

EUROPSKA KOMISIJA

Opća uprava za zapošljavanje, socijalna pitanja i jednake mogućnosti

Ravnopravnost muškaraca i žena, borba protiv diskriminacije, civilno društvo

Ravnopravnost muškaraca i žena

**PRIRUČNIK
ZA UVOĐENJE RODNO OSVIJEŠTENE POLITIKE U
POLITIKE ZAPOŠLJAVANJA, SOCIJALNE
UKLJUČENOSTI I SOCIJALNE ZAŠTITE**

TRAVANJ 2008.

Predgovor

Promicanje rodne jednakosti u srcu je europske socijalne i ekonomske politike. Usprkos napretku koji je postignut u posljednjih nekoliko godina, u mnogim područjima i dalje nailazimo na nejednakosti između muškaraca i žena.

Stopa zaposlenosti žena zaostaje za stopom zaposlenosti muškaraca (57,2% nasuprot 71,6% u 2006. godini), a žene i dalje prevladavaju u slabije plaćenim i nedovoljno vrednovanim sektorima i zanimanjima (raskorak u dohotku jest 15%). Žene se također češće nego muškarci zapošljavaju na nepuno radno vrijeme (31,4% nasuprot 7,8% u 2007. godini), a također su podzastupljene među menadžerima tvrtki, te u političkom i ekonomskom odlučivanju. Značajna je i veća izloženost žena siromaštvu, posebice žena u mirovini (rodni je jaz 5 postotnih bodova), samohranih majki, te onih koje pripadaju određenim skupinama u nepovoljnom položaju, kao što su nacionalne manjine i imigranti.

U svojim Putokazima k ravnopravnosti žena i muškaraca¹ Europska se komisija obvezala poduzeti niz mjera u razdoblju od 2006. do 2010. kako bi ubrzala napredak i postigla stvarnu jednakost između spolova. Mjere koje su predložene u Putokazima odnose se na šest prioritetnih područja: postizanje jednake ekonomske neovisnosti za žene i muškarce; usklađivanje poslovnoga, privatnoga i obiteljskoga života; promicanje jednake zastupljenosti žena i muškaraca na mjestima odlučivanja; ukidanje rodno uvjetovanoga nasilja i trgovine ljudima; uklanjanje rodni stereotipa u društvu; promicanje ravnopravnosti spolova izvan Europske unije. Putokazi ističu i potrebu za poboljšanjem upravljanja i utvrđuju dvojak pristup rodnoj jednakosti koji se zasniva na rodno osviještenoj politici (promicanje rodne jednakosti u svim aktivnostima i na područjima svih politika) i posebnim mjerama. Europski pakt za ravnopravnost spolova koji je Europsko vijeće usvojilo na proljetnom samitu 2006. također potiče zemlje članice na unapređenje rodno osviještene politike.

Izričito se kaže da „rodno osviještena politika uključuje ne samo ograničene pokušaje da se promiče jednakost pri primjeni posebnih mjera za pomoć ženama, nego i mobilizaciju svih općih politika i mjera, posebice s ciljem postizanja jednakosti putem aktivnoga i otvorenoga uzimanja u obzir, već u fazi planiranja, njihovih mogućih učinaka na određenu situaciju u kojoj se nalaze muškarci i žene (rodna perspektiva). To znači sustavno ispitivanje mjera i politika, te uzimanje u obzir njihovih mogućih učinaka pri utvrđivanju i provedbi.“²

Unutar prioritetnoga područja postizanja jednake ekonomske neovisnosti za žene i muškarce, Komisija se u Putokazima, odnosno u Integriranim smjernicama za rast i zapošljavanje, te u Modelu otvorene koordinacije za socijalnu uključenost i socijalnu zaštitu, obvezala nadzirati i jačati rodno osviještenu politiku, uključujući i pripremu priručnika za rodnu jednakost za sve sudionike/sudionice u tim procesima.

Ovaj je priručnik odgovor Komisije na tu obvezu. On nudi jednostavno objašnjenje rodno osviještene politike, te praktične savjete donositeljima/donositeljicama politika o tome kako s jedne strane primijeniti rodno osviještenu politiku u zapošljavanju, a s druge strane u politici

¹ COM (2006) 92.

² COM (1996) 67.

socijalne uključenosti i socijalne zaštite. No, opća metoda može biti primijenjena na bilo kojem području i vrijedi izvan vremenskih okvira kojima je ovaj priručnik ograničen.

Priručnik predlaže metodu od četiriju koraka koje kreatori politika mogu lako slijediti: organiziranje, učenje o rodnim razlikama, procjena učinka politike i preoblikovanje politike. Ipak treba primijetiti da prva dva koraka zahtijevaju učinkovito funkcioniranje određenih organizacijskih struktura za promicanje rodne jednakosti, te mehanizme koji osiguravaju dostupnost statističkih podataka razvrstanih po spolu. Uspjeh drugih dvaju koraka ovisi o svakodnevnoj primjeni opće metode i političkoj volji koja je potrebna za njezinu primjenu.

Europska se komisija nada da će ovaj priručnik pružiti učinkovite smjernice svim sudionicima, posebice onima koji rade na politici zapošljavanja, socijalnoga uključivanja i socijalne zaštite u zemljama članicama, kako bi unaprijedili primjenu rodno osviještene politike u tim područjima, pa tako bolje služili potrebama građana, kako žena, tako i muškaraca.

SADRŽAJ

| | |
|---|----|
| PREDGOVOR | 2 |
| PRIRUČNIK ZA UVOĐENJE RODNO OSVIJEŠTENE POLITIKE U POLITIKU ZAPOŠLJAVANJA | 5 |
| 1. Uvod | 6 |
| 2. Definicija rodno osviještene politike | 8 |
| 3. Četiri koraka za uvođenje rodno osviještene politike | 9 |
| 4. Uvođenje rodno osviještene politike u politiku zapošljavanja | 13 |
| 4.1. Aktivne politike zapošljavanja | 13 |
| 4.2. Politike plaća i napredovanja u karijeri | 15 |
| 4.3. Politike usklađivanja poslovnoga, privatnoga i obiteljskoga života | 16 |
| 4.4. Politike fleksigurnosti | 18 |
| PRIRUČNIK ZA UVOĐENJE RODNO OSVIJEŠTENE POLITIKE U POLITIKU SOCIJALNE UKLJUČENOSTI I SOCIJALNE ZAŠTITE | 22 |
| 1. Kontekst | 23 |
| 2. Rodno osviještena politika: definiranje metodologije | 24 |
| 3. Rodno osviještena politika: politika socijalne uključenosti i socijalne zaštite | 26 |
| 3.1. Opći pregled | 26 |
| 3.2. Borba protiv siromaštva i socijalne isključenosti | 27 |
| 3.3. Osvremenjivanje mirovinskih sustava | 30 |
| 3.4. Unapređenje zdravstvene i dugotrajne skrbi | 33 |

PRIRUČNIK ZA
UVOĐENJE RODNO OSVIJEŠTENE POLITIKE U
POLITIKU ZAPOŠLJAVANJA

1. UVOD

Ravnopravnost je spolova temeljno pravo, zajednička vrijednost EU-a i nužan uvjet za ostvarivanje ciljeva EU-a koji se odnose na rast, zapošljavanje i socijalnu koheziju. Jedan od glavnih izazova EU-a jest povećati zaposlenost žena, poboljšati njihov položaj na tržištu rada i ukloniti rodne jazove.

U posljednjih je nekoliko godina ostvaren velik napredak glede zaposlenosti žena. Stopa zaposlenosti žena naglo se povećala (s 51,4% u 1997. na 57,1% u 2006. godini), pa se sada približava lisabonskom cilju (60% u 2010. godini). Taj nas napredak ne bi trebao zavarati s obzirom na očigledno nepovoljan položaj žena na tržištu rada na kojem i dalje postoji velik jaz u usporedbi s položajem muškaraca.

Jaz između stopa zaposlenosti žena i muškaraca na razini EU-a 2006. godine još je uvijek bio blizu 15 postotnih bodova. Uz to, segregacija na tržištu rada i nejednakosti s obzirom na radno vrijeme i dalje postoje, a to se odražava u značajnom i trajnom rodnom jazu na području plaća. Žene često moraju birati između djece i karijere zbog manjka službi koje skrbe za djecu, nedostatka fleksibilne organizacije rada, postojanja rodni stereotipa i nejednake raspodjele kućanskih poslova s muškarcima. Napredak koji su žene ostvarile, na primjer u području obrazovanja i istraživanja, što je uvršteno i u ključna područja Lisabonske strategije, ne odražava se u potpunosti na položaj žena na tržištu rada. Riječ je o gubitku ljudskoga kapitala koji si EU ne može priuštiti.

Ravnopravnost spolova od samoga je početka osnovni cilj europske politike zapošljavanja. Ona je jednako tako od ključne važnosti za napredak prema ostvarivanju lisabonskih ciljeva rasta i zapošljavanja. Smjernice za zapošljavanje koje su se primjenjivale tijekom prvoga ciklusa Lisabonske strategije, od 2005. do 2008, naglašavaju da rodno osviještenu politiku i promicanje ravnopravnosti spolova treba osigurati u svim poduzetim aktivnostima. Naglašava se i potreba za posebnim aktivnostima kojima će se povećati sudjelovanje žena i smanjiti rodni jazovi kad je riječ o zapošljavanju, nezaposlenosti i plaćama.

Europsko vijeće potvrdilo je taj „dvotračni pristup“ (posebne aktivnosti i rodno osviještena politika) u Europskom paktu o ravnopravnosti spolova u ožujku 2006. godine. Pakt potiče države članice da:

- promiču zapošljavanje žena i smanje rodne jazove; također od država članica traži da razmotre načine boljega prilagođavanja sustava socijalne skrbi zapošljavanju žena,
- donose mjere za promicanje bolje ravnoteže između poslovnoga i privatnoga života za sve (ciljevi iz Barcelone o skrbi za djecu, službe za skrb o drugim ovisnim članovima obitelji, promicanje roditeljskoga dopusta),
- jačaju upravljanje putem rodno osviještene politike, u prvom redu tako što potiču države članice da ugrade perspektivu ravnopravnosti spolova u svoje nacionalne programe reformi.

Međutim, pitanja ravnopravnosti spolova i rodno osviještene politike nisu bila vidljiva u nacionalnim programima reformi za 2005. i 2006. godinu, pa se čini da je priznavanje uloge i

vidljivosti zapošljavanja žena i ravnopravnosti spolova u padu.³ Na primjer, u Zajedničkom izvješću o zapošljavanju iz 2007. godine navodi se da je: „Europski pakt o ravnopravnosti spolova od država članica zahtijevao da u izvješća o provedbi uključe perspektivu ravnopravnosti spolova. Unatoč tome, promicanje zapošljavanja žena i sustavno uvođenje rodno osviještene politike rijetko se naglašavaju.“⁴

Jednako tako izgleda da države članice nisu u svojim nacionalnim programima reformi izvješćivale o pozitivnim promjenama koje se odnose na ravnopravnost spolova. Stoga je od ključne važnosti da Komisija i države članice ponovno ožive perspektivu ravnopravnosti spolova u Lisabonskoj strategiji, u skladu s Ugovorom i političkim obvezama EU-a.

U svojim Putokazima k ravnopravnosti žena i muškaraca (2006–2010), Europska komisija odredila je kao ključne prioritete gospodarsku neovisnost žena i muškaraca i usklađivanje poslovnoga, privatnoga i obiteljskoga života. S tim ciljem, Europska komisija opredijelila se nadzirati i jačati rodni vid Strategije u pogledu rasta i radnih mjesta, donijeti priopćenje kojim će rješavati pitanja rodnoga jaza vezanoga uz plaće, promicati poduzetništvo žena, podržavati napore država članica na unapređenju službi za pružanje skrbi itd.

Komisija je posebno planirala „u 2007. godini pripremiti **priručnike o ravnopravnosti spolova za sve sudionike/sudionice uključene**“ u Lisabonski proces. Cilj je pružiti metodološku potporu državama članicama i pomoći im da lakše uključe pitanja ravnopravnosti spolova u svoje nacionalne programe reformi.

Ovaj priručnik pripremljen je na temelju izvješća Stručne skupine za rodna pitanja, socijalnu uključenost i zapošljavanje (EGGSIE) koja pruža usluge vanjskih stručnjaka Europskoj komisiji, vezane uz pitanja ravnopravnosti spolova. Izvješće (koje još treba dovršiti) analizira stanje rodno osviještene politike u području politika zapošljavanja,⁵ te mu je cilj predstaviti konkretne primjere rodno osviještene politike u posljednjih nekoliko godina u trideset zemalja obuhvaćenih analizom (27 zemalja EU-a i zemlje EEA-EFTA). Ono pokazuje da su europske zemlje poduzele niz vrlo vrijednih inicijativa sa stajališta ravnopravnosti spolova. Istovremeno naglašava i da je uvođenje rodno osviještene politike dugotrajan proces koji je još uvijek u početnoj fazi. Cilj je priručnika napraviti još jedan korak prema boljoj provedbi načela rodno osviještene politike u politikama zapošljavanja, pa tako i u Lisabonskoj strategiji.

