1),

U saradnji sa Evropskim parlamentom (2),

Imajući u vidu mišljenje Ekonomskog i socijalnog odbora (3),

S obzirom na to da član 118.a Ugovora predviđa da će Vijeće usvojiti, putem direktiva, minimalne zahtjeve za podsticanje poboljšanja, pogotovo u radnom okruženju, kako bi se zaštitila sigurnost i zdravlje radnika;

S obzirom na to da ova direktiva ne daje opravdanje za bilo kakvo smanjenje nivoa zaštite koji je već postignut u pojedinim državama članicama, budući da su se države članice obavezale, po Ugovoru, da podstiču poboljšanja uslova na ovom polju i vrše usaglašavanje, uz

zadržavanje već postignutih poboljšanja;

S obzirom na to da bi, u skladu sa članom 118.a Sporazuma, pomenute direktive trebalo da izbjegavaju nametanje administrativnih, finansijskih i zakonskih ograničenja na način koji bi usporavao stvaranje i razvoj malih i srednjih preduzeća;

S obzirom na to da, u skladu sa Odlukom 74/325/EEC (4), koja je posljednji put izmijenjena i dopunjena Aktom o pristupanju iz 1985. godine, Komisija konsultuje Savjetodavni odbor za sigurnost, higijenu i zdravstvenu zaštitu na

poslu prilikom izrade nacрта prijedloga u ovoj oblasti;

S obzirom na to da Povelja Zajednice o osnovnim socijalnim pravima radnika, usvojena na Evropskom Vijeću u Strazburu od 9. decembra 1989. godine od strane šefova država i vlada 11 država članica, predviđa, posebno u stavu 19., da: "Svaki zaposleni mora imati zadovoljavajuće zdravstvene i sigurnosne uslove u svom radnom okruženju. Odgovarajuće mjere moraju se preduzeti da bi se postigla daljnja harmonizacija uslova u ovoj oblasti, uz zadržavanje postignutih poboljšanja";

S obzirom na to da je Komisija, u svom akcionom programu za implementaciju Povelje Zajednice o osnovnim socijalnim pravima radnika, uključila u svoje ciljeve usvajanje od strane Vijeća direktive o zaštiti trudnica na poslu;

S obzirom na to da član 15. Direktive Vijeća 89/391/EEC od 12. juna 1989. godine o uvođenju mjera za podsticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja radnika na poslu (5) osigurava da se posebno osjetljive rizične grupe moraju zaštititi od opasnosti koje posebno utiču na njih;

S obzirom na to da se zaposlene trudnice, porodilje i dojilje moraju smatrati specifičnom rizičnom grupom u mnogim pitanjima, i da se moraju preduzeti mjere s ciljem njihove sigurnosti i zdravlja;

S obzirom na to da zaštita sigurnosti i zdravlja zaposlenih trudnica, porodilja i dojilja ne treba nepovoljno uticati na tretman žene na tržištu rada niti ići na štetu direktiva koje se odnose na jednaki tretman za muškarce i žene;

S obzirom na to da neke vrste aktivnosti mogu predstavljati specifičan rizik za trudnice, porodilje i dojilje, od izlaganja opasnim agensima, procesima ili uslovima rada i s obzirom na to da stoga takvi rizici moraju biti procijenjeni, a rezultati procjena saopćeni zaposlenim ženama i/ilinjihovim predstavnicima;

S obzirom na to da, nadalje, ukoliko rezultat procjene otkrije postojanje rizika za sigurnost ili zdravlje radnica, mora se osigurati zaštita takvih radnica;

S obzirom na to da se trudnice i dojilje ne smiju uključivati u aktivnosti za koje je procijenjeno da predstavljaju rizik, koji ugrožava sigurnost i zdravlje, od izlaganja nekim posebno opasnim agensima ili uslovima rada;

S obzirom na to da bi trebalo osigurati da se od trudnica, porodilja i dojilja ne zahtijeva da rade noću, gdje je takva odredba neophodna sa stanovišta njihove sigurnosti i zdravlja;

S obzirom na to da osjetljivost trudnica, porodilja i dojilja znači da je neophodno da im se odobri pravo na trudničko i porodiljno odsustvo od najmanje 14 sedmica u kontinuitetu, dodijeljenih prije i/ili nakon porođaja, i da je neophodan obavezujući karakter porodiljnog odsustva od najmanje dvije sedmice, dodijeljenog prije i/ili nakon porođaja;

S obzirom na to da rizik od otpuštanja zbog razloga povezanih sa njihovim stanjem može imati štetne posljedice na fizičko i psihičko stanje trudnica,

porodilja i dojilja; budući da treba donijeti odredbe koje zabranjuju takvo otpuštanje;

S obzirom na to da mjere organizacije posla koje se odnose na zaštitu zdravlja trudnica, porodilja i dojilja ne bi imale nikakve svrhe ukoliko ne bi bile praćene zadržavanjem prava povezanih sa ugovorom o radu, uključujući i zadržavanje plate i/ili prava na odgovarajuću nadoknadu;

S obzirom na to da, osim toga, odredba o porodiljnom odsustvu također ne bi imala nikakvu svrhu ukoliko ne bi bila praćena zadržavanjem prava povezanih sa ugovorom o radu, uključujući i zadržavanje plate i/ili prava na odgovarajuću nadoknadu;

S obzirom na to da se koncept odgovarajuće nadoknade u slučaju trudničkog i porodiljnog odsustva mora smatrati tehničkom referentnom tačkom da bi se odredio minimalni nivo zaštite i ne treba se ni pod kakvim uslovima interpretirati da postoji analogija između trudnoće i bolesti, USVOJILO JE OVU DIREKTIVU:

ODJELJAK I - SVRHA I DEFINICIJE

ČLAN 1. SVRHA

1. Svrha ove direktive, koja predstavlja desetu pojedinačnu Direktivu u okviru značenja člana 16. (1) Direktive 89/391/EEC, je da implementira mjere kako bi bila podstaknuta poboljšanja sigurnosti i zdravlja zaposlenih trudnica, porodilja i dojilja na poslu.

2. Odredbe Direktive 89/391/EEC, izuzev njenog člana 2. (2), primjenjivat će se u potpunosti na čitavu oblast koju pokirva stav 1., ne dovodeći u pitanje strožije i/ili specifičnije odredbe sadržane u ovoj direktivi.

3. Ova direktiva ne može imati efekat smanjenja nivoa zaštite koji se osigurava zaposlenim trudnicama, porodiljama i dojiljama u poređenju sa situacijom koja postoji u svakoj državi članici na dan usvajanja ove direktive.

Član 2. Definicije

Za potrebe ove direktive:

- (a) zaposlena trudnica znači zaposlena trudnica koja obavijesti svog poslodavca o svom stanju, u skladu sa nacionalnim propisima i/ili nacionalnom praksom;
- (b) zaposlena porodilja znači zaposlena porodilja u okviru značenja koje osiguravaju nacionalni propisi i/ili nacionalna praksa i koja obavijesti svog poslodavca o svom stanju, u skladu sa tim propisima i/ili praksom;
- (c) zaposlena dojilja znači zaposlena dojilja u okviru značenja koje osiguravaju nacionalni propisi i/ili nacionalna praksa i koja obavijesti svog poslodavca o svom stanju, u skladu sa tim propisima i/ili praksom.

ČLAN 3. SMJERNICE

1. U konsultacijama sa državama članicama i uz pomoć Savjetodavnog odbora za sigurnost, higijenu i zdravstvenu zaštitu na poslu, Komisija će izraditi smjernice o procjeni hemijskih, bioloških i fizičkih agenasa i industrijskih procesa koji se smatraju opasnim za sigurnost i zdravlje radnica u okviru značenja predviđenih članom 2. Smjernice na koje se upućuje u prvom podstavu također će uključivati i kretanje i položaj, mentalni i fizički umor i druge vrste fizičkog i mentalnog stresa povezanog sa poslom koji obavljaju radnice, definirane članom 2.

2. Svrha smjernica predviđenih stavom 1. je da posluže kao osnova za procjenu na koju se upućuje u članu 4. (1).

U tom smislu, države članice skrenut će pažnju svim poslodavcima i svim radnicama i/ili njihovim predstavnicima u odgovarajućim državama članicama na ove smjernice.

ČLAN 4. PROCJENA I INFORMIRANJE

1. Za sve aktivnosti koje mogu uključivati specifičan rizik izloženosti agensima, procesima ili zbog uslova rada, čiji je popis, mada ne iscrpan, dat u Dodatku I, poslodavac će procijeniti prirodu, stepen i trajanje izloženosti radnica u datom preduzeću i/ili objektu, predviđenih značenjem člana 2., bilo direktno ili putem zaštitnih i preventivnih servisa, navedenih u članu 7. Direktive 89/391/EEC, kako bi:

-procijenili rizike za sigurnost ili zdravlje i moguće efekte na trudnoću ili dojenje radnica, predviđenih značenjem člana 2,

-odlučili koje bi mjere trebalo preduzeti.

2. Ne dovodeći u pitanje član 10. Direktive 89/391/EEC, radnice, predviđene značenjem člana 2. i radnice koje su vjerovatno u jednoj od situacija naznačenih članom 2. u datom preduzeću i/ili objektu, i/ili njihovi predstavnici bit će obaviješteni o rezultatima procjene na koju upućuje stav 1. i svim mjerama koje bi trebalo preduzeti o pitanju zdravlja i sigurnosti na poslu.

ČLAN 5. AKCIJE NAKON REZULTATA PROCJENE

1. Ne dovodeći u pitanje član 6. Direktive 89/391/EEC, ukoliko rezultati procjene naznačene u članu 4. (1) otkriju rizik za sigurnost ili zdravlje ili efekat na trudnoću ili dojenje radnice u okviru značenja člana 2., poslodavac će preduzeti neophodne mjere kako bi osigurao da, privremenim prilagođavanjem uslova rada i/ili radnog vremena za tu radnicu, izbjegne izloženost radnice takvim rizicima.

2. Ukoliko prilagođavanje njenim uslovima rada i/ili radnom vremenu nije tehnički i/ili objektivno izvodljivo, ili se ne može objektivno zahtijevati na osnovu dobro utemeljenih razloga, poslodavac će preduzeti neophodne mjere kako bi premjestio tu radnicu na drugo radno mjesto.

3. Ukoliko premještanje na drugo radno mjesto nije tehnički i/ili objektivno izvodljivo, ili se ne može objektivno zahtijevati na osnovu dobro utemeljenih razloga, datoj radnici bit će odobreno odsustvo u skladu sa nacionalnim propisima i/ili nacionalnom praksom za čitav period neophodan da se zaštiti njena sigurnost ili zdravlje.

4. Odredbe ovog člana primjenjivat će se mutatis mutandis u slučaju kada radnica, koja obavlja aktivnost koja je zabranjena u skladu sa članom 6., ostane u drugom stanju ili počne dobiti, i o tome obavijesti svog poslodavca.

ČLAN 6. SLUČAJEVI U KOJIMA JE IZLOŽENOST ZABRANJENA

Osim općih odredbi koje se odnose na zaštitu radnika, posebno onih koje se odnose na granične vrijednosti za izloženost na radnom mjestu:

1. od zaposlenih trudnica, kako je definirano članom 2. (a), ne može se ni u kom slučaju zahtijevati da obavljaju dužnosti za koje se procjenom utvrdilo da postoji rizik od izloženosti agensima i uslovima rada, navedenim u Dodatku II, Odjeljak A, koji bi doveo u opasnost sigurnost ili zdravlje;

2. od zaposlenih dojilja, kako je definirano članom 2. (c), ne može se ni u kom slučaju zahtijevati da obavljaju dužnosti za koje je procjena utvrdila da postoji rizik od izloženosti agensima i uslovima rada, navedenim u Dodatku II, Odjeljak B, koji bi doveo u opasnost sigurnost ili zdravlje.

ČLAN 7. NOĆNI RAD

1. Države članice preduzet će neophodne mjere kako bi osigurale da radnice na koje se upućuje u članu 2. nisu obavezne da obavljaju noćni rad tokom perioda trudnoće i tokom perioda nakon rođenja djeteta, koje će definirati nacionalne vlasti nadležne za sigurnost i zdravlje, što podliježe podnošenju, u skladu sa procedurom propisanom od strane države članice, ljekarskog uvjerenja, u kome se navodi da je to neophodno zbog sigurnosti ili zdravlja te radnice.

2. Mjere na koje se upućuje u stavu 1. moraju uključivati mogućnost, u skladu sa nacionalnim propisima i/ili nacionalnom praksom:

(a) prelaska na dnevni rad; ili

(b) odsustvovanje sa posla ili produžetak porodiljskog odsustva gdje takav prelazak nije tehnički i/ili objektivno izvodljiv ili se ne može razumno zahtijevati iz dobro osnovanih razloga.

ČLAN 8. PORODILJSKO ODSUSTVO

1. Države članice preduzet će neophodne korake kako bi osigurale da radnice, definirane članom 2., imaju pravo na kontinuirani period porodiljskog odsustva od najmanje 14 sedmica, dodijeljeno prije i/ili nakon porođaja, u skladu sa nacionalnim propisima i/ili praksom.

2. Porodiljsko odsustvo, predviđeno stavom 1., mora uključivati obavezno porodiljsko odsustvo od najmanje dvije sedmice, dodijeljeno prije i/ili nakon porođaja, u skladu sa nacionalnim propisima i/ili praksom.

ČLAN 9. ODSUSTVOVANJE ZBOG ANTENATALNIH PREGLEDA

Države članice preduzet će neophodne mjere kako bi osigurale da zaposlene trudnice, definirane članom 2. (a), imaju pravo, u skladu sa nacionalnim propisima i/ili praksom, na odsustvovanje sa posla, bez gubitka plate, kako bi obavile antenatalne preglede ukoliko se oni moraju obaviti u radno vrijeme.

ČLAN 10. ZABRANA OTPUŠTANJA

Da bi se garantiralo radnicama, definisanim članom 2, uživanje prava zaštite sigurnosti i zdravlja, u skladu sa ovim članom, bit će osigurano da:

1. države članice preduzmu neophodne mjere da zabrane otpuštanje radnica, definiranih članom 2., tokom perioda od početka trudnoće do kraja porodiljskog odsustva, u skladu sa članom 8. (1), osim u izuzetnim slučajevima koji nisu povezani sa njihovim stanjem, a koji su dozvoljeni nacionalnim propisima i/ili praksom i, gdje je to primjenljivo, pod uslovom da nadležne vlasti daju svoju saglasnost;

2. ako radnica, definirana članom 2., bude otpuštena tokom perioda na koji se upućuje u tački 1, poslodavac mora u pismenoj formi navesti dobro osnovane razloge za njeno otpuštanje;

3. države članice preduzmu neophodne mjere kako bi zaštitile radnice, definirane članom 2., od posljedica otpuštanja koje je nezakonito u smislu tačke 1.

ČLAN 11. PRAVA RADA

Kako bi se garantiralo radnicama, definiranim članom 2., provođenje njihovih prava zaštite zdravlja i sigurnosti, u skladu sa ovim članom, osigurat će se da:

1. u slučajevima na koje se upućuje u članovima 5. 6. i 7., prava rada koja se odnose na ugovor o radu, uključujući i zadržavanje plate, i/ili pravo na odgovarajuću nadoknadu, za radnice definirane članom 2, moraju se osigurati u skladu sa nacionalnim propisima i/ili nacionalnom praksom;

2. u slučaju na koji se upućuje u članu 8., mora se osigurati sljedeće:

(a) prava povezana sa ugovorom o radu radnice, definirane članom 2., osim

- onih koja su navedena u tački (b);
- (b) zadržavanje plate, i/ili prava na odgovarajuću nadoknadu, za radnice definirane članom 2.;
3. nadoknada na koju se upućuje u tački 2. (b) smatraće se odgovarajućom ukoliko garantira prihod najmanje ekvivalentan onome koji bi data radnica dobijala u slučaju prekida svojih aktivnosti na osnovu razloga povezanih sa njenim zdravstvenim stanjem, do ograničenja postavljenih nacionalnim propisima;
4. Države članice mogu pravo na platu ili nadoknadu na koju se upućuje u tačkama 1. i 2. (b) usloviti time da data radnica ispuni uslove za dobijanje takvih prava, kako je predviđeno nacionalnim propisima.
- Ovi uslovi se ne mogu ni u kom slučaju odnositi na periode prethodnog zaposlenja duže od 12 mjeseci neposredno prije predviđenog datuma porođaja.

ČLAN 12. ODBRANA PRAVA

Države članice uvest će u svoje nacionalne pravne sisteme mjere neophodne kako bi bilo omogućeno svim radnicama koje smatraju da su oštećene neispunjavanjem obaveza koje proističu po ovoj direktivi da traže zadovoljenje sudskim putem (i/ili u skladu sa nacionalnim zakonima i/ili praksama) nakon mogućeg obraćanja drugim nadležnim organima.

ČLAN 13. AMANDMANI DODACIMA

1. Striktno tehnička prilagođavanja Dodatka I, koja predstavljaju posljedicu tehničkog napretka, promjena međunarodnih propisa ili specifikacija i novih rješenja u oblasti koju regulira ova direktiva, biće usvojena u skladu sa procedurom postavljenom u članu 17. Direktive 89/391/EEC.
2. Dodatak II može biti izmijenjen i dopunjen u skladu sa članom 118.a Ugovora.

ČLAN 14. KONAČNE ODREDBE

1. Države članice usvojit će zakone, uredbe i administrativne propise neophodne da se ispoštuje ova direktiva ne kasnije od dvije godine nakon njenog usvajanja ili da osiguraju, najkasnije dvije godine nakon usvajanja ove direktive, da privatni i javni sektor uvedu tražene odredbe pomoću kolektivnih ugovora, a da se od država članica zahtijeva da naprave sve neophodne odredbe koje će im omogućiti da u svakom trenutku garantiraju rezultate postavljene ovom direktivom. Zatim će o tome obavijestiti Komisiju.
2. Kada države članice usvoje mjere naznačene u stavu 1., one će biti zasnovane na ovoj direktivi ili će biti zasnovane na njoj prilikom njihove zvanične

- publikacije. Metode takve zasnovanosti propisat će same države članice.
3. Države članice prosljedit će Komisiji tekstove osnovnih odredbi nacionalnih zakona koje su već usvojile ili usvoje u oblasti koju regulira ova direktiva.
 4. Države članice izvještavat će Komisiju svakih pet godina o praktičnoj implementaciji odredbi ove direktive, dajući stavove privatnog i javnog sektora. Međutim, države članice izvještavat će prvi put Komisiju o praktičnoj implementaciji odredbi ove direktive, dajući stavove privatnog i javnog sektora, četiri godine nakon njenog usvajanja. Komisija će obavijestiti Evropski parlament, Vijeće, Ekonomski i socijalni odbor i Savjetodavni odbor za sigurnost, higijenu i zaštitu zdravlja na poslu.
 5. Komisija će periodično predavati Evropskom parlamentu, Vijeću i Ekonomskom i socijalnom odboru izvještaj o implementaciji ove direktive, uzimajući u obzir stavove 1, 2. i 3.
 6. Vijeće će preispitati ovu direktivu na osnovu procjene koja se provede na osnovu izvještaja, koji se odnose na drugi podstav stava 4. i, ukoliko se pojavi potreba, prijedloga, koji bi trebalo da preda Komisija najmanje pet godina nakon usvajanja ove direktive.

ČLAN 15.

Ova direktiva upućena je državama članicama.

Sačinjena u Luksemburgu, 19. oktobra 1992.

Za Vijeće predsjednik **D. CURRY**

- (1) SL br. C 281, 9. 11. 1990, str. 3; i SL br. C 25, 1. 2. 1991, str. 9.
- (2) SL br. C 19, 28. 1. 1991, str. 177; i SL br. C 150, 15. 6. 1992, str. 99.
- (3) SL br. C 41, 18. 2. 1991, str. 29.
- (4) SL br. L 185, 9. 7. 1974, str. 15.
- (5) SL br. L 183, 29. 6. 1989, str. 1.

DODATAK I

NEPOTPUNA LISTA AGENASA, PROCESA I USLOVA RADA,
na koje se upućuje u članu 4. (1)

A. Agensi

1. Fizički agensi, kada se posmatraju kao agensi koji izazivaju lezije na fetusu i/ili mogu dovesti do prekida veza placente, a pogotovo:

- (a) šokovi, vibracije ili kretanje;
- (b) rukovanje teretima koje uključuje rizike, pogotovo dorsolumbalne prirode;
- (c) buka;
- (d) jonizirajuća radijacija (*);
- (e) nejonizirajuća radijacija;
- (f) ekstremna hladnoća ili toplota;

- (f) kretanje i položaj, putovanje - bilo van ili unutar objekta - mentalni i
- (g) fizički zamor i ostali fizički tereti povezani sa aktivnošću radnice, definirane članom 2. Direktive.

2. Biološki agensi

Biološki agensi grupe rizika 2, 3 i 4, kako je definirano članom 2. (d) brojevima 2, 3 i 4 Direktive 90/679/EEC (a), onoliko koliko je poznato da ovi agensi ili terapijske mjere koje su neophodne zbog ovakvih agenasa ugrožavaju zdravlje trudnica i nerođene djece i ukoliko nisu navedeni u Dodatku II.

3. Hemijski agensi

Sljedeći hemijski agensi u mjeri u kojoj je poznato da ugrožavaju zdravlje trudnica i nerođene djece i ukoliko nisu navedeni u Dodatku II:

- (a) supstance označene kao R 40, R 45, R 46, i R 47 po Direktivi 67/548/EEC, ukoliko nisu navedeni u Dodatku II;
- (b) hemijski agensi u Dodatku I Direktive 90/394/EEC (I);
- (c) živa i živini derivati;
- (d) antimikotski lijekovi;
- (e) ugljen monoksid;
- (f) hemijski agensi poznate i opasne apsorpcije putem kože.

B. Procesi

Industrijski procesi navedeni u Dodatku I Direktivi 90/394/EEC.

C. Uslovi rada

Podzemni rudarski radovi.

(*) Pogledati Direktivu 80/836/Euratom (SL br. L 246, 17. 9. 1980, str. 1).

(a) SL br. L 374, 31. 12. 1990, str. 1.

(j) SL br. L 196, 16. 8. 1967, str. 1. Direktiva koja je posljednji put izmijenjena i dopunjena Direktivom 90/517/EEC (SL br. L 287, 19. 10. 1990, str. 37).

(l) SL br. L 196, 26. 7. 1990, str. 1.

DODATAK II

NEPOTPUNA LISTA AGENASA I USLOVA RADA

naznačenim u članu 6.

A. Zaposlene trudnice, kako je definirano članom 2. (a)

1. Agensi

(a) Fizički agensi

Rad u hiperbaričkoj atmosferi, npr. zatvoreni prostori pod pritiskom i podvodno ronjenje.

(b) Biološki agensi

Sljedeći biološki agensi:

- toksoplazma,
- rubella virus,

ukoliko se ne dokaže da su zaposlene trudnice adekvatno zaštićene protiv takvih agenasa imunizacijom.

(c) Hemijski agensi

Olovo i derivati olova u onoj mjeri u kojoj se ovi agensi mogu apsorbirati ljudskim organizmom.

2. Uslovi rada

Podzemni rudarski radovi.

B. Zaposlene dojilje, kako je definirano članom 2. (c)

1. Agensi

(a) Hemijski agensi

Olovo i derivati olova u onoj mjeri u kojoj se ovi agensi mogu apsorbirati ljudskim organizmom.

2. Uslovi rada

Podzemni rudarski radovi.

Izjava Vijeća i Komisije koja se odnosi na član 11. (3) of Direktive 92/ 85/ EEC, kako je uneseno u zapisnik 1608-og sastanka Vijeća. (Luksemburg, 19. oktobar 1992.) VIJEĆE I KOMISIJA izjavljuju da:

“U određivanju nivoa nadoknada, naznačenih u članu 11. (2) (b) i (3), upućuje se, iz čisto tehničkih razloga, na nadoknadu koju radnica dobija u slučaju prekida svojih aktivnosti na osnovama u vezi sa stanjem njenog zdravlja. Takvo upućivanje ni na koji način nema namjeru implikaciju da se trudnoća i rođenje djeteta izjednačavaju sa bolešću. Nacionalno zakonodavstvo koje se tiče socijalnog osiguranja svih država članica osigurava nadoknadu koja će biti isplaćivana tokom odsustva sa posla usljed bolesti. Veza takve nadoknade u odabranoj formulaciji jednostavno ima za cilj da služi kao konkretni, fiksni iznos u svim državama članicama za određivanje minimalnog iznosa trudničke i porodiljske nadoknade. Što se tiče isplate nadoknada u pojedinim državama članicama koje prevazilaze one koje su osigurane ovom direktivom, one se, naravno, zadržavaju. To je jasno iz člana 1. (3) Direktive.“

DIREKTIVA VIJEĆA 96/34/EC
OD 3. JUNA 1996.

O OKVIRNOM SPORAZUMU O RODITELJSKOM
ODSUSTVU, KOJI SU ZAKLJUČILI UNICE (UN-
IJA EVROPSKIH KONFEDERACIJA INDUSTRIJE I
POSLODAVACA), CEEP (EVROPSKI CENTAR
ZA PREDUZEĆA SA JAVNIM UČEŠĆEM)
I ETUC (EVROPSKA KONFEDERACIJA
SINDIKATA)

Direktiva Vijeća 96/34/EC od 3. juna 1996. godine o Okvirnom sporazumu o roditeljskom odsustvu, koji su zaključili UNICE, CEEP i ETUC

VIJEĆE EVROPSKE UNIJE

Imajući u vidu Sporazum o socijalnoj politici, dodan Protokolu (br. 14) o socijalnoj politici dodatom Ugovoru o osnivanju Evropske zajednice, a pogotovo njegovom članu 4. (2), Imajući u vidu prijedlog Komisije,

(1) S obzirom na to da su, na osnovu Protokola o socijalnoj politici, države članice, sa izuzetkom Ujedinjenog kraljevstva Velike Britanije i Sjeverne Irske, (u daljnjem tekstu „države članice“), želeći da nastave putem zacrtanim Socijalnom poveljom iz 1989. godine, između sebe sklopile Sporazum o socijalnoj politici;

(2) S obzirom na to da rukovodstvo i radnici mogu, u skladu sa članom 4.

(2) Sporazuma o socijalnoj politici, zajednički zahtijevati da se sporazumi na nivou Zajednice implementiraju odlukom Vijeća, a na prijedlog Komisije;

(3) S obzirom na to da stav 16. povelje Zajednice o osnovnim socijalnim pravima radnika o jednakom tretmanu za muškarce i žene predviđa, između ostalog, da bi „također trebalo razviti mjere koje omogućavaju muškarcima i ženama da usklade svoje profesionalne i porodične obaveze“;

(4) S obzirom na to da Vijeće, uprkos postojanju širokog konsenzusa, nije bilo u stanju djelovati na prijedlog za Direktivu o roditeljskom odsustvu iz porodičnih razloga (1), kako je izmijenjeno i dopunjeno (2) 15. novembra 1984. godine;

(5) S obzirom na to da je Komisija, u skladu sa članom 3. (2) Sporazuma o socijalnoj politici, konsultirala rukovodstvo i radnike o mogućem pravcu akcije Zajednice u pogledu usklađivanja radnog i porodičnog života;

(6) S obzirom na to da je Komisija, smatrajući nakon tih konsultacija da je

akcija Zajednice poželjna, još jedanput konsultirala rukovodstvo i radnike o sadržaju predviđenog prijedloga u skladu sa članom 3. (3) pomenutog Sporazuma;

(7) S obzirom na to da su opće međuprivredne organizacije (UNICE, CEEP i ETUC) obavijestile Komisiju u zajedničkom pismu od 5. jula 1995. godine o svojoj želji da iniciraju proceduru koja je predviđena članom 4. pomenutog Sporazuma;

(8) S obzirom na to da su pomenute međuprivredne organizacije 14. decembra 1995. godine zaključile Okvirni sporazum o roditeljskom odsustvu; budući da su prosljedile Komisiji svoj zajednički zahtjev da implementiraju ovaj okvirni sporazum Odlukom Vijeća na prijedlog Komisije u skladu sa članom 4. (2) pomenutog Sporazuma;

(9) S obzirom na to da je Vijeće u svojoj Rezoluciji od 6. decembra 1994. godine o izvjesnim aspektima socijalne politike Evropske unije- doprinos ekonomskoj i socijalnoj konvergenciji Unije (3), zatražilo od privatnog i javnog sektora da iskoriste mogućnosti za zaključenje sporazuma, pošto su oni, po pravilu, bliži socijalnoj realnosti i socijalnim problemima; budući da su u Madridu članice Evropskog vijeća iz onih država koje su potpisale Sporazum o socijalnoj politici pozdravile zaključenje ovog okvirnog sporazuma;

(10) S obzirom na to da su strane potpisnice željele zaključiti okvirni sporazum postavljajući

minimum zahtjeva o roditeljskom odsustvu i odsustvovanju sa posla na osnovu više sile, i

pozivajući države članice i/ili rukovodstvo i radnike da definiraju uslove pod kojima će se

implementirati roditeljsko odsustvo kako bi u obzir bila uzeta situacija, uključujući situaciju koja se odnosi na porodičnu politiku koja postoji u svakoj državi članici, pogotovo što se tiče uslova za odobravanje roditeljskog odsustva i korištenje prava na roditeljsko odsustvo;

(11) S obzirom na to da je odgovarajući instrument za implementiranje ovog okvirnog sporazuma Direktiva u okviru značenja člana 189. Ugovora; budući da je stoga obavezujuća za države članice što se tiče rezultata koje bi trebalo postići, ali im ostavlja slobodu izbora oblika i metoda;

(12) S obzirom na to da se, poštujući princip supsidijarnosti i princip proporcionalnosti, kako je predviđeno članom 3.b Ugovora, ciljevi ove direktive ne mogu u dovoljnoj mjeri postići od strane država članica i da se stoga mogu uspješnije postići od strane Zajednice; budući da je ova direktiva ograničena na minimum zahtjeva kako bi bili postignuti ovi ciljevi i ne ide van onoga što je neophodno kako bi bila ispunjena ta svrha;

(13) S obzirom na to da je Komisija izradila Nacrt prijedloga Direktive,

uzimajući u obzir predstavnički status strana potpisnica, njihov mandat i legalnost klauzula okvirnog sporazuma i poštovanje relevantnih odredbi koje se odnose na mala i srednja preduzeća;

(14) S obzirom na to da je Komisija, u skladu sa svojim Saopćenjem od 14. decembra 1993.godine, koje se odnosi na implementaciju Protokola o socijalnoj politici, informirala Evropski parlament tako što je poslala tekst Okvirnog sporazuma, sa svojim prijedlogom Direktive i eksplanatornim memorandumom;

(15) S obzirom na to da je Komisija također informirala Ekonomski i socijalni odbor tako što je poslala tekst Okvirnog sporazuma, sa svojim prijedlogom Direktive i eksplanatornim memorandumom;

(16) S obzirom na to da klauzula 4. tačka 2). Okvirnog sporazuma navodi da implementacija odredbi ovog sporazuma ne predstavlja valjane osnove za smanjenje općeg nivoa zaštite koji je osiguran radnicima na području reguliranom ovim sporazumom. To ne dovodi u pitanje pravo država članica i/ili rukovodstva i radnika da razviju različite zakonske, regulatorne i ugovorne odredbe, u svjetlu promjenljivih okolnosti (uključujući uvođenje neprenosivosti), sve dok su ispoštovani minimalni zahtjevi predviđeni ovim sporazumom;

(17) S obzirom na to da Povelja Zajednice o osnovnim socijalnim pravima radnika prepoznaje važnost borbe protiv svih oblika diskriminacije, pogotovo na osnovu spola, boje, rase, mišljenja i vjerovanja;

(18) S obzirom na to da član F (2) Sporazuma o Evropskoj uniji predviđa da će „Unija poštovati osnovna prava, kako su garantirana Evropskom konvencijom o zaštiti ljudskih prava i osnovnih sloboda, potpisanoj u Rimu 4. novembra 1950. godine, i kako proističu iz ustavnih tradicija zajedničkih državama članicama, kao opći principi prava zajednice“;

(19) S obzirom na to da države članice mogu povjeriti rukovodstvu i radnicima, na njihov zajednički zahtjev, implementaciju ove direktive, ukoliko one preduzmu sve neophodne korake da mogu u svakom trenutku garantirati rezultate koje nameće ova direktiva;

(20) S obzirom na to da implementacija Okvirnog sporazuma doprinosi postizanju ciljeva predviđenih članom 1. Sporazuma o socijalnoj politici,

USVOJIO JE OVU DIREKTIVU:

ČLAN 1. IMPLEMENTACIJA OKVIRNOG SPORAZUMA

Svrha ove direktive je da da pravnu snagu dodatom Okvirnom sporazumu o roditeljskom odsustvu, koji je zaključen 14. decembra 1995. godine između općih međuprivrednih organizacija (UNICE, CEEP i ETUC).

ČLAN 2. KONAČNE ODREDBE

1. Države članice donijet će zakone, uredbe i administrativne propise koji su neophodni kako bi se ispoštovala ova direktiva najkasnije do 3. juna 1998. godine ili će osigurati da najkasnije do tog datuma rukovodstvo i radnici uvedu neophodne mjere putem sporazuma, a od država članica se zahtijeva da preduzmu neophodne mjere koje im omogućavaju da u svakom trenutku budu u poziciji da garantiraju rezultate koje nameće ova direktiva. Zatim će o tome obavijestiti Komisiju.

2. Države članice mogu imati dodatni period maksimalno od jedne godine, ukoliko je to neophodno, da se uzmu u obzir posebne teškoće ili implementacija kolektivnim ugovorom. Zatim moraju obavijestiti Komisiju o takvim okolnostima.

3. Kada države članice usvoje mjere na koje se upućuje u stavu 1., one će se pozivati na ovu direktivu ili će to upućivanje uslijediti prilikom njihove zvanične publikacije. Način upućivanja propisat će sama država članica.

ČLAN 3.

Ova direktiva upućena je državama članicama.

Sačinjena u Luksemburgu, 3. juna 1996.

Za Vijeće predsjednik T. TREU

DODATAK

OKVIRNI SPORAZUM O RODITELJSKOM ODSUSTVU

PREAMBULA

Priloženi okvirni sporazum predstavlja poduhvat UNICE-a, CEEP-a i ETUC-a na postavljanju minimalnih zahtjeva za roditeljsko odsustvo i odsustvovanje sa posla na osnovu više sile, kao važnog sredstva za usklađivanje rada i porodičnog života i promoviranje jednakih mogućnosti i tretmana muškaraca i žena.

ETUC, UNICE i CEEP zahtijevali su od Komisije da preda ovaj Okvirni sporazum Vijeću radi odluke Vijeća koja će učiniti ove minimalne zahtjeve obavezujućim za države članice Evropske zajednice, sa izuzetkom Ujedinjenog kraljevstva Velike Britanije i Sjeverne Irske.

