



MINISTARSTVO ZA LJUDSKA I MANJINSKA PRAVA
Odjeljenje za poslove rodne ravnopravnosti

Stanka Dragojevića 2, 81 000 Podgorica, Crna Gora
Tel./ Fax: +382 20 244 145; 244 149
E-mail: gender@gov.me
Web site: www.minmanj.gov.me



Rodna ravnopravnost u međunarodnim dokumentima - EVROPSKA UNIJA

EVROPSKA UNIJA



MINISTARSTVO ZA LJUDSKA I MANJINSKA PRAVA
Odjeljenje za poslove rodne ravnopravnosti



Rodna ravnopravnost u međunarodnim dokumentima

Decembar, 2013.

Izdavač:

MINISTARSTVO ZA LJUDSKA I MANJINSKA PRAVA
Odjeljenje za poslove rodne ravnopravnosti

Dizajn i prelom

Sladana Bajić-Bogdanović

Urednica

Irena Bošković

Štampa

IVPE, Cetinje

Tiraž

500

Rodna ravnopravnost u međunarodnim dokumentima – Evropska unija

Drugo dopunjeno izdanje



MINISTARSTVO ZA LJUDSKA I MANJINSKA PRAVA
Odjeljenje za poslove rodne ravnopravnosti

EVROPSKA UNIJA

Rodna
ravnopravnost
u međunarodnim
dokumentima

| S A D R Ž A J |

Predgovor	7	Rezolucija Savjeta od 27. marta 1995. godine o uravnoteženom učešću muškaraca i žena u odlučivanju	110
Ugovor o osnivanju Evropske zajednice	9	Rezolucija Savjeta od 4. decembra 1997. godine koja se odnosi na izvještaj o stanju zdravlja žena u Evropskoj zajednici	113
Saopštenje Komisije Savjetu i Evropskom Parlamentu - Program akcije za integrisanje rodne ravnopravnosti u razvojnu saradnju Zajednice.	15	Rezolucija Savjeta od 20. maja 1999. o ženama i nauci.	116
Direktiva Savjeta 79/7/EEC od 19. decembra 1978. o progresivnoj implementaciji principa jednakog tretmana za muškarce i žene po pitanjima socijalnog osiguranja	18	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	119
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)	22	Rezolucija Evropskog Parlamenta o ženama u odlučivanju	124
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)	34	Rezolucija Evropskog Parlamenta od 12. marta 2008. o položaju žena u ruralnim područjima	133
Direktiva Savjeta 2000/78/EZ od 27. novembra 2000. o uspostavljanju okvira za jednak tretman na području zapošljavanja i odabira zvanja.	45	Rezolucija Evropskog Parlamenta od 28. septembra 2011. o ljudskim pravima, seksualnoj orijentaciji i rodnom identitu u Ujedinjenim nacijama	138
Direktiva Savjeta 2004/113/EZ od 13. decembra 2004. kojom se primjenjuje načelo ravnopravnosti muškaraca i žena u mogućnosti sticanja i nabavke roba, odnosno pružanja usluga	60	Rezolucija Evropskog Parlamenta o ženskim pravima u zemljama Balkana koje su u procesu pristupanja EU (2012)	140
Direktiva 2006/54/EZ Evropskog Parlamenta i Savjeta od 5. jula 2006. o provjeri načela jednakih mogućnosti i jednakog tretmana muškaraca i žena u pitanjima zapošljavanja i obavljanja zanimanja (preuređena verzija)	72	Preporuka Savjeta od 13. decembra 1984. o promovisanju pozitivne akcije za žene	144
Direktiva 2010/41/EU Evropskog Parlamenta i Savjeta od 7. jula 2010. godine o primjeni načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama koji se bave djelatnošću u okviru samozapošljavanja te o ukidanju Direktive Savjeta 86/613/EEZ (SL L 18015.7.2010.)	96	Preporuka Komisije od 27. novembra 1991. o zaštiti dostojanstva žena i muškaraca na poslu	158
Rezolucija Savjeta od 12. jula 1982. godine o promovisanju jednakih mogućnosti za žene	108	Odluka Savjeta od 20. decembra 2000. kojom se pokreće program u vezi s okvirnom Strategijom o ravnopravnosti polova (2001.-2005.) (2001/51/EZ)	172
		Haška ministarska deklaracija o evropskim smjernicama za efikasne mjere u sprečavanju i borbi protiv trgovine ženama u svrhe seksualnog iskorišćavanja	176
		Saopštenje Komisije Evropskom Parlamentu, Evropskom Savjetu, Evropskom ekonomskom i socijalnom odboru i Komitetu regiona Strategija za ravnopravnost žena i muškaraca od 2010. do 2015. godine ..	187

PREDGOVOR

Pitali Kananu, mudraca iz Tajfa:

“Otkad si čovjek ?”

“Od prve misli”, reče.

“A, prije toga?”

“Bio sam samo rođen”, odgovori.

Ravnopravnost žena i muškaraca je neodvojivi dio korpusa ljudskih prava, te predstavlja ključni element u reformskim procesima i podrazumijeva ravnopravno učešće žena i muškaraca, jednak položaj, jednake mogućnosti, te jednake koristi od rezultata rada u svim oblastima privatnog i javnog života.

Pregovarački proces koji je Crna Gora otpočela za punopravno članstvo u EU će voditi daljem napretku u primjeni standarda Evropske Unije, pa i u odnosu na pitanje rodne ravnopravnosti. U tom smislu, Crna Gora treba da preduzme sve neophodne mjere kako bi unaprijedila politička, ekonomska, socijalna i druga prava žena i postigla rodna ravnopravnost.

Crna Gora, kao potpisnica brojnih međunarodnih dokumenata iz oblasti ženskih prava, među kojima je i Konvencija o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena Ujedinjenih nacija (CEDAW), vodi politiku u skladu sa poštovanjem opšte prihvaćenih standarda u oblasti rodne ravnopravnosti. Tu svakako spadaju i dokumenti Evropske unije koji se odnose na ovu oblast.

Kancelarija za rodnu ravnopravnost Vlade Crne Gore je 2005. godine objavila prvu knjigu „Rodna ravnopravnost u međunarodnim dokumentima – Evropska unija“. Kako je u međuvremenu donešen određeni broj novih dokumenata iz oblasti rodne ravnopravnosti ukazala se potreba za prevodom i objavljivanjem drugog izdanja publikacije.

Prevođenje i štampanje ovih dokumenata je 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 u Crnoj Gori i u regionu.

Kancelarija UNDP-a u Crnoj Gori je prepoznala važnost ovog projekta i finansijski podržala prevođenje dokumenata Evropske unije. Odjeljenje za poslove rodne ravnopravnosti Ministarstva za ljudska i manjinska prava 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.

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 Torinu 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/cama;
- 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/ca;
- zaštita radnika/ca kada se okonča njihov ugovor o radu;
- zastupanje i kolektivna odbrana interesa radnika/ca 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/cama, 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/e 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 kalkulisati 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/ica, 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/ca i jednakog broja predstavnika/ca Evropskog Parlamenta, ima zadatak da postigne sporazum o zajedničkom tekstu, kvalifikvanom većinom članova/ica Savjeta ili njihovih predstavnika/ca i većinom predstavnika/ca Evropskog Parlamenta. Komisija učestvuje u postupku Komiteta za usklađivanje i preuzima 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

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 (obezbjedivanje obrazovanja, poboljšanje zdravlja i obezbjeđivanje 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 prioritete 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 prioritetnih 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 rodni aspekata u ove oblasti uključuju: reviziju postojećih politika i uputstava Komisije, naglašavajući upotrebu rodno-senzitivnih indikatora i rodno razdvojenih podataka u analizi, implementaciju i evaluaciju aktivnosti i razvoj sredstava za relevantno osiguranje kvaliteta i podršku.

II. Ojačavanje integrisanja rodni 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 rodni 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 integrisanjem rodni aspekata u razvojnu saradnju EZ
4. Specifična uloga Evropske zajednice u integrisanju 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

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 porodiljnog 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, djelujući 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 sledeju u pogledu supružnika i za izražavana lica i uslove koji određuju trajanje i zadržavanje prava na pomoć.

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

Član 5.

Države članice će preduzeti mjere neophodne da obezbijede da svi zakoni, uredbi 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.

3. 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, uredbi 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).

Obavijestiti 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 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 pri-

likom izrade nacrtu 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 pokriva 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 po-

slodavca 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 zaštitnih 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.

Porodiljsko 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 obezbijeđeno 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 ispuní 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 posljedicu 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.
3. 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 publikacije. 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.
2. 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.

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 Q, ukoliko nisu pobrojani u Dodatku II;

- (b) hemijski agensi u Dodatku I Direktive 90/394/EEC (1);
- (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.

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

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

Sljedeći biološki agensi:

- toksoplazma,
- rubella virus,

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

(c) Hemijski agensi

Olovo i derivati olova u onoj mjeri u kojoj se ovi agensi mogu 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 izjavljuju 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 obezbijeđene ovom Direktivom, takve nadoknade se, naravno, zadržavaju. To je jasno iz člana 1 (3) Direktive.”

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 državam 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 državama 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.

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 poslednjih 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 različitost situacija 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 pbezbjeđuje da se sporazumi zaključeni na nivou Zajednice mogu implementirati, na zajednički zahtjev strana potpisinica, 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/ca 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/ca 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/ca.

Klauzula 2:

Područje primjene

1. Ovaj sporazum se odnosi na radnike/ce 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/ce 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/a na dio radnog vremena neće biti tretirani na manje povoljan način nego odgovarajući zaposleni/a na

puno radno vrijeme samo zato što su zaposleni/a 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/ca 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/ca da pređu 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/ca da pređu sa punog radnog vremena na dio radnog vremena koje postane dostupno u datom preduzeću/ustanovi;

- (b) zahtjeve radnika/ca 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/ca 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 obavljaće se u skladu sa nacionalnim zakonom, kolektivnim ugovorima i praksom.

6. Stare 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 2000/78/EZ od 27. novembra 2000. o uspostavljanju okvira za jednak tretman na području zapošljavanja i odabira zvanja EN Službeni list Evropskih zajednica 2.12.2000. L 303/16

SAVJET EVROPSKE UNIJE,

uzimajući u obzir Ugovor o osnivanju Evropske zajednice, a posebno njegov član 13.,

uzimajući u obzir prijedlog Komisije,

uzimajući u obzir mišljenje Evropskog parlamenta,

uzimajući u obzir mišljenje Ekonomskog i socijalnog odbora,

uzimajući u obzir mišljenje Odbora regija, budući da:

- (1) se, shodno članu 6. Ugovora o Evropskoj uniji, Evropska unija temelji na načelima slobode, demokratije, postovanja ljudskih prava i osnovnih sloboda, te vladavini prava, načelima koja su zajednička svim državama članicama, i budući da ona poštuje temeljna prava, na način kako su zagarantovana Evropskom konvencijom za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda ili kako proizlaze iz ustavnih tradicija zajedničkih državama članicama, kao opsta načela prava Zajednice;
- (2) je načelo jednakog tretmana muškaraca i žena dobro uspostavljeno skupom pravnih dokumenata Zajednice, a posebno Direktivom Savjeta 76/207/EEC od 9. februara 1976. o provjeri načela jednakog tretmana žena i muškaraca u pogledu pristupa zapošljavanju, stručnom usavršavanju i napredovanju, te u pogledu radnih uslova;
- (3) bi u provjeri načela jednakog tretmana, Zajednica trebala, u skladu s članom 3(2) Ugovora o EZ-u, nastojati ukloniti nejednakosti i podsticati jednakost muškaraca i žena, posebno stoga što su žene često žrtve višestruke diskriminacije;
- (4) pravo svih osoba na jednakost pred zakonom i zaštita protiv diskriminacije predstavljaju opšte pravo priznato Opštom deklaracijom o ljudskim pravima, Konvencijom Ujedinjenih nacija o uklanjanju svih oblika diskriminacije protiv žena, Ugovorima Ujedinjenih nacija o građanskim i političkim pravima odnosno ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima, kao i Evropskom Konvencijom za zaštitu ljudskih prava i osnovnih

sloboda, potpisnici kojih su sve države članice; konvencija br.111 Međunarodne organizacije rada (ILO) zabranjuje diskriminaciju na području zapošljavanja i odabira zanimanja;

- (5) je važno poštovati takva temeljna prava i slobode; ova Direktiva ne dovodi u pitanje slobodu udruživanja, uključujući pravo na osnivanje sindikata s drugima i uključivanje u sindikate radi obrane svojih interesa;
- (6) Povelja Zajednice o temeljnim socijalnim pravima radnika pridaje važnost borbi protiv svakog oblika diskriminacije, uključujući potrebu da se preduzme odgovarajuća akcija za socijalnu i ekonomsku integraciju starijih ljudi i invalida;
- (7) je jedan od ciljeva navedenih u Ugovoru o EZ-u podsticanje koordinacije među politikama zapošljavanja u državama članicama; u tu svrhu je u Ugovoru o EZ-u uneseno novo poglavlje kao sredstvo za razvijanje koordinisane Evropske strategije zapošljavanja s namjerom podupiranja kvalifikovane, obučene i prilagodljive radne snage;
- (8) Smjernice za zapošljavanje u 2000. oko kojih se složio Evropski Savjet u Helsinkiju 10. i 11. decembra 1999. naglašavaju potrebu da se podstakne jačanje tržišta radne snage koje bi bilo povoljno za društvenu integraciju, formulisanjem jednog međusobno povezanog niza politika kojem bi cilj bio borba protiv diskriminacije grupa kao što su osobe s invaliditetom. Smjernice takođe ističu potrebu da se posebna pažnja obrati pružanju pomoći starijim radnicima/cama kako bi ih više bilo uključeno u radnu snagu;
- (9) su zapošljavanje i odabir zvanja ključni elementi u preuzimanju jemstva za pružanje jednakih mogućnosti za sve i snažno doprinose punom učestvovanju građana/ki u ekonomskom, kulturnom i društvenom životu te ostvarenju njihovih potencijala;
- (10) 29. jula 2000. Savjet je donio Direktivu 2000/43/EZ o provjeri načela jednakog tretmana osoba bez obzira na rasno ili etničko porijeklo; ova Direktiva već osigurava zaštitu protiv takve diskriminacije u području zapošljavanja i odabira zvanja;
- (11) diskriminacija utemeljena na vjeri ili uvjerenju, invalidnosti, dobi ili seksualnom usmjerenju može pokopati postizanje ciljeva postavljenih Ugovorom o EZ-u, a posebno postizanje visokog nivoa zaposlenosti i socijalne zaštite, podizanje životnog standarda i kvaliteta života, ekonomsku i društvenu koheziju i solidarnost, te slobodno kretanje ljudi;
- (12) bi u tu svrhu svaku direktnu ili indirektnu diskriminaciju utemeljenu na vjeri ili uvjerenju, invalidnosti, dobi ili seksualnom opredjeljenju, za po-

dručja koja obuhvata Direktiva, trebalo zabraniti na cijelom području Zajednice; ta bi se zabrana diskriminacije trebala primjenjivati i na državljane trećih zemalja, ali ne pokriva razlike u tretiranju zasnovane na državljanstvu i ne dovodi u pitanje odredbe koje se odnose na ulaz i boravak državljana trećih zemalja te njihov pristup zapošljavanju i odabiru zvanja;

- (13) se ova Direktiva ne primjenjuje na programe socijalne sigurnosti i socijalne zaštite povlastice kojih se ne tretiraju kao dohodak u značenju koje se tom pojmu daje radi primjene člana 141. Ugovora o EZ-u, kao ni na bilo koju vrstu plaćanja od strane Države u cilju osiguranja pristupa zapošljavanju ili zadržavanja zaposlenja;
- (14) ova Direktiva ne dovodi u pitanje nacionalne odredbe koje određuju starosne granice za penziju;
- (15) je procjena činjenica iz kojih bi se mogao izvesti zaključak o postojanju direktne ili indirektno diskriminacije pitanje kojim s bave nacionalna pravosudna ili druga nadležna tijela, u skladu s pravilima nacionalnog prava i prakse; takva pravila mogu posebno osigurati da se indirektna diskriminacija ustanovi svim sredstvima, uključujući statističke dokaze;
- (16) predviđanje mjera za zadovoljenje potreba invalidnih osoba na radnom mjestu ima važnu ulogu u borbi protiv diskriminacije utemeljena na invalidnosti;
- (17) ova Direktiva ne zahtijeva zapošljavanje, unapređivanje, zadržavanje na poslu ili obučavanje osobe koja nije stručna, sposobna i raspoloživa da obavlja osnovne zadatke dotičnog radnog mjesta ili da prođe potrebnu obuku, ne dirajući u obavezu osiguranja razumnih mjera za zadovoljavanje potreba invalidnih osoba;
- (18) ova Direktiva, s obzirom na legitiman cilj očuvanja operativne spremnosti tih službi, posebno ne traži od oružanih snaga, policije, zatvora ili hitnih službi da zaposle ili zadrže na poslu osobe koje nemaju tražene sposobnosti za obavljanje niza zadataka za koje bi mogli biti pozvani da ih obave;
- (19) bi, osim toga, države članice, kako bi i nadalje mogle štitići bojnu uspješnost svojih oružanih snaga, mogle odlučiti ne sprovesti odredbe ove Direktive koje se odnose na invalidnost i starosnu dob u cjelini ili u dijelu svojih oružanih snaga; države članice koje tako odluče moraju tačno odrediti opseg tog odstupanja;
- (20) bi trebale biti osigurane odgovarajuće mjere, tj. efikasne i praktične mjere u svrhu prilagođavanja radnog mjesta invaliditetu, na primjer,

- prilagođavanjem prostorije i opreme, rasporeda radnog vremena, raspodjele zadataka ili osiguranjem obuke ili načina uključivanja invalida u sistem;
- (21) da bi se utvrdilo donose li određene mjere neproporcionalno opterećenje, treba voditi računa posebno o finansijskim i drugim troškovima koje one povlače za sobom, o veličini i finansijskim sredstvima organizacije ili preduzeća te mogućnostima za dobijanje pomoći iz javnih fondova ili kakve druge pomoći;
- (22) ova Direktiva ne dovodi u pitanje nacionalne zakone o braku i naknadama koje od toga zavise;
- (23) u vrlo malom broju okolnosti, kada je cilj zakonit a zahtjev razmjeran, razlika u tretmanu može biti opravdana ukoliko neka određena karakteristika povezana s vjerom ili uvjerenjem, invalidnošću, starosnom dobi ili seksualnom usmjerenju predstavlja stvarni ili odlučujući uslov za obavljanje tog posla; takve bi okolnosti trebalo navesti u obavijesti koju države članice dostavljaju Komisiji;
- (24) je Evropska unija u svojoj Deklaraciji br. 11 o položaju crkava i nekonfesionalnih organizacija, koja je prilog Završnom aktu Ugovora uz Amsterdama, izričito potvrdila da poštuje i ne dovodi u pitanje status koji crkve i vjerska udruženja ili zajednice imaju u državama članicama shodno nacionalnim zakonima, te da jednako poštuje status filozofskih i nekonfesionalnih organizacija; imajući to u vidu, države članice mogu zadržati ili utvrditi posebne odredbe o stvarnim, zakonitim i opravdanim uslovima koji se mogu tražiti za obavljanje nekog posla;
- (25) je zabrana diskriminacije na osnovu starosti osnovno područje na kojem se trebaju ostvariti ciljevi navedeni u Smjernicama za zapošljavanje, kao i podsticati raznolikost radne snage; međutim, razlike u tretmanu povezane sa starosnom dobi mogu se opravdati u određenim okolnostima, pa su stoga potrebne posebne odredbe, koje se mogu razlikovati zavisno od stanja u pojedinoj državi članici; važno je, stoga, razlučiti razlike u tretmanu koje se mogu opravdati, posebno zakonskom politikom zapošljavanja, tržištem radne snage i ciljevima stručnog usavršavanja, od diskriminacije koju treba zabraniti;
- (26) zabrana diskriminacije ne bi trebala dovoditi u pitanje zadržavanje ili donošenje mjera kojima je cilj sprečavati ili popraviti lošiji položaj grupe osoba određene vjere ili uvjerenja, invaliditeta, dobi ili seksualne orijentacije, a takve mjere mogu i dozvoliti postojanje organizacija osoba određene vjere ili uvjerenja, invaliditeta, starosne dobi ili seksualnog usmjerenja, ako je njihov glavni cilj promovisanje posebnih potreba takvih osoba;

- (27) je u svojoj Preporuci 86/379/EEZ od 24. jula 1986. o zapošljavanju invalidnih osoba u Zajednici Vijeće utvrdilo okvir za smjernice koji donosi primjere pozitivnog djelovanja u cilju podsticanja zapošljavanja i obuke invalidnih osoba, a u svojoj Rezoluciji od 17. jula 1999. o jednakim mogućnostima zapošljavanja za ljude s invaliditetom, potvrdilo važnost usmjeravanja naročite pažnje, inter alia, na zapošljavanje, zadržavanje na poslu, obuku i stalno obrazovanje invalidnih osoba kroz život;
- (28) ova Direktiva postavlja minimalne zahtjeve, pružajući time državama članicama mogućnost izbora hoće li uvesti ili zadržati povoljnije odredbe; prijava ove Direktive ne bi trebala poslužiti da se opravda vraćanje unazad u odnosu na stanje koje već prevladava pojedinoj državi članici;
- (29) osobe koje su izvrgnute diskriminaciji zbog svoje vjere ili uvjerenja, invaliditeta, starosne dobi ili seksualnog usmjerenja trebaju imati na raspolaganju odgovarajuća sredstva pravne zaštite; da bi se osigurao djelotvorniji nivo zaštite, udruženja ili pravne osobe takođe trebaju biti ovlašteni da ucestvuju u postupcima, kako to države članice određuju, ili u ime žrtve ili u prilog žrtvi, ne dovodeći time u pitanje nacionalna pravila postupka u vezi s predstavljanjem i odbranom pred sudovima;
- (30) uspješna prijava načela jednakosti traži odgovarajuću sudsku zaštitu protiv diskriminacije.
- (31) pravila o obavezi iznošenja dokaza moraju izmijeniti u slučaju diskriminacije prima facie, a da bi se načelo jednakog tretmana moglo uspješno primijeniti, obaveza iznošenja dokaza mora se vratiti na tuženu stranku ukoliko se iznese dokaz o takvoj diskriminaciji; međutim, nije na tuženoj stranki da dokazuje kako tužitelj pripada određenoj vjeri ili ima određena uvjerenja, ili neki invaliditet, ili je određene dobi ili određene seksualnog usmjerenja;
- (32) države članice ne moraju primijeniti pravila o obavezi iznošenja dokaza na postupke u kojima je sud ili drugo nadležno tijelo dužno ispitati činjenice slučaja; postupci na koje se to odnosi oni su u kojima se od tužioca ne traži da dokaže činjenice, već je obaveza suda ili nadležnog tijela da to istraži;
- (33) bi države članice trebale podsticati dijalog između socijalnih partnera i, u okviru nacionalne prakse, s nevladinim organizacijama, radi usmjeravanja pažnje na različite oblike diskriminacije na radnom mjestu i suprotstavljanja tim diskriminacijama;
- (34) potreba da se podstiče mir i pomirenje među glavnim zajednicama Sjeverne Irske iziskuje uključivanje određenih odredbi u ovu Direktivu;

- (35) države članice trebaju predvidjeti efikasne, srazmjerne, odvraćajuće sankcije u slučaju povrede obaveza iz ove Direktive;
- (36) države članice mogu povjeriti socijalnim partnerima, na njihov zajednički zahtjev, sprovođenje ove Direktive, kad je riječ o odredbama u vezi s kolektivnim ugovorima, pod uslovom da oni preduzmu nužne korake kako bi bili sigurni da u svakom trenutku mogu jamčiti rezultate kakve traži ova Direktiva;
- (37) u skladu s načelom supsidijarnosti utvrđenom u članu 5. Ugovora o EZ-u, cilj ove Direktive – naime, stvaranje u okviru Zajednice ravnog terena, što se tiče jednakosti pri zapošljavanju i odabiru zvanja - države članice ne mogu same ostvariti u dovoljnoj mjeri, pa on stoga može, zbog veličine i uspjeha akcije, biti bolje ostvaren na nivou Zajednice; shodno načelu proporcionalnosti, kako je utvrđeno u tom članu, Direktiva ne ide dalje od onog što je potrebno da se ostvari ovaj cilj;

DONIJELO JE OVU DIREKTIVU:

POGLAVLJE I OPSTE ODREDBE

Član 1.

Svrha

Svrha ove Direktiva je da utvrdi opšti okvir za borbu protiv diskriminacije na osnovu vjere ili uvjerenja, invaliditeta, starosne dobi ili seksualnog usmjerenja koja se odnosi na zapošljavanje i odabir zvanja, kako bi se u državama članicama uspostavljalo načelo jednakog tretmana.

Član 2.

Pojam diskriminacije

1. Za potrebe ove Direktive, pod načelom jednakog tretmana smatra se nepostojanje bilo kakve direktne ili indirektno diskriminacije zbog bilo kojeg razloga spomenutog u članu 1.
2. Za potrebe stava 1.:
 - (a) smatraće se da je došlo do direktne diskriminacije tamo gdje se neka osoba tretira lošije nego što neka druga jeste, ili je bila ili bi bila tretirana u poredivoj situaciji, zbog bilo kojeg od razloga spomenutih u članu 1.;

- (a) smatraće se da je došlo do indirektno diskriminacije tamo gdje neka naizgled neutralna odredba, mjerilo ili postupanje dovede u određeni neravnopravan položaj osobe određene vjere ili uvjerenja, određenog invaliditeta, određene starosne dobi ili određenog seksualnog usmjerenja, u poređenju s ostalim osobama, osim u sljedećim slučajevima:

- I. ako su ta odredba, mjerilo ili postupanje objektivno opravdani zakonskom ciljem, a sredstva za postizanje tog cilja su odgovarajuća i nužna, ili
- II. što se tiče osoba s određenim invaliditetom, poslodavac ili bilo koja osoba ili organizacija na koju se ova Direktiva primjenjuje, dužna je, u skladu s nacionalnim zakonodavstvom, preduzeti odgovarajuće mjere usklađene s načelima sadržanim u članu 5., kako bi se uklonile nepovoljnosti koje sobom nose takva odredba, mjerilo ili postupanje.

3. Šikaniranjem se smatra oblik diskriminacije u značenju iz stava 1., pri kojem se događa neželjeno ponašanje povezano s bilo kojim od razloga spomenutih u članu 1. sa svrhom ili namjerom povrede digniteta osobe i stvaranja zastrašujuće, neprijateljske, degradirajuće, ponižavajuće ili uvredljive sredine. U tom kontekstu, pojam šikaniranja može se definirati u skladu s nacionalnim zakonima i praksom država članica.
4. Navođenje na diskriminatorni postupak protiv ljudi zbog bilo kojeg od razloga spomenutih u članu 1. smatraće se diskriminacijom u značenju iz stava 1.
5. Ova direktiva nije u suprotnosti s mjerama što ih predviđa nacionalno pravo, a koje su, u demokratskom društvu, nužne za javnu sigurnost, održavanje javnog reda i prevenciju krivičnih djela, za zaštitu zdravlja te zaštitu prava i sloboda drugih ljudi.

Član 3.

