

ZORANA ANTONIJEVIĆ

**RODNA RAVNOPRAVNOST  
U EVROPSKOJ UNIJI,  
ZAKONODAVSTVO  
I SUDSKA PRAKSA**

BEOGRAD, 2011.

Izdavač:

**Udruženje tužilaca i zamenika javnih tužilaca Republike Srbije**

*Tehničko uređenje i dizajn:*

Miroslav Krstić

Petar Andrić

*Tiraž:*

500

*Štampa:*

ATC Beograd

*Rodna ravnopravnost pretpostavlja da u jednom društvu, zajednici ili organizaciji postoje jednake mogućnosti za žene, muškarce i osobe drugačijih rodnih identiteta, da doprinesu kulturnom političkom, ekonomskom i socijalnom napretku, kao i da imaju jednake mogućnosti da uživaju sve koristi i dobrobiti od napretka jedne zajednice.*

„Evropska povelja o rodnoj ravnopravnosti na lokalnom nivou“

Rodna ravnopravnost je društveno i kulturološko pitanje za čije je razumevanje potrebno shvatiti da je **rod** društveno konstruisana kategorija koja se različito oblikuje u različitim društvenim i istorijskim prilikama. Rodno zasnovana diskriminacija direktna je posledica tih okolnosti koje oblikuju društveni položaj žena i odnose moći i hijerarhije među polovima. Kultura, tradicija, nauka zasnovane su na pretpostavci da se na osnovu bioloških razlika između žena i muškaraca, odnosno **polova**, razlikuju i njihove **rodne uloge**, pa otud postoji potreba da muškarci i žene imaju različit tretman u okviru institucija, naučnog znanja, ali i privatnog života.

Pitanja **rodne ravnopravnosti**, jednakih mogućnosti i tretmana žena i muškaraca temeljna su pitanja slobode, socijalne pravde i poštovanja ljudskih prava. Borba za ostvarivanje ženskih ljudskih prava i rodne ravnopravnosti, protiv rodno zasnovane diskriminacije, prisutna su u svetu i našem okruženju dugi niz godina. Izgradnja međunarodnog i regionalnog sistema ljudskih prava, započeta posle Drugog svetskog rata, kao i ženski, feministički pokreti širom planete zalagali su se za pozitivno pravno normiranje, garantovanje, a onda i ostvarivanje ovih prava. Države su ohrabrivane, ali i pritiskane, da ne samo usvoje određene zakone koji doprinose ravnopravnosti žena i muškaraca, već i da ih sprovedu uz odgovarajuće mere koje doprinose ostvarivanju politike jednakih mogućnosti.

U poslednjih tridesetak godina, na svetskom nivou, pitanja rodne ravnopravnosti dobijaju jasnu artikulaciju kroz međunarodnu, regionalnu i nacionalnu zakonodavnu aktivnost. Stoga je krajem prošlog i početkom ovog veka, veliki broj evropskih država<sup>1</sup>, poštujući svoje međunarodne obaveze, kao i standarde Evropske unije, donelo zakone o ravnopravnosti polova i druga za-

<sup>1</sup> Engleska (1975), Danska (1976. i 1978.), Island (1976), Norveška (1979), Švedska (1980), Finska (1986), Nemačka (1994), Litvanija (1998), Slovenija (2002), Bugarska (2001), Mađarska (2003), navedeno prema: *Komentar Zakona o ravnopravnosti polova*, Pajvančić, M. i drugi, Centar modernih veština, Beograd 2010. str. 13;

**Pol** – biološke karakteristike kojima se ljudska bića određuju kao žene ili kao muškarci  
**Rod** – koncept koji se odnosi na društvene razlike koje postoje između muškaraca i žena, a koje su naučene, podložne promenama tokom vremena i variraju u okviru i među različitim kulturama.

(preuzeto iz: “100 reči o ravnopravnosti: Rečnik termina o ravnopravnosti žena i muškaraca”, Prvi put objavljeno kao One hundred words for equality: A glossary of terms on equality between women and men od strane Office for Official Publications of the European Communities, European Communities, 1998; prevod na srpski: Pokrajinski sekretarijat za rad, zapošljavanje i ravnopravnosti polova, 2004)

**Rodne uloge** su pripisane ženama i muškarcima na osnovu kulturnih normi ili tradicije. Najčešće, rodne uloge nisu zasnovane na biološkim ili fizičkim predispozicijama, već su rezultat stereotipa i pretpostavki šta žen i muškarci mogu i treba da rade. Rodne uloge postaju problematične kada čitavo društvo pripisuje veću vrednost ulogama jednog roda – najčešće muškarcima.

(preuzeto iz: Gender Mainstreaming in Practice: A Toolkit, UNDP Bratislava 2007)

konska akta (posebne zakone o sprečavanju rodno zasnovanog i nasilja u porodici, posebne zakone protiv diskriminacije, seksualnog uznemiravanja i mobinga) i mere koje na poseban način tretiraju položaj žena u društvu. Veliki broj evropskih država takođe ima veoma dugu praksu u primeni ovih zakona, njihovom praćenju i mogućim izmenama i dopunama koje zahteva svakodnevna primena. Praksa evropskih država u primeni prava koje reguliše i sankcioniše rodno zasnovanu diskriminaciju, osim kroz delovanje ženskog pokreta i feminističkih teorija, delimično je i rezultat procesa pridruživanja Evropskoj uniji, odnosno razvoja evropskog prava u ovoj oblasti.

Rodna ravnopravnost predstavlja jedno od temeljnih načela Evropske unije koje je ugrađeno u osnivačke ugovore. Pitanje jednakih mogućnosti i šansi za žene i muškarce zagovara se u Evropskoj uniji od njenog osnivanja, a EU zakonodavstvo i regulative u ovoj oblasti još uvek se razvijaju. Tokom više od pet decenija postojanja Evropske unije, princip rodne ravnopravnosti ne samo da je stalno unapređivan u zakonodavnom smislu, već i pogledu kontrolisanja zemalja članica da se ovaj princip dosledno sprovodi i poštuje. U tom procesu posebnu ulogu ima Evropski sud pravde i njegova aktivnost u pogledu tumačenja direktiva iz oblasti rodne ravnopravnosti.



Rodna ravnopravnost podrazumeva ravnopravnu vidljivost, osnaženost i učešće oba pola u svim sferama javnog i privatnog života. Rodna ravnopravnost je suprotna rodnoj neravnopravnosti, a ne rodnim razlikama i njen cilj je da promoviše puno učešće žena i muškaraca u društvu.

(preuzeto iz: Gender mainstreaming - Conceptual framework, methodology and presentation of good practices, Final report of activities of the Group of Specialists on Mainstreaming, Council of Europe).

Rodna ravnopravnost, definisana kroz pravo na jednaku nadoknadu za rad jednake vrednosti ugrađena je u osnivački ugovor o Evropskoj ekonomskoj zajednici iz 1957. godine koji je potpisan u Rimu, pa je otud poznat i kao Rimski ugovor. Član 119 Ugovora o Evropskoj ekonomskoj zajednici regulisao je samo pitanje jednake plaćenosti, ali je u međuvremenu, sa većim stepenom integracije zemalja članica, pitanje rodne ravnopravnosti prošireno i na druge aspekte društvenog života. U tom smislu najznačajniji je Ugovor iz Amsterdama koji već u članovima 2, 3, 13 i 141 uvodi pitanja rodne ravnopravnosti u novu fazu i otvara mogućnost stvaranja legislative u ovoj oblasti. Jedno od ključnih dostignuća Amsterdamskog ugovora je da se jednake mogućnosti za žene i muškarce nalaze među osnovnim ciljevima Unije, što je precizirano u članu 2. Član 3 obavezuje države članice da pitanja rodne ravnopravnosti dosledno sprovedu u oblasti svih politika od značaja za Uniju, odnosno da je princip uvođenja rodne perspektive na svim nivoima i u svim fazama sprovođenja politika – poznat kao **uvođenje principa rodne ravnopravnosti (gender mainstreaming)** obavezan za organe i organizacije Unije i sve države članice.

**Džender mejnstriming** (gender mainstreaming, engl: main – glavni; stream – tok). Najpribližnji prevod termina bi bio „uvođenje rodne ravnopravnosti u glavne tokove“.<sup>2</sup>

Gender mainstreaming predstavlja (re)organizaciju, poboljšanje i evaluaciju procesa politika, tako da akteri koji su obično uključeni u kreiranje politika ugrade perspektivu rodne ravnopravnosti u sve politike, na svim nivoima i u svim fazama.

(preuzeto iz: Gender mainstreaming - Conceptual framework, methodology and presentation of good practices, Final report of activities of the Group of Specialists on Mainstreaming, Council of Europe).