I. OPĆA RAZMATRANJA

1. Imajući u vidu Sporazum o socijalnoj politici koji je dodatak Protokolu o socijalnoj politici, a koji je dodatak Ugovoru o osnivanju Evropske zajednice, a pogotovo njegovih članova 3. (4) i 4. (2);

2. S obzirom na to da član 4. (2) Sporazuma o socijalnoj politici predviđa da

će sporazumi zaključeni na nivou Zajednice biti implementirani, na zajednički zahtjev strana potpisnica, odlukom Vijeća na prijedlog Komisije;

3. S obzirom na to da je Komisija najavila svoju namjeru da predloži Zajednici mjere o usklađivanju rada i porodičnog života;

4. S obzirom na to da Povelja zajednice o osnovnim socijalnim pravima propisuje u tački 16, koja se odnosi na jednak tretman, da treba razviti mjere kako bi se omogućilo muškarcima i ženama da usklade svoje profesionalne i porodične obaveze;

5. S obzirom na to da Rezolucija Vijeća od 6. decembra 1994.godine prepoznaje da djelotvorna politika jednakih mogućnosti pretpostavlja integriranu ukupnu strategiju, koja omogućava bolju organizaciju radnog vremena i veću fleksibilnost, te lakši povratak radnom životu, i uočava važnu ulogu privatnog i javnog sektora u ovoj oblasti i pružanju mogućnosti i muškarcima i ženama da usklade svoje radne odgovornosti sa porodičnim obavezama;

6. S obzirom na to da bi mjere za usklađivanje rada i porodičnog života trebalo da ohrabre uvođenje novih fleksibilnih načina organizovanja posla i vremena, koji su više prilagođeni promjenljivim potrebama društva i koji bi trebalo da uzmu u obzir potrebe i preduzeća i radnika;

7. S obzirom na to da bi porodična politika trebalo da bude sagledana u kontekstu demografskih promjena, efekata starenja populacije, uklanjanja generacijskog jaza i promoviranja učešća žena u radnoj snazi;

8. S obzirom na to da bi trebalo ohrabriti muškarce da preuzmu podjednak udio u porodičnim obavezama, na primjer, mogli bi se podstaći da uzmu roditeljsko odsustvo pomoću takvih programa podizanja svijesti;

9. S obzirom na to da ovaj sporazum predstavlja okvirni sporazum, koji postavlja minimalne zahtjeve i odredbe o roditeljskom odsustvu, koje je različito od porodičnog bolovanja i odsustvovanja sa posla na osnovu više sile, i upućuje države članice i socijalne partnere da uspostave uslove pristupa i detaljna pravila primjene, kako bi se uzela u obzir situacija u svakoj državi članici;

10. S obzirom na to da bi države članice trebalo da osiguraju zadržavanje prava na pomoć u naturi pod socijalnim osiguranjem u slučaju bolesti tokom minimalnog perioda roditeljskog odsustva;

11. S obzirom na to da bi države članice trebalo također, gdje je to moguće u nacionalnim uslovima i vodeći računa o budžetskoj situaciji, da razmotre zadržavanje prava relevantnih za socijalno osiguranje, na način na koji su definirani za minimalni period roditeljskog odsustva;

12. S obzirom na to da ovaj sporazum uzima u obzir potrebu da se poboljšaju zahtjevi socijalne politike, unaprijedi konkurentnost ekonomije Zajednice i izbjegne nametanje administrativnih, finansijskih i zakonskih ograničenja

na način koji bi predstavljao prepreku za stvaranje i razvoj malih i srednjih preduzeća;

13. S obzirom na to da su rukovodstvo i radnici najbolje pozicionirani da iznađu rješenja koja odgovaraju potrebama i poslodavaca i radnika i stoga se na njih mora prenijeti posebna uloga u implementaciji i primjeni sadašnjeg sporazuma,

STRANE POTPISNICE SU SE DOGOVORILE SLIJEDEĆE:

II. SADRŽAJ

KLAUZULA 1: SVRHA I PODRUČJE PRIMJENE

1. Ovaj sporazum postavlja minimalne zahtjeve osmišljene da olakšaju pomirenje roditeljskih i profesionalnih odgovornosti za zaposlene roditelje..
2. Ovaj sporazum važi za sve zaposlene, muškarce i žene, koji imaju ugovor o radu, kako je definirano zakonom, kolektivnim sporazumima ili praksama koje važe u svakoj državi članici.

KLAUZULA 2: RODITELJSKO ODSUSTVO

1. Ovaj sporazum odobrava, u skladu sa klauzulom 2.2, muškarcima i ženama pojedinačno, pravo na roditeljsko odsustvo na osnovu rođenja ili usvajanja djeteta, kako bi im se omogućilo da vode brigu o djetetu, najmanje tri mjeseca, do datog uzrasta do najviše 8 godina, što će definirati države članice i/ili rukovodstvo i radnici.
2. Kako bi promovirale jednake mogućnosti i jednak tretman muškaraca i žena, strane u ovom sporazumu smatraju da pravo na roditeljsko odsustvo, predviđeno klauzulom 2.1, treba, u principu, biti odobreno na neprenosivoj osnovi.
3. Uslovi pristupa i detaljna pravila koja se primjenjuju na roditeljsko odsustvo bit će definirani zakonom i/ili kolektivnim ugovorom u državi članici, sve dok se poštuju minimalni zahtjevi ovog sporazuma. Države članice i/ili rukovodstvo i radnici mogu, pogotovo:
 - (a) odlučiti da li se roditeljsko odsustvo odobrava na osnovu rada na puno ili dio radnog vremena, po sistemu odobravanja u jednom komadu ili u obliku sistema vremenskog kredita;
 - (b) propisati da pravo na roditeljsko odsustvo zavisi od kvalifikacije perioda rada i/ili kvalifikacije dužine službe, koji neće prelaziti jednu godinu;
 - (c) prilagoditi uslove pristupa i detaljna pravila za primjenu roditeljskog odsustva na posebne okolnosti usvajanja;
 - (d) uspostaviti periode obavještanja koje bi radnik poslodavcu trebalo da da kada želi iskoristiti pravo na roditeljsko odsustvo, navodeći početak i kraj perioda odsustva;

- (d) definirati okolnosti pod kojima je poslodavcu, nakon konzultacija u skladu sa nacionalnim zakonom, kolektivnim ugovorima i praksama, dozvoljeno da odloži odobravanje roditeljskog odsustva iz opravdanih razloga, koji se odnose na poslovanje preduzeća (npr. kada se radi o poslu sezonskog karaktera, kada se zamjena ne može naći za period od trenutka najave, kada se značajan dio radne snage prijavi za roditeljsko odsustvo u isto vrijeme, gdje je neka posebna funkcija od strateške važnosti). Svaki problem koji može nastati usljed primjene ove odredbe treba rješavati u skladu sa nacionalnim zakonom, kolektivnim ugovorima i praksama;
- (f) odobriti posebne aranžmane koji će zadovoljiti poslovne i organizacione zahtjeve malih preduzeća.

4. Kako bi bilo osigurano da radnici mogu ostvariti svoje pravo na roditeljsko odsustvo, države članice i/ili rukovodstvo i radnici trebalo bi da preduzmu neophodne mjere kako bi zaštitili radnike od otpuštanja na osnovu prijavljivanja za roditeljsko odsustvo ili njegovo uzimanje, u skladu sa nacionalnim zakonom, kolektivnim sporazumima i praksama.

5. Na kraju roditeljskog odsustva, radnici će imati pravo da se vrate na isto radno mjesto ili, ukoliko to nije moguće, na ekvivalentno ili slično radno mjesto, u skladu sa ugovorom o radu ili radnim odnosima.

6. Prava koja je radnik stekao ili su u procesu sticanja na dan otpočinjanja roditeljskog odsustva biće zadržana kakva jesu do kraja roditeljskog odsustva. Ova prava će se primjenjivati na kraju roditeljskog odsustva, uključujući bilo koje promjene na osnovu nacionalnog zakona, kolektivnih ugovora ili praksi.

7. Države članice i/ili rukovodstvo i radnici definirat će status ugovora o zaposlenju ili radnih odnosa za period roditeljskog odsustva.

8. Sva pitanja koja se odnose na socijalno osiguranje u odnosu na ovaj sporazum trebalo bi da razmotre i odrede države članice u skladu sa nacionalnim zakonom, vodeći računa o nastavku prava na socijalno osiguranje po različitim shemama, pogotovo zdravstveno osiguranje.

KLAUZULA 3: ODSUSTVO SA POSLA NA OSNOVU VIŠE SILE

1. Države članice i/ili rukovodstvo i radnici trebalo bi da preduzmu neophodne mjere kako bi radnicima dali pravo na odsustvovanje sa posla u skladu sa nacionalnim zakonodavstvom, kolektivnim ugovorima i/ili praksom, na osnovu više sile iz hitnih porodičnih razloga, u slučajevima bolesti ili nesreće, kada je trenutno prisustvo radnika nezamjenljivo.

2. Države članice i/ili rukovodstvo i radnici mogu navesti uslove pristupa i detaljna pravila za primjenu klauzule 3.1 i ograničiti ovo pravo na određeno vrijeme godišnje i/ili po slučaju.

Klauzula 4: Završne odredbe

1. Države članice mogu primjenjivati ili uvesti povoljnije odredbe od onih predviđenih ovim sporazumom.
2. Implementacija odredbi ovog sporazuma neće predstavljati valjane osnove za smanjenje općeg nivoa zaštite koja se daje radnicima na polju koje pokriva ovaj sporazum. To neće dovoditi u pitanje pravo država članica i/ili rukovodstva i radnika da razvijaju različite zakonske, regulatorne i ugovorne odredbe u svjetlu promjenljivih okolnosti (uključujući i uvođenje neprenosivosti), sve dok se poštuju minimalni zahtjevi postavljeni ovim sporazumom.
3. Sadašnji sporazum neće dovoditi u pitanje pravo rukovodstva i radnika da zaključuju, na odgovarajućem nivou, uključujući i evropski nivo, sporazume kojima prilagođavaju i/ili dopunjavaju odredbe ovog sporazuma kako bi uzeli u obzir određene okolnosti.
4. Države članice usvojit će zakone, uredbe i administrativne propise koji su neophodni kako bi bila ispoštovana odluka Vijeća u roku od dvije godine od njenog usvajanja ili će osigurati da rukovodstvo i radnici (1) uvedu neophodne mjere putem sporazuma do kraja ovog perioda. Države članice mogu, ukoliko je neophodno, uzimajući u obzir posebne teškoće ili implementaciju kolektivnim ugovorom, imati maksimum do jednu dodatnu godinu da ispoštuju ovu odluku.
5. Sprečavanje i rješavanje sporova i žalbi do kojih dođe prilikom primjene ovog sporazuma obavljat će se u skladu sa nacionalnim zakonom, kolektivnim ugovorima i praksom.
6. Ne dovodeći u pitanje uloge Komisije, nacionalnih sudova i Suda pravde, bilo koje pitanje koje se odnosi na interpretaciju ovog sporazuma na evropskom nivou, Komisija bi trebalo da, kao prvoj instanci, uputi stranama potpisnicama, koje će dati mišljenje.
7. Strane potpisnice preispitat će ovaj sporazum pet godina od dana odluke Vijeća, ukoliko to traži jedna od strana Sporazuma.

Sačinjeno u Briselu, 14. decembra 1995. godine

FRITZ VERZETNITSCH,

predsjednik ETUC-a EMILIO GABAGLIO, generalni sekretar

ETUC

Bld Emile Jacqmain 155

B-1210 Brussels

Antonio Castellano AUYANET,

predsjednik CEEP-a

Roger GOURVČS,

generalni sekretar

CEEP

Rue de la Charité 15, B-1040 Brussels

François PERIGOT, predsjednik UNICE-a

Zygmunt TYSZKIEWICZ, generalni sekretar

UNICE

Rue Joseph II 40, B-1040 Brussels

ДИРЕКТИВА САВЈЕТА 97/81/ЕЦ
ОД 15. ДЕЦЕМБРА 1997.

КОЈА СЕ ОДНОСИ НА ОКВИРНИ
СПОРАЗУМ О РАДУ НА ДИО РАДНОГ ВРЕМЕНА,
КОЈИ СУ ПОТПИСАЛИ УНИСЕ (УНИЈА ЕВРОПСКИХ
КОНФЕДЕРАЦИЈА ИНДУСТРИЈЕ И ПОСЛОДАВАЦА),
СЕЕР (ЕВРОПСКИ ЦЕНТАР ЗА ПРЕДУЗЕЋА
СА ЈАВНИМ УЧЕШЋЕМ) И ЕТУС (ЕВРОПСКА
КОНФЕДЕРАЦИЈА СИНДИКАТА)

САВЈЕТ ЕВРОПСКЕ УНИЈЕ

Имајући у виду Споразум о социјалној политици, који је додат Протоколу (бр. 14) о социјалној политици, додатом Уговору о оснивању Европске заједнице, а поготово његов члан 4.(2), Имајући у виду приједлог Комисије,

(1) С обзиром на то да су на основу Протокола о социјалној политици додатог Уговору о оснивању Европске заједнице, државе чланице, са изузетком Уједињеног краљевства Велике Британије и Сјеверне Ирске (у даљњем тексту „државе чланице“), које желе да наставе путем зацртаним Социјалном повељом из 1989. године, закључиле Споразум о социјалној политици;

(2) С обзиром на то да руководство и радници (социјални партнери) могу, у складу са чланом 4.(2) Споразума о социјалној политици, заједнички тражити да споразуми на нивоу Заједнице буду имплементирани одлуком Савјета на приједлог Комисије;

(3) С обзиром на то да тачка 7). Повеље Заједнице о основним социјалним правима радника обезбјеђује, између осталог, да „успостављање интерног тржишта мора довести до побољшања услова живота и рада радника у Европској заједници. Тај процес мора бити резултат апроксимације ових услова, уз задржавање побољшања, што се посебно односи на друге видове запослења, осим на уговор на неодређено вријеме, као што су уговори на одређено вријеме, рад на дио радног времена, привремени рад и сезонски рад“;

(4) С обзиром на то да Савјет није донио одлуку о приједлогу за директиву о извјесним радним односима у односу на извртање конкуренције (1), како је измијењено и допуњено (2), нити о приједлогу за директиву о извјесним радним односима с обзиром на услове рада (3);

- (5) С обзиром на то да су закључци Европског савјета из Есена нагласили потребу за предузимањем мјера да се промовише запосленост и једнаке могућности за жене и мушкарце и позвали на доношење мјера с циљем повећања интензитета раста запослености, посебно флексибилнијом организацијом рада на начин који испуњава и жеље послодавца и захтјеве конкуренције;
- (6) С обзиром на то да је Комисија, у складу са чланом 3.(2) Споразума о социјалној политици, консултовала руководство и раднике о могућим правцима за акцију Заједнице у погледу флексибилног радног времена и сигурности посла;
- (7) С обзиром на то да је Комисија, сматрајући након тих консултација да је акција Заједнице пожељна, још једном консултовала руководство и раднике на нивоу Заједнице о садржају предвиђеног приједлога у складу са чланом 3.(3) поменутог Споразума;
- (8) С обзиром на то да су опште међуиндустријске организације, Унија европских конфедерација индустрије и послодавца (UNICE), Европски центар за предузећа са јавним учешћем (СЕЕП) и Европска конфедерација синдиката (ETUC) информисале Комисију у заједничком писму од 19. јуна 1996. године о својој жељи да иницирају процедуру која је предвиђена чланом 4. Споразума о социјалној политици, будући да су тражили од Комисије, у заједничком писму од 12. марта 1997. године, додатна три мјесеца и с обзиром на то да им је Комисија одобрила овај захтјев;
- (9) С обзиром на то да су поменуте међуиндустријске организације 6. јуна 1997. године закључиле Оквирни споразум Одлуком Савјета о приједлогу од стране Комисије, у складу са чланом 4.(2) поменутог Споразума;
- (10) С обзиром на то да је Савјет, у својој Резолуцији од 6. децембра 1994. године о изгледима за Социјалну политику Европске уније: допринос економској и социјалној конвергенцији у Унији (4), тражио од руководства и радника да искористе прилике за закључивање споразума, пошто су они, по правилу, ближи социјалној реалности и социјалним проблемима;
- (11) С обзиром на то да су стране потписнице жељеле да закључе оквирни споразум о раду на дио радног времена, постављајући опште принципе и минималне захтјеве за рад на дио радног времена; будући да су исказали жељу да успоставе општи оквир за елиминисање дискриминације против радника који раде на дио радног времена и допринесу развијању потенцијала за рад на дио радног времена на основи која је прихватљива и за послодавце и за раднике;

(12) С обзиром на то да су социјални партнери жељели да посвете посебну пажњу раду на дио радног времена, док су истовремено назначили да је њихова намјера да размотре потребу за сличним споразумима за остале флексибилне облике рада;

(13) С обзиром на то да су, у закључцима Европског савјета у Амстердаму, шефови држава и влада Европске уније топло поздравили споразум који је закључен између социјалних партнера о раду на дио радног времена;

(14) С обзиром на то да је одговарајући инструмент за имплементацију Оквирног споразума Директива у оквиру значења члана 189. Уговора; будући да она стога обавезује државе чланице у погледу резултата које би требало постићи, док се националним властима оставља избор вида и метода;

(15) С обзиром на то да се, у складу са принципима супсидијарности и пропорционалности, како је предвиђено чланом 3.(б) Уговора, циљеве ове директиве државе чланице не могу постићи у потпуности и стога их успјешније може постићи Заједница; будући да ова директива не иде даље од онога што је неопходно за постизање ових циљева;

(16) С обзиром на то да, имајући у виду да термини који су кориштени у Оквирном споразуму нису посебно дефинисани, ова директива оставља слободу државама чланицама да дефинишу ове термине у складу са националним законом и праксом, као што је случај за друге директиве социјалне политике које користе сличне термине, под условом да дате дефиниције поштују садржај Оквирног споразума;

(17) С обзиром на то да је Комисија саставила Нацрт приједлога за Директиву, у складу са својим саопштењем од 14. децембра 1993. године, које се односи на примјену Протокола (бр. 14) на социјалну политику, и њено саопштење од 18. септембра 1996. године, које се односи на развој социјалног дијалога на нивоу Заједнице, узимајући у обзир представнички статус страна потписница и легалност сваке клаузуле Оквирног споразума;

(18) С обзиром на то да је Комисија израдила Нацрт приједлога за Директиву, у складу са чланом 2.(2) Споразума о социјалној политици, који предвиђа да ће директиве у домену социјалне политике „избјећи наметање административних, финансијских и законских ограничења на начин који би успорио стварање и развој малих и средњих предузећа“;

(19) С обзиром на то да је Комисија, у складу са својим саопштењем од 14. децембра 1993. године, које се односи на примјену Протокола (бр. 14) о социјалној политици, информисала Европски парламент тако што му је послала текст свог приједлога директиве која садржи Оквирни споразум;

(20) С обзиром на то да је Комисија такође информисала Економски и социјални одбор;

(21) С обзиром на то да клаузула 6.1 Оквирног споразума предвиђа да државе чланице и/или социјални партнери могу задржати или увести повољније одредбе;

(22) С обзиром на то да клаузула 6.1 Оквирног споразума предвиђа да имплементација ове директиве не може послужити као оправдање за било какву регресију у односу на ситуацију која већ постоји у свакој држави чланици;

(23) С обзиром на то да Повеља Заједнице о основним социјалним правима радника препознаје важност борбе против свих облика дискриминације, поготово оне засноване на полу, боји, раси, мишљењу и вјеровању;

(24) С обзиром на то да у члану Ф(2) Уговора о Европској унији стоји да ће Унија поштовати основна права, како је гарантовано Европском конвенцијом за заштиту људских права и основних слобода и, будући да она потичу из уставних традиција заједничких за државе чланице, као општи принципи права Заједнице;

(25) С обзиром на то да државе чланице могу повјерити социјалним партнерима, на њихов заједнички захтјев, имплементацију ове директиве, под условом да државе чланице предузму све неопходне кораке да обезбиједи да у сваком тренутку могу гарантовати резултате које захтијева ова директива;

(26) С обзиром на то да имплементација Оквирног споразума доприноси постизању циљева из члана 1. Споразума о социјалној политици, УСВОИО ЈЕ ОВУ ДИРЕКТИВУ:

ЧЛАН 1.

Сврха ове директиве је да имплементира Оквирни споразум о раду на дио радног времена, закључен 6. јуна 1997. године између међуиндустријских организација (UNICE, СЕЕР и ETUC), који је дат у додатку.

ЧЛАН 2.

1. Државе чланице ће усвојити законе, уредбе и административне прописе неопходне да се испоштује ова директива не касније од 20. јануара 2000. године, или ће обезбиједити да, најкасније до тог датума, социјални партнери уведу неопходне мјере споразумом, а од држава чланица се захтијева да предузму све неопходне мјере да им омогуће да у сваком тренутку буду у позицији да гарантују резултате које намеће ова директива. Затим ће о томе обавијестити Комисију.

Државе чланице могу имати још максимум годину дана, ако је неопходно, да узму у обзир посебне тешкоће или имплементацију колективним споразумом. Затим ће обавијестити Комисију о таквим околностима.

Када државе чланице усвоје мјере на које се упућује у првом потпараграфу, оне ће упућивати на ову директиву или ће бити праћене таквим упућивањем приликом њиховог званичног објављивања. Методе тог упућивања прописале саме државе чланице.

2. Државе чланице ће прослиједити Комисији текст основних одредби домаћег закона, који су усвојиле или који усвајају на пољу које регулише ова директива.

ЧЛАН 3.

Ова директива ступа на снагу даном објављивања у Службеном листу Европске заједнице.

ЧЛАН 4.

Ова директива упућена је државама чланицама.

Сачињено у Бриселу, 15. децембра 1997.

За Савјет председник J.-C. JUNCKER

(1) СЛ Ц 224, 8. 9. 1990, стр. 6.

(2) СЛ Ц 305, 5. 12. 1990, стр. 8.

(3) СЛ Ц 224, 8. 9. 1990, стр. 4.

(4) СЛ Ц 368, 23. 12. 1994, стр. 6.

ДОДАТАК

УНИЈА ЕВРОПСКИХ КОНФЕДЕРАЦИЈА ИНДУСТРИЈЕ И ПОСЛОДАВАЦА (UNICE), ЕВРОПСКА КОНФЕДЕРАЦИЈА СИНДИКАТА ИНДУСТРИЈЕ И ПОСЛОДАВАЦА (ETUC), ЕВРОПСКИ ЦЕНТАР ЗА ПРЕДУЗЕЋА СА ЈАВНИМ УЧЕШЋЕМ (СЕЕР)

ОКВИРНИ СПОРАЗУМ О РАДУ НА ДИО РАДНОГ ВРЕМЕНА

ПРЕАМБУЛА

Оквирни споразум је допринос укупној европској стратегији запослења. Рад на дио радног времена је имао важан утицај на запосленост посљедњих година. Због тога су стране у овом споразуму приоритетну пажњу посветиле овој врсти рада. Намјера страна је да размотре потребе за сличним споразумима који се односе на друге форме флексибилног

рада. Препознајући различитост ситуација у државама чланицама и признајући да је рад на дио радног времена карактеристика запослења у појединим секторима и активностима, овај споразум поставља опште принципе и минимум захтјева који се односе на рад на дио радног времена. Он показује спремност социјалних партнера да успоставе општи оквир за елиминацију дискриминације против радника који раде на дио радног времена и помогну у развоју могућности за рад на дио радног времена на основи прихватљивој и за послодавце и за раднике. Овај споразум се односи на услове запослења радника који раде на дио радног времена, препознајући да би о питањима која се тичу обавезног социјалног осигурања требало да одлуче саме државе чланице. У контексту принципа недискриминације, стране у Споразуму су имале у виду Декларацију о запослењу Европског савјета из Даблина из децембра 1996. године, у којој је Савјет, између осталог, нагласио потребу да би социјални системи требало да иду више на руку запослењу „развијањем система социјалне заштите који су у стању да се прилагоде новим обрасцима рада и обезбиједи одговарајућу заштиту људима који се баве таквим послом“. Стране овог споразума сматрају да треба дати снагу важност овој декларацији.

ЕТУС, UNICE и СЕЕР захтијевају од Комисије да преда Оквирни споразум Савјету на одлуку да донесе одлуку која ће њене захтјеве учинити обавезујућим у државама чланицама, које су стране у Споразуму о социјалној политици, који је додат Протоколу (бр. 14) о социјалној политици, додатом Уговору о оснивању Европске заједнице.

Стране у овом споразуму траже од Комисије, у свом приједлогу да Споразум буде имплементиран, да захтијева од држава чланица да усвоје законе, уредбе и административне прописе који су неопходни да се испоштује одлука Савјета у периоду од двије године од њеног усвајања или да обезбиједи (1) да социјални партнери успоставе неопходне мјере путем споразума до истека овог периода. Државе чланице могу, уколико је неопходно да се узму у обзир посебне тешкоће или имплементација колективним уговором, имати на располагању максимум једну додатну годину да се испоштује ова одредба.

Не доводећи у питање улогу националних судова нити Суд правде, стране у овом споразуму захтијевају да свако питање које се односи на интерпретацију овог споразума на европском нивоу, Комисија упути њима, као првој инстанци, на мишљење.

ОПШТА РАЗМАТРАЊА

1. Имајући у виду Споразум о социјалној политици, који је додат

Протоколу (бр. 14) о социјалној политици додатом Уговору о оснивању Европске заједнице, а поготово његове чланове 3.(4) и 4.(2);

2. С обзиром на то да члан 4.(2) Споразума о социјалној политици обезбјеђује да се споразуми закључени на нивоу Заједнице могу имплементирати, на заједнички захтјев страна потписница, одлуком Савјета на приједлог Комисије.

3. С обзиром на то да је, у свом другом консултативном документу о флексибилности радног времена и безбједности радника, Комисија најавила своју намјеру да предложи правно обавезујућу мјеру Заједнице;

4. С обзиром на то да су закључци са састанка Европског савјета из Есена нагласили потребу за мјерама за промовисање и запослење, те једнаке могућности за жене и мушкарце, и позвали на мјере које имају за циљ да „повећавају интензитет запослености раста, поготово флексибилнијом организацијом рада на начин који испуњава и жеље запослених и захтјеве конкуренције“;

5. С обзиром на то да стране у овом споразуму придају важност мјерама које би олакшале приступ запослењу на дио радног времена мушкарцима и женама како би се припремили за пензију, ускладили професионални и породични живот и искористили могућности за образовање и обуку да би унаприједили своје вјештине и могућности развоја каријере, уз узajамну корист послодаваца и радника и на начин који би помогао развоју предузећа;

6. С обзиром на то, овај споразум препушта државама чланицама и социјалним партнерима да организују примјену ових општих принципа, минималних захтјева и одредби, да би се узела у обзир ситуација у свакој држави чланици;

7. С обзиром на то да овај споразум узима у обзир потребу да се побољшају захтјеви социјалне политике, унаприједи конкуренција економије Заједнице и избјегне наметање административних, финансијских и законских ограничења на начин који би успорио стварање и развој малих и средњих предузећа;

8. С обзиром на то да су социјални партнери у најбољој позицији да знају рјешења која одговарају потребама и послодаваца и радника и стога им се мора дати посебна улога у имплементацији и примјени овог споразума.

СТРАНЕ ПОТПИСНИЦЕ СУ СЕ ДОГОВОРИЛЕ СЉЕДЕЋЕ:

КЛАУЗУЛА 1: СВРХА

Сврха овог Оквирног споразума је:

- (a) обезбједити уклањање дискриминације против радника запослених на дио радног времена и побољшати квалитет рада на дио радног времена;
- (b) олакшати развој рада на дио радног времена на добровољној основи и допринијети флексибилној организацији радног времена на начин који узима у обзир потребе послодаваца и радника.

КЛАУЗУЛА 2: ПОДРУЧЈЕ ПРИМЈЕНЕ

1. Овај споразум се односи на раднике запослене на дио радног времена који имају уговор о раду или радне односе како су дефинисани законом, колективним уговором или праксом која је на снази у свакој држави чланици.

2. Државе чланице, након консултација са социјалним партнерима у складу са националним законом, колективним споразумима или праксом, и/или социјалним партнерима на одговарајућем нивоу, у сагласности са националном праксом привредних односа, могу, из објективних разлога, у потпуности или дјелимично искључити из услова Споразума раднике који раде на дио радног времена на необавезној основи. Таква искључења треба периодично поново размотрити да би се утврдило да ли су и даље валидни објективни разлози који су условили њихово увођење.

КЛАУЗУЛА 3: ДЕФИНИЦИЈЕ

За сврху овог споразума:

1. Термин „запослени/а на дио радног времена“ се односи на запосленог/у чији уобичајени радни сати, израчунати на седмичној основи или као просјек током периода запослења до једне године, износе мање од уобичајених радних сати одговарајућих запослених на пуно радно вријеме.

2. Термин „одговарајући запослени/а на пуно радно вријеме“ се односи на запосленог/у на пуно радно вријеме у истом објекту, који има исту врсту уговора о раду или радног односа, који је ангажован на истом или сличном послу/занимању, уз узимање у обзир и других фактора који могу укључити надређеност и квалификације/вјештине.

Тамо гдје нема одговарајућег запосленог/е на пуно радно вријеме у оквиру истог објекта, поређење се врши упућивањем на примјенљиви колективни уговор или, гдје нема примјенљивог колективног уговора, у складу са националним законом, колективним уговорима или праксом.

КЛАУЗУЛА 4: ПРИНЦИП НЕДИСКРИМИНАЦИЈЕ

1. Поштовањем услова запослења, запослени на дио радног времена неће бити третирани на мање повољан начин него одговарајући запослени на пуно радно вријеме само зато што су запослени на дио радног времена, уколико другачији третман није оправдан из објективних разлога.
2. Гдје је прикладно, примјењиваће се принцип про рата темпорис.
3. Аранжмани за примјену ове клаузуле биће дефинисани од стране држава чланица и/или социјалних партнера, узимајући у обзир европско законодавство, национални закон, колективне уговоре и праксу.
4. Гдје је то оправдано објективним разлозима, државе чланице могу, након консултација са социјалним партнерима у складу са националним законом, колективним уговорима или праксом и/или социјалним партнерима, гдје је то прикладно, дати приступ посебним условима запослења подложним квалификацији по основу радног стажа, броја сати рада или зараде. Квалификације, које се односе на приступ од стране радника запослених на дио радног времена посебним условима запослења, требало би периодично преиспитивати, имајући у виду принцип недискриминације, како је изражено клаузулом 4.1.

КЛАУЗУЛА 5: МОГУЋНОСТИ ЗА РАД НА ДИО РАДНОГ ВРЕМЕНА

1. У контексту клаузуле 1 овог споразума и принципа недискриминације између запослених на дио радног времена и на пуно радно вријеме:
 - (а) Државе чланице, након консултација са социјалним партнерима у складу са националним законом или праксом, треба да идентификују и преиспитају препреке законске или административне природе које могу ограничити могућности за рад на дио радног времена и, гдје је прикладно, елиминисати их;
 - (б) социјални партнери, дјелујући у својој сфери надлежности и путем процедура постављених у колективним уговорима, треба да идентификују и преиспитају препреке које могу ограничити могућности за рад на дио радног времена и, гдје је прикладно, елиминисати их.
2. Одбијање радника да пређе са запослења на пуно радно вријеме на запослење на дио радног времена и обрнуто само по себи не треба да буде ваљан разлог за прекид запослења, не доводећи у питање прекид у складу са националним законом, колективним уговорима и праксом, због других разлога који могу настати усљед оперативних захтјева датог предузећа/установе.
3. Колико је то могуће, послодавци треба да размотре:
 - (а) захтјеве радника да пређу са пуног радног времена на дио радног

- времена које постане доступно у датом предузећу/установи;
- (b) захтјева радника да пређу са дијела радног времена на пуно радно вријеме или да повећају своје радно вријеме уколико се укаже прилика;
 - (c) обезбјеђивање благовремене информације о доступности позиција на дио радног времена или на пуно радно вријеме у предузећу/установи да би олакшали прелажење са пуног радног времена на дио радног времена и обрнуто;
 - (d) мјере за олакшавање приступа раду на дио радног времена на свим нивоима предузећа, укључујући и квалификоване и менаџерске позиције, и гдје је то прикладно, да олакшају приступ радника запослених на дио радног времена стручној обуци како би побољшали изгледе за напредовање у каријери и професионалну мобилност;
 - (e) обезбјеђивање одговарајућих информација у вези са радом на дио радног времена у њиховом предузећу постојећим тијелима која представљају раднике. Клаузула б: Одредбе о имплементацији
 1. Државе чланице и/или социјални партнери могу задржати или увести повољније одредбе него што су оне предвиђене овим споразумом.
 2. Имплементација одредби овог споразума неће представљати валидну основу за смањење општег нивоа заштите која се пружа радницима у подручју примјене овог споразума. То не доводи у питање право држава чланица и/или социјалних партнера да развијају различите законске, регулаторне или уговорне одредбе, у свјетлу промјенљивих околности, и не доводи у питање примјену клаузуле 5.1 док год се примјењује принцип недискриминације, како је предвиђен клаузулом 4.1.
 3. Овај споразум не доводи у питање право социјалних партнера да закључују, на одговарајућем нивоу, укључујући и европски ниво, споразуме који прилагођавају и/или представљају допуну одредбама Споразума на начин који узима у обзир специфичне потребе датих социјалних партнера.
 4. Овај споразум неће доводити у питање конкретније одредбе Заједнице, а поготово одредбе Заједнице које се односе на једнак третман или могућности за мушкарце и жене.
 5. Спречавање и рјешавање спорова и жалби до којих дође приликом примјене овог споразума обављаће се у складу са националним законом, колективним уговорима и праксом.
 6. Старне потписнице ће преиспитати овај Споразум пет година од дана одлуке Савјета, ако то тражи једна од страна Споразума.
- (1) У оквиру значења члана 2.(4) Споразума о социјалној политици Уговора о оснивању Европске заједнице.

ДИРЕКТИВА САВЈЕТА 97/80/ЕЦ
ОД 15. ДЕЦЕМБРА 1997.
О ТЕРЕТУ ДОКАЗИВАЊА У СЛУЧАЈЕВИМА
ДИСКРИМИНАЦИЈЕ НА ОСНОВУ ПОЛА

САВЈЕТ ЕВРОПСКЕ УНИЈЕ

Имајући у виду Споразум о социјалној политици, који је додат Протоколу (бр. 14) о социјалној политици додатом Уговору о оснивању Европске заједнице, а поготово његовом члану 2.(2),

Имајући у виду приједлог Комисије (1),

Имајући у виду мишљење Економског и социјалног одбора (2),

Поступајући, у складу са процедуром утврђеном чланом 189.ц Уговора, у сарадњи са Европским парламентом (3),

(1) С обзиром на то да су, на основу Протокола о социјалној политици додатог Уговору, државе чланице, са изузетком Уједињеног краљевства Велике Британије и Сјеверне Ирске (у даљњем тексту „државе чланице“), у жељи да имплементирају Социјалну повељу из 1989. године, закључиле Споразум о социјалној политици;

(2) С обзиром на то да Повеља заједнице о основним социјалним правима радника препознаје важност борбе против сваког облика дискриминације, укључујући и дискриминацију на основу пола, боје, расе, мишљења и увјерења;

(3) С обзиром на то да став 16. Повеље Заједнице о основним социјалним правима радника у погледу једнаког третмана за мушкарце и жене, обезбјеђује, између осталог, да „треба интензивирати акције да се обезбједи имплементација принципа једнакости за мушкарце и жене, што се посебно тиче приступа запослењу, надокнаде, услова рада, социјалне заштите, образовања, стручног образовања и развоја каријере“;

(4) С обзиром на то да је, у складу са чланом 3.(2) Споразума о социјалној политици, Комисија консултовала руководство и раднике на

нивоу Заједнице о могућем правцу акције Заједнице о терету доказа у случајевима дискриминације на основу пола;

(5) С обзиром на то да је Комисија, разматрајући акцију Заједнице која је предложена након таквих консултација, поново консултовала руководство и раднике о садржају приједлога разматраног у складу са чланом 3.(3) истог Споразума; будући да су они проследили своја мишљења Комисији;

(6) С обзиром на то да, након другог круга консултација, ни руководство ни радници нису обавијестили Комисију о својој жељи да иницирају процес који би могао довести до споразума, што је предвиђено чланом 4. истог Споразума;

(7) С обзиром на то да су, у складу са чланом 1. Споразума, Заједница и државе чланице поставиле себи циљ, између осталог, побољшања услова живота и рада; будући да би дјелотворна имплементација принципа једнаког третмана за мушкарце и жене допринијела постизању тог циља;

(8) С обзиром на то да је принцип једнаког третмана наведен у члану 119. Уговора, у Директиви Савјета 75/117/ЕЕЦ од 10. фебруара 1975. године о приближавању закона држава чланица који се односе на примјену принципа једнаких зарада за мушкарце и жене (4) и у Директиви Савјета 76/207/ЕЕЦ од 9. фебруара 1976. године о имплементацији принципа једнаког третмана за мушкарце и жене што се тиче приступа запошљавању, стручној обуци и унапређењу и услова рада (5);

(9) С обзиром на то да Директива Савјета 92/85/ЕЕЦ од 19. октобра 1992. године о увођењу мјера за охрабривање унапређивање побољшања сигурности и здравља трудница, породиља и дојиља на раду (6) такође доприноси дјелотворној имплементацији принципа једнаког третмана за мушкарце и жене; будући да та Директива не би требало да иде на штету горе поменутих директива о једнаком третману; будући да би, стога, раднице обухваћене том директивом такође требало да имају користи од прилагођавања правила о терету доказивања;

(10) С обзиром на то да је Директива Савјета 96/34/ЕЦ од 3. јуна 1996. године о Оквирном споразуму о родитељском одсуству, потписаном од стране UNICE-а (Унија европских конфедерација индустрије и послодаваца), СЕЕР-а (Европски центар за предузећа са јавним учешћем) и ETUC-а (Европска конфедерација синдиката индустрије и послодаваца) (7), такође заснована на принципу једнаког третмана мушкараца и жена;

(11) С обзиром на то да упућивање на „судски процес“ и „суд“ покрива механизме помоћу којих се спорови могу предати на преиспитивање и

одлуку независним тијелима, која могу донијети одлуке које су обавезујуће за стране у оваквим споровима;

(12) С обзиром на то да израз „вансудски поступци“ поготово значи процедуре као што су мирење и медијација;

(13) С обзиром на то да процјена чињеница на основу којих се може претпоставити да је је било директне или индиректне дискриминације представља ствар за национално судство или други надлежни органи, у складу са националним законом или праксом;

(14) С обзиром на то да би државе чланице требало да уведу, у било којој одговарајућој фази поступка, правила доказа која су погоднија за тужиоца;

(15) С обзиром на то да је неопходно узети у обзир конкретне карактеристике правних система појединих држава чланица, између осталог, у случају када се изводи закључак о постојању дискриминације ако респондент не успије да предочи доказе који задовољавају суд или друго компетентно тијело да није било кршења принципа једнаког третмана;

(16) С обзиром на то да државе чланице не морају примјењивати правила о терету доказа на процесе у којима би суд или други надлежни орган требало да истражи чињенице случаја; будући да се у таквим случајевима од тужиоца не захтијева да докаже чињенице, већ би суд или надлежни орган требало да их истражи;

(17) С обзиром на то да тужиоцима може бити ускраћено било које дјелотворно средство за спровођење принципа једнаког третмана пред националним судовима ако ефекат увођења доказа очигледне дискриминације не намеће респондент терет доказа да таква пракса у ствари није дискриминаторска;

(18) С обзиром на то да је Суд правде Европских заједница, стога, сматрао да правила о терету доказа морају бити прилагођена када постоји несумњив случај дискриминације и да се, како би се принцип једнаког третмана дјелотворно применио, терет доказивања мора вратити на респондента када се предоче докази такве дискриминације;

(19) С обзиром на то да је теже доказати дискриминацију када је индиректна; стога је важно дефинисати индиректну дискриминацију;

(20) С обзиром на то да циљ одговарајућег прилагођавања правила терета доказа није на задовољавајући начин постигнут у свим државама чланицама и да, у складу са принципом супсидијарности, наведеним у члану 3.б Уговора о оснивању Европске заједнице, тај циљ мора бити постигнут на нивоу Заједнице; будући да се ова директива ограничава на минимум неопходних акција и не иде ван онога што је неопходно у сврху тих радњи,

УСВОЈИО ЈЕ ОВУ ДИРЕКТИВУ:

ЧЛАН 1. Циљ

Циљ ове директиве је да се обезбиједи да мјере које државе чланице предузимају на имплементацији принципа једнаког третмана буду дјелотворније како би се омогућило свим особама које сматрају да су оштећене непримјењивањем, у њиховом случају принципа једнаког третмана, да траже задовољење судским путем након могућег обраћања другим надлежним органима.