Područje primjene

1. Unutar područja nadležnosti Zajednice, ova se Direktiva primjenjuje na sve osobe, bilo u javnom ili privatnom sektoru, uključujući javna tijela, u pogledu:
 - (a) uslova za pristup zapošljavanju, zamozapošljavanju ili zanimanjima, uključujući izborne kriterijume i uslove za prijem u radni odnos,

bez obzira na to o kojoj se vrsti djelatnosti radi, te na svim nivoima profesionalne hijerarhije, uključujući napredovanje;

- (b) pristupa svim vrstama i nivoima profesionalne orijentacije, stručne obuke, daljeg stručnog usavršavanja i prekvalifikacije, uključujući iskustvo u praktičnom radu;
 - (c) zapošljavanja i radnih uslova, uključujući otkaze i plate;
 - (d) članstva ili uključenosti u organizacije radnika/ca ili poslodavaca, ili organizacije čiji članovi/ice obavljaju neku određenu profesiju, uključujući povlastice koje takve organizacije osiguravaju.
2. Ova Direktiva ne obuhvata razlike u tretmanu na osnovu državljanstva i ne utiče na odredbe i uslove koji se odnose na ulaz i boravak državljana trećih zemalja i osoba bez državljanstva na teritoriju država članica, kao ni na tretman koji proizlazi iz zakonitog statusa tih državljana trećih zemalja i osoba bez državljanstva.
 3. Ova se Direktiva ne primjenjuje na isplate bilo koje vrste koje se obavljaju u okvirima državnih programa i slično, uključujući programe socijalnog osiguranja i socijalne zaštite.
 4. Države članice mogu odrediti da se ova Direktiva, u mjeri u kojoj se odnosi na diskriminaciju zbog invaliditeta ili starosne dobi, ne primjenjuje na oružane snage.

Član 4.

Uslovi za obavljanje posla

1. Bez obzira na Član 2.(1.) i (2.), države članice mogu propisati da se razlika u tretmanu koja se zasniva na nekoj karakteristici povezanoj s bilo kojim od razloga iz člana 1 neće smatrati diskriminacijom kad, zbog prirode pojedinih profesionalnih aktivnosti ili zbog okolnosti u kojima se obavljaju, takva karakteristika predstavlja istinski i odlučujući uslov za obavljanje nekog posla/zanimanja, pod uslovom da je cilj zakonit a zahtjev uravnotežen.
2. Države članice mogu na dan donošenja ove Direktive zadržati na snazi svoje nacionalne zakone ili utvrditi buduće zakonske odredbe u koje će uključiti nacionalnu praksu postojeću na dan donošenja ove Direktive, u skladu s kojom se, kad se radi o profesionalnim aktivnostima u crkvama i drugim javnim ili privatnim organizacijama čiji se sistem vrijednosti temelji na vjeri ili uvjerenju, razlika u tretmanu zbog vjere ili uvjerenja neke osobe neće smatrati diskriminacijom u slučaju kada, zbog prirode

tih aktivnosti ili okolnosti u kojima se obavljaju, vjera ili uvjerenje neke osobe predstavlja istinski, zakonit i opravdan uslov za obavljanje tog posla, uzimajući u obzir sistem vrijednosti te organizacije. Ta razlika u tretmanu sprovodiće se uzimajući u obzir ustavne odredbe i načela država članica, kao i opšta načela prava Zajednice, i ona ne bi trebala služiti kao opravdanje za diskriminaciju na osnovu nekog drugog razloga.

Pod uslovom da inače poštuju njene odredbe, ova Direktiva ne dovodi u pitanje pravo crkava i drugih javnih ili privatnih organizacija, čiji se sistem vrijednosti zasniva na vjeri ili uvjerenju i koje djeluju u skladu s nacionalnim ustavima i zakonima, da od osoba koje zaposle traže pošten pristup radu i odanost duhu te organizacije.

Član 5.

Razumno zadovoljavanje potreba invalida

Kako bi se zajamčilo poštovanje načela jednakog tretmana u pogledu osoba s invaliditetom, utvrdiće se prihvatljivi načini za zadovoljavanje njihovih posebnih potreba. To znači da su poslodavci dužni preduzeti odgovarajuće mjere, gdje su potrebne, kako bi se osobi s invaliditetom omogućio pristup zapošljavanju, učestvovanje ili napredovanje u poslu, ili pohađanje treninga, ukoliko takve mjere ne bi za poslodavca predstavljale nerazmjern teret. Taj se teret neće smatrati nesrazmjernim ako se u dovoljnoj mjeri podupre postojećim mjerama u okviru politike za zaštitu invalida dotične države članice.

Član 6.

Opravdanje razlika u tretmanu na osnovu starosne dobi

1. Bez obzira na Član 2.(1.), Države članice mogu propisati da se razlike u tretmanu na osnovu starosne dobi neće smatrati diskriminacijom, ako su, u kontekstu nacionalnog prava, te razlike objektivno i razumno opravdane zakonitim ciljem, koji obuhvata zakonitu politiku zapošljavanja, tržište radne snage i ciljeve stručne treninga, te ako su sredstva ostvarivanja tog cilja zakonita i nužna.

Takve razlike u tretmanu, između ostalog, mogu uključivati:

- (a) postavljanje posebnih uslova za pristup zapošljavanju i stručnom usavršavanju, za zapošljavanje i odabir zvanja, uključujući otkaze i uslove sticanja naknade za rad, a odnose se na mlade ljude, starije radnike i osobe koje imaju obavezu da se o nekome brinu, s namjerom da se podstiče njihova stručna integracija ili osigura njihova zaštita;

- (b) određivanje minimalnih uslova u pogledu starosne dobi, profesionalnog iskustva ili godina službe za pristup zapošljavanju ili određenim prednostima vezanim za zaposlenje;
 - (c) određivanje najviše starosne dobi za zapošljavanje na osnovu obuke koja se traži za neko određeno radno mjesto ili potrebe za razumnim razdobljem zaposlenosti prije odlaska u penziju.
2. Bez obzira na Član 2.(2.), države članice mogu propisati da određivanje starosne dobi za priznavanje ili dobijanje prava na penziju ili invalidsku naknadu, za programe socijalne sigurnosti vezane za rad, obuhvatajući, u okviru tih programa, i određivanje različitih starosnih granica za zaposlene ili grupe ili kategorije zaposlenih, te korištenje, u kontekstu tih programa, starosnih kriterijuma u aktuarskim proračunima, ne predstavlja diskriminaciju na osnovu starosne dobi, pod uslovom da posljedica toga ne bude diskriminacija na osnovu pola.

Član 7.

Pozitivno djelovanje

1. Kako bi se zajamčila puna jednakost u praksi, načelo jednakog tretmana ne sprečava nijednu državu članicu da zadrži ili donese posebne mjere za sprečavanje ili kompenzovanje neravnopravnog položaja vezanog za bilo koji od osnova iz člana 1.
2. Što se tiče osoba s invaliditetom, načelo jednakog tretmana ne dira u pravo država članica da zadrže ili donesu odredbe o zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu, kao ni u mjere kojima je cilj stvaranje ili zadržavanje odredbi ili sredstava za osiguranje ili podsticanje integracije tih osoba u radno okruženje.

Član 8.

Minimalni zahtjevi

1. Države članice mogu uvesti ili zadržati odredbe koje su za zaštitu načela jednakog tretmana povoljnije od navedenih u ovoj Direktivi.
2. Prijava ove Direktive ni pod kojim uslovima ne može biti osnov za snižavanje nivoa zaštite protiv diskriminacije kakvu države članice već pružaju u područjima obuhvaćenim ovom Direktivom.

POGLAVLJE II

PRAVNI LIJEK I SPROVOĐENJE

Član 9.

Obrana prava

1. Države članice će se pobrinuti da, radi sprovođenja obaveza iz ove Direktive, sudski i/ili upravni postupci, te postupci mirenja gdje se smatra da su primjereni, budu dostupni za sve osobe koje smatraju da im je učinjena nepravda time što na njih nije primijenjeno načelo jednakog tretmana, čak i kad je odnos u kojem je navodno došlo do diskriminacije prestao.
2. Države članice će se pobrinuti da udruženja, organizacije ili druge pravne osobe koje, shodno kriterijumima što ih utvrđuju njihova nacionalna prava, imaju legitimni interes u tome da osiguraju postupanje prema odredbama ove Direktive, mogu angažovati, bilo u ime ili u prilog osobe koja se žali, s njegovim ili njenim pristankom, u bilo kojem sudskom i/ili upravnom postupku koji se vodi radi sprovođenja obaveza iz ove Direktive.
3. Stavovi 1. i 2. ne dovode u pitanje nacionalna pravila koja se odnose na vremenska ograničenja za pokretanje postupka u pogledu načela jednakog tretmana.

Član 10.

Obaveza iznošenja dokaza

1. Države članice će preduzeti nužne mjere kako bi se, shodno svojim nacionalnim pravosudnim sistemima, mogle pobrinuti da - u slučajevima kada osobe koje smatraju da im je nanescena nepravda jer na njih nije primijenjeno načelo jednakog tretmana dokažu, pred sudom ili drugim nadležnim organom, činjenice iz kojih se može pretpostaviti da je bilo direktne ili indirektno diskriminacije – tužena stranka ima obavezu dokazivati da nije bilo povrede načela jednakog tretmana.
2. Stav 1. ne sprečava države članice da uvedu pravila o dokazivanju koja su povoljnija za tužioca.
3. Stav 1. se ne primjenjuje na kaznene postupke.
4. Stavke 1., 2. i 3. primijenit će se i na druge pravne postupke pokrenute u skladu s članom 9.(2.).

5. Države članice ne moraju primijeniti stav 1. na postupke u kojima je na sudu ili nadležnom tijelu da ispita činjenice slučaja.

Član 11.

Diskriminacija

Države članice će u svoje nacionalne pravne sisteme uvesti mjere nužne da se zaposleni zaštite od otkaza ili nekog drugog nepovoljnog postupka poslodavca kao reakcije na pritužbu iznesenu u preduzeću ili bilo koji drugi pravni postupak kojemu je cilj potkrijepiti pritužbu načelom jednakog tretmana.

Član 12.

Širenje informacija

Države članice će se, svim odgovarajućim sredstvima, pobrinuti da na odredbe donesene u skladu s ovom Direktivom, te relevantne odredbe iz ovog područja koje su već na snazi, bude skrenuta pažnja svih osoba na koje se one mogu odnositi, na primjer, na radnom mjestu, na cijeloj teritoriji.

Član 13.

Socijalni dijalog

1. Države članice će, u skladu sa svojim nacionalnim običajima i praksom, preduzeti odgovarajuće mjere radi podsticanja dijaloga među socijalnim partnerima u svrhu stimulanja jednakog tretmana, između ostalog, putem praćenja uobičajenih postupaka na radnom mjestu, kolektivnih ugovora, kodeksa ponašanja, te putem naučnih istraživanja ili razmjene iskustava i dobre prakse.
3. Gdje je to spojivo s njihovim nacionalnim običajima i praksom, države članice će ohrabrivati socijalne partnere, ne dovodeći u pitanje njihovu autonomiju, da na odgovarajućem nivou sklapaju sporazume u kojima će biti utvrđena anti-diskriminaciona pravila na područjima koja se spominju u članu 3., što ulazi u domen kolektivnog pregovaranja. Ti sporazumi moraju poštovati minimalne zahtjeve utvrđene ovom Direktivom, te relevantnim nacionalnim sprovedenim mjerama.

Član 14.

Dijalog s nevladinim organizacijama

Države članice će podsticati dijalog s odgovarajućim nevladinim organizacijama koje, u skladu sa svojim nacionalnim pravom i praksom, imaju legitiman interes u tome da doprinesu borbi protiv diskriminacije na osnovu bilo kojeg od razloga iz člana 1. s ciljem da se stimuliše načelo jednakog tretmana.

POGLAVLJE III

POSEBNE ODREDBE

Član 15.

Sjeverna Irska

1. Kako bi se riješio problem nedovoljne zastupljenosti jedne od glavnih vjerskih zajednica u policijskoj službi Sjeverne Irske, razlike u tretmanu vezane za zapošljavanje u tu službu, obuhvatajući i pomoćno osoblje, neće se smatrati diskriminacijom ako ih nacionalnih zakoni izričito odobravaju.
2. Kako bi se zadržala ravnoteža mogućnosti u zapošljavanju učitelja u Sjevernoj Irskoj, uz istovremeno podsticanje smirivanja istorijskih podjela između glavnih vjerskih zajednica na tom području, odredbe o vjeri i uvjerenju iz ove Direktive neće se primjenjivati na zapošljavanje učitelja u školama Sjeverne Irske, ako to nacionalni zakoni izričito odobravaju.

POGLAVLJE IV

ZAVRŠNE ODREDBE

Član 16.

Usklađenost

Države članice će preduzeti potrebne mjere kako bi se:

- (a) ukinuli svi zakoni, propisi i upravne odredbe suprotne načelu jednakog tretmana;

- (b) proglasile ili mogle proglasiti ništavnima ili izmijenile sve odredbe suprotne načelu jednakog tretmana obuhvaćene ugovorima i kolektivnim ugovorima, internim pravilima preduzeća ili pravilima koja se odnose na samostalna zvanja i profesije te organizacije radnika ili poslodavaca.

Član 17.

Sankcije

Države članice će utvrditi pravila o kažnjavanju koja će se primjenjivati na slučajeve kršenja nacionalnih odredbi donesenih u skladu s ovom Direktivom, a preduzeće i sve potrebne mjere kako bi se osigurala primjena tih pravila. Sankcije, koje mogu uključivati isplatu odštete žrtvi, moraju biti djelotvorne, srazmjerne i odvrtaćuće. Države članice će o tim odredbama obavijestiti Komisiju najkasnije do 2. decembra 2003., a obavijestit će je bez odlaganja i o svakoj naknadnoj promjeni koja bi na njih mogla uticati.

Član 18.

Prijava

Države članice će donijeti zakone, propise i upravne odredbe potrebne kako bi se uskladile s ovom Direktivom najkasnije do 2. decembra 2003. ili mogu povjeriti svojim socijalnim partnerima, na njihov zajednički zahtjev, sprovođenje ove Direktive u pogledu odredbi vezanih za kolektivne ugovore. U takvim slučajevima, države članice će se pobrinuti da, najkasnije do 2. decembra 2003., njihovi socijalni partneri sporazumom uvedu nužne mjere, s tim da se od tih država članica traži preduzimanje svih mjera koje bi im omogućile da u svakom trenutku mogu jamčiti rezultate koje nameće ova Direktiva. One će o tome odmah obavijestiti Komisiju. Kako bi mogle voditi računa o posebnim uslovima, Države članice mogu, ako je to nužno, dobiti dodatno razdoblje od 3 godine, počevši od 2. decembra 2003., to jeste ukupno 6 godina za sprovođenje odredbi ove Deklaracije o diskriminaciji na osnovu starosne dobi i invaliditeta. U tom slučaju one moraju odmah obavijestiti Komisiju. Bilo koja država članica koja odabere korištenje ovog dodatnog razdoblja mora godišnje izvještavati Komisiju o koracima koje preduzima kako bi se riješio problem diskriminacije na osnovu starosne dobi i invaliditeta, kao i o napretku koji čini u provjeri. Komisija izvještava Savjet svake godine. Kad države članice budu donosile ove mjere, te će mjere prilikom njihove službene objave sadržavati upućivanje na ovu Direktivu ili će se uz njih navesti takva uputstva. Načine toga upućivanja predviđjeće države članice.

Član 19.

Izvještaj

1. Države članice će dostaviti Komisiji, najkasnije do 2. decembra 2005. i svakih 5 godina nakon toga, sve podatke koji su joj potrebni za izradu izvještaja o primjeni ove Direktive, a koji se upućuje Evropskom parlamentu i Savjetu.
2. Izvještaj Komisije uzeće u obzir, prema potrebi, stavove socijalnih partnera i relevantnih nevladinih organizacija. U skladu s načelom promovisanja ravnopravnosti polova na svim područjima aktivnosti Zajednice taj će izvještaj, između ostalog, dati procjenu uticaja preduzetih mjera na žene i muškarce. S obzirom na dobivene informacije, taj će izvještaj obuhvatiti, ako je potrebno, prijedloge za revidiranje i ažuriranje ove Direktive.

Član 20.

Stupanje na snagu

Ova Direktiva stupa na snagu na dan njene objave u u Službenom listu Evropskih zajednica.

Član 21.

Ova se Direktiva upućuje državama članicama.

Sačinjeno u Briselu, 27. novembra 2000.

Za Savjet

Predsjednik

É. GUIGOU

DIREKTIVA SAVJETA 2004/113/EZ od 13. decembra 2004. kojom se primjenjuje načelo ravnopravnosti muškaraca i žena u mogućnosti sticanja i nabavke roba, odnosno pružanja usluga

SAVJET EVROPSKE UNIJE,

uzimajući u obzir Ugovor o osnivanju Evropske zajednice, a posebno njegov članak 13., uzimajući u obzir prijedlog Komisije, uzimajući u obzir Mišljenje Evropskog parlamenta, uzimajući u obzir Mišljenje Evropskog Ekonomskog i socijalnog odbora, uzimajući u obzir mišljenje Odbora regiona, budući da:

- (1) u skladu s članom 6. Ugovora o Evropskoj uniji, Unija se temelji na načelima slobode, demokratije, postovanja ljudskih prava i osnovnih sloboda te vladavini prava, načelima koja su zajednička svim državama članicama, i poštuje temeljna prava zagarantovana Evropskom konvencijom za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda, koja kao opšta načela prava Zajednice proizlaze iz zajedničkih ustavnih tradicija država članica;
- (2) pravo svih osoba na jednakost pred zakonom i zaštitu od diskriminacije predstavlja univerzalno pravo priznato Opštom deklaracijom o ljudskim pravima, Konvencijom Ujedinjenih nacija o ukidanju svih oblika rasne diskriminacije, Paktima Ujedinjenih nacija o građanskim i političkim pravima te o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima te Evropskom konvencijom o zaštiti ljudskih prava i osnovnih sloboda, koje su potpisale sve države članice;
- (3) kod zabrane diskriminacije važno je poštovati ostala osnovna prava i slobode, uključujući zaštitu privatnog i porodičnog života te poslovanje u tome kontekstu i slobodu vjeroispovijesti;
- (4) ravnopravnost muškaraca i žena predstavlja temeljno načelo Evropske unije. Članovi 21. i 23. Povelje o temeljnim pravima Evropske unije zabranjuju svaku diskriminaciju na osnovu pola i zahtijevaju da se ravnopravnost između muškaraca i žena osigura na svim područjima;
- (5) član 2. Ugovora o osnivanju Evropske zajednice određuje da promovisanje spomenute ravnopravnosti predstavlja jednu od ključnih zadataka Zajednice. Slično tome, član 3. stav 2. Ugovora zahtijeva od Zajednice da djeluje u cilju ukidanja neravnopravnosti i promoviše ravnopravnost između muškaraca i žena u okviru svih svojih aktivnosti;
- (6) u svom Saopštenju o agendi socijalne politike Komisija je izrazila namjeru da predloži direktivu o polnoj diskriminaciji izvan tržišta rada. Spomenuti prijedlog je u potpunosti usklađen s Odlukom Savjeta 2001/51/EZ od 20. decembra 2000. kojom se utvrđuje Program okvirne strategije Zajednice o ravnopravnosti polova (2001.-2005.), koja obuhvata sve politike Zajednice i usmjerena je na promovisanje ravnopravnosti između muškaraca i žena kroz prilagođavanje tih politika i sprovođenje praktičnih mjera kako bi se poboljšao položaj muškaraca i žena u društvu;
- (7) na sastanku u Nici od 7. i 9. decembra 2000. Evropski Savjet je pozvao Komisiju da usvajanjem prijedloga direktive o promovisanju ravnopravnosti polova u područjima koja nisu vezana za zapošljavanje i poslovni život, ojača prava u području ravnopravnosti;
- (8) Zajednica je usvojila niz pravnih instrumenata za sprečavanje i suzbijanje polne diskriminacije na tržištu rada. Ovi su instrumenti potvrdili značaj zakonodavstva u borbi protiv diskriminacije;
- (9) polne diskriminacije, uključujući uznemiravanje i polno uznemiravanje, takođe se odvija na područjima izvan tržišta rada. Ovakva diskriminacija može biti jednako štetna jer predstavlja prepreku punoj i uspješnoj integraciji muškaraca i žena u ekonomski i društveni život;
- (10) posebni se problemi uočavaju u mogućnosti sticanja i nabavke roba, odnosno pružanja usluga. Iz tog se razloga treba sprečavati i ukloniti polne diskriminacije na ovom području. Kao u slučaju Direktive Savjeta 2000/43/EZ od 29. jula 2000. o primjeni načela jednakog tretmana osoba bez obzira na njihovo rasno i etničko porijeklo, ovaj se cilj može bolje ostvariti pomoću zakonodavstva Zajednice;
- (11) spomenuto zakonodavstvo treba zabraniti polnu diskriminaciju u pogledu mogućnosti sticanja i nabavke roba, odnosno pružanja usluga. Pod pojmom roba podrazumijeva se roba u smislu odredaba Ugovora o osnivanju Evropske zajednice koje se odnose na slobodno kretanje roba. Usluge se smatraju uslugama u smislu člana 50. istog Ugovora;
- (12) radi sprečavanja polne diskriminacije ova se Direktiva primjenjuje na direktnu i indirektnu diskriminaciju. Direktna diskriminacija postoji isključivo kada se prema nekoj osobi na osnovu pola postupa nepovoljnije nego prema drugoj osobi u poredivoj situaciji. Shodno tome, na primjer, razlike u pružanju usluga zdravstvene zaštite koje su posljedica fizičkih različitosti između muškaraca i žena, ne mogu se smatrati uporedivim situacijama i stoga ne predstavljaju diskriminaciju;
- (13) zabrana diskriminacije primjenjuje se na osobe koje dostavljaju robe i pružaju usluge dostupne javnosti i koje se nude izvan područja privatnog

i porodičnog života i poslovanja u tome kontekstu. Ona se ne primjenjuje na sadržaj medija ili oglasa niti na javno ili privatno obrazovanje;

- (14) svi pojedinci su slobodni sklapati ugovore i odabrati ugovornog partnera za određeni posao. Pojedinaac koji dostavlja robe ili pruža usluge može imati niz subjektivnih razloga za odabir ugovornog partnera. Ukoliko se spomenuti odabir ne temelji na polu dotične osobe, ova Direktiva ne dovodi u pitanje slobodu pojedinca da odabere ugovornog partnera;
- (15) veliki broj već postojećih pravnih instrumenata osigurava primjenu načela jednakog tretmana muškaraca i žena na području zapošljavanja i rada. Stoga se ova Direktiva ne primjenjuje u tome području. Isti se razlozi primjenjuju na područje samostalnog zapošljavanja, budući da je ono obuhvaćeno postojećim pravnim instrumentima. Ova se Direktiva primjenjuje isključivo na osiguranje i penzije koje su privatne, dobrovoljne i odvojene od radnog odnosa;
- (16) različito tretiranje prihvatljivo je isključivo ako je opravdano zakonitim ciljem. Zakoniti cilj može biti, na primjer, zaštita žrtava seksualnog nasilja (u slučajevima uspostavljanja skloništa za osobe jednog pola), razlozi privatnosti i dostojanstva (kada, na primjer, osoba pruža smještaj u dijelu svoga stana), promovisanje ravnopravnosti polova ili interesa muškaraca ili žena (na primjer, dobrovoljne organizacije u kojima je zastupljen jedan pol), sloboda udruživanja (u slučajevima članstva u odvojenim privatnim klubovima) i organizacija sportskih aktivnosti (na primjer, sportske priredbe na kojima učestvuju pripadnici samo jednog pola). Uprkos tome, sva ograničenja moraju biti prikladna i potrebna u skladu s kriterijumima koji proizlaze iz sudske prakse Suda Evropskih zajednica;
- (17) načelo jednakog tretmana u pogledu mogućnosti sticanja i nabavke roba, odnosno pružanja usluga ne zahtijeva da se one uvijek moraju dostavljati muškarcima i ženama na zajedničkoj osnovi, pod uslovom da se ne osiguravaju na povoljniji način pripadnicima jednog pola;
- (18) upotreba aktuarskih faktora koji se odnose na pol široko je rasprostranjena kod pružanja osiguranja i ostalih povezanih finansijskih usluga. Radi osiguranja jednakog tretiranja muškaraca i žena upotreba pola kao aktuarskog faktora ne smije dovesti do razlika u pojedinačnim premijama i povlasticama. Kako bi se izbjeglo iznenadno prilagođavanje tržišta, primjena ovoga pravila odnosi se isključivo na nove ugovore zaključene nakon datuma prenošenja ove Direktive;
- (19) određene kategorije rizika mogu varirati u odnosu na polove. U nekim slučajevima pol predstavlja jedan, ali ne nužno i jedini odlučujući činitelj kod procjene osiguravajućeg rizika. Za ugovore koji osiguravaju te vr-

ste rizika države članice mogu odlučiti o dozvoli izuzeća od pravila o jednakim premijama i povlasticama, ukoliko osiguraju da su aktuarski i statistički podaci, na kojima se temelje proračuni pouzdani, redovno ažurirani i dostupni javnosti. Izuzeća se dopuštaju jedino na onim područjima gdje nacionalno zakonodavstvo još nije predvidjelo primjenu pravila o ravnopravnosti. Pet godina nakon transpozicije ove Direktive države članice trebaju preispitati opravdanost ovih izuzeća uzimajući u obzir najnovije aktuarske i statističke podatke, te izvjestaje Komisije napravljene tri godine nakon prenošenja ove Direktive;

- (20) nepovoljnije tretiranje žena zbog trudnoće i majčinstva smatra se oblikom direktne diskriminacije na osnovu pola te je stoga zabranjeno u okviru osiguravajućih i povezanih finansijskih usluga. Troškovi vezani za rizike zbog trudnoće i majčinstva ne smiju se pripisati pripadnicima samo jednog pola;
- (21) osobama koje su bile izložene diskriminaciji na osnovu pola treba osigurati odgovarajuća sredstva pravne zaštite. Radi pružanja efikasnijeg nivoa zaštite, udruženjima, organizacijama i ostalim pravnim tijelima treba omogućiti da na način koji odrede države članice, učestvuju u postupcima djelujući u ime ili kao potpora žrtvama ne dovodeći u pitanje nacionalna pravila postupka vezano za zastupanje i odbranu pred sudom;
- (22) pravila o teretu dokazivanja treba prilagoditi ako se radi o očiglednom slučaju diskriminacije, a radi efikasne primjene načela jednakog tretmana teret dokazivanja treba prenijeti nazad na optuženika ako se dostavi dokaz ovakve diskriminacije;
- (23) uspješna primjena načela jednakog tretmana zahtijeva odgovarajuću sudsku zaštitu od diskriminacije;
- (24) u svrhu razvijanja načela jednakog tretmana države članice treba da podstiču dijalog s relevantnim interesnim grupama, u čijem je zakonskom interesu, shodno nacionalnom zakonu i praksi, da daju svoj doprinos borbi protiv diskriminacije na osnovu pola u pogledu mogućnosti sticanja i nabavke roba, odnosno pružanja usluga;
- (25) zaštita od polne diskriminacije treba se ojačati uspostavljanjem jednog ili više tijela u svakoj državi članici koje će biti nadležno za analizu povezanih problema, studiju mogućih rješenja i pružanje konkretne pomoći žrtvama. To tijelo ili tijela može biti isto ono koje je na državnom nivou odgovorno za zaštitu ljudskih prava i zaštitu prava pojedinaca ili za primjenu načela jednakog tretmana;
- (26) ova Direktiva utvrđuje minimalne zahtjeve čime se državama članicama omogućava da uvedu ili zadrže povoljnije odredbe. Prijava ove Direktive

ne smije služiti kao opravdanje za nazadovanje u odnosu na situaciju koja trenutno prevladava u svakoj državi članici;

- (27) za kršenje obaveza iz ove Direktive države članice treba da predvide efikasne i srazmjerne kazne s uspjehom odvratanja;
- (28) budući da države članice ne mogu zadovoljavajuće ostvariti ciljeve ove Direktive, to jeste osigurati zajednički visoki nivo zaštite od diskriminacije u svim državama članicama, i budući da se ti ciljevi, zbog opsega i uspjeha djelovanja, mogu bolje ostvariti na nivou Zajednice, Zajednica može usvojiti mjere u skladu s načelom supsidijarnosti, kako je predviđeno u članu 5. Ugovora. U skladu s načelom razmjernosti, kako je predviđeno u istome članu, ova se Direktiva ograničava na ono što je nužno za postizanje ovog cilja;
- (29) u skladu sa stavom 34. međuinstitucionalnog dogovora o boljem zakonodavstvu države članice se pozivaju da, u vlastitom interesu i u interesu Zajednice, sisteme i objave sopstvene tablice koje će, u onoj mjeri u kojoj je to moguće, prikazati korelaciju između ove Direktive i mjera prenošenja,

DONIJELO JE OVU DIREKTIVU:

POGLAVLJE I.

