

EVROPSKA KOMISIJA

Brisel, 21.9.2010. godine
COM (2010) 491 konačni

**SAOPŠTENJE KOMISIJE ZA EVROPSKI PARLAMENT, EVROPSKI SAVET,
EVROPSKI EKONOMSKI I SOCIJALNI ODBOR I ODBOR REGIONA**
Strategija za ravnopravnost žena i muškaraca
od 2010. do 2015. godine
SEC(2010) 1079
SEC(2010) 1080

**SAOPŠTENJE KOMISIJE EVROPSKOM PARLAMENTU, EVROPSKOM
SAVETU, EVROPSKOM EKONOMSKOM I SOCIJALNOM ODBORU I
KOMITETU REGIONA**

**Strategija za ravnopravnost žena i muškaraca
od 2010. do 2015. godine**

SADRŽAJ

Uvod.....	3
1. Jednako pravo na ekonomsku nezavisnost.....	4
2. Jednaka zarada za jednak rad i rad jednake vrednosti	6
3. Ravnopravnost prilikom donošenja odluka.....	7
4. Dostojanstvo, integritet i iskorenjivanje rodno zasnovanog nasilja.....	8
5. Rodna ravnopravnost u spoljnim aktivnostima.....	9
6. Horizontalna pitanja.....	10

Uvod

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

Princip jednake zarade za rad jednake vrednosti uspešno 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 nasleđe 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 obezbeđivanja boljeg obrazovanja i obuke. Ipak, u mnogim oblastima i dalje postoji jaz između polova, na tržištu rada žene su još uvek 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. Posledice toga jesu veliki gubici u ekonomiji i nedovoljno korišćenje talenata. S druge strane, unapređivanjem rodne ravnopravnosti¹ može se postići ekonomska i poslovna dobit. Da bi se postigli ciljevi strategije **Evropa 2020**², 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 vrednosti na kojima počiva Evropska unija (EU). Ona se obavezala da će se u svim svojim aktivnostima zalagati za ravnopravnost žena i muškaraca.³ Povelja o osnovnim pravima⁴ obezbeđuje takvu ravnopravnost i zabranjuje diskriminaciju na osnovu pola.

U znak obeležavanja 15-godišnjice deklaracije i platforme za akciju, usvojene na Svetskoj konferenciji Ujedinjenih nacija (UN) o ženama u Peking, i 30-godišnjice Konvencije UN o eliminaciji svih oblika diskriminacije nad ženama, Evropska komisija

¹ Zaključci Evropskog saveta (Savet) o rodnoj ravnopravnosti: jačanje rasta i zapošljavanja, 2980. Sastanak Saveta za zapošljavanje, socijalnu politiku, zdravlje i pitanja potrošača, 30.11.2009. godine.

² COM(2010) 2020. godine

³ Članovi 2. i 3. Ugovora o EU, član 8. Ugovora o funkcionisanju EU.

⁴ Sl. list C 303, 14.12.2007. godine, st.1, član 23.

(Komisija) je u martu 2010. godine usvojila Povelju o ženama⁵, 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 ravnopravnost⁶, ova strategija propisuje aktivnosti na osnovu pet prioriternih oblasti definisanih u Povelji o ženama, te jedne oblasti koja se bavi pitanjima koja prožimaju sve ostale oblasti. Ključne aktivnosti za podsticanje promene i postizanje napretka opisane su za svaku prioriternu oblast, a detaljniji predlozi se mogu naći u prpratnim radnim 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

Ekonomska nezavisnost je preduslov koji omogućava i ženama i muškarcima da imaju kontrolu nad sopstvenim životom i prave vlastite izbore. Glavni način za postizanje ekonomske nezavisnosti jeste ostvarivanje zarade, a tokom poslednje decenije došlo je do napretka u učešću žena na tržištu rada, pri čemu je stopa zaposlenosti žena dostigla 62.5%.⁷ U EU, žene su bile odgovorne za 9.8 od 12.5 miliona dodatnih poslova između 2000. i 2009. godine. Ovo povećano učešće žena doprinelo je ekonomskom rastu EU.