ЧЛАН 2. ДЕФИНИЦИЈЕ

1. За сврху ове директиве, принцип једнаког третмана значи да неће бити никакве дискриминације на основу пола, било директне или индиректне.

2. За сврхе принципа једнаког третмана, на који се позива у ставу 1., индиректна дискриминација постоји тамо гдје наизглед неутрална одредба, критеријум или пракса доводи у неповољан положај значајно већи дио припадника једног пола уколико та одредба, критеријум или пракса није одговарајућа и неопходна и може се оправдати објективним факторима који се не односе на пол.

ЧЛАН 3. ПОДРУЧЈЕ ПРИМЈЕНЕ

1. Ова директива се примјењује на:

(а) ситуације које покрива члан 119. Уговора и Директиве 75/117/ЕЕЦ, 76/207/ЕЕЦ и, када је у питању дискриминација на основу пола, 92/85/ЕЕЦ и 96/34/ЕЦ;

(б) било који цивилни или административни поступак који се односи на јавни или приватни сектор, који пружа правно средство по националном закону у складу са мјерама на које се позива под (а), са изузетком вансудских поступака добровољне природе или предвиђених националним законом.

2. Ова директива се не односи на кривичне поступке, уколико другачије није предвиђено од стране државе чланице.

ЧЛАН 4. ТЕРЕТ ДОКАЗА

1. Државе чланице ће предузети неопходне мјере, у складу са својим националним судским системима, да обезбиједи да, када особе које сматрају да им је нанесена штета због тога што није испоштован принцип једнаког третмана, утврде, пред судом или другим надлежним

органом, чињенице на основу којих се може претпоставити да је било директне или индиректне дискриминације, буде на респондент да докаже да није било кршења принципа једнаког третмана.

2. Ова директива неће спречавати државе чланице да уводе правила доказивања која су погоднија за тужиоца.

3. Државе чланице не морају примјењивати став 1). на поступке у којима суд или надлежни орган истражује чињенице случаја.

ЧЛАН 5. ИНФОРМИСАЊЕ

Државе чланице ће обезбиједити да на мјере које се предузимају у складу са овом директивом, заједно са одредбама које су већ на снази, буде указано свим заинтересованим особама свим одговарајућим средствима.

ЧЛАН 6. НЕСМАЊИВАЊЕ ПОСТОЈЕЋЕГ НИВОА ЗАШТИТЕ

Имплементација ове директиве неће ни под каквим околностима бити довољан основ за смањење општег нивоа заштите радника у областима на које се примјењује, не доводећи у питање право држава чланица да одговоре на промјене ситуације увођењем закона, уредби и административних прописа који се разликују од оних који су на снази по нотификацији ове директиве, под условом да се испоштује минимум захтјева Директиве.

ЧЛАН 7. ИМПЛЕМЕНТАЦИЈА

Државе чланице ће усвојити законе, уредбе и административне прописе који су неопходни да би испоштовале ову директиву до 1. јануара 2001. године. О томе ће одмах обавијестити Комисију. Када државе чланице усвоје те мјере, оне ће садржавати упућивање на ову директиву или ће бити праћене таквим упућивањем приликом њиховог званичног објављивања. Методе таквог упућивања одредиће државе чланице. Државе чланице ће, у року од двије године од ступања Директиве на снагу, обавијестити Комисију о свим информацијама које су Комисији неопходне за састављање извјештаја Европском парламенту и Савјету о примјени ове директиве.

ЧЛАН 8.

Ова директива упућена је државама чланицама.

Сачињено у Бриселу, 15. децембра 1997. године
За Савјет председник J.-C JUNCKER

- (1) СЛ Ц 332, 7. 11. 1996, стр. 11 анд СЛ Ц 185, 18. 6. 1997, стр. 21.
- (2) СЛ Ц 133, 28. 4. 1997, стр. 34.
- (3) Мишпаење Еропског парламента од 10. априла 1997. (СЛ Ц 132, 28. 4. 1997, стр. 215), заједнички став Савјета од 24. јула 1997. (СЛ Ц 307, 8. 10. 1997, п. 6) и Одлука Европског парламента од 6. новембра 1997. (СЛ Ц 358, 24. 11. 1997).
- (4) СЛ Л 45, 19. 2. 1975, стр. 19.
- (5) СЛ Л 39, 14. 2. 1976, стр. 40.
- (6) СЛ Л 348, 28. 11. 1992, стр. 1.
- (7) СЛ Л 145, 19. 6. 1996, стр. 4.

ДИРЕКТИВА 2002/73/ЕЦ ЕВРОПСКОГ
ПАРЛАМЕНТА И САВЈЕТА ОД 23. СЕПТЕМБРА
2002. КОЈОМ СЕ МИЈЕЊА И ДОПУЊАВА
ДИРЕКТИВА САВЈЕТА 76/207/ЕЕЦ О
ИМПЛЕМЕНТАЦИЈИ ПРИНЦИПА ЈЕДНАКОГ ТРЕТМАНА
ЗА МУШКАРЦЕ И ЖЕНЕ КОЈИ СЕ ТИЧЕ ПРИСТУПА
ЗАПОСЛЕЊУ, СТРУЧНОЈ ОБУЦИ И УНАПРЕЂЕЊУ, И
УСЛОВА РАДА
(ТЕКСТ ОД ЗНАЧАЈА ЗА ЕЕА – ЕВРОПСКИ
ЕКОНОМСКИ ПРОСТОР)

ЕВРОПСКИ ПАРЛАМЕНТ И САВЈЕТ ЕВРОПСКЕ УНИЈЕ

Имајући у виду Уговор о оснивању Европске заједнице, а поготово његов члан 141.(3),

Имајући у виду приједлог Комисије(1),

Имајући у виду мишљење Економског и социјалног одбора(2),

Поступајући у складу са поступком утврђеним чланом 251. Уговора (3),
имајући у виду

заједнички текст који је одобрио Комитет за усклађивање 19. априла 2002. године,

С обзиром на то да:

(1) У складу са чланом 6. Споразума о Европској унији, Европска унија се оснива на принципима слободe, демократије, поштовања људских права и основних слобода и владавине права, који су заједнички за државе чланице, и поштоваће људска права како су гарантована Европском конвенцијом о заштити људских права и основних слобода, пошто потичу од уставних традиција заједничких за државе чланице, као општих принципа права Заједнице

(2) Право на једнакост пред законом и заштита од дискриминације за све особе чини универзално право које препознају Универзална декларација о људским правима, Конвенција Уједињених нација о елиминацији свих облика дискриминације над женама, Међународна конвенција о елиминацији свих врста расне дискриминације, Конвенција Уједињених нација о цивилним и политичким правима и економским, социјалним и културним правима и Конвенција о заштити људских права и основних слобода, чије су потписнице све државе чланице.

(3) Ова директива поштује основна права и придржава се принципа

признатих посебно Повељом о основним правима Европске уније.

(4) Једнакост између жена и мушкараца је основни принцип, по члану 2. и члану 3.(2) Уговора о оснивању Европске заједнице и по судској пракси Суда правде. Ове одредбе Споразума проглашавају једнакост између мушкараца и жена као „задатак“ и „циљ“ Заједнице и намећу позитивну обавезу да се она „промовише“ у свим њеним активностима.

(5) Члан 141. Споразума, поготово став 3., конкретно се бави једнаким могућностима и једнаким третманом мушкараца и жена у питањима рада и занимања.

(6) Директива Савјета 76/207/ЕЕЦ(4) не дефинише концепте директне или индиректне дискриминације. На основу члана 13. Уговора, Савјет је усвојио Директиву 2000/43/ЕЦ 29. јуна 2000. године, која имплементира принцип једнаког третмана између особа, без обзира на расно или етничко поријекло(5) и Директиву 2000/78/ЕЦ од 27. новембра 2000. године, која успоставља општи оквир за једнак третман у раду и занимању(6), које дефинишу директну и индиректну дискриминацију. На тај начин је одговарајуће укључити дефиниције које су конзистентне са овим директивама и у погледу пола.

(7) Ова директива не доводи у питање слободу удруживања, укључујући и право на оснивање унија са другима и придруживање унијама ради одбране сопствених интереса. Мјере предвиђене чланом 141.(4) Уговора могу укључивати чланство или наставак активности организација и унија, чији је основни циљ промовисање принципа једнаког третмана мушкараца и жена у пракси.

(8) Узнемиравање повезано са полом особе и сексуално узнемиравање су у супротности са принципом једнаког третмана између жена и мушкараца, па је због тога прикладно дефинисати такве концепте и забранити такве видове дискриминације. У том смислу, мора се нагласити да се ови видови дискриминације не јављају само на радном мјесту, већ и у контексту приступа запослењу и стручној обуци, током рада и занимања.

(9) У том контексту, послодавце и оне који су одговорни за стручну обуку треба подстаћи да предузму мјере како би се борили против свих видова полне дискриминације, а поготово да предузму превентивне мјере против узнемиравања и сексуалног узнемиравања на радном мјесту, у складу са националном легислативом и праксом.

(10) Процјена чињеница на основу којих се може закључити да је било директне или индиректне дискриминације је ствар националних судова или других компетентних тијела, у складу са правилима националног законодавства или праксе. Таква правила могу да предвиде, поготово за случајеве индиректне дискриминације, да се могу утврдити свим

средствима, укључујући и на основу статистичких података. У складу са судском праксом Суда правде(7), дискриминација укључује примјену различитих правила на упоредиве ситуације или примјену истих правила на различите ситуације.

(11) Занимања и активности које државе чланице могу искључити из подручја примјене Директиве 76/207/ЕЕЦ треба да буду ограничене на оне за које је неопходно запослити особе једног пола због природе датих занимања, под условом да је жељени циљ легитиман и да подлијеже принципу пропорционалности, како је предвиђено судском праксом Суда правде(8).

(12) Суд правде досљедно препознаје легитимност, у смислу принципа једнаког третмана, заштите биолошког стања жене током и након трудноће. Такође је досљедно доносио пресуде у смислу да сваки третман жена повезан са трудноћом или материнством који их доводи у неповољан положај представља директну полну дискриминацију. Ова директива, због тога, не доводи у питање Директиву Савјета 92/85/ЕЕЦ од 19. октобра 1992. године о увођењу мјера да се подстакну побољшања унапређење сигурности и здравља трудница, породиља и дојиља на послу (9) (десета појединачна Директива у оквиру значења члана 16.(1) Директиве 89/391/ЕЕЦ), која има за циљ да обезбиди заштиту физичког и психичког стања жена у другом стању, породиља и дојиља. Преамбула Директиве 92/85/ЕЕЦ предвиђа да заштита сигурности и здравља трудница, породиља и дојиља не треба да неповољно утиче на жене на тржишту рада нити да иде на штету директива које се односе на једнак третман мушкараца и жена. Суд правде је препознао заштиту права жена из домена рада, поготово њихово право повратка на исто или еквивалентно радно мјесто, без икаквих мање повољних услова рада, као и корист од побољшања услова рада, на која би имале право током свог одсуства.

(13) У Резолуцији Савјета и министара рада и социјалне политике, који су се састали у Савјету 29. јуна 2000. године, у вези са уравнотеженог подједнаким учешћа жена и мушкараца у породичном и радном животу(10), државе чланице су подстакнуте да размотре преиспитивање подручја примјене њихових правних система, како би запосленим мушкарцима било одобрено појединачно и непреносиво право на породично одсуство, а да при томе задрже своја права која се односе на запослење. У том контексту, важно је нагласити да би државе чланице требало да одлуче да ли да одобре или не одобре такво право и такође да утврде услове, осим отпуштања и повратка на посао, који су ван подручја примјене ове Директиве.

(14) Државе чланице могу, према члану 141.(4) Уговора, да задрже или усвоје мјере које предвиђају посебне предности да би олакшале недовољно заступљеном полу да се бави неким занимањем или да спријече или компензирају недостатке у професионалним каријерама. С обзиром на дату ситуацију, а имајућу у виду Декларацију бр. 28 Амстердамског уговора, државе чланице би требало да, у првој инстанци, имају за циљ побољшање положаја жена у радном животу.

(15) Забрана дискриминације не би требало да доводи у питање задржавање или усвајање мјера које имају за циљ да спријече или компензирају недостатке којима је изложена група особа једног пола. Такве мјере дозвољавају формирање организације особа једног пола, којима је основни циљ промовисање посебних потреба тих особа и једнакости између жена и мушкараца.

(16) Принцип једнаких зарада за мушкарце и жене је већ чврсто успостављен чланом 141. Уговора и Директиве Савјета 75/117/ЕЕЦ од 10. фебруара 1975. године о приближавању закона држава чланица који се односе на примјену принципа једнаких зарада за мушкарце и жене(11) и досљедно се спроводи судском праксом Суда правде. Овај принцип представља суштински и неизоставни дио ацљунис поммунаутанреа, који се односи на полну дискриминацију. Суд правде је пресудио да, имајући у виду основну природу права на дјелотворну судску заштиту, запослени уживају такву заштиту чак и након престанка радног односа(12). Запослени који брани или подноси доказе у име особе заштићене овом директивом треба да има право на исту заштиту.

(17) Суд правде је пресудио да, да би био дјелотворан, принцип једнаког третмана подразумијева да, када год дође до његовог кршења, компензација која се додјељује запосленом који је био дискриминисан мора бити одговарајућа у односу на претрпљену штету. Такође је навео да одређивање горње границе унапријед може спријечити дјелотворну компензацију и да није дозвољено исључивање додјеливања камате да се компензира претрпљени губитак (13).

(18) У складу са судском праксом Суда правде, национални прописи који се односе на временске лимите за покретање поступања су допустиви под условом да нису мање повољни него временски рокови за слична поступања домаће природе и да уживање права које предвиђа закон Заједнице не чине немогућим у пракси.

(19) Особе које су биле изложене дискриминацији на основу пола треба да имају одговарајућа средства правне заштите. Да би се обезбиједио дјелотворнији ниво заштите, асоцијације, организације и остала правна лица треба да имају могућност укључивања у поступке, како то државе

чланице утврде, било у име или као подршка било којој жртви, не доводећи у питање националне прописе који се односе на представљање и одбрану пред судовима.

(20) Државе чланице треба да промовишу дијалог између социјалних партнера и, у оквиру националне праксе, са невладиним организацијама на рјешавању различитих облика дискриминације на радном мјесту засноване на полу и да јој се супротставе.

(21) Државе чланице треба да обезбиједи дјелотворне и пропорционалне санкције, које дјелују одвраћајуће у случају кршења обавеза које проистичу из Директиве 76/207/ЕЕЦ.

(22) У складу са принципом супсидијарности, како је предвиђено чланом 5. Споразума, циљеви предложене акције не могу се довољно у довољној мјери постићи од стране држава чланица и стога се могу боље постићи од стране Заједнице. У складу са принципом пропорционалности, како је предвиђено тим чланом, ова директива не иде ван онога што је неопходно за ту сврху и

(23) Директиву 76/207/ЕЕЦ стога треба, у складу са тим, измијенити и допунити, УСВОЈИЛИ СУ ОВУ ДИРЕКТИВУ:

ЧЛАН 1.

Директива 76/207/ЕЕЦ се овим мијења и допуњава како слиједи:

1. У члану 1. биће уметнут следећи став: “ (1).а) Државе чланице ће активно узети у обзир циљ једнакости између мушкараца и жена када се формулишу и имплементирају закони, уредбе, административни прописи, политике и активности у областима на које се упућује у ставу (1).

2. ЧЛАН 2. СЕ ЗАМЈЕЊУЈЕ СЛЕДЕЋИМ:

ЧЛАН 2.

1. За сврхе следећих одредби, принцип једнаког третмана ће значити да неће бити никакве дискриминације на основу пола било директно или индиректно, посебно упућивањем на брачни и породични статус.

2. За сврхе ове директиве примјењиваће се следеће дефиниције:

- директна дискриминација: када на основу пола једна особа бива мање повољно третирана у односу на начин на који се третира, на који је била третирана или ће се третирати друга особа у сличној ситуацији,
- индиректна дискриминација: када би наизглед неутрална одредба,

критеријум или пракса довела особу једног пола у одређену неповољну ситуацију у поређењу са особом другог пола, уколико та одредба, критеријум или пракса нису објективно оправдани неким легитимним циљем, а да су средства за постизање тог циља одговарајућа и неопходна,

- узнемиравање: када се, у вези са полом особе, деси нежељено понашање са циљем или посљедицом нарушавања достојанства особе или које доводи до застрашујућег, непријатељског, унижавајућег, понижавајућег или увредљивог окружења,
- сексуално узнемиравање: када дође до било које форме нежељеног вербалног, невербалног или физичког понашања сексуалне природе са циљем или посљедицом нарушавања достојанства особе, поготово када доводи до стварања застрашујућег, непријатељског, унижавајућег, понижавајућег или увредљивог окружења.

3. Узнемиравање и сексуално узнемиравање у оквиру значења предвиђеног овом директивом сматра се дискриминацијом на основу пола и као такво је забрањено.

Одбијање или пристајање особе на такво понашање не може се користити као основа за одлуку која утиче на ту особу.

4. Упутство да се особе дискриминишу на основу пола сматраће се дискриминацијом у оквиру значења предвиђеног овом директивом.

5. Државе чланице ће подстаћи, у складу са националним законом, колективним уговорима или праксом, послодавце и оне који су одговорни за приступ стручној обуци да предузму мјере да спријече све видове дискриминације на основу пола, поготово узнемиравање и сексуално узнемиравање на радном мјесту.

6. Државе чланице могу обезбиједити, што се тиче приступа запослењу, укључујући и обуку у том правцу, да различит третман који је заснован на карактеристици која је повезана са полом неће представљати дискриминацију тамо гдје због природе одређених радних активности у датом случају или контекста у коме се оне спроводе таква карактеристика представља стваран и одлучујући захтјев за то занимање, под условом да је циљ легитиман, а захтјев пропорционалан.

1. Ова директива не доводи у питање одредбе које се односе на заштиту жена, поготово у погледу трудноће и материнства.

Жена на породичном одсуству ће имати право, након истека породичног одсуства, да се врати на свој посао или на еквивалентно мјесто под условима који нису мање погодни за њу и да ужива користи од свих побољшања у условима рада на која би имала право током одсуства. Мање повољан третман жене, повезан са трудноћом или породичним

одсуством у оквиру значења предвиђеног Директивом 92/85/ЕЕЦ, представљаће дискриминацију у оквиру значења предвиђеног овом директивом.

Ова директива такође не доводи у питање одредбе Директиве Савјета 96/34/ЕЦ од 3. јуна 1996. године о Оквирном споразуму о родитељском одсуству, који су закључиле UNICE, СЕЕР и ETUC(14) и Директиву Савјета 92/85/ЕЕЦ од 19. октобра 1992. године о увођењу мјера да се подстакну побољшања сигурности и здравља трудница, породиља и дојиља на послу (десета појединачна Директива у оквиру значења члана 16.(1) Директиве 89/391/ЕЕЦ)(15). Такође не доводи у питање права држава чланица да посебно препознају права на породично одсуство очева и/или одсуство приликом усвајања дјетета. Оне државе чланице које признају таква права предузеће неопходне мјере да заштите запослене мушкарце и жене од отпуштања због кориштења тих права и обезбиједити да, на крају таквог одсуства, имају право да се врате на своја радна мјеста или на еквивалентна мјеста под условима која за њих нису мање повољна, те да уживају имају користи од свих побољшања услова рада, на која би имали право током одсуства.

8. Државе чланице могу задржати или усвојити мјере у оквиру значења члана 141.(4) Уговора у погледу обезбјеђивања пуне једнакости између мушкараца и жена у пракси.

3. ЧЛАН 3. СЕ ЗАМЈЕЊУЈЕ СЉЕДЕЋИМ: ЧЛАН 3.

1. Примјена принципа једнаког третмана значи да неће бити директне или индиректне дискриминације

на основу пола у јавном или приватном сектору, укључујући и јавна тијела, у вези са:

- (a) условима приступа запослењу, укључујући и критеријуме за одабир и услове запослења, без обзира на грану активности, и на свим нивоима професионалне хијерархије, укључујући и унапређење;
- (b) приступом свим врстама и свим нивоима професионалне оријентације, стручне обуке, напредне стручне обуке и преквалификације, укључујући и практично радно искуство;
- (c) условима запослења и рада, укључујући и отпуштање, као и зараду, како је предвиђено Директивом 75/117/ЕЕЦ;
- (d) чланством и укључивањем у организације радника или послодаваца, или било које организације чији чланови спроводе одређену професију, укључујући и користи које пружају такве организације.

2. У том смислу, државе чланице ће предузети неопходне мјере да обезбиједи:

- (a) да се укину сви закони, уредбе и административни прописи који су у супротности са принципом једнаког третмана;
- (b) да све одредбе које су у супротности са принципом једнаког третмана, а које су укључене у уговоре или колективне уговоре, интерна правила предузећа или правила која се односе на независна занимања и професије, те организације радника и послодаваца, буду, или могу бити проглашене неважећим и ништавним, или буду измијењене.

4. ЧЛАНОВИ 4. И 5. СЕ БРИШУ.

5. ЧЛАН 6. ЗАМЈЕЊУЈЕ СЕ СЉЕДЕЋИМ: ЧЛАН 6.

1. Државе чланице ће обезбиједити да су судски и/или административни поступци, укључујући и, гдје сматрају одговарајућим, процедуре усклађивања за спровођење обавеза које проситичу из ове директиве, доступни свим особама које сматрају да су оштећене непримјењивањем принципа једнаког третмана на њих, чак и након што је престао однос у коме је, наводно, дошло до дискриминације.

2. Државе чланице ће увести у своје националне правне системе мјере које су неопходне да обезбиједи реалну или дјелотворну компензацију или репарацију, како државе чланице одлуче, за губитак или штету коју је претрпјела повријеђена особа као посљедицу дискриминације напоштовања члана 3., на начин који је одвраћајући и пропорционалан претрпјеној штети; таква компензација или репарација не може бити ограничена на унапријед одређену горњу границу, осим у случајевима у којима послодавац може да докаже да једина штета коју је претрпио/ла подносилац жалбе као посљедицу дискриминације у оквиру значења ове Директиве јесте одбијање да се његова/њена молба за посао размотри.

3. Државе чланице ће осигурати да асоцијације, организације и друга правна лица која имају, у складу са критеријумима постављеним њиховим националним законом, легитиман интерес да обезбиједи да се поштују одредбе ове директиве, могу да се ангажују, било у име или као подршка подносилаца жалбе, уз његову или њену сагласност, у било ком судском и/или административном поступку који постоји за спровођење обавеза које проистичу из ове директиве.

4. Ставови (1). и (3). не доводе у питање националне прописе који се односе на временске рокове за покретање акција што се тиче принципа једнаког третмана.

5. ЧЛАН 7. ЗАМЈЕЊУЈЕ СЕ СЉЕДЕЋИМ: ЧЛАН 7.

Државе чланице ће увести у своје националне системе неопходне мјере да заштите запослене, укључујући и представнике запослених, како је предвиђено националним законима и/или праксама, против отпуштања или неповољног третмана од стране послодавца као реакције на жалбу у предузећу или на неки правни поступак који има за циљ обезбјеђивање поштовања принципа једнаког третмана.

6. СЉЕДЕЋИ ЧЛАНОВИ СЕ УМЕЋУ:

ЧЛАН 8.А).

1. Државе чланице ће именовати и направити одговарајуће аранжмане за тијело или тијела за промоцију, анализу, мониторинг и подршку једнаком третману свих особа без дискриминације на основу пола. Ова тијела могу чинити дио агенција које су задужене на националном нивоу за одбрану људских права или заштиту права појединаца.

2. Државе чланице ће обезбиједити да надлежности ових тијела укључују:

- (а) пружање независне помоћи жртвама дискриминације у поступку жалбе у вези са дискриминацијом, не доводећи у питање право оштећених и асоцијација, организација или других правних тијела на која се упућује у члану 6.(3);
- (б) спровођење независних истраживања која се тичу дискриминације;
- (с) објављивање независних извјештаја и давање препорука о питањима која се односе на такву дискриминацију.

ЧЛАН 8.Б).

1. Државе чланице ће, у складу са националном традицијом и праксом, предузети неопходне мјере да промовишу социјални дијалог између социјалних партнера у погледу унапређења једнаког третмана, укључујући и путем мониторинга пракси на радном мјесту, колективних уговора, кодекса понашања, истраживања или размјене искустава и добрих пракси.

2. Тамо гдје је то у складу са националном традицијом и праксом, државе чланице ће подстаћи социјалне партнере, не доводећи у питање њихову аутономију, да промовишу једнакост између жена и мушкараца и да закључују, на одговарајућем нивоу, споразуме који постављају прописе о недискриминацији у областима на које се упућује у члану 1., које потпадају под предмет колективног преговарања. Ови споразуми

ће поштовати минималне захтјеве постављене овом директивом и релевантне националне мјере за имплементацију.

3. Државе чланице ће, у складу са националним законом, колективним споразумима или праксом, охрабрити подстаћи послодавце да промовишу једнак третман за мушкарце и жене не радном мјесту на плански и систематичан начин.

4. У том смислу, послодавце треба подстицати да запосленима и/или њиховим представницима обезбиједи у одговарајућим редовним интервалима одговарајуће информације о једнаком третману за мушкарце и жене у предузећу.

Такве информације могу укључивати и статистичке податке о пропорционалном односу мушкараца и жена на одређеним нивоима организације и могуће мјере за побољшање ситуације у сарадњи са представницима запослених.

ЧЛАН 8.Ц).

Државе чланице ће подстаћи дијалог са одговарајућим невладиним организацијама које имају, у складу са својим националним законима и праксом, да легитиман интерес доприносе борби против дискриминације на основу пола са циљем промовисања принципа једнаког третмана.

ЧЛАН 8.Д).

Државе чланице ће донијети прописе о санкцијама које су примјенљиве за кршење националних одредби усвојених на основу ове директиве и предузеће све мјере неопходне да се обезбиједи да се оне заиста и примјењују.

Санкције, које се могу састојати од исплате компензације оштећеном/ој, морају бити дјелотворне, пропорционалне и дјеловати одвраћајуће. Државе чланице ће о тим одредбама обавијестити Комисију најкасније до 5. октобра 2005. године и без одлагања ће је обавијестити о било каквим накнадним измјенама и допунама које на њих утичу.

ЧЛАН 8.Е).

1. Државе чланице могу увести или задржати одредбе које су повољније за заштиту принципа једнаког третмана него што су оне постављене овом директивом.

2. Имплементација Директиве неће ни у ком случају представљати основу за смањење нивоа заштите од дискриминације коју већ пружају државе чланице у областима које покрива Директива.

ЧЛАН 2.

1. Државе чланице ће усвојити законе, уредбе и административне прописе неопходне за поштовање ове директиве најкасније до 5. октобра 2005. године или ће обезбиједити, најкасније до овог датума, да руководство и радници уведу одредбе захтијеване овом директивом. Државе чланице ће предузети све неопходне мјере које ће им омогућити у сваком тренутку да гарантују резултате које намеће ова директива. О томе ће без одлагања обавијестити Комисију. Када државе чланице усвоје ове мјере, оне ће садржавати упућивање на ову директиву или ће бити праћене таквим упућивањем приликом објављивања. Државе чланице ће одредити начин таквог упућивања.

2. Државе чланице ће прослиједити Комисији, у року од три године од ступања на снагу ове директиве, све информације неопходне Комисији да састави извјештај Европском парламенту и Савјету о примјени Директиве.

3. Не доводећи у питање став (2), државе чланице ће просљеђивати Комисији, сваке четири године, текстове закона, уредби и административних прописа свих мјера усвојених у складу са чланом 141.(4) Уговора, као и извјештаје о овим мјерама и њиховој имплементацији. На основу тих информација, Комисија ће сваке четири године усвајати и објављивати извјештај о упоредној процјени свих мјера у свјетлу Декларације бр. 28, додате Завршном акту Амстердамског уговора.

ЧЛАН 3.

Ова директива ступа на снагу даном објављивања у Службеном листу Европске заједнице.

ЧЛАН 4.

Ова директива упућена је државама чланицама.

Сачињено у Бриселу, 23. септембар 2002. године
За Европски парламент председник Р. СОХ
За Савјет председник М. FISCHER BOEL

84/635/ЕЕЦ: ПРЕПОРУКА САВЈЕТА ОД
13. ДЕЦЕМБРА 1984. О ПРОМОВИСАЊУ
ПОЗИТИВНЕ АКЦИЈЕ ЗА ЖЕНЕ

ПРЕПОРУКА САВЈЕТА ОД 13. ДЕЦЕМБРА 1984. О ПРОМОВИСАЊУ ПОЗИТИВНЕ АКЦИЈЕ ЗА ЖЕНЕ (84/635/ЕЕЦ)

САВЈЕТ ЕВРОПСКИХ ЗАЈЕДНИЦА,

Имајући у виду Уговор о оснивању Европске економске заједнице, поготово његов члан 235.,

Имајући у виду Нацрт препоруке предат од стране Комисије (1),

Имајући у виду мишљење Европског парламента (2),

Имајући у виду мишљење Економског и социјалног комитета (3),

Будући да су разне акције на нивоу Заједнице предузете да промовишу једнаке могућности за жене; будући да је, поготово Савјет, усвојио, на основу чланова 100. и 235. Уговора, директиве 75/117/ЕЕЦ (4), 76/207/ЕЕЦ (5) и 79/7/ЕЕЦ (6) о једнаком третману за мушкарце и жене;

Будући да се други правни инструменти припремају;

Будући да члан 2. (4) директиве Савјета 76/207/ЕЕЦ обезбјеђује да она неће доводити у питање мјере за промовисање једнаких могућности за мушкарце и жене, поготово уклањањем постојећих неједнакости које утичу на могућности жена у областима побројаним у њеном члану 1.(1); Будући да постојеће правне одредбе о једнаком третману, које су осмишљене да обезбједе права појединцима, нису адекватне за елиминацију свих постојећих неједнакости уколико се паралелна акција не спроведе од стране влада, приватног и јавног сектора и других заинтересованих тијела да се супротставе утицају предрасуда на жене и запошљавање, које потичу од друштвених ставова, понашања и структура;

Будући да је, својом Резолуцијом од 12. јула 1982. године о промовисању једнаких могућности за жене (7), Савјет одобрио опште циљеве новог

Акционог програма Заједнице о промовисању једнаких могућности за жене (1982. до 1985.), односно појачавање акција за обезбјеђивање поштовања принципа једнаког третмана и промовисање једнаких могућности у пракси позитивним акцијама (Дио Б Програма), и изразио вољу да имплементира одговарајуће мјере за постизање ових циљева;

Будући да, у периоду економских криза, предузете акције треба не само да буду настављене већ и интензивирани на националном нивоу и на нивоу Заједнице, са циљем промовисања постизања једнаких могућности у пракси путем имплементације позитивних акција, поготово на пољима једнаких зарада и једнаког третмана у погледу приступа запошљавању, стручној обуци и унапређењу, те условима рада;

Будући да је Европски парламент потцртао важност позитивних акција, ОВИМ ПРЕПОРУЧУЈЕ ДРЖАВАМА ЧЛАНИЦАМА:

1. Да усвоје политику позитивне акције, осмишљену да елиминира постојеће неједнакости које утичу на жене у радном животу и промовишу бољу равнотежу између полова у погледу запошљавања, укључујући одговарајуће опште и конкретне мјере, у оквиру националних политика и праксе, уз потпуно поштовање сфера компетенција приватног и јавног сектора, да би:

(а) (а) елиминисале или се супротставиле утицају предрасуда на запослене жене или оне које траже посао, које потичу од постојећих ставова, понашања и структура заснованих на идеји традиционалне подјеле улога у друштву између мушкараца и жена;

(б) (б) подстакле учешће жена у разним занимањима у оним секторима радног живота у којима су тренутно недовољно заступљене, поготово у секторима будућности и на вишим нивоима одговорности да би се постигла боља употреба свих људских ресурса.

2. Да успоставе оквир који садржи одговарајуће одредбе осмишљене да промовишу и олакшају увођење и проширење таквих мјера.

3. Да предузму, наставе или промовишу мјере позитивне акције у јавном и приватном сектору.

4. Да предузму кораке да обезбиједи да позитивна акција укључује што је више могуће акције које утичу на следеће аспекте:

- информисање и подизање свијести и опште јавности и радног свијета о потреби промовисања једнаких могућности за запослене жене,
- поштовање дигнитета жена на радном мјесту,
- квалитативне и квантитативне студије и анализе позиције жена на тржишту рада, диверсификацију избора струке и релевантније стручне вјештине,

поготово путем одговарајуће стручне обуке, укључујући и имплементацију мјера подршке и одговарајућих метода наставе,

- неопходне мјере да се обезбиде да службе за запошљавање, професионалну оријентацију и савјетодавне службе имају довољно обучено особље да пружају услуге засноване на неопходној стручности у вези са специфичним проблемима незапослених жена,
- подстицање жена кандидаткиња, те запошљавање и промовисање жена у секторима, професијама и на нивоима гдје су недовољно заступљене, посебно што се тиче одговорних позиција,
- прилагођавање радних услова; усклађивање организације посла и радног времена,
- подстицање мјера подршке, као што су оне осмишљене да унаприједи већу подјелу радних и друштвених одговорности,
- активно учешће жена у тијелима одлучивања, укључујући и она која представљају раднике, послодавце и samozапослене.

5. Да обезбиде да акције и мјере описане у тачкама 1. до 4. буду познате јавности и радном свијету, поготово потенцијалним корисницима, свим доступним средствима и што је могуће шире.

6. Да омогуће националним комитетима и организацијама једнаке могућности да дају значајан допринос промоцији таквих мјера, што претпоставља да овим комитетима и организацијама буду доступна одговарајућа средства за акцију.

7. Да подстакну и приватни и јавни сектор, гдје год је то могуће, да промовишу позитивну акцију унутар сопствених организација и на радном мјесту, на примјер предлажући упутства, принципе, кодекс доброг понашања или добре праксе или било коју другу прикладну формулу за имплементацију такве акције.

8. Да учине напоре и у јавном сектору да промовишу једнаке могућности које могу послужити као примјер, поготово у оним пољима гдје се користе или развијају нове информационе технологије.

9. Да направе одговарајуће аранжмане за прикупљање информација о мјерама које предузимају јавна и приватна тијела и да прате и поцјењују такве мјере, И У ТОМ СМISЛУ ЗАХТИЈЕВА ОД КОМИСИЈЕ:

1. Да промовише и организује у вези са државама чланицама систематску размјену и процјену информација и искустава о позитивним акцијама унутар Заједнице.

2. Да преда извјештај Савјету у року од три године након усвајања ове препоруке о постигнутом напретку у њеној имплементацији, а на основу информација које јој доставе државе чланице.