OPSTE ODREDBE

Član 1.

Svrha

Svrha ove Direktive je da utvrdi okvir za suzbijanje polne diskriminacije u pogledu mogućnosti sticanja i nabavke roba, odnosno pružanja usluga radi efikasne primjene načela jednakog tretmana muškaraca i žena u državama članicama.

Član 2.

Definicije

U svrhu ove Direktive primjenjuju se sljedeće definicije:

- (a) direktna diskriminacija: kada se prema osobi, na osnovu pola, postupa nepovoljnije nego što se postupa ili bi se postupalo prema drugoj osobi u poredivoj situaciji;

- (b) indirektna diskriminacija: kada bi naočigled neutralna pravna norma, kriterijum ili praksa dovela u posebno nepovoljni položaj osobe jednoga pola u odnosu na osobe suprotnog pola, osim ako se ta pravna norma, kriterijum ili praksa objektivno opravdava zakonitim ciljem, a sredstva postizanja tog cilja su prikladna i potrebna;
- (c) uznemiravanje: neželjeno ponašanje uslovljeno polom osobe, koje ima za cilj ili koje stvarno predstavlja povredu privatnog dostojanstva i koje stvara zastrašujuće, neprijateljsko, ponižavajuće, neprijatno ili uvredljivo okruženje;
- (d) polno uznemiravanje: bilo koji oblik neželjenog verbalnog, neverbalnog ili fizičkog ponašanja polne prirode, koje ima za cilj ili koje stvarno predstavlja povredu privatnog dostojanstva i koje stvara zastrašujuće, neprijateljsko, ponižavajuće, neprijatno ili uvredljivo okruženje.

Član 3.

Obim

1. U granicama oblasti Zajednice ova se Direktiva primjenjuje na sve osobe koje se bave nabavkom roba i pružanjem usluga dostupnih javnosti, bez obzira pripada li dotična osoba javnom ili privatnom sektoru, uključujući javna tijela, i koje se nude izvan područja privatnog i porodičnog života i poslovanja u tome kontekstu.
2. Ova Direktiva ne dovodi u pitanje slobodu pojedinca da odabere ugovornog partnera, ukoliko se taj odabir pojedinca ne zasniva na polu ugovornog partnera.
3. Ova se Direktiva ne primjenjuje na sadržaj medija i oglasa niti na obradovanje.
4. Ova se Direktiva ne primjenjuje na područje zapošljavanje i rada. Ova se Direktiva ne primjenjuje na područje samostalnog zapošljavanja, budući da je ono obuhvaćeno drugim zakonodavnim aktima Zajednice.

Član 4.

Načelo jednakog tretmana

1. U svrhu ove Direktive načelo jednakog tretmana muškaraca i žena znači da:
 - (a) je zabranjena svaka direktna diskriminacija na osnovu pola, uključujući nepovoljnije tretiranje žena zbog trudnoće ili majčinstva;

(b) je zabranjena svaka indirektna diskriminacija na osnovu pola.

2. Ova Direktiva ne dovodi u pitanje povoljnije odredbe koje se odnose na zaštitu žena u pogledu trudnoće i majčinstva.
3. Uznemiravanje i polno uznemiravanje u smislu ove Direktive smatra se diskriminacijom na osnovu pola te se, stoga, zabranjuje. Ako osoba odbije ili podlegne takvome ponašanju, to se ne smije upotrijebiti kao osnova za odluku koja utiče na tu osobu.
4. Podsticanje na direktnu ili nedirektnu diskriminaciju na osnovu pola se, u smislu ove Direktive, smatra diskriminacijom.
5. Ova Direktiva ne isključuje razlike u tretiranju, ukoliko se dostava roba i pružanje usluga isključivo ili prvenstveno osobama jednoga pola opravdava zakonitim ciljem, a sredstva za postizanje tog cilja su prikladna i potrebna.

Član 5.

Aktuarski faktori

1. Države članice osiguravaju da u nijednome novom ugovoru zaključenom nakon 21. decembra 2007., prilikom obračuna premija i povlastica u svrhu osiguravajućih i povezanih finansijskih usluga, upotreba pola kao faktora ne dovede do razlika u pojedinačnim premijama i povlasticama.
2. Ne dovodeći u pitanje stav 1., do 21. decembra 2007. države članice mogu odlučiti da dopuste razmjerne razlike u pojedinačnim premijama i povlasticama, ukoliko je upotreba pola odlučujući činilac kod procjene rizika na temelju relevantnih i preciznih aktuarskih i statističkih podataka. Dotične države članice o tome obavještavaju Komisiju i osiguravaju redovno prikupljanje, objavljivanje i ažuriranje preciznih podataka koji su relevantni za upotrebu pola kao odlučujućeg aktuarskog faktora. Spomenute države članice preispituju svoju odluku pet godina nakon 21. decembra 2007. uzimajući u obzir izvještaje Komisije spomenute u članu 16. i Komisiji prosljeđuju rezultate toga preispitivanja.
3. U svakom slučaju troškovi vezani za trudnoću i majčinstvo ne smiju dovesti do razlika u pojedinačnim premijama i povlasticama. Države članice mogu odgoditi sprovođenje mjera potrebnih za usklađivanje s ovim stavom za najkasnije dva mjeseca nakon 21. decembra 2007. U tom slučaju dotične države članice o tome odmah obavještavaju Komisiju.

Član 6.

Pozitivne mjere

Radi osiguranja potpune ravnopravnosti muškaraca i žena u praksi, načelo jednakog tretmana ne sprečava države članice da zadrže ili usvoje posebne mjere kako bi sprečavale ili nadoknadile nepovoljni položaj zbog pola.

Član 7.

Minimalni zahtjevi

1. Radi zaštite načela jednakog tretmana muškaraca i žena države članice mogu uvesti ili zadržati povoljnije odredbe od onih utvrđenih u ovoj Direktivi.
2. Prijava ove Direktive ni u kojem slučaju ne predstavlja osnov za smanjenje nivoa zaštite od diskriminacije, koju su države članice već osigurale u područjima obuhvaćenim u ovoj Direktivi.

POGLAVLJE II.

PRAVNA SREDSTVA I PRIJAVA

Član 8.

Odbrana prava

1. Države članice osiguravaju da radi izvršenja obaveza shodno ovoj Direktivi sudski i/ili upravni postupci, uključujući postupke mirenja, kada se oni smatraju prikladnim, budu dostupni svim osobama koje se smatraju oštećenima zbog nepoštovanja načela jednakog tretmana, čak i nakon završetka odnosa u kojem je došlo do navodne diskriminacije.
2. U svoje nacionalne pravosudne sisteme države članice uvode potrebne mjere za osiguranje stvarne i efikasne naknade ili odštete, kako odluče države članice, za gubitak ili štetu koju je oštećena osoba pretrpjela kao posljedicu diskriminacije u smislu ove Direktive, na način koji ima učinak odvratanja i srazmjeran je pretrpljenoj šteti. Prethodno utvrđivanje gornje granice ne ograničava spomenute naknade ili odštete.
3. Države članice osiguravaju da udruženja, organizacije i ostala pravna tijela koja u skladu s kriterijumima utvrđenima u nacionalnom zakonu, imaju zakonski interes za osiguranje usklađenosti s odredbama ove Direktive, djelujući u ime ili kao potpora tužiocu uz njegovo/njeno odobrenje, mo-

gu učestvovati u svim sudskim i/ili upravnim postupcima predviđenim za sprovođenje obaveza shodno ovoj Direktivi.

4. Stavovi 1. i 3. ne dovode u pitanje nacionalne propise vezane za rokove za podizanje tužbi koje se odnose na načelo jednakog tretmana.

Član 9.

Teret dokaza

1. U skladu sa svojim nacionalnim pravosudnim sistemima države članice preduzimaju potrebne mjere kako bi osigurale da u slučaju kada osobe koje se smatraju oštećenima zbog nepoštovanja načela jednakog tretmana, pred sudom ili drugim nadležnim tijelom utvrde činjenice na osnovu kojih se može pretpostaviti da je došlo do direktne ili indirektno diskriminacije, tuženi mora dokazati da se nije prekršio načelo jednakog tretmana.
2. Odredbe iz stava 1. ne sprječavaju države članice da uvedu pravila o dokazivanju koja su povoljnija za tužioca.
3. Stav 1. se ne primjenjuje na kaznene postupke.
4. Stavovi 1., 2. i 3. se takođe primjenjuju na sve postupke u skladu s članom 8. stavom 3.
5. Države članice nisu obavezne primijeniti stav 1. na postupke u kojima je sud ili drugo nadležno tijelo zaduženo za ispitivanje činjenica u vezi sa slučajem.

Član 10.

Diskriminacija

U svoje nacionalne pravosudne sisteme države članice uvode potrebne mjere za zaštitu osoba od svakog nepovoljnog tretmana ili nepovoljne posljedice kao reakcije na tužbu ili sudske postupke u svrhu sprovođenja usklađenosti s načelom jednakog tretmana.

Član 11.

Dijalog s relevantnim interesnim grupama

U vidu razvijanja načela jednakog tretmana, države članice podstiču dijalog s relevantnim interesnim grupama u čijem je zakonskom interesu, shodno

nacionalnom zakonu i praksi, da u području sticanja i nabavke roba, odnosno pružanja usluga daju svoj doprinos borbi protiv diskriminacije na osnovu pola.

POGLAVLJE III.

TIJELA ZA PROMOVISANJE JEDNAKOG TRETMANA

Član 12.

1. Države članice imenuju i usvajaju potrebne odredbe za djelovanje jednog ili više tijela za promovisanje, analizu, praćenje i pomoć jednakog tretmana svih osoba bez diskriminacije na osnovu pola. Ova tijela mogu biti u sistemu agencija koje su na nacionalnom nivou zadužene za odbranu ljudskih prava ili zaštitu prava pojedinaca, ili za primjenu načela jednakog tretmana.
2. Države članice osiguravaju da nadležnosti tijela iz stava 1. uključuju sljedeće:
 - (a) pružanje nezavisne pomoći žrtvama diskriminacije u njihovim tužbama zbog diskriminacije, ne dovodeći u pitanje prava žrtava i udruženja, organizacija ili drugih pravnih tijela iz člana 8. stava 3.;
 - (b) sprovođenje nezavisnih anketa o diskriminaciji;
 - (c) objavljivanje nezavisnih izvještaja i sastavljanje preporuka o svim pitanjima koja se odnose na ovakvu diskriminaciju.

POGLAVLJE IV

ZAVRŠNE ODREDBE

Član 13.

Usklađenost

Države članice preduzimaju potrebne mjere kako bi osigurale postovanje načela jednakog tretmana u pogledu sticanja i nabavke roba, odnosno pružanja usluga unutar obima ove Direktive, a posebno:

- (a) ukidanje svih zakona i drugih propisa koji su u suprotnosti s načelom jednakog tretmana;

- (b) poništavanje ili izmjenu i dopunu svih ugovornih odredbi, unutrašnjih pravila preduzeća i propisa koji uređuju profitna ili neprofitna udruženja, u suprotnosti s načelom jednakog tretmana.

Član 14.

Kaznene odredbe

Države članice utvrđuju pravila o kaznama za kršenje nacionalnih odredbi koje su usvojene shodno ovoj Direktivi i preduzimaju sve potrebne mjere kako bi osigurale njihovo sprovođenje.

Kazne koje mogu uključivati plaćanje naknade žrtvi su efikasne, srazmjerne i s uspjehom odvratanja. Države članice obavještavaju Komisiju o ovim odredbama najkasnije do 21. decembra 2007. i bez odlaganja izvještavaju o svim naknadnim izmjenama i dopunama.

Član 15.

Širenje informacija

Države članice treba da se pobrinu da na cjelokupnoj svojoj teritoriji, koristeći sva prikladna sredstva, upoznaju relevantne osobe s odredbama koje su usvojene shodno ovoj Direktivi zajedno s već važećim pripadajućim odredbama.

Član 16.

Izveštavanje

1. Do 21. decembra 2009., a nakon toga svake pete godine, države članice Komisiji dostavljaju sve raspoložive informacije o provjeri ove Direktive. Komisija sastavlja sažete izvještaje koje uključuju pregled trenutnih praksi država članica vezano za član 5. u pogledu upotrebe pola kao faktora prilikom obračuna premija i povlastica. Najkasnije 21. decembra 2010. Komisija dostavlja pomenute izvještaje Evropskom parlamentu i Savjetu. Po potrebi, u prilogu svog izvještaja Komisija iznosi prijedloge za izmjenu ove Direktive.
2. U svome izvještaju Komisija uzima u obzir stavove relevantnih interesnih grupa.

Član 17.

Prenošenje

1. Države članice će donijeti potrebne zakone i druge propise kako bi se uskladili s odredbama ove Direktive najkasnije do 21. decembra 2007. One će Komisiji odmah dostaviti tekst tih odredaba. Kad države članice budu donosile ove mjere, te će mjere prilikom njihove službene objave sadržavati upućivanje na ovu Direktivu ili će se uz njih navesti takva uputstva. Načine toga upućivanja predviđjeće države članice.
2. Države članice će Komisiji dostaviti tekst odredaba nacionalnoga prava koje budu donijele u području na koje se odnosi ova Direktiva.

Član 18.

Stupanje na snagu

Ova Direktiva stupa na snagu na dan objave u Službenom listu Evropske unije.

Član 19.

Adresati

Ova je Direktiva upućena državama članicama.

Sačinjeno u Briselu 13. decembra 2004.

Za Savjet

Predsjednik

B. R. BOT

DIREKTIVA 2006/54/EZ EVROPSKOG PARLAMENTA I SAVJETA od 5. jula 2006. o provjeri načela jednakih mogućnosti i jednakog tretmana muškaraca i žena u pitanjima zapošljavanja i obavljanja zanimanja (preuređena verzija)

EVROPSKI PARLAMENT I SAVJET EVROPSKE UNIJE,

uzimajući u obzir Ugovor o osnivanju Evropske zajednice, a posebno njegov član 141. stav 3.,

uzimajući u obzir prijedlog Komisije,

uzimajući u obzir mišljenje Evropskog ekonomskog i socijalnoga odbora, djelujući u skladu s postupkom predviđenim u članu 251. Ugovora, budući da:

(1) Direktiva Savjeta 76/207/EEZ od 9. februara 1976. o primjeni načela jednakog postupanja za muškarce i žene s obzirom na mogućnost zapošljavanja, stručnog osposobljavanja i napredovanja te na radne uslove i Direktiva Savjeta 86/378/EEZ od 24. jula 1986. o provjeri načela jednakog postupanja za muškarce i žene u programima profesionalnog socijalnog osiguranja značajno su izmijenjene i dopunjene.

Direktiva Savjeta 75/117/EEZ od 10. februara 1975. o usklađivanju zakona država članica koji se odnose na primjenu načela jednake plate za muškarce i žene i Direktiva Savjeta 97/80/EZ od 15. decembra 1997. o teretu dokaza u slučajevima diskriminacije na osnovu pola takođe sadrže odredbe čija je svrha prijava načela jednakog tretmana muškaraca i žena. Budući da se navedene direktive sada iznova mijenjaju i dopunjuju, njihove bi odredbe bilo poželjno preurediti u interesu jasnoće objedinjavanjem glavnih odredaba iz ovoga područja u jednom tekstu, uzimajući u obzir određene trendove koji proizlaze iz sudske prakse Suda Evropskih zajednica (u daljem tekstu: Sud EZ-a).

(2) Ravnopravnost muškaraca i žena osnovno je načelo prava Zajednice na osnovu člana 2. i člana 3. stav 2. Ugovora te sudske prakse Suda EZ-a. U tim se odredbama Ugovora ravnopravnost muškaraca i žena proglašava «zadatkom» i «ciljem» Zajednice te se nameće pozitivna obaveza njenoga razvijanja u svim aktivnostima Zajednice.

(3) Sud EZ-a utvrdio je da se obim načela jednakog tretiranja muškaraca i žena ne može ograničiti na zabranu diskriminacije na osnovu činjenice da osoba pripada određenom polu.

S obzirom na svoju svrhu i prirodu prava koja se njime štite, ono se takođe primjenjuje i na diskriminaciju koja proizlazi iz promjene pola osobe.

(4) U članu 141. stavu 3. Ugovora sada je predviđena posebna pravna osnova za donošenje mjera Zajednice kojima će se osigurati primjena načela jednakih mogućnosti i jednakog tretmana u pitanjima zapošljavanja i obavljanja zanimanja, uključujući načelo jednake plate za jednak rad odnosno rad jednake vrijednosti.

(5) U članu 21. i 23. Povelje Evropske unije o temeljnim pravima takođe se zabranjuje svaka diskriminacija na osnovu pola i jamči pravo muškaraca i žena na jednak tretman u svim područjima, uključujući zapošljavanje, rad i platu.

(6) Uznemiravanje i seksualno uznemiravanje u suprotnosti je s načelom jednakog tretmana muškaraca i žena i u smislu ove Direktive predstavlja diskriminaciju na osnovu pola. Ti oblici diskriminacije se ne događaju samo na radnom mjestu, već i u kontekstu mogućnosti zapošljavanja, stručnog osposobljavanja i napredovanja. Njih bi stoga trebalo zabraniti i predvidjeti efikasne, primjerene i odvraćajuće kazne.

(7) U tom bi kontekstu poslodavce i odgovorne osobe za stručno osposobljavanje trebalo podsticati da preduzimaju mjere protiv svih oblika diskriminacije na osnovu pola, a posebno da preduzimaju preventivne mjere protiv uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu te u vezi sa zapošljavanjem, stručnim osposobljavanjem i napredovanjem, u skladu s nacionalnim pravom i običajem.

(8) Načelo jednake plate za jednak rad odnosno rad jednake vrijednosti, koje je utvrđeno u članu 141. Ugovora i koje se dosljedno primjenjuje u sudskoj praksi Suda EZ-a, predstavlja važan aspekt načela jednakog tretmana muškaraca i žena i čini bitan i prijeko potreban dio pravne tekovine Zajednice i sudske prakse Suda EZ-a u pitanjima polne diskriminacije. Stoga je potrebno utvrditi dodatne odredbe za njegovu sprovođenje.

(9) U skladu s ustaljenom sudskom praksom Suda EZ-a, da bi se procijenilo obavljaju li radnici/e isti rad odnosno rad jednake vrijednosti, potrebno je odrediti nalaze li se radnici/e u uporedivom položaju uzimajući u obzir niz faktora, uključujući prirodu posla, obuku i radne uslove.

(10) Sud EZ-a je utvrdio da u određenim okolnostima načelo jednake plate nije ograničeno na slučajeve gdje muškarci i žene rade kod istog poslodavca.

- (11) Države članice bi u saradnji sa socijalnim partnerima trebalo da nastave rješavati problem stalno prisutnih razlika u platama uslovljenih polom i izražene polne podjele na tržištu rada, između ostalog fleksibilnim radnim vremenom koje muškarcima i ženama omogućava bolje usklađivanje porodičnih i radnih obaveza. To može uključivati odgovarajuća rješenja u vezi s roditeljskim odsustvom, koji bi mogao koristiti bilo koji od roditelja, kao i osiguravanje pristupačnih i dostupnih pogodnosti za zaštitu i brigu o djeci i nesamostalnim osobama.
- (12) Trebalo bi donijeti posebne mjere kako bi se osigurala prijava načela jednakog tretmana u programima profesionalnog socijalnog osiguranja i jasnije definisao njegov obim.
- (13) U svojoj presudi od 17. maja 1990. u predmetu C-262/881 Sud EZ-a odlučio je da svi oblici profesionalnih penzija predstavljaju element plate u smislu člana 141. Ugovora.
- (14) Iako pojam plate u smislu člana 141. Ugovora ne obuhvata naknade iz socijalnog osiguranja, sada je jasno utvrđeno da se načelo jednake plate primjenjuje i na penzijski program za službenike javnog sektora ako se naknade predviđene u okviru tog programa radniku/ci isplaćuju na osnovu radnog odnosa s poslodavcem javnog sektora, bez obzira na činjenicu što taj program predstavlja dio opšteg zakonskog programa. U skladu s presudama Suda EZ-a u predmetu C-7/932 i C-351/003, taj će uslov biti zadovoljen ako se penzijski program odnosi na određenu kategoriju radnika i ako su naknade iz programa direktno povezane s trajanjem službe i obračunavaju se s obzirom na krajnju platu službenika javnog sektora. Stoga je u interesu jasnoće potrebno donijeti posebnu odredbu u tom smislu.
- (15) Sud EZ-a potvrdio je da su doprinosi radnika i radnica koji se uplaćuju u penzijske programe definisanih naknada obuhvaćeni članom 141. Ugovora, ali da se nejednakosti u doprinosima koje poslodavci plaćaju u okviru programa definisanih naknada na temelju kapitalizacije ne ocjenjuju u svjetlu te odredbe ako je do nejednakosti došlo zbog primjene aktuarskih faktora koji se razlikuju prema polu.
- (16) Na primjer, neki se elementi programa definisanih naknada na temelju kapitalizacije, kao što su promjena dijela starosne penzije u kapitalizovanu svotu, prenos penzijskih prava, nasljedna penzija koja se isplaćuje izdržanim članovima porodice u zamjenu za odricanje od dijela penzije ili umanjena penzija u slučaju odlaska u prijevremenu penziju, smiju razlikovati ako je nejednakost nastala zbog primjene aktuarskih faktora koji se razlikuju prema polu u razdoblju finansiranja.
- (17) Jasno je utvrđeno da naknade koje se isplaćuju u okviru programa profesionalnog socijalnog osiguranja ne treba smatrati platom ukoliko se one mogu pripisati razdobljima zaposlenja prije 17. maja 1990., osim u slučaju radnika/ca i drugih korisnika/ca – članova/ica porodice radnika/ca koji su prije tog datuma pokrenuli sudski ili drugi isti postupak na osnovu važećeg nacionalnog prava. Stoga je potrebno na odgovarajući način ograničiti sprovođenje načela jednakog tretmana.
- (18) Iz odluka Suda EZ-a dosljedno proizlazi da Protokol Barber ne utiče na pravo učlanjenja u profesionalne penzijske programe i da se vremensko ograničenje učinaka presude u predmetu C-262/88 ne primjenjuje na pravo učlanjenja u profesionalne penzijske programe. Sud EZ-a je takođe odlučio da se nacionalni propisi u vezi s rokovima za podnošenje tužbi na osnovu nacionalnog prava mogu primjenjivati u odnosu na radnike/ce koji koriste pravo učlanjenja u profesionalni penzijski program, pod uslovom da oni nisu nepovoljniji za tu vrstu tužbe u odnosu na slične tužbe u okviru domaćeg prava i da u praksi ne prijete ostvarivanje prava osiguranih na osnovu prava Zajednice. Sud EZ-a je takođe istaknuo da činjenica da radnik/ca može zatražiti retroaktivno učlanjenje u profesionalni penzijski program radniku/ci ne omogućava da izbjegne plaćanje doprinosa koji se odnose na odgovarajuće razdoblje članstva.
- (19) Osiguravanje jednakih mogućnosti zapošljavanja i stručnog osposobljavanja u svrhu zapošljavanja ključno je za primjenu načela jednakog tretmana muškaraca i žena u pitanjima zapošljavanja i obavljanja zanimanja. Stoga sve izuzetke od tog načela treba ograničiti na one poslove kod kojih je zapošljavanje osobe određenog pola nužno zbog prirode posla ili konteksta u kojemu se on obavlja, s time da cilj kojemu se teži kod primjene tih izuzetaka mora biti legitiman i u skladu s načelom proporcionalnosti.
- (20) Ova Direktiva ne dovodi u pitanje slobodu udruživanja, uključujući pravo na osnivanje saveza s drugim osobama i učlanjivanje u saveze radi zaštite sopstvenih interesa. Mjere u smislu člana 141. stava 4. Ugovora mogu uključivati članstvo u organizacijama i savezima čiji je glavni cilj praktično promovisanje načela jednakog tretmana muškaraca i žena odnosno nastavak djelovanja tih organizacija i saveza.
- (21) Zabrana diskriminacije ne bi smjela uticati na nastavak sprovođenja odnosno donošenje mjera kojima se sprečavaju i ublažavaju teškoće s kojima se suočava grupa osoba određenog pola. Na osnovu tih mjera dopuštene su organizacije osoba jednog pola čiji je glavni cilj promovisanje posebnih potreba tih osoba i promovisanje ravnopravnosti muškaraca i žena.

- (22) U skladu s članom 141. stavom 4. Ugovora, načelo jednakog tretmana ne sprečava države članice da radi osiguravanja stvarne i potpune ravnopravnosti muškaraca i žena u poslovnom životu nastave da sprovede odnosno donesu mjere koje predviđaju posebne povlastice kako bi podzastupljenom polu olakšale obavljanje određenog zanimanja ili sprečavale odnosno ublažile teškoće u profesionalnoj karijeri. S obzirom na postojeće stanje i uzimajući u obzir Deklaraciju br. 28 Amsterdamskog ugovora, države članice bi prvenstveno trebalo da teže poboljšanju položaja žena u poslovnom životu.
- (23) Iz sudske prakse Suda EZ-a jasno proizlazi da stavljanje žena u nepovoljniji položaj s obzirom na trudnoću i majčinstvo predstavlja direktnu diskriminaciju na osnovu pola.
- Ovakvo bi postupanje stoga trebalo izričito obuhvatiti ovom Direktivom.
- (24) Što se tiče načela jednakog tretmana, Sud EZ-a dosljedno priznaje legitimnost zaštite biološkog stanja žene za vrijeme trudnoće i majčinstva, te uvođenja mjera zaštite majčinstva kao sredstva za postizanje stvarne ravnopravnosti. Ova Direktiva stoga ne bi smjela uticati na Direktivu Savjeta 92/85/EEZ od 19. oktobra 1992. o sprovođenju mjera za poboljšanje sigurnosti i zdravlja trudnih radnica, te radnica koje su nedavno rodile ili doje na radnom mjestu 1. Nadalje, ova Direktiva ne bi smjela uticati na Direktivu Savjeta 96/34/EZ od 3. jula 1996. o okvirnom sporazumu o roditeljskom odsustvu koji su zaključile UNICE, CEEP i ETUC2.
- (25) U interesu jasnoće takođe je potrebno izričito predvidjeti zaštitu radnih prava žena na porodijskom odsustvu, a posebno njihovog prava na povratak na isto ili slično radno mjesto bez pogoršanja uslova zbog korištenja tog odmora, te prava da uživaju sva poboljšanja radnih uslova na koje bi imale pravo za vrijeme svoje odsutnosti.
- (26) U Rezoluciji o uravnoteženom učestvovanju žena i muškaraca u porodičnom i poslovnom životu, koju su Savjet i ministri za politiku zapošljavanja i socijalnu politiku koji su se sastali unutar Savjeta donijeli 29. jula 2000., države članice se podstiču da u okviru svojih pravnih sistema razmotre mogućnost osiguravanja individualnog neprenosivog prava radnika na roditeljsko odsustvo ne dirajući pritom u njihova postojeća prava iz radnog odnosa.
- (27) Slično važi i za osiguravanje individualnog neprenosivog prava muškaraca i žena na odmor nakon usvojenja djeteta. Države članice treba same da odluče hoće li osigurati pravo na roditeljsko i/ili usvojiteljsko odsustvo, te odrediti sve ostale uslove koji se nalaze izvan obima ove Direktive, osim onih koji se odnose na otkaz i povratak na posao.

- (28) Uspješna prijava načela jednakog tretmana zahtijeva vezu odgovarajućih postupaka u državama članicama.
- (29) Osiguravanje prikladnih pravosudnih i upravnih postupaka za sprovođenje obaveza uvedenih ovom Direktivom ključno je za efikasno sprovođenje načela jednakog tretmana.
- (30) Donošenje propisa o teretu dokazivanja igra značajnu ulogu u osiguravanju efikasnog sprovođenja načela jednakog tretmana. Stoga bi prema odluci Suda EZ-a trebalo donijeti odredbe kojima bi se teret dokaza u slučajevima gdje postoji pretpostavka diskriminacije prebacio na tuženog, osim u postupcima u kojima sud ili drugo nacionalno nadležno tijelo istražuje činjenično stanje. Ipak, treba pojasniti da procjena činjenica iz kojih se može pretpostaviti postojanje direktne ili indirektno diskriminacije ostaje u nadležnosti odgovarajućeg nacionalnog tijela u skladu s nacionalnim pravom i običajem. Nadalje, države članice mogu u odgovarajućoj fazi postupka uvesti pravila dokaznog postupka koja su povoljnija za tuženog.
- (31) U cilju daljeg poboljšanja nivoa zaštite koju nudi ova Direktiva, udruženjima, organizacijama i drugim pravnim licima trebalo bi, zavisno od odluke država članica, omogućiti da učestvuju u postupku u korist ili u prilog podnosioca pritužbe, ne dovodeći u pitanje nacionalna postupanja pravila u vezi sa zastupanjem i odbranom.
- (32) Poštujući temeljno pravo na efikasnu pravnu zaštitu, potrebno je osigurati da radnici/e nastave da uživaju tu zaštitu i nakon prestanka odnosa koji je doveo do navodne povrede načela jednakog tretmana. Zaposleni/a koji/a brani osobu koja uživa zaštitu na osnovu ove Direktive ili svjedoči u njenu/njegovu korist trebao/la bi imati pravo na istu takvu zaštitu.
- (33) Sud EZ-a jasno je utvrdio da uspješna prijava načela jednakog tretmana znači da dosuđena odšteta u slučaju povrede tog načela mora biti srazmjerna pretrpljenoj šteti. Stoga je potrebno isključiti svako prethodno utvrđivanje gornje granice odštete, osim ako poslodavac može dokazati da se jedina šteta koju je kandidat/kandidatkinja pretrpio/la kao rezultat diskriminacije u smislu ove Direktive sastoji u tome što njegova/njena molba za zaposlenje nije uzeta u obzir.
- (34) Države članice bi u svrhu jačanja efikasnog sprovođenja načela jednakoga tretmana trebale promovisati dijalog među socijalnim partnerima te, u skladu s nacionalnim običajem, s nevladinim organizacijama.
- (35) Države članice bi trebalo da osiguraju efikasne, primjerene i odvraćajuće kazne u slučaju povreda obaveza na osnovu ove Direktive.

- (36) Budući da države članice ne mogu u potrebnoj mjeri ostvariti ciljeve ove Direktive odnosno budući da se ti ciljevi mogu bolje ostvariti na nivou Zajednice, Zajednica može donijeti mjere u skladu s načelom supsidijarnosti koje je utvrđeno u članu 5. Ugovora. U skladu s načelom proporcionalnosti, utvrđenim u istom članu, ova Direktiva ne prelazi mjeru koja je nužna za postizanje tih ciljeva.
- (37) Radi boljeg razumijevanja različitog tretmana muškaraca i žena u pitanjima zapošljavanja i obavljanja zanimanja, trebalo bi i dalje izrađivati, analizirati i stavljati na rapolaganje na odgovarajućim nivoima uporedive statistike razvrstane prema polu.
- (38) Jednak tretman muškaraca i žena u pitanjima zapošljavanja i obavljanja zanimanja ne može biti ograničen na zakonodavne mjere. Evropska unija i države članice trebale bi i dalje promovisati podizanje javne svijesti o diskriminaciji s obzirom na platu i mijenjanje javnih stavova, u kojem treba u najvećoj mogućoj mjeri da učestvuju sve zainteresovane stranke na javnom i privatnom nivou. U tom bi procesu važnu ulogu mogao imati dijalog među socijalnim partnerima.
- (39) Obaveza prenošenja ove Direktive u nacionalna zakonodavstva trebala bi biti ograničena na odredbe koje su sadržajno promijenjene u odnosu na ranije direktive. Obaveza prenošenja odredaba koje su ostale sadržajno nepromijenjene proizlazi iz ranijih direktiva.
- (40) Ova Direktiva ne bi smjela dovesti u pitanje obaveze država članica vezane uz rokove za prenos direktiva iz Priloga I. dijela B u nacionalna zakonodavstva i primjenu tih direktiva.
- (41) Države članice se u skladu sa stavom 34. Međuinstitucionalnog sporazuma o boljem zakonodavstvu podstiču da za sopstvene potrebe i u interesu Zajednice izrade tablice koje će u najvećoj mogućoj mjeri odražavati odnos između ove Direktive i prenesenih mjera i da te tablice objave,

DONIJELI SU OVU DIREKTIVU:

GLAVA I.

OPSTE ODREDBE

Član 1.

Cilj

Cilj ove Direktive je osigurati sprovođenje načela jednakih mogućnosti i jednagog tretmana muškaraca i žena u pitanjima zapošljavanja i obavljanja zanimanja.

Ona u tu svrhu sadrži odredbe za sprovođenje načela jednakog tretmana s obzirom na:

- (a) mogućnost zapošljavanja, uključujući napredovanje, i stručnog osposobljavanja;
- (b) radne uslove, uključujući platu;
- (c) programe profesionalnog socijalnog osiguranja.

Ona takođe sadrži odredbe koje osiguravaju uspješnije sprovođenje tog načela uspostavljanjem odgovarajućih postupaka.

Član 2.

Definicije

1. U smislu ove Direktive primjenjuju se sljedeće definicije:
 - (a) «direktna diskriminacija» postoji ako osoba zbog svoga pola ima nepovoljniji tretman nego što ga ima ili bi ga imala druga osoba u sličnoj situaciji;
 - (b) «indirektna diskriminacija» postoji ako prividno neutralna odredba, kriterijum ili postupak može na određeni način staviti u nepovoljniji položaj osobe jednog pola u odnosu na osobe drugog pola, osim ako je ta odredba, kriterijum odnosno postupak objektivno opravdan legitimnim ciljem i ako su sredstva za postizanje tog cilja primjerena i nužna;
 - (c) «uznemiravanje» je svako neželjeno ponašanje uslovljeno polom osobe kojim se želi povrijediti njeno privatno dostojanstvo i stvoriti zastrašujuće, neprijateljsko, degradirajuće, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje odnosno kojim se postiže takav učinak;

- (d) «seksualno uznemiravanje» je svaki neželjeni oblik verbalnog, neverbalnog ili fizičkog ponašanja polne prirode kojim se želi povrijediti dostojanstvo osobe odnosno kojim se postiže takav učinak, posebno kad to ponašanje stvara zastrašujuće, neprijateljsko, degradirajuće, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje;
 - (e) «plata» je uobičajena osnovna ili najniža nadnica ili plata odnosno bilo koja druga naknada, bilo u novcu ili u nekom drugom obliku, koju radnik/radnica prima od poslodavca, bilo direktno ili indirektno, u vezi s radnim odnosom;
 - (f) «programi profesionalnog socijalnog osiguranja» su programi koji nisu uređeni Direktivom Savjeta 79/7/EEZ od 19. decembra 1978. o postupnoj primjeni načela jednakog tretmana muškaraca i žena u pitanjima socijalne sigurnosti, čija je svrha osigurati naknade radnicima određenoga preduzeća ili grupe preduzeća, grane djelatnosti, zanimanja ili grupe zanimanja, bilo da se radi o posloprimcima ili samostalno zaposlenim osobama, kojima se nadopunjuju ili zamjenjuju naknade na osnovu zakonskog programa socijalnog osiguranja, bez obzira je li članstvo u tim programima obavezno ili dobrovoljno.
2. U smislu ove Direktive, diskriminacija obuhvata:
- (a) uznemiravanje i seksualno uznemiravanje kao i svaki nepovoljniji tretman koji osoba ima zbog odbijanja ili trpljenja takvog ponašanja;
 - (b) davanje uputstva za diskriminisanje osoba na osnovu pola;
 - (c) svaki nepovoljniji tretman žene u vezi s trudnoćom ili porodijskim odsustvom u smislu Direktive 92/85/EEZ.

Član 3.

Pozitivno djelovanje

Države članice mogu nastaviti da sprovode odnosno donose mjere u smislu člana 141. stav 4. Ugovora s ciljem osiguravanja potpune i stvarne ravnopravnosti muškaraca i žena u poslovnom životu.

GLAVA II.

POSEBNE ODREDBE

POGLAVLJE 1.

Jednake plate

Član 4.

Zabrana diskriminacije

Zabranjuje se svaka direktna i indirektna diskriminacija na osnovu pola s obzirom na sve aspekte i uslove nagrađivanja za isti rad odnosno rad kojemu je pripisana jednaka vrijednost.

Konkretno, ako se za određivanje plate koristi sistem klasifikacije radnih mjesta, on se mora zasnivati na istim kriterijumima za muškarce i žene i biti napravljen na način da isključuje svaku diskriminaciju na osnovu pola.

POGLAVLJE 2.

Jednak tretman u programima profesionalnog socijalnog osiguranja

Član 5.

Zabrana diskriminacije

Ne dovodeći u pitanje član 4., zabranjuje se direktna i indirektna diskriminacija na osnovu pola u programima profesionalnog socijalnog osiguranja, posebno s obzirom na:

- (a) opseg tih programa i uslove pristupanja programima;
- (b) obavezu uplaćivanja doprinosa i obračun doprinosa;
- (c) obračun naknada, uključujući dopunske naknade koje se isplaćuju za bračnog druga i izdržavane članove porodice te uslove kojima je uređeno trajanje i zadržavanje prava na naknade.

Član 6.

Privatno područje primjene

Ovo se poglavlje primjenjuje na radno stanovništvo, uključujući samostalno zaposlene osobe, osobe čija je aktivnost prekinuta zbog bolesti, majčinstva, nezgode ili prisilne nezaposlenosti, osobe koje traže posao kao i na pensionisane radnike/ce i radnike/ce s invaliditetom i njihove članove porodice, u skladu s nacionalnim pravom i/ili običajem.

Član 7.

Materijalno područje primjene

1. Ovo se poglavlje primjenjuje na:
 - (a) programe profesionalnog socijalnog osiguranja koji pružaju zaštitu od sljedećih rizika:
 - (i) bolest,
 - (ii) invaliditet,
 - (iii) starost, uključujući prijevremeno penzionisanje,
 - (iv) nezgode na radu i profesionalne bolesti,
 - (v) nezaposlenost;
 - (b) programe profesionalnog socijalnog osiguranja koji predviđaju druge socijalne naknade, bilo u novcu ili u naravi, a posebno naknade za nasljednike i porodične dodatke, ako one predstavljaju naknadu koju poslodavac plata radniku na temelju radnog odnosa.
2. Ovo se poglavlje takođe primjenjuje na penziona programe za određenu kategoriju radnika/ca kao što su službenici/e javnog sektora, ako se naknade iz programa isplaćuju na temelju radnog odnosa s poslodavcem javnog sektora. Ovo vrijedi nezavisno od činjenice što je taj program dio opšteg zakonskog programa.

Član 8.

Isključenja iz materijalnog područja primjene

1. Ovo se poglavlje ne primjenjuje na:
 - (a) pojedinačne ugovore za samostalno zaposlene osobe;
 - (b) programe za samostalno zaposlene osobe koji imaju samo jednog člana/icu;
 - (c) u slučaju radnika/ce, na ugovore o osiguranju u kojima poslodavac ne učestvuje kao stranka;
 - (d) neobavezne odredbe programa profesionalnog socijalnog osiguranja koje se članovima nude pojedinačno i kojima se jamče:
 - (i) dodatne naknade,
 - (ii) izbor datuma od kojega će se početi isplaćivati uobičajene naknade samostalno zaposlenoj osobi ili izbor između više naknada;

- (e) programe profesionalnog socijalnog osiguranja utoliko ukoliko se naknade finansiraju doprinosima koje radnici uplaćuju na dobrovoljnoj osnovi.

2. Ovo poglavlje ne sprečava poslodavca da osobama koje su dosegle starosnu granicu za sticanje prava na penziju u smislu odobravanja penzije iz programa profesionalnog socijalnog osiguranja, ali koje još nisu dosegle zakonsku starosnu granicu za sticanje prava na starosnu penziju, odobri penzijski dodatak s ciljem izjednačavanja ili približnog izjednačavanja ukupnog iznosa naknade koji se isplaćuje tim osobama i iznosa koji se isplaćuje osobama drugog pola koje se nalaze u istom položaju, ali koje su već dosegle zakonsku starosnu granicu za sticanje prava na u penziju, sve dok korisnici dodatka ne dosegnu tu starosnu granicu.

Član 9.

Primjeri diskriminacije

1. Odredbe protivne načelu jednakog tretmana su one odredbe koje se posredno ili neposredno zasnivaju na polu i kojima se:
 - (a) određuje koje osobe mogu učestvovati u programu profesionalnog socijalnog osiguranja;
 - (b) utvrđuje obavezna ili dobrovoljna priroda učestvovanja u programu profesionalnog socijalnog osiguranja;
 - (c) utvrđuju različita pravila u pogledu pristupne godine ili najmanjeg trajanja zaposlenja ili članstva u programu koje je potrebno za primanje naknada;
 - (d) utvrđuju različita pravila za povratak doprinosa ako radnik napusti program prije ispunjenja uslova koji mu jamče odgođeno pravo na dugoročne naknade, osim kako je predviđeno u tački (h) i (j);
 - (e) postavljaju različiti uslovi za odobravanje naknada ili se naknade ograničavaju na radnike jednog pola;
 - (f) utvrđuju različite starosne granice za sticanje prava na penziju;
 - (g) za vrijeme porodiljskog odsustva ili odsustva iz razloga koji plata poslodavac i koji je osiguran na osnovu zakona ili sporazuma obustavlja zadržavanje ili sticanje prava;
 - (h) određuju različite visine naknada, osim u slučaju programa definisanih naknada gdje je to nužno zbog primjene faktora aktuarske računice

koji se razlikuju prema polu; u slučaju programa definisanih naknada na temelju kapitalizacije određeni elementi smiju biti nejednaki ako je nejednakost u iznosima rezultat učinaka primjene aktuarskih faktora koji se razlikuju prema polu u razdoblju finansiranja programa;

- (i) određuju različite visine doprinosa radnika;
 - (j) određuju različite visine doprinosa poslodavaca, osim:
 - (i) u slučaju programa definisanih doprinosa, ako je cilj izjednačiti ili približno izjednačiti krajnji iznos naknada za oba pola,
 - (ii) u slučaju programa definisanih naknada na temelju kapitalizacije kod kojih doprinosi poslodavca trebaju osigurati dovoljnost sredstava potrebnih za pokrivanje troška definisanih naknada;
 - (k) utvrđuju različita mjerila odnosno mjerila koja se primjenjuju samo na radnike određenog pola s obzirom na garanciju ili zadržavanje prava na odgođene naknade nakon što radnik napusti program, osim kako je predviđeno u tački (h) i (j),
2. Ako o odobravanju naknada u smislu ovoga poglavlja odlučuju nadležna upravna tijela programa, ta su tijela dužna poštovati načelo jednakog tretmana.

Član 10.

Prijava načela u odnosu na samostalno zaposlene osobe

1. Države članice će preduzeti potrebne korake kako bi se odredbe programa profesionalnog socijalnog osiguranja za samostalno zaposlene osobe koje su protivne načelu jednakog tretmana revidirale s uspjehom najkasnije od 1. januara 1993., a u slučaju država članica koje su pristupile nakon tog datuma do početka primjene Direktive 86/378/EEZ na njihovoj teritoriji.
2. Odredbe ovog poglavlja ne prijete da se na prava i obaveze koje se odnose na razdoblje članstva u programu profesionalnog socijalnog osiguranja za samostalno zaposlene osobe prije revizije programa i dalje primjenjuju odredbe programa koje su bile na snazi u tom razdoblju.

Član 11.

Mogućnost odlaganja za samostalno zaposlene osobe

Što se tiče programa profesionalnog socijalnog osiguranja za samostalno

zaposlene osobe, države članice mogu odgoditi obaveznu primjenu načela jednakoga tretiranja s obzirom na:

- (a) određivanje starosne granice za sticanje prava na starosnu penziju te moguće implikacije za druge naknade:
 - (i) do datuma kada se takva ravnopravnost ostvari u zakonskim programima,
 - (ii) ili najkasnije do datuma kad je takva ravnopravnost propisana direktivom;
- (b) porodične penzije, dok se u pravu Zajednice u tom pogledu ne uspostavljanju načelo jednakog tretmana u zakonskim programima socijalne sigurnosti;
- (c) primjenu člana 9. stava 1. tačke (i) u odnosu na primjenu faktora aktuarske računice, do 1. januara 1999., a za države članice koje su pristupile nakon tog datuma do početka primjene Direktive 86/378/EEZ na njihovoj teritoriji.

Član 12.

Retroaktivni učinak

1. Mjere za sprovođenje ovog poglavlja u odnosu na radnike/ce obuhvataju sve naknade iz programa profesionalnog socijalnog osiguranja koje potiču iz razdoblja zaposlenja nakon 17. maja 1990. i primjenjuju se retroaktivno do tog datuma, osim u slučaju radnika/ca i drugih korisnika/ca – članova/ica porodice radnika/ca koji/e su prije tog datuma pokrenuli sudski ili drugi isti postupak na osnovu nacionalnog prava. U tom se slučaju sprovedene mjere primjenjuju retroaktivno do 8. aprila 1976. i obuhvataju sve naknade koje potiču iz razdoblja zaposlenja nakon tog datuma. Za države članice koje su pristupile Zajednici nakon 8. aprila 1976. i prije 17. maja 1990. taj se datum zamjenjuje datumom kad se članak 141. Ugovora počeo primjenjivati na njihovoj teritoriji.
2. Druga rečenica stava 1. ne sprečava primjenu nacionalnih propisa u vezi s rokovima za podnošenje tužbi na temelju nacionalnog prava u odnosu na radnike/ce i druge korisnike/ce – članove/ice porodice radnika/ica koji su pokrenuli sudski postupak ili drugi isti postupak na temelju nacionalnog prava prije 17. maja 1990., pod uslovom da oni nisu nepovoljniji za tu vrstu tužbe u odnosu na slične tužbe u okviru nacionalnog prava i da u praksi ne onemogućuju ostvarivanje prava osiguranih na temelju prava Zajednice.

3. Za države članice koje su Zajednici pristupile nakon 17. maja 1990. i koje su 1. januara bile stranke Sporazuma o Evropskom ekonomskom prostoru, datum 17. maja 1990. iz prve rečenice stava 1. zamjenjuje se datumom 1. januara 1994.
4. Za ostale države članice koje su Zajednici pristupile nakon 17. maja 1990. datum 17. maja 1990. iz stava 1. i 2. zamjenjuje se datumom kad se član 141. Ugovora počeo primjenjivati na njihovoj teritoriji.

Član 13.

Fleksibilna starost za odlazak u penziju

Ako muškarci i žene imaju pod istim uslovima pravo na fleksibilnu starost za odlazak u penziju, to se neće smatrati nespojivim s ovim poglavljem.

POGLAVLJE 3.

Jednaki tretman s obzirom na mogućnost zapošljavanja, stručnog osposobljavanja i napredovanja, te radne uslove

Član 14.

Zabrana diskriminacije

1. Zabranjuje se direktna i indirektna diskriminacije na osnovu pola u javnom i privatnom sektoru, uključujući javna tijela, s obzirom na:
 - (a) uslove zapošljavanja, samozapošljavanja i obavljanja zanimanja, uključujući kriterijume za izbor kandidata i uslove pomoći u postupku zapošljavanja, u svim granama djelatnosti i na svim nivoima profesionalne hijerarhije, uključujući napredovanje na poslu;
 - (b) pristup svim vrstama i nivoima profesionalne orijentacije, stručnog osposobljavanja i stručnog usavršavanja te prekvalifikacije, uključujući praktično radno iskustvo;
 - (c) uslove zaposlenja i radne uslove, uključujući uslove otkaza, te platu, kako je predviđeno u članku 141. Ugovora;
 - (d) članstvo i učestvovanje u organizacijama radnika/ca ili poslodavaca odnosno bilo kakvoj organizaciji koja okuplja pripadnike/ce određene profesije, uključujući povlastice koje pružaju te organizacije.

2. Države članice mogu predvidjeti da različito tretiranje s obzirom na mogućnost zapošljavanja i pripadajućeg osposobljavanja koje se zasniva na određenom svojstvu vezanom za pol ne predstavlja diskriminaciju ako zbog prirode dotičnog posla ili zbog konteksta u kojemu se on obavlja to svojstvo predstavlja stvaran i odlučujući zahtjev posla, pod uslovom da je takvo različito tretiranje opravdano legitimnim ciljem i da je dotični zahtjev primjeren.

Član 15.

Povratak sa porodijskog odsustva

Žena koja koristi porodijsko odsustvo ima pravo da po isteku tog odsustva se vrati na svoje radno mjesto ili na slično radno mjesto pod uslovima koji za nju nisu manje povoljni i ima pravo da uživa sva poboljšanja radnih uslova na koja bi imala pravo za vrijeme svoje odsutnosti.

Član 16.

Roditeljsko i usvojiteljsko odsustvo

Ova Direktiva ne dovodi u pitanje pravo država članica da priznaju zasebna prava na roditeljsko i/ili usvojiteljsko odsustvo. Države članice koje priznaju ta prava preduzeće potrebne mjere kako bi radnike i radnice zaštitile od otpuštanja zbog korištenja tih prava i pobrinuće se da oni po isteku tog odmora imaju pravo da se vrate na svoje radno mjesto odnosno na slično radno mjesto pod uslovima koji za njih nisu manje povoljni, te da uživaju sva poboljšanja radnih uslova na koja bi imali pravo za vrijeme svoje odsutnosti.

GLAVA III. HORIZONTALNE ODREDBE

POGLAVLJE 1.

Pravni lijekovi i prijava

Odjeljak 1.

Pravni lijekovi

Član 17.

Zaštita prava

1. Države članice će svim osobama koje se smatraju oštećenima zbog neprimjenjivanja načela jednakog tretmana osigurati mogućnost pokretanja sudskog postupka u svrhu sprovođenja obaveza na temelju ove Direktive, čak i nakon prestanka odnosa u kojemu se dogodila navodna diskriminacijska mogućnost, a nakon eventualnog obraćanja drugim nadležnim tijelima i postupaka mirenja tamo gdje države članice to smatraju primjerenim.
2. Države članice će se pobrinuti da se udruženja, organizacije i druga pravna lica koja prema kriterijumima utvrđenim u nacionalnom pravu posjeduju legitiman interes u osiguravanju poštovanja odredaba ove Uredbe mogu uz saglasnost podnosioca pritužbe uključiti u bilo koji sudski i/ili upravni postupak predviđen za sprovođenje obaveza na temelju ove Direktive u ime ili na strani podnosioca pritužbe.
3. Stav 1. i 2. ne utiču na nacionalne propise u vezi s rokovima za podnošenje tužbi koje se tiču načela jednakog tretmana.

Član 18.

Naknada štete ili obeštećenje

Države članice će u svoje pravne sisteme ugraditi potrebne mjere kako bi osigurale stvarnu i efikasnu naknadu štete odnosno obeštećenje, zavisno od odredbi države članice, za štetu koju je pretrpjela oštećena osoba kao posljedica diskriminacije na osnovu pola, vodeći računa da ta naknada odnosno obeštećenje budu odvrćajući i srazmjerni pretrpljenoj šteti. Ta se naknada odnosno obeštećenje ne može ograničiti unaprijed određenom gornjom granicom, osim ako poslodavac može dokazati da se jedina šteta koju je kandidat/kandidatkinja pretrpio/la zbog diskriminacije u smislu ove Direktive sastoji u tome što njegova/njena molba za zaposlenje nije uzeta u obzir.

Odjeljak 2.

Teret dokaza

Član 19.

Teret dokaza

1. Države članice će preduzeti potrebne mjere u okviru svojih pravosudnih sistema kako bi osigurale da teret dokaza da nije došlo do povrede načela jednakog tretmana bude na tuženom nakon što osobe koje se smatraju oštećenima zbog neprimjenjivanja načela jednakog tretmana pred sudom ili drugim nadležnim tijelom utvrde činjenice iz kojih se može pretpostaviti da je došlo do direktne ili indirektno diskriminacije.
2. Stav 1. ne sprečava države članice da uvedu pravila dokaznog postupka koja su povoljnija za tuženog.
3. Države članice ne moraju primjenjivati stav 1. na postupke u kojima sud ili nadležno tijelo utvrđuje činjenično stanje.
4. Stav 1., 2. i 3. Takođe se primjenjuje na:
 - (a) slučajeve obuhvaćene članom 141. Ugovora te, ukoliko se radi o diskriminaciji na osnovu pola, Direktivom 92/85/EEZ i 96/34/EZ;
 - (b) sve građanske i upravne postupke koji se tiču javnog ili privatnog sektora i za koje je u nacionalnom pravu predviđena mogućnost korištenja pravnog lijeka na temelju mjera iz Tačke (a), osim izvan sudskih postupaka koji se vode na dobrovoljnoj osnovi ili su predviđeni u nacionalnom pravu.
5. Ako države članice ne odrede drugačije, ovaj se član ne primjenjuje na krivične postupke.

POGLAVLJE 2.

Promovisanje jednakog tretmana – dijalog

Član 20.

Tijela za ravnopravnost

1. Države članice će imenovati tijelo ili tijela za promovisanje, analiziranje, praćenje i pružanje podrške jednakom tretmanu svih osoba, bez diskriminacije na osnovu pola, i sprovesti potrebna rješenja. Ta tijela mogu biti dio nadležne agencije za zaštitu ljudskih prava i prava pojedinaca na nacionalnom nivou.

2. Države članice će se pobrinuti da nadležnosti tih tijela uključuju:

- (a) ne dovodeći u pitanje pravo žrtava i udruženja, organizacija i drugih pravnih osoba iz člana 17. stava 3. Pružanje nezavisne pomoći žrtvama diskriminacije kod sprovođenja njihovih pritužbi vezanih za diskriminaciju;
- (b) sprovođenje nezavisnih istraživanja o diskriminaciji;
- (c) objavu nezavisnih izvještaja i davanje preporuka o svim pitanjima vezanim za ovaj oblik diskriminacije;
- (d) razmjenu rapoloživih informacija na odgovarajućem nivou s odgovarajućim evropskim tijelima, npr. budući Evropski institut za ravnopravnost polova.

Član 21.

Socijalni dijalog

1. Države članice će u skladu s nacionalnim tradicijama i običajem preduzeti odgovarajuće mjere za promovisanje socijalnog dijaloga među socijalnim partnerima s ciljem podsticanja jednakoga tretiranja, na primjer praćenjem praksi na radnom mjestu i kod zapošljavanja, stručnog osposobljavanja i napredovanja na poslu kao i praćenjem kolektivnih ugovora, kodeksa ponašanja, istraživanja odnosno razmjene iskustava i dobrih praksi.
2. Ako je to u skladu s nacionalnim tradicijama i običajem, države članice će podsticati socijalne partnere, ne dovodeći pritom u pitanje njihovu autonomiju, da promovišu ravnopravnost muškaraca i žena i fleksibilne uslove rada radi lakšeg usklađivanja poslovnog i privatnog života, te da na odgovarajućem nivou sklapaju sporazume u kojima se utvrđuju antidiskriminaciona pravila u područjima iz člana 1. koja ulaze u opseg kolektivnog pregovaranja. Ti će sporazumi poštovati odredbe ove Direktive i relevantne nacionalne sprovedene mjere.
3. Države članice će u skladu s nacionalnim pravom, kolektivnim ugovorima ili običajem podsticati poslodavce da planski i sistemski promovišu jednako tretiranje muškaraca i žena na radnom mjestu te s obzirom na mogućnosti zapošljavanja, stručnog osposobljavanja i napredovanja.
4. One će u tu svrhu podsticati poslodavce da zaposlenicima i/ili njihovim predstavnicima u redovnim razmacima osiguravaju odgovarajuće informacije o jednakom tretiranju muškaraca i žena u preduzeću. Te informacije mogu uključivati pregled zastupljenosti muškaraca i žena na različitim

nivoima organizacije, njihove plate i razlike u platama te moguće mjere za poboljšanje stanja u saradnji s predstavnicima zaposlenih.

Član 22.

Dijalog s nevladinim organizacijama

Države članice će podsticati dijalog s odgovarajućim nevladinim organizacijama koje u skladu s nacionalnim pravom i običajem imaju legitimni interes učestvovati u borbi protiv diskriminacije na osnovu pola s ciljem razvijanja načela jednakog tretmana.

POGLAVLJE 3.

Opšte horizontalne odredbe

Član 23.

Usklađivanje

Države članice će preduzeti sve potrebne mjere kako bi:

- (a) se ukinuli svi zakoni i drugi propisi koji su protivni načelu jednakog tretmana;
- (b) se odredbe pojedinačnih i kolektivnih ugovora i sporazuma, internih pravilnika preduzeća kao i pravilnika kojima su uređena slobodna zanimanja i profesije odnosno pravilnika organizacija radnika i poslodavaca kao i sva druga rješenja koja su protivna načelu jednakog tretmana proglasila ništavnima ili mogla proglasiti ništavnima odnosno izmijenila;
- (c) sprečavale da se programi profesionalnog socijalnog osiguranja koji sadrže takve odredbe odobre odnosno prošire upravnim mjerama.

Član 24.

Diskriminacija

Države članice će u svoje nacionalne pravne sisteme ugraditi potrebne mjere kako bi zaštitile zaposlene i njihove predstavnike predviđene nacionalnim zakonima i/ili običajem od otpuštanja i drugih štetnih postupaka poslodavca

kao odgovor na internu pritužbu ili sudski postupak koji je pokrenut kako bi se nametnulo poštovanje načela jednakog tretmana.

Član 25.

Kazne

Države članice će utvrditi propise o kaznama koje će se primjenjivati u slučaju povreda nacionalnih odredaba donesenih na osnovu ove Direktive i preduzeće sve potrebne mjere kako bi osigurale njihovu primjenu. Kazne, koje mogu uključivati isplatu naknade žrtvi, moraju biti efikasne, primjerene i odvraćajuće. Države članice će te odredbe saopštiti Komisiji najkasnije do 5. oktobra 2005. te će je bez odlaganja obavještavati o svim naknadnim izmjenama tih odredaba.

Član 26.

Sprječavanje diskriminacije

Države članice će u skladu s nacionalnim pravom, kolektivnim sporazumima i običajem podsticati poslodavce i nadležne osobe za stručno osposobljavanje da preduzmu efikasne mjere radi sprečavanja svih oblika diskriminacije na osnovu pola, a posebno uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu te u vezi s mogućnošću zapošljavanja, stručnog osposobljavanja i napredovanja.

Član 27.

Minimalni zahtjevi

1. Države članice mogu uvesti ili nastaviti sprovoditi odredbe koje su s obzirom na zaštitu načela jednakog tretmana povoljnije od odredaba utvrđenih u ovoj Direktivi.
2. Prijava ove Direktive ni u kom slučaju ne smije biti dovoljan razlog za smanjenje nivoa zaštite radnika/ca u područjima na koja se ona primjenjuje, ne dovodeći u pitanje pravo država članica da na promjene stanja odgovore donošenjem zakona i drugih propisa različitih od onih koji su na snazi u trenutku notifikacije ove Direktive, pod uslovom da se pritom poštuju sve odredbe ove Direktive.

Član 28.

Odnos prema propisima Zajednice i nacionalnim propisima

1. Ova Direktiva ne dovodi u pitanje odredbe koje se tiču zaštite žena, posebno u pogledu trudnoće i majčinstva.
2. Ova Direktiva ne dovodi u pitanje odredbe Direktive 96/34/EZ i Direktive 92/85/EEZ.

Član 29.

Promovisanje ravnopravnosti polova

Države članice će kod utvrđivanja i sprovođenja zakona i drugih propisa, politika i aktivnosti u područjima na koje se odnosi ova Direktiva aktivno uzeti u obzir cilj ravnopravnosti muškaraca i žena.

Član 30.

Širenje informacija

Države članice će se pobrinuti da sve zainteresovane osobe budu prikladnim sredstvima obaviještene o mjerama koje se preduzimaju na osnovu ove Uredbe kao i o odredbama koje su već na snazi, po potrebi i na radnom mjestu.

GLAVA IV.

ZAVRŠNE ODREDBE

Član 31.

Izvještavanje

1. Države članice će do 15. februara 2011. Komisiji dostaviti sve informacije potrebne za sastavljanje izvještaja o primjeni ove Direktive koje Komisija dostavlja Evropskom Parlamentu i Savjetu.
2. Ne dovodeći u pitanje stav 1., države članice će svake četiri godine Komisiji dostaviti tekstove svih mjera donesenih na osnovu člana 141.

stav 4. Ugovora te izvještaja o tim mjerama i njihovoj provjeri. Komisija će na osnovu tih informacija svake četiri godine donijeti i objaviti izvjestaje s komparativnom ocjenom svih mjera u svjetlu Izjave br. 28 priložene Završnom aktu Amsterdamskog ugovora.

3. Države članice će ocijeniti poslove iz člana 14. stava 2. i u svjetlu socijalnih trendova odlučiti je li opravdano nastaviti sa sprovođenjem tih isključenja. One će Komisiji periodično govoriti rezultate tog ocjenjivanja, a najmanje svakih 8 godina.

Član 32.

Preispitivanje

Komisija će najkasnije do 15. februara 2011. preispitati primjenu ove Direktive i prema potrebi predložiti izmjene i dopune koje smatra potrebnima.

Član 33.

Prijava

Države članice će donijeti potrebne zakone i druge propise kako bi se uskladile s ovom Direktivom najkasnije do 15. avgusta 2008. ili će se u istom roku pobrinuti da uprava i radnici sporazumom uvedu potrebne odredbe. Državama članicama se u slučaju posebnih teškoća može dati još najviše jedna godina za usklađivanje s ovom Direktivom. Države članice će preduzeti sve potrebne korake kako bi zajamčile rezultate propisane ovom Direktivom. One će Komisiji odmah dostaviti tekstove tih mjera.

Kad države članice budu donosile te mjere, te će mjere prilikom njihove službene objave sadržavati upućivanja na ovu Direktivu ili će se uz njih navesti takva uputstva. One će uz to uputstvo takođe navesti izjavu da upućivanja na direktive ukinute ovom Direktivom u postojećim zakonima i drugim propisima treba tumačiti kao upućivanja na ovu Direktivu. Načine toga upućivanja i formulaciju izjave utvrdiće države članice.

Obaveza prenošenja ove Direktive u nacionalna zakonodavstva ograničena je na odredbe koje su sadržajno promijenjene u odnosu na ranije direktive. Obaveza prenošenja odredaba koje su sadržajno nepromijenjene proizlazi iz ranijih direktiva.

Države članice će Komisiji dostaviti tekst glavnih odredaba nacionalnog prava koje budu donijele u području obuhvaćenom ovom Direktivom.

Član 34.

Ukidanje

1. Direktive 75/117/EEZ, 76/207/EEZ, 86/378/EEZ i 97/80/EZ ukidaju se s uspjehom od 15. avgusta 2009., ne dovodeći u pitanje obaveze država članica u vezi s rokovima za prenos u nacionalna zakonodavstva i primjenu direktiva navedenih u Prilogu I. dijelu B.

2. Upućivanja na ukinute direktive smatraju se uputstvima na ovu Direktivu i treba ih tumačiti u skladu s korelacijskom tablicom iz Priloga II.

Član 35.

Stupanje na snagu

Ova Direktiva stupa na snagu 20. dana od objave u Službenom listu Evropske unije.

Član 36.

Adresati

Ova je Direktiva upućena državama članicama.

Sačinjeno u Strazburu 5. jula 2006.

Za Evropski parlament

Predsjednik

J. BORRELL FONTELLES

Za Savjet

Predsjednik

P. LEHTOMÄKI

Direktiva 2010/41/EU Evropskog parlamenta i Savjeta od 7. jula 2010. godine o primjeni načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama koji se bave djelatnošću u okviru samozapošljavanja te o ukidanju Direktive Savjeta 86/613/EEZ (SL L 18015.7.2010.).

Službeni list L 180, 15/7/2010 P. 0001 – 0006

Direktiva 2010/41/EU Evropskog parlamenta i Savjeta

od 7. jula 2010. godine

o primjeni načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama koji se bave djelatnošću u okviru samozapošljavanja te o ukidanju Direktive Savjeta 86/613/EEZ.

EVROPSKI PARLAMENT I SAVJET EVROPSKE UNIJE,

uzimajući u obzir Ugovor o funkcioniranju Evropske unije, a posebno njegov član 157. st. 3.,

uzimajući u obzir prijedlog Evropske komisije,

uzimajući u obzir mišljenje Evropskog privrednog i socijalnog odbora [1],

djelujući u skladu s redovnim zakonodavnim postupkom [2],

Budući da:

(1) Direktiva Savjeta 86/613/EEZ od 11. decembra 1986. godine o primjeni načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama koji obavljaju samostalnu djelatnost, uključujući samostalne poljoprivrednike, i zaštititi samostalno zaposlenih žena za vrijeme trudnoće i majčinstva [3] osigurava u državama članicama primjenu načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama koji se bave djelatnošću u okviru samozapošljavanja, ili doprinose obavljanju takve djelatnosti. Što se tiče samozaposlenih radnika/ca i supružnika/ca samozaposlenih radnika/ca, Direktiva 86/613/EEZ nije se pokazala vrlo efikasnom te bi trebalo preispitati njen obim, s obzirom da se diskriminacija na osnovu pola i uznemiravanje događaju i u područjima izvan plaćenog zaposlenja. U interesu jasnoće, Direktivu 86/613/EEZ treba zamijeniti ovom Direktivom.

(2) Komisija je u svom Saopštenju od 1. marta 2006. godine, pod naslovom „Putokazi ka ravnopravnosti žena i muškaraca“, najavila da će u cilju

poboljšanja upravljanja ravnopravnošću polova, revidirati važeće zakonodavstvo Unije koje obuhvata područje ravnopravnosti polova, a koje nije bilo uključeno u preinačenju iz 2005. godine. Direktiva 86/613/EEZ nije bila uključena u preinačenju.

- (3) Savjet je, u svom zaključku od 5. i 6. decembra 2007. godine o „Ura-vnoteženoj zastupljenosti žena i muškaraca u zapošljavanju, rastu i socijalnoj koheziji“, pozvalo Komisiju da razmotri potrebu za revidiranjem, ako je to potrebno, Direktive 86/613/EEZ kako bi se zaštitila prava vezana za majčinstvo i očinstvo samozaposlenih radnika/ca i njihovih supružnika/ca koji im u tome pomažu.
- (4) Evropski parlament je dosljedno pozivao Komisiju da revidira Direktivu 86/613/EEZ, posebno kako bi ojačao zaštitu majčinstva za samozaposlene žene i poboljšao položaj supružnika/ca samozaposlenih radnika/ca.
- (5) Evropski Parlament se već izjasnio o svom stavu u odnosu na ova pitanja u svojoj rezoluciji od 21. februara 1997. godine o situaciji supružnika/ca koji/e pomažu samozaposlenim osobama
- (6) Komisija je, u svom Saopštenju od 2. jula 2008. godine pod nazivom „Obnovljena socijalna agenda: Mogućnosti, dostupnost i solidarnost u Evropi 21. vijeka“, potvrdila potrebu za preduzimanjem mjera u odnosu na rodni jaz u preduzetništvu kao i u cilju boljeg pomirenja privatnog i poslovnog života.
- (7) Već postoji određeni broj pravnih instrumenata za sprovođenje načela ravnopravnosti polova, koji obuhvataju djelatnosti samozapošljavanja, posebno Direktiva Savjeta 79/7/EEZ od 19. decembra 1978. godine o postupnoj primjeni načela ravnopravnosti muškaraca i žena u pitanjima socijalne sigurnosti [5] i Direktiva 2006/54/EZ Evropskog parlamenta i Savjeta od 5. jula 2006. godine o sprovođenju načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i obavljanja zanimanja [6]. Ova se Direktiva, dakle, ne primjenjuje na područja kojima se već bave ostale direktive.
- (8) Ova Direktiva ne dovodi u pitanje ovlašćenja država članica da organizuju vlastite sastave socijalne zaštite. Isključiva nadležnost država članica u odnosu na organizaciju svojih sastava socijalne zaštite uključuje, između ostalog, odluke o uspostavljanju takvih sastava i vezanih institucija, njihovo finansiranje i upravljanje njima, kao i o sadržaju naknada i načinu njihove isporuke, nivou doprinosa i uslovima pristupa.
- (9) Ova se Direktiva primjenjuje na samozaposlene radnike/ce i na njihove supružnike/ce ili, kada i u obimu u kojem je to priznato u nacionalnom pravu, njihove životne partnere/ice, u slučajevima kada oni/one, pre-

ma uslovima propisanim u nacionalnom pravu, redovno učestvuju u aktivnostima preduzeća. Kako bi se poboljšao položaj tih supružnika/ca i, kada i u obimu u kojem je to priznato u nacionalnom pravu, životnih partnera/ica samozaposlenih radnika/ca, njihov rad treba biti priznat.

- (10) Ova se Direktiva ne primjenjuje na pitanja kojima se bave ostale direktive koje sprovode načelo ravnopravnosti muškaraca i žena, posebno Direktiva 2004/113/EZ od 13. decembra 2004. kojom se primjenjuje načelo jednakog postupanja prema muškaracima i ženama u mogućnosti dobijanja i nabavke roba, odnosno pružanja usluga [7], između ostalog, člana 5. Direktive 2004/113/EZ o osiguranju i povezanim finansijskim uslugama i dalje se primjenjuje.
- (11) U cilju sprječavanja diskriminacije na osnovu pola, ova Direktiva se mora primjenjivati kako na direktnu tako i na nedirektnu diskriminaciju. Uznemiravanje i polno uznemiravanje treba smatrati diskriminacijom te je stoga zabranjeno.
- (12) Ova Direktiva ne smije dovoditi u pitanje prava i obveze izvedene iz bračnog ili porodičnog stanja kako je ono definisano u nacionalnom pravu.
- (13) Načelo jednakog postupanja treba obuhvatati odnose između samozaposlenog/e radnika/ce i trećih strana unutar obima ove Direktive, ali ne i odnose između samozaposlenog/e radnika/ce i njegovog ili njene supružnika/ce ili životnog/e partnera/ke.
- (14) U području samozapošljavanja, primjena načela jednakog postupanja znači da ne smije postojati diskriminacija na osnovu pola, na pr. u odnosu na uspostavljanje, opremanje ili širenje nekog preduzeća ili pokretanje ili širenje bilo kakvog drugog oblika djelatnosti u okviru samozapošljavanja.
- (15) Prema članu 157. st. 4. Ugovora o funkcioniranju Evropske unije, države članice mogu, zadržati ili donijeti mjere koje osiguravaju određene prednosti kako bi olakšale podzastupljenom polu bavljenje djelatnostima u okviru samozapošljavanja ili kako bi spriječile ili nadomjestile nedostatke u njihovim profesionalnim karijerama. U načelu, na mjere poput pozitivne diskriminacije s ciljem postizanja ravnopravnosti polova u praksi ne treba gledati kao na kršenje pravnog načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama.
- (16) Potrebno je osigurati da uslovi za osnivanje trgovačkog društva među supružnicima ili, kada i u obimu u kojem je to priznato u nacionalnom pravu, životnim partnerima, ne budu strožiji od uslova za osnivanje trgovačkog društva među drugim osobama.

- (17) S obzirom na njihovo učestvovanje u djelatnostima porodičnog preduzeća, supružnici ili, kada i u obimu u kojem je to priznato u nacionalnom pravu, životni/e partneri/ce samozaposlenih radnika/ca koji/e imaju pristup sastavu socijalne zaštite, takođe moraju imati pravo koristiti pogodnosti socijalne zaštite. Od država članica treba zahtijevati preduzimanje potrebnih mjera u svrhu organizacije socijalne zaštite u skladu s nacionalnim pravom. Naročito je na državama članicama da donesu odluku o tome treba li se socijalna zaštita sprovoditi na obveznoj ili dobrovoljnoj osnovi. Države članice mogu osigurati da ta socijalna zaštita bude srazmjerna učestvovanju u aktivnostima samozaposlenog/e radnika/ce i/ili nivoa doprinosa.
- (18) Ekonomska i fizička ranjivost trudnih samozaposlenih radnica i trudnih supružnica i, kada i u obimu u kojem je to priznato u nacionalnom pravu, trudnih životnih partnerki samozaposlenih radnika, ukazuje na potrebu da im budu priznata prava na porodične naknade. Države članice i dalje ostaju odgovorne za organizaciju takvih naknada, uključujući i određivanje nivoa doprinosa i svih modaliteta vezanih za naknade i plaćanja, pod uslovom da se poštuju minimalni zahtjevi ove Direktive. One naročito mogu odrediti razdoblja prije i/ili nakon porođaja unutar kojih se priznaje pravo na porodičnu naknadu.
- (19) Trajanje razdoblja tokom kojih samozaposlene radnice i supružnice ili, i u mjeri u kojoj je to priznato u nacionalnom pravu, životne partnerke samozaposlenih radnika, imaju pravo na porodične naknade slično je trajanju porodičnog odsustva za radnice koje su trenutno zaposlene na nivou Unije. U slučaju da se trajanje porodičnog odsustva za radnice izmijeni na nivou Unije, Komisija o tome treba izvijestiti Evropski parlament i Savjet te procijeniti treba li izmijeniti i trajanje porodičnih naknada za samozaposlene radnice i supružnice i životne partnerke iz člana 2.
- (20) Kako bi se uzele u obzir specifičnosti djelatnosti samozapošljavanja, samozaposlenim radnicama i supružnicama ili, kada i u obimu u kojem je to priznato u nacionalnom pravu, životnim partnericama samozaposlenih radnika treba osigurati pristup svim postojećim službama koje osiguravaju privremenu zamjenu u cilju omogućavanja prekida njihovih poslovnih aktivnosti zbog trudnoće ili majčinstva, ili svim postojećim nacionalnim socijalnim službama. Pristup tim službama može biti zamjena za porodičnu naknadu ili jedan njen dio.
- (21) Osobama koje su bile izložene diskriminaciji na osnovu pola trebaju se osigurati odgovarajuća sredstva pravne zaštite. Radi pružanja što djelotvornije zaštite, potrebno je osnažiti udruženja, organizacije i ostale pravne osobe kako bi se uključile u sudske postupke, na način koji odrede

države članice, djelujući u ime ili kao podrška žrtvama, ne dovodeći u pitanje nacionalna pravila postupka vezana za zastupanje i odbranu pred sudovima.

- (22) Zaštitu samozaposlenih radnika/ca i supružnika/ca samozaposlenih radnika/ca i, kada i u obimu u kojem to priznaje nacionalno pravo, životnih partnera/ica samozaposlenih radnika/ca, od diskriminacije na osnovu pola treba ojačati postojanjem jednoga ili više tijela u svakoj državi članici koja bi bila nadležna analizirati probleme koji nastaju, proučiti moguća rješenja i pružiti praktičnu pomoć žrtvama. To tijelo ili tijela mogu biti ona ista koja su na nacionalnom nivou odgovorna za spovođenje načela jednakog postupanja.
- (23) Ova Direktiva propisuje minimalne zahtjeve, pruživši na taj način mogućnost državama članicama da uvedu ili zadrže povoljnije odredbe.
- (24) S obzirom da države članice ne mogu zadovoljavajuće ostvariti cilj mjera koje treba preduzeti, to jest osigurati zajednički visoki nivo zaštite od diskriminacije u svim državama članicama, te da se on može bolje ostvariti na nivou Unije, Unija može donijeti mjere u skladu s načelom supsidijarnosti, kako je predviđeno u članu 5. Ugovora o Evropskoj uniji. U skladu s načelom proporcionalnosti, kao što je propisano gore pomenutim članom, ova Direktiva ne prelazi mjere koje su prijeko potrebne za postizanje tog cilja.

DONIJELI SU OVU DIREKTIVU:

Član 1.

Predmet

1. Ova Direktiva propisuje okvir za sprovođenje u praksi u državama članicama načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama koje se bave djelatnošću u okviru zapošljavanja, ili doprinose obavljanju takve djelatnosti, u odnosu na ona područja koja nisu obuhvaćena Direktivama 2006/54/EZ i 79/7/EEZ.
2. Sprovođenje načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u mogućnosti dobijanja i nabavke roba, odnosno pružanja usluga i dalje ostaje u obimu Direktive 2004/113/EZ.

Član 2.

Obim

Obim ove Direktive obuhvata:

- (a) samozaposlene radnike/ce, odnosno sve osobe koje obavljaju plaćenu djelatnost za svoj vlastiti račun, prema uslovima koje propisuje nacionalno pravo;
- (b) supružnike/ce samozaposlenih radnika/ca, ili, kada i u obimu u kojem to priznaje nacionalno pravo, životni/e partneri/ce samozaposlenih radnika/ca, koji/e nisu zaposlenici/ce ili poslovni/e partneri/ce, a koji redovno, pod uslovima koje propisuje nacionalno pravo, učestvuju u djelatnostima samozaposlenog/e radnika/ce i obavljaju iste poslove ili pomoćne poslove.

Član 3.

Definicije

U svrhu ove Direktive, primjenjuju se sljedeće definicije:

- (a) „direktna diskriminacija“: kada se prema jednoj osobi postupa nepovoljnije na osnovu pola nego što se postupa, se postupalo ili bi se postupalo prema drugoj osobi u uporedivim okolnostima;
- (b) „indirektna diskriminacija“: kada neka naizgled neutralna pravna norma, kriterijum ili praksa stavlja osobe jednog pola u određeni nepovoljni položaj u odnosu na osobe drugog pola, osim kada je spomenuta pravna norma, kriterijum ili praksa opravdana legitimnim ciljem, a sredstva za postizanje tog cilja su odgovarajuća i nužna;
- (c) „uznemiravanje“: kada nepoželjno ponašanje vezano za pol neke osobe ima kao svrhu, ili zaista predstavlja povredu dostojanstva te osobe, i stvaranje zastrašujućeg, neprijateljskog, obezvrijeđujućeg, ponižavajućeg ili uvredljivog okruženja;
- (d) „seksualno uznemiravanje“: kada dođe do bilo kojeg oblika neželjenog verbalnog, neverbalnog ili fizičkog ponašanja seksualne naravi, koje ima kao svrhu, ili zaista predstavlja povredu ličnog dostojanstva i stvaranje zastrašujućeg, neprijateljskog, obezvrijeđujućeg, ponižavajućeg, ili uvredljivog okruženja

Član 4.

Načelo jednakog postupanja

1. Načelo jednakog postupanja znači da neće doći ni do kakve diskriminacije, bilo direktne ili indirektne, na osnovu pola u javnom ili privatnom sektoru, u odnosu na osnivanje, opremanje ili širenje preduzeća ili pokretanje ili širenje bilo kojeg drugog oblika djelatnosti u okviru samozapošljavanja.
2. U područjima kojima se bavi stav 1., uznemiravanje i seksualno uznemiravanje se smatra diskriminacijom na osnovu pola, i stoga je zabranjeno. Činjenica da je neka osoba odbila takvo ponašanje ili se njemu pokorila ne može se uzeti kao temelj za donošenje odluke koja će uticati na tu osobu.
3. U područjima kojima se bavi stav 1., uputa da se neka osoba diskriminiše na osnovu pola smatra se diskriminacijom.

Član 5.

Pozitivna diskriminacija

Države članice mogu zadržati ili donijeti mjere u smislu člana 157. st. 4. Ugovora o funkcionisanju Evropske unije s ciljem osiguravanja pune ravnopravnosti u praksi između muškaraca i žena u poslovnom životu, primjera radi, one koje imaju za cilj promovisanje preduzetničkih inicijativa među ženama

Član 6.

Osnivanje trgovačkog društva

Ne dovodeći u pitanje konkretne uslove pristupa nekim djelatnostima koje se jednako primjenjuju na oba pola, države članice moraju preduzeti potrebne mjere kako bi osigurale da uslovi za osnivanje trgovačkog društva među supružnicima, ili među životnim partnerima kada i u obimu u kojem je to priznato u nacionalnom pravu, ne budu restriktivniji od uslova za osnivanje trgovačkog društva među drugim osobama.

Član 7.

Socijalna zaštita

1. Kada u nekoj državi članici postoji sastav socijalne zaštite za samozaposlene radnike/ce, ta država članica mora preduzeti potrebne mjere

kako bi osigurala da supružnici/ce i životni partneri/ce iz člana 2.(b) mogu koristiti pogodnosti socijalne zaštite u skladu s nacionalnim pravom.

2. Država članica može odlučiti hoće li socijalna zaštita iz stava 1. biti sprovedena na obaveznoj ili dobrovoljnoj osnovi.

Član 8.

Porodiljske naknade

1. Države članice moraju preduzeti potrebne korake kako bi osigurale da samozaposlene radnice i supružnice i životne partnerke iz člana 2. mogu ostvariti, u skladu s nacionalnim pravom, pravo na odgovarajuću porodiljsku naknadu koja im omogućava prekidanje djelatnosti u njihovom zvanju zbog trudnoće ili majčinstva u trajanju od najmanje 14 nedelja.
2. Država članica može odlučiti hoće li porodiljska naknada iz stava 1. biti ostvarena na obaveznoj ili dobrovoljnoj osnovi.
3. Naknada iz stava 1. smatra se odgovarajućom ako jemči prihod koji je u najmanju ruku jednak:
 - (a) naknadi koju bi osoba o kojoj je riječ dobila u slučaju prekida djelatnosti na osnovama vezanim na njeno zdravstveno stanje i/ili;
 - (b) prosječnom gubitku prihoda ili dobiti u odnosu na uporedivo prethodno razdoblje, podložno bilo kakvom maksimalnom iznosu koji je propisan u nacionalnom pravu i/ili;
 - (c) svakoj drugoj porodičnoj naknadi koja je utvrđena u nacionalnom pravu, podložno bilo kakvom maksimalnom iznosu koji je propisan u nacionalnom pravu.
4. Država članica mora preduzeti potrebne mjere kako bi osigurala da samozaposlene radnice i supružnice i životne partnerke iz člana 2. imaju pristup svim postojećim službama koje osiguravaju privremene zamjene ili svim postojećim nacionalnim socijalnim službama. Države članice mogu propisati da pristup tim službama predstavlja zamjenu za naknadu iz stava 1. ovog člana, ili jedan njen dio.

Član 9.

Obrana prava

1. Države članice moraju osigurati da sudski ili upravni postupci, uključujući, kada države članice to smatraju primjerenim, i postupke mirenja, radi

osiguranja izvršavanja obaveza iz ove Direktive budu dostupni svim osobama koje smatraju da su pretrpjele gubitak ili štetu zbog toga što načelo jednakog postupanja nije na njih primijenjeno, čak i nakon što je odnos u kojem se diskriminacija navodno dogodila završio.

2. Države članice moraju osigurati da se udruženja, organizacije i ostala pravna lica koje, u skladu s kriterijumima koje propisuje njihovo nacionalno pravo, imaju opravdani interes osigurati da se poštuje ova Direktiva mogu uključiti, bilo u ime ili kao podrška tužitelju/ki, uz njegovo ili njeno odobrenje, u sve sudske ili upravne postupke koji su na raspolaganju radi osiguravanja izvršavanja obaveza prema ovoj Direktivi.
3. Stavovi 1. i 2. ne dovode u pitanje nacionalne norme vezane za rokove za podnošenje tužbi u odnosu na načelo o jednakom postupanju.

Član 10.

Naknada štete ili obeštećenje

Države članice moraju uvesti u svoje nacionalno zakonodavstvo odgovarajuće mjere potrebne za osiguravanje stvarne i djelotvorne naknade štete ili obeštećenja, na način koji odrede države članice, za gubitak ili štetu koju je osoba pretrpjela kao posljedicu diskriminacije na osnovu pola, a spomenuta odšteta ili obeštećenje treba djelovati odvratajuće te biti srazmjerno pretrpljenom gubitku ili šteti. Spomenuta odšteta ili obeštećenje ne može se ograničiti prethodnim utvrđivanjem gornje granice.

Član 11.

Tijela za ravnopravnost

1. Države članice moraju preduzeti potrebne mjere kako bi osigurale da tijelo ili tijela određena u skladu s članom 20. Direktive 2006/54/EZ budu nadležna za promovisanje, analizu, praćenje i podršku jednakog postupanja prema svim osobama kojima se bavi ova Direktiva bez diskriminacije na osnovu pola.
2. Države članice će osigurati da zadaci tijela iz stava 1. uključuju:
 - (a) pružanje nezavisne potpore žrtvama diskriminacije kod podnošenja tužbi za diskriminaciju, bez dovođenja u pitanje prava žrtava te udruženja, organizacija i ostalih pravnih lica iz člana 9. st. 2.;
 - (b) sprovođenje nezavisnih istraživanja o diskriminaciji;

- (c) objavu nezavisnih izvještaja i davanje preporuka o svim pitanjima koja se odnose na takvu diskriminaciju;
- (d) razmjenu, na primjerenom nivou, dostupnih informacija s odgovarajućim evropskim tijelima, poput Evropskog instituta za ravnopravnost polova.

Član 12.

Uvođenje rodno senzitivne politike

Države članice moraju aktivno razmatrati cilj ravnopravnosti žena i muškaraca pri izradi i sprovođenju zakona, propisa, upravnih odredbi, politika i aktivnosti u područjima kojima se bavi ova Direktiva.

Član 13.

Širenje informacija

Države članice moraju osigurati da odredbe donesene u skladu s ovom Direktivom, zajedno s mjerodavnim odredbama koje su već na snazi, budu svim odgovarajućim sredstvima saopštene osobama o kojima je riječ širom njihovog područja

Član 14.

Nivo zaštite

Države članice mogu uvesti ili zadržati povoljnije odredbe za zaštitu načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama nego što su one propisane u ovoj Direktivi.

Sprovođenje ove Direktive ne smije ni u kakvim okolnostima predstavljati osnovu za smanjenje nivoa zaštite od diskriminacije koju države članice već pružaju u područjima kojima se bavi ova Direktiva.

Član 15.

Izvještaj

1. Države članice moraju Komisiji dostaviti sve dostupne informacije vezane za primjenu ove Direktive do 5. avgusta 2015. godine.

Komisija mora izraditi skraćene izvještaje koje podnosi Evropskom Parlamentu i Savjetu najkasnije do 5. avgusta 2016. godine. Spomenutim izvještajima treba uzeti u obzir sve pravne izmjene vezane za trajanje porodijskog odustva radnice. Ako je potrebno, izvještaj će biti praćen prijedlozima za izmjenu ove Direktive.

2. Izvještaj Komisije mora uzeti u obzir stavove učesnika.

Član 16.

Sprovođenje

1. Države članice moraju donijeti potrebne zakone, propise i upravne odredbe kako bi se uskladile s ovom Direktivom najkasnije do 5. avgusta 2012. godine. Odmah nakon toga moraju tekst tih odredbi dostaviti Komisiji.

Kada države članice donose ove odredbe, te odredbe prilikom njihove službene objave moraju sadržati upustva na ovu Direktivu ili će se uz njih navesti takva upustva. Načine toga upućivanja određuju države članice.

2. Kada to opravdavaju određene poteškoće, države članice mogu, ukoliko je to nužno, dobiti dodatni period od dvije godine do 5. avgusta 2014. godine radi usklađivanja sa članom 7. te radi usklađivanja sa članom 8. u odnosu na supružnike/ce i životne partnere/ice iz članka 2.(b).
3. Države članice moraju Komisiji dostaviti tekst glavnih odredbi nacionalnog prava koje donose u području na koje se odnosi ova Direktiva.

Član 17.

Ukidanje

Ukida se Direktiva 86/613/EEZ, sa učinkom od 5. avgusta 2012. godine.

Upućivanja na ukinutu direktivu smatraće se upućivanjem na ovu Direktivu.

Član 18.

Stupanje na snagu

Ova Direktiva stupa na snagu 20. dana od datuma njene objave u Službenom listu Evropske unije.

Član 19.

Adresati

Ova je Direktiva upućena državama članicama.

Sačinjeno u Strazburu, 7. jul 2010.

Za Evropski parlament

Predsjednik

J. Buzek

Za Savjet

Predsjednik

O. Chastel

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 Ekonomskog i socijalnog odbora (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 postizanja 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 pripremi 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 C168 , 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 promoviraju 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 promoviraju 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 dijeljenju 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) promoviraju 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 integriranu globalnu strategiju za promoviranje 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 brojčane 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 promoviraju 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 stimuliraju 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, omogućće 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 tren-

dovima 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 ravnopravnosti 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 mogu 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 promovisanje 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-a-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 ohrabivanje 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 porodičnog 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) ohrabrivanjem 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.

EVROPSKA KOMISIJA

Brisel, 21.9.2010. godine

COM (2010) 491 konačni

Rezolucija Evropskog parlamenta od 12. marta 2008. o položaju žena u ruralnim područjima EU (2007/2117(INI))

Evropski parlament,

- imajući u vidu Ugovor o EZ, posebno čl. 3 i 13 tog Ugovora,
- imajući u vidu Odluku Savjeta 2006/144/EZ od 20. februara 2006. o strateškim smjernicama Zajednice za ruralni razvoj (period programiranja 2007-2013)
- imajući u vidu Regulativu Savjeta (EZ) br.1698/2005 od 20. septembra 2005. o podršci Evropskog poljoprivrednog fonda za ruralni razvoj (EAFRD) ruralnom razvoju
- imajući u vidu Regulativu Savjeta (EZ) br. 1974/2006 od 15. decembra 2006, u kojoj se propisuju detaljna pravila za primjenu Regulative Savjeta (EZ) br. 1698/2005 o podršci Evropskog poljoprivrednog fonda za ruralni razvoj (EAFRD) ruralnom razvoju
- imajući u vidu Regulativu Savjeta (EZ) br. 1290/2005 od 21. juna 2005. o finansiranju zajedničke poljoprivredne politike
- imajući u vidu Direktivu Savjeta 86/613/EEZ od 11. decembra 1986. o primjeni principa jednakog postupanja prema muškarcima i ženama koji se bave nekom djelatnošću, uključujući tu poljoprivredu, u svojstvu samozaposlenog lica, kao i o zaštiti samozaposlenih žena za vrijeme trudnoće i majčinstva
- imajući u vidu Direktivu 2006/54/EZ Evropskog parlamenta i Savjeta od 5. jula 2006. o sprovođenju principa jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u stvarima zapošljavanja i zanimanja
- imajući u vidu Regulativu Savjeta (EZ) br. 1260/1999 od 21. juna 1999, kojom se propisuju opšte odredbe o strukturnim fondovima
- imajući u vidu Rezoluciju Savjeta od 2. decembra 1996. o uključivanju jednakih mogućnosti za muškarce i žene u evropske strukturne fondove
- imajući u vidu svoju Rezoluciju od 13. marta 2003. o ciljevima ravnopravnosti
- imajući u vidu Zaključke Savjeta od 22. jula 2003. o zapošljavanju u ruralnim područjima u skladu sa Evropskom strategijom zapošljavanja
- imajući u vidu „Analizu Strategije održivog razvoja EU – obnovljene strategije”
- imajući u vidu saopštenje Komisije za proljećnu sjednicu Evropskog savjeta pod nazivom
- „Zajedno za rast i radna mjesta. Novi početak za Lisabonsku strategiju” (COM(2005)0024),
- imajući u vidu saopštenje Komisije pod nazivom „Rješavanje problema razlike u zaradama žena i muškaraca” (KOM(2007)0424),
- imajući u vidu saopštenje Komisije pod nazivom „Zapošljavanje u ruralnim područjima: premošćavanje razlike u radnim mjestima” (KOM(2006)0857) i prateći radni dokument Komisije (SEK(2006)1772),
- imajući u vidu publikaciju „Žene aktivne u ruralnom razvoju: osiguranje budućnosti za ruralnu Evropu”
- imajući u vidu Studiju zapošljavanja u ruralnim područjima-SERA iz 2006,
- imajući u vidu Izvještaj iz 2006. godine „Ruralni razvoj u Evropskoj uniji – statistički i ekonomski podaci”,
- imajući u vidu Zaključke Evropskog savjeta iz Lisabona od 23. i 24. marta 2000. o Lisabonskoj strategiji zapošljavanja i rasta,
- imajući u vidu Zaključke druge Evropske konferencije o ruralnom razvoju iz Salcburga „Posadimo sjeme za budućnost ruralnih područja – kreiranje politike koja može da ostvari naše ciljeve”, održane 12-14. novembra 2003,
- imajući u vidu izvještaje Evropske fondacije za poboljšanje života i uslova za rad (Eurofound) o „Prvom evropskom istraživanju kvaliteta života: razlike između urbanog i ruralnog”, „Društvenom kapitalu i stvaranju radnih mjesta u ruralnoj Evropi” i „Ženskom preduzetništvu u ruralnim područjima”,
- imajući u vidu Odluku Savjeta 2005/600/EZ od 12. jula 2005. o smjernicama za politike zapošljavanja država članica,
- imajući u vidu Zajednički izvještaj o socijalnoj zaštiti i socijalnoj inkluziji 2
- imajući u vidu svoju rezoluciju od 25. juna 1993. o procjeni neplaćenog rada žena
- imajući u vidu svoju rezoluciju od 3. jula 2003. o ženama u ruralnim područjima Evropske unije u svjetlu analize zajedničke poljoprivredne politike tokom njenog sprovođenja, kao i svoju rezoluciju od 13. marta 2007. o mapi puta za ravnopravnost žena i muškaraca (2006-2010)

- imajući u vidu pravilo 45 svog Poslovnika,
 - imajući u vidu izvještaj Komiteta za prava žena i rodnu ravnopravnost (A6-0031/2008),
- A. s obzirom na to da se, sa evropskog stanovišta, ruralnim područjima bavi zajednička poljoprivredna politika; s obzirom na to da se ova rezolucija bavi drugim stubom navedene politike, tj. ruralnim razvojem, a da se ipak moraju uzeti u obzir i socijalne i ekonomske politike,
 - B. s obzirom na to da je jedan od glavnih ciljeva politike ruralnog razvoja Evropske unije unapređenje kvaliteta života u ruralnim područjima i promovisanje diversifikacije ekonomskih aktivnosti,
 - C. s obzirom na to da je, kako bi ruralna područja postala privlačnija, potrebno promovisati održivi, integralni rast i stvarati nove mogućnosti za zapošljavanje, posebno žena i mladih, kao i pružiti kvalitetne zdravstvene i socijalne usluge,
 - D. s obzirom na to da ekonomske i socijalne promjene kroz koje prolaze ruralna područja ne utiču jednako na sve žene – dok se nekima nude mogućnosti, za druge nastaju veoma ozbiljni izazovi i problemi,

Definicija ruralnih područja koja se koristi u ovoj rezoluciji formirana je u kontekstu Odluke 2006/144/EZ. Komisija je dosljedno koristila metodologiju OECD. Metodologija OECD se zasniva na gustini naseljenosti (OECD, Formiranje ruralnih indikatora za oblikovanje teritorijalne politike, Pariz, 1994). Ona se zasniva na pristupu koji sadrži dva koraka: kao prvo, lokalne jedinice (npr. opštine) se identifikuju kao ruralne ako imaju manju gustinu naseljenosti od 150 stanovnika po kvadratnom kilometru, a potom se regije (npr. NUTS 3 ili NUTS 2), svrstavaju u jednu od 3 kategorije:

- Pretežno ruralne regije (PRR): ako preko 50% stanovništva regije živi u ruralnim zajednicama (sa manje od 150 stanovnika/km²)
- Prelazne regije (PR): ako od 15% do 50% stanovništva regije živi u ruralnim lokalnim jedinicama
- Pretežno urbane regije (PUR): ako manje od 15% stanovništva regije živi u ruralnim lokalnim jedinicama.

Regije 27 članica EU koje spadaju u NUTS 3, njih 1284, otprilike su jednako razvrstane u nevedene tri ruralno-urbane kategorije. Komisija trenutno radi na alternativnim definicijama koje bolje odražavaju raznolikost u velikoj mjeri ruralnih područja, uključujući tu ona koja okružuju urbana.

- E. s obzirom na to da je Lisabonske ciljeve za pokretanje rasta i promovisanje socijalne tržišne ekonomije moguće ispuniti samo ako se u potpunosti

iskoristi značajan potencijal žena na tržištu rada, kako u ruralnim tako i u urbanim područjima,

- F. s obzirom na to da se rad žena često smatra neograničenim prirodnim resursom koji treba iskoristiti, a da, nadalje, nepravedna segregacija tržišta rada postaje sve rigidnija,
- G. s obzirom na to da su stope zaposlenosti i muškaraca i žena niže u ruralnim područjima i da se, uz to, veliki broj žena nikad ne aktivira na zvaničnom tržištu rada, te stoga one ne budu evidentirane kao nezaposlene niti obuhvaćene statistikom o nezaposlenosti; s obzirom na to da su ruralna područja jako pogođena nedostatkom kvalitetnih mogućnosti za zapošljavanje,
- H. s obzirom na to da sprovođenje Direktive 86/613/EEZ nije bilo djelotvorno niti je ispunilo izvorne ciljeve Direktive, posebno cilj u vezi poboljšanja statusa supružnika koji pomažu samozaposlenom drugom supružniku,
- I. s obzirom na to da se mnoge žene u ruralnim područjima bave zanimanjima koja se mogu uporediti sa profesionalnom djelatnošću ali nijesu na taj način priznata, zaštićena niti plaćena,
- J. s obzirom na to da je svega mali broj žena vlasnica farmi – obično sitnih oblika ekonomskog poslovanja, niske profitabilnosti – a da većina žena u ruralnim područjima radi naporedo sa svojim muškim saradnicima (očevima, braćom ili muževima), koji posjeduju isključivo pravo vlasništva nad datom farmom (ratarskom ili stočarskom),
- K. s obzirom na to da se stanje u ruralnim područjima znatno razlikuje, kako između pojedinačnih država članica tako i unutar njih, te da stoga sva ruralna područja sa različitim potencijalom za razvoj moraju dobiti adekvatnu podršku, kao i ljudi koji u njima žive,
- L. s obzirom na to da ruralna područja mogu da ponude visok kvalitet života porodicama sa djecom i starijim osobama, ali i dalje postavljaju niz izazova, poput nedostatka infrastrukture za obrazovanje i obuku na svima nivoima i neadekvatnih mreža socijalnih usluga bez, na primjer, dovoljnog broja odgovarajućih kapaciteta za brigu o djeci, usluga namijenjenih zajednici, usluga staranja o starijima, bolesnima ili osobama sa invaliditetom, te da se suočavaju sa pritiskom aktuelnog restrukturiranja poljoprivrede i mjera za zaštitu životne sredine,
- M. s obzirom na to da se značajan doprinos koji žene pružaju lokalnom razvoju i razvoju zajednice neadekvatno odražava u njihovom učešću u relevantnim procesima odlučivanja,

- N. s obzirom na to da žene uglavnom dobrovoljno pristaju na rad u porodici ili rad koji se tiče njihove porodice, a da je porodica osnovna jedinica društva,
 - O. s obzirom na to da su ruralna područja posebno pogođena starenjem stanovništva, niskom gustom naseljenosti i, u nekim područjima, odlaskom stanovništva,
 - P. s obzirom na to da emigracija žena iz ekonomski aktivnih grupa i dalje rezultira jednim stepenom „maskulinizacije” ruralnog stanovništva, sa negativnim posljedicama po kvalitet života zajednice i demografske trendove,
 - Q. s obzirom na to da posebno žene u ruralnim područjima provode dosta vremena vozeći svoju djecu i druge članove porodice do ljekara, škola i na sportske aktivnosti, a da su mladi u nepovoljnom položaju zbog nedostatka lokalnog javnog prevoza, te da, prema tome, imaju manje mogućnosti da dođu do stručne obuke ili posla,
 - R. s obzirom na to da su prepreke u pristupu informacionim i komunikacionim tehnologijama u ruralnim područjima veće, posebno za žene,
 - S. s obzirom na to da ruralna područja nude stvarne mogućnosti u smislu svog potencijala za rast u novim sektorima i pružanje ruralnih sadržaja, zanatskih aktivnosti i turizma, što uglavnom vode žene i što predstavlja značajan ekonomski faktor za nedovoljno razvijena područja sa zanimljivim pejzažima,
 - T. s obzirom na to bi trebalo posvetiti više pažnje rodnom budžetiranju u cilju djelotvornog vođenja programa ruralnog razvoja, a naročito boljeg usmjeravanja sredstava za specifične potrebe žena u tim područjima,
 - U. s obzirom na to da su uklanjanje nejednakosti i promovisanje jednakih mogućnosti za muškarce i žene glavni ciljevi Regulative (EZ) br. 1260/1999,
1. Uvjeren je da je uvođenje rodne perspektive u ruralni sektor ključna strategija ne samo za promovisanje ravnopravnosti žena i muškaraca, već i za ekonomski rast i održivi ruralni razvoj;
 2. Poziva Komisiju da poboljša statističke podatke i informacije koje se tiču ove pojave i da analizira obrasce, glavne razloge i posljedice emigracije iz ruralnih područja u EU; poziva države članice da pripreme strategije koje imaju za cilj da zaustave emigraciju žena, posebno onih visoko obrazovanih, iz ruralnih područja;
 3. Poziva države članice da, u saradnji sa regionalnim i lokalnim vlastima i preduzećima, kreiraju stimulatívne mjere za poboljšanje nivoa obra-

zovanja i obuke žena i promovisanje njihovog učešća u radnoj snazi, naročito tako što će se ukloniti svaka diskriminacija žena na tržištu rada, u cilju rješavanja problema siromaštva i socijalne isključenosti u ruralnim područjima; primjećuje da je siromaštvo rašireno u ruralnim zajednicama, naročito u novim državama članicama;

4. Poziva države članice da usvoje odgovarajuće mjere namijenjene samozaposlenim ženama koje se tiču porodijskog odsustva i bolovanja;
5. Poziva Komisiju da obezbijedi statističke podatke o siromaštvu i socijalnoj isključenosti razvrstane ne samo po rodu i starosti već i prema dimenziji urbano/ruralno;
6. Poziva države članice da podrže prelaz od ruralnih područja koja počivaju na poljoprivredi do ruralnih područja sa širim ekonomskim osnovama;
7. Poziva države članice da sprovedu politike za poboljšanje opštih uslova života žena u ruralnim područjima, sa posebnim naglaskom na žene sa invaliditetom, žrtve rodno nasilja, imigrantkinje, pripadnice etničkih manjina ili žene izložene različitim oblicima diskriminacije, kao i da štite budućnost ruralnih područja tako što će ponuditi dostupne ruralne usluge, poput poštanskih usluga, širokopojasnog interneta i novih usluga primijenjene tehnologije, kulturnih i sportskih centara, vatrogasnih jedinica i opštih javnih usluga;
8. Poziva institucije Evropske unije, države članice i regionalne i lokalne vlasti da olakšaju pristup informacionim i komunikacionim tehnologijama na selu i podstaknu jednake mogućnosti za pristup, putem politika i aktivnosti namijenjenih ženama u ruralnim područjima.
9. Poziva države članice da promovišu žensko preduzetništvo, podrže mreže ženskih preduzeća, kao što su modeli tutorstva/usmjeravanja ili savezi žena preduzetnica, kreiraju inicijative koje imaju za cilj poboljšanje preduzetničkog stava, vještina i sposobnosti žena u ruralnim područjima i promovišu zastupljenost žena u upravljačkim tijelima preduzeća i udruženja;
10. Poziva institucije Evropske unije, države članice i regionalne i lokalne vlasti da podrže projekte i savjetodavne usluge za osnivanje preduzeća kojima se promoviše osnivanje inovativnih preduzeća za primarnu poljoprivrednu proizvodnju u ruralnim područjima, koja mogu obezbijediti nova radna mjesta, namijenjena prvenstveno ženama, pri čemu bi se radilo uglavnom na neiskorišćenim ili nedovoljno iskorišćenim proizvodima, dodatnoj vrijednosti poljoprivrednih proizvoda i traženju objekata za njihovu prodaju, korišćenju novih tehnologija i doprinosu

ekonomskoj diversifikaciji područja i pružanju usluga koje omogućavaju da se usklade posao i porodični život;

11. Poziva Savjet, Komisiju i države članice da povećaju finansiranje inovativnih mjera za žene u ruralnim područjima; poziva Komisiju da pokrene projekte umrežavanja LEADER za razmjenu iskustava i najboljih praksi;
12. Naglašava potrebu da se maksimalno vrednuje rad žena, uključujući tu rad imigrantkinja, koje nijesu članice porodica vlasnika farmi a obavljaju poljske radove i posebno trpe poteškoće koje se tiču njihovog položaja kao žena u svijetu poljoprivrede;
13. Poziva države članice i Komisiju da uzmu u obzir znatnu grupu partnera – obično žena – koje pomažu u poljoprivredi i malim i srednjim preduzećima (MSP), a koje u mnogim državama članicama nemaju pravni status, što dovodi do specifičnih finansijskih i pravnih problema u pogledu prava na porodijsko odsustvo i bolovanje, sticanja prava na penziju i pristupa socijalnoj zaštiti, kao i u slučaju razvoda;
14. Poziva države članice da formiraju pravni konstrukt zajedničkog vlasništva, kako bi se osiguralo puno priznavanje prava žena u sektoru poljoprivrede, odgovarajuća zaštita u oblasti socijalne zaštite i priznavanje njihovog rada;
15. Poziva države članice da pruže ideološku i finansijsku podršku za neplaćeni i dobrovoljni rad; naglašava značajne društvene zadatke koje u tom pogledu obavljaju ženska udruženja; poziva, ipak, na strukturne promjene koje omogućavaju ženama veći pristup aktivnom plaćenom zaposlenju;
16. Ističe da skrivena nezaposlenost teže pogađa žene u ruralnim područjima u odnosu na muškarce, zbog tradicionalnih modela uloga i lošeg stanja u mnogim područjima kad je riječ o odgovarajućoj infrastrukturi, poput kapaciteta za brigu o djeci;
17. Poziva države članice da, u saradnji sa regionalnim vlastima, podstaknu osnivanje regionalnih resursnih centara za žene, posebno za one starosti od 25 do 60 godina koje se suočavaju sa nezaposlenošću, i da ih podrži u preduzimanju koraka ka samozapošljavanju ili u razvijanju usluga u njihovim sopstvenim zajednicama putem lokalnih konsultacija i analize potreba;
18. Poziva države članice da poboljšaju kapacitete za obrazovanje i obuku i promovišu razvijanje mreža socijalnih usluga za brigu o djeci i starijima, bolesnima i osobama sa invaliditetom, kao sredstva za usklađivanje radnog, porodičnog i ličnog života muškaraca i žena u ruralnim pod-

ručjima; takođe poziva na unapređenje zdravstvenih usluga, posebno dostupnosti primarne zdravstvene zaštite; poziva države članice da osiguraju pružanje hitnih medicinskih usluga u ruralnim područjima;

19. Skreće pažnju na snažne tabue u vezi seksualnog i/ili nasilja u porodici nad ženama i djevojčicama u ruralnim područjima; poziva države članice da preduzmu odgovarajuće mjere da obezbijede bolju zaštitu i podršku žrtvama i onima koji su u riziku da postanu žrtve takvog nasilja;
20. Poziva države članice da rješavaju nedostatak dobre saobraćajne infrastrukture u ruralnim područjima i pripreme pozitivne politike za bolji pristup saobraćaju za sve, posebno za osobe sa invaliditetom, budući da saobraćaj ostaje faktor koji utiče da se socijalna isključenost i nejednakost uvriježe u društvu, što prvenstveno pogađa žene;
21. Poziva Komisiju, u okviru revizije programa ruralnog razvoja, da tijesno prati uključivanje rodne perspektive u programe ruralnog razvoja koje podnose države članice;
22. Pozdravlja, s tim u vezi, projekte ESF/EQUAL, koji nastoje da istaknu i poboljšaju položaj žena u poljoprivredi i u ruralnim područjima; poziva Komisiju i države članice da promovišu projekte te vrste u sklopu Evropske unije;
23. Poziva države članice da podrže kompanije koje ulažu u ruralna područja i nude kvalitetno zaposlenje ženama;
24. Poziva institucije EU, države članice i regionalne i lokalne vlasti da podstaknu održavanje foruma za razmjenu znanja ili sličnih aktivnosti, na nacionalnom i međunarodnom nivou, konkretno u vezi položaja žena u ruralnim područjima;
25. Ukazuje na činjenicu da su žene nedovoljno zastupljene na zvaničnim rukovodećim mjestima u ruralnim područjima ili regijama, uprkos činjenici da imaju značajnu ulogu u 'neformalnoj' zajednici, gdje često imaju suštinsku socijalnu ulogu tako što, učešćem u neformalnim lokalnim mrežama (npr. u sklopu dobrovoljnog rada u zajednici ili raznih tematskih udruženja), utiču na formiranje društvenog kapitala;
26. Poziva relevantne nacionalne, regionalne i lokalne vlasti da podstaknu učešće žena u lokalnim grupama za akciju i formiranje lokalnih partnerstava u sklopu ose *Leader*, kao i da obezbijede uravnoteženu zastupljenost rodova u svojim upravnim odborima;
27. Žali zbog činjenice da Komisija nije reagovala na prethodno pomenutu rezoluciju Parlamenta od 3. jula 2003. preduzimanjem radikalne revizije Direktive 86/613/EEZ, uprkos činjenici da je sama Komisija uviđa da

primjena ove direktive do sada bila neuspješna i da je postignut minimalni napredak u priznavanju rada i pružanju adekvatne zaštite supružnika koji pomažu supružnicima koji su samozaposleni ili se bave poljoprivrednom djelatnošću u državama članicama; ponovo poziva Komisiju da do kraja 2008. godine podnese revidiranu direktivu kojom se obezbjeđuju socijalna i penzijska prava žena koje pomažu na poljoprivrednim gazdinstvima i u MSP;

28. Duboko žali, nadalje, zbog činjenice da Komisija tek treba da pruži praktični odgovor na prethodne rezolucije Parlamenta o položaju supružnika koji pomažu samozaposlenim licima, što uključuje pozive na:
- obavezno registrovanje takvih supružnika, kako više ne bi bili nevidljivi radnici/e;
 - obavezu država članica da preduzmu neophodne mjere da se osigura da takvi supružnici mogu da dobiju zdravstveno osiguranje, penziju, porodiljsku naknadu i zamjenu na poslu, i invalidninu;
29. Nalaže svom predsjedniku da proslijedi ovu rezoluciju Savjetu, Komisiji, Evropskom ekonomskom i socijalnom komitetu i Komitetu regiona, kao i izvršnim i izabranim tijelima nadležnim za jednake mogućnosti na lokalnom, regionalnom i nacionalnom nivou u državama članicama.

Rezolucija Evropskog parlamenta od 28. septembra 2011. o ljudskim pravima, seksualnoj orijentaciji i rodnom identitu u Ujedinjenim nacijama

Evropski Parlament,

- imajući u vidu Opštu deklaraciju o ljudskim pravima, Evropsku konvenciju o ljudskim pravima i Povelju o osnovnim pravima EU,
- imajući u vidu Rezoluciju Generalne skupštine UN A/RES/60/251 kojom se osniva Savjet za ljudska prava Ujedinjenih nacija (UNHRC),
- imajući u vidu Deklaraciju od 16. marta 2006. Predsjedništva Savjeta Evropske unije u ime Evropske unije o osnivanju UNHRC,
- imajući u vidu svoju rezoluciju od 10. marta 2011. sa 16. sjednice UNHRC1,
- imajući u vidu svoju rezoluciju od 16. decembra 2010. o ljudskim pravima u svijetu u 2009. i politici EU o tom pitanju2,
- imajući u vidu prethodne zajedničke izjave i deklaracije u Ujedinjenim nacijama, uključujući Zajedničku izjavu o okončanju činova nasilja i s tim povezanih kršenja ljudskih prava zasnovanih na seksualnoj orijentaciji i rodnom identitetu Savjeta za ljudska prava od 22. marta 2011. i Deklaraciju o ljudskim pravima i seksualnoj orijentaciji i rodnom identitetu od 18. decembra 2008. Generalne skupštine,
- imajući u vidu rezoluciju UNHRC A/HRC/17/19 od 17. juna 2011. o ljudskim pravima, seksualnoj orijentaciji i rodnom identitetu,
- imajući u vidu 17. sjednicu UNHRC, na kojoj je usvojena rezolucija A/HRC/17/19 o ljudskim pravima, seksualnoj orijentaciji i rodnom identitetu i 19. sjednicu UNHRC, na kojoj će se održati panel diskusija u skladu sa rezolucijom A/HRC/17/19,
- imajući u vidu rezoluciju Parlamentarne skupštine Savjeta Evrope 1728 od 29. aprila 2010. o diskriminaciji na osnovu seksualne orijentacije i rodnog identiteta i preporuku Komiteta ministara CM/Rec(2010)5 od 31. marta 2010. o mjerama za borbu protiv diskriminacije po osnovu seksualne orijentacije i rodnog identiteta,

1 Usvojeni tekstovi, P7_TA(2011)0097.

2 Usvojeni tekstovi, P7_TA(2010)0489.

- imajući u vidu rezoluciju Organizacije američkih država AG/RES. 2653 od 7. juna 2011. o ljudskim pravima, seksualnoj orijentaciji i rodnom identitetu,
 - imajući u vidu izvještaj 'Homofobija, transfobija i diskriminacija po osnovu seksualne orijentacije i rodnog identiteta' Agencije za osnovna prava (novembar 2010),
 - imajući u vidu čl. 2, 3(5), 18, 21 i 27 Ugovora o Evropskoj uniji i član 10 Ugovora o funkcionisanju Evropske unije,
 - imajući u vidu Priručnik Savjeta Evropske unije za promovisanje i zaštitu uživanja svih ljudskih prava lezbijki, homoseksualaca, biseksualnih i transrodnih (LGBT) osoba,
 - imajući u vidu izjavu potpredsjednika Komisije/visokog predstavnika Unije za spoljne poslove i bezbjednost o ljudskim pravima, seksualnoj orijentaciji i rodnom identitetu u Ujedinjenim nacijama,
 - imajući u vidu pravilo 110(2) svog Poslovnika,
- A. s obzirom na to da je poštovanje, promovisanje i šticeenje univerzalnosti ljudskih prava dio etičke i pravne tekovine Evropske unije i jedan od temeljaca evropskog jedinstva i integriteta;
 - B. s obzirom na to da se brojna kršenja ljudskih prava povezana sa seksualnom orijentacijom i rodnim identitetom svakodnevno dešavaju u Evropskoj uniji i u trećim zemljama;
 - C. s obzirom na to da bi Evropska unija i njene države članice trebalo da garantuju poštovanje ljudskih prava u svojim politikama i praksi, kako bi se pozicija Evropske unije u UNHRC ojačala i bila kredibilna;
 - D. s obzirom na to da Evropska unija pripisuje najveći značaj univerzalnim i nedjeljivim ljudskim pravima;
 - E. s obzirom na to da Evropska unija već uključuje seksualnu orijentaciju i rodni identitet u svoj rad u Ujedinjenim nacijama, u sklopu regionalnih tijela i nekih od svojih bilateralnih dijaloga o ljudskim pravima;
 - F. s obzirom na to da je rezolucija UNHRC o ljudskim pravima, seksualnoj orijentaciji i rodnom identitetu prva rezolucija usvojena u Ujedinjenim nacijama koja se konkretno bavi seksualnom orijentacijom i rodnim identitetom;
 - G. s obzirom na to da su države iz svih regiona, uključujući sve države članice EU u UNHRC, glasale za rezoluciju o ljudskim pravima, seksualnoj

orijentaciji i rodnom identitetu, a da je 21 država članica EU podržala rezoluciju;

- H. s obzirom na to da su nekoliko ugovornih tijela Ujedinjenih nacija za ljudska prava, specijalnih izvjestilaca i agencija, kao i Generalni sekretar Ujedinjenih nacija i visoki komesar za ljudska prava, izrazili ozbiljnu zabrinutost u pogledu kršenja ljudskih prava sa kojima se suočavaju LGBT osobe širom svijeta;
 - I. s obzirom na to da su ostale regionalne institucije, uključujući Savjet Evrope i Organizaciju američkih država, nedavno usvojile rezolucije u kojima se osuđuju povrede ljudskih prava po osnovu seksualne orijentacije i rodnog identiteta;
1. Ponavlja svoju zabrinutost u pogledu brojnih kršenja ljudskih prava i raširene diskriminacije na osnovu seksualne orijentacije i rodnog identiteta, kako u Evropskoj uniji tako i u trećim zemljama;
 2. Odaje priznanje i podržava dosadašnji rad Savjeta za ljudska prava, Generalnog sekretara UN, visokog komesara za ljudska prava, ugovornih tijela UN za ljudska prava, specijalnih izvjestilaca i drugih agencija UN da se osigura puna primjena međunarodnih standarda ljudskih prava, bez obzira na seksualnu orijentaciju i rodni identitet;
 3. Pozdravlja usvajanje rezolucije A/HRC/17/19 o ljudskim pravima, seksualnoj orijentaciji i rodnom identitetu u Savjetu za ljudska prava;
 4. Skreće pažnju na činjenicu da su rezoluciju podržale države iz svih regiona, a da je pripremila Južna Afrika; ponavlja da su ljudska prava univerzalna i nedjeljiva i da važe jednako za sve, bez obzira na njihovu seksualnu orijentaciju i rodni identitet;
 5. Podržava organizovanje panel diskusije tokom 19. sjednice Savjeta za ljudska prava na proljeće 2012. u cilju „konstruktivnog, sadržajnog i transparentnog dijaloga o pitanju diskriminatornih zakona i praksi i činovna nasilja protiv pojedinaca na osnovu njihove seksualne orijentacije i rodnog identiteta”; zauzima stanovište da je neophodno održavanje otvorenog dijaloga, uz međusobno uvažavanje, država članica UN iz svih regiona o ljudskim pravima, seksualnoj orijentaciji i rodnom identitetu;
 6. Pozdravlja dugotrajnu podršku država članica EU i potpredsjednika Komisije/visokog predstavnika Unije za spoljne poslove i politiku bezbjednosti uključivanju seksualne orijentacije i rodnog identiteta u rad Savjeta za ljudska prava i drugih tijela UN, uključujući u ranijim zajedničkim izjavama i deklaracijama;

7. Podsjeća da Priručnik za promovisanje i zaštitu uživanja svih ljudskih prava LGBT osoba Radne grupe za ljudska prava Savjeta Evropske unije kao ključne prioritete pominje dekriminalizaciju homoseksualnosti u svijetu, ravnopravnost i nediskriminaciju i zaštitu branilaca ljudskih prava; zauzima stanovište da visoki predstavnik, sve institucije EU i države članice treba da se sistematski pridržavaju tih prioriteta kod kuće i u spoljnim odnosima;
8. Poziva visokog predstavnika i države članice da sistematski, u partnerstvu sa trećim zemljama, promovišu zaštitu i poštovanje ljudskih prava u vezi sa seksualnom orijentacijom i rodnim identitetom u Ujedinjenim nacijama i u drugim multilateralnim forumima, kao i bilateralno u svojim dijalozima o ljudskim pravima;
9. Podstiče države članice da se konstruktivno uključe, kao i u partnerstvu sa trećim zemljama, u Opšti periodični pregled i procedure ugovornih tijela kojima se osigurava potpuno pridržavanje ljudskih prava koja se tiču seksualne orijentacije i rodnog identiteta u Evropskoj uniji i trećim zemljama; u tom cilju, podstiče države članice i visokog predstavnika da osiguraju dosljednost između spoljnog i unutrašnjeg djelovanja EU u oblasti ljudskih prava, kao što propisuje član 21(3) Ugovora o Evropskoj uniji;
10. Poziva visokog predstavnika, Komisiju i države članice da, u partnerstvu sa trećim zemljama, dalje promovišu ljudska prava koja se tiču seksualne orijentacije i rodnog identiteta, putem bilateralnih dijaloga o ljudskim pravima, Evropskog instrumenta za demokratiju i ljudska prava (EIDHR) i drugih spoljnih finansijskih instrumenata;
11. Žali što se prava lezbijki, homoseksualaca, biseksualnih i transrodnih osoba ne poštuju uvijek u potpunosti u Evropskoj uniji, uključujući pravo na tjelesni integritet, pravo na privatni i porodični život, pravo na slobodu mišljenja i izražavanja, pravo na slobodu okupljanja, pravo na nediskriminaciju, pravo na slobodu kretanja, što uključuje pravo na slobodno kretanje istopolnih parova i njihovih porodica, pravo na pristup preventivnoj zdravstvenoj zaštiti, pravo na liječenje i pravo na azil;
12. Podsjeća na obavezu država članica da štite ili odobre azil državljanima trećih zemalja koji su u bijegu od progona ili rizikuju progon u svojoj zemlji porijekla zbog svoje seksualne orijentacije, kao što je propisano u Direktivi Savjeta 2004/83/EZ od 29. aprila 2004. o minimalnim standardima da se državljani trećih zemalja ili lica bez državljanstva kvalifikuju i da im se odobri status izbjeglica ili lica kojima je po drugom osnovu potrebna međunarodna zaštita i za sadržaj odobrene zaštite;
13. U potpunosti osuđuje činjenicu da se homoseksualnost, biseksualnost i transseksualnost u nekim zemljama, od kojih su neke i u EU, još uvijek smatraju mentalnim oboljenjima i poziva države da se bore protiv toga; posebno poziva na depsihijatrizaciju transseksualnog, transrodnog, promjene roda, na slobodan izbrog pružalaca njege, pojednostavljivanje promjene identiteta i pokrivanje troškova iz programa socijalne zaštite;
14. Skreće pažnju na nalaze Agencije EU za osnovna prava iz izvještaja 'Homofobija, transfobija i diskriminacija po osnovu seksualne orijentacije i rodnog identiteta'; poziva Komisiju i države članice da u najvećoj mogućoj mjeri djeluju u skladu sa mišljenjima koja sadrži navedeni izvještaj;
15. Poziva države članice, Komisiju i Evropsku službu za spoljne poslove-EEAS da u potpunosti riješe ove nejednakosti; ponavlja svoj zahtjev da Komisija pripremi sveobuhvatnu mapu puta protiv homofobije, transfobije i diskriminacije po osnovu seksualne orijentacije i rodnog identiteta;
16. Poziva Komisiju i Svjetsku zdravstvenu organizaciju da poremećaje rodnog identiteta povuku sa liste mentalnih i poremećaja ponašanja i da osiguraju ne-patološku preklasifikaciju prilikom pregovora za 11. verziju Međunarodne klasifikacije bolesti (ICD-11);
17. Nalaže svom predsjedniku da proslijedi ovu Rezoluciju potpredsjedniku Komisije/visokom predstavniku Unije za spoljne poslove i bezbjednost, Komisiji, Savjetu Evropske unije, vladama i parlamentima država članica, visokom komesaru Ujedinjenih nacija za ljudska prava i Generalnom sekretaru Ujedinjenih nacija.

3 Sl. list EU J L 304, 30.9.2004, str. 12.

Rezolucija Evropskog Parlamenta o ženskim pravima u zemljama Balkana koje su u procesu pristupanja EU (2012) – Izvještaj koji je pripremila poslanica Marie Cornelissen

Dio koji se odnosi na Crnu Goru

71. Sa zabrinutošću primjećuje da se procenat žena u političkom odlučivanju slabo povećao tokom prethodnih decenija; poziva crnogorsku Vladu da reformiše zakonodavstvo u ovoj oblasti i osigura usaglašenost;
72. Poziva crnogorsku Vladu da poveća finansijske i ljudske resurse dostupne Odjeljenju za rodnu ravnopravnost, implementaciju zakonodavnog i institucionalnog okvira za primjenu rodne ravnopravnosti i Plana aktivnosti za postizanje rodne ravnopravnosti;
73. Pohvaljuje crnogorsku Vladu za izradu nacrtu novog Plana aktivnosti za postizanje rodne ravnopravnosti u saradnji sa civilnom društvom i uključivanje strateških i operativnih ciljeva u ovom planu; poziva Vladu na uspostavljanje kvalitetnih ljudskih i finansijskih resursa za implementaciju istog i uspostavljanje okvira za nastavljane saradnje sa civilnom sektorom u fazi implementacije.
74. Pozdravlja uključenost mjera za postizanje rodne ravnopravnosti u program crnogorskih reformi za pristup EU; poziva crnogorsku Vladu da prioritizuje akcije za imlementaciju odredbi rodne ravnopravnosti u predpristupnim pregovorima u Poglavlju 23 „Pravosuđe i osnovna prava“ kao i u ostalim relevantnim poglavljima, uključujući Poglavlje 19 „Socijalna politika i zapošljavanje“, Poglavlje 24 „Pravda, sloboda i bezbjednost“ i Poglavlje 18 „Statistika“.
75. Pohvaljuje crnogorsku Vladu za napredak napravljen u registrovanju porodičnog nasilja kroz usvajanje Protokola o postupanju za koordinirani institucionalni odgovor; međutim, sa zabrinutošću primjećuje da porodično nasilje ostaje i dalje veliki problem u Crnoj Gori i poziva crnogorsku Vladu da usmjeri dovoljno sredstava i napora za implementaciju relevantnog zakonodavstva i Protokola, da uvede nacionalnu SOS liniju za pomoć i prikupi podatke.
76. Sa zabrinutošću primjećuje mali broj pritužbi zbog diskriminacije i rodno zasnovanog nasilja; poziva crnogorsku Vladu da preduzme mjere neophodne za podizanje svijesti o ženskim pravima, zakonodavstvu u borbi protiv nasilja i mogućnostima za izvještavanje i registrovanje nasilja.
77. Pozdravlja napore učinjene od crnogorskog Parlamenta u istraživanju primjene zakonodavstva iz oblasti rodne ravnopravnosti, na metodičan način.

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 uklaňanjem 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 intenzivirane 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 obu-

čeno 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.

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 parlamnet, 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 PAPANDREOU

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.

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 neželjeno ponašanje.

Takođe postoje negativne posljedice seksualnog uznemiravanja i za poslodavce. Ono ima direktan 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 najvjerovatnije 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 trivializovano 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 okiru 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 pružati 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) Procedure žalbe

Preporučuje se u slučajevima gdje žalilac smatra neformalno razrješenje neprikladnim, gdje su odbijeni pokušaji neformalnog razrješenja ili gdje je re-

zultat 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 žalioaca 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 premještanje 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 veza 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 sponzoriše 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

sindikativima 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: Izveštaj o problemu seksualnog uznemiravanja u državama članicama Evropskih zajednica”, oktobar 1987., sačinio Michael Rubenstein (ISBN 92-8258764-9).
 - (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.

ODLUKA SAVJETA od 20. decembra 2000. kojom se pokreće program u vezi s okvirnom Strategijom o ravnopravnosti polova (2001.-2005.) (2001/51/EZ)

SAVJET EVROPSKE UNIJE,

uzimajući u obzir Ugovor o osnivanju Evropske zajednice, a posebno njegov član 13., uzimajući u obzir prijedlog Komisije, uzimajući u obzir mišljenje Evropskog Parlamenta, uzimajući u obzir mišljenje Ekonomskog i socijalnoga odbora, uzimajući u obzir mišljenje Odbora regija, budući da:

- (1) načelo jednakog tretmana žena i muškaraca jeste osnovno načelo prava Zajednice, te su direktive i svi ostali pravni akti usvojeni u skladu s tim načelom odigrali značajnu ulogu u poboljšanju položaja žena.
- (2) je iskustvo iz aktivnosti na nivou Zajednice pokazalo da promovisanje ravnopravnosti polova u praksi zahtijeva kombinaciju mjera i, posebno, donošenja zakonskih i preuzimanja praktičnih mjera osmišljenih da učvrste jedna drugu. Iskustvo je takođe pokazalo da rad Zajednice na tom području treba nastaviti, kombinujući integraciju polne dimenzije s posebnim akcijama. Takođe je pokazalo važnost uloge muškaraca u postizanju ravnopravnosti među polovima.
- (3) tvrdokorna strukturalna diskriminacija zbog pola, dvostruka – a često i višestruka diskriminacija s kojom se suočavaju mnoge žene, te istrajna nejednakost polova opravdavaju nastavak i jačanje akcija koje Zajednica preduzima na području prihvatanja novih metoda i pristupa.
- (4) je Evropski Parlament u svojoj Rezoluciji o privremenom izvještaju Komisije o provjeri srednjoročnoga akcijskoga programa Zajednice o jednakim mogućnostima za muškarce i žene (1996.-2000.) pozvao Komisiju da dostavi prijedlog za peti akcijski program.
- (5) je Savjet u svojim Zaključcima od 22. oktobra 1999. naglasio važnost novoga akcijskoga programa u promovisanju ravnopravnosti žena i muškaraca.
- (6) je Četvrta svjetska konferencija o ženama održana u Pekingu 15. septembar 1995. usvojila Deklaraciju i platformu za akciju pozivajući vlade, međunarodnu zajednicu i civilno društvo na preduzimanje strateške akcije za eliminaciju diskriminacije žena i za uklanjanje prepreka

polnoj ravnopravnosti. Završni dokument koji je usvojen na sastanku koji je potom uslijedio, kao i procjena koja je sprovedena u Generalnoj skupštini UN-a u New Yorku od 5. do 9. jula 2000. (Peking + 5), potvrdili su Deklaraciju i platformu za akciju, te taj program ojačali u pojedinim područjima. Takođe je potvrđena nužnost njegovog brzog i potpunog sprovođenja.

- (7) su sve države članice i države kandidati potpisale i ratifikovale Konvenciju UN-a o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena (CEDAW).
- (8) je Evropski Savjet na svom sastanku u Lisabonu 23. i 24. marta 2000. i u Santa Maria da Feira 19. i 20 jula 2000. pozvao Komisiju i države članice da unapređuju sve aspekte jednakih mogućnosti u politici zapošljavanja, npr. smanjenjem segregacije i profesionalne nejednakosti, te olakšavanjem usklađivanja profesionalnog i porodičnog života, posebno utvrđujući nova mjerila vrijednosti za poboljšanu strukturu brige za djecu. Ono je takođe utvrdilo količinske ciljeve, između ostalih, u odnosu na povećanje broja zaposlenih žena danas s prosječno 51 % na više od 60 % do 2010.
- (9) je u svojoj Rezoluciji od 29. jula 2000. Savjet naglasio važnost uravnoteženog učestvovanja žena i muškaraca u porodičnom i profesionalnom životu.
- (10) nova okvirna strategija Zajednice za polnu ravnopravnost obuhvata sve aktivnosti Zajednice koje su u skladu s članom 3. stavom 2. Ugovora usmjerene na eliminisanje nejednakosti i promovisanju ravnopravnosti između žena i muškaraca. U toj je Odluci predviđena potrebna struktura za horizontalne i koordinacijske aktivnosti kako bi se osigurala prijava okvirne strategije Zajednice.
- (11) kako bi se ojačala i pridodala dodatna vrijednost akcijama Zajednice, Komisija u saradnji s državama članicama treba na svim nivoima osigurati dosljednost i usklađenost mjera koje se sprovode u okviru ove Odluke s ostalim politikama, instrumentima i akcijama Zajednice, posebno onima koje se odnose na koordiniranu strategiju zapošljavanja, socijalnu politiku, Evropski socijalni fond, obrazovanje, stručnu obuku i mlade.
- (12) mjere kojima se jača privatnost djelovanja glavnih ucesnika uključenih u promovisanje polne ravnopravnosti, trebaju obuhvatati razmjenu informacija, iskustava i najboljih postupaka između mreža, uključujući mrežu parlamentarnih odbora za jednake mogućnosti za žene i muškarce u državama članicama i pri Evropskom parlamentu, kao i mrežu stručnjaka Komisije. Pritom treba davati prvenstvo promovisanju pozitivne energije među članovima mreža.

- (13) je važno da Komisija i države članice teže osigurati da su svi tekstovi, smjernice i pozivi za podnošenje ponuda koji se objavljuju u okviru toga programa, pisani jasnim, jednostavnim i pristupačnim jezikom.
- (14) je za uspjeh svih tih mjera Zajednice, neophodno da se rezultati prate i vrednuju prema postavljenim ciljevima.
- (15) mjere za sprovođenje ove Odluke treba donijeti u skladu s Odlukom Savjeta 1999/468/EZ od 28. jula 1999. kojom su utvrđeni postupci za izvršavanje sprovedenih oblasti koje su povjerene Komisiji
- (16) sporazum o Evropskom ekonomskom prostoru (EEA) predviđa bližu saradnju na socijalnom polju između Evropske zajednice i njenih država članica s jedne strane, te država Evropskog udruženja za slobodnu trgovinu koje učestvuju u Evropskom ekonomskom prostoru (EFTA/EEA) s druge strane. Šta više, taj program mora biti otvoren za učestvovanje država kandidata Srednje i Istočne Europe, u skladu s uslovima utvrđenim u Ugovorima o Evropi, u njihovim dodatnim protokolima i odlukama pojedinih Savjeta za pridruživanje, Kipru, Malti i Turskoj. To učestvovanje će se finansirati dodatnim sredstvima u skladu s postupkom koji će se ugovoriti s tim državama.
- (17) pri provjeri ovoga programa biće od posebnog interesa rad koji sprovede druge svjetske organizacije, a posebno Ujedinjene nacije, Organizacija za ekonomsku saradnju i razvoj, Međunarodna organizacija rada i Savjet Evrope.
- (18) novčana referentna svota u smislu Tačke 34. Međuinstitucionalnog sporazuma od 6. maja 1999. između Evropskog parlamenta, Savjeta i Komisije o budžetskoj disciplini i poboljšanju postupka o donošenju budžeta, podložna je ovoj Odluci za cijelo vrijeme trajanja programa, bez dovođenja u pitanje oblasti budžetskog tijela koje su utvrđene Ugovorom.
- (19) s obzirom da mjere koje je predložila Zajednica, tj. promovisanje rodne ravnopravnosti, države članice ne mogu postići na zadovoljavajući način zbog, između ostaloga, potrebe multilateralnih partnerstava, prekogranične razmjene informacija i širenja dobrih primjera iz prakse kroz Zajednice, Zajednica može donijeti mjere u skladu s načelom subsidiarnosti kako je predviđeno u članu 5. Ugovora. U skladu s načelom proporcionalnosti predviđenim u navedenom članu, ta Odluka ne ide dalje nego što je potrebno za postizanje tih ciljeva,

1. DONIJELO JE OVU ODLUKU:

Član 1.

Pokretanje programa

Ovom se Odlukom za razdoblje od 1. januara 2001. do 31. decembra 2005. pokreće Akcijski program Zajednice, u daljem tekstu 'Program'. Svrha Programa je promovisanje rodne ravnopravnosti, posebno davanjem pomoći i podrške okvirnoj Strategiji Zajednice.

Član 2.

Načela

1. Program je jedan od neophodnih instrumenata za sprovođenje opšte strategije Zajednice koja obuhvata sve politike Zajednice i mjere kojih je cilj ostvarivanje polne ravnopravnosti, uključujući mjere usmjeravanja jednakosti polova u glavne tokove ('gender mainstreaming'), te posebne akcije usmjerene na žene.
2. Programom će se koordinisati, potpomagati i finansirati prijava horizontalnih mjera na područjima djelovanja koje pokriva okvirna Strategija Zajednice o ravnopravnosti polova. Područja djelovanja su: ekonomski život, ravnopravno učestvovanje i predstavljanje, socijalna prava, građanska prava, uloge polova i stereotipi. Načelo rodne ravnopravnosti u procesu proširenja Unije, kao i rodne dimenzija u vanjskim odnosima i u politici saradnje na razvoju Zajednice, mora prožimati sva područja djelovanja okvirne Strategije Zajednice.

Član 3.

Ciljevi

U okviru načela navedenih u članu 2. i uzimajući u obzir, prema potrebi, buduće zakonodavne djelatnosti, Program ima sljedeće ciljeve:

- (a) promovisati i širiti vrijednosti i postupke kojima se naglašava polna ravnopravnost;
- (b) poboljšati razumijevanje pitanja u vezi sa rodnom ravnopravnosti, uključujući direktnu i indirektnu diskriminaciju žena, putem vrednovanja uspješnosti politika i postupaka, na osnovu prethodnog preispitivanja, nadzora njihovog sprovođenja i procjenjivanja njihovog djelovanja;

- (c) razvijati privatnosti učesnika da uspješno unapređuju rodnu ravnopravnost, naročito potpomaganjem razmjene informacija i dobrih primjera iz prakse, te umrežavanjem na nivou Zajednice.

Član 4.

Aktivnosti Zajednice

1. Da bi se postigli ciljevi navedeni u članu 3., sprovodiće se sljedeće aktivnosti Zajednice u transnacionalnom okviru:
 - (a) podizanje svijesti, prvenstveno naglašavajući dimenziju razvijanja rodne ravnopravnosti u Zajednici širenjem informacija o rezultatima Programa, posebno objavljivanjem, kampanjama i raznim događanjima;
 - (b) analiza činjenica i politika u vezi sa rodnom ravnopravnosti uključuje prikupljanje statističkih podataka, sprovođenje studija, procjenu uticaja polova, razvijanje instrumenata i mehanizama, utvrđivanje pokazatelja i mjerila vrijednosti, te uspješno širenje informacija o rezultatima. Aktivnosti obuhvataju i nadzor sprovođenja i primjene prava Zajednice o ravnopravnosti, vrednovanjem pravnih propisa i običaja s ciljem procjene njihovog djelovanja i uspješnosti;
 - (c) transnacionalna saradnja između učesnika promovisanjem umrežavanja i razmjene iskustava na nivou Zajednice.
2. Odredbe o provjeri aktivnosti navedenih u stavu 1. navedene su u Prilogu.

Član 5.

Prijava Programa i saradnja s državama članicama

1. Komisija:
 - (a) brine se o provjeri aktivnosti Zajednice koje obuhvata ovaj Program;
 - (b) redovno razmjenjuje mišljenja s članovima Odbora navedenog u članu 7., s predstavnicima socijalnih partnera na nivou Zajednice, kao i s nevladinim organizacijama, o provjeri i nadzoru Programa i o političkim usmjerenjima s tim u vezi. U tu svrhu, Komisija pruža relevantne informacije nevladinim organizacijama i socijalnim partnerima. Komisija obavještava navedeni Odbor o tim gledištima;

- (c) podstiče aktivno partnerstvo i dijalog između svih partnera učesnika u Programu, između ostaloga, kako bi ohrabrila objedinjen i koordinisan pristup promovisanju rodne ravnopravnosti.

2. Komisija u saradnji s državama članicama preduzima potrebne korake kako bi:

- (a) podstakla sve zainteresovane strane da se uključe u Program;
- (b) osigurala širenje informacija o rezultatima preduzetih akcija u okviru Programa;
- (c) pripremila razumljive informacije i osigurala primjereno objavljivanje i praćenje u vezi s akcijama koje ovaj Program potiče.

Član 6.

Sprovedene mjere

1. Mjere potrebne za sprovođenje ove Odluke u vezi s pitanjima navedenim u daljem tekstu donose se u skladu s postupkom upravljanja navedenim u članu 7. stavu 2.:
 - (a) opšte smjernice za sprovođenje programa;
 - (b) godišnji plan rada za sprovođenje akcija programa;
 - (c) finansijska potpora koju pruža Zajednica;
 - (d) godišnji budžet i raspodjela sredstava za razne akcije programa;
 - (e) postupak odabira akcija kojima Zajednica pruža potporu i nacrt liste akcija koje će dobiti potporu, a koju dostavlja Komisija;
 - (f) kriterijumi praćenja i vrednovanja programa, posebno njegova isplativost, kao i načini širenja informacija o rezultatima.
2. Mjere potrebne za sprovođenje Odluke u odnosu na sva ostala pitanja donose se u skladu sa savjetodavnim postupkom navedenim u članu 7. stavu 3.

Član 7.

Odbor

1. Komisiji pomaže Odbor.
2. Kad se upućuje na ovaj stav, primjenjuju se članovi 4. i 7. Odluke 1999/468/EZ. Razdoblje predviđeno u članu 4. stavu 3. Odluke

1999/468/EZ utvrđuje se na dva mjeseca.

3. Kad se upućuje na ovaj stav, primjenjuju se članovi 3. i 7. Odluke 1999/468/EZ.
4. Odbor će usvojiti poslovnik.

Član 8.

Saradnja s drugim odborima

Da bi osigurala dosljednost i usklađenost Programa s drugim mjerama navedenim u članu 9., Komisija redovno obavještava Odbor o ostalim akcijama Zajednice koje doprinose promovisanju rodne ravnopravnosti. Prema potrebi, Komisija pokreće redovnu i strukturiranu saradnju između Odbora i pratećih odbora osnovanih za ostale relevantne politike, instrumente i akcije.

Član 9.

Dosljednost i usklađenost

1. U saradnji s državama članicama, Komisija osigurava cjelokupnu dosljednost ostalim politikama, instrumentima i akcijama Unije i Zajednice, posebno pokretanjem primjerenih mehanizama i instrumenata, poput procjene uticaja polova, instrumenata nadzora i pokazatelja vrijednosti, u svrhu koordinacije aktivnosti u okviru toga Programa s mjerama koje su od praktičnog značaja za učestvovanje žena, posebno na područjima istraživanja, zapošljavanja, nediskriminacije, borbe protiv siromaštva i socijalne isključivosti, zdravlja, obrazovanja, treninga i mladih, kulture, pravosuđa i unutrašnjih poslova, kao i u kontekstu proširenja i vanjskih odnosa Zajednice (uključujući vanjskopolitičke aktivnosti Zajednice na području ljudskih prava).
2. Komisija i države članice osiguravaju dosljednost i usklađenost mjera preduzetih u okviru toga Programa s ostalim relevantnim akcijama Unije i Zajednice, poput onih koje dobijaju potporu kroz programe DAPHNE, STOP, PHARE i MEDIA, okvirnih programa na području istraživanja, programa borbe protiv društvene izolacije, socijalnoga plana i akcijskoga programa Zajednice za borbu protiv diskriminacije (2001.-2006.). Program mora voditi računa o specifičnim mjerama kojima se potpomaže jednak tretman žena i muškaraca u odnosu na zapošljavanje i rad, a koje Zajednica preduzima u okviru strukturnih fondova, inicijative Zajednice EQUAL ili mjera kojima se podstiče saradnja kako bi se ojačala strategija zapošljavanja.

3. Države članice preduzimaju sve što je u njihovoj moći, kako bi olakšale i osigurale da su mjere toga Programa dosljedne i usklađene s onima koje se preduzimaju na nacionalnom, regionalnom i lokalnom nivou.

Član 10.

Učestvovanje država EFTA/EEA-a, pridruženih država Srednje i Istočne Europe, Kipra, Malte i Turske

Program je otvoren za učestvovanje:

- (a) država EFTA/EEA-a u skladu s uslovima utvrđenima u Sporazumu o Evropskome ekonomskom prostoru;
- (b) država kandidata Srednje i Istočne Europe (CEEC) u skladu s uslovima utvrđenima u Ugovorima o Evropi, u njihovim dodatnim protokolima i u odlukama pojedinih Savjeta za pridruživanje;
- (c) Kipra, Malte i Turske, kojih se učestvovanje finansira iz dodatnih sredstava u skladu s postupkom koji će se ugovoriti s tim državama.

Član 11.

Finansiranje

1. Referentni novčani iznos za sprovođenje Programa za razdoblje 2001.-2005. jeste 50 miliona eura.
2. Godišnje iznose odobrava budžetsko tijelo u okviru ograničenja finansijske perspektive.

Član 12.

Praćenje i vrednovanje

1. Komisija će redovno pratiti Program u saradnji s odborom navedenim u članu 7.
2. Komisija će vrednovati Program na polovini razdoblja i na kraju Programa uz saradnju nezavisnih stručnjaka. Vrednovanje se sastoji od procjene važnosti, djelotvornosti i isplativosti provedenih akcija u odnosu na ciljeve navedene u članu 2. Takođe će se ispitati sveukupno djelovanje Programa. Prilikom vrednovanja takođe će se ispitati komplementarnost akcija preduzetih u okviru Programa i onih preduzetih u okviru ostalih relevantnih politika, instrumenata i akcija Zajednice.

3. Komisija dostavlja Evropskom parlamentu, Savjetu, Ekonomskom i socijalnom odboru i Odboru regija privremeni izvještaj o vrednovanju najkasnije do 31. decembra 2003.
4. Komisija dostavlja Evropskom parlamentu, Savjetu, Ekonomskom i socijalnom odboru i Odboru regija završni izvještaj o vrednovanju Okvirne strategije i programa najkasnije do 31. decembra 2006.
5. U svim izvještajima o vrednovanju, navedenim u stavovima 3. i 4., treba navesti razmjere u kojima su sredstva stavljena na raspolaganje Komisiji, državama članicama, javnim tijelima i nevladinim organizacijama.

Član 13.

Adresati

Ova je Odluka upućena državama članicama.

Sačinjeno u Briselu, 20. decembra 2000.

Za Savjet

Predsjednik

É. GUIGOU PRILOG

I. PODRUČJA DJELOVANJA

U skladu s načelima navedenim u članu 2. Program se može odvijati u jednom ili više područja djelovanja u okviru ograničenja oblasti, koje su prenesene Ugovorom na Zajednicu:

1. Ekonomski život

To se područje odnosi na jaz između polova na tržištu rada i na način rješavanja toga pitanja. Cilj mjera je povećati stepen zaposlenosti žena, smanjenjem stope nezaposlenosti žena i omogućiti ženama i muškarcima lakše usklađivanje profesionalnog i porodičnog života. Pitanja nejednakog odnosa prema polovima na tržištu rada, uključujući i vertikalnu segregaciju (stakleni plafon) i jaz u platama između polova, koji su glavne Tačke Programa Zajednice navedenog u članu 9. stavu 2., mogu se uvrstiti u Program, ukoliko to osigurava objedinjeni pristup različitim područjima koja on obuhvata, ili vrstama mjera koje se ne finansiraju navedenim Programom.

2. Ravnopravno učestvovanje i predstavljanje

To područje pokriva nedostatak učestvovanja žena u tijelima nadležnima za donošenje odluka. Mjere se sastoje od prihvatanja strategija i instrumenata za podsticanje većeg učestvovanja žena u političkim, ekonomskim i socijalnim procesima odlučivanja na svim nivoima, uključujući aktivnosti u vanjskim odnosima i saradnji na razvoju (poput uloge i učestvovanja žena u međunarodnim misijama).

3. Socijalna prava

Uspješno usmjeravanje jednakosti polova u glavne tokove potrebno je sprovoditi na svim područjima politike, koja imaju uticaja na svakodnevni život žena, poput prometa, javnog zdravstva, te borbe protiv diskriminacije iz drugih razloga. Akcije su koordinisane s onima iz akcionog programa Zajednice kojima se bori protiv diskriminacije, te drugim relevantnim akcionim programima. Njihov je cilj poboljšanje primjene prava Zajednice, posebno o socijalnoj zaštiti i na području porodičnog odsustva, zaštite majčinstva i radnog vremena, te pronalaženje načina i sredstava kako bi se što lakše uskladio porodični i profesionalni život, posebno utvrđivanjem glavnih pokazatelja vrijednosti za poboljšanje zbrinjavanja djece i brige za stare.

4. Građanska prava

To područje pokriva ostvarivanje ljudskih prava žena. Akcijama se promoviše priznavanje ljudskih prava žena, traži ostvarenje prava na jednake mogućnosti i jača borba protiv nasilja u odnosu na pol i trgovinu ženama.

5. Uloga polova i stereotipi

To područje pokriva stereotipne predstave o ženama i muškarcima, te nužnost da se promijeni takvo ponašanje, stavovi, norme i vrijednosti, vodeći računa o evoluciji uloga muškaraca i žena u društvu. Akcije obuhvataju usmjeravanje ravnopravnosti polova u glavne tokove, pogotovo u politici obrazovanja, stručnom usavršavanju, kulturi, medijima, mladima i sportu.

II. PRISTUP PROGRAMU

Prema uslovima i sprovedenim odredbama predviđenima u Prilogu, pristup Programu otvoren je svim javnim i/ili privatnim tijelima i institucijama koje se bave promovisanjem rodne ravnopravnosti, a posebno:

- (a) državama članicama,
- (b) lokalnim i regionalnim tijelima,
- (c) tijelima koja promovišu polnu ravnopravnost,
- (d) socijalnim partnerima,
- (e) nevladinim organizacijama,
- (f) univerzitetima i istraživačkim institucijama,
- (g) nacionalnim statističkim zavodima,
- (h) medijima.

III. VRSTE AKCIJA

Programom se mogu potpomagati sljedeće akcije, u transnacionalnom okviru:

Akcijsko područje 1.

– Podizanje svijesti

1. Organizacija konferencija, seminara i događanja na evropskom nivou;
2. Organizacija jednog masovnog događanja na godišnjoj osnovi o jednom od prioriteta programa u državama članicama i državama kandidatima, u skladu s članom 10.;
3. Organizacija Evropske medijske kampanje i događanja kojima se pruža podrška transnacionalnoj razmjeni informacija, te identifikovanje i širenje informacija o dobrim primjerima iz prakse, uključujući dodjeljivanje godišnje nagrade firmama koje su uspješne u promovisanju rodne ravnopravnosti, s namjerom da pitanja jednakosti žena i muškaraca dospiju u vidokrug javnosti;
4. Objavljivanje materijala kojima se šire informacije o rezultatima Programa, uključujući postavljanje internet stranice o dobrim primjerima iz prakse, foruma za razmjenu ideja, baze podataka o potencijalnim partnerima za transnacionalne mjere razmjene, kao i linkova na postojeće relevantne web-stranice u državama članicama;
5. Prijava transnacionalnih inicijativa poput sastanaka, seminara ili kampanja, o određenim temama, koje se određuju na godišnjoj osnovi, nakon rasprave s Odborom navedenim u članku 7. Cilj je tih aktivnosti pružiti potporu i poboljšati pozitivnu energiju između nacionalnih politika o polnoj ravnopravnosti i razviti dodatne vrijednosti na nivou Zajednice;

6. Organizacija seminara i širenje informacija o provjeri prava Zajednice na području polne ravnopravnosti, uz praćenje s posebnom pažnjom potreba i zahtjeva država kandidata.

Akcijsko područje 2.

– Analiza i vrednovanje

1. Razvoj i širenje uporedivih statističkih podataka, razvrstanih prema polu, i po mogućnosti, prema starosti, te statističkih nizova o položaju žena i muškaraca u raznim područjima politika;
2. Razvoj i širenje metodologija i pokazatelja za vrednovanje uspješnosti politika i prakse o ravnopravnosti žena i muškaraca (upoređivanje s najboljim);
3. Obavljanje analiza položaja žena na tržištu rada, sprovođenja prava o ravnopravnosti u državama članicama, uticaja i učinaka socijalne zaštite i oporezivanja na žene i muškarce, te napredovanja učestvovanja žena na nivoima odlučivanja, kao i širenje rezultata i pouka do kojih se došlo;
4. Prikupljanje, vrednovanje i širenje najnovijih informacija i iskustava o uspješnim inicijativama, metodama i postupcima u vezi sa ženama i medijima, uključujući i prevladavanje stereotipa u vezi sa polovima, te promovisanje pozitivnog i diferenciranog prikazivanja žena i muškaraca u medijima;
5. Objavljivanje Godišnjeg izvještaja o ravnopravnosti žena i muškaraca u Uniji, koje obuhvata i informacije o napredovanju prema ostvarenju referentnih mjerila vrijednosti, kao i vrednovanje postignutih rezultata.;
6. Sprovođenje i širenje tematskih studija o ciljnim područjima uporednim i kontrastnim pristupima unutar i preko granica država članica i država kandidata;
7. Studijom izvodivosti analiziraće se uslovi za osnivanje Evropskog instituta za polove ('Gender Institute'); Primjenom mjera u okviru ovoga akcijskog područja, Komisija će posebno osigurati dosljednost i usklađenost s akcijama koje sprovode ostale službe Komisije ili Evropske agencije; posebno Evropska fondacija za poboljšanje životnih i radnih uslova, djelatnosti u okviru programa RTD-a i Evropskoga centra za razvoj stručnog treninga (CEDEFOP).

Akcijsko područje 3.

– Jačanje privatnosti djelovanja

Sljedeće se akcije mogu potpomagati s ciljem poboljšanja privatnosti djelovanja i uspješnosti glavnih učesnika koji promovišu ravnopravnost polova. Prekogranične akcije razmjene u kojima učestvuje veći broj učesnika iz najmanje tri države članice, a koje se sastoje od prenošenja informacija, iskustava i dobrih primjera iz prakse. Te akcije mogu preduzimati nevladine organizacije ili socijalni partneri na

Evropskom nivou i prekogranične mreže regionalnih ili lokalnih tijela, kao i organizacije čiji je cilj promovisanje ravnopravnosti polova. Te akcije mogu obuhvatati upoređivanje uspješnosti postupaka, metoda i instrumenata u vezi s izabranom temom, zajedničko prenošenje i primjenu dobrih primjera iz prakse, razmjenu osoblja, zajedničko razvijanje proizvoda, postupaka, instrumenata i metodologija, prilagođavanje različitim metodološkim kontekstima, instrumentima i postupcima koji su prepoznati kao dobri primjeri iz prakse i /ili širenje informacija o rezultatima, pripremu informacionih materijala i organizaciju događanja.

IV. POSTUPAK PODNOŠENJA ZAHTJEVA ZA PODRŠKU

Akcijsko područje 1.

Akcije 2., 3. i 4. ovoga područja sprovode se putem javljanja na javne pozive za podnošenje ponuda. Akcije 5. i 6. koje se sprovode prema oblastima država članica ili tijela koja su nadležna za ravnopravnost, mogu se potpomagati putem ograničenih poziva za davanje ponuda koji su upućeni državama članicama.

Akcijsko područje 2.

To se akcijsko područje sprovodi preko Komisije, obično javljanjem na pozive za davanje ponuda. Akcija 1. se sprovodi prema relevantnom postupku Eurostata.

Akcijsko područje 3.

Akcijsko područje 3. se sprovodi javljanjem na javne pozive za ponude koje organizuje Komisija, koja preispituje ponude. Akcije mogu sprovesti nevladine organizacije ili socijalni partneri na Evropskom nivou, prekogranične mreže

regionalnih ili lokalnih tijela ili prekogranične mreže organizacija, čiji je cilj promovisanje ravnopravnosti polova.

V. SPROVOĐENJE AKCIJA

1. Akcije koje se preduzimaju mogu se finansirati ugovorima o uslugama koje se nadovezuju na pozive za ponude, ili dotacijama kod zajedničkog finansiranja iz drugih izvora. U posljednjem slučaju, nivo finansijske pomoći koju pruža Komisija ne smije u pravilu prijeći 80 % stvarnih troškova koje je imao korisnik.
2. Pri provjeri Programa, Komisiji mogu biti potrebni dodatni izvori, uključujući pomoć stručnjaka. O tim se potrebama odlučuje u okviru stalne procjene raspodjele sredstava.
3. Pri provjeri Programa, na zajedničku korist Komisije i korisnika, Komisija može posegnuti za tehničkom i/ili administrativnom pomoći u vezi s identifikacijom, pripremom, upravljanjem, praćenjem, revizijom i nadzorom.
4. Komisija takođe može preduzimati akcije informisanja, objavljivanja i širenja. Osim toga ona može preduzimati studije vrednovanja i organizovati seminare, kolokvije ili druge sastanke stručnjaka.
5. Komisija priprema godišnje planove rada utvrđujući prioritete i planirane akcije. Štoviše, ona utvrđuje načine i kriterijume koji se primjenjuju pri odabiru i finansiranju akcija u okviru Programa. Pritom se ona konsultuje s Odborom navedenim u članu 7.

Pri preduzimanju akcija u cijelosti se poštuju načela zaštite podataka.

Rezolucija Evropskog Parlamenta o ženama u odlučivanju

Evropski parlament

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⁽¹⁾ 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 Pekingu 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 odcinjelo 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 istražava u poli-

tičkim, 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 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 sarađuju 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.

SL C 61, 28.2.1994., str. 248.

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 ce 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 ohrabrile 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 izvresno 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, izvršnih 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 preudicira 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. 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 ovlašćenja 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 analitike 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 sto su programi pomoci i društvene reintegracije i specijalne mjere koje omogućavaju reintegraciju u zemlje porijekla.

L. II.4 Saradnja sa sistemom UN i Interpolom

- Doprinostiti 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 Izvještioaca 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, ODGOVARAJUĆE 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 najriscantnijim 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 počinioca, 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 počinioca 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 ohrabivanje 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 po-

stupka 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 ovlašćenjima 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.

111.3.3. 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.

111.3.4. 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 počinilaca ili naležnih 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

SAOPŠTENJE KOMISIJE EVROPSKOM PARLAMENTU, EVROPSKOM SAVJETU, EVROPSKOM EKONOMSKOM I SOCIJALNOM ODBORU I KOMITETU REGIONA

Strategija za ravnopravnost žena i muškaraca

od 2010. do 2015. godine

Izvod iz Strategije

SADRŽAJ

Uvod

1. Jednako pravo na ekonomsku nezavisnost
2. Jednaka zarada za jednak rad i rad jednake vrijednosti
3. Ravnopravnost prilikom donošenja odluka
4. Dostojanstvo, integritet i iskorjenjivanje rodno zasnovanog nasilja
5. Rodna ravnopravnost u spoljnim aktivnostima
6. Horizontalna pitanja

Uvod

Dostignuća Evropske unije u pogledu unapređivanja ravnopravnosti žena i muškaraca pomogla su da se životi mnogih građanki i građana Evrope izmijene nabolje i stvorila su osnovu na kojoj mi sada moramo graditi društvo, stvarno zasnovano na rodnoj ravnopravnosti.

Princip jednake zarade za rad jednake vrijednosti uspješno je iskorišćen 1975. godine u odbrani Gabrijele Defren, koja je bila stjuardesa Belgijske nacionalne aviokompanije.

Prava koja su proizašla iz slučaja Defren predstavljaju čvrsto ustanovljeno nasljeđe žena Evropske unije. Ovaj slučaj doveo je do usvajanja prvih evropskih direktiva o ravnopravnosti polova. Neki od novijih, ohrabrujućih trendova uključuju porast broja žena na tržištu rada i napredak u smislu obezbjeđivanja boljeg obrazovanja i obuke. Ipak, u mnogim oblastima i dalje postoji jaz između polova, na tržištu rada žene su još uvijek previše zastupljene u manje

plaćenim sektorima, a nedovoljno zastupljene na pozicijama odlučivanja. Uloga u roditeljstvu umanjuje stopu zaposlenosti žena koje i dalje obavljaju više sati neplaćenog kućnog rada od muškaraca.

Neravnopravnost muškaraca i žena predstavlja kršenje osnovnih prava. Posljedice toga jesu veliki gubici u ekonomiji i nedovoljno korišćenje talenata. S druge strane, unapređivanjem rodne ravnopravnosti može se postići ekonomska i poslovna dobit. Da bi se postigli ciljevi strategije **Evropa 2020**, to jest pametan, održivi i inkluzivan razvoj, potrebno je više i efikasnije koristiti potencijal i talenat žena. Rodne uloge i dalje utiču na donošenje najvažnijih ličnih odluka: u vezi sa obrazovanjem, karijerom, organizacijom posla, porodicom i rađanjem. Ove odluke imaju uticaja na ekonomiju i društvo. Stoga, u interesu svih nas jeste da se i ženama i muškarcima, jednako i stvarno, omogući pravo na izbor tokom različitih faza njihovog života. Ravnopravnost je jedna od pet vrijednosti na kojima počiva Evropska unija (EU). Ona se obavezala da će se u svim svojim aktivnostima zalagati za ravnopravnost žena i muškaraca. Povelja o osnovnim pravima obezbjeđuje takvu ravnopravnost i zabranjuje diskriminaciju na osnovu pola.

U znak obilježavanja 15-godišnjice Deklaracije i Platforme za akciju, usvojene na Svetskoj konferenciji Ujedinjenih nacija (UN) o ženama u Pekingu, i 30-godišnjice Konvencije UN o eliminaciji svih oblika diskriminacije nad ženama, Evropska komisija (Komisija) je u martu 2010. godine usvojila Povelju o ženama, kojom potvrđuje svoju posvećenost rodnoj ravnopravnosti i jačanju rodne perspektive u svim svojim politikama. Nadograđujući se na Plan za ravnopravnost žena i muškaraca za period od 2006. do 2010. godine i Evropski pakt za rodnu ravnopravnost, ova strategija propisuje aktivnosti na osnovu pet prioritarnih oblasti definisanih u Povelji o ženama, te jedne oblasti koja se bavi pitanjima koja prožimaju sve ostale oblasti. Ključne aktivnosti za podsticanje promjene i postizanje napretka opisane su za svaku prioritarnu oblast, a detaljniji predlozi se mogu naći u pratećim materijalima za zaposlene. Predložene aktivnosti prate dvojni pristup integraciji načela rodne ravnopravnosti (što označava integraciju rodne dimenzije u sve oblasti politike) i specifične mere. Strategija predstavlja radni program Evropske komisije za rodnu ravnopravnost, pri čemu je njen cilj da dodatno stimuliše razvoj na nacionalnom nivou i obezbedi osnovu za saradnju s drugim evropskim institucijama i zainteresovanim stranama.

1. JEDNAKO PRAVO NA EKONOMSKU NEZAVISNOST

Ključne aktivnosti

Komisija:

- Podržava promociju rodne ravnopravnosti u realizaciji svih aspekata i vodećih inicijativa strategije **Evropa 2020**, posebno u definiciji i implementaciji relevantnih nacionalnih mera, putem tehničke podrške, kao i strukturnih fondova i drugih glavnih programa finansiranja, kao što je 7. Okvirni program za istraživanje i razvoj. U kontekstu Smjernica za zaposlenje i vrednovanje nacionalnih politika za zapošljavanje, ona pažljivo nadgleda nacionalne politike koje su usvojene kako bi se unaprijedila rodna ravnopravnost na tržištu rada i povećala socijalna uključenost žena.
- Promoviše žensko preduzetništvo i samozapošljavanje.
- Procjenjuje gdje još postoji jaz u pravima na **odsustvo zbog porodičnih razloga**, posebno u odsustvu očeva (ili staratelja) s rada radi brige o djeci, te procjenjuje na koji način se to može ispraviti. O daljim mjerama konsultuje se sa socijalnim partnerima, na osnovu člana 154. Ugovora o funkcionisanju EU (TFEU).
- Izvještava o aktivnostima koje preduzimaju zemlje članice u vezi sa **sadržajima za brigu o deci**.
- Promoviše rodnu ravnopravnost u svim inicijativama u pogledu **imigracije i integracije migranata**.

2. JEDNAKA ZARADA ZA JEDNAK RAD ILI RAD JEDNAKE VREDNOSTI

Ključne aktivnosti

Komisija:

- Zajedno sa evropskim socijalnim partnerima i uz poštovanje autonomije socijalnog dijaloga, istražuje moguće načine za unapređivanje **transparentnosti visine zarada** i uticaj na ostvarenje jednake zarade za angažovanje, kao što su **nepotpuno radno vremena** i ugovori **na određeno vreme**.
- Podržava inicijative na temu **jednakih zarada na radnom mestu**, poput etiketa ravnopravnosti, povelja i nagrada, kao i unapređivanje sredstava

pomoću kojih poslodavci mogu da isprave neopravdane razlike u zaradama pripadnika različitog pola.

- Ustanovljava **evropski dan jednakih zarada** koji će se obilježavati svake godine, kako bi se razvila svijest o tome koliko je potrebno da žene duže rade da bi zaradile isto koliko muškarci.
- Nastoji da ohrabruje žene da počnu da se bave **netradicionalnim zanimanjima**, na primjer u „zelenim“ i inovativnim sektorima.

3. RAVNOPRAVNOST PRILIKOM DONOŠENJA ODLUKA

Ključne aktivnosti

Komisija:

- Razmatra ciljne inicijative, kako bi poboljšala **rodnu ravnotežu prilikom donošenja odluka**.
- Nadzire da li je postignut **cilj da 25% žena bude na najvišim pozicijama na kojima se donose odluke o istraživačkom radu**.
- Nadzire napredak u pogledu postizanja **cilja da 40% članova odbora i stručnih grupa koje osniva Komisija bude jednog pola**.
- Podržava napore za promovisanje većeg učešća žena u **izborima za Evropski parlament**, uključujući i njihovo kandidovanje.

4. DOSTOJANSTVO, INTEGRITET I ISKORENJIVANJE RODNO ZASNOVANOG NASILJA

Ključne aktivnosti

Komisija:

- Usvaja strategiju širom EU za borbu protiv nasilja nad ženama, čiji je cilj, na primjer, iskorenjivanje sakaćenja ženskih genitalija, putem korišćenja svih adekvatnih instrumenata, uključujući krivični zakon, u okviru nadležnosti EU, a koju podržava kampanja za podizanje svijesti u vezi s nasiljem nad ženama širom Evrope.
- Obezbeđuje da zakonodavstvo EU, u oblasti azila, uzima u obzir rodnu ravnopravnost; promoviše rodno specifičnu obuku i najbolje prakse u sklopu

- Evropske kancelarije za podršku azilu, kao i putem finansiranja od strane Evropskog fonda za izbjeglice.
- Izrađuje izvještaj o zdravlju muškaraca, koji se nastavlja na izvještaj o zdravlju žena za 2010. godinu.

5. RODNA RAVNOPRAVNOST U SPOLJNIM AKTIVNOSTIMA

Ključne aktivnosti

Komisija:

- Nadzire i podržava pridržavanje kriterijumima za pristup EU iz Kopenhagena u oblasti jednakog tretmana žena i muškaraca i pomaže zemljama zapadnog Balkana i Turskoj u procesu uvođenja i sprovođenja zakonodavstva.
- Sprovodi Plan EU za postizanje rodne ravnopravnosti i osnaživanje žena u razvoju (2010–2015).
- Kontinuirano pomaže zemljama partnerkama Evropske politike susjedstva u promociji rodne ravnopravnosti putem političkog dijaloga, razmjene iskustava, te ispitivanja mogućnosti za pomoć, korišćenjem instrumenta Evropskog susjedstva i partnerstva.
- Nastavlja da integriše problematiku uvažavanja roda u humanitarnu pomoć EU.

6. HORIZONTALNA PITANJA

Ključne aktivnosti

Komisija:

- Bavi se pitanjima **uloge muškaraca** u rodnoj ravnopravnosti; promoviše dobru praksu u rodnim ulogama kod omladine, u obrazovanju, kulturi i sportu.
- Nadzire da li se ispravno realizuju **zakoni EU o jednakom tretmanu**, s posebnim fokusom na Direktive 2004/113/EZ i 2006/54/EZ. Nadzire koliko se pitanje roda uzima u obzir pri primjeni direktiva o nediskriminaciji.
- Promoviše punu realizaciju **Pekinške platforme za akciju**, uključujući i razvoj i ažuriranje indikatora, uz podršku **Evropskog instituta za rodnu ravnopravnost**.

- Podnosi godišnji izveštaj o napretku ka ostvarivanju rodne ravnopravnosti, posebno u oblastima pokrivenim ovom strategijom, prije godišnjeg **dijaloga o rodnoj ravnopravnosti** na najvišem nivou između Evropskog parlamenta, Komisije, zemalja članica i ključnih zainteresovanih strana.

LITERATURA

1. www.europa.eu
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.
4. www.ured-ravnopravnost.hr