Time što se sve više žena uključuje na tržište rada, stvara se protivteža efektima koji nastaju usled smanjenja stanovništva u radnom uzrastu, čime se smanjuje pritisak na javne finansije i sisteme socijalne zaštite, širi osnova ljudskog kapitala i povećava konkurentnost. Mere kojima se omogućava postizanje ravnoteže između poslovnog i privatnog života mogu imati pozitivan uticaj na rađanje. Da bi se postigao cilj strategije **Evropa 2020**, koji se odnosi na stopu zaposlenosti žena i muškaraca od 75%, potrebno je da se posebna pažnja pokloni učešću starijih žena, samohranih roditelja, žena sa invaliditetom, migrantkinja i žena iz etničkih zajednica na tržištu rada. Stopa zaposlenosti ovih grupa još uvek je relativno niska i potrebno je da se postojeći jaz između polova smanji u kvantitativnom i kvalitativnom smislu.⁸

Uticaj roditeljstva na učešće na tržištu rada u EU još uvek je veoma različit za muškarce i za žene, zbog toga što žene i dalje nastavljaju da preuzimaju na sebe neproporcionalni deo odgovornosti u vezi s brigom o porodici. Mnoge žene osećaju da još uvek moraju da biraju između karijere i dece. Demografski trendovi takođe pokazuju da žene i muškarci sve više moraju da vode brigu o ostalim zavisnim članovima porodice koji nisu deca, na neodređeni period. Države članice koje su ustanovile politike usklađivanja poslovnog i porodičnog života imaju veći broj zaposlenih žena i muškaraca i relativno održivu stopu rađanja. Nedavno je u EU napravljen korak unapred u poboljšanju sveobuhvatnog okvira

⁵ COM(2010) 78.

⁶ Zaključci Saveta, mart 2006. godine 7775/1/06.

⁷ Sa 57.3% na 62.5% između 2000. i 2009. godine (starosna grupa – od 20 godina do 64 godine).

⁸ Posebno obratiti pažnju na Smernice za zaposlenje 7, dokument Saveta 10907/10, 9.6.2010. godine.

za bolju ravnotežu između poslovnog i privatnog života.⁹ Komisija će se truditi da se napredak u ovoj oblasti nastavi i pri tome će obratiti posebnu pažnju da usluge brige visokog kvaliteta bude raspoložive i finansijski dostupne.

Udeo žena preduzetnica, koji iznosi 33%¹⁰ (30% u novoosnovanim preduzećima), na neki način je manji od optimalnog; većina žena još uvek ne smatra preduzetništvo odgovarajućim izborom karijere. Trebalo bi da se, primenom revidirane direktive¹¹ na žene – samostalne preduzetnice, otkloni glavna prepreka ženskom preduzetništvu¹². Mlade žene bi takođe trebalo da imaju koristi od posvećivanja veće pažnje preduzetništvu, kao jednoj od osnovnih veština koju bi svi đaci trebalo da uče u školi, kako predviđa inicijativa Mladi u akciji.¹³

Stopa zaposlenosti migrantkinja još uvek je niska¹⁴, pogotovo tokom prve tri godine nakon njihovog dolaska u novu zemlju. Stoga, postoji velika potreba da se migrantkinjama pruži rana podrška i da se nadgledaju efekti te pomoći. Posebno je značajno da se one obaveste o svojim pravima, te da im se omogući integracija i pristup obrazovanju i zdravstvenoj nezi.

Žene i muškarci i dalje doživljavaju siromaštvo i društvenu izolovanost na poprilično različit način. Žene su suočene s većim rizikom od siromaštva, posebno samohrane majke i starije žene, kada razlika u zaradi pređe u razliku u visini penzije. Prepreke u zapošljavanju se takođe ogledaju u većoj stopi neaktivnosti i većoj stopi dugotrajne nezaposlenosti. Pored toga, u zapostavljenim grupama (npr. među radnicima migrantima, osobama sa invaliditetom, starijim osobama) postoji veća tendencija ka stvaranju dubljeg jaza između polova koji dovodi do mnogih problema kada su žene u pitanju. Potrebno je da aktivne politike, u vezi s problemom starenja i specifičnih mera u penzionom sektoru, obezbede da žene primaju adekvatna sredstva kada se penzionišu¹⁵.

