

## PREDGOVOR

*Pitali Kananu, mudraca iz Tajfa: "Otkad si čovjek?"*

*"Od prve misli", reče.*

*"A, prije toga?"*

*"Bio sam samo rođen", odgovori.*

Svi se rađamo kao muškarci ili žene i svi bi trebali imati ista prava i mogućnosti, bez obzira na pol. Međutim, u svim djelovima svijeta rodne uloge se, još uvijek, podrazumijevaju. Da bi naše misli dovele do pravog rješenja ovog pitanja, da bi osmislili/e najefikasnije instrumente za mijenjanje stava ili ponašanja, da bi postali ljudi, moramo učiti i primjenjivati standarde.

Ravnopravnost polova je osnovno ljudsko pravo i garantovano je međunarodnim ugovorima i pravilima međunarodnog prava. Kako je većina dokumenata iz rodne ravnopravnosti dostupna samo na stranim jezicima, u Kancelariji za ravnopravnost polova Vlade Republike Crne Gore smo procijenile/i da bi prevođenje i štampanje istih bilo od velike koristi kako za one koji/e kreiraju politiku tako i za sve ljude koji su zainteresovani za pitanja evropskih integracija i ljudskih prava, kako onim u Crnoj Gori tako i zainteresovanim iz regiona jer ni oni nemaju prevode većine ovih dokumenata.

Kancelarija za ravnopravnost polova Vlade RCG je odlučila da realizuje projekat koji predviđa prikupljanje, prevod i štampanje publikacije u kojima će se naći najvažniji dokumenti iz oblasti rodne ravnopravnosti Evropske Unije, Savjeta Evrope, OEBS-a i Ujedinjenih nacija. Naravno da Kancelarija planira da nastavi sa ovim projektom tako što će periodično štampati nova usvojena međunarodna dokumenta i standarde.

Pred vama je prva publikacija predviđena ovim projektom. U njoj su izabrana dokumenta Evropske unije koja govore o rodnoj ravnopravnosti.

Tokom poslednje tri decenije politike rodne ravnopravnosti su počele da igraju važnu ulogu u radu Evropske Unije. Ravnopravnost među ženama i muškarcima je osnažena u svim politikama Unije. **Amsterdamskim sporazumom** iz 1997, kojim je Unija iz ekonomske prerasla u političku zajednicu pravno su regulisana ljudska prava, a naročito princip jednakog tretmana za muškarce i žene i zabrana diskriminacije na osnovu pola. Rodna ravnopravnost zagarantovana je i pravnim aktima koje donose organi Unije. Regulative, direktive i odluke imaju obavezujući karakter, dok se rezolucijama i preporukama definišu ciljevi Unije a državama članicama savjetuje sprovođenje određenih mera.

Kao jedna od temeljnih vrijednosti EU, rodna ravnopravnost je uključena i u formulaciji Sporazuma za stabilizaciju i pristupanje.

Fondacija Instituta za otvoreno društvo - predstavništvo Crna Gora je prepoznalo važnost ovog projekta i finansijski podržalo prevođenje i publikovanje dokumenata Evropske unije i Savjeta Evrope. Kancelarija za ravnopravnost polova Vlade RCG se na toj podršci iskreno zahvaljuje.

Na koji način će država poštovati međunarodna dokumenta i koliko će institucionalno raditi na unapređivanju rodne ravnopravnosti, odnosno ljudskih prava jeste važno pitanje svih i muškaraca i žena svjesnih da nema demokratskog razvoja ako u njemu ne učestvuju ravnopravno.

**Nada Drobnjak**

**Šefica Kancelarije za ravnopravnost polova**

# Ugovor o osnivanju Evropske zajednice

(izmijenjen i dopunjen Amsterdamskim ugovorom)

Izvod: članovi 2., 3., 13., 136., 137., 141., 251.

## Član 2.

Zadatak je 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, da promoviše širom Zajednice harmonični, uravnotežen i održivi razvoj ekonomskih aktivnosti, visok nivo zaposlenosti i socijalne zaštite, **jednakost između muškaraca i žena**, održivi 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 će uključivati, 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 roba, i svih drugih mjera koje imaju ekvivalentan efekat;
- (b) zajedničku komercijalnu politiku;
- (c) unutrašnje tržište koje karakteriše ukidanje, između država članica, prepreka slobodnom kretanju roba, osoba, usluga i kapitala;
- (d) mjere koje se odnose na ulazak i kretanje osoba kako je predviđeno u Naslovu IV;
- (e) zajedničku politiku u sferi poljoprivrede i ribarstva;
- (f) zajedničku politiku u sferi transporta;
- (g) sistem koji obezbjeđuje da konkurencija na unutrašnjem tržištu ne bude iskrivljena;
- (h) približavanje zakona država članica u obimu koji je potreban za funkcionisanje zajedničkog tržišta;
- (i) promovisanje koordinacije između politika zaposlenja država članica u cilju poboljšanja njihove djelotvornosti razvijanjem koordinirane strategije zaposlenja;
- (j) politiku u socijalnoj sferi koja uključuje Evropski socijalni fond;
- (k) ojačavanje ekonomske i socijalne kohezije;
- (l) politiku u sferi ekologije;
- (m) ojačavanje konkurentnosti privrede Zajednice;
- (n) promovisanje istraživanja i tehnološkog razvoja;
- (o) stimulisanje uspostavljanja i razvoja trans-evropskih mreža;

- (p) doprinos postizanju visokog nivoa zdravstvene zaštite;
- (q) doprinos kvalitetnom obrazovanju i obuci i razvoju kultura država članica;
- (r) politiku u sferi razvojne saradnje;
- (s) povezivanje prekomorskih zemalja i teritorija da bi se povećala trgovina i promovisao zajednički ekonomski i socijalni razvoj;
- (t) doprinos ojačavanju zaštite potrošača;
- (u) mjere u sferi energije, civilne zaštite i turizma.

2. U svim aktivnostim na koje se upućuje u ovom članu, Zajednica će težiti eliminisanju nejednakosti i promovisanju 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, Savjet, djelujući jednoglasno na predlog Komisije i nakon konsultacija sa Evropskim parlamentom, može preduzeti odgovarajuće akcije da se bori protiv diskriminacije na osnovu pola, rasnog ili nacionalnog porijekla, vjeroispovijesti ili uvjerenja, invalidnosti, godina starosti ili seksualnog opredjeljenja.

### **Član 136. (bivši Član 117)**

Zajednica i države članice, imajući na umu 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 promovisanje zaposlenja, poboljšanje uslova života i rada, da 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 će implementirati 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 iz funkcionisanja zajedničkog tržišta, što će pogodovati harmonizaciji socijalnih sistema, već i iz procedura koje obezbjeđuje ovaj Ugovor i iz približavanja odredbi postavljenih zakonom, uredbama ili administrativnim propisima.

### **Član 137. (bivši Član 118)**

1. U cilju postizanja ciljeva člana 136., Zajednica će podržati i dopuniti aktivnosti država članica na sledećim poljima:

- poboljšanja pogotovo radne sredine da se zaštiti zdravlje i sigurnost radnika;
- uslova rada;
- informisanja 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. U tom cilju, Savjet 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 će izbjegavati nametanje administrativnih, finansijskih i pravnih ograničenja na takav način koji bi usporio stvaranje i razvoj malih i srednjih preduzeća.

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

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

3. Međutim, Savjet jednoglasno usvaja predlog Komisije, nakon konsultacija sa Evropskim parlamentom, Ekonomskim i socijalnim komitetom i Komitetom regiona iz sledećih 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 saodlučivanje, u skladu sa stavom 6.;
- uslovi zaposlenja za državljane trećih država koji zakonito borave na teritoriji Zajednice;
- finansijski doprinosi za promovisanje 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 transponovana u skladu sa članom 249., rukovodstvo i radnici uveli neophodne mjere sporazumom, a od date države članice se zahtijeva da preduzme sve neophodne mjere koje joj omogućavaju da u svakom trenutku bude u poziciji da garantuje rezultate koje nameće ta direktiva.

5. Odredbe koje se usvoje u skladu sa ovim članom neće sprječavati 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 će obezbijediti 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, u pogledu svog posla, od svog poslodavca.

Jednaka zarada bez diskriminacije na osnovu pola 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. Savjet će, djelujući u skladu sa procedurom na koju se upućuje u članu 251., nakon konsultacija sa Ekonomskim i socijalnim komitetom, usvojiti mjere da se obezbijedi primjena principa jednakih mogućnosti i jednakog tretmana muškaraca i žena po pitanjima zaposlenja i zanimanja, uključujući i princip jednakih zarada za jednaki posao ili posao jednake vrijednosti.

4. U smislu obezbjeđivanja 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 obezbjeđuju specifične prednosti da bi olakšali nedovoljno zastupljenom polu da se bavi nekim zanimanjem ili da spriječe ili kompenziraju za nepovoljne položaje u profesionalnim karijerama.

#### **Član 251. (bivši Član 189b)**

1. Gdje se u ovom Ugovoru upućuje na ovaj član za usvajanje nekog akta, primjenjivaće se sledeća procedura.

2. Komisija će predati predlog Evropskom parlamentu i Savjetu. Savjet, kvalifikovanom većinom nakon pribavljanja mišljenja Evropskog parlamenta,

- ako odobrava sve amandmane koji su sadržane u mišljenju Evropskog parlamenta, može usvojiti predloženi akt tako izmijenjen i dopunjen;

- ako Evropski parlament ne predloži nikakve amandmane, može usvojiti predloženi akt;

- u protivnom, usvaja zajednički stav i saopštava ga Evropskom parlamentu.

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

Ako, u roku od tri mjeseca od takvog saopštenja, Evropski parlament:

(a) odobri zajednički stav ili ne donese odluku, smatraće se da je dati akt usvojen u skladu sa tim zajedničkim stavom;

b) odbaci, apsolutnom većinom svojih članova, zajednički stav, smatraće se da predloženi akt nije usvojen;

(c) predloži amandmane na zajednički stav apsolutnom većinom svojih članova, izmijenjeni i dopunjeni tekst će biti prosljeđen Savjetu i Komisiji, koji će dati svoje mišljenje na te amandmane.

3. Ako, u roku od tri mjeseca od kada mu je predmet upućen, Savjet, kvalifikovanom većinom, odobri sve amandmane Evropskog parlamenta, smatraće se da je dati akt

usvojen u obliku na taj način izmijenjenog i dopunjenog zajedničkog stava; međutim, Savjet jednoglasno odlučuje o amandmanima o kojima Komisija da negativno mišljenje. Ukoliko Savjet ne odobri sve amandmane, Predsjednik Savjeta, 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 Savjeta ili njihovih predstavnika i jednakog broja predstavnika Evropskog parlamenta, ima zadatak da postigne sporazum o zajedničkom tekstu, kvalifikvanom većinom članova Savjeta ili njihovih predstavnika i većinom predstavnika Evropskog parlamenta. Komisija učestvuje u postupku Komiteta za usklađivanje i preduzima neophodne inicijative da pomiri pozicije Evropskog parlamenta i Savjeta. 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 Savjet će svaki imati period od šest sedmica od tog odobravanja u kome treba da usvoji dati akt u skladu sa zajedničkim tekstom, Evropski parlament apsolutnom većinom, a Savjet kvalifikovanom većinom. Ako bilo koja od te dvije institucije ne odobri predloženi akt u datom periodu, smatraće se da nije usvojen.

6. Kada Komitet za usklađivanje ne odobri zajednički tekst, smatraće 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 Savjeta.

## **Saopštenje Komisije Savjetu i Evropskom parlamentu – Program akcije za integrisanje rodne ravnopravnosti u razvojnu saradnju Zajednice**

SAOPŠTENJE KOMISIJE SAVJETU I EVROPSKOM PARLAMENTU – Program akcije za integrisanje rodne ravnopravnosti u razvojnu saradnju Zajednice

### REZIME

Rodna jednakost je od suštinske važnosti za razvoj uopšte, a veza između roda i siromaštva učinila je relevantnost integrisanja rodnog aspekta (gender mainstreaming) u razvojnu saradnju kritičnijom nego ikada ranije. 'Gender mainstreaming' je dugoročni inkrementalni pristup integracije rodnih pitanja u politike i planiranje. Postoje tri osnovna razloga za integrisanje 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 (obezbjedjivanje obrazovanja, poboljšanje zdravlja i obezbjedjivanje njihovih prava na zemljište i rad) se prevode u veće nivoe produktivnosti i manje nivoe smrtnosti odojčadi i žena, nesigurnosti hrane i siromaštva;
- Evropska unija ima dugoročni angažman da promoviše 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 prioriteti pozitivnih akcija i integrišu rodni aspekti u svaki nivo razvojne saradnje.

Evropska zajednica ima čitav niz politika, uputstava i deklaracija koje eksplicito pozivaju na integrisanje rodnog aspekta u razvojnu saradnju. To se dalje ojačava 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 se nadovezuje na uspjehe i predlaže konkretne akcije za budućnost.

Predlaže da se integriše rodni aspekt oko tri osnovne ose:

I. Analiza i integracija roda unutar prioritenih oblasti koje je identifikovala Razvojna politika Zajednice:

1. podržati makroekonomske politike i strategije za smanjenje siromaštva i programe socijalnog razvoja u zdravstvu i obrazovanju;
2. bezbjednost hrane 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 presijeca svih ovih šest oblasti.

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

II. Ojačavanje integrisanja rodnog aspekta u projekte i programe na nivou zemalja i regiona. Glavna odgovornost za ojačavanje rodne jednakosti leži na nacionalnim vladama i Komisija treba da odigra ključnu ulogu u podržavanju prioriteta i inicijativa vlada i civilnog društva partnerskih zemalja u njihovim naporima da integrišu rodni aspekti. Daju se predlozi da se integrišu 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 združivanje resursa sa drugim međunarodnim partnerima i organizacijama. Naglašava se važnost identifikovanja rodnih problema u svim fazama programa i menadžmenta životnog ciklusa

projekta.

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

Program akcije treba implementirati tokom petogodišnjeg perioda (2001-2006). Srednjoročna i konačna evaluacija će procijeniti postignuća implementacije Programa akcije na svim nivoima predloženih aktivnosti.

Snažna posvećenost od strane EZ, zemalja u razvoju, država članica i drugih donatora pokazaće da se može postići veća rodna ravnopravnost uz jedan sistematski i dosljedan pristup integrisanja rodni aspekata.

## SADRŽAJ

### SAOPŠTENJE KOMISIJE SAVJETU I EVROPSKOM PARLAMENTU

Program akcije za integrisanje rodne ravnopravnosti u razvojnu saradnju Zajednice

#### REZIME

1. Uvod
2. Rodne dimenzije u zemljama u razvoju
3. Potreba za djelotvornim integriranjem rodni aspekata u razvojnu saradnju EZ
4. Specifična uloga Evropske zajednice u integriranju rodni aspekata
  - 4.1. Okvir globalne i regionalne politike
  - 4.2. Politike, mjere i aktivnosti EZ
    - 4.2.1. Integrisanje rodni 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 porioritetnih oblasti za aktivnosti razvojne saradnje EZ
    - 5.1.2. Integrisanje rodni aspekata u projekte i programe osmišljene na nivou zemlje ili regiona
    - 5.1.3. Izgradnja internog rodni kapaciteta EZ, sredstava i metoda
6. Implementacija
7. Zaključne napomene

DODATAK I Integrisanje rodni aspekata (gender mainstreaming): koncept i definicije

DODATAK II Rodne dimenzije u zemljama u razvoju

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

DODATAK IV Dokumenta, 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 da izbriše siromaštvo u zemljama u razvoju. Integrisanje rodni aspekata predstavlja suštinski dio tog procesa. Akcije na tom planu teže da postignu sistematsku integraciju situacija, prioriteta i potreba žena i muškaraca u sve politike i mjere, uzimajući u obzir efekte koje te politike i mjere imaju po položaj oba pola.

[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 isprave rodne neravnoteže, koje i dalje opstaju u zemljama u razvoju. Jednakost između žena i muškaraca se treba 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 treba pretočiti u konkretnije osnažene akcije da se obezbijedi povećani nivo uspjeha. EZ se, kao i mnogi donatori, suočava sa takvozanim „isparavanjem rodne politike“ [2] čime se dobre namjere politike ne sprovode u potpunosti u praksi. Postoji jasna potreba da EZ odredi prioritete pozitivnih akcija i da integriše rodna pitanja u svaki nivo razvojne saradnje.

[2] Razvoj u praksi, tom 7, br 2, 1997.

Ovo saopštenje identifikuje tri osnovne oblasti djelovanja da bi se obezbijedilo integrisanje rodni dimenzija u sve inicijative razvojne saradnje EZ. Ono ukratko obrazlaže razloge za djelotvorniju i efikasniju integraciju rodni aspekata, naglašava mjere koje je do sada Zajednica preduzela i vrlo specifične intervencije koje su neophodne da se postignu 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 opšteg nivoa ljudskog siromaštva širom svijeta. One zemlje u kojima postoji nizak nivo rodne ravnopravnosti, kao što su Sierra Leone, Niger, Burkina Faso ili Mali, takođe zazuzimaju jedno od najnižih mjesta na ljestvici indeksa ljudskog siromaštva. Sa druge strane, zemlje sa visokim stepenom rodne ravnopravnosti, na primjer Kosta Rika, Singapur, Trinidad i Tobago, pokazuju relativno niže stepene siromaštva. Zemlje u razvoju sa rodno senzitivnim politikama i praksama pokazuju bolje rezultate u oblastima zdravlja, stopa 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.

U Keniji je pokazano da tamo gdje je ženama dat isti nivo obrazovanja i jednak pristup pojobprivrednim inputima kao i muškarcima, da se njihov prinos povećao čak 22%. Podсахarske afričke zemlje, koje nisu obezbijedile pristup obrazovanju za djevojčice, trpe smanjenje ekonomskog rasta za 0,7 % svake godine u poslednjih 30 godina.

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

## 3. Potreba za djelotvornim integrisanjem rodni aspekta u razvojnu saradnju EZ

U prošlosti, razvojni programi su imali tendenciju da se usmjeravaju isključivo na žene i imali su malo uspjeha 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 prepoznaje 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 pola 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. Zasiurno ne postoji nijedan pojedinačni model pristupa integrisanju rodnih aspekata koji je primjenljiv na sve kontekste. Savki pristup mora biti napravljen da odgovara kontekstu u kome dolazai do integrisanja rodnog aspekta. To je inkrementalni proces tokom vremena.

Postoje dva osnovna sinergetska pristupa u integrisanju rodnih aspekata u razvojnu saradnju:

1. Podržavanje posebnih projekata ili programa koji imaju za cilj direktno unapređenje položaja žena (u obrazovanju, generisanju prihoda, političkoj moći, zakonskim pravima, itd.). Ovaj metod je i dalje koristan u rješavanju postojećih nejednakosti i demonstriranju potencijala žena, time ispravljajući diskriminatorne prakse i stereotipe.

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

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

#### 4. Specifična uloga Evropske zajednice u integrisanju rodnih aspekata

Evropska unija je jedan od većih aktera u međunarodnoj saradnji i pomoći u razvoju. Ukupno, Evropska zajednica (EC) i države članice obezbjeđuju 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 povećala 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. Takođe je najveći donator donator humanitarne pomoći. [4] [4] COM (2000) 212 final od 26.4.2000.

U svom zadatku doprinošenja 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 sprovođenja politika u djelo još uvijek nisu u potpunosti izmjereni, bilo od strane Komisije ili država članica. Sredstva za razvoj statističkih i drugih podataka povezanih sa stvarnim izdacima pomoći za razvoj EZ vezano za rod i razvoj će dalje biti razvijan pod ovim Programom za akciju. Nastaviće se rad na indikatorima inputa, outputa i učinka u odgovarajućim forumima, kao što je DAC OECD-a.

#### 4.1. Globalni i regionalni okvir politike

Važni ciljevi koji se odnose na poboljšanje rodne ravnopravnosti dogovoreni su na sledećim 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 je predstavljala 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 afirmiše stanovište, da bi se riješili suštinski uzroci rodne nejednakosti, da u taj proces treba da budu uključene i žene i muškarci. Ovi principi su potvrđeni konačnim ishodom Specijalnog zasjedanja generalne skupštine Ujedinjenih nacija o ženama (Revizija Peking + 5) održane u junu 2000.

1996. godine Komitet za razvojnu pomoć OECD-a identifikovao je niz kvantifikovanih ciljeva za ukidanje siromaštva, između ostalog smanjenjem dispariteta između žena i muškaraca. [5] Ciljevi međunarodnog razvoja uključuju rodnu ravnopravnost da bi se „osnažile žene i eliminisali 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 među ciljeve Evropske unije, takođe 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 promovisati jednakost između žena i muškaraca.

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

U odnosu na razvojnu saradnju Evropska zajednica je dogovorila širi okvir politike predstavljen u sledećim ključnim dokumentima: Saopštenje Savjetu i Evropskom parlamentu o integrisanju rodni pitanja u razvojnu saradnju, 18. septembar 1995. - COM (95) 423 final; Rezolucija Savjeta od 20. decembra 1995. godine o integrisanju rodni pitanja u razvojnu saradnju i Regulativa Savjeta No 2836/98 od 22. decembra 1998. o integrisanju rodni pitanja u razvojnu saradnju. U okviru drugopomenute regulative, Komisija se obavezuje da preduzima redovnu evaluaciju 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 koga će sve aktivnosti Zajednice doprinijeti postizanju cilja eliminisanja nejednakosti i promovisanja jednakosti između žena i muškaraca. Sva odjeljenja Komisije treba da prilagode svoje politike (integrisanje rodno 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 Generalni direktorat za zaposlenje i socijalna pitanja. Na osnovu ovog Okvira Zajednice, razrađuju se godišnji programi rada od strane različitih službi. Dobijene informacije će se koristiti za potrebe monitoringa i koristiće se za Godišnji izvještaj koji se zahtijeva Okvirom Zajednice.

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

##### 4.2.1. Integrisanje rodni aspekta u razvojnu saradnju EZ

Integrisanje rodni aspekta sada predstavlja vodeći princip politike razvojne saradnje EZ koja sada navodi da se rodne dimenzije moraju posmatrati kao pitanje koje prožima ostala i mora se integrisati u planiranje svih razvojnih inicijativa [8]. Osnovni propisi i sporazumi koji regulišu razvojnu saradnju (MEDA regulativa 2000, ALA regulativa 1992, Sporazum o partnerstvu, Kotonu 2000) uključuju integrisanje rodno aspekta. Član 31 Kotonu Sporazuma eksplicitno poziva na afirmativne akcije i integrisanje rodno pristupa i razmatranje „na svim nivoima razvojne saradnje uključujući i makroekonomske politike, strategije i operacije“. Već se otpočelo sa „sektorskim integrisanjem rodno 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.

Kancelarija za humanitarnu pomoć Evropske komisije (ECHO) će, u svojim tekućim akcijama za 2001. godinu, nastaviti da se fokusira 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 obezbjeđivanje prava na zemljište i svojinu za žene neizbježno imati pozitivne posljedice po zaštitu životne sredine. Dodatak III pruža dodatne primjere najboljih rodni praksi u razvojnoj saradnji EZ.

To su vrijedna institucionalna postignuća do danas u integrisanju rodni aspekta u razvojnu saradnju. Jedno od njih je dobro osmišljena strategija za implementaciju. Drugo se odnosi na dobar početak integracije rodni pitanja u ukupne politike i procedure kao što su menadžment životnog ciklusa 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, sprovođenjem akcionog istraživanja, identifikujući ulazne tačke za integrisanje rodni aspekta i pružanjem programa obuke u rodnoj senzitivaciji i izgradnji kapaciteta. Ta pomoć je pružila partnerskim zemljama savjet kako da procijene rodne potrebe i razviju strategije za sprovođenje agendi zemalja za integrisanje rodni aspekta.

Ekspertska 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. Na primjer, nakon Međunarodne konferencije o stanovništvu i razvoju 1994. godine, Komisija je opredijelila 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 izgradnje partnerstava sa civilnim društvom.

U smislu integrisanja rodni aspekata Komisija ima samo jedan poseban instrument sa katalizatorskom funkcijom. Posebna budžetska linija B7-6220 „Integrisanje rodni pitanja u razvojnu saradnju“ se koristi da obezbijedi tehničku podršku za veće uključivanje rodni 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 evaluacija finansijskih intervencija u oblasti rodne ravnopravnosti biće pokrenuta 2002. godine da omogući eventualni predlog za novu Regulativu za ovu posebnu budžetsku liniju.

Službe Komisije moraju da nastave sa naporima 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 integrisanje rodni aspekata postalo u potpunosti institucionalizovano u razvojnoj saradnji EZ, potrebno je slijediti sledeća tri cilja:

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

Definisani ciljevi su vrlo specifični, i naslanjaju se na široke okvire politike gdje su osnovni

principi jasno definisani i dogovoreni (pogledati Odjeljak 4). Pogotovo se cilj povezan sa unutrašnjom izgradnjom kapaciteta može spozmatrati kao kanal ili kao metod radije nego kao odvojeni cilj. Međutim, kako se pokazalo u prethodnom iskustvu, nijedan od širih elemenata politike se ne može u potpunosti pretočiti u dobru praksu bez osnaženih unutrašnjih kapaciteta. Stoga Komisija zauzima stanovište da se koncentriše 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] identifikuje šest prioriternih oblasti na koje će se koncentrisati aktivnosti razvojne saradnje Zajednice. Različite oblasti su naglašene u daljem 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, bezbjednosti hrane i ruralnog razvoja, nastaviće se kontinuirani fokus u ovim oblastima da se ne bi izgubio zamah. Budući da se sektor transporta često postavlja kao prioritetni sektor u programiranju zemlje, ova oblast se takođe mora dalje istraživati. U svakoj oblasti će biti predstavljena opšta perspektiva integriranja rodnog aspekta. To će biti praćeno sa pet konkretnih akcija koje treba 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 pola i drugo na osnovu svog nepovoljnog društvenog statusa. Prepoznaje se da su u kratkom roku na žene nepovoljno uticale politike strukturnog prilagođavanja (SAP) 1980-tih godina koji su često dovodile do smanjenja nacionalnih budžeta za socijalno i zdravstveno osiguranje i obrazovanje ("Orodnjavanje prilagođavanja za 1990-te"[11]. Ubuduće, rodna analiza treba da procijeni da li makroekonomski (uključujući vladine budžetske prioritete i fiskalne mehanizme) doprinose iskorjenjivanju siromaštva i obezbjeđivanju životnog standarda, i/ili da li postoji podrška primarnom zdravstvu, obrazovanju, javnom zdravlju, sanitarnim uslovima, čistoj vodi i gorivu, koji svi imaju direktan uticaj na reproduktivni rad žena i otuda na njihovu sposobnost da zarade prihod i igraju svoju punu ulogu u društvu.

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

U oblasti obrazovanja, nejednakost između polova je znatna i djevojčice su često u nepovoljnijem položaju što se tiče upisa u osnovnu školu, pohađanja i manje mogućnosti za zapošljavanje kada napuste školu. Uopšteno govoreći, žene su nedovoljno zastupljene u strukturama odlučivanja ministarstava i obrazovnih institucija. Kulturni faktori (koji favorizuju obrazovanje dječaka u odnosu na djevojčice), neadekvatni kapaciteti i loši nastavni materijali još više otežavaju napredak. Kao odgovor na to, razvojna saradnja može odigrati ključnu ulogu u promovisanju statusa žena, obezbjeđujući bolje kapacitete i obrazovne materijale, i formulišući analitičke i statističke instrumente za procjenu položaja djevojčica. U svojoj obrazovnoj i razvojnoj politici, EZ je stavljala veliki naglasak na promovisanje osnovnoškolskog 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, se smatra kritičnom. Prepoznaje se da pogotovo HIV/AIDS nije samo zdravstveni problem sam po sebi već takođe 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 strategije preživljavanja ostatka domaćinstva.

2. Bezbjednost hrane i održivi ruralni razvoj: Uprkos tome što žene igraju dominantnu ulogu u poljoprivrednoj proizvodnji, još uvijek nemaju jednak pristup i kontrolu nad resursima i

obezbjedena 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 sprječava 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 polu. 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 marginalizovane u procesima odlučivanja na političkom, ekonomskom, nacionalnom kao i lokalnom nivou. To dovodi do rodno-slijepih politika koje sprječavaju žene da budu aktivni igrači i samo produžavaju nejednake odnose moći u društvu uopšte. Važan korak za zemlje u razvoju je da usvoje i/ili reformišu i snažno implementiraju sveobuhvatan pravni okvir koji afirmiše 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 konsolidovanju stanja koje njeguje 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 se trebala obratiti 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 kritična da pomogne u identifikaciji mehanizama koji obezbjeđuju 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 da podrži reforme trgovinske politike u zemljama u razvoju koje uključuju strategije koje imaju za cilj da obezbijede ekonomsku, socijalnu i ekološku održivost trgovinskih i investicionih politika. U pripremanju za narednu rundu WTO u Kataru, novembra 2001. godine, EZ će pokušati da promovise međunarodni dijalog i stimulatívne mjere za trgovinu i socijalni razvoj da se unaprijedi bolje razumijevanje i da se obezbijedi pozitivna interakcija. U okviru Sporazuma o partnerstvu ACP-EU, na primjer, predstojeći trgovinski pregovori će uzeti 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 igraju odlučujuću ulogu u konsolidovanju mira i sprječavanju 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 uticaj akcija u ovim oblastima biće demonstriran kroz izgradnju institucija i kapaciteta, a u smislu sprječavanja i rješavanja sukoba. Rodna pitanja prožimaju sve ove oblasti.

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

\* razmotriti i analizirati smjernice politike u skladu sa položajem žena i muškaraca u svakoj od prioriteta oblasti EZ;

\* ojačati korištenje rodno senzitivnih indikatora outputa za sektorske politike i strategije, koje će se takođe 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 obezbjeđivanje 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. Integrisanje rodno aspekta u projekte i programe osmišljene na nivou država ili regiona. Krajnja odgovornost za određivanje prioriteta i implementaciju dogovorenih rodno politika leži na zemljama u razvoju. EZ je posvećena pružanju podrške partnerskim zemljama, vladama, civilnom društvu i privatnom sektoru u ubrzanoj 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, identifikovane su konkretne akcije. Nivo zemlje i regiona:

\* Postojeće i buduće smjernice programiranja razvojne saradnje će biti rodno senzitivne;

\* Rodno senzitivne smjernice programiranja biće obezbijeđene Delegacijama i partnerskim zemljama koje će se podsticati da integrišu rodne aspekte tokom faza pripreme i ponovne procjene strategije za smanjenje siromaštva, strateških dokumentaa zemlje i godišnjeg izvještaja o postignutom napretku;

\* Biće osnažen kapacitet osoblja Komisije u Delegacijama. Oni će djelovati kao katalizatori, podržavajući integrisanje rodno aspekta na nacionalnom i regionalnom nivou i pomažući u pripremi i primjeni strategija zemlje u određenom lokalnom kontekstu;

\* Kapacitet nacionalnih rodno eksperata koji rade na pitanjima roda u okviru raznih nacionalnih ministarstava biće ojačan i povezan sa aktivnostima izgradnje internih kapaciteta za zvaničnike Komisije (pogledati 5.1.3.);

\* Tehnička pomoć unutar zemlje biće ojačana poboljšanim razvojem participativnog i akcionog istraživanja i znanja, informacionu podršku i razvoj vještina. Od konsultanata i istraživača se očekuje da obezbijede vrijedan input za dijalog 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, Svjetsku banku, USAID i ostale. U tom smislu, aktivna uloga će se odigrati 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 sprovede 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 obezbjeđivanje da i žene i muškarci mogu ostvariti uticaj i učestvovati u i imati koristi od razvojnog procesa;

\* Komisija će ojačati rodna razmatranja tokom cijelog životnog ciklusa projekta za analizu problema, definisanje ciljnih grupa i korisnika, postavljanje ciljeva, formulisanje indikatora, monitoring;

\* Komisija će sistematski distribuirati i koristiti revidirane Smjernice za evaluaciju, čime je potrebno vršiti monitoring i evaluaciju svrhe projekata i programa iz rodne perspektive. U tom smislu, timovi za evaluaciju treba da uključe, koliko je to moguće, osoblje koje ima relevantnu stručnost ili osposobljenosti za rodna pitanja;

\* Komisija će dalje razvijati za konkretne projekte i programe rodno-senzitivne indikatore i polno razdvojene podatke koje treba koristiti u planiranju, implementaciji, monitoringu, evaluaciji i nastavljanju aktivnosti. Cilj je identifikovati indikatore koji mjere integraciju roda u razne zadatke upravljanja (analize, formulisanje projekta, procjenu, odabir eksperata, monitoring, evaluaciju, itd.), i da se izbjegnu indikatori koji naprosto „broje riječi“ (žene, rod) u dokumentima. Korištenje podataka razdvojenih po polu će poslužiti kao osnova za naglašavanje rodno razlika i njihovo analiziranje tako da se mogu osmisliti inovativnija rješenja i/ili strategije

da se smanje 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 integrisanje 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 podešavanje ovih sredstava predstavlja trajan proces. Međutim, kompletiranje mnogih od ovih instrumenata još nije postignuto, a druge treba podesiti.

\* Gender Source publikacija (GSP), koja treba da posluži kao informativni referentni materijal za svo osoblje, biće dalje razrađena. Sadrži najbolje prakse kao i relevantne teorije koje rukovode rad na rodnoj ravnopravnosti i relevantne smjernice politike. Ova publikacija će biti redovno ažurirana. Revidirana verzija Priručnika za Menadžment životnim ciklusom projekta (PCM) i obuka treba da obezbijede uputstva za integrisanje najboljih rodni praksi u uobičajene radne procedure. Rodno senzitivni standardni projektni zadaci koristiće se za pred-studije izvodljivosti i evaluacije.

\* Intranet sajt o Rodu i razvoju biće održavan i ažuriran. Na ovom sajtu će se nalaziti publikacija Gender Source, kao i relevantni linkovi za dokumente Komisije o rodu;

\* Obezbijediće se 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 integrisanja rodnog aspekta, kao i između različitih GAD konsultatnata. Materijali za obuku će biti kontekstualizovani;

\* 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 kvalifikovanih 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, civilnim društvom i drugim zainteresovanim stranama mogu poboljšati razmjenu informacija pogotovo o dobrim praksama i metodama.

## 6. Implementacija

Sa ovim Programom za akciju, Komisija ima odgovornost da obezbijedi da se razvije neophodan nivo svijesti, posvećenosti i kapaciteta. Osnovni rezultat će biti da do 2006. godine svo osoblje Komisije koje radi u oblasti razvojne saradnje ima stručnu osposobljenost, u dijalogu sa zemljama u razvoju, da promoviše jednakost između žena i muškaraca.

Izveštavanje o implementaciji ovog Programa za akciju činiće integralni dio godišnjeg izvještaja Komisije za Savjet i Evropski parlament o implementaciji razvojne politike Zajednice [12]. Ovaj Program za akciju će biti pažljivo nadgledan u skladu sa planom rada prezentiranim u Dodatku VI i evaluiran u toku i na kraju implementacije. Ove evaluacije će preispitati efikasnost, djelotvornost, uticaj i relevantnost mjera integrisanja rodnog aspekta i daće preporuke za poboljšanje akcija.

[12] Zaključci Savjeta od 10. novembra 2000., Razvojna politike Evropske zajednice, čl. 43.

Posebna budžetska linija za rod kao veliki katalizatorski instrument za integrisanje rodnog aspekta, biće korištena, kao i ranije, za dodatnu tehničku pomoć na poziv. Da bi se obezbijedila značajna postignuća o oblasti razvoja metoda, primijenjenog istraživanja, konkretnih studija kao i obuke i senzitivizacije, sredstva dostupna pod posebnom rodnom budžetskom linijom biće zadržana i za 2001. i 2002. godinu.



Operacionalna i inovativna partnerstva sa državama članicama i drugim donatorima biće potrebna da se mobilizuju dodatni tehnički resursi i ekspertiza u tom smislu.

## 7. Završne napomene

Uspjeh u postizanju međunarodnih razvojnih ciljeva za smanjenje siromaštva će kritično zavistiti od integrisanja rodne ravnopravnosti u razvojnu saradnju. Ovo Saopštenje naglašava koristi i potencijale koje integrisanje rodnog aspekta može donijeti razvojnoj saradnji EZ i kako ovaj proces može unaprijediti napore na razvojnoj saradnji.

Cilj je podržati napore koji preduzimaju partnerske zemlje i EZ da se promoviše rodna ravnopravnost i proces njenog integrisanja na nivou zemlje, da se integrišu rodna pitanja u razvojne politike i da se ojačaju kapaciteti same Komisije u toj oblasti. Ona podvlači da krajnja odgovornost za promovisanje jednakosti između muškaraca i žena leži na nacionalnim vladama. Plan rada za ovaj Program za akciju dat u Dodatku VI će djelotvorno voditi monitoring napora na razvojnoj saradnji EZ na promovisanju rodne ravnopravnosti u partnerskim zemljama. To će obezbijediti podršku prioritetima i inicijativama nacionalnih partnera, vlada NVO i drugih grupa civilnog društva. U isto vrijeme, ona omogućava koherentne pristupe između sopstvenih mjera EZ da se institucionalizuje integrisanje rodnih aspekta i onih koje preduzimaju njene partnerske zemlje.

Čvrsta predanost EZ, zemalja u razvoju, država članica i drugih donatora će pokazati da se veća rodna ravnopravnost može postići putem sistematskog i koherentnog pristupa integrisanja rodnog aspekta.

## DODATAK I Integrisanje 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 i 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 da se omogući komparativna analiza/rodna analiza.

### PROJENA RODNOG UTICAJA

Preispitivanje predloga politike da se vidi da li će uticati različito na žene i muškarce, u cilju prilagođavanja ovih predloga da se obezbijedi da se neutrališu diskriminatorni efekti i da se promoviše rodna ravnopravnost.

### INTEGRISANJE RODNOG ASPEKTA

Sistematska integracija položaja, prioriteta i potreba žena i muškaraca u sve politike, u cilju promovisanja jednakosti između žena i muškaraca i mobilisanja svih opštih 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 kriterijum i koji želi da uključi 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 institucija su žene. U mnogim afričkim zemljama, uprkos činjenici da one čine preko 60% radne snage i doprinose 80% ukupne proizvodnje hrane, žene dobijaju manje od 10% kredita za male poljoprivrednike 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 starosnoj grupi od 14-20 godina

\* 130 miliona žena je bilo 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 političke nestabilnosti, imala je neto upisnu stopu u osnovnu školu od 97% u poređenju sa 70% za čitav region. Slično tome, stopa nepismenosti žena je iznosila 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 je doživjela 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 integrisanja 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 je bila djelotvorna u poboljšavanju integracije roda u razvojnu saradnju EU. Inicirano od strane Švedske međunarodne agencije za razvoj, dolazilo je do redovne donatorkse koordinacije po pitanju roda. Delegacija EZ je odigrala aktivnu ulogu kao domaćin sastanaka za koordinaciju donatora i učestvovanjem na rodnim studijama iniciranim od strane donatora u oblastima razvojne saradnje u Južnoj Africi.

#### Životna sredina

U sektoru šumarstva Solomonskih ostrva, rodno istraživanje, urađeno u konsultacijama 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 EZ delegacija je razmotrila poboljšanje tehnologije koju bi mogle koristiti žene, jneko vitlo koji bi omogućio da taj zadatak i dalje ostane pod kontrolom žena.

#### Obrazovanje

Odvojeni konsultativni sastanci sa studentima i studentkinjama Tehnološkog univerziteta u Lae-u

(UNITECH) u Papui Novoj Gvineji pokazali su značajno različite zahtjeve koji imaju implikacije po planove za razvoj infrastrukture na terenu koje finansira EU. Muškarci studenti su izrazili svoje potrebe u smislu ukupnih kapaciteta: teretane i kompjuterske opreme. Studentkinje su prvenstveno bile zainteresovane za kapacitete isključivo za žene, što je izazvano pojavom nasilja nad ženama i silovanja. Zbog toga su tražile bezbjedne ograde oko spavaonica i obezbjeđivanje najvažnijih kapaciteta, kao što su kompjuteri, unutar ograde za rad noću. Ženska uloga u reprodukciji je takođe dovela do različitih zahtjeva. Oboje su tražili 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 „integrisana rodna pitanja“ kao zahtjev za finansiranje od strane EZ. Ukoliko se taj zahtjev ne ispuni, predlog projekta se ne prihvata za finansiranje. Postoje i sredstva za specifično „ženske“ projekte, na primjer one koji su usmjereni na sakaćenje genitalija.

Institucionalizacija i integracija rodni pitanja u ruralni razvoj

U Gvineja Conakry, EZ je ustanovila GIGED (Međurprojektske grupe za rod i razvoj) mrežu koja uključuje stalan tim od 2 do 3 nacionalna konsultanta (GIGED desk) i promjenljivi broj pomoćnog osoblja koje rade u okviru ACP-EU Sporazuma na različitim nivoima i u različitim sektorima (Programi i projekti, NAO (Nacionalni ovlašteni službenik) i Delegacija). Cilj GIGED projekta je bio da se obezbijedi integracija rodni pitanja u razvojnu saradnju zemalja korisnika ACP, u saglasnosti sa Rezolucijom Savjeta, Lome konvencijom i nacionalnom politikom. Nakon prve eksperimentalne godine, GIGED 2 projekat je otpočeo. 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) da se integriše rod u njihove aktivnosti. GIGED mreža je zamišljena samo kao privremena i postepno će se ukidati kada se obavi neophodna izgradnja kapaciteta i kada 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

Saopštenje Savjetu i Evropskom parlamentu o integrisanju rodni aspekata u razvojnu saradnju, 18. septembar 1995. - COM (95) 423 final.

Rezolucija Savjeta od 20. decembra 1995., Integrisanje rodni aspekata u razvojnu saradnju.

Izveštaj o progresu Evropske Komisije 1997., Integrisanje rodni aspekata u razvojnu saradnju.

Regulativa Savjeta (EC) No 2836/98 od 22. decembra 1998. o integrisanju 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 Savjeta od 10. novembra 2000. o politici razvojne saradnje Zajednice.

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

Instrumenti za integrisanje rodni aspekata koje elaborira ili revidira Komisija

Nacrt za Gender Source publikaciju

Izmjene i dopune Priručnika o medažmentu životnog ciklusa projekta i format prikazivanja finansijskih predloga ("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 rodnog uticaja.  
Opšti projektni zadatak za evaluacije i studije izvodljivosti.

#### DODATAK V Popis akronima

ACP // Afrika, Karibi i Pacifik  
AIDCO // Kancelarija 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 // Generalni direktorat  
DNE // Nezavisni nacionalni ekspert  
EC // Evropska zajednica  
ECHO // Kancelarija za humanitarnu pomoć Evropske zajednice  
EDF // Evropski fond za razvoj  
EU // Evropska unija  
FAO // Organizacija Ujedinjenih nacija 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 ekonomske saradnju i razvoj  
PCM // Priručnik za menadžment životnog ciklusa projekta  
RELEX // Generalni direktorat za spoljne odnose  
RIP // Regionalni indikativni program  
SPP // Strateško planiranje i programiranje  
STD // Polno prenosive bolesti  
UNDP // Razvojni program Ujedinjenih nacija  
UNESCO // Organizacija Ujedinjenih nacija za obrazovanje, nauku u kulturu  
UNICEF // Fond Ujedinjenih nacija za djecu  
WID // Žene u razvoju  
WSSD // Svjetski samit za socijalni razvoj, Kopenhagen 1995.

#### DODATAK VI Indikativni raspored aktivnosti po godinama

Plan rada za dalju integraciju rodnih aspekata: Ciljevi, akcije, raspored aktivnosti i set internih indikatora uspjeha

## **Direktiva Savjeta 75/117/EEC od 10. februara 1975. o približavanju zakona država članica koji se odnose na primjenu principa jednakih zarada za muškarce i žene**

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

Savjet Evropskih zajednica,

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

Imajući u vidu predlog 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 funkcionisanja zajedničkog tržišta;

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

Budući da je rezolucija Savjeta 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 treba dati prioritet 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 po tim pitanjima;

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. o jednakim zaradama za muškarce i žene i budući da, stoga, nacionalne odredbe treba da budu približene u pogledu primjene principa jednakih plata.

USVOJIO JE OVU DIREKTIVU:

### Član 1.

Princip jednakih zarada za muškarce i žene dat u članu 119 Ugovora, u daljem tekstu „princip jednakih zarada“, znači, za isti rad ili za rad kome se pripisuje jednaka vrijednost, eliminaciju svake diskriminacije na osnovu pola 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 kriterijumima i za muškarce i za žene i tako napravljen da se isključi svaka mogućnost diskriminacije na osnovu pola.

### Član 2.

Države članice će uvesti u svoje nacionalne pravne sisteme takve mjere koje su neophodne da omoguće 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 će ukinuti 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 će preduzeti neophodne mjere da obezbijede da odredbe koje se 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 objavljeni, ništavnimi nevažećim ili mogu biti izmijenjeni.

#### Član 5.

Države članice će preduzeti 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 obezbjeđivanje poštovanja principa jednakih zarada.

#### Član 6.

Države članice će, u skladu sa svojim nacionalnim okolnostima i pravnim sistemima, preduzeti neophodne mjere da obezbijede primjenjivanje principa jednakih zarada. Postaraće se da budu dostupne djelotvorne mjere da se obezbijedi poštovanje ovog principa.

#### Član 7.

Države članice će se pobrinuti da sa odredbama koje se usvoje 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 8.

1. Države članice će donijeti 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 će dostaviti Komisiji tekstove zakona, pravilnika i administrativnih propisa koje usvajaju u oblasti regulisanoj ovom Direktivom.

#### Član 9.

U roku od dvije godine od isteka jednogodišnjeg perioda pomenutog u članu 8, države članice će proslijediti sve neophodne informacije Komisiji da joj omoguće sastavljenje izvještaja o primjeni ove Direktive koji podnosi Savjetu.

#### Član 10.

Ova direktiva je upućena državama članicama.

Sačinjeno u Briselu, dana 10. februara 1975.

Za Savjet

Predsjednik

G. FITZGERALD

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

SAVJET EVROPSKIH ZAJEDNICA,

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

Imajući u vidu mišljenje Evropskog parlamenta (1),

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

S obzirom na to da je Savjet, u svojoj rezoluciji od 21. januara 1974. godine koja se odnosi na socijalni akcioni program (3), uključio u prioritete akciju u cilju 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, Savjet 10. februara 1975. godine usvojio 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 tretmana muškaraca i žena u pogledu pristupa zapošljavanju i stručnom obrazovanju i unapređenju i u pogledu drugih uslova rada takođe 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 obezbijeđena pomoću instrumenata koji će uslijediti,

USVOJIO 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 daljem tekstu označava kao „princip jednakog tretmana“.

