



**Konferencija o jačanju svijesti
o politikama i zakonodavstvu EU
u području ravnopravnosti spolova**



**Awareness Raising Conference
about EU Policies and Legislation
on Gender Equality**

KONFERENCIJA O RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA

ZBORNIK RADOVA

GENDER EQUALITY CONFERENCE

**CONFERENCE
PROCEEDINGS**

**31. svibanj 2007.
Hotel "Dubrovnik"
Zagreb, Hrvatska**

**May 31st, 2007
Hotel "Dubrovnik"
Zagreb, Croatia**

This publication has been produced with support from the European Community – Programme relating to the *Community Framework Strategy on Gender Equality (2001-2005)*.

The information contained in this publication does not necessarily reflect the position or opinion of the European Commission.

Ova je publikacija objavljena uz podršku Europske Zajednice – Programa koji se odnosi na *Okvirnu strategiju Zajednice o ravnopravnosti spolova (2001.-2005.)*.

Podaci sadržani u ovoj publikaciji ne odražavaju nužno stavove Europske Komisije.

Published by:

Office for Gender Equality of the Government of the Republic of Croatia
Mesnička 23, 10 000 Zagreb, Croatia

Izdavač:

Ured za ravnopravnost spolova Vlade RH
Mesnička 23, 10 000 Zagreb, Hrvatska

Editor-in-chief:

M.A. Helena Štimac Radin

Glavna urednica:

Mr.sc. Helena Štimac Radin

Executive editor:

Mirjana Jakušić

Izvršna urednica:

Mirjana Jakušić

Translation:

Deditus d.o.o.

Prijevod:

Deditus d.o.o.

Copy-editor:

Stentor, Spomenka Husar
and
Davies d.o.o.

Lektura:

Stentor, Spomenka Husar
i
Davies d.o.o.

Proofreading:

Larisa Petrić

Korektura:

Larisa Petrić

Design, pre-press and print by:

Publika d.o.o.

Dizajn naslovnice, priprema i tisak:

Publika d.o.o.

Edition: 2 000 copies

Naklada: 2 000 primjeraka

CIP data are available in the computer catalogue of the National and University Library in Zagreb with number 661460

CIP zapis dostupan u računalnom katalogu Nacionalne i sveučilišne knjižnice u Zagrebu pod brojem 661460

Government of the Republic of Croatia,
Office for Gender Equality, 2007

Vlada RH, Ured za ravnopravnost spolova, 2007.

ISBN 978-953-7574-02-4

ISBN 978-953-7574-02-4

© Office for Gender Equality, Government of the Republic of Croatia, 2007

© Ured za ravnopravnost spolova, Vlada RH, 2007.

**KONFERENCIJA O
RAVNOPRAVNOSTI
SPOLOVA**

ZBORNIK RADOVA

**GENDER EQUALITY
CONFERENCE**

**CONFERENCE
PROCEEDINGS**

PREDGOVOR

Ravnopravnost spolova temeljno je ljudsko pravo, zajednička vrednota zemalja članica Europske unije, preduvjet europskog gospodarskog rasta, zapošljavanja i socijalne kohezije i jedna od važnih sastavnica europske politike proširenja. Ovo su glavne odrednice politike EU u području jednakih mogućnosti i polazište europske strategije za postizanje stvarne ravnopravnosti spolova objavljene u *Putokazima ka ravnopravnosti žena i muškaraca 2006.-2010.*¹ Europske komisije.

Putokazi se nastavljaju na Okvirnu strategiju Zajednice za postizanje ravnopravnosti između žena i muškaraca za razdoblje 2001.-2005/6., a njihova je provedba sastavni dio programa Zajednice *Ravnopravnost spolova*. Republika Hrvatska pristupila je ovom programu Zajednice 2006. godine potpisivanjem Memoranduma o suglasnosti čime je, uz financijsku potporu EK, omogućeno održavanje međunarodne *Konferencije o jačanju svijesti o politikama i zakonodavstvu EU u području ravnopravnosti spolova* 31. svibnja 2007. godine u Zagrebu. Pristupanje programu Zajednice omogućilo je i uvrštavanje Hrvatske u (statističku) bazu podataka Europske unije² o zastupljenosti muškaraca i žena u procesima javnog odlučivanja zemalja članica (EU 27), pridruženih zemalja (Islanda, Lihtenštajna i Norveške) i zemalja kandidatkinja (Hrvatske i Turske). Potonje nas je približilo i uključilo u važan proces usporedivosti podataka na razini EU, te se u najnovijem izvještaju Opće uprave za zapošljavanje, socijalna pitanja i jednake mogućnosti Europske komisije *Žene i muškarci u procesu donošenja odluka 2007. - Analiza situacije i trendova*³ navodi da je, s obzirom na udio žena u parlamentu, u promatranom periodu od 1997. do 2007. godine u Hrvatskoj zabilježen značajan napredak.

Uz održavanje *Konferencije* usmjerene ka podizanju javne svijesti o pravnoj stečevini EU s ciljem mobiliziranja ključnih dionika na temu rodne jednakosti sastavni dio projekta provedbe programa Zajednice uključio je i objavljivanje *Zbornika radova* izlaganja predstavljenih na *Konferenciji*.

Zbornik sadrži izlaganja svih sudionika/ca *Konferencije* - deset autorskih priloga koji se bave različitim aspektima primjene pravne stečevine Europske unije u području ravnopravnosti spolova. Uključuje primjere dobre prakse pojedinih zemalja članica (Danske, Švedske), razmjenu iskustava, i analizu izazova s kojima se provedba ove politike suočava, kako u Hrvatskoj, tako i na razini Europske unije.

¹ Hrvatsko izdanje *Putokaza ka ravnopravnosti žena i muškaraca 2006.-2010.* objavljeno je 2006. godine u izdanju Ureda za ravnopravnost spolova Vlade RH.

² Usp. http://ec.europa.eu/employment_social/women_men_stats/index_en.htm

³ Usp. http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2008/ke8108186_en.pdf

Uz uvodne govore predstavnica Vlade Republike Hrvatske i Europske komisije, program Konferencije obuhvatio je tri prioritetna tematska područja: *Usporedbu zakonodavstva EU i RH*, *Promicanje ravnopravnosti spolova na tržištu rada* i primjere *Uvođenja ravnopravnosti spolova u sve javne politike uključivši djelovanje institucionalnih mehanizama*.

Uvodno, gđa Fay Devonic, čelnica Odjela za ravnopravnost spolova muškaraca i žena pri Općoj upravi za zapošljavanje, socijalna pitanja i jednake mogućnosti Europske komisije govorila je o različitim dimenzijama ravnopravnosti spolova u EU uključivši strateška opredjeljena, pitanja zakonodavstva, sudjelovanje žena u gospodarskom životu i na tržištu rada, obrazovanju i akcijskim programima Zajednice u kontekstu procesa pristupanja Republike Hrvatske Europskoj uniji

Potpredsjednica Vlade RH i ministrica obitelji, branitelja i međugeneracijske solidarnosti gđa Jadranka Kosor predstavila je *Nacionalnu politiku za promicanje ravnopravnosti spolova 2006.-2010.* i istaknula značaj koji Vlada RH pridaje ravnopravnosti spolova kao jednoj od temeljnih zajedničkih vrednota svih zemalja članica EU. U izlaganju, koje je sadržavalo i opširnu analizu općeg društvenog položaja žena, upoznala je nazočne sa nacionalnim zakonodavno-institucionalnim mehanizmima za promicanje ravnopravnosti spolova kao i s nizom mjera sadržanim u drugim dokumentima i strategijama posvećenih unaprjeđivanju rodno osviještene politike.

Gospođa Petra Schott, glavna rukovoditeljica Odjela Europske komisije Ravnopravnost, borba protiv diskriminacije:pravna pitanja pri Općoj upravi za zapošljavanje, socijalna pitanja i jednake mogućnosti dala je opsežan i detaljan pregled prijenosa i učinkovite primjene pravne stečevine u području ravnopravnosti spolova na osnovi analize primarnog zakonodavstva (Ugovora EZ), sekundarnog zakonodavstva (direktiva o jednakom postupanju) i uloge Europskog suda pravde kao tumača prava Zajednice.

Prilog gđe Davorke Borić, predstavnice Ministarstva vanjskih poslova i europskih integracija, sadrži primjere primjene pravne stečevine i politike EU u području ravnopravnosti spolova u RH u kontekstu preuzetih obveza u procesu pristupanja.

Gđa Maria do Pilar Gonzales, profesorica Ekonomskog fakulteta Sveučilišta u Portu iz Portugala u svojoj je detaljnoj analizi *Sudjelovanja žena na tržištu rada i ravnopravnost spolova u Europi*, uz pregled glavnih ciljeva Europske strategije zapošljavanja, izdvojila rezultate istraživanja spolnih razlika na tržištu rada unutar EU i pripadajuće kritične točke koje ga obilježavaju s obzirom na rezistentnost neravnopravnog položaja žena i muškaraca (veće stope zaposlenosti muškaraca, sektorske segregiranosti, rodnog jaza u plaćama i dr.)

O iskustvu Danske kao članice EU u uvođenju politike ravnopravnosti spolova u politiku zapošljavanja govorila je gđa Mette Seneca Klove, načelnica Odsjeka odgovornog za uvođenje politike ravnopravnosti spolova u sve javne politike u Odjelu za ravnopravnost

spolova Ministarstva za socijalnu politiku. Danska je predstavljena kao primjer dobre prakse jer ima jednu od najviših stopa participacije ženske radne snage, uz iznad prosječnu stopu nataliteta i gospodarstvo koje je među najuspješnijima u Europi.

Pomoćnik ministra gospodarstva, rada i malog poduzetništva gosp. Ante Vučić govorio je o hrvatskom iskustvu u uvođenju politike ravnopravnosti spolova u politiku zapošljavanja u okviru čega je predstavljen Nacionalni akcijski plan zapošljavanja, pojedine mjere aktivne politike zapošljavanja i projekt Poduzetništva žena.

Profesorica na Sveučilištu Louvain iz Belgije gđa Pascale Vielle predstavila je mehanizme, instrumente i konceptualni okvir uvođenja politike ravnopravnosti na razini EU uključivši nacrt strukture novoosnovanog Europskog instituta za ravnopravnost spolova sa sjedištem u Litvi.

Birgita Aseskog, viša savjetnica u Odjelu za ravnopravnost spolova Ministarstva integracija i ravnopravnosti spolova Kraljevine Švedske upoznala je nazočne sa nacionalnim ciljevima za provedbu politike ravnopravnosti spolova koje je donio švedski parlament i primjerima dobre prakse u tijelima državne uprave.

Na *Konferenciji* je predstavljeno i djelovanje institucionalnih mehanizama za provedbu politike ravnopravnosti spolova u Hrvatskoj na nacionalnoj i lokalnoj razini.

Konferencija o jačanju svijesti o politikama i zakonodavstvu EU u području ravnopravnosti spolova izazvala je veliki interes i okupila veliki broj sudionika/ica iz različitih tijela državne uprave, javnog života, medija i civilnog sektora. Objavljivanje *Zbornika radova sa Konferencije* pridonijet će daljnjem širenju informacija o sadržaju pravne stečevine u području ravnopravnosti spolova i vjerujemo, poslužiti kao koristan priručnik zainteresiranoj hrvatskoj javnosti i ciljano, svima onima koji su uključeni u pregovaračke procese o pristupanju Hrvatske Europskoj uniji.

Helena Štimac Radin
Predstojnica Ureda za ravnopravnost spolova Vlade RH

FOREWORD

Gender equality is a fundamental human right, a common value of the EU, and a necessary condition for the achievement of the EU objectives of growth, employment and social cohesion, as well as one of the most important components of the European enlargement policy. These are the main determinants of the EU policy in the area of equal opportunities, and a starting point of the European strategy for achievement of the substantive gender equality, outlined in *A Roadmap for equality between women and men 2006-2010*¹ of the European Commission.

This *Roadmap* builds on the experience of the Framework Strategy for equality between women and men for the period 2001-2005/6., and the implementation of this strategy is a part of the Community programme *Gender Equality*. The Republic of Croatia joined this Community programme in 2006 by signing a Memorandum of understanding which resulted in the organisation, with the financial support of the European Commission, of the *International Awareness Raising Conference about EU Policies and Legislation on Gender Equality* held in Zagreb, on May 31, 2007. It also resulted with the inclusion of Croatia in the (statistical) database of the European Union² on the participation of women and men in the public decision-making processes in the EU member states (EU 27), in the EEA countries (Iceland, Liechtenstein and Norway) and in the candidate countries (Croatia and Turkey). This introduced Croatia to an important process of comparability of data at the EU level, so the latest report of the Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities of the European Commission *Women and men in decision-making 2007 – Analysis of the situation and trends*³ states that, regarding the share of women in national parliaments in the period 1997 – 2007, Croatia recorded a significant improvement.

Together with the organisation of the *Conference* aimed at the raise of the public awareness about the EU *acquis*, with the purpose of mobilising the key stakeholders for the gender equality issue, an integral part of the project of implementation of the Community Programme was also the publishing of these *Conference Proceedings*.

The Conference Proceedings consist of speeches and addresses of all participants to the *Conference* – it includes ten authors' contributions that deal with different aspects of implementation of the EU *acquis* in the area of gender equality, such as the examples of good practices in some member states (Denmark, Sweden), the exchange of experiences and

¹ The Croatian edition of the *Roadmap for equality between women and men 2006-2010* was published in 2006 by the Office for Gender Equality of the Government of the Republic of Croatia.

² Re. http://ec.europa.eu/employment_social/women_men_stats/index_en.htm

³ Re. http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2008/ke8108186_en.pdf

analysis of challenges that the implementation of this policy is faced with, both in Croatia and at the EU level.

In addition to the introductory speeches of the representatives of the Government of the Republic of Croatia and of the European Commission, the programme of the Conference comprehend three priority areas: *the Comparison of EU and Croatian legislation, the Promotion of gender equality on the labour market* and the examples of *Gender mainstreaming in all public policies including the functioning of institutional mechanisms*.

In her introductory speech, Ms Fay Devonic, Head of Unit for Equality between Men and Women at the Employment, Social Affairs and Equal Opportunities DG of the European Commission, presented different dimensions of the gender equality issue in the European Union, including strategic commitments, legislation, the participation of women in the economic life and on the labour market, education, and Community action plans in the context of the accession process of the Republic of Croatia to the EU.

Ms Jadranka Kosor, Deputy Prime Minister of the Croatian Government and Minister of Family, Veterans and Intergenerational Solidarity presented in her speech the *National Policy for the Promotion of Gender Equality 2006-2010* and emphasized the commitment of the Croatian Government to the gender equality as one of the fundamental shared values of all European Union member states. In her speech, together with an ample analysis of a general position of women in our society, Ms Kosor presented to the participants the national legislative and institutional mechanisms for promotion of gender equality, as well as with a series of measures contained in other documents and strategies dedicated to the advancement of gender mainstreaming.

Ms Petra Schott, Principal Administrator in the European Commission Unit for Equality, Action Against Discrimination: Legal Questions, at the Directorate General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, delivered an extensive and detailed overview of transposition and effective implementation of the gender *acquis* on the ground of the analysis of primary legislation (EC Treaty), secondary legislation (directives on equal treatment between men and women) and the role of the European Court of Justice as an interpreter of the Community Law.

The contribution of Ms Davorka Borić, representative of the Croatian Ministry of Foreign Affairs and European Integration, consists of the presentation of the examples of the implementation of the EU *acquis* and policy on gender equality in the Republic of Croatia, in the context of its obligations in the accession process.

Ms Maria do Pilar Gonzales, Professor at the Faculty of Economics of the University of Porto, Portugal, in her detailed analysis entitled *Female Participation in the Labour Market and Gender Equality in Europe*, with the overview of the main goals of the European em-

ployment strategy, presented the results of the research on gender diversities in the labour market within the EU, and the related critical points that characterise it in regards to the persistency of inequality between women and men (higher rates of male employment, sectoral segregation, gender pay gap, etc.)