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 Smernica za zaposlenje i vrednovanje nacionalnih politika za

9 COM(2008) 635, Uputstvo 2010/18/EU realizacija revidiranog okvirnog sporazuma o porodijskom odsustvu (Sl. list L 68, 18.3.2010, str. 13); Uputstvo 2010/41/EU Evropskog parlamenta i Saveta od 7. jula 2010. godine o primeni principa jednakog tretmana muškaraca i žena uključenih u aktivnosti u svojstvu samozaposlenika i Uputstvo Saveta u postupku ukidanja 86/613/EEZ (Sl. list L 180, 15.7.2010. godine).

10 Istraživanje radne snage 2008. godine.

11 Vidi fusnotu 9.

12 Takođe, vidi Smernice za zaposlenje 8.

13 COM(2010)477.

14 Zaključci Saveta i predstavnika vlada zemalja članica o integraciji kao pokretaču razvoja i društvene kohezije, 10307/10, 3.6.2010.godine.

15 Vidi i Smernice za zaposlenje 10.

zapošljavanje, ona pažljivo nadgleda nacionalne politike koje su usvojene kako bi se unapredila rodna ravnopravnost na tržištu rada i povećala socijalna uključenost žena.

- Promoviše žensko preduzetništvo i samozapošljavanje.
- Procenjuje gde još postoji jaz u pravima na **odsustvo zbog porodičnih razloga**, posebno u odsustvu očeva (ili staratelja) s rada radi brige o deci, te procenjuje na koji način se to može ispraviti. O daljim merama konsultuje se sa socijalnim partnerima, na osnovu člana 154. Ugovora o funkcionisanju EU (TFEU).
- Izveštava 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

Princip jednake zarade za muškarce i žene za rad jednake vrednosti brižljivo se neguje u ugovorima EU. Uprkos tome, razlika u zaradama žena i muškaraca (prosečna razlika između bruto zarada na sat muškaraca i žena u celokupnoj privredi) u EU i dalje je 17,8%, pri čemu je u Estoniji 30,9%, Republici Češkoj 26,2%, Austriji 25,5% i Nemačkoj 23,2%, nasuprot Italiji sa 4,9%, Sloveniji sa 8,5%, te Belgiji i Rumuniji sa 9%¹⁶. Jasno je da se ova situacija, u skladu sa ugovorima EU, mora s vremenom promeniti .

Uzroci razlike u zaradama žena i muškaraca zadiru mnogo dublje od samog principa jednake zarade za jednaki rad. Postoji razlika između nivoa koji su žene dostigle u obrazovanju i stručnom usavršavanju, stoga bi trebalo posebnu pažnju pridavati prelasku iz obrazovanja na tržište rada. Uzroci u nejednakim zaradama takođe potiču od segregacije na tržištu rada, budući da muškarci i žene često rade u različitim sektorima, na različitim poslovima. S jedne strane, žene i muškarci su često previše zastupljeni u određenim sektorima, gde su *ženski* poslovi (uglavnom u zdravstvenoj nezi, obrazovanju i javnoj upravi) manje vrednovani od tipično *muških* zanimanja. S druge strane, u okviru istog sektora ili preduzeća, poslovi koje obavljaju žene često su manje vrednovani i manje plaćeni.

Razlike u zaradama takođe predstavljaju izraz drugih neravnopravnosti na tržištu rada, koje uglavnom utiču na žene – posebno na njihov neproporcionalni udeo u porodičnim obavezama i poteškoćama sa usklađivanjem privatnog i poslovnog života. Mnoge žene rade nepotpuno radno vreme ili su angažovane u drugim netipičnim oblicima zapošljavanja: iako im je tim putem omogućeno da ostanu na tržištu rada i da ujedno ispunjavaju porodične obaveze, ovo može imati negativan uticaj na njihovu zaradu, razvoj karijere, izgleda za napredak i penziju¹⁷

¹⁶ Dati podatci su iz 2008. godine, osim za Estoniju (2007. godina).