Nakon definicije pojma rodno osviještene politike, ovaj priručnik predlaže metodu koja se sastoji od četiriju koraka (organiziranje, učenje o rodnim razlikama, procjena učinka politike i preoblikovanje politike), što će se primjenjivati u svakoj mjerodavnoj politici. Ta se metoda zatim primjenjuje na četiri glavna područja koja su odabrana kako bi općenito pokrila sve vrste politika zapošljavanja i sve Smjernice za zapošljavanje: aktivne politike zapošljavanja,

³ Rubery J., D. Grimshaw, M. Smith i R. Donnelly (2006): *The National Reform Programmes and the gender aspects of the European Employment Strategy (Nacionalni programi reformi i rodni vidovi Europske politike zapošljavanja)*. Skraćeno izvješće koordinatora pripremljeno za Odjel za ravnopravnost, Europska komisija, Sveučilište u Manchesteru.

⁴ JER (2007). *Zajedničko izvješće o zapošljavanju za 2006/2007*, Vijeće Europske unije, Bruxelles.

⁵ Plantega, J., Remery C. & J. Rubery (2007): *Gender mainstreaming of employment policies – A comparative review of thirty European countries (Uvođenje politike ravnopravnosti spolova u politike zapošljavanja – Usporedni prikaz trideset europskih zemalja)*, Europska komisija, Luksemburg: Ured za službene publikacije Europske komisije.

politike plaća i napredovanja u karijeri, politike usklađivanja (između poslovnoga, privatnoga i obiteljskoga života) te politike fleksibilnosti.

2. DEFINICIJA RODNO OSVIJEŠTENE POLITIKE

Rodno osviještena politika (eng. *gender mainstreaming*) često se smatra inovativnim konceptom koji obuhvaća više od „tradicionalne“ politike jednakih mogućnosti.

Europska je komisija prihvatila pristup rodno osviještene politike 1996. godine, ali ne kao zamjenu za politiku jednakih mogućnosti, već kao njezinu nadopunu. Prema tome, riječ je o integriranom pristupu: „Rodno osviještena politika uključuje ne samo ograničene pokušaje promicanja jednakosti pri primjeni posebnih mjera za pomoć ženama, nego i mobilizaciju svih općih politika i mjera, posebice radi postizanja jednakosti kroz aktivno i otvoreno razmatranje, već u fazi planiranja, njihovih mogućih učinaka na određenu situaciju u kojoj se nalaze muškarci i žene (rodna perspektiva). To znači sustavno ispitivanje mjera i politika, te razmatranje njihovih mogućih učinaka tijekom određivanja i provedbe tih mjera i politika.“⁶

Prema Vijeću Europe, rodno osviještena politika može se opisati kao „(Re)organizacija, unapređivanje, razvoj i evaluacija političkih procesa na način da perspektiva ravnopravnosti spolova bude uključena u sve politike na svim razinama i stupnjevima od strane čimbenika uključenih u donošenje političkih odluka.“⁷

Još jedan zanimljiv način definiranja rodno osviještene politike jest podjela na tri vrste strategija ravnopravnosti spolova: popravljavanje, prilagođavanje i preobrazba (eng. *tinkering, tailoring and transforming*).⁸

- Popravljavanje se odnosi na mjere kojima je cilj uspostava formalne ravnopravnosti između muškaraca i žena, poput zakonodavstva o jednakom postupanju i mehanizama za osiguravanje provedbe zakona. Primjeri na razini EU-a jesu direktive što se odnose na jednake plaće i jednako postupanje glede pristupa zapošljavanju, izobrazbi, napredovanju i uvjetima rada. Popravljavanje je, u stvari, jedna od najstarijih strategija za promicanje jednakih mogućnosti.
- Druga je strategija prilagođavanje. Budući da jednako postupanje neće automatski dovesti do jednakih ishoda, mogu biti nužne posebne mjere i sredstva namijenjena ženama. Primjeri su programi pozitivnoga djelovanja za žene i pružanje usluga skrbi o djeci. U okviru pristupa prilagođavanja žene bi se trebale asimilirati u stanje stvari, o kojemu se, kao takvom, ne raspravlja.
- Treća strategija, preobrazba, ide korak dalje dovodeći u pitanje stanje stvari (glavne tijekove) te pretpostavlja da će za uspostavu rodne jednakosti biti nužna preobrazba ustanova i/li organizacija. Prema tome, rodno osviještena politika dodaje tu mogućnost preobrazbe postojećim politikama formalne jednakosti i pozitivnoga djelovanja.

⁶ Europska komisija (1996): *Incorporating equal opportunities for women and men into all Community policies and activities (Uključivanje jednakih mogućnosti za žene i muškarce u sve politike i aktivnosti Zajednice)* COM (1996) 67, konačna verzija.

⁷ Vijeće Europe (1998): *Gender mainstreaming: conceptual framework, methodology and presentation of good practices (Rodno osviještena politika: pojmovni okvir, metodologija i pregled dobre prakse)*, Strasbourg.

⁸ Rees (1998). Vidi također Stevens i Vann Lemoen 2001.

U okviru politike zapošljavanja, rodno osviještena politika znači da politika izričito uzima u obzir nejednak položaj muškaraca i žena na tržištu rada.

3. ČETIRI KORAKA ZA UVOĐENJE RODNO OSVIJEŠTENE POLITIKE

Tijekom posljednjih nekoliko godina pripremljen je niz priručnika o „rodno osviještenoj politici“. Oni su često usredotočeni na određena područja i/li usmjereni na određene ciljne skupine. Primjerice, na europskoj razini postoji EQUAL-ov Vodič kroz rodno osviještenu politiku, koji je napisan za one koji su uključeni u nacionalne programe EQUAL-a.⁹ Još je jedan noviji primjer Priručnik o rodno osviještenoj politici koji je pripremio Švedski odbor za potporu rodno osviještenoj politici.¹⁰ Većina priručnika pruža neki okvir ili razlikuje određene faze rodno osviještene politike. Na primjer, koristan okvir za primjenu rodno osviještene politike prikazan je u Priručniku za rodno osviještenu politiku na sveučilištima.¹¹ Ti priručnici razlikuju četiri alata ili skupina instrumenata: 1) mjerenje i nadzor, 2) provedba i organizacija, 3) izgradnja svijesti i odgovornosti, te 4) provjera politike s obzirom na njezine učinke na spolove i ocjenjivanje. Uz to, korisne informacije mogu se naći u vodičima koji opisuju različite faze procesa procjene učinka na spolove.¹² Na temelju literature i uzimajući u obzir posebna područja i sudionike, nastao je kontrolni popis za uvođenje rodno osviještene politike u politike zapošljavanja koji se sastoji od četiriju koraka. Vidi Okvir 1.

Okvir 1: Četiri koraka rodno osviještene politike

Organiziranje: Naglasak je ovoga (prvoga) koraka na provedbi i organizaciji, te izgradnji svijesti i određivanje odgovornosti.

Učenje o rodnim razlikama. Cilj je drugoga koraka opisati rodnu nejednakost glede sudjelovanja, resursa, normi, te vrijednosti i prava, kao i ocijeniti kretanja bez intervencija politika.

Procjena učinaka politike. Treći se korak sastoji u analizi mogućih učinaka politike na spolove glede sudjelovanja, resursa, normi, te vrijednosti i prava.

Preoblikovanje politike. U četvrtom se koraku utvrđuju načini na koje se politika može preoblikovati radi promicanja ravnopravnosti spolova.

⁹ Europska komisija (2004): *EQUAL Guide on Gender Mainstreaming (EQUAL-ov Vodič kroz rodno osviještenu politiku)*, Bruxelles, Europska komisija. Može se preuzeti na sljedećoj adresi: http://ec.europa.eu/employment_social/equal/data/documet/gendermain_en-pdf

¹⁰ JämStöd (2007): *Gender mainstreaming manual (Priručnik o rodno osviještenoj politici)*. Službena izvješća švedske vlade SOU 2007_15, Stockholm, Edita Sverige AB. Može se preuzeti na sljedećoj adresi: <http://www.sweden.gov.se/content/1/c6/08/19/82/3532cd34.pdf>

¹¹ Stevens, I., I. van Lamoen (2001): *Manual on Gender Mainstreaming at Universities. Equal Opportunities at Universities. Towards a Gender Mainstreaming Approach (Priručnik o rodno osviještenoj politici na sveučilištima. Jednake mogućnosti na sveučilištima. Rodno osviješteni pristup)*, Leuven/Apeldoorn: Garant-Uitgevers.

¹² Vidi: Rubery J. i C. Fagan (2000) *Gender impact assessment and European Employment Policy (Procjena učinka na spolove i europska politika zapošljavanja)*. Može se preuzeti na sljedećoj adresi: http://www.mbs.ac.uk/research/europeanemployment/projects/gendersocial/documents/GIA_Report.pdf

U odjeljcima koji slijede razlažu se navedena četiri koraka u više pojedinosti. Konkretni primjeri koji su dani proizlaze iz primjene te metode (u prije navedenom stručnom izvješću) na četiri različite vrste politika zapošljavanja: aktivne politike zapošljavanja, politike plaća i napredovanja u karijeri, politike usklađivanja poslovnoga i privatnoga života, te politike fleksigurnosti.

1. korak: Organiziranje

Provedba i organizacija te izgradnja svijesti i određivanje odgovornosti mogu se smatrati važnim preduvjetima za uspješnu rodno osviještenu politiku. Provedba i organizacija rodno osviještene politike odnose se na proces pružanja strukturne i kulturne osnove za jednake mogućnosti.¹³ To uključuje oblikovanje svrha i ciljeva, pripremu plana, izradu proračuna, te definiranje zadaća i odgovornosti raznih uključenih sudionika. Što se tiče proračuna, potrebno je osigurati dovoljno sredstava za provedbu. Uz to, treba razmisliti o angažmanu posebnih (vanjskih) stručnjaka. Dalje, rodno osviještena politika znači da bi svi uključeni u politiku zapošljavanja trebali uzeti u obzir jednake mogućnosti muškaraca i žena. Izobrazba je nužna kako bi se stvorio određeni stupanj rodne osviještenosti i stručnosti. Također, oni bi trebali rodno osviještenu politiku smatrati dijelom svojih zadaća i odgovornosti. Stoga je važno „graditi odgovornost“, pri čemu se mogu primijeniti različite strategije. U nekim se slučajevima može očekivati da će čitavi timovi preuzeti odgovornost, ali ako su razine osviještenosti niske, na početku će možda biti nužno odrediti osviještenu osobu s posebnim znanjem koja je dio skupine ili odjela koji osmišljava politiku.

2. korak: Učenje o rodnim razlikama

Sljedeći korak u procesu uvođenja rodno osviještene politike jest prikupljanje važnih podataka o položaju žena i muškaraca. Opis stvarne situacije od ključne je važnosti za procjenu stvarne (ne)ravnopravnosti spolova i za određivanje područja kojima prvo treba posvetiti pozornost. Uz to, praćenje stanja tijekom vremena omogućuje prikupljanje informacija o kretanjima vezanima za (ne)ravnopravnost spolova. Europska komisija¹⁴ utvrdila je 1998. godine četiri dimenzije za procjenu neravnopravnosti spolova: sudjelovanje, resursi, norme, te vrijednosti i prava.¹⁵ Važno je razmotriti početno stanje s dinamičkoga, a ne samo sa statičkoga stajališta.

Sudjelovanje

Sudjelovanje se odnosi na rodni sastav ciljne skupine/stanovništva politike i uključuje potrebu za prikupljanjem osnovnih informacija, kao što je udio muškaraca i žena među nezaposlenim osobama, među osobama s invaliditetom ili među onima s fleksibilnim

¹³ Stevens, I. / I. van Lamoen (2001): *Manual on Gender Mainstreaming at Universities. Equal Opportunities at Universities. Towards a Gender Mainstreaming Approach.* (Priručnik o rodno osviještenoj politici na sveučilištima. Jednake mogućnosti na sveučilištima. Rodno osviješteni pristup.) Leuven/Apeldoorn: Garant-Uitgevers, str. 52.

¹⁴ Europska komisija (1998): *A Guide to Gender Impact Assessment (Vodič za procjenu učinka na spolove)*, Ured za službena izdanja Europskih zajednica, Luksemburg.

¹⁵ Rubery J. i C. Fagan (2000): *Gender impact assessment and European Employment Policy (Procjena učinka na spolove i europska politika zapošljavanja)*. Može se preuzeti na sljedećoj adresi: http://www.mbs.ac.uk/research/europeanemployment/projects/gendersocial/documents/GIA_Report.pdf

ugovorima. U slučaju kada mjere neke politike navode određene skupine ranjivih osoba, treba uzeti u obzir i mogući različiti učinak na muškarce i žene. Posljednjih godina ostvaren je značajan napredak glede veće dostupnosti statističkih podataka podijeljenih prema spolovima, a to je promjena koja olakšava provedbu prvoga koraka. Iako statistički podaci izgledaju jasni, važno je uzeti u obzir i korištene metode mjerenja. Na primjer, nezaposlenost se može mjeriti na nekoliko načina. Ovisno o metodi, razlike među spolovima mogu se kretati od prilično niskih do vrlo visokih.