2. Radi obezbjeđivanja progresivne implementacije principa jednakog tretmana u pitanjima socijalnog osiguranja, Savjet će, postupajući po predlogu Komisije, usvojiti odredbe koje definišu njegovu sadržinu, područje primjene i aranžmane za njegovu primjenu.

Član 2.

1. Za svrhu sledećih odredbi, princip jednakog tretmana znači da neće biti nikakve diskriminacije na osnovu pola, 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 sprovode, pol 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 promovisanje 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 diskriminacije na osnovu pola u uslovima, uključujući i kriterijume 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 će preduzeti neophodne mjere da obezbijede 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 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 inspirisala više nije osnovana, budu revidirani; a tamo gdje su slične odredbe uključene u kolektivne ugovore, od radnika i rukovodstva će se tražiti 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 da obezbijede 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 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 garantovanu u pojedinim državama članicama određenim privatnim institucijama za obuku, profesionalna orijentacija, stručna obuka, napredna stručna obuka i prekvalifikacija budu dostupni na osnovu istih kriterijuma i na istim nivoima bez ikakve diskriminacije na osnovu pola.

### 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 garantovati isti uslovi bez diskriminacije na osnovu pola.

2. U tom smislu, države članice će preduzeti neophodne mjere da obezbijede 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 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 inspirisala više nije osnovana, budu revidirani; a tamo gdje su slične odredbe uključene u kolektivne ugovore, od radnika i rukovodstva će se tražiti da naprave odgovarajuće izmjene.

#### Član 6.

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

#### Član 7.

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

#### Član 8.

Države članice će voditi 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 će donijeti 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 će sprovesti prvi pregled i, ako je neophodno, prvu reviziju zakona, pravilnika i administrativnih propisa navedenih ovdje u roku od četiri godine od notifikacije ove Direktive.

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

3. Države članice će dostaviti Komisiji tekstove zakona, pravilnika i administrativnih propisa koje usvajaju u oblasti regulisanoj ovom Direktivom.

#### Član 10.

U roku od dvije godine po isteku 30-mjesečnog perioda određenog u prvom podstavu člana 9 (1), države članice će dostaviti sve neophodne informacije Komisiji da joj omoguće sastavljanje izvještaja o primjeni ove Direktive koji podnosi Savjetu.

#### Član 11.

Ova Direktiva je upućena državama članicama.

Sačinjeno u Briselu, 9. februara 1976.

Za Savjet

Predsjednik

G. THORN

## **Direktiva Savjeta 79/7/EEC od 19. decembra 1978. o progresivnoj implementaciji principa jednakog tretmana za muškarce i žene po pitanjima socijalnog osiguranja**

DIREKTIVA SAVJETA od 19. decembra 1978. o progresivnoj implementaciji principa jednakog tretmana za muškarce i žene po pitanjima socijalnog osiguranja (79/7/EEC)  
SAVJET EVROPSKIH ZAJEDNICA,

Imajući u vidu Ugovor o osnivanju Evropske ekonomske zajednice, pogotovo njegov član 235,  
Imajući u vidu predlog od strane Komisije (1),

Imajući u vidu mišljenje Evropskog parlamenta (2),

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

Budući da član 1 (2) Direktive Savjeta 76/207/EEC od 9. februara 1976. 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 obezbjeđivanja progresivne implementacije principa jednakog tretmana u pitanjima socijalnog osiguranja, Savjet, djelujući na predlog Komisije, usvojiti odredbe koje definišu njenu sadržinu i 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 po pitanjima socijalnog osiguranja treba prvo implementirati u zakonskoj šemi koja obezbjeđuje 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 gorepomenute šeme;

Budući da implementacija principa jednakog tretmana po pitanjima socijalnog osiguranja ne dovodi u pitanje odredbe koje se odnose na zaštitu žena po osnovu porodičnog bolovanja; budući da, u tom pogledu, države članice mogu usvojiti posebne odredbe za žene da uklone postojeće slučajeve nejednakog tretmana,

USVOJIO 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 po pitanjima socijalnog osiguranja, u daljem tekstu „principa jednakog tretmana“.

### Član 2.

Ova Direktiva će se primjenjivati 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 penzionisane ili invalidne radnike i samozaposlene osobe.

### Član 3.

1. Ova Direktiva će se primjenjivati na:

(a) zakonske šeme koje obezbjeđuju zaštitu od sledećih 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 šeme navedene pod (a).

2. Ova direktiva se neće 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 obezbjeđivanja implementacije principa jednakog tretmana u šemama zanimanja, Savjet će, djeujući na predlog Komisije, usvojiti odredbe koje definišu 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 pola, bilo direktno ili indirektno, posebno u vezi sa bračnim ili porodičnim statusom, a posebno u pogledu:

- obima šema i uslova njihovom pristupu,
- obaveze da se izdvaja doprinos i iznosa doprinosa,
- obračuna davanja uključujući povećanja koja sleduju u pogledu supružnika i za izdražavana lica 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 će preduzeti mjere neophodne da obezbijede da svi zakoni, uredbe i administrativni propisi koji su u suprotnosti sa principom jednakog tretmana budu ukinuti.

#### Član 6.

Države članice će uvesti 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 po ostale naknade;
- (b) prednosti u pogledu šema starosnih penzija za osobe koje su odgojile djecu; sticanje prava na naknadu nakon perioda prekida zaposlenja radi uzgajanja 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 – izdržavano lice;
- (e) posljedice korištenja, prije usvajanja ove Direktive, prava izbora da se ne steknu prava ili nametnu obaveze po zakonskoj šemi.

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

#### Član 8.

1. Države članice će usvojiti zakone, uredbe i administrativne propise neophodne da ispoštuju ovu Direktivu u roku od šest godina od njene notifikacije. O tome će odmah obavijestiti Komisiju. Države članice će donijeti 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 će obavijestiti Komisiju o tekstu zakona, uredbi i administrativnih propisa koje usvoje na polju koje reguliše ova direktiva, uključujući i mjere koje usvoje u skladu sa Članom 7 (2).

Obavijestiće Komisiju o svojim razlozima za zadržavanje bilo koje postojeće odredbe po 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 će dostaviti sve informacije neophodne Komisiji da joj omoguće sastavljanje izvještaja o primjeni ove Direktive koji će predati Savjetu i predložiti neophodne dalje mjere za implementaciju principa jednakog tretmana.

#### Član 10.

Ova direktiva je upućena državama članicama.

Sačinjeno u Briselu, 19. decembra 1978.

Za Savjet

Predsjednik

H.-D. GENSCHER

**Direktiva Savjeta 86/613/EEC od 11. decembra 1986. godine o primjeni principa jednakog tretmana muškaraca i žena angažovanih u nekoj aktivnosti, uključujući poljoprivredu, u svojstvu samozaposlenog lica i u zaštiti samozaposlenih žena tokom trudnoće i materinstva**

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

SAVJET EVROPSKIH ZAJEDNICA,

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

Imajući u vidu predlog 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 promovisanju jednakih mogućnosti za žene (4), Savjet odobrio opšte ciljeve saopštenja Komisije koje se odnosi na novi akcioni program Zajednice o promovisanju jednakih mogućnosti za žene (1982. do 1985.) i izrazio želju da implementira odgovarajuće mjere za njihovo postizanje;

S obzirom da se akcija 5 gorepomenutog 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 funkcionisanja zajedničkog tržišta;

S obzirom da je 10. februara 1975. godine Savjet usvojio 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. Savjet usvojio 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. 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 sprovesti usvajanjem detaljnih odredbi koje osmišljenih da regulišu specifičan položaj ovih osoba;

S obzirom da opstaju razlike na ovom polju između država članica, budući 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,

USVOJIO JE OVU DIREKTIVU:

ODJELJAK I

Ciljevi i područje primjene

Član 1.

Svrha ove Direktive je da obezbijedi, u skladu sa sledećim odredbama, primjenu u državama članicama principa jednakog tretmana žena i muškaraca angažovanih u nekoj aktivnosti u

svojstvu samozaposlenih lica, ili da doprinese bavljenu takvom aktivnošću, što se tiče onih aspekata koji nisu pokriveni Direktivama 76/207/EEC i 79/7/EEC.

#### Član 2.

Ova Direktiva pokriva:

- (a) samozaposlene radnike, tj. sva lica koja 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 zadatke ili pomoćne zadatke.

#### Član 3.

Z svrhu ove Direktive, princip jednakog tretmana podrazumijeva odsustvo bilo kakve diskriminacije na osnovu pola, bilo direktno ili indirektno, posebno pominjanjem bračnog ili porodičnog statusa.

### ODJELJAK II

Jednaki 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 će preduzeti mjere neophodne da obezbijede eliminisanje svih odredbi koje su u suprotnosti sa principom jednakog tretmana kako je definisano 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 pola, države članice će preduzeti mjere neophodne da obezbijede 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 će preduzeti neophodne mjere da omogući supružnicima pomenutim u članu 2 (b) koji nisu zaštićeni šemom socijalne zaštite samozaposlenog radnika da se dobrovoljno priključe šemi doprinosa za socijalnu zaštitu.

#### Član 7.

Države članice će preuzeti 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 ohrabrivanje takvog priznavanja.

#### Član 8.

Države članice će preuzeti na sebe da preispitaju da li, i pod kojim uslovima, samozaposlene radnice i spruge samozaposlenih radnika mogu, tokom prekida svoje profesionalne aktivnosti tokom trudnoće i materinstva,

- imati pristup službama koje obezbjeđuju privremenu zamjenu ili postojećim nacionalnim

socijalnim službama, ili

- da imaju pravo na gotovinske nadoknade po šemi socijalne zaštite ili bilo kom drugom javnom sitemu socijalne zaštite.

### ODJELJAK III

Opšte i završne odredbe

#### Član 9.

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

#### Član 10.

Države članice će obezbijediti 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.

Savjet će izvršiti pregled ove Direktive, na predlog Komisije, prije 1. jula 1993.

#### Član 12.

1. Države članice će usvojiti zakone, uredbe i administrativne propise neophodne za poštovanje ove Direktive ne kasnije od 30. juna 1989.

Međutim, ako država članica, da bi se uskladila sa članom 5 ove Direktive, mora izvršiti izmjene i dopune svog zakonodavstva vezanog za bračna prava i obaveze, datum do koga države članice moraju ispoštovati član 5 biće 30. jun 1991.

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

#### Član 13.

Države članice će dostaviti Komisiji, ne kasnije od 30. juna 1991. godine, sve neophodne informacije da omoguće sastavljanje izvještaja o primjeni ove Direktive koji se predaje Savjetu.

#### Član 14.

Ova direktiva je upućena državama članicama.

Sačinjeno u Briselu, 11. decembar 1986.

Za Savjet

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 Savjeta 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 Savjeta 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)

SAVJET EVROPSKIH ZAJEDNICA,

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

Imajući u vidu predlog 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 118a Ugovora predviđa da će Savjet usvojiti, putem direktiva, minimalne zahtjeve za podsticanje poboljšanja, pogotovo u radnom okruženju, da se zaštiti 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 u uslovima na ovom polju i da vrše usaglašavanje uz zadržavanje već postignutih poboljšanja;

S obzirom na to da, u skladu sa članom 118a Sporazuma, pomenute direktive treba da izbjegavaju nametanje administrativnih, finansijskih i zakonskih ograničenja na takav 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 poslednji put izmijenjena i dopunjena Aktom o pristupanju iz 1985., Komisija konsultuje Savjetodavni odbor za sigurnost, higijenu i zdravstvenu zaštitu na poslu prilikom izrade nacрта predloga u ovoj oblasti;

S obzirom na to da Povelja Zajednice o osnovnim socijalnim pravima radnika, usvojena na Evropskom Savjetu 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 uživati zadovoljavajuće zdravstvene i sigurnosne uslove u svom radnom okruženju. Odgovarajuće mjere se moraju preduzeti da bi se postigla dalja 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 Savjeta Direktive o zaštiti trudnica na poslu;

S obzirom na to da član 15 Direktive Savjeta 89/391/EEC od 12. juna 1989. o uvođenju mjera za podsticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja radnika na poslu (5) obezbjeđuje 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 za specifičnu rizičnu grupu po mnogim pitanjima, i da se moraju preduzeti mjere u cilju njihove sigurnosti i zdravlja;

S obzirom na to da zaštita sigurnosti i zdravlja zaposlenih trudnica, porodilja i dojilja ne treba nepovoljno da utiče na tretman žene na tržištu rada niti da ide 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; budući da stoga takvi rizici moraju biti procijenjeni, a rezultati procjena saopšteni zaposlenim ženama i/ili njihovim predstavnicima;

S obzirom na to da, nadalje, ukoliko rezultat procjene otkrije postojanje rizika po sigurnost ili



zdravlje radnica, mora se obezbijediti zaštita takvih radnica;

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

S obzirom na to da treba obezbijediti 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 čini neophodnim da im se odobri pravo na trudničko i porodiljno odsustvo od najmanje 14 sedmica u kontinuitetu, dodijeljenih prije i/ili nakon porođaja, i čini neophodnom obavezujući karakter porodiljnog odsustva od najmanje dvije sedmice, dodijeljenog prije i/ili nakon porođaja;

S obzirom na to da rizik od otpuštanja iz razloga povezanih sa njihovim stanjem može imati štetne posljedice po 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 takođe 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 za tehničku referentnu tačku da bi se odredio minimalni nivo zaštite i ne treba se ni pod kakvim uslovima interpretirati da postoji analogija između trudnoće i bolesti,

USVOJIO 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 da podstakne poboljšanja sigurnosti i zdravlja na poslu zaposlenih trudnica, porodilja i dojilja.
2. Odredbe Direktive 89/391/EEC, izuzev njenog člana 2 (2), primjenjivaće 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 da ima efekat smanjenja nivoa zaštite koja se obezbjeđuje 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 obezbjeđuju 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 obezbjeđuju nacionalni propisi i/ili nacionalna praksa i koja obavijesti svog poslodavca o svom stanju, u skladu sa tim

propisima i/ili praksom.

## ODJELJAK II OPŠTE ODREDBE

### 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 po sigurnost i zdravlje radnica u okviru značenja predviđenih članom 2.

Smjernice na koje se upućuje u prvom podstavu takođe će uključivati i kretanje i stav, mentalni i fizički umor i druge vrste fizičkog i mentalnog stresa povezanog sa poslom koji obavljaju radnice definisane članom 2.

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

U tom smislu, države članice će skrenuti pažnju svih poslodavaca i svih radnica i/ili njihovih predstavnika u odgovarajućim državama članicama na ove smjernice.

### Član 4. Procjena i informisanje

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

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

- odlučili koje mjere treba 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 će biti obaviješteni o rezultatima procjene na koju upućuje stav 1 i svim mjerama koje treba preduzeti po pitanju zdravlja i sigurnosti na poslu.

### Član 5. Akcije nakon rezultata procjene

1. Ne dovodeći u pitanje član 6 Direktive 89/391/EEC, ako rezultati procjene naznačene u članu 4 (1) otkriju rizik po sigurnost ili zdravlje ili efekat na trudnoću ili dojenje radnice u okviru značenja člana 2, poslodavac će preduzeti neophodne mjere da obezbijedi da, privremenim podešavanjem uslova rada i/ili radnog vremena date radnice izbjegne izloženost date radnice takvim rizicima.

2. Ako podešavanje njenih uslova rada i/ili radnog vremena nije tehnički i/ili objektivno izvodljivo, ili se ne može razumno zahtijevati na osnovu dobro utemeljenih razloga, poslodavac će preduzeti neophodne mjere da premjesti datu radnicu na drugo radno mjesto.

3. Ako premještanje na drugo radno mjesto nije tehnički i/ili objektivno izvodljivo, ili se ne može razumno zahtijevati na osnovu dobro utemeljenih razloga, datoj radnici će biti 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 će se primjenjivati mutatis mutandis na slučaj gdje radnica, koja obavlja aktivnost koja je zabranjena u skladu sa članom 6, ostane u drugom stanju ili počne da doji i o tome obavijesti svog poslodavca.

#### Član 6.

Slučajevi u kojima je izloženost zabranjena

Osim opštih 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 su definisane članom 2 (a), ne može se ni u kom slučaju zahtijevati da obavljaju dužnosti za koje je procjena utvrdila da postoji rizik od izloženosti, koji bi doveo u opasnost sigurnost ili zdravlje, agensima i uslovima rada pobrojanim u Dodatku II, Odjeljak A;

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

#### Član 7.

Noćni rad

1. Države članice će preduzeti neophodne mjere da obezbijede da radnice na koje se upućuje u članu 2 nisu obavezne da obavljaju noćni rad tokom perioda trudnoće i tokom perioda nakon rođenja djeteta koji će definisati 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 iz razloga sigurnosti ili zdravlja date 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 porodiljnog odsustva gdje takav prelazak nije tehnički i/ili objektivno izvodljiv ili se ne može razumno zahtijevati iz dobro osnovanih razloga.

#### Član 8.

Porodiljno odsustvo

1. Države članice će preduzeti neophodne korake da obezbijede da radnice definisane članom 2 imaju pravo na kontinuirani period porodiljnog odsustva od najmanje 14 sedmica dodijeljenih prije i/ili nakon porođaja u skladu sa nacionalnim propisima i/ili praksom.

2. Porodiljno odsustvo predviđeno stavom 1 mora uključivati obavezno porodiljno odsustvo od najmanje dvije sedmice dodijeljene prije i/ili nakon porođaja u skladu sa nacionalnim propisima i/ili praksom.

#### Član 9.

Odsustvovanje zbog antenatalnih pregleda

Države članice će preduzeti neophodne mjere da obezbijede da zaposlene trudnice definisane članom 2 (a) imaju pravo, u skladu sa nacionalnim propisima i/ili praksom, na odsustvovanje sa posla, bez gubitka plate, da bi obavile antenatalne preglede, ako se pregledi moraju obaviti u radno vrijeme.

## Član 10.

### Zabrana otpuštanja

Da bi se garantovalo radnicama, definisanim članom 2, uživanje prava zaštite sigurnosti i zdravlja kako je prepoznato ovim članom, biće obezbijedeno da:

1. države članice preduzmu neophodne mjere da zabrane otpuštanje radnica, definisanih članom 2, tokom perioda od početka trudnoće do kraja porodiljskog odsustva na koje se upućuje u članu 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, definisana članom 2, bude otpuštena tokom perioda na koji se upućuje u tački 1, poslodavac mora navesti u pismenoj formi dobro osnovane razloge za njeno otpuštanje;
3. države članice preduzmu neophodne mjere da zaštite radnice, definisane članom 2, od posljedica otpuštanja koje je nezakonito u smislu tačke 1.

## Član 11.

### Prava rada

Da bi se garantovalo radnicama definisanim članom 2 sprovođenje njihovih prava zaštite zdravlja i sigurnosti kako su prepoznata ovim članom, obezbijediće 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 definisane članom 2, mora se obezbijediti u skladu sa nacionalnim propisima i/ili nacionalnom praksom;
  2. u slučaju na koji se upućuje u članu 8, mora se obezbijediti sledeće:
    - (a) prava povezana sa ugovorom o radu radnice definisane članom 2, osim onih koja su navedena u tački (b);
    - (b) zadržavanje plate, i/ili prava na odgovarajuću nadoknadu, za radnice definisane članom 2;
  3. nadoknada na koju se upućuje u tački 2 (b) smatraće se odgovarajućom ukoliko garantuje prihod najmanje ekvivalentan onome koji bi data radnica dobijala u slučaju prekida svojih aktivnosti po osnovu razloga povezanih sa njenim zdravstvenim stanjem, podložno limitima postavljenim nacionalnim propisima;
  4. Države članice mogu pravo na platu ili nadoknadu na koju se upućuje u tačkama 1 i 2 (b) učiniti uslovljenim 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 će uvesti u svoje nacionalne pravne sisteme mjere neophodne da se omogući 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 posledicu tehničkog napretka, promjena međunarodnih propisa ili specifikacija i novih rješenja u oblasti koju reguliše 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 118a Ugovora.

#### Član 14.

##### Konačne odredbe

1. Države članice će usvojiti zakone, uredbe i administrativne propise neophodne da se ispoštuje ova Direktiva ne kasnije od dvije godine nakon njenog usvajanja ili da obezbijede, 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 u svakom trenutku da garantuju rezultate postavljene ovom Direktivom. Zatim će o tome obavijestiti Komisiju.

2. Kada države članice usvoje mjere na koje se upućuje u stavu 1, one će upućivati na ovu Direktivu ili će biti praćene takvim upućivanjem prilikom njihove zvanične publiikacije. Metode takvog upućivanja propisaće same države članice.

3. Države članice će proslijediti Komisiji tekstove osnovnih odredbi nacionalnih zakona koje su već usvojile ili usvoje u oblasti koju reguliše ova Direktiva.

4. Države članice će izvještavati Komisiju svakih pet godina o praktičnoj implementaciji odredbi ove Direktive, dajući stanovišta privatnog i javnog sektora.

Međutim, države članice će po prvi put izvještavati Komisiji o praktičnoj implementaciji odredbi ove Direktive, dajući stanovišta privatnog i javnog sektora, četiri godine nakon njenog usvajanja. Komisija će obavijestiti Evropski Parlament, Savjet, Ekonomski i socijalni odbor i Savjetodavni odbor za sigurnost, higijenu i zaštitu zdravlja na poslu.

5. Komisija će periodično predavati Evropskom parlamentu, Savjetu i Ekonomskom i socijalnom odboru izvještaj o implementaciji ove Direktive, uzimajući u obzir stavove 1, 2 i 3.

6. Savjet će preispitati ovu Direktivu, na osnovu procjene koja se sprovede na osnovu izvještaja koji se odnose na drugi podstav stava 4 i, ukoliko se pojavi potreba, predloga, koji treba da preda Komisija najmanje pet godina nakon usvajanja ove Direktive.

#### Član 15.

Ova direktiva je upućena državama članicama.

Sačinjena u Luksemburgu, 19. oktobra 1992.

Za Savjet

Predsjednik

D. CURRY

(1) SL br. C 281, 9. 11. 190, 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, gdje se oni 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;
- (g) kretanje i položaj, putovanje – bilo van ili unutar objekta – mentalni i fizički zamor i ostali fizički tereti povezani sa aktivnošću radnice definisane članom 2 Direktive.

#### 2. Biološki agensi

Biološki agensi grupe rizika 2, 3 i 3 kako je definisano 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 pobrojani u Dodatku II.

#### 3. Hemijski agensi

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

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

#### B. Procesi

Industrijski procesi pobrojani 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.

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

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

## DODATAK II

### NEPOTPUNA LISTA AGENASA I USLOVA RADA

na koje se upućuje u članu 6

#### A. Zaposlene trudnice kako je definisano članom 2 (a)

##### 1. Agensi

###### (a) Fizički agensi

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

###### (b) Biološki agensi

Sledeći 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 apsorbovati ljudskim organizmom.

##### 2. Uslovi rada

Podzemni rudarski radovi.

#### B. Zaposlene dojilje kako je definisano članom 2 (c)

##### 1. Agensi

###### (a) Hemijski agensi

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

##### 2. Uslovi rada

Podzemni rudarski radovi.

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

SAVJET I KOMISIJA izjavljaju da:

“U određivanju nivoa nadoknada na koje se upućuje 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 povezanim sa stanjem njenog zdravlja. Takvo upućivanje ni na koji način nema namjeru da implicira da se trudnoća i rođenje djeteta izjednačavaju sa bolešću. Nacionalno zakonodavstvo vezano za socijalno osiguranje svih država članica obezbjeđuje nadoknadu koja će se isplaćivati 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 porodiljne nadoknade. Što se tiče isplate nadoknada u pojedinim državama članicama koje prevazilaze one koje su obezbijedene ovom Direktivom, takve nadoknade se, naravno, zadržavaju. To je jasno iz člana 1 (3) Direktive.“

**Direktiva Savjeta 96/34/EC od 3. juna 1996, o okvirnom sporazumu o roditeljskom odsustvu koji su zaključili UNICE (Unija evropskih konfederacija industrije i poslodavaca), CEEP (Evropski centar za preduzeća sa javnim učesćem) i ETUC (Evropska konfederacija sindikata)**

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

SAVJET EVROPSKE UNIJE,

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

Imajući u vidu predlog 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 daljem 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 Savjeta, a na predlog 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 „takođe treba razviti mjere koje omogućavaju muškarcima i ženama da uskalde svoje profesionalne i porodične obaveze“;

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

(5) S obzirom na to da je Komisija, u skladu sa članom 3 (2) Sporazuma o socijalnoj politici, konsultovala 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 konsultovala rukovodstvo i radnike o sadržaju predviđenog predloga u skladu sa članom 3 (3) pomenutog Sporazuma;

(7) S obzirom na to da su opšte međuprivredne organizacije (UNICE, CEEP i ETUC) obavijestile Komisiju u svom 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 zaključile, 14. decembra 1995., okvirni sporazum o roditeljskom odsustvu; budući da su prosljedile Komisiji svoj zajednički zahtjev da implementiraju ovaj okvirni sporazum Odlukom Savjeta na predlog Komisije u skladu sa članom 4 (2) pomenutog Sporazuma;

(9) S obzirom na to da je Savjet, u svojoj Rezoluciji od 6. decembra 1994. o izvjesnim aspektima socijalne politike Evropske unije: doprinos ekonomskoj i socijalnoj konvergenciji Unije (3), zatražio 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 savjeta 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 da zakluče 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 definišu uslove pod kojima će se implementirati roditeljsko odsustvo, da bi se uzela u obzir 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 koji treba 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 3b Ugovora, ciljevi ove Direktive ne mogu dovoljno postići od strane država članica i da se stoga mogu bolje postići od strane Zajednice; budući da je ova Direktiva ograničena na minimum koji se zahtijeva da se postignu ovi ciljevi i ne ide van onoga što je neophodno da se postigne ta svrha;

(13) S obzirom na to da je Komisija izradila nacrt predloga 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 Saopštenjem od 14. decembra 1993. koje se odnosi na implementaciju Protokola o socijalnoj politici, informisala Evropski Parlament tako što je poslala tekst okvirnog sporazuma, praćen svojim predlogom Direktive i eksplanatornim memorandumom;

(15) S obzirom na to da je Komisija takođe informisala Ekonomski i socijalni odbor tako što je poslala tekst okvirnog sporazuma, praćen svojim predlogom 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 opšteg nivoa zaštite koji je obezbijeđen radnicima na području regulisanom 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), dok god 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 pola, 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 garantovana Evropskom konvencijom o zaštiti ljudskih prava i osnovnih sloboda potpisanoj u Rimu 4. novembra 1950. i kako proističu iz ustavnih tradicija zajedničkih državama članicama, kao opšti 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 garantovati 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 opštih međuprivrednih organizacija (UNICE, CEEP i ETUC).

## Član 2.

### Konačne odredbe

1. Države članice će donijeti zakone, uredbe i administrativne propise koji su neophodni da se

ispoštuje ova Direktiva najkasnije do 3. juna 1998. godine ili će obezbijediti 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 garantuju rezultate koje nameće ova Direktiva. Zatim će o tome obavijestiti Komisiju.

2. Države članice mogu imati maksimum dodatni period od jedne godine, ako 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 biti praćene takvim upućivanjem prilikom njihove zvanične publikacije. Način upućivanja će propisati sama država članica.

Član 3.

Ova direktiva je upućena državama članicama.

Sačinjena u Luksemburgu, dana 3. juna 1996.

Za Savjet

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 promovisanje jednakih mogućnosti i tretmana muškaraca i žena.

ETUC, UNICE i CEEP zahtijevali su od Komisije da preda ovaj okvirni sporazum Savjetu za Odluku Savjeta koja će učiniti ove minimalne zahtjeve obavezujućim za države članice Evropske zajednice, sa izuzetkom Ujedinjenog kraljevstva Velike Britanije i Sjeverne Irske.

#### I. OPŠTA RAZMATRANJA

1. Imajući u vidu Sporazum o socijalnoj politici dodat Protokolu o socijalnoj politici koji je dodat 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 Savjeta na predlog 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 jednaki tretman da treba razviti mjere da se omogući muškarcima i ženama da usklade svoje profesionalne i porodične obaveze;
5. S obzirom na to da Rezolucija Savjeta od 6. decembra 1994. prepoznaje da djelotvorna politika jednakih mogućnosti pretpostavlja integrisanu ukupnu strategiju koja omogućava bolju organizaciju radnog vremena i veću fleksibilnost, i lakši povratak radnom životu, i primjećuje važnu ulogu privatnog i javnog sektora u ovoj oblasti i pružanju i muškarcima i ženama mogućnosti da usklade svoje radne odgovornosti sa porodičnim obavezama;
6. S obzirom na to da mjere za usklađivanje rada i porodičnog života treba da ohrabre uvođenje novih fleksibilnih načina organizovanja posla i vremena koji su više prilagođeni promjenljivim potrebama društva i koji treba da uzmu u obzir potrebe i preduzeća i radnika;
7. S obzirom na to da porodična politika treba da bude sagledana u kontekstu demografskih promjena, efekata starenja populacije, zatvaranja generacijskog jaza i promovisanja učešća žena u radnoj snazi;
8. S obzirom na to da bi trebalo ohrabriti muškarce da preuzmu podjednak udio u porodičnim obavezama, na primjer moglo bi ih 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 od odsustvovanja sa posla na osnovu više sile, i upućuje države članice i socijalne partnere da uspostave uslove pristupa i detaljna pravila primjene da bi se uzela u obzir situacija u svakoj državi članici;
10. S obzirom na to da države članice treba da obezbijede zadržavanje prava na pomoć u naturi pod socijalnim osiguranjem u slučaju bolesti tokom minimalnog perioda roditeljskog odsustva;
11. S obzirom na to da države članice treba takođe, gdje je to moguće u nacionalnim uslovima i vodeći računa o budžetskoj situaciji, da razmotre zadržavanje prava relevantnih za socijalno osiguranje kako stoje tokom minimalnog perioda roditeljskog odsustva;
12. S obzirom na to da ovaj sporazum uzima u obzir potrebu da se poboljšaju zahtjevi socijalne politike, da se unaprijedi konkurentnost ekonomije Zajednice i da se 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 SLEDEĆE:**

## 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 definisano 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 po osnovu rođenja ili usvajanja djeteta da im se omogući da vode brigu o tom djetetu, najmanje tri mjeseca, do datog uzrasta od maksimum 8 godina što će definisati države članice i/ili rukovodstvo i radnici.

2. Da promovišu 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 će biti definisana zakonom i/ili kolektivnim ugovorom u državi članici, dok god 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 treba da da radnik poslodavcu kada želi da iskoristi pravo na roditeljsko odsustvo, navodeći početak i kraj perioda odsustva;

(e) definisati okolnosti pod kojima je poslodavcu, nakon konsultacija 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) osim (e), odobriti posebne aranžmane koji će zadovoljiti poslovne i organizacione zahtjeve malih preduzeća.

4. Da bi se obezbijedilo da radnici mogu ostvariti svoje pravo na roditeljsko odsustvo, države članice i/ili rukovodstvo i radnici treba da preduzmu neophodne mjere da zaštite radnike od otpuštanja na osnovu prijavljivanja za, ili uzimanja roditeljskog odsustva 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, ako to nije moguće, na ekvivalentno ili slično radno mjesto u skladu sa ugovorom o radu ili radnim

odnosima.

6. Prava stečena ili u procesu sticanja od strane radnika na dan otpočinjanja roditeljskog odsustva biće zadržana kakva jesu do kraja roditeljskog odsustva. Na kraju roditeljskog odsustva, ova prava će se primjenjivati, uključujući bilo koje promjene na osnovu nacionalnog zakona, kolektivnih ugovora ili praksi.

7. Države članice i/ili rukovodstvo i radnici će definisati 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 treba da razmotre i odrede države članice u skladu sa nacionalnim zakonom, vodeći računa o nastavku prava na socijalno osiguranje po različitim šemama, pogotovo zdravstveno osiguranje.

#### Klauzula 3: Odsustvo sa posla na osnovu više sile

1. Države članice i/ili rukovodstvo i radnici treba da preduzmu neophodne mjere da daju radnicima 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 koja čini trenutno prisustvo radnika nezamjenljivim.

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 opšteg 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), dokgod 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 da bi uzeli u obzir određene okolnosti.

4. Države članice će usvojiti zakone, uredbe i administrativne propise koji su neophodni da se ispoštuje odluka Savjeta u roku od dvije godine od njenog usvajanja ili će obezbijediti da rukovodstvo i radnici (1) uvedu neophodne mjere putem sporazuma do kraja ovog perioda. Države članice mogu, ukoliko je neophodno da uzmu u obzir posebne teškoće ili implementaciju kolektivnim ugovorom, imati maksimum do jedne dodatne godine da ispoštuju ovu odluku.

5. Sprječavanje i rješavanje sporova i žalbi do kojih dođe prilikom primjene ovog Sporazuma obavljaće 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 treba, kao prvoj instanci, da bude upućeno od strane Komisije starnama potpisnicama koje će dati mišljenje.

7. Strane potpisnice će preispitati ovaj Sporazum pet godina od dana odluke Savjeta, ako to traži jedna od strana ovog Sporazuma.

Sačinjeno u Briselu, dana 14. decembra 1995.

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

**DIREKTIVA SAVJETA 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), CEEP (Evropski centar za preduzeća sa javnim učešćem) i ETUC (Evropska konfederacija sindikata)**

SAVJET EVROPSKE UNIJE,

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

Imajući u vidu predlog Komisije,

(1) S obzirom na to da su na osnovu Protokola o socijalnoj politici dodatog Ugovoru o osnivanju Evropske zajednice, države članice, sa izuzetkom Ujedinjenog kraljevstva Velike Britanije i Sjeverne Irske (u daljem tekstu „države članice“), koje žele da nastave putem zacrtanim Socijalnom poveljom iz 1989. godine, zaključile Sporazum o socijalnoj politici;

(2) S obzirom na to da rukovodstvo i radnici (socijalni partneri) mogu, u skladu sa članom 4(2) Sporazuma o socijalnoj politici, zajednički tražiti da sporazumi na nivou Zajednice budu implementirani odlukom Savjeta na predlog od strane Komisije;

(3) S obzirom na to da tačka 7 Povelje Zajednice o osnovnim socijalnim pravima radnika obezbjeđuje, između ostalog, da „uspostavljanje internog tržišta mora dovesti do poboljšanja uslova života i rada radnika u Evropskoj zajednici. Taj proces mora biti rezultat aproksimacije ovih uslova, uz zadržavanje poboljšanja, što se posebno odnosi (. . .) na druge vidove zaposlenja osim ugovora na neodređeno vrijeme, kao što su ugovori na određeno vrijeme, rad na dio radnog vremena, privremeni rad i sezonski rad“;

(4) S obzirom na to da Savjet nije donio odluku o predlogu za Direktivu o izvjesnim radnim odnosima u odnosu na izvrtanje konkurencije (1), kako je izmijenjeno i dopunjeno (2), niti o predlogu za Direktivu o izvjesnim radnim odnosima s obzirom na uslove rada (3);

(5) S obzirom na to da su zaključci Evropskog savjeta iz Esena naglasili potrebu za preduzimanjem mjera da se promoviše zaposlenost i jednake mogućnosti za žene i muškarce i pozvali na donošenje mjera u cilju povećanja intenziteta zaposlenosti rasta, posebno fleksibilnijom organizacijom rada na način koji ispunjava i želje poslodavaca i zahtjeve konkurencije;

(6) S obzirom na to da je Komisija, u skladu sa članom 3(2) Sporazuma o socijalnoj politici, konsultovala rukovodstvo i radnike o mogućim pravcima za akciju Zajednice u pogledu fleksibilnog radnog vremena i sigurnosti posla;

(7) S obzirom na to da je Komisija, smatrajući nakon tih konsultacija da je akcija Zajednice poželjna, još jednom konsultovala rukovodstvo i radnike na nivou Zajednice o sadržaju predviđenog predloga u skladu sa članom 3(3) pomenutog Sporazuma;

(8) S obzirom na to da su opšte međuindustrijske organizacije, Unija evropskih konfederacija industrije i poslodavaca (UNICE), Evropski centar za preduzeća sa javnim učešćem (CEEP) i Evropska konfederacija sindikata (ETUC) informisale Komisiju u svom zajedničkom pismu od 19. juna 1996. godine o svojoj želji da iniciraju proceduru koja je predviđena članom 4 Sporazuma o socijalnoj politici, budući da su tražili od Komisije, u zajedničkom pismu od 12. marta 1997., dodatna tri mjeseca; budući da im je Komisija odobrila ovaj zahtjev;

(9) S obzirom na to da su pomenute međuindustrijske organizacije zaključile, 6. juna 1997. godine, Okvirni sporazum odlukom Savjeta o predlogu od strane Komisije, u skladu sa članom 4(2) pomenutog Sporazuma;

(10) S obzirom na to da je Savjet, u svojoj Rezoluciji od 6. decembra 1994. godine o izgledima za Socijalnu politiku Evropske unije: doprinos ekonomskoj i socijalnoj konvergenciji u Uniji (4), tražio od rukovodstva i radnika da iskoriste prilike za zaključivanje sporazuma, pošto su oni po pravilu bliži socijalnoj realnosti i socijalnim problemima;

(11) S obzirom na to da su strane potpisnice željele da zakluče okvirni sporazum o radu na dio

radnog vremena postavljajući opšte principe i minimalne zahtjeve za rad na dio radnog vremena; budući da su iskazali želju da uspostave opšti okvir za eliminisanje diskriminacije protiv radnika koji rade na dio radnog vremena i da doprinesu razvijanju potencijala za rad na dio radnog vremena na osnovi koja je prihvatljiva i za poslodavce i za radnike;

(12) S obzirom na to da su socijalni partneri željeli da posvete posebnu pažnju radu na dio radnog vremena, dok su istovremeno naznačili da je njihova namjera da razmotre potrebu za sličnim sporazumima za ostale fleksibilne oblike rada;

(13) S obzirom na to da su, u zaključcima Evropskog Savjeta u Amsterdamu, šefovi država i vlada Evropske unije toplo pozdravili sporazum koji je zaključen između socijalnih partnera o radu na dio radnog vremena;

(14) S obzirom na to da je odgovarajući instrument za implementaciju Okvirnog sporazuma Direktiva u okviru značenja člana 189 Ugovora; budući da ona stoga obavezuje države članice u pogledu rezultata koje treba postići, dok se nacionalnim vlastima ostavlja izbor vida i metoda;

(15) S obzirom na to da se, u skladu sa principima supsidijarnosti i proporcionalnosti kako je predviđeno članom 3(b) Ugovora, ciljevi ove Direktive ne mogu dovoljno postići od strane država članica i stoga ih bolje može postići Zajednica; budući da ova Direktiva ne ide dalje od onoga što je neophodno za postizanje ovih ciljeva;

(16) S obzirom na to da, imajući u vidu termine koji su korišteni u Okvirnom sporazumu koji nisu posebno definisani u njemu, ova Direktiva ostavlja slobodu državama članicama da definišu ove termine u skladu sa nacionalnim zakonom i praksom, kao što je slučaj za druge direktive socijalne politike koje koriste slične termine, pod uslovom da date definicije poštuju sadržaj Okvirnog sporazuma;

(17) S obzirom na to da je Komisija sastavila nacrt predloga za Direktivu, u skladu sa svojim saopštenjem od 14. decembra 1993. godine koje se odnosi na primjenu Protokola (br. 14) na socijalnu politiku i njeno Saopštenje od 18. septembra 1996. koje se odnosi na razvoj socijalnog dijaloga na nivou Zajednice, uzimajući u obzir predstavnički status strana potpisnica i legalnost svake klauzule Okvirnog sporazuma;

(18) S obzirom na to da je Komisija izradila nacrt predloga za Direktivu u skladu sa članom 2(2) Sporazuma o socijalnoj politici koji predviđa da će direktive u domenu socijalne politike „izbjeci nametanje administrativnih, finansijskih i zakonskih ograničenja na način koji bi usporio stvaranje i razvoj malih i srednjih preduzeća“;

(19) S obzirom na to da je Komisija, u skladu sa svojim Saopštenjem od 14. decembra 1993. koje se odnosi na primjenu Protokola (br. 14) o socijalnoj politici, informisala Evropski parlament tako što mu je poslala tekst svog predloga Direktive koja sadrži Okvirni sporazum;

(20) S obzirom na to da je Komisija takođe informisala Ekonomski i socijalni odbor;

(21) S obzirom na to da klauzula 6.1 Okvirnog sporazuma predviđa da države članice i/ili socijalni partneri mogu zadržati ili uvesti povoljnije odredbe;

(22) S obzirom na to da klauzula 6.1 Okvirnog sporazuma predviđa da implementacija ove Direktive ne može poslužiti kao opravdanje za bilo kakvu regresiju u odnosu na situaciju koja već postoji u svakoj državi članici;

(23) S obzirom na to da Povelja Zajednice o osnovnim socijalnim pravima radnika prepoznaje važnost borbe protiv svih oblika diskriminacije, pogotovo one zasnovane na polu, boji, rasi, mišljenju i vjerovanju;

(24) S obzirom na to da član F(2) Ugovora o Evropskoj uniji kaže da će Unija poštovati osnovna prava, kako je garantovano Evropskom konvencijom za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda i, budući da ona potiču iz ustavnih tradicija zajedničkih za države članice, kao opšti principi prava Zajednice;

(25) S obzirom na to da države članice mogu povjeriti socijalnim partnerima, na njihov zajednički zahtjev, implementaciju ove direktive, pod uslovom da države članice preduzmu sve neophodne korake da obezbijede da u svakom trenutku mogu garantovati rezultate koje zahtijeva ova Direktiva;



(26) S obzirom na to da implementacija Okvirnog sporazuma doprinosi postizanju ciljeva iz člana 1 Sporazuma o socijalnoj politici,  
USVOJIO JE OVU DIREKTIVU:

#### Član 1.

Svrha ove Direktive je da implementira Okvirni Sporazum o radu na dio radnog vremena zaključenom 6. juna 1997. godine između međuindustrijskih organizacija (UNICE, CEEP i ETUC) koji je dat u dodatku.

#### Član 2.

1. Države članice će usvojiti zakone, uredbe i administrativne propise neophodne da se ispoštuje ova Direktiva ne kasnije od 20. januara 2000., ili će obezbijediti da, najkasnije do tog datuma, socijalni partneri uvedu neophodne mjere sporazumom, a od država članica se zahtijeva da preduzmu sve neophodne mjere da im omoguće da u svakom trenutku budu u poziciji da garantuju rezultate koje nameće ova Direktiva. Zatim će o tome obavijestiti Komisiju.

Države članice mogu imati još maksimum godinu dana, ako je neophodno, da uzmu u obzir posebne teškoće ili implementaciju kolektivnim sporazumom. Zatim će obavijestiti Komisiju u takvim okolnostima.

Kada države članice usvoje mjere na koje se upućuje u prvom potparagrafu, one će upućivati na ovu Direktivu ili će biti praćene takvim upućivanjem prilikom njihovog zvaničnog objavljivanja. Metode tog upućivanja propisaće same države članice.

2. Države članice će proslijediti Komisiji tekst osnovnih odredbi domaćeg zakona koji su usvojile ili koji usvajaju na polju koje reguliše ova Direktiva.

#### Član 3.

Ova Direktiva stupa na snagu danom objavljivanja u Službenom listu Evropske zajednice.

#### Član 4.

Ova direktiva je upućena državam članicama.

Sačinjeno u Briselu, dana 15. decembra 1997.

Za Savjet

Predsjednik

J.-C. JUNCKER

(1) SL C 224, 8. 9. 1990, str. 6.

(2) SL C 305, 5. 12. 1990, str. 8.

(3) SL C 224, 8. 9. 1990, str. 4.

(4) SL C 368, 23. 12. 1994, str. 6.

## DODATAK

UNIJA EVROPSKIH KONFEDERACIJA INDUSTRIJE I POSLODAVACA (UNICE),  
EVROPSKA KONFEDERACIJA SINDIKATA INDUSTRIJE I POSLODAVACA (ETUC),  
EVROPSKI CENTAR ZA PREDUZEĆA SA JAVNIM UČEŠĆEM (CEEP)

### OKVIRNI SPORAZUM O RADU NA DIO RADNOG VREMENA

#### Preambula

Okvirni sporazum je doprinos ukupnoj evropskoj strategiji zaposlenja. Rad na dio radnog vremena je imao važan uticaj na zaposlenost posljednjih godina. Iz tog razloga, strane u ovom sporazumu su posvetile prioritetnu pažnju ovoj vrsti rada. Namjera je strana da razmotre potrebe za sličnim sporazumima koji se odnose na druge forme fleksibilnog rada.

Prepoznajući različitu situaciju u državama članicama i priznajući da je rad na dio radnog vremena karakteristika zaposlenja u pojedinim sektorima i aktivnostima, ovaj Sporazum postavlja opšte principe i minimum zahtjeva koji se odnose na rad na dio radnog vremena. On pokazuje spremnost socijalnih partnera da uspostave opšti okvir za eliminaciju diskriminacije protiv radnika koji rade na dio radnog vremena i da pomognu u razvoju mogućnosti za rad na dio radnog vremena na osnovi prihvatljivoj i za poslodavce i za radnike.

Ovaj Sporazum se odnosi na uslove zaposlenja radnika koji rade na dio radnog vremena prepoznajući da o pitanjima koja se tiču obaveznog socijalnog osiguranja treba da odluče same države članice. U kontekstu principa nediskriminacije, strane u ovom Sporazumu su imale u vidu Deklaraciju o zaposlenju Evropskog Savjeta iz Dablina iz decembra 1996., u kojoj je Savjet, između ostalog, naglasio potrebu da socijalni sistemi treba da idu više na ruku zaposlenju „razvijanjem sistema socijalne zaštite koji su u stanju da se prilagode novim obrascima rada i da obezbijede odgovarajuću zaštitu ljudima koji se bave takvim poslom“. Strane ovog Sporazuma smatraju da treba dati snagu ovoj Deklaraciji.

ETUC, UNICE i CEEP zahtijevaju od Komisije da preda ovaj Okvirni sporazum Savjetu na odluku koja će njene zahtjeve učiniti obavezujućim u državama članicama koje su strane u Sporazumu o socijalnoj politici dodat Protokolu (br. 14) o socijalnoj politici dodatom Ugovoru o osnivanju Evropske zajednice.