By presenting an experience from an EU member state, Ms Mette Seneca Kløve, Head of the unit responsible for gender mainstreaming in the Department for Gender Equality of the Ministry of Social Affairs of Denmark, talked at the Conference about the Danish experiences in mainstreaming gender equality in the employment policy. Denmark was presented as an example of good practice since it has one of the highest female labour participation rates, with an above average fertility rate and one of the best performing economies in the EU.

Assistant Minister of the Ministry of Economy, Labour and Entrepreneurship of the Republic of Croatia, Mr Ante Vučić, talked about the Croatian experience in mainstreaming gender equality in the employment policy, and within that frame presented a *National Employment Action Plan*, specific measures of active employment policy, and a project entitled Female Entrepreneurship.

Ms Pascale Vielle, Professor at the University of Louvain in Belgium, presented the mechanisms, instruments and a conceptual framework of the gender mainstreaming at the EU level, including the description of the structure of the newly established European Institute for Gender Equality, located in Lithuania.

Ms Birgita Aleskog, Senior Advisor in the Division for Gender Equality of the Ministry of Integration and Gender Equality of Sweden, informed the participants about the national goals for implementation of the gender mainstreaming policy brought by the Swedish parliament, as well as about the examples of good practices in its state administrative bodies.

Presented at the *Conference* was also the functioning of the institutional mechanisms for the implementation of gender equality policy in Croatia, both at the national and local levels.

The Awareness Raising Conference about EU Policies and Legislation on Gender Equality obtained a great interest and gathered a large number of participants from different state administration bodies, public life, media and NGO sector. The publishing of these *Conference proceedings* will contribute to the further dissemination of information about the content of the legal *acquis* in the field of gender equality, and we believe that it will serve as a useful reference handbook to the Croatian public in general, and more precisely, to all instances involved in the negotiations on the accession of the Republic of Croatia to the European Union.

Helena Štimac Radin
Head of the Office for Gender Equality of the Government
of the Republic of Croatia

SADRŽAJ

OTVARANJE KONFERENCIJE I POZDRAVNI GOVOR

Helena Štimac Radin, *predstojnica Ureda za ravnopravnost spolova Vlade RH i predsjedavajuća Konferencije* 19

UVODNI GOVOR PREDSTAVNICE EUROPSKE KOMISIJE O POLITIKAMA RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA EU: POSTIGNUĆA I IZAZOVI

Fay Devonic, *čelnica Odjela za ravnopravnost muškaraca i žena, Opća uprava za zapošljavanje, socijalna pitanja i jednake mogućnosti, Europska komisija* 21

UVODNI GOVOR PREDSTAVNICE VLADE RH: PREDSTAVLJANJE NACIONALNE POLITIKE ZA PROMICANJE RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA 2006. – 2010.

Jadranka Kosor, *potpredsjednica Vlade RH i ministrica obitelji, branitelja i međugeneracijske solidarnosti, Hrvatska* 26

PREDSTAVLJANJE PRAVNE STEČEVINE EU OD STRANE PREDSTAVNICE EUROPSKE KOMISIJE: OPĆI PREGLED ACQUISA IZ PODRUČJA RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA

Petra Schott, *glavna rukovoditeljica Odjela G.2.- Ravnopravnost, borba protiv diskriminacije: pravna pitanja. Opća uprava za zapošljavanje, socijalna pitanja i jednake mogućnosti, Europska komisija* 33

UČINKOVITA PRIMJENA PRAVNE STEČEVINE I POLITIKE EU U PODRUČJU RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA U REPUBLICI HRVATSKOJ

Davorka Borić, *načelnica Odjela u Upravi za koordinaciju i praćenje prilagodbe sustavu Europske unije, Ministarstvo vanjskih poslova i europskih integracija, Hrvatska* 47

SUDJELOVANJE ŽENA NA TRŽIŠTU RADA I RAVNOPRAVNOST SPOLOVA U EUROPI: POSTIGNUĆA I IZAZOVI

Maria do Pilar González, *docentica na Ekonomskom fakultetu Sveučilišta u Portu i CETE-u, Portugal* 51

UVOĐENJE POLITIKE RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA U POLITIKU ZAPOSŁJAVANJA: ISKUSTVO DRŽAVE ČLANICE EU

Mette Seneca Kløve, *načelnica Odsjeka odgovornog za uvođenje politike ravnopravnosti spolova u sve javne politike, Odjel za ravnopravnost spolova Ministarstva za socijalnu politiku, Danska* 69

UVOĐENJE POLITIKE RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA U POLITIKU ZAPOŠLJAVANJA U REPUBLICI HRVATSKOJ

Ante Vučić, *pomoćnik ministra, Ministarstvo gospodarstva, rada i poduzetništva, Hrvatska* 75

PREDSTAVLJANJE MEHANIZAMA ZA UVOĐENJE POLITIKE RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA NA RAZINI EU

Pascale Vielle, *profesorica na Sveučilištu Louvain, Belgija* 79

PRIMJERI DOBRE PRAKSE: STRUKTURNO UKLJUČIVANJE PITANJA RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA U JAVNE POLITIKE DRŽAVE ČLANICE EUROPSKE UNIJE

Birgitta Aleskog, *viša savjetnica u Ministarstvu integracija i ravnopravnosti spolova, Odjel za ravnopravnost spolova, Švedska* 84

INSTITUCIONALNI MEHANIZMI U HRVATSKOJ

Helena Štimac Radin, *predstojnica Ureda za ravnopravnost spolova Vlade RH* 89

CONTENT

OPENING OF THE CONFERENCE AND WELCOME ADDRESS

Helena Štimac Radin, *Head of the Office for Gender Equality of the Government of the Republic of Croatia and Chairperson of the Conference* 95

INTRODUCTORY SPEECH BY A REPRESENTATIVE OF THE EUROPEAN COMMISSION ON EU GENDER EQUALITY POLICIES: ACHIEVEMENTS AND CHALLENGES

Fay Devonic, *Head of Unit for Equality between Men and Women, Employment, Social Affairs and Equal Opportunities DG, European Commission* 97

INTRODUCTORY SPEECH BY THE CROATIAN AUTHORITIES: PRESENTATION OF NATIONAL POLICY FOR THE PROMOTION OF GENDER EQUALITY 2006-2010

Jadranka Kosor, *Deputy Prime Minister and Minister of Family, Veterans and Intergenerational Solidarity, Croatia* 102

PRESENTATION OF EU LEGISLATION: GENERAL OVERVIEW OF THE EU GENDER EQUALITY ACQUIS

Petra Schott, *Principal Administrator in Unit G.2. - Equality, Action Against Discrimination: Legal Questions. DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, European Commission* 109

EFFICIENT IMPLEMENTATION OF THE EU ACQUIS AND POLICY ON GENDER EQUALITY IN THE REPUBLIC OF CROATIA

Davorka Borić, *Head of Department at the Directorate for Coordination and Monitoring of Adaptation to the EU System, Ministry of Foreign Affairs and European Integration, Croatia* 124

FEMALE PARTICIPATION IN THE LABOUR MARKET AND GENDER EQUALITY IN EUROPE: ACHIEVEMENTS AND CHALLENGES

Maria do Pilar Gonzáles, *Assistant Professor at the Faculty of Economics of the University of Porto and CETE, Portugal* 129

MAINSTREAMING GENDER EQUALITY IN EMPLOYMENT POLICY: EXPERIENCE FROM A MEMBER STATE

Mette Seneca Kløve, *Head of the unit responsible for gender mainstreaming, Department for Gender Equality of the Ministry of Social Affairs, Denmark* 147

MAINSTREAMING GENDER EQUALITY IN EMPLOYMENT POLICY IN CROATIA

Ante Vučić, *Assistant Minister, Ministry of Economy, Labour and Entrepreneurship, Croatia* 153

PRESENTATION OF TOOLS FOR ENSURING MAINSTREAMING OF GENDER EQUALITY AT THE LEVEL OF THE EUROPEAN UNION

Pascale Vielle, *Professor at the University of Louvain, Belgium* 157

EXAMPLES OF GOOD PRACTICE: STRUCTURAL INTEGRATION OF GENDER ISSUES INTO POLICY IN AN EU MEMBER STATE

Birgitta Asekog, *Senior Advisor at the Ministry of Integration and Gender Equality, Division for Gender Equality, Sweden* 162

INSTITUTIONAL MECHANISMS IN CROATIA

Helena Štimac Radin, *Head of the Office for Gender Equality of the Government of the Republic of Croatia* 167

**KONFERENCIJA O
RAVNOPRAVNOSTI
SPOLOVA**

ZBORNİK RADOVA

OTVARANJE KONFERENCIJE I POZDRAVNI GOVOR

Helena Štimac Radin, *predstojnica Ureda za ravnopravnost spolova Vlade RH i predsjedavajuća Konferencije*

Poštovane dame i gospodo, drage gošće i gosti,

Izuzetno mi je zadovoljstvo pozdraviti vas danas u ovako velikom broju na *Konferenciji o ravnopravnosti spolova* koju je organizirao Ured za ravnopravnost spolova Vlade Republike Hrvatske uz financijsku podršku Europske komisije.

Od 2004. godine, kada je potpisan Okvirni sporazum između Republike Hrvatske i Europskih zajednica, stekli su se uvjeti za ulazak Republike Hrvatske u programe Zajednice. Prošle godine Republika Hrvatska pristupila je programu Zajednice *Ravnopravnost spolova*. Rezultat te činjenice jest upravo organizacija ove *Konferencije* kao direktne provedbe i primjene programa Zajednice čija je svrha promoviranje *Okvirne strategije Europske unije za promicanje ravnopravnosti spolova*. Cilj ove *Konferencije* jest informiranje hrvatske javnosti o politici i o zakonodavstvu te o strategiji Europske unije u području ravnopravnosti spolova.

Meni je izuzetno zadovoljstvo da danas mogu pozdraviti potpredsjednicu Vlade i ministricu obitelji, branitelja i međugeneracijske solidarnosti, gospođu Jadranku Kosor.

Pozdravljam također i saborske zastupnice i zastupnike, predstavnice i predstavnike tijela državne uprave, ministarstava, drugih vladinih ureda, predstavnice međunarodnih organizacija, Europske komisije, UNHCR-a, a isto tako i predstavnike/ce veleposlanstava u Republici Hrvatskoj. Također, izuzetno mi je zadovoljstvo pozdraviti i veliki broj pripadnika/ca nevladinih udruga koje su aktivne u području ravnopravnosti spolova. Pozdravljam i pravobraniteljicu za ravnopravnost spolova, gospođu Gordanu Lukač-Koritnik i sve druge zainteresirane, prisutne i nazočne ovoj današnjoj vrlo važnoj temi.

Izuzetno mi je zadovoljstvo što, osim što zahvaljujem Europskoj komisiji za financijsku podršku organizaciji ove *Konferencije*, u njenom radu danas sudjeluju i predstavnice Europske komisije sa svojim izlaganjima, pa dopustite da pozdravim i gospođu Fay Devonic, načelnicu Odjela za ravnopravnost muškaraca i žena u Općoj upravi za zapošljavanje, socijalna pitanja i jednake mogućnosti Europske komisije.

Na kraju, htjela bih reći da je održavanje ove *Konferencije* vrlo važno jer se odvija u trenutku predpristupnih pregovora za ulazak Republike Hrvatske u Europsku uniju. Ured za ravnopravnost spolova zastupljen je u članstvu tri radne skupine za pregovore s Europskom unijom. O tome se možda ne zna dovoljno, i zato ću se kratko osvrnuti: - Ured je dio Radne skupine za pregovore u okviru poglavlja 19. Socijalna politika i zapošljavanja, u poglavlju 23. Pravosuđe i temeljna ljudska prava i ono što je možda zanimljivo, u poglavlju 22. pravne stečevine Regionalna politike i koordinacija strukturnih fondova. Dakle, pitanje ravnopravnosti spolova ili rodne jedna-

kosti, kako se to često naglašava i u dokumentima Komisije pa i u Hrvatskoj, vrlo je važno pitanje u ukupnoj politici proširenja.

Ja se nadam, i uvjeren sam, da će ova *Konferencija* danas otvoriti i novi prostor za dijalog s Europskom komisijom i drugim zemljama članicama te da ćemo nakon ove *Konferencije* znati puno više o tome što je to tzv. *acquis*, odnosno pravna stečevina upravo u području ravnopravnosti spolova.

Zahvaljujem na pažnji i predajem riječ gospođi Fay Devonic.

UVODNI GOVOR PREDSTAVNICE EUROPSKE KOMISIJE O POLITIKAMA RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA EU: POSTIGNUĆA I IZAZOVI

Fay Devonic, *čelnica Odjela za ravnopravnost muškaraca i žena, Opća uprava za zapošljavanje, socijalna pitanja i jednake mogućnosti, Europska komisija*

Potpredsjednice Vlade, dame i gospodo,

Veliko mi je zadovoljstvo danas biti ovdje i htjela bih zahvaliti hrvatskim vlastima na organizaciji ovog važnog događanja na temu ravnopravnosti spolova u Hrvatskoj. Drago mi je vidjeti da Hrvatska ravnopravnost spolova smatra političkim prioritetom. Željela bih odmah na početku reći da ravnopravnost spolova nije samo ključ za socijalni i politički napredak u Hrvatskoj već i presudan element za proces pristupanja vaše zemlje Europskoj uniji. Ravnopravnost spolova jedna je od temeljnih vrijednosti na kojima se temelji Europska unija. Te vrijednosti čine sastavni dio kopengagenskih političkih kriterija koje moraju ispuniti sve zemlje kandidatkinje. Ravnopravnost spolova u prvom je redu pitanje ljudskih prava. Ravnopravnost između muškaraca i žena temeljno je načelo naših demokratskih društava. To je politički, ali i gospodarski cilj jer je ravnopravnost spolova od ključne važnosti za potporu europskim ciljevima zapošljavanja i socijalne kohezije. Napredak prema ravnopravnosti spolova znači korištenje cijele kombinacije politika, uključujući zakonodavstvo, uvođenje rodno osviještene politike u sve važne politike, posebne akcije, socijalni dijalog i civilni dijalog. Danas bih htjela govoriti o tim različitim dimenzijama ravnopravnosti spolova u Europskoj uniji kako bih vam prikazala našu viziju, postignuća ostvarena u posljednjim desetljećima i izazove koji nas očekuju.

Prvi vid o kojem bih htjela govoriti je zakonodavstvo. Osnivačkim ugovorima iz 1957. godine već je predviđeno načelo jednakog postupanja prema ženama i muškarcima na tržištu rada. Danas je ravnopravnost spolova uglavljena u članke 2. i 3. *Ugovora o EZ*. Ona je definirana kao jedan od glavnih zadataka Zajednice koji mora imati za cilj uklanjanje neravnopravnosti i promicanje ravnopravnosti između žena i muškaraca u svim njenim aktivnostima, a što je poznato kao uvođenje rodno osviještene politike. Tijekom godina, načelo ravnopravnosti između žena i muškaraca dosljedno je jačano sekundarnim zakonodavstvom i sudskom praksom Europskog suda pravde. Sada možemo računati na solidno zakonodavno tijelo sastavljeno od čak 13 direktiva koje se bave pitanjima jednake plaće, majčinstva, roditeljskog dopusta, jednakosti postupanja prilikom pristupa zapošljavanju i uvjetima rada i pristupu robama i uslugama. Neću ulaziti u detalje pravne stečevine, ali htjela bih vas upozoriti na neke novije promjene u pravnoj stečevini.