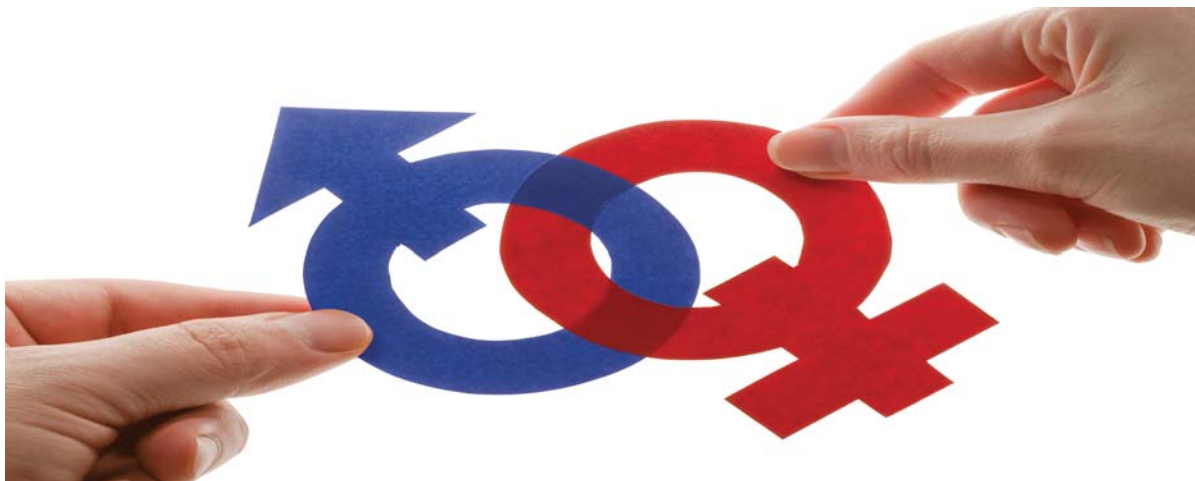
<sup>2</sup> <http://www.e-jednakost.org.rs/kurs/>

Mere afirmativne akcije/pozitivne akcije/pozitivna diskriminacija su mere koje se odnose na određene grupe s namrom da se eliminiše ili spreči diskriminacija ili da se ublaže štetne posledice koje proizilaze iz postojećih stavova, ponašanja i struktura (ponekad se pominje kao pozitivna diskriminacija).

(prezeto iz: "100 reči o ravnopravnosti: Rečnik termina o ravnopravnosti žena i muškaraca", Prvi put objavljeno kao One hundred words for equality: A glossary of terms on equality between women and men od strane Office for Official Publications of the European Communities, European Communities, 1998; prevod na srpski: Pokrajinski sekretariat za rad, zapošljavanje i ravnopravnosti polova, 2004)

Član 141 Ugovora iz Amsteradama posebno je značajan jer definiše posebne mere koje je potrebno usvojiti kako bi se dosledno sproveo princip jednakog tretmana žena i muškaraca i jednakih mogućnosti. Stav 4 istog člana definiše princip **mera afirmativne akcije**, navodeći da politika jednakog tretmana, ne treba da onemoguće zemlje članice da uvedu posebne mere za manje zastupljeni pol u oblasti zapošljavanja, napredovanja u karijeri i zaposlenja kako bi predupredile moguće prepreke u građenju profesionalne karijere.

Ravnopravnost između žena i muškaraca je samo jedna oblast gde se napredak u oblasti zakonodavstva odražava i utiče na radikalne promene u svakodnevnom ponašanju i praksi u zemljama članicama. To je posebno važno za zemlje koje su u procesu pridruživanja, kao što je Srbija, kako bi pitanje rodne ravnopravnosti shvatile ozbiljno, kao deo opštih vrednosti i prava koje se usvajaju kroz članstvo u Evropskoj uniji.



## **Član 2**

Zadaci Zajednice su osnivanje zajedničkog tržišta i ekonomske i monetarne unije, kao i (...) promovisanje harmoničnog, balansiranog i održivog razvoja ekonomskih aktivnosti, visok nivo zaposlenosti i socijalne zaštite, ravnopravnost između muškaraca i žena, (...)

## **Član 3**

Predviđa kao jedan od ciljeva Zajednice eliminisanje neravnopravnosti i promovisanje ravnopravnosti između žena i muškaraca u svim politikama i aktivnostima Zajednice, od uklanjanja carinskih barijera, preko slobodnog protoka ljudi, robe i kapitala, zaštite potrošača do mera u oblasti energije, građanske zaštite i turizma.

## **Član 13**

Predviđa zajedničko delovanje svih institucija Evropske unije (Evropskog saveta, Komisije i Parlamenta) u preduzimanju mera u otklanjanju diskriminacije na osnovu pola, rasnog ili etničkog porekla, religije ili verovanja, invalidnosti, starosti ili seksualne orijentacije.



Ovaj član takođe predviđa obaveze zemalja članica da svoje zakonodavstvo harmonizuju sa odlukama i merama preduzetim od navedenih institucija Evropske unije

## **Član 141**

Ovaj član je zapravo dopunjeni Član 119 Rimskog ugovora koji se odnosi na jednaku plaćenost žena i muškaraca za rad jednake vrednosti, s tim što se u ovom članu dodatno objašnjava šta znači rad jednake vrednosti. Osim toga, ovaj član dopunjen je dodatnim odredbama koje obavezuju Evropski savet da uz konsultacije sa Ekonomsko-socijalnim savetom usvoji mere kojima se osigurava primena principa jednakih mogućnosti i jednakog tretmana žena i muškaraca u oblasti zapošljavanja i zanimanja, kao i princip mera afirmativne akcije ukoliko su one potrebne kako bi se otklonile prepreke za punu zaposlenost žena i muškaraca i jednake mogućnosti u napredovanju u profesionalnoj karijeri.

Pravo Evropske unije koje proističe iz osnivačkih akata, ugovora sa zemljama članicama i prakse Evropskog suda pravde, pokreće stvaranje sekundarnog zakonodavstva, kako bi se određena pravila što bolje objasnila i prenela u zakonske sisteme zemalja članica.

Ukoliko država propusti da ciljeve koje treba da postigne direktivom unese u nacionalno zakonodavstvo ili ono nije usklađeno sa zahtevima direktive, Evropska komisija, ali i pojedinci, građani i građanke država članica, mogu pokrenuti postupak protiv države članice pred Evropskim sudom pravde. U slučaju nesprovođenja direktive ili njenom lošom primenom, povređena su prava pravnih i fizičkih lica, ali je dovedeno u pitanje i ostvarivanje zajedničkih ciljeva zemalja članica Unije. Zbog toga je bilo neophodno stvoriti poseban sistem zaštite i obezbediti delotvoran način njihovog sprovođenja, u čemu najvažniju ulogu igra Sud pravde kroz dva načela:

-  Direktive imaju vertikalno neposredno dejstvo
-  Država je odgovorna ukoliko ne sprovodi direktivu

Iako direktive nemaju neposrednu primenu, već njihovo dejstvo nastaje prenošenjem u pravni sistem države članice, pod određenim uslovima mogu dejstvovati neposredno, pa se i pred domaćim sudovima pojedinac može pozvati na primenu direktiva i tužiti državu za naknadu štete zbog neuvođenja u pravni sistem države članice i nesprovođenja direktive.

**Direktive/uputstva** su zakoni usvojeni na nivou Evropske unije i moraju biti preneti u nacionalno zakonodavstvo država članica.

Član 249 Ugovora o osnivanju Evropske unije predstavlja pravni osnov za donošenje direktiva.

Direktive opisuju cilj koji država članica mora da postigne u određenoj oblasti, kao i rok za postizanje tog cilja.

Evropska unija usvojila je nekoliko stotina direktiva u različitim oblastima (poljoprivreda, telekomunikacije, zaštita konkurencije i drugo) i one predstavljaju zakonodavstvo Evropske unije. Prihvatanjem članstva u Evropskoj uniji, države članice priznaju nadređenost prava EU bez njegovog uvođenja u sopstveni pravni poredak, odnosno pravo EU se neposredno primenjuje. U slučaju da postoji sukob pravnih akata zemlje članice i EU, prednost ima pravo Evropske unije na osnovu principa supsidijarnosti. Nijedan propis niti zakon ne može se usvojiti niti sprovoditi



ukoliko je suprotan pravu EU, tj. osnivačkim ugovorima, ugovorima koje EU sklapa sa trećim državama, propisima koje donose organi EU i slučajevima Evropskog suda pravde.

I dok je iskustvo zemalja koje su se ranije pridruživale Evropskoj uniji bilo to da su direktive prenošene u nacionalno zakonodavstvo po prijemu u članstvo, proširenje iz 2004, odnosno 2007. godine, zahtevalo je od zemalja kandidata da pre ulaska u Uniju, usklade nacionalno zakonodavstvo sa evropskim zakonodavstvom, uključivši i direktive iz oblasti rodne ravnopravnosti. Stoga i Zakon o ravnopravnosti polova Republike Srbije u velikom broju odredbi koje se odnose na radna prava i otklanjanje rodne diskriminacije prilikom zapošljavanja, napredovanja i usavršavanja, prati zahteve direktiva Evropske unije. Glava 2 Zakona o ravnopravnosti polova i članovi od 11 do 25 odnose se na zapošljavanje, socijalnu i zdravstvenu zaštitu koje su obuhvaćene i direktivama EU.



## ***DIREKTIVE EVROPSKE UNIJE U OBLASTI RODNE RAVNOPRAVNOSTI***

Glavne direktive u oblasti rodne ravnopravnosti odnose se na jednaki tretman u zapošljavanju, obuci, unapređenju i uslovima rada, sistama socijalnog osiguranja, jednakog tretmana za samozaposlene radnike i njihove supruge, zaštite trudnica, materinstva, roditeljskog odsustva, pristupu dobrima i uslugama i tereta dokazivanja u slučajevima diskriminacije na osnovu pola. U okviru politike jednakih mogućnosti, antidiskriminacije i rodne ravnopravnosti ima 14 **direktiva**, od kojih su one koje se odnose na ravnopravnost polova uglavnom regulišu oblast rada i socijalne zaštite. Što se tiče direktiva iz oblasti rodne ravnopravnosti njihovo stvaranje počinje još sedamdesetih godina 20. veka i one se stalno dopunjuju i razrađuju.

Prva direktiva u oblasti ravnopravnosti polova doneta je 1975. godine (Direktiva 75/117/EC) i ona direktno proističe iz člana 119 (141) Ugovora o Evropskoj zajednici iz 1957 godine. Ova direktiva reguliše princip jednake zarade za rad jednake vrednosti. Princip jednake plaćenosti za

rad iste vrednosti podrazumeva otklanjanje rodno zasnovane diskriminacije u svim aspektima i uslovima nadoknade za rad. Princip jednake plaćenosti obuhvata takođe i klasifikaciju radnih mesta na osnovu kojih se vrši određivanje visine zarade.

Osim što su obavezi da uključe princip jedanke plaćenosti u nacionalno zakonodavstvo, države članice su takođe odgovorne da otklone rodno zasnovanu diskriminaciju na osnovu ovog principa koja se može pojaviti u kolektivnim ugovorima, platnim razredima, platnim ugovorima ili individualnim ugovorima o radu. Takođe, države članice su obavezi da zaštite od dalje diskriminacije, odnosno posledica po zaposlenog ukoliko uloži žalbu protiv poslodavca na osnovu principa jednake plaćenosti. Za uvođenje ove direktive u pravni sistem zemlje članice ostavljen je rok od jedne godine. U roku od dve godine od momenta stupanja na snagu direktive, zemlje članice su u obavezi da obaveste Komisiju o napretku u njenom sprovođenju, kako bi Komisija mogla da pripremi izveštaj o primeni direktive za Evropski Savet.

**Član 17 Zakona o ravnopravnosti polova koji se odnosi na jednaku zaradu za isti rad ili rad jednake vrednosti** glasi: Zaposleni, bez obzira na pol, ostvaruje pravo na jednaku zaradu za isti rad ili rad jednake vrednosti kod poslodavca, u skladu sa zakonom kojim se uređuje rad.

Zakon o ravnopravnosti polova, Službeni glasnik Republike Srbije, 104/2009

Za Direktivu o jednakoj plaćenosti žena i muškaraca za rad iste vrednosti veoma je važan rad Evropskog suda pravde. Njegovo delovanje bilo je više nego dragoceno za bolje razumevanje i dalje sprovođenje direktive, posebno u svetlu činjenice da samo donošenje propisa ne iskorenjuje indirektnu diskriminaciju. I zaista, žene i dalje i u Evropskoj uniji i Srbiji zarađuju 17,5% manje od muškaraca i taj procenat kreće se od 10% u Italiji, Malti, Poljskoj, Sloveniji i Belgiji, preko više od 20% u Slovačkoj, Holandiji, Češkoj, Kipru, Grčkoj, Nemačkoj, Ujedinjenom kraljevstvu i Grčkoj, do čak više od 25 % u Estoniji i Austriji.<sup>3</sup>

Uzroci tolike razlike u plaćenosti žena i muškaraca su višestruki, kulturološki, društveni i zavise od mnogih faktora, a posledice su ekonomske i socijalne. Razlike u plaćenosti nastaju u kontekstu nejednake raspodele društvene i ekonomske moći, tradicionalnih rodnih uloga koji utiču na to da žene biraju manje profitabilna zanimanja uglavnom u sektoru usluga, obrazovanja, brige i nege. Ukoliko u definisanje visine „zarade“ ulazi i prekovremeni rad, mogućnost

<sup>3</sup> <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=685&langId=en>



dobijanja bolje radne pozicije kroz usavršavanje i drugo, onda nije slučajno da muškarci imaju veće zarade. Ukoliko uzmemo u obzir koliziju između privatnog života i porodičnih obaveza s jedne i karijere s druge strane (rad sa skraćenim radnim vremenom, često odustvovanje sa posla radi brige o drugim članovima porodice) koju imaju žene, kao i fenomen „**staklenog plafona**“ onda je razmljivo da je problem nejednakih zarada za rad iste vrednosti dugoročan problem rodno zasnovane diskriminacije koji neće biti ni lako ni jednostavno otkloniti.

**Stakleni plafon** je pojava da se zbog neke vrste diskriminacije, najčešće rodne ili rasne, postavlja nevidljiva, i otuda stakleni, granica do koje neki ljudi mogu da napreduju u hijerarhiji.

(preuzeto iz: Pravila EU o rodnoj ravnopravnosti i kako su ona preneti u nacionalno zakonodavstvo, Evropska komisija)

Poseban problem u sprovođenju ove direktive ima različito i veoma široko tumačenje pojma zarade u zemljama članicama. U tom smislu Sud pravde odigrao je ključnu ulogu u definisanju pojma „zarade“. Sud je tako zaključio da zarada ne uključuje samo osnovnu platu, već i dodatke na osnovu prekovremenog rada, specijalne bonuse, dnevnice za putovanja, nadoknade za učestvovanje na obukama za stručno usavršavanje, ali i otpremnine u slučaju otpuštanja ili odlaska u penziju i drugi elementi koje je poslodavac odredio da ulaze u opštu zaradu kao što su treninzi, dužina službovanja i tako dalje.<sup>4</sup>

**Plata:** redovna, osnovna ili minimalna zarada ili plata i sva druga primanja, bilo da su u gotovom novcu ili naturi, koje zaposleni prima direktno ili indirektno od poslodavca u zavisnosti od njenog/njegovog zaposlenja

Direktiva 2006/54/ES 2(e)

Nekoliko slučajeva koji su se našli pred Sudom pravde dodatno su pojasnili ovu oblast i pitanje nejednake plaćenosti muškaraca i žena objasnili ne samo ekonomskim, već i društvenim okolnosti. Za sprovođenje principa jednake zarade posebno je važno kolektivno ugovaranje,

<sup>4</sup> Slučajevi: 43/75 Defrenne v. Sabena; 109/88 Danfoss, C-184/89 Nimz v. Freie und Hansestadt Hamburg.



kao i vođenje evidencije zarada po polu i platni razredi. Vođenje evidencije potrebno je kako bi se moglo pratiti sprovođenje direktive i otkloniti diskriminacija, posebno u domenu klasifikacije radnih mesta i definisanja platnih razreda.

### **Evidencija i dokumentacija o polnoj strukturi zaposlenih - Član 12**

Poslodavac je dužan da vodi evidenciju o polnoj strukturi zaposlenih u skladu sa zakonom kojim se uređuju evidencije u oblasti rada i da podatke iz tih evidencija da na uvid inspekciji rada i organu nadležnom za ravnopravnost polova, a na način i u skladu sa zakonom kojim se uređuje zaštita podataka o ličnosti. Podaci i informacije o polnoj strukturi zaposlenih obrađuju se i evidentiraju kao statistički.

Zakon o ravnopravnosti polova, Službeni glasnik Republike Srbije, 104/2009

Evropski sud pravde odigrao je ključnu ulogu u daljem definisanju principa jednake plaćenosti za rad jednake vrednosti, pa je u tom smislu od posebne važnosti bilo definisati pitanje indirektno diskriminacije u zaradama i objektivno opravdanje/opravdano razlikovanje kada se takva situacija ne smatra diskriminacijom. Slučaj 96/80 *Jenkins vs. Kingsgate* bio je prvi takav slučaj gde je sud zaključio da niža dnevna zarada za zaposlene sa nepunim radnim vremenom u odnosu na dnevnu zaradu zaposlenih sa punim radnim vremenom nije samo za sebe indirektna diskriminacija. Međutim, ukoliko poslodavac zapošljava značajno manji broj žena nego muškaraca koji rade minimalni broj časova nedeljno koji su im potrebni kako bi mogli biti zaposleni sa punim radnim vremenom, može se govoriti o indirektnoj diskriminaciji, odnosno neopravdanom razlikovanju.

Takođe, u slučaju 109/88 *Danfoss* Sud je zaključio kakva vrsta opravdanog razlikovanja može biti prihvatljiva u vezi sa dodatnom zaradom. Naime, u ovom slučaju "dodatna zarada" tj. bonus je uključivala sledeće karakteristike koje zaposleni mora da ispuni: pokretljivost, obučenost i dužina staža. Pokretljivost shvaćena kao entuzijazam i inicijativnost zaposlenog za Sud je ocenjen kao neutralni kriterijum koji ne dovodi žene u nepovoljniji položaj, osim u slučaju da poslodavac to direktno zloupotrebi. U slučaju da se mobilnost tumači kao prilagodljivost na radno vreme i mesto rada, Sud je zaključio da to jeste stavljanje u nepovoljniji položaj žena, zbog njihovih rodni uloga koje su vezane za obavljanje većine kućnih i porodičnih obaveza u odnosu na muškarce, pa im je otud i teže da budu fleksibilnije u pogledu radnog vremena ili mesta rada (rad van mesta boravka, česta preseljenja, niže vrednovanje rada iz kućnih uslova i drugo).

Kao i razlika u plaćenosti žena i muškaraca, i pitanje diskriminacije u oblastima zapošljavanja, napredovanja i stručnog usavršavanja još uvek više pogađa žene od muškaraca. Prema Prvom nacionalnom izveštaju o socijalnoj uključenosti „stope veoma duge nezaposlenosti u Republici Srbiji su visoke, posebno za žene (...). Poređenjem sa zemljama članicama EU, ponovo se uočava ogromna razlika između prosečnih vrednosti ovog pokazatelja, koje iznose oko 1,6% za EU-27, i za Republiku Srbiju, koje su četvorostuko više.“<sup>5</sup> I u Evropskoj uniji, a posebno u Srbiji, žena je znatno manje među zaposlenima, i znatno više među dugoročno nezaposlenima. Ovo pitanje, na nivou Evropske unije, rešava se i tzv. instrumentima „meke politike“ tj. strategijama, smernicama i preporuka državama članicama.

Evropska politika zapošljavanja<sup>6</sup> nastala je devedesetih godina kao odgovor na ozbiljnu strukturalnu nezaposlenost u Evropskoj uniji koja je bila rezultat recesije i naftne krize osamdesetih. Međutim, bilo je potrebno da zemlje članice prvo ratifikuju Ugovor iz Amsterdama koji jasno definiše obaveze država članica u oblasti politike zapošljavanja i daje ovlašćenja Komisiji da nastavi u pravcu veće integracije u ovoj oblasti. Evropski parlament takođe dobija značajniju ulogu u odlučivanju oko politike zapošljavanja. Uključivanje Evropske povelje o pravima radnika u sam tekst Ugovora po prvi put omogućava direktno učešće socijalnih partnera (sindikata, poslodavaca i drugih) na evropskom novu u kreiranje politike zapošljavanja

Osnovne i suštinske promene koje donosi Ugovor iz Amsterdama tiču se pre svega definisanja zajedničkog cilja Unije u „postizanju visokog niva zaposlenosti“<sup>7</sup>, a zapošljavanje je definisano kao oblast „zajedničke brige“ što je omogućilo koordinaciju nacionalnih politika zapošljavanja na nivou Zajednice. Slično kao i kod drugih „mekih“ politika Evropske unije i ovde je ustanovljen metod praćenja ostvarivanja politike kroz izveštavanje, odnosno „otvoreni metod koordinacije“.

Osim Direktive o jednakoj plaćenosti žena i muškaraca, Evropska unija je donela još nekoliko direktiva koje se nadovezuju ili dopunjuju ovu direktivu. Reč je o onim uputstvima EU koja se odnose na oblast zapošljavanja, profesionalnog napredovanja, stručnog usavršavanja i uslova rada. Takva je direktiva iz 1976 godine (**76/207/EES**) o sprovođenju načela jednakog tretmana za muškarce i žene u pogledu zapošljavanja, stručnog usavršavanja i napredovanja i uslova rada. Direktiva zabranjuje diskriminaciju na osnovu pola, bilo neposrednu ili posrednu, posebno ističući zabranu diskriminacije na osnovu porodičnog i bračnog statusa. Države članice i dalje zadržavaju pravo da u odnosu na direktivu ne smatraju diskriminacijom one slučajeve gde je pol radnika odlučujući faktor za obavljanje određenog zanimanja. Diskriminacijom se

<sup>5</sup> <http://www.inkluzija.gov.rs/wp-content/uploads/2011/03/Prvi-nacionalni-izvestaj-o-socijalnom-ukljucivanju-i-smanjenju-siromastva1.pdf>

<sup>6</sup> [http://ec.europa.eu/employment\\_social/employment\\_strategy/develop\\_en.htm](http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/develop_en.htm)

<sup>7</sup> [http://ec.europa.eu/employment\\_social/employment\\_strategy/develop\\_en.htm](http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/develop_en.htm)

ne smatraju takođe i posebne mere koje se odnose na zaštitu trudnica i materinstva, odnosno roditeljstva. Takođe, direktiva zabranjuje diskriminaciju na osnovu pola u uslovima, kriterijumima za odabir i pristup svim poslovima ili položajima bez obzira na sektor ili granu aktivnosti i nivo profesionalne hijerarhije.

Države članice su u obavezi da ukinu sve zakone, pravilnike i administrativne propise koji su suprotni ovoj direktivi, kao i odredbe u kolektivnim i pojedinačnim ugovorima o radu. Ukoliko su u suprotnosti sa direktivom, sva interna pravila u preduzećima ili ona koja uređuju nezavisna zanimanja i profesije moraju biti izmenjena ili proglašena nevažećim i ništavnim. Osim toga, direktiva propisuje jednak tretman žena i muškaraca u pogledu pristupa svim vrstama i nivoima profesionalne orijentacije, stručne obuke i prekvalifikacije. Vremenski rok za uvođenje direktive u nacionalno zakonodavstvo je godinu dana.

Direktiva 76/207 dopunjena je 2002. godine, **Direktivom 2002/73/ES** kada su jednakom tretmanu žena i muškaraca u oblasti zapošljavanja i napredovanja, stručnog usavršavanja i uslova na radu, pridodate mere afirmativne akcije, odnosno preferencijalnog tretmana zaposlenih trudnica i materinstva (član 12), kao i odredba o profesionalnoj kvalifikaciji. Naime, ova direktiva nalaže da nije diskriminacija kada se različito tretiraju osobe različitog pola ukoliko navedena aktivnost odnosno posao, zahteva posebne kvalifikacije, odnosno uslove rada (član 11). Nekoliko ključnih slučajeva Suda pravde vezuju se za situacije kada je, odnosno nije, došlo do povrede prava na jednak tretman. U tom smislu najpoznatiji su slučajevi 165/82 *Commission v. United Kingdom*, 222/84 *Johnston v. Chief Constable of the RUC*, C-285/98 *Kreil v. Bundesrepublik Deutschland* i slučaj C-186/01 *Dory v. Bundesrepublik Deutschland*. U svim ovim slučajevima, osim u prvom, radi se o opravdavanju razloga za isključivanje žena iz vojne i policijske službe (žene ne mogu biti mornarički oficiri najvišeg ranga ili policijski službenici koji nose oružje), kao i posebnih uslova koje moraju da ispune da bi bile uključene u sektor bezbednosti. Sud pravde je na različite načine razrešio ove dileme, ali je osnovni zaključak da gde god je to bilo opravdano prirodom posla, Sud dao mogućnost davanja prednosti određenom polu. Ipak, može se sa žaljenjem zaključiti, da čak i tamo gde je hteo da opravda određene slučajeve davanja prednosti samo jednom polu prilikom zapošljavanja za određena zanimanja, Sud se nije ogradio od tradicionalno shvaćenih uloga žena i muškaraca, već ih je i dodatno podstakao. Karakterističan je slučaj „muških babica“ (165/82 *Commission v. United Kingdom*), u kojem je sud presudio da nije u suprotnosti sa članom 2, direktive 76/207 zapošljavanje babica isključivo ženskog pola, a u svetlu činjenice da je u tom specifičnom odnosu babice i pacijentkinja prilikom porođaja, potrebna „posebna osetljivost osobe“ koja obavlja aktivnosti babice i da to može imati važnu ulogu u uspešnom obavljanju babičkog posla. Ipak, činjenica da pacijentkinja treba da ima mogućnost izbora pola babice, kao i činjenica da ista senzitivnost nije posebno apostrofirana prilikom zapošljavanja muškaraca ginekologa, Sud nije uzeo

u obzir. Sličan zaključak se nameće i prilikom tumačenja odluka Suda u slučajevima učešća žena u određenim rodovima vojske i policije. Odredba o opravdanosti isključivanja jednog pola u odnosu na drugi u nekom obliku zaposlenja nastaviće da bude kontroverzna i različito tumačena. Naime, prema članu 31, stav 3 direktive 2006/54 u slučaju da zadržavaju bilo kakve „posebne zahteve za određenim polom u obavljanju određenih poslova“, države članice su u obavezi da obaveste Komisiju najmanje svakih 8 godina da u svetlu „društvenog razvoja“ postoji potreba da se pristup i dalje ograničava i održava isključivanje određenog pola. Ovaj član je posebno značajan, jer posmatra rodne odnose u kontekstu promene i predpostavlja da će pojedina ograničenja biti ukinuta u odnosu na promenu rodnih uloga žena i muškaraca u društvu.

### **Jednake mogućnosti - Član 11**

Poslodavac je dužan da zaposlenima, bez obzira na pol, obezbedi jednake mogućnosti i tretman, a u vezi sa ostvarivanjem prava iz radnog odnosa i po osnovu rada, u skladu sa zakonom koji uređuje rad. Ne smatraju se diskriminacijom ili povrednom principa jednakih mogućnosti:

- 1) posebne mere za povećanje zaposlenosti i mogućnosti zapošljavanja manje zastupljenog pola;
- 2) posebne mere za povećanje učešća manje zastupljenog pola u stručnom osposobljavanju i obezbeđivanju jednakih mogućnosti za napredovanje;
- 3) druge posebne mere, utvrđene u skladu sa zakonom.

Zakon o ravnopravnosti polova, Službeni glasnik Republike Srbije, 104/2009.

Direktiva 2002/73/ES uvodi još nekoliko novih instituta. Reč je, pre svega o zabrani uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja i to ne samo na radnom mestu, već i prilikom pristupa zaposlenju, stručnoj obuci i tokom rada. Poslodavci se podstiču da donesu posebne mere kojim bi otklonili ovu vrstu diskriminacije u skladu sa nacionalnim zakonodavstvom i praksom. Direktiva takođe precizno definiše seksualno uznemiravanje kao „bilo koju forma neželjenog verbalnog, neverbalnog ili fizičkog ponašanja seksualne prirode sa ciljem ili posledicom narušavanja dostojanstva osobe, pogotovo kada dovodi do stvaranja zastrašujućeg, neprijateljskog, unižavajućeg, ponižavajućeg ili uvredljivog okruženja.“ (Član 2, stav 2) Zaštita zaposlenog od uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja ne prestaje, čak ni onda kada prestane njegovo/njeno zaposlenje kod tuženog poslodavca. Ovo je vrlo značajan institut koji omogućava zaštitu zaposlenih od

posledica koje mogu trpeti ukoliko prijave slučajeve uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja. Takođe, isti član 17 propisuje da osoba koja je dala dokaze ili pomogla diskriminisanoj osobi ima prava na isti nivo zaštite kao i diskriminirani, odnosno diskriminisana.

Član 20, ove direktive, nalaže državama članicama, da u cilju efikasnije zaštite zaposlenih od diskriminacije, omogući organizacijama, udruženjima i drugim pravnim entitetima predstavljanje i zastupanje oštećenih na sudu. Ovo je posebno značajan institut zato što uvodi mogućnost da države članice propišu uslove pod kojim sindikalne organizacije, udruženja građana ili neki drugi oblici besplatne pravne pomoći u slučajevima diskriminacije mogu delovati u cilju zastupanja oštećenih pred sudovima.

### **Uznemiravanje, seksualno uznemiravanje i seksualno ucenjivanje –Član 18**

Uznemiravanje, seksualno uznemiravanje ili seksualno ucenjivanje na radu ili u vezi sa radom koje čini zaposleni prema drugom zaposlenom smatra se povredom radne obaveze koja predstavlja osnov za otkaz ugovora o radu, odnosno izricanje mere prestanka radnog odnosa, kao i osnov za udaljenje zaposlenog sa rada.

O okolnostima koje ukazuju da je izložen uznemiravanju, seksualnom uznemiravanju ili seksualnom ucenjivanju zaposleni pismenim putem obaveštava poslodavca i traži efikasnu zaštitu.

Zakon o ravnopravnosti polova, Službeni glasnik Republike Srbije, 104/2009

Dodatne inovativne odredbe tiču se osnaživanja zaštite žena na porodiljskom odustvu i proširenja zaštite na roditelje koji usvajaju decu. Dodatno su definisane mere za poboljšanje zaštite na radu trudnica, porodilja i dojilja. Na primer, utvrđeni su osnovni standardi zakonodavstva EU za porodiljsko odsustvo, odsustvo radi prenatalnih pregleda, zatim za zabranu otpuštanja radnica na početku trudnoće, kao i do kraja porodijskog odustva, odbranu prava u slučaju nezakonitog otpuštanja, kao i za zaštitu trudnica i porodilja od noćnog rada. Svi ovi instituti postoje i u Zakonu o radu, Republike Srbije.

Takođe, ovom direktivom dodatno je osnažen okvir za obavezu uspostavljanja nezavisnih institucionalnih mehanizama koji će se baviti analizom i nadgledanjem stanja u oblasti rodne ravnopravnosti, odnosno otklanjanju diskriminacije na onovu pola. (Član 8a) Države članice će takođe promovisati i ohrabrivati dijalog sa civilnim sektorom i socijalnim partnerima kako bi zajednički delovali na otklanjanju svih oblika diskriminacije zasnovane na polu. (Član 21)

Iako je zabranjivala diskriminaciju zasnovanu na polu u oblasti zapošljavanja i napredovanja, stručnog usavršavanja i uslova na radu Direktiva 76/207 nije sadržavala definiciju diskriminacije, ni posredne ni neposredne. Definicija diskriminacije prvi put se pojavljuje u druge dve anti-diskriminacione direktive koje nisu direktno povezane sa pitanjima diskriminacije po polu, već na osnovu nekih drugih svojstava (rasa, etničko poreklo).

Pozivajući se na Član 13 Ugovora iz Amsterdama, kao i na pomenute direktive (Direktiva 2000/43/ES o sprovođenju jednakog tretmana osoba bez obzira na rasu i etničko poreklo, Direktiva 2000/78/ES koja ustanovljava generalni okvir za jednaki tretman u zapošljavanju i odabiru zvanja) direktna diskriminacija se definiše kao lošiji tretman jedne osobe (ili je bila ili bi bila lošije tretirana) u odnosu na drugu u sličnoj situaciji. Posrednom diskriminacijom se smatra dovođenje u neravnopravan položaj osobe određene vere ili uverenja, invaliditeta, starosne dobi ili seksualne orijentacije u poređenju sa drugim osobama, u situaciji neke naizgled neutralne odredbe, merila ili postupanja, osim u slučajevima kada su odredba, merilo ili postupanje objektivno opravdani zakonitim ciljem, odnosno kada su srdstva za postizanje tog cilja odgovarajuća i neophodna. U članu 10 diskriminacija se dodatno definiše kroz praksu Evropskog suda pravde i činjenice da diskriminacija uključuje primenu različitog tretmana u sličnim situacijama ili primenu istog pravila, tj. tretmana u različitim situacijama. Ovakva definicija diskriminacije veoma je važna jer po prvi put na nivou EU prepoznaje posrednu, odnosno indirektnu diskriminaciju koja je najčešće sistemska, najteže prepoznatljiva i složena za dokazivanje.

Direktivom 2002/73/ES, pozivajući se na praksu Evropskog suda pravde, sažimaju se odredbe Direktiva 92/85/EES o uvođenju mera kako bi se ohrabrilo unapređenje sigurnosti i zdravlja na radu trudnih radnica, porodilja i dojilja, a zatim i odredbe Direktive 89/391/EES koja ima za cilj zaštitu mentalnog i fizičkog zdravlja trudnica, porodilja i dojilja. Elementi zaštite ne smeju biti osnova za diskriminaciju, odnosno, za drugačiji tretman prilikom povratka na posao posle trudničkog odsustva, kao i oduzimanje svih onih beneficija u vezi sa radom koje su nastupile u toku njihovog odsustva sa rada.

Mere afirmativne akcije u Direktivi 76/207 Član 2, definisane su kao mere koje omogućavaju sprečavanje nejednakosti muškaraca i žena i promovisanje rodne ravnopravnosti, posebno otklanjajući postojeće nejednakosti koje utiču na jednake mogućnosti žena u odnosu na muškarce. U dopuni ove direktive iz 2002 godine se detaljnije obrazlaže princip afirmativne akcije, pa u članu 15 Direktiva nalaže zemljama članicama zadržavanje ili usvajanje mera koje imaju za cilj da spreče ili kompezuju nedostatke kojima je izložena grupa osoba jednog pola, odnosno da zabrana diskriminacije ne treba da dovodi u pitanje realizaciju posebnih mera za otklanjanje nejednakosti i sprovođenje jednakih mogućnosti.

### Plan mera za otklanjanje ili ublažavanje neravnomerne zastupljenosti polova i izveštaj o sprovođenju – Član 13

Poslodavac koji ima u radnom odnosu više od 50 zaposlenih na neodređeno vreme dužan je da usvoji plan mera za otklanjanje ili ublažavanje neravnomerne zastupljenosti polova za svaku kalendarsku godinu, najkasnije do 31. januara.

Poslodavac je dužan da sačini godišnji izveštaj o sprovođenju plana mera iz stava 1. ovog člana najkasnije do 31. januara tekuće godine za prethodnu godinu.

Plan mera i izveštaj iz stava 1. i 2. ovog člana poslodavac je dužan da dostavi ministarstvu nadležnom za poslove ravnopravnosti polova.

Sadržaj i način dostavljanja plana mera i izveštaja iz stava 1. i 2. ovog člana propisuje ministar nadležan za poslove ravnopravnosti polova.

Zakon o ravnopravnosti polova, Službeni glasnik Republike Srbije, 104/2009

Praksa Evropskog suda pravde opet je doprinela daljem razvijanju zakonodavstva u okviru Unije. Posebno su interesantni slučajevi u kojima se razmatraju različite mere afirmativne akcije za žene u smislu njihove opravdanosti. U slučaju *312/86 Commission v. France* sud je ocenio da Francuska nije adekvatno obrazložila potrebu da se u okviru kolektivnih ugovora propisiju posebni uslovi za žene koji predviđaju između ostalog i kraće radno vreme za starije žene, odsustvo u slučaju bolesti deteta, dodeljivanje dodatnih slobodnih dana u vezi sa decom i drugo. Sud je smatrao da Francuska nije u dovoljnoj meri obrazložila ovu regulativu, uzimajući u obzir da ne postoje nejednakosti sa kojima se suočavaju žene koje bi od Francuske zahtevale da im daju ovu vrstu posebnog tretmana. Komisija je smatrala da je razvoj društvenih odnosa, pa i rodni uloga, u Francuskoj na tom nivou da ove mere diskriminišu mnoge očeve koji u potpunosti dele sve obaveze u okviru porodičnog života. Ova odluka Suda i stav Komisije prouzrokovala je mnoge diskusije u kojima je stav Komisije da mere afirmativne akcije podstiču tradicionalne stereotipe o rodnim ulogama žena – kao onima koje se brinu o deci i kući i muškaraca – koji zarađuju, bio kritikovan sa stanovišta da, iako mere afirmativne akcije možda mogu podstaći neke od tradicionalnih stereotipa o muškarcima i ženama, ipak se ne sme smetnuti s uma činjenica da zakon(i) ne treba da ignorišu nemogućnosti koje jedna socijalna grupa ima u odnosu na drugu. To zapravo znači da samohrani roditelji, koji su u većini slučajeva žene, trpe direktne posledice od ovakve odluke Suda u nemogućnosti da u potpunosti sprovedu pomirenje porodičnog i poslovnog života.



U tom smislu, karakterističan je slučaj S-450/93 *Kalanke v. Freie Hansestadt Bremen*. U ovom slučaju regionalni zakon u Nemačkoj propisivao je mere afirmativne akcije za manje zastupljeni pol u sferi profesionalnog napredovanja i u situacijama kada su kandidati bili podjednako kvalifikovani. Zakon je predviđao da u ovakvim slučajevima prednost mora biti data onom polu koji je manje zastupljen na rukovodećim mestima. Sud je smatrao da ova mera afirmativne akcije predstavlja odstupanje od jednakog tretmana, tj. da krši odredbe direktive u okviru mera afirmativne akcije. Sud nije uzeo u obzir da su u pitanju kvote koje otklanjaju nedostatak žena na rukovodećim mestima, odnosno dovode žene u situaciju jednakih mogućnosti da zauzmu najviše rukovodeće pozicije.

Slučaj S-450/93 *Kalanke v. Freie Hansestadt Bremen* izazvao je burne reakcija ne samo od strane akademskih krugova, advokata i ženskih nevladinih organizacija, već i od same Komisije koja je komentarisala odluku Suda u posebnom dokumentu SOM (96) 88. Komisija je smatrala da nisu sve kvote protivne pravu, odnosno jednakom tretmanu i izlistala je čitav niz mera afirmativne akcije koje su, prema mišljenju Komisije u skladu sa ovom odredbom direktive 76/207 i člana 2, stav 4 (Ova Direktiva ne dovodi u pitanje mere za pormovisanje jednakih mogućnosti za muškarce i žene, pogotovu za uklanjanjem postojećih nejednakosti koje utiču na mogućnosti žena u oblastima navedenim u članu 1 – zapošljavanju, unapređenju, stručnoj obuci i uslovima rada). Komisija je takođe predložila i dodatno objašnjenje, odnosno dopunu direktivi u delu koji se odnosi na jednak tretman, predlažući da svaki sistem kvota bude dozvoljen uz procenu potreba i specifičnih okolnosti svakog slučaja. Posle niza sličnih slučajeva, Sud je zaključio da su mere afirmativne akcije dozvoljene ukoliko otklanjaju postojeće neravnopravnosti, odnosno nadomešćuju nemogućnosti u ostvarivanju karijere za žene i u tom slučaju moraju postojati transparentni i objektivni kriterijumi, kao i vremenski okvir u okviru koga se određena mera primenjuje.

Na sastanku Evropskog saveta u Nici, decembra 2000. godine, Evropski savet je zadužio Komisiju da ojača sprovođenje principa rodne ravnopravnosti tako što će usvojiti direktivu koja će se odnositi na ovaj princip van oblasti zapošljavanja i profesionalnog života. Razlozi za to su, smatra Savet, što se rodno zasnovana diskriminacija, kao i uznemiravanje i seksualno uznemiravanje dešava i van okvira rada i zapošljavanja, napredovanja i obuke. Savet dalje zaključuje da ta vrsta diskriminacije može u znatnoj meri uticati na uspešnu i punu integraciju žena i muškaraca u društveni, ali i ekonomski život Zajednice.

**Direktiva 2004/113/EZ** utvrđuje okvir za otklanjanje rodno zasnovane diskriminacije u pristupu dobrima i uslugama, odnosno u pogledu mogućnosti dobijanja i nabavke robe, odnosno pružanja usluga radi efektivne primene načela jednakog tretmana žena i muškaraca. U članu 12 ponavljaju se definicije posredne i neposredne diskriminacije, s tim da se iz ove direktive izuzimaju one usluge, na primer u oblasti zdravstvene zaštite koje zbog fizičkih razlika između žena i muškaraca pripadaju isključivo jednom polu. Direktiva se, takođe, ne odnosi na sadržaj medija i reklama, odnosno javnog i privatnog obrazovanja.





U členu 14 ističe se da su svi građani i građanke slobodni da zaključuju ugovore sa onim privrednim subjektima koji im odgovaraju, sve dok osnovni kriterijum za odabir nije pol osobe koja te usluge pruža.

U svetlu različitih slučajeva koji su se našli pred Evropskim sudom pravde a odnose se na problem različitog tretmana, u členu 16 Direktiva 2004/113/EZ dodatno objašnjava i eksplicitno navodi na šta se različit tretman odnosi. Opravdano razlikovanje prilikom ugovaranja usluga i kupovine dobra može se izvršiti u onim slučajevima kada se radi o zaštiti žrtava porodičnog i partnerskog nasilja i njihovog prijema u sigurne ženske kuće u kojima ne mogu boraviti muškarci. Takođe, ukoliko se radi o razlozima očuvanja privatnosti i dostojanstva, kao recimo u slučajevima kada se nude usluge smeštaja isključivo osobama jednog pola, ukoliko osoba koja te usluge nudi živi u objektu koji obezbeđuje smeštaj. Od primene direktive izuzeti su i slučajevi organizacija ili volonterskih klubova kojima, zarad promovisanja prava na ravnopravnost upravljanju osobe isključivo jednog pola, slobode udruživanja i sportske aktivnosti.

Ključno je da se direktiva primenjuje u oblasti isključivo privatnog, dobrovoljnog osiguranja i penzije koji su odvojeni od osiguranja kroz konkretno zaposlenje. Direktiva, u členu 18, nalaže da pol osobe



ne može biti odlučujući faktor prilikom izračunavanja premija i benefita u oblasti osiguranja. Naime, iako određeni faktori rizika mogu da budu različiti za različite polove, pol ne sme biti odlučujući u okviru procene rizika. Zemljama članicama je dozvoljeno da odstupe od ovog pravila, jedino u slučaju ako mogu da dokažu, putem statističkih podataka, da je pol odlučujući prilikom procene određenih rizika. U tom slučaju, data statistika mora biti predata na uvid javnosti i redovno dopunjavana.

Hipotetički, to znači da bi prilikom osiguranja vozila i putnika, pol vlasnika vozila mogao biti uzet u obzir prilikom kalkulisanja rizika, a na osnovu statistike koja pokazuje ko su najčešći izazivači saobraćajnih nezgoda i koji pol je u tom smislu izložen većem riziku od povreda. Ipak, države članice moraju primeniti univerzalne procene rizika za oba pola, prilikom osiguranja, u roku od 5 godina od donošenja ove Direktive. Lošiji tretman žena zbog trudnoće i materinstva, u okviru pristupa i korišćenja finansijskih usluga i usluga osiguranja, smatra se diskriminacijom i zabranjena je u okviru pružanja ovih usluga.

Države članice su u obavezi da osiguraju da posle 21. decembra 2007. godine prilikom izračunavanja premija i posvlastica u svrhu osiguravajućih i sa njima povezanih finansijskih usluga, pol osiguranika ne dovede do razlika u pojedinačnim premijama i povlasticama. Radi osiguranja



potpune ravnopravnosti žena i muškaraca u praksi, načelo jednakog tretmana ne sprečava države da zadrže ili donesu posebne mere kako bi sprečile ili nadoknadile nepovoljan položaj određene grupe zbog pola. Takođe, radi zaštite načela jednakog tretmana države mogu usvojiti ili zadržati povoljnije odredbe, jer su odredbe propisane direktivom samo minimum standarda.

Sudska zaštita i/ili upravni postupci, uključujući i postupke mirenja takođe su predviđeni ovom direktivom (član 8.) Države članice moraju uvesti u svoj nacionalni pravosudni sistem ostvarive i efektivne mere za osiguranje naknade štete, odnosno kazne moraju biti proporcionalne visini štete i dovoljno ubedljive kako se delo ne bi ponavljalo. U okviru sudske zaštite u slučajevima diskriminacije na snazi je i odredba o teretu dokazivanja na tuženom, tj. on/ona mora dokazati da nije prekršio/la načela jednakog tretmana. Države članice moraju osigurati zaštitu osoba od svakog nepovoljnog tretmana i posledice koje može nastupiti kao reakcija na tužbu ili sudske postupke.

Novina koju ova direktiva uvodi jeste obaveza država članica da osnuju i podržavaju tela koja se bave promovisanjem, analizom i monitoringom ravnopravnosti između žena i muškaraca. Prema Komisiji, ova tela mogu biti delovi agencija za zaštitu ljudskih prava i/ili sprovođenja principa rodne ravn-





pravnosti. (član 12) Komisija je veoma određena i u nabrojanju kompetencija koje takvo telo mora da ima, a one se kreću od pružanja podrške i usluga žrtvama diskriminacije da ostvare svoja prava, preko sprovođenja istraživanja koja se odnose na diskriminaciju do objavljivanja nezavisnih izveštaja u vezi sa stanjem ljudskih prava, odnosno ostvarivanja principa jednakog tretmana žena i muškaraca.

Države članice moraju da dostavljaju Komisiji izveštaj svake pete godine, počev od 21. decembra 2009, kao i da informacije o postojanju direktive, ali i drugih direktiva u oblasti na adekvatan način predstavi javnosti i upozna je sa svim relevantnim zakonodavstvom EU u oblasti jednakog tretmana žena i muškaraca. Takođe, kada usvoje mere popisane direktivom, države članice u propisu, zakonu ili pravilniku moraju napraviti referencu na direktivu na koji se dati propis odnosi.

Najnovija direktiva iz 2006. godine, **2006/54/ES** odnosi se na sprovođenje principa jednakih mogućnosti i jednakog tretmana žena i muškaraca u oblasti zapošljavanja i zanimanja. Ova direktiva, uz neke novine, zapravo na jasan i razređen način objedinjuje sve dosadašnje direktive.

Cilj direktive je da obezbedi sprovođenje principa jednakih mogućnosti i jednakog tretmana za žene i muškarce u pitanjima zapošljavanja i zanimanja. U tom smislu, u skladu sa Direktivom,

princip jednakog tretmana primenjivaće se prilikom zapošljavanja, napredovanja i stručnog usavršavanja i obuke, radnih uslova uključivši i platu, kao i sistema socijalnog osiguranja. U članu 2 direktive izlistane su sve definicije potrebne za razumevanje pitanja jednakog tretmana žena i muškaraca: neposredna i posredna diskriminacija, seksualno uznemiravanje i uznemiravanje, plata i socijalno osiguranje zaposlenih.

Novina direktive je u oblasti socijalnog osiguranja zaposlenih. Naime, oblasti u kojima ne sme doći do neposredne ili posredne diskriminacije zasnovane na polu u okviru socijalnog osiguranja zaposlenih obuhvata: obim i uslove za pristup shemama osiguranja, obaveza i obračuni doprinosa za obavezno socijalno osiguranje, obračun povlastica, uključivši i dodatne povlastice u vezi sa supružnicima ili zavisnim članovima i uslova trajanja i zadržavanja prava na povlastice od socijalnog osiguranja. (Član 5). Direktiva se odnosi na celokupnu radnu populaciju, uključivši i samozaposlene osobe, osobe kojima je zaposlenje prekinuto usled bolesti, materinstva, nesreće ili nezaposlenosti, kao i osoba koje traže zaposlenje, penzionisanih i zaposlenih sa invaliditetom, kao i za one koji od njih zavise.

Direktiva se odnosi na obavezno socijalno osiguranje koje pokriva osiguranje u slučaju bolesti, invaliditeta, starosti, kao i prevremene penzije, povrede na radu ili oboljenja u vezi sa obavljanjem određenog zanimanja, kao i nezaposlenost, i druge oblike osiguranja kao što su životno osiguranje, porodični dodaci ukoliko ona ulaze u obaveze poslodavca prema zaposlenom. U direktivi se navode i različite forme diskriminacije koja može nastupiti u ovom slučaju: određivanje osoba koje mogu učestvovati u shemi obaveznog socijalnog osiguranja, odrediti različita pravila u vezi sa uzrastom uključivanja u shemu obaveznog socijalnog osiguranja, određivanje različitih uslova za osobe različitog pola, utvrditi različite starosne granice za penziju i drugo. Što se tiče različite starosne granice za odlazak u penziju, član 13 propisuje da tamo gde je za žene i muškarce fleksibilna starosna granica za odlazak u penziju neće se smatrati suprotnim ovoj direktivi.

Odeljak 3, obuhvata jednaki tretman u vezi sa pristupom zapošljavanju, stručnog usavršavanja, napredovanja i uslova na radu i zapravo na jasan način obuhvata sve prethodne direktive koje se odnose na ovu oblast. Novinu predstavlja član 16. koji osim porodijskog odsustva uvodi i roditeljsko odsustvo, kao i odsustvo zarad usvajanja deteta. Države članice moraju osigurati da i muškarci i žene u podjednakoj meri zaštite od diskriminacije u oblasti roditeljskog odsustva, odnosno odsustva radi usvajanja deteta i da obezbede da se zaposleni muškarac ili žena po okončanju odsustva vrate na isto radno mesto i u iste uslove rada, kao i da dobiju sve povlastice koje proističu iz unapređenja uslova rada, a koje su se dogodile za vreme njihovog odsustva. Ovo je veoma značajni institut koji je omogućio da oba roditelja podjednako i bez diskriminacije koriste roditeljsko odsustvo i pomire porodični život i građenje karijere.

U okviru ovog odeljka data su detaljnija objašnjenja zabrane posredne i neposredne diskriminacije na osnovu pola, i u privatnom i javnom sektoru, uključivši i institucije od javnog značaja. Ovo je eksplicitna novina u odnosu na sve druge direktive. Komisija je išla još dalje u posebnim detaljima navodeći u kojim sve slučajevima diskriminacija nije dozvoljena: u uslovima koji su propisani za određeno zaposlenje ili samo-zapošljavanje, uključivši kriterijume selekcije i uslove angažovanja u bilo kojoj oblasti i na svim nivoima profesionalne hijerarhije, kao i uslove napredovanja. Nadalje, diskriminacija je zabranjena prilikom pristupa svim vrstama i na svim nivoima profesionalnog vođenja, usavršavanja i obuke, kao i naprednog stručnog osposobljavanja i prekvalifikacije, uključivši i obavljanje praktične obuke. (Član 14) Novina je i stav (d) istog člana koji navodi da je diskriminacija nedozvoljena u slučajevima kada je zaposleni član ili je uključen u rad sindikalnog udruženja ili udruženja poslodavaca, ili drugih profesionalnih asocijacija, uključivši i sve koristi koje zaposleni može imati od ovakvih organizacija.

Diskriminacijom se neće smatrati različit tretman u pristupu zapošljavanju i obuci za osobe različitog pola ukoliko postoji razlog obavljanja određene radne aktivnosti od strane osobe određenog pola ili posebnih uslova na radu (noćni rad, smenski rad, rad koji zahteva određene fizičke predispozicije), i ukoliko su ti razlozi opravdani i proporcionalni. Ovako formulisana odredba zapravo otvara vrata za sprovođenje mera afirmativne akcije za manje zastupljeni pol u određenim profesijama u kojima žena do tada nije bilo u zadovoljavajućem broju. Rezultat ovako formulisano Člana 14, stava 2 jeste svakako delovanje Evropskog suda pravde i niz kontroverznih odluka koje su donete, a o kojima je već bilo reči.

U odeljku koji se odnosi na pravne lekove za osobe koje su bile diskriminisane, novina je da države članice moraju da obezbede adekvatnu sudsku i drugu zaštitu žrtve diskriminacije, čak i u situacijama kada je situacija u kojoj se diskriminacija desila prestala da bude aktuelna. (Član 17, stav 1). Takođe, pitanje angažmana organizacija, asocijacija ili drugih pravnih entiteta na zaštititi prava žrtve diskriminacije dodatno je pojašnjena institutom da angažman ovih tela i organizacija može biti ne samo u obliku podrške oštećenom, već i uz njen ili njegov pristanak i angažman tokom sudske ili administrativne procedure koja je nastupila povodom slučaja.

Države članice mogu predvideti i kompezaciju i obeštećenje žrtava diskriminacije i iznad gornje granice predviđene zakonom, osim u slučaju da poslodavac može da dokaže da je jedino oštećenje koje je nastupilo prilikom diskriminacije odbijanje poslodavca da zaposli oštećenog.

Novine se nalaze i u članu 20 koji uređuje pitanje unapređenja jednakog tretmana kroz socijalni dijalog ili dijalog sa civilnim društvom. U stavu 2 koji definiše nadležnosti tela za ravnopravnost i otklanjanje diskriminacije na osnovu pola, osim već navedenih kompetencija ovog tela u paragrafu (d) uvodi se obaveza nacionalnih tela da razmenjuju informacije sa odgovarajućim telima na nivou Evropske unije, kao što je Evropski institut za rodnu ravnopravnost.

Obaveza vođenja socijalnog dijaloga među socijalnim partnerima detaljno je objašnjena u članu 21 uz obavezu država članica da podstiču poslodavce da planski i sistematski promovišu jednaki tretman žena i muškaraca na radnom mestu, pristupu zapošljavanju, profesionalne obuke i napredovanja.

### **Podsticanje zapošljavanja - Član 22**

Organizacija nadležna za poslove zapošljavanja obezbeđuje jednaku dostupnost poslovima i jednakost u postupku zapošljavanja oba pola

Podsticanje zapošljavanja i samozapošljavanja manje zastupljenog pola nije u suprotnosti sa načelom iz stava 1. ovog člana.

Organizacija nadležna za poslove zapošljavanja podstiče zapošljavanje manje zastupljenog pola uključivanjem većeg broja lica tog pola u pojedine mere aktivne politike zapošljavanja.

Merama aktivne politike zapošljavanja obezbeđuju se: afirmacija jednakih mogućnosti na tržištu rada; karijerno vođenje, profesionalno informisanje, savetovanje i individualni plan zapošljavanja; dodatno obrazovanje i obuke; druge aktivnosti usmerene na podsticanje samozapošljavanja i zapošljavanja manje zastupljenog pola.

Zakon o ravnopravnosti polova, Službeni glasnik Republike Srbije, 104/2009

Poslodavci će takođe biti podsticani da u redovnim vremenskim razmacima informišu zaposlene i/ili njihove predstavnike o preduzetim merama. Te informacije mogu uključiti i informacije o zastupljenosti žena i muškaraca na različitim nivoima unutar preduzeća, tj. organizacije, njihove plate i razlike u plaćenosti, kao i mere za unapređenje formulisane u dogovoru sa predstavnicima zaposlenih.

Novinu predstavlja i Član 27. koji omogućava državama članicama da zadrže one odredbe i propise u skladu sa Direktivom, koje su povoljnije u zaštiti principa jednakog tretmana od onih propisanih direktivom.

U Članu 29. po prvi put se u okviru jedne direktive pominje obaveza država članica da prilikom uobličavanja i sprovođenja zakona, propisa, administrativnih pravila, politika i aktivnosti obezbede da jedan od ciljeva bude i ravnopravnost žena i muškaraca, odnosno da pitanja rodne ravnopravnosti uvedu u sve aspekte planiranja i sprovođenja politika i zakona. Ovim je članom politika uvođenja rodne perspektive poznatija i kao gender mainstreaming postala obavezujuća za države članice EU.

### Politika jednakih mogućnosti – Član 3

Organi javne vlasti razvijaju aktivnu politiku jednakih mogućnosti u svim oblastima društvenog života.

Politika jednakih mogućnosti podrazumeva ravnopravno učešće polova u svim fazama planiranja, donošenja i sprovođenja odluka koje su od uticaja na položaj žena i muškaraca.

Zakon o ravnopravnosti polova, Službeni glasnik Republike Srbije, 104/2009

Države članice imaju obavezu da do 15. februara 2011. godine obaveste Komisiju o svim preduzetim koracima oko uvođenja ove direktive u domaće zakonodavstvo. Izveštaj o sprovođenju direktive države članice će podnositi svake četvrte godine, a na osnovu tih izveštaja, Komisija će takođe svake četvrte godine sastavljati izveštaj i podnositi ga Evropskom savetu. Države članice imaju obavezu da sve odredbe ove direktive sprovedu u delo najkasnije do 15 avgusta 2008. godine, a ukoliko imaju određenih poteškoća da to učine, Komisija će odobriti dodatni rok od godinu dana.

Pregled kako je najnovija direktiva Evropske unije o jednakim mogućnostima i tretmanu za žene i muškarce zaživela u praksi tek ostaje da se vidi, s obzirom da je rok za prve izveštaje istekao tek pre nekoliko meseci ove, 2011 godine. Praksa Evropskog suda pravde, institucije EU koje su nadležne za pitanja rodne ravnopravnosti, kao i instrumenti „meke“ politike, kao što su strategije, preporuke i praksa zemalja članica pokazaće koliko se daleko odmaklo od Pariskog ugovora i klauzule o jednakoj plaćenosti žena i muškaraca za rad jednake vrednosti.

Pravo Evropske unije u oblasti ravnopravnosti polova razvija se i dalje, a na zemljama članicama je da daju svoj puni doprinos njegovom sprovođenju i stvarnoj zaštiti građana i građanki od diskriminacije. Jer, pitanje ravnopravnosti polova je, pre svega, pitanje društvene pravde, demokratizacije društva i jednakih mogućnosti za sve. Zato ravnopravnost polova mora biti prihvaćena od strane svih aktera u društvenom i ekonomskom životu kao kao odraz istinske potrebe društva da se suoči sa činjenicom da diskriminacija na osnovu roda i pola postoji i da proces demokratizacije društva ne može biti uspešan bez ravnopravnog učešća i mogućnosti za sve.

Zakoni su proizvod društvenih procesa, oni procese prate i opisiju, ali oni treba da čine i više od toga, da vode ka promeni društvene klime, a posebno društvene prakse. Zakoni nas opominju i sankcionišu nedozvoljeno ponašanje, ali oni treba takođe i da postavljaju standarde činjenja, kako u javnom tako i u privatnom životu.



## LITERATURA:

1. Bukvar evropskih integracija, treće prošireno izdanje, Kancelarija za pridruživanje Evropskoj uniji, Beograd 2006.
2. Vajdenfeld, Verner i Vesels, Wolfgang, *Evropa od a do š*, Priručnik za evropske integracije, Fondacija Konrad Adenauer, Beograd, 2003.
3. Evropska komisija, *Putokazi ka ravnopravnosti žena i muškaraca 2006-2010 (A Roadmap for Gender Equality between Women and Men 2006-2010)*, Vlada Republike Hrvatske, Ured za ravnopravnost spolova, Zagreb, 2006.
4. Evropska komisija *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*, SOM (2010) 491
5. *Equality for women and men - European Community Acts*, European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, 2005
6. *Directive 2006/54/EC of European Parliament and of the Council on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (recast)*, Official Journal of the European Union, L 204/23
7. Sacha Prechal, Susanne Burri *Pravila EU o rodnoj ravnopravnosti: Kako su ona preneti u nacionalno pravo?* Evropska komisija, Generalna direkcija za zapošljavanje, socijalna pitanja i jednake mogućnosti, 2009. (prevod i objavljivanje na srpskom omogućila Misija OEBS u Srbiji, 2010)
8. Odeljenje za ravnopravnost Generalne direkcije za ljudska prava, *Gender Mainstreaming Konceptualni okvir, Metodologija, Savjet Evrope*, Strazbur, 2004
9. *Zakon o ravnopravnosti polova*, Službeni glasnik Republike Srbije 104/2009
10. *Evropska unija i rodna ravnopravnost (zbornik)*, Novi Sad 2008;
11. Office for Official Publications of the European Communities: *One hundred words for equality: A glossary of terms on equality between women and men*, European Communities, 1998. prevod na srpski: Pokrajinski sekretarijat za rad, zapošljavanje i ravnopravnost polova, 2004;

12. Open Society Institute, Network Women's Program: On the Road to the EU – monitoring Equal Opportunities for Women and Men in South Eastern Europe, 2006;
13. *Rodna ravnopravnost u međunarodnim dokumentima - Evropska unija*, Kancelarija za ravnopravnost polova Vlade Republike Crne Gore, 2005;
14. Roxana Tesiu, Valdet Sala, *Na putu ka Evropskoj uniji - Standardi Evropske unije o rodnoj ravnopravnosti i komparativni pregled stanja u Jugoistočnoj Evropi*, Foundation Open Society Institute, Predsedništvo Crne Gore, 2007;
15. Paul Craig, Grainne de Burca, *EU Law, Text, Cases and Materials*, 4 izdanje, Oxford University Press, 2008.

#### INTERNET STRANICE:

1. The European Commission's Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=656>
2. Treaty of Amsterdam, <http://www.eurotreaties.com/amsterdamtreaty.pdf>
3. Treaty of Maastricht, <http://www.eurotreaties.com/maastrichtec.pdf>

# SADRŽAJ

RODNA RAVNOPRAVNOST U EU	3
DIREKTIVE EVROPSKE UNIJE U OBLASTI RODNE RAVNOPRAVNOSTI	10