

RAZUMIJEVANJE JEDNAKOSTI MEĐU SPOLOVIMA NA RAZINI EU

ETF PRIRUČNIK O ZAKONU O JEDNAKOSTI SPOLOVA U EU, SMJERNICE I TVORCI POLITIKE ZA SINDIKATE U TRANSPORTU



Contents

Ukratko	3
Uvod	4
1. Jednakost spolova i glavni igrači / institucije i socijalni partneri EU	5
2. Rodna jednakost i postupak donošenja zakona	8
3. Jednakost spolova, zakonski okvir EU i nacrt sporazuma između europskih socijalnih partnera	10
4. Politika jednakosti spolova na razini EU	20



Inicijativa ETF i socijalnih partnera za poboljšanje
rodne jednakosti u transportnoj industriji

UKRATKO O

Svrha i cilj ove publikacije jest da uvede sve vas, članice ETF-a, kroz smjernice, zakone, stvaratelje i tvorce politike i glavne čimbenike koji pridonose promicanju jednakosti žena i muškaraca na europskoj razini.

Ovaj dokument nema svrhu pružanja iscrpnih informacija na gore navedeno, već prije istaknuti glavne vidove i oblike koji će omogućiti razumijevanje ove teme općenito. Iz tih razloga daje sintezu o ovoj temi i predmetu, iako vodi čitatelja do samog izvorišta bitnoga, štoviše pruža mu opsežne obavijesti i informacije.

Do sada su već zamalo prošle godine otkako je ETF počeo promicati jednakost između žena i muškaraca u transportu. Pokrenut netom prije početka svoje treće Ženske konferencije uz financijsku podršku od strane Europske komisije, ETF projekt '**Akcija mobiliziranja sindikata u vezi jednakosti spolova u transportnoj industriji**', još jednom je dokazala potrebu da se vođe sindikata u transportu, aktivisti i članovi trebaju osvrnuti i iskoristiti sva postojeća sredstva koja se mogu upotrijebiti da bi ova industrija bila jednako privlačna za oba spola. Koji su **Zajednički principi i smjernice – politika** – koja razvija značaj dimenzije spolova u Europi? Koja su to **pravna i financijska sredstva** koja omogućuju provedbu tih principa u praksu i njihovu primjenu? Kako se ti zakoni i politike događaju i provode? I kako mi, **socijalni partneri i sindikati**, možemo utjecati na taj proces? Imaju li **ETF i socijalni partneri u transportu** razvijenu inicijativu u toj specifičnoj industriji koja se može primijeniti na radnom mjestu?

Sindikati u transportu su voljni i spremni učiniti više za porast broja žena u toj industriji. ETF se nada da će te smjernice biti i imati važan utjecaj u tom smislu.

UVOD

Prvi zakon Europske unije koji je uvrstio preporuku o jednakosti spolova bio je Rimski sporazum. Potpisan od strane šest država osnivačica Europske ekonomske zajednice (EEC) 1957. g., taj Sporazum točno propisuje pravo na jednaku plaću za jednaki rad i muškaraca i žena. U prethodnih 50 godina, **temelji koji su dani Europskim sporazumima** u području jednakosti spolova su objedinjeni i do sada je usvojeno **13 europskih smjernica** u ovom području politike. One zakonski obvezuju države članice EU koje su obvezne uvrstiti te zakone Unije u svoje nacionalno zakonodavstvo. Od toga ih je 12 usredotočeno na jednakost spolova na radnom mjestu i samo jedan se zapravo odnosi na jednakost spolova izvan radnog mjesta. Ovaj potonji se odnosi na pravo jednakosti u odnosu na muškarce i žene u stjecanju i raspolaganju dobara i usluga. Ostalih 12 odredaba promiču pravo na jednakost u odnosu prema muškarcima i ženama u području rada, plaća i socijalne zaštite. Odredbe omogućuju posebnu zaštitu za trudnice i one koje su tek rodile, a ujedno pokušavaju utvrditi zajedničke standarde za žene koje su samozaposlene i pomažu svom supružniku.

Sveukupna politika EU o jednakosti spolova u neprestanoj je mijeni i postupku prilagođavanja kako se trendovi i u zapošljavanju i društvu mijenjaju. Ta se politika odnosi na utvrđivanje prava prvenstva koje institucije EU razvijaju – na europskoj razini – s namjerom da se odnosi na sveobuhvatna europska usmjerenja i nastojanja. Zapošljavanje, sudjelovanje žena u donošenju odluka, uravnotežen radni vijek, uključenje u društvo i socijalna zaštita su važni za politiku ujednačavanja odnosa jednakosti prema spolovima na europskoj razini. Nastoje, na primjer, potaknuti i ohrabriti više žena da se zaposle i odnose se na trendove kao što su: nejednakosti u zapošljavanju, žene i siromaštvo, demografske promjene. Nadalje, mnoge druge politike u Uniji su općeprihvaćene i promiču dimenziju jednakosti među spolovima. Da budemo točniji, to nisu specifične politike prema spolu već prije ujediniuju i uključuju spol kao čimbenik i sastavni dio.

Tri glavne europske institucije¹ bile su 'na djelu' u ostvarivanju važnog zakonskog okvira: Europska komisija, Europski Parlament i Vijeće ministara. Koncem 2006. g., Institut za jednakost spolova je osnovan da bi pomogao tim trima institucijama u njihovu radu po pitanju spolova. **Socijalni partneri** – ETUC predstavljaju sindikalnu stranu i Poslovnu Europu, a UEAPME i CEEP su s druge strane kao organizacije poslodavaca – koje su također uključene u taj proces. Oni su davali savjete na široj razini po socijalnim pitanjima i pitanjima koji se odnose na zapošljavanje, uključujući i rodnu jednakost, a mogu pregovarati u skladu i u okvirima s općeprihvaćenim obvezujućim sporazumima koji su ili već na snazi u zakonodavstvu EU kao direktive ili su neovisno uvršteni od strane socijalnih partnera u Europi i na nacionalnoj razini.

¹ Popis s ova tri navedena nije konačan. Postoje i ostale institucije koje su uvrštene u proces, kao što su Odbor za europsko gospodarstvo i društvo (EESC).

1. Jednakost spolova i glavni igrači / institucije i socijalni partneri EU

Tko stvara zakone, politiku i sve programe koji 'vladaju' politikom rodne jednakosti spolova na razini EU?

To su:

- institucije EU
- Socijalni partneri u Europi

Oni djeluju prema:

- Formuliranim politikama i usvojenom europskom zakonodavstvu (EU institucije)
- U savjetovanju za vrijeme postupka donošenja politike/zakona i/ili stvaranju sporazuma koji mogu biti primijenjeni i izvršeni u zakonodavstvo EU (europski socijalni partneri)

1.1. Institucije EU

Glavne **institucije EU** uključene u postupak izrade zakona u EU su Europska komisija, Europski Parlament i Vijeće ministara. Jednakost spolova u pravnoj stečevini Unije ne pozna iznimke već pokreće gore spomenuta tri stvaratelja politike i njihove 'specijalizirane' strukture, zapravo:

- **Europski Parlament**, sa svojim Odborom za prava žena i jednakost spolova
- **Europska komisija**, koja u okviru Opće uprave za zapošljavanje, društvene poslove i jednake mogućnosti (DG) uključuje dvije Jedinice koje se bave poslovima Jednakosti spolova: jedinica "Jednakost između žena i muškaraca" i jedinica "Jednakost, mjere protiv diskriminacije: Jedinica za 'Pravna pitanja'".
- **Vijeće EU** ministara zapošljavanja, socijalne politike, pitanja zdravlja i potrošača

Institucije EU ne samo da **odlučuju o pravnim okvirima**, već također i **o financijskim instrumentima** koji podržavaju stvarnu primjenu i uvrštavanje mjera o ravnopravnosti spolova.

Drugo tijelo EU uključeno u postupak izrade i stvaranja zakona je **Odbor za europsko gospodarstvo i društvo**, uloga kojega je, u ovom kontekstu, izdavanje mišljenja vis-à-vis sa zakonodavstvom EU koji je planiran. Cilj je prikupljanje i analiziranje informacija koje se odnose na jednakost spolova, podizanje građanske svijesti u EU o jednakosti spolova i razvijanje metodoloških pomagala u potpori prihvaćanja i uključivanja spolova u sve oblike društvenog života. Odluka da se osnuje **Europski institut za jednakost spolova** je nedavno donesena od strane institucije EU.