Resursi

Razlike među spolovima mogu nastati i s obzirom na pristup resursima, poput vremena, prostora, informacija i novca, političke i gospodarske moći, kvalifikacija, prometa, korištenja javnih usluga, itd., te njihovu raspodjelu. Nejednaka raspodjela odgovornosti za pružanje skrbi ima posebno velik učinak na raspodjelu resursa. Na primjer, kad je riječ o aktivnoj politici zapošljavanja, treba uzeti u obzir činjenicu da žene snose glavnu odgovornost za odgoj djece. Dostupnost službi koje skrbe za djecu, prema tome, vrlo je važna kako bi omogućila, posebno ženama, sudjelovanje u programima. U području politika usklađivanja poslovnoga i privatnoga života postavlja se važno pitanje o tome jesu li dopusti plaćeni ili neplaćeni. Jednako će tako vjerojatno koncentracija žena biti veća u području tržišta rada na koja se najviše primjenjuju najniže plaće na nacionalnoj razini, pa će stoga na njih nerazmjerno više utjecati odluke o povećanju najniže plaće na nacionalnoj razini za više ili manje od prosječne stope rasta prihoda.

Norme i vrijednosti

Norme i vrijednosti utječu na rodne uloge i rodnu raspodjelu rada, te na stavove i ponašanje žena i muškaraca. Oni djelomično objašnjavaju i nejednakosti u vrijednosti koja se pridodaje muškarcima i ženama, odnosno muškim ili ženskim obilježjima. Nužno je utvrditi ulogu koju imaju mjere politike u jačanju društvenih normi i vrijednosti koje održavaju neravnopravnost spolova. Porezna politika i politike socijalnih naknada, na primjer, često se temelje na načelu kućanstva u kojem je muškarac onaj koji uzdržava obitelj. Pomak prema individualiziranim modelima može, bez obzira na njihov učinak na stope sudjelovanja, imati važnu simboličku vrijednost. U tom smislu, usredotočenost politike na ravnopravniju podjelu plaćenoga i neplaćenoga rada – s muškarcima u izričitoj ulozi skrbnika – može pridonijeti ravnopravnijim normama i vrijednostima.

Prava

Prava se odnose na izravnu ili neizravnu rodnu diskriminaciju, ljudska prava i pristup pravosuđu u pravnom, političkom ili društveno-gospodarskom okruženju. Na primjer, jesu li programi aktivnoga tržišta rada otvoreni neaktivnim osobama (povratnicima, ne samo tražiteljima naknada) i nezaposlenim osobama koje imaju pravo na naknade? U protivnom bi žene mogle imati manje mogućnosti od muškaraca za traženje potpore za ponovno ulaženje u radni odnos. U vezi s tim trebalo bi uzeti u obzir da, čak i kada žene imaju formalna prava prema istoj osnovi kao i muškarci, nedostatak mogućnosti može ograničiti sposobnost žena da ostvare svoja prava i iskoriste te mogućnosti. Slično tome, formalna prava muškaraca da sudjeluju u mjerama usklađivanja poslovnoga i privatnoga života neće nužno biti dovoljna za promicanje ravnopravnosti spolova na području pružanja skrbi.

3. korak: Procjena učinka politike

Treći korak zahtijeva procjenu mogućega učinka politike na spolove s obzirom na sudjelovanje, resurse, norme te vrijednosti i prava. Važna je stvar glede sudjelovanja to da treba uzeti u obzir kvantitativne i kvalitativne načine. Na primjer, programi za stvaranje radnih mjesta mogu se posebno odnositi na žene. To se može ocijeniti pozitivnim sa stajališta ravnopravnosti spolova. Međutim, kada je kvaliteta radnih mjesta problematična (primjerice glede radnoga vremena i plaće), takvi programi mogu i povećati neravnopravnost spolova. Što se tiče pristupa resursima, od ključne je važnosti uzeti u obzir ne samo učinak na kućanske resurse, već i učinak na pojedinačne resurse. Na razini socijalnih normi i vrijednosti, politike usklađivanja poslovnoga i privatnoga života trebale bi se baviti uključenošću muškaraca u kućne poslove. Ako samo žene koriste politike usklađivanja poslovnoga i privatnoga života, tradicionalna neravnopravna podjela neplaćenoga rada između muškaraca i žena povećat će se, pa će se time potencijalno učvrstiti društvene norme u tom pogledu. Što se tiče prava, važno je uključiti pravo na skrb, kao i pravo na zapošljavanje.

Prilikom procjene učinka politika važno je razlikovati određene skupine muškaraca i žena, poput nacionalnih manjina, osoba koje imaju djecu u usporedbi s osobama bez djece, dobnih skupina, obrazovnih skupina, regionalnih skupina, itd. Dok mjere za povećanje stope sudjelovanja mogu, primjerice, biti djelotvorne za žene iz dominantne skupine, za žene pripadnice etničkih manjina možda će biti potrebno uvesti posebne mjere. Uz to, dobra procjena politike trebala bi uključivati i neizravne učinke. Promjene u rodnim odnosima izvan radnih mjesta i u okviru njih mogu biti jedan od neizravnih učinaka koje treba tražiti. Velik naglasak na rad s nepunim radnim vremenom mogao bi, na primjer, imati dugoročan učinak na jačanje rodne segregacije na tržištu rada, na radnim mjestima i izvan njih jer su žene prisutnije u sektorima koji nude fleksibilno zapošljavanje. Taj primjer pokazuje važnost pravljenja razlike između kratkoročnih i dugoročnih učinaka.

4. korak: Preoblikovanje politike

Procijeni li se da politika ima negativan učinak na ravnopravnost spolova, ili je općenito rodno neutralna, važno je odrediti načine na koje se ona može preoblikovati radi promicanja ravnopravnosti spolova. Potreba za preoblikovanjem posebno je velika kada su početne rodne razlike velike i imaju snažan učinak na prilike koje se ženama nude u životu. Preoblikovanje ne uključuje nužno temeljne promjene. Na primjer, što se tiče aktivnih politika zapošljavanja, dosta jednostavna, ali djelotvorna mjera bila bi proširiti dostupnost na sve neaktivne osobe. Ni osiguravanje mogućnosti potpore roditeljima koji rade ne čini se previše složenim. Druga područja mogla bi biti složenija. Na primjer, smanjivanje vertikalne i horizontalne segregacije zahtijeva primjenu opsežnijih politika. Preoblikovanje može zahtijevati i razgranat pristup koji uključuje više od jednoga područja politike, ili odjela. Na primjer, javna služba za zapošljavanje trebat će aktivno surađivati s odjelom koji je nadležan za pružanje skrbi za djecu kako bi žene koje traže posao imale pristup službama koje skrbe za djecu, da bi im se time olakšala potraga za poslom. Rodno osviještena politika zahtijeva zajednički pristup oblikovanju politike u kojem se politika zapošljavanja ne razvija odvojeno od pružanja socijalne skrbi i usluga skrbi za djecu s jedne strane, ili porezne politike i politike socijalnih naknada s druge strane.

4. UVOĐENJE RODNO OSVIJEŠTENE POLITIKE U POLITIKU ZAPOSŁJAVANJA

Da bismo dobili konkretne primjere, metoda od četiriju koraka što je prikazana u navedenom tekstu primjenjuje se na četiri vrste politika zapošljavanja: aktivne politike zapošljavanja, politike plaća i napredovanja u karijeri, politike usklađivanja poslovnoga i privatnoga života, te politike fleksibilnosti. Te su četiri vrste politika odabrane radi obuhvaćanja svih politika zapošljavanja, iako neke posebne politike pripadaju nekim navedenim područjima. Ta su područja obično dovoljno široka za primjenu smjernica za zapošljavanje bez obzira na doseg mogućih promjena u budućnosti.

U daljnjem tekstu definirano je svako od područja politika, govori se o njegovu mogućem učinku u smislu ravnopravnosti spolova, a u posebnom okviru nalazi se popis pitanja koja treba uzeti u obzir tijekom procesa uvođenja rodno osviještene politike.

Prikazani okviri i analiza izrađeni su u sklopu navedenoga izvješća stručnjaka o uvođenju rodno osviještene politike u politike zapošljavanja.¹⁶ To izvješće daje i neke konkretne primjere rodno osviještene politike u četirima područjima politika koje su razvile države članice, ili države EEA-EFTA-e. Čitatelja/čitateljicu stoga se poziva da pročita navedeno izvješće radi opsežnijega pregleda povezanosti između područja svake pojedine politike i ravnopravnosti spolova. Važno je napomenuti da su neki koraci (posebno posljednji, koji u velikoj mjeri ovisi o rezultatima prva tri koraka) ponekad slični u različitim područjima politika.

4.1. Aktivne politike zapošljavanja

Kao rezultat Europske strategije zapošljavanja, države članice pojačale su napore radi unapređenja položaja skupina ili pojedinaca koji se nalaze na rubovima tržišta rada. Aktivne politike zapošljavanja važan su instrument u tom pogledu. Kao što je navedeno u publikaciji Zaposlenost u Europi u 2006,¹⁷ politike zapošljavanja javne su intervencije usmjerene na *određene skupine* na tržištu rada i, kao takve, možemo ih razlikovati od općih politika zapošljavanja, poput mjera za smanjenje troškova rada. Aktivnim je politikama zapošljavanja cilj povećati vjerojatnost zaposlenja ili povećati mogućnosti prihoda za nezaposlene osobe/skupine kojima je teško ući na tržište rada (ibid). Javne službe za zapošljavanje imaju važnu ulogu u tom pogledu olakšavajući uključivanje nezaposlenih osoba i drugih tražitelja posla u tržište rada (primjerice, zapošljavanje, usmjeravanje i savjeti). Uz to, aktivne mjere uključuju izobrazbu, rotaciju i podjelu radnih mjesta, poticaje za zapošljavanje, uključivanje određenih skupina, izravno stvaranje radnih mjesta i poticaje za osnivanje tvrtki.¹⁸

Radi promicanja ravnopravnosti spolova, načela jednakih mogućnosti trebala bi biti ugrađena u rad javne službe za zapošljavanje (JSZ). Djelotvorna je metoda u tom pogledu određivanje posebnoga, dovoljno stručnoga, službenika za jednake mogućnosti.

¹⁶ Plantega, J., Remery C. & J. Rubery (2007): *Gender mainstreaming of employment policies – A comparative review of thirty European countries (Uvođenje politike ravnopravnosti spolova u politike zapošljavanja – Usporedni prikaz trideset europskih zemalja)*, Europska komisija, Luksemburg: Ured za službene publikacije Europske komisije.

¹⁷ Europska komisija (2006.b): *Employment in Europe (Zaposlenost u Europi) – 2006*, str. 120.

¹⁸ Ibid.

Čini se bitnim da zaposlenici JSZ-a budu informirani o rodno osviještenoj politici i da prođu izobrazbu o tome kako je ugraditi u svoj posao. Još je jedan važan oblik rodno osviještene politike u javnoj službi za zapošljavanje to da su aktivni programi zapošljavanja otvoreni svim neaktivnim osobama i nisu ograničeni samo na tražitelje naknada, te da muškarci i žene imaju jednak pristup aktivnim politikama zapošljavanja. To podrazumijeva i činjenicu da treba zadovoljiti i posebne potrebe skupina u nepovoljnom položaju. Vidi Okvir 2 u kojem se nalazi kontrolni popis za rodno osviještenu politiku u aktivnim politikama zapošljavanja.

Okvir 2: Rodno osviještena politika u aktivnim politikama zapošljavanja

1. korak: Organiziranje.

- Postoje li smjernice ili ciljevi postavljeni s obzirom na jednake mogućnosti?
- Jesu li svi mjerodavni sudionici svjesni pitanja ravnopravnosti spolova?
- Postoji li jasna struktura odgovornosti?
- Jesu li dostupni programi izobrazbe o pitanjima ravnopravnosti spolova i/li je li moguće iskoristiti vanjske stručnjake?

2. korak: Učenje o rodnim razlikama

- Jesu li svi mjerodavni statistički podaci podijeljeni prema spolu?
- Kakva je rodna podjela u ciljnim skupinama?
- Kakva je rodna podjela posebnih skupina u nepovoljnom položaju, kao što su oni koji su odustali od školovanja, samohrani roditelji, osobe na dugoročnom dopustu, dugoročno nezaposleni, nacionalne manjine?
- Koja su važna kretanja u tom pogledu?

3. korak: Procjena učinka politike

- Imaju li muškarci i žene pravičan pristup aktivnim politikama zapošljavanja, uključujući izobrazbu?
- Jesu li mjere dostupne neaktivnim i nezaposlenim osobama?
- Postoje li mjere usmjerene na potrebe određenih skupina, kao što su samohrani roditelji (pružanjem usluga skrbi o djeci), osobe s invaliditetom (pružanjem socijalnih usluga i tehničke pomoći), ili ženama koje su se vratile na posao nakon dugotrajnoga roditeljnoga dopusta radi brige o djetetu (ponudom mogućnosti izobrazbe)?
- Promiču li aktivne politike zapošljavanja ulazak žena na visokokvalitetna, netradicionalna radna mjesta?
- Imaju li muškarci i žene jednake koristi od inicijativa za pokretanje vlastite tvrtke ili drugih usluga koje nude javne službe za zapošljavanje?