Kao prvo, htjela bih Vam ukazati na jednu izuzetno važnu odredbu direktive iz 2002. godine koja predstavlja modifikaciju prethodne direktive o jednakom postupanju u pristupu zapošljavanju. Ova direktiva određuje obavezu osnivanja tijela za ravnopravnost. Ta tijela za ravnopravnost imaju izuzetno važnu ulogu. Njihov zadatak nije samo promicati i podržavati jednako postupanje. Ona također moraju pružati

neovisnu pomoć žrtvama diskriminacije u njihovim tužbama protiv diskriminacije, pružati neovisne analize vezane uz diskriminaciju i neovisno djelovati. Stoga je njihova uloga vrlo važna. Željela bih spomenuti i da je 2004. godine po prvi put donesen propis o načelu jednakog postupanja prema muškarcima i ženama izvan tržišta rada. On se odnosi na pristup i opskrbu robom i pružanje usluga. I konačno, posljednji propis koji je donesen 2006. godine ima za cilj učiniti zakonodavstvo čitljivijim i dostupnijim građanima. To je tzv. „Preinačena direktiva“ koja objedinjava šest ranijih direktiva (u pitanjima zapošljavanja, tereta dokazivanja, jednakih plaća i mirovina) u jednu.

Pravna stečevina EU o ravnopravnosti spolova opsežna je i sveobuhvatna i stalno se razvija kako bi se mogla prilagoditi novim izazovima. Međutim, važno je naglasiti da bi ta pravna stečevina bila beskorisna bez točnog prenošenja u nacionalne zakone i bez učinkovite provedbe u praksi. Razvoj legislative kroz Komisiju, Parlament i Vijeće, i prenošenje iste u nacionalno zakonodavstvo putem nacionalnih zakonodavnih tijela jedna je stvar, ali druga je stvar, i to je ključno pitanje, primijeniti tu politiku u praksi i dopustiti joj da ima učinak na svakodnevne živote ljudi.

Europski sud pravde također u tome ima važnu ulogu. Sud je oblikovao zakonodavstvo o ravnopravnosti spolova tumačeći ga, a provedba je isto tako neizbježno vezana uz sudske postupke. Upravo je Sud razvio načelo neizravne diskriminacije čime je ravnopravnosti spolova dao mnogo širi učinak. Osim toga, Sud je bio taj koji je razvio načelo promjene tereta dokazivanja u predmetima vezanim uz diskriminaciju. I opet je Sud bio taj koji je u nizu presuda tvrdio da se svaka diskriminacija vezane za trudnoću ili majčinstvo ima smatrati izravnom diskriminacijom. Nacionalni suci su to pitanje dostavili Sudu sa svrhom točnog tumačenja prava Zajednice. To pokazuje i da je ključni preduvjet za točnu provedbu ravnopravnosti spolova pouzdana institucionalna infrastruktura. Nužni su jaki sudovi za radne sporove. Nacionalni suci igraju ključnu ulogu u tumačenju i provedbi prava Zajednice. Oni moraju poznavati ne samo svoje nacionalno zakonodavstvo nego i pravo Zajednice koje mu je u pozadini.

Građani moraju biti svjesni svojih prava. Civilno društvo stoga igra ključnu ulogu u upoznavanju ljudi s njihovim pravima i poštivanju tih prava. Važnu ulogu igraju i socijalni partneri. Njihova je uloga sadržana u nekim direktivama, i države članice moraju promicati socijalni dijalog u cilju promicanja jednakog postupanja prema muškarcima i ženama. Zakonodavstvo u području ravnopravnosti spolova u tome igra ključnu ulogu; ono često prethodi socijalnim promjenama. Međutim, naravno, samo zakonodavstvo nije dovoljno. Ono ne može riješiti sve neravnopravnosti. Diskriminacija i neravnopravnosti ugrađene su u naša društva u načinu na koji su organizirana i strukturirana. To je rezultat stereotipa, kulturnog ponašanja koje počinje od najranije dobi i utječe na živote i slike muškaraca i žena.

Ravnopravnost spolova znači više od jednakih prava. Ona znači jednako igralište na kojem i žene i muškarci mogu u potpunosti razviti svoje sposobnosti. EU je usvojila pristup na dva kolosijeka. S jedne strane moramo promicati ravnopravnost spolova u svim politikama, a s druge imamo posebne mjere namijenjene uklanjanju postojeće neravnopravnosti.

Glavni uvjet za pravedno društvo je jednako sudjelovanje žena i muškaraca u gospodarskom životu. Ekonomska neovisnost nužan je preduvjet za ravnopravnost spolova i poštivanje prava žena. Stoga je ključan izazov uključiti više žena na tržište rada u čemu smo u EU posljednjih godina bili prilično uspješni. EU je pridonijela tom razvoju putem politika za promicanje osnaživanja žena. To je dio strategije za rast i radna mjesta koju su pokrenuli čelnici država i vlada u Lisabonu 2000. Cilj je Europsku uniju pretvoriti u dinamičnije i konkurentnije gospodarstvo koje je sposobno za održivi rast s više radnih mjesta i boljim radnim mjestima te s većom socijalnom kohezijom. Strategija podrazumijeva potpuno sudjelovanje žena u gospodarskom životu, uz poticanje žena da sudjeluju na tržištu rada, s kvantitativnim ciljem postizanja stope zaposlenosti žena od 60% u 2010. godini. To je jedan od ključnih čimbenika u ostvarivanju lisabonskih ciljeva gospodarskog rasta i pune zaposlenosti protiv izazova globalizacije i starenja stanovništva. Strukturni fondovi i Europski socijalni fondovi podržali su te napore.

Također su definirane i zasebne rodne politike uz ideju promicanja pristupa životnog ciklusa radu. On se sastoji od povećanja sudjelovanja žena i smanjenja jaza u zapošljavanju. On podrazumijeva i bolje usklađivanje profesionalnog i privatnog života i pružanje pristupačnih i dostupnih predškolskih ustanova za djecu za koje su utvrđeni ciljevi u državama članicama. Države članice do 2010. godine moraju osigurati pružanje usluga brige o djeci za barem 90% djece u dobi od tri godine do školske dobi i barem trećini djece mlađe od tri godine.

Tri četvrtine novih radnih mjesta koja su otvorena u posljednjih pet godina popunile su žene i stopa zaposlenosti žena u EU sada je na gotovo više od 56%.

Situacija žena na tržištu rada značajno se popravila, ali nejednakosti još uvijek postoje. Razlike opstoje u razvoju karijera, u radnom statusu, plaći, (žene zarađuju u prosjeku 15% manje od muškaraca), i kućanskim poslovima.

Žene često ne ulaze na tržište rada ili rade s nepunim radnim vremenom jer su glavne skrbnice o djeci i drugim ovisnim članovima obitelji. Žene moraju imati mogućnost da imaju obitelj i potpuno razvijenu karijeru, ako tako izaberu. Zbog toga je potrebna bolja podjela kućanskih poslova i jednako sudjelovanje žena i muškaraca u brizi o djeci i starijim osobama. EU je razvila politike za lakše usklađivanje profesionalnog i privatnog života. Osim direktiva o roditeljskom dopustu, zaposlenju s nepunim radnim vremenom i ciljevima za brigu o djeci, EU promiče bolju podjelu kućanskih poslova između muškaraca i žena i jednako sudjelovanje muškaraca i žena u brizi o djeci i starijim osobama. Od ključne je važnosti uključiti muškarce u promicanje ravnopravnosti među spolovima.

Žene su premostile i obrazovni jaz u usporedbi s muškarcima i one danas predstavljaju ogroman ljudski potencijal. Potrebne su nam vještine, znanje i sposobnosti žena i takva velika ulaganja u obrazovanje ne treba protratiti. Borba protiv ustaljenih rodni stereotipa nužna je za ostvarivanje napretka. To je pitanje vrlo teško i to će vjerojatno biti jedna od najtežih prepreka koju treba savladati. Uzori se moraju mijenjati i to je ono što je u podlozi buduće uloge muškaraca u ravnopravnosti spolova.

Muškarci moraju shvatiti da mogu imati koristi od ravnopravnog društva.

Kako bi se suočila s tim izazovima Europska komisija je u ožujku prošle godine donijela *Putokaze ka ravnopravnosti žena i muškaraca 2006.-2010.* Oni pokazuju odlučnost Komisije da ostvaruje svoju ulogu u promicanju ravnopravnosti spolova. *Putokazi* pokrivaju sljedećih šest prioriteta: (1) jednaku gospodarsku neovisnost za žene i muškarce; (2) usklađivanje profesionalnog, privatnog i obiteljskog života; (3) jednako sudjelovanje u odlučivanju; (4) iskorjenjivanje nasilja utemeljenog na spolu i trgovanja ljudima; (5) uklanjanje rodnih stereotipa u društvu; (6) promicanje ravnopravnosti spolova izvan EU. Za ove će putokaze, kako bi bili učinkoviti, biti potreban doprinos svih sudionika. *Putokazi* predstavljaju opredijeljenost Komisije ka poticanju napretka programa o ravnopravnosti spolova jačajući partnerstvo sa zemljama članicama i drugim partnerima. Komisija pomno prati napredak. Svake godine pripremamo plan rada za provedbu *Putokaza*, te ćemo krajem 2008. godine pripremiti i izvješće o stanju i na kraju razdoblja utvrditi ocjenu *Putokaza*.

Veliko mi je zadovoljstvo što danas mogu reći da provedba *Putokaza* dobro napreduje; dat ću vam par primjera akcija u tijeku. Već je uspostavljena mreža tijela za ravnopravnost. Europska Komisija je pokrenula savjetovanje među socijalnim partnerima o tome kako unaprijediti usklađenost između profesionalnog, privatnog i obiteljskog života. Pripremit će se priopćenje o rodnom jazu u plaćama koje će identificirati uzroke jaza i ponuditi neke moguće akcije. Pripremili smo i bazu podataka o ženama uključenim u postupak odlučivanja u političkoj, socijalnoj-gospodarskoj i javnoj sferi. Ona omogućuje usporedbu situacija u državama članicama i uključivat će i Hrvatsku kao zemlju kandidatkinju. Komisija priprema godišnje izvješće o ravnopravnosti žena i muškaraca, koja se prosljeđuje Europskom vijeću.

Osnivanje Europskog instituta za ravnopravnost spolova o čemu je krajem prošle godine donesena odluka na razini EU je u tijeku. Kada počne s radom, Institut će pružati tehničku pomoć Komisiji i drugim institucijama. Pojačat će se i vidljivost politika za ravnopravnost spolova. Htjela bih spomenuti i *Europski pakt za ravnopravnost spolova* kojeg su europski čelnici/e država i vlada donijeli u ožujku 2006. Ovaj *Pakt* predstavlja opredijeljenost država članica u doprinosu promicanja ravnopravnosti spolova i poduzimanja mjera u nizu područja kao što su promicanje zapošljavanja žena, smanjivanje rodnog jaza, promicanje usklađenog profesionalnog i privatnog života i osiguravanje sigurnog upravljanja tim odlukama. 15. svibnja ove godine, trenutno njemačko predsjedništvo te buduće portugalsko i slovensko predsjedništvo – ono što zovemo trojno predsjedavanje – donijeli su zajedničku deklaraciju koju su predstavili na neformalnom sastanku ministara za ravnopravnost spolova i obitelj. Ova deklaracija predstavlja konkretni program za ravnopravnost spolova u sljedećih osamnaest mjeseci.

Drago mi je vidjeti da su promjene ovdje u Hrvatskoj u velikoj mjeri usklađene s *Putokazima* EU. *Nacionalna politika za promicanje ravnopravnosti spolova 2006.-2010.*, koju je Hrvatska donijela krajem prošle godine, velik je pozitivan korak i pokazuje važnost koju Hrvatska pridaje ravnopravnosti spolova. Radi se o ambicioznoj stra-

tegiji koja istovremeno govori o unaprjeđenju prava žena, ravnopravnosti na tržištu rada, odlučivanju i borbi protiv stereotipa.

Međutim, željela bih podsjetiti i na napredak koji je još uvijek potreban u smislu usklađivanja i provedbe zakona. Iako je doneseno temeljno zakonodavstvo u području jednakih mogućnosti, još uvijek je potrebno ostvariti potpunu usklađenost i primijeniti je u praksi. Kao što je povjerenik Špidla naglasio kada je prije nekoliko tjedana posjetio Zagreb, jačanje administrativne sposobnosti Hrvatske najvažniji je izazov u području zapošljavanja i socijalne politike. To vrijedi i za ravnopravnost spolova. Zakonodavstvo EU treba ne samo prenijeti već i provesti prije zaključenja pregovora o pristupanju. Europska komisija pažljivo prati napredak Hrvatske u području politika ravnopravnosti spolova. EU pruža i financijsku potporu u tom pogledu. Na primjer, današnje je događanje sufinancirala Europska komisija u okviru sudjelovanja Hrvatske u programu Zajednice *Ravnopravnost spolova*. Novi Akcijski program Zajednice za zapošljavanje i socijalnu solidarnost pod nazivom *PROGRESS*, koji će trajati do 2013. godine, uključuje i snažnu dimenziju ravnopravnosti spolova. Stoga sam zadovoljna što je Hrvatska izrazila želju sudjelovati u tom programu.

Danas imamo priliku razgovarati o izazovima s kojima se politika ravnopravnosti spolova mora suočiti ovdje u Hrvatskoj, ali i u EU. Uvjerena sam da ćemo svi imati koristi od ove razmjene iskustava. Željela bih čestitati organizatorima ove Konferencije na relevantnom odabiru tema. Kako bismo osigurali ravnopravnost spolova u praksi, nužna je uključenost svih dionika – vlada, socijalni partneri, civilno društvo, i sve žene i muškarci moraju igrati ulogu. Samo snažna opredijeljenost svih nas može polučiti uspjeh. Konferencija poput ove korak je u tom smjeru.

Hvala vam!

UVODNI GOVOR PREDSTAVNICE VLADE RH: PREDSTAVLJANJE NACIONALNE POLITIKE ZA PROMICANJE RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA 2006.–2010.

Jadranka Kosor, potpredsjednica Vlade RH i ministrica obitelji, branitelja i međugeneracijske solidarnosti, Hrvatska

Poštovane gospođe i gospodo,

Pozdravljam vas u ime Vlade Republike Hrvatske, njezinog predsjednika dr. sc. Ive Sanadera i moje osobno.

Osobito mi je zadovoljstvo danas raspravljati i razmjenjivati iskustva o zakonodavstvu EU i Republike Hrvatske u području ravnopravnosti spolova.

Temelj ravnopravnosti spolova je nediskriminacija. Dosegnuti punu ravnopravnost spolova znači imati jednak status, jednake mogućnosti za ostvarivanje prava, jednake ovlasti, odgovornost, jednako sudjelovanje žena i muškaraca u javnom i privatnom životu kao i jednaku korist od ostvarenih rezultata.

U današnjem svijetu, u kojem se, zahvaljujući tehničkom i tehnološkom napretku, prožimaju različitosti, stvara se i jedinstveni obrazac prihvatljivog ponašanja utemeljen na dostignućima zaštite i promicanja ljudskih prava, uređenosti pravne države, demokraciji kao općeprihvaćenom modelu vladavine prava. S tim u vezi, međusobno poštovanje i razumijevanje među ljudima različitih kultura, vjera, stilova života, osobnih uvjerenja i drugih različitosti te promicanje tolerancije među njima, jedini je ispravi temelj na kojemu možemo graditi uspješnu zajedničku budućnost.

Međunarodna zajednica prihvatila je visoke standarde u definiranju i zaštiti ljudskih prava kao univerzalnih, nedjeljivih, međusobno ovisnih i neotuđivih te u demokratskim društvima nema dvojbi o sadržaju tih prava.

Iz međunarodnih ugovora kojih je Republika Hrvatska stranka, članstvom u Ujedinjenim narodima i Vijeću Europe, kao i obvezama preuzetim u procesu pridruživanja Europskoj uniji, proizlaze međunarodno pravne obveze Hrvatske u zaštiti i promicanju ljudskih prava te provedbi politike jednakih mogućnosti.

Dugoročan učinak na politiku i praksu u području ravnopravnosti spolova i položaja žena, kako u društvima širom svijeta, tako i u Hrvatskoj, imala je *Pekinška deklaracija* i *Platforma za djelovanje* usvojena 1995. godine na 4. svjetskoj konferenciji o ženama.