1.2. Europski socijalni partneri

Europske **socijalne partnere** se pita za savjet po svim pitanjima i područjima koji se odnose na jednakost spolova a oni ujedno imaju ovlasti da poduzmu inicijativu i samostalno raspravljaju o sporazumima koji mogu postati dijelom zakonodavstva EU. Priznati² Europski socijalni partneri koji su mjerodavni po pitanjima o jednakosti spolova – isto kao i, nešto općenitije, za socijalnu i politiku zapošljavanja – su:

- **Europska konfederacija sindikata (ETUC)** je taj koji predstavlja i zauzima se za stranu sindikata u svim pregovorima i savjetovanjima u socijalnom zakonodavstvu u koje se uvrštava i rodna jednakost.
- **Business Europe** (prijašnji UNICE), predstavlja poslodavce privatnog sektora (ovo provjeriti)
- **UEAPME**, predstavlja mala poduzeća
- **CEEP**, predstavlja javna poduzeća

1.3. Kako se mi, ETF i sindikati transporta, uklapamo?



Prije svega, vrijedno je napomenuti da je stečevina EU na razini jednakosti spolova dijelom opće politike i politike zapošljavanja prije nego strogo određena sektorom. ETUC ima nadležnost i ovlasti da djeluje, u svojoj sposobnosti da prepozna europske socijalne partnere na tom polju. Iako pojedini dijelovi u europskoj federaciji mogu dati vrijedan doprinos aktivnostima ETUC-a po pitanju jednakosti spolova, malo je vjerojatno da su specifični sektorski oblici preuzeti i uvršteni od strane stvaratelja politike EU. Pa ipak, u svojoj kvaliteti članstva u ETUC-u, ETF može sudjelovati posredstvom ETUC u postupku donošenja odluka u EU. »ETF je bio, na primjer, dio pregovaračkog tima ETUC za Okosnicu aktivnosti o jednakosti spolova (2005. g.) a također će biti i član ETUC tima za pokretanje pregovora o Reviziji Okosnice sporazuma o roditeljskom dopustu, koji počinje u rujnu 2008. g. Ovi pregovori se događaju kao dio opsežnih radnji

² Za više pojedinosti o prepoznavanju i priznavanju socijalnih partnera, pogledajte adresu na European Social Dialogue (Europski socijalni dijalog).

pod naslovom “uskladiti posao i obiteljski život”. U transportu, rodna se jednakost može pokušati riješiti u okviru važećih Europskih odbora za sektor socijalnog dijaloga koji su se dokazali inicijativama ETF i sektorskim organizacijama poslodavaca od željezničkog do pomorskog sektora u transportu.

Kompetencija europskih socijalnih partnera – da zaključuju sporazume i daju savjete po pitanju zakona i politike Europske komisije - ograničena je na područje društva i zapošljavanja određenog sektora ili na međuindustrijsku razinu. Stoga za specifične sektore, kao što je na primjer transport, ETF i organizacije poslodavaca po sektorima (na primjer, CER za željeznicu, IRU za cestovni, ECSA za pomorski transport), bit će mjerodavne i nadležne za pregovaranje o radnom vremenu za te sektore. Po pitanju općenite socijalne politike i politike zapošljavanja uključujući rodnu jednakost, obzirom da se takva politika odnosi na sve sektore (ne samo na transportni), takva nadležnost se primjenjuje između industrijskih europskih socijalnih partnera, ETUC u sindikatu i Business Europe, UEPME, CEEP od strane poslodavaca. Status priznatih socijalnih partnera je utvrđen temeljem periodičnih studija o zastupanjima (procjenama) koje provodi Europska komisija

1.4. Želite li znati više?



Ukoliko želite saznati više o gore navedenim temama, posjetite sljedeće adrese:

Za institucije EU i njihova specifična ustrojstva o spolovima:

- Europski parlamentarni odbor za ženska prava i jednakost spolova
http://www.europarl.europa.eu/committees/femm_home_en.htm
- Europska komisija i Jednakost spolova
http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/index_en.html
- DG u EU o Zapošljavanju, socijalnim pitanjima i jednakim mogućnostima
http://ec.europa.eu/employment_social/index_en.html
- Europska komisija – Jednakost spolova i razvojna politika EU
http://ec.europa.eu/development/policies/crosscutting/genderequ_en.cfm
- Vijeće ministara EU o zapošljavanju, socijalnoj politici, pitanjima zdravlja i potrošačima
<http://www.consilium.europa.eu/showPage.asp?id=411&lang=en&mode=g>

U vezi ETUC i njegovih aktivnosti u vezi spolova: <http://www.etuc.org/r/48>

Za ETF i njegove aktivnosti u vezi spolova: <http://www.itfglobal.org/etf/women.cfm>

Za European Social Dialogue – Europski socijalni dijalog:

http://ec.europa.eu/employment_social/social_dialogue/index_en.htm

2. Rodna jednakost i postupak donošenja zakona

Tri najvažnije institucije EU mogu usvojiti smjernice i odredbe, pravila i propise u nekoliko različitih postupaka, a najuobičajeniji je suodlučivanje koje uvrštava sve tri institucije prema kojima Europski parlament i Vijeće ministara usvaja zakonsku inicijativu na temelju pravnih i preporuka Europske komisije. Za više pojedinosti o postupku odlučivanja u EU pogledajte:

http://europa.eu/institutions/decision-making/index_en.htm

Nadalje, europskim socijalnim partnerima kojima je priznato pravo da su mjerodavni za raspravljanje po pitanjima zapošljavanja prema smjernicama u određenom području, mogu donositi zajedničke suglasnosti i odluke koje mogu biti prosljeđene u zakonodavstvo EU odlukom Vijeća.

2.1. O postupku i provedbi

2.1.1. Provedba zakona i institucije EU

Europska komisija, Europski parlament i Vijeće ministara sudjeluju jednakopravno u postupku donošenja zakona o jednakosti spolova u okviru postupka suodlučivanja. Od 13 direktiva iz područja jednakosti spolova, XXX bilo je predmetom u postupku suodlučivanja. Ukratko:

*Europska komisija predlaže i donosi prijedlog teksta. **Europski parlament** predlaže niz amandmana o kojima se raspravlja i glasa na prvom od važnih Odbora - za jednakost spolova to je Odbor za ženska prava i jednakost spolova - a zatim i plenarno. Ostali parlamentarni odbori mogu biti uključeni (kao što je, na primjer, Odbor za zapošljavanje). Konačno, **Vijeće ministara** mora dati suglasnost. Za potpuni uvid o postupku suodlučivanja pogledajte na http://ec.europa.eu/codecision/index_en.htm*

2.1.2. Zakonodavni postupak i Europski socijalni partneri

Tu je opet Sporazum EZ (Članak 138) koji daje Europskim socijalnim partnerima pravo savjetovanja u nizu tema koje se odnose na poslove zapošljavanja i socijalne teme, uključujući i jednakost spolova (ove teme su utvrđene Člankom 137 u tom istom Sporazumu). **Kakav je postupak?** Europska komisija se obraća ETUC i suradnicima iz organizacija poslodavaca s namjerom da se posavjetuje s njima prije donošenja zakonskog teksta (direktive) – ili revizije postojećeg zakonskog teksta. Postupak savjetovanja uključuje dva obvezujuća stupnja. U okviru prvog stupnja, Komisija dogovora sa socijalnim partnerima hoće li biti spremni sudjelovati u raspravi o temi u skladu s Europskim socijalnim dijalogom. Drugi stupanj savjetovanja je usredotočen na stvarni sadržaj ponude. U svakom stupnju, Komisija objavljuje Priopćenje koje 'potiče' socijalne partnere na savjetovanje i dogovor. Socijalni partneri tada moraju reagirati u

okviru određenog vremenskog razdoblja od dana izdavanja i objave Priopćenja. Ukoliko niti jedan stupanj razgovora i savjetovanja ne urodi odlukom socijalnih partnera za ulazak u bipartitne pregovore i ako je Europska komisija još uvijek mišljenja da su aktivnosti Unije poželjne, Komisija će pokrenuti pripremu ponude zakonskog teksta (direktive) uzimajući u obzir pozicije socijalnih partnera. Za zapošljavanje, društvena pitanja i jednakost spolova će biti prepušteno na usklađivanje ETUC uz doprinos sindikata kroz savjetodavni postupak koji će se opet savjetovati sa svoje strane sa svojim pridruženim članovima. Ali socijalni partneri mogu pokrenuti inicijativu da se predmetno pitanje riješi u skladu s njihovom nadležnošću. Koristeći ovo pravo, ETUC i organizacije poslodavaca suradnika do sada su pregovarale i uskladile niz okvirnih suglasnosti i okvirnih akcija u skladu sa socijalnom politikom i politikom zapošljavanja, dvije od njih su izravno usredotočene na jednakost spolova.