4. korak: Preoblikovanje politike

- S obzirom na rezultate 1., 2. i 3. koraka, odrediti načine na koje bi se politika mogla preoblikovati radi promicanja ravnopravnosti spolova. Uzeti u obzir da rodno osviještena politika zahtijeva zajednički pristup koji može uključivati više od jednoga područja politike ili odjela.

4.2. Politike plaća i napredovanja u karijeri

Ravnopravnost spolova ne može se postići bez jednakih plaća i jednakih mogućnosti, ali u praksi su mogućnosti zatvaranja rodnoga jaza usko povezane s pitanjima segregacije i kontinuiteta karijera. Smanjenje rodnoga jaza važna je tema na dnevnom redu europskih politika. Od 1999. godine to je pitanje dio europske strategije zapošljavanja, a naponi politike s godinama su se povećali. Godine 2003. države članice pozvane su da u tom pogledu postave ciljeve kako bi „do 2010. godine ostvarile značajno smanjenje rodnoga jaza s obzirom na plaće putem višestranoga pristupa kojim se rješavaju čimbenici koji uzrokuju rodni jaz, a koji uključuju sektorsku segregaciju i segregaciju po zanimanjima, obrazovanju i izobrazbi, klasifikaciju radnih mjesta i sustava plaća, podizanje svijesti i transparentnost“ (Odluka Vijeća 2003 L197/20). Uklanjanje rodnoga jaza glede plaća važan je cilj Putokaza k ravnopravnosti žena i muškaraca, 2006–2010. Postojanje rodnoga jaza s obzirom na plaće, prema Putokazu, proizlazi iz izravne diskriminacije žena i strukturnih nejednakosti, poput segregacije prema sektorima, zanimanjima i uzorcima rada, pristupa obrazovanju i izobrazbi, pristranoga ocjenjivanja i sustava plaća, te raznih stereotipa.

S obzirom na složenost uzroka rodnoga jaza glede plaća i u skladu s predloženim višestranim pristupom, uvođenje rodno osviještene politike u politike plaća upućivalo bi na potrebu za nizom mjera. Kao prvo, zemlje mogu provoditi politiku jednakih plaća s ciljem rješavanja problema izravne ili neizravne rodne diskriminacije na temelju plaća. Primjeri uključuju (dodatno) zakonodavstvo, dostupnost i širenje informacija i inicijative što se tiče ocjenjivanja na radnom mjestu. U tom je smislu važan i razvoj odgovarajuće infrastrukture. Kao drugo, politika jednakih mogućnosti mogla bi pridonijeti smanjenju rodnoga jaza na području plaća. S obzirom na to da je neprekinuti radni staž još uvijek važan čimbenik za objašnjenje općenitoga rodnoga jaza u vezi s plaćama, vrlo je važno ženama omogućiti snažnije kontinuirane uzorke zaposlenja. Važne su mjere u tom pogledu skrb o djeci i mogućnosti dopusta, te mjere kojima je cilj uklanjanje segregacije na tržištu rada, u horizontalnom i vertikalnom smislu. Budući da je politika koja se odnosi na usklađivanje poslovnoga i privatnoga života obuhvaćena sljedećim područjem politike, u ovom ćemo se odjeljku usredotočiti na politike usmjerene na uzorke zapošljavanja kojima se uklanja segregacija. Treća se točka odnosi na uvođenje rodno osviještene politike u „općenite“ politike plaća kojima je cilj smanjenje nejednakosti plaća i povećanje naknada za slabo plaćene poslove i/li one u kojima prevladavaju žene. Otežavajući je čimbenik glede pitanja jednakih plaća to što je u većini zemalja utvrđivanje plaća primarna odgovornost socijalnih partnera. Stoga se može dogoditi da vlade budu nesklone intervenirati. Zbog toga navedeno izvješće stručnjaka govori i o dobroj praksi na razini socijalnih partnera. Vidi Okvir 3 za kontrolni popis o uvođenju rodno osviještene politike u politike plaća i napredovanja u karijeri.

Okvir 3: Uvođenje rodno osviještene politike u politike plaća i napredovanja u karijeri

1. korak: Organiziranje

- Postoje li smjernice ili postavljeni ciljevi glede politika jednakih plaća i napredovanja u karijeri?
- Jesu li svi mjerodavni sudionici svjesni problema vezanih uz ravnopravnost spolova?
- Postoji li jasna struktura odgovornosti?
- Postoje li mogućnosti izobrazbe o pitanjima ravnopravnosti spolova i/li je li

moguće koristiti vanjske stručnjake?

2. korak: Učenje o rodnim razlikama

- Jesu li mjerodavni statistički podaci podijeljeni prema spolu?
- Kakva je raspodjela muških i ženskih zaposlenika prema strukturi plaća?
- Čine li žene većinu među slabo plaćenim radnicima?
- Kakva su mjerodavna kretanja u tom pogledu?

3. korak: Procjena učinaka politike

- Jesu li propisi o jednakim plaćama djelotvorni u smislu smanjenja rodnoga jaza s obzirom na plaće?
- Postoje li (dodatni) propisi koji obvezuju socijalne partnere da pregovaraju oko jednakih plaća?
- Jesu li tvrtke obvezne redovito ispitivati i analizirati praksu određivanja plaća?
- Koriste li se redovito mjere ocjenjivanja na radnom mjestu?
- Imaju li žene povratnice na posao mogućnost izobrazbe?
- Promiču li politike (horizontalno i vertikalno) uklanjanje segregacije prema zanimanjima i radnim mjestima?
- Je li politikama plaća cilj smanjenje nejednakosti plaća i povećanje naknada za slabo plaćena radna mjesta i/li radna mjesta na kojima prevladavaju žene?

4. korak: Preoblikovanje politike

- S obzirom na rezultate 1., 2. i 3. koraka, odrediti načine na koje bi se politika mogla preoblikovati radi promicanja ravnopravnosti spolova. Uzeti u obzir da rodno osviještena politika zahtijeva zajednički pristup koji može uključivati više od jednoga područja politike ili odjela.

4.3. Politike usklađivanja poslovnoga, privatnoga i obiteljskoga života

U Putokazu k ravnopravnosti žena i muškaraca, usklađivanje poslovnoga, privatnoga i obiteljskoga života navedeno je kao jedno od šest prioriternih područja djelovanja s ciljem ravnopravnosti spolova: „Usluge i strukture presporo se prilagođavaju stanju u kojem i žene i muškarci rade. Vrlo malo muškaraca uzima roditeljski dopust ili radi s nepunim radnim vremenom (7,4% u usporedbi s 32,6% žena). Žene i dalje pružaju glavninu skrbi o djeci i drugim ovisnim članovima obitelji. Muškarce bi trebalo poticati na preuzimanje obiteljskih odgovornosti, posebno poticanjem na uzimanje roditeljskoga ili očinskoga dopusta i na to da sa ženama dijele prava na dopust.“ Politici usklađivanja poslovnoga, privatnoga i obiteljskoga života nije cilj samo unaprijediti ravnopravnost spolova, već predstavlja i nužni preduvjet za ostvarivanje ciljeva EU-a koji se odnose na rast, zapošljavanje i socijalnu koheziju. Potreba za stvaranjem fleksibilnoga gospodarstva uz potpuno korištenje potencijala radne snage, izmijenjene obiteljske strukture i demografski pritisak zbog starenja stanovništva učinili su usklađivanje posla i obitelji jednom od glavnih tema na europskom socijalnom dnevnom redu.

Politike usklađivanja poslovnoga i privatnoga života mogu se definirati kao politike koje izravno podržavaju kombiniranje profesionalnoga i obiteljskoga života. Kao takve, one se mogu odnositi na širok opseg politika, od službi koje skrbe o djeci, mogućnosti dopusta, fleksibilna organizacija rada i drugih politika usklađivanja poslovnoga i

privatnoga života, poput raznih novčanih dodataka za zaposlene partnere.¹⁹ Perspektiva rodno osviještene politike u području usklađivanja poslovnoga i privatnoga života u određenoj je mjeri uspostavljena jer većina europskih vlada priznaje utjecaj odgovornosti za pružanje skrbi na zapošljavanje žena. Ipak, zemlje se razlikuju prema politikama i njihovoj implicitnoj i eksplicitnoj usredotočenosti na ravnopravnost spolova. Neke zemlje potiču pružanje javnih i privatnih usluga, druge nude više mogućnosti za rad s nepunim radnim vremenom. Neke smatraju da se usklađivanje poslovnoga i privatnoga života odnosi samo na žene, dok drugi priznaju ulogu muškaraca na području pružanja skrbi i obiteljske odgovornosti (uglavnom potičući uzimanje dopusta ili unapređujući mogućnosti roditeljskoga dopusta). Vidi Okvir 4 za kontrolni popis za uvođenje rodno osviještene politike u politike usklađivanja poslovnoga i privatnoga života.

Okvir 4: Uvođenje rodno osviještene politike u politike usklađivanja poslovnoga, privatnoga i obiteljskoga života

1. korak: Organiziranje

- Postoje li smjernice ili postavljeni ciljevi s obzirom na politike usklađivanja poslovnoga i privatnoga života?
- Jesu li svi mjerodavni dionici svjesni problema vezanih uz ravnopravnost spolova?
- Postoji li jasna struktura odgovornosti?
- Postoje li mogućnosti izobrazbe o pitanjima ravnopravnosti spolova i/li je li moguće koristiti vanjske stručnjake?

2. korak: Učenje o rodnim razlikama

- Jesu li mjerodavni statistički podaci podijeljeni prema spolu?
- Postoje li mogućnosti dopusta radi skrbi o starijim odraslim osobama?
- Kakav je odnos između muškaraca i žena glede iskorištenosti dopusta?
- Kolika je stopa obuhvata djece uslugama skrbi o djeci prema dobnoj skupini?
- Kakva su kretanja u tom pogledu?

3. korak: Procjena učinaka politike

- Koji je učinak dopusta u smislu ponašanja tržišta rada?
- Promiču li ili obeshrabruju mogućnosti dopusta za roditelje povezanost s tržištem rada?
- Promiču li politike jednaku podjelu odgovornosti za pružanje skrbi?
- Postoje li dokazi o opredijeljenosti za ispunjavanje ciljeva obuhvaćanja djece uslugama skrbi o djeci, te pružanja dostupne, visokokvalitetne skrbi o djeci?
- Je li radno vrijeme službi koje skrbe o djeci u skladu s punim radnim vremenom zaposlenih?
- Postoje li službe koje skrbe o djeci osoba koje pohađaju programe cjeloživotnoga učenja?

4. korak: Preoblikovanje politike

- S obzirom na rezultate 1., 2. i 3. koraka, odrediti načine na koje bi se politika mogla preoblikovati radi promicanja ravnopravnosti spolova. Uzeti u obzir da

¹⁹ Plantenga, J. i C. Remery (2005): *Reconciliation of work and private life (Usklađivanje poslovnoga i privatnoga života)*, Usporedni pregled trideset europskih zemalja, Europska komisija, Luksemburg, Ured za službena izdanja Europskih zajednica, str. 25.

rodno osviještena politika zahtijeva zajednički pristup koji može uključivati više od jednoga područja politike ili odjela.

4.4. Politike fleksigurnosti

Fleksigurnost je postala važan okvir u raspravi o modernizaciji europskih tržišta rada. Koncept fleksigurnosti počeo se razvijati od 2003. godine nakon objave izvješća Europske radne skupine za zapošljavanje kojom je predsjedao Wim Kok, o otvaranju više radnih mjesta u Europi.²⁰ U izvješću se navodi da Europa treba povećati prilagodljivost radnika i poduzeća kako bi povećala zapošljavanje i produktivnost. Posebno je potrebna prilagodljivija organizacija rada kako bi se spriječilo stvaranje dvoslojnoga tržišta rada u kojemu „osobe iznutra“ imaju koristi od visoke razine zaštite zaposlenika, a sve veći broj „osoba izvana“ zapošljava se uz alternativne oblike ugovora o radu koji nude malu zaštitu. U lipnju 2007. godine Komisija je donijela Priopćenje o fleksigurnosti koje će poduprijeti napore oko provedbe reformi na razini država članica.²¹

Važno je primijetiti da fleksigurnost ne uključuje potpuno nove mjere politike; njezina novost zapravo leži u kombinaciji istodobnoga uvođenja mjera u području fleksibilnosti i sigurnosti. Wilthagen (izvjestitelj Europske stručne skupine o fleksigurnosti) daje sljedeću definiciju fleksigurnosti: „Strategija politike koja pokušava, usklađeno i namjerno, povećati fleksibilnost tržišta rada, organizaciju rada i radne odnose s jedne strane te sigurnost – sigurnost zapošljavanja i socijalnu sigurnost – u prvom redu za slabije skupine unutar i izvan tržišta rada, s druge strane.“²² Iz te je definicije jasno da je potpuno integrirani pristup fleksigurnosti puno širi od usko definiranih politika o fleksibilnosti tržišta rada i sigurnosti zaposlenika. Uključene su i aktivne politike zapošljavanja uz aktivno traženje posla, dostupnost radnih mjesta i cjeloživotno učenje kao važne sastavnice. Naglasak je na pronalasku ravnoteže politika s ciljem povećanja prilagodljivosti radnika i radnih mjesta. Kao takav, pristup fleksigurnosti predstavlja prijelaz s paradigme sigurnosti radnoga mjesta (raditi isti posao cijeli život) na paradigmu sigurnosti zaposlenja (cijeli život imati mogućnosti i prilike za zaposlenje).²³

S obzirom na odnose između fleksigurnosti i spola i različitih stajališta u postojećoj raspravi, uvođenje rodno osviještene politike u politike fleksigurnosti vrlo je važno. U tom pogledu rodno osviještena politika podrazumijeva potrebu za prepoznavanjem napetosti između cilja promicanja fleksibilnosti i cilja sigurnosti zapošljavanja, te ključnu ulogu spola u određivanju ishoda na tržištu rada. Točnije, rodno osviješteni pristup politikama u području fleksigurnosti²⁴ pridonio bi:

²⁰ Europska komisija (2003): *Jobs, Jobs, Jobs. Creating more employment in Europe (Poslovi, poslovi, poslovi. Otvaranje više radnih mjesta u Europi)*. Izvješće radne skupine za zapošljavanje, koju je vodio Wim Kok.