Republika Hrvatska je također stranka UN-ove *Konvencije o uklanjanju svih oblika diskriminacije žena* i pripadajućeg *Fakultativnog protokola*, *Milenijske deklaracije*, kao i drugih instrumenata Ujedinjenih naroda usmjerenih ka politici jednakih mogućnosti.

Međunarodni ugovori o zaštiti ljudskih prava obvezuju države potpisnice na uvođenje nediskriminirajućeg zakonodavstva i osiguravanje jednakih prava za žene i muškarce, jer pravo na jednakost predstavlja ljudsko pravo i osnovu socijalne pravde.

U postupku pristupanja u punopravno članstvo u EU, Republika Hrvatska usklađuje svoje zakonodavstvo s pravnom stečevinom EU te u tom pogledu u potpunosti dijeli ideale, težnje i vrijednosti suvremene europske demokracije.

Europi kojoj težimo ravnopravno sudjelovanje žena i muškaraca presudna je značajka demokracije, a uvođenje načela rodne osvijestjenosti od iznimnog je značaja.

Ravnopravnost žena i muškaraca jedna je, dakle, od temeljnih zajedničkih vrednota svih zemalja članica EU a određena je Ugovorom Europskih zajednica. Zajednička politika članica EU u području ravnopravnosti spolova, koja obvezuje i Republiku Hrvatsku, određena je brojnim dokumentima, direktivama, rezolucijama, protokolima, odlukama i preporukama.

U pregovorima o pristupanju Hrvatske Europskoj uniji o provedbi politike ravnopravnosti spolova raspravlja se kroz usklađivanje zakonodavstva i primjenu pravne stečevine EU i to u poglavljima «Socijalna politika i zapošljavanje», «Pravosuđe i temeljna ljudska prava» i «Regionalna politika i koordinacija strukturnih fondova».

Usklađujući svoje zakonodavstvo u području ravnopravnosti spolova, Hrvatska slijedi strategiju EU prihvaćenu u ožujku 2006. godine, pod nazivom *Putokazi ka ravnopravnosti žena i muškaraca*, koja sadrži smjernice za razdoblje od 2006. do 2010. godine.

Putokazi ka ravnopravnosti žena i muškaraca Europske unije, predstavljeni su hrvatskoj javnosti u siječnju ove godine, čime je javnost upoznata s osnovnim europskim strateškim smjernicama u području ravnopravnosti spolova.

Težeći unaprijeđenju stanja u području ravnopravnosti spolova i promicanju politike jednakih mogućnosti, Republika Hrvatska je usvojila niz zakonodavno-institucionalnih mehanizama:

- donesen je *Zakon o ravnopravnosti spolova*, temeljni pravni dokument usmjeren otklanjanju spolne diskriminacije, čime su stvoreni preduvjeti za učinkovitiju provedbu politike rodne ravnopravnosti;
- usvojeni su drugi tzv. antidiskriminacijski zakoni: *Zakon o zaštiti od nasilja u obitelji* i *Zakon o istospolnim zajednicama*;
- u području kaznenoga, obiteljskoga i radnoga prava također su propisane nove antidiskriminacijske odredbe;
- *Zakon o radu* izmijenjen je tako da sadržava odredbe za sprječavanje diskriminacije na temelju spola u području rada i zapošljavanja;
- u Hrvatskome saboru djeluje Odbor za ravnopravnost spolova koji posebno brine o primjeni međunarodnih standarda na ovom području;

- u svrhu osiguranja provedbe *Zakona o ravnopravnosti spolova* i drugih propisa koji se odnose na ovo područje imenovana je pravobraniteljica za ravnopravnost spolova;
- dajući posebnu pozornost promicanju ravnopravnosti spolova Vlada Republike Hrvatske ustrojila je Ured za ravnopravnost spolova, kao stručnu službu za obavljanje poslova vezanih za ravnopravnost spolova;
- uspostavljena je mreža povjerenstava/odbora na lokalnoj razini, imenovane su koordinatorice i koordinatori za ravnopravnost spolova u svim ministarstvima i drugim tijelima državne uprave, svim uredima državne uprave u županijama, koji sukladno nadležnostima tijela državne uprave surađuju s Uredom za ravnopravnost spolova.

Osnivanjem navedenih institucija zaokružen je sustav institucionalnih mehanizama za provedbu politike ravnopravnosti spolova na državnoj razini.

Međutim, unatoč rezultatima i brojnim primjerima dobre prakse u području postizanja ravnopravnosti između žena i muškaraca, još uvijek ne možemo biti zadovoljni stanjem u pojedinim područjima u kojima je neravnopravnost, nažalost, i nadalje prisutna.

Republika Hrvatska, u tom pogledu, slijedi iskustva zemalja članica EU. Problemi s kojima se susreću zemlje članice Unije su problemi s kojima se susreće i Hrvatska – žene su i nadalje više pogođene nezaposlenošću, zarađuju u prosjeku manje od muškaraca, i dalje preuzimaju najveći dio odgovornosti organizacije obiteljskog života, podzastupljene su u procesu donošenja odluka, a izložene su i nedopustivim činovima različitih oblika nasilja.

S tim u vezi skrećem pozornost na sljedeće:

- Prema podacima Državnog zavoda za statistiku iz travnja ove godine, u Hrvatskoj je od ukupnog broja nezaposlenih osoba (278.384) prijavljenih u evidenciju Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, nezaposleno 170.502 žene ili 61,24%. Iako se broj nezaposlenih žena u odnosu na travanj 2006. smanjio za 5,7%, udio nezaposlenih žena ipak je porastao s 59,8 na 61,2%.
- Kada je riječ o plaćama, prosječna bruto plaća žena, prosjek za 2005. godinu, je 5.806,00 kn, dok je prosjek plaće muškaraca 6.492,00 kn. Dakle, za isti rad žena u prosjeku primi 89,4% plaće muškarca. Slični su pokazatelji bili i za 2004. godinu kada je prosječna plaća žene iznosila 89,5% plaće muškarca.
- Stanje vezano za plaće žena, odražava se i na njihov položaj u sustavu mirovinskog osiguranja pa tako korisnice mirovine u prosjeku, prema podacima Državnog zavoda za statistiku iz rujna 2006. godine, ostvaruju prosječnu mirovinu od 1.758,00 kn, što je 83,5% prosječne mirovine muškarca, koja iznosi 2.106,00 kn.

- Kada je riječ o sudjelovanju žena u zakonodavnoj, izvršnoj i sudbenoj vlasti, podaci su sljedeći:
 - Prema podacima Hrvatskoga sabora iz travnja 2007., od ukupnog broja zastupnika, 33 su žene, odnosno 22%. Primjerice, 1990. godine bilo je samo 4,6% zastupnica.
 - U Vladi Republike Hrvatske žene čine 31%, dok je primjerice 1992. godine bila samo jedna žena.
 - U županijskim skupštinama žene su zastupljene sa 14,5%, a kao članice vijeća gradova i općina, zastupljene su s 15,7%, odnosno 8,4%.
 - Dužnost županica, gradonačelnica i načelnica obavlja samo 28 žena ili 5%. Od ukupnog broja gradonačelnika samo je 11% žena.
 - Međutim, među općinskim sucima žena je 65%, prekršajnim sucima 74%, na Upravnom sudu žene su zastupljene sa 71%, na Vrhovnom sudu 50%, dok na Ustavnom sudu RH žene čine 30,7%.

Polazeći od utvrđenog stanja, s ciljem daljnjeg sustavnog unaprjeđenja, a želeći ubrzati napredak u ovom području, Hrvatski sabor je, na prijedlog Vlade Republike Hrvatske, 2006. godine donio *Nacionalnu politiku za promicanje ravnopravnosti spolova za razdoblje od 2006. do 2010. godine*, kao temeljni strateški dokument Republike Hrvatske.

Nova *Nacionalna politika za promicanje ravnopravnosti spolova* temelji se na *Ustavu Republike Hrvatske*, odnosno ravnopravnosti spolova kao jednoj od najviših vrednota ustavnog poretka u Republici Hrvatskoj, na *Zakonu o ravnopravnosti spolova*, odnosno nacionalnom zakonodavstvu, na ocjeni postojećeg stanja te slijedi obveze, preporuke i smjernice međunarodnih dokumenata.

Strateški okvir *Nacionalne politike* i plan djelovanja sadrže ciljeve djelovanja i mjere za njihovu provedbu za sljedeća osnovna programska područja:

- Promicanje i zaštita ljudskih prava žena, u okviru kojeg se ističe potreba podizanja svijesti javnosti o kršenju ljudskih prava žena, potreba uklanjanja svih oblika spolne diskriminacije, unaprjeđenje društvenog položaja pripadnica nacionalnih manjina i žena s invaliditetom, uklanjanje diskriminacije Romkinja, suzbijanje i uklanjanje diskriminacije temeljene na spolnoj orijentaciji te ostale mjere u cilju sustavnog poboljšanja promicanja i zaštite ljudskih prava žena;
- Stvaranje jednakih mogućnosti na tržištu rada u okviru kojeg su predviđene mjere kojima je cilj smanjiti nezaposlenost i ukloniti sve oblike spolne diskriminacije na tržištu rada, osnažiti žensko poduzetništvo, osigurati stvarne jednake mogućnosti za oba spola na tržištu rada, jačati i promicati mjere koje omogućavaju usklađivanje obiteljskih i profesionalnih obveza;

- Uvođenje rodno osjetljivog odgoja i obrazovanja u cjelokupni obrazovni sustav uz uklanjanje rodnih stereotipa iz udžbenika i nastavnih planova i programa te sustavnu edukaciju o ravnopravnosti spolova na svim razinama odgojno-obrazovnog sustava;
- Uravnoteženje sudjelovanja žena i muškaraca u procesima javnog i političkog odlučivanja kroz sudjelovanje u predstavničkim i izvršnim tijelima na svim razinama odlučivanja;
- Suzbijanje svih oblika nasilja nad ženama u sklopu čega se želi postići uklanjanje svih oblika obiteljskog nasilja uz unaprjeđenje zaštite žrtava nasilja u obitelji, uklanjanje svih oblika nasilja nad ženama, podizanje svijesti o svim oblicima nasilja nad ženama te dodatnim stručnim usavršavanjem svih koji sudjeluju u procesu zaštite žrtava nasilja;
- Unaprjeđenje sustava zdravstvene zaštite žena kroz provedbu mjera usmjerenih ka prevenciji i ranom otkrivanju zloćudnih bolesti, očuvanju reproduktivnog zdravlja žena, smanjenju učestalosti spolno prenosivih bolesti te podizanju razine zaštite i očuvanja zdravlja žena na radu te
- Daljnje osnaživanje institucionalnih mehanizama i metoda provedbe politike jednakih mogućnosti na nacionalnoj i lokalnoj razini, uvođenjem rodno osjetljive politike u medije, uvođenjem upravljanja proračunskim sredstvima po spolu, praćenjem statističkih podataka prema spolu, itd.

Ravnopravnost spolova postiže se, dakako, i drugim mjerama, sadržanim u nizu drugih dokumenata, strategija i programa, među kojima želim izdvojiti:

- zaštitu djece i obitelji provedbom mjera *Nacionalne populacijske politike, Nacionalnog plana aktivnosti za prava i interese djece 2006.-2012.*;
- zaštitu od nasilja u obitelji provođenjem *Nacionalne strategije zaštite od nasilja u obitelji 2005.-2007.* te *Protokolom o postupanju u slučaju nasilja u obitelji*;
- aktivno sudjelovanje Republike Hrvatske u Kampanji Vijeća Europe za suzbijanje nasilja nad ženama, uključujući obiteljsko nasilje:
 - počevši od studenoga 2006. godine, od ministarske konferencije u Madridu na kojoj sam osobno sudjelovala, Hrvatska se uključila i u Kampanju Vijeća Europe za suzbijanje nasilja nad ženama, uključujući obiteljsko nasilje;
 - osnovan je Nacionalni Odbor za provedbu Kampanje;
 - u Zagrebu je održan međunarodni seminar o aktivnom sudjelovanju muškaraca u borbi protiv nasilja u obitelji;
 - 2007. godina proglašena je Godinom borbe protiv nasilja nad ženama, uključujući i obiteljsko nasilje.

- zaštitu pripadnica nacionalnih manjina – primjenom Ustavnog zakona o pravima nacionalnih manjina, provođenjem *Nacionalnog programa za Rome te Akcijskog plana Desetljeća za uključivanje Roma 2005.-2015.* (u 2007. za ovu namjenu predviđeno je 14 milijuna kuna, što je 500% više nego 2005.);
- zaštitu žena s invaliditetom: u skladu s općeprihvaćenim shvaćanjem da je invaliditet pitanje ljudskih prava, a ne osobnog hendikepa, Republika Hrvatska potpisala je među prvima novu *Konvenciju UN-a o pravima osoba s invaliditetom* te je njena opredjeljenja ugradila u nacrt konačnog prijedloga *Nacionalne strategije izjednačavanja mogućnosti za osobe s invaliditetom od 2007. do 2015. godine*, čije je donošenje u tijeku;
- zaštitu žrtava trgovanja ljudima kao jedno od ključnih pitanja kada je riječ o sigurnosti i ljudskim pravima i jedno od najtežih oblika kršenja ljudskih prava. Iako u Republici Hrvatskoj ne bilježimo trend porasta trgovanja ljudima, uspostavili smo snažne državne mehanizme za suzbijanje trgovanja ljudima te zaštitu žrtava trgovanja ljudima;
- s ciljem jačanja zaštite žrtava nasilja u obitelji Republika Hrvatska i dalje usklađuje važeće propise s *Konvencijom UN-a o uklanjanju svih oblika diskriminacije prema ženama*;
- Hrvatski sabor proglasio je, na prijedlog Vlade Republike Hrvatske, dan 22. rujna Nacionalnim danom borbe protiv nasilja nad ženama, u spomen na tri žene koje su upravo na taj dan 1999. godine, nažalost ubijene u Općinsko-me sudu u Zagrebu.

Nacionalna politika za promicanje ravnopravnosti spolova 2006.-2010. jasno pokazuje da su problemi i izazovi, kao i predviđene akcijske mjere s kojima se suočava naše društvo u uklanjanju diskriminacije žena, umnogome istovjetni onima koji se ističu u strategiji EU - postizanje jednake ekonomske neovisnosti muškaraca i žena; poticanje usklađivanja poslovnog, privatnog i obiteljskog života; promicanje jednake zastupljenosti u donošenju odluka; ukidanje rodno uvjetovanog nasilja i trgovanja ljudima; uklanjanje rodni stereotipa u društvu i promicanje ravnopravnosti spolova izvan EU.

Za cjelokupan proces promicanja i provedbe politike ravnopravnosti spolova i osnaživanja žena u Hrvatskoj važnu ulogu imaju i brojne organizacije civilnoga društva s kojima je Vlada Republike Hrvatske uspostavila čvrsto partnerstvo i koje svojim aktivnim djelovanjem i zagovaranjem javnih politika senzibiliziraju javnost i sudjeluju u predlaganju i rješavanju pojedinih problema. Stoga koristim ovu prigodu zahvaliti svim organizacijama civilnoga društva na suradnji u izradi navedenih dokumenata i provedbi aktivnosti.

Vlada Republike Hrvatske pridružuje se stajalištima Europske komisije o potrebi i važnosti ubrzanja napredovanja ka ravnopravnosti žena i muškaraca i uključivanja ravnopravnosti u sve aktivnosti politike.

Republika Hrvatska pridružuje se općoj ocjeni europske politike ravnopravnosti spolova da, unatoč pozitivnim i značajnim postignućima, u državama članicama Vijeća Europe na području ravnopravnosti spolova kako u zakonodavstvu tako i u provedbi politike, stvarna ravnopravnost spolova još uvijek nije postignuta.

Vjerujem da će ova Konferencija pridonijeti daljnjem unaprjeđenju stanja u ovom području te vam želim uspješan nastavak rada.