Сачињено у Бриселу, 3. децембра 1984.године
За Савјет председник R. QUINN

- (1) СЛ бр. Ц 143, 30. 5. 1984., стр. 3.
- (2) СЛ бр. Ц 315, 26. 11. 1984., стр. 81.
- (3) Мишљење поднесено 12. новембра 1984. (још није објављено у Службеном листу).
- (4) СЛ бр. Л 45, 19. 2. 1975., стр. 19.
- (5) СЛ бр. Л 39, 14. 2. 1976., стр. 40.
- (6) СЛ бр. Л 6, 10. 1. 1979., стр. 24.
- (7) СЛ бр. Ц 186, 21. 7. 1982., стр. 3.

92/131/ЕЕЦ: ПРЕПОРУКА КОМИСИЈЕ
ОД 27. НОВЕМБРА 1991. О ЗАШТИТИ
ДОСТОЈАНСТВА ЖЕНА И МУШКАРАЦА НА
ПОСЛУ

КОМИСИЈА ЕВРОПСКЕ ЗАЈЕДНИЦЕ

Имајући у виду Уговор о оснивању Европске економске заједнице, а поготово другу алинеју његовог члана 155.;

С обзиром на то да је нежељено понашање сексуалне природе, или друго понашање засновано на полу које утиче на достојанство жена и мушкараца на послу, укључујући и понашање надређених и колега, неприхватљиво и може, под извјесним околностима, бити у супротности са принципом једнаког третмана у оквиру значења чланова 3, 4. и 5. Директиве Савјета 76/207/ЕЕЦ од 9. фебруара 1976. године о имплементацији принципа једнаког третмана за мушкарце и жене у погледу приступа запослењу, стручној обуци и унапређењу, и услова рада (1), што је став подржан судском праксом у појединим државама чланицама;

С обзиром на то да су, у складу са препоруком Савјета од 13. децембра 1984. године о промоцији позитивних акција за жене (2), многе државе чланице спровеле низ мјера позитивних акција и акција које, између осталог, утичу на поштовање достојанства жена на радном мјесту;

С обзиром на то да је Европски парламент, у својој резолуцији од 11. јуна 1986. године о насиљу над женама (3), позвао националне владе, одборе за једнаке могућности и синдикате да спроведу усаглашене информативне кампање о креирању одговарајуће свијести о људским правима свих припадника радне снаге;

С обзиром на то да је Савјетодавни одбор за једнаке могућности за жене и мушкарце, у свом мишљењу од 20. јуна 1988. године, једногласно препоручио да треба да постоје препоруке и кодекс понашања у вези са сексуалним узнемиравањем на радном мјесту, које обухвата узнемиравање особа оба пола;

С обзиром на то да је Комисија у свом Акционом програму који се односи на имплементацију Повеље Заједнице о основним социјалним правима радника преузела на себе да преиспита заштиту радника и њихово достојанство на послу, имајући у виду извјештаје и препоруке припремљене у вези са разним аспектима имплементације закона Заједнице (4);

С обзиром на то да Савјет, у својој Резолуцији од 29. маја 1990. године о заштити достојанства жена и мушкараца на послу (5), потврђује да понашање засновано на полу утиче на достојанство жена и мушкараца на послу, укључујући понашање надређених и колега, те да представља недопустиво кршење достојанства радника и приправника, и позива државе чланице, институције и органе Европских заједница да развију позитивне мјере осмишљене да створе окружење на послу у коме жене и мушкарци поштују људски интегритет једни других;

С обзиром на то да је Комисија, у свом трећем Акционом програму о једнаким могућностима за жене и мушкарце, од 1991. до 1995. године, а у складу са ставом 3. (2) дате резолуције Савјета од 29. маја 1990. године, одлучила да састави кодекс понашања за заштиту достојанства жена и мушкараца на послу (1), на основу искустава и најбољих пракси држава чланица, да пружи смјернице за иницирање и спровођење позитивних мјера осмишљених да створе окружење на послу у коме жене и мушкарци поштују људски интегритет једни других;

С обзиром на то да је Европски парламент 22. октобра 1991. године усвојио Резолуцију о заштити достојанства жена и мушкараца на послу (2);

С обзиром на то да је Економски и социјални савјет 30. октобра 1991. године усвојио мишљење о заштити достојанства жена и мушкараца на послу (3), ПРЕДЛАЖЕ СЉЕДЕЋЕ:

ЧЛАН 1.

Препоручује се да државе чланице предузму акције на промовисању свијести о томе да је понашање сексуалне природе, или друго понашање засновано на полу које утиче на достојанство жена и мушкараца на послу, укључујући понашање надређених и колега, неприхватљиво ако:

- (а) је такво понашање нежељено, неразумно и увредљиво за особу којој је упућено;
- (б) се одбијање, или пристајање, особе на такво понашање од стране послодаваца или запослених (укључујући надређене и колеге) користи експлицитно или имплицитно као основа за одлуку која утиче на приступ те особе стручној обуци, приступ запошљавању,

наставак запослења, унапређење, плату или било коју другу одлуку која се односи на запосленост; и/или

- (с) (с)такво понашање ствара застрашујуће, непријатељско или понижавајуће радно окружење за особу којој је упућено; и да такво понашање може, под извјесним околностима, бити у супротности са принципом једнаког третмана у оквиру значења чланова 3, 4. и 5. Директиве 76/207/ЕЕЦ.

ЧЛАН 2.

Препоручује се да државе чланице предузму акције у јавном сектору да имплементирају Комисијин кодекс праксе у заштити достојанства жена и мушкараца на послу, дат у додатку. Акција државе чланице у таквом иницирању и спровођењу позитивних мјера, осмишљених да створе окружење на послу у коме жене и мушкарци поштују људско достојанство једни других, треба да послужи као примјер приватном сектору.

ЧЛАН 3.

Препоручује се да државе чланице охрабре подстакну послодавце и представнике запослених да развију мјере за имплементацију Комисијиног кодекса праксе у заштити достојанства мушкараца и жена на послу.

ЧЛАН 4.

Државе чланице ће обавијестити Комисију у року од три године од дана ове препоруке о мјерама предузетим на њеном спровођењу, да би се омогућило Комисији да састави извјештај о свим таквим мјерама. Комисија ће у том периоду обезбиједити најширу могућу дистрибуцију овог кодекса праксе. Извјештај би требало да преиспита степен свијести о Кодексу, колико се сматра дјелотворним, његов степен примјене и обим употребе у колективном преговарању између социјалних партнера.

ЧЛАН 5.

Ова препорука упућена је свим државама чланицама.

Сачињено у Бриселу, 27. новембра 1991.године
За Комисију VASSO PAPANDREOU,
члан Комисије

- (1) СЛ бр. Л 39, 14. 2. 1976, стр. 40.
- (2) СЛ бр. Л 331, 19. 12. 1984, стр. 34.
- (3) СЛ бр. Ц 176, 14. 7. 1986, стр. 79.
- (4) ЦОМ(89) 568 финал, 29. 11. 1989. На примјер, „Достојанство жена на послу: Извјештај о проблему сексуалног узнемиравања у државама чланицама Европских заједница“, октобар 1987., сачинио Michael Rubenstein (ИСБН 92-825-8764-9).
- (5) СЛ бр. Ц 157, 27. 6. 1990, стр. 3.

- (1) ЦОМ(90) 449 финал, 6. 11. 1990.
- (2) СЛ бр. Ц 305, 25. 11. 1991.
- (3) СЛ бр. Ц 14, 20. 1. 1992.

ДОДАТАК

ЗАШТИТА ДОСТОЈАНСТВА ЖЕНА И МУШКАРАЦА НА ПОСЛУ Кодекс праксе о мјерама за борбу против сексуалног узнемиравања

1. УВОД

Овај кодекс праксе се издаје у складу са резолуцијом Савјета министара о заштити достојанства жена и мушкараца на послу (1), и прати препоруке Комисије о том питању. Његова сврха је да да практична упутства послодавцима, синдикатима и запосленима о заштити достојанства жена и мушкараца на послу. Намјера је да Кодекс буде примјенљив и у јавном и у приватном сектору. Охрабрују Подстичку се послодавци да прате препоруке које су садржане у Кодексу на начин који је примјерен величини и структури њихове организације. Посебно може бити релевантно за мала и средња предузећа да прилагоде неке од практичних корака својим специфичним потребама. Циљ је обезбиједити да не долази до сексуалног узнемиравања и, уколико до њега дође, обезбиједити да су одговарајуће процедуре спремне и доступне да би се ријешило проблем и спријечило његово поновно појављивање. На тај начин, Кодекс покушава да подстакне развој и имплементацију политика и пракси које успостављају радна окружења ослобођена сексуалног узнемиравања и у којима жене и мушкарци поштују људски интегритет једни других. Експертски извјештај спроведен у име Комисије установио је да је сексуално узнемиравање озбиљан проблем за многе запослене жене у Европској заједници (2), а истраживање држава чланица је несумњиво показало да сексуално узнемиравање на послу није изолован феномен. Напротив, јасно је да је за милионе жена у Европској унији сексуално злостављање непријатан и неизбјежан дио њихових радних

живота њиховог живота на послу. И мушкарци могу да буду изложени сексуалном узнемиравању и треба, наравно, да имају иста права као и жене на заштиту свог достојанства. Неке специфичне групе су посебно изложене сексуалном узнемиравању. Истраживање у неколико држава чланица, што је доказ везе између ризика од сексуалног узнемиравања и претпостављене вулнерабилности особе којој је упућено, показује да су разведене и жене које живе раздвојено, младе жене и нова лица на тржишту рада и они који имају нередовне или несигурне уговоре о раду, жене у нетрадиционалним занимањима, жене са хендикепом, лезбејке и жене из расних мањина, изложене много већем ризику. Хомосексуалци и млади мушкарци су такође изложени узнемиравању. Неспорно је да узнемиравање на основу сексуалне оријентације подрива достојанство на послу оних на које утиче и немогуће је посматрати такво узнемиравање као одговарајуће понашање на радном мјесту.

Сексуално узнемиравање контаминира радно окружење и може да има разорно дејство на здравље, самопоуздање, морал и радни учинак оних који су му изложени. Узнемиреност и стрес усљед сексуалног узнемиравања обично воде до тога да они који су му изложени одсуствују са посла усљед болести, мање су ефикасни на послу или га напуштају и траже посао негде друго. Запослени обично трпе нежељене посљедице самог узнемиравања и средњорочне и дугорочне штете што се тиче изгледа за запошљавање уколико су присиљени да промијене посао. Сексуално узнемиравање може такође имати штетне ефекте на запослене који сами нису изложени нежељеном понашању, али који су му свједоци или знају за такво понашање.

Тakoђе постоје негативне посљедице сексуалног узнемиравања и за послодавце. Оно има директни утицај на профитабилност предузећа, јер особље иде на боловање или напушта посао због сексуалног злостављања, и на економску ефикасност предузећа, јер је продуктивност запослених смањена зато што морају да раде у окружењу у коме се не поштује интегритет појединца. Уопштено говорећи, сексуално узнемиравање је препрека за правилну интеграцију жена на тржишту рада, а Комисија је посвећена подстицању развоја свобухватних мјера за побољшање те интеграције (3).

2. ДЕФИНИЦИЈЕ

Сексуално узнемиравање значи нежељено понашање сексуалне природе, или друго понашање засновано на полу, које утиче на достојанство жена и мушкараца на послу (1). Оно може обухватати непожељно физичко, вербално или невербално понашање.

На тај начин, читав низ понашања може се сматрати сексуалним узнемиравањем. Неприхватљиво је ако је такво понашање нежељено, неразумно и увредљиво за особу којој је упућено; одбијање или попуштање таквом понашању од стране послодавца или радника (укључујући надређене и колеге) се експлицитно или имплицитно користи као основа за одлуку која утиче на приступ стручном образовању или запослењу, наставку запослења, унапређењу, плати или било којој другој одлуци у вези са запослењем дате особе; и/или такво понашање ствара застрашујуће, непријатељско или понижавајуће радно окружење за особу којој је упућено (1).

Суштинска карактеристика сексуалног узнемиравања је та да је оно нежељено за особу којој је упућено, и на сваком је појединцу да одлучи које је понашање прихватљиво за њу, а што сматра увредљивим. Сексуална пажња постаје сексуално злостављање ако се наставља након што је јасно стављено до знања да је особа којој је упућена сматра увредљивом, мада и појединачни случај узнемиравања може представљати сексуално узнемиравање ако је довољно озбиљан. Управо нежељена природа понашања разликује сексуално узнемиравање од пријатељског понашања, које је прихваћено и узајамно.

3. ЗАКОН И ОДГОВОРНОСТИ ПОСЛОДАВЦА

Понашање сексуалне природе или друго понашање засновано на полу, које утиче на достојанство жена и мушкараца на послу, може бити у супротности са принципом једнаког третмана у оквиру значења чланова 3, 4. и 5. Директиве Савјета 76/207/ЕЕЦ од 9. фебруара 1976. године о имплементацији принципа једнаког третмана за мушкарце и жене што се тиче приступа запослењу, стручној обуци и унапређењу, и услова рада (2). Овај принцип значи да неће бити никакве дискриминације на основу пола, било директне или индиректне, поготово позивањем на брачни или породични статус. У извјесним околностима, а зависно од националног закона, сексуално злостављање може бити третирано и као кривично дјело или може бити у супротности са другим обавезама које намеће закон, као што су обавезе у вези са здрављем и сигурности, или дужности, уговорне или неке друге, да се буде добар послодавац. Пошто сексуално узнемиравање представља облик недолучног понашања запосленог, послодавци имају одговорност да ријеше то питање као што раде и са свим осталим облицима недолучног понашања запослених, као и да се сами уздрже од узнемиравања запослених. Пошто је сексуално узнемиравање ризик за здравље и сигурност, послодавци су одговорни да предузму кораке да умање ризик, као што раде и код осталих опасности.

Пошто сексуално узнемиравање често повлачи за собом и злоупотребу моћи, послодавци могу бити одговорни и за злоупотребу овлаштења која делегирају. Међутим, овај кодекс се концентрише на сексуално узнемиравање као проблем сексуалне дискриминације. Сексуално злостављање представља сексуалну дискриминацију зато што је род особе којој је упућено одлучујући фактор у томе ко се узнемирава. У неким државама чланицама установљено је да је понашање сексуалне природе или друго понашање засновано на полу, које утиче на достојанство жена и мушкараца на послу, у супротности са националним законима о једнаком третману и послодавци имају одговорност да се труде да обезбиједи радну средину ослобођену таквог понашања (3).

Како је сексуално узнемиравање често посљедица статуса жена у хијерархији запослења, велика је вјероватноћа да ће политике за сузбијање сексуалног узнемиравања бити најдјелотворније тамо гдје су повезане са широм политиком промовисања једнаких могућности и побољшања положаја жена. Савјет о корацима који се могу предузети уопште да се имплементира политика једнаких могућности дат је у упутствима Комисије о позитивним акцијама (1). Слично томе, процедуру за жалбе у вези са сексуалним узнемиравањем треба посматрати само као једну компоненту стратегије рјешавања овог проблема. Основни циљ требало би да буде промјена понашања и ставова, да би се тежило превенцији сексуалног узнемиравања.

4. КОЛЕКТИВНО ПРЕГОВАРАЊЕ

Већина препорука садржаних у овом кодексу представља акције за послодавце, пошто послодавци имају јасне одговорности да обезбиједи заштиту достојанства жена и мушкараца на послу. Синдикати такође имају одговорност према својим члановима и они могу и треба да одиграју важну улогу у спречавању сексуалног узнемиравања на радном мјесту. Препоручује се да се питање укључивања одговарајућих клаузула у споразуме пренспита у контексту процеса колективног преговарања, са циљем постизања радне средине која је ослобођена нежељеног понашања сексуалне природе или другог понашања заснованог на полу, које утиче на достојанство жена и мушкараца на послу, и да је ослобођено виктимизације особе која подиже тужбу или особе која жели да пружи, или пружа, доказе у случају тужбе.

5. ПРЕПОРУКЕ ПОСЛОДАВЦИМА

Препоруке и процедуре дате у даљњем тексту требало би усвојити, гдје је то примјенљиво, након консултација или преговарања са синдикатима

или представницима запослених. Искуство показује да је највјероватније да ће стратегије за стварање и одржавање радне средине у којој се достојанство радника поштује бити дјелотворне тамо гдје се заједнички договоре.

Треба нагласити да је карактеристично за сексуално злостављање управо то што ће запослени који му је изложен/а неће бити вољан/на да се жали. Одсуство жалби о сексуалном узнемиравању у одређеној организацији, стога, не значи нужно и само одсуство сексуалног узнемиравања. То може значити да особа која је изложена сексуалном узнемиравања мисли да нема сврхе жалити се јер се око тога ништа не може урадити, или зато што ће то питање бити тривијализовано или жалба извргнута руглу, или зато што се боји одмазде. Имплементација превентивних и процедуралних препорука које су дате у даљем тексту требало би да олакша стварање окружења на послу у коме нема мјеста за такву забринутост.

А. ПРЕВЕНЦИЈА

(I) ИЗЈАВЕ ПОЛИТИКЕ

Као први корак да се покаже забринутост високог руководства и њихова посвећеност рјешавању проблема сексуалног узнемиравања, послодавци треба да објаве изјаву политике која експлицитно каже да сви запослени имају право да буду третирани са достојанством, да сексуално узнемиравање на послу неће бити дозвољено нити игнорисано и да запослени имају право да се жале, уколико до њега дође.

Препоручује се да изјава политике јасно назначи што се сматра недоличним понашањем на послу и објасни да такво понашање, у одређеним околностима, може бити незаконито. Савјетује се да изјава да неке позитивне обавезе менаџера и надзорника за имплементацију политике и предузимање корективне акције да се обезбиједи њено поштовање. Такође би требало да поставља позитивну обавезу пред све запослене да поштују политику и да обезбиједе да се њихове колеге третирају са поштовањем и достојанством. Осим тога, препоручује се да изјава објасни процедуру коју треба да примени запослени изложени сексуалном узнемиравању на послу да би добили помоћ и коме треба да се обрате; да садржи обавезивање да ће се сви наводи о сексуалном узнемиравању третирају озбиљно, брзо и повјерљиво, и да ће запослени бити заштићени од виктимизације или освете за покретање тужбе за сексуално узнемиравање. Такође треба да наведе да ће бити предузете одговарајуће дисциплинске мјере против запослених за које се утврди да су криви за сексуално узнемиравање.

(II) САОПШТАВАЊЕ ПОЛИТИКЕ

Када се политика креира, важно је саопштити је на дјелотворан начин запосленима, тако да су свјесни да имају право да се жале и коме треба да се обраде; да ће њихова жалба бити брзо и правично ријешена; и да запослени буду свјесни вјероватних посљедица сексуалног узнемиравања. Такво саопштење ће нагласити посвећеност руководства елиминисању сексуалног узнемиравања и, на тај начин, побољшања окружења у коме до њега неће долазити.

(III) ОДГОВОРНОСТ

Сви запослени су одговорни да помогну у обезбјеђивању радног окружења у коме се достојанство свих запослених поштује, а менаџери (укључујући и надзорнике) имају посебну дужност да обезбиједе да до сексуалног узнемиравања не долази у областима њихове надлежности. Препоручује се да менаџери објасне политику организације свом особљу и предузму кораке да позитивно промовишу политику. Менаџери такође треба да одговоре на жалбу и пруже подршку сваком члану особља који се жали на сексуално узнемиравање, да пруже потпуне и јасне савјете о процедурама које треба усвојити, да одрже повјерљивост у свим случајевима сексуалног узнемиравања и обезбиједе да не буде даљњих проблема у вези са сексуалним узнемиравањем нити виктимизацијом након што жалба буде окончана.

(IV) ОБУКА

Важно средство да се обезбиједе да не долази до сексуалног узнемиравања и да се, ако до њега дође, проблем разријеша ефикасно, је обезбјеђивање обуке за менаџере и надзорнике. Таква обука треба да има за циљ да идентификује факторе који доприносе стварању радног окружења које је ослобођено сексуалног узнемиравања и да се учесници упознају са својим одговорностима, како то предвиђа политика послодавца, и са којим се проблемима могу сусрести. Осим тога, они који имају званичну улогу у формалним жалбеним процедурама у погледу сексуалног узнемиравања требало би да добију посебну обуку, како је наведено у претходном тексту. Такође је добра пракса укључити информације о политици организације у вези са сексуалним узнемиравањем и процедуром за његово рјешавање, као дијела одговарајућих програма фамилнаризације и обуке.

Б. ПРОЦЕДУРЕ

Од велике је важности развити јасне и прецизне процедуре за рјешавање сексуалног узнемиравања, када до њега дође. Процедуре би требало да обезбиједе разрјешење проблема на ефикасан и дјелотворан начин. Практичне смјернице за запослене како да рјешавају проблем сексуалног узнемиравања и његове посљедице, када до њега дође, чиниће вјероватнијим да ће се оно рјешавати у самом зачетку. Такве би смјернице требало да, наравно, скрену пажњу на законска права запослених и временска ограничења у оквиру којих се та права морају остварити.

(I) НЕФОРМАЛНО РЈЕШАВАЊЕ ПРОБЛЕМА

Већина особа која је изложена сексуалном узнемиравању напосто жели да узнемиравање престане. И неформалне и формалне методе рјешавања проблема требало би да буду на располагању. Запослене би требало посавјетовати да би, ако је то могуће, требало да покушају, као прву инстанцу, да разријеше проблем неформално. У појединим случајевима је могуће и довољно да запослени јасно ставе до знања особи која их подвргава нежељеном понашању да дато понашање није добродошло, да их вријеђа и чини да се осјећају нелагодно, те да их омета у послу. У ситуацијама у којима је исувише тешко или непријатно особи да то сама уради, алтернативни начин би био да се потражи подршка од саосјећајног пријатеља или повјерљивог савјетника, који може да учини иницијални приступ. Уколико понашање буде настављено или уколико одговарајући начин за његово разрјешавање није неформалним путем, требало би покренути формалну жалбену процедуру.

(II) САВЈЕТ И ПОМОЋ

Препоручује се да послодавци именују некога ко ће пружати савјет и помоћ запосленима који су изложени сексуалном узнемиравању, гдје је то могуће, са одговорношћу да помогне у разрјешавању проблема, било формалним или неформалним средствима. Може бити од помоћи ако би та особа била именована уз сагласност синдиката или запослених, пошто би то вјероватно побољшало њену прихваћеност. Таква особа би могла бити одабрана из кадровског одјељења или одјељења за једнаке могућности, на примјер. У неким организацијама они се називају „повјерљивим савјетницима“ или „саосјећајним пријатељима“. Често такву улогу може одиграти неко из синдиката запослених или женских група за подршку. На коме год унутар организације била та одговорност, препоручује се да ова особа буде одговарајуће обучена за најбоље

разрјешавање проблема и у вези са детаљима политике и процедурама организације, тако да може дјелотворно обављати своју улогу. Такође је важно да има одговарајуће ресурсе за спровођење ове функције и заштиту од виктимизације због помоћи коју пружа особи изложеној сексуалном узнемиравању.

(III) ПРОЦЕДУРА ЖАЛБЕ

Препоручује се у случајевима гдје жалилац сматра неформално разрјешење неприкладним, гдје су одбијени покушаји неформалног разрјешења или гдје је резултат незадовољавајући, да се обезбиједи формална процедура за рјешавање по жалби. Процедура треба да пружи запосленима довољно повјерења да ће организација узети за озбиљно наводе о сексуалном узнемиравању. По својој природи, сексуално узнемиравање може учинити уобичајене канале за жалбу тешким због срама, страха да се неће узети за озбиљно, страха од губитка репутације, страха од одмазде или могуће штете за радно окружење. Због тога формална процедура треба да наведе коме запослени треба да се обрати са жалбом, а такође треба и да обезбиједи алтернативу, уколико у датим околностима уобичајени жалбени поступак није прикладан, на примјер уколико наводни узнемиравач представља директног надређеног датог запосленог. Такође се савјетује да се направи одредба за запослене да у првој инстанци подносе жалбу особи истог пола, уколико тако изаберу. Добра је пракса за послодавце да надгледају и врше ревизију жалби о сексуалном узнемиравању и како су разрјешаване да би обезбиједили да су процедуре дјелотворне.

(IV) ИСТРАГА

Важно је обезбиједити да интерне истраге сваке жалбе буду спровођене на сензитиван начин и уз дужно поштовање права и жалиоца и особе која је оптужена за узнемиравање. Истрага треба да буде независна и објективна. Они који спроводе истрагу не смију ни на који начин бити повезани са наводима, и треба уложити све напоре да се жалбе рјешавају брзо - жалбе треба брзо рјешавати и сама процедура треба да поставља временски рок у оквиру кога треба процесуирати жалбе, уз поштовање временских рокова постављених националним прописима за иницитање жалбе кроз правни систем. Препоручује се као добра пракса да и жалилац и наводни узнемиравач имају право на пратњу и/или заступање, можда од стране представника свог синдиката или пријатеља или колеге; да се наводном узнемиравачу предоче сви подаци о природи жалбе и да могућност да одговори, а да се током читаве

истраге навода одржи стриктна повјерљивост. Тамо гдје је неопходно интервјуисати свједоке, треба нагласити важност повјерљивости. Мора се знати да је препричавање искуства сексуалног узнемиравања тешко и да може да штети достојанству запосленог. Због тога не треба захтијевати од подносиоца жалбе да више пута понавља догађаје на које се жали, када то није неопходно. Истрага треба да се концентрише на чињенице жалбе и саветује се да послодавац води потпуну евиденцију свих састанака и истрага.

(V) ДИСЦИПЛИНСКИ ПРЕКРШАЈ

Препоручује се да се кршење политике организације која штити достојанство запослених на радном мјесту третира као дисциплински прекршај и да дисциплинска правила треба јасно да назначе шта се сматра неприличним понашањем на послу. Добра је пракса и обезбиједити да се јасно наведу потенцијалне казне којима се излажу починиоци за кршење правила и, такође, да се јасно стави до знања да ће се дисциплинским прекршајем сматрати и виктимизирање или одмазда против запосленог/е који незлонамјерно покреће жалбу за сексуално узнемиравање. Када жалба буде усвојена и када се утврди да је неопходно премјестити или дислоцирати једну страну, треба размотрити, гдје год је то прикладно, да се особи која подноси жалбу омогући да одабере да ли он или она жели да остане на свом мјесту или да буде пребачен/а на другу локацију. Не смије се дозволити да жалилац чија је жалба усвојена буде изложен/а икаквом елементу казне и, осим тога, када жалба буде усвојена, послодавац треба да надгледа ситуацију да буде осигурано да је узнемиравање заиста престало.

Чак и када жалба не буде усвојена, на примјер, зато што се докази сматрају неувјерљивим, треба размотрити премјештај или промјену радног времена једног од запослених, а не захтијевати од њих да наставе да раде заједно, противно жељи било које стране.

6. ПРЕПОРУКЕ СИНДИКАТИМА

Сексуално узнемиравање јесте синдикално питање, као што је то и питање које се тиче послодавца. Препоручује се као добра пракса да синдикати формулишу и издају јасне изјаве политике о сексуалном узнемиравању и предузму кораке да подигну степен свијести о проблему сексуалног узнемиравања на радном мјесту да би се помогло да се створи окружење у коме се оно не оправдава нити игнорише. На примјер, синдикати могу имати за циљ да обезбиједи свим својим службеницима и представницима обуку о питањима једнакости, укључујући и питања

сексуалног узнемиравања, и да укључе такве информације у обуку коју спонзорише или одобрава синдикат, као и информације о политици синдиката. Синдикати треба да размотре могућност изјаве да је сексуално узнемиравање недолжно понашање, а образовање чланства и званичника о његовим посљедицама препоручује се као добра пракса.

Синдикати такође треба да са послодавцима покрену питање сексуалног узнемиравања и подстакну усвајање одговарајућих политика и процедура да заштите достојанство жена и мушкараца на послу унутар организације. Савјетује се синдикатима да информишу своје чланство о њиховом праву да их се сексуално не узнемирава и да дају члановима јасне смјернице шта да раде уколико су изложени сексуалном узнемиравању, укључујући и смјернице о свим релевантним законским правима.

Када дође до покретања жалбе, важно је да их синдикати третирају озбиљно и са саосјећањем и да обезбиједи да жалилац има могућност заступања, ако се настави са жалбом. Важно је створити окружење у коме чланови осјећају да су у стању да покрену такве жалбе знајући да ће имати саосјећање и добити подршку од локалних представника синдиката. Синдикати могу размотрити могућност именовања посебно обучене особе за пружање савјета члановима који се жале на сексуално узнемиравање и да дјелује у њихову корист, ако затреба. То би била фокална тачка за подршку. Такође је добра идеја обезбиједити да постоји довољан број жена представника синдиката које ће подржати жене изложене сексуалном узнемиравању.

Такође се препоручује да у случајевима у којима синдикат, за потребе жалбеног поступка, заступа и жалиоца и наводног починиоца, треба јасно ставити до знања да синдикат не оправдава увредљиво понашање тиме што заступа дату особу. У сваком случају, иста особа не треба да заступа обје стране. Добра је пракса савјетовати чланство да ће вођење евиденције инцидента од стране радника/це изложеног/е узнемиравању помоћи у довођењу формалне или неформалне акције до дјелотворнијег закључка, да синдикат жели да буде информисан о сваком инциденту сексуалног злостављања и да ће такве информације бити повјерљиве. Такође је добра пракса да синдикат прати и врши преглед евиденције синдиката о одговору на жалбе и о заступању наводних узнемиривача и узнемираваних особа да би се обезбиједио дјелотворан одговор.

7. ОДГОВОРНОСТИ ЗАПОСЛЕНИХ

Јасна је улога запослених да допринесу у стварању окружења на послу у коме је сексуално узнемиравање неприхватљиво. Они могу допринијети спречавању сексуалног узнемиравања путем свијести и осјетљивости на

то питање и обезбјеђивањем стандарда понашања за себе саме и за своје колеге, који нису увредљиви.

Запослени могу много да допринесу у обесхрабривању сексуалног узнемиравања тиме што ће јасно ставити до знања да такво понашање сматрају неприхватљивим и подржавањем колега које трпе такав третман и размишљају да подигну тужбу.

Запослени који сами трпе узнемиравање треба да, када је то могуће, кажу особи која их узнемирава да је такво понашање нежељено и неприхватљиво. Онда када је починиоцу јасно да такво понашање није прихваћено, то може бити довољно да се са њим престане. Ако се понашање настави, запослени треба да обавијести менаџмент и/или свог представника запослених путем одговарајућих канала и затражи помоћ за заустављање узнемиравања, било формалним или неформалним средствима.

(1) СЛ бр. Ц 157, 27. 6. 1990, стр. 3.

(2) „Достојанство жена на послу: Извјештај о проблему сексуалног узнемиравања у државама чланицама Европских заједница“, октобар 1987., сачинио Michael Rubenstein (ИСБН 92-825-8764-9).

(3) Трећи акциони програм о једнаким могућностима за жене и мушкарце, 1991. до 1995., ЦОМ(90) 449, 6. 11. 1990.

(1) Резолуција Савјета о заштити достојанства жена и мушкараца на послу (СЛ бр. Ц 157, 27. 6. 1990., стр. 3, тачка 1).

(2) СЛ бр. Л 39, 14. 2. 1976, стр. 40.

(3) Резолуција Савјета о заштити достојанства жена и мушкараца на послу (СЛ бр. Ц 157, 27. 6. 1990., стр. 3, тачка 2 (3) (а)).

(1) Позитивна акција: Једнаке могућности за мушкарце и жене у радним односима - водич, Канцеларија за званичне публикације Евр

РЕЗОЛУЦИЈА САВЈЕТА ОД 12. ЈУЛА 1982.
ГОДИНЕ О ПРОМОВИСАЊУ ЈЕДНАКИХ
МОГУЋНОСТИ ЗА ЖЕНЕ

РЕЗОЛУЦИЈА САВЈЕТА

од 12. јула 1982. године о промовисању једнаких могућности за жене
САВЈЕТ ЕВРОПСКИХ ЗАЈЕДНИЦА,

Имајући у виду Уговор о оснивању Европске економске заједнице,

Имајући у виду Нацрт резолуције презентирани од стране Комисије (1),

Имајући у виду мишљење Европског парламента (2),

Имајући у виду мишљење Економског и социјалног комитета (3),

Будући да су разне мјере већ предузете на нивоу Заједнице да се промовишу једнаке могућности за жене, поготово усвајање од стране Савјета, на основу чланова 100. и 235., Уговора о оснивању Европске економске заједнице, Директива 75/117/ЕЕЦ (4), 76/207/ ЕЕЦ (5) и 79/7/ЕЕЦ (6) о једнаком третману за мушкарце и жене;

Будући да су све ове мјере, укључујући и оне које је подржао Европски социјални фонд, одиграле важну улогу у побољшању положаја жена;

Будући да, упркос напорима учињеним и на нивоу Заједнице и на националном нивоу, стварне неједнакости у запошљавању опстају, а могу се и погоршати у садашњим економским и социјалним условима;

Будући да, у периоду економске кризе мјере предузете на нивоу Заједнице и на националном нивоу, не треба само наставити него и интензивирати, поготово да се промовише остваривање једнаких могућности у пракси кроз имплементацију, између осталог, позитивних мјера, уочава се у саопштењу Комисије о новом Акционом програму Заједнице о промовисању једнаких могућности за жене (1982. до 1985.), који обухвата „постизање једнаког третмана јачањем права појединца“ и „постизање једнаких могућности у пракси, поготово помоћу програма позитивне акције“;

Поздравља иницијативу коју је предузела Комисија;
Одобрава општи циљ овог саопштења, то јесте појачавање акције да се обезбиједи поштовање принципа једнаког третмана за мушкарце и жене и промовисање једнаких могућности у пракси позитивним мјерама;
Изражава вољу да имплементира одговарајуће мјере за њихово постизање;
Примјећује такође коментаре на саопштење Комисије, дате од стране разних делегација унутар Савјета који, између осталог, откривају одређене карактеристике својствене националним системима;
Тражи од Комисије да их узме у обзир у иницијативама које она предузима у оквиру својих моћи;
Подсјећа на напоре који су учињени и још се предузимају у овој области у државама чланицама;
Уочава да саопштење Комисије дефинише конкретне циљеве и заједнички пут акције, од којих већина спада у наставак активности на имплементацији директива које је усвојио Савјет на пољу једнаког третмана за мушкарце и жене;
Сматра да би, водећи рачуна о предложеном путу акције, ови циљеви требало да воде Заједницу и државе чланице у њиховим напорима да примијене на широј основи и реализују у пракси принцип једнаких могућности без дискриминације жена, без обзира на економску ситуацију;
Наглашава важност, у том смислу, оснаживања или успостављања националних тијела за промовисање запослености жена и једнаких могућности;
Подсјећа на одговорности које се, у смислу постизању ових циљева, преносе на организације радника и послодаваца;
Потврђује потребу да се предузму кораци на подизању свијести јавности и ширењу информација да се подржи промјена става у погледу дијелења пословних, породичних и друштвених одговорности;
Тражи од држава чланица да у потпуности сарађују са Комисијом у корацима на подизању нивоа свијести;
Поново потврђује потребу да се промовише запошљавање и мушкараца и жена у свим секторима и занимањима и уравнотеженија заступљеност жена на различитим нивоима одговорности и на националном и на нивоу Заједнице;
Сматра да би јавни сектор, (1) Сл бр. Ц 22, 29.1.1982, стр. 7. (2) Сл бр. Ц 149, 14.6.1982, стр. 54. (3) Сл бр. Ц 178, 18.7.1982, стр. 22. (4) Сл бр. Л 45, 19.2.1975, стр. 19. (5) Сл бр. Л 39, 14.2.1976, стр.40. (6) Сл бр. Л 6, 10.1.1979, стр. 24., укључујући институције и тијела Заједнице, требало да да примјер у том погледу;

Наглашава пожељност избјегавања посебних правила за заштиту жена на тржишту рада и елиминисања таквих правила у случајевима када основана потреба за заштитом, која их је изворно инспирисала, више није оправдана;

Сматра да треба узети у обзир димензију једнаких могућности у припреми и имплементацији политика Заједнице које би могле на њу утицати;

Тражи од Комисије да припреми привремени извјештај до 1. јануара 1984. године о постигнутом напретку и о имплементацији под новим програмом, посебно заснованим на информацијама добијеним од држава чланица, заједно са, ако је примјенљиво, одговарајућим приједлозима;

Тражи од држава чланица да пошаљу први извјештај Комисији до 1. јануара 1985. године о напретку постигнутом на националном нивоу;

Уочава да се Комисија обавезала да презентира иницијални преглед предузетих мјера прије истека 1985. године.