²¹ Europska komisija (2007): *Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security (Prema zajedničkim načelima fleksigurnosti: veći broj boljih radnih mjesta kroz fleksibilnost i sigurnost)*, SEC (2007), 861.

²² Wilthagen T. i F. Tros (2004): *The concept of flexicurity: a new approach to regulating employment and labour market (Pojam fleksigurnosti: novi pristup uređivanju zapošljavanja i tržišta rada)* u: Flexicurity: conceptual issues and political implementation in Europe, Transfer, Europska Revija za rad i istraživanja, 10(2).

²³ EMCO (2006): *Flexicurity (Fleksigurnost)*: Radna skupina EMCO-a za fleksigurnost, svibanj 2006.

²⁴ Rubery, J., D. Grimshaw, M. Smith i R. Donnelly (2006): *The National Reform Programmes and the gender aspects of the European Employment Strategy (Nacionalni programi reformi i rodni vidovi Europske strategije*

- prepoznavanju uloge spola u jačanju nejednakosti kao negativnoga aspekta fleksibilnoga rada i oblikovanja fleksibilnih uzoraka rada,
- radu na potrebama za usklađivanjem vremena zaposlenika koji imaju obveze pružanja skrbi, uz istodobno prepoznavanje rizika od produljenja radnoga vremena ili neprikladnoga radnoga rasporeda,
- napuštanju neuobičajenih poslova i radnoga vremena radi izbjegavanja rizika od dugoročnih zamki i usmjeravanja žena u segmente nepovlaštenih oblika zapošljavanja.

Vidi Okvir 5 za kontrolni popis uvođenja rodno osviještene politike u politike fleksigurnosti.

Okvir 5: Uvođenje rodno osviještene politike u politike fleksigurnosti

1. korak: Organiziranje

- Postoje li smjernice ili ciljevi glede politika fleksigurnosti?
- Jesu li svi mjerodavni dionici svjesni problema vezanih uz ravnopravnost spolova?
- Postoji li jasna struktura odgovornosti?
- Postoje li mogućnosti izobrazbe o pitanjima ravnopravnosti spolova i/li je li moguće koristiti vanjske stručnjake?

2. korak: Učenje o rodnim razlikama

- Jesu li mjerodavni statistički podaci podijeljeni prema spolu?
- Kakva je rodna podjela između tipičnih i netipičnih ugovora?
- Kakva je rodna podjela između punoga i nepunoga radnoga vremena?
- Kakva su kretanja u tom pogledu?

3. korak: Procjena učinaka politike

- Je li fleksibilno radno vrijeme u skladu s potrebama žena?
- Je li razvoj fleksibilnoga radnoga vremena u skladu s odgovornostima vezanima za pružanje skrbi kod kuće ili nije u skladu s njima?
- Jesu li programi/politike namijenjeni jednako muškarcima kao i ženama?
- Imaju li oni koji su zaposleni na temelju fleksibilnih ugovora mogućnost izobrazbe?
- Postoje li mjere za smanjenje rizika od segregacije povezane s fleksibilnim radom i radom s nepunim radnim vremenom (na primjer pravo povratka na puno radno vrijeme)?
- Jesu li politike prilagodbe u skladu s promicanjem zatvaranja rodni jazova (uključujući rodne jazove na području plaća)?

4. korak Preoblikovanje politike

- S obzirom na rezultate 1., 2. i 3. koraka, odrediti načine na koje bi se politika mogla preoblikovati radi promicanja ravnopravnosti spolova. Uzeti u obzir da rodno osviještena politika zahtijeva zajednički pristup koji može uključivati više od jednoga područja politike ili odjela.

zapošljavanja). Sažeto izvješće koordinатора pripremljeno za Odjel za ravnopravnost, Europska komisija, Sveučilište u Manchesteru, str. 214.

Izvori:

Vijeće Europe (1998): *Gender mainstreaming: conceptual framework, methodology and presentation of good practices (Rodno osviještena politika: pojmovni okvir, metodologija i predstavljanje dobre prakse)*, Strasbourg.

EMCO (2006): *Flexsecurity (Fleksigurnost)*: Radna skupina EMCO-a za fleksigurnost, svibanj 2006.

Europska komisija (1996): *Incorporating equal opportunities for women and men into all Community policies and activities (Uključivanje jednakih mogućnosti za žene i muškarce u sve politike i aktivnosti Zajednice)*, COM (1996) 67, konačna verzija.

Europska komisija (1998): *A Guide to Gender Impact Assessment (Vodič za procjenu učinka na spolove)*, Ured za službena izdanja Europskih zajednica, Luksemburg.

Europska komisija (2003): *Jobs, Jobs, Jobs. Creating more employment in Europe (Poslovi, poslovi, poslovi. Otvaranje više radnih mjesta u Europi)*. Izvješće radne skupine za zapošljavanje, koju je vodio Wim Kok.

Europska komisija (2004): *EQUAL Guide on Gender Mainstreaming (EQUAL-ov Vodič kroz rodno osviještenu politiku)*, Bruxelles, Europska komisija. Može se preuzeti na adresi: http://ec.europa.eu/employment_social/equal/data/document/gendermain_en-pdf

Europska komisija (2006): *A Roadmap for equality between women and men 2006–2010 (Putokazi k ravnopravnosti žena i muškaraca 2006–2010)*, COM (2006), 92 konačna verzija.

Europska komisija (2006.b): *Employment in Europe – 2006. (Zaposlenost u Europi – 2006)*.

Europska komisija (2007): *Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security (Prema zajedničkim načelima fleksigurnosti: više boljih radnih mjesta kroz fleksibilnost i sigurnost)*, SEC (2007), 861.

European Pact for Gender equality – Presidency Conclusions of the Brussels European Council (Europski pakt o ravnopravnosti spolova – Zaključci predsjedništva Europskoga vijeća u Bruxellesu) (23. i 24. ožujka 2006), 7775/1/06/Rev 1.

Jämstöd (2007): *Gender mainstreaming manual (Priručnik o rodno osviještenoj politici)*. Službena izvješća švedske vlade SOU 2007:15, Stockholm, Edita Sverige AB. Može se preuzeti na adresi: <http://www.sweden.gov.se/content/1/c6/08/19/82/3532cd34.pdf>

JER (2007): *Joint Employment Report 2006/2007 (Zajedničko izvješće o zapošljavanju 2006/2007)*, Vijeće Europske unije, Bruxelles.

Plantenga, J. i C. Remery (2005): *Reconciliation of work and private life. A comparative review of thirty European countries (Usklađivanje poslovnoga i privatnoga života. Usporedni pregled trideset europskih zemalja)*, Europska komisija, Luksemburg, Ured za službena izdanja Europskih zajednica.

Plantenga, J. i C. Remery (2006): *The gender pay gap. Origins and policy responses. A comparative review of thirty European countries (Rodni jaz s obzirom na plaće. Podrijetlo i odgovori politika. Usporedni pregled trideset europskih zemalja)*. Europska komisija. Luksemburg: Ured za službena izdanja Europskih zajednica.

Rees, T. (1998): *Mainstreaming Equality in the European Union (Uvođenje ravnopravnosti u Europsku uniju)*, Routledge, London.

Rubery, J. i C. Fagan (2000): *Gender impact assessment and European Employment Policy (Procjena učinka na spolove i Europska politika zapošljavanja)*. Može se preuzeti na adresi: http://www.mbs.ac.uk/research/europeanemployment/projects/gendersocial/documents/GIA_Report.pdf

Rubery, J., D. Grimshaw, M. Smith i R. Donnelly (2006): *The National Reform Programmes and the gender aspects of the European Employment Strategy (Nacionalni programi reformi i rodni vidovi Europske politike zapošljavanja)*. Sažeto izvješće koordinatora pripremljeno za Odjel za ravnopravnost, Europska komisija. Sveučilište u Manchesteru.

Stevens, I. i I. van Lamoen (2001): *Manual on Gender Mainstreaming at Universities. Equal Opportunities at Universities. Towards a Gender Mainstreaming Approach (Priručnik o rodno osviještenoj politici na sveučilištima. Jednake mogućnosti na sveučilištima. Prema pristupu rodno osviještene politike)*. Leuven/Apeldoorn: Garant-Uitgevers.

Wilthagen, T. i F. Tros (2004): *The concept of flexicurity: a new approach to regulating employment and labour market (Pojam fleksigurnosti: novi pristup uređivanju zapošljavanja i tržišta rada)* u: Flexicurity: conceptual issues and political implementation in Europe. Transfer, European Review of labour and research, 10(2).

PRIRUČNIK ZA
UVOĐENJE RODNO OSVIJEŠTENE POLITIKE U
POLITIKU SOCIJALNE UKLJUČENOSTI I
SOCIJALNE ZAŠTITE

1. KONTEKST

Jednakost žena i muškarac postala je sveobuhvatan cilj²⁵ Modela otvorene koordinacije za socijalnu zaštitu i socijalnu uključenost u ožujku 2006. kad je Europsko vijeće usvojilo novi okvir za unapređenje politika socijalne uključenosti, mirovina, zdravstvene i dugotrajne skrbi kroz paralelno izvještavanje okrenuto prema budućnosti. Taj je cilj istaknuo važnost rodne jednakosti za proces u cjelini koji je prije bio promican kroz tri odvojena dijela i donosio različite rezultate u svakom od njih.

Rezultati prvih sažetih izvješća za 2006. godinu

Zemlje članice predale su prvi dio svojih nacionalnih izvješća o Strategijama za socijalnu zaštitu i socijalnu uključenost u jesen 2006. Komisija je procijenila 27 izvješća o primjeni rodno osviještene politike (25 članica EU-a, Bugarska i Rumunjska), pa je u Zajedničkom izvješću o socijalnoj zaštiti i socijalnoj uključenosti za 2007.²⁶ dala zaključak:

„Ukratko, zemlje članice učinkovitije uključuju pitanja roda, a podaci su češće razvrstani prema spolu. Neke su od zemalja članica pioniri u dosljednoj primjeni rodno osviještene politike. No, potrebno je pitanja roda više uključiti u oblikovanje mjera politika u sva tri dijela suradnje.“

Svrha ovoga priručnika

Ravnopravnost spolova temeljno je pravo, zajednička vrijednost EU-a i nužan uvjet za ostvarivanje ciljeva EU-a koji se odnose na rast, zapošljavanje i socijalnu koheziju. U svojim Putokazima k ravnopravnosti žena i muškaraca (2006–2010)²⁷ Europska je komisija naglasila potrebu postizanja jednake ekonomske neovisnosti za žene i muškarce. Komisija se osobito obvezala **ojačati rodno osviještenu politiku²⁸ u Modelu otvorene koordinacije za socijalnu zaštitu i socijalnu uključenost**, te osigurati priručnik svim sudionicima koji su uključeni u proces. Zaključci portugalskoga predsjedanja Europskom unijom o pokazateljima siromaštva i pitanjima žena²⁹ koji su usvojeni u prosincu 2007. također su potaknuli pripremu ovakvoga priručnika i pozvali zemlje članice na korištenje tih smjernica u pripremi svojih nacionalnih izvješća o Strategijama za socijalnu zaštitu i socijalnu uključenost, te što veću distribuciju istih.