PREDSTAVLJANJE PRAVNE STEČEVINE EU OD STRANE PREDSTAVNICE EUROPSKE KOMISIJE: OPĆI PREGLED ACQUISIA IZ PODRUČJA RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA

Petra Schott, glavna rukovoditeljica Odjela G.2. - Ravnopravnost, borba protiv diskriminacije: pravna pitanja. Opća uprava za zapošljavanje, socijalna pitanja i jednake mogućnosti, Europska komisija

Prijenos i učinkovita primjena pravne stečevine u području ravnopravnosti spolova

Zahvaljujem vam što ste me pozvali govoriti o pravnoj stečevini EU u području ravnopravnosti spolova. Povjerenik Špidla nedavno je rekao: „Ako Europa želi ispuniti svoje gospodarske, socijalne i demografske izazove, ravnopravnost između žena i muškaraca mora predstavljati polaznu točku.“

Osvrnimo se na pravne odredbe u tom području počevši od primarnog zakonodavstva.

Primarno zakonodavstvo

Pravna stečevina u području ravnopravnosti spolova primarno je ukorijenjena u Poglavlju o socijalnoj politici, posebno u članku 141. *Ugovora EZ*. *Ugovor iz Amsterdam* stvorio je u članku 141. stavku 3. *Ugovora EZ* pravnu osnovu za europsko zakonodavstvo u pitanjima zapošljavanja i zanimanja. Članak 141. jamči i europsko temeljno pravo na jednaku plaću i kao takav se neposredno primjenjuje u državama članicama. Na njega se pojedinci mogu izravno pozvati pred nacionalnim sudovima i ono ima tzv. horizontalni izravni učinak. Činjenica da je to temeljno pravo i da je neposredno primjenjivo u državama članicama čini ga temeljnom odredbom socijalne politike EU. Ono je omogućilo Zajednici da razvije dalekosežnu pravnu stečevinu na području socijalne politike u smislu stvaranja zakonodavstva o jednakom postupanju.

Članak 137. odjeljak 1 (i) *Ugovora EZ* sadrži zakonodavne ovlasti koje ne sežu dalje od onih iz članka 141. stavka 3. *Ugovora EZ*.

Članak 2. *Ugovora EZ* definira promicanje ravnopravnosti muškaraca i žena kao poseban zadatak Zajednice i obvezuje Zajednicu na provedbu zajedničkih politika za promicanje ravnopravnosti muškaraca i žena.

Članak 3. stavak 2. *Ugovora EZ* sadrži posebnu obvezu Zajednice da ukloni neravnopravnosti i promiče ravnopravnost muškaraca i žena u gotovo svim područjima politike Zajednice. Ta se aktivnost obično naziva „uvođenje rodno osviještene politike“, što znači da u svim područjima politika treba razmatrati i uzeti u obzir aspekt ravnopravnosti spolova.

Članak 13. *Ugovora EZ*, koji je uveden 1997. godine *Ugovorom iz Amsterdama*, konačno predstavlja pravnu osnovu za borbu protiv svih oblika diskriminacije, uključujući onu utemeljenu na spolu, izvan zapošljavanja.

Od 1975. godine puno je toga postignuto proširivanjem europskog zakonodavstva putem sekundarnog zakonodavstva. Države članice su se obvezale prilagoditi svoje zakonodavstvo u skladu sa zakonodavstvom EU u području ravnopravnosti spolova.

Sekundarno zakonodavstvo

Izrađeno je 10 direktiva o jednakom postupanju prema muškarcima i ženama, od kojih su dvije kasnije izmijenjene i dopunjene. One se odnose na pristup zapošljavanju, jednaku plaću, zaštitu majčinstva, očinski dopust, socijalno osiguranje i profesionalno socijalno osiguranje, teret dokazivanja u slučajevima diskriminacije i samozapošljavanje.

1. Prva Direktiva 75/117/EEZ o jednakom postupanju, donesena 1975. godine, odnosi se na jednaku plaću i pojašnjava područje primjene bivšeg članka 119.
2. Godinu dana kasnije, u 1976. godini, slijedila je Direktiva 76/207/EEZ o jednakom postupanju na području zapošljavanja¹. Dok Direktiva 75/117 nije išla dalje od onoga što je već zajamčeno bivšim člankom 119. Ugovora o EEZ-u, Direktiva 76/207/EEZ otišla je dalje od bivšeg članka 119. EEZ-a. Te dvije direktive i bivši članak 119. EEZ-a čine prvu sekundarnu pravnu stečevinu u području jednakog postupanja prema muškarcima i ženama.

Osam direktiva i izmjena i dopuna koje su slijedile, bave se sigurnošću i zdravljem, promjenom tereta dokazivanja, zakonskim i profesionalnim socijalnim osiguranjem, roditeljskim dopustom i samozapošljavanjem te, konačno, pristupom robi i uslugama bez diskriminacije na temelju spola.

3. Radi progresivne provedbe načela jednakog postupanja u socijalnom osiguranju, 1979. godine², donesena je Direktiva 79/7/EEZ koja se odnosi na zakonski sustav socijalnog osiguranja.
4. Sedam godina kasnije, Direktivom Vijeća 86/378/EEZ, uvedeno je načelo jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u sustavu profesionalnog socijalnog osiguranja. Ta je direktiva izmijenjena i dopunjena 1996. godine Direktivom 96/97/EZ kao posljedica sudske odluke u predmetu Barber³. U tom je predmetu sud smatrao da su se naknade u okviru sustava profesionalnog socijalnog osiguranja i u načelu svi doprinosi (osim dobrovoljnih doprinosa i doprinosa poslodavaca u financirane definirane sustave naknada i doprinosa) koji se uplaćuju u sustav profesionalnog socijalnog osiguranja moraju definirati kao plaća u smislu bivšeg članka 119. EEZ.

¹ Direktiva Vijeća od 9. veljače 1976. godine o provedbi načela ravnopravnosti muškaraca i žena u odnosu na zapošljavanje, strukovno obrazovanje i napredovanje te uvjete rada.

² Direktiva Vijeća od 19. prosinca 1978. godine o progresivnoj provedbi načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima socijalne sigurnosti (SL L 6, 10.1.1979.).

³ ECJ 17.5.1990. – C- 262/88 Barber, ECR 1990., I-1889 (1953.).

5. U 1986. godini Direktiva 86/613/EEZ⁴ uvela je načelo ravnopravnosti samozaposlenih muškaraca i žena koji obavljaju neku djelatnost, uključujući samostalne poljoprivrednike. Cilj je bio podići status žena i omogućiti pristup naknadama za samozaposlene žene i one zaposlene u obiteljskim poduzećima i gospodarstvima. U njenim ključnim odredbama korištena je terminologija koja ju je za pravo učinila preporukom⁵.
6. Direktiva 92/85/EEZ o zaštiti trudnih radnica donesena je 1992. godine⁶ kao zdravstvena i sigurnosna mjera. Dok je naglašavala one uvjete rada i kemijske tvari koje bi mogle štetno utjecati na radnicu koja je trudna ili doji, uključivala je i zakonsko pravo na porodiljni dopust od najmanje 14 tjedana, slobodne dane za liječničke preglede novorođenčeta i zaštitu od otkaza.
7. U 1997. godini donesena je Direktiva 97/80/EZ o teretu dokazivanja⁷. Slično kao i Direktiva 86/378/EEZ o profesionalnim sustavima, ova direktiva nije donijela bitno nove odredbe, ali je propisala sudsku praksu Europskog suda pravde kao formalni pravni akt. Novost je da u članku 4. Direktiva jasno ističe da u slučajevima izravne i neizravne diskriminacije tužitelj mora samo utvrditi, pred sudom ili drugim nadležnim tijelom, činjenice iz kojih se može pretpostaviti da je došlo do izravne ili neizravne diskriminacije, a tuženik zatim mora dokazati da nije došlo do povrede načela jednakog postupanja.
8. U 1996. godini zaključen je okvirni sporazum o roditeljskom dopustu (Direktiva 96/34/EZ) između organizacija iz različitih industrija na europskoj razini: UNICE, CEEP i ETUC. Tekst je uključivao neprenosiv dopust za svakog roditelja u trajanju od barem 3 mjeseca i pravo ostanka kod kuće zbog „više sile“, posebno kada je dijete bolesno, ali odluka o plaćama za vrijeme dopusta ostavljena je državama članicama. Direktiva odražava da bi jednako postupanje trebalo značiti i primjenu mjera na muškarce i priznaje važnost očeva u brizi o djetetu.
9. Godine 2002. Direktiva 76/207/EZ o jednakom postupanju pri zapošljavanju bitno je izmijenjena i dopunjena Direktivom 2002/73/EZ⁸. Novi elementi direktive su šira definicija neizravne diskriminacije od one u Direktivi 97/80, ali u skladu s dvjema direktivama koje su utemeljene na članku 13. UEZ-a, tj. Direktive 2000/43 (direktiva o ravnopravnosti bez obzira na rasu) i Direktive 2000/78 (direktiva o okviru za zapošljavanje). Nadalje, definirani su i uznemiravanje i

⁴ Direktiva Vijeća od 11. prosinca 1986. godine o primjeni načela ravnopravnosti muškaraca i žena koji obavljaju samostalnu djelatnost, uključujući samostalne poljoprivrednike, i o zaštiti samozaposlenih žena za vrijeme trudnoće i majčinstva, SL L 359, 19.12. 1986.

⁵ Hoskyns C. (1996.): Integracija zakona koji se odnose na spol – žene i politika u Europskoj uniji, London, Poglavlje 8: Prechal i Burrows N (1990.) Pravo Europske zajednice koje se odnosi na spolnu diskriminaciju, Aldershot, Dartmouth

⁶ Direktiva Vijeća od 19. listopada 1992. godine o uvođenju mjera za poticanje unaprjeđenja sigurnosti i zdravlja trudnih radnica i radnica koje su nedavno rodile ili doje (deseta pojedinačna direktiva u smislu članka 16. stavka 1. Direktive 89/391/EEZ), SL 348, 28.11.1992.

⁷ Direktiva Vijeća od 15. prosinca 1997. godine o teretu dokazivanja u slučajevima diskriminacije na temelju spola, SL L 12, 20.1.1998.

⁸ Direktiva Vijeća od 23. rujna 2002. godine kojom se izmjenjuje i dopunjuje Direktiva Vijeća 76/207/EEZ o provedbi načela ravnopravnosti muškaraca i žena u odnosu na pristup zapošljavanju, strukovnom obrazovanju i napredovanju, te uvjetima rada.

spolno uznemiravanje. Područje primjene načela nediskriminacije značajno je prošireno uključivanjem uznemiravanja i spolnog uznemiravanja te uputom o diskriminaciji. Diskriminacijom se definira nepovoljno postupanje prema ženi zbog trudnoće ili rodiljnog dopusta.

Zaštita od viktimizacije (članak 7.), pravo udruga, organizacija ili drugih pravnih osoba da se uključe u ime ili uz potporu tužitelja uz njihovo odobrenje u sudski ili upravni postupak, definirani su u članku 6. Tijela za promicanje, analizu, praćenje i potporu jednakom postupanju, tzv. „tijela za ravnopravnost“ i njihovi zadaci definirani su u članku 8a. Članak 8b. opisuje obvezu država članica da promiču socijalni dijalog u cilju njegovanja jednakog postupanja. Odredbe koje se odnose na planove ravnopravnosti i poticanje socijalnih partnera na promicanje ravnopravnosti muškaraca i žena samo su preporuke. Odredbe o pravnom lijeku u članku 6. stavku 1. i obveza država članica da osiguraju djelotvornu primjenu odredaba o jednakom postupanju pomoću naknada štete (kao jednim mogućim oblikom sankcija) bez prethodno određene gornje granice (članak 8. stavak 2.) kao i obveza država članica da utvrde režim sankcija (članak 8d.), općenito, rezultat su sudske prakse⁹. Druge odredbe, kao članak 2. stavak 6., jednostavno kodificiraju odluke suda u predmetima *Brown*, C-394/97, *Gillespie*, C-342/93, *Johnston*, C-222/84, *Kreil*, C-285/98, *Sirdar*, C-273/97. Direktiva se morala prenijeti do 5. listopada 2005.

Razumno je očekivati da će ova direktiva imati velik učinak na razvoj politike ravnopravnosti spolova. Očekuje se da će veća uključenost socijalnih partnera u promicanje ravnopravnosti spolova na razini poduzeća i industrije dati novi poticaj razvoju politike koja se ne bavi u prvom redu vidom borbe protiv diskriminacije već se više usredotočuje na provedbu mjera za aktivno unaprjeđenje utvrđene situacije u odnosu na zaposlenost žena. Neki vidovi s kojima se moguće pozabaviti su planovi ravnopravnosti, veća transparentnost rodno osjetljivih informacija. Očekuje se da će obavezno osnivanje tzv. „tijela za ravnopravnost“ koja imaju zadatak provoditi neovisna istraživanja o diskriminaciji, objavljivati neovisna izvješća i davati preporuke te pružati neovisnu pomoć žrtvama diskriminacije u ostvarivanju njihovih zahtjeva, imati pozitivan učinak na zatvaranje postojećih jazova među spolovima. Isto vrijedi i za organizacije ili druga pravna tijela koja se uključuju u ime ili u potporu tužiteljima u sudskim ili upravnim postupcima. Te odredbe pripremaju teren za proaktivnije i naprednije strategije parničenja ili arbitraže u svim državama članicama. To je od posebne važnosti za one države članice koje su tek nedavno donijele mjerodavnu pravnu stečevinu i u kojima nije postojala tradicija pokretanja parničnih postupaka zbog spolne diskriminacije. Nova direktiva može imati značajan učinak posebno i na razvoj nezakonskih mjera.

10. Godine 2004. donesena je Direktiva 2004/113/EZ o primjeni načela ravnopravnosti muškaraca i žena u mogućnosti dobivanja i nabave roba, odnosno pruža-

⁹ ECJ predmet C-180/95 *Draehmpaehl*, ECR 1997I-2195 i C-271/91, *Marshall* ECR 1993, I-4367.

nja usluga.¹⁰ Direktiva zabranjuje izravnu i neizravnu diskriminaciju na temelju spola, spolno uznemiravanje i uznemiravanje na temelju spola. Dopuštene su iznimke za razlike u postupanju ako su one opravdane legitimnim ciljem i ako su sredstva za postizanje tog cilja odgovarajuća i nužna.

Uporaba aktuarskih čimbenika utemeljenih na spolu u osiguranju u načelu je zabranjena, ali države članice mogu odlučiti ne primjenjivati zabranu u slučajevima kada je „spol odlučujući čimbenik u procjeni rizika na temelju mjerodavnih i točnih aktuarskih i statističkih podataka“. Države članice, unatoč tome, moraju osigurati da se troškovi osiguranja vezani uz trudnoću i majčinstvo (npr. zdravstveno osiguranje) pripisuju u jednakoj mjeri i muškarcima i ženama.

11. Kako bi se unaprijedila čitljivost i dostupnost europskog zakonodavstva o ravnopravnosti spolova, „preinačena“ Direktiva 2006/54/EZ¹¹ objedinjuje 6 direktiva u jedinstven pravni tekst.¹² S učinkom od 15. kolovoza 2009. godine „preinačene“ direktive će se ukinuti. Sve mjere prenošenja, ako ih ima, moraju biti dovršene do 15. kolovoza 2008. godine.

Opća načela prava Zajednice važna za nacionalnog suca

Direktiva – sukladno tumačenje

U predmetu Colson i Kamann (C-14/83), vezano uz pristup zapošljavanju i posebno uz tumačenje članka 61a. njemačkog građanskog zakona, sud je smatrao:

„Slijedi da, primjenjujući nacionalno pravo... posebno provodeći Direktivu 76/207, nacionalni sudovi moraju tumačiti svoje nacionalno pravo u svjetlu teksta i svrhe direktive kako bi ostvarili rezultat naveden u Ugovoru.“

I dalje:

„Potrebno je istaknuti nacionalnom sudu... da ako država članica odabere naknadu štete, ona mora biti odgovarajuća pretrpljenoj šteti.“

Tu je presudu Sud potvrdio u predmetu Harz/Deutsche Tradax (C-79/83) i Marleasing (C-106/89).