¹⁷ Vidi i Smernice za zaposlenje 7.

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 obeležavati svake godine, kako bi se razvila svest 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 primer u „zelenim” i inovativnim sektorima.

3. RAVNOPRAVNOST PRILIKOM DONOŠENJA ODLUKA

U većini zemalja članica žene su i dalje nedovoljno zastupljene u procesima i pozicijama na kojima se donose odluke, posebno na najvišim nivoima, uprkos činjenici da one čine gotovo pola radne snage i više od polovine univerzitetski obrazovanih ljudi u EU.

Uprkos napretku ka ravnomernijem učešću u donošenju političkih odluka, trebalo bi još mnogo toga da se uradi: u proseku, samo jedna žena dolazi na četiri člana nacionalnog parlamenta i ministra nacionalnih vlada¹⁸.

U donošenju ekonomskih odluka, procenat žena je manji u odnosu na muškarce na svim nivoima uprave i donošenja odluka. U odborima najvećih akcionarskih društava u EU, na deset članova odbora dolazi samo po jedna žena, a samo 3 % žena su i predsednice tih odbora. Istraživanja pokazuju da se rodna raznolikost isplati i da postoji pozitivna korelacija između žena na vodećim pozicijama i poslovne efikasnosti.

Iako je EU postavila 2005. godine cilj da se na vodećim pozicijama u javnom istraživačkom sektoru nalazi 25% žena, taj cilj još uvek nije postignut, budući da žene čine samo 19% redovnih profesora na univerzitetima u EU¹⁹. Nedostatak rodne ravnoteže koji prevladava u nauci i istraživanju još uvek predstavlja glavnu prepreku postizanju

¹⁸ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=762&langId=en&furtherPubs=yes>

¹⁹ Univerzitetsko osoblje (profesori) najvišeg poslovnog ranga (podaci o ženama za 2009. godinu).

evropskog cilja koji se odnosi na povećanje konkurentnosti i maksimalno korišćenje inovativnih potencijala.

Komisija će primeniti one standarde za koje ohrabruje druge da ih postavе, tako što će učiniti neophodne napore da poboljša internu rodnu ravnotežu, posebno na pozicijama na kojima se donose odluke.

Ključne aktivnosti

Komisija:

- Razmatra ciljane 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**²⁰.
- Podržava napore za promovisanje većeg učešća žena u **izborima za Evropski parlament**, uključujući i njihovo kandidovanje.

4. DOSTOJANSTVO, INTEGRITET I ISKORENJIVANJE RODNO ZASNOVANOG NASILJA

Postoje mnogi oblici nasilja kojima su žene izložene – samo zato što su žene. Oni uključuju nasilje u porodici, seksualno zlostavljanje, silovanje, seksualno nasilje pri konfliktima i štetne običaje ili tradicionalne radnje, kao što su sakaćenje ženskih genitalija, ugovoreni brakovi ili zločin iz časti. Procenjuje se da u Evropi 20% do 25% žena trpi fizičko nasilje najmanje jednom u životu²¹ i postoje procene da je gotovo pola miliona žena koje žive u Evropi bilo žrtva genitalnog sakaćenja²².

Shodno tome, akcioni plan za realizaciju Stokholmskog programa²³ stavlja naglasak na zaštitu žrtava zločina, uključujući žene žrtve nasilja i genitalnog sakaćenja, te najavljuje sveobuhvatnu strategiju EU o rodno zasnovanom nasilju. Pored toga, planira se da se ženskom poveljom ustanovi sveobuhvatan i efikasan politički okvir za borbu protiv rodno zasnovanog nasilja i da se uspostave mere koje uključuju i krivični zakon, u okvirima svojih nadležnosti, kako bi se jednom zauvek iskorenilo genitalno sakaćenje u Evropi.

²⁰ 2000/407/Odluka komisije EZ od 19.06. 2000. godine

²¹ Savet, Borba protiv nasilja nad ženama: Studija – inventar o preduzetim merama i aktivnostima u zemljama članicama Saveta (2006).

²² Rezolucija EP od 24.3.2009. godine o borbi protiv sakaćenja ženskih genitalija u EU.