Cilj je ovoga priručnika odgovoriti na takve zahtjeve i poslužiti kao korisno oruđe za učinkovitu primjenu načela jednakosti žena i muškaraca u politikama socijalne uključenosti i

²⁵ *New Common Objectives from 2006 for the Open Method of Coordination on Social Protection and Social Inclusion (Novi zajednički ciljevi iz 2006. za Model otvorene koordinacije u socijalnoj zaštiti i socijalnoj uključenosti)*: http://ec.europa.eu/employment_social/social_inclusion/docs/2006/objectives_en.pdf

²⁶ *Joint Report on Social Protection and Social Inclusion 2007 (Zajedničko izvješće o socijalnoj zaštiti i socijalnoj uključenosti za 2007)*: <http://register.consilium.europa.eu/pdf/gr/07/st06/st06694.e107.pdf>

²⁷ *Roadmap for equality between women and men*. COMM (2006)92 of 1/3/2006. *Putokazi k ravnopravnosti žena i muškaraca*:

http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/gender_mainstreaming/roadmap_en.html

²⁸ Usvajanjem **Europskoga pakta za ravnopravnost spolova**, Europsko je vijeće u ožujku 2006. naglasilo svoju predanost rodno osviještenoj politici. Kao što je spomenuto u Sporazumu, Pakt naglašava potrebu da se pridonese ispunjavanju težnji EU-a o ravnopravnosti spolova i rješavanju demografskih problema, te da se uklone rodni jazovi u zapošljavanju i socijalnoj zaštiti. Potrebno je ojačati upravljanje kroz rodno osviještenu politiku i bolji monitoring.

²⁹ <http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/07/st13/st13947.en07.pdf>

socijalne zaštite. Priručnik općenito opisuje metodu rodno osviještene politike i služi kao praktičan vodič za svaki od sastavnih dijelova te politike.

2. RODNO OSVIJEŠTENA POLITIKA: DEFINIRANJE METODOLOGIJE

Kao što kažu sveobuhvatni ciljevi Modela otvorene koordinacije, zadatak sustava socijalne zaštite i politike socijalne uključenosti promicanje je jednakosti između žena i muškaraca. Taj je zadatak jasno naznačen u člancima 2. i 3. Ugovora Europske komisije koji naglašava predanost Europske unije uklanjanju nejednakosti i promicanju jednakosti između muškaraca i žena u svim njezinim aktivnostima.

Razumijevanje terminologije

Za postizanje toga cilja koristila se strategija koja se zasniva na dvojakom pristupu: rodno osviještenoj politici i posebnim akcijama. *Rodno osviještena politika* jest uključivanje rodne perspektive u svaku etapu procesa, u oblikovanje, primjenu, nadzor i vrednovanje, s obzirom na promicanje jednakosti žena i muškaraca. Rodno osviještena politika nije cilj sama po sebi, nego sredstvo za postizanje jednakosti. Ta se politika ne bavi samo ženama, već i odnosima između žena i muškaraca na dobrobit obaju spolova. Možda će biti potrebne *posebne dodatne akcije* kako bi se uklonile one nejednakosti između žena i muškaraca koje su već otprije ustanovljene.

Primjena rodno osviještene politike: pristup u četiri koraka³⁰

Treba imati na umu da je rod strukturalna razlika koja utječe na cjelokupnu populaciju. Odluke politika koje se čine rodno neutralnima mogu imati različit učinak na žene i muškarce, čak i kad takav učinak nije bio namjeran ni predviđen.³¹

- Prvi je korak rodno osviještene politike **organiziranje**, izgradnja svijesti i odgovornosti, te uspostavljanje strukturalne i kulturne osnove za jednake mogućnosti. To uključuje oblikovanje svrha i ciljeva, pripremu plana, izradu proračuna i definiranje zadaća i odgovornosti raznih sudionika uključenih u proces. Također je potrebno osigurati dovoljno sredstava za provedbu planova.
- Drugi je korak **učenje o rodnim razlikama**. Da bismo ustanovili uključuje li trenutačna politika pitanja roda, trebali bismo znati utječe li ona na svakodnevni život dijelova populacije i postoje li razlike između situacija u kojima se nalaze žene i muškarci s obzirom na određeno područje. To drugo zahtijeva 1) dostupnost statističkih informacija i pokazatelja razvrstanih po spolu, i 2) analizu tih informacija s obzirom na prepoznavanje rodnoga jaza i kretanja u tom smislu.

³⁰ Za detaljnije objašnjenje četiriju koraka rodno osviještene politike vidi Priručnik za uvođenje rodno osviještene politike u politiku zapošljavanja, 2007:

http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/2007/manual_gend_mainstr_en.pdf

³¹ *A guide to gender impact assessment*. Office for Official Publications of the European Communities, 1998. (Vodič za procjenu učinka na spolove. Ured za službene publikacije Europskih zajednica, 1998). Dostupno na: http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/gender/gender_en.pdf

- Da bi se izbjegle negativne posljedice i unaprijedila kvaliteta i učinkovitost prijedloga, jednom kad se ustanovi da politika uključuje pitanja roda, treba poduzeti treći korak, **procjenu učinka na spolove**. To znači usporedbu i procjenu trenutačne situacije i kretanja s očekivanim razvojem nakon uvođenja predloženih mjera.³²

Svrha je procjene učinka na spolove prepoznati potencijalne učinke politika prije nego se one uvedu na situaciju u kojoj se nalaze žene i muškarci, kako bi se osigurala učinkovitost tih politika na doprinos stvaranju jednakosti i uklanjanju nejednakosti. Pri procjeni učinka na spolove korisno bi bilo raznim ciljanim pitanjima istražiti situacije u kojima se nalaze žene i muškarci s obzirom na određenu politiku. Sljedeće će poglavlje ponuditi posebne primjere u vezi s procjenom učinka na spolove.

- Tamo gdje se ustanovi da određena politika ima negativan učinak na rodnu jednakost ili da je općenito rodno neutralna, bitno je utvrditi načine kojima se one mogu preoblikovati kako bi poticale rodnu jednakost.³³ To je četvrti korak u rodno osviještenoj politici: **preoblikovanje politike**. Potreba za preoblikovanjem može biti izrazito velika tamo gdje je početna neravnopravnost među spolovima jako izražena. U nekim slučajevima to ne trebaju biti temeljne promjene, dok u drugim područjima zadaća može biti složenija.

Uloga obveze, odgovornosti i stručnoga znanja

Da bi se rodna dimenzija uključila u politička kretanja i bila vidljiva u nacionalnim izvješćima o Strategiji socijalne zaštite i socijalne uključenosti, potrebno je obvezati se na najvišim razinama vlasti i politike.

Zemlje članice stoga se pozivaju na uvođenje rodno osviještene politike kao dijela njihovih zadataka i odgovornosti od samoga početka oblikovanja politika. Rodno osviještena politika trebala bi biti dijelom temeljnoga strukturiranja politika, a ne amandman koji se donosi u posljednji čas. Nije dovoljno nabrojiti osnovna načela – strategija rodno osviještene politike treba biti izravna, eksplicitna i relevantna glede politika koje se preispituju, a zatim se temeljito ugraditi u njih.³⁴ Da bi se uspjelo, važno je graditi odgovornost i definirati zadatke u timu koji donosi politiku. Ako su razine osviještenosti niske, na početku će možda biti

³² *A guide to gender impact assessment. Office for Official Publications of the European Communities, 1998. (Vodič za procjenu učinka na spolove. Ured za službene publikacije Europskih zajednica, 1998).* Dostupno na: http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/gender/gender_en.pdf

³³ Plantenga, J., C. Remery, i J. Rubery (2007): *Gender mainstreaming of employment policies – A comparative review of thirty European countries*, European Commission. Luksemburg: Office for Official Publication of the European Communities (*Rodno osviještena politika u politici zapošljavanja – Usporedni pregled trideset europskih zemalja*, Europska komisija, Luksemburg, Ured za službene publikacije Europskih zajednica): http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/2007/gend_mainstr07_en.pdf

Također vidi: *Manual for gender mainstreaming of employment policies, 2007 (Priručnik za uvođenje rodno osviještene politike u politiku zapošljavanja, 2007)*: http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/2007/manual_gend_mainstr_en.pdf

³⁴ *Gender mainstreaming in the Joint Inclusion Memoranda for future Member States – Practical Guide, 2003. (Rodno osviještena politika u Zajedničkim memorandumima za buduće zemlje članice – Praktičan vodič, 2003)*: http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/gmprac_guide_en.pdf

nužno odrediti osviještenu osobu s posebnim znanjima o pitanjima roda³⁵ koja će davati smjernice o tome kako uključiti rodnu dimenziju u proces.

Da bi se postigao uspjeh, radna tijela za ravnopravnost spolova mogu ponuditi stručna znanja, angažirati istraživačke institute, ženske organizacije ili vanjske stručnjake. Suradnju se može potpomoći i izdvajanjem određenih sredstava za stručnu pomoć i obrazovanje u vezi s problematikom roda.³⁶

3. RODNO OSVIJEŠTENA POLITIKA: POLITIKA SOCIJALNE UKLJUČENOSTI I SOCIJALNE ZAŠTITE

Kako bi sudionicima pružili praktičnu pomoć pri uvođenju rodno osviještene politike u politiku socijalne uključenosti i socijalne zaštite s obzirom na promicanje jednakosti žena i muškaraca, sljedeće poglavlje ispituje opća pitanja roda koja bi trebala biti dijelom procesa oblikovanja prilikom sastavljanja Izvješća o nacionalnim strategijama u socijalnoj zaštiti i socijalnoj uključenosti. Izlaganje slijedi nacrt Izvješća o nacionalnoj strategiji i uzima u obzir posebnosti triju dijelova procesa.

3.1. Opći pregled

U ovom se dijelu izvješća od zemalja članica traži da daju procjenu socijalne situacije, predstave opći strateški pristup koji su usvojile, te sastave opće, sveobuhvatne poruke.

Kako je promicanje jednakosti između žena i muškaraca sveobuhvatan cilj, ovaj odlomak treba odgovoriti na sljedeća pitanja:

- **procjena statističkih pokazatelja s obzirom na rodni jaz i nejednakosti koje se eksplicitno odnose na podatke razvrstane po spolu tamo gdje su oni dostupni, kao na primjer:**
 - Kakvi su rodni jazovi s obzirom na zaposlenost, nezaposlenost, dugotrajnu nezaposlenost, rizik od siromaštva (i prema dobnim grupama), kućanstva bez zaposlenih, rano napuštanje škole, očekivanu životnu dob, godine života provedene u zdravlju, itd.?
 - Mogu li nacionalni izvori pružiti informacije o rodnim jazovima unutar određenih skupina koje su u nepovoljnom položaju, kao na primjer osobe s invaliditetom, nacionalne manjine ili imigranti?
 - Mogu li se na osnovi dostupnih informacija procijeniti socijalne situacije u kojima se nalaze žene i muškarci? Postoji li potreba za novim

³⁵ *Manual for gender mainstreaming of employment policies*, 2007. (Priručnik za uvođenje rodno osviještene politike u politiku zapošljavanja, 2007):

http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/2007/manual_gend_mainstr-en.pdf

³⁶ *Gender mainstreaming in the Joint Inclusion Memoranda for future Member States – Practical Guide*, 2003. (Rodno osviještena politika u Zajedničkim memorandumima za buduće zemlje članice – Praktičan vodič, 2003): http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/gmprac_guide_en.pdf

pokazateljima, te prikupljanjem statističkih podataka razvrstanih po spolu u područjima u kojima takvi podaci nedostaju?

- **pokazatelji uvođenja rodno osviještene politike i procjene učinka na spolove kao način promicanja jednakosti žena i muškaraca u ukupnom strateškom pristupu, kao na primjer:**
 - Koje su mjere poduzete ili se poduzimaju za promicanje jednakosti žena i muškaraca s obzirom na politiku socijalne zaštite i socijalne uključenosti?

- **s obzirom na dobro upravljanje, izričito navođenje operativnih institucionalnih mehanizama koji podupiru rodno osviještenu politiku, kao na primjer:**
 - Koje će nacionalno tijelo za ravnopravnost spolova biti uključeno u sastavljanje nacionalnoga izvješća i na koji način?
 - Postoji li potreba za uključivanjem/angažiranjem stručnjaka? Kakvih stručnjaka i za koji dio zadatka?
 - Jesu li ljudi i udruge koji se bave promicanjem ravnopravnosti spolova kroz razne odbore uključeni u sastavljanje nacionalnoga izvješća? To podrazumijeva i nevladine organizacije, socijalne partnere, državnu, regionalnu i lokalnu vlast, kao i znanstvene radnike.

3.2. Borba protiv siromaštva i socijalne isključenosti

Premda se rodni jazovi smanjuju, u svim dobnim skupinama žene imaju veću stopu rizika od siromaštva³⁷ nego muškarci: za žene starije od 18 godina ona iznosi 16% u usporedbi s 14% za muškarce iste dobi, te za žene starije od 65 godina 21% u usporedbi s 16% za muškarce iste dobi.³⁸ Rizik od siromaštva još je veći za samohrane majke i starije žene, no više teškoća mogu imati i žene koje pripadaju određenim društvenim grupama u nepovoljnom položaju, kao što su imigranti, nacionalne manjine te osobe s invaliditetom, zatim dugotrajno nezaposleni i neaktivni ljudi, te ljudi iz ruralnih područja.³⁹

³⁷ Te podatke treba uzeti s oprezom jer oni podrazumijevaju jednaku raspodjelu sredstava u kućanstvu, što ne mora nužno biti slučaj – ti podaci mogu zapravo podcijeniti probleme žena.