Strane u ovom Sporazumu traže od Komisije, u svom predlogu da se Sporazum implementira, da zahtijeva od država članica da usvoje zakone, uredbe i administrativne propise koji su neophodni da se ispoštuje odluka Savjeta u periodu od dvije godine od njenog usvajanja ili da obezbijede (1) da socijalni partneri uspostave neophodne mjere putem sporazuma do isteka ovog perioda.

Države članice mogu, ukoliko je neophodno da se uzmu u obzir posebne teškoće ili implementacija kolektivnim ugovorom, imati na raspolaganju maksimum jednu dodatnu godinu da se ispoštuje ova odredba.

Ne dovodeći u pitanje ulogu nacionalnih sudova niti Sud pravde, strane u ovom Sporazumu zahtijevaju da svako pitanje koje se odnosi na interpretaciju ovog sporazuma na evropskom nivou bude upućeno od strane Komisije njima, kao prvoj instanci, na mišljenje.

#### Opšta razmatranja

1. Imajući u vidu Sporazum o socijalnoj politici dodat Protokolu (br. 14) o socijalnoj politici dodatom Ugovoru o osnivanju Evropske zajednice, a pogotovo njegove članove 3(4) i 4(2);
2. S obzirom na to da član 4(2) Sporazuma o socijalnoj politici obezbjeđuje da se sporazumi zaključeni na nivou Zajednice mogu implementirati, na zajednički zahtjev strana potpisnica, odlukom Savjeta na predlog Komisije.
3. S obzirom na to da je, u svom drugom konsultativnom dokumentu o fleksibilnosti radnog vremena i bezbjednosti radnika, Komisija najavila svoju namjeru da predloži pravno

obavezujuću mjeru Zajednice;

4. S obzirom na to da su zaključci sa sastanka Evropskog Savjeta iz Esena naglasili potrebu za mjerama za promovisanje i zaposlenja i jednakih mogućnosti za žene i muškarce, i pozvali na mjere koje imaju za cilj da „povećavaju intenzitet zaposlenosti rasta, pogotovo fleksibilnijom organizacijom rada na način koji ispunjava i želje zaposlenih i zahtjeve konkurencije“;

5. S obzirom na to da strane u ovom Sporazumu pridaju važnost mjerama koje bi olakšale pristup zaposlenju na dio radnog vremena muškarcima i ženama da bi se pripremili za penziju, uskladili profesionalni i porodični život i iskoristili mogućnosti za obrazovanjem i obukom da unaprijede svoje vještine i mogućnosti razvoja karijere na uzajamnu korist poslodavaca i radnika i na način koji bi pomogao razvoju preduzeća;

6. S obzirom na to, ovaj Sporazum prepušta državama članicama i socijalnim partnerima da organizuju primjenu ovih opštih principa, minimalnih zahtjeva i odredbi, da bi se uzela u obzir situacija u svakoj državi članici;

7. S obzirom na to da ovaj Sporazum uzima u obzir potrebu da se poboljšaju zahtjevi socijalne politike, da se unaprijedi konkurencija ekonomije Zajednice i da se izbjegne nametanje administrativnih, finansijskih i zakonskih ograničenja na način koji bi usporio stvaranje i razvoj malih i srednjih preduzeća;

8. S obzirom na to da su socijalni partneri u najboljoj poziciji da iznađu rješenja koja odgovaraju potrebama i poslodavaca i radnika i stoga im se mora dati posebna uloga u implementaciji i primjeni ovog Sporazuma.

**STRANE POTPISNICE SU SE DOGOVORILE SLEDEĆE:**

#### Klauzula 1: Svrha

Svrha ovog Okvirnog Sporazuma je:

(a) obezbijediti uklanjanje diskriminacije protiv radnika zaposlenih na dio radnog vremena i poboljšati kvalitet rada na dio radnog vremena;

(b) olakšati razvoj rada na dio radnog vremena na dobrovoljnoj osnovi i doprinijeti fleksibilnoj organizaciji radnog vremena na takav način koji uzima u obzir potrebe poslodavaca i radnika.

#### Klauzula 2: Područje primjene

1. Ovaj sporazum se odnosi na radnike zaposlene na dio radnog vremena koji imaju ugovor o radu ili radne odnose kako su definisani zakonom, kolektivnim ugovorom ili praksom na snazi u svakoj državi članici.

2. Države članice, nakon konsultacija sa socijalnim partnerima u skladu sa nacionalnim zakonom, kolektivnim sporazumima ili praksom, i/ili socijalnim partnerima na odgovarajućem nivou u saglasnosti sa nacionalnom praksom privrednih odnosa, mogu, iz objektivnih razloga, u potpunosti ili djelimično isključiti iz uslova ovog Sporazuma radnike koji rade na dio radnog vremena na neobaveznoj osnovi. Takva isključenja treba periodično ponovo razmotriti da se utvrdi da li su i dalje validni objektivni razlozi koji su uslovlili njihovo uvođenje.

#### Klauzula 3: Definicije

Za svrhu ovog sporazuma:

1. Termin „zaposleni/a na dio radnog vremena“ se odnosi na zaposlenog/u čiji uobičajeni radni sati, izračunat na sedmičnoj osnovi ili kao prosjek tokom perioda zaposlenja do jedne godine, iznose manje od uobičajenih radnih sati odgovarajućih zaposlenih na puno radno vrijeme.

2. Termin „odgovarajući zaposleni/a na puno radno vrijeme“ se odnosi na zaposlenog/u na puno radno vrijeme u istom objektu koji ima istu vrstu ugovora o radu ili radnog odnosa, koji je angažovan na istom ili sličnom poslu/zanimanju, uz uzimanje u obzir i drugih faktora koji mogu

uključiti nadređenost i kvalifikacije/vještine.

Tamo gdje nema odgovarajućeg zaposlenog/e na puno radno vrijeme u okviru istog objekta, poređenje se vrši upućivanjem na primjenljivi kolektivni ugovor ili, gdje nema primjenljivog kolektivnog ugovora, u skladu sa nacionalnim zakonom, kolektivnim ugovorima ili praksom.

#### Klauzula 4: Princip nediskriminacije

1. U poštovanju uslova zaposlenja, zaposleni na dio radnog vremena neće biti tretirani na manje povoljan način nego odgovarajući zaposleni na puno radno vrijeme samo zato što su zaposleni na dio radnog vremena, ukoliko drugačiji tretman nije opravdan iz objektivnih razloga.
2. Gdje je prikladno, primjenjivaće se princip pro rata temporis.
3. Aranžmani za primjenu ove klauzule biće definisani od strane država članica i/ili socijalnih partnera, uzimajući u obzir evropsko zakonodavstvo, nacionalni zakon, kolektivne ugovore i praksu.
4. Gdje je to opravdano objektivnim razlozima, države članice mogu, nakon konsultacija sa socijalnim partnerima u skladu sa nacionalnim zakonom, kolektivnim ugovorima ili praksom i/ili socijalnim partnerima, gdje je to prikladno, dati pristup posebnim uslovima zaposlenja podložnim kvalifikaciji po osnovu radnog staža, broja sati rada ili zarade. Kvalifikacije koje se odnose na pristup od strane radnika zaposlenih na dio radnog vremena posebnim uslovima zaposlenja trebalo bi periodično preispitivati imajući u vidu princip nediskriminacije kako je izražen klauzulom 4.1.

#### Klauzula 5: Mogućnosti za rad na dio radnog vremena

1. U kontekstu Klauzule 1 ovog Sporazuma i principa nediskriminacije između zaposlenih na dio radnog vremena i na puno radno vrijeme:
  - (a) Države članice, nakon konsultacija sa socijalnim partnerima u skladu sa nacionalnim zakonom ili praksom, treba da identifikuju i preispitaju prepreke zakonske ili administrativne prirode koje mogu ograničiti mogućnosti za rad na dio radnog vremena i, gdje je prikladno, eliminisati ih;
  - (b) socijalni partneri, djelujući u svojoj sferi nadležnosti i putem procedura postavljenih u kolektivnim ugovorima, treba da identifikuju i preispitaju prepreke koje mogu ograničiti mogućnosti za rad na dio radnog vremena i, gdje je prikladno, eliminisati ih.
2. Odbijanje radnika da pređe sa zaposlenja na puno radno vrijeme na zaposlenje na dio radnog vremena i obrnuto samo po sebi ne treba da bude valjan razlog za prekid zaposlenja, ne dovodeći u pitanje prekid u skladu sa nacionalnim zakonom, kolektivnim ugovorima i praksom, iz drugih razloga koji mogu nastati usljed operativnih zahtjeva datog preduzeća/ustanove.
3. Koliko je to moguće, poslodavci treba da razmotre:
  - (a) zahtjeve radnika da pređu sa punog radnog vremena na dio radnog vremena koje postane dostupno u datom preduzeću/ustanovi;
  - (b) zahtjeve radnika da pređu sa dijela radnog vremena na puno radno vrijeme ili da povećaju svoje radno vrijeme ukoliko se ukaže prilika;
  - (c) obezbjeđivanje blagovremene informacije o dostupnosti pozicija na dio radnog vremena ili na puno radno vrijeme u preduzeću/ustanovi da bi olakšali prelaženje sa punog radnog vremena na dio radnog vremena i obrnuto;
  - (d) mjere za olakšavanje pristupa radu na dio radnog vremena na svim nivoima preduzeća, uključujući i kvalifikovane i menadžerske pozicije, i gdje je to prikladno, da olakšaju pristup radnika zaposlenih na dio radnog vremena stručnoj obuci da poboljšaju izgleda za napredovanje u karijeri i profesionalnu mobilnost;
  - (e) obezbjeđivanje odgovarajućih informacija u vezi rada na dio radnog vremena u njihovom

preduzeću postojećim tijelima koja predstavljaju radnike.

#### Klauzula 6: Odredbe o implementaciji

1. Države članice i/ili socijalni partneri mogu zadržati ili uvesti povoljnije odredbe nego što su one predviđene ovim sporazumom.

2. Implementacija odredbi ovog Sporazuma neće predstavljati validnu osnovu za smanjenje opšteg nivoa zaštite koja se pruža radnicima u području primjene ovog sporazuma. To ne dovodi u pitanje pravo država članica i/ili socijalnih partnera da razvijaju različite zakonske, regulatorne ili ugovorne odredbe, u svjetlu promjenljivih okolnosti, i ne dovodi u pitanje primjenu klauzule 5.1 dok god se primjenjuje princip nediskriminacije kako je predviđen klauzulom 4.1.

3. Ovaj Sporazum ne dovodi u pitanje pravo socijalnih partnera da zaključuju, na odgovarajućem nivou, uključujući i evropski nivo, sporazume koji prilagođavaju i/ili predstavljaju dopunu odredbama ovog Sporazuma na način koji uzima u obzir specifične potrebe datih socijalnih partnera.

4. Ovaj Sporazum neće dovoditi u pitanje konkretnije odredbe Zajednice, a pogotovo odredbe Zajednice koje se odnose na jednak tretman ili mogućnosti za muškarce i žene.

5. Sprječavanje 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. Starne potpisnice će preispitati ovaj Sporazum pet godina od dana odluke Savjeta, ako to traži jedna od strana ovog Sporazuma.

(1) U okviru značenja člana 2(4) Sporazuma o socijalnoj politici Ugovora o osnivanju Evropske zajednice.

## **DIREKTIVA SAVJETA 97/80/EC od 15. decembra 1997. o teretu dokazivanja u slučajevima diskriminacije po osnovu pola**

SAVJET EVROPSKE UNIJE,

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

Imajući u vidu predlog Komisije (1),

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

Postupajući, u skladu sa procedurom utvrđenom članom 189c Ugovora, u saradnji sa Evropskim parlamentom (3),

(1) S obzirom na to da su, na osnovu Protokola o socijalnoj politici dodatog Ugovoru, države članice, sa izuzetkom Ujedinjenog kraljevstva Velike Britanije i Sjeverne Irske (u daljem tekstu „države članice“), u želji da implementiraju Socijalnu povelju iz 1989., zaključile Sporazum o socijalnoj politici;

(2) S obzirom na to da Povelja zajednice o osnovnim socijalnim pravima radnika prepoznaje važnost borbe protiv svakog oblika diskriminacije, uključujući i diskriminaciju na osnovu pola, boje, rase, mišljenja i uvjerenja;

(3) S obzirom na to da stav 16 Povelje zajednice o osnovnim socijalnim pravima radnika u pogledu jednakog tretmana za muškarce i žene, obezbjeđuje, između ostalog, da „treba intenzivirati akcije da se obezbijedi implementacija principa jednakosti za muškarce i žene što se tiče, pogotovo, pristupa zaposlenju, nadokande, uslova rada, socijalne zaštite, obrazovanja, stručnog obrazovanja i razvoja karijere“;

(4) S obzirom na to da je, u skladu sa članom 3(2) Sporazuma o socijalnoj politici, Komisija konsultovala rukovodstvo i radnike na nivou Zajednice o mogućem pravcu akcije Zajednice o teretu dokaza u slučajevima diskriminacije na osnovu pola;

(5) S obzirom na to da je Komisija, razmatrajući akciju Zajednice koja je predložena nakon takvih konsultacija, ponovo konsultovala rukovodstvo i radnike o sadržaju predloga razmatranog u skladu sa članom 3(3) istog Sporazuma; budući da su oni prosljedili svoja mišljenja Komisiji;

(6) S obzirom na to da, nakon drugog kruga konsultacija, ni rukovodstvo ni radnici nisu obavijestili Komisiju o svojoj želji da iniciraju proces - koji bi mogao dovesti do sporazuma - što je predviđeno članom 4 istog Sporazuma;

(7) S obzirom na to da su, u skladu sa članom 1 Sporazuma, Zajednica i države članice postavile sebi cilj, između ostalog, poboljšanja uslova života i rada; budući da bi djelotvorna implementacija principa jednakog tretmana za muškarce i žene doprinijela postizanju tog cilja;

(8) S obzirom na to da je princip jednakog tretmana naveden u članu 119 Ugovora, u Direktivi Savjeta 75/117/EEC od 10. februara 1975. o približavanju zakona država članica koji se odnose na primjenu principa jednakih zarada za muškarce i žene (4) i u Direktivi Savjeta 76/207/EEC od 9. februara 1976. o implementaciji principa jednakog tretmana za muškarce i žene što se tiče pristupa zapošljavanju, stručnoj obuci i unapređenju i uslova rada (5);

(9) S obzirom na to da Direktiva Savjeta 92/85/EEC od 19. oktobra 1992. o uvođenju mjera za ohrabivanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu trudnica, porodilja i dojilja (6) takođe doprinosi djelotvornoj implementaciji principa jednakog tretmana za muškarce i žene; budući da ta Direktiva ne bi trebala ići na štetu gorepomenutih Direktiva o jednakom tretmanu; budući da bi, stoga, radnice obuhvaćene tom Direktivom takođe trebale da imaju koristi od prilagođavanja pravila o teretu dokazivanja;

(10) S obzirom na to da je Direktiva Savjeta 96/34/EC od 3. juna 1996. o okvirnom sporazumu o roditeljskom odsustvu potpisanom od strane UNICE (Unija evropskih konfederacija industrije i poslodavaca), CEEP (Evropski centar za preduzeća sa javnim učešćem) i ETUC (Evropska konfederacija sindikata industrije i poslodavaca) (7), takođe zasnovana na principu jednakog tretmana muškaraca i žena;

(11) S obzirom na to da upućivanje na „sudski proces“ i „sud“ pokriva mehanizme pomoću kojih

se sporovi mogu predati na preispitivanje i odluku nezavisnim tijelima koja mogu dati odluke koje su obavezujuće za strane u ovakvim sporovima;

(12) S obzirom na to da izraz „vansudski postupci“ znači pogotovo procedure kao što je mirenje i medijacija;

(13) S obzirom na to da procjena činjenica na osnovu kojih se može pretpostaviti da je bilo direktne ili indirektno diskriminacije predstavlja stvar za nacionalno sudstvo ili druga nadležna tijela, u skladu sa nacionalnim zakonom ili praksom;

(14) S obzirom na to da države članice treba da uvedu, u bilo kojoj odgovarajućoj fazi postupka, pravila dokaza koja su pogodnija za tužitelja;

(15) S obzirom na to da je neophodno uzeti u obzir konkretne karakteristike pravnih sistema pojedinih država članica, između ostalog tamo gdje se izvodi zaključak o postojanju diskriminacije ako respondent ne uspije da predoči dokaze koji zadovoljavaju sud ili drugo kompetentno tijelo da nije bilo kršenja principa jednakog tretmana;

(16) S obzirom na to da države članice ne moraju primjenjivati pravila o teretu dokaza na procese u kojima treba sud ili drugo nadležno tijelo da istraži činjenice slučaja; budući da su takvi slučajevi oni u kojima se od tužitelja ne zahtijeva da dokaže činjenice, već sud ili nadležno tijelo treba da ih istraži;

(17) S obzirom na to da tužiteljima može biti uskraćeno bilo koje djelotvorno sredstvo za sprovođenje principa jednakog tretmana pred nacionalnim sudovima ako efekat uvođenja dokaza očigledne diskriminacije ne nameće respondentu teret dokazivanja da takva praksa u stvari nije diskriminatorna;

(18) S obzirom na to da je Sud pravde Evropskih zajednica, stoga, smatrao da pravila o teretu dokazivanja moraju biti prilagođena kada postoji nesumnjiv slučaj diskriminacije i da, da bi se princip jednakog tretmana djelotvorno primijenio, teret dokazivanja se mora vratiti na respondenta kada se predoče dokazi takve diskriminacije;

(19) S obzirom na to da je tim teže dokazati diskriminaciju kada je indirektna; budući da je stoga važno definisati indirektnu diskriminaciju;

(20) S obzirom na to da cilj odgovarajućeg prilagođavanja pravila tereta dokaza nije na zadovoljavajući način postignut u svim državama članicama i da, u skladu sa principom supsidijarnosti navedenim u članu 3b Ugovora o osnivanju Evropske zajednice, taj cilj mora biti postignut na nivou Zajednice; budući da se ova Direktiva ograničava na minimum neophodnih akcija i ne ide van onoga što je neophodno za tu svrhu radnji,

USVOJIO JE OVU DIREKTIVU:

Član 1.

Cilj

Cilj ove Direktive je da se obezbijedi da mjere koje države članice preduzimaju na implementaciji principa jednakog tretmana budu djelotvornije, da bi se omogućilo svim osobama koje smatraju da su oštećene neprimjenjivanjem u njihovom slučaju principa jednakog tretmana da traže zadovoljenje sudskim putem nakon mogućeg obraćanja drugim nadležnim organima

Član 2.

Definicije

1. Za svrhu ove direktive, princip jednakog tretmana znači da neće biti nikakve diskriminacije na osnovu pola, bilo direktne ili indirektno.

2. Za svrhe principa jednakog tretmana na koji se poziva u stavu 1, indirektna diskriminacija postoji tamo gdje naizgled neutralna odredba, kriterijum ili praksa dovodi u nepovoljan položaj značajno veći dio pripadnika jednog pola ukoliko ta odredba, kriterijum ili praksa nije odgovarajuća i neophodna i može se opravdati objektivnim faktorima koji se ne odnose na pol.

### Član 3.

#### Područje primjene

1. Ova Direktiva se primjenjuje na:

(a) situacije koje pokriva član 119 Ugovora i Direktive 75/117/EEC, 76/207/EEC i, što se tiče diskriminacije na osnovu pola, 92/85/EEC i 96/34/EC;

(b) bilo koju civilni ili administrativni postupak koji se odnosi na javni ili privatni sektor koji pruža pravno sredstvo po nacionalnom zakonu u skladu sa mjerama na koje se poziva pod (a), sa izuzetkom vansudskih postupaka dobrovoljne prirode ili predviđenih nacionalnim zakonom.

2. Ova Direktiva se ne odnosi na krivične postupke, ukoliko drugačije nije predviđeno od strane države članice.

### Član 4.

#### Teret dokazivanja

1. Države članice će preduzeti neophodne mjere, u skladu sa svojim nacionalnim sudskim sistemima, da obezbijede da, kada osobe koje smatraju da im je nanesena šteta zbog toga što nije ispoštovan princip jednakog tretmana utvrde, pred sudom ili drugim nadležnim tijelom, činjenice na osnovu kojih se može pretpostaviti da je bilo direktne ili indirektno diskriminacije, bude na respondentu da dokaže da nije bilo kršenja principa jednakog tretmana.

2. Ova Direktiva neće sprječavati države članice da uvide pravila dokazivanja koja su pogodnija po tužitelje.

3. Države članice ne moraju primjenjivati stav 1 na postupke u kojima sud ili nadležno tijelo istražuje činjenice slučaja.

### Član 5.

#### Informisanje

Države članice će obezbijediti da na mjere koje se preduzimaju u skladu sa ovom Direktivom, zajedno sa odredbama već na snazi, bude ukazano svim zainteresovanim osobama svim odgovarajućim sredstvima.

### Član 6.

#### Neumanjivanje postojećeg nivoa zaštite

Implementacija ove Direktive neće ni pod kakvim okolnostima biti dovoljan osnov za smanjenje opšteg nivoa zaštite radnika u oblastima na koje se primjenjuje, ne dovodeći u pitanje pravo država članica da odgovore na promjene situacije uvođenjem zakona, uredbi i administrativnih propisa koji se razlikuju od onih koji su na snazi po notifikaciji ove Direktive, pod uslovom da se ispoštuje minimum zahtjeva ove Direktive.

### Član 7.

#### Implementacija

Države članice će usvojiti zakone, uredbe i administrativne propise koji su neophodni da bi one ispoštovale ovu Direktivu do 1. januara 2001. O tome će odmah obavijestiti Komisiju.

Kada države članice usvoje te mjere, one će sadržavati upućivanje na ovu Direktivu ili će biti praćene takvim upućivanjem prilikom njihovog zvaničnog objavljivanja. Metode takvog upućivanja odrediće države članice.

Države članice će obavijestiti Komisiju, u roku od dvije godine od stupanja ove Direktive na



snagu, o svim informacijama koje su Komisiji neophodne za sastavljanje izvještaja Evropskom parlamentu i Savjetu o primjeni ove Direktive.

Član 8.

Ova direktiva je upućena državama članicama.

Sačinjeno u Briselu, dana 15. decembra 1997.

Za Savjet

Predsjednik

J.-C. JUNCKER

(1) SL C 332, 7. 11. 1996, str. 11 and SL C 185, 18. 6. 1997, str. 21.

(2) SL C 133, 28. 4. 1997, str. 34.

(3) Mišljenje Evropskog parlamenta od 10. aprila 1997. (SL C 132, 28. 4. 1997, str. 215), zajednički stav Savjeta od 24. jula 1997. (SL C 307, 8. 10. 1997, p. 6) i Odluka Evropskog parlamenta od 6. novembra 1997. (SL C 358, 24. 11. 1997).

(4) SL L 45, 19. 2. 1975, str. 19.

(5) SL L 39, 14. 2. 1976, str. 40.

(6) SL L 348, 28. 11. 1992, str. 1.

(7) SL L 145, 19. 6. 1996, str. 4.

**Direktiva 2002/73/EC Evropskog Parlamenta i Savjeta od 23. septembra 2002. kojom se mijenja i dopunjava Direktiva Savjeta 76/207/EEC o implementaciji principa jednakog tretmana za muškarce i žene što se tiče pristupa zaposlenju, stručnoj obuci i unapređenju, i uslova rada (Tekst od značaja za EEA – Evropski ekonomski prostor)**

Direktiva 2002/73/EC Evropskog Parlamenta i Savjeta od 23. septembra 2002. kojom se mijenja i dopunjava Direktiva Savjeta 76/207/EEC o implementaciji principa jednakog tretmana za muškarce i žene što se tiče pristupa zaposlenju, stručnoj obuci i unapređenju, i uslova rada (Tekst od značaja za EEA – Evropski ekonomski prostor)

**EVROPSKI PARLAMENT I SAVJET EVROPSKE UNIJE,**

Imajući u vidu Ugovor o osnivanju Evropske zajednice, a pogotovo njegov član 141(3),

Imajući u vidu predlog Komisije(1),

Imajući u vidu Mišljenje Ekonomskog i socijalnog odbora(2),

Postupajući u skladu sa postupkom utvrđenim članom 251 Ugovora (3), imajući u vidu zajednički tekst koji je odobrio Komitet za usklađivanje 19. aprila 2002.,

S obzirom na to da:

(1) U skladu sa članom 6 Sporazuma o Evropskoj uniji, Evropska unija se osniva na principima slobode, demokratije, poštovanja ljudskih prava i osnovnih sloboda i vladavine prava, principi koji su zajednički za države članice, i poštovaće ljudska prava kako su garantovana Evropskom Konvencijom o zaštiti ljudskih prava i osnovnih sloboda i pošto potiču od ustavnih tradicija zajedničkih za države članice, kao opšte principe prava Zajednice

(2) Pravo na jednakost pred zakonom i zaštita od diskriminacije za sve osobe čini univerzalno pravo koje prepoznaje Univerzalna deklaracija o ljudskim pravima, Konvencija Ujedinjenih nacija o eliminaciji svih oblika diskriminacije nad ženama, Međunarodna konvencija o eliminaciji svih vrsta rasne diskriminacije i Konvencija Ujedinjenih nacija o civilnim i političkim pravima i o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima i Konvencija o zaštiti ljudskih prava i osnovnih sloboda, čije su potpisnice sve države članice.

(3) Ova Direktiva poštuje osnovna prava i pridržava se principa priznatih pogotovo Poveljom o osnovnim pravima Evropske unije.

(4) Jednakost između žena i muškaraca je osnovni princip, po članu 2 i članu 3(2) Ugovora o osnivanju Evropske zajednice i po sudskoj praksi Suda pravde. Ove odredbe Sporazuma proglašavaju jednakost između muškaraca i žena za „zadatak“ i „cilj“ Zajednice i nameću pozitivnu obavezu da se ona „promoviše“ u svim njenim aktivnostima.

(5) Član 141 Sporazuma, pogotovo stav 3, konkretno se bavi jednakim mogućnostima i jednakim tretmanom muškaraca i žena u pitanjima rada i zanimanja.

(6) Direktiva Savjeta 76/207/EEC(4) ne definiše koncepte direktne ili indirektno diskriminacije. Na osnovu člana 13 Ugovora, Savjet je usvojio Direktivu 2000/43/EC 29. juna 2000. koja implementira princip jednakog tretmana između osoba bez obzira na rasno ili etničko porijeklo(5) i Direktivu 2000/78/EC od 27. novembra 2000. koja uspostavlja opšti okvir za jednaki tretman u radu i zanimanju(6) koje definišu direktnu i indirektnu diskriminaciju. Na taj način je odgovarajuće uključiti definicije koje su konzistentne sa ovim Direktivama i u pogledu pola.

(7) Ova Direktiva ne dovodi u pitanje slobodu udruživanja, uključujući i pravo na osnivanje unija sa drugima i pridruživanje unijama radi odbrane sopstvenih interesa. Mjere predviđene članom 141(4) Ugovora mogu uključivati članstvo ili nastavak aktivnosti organizacija i unija čiji je osnovni cilj promovisanje, u praksi, principa jednakog tretmana muškaraca i žena.

(8) Uznemiravanje povezano sa polom osobe i seksualno uznemiravanje su u suprotnosti sa principom jednakog tretmana između žena i muškaraca, pa je zbog toga prikladno definisati

takve koncepte i zabraniti takve vidove diskriminacije. U tom smislu, mora se naglasiti da se ovi vidovi diskriminacije ne javljaju samo na radnom mjestu, već i u kontekstu pristupa zaposlenju i stručnoj obuci, tokom rada i zanimanja.

(9) U tom kontekstu, poslodavce i one koji su odgovorni za stručnu obuku treba podstaći da preduzmu mjere da se bore protiv svih vidova polne diskriminacije, a pogotovo da preduzmu preventivne mjere protiv uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu, u skladu sa nacionalnom legislativom i praksom.

(10) Procjena činjenica na osnovu kojih se može zaključiti da je bilo direktne ili indirektne diskriminacije je stvar nacionalnih sudova ili drugih kompetentnih tijela, u skladu sa pravilima nacionalnog zakonodavstva ili prakse. Zakva pravila mogu da predvide pogotovo za slučajeve indirektne diskriminacije da se utvrđuje svim sredstvima uključujući i na osnovu statističkih podataka. U skladu sa sudskom praksom Suda pravde(7), diskriminacija uključuje primjenu različitih pravila na uporedive situacije ili primjenu istih pravila na različite situacije.

(11) Zanimanja i aktivnosti koje države članice mogu isključiti iz područja primjene Direktive 76/207/EEC treba da budu ograničene na one za koje je neophodno zaposliti osobe jednog pola iz razloga prirode datih zanimanja, pod uslovom da je željeni cilj legitiman i da podliježe principu proporcionalnosti kako je predviđen sudskom praksom Suda pravde(8).

(12) Sud pravde dosljedno prepoznaje legitimnost, u smislu principa jednakog tretmana, zaštite biološkog stanja žene tokom i nakon trudnoće. Takođe je dosljedno donosio presude u smislu da svaki tretman žena povezan sa trudnoćom ili materisntvom koji ih dovodi u nepovoljan položaj predstavlja direktnu polnu diskriminaciju. Ova Direktiva, zbog toga, ne dovodi u pitanje Direktivu Savjeta 92/85/EEC od 19. oktobra 1992. o uvođenju mjera da se podstaknu poboljšanja sigurnosti i zdravlja na poslu trudnica, porodilja i dojilja (9) (deseta pojedinačna Direktiva u okviru značenja člana 16(1) Direktive 89/391/EEC), koja ima za cilj da obezbijedi zaštitu fizičkog i psihičkog stanja žena u drugom stanju, porodilja i dojilja. Preambula Direktive 92/85/EEC predviđa da zaštita sigurnosti i zdravlja trudnica, porodilja i dojilja ne treba da nepovoljno utiče na žene na tržištu rada niti da ide na štetu Direktiva koje se odnose na jednaki tretman muškaraca i žena. Sud pravde je prepoznao zaštitu prava žena iz domena rada, pogotovo njihovo pravo povratka na isto ili ekvivalentno radno mjesto, bez ikakvih manje povoljnih uslova rada, kao i korist od poboljšanja u uslovima rada na koja bi imale pravo tokom svog odsustva.

(13) U Rezoluciji Savjeta i ministara rada i socijalne politike koji su se sastali u Savjetu 29. juna 2000. u vezi uravnoteženog učešća žena i muškaraca u porodičnom i radnom životu(10), države članice su podstaknute da razmotre preispitivanje područja primjene njihovih pravnih sistema da se odobri zaposlenim muškarcima pojedinačno i neprenosivo pravo na porodiljno odsustvo, a da pri tome zadrže svoja prava koja se odnose na zaposlenje. U tom kontekstu, važno je naglasiti da države članice treba da odluče da li ili ne da odobre takvo pravo i takođe da utvrde uslove, osim otpuštanja i povratka na posao, koji su van područja primjene ove Direktive.

(14) Države članice mogu, po članu 141(4) Ugovora, da zadrže ili usvoje mjere koje predviđaju posebne prednosti, da bi olakšale nedovoljno zastupljenom polu da se bavi nekim zanimanjem ili da spriječe ili kompenziraju nedostatke u profesionalnim karijerama. S obzirom na datu situaciju, a imajuću u vidu Deklaraciju br. 28 Amsterdamskog Ugovora, države članice treba, u prvoj instanci, da imaju za cilj da poboljšaju položaj žena u radnom životu.

(15) Zabrana diskriminacije ne treba da dovodi u pitanje zadržavanje ili usvajanje mjera koje imaju za cilj da spriječe ili kompenziraju nedostatke kojima je izložena grupa osoba jednog pola. Takve mjere dozvoljavaju organizacije osoba jednog pola gdje je njihov osnovni cilj promovisanje posebnih potreba tih osoba i promovisanje jednakosti između žena i muškaraca.

(16) Princip jednakih zarada za muškarce i žene je već čvrsto uspostavljen članom 141 Ugovora i Direktive Savjeta 75/117/EEC od 10. februara 1975. o približavanju zakona država članica koji se odnose na primjenu principa jednakih zarada za muškarce i žene(11) i dosljedno se sprovodi sudskom praksom Suda pravde. Ovaj princip predstavlja suštinski i neizostavni dio *acquis communautaire*-a koji se odnosi na polnu diskriminaciju.

(17) Sud pravde je presudio da, imajući u vidu osnovnu prirodu prava na djelotvornu sudsku zaštitu, zaposleni uživaju takvu zaštitu čak i nakon prestanka radnog odnosa(12). Zaposleni koji brani ili podnosi dokaze u ime osobe zaštićene ovom Direktivom treba da ima pravo na istu zaštitu.

(18) Sud pravde je presudio da, da bi bio djelotvoran, princip jednakog tretmana podrazumijeva da kadgod dođe do njegovog kršenja, da kompenzacija koja se dodjeljuje zaposlenom koji je bio diskriminisan mora biti odgovarajuća u odnosu na pretrpljenu štetu. Nadalje je naveo da unaprijed određivanje gornje granice može spriječiti djelotvornu kompenzaciju i da nije dozvoljeno isključivanje dodjeljivanja kamate da se kompenzira pretrpljeni gubitak(13).

(19) U skladu sa sudskom praksom Suda pravde, nacionalni propisi koji se odnose na vremenske limite za pokretanje postupanja su dopustivi pod uslovom da nisu manje povoljni nego vremenski rokovi za slična postupanja domaće prirode i da ne čine uživanje prava koje predviđa zakon Zajednice nemogućim u praksi.

(20) Osobe koje su bile izložene diskriminaciji na osnovu pola treba da imaju odgovarajuća sredstva pravne zaštite. Da bi se obezbijedio djelotvorniji nivo zaštite, asocijacije, organizacije i ostala pravna lica treba da imaju mogućnost uključivanja u postupke, kako to države članice utvrde, bilo u ime ili kao podrška bilo kojoj žrtvi, ne dovodeći u pitanje nacionalne propise koji se odnose na predstavljanje i odbranu pred sudovima.

(21) Države članice treba da promovišu dijalog između socijalnih partnera i, u okviru nacionalne prakse, sa nevladinim organizacijama na rješavanju različitih oblika diskriminacije na radnom mjestu zasnovane na polu i da joj se suprotstavi.

(22) Države članice treba da obezbijede djelotvorne i proporcionalne i sankcije, koje djeluju odvratajuće, u slučaju kršenja obaveza koje proističu iz Direktive 76/207/EEC.

(23) U skladu sa principom supsidijarnosti kako je predviđen članom 5 Sporazuma, ciljevi predložene akcije se ne mogu dovoljno postići od strane država članica i mogu se stoga bolje postići od strane Zajednice. U skladu sa principom proporcionalnosti, kako je predviđeno tim članom, ova Direktiva ne ide van onoga što je neophodno za tu svrhu.

(24) Direktivu 76/207/EEC treba stoga u skladu sa tim izmijeniti i dopuniti,  
**USVOJILI SU OVU DIREKTIVU:**

## Član 1.

Direktiva 76/207/EEC se ovim mijenja i dopunjava kako slijedi:

1. u članu 1, biće umetnut sledeći stav: "1a. Države članice će aktivno uzeti u obzir cilj jednakosti između muškaraca i žena kada se formulišu i implementiraju zakoni, uredbe, administrativni propisi, politike i aktivnosti u oblastima na koje se upućuje u stavu 1.";

## 2. Član 2. se zamjenjuje sledećim: " Član 2

1. Za svrhe sledećih odredbi, princip jednakog tretmana će značiti da neće biti nikakve diskriminacije po osnovu pola bilo direktno ili indirektno upućivanjem pogotovo na bračni i porodični status.

2. Za svrhe ove Direktive, primjenjivaće se sledeće definicije:

- direktna diskriminacija: kada, na osnovu pola, jedna osoba biva manje povoljno tretirana u odnosu na način na koji se tretira, na koji je bila tretirana ili će se tretirati druga osoba u sličnoj situaciji,

- indirektna diskriminacija: kada bi naizgled neutralna odredba, kriterijum ili praksa dovela osobu jednog pola u određenu nepovoljnu situaciju u poređenju sa osobom drugog pola, ukoliko ta odredba, kriterijum ili praksa nisu objektivno opravdani nekim legitimnim ciljem, a da su sredstva za postizanje tog cilja odgovarajuća i neophodna,

- uznemiravanje: kada se, povezano sa polom osobe, desi neželjeno ponašanje sa ciljem ili posljedicom narušavanja dostojanstva osobe ili koje dovodi do zastrašujućeg, neprijateljskog, unižavajućeg, ponižavajućeg ili uvrjedljivog okruženja,

- seksualno uznemiravanje: kada dođe do bilo koje forme neželjenog verbalnog, neverbalnog ili fizičkog ponašanja seksualne prirode sa ciljem ili posljedicom narušavanja dostojanstva osobe, pogotovo kada dovodi do stvaranja zastrašujućeg, neprijateljskog, unižavajućeg, ponižavajućeg ili uvredljivog okruženja.

3. Uznemiravanje i seksualno uznemiravanje u okviru značenja predviđenog ovom Direktivom smatra se za diskriminaciju na osnovu pola i kao takvo je zabranjeno.

Odbijanje ili pristajanje osobe na takvo ponašanje se ne može koristiti kao osnova za odluku koja utiče na tu osobu.

4. Uputstvo da se osobe diskriminišu na osnovu pola smatraće se diskriminacijom u okviru značenja predviđenog ovom Direktivom.

5. Države članice će podstaći, u skladu sa nacionalnim zakonom, kolektivnim ugovorima ili praksom, poslodavce i one koji su odgovorni za pristup stručnoj obuci da preduzmu mjere da spriječe sve vidove diskriminacije na osnovu pola, pogotovo uznemiravanje i seksualno uznemiravanje na radnom mjestu.

6. Države članice mogu obezbijediti, što se tiče pristupa zaposlenju uključujući i obuku u tom pravcu, da različit tretman koji je zasnovan na karakteristici koja je povezana sa polom neće predstavljati diskriminaciju tamo gdje, zbog prirode određenih radnih aktivnosti u datom slučaju ili konteksta u kome se one sprovede, takva karakteristika predstavlja stvaran i odlučujući zahtjev za to zanimanje, pod uslovom da je cilj legitiman, a zahtjev proporcionalan.

7. Ova Direktiva ne dovodi u pitanje odredbe koje se odnose na zaštitu žena, pogotovo u pogledu trudnoće i materinstva.

Žena na porodiljskom odsustvu će imati pravo, nakon isteka porodiljnog odsustva, da se vrati na svoj posao ili na ekvivalentno mjesto pod uslovima koji nisu manje pogodni po nju i da će uživati koristi od svih poboljšanja u uslovima rada na koja bi imala pravo tokom odsustva.

Manje povoljan tretman žene povezan sa trudnoćom ili porodiljnim odsustvom u okviru značenja predviđenog Direktivom 92/85/EEC predstavljaće diskriminaciju u okviru značenja predviđenog ovom Direktivom.

Ova Direktiva takođe ne dovodi u pitanje odredbe Direktive Savjeta 96/34/EC od 3. juna 1996. o okvirnom sporazumu o roditeljskom odsustvu koji su zaključile UNICE, CEEP i ETUC(14) i Direktivu Savjeta 92/85/EEC od 19. oktobra 1992. o uvođenju mjera da se podstaknu poboljšanja sigurnosti i zdravlja na poslu trudnica, porodilja i dojilja (deseta pojedinačna Direktiva u okviru značenja člana 16(1) Direktive 89/391/EEC)(15). Takođe ne dovodi u pitanje prava država članica da prepoznaju posebno prava na porodiljno odsustvo očeva i/ili odsustvo prilikom usvajanja djeteta. One države članice koje priznaju takva prava preduzeće neophodne mjere da zaštite zaposlene muškarce i žene od otpuštanja zbog korištenja tih prava i obezbijediti da, na kraju takvog odsustva, imaju pravo da se vrate na svoja radna mjesta ili na ekvivalentna mjesta pod uslovima koja za njih nisu manje povoljna i da će uživati koristi od svih poboljšanja u uslovima rada na koja bi imali pravo tokom odsustva.

8. Države članice mogu zadržati ili usvojiti mjere u okviru značenja člana 141(4) Ugovora u pogledu obezbjeđivanja pune jednakosti u praksi između muškaraca i žena.";

3. Član 3. se zamjenjuje sledećim: " Član 3

1. Primjena principa jednakog tretmana znači da neće biti direktne ili indirektne diskriminacije na osnovu pola u javnom ili privatnom sektoru, uključujući i javna tijela, u vezi sa:

(a) uslovima pristupa zaposlenju, uključujući i kriterijume za odabir i uslove zaposlenja, bez obzira na granu aktivnosti i na svim nivoima profesionalne hijerarhije, uključujući i unapređenje;

(b) Pristup svim vrstama i svim nivoima profesionalne orijentacije, stručne obuke, napredne stručne obuke i prekvalifikacije, uključujući i praktično radno iskustvo;

(c) uslove zaposlenja i rada, uključujući i otpuštanje, kao i zaradu kako je predviđeno Direktivom 75/117/EEC;

(d) članstvo i uključenost u organizacije radnika ili poslodavaca, ili bilo koje organizacije čiji

članovi sprovode određenu profesiju, uključujući i koristi koje pružaju takve organizacije.

2. U tom smislu, države članice će preduzeti neophodne mjere da obezbijede:

(a) da se ukinu svi zakoni, uredbe i administrativni propisi koji su u suprotnosti sa principom jednakog tretmana;

(b) da sve odredbe koje su usuprotnosti sa principom jednakog tretmana koje su uključene u ugovore ili kolektivne ugovore, interna pravila preduzeća ili pravila koja se odnose na nezavisna zanimanja i profesije i organizacije radnika i poslodavaca budu, ili mogu biti proglašene nevažećim i ništavnim ili budu izmijenjene.";

4. Članovi 4. i 5. se brišu;

5. Član 6. se zamjenjuje sledećim: " Član 6

1. Države članice će obezbijediti da su sudski i/ili administrativni postupci, uključujući i, gdje smatraju odgovarajućim, procedure usklađivanja, za sprovođenje obaveza koje proističu iz ove Direktive dostupni svim osobama koje smatraju da su oštećene neprimjenjivanjem principa jednakog tretmana na njih, čak i nakon što je prestao odnos u kome je navodno došlo do diskriminacije.

2. Države članice će uvesti u svoje nacionalne pravne sisteme takve mjere koje su neophodne da obezbijede realnu ili djelotornu kompenzaciju ili reparaciju, kako države članice odluče, za gubitak ili štetu koju je pretrpjela povrijeđena osoba kao posljedicu diskriminacije u suprotnosti sa članom 3., na način koji je odvratajući i proporcionalan pretrpljenoj šteti; takva kompenzacija ili reparacija ne može biti ograničena na unaprijed određenu gornju granicu, osim u slučajevima u kojima poslodavac može da dokaže da jedina šteta koju je pretrpio/la podnosilac žalbe kao posljedicu diskriminacije u okviru značenja ove Direktive jeste odbijanje da se njegova/njena molba za posao razmotri.

3. Države članice će osigurati da asocijacije, organizacije i druga pravna lica koja imaju, u skladu sa kriterijumima postavljenim njihovim nacionalnim zakonon, legitiman interes da obezbijede da se poštuju odredbe ove Direktive, mogu da se angažuju, bilo u ime ili kao podrška podnosilaca žalbe, uz njegovu ili njenu saglasnost, u bilo kom sudskom i/ili administrativnom postupku koji postoji za sprovođenje obaveza koje proističu iz ove Direktive.

4. Stavovi 1. i 3. ne dovode u pitanje nacionalne propise koji se odnose na vremenske rokove za pokretanje akcija što se tiče principa jednakog tretmana.";

6. Član 7. se zamjenjuje sledećim: " Član 7.

Države članice će uvesti u svoje nacionalne sisteme neophodne mjere da zaštite zaposlene, uključujući i one koji su predstavnici zaposlenih kako je predviđeno nacionalnim zakonima i/ili praksama, protiv otpuštanja ili nepovoljnog tretmana od strane poslodavca kao reakcije na žalbu u preduzeću ili na neki pravni postupak koji ima za cilj obezbjeđivanje poštovanja principa jednakog tretmana.";

7. sledeći Članovi se umeću: " Član 8a

1. Države članice će imenovati i napraviti odgovarajuće aranžmane za tijelo ili tijela za promociju, analizu, monitoring i podršku jednakom tretmanu svih osoba bez diskriminacije na osnovu pola. Ova tijela mogu činiti dio agencija koje su zadužene na nacionalnom nivou za odbranu ljudskih prava ili da zaštite prava pojedinaca.

2. Države članice će obezbijediti da nadležnosti ovih tijela uključuju:

(a) ne dovodeći u pitanje pravo oštećenih i asocijacija, organizacija ili drugih pravnih tijela na koja se upućuje u članu 6(3), pružanje nezavisne pomoći žrtvama diskriminacije u postupku žalbe u vezi diskriminacije;

(b) sprovođenje nezavisnih istraživanja koja se tiču diskriminacije;

(c) objavljivanje nezavisnih izvještaja i davanje preporuka po pitanjima koja se odnose na takvu

diskriminaciju.

#### Član 8b

1. Države članice će, u skladu sa nacionalnom tradicijom i praksom, preduzeti neophodne mjere da promovišu socijalni dijalog između socijalnih partnera u pogledu unapređenja jednakog tretmana, uključujući i putem monitoringa praksi na radnom mjestu, kolektivnih ugovora, kodeksa ponašanja, istraživanja ili razmjene iskustava i dobrih praksi.

2. Tamo gdje je to u skladu sa nacionalnom tradicijom i praksom, države članice će podstaći socijalne partnere, ne dovodeći u pitanje njihovu autonomiju, da promovišu jednakost između žena i muškaraca i da zaključuju, na odgovarajućem nivou, sporazume koji postavljaju propise o nediskriminaciji u oblastima na koje se upućuje u članu 1 koje potpadaju pod predmet kolektivnog pregovaranja. Ovi sporazumi će poštovati minimalne zahtjeve postavljene ovom Direktivom i relevantne nacionalne mjere za implementaciju.

3. Države članice će, u skladu sa nacionalnim zakonom, kolektivnim sporazumima ili praksom, ohrabriti poslodavce da promovišu jednak tretman za muškarce i žene na radnom mjestu na planski i sistematičan način.