To znači: posebno sudovi, ali i uprava, moraju tumačiti nacionalne akte koji prenose pravnu stečevinu u svjetlu teksta i svrhe direktive kako bi učinkovito ostvarili cilj direktive, što se još naziva i načelom „effet utile“. Ta obveza proizlazi iz članka 10. Ugovora EZ (načelo solidarnosti Zajednice).

¹⁰ Direktiva Vijeća 2004/113/EZ od 13. prosinca 2004. o provedbi načela ravnopravnosti muškaraca i žena u mogućnosti dobivanja i nabave roba, odnosno usluga

¹¹ Direktiva 2006/54/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 5. srpnja 2006. godine o provedbi načela jednakih mogućnosti i ravnopravnosti muškaraca i žena u pitanjima zapošljavanja i odabira zvanja (preinačena).

¹² To su sljedeće direktive: Direktiva 75/117/EEZ o jednakoj plaći; Direktiva 76/2007/EEZ o pristupu zapošljavanju, strukovnom obrazovanju i napredovanju te uvjetima rada; Direktiva 2002/73/EZ kojom se izmjenjuje i dopunjuje Direktiva 76/2007/EEZ, Direktiva 86/378/EEZ o profesionalnom socijalnom osiguranju i Direktiva 96/97/EZ koja ju izmjenjuje i dopunjuje i konačno Direktiva 97/80/EZ o teretu dokazivanja u slučajevima diskriminacije na temelju spola.

Vertikalni izravni učinak direktiva

Direktive su upućene državama članicama i stoga u načelu ne predstavljaju izravnu osnovu za tužbene zahtjeve pojedinca pred nacionalnim sudom. Postoji važna iznimka: pojedinac može svoje zahtjeve izravno temeljiti na direktivi pod tri uvjeta:

- direktiva jamči pojedincima prednost u odnosu na državu;
- dovoljno je konkretna;
- isteklo je vrijeme za prenošenje.

Klasični takav predmet je Becker/Finanzamt Münster (C-8/81) o poreznom zakonu.

Međutim, Sud je isključio horizontalni izravni učinak između privatnih osoba. Primjer toga je predmet Faccini Dori/Recreb (C-91/92).

Međutim, u slučaju državnih službenika, ali i zaposlenika u javnim službama, ako je poslodavac državno ili javno tijelo, direktive mogu imati vertikalni izravni učinak.

Prema tome, nacionalni sudac i nacionalna uprava ne mogu se jednostavno osloniti na svoj nacionalni pravni korpus. Oni moraju znati i uzeti u obzir i tekst i smisao mjerodavnih direktiva EU. Ako nacionalno pravo nije u skladu s direktivom, ono se može primijeniti u tumačenju koje je u skladu s mjerodavnom direktivom ili se uopće ne primjenjuje.

Na primjer: u predmetu Marshall protiv zdravstvene ustanove iz Southamptona (C-152/84), gđu. Marshall otpustio je njezin poslodavac, javno tijelo, u dobi od 62 godine jer je ostvarila dobnu granicu za odlazak u mirovinu koja je za žene određena na 60, a za muškarce na 65 godina. Ona je tvrdila da se tu radi o spolnoj diskriminaciji i pozvala se izravno na Direktivu 76/207 jer *Zakon o spolnoj diskriminaciji* UK-a još nije prenio tu direktivu.

Sud je donio odluku da je direktiva dovoljno konkretna, da nije prenesena i da je bezuvjetna te da je stoga neposredno primjenjiva unatoč činjenici što je tužiteljica radila za državno tijelo na temelju privatnog ugovora o radu. Sud je presudio da je njen otkaz nezakonit. To pokazuje da se sudac koji donosi konačnu presudu u tom predmetu nije mogao osloniti na postojeći nacionalni *Zakon o spolnoj diskriminaciji*. Morao je primijeniti zakon Zajednice. Odluka proizlazi iz načela nadređenosti prava Zajednice.

Europski sud pravde

Postupci radi povrede prava i pripremni postupci

U članku 220. *Ugovora EZ* opisuje se dužnost Suda da osigura poštivanje zakona prilikom primjene i tumačenja Ugovora. Sud obavlja svoju dužnost u okviru pripremnih referentnih postupaka (članak 234. *Ugovora EZ*) i postupaka radi povrede prava (članak 226. *Ugovora EZ*). Tumačenje primarnog i sekundarnog prava EZ od strane Suda obvezujuće je za sve države članice.

Postupke radi povrede prava pokreće Komisija često potaknuta tužbama građana zbog nepoštivanja odredaba prava Zajednice. Oni su u načelu instrument Zajednice kojim ona prisiljava države članice da poštuju pravo Zajednice na način da ih tuži Europskom sudu.

Većina predmeta (9/10), međutim, dolazi do Suda kroz pripremne referentne postupke koje pokreću nacionalni sudovi. Članak 234. *Ugovora EZ* obvezuje nacionalne sudove da pod određenim uvjetima obustave postupak ako postoji sumnja u usklađenost nacionalnog prava s pravom EZ. U tom slučaju nacionalni sudac mora zatražiti od Suda točno tumačenje koje mora poštivati prilikom izrade konačne odluke.

Prema tome, Sud stalno pojašnjava, razvija i uspostavlja temeljna načela prava u području ravnopravnosti spolova.

Sud je u presudi u predmetu *Defrennes II* (RS. 43/75) utvrdio neposrednu primjenjivost bivšeg članka 119. (141.) *Ugovora EZ* i opisao jednako postupanje kao temeljno načelo prava EZ.

U predmetu *Barber* (C-262/88) Sud je proširio definiciju „plaće“ na profesionalne mirovine.

Načelo neizravne diskriminacije razvijeno je u nizu presuda, a smatranje trudnoće preprekom za zapošljavanje smatralo se izravnom spolnom diskriminacijom. Sud je utvrdio načela nadređenosti prava Zajednice, tumačenja sukladno direktivi i vertikalnog izravnog učinka prava Zajednice.

Od prenošenja do učinkovite provedbe

Važnost nacionalnog pravosuđa u postupku provedbe

Navedeni primjeri trebali bi pokazati kako je Europski sud pravde oblikovao zakonodavstvo o ravnopravnosti spolova tumačeći ga i da je provedba neizbježno vezana uz sudski postupak.

Očito je da suci moraju biti svjesni ne samo svog nacionalnog zakonodavstva nego i temeljnog prava Zajednice. U idealnom slučaju, svaki sudac koji se bavi radnim pravom imao bi potpuni pregled glavnih presuda Europskog suda pravde na području ravnopravnosti spolova.

Nadalje, nužno je civilno društvo učiniti svjesnim njegovih prava u svjetlu pravne stečevine na području ravnopravnosti spolova i stvoriti atmosferu u kojoj se ljudi ohrabruju ustati i boriti se za svoja prava. To opet zahtjeva pravni sustav u koji građani imaju potpuno povjerenje. Sustav u kojem je potrebno više od 3 godine da bi se dobila prvostupanijska presuda ne radi učinkovito čak i ako je presuda visokokvalitetna.

Kako bi se razvila djelotvorna provedba nužno je da se žrtve diskriminacije zaista obraćaju sudu umjesto da jednostavno trpe diskriminaciju.

Uloga Europskog suda pravde kao jedinog tumača prava Zajednice i inovativnog donositelja politika

Pristup zapošljavanju/trudnoća

a) Trudnoća

Sud je razvio načelo da se svako nepovoljno postupanje s trudnom radnicom ili trudnicom kandidatkinjom za radno mjesto mora smatrati izravnom diskriminacijom na temelju spola koja je zabranjena Direktivom 76/207/EEZ (Dekker, C-177/88). Postoji niz praktičnih posljedica, kao što su:

Nacionalno zakonodavstvo mora predvidjeti pravila kojima se omogućuje kandidatkinjama za radno mjesto odgovoriti na pitanje o trudnoći ili planovima za udaju i želji da ostane trudna na način koji neće imati negativan učinak na njezinu prijavu.

To znači da ona mora imati pravo odgovoriti ne na to pitanje, bez straha od negativnih posljedica. Sud je u načelu smatrao da trudnoća nije nešto što bi trebalo zanimati bilo kojeg poslodavca, osim u smislu da bi morao osigurati određene zdravstvene i sigurnosne mjere ako zna za trudnoću. Sud je posebno odbio prihvatiti argument poslodavca da ne želi zaposliti trudnicu zbog većih troškova zapošljavanja.

U predmetu Webb (C-32/93) Sud je presudio da je otpuštanje radnice koja je zaposlena da bi zamijenila trudnicu, a koja je nakon kratkog vremena također ostala trudna, izravna diskriminacija. Isto tako, kada trudna kandidatkinja za posao odgovori ne na nezakonito pitanje je li trudna, a poslodavac kasnije sazna da jest, to ne može biti razlog za otkaz.

U predmetu Mahlburg (C-207/98), gdje se radi o njemačkoj medicinskoj sestri koja se javila za posao u jedinici za intenzivnu njegu, Sud je smatrao da se činjenica da ona nije dobila posao na temelju činjenice da njemački zakon zabranjuje takvu vrstu riskantnog i napornog posla za trudnice, mora smatrati izravnom diskriminacijom.

U predmetu Brown (C-394/96) Sud je smatrao izravnom diskriminacijom otpustiti trudnicu jer je opće pravilo poslodavca da bilo kakva bolest u trajanju dužem od 26 tjedana u nizu dovodi do raskida ugovora. Moglo se utvrditi da je trudnica bila bolesna iz razloga vezanih uz trudnoću.

U predmetu Pedersen (C-66/96) Sud je smatrao izravnom diskriminacijom, na temelju trudnoće, ako nacionalno pravo predviđa za trudnicu samo primanja koja su niža od onih koje bi primala da je bolesna.

U predmetu Wiebke Busch (C-320/01) žena na porodiljnom dopustu tražila je od poslodavca da prekine porodiljni dopust kako bi se mogla javiti na radno mjesto kod poslodavca. U prijavi nije spomenula novu trudnoću. Poslodavac joj je prekinuo porodiljni dopust i ona je dobila posao. Budući da nije mogla raditi na tom radnom mjestu zbog trudnoće, poslodavac je kasnije pokušao osporiti odluku o prekidu porodiljnog dopusta.

Europski sud pravde smatrao je da poslodavac ne može osporiti odluku o prekidu porodiljnog dopusta niti odluku o odabiru te žene za navedeno radno mjesto.

U predmetu Alabaster (C-1472/02) Europski sud pravde smatrao je da bi žene na porodiljnom dopustu isto trebale imati mogućnost povećanja plaće.

b) Pristup zapošljavanju općenito

Sud je protumačio Direktivu 76/207/EEZ navodeći da tekst svakog natječaja za radno mjesto mora biti rodno neutralan. To znači da poslodavac ne smije, osim u slučaju vrlo ograničenih iznimki, tražiti posebno muškarce ili žene. On mora oglasiti potrebu za zaposlenikom u neutralnom obliku.

Članak 2. (Odjeljak 2) Direktive 76/207/EEZ dopušta iznimku ako „*spol radnika predstavlja odlučujući čimbenik*“. Sud je tu odredbu vezanu uz zahtjeve radnog mjesta vrlo strogo protumačio. Ograničio ju je na slučajeve kada, na primjer, poslodavac traži bariton ili muškog glumca. U tom slučaju, spol osobe je *conditio sine qua non* i zaista odlučujući čimbenik. To se međutim ne primjenjuje ako poslodavac traži medicinsku sestru ili tajnicu. Sud je u predmetu Johnston izjavio da tu odredbu treba strogo tumačiti (Johnston, C-222/84, stavak 37).

c) Pristup zapošljavanju i posebna zaštita žena

Jednako postupanje prema muškarcima i ženama zahtjeva jednake mogućnosti zapošljavanja. Žene ne smiju imati veće prepreke prilikom zapošljavanja od muškaraca. Sud je, u mnogim pripremnim postupcima (Thiebault, C-136/95; Kreil, C-285/98, and Stockel, C-345/89; Sirdar, C-273/97; Levy, C-158/91; Commission./ France, C-197/96), ustvrdio da načelo jednakog postupanja ne dopušta opće isključivanje žena s određenih radnih mjesta kao što je, na primjer, radno mjesto u vojsci.

Isto tako, nije moguće općenito isključiti žene iz teških i štetnih poslova, kao što je rad pod zemljom ili pod visokim pritiskom, iz policije ili vojske, itd.

Sankcije protiv diskriminacije

U predmetu Colsom i Kamann (C-14/83), Sud je izjavio da države članice moraju predvidjeti učinkovite sankcije u slučajevima kada su zaposlenici diskriminirani prilikom prijave za posao. Ako se dodjeljuje naknada štete, ona mora odvrćati od daljnje diskriminacije i ne smije imati gornju granicu. U predmetu Draehmphael (C-180/95) Europski sud pravde odlučio je da gornja granica za naknade u slučaju diskriminacije ne bi trebala postojati.

Neizravna diskriminacija

Neizravna diskriminacija zabranjena je člankom 2. stavkom 1. Direktive 76/207/EEZ, ali tamo nije definirana. Sada postoji definicija u novoj Direktivi 2002/73.

„*Neizravna diskriminacija se javlja kada odredbe koje su na prvi pogled neutralne...*

stavljaju osobe jednog spola u posebno nepovoljniji položaj u odnosu na osobe drugog spola, osim ako je takva odredba... objektivno opravdana legitimnim ciljem, a sredstva za ostvarivanje tog cilja razmjerna su i nužna.“

Europskom sudu pravde ostalo je protumačiti i oblikovati načelo neizravne diskriminacije. Sud je po prvi puta o tome govorio u predmetu o jednakim plaćama (Jenkins, C-96/80) iz 1981. godine. U tom je predmetu odlučeno da je niža plaća za radnike s nepunim radnim vremenom spolna diskriminacija ako s nepunim radnim vremenom rade uglavnom žene. Sud je definirao neizravnu diskriminaciju na sljedeći način: *„... Ako odredbe, koje su na prvi pogled neutralne, stavljaju osobe jednog spola u posebno nepovoljniji položaj u odnosu na osobe drugog spola.“*

Načelo je primijenjeno na desetke drugih predmeta. U predmetu Rinner-Kühn (C-171/88) odlučeno je da je neizravna diskriminacija ako samo radnici koji rade više od 10 sati tjedno imaju pravo na naknadu plaće za vrijeme bolovanja. Budući je zaključeno da puno više žena radi s nepunim radnim vremenom, sud je tu praksu smatrao diskriminacijom.

U predmetu Bilka (C-170/84) smatralo se neizravnom diskriminacijom to što shema profesionalnog mirovinskog osiguranja nije uključivala radnike s nepunim radnim vremenom kraćim od 15 sati tjedno. Ta naoko neutralna odredba opet je uglavnom utjecala na žene koje rade s nepunim radnim vremenom.

U predmetu Kowalska (C-33/89) kolektivnim ugovorom o plaćama predviđeno je plaćanje četiri mjeseca otpremnine (Übergangsgeld) samo zaposlenicima s punim radnim vremenom. Zaposlenici s nepunim radnim vremenom bili su isključeni. Budući da je (1) to utjecalo na velik broj žena i (2) nije bilo objektivnog opravdanja za isključenost koje nije bilo vezano sa spolom, Sud je zaključio da se (1) prema diskriminiranoj osobi mora postupati jednako povoljno kao i prema osobama koje su obuhvaćene tekstom sheme i (2) otpremnina mora isplaćivati razmjerno broju odrađenih sati.