³⁸ Stopa rizika od siromaštva po dobi i spolu, EU-SILC 2005, opći zajednički pokazatelj. Podaci se odnose na 25 zemalja članica EU-a.

³⁹ Za daljnju analizu vidi: *Gender inequalities in the risks of poverty and social exclusion for disadvantaged groups in thirty European countries*, 2006. (Neravnopravnost među spolovima u trideset europskih zemalja s obzirom na rizik od siromaštva i socijalnu isključenost skupina u nepovoljnom položaju, 2006). Dostupno na: http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2006/ke7606201_en.pdf

Vidi i Zaključke s portugalskoga predsjedanja o pokazateljima s obzirom na žene i siromaštvo. Dostupno na: <http://register.consillium.europa.eu/pdf/en/07/st13/st13947.en07.pdf>

Rodno osviještena politika istaknuta je kao ključan zahtjev od samoga početka procesa socijalne uključenosti 2000. godine.⁴⁰ To je ponovno naglašeno i još više istaknuto u zajedničkim ciljevima za 2002.⁴¹ Zajednički ciljevi naglašavaju važnost uloge roda u razvoju, implementaciji i nadzoru nacionalnih akcijskih planova, uključujući i prepoznavanje teškoća, oblikovanje, primjenu i procjenu politika i mjera, izbor pokazatelja i ciljeva te uključenost svih zainteresiranih strana. Taj je zahtjev ponovljen 2006. godine u smjernicama⁴² za zemlje članice u kojima je naglašeno da je također potrebno jasno navesti kako su politike u svojim prioritetnim ciljevima uzele u obzir rodnu perspektivu, posebno kroz procjenu posljedica koje predložene mjere imaju na određene situacije u kojima se nalaze žene i muškarci.

U procjeni iz 2006. koja je dio Zajedničkoga izvješća o socijalnoj zaštiti i socijalnoj uključenosti za 2007.⁴³ istaknuto je poboljšanje u zemljama članicama koje su pokazale više rodne osviještenosti, posebno s obzirom na socijalnu situaciju i politiku socijalne uključenosti. No, naglašeno je i kako u svim javnim politikama mnogih zemalja postoji još puno prostora za razvijanje rodno osviještene politike, na primjer tako da dostupni statistički podaci o nejednakosti među spolovima više utječu na oblikovanje politika, te da podaci o primjeni rodno osviještene politike budu detaljniji.

Treba naglasiti da se nejednakostima među spolovima koje proizlaze iz siromaštva i socijalne isključenosti možemo baviti na razne načine. Glavni je izazov s prioritetima politika povezati rodne jazove koje hitno treba rješavati, te osigurati oblikovanje politika tako da zaista pridonese uklanjanju nejednakosti. **Od ključne je važnosti sustavno nadzirati spolne razlike u društvenim grupama u nepovoljnom položaju, te voditi računa o njima kako bi se rodno osviještena politika i dalje razvijala u borbi protiv siromaštva i socijalne isključenosti.** Slijedi primjer koji se odnosi na tu politiku, objašnjava razlog njezine primjene, kao i moguće posljedice te politike sagledane iz rodne perspektive.

...primjer politike: aktivna uključenost

Kako bi se pomoglo zemljama članicama u mobilizaciji svih ljudi koji mogu raditi i pružiti odgovarajuću potporu onima koji ne mogu raditi, Komisija je predložila holističku strategiju koju se može nazvati aktivna uključenost.⁴⁴ Aktivna uključenost kombinira novčanu pomoć na onoj razini koja ljudima omogućuje dostojanstven život i povezanost s tržištem rada kroz mogućnosti za zapošljavanje ili strukovno obrazovanje, te kroz bolji pristup službama za stručno osposobljavanje. Aktivna uključenost oblikuje „aktivnu socijalnu državu“ tako što omogućava personalizirane putove prema

⁴⁰ Vidi zajedničke ciljeve za 2000. na:

http://ec.europa.eu/employment_social/social_inclusion/docs/approb_en.pdf

⁴¹ Vidi zajedničke ciljeve za 2002. na:

http://ec.europa.eu/employment_social/social_inclusion/docs/counciltext_en.pdf

⁴² Smjernice su dostupne na:

http://ec.europa.eu/employment_social/social_inclusion/docs/2006/guidelines_en.pdf

⁴³ *Joint Report on Social Protection and Social Inclusion 2007*, Supporting Document (*Zajedničko izvješće o socijalnoj zaštiti i socijalnoj uključenosti za 2007*, Prateći dokument):

http://ec.europa.eu/employment_social/social_inclusion/docs/2007/joint-report/sec_2007_329_en.pdf

⁴⁴ Odnosi se na savjetovanje za mjere na razini EU-a za promicanje aktivne uključenosti onih skupina koje su najudaljenije od tržišta rada. COM (2006) 44 od 8.2.2006.

zapošljavanju, te osigurava da oni koji ne mogu raditi imaju dostojan život i pridonose društvu najviše koliko mogu.⁴⁵

Gledano iz rodne perspektive, politika aktivne uključenosti ima niz implikacija koje zemlje članice trebaju razmotriti pri oblikovanju svojih politika. Kao što je istaknuto u prethodnoj analizi, nejednakost među spolovima izražena je i višom stopom siromaštva za žene nego za muškarce, a takve tendencije traju tijekom cijeloga životnoga vijeka pojedine osobe. Djelomično je razlog tome činjenica da žene češće imaju usporenije, kraće i/li isprekidane karijere, te u prosjeku imaju manja primanja od muškaraca. Nadalje, žene koje pripadaju grupama u nepovoljnom položaju, poput imigrantica ili pripadnica nacionalnih manjina,⁴⁶ nailaze na više poteškoća nego muškarci koji pripadaju istim društvenim grupama.

Rješavanje spomenutih nejednakosti zahtijeva pristup s više aspekata u sinergiji s promicanjem veće zastupljenosti žena na tržištu rada u kontekstu Europske strategije za rast i zapošljavanje, uključivanje rodne perspektive u politiku tržišta rada, posebno politiku fleksibilnosti, te kontinuirano promicanje politika pomirenja u korist žena i muškaraca. Politika aktivne uključenosti može ostvariti značajan učinak ne samo u promicanju integracije najugroženijih skupina u društvo i tržište rada, nego na taj način smanjiti i neravnopravnost među spolovima.

U nastavku donosimo dio mogućih pitanja za zemlje članice koja će ih voditi u oblikovanju njihovih politika pri procjeni učinka na spolove:

■ **Minimalni dohodak**

- Koji je sastav ciljne grupe za primatelje minimalnoga dohotka? Ima li više žena ili muškaraca?
- Je li minimalni dohodak osmišljen tako da potiče izbjegavanje nezaposlenosti i zamku neaktivnosti?
- Ima li minimalni dohodak utjecaja na ostale novčane potpore (npr. dječji doplatak)?

■ **Poveznica s tržištem rada**

- Promatraju li se odvojeno poteškoće s kojima se susreću žene i muškarci u pristupu aktivnoj politici zapošljavanja?⁴⁷
- Postoje li mjere koje rješavaju potrebe određenih društvenih grupa kao što su samohrani roditelji (skrb za djecu), žene koje ponovno ulaze na tržište rada

⁴⁵ Moderniziranje socijalne zaštite za veću socijalnu pravdu i ekonomsku koheziju: promicanje aktivnoga uključivanja skupina koje su najudaljenije od tržišta rada. COM (2007) 620 od 17.10.2007.

⁴⁶ Vidi mišljenje o rodnoj dimenziji uključenosti nacionalnih manjina koje je u prosincu 2007. usvojio Savjetodavni odbor za jednake mogućnosti za žene i muškarce: http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/2007/final_opinion_28_11_en.pdf

⁴⁷ Sličan se pristup uvođenju rodno osviještene politike u aktivnu politiku tržišta rada može pronaći u Priručniku za uvođenje rodno osviještene politike u politiku zapošljavanja, 2007: http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/gender_mainstreaming/tools_en.html

(odgovarajuće dodatno obrazovanje), žene s invaliditetom, pripadnice nacionalnih manjina ili imigrantice?

- Jesu li mjere jednako dostupne neaktivnima na tržištu rada kao i nezaposlenima?
- Ohrabruju li te politike zapošljavanje žena jednako kao i muškaraca na visokokvalitetnim, netradicionalnim poslovima?
- Jesu li inicijative za razvoj poduzetništva dostupne jednako ženama kao i muškarcima?

▪ Dostupnost službi

- Jesu li socijalne službe jednako dostupne ženama kao i muškarcima? Ako nisu, kako se ti problemi mogu ukloniti?
- Jesu li uzete obzir potrebe posebnih društvenih grupa koje su višestruko diskriminirane, kao na primjer pripadnica nacionalnih manjina i imigrantica?
- Jesu li uzete u obzir posebne potrebe žena i muškaraca kod, primjerice, organizacije strukovnog obrazovanja? Je li ponuđeno čuvanje djece?
- Uzimaju li se u obzir specifične potrebe žena i muškaraca u prihvatilištima za beskućnike (npr. muškarci samci nasuprot majkama s djecom)? Vodi li se računa o tome pri obučavanju osoblja za rad s beskućnicima?
- Imaju li žene jednaku korist kao i muškarci od povoljnije cijene i bolje dostupnosti javnoga prijevoza (žene više koriste javni prijevoz nego muškarci)?

3.3. Osvremenjivanje mirovinskih sustava

Mirovinski sustavi nisu uvijek prilagođeni potrebama žena⁴⁸ koje čine većinu starijega stanovništva (gotovo 60% osoba starih 65 godina i skoro dvije trećine osoba starih 75 godina) – potrebama koje se mijenjaju. Opća struktura mirovinskih sustava vezanih uz prihode u zemljama članicama zrcali jaz u приходima i zapošljavanju između žena i muškaraca na tržištu rada, odražavajući slabije mogućnosti za žene pri sticanju pune mirovine, što rezultira nezadovoljavajućim konačnim mirovinama za žene.⁴⁹ Razlika među spolovima s obzirom na relativni dohodak osoba u dobi od 65 godina i starijih (što se tiče dobne grupe 0–64) varira od oko 2 do 15 postotnih bodova u zemljama članicama, no sadašnji jaz u mirovinama

⁴⁸ *Joint Report by the Commission and the Council: Adequate and Sustainable Pensions (CS/7165/03, 18/03/2003) (Objedinjeno izvješće Komisije i Vijeća: Primjerene i održive mirovine):* http://ec.europa.eu/employment_social/social_protection/docs/cs7165_03_en.pdf

⁴⁹ *Adequate and sustainable pensions: synthesis report 2006 SEC(2006)304 of 27/02/2006 (Primjerene i održive mirovine: objedinjeno izvješće za 2006):* http://ec.europa.eu/employment_social/social_protection/docs/2006/rapport_pensions_final_en.pdf

muškaraca i žena u prosjeku je još i veći,⁵⁰ što za starije žene u usporedbi s muškarcima vodi do veće stope rizika od siromaštva.

Otkako je Europsko vijeće u Laekenu 2001. godine⁵¹ podržalo proces, uz poštivanje obveza koje proizlaze iz zakonodavstva EU-a, dio otvorene metode koordinacije na području mirovina jest i preispitivanje mirovinskih doprinosa s obzirom na načelo ravnopravnosti prema muškarcima i ženama. Taj je cilj dio i novih zajedničkih ciljeva koje je Europsko vijeće usvojilo 2006. godine,⁵² u kojima se naglašava potreba za primjerenim i održivim mirovinama na način da mirovinski sustavi budu prilagođeni potrebama i težnjama žena i muškaraca, te zahtjevima suvremenih društava, starenju stanovništva i strukturnim promjenama.

Sve zemlje članice pokušavaju ispraviti nedovoljnu visinu stečenih mirovina žena promičući njihovo veće sudjelovanje na tržištu rada kroz Europsku strategiju zapošljavanja, kao i kroz primjenu posebnih mehanizama u svojim mirovinskim sustavima.⁵³ To posljednje uključuje izjednačavanje dobne granice umirovljenja za žene i muškarce, pomoć u razdoblju brige za obitelj, kako za djecu tako i za starije osobe, naknade u slučaju razvoda, kao i mirovine preminuloga supružnika. Drugi mehanizmi, poput zajamčene minimalne mirovine, također mogu imati pozitivan učinak na poboljšanje položaja žena.

Kao što je pokazala procjena izvješća iz 2005. godine,⁵⁴ pri rješavanju problema neravnopravnosti spolova u mirovinskim sustavima zemalja članica koji su vezani uz prihode, potrebno je uzeti u obzir najmanje 6 elemenata:

- prekidi u karijeri zbog roditeljskih dopusta ili zbog skrbi za starije osobe i osobe s invaliditetom
- rad sa skraćenim radnim vremenom zbog brige o obitelji
- rodne razlike u primanjima i mogućnostima za razvoj karijere
- razlike u dobnoj granici za starosnu mirovinu
- ovisnost o primanjima hranitelja obitelji u razdobljima kad nije ostvaren stalni radni odnos zbog brige o obitelji
- tablice za procjenu očekivanoga životnoga vijeka razvrstane prema spolu.