4. U tom smislu, poslodavce treba podsticati da obezbijede u odgovarajućim redovnim intervalima zaposlenima i/ili njihovim predstavnicima odgovarajuće informacije o jednakom tretmanu za muškarce i žene u preduzeću.

Takve informacije mogu uključivati i statističke podatke o proporcionalnom odnosu muškaraca i žena na određenim nivoima organizacije i moguće mjere za poboljšanje situacije u saradnji sa predstavnicima zaposlenih.

#### Član 8c

Države članice će podstaći dijalog sa odgovarajućim nevladinim organizacijama koje imaju, u skladu sa svojim nacionalnim zakonima i praksom, legitiman interes da doprinose borbi protiv diskriminacije na osnovu pola sa ciljem promovisanja principa jednakog tretmana.

#### Član 8d

Države članice će donijeti propise o sankcijama koje su primjenljive za kršenje nacionalnih odredbi usvojenih na osnovu ove Direktive i preduzeće sve mjere neophodne da se obezbijedi da se one zaista i primjenjuju.

Sankcije, koje se mogu sastojati od isplate kompenzacije oštećenom/oj, moraju biti djelotvorne, proporcionalne i djelovati odvraćajuće. Države članice će o tim odredbama obavijestiti Komisiju najkasnije do 5. oktobra 2005. godine i bez odlaganja će je obavijestiti o bilo kakvim naknadnim izmjenama i dopunama koje na njih utiču.

#### Član 8e

1. Države članice mogu uvesti ili zadržati odredbe koje su povoljnije za zaštitu principa jednakog tretmana nego što su one postavljene ovom Direktivom.

2. Implementacija ove Direktive neće ni u kom slučaju predstavljati osnovu za smanjenje nivoa zaštite od diskriminacije koju već pružaju države članice u oblastima koje pokriva ova Direktiva."

#### Član 2.

1. Države članice će usvojiti zakone, uredbe i administrativne propise neophodne za poštovanje ove Direktive najkasnije do 5. oktobra 2005. godine ili će obezbijediti, najkasnije do ovog datuma, da rukovodstvo i radnici uvedu odredbe zahtijevane ovom direktivom. Države članice će preduzeti sve neophodne mjere koje će im omogućiti u svakom trenutku da garantuju rezultate koje nameće ova Direktiva. O tome će bez odlaganja obavijestiti Komisiju.

Kada države članice usvoje ove mjere one sadržavati upućivanje na ovu Direktivu ili će biti praćene takvim upućivanjem prilikom objavljivanja. Države članice će odrediti način takvog upućivanja.

2. Države članice će proslijediti Komisiji, u roku od tri godine od stupanja na snagu ove Direktive, sve informacije neophodne Komisiji da sastavi izvještaj Evropskom parlamentu i

Savjetu o primjeni ove Direktive.

3. Ne dovodeći u pitanje stav 2, države članice će prosljeđivati Komisiji, svake četiri godine, tekstove zakona, uredbi i administrativnih propisa svih mjera usvojenih u skladu sa članom 141(4) Ugovora, kao i izvještaje ovih mjera i njihove implementacije. Na osnovu tih informacija, Komisija će usvajati i objavljivati svake četiri godine izvještaj o uporednoj procjeni svih mjera u svjetlu Deklaracije br. 28 dodate Završnom aktu Amsterdamskog Ugovora.

Član 3.

Ova direktiva stupa na snagu danom objavljivanja u Službenom listu Evropske zajednice.

Član 4.

Ova direktiva je upućena državama članicama.

Sačinjeno u Briselu, dana 23. septembar 2002.

Za Evropski Parlament

Predsjednik

P. Cox

Za Savjet

Predsjednik

M. Fischer Boel



## **84/635/EEC: Preporuka Savjeta od 13. decembra 1984. o promovisanju pozitivne akcije za žene**

PREPORUKA SAVJETA od 13. decembra 1984. o promovisanju pozitivne akcije za žene (84/635/EEC)

SAVJET EVROPSKIH ZAJEDNICA,

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

Imajući u vidu nacrt preporuke predat od strane Komisije (1),

Imajući u vidu mišljenje Evropskog parlamenta (2),

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

Budući da su razne akcije preduzete na nivou Zajednice da promovišu jednake mogućnosti za žene; budući da je, pogotovo, Savjet usvojio, na osnovu članova 100 i 235 Ugovora, direktive 75/117/EEC (4), 76/207/EEC (5) i 79/7/EEC (6) o jednakom tretmanu za muškarce i žene; budući da se drugi pravni instrumenti pripremaju;

Budući da član 2 (4) direktive Savjeta 76/207/EEC obezbjeđuje da ona neće dovesti u pitanje mjere za promovisanje jednakih mogućnosti za muškarce i žene, pogotovo uklanjanjem postojećih nejednakosti koje utiču na mogućnosti žena u oblastima pobrojanim u njenom članu 1 (1);

Budući da postojeće pravne odredbe o jednakom tretmanu, koje su osmišljene da obezbijede prava pojedincima, nisu adekvatne za eliminaciju svih postojećih nejednakosti ukoliko se paralelna akcija ne sprovede od strane vlada, privatnog i javnog sektora i drugih zainteresovanih tijela, da se suprotstavi uticaju predrasuda na žene i zapošljavanje koje potiču od društvenih stavova, ponašanja i struktura;

Budući da je, svojom rezolucijom od 12. jula 1982. o promovisanju jednakih mogućnosti za žene (7), Savjet odobrio opšte ciljeve novog akcionog programa Zajednice o promovisanju jednakih mogućnosti za žene (1982. do 1985.), naime pojačavanje akcija za obezbjeđivanje poštovanja principa jednakog tretmana i promovisanje jednakih mogućnosti u praksi pozitivnim akcijama (Dio B programa), i izrazio volju da implementira odgovarajuće mjere za postizanje ovih ciljeva; budući da, u periodu ekonomskih kriza, preduzete akcije treba ne samo da budu nastavljene već i intezivirane na nacionalnom nivou i na nivou Zajednice sa ciljem promovisanja postizanja jednakih mogućnosti u praksi putem implementacije pozitivnih akcija, pogotovo na poljima jednakih zarada i jednakog tretmana u pogledu pristupa zapošljavanju, stručnoj obuci i unapređenju i uslovima rada;

Budući da je Evropski parlament potcrtao važnost pozitivnih akcija,

**OVIME PREPORUČUJE DRŽAVAMA ČLANICAMA:**

1. Da usvoje politiku pozitivne akcije osmišljenu da eliminiše postojeće nejednakosti koje utiču na žene u radnom životu i da promovišu bolju ravnotežu između polova u pogledu zapošljavanja, uključujući odgovarajuće opšte i konkretne mjere, u okviru nacionalnih politika i prakse, uz potpuno poštovanje sfera kompetencija privatnog i javnog sektora, da bi:

(a) eliminisale ili se suprotstavile uticaju predrasuda na zaposlene žene ili one koje traže posao koje potiču od postojećih stavova, ponašanja i struktura zasnovanih na ideji tradicionalne podjele uloga u društvu između muškaraca i žena;

(b) podstakle učešće žena u raznim zanimanjima u onim sektorima radnog života u kojima su trenutno nedovoljno zastupljene, pogotovo u sektorima budućnosti i na višim nivoima odgovornosti da bi se postigla bolja upotreba svih ljudskih resursa.

2. Da uspostave okvir koji sadrži odgovarajuće odredbe osmišljene da promovišu i olakšaju uvođenje i proširenje takvih mjera.

3. Da preduzmu, nastave ili promovišu mjere pozitivne akcije u javnom i privatnom sektoru.

4. Da preduzmu korake da obezbijede da pozitivna akcija uključuje što je više moguće akcije koje utiču na sledeće aspekte:

- informisanje i podizanje svijesti i opšte javnosti i radnog svijeta o potrebi promovisanja jednakih mogućnosti za zaposlene žene,
- poštovanje digniteta žena na radnom mjestu,
- kvalitativne i kvantitativne studije i analize pozicije žena na tržištu rada,
- diversifikaciju izbora struke, i relevantnije stručne vještine, pogotovo putem odgovarajuće stručne obuke, uključujući i implementaciju mjera podrške i odgovarajućih metoda nastave,
- neophodne mjere da se obezbijedi da službe za zapošljavanje, profesionalnu orijentaciju i savjetodavne službe imaju dovoljno obučeno osoblje da pružaju usluge zasnovane na neophodnoj stručnosti vezanoj za specifične probleme nezaposlenih žena,
- podsticanje žena kandidatkinja i zapošljavanje i promovisanje žena u sektorima i profesijama i na nivoima gdje su nedovoljno zastupljene, posebno što se tiče odgovornih pozicija,
- prilagođavanje radnih uslova; podešavanje organizacije posla i radnog vremena,
- podsticanje mjera podrške kao što su one osmišljene da unaprijede veće dijeljenje radnih i društvenih odgovornosti,
- aktivno učešće žena u tijelima odlučivanja, uključujući i ona koja predstavljaju radnike, poslodavce i samozaposlene.

5. Da obezbijede da akcije i mjere opisane u tačkama 1 do 4 budu poznate javnosti i radnom svijetu, pogotovo potencijalnim korisnicima, svim dostupnim sredstvima i što je šire moguće.

6. Da omoguće nacionalnim komitetima i organizacijama za jednake mogućnosti da daju značajan doprinos promociji takvih mjera, što pretpostavlja da ovim komitetima i organizacijama budu dostupna odgovarajuća sredstva za akciju.

7. Da podstaknu i privatni i javni sektor, gdje god je to moguće, da promovišu pozitivnu akciju unutar sopstvenih organizacija i na radnom mjestu, na primjer predlažući uputstva, principe, kodekse dobrog ponašanja ili dobre prakse ili bilo koju drugu prikladnu formulu za implementaciju takve akcije.

8. Da učine napore i u javnom sektoru da promovišu jednake mogućnosti koje mogu poslužiti kao primjer, pogotovo u onim poljima gdje se koriste ili razvijaju nove informacione tehnologije.

9. Da naprave odgovarajuće aranžmane za prikupljanje informacija o mjerama koje preduzimaju javna i privatna tijela i da prate i evaluiraju takve mjere,

I U TOM SMISLU ZAHTIJEVA OD KOMISIJE:

1. Da promoviše i organizuje u vezi sa državama članicama sistematsku razmjenu i procjenu informacija i iskustava o pozitivnim akcijama unutar Zajednice.

2. Da preda izvještaj Savjetu, u roku od tri godine nakon usvajanja ove preporuke, o postignutom napretku u njenoj implementaciji, a na osnovu informacija koje joj dostave države članice.

Sačinjeno u Briselu, dana 13. decembra 1984.

Za Savjet

Predsjednik

R. QUINN

(1) SL br. C 143, 30. 5. 1984., str. 3.

(2) SL br. C 315, 26. 11. 1984., str. 81.

(3) Mišljenje podneseno 12. novembra 1984. (još nije objavljeno u Službenom listu).

(4) SL br. L 45, 19. 2. 1975., str. 19.

(5) SL br. L 39, 14. 2. 1976., str. 40.

(6) SL br. L 6, 10. 1. 1979., str. 24.

(7) SL br. C 186, 21. 7. 1982., str. 3.

## **92/131/EEC: Preporuka Komisije od 27. novembra 1991. o zaštiti dostojanstva žena i muškaraca na poslu**

PREPORUKA KOMISIJE od 27. novembra 1991. o zaštiti dostojanstva žena i muškaraca na poslu (92/131/EEC)

KOMISIJA EVROPSKIH ZAJEDNICA,

Imajući u vidu Ugovor o osnivanju Evropske ekonomske zajednice, a pogotovo drugu alineju njegovog člana 155,

S obzirom na to da je neželjeno ponašanje seksualne prirode, ili drugo ponašanje zasnovano na polu koje utiče na dostojanstvo žena i muškaraca na poslu, uključujući i ponašanje nadređenih i kolega, neprihvatljivo i može, pod izvjesnim okolnostima, biti u suprotnosti sa principom jednakog tretmana u okviru značenja članova 3, 4 i 5 Direktive Savjeta 76/207/EEC od 9. februara 1976. o implementaciji principa jednakog tretmana za muškarce i žene u pogledu pristupa zaposlenju, stručnoj obuci i unapređenju, i uslova rada (1), što je stav podržan sudskom praksom u pojedinim državama članicama;

S obzirom na to da su, u skladu sa preporukom Savjeta od 13. decembra 1984. godine o promociji pozitivnih akcija za žene (2), mnoge države članice sprovele niz mjera pozitivnih akcija i akcija koje, između ostalog, utiču na poštovanje dostojanstva žena na radnom mjestu;

S obzirom na to da je Evropski parlament, u svojoj rezoluciji od 11. juna 1986. godine o nasilju nad ženama (3), pozvao nacionalne vlade, odbore za jednake mogućnosti i sindikate da sprovedu orkestrirane informativne kampanje da se kreira odgovarajuća svijest o ljudskim pravima svih pripadnika radne snage;

S obzirom na to da je Savjetodavni odbor za jednake mogućnosti za žene i muškarce, u svom mišljenju od 20. juna 1988. godine, jednoglasno preporučio da treba da postoje preporuke i kodeks ponašanja u vezi seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu koje obuhvata uznemiravanje osoba oba pola;

S obzirom na to da je Komisija u svom akcionom programu koji se odnosi na implementaciju Povelje zajednice o osnovnim socijalnim pravima radnika preuzela na sebe da preispita zaštitu radnika i njihovo dostojanstvo na poslu, imajući u vidu izvještaje i preporuke pripremljene u vezi raznih aspekata implementacije zakona Zajednice (4);

S obzirom na to da Savjet, u svojoj rezoluciji od 29. maja 1990. o zaštiti dostojanstva žena i muškaraca na poslu (5), potvrđuje da ponašanje zasnovano na polu utiče na dostojanstvo žena i muškaraca na poslu, uključujući ponašanje nadređenih i kolega, predstavlja nedopustivo kršenje dostojanstva radnika i pripravnika, i poziva države članice i institucije i organe Evropskih zajednica da razviju pozitivne mjere osmišljene da stvore klimu na poslu u kojoj žene i muškarci poštuju ljudski integritet jedni drugih;

S obzirom na to da je Komisija, u svom trećem akcionom programu o jednakim mogućnostima za žene i muškarce, 1991. do 1995., a u skladu sa stavom 3 (2) date rezolucije Savjeta od 29. maja 1990., odlučila da sastavi kodeks ponašanja za zaštitu dostojanstva žena i muškaraca na poslu (1), na osnovu iskustava i najboljih praksi država članica, da pruži smjernice za iniciranje i sprovođenje pozitivnih mjera osmišljenih da stvore klimu na poslu u kojoj žene i muškarci poštuju ljudski integritet jedni drugih;

S obzirom na to da je Evropski parlament, 22. oktobra 1991. godine, usvojio rezoluciju o zaštiti dostojanstva žena i muškaraca na poslu (2);

S obzirom na to da je Ekonomski i socijalni savjet, 30. oktobra 1991. godine, usvojio mišljenje o zaštiti dostojanstva žena i muškaraca na poslu (3),

PREDLAŽE SLEDEĆE:

#### Član 1.

Preporučuje se da države članice preduzmu akcije na promovisanju svijesti o tome da je ponašanje seksualne prirode, ili drugo ponašanje zasnovano na polu koje utiče na dostojanstvo žena i muškaraca na poslu, uključujući ponašanje nadređenih i kolega, neprihvatljivo ako:

(a) je takvo ponašanje neželjeno, nerazumno i uvredljivo po osobu kojoj je upućeno;

(b) se odbijanje, ili pristajanje, osobe na takvo ponašanje od strane poslodavaca ili zaposlenih (uključujući nadređene i kolege) koristi eksplicitno ili implicitno kao osnova za odluku koja utiče na pristup te osobe stručnoj obuci, pristup zapošljavanju, nastavak zaposlenja, unapređenje, platu ili bilo koju drugu odluku koja se odnosi na zaposlenost; i/ili

(c) takvo ponašanje stvara zastrašujuće, neprijateljsko ili ponižavajuće radno okruženje za osobu kojoj je upućeno; i da takvo ponašanje može, pod izvjesnim okolnostima, biti u suprotnosti sa principom jednakog tretmana u okviru značenja članova 3, 4 i 5 Direktive 76/207/EEC.

#### Član 2.

Preporučuje se da države članice preduzmu akcije, u javnom sektoru, da implementiraju Komisijin kodeks prakse u zaštiti dostojanstva žena i muškaraca na poslu, dat u dodatku. Akcija države članice, u takvom iniciranju i sprovođenju pozitivnih mjera osmišljenih da stvore klimu na poslu u kojoj žene i muškarci poštuju ljudsko dostojanstvo jedni drugih, treba da posluži kao primjer privatnom sektoru.

#### Član 3.

Preporučuje se da države članice ohrabre poslodavce i predstavnike zaposlenih da razviju mjere za implementaciju Komisijinog kodeksa prakse u zaštiti dostojanstva muškaraca i žena na poslu.

#### Član 4.

Države članice će obavijestiti komisiju u roku od tri godine od dana ove preporuke o mjerama preduzetim na njenom sprovođenju, da bi se omogućilo Komisiji da sastavi izvještaj o svim takvim mjerama. Komisija će, u tom periodu, obezbijediti najširu moguću distribuciju ovog kodeksa prakse. Izvještaj treba da preispita stepen svijesti o Kodeksu, koliko se smatra djelotvornim, njegovom stepenu primjene i obimu upotrebe u kolektivnom pregovaranju između socijalnih partnera.

#### Član 5.

Ova preporuka je upućena svim državama članicama.

Sačinjeno u Briselu, dana 27. novembra 1991.

Za Komisiju

Vasso PAPANDEOU

Član Komisije

(1) SL br. L 39, 14. 2. 1976, str. 40.

(2) SL br. L 331, 19. 12. 1984, str. 34.

(3) SL br. C 176, 14. 7. 1986, str. 79.

(4) COM(89) 568 final, 29. 11. 1989. Na primjer, „Dostojanstvo žena na poslu: Izvještaj o problemu seksualnog uznemiravanja u državama članicama Evropskih zajednica“, oktobar 1987., sačinio Michael Rubenstein (ISBN 92-825-8764-9).

(5) SL br. C 157, 27. 6. 1990, str. 3.

(1) COM(90) 449 final, 6. 11. 1990.

(2) SL br. C 305, 25. 11. 1991.

(3) SL br. C 14, 20. 1. 1992.

## DODATAK

### ZAŠTITA DOSTOJANSTVA ŽENA I MUŠKARACA NA POSLU Kodeks prakse o mjerama za borbu protiv seksualnog uznemiravanja

#### 1. UVOD

Ovaj kodeks prakse se izdaje u skladu sa rezolucijom Savjeta ministara o zaštiti dostojanstva žena i muškaraca na poslu (1), i prati preporuke Komisije po tom pitanju.

Njegova svrha je da da praktična uputstva poslodavcima, sindikatima i zaposlenima o zaštiti dostojanstva žena i muškaraca na poslu. Namjera je da kodeks bude primjenljiv i u javnom i u privatnom sektoru i ohrabruju se poslodavci da prate preporuke koje su sadržane u kodeksu na način koji je primejeren veličini i strukturi njihove organizacije. Posebno može biti relevantno za mala i srednja preduzeća da prilagode neke od praktičnih koraka svojim specifičnim potrebama. Cilj je obezbijediti da ne dolazi do seksualnog uznemiravanja i, ako do njega dođe, obezbijediti da su odgovarajuće procedure spremne i dostupne da bi se riješio problem i spriječilo njegovo ponovno pojavljivanje. Na taj način, kodeks pokušava da podstakne razvoj i implementaciju politika i praksi koje uspostavljaju radna okruženja koja su oslobođena seksualnog uznemiravanja i u kojima žene i muškarci poštuju ljudski integritet jedni drugih.

Ekspertski izvještaj sproveden u ime Komisije ustanovio je da je seksualno uznemiravanje ozbiljan problem za mnoge zaposlene žane u Evropskoj zajednici (2), a istraživanje država članica je nesumnjivo pokazalo da seksualno uznemiravanje na poslu nije izolovani fenomen. Naprotiv, jasno je da je za milione žena u Evropskoj uniji, seksualno zlostavljanje neprijatan i neizbježan dio njihovih radnih života. I muškarci mogu da budu izloženi seksualnom uznemiravanju i treba, naravno, da imaju ista prava kao i žene na zaštitu svog dostojanstva. Neke specifične grupe su posebno izložene seksualnom uznemiravanju. Istraživanje u nekoliko država članica, što je dokaz veze između rizika od seksualnog uznemiravanja i pretpostavljene vulnerabilnosti osobe kojoj je upućeno, pokazuje da su razvedene i žene koje žive razdvojeno, mlade žene i nova lica na tržištu rada i oni koji imaju neredovne ili nesigurne ugovore o radu, žene u netradicionalnim zanimanjima, žene sa hendikepom, lezbejke i žene iz rasnih manjina izložene mnogo većem riziku. Homoseksualci i mladi muškarci su takođe izloženi uznemiravanju. Nesporno je da uznemiravanje na osnovu seksualne orijentacije podriva dostojanstvo na poslu onih na koje utiče i nemoguće je posmatrati takvo uznemiravanje kao odgovarajuće ponašanje na radnom mjestu.

Seksualno uznemiravanje kontaminira radno okruženje i može da ima razorno dejstvo na zdravlje, samopouzdanje, moral i radni učinak onih koji su mu izloženi. Uznemirenost i stres usljed seksualnog uznemiravanja obično vode do toga da oni koji su mu izloženi odsustvuju sa posla usljed bolesti, manje su efikasni na poslu ili napuštaju posao i traže posao negdje drugo. Zaposleni obično trpe neželjene posljedice samog uznemiravanja i srednje- i dugoročne štete po svoje izgleda za zapošljavanje ako su prisiljeni da promijene posao. Seksualno uznemiravanje može takođe imati štetne efekte na zaposlene koji sami nisu izloženi neželjenom ponašanju, ali koji su mu svjedoci ili znaju za neželjno ponašanje.

Takođe postoje negativne posljedice seksualnog uznemiravanja i za poslodavce. Ono ima direktni uticaj na profitabilnost preduzeća, gdje osoblje ide na bolovanje ili napušta posao zbog seksualnog zlostavljanja, i na ekonomsku efikasnost preduzeća, gdje je produktivnost zaposlenih smanjena zato što moraju da rade u klimi u kojoj se ne poštuje integritet pojedinca.

Uopšteno govoreći, seksualno uznemiravanje je prepreka za pravilnu integraciju žena na tržištu rada, a Komisija je posvećena podsticanju razvoja svobuhvatnih mjera za poboljšanje te integracije (3).

## 2. DEFINICIJE

Seksualno uznemiravanje znači neželjeno ponašanje seksualne prirode, ili drugo ponašanje zasnovano na polu, koje utiče na dostojanstvo žena i muškaraca na poslu (1). Ono može obuhvatati nepoželjno fizičko, verbalno ili neverbalno ponašanje.

Na taj način, čitav niz ponašanja se može smatrati za seksualno uznemiravanje. Neprihvatljivo je ako je takvo ponašanje neželjeno, nerazumno i uvredljivo za osobu kojoj je upućeno; odbijanje ili popuštanje takvom ponašanju od strane poslodavca ili radnika (uključujući nadređene i kolege) se eksplicitno ili implicitno koristi kao osnova za odluku koja utiče na pristup stručnom obrazovanju ili zaposlenju, nastavku zaposlenja, unapređenju, plati ili bilo kojoj drugoj odluci u vezi zaposlenja date osobe; i/ili takvo ponašanje stvara zastrašujuće, neprijateljsko ili ponižavajuće radno okruženje za osobu kojoj je upućeno (1).

Suštinska karakteristika seksualnog uznemiravanja je ta da je ono neželjeno od strane osobe kojoj je upućeno, i na svakom je pojedincu da odluči koje je ponašanje prihvatljivo za njih, a što smatraju za uvredljivo. Seksualna pažnja postaje seksualno zlostavljanje ako se nastavlja nakon što je jasno stavljeno do znanja da je osoba kojoj je upućena smatra za uvredljivu, mada i pojedinačni slučaj uznemiravanja može predstavljati seksualno uznemiravanje ako je dovoljno ozbiljan. Upravo neželjena priroda ponašanja razlikuje seksualno uznemiravanje od prijateljskog ponašanja, koje je prihvaćeno i uzajamno.

## 3. ZAKON I ODGOVORNOSTI POSLODAVCA

Ponašanje seksualne prirode ili drugo ponašanje zasnovano na polu koje utiče na dostojanstvo žena i muškaraca na poslu može biti u suprotnosti sa principom jednakog tretmana u okviru značenja članova 3, 4 i 5 Direktive Savjeta 76/207/EEC od 9. februara 1976. o implementaciji principa jednakog tretmana za muškarce i žene što se tiče pristupa zaposlenju, stručnoj obuci i unapređenju, i uslova rada (2). Ovaj princip znači da neće biti nikakve diskriminacije na osnovu pola bilo direktne ili indirektno pogotovo pozivanjem na bračni ili porodični status.

U izvjesnim okolnostima, a zavisno od nacionalnog zakona, seksualno zlostavljanje može biti tretirano i kao krivično djelo ili može biti u suprotnosti sa drugim obavezama koje nameće zakon, kao što su obaveze vezane za zdravlje i sigurnost ili dužnost, ugovorna ili neka druga, da se bude dobar poslodavac. Pošto seksualno uznemiravanje predstavlja oblik nedoličnog ponašanja zaposlenog, poslodavci imaju odgovornost da riješe to pitanje kao što rade i sa svim ostalim oblicima nedoličnog ponašanja zaposlenih, kao i da se sami uzdrže od uznemiravanja zaposlenih. Pošto je seksualno uznemiravanje rizik po zdravlje i sigurnost, poslodavci su odgovorni da preduzmu korake da umanje rizik, kao što rade i kod ostalih opasnosti. Pošto seksualno uznemiravanje često povlači za sobom i zloupotrebu moći, poslodavci mogu biti odgovorni i za zloupotrebu ovlaštenja koja delegiraju.

Međutim, ovaj kodeks se koncentriše na seksualno uznemiravanje kao problem seksualne diskriminacije. Seksualno zlostavljanje predstavlja seksualnu diskriminaciju zato što je rod osobe kojoj je upućeno odlučujući faktor u tome koga se uznemirava. U nekim državama članicama ustanovljeno je da je ponašanje seksualne prirode ili drugo ponašanje zasnovano na polu koje utiče na dostojanstvo žena i muškaraca na poslu u suprotnosti sa nacionalnim zakonima o jednakom tretmanu i poslodavci imaju odgovornost da se trude da obezbijede radnu sredinu oslobođenu takvog ponašanja (3).

Kako je seksualno uznemiravanje često posljedica statusa žena u hijerarhiji zaposlenja, najveća je vjerovatnoća da će politike za suzbijanje seksualnog uznemiravanja biti najdjelotvornije tamo gdje su povezane sa širom politikom promovisanja jednakih mogućnosti i poboljšanja položaja žena. Savjet o koracima koji se mogu preduzeti uopšte da se implementira politika jednakih

mogućnosti dat je u uputstvima Komisije o pozitivnim akcijama (1).

Slično tome, proceduru za žalbe u vezi seksualnog uznemiravanja treba posmatrati samo kao jednu komponentu strategije rješavanja ovog problema. Osnovni cilj treba da bude promjena ponašanja i stavova, da bi se težilo prevenciji seksualnog uznemiravanja.

#### 4. KOLEKTIVNO PREGOVARANJE

Većina preporuka sadržanih u ovom kodeksu predstavlja akcije za poslodavce, pošto poslodavci imaju jasne odgovornosti da obezbijede zaštitu dostojanstva žena i muškaraca na poslu. Sindikati takođe imaju odgovornosti prema svojim članovima i oni mogu i treba da odigraju važnu ulogu u sprječavanju seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu. Preporučuje se da se pitanje uključivanja odgovarajućih klauzula u sporazume preispita u kontekstu procesa kolektivnog pregovaranja, sa ciljem postizanja radne sredine koja je oslobođena neželjenog ponašanja seksualne prirode ili drugog ponašanja zasnovanog na polu koje utiče na dostojanstvo žena i muškaraca na poslu i da je oslobođeno viktimizacije osobe koji podiže tužbu ili osobe koja želi da pruži, ili pruža, dokaze u slučaju tužbe.

#### 5. PREPORUKE POSLODAVCIMA

Preporuke i procedure date u daljem tekstu trebalo bi usvojiti, gdje je to primjenljivo, nakon konsultacija ili pregovaranja sa sindikatima ili predstavnicima zaposlenih. Iskustvo pokazuje da je najvjerojatnije da će strategije za stvaranje i održavanje radne sredine u kojoj se dostojanstvo radnika poštuje biti djelotvorne tamo gdje se zajednički dogovore.

Treba naglasiti da je karakteristično za seksualno zlostavljanje upravo to što će zaposleni koji mu je izložen/a biti nevoljan/na da se žali. Odsustvo žalbi o seksualnom uznemiravanju u određenoj organizaciji, stoga, ne znači nužno i samo odsustvo seksualnog uznemiravanja. To može značiti da osoba koja je izložena seksualnom uznemiravanju misli da nema svrhe žaliti se jer se oko toga ništa ne može uraditi, ili zato što će to pitanje biti trivijalizovano ili žalba izvrgnuta ruglu, ili zato što se boji odmazde. Implementacija preventivnih i proceduralnih preporuka koje su date u daljem tekstu trebalo bi da olakša stvaranje klime na poslu u kojoj nema mjesta za takvu zabrinutost.

##### A. Prevencija

###### (i) Izjave politike

Kao prvi korak da se pokaže zabrinutost visokog rukovodstva i njihova posvećenost rješavanju problema seksualnog uznemiravanja, poslodavci treba da objave izjavu politike koja eksplicitno kaže da svi zaposleni imaju pravo da ih se tretira sa dostojanstvom, da seksualno uznemiravanje na poslu neće biti dozvoljeno niti ignorisano i da zaposleni imaju pravo da se žale na to, ukoliko do njega dođe.

Preporučuje se da izjava politike jasno naznači što se smatra nedoličnim ponašanjem na poslu i da objasni da takvo ponašanje, u određenim okolnostima, može biti nezakonito. Savjetuje se da izjava da neke pozitivne obaveze menadžera i nadzornika za implementaciju politike i preduzimanje korektivne akcije da se obezbijedi njeno poštovanje. Takođe bi trebalo da postavlja pozitivnu obavezu pred sve zaposlene da poštuju politiku i da obezbijede da se njihove kolege tretiraju sa poštovanjem i dostojanstvom.

Osim toga, preporučuje se da izjava objasni proceduru koju treba da primijene zaposleni izloženi seksualnom uznemiravanju na poslu da bi dobili pomoć i kome treba da se obrate; da sadrži obavezivanje da će se svi navodi o seksualnom uznemiravanju tretirati ozbiljno, brzo i

povjerljivo, i da će zaposleni biti zaštićeni od viktimizacije ili osvete za pokretanje tužbe za seksualno uznemiravanje. Takođe treba da navede da će se preduzeti odgovarajuće disciplinske mjere protiv zaposlenih za koje se utvrdi da su krivi za seksualno uznemiravanje.

#### (ii) Saopštavanje politike

Kada se politika kreira, važno je saopštiti je na djelotvoran način zaposlenima, tako da su svjesni da imaju pravo da se žale i kome treba da se obrate; da će njihova žalba biti brzo i pravično riješena; i da zaposleni budu svjesni vjerovatnih posljedica seksualnog uznemiravanja. Takvo saopštenje će naglasiti posvećenost rukovodstva eliminisanju seksualnog uznemiravanja i, na taj način, unapređenja klime u kojoj do njega neće dolaziti..

#### (iii) Odgovornost

Svi zaposleni su odgovorni da pomognu u obezbjeđivanju radnog okruženja u kome se dostojanstvo svih zaposlenih poštuje, a menadžeri (uključujući i nadzornike) imaju posebnu dužnost da obezbijede da do seksualnog uznemiravanja ne dolazi u oblastima njihove nadležnosti. Preporučuje se da menadžeri objasne politiku organizacije svom osoblju i da preduzmu korake da pozitivno promovišu politiku. Menadžeri takođe treba da odgovore na i da pruže podršku svakom članu osoblja koji se žali na seksualno uznemiravanje, da pruže potpune i jasne savjete o procedurama koje treba usvojiti, da održe povjerljivost u svim slučajevima seksualnog uznemiravanja i da obezbijede da ne bude daljih problema u vezi seksualnog uznemiravanja niti viktimizacije nakon što se okonča žalba.

#### (iv) Obuka

Važno sredstvo da se obezbijedi da ne dolazi do seksualnog uznemiravanja i da se, ako do njega dođe, problem razriješi efikasno je putem obezbjeđivanja obuke za menadžere i nadzornike. Takva obuka treba da ima za cilj da identifikuje faktore koji doprinose stvaranju radnog okruženja koje je oslobođeno seksualnog uznemiravanja i da se učesnici upoznaju sa svojim odgovornostima kako to predviđa politika poslodavca i sa kojim se problemima mogu susresti. Osim toga, oni koji imaju zvaničnu ulogu u formalnim žalbenim procedurama u pogledu seksualnog uznemiravanja treba da dobiju posebnu obuku, kako je navedeno u prethodnom tekstu.

Takođe je dobra praksa uključiti informacije o politici organizacije u vezi seksualnog uznemiravanja i procedura za njegovo rješavanje kao dijela odgovarajućih programa familiarizacije i obuke.

### B. Procedure

Od velike je važnosti razviti jasne i precizne procedure za rješavanje seksualnog uznemiravanja, kada do njega dođe. Procedure treba da obezbijede razrješenje problema na efikasan i djelotvoran način. Praktične smjernice za zaposlene kako da rješavaju problem seksualnog uznemiravanja i njegove posljedice, kada do njega dođe, činiće vjerovatnijim da će se ono rješavati u samom začetku. Takve smjernice treba, naravno, da skrenu pažnju na zakonska prava zaposlenih i na vremenska ograničenja u okviru kojih se ta prava moraju ostvariti.

#### (i) Neformalno rješavanje problema

Većina osoba koja je izložena seksualnom uznemiravanju naprosto želi da uznemiravanje prestane. I neformalne i formalne metode rješavanja problema bi trebale biti na raspolaganju. Zaposlene treba posavjetovati da, ako je moguće, treba da pokušaju, kao prvu instancu, da razriješe problem neformalno. U pojedinim slučajevima je moguće i dovoljno da zaposleni jasno stave do znanja osobi koja ih podvrgava neželjenom ponašanju da dato ponašanje nije dobrodošlo, da ih vrijeđa i čini da se osjećaju nelagodno i da ih ometa u poslu.



U situacijama u kojima je isuviše teško ili neprijatno osobi da to sama uradi, alternativni način bi bio da se potraži podrška od saosjećajnog prijatelja ili povjerljivog savjetnika, koji može da učini inicijalni pristup.

Ukoliko se ponašanje nastavi ili ukoliko odgovarajući način za njegovo razrješavanje nije neformalnim putem, trebalo bi pokrenuti formalnu žalbenu proceduru.

#### (ii) Savjet i pomoć

Preporučuje se da poslodavci imenuju nekoga ko će pružiti savjet i pomoć zaposlenima koji su izloženi seksualnom uznemiravanju, gdje je to moguće sa odgovornošću da pomogne u razrješavanju problema, bilo formalnim ili neformalnim sredstvima. Može biti od pomoći ako bi ta osoba bila imenovana uz saglasnost sindikata ili zaposlenih pošto bi to vjerovatno poboljšalo njenu prihvaćenost. Takva osoba bi mogla biti odabrana iz kadrovskog odjeljenja ili odjeljenja za jednake mogućnosti, na primjer. U nekim organizacijama oni se nazivaju „povjerljivim savjetnicima“ ili „saosjećajnim prijateljima“. Često takvu ulogu može odigrati neko iz sindikata zaposlenih ili ženskih grupa za podršku.

Na kome god unutar organizacije bila ta odgovornost, preporučuje se da ova osoba bude odgovarajuće obučena za najbolje razrješavanje problema i u vezi detalja politike i procedura organizacije, tako da može djelotvorno obavljati svoju ulogu. Takođe je važno da ima odgovarajuće resurse za sprovođenje ove funkcije i zaštitu od viktimizacije zbog pomoći koju pruža osobi izloženoj seksualnom uznemiravanju.

#### (iii) Procedura žalbe

Preporučuje se u slučajevima gdje žalilac smatra neformalno razrješenje neprikladnim, gdje su odbijeni pokušaji neformalnog razrješenja ili gdje je rezultat nezadovoljavajući, da se obezbijedi formalna procedura za rješavanje po žalbi. Procedura treba da pruži zaposlenima dovoljno povjerenja da će organizacija uzeti za ozbiljno navode o seksualnom uznemiravanju.

Po svojoj prirodi, seksualno uznemiravanje može učiniti uobičajene kanale za žalbu teškim zbog srama, straha da se neće uzeti za ozbiljno, straha od gubitka reputacije, straha od odmazde ili moguće štete po radno okruženje. Zbog toga formalna procedura treba da navede kome zaposleni treba da se obrati sa žalbom, a takođe treba i da obezbijedi alternativu, ukoliko u datim okolnostima uobičajeni žalbeni postupak nije prikladan, na primjer ukoliko navodni uznemiravač predstavlja direktnog nadređenog datog zaposlenog. Takođe se savjetuje da se napravi odredba za zaposlene da u prvoj instanci podnose žalbu osobi istog pola, ukoliko tako izaberu.

Dobra je praksa za poslodavce da nadgledaju i vrše reviziju žalbi o seksualnom uznemiravanju i kako su razrješavane da bi obezbijedili da su im procedure djelotvorne.

#### (iv) Istraga

Važno je obezbijediti da interne istrage svake žalbe budu sprovedene na senzitivnan način i uz dužno poštovanje prava i žalioca i osobe koja je optužena za uznemiravanje. Istraga treba da bude nezavisna i objektivna. Oni koji sprovode istragu ne smiju ni na koji način biti povezani sa navodima, i treba uložiti sve napore da se žalbe rješavaju brzo – žalbe treba brzo rješavati i sama procedura treba da postavlja vremenski rok u okviru koga treba procesuirati žalbe, uz poštovanje vremenskih rokova postavljenih nacionalnim propisima za iniciranje žalbe kroz pravni sistem. Preporučuje se kao dobra praksa da i žalilac i navodni uznemiravač imaju pravo na pratnju i/ili zastupanje, možda od strane predstavnika svog sindikata ili prijatelja ili kolege; da se navodnom uznemiravaču predoče svi podaci o prirodi žalbe i da mogućnost da odgovori, a da se tokom čitave istrage navoda održi striktna povjerljivost. Tamo gdje je neophodno intervjuisati svjedoke, treba naglasiti važnost povjerljivosti.

Mora se prepoznati da je prepričavanje iskustva seksualnog uznemiravanja teško i da može da šteti dostojanstvu zaposlenog. Zbog toga se ne treba zahtijevati od podnosioca žalbe da iznova i iznova ponavlja događaje na koje se žali, kada to nije neophodno.

Istraga treba da se koncentriše na činjenice žalbe i savjetuje se da poslodavac vodi potpunu evidenciju svih sastanaka i istraga.

#### (v) Disciplinski prekršaj

Preporučuje se da se kršenje politike organizacije koja štiti dostojanstvo zaposlenih na radnom mjestu tretira kao disciplinski prekršaj i da disciplinska pravila treba jasno da naznače što se smatra nepriličnim ponašanjem na poslu. Dobra je praksa i obezbijediti da se jasno navedu potencijalne kazne kojima se izlažu počinioci za kršenje pravila i, takođe, da se jasno stavi do znanja da će se disciplinskim prekršajem smatrati i viktimiziranje ili odmazda protiv zaposlenog/e koji nezlomajerno pokreće žalbu za seksualno uznemiravanje.

Kada se žalba usvoji i kada se utvrdi da je neophodno premjestiti ili dislocirati jednu stranu, treba razmotriti, gdje god je to prikladno, da se osobi koja podnosi žalbu omogući da odabere da li on ili ona želi da ostane na svom mjestu ili da bude prebačen/a na drugu lokaciju. Ne smije se dozvoliti da žalilac čija je žalba usvojena bude izložen/a ikakvom elementu kazne i osim toga, kada se žalba usvoji, poslodavac treba da nadgleda situaciju da se osigura da je uznemiravanje zaista prestalo.

Čak i kada se žalba ne usvoji, na primjer zato što se dokazi smatraju neuvjerljivim, treba razmotriti da premještaj ili promjenu radnog vremena jednog od zaposlenih, a ne da se zahtijeva od njih da nastave da rade zajedno, protivno želji bilo koje strane.

## 6. PREPORUKE SINDIKATIMA

Seksualno uznemiravanje jeste sindikalno pitanje kao što je to i pitanje vezano za poslodavca. Preporučuje se kao dobra praksa da sindikati formulišu i izdaju jasne izjave politike o seksualnom uznemiravanju i da preduzmu korake da podignu stepen svijesti o problemu seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu da bi se pomoglo da se stvori klima u kojoj se ono niti opravdava niti ignoriše. Na primjer, sindikati mogu imati za cilj da obezbijede svim svojim službenicima i predstavnicima obuku po pitanjima jednakosti, uključujući i pitanja seksualnog uznemiravanja, i da uključe takve informacije u obuku koju sponzorise ili odobrava sindikat, kao i informacije o politici sindikata. Sindikati treba da razmotre mogućnost izjave da je seksualno uznemiravanje nedolično ponašanje, a obrazovanje članstva i zvaničnika o njegovim posljedicama se preporučuje kao dobra praksa.

Sindikati takođe treba da sa poslodavcima pokrenu pitanje seksualnog uznemiravanja i podstaknu usvajanje odgovarajućih politika i procedura da zaštite dostojanstvo žena i muškaraca na poslu unutar organizacije. Savjetuje se sindikatima da informišu svoje članstvo o njihovom pravu da ih se seksualno ne uznemirava i da daju članovima jasne smjernice što da rade ukoliko su izloženi seksualnom uznemiravanju, uključujući i smjernice o svim relevantnim zakonskim pravima.

Kada dođe do pokretanja žalbe, važno je da ih sindikati tretiraju ozbiljno i sa saosjećanjem i da obezbijede da žalilac ima mogućnost zastupanja, ako se nastavi sa žalbom. Važno je stvoriti okruženje u kome članovi osjećaju da su u stanju da pokrenu takve žalbe znajući da će dobiti saosjećanje i podršku od lokalnih predstavnika sindikata. Sindikati mogu razmotriti mogućnost imenovanja posebno obučene osobe za pružanje savjeta članovima koji se žale na seksualno uznemiravanje i da djeluju u njihovu korist, ako zatreba. To bi bila fokalna tačka za podršku. Takođe je dobra ideja obezbijediti da postoji dovoljan broj žena predstavnika sindikata da podrže žene izložene seksualnom uznemiravanju.

Takođe se preporučuje da u slučajevima u kojima sindikat, za potrebe žalbenog postupka, zastupa i žalioca i navodnog počinioca, treba jasno staviti do znanja da sindikat ne opravdava uvredljivo ponašanje time što zastupa datu osobu. U svakom slučaju, ista osoba ne treba da zastupa obje strane.

Dobra je praksa savjetovati članstvo da će vođenje evidencije incidenata od strane radnika/ce izloženog/e uznemiravanju pomoći u dovođenju formalne ili neformalne akcije do djelotvornijeg zaključka, da sindikat želi da bude informisan o svakom incidentu seksualnog zlostavljanja i da će takve informacije biti povjerljive. Takođe je dobra praksa da sindikat prati i vrši pregled evidencije sindikata o odgovoru na žalbe i o zastupanju navodnih uznemirivača i uznemiravanih osoba da bi se obezbijedio djelotvoran odgovor.

## 7. ODGOVORNOSTI ZAPOSLENIH

Jasna je uloga zaposlenih da doprinesu u stvaranju klime na poslu u kojoj je seksualno uznemiravanje neprihvatljivo. Oni mogu doprinijeti sprječavanju seksualnog uznemiravanja putem svijesti i senzibilisanosti za to pitanje i obezbjeđivanjem standarda ponašanja za sebe same i za svoje kolege koji nisu uvredljivi.

Zaposleni mogu mnogo da doprinesu u obeshrabrivanju seksualnog uznemiravanja time što će jasno staviti do znanja da takvo ponašanje smatraju neprihvatljivim i podržavanjem kolega koje trpe takav tretman i razmišljaju da podignu tužbu.

Zaposleni koji sami trpe uznemiravanje treba da, gdje je to moguće, kažu osobi koja ih uznemirava da je takvo ponašanje neželjeno i neprihvatljivo. Onda kada je počiniocu jasno da takvo ponašanje nije prihvaćeno, to može biti dovoljno da se sa njim prestane. Ako se ponašanje nastavi, zaposleni treba da obavijesti menadžment i/ili svog predstavnika zaposlenih putem odgovarajućih kanala i da zatraži pomoć za zaustavljanje uznemiravanja, bilo formalnim ili neformalnim sredstvima.

(1) SL br. C 157, 27. 6. 1990, str. 3.

(2) „Dostojanstvo žena na poslu: Izvještaj o problemu seksualnog uznemiravanja u državama članicama Evropskih zajednica“, oktobar 1987., sačinio Michael Rubenstein (ISBN 92-825-8764-9).

(3) Treći akcioni program o jednakim mogućnostima za žene i muškarce, 1991. do 1995., COM(90) 449, 6. 11. 1990.

(1) Rezolucija Savjeta o zaštiti dostojanstva žena i muškaraca na poslu (SL br. C 157, 27. 6. 1990., str. 3, tačka 1).

(2) SL br. L 39, 14. 2. 1976, str. 40.

(3) Rezolucija Savjeta o zaštiti dostojanstva žena i muškaraca na poslu (SL br. C 157, 27. 6. 1990., str. 3, tačka 2 (3) (a)).

(1) Pozitivna akcija: Jednake mogućnosti za muškarce i žene u radnim odnosima - vodič, Kancelarija za zvanične publikacije Evropskih zajednica, 1988.