²³ COM(2010. godine) 171.

Rodno zasnovana neravnopravnost je takođe prisutna u zdravstvenoj i dugoročnoj nezi, kao i zdravstvenim rezultatima. Žene i muškarci se suočavaju s rodno specifičnim zdravstvenim rizicima i bolestima kojima bi medicinska istraživanja i zdravstvene službe trebalo da se bave na adekvatan način. Potrebno je da socijalne i zdravstvene službe nastave da se prilagođavaju specifičnim potrebama, kako žena tako i muškaraca.

Rodno zasnovana pitanja su takođe izuzetno bitna kada je reč o azilu. Predlozi Komisije 2008. i 2009. godine kojima se menjaju aktuelni instrumenti EU u vezi s azilom, *inter alia*, bave se i ključnim područjima na kojima bi trebalo pojačati rodno specifične elemente.

Ključne aktivnosti

Komisija:

- Usvaja strategiju širom EU za borbu protiv nasilja nad ženama, čiji je cilj, na primer, iskorenjivanje sakaćenja ženskih genitalija, putem korišćenja svih adekvatnih instrumenata, uključujući krivični zakon, u okviru nadležnosti EU, a koju podržava kampanja za podizanje svesti 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 izbeglice.
- Izrađuje izveštaj o zdravlju muškaraca, koji se nastavlja na izveštaj o zdravlju žena za 2010. godinu.

5. RODNA RAVNOPRAVNOST U SPOLJNIM AKTIVNOSTIMA

Politika EU u pogledu promocije rodne ravnopravnosti u okviru EU, blisko je povezana sa aktivnostima koje ona preduzima i u zemljama trećeg sveta. Putem svih relevantnih politika, EU može u svojim spoljnim aktivnostima značajno da utiče na sprovođenje rodne ravnopravnosti i osnaživanje žena širom sveta.

Zemlje kandidatkinje moraju u potpunosti da prihvate osnovne principe ravnopravnosti žena i muškaraca. Nadzor nad uvođenjem i sprovođenjem zakonodavstva EU u ovoj oblasti i dalje jeste prioritet u procesu proširenja, koji EU finansijski podržava.

U kontekstu Evropske susedske politike (ENP), EU pruža podršku naporima zemalja partnera u promociji rodne ravnopravnosti. Akcioni planovi Evropske susedske politike uspostavljaju zajednički dogovoren plan prioriteta u pogledu reforme i sadrže opredeljenost zemalja partnera da se angažuju u dijalogu o problemima u vezi s ovim pitanjima i sprovede politiku i zakonodavne reforme.

EU ostaje verna bržem postizanju **Milenijumskih razvojnih ciljeva**, te pružanju pomoći u dostizanju standarda ustanovljenih Konvencijom o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena, kao i ciljeva Pekinške platforme za akciju i Kairskog programa akcije, kako predviđa plan EU za postizanje rodne ravnopravnosti i osnaživanje žena u razvoju (2010–2015)²⁴. Smernice EU o **nasilju** nad ženama i devojčicama i borbi protiv svih oblika diskriminacije nad njima pružaju usmerenje za vođenje političkog dijaloga i preuzimanje akcije, gde god je to adekvatno u pojedinačnim slučajevima kršenja prava žena. EU nastavlja da koristi svoje **razvojne politike** za promociju rodne ravnopravnosti i osnaživanje žena²⁵.

EU će takođe aktivno saradivati s **međunarodnim organizacijama** koje se bave rodnom ravnopravnošću, kao što su Međunarodna organizacija rada (ILO), Organizacija za evropsku saradnju i razvoj (OECD), UN i afrička unija, kako bi se proizvela sinergija i omogućilo osnaživanje žena. Takođe, saradivaće i s **novim telom UN za rodnu ravnopravnost**, UN Women, i podržavaće učešće građanskog društva, unapređivanje kapaciteta i zagovaranje rodne ravnopravnosti i osnaživanje žena.