U predmetu Helga Nimz (C-184/89), predmetu vezanim uz jednake plaće, kolektivni ugovor opisivao je uvjete pod kojima zaposlenik može ući u veći platni razred. Morao je imati određeni broj godina staža. Osobama koje su radile barem $\frac{3}{4}$ uobičajenog broja radnih sati priznale su se pune godine staža. Osobama koje su radile između $\frac{1}{2}$ i $\frac{2}{3}$ uobičajenih radnih sati priznato je samo pola godine radnog staža. To je utjecalo uglavnom na žene. Sud je zaključio da klasifikacija na temelju duljine radnog staža pripada pod koncept plaće. Budući da puno veći postotak žena radi s nepunim radnim vremenom, to je neizravna diskriminacija.

U predmetu Brigitte Kording (C-100/95) sud je morao odgovoriti na pitanje je li njemačko pravo u skladu s člankom 3. Direktive 76/207. Gđa K. bila je službenica koja je željela postati porezni savjetnik. Njemački je zakon predviđao da službenici mogu postati porezni savjetnici nakon 15 godina staža. U slučaju radnika s nepunim radnim vremenom pravila su bila da moraju raditi više od 15 godina, tj. do 30 godina da bi se kvalificirali za to radno mjesto. Sud je smatrao da činjenica da netko radi s nepunim radnim vremenom ne može opravdati zbrajanje razdoblja radnog iskustva

samo na osnovi *pro rata*. Budući da su više od 92% osoba koje rade s nepunim radnim vremenom žene, to je neizravna diskriminacija.

U predmetu *Elsner-Lakeberg* (C-285/02) Europski sud pravde smatrao je izravnom diskriminacijom ako bi se od učitelja koji rade s nepunim radnim vremenom tražilo da rade isti broj prekovremenih sati kao i učitelji koji rade s punim radnim vremenom.

Mjere za sprječavanje diskriminacije

Članak 2. stavak 4. Direktive 76/207 omogućuje mjere za sprječavanje diskriminacije.

Počnimo s predmetom u kojem se Sud morao odlučiti o području primjene mjera za sprječavanje spolne diskriminacije. U predmetu *Griesmar* (C-366/99) Sud je smatrao da se posebni bodovi koji su dostupni samo ženama s djecom i koji imaju za posljedicu to da žene mogu otići u mirovinu ranije, ne mogu smatrati mjerom u kontekstu mjera za sprječavanje diskriminacije jer ta mjera nije pomogla ženama da prevladaju teškoće za vrijeme dok su zaposlene.

U predmetu *Kalanke* (C-450/03), stavak 16, da nacionalno pravilo koje kaže da se, kada su jednako kvalificirani muškarci i žene, kandidati za isto unaprjeđenje, u sektorima gdje ima manje žena nego muškaraca, na razini mjerodavnog radnog mjesta ženama automatski daje prednost, uključuje diskriminaciju na temelju spola.

Nijemci su zatim izmijenili svoj zakon. U predmetu *Helmut Marschall* (C-409/95) prihvaćeno je pravilo opće prednosti za žene, jer je njemački zakon isto predviđao „zaštitnu“ klauzulu koja osigurava pravo svakog pojedinog kandidata da se uzmu u obzir njegove sposobnosti. Njemački zakon predviđao je unapređivanje isključivo žena sve dok su one u manjini u odnosu na muškarce, osim ako muškarac ima objektivno znatno veći interes.

Prema tome, nije više postojala automatska prednost žena koja bi prevladavala u svakom slučaju.

U predmetu *Badeck* (C-156/97) od Europskog suda pravde opet se tražilo da iznese svoje mišljenje o pravilima prednosti žena. Budući da je zakonom predviđena zaštitna klauzula i nije utvrđena automatska prednost žena, Sud je potvrdio svoju prethodnu sudsku praksu i izjavio da su takva pravila sukladna pravu Zajednice.

Nadalje, Sud je upitan o zakonitosti nacionalnog pravila koje propisuje da obvezujući ciljevi u okviru plana napredovanja žena na privremenim radnim mjestima u akademskoj zajednici i na mjestima znanstvenih novaka mora predviđati najniži postotak žena koji je barem jednak postotku žena među diplomantima, visokobrazovanim osobama i studentima u svakoj disciplini. Sud je smatrao da je takvo pravilo u skladu s pravom Zajednice.

Osim toga, Sud je u tom predmetu upitan predstavlja li diskriminaciju nacionalno pravilo za javnu službu prema kojem dodjela barem polovice obrazovnih mjesta ženama u odnosu na zanimanja u kojima su žene nedovoljno predstavljene i u kojima država nema monopol nad obrazovanjem. Sud je opet izjavio da je takvo pravilo

sukladno pravu Zajednice: budući da se kvota primjenjuje samo na obrazovanje za zanimanja u kojima država nema monopol i stoga se odnosi na obrazovanje za zanimanja za koja su dostupna radna mjesta i u privatnom sektoru te niti jedan muški kandidat nije isključen iz postupka obrazovanja.

Sljedeće pitanje u predmetu Badeck odnosilo se na nacionalno pravilo koje jamči, u slučaju kada muški i ženski kandidati imaju jednake kvalifikacije, da će žene koje su kvalificirane biti pozvane na razgovor u sektorima u kojima su nedovoljno zastupljene. Odredba zapravo predviđa dva različita pristupa. U prvom sve kvalificirane kandidatkinje koje zadovoljavaju sve tražene uvjete pozivaju se na razgovor. U tom slučaju broj muških kandidata s kojima će se razgovarati može biti jednak ili veći ili manji od broja kandidatkinja. U drugom, samo ograničen broj kvalificiranih kandidatkinja poziva se na razgovor. U tom slučaju, najviše isti broj muških kandidata može biti pozvan na razgovor. To se pravilo smatralo sukladnim pravu Zajednice jer sa sobom ne donosi automatsko imenovanje na određeno radno mjesto.

I konačno, posljednje pitanje postavljeno Europskom sudu pravde u tom predmetu odnosilo se na nacionalno pravilo prema kojem barem polovica članova moraju biti žene kada se radi o imenovanjima u predstavnička tijela zaposlenika i upravna i nadzorna tijela. Smatralo se da je to pravilo isto sukladno pravu Zajednice.

U predmetu C-407/98, Abrahamsson i Anderson, dotična nacionalna švedska odredba izravno je davala prednost ženama kandidatkinjama na sveučilištima ako su dovoljno kvalificirane, uz jedini uvjet da razlika među kvalifikacijama kandidata svakog spola nije tako velika da dovede do kršenja zahtjeva objektivnosti kod imenovanja. Sud je smatrao da je takva mjera onemogućena člankom 2. stavkom 4. Direktive 76/207 budući da je postupak odabira „*utemeljen na jednostavnoj činjenici pripadanja manje zastupljenom spolu*“. Sud je ipak zaključio da bi postupak odabira mogao uključivati kriterije koji daju prednost ženama pod uvjetom da su ti kriteriji „transparentni i podložni preinakama kako bi se onemogućila proizvoljna ocjena kvalificiranosti kandidata“ (49).

Sud je obrazložio da, u odnosu na postupak odabira o kojem se radilo u glavnom postupku, iz mjerodavnog švedskog zakonodavstva ne proizlazi da se procjena kvalifikacija kandidata upućivanjem na zahtjeve slobodnog radnog mjesta temelji na jasnim i nedvosmislenim kriterijima kako bi se spriječili ili nadoknadili nedostaci u profesionalnoj karijeri pripadnika nedovoljno zastupljenog spola (50). Nasuprot tome, prema tom zakonu, kandidat za radno mjesto u javnom sektoru koji je pripadnik nedovoljno zastupljenog spola i koji ima dovoljno kvalifikacija za to radno mjesto mora biti odabran umjesto kandidata suprotnog spola koji bi inače bio odabran (51).

U skladu s tom sudskom praksom, Sud EFTA-e smatrao je u predmetu E-1/02, Nadzorno tijelo EFTA-e protiv Kraljevine Norveške, (20) da je rezerviranje stalnih i privremenih akademskih radnih mjesta za žene suprotno načelu jednakog postupanja i može se smatrati iznimkom utvrđenom u članku 2. stavku 4. Direktive 76/207 jer ne uključuje nužnu fleksibilnost i ne predviđa ocjenu kvalifikacija kandidata već automatski isključuje muške kandidate iz rezerviranih radnih mjesta.

Zaključak

Sud je oblikovao kao zakonsko načelo u predmetu Badeck da se „mjera koja ima za cilj dati prednost napredovanju žena u sektorima javne službe mora smatrati sukladnom pravu Zajednice ako ženama ne daje prednost automatski i bezuvjetno u slučaju kada su žene i muškarci jednako kvalificirani, a prijave su predmetom objektivne ocjene koja uzima u obzir posebne osobne situacije svih kandidata.“

Kao što smo vidjeli u odgovoru na druga pitanja, ako se ne radi o imenovanju na posebno radno mjesto, mjere za sprječavanje diskriminacije mogu čak uključivati i kvotu.

Predmet g. Lommers (C-476/99) odnosi se na drugu skupinu povlaštenog djelovanja.

Gospodin Lommers radio je za nizozemsko ministarstvo. Ministarstvo je imalo službu čuvanja djece koja je bila rezervirana za žene. Muškarci su mogli imati pristup jedino u hitnim slučajevima. Postojale su liste čekanja i samo mali broj žena je uopće imao pristup. G. Lommersu nisu dali mjesto za njegovo dijete. On je podnio tužbu zbog povrede članka 2., stavka 4. Direktive 76/207.

Sud je zaključio da je tužitelj zaista žrtva diskriminacije na temelju spola, ali da je ta diskriminacija opravdana u skladu s člankom 2., stavkom 4. Direktive 76/207.

„Cilj je članka 2. stavka 4. odobriti mjere koje su, iako se naoko čine diskriminacijskim, namijenjene ukidanju ili smanjivanju stvarnih primjera neravnopravnosti koja možda postoji u stvarnom socijalnom životu.“

„To je dio ograničenog načela za jednake mogućnosti. Za žene je rezervirano uživanje određenih uvjeta rada koji imaju za cilj olakšati napredak u karijeri.“

Načelo proporcionalnosti mora se strogo poštivati. Odstupanja moraju biti u granicama onoga što je nužno i prikladno kako bi se ostvario željeni cilj.“

Smatralo se da je nizozemski zakon usklađen jer:

- muškarci nisu potpuno isključeni;
- zakon je proporcionalan (postojale su liste čekanja i za žene);
- zakon bi se morao tumačiti na način da samohrani očevi uživaju jednaka prava kao i žene.

Još jedan nedavni predmet je Briheche (C-319/03). Gospodin Briheche želio je postati službenik u Francuskoj. Zakonom je bila predviđena opća dobna granica od 45 godina za muškarce i žene. On je imao 48 godina. Zakon je napravio iznimku samo za udovice koje se nisu preudale. Za udovce takva iznimka nije postojala.

Sud je smatrao da je to diskriminacija koju je nemoguće opravdati niti prema članku 2. stavku 4. niti prema članku 141. stavku 4. UEZ-a jer pravilo u korist žena nije bilo nužno. Žene nisu bile nedovoljno zastupljene. Iz toga slijedi da mjera stoga ne može biti prikladna i proporcionalna.

Pravila načela koja će se primjenjivati mogu se sažeti na sljedeći način:

1. Kako bi se pozitivna mjera mogla opravdati u skladu s člankom 2. stavkom 4. Direktive 76/207, prvo je potrebno pokazati da su žene nedovoljno zastupljene u određenom sektoru ili stupnju.
2. Kao drugo, Sud će provjeriti vjerojatnost da će poduzeta mjera popraviti konkretnu situaciju.
3. I konačno, kako bi bila opravdana u skladu s člankom 2. stavkom 4. Direktive 76/207, mjera za sprječavanje diskriminacije mora biti u najvećoj mogućoj mjeri u skladu s načelom jednakog postupanja. Čini se da to isključuje mjere kojima se uspostavlja automatska ili apsolutna prednost u postupku odabira za određeno radno mjesto bez uvođenja „zaštitne klauzule“.

Sva sudska praksa može se naći na našoj internetskoj stranici:

http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/case_law_en.html

Daljnji projekti Europske komisije u pravnom kontekstu ravnopravnosti spolova

U Godišnjoj strategiji politika za 2008. potvrđeno je da će Komisija: „...predložiti nove inicijative koje za cilj imaju spriječiti i suzbijati diskriminaciju izvan tržišta rada – na temelju spola, vjere, invalidnosti, dobi ili spolne orijentacije.“

Komisija trenutno radi na Priopćenju o razlici u plaćama kako bi se analizirao problem i pokazali mogući načini uklanjanja te razlike.

Nadalje, Komisija je pokrenula savjetovanje Europskih socijalnih partnera vezano uz usklađivanje privatnog, poslovnog i obiteljskog života. Trenutno smo u drugoj fazi tog savjetovanja. Dokument se može naći na: http://ec.europa.eu/employment_social/social_dialogue/docs/reconciliation2_en.pdf

Osim toga, Komisija priprema i natječaj za studiju o diskriminaciji u sustavu socijalnog osiguranja.

Zaključak

Kao što vidite, pravna stečevina na području ravnopravnosti spolova stabilno napreduje i nadamo se da će nastaviti tako napredovati i u budućnosti.

Što se tiče postojećeg stanja, Komisija će bez oklijevanja nadzirati točno prenošenje te pravne stečevine u državama članicama i u protivnom poduzimati odgovarajuće mjere.

Zahvaljujem na pažnji.

UČINKOVITA PRIMJENA PRAVNE STEČEVINE I POLITIKE EU U PODRUČJU RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA U REPUBLICI HRVATSKOJ

Davorka Borić, načelnica Odjela u Upravi za koordinaciju i praćenje prilagodbe sustavu Europske unije, Ministarstvo vanjskih poslova i europskih integracija, Hrvatska

Uvod

Dame i gospodo,

Izuzetna mi je čast što imam priliku obratiti se ovako važnom skupu i to upravo u razdoblju pregovora za punopravno članstvo RH u EU.

Kao što znate, članstvo Republike Hrvatske u Europskoj uniji je strateški cilj Vlade RH, no istovremeno i motivirajući čimbenik za proces reformi kroz koji moramo proći kako bismo dosegнули razinu razvoja u skladu s kopenhagenskim kriterijima.

Uvjeti pristupa EU sasvim su jasni i precizni, državama kandidatkinjama za članstvo predstoji mukotrpan posao ispunjavanja visokih kriterija među kojima su i poštivanje temeljnih ljudskih prava i ostvarivanje učinkovitog sustava zaštite istih. Zaštita ljudskih prava predstavlja izazov i najvažniju pretpostavku u izgradnji modernog i demokratskog društva kako u Europskoj uniji tako i u Republici Hrvatskoj.

Politika ljudskih prava EU odnosi se prvenstveno na zaštitu građanskih, političkih, ekonomskih, socijalnih i kulturnih prava. Među prioritetnim pitanjima su promicanje prava žena i djece, prava manjina i raseljenih osoba te borba protiv terorizma. Polazeći od pretpostavke da su ljudska prava univerzalna i nedjeljiva, EU aktivno promiče i štiti ljudska prava unutar svojih granica i u odnosima s trećim zemljama, nastojeći pritom ne preuzimati široke ovlasti koje u tom području imaju vlade država članica.

U praksi, zaštita ljudskih prava ostvaruje se putem provedbe i primjene nacionalnog zakonodavstva koje se usklađuje s međunarodnim ugovorima kojih je RH stranka te s relevantnim standardima Europske unije na području ljudskih prava. Sukladno tome Republika Hrvatska je započela i nastavlja proces institucionalnih i zakonodavnih reformi kojima će ubrzati ispunjavanje preostalih obveza na području zaštite ljudskih prava.

Ustavom RH među najviše vrednote ustavnog poretka Republike Hrvatske uvrštena je ravnopravnost spolova, čime je iskazana politička volja najvišeg zakonodavnog tijela državne vlasti da se Republika Hrvatska svrsta među demokratske države koje svoj poredak grade uz puno priznanje i promicanje ravnopravnosti žena i muškaraca kao neizostavnog preduvjeta za održivi razvoj. Na taj način postavljeni su temelji daljnjoj zakonodavnoj regulativi kojom se stvara okruženje jednakih mogućnosti za oba spola.