## **Rezolucija Savjeta od 12. jula 1982. godine o promovisanju jednakih mogućnosti za žene**

REZOLUCIJA SAVJETA od 12. jula 1982. godine o promovisanju jednakih mogućnosti za žene

SAVJET EVROPSKIH ZAJEDNICA,

Imajući u vidu Ugovor o osnivanju Evropske ekonomske zajednice,

Imajući u vidu nacrt rezolucije prezentirane od strane Komisije (1),

Imajući u vidu mišljenje Evropskog parlamenta (2),

Imajući u vidu mišljenje Ekonmskog i soijalnog komiteta (3),

Budući da su razne mjere već preduzete na nivou Zajednice da se promovišu jednake mogućnosti za žene, pogotovo usvajanje, od strane Savjeta, na osnovu članova 100 i 235 Ugovora o osnivanju Evropske ekonomske zajednice, Direktiva 75/117/EEC (4), 76/207/EEC (5) i 79/7/EEC (6) o jednakom tretmanu za muškarce i žene;

Budući da su sve ove mjere, uključujući i one koje je podržao Evropski socijalni fond, odigrale važnu ulogu u poboljšanju položaja žena;

Budući da, uprkos naporima učinjenim i na nivou Zajednice i na nacionalnom nivou, stvarne nejednakosti u zapošljavanju opstaju, a mogu se i pogoršati u sadašnjim ekonomskim i socijalnim uslovima;

Budući da, u periodu ekonomske krize, mjere preduzete na nivou Zajednice i na nacionalnom nivou, ne treba samo nastaviti nego i intezivirati, pogotovo da se promoviše ostvarivanje jednakih mogućnosti u praksi kroz implementaciju, između ostalog, pozitivnih mjera, Primjećuje saopštenje Komisije o novom Akcionom programu Zajednice o promovisanju jednakih mogućnosti za žene (1982. do 1985.), koji obuhvata „postizanje jednakog tretmana ojačavanjem prava pojedinca“ i „postizanje jednakih mogućnosti u praksi, pogotovo pomoću programa pozitivne akcije“;

Pozdravlja inicijativu koju je preduzela Komisija;

Odobrava opšti cilj ovog saopštenja, naime pojačavanje akcije da se obezbijedi poštovanje principa jednakog tretmana za muškarce i žene i promovisanje jednakih mogućnosti u praksi pozitivnim mjerama;

Izražava volju da implementira odgovarajuće mjere za njihovo postizanje;

Primjećuje takođe komentare na saopštenje Komisije date od strane raznih delegacija unutar Savjeta koje, između ostalog, otkrivaju određene karakteristike svojstvene nacionalnim sistemima;

Traži od Komisije da ih uzme u obzir u inicijativama koje ona preduzima u okviru svojih moći;

Podsjeća na napore koji su učinjeni i još se preduzimaju u ovoj oblasti u državama članicama;

Primjećuje da saopštenje Komisije definiše konkretne ciljeve i zajednički put akcije, od kojih većina potpada pod nastavak aktivnosti na implementaciji Direktiva koje je usvojio Savjet na polju jednakog tretmana za muškarce i žene;

Smatra da, vodeći računa o predloženom putu akcije, ovi ciljevi treba da vode Zajednicu i države članice u njihovim naporima da primijene na široj osnovi i da realizuju u praksi, princip jednakih mogućnosti bez diskriminacije žena bez obzira na ekonomsku situaciju;

Naglašava važnost, u tom smislu, osnaživanja ili uspostavljanja nacionalnih tijela za promovisanje zaposlenosti žena i jednakih mogućnosti;

Podsjeća na odgovornosti koje se, u smislu postizanju ovih ciljeva, prenose na organizacije radnika i poslodavaca;

Potvrđuje potrebu da se preduzmu koraci na podizanju svijesti javnosti i širenju informacija da se podrži promjena stava u pogledu dijeljenja poslovnih, porodičnih i društvenih odgovornosti;

Traži od država članica da u potpunosti sarađuju sa Komisijom u koracima na podizanju nivoa svijesti;

Ponovo potvrđuje potrebu da se promoviše zapošljavanje i muškaraca i žena u svim sektorima i

zanimanjima i uravnoteženija zastupljenost žena na različitim nivoima odgovornosti i na nacionalnom i na nivou Zajednice;

Smatra da javni sektor, (1) SI br. C 22, 29.1.1982, str. 7. (2) SI br. C 149, 14.6.1982, str. 54. (3) SI br. C 178, 18.7.1982, str. 22. (4) SI br. L 45, 19.2.1975, str. 19. (5) SI br. L 39, 14.2.1976, str. 40. (6) SI br. L 6, 10.1.1979, str. 24. uključujući institucije i tijela Zajednice, treba da da primjer u tom pogledu;

Naglašava poželjnost izbjegavanja posebnih pravila za zaštitu žena na tržištu rada i eliminisanja takvih pravila u slučajevima kada osnovana potreba za zaštitom koja ih je izvorno inspirisala više nije opravdana;

Smatra da treba uzeti u obzir dimenziju jednakih mogućnosti u pripemi i implementaciji politika Zajednice koje bi mogle na nju uticati;

Traži od Komisije da pripremi privremeni izvještaj do 1. januara 1984. godine o postignutom napretku i o implementaciji pod novim programom, zasnovanog pogotovo na informacijama dobijenim od država članica, zajedno sa, ako je primjenljivo, odgovarajućim predlozima;

Traži od država članica da pošalju prvi izvještaj Komisiji do 1. januara 1985. godine o napretku postignutom na nacionalnom nivou;

Primjećuje da se Komisija obavezala da prezentira inicijalni pregled preduzetih mjera prije isteka 1985. godine.

**Rezolucija Savjeta od 27. marta 1995. godine o uravnoteženom učešću muškaraca i žena u odlučivanju**

*Službeni list C 168 , 04/07/1995 str. 0003 - 0004*

**REZOLUCIJA SAVJETA**

od 27. marta 1995.

o uravnoteženom učešću muškaraca i žena u odlučivanju

(95/C 168/02)

**SAVJET EVROPSKE UNIJE,**

Budući da je, u svom trećem srednjoročnom akcionom programu o jednakim mogućnostima za muškarce i žene (1991. do 1995.), Komisija preuzela da izradi akciju Zajednice u novoj ključnoj oblasti koja se tiče učestvovanja žena u procesu odlučivanja na svakom nivou u društvu, da bi se poboljšao položaj žena u društvu;

S obzirom na to da je Savjet potvrdio svoju podršku ukupnom cilju ovog trećeg akcionog programa u svojoj Rezoluciji od 21. maja 1991. godine (1): pozvao je države članice da 'podstaknu mjere koje su osmišljene da promovišu učešće žena u procesu odlučivanja u javnom, ekonomskom i socijalnom životu';

S obzirom na to da je Savjet pozvao privatni i javni sektor da 'preduzmu sve neophodne mjere da aktivno promovišu zastupljenost žena u tijelima odlučivanja';

S obzirom na to da je, u svojoj Rezoluciji od 11. februara 1994. godine o ženama u tijelima odlučivanja, Evropski parlament pozvao države članice da preduzmu konkretne radnje na tom polju;

S obzirom na to da je Evropska konferencija o ženama iz država članica Savjeta Evrope (Brisel, 7. mart 1994. godine) proklamovala, u svojoj deklaraciji načela, svoju odlučnost da se postigne istinska jednakost između muškaraca i žena u Evropi sutrašnjice;

S obzirom na to da je prva Evropska konferencija o ženama u vlasti (Atina, 2. i 3. novembar 1992.) posebno naglasila činjenicu da nedovoljna zastupljenost žena na pozicijama odlučivanja sprječava da se u potpunosti uzmu u obzir interesi i potrebe cijelog stanovništva,

**1. POTVRĐUJE DA:**

(a) cilj uravnoteženog učešća muškaraca i žena u odlučivanju i dijeljenje odgovornosti između muškaraca i žena u svakoj sferi života predstavlja važan uslov jednakosti između muškaraca i žena;

(b) je neophodno uložiti svaki napor da se uvedu promjene u strukturama i stavovima koji su suštinski za istinsku jednakost pristupa pozicijama odlučivanja muškaraca i žena u političkoj, ekonomskoj i kulturnoj sferi;

**2. POZIVA države članice da:**

(a) promovišu uravnoteženo učešće muškaraca i žena u odlučivanju kao prioritetni cilj u kontekstu njihove prakse koja se odnosi na jednake mogućnosti za muškarce i žene i da usvoje ovaj cilj kao takav u programima svojih vlada;

(b) izrade integrisanu globalnu strategiju za promovisanje uravnoteženog učešća muškaraca i žena u odlučivanju koja obuhvata širok opseg mjera i uzima u obzir opcije i najbolje metode koji se primjenjuju u različitim državama članicama;

(i) redovno prave i objavljuju izvještaj koji sadrži brožčane podatke o učešću žena na mjestima odlučivanja u političkom, ekonomskom, socijalnom i kulturnom životu, da bi se dobio precizan uvid u faktičko stanje i promovisala svijest;

(ii) osmisle stimulatvne i mjere podrške za nevladine organizacije uopšte i posebno za grupe koje su aktivno posvećene ovom cilju na terenu;

- (iii) pruže podršku naučnom istraživanju ove oblasti da se omogući razvoj novih ideja i koncepata;
- (iv) redovno osmišljavaju, pokreću i promovišu informativne i kampanje za podizanje nivoa svijesti da bi se pokrenula javna rasprava i razvili progresivniji stavovi i kod opšte javnosti i kod konkretnih ciljnih grupa;
- (v) iniciraju i prate inicijative, dajući primjer i otvarajući vrata u praksi u različitim oblastima odlučivanja i zatim razvijaju programe osmišljene da pokrenu djelotvornu akciju;
- (vi) razviju odgovarajući okvir, a gdje je potrebno koji uključuje i konkretne mjere, i da stimulišu uravnoteženo učešće muškaraca i žena u odlučivanju u političkoj, ekonomskoj, društvenoj i kulturnoj sferi;

### 3. POZIVA institucije i tijela Evropskih zajednica:

- (a) da implementiraju mjere, u svojstvu poslodavca i na osnovu pregleda, koje promovišu uravnoteženo upošljavanje muškaraca i žena i, između ostalog, pomoću aktivnosti unapređenja i obuke, omoguće da se postigne uravnoteženo učešće u dužnostima odlučivanja;
- (b) da periodično evaluiraju pomenute rezultate i da ih objavljuju;

### 4. POZIVA Komisiju:

- (a) da pojača napore na informisanju i podizanju nivoa svijesti i napore na promovisanju istraživanja i da uvede pilot šeme da implementira balansirano učešće muškaraca i žena u odlučivanju;
- (b) – da uzme u obzir ovu rezoluciju u svom četvrtom akcionom programu o jednakim mogućnostima za muškarce i žene;
  - da sastavi, vodeći računa o četvrtom akcionom programu, nacrt preporuka koje predaje Savjetu koje imaju za cilj da promovišu uravnoteženo učešće muškaraca i žena u odlučivanju;
- (c) da obezbijedi da države članice budu redovno informisane o napretku postignutom u ovoj oblasti;

### 5. POZIVA privatni i javni sektor da ojačaju napore da obezbijede uravnoteženo učešće muškaraca i žena u tijelima odlučivanja;

### 6. POZIVA SE na održanu diskusiju i preduzete inicijative u Savjetu u prošlosti o temama na koje se odnosi ova rezolucija;

### 7. PREUZIMA NA SEBE da sprovodi redovne diskusije na teme obuhvaćene ovom rezolucijom.

(1) SL br. C 142, 31. 5. 1991, str. 1.

## **Rezolucija Savjeta od 4. decembra 1997. godine koja se odnosi na izvještaj o stanju zdravlja žena u Evropskoj zajednici**

REZOLUCIJA SAVJETA od 4. decembra 1997. koja se odnosi na izvještaj o stanju zdravlja žena u Evropskoj zajednici (97/C 394/01)

SAVJET EVROPSKE UNIJE,

POZIVAJUĆI SE NA izvještaj Komisije od 19. jula 1995. godine o stanju zdravlja u Evropskoj zajednici i zaključcima Savjeta od 30. novembra 1995. (1);

PODSJEĆAJUĆI da je, u gorepomenutim zaključcima, Savjet bio mišljenja da priprema izvještaja koji sadrže sveobuhvatne i precizne informacije o stanju zdravlja, determinantama zdravlja i aktivnostima povezanim sa zdravljem u cijeloj Zajednici predstavlja način na koji se može pomoći poboljšanju znanja i razumijevanja javnosti o važnijim zdravstvenim problemima u Zajednici i akcijama i programima koji se preduzimaju na nivou Zajednice i država članica; PODSJEĆAJUĆI takođe da se u pomenutim zaključcima Savjet saglasio da dalje razmotri cilj i format budućih izvještaja, izvora podataka koji će se koristiti, učestalosti njihovog objavljivanja i kako se mogu koristiti kao osnova za određivanje prioriteta za akcije Zajednice;

POZDRAVLJA izvještaj Komisije od 22. maja 1997. o stanju zdravlja žena u Evropskoj zajednici;

UOČAVA da ovaj izvještaj naglašava nedostatak pouzdanih, ažuriranih i komparabilnih podataka kao i nedostatak rodno razdvojenih podataka;

PRIMJEĆUJE da ovaj izvještaj pokazuje značajno povećanje prosječnog životnog vijeka žena od 1970. godine i opstajanje razlika između prosječnog životnog vijeka žena u različitim državama članicama i između prosječnog životnog vijeka muškaraca i životnog vijeka žena;

PRIMJEĆUJE takođe da ovaj izvještaj naglašava polne i reproduktivne zdravstvene probleme, povećanje učestalosti pojavljivanja raka dojke i pluća, problem nasilja nad ženama sa negativnim posljedicama po fizičko i psihičko zdravlje, visok broj pokušaja samoubistva, različite aspekte poremećaja u ishrani i obim hroničnih oboljenja koja su posljedica povećanja prosječnog životnog vijeka žena;

SMATRA da specifične probleme povezane sa zdravljem žena treba uzeti u obzir kada se bude razmatrao novi okvir za akcije na polju javnog zdravlja;

SMATRA DA, za potrebe sastavljanja budućih izvještaja,

- cilj izvještaja treba da bude pružanje informacija o zdravstvenim trendovima i determinantama koje se mogu koristiti u planiranju, između ostalog, mjera koje treba preduzeti na nivou Zajednice kao i za evaluaciju onih koje se već sprovode,

- teme treba birati u skladu sa njihovim značajem za buduće mjere Zajednice na polju zdravlja,

- ovi izvještaji treba da uzmu u obzir socio-ekonomske faktore koji utiču na zdravlje, da dublje analiziraju, na datim poljima, podatke i razlike između država članica i njihove uzroke, i, gdje je to prikladno, formulišu operativne zaključke za akciju na nivou Zajednice;

ISTIČE da države članice treba unaprijed konsultovati i nadležne vlasti/tijela država članica povezane sa pripremom ovih izvještaja, uključujući i validaciju podataka;

NAGLAŠAVA da akcije koje treba implementirati u okviru programa akcije Zajednice o praćenju zdravlja unutar okvira za akciju na polju javnog zdravlja (1997. do 2001.) (2) imaju za cilj, između ostalog, uspostavljanje indikatora Zajednice razvijanjem odgovarajućih metoda za prikupljanje zdravstvenih podataka koji će postajati sve komparabilniji, kao i podršku za analize i izvještaje o stanju zdravlja, trendovima i determinantama;

SMATRA da ovaj rad, koji se sprovodi u bliskoj saradnji sa državama članicama, predstavlja suštinski doprinos poboljšanju kvaliteta i uporedivosti podataka da bi se povećala pouzdanost izvještaja;

SMATRA da će ovaj rad takođe doprinijeti definisanju odgovarajuće metodologije za pripremu budućih izvještaja i poboljšanje njihovog kvaliteta i vrijednosti;



POZIVA države članice da nastave sa razdvajanjem zdravstvenih podataka po rodu, uzimajući u obzir socio-ekonomske faktore, i da prikupljaju više podataka koji se tiču zdravstvenih problema specifičnih za žene, posvećujući posebnu pažnju poboljšanju kvaliteta života žena, imajući u vidu, između ostalog, produženje prosječnog životnog vijeka žena;

POZIVA Komisiju da:

- uzme u obzir ovaj izvještaj prilikom implementiranja programa koji su u toku i prilikom pripreme budućih akcija, uključujući i određivanje prioriteta za akciju Zajednice,
- da posebnu važnost poboljšanju kvaliteta i uporedivosti zdravstvenih podataka i njihovom razdvajanju po rodu u okviru programa akcije Zajednice o praćenju zdravlja,
- za pripremu budućih izvještaja, konsultuje države članice na odgovarajući način, pogotovo u komitetu za program praćenja zdravlja, da bi se utvrdio cilj i format budućih izvještaja, učestalost njihovog objavljivanja, izvori podataka koje treba koristiti, metode koje treba primjenjivati i izvršio odabir koordinatora.

(1) SL C 350, 30. 12. 1995., str. 1.

(2) Odluka br. 1400/97/EC Evropskog parlamenta i Savjeta od 30. juna 1997. (SL L 193, 22. 7. 1997., str. 1).

## Rezolucija Savjeta od 20. maja 1999. o ženama i nauci

REZOLUCIJA SAVJETA od 20. maja 1999. o ženama i nauci (1999/C 201/01)

SAVJET EVROPSKE UNIJE,

S obzirom da:

- (1) promovisanje jednakosti između muškaraca i žena je postavljeno članovima 2 i 3 Ugovora o osnivanju Evropske zajednice kao jedan od ciljeva Zajednice;
- (2) Savjet je potvrdio ovaj princip u kontekstu različitih politika Zajednice, a pogotovo u svojoj Preporuci od 2. decembra 1996. godine o uravnoteženom učešću žena i muškaraca u procesu odlučivanja (1);
- (3) Evropski Parlament u svojoj Rezoluciji od 9. marta 1999. o integraciji jednakih mogućnosti u politike Zajednice je ponovio važnost koju pridaje tom pitanju;
- (4) politika Zajednice o jednakim mogućnostima se uzima u obzir u Petom okvirnom programu za RTD (istraživanje i tehnološki razvoj) (1998. do 2002.) usvojenom Odlukom br. 182/1999/EC Evropskog parlamenta i Savjeta (2);
- (5) Komisija je prezentirala, 19. februara 1999., Saopštenje na temu „Žene i nauka: mobilisanje žena radi obogaćivanja evropskog istraživanja“ u kome predlaže niz mjera koje treba preduzeti da bi se stimulisala diskusija i razmjena iskustava na ovom polju među državama članicama i razvio koherentan pristup promovisanja žena u istraživanjima koje finansira Zajednica;
- (6) Politiku jednakih mogućnosti takođe sprovodi Komisija u pogledu svog osoblja putem trećeg akcionog plana za jednake mogućnosti u Komisiji (1997. do 2000.) koji se primjenjuje na naučno osoblje Zajedničkog istraživačkog centra (JRC);
- (7) Odbor za naučno i tehničko istraživanje (CREST) je konsultovan i dao je svoje mišljenje po tom pitanju;

POZDRAVLJA saopštenje Komisije i inicijative u njemu postavljene za promovisanje uključenosti žena u RTD,

PREPOZNAJE da:

- (a) pitanje nedovoljne zastupljenosti žena na polju naučnog i tehničkog istraživanja predstavlja zajedničku brigu svih država članica i Zajednice i da ga treba rješavati, primjećujući da problem nedovoljne zastupljenosti žena nije ograničen samo na istraživački sektor;
- (b) ovaj problem se najbolje može rješavati putem djelotvorne i trajne akcije na svim nivoima: regionalnom, nacionalnom i nivou Zajednice. U tom kontekstu, takođe treba uzeti u obzir socijalne i ekonomske faktore kao i ključnu ulogu obrazovanja i obuke u promovisanju djelotvornog učešća žena;
- (c) integrisanje rodnog aspekta u istraživačku politiku nije ograničeno na promovisanje žena kao istraživačica već takođe treba da obezbijedi da istraživanje zadovoljava potrebe svih građana i doprinosi razumijevanju rodno-relevantnih pitanja;
- (d) dva cilja najavljena u saopštenju Komisije, tj. da se stimuliše diskusija i razmijene iskustva na ovom polju između država članica i da se promoviše uključenost žena u istraživanje Zajednice, na osnovu koherentnog pristupa koji treba poštovati u implementaciji Petog okvirnog programa, su najprimjerenija za akcije na nivou Zajednice;
- (e) postavljanje konkretnog cilja u pogledu učešća žena na panelima, konsultativnim odborima i programima stipendija za naučni rad je validan cilj; primjećuje da je Komisija postavila cilj od 40% u pogledu učešća u Petom okvirnom programu, uz zadovoljavanje opštih kriterijuma Petog okvirnog programa, uključujući naučnu i tehnološku izvrsnost;
- (f) sveobuhvatniji indikatori i statistički podaci o učešću žena u naučnom istraživanju, koji se

možu uključiti, između ostalog, u evropski izvještaj o S&T (nauka i tehnologija) indikatorima, olakšaće razvoj odgovarajućih politika na nacionalnim i nivou Zajednice;

**POZIVA DRŽAVE ČLANICE** da:

- (a) učine dostupnim postojeće informacije o rodnom balansu osoblja istraživanja i razvoja i da uspostave metode i procedure za prikupljanje i generisanje odgovarajućih podataka i indikatora na srednji rok (pogotovo podataka koji pokazuju vertikalnu i horizontalnu raspodjelu žena u sistemu naučnog istraživanja na nivoima vlade, visokog obrazovanja i, koliko je to moguće, privatnog sektora) da se izmjeri učešće žena u razvoju nauke i tehnologije u Evropi;
- (b) se aktivno uključe u dijalog koji je predložila Komisija u svom saopštenju razmjenom stavova o politikama koje se sprovode na nacionalnom nivou da bi se mogla analizirati situacija i napraviti zajednička procjena trenutnih politika, uzimajući u obzir repere i najbolje prakse država članica. Istraživački instituti, organizacije visokog obrazovanja i privatna preduzeća treba da budu uključeni u ovaj proces;
- (c) teže ostvarenju cilja rodne jednakosti u nauci odgovarajućim sredstvima, uključujući i putem drugih nacionalnih politika (npr. nacionalni akcioni planovi zapošljavanja, gdje je to relevantno);

**POZIVA KOMISIJU** da:

- (a) generiše, na osnovu doprinosa država članica, uporedne podatke i evropske indikatore, kao osnovu za procjenu situacije žena u RTD na nivou Zajednice;
- (b) nastavi svoje napore da ohrabri povećano učešće žena putem Petog okvirnog programa, u skladu sa svim principima i kriterijumima implementacije;
- (c) predloži, u svjetlu gorepomenutog dijaloga sa državama članicama, smjernice za dalje inicijative na promovisanju žena u RTD;
- (d) pripremi poseban izvještaj Evropskom parlamentu i Savjetu o napretku u implementaciji mjera predloženih u njenom Saopštenju, najkasnije nakon dvije godine, sa ciljem, između ostalog, doprinošenja pripremama budućih politika i programa istraživanja Zajednice.

(1) SL L 319, 10.12.1996, str. 11.

(2) SL L 26, 1.2.1999, str. 1.

## **Rezolucija Savjeta i ministara rada i socijalne politike, sastanak sa Savjetom od 29. juna 2000. o uravnoteženom učešću žena i muškaraca u porodičnom i radnom životu**

Rezolucija Savjeta i ministara rada i socijalne politike, sastanak sa Savjetom od 29. juna 2000. o uravnoteženom učešću žena i muškaraca u porodičnom i radnom životu (2000/C 218/02)

**SAVJET EVROPSKE UNIJE I MINISTRI RADA I SOCIJALNE POLITIKE, NA SASTANKU SA SAVJETOM,**

S obzirom da:

(1) Amsterdamski ugovor predviđa da je zadatak Zajednice promoviranje jednakosti između muškaraca i žena i u tom smislu predviđa nove mogućnosti za akciju u Zajednici, pogotovo članovima 2, 3, 137 i 141 Ugovora o osnivanju Evropske zajednice.

(2) Princip jednakosti između muškaraca i žena predviđa da je od suštinske važnosti uklanjanje nejednakosti sa kojom se suočavaju žene u pogledu uslova za pristup i učestvovanje na tržištu rada i nejednakosti sa kojom se suočavaju muškarci u pogledu učestvovanja u porodičnom životu, što potiče od društvenih praksi koje još uvijek podrazumijevaju da su žene uglavnom odgovorne za neplaćeni rad koji se odnosi na vođenje brige o porodici, a da su muškarci uglavnom odgovorni za plaćeni rad koji potiče od neke ekonomske aktivnosti.

(3) Princip jednakosti između muškaraca i žena u pogledu zaposlenja i rada podrazumijeva podjednako dijeljenje obaveza između zaposlenih očeva i majki, pogotovo van radnog vremena da brinu o djeci i drugim izdržavanim licima.

(4) Uravnoteženo učešće žena i muškaraca i na tržištu rada i u porodičnom životu što predstavlja prednost i za muškarce i za žene, čini suštinski aspekt razvoja društva, a prava majčinstva, očinstva i prava djece su vrhunske društvene vrijednosti koje treba da štiti društvo, države članice i Evropska zajednica.

(5) I muškarci i žene, bez diskriminacije na osnovu pola, imaju pravo da usklade porodični i radni život.

(6) Postoji značajan *acquis communautaire*, kao i druge relevantne inicijative u kontekstu Evropske unije, koje treba uzeti u obzir na polju usklađivanja porodičnog i radnog života.

(7) Odluka Savjeta 2000/228/EC od 13. marta 2000. godine o Smjernicama za politike zapošljavanja država članica za godinu 2000.(1) predviđa osnaživanje politika jednakih mogućnosti za muškarce i žene, posvećujući posebnu pažnju potrebi uvođenja mjera za usklađivanje radnog i porodičnog života. Ova Odluka ističe važnost i za muškarce i za žene politika koje predviđaju prekide u karijeri, roditeljsko odsustvo i rad na dio radnog vremena, kao i fleksibilne radne uslove koji idu u prilog i poslodavcima i zaposlenima, održavajući neophodnu ravnotežu između fleksibilnosti i sigurnosti.

(8) Lisabonski Evropski savjet od 23. i 24. marta 2000. godine prepoznao je važnost unapređenja svih aspekata jednakih mogućnosti, uključujući i smanjenje segregacije zanimanja, i olakšavanja usklađivanja radnog i porodičnog života, a s obzirom na to da bi jedan od ukupnih ciljeva politika aktivnog zapošljavanja trebao biti da se poveća broj žena u radnom odnosu na više od 60% do 2010. godine.

(9) Postoji čitav niz međunarodnih instrumenata i sporazuma koji se odnose na usklađivanje radnog i porodičnog života, posebno u kontekstu Ujedinjenih nacija, Savjeta Evrope i Međunarodne organizacije rada.

I imajući na umu da:

(10) U svjetlu člana 141(3) Ugovora o osnivanju Evropske zajednice, je važno zaštititi zaposlene i muškarce i žene u uživanju prava koja se odnose na očinstvo, materinstvo ili na usklađivanje radnog i porodičnog života.

(11) Početak dvadeset i prvog vijeka je simbolični trenutak za oblikovanje novog društvenog

ugovora o rodu, u kome će de facto jednakost muškaraca i žena u javnim i privatnim domenima biti društveno prihvatljiva kao uslov za demokratiju, preduslov za građanstvo i garancija autonomije i slobode pojedinca i odraziće se na sve politike Evropske unije,

#### 1. IZJAVLJUJU DA:

- (a) cilj uravnoteženog učešća muškaraca i žena u porodičnom i radnom životu, zajedno sa ciljem uravnoteženog učešća muškaraca i žena u procesu odlučivanja, čine dva posebno važna uslova za jednakost između muškaraca i žena;
- (b) postoji potreba za globalnim i integrisanim pristupom usklađivanju porodičnog i radnog života kao prava i za muškarce i za žene, sredstva ličnog ispunjenja u javnom, društvenom, porodičnom i privatnom životu, vrhunske društvene vrijednosti, kao odgovornosti društva, država članica i Evropske zajednice;
- (c) neophodno je učiniti napor i promovisati specifične mjere, kao i odgovarajuće prateće i mjere evaluacije, pogotovo pomoću odgovarajućih indikatora, da se postignu promjene u strukturama i stavovima koje su suštinske za uravnoteženo učešće muškaraca i žena u porodici i na poslu;
- (d) neophodno je promovisati mjere za poboljšanje kvaliteta života za sve, u poštovanju i aktivnoj solidarnosti između muškaraca i žena vis-à-vis i budućih i starijih generacija.

#### 2. OHRABRUJU države članice da:

- (a) potvrde i osnaže u programima svojih Vlada promovisanje uravnoteženog učešća muškaraca i žena u porodičnom i radnom životu kao jedan od osnovnih uslova za de facto jednakost, naznačavajući konkretne mjere koje treba usvojiti, i horizontalne i specifične;
- (b) razviju globalne i integrisane strategije koje imaju za cilj da dovedu do uravnoteženog učešća muškaraca i žena u porodičnom i radnom životu, razmatrajući dolje pobrojane mjere, ne dovodeći u pitanje najbolje prakse koje se primjenjuju u različitim državama članicama:
  - (i) ispitivanjem područja primjene odgovarajućih pravnih sistema da se garantuje zaposlenim muškarcima pojedinačno i neprenosivo pravo na porodiljno odsustvo, nakon rođenja ili usvajanja djeteta, uz zadržavanje prava koja se odnose na rad, da se koristi u isto vrijeme kada i majke dobijaju porodiljno odsustvo bez obzira na dužinu trajanja porodiljnog odsustva koje koristi majka ili otac;
  - (ii) ispitivanjem područja primjene odgovarajućih pravnih sistema da se garantuju zaposlenim muškarcima prava koja mogu pružiti veću podršku porodičnom životu sa ciljem učvršćivanja jednakosti
  - (iii) jačanjem mjera za ohrabrivanje uravnoteženog dijeljenja između zaposlenih muškaraca i žena brige o djeci, starijima, hendikepiranim ili drugim izdržavanim licima;
  - (iv) jačanjem mjera da se ohrabri razvoj službi podrške za porodice i postavljanjem kriterijuma za preispitivanje rezultata što se tiče napretka struktura za brigu o djeci;
  - (v) odobravanjem, kad je pogodno, specifične zaštite porodicama sa jednim roditeljem;
  - (vi) preispitivanjem mogućnosti usaglašavanja školskog i radnog vremena;
  - (vii) preispitivanjem mogućnosti razvijanja školskih programa koji podržavaju svijest o potrebama povezanim sa usklađivanjem radnog i porodičnog života kao preduslova jednakosti muškaraca i žena;
  - (viii) redovnim prikupljanjem i objavljivanjem izvještaja koji sadrži brojčane podatke o učešću žena i muškaraca na tržištu rada i muškaraca i žena u porodičnom životu, kao i o korištenju od strane žena i muškaraca porodiljnog ili roditeljskog odsustva, i njihov uticaj na situaciju muškaraca i žena na tržištu rada da bi se dobio precizan uvid u faktičko stanje i promovisala svijest u javnosti o ovom pitanju;
  - (ix) obezbjeđivanjem podrške za naučno istraživanje po ovom pitanju da bi se omogućio razvoj novih ideja i koncepata;
  - (x) razvijanjem podsticajnih mjera i mjera podrške za nevladine organizacije koje su aktivno posvećene cilju postavljenom u ovoj rezoluciji;

(xi) osmišljavanjem, pokretanjem i promovisanjem informativnih i kampanja podizanja svijesti u redovnim intervalima, osmišljenim da razviju progresivnije stavove i što se tiče opšte javnosti i specifičnih ciljnih grupa;

(xii) ohrabriranjem preduzeća, pogotovo malih i srednjih preduzeća, da uvedu i prošire prakse menadžmenta koje uzimaju u obzir porodični život njihovih zaposlenih.

### 3. POZIVAJU institucije i tijela Ekonomske zajednice:

(a) da implementiraju mjere, u svom svojstvu poslodavaca i na osnovu pregleda, koje pormovišu uravnoteženo upošljavanje i napredovanje u karijeri muškaraca i žena da bi se spriječila horizontalna i vertikalna segregacija tržišta rada;

(b) da periodično evaluiraju njihove rezultate i da ih objavljuju.

### 4. POZIVAJU Komisiju:

(a) pogotovo u okviru programa inicijative Zajednice, da intenzivira svoje napore na povećanju nivoa informisanosti i svijesti i na promovisanju istraživanja i da uvede pilot šeme za implementaciju uravnoteženog učešća muškaraca i žena u porodičnom i radnom životu;

(b) da uzmu u obzir ovu rezoluciju u svom petom akcionom programu za jednake mogućnosti za muškarce i žene, pogotovo stavljanjem naglaska na jednakost porodičnih odgovornosti muškaraca i žena u kontekstu svojih strateških ciljeva i davanjem dovoljno istaknutosti mjerama za promovisanje uravnoteženog učešća muškaraca i žena u radnom i porodičnom životu;

(c) da predlažu, u svjetlu novih zahtjeva postavljenih članovima 2, 3, 137(1) i 141(3) Ugovora o osnivanju Evropske zajednice i uzimajući u obzir gorepomenuti peti akcioni program, nove oblike uravnoteženog učešća žena i muškaraca i u porodičnom i u radnom životu;

(d) da rade na razvijanju dijaloga između socijalnih partnera na evropskom nivou, uz poštovanje njihove autonomije, sa ciljem promovisanja jednakosti između muškaraca i žena usklađivanjem porodičnog i radnog života;

(e) da obezbijedi da države članice budu stalno obavještavane o napretku učinjenom po ovom pitanju.

### 5. POZIVAJU poslodavce iz privatnog i javnog sektora, radnike i socijalne partnere na nacionalnom i evropskom nivou:

(a) da intenziviraju svoje napore da obezbijede uravnoteženo učešće muškaraca i žena u porodičnom i radnom životu, pogotovo putem organizacije radnog vremena i ukidanjem uslova koji dovode do razlika u platama između muškaraca i žena;

(b) pogotovo socijalni partneri da ulože napore da iznađu rješenja koja ohrabruju uravnoteženo učešće muškaraca i žena u radnom životu.

### 6. PREUZIMAJU da sprovode redovne diskusije na teme koje pokriva ova rezolucija u paralelnom okviru sa temom uravnoteženog učešća muškaraca i žena u procesu odlučivanja.

(1) SL L 72, 21.3.2000, str. 15.

## Zapisnik od 02/03/2000. – Privremeno izdanje

### Žene u odlučivanju

B5-0180/2000

#### Rezolucija Evropskog parlamenta o ženama u odlučivanju

##### Evropski parlament,

- imajući u vidu članove 2, 3(2), 13, 137(1) peta alineja, i 141 Ugovor o EZ,
- imajući u vidu Međunarodni dan žena koji će se proslaviti 8. marta 2000.,
- podsjećajući da je proslava Međunarodnog dana žena svakog 8. marta inicirana u Kopenhagenu 1910. godine,
- imajući u vidu svoje rezolucije zasnovane na izvještajima Komiteta o pravima žena i Komiteta o pravima žena i jednakim mogućnostima od 1984. godine, a pogotovo njegovu rezoluciju od 11. februara 1994<sup>(1)</sup> o ženama u tijelima odlučivanja, koja sadrži predloge za akcioni program,
- imajući u vidu Bečku konferenciju o ljudskim pravima iz 1993. godine i Platformu za akciju nakon Četvrte svjetske konferencije o ženama u Pekingju od 15. septembra 1995.,
- imajući u vidu sedmu kritičnu oblast sa te Konferencije, gdje su vlade obećale da će obezbijediti jednak pristup i potpuno učešće žena u strukturama moći i odlučivanja,
- imajući u vidu rezoluciju Savjeta od 27. marta 1995. godine i preporuku Savjeta 96/694 od 2. decembra 1996. o uravnoteženom učešću žena i muškaraca u procesu odlučivanja,
- imajući u vidu Ministarsku deklaraciju od 17. aprila 1999. u Parizu o ženama i muškarcima u moći,

A. budući da je Komisija obavezna da podnese izvještaj o uravnoteženom učešću muškaraca i žena u procesu odlučivanja, u skladu sa zahtjevom u gorepomenutoj preporuci Savjeta,

B. budući da poboljšanje rodne ravnoteže u tijelima odlučivanja i u javnom i u privatnom sektoru širom Evropske unije mora prevazići i odocnjelo priznavanje ženskog prava glasa i ukorijenjene stavove i ponašanja u društvu kao cjelini što zahtijeva podizanje nivoa svijesti, pružanje obuke za žene koje aspiriraju ka pozicijama odgovornosti i olakšavanje njihovog pristupa takvim pozicijama,

C. budući da javne i privatne institucije treba da postave ciljeve za ispravljanje eventualne rodne neravnoteže; i budući da razuman cilj treba biti postavljen na 40% učešća čime se učinak može porediti na godišnjoj osnovi, kao što je trenutno slučaj sa uputstvima u vezi zapošljavanja,

D. duboko žaleći što nejednakost i rodna diskriminacija i nedovoljna zastupljenost žena još opstaju u politici i javnim i privatnim institucijama, u Evropi i širom svijeta, uprkos velikom broju političkih izjava i preporuka, programa i projekata i specifičnog zakonodavstva uvedenog i na evropskom i na nacionalnom nivou,

E. primjećujući da se veće učešće žena u političkom životu često objašnjava sistemima proporcionalne zastupljenosti koji se primjenjuju u ovim zemljama,

F. budući da je Amsterdamski ugovor napravio značajan napredak u prepoznavanju pozitivne akcije kao legitimnog načina za eliminisanje nejednakosti između žena i muškaraca na radnom mjestu,

G. primjećujući da žene i dalje imaju manje zarade nego muškarci za posao jednake vrijednosti, uprkos činjenici da je direktiva koja uvodi princip jednakih zarada usvojena prije više od 25 godina, da se češće nego muškarci nalaze na poslovima koje karakteriše neredovan status i manja sigurnost i da preuzimaju veći dio porodične odgovornosti, dok u profesionalnom životu funkcija odlučivanja uglavnom ostaje u rukama muškaraca,

H. pozdravljajući rastući broj poslanica u Evropskom parlamentu, koje čine otprilike 30% poslanika izabranih u julu 1999. godine, naspram 27% na izborima 1994. godine; pozdravljajući takođe činjenicu da je po drugi put od prvih neposrednih izbora 1979. godine Evropski parlament izabrao ženu za svog predsjednika;

I. primjećujući da su žene još uvijek nedovoljno zastupljene u tijelima odlučivanja na svim nivoima i u svim institucijama EU, na primjer u Evropskom parlamentu gdje žene predstavljaju

samo 20% svih administratora, 22% direktora, 15% načelnika odjeljenja i uopšte nisu zastupljene na nivou generalnog direktora,

J. primjećujući da, iako postoji veliki broj statističkih podataka što se tiče mapiranja, još postoje značajne praznine, pogotovo u pogledu uloga žena u ekonomskom odlučivanju,

K. budući da je nedovoljna zastupljenost žena – koje čine više od polovine populacije - koja još istrajava u političkim, ekonomskim i socijalnim sferama neprihvatljiva u demokratiji,

L. duboko žaleći što su žene – najveće žrtve kršenja ljudskih prava kao što su silovanje, seksualno zlostavljanje, nasilje u porodici, trgovina ljudima, itd – nedovoljno zastupljene u sudskim i zakonodavnim tijelima koja presuđuju o pomenutim krivičnim djelima i odlučuju o zakonskim odredbama, što za posljedicu ima davanje malog ili nikakvog prioriteta ovakvim krivičnim djelima i često dovodi do ne-gonjenja počinitelja, čak i onih koji su poznati,

M. duboko žaleći što su glasovi žena – koje spadaju u najveće žrtve oružanih sukoba – odsutni iz ključnih odluka o naporima za očuvanje mira i iz izrade programa post-konfliktne rekonstrukcije,

N. uvjereni da imati žene na pozicijama odlučivanja pod istim uslovima sa muškarcima predstavlja neophodan uslov ne samo za uspješno ukidanje nejednakosti, rodne diskriminacije i nasilja nad ženama već ide u korist funkcionisanja čitavog društva,

1. Ponavlja svoju gorepomenutu rezoluciju od 11. februara 1994. godine;

2. Zahtijeva od Komisije da podnese prije kraja godine izvještaj o zaista preduzetim akcijama i njihovim rezultatima izraženim statistički gdje je to primjereno, imajući u vidu da je prošlo šest godina od usvajanja gorepomenute rezolucije;

3. Primjećuje da upotreba kvota kao prelazne mjere pomaže da se izjednači uključenost muškaraca i žena u politički život i traži obezbjeđivanje političke obuke i informacija za žene kandidatkinje od strane partija tako da mogu ući u politički život sa potpunim samopouzdanjem;

4. Nalaže državama članicama da aktivno pokušavaju da dostignu uravnoteženije učešće žena i muškaraca u svim institucijama EU;

5. Pozdravlja namjeru Komisije da da predlog za Peti akcioni program jednakih mogućnosti;

6. Podsjeća da je integrisanje rodnog aspekta dugoročna transformativna strategija koja uključuje široko ponovno obrazovanje o izradi i sprovođenju politika i da je treba koristiti kao dopunu mjerama pozitivne akcije;

7. Primjećuje namjeru Komisije da promoviše učešće žena u svojim komitetima i radnim grupama i svoje preuzimanje obaveze da poveća broj žena u odlučivanju unutar svoje administracije;

8. Poziva Komisiju da postavi kao prioritet poboljšanje statističke baze podataka da bi se uspostavio i održavao kompletan set redovno ažuriranih statističkih podataka o ženama u odlučivanju širom EU;

9. Zaključuje da su i žene i muškarci neophodni u procesu odlučivanja a posebne karakteristike oba pola su komplementarne, što samo može da vodi boljem menadžmentu;

10. Poziva države članice da promovišu obuku za rukovodioce i lidere – muškarce kao i žene – da bi se promovisali nediskriminatorni radni odnosi;

11. Poziva države članice da uvedu programe razvoja kapaciteta vladinih agencija radi poboljšanja napredovanja u karijeri za žene;

12. Poziva socijalne partnere da promovišu uravnoteženo učešće žena i muškaraca na pozicijama odgovornosti i odlučivanja i, da bi se to postiglo, da preduzmu neophodne korake na zapošljavanju i stručnoj obuci svojih predstavnika u raznim tijelima uključenim u socijalni dijalog;

13. Poziva Komisiju da koristi postojeće odredbe Ugovora da ohrabri vlade da razviju i implementiraju politike i programe za uspostavljanje rodne ravnoteže u tijelima odlučivanja i u tijelima i delegacijama uključenim u proces proširenja;

14. Poziva države članice da povećaju broj žena koje učestvuju u aktivnostima očuvanja mira, sklapanja mira i sprječavanja konflikata u kojima saraduju države članice; nalaže svom



nadležnom komitetu da posveti posebnu pažnju ulozi žena na ovim poljima i da da preporuke o integrisanju roda u sve aspekte rješavanja sukoba;

15. Očekuje da će pozicija definisana od strane Evropske unije i NVO odigrati važnu ulogu na predstojećoj konferenciji UN o nastavku Platforme za akciju „Peking plus pet“ u Njujorku narednog juna i da će se to odlučno implementirati od strane vlada da bi ispunile svoje obaveze preduzimanjem konkretnih mjera;

16. Nalaže svom predsjedniku da proslijedi ovu rezoluciju Savjetu, Komisiji, ostalim institucijama i tijelima EU i vladama i parlamentima država članica.

---

<sup>(1)</sup> SL C 61, 28.2.1994., str. 248.

**JEDNAKOST ŽENA I MUŠKARACA  
COM (1996)6 final du 12/02/1996**

Poluslužbeni tekst informativnog karaktera- odlomak iz starih sistema

**IZVJEŠTAJ KOJI JE KOMISIJA PODNIJELA SAVJETU  
UKLJUCIVANJE JEDNAKOSTI ŠANSI ŽENA I MUŠKARACA  
U SVE POLITIKE I AKCIJE EVROPSKE ZAJEDNICE**

- I. UVOD**
- II. TEKOVINE I PERSPEKTIVE DJELOVANJE EVROPSKE ZAJEDNICE U OBLASTI JEDNAKOSTI ŠANSI**
  - 1. ZAPOŠLJAVANJE I TRŽIŠTE RADA**
  - 2. ŽENE RUKOVODIOCI I SUPRUGE SARADNICE U MALIM I SREDNJIM PREDUZEĆIMA**
  - 3. OBRAZOVANJE I OBUKA**
  - 4. PRAVA POJEDINCA**
  - 5. SPOLJNI ODNOSI**
  - 6. INFORMISANJE I SENZIBILIZACIJA**
  - 7. KADROVSKA POLITIKA KOMISIJE**
- III. KORIŠTENJE STRUKTURNIH FONDOVA I JEDNAKOST ŠANSI**
- IV. ZAKLJUČAK**

**I. UVOD**

**1. IZAZOV**

Jednakost između žena i muškaraca je od sada neosporno priznata kao fundamentalni princip demokratije i poštovanja ljudskog bića. Međutim, njeno prenošenje u pravo i u činjenično stanje predstavlja veliki izazov za društva čija je duga istorija obilježena nejednakošću u ovoj oblasti: nejednakost žena i muškaraca se i dalje manifestuje u industrijalizovanim zemljama kao i u zemljama u razvoju.

Izazov se sastoji u izgradnji novog partnerstva između žena i muškaraca da bi se obezbijedilo puno učešće i jednih i drugih u svim oblastima, na ravnopravnoj osnovi, kao i uravnotežena raspodjela dobiti od progresa između dva pola. Takva promjena ne iziskuje samo unapređenje zakonodavstva već i pravu kulturnu transformaciju, kako u individualnom ponašanju, tako i kolektivnim stavovima i praksi, a isto tako i odlučnu političku akciju koja se zasniva na najširoj mobilizaciji.

Izgradnja tog novog partnerstva između žena i muškaraca predstavlja izazov za Evropsku Uniju imajući u vidu istorijsku i kulturnu raznovrsnost država članica, i koristeći se njome u razradi evropskog pristupa jednakosti, koji će u isto vrijeme biti pluralistički i humanistički i predstavljati oslonac za akcije u okviru Zajednice i u ostatku svijeta.

Angažovanje Zajednice na ovom planu je logičan nastavak aktivne uloge koju je Unija odigrala na nedavnoj konferenciji Ujedinjenih nacija održanoj u Pekingu, posebno prilikom sastavljanja finalne deklaracije i platforme za akciju.