РЕЗОЛУЦИЈА САВЈЕТА ОД 27. МАРТА
1995. ГОДИНЕ О УРАВНОТЕЖЕНОМ УЧЕШЋУ
МУШКАРАЦА И ЖЕНА У ОДЛУЧИВАЊУ
СЛУЖБЕНИ ЛИСТ Ц 168 , 04/07/1995 СТР.
0003 - 0004

САВЈЕТ ЕВРОПСКЕ УНИЈЕ,

Будући да је, у свом трећем средњорочном акционом програму о једнаким могућностима за мушкарце и жене (од 1991. до 1995.), Комисија преузела да изради акцију Заједнице у новој кључној области која се тиче учествовања жена у процесу одлучивања на сваком нивоу у друштву, да би се побољшао положај жена у друштву;

С обзиром на то да је Савјет потврдио своју подршку укупном циљу овог трећег акционог програма у својој Резолуцији од 21. маја 1991. године (1): позвао је државе чланице да ‘подстакну мјере које су осмишљене да промовишу учешће жена у процесу одлучивања у јавном, економском и социјалном животу’;

С обзиром на то да је Савјет позвао приватни и јавни сектор да ‘предузму све неопходне мјере да активно промовишу заступљеност жена у тијелима одлучивања’;

С обзиром на то да је, у својој Резолуцији од 11. фебруара 1994. године о женама у тијелима одлучивања, Европски парламент позвао државе чланице да предузму конкретне радње на том пољу;

С обзиром на то да је Европска конференција о женама из држава чланица Савјета Европе (Брисел, 7. март 1994. године) прокламовала, у својој декларацији принципа, своју одлучност да се постигне истинска једнакост између мушкараца и жена у Европи сутрашњице;

С обзиром на то да је прва Европска конференција о женама у власти (Атина, 2. и 3. новембар 1992.) посебно нагласила чињеницу да недовољна заступљеност жена на позицијама одлучивања спречава да се у потпуности узму у обзир интереси и потребе цијелог становништва,

1. ПОТВРЂУЈЕ ДА:

- (a) циљ уравнотеженог учешћа мушкараца и жена у одлучивању и дијелење одговорности између мушкараца и жена у свакој сфери живота представља важан услов једнакости између мушкараца и жена;
- (b) је неопходно уложити сваки напор да се уведу промјене у структурама и ставовима који су суштински за истинску једнакост приступа позицијама одлучивања мушкараца и жена у политичкој, економској и културној сфери;

2. ПОЗИВА ДРЖАВЕ ЧЛЕНИЦЕ ДА:

- (a) промовишу уравнотежено учешће мушкараца и жена у одлучивању као приоритетни циљ у контексту њихове праксе, која се односи на једнаке могућности за мушкарце и жене, и да усвоје овај циљ као такав у програмима својих влада;
 - (b) израде интегрисану глобалну стратегију за промовисање уравнотеженог учешћа мушкараца и жена у одлучивању, која обухвата широк обим мјера и узима у обзир опције и најбоље методе које се примјењују у различитим државама чланицама;
- (II) редовно праве и објављују извјештај који садржи бројчане податке о учешћу жена на мјестима одлучивања у политичком, економском, социјалном и културном животу, да би се добио прецизан увид у фактичко стање и промовисала свијест;
- (II) осмисле стимулативне и мјере подршке за невладине организације уопште и посебно за групе које су активно посвећене овом циљу на терену;
- (III) пруже подршку научном истраживању ове области да се омогући развој нових идеја и концепата;
- (IV) редовно осмишљавају, покрећу и промовишу информативне и кампање за подизање нивоа свијести да би се покренула јавна расправа и развили прогресивнији ставови и код опште јавности и код конкретних циљних група;
- (V) иницирају и прате иницијативе, дајући примјер и отварајући врата у пракси у различитим областима одлучивања и затим развијају програме осмишљене да покрену дјелотворну акцију;
- (VI) развију одговарајући оквир, а гдје је потребно, и онај који укључује и конкретне мјере, те да стимулишу уравнотежено учешће мушкараца и жена у одлучивању у политичкој, економској, друштвеној и културној сфери;

3. ПОЗИВА ИНСТИТУЦИЈЕ И ТИЈЕЛА ЕВРОПСКИХ ЗАЈЕДНИЦА:

- (a) да имплементирају мјере, у својству послодавца и на основу прегледа, које промовишу уравнотежено упошљавање мушкараца и жена и, између осталог, помоћу активности унапређења и обуке, омогуће да се постигне уравнотежено учешће у дужностима одлучивања;
- (b) да периодично процјењују поменуте резултате и да их објављују;

4. ПОЗИВА КОМИСИЈУ:

- (a) да појача напоре на информисању и подизању нивоа свијести и напоре на промовисању истраживања, те уведе пилот шеме како би имплементирала балансирано учешће мушкараца и жена у одлучивању;
- (b) да узме у обзир ову резолуцију у свом четвртном акционом програму о једнаким могућностима за мушкарце и жене;
 - да састави, водећи рачуна о четвртном акционом програму, нацрт препорука које предаје Савјету, које имају за циљ да промовишу уравнотежено учешће мушкараца и жена у одлучивању;
- (c) да обезбиједи да државе чланице буду редовно информисане о напретку постигнутом у овој области;

5. ПОЗИВА приватни и јавни сектор да ојачају напоре да обезбиједи уравнотежено учешће мушкараца и жена у тијелима одлучивања;

6. ПОЗИВА СЕ на одржану дискусију и предузете иницијативе у Савјету из прошлости о темама на које се односи ова резолуција;

7. ПРЕУЗИМА НА СЕБЕ да спроводи редовне дискусије о темама обухваћеним овом резолуцијом.

(1) СЛ бр. Ц 142, 31. 5. 1991, стр. 1.

РЕЗОЛУЦИЈА САВЈЕТА ОД 4. ДЕЦЕМБРА
1997. ГОДИНЕ, КОЈА СЕ ОДНОСИ НА
ИЗВЈЕШТАЈ О СТАЊУ ЗДРАВЉА ЖЕНА У
ЕВРОПСКОЈ ЗАЈЕДНИЦИ

САВЈЕТ ЕВРОПСКЕ УНИЈЕ

ПОЗИВАЈУЋИ СЕ НА Извјештај Комисије од 19. јула 1995. године о стању здравља у Европској заједници и закључцима Савјета од 30. новембра 1995. (1);

ПОДСЈЕЋАЈУЋИ да је, у горе поменутих закључцима, Савјет сматрао да припрема извјештаја који садрже свеобухватне и прецизне информације о стању здравља, детерминантама здравља и активностима повезаним са здрављем у цијелој Заједници, представља начин на који се може помоћи побољшању знања и разумијевања јавности о важнијим здравственим проблемима у Заједници и акцијама и програмима који се предузимају на нивоу Заједнице и држава чланица;

ПОДСЈЕЋАЈУЋИ, такође, да се у поменутих закључцима Савјет сагласио да даље размотри циљ и формат будућих извјештаја, извора података који ће се бити коришћени, учесталости њиховог објављивања и како се могу користити као основа за одређивање приоритета за акције Заједнице;

ПОЗДРАВЉА Извјештај Комисије од 22. маја 1997. године о стању здравља жена у Европској заједници;

УОЧАВА да овај извјештај наглашава недостатак поузданих, ажурираних и компарабилних података, као и недостатак родно раздвојених података; УОЧАВА да овај извјештај показује значајно повећање просјечног животног вијека жена од 1970. године и задржавање разлика између просјечног животног вијека жена у различитим државама чланицама и између просјечног животног вијека мушкараца и животног вијека жена; УОЧАВА, такође, да овај извјештај наглашава полне и репродуктивне

здравствене проблеме, повећање учесталости појављивања рака дојке и плућа, проблем насиља над женама са негативним посљедицама на физичко и психичко здравље, висок број покушаја самоубиства, различите аспекте поремећаја у исхрани и обим хроничних обољења, која су посљедица повећања просјечног животног вијека жена;

СМАТРА да би специфичне проблеме повезане са здрављем жена требало узети у обзир када се буде разматрао нови оквир за акције на пољу јавног здравља;

СМАТРА ДА БИ, за потребе састављања будућих извјештаја,

- циљ извјештаја требало да буде пружање информација о здравственим трендовима и детерминантама које се могу користити у планирању, између осталог, мјера које треба предузети на нивоу Заједнице, као и за процјену оних које се већ спроводе,
- теме требало бирати у складу са њиховим значајем за будуће мјере Заједнице на пољу здравља,
- ови извјештаји требало да узму у обзир социо-економске факторе који утичу на здравље, да дубље анализирају, на датим пољима, податке и разлике између држава чланица и њихове узроке, и, гдје је то прикладно, формулишу оперативне закључке за акцију на нивоу Заједнице;

ИСТИЧЕ да би државе чланице требало да унапријед консултују и надлежне власти/тијела држава чланица, које су у вези са припремом ових извјештаја, укључујући и валидацију података;

НАГЛАШАВА да акције које би требало имплементирати у оквиру програма акције Заједнице о праћењу здравља унутар оквира за акцију на пољу јавног здравља (од 1997. до 2001.) (2) имају за циљ, између осталог, успостављање индикатора Заједнице развијањем одговарајућих метода за прикупљање здравствених података који ће постајати све компарабилнији, као и подршку за анализе и извјештаје о стању здравља, трендовима и детерминантама;

СМАТРА да овај рад, који се спроводи у блиској сарадњи са државама чланицама, представља суштински допринос побољшању квалитета и упоредивости података да би се повећала поузданост извјештаја;

СМАТРА да ће овај рад такође допринијети дефинисању одговарајуће методологије за припрему будућих извјештаја и побољшање њиховог квалитета и вриједности;

ПОЗИВА државе чланице да наставе са раздвајањем здравствених података по роду, узимајући у обзир социо-економске факторе, и да прикупљају више података који се тичу здравствених проблема специфичних за

жене, посвећујући посебну пажњу побољшању квалитета живота жена, имајући у виду, између осталог, продужење просјечног животног вијека жена;

ПОЗИВА Комисију да:

- узме у обзир овај извјештај приликом имплементације програма који су у току и приликом припреме будућих акција, укључујући и одређивање приоритета за акцију Заједнице,
- да посебну важност побољшању квалитета и упоредивости здравствених података и њиховом раздвајању по роду у оквиру програма акције Заједнице о праћењу здравља,
- за припрему будућих извјештаја консултује државе чланице на одговарајући начин, поготово у Комитету за програм праћења здравља, да би се утврдио циљ и формат будућих извјештаја, учесталост њиховог објављивања, извори података које би требало користити, методе које би требало примјењивати и извршио одабир координатора.

(1) СЛ Ц 350, 30. 12. 1995., стр. 1.

(2) Одлука бр. 1400/97/ЕЦ Европског парламента и Савјета од 30. јуна 1997. (СЛ Л 193, 22. 7. 1997., стр. 1).

РЕЗОЛУЦИЈА САВЈЕТА
ОД 20. МАЈА 1999.
О ЖЕНАМА И НАУЦИ

САВЈЕТ ЕВРОПСКЕ УНИЈЕ

С обзиром да је:

- (1) промовисање једнакости између мушкараца и жена постављено члановима 2. и 3. Уговора о оснивању Европске заједнице, као један од циљева Заједнице;
- (2) Савјет потврдио овај принцип у контексту различитих политика Заједнице, а поготово у својој Препоруци од 2. децембра 1996. године о уравнотеженом учешћу жена и мушкараца у процесу одлучивања (1);
- (3) Европски парламент у својој Резолуцији од 9. марта 1999. године о интеграцији једнаких могућности у политике Заједнице поновио важност коју придаје том питању;
- (4) политика Заједнице о једнаким могућностима узета у обзир у Петом оквирном програму за RTD (истраживање и технолошки развој) (од 1998. до 2002.) усвојеном Одлуком бр. 182/1999/ЕЦ Европског парламента и Савјета (2);
- (5) Комисија презентовала 19. фебруара 1999. године Саопштење о теми „Жене и наука: мобилисање жена ради обogaћивања европског истраживања“, у коме предлаже низ мјера које би требало предузети да би се стимулисала дискусија и размјена искустава на овом пољу међу државама чланицама и развио кохерентан приступ промовисању жена у истраживањима које финансира Заједница;
- (6) Политику једнаких могућности такође спровела Комисија у погледу свог особља путем трећег акционог плана за једнаке могућности у Комисији (од 1997. до 2000.), који се примјењује на научно особље Заједничког истраживачког центра (JRC);
- (7) Одбор за научно и техничко истраживање (CREST) консултован и

дао је своје мишљење о том питању;

ПОЗДРАВЉА Саопштење Комисије и иницијативе у њему, постављене за промовисање укључености жена у RTD,

УОЧАВА да:

- (a) питање недовољне заступљености жена на пољу научног и техничког истраживања представља заједничку бригу свих држава чланица и Заједнице и да га треба рјешавати, примјеђујући да проблем недовољне заступљености жена није ограничен само на истраживачки сектор;
- (b) овај проблем се може најбоље рјешавати путем дјелотворне и трајне акције на свим нивоима: регионалном, националном и нивоу Заједнице. У том контексту, такође треба узети у обзир социјалне и економске факторе, као и кључну улогу образовања и обуке у промовисању дјелотворног учешћа жена;
- (c) интегрисање родног аспекта у истраживачку политику није ограничено на промовисање жена као истраживача, већ такође треба да обезбиди да истраживање задовољава потребе свих грађана и доприноси разумијевању родно-релевантних питања;
- (d) два циља најављена у Саопштењу Комисије, тј. да се стимулише дискусија и размијене искуства на овом пољу између држава чланица и промовише укљученост жена у истраживање Заједнице, на основу кохерентног приступа који треба поштовати у имплементацији Петог оквирног програма, су најпримјеренија за акције на нивоу Заједнице;
- (e) постављање конкретног циља у погледу учешћа жена на панелима, консултативним одборима и програмима стипендија за научни рад је валидан циљ; примјеђује да је Комисија поставила циљ од 40% у погледу учешћа у Петом оквирном програму, уз задовољавање општих критеријума Петог оквирног програма, укључујући научну и технолошку извршеност;
- (f) свеобухватнији индикатори и статистички подаци о учешћу жена у научном истраживању, који се могу укључити, између осталог, у европски извјештај о S&T (наука и технологија) индикаторима, олакшаће развој одговарајућих политика на националним и нивоу Заједнице;

ПОЗИВА ДРЖАВЕ ЧЛанице да:

- (a) учине доступним постојеће информације о родном балансу особља истраживања и развоја и да успоставе методе и процедуре за прикупљање и генерисање одговарајућих података и индикатора на средњи рок (поготово података који показују вертикалну и

хоризонталну расподелу жена у систему научног истраживања на нивоима владе, високог образовања и, колико је то могуће, приватног сектора) да се измјери учешће жена у развоју науке и технологије у Европи;

- (b) се активно укључе у дијалог који је предложила Комисија у свом саопштењу размјеном ставова о политикама које се спроводе на националном нивоу да би се могла анализирати ситуација и направити заједничка процјена тренутних политика, узимајући у обзир репере и најбоље праксе држава чланица. Истраживачки институти, организације високог образовања и приватна предузећа треба да буду укључени у овај процес;
- (c) теже остварењу циља родне једнакости у науци одговарајућим средствима, укључујући и путем других националних политика (нпр. национални акциони планови запошљавања, гдје је то релевантно);

ПОЗИВА КОМИСИЈУ да:

- (a) (a)генерише, на основу доприноса држава чланица, упоредне податке и европске индикаторе, као основу за процјену ситуације жена у RTD на нивоу Заједнице;
- (b) (b)настави своје напоре да охрабри повећано учешће жена путем Петог оквирног програма, у складу са свим принципима и критеријумима имплементације;
- (c) (c)предложи, у свјетлу горе поменутог дијалога са државама чланицама, смјернице за даљње иницијативе на промовисању жена у RTD;
- (d) (d)припреми посебан извјештај Европском парламенту и Савјету о напретку у имплементацији мјера предложених у њеном саопштењу, најкасније након двије године, са циљем, између осталог, доприношења припремама будућих политика и програма истраживања Заједнице.

(1) СЛ Л 319, 10.12.1996, стр. 11.

(2) СЛ Л 26, 1.2.1999, стр. 1.

РЕЗОЛУЦИЈА САВЈЕТА И МИНИСТАРА
РАДА И СОЦИЈАЛНЕ ПОЛИТИКЕ, САСТАНАК
СА САВЈЕТОМ ОД 29. ЈУНА 2000.
О УРАВНОТЕЖЕНОМ УЧЕШЋУ ЖЕНА И
МУШКАРАЦА У ПОРОДИЧНОМ И РАДНОМ
ЖИВОТУ

САВЈЕТ ЕВРОПСКЕ УНИЈЕ И МИНИСТРИ РАДА И СОЦИЈАЛНЕ ПОЛИТИКЕ,
НА САСТАНКУ СА САВЈЕТОМ

С обзиром да:

(1) Амстердамски уговор предвиђа да је задатак Заједнице промовисање једнакости између мушкараца и жена и у том смислу предвиђа нове могућности за акцију у Заједници, поготово члановима 2., 3., 137. и 141. Уговора о оснивању Европске заједнице.

(2) Принцип једнакости између мушкараца и жена предвиђа да је од суштинске важности уклањање неједнакости са којом се суочавају жене у погледу услова за приступ и учествовање на тржишту рада и неједнакости са којом се суочавају мушкарци у погледу учествовања у породичном животу, што потиче од друштвених пракси које још увијек подразумијевају да су жене углавном одговорне за неплаћени рад, који се односи на вођење бриге о породици, а да су мушкарци углавном одговорни за плаћени рад, који потиче од неке економске активности.

(3) Принцип једнакости између мушкараца и жена у погледу запослења и рада подразумијева подједнако дијељење обавеза између запослених очева и мајки, поготово ван радног времена, да брину о дјечи и другим издржаваним лицима.

(4) Уравнотежено учешће жена и мушкараца и на тржишту рада и у породичном животу, што представља предност и за мушкарце и за жене, чини суштински аспект развоја друштва, а права мајчинства, очинства и права дјече су врхунске друштвене вриједности, које треба да штити друштво, државе чланице и Европска заједница.

(5) И мушкарци и жене, без дискриминације на основу пола, имају право да ускладе породични и радни живот.

(6) Постоји значајан *acquis communautaire*, као и друге релевантне иницијативе у контексту Европске уније, које треба узети у обзир на пољу усклађивања породичног и радног живота.

(7) Одлука Савјета 2000/228/ЕЦ од 13. марта 2000. године о Смјерницама за политике запошљавања држава чланица за годину 2000.(1) предвиђа оснаживање политика једнаких могућности за мушкарце и жене, посвећујући посебну пажњу потреби увођења мјера за усклађивање радног и породичног живота. Ова Одлука истиче важност политика, и за мушкарце и за жене, које предвиђају прекиде у каријери, родитељско одсуство и рад на дио радног времена, као и флексибилне радне услове који иду у прилог и послодавцима и запосленима, одржавајући неопходну равнотежу између флексибилности и сигурности.

(8) Лисабонски Европски савјет од 23. и 24. марта 2000. године препознао је важност унапређења свих аспеката једнаких могућности, укључујући и смањење сегрегације занимања, и олакшавања усклађивања радног и породичног живота, а с обзиром на то да би један од укупних циљева политика активног запошљавања требало да буде повећање броја жена у радном односу на више од 60% до 2010. године.

(9) Постоји читав низ међународних инструмената и споразума који се односе на усклађивање радног и породичног живота, посебно у контексту Уједињених нација, Савјета Европе и Међународне организације рада. И имајући на уму да:

(10 У свјетлу члана 141.(3) Уговора о оснивању Европске заједнице, важно је заштитити запослене и мушкарце и жене у уживању права која се односе на очинство, материнство или на усклађивање радног и породичног живота.

(11) Почетак двадесет и првог вијека је симболични тренутак за обликовање новог друштвеног уговора о роду, у коме ће де факто једнакост мушкараца и жена у јавним и приватним доменима бити друштвено прихватљива као услов за демократију, предуслов за грађанство и гаранција аутономије и слободе појединца и одразиће се на све политике Европске уније,

1. ИЗЈАВЉУЈУ ДА:

(а) циљ уравнотеженог учешћа мушкараца и жена у породичном и радном животу, заједно са циљем уравнотеженог учешћа мушкараца и жена у процесу одлучивања, чине два посебно важна услова за једнакост између мушкараца и жена;

(б) постоји потреба за глобалним и интегрисаним приступом усклађивања породичног и радног живота као права и за мушкарце и за жене, средства

личног испуњења у јавном, друштвеном, породичном и приватном животу, врхунске друштвене вриједности, као одговорности друштва, држава чланица и Европске заједнице;

(с) неопходно је учинити напор и промовисати специфичне мјере, као и одговарајуће пратеће и мјере процјене, поготово помоћу одговарајућих индикатора, да се постигну промјене у структурама и ставовима које су суштинске за уравнотежено учешће мушкараца и жена у породици и на послу;

(д) неопходно је промовисати мјере за побољшање квалитета живота за све, у поштовању и активној солидарности између мушкараца и жена vis-a-vis и будућих и старијих генерација.

2. ОХРАБРУЈУ државе чланице да:

(а) потврде и оснаже у програмима својих Влада промовисање уравнотеженог учешћа мушкараца и жена у породичном и радном животу као један од основних услова за де факто једнакост, назначавajući конкретне мјере које треба усвојити, и хоризонталне и специфичне;

(б) развију глобалне и интегрисане стратегије, које имају за циљ да доведу до уравнотеженог учешћа мушкараца и жена у породичном и радном животу, разматарајући доље побројане мјере, не доводећи у питање најбоље праксе које се примјењују у различитим државама чланицама:

(I) се испитивањем подручја примјене одговарајућих правних система гарантује запосленим мушкарцима појединачно и непреносиво право на породично одсуство, након рођења или усвајања дјетета, уз задржавање права која се односе на рад, да се користи у исто вријеме када и мајке добијају породично одсуство, без обзира на дужину трајања породичног одсуства које користи мајка или отац;

(II) се испитивањем подручја примјене одговарајућих правних система гарантују запосленим мушкарцима права која могу пружити већу подршку породичном животу, са циљем јачања једнакости

(III) јачањем мјера за охрабривање уравнотежене подјеле између запослених мушкараца и жена бриге о дјечи, старијима, хендикепираним или другим издржаваним лицима;

(IV) се јачањем мјера охрабри развој служби подршке за породице и постављањем критеријума

за преиспитивање резултата што се тиче напретка структура за бригу о дјечи;

- (V) одобре, кад је погодно, специфичне заштите породицама са једним родитељем;
- (VI) преиспитају могућности усклађивања школског и радног времена;
- (VII) преиспитају могућности развијања школских програма који подржавају свијест о потребама повезаним са усклађивањем радног и породичног живота, као предуслова једнакости мушкараца и жена;
- (VIII) редовно прикупљају и објављују извјештаје који садрже бројчане податке о учешћу жена и мушкараца на тржишту рада и мушкараца и жена у породичном животу, као и о коришћењу жена и мушкараца породичног или родитељског одсуства, и њиховом утицају на ситуацију мушкараца и жена на тржишту рада, да би се добио прецизан увид у фактичко стање и промовисала свијест у јавности о овом питању;
- (IX) обезбјеђују подршку за научно истраживање о овом питању да би се омогућило развој нових идеја и концепата;
- (X) развијају подстицајне мјере и мјере подршке за невладине организације које су активно посвећене циљу постављеном у овој резолуцији;
- (XI) осмишљавају, покрећу и промовишу информативне и кампање подизања свијести у редовним интервалима, осмишљеним да развију прогресивније ставове и што се тиче опште јавности и специфичних циљних група;
- (XII) охрабрују предузећа, поготово мала и средња, да уведу и прошире праксе менаџмента, које узимају у обзир породични живот њихових запослених.

3. ПОЗИВАЈУ институције и тијела Економске заједнице:

- (a) да имплементирају мјере, у својству послодаваца и на основу прегледа, које промовишу уравнотежено запошљавање и напредовање у каријери мушкараца и жена да би се спријечила хоризонтална и вертикална сегрегација тржишта рада;
- (b) да периодично процјењују њихове резултате и да их објављују.

4. ПОЗИВАЈУ Комисију:

- (a) поготово у оквиру програма иницијативе Заједнице, да интензивира своје напоре на повећању нивоа информисаности и свијести и на промовисању истраживања, те да уведу пилот шеме за имплементацију уравнотеженог учешћа мушкараца и жена у породичном и радном животу;
- (b) да узму у обзир ову резолуцију у свом Петом акционом програму за једнаке могућности за мушкарце и жене, поготово стављањем нагласка на једнакост породичних одговорности мушкараца и жена

у контексту својих стратешких циљева и давањем довољно пажње мјерама за промовисање уравнотеженог учешћа мушкараца и жена у радном и породичном животу;

- (c) да предлажу, у свјетлу нових захтјева, постављених члановима 2., 3., 137.(1) и 14.1(3) Уговора о оснивању Европске заједнице и узимајући у обзир горе поменути Пети акциони програм, нове облике уравнотеженог учешћа жена и мушкараца и у породичном и у радном животу;
- (d) да раде на развијању дијалога између социјалних партнера на европском нивоу, уз поштовање њихове аутономије, са циљем промовисања једнакости између мушкараца и жена усклађивањем породичног и радног живота;
- (e) да обезбиједи да државе чланице буду стално обавјештаване о напретку учињеном у вези са овим питањем.

5. ПОЗИВАЈУ послодавце из приватног и јавног сектора, раднике и социјалне partnere на националном и европском нивоу:

- (a) да интензивирају своје напоре да обезбиједи уравнотежено учешће мушкараца и жена у породичном и радном животу, поготово путем организације радног времена и укидањем услова који доводе до разлика у платама између мушкараца и жена;
- (b) да поготово социјални партнери уложе напоре да изнађу рјешења која охрабрују уравнотежено учешће мушкараца и жена у радном животу.

6. ПРЕУЗИМАЈУ да спроводе редовне дискусије о темама које покрива ова резолуција у паралелном оквиру са темом уравнотеженог учешћа мушкараца и жена у процесу одлучивања.

(1) СЛ Л 72, 21.3.2000, стр. 15.

ЗАПИСНИК ОД 02/03/2000.

ПРИВРЕМЕНО ИЗДАЊЕ

ЖЕНЕ У ОДЛУЧИВАЊУ

Б5-0180/2000

РЕЗОЛУЦИЈА ЕВРОПСКОГ ПАРЛАМЕНТА О
ЖЕНАМА У ОДЛУЧИВАЊУ

ЕВРОПСКИ ПАРЛАМЕНТ

- имајући у виду чланове 2., 3.(2), 13., 137.(1) пета алинеја, и 141. Уговора о ЕЗ,
 - имајући у виду Међународни дан жена, који ће бити прослављен 8. марта 2000. године,
 - подсећајући да је прослава Међународног дана жена сваког 8. марта иницирана у Копенхагену 1910. године,
 - имајући у виду своје резолуције засноване на извјештајима Комитета о правима жена и Комитета о правима жена и једнаким могућностима од 1984. године, а поготово његову резолуцију од 11. фебруара 1994(1) о женама у тијелима одлучивања, која садржи приједлоге за акциони програм,
 - имајући у виду Бечку конференцију о људским правима из 1993. године и Платформу за акцију након Четврте свјетске конференције о женама у Пекингу од 15. септембра 1995. године,
 - имајући у виду седму значајну област са те Конференције, у којој су владе обећале да ће обезбиједити једнак приступ и потпуно учешће жена у структурама моћи и одлучивања,
 - имајући у виду резолуцију Савјета од 27. марта 1995. године и препоруку Савјета 96/694 од 2. децембра 1996. године о уравнотеженом учешћу жена и мушкараца у процесу одлучивања,
 - имајући у виду Министарску декларацију од 17. априла 1999. године у Паризу о женама и мушкарцима у моћи,
- А. будући да је Комисија обавезна да поднесе извјештај о уравнотеженом учешћу мушкараца и жена у процесу одлучивања, у складу са захтјевом у горе поменутој препоруци Савјета,

Б. будући да побољшање родне равнотеже у тијелима одлучивања и у јавном и у приватном сектору широм Европске уније мора превазићи и закашњело признавање женског права гласа и укоријењене ставове и понашања у друштву као цјелини, што захтијева подизање нивоа свијести, пружање обуке за жене које аспирирају ка позицијама одговорности и олакшавање њиховог приступа таквим позицијама,

Ц. будући да јавне и приватне институције треба да поставе циљеве за исправљање евентуалне родне неравнотеже; и будући да разуман циљ треба бити постављен на 40% учешћа, чиме се учинак може поредити на годишњој основи, као што је тренутно случај са упутствима у вези са запошљавањем,

Д. дубоко жалећи што неједнакост, родна дискриминација и недовољна заступљеност жена још опстају у политици и јавним и приватним институцијама у Европи и широм свијета, упркос великом броју политичких изјава и препорука, програма и пројеката и специфичног законодавства, уведеног и на европском и националном нивоу,

Е. примјећујући да се веће учешће жена у политичком животу често објашњава системима пропорционалне заступљености, који се примјењују у овим земљама,

Ф. будући да је Амстердамски уговор направио значајан напредак у препознавању позитивне акције као легитимног начина за елиминисање неједнакости између жена и мушкараца на радном мјесту,

Г. примјећујући да жене и даље имају мање зараде него мушкарци за посао једнаке вриједности, упркос чињеници да је директива која уводи принцип једнаких зарада усвојена прије више од 25 година, да се чешће него мушкарци налазе на пословима које карактерише нередован статус и мања сигурност, те да преузимају већи дио породичне одговорности, док у професионалном животу функција одлучивања углавном остаје у рукама мушкараца,

Х. поздрављајући растући број жена посланика у Европском парламенту, које чине отприлике 30% посланика изабраних у јулу 1999. године, у односу на 27% на изборима 1994. године; поздрављајући, такође, чињеницу да је по други пут од првих непосредних избора 1979. године Европски парламент изабрао жену за свог предсједника;

И. примјећујући да су жене још увијек недовољно заступљене у тијелима одлучивања на свим нивоима и у свим институцијама ЕУ, на примјер у Европском парламенту, гдје жене представљају само 20% свих администратора, 22% директора, 15% начелника одјељења и уопште нису заступљене на нивоу генералног директора,

Ј. примјећујући да, иако постоји велики број статистичких података што

се тиче мапирања, још постоје значајне празнине, поготово у погледу улога жена у економском одлучивању,

К. будући да је недовољна заступљеност жена, које чине више од половине популације, која још истрајава у политичким, економским и социјалним сферама, неприхватљива у демократији,

Л. дубоко жалећи што су жене највеће жртве кршења људских права, као што су силовање, сексуално злостављање, насиље у породици, трговина људима, итд., недовољно заступљене у судским и законодавним тијелима која пресуђују о поменутим кривичним дјелима и одлучују о законским одредбама, што за последицу има давање малог или никаквог приоритета оваквим кривичним дјелима и често доводи до негоњења починилаца, чак и оних који су познати,

М. дубоко жалећи што гласови жена, које спадају у највеће жртве оружаног сукоба, нису присутни у кључним одлукама о напорима за очување мира и израдама програма постконфликтне реконструкције,

Н. увјерени да имати жене на позицијама одлучивања под истим условима са мушкарцима представља неопходан услов, не само за успјешно укидање неједнакости, родне дискриминације и насиља над женама, већ да иде у корист функционисања читавог друштва,

1. Понавља своју горе поменуту резолуцију од 11. фебруара 1994. године;

2. Захтијева од Комисије да поднесе прије краја године извјештај о заиста предузетим акцијама и њиховим резултатима, израженим статистички гдје је то примјерено, имајући у виду да је прошло шест година од усвајања горе поменуте резолуције;

3. Уочава да употреба квота као прелазне мјере помаже да се изједначи укљученост мушкараца и жена у политички живот и тражи обезбјеђивање политичке обуке и информација за жене кандидаткиње од стране партија, тако да могу ући у политички живот са потпуним самопоуздањем;

4. Налаже државама чланицама да активно покушавају да достигну уравнотеженије учешће жена и мушкараца у свим институцијама ЕУ;

5. Поздравља намјеру Комисије да да приједлог за Пети акциони програм једнаких могућности;

6. Подсјећа да је интегрисање родног аспекта дугорочна трансформативна стратегија, која укључује широко поновно образовање о изради и спровођењу политика и да је треба користити као допуну мјерама позитивне акције;

7. Уочава намјеру Комисије да промовише учешће жена у својим комитетима и радним групама и преузиме обавезе да повећа број жена у одлучивању унутар своје администрације;

8. Позива Комисију да постави као приоритет побољшање статистичке базе података да би се успоставио и одржавао комплетан сет редовно ажурираних статистичких података о женама у одлучивању широм ЕУ;
9. Закључује да су и жене и мушкарци неопходни у процесу одлучивања, а посебне карактеристике оба пола су комплементарне, што може само да води успјешнојем менаџменту;
10. Позива државе чланице да промовишу обуку за руководиоце и лидере, мушкарце као и жене, да би се промовисали недискриминаторни радни односи;
11. Позива државе чланице да уведу програме развоја капацитета владиних агенција ради побољшања напредовања у каријери за жене;
12. Позива социјалне партнере да промовишу уравнотежено учешће жена и мушкараца на позицијама одговорности и одлучивања и, да би се то постигло, да предузму неопходне кораке на запошљавању и стручној обуци својих представника у разним тијелима укљученим у социјални дијалог;
13. Позива Комисију да користи постојеће одредбе Уговора да охрабри владе да развију и имплементирају политике и програме за успостављање родне равнотеже у тијелима одлучивања и у тијелима и делегацијама укљученим у процес проширења;
14. Позива државе чланице да повећају број жена које учествују у активностима очувања мира, склапања мира и спречавања конфликта у којима сарађују државе чланице; налаже свом надлежном комитету да посвети посебну пажњу улози жена на овим пољима и да да препоруке о интегрисању рода у све аспекте рјешавања сукоба;
15. Очекује да ће позиција дефинисана од стране Европске уније и НВО-а одиграти важну улогу на предстојећој конференцији УН о наставку Платформе за акцију „Пекинг плус пет“ у Њујорку наредног јуна, и да ће се то одлучно имплементирати од стране влада да би испуниле своје обавезе предузимањем конкретних мјера;
16. Налаже свом предсједнику да прослиједи ову резолуцију Савјету, Комисији, осталим институцијама и тијелима ЕУ, владама и парламентима држава чланица.

(1) СЛ Ц 61, 28.2.1994., стр. 248.

IZVJEŠĆE KOJE JE POVJERENSTVO PODNIJELO
VIJEĆU
UKLJUČIVANJE JEDNAKIH
MOGUĆNOSTI ŽENA I MUŠKARACA U SVE POLI-
TIKE I AKCIJE EUROPSKE ZAJEDNICE

JEDNAKOST ŽENA I MUŠKARACA COM (1996)6 final du 12/02/1996
Poluslužbeni tekst informativnoga karaktera- ulomak iz starih sustava

UVOD

NASLIJEĐA I PERSPEKTIVE DJELOVANJE EUROPSKE ZAJEDNICE U OB-
LASTI JEDNAKIH MOGUĆNOSTI

UPOSLENJE I TRŽIŠTE RADA

ŽENE RUKOVODITELJICE I SUPRUGE SURADNICE U MALIM I SREDNJIM
PODUZEĆIMA

OBRAZOVANJE I OBUKA

PRAVA POJEDINCA

VANJSKI ODNOSI

INFORMIRANJE I SENZIBILIZACIJA

KADROVSKA POLITIKA POVJERENSTVA

KORIŠTENJE STRUKTURNIH FONDOVA I JEDNAKIH MOGUĆNOSTI

ZAKLJUČAK

I. UVOD

1. IZAZOV

Jednakost između žena i muškaraca od sada je nepobitno priznata kao temeljno načelo demokracije i poštivanja čovjeka. Međutim, njeno prenošenje u pravo i u činjenično stanje predstavlja veliki izazov za društva čija je duga povijest

obilježena nejednakošću u ovoj oblasti: nejednakost se žena i muškaraca i dalje manifestira u industrijaliziranim zemljama, kao i u zemljama u razvitku. Izazov se sadržan u izgradnji novog partnerstva između žena i muškaraca kako bi se osiguralo puno sudjelovanje i jednih i drugih u svim oblastima, na ravnopravnom osnovu, kao i uravnotežena raspodjela dobiti od napretka između dva spola. Takva promjena ne zahtijeva samo unapređenje zakonodavstva već i pravu kulturnu preobrazbu, kako u individualnom ponašanju, tako i u kolektivnim stavovima i praksi, a isto tako i odlučnu političku akciju, koja se temelji na najširem mobiliziranju.

Izgradnja toga novoga partnerstva između žena i muškaraca predstavlja izazov za Europsku uniju, imajući u vidu povijesnu i kulturnu različitost država članica, i koristeći se njome u razradi europskog pristupa jednakosti, koji će istodobno biti pluralistički i humanistički i predstavljati oslonac za akcije u okviru Zajednice i u ostatku svijeta.

Angažiranje Zajednice na ovome planu je logičan nastavak aktivne uloge koju je Unija odigrala na nedavnoj konferenciji Ujedinjenih naroda, održanoj u Pekingu, posebice prigodom sačinjavanja finalne deklaracije i platforme za akciju.