Jednake mogućnosti za žene i muškarce

Promicanjem načela ravnopravnosti spolova Vlada RH nastoji učvrstiti ravnopravnost žena i muškaraca na svim područjima ljudskog djelovanja. U tom smislu teži se podizanju svijesti o potrebi djelovanja za postizanje pune jednakosti žena i muškaraca, osvješćivanju žena u svim sredinama o njihovom stvarnom položaju i potrebi njegova usklađivanja s općeljudskim standardima te osiguranju potpore ženama u ostvarenju njihovih prava i stvaranju uvjeta za učinkovito rješavanje uočenih problema.

Međunarodne i međunarodno pravne obveze Republike Hrvatske na području zaštite ljudskih prava žena i provedbe politike jednakih mogućnosti proizlaze iz temeljnih međunarodnih ugovora kojih je Republika Hrvatska potpisnica, odnosno iz njezina članstva u Ujedinjenim narodima i Vijeću Europe.

Nadalje, polazeći od činjenice da je ravnopravnost spolova jedno od temeljnih načela prava Europske zajednice, a osiguranje jednakih mogućnosti i suzbijanje spolne diskriminacije opći cilj i sastavni dio njezinih programa i politika, strateški pristup Republike Hrvatske temelji se i na obvezama koje su preuzete u procesu pristupanja Europskoj uniji. U tom smislu Republika Hrvatska na putu prema Europskoj uniji ulaže značajne napore promičući ravnopravnost spolova kroz donesene nacionalne politike s ciljem poboljšavanja položaja žena u političkom, socijalnom, gospodarskom, kulturnom i javnom životu koji je usmjeren na jačanje cjelovitog sustava zaštite i promicanja ravnopravnosti spolova. Ono čemu se teži je unaprjeđenje promicanja i zaštite ljudskih prava žena, stvaranjem jednakih mogućnosti na tržištu rada, uvođenjem rodno osjetljivog odgoja i obrazovanja, uravnoteženjem sudjelovanja žena i muškaraca u procesima odlučivanja, suzbijanjem svih oblika nasilja nad ženama, unapređivanja sustava zdravstvene zaštite žena te daljnje osnaživanje institucionalnih mehanizama i metoda provedbe politike jednakih mogućnosti.

Prije nekoliko godina Vlada Republike Hrvatske je pokrenula proces preispitivanja zakonodavstva s namjerom osuvremenjivanja hrvatskih propisa i usklađivanja s međunarodnim standardima na području zaštite ljudskih prava. Posljedica toga bile su značajne izmjene, posebno na poljima zaštite jednakosti spolova i zaštite djeteta. Došlo je do promjena na području materijalnog i postupovnog kaznenog prava, na području gospodarskih i socijalnih prava te prava nacionalnih manjina.

Učinkovita primjena u Republici Hrvatskoj

Obzirom da je Vlada RH usvojila brojne zakone i čitav niz nacionalnih politika, programa i strategija u raznim područjima ljudskih prava i za zaštitu različitih kategorija građana, teško ih je sve navesti te ću ovom prilikom spomenuti samo neke.

Zakonom o ravnopravnosti spolova («Narodne novine» broj 116/03) zabranjuje se diskriminacija na području zapošljavanja i rada u javnom i privatnom sektoru, uključujući i državna tijela. Stupanjem na snagu Zakona osnovan je Ured za ravnopravnost

spolova i imenovana pravobraniteljica za ravnopravnost spolova, čime je uz djelovanje Odbora za ravnopravnost spolova Hrvatskog sabora utemeljen institucionalni okvir za učinkovitu zaštitu od spolne diskriminacije. Pri tom valja napomenuti da je navedeni Zakon u potpunosti usklađen s direktivama Europske unije¹³.

Polazeći od pozitivnih primjera dviju prijašnjih nacionalnih politika, ali i uočenih nedostataka i poteškoća pri provedbi pojedinih programskih zadaća, donesena je i treća *Nacionalna politika za promicanje ravnopravnosti spolova 2006. do 2010.* s ciljem poboljšavanja položaja žena u političkom, socijalnom, gospodarskom, kulturnom i javnom životu.

U skladu s ustavnom odredbom o načelu ravnopravnosti spolova, nizom zakona¹⁴ stvoren je zakonodavni i institucionalni okvir za jednak tretman žena i muškaraca koji je usklađen s europskom pravnom stečevinom i europskim standardima u odnosu na jednakost plaća žena i muškaraca¹⁵. Nadalje, uređena su pitanja socijalne sigurnosti¹⁶, omogućena su jednaka prava prilikom samozapošljavanja žena i muškaraca¹⁷, a također su uređena prava koja se odnose na zaštitu dostojanstva žena i muškaraca i zaštitu žena od nasilja kao i zaštitu majčinstva.¹⁸

U cilju daljnjeg usklađivanja nacionalnog zakonodavstva u ovom području s pravnom stečevinom EU, kontinuirano će se pratiti kretanja u sustavu obveznog mirovinskog osiguranja na temelju generacijske solidarnosti vezano za gospodarska i demografska kretanja u društvu, a radi eventualne potrebe izjednačavanja uvjeta starosne dobi i mirovinskog staža za ostvarivanje prava na starosnu i prijevremenu starosnu mirovinu za muškarce i žene u obveznom mirovinskom osiguranju na temelju generacijske solidarnosti.

Zahtjev da buduće članice EU imaju stabilne demokracije i institucije koje mogu zamčiti temeljna ljudska prava i u djelo provesti načelo vladavine prava, nesumnjivo se odrazilo na poduzimanje odlučujućih reformi. Tako, značajnu ulogu u zaštiti prava na jednakost žena i muškaraca ima pravobraniteljstvo za ravnopravnost spolova.

¹³ (Nap. ur.) Izmjenama i dopunama Zakona o ravnopravnosti spolova u 2008. godini pristupit će se dodatnom usklađivanju s pravnom stečevinom EU.

¹⁴ Zakonom o ravnopravnosti spolova, Zakonom o izmjenama i dopunama Zakona o zaštiti na radu, Zakonom o izmjenama i dopunama Zakona o radu iz 2003. godine, Zakonom o državnim službenicima.

¹⁵ Direktiva Vijeća od 10. veljače 1975. o usklađivanju zakona država članica koji se odnose na primjenu načela jednake plaće za muškarce i žene.

¹⁶ Direktiva Vijeća od 19. prosinca 1978. o postupnoj primjeni načela ravnopravnosti muškaraca i žena u pitanjima socijalne sigurnosti, Zakon o mirovinskom osiguranju.

¹⁷ Direktiva Vijeća od 11. prosinca 1986. o primjeni načela ravnopravnosti muškaraca i žena koji obavljaju samostalnu djelatnost, uključujući samostalne poljoprivrednike, i zaštiti samostalno zaposlenih žena za vrijeme trudnoće i majčinstva, Zakon o obrtu, Zakon o pravima samostalnih umjetnika i poticanju kulturnog i umjetničkog stvaralaštva, Zakon o trgovačkim društvima, Zakon o mirovinskom osiguranju, Zakon o zdravstvenom osiguranju, Zakon o roditeljskom dopustu majki koje obavljaju samostalnu djelatnost i nezaposlenih majki.

¹⁸ Direktiva Vijeća 92/85/EEZ od 19. listopada 1992. o uvođenju mjera za poboljšanje sigurnosti i zdravlja trudnih radnica te radnica koje su nedavno rodile ili doje na radnome mjestu, Direktiva Vijeća 96/34/EZ od 3. lipnja 1996. o okvirnom sporazumu o roditeljskom dopustu koji su zaključili UNICE, CEEP i ETUC; također su uređena Zakonom o radu, Glava IX. Zaštita majčinstva, Zakonom o zdravstvenom osiguranju i Zakonom o roditeljskom dopustu majki koje obavljaju samostalnu djelatnost i nezaposlenih majki.

Pravobraniteljstvo za ravnopravnost spolova prati provedbu *Zakona o ravnopravnosti spolova* i drugih propisa koji se tiču ravnopravnosti spolova, razmatra slučajeve kršenja načela ravnopravnosti spolova i slučajeve diskriminacije prema pojedincima koje su počinila tijela državne uprave, jedinice tijela lokalne i područne samouprave, druga tijela s javnim ovlastima, zaposleni u tim tijelima te druge pravne i fizičke osobe.

Zaključak

Iako Republika Hrvatska, u cilju potpune vladavine načela ravnopravnosti spolova, ulaže velike napore, nužno je naglasiti da sektorsko zakonodavstvo još uvijek ne osigurava potpunu zaštitu od svih oblika moguće diskriminacije, posebno na područjima obrazovanja, socijalne sigurnosti, zdravstvene skrbi te jednakog pristupa robama i uslugama, uključujući i stanovanje.

Sukladno navedenom, a u svrhu ispunjavanja preuzetih obveza u procesu pristupanja Republike Hrvatske Europskoj uniji, izražena je potreba izrade jedinstvenog antidiskriminacijskog zakona koji će sveobuhvatno regulirati navedenu materiju. Slijedom Akcijskog plana za usklađivanje zakonodavstva i izgradnju potrebnih kapaciteta za provedbu *acquisa*, izrađenog u smislu ispunjavanja mjerila za otvaranje pregovora u poglavlju 19. Socijalna politika i zapošljavanje, prvi nacrt predmetnog Zakona očekuje se do kraja tekuće godine. U svrhu izrade prijedloga zakona, predviđeno je da Povjerenstvo Vlade RH za ljudska prava osnuje međuministarsku radnu skupinu, čijim radom će koordinirati Ured za ljudska prava Vlade RH.

Republika Hrvatska je utvrdila niz zakonskih odredbi kojima se jamči poštivanje ljudskih i manjinskih prava. Postojeća ustavna i zakonska rješenja, procedure i institucije u najvećoj su mjeri usklađene s odgovarajućim međunarodnim standardima, no i dalje postoje prioriteta područja koja iziskuju posebno promicanje i zaštitu ljudskih prava.

Prije svega, potrebno je stvoriti uvjete da se propisana prava primjenjuju i ostvaruju u praksi što drugim riječima znači ostvariti razinu svijesti koja će biti jamcem djelotvorne zaštite ljudskih prava, uključujući i ravnopravnost spolova. Tome u prilog ide i organizacija okruglih stolova i konferencija poput ove danas, kao i pokroviteljstvo Vlade RH nad brojnim humanitarnim akcijama i koncertima te sudjelovanje u kampanjama Vijeća Europe kao što je kampanja za suzbijanje nasilja nad ženama. Također je od velike važnosti da RH, kao zemlja kandidatkinja za pristupanje EU, koristi iskustva i pomoć drugih država članica, a prije svega same Europske unije, gdje bih posebno istaknula program Zajednice „Okvirna strategija Zajednice o ravnopravnosti spolova“.

Hvala na pažnji!

SUDJELOVANJE ŽENA NA TRŽIŠTU RADA I RAVNOPRAVNOST SPOLOVA U EUROPI: POSTIGNUĆA I IZAZOVI

Maria do Pilar González, *docentica na Ekonomskom fakultetu Sveučilišta u Portu i CETE-u¹⁹, Portugal*

Uvod

Unatoč činjenici da ekonomisti obično proučavaju tržište rada kao instituciju na kojoj ponuda i potražnja za radnom snagom prilagođavaju pojedince postojećim radnim mjestima i određuju tržišne plaće, sve više i više pozornosti posvećuje se analizi postojećih različitosti unutar tržišta rada: različite tvrtke mogu se ponašati različito s obzirom na potražnju, a pojedinci se mogu različito ponašati u odnosu na tržište rada.

Postoje i snažni dokazi o razlikama u potražnji na tržištu rada (odluka pojedinca o sudjelovanju) s obzirom na demografske skupine radnika: mlade i starije skupine pojedinaca ponašaju se drugačije u usporedbi sa središnjom dobnom skupinom, pojedinci s različitim stupnjem obrazovanja ponašaju se različito u odnosu na tržište rada, domaće stanovništvo i imigranti često imaju različite strategije i ponašanje vezano uz tržište rada, pojedinci koji žive u drugačijim regijama, čak i unutar iste zemlje, mogu se ponašati različito u odnosu na tržište rada, a taj bismo popis razlika mogli i povećati.

U navedenom popisu razlika nismo naglasili spol. Međutim, očito je da je spol važan kada se govori o tržištu rada i statistički nam pokazatelji govore da su razlike u spolu još općenitije od svih navedenih razlika jer se mogu uočiti čak i unutar svih drugih utvrđenih skupina. Tako unutar dobnih, obrazovnih, etničkih i svih drugih grupa koje bismo mogli identificirati, možemo uočiti rodne razlike. Ta transverzalna dimenzija spola čini tu varijablu ključnom za potpuno razumijevanje obilježja tržišta rada i za promicanje odgovarajućih politika u svrhu promicanja više radnih mjesta i boljih radnih mjesta za sve.

U ovom ćemo se radu usredotočiti na pitanje sudjelovanja na tržištu rada. Upotrijebit ćemo statistiku EU za analizu spolnih razlika koje su uočljive u Europi, ali i kako bismo naglasili razlike koje postoje pokazujući različite putove koje su različite države članice morale prevladati. Osim stopa participacije, naglasit ćemo i različitost nekih drugih pokazatelja koji nam omogućuju da razumijemo, čak i kada pogledamo pojedince koji su ušli na tržište rada, da opći pokazatelji ukazuju na pojedine velike jazove koji obilježavaju način na koji su muškarci i žene integrirani na tržište rada.

Nakon tog općeg opisa, naglasit ćemo središnju ulogu institucija u razumijevanju prevladavajućih razlika među spolovima koje obilježavaju tržište rada EU.

¹⁹ Centro de Estudos de Economia Industrial, do Trabalho e da Empresa

Zatim ćemo dati pregled glavnih ciljeva utvrđenih u Europskoj strategiji zapošljavanja s ciljem prevladavanja tih jazova, naglašavajući neke od rezultata koji su već ostvareni i predstavljajući glavne razlike koje još uvijek postoje i koje je potrebno prevladati kako bi se zadovoljila načela jednakog postupanja.

Sudjelovanje na tržištu rada: neki dokazi o spolnim razlikama unutar EU

Kod proučavanja ponude na tržištu rada ekonomisti obično koriste stope participacije (ili stope aktivnosti)²⁰ kao prvi i glavni pokazatelj.

Tablica 1. pokazuje prvi uočljiv dokaz: u 2005. godini je u EU25 od svakih sto osoba radno sposobne dobi, u prosjeku njih oko 70 bilo na tržištu rada (zaposleni ili nezaposleni), ali postoji važna razlika u spolovima vezano uz participaciju. U 2005. godini je prosječno na svakih sto muškaraca radno sposobne dobi njih oko 78 bilo na tržištu rada, dok je na svakih sto žena radno sposobne dobi njih samo oko 62 bilo na tržištu rada. Prema tome, na europskom tržištu rada postoji velika razlika među spolovima vezano uz sudjelovanje, s tim da su muškarci znatno aktivniji od žena.

Ako pogledamo novije promjene u tim pokazateljima, uočljivo je da postoje velike razlike na temelju spola. Budući da su informacije o EU25 još uvijek nove, možemo pogledati podatke koji se odnose na posljednjih 30 godina u EU15. Treba naglasiti četiri glavne tendencije:

- Ukupna stopa participacije u Europi povećala se u posljednja tri desetljeća, ali o toj se tendenciji govorilo kroz različite tendencije među skupinama muškaraca i žena;
- Stopa participacije žena naglo se povećala u tom razdoblju;
- Stopa participacije muškaraca smanjila²¹ se iako puno slabijim intenzitetom;
- Razlike u spolovima u odnosu na stope participacije znatno su se smanjile u posljednjim desetljećima, ali i dalje ostaju značajne u EU.

²⁰ Stopa participacije ili stopa aktivnosti = Ukupna radna snaga (zaposleni+nezaposleni) kao postotak stanovništva radno sposobne dobi (od 15