Iz te perspektive je važno promovirati jednakost žena i muškaraca u okviru svih akcija i politika i to na svim nivoima. To je princip „mainstreaming“-a koji je Zajednica usvojila i čija je važnost istaknuta na pekinškoj konferenciji. Radi se o tome da se naponi na promovisanju jednakosti ne ograniče na primjenu specifičnih mjera u korist žena, već da se u cilju jednakosti eksplicitno pokrenu sve opšte akcije i politike, tako što će se u njihovim koncepcijama jasno i vidljivo posvetiti pažnja o situaciji u kojoj se nalaze žene i muškarci („gender perspective“). To podrazumijeva sistematsko ispitivanje akcija i politika i uzimanje u obzir mogućih efekata njihovog definisanja i sprovođenja: tako razvojne politike, organizacija rada, transport, određivanje radnog vremena škola itd. mogu imati značajno različite uticaje na situaciju žena odnosno muškaraca koji se moraju imati u vidu da bismo dali veći doprinos jednakosti između žena i muškaraca.

Učešće žena i muškaraca na ravnopravnoj osnovi je ključni elemenat trajnog razvoja i pokazatelj stepena političke zrelosti društva: ako demokratija poziva na emancipaciju žena, ta emancipacija je istovremeno garancija demokratije. Odgovor na taj izazov bi mogao da postane dijelom evropskog projekta za XXI vijek. Odlučnim angažovanjem da sve njene politike i akcije uzmu u obzir prioritete i potrebe muškaraca i žena, Evropska unija će pokazati svoju privrženost demokratiji i pažnju usmjerenu na ono što zaokuplja građane. Pored toga, time bi evropska društva dala progresivan odgovor na demografske i porodične mutacije sa kojima se suočavaju i koje, u kontekstu starenja populacije, ukazuju na odlučujuću ekonomsku prednost ženske aktivnosti koju treba valorizovati u perspektivi optimalnog korištenja ljudskih resursa.

## **2. TEKOVINE**

Evropska unija je od svog nastanka priznavala princip jednakosti plata za žene i muškrace. Ona je na toj osnovi sačinila koherentan skup pravnih odredaba sa ciljem obezbjeđenja jednakosti prava u oblasti zapošljavanja, stručnog usavršavanja i velikom dijelu, socijalne zaštite.

Da bi promovisala činjeničnu jednakost, Evropska unija je od 80-tih godina sprovodila specifične pozitivne programe akcije sa ograničenim budžetskim sredstvima, ali sa značajnim efektima treninga. Ovi su programi podržali pozitivne akcije i pilot projekte kojima se proširilo polje akcije Evropske zajednice na pomirenju porodičnog i profesionalnog života i mjestu žena u donošenju odluka, njihovom učešću u ekonomskom životu i zapošljavanju. Tako je Evropska zajednica godinama podsticala stvaranje kompleksne cjeline mreža sa akterima jednakosti šansi, koji su uključeni u evropsku dinamiku ali su i nosioci kulturne raznolikosti država članica. Ona je tako ohrabivala napore organizacija koje promoviraju jednakost šansi. Time je doprinijela identifikaciji dobre prakse i podstakla, i pored suprotstavljanja konkurentnih promotera žena, razradu mogućih orijentacija ka udruženim akcijama u korist jednakosti šansi.

Evropska unija je takođe nastavila sa ojačanjem žena i eliminacijom dispariteta između žena i muškaraca kroz svoj dijalog sa trećim zemljama u cilju korekcije nejednakosti između žena i muškaraca, posebno putem politike saradnje za razvoj, promocije i zaštite ljudskih prava. „Mainstreaming“ po pitanjima roda je u stvari već dio politike saradnje za razvoj koju EU sprovodi već nekoliko godina.

Zahvaljujući komunitarnom pravu i iskustvu i legitimnosti koje je dobila kroz podršku programima i mrežama, Zajednica je mogla da na međunarodnoj sceni aktivno doprinese ojačanju uloge žene i promovisanju jednakosti šansi. Ona je imala odlučnu ulogu u napretku koji su omogućile konferencije ONU u Beču, Kairu, Kopenhagenu, i nedavno u Pekingu. Dinamika

mobilizacije koju je podstakla posljednja konferencija se konkretizovala kroz obaveze preuzete u plaformi i poziva na nastavak komunitarne akcije.

Komisija takođe već dugi niz godina vodi politiku jednakosti šansi prema sopstvenom personalu. Akcija Evropske unije za jednakost između muškaraca i žena je, u cjelini uzevši, i značajna i skromna. Značajna je kada imamo u vidu suženu pravnu osnovu koja daje specifičnu kompetenciju samo u slučaju jednakosti plata (član 119 Ugovora) i obavezu da se u najvećem broju slučajeva dobije jednoglasna podrška zemalja članica za predloge koji ne pripadaju striktno ovom domenu. Ova akcija je značajna i u pogledu dobijenih

rezultata uprkos malim finansijskim sredstvima koja su specifično namijenjena za promociju jednakosti šansi. Akcija je skromnih razmjera kada znamo o kakvom se izazovu radi i kakva su očekivanja, kao i u pogledu sredstava koja su se mogla odavno pokrenuti da je jednakost šansi bila prihvaćena kao prioritetni transverzalni cilj komunitarne politike. Sigurno je da veliki broj komunitarnih akcija doprinosi, makar indirektno, emancipaciji žena, npr opštim podsticanjem monetarne stabilnosti, ekonomskog razvoja, porasta zaposlenosti, slobodne cirkulacije itd. Međutim, pozitivni efekti ovih akcija po situaciju u kojoj se nalaze žene su često slabo uočljivi, a ponekad i neizvjesni.

Na Evropskim savjetima u Esenu, Kanu i Madridu je istaknuto da je promocija jednakosti šansi za žene i muškarce, zajedno sa borbom protiv nezaposlenosti, prioritetni zadatak Zajednice i njenih država članica. Zato treba nastaviti i odlučno pojačati akciju koja je dosada vođena. Komisija namjerava da da aktivni doprinos naporima koji se ulažu i da u tom smislu mobiliše sve komunitarne politike. Ona je predložila novi program akcije za jednakost šansi (1999-2000) koji treba da donese zakonodavni napredak, efektivni razvoj „mainstreaming“ principa, da podrži i animira specifične akcije koje se vode u korist jednakosti šansi. Komisija je pripremila ovaj program kroz proces širokih konsultacija koji će se nastaviti tokom rada konsultativnog odbora za jednakost šansi za žene i muškarce, čiji su sastav i uloga prilagođeni tom cilju (Službeni list EZ br. 249. od 17.10.95.). Savjet je nedavno usvojio odluku koja se odnosi na izradu ovog programa, ali mu je dao ograničena budžetska sredstva u odnosu na predlog Komisije.

### **3. POKRETANJE SVIH KOMUNITARNIH POLITIKA**

Akcija za jednakost zahtijeva ambiciozan pristup koji podrazumijeva priznavanje ženskog i muškog identiteta i volju da se uspostavi uravnotežena podjela odgovornosti između žena i muškaraca. Ona poziva na aktivno uključivanje žena, ali i muškaraca, i valorizaciju njihovih odgovornosti u skladu sa time. Promovisanje jednakosti ne treba miješati sa običnim statističkim paritetom. Jednakost šansi podrazumijeva promociju trajnog razvoja uloge roditelja, porodične strukture, institucionalne prakse, organizacije rada i vremena itd pa se ne odnosi samo na žene, njihovo oslobađanje i samostalnost, već i na muškarce i cijelo društvo i može da postane pokretač njegovog razvoja i zalog demokratije i pluralizma. To važi u Evropi i industrijalizovanim zemljama, ali i u zemljama u razvoju.

Promocija jednakosti između žena i muškaraca ne poziva samo na sprovođenje pozitivnih mjera usmjerenih na žene (npr promovisanje njihovog pristupa obrazovanju, obuci ili zapošljavanju), već i na mjere čiji je cilj prilagođavanje društvene organizacije zahtjevima za bolju raspodjelu uloga žena i muškaraca (npr izmjene organizacije rada da bi se ženama i muškarcima pomoglo da pomire profesionalni i porodični život, ili razvoj višestrukih aktivnosti u lokalnom razvoju da bi se dao što fleksibilniji odgovor na problem zapošljavanja, kako žena, tako i muškaraca, ili garantovanje prava očevima kao i majkama da bi i jedni i drugi mogli da vrše svoje dužnosti i obaveze, ili obnova socijalne zaštite da bi se individualizacija prava uključila kolektivnu solidarnost itd).

„Mainstreaming“ princip koji je Komisija usvojila je usmjeren na sistematsko praćenje razlika u uslovima, 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 istovremenom pokretanju pravnih instrumenata, finansijskih sredstava i sposobnosti analize i animacije Evropske unije da bi se u svim oblastima izgrađivali usklađeni odnosi između žena i muškaraca. U tom pogledu je neophodno i veoma važno da se politika jednakosti žena i muškaraca zasniva na solidnoj statističkoj analizi situacije žena i muškaraca u raznim oblastima života i društvenim promjenama.

Ovaj globalni i transverzalni pristup povlači napore za opšte pokretanje snaga. Zato je u okviru Komisije, pod nadležnošću njenog predsjednika, određena grupa komesara koji su zaduženi da podstiču na razmišljanje o ovoj temi i da se pobrinu da jednakost žena i muškaraca postane preokupacija svih komunitarnih akcija. Priprema i praćenje ovog rada su povjerene jednoj interservisnoj grupi koja je preduzela popisivanje inicijativa (planiranih ili u toku) da bi se pronašle mogućnosti sinergije i saradnje.

Ovaj izvještaj je proistekao iz te analize i sastoji se iz dva dijela:

- prvi dio opisuje tekovine i perspektive komunitarne akcije u šest oblasti: ZAPOŠLJAVANJE I TRŽIŠTE RADA, ŽENE RUKOVODIOCI U PREDUZEĆIMA I SUPRUGE SARADNICE U MALIM I SREDNJIM PREDUZEĆIMA, EDUKACIJA I OBUKA, PRAVA POJEDINCA, SPOLJNI ODNOSI, INFORMISANJE I SENZIBILIZACIJA, KAO I KADROVSKA POLITIKA KOMISIJE;
- drugi dio opisuje ULOGU STRUKTURNIH FONDOVA koji predstavljaju glavni finansijski instrument zajednice i koji pokrivaju nekoliko od ovih oblasti.

Ova analiza ne prikazuje sve akcije kojima Unija može da doprinese jednakosti šansi, ali daje opštu sliku koja teži učvršćivanju jedinstva i komplementarnosti između različitih intervencija evropske unije i već pokazuje saradnju između angažovanih službi.

## **II TEKOVINE I PERSPEKTIVE KOMUNITARNE AKCIJE U OBLASTI JEDNAKOSTI ŠANSI**

### **1. ZAPOŠLJAVANJE I TRŽIŠTE RADA**

Tržište je jedna od ključnih oblasti za jednakost šansi: pristup zapošljavanju je jedna od najvažnijih komponenti emancipacije žena, a struktura poslova kao i uslovi na radu i plate su značajni pokazatelji (još uvijek nedovoljnog) napretka u oblasti jednakosti šansi.

Situacija se u tom pogledu poboljšala, posebno za žene novije generacije sa fakultetskim diplomama koje su imale više pristupa višim i srednjim položajima na tržištu rada, posebno u javnom sektoru, prosveti, i zdravstvu. Ovaj razvoj događaja je povećao razlike u okviru ženske populacije. Dominantna crta tržišta rada je ipak održavanje nejednakosti i segregacije poslova između muškaraca i žena: feminizacija zapošljavanja je porasla u administrativnim sektorima i u službama; isto tako, većinu privremenih radnih mjesta i onih sa skraćenim radnim vremenom koja su stvorena posljednjih godina zauzimaju žene.

Stopa ženske aktivnosti je porasla i danas u Evropskoj Uniji na svakih pet radnih mjesta, dva pripadaju ženama. Međutim situacija žena kada je u pitanju zapošljavanje u velikoj mjeri varira od jedne države članice do druge, posebno kada je u pitanju stopa aktivnosti, broj radnih mjesta sa skraćenim radnim vremenom i stopa nezaposlenosti.

Unija je odigrala pokretačku ulogu u promovisanju jednakosti pri zapošljavanju, posebno putem direktiva koje su u evropsko pravo ukorijenile jednaki tretman u profesionalnom životu i, u velikoj mjeri, u oblasti socijalne sigurnosti.

Programi akcije za jednakost šansi koji su sprovedeni od 1982. godine su podstakli proučavanja, eksperimente i debate o najpovoljnijim politikama za promociju jednakosti u oblasti zapošljavanja, posebno kroz razvoj pozitivnih akcija, pomirenje porodičnog i profesionalnog života, promociju ženskog preduzetništva, lokalni razvoj. Oni su takođe podstakli realizaciju pilot akcija i njihovo strukturisanje u transnacionalnih mreža.

Strukturni fondovi, a posebno, Evropski socijalni fond, odavno daju važan finansijski doprinos akcijama obuke i zapošljavanja žena. Taj doprinos je opisan u tački 3. ovog izvještaja.

Pored svojih akcija u okviru strukturnih fondova, Komisija namjerava da nastavi uložene napore u dva smjera:

- važno je da se nastavi strukturisanje pravnog okvira jednakosti, posebno kroz direktive i/ili sporazume koje mogu direktno da zaključe socijalni partneri o fleksibilnosti radnog vremena, inicijativama o čuvanju djece, radu kod kuće, jednakosti plata, individualizaciji prava u oblasti socijalne zaštite. U tom pogledu treba istaći da je prvi sporazum između socijalnih partnera zaključen u okviru socijalnog protokola o pomirenju porodičnog i profesionalnog života.

Komisija namjerava da racionalizuje i što bolje integriše svoje mjere podrške u studije i pilot projekte na temu ženskog preduzetništva, pomirenja porodičnog i profesionalnog života, desegregacije tržišta rada. To je jedan od ciljeva nogo programa „Jednakost šansi“ koji je upravo usvojen u načelu. Kada je u pitanju zapošljavanje, cilj je da ovaj program postane instrument razmjene iskustava i podsticanja analize i debate u saradnji sa državama članicama i u vezi sa razmišljanjima i akcijama u vezi sa zapošljavanjem koje su pokrenute nakon evropskih savjeta u Esenu, Kanu i Madridu. Pojačanje napora u korist jednakosti šansi u oblasti zapošljavanja je jedna od orijentacija dogovorenih u Madridu. U tom smislu možemo navesti, kao posebno važna, pitanja organizacije rada, aktivnih politika zapošljavanja, novih mogućnosti zapošljavanja itd koja su predmet ovih razmišljanja i akcija.

## **2. ŽENE RUKOVODIOCI I SUPRUGE SARADNICE U MALIM I SREDNJIM PREDUZEĆIMA (MSP)**

Žene imaju važnu ulogu u rukovođenju i upravljanju malim i srednjim preduzećima, prije svega kao rukovodioci: od 16 miliona malih i srednjih preduzeća u Evropskoj Uniji (EUR 12), sa 20 do 30 % upravljaju žene. Pored toga, 25 do 35 % novih preduzeća su otvorile žene. Žene su takođe i supruge saradnice rukovodilaca: u 60 do 80 % malih i srednjih preduzeća, supružnik direktora obavlja administrativne i upravljačke funkcije i on ili ona je, sa ili bez zvaničnog statusa, najbliži saradnik direktora, pa čak i pravi ko-preduzetnik. Generalno je prihvaćen stav da što je više supruga saradnica uključena u funkcionisanje preduzeća, veće su šanse da se to preduzeće održi. Pored toga, u pojedinim sektorima, aktivnosti supružnika su komplementarne, npr u sektoru ribolova. Isto tako, u ruralnom sektoru, gdje ima 10 % žena rukovodilaca, supruge poljoprivrednika su direktno uključene u razvoj seoskog turizma i lokalnih servisa.

Žene rukovodioci u preduzećima i supruge saradnice se suočavaju sa raznim poteškoćama i preprekama:

- nedovoljno preduzetničko obrazovanje u trenutku stvaranja preduzeća i u prvim godinama rada;
- nedovoljno priznanje od strane ekonomskog okruženja, posebno kada je u pitanju pristup kreditima i hronični nedostatak sopstvenog kapitala;
- težak pristup izvorima informacija;
- potpunoa ili djelimično nepriznavanje statusa supurge saradnice.

Politika Komisije u oblasti preduzeća se odnosi na sve sektore i sve rukovodioce, muškarce i žene, i ima za cilj podsticanje povoljnog ambijenta za inicijative i razvoj preduzeća, posebno MSP, podrška njihovom finansiranju i olakšanje njihovog uključenja u jedinstveno tržište.

Postoje i specifične akcije u korist žena rukovodilaca u preduzećima i suprugama saradnica (iako sa ograničenim budžetskim sredstvima). Možemo navesti inicijative za obuku, podršku stvaranju mreža (npr podrška stvaranju evropske federacije supružnika saradnika), finansiranje akcija koje vode grupe žena u oblasti socijalne ekonomije, itd. Komisija pored toga daje finansijsku i logističku podršku organizovanju konferencija koje direktno obrađuju temu žena rukovodilaca i suprugama saradnica (Solun- mart 1994, Pariz- jun 1995, Barselona – novembar 1995.) U okviru strukturnih fondova i komunitarnih inicijativa (LEADER, ILE, NOW, ADAPT, PME...) postoji određeni broj akcija korisnih za žene rukovodioce i supruge saradnice.

Treba podsjetiti i na direktivu 86/613 koja se odnosi na jednak tretman muškaraca i žena koji obavljaju nezavisne aktivnosti, ali koja je imala malo uticaja zato što nameće skromne obaveze.

Za budućnost se predviđa ojačanje akcija u korist žena u malim i srednjim preduzećima 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 rukovodiocima i suprugama saradnicama, Komisija sada definiše prioritetne akcije koje će biti dio višegodišnjeg programa akcije u korist MSP (1997-2000). Pored toga, biće pokrenuto više inicijativa da bi se bolje upoznala situacija žena rukovodilaca i ko-preduzetnika (koje će biti predmet posebnog paragrafa u godišnjem izvještaju evropske posmatračnice MSP) i situacija suprugama saradnica (popis aktivnosti obuke). Biće i pojačana saradnja između službi da bi se podstaklo uključivanje potreba žena rukovodilaca i suprugama saradnica u programe obuke (LEONARDO) i inicijative strukturnih fondova. Isto tako, pojačaće se i saradnja sa Euro Info Centrima, informativnim kancelarijama Komisije. Kada je u pitanju prethodno navedena direktiva 86/613, Komisija će, nakon konsultacija sa zainteresovanim 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 nijesu dovoljni da im obezbijede profesionalnu integraciju na istom nivou sa muškarcima. Porast kvalifikacije žena doprinosi obogaćivanju potencijala ljudskih resursa u skladu sa konkurentnošću i ekonomskim razvojem, a opstanak uzdržanosti i prepreka za priznanje kvalifikacija žena i njihovog doprinosa razvoju na tržištu i organizaciji rada se može smatrati rasipanjem ljudskih resursa. Pored toga, obrazovanje i obuka pripremaju izmjene mentaliteta i mogu značajno da utiču na društvene i profesionalne odnose između žena i muškaraca da bi došlo do razvoja njihovih uloga i da bi se pomirio porodični i profesionalni život i jednih i drugih.

Situacija žena u pogledu obrazovanja i obuke se osjetno poboljšala, ali treba i dalje ulagati značajne napore za povećanje kvalifikacije žena i ne samo olakšao njihov pristup zapošljavanju, već i povratak na posao nakon perioda prekida. Pored toga, opstanak socijalnih i kulturnih stereotipa naslijeđenih iz prošlosti povlači nedovoljno razlikovanje obrazovnih i profesionalnih izbora za žene s jedne strane, i manji pristup mjestima odlučivanja s druge strane. Stoga žene najčešće zaobilaze naučne i tehničke oblasti, nove tehnologije, upravljanje i daju prednost (na osnovu naklonosti, autocenzure ili nedostatka informacija) tzv „ženska“ zanimanja koja im omogućavaju da pomire porodični i profesionalni život, ali građenje karijere i pristup mjestima odlučivanja i rukovodećim funkcijama u preduzećima itd. U tom kontekstu, obrazovanje i obuka mogu da doprinesu jednakosti šansi tako što će dovesti do senzibilizacije aktera uključenih u diverzifikaciju mogućih izbora, podržati žene koje kreću manje uobičajenim putevima, i one

kojima je potrebna nova šansa i podrška za promjenu privremenog posla u stalni kroz proces integrisanja i uopšte uzevši, podsticanjem promjene stavova i mentaliteta kada su u pitanju zanimanja.

Jedan od izazova je i valorizacija zanimanja koja često obavljaju žene, a posebno zanimanja nastavnika, imajući u vidu veliku odgovornost osoba koji ga obavljaju kada je u pitanju sposobnost za buduće prilagođavanje tržištu rada i velikim socijalnim izazovima (npr zaštita prirodne sredine).

U oblasti stručnog usavršavanja, komunitarna akcija se u velikoj mjeri odnosi na masovnu finansijsku podršku FSE, koji pored ostalog pomaže akcije u korist žena. Inicijativa NOW je u tom smislu predstavljala značajan pomak.

Kada je u pitanju obrazovanje, komunitarna akcija se odnosi na podršku razvoju transnacionalnih projekata koji imaju za cilj senzibilizaciju ili obuku svih aktera obrazovanja (nastavnika, učenika ili studenata, roditelja, obrazovnog osoblja) ili izradu adekvatnog pedagoškog materijala na temu jednakosti šansi, da bi se doprinijelo mijenjanju mentaliteta prije dolaska na tržište rada.

Pored toga, specifični programi visokog obrazovanja (ERASMUS, COMETT, LINGUA) i početne i kontinuirane obuke (EUROTECNET, PETRA i FORCE) su takođe doprinijeli ovom cilju. Isto je i sa programom obuke i mobilnosti namijenjenom istraživačima; međutim, učešće žena u svim ovim programima je samo pokazalo kakvo je njihovo učešće na tržištu rada uopšte.

Programi SOCRATES (obrazovanje), LEONARDO (obuka) i „JEUNESSE POUR L'EUROPE“ („Mladost za Evropu“) su osmišljeni u cilju učvršćivanja i racionalizacije razmjene i pilot projekata i uključuju jednakost šansi bilo kao specifični cilj (LEONARDO) bilo kao dodatni prioritet za učešće u svim akcijama programa (SOCRATES, JEUNESSE POUR L'EUROPE). Program LEONARDO posvećuje posebnu pažnju ženama oje se vraćaju poslu nakon prekida i oblastima akzivnosti gdje su prisutne žene. Ovaj program uključuje i aktivnosti stručnog usavršavanja žena koje je ranije vodila mreža IRIS. On takođe podstiče promotere projekata da poštuju jednakost šansi kao suštinski elemenat svih obrazovnih mjera.

Pored ovih programa, razne akcije u oblasti obrazovanja i obuke se podržavaju samo na nivou nekih budžetskih linija i /ili u okviru intervencija vezanih za istraživanje, pomoć MSP itd.

Koncept učenja tokom cijelog života je osnovna filozofija novih programa i uopšte, 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 evaluacija programa i pripreme bijele knjige o obrazovanju i obuci će predstavljati važan doprinos opštoj strategiji koju komisija predlaže kada je u pitanju novi program „jednakost šansi“.

#### **4. PRAVA POJEDINCA**

Priznanje principa da su osnovna prava žena i djevojčica neotuđivi, sastavni i neodvojivi dio univerzalnih ljudskih prava je potvrđeno na konferenciji u Beidžingu.

Unija je sa svoje strane doprinijela važnom napretku u oblasti priznanja prava i evropski model jednakosti predstavlja jedinstvenu cjelinu znanja, zakona, institucija i prakse koja je ženama dala formalna prava i unaprijedila njihov status u Evropskoj 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 van Evropske Unije, uzimanje u obzir pojma „rod“ u komunitarnim programima koji treba da omoguće poboljšanje i podršku akcijama kao što su:

- Organizacija i finansiranje kampanja za senzibilizaciju javnosti u vezi sa problemima nasilja nad ženama.
- Medicinska, psihološka i ostali vidovi pomoći za žene žrtve nasilja;
- Razvijanje ili nastanak programa u cilju obuke sudskog, medicinskog, socijalnog i nastavnog kadra kao i policije na ove teme.

### Žene izbjeglice

Nakon rezolucije Savjeta „Pravosuđe i unutrašnji poslovi“ od 20. juna 1995. o minimumu garancija u procedurama davanja azila u unutar Unije, Komisija proučava mogućnost uvođenja niza odredaba koje bi pokušale da daju odgovor na specifične probleme žena izbjeglica.

Kada su u pitanju žene izbjeglice van Unije, potrebno je preduzeti mjere za obezbjeđivanje njihove sigurnosti i integriteta. Pri osmišljavanju, sprovođenju i praćenju projekata i programa pomoći koji su im namijenjeni, treba imati u vidu njihove specifične potrebe.

## **BORBA PROTIV TRGOVINE LJUDSKIM BIĆIMA**

U oblasti borbe protiv trgovine ljudima upotreba pojma „rod“ treba da omogući:

- izradu zakona u cilju prevencije „seksualnog turizma“ i trgovine ljudskim bićima, posebno ženama preko mreža prostitucije;

- usvajanje odgovarajućih mjera za razvoj programa koji imaju za cilj društvenu rehabilitaciju žrtava ove trgovine (pravna pomoć, liječenje, saradnja sa NVO, obuka u cilju povratka u društvo).

Komisija je preduzela inicijativu i organizovala seminar i konferenciju o mjerama koje se mogu preduzeti unutar Unije da bi se osmislio globalni pristup za zaštitu žrtava trafikinga (privremene ili stalne boravišne dozvole, socijalna i pravna pomoć itd) i pooštrile mjere protiv trafikanata. Mogu se obraditi i pitanja koja su povezana sa ovim, kao što je status nekih kategorija žena koje su posebno podložne seksualnim i drugim zloupotrebama 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 je dovela do pojave raznovrsnih porodičnih struktura i situacija i povećala 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 porodičnog prava ne postoji režim koji pokriva pitanja nadležnosti, priznanja i izvršenja presuda. Zato je predloženo da se polje primjene Briselske konvencije proširi na porodična pitanja ili da se napravi nova konvencija na ovu temu.

Moguće je razmotriti određeni broj problema koje se odnose na stanovnike trećih zemalja, a posebno na žene emigrante koje borave u Uniji. Radi se, npr o slobodnoj cirkulaciji stanovnika trećih zemalja kada su u pitanju kraći boravci, ako oni imaju legalno boravište u drugoj državi

članici. Komisija je podnijela Savjetu predlog direktive na ovu temu (COM/95/346, konačna verzija od 12.07.1995.) Članovi porodice državljanina EU koji su stanovnici trećih zemalja (obično se radi o ženi i djeci) dobijaju na osnovu okupljanja porodice izvedenu boravišnu dozvolu. To znači da u slučaju razvoda ili odbacivanja, njihovo pravo na boravak prestaje. Zato je lično pravo na boravak nakon određenog roka element pravne sigurnosti koji doprinosi nezavisnom životu osobe kojoj se članovi porodice pridružuju.

## 5. SPOLJNI ODNOSI

Komisija je dala aktivan doprinos radu svjetskih konferencija o zaštiti prirodne sredine (Rio 1992), ljudskim pravima (Beč 1993), o stanovništvu (Kairo, 1994), socijalnom razvoju (Kopenhagen 1995), ženama (Peking, 1995) čiji zaključci raznim povodima uključuju promociju žena i ojačanje njihovih sredstava akcije i njihove samostalnosti.

Svjetska konferencija o ženama održana u Pekingu je pokazala širinu napora koje povlači promovisanje jednakosti šansi. Ona je istakla različite uslove života žena u različitim zemljama, a posebno opstanak prepreka za punu ekonomsku, političku i socijalnu emancipaciju žena u oblastima kao što su prava čovjeka, obrazovanje i zdravlje, donošenje odluka i pristup ekonomskim resursima u velikom dijelu svijeta. Ova konferencija je takođe potvrdila tekovine iz Ria, Kaira i Kopenhagena o neophodnom doprinosu žena trajnom razvoju društva, kako sa ekonomskog, tako i sa socijalnog stanovišta.

Među ženama i muškarcima postoje značajne razlike, posebno u zemljama u razvoju, kada je u pitanju nivo uloga, odgovornosti, obaveza, prednosti i prioriteta, kako na ekonomskom, tako i na socijalnom planu. Politike i programi razvoja koji zanemaruju „pitanja roda“ mogu da izostave žene iz efektivne koristi koju donose, pa čak i da ih dovedu u nepovoljan položaj. Da bi se realizovali realni programi u korist žena potrebno je sistematski razmotriti pitanja roda. To su ključni elementi za postizanje trajnog razvoja cjelokupnog društva. To su orijentacije koje podrazumijeva princip „gender mainstreaming“ koji je već nekoliko godina sastavni dio razvojnih politika Zajednice i njenih konvencija i sporazuma o saradnji za razvoj sa zemljama ACP, Azije, Latinske Amerike i Mediteranskog basena. Ovo iskustvo je omogućilo Zajednici da razradi seriju internih instrumenata i mjera specifično namijenjenih ovoj oblasti.

U skladu sa ovom politikom, Zajednica želi da se uvjeri da njeni projekti i programi saradnje za razvoj u samoj svojoj koncepciji posvećuju posebnu pažnju specifičnim potrebama i prioritetima žena i muškaraca, obezbjeđujući im jednak nivo učešća.

Zajednica istovremeno podržava programe pozitivne akcije na visokom nivou u cilju eliminisanja velikih nejednakosti između žena i muškaraca u PVD, posebno u zdravlju i obrazovanju.

Pored toga, specifični programi kao što su programi demokratije i veze u okviru programa PHARE i TACIS pružaju podršku inicijativama NVO koje se direktno tiču žena.

Predviđeno je da se u budućnosti produbi „mainstreaming“ uključivanja pitanja roda u sve akcije saradnje za razvoj u zemljama ACP, Latinske Amerike i Mediterana, uz primjenu strategija razrađenih u ndavnom izvještaju o uključivanju pitanja roda u saradnju za razvoj.

## 6. INFORMACIJA / SENZIBILIZACIJA

Konkretizacija principa jednakosti šansi zahtijeva sprovođenje strategije komunikacije koja obuhvata aktivnosti senzibilizacije usmjerene na ukupnu javnost i aktivnosti informisanja o specifičnim programima usmjerenim na ciljanu publiku koja će biti korisnik tih programa (npr surpužnici saradnici, poljoprivrednici, žene rukovodioci u preduzećima itd.).

Aktivnosti senzibilizacije bi trebalo da podstaknu preispitivanje nekih predrasuda i diskriminatornih stereotipa. One treba da budu usmjerene i na žene i na muškarce, a poseban akcenat treba staviti na mlade, kod kojih bi mjere informisanja i senzibilizacije dopunile obrazovne aktivnosti. Ove mjere treba da budu prilagođene kulturnom kontekstu svake države članice.

Politika komunikacije Evropske komisije u oblasti jednakosti šansi je do sada 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 naučnom i tehničkom istraživanju, aktivnosti DG 22 u oblasti senzibilizacije za jednakost šansi u obrazovanju i obuci).

Spisak ovih akcija pokazuje rastući broj inicijativa u korist jednakosti šansi u okviru aktivnosti Komisije, ali i potrebu za boljom koordinacijom službi koje se time bave, da bi se definisala koherentna, sistematska, vidljiva politika komunikacije koja je prilagođena raznim segmentima javnosti.

Zato treba zajedno sa svim uključenim akterima izraditi plan komunikacije u oblasti jednakosti šansi i u tom cilju, napraviti iscrpan pregled svih operacija komunikacije koje su vodile razne službe.

Taj plan komunikacije će istovremeno sadržati globalni pristup informaciji u oblasti jednakosti šansi i primjenu po sektorima (zapošljavanje, obrazovanje, obuka, strukturni fondovi, saradnja za razvoj itd.) koja će se konkretizovati predlogom informativnog programa „jednakost šansi“.

Dimenzija „Jednakost žena i muškaraca“ treba da bude uključena u sva sredstva komunikacije koja se koriste kao podrška informativnoj politici Komisije (definisane publike, izbor tema i forme publikacija uključujući ilustracije, instrumente za analizu javnog mnjenja itd.).

Kvalitet informacija treba da poraste. On će uzeti u obzir raznovrsnost kultura i vrste publike. Komunikacija na temu jednakosti treba da se proširi i van rada i socijalnog domena, na sve komponente života i sektore u kojima žene imaju poseban interes kao što su nove informacione tehnologije, biotehnologija, zaštita potrošača i zaštita životne sredine. Kada je u pitanju posljednja navedena oblast, imajući u vidu osjetljivost žena na poboljšanje kvaliteta života, promjenu modela potrošnje itd, njihovo mišljenje se uzima u obzir i one preko organizacija i NVO koje ih predstavljaju već koriste pomoć DG 11.

Jednakost šansi je jedna od tema koja će se razvijati u okviru inicijative „Citizens first“. Ova inicijativa predstavlja jednu od tri velike prioritetne akcije u oblasti informisanja koje je Komisija usvojila za dvije naredne godine.

U isto vrijeme, organizovanje „Dana žena“ 8. marta, kao događaja za široku publiku treba da dovede so senzibilizacije na ovu temu, kao i organizacija „Dana evropskih žena“ na neku aktuelnu temu. Osim toga, medijski praćene manifestacije i susreti na temu komunitarnih

politika, programa i aktivnosti treba sistematski da uključe potrebu da se istovremeno obraćaju ženama i muškarcima u skladu sa njihovim specifičnostima.

Međuinstitucionalna saradnja po pitanju jednakosti šansi bi se mogla podstaći učvršćivanjem saradnje između službi koje su zadužene za informisanje pri Komisiji i Evropskom parlamentu. Ova saradnja se može proširiti i na ostale komunitarne institucije.

## **7. KADROVSKA POLITIKA KOMISIJE**

Komisija već dugi niz godina vodi politiku jednakosti šansi prema svojim zaposlenima.

Privilegovani instrumenti za sprovođenje ove politike su bili programi pozitivne akcije. Drugi program je upravo na snazi jer je usvojen za period 1992-1996. On ima za cilj da s jedne strane uskladi prisustvo žena u kategorijama i na funkcijama gdje su slabo predstavljene, i s druge strane, da se promoviše njihov profesionalni razvoj i da im se obezbijede jednake šanse za napredak u karijeri i za obuku. Cilj programa pozitivne akcije je takođe da obezbijedi mjere praćenja i socijalne infrastrukture koje svima, i ženama i muškarcima, omogućavaju da pomire profesionalne i porodične obaveze.

Zato je politika jednakosti šansi zvanično uključena u sve domene upravljanja personalom: odabir, karijere, planiranje i upotreba resursa, socijalna politika, prava i obaveze službenika. Osim toga, u okviru direkcije za personal i administraciju postoji specifična jedinica za jednakost šansi čiji je zadatak koordinacija primjene planova jednakosti šansi koje je napravila svaka generalna direkcija u globalnom okviru programa pozitivne akcije kao i senzibilizacija svih zaposlenih za jednakost šansi.

Ako je jednakost šansi priznata kao prioritetni horizontalni cilj komunitarne politike, ova institucija treba da nadgleda povećano učešće žena na svim nivoima koncepcije, pregovora, i odlučivanja o politikama raznih generalnih direkcija. U tom cilju, Komisija je u svojoj politici regrutovanja stavila akcenat na važnost zapošljavanja žena, kako na najnižim nivoima, tako i u perspektivi većeg zapošljavanja žena na odgovornijim mjestima u budućnosti. Kada su pitanju niži stepeni, na godišnjem konkursu za pomoćnike administratore (A8) se prijavio skoro jednak broj žena kao i muškaraca. Stopa uspjeha žena je takođe porasla u posljednjim godinama čime se procenat primljenih povećao na 27 %.

U tom kontekstu i u okviru pozitivnih akcija, Komisija je usvojila orijentacije u vezi sa zapošljavanjem i imenovanjem žena za 1995, prilikom primanja tri nove države članice. Takva strategija, koja se ponavlja svake godine, treba da dovede do pravog uravnoteženja u narednim godinama.

## **III KORIŠTENJE STRUKTURNIH FONDOVA I JEDNAKOST ŠANSI**

Strukturne politike su glavna poluga komunitarne intervencije za ispravljanje regionalne neravnoteže i poboljšanje perspektive zapošljavanja i uključivanja. Odnos nejednakosti u oblasti zapošljavanja je 1:10 (stope nezaposlenosti po regionima variraju od 3,4% do 34,7 %) između ekonomski integrisanih regiona i regiona sa ekonomskim poteškoćama: regije koje kasne u razvoju, zone industrijske rekonverzije, osiromašene urbane zone, ruralne zone itd.

Razvoj personalne raspodijeljenosti i raspodjele aktivnosti na teritoriji Unije na srednji rok je takođe jedna od preokupacija. Tendencija metropolizacije i koncentracije stanovništva u nekim djelovima teritorije, dok se neke unutrašnje ili periferne regije napuštaju, podstiče na sprovođenje korektivnih mjera u ova osjetljiva okruženja gdje su žene u sve lošijoj situaciji.

Povećanje doprinosa strukturnih fondova (Evropski fond za regionalni razvoj - FEDER, Evropski socijalni fond i Evropski fond za poljoprivrednu orijentaciju i garancije- FEOGA) promociji jednakosti šansi dobija veliki politički značaj. Uključivanje jednakosti u strukturne politike prije svega odgovara na potrebu smanjenja nejednakosti žena i muškaraca, kada je u pitanju stopa aktivnosti, nivo obrazovanja, pristup tržištu rada i učešće u odlučivanju. Jednakost je takođe dio potrebe za promovisanjem trajnog razvoja uz povezivanje stvaranje radnih mjesta i bogatstva sa kvalitetom života i očuvanjem kulturne i prirodne baštine.

Poštovanje principa jednakosti šansi je 1993. godine uneseno u pravilnike strukturnih fondova. Savjet je 22. juna 1994. usvojio rezoluciju o promociji jednakosti šansi za žene i muškarce, preko aktivnosti strukturnih fondova. Međutim, intervencije fondova u ovom domenu ostaju relativno skromne i važno je nastaviti i pojačati napore za mobilizaciju partnera i u prvom redu nacionalnih i /ili regionalnih vlasti zaduženih za izradu i sprovođenje programa.

## **1. PERIOD PLANIRANJA 1989-1993**

U toku planiranja za period 1989-1993, Evropski socijalni fond je bio najdirektnije uključeni instrument za promociju jednakosti šansi. Akcije koje su vođene u okviru opštih mjera obrazovanja i pomoći zapošljavanju mladih i dugotrajno nezaposlenih osoba su omogućili da se poboljša situacija žena. 5 % kredita Evropskog socijalnog fonda za ciljeve 3 i 4 ( odnosno 380 miliona ekija) je bilo specifično namijenjeno intervencijama usmjerenim na žene. Ostali fondovi (FEDER, FEOGA) su dali indirektni i rasutiji doprinos promociji jednakosti, prije svega kroz opštu podršku razvoju i, u nekim slučajevima, finansiranjem obrazovnih infrastruktura ili opreme za socijalnu podršku.

Od 1991, konstatovanje segregacije tržišta rada i socijalne marginalizacije koje najviše podađaju žene je podstaklo komisiju na pokretanje specifične inicijative NOW („New opportunities for women“) finansirane sa 156 m. ekija. Taj instrument je omogućio razvoj strulnog usavršavanja i dodjelom direktne pomoći podstakao otvaranje preduzeća.

Među brojnim projektim u okviru inicijative NOW (1991-1994), oko tri stotine se odnosilo na nastanak malih preduzeća i kooperativa. Neki od tih projekata su 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 jedan centar za smještaj i obuku, čime su zadovoljene potrebe lokalne zajednice i stvorena sredstva koja pomažu praktičnu obuku koju finansira Evropski socijalni fond.

Najvažniji doprinos inicijative NOW je bilo pokretanje intervencija zahvaljujući mobilizaciji široke lepeze operatora. Inovacije koje je unijela ova inicijativa i njen transnacionalni karakter, zahvaljujući uspostavljanju mreža za prenošenje iskustava, su promoterima omogućili da naprave nove programe, metodologije, infrastrukture sa širokim mogućnostima upotrebe. Ona je otvorila nove puteve za veće uključivanje žena u aktivnosti svih strukturnih fondova, pa je obnovljena i finansijski ojačana (360 miliona ekija za period 1994-1999).

U okviru komunitarnih inicijativa kao što su LEADER, INTERREG ili pilot projekata finansiranih kao inovativne aktivnosti od strane fondova pojavilo se više primjera dobre prakse. To su konkretni primjeri artikulacije između promocije jednakosti i globalne strategije razvoja.

Komunitarna inicijativa LEADER (1989-1993) je podstakla ekonomsku diverzifikaciju ruralnih zona kroz podršku novim aktivnostima žena kao što su:

- akcija u Grčkoj usmjerena na modernizaciju proizvodnog tkiva kroz organizovanje i podršku domaćoj industriji. Jedna ženska asocijacija je obezbijedila rad nekoliko izložbenih mjesta i upravlja domaćim industrijskim i zanatskim centrom. Ovaj projekat, započet 1990, je omogućio kontinuiranu obuku žena iz regiona za izradu kvalitetnih lokalnih i zanatskih proizvoda.
- U Ujedinjenom kraljevstvu, ciljne grupe (20 mladih nezaposlenih lica, 10 menadžera na odmoru i petnaestak žena) koje su željele da pokrenu posao kod kuće, su dobile pomoć za početak kroz finansiranje studija izvodljivosti, troškova marketinga i promocije, kurseva za stručno usavršavanje i obuku za pružanje usluga komšiluku...

U okviru programa za prekograničnu saradnju (komunitarna inicijativa INTEREG 1) između Španije i Francuske, tridesetak žena prosječne starosti 38 godina iz regije pogođene visokom nezaposlenošću zbog propasti tekstilne industrije su dobile pomoć za profesionalni projekat (otvaranje preduzeća ili potraga za zaposlenjem) u vidu aktivnosti učenja, kurseva u susjednoj zemlji i izgradnje partnerstva za komplementarne projekte.

Pilot projekti inicijative FEDER (član 10) su takođe podržavali akcije za poboljšanje struktura koje pomažu ženama tako što olakšavaju njihovu profesionalnu ili socijalnu reintegraciju. Obradivana prolematika je bila poboljšanje životnog okvira.

Tako je u Ujedinjenom kraljevstvu u okviru akcije dinamizacije kvartova u krizi, finansiran komunitarni multifunkcionalni centar koji obezbjeđuje neophodnu opremu za program revitalizacije. U tom centru postoji odjeljenje za porodicu koje nudi cijelu lepeu usluga, mešu kojima je i originalni sistem jaslica koji omogućava velikom broju mladih majki da se vrate na posao.

## **2. PERIOD PLANIRANJA 1994-1999**

Za period planiranja koji je u toku 1994-1999, promocija jednakosti šansi je transverzalni prioritet svih akcija koje proističu iz konkursa strukturnih fondova uz izraženi napor da se ojača efekat sinergije.

Evropski socijalni fond, a posebno cilj br.3, tretira jednakost kao prioritet koji treba da se horizontalno primjenjuje na sve opšte mjere. U mnogim državama članicama dokumenti za planiranje predviđaju posebni paket akcija u cilju promocije jednakosti šansi (u okviru cilja 3 ili komponente ljudskih resursa okviru cilja 1) da bi se dopunio usvojeni horizontalni pristup.

Uvođenje pojma „put reintegracije“ koji proizilazi iz iskustva sa inicijativom NOW i iz popuštanja strogosti kriterijuma u izboru programa, je omogućilo izradu „paketa“ individualizovanih mjera koje omogućavaju uključenje ili povratak na tržište rada. Zato u oblasti obrazovanja i obuke FEDER i socijalni fond mogu da interevnišu na koordiniran i komplementaran način, prvi u vezi sa opremom i instalacijama, drugi u vezi sa funkcionalnim troškovima.

Kombinovane intervencije Evropskog socijalnog fonda, FEDER i FEOGA takođe doprinose ostvarivanju akcija i opreme koja omogućava bolje pomorenje profesionalnog i porodičnog života žena (jaslice, vrtići, aktivnosti poslije škole, prilagođavanje transporta u slabo naseljenim

zonama, itd.). Akcije koje su direktno povezane sa opremanjem zona aktivnosti i stvaranjem ili održavanjem zaposlenosti mogu direktno da koriste ženama rukovodiocima preduzeća i suprugama saradnicama, kao i zaposlenim u preduzećima koja dobijaju pomoć. Uopšte uzevši, intervencije koje se odnose na prilagođavanje proizvodnih aktivnosti lokalnom razvoju i poboljšanje životnog okvira se ne tiče isključivo žena, ali može direktnije uticati na promovisanje jednakosti, zahvaljujući efektu blizine koji pokreću.

Komunitarne inicijative (kao što su ADAPT, URBAN 1, LEADER 2, INTEREG 2) takođe ukazuju na postojanje političkog podsticaja za jednakost šansi.

Tako je u jednom francuskom gradu razmišljanje o načinu zbrinjavanja jako male djece dovelo, zahvaljujući URBAN inicijativi, do stvaranja prihvatnog centra namijenjenog ne samo boravku djece već i pružanju pomoći roditeljima da odigraju svoju edukativnu ulogu u destruktureisanom okruženju. Evropska finansijska sredstva će u budućnosti omogućiti samohranim roditeljima sa malim prihodima da se zaposle kroz nove načine čuvanja djece prilagođene ponudama za stručno usavršavanje (ostanak djece u toku prekovremenih radnih sati, veći broj porodičnih jaslaca itd).

Kao i u drugim oblastima, komunitarna dodata vrijednost se osjeća u povezivanju različitih nosilaca projekata. Mreže kojima raspolažu inicijative kao što je NOW ili LEADER predstavljaju privilegovano sredstvo za razmjenu prakse i prenošenje iskustava i metodologija. (LEADER 2 (94/C 180/12): „Sadašnja mreža treba da proširi svoje aktivnosti, posebno primjenom metodološkog instrumenta – Evropske opservatorije za inovacije i ruralni razvoj, čija je uloga da identifikuje, opisuje, vrednuje i olakšava prenos inovacija sprovedenih u ruralnoj sredini“.

Kroz podršku koja se pruža raznim akcijama i osnaživanje komunitarnih inicijativa, fondovi podstiču pronalaženje i upoznavanje dobre prakse i učestvuju u dinamici saradnje i integracije novog programa „Jednakost šansi“ (1996-2000).

### **3. PERSPEKTIVE**

Među brojnim predlozima za isticanje jednakosti, prednost ima najbolje moguće iskorištavanje tekućeg programa koje zahtijeva senzibilizaciju odbora za praćenje u vezi sa primjenom aktivnosti evaluacije.