Iako mirovinski sustavi možda nisu pravi način kojim bi se kompenzirale rodne razlike koje postoje u primanjima i mogućnostima za razvoj karijere, oni ipak mogu nadoknaditi gubitke koji su nastali zbog prekida plaćenoga radnoga odnosa ili zbog zapošljavanja na pola radnoga

⁵⁰ *Adequate and sustainable pensions: synthesis report 2006* SEC(2006)304 of 27/02/2006 (*Primjerene i održive mirovine: objedinjeno izvješće za 2006*).

⁵¹ *Joint report of the Social Protection Committee and the Economic Policy Committee on objectives and working methods in the area of pensions: applying the open method of coordination* (Zajedničko izvješće Odbora za socijalnu zaštitu i Odbora za gospodarsku politiku o ciljevima i metodama rada u području mirovina: korištenje otvorene metode koordinacije): http://ec.europa.eu/employment_social/news/2002/jan/laeken_en.pdf

⁵² http://ec.europa.eu/employment_social/social_inclusion/docs/2006/objectives_en.pdf

⁵³ *Adequate and sustainable pensions: synthesis report 2006* (Primjerene i održive mirovine: objedinjeno izvješće za 2006). SEC(2006)304 of 27/02/2006.

⁵⁴ Ibid.

vremena zbog brige o obitelji. Takva je praksa sve češća u državnim mirovinskim fondovima, no rijetko je prisutna u drugom i trećem stupu, čije veće korištenje može povećati rodne razlike u mirovinskim pravima.⁵⁵

U svjetlu problema starenja populacije, primjena procjene učinka na spol u trenutačnim i budućim mirovinskim reformama postaje osobito važna zbog osiguranja primjerenoga životnoga standarda za žene i muškarce u mirovini. U prosincu 2007. godine usvojeni su Zaključci portugalskoga predsjedanja o pokazateljima vezanima uz žene i siromaštvo.⁵⁶ Zaključci potiču zemlje članice na analizu utjecaja svojih sustava socijalne zaštite na ravnopravnost spolova, osobito ako su ti sustavi u procesu reformi, kako bi se osiguralo da ti sustavi socijalne zaštite ne budu diskriminatorni, te da odgovaraju potrebama i željama žena i muškaraca.

U nastavku donosimo samo dio mogućih pitanja koje zemljama članicama mogu pomoći u utvrđivanju utjecaja njihovih trenutačnih ili budućih mirovinskih reformi na ravnopravnost spolova. Ta se pitanja odnose na sve vrste sustava (osim kad je drugačije izričito navedeno):

- Uzimaju li mirovinske reforme u obzir rodni jaz u primanjima starijih ljudi?
- Može li naglasak na primjerenim mirovinama voditi više računa o zdravstvenim fondovima, a istovremeno poticati održivost?
- Uzimaju li mirovinski sustavi u obzir mogućnost prava na naknade nakon zaposlenja sa skraćenim radnim vremenom / netipičnoga zaposlenja?
- Osigurava li najmanja zajamčena mirovina primjeren životni standard?
- Omogućava li mirovina preminuloga supružnika primjeren životni standard?
- Postoje li posebne mjere u slučaju razvoda?
- Uzima li se u obzir rodna dimenzija pri određivanju godina za puni radni staž u mirovinskom sustavu?
- Mogu li se mirovinski sustavi prilagoditi razlici između žena i muškaraca u očekivanoj duljini životnoga vijeka tako da nijedan od spolova ne bude oštećen? Je li izračun anuiteta rodno neutralan?
- Jesu li zakonom određene različite dobne granice umirovljenja za žene i muškarce, i postoje li planovi za izjednačenje te dobne granice?
- Provode li se mjere za aktivno starenje obaju spolova? Omogućavaju li te mjere fleksibilnost za osobe s obvezama u skrbi za obitelj?

⁵⁵ Ibid.

⁵⁶ <http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/07/st13/st13947.en07.pdf>

3.4 Unapređenje zdravstvene i dugotrajne skrbi

Rodna neravnopravnost prisutna je u zdravstvenom statusu žena i muškaraca, kao i u dostupnosti, korištenju, i sudjelovanju u zdravstvenoj i dugotrajnoj skrbi, iako rodno osviještena istraživanja o toj temi postaju sve važnija.

Iako žene žive dulje i više (apsolutni broj) godina bez invalidnosti, one isto tako proporcionalno veći dio svojega života nego muškarci provedu s invaliditetom (koji je vjerojatniji u starijoj dobi).⁵⁷ U 2003. godini, u svim zemljama članicama za koje su postojali podaci, muškarci su u EU-15 mogli očekivati da će 84,9% svojega života proživjeti bez invalidnosti, dok su brojke za žene bile za 3,6 postotnih bodova niže, tj. 81,3%. Žene će isto tako vjerojatno više koristiti zdravstvene usluge, te više sudjelovati u zdravstvenoj prevenciji i promicanju zdravlja nego muškarci.⁵⁸ Unatoč tome, u usporedbi sa starijim muškarcima, starije će se žene vjerojatno prije naći u situaciji u kojoj će se trebati oslanjati na neki oblik dugotrajne skrbi: žene prevladavaju u najstarijoj dobnoj grupi.⁵⁹ Ako potrebe za dugotrajnom njegom koje su iskazale same žene usporedimo s dobним skupinama, vidimo veću učestalost invalidnosti i ovisnosti o tuđoj skrbi u starijoj dobi. Također je općepoznato da upravo žene najčešće pružaju neformalnu skrb članovima obitelji (djeci i starijima), te da čine najveći dio radne snage u sektorima socijalne i zdravstvene zaštite.

Kako bi se bolje pristupilo posebnim problemima muškaraca i žena, te kako bi skrb o njima bila učinkovitija, u zajedničkim ciljevima razvoja sustava skrbi koje je Komisija usvojila 2004. godine⁶⁰ proširujući Model otvorene koordinacije na područje zdravstvene i dugotrajne skrbi, istaknuta je važnost uvođenja rodne dimenzije u razvoj politika za zdravstvenu zaštitu i prevenciju. U ciljevima je također naglašena potreba da se uzmu u obzir posebni problemi s kojima se muškarci i žene mogu suočavati, osobito na području politike ljudskih resursa te u promicanju visokokvalitetnih poslova.

Sukladno novim zajedničkim ciljevima Modela otvorene koordinacije na polju djelovanja tih politika, zemlje članice obvezale su se omogućiti dostupnu, kvalitetnu i održivu zdravstvenu i dugotrajnu skrb.

Iako su se sve zemlje čvrsto obvezale da će osigurati pristup primjerenom zdravstvenoj i dugotrajnoj skrbi, Zajedničko izvješće o socijalnoj zaštiti i socijalnoj uključenosti za 2007. godinu⁶¹ ističe da to ne vodi nužno općoj dostupnosti zdravstvene zaštite, pa značajna nejednakost i dalje postoji. Tu se ubraja nepokrivenost osiguranjem, nedostatno osiguranje/pružanje određenih vrsta skrbi, visoki pojedinačni financijski troškovi za skrb te

⁵⁷ *Joint Report on Social Protection and Social Inclusion 2007 (Zajedničko izvješće o socijalnoj zaštiti i socijalnoj uključenosti za 2007)*. Supporting document. SEC(2007)329 of 6/03/2007.

⁵⁸ *Women's Health in Europe: Facts and Figures Across the European Union (Zdravlje žena u Europi: činjenice i brojke kroz Europsku uniju)*. Izvješće koje je sastavio Europski institut ženskoga zdravlja 2006. godine.

⁵⁹ Očekivani životni vijek varira između 75,9 i 83,6 godina za žene u usporedbi sa 65,7 do 77,9 godina za muškarce. EU-LFS – 2003. *Common health and long-term care indicators (Zajednički indikatori u zdravstvu i dugotrajnoj skrbi)*.

⁶⁰ *Commission Communication on „Modernising social protection for the development of high quality, accessible and sustainable health care and long-term care: support for the national strategies using the open method of coordination” (Priopćenje Komisije „Osvremenjivanje socijalne zaštite radi razvoja kvalitetne, dostupne i održive zdravstvene i dugotrajne skrbi: potpora nacionalnim strategijama koje koriste model otvorene koordinacije)*; COM(2004) 304: http://europa.eu/eur-lex/en/com/cnc/2004/com2004_0304en01.pdf

⁶¹ *Joint Report on Social Protection and Social Inclusion 2007 (Zajedničko izvješće o socijalnoj zaštiti i socijalnoj uključenosti za 2007)*, Supporting Document. SEC(2007)329 of 6/03/2007.

regionalne razlike u dostupnosti skrbi. Nadalje, nacionalna izvješća iz 2006. godine pokazala su znatne razlike unutar svake zemlje u rezultatima zdravstvene skrbi između različitih skupina stanovništva s obzirom na društveno-ekonomski status, mjesto stanovanja i etničku grupu (npr. Romi, migranti). Skupine u nepovoljnom položaju prosječno žive kraće, pate od od više bolesti i osjećaju da su lošijega zdravlja nego pripadnici skupina koje su u povoljnijem položaju u društvu.

U Zajedničkom se izvješću nadalje ističe potreba za mjerama kojima bi se osigurao ostanak i priljev medicinskoga osoblja i u dugotrajnoj skrbi, te se upozorava na potrebu usklađivanja obiteljske skrbi i plaćenoga rada za one koji pružaju neformalnu skrb.

Procjena učinka na spolove postaje važno sredstvo u razotkrivanju rodne dimenzije navedenih nejednakosti i izazova s ciljem uvođenja rodno osviještene politike u reforme politika zdravstva i dugotrajne skrbi. I doista, u Zaključcima Vijeća o ženama i zdravlju iz 2006. godine⁶² države članice pozivaju se na ojačavanje rodno osviještene politike u zdravstvenoj skrbi.

Prvi je korak u tom smislu stjecanje odgovarajućih znanja o potrebama i zdravstvenom statusu kako žena, tako i muškaraca, o dostupnosti zdravstvene i dugotrajne skrbi, njezinu korištenju i sudjelovanju u njoj. Samo u svjetlu dostupnih podataka, te prilagodbom politika u rješavanju rodne nejednakosti, sustavi zdravstvene i dugotrajne skrbi mogu primjereno odgovoriti na specifične potrebe žena i muškaraca.

U nastavku donosimo dio mogućih pitanja koje zemljama članicama mogu pomoći u utvrđivanju učinka na spolove njihovih trenutačnih ili budućih reformi na polju zdravstvene i dugotrajne skrbi:

- Postoje li inicijative ili planovi koji bi poboljšali prikupljanje podataka razvrstanih po spolu o pristupu žena i muškaraca zdravstvenoj i dugotrajnoj skrbi, o sudjelovanju u njima, te o njihovu korištenju?
- Analiziraju li se dostupni statistički podaci razvrstani po spolu tako da se utvrde nejednakosti među spolovima u zdravstvu?
- U kojem obimu i na koji način sustavi zdravstvene i dugotrajne skrbi uzimaju u obzir postojeće nejednakosti između žena i muškaraca?
- Sežu li načela prevencije bolje do žena i muškaraca ako se u obzir uzmu njihove specifične potrebe? Postoje li posebni programi prevencije za žene/muškarce?
- Postoje li posebni programi za trudnice/rodilje?
- Suočavaju li se s više problema u pristupu zdravstvenoj i dugotrajnoj skrbi žene ili muškarci iz skupina u nepovoljnom položaju ili iz onih s niskim primanjima (imajući na umu da su žene više izložene siromaštvu, te da u prosjeku imaju manja primanja nego muškarci)? Ako da, uzima li to zdravstvena politika u obzir?

⁶² Council Conclusions on Women's Health (2006/C 146/02) (Zaključci Vijeća o zdravlju žena): http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/oj/2006/c_146/c_14620060622en00040005.pdf

- Postoje li posebne mjere za žene pripadnice nacionalnih manjina i imigrantice?
- Utječe li netipičan posao ili posao sa skraćenim radnim vremenom na pokrivenost osiguranjem?
- Postoje li inicijative kojima bi se utvrdilo susreću li se starije žene s više financijskih poteškoća nego stariji muškarci pri korištenju formalne institucionalne ili kućne dugotrajne skrbi (s obzirom na veću izloženost žena siromaštvu i prosječno manja primanja u usporedbi s muškarcima)?
- Promiču li zdravstvene politike jednako sudjelovanje žena i muškaraca u izobrazbi i cjeloživotnim edukativnim programima za zaposlene u području zdravstvene i dugotrajne skrbi?
- Mogu li inicijative biti usmjerene na poboljšanje radnih uvjeta i veće naknade za rad zaposlenima u sektoru zdravstva i dugotrajne skrbi kako bi se privuklo više ljudi, mladih žena i muškaraca, u tu profesiju?
- Postoje li inicijative za potporu neformalnih oblika skrbi?