Sa toga je gledišta bitno promovirati jednakost žena i muškaraca u okviru svih akcija i politika, i to na svim razinama. To je načelo „mainstreaminga“, koje je Zajednica usvojila i čija je važnost istaknuta na Pekinškoj konferenciji. Radi se o tome da se naponi na promoviranju jednakosti ne ograniče na primjenu posebnih mjera u korist žena, već da se s ciljem jednakosti eksplicitno pokrenu sveopće akcije i politike, tako što će se u njihovim koncepcijama jasno i vidljivo obratiti pozornost na situaciju u kojoj se nalaze žene i muškarci („gender perspective“). To podrazumijeva sustavno ispitivanje akcija i politika i uzimanje u obzir mogućih učinaka njihovoga definiranja i provedbe: tako razvojne politike, organiziranje rada, transport, određivanje radnog vremena škola itd. mogu imati bitno različite utjecaje na situaciju žena, odnosno muškaraca, koji se moraju imati u vidu kako bismo dali veći doprinos jednakosti između žena i muškaraca.

Sudjelovanje žena i muškaraca na ravnopravnome osnovu je temeljni element trajnoga razvitka i pokazatelj stupnja političke zrelosti društva: ako demokracija poziva na emancipiranje žena, to emancipiranje je istodobno garant demokracije. Odgovor na taj izazov mogao bi postati dijelom europskog projekta za XXI stoljeće. Odlučnim angažiranjem da sve njene politike i akcije uzmu u obzir prioritete i potrebe muškaraca i žena, Europska će unija pokazati svoju privrženost demokraciji i pozornost usmjerenu na ono što zaokuplja građane. Pored toga, time bi europska društva dala progresivan odgovor na demografske i obiteljske mutacije sa kojima se suočavaju i koje,

u kontekstu starenja populacije, ukazuju na odlučujuću ekonomsku prednost ženske aktivnosti, koju treba valorizirati u perspektivi optimalnog korištenja ljudskih resursa.

2. NASLIJEĐA

Europska unija je od svog nastanka priznavala načelo jednakosti plaća za žene i muškrace. Ona je na tome temelju sačinila koherentan skup pravnih odredaba, sa ciljem osiguranja jednakosti prava u oblasti uposlenja, stručnog usavršavanja i, velikom dijelu, socijalne skrbi. Kako bi promovirala činjeničnu jednakost, Europska unija je od 80-tih godina provodila posebne pozitivne programe akcije sa ograničenim proračunskim sredstvima, ali sa značajnim učincima treninga. Ovi su programi podržali pozitivne akcije i pilot projekte kojima se proširilo polje akcije Europske zajednice na usklađivanju obiteljskoga i profesionalnoga života i mjestu žena u donošenju odluka, njihovom sudjelovanju u ekonomskome životu i uposlenju. Tako je Europska zajednica godinama poticala stvaranje kompleksne cjeline mreža sa akterima jednakih mogućnosti, koji su uključeni u europsku dinamiku, ali su i nositelji kulturne različitosti država članica. Ona je tako ohrabivala napore organizacija koje promoviraju jednake mogućnosti. Time je pridonijela identificiranju dobre prakse i potakla, i pored suprotstavljanja konkurentnih promotora žena, razradu mogućih orijentacija ka udruženim akcijama u korist jednakih mogućnosti. Europska je unija, također, nastavila sa jačanjem žena i eliminiranjem dispariteta između žena i muškaraca kroz svoj dijalog sa trećim zemljama, s ciljem korekcije nejednakosti između žena i muškaraca, posebice putem politike suradnje za razvitak, promocije i zaštite ljudskih prava. „Mainstreaming“ o pitanjima roda je, u stvari, već dio politike suradnje za razvitak, koju EU provodi već nekoliko godina.

Zahvaljujući komunitarnom pravu, iskustvu i legitimitetu koje je dobila kroz potporu programima i mrežama, Zajednica je mogla na međunarodnoj sceni aktivno pridonijeti jačanju uloge žene i promoviranju jednakih mogućnosti. Ona je imala odlučnu ulogu u napretku koji su omogućile konferencije ONU u Beču, Kairu, Kopenhagenu, i nedavno u Pekingu. Dinamika mobilizacije, koju je potakla posljednja konferencija, konkretizirala se kroz obveze preuzete u plaforni i poziva na nastavak komunitarne akcije.

Povjerenstvo, također, već dugi niz godina vodi politiku jednakih mogućnosti prema svome osoblju. Akcija Europske unije za jednakost između muškaraca i žena je, u cjelini uzevši, i značajna i skromna. Značajna je kada uzmemo u obzir sužen pravni temelj koji daje specifičnu kompetenciju samo u slučaju jednakosti plaća (članak 119. Ugovora) i obvezu da se u najvećem broju slučajeva dobije jednoglasna potpora zemalja članica za prijedloge koji ne pri-

padaju isključivo ovoj domeni. Ova je akcija značajna i glede dobijenih rezultata unatoč malim financijskim sredstvima koja su posebno namijenjena za promoviranje jednakih mogućnosti. Akcija je skromnog opsega kada znamo o kakvom se izazovu radi i kakva su očekivanja, kao i glede sredstava koja su se mogla odavno pokrenuti da su jednake mogućnosti bile prihvaćene kao prioritetni transverzalni cilj komunitarne politike. Sigurno je da veliki broj komunitarnih akcija pridonosi, makar neizravno, emancipiranju žena, npr općim poticanjem monetarne stabilnosti, ekonomskog razvitka, porasta uposlenosti, slobodne cirkulacije itd. Međutim, pozitivni učinci ovih akcija na situaciju u kojoj se nalaze žene su često slabo prepoznatljivi, a ponekad i neizvjesni.

Na Europskim vijećima u Esenu, Kanu i Madridu istaknuto je da je promoviranje jednakih mogućnosti za žene i muškarce, zajedno sa borbom protiv neuposlenosti, prioritetna zadaća Zajednice i njezinih država članica. Zato treba nastaviti i odlučno pojačati akciju koja je do sada vođena. Povjerenstvo namjerava dati aktivni doprinos naporima koji se ulažu i u tom smislu mobilizirati sve komunitarne politike. Ono je predložilo novi program akcije za jednake mogućnosti (1999-2000), koji treba donijeti zakonodavni napredak, učinkoviti razvitak „mainstreaming“ načela, kako bi podržalo i pokrenulo posebne akcije koje se vode u korist jednakih mogućnosti. Povjerenstvo je pripremio ovaj program kroz proces širokih konzultacija, koje će biti nastavljene tijekom rada konzultativnog odbora za jednake mogućnosti za žene i muškarce, čiji su sastav i uloga prilagođeni tome cilju (Službeni list EZ br. 249. od 17.10.95.). Vijeće je nedavno usvojilo odluku koja se odnosi na izradbu ovoga programa, ali mu je dalo ograničena proračunska sredstva u odnosu na prijedlog Povjerenstva.

3. POKRETANJE SVIH KOMUNITARNIH POLITIKA

Akcija za jednakost zahtijeva ambiciozan pristup, koji podrazumijeva priznavanje ženskog i muškog identiteta i volju da se uspostavi jednakomjerna podjela odgovornosti između žena i muškaraca. Ona poziva na aktivno uključenje žena, ali i muškaraca, i valoriziranje njihovih odgovornosti sukladno tome. Promoviranje jednakosti ne treba miješati sa običnim statističnim paritetom. Jednake mogućnosti podrazumijevaju promoviranje trajnog razvitka uloge roditelja, obiteljske strukture, institucionalne prakse, organiziranja rada i vremena itd., pa se ne odnosi samo na žene, njihovo oslobađanje i samostalnost, već i na muškarce i cijelo društvo i može postati pokretač njegovog razvitka i zalag demokracije i pluralizma. To važi u Europi i industrijaliziranim zemljama, ali i u zemljama u razvitku.

Promocija jednakosti između žena i muškaraca ne poziva samo na provedbu pozitivnih mjera usmjerenih na žene (npr promoviranje njihovog pris-

tupa obrazovanju, obuci ili upošljavanju), već i na mjere čiji je cilj prilagodba društvene organizacije zahtjevima za bolju podjelu uloga žena i muškaraca (npr. izmjene organizacije rada kako bi se ženama i muškarcima pomoglo da usklade profesionalni i obiteljski život, ili razvitak višestrukih aktivnosti u lokalnom razvitku kako bi se dao što fleksibilniji odgovor na problem uposlenja, i žena i muškaraca, ili garantiranje prava očevima, kao i majkama, kako bi i jedni i drugi mogli obavljati svoje dužnosti i obveze, ili obnova socijalne skrbi kako bi se individualizacija prava uključila u kolektivnu solidarnost itd.). „Mainstreaming“ načelo, koje je Povjerenstvo usvojilo, usmjereno je na sustavno praćenje različitosti u uvjetima, situacijama i potrebama žena i muškaraca u okviru svih komunitarnih politika i akcija. Ne radi se samo o sve većem otvaranju komunitarnih fondova i programa prema ženama, već o istodobnom pokretanju pravnih instrumenata, financijskih sredstava i sposobnosti raščlambe i animacije Europske unije, kako bi se u svim oblastima izgrađivali skladni odnosi između žena i muškaraca. Glede toga, neophodno je i veoma bitno da se politika jednakosti žena i muškaraca temelji na solidnoj statističkoj raščlambi situacije žena i muškaraca u raznim oblastima života i društvenim promjenama.

Ovaj globalni i transverzalni pristup povlači napore za opću mobilizaciju snaga. Zato je u okviru Povjerenstva, pod nadležnošću njegovog predsjednika, određena skupina povjerenika koji su zaduženi da podstiču na razmišljanje o ovoj temi i da se postaraju da jednakost žena i muškaraca postane cilj svih komunitarnih akcija. Priprema i praćenje ovoga rada su povjerene jednoj interservisnoj skupini, koja je poduzela popisivanje inicijativa (planiranih ili u tijeku) kako bi se pronašle mogućnosti sinergije i suradnje. Ovo je izvješće proisteklo iz te raščlambe i sastoji se iz dva dijela:

- prvi dio opisuje naslijeđa i perspektive komunitarne akcije u šest oblasti: UPOSLENJE I TRŽIŠTE RADA, ŽENE RUKOVODITELJICE PODUZEĆIMA I SUPRUGE SURADNICE U MALIM I SREDNJIM PODUZEĆIMA, OBRAZOVANJE I OBUKA, PRAVA POJEDINCA, VANJSKI ODNOSI, INFORMIRANJE I SENZIBILIZACIJA, kao i KADROVSKA POLITIKA POVJERENSTVA;
- drugi dio opisuje ULOGU STRUKTURNIH FONDOVA, koji predstavljaju glavni financijski instrument Zajednice i koji pokrivaju nekoliko ovih oblasti.

Ova raščlamba ne prikazuje sve akcije kojima Unija može pridonijeti jednakim mogućnostima, ali daje opću sliku koja teži učvršćivanju jedinstva i komplementarnosti između različitih intervencija Europske unije i već pokazuje suradnju između angažiranih službi.

II NASLIJEĐA I PERSPEKTIVE KOMUNITARNE AKCIJE U OBLASTI JEDNAKIH MOGUĆNOSTI

1. UPOSLENJE I TRŽIŠTE RADA

Tržište je jedna od temeljnih oblasti za jednake mogućnosti: pristup uposlenju jedna je od najbitnijih komponenti emancipacije žena, a struktura poslova, kao i uvjeti na radu i plaće, bitni su pokazatelji (još uvijek nedovoljnog) napretka u oblasti jednakih mogućnosti.

Situacija se u tom pogledu poboljšala, posebice za žene novije generacije sa fakultetskim diplomama, koje su imale više pristupa višim i srednjim položajima na tržištu rada, posebice u javnom sektoru, prosvjeti i zdravstvu. Ovaj je razvoj događaja povećao različitosti u okviru ženske populacije. Dominantna crta tržišta rada je, ipak, održavanje nejednakosti i segregacije poslova između muškaraca i žena: feminizacija uposlenja je porasla u administrativnim sektorima i u službama; isto tako, većinu privremenih radnih mjesta i onih sa skraćenim radnim vremenom, koja su kreirana posljednjih godina, zauzimaju žene.

Stupanj ženske aktivnosti je porastao i danas u Europskoj uniji na svakih pet radnih mjesta dva pripadaju ženama. Međutim, situacija žena glede uposlenja u velikoj mjeri varira od jedne države članice do druge, posebice kada su u pitanju stupanj aktivnosti, broj radnih mjesta sa skraćenim radnim vremenom i stupanj neuposlenosti.

Unija je odigrala pokretačku ulogu u promoviranju jednakosti pri uposlenju, posebice putem direktiva koje su u europsko pravo ukorijenile jednak tretman u profesionalnome životu i, u velikoj mjeri, u oblasti socijalne sigurnosti.

Programi akcije za jednake mogućnosti, koji su provedeni od 1982. godine, potakli su proučavanja, eksperimente i debate o najpovoljnijim politikama za promociju jednakosti u oblasti uposlenja, posebice kroz razvitak pozitivnih akcija, usklađivanje obiteljskoga i profesionalnoga života, promociju ženskog poduzetništva, lokalni razvitak. Oni su također potakli realizaciju pilot akcija i njihovo strukturiranje u transnacionalne mreže.

Strukturni fondovi, a posebice Europski socijalni fond, odavno daju značajan financijski doprinos akcijama obuke i uposlenja žena. Taj je doprinos opisan u točki 3.) ovog izvješća. Osim svojih akcija u okviru strukturnih fondova, Povjerenstvo namjerava nastaviti uložene napore u dva smjera:

- bitno je da bude nastavljeno strukturiranje pravnog okvira jednakosti, posebice kroz direktive i/ili sporazume, koje mogu izravno zaključiti socijalni partneri, o fleksibilnosti radnog vremena, inicijativama o čuvanju djece, radu kod kuće, jednakosti plaća, individualizaciji prava u oblasti socijalne skrbi. Glede toga treba istaći da je prvi sporazum između socijalnih partnera zaključen u okviru socijalnog protokola o usklađivanju

obiteljskoga i profesionalnoga života. Povjerenstvo namjerava racionalizirati i što bolje integrirati svoje mjere studije potpore i pilot projekte o temi ženskog poduzetništva, usklađivanja obiteljskoga i profesionalnoga života, desegregacije tržišta rada. To je jedan od ciljeva novoga programa “Jednake mogućnosti”, koji je upravo usvojen u načelu. Kada je u pitanju uposlenje, cilj je da ovaj program postane instrument razmjene iskustava i poticanja raščlambe i debate, u suradnji sa državama članicama i u svezi sa razmišljanjima i akcijama glede uposlenja, koje su pokrenute nakon Europskih vijeća u Esenu, Kanu i Madridu. Pojačanje napora u korist jednakih mogućnosti u oblasti uposlenja je jedna od orijentacija dogovorenih u Madridu. U tom smislu možemo navesti, kao posebno bitna, pitanja organizacije rada, aktivnih politika uposlenja, novih mogućnosti uposlenja itd., koja su predmet ovih razmišljanja i akcija.

2. ŽENE RUKOVODITELJICE I SUPRUGE SURADNICE U MALIM I SREDNJIM PODUZEĆIMA (MSP)

Žene imaju važnu ulogu u rukovođenju i upravljanju malim i srednjim poduzećima, prije svega kao rukovoditeljice: od 16 milijuna malih i srednjih poduzeća u Europskoj uniji (EUR 12), sa 20 do 30 % upravljaču žene. Pored toga, 25 do 35 % novih poduzeća su otvorile žene. Žene su također i supruge suradnice rukovoditelja: u 60 do 80 % malih i srednjih poduzeća, supružnik ravnatelja obavlja administrativne i upravljačke dužnosti i on ili ona je, sa ili bez zvaničnog statusa, najbliži suradnik ravnatelja, pa čak i pravi kopoduzetnik. Općeprihvaćen stav je da što je više supruga suradnica uključeno u funkcioniranje poduzeća, veće su šanse da se to poduzeće održi. Pored toga, u pojedinim sektorima, aktivnosti supružnika su komplementarne, npr u sektoru ribolova. Isto tako, u ruralnom sektoru, gdje ima 10 % žena rukovoditeljica, supruge zemljoradnika izravno su uključene u razvoj seoskog turizma i lokalnih usluga. Žene rukovoditeljice u poduzećima i supruge suradnice se suočavaju sa raznim poteškoćama i preprekama:

- nedovoljno poduzetničko obrazovanje u trenutku stvaranja poduzeća i u prvim godinama rada;
- nedovoljno priznanje od strane ekonomskog okruženja, posebice kada je u pitanju pristup kreditima i kronični nedostatak sopstvenog kapitala;
- težak pristup izvorima informacija;
- potpuno ili djelomično nepriznavanje statusa supruge suradnice.

Politika Povjerenstva u oblasti poduzeća se odnosi na sve sektore i sve rukovoditelje, muškarce i žene, i ima za cilj poticanje povoljnog okruženja za inicijative i razvitak poduzeća, posebice MSP, potpora njihovom financiranju i olakšanje

njihovog uključanja u jedinstveno tržište. Postoje i posebne akcije u korist žena rukovoditeljica u poduzećima i supruga suradnica (iako sa ograničenim proračunskim sredstvima). Možemo navesti inicijative za obuku, potporu stvaranju mreža (npr. potpora stvaranju europske federacije supružnika suradnika), financiranje akcija koje vode skupine žena u oblasti socijalne ekonomije, itd. Povjerenstvo, pored toga, daje financijsku i logističku potporu organiziranju konferencija koje izravno obrađuju temu žena rukovoditeljica i supruga suradnica (Solun - ožujak 1994, Pariz - lipanj 1995, Barselona - studeni 1995.) U okviru strukturnih fondova i komunitarnih inicijativa (LEADER, ILE, NOW, ADAPT, PME...) postoji određeni broj akcija korisnih za žene rukovoditeljice i supruge suradnice.

Treba podsjetiti i na direktivu 86/613 koja se odnosi na jednak tretman muškaraca i žena koji obavljaju neovisne aktivnosti, ali koja je imala mali utjecaj zato što nameće skromne obveze. Za budućnost se predviđa jačanje akcija u korist žena u malim i srednjim poduzećima kroz poboljšanje fleksibilnosti rada i profesionalne kvalifikacije (uključujući korištenje telematike), olakšani pristup kreditima, kao i bolji pristup informacijama i savjetima.

Kao nastavak konferencija o ženama rukovoditeljicama i suprugama suradnicama, Povjerenstvo sada definira prioritetne akcije koje će biti dio višegodišnjega programa akcije u korist MSP (1997-2000). Osim toga, biće pokrenuto više inicijativa kako bi se bolje upoznala situacija žena rukovoditeljica i kopoduzetnika (koje će biti predmet posebnog paragrafa u godišnjem izvješću europske posmatračnice MSP) i situacija supruga suradnica (popis aktivnosti obuke). Biće i pojačana suradnja između službi kako bi se potakla potreba uključivanja žena rukovoditeljica i supruga suradnica u programe obuke (LEONARDO) i inicijative strukturnih fondova. Isto tako, pojačat će se i suradnja sa Euro Info Centrima, informativnim uredima Povjerenstva. Kada je u pitanju prethodno navedena direktiva 86/613, Povjerenstvo će, nakon konzultacija sa zainteresiranim partnerima, predložiti revidiranu direktivu, koja daje bolji odgovor na probleme na koje nailazimo.

3. OBRAZOVANJE I OBUKA

Obrazovanje i obuka su moćna sredstva za emancipaciju žena, iako nisu dovoljna za osiguravanje profesionalne integracije na istoj razini sa muškarcima. Porast kvalifikacije žena pridonosi obogaćivanju potencijala ljudskih resursa sukladno konkurentnosti i ekonomskom razvitku, a daljnja stagnacija i prepreke za priznanje kvalifikacija žena i njihovog doprinosa razvitku na tržištu i organizaciji rada može se smatrati rasipanjem ljudskih resursa. Osim toga, obrazovanje i obuka mijenjaju mentalitet i mogu bitno utjecati na društvene i profesionalne odnose između žena i muškaraca kako bi došlo do razvitka

njihovih uloga i uskađivanja obiteljskoga i profesionalnoga života i jednih i drugih.

Situacija žena glede obrazovanja i obuke se osjetno poboljšala, ali treba i dalje ulagati značajne napore za veće kvalifikacije žena i ne samo olakšati njihov pristup uposlenju, već i povratak na posao nakon perioda prekida. Osim toga, zadržavanje socijalnih i kulturnih stereotipa naslijeđenih iz prošlosti ima za posljedicu nedovoljno širok obrazovni i profesionalni izbor za žene, s jedne strane, i manji pristup mjestima odlučivanja, s druge strane. Zato žene najčešće zaobilaze znanstvene i tehničke oblasti, nove tehnologije, management i daju prednost (na temelju naklonosti, autocenzure ili nedostatka informacija) tzv. „ženskim“ zanimanjima, koja im omogućavaju da usklade obiteljski i profesionalni život, ali ne i građenje karijere i pristup mjestima odlučivanja i rukovodnim dužnostima u poduzećima itd. U tom kontekstu, obrazovanje i obuka mogu pridonijeti jednakim mogućnostima tako što će dovesti do senzibilizacije aktera uključenih u diverzifikaciju mogućih izbora, potaknuti žene koje kreću manje uobičajenim putevima, i one kojima je potrebna nova šansa i potpora za promjenu privremenoga posla u stalni kroz proces integriranja i, uopće uzevši, poticanjem promjene stavova i mentaliteta glede zanimanja.

Jedan od izazova je i valorizacija zanimanja koja često obavljaju žene, a posebice zanimanja nastavnika, uzimajući u obzir veliku odgovornost osoba koje ga obavljaju kada je u pitanju sposobnost za buduću prilagodbu tržištu rada i velikim socijalnim izazovima (npr zaštita okoliša).

U oblasti stručnog usavršavanja, komunitarna se akcija u velikoj mjeri odnosi na masovnu financijsku potporu FSE, koji, među ostalim, pomaže akcije u korist žena. Inicijativa NOW je u tom smislu predstavljala značajan pomak..

Kada je u pitanju obrazovanje, komunitarna akcija se odnosi na potporu razvitku transnacionalnih projekata, koji imaju za cilj senzibilizaciju ili obuku svih aktera obrazovanja (nastavnika, učenika ili studenata, roditelja, obrazovnoga osoblja) ili izradbu adekvatnoga pedagoškog materijala o temi jednakih mogućnosti, kako bi se pridonijelo u promjeni mentaliteta prije dolaska na tržište rada.

Osim toga, posebni programi visokog obrazovanja (ERASMUS, COMETT, LINGUA) i početne i kontinuirane obuke (EUROTECNET, PETRA i FORCE) također su pridonijeli ovome cilju. Isto je i sa programom obuke i mobilnosti, namijenjenom istraživačima; međutim, sudjelovanje žena u svim ovim programima je samo pokazalo kakvo je njihovo sudjelovanje na tržištu rada uopće.

Programi SOCRATES (obrazovanje), LEONARDO (obuka) i JEUNESSE POUR L'EUROPE“ („Mladost za Evropu“) su osmišljeni s ciljem učvršćivanja i racionalizacije razmjene i pilot projekata, i uključuju jednake

mogućnosti, bilo kao posebni cilj (LEONARDO), bilo kao dodatni prioritet za sudjelovanje u svim akcijama programa (SOCRATES, JEUNESSE POUR L'EUROPE). Program LEONARDO posebnu pozornost posvećuje ženama koje se vraćaju na posao nakon prekida i oblastima aktivnosti gdje su prisutne žene. Ovaj program uključuje i aktivnosti stručnog usavršavanja žena, koje je ranije vodila mreža IRIS. On također potiče promotore projekata da poštuju jednake mogućnosti kao temeljni element svih obrazovnih mjera.

Osim ovih programa, razne akcije u oblasti obrazovanja i obuke daju potporu samo na razini nekih proračunskih linija i /ili u okviru intervencija u svezi sa istraživanjima, pomoć MSP itd. Koncept učenja tijekom cijelog života je temeljna filozofija novih programa i uopće, komunitarne akcije u oblasti obrazovanja i obuke. Ova filozofija podrazumijeva buduće osnaživanje sinergije i komplementarnosti između programa (SOCRATES i LEONARDO), kao i između programa i drugih komunitarnih akcija koje sadrže komponentu „Obrazovanje i obuka“ (strukturni fondovi MAINSTREAM i inicijative ADAPT i EMPLOI, kao i NOW). Praćenje i procjena programa i priprema Bijele knjige o obrazovanju i obuci predstavljat će važan doprinos općoj strategiji koju Povjerenstvo predlaže kada je u pitanju novi program „Jednake mogućnosti“.

4. PRAVA POJEDINCA

Priznanje načela da su temeljna prava žena i djevojčica neotuđivi, sastavni i neodvojivi dio univerzalnih ljudskih prava potvrđeno je na Konferenciji u Pekingu.

Unija je sa svoje strane pridonijela važnom napretku u oblasti priznanja prava i europski model jednakosti predstavlja jedinstvenu cjelinu znanja, zakona, institucija i prakse, koja je ženama dala formalna prava i unaprijedila njihov status u Europskoj uniji. Važno je da se informacija o ovim pravima proširi što je više moguće. Osim toga, moguće je predvidjeti i poboljšanja u sljedećim specifičnim oblastima:

Borba protiv nasilja nad ženama i unutar i izvan Europske unije, uzimanje u obzir pojma „rod“ u komunitarnim programima koji bi trebalo da omogućuće poboljšanje i potporu akcijama kao što su:

- Organizacija i financiranje kampanja za senzibilizaciju javnosti u svezi sa problemima nasilja nad ženama.
- Medicinska, psihološka i ostali oblici pomoći za žene žrtve nasilja;
- Razvijanje ili nastanak programa s ciljem obuke sudskog, medicinskog, socijalnog i nastavnog kadra, kao i policije o ovim temama.
- Žene izbjeglice

Nakon Rezolucije Vijeća „Pravosuđe i unutarnji poslovi“, od 20. lipnja 1995. godine, o minimumu garancija u postupcima davanja azila unutar Unije, Povjerenstvo proučava mogućnost uvođenja niza odredaba koje bi pokušale dati odgovor na specifične probleme žena izbjeglica.

Kada su u pitanju žene izbjeglice izvan Unije, potrebno je poduzeti mjere za osiguravanje njihove sigurnosti i integriteta. Pri osmišljavanju, provedbi i praćenju projekata i programa pomoći koji su im namijenjeni, trebalo bi uzeti u obzir njihove posebne potrebe.

BORBA PROTIV TRGOVINE LJUDIMA

U oblasti borbe protiv trgovine ljudima uporaba pojma „rod“ treba omogućiti:

izradbu zakona s ciljem prevencije „seksualnog turizma“ i trgovine ljudima, posebice ženama putem mreža prostitucije;

usvajanje odgovarajućih mjera za razvitak programa koji imaju za cilj društvenu rehabilitaciju žrtava ove trgovine (pravna pomoć, liječenje, suradnja sa NVO, obuka s ciljem povratka u društvo).

Povjerenstvo je poduzelo inicijativu i organiziralo seminar i konferenciju o mjerama koje se mogu poduzeti unutar Unije kako bi se osmislio globalni pristup za zaštitu žrtava trafikinga (privremene ili stalne boravišne dozvole, socijalna i pravna pomoć itd) i pooštrile mjere protiv trafikantata. Mogu se obraditi i pitanja koja su povezana sa ovim, kao što je status nekih kategorija žena koje su posebice podložne seksualnim i drugim zlouporabama ili eksploataciji, kao npr. žene emigranti čija radna dozvola ne omogućava promjenu poslodavca (takav je slučaj sa privremenim kućnim pomoćnicama).

OSTALE SLIČNE TEME

Promjena mentaliteta i načina života su doveli do pojave različitih struktura i situacija i povećali rizik od konflikta u oblasti čuvanja djece. Teške situacije koje iz toga proizilaze ponekad postaju još dramatičnije i donose veće traume, jer u ovoj oblasti obiteljskoga prava ne postoji režim koji pokriva pitanja mjerodavnosti, priznanja i izvršenja presuda. Zato je predloženo da se polje primjene Briselske konvencije proširi na obiteljska pitanja ili napravi nova konvencija o ovoj temi.

Moguće je razmotriti određeni broj problema koji se odnose na stanovnike trećih zemalja, a posebice na žene emigrante koje borave u Uniji. Radi se npr. o slobodnoj cirkulaciji stanovnika trećih zemalja kada su u pitanju kraći boravci, ukoliko imaju legalno boravište u drugoj državi članici. Povjerenstvo je podnijelo Vijeću Prijedlog direktive o ovoj temi (COM/95/346, konačna verzija od 12.07.1995.) Članovi obitelji državljanina EU, koji su stanovnici

trećih zemalja (obično se radi o ženi i djeci), dobijaju na temelju spajanja obitelji izvedenu boravišnu dozvolu. To znači da u slučaju razvoda ili odbijanja, njihovo pravo na boravak prestaje. Zato je osobno pravo na boravak nakon određenog roka element pravne sigurnosti koji pridonosi neovisnom životu osobe kojoj se članovi obitelji pridružuju.

5. VANJSKI ODNOSI

Povjerenstvo je dalo aktivan doprinos radu svjetskih konferencija o zaštiti prirodne sredine (Rio 1992.), ljudskim pravima (Beč 1993.), o stanovništvu (Kairo, 1994.), socijalnom razvitku (Kopenhagen 1995.), ženama (Peking, 1995.), čiji zaključci iz raznih povoda uključuju promociju žena i jačanje njihovih sredstava akcije i samostalnosti.

Svjetska konferencija o ženama, održana u Pekingu, pokazala je širinu nпора za promoviranje jednakih mogućnosti. Ona je istaknula različite uvjete života žena u različitim zemljama, a posebice postojanje prepreka za punu ekonomsku, političku i socijalnu emancipaciju žena u oblastima kao što su prava čovjeka, obrazovanje i zdravstvo, donošenje odluka i pristup ekonomskim resursima u velikom dijelu svijeta. Ova je konferencija također potvrdila naslijeđa iz Ria, Kaira i Kopenhagena o neophodnom doprinosu žena trajnom razvitku društva i sa ekonomskoga i sa socijalnoga stanovišta.

Među ženama i muškarcima postoje bitne različitosti, posebice u zemljama u razvitku, glede razine uloga, odgovornosti, obveza, prednosti i prioriteta, i na ekonomskome i na socijalnome planu. Politike i programi razvitka koji zanemaruju „pitanja roda“ mogu izostaviti žene iz učinkovite koristi koju donose, pa čak ih dovesti u nepovoljan položaj. Kako bi se realizirali realni programi u korist žena potrebno je sustavno razmotriti pitanja roda. To su temeljni elementi za postizanje trajnog razvitka cjelokupnog društva. To su orijentacije koje podrazumijeva načelo „gender mainstreaming“, koje je već nekoliko godina sastavni dio razvojnih politika Zajednice i njenih konvencija i sporazuma o suradnji za razvitak sa zemljama ACP, Azije, Latinske Amerike i Mediteranskog bazena. Ovo je iskustvo omogućilo Zajednici da razradi seriju internih instrumenta i mjera posebno namijenjenih ovoj oblasti.

Sukladno ovoj politici, Zajednica se želi uvjeriti da njeni projekti i programi suradnje za razvitak u samoj svojoj koncepciji posvećuju posebnu pozornost specifičnim potrebama i prioritetima žena i muškaraca, osiguravajući im jednaku razinu sudjelovanja.

Zajednica istodobno podržava programe pozitivne akcije na visokoj razini s ciljem eliminiranja velikih nejednakosti između žena i muškaraca u PVD, posebice u zdravstvu i obrazovanju.

Osim toga, specifični programi, kao što su programi demokracije i veze u

okviru programa PHARE i TACIS, daju potporu inicijativama NVO koje se izravno tiču žena.

Predviđeno je da se u budućnosti produbi „mainstreaming“ uključivanja pitanja roda u sve akcije suradnje za razvitak u zemljama ACP, Latinske Amerike i Mediterana, uz primjenu strategija razrađenih u nedavnom izvješću o uključivanju pitanja roda u suradnju za razvitak.

6. INFORMACIJA / SENZIBILIZACIJA

Konkretizacija načela jednakih mogućnosti zahtijeva provedbu strategije komunikacije koja obuhvata aktivnosti senzibilizacije usmjerene na ukupnu javnost i aktivnosti informiranja o specifičnim programima usmjerenim na ciljanu publiku, koja će biti korisnik tih programa (npr supružnici suradnici, zemljoradnici, žene rukovoditeljice u poduzećima itd.).

Aktivnosti senzibilizacije bi trebalo da potaknu preispitivanje nekih predrasuda i diskriminatornih stereotipa. One bi trebalo da budu usmjerene i na žene i na muškarce, a poseban akcent treba staviti na mladež, kod kojih bi mjere informiranja i senzibilizacije dopunile obrazovne aktivnosti. Ove mjere trebalo bi da budu prilagođene kulturnome kontekstu svake države članice.

Politika komunikacije Europskog povjerenstva u oblasti jednakih mogućnosti do sada je bila prije svega usmjerena na specifičnu ciljanu publiku. Takav je slučaj sa jednim dijelom publikacija, savjetovanja i mreža koje je podržao DG 5 (žene i donošenje odluka, žene i mediji...), zatim radionica u organizaciji DG 12 o ženama i znanstvenom i tehničkom istraživanju, aktivnosti DG 22 u oblasti senzibilizacije za jednake mogućnosti u obrazovanju i obuci).

Spisak ovih akcija pokazuje rastući broj inicijativa u korist jednakih mogućnosti u okviru aktivnosti Povjerenstva, ali i potrebu za boljom koordinacijom službi koje se time bave, kako bi se definirala koherentna, sustavna, vidljiva politika komunikacije, koja je prilagođena raznim segmentima javnosti.

Zato treba, zajedno sa svim uključenim akterima, izraditi plan komunikacije u oblasti jednakih mogućnosti i u tom cilju napraviti detaljan pregled svih operacija komunikacije koje su vodile razne službe.

Taj će plan komunikacije istodobno sadržati globalni pristup informaciji u oblasti jednakih mogućnosti i primjenu po sektorima (uposlenje, obrazovanje, obuka, strukturni fondovi, suradnja za razvitak itd.), koja će biti konkretizirana prijedlogom informativnog programa „Jednake mogućnosti“.

Dimenzija „Jednakost žena i muškaraca“ trebalo bi da bude uključena u sva sredstva komunikacije koja se rabe kao potpora informativnoj politici Povjerenstva (definiranje publike, izbor tema i forme publikacija, uključujući ilustracije, instrumente za raščlambu javnog mnijenja itd.).

Kvaliteta informacija trebalo bi da se povećava.. Ona će uzeti u obzir razno-

likost kultura i vrste publike. Komunikacija o temi jednakosti trebalo bi da se proširi i izvan rada i socijalne domene, na sve oblasti života i oblasti u kojima žene imaju poseban interes, kao što su nove informacione tehnologije, biotehnologija, zaštita potrošača i zaštita okoliša. Kada je u pitanju posljednja navedena oblast, imajući u vidu osjetljivost žena na poboljšanje kvalitete života, promjenu modela potrošnje itd, njihovo mišljenje se uzima u obzir i one putem organizacija i NVO-a koje ih predstavljaju već rabe pomoć DG 11.

Jednake mogućnosti jedna je od tema koja će se razvijati u okviru inicijative „Citizens first“. Ova inicijativa predstavlja jednu od tri velike prioritete akcije u oblasti informiranja koje je Povjerenstvo usvojilo za dvije naredne godine. Istodobno, organiziranje „Dana žena“ 8. ožujka, kao događaja za široku publiku, trebalo bi da dovede do senzibilizacije o ovoj temi, kao i organiziranje „Dana evropskih žena“ sa nekom aktualnom temom. Osim toga, medijski proučene manifestacije i susreti o temi komunitarnih politika, programa i aktivnosti trebalo bi da sustavno uključe potrebu istodobnog obraćanja ženama i muškarcima, sukladno njihovim specifičnostima.

Međuinstitucionalna suradnja o pitanju jednakih mogućnosti mogla bi biti potaknuta učvršćivanjem suradnje između službi koje su zadužene za informiranje pri Povjerenstvu i Europskom parlamentu. Ova se suradnja može proširiti i na ostale komunitarne institucije.

7. KADROVSKA POLITIKA POVJERENSTVA

Povjerenstvo već dugi niz godina vodi politiku jednakih mogućnosti prema svojim uposlenicima.

Privilegirani instrumenti za provedbu ove politike su bili programi pozitivne akcije. Drugi je program upravo na snazi jer je usvojen za period od 1992. do 1996. godine. On ima za cilj da, s jedne strane, uskladi prisustvo žena unutar kategorija i na dužnostima gdje su slabo predstavljene, i, s druge strane, da se promovira njihov profesionalni razvitak i osiguraju jednake mogućnosti za napredak u karijeri i za obuku. Cilj programa pozitivne akcije je također osiguranje mjera praćenja i socijalne infrastrukture, koje svima, i ženama i muškarcima, omogućavaju usklađivanje profesionalnih i obiteljskih obveza.

Zato je politika jednakih mogućnosti službeno uključena u sve domene upravljanja osobljem: odabir, karijere, planiranje i uporaba resursa, socijalna politika, prava i obveze službenika. Osim toga, u okviru Direkcije za osoblje i administraciju postoji posebna jedinica za jednake mogućnosti, čija je zadaća koordinacija primjene planova jednakih mogućnosti, koje je napravila svaka glavna direkcija u globalnom okviru programa pozitivne akcije, kao i senzibilizacija svih uposlenih za jednake mogućnosti.

Ako su jednake mogućnosti priznate kao prioritetni horizontalni cilj komunitarne politike, ova institucija treba nadzirati povećano sudjelovanje žena na svim razinama koncepcije, pregovora, i odlučivanja o politikama raznih glavnih direkcija. S tim ciljem, Povjerenstvo je u svojoj politici regrutiranja stavilo akcent na važnost uposlenja žena, kako na najnižim razinama, tako i s gledišta većeg uposlenja žena na odgovornijim mjestima u budućnosti. Kada su u pitanju niži stupnjevi, na godišnjem natječaju za pomoćnike administratore (A8) prijavio se gotovo jednak broj žena kao i muškaraca. Stopa uspjeha žena je također porasla u posljednjim godinama, čime se postotak primljenih povećao na 27 %.

U tom kontekstu i u okviru pozitivnih akcija, Povjerenstvo je usvojilo orijentacije u svezi sa uposlenjem i imenovanjem žena za 1995. godinu, prigodom primanja tri nove države članice. Takva strategija, koja se ponavlja svake godine, treba dovesti do stvarne ujednačenosti u narednim godinama.

III KORIŠTENJE STRUKTURNIH FONDOVA I JEDNAKE MOGUĆNOSTI

Strukturne politike su glavna poluga komunitarne intervencije za ispravljanje regionalne neujednačenosti i poboljšanje perspektive uposlenja i uključivanja. Odnos nejednakosti u oblasti uposlenja je 1:10 (stope neuposlenosti po regija variraju od 3,4% do 34,7 %) između ekonomski integriranih regija i regija sa ekonomskim poteškoćama: regije koje kasne u razvitku, oblasti industrijske rekonverzije, osiromašene urbane oblasti, ruralne oblasti itd.

Razvitak raspodjele osoblja i raspodjele aktivnosti na teritoriju Unije srednjoročno je također jedna od preokupacija. Tendencija metropolizacije i koncentracije stanovništva u nekim dijelovima teritorija, dok se istodobno neke unutarnje ili periferne regije napuštaju, potiče na provedbu korektivnih mjera u ovom osjetljivom okružju, gdje su žene u sve lošijoj situaciji. Povećanje doprinosa strukturnih fondova (Europski fond za regionalni razvoj - FEDER, Europski socijalni fond i Europski fond za zemljoradničku orijentaciju i garancije - FEOGA) promociji jednakih mogućnosti dobija veliki politički značaj. Uključivanje jednakosti u strukturne politike, prije svega, odgovara na potrebu smanjenja nejednakosti žena i muškaraca, kada je u pitanju stupanj aktivnosti, razina obrazovanja, pristup tržištu rada i sudjelovanje u odlučivanju. Jednakost je također dio potrebe za promoviranjem trajnog razvitka, uz povezivanje kreiranja radnih mjesta i bogatstva sa kvalitetom života i očuvanjem kulturnog i prirodnog naslijeđa.

Poštivanje načela jednakih mogućnosti je 1993. godine uneseno u pravilnike strukturnih fondova. Vijeće je 22. lipnja 1994. godine usvojilo Rezoluciju o promociji jednakih mogućnosti za žene i muškarce, putem aktivnosti strukturnih fondova. Međutim, intervencije fondova u ovoj domeni su rela-

tivno skromne i bitno je nastaviti i pojačati napore za mobilizaciju partnera, u prvome redu nacionalnih i /ili regionalnih vlasti odgovornih za izradbu i provedbu programa.

1. PERIOD PLANIRANJA OD 1989-1993. GODINE

Tijekom planiranja za period od 1989-1993. godine, Europski socijalni fond je bio najizvravnije uključeni instrument za promociju jednakih mogućnosti.. Akcije koje su vođene u okviru općih mjera obrazovanja i pomoći u uposlenju mladeži i dugotrajno neuposlenih osoba omogućili su poboljšanje stanja žena. 5 % kredita Europskog socijalnog fonda za ciljeve 3 i 4 (odnosno 380 milijuna ekija) je bilo posebno namijenjeno intervencijama usmjerenim na žene. Ostali su fondovi (FEDER, FEOGA) dali neizravni i divergentniji doprinos promociji jednakosti, prije svega, kroz opću potporu razvitku i, u nekim slučajevima, financiranjem obrazovnih infrastruktura ili opreme za socijalnu potporu.

Od 1991. godine, konstatiranje segregacije tržišta rada i socijalne marginalizacije, što najviše pogađa žene, potaklo je Povjerenstvo na pokretanje posebne inicijative NOW („New opportunities for women“), financirane sa 156 m. ekija. Taj je instrument omogućio razvitak stručnog usavršavanja i dodjelom izravne pomoći potakao otvaranje poduzeća.

Među brojnim projektima u okviru inicijative NOW (1991-1994), oko tri stotine se odnosilo na nastanak malih poduzeća i kooperativa. Neki su od tih projekata doveli do senzibilizacije žena i učinili ih receptivnijim za obuku. Ilustracije radi, u jednom siromašnom kvartu grada Porto, FEDER je omogućio kupovinu modernih kućanskih aparata za jedno središte za smještaj i obuku, čime su zadovoljene potrebe lokalne zajednice i stvorena sredstva koja pomažu praktičnu obuku, koju financira Europski socijalni fond.

Najvažniji doprinos inicijative NOW je bilo pokretanje intervencija zahvaljujući mobiliziranju široke lepeze operatora. Inovacije koje je unijela ova inicijativa i njen transnacionalni karakter, zahvaljujući uspostavi mreža za prenos iskustava, su promotorima omogućili pravljenje novih programa, metodologija, infrastrukture sa širokim mogućnostima uporabe. Ona je otvorila nove puteve za veće uključivanje žena u aktivnosti svih strukturnih fondova, pa je obnovljena i financijski ojačana (360 milijuna ekija za period od 1994. do 1999. godine.

U okviru komunitarnih inicijativa, kao što su LEADER, INTERREG ili pilot projekti, koje su kao inovativne aktivnosti financirali fondovi, pojavilo se više primjera dobre prakse. To su konkretni primjeri artikulacije između promocije jednakosti i globalne strategije razvitka.

Komunitarna inicijativa LEADER (1989-1993) potakla je ekonomsku diverzifikaciju ruralnih oblasti potporom novim aktivnostima žena, kao što su:

- akcija u Grčkoj, usmjerena na modernizaciju proizvodnog tkiva kroz organiziranje i potporu domaćoj industriji. Jedna ženska asocijacija je osigurala rad nekoliko izložbenih mjesta i upravlja domaćim industrijskim i zanatskim središtem. Ovaj projekt, započet 1990. godine, je omogućio kontinuiranu obuku žena iz regija za izradbu kvalitetnih lokalnih i zanatskih proizvoda.
- U Ujedinjenom kraljevstvu, ciljne skupine (20 mladih neuposlenih osoba, 10 menadžera na odmoru i petnaestak žena) koje su željele pokrenuti posao kod kuće, su dobile pomoć za početak kroz financiranje studija izvodljivosti, troškova marketinga i promidžbe, tečajeva za stručno usavršavanje i obuku za pružanje usluga susjedstvu.

U okviru programa za prekograničnu suradnju (komunitarna inicijativa INTEREG 1) između Španjolske i Francuske, tridesetak žena prosječne dobi od 38 godina iz regije pogođene visokom neuposlenošću zbog propasti tekstilne industrije, dobile su pomoć za profesionalni projekt (otvaranje poduzeća ili potraga za uposlenjem) u obliku aktivnosti učenja, tečajeva u susjednoj zemlji i izgradnje partnerstva za komplementarne projekte.

Pilot projekti inicijative FEDER (članak 10.) također su podupirali akcije za poboljšanje struktura koje pomažu ženama tako što olakšavaju njihovu profesionalnu ili socijalnu reintegraciju. Obrađivana prolematika je bila poboljšanje životnog okvira.

Tako je u Ujedinjenom kraljevstvu, u okviru akcije dinamizacije kvartova u krizi, financirano komunitarno multifunkcionalno središte, koje osigurava neophodnu opremu za program revitalizacije. U tome središtu postoji odjel za obitelj, koji nudi cijeli spektar usluga, među kojima je i originalni sustav jaslica, koji omogućava velikom broju mladih majki da se vrate na posao.

2. PERIOD PLANIRANJA OD 1994. - 1999. GODINE

Za period planiranja od 1994-1999. godine, koji je u tijeku, promocija jednakih mogućnosti je transverzalni prioritet svih akcija koje proistječu iz natječaja strukturnih fondova, uz izraženi napor da se ojača učinak sinergije.

Europski socijalni fond, a posebno cilj br.3, tretira jednakost kao prioritet koji bi trebalo horizontalno primjenjivati na sve opće mjere. U mnogim državama članicama dokumenti za planiranje predviđaju posebni set akcija s ciljem promocije jednakih mogućnosti (u okviru cilja 3 ili komponente ljudskih resursa u okviru cilja 1) kako bi se dopunio usvojeni horizontalni pristup. Uvođenje pojma „put reintegracije“, koji proistječe iz iskustva sa inicijativom NOW i iz smanjenja strogosti kriterija u izboru programa, je omogućilo izradbu „seta“ individualiziranih mjera koje omogućavaju uključ enje ili povratak na tržište rada. Zato u oblasti obrazovanja i obuke FEDER i socijalni fond mogu inter-

evnirati na koordiniran i komplementaran način, prvi u svezi sa opremom i instalacijama, drugi u svezi sa funkcionalnim troškovima.

Kombinirane intervencije Europskog socijalnog fonda, FEDER i FE-OGA također pridonose ostvarivanju akcija i opreme koja omogućava bolje usklađivanje profesionalnoga i obiteljskoga života žena (jaslice, vrtići, aktivnosti nakon škole, prilagodba prijevoza u slabo naseljenim oblastima, itd.). Akcije koje su izravno povezane sa opremanjem oblasti aktivnosti i stvaranjem ili održavanjem uposlenosti mogu direktno koristiti ženama rukovoditeljicama poduzeća i suprugama suradnicama, kao i uposlenima u poduzećima koja dobijaju pomoć. Uopće uzevši, intervencije koje se odnose na prilagodbu proizvodnih aktivnosti lokalnom razvitku i poboljšanje životnog okvira ne tiče se isključivo žena, ali može izravnije utjecati na promoviranje jednakosti, zbog blizine intervencije koju pokreću.

Komunitarne inicijative (kao što su ADAPT, URBAN 1, LEADER 2, INTEREG 2) također ukazuju na postojanje političkog poticaja za jednake mogućnosti.

Tako je u jednome francuskome gradu razmišljanje o načinu skrbi za jako malu djecu dovelo, zahvaljujući URBAN inicijativi, do stvaranja prihvatnoga središta, namijenjenog ne samo boravku djece već i pružanju pomoći roditeljima kako bi odigrali svoju ulogu izobrazbe u destrukuiranom okružju. Europska financijska sredstva omogućit će u budućnosti samohranim roditeljima sa malim prihodima da se uposle putem novih načina čuvanja djece, prilagođenih mogućnostima za stručno usavršavanje (boravak djece tijekom prekovremenih radnih sati, veći broj obiteljskih jaslaca itd). Kao i u drugim oblastima, komunitarna dodana vrijednost se osjeća u povezivanju različitih nositelja projekata. Mreže kojima raspolažu inicijative, kao što su NOW ili LEADER, predstavljaju privilegirano sredstvo za razmjenu prakse i prenos iskustava i metodologija. (LEADER 2 (94/C 180/12): „Sadašnja mreža treba da proširi svoje aktivnosti, posebno primjenom metodološkog instrumenta - Europske opservatorije za inovacije i ruralni razvitak, čija je uloga da identificira, opisuje, vrednuje i olakšava prenos inovacija provedenih u ruralnoj sredini“.

Kroz potporu koja se daje raznim akcijama i osnaživanjem komunitarnih inicijativa, fondovi potiču pronalazak i upoznavanje dobre prakse i sudjeluju u dinamici suradnje i integracije novoga programa “Jednake mogućnosti“ (1996-2000).

3. PERSPEKTIVE

Među brojnim prijedlozima za isticanje jednakosti, prednost ima najbolje moguće iskorištavanje tekućeg programa, koje zahtijeva senzibilizaciju odbora

za praćenje u svezi sa primjenom aktivnosti procjene.

Razmišljat će se o pokazateljima i sredstvima za mjerenje stupnja uvažavanja načela jednakosti u okviru programa. Treba uspostaviti temeljne pokazatelje za neke vrste mjera sa pozitivnom konotacijom u oblasti jednakih mogućnosti, kako bi se, nakon toga, definirali odgovarajući kriteriji za izbor projekata koje će primjenjivati odbori za praćenje programa. U tom bi smislu studija za procjenu horizontalnog karaktera mogla prikazati realan način provedbe ove dimenzije od strane strukturnih fondova.

Prikupljanje temeljnih statističkih podataka na regionalnoj razini (stupanj opremljenosti socijalne infrastrukture, dugotrajna neuposlenost na osnovi spola, stupanj aktivnosti žena, prisutnost žena u socioprofesionalnim kategorijama itd) također predstavlja nezaobilazan uvjet za mjerenje razvitka situacije.

Povjerenstvo će odrediti metodološke orijentacije („guidelines“), koje će važiti za sve službe, a primjenjivat će ih odbori za praćenje.

Traganje za učincima sinergije u trenutnom programu rezultira porastom koordinacije među intervencijama različitih fondova u pokretanju, financiranju i uporabi rezultata pilot projekata koji su izravno povezani sa promocijom jednakih mogućnosti. (članak 10. FEDER, članak 6. Europskog socijalnog fonda, članak 8. orijentacija FEOGA). Glede toga, posebna pozornost bit će posvećena potpori ženama koje žele oformiti svoja poduzeća, po ugledu na operacije senzibilizacije, koje su vođene u okviru europskih središta za poduzeća i inovacije i programa EUROLEADER. Prilagodljivost planiranja omogućava preorijentiranje već usvojenih višegodišnjih programa (1994-1999. za ciljeve 1 i 5 B, 1995-1999. za cilj 6, 1994-1999. za cilj 2). Ovu prilagodljivost treba uporabiti za jačanje akcija čija je učinkovitost priznata i za istraživanje novih načina za intervencije. Prigodom dodjele rezervi za komunitarne inicijative 4. oktobra 1995. godine, Povjerenstvo je u načelu odlučilo dati poseban akcent jednakim mogućnostima u inicijativi URBAN 2, te inicijativi NOW dodati još 100 milijuna ekija.

Strukturni fondovi mogu, uopće uzevši, učinkovito pridonijeti u primjeni prioriteta za Europsku uniju, a to su su borba protiv neuposlenosti i promocija jednakih mogućnosti žena i muškaraca. S toga gledišta i sukladno orijentacijama koje je dogovorilo Europsko vijeće, oni mogu poticati ekonomski razvitak, koji će stvarati veću uposlenost i valorizaciju ljudskih resursa. Kako bi se ublažile neke stege koje najviše opterećuju žene, strukturni fondovi se prioritarno mogu pokrenuti s ciljem razvitka infrastrukture i usluga za čuvanje osoba kojima je potrebna pomoć ili investiranja u poduzeća koja novom organizacijom rada potiču keiranje novih radnih mjesta i usklađivanje obiteljskih obveza.

Fondovi također treba da pridonesu ekonomskoj i socijalnoj integraciji isključene urbane i ruralne populacije. Borba protiv brze marginalizacije siromašnih žena ili onih koje žive u osjetljivim oblastima podrazumijeva usmjeravanje napora na ponovnu gradnju socijalnih veza, npr stvaranjem središta koja potiču socijalizaciju (višenamjenske sportske dvorane, dvorane za priredbe, obrazovanje na daljinu itd.) ili financiranjem pedagoških sredstava, službi za potporu osnivanju poduzeća.

Ove se orijentacije pridružuju promoviranju novih mogućnosti uposlenja, prilagodbi organizacije rada i kvalifikacija, te potpori teritorijalnom razvitku i lokalnim inicijativama.

Europski seminar namijenjen promociji jednakih mogućnosti u intervencijama strukturnih fondova bit će održan u Briselu 7. i 8. ožujka 1996. godine, kako bi se mobilizirale nacionalne i regionalne vlasti zadužene za provedbu programa i valorizaciju poduzetih napora. Predviđena su i druga okupljanja, kao što je organiziranje izložaba i konferencija o inovacijama i lokalnom razvitku u svezi sa ženama, u okviru europskog partnerstva (EUROPARTENRIAT) u Lulu u Švedskoj, u lipnju 1996. godine. Biće urađene i brošure za široku uporabu, koje ilustriraju i potiču dobru praksu.

IV ZAKLJUČAK

Ovo izvješće je faza u procesu koji treba dati „mainstreaming“ načelu konkretan izraz, konsekvantniji nego u prošleme periodu. Bilanca načina na koji je jednakost žena i muškaraca uvažavana u komunitarnim politikama ukazuje na potrebu unapređenja svih orijentacija i prijedloga koje bi trebalo provesti.

Nesumnjivo je da bi trebalo uraditi još mnogo toga kako bi promoviranje jednakosti žena i muškaraca postalo učinkoviti strateški cilj, koji je u potpunosti integriran u sve komunitarne politike i kako bi, u tom smislu, dimenzija odnosa između žena i muškaraca bila uvažena u okviru osmišljavanja i provedbe ovih politika („gender perspective“). Nesumnjivo je i da postupna provedba ovih orijentacija dovodi do značajnog jačanja suradnje u okviru službi Povjerenstva, kao i partnerskih odnosa sa državama članicama i raznim uključenim akterima i organizacijama. Sastavljanje ovog izvješća na inicijativu skupine povjerenika za jednake mogućnosti svjedoči o mobilizaciji unutar Povjerenstva. Ona je izraz političkog angažiranja i volje da se dadne značajan poticaj komunitarnoj akciji i na taj način podupru napori koji se poduzimaju na svim razinama u korist jednakosti žena i muškaraca.

Dinamika pokrenute suradnje bi trebala biti konkretizirana raznim akcijama i inicijativama tijekom narednih mjeseci. 1996. godine bit će pokrenute inicijative koje predstavljaju nastavak konferencije u Pekingu. Iste godine bit će proveden i novi program za jednake mogućnosti, koji je nedavno usvojen na

Vijeću i čije će zvanično pokretanje biti obilježeno važnom konferencijom na jesen 1996. godine. Te godine bit će potvrđena i mobilizacija strukturnih fondova, a na europskom seminaru 7. i 8. ožujka raspravljat će se o njoj sa državama članicama i ostalim uključenim akterima. Nastavit će se suradnja sa socijalnim partnerima i u tom smislu treba podsjetiti da su oni upravo zaključili prvi kolektivni ugovor u okviru socijalnog protokola o usklađivanju obiteljskoga i profesionalnoga života.

1996. godine bi trebalo doći do značajnog napretka u provedbi „mainstreaming“ načela u svim komunitarnim politikama, a posebice u svakoj od domena pomenutih u drugom dijelu ovoga izvješća. U tom je smislu važno napraviti odredbe koje omogućavaju kontinuirano praćenje i procjenu akcije koja se vodi. Skupina „Jednake mogućnosti“, koja okuplja više službi, treba tome pridonijeti, oslanjajući se u slučaju potrebe na adekvatne vanjske ekspertize. Naime, bitno je dublje analizirati politike glede jednakosti i odrediti odgovarajuće pokazatelje i procedure, s ciljem njihovog vođenja, određivanja i procjene. Ta sustavna procjena potvrdit će realno i učinkovito uvažavanje jednakosti žena i muškaraca u planiranim akcijama, kao i u svim komunitarnim politikama. Ona će biti tema jednog od poglavlja u izvješću o jednakim mogućnostima, koji Povjerenstvo namjerava objavljivati svake godine i koji će istodobno prezentirati politike i provedene mjere u državama članicama i komunitarne aktivnosti.

HAŠKA MINISTARSKA
DEKLARACIJA O EUROPSKIM SMJERNICAMA ZA
UČINKOVITE MJERE U SPREČAVANJU I BORBI
PROTIV TRGOVINE ŽENAMA U SVRHE
SEKSUALNOG ISKORIŠTAVANJA

HAG, 26. travanj 1997.

1. OPĆI ČIMBENICI

Na inicijativu nizozemskoga Predsjedništva Europske unije, u Hagu je 26. travnja 1997. godine održana Ministarska konferencija o pitanju trgovine ženama u svrhe seksualnog iskorištavanja.

Predstavnici iz sljedećih zemalja kandidata bili su nazočni u svojstvu posmatrača: Bugarska, Estonija, Mađarska, Latvija, Litva, Poljska, Rumunjska, Slovačka, Slovenija i Cipar.

Zemlje članice EU reafirmirale su svoju opredijeljenost da maksimalno povećaju suradnju u borbi protiv trgovine ljudima, a naročito trgovine ženama, i složile se da ova Deklaracija odgovara potrebama naroda Europe.

One su potvrdile da je trgovina ženama u svrhe seksualnog iskorištavanja težak i sve češći oblik međunarodnog organiziranog kriminala, koji donosi visoku zaradu, uz relativno nizak rizik za onoga tko se time bavi. Tijekom posljednjih godina pitanje trgovine ženama privlači sve veću pozornost na razini pojedinačnih država i na međunarodnoj razini. Deklaracija iz Pekinga, donesena na 4. svjetskoj konferenciji Ujedinjenih naroda o ženama, naglasila je potrebu žurnog poduzimanja mjera protiv ovog specifičnog oblika kršenja ljudskih prava žena.

Na europskoj razini poduzimaju se inicijative u oblasti trgovine ljudima, koje uključuju usvajanje rezolucije o trgovini ljudima od strane Europskog parlamenta u siječnju 1996. godine, kao i prijedloge za poduzimanje mjera u zemljama članicama, razrađene u okviru Vijeća Evrope.

Vijeće za pravosuđe i unutarnje poslove usvojilo je četiri zajedničke mjere za borbu protiv trgovine ljudima na inicijativu Irskog predsjedništva i Belgije:

1. proširenje mandata Europskoj službi za narkotike (EDU) na oblast trgo-

vine ljudima

2. uspostava programa stimulacija i razmjene za borbu protiv trgovine ljudima (Program STOP)

3. osnivanje niza središta od strane EDU

4. zajednički akcioni plan za borbu protiv trgovine ljudima i seksualnog iskorištavanja djece.

Ove mjere odnosit će se na sve ljude.

Haška ministarska deklaracija orijentirana je na trgovinu ženama, jer posebne potrebe žena i djela nasilja prema ženama također zahtijevaju specifične mjere i reakcije, kao što je naglašeno u Pekinškoj deklaraciji iz 1995. godine. Zbog toga je na europskoj razini već poduzeto niz inicijativa u oblasti trgovine ženama. U to spada i inicijativa Europskog povjerenstva u suradnji sa Međunarodnom organizacijom za migraciju Europske konferencije o trgovini ženama u Beču (lipnja 1996.). Ona je rezultirala Saopćenjem o trgovini ženama u svrhe seksualnog iskorištavanja, koje je upućeno Vijeću Europe i Europskom parlamentu u studenom 1996. godine, slijedeći preporuke Bečke konferencije.

Sukladno potrebi za zajedničkim i koordiniranim nastupom zemalja članica Europske unije i oslanjanjem na gore pomenute inicijative, sljedeća Deklaracija ima za cilj prezentiranje seta koherentnih i konkretnih mjera. Ova se deklaracija odnosi i na oblast jednakih mogućnosti za žene i muškarce i na oblast pravosuđa i unutarnjih poslova. U njoj se preporučuju mjere koje treba poduzeti na nacionalnoj i europskoj razini kako bi se spriječila trgovina, kako bi se žrtve potakle i ohrabrile da prijavljuju trgovinu policiji, kako bi se osobe koje trgovinu organiziraju mogle otkriti, kako bi se povela istraga protiv njih i kako bi bili sudski gonjeni, kako bi se žrtvama osigurala adekvatna zaštita, odgovarajuća pomoć i potpora i kako bi se osigurao odgovarajući "poštenu postupak" od strane kaznenih pravosudnih tijela.

U svrhu ove Haške ministarske deklaracije, trgovina ženama odnosi se na svako ponašanje koje omogućava zakonit ili nezakonit ulazak, tranzit, boravak ili izlazak sa teritorija neke zemlje žena u svrhe očiglednog seksualnog iskorištavanja koje se obavlja putem prisile, a posebice primjenom nasilja, prijetnji, prijevare, zlouporabe autoriteta ili nekog drugog pritiska, koji je takav da osoba nema drugog realnog i prihvatljivog izbora nego da se preda pod tim pritiskom ili zlouporabom.

Trgovina ženama predstavlja flagrantno kršenje ljudskih prava žena, koje se može rješavati samo kroz multidisciplinarni i koordinirani pristup svih uključenih čimbenika, nevladinih organizacija, socijalnih, sudskih, izvršnih i imigracionih tijela, ona zahtijeva nacionalne, europske i međunarodne akcije i suradnju. Međutim, glavna odgovornost je na zemljama članicama. Pošto je uloga nevladinih organizacija u najširim krugovima prepoznata kao uloga

agenta za obavljane promjena i davanje potpore ugroženim ženama, te organizacije treba da dobiju potporu od vlada zemalja članica.

Cilj ove Haške ministarske deklaracije o europskim smjernicama za učinkovite mjere u prevenciji i borbi protiv trgovine ženama u svrhe seksualnog iskorištavanja je da se potakne daljnji rad na polju sprečavanja, provedbe istrage i sudskog gonjenja, kao i da se osigura odgovarajuća pomoć i potpora sukladno postojećim zakonskim i proračunskim okvirima i nadležnostima na nacionalnome i na europskome planu.

Ova deklaracija, urađena u duhu Pekinške akcijske platforme, ne prejudicira obveze koje zemlje članice preuzimaju po međunarodnim konvencijama koje su ratificirale, uključujući, među ostalim, Konvenciju o suzbijanju trgovine ljudima i eksploatacije tuđe prostitucije iz 1949. godine i Konvenciju o uklanjanju svih oblika diskriminacije žena iz 1979. godine.

II. EUROPSKA I MEĐUNARODNA SURADNJA NA POLJU SPREČAVANJA PROVEDBE ISTRAGE I SUDSKOG GONJENJA, ODGOVARAJUĆE POMOĆI I POTPORE

I. II.1 SURADNJA IZMEĐU ZEMALJA ČLANICA EU

Unaprijediti aktivan proces opće suradnje, sukladno objedinjenoj multidisciplinarnoj politici koja je predložena u saopćenju Povjerenstva o trgovini ženama iz studenog 1996. godine, među zemljama članicama i institucijama EU.

Razvijati stalnu koordiniranu akciju na jačanju suradnje, posebice u oblasti pravosuđa, sukladno zajedničkim mjerama iz veljače 1997. godine.

S ciljem pune realizacije do kraja 1999. godine, osigurati veće praćenje od strane Vijeća za pravosuđe i unutarnje poslove gore navedenih akcija i posebice nacionalnih mjera koje se odnose na kriminalizaciju određenih vrsta ponašanja, kazne i, po potrebi, administrativne mjere, kao i odgovarajuće ovlasti i tehnike istražnog postupka, koje omogućavaju učinkovitu istragu i sudsko gonjenje ovih kaznenih djela.

Razviti razmjenu informacija o kriminalnim mrežama, uz punu uporabu sredstava i analitičke potpore Europolove Postrojbe za narkotike (EDU), nakon stupanja na snagu Konvencije o Europolu.

Iskoristiti maksimalno postojeće resurse Zajednice kako bi se promovirale mreže nevladinih organizacija na europskoj razini i pilot projekti tih organizacija za pomoć žrtvama trgovine ljudima u zamljama članicama, kao i potakla redovita suradnja između mreža nevladinih organizacija u Europi i Europskog povjerenstva .

Iskoristiti maksimalno višegodišnji Program STOP, usvojen u studenom 1996. godine na Vijeću za pravosuđe i unutarnje poslove, posvećen osobama zaduženim za borbu protiv trgovine ljudima i seksualnog iskorištavanja djece, kako bi se popunile identificirane praznine, npr. u polju podataka i istraživanja, razmjene informacija između mjerodavnih tijela i stručnog osposobljavanja.

J. II.2 SURADNJA IZMEĐU ZEMALJA ČLANICA EU I ZEMALJA KANDIDATA

Poboljšati suradnju sa zemljama kandidatima u okviru utvrđenoga dijaloga, naročito u oblasti pravosuđa i unutarnjih poslova.

Iskoristiti maksimalno programe PHARE i LIEN, i promovirati sudjelovanje zemalja centralne i istočne Europe u programu STOP.

K. II.3 SURADNJA NA EUROPSKOME PLANU I SA ZEMLJAMA PODRIJETLA

Unaprijediti aktivnu suradnju između zemalja članica Europske unije, institucija Europske zajednice i Vijeća Europe kako bi se razvila koordinirana stalna akcija u prevenciji i borbi protiv trgovine ženama i pratila realizacija usvojene politike u ovim oblastima.

Razraditi postojeće programe suradnje Europske zajednice sa zemljama podrijetla i rabiti druge postojeće linije financiranja za potporu akcijama nevladinih organizacija u borbi protiv trgovine ženama, kao što su programi pomoći i društvene reintegracije i posebne mjere koje omogućavaju reintegraciju u zemlje podrijetla.

L. II.4 SURADNJA SA SUSTAVOM UN-A I INTERPOLOM

Pridonositi radu Komiteta UN-a za eliminiranje svih oblika diskriminacije prema ženama (CEDAW) putem izvješćivanja o poduzetim mjerama, uključujući realizaciju članka 6. Konvencije o CEDAW, kao i o preprekama u borbi protiv trgovine ženama i pružanja pomoći žrtvama.

Potaknuti i potpomoći rad u oblasti trgovine ženama posebnog izvjestitelja o nasilju nad ženama, koji se bavio istragom ovih akata kao jednog od razloga kršenja ljudskih prava i temeljnih sloboda žena i djevojaka, pružajući mu sve relevantne informacije.

- U maksimalnoj mjeri iskoristiti resurse Interpola, naročito u suradnji sa zemljama podrijetla i tranzita.

III. AKCIJE KOJE SE PODUZIMAJU NA NACIONALNOJ RAZINI U OBLASTI PREVENCIJE, ISTRAGE, GONJENJA, ODGOVARAJUĆE POMOĆI I POTPORE
Prema međunarodnom pravu, svaka država ima obvezu da poštiva i osigura poštivanje ljudskih prava, što uključuje:

- sprečavanje kršenja prava
- provedbu istrage o slučajevima kršenja prava i poduzimanje odgovarajućih mjera protiv prekršitelja
- pružanje pravne pomoći i odgovarajuće pomoći onima koji su povrijeđeni u slučajevima kršenja prava.

Kao posljedica toga, mjere trebaju biti usmjerene na prevenciju, kaznenu istragu i sudsko gonjenje, odgovarajuću pomoć i potporu tim ženama, uključujući pravo na priziv. Samo u okviru objedinjenog pristupa na svim razinama može se voditi učinkovit postupak prevencije i borbe protiv trgovine ženama.

M. III. 1 PREVENCIJA

Glavne točke u mjerama država članica:

N. III 1.1. Informativne kampanje

- Organizirati, odnosno potaći i poduprijeti informativne i preventivne kampanje u zemljama podrijetla i odredišta, usmjerene na objašnjavanje mogućnosti, ograničenja i prava u slučaju migracije, kako bi se pomoglo ženama da budu informirane prigodom donošenja odluka i da mogu zatražiti pomoć u slučaju nedozvoljene trgovine.
- Unaprijediti uključivanje veleposlanstava i konzulata u zemljama podrijetla u informativne i preventivne aktivnosti.
- Programe treba praviti u suradnji sa nevladinim organizacijama i u zemlji podrijetla i u zemlji odredišta, gdje su one u najboljoj poziciji da dopru do ugroženih žena.

O. III 1.2. OSPOSOBLJAVANJE

- Poduprijeti programe osposobljavanja i jačanja kapaciteta u korist policijskih pravosudnih i drugih tijela u oblastima pravne, psihološke, medicinske i socijalne pomoći i unaprijediti institucionalnu suradnju.
- Osigurati osposobljavanje medicinskog i drugog stručnog osoblja kako bi mogli prepoznati i liječiti žrtve trgovine ljudima na odgovarajući način.

P. III 1.3. SURADNJA SA ZEMLJAMA PODRIJETLA

- Promovirati kroz multilateralne i bilateralne sporazume sa zemljama podrijetla poboljšanje socijalnog ekonomskog i zakonskog statusa žena u

zemljama podrijetla, kroz pružanje potpore državnim agencijama i nevladinim organizacijama koje rade na jačanju položaja žena.

Poduprijeti odgovarajuće programe izgradnje mogućnosti.

Promovirati i omogućiti razmjenu informacija između odgovarajućih organizacija u zemljama podrijetla i odredišta.

Omogućiti programe pomoći i potpore za žene u najriscantnijim grupama, uključujući obrazovanje, temeljno osposobljavanje, pružanje savjeta o mogućnostima uposlenja i razmjenu najpovoljnijih iskustava u zemljama podrijetla..

Q. III 1.4 NACIONALNI IZVJESTITELJI

Osigurati ili ispitati mogućnost imenovanja nacionalnih izvjestitelja koji bi izvješćivali vlade o opsegu prevenciji i borbi protiv trgovine ženama.

Razraditi kriterije za izvješćivanje o opsegu, prirodi i mehanizmima trgovine ženama i učinkovitosti politike i mjera glede ovih pojava.

Poticati redovitu suradnju među nacionalnim izvjestiteljima.

R. III 1.5. ISTRAŽIVANJE

Inicirati, potaknuti i poduprijeti istraživanja usmjerena u smjeru formuliranja politike, posebice putem programa STOP, na osnovu minimalnih definicija koje su formulirane u prethodnom tekstu, kako bi se sakupili komparativni podaci o: 1) opsegu, prirodi i mehanizmima trgovine ženama; 2) potrebama i perspektivama ugroženih žena i 3) učincima mjera i politike, imajući u vidu da postoji opće suglasje o tome da je trgovina ženama izuzetno veliki problem i da postoji nedostatak komparativnih informacija, uključujući informacije o učinkovitosti mjera, što je prouzročeno, među ostalim, uporabom različitih definicija.

Potaknuti i potpomoći suradnju u istraživanjima u smjeru formuliranja politike kako bi se osigurala usporedivost podataka na europskom međunarodnom planu.

S. III. 2. ISTRAGA I SUDSKO GONJENJE

Istraga i sudsko gonjenje u predmetima trgovine ženama mora biti usmjereno na počinitelje, a ne na one koji su žrtve takvih postupaka.

Presudni uvjet za učinkovito otkrivanje, istragu i gonjenje sudionika u trgovini ženama je spremnost tih žena da podnesu prijavu policiji i da nastupe u ulozi svjedoka.

Praksa pokazuje da se žene često uzdržavaju od prijavljivanja mjerodavnim tijelima, jer se suočavaju sa uhićenjem, pritvorom i istjerivanjem iz zemlje kao

nelegalni stranci i/ili prostitutke.

Otuda postoji potreba za mjerama koje će žrtve ohrabriti i potaći da prijave počinitelje policiji i nastupe u ulozi svjedoka i koje će unaprijediti i osigurati odgovarajući “fer tretman” od strane krivičnog pravosudnog sustava, npr. uvođenjem specifičnih smjernica za policiju i državne tužitelje, te koje će osigurati usavršavanje i izobrazbu za policiju i druge sudske predstavnike koji rade sa žrtvama trgovine.

Glavni elementi akcionih mjera država članica:

T. III.2.1. MJERE ZA POTICANJE I OHRABRIVANJE ŽRTAVA DA PODNESU PRIJAVU POLICIJI I POJAVE SE KAO SVJEDOCI

- Osigurati, u odgovarajućim slučajevima gdje je to sukladno domaćem zakonu, status privremenog boravka tijekom kaznenog postupka za žrtve trgovine kako bi se ženama omogućilo da podnesu tužbu policiji i budu na raspolaganju kaznenom pravosudnom sustavu zemalja članica ukoliko je potrebno. Tijekom toga perioda ženama treba omogućiti primanje socijalne, zdravstvene, financijske i pravne pomoći.
- Omogućiti žrtvama trgovine ženama da brane svoje interese tijekom kaznenog postupka pružajući im pravne savjete i/ili drugu prikladnu pomoć, kao i stručne i kvalificirane prevoditelje.
- Osigurati adekvatnu pomoć žrtvama, uključujući sigurno sklonište, medicinsku i socijalnu pomoć, savjete na maternjem jeziku ili drugom jeziku koji razumiju i govore u dovoljnoj mjeri, kao i adekvatnu financijsku pomoć.
- Osigurati da se nikakve mjere, uključujući i pritvor, ne poduzimaju zbog imigracije, što bi moglo ugroziti vrijednost svjedočenja žrtava trgovine u kaznenom postupku.
- Poticati i pomoći razvitak suradnje između žrtava, agencija za provedbu zakona i nevladinih organizacija koje pomažu žrtvama.

III.2.2. MJERE ZA UNAPREĐENJE I OSIGURANJE ODGOVARAJUĆEG “FER POSTUPKA” NA STRANI KAZNENOG PRAVOSUDNOG SUSTAVA W.

- Osigurati da sve strane koje su u bilo kojem svojstvu uključene u kazneni sudski proces svjesne potrebe poduzimanja mjera u smjeru uklanjanja predrasuda i diskriminacije glede pitanja spolova i jačanja položaja žena.
- Omogućiti da se, uz suglasnost žrtava, žene službenice angažiraju u najvećoj mogućoj mjeri u različitim svojstvima rada sa ženama žrtvama.
- Zaštititi svjedoke koji daju informacije o trgovini ženama od svih oblika izravnih ili neizravnih prijetnji, pritisaka ili zastrašivanja i osigurati

adekvatnu i učinkovitu zaštitu svjedoka prije, tijekom i nakon kaznenog postupka, tamo gdje mjerodavna tijela to smatraju neophodnim, i proširiti zaštitu i na roditelje, djecu i druge blisku rodbinu svjedoka, ukoliko je neophodno, kako bi se izbjegao bilo kakav neizravni pritisak.

- Dozvoliti, ako je prijetnja izuzetno ozbiljna, promjenu identiteta za svjedoka, kao i za članove najuže obitelji, ukoliko je neophodno.
- Unaprijediti izvješćivanje žrtava, na zahtjev, o bilo kojem obliku oslobađanja počinitelja u bilo kojem trenutku nakon uhićenja ili pritvaranja počinitelja tijekom zvaničnog postupka.
- Unaprijediti sigurnost žena i poštivanje njihovog integriteta tijekom kaznenog postupka o trgovini i gonjenja.
- Razviti metode istrage, otkrivanja i skupljanja dokaza koji se ne temelje na spolovima i ne preopteretiti žrtvu.
- Osigurati da javno tužiteljstvo i policija osiguraju da se osobna prošlost, navodna narav ili sadašnje, odnosno prijašnje zanimanje žrtve, ne koristi samo po sebi protiv žrtve, odnosno da ne posluži kao razlog za diskvalificiranje tužbe koju je žrtva podnijela.
- Pomoći da privatnost žrtve bude zaštićena garantiranjem da se prošlost žrtve u kojoj je ona bila predmet trgovine neće uporabiti samo po sebi protiv nje, posebice kada je u pitanju pravo na slobodu kretanja, sklapanja braka, potrage za unosnim zanimanjem.

X. III.2.3. MJERE ZA KVALITETNIJE SUZBIJANJE TRGOVINE ŽENAMA

- Osigurati da se u programima za obuku i izobrazbu tijela mjerodavnih za borbu protiv trgovine ženama, kao što su ministarstva, policijske službe, sudska tijela, službe za izdavanje viza, kao i javna tijela sa posebnim ovlastima u ovoj oblasti, povede računa o specijalnoj situaciji i potrebama žena žrtava trgovine.
- Osigurati raspoloživost policijskog osoblja koje je kompetentno za bavljenje kompleksnošću i osjetljivošću žrtve, koje se javljaju kod ove vrste kriminaliteta.
- Osigurati žrtvama, ukoliko je to razumno iz praktičnih razloga, kontakt sa ženama policijskim službenicama.
- Osigurati da se informacije u svezi sa osobama koje su osuđene za prekršaje u svezi sa trgovinom ženama i informacije koje bi mogle biti korisne za istragu i gonjenje tih prekršaja organiziraju na takav način da budu lako dostupne i učinkovito korištene i razmijenjene sa drugim zemljama. U tom smislu, mogla bi se preispitati izvodljivost formiranja specijalizirane baze podataka o zakonskim propisima i policijskoj praksi i procedurama za svaku od zemalja članica, uključujući podatke o sudskim predmetima, obavljenim istragama i sredstvima istrage.

- Usvojiti mjere koje će omogućiti:
- konfiskaciju, u primjerenim slučajevima, instrumenata i prihoda od trgovine ženama;
- u odgovarajućim slučajevima i sukladno upravnim ili kaznenim zakonom zemlje članice, privremeno ili trajno zatvaranje objekata koji su korišteni ili je trebalo da budu korišteni za trgovinu ženama.

Y. Z. III.3. PRIMJERENA POMOĆ I POTPORA

Trgovina ženama može imati velike posljedice za žene koje su njen predmet, kako materijalne tako i nematerijalne, koje se ne mogu ukloniti kaznenim postupkom i gonjenjem počinitelja.

Primjerena pomoć i potpora ne služi samo za uklanjanje i liječenje posljedica, već jačanjem položaja žena pridonosi prevenciji i odvraćanju od trgovine ženama.

Glavni elementi akcionih mjera zemalja članica:

AA. BB. III.3.1. INFORMACIJE

- Osigurati informacije o dostupnosti zdravstvene njege i socijalne pomoći uključenim ženama i o postojećim procedurama za ostvarivanje naknade primjenom javnih i privatnih mehanizama.

II.3.2. GRAĐANSKA PARNICA

- Osigurati mogućnost pokretanja građanske parnice protiv počinitelja radi ostvarivanja naknade za žrtve trgovine ženama.
- Osigurati da žrtve dobiju odgovarajuću pomoć kako bi mogle braniti svoje interese pred sudom.

111.3.3. ODGOVARAJUĆA POMOĆ

- Priznati da mobilizacija sredstava, i državnih i privatnih, uključujući sredstva od inovativnih izvora financiranja, može biti neophodna kako bi se nadoknadila svaka ekonomski procjenjiva šteta nastala usljed trgovine ženama, kao što su:
 - fizička ili mentalna šteta, uključujući bol, patnju i emocionalni poremećaj;
 - materijalnu štetu;
 - troškove odvjetničke pomoći, odnosno angažiranja vještaka.
- Staviti na raspolaganje mjerodavnim tijelima, u najvećoj mogućoj mjeri, sve informacije relevantne za utvrđivanje zahtjeva za obeštećenje.
- Osigurati pomoć prigodom izdavanju novih dokumenata identifikacije, ukoliko je potrebno.

- Osigurati boravišni status na humanitarnom osnovu, ukoliko je potrebno

111.3.4. MEHANIZMI POTPORE

- Mobilizirati učinkovitu, izravnu i povjerljivu medicinsku, socijalnu i psihološku pomoć, uključujući sigurno sklonište sukladno državnim zakonima.
- U okviru razvojne suradnje, pomoći zemljama podrijetla u organiziranju ustanova za žrtve koje se vraćaju kući, s tim što glavnu pozornost treba posvetiti povjerljivosti, izobrazbi i obuci, kako bi se potakla ekonomska neovisnost i socijalna integracija. Problemi sa kojima se žrtve trgovine ženama suočavaju pri povratku u domovinu, kao što je rizik odbacivanja od obitelji ili zajednice, nemogućnost uposlenja, pripadanje skupini društvenih izgnanika, izlaganje malteritranju, odmazdi, odnosno proganjanju od strane počinitelja ili mjerodavnih tijela, treba na taj način svesti na minimum.
- Potaći nevladine organizacije na rad u izravnom kontaktu sa žrtvama trgovine ženama kako bi se osiguralo da odgovarajuća pomoć i potpora budu u suglasju sa potrebama i interesima žrtava.

BRISEL, 14.2.2005.
COM(2005) 44 FINAL
IZVJEŠĆE POVJERENSTVA VIJEĆU,
EUROPSKOM PARLAMENTU, EUROPSKOM
EKONOMSKOM I SOCIJALNOM KOMITETU I
KOMITETU REGIJE
O JEDNAKOSTI IZMEĐU ŽENA I MUŠKARACA

SADRŽAJ

1. Uvod

2. Temeljne novine

2.1. EU propisi

2.2. Rodne razlike

2.3. Žene i muškarci imigranti

3. Izazovi i orijentacije politike

Oснаživanje položaja žena na tržištu rada

Povećanje kapaciteta za skrb o djeci i ostalim izdržavanim osobama

Uloga muškaraca u postizanju rodne ravnopravnosti

Integriranje rodne perspektive u politike imigracije i integracije

Monitoring napredovanja ka postizanju rodne ravnopravnosti

4. Zaključci

Dodatak

1. UVOD

Drugo godišnje izvješće o jednakosti između žena i muškaraca, kako su zahtijevali šefovi država i vlada na proljetnom Europskom vijeću, u ožujku 2003. godine, prvi je koji pokriva EU proširenu sa 25 država članica.

Jednakost između žena i muškaraca potvrđuje se novim Ugovorom, kojim se uspostavlja Ustav Europe. Osim odredaba sadašnjeg Ugovora o rodnoj ravnopravnosti, Ustav izričito izražava da je jednakost vrijednost Unije, koju treba promovirati ne samo unutar Unije već i u odnosima sa ostatkom svijeta.

Demografske promjene sa sve starijom populacijom i smanjenjem radne populacije predstavljaju i dalje veliki izazov u EU i nakon proširenja. Tenzije

između usklađivanja obiteljskoga i profesionalnoga života, djelomično usljed nedostatka kapaciteta za skrb o djeci i nedovoljno fleksibilnih uvjeta rada, najvjerojatnije pridonose odlaganju dobijanja prvog djeteta i niskim stopama nataliteta u većini država članica. Međutim, iskustvo pokazuje da države članice koje imaju sveobuhvatne politike za usklađivanje posla i obiteljskoga života i za muškarce i za žene pokazuju veće stope nataliteta kao i veće sudjelovanje žena na tržištu rada. Integracija rodni dimenzija u javne politike pridonijet će postizanju svih Lisabonskih ciljeva. Postoji potreba za novim inicijativama ka povećanju stope uposlenosti kako bi se odgovorilo na izazove sve starije populacije, uključujući i osiguravanje odgovarajućih mirovina za žene i muškarce. Posebnu pozornost treba posvetiti mobiliziranju ukupnog potencijala uposlenja žena i povećanja sudjelovanja na tržištu rada starijih žena i imigrantkinja koje imaju najniže stope uposlenosti.

Ovo izvješće govori o temeljnim novinama u poboljšanju relativnog položaja žena i muškaraca u obrazovanju, uposlenju i društvenome životu. Usredsređuje se na žene i muškarce imigrante i bavi se izazovima za buduće promoviranje jednakosti između žena i muškaraca.

2. TEMELJNE NOVINE

2.1. PROPISI EU

Najnoviji uspjeh predstavlja proširenje prava Zajednice izvan oblasti uposlenja. U prosincu 2004. godine Vijeće je usvojilo Direktivu o načelima jednakog tretmana žena i muškaraca glede pristupa i osiguravanja robe i usluga¹, utemeljenu na članku 13. Ugovora o osnivanju EZ. Ta se Direktiva primjenjuje na robu i usluge dostupne javnosti, koje su izvan oblasti privatnoga i obiteljskoga života. Postavlja načelo da treba eliminirati aktuarske čimbenike utemeljene na spolu.

Povjerenstvo je također usvojilo preformulirani prijedlog², koji ima za cilj razjasniti načelo jednakoga tretmana muškaraca i žena o pitanjima uposlenja i zanimanja, objedinjavanjem pet postojećih direktiva u jedinstveni tekst. Vijeće je usvojilo opći pristup u prosincu 2004. godine, a usvajanje mišljenja od strane Europskog parlamenta očekuje se na proljeće 2005. godine.

1 Direktiva Vijeća 2004/113/EC od 13. prosinca 2004. koja implementira načelo jednakoga tretmana između

muškaraca i žena glede pristupa i osiguravanja robe i usluga (SL L 373, 21.12.2004, str.37).

2 Prijedlog za Direktivu Europskog parlamenta i Vijeća o implementaciji načela jednakih mogućnosti za muškarce i žene o pitanjima uposlenja i zanimanja (2004/0084/COD).

Direktiva³ o boravišnoj dozvoli koja se izdaje državljanima trećih država koji su žrtve trgovine ljudima usvojena je u travnju 2004. godine, kako je i zahtijevano u prošlogodišnjem izvješću o jednakosti između žena i muškaraca⁴. Ona poziva na odobravanje boravišne dozvole žrtvama koje surađuju u borbi protiv trgovine ljudima ili protiv olakšavanja ilegalne imigracije.

2.2. RODNE RAZLIKE

Unatoč usporevanju ekonomskog rasta tijekom posljednjih nekoliko godina i ograničene stope rasta, pozitivan trend ka smanjenju rodni razlika nastavlja se u obrazovanju i uposlenju u proširenoj EU- 25, dok razlika u zaradama između žena i muškaraca ostaje gotovo nepromijenjena.

I dalje ima više žena nego muškaraca u obrazovanju. Postotak žena sa fakultetskom diplomom povećao se na 58 % 2003. godine, usljed veće razine obrazovanja u novim državama članicama⁵. Žene sada čine 41 % svih doktora znanosti.

Rodne razlike prigodom uposlenja od 2002.do 2003. godine u EU-25 su se smanjile sa 0,5 % na 15,8 %. Sa stopom uposlenosti žena od 55,1 %, prelazni cilj postizanja stope uposlenosti žena (57 % 2005. godine) i dalje ostaje ostvarljiv. Osim mlađih žena u dobi od 15-24 godine, stope uposlenosti žena su se nastavile povećavati za sve starosne skupine, posebice za starije žene (za 1,5 p.p. da se dostigne 30,7 % 2003.)⁶. Međutim, razlika između starijih žena i starijih muškaraca ostaje i dalje najveća (19,6 p.p.).

Udio uposlenja na dio radnog vremena u prosjeku iznosi 30,4 % za žene u uporedbi sa samo 6,6 % za muškarce, a ta razlika blago se povećala od 1998. godine. To je jedan od mnogih čimbenika koji objašnjava razliku u zaradama. Nove države članice imaju mnogo manji udio poslova na dio radnog vremena, djelomično usljed rigidnosti tržišta rada, a djelomično usljed niže razine zarada, što čini da je ova opcija manje dostupna.

Neuposlenost se blago povećala 2004. godine, ali rodna razlika je i dalje značajna jer je ista kao i 2003. godine (1,7 p.p). Stope neuposlenosti iznose 10 % za žene i 8,3 % za muškarce.

Usklađivanje radnoga i obiteljskoga života ostaje i dalje izazov i za žene i za muškarce. Žene sa malom djecom i dalje imaju stope neuposlenosti 13.6 p.p. nego žene bez djece, dok muškarci sa malom djecom imaju za 10 p.p. veću stopu uposlenosti nego muškarci bez djece⁷. To je rezultat ograničenoga pristupa kapacitetima za skrb o djeci i rodno stereotipnih obiteljskih obrazaca. Žene obavljaju veći dio kućanskih poslova i zbog toga imaju manje vremena za plaćeni rad. Muškarci obavljaju manje od 40 % svih kućanskih poslova i između 25% i 35% skrbi o djeci kod parova sa djecom do 6 godina⁸.

³ Direktiva Vijeća 2004/81/EC o boravišnoj dozvoli koja se izdaje

državljanima trećih država koji su žrtve trgovine ljudima ili koji su bili izloženi akciji smanjenja ilegalne imigracije, koji surađuju sa mjerodavnim vlastima (SL L 261, 6.8.2004, str. 19).

4 COM(2004) 115 završni.

5 Eurostat, UOE, 2003.

6 Eurostat, LFS, 2003.

7 Eurostat, LFS, 2003.

8 Kako Europljani provode vrijeme, Eurostat, 1998-2002.

Malo je dokaza o napretku u smanjenju rodne razlike u zaradama, koje ostaju stabilne u EU-15 na približno 16 %⁹. Procijenjena cifra za EU-25 je nešto niža, 15 %, kada se uzme u obzir razlika u zaradama u novim državama članicama. Rodna segregacija na tržištu rada također pokazuje spor napredak i ostaje visoka i na razini zanimanja¹⁰ (17,5 %) i na razini sektora¹¹ (25,2 %). 31 % rukovoditelja 2003. godine su bile žene, što predstavlja povećanje sa 30 % 2002. godine.

Rodne razlike u ukupnim rizicima od siromaštva izgledaju male. Ipak, starije žene su i dalje izložene većem riziku od siromaštva nego stariji muškraci¹². Osim toga, samohrani roditelji, uglavnom žene, imaju tendenciju da budu izloženi višestranj izloženosti i posebice su izloženi socijalnoj ekskluziji.

Mirovinski sustavi se u mnogome razlikuju širom EU. U većini zemalja osmišljeni su tako da zamijene zaradu od posla u zamjenu za doživotne doprinose, a ne da dodjeljuju naknade svim starijim ljudima na temelju boravišta. Naknade za žene su znatno manje nego one za muškarce usljed njihovog smanjenog sudjelovanja na tržištu rada. Međutim, neke zemlje prilagođavaju svoje sustave dodjeljivanjem prava na mirovinu i za periode skrbi o djeci, izdržavanim starijim ili invalidnim osobama.

Srednjoročna procjena ESF (Europskog socijalnog fonda) u EU-15 pokazuje da su žene imale koristi od cijelog niza aktivnosti na tržištu rada, među ostalim, od konkretnih mjera da se razviju i podupru djelotvorne strategije za skrb o djeci, prilagodljiviji oblici organizacije za obrazovanje i obuku i konkretne aktivnosti usmjerene na žene.

2.3. ŽENE I MUŠKARCI IMIGRANTI

2003. godine imigraciju čini više od 80% ukupnog rasta stanovništva u EU-15. Nedavni prilivi se uglavnom odnose na spajanje obitelji i azilante u većini država članica. 2003. godine u EU-1513 postotak državljana zemalja koje ne pripadaju EU u ukupnoj stopi uposlenosti iznosio je oko 4 %. Stopa uposlenosti državljana zemalja izvan EU je u prosjeku bila mnogo niža nego državljana EU, što je značajno izraženije za žene (16.9 p.p. niže nego za državljanke EU) nego za muškarce (11.0 p.p. niže nego za državljanke EU). Ova razlika ostaje

uglavnom nepromijenjena za muškarce bez kvalifikacija (13.0 p.p.), dok se razlika između visokokvalificiranih žena migranata i državljanke EU povećala na 23.2 p.p. To pokazuje da imigrantkinje zaostaju u integraciji na tržištu rada, a to odražava činjenicu da EU u potpunosti ne rabi kvalificirani ženski radni potencijal među imigrantima.

9 Eurostat, procjena 2003.

10 Izračunava se kao prosječni nacionalni postotak uposlenosti za žene i muškarce za svako zanimanje; razlike se zbrajaju kako bi se dobila ukupna rodna neravnoteža predstavljena kao postotak ukupne uposlenosti (ISCO klasifikacija).

11 Izračunava se kao prosječni nacionalni postotak uposlenosti za žene i muškarce za svaki sektor; razlike se zbrajaju da bi se dobila ukupna rodna neravnoteža predstavljena kao postotak ukupne uposlenosti (NACE klasifikacija)

12 Eurostat, ECHP, 2001.

13 Eurostat, LFS, 2003.

Stopa neuposlenosti je bila dvaput veća među državljanima izvan EU u odnosu na državljane EU. Muškarci i žene imigranti imaju slične stope neuposlenosti, izuzev za visokokvalificirane žene gdje je tendencija da su one češće neupolene nego muškarci¹⁴. Žene migranti su koncentrirane u niskoplaćenim gospodarskim granama i zanimanjima. Informacije dostupne o zaradama pokazuju da su imigrantkinje u posebno nepovoljnom položaju. 2000. godine, dok su žene u EU u prosjeku imale 16% niže zarade nego muškarci u EU, imigrantkinje (državljanke van EU) zarađivale su 10 % manje nego državljanke EU. Za muškarce razlika u zaradama između državljanina EU i država izvan EU iznosila je 4 %.

Stopa uposlenosti za imigrante varira ovisno o mjestu podrijetla¹⁵. Stranci iz drugih industrijaliziranih zemalja imaju sličnu ili višu stopu uposlenosti i nižu stopu neuposlenosti nego što je prosjek u EU, dok imigranti iz drugih dijelova svijeta imaju značajno niže stope uposlenosti i više stope neuposlenosti nego što je prosjek EU. Razlike u stopama uposlenosti su najveće kod žena.

3. IZAZOVI I ORIJENTACIJE POLITIKE

Na proljetnom Europskom vijeću 2004. godine prepoznato je da su politike rodne ravnopravnosti instrumenti socijalne kohezije, kao i ekonomskoga rasta. Napori ka promoviranju rodne ravnopravnosti su do sada, uglavnom, bili usmjereni na žene. Promjene za žene također utječu na muškarce, budući da rodna ravnopravnost govori o odnosu žena i muškaraca utemeljenom na jednakim pravima, jednakim odgovornostima i jednakim mogućnostima u svim oblastima života.

Kako bi se odgovorilo na izazov starenja populacije, Europa mora mobilizirati ljude da uđu na tržište rada i kreiraju politike za daljnje promoviranje uposlenosti žena svih dobnih skupina, pogotovo starijih, i da se u potpunosti iskoristi potencijal uposlenosti žena među imigrantima. Izazov je također ukinuti rodnu razliku u zaradama i olakšati usklađivanje radnoga i obiteljskoga života i za žene i za muškarce .

3.1. JAČANJE POLOŽAJA ŽENA NA TRŽIŠTU RADA

Jačanje položaja žena na tržištu rada, uz garantiranje održivog sustava socijalne skrbi, i stvaranje inkluzivnog društva ostaje od suštinske važnosti kako bi se dostigli Lisabonski ciljevi.

Države članice moraju se posvetiti problemu velikih razlika u stopama uposlenosti između starijih žena i starijih muškaraca odgovarajućim mjerama kako bi postigle cilj od 50 % stope uposlenosti za starije radnike do 2010. godine.

Države članice i socijalni partneri treba da se posvete pitanju upornog zadržavanja velikih rodni razlika u zaradama i rodnoj segregaciji tržišta rada.

Države članice treba da osiguraju jednake mogućnosti na tržištu rada za žene i muškarce sa odgovornošću vođenja skrbi o drugima, i to osiguravanjem prave kombinacije instrumenata

14 Uposlenost u Europi, EZ, 2003.

15 Uposlenost u Europi, EZ, 2004.

koji bi im omogućili da rade na puno radno vrijeme ukoliko žele i također da se vrate na radna mjesta sa punim radnim vremenom nakon rada na određeni dio radnog vremena.

Države članice treba da nastave svoje napore na moderniziranju sustava socijalne skrbi koji su prezentirani u njihovim nacionalnim izvješćima za 2002. godinu o mirovinskim shemama. Mirovinski sustavi i druga socijalna davanja treba da budu prilagođeni kontekstu u kome su žene uposlene u istom opsegu kao i muškarci i imaju aspiracije ka istim mogućnostima građenja karijere kao i muškarci i gdje muškarci mogu podjednako dijeliti kućanske poslove i skrb o drugima.

Države članice treba da uklone financijske i nefinancijske destimulacije za sudjelovanje žena na tržištu rada, kao i one koje izazivaju duge prekide u karijeri, sa negativnim posljedicama na razinu i pravo na mirovinu. One uključuju, recimo, individualizaciju sustava oporezivanja i davanja i promoviranje kapaciteta za skrb o djeci po pristupačnoj cijeni.

Države članice treba da osiguraju da mjere i aktivnosti koje financira Strukturni fond, i posebice Europski socijalni fond, imaju za cilj suzbijanje rodni stereotipa u obrazovanju i na tržištu rada, te pridonose smanjenju rodni razlika u zaradama.

3.2. POVEĆANJE KAPACITETA ZA SKRB O DJECI I DRUGIM OVISNIM OSOBAMA

Pojava društva koje stari traži prilagodbu socijalnih politika koje su financijski i socijalno održive. Osiguravanje odgovarajućih kapaciteta za skrb ostaje temeljni instrument kako bi se omogućilo ženama da uđu i ostanu na tržištu rada tijekom cijelog života.

Države članice treba da unaprijede osiguravanje kvalitetnih i pristupačnih kapaciteta za skrb o djeci, pogotovo uzrasta od 0-3 godine, sukladno Barcelonskim ciljevima.

U kontekstu sve starije populacije, potrebne su žurne akcije i obvezivanje na razini država članica garantiranje odgovarajuće razine osiguravanja skrbi za ovisne osobe, osim za djecu, kako bi se izbjeglo povlačenje uposlenika, pogotovo žena, sa tržišta rada.

Države članice treba da u potpunosti rabe potencijale financijskih doprinosa, koji su osigurani putem Strukturnih fondova, pogotovo ESF (Europski socijalni fond) i ERDF (Europski fond za regionalni razvitak), da povećaju osiguravanje kapaciteta za skrb.

3.3. ULOGA MUŠKARACA U POSTIZANJU RODNE RAVNOPRAVNOSTI

Promoviranje jednakosti između žena i muškaraca podrazumijeva promjene za muškarce kao i za žene. Zbog toga je od suštinske važnosti i za muškarce i za žene da aktivno sudjeluju u kreiranju novih strategija za postizanje rodne ravnopravnosti.

Socijalni partneri igraju ključnu ulogu u promoviranju fleksibilnih radnih aranžmana u smislu olakšavanja usklađivanja profesionalnoga i privatnoga života i za muškarce i za žene. Posebnu pozornost treba posvetiti akcijama usmjerenim ka muškarcima kako bi se promovirala promjena kulture radnog mjesta kao potpore rodnoj ravnopravnosti.

Države članice treba da promoviraju odgovarajuće sheme roditeljskog odsustva, koje dijele oba roditelja. Posebno je bitno olakšati mogućnost da muškarci iskoriste to odsustvo stvaranjem financijskih i drugih stimulansa.

- Države članice i socijalni partneri treba da iniciraju aktivnosti na podizanju svijesti kako bi se ohrabрили muškarci da dijele odgovornosti za skrb o djeci i drugim ovisnim osobama.

3.4. INTEGRIRANJE RODNE PERSPEKTIVE U POLITIKE IMIGRACIJE I INTEGRACIJE

Djelotvorna i odgovorna integracija imigranata na tržište rada i u društvo je jedan od temeljnih čimbenika uspjeha u postizanju Lisabonskih ciljeva.

U integracionim politikama umnogome nedostaje rodna perspektiva, što onemogućava potpuno korištenje potencijala imigrantkinja na tržištu rada.

Kada se transponira Direktiva¹⁶ o pravu na spajanje obitelji, države članice trebalo bi da osiguraju da ograničenja pristupu tržištu rada budu minimalna i da ne sprečavaju integraciju žena imigranata.

Različite situacije i uvjeti žena i muškaraca imigranata treba da budu razriješeni u daljnjem razvitku politika integracije.

Posebnu pozornost treba posvetiti dvostrukoj diskriminaciji seksizma i rasizma, sa kojima se imigrantkinje često suočavaju, posebice na tržištu rada.

Kako bi postigli uspješnu integraciju imigranata, posebno žena, u ekonomski i socijalni život, kulturne prakse i očekivanja glede uloga žena i muškaraca, ne samo u zemljama prijemnicama već i u domovini, moraju biti uzeti u obzir.

Bitno je koristiti potpuni potencijal fondova Zajednice za promoviranje rodne perspektive u politike imigracije i integracije, posebice putem europskih akcionih programa u oblastima obrazovanja, uposlenja, suzbijanja socijalne ekskluzije i diskriminacije, EQUAL inicijative, Europskog fonda za izbjeglice i novoutemeljenih INTI pripremnih akcija.

3.5. MONITORING NAPREDOVANJA KA POSTIZANJU RODNE RAVNOPRAVNOSTI

Deseta obljetnica Pekinške platforme za akciju 2005. godine pruža prigodu za EU da učvrsti obveze prihvaćene Deklaracijom i platformom za akciju Četvrte svjetske konferencije o ženama u Pekingu 1995. godine i izvijesti o postignućima na polju rodne ravnopravnosti od 1995. godine¹⁷. Procjena se temelji na setu suštinskih indikatora koji su razvijeni djelomično u okviru godišnjih razmatranja Pekinške platforme za akciju u Vijeću i djelomično od strane Povjerenstva. Ovaj je set suštinskih indikatora također temelj za godišnji monitoring razvitka, koji je predstavljen u dodatku ovog izvješća.

Predstojeći prijedlog Povjerenstva¹⁸ o stvaranju Europskog instituta za rodnu ravnopravnost poboljšat će mogućnosti praćenja postignuća.

¹⁶ Direktiva Vijeća 2003/86/EC od 22. rujna 2003. o pravu na spajanje obitelji (SL L 251, 3.10.2003, str. 12).

¹⁷ Peking + 10 – Napredak postignut u okviru Europske unije, izvješće tijekom predsjedavanja Luksemburga, 2005.

¹⁸ Povjerenstvo namjerava usvojiti prijedlog tijekom proljeća 2005.

Potrebni su pojačani naponi država članica, Povjerenstva i Vijeća ministara:

- da i dalje razvijaju rodnu statistiku i indikatore u oblastima politike gdje takvi podaci nedostaju;
- da posvećuju posebnu pozornost poboljšanju osiguravanja spolno razdvojenih podataka o imigraciji i integraciji;

- da osiguraju integraciju rodne perspektive u raščlambe politike, među ostalim, korištenjem podataka razdvojenih po spolu.

4. ZAKLJUČCI

Europsko Vijeće, oslanjajući se na ovo izvješće o jednakosti između muškaraca i žena, pozvano je da potakne države članice da nastave sa naporima na integriranju rodne dimenzije u sve oblasti politike sa ciljem postizanja rodne ravnopravnosti. Posebnu pozornost treba posvetiti:

jačanju nacionalnih mašinerija za rodnu ravnopravnost;

osiguravanju pravilne i brze implementacije Direktive¹⁹ o načelu jednakog tretmana za muškarce i žene glede pristupa uposlenju, stručnoj obuci i napredovanju, te uvjeta rada, koja se mora transponirati do listopada 2005. godine; nastavljanju suradnje sa socijalnim partnerima kako bi se izbjegla rodna segregacija na tržištu rada i smanjila rodna razlika u zaradama, posebice glede imigrantkinja;

povećanju sudjelovanja žena na tržištu rada, što neće samo pojačati financijsku održivost mirovinskih sustava, već i omogućiti ženama da postanu ekonomski neovisne i same zarade bolje mirovine;

promoviranju upošljavanja imigrantkinja i prepoznavanju njihove bitne uloge u procesu integracije;

garantiranju i poštivanju temeljnih ljudskih prava imigrantkinja i jačanju napora kako bi se spriječilo i borilo protiv posebnog nasilja u kome su žene žrtve;

pozornom preispitivanju koliko dobro mirovinski sustavi zadovoljavaju potrebe i žena i muškaraca i izvijestiti o rezultatima u sljedećoj rundi izvješća o nacionalnim strategijama u svezi sa mirovinama u srpnju 2005. godine;

povećanju kapaciteta za skrb o djeci i drugim izdržavanim osobama i jačanju strategija za usklađivanje radnoga i obiteljskoga života, uključujući i muškarce u istoj mjeri kao i žene;

korištenju u punoj mjeri resursa koji su dostupni putem strukturalnih fondova, pogotovo ESF, za promoviranje jednakosti između žena i muškaraca i osiguravanju potpune integracije rodne ravnopravnosti u narednim operativnim programima strukturalnih fondova i promoviranju tijekom raznih faza implementacije;

¹⁹ Direktiva 2002/73/EC Europskog parlamenta i Vijeća od 23. rujna 2002. godine, kojom se mijenja i dopunjava Direktiva Vijeća 76/207/EEC o načelu jednakog tretmana za muškarce i žene glede pristupa uposlenju, stručnoj obuci i napredovanju, i uvjeta rada (SL L 269,5.10.2002, str.15).

- daljnjem razvijanju seta suštinskih indikatora za praćenje napretka ka postizanju jednakosti između žena i muškaraca, uključujući i implementaciju Pekinške platforme za akciju; u tom smislu redovitom prikupljanju

odgovarajućih, koherentnih i usporedivih statističkih podataka razdvojenih po spolu.

DODATAK

Ovaj statistički dodatak daje jednostavan, ali sveobuhvatan, pregled položaja žena i muškaraca, njegov razvitak tijekom vremena i preostale rodne razlike u Europskoj uniji. Imajući u vidu važnost širokog pristupa rodnoj jednakosti, odabrani su indikatori sukladno sa dva temeljna kriterija: njihovom relevantnošću u pokrivanju aspekata žena i muškaraca i dostupnosti usporedivih i pouzdanih podataka. Neki su indikatori razvijeni u okviru godišnje revizije Pekinške platforme za akciju u Vijeću, a drugi od strane Povjerenstva za praćenje napretka u različitim oblastima politike, kao što su uposlenje, socijalna inkluzija, obrazovanje i istraživanje. Predloženi podaci pružaju informacije o sljedećim dimenzijama: plaćeni rad, prihod i zarada, moć odlučivanja, znanje i vrijeme. Podaci o godinama zdravoga života i prosječnoj dobi žena prigodom prvog porođaja također su uključeni.

PLAĆENI RAD

Plaćeni rad je preduvjet ekonomske neovisnosti tijekom aktivnih godina, kao i temelj za mirovinu u poznijim godinama. Mjeri se stopama uposlenosti i neuposlenosti i postotkom rada na dio radnog vremena. Trenutačno (2003. godina) postoji rodna razlika u uposlenosti od 15,8 % u EU, dok rodna razlika u neuposlenosti (2004. godina) iznosi 1,7 %. Žene čine većinu među onima koji rade na dio radnog vremena. Postotak uposlenih žena koje rade na dio radnog vremena u EU 2004. godine iznosio je 30,5 %. Odgovarajući podatak za muškarce iznosio je 6,6 %.

PRIHOD I ZARADA

2003. godine procijenjena rodna razlika u zaradama iznosila je 15%. Rizik od siromaštva bio je veći za žene u odnosu na muškarce u 17 država članica.

ODLUČIVANJE

Uravnoteženo sudjelovanje u odlučivanju razmatra se u oblastima politike i ekonomije. 23 % mjesta u parlamentima u EU trenutačno drže žene. U nekim državama članicama došlo je do značajnog povećanja broja žena u parlamentu od 2003. godine, dok je u drugima zabilježen blagi pad. Postotak žena na rukovodnim pozicijama u EU se od 2002. godine povećao za 1 % i 2003. godine iznosio je 31 %. Veoma mali broj žena (osim 4 države članice, ostale ne dostižu ni 15 % žena) su članice izvršnih odbora u vodećih 50 kompanija.

ZNANJE

Razvitak u smjeru društva utemeljenoga na znanju postavlja visoke zahtjeve u svezi sa obrazovnom razinom radne snage. Žene postižu veće razine obra-

zovanja u odnosu na muškarce: razlika između žena i muškaraca u dobi od 20-24 godine koji imaju srednjoškolsko obrazovanje u EU 2004.godine iznosi 5 %. Tradicionalni obrasci se zadržavaju u oblasti istraživanja gdje muškarci predstavljaju 86% akademskoga osoblja u zvanju redovitih profesora (ili ekvivalentnom) u EU 2002. godine.

Više žena nego muškaraca sudjeluje u obrazovanju i obuci odraslih (doživotno učenje) u 21 državi članici.

RADNO VRIJEME

Razlika između prosječnoga broja radnih sati za žene i muškarce sa djecom pokazuje da žene sa djecom rade 11 sati tjedno manje nego muškarci sa djecom u EU 2003. godine.

GODINE ZDRAVOGA ŽIVOTA

Žene u prosjeku, kada nema ograničenja u funkcioniranju/invaliditeta, žive duže od muškaraca u većini država članica (osim u Njemačkoj, Švedskoj, Danskoj, UK, Nizozemskoj i Finskoj).

PROSJEČNA DOB ŽENA PRIGODOM PRVOG POROĐAJA

Prosječna dob žena prigodom prvog porođaja se povećala za barem 0,5 godina u 14 država članica tijekom posljednjih nekoliko godina.

LITERATURA

1. www.eu.int.
2. EG (2000)2, Sveska I, Serbian, Kompilacija pravnih instrumenata i analitičkih izvješća koji se bave trgovinom ljudima na međunarodnoj, regionalnoj i nacionalnoj razini
3. Povjerenstvo Europskih zajednica, COM (2005)44 final Brisel, 14.2.2005.