Razmišljaće se o pokazateljima i sredstvima za mjerenje stepena uvažavanja principa jednakosti u okviru programa. Treba uspostaviti osnovne pokazatelje za neke vrste mjera sa pozitivnom konotacijom u oblasti jednakosti šansi da bi se, nakon toga, definisali odgovarajući kriterijumi za izbor projekata koje će primjenjivati odbori za praćenje programa. U tom smislu bi studija za evaluaciju horizontalnog karaktera mogla da prikaže realan način sprovođenja ove dimenzije od strane strukturnih fondova.

Prikupljanje osnovnih statističkih podataka na regionalnom nivou (stopa opremljenosti socijalne infrastrukture, dugotrajna nezaposlenost po polu, stopa aktivnosti žena, prisustvo žena i socio-profesionalnim kategorijama itd) takođe predstavlja nezaobilazan uslov za mjerenje razvoja situacije.

Komisija će odrediti metodološke orijentacije („guidelines“) koje će važiti za sve službe, a primjenjivaće ih odbori za praćenje.

Traganje za efektima sinergije u trenutnom programu povlači porast koordinacije između intervencija različitih fondova u pokretanju, finansiranju i upotrebi rezultata pilot projekata koji su direktno povezani sa promocijom jednakosti šansi (član 10 FEDER, član 6 Evropskog

socijalnog fonda, član 8 orijentacija FEOGA).U tom pogledu će biti posvećena posebna pažnja podršci ženama koje žele da oforme svoja preduzeća, po ugledu na operacije senzibilizacije koje su vođene u okviru evropskih centara za preduzeća i inovacije i programa EUROLEADER.

Fleksibilnost planiranja omogućava da se preorjentišu već usvojeni višegodišnji programi (1994-1999 za ciljeve 1 i 5B, 1995-1999 za cilj 6, 1994-1999 za cilj 2). Ovu fleksibilnost treba iskoristiti za ojačanje akcija čija je efikasnost priznata i za istraživanje novih načina za intervencije. Prilikom dodjele rezervi za komunitarne inicijative 4. oktobra 1995, Komisija je odlučila da u načelu da poseban akcenat jednakosti šansi u inicijativi URBAN 2 i da inicijativi NOW doda još 100 miliona ekija.

Strukturni fondovi mogu, uopšte uzevši, efikasno da doprinesu primjeni prioriteta za Evropsku Uniju koji su borba protiv nezaposlenosti i promocija jednakosti šansi žena i muškaraca. U toj perspektivi i u skladu sa orijentacijama koje je dogovorio Evropski savjet, oni mogu da podstiču ekonomski razvoj koji će stvarati veću zaposlenost i valorizaciju ljudskih resursa.

Da bi se ublažile neke stege koje najviše opterećuju žene, strukturni fondovi se mogu prioriteto pokrenuti u cilju razvoja infrastrukture i servisa za čuvanje lica kojima je potrebna pomoć ili investiranja u preduzeća koja novom organizacijom rada podstiču stvaranje novih radnih mjesta i pomirenje sa porodičnim obavezama.

Fondovi takođe treba da doprinesu ekonomskoj i socijalnoj integraciji urbane i ruralne populacije koja je isključena. Borba protiv brze marginalizacije siromašnih žena ili onih koje žive u osjetljivim zonama podrazumijeva usmjeravanje napora na ponovo izgrađivanje socijalnih veza, npr stvaranjem centara koji podstiču socijalizaciju (polivalentne sportske sale, sale za priredbe, obrazovanje na daljinu itd.) ili finansiranjem pedagoških sredstava, službi za podršku formiranju preduzeća.

Ove orijentacije se pridružuju promovisanju novih mogućnosti za pošljavanja, prilagođavanju organizacije rada i kvalifikacija i podršci teritorijalnom razvoju i lokalnim inicijativama.

Evropski seminar namijenjen promociji jednakosti šansi u intervencijama strukturnih fondova će se održati u Briselu 7. i 8. marta 1996, da bi se mobilisale nacionalne i regionalne vlasti zadužene za sprovođenje programa i valorizaciju preduzetih napora. Predviđena su i druga okupljanja kao što je organizovanje izložbi i konferencija o inovacijama i lokalnom razvoju u vezi sa ženama, u okviru evropskog partnerstva (EUROPARTENERIAT) u Lulu u Švedskoj, u junu 1996. Biće urađene i brošure za široku upotrebu koje ilustruju i podstiču dobru praksu.

#### **IV ZAKLJUČAK**

Ovaj izvještaj je etapa u procesu koji treba da da „mainstreaming“ principu konkretan izraz, konsekventniji nego u prošlom periodu. Bilans načina na koji je jednakost žena i muškaraca uvažavana u komunitarnim politikama ukazuje na potrebu unapređivanja svih orjentacija i predloga koje treba sprovesti.

Nesumnjivo je da treba uraditi još mnogo toga da bi promovisanje jednakosti žena i muškaraca postalo efektivni strateški cilj koji je u potpunosti integrisan u sve komunitarne politike i da, u tom smislu, dimenzija odnosa između žena i muškaraca bude uvažena u okviru osmišljavanja i sprovođenja ovih politika („gender perspective“). Nesumnjivo je i da postepeno sprovođenje ovih orjentacija dovodi do značajnog ojačanja saradnje u okviru službi Komisije kao i partnerskih odnosa sa državama članicama i raznim uključenim akterima i organizacijama.

Sastavljanje ovog izvještaja na inicijativu grupe komesara za jednakost šansi svjedoči o mobilizaciji unutar komisije. Ona je izraz političkog angažovanja i volje da se da značajan podstrek komunitarnoj akciji i da se na taj način podrže naponi koji se preduzimaju na svim nivoima u korist jednakosti žena i muškaraca.



Dinamika pokrenute saradnje bi trebala da bude konkretizovana raznim akcijama i inicijativama u toku narednih mjeseci. 1996. godine će se spovesti inicijative koje predstavljaju nastavak konferencije u Pekingu. Iste godine će biti sproveden i novi program za jednakost šansi koji je nedavno usvojen na Savjetu i čije će zvanično pokretanje biti obilježeno važnom konferencijom na jesen 1996. Te godine će se potvrditi i mobilizacija strukturnih fondova, a na evropskom seminaru 7. i 8. marta će se o njoj raspravljati sa državama članicama i ostalim uključenim akterima. Nastaviće se saradnja sa socijalnim partnerima i u tom smislu treba podsjetiti da su oni upravo zaključili prvi kolektivni ugovori u okviru socijalnog protokola o pomirenju porodičnog i profesionalnog života.

1996. godine bi trebalo da dođe do značajnog napretka u sprovođenju „mainstreaming“ principa u svim komunitarnim politikama a posebno u svakom od domena pomenutih u drugom dijelu ovog izvještaja. U tom smislu je važno napraviti odredbe koje omogućavaju kontinuirano praćenje i procjenu akcije koja se vodi. Grupa „Jednakost šansi“ koja okuplja više službi treba tome da doprinese, oslanjajući se u slučaju potrebe na adekvatne spoljne ekspertize. Naime, važno je da se dublje analiziraju politike u pogledu jednakosti i da se odrede odgovarajući pokazatelji i procedure u cilju njihovog vođenja, određivanja i procjene. Ta sistematska evaluacija će potvrditi realno i efikasno uvažavanje jednakosti žena i muškaraca u planiranim akcijama kao i u svim komunitarnim politikama. Ona će biti tema jednog od poglavlja u izvještaju o jednakosti šansi koji Komisija namjerava da objavljuje svake godine i koji će istovremeno prezentirati politike i sprovedene mjere u državama članicama i komunitarne aktivnosti.

# HAŠKA MINISTARSKA DEKLARACIJA O EVROPSKIM SMJERNICAMA ZA EFIKASNE MJERE U SPREČAVANJU I BORBI PROTIV TRGOVINE ŽENAMA U SVRHE SEKSUALNOG ISKORIŠĆAVANJA

Hag, 26. april 1997.

## 1. OPŠTI FAKTORI

Na inicijativu holandskog predsjedništva Evropske unije, u Hagu je 26. aprila 1997. održana Ministarska konferencija o pitanju trgovine ženama u svrhe seksualnog iskorišćavanja.

Predstavnici iz sljedećih zemalja kandidata prisustvovali su u svojstvu posmatrača: Bugarska, Estonija, Mađarska, Latvija, Litvanija, Poljska, Rumunija, Slovačka, Slovenija i Kipar.

Zemlje članice EU reafirmisale su svoju opredijeljenost da maksimiziraju saradnju u borbi protiv trgovine ljudskim bićima, a naročito trgovine ženama, i složile su se da ova Deklaracija odgovara potrebama naroda Evrope.

One su potvrdile da je trgovina ženama u svrhe seksualnog iskorišćavanja tezak i sve češći vid međunarodnog organizovanog kriminala koji donosi visoke zarade uz relativno nizak rizik za onoga ko se time bavi. Tokom poslednjih godina pitanje trgovine ženama pridobija sve veću pažnju na nivou pojedinačnih država i na međunarodnom nivou. Deklaracija iz Pekinga donesena na 4 svjetskoj konferenciji Ujedinjenih nacija o ženama naglasila je potrebu hitnog preduzimanja mjera protiv ovog specifičnog vida kršenja ljudskih prava žena.

Na evropskom nivou preduzimaju se inicijative u oblasti trgovine ljudskim bićima, koje uključuju usvajanje rezolucije o trgovini ljudskim bićima od strane Evropskog parlamenta u januaru 1996. kao i prijedloge za preduzimanje mjera u zemljama članicama, razrađene u okviru Savjeta Evrope.

Vijeće za pravosuđe i unutrašnje poslove usvojilo je četiri zajednicke mjere za borbu protiv trgovine ljudskim bićima na inicijativu irskog predsjedništva i Belgije:

1. proširenje mandata Evropskoj službi za narkotike (EDU) na oblast trgovine ljudskim bićima
2. uspostavljanje programa stimulacija i razmjene za borbu protiv trgovine ljudskim bićima (Program STOP)
3. osnivanje niza centara od strane EDU
4. zajednički akcioni plan za borbu protiv trgovine ljudskim bićima i seksualnog iskorišćavanja djece.

Ove mjere će se odnositi na sva ljudska bića.

Haška ministarska deklaracija orijentisana je na trgovinu ženama posto posebne potrebe žena i djela nasilja prema ženama takođe zahtijevaju specifične mjere i reakcije, kao što je naglašeno u Pekinškoj deklaraciji iz 1995. Iz tog razloga na evropskom nivou je već preduzet niz inicijativa u oblasti trgovine ženama. U to spada inicijativa Evropske komisije u saradnji sa Međunarodnom organizacijom za migraciju Evropske Konferencije o trgovini ženama u Beču (juna 1996). Ona je rezultirala Saopštenjem o trgovini ženama u svrhe seksualnog iskorišćavanja koje je upućeno Savjetu Evrope i Evropskom parlamentu u novembru 1996., slijedeći preporuke Bečke konferencije.

U skladu sa potrebom za zajedničkim i koordiniranim nastupom zemalja članica Evropske unije i oslanjanjem na gore pomenute inicijative, sljedeća Deklaracija ima za cilj da prezentira paket koherentnih i konkretnih mjera. Ova Deklaracija se odnosi i na oblast jednakih šansi sa žene i muškarce i na oblast pravosuđa i unutrašnjih poslova. U noj se preporučuju mjere koje treba preduzeti na nacionalnom i evropskom nivou da bi se spriječila trgovina, da bi se žrtve podstakle i ohrabrine da prijavljuju trgovinu policiji, da bi se lica koja trgovinu organizuju mogla otkriti, da bi se povela istraga protiv njih i da bi bili sudski gonjeni, da bi se žrtvama obezbijedila adekvatna zaštita, odgovarajuća pomoć i podrška i da bi se obezbijedio odgovarajući "posteni postupak" od strane krivičnih pravosudnih organa.

Za svrhe ove Haške ministarske deklaracije, trgovina ženama odnosi se na svako ponašanje koje omogućava zakonit ili nezakonit ulazak, tranzit, boravak ili izlazak sa teritorije neke zemlje od strane žena u svrhe probitačnog seksualnog iskorišćavanja izvrsno putem prisile, a naročito primjenom nasilja, prijetnji, prevare, zloupotrebe autoriteta ili nekog drugog pritiska koji je takav da osoba nema drugog realnog i prihvatljivog izbora nego da se preda pod tim pritiskom ili zloupotrebom.

Trgovina ženama predstavlja flagrantno kršenje ljudskih prava žena koje se može rešavati samo kroz multidisciplinarni i koordinirani pristup svih uključenih faktora, nevladinih organizacija, socijalnih, sudskih, izvrsnih i imigracionih organa, ona zahtijeva nacionalne, evropske i međunarodne akcije i saradnju. Međutim, glavna odgovornost je na zemljama članicama. Pošto je uloga nevladinih organizacija u najširim krugovima prepoznata kao uloga agenta za vršenje promjena i davanje podrške ugroženim ženama, te organizacije treba da dobiju podršku od vlada zemalja članica.

Cilj ove Haške ministarske deklaracije o evropskim smjernicama za efikasne mjere u prevenciji i borbi protiv trgovine ženama za svrhe seksualnog iskorišćavanja je da se podstakne dalji rad na polju sprečavanja, sprovođenja istrage i sudskog gonjenja, kao i da se obezbijedi odgovarajuća pomoć i podrška u skladu sa postojećim zakonskim i budžetskim okvirima i nadležnostima na nacionalnom i na evropskom planu.

Ova Deklaracija, urađena u duhu Pekinške akcione platforme, ne prejudicira obaveze koje zemlje članice preuzimaju po međunarodnim konvencijama koje su ratifikovale, uključujući, između ostalog, Konvenciju o suzbijanju trgovine ljudima i eksploatacije tuđe prostitucije iz 1949. i Konvenciju o uklanjanju svih vidova diskriminacije žena iz 1979.

## II. EVROPSKA I MEĐUNARODNA SARADNJA NA POLJU SPREČAVANJA SPROVOĐENJA ISTRAGE I SUDSKOG GONJENJA, ODGOVARAJUĆE POMOĆI I PODRŠKE

### I. II.1 Saradnja između zemalja članica EU

- Unaprijediti aktivan proces opšte saradnje, u skladu sa objedinjenom multidisciplinarnom politikom koja je predložena u saopštenju Komisije o trgovini ženama iz novembra 1996., među zemljama članicama i institucijama EU.
- Razvijati stalnu koordiniranu akciju na jačanju saradnje, posebno u oblasti pravosuđa, u skladu sa zajedničkim mjerama iz februara 1997.
- U cilju pune realizacije do kraja 1999, obezbijediti veće praćenje od strane Savjeta za pravosuđe i unutrašnje poslove gore navedenih akcija i naročito nacionalnih mjera koje se

odnose na kriminalizaciju određenih vrsta ponašanja, kazne i, po potrebi, administrativne mjere, kao i odgovarajuća ovlaštenja i tehnike istražnog postupka koji omogućavaju efikasnu istragu i sudsko gonjenje ovih krivičnih djela.

- Razviti razmjenu informacija o kriminalnim mrežama uz puno korišćenje sredstava i analitičke podrške Europolove Jedinice za narkotike (EDU), nakon stupanja na snagu Konvencije o Europolu.
- Iskoristiti maksimalno postojeće resurse Zajednice kako bi se promovisale mreže nevladinih organizacija na evropskom nivou i pilot projekti tih organizacija za pomoć žrtvama trgovine ljudima u zemljama članicama, kao i podstakla redovna saradnja između mreža nevladinih organizacija u Evropi i Evropske Komisije .
- Iskoristi maksimalno višegodišnji Program STOP usvojen u novembru 1996. na Savjetu za pravosuđe i unutrašnje poslove, posvećen licima zaduženim za borbu protiv trgovine ljudima i seksualnog iskorišćavanja djece kako bi se popunile identifikovane praznine na pr. u polju podataka i istraživanja, razmjene informacija između nadležnih organa i stručnog osposobljavanja.

#### **J. II.2 Saradnja između zemalja članica EU i zemalja kandidata**

- Poboljšati saradnju sa zemljama kandidatima u okviru utvrđenog dijaloga, naročito na polju pravosuđa i unutrašnjih poslova.
- Iskoristi maksimalno programe PHARE i LIEN, i promovisati učešće zemalja centralne i istočne Evrope u programu STOP.

#### **K. II.3 Saradnja na evropskom planu i sa zemljama porijekla**

- Unaprijediti aktivnu saradnju između zemalja članica Evropske unije, institucija Evropske zajednice i Savjeta Evrope kako bi se razvila koordinirana stalna akcija u prevenciji i borbi protiv trgovine ženama i pratila realizacija usvijene politike u ovim oblastima.
- Razraditi postojeće programe saradnje Evropske zajednice sa zemljama porijekla i koristiti druge postojeće linije finansiranja za podržavanje akcija nevladinih organizacija u borbi protiv trgovine ženama kao što su programi pomoći i društvene reintegracije i specijalne mjere koje omogućavaju reintegraciju u zemlje porijekla.

#### **L. II.4 Saradnja sa sistemom UN i Interpolom**

- Doprinositi radu Komiteta UN za eliminaciju svih vidova diskriminacije prema ženama (CEDAW) putem izvještavanja o preduzetim mjerama uključujući realizaciju člana 6. Konvencije o CEDAW, kao i o preprekama u borbi protiv trgovine ženama i pružanja pomoći žrtvama.
- Podstaći i potpomoći rad u oblasti trgovine ženama Specijalnog Izvjestioca o nasilju nad ženama koji se bavio istraživanjem ovih akata kao jednog od razloga kršenja ljudskih prava i fundamentalnih sloboda žena i djevojaka, pružajući mu sve relevantne informacije.

- U maksimalnoj mjeri iskoristiti resurse Interpola, narocito u vezi sa zemljama porijekla i tranzita.

### **III. AKCIJE KOJE SE PREDUZIMAJU NA NACIONALNOM NIVOU U OBLASTI PREVENCIJE, ISTRAGE, GONJENJA, ODGOVORAJUCE POMOĆI I PODRŠKE**

Po međunarodnom pravu, svaka država ima dužnost da poštuje i obezbijedi poštovanje ljudskih prava, što uključuje:

- sprečavanje kršenja prava
- sprovođenje istrage o slučajevima kršenja prava i preduzimanje odgovarajućih mjera protiv prekršilaca
- pružanje pravne pomoći i odgovarajuće pomoći onima koji su povrijeđeni u slučajevima kršenja prava.

Kao posledica toga, mjere treba da budu usmjerene na prevenciju, krivičnu istragu i sudsko gonjenje, odgovarajuću pomoc i podršku dotičnim ženama, uključujući pravo na žalbu. Samo u okviru objedinjenog pristupa na svim nivoima može se voditi efikasan postupak prevencije i borbe protiv trgovine ženama.

#### **M. III. 1 PREVENCIJA**

Glavne tačke u mjerama država članica:

##### **N. III 1.1. Informativne kampanje**

- Organizovati, odnosno podstaći i podržati informativne i preventivne kampanje u zemljama porijekla i destinacije usmjerene na objašnjavanje mogućnosti, ograničenja i prava u slučaju migracije, kako bi se pomoglo ženama da budu informisane prilikom donošenja odluka i da mogu zatražiti pomoć u slučaju nedozvoljene trgovine.
- Unaprijediti uključivanje ambasada i konzulata u zemljama porijekla u informativne i preventivne aktivnosti.
- Programe treba praviti u saradnji sa nevladinim organizacijama i u zemlji porijekla i u zemlji destinacije, gdje su one u najboljoj poziciji da dopru do ugroženih žena.

##### **O. III 1.2. Osposobljavanje**

- Podržati programe osposobljavanja i jačanja kapaciteta u korist policijskih pravosudnih i drugih organa na polju pravne, psihološke, medicinske i socijalne pomoći i unaprijediti institucionalnu saradnju.
- Obezbijediti osposobljavanje medicinskog i drugog stručnog kadra da bi mogli da prepoznaju i lijece žrtve trgovine ljudima na odgovarajući način.

##### **P. III 1.3. Saradnja sa zemljama porijekla**

- Promovisati kroz multilateralne i bilateralne sporazume sa zemljama porijekla poboljšanje socijalnog ekonomskog i zakonskog statusa žena u zemljama porijekla, kroz pružanje podrške državnim agencijama i nevladinim organizacijama koje rade na jačanju položaja žena.

- Podržati odgovarajuće programe izgrađivanja mogućnosti.
- Promovisati i omogućiti razmjenu informacija između odgovarajućih organizacija u zemljama porijekla i destinacije.
- Omogućiti programe pomoći i podrške za žene u najriskantnijim grupama, uključujući obrazovanje, osnovno osposobljavanje, pružanje savjeta o mogućnostima zapošljavanja i razmjenu najpovoljnijih iskustava u zemljama porijekla.

#### **Q. III 1.4 Nacionalni izvjestioci**

- Obezbijediti ili ispitati mogućnost imenovanja nacionalnih izvjestilaca, koji bi obavještavali vlade o obimu prevenciji i borbi protiv trgovine ženama.
- Razraditi kriterijume za izvještavanje o obimu, prirodi i mehanizmima trgovine ženama i o efikasnosti politike i mjera koje se tiču ove pojave
- Posticati redovnu saradnju između nacionalnih izvjestilaca.

#### **R. III 1.5. Istraživanje**

- Inicirati, podstaći i podržati istraživanja usmjerena u pravcu formulisanja politike, naročiti preko programa STOP, na osnovu minimalnih definicija koje su formulisane u prethodnom tekstu kako bi se sakupili komparativni podaci o: 1) obimu, prirodi i mehanizmima trgovine ženama; 2) potrebama i perspektivama ugroženih žena i 3) efektima mjera i politike, imajući u vidu da postoji opšta saglasnost o tome da je trgovina ženama izuzetno veliki problem i da vlada nedostaka komparativnih informacija, uključujući informacije o djelotvornosti mjera, što je prouzrokovano između ostalog korišćenjem različitih definicija.
- Podstaći i potpomoci saradnju u istraživanjima u pravcu formulisanja politike kako bi se osigurala uporedivost podataka na evropskom međunarodnom planu.

#### **S. III. 2. Istraga i sudsko gonjenje**

Istraga i sudsko gonjenje u predmetima trgovine ženama mora biti usmjereno na počinioce, a ne na one koji su žrtve takvih postupaka.

Presudni uslov za efikasno otkrivanje, istragu i gonjenje učesnika u trgovini ženama je spremnost doticnih žena da podnesu prijavu policiji i da nastupe u ulozi svjedoka.

Praksa pokazuje da se žene često uzdržavaju od prijavljivanja nadležnim organima, pošto se žene suočavaju sa hapšenjem, pritvorom i istjerivanjem iz zemlje kao nelegalni stranci i/ili prostitutke.

Otuda postoji potreba za mjerama koje će žrtve ohrabriti i podstaći da prijave počinioce policiji i nastupe u ulozi svjedoka, koje će unaprijediti i osigurati odgovarajući "fer tretman" od strane krivičnog pravosudnog sistema, npr. uvođenjem specifičnih smjernica za policiju i državne tužioce, i koje će osigurati usavršavanje i edukaciju za policiju i druge sudske predstavnike koji rade sa žrtvama trgovine.

## **Glavni elementi akcionih mjera država članica:**

### **T. III.2.1. Mjere za podsticanje i ohrabrivanje žrtava da daju prijavu policiji i pojave se kao svjedoci**

- Obezbijediti, u odgovarajućim slučajevima, gdje je to kompatibilno da domaćim zakonom, status privremenog boravka u toku krivičnog postupka za žrtve trgovine kako bi se ženama omogućilo da podnesu tužbu policiji i da budu na raspolaganju krivičnom pravosudnom sistemu zemalja članica ukoliko je potrebno. U toku tog perioda, ženama treba omogućiti primanje socijalne, zdravstvene, finansijske i pravne pomoći.
- Omogućiti žrtvama trgovine ženama da brane svoje interese u toku krivičnog postupka pružajući im pravne savjete i/ili drugu primjerenu pomoć, kao i stručne i kvalifikovane prevodioce.
- Obezbijediti adekvatnu pomoć žrtvama, uključujući sigurno sklonište, medicinsku i socijalnu pomoć, savjete na maternjem jeziku ili drugom jeziku koji mogu da razumiju i govore u dovoljnoj mjeri, kao i adekvatnu finansijsku pomoć.
- Obezbijediti da se nikakve mjere, uključujući i pritvor, ne preduzimaju zbog razloga imigracije, što bi moglo podriti vrijednost svjedočenja žrtava trgovine u krivičnom postupku.
- Podsticati i pomoći razvoj saradnje između žrtava, agencija za zakonska izvršenja nevladinih organizacija koje pomažu žrtvama.

### **U.**

### **V. III.2.2. Mjere za unapređenje i obezbjeđenje odgovarajućeg "fer postupka" na strani krivičnog pravosudnog sistema**

### **W.**

- Osigurati da sve strane koje su u bilo kojem svojstvu uključene u krivični sudski proces svjesne potrebe preduzimanja mjera u pravcu uklanjanja predrasuda i diskriminacije po pitanju polova i jačanja položaja žena.
- Omogućiti da se, uz saglasnost žrtava, ženski službenici angažuju u najvećoj mogućoj mjeri u različitim svojstvima rada sa ženama žrtvama.
- Zaštiti svjedoke koji pružaju informacije o trgovini ženama od svih formi direktnih i inidirektnih prijetnji, pritiska ili zastrašivanja i osigurati adekvatnu i efikasnu zaštitu svjedoka prije, u toku i nakon krivičnog postupka, tamo gdje nadležni organi to smatraju neophodnim, i proširiti zaštitu i na roditelje, djecu i druge bliske rođake svjedoka, ako je neophodno, kako bi se izbjegao bilo kakav inidrektni pritisak.
- Dozvoliti, ako je prijetnja izuzetno ozbiljna, promjenu identiteta za svjedoka, kao i za članove najuže porodice, ako je neophodno.
- Unaprijediti obavještanje žrtava, na zahtjev, o bilo kom vidu oslobađanja počinioca u bilo kojem trenutku nakon hapšenja ili pritvaranja počinioca u toku zvaničnog postupka.
- Unaprijediti bezbjednost žena i poštovanje njihovog integriteta u toku krivičnog postupka o trgovini i gonjenja.

- Razviti metode istrage, otkrivanja i sakupljanja dokaza koji se ne baziraju na polovima i ne preopteriti žrtvu.
- Osigurati da javno tužilstvo i policija obezbijede da se lična prošlost, navodni karakter ili sadašnje odnosno prethodno zanimanje žrtve ne koristi samo po sebi protiv žrtve odnosno da ne posluži kao razlog za diskvalifikovanje tužbe koju je žrtva podnijela.
- Pomoći da privatnost žrtve bude zaštićena garantovanjem da se prošlost žrtve u kojoj je ona bila predmet trgovine neće koristiti samo po sebi protiv nje, naročito kad je u pitanju pravo na slobodu kretanja, sklapanja braka, traganja za unosnim zanimanjem.

### **X. III.2.3. Mjere za kvalitetnije suzbijanje trgovine ženama**

- Osigurati da se u programima za usavršavanje i edukaciju organa nadležnih za borbu protiv trgovine ženama, kao što su ministarstva, policijske službe, sudski organi, službe za izdavanje viza kao i javni organi sa posebnim ovlaštenjima u ovoj oblasti, povede računa o specijalnoj situaciji i potrebama žena žrtava trgovine.
- Obezbijediti raspoloživost policijskog osoblja koje je kompetentno za bavljenje kompleksnostima i osjetljivošću žrtve koje se javljaju kod ove vrste kriminaliteta.
- Obezbijediti žrtvama, ukoliko je to razumno iz praktičnih razloga, kontakt sa ženama policijskim službenicima.
- Obezbijediti da se informacije u vezi sa licima koja su osuđena za prekršaje u vezi sa trgovinom ženama i informacije koje bi mogle biti korisne za istragu i gonjenje tih prekršaja organizuju na takav način da budu lako dostupne i efikasno korišćene i razmijenjene sa drugim zemljama. U tom smislu, mogla bi se preispitati izvodljivost formiranja specijalizovane baze podataka o zakonskim propisima i policijskoj praksi i procedurama za svaku od zemalja članica, uključujući podatke o sudskim predmetima, izvršenim istragama i sredstvima istrage.
- Usvojiti mjere koje će omogućiti:
  - konfiskaciju, u primjerenim slučajevima, instrumenata i prihoda od trgovine ženama;
  - u odgovarajućim slučajevima i u skladu sa upravnim ili krivičnim zakonom zemlje članice, privremeno ili trajno zatvaranje objekata koji su korišćeni ili je trebalo da budu korišćeni za trgovinu ženama.

### **Y.**

### **Z. III.3. PRIMJERENA POMOĆ I PODRŠKA**

Trgovina ženama može da ima krupne posljedice za žene koje su njen predmet, kako materijalne tako i nematerijalne, koje se ne mogu ukloniti krivičnim postupkom i gonjenjem počinioca.

Primjerena pomoć i podrška ne služi samo uklanjanju i liječenju posljedica, nego kroz jačanje položaja žena doprinosi prevenciji i odvraćanju od trgovine ženama.

#### **Glavni elementi akcionih mjera zemalja članica:**

##### **AA.**

##### **BB. III.3.1. Informacije**



- Obezbijediti informacije o dostupnosti zdravstvene njege i socijalne pomoći uključenim ženama i o postojećim procedurama za ostvarivanje nadoknade primjenom javnih i privatnih mehanizama.

### **II.3.2. Građanska parnica**

- Osigurati mogućnost pokretanja građanske parnice protiv počinioca radi ostvarivanja nadoknade za žrtve trgovine ženama.
- Osigurati da žrtve dobiju odgovarajuću pomoć da bi mogle da brane svoje interese pred sudom.

### **III.3.3. Odgovarajuća pomoć**

- Priznati da mobilizacija sredstava, i državnih i privatnih, uključujući sredstva od inovativnih izvora finansiranja, može da bude neophodna da 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 advokatske pomoći odnosno angažovanja vještaka.
- Staviti na raspolaganje nadležnim organima, u najvećoj mogućoj mjeri, sve informacije relevantne za utvrđivanje zahtjeva za obeštećenje.
- Obezbijediti pomoć pri izdavanju novih dokumenata identifikacije, po potrebi.
- Po potrebi obezbijediti boravišni status na humanitarnoj osnovi.

### **III.3.4. Mehanizmi podrške**

- Mobilisati efikasnu, direktnu i povjerljivu medicinsku, socijalnu i psihološku pomoć, uključujući sigurno sklonište u skladu sa državnim zakonima.
- U okviru razvojne saradnje, pomoći zemljama porijekla u organizovanju objekata za žrtve koje se vraćaju kući, s tim što glavnu pažnju treba posvetiti povjerljivosti, edukaciji i obuci kako bi se podstakla ekonomska nezavisnost i socijalna integracija. Problemi sa kojima se žrtve trgovine ženama suočavaju pri povratku u domovinu, kao što je rizik odbacivanja od porodice ili zajednice, nemogućnost zapošljavanja, pripadanje grupi društvenih izgnanika, izlaganje malteritranju, odmazdi, odnosno proganjanju od strane počinitelaca ili nalezni organa, treba na taj način svesti na minimum.
- Podstaći nevladine organizacije na rad u direktnom kontaktu sa žrtvama trgovine ženama kako bi se osiguralo da odgovarajuća pomoć i podrška budu u saglasnosti sa potrebama i interesima žrtava.

Brisel, 14.2.2005.  
COM(2005) 44 final

## **IZVJEŠTAJ KOMISIJE SAVJETU, EVROPSKOM PARLAMENTU, EVROPSKOM EKONOMSKOM I SOCIJALNOM KOMITETU I KOMITETU REGIONA**

**o jednakosti između žena i muškaraca, 2005.**

### **SADRŽAJ**

1. Uvod
2. Osnovne novine
  - 2.1. EU propisi
  - 2.2. Rodne razlike
  - 2.3. Žene i muškarci imigranti
3. Izazovi i orijentacije politike
  - 3.1. Osnaživanje položaja žena na tržištu rada
  - 3.2. Povećanje kapaciteta za brigu o djeci o ostala izdržavana lica
  - 3.3. Uloga muškaraca u postizanju rodne ravnopravnosti
  - 3.4. Integrisanje rodne perspektive u politike imigracije i integracije
  - 3.5. Monitoring napredovanja ka postizanju rodne ravnopravnosti
4. Zaključci

**DODATAK**

## 1. UVOD

Drugi godišnji izvještaj o jednakosti između žena i muškaraca, kako su zahtijevali šefovi država i vlada na proljećnom Evropskom savjetu, u martu 2003. godine, prvi je koji pokriva proširenu EU od 25 država članica.

Jednakost među ženama i muškarcima se potvrđuje novim Ugovorom kojim se uspostavlja Ustav Evrope. Osim odredbi sadašnjeg Ugovora o rodnoj ravnopravnosti, Ustav izričito izražava da je jednakost vrijednost Unije, koju treba promovisati 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 kombinovanja porodičnog i profesionalnog života, djelimično usljed nedostatka kapaciteta za brigu o djeci i nedovoljno fleksibilnih uslova rada, čini se da doprinose 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 porodičnog života i za muškarce i za žene pokazuju veće stope nataliteta kao i veće učešće žena na tržištu rada. Integracija rodnih dimenzija u javne politike će doprinijeti postizanju ukupnih Lisabonskih ciljeva. Postoji potreba za novim inicijativama ka povećanju stope zaposlenosti da bi se odgovorilo na izazove sve starije populacije, uključujući i obezbjeđivanje odgovarajućih penzija za žene i muškarce. Posebnu pažnju treba posvetiti mobilisanju ukupnog potencijala zaposlenja žena i povećanja učešća na tržištu rada starijih žena i imigrantkinja koje imaju najniže stope zaposlenosti.

Ovaj izvještaj govori o osnovnim novinama u poboljšanju relativnog položaja žena i muškaraca u obrazovanju, zaposlenosti i društvenom životu. Usredsređuje se na žene i muškarce imigrante i bavi se izazovima za buduće promovisanje jednakosti među ženama i muškarcima.

## 2. OSNOVNE NOVINE

### 2.1. Propisi EU

Najnoviji uspjeh predstavlja proširenje prava Zajednice van oblasti zaposlenja. U decembru 2004. godine Savjet je usvojio Direktivu o principima jednakog tretmana žena i muškaraca u pogledu pristupa i obezbjeđivanja roba i usluga<sup>1</sup>, zasnovanu na članu 13 Ugovora o osnivanju EZ. Ta Direktiva se primjenjuje na robe i usluge dostupne javnosti, koje su van sfere privatnog i porodičnog života. Postavlja princip da treba eliminisati aktuarske faktore zasnovane na polu.

Komisija je takođe usvojila preformulisani predlog<sup>2</sup>, koji ima za cilj da razjasni princip jednakog tretmana muškaraca i žena po pitanjima zaposlenja i zanimanja okupljanjem pet postojećih direktiva u jedinstven tekst. Savjet je usvojio opšti pristup u decembru 2004. godine, a usvajanje mišljenja od strane evropskog Parlamenta se očekuje na proljeće 2005. godine.

---

<sup>1</sup> Direktiva Savjeta 2004/113/EC od 13. decembra 2004. koja implementira princip jednakog tretmana među muškarcima i ženama u pogledu pristupa i obezbjeđivanja roba i usluga (SL L 373, 21.12.2004, str.37).

<sup>2</sup> Predlog za Direktivu Evropskog parlamenta i Savjeta o implementaciji principa jednakih mogućnosti za muškarce i žene po pitanjima zaposlenja i zanimanja (2004/0084/COD).

Direktiva<sup>3</sup> o boravišnoj dozvoli koja se izdaje državljanima trećih država koji su žrtve trgovine ljudima usvojena je aprila 2004. godine, kako je i zahtijevano prošlogodišnjim izvještajem o jednakosti među ženama i muškarcima<sup>4</sup>. Ona poziva na odobravanje boravišne dozvole žrtvama koje surađuju u borbi protiv trgovine ljudima ili protiv olakšavanja ilegalne imigracije.

## 2.2. Rodne razlike

Uprkos usporavanju ekonomskog rasta tokom posljednjih nekoliko godina i ograničene stope rasta, pozitivan trend ka smanjenju rodni razlika nastavlja se u obrazovanju i zapošljavanju u proširenoj EU 25, dok razlika u zaradama između žena i muškaraca ostaje gotovo nepromijenjena.

I dalje ima više žena nego muškaraca u obrazovanju. Procenat žena sa fakultetskom diplomom povećao se na 58 % 2003. godine, usljed većeg nivoa obrazovanja u novim državama članicama<sup>5</sup>. Žene sada čine 41 % svih doktora nauka.

Rodne razlike u zapoelenju su se smanjile za 0,5 % na 15,8 % od 2002.do 2003. godine u EU-25. Sa stopom zaposlenosti žena od 55,1 %, prelazni cilj postizanja stope zaposlenosti žena (57 % 2005. godine) i dalje ostaje ostvarljiv. Osim mlađih žena od 15-24 godine starosti, stope zaposlenosti žena su nastavile da se povećavaju za sve starosne grupe, pogotovo za starije žene (za 1,5 p.p. da se dostigne 30,7 % 2003.)<sup>6</sup>. Međutim, razlika između starijih žena i starijih muškaraca ostaje i dalje najveća (19,6 p.p.).

Udio zaposlenja na dio radnog vremena u prosjeku iznosi 30,4 % za žene u poređenju sa samo 6,6 % za muškarce, a ta razlika se blago povećala od 1998. godine. To je jedan od mnogih faktora koji objašnjava rliku u zaradama. Nove države članice imaju mnogo manji udio poslova na dio radnog vremena, djelimično usljed rigidnosti tržišta rada, a djelimično usljed nižeg nivoa zarada, što čini da je ova opcija manje dostupna.

Nezaposlenost se blago povećala 2004. godine, ali rodna razlika je i dalje značajna pošto ostaje ista kao i 2003. godine (1,7 p.p). Stope nezaposlenosti iznose 10 % za žene i 8,3 % za muškarce.

Usklađivanje radnog i porodičnog života ostaje i dalje izazov i za žene i za muškarce. Žene sa malom djecom i dalje imaju stope nezaposlenosti 13.6 p.p. nego žene bez djece, dok muškarci sa malom djecom imaju za 10 p.p. veću stopu zaposlenosti nego muškarci bez djece<sup>7</sup>. To je rezultat ograničenog pristupa kapacitetima za brigu o djeci i rodno stereotipnih porodičnih obrazaca. Žene obavljaju veći dio kućnih poslova i zbog toga imaju manje vremena za plaćeni rad. Muškarci obavljaju manje od 40 % svih kućnih poslova i između 25% i 35% brige o djeci kod parova sa djecom do 6 godina<sup>8</sup>.

<sup>3</sup> Direktiva Savjeta 2004/81/EC o boravišnoj dozvoli koja se izdaje državljanima trećih država koji su žrtve trgovine ljudima ili koji su bili izloženi akciji olakšavanja ilegalne imigracije koji surađuju sa nadležnim vlastima (SL L 261, 6.8.2004, str. 19).

<sup>4</sup> COM(2004) 115 završni.

<sup>5</sup> Eurostat, UOE, 2003.

<sup>6</sup> Eurostat, LFS, 2003.

<sup>7</sup> Eurostat, LFS, 2003.

<sup>8</sup> Kako Evropljani 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 %<sup>9</sup>. 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 takođe pokazuje spor napredak i ostaje visoka i na nivou zanimanja<sup>10</sup> (17,5 %) i na nivou sektora<sup>11</sup> (25,2 %). 31 % rukovodilaca su bile žene 2003. godine, što predstavlja povećanje sa 30 % 2002. godine.

Rodne razlike u ukupnim rizicima od siromaštva se čine ograničenima. Ipak, starije žene su i dalje izložene većem riziku od siromaštva nego stariji muškraci<sup>12</sup>. Osim toga samohrani roditelji, uglavnom žene, imaju tendenciju da budu izloženi kumulativnim ugroženostima i posebno su izloženi socijalnoj ekskluziji.

Penzioni sistemi se umnogome razlikuju širom EU. U većini zemalja osmišljeni su tako da zamijene zaradu od posla u zamjenu za doživotne doprinose, a ne da dodjeljuju nadoknade svim starijim ljudima na osnovu boravišta. Nadoknade za žene su znatno manje nego one za muškarce usljed njihovog smanjenog učešća na tržištu rada. Međutim, neke zemlje prilagođavaju svoje sisteme dodjeljivanjem prava na penziju i za periode brige o djeci, izdržavanim starijim ili invalidnim osobama.

Srednjoročna evaluacija ESF (Evropskog socijalnog fonda) u EU-15 pokazuje da su žene imale koristi od čitavog niza aktivnosti na tržištu rada, između ostalih od konkretnih mjera da se razviju i podrže djelotvorne strategije za brigu o djeci, prilagodljiviji oblici organizacije za obrazovanje i obuku i konkretne aktivnosti usmjerene na žene.

### **2.3. Žene i muškarci imigranti**

2003. godine na imigraciju otpada više od 80% ukupnog rasta stanovništva u EU-15. Nedavni prilivi se uglavnom odnose na spajanje porodica i azilante u većini država članica. 2003. godine procenat državljana ne-EU zemalja u ukupnoj stopi zaposlenosti iznosio je oko 4 % u EU-15<sup>13</sup>. Stopa zaposlenosti državljana zemalja van EU je u prosjeku bila mnogo niža nego državljana EU, što je značajno izraženije za žene (16.9 p.p. niže nego za državljane EU) nego za muškarce (11.0 p.p. niže nego za državljane EU). Ova razlika ostaje uglavnom nepromijenjena za muškarce bez kvalifikacija (13.0 p.p.), dok se razlika između visokokvalifikovanih 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 ne koristi u potpunosti kvalifikovani ženski radni potencijal među imigrantima.

---

<sup>9</sup> Eurostat, procjena 2003.

<sup>10</sup> Izračunava se kao prosječni nacionalni postotak zaposlenosti za žene i muškarce za svako zanimanje; razlike se zbrajaju da bi se dobila ukupna rodna neravnoteža predstavljena kao procenat ukupne zaposlenosti (ISCO klasifikacija).

<sup>11</sup> Izračunava se kao prosječni nacionalni postotak zaposlenosti za žene i muškarce za svaki sektor; razlike se zbrajaju da bi se dobila ukupna rodna neravnoteža predstavljena kao procenat ukupne zaposlenosti (NACE klasifikacija)

<sup>12</sup> Eurostat, ECHP, 2001.

<sup>13</sup> Eurostat, LFS, 2003.

Stopa nezaposlenosti je bila dvaput veća među državljanima van EU u odnosu na državljane EU. Muškarci i žene imigranti imaju slične stope nezaposlenosti, izuzev za visokokvalifikovane žene gdje je tendencija da one češće budu nezaposlene nego muškarci<sup>14</sup>. Žene migranti su koncentrisane u niskoplaćenim privrednim 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 državljanica EU i država van EU je iznosila 4 %.

Stopa zaposlenosti za imigrante varira u zavisnosti od mjesta porijekla<sup>15</sup>. Stranci iz drugih industrijalizovanih zemalja imaju sličnu ili višu stopu zaposlenosti i nižu stopu nezaposlenosti nego što je prosjek u EU, dok imigranti iz drugih dijelova svijeta imaju značajno niže stope zaposlenosti i više stope nezaposlenosti nego što je prosjek EU. Razlike u stopama zaposlenosti su najveće kod žena.

### **3. IZAZOVI I ORIJENTACIJE POLITIKE**

Na proljećnom evropskom Savjetu 2004. godine prepoznato je da su politike rodne ravnopravnosti instrumenti socijalne kohezije kao i ekonomskog rasta. Napori ka promovisanju rodne ravnopravnosti su do sada, uglavnom, bili usmjereni na žene. Promjene za žene takođe utiču na muškarce, budući da rodna ravnopravnost govori o odnosu žena i muškaraca zasnovanoim na jednakim pravima, jednakim odgovornostima i jednakim šansama u svim sferama života.

Da se odgovori na izazov starenja populacije, Evropa mora da mobiliše ljude da uđu na tržište rada i da kreiraju politike za dalje promovisanje zaposlenosti žena svih starosnih grupa, ali pogotovo starijih, i da se u potpunosti iskoristi potencijal zaposlenosti žena među imigrantima. Izazov je takođe ukinuti rodnu razliku u zaradama i olakšati usklađivanje radnog i porodičnog života i za žene i za muškarce .

#### **3.1. Osnaživanje položaja žena na tržištu rada**

*Osnaživanje položaja žena na tržištu rada, uz garantovanje održivog sistema socijalne zaštite, i stvaranje inkluzivnog društva ostaje od suštinske važnosti da bi se dostigli Lisabonski ciljevi.*

– Države članice moraju da se posvete problemu velikih razlika u stopama zaposlenosti između starijih žena i starijih muškaraca odgovarajućim mjerama da bi postigle cilj od 50 % stope zaposlenosti za starije radnike do 2010. godine.

– Države članice i socijalni partneri treba da se posvete pitanju upornog opstajanja velikih rodnih razlika u zaradama i rodnoj segregaciji tržišta rada.

– Države članice treba da obezbijede jednake mogućnosti na tržištu rada za žene i muškarce sa odgovornošću vođenja brige o drugima, i to obezbjeđivanjem prave kombinacije instrumenata

---

<sup>14</sup> Zaposlenost u Evropi, EZ, 2003.

<sup>15</sup> Zaposlenost u Evropi, EZ, 2004.

koji bi im omogućili da rade na puno radno vrijeme ako žele i takođe da se vrate na radna mjesta sa punim radnim vremenom nakon rada na određeni dio radnog vremena.

– Države članice treba da nastave svoje napore da modernizuju sisteme socijalne zaštite koji su prezentirani u njihovim nacionalnim izvještajima za 2002. godinu o penzionim šemama. Penzioni sistemi i druga socijalna davanja treba da budu prilagođena kontekstu u kome su žene zaposlene u istom obimu kao i muškarci i imaju aspiracije ka istim mogućnostima građenja karijere kao i muškarci i gdje muškarci mogu podjednako dijeliti kućne poslove i brigu o drugima.

– Države članice treba da uklone finansijske i nefinansijske destimulacije za učešće žena na tržištu rada kao i one koje izazivaju duge prekide u karijeri sa negativnim posljedicama po nivo i pravo na penziju. One uključuju, recimo individualizaciju sistema oporezivanja i davanja i promovisanje kapaciteta za brigu o djeci po pristupačnoj cijeni.