EU je odlučna da zaštiti žene u vreme **sukoba** i nakon sukoba, da obezbedi puno učešće žena u **sprečavanju sukoba, izgradnji mira**, kao i u procesima obnove, te da aktivno primenjuje sveobuhvatan pristup EU rezolucijama Saveta bezbednosti Ujedinjenih nacija br. 1325 i 1820 o ženama, miru i bezbednosti. Problematika uvažavanja roda će takođe biti dalje integrisana u okviru **humanitarne pomoći**²⁶.

Takođe, EU integriše rodnu ravnopravnost u trgovinsku politiku, kao deo šireg okvira održivog razvoja, te u svojim povlašćenim trgovinskim sporazumima podstiče efikasnu primenu osnovnih standarda rada MOR-a i njenog Programa dostojanstvenog rada, što uključuje i povezanost sa zabranom diskriminacije. Problematika rodne ravnopravnosti je obuhvaćena i procenama uticaja na održivost koje se pripremaju da bi poslužile kao smernice pregovaračima u trgovinskim diskusijama.

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, razmene iskustava, te ispitivanja mogućnosti za pomoć, korišćenjem instrumenta Evropskog susjedstva i partnerstva.

²⁴ Aneks zaključaka saveta o MR Ciljevima za plenarnu sednicu UN u Njujorku i dalje.

²⁵ Vidi prethodnu napomenu.

²⁶ Najpre, u kontekstu primene evropskog koncenzusa na humanitarnu pomoć (Sl. list C 25, 30.1.2008, str. 1).

- Nastavlja da integriše problematiku uvažavanja roda u humanitarnu pomoć EU.

6. HORIZONTALNA PITANJA

6.1. Rodne uloge

Rigidne rodne uloge mogu da spreče i žene i muškarce da naprave neke lične izbore i da ograniče njihove potencijale. Stoga, promocijom **nediskriminatornih rodnih uloga** u svim oblastima života, kao što su obrazovanje, izbor zanimanja, zapošljavanje i sport, daje se ključni doprinos rodnoj ravnopravnosti. Potrebno je da **muškarci** aktivno doprinose, podržavaju i učestvuju u rodnoj ravnopravnosti, te bi trebalo da se i politike bave rešavanjem problema rodno zasnovane neravnopravnosti koja utiče na dečake/muškarce, a odnosi se na stopu nepismenosti, rano napuštanje školovanja i zdravlje na radnom mestu.

6.2. Zakonodavstvo

U EU postoji dugogodišnja pravna regulativa **protiv diskriminacije na osnovu pola** u oblasti zapošljavanja, kao i u drugim oblastima svakodnevnog života. Pomoću nedavnih promena, koje su dovele do velikog pojednostavljenja i modernizacije, ovo zakonodavstvo postalo je mnogo prilagodljivije društvenim promenama. Prerađena direktiva iz 2006. godine²⁷ i direktive iz 2010. godine o pravima na porodijsko odsustvo²⁸ i o samozaposlenim radnicima²⁹ predstavljaju važan napredak u ovom polju.

Efikanas zakonski okvir zahteva **monitoring, primenu, redovnu evaluaciju i ažuriranje**, kao i stalni dijalog s poslovnim i socijalnim partnerima, telima za ravnopravnost i predstavnicima/ama građanskog društva, da bismo se uverili da on odgovara svrsi kojoj je namenjen. Uloga tela za unapređivanje ravnopravnosti na nacionalnom nivou, koja pomažu žrtvama, promovišu prava i unapređuju istraživanja, ključna su za primenu tih prava u praksi, kao što su ključna i prava udruženja i sindikata da brane žrtve.

U ovom kontekstu, Komisija je pokrenula sveobuhvatnu studiju o funkcionisanju tela za promovisanje jednakosti u 27 zemalja članica, kao i jednu opštiju studiju o dostupnosti pravosuđa u ovoj oblasti. Pored toga, razmatranja Foruma o diskriminaciji na osnovu pola u pristupu osiguranju i drugim finansijskim službama, utvrđenim u Direktivi 2004/113/EZ, biće uvrštena u naredni izveštaj o primeni ove direktive, zajedno s rezultatima dve temeljne studije o praksi u osiguranju i potencijalnoj diskriminaciji na osnovu pola u obrazovanju.

²⁷ 2006/54/EZ.

²⁸ 2010/18/EZ.

²⁹ Vidi fusnotu 9.

Potrebno je obratiti pažnju na povećane posledice **diskriminacije koja se temelji na dva ili više osnova**, na primer, na osnovu starosti i pola, u slučaju da starije žene traže pristup zaposlenju, pri primeni relevantnog zakonodavstva, kao i zakonskih akata kojim se obezbeđuje zaštita diskriminacije na temelju drugih osnova navedenih u članu 19. Ugovora o funkcionisanju EU. Komisija takođe razmatra posebna pitanja u vezi s diskriminacijom na osnovu rodnog identiteta.

6.3. Upravljanje i alati za postizanje rodne ravnopravnosti

Da bi se osigurao napredak, neophodno je jačati saradnju s različitim institucijama i zainteresovanim stranama koje su aktivno uključene na polju rodne ravnopravnosti: vladama zemalja članica, Evropskim parlamentom, organizacijama – društvenim partnerima, građanskim društvom, telima za promociju ravnopravnosti, međunarodnim organizacijama i agencijama EU.

Na osnovu godišnjeg izveštaja o ravnopravnosti žena i muškaraca, fokusirajući se svake godine na određenu temu i utvrđujući dobre prakse zemalja članica, Komisija će pokrenuti godišnji dijalog o rodnoj ravnopravnosti na najvišem nivou, koji će uključivati Evropski parlament, Savet predsedništva i ključne zainteresovane strane, kao što su evropski socijalni partneri i građansko društvo, kako bi procenila napredak u realizaciji ove strategije.

Bliska saradnja s vladama zemalja članica nastaviće se preko grupe na visokom nivou za uvođenje rodne ravnopravnosti u javne politike. Savetodavni odbor, sastavljen od predstavnika zemalja članica, evropske organizacije - društveni partneri i građansko udruženje, nastaviće da pružaju savete Komisiji o politici i zakonodavnim inicijativama. Komisija će intenzivirati razmenu dobre prakse zemalja članica u svim oblastima koje pokriva ova strategija.

Komisija će nastaviti da blisko saraduje sa evropskim društvenim partnerima i organizacijama koje predstavljaju građansko društvo.

Uvođenje ravnopravnosti polova u javnu politiku Komisija će realizovati u sastavu oblikovanja politike, kao i putem ocenjivanja uticaja i procesa vrednovanja. Komisija će povećati bazu znanja o rodnoj ravnopravnosti. Značajan uticaj očekuje se nakon osnivanja evropskog instituta za rodnu ravnopravnost. Kao deo programa rada, taj institut će pomagati Komisiji i zemljama članicama da izveštavaju o indikatorima na nivou EU, ustanovljenim Pekinškom platformom za akciju, u posebno važnim oblastima i razvijajući indikatore tamo gde je to potrebno (kao npr. u vezi sa ženama i životnom sredinom).

Komisija će nastaviti da radi na podizanju svesti i objavljuje informacije o dobitima ostvarenim putem politika rodne ravnopravnosti. Na primer, unaprediće veb-portal o rodnoj ravnopravnosti s linkovima i najnovijim podacima o napretku.

Naredni višegodišnji finansijski okvir EU biće predstavljen u prvoj polovini 2011. godine. Ovim će se obezbediti podrška za realizaciju aktivnosti koje ova strategija planira nakon 2013. godine. Pored toga, bolja integracija problematike rodne ravnopravnosti u

izveštavanju i realizaciji tekućih programa (2007–2013) stvoríće čvrstu osnovu za obezbeđivanje uključivanja rodne perspektive u stvaranje nove generacije programa, tako da će se oni bazirati na dobroj proceni situacije u kojoj se nalaze i žene i muškarci.

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 primeni 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, pre godišnjeg **dijaloga o rodnoj ravnopravnosti** na najvišem nivou između Evropskog parlamenta, Komisije, zemalja članica i ključnih zainteresovanih strana.

Prevod: Pokrajinski sekretarijat za upravu, propise i nacionalne manjine – Služba za prevodilačke poslove