2.1.3. Kamo se mi, ETF i sindikati u transportu, uklapamo?



Obzirom da se opća socijalna politika i politika zapošljavanja u EU u nadležnosti ETUC-a, ETUC usklađuje i utvrđuje sindikalnu odgovornosti kao dio zakonodavnog postupka u EU. U određivanju položaja sindikata, ETUC se dogovara sa svojim članstvom, uključujući i ETF. Sa svoje pak strane, ETF se dogovara sa svojim članicama organizacije.

Važno je naglasiti da, otkako je rodna jednakost u EU došla u opće 'naslove' socijalne politike i politike zapošljavanja, sektorske dimenzije su rijetko usredotočene na ovaj kontekst. U transportu, rodna jednakost se može rješavati u mjerodavnim europskim odborima za socijalni dijalog među sektorima, kako je to pokazano inicijativom ETF i organizacija poslodavaca u sektorima željezničkog i pomorskog transporta.



JE LI VAŠ SINDIKAT SUDJELOVAO U BILO KOJEM SAVJETODAVNOM POSTUPKU?

Je li vam se ikada obratio netko iz ETUC-a, vašeg nacionalnog saveza ili od strane ETF sa zahtjevom da iznesete svoje sindikalno viđenje i stajalište vis-à-vis Komunikacija u Europskoj komisiji o rodnoj jednakosti?

Je li vaš sindikat izravno reagirao ili je radije pridonio položaju nacionalnog saveza u kojemu je pridružen?

Najnoviji proces konzultacija u usklađivanju u ETUC-u je bio na usklađivanju poslovnog i obiteljskog života. Socijalni partneri –ETUC i suradnici u organizacijama poslodavaca su se usuglasili po sljedećim pitanjima: Uređenjima po pitanju dopusta (pogledajte roditeljski dopust, hoće li oporezivanje utjecati na rodni dopust), uređenje radnih uvjeta, briga za djecu i starije.

3. Jednakost spolova, zakonski okvir EU i nacrt sporazuma između europskih socijalnih partnera

Da biste više saznali o obvezujućim nacrtima zakona EU koji promiču jednakost spolova, pogledajte:

- ▶ Sporazum Europske unije, osnovno zakonodavstvo koje pruža pravnu osnovu EU da djeluje na određenom polju politike, kao što je rodna jednakost
- ▶ Direktive, ključno sredstvo za provođenje rodne jednakosti
- ▶ Nacrt sporazuma potpisan od strane europskih socijalnih partnera na međuindustrijskoj razini

3.1. EU pravni okvir o jednakosti spolova

3.1.1. Sporazumi

Jednakost spolova između žena i muškaraca jest temeljni princip EU. **Rimski Sporazum** (1957. g.) označava prvi korak Unije u ovaj politički prostor stavljajući u prvi plan pravo na jednaku plaću za jednaki rad za žene i muškarce. Dakako da je najveći iskorak stigao 40 godina kasnije, u **Amsterdamskom sporazumu** (1997. g.), koji je učvrstio temelje za djelovanje Unije i odredio *promicanje jednakosti između žena i muškaraca* među temeljne i važnije zadatke Europske unije. Ujedno je uvedena potreba da se otklone nejednakosti i da se promiče jednakost između žena i muškaraca u svim aktivnostima i uključuje novi članak koji dopušta EU da poduzme mjere koje se odnose na diskriminaciju temeljenu na spolu. Učinjene su najnovije razvojne promjene u sklopu **novih ustavnih akata EU**³ (2004. g. i 2007. g.): oni zapravo doista zadržavaju sva postojeća postignuća o ravnopravnosti spolova; jednakost spolova postaje vrijednost u EU; oni usklađuju i učvršćuju temelje za takvu politiku uključujući i Europski dokument o temeljnim pravima.

³ Sporazum o donošenju Ustava za Europu (kako je dogovoreno među Čelnicima država članica EU i vladama u lipnju 2004. g. i potpisanom u listopadu 2004. g.) s ciljem pojednostavljenja postojećih sporazuma u jedan dokument, donosi važne promjene u institucionalnim okvirima EU. Nakon odbacivanja Ugovora o Ustavu na referendumima u Francuskoj i Nizozemskoj u proljeće 2005. g., proces potpisivanja Ugovora o Ustavu za Europu je odgođen. U svojoj posljednjoj inačici, Lisabonski sporazum je usvojen u prosincu 2007. g. i trenutno je predmetom potpisivanja među Državama članicama.

Ovo su članci najnovijeg Sporazuma koji pružaju zakonske temelje za djelovanje Unije u području jednakosti spolova:

- Članak 2: Promicanje jednakosti između žena i muškaraca jest zadatak Unije
- Članak 3: Promicanje jednakosti i otklanjanje nejednakosti se treba uvrstiti u sve aktivnosti Unije
- Članak 13: Unija smije poduzeti radnje u borbi protiv spolne diskriminacije
- Članak 137: Unija treba podržati i pomoći državama članicama u mjerama i mogućnostima za jednakost na tržištu rada i postupanjima na radnom mjestu
- Članak 141: Države članice trebaju osigurati jednaku plaću za ženske i muške radnike za istovrstan posao ili rad po jednakoj vrijednosti
- Članak 141: Unija treba osigurati primjenu principa jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema ženama i muškarcima po pitanju zapošljavanja i zanimanja

3.1.2. Donošenje zakona i njihova primjena među Državama članicama⁴

3.1.2.1. Odredbe o jednakosti spolova

13 Europske odredbe su prihvaćene za sada u ovom području. One zakonski obvezuju države članice EU koje su obvezne uvrstiti te zakone Unije u svoje nacionalno zakonodavstvo. Od toga ih je 12 usredotočeno na jednakost spolova na radnom mjestu i samo jedan se zapravo odnosi na jednakost spolova izvan radnog mjesta. Ovaj potonji se odnosi na pravo jednakosti u odnosu na muškarce i žene u stjecanju i raspolaganju dobara i usluga. Ostalih 12 odredaba promiču pravo na jednakost u odnosu prema muškarcima i ženama u području rada, plaća i socijalne zaštite. Odredbe omogućuju posebnu zaštitu za trudnice i one koje su tek rodile, a ujedno pokušavaju utvrditi zajedničke standarde za žene koje su samozaposlene i pomažu svom supružniku.

Donošenje zakona o jednakosti spolova koji su prihvaćeni od sredine 1970-ih (zapošljavanje)

- **Odredba o jednakoj plaći – 1975. g. (75/117/EEC - OJL 45, 19.2.1975)**
Propisuje da rodna diskriminacija u svim oblicima plaća treba biti otklonjena. Od 2006. g., ovaj dio zakonodavstva je dijelom tzv. 'obnovljene' Odredbe 2006/54/EC. Za više pojedinosti pogledajte dolje, pod naziv 'Rodna stečevina u EU, razvojna okosnica' ("The EU gender acquis, an evolving framework")

⁴ Sadržaj ovoga poglavlja se većim dijelom temelji na dvije brošure Europske komisije: 'Equality between women and men in the European Union' (Jednakost žena i muškaraca u EU) i 'Gender Equality Law in the European Union' (Zakon o rodnoj jednakosti u EU)