– Države članice treba da obezbijede da mjere i aktivnosti koje finansira Strukturni fond i pogotovo Evropski socijalni fond imaju za cilj suzbijanje rodni stereotipa u obrazovanju i na tržištu rada i da doprinose smanjenju rodni razlika u zaradama.

### **3.2. Povećanje kapaciteta za brigu o djeci i drugim zavisnim licima**

*Pojava društva koje stari traži prilagođavanje socijalnih politika koje su finansijski i socijalno održive. Obezbjediavanje odgovarajućih kapaciteta za brigu ostaje fundamentalni instrument da se omogući ženama da uđu i ostanu na tržištu rada tokom čitavog života.*

– Države članice treba da unaprijede obezbjediavanje kvalitetnih i pristupačnih kapaciteta za brigu o djeci, pogotovo uzrasta od 0-3 godine, u skladu sa barselonskim ciljevima.

– U kontekstu sve starije populacije, potrebne su hitne akcije i obavezivanje na nivou država članica da se garantuje odgovarajući nivo obezbjediavanja brige za zavisne osobe osim djece da bi se izbjeglo povlačenje radnika, pogotovo žena, sa tržišta rada.

– Države članice treba da u potpunosti koriste potencijale finansijskih doprinosa koji su obezbijedeni putem Strukturnih fondova, pogotovo ESF (Evropski socijalni fond) i ERDF (Evropski fond za regionalni razvoj), da povećaju obezbijedenost kapaciteta za brigu.

### **3.3. Uloga muškaraca u postizanju rodne ravnopravnosti**

*Promovisanje jednakosti među ženama i muškarcima podrazumijeva promjene za muškarce kao i za žene. Zbog toga je od suštinske važnosti i za muškarce i za žene da aktivno učestvuju u kreiranju novih strategija za postizanje rodne ravnopravnosti.*

– Socijalni partneri igraju ključnu ulogu u promovisanju fleksibilnih radni aranžmana u smislu olakšavanja usklađivanja profesionalnog i privatnog života i za muškarce i za žene. Posebnu pažnju treba posvetiti akcijama usmjerenim ka muškarcima da bi se promovisala promjena kulture radnog mjesta kao podrške rodnoj ravnopravnosti.

– Države članice treba da promovišu odgovarajuće šeme roditeljsog odsustva, koje dijele oba roditelja. Posebno je važno olakšati mogućnost da muškarci iskoriste to odsustvo stvaranjem finansijskih i drugih stimulansa.

– Države članice i socijalni partneri treba da iniciraju aktivnosti na podizanju svijesti da se ohrabre muškarci da dijele odgovornosti za brigu o djeci i drugim zavisnim osobama.

### **3.4. Integrisanje rodne perspektive u politike imigracije i integracije**

*Djelotvorna i odgovorna integracija imigranata na tržište rada i u društvo je jedan od ključnih faktora uspjeha u postizanju lisabonskih ciljeva. U integracionim politikama umnogome nedostaje rodna perspektiva, što onemogućava potpuno korištenje potencijala imigrantkinja na tržištu rada.*

– Kada se transponuje Direktiva<sup>16</sup> o pravu na spajanje porodice, države članice treba da obezbijede da ograničenja pristupu tržištu rada budu minimalna i da ne sprječavaju integraciju žena imigranata.

– Različite situacije i uslovi žena i muškaraca imigranata treba da budu razriješeni u daljem razvoju politika integracije.

– Posebnu pažnju treba posvetiti dvostrukoj diskriminaciji seksizma i rasizma sa kojima se imigrantkinje često suočavaju, pogotovo na tržištu rada.

– Da bi postigli uspješnu integraciju imigranata, posebno žena, u ekonomski i socijalni život, kulturne prakse i očekivanja u pogledu uloga žena i muškaraca, ne samo u zemljama prijemnicama već i u domovini, moraju biti uzeti u obzir.

– Važno je koristiti potpuni potencijal fondova Zajednice za promovisanje rodne perspektive u politike imigracije i integracije, pogotovo putem evropskih akcionih programa na polju obrazovanja, zaposlenja, suzbijanja socijalne ekskluzije i diskriminacije, EQUAL inicijative, Evropskog Fonda za izbjeglice i novoosnovanih INTI-pripremnih akcija.

### **3.5. Monitoring napredovanja ka postizanju rodne ravnopravnosti**

*Desetogodišnjica Pekinške platforme za akciju 2005. godine pruža priliku za EU da učvrsti obaveze prihvaćene Deklaracijom i platformom za akciju četvrte svjetske konferencije o ženama u Pekingu 1995. godine i da izvijesti o postignućima na polju rodne ravnopravnosti od 1995<sup>17</sup>. Procjena se zasniva na setu suštinskih indikatora koji su razvijeni djelimično u okviru godišnjih razmatranja Pekinške platforme za akciju u Savjetu i djelimično od strane Komisije. Ovaj set suštinskih indikatora je takođe osnova za godišnji monitoring razvoja koji je predstavljen u dodatku ovog izvještaja.*

*Predstojeći predlog Komisije<sup>18</sup> o stvaranju Evropskog instituta za rodnu ravnopravnost će poboljšati mogućnosti praćenja postignuća.*

---

<sup>16</sup> Direktiva Savjeta 2003/86/EC od 22. septembra 2003. o pravu na spajanje porodice (SL L 251, 3.10.2003, str. 12).

<sup>17</sup> Peking + 10 – Napredak postignut u okviru Evropske unije, izvještaj tokom predsjedavanja Luksemburga, 2005.

<sup>18</sup> Komisija namjerava da usvoji predlog tokom proljeća 2005.



*Potrebni su osnaženi napori država članica, Komisije i Savjeta ministara:*

- da i dalje razvijaju rodnu statistiku i indikatore na poljima politike gdje takvi podaci nedostaju;
- da posvećuju posebnu pažnju poboljšanju obezbjeđivanja polno razdvojenih podataka o imigraciji i integraciji;
- da obezbijede integraciju rodne perspektive u analize politike, između ostalog korištenjem podataka razdvojenih po polu.

#### **4. ZAKLJUČCI**

Evropski Savjet, oslanjajući se na ovaj izvještaj o Jednakosti između muškaraca i žena, je pozvan da podstakne države članice da nastave sa naporima na integrisanju rodne dimenzije u sva polja politike sa ciljem postizanja rodne ravnopravnosti. Posebnu pažnju treba posvetiti:

- ojačavanju nacionalnih mašinerija za rodnu ravnopravnost;
- obezbjeđivanju pravilne i brze implementacije Direktive<sup>19</sup> o principu jednakog tretmana za muškarce i žene što se tiče pristupa zaposlenju, stručnoj obuci i napredovanju, i uslova rada, koja se mora transponovati do oktobra 2005. godine;
- nastavljanju saradnje sa socijalnim partnerima da bi se izbjegla rodna segregacija na tržištu rada i da se smanji rodna razlika u zaradama, pogotovo što se tiče imigrantkinja;
- povećanju učešća žena na tržištu rada što neće samo ojačati finansijsku održivost penzionih sistema, već će i omogućiti ženama da postanu ekonomski nezavisne i same zarade bolje penzije;
- promovisanju zapošljavanja imigrntkinja i prepoznavanju njihove važne uloge u procesu integracije;
- garantovanju i poštovanju osnovnih ljudskih prava imigrantkinja i ojačavanju napora da se spriječi i bori protiv specifičnog nasilja u kome su žene žrtve;
- pažljivom preispitivanju koliko dobro penzioni sistemi zadovoljavaju potrebe i žena i muškaraca i izvijestiti o rezultatima u sledećoj rundi izvještaja o nacionalnim strategijama vezanim za penzije u julu 2005. godine;
- povećanju kapaciteta za brigu o djeci i drugim izdržavanim licima i ojačavanju strategija za usklađivanje radnog i porodičnog života, uključujući i muškarce u istoj mjeri u kojoj i žene;
- korištenju u punoj mjeri resursa koji su dostupni putem strukturalnih fondova, pogotovo ESF, za promovisanje jednakosti između žena i muškaraca i obezbjeđivanju potpune integracije rodne ravnopravnosti u narednim Operativnim programima strukturalnih fondova i promovisanju tokom raznih faza implementacije;

---

<sup>19</sup> Direktiva 2002/73/EC Evropskog Parlamenta i Savjeta od 23. septembra 2002. godine kojom se mijenja i dopunjava Direktiva Savjeta 76/207/EEC o principu jednakog tretmana za muškarce i žene što se tiče pristupa zapošljavanju, stručnoj obuci i napredovanju, i uslova rada (SL L 269,5.10.2002, str.15).

– daljem razvijanju seta suštinskih indikatora za praćenje napretka ka postizanju jednakosti između žena i muškaraca, uključujući i implementaciju Pekinške platforme za akciju; u tom smislu redovnom prikupljanju odgovarajućih, koherentnih i uporedivih statističkih podataka razdvojenih po polu.

## **DODATAK**

Ovaj statistički dodatak daje jednostavan, ali sveobuhvatan, pregled položaja žena i muškaraca, njegov razvoj tokom vremena i preostale rodne razlike u Evropskoj uniji. Imajući u vidu važnost širokog pristupa rodnoj jednakosti, odabrani su indikatori u skladu sa dva osnovna kriterijuma: njihovom relevantnošću u pokrivanju aspekata žena i muškaraca i dostupnosti uporedivih i pouzdanih podataka. Neki indikatori su razvijeni u okviru godišnje revizije Pekinške platforme za akciju u Savjetu, a drugi od strane Komisije za praćenje napretka u različitim oblastima politike, kao što su zapošljavanje, socijalna inkluzija, obrazovanje i istraživanje. Predloženi podaci pružaju informacije o sledećim dimenzijama: plaćeni rad, prihod i zarada, moć odlučivanja, znanje i vrijeme. Podaci o godinama života provedenim u zdravlju i prosječnoj starosti žena prilikom prvog porođaja su takođe uključeni.

### **Plaćeni rad**

Plaćeni rad je preduslov ekonomske nezavisnosti tokom aktivnih godina kao i osnova za penziju u poznijim godinama. Mjeri se stopama zaposlenosti i nezaposlenosti i procentom rada na dio radnog vremena. Trenutno (2003. godina) postoji rodna razlika u zaposlenosti od 15,8 % u EU, dok rodna razlika u nezaposlenosti (2004. godina) iznosi 1,7 %. Žene čine većinu među onima koji rade na dio radnog vremena. Procenat zaposlenih žena koje rade na dio radnog vremena je bio 30,5 % u EU 2004. godine. Odgovarajući podatak za muškarce je bio 6,6 %.

### **Prihod i zarada**

2003. godine procijenjena rodna razlika u zaradama je iznosila 15%. Rizik od siromaštva je bio veći za žene u odnosu na muškarce u 17 država članica.

### **Odlučivanje**

Uravnoteženo učešće u odlučivanju razmatra se na polju politike i ekonomije. 23 % mjesta u parlamentima u EU trenutno 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. Procenat žena na rukovodećim pozicijama u EU se povećao za 1 % od 2002. godine i iznosio je 31 % 2003. Veoma mali broj žena (osim 4 države članice, ostale ne dostižu ni 15 % žena) su članice izvršnih odbora u vodećih 50 kompanija.

### **Znanje**

Razvoj u pravcu društva zasnovanog na znanju postavlja visoke zahtjeve u vezi obrazovnog nivoa radne snage. Žene postižu veće nivoe obrazovanja u odnosu na muškarce: razlika između žena i muškaraca od 20-24 godine koji imaju srednjoškolsko obrazovanje iznosi 5 % u EU 2004.gdine. Tradicionalni obrasci opstaju na polju istraživanja gdje muškarci predstavljaju 86% akademskog osoblja u zvanju redovnih profesora (ili ekvivalentnom) u EU 2002. godine.

Više žena nego muškaraca učestvuje u obrazovanju i obuci odraslih (doživotno učenje) u 21 državi članici.

### **Radno vrijeme**

Razlika između prosječnog broja radnih sati za žene i muškarce sa djecom pokazuje da žene sa djecom rade 11 sati sedmično manje nego muškarci sa djecom u EU 2003. godine.

### **Godine života provedene u zdravlju**

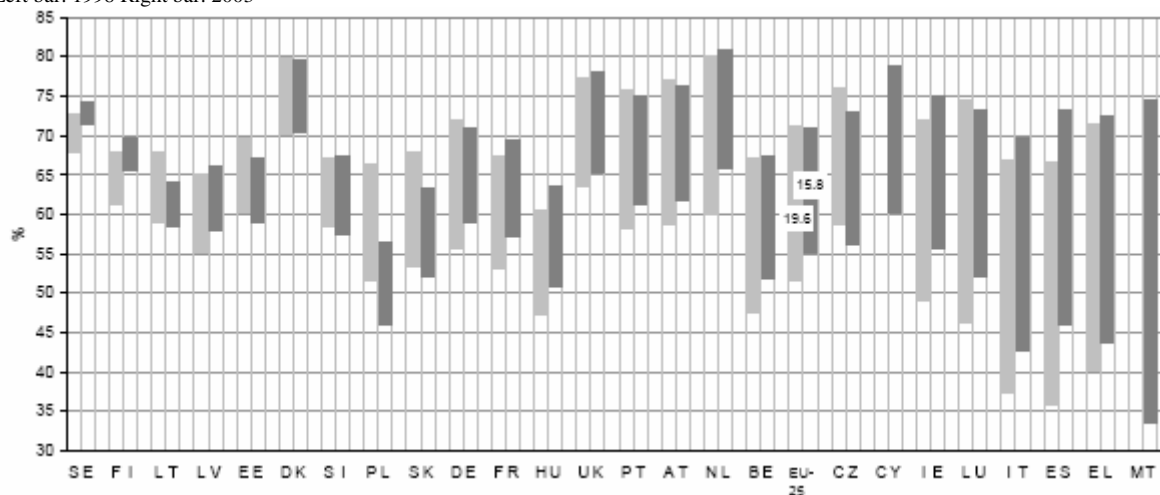
Žene u prosjeku, kada nema ograničenja u funkcionisanju/invaliditeta, žive duže od muškaraca u većini država članica (osim u Njemačkoj, Švedskoj, Danskoj, UK, Holandiji i Finskoj).

### **Prosječna starost žena prilikom prvog porođaja**

Prosječna starost žena prilikom prvog porođaja se povećala za barem 0,5 godina u 14 država članica tokom posljednjih nekoliko godina.

**Apsolutna rodna razlika u stopama zaposlenosti (žene i muškarci od 15 - 64) u državama članicama EU – 1998. i 2003.**  
(Razlike između stopa zaposlenosti žena i muškaraca)

Left bar: 1998 Right bar: 2003



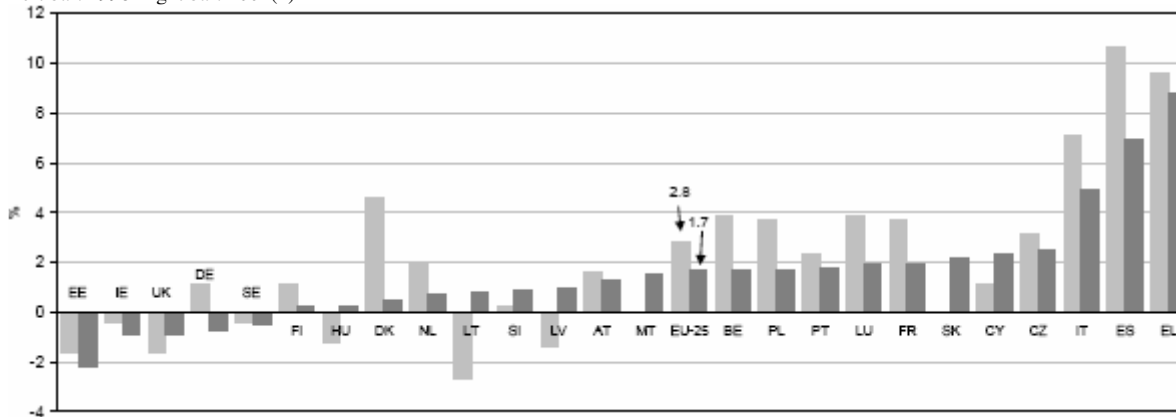
Izvor: Eurostat, Istraživanje radne snage (Labour Force Survey (LFS)).

NB: Gornji dio linije prikazuje stopu zaposlenosti muškaraca, a donji dio linije prikazuje stopu zaposlenosti žena.

Podaci za 1998. godinu nisu dostupni za CY, MT. EU-25 se procjenjuje bez država koje nedostaju.

**Apsolutna rodna razlika u stopama nezaposlenosti (žene i muškarci od 15 godina i stariji) u državama članicama EU – 1998. i 2004.**  
(Razlike između stopa nezaposlenosti žena i muškaraca)

Left bar: 1998 Right bar: 2004(1)

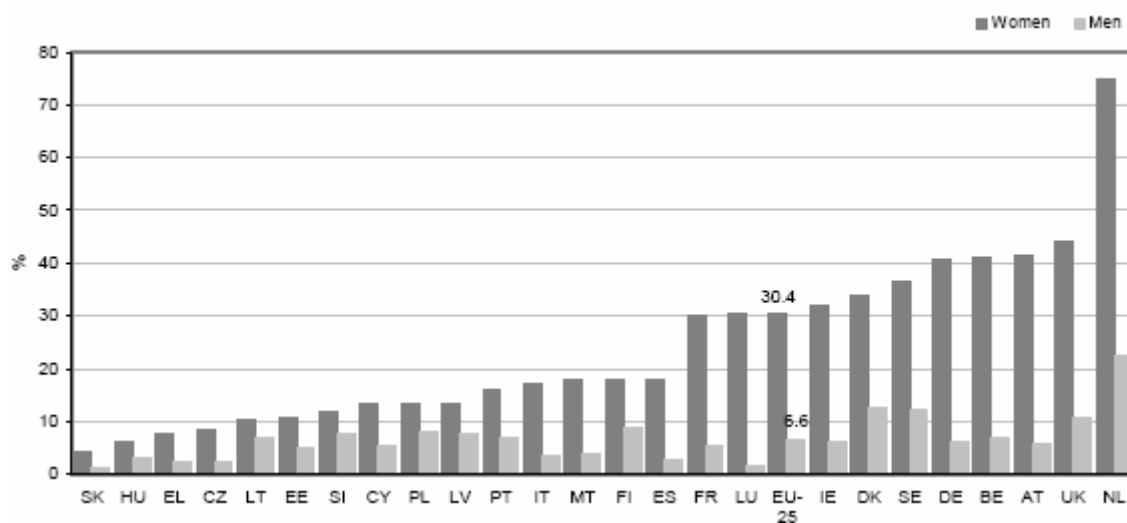


Izvor: Eurostat.

NB: Pozitivna razlika pokazuje veću stopu nezaposlenosti za žene u odnosu na muškarce, a suprotno važi za negativnu razliku.

(1) Izuzeci u odnosu na referentnu godinu: EL and IT: 2003. Podaci za 1998. godinu nisu dostupni za CY, MT, SK. EU-25 se procjenjuje bez država koje nedostaju.

## Udio radnika na dio radnog vremena među zaposlenim ženama i muškarcima u državama članicama EU - 2004



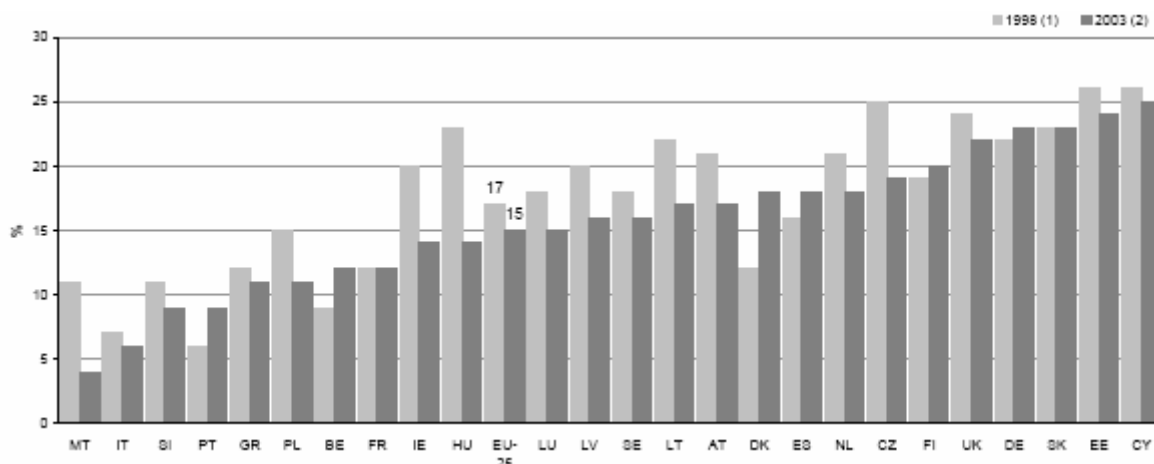
Izvor: Eurostat, Istraživanje radne snage (Labour Force Survey (LFS), prolječni rezultati.

NB: Izuzeci u odnosu na referentnu godinu: DE, EL, IT, LU and EU-25: 2003.

LU: godišnji prosjek umjesto prolječnog rezultata.

## Razlika u zaradama između žena i muškaraca u neprilagođenom obliku u državama članicama EU – 1998. i 2003. godine

(Razlika između prosječne bruto zarade muškaraca i žena po satu kao procenat prosječne bruto zarade muškaraca po satu)



Izvor: Eurostat. Administrativni podaci se koriste za LU. Svi ostali izvori su nacionalna istraživanja osim kako slijedi:

2003: Statistički podaci o prihodu i uslovima života (EU-SIC) za EL, IE i AT. Rezultati za prve četiri godine ovog novog istraživanja EU su provizorni i podložni daljoj kvalitativnoj procjeni. Zbog toga ih treba obazrivo interpretirati.

2002: Istraživanje domaćinstava Evropske zajednice (ECHIP) za EL

2001 i prije: Istraživanje domaćinstava Evropske zajednice (ECHIP) za BE, DE, IT, DK, IE, UK, EL, ES, PT, AT i FI.

NB: EU-25 procjene su prosjeci ponderisani u odnosu na stanovništvo najnovijih nacionalnih vrijednosti prilagođenih gdje je to moguće, da se uzme u obzir promjena u izvoru podataka.

Izuzeci u odnosu na referentnu godinu: (1) 1999. za PL i SK; 2000 za MT. (2) 2001 za BE i IT; 2002 za SI i FI.

DK – Promjena izvora podataka od 2002. se procjenjuje da je povećala vrijednost rodne razlike u zaradi za 4 %.

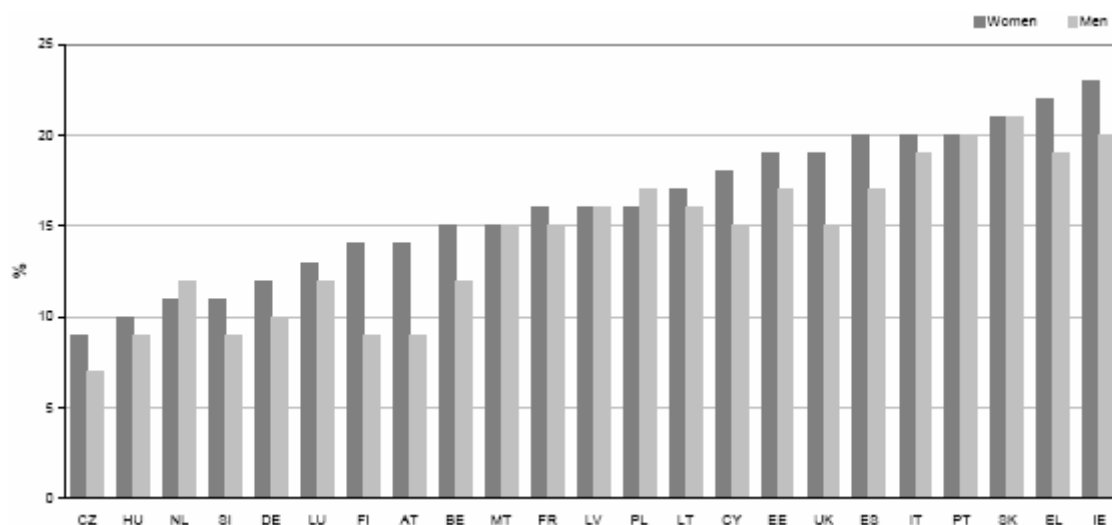
DE - Od 2002. nacionalna istraživanja zarada i Njemačko socio-ekonomsko istraživanje se koristi. Procjenjuje se da je to povećalo vrijednost rodne razlike u zaradi za 1 %.

ES - Od 2002. korišteni su podaci iz poreskih obrazaca i istraživanja tržišta rada. Procjenjuje se da je to povećalo vrijednost rodne razlike u zaradi za 3 %.

FI - Promjena izvora podataka od 2002. procjenjuje se da je povećala vrijednost rodne razlike u zaradi za 4 %.

UK - Promjena izvora podataka od 2002. procjenjuje se da je povećala vrijednost rodne razlike u zaradi za 2 %.

**Stopa rizika od siromaštva nakon socijalnih transfera<sup>1</sup> za žene i muškarce od 16 i više godina u državama članicama EU, 2002<sup>2</sup>**



Izvor: Eurostat, Nacionalni izvori.

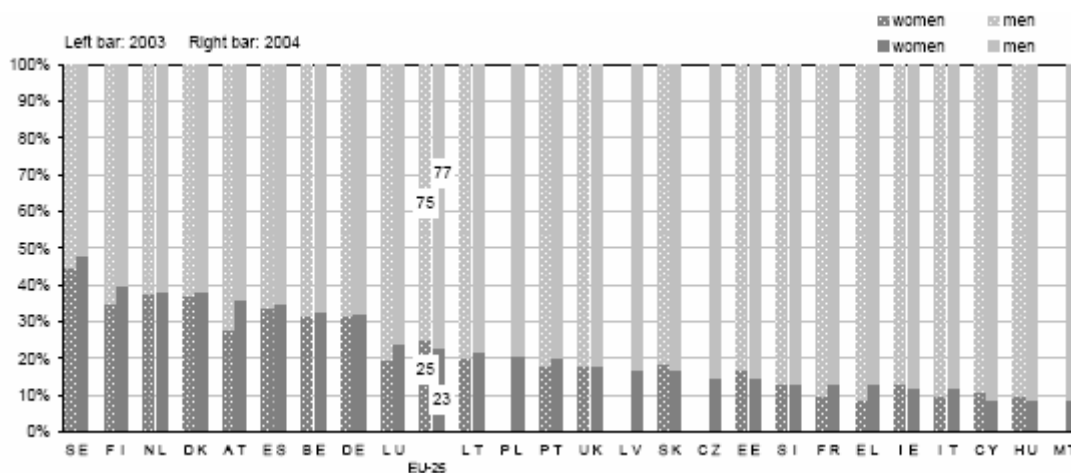
NB: 1) Stopa rizika od siromaštva nakon socijalnih transfera - Procenat osoba sa ujednačenim neto prihodom ispod praga rizika od siromaštva, koji predstavlja 60% nacionalnog srednjeg ujednačenog neto prihoda (nakon socijalnih transfera). Rodna razdvojenost podataka se zasniva na pretpostavci jednakog dijeljenja resursa unutar domaćinstva.

2) Izuzeci u odnosu na referentnu godinu: CY: 1997; MT: 2000; BE, DE, EL, ES, FR, IE, IT, LU, NL i PT: 2001; CZ i SK: 2003.

BE, DE, EL, ES, FR, IE, IT, LU, NL i PT su koristile drugačiju metodologiju za izračunavanje rizika od siromaštva i rezultati nisu poredivi sa drugim zemljama. Međutim, poređenje između muškaraca i žena u zemljama članicama je i dalje validno i nije vjerovatno da bi se rangiranje zemalja bitno razlikovalo da se koristila ista metodologija kao kod ostalih.

Podaci nisu dostupni za DK i SE.

**Poslanici u jednodomnim/donjim domovima nacionalnih palamenata u državama članicama EU – podjela po polu za 2003. i 2004. godinu**

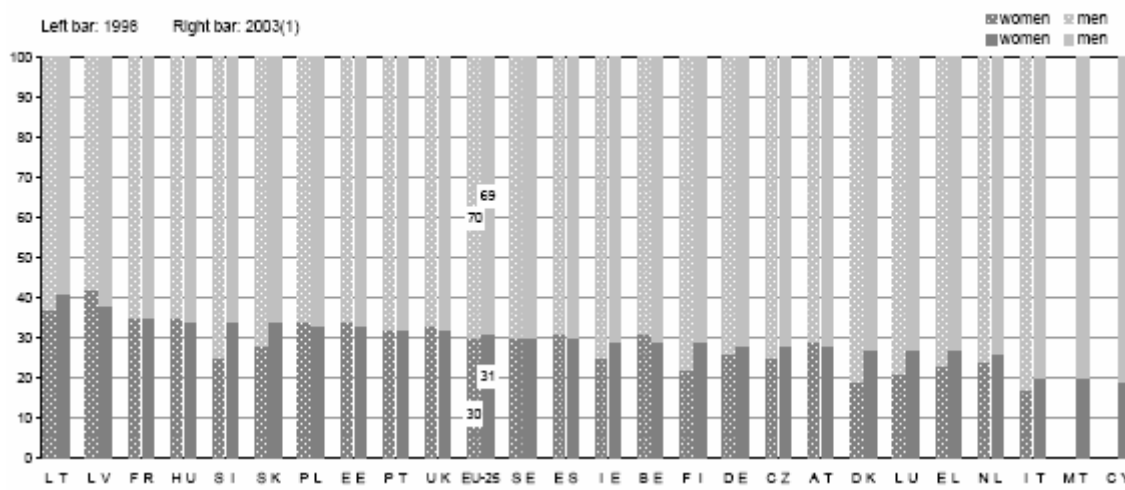


Izvor: Evropska komisija, Generalni direktorat za zaposlenost, socijalna pitanja i jednake mogućnosti, Baza podataka o ženama i muškarcima u odlučivanju

NB: Indikator je razvijen u okviru nastavka Pekinške platforme za akciju u Savjetu ministara EU.

Podaci za 2003. nisu dostupni za CZ, LV, PL i MT. EU-25 je prosjek nacionalnih vrijednosti koji se procjenjuje bez država koje nedostaju.

### Rukovodioci u državama članicama EU – Podjela po polu 1998. i 2003.

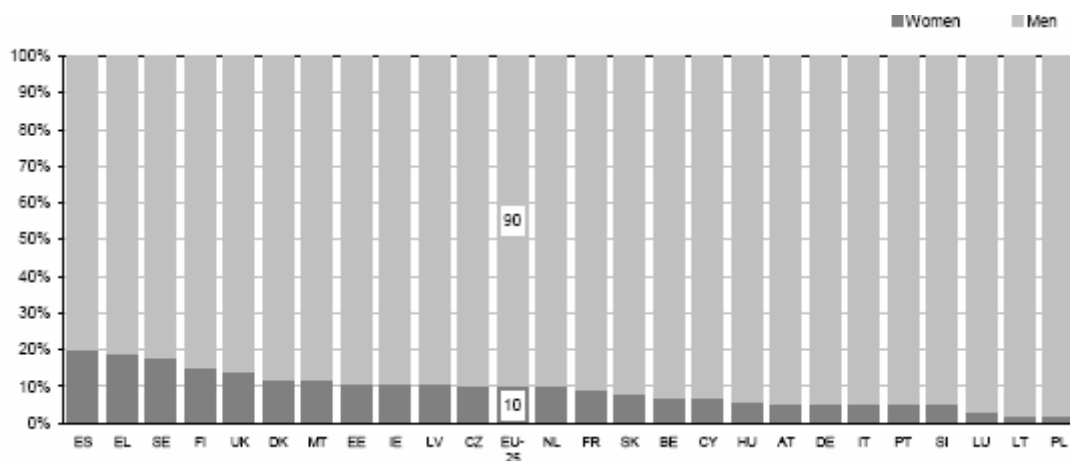


Izvor: Eurostat, Istraživanje o radnoj snazi (LFS).

NB: Rukovodioci su osobe klasifikovane u ISCO 12 i 13.

(1) Izuzeci u odnosu na referentnu godinu: NL: 2002. Podaci za 1998. nisu dostupni za CY i MT. EU-25 se procjenjuje bez zemalja koje nedostaju.

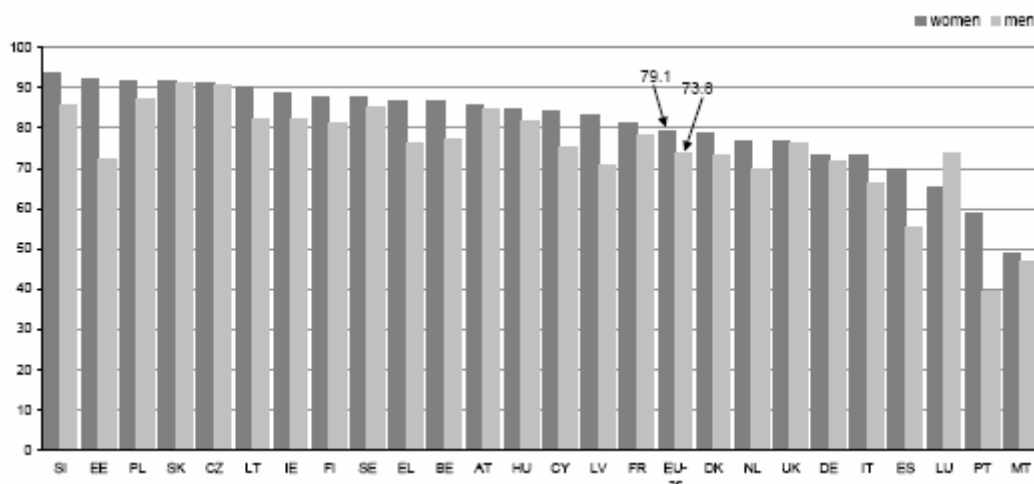
### Članovi izvršnih odbora u 50 vodećih javno navedenih kompanija – Raspodjela po polu 2004.



Izvor: Evropska komisija, Generalni direktorat za zaposlenost, socijalna pitanja i jednake mogućnosti, Baza podataka o ženama i muškarcima u odlučivanju.

NB: EU-25 je prosjek nacionalnih vrijednosti koji se procjenjuje bez država koje nedostaju.

**Nivo obrazovanja (najmanje završena srednja škola) za žene i muškarce od 20 – 24 u državama članicama EU – 2004.**

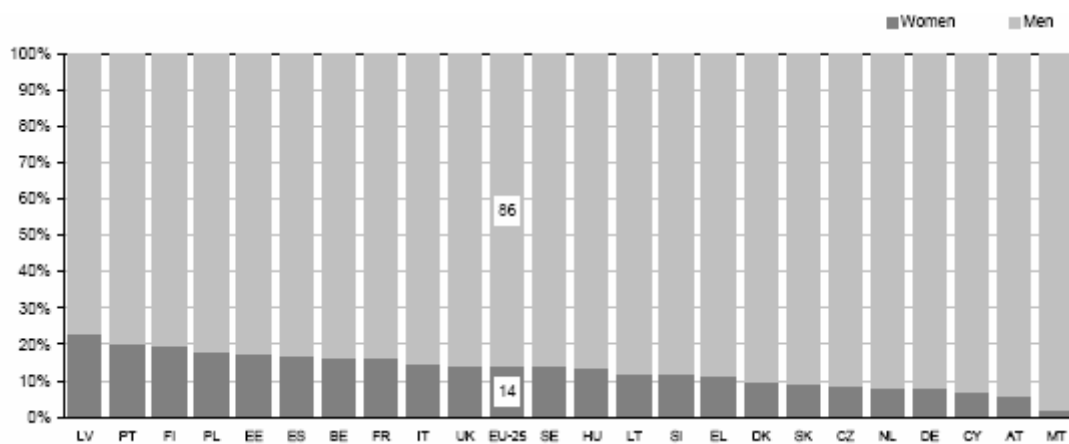


Source : Eurostat, Istraživanje o radnoj snazi (LFS), prolječni rezultati.

NB: DE, EL, IE, IT i EU-25: Provizorne vrijednosti. Izuzeci u odnosu na referentnu godinu: LU i NL: 2003.

CY: nisu obuhvaćeni studenti na studijama u inostranstvu.

**Redovni profesori ili ekvivalentna pozicija u državama članicama EU – Raspodjela po polu 2002<sup>1</sup>**



Source: Evropska komisija, Generalni direktorat za istraživanja, WiS baza podataka.

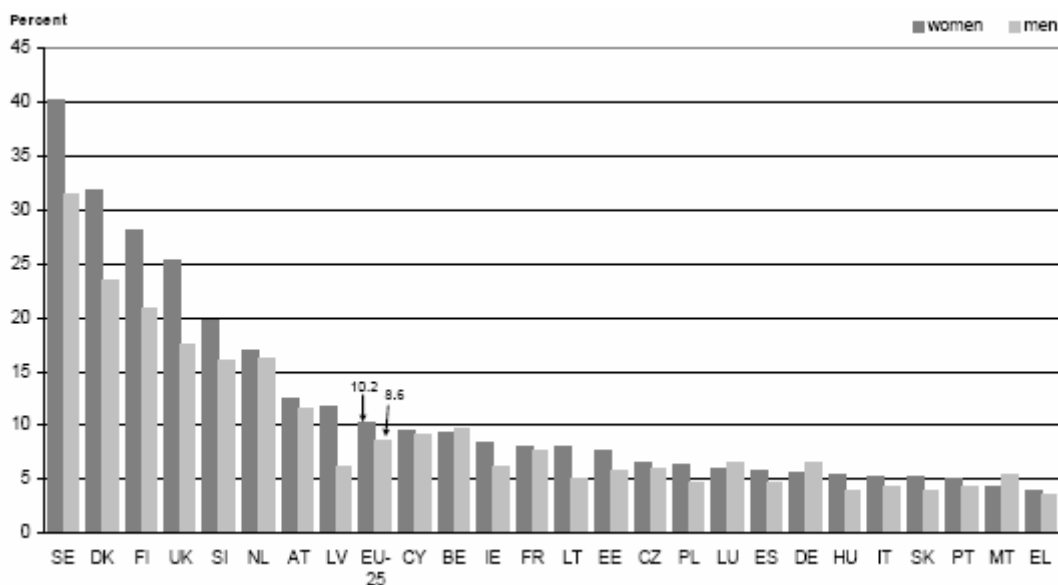
NB: (1) Izuzeci u odnosu na referentnu godinu: CY, DK, FR, IL, IT, NO, PT: 2001; EL: 2000; AT: 1998. Podaci nisu dostupni: IE, LU.

NL: FTE kao izuzetak HC; SI: Podaci su procijenjeni.

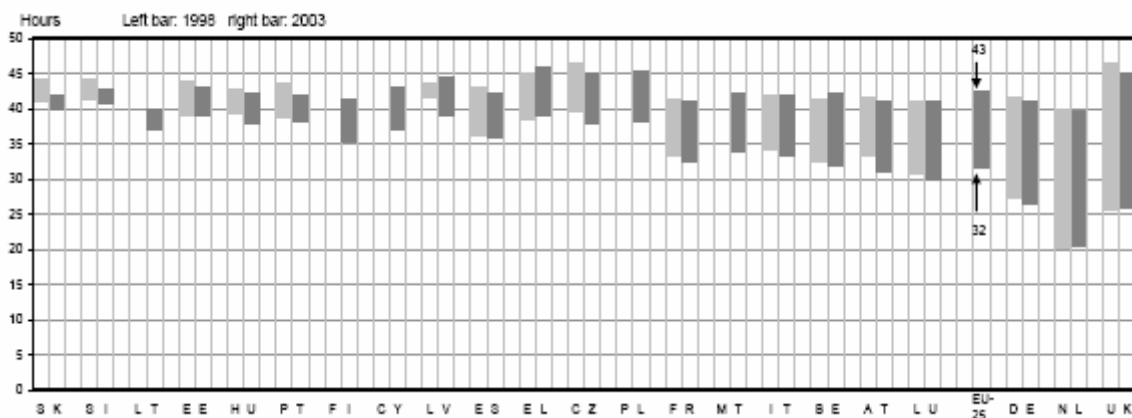
Podaci nisu uporedivi među zemljama zbog razlika u pokrivenosti i definicijama.



**Doživotno učenje – Procenat stanovništva od 25-64 godina starosti koji učestvuje u obrazovanju i obuci tokom četiri sedmice koje prethode istraživanju, 2004.**



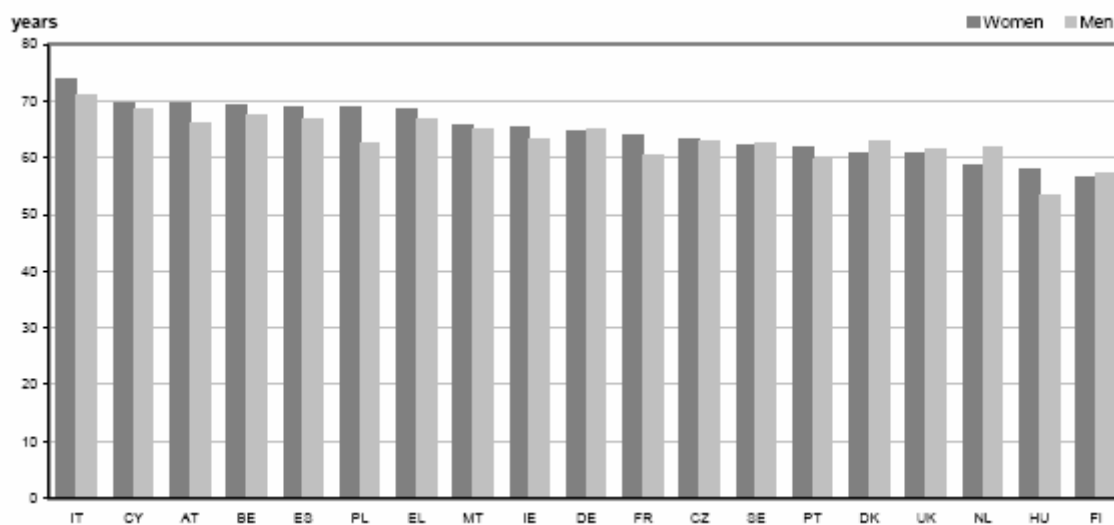
**Razlike između prosječnog broja radnih sati sedmično za muškarce i žene (20 – 49 godina starosti) sa djecom (0 - 6 Godina starosti) u državama članicama EU – 1998. i 2003.**



Izvor: Eurostat, Istraživanje o radnoj snazi (LFS), prolječni rezultati

NB: Gornji dio linije prikazuje prosječne radne sate za muškarce, a donji dio linije prikazuje prosječne radne sate za žene. Podaci za 1998. godinu nisu dostupni za DK, CY, IE, MT, SE i FI. Podaci za 2003. godinu nisu dostupni za DK, IE, i SE.

**Godine života provedene u zdravlju; prosječan broj godina života u odsustvu ograničenja funkcionalnosti/hendikepa, 2003.**

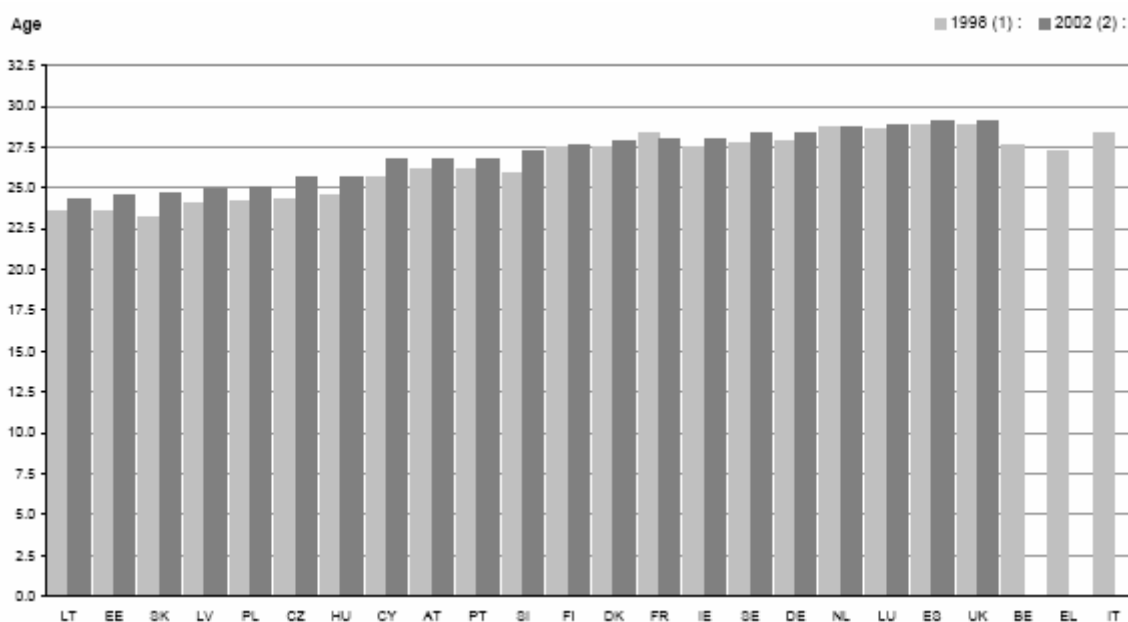


Source: Eurostat

NB: Procjene se primjenjuju na podatke o smrtnosti i prevalencija invaliditeta je ekstrapolirana na podatke od prethodnih godina: 1995-2001; za DE i UK: 1997-2001

Izuzeci u odnosu na referentnu godinu: BE, MT i PL: 2002. Podaci nisu dostupni za EE, LU, LV, LT, SI i SK.

**Prosječna starost žena prilikom prvog porođaja – 1998. i 2002.**



Izvor: Eurostat, Demorafska statistika.

NB: Izuzeci u odnosu na referentne godine:

(1) 2001 za DK, DE, FR, IE; 2000 za ES i UK; Nema dostupnih podataka za BE, EL, IT i MT.

(2) 1997 za BE; 1996 za DK, FR i IT; Nema dostupnih podataka za MT.

## LITERATURA

1. [www.eu.int](http://www.eu.int).

2. EG (2000)2, Sveska I, Serbian, Kompilacija pravnih instrumenata i analitičkih izvještaja koji se bave trgovinom ljudskim bićima na međunarodnom, regionalnom i nacionalnom nivou

3. Komisija Evropskih zajednica, COM (2005)44 final Brisel, 14.2.2005