- **Odredba o jednakosti u ophođenju – 1976. g. (76/207/EEC - OJ L 39, 14.2.1976)**
*Propisuje da ne bi trebalo biti rodnih diskriminacija, bilo izravnih ili neizravnih, niti u odnosu na bračni ili obiteljski status, u pristupu zapošljavanju, obuci, radnim uvjetima, promaknućima ili otkazu. Od 2006. g., ovaj dio zakonodavstva je dijelom tzv. 'obnovljene' Odredbe **2006/54/EC**. Za više pojedinosti pogledajte dolje, pod naziv 'Rodna stečevina u EU, razvojna okosnica' ("The EU gender acquis, an evolving framework").*
- **Odredba o socijalnoj zaštiti – 1979. g. (79/7/EEC - OJ L 6, 10.1.1979)**
Zahitjeva jednaki odnos između žena i muškaraca u ozakonjenim nacrtima za zaštitu od bolesti, invaliditeta, starosti, nesreća na poslu i profesionalnih oboljenja i nezaposlenosti.
- **Odredba o profesionalnoj socijalnoj zaštiti – 1986. g. (86/378/EEC - OJ L 225, 12.8.1986. g.)**
*Stremi uvrštavanju jednakog odnosa među ženama i muškarcima u nacrtu profesionalne socijalne zaštite. Poboljšana 1996. g. Od 2006. g., ovaj dio zakonodavstva je dijelom tzv. 'obnovljene' Odredbe **2006/54/EC**. Za više pojedinosti pogledajte dolje, pod naziv 'Rodna stečevina u EU, razvojna okosnica' ("The EU gender acquis, an evolving framework").*
- **Odredba o samozapošljavanju – 1986. g. (86/613/EEC - OJ L 359, 19.12.1986. g.)**
Primjenjuje principe jednakog odnosa između žena i muškaraca kao samozaposlenih radnika, uključujući i poljoprivredu i pruža zaštitu za samozaposlene žene za vrijeme trudnoće i majčinstva.
- **Odredba o trudnicama radnicama – 1992. g. (92/85/EEC - OJ L 348, 28.11.1992)**
Zahitjeva najosnovnije mjere za poboljšanje sigurnosti i zdravlja na poslu za trudne žene i žene koje su nedavno postale majke ili još uvijek doje djecu, uključujući ozakonjena prava na plaćeni rodiljni dopust u trajanju od najmanje 14 tjedana.
- **Odredba o rodiljskom dopustu – 1996. g. (96/34/EC - OJ L 145, 19.6.1996)**
Propisuje za sve roditelje djece do određene dobi utvrđene od strane država članica, omogućavanje najmanje 3-mjesečnog rodiljnog dopusta i za osobe mogućnost izostanka kada je član obitelji bolestan ili ozlijeđen.
- **Odredba o teretu dokazivanja – 1997. g. (97/80/EC - OJ L 14, 20.1.1998)**
*Zahitjeva promjene u pravosudnim sustavima država članica tako da se teret dokazivanja pravednije raspodjeli u slučajevima kada radnici podnose pritužbe o spolnoj diskriminaciji protiv svog poslodavca. Od 2006. g., ovaj dio zakonodavstva je dijelom tzv. 'obnovljene' Odredbe **2006/54/EC**. Za više pojedinosti pogledajte dolje, pod naziv 'Rodna stečevina u EU, razvojna okosnica' ("The EU gender acquis, an evolving framework").*
- **Odredba o jednakom postupanju pri zapošljavanju – 2002. g. (2002/73/EC - OJ L 269, 5.10.2002)**
Bitno poboljšava Odredbu o jednakom postupanju iz 1976. g. dodavanjem objašnjenja o neizravnoj diskriminaciji, zlostavljanju i spolnom zlostavljanju i zahitjeva od država članica da osnuju tijela za jednakost za promicanje, analiziranje, nadzor i potporu o jednakom postupanju između žena i muškaraca.

- **Jednake mogućnosti i jednako postupanje za žene i muškarce u zapošljavanju i zanimanjima – 2006. g.** *2006/54/EC – OJ L 204, 26.07.2006) – objedinjuje zajedno sve četiri Odredbe u jednu jedinstvenu. Nova, tzv. Obnovljena Odredba je usvojena 2006. g. i stupit će na snagu 15. kolovoza 2009. Od tog datuma nadalje, Odredbe 75/117/EEC, 76/207/EEC, 86/378/EEC i 97/80/EC će biti poništene. Za više pojedinosti pogledajte <http://europa.eu/scadplus/leg/en/cha/c10940.htm>*

Zakon o jednakosti spolova u EU izvan radnog mjesta

- **Odredba o robama i uslugama – 2004. g. (2004/113/EC - OJ L 373, 21.12.2004)**
Primjenjuje principe jednakosti u odnosu između žena i muškaraca u pristupu robama i uslugama koje su javno dostupne. Proširuje zakon o rodnoj jednakosti i izvan radnog mjesta po prvi put.

Za tekstove o ovim odredbama, isto kao i o pregledu svakih od njih na jezicima 27 država članica EU, posjetite: [tinklalapyje http://europa.eu/scadplus/leg/en/s02310.htm](http://europa.eu/scadplus/leg/en/s02310.htm)

3.1.2.2. Rodna stečevina u EU, razvojni okvir.

S ovih gore navedenih 13 odredaba u proteklih tri desetljeća, neke od njih se odnose na 20 – 25-godišnje stare okolnosti. Potreba za Osuvremenjenje tog pravnog okvira da bi bio u skladu s današnjim potrebama društva i konteksta zapošljavanja određenog u EU da ujedini četiri Odredbe u samo jednu, koju nazivamo tzv. obnovljenom odredbom uvrštavanja principa jednakih mogućnosti i jednakog odnosa prema ženama i muškarcima u zapošljavanju i zanimanjima. Svrha obnovljene odredbe je stoga razjasniti i pojednostaviti zakonodavstvo u Uniji na jednakost između muškaraca i žena u zapošljavanju i zanimanjima poboljšavanjem zakonodavnih tekstova i objedinjavanjem u jedan dokument najvažnijih dijelova iz nekoliko odredaba koje se odnose na ovu temu. Cilj ponovnog pregleda jest jamčenje jednakog odnosa za žene i muškarce u području plaća, dostupnosti zapošljavanja, doškolovanja u struci, radnim uvjetima i nacrtima za profesionalnu socijalnu zaštitu, uz nadzor udovoljavanjima principima tereta dokazivanja u slučajevima rodne diskriminacije. Taj jedinstveni tekst kao posljedica tih radnji, imat će zadaću omogućiti usklađene osnove temeljene na ujedinenim odredbama podijeljene u zasebna poglavlja. **Obnovljena Odredba** je usvojena 2006. g. i stupit će na snagu 15. kolovoza 2009. Od tog datuma nadalje, Odredbe 75/117/EEC, (jednaka plaća), 76/207/EEC (jednak odnos), 86/378/EEC (profesionalna socijalna zaštita) i 97/80/EC (teret dokazivanja) bit će poništene. Za više pojedinosti pogledajte <http://europa.eu/scadplus/leg/en/cha/c10940.htm>

3.1.2.3. Usvajanje kod država članica EU i državama članicama kandidatima

Odredbe su zakonodavni okviri i stoga zahtijevaju od država članica da ispune zajedničke ciljeve ali ipak zadrže neku samostalnost u odlučivanju kako to izvesti najbolje u skladu s njihovim vlastitim nacionalnim zakonom. Svaka odredba uključuje dogovoreni vremenski rok za uvođenje u nacionalni

zakon kojega se države članice moraju pridržavati i ispuniti ga. Ukoliko to ne učine, Europska komisija ih može prisiliti da postupe prema odredbama, uključujući čak i Sud Europske zajednice ukoliko je to neophodno. Kad su odredbe uvedene u nacionalni zakon, pojedinci se također mogu pozvati na njih i na svojim nacionalnim sudovima. Svrha odredaba jest postavljanje najosnovnijih zahtjeva diljem Europe koji mogu biti i niži od uvjeta određenih na nacionalnoj razini. To je razlog zašto sve odredbe sadrže tzv. ne-nazadne odrednice u utvrđivanju uvjeta čime njihovo uvrštavanje ne bi stvorilo temelje za smanjenje u nacionalnim odredbama. Sve odredbe također sadrže članak koji omogućuje i dopušta državama članicama uvođenje zahtjeva iznad onih najniže određenih preko ovih Odredaba.

Uključivanje postojećih europskih zakona u nacionalni zakon jedne države jedan je od uvjeta pristupanja članstvu u EU, a to uključuje glavni dio europskih zakona za promicanje rodne jednakosti.

FOKUS – POGLED NA RODNI ZAKON U EU GLAVNA TEMA DISKRIMINACIJA I NAPASTOVANJE⁵

Kako zakon EU objašnjava diskriminaciju i napastovanje?

Zakon EU o rodnoj jednakosti razlikuje izravnu i neizravnu diskriminaciju, napastovanje i seksualno zlostavljanje.

Izravna diskriminacija / poveznica u Odredbi o jednakom postupanju (Equal Treatment Directive 76/207/EEC)

Kada se prema jednoj osobi ophodi s manje pogodnosti na temelju njezinoga spola u odnosu na drugu osobu koja je bila, ili će biti ophođena tako u sličnoj, usporednoj situaciji. Ako se ženi onemogući zapošljavanje zbog njezine trudnoće, to je slučaj izravne diskriminacije.

Neizravna diskriminacija / objašnjena u Odredbi o jednakom postupanju pri zapošljavanju (Equal Treatment in Employment Directive 2002/73/EC)

Kada jasna bespolna odredba, uvjet ili primjena stavlja osobe jednog spola u određeni manjkavi položaj u odnosu na osobe drugog spola, osim ako je ta odredba, uvjet ili primjena s razlogom opravdana priznatim ciljem i sredstvima koji su za postizanje tog cilja prikladni i neophodni.

Na primjer, objava za posao koja zahtijeva da kandidati moraju biti visoki najmanje 170 cm bi bila osuđena kao neizravna diskriminacija zato jer bi mnoge žene i muškarci mogli biti negativno pogođeni tim zahtjevom.

⁵ Ne zaboravite inicijativu socijalnih partnera na ovu temu, zapravo okvir suglasnosti o zlostavljanju i nasilju u ETUC i međuindustrijskim socijalnim partnerima isto kao i Priručnik o 'Jednakim mogućnostima i različitostima u europskoj brodarскоj industriji / Ukidanje zlostavljanja i zastrašivanja na radnom mjestu' ("Equality of Opportunity & Diversity in the European Shipping Industry / Eliminating Workplace Harassment & Bullying"), ETF i ECSA.



Zlostavljanje / objašnjeno u Odredbi o jednakom postupanju pri zapošljavanju (Equal Treatment in Employment Directive 2002/73/EC)

Kada se neželjeno ponašanje u odnosu na spol osobe dogodi sa svrhom ili posljedicom narušavanja dostojanstva osobe i stvaranja ucjenjivačkog, neprijateljskog, ponižavajućeg, omalovažavajućeg ili nasrtljivog okoliša. Na primjer, učestale pogrdne i prezrive opaske o spolu osobe.

Seksualno zlostavljanje / Objasnjeno u Odredbi o jednakom postupanju pri zapošljavanju (Equal Treatment in Employment Directive 2002/73/EC)

Kada se dogodi bilo koji oblik neželjenog tjelesnog, verbalnog, neverbalnog ili fizičkog ponašanja seksualne prirode, s namjerom ili posljedicom narušavanja dostojanstva osobe i stvaranja ucjenjivačkog, neprijateljskog, ponižavajućeg, omalovažavajućeg ili nasrtljivog okoliša. Na primjer, neželjene opaske ili zahtjevi seksualne prirode od strane nadređenih ili suradnika.

Diskriminacija, zlostavljanje i seksualno zlostavljanje u prerađenoj Odredbi

Definicija diskriminacije, zlostavljanja i seksualnog zlostavljanja je trenutno dio prerađene Odredbe o uvrštenju principa jednakih mogućnosti i jednakog ophođenja za muškarce i žene u zapošljavanju i zanimanjima (2006/54/EC).

Je li se tko obratio vašem sindikatu s pritužbom na diskriminaciju?

Ako jest, jeste li znali da osobe koje su žrtve diskriminacije mogu dobiti neovisnu pomoć od specijaliziranih tijela za ravnopravnost u državama članicama? Ta tijela za ravnopravnost su osnovana u skladu sa zakonodavstvom EU i imaju ključnu ulogu u provedbi jednakih prava koja su omogućena provedbom zakona u EU u praksu.

3.2. Okvirni sporazumi socijalnih partnera

3.2.1. Što su to okvirni sporazumi? Iako su puno blaži alati nego u zakonodavstvu EU u smislu da nisu pravno obvezujući diljem EU, Okvirni sporazumi su obvezujući za stranke potpisnice, npr. Socijalne partnere i njihove članice organizacije. Činjenica da su potpisani od strane europskog sindikata i organizacije poslodavaca daje im neophodnu težinu da budu uvršteni na nacionalnoj razini i razini poduzeća. Njihovo uvrštavanje i primjena je praćena od strane socijalnih partnera kao dio nadzornih akcija. Cijela se situacija mijenja u slučaju da su sporazumi uvršteni u zakone EU: odgovarajući tekst postaje pravno obvezujući diljem EU i ispunjava sve osobitosti u smislu pojedinačnog pravnog akta EU.

3.2.2. ETUC i tri europse organizacije poslodavaca su postigli nekoliko samostalnih sporazuma po pitanju zapošljavanja i socijalne politike. Dok je sve to od iznimne važnosti za rodnu jednakost, samo se jedna od njih izravno odnosi na jednakost između žena i muškaraca, točnije, Okvirni sporazum o roditeljskom dopustu (1996. g.), koji je zapravo pretvoren u Odredbu EU. U doba kada je ETF objavio navedenu publikaciju, taj je sporazum upravo trebao biti na reviziji, što je od velike važnosti. Neovisno od okvirnih sporazuma gore navedenih, 2005. g. europski partneri su objavili Okvirne radnje o jednakosti spolova koje određuju pravo prvenstva u područjima u kojima su socijalni partneri pristali razvijati zajedničko djelovanje.

Ovdje je **popis svih neovisnih sporazuma** donesenih od strane ETUC i tri suradničke organizacije poslodavaca.

- *Okvirni sporazum o roditeljskom dopustu – Framework agreement on parental leave, 1996 – pogledajte: rodna politika*
- *Okvirni sporazum o honorarnom radu – Framework agreement on part-time work, 1997 – širi uvid: socijalna politika, važnost za spol*
- *Okvirni sporazum o ugovorima na određeno vrijeme – Framework agreement on fixed-term contracts, 1999 – širi uvid: socijalna politika, važnost za spol*
- *Okvirni sporazum o radu na daljinu - Framework agreement on telework, 2002 – širi uvid: socijalna politika, važnost za spol*
- *Okvirni sporazum o stresu na poslu – Framework agreement on work-related stress, 2004 –širi uvid: socijalna politika, važnost za spol*
- *Okvirni sporazum o zlostavljanju i nasilju na poslu – Framework agreement on harassment and violence at work, 2007– širi uvid: socijalna politika, važnost za spol*

Od ovih, **sljedeći su bili prihvaćeni od strane Vijeća ministara i sada su dio europskog zakonodavstva:**

- *Rodiljni dopust (1996. g.)*
- *Honorarni rad (1997. g.)*
- *Ugovori o radu na određeno vrijeme (1999. g.)*

ETUC i tri organizacije poslodavaca su također dogovorili i zaključili:

- Okvirne radnje o rodnoj jednakosti (A Framework of Action on Gender Equality, 2005)
- Okvirne radnje za doživotno razvijanje sposobnosti i kvalifikacija (A Framework of Actions for the lifelong development of competencies and qualifications, 2002)

Ovo su zajednički dokumenti koji utvrđuju ciljeve, prioritete, područja i mjere utvrđene od strane socijalnih partnera sa ciljem poboljšanja određenih oblika i vidova rodne jednakosti.

Preuzmite tekst u cijelosti pristupom na stranicu: <http://www.etuc.org/r/615>

3.2.3. Kamo se mi, ETF i sindikati u transportu, uklopamo?



ETF može biti dijelom ETUC pregovaračkih timova za okvirne sporazume. Mi već sudjelujemo u pregovorima u Okvirnim sporazumima za djelovanje po pitanju rodne jednakosti (2005. g.) a bit ćemo zastupljeni i prisutni i u pregovaračkim timovima u reviziji sporazuma o roditeljskom dopustu.



JE LI VAŠ SINDIKAT IKAD RAZMATRAO KORIŠTENJE IJEDNOG OD GORE NAVEDENIH SPORAZUMA DA BI UPUTIO NA NEJEDNAKOST SPOLOVA NA RADNOM MJESTU?

- Na primjer, je li **zlostavljanje ili nasilje** problem u vašem poduzeću?
- Je li ga vaš sindikat prijavio?
- Ako jest, kojim se sredstvima pri tome koristio?
- Ako jest, je li vaš sindikat uključio i rukovodstvo poduzeća?
- Je li vaš sindikat znao za Okvirni sporazum o zlostavljanju i nasilju na radnom mjestu socijalnih partnera?
- Bi li vaš sindikat bio spreman obratiti se rukovodstvu i predložiti zajedničku politiku / strategiju / radnje da bi se taj sporazum uzeo u obzir i primijenio?
- Jeste li zainteresirani iskoristiti ovaj sporazum, ali vam je ipak potreban poneki savjet? Obratite se ETF i ETUC. Mi vam možemo pomoći ne samo davanjem savjeta već vas možemo povezati sa sindikatima koji imaju dobra iskustva po ovom pitanju.

3.3. Želite li znati više?



Za potpuni uvid o postupku suodlučivanja pogledajte na http://ec.europa.eu/codecision/index_en.htm

Za tekstove o ovim odredbama, isto kao i o pregledu svakih od njih na jezicima 27 država članica EU, posjetite <http://europa.eu/scadplus/leg/en/s02310.htm>

Za cjeloviti popis sporazuma i tekstova socijalnih partnera, posjetite <http://www.etuc.org/r/615>

Za inicijativu o rodnoj jednakosti od strane socijalnih partnera u transportnoj industriji, posjetite stranice:

- <http://www.itfglobal.org/etf/etf-news-online.cfm/newsdetail/1354> da biste pročitali o ETF i CER preporukama za bolje uključivanje žena u željeznička zanimanja
- <http://www.itfglobal.org/files/extranet/-75/412/Brochure-English.pdf> da biste pročitali o ETF i ECSA priručniku o 'Jednakim mogućnostima i različitostima u europskoj brodarskoj industriji - odstranimo zlostavljanje i nasilje na radnom mjestu ("Equality of Opportunities & Diversity in the European Shipping Industry – Eliminating Workplace Harassment and Bullying)

3.3.1. Želite li ubuduće dobivati nove obavijesti o inicijativama (ponude novih odredaba ili reviziju postojećih) i planovima Europske komisije o planovima za pokretanje rodne jednakosti na tom polju?

Otkako su te inicijative pokrenute, više su nego dobrodošle na dnevni red programa rada opće socijalne i politike zapošljavanja Komisije:

- Pogledajte petogodišnji i godišnji socijalni program rada Europske komisije: http://ec.europa.eu/employment_social/social_policy_agenda/social_pol_ag_en.html. Ovi dokumenti će sadržavati obavijesti o prioritetima Europske komisije u zapošljavanju i socijalnoj politici i načinu na koji Komisija planira provesti te prioritete.
- Pogledajte godišnji izvještaj Europske komisije o jednakosti između žena i muškaraca koji se održava u ožujku svake godine, na vrijeme za proljetni sastanak Vijeća ministara EU za zapošljavanje, socijalnu politiku, zdravlje i potrošače. Poslovi: <http://europa.eu/scadplus/leg/en/s02310.htm>. Ovaj dokument izvještava o napretku koji je učinjen u najvažnijim rodnim dimenzijama u različitim strateškim područjima, utvrđivanja prioriteta za godinu koja dolazi i popis područja rodnih jednakosti u kojima će Komisija preuzeti inicijativu. Za tekstove svih izvještaja pogledajte na <http://europa.eu/scadplus/leg/en/s02310.htm>

3.3.2. **Želite li pratiti napredak koji je učinjen u dijelu predloženih zakona na polju rodnih jednakosti ? »**

On-line postupak preuzimanja datoteka je dostupan na web-stranici Europskog parlamenta koji će biti svako toliko obnovljen od strane uglednih institucija, da bi se omogućio pristup svim dokumentima i mišljenjima uključenih institucija EU u postupak praćenja i usvajanja dijelova zakona.

- Pitajte ETF da vam omogući informacije ili izravnu vezu, ili možete potražiti tzv. 'dossier' ako posjetite stranicu na <http://www.europarl.europa.eu/oeil/> i potražite je prema određenom broju i/ili njegovom punom nazivu
- Pristup sljedećim vezama za provjeru predloženih dijelova zakona su na rasporedu sastanaka Europskog parlamenta <http://www.europarl.europa.eu/activities/introduction.do?language=en> ili sastancima Vijeća EU http://www.consilium.europa.eu/cms3_applications/applications/newsRoom/loadBook.asp?BID=104&LANG=1&cmsid=1228

4. Politika jednakosti spolova na razini EU

Koji su principi vodilje, glavni ciljevi i prioriteti EU- politike – smjernice – koje određuju temelje za zakone o jednakosti spolova u EU?

Neki od ključnih smjernica politike po pitanju rodne jednakosti u EU, a koje djeluju kao pokretačka snaga iza ključnih inicijativa EU, su:

- ▶ Žene u zapošljavanju
- ▶ Ravnoteža između poslovnog i osobnog života
- ▶ Uključivanje u društvo i socijalna zaštita
- ▶ Nasilje temeljeno na rodosti i nedopuštena trgovina (krijumčarenje osoba)

4.1. Sadržaj odrednica, ukratko

Sveukupna politika EU o jednakosti spolova u neprestanoj je mijeni i postupku prilagođavanja kako se trendovi i u zapošljavanju i društvu mijenjaju. Ta se politika odnosi na utvrđivanje prava prvenstva koje institucije EU razvijaju – na europskoj razini – s namjerom da se odnosi na sveobuhvatna europska usmjerenja i nastojanja.

Ključne smjernice u politici o jednakosti spolova u EU su, ukratko:

- ▶ **Zapošljavanje** – ciljajući na **nejednakost u plaćama i rodnoj diskriminaciji na tržištu rada** u područjima kao što su dostupnost poslova i obuka
- ▶ **usklađivanje posla i privatnog života** – ciljajući na **brigu o djeci, roditeljski dopust, napredovanje u karijeri**
- ▶ **Uključenje u društvo i socijalna zaštita** – ciljajući na otklanjanje rizika od siromaštva među ženama, jednaka prava u i za mirovine
- ▶ **Žene u donošenju odluka**

Nadalje, broj smjernica u EU koje nisu neophodne da se usredotoče na točno određenu ciljanu grupu već uključe specifične rodne dimenzije (rodno usmjerena politika / gender mainstreaming). Sve to uključuje:

- **Žene u obučavanju i obrazovanju**
- **Žene u znanosti**
- **Žene u kontekstu procesa proširenja**
- **Nasilje** temeljeno na rodnosti i **nedopuštena trgovina (krijumčarenje osoba)**

Međunarodne smjernice – Pekinška platforma

1995. g. u okviru konferencije Ujedinjenih naroda o položaju žena u svijetu, 189 država je potpisalo Pekinšku platformu o djelovanju. Platformom je prepoznato poboljšanje u 12 područja, što obuhvaća sve od siromaštva i ljudskih prava do zdravlja i obrazovanja.

4.2. Lisabonska strategija EU

Većina gore spomenutih dimenzija može se pronaći i u **Lisabonskoj strategiji EU. Potvrđena i prihvaćena od strane Vijeća Europe u ožujku 2000. g., desetogodišnja Lisabonska strategija za rast i povećanje za cilj ima udruživanje gospodarskog razvitka s razvitkom stope rasta zapošljavanja u EU.** Njegove ključne mjere za rodnu jednakost i ciljevi su:

- Postizanje, do 2010. g., stopu zapošljavanja žena od 60%
- **Smanjenje neprestane rodne razlike u plaćama**
- **Ulaganje u usklađivanje** posla i obiteljskog života **kao jezgre Europske politike zapošljavanja**
- **Omogućavanje**, do 2010. g., **odgovarajućih objekata za brigu o djeci** (vrtići i slično) do stope od 90% za djecu između 3. godine života i obveznog polaska u školu, i najmanje 33% djece u dobi mlađoj od 3 godine.
- **Poticanje prilagodljivijih radnih uvjeta** da se omogući ženama ulazak i ostanak na tržištu rada.

2005. g. Lisabonska strategija je usklađena s europskim institucijama i mnogim povezanim oblicima u vezi rodnosti te su postali ishodište i temelj svojim opće primjenjivim mjerama i ciljevima. Iako sporo napreduje, u stvarnom životu uključivanje žena na tržište rada, taj preokret u pristupu – od specifičnih rodnihih ciljeva i mjera do onih uključenih u izvorište i temelje – za revidiranu Lisabonsku strategiju se vjeruje da omogućuje slabije temelje za otklanjanje rodnihih razlika u zapošljavanju. Za više pojedinosti o Lisabonskom procesu pogledajte http://ec.europa.eu/growthandjobs/faqs/developments/index_en.htm



FOKUS - RJEŠAVANJE RODNIH RAZLIKA U PLAĆAMA

SADRŽAJ

U posljednjem su se desetljeću žene u velikom broju našle na tržištu rada. Dakako, kao 'novopridošle' i glavne 'prepreke' kao što su odgovornosti vezane za vođenje kućanstva i dom, čini se da su u nepravednom položaju u zapošljavanju. Na primjer, žene će češće i lakše – od muškaraca – prihvatiti honorarne poslove i prekinuti svoju karijeru da bi se brinule za djecu i svoju obitelj. S druge strane, više muškaraca od žena drži vrhunska odgovorna i visoka rukovodeća mjesta. Sve to, zajedno s neprestanim razlikama u obučavanju i obrazovanju, u razvrstavanju poslova i nacrtima za procjenu, u politici formiranja plaća, produbljuje razliku u plaćama. Trenutno je razlika u plaćama temeljena na rodnoj razlici u EU 15% (žene zarađuju prosječno 15% manje od muškaraca).

INICIJATIVE ZAJEDNICE

1957 g. - Rimski sporazum uvodi principe jednakih plaća za žene i muškarce na istom radnom mjestu (Članak 119).

1999 g. - Amsterdamski sporazum dodaje čimbenik 'jednake vrijednosti' gore spomenutom principu.

1975 g. - Odredba o jednakoj plaći usvojena je 1975. g. koja:

- ▶ Stavlja van zakona diskriminaciju temeljenu na rodnoj razlici
- ▶ Primjenjuje principe jednakih plaća temeljenih na Sporazumima u svim oblicima i vidovima i uvjetima naknada; ondje gdje se koristi klasifikacija poslova, mora se temeljiti na istim kriterijima i za žene i za muškarce;
- ▶ Omogućuje pravo da se obrati sudovima u slučaju diskriminacije u plaćama i osigurava zaštitu zaposlenika koji su pribjegli pravnim postupcima;
- ▶ Traži od država članica da se osigura da su ovi principi uključeni i uvršteni i da su djelotvorni načini uključeni i na raspolaganju da bi se osiguralo njihovo ispunjenje i poštivanje.

2000 g. - Lisabonska strategija naglašava potrebu da se govori o rodnoj nejednakosti u EU na tržištu rada, uključujući i rodnu razliku u politici plaća. 2003. g. Smjernice zapošljavanja u EU zahtijevaju od država članica EU da do 2010. g. postignu znatno smanjenje u rodnoj razlici u politici plaća.

2006 g. - takozvani preuređena Odredba⁶ (Odredba o jednakim mogućnostima i jednakom postupku prema ženama i muškarcima u zapošljavanju i zanimanjima - 2006/54/EU) – usvojena

⁶ Preuređena Odredba stupa na snagu 15. kolovoza 2009. g. Od toga datuma, Odredbe 75/117/EEC (o jednakim plaćama), 76/207/EEC (jednaki odnos) 86/378/EEC (socijalno osiguranje zanimanja) i 97/80/EC (teret dokaza) bit će nevažeći. Za više pojedinosti pogledajte <http://europa.eu/scadplus/leg/en/cha/c10940.htm>



je da bi se ugradila u principe politike jednakih plaća. Stoga se ističe da **jednak ili jednakovrijedan rad mora biti plaćen jednako** i da **sustav klasifikacije poslova** korišten kod utvrđivanja plaće mora biti temeljen na istim kriterijima i za muškarce i za žene i sastavljen tako da isključuje bilo kakvu diskriminaciju koja se temelji na rodnoj razlici.

2007 g. (u kolovozu) - **Europska komisija objavljuje Priopćenje o 'Premošćivanju razlika u plaćama između muškaraca i žena'**. Svrha Priopćenja je provjera uzroka koji dovode do razlike u plaćama i dovodi u prvi plan neke moguće načine da se to smanji. Europska komisija **predlaže poboljšanje pravih okvira u području jednakih plaća.**

2008 g. (u lipnju) - Pod vodstvom ETUC-a, **sindikati prihvataju svoj položaj** vis-à-vis Priopćenja Europske komisije o jednakim plaćama. Za više pojedinosti pogledajte

4.3. Želite li znati više?



Za više o rodnoj politici EU pogledajte web-stranicu Europske komisije
http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/index_en.html

...web-stranica ETUC-a
<http://www.etuc.org/r/48>

...web-stranica European Women Lobby
<http://www.womenlobby.org/site/hp.asp?langue=EN>

Za više pojedinosti u vezi Lisabonskog procesa, pogledajte
<http://www.womenlobby.org/site/hp.asp?langue=EN>



**EUROPEAN TRANSPORT
WORKERS' FEDERATION**

Rue du Marché aux Herbes, 105, Bt 11 • B-1000 BRUSSELS
Tel: +32.2.285 46 60 • Fax: +32.2.280 08 17
e-mail: etf@etf-europe.org • web: www.etf-europe.org

Inicijativa ETF i socijalnih partnera za poboljšanje rodne jednakosti u transportnoj industriji



ŽELJEZNIČKI SEKTOR / ETF-CER zajedničke preporuke za bolju integraciju žena u željeznička zanimanja

POZADINA

U lipnju 2005. g. **ETF i rukovoditelji Zajednice europskih željeznica i rukovoditelja infrastrukture i (CER)** objavljuju **studiju 'Zastupanje i bolja integracija žena u različita zanimanja u željezničkom sektoru'**. Studija je rezultat **jednogodišnjeg projekta** financijski potpomoćnog od strane Europske komisije a pokrenuo je sindikate i organizacije poslodavaca 11 država članica EU. Studija je otkrila da:

- ▶ što se tiče **razine zapošljavanja**, žene čine samo 18,8% ukupnog broja zaposlenih u željezničkim poduzećima koja su bila predmetom istraživanja
- ▶ horizontalna i vertikalna **segregacija** postoji u sektoru u toliko što, koliko god žene prevladavale u administrativnim poslovima, toliko u tehničkim zanimanjima uglavnom prevladavaju muškarci, i samo 1% od izvršnih položaja zauzimaju žene
- ▶ u području **razlika u plaći** (po pitanju prosječne plaće) razlikuje se, po državama, od 10% do 30 %!
- ▶ Što se tiče **uravnoteženosti radnog vijeka**, žene radnice na željeznici su zajednički izraženog mišljenja da porodiljni dopust ima negativan utjecaj na napredovanje u poslu i na plaću.

ETF – CER ZAJEDNIČKA PREPORUKA

Potpisana u lipnju 2007. g., zajedničke preporuke su se odnosile na sve gore spomenute nedostatke. Obratili su se članicama organizacija ETF i CER i prozvali ih da pridonesu:

- ▶ Boljem i lakšem pristupanju žena u sva zanimanja na željeznici, uključujući i ona tehnička,
- ▶ Bolju sigurnost i zaštitu na radnom mjestu te omogućiti ženama izbor žele li raditi u smjenama,
- ▶ Jednak pristup usavršavanjima
- ▶ Bolju kulturu na radnom mjestu, udovoljavanje potrebama i muškaraca i žena
- ▶ Potpuno prihvaćanje i primjenu važnih zakona EU u područje željezničkog sektora

Sukladno tome, sljedeće su radnje preporučene od strane ETF i CER, nacionalno:

- ▶ Da se razviju ne-diskriminacijski kriteriji za pristupanje i ulazak u zanimanja na željeznici
- ▶ Da se uključuju žene na svim razinama odlučivanja
- ▶ Da se podrži vraćanje s porodnog / roditeljskog dopusta uz stručnu pomoć i poučavanje
- ▶ Da se osiguraju objekti za vrtić i boravak za djecu
- ▶ Omogućavanje obuke za rodnu osjetljivost za zaposlenike poduzeća
- ▶ Prilagođavanje radnog okoliša potrebama i žena i muškaraca

KAKO MOŽETE VI, KAO ČLAN ETF, ISKORISTITI I PRIMIJENITI OVE PREPORUKE?



Raspravljajte i proširite ih zajedno s rukovodstvom poduzeća, i sa zaposlenicima i s rukovodstvom, na svim razinama poduzeća.

Iskoristite ih u pregovaranju za kolektivne ugovore.

Organizirajte tečajeve obuke za rodnu osjetljivost za radnike, a posebno za rukovodstvo – ne zaboravite da su obje strane uključene u pregovore i donošenje odluka koje imaju utjecaja na žene u vašem poduzeću i stoga i jedni i drugi trebaju ovakvu vrstu poduke.

Ne zaboravite! Ako ste član ETF i vaša željeznička tvrtka je član CER-a, oboje ste potpisnici preporuka. Iskoristite ih da biste poboljšali jednakost na vašem radnom mjestu.

Za pojedinosti pogledajte <http://www.itfglobal.org/etf/etf-news-online.cfm/newsdetail/1354> ili zamolite ETF kopije. Studija je dostupna na zahtjev i na talijanskom i na njemačkom.

POMORSKI SEKTOR / ETF – ECSA smjernice za brodarske kompanije o 'Jednakim mogućnostima i različitostima u europskoj brodarskoj industriji / Ukidanje zlostavljanja i zastrašivanja na radnom mjestu' (priručnik).

ISTORIJA

2003. g., **Udruženja vlasnika brodova EU (ECSA) i ETF** izvršili su uz pomoć Europske komisije, projekt za pomoć brodskim kompanijama u ukidanju uznemiravanja i mobbinga na brodovima i uvrste djelotvornu politiku poduzeća po ovom pitanju. Ovaj je projekt bio u skladu sa zadacima radnog programa europskih socijalnih partnera za pomorski transport, a između ostalog je za cilj imao i bolje predstavljanje i zastupanje žena u pomorskoj radnoj snazi.

SVRHA, CILJ I SADRŽAJ

Smjesta na obali. Prvenstveni im je cilj obraćanje svojoj radnoj snazi u pomorskom transportu, a ne isticanje razlika temeljem spola. Dakako, to je iznimno važno za rodnu jednakost. Nadalje, mogu lako biti primijenjeni i korišteni u svim sektorima i na svim radnim mjestima, čak i izvan 'granica' transportne industrije.

Cilj smjernica je **pomoć tvrtkama i kompanijama u prepoznavanju i priznavanju primjera uznemiravanja i mobbinga, u prepoznavanju incidenata i ukidanju**

uznemiravanja i mobbinga. Za postizanje gore spomenutih ciljeva, brodske kompanije su potaknute da uključe radnu snagu i sindikate. Ondje gdje je to pogodno i uzimajući u obzir nacionalni zakonski sustav, **politika kompanija o uznemiravanju i mobbingu trebala bi postati dijelom pregovora o kolektivnim ugovorima.**

Smjernice:

- ▶ Određivanje uznemiravanja isto kao i prema Odrednici EU i utvrđivanju općih smjernica za jednakan tretman u zapošljavanju i zanimanju.
- ▶ Određuje mobbing i daje praktične primjere za pomoć kompanijama, sindikatima, i zaposlenicima tako da ga lako mogu prepoznati i uočiti.
- ▶ Daje prijedloge kako oblikovati i sastaviti politiku kompanije u vezi uznemiravanja i mobbinga.
- ▶ Pomaže u prepoznavanju izgređa uznemiravanja i mobbinga tako da donosi savjete o tome kako prijaviti i postupati u slučaju vrijeđanja
- ▶ Određuje mjere za otklanjanje uznemiravanja i mobbinga (obuka i poučavanje)
- ▶ Predlaže tekst za letke za morske prijevoznike s ciljem podizanja svijesti po ovom pitanju

KAKO MOŽETE VI, KAO ČLAN ETF , ISKORISTITI SVE OVE SMJERNICE?



Provjerite da u vašoj zemlji vlasnici brodova i njihovih organizacija imaju ovaj priručnik. Na vaš poticaj, zatražite priručnik od ETF i podijelite ga svima koji su vaši članovi.

Iskoristite sadržaj smjernica za pregovaranje o politici uznemiravanja i mobbinga u vašoj kompaniji.

Organizirajte poučavanje/tečajeve obuke i za radnike i za rukovodstvo kompanije da biste podigli razinu svijesti, spriječili ili otklonili uznemiravanje i mobbing. Neka vam priručnik bude polaznica i temelj i osnova.

Potražite na adresi <http://www.itfglobal.org/files/extranet/-75/412/Brochure-English.pdf> priručnik za preuzimanje smjernica ili zatražite od ETF-a kopije i CD pakete za obuku. Priručnik je dostupan i u tiskanom izdanju na jezicima 25 država članica EU.

Ne zaboravite! Ako ste član ETF-a, a vaš vlasnik broda je član ECSA, oboje sudjelujete u oblikovanju i stvaranju tih smjernica. Iskoristite ih da biste poboljšali jednakost na vašem radnom mjestu.

TRANSPORTNA INDUSTRIJA / 'Rodna jednakost – inovativne mjere u transportnoj industriji', studija iz 2007. g. koju je provela Europska fondacija za poboljšanje života i radnih uvjeta

POZADINA

ETF Ženska konferencija (Aland, svibanj, 2005. g.) skrenula je pažnju na činjenicu da transport neprestano prolazi kroz stalne promjene¹, stoga omogućuje nikad prije zabilježeno povećanje broja žena u svim transportnim pod-sektorima. Dakako, **politika o rodnoj jednakosti u transportu se teško može oblikovati zbog kroničnog nedostatka temeljnih obavijesti o položaju žena u transportu**. Zbog toga je Konferencija odlučila da *zbirka podataka o rodnoj podjeli u zapošljavanju i kvaliteti posla u transportu* predstavlja najvažniji prioritet u razdoblju od 2005.– 2009. g. ETF Akcijskog plana o rodnoj jednakosti.

STUDIJA 'DUBLINSKA ZAKLADA' – SVRHA, CILJEVI I SADRŽAJ

Studija se usredotočila isključivo na transport i obuhvaća sedam europskih država: Hrvatsku, Francusku, Mađarsku, Italiju, Nizozemsku, Španjolsku i Veliku Britaniju i Sjevernu Irsku.

Ciljevi studije su:

- ▶ Osvijestiti nacionalne inicijative kod sindikata u transportu / socijalnih partnera za poboljšanje jednakosti između žena i muškaraca na radnom mjestu u toj grani industrije.
- ▶ Pokrenuti i potaknuti takve inicijative koje se izmjenjuju i nadahnjuju ostale sindikate u transportu kojima rodna jednakost predstavlja prioritet u njihovom transportnom sektoru ili kompaniji.

Studija je podijeljena na **tri glavna poglavlja**:

- ▶ **Poglavlje 1:** utvrđuje prizorište predstavljanjem nekih statističkih državnih informacija o trendovima u zapo-

¹ Restrukturiranje pogađa uglavnom zanimanja u kojima prevladavaju muškarci, prijevoznike usluge se šire zajedno s novonastalim pridruženim sektorima kao što je logistika, uvođenje novih tehnologija postupno omogućavajući ženama da jednakopravno preuzmu posao u sektorima koji su tradicionalno uključivali težak fizički rad, **nedostatak određenih vještina** tjera poduzeća da pribjegnu ženskoj radnoj snazi; polako ali značajno promjene u društvenoj percepciji prema spolu čini da se žene lakše prihvaćaju u onome što se smatralo poslovima samo za muškarce.

šljavanju u industriji i njihovim pod-sektorima; ovo poglavlje uključuje podatke o prisutnosti ženskih radnika isto kao i kvalitativne obavijesti o glavnim preprekama koje i dalje sprečavaju potpuno uvrštavanje i uključivanje žena u transport.

- ▶ **Poglavlje 2:** čini glavninu studije i pruža smjernice osam inovativnih inicijativa od strane sindikata u transportu / socijalnih partnera u različitim transportnim sektorima
- ▶ **Poglavlje 3:** donosi niz zaključaka zajedno s potencijalnim lekcijama koje se mogu naučiti, temeljene na saznanjima opisanih u studiji.

Preuzmite studiju s adrese: <http://www.itfglobal.org/etf/gender-study.cfm> ili zamolite ETF za kopiju (**dostupna samo na engleskom**) i saznajte više o:

- ▶ Kako je Sindikat željezničara Hrvatske u suradnji sa svojim rukovodstvom kompanije poboljšao ergonomiju radnih mjesta da bi udovoljio potrebama žena
- ▶ **Sporazum o jednakosti u zanimanjima između muškaraca i žena u Air France, 2006-2009. g.**
- ▶ **Plan jednakih mogućnosti potpisan od strane socijalnih partnera u Državnim željeznicama Mađarske**
- ▶ Inicijativa sindikata Italije da se omogući obuka žena za rukovateljice podzemnom željeznicom tako da se mogu lakše nositi s nasiljem šire javnosti
- ▶ Rodna dimenzija u kolektivnim ugovorima Nizozemske od zrakoplovstva do željezničkog sektora
- ▶ Osnivanje zajedničke komisije socijalnih partnera za rodnu jednakost u španjolskom državnom željezničkom poduzeću RENFE
- ▶ Inicijativa britanskog T&G² da se poveća broj žena u autobusnom transportu

² T&G je danas dio sindikata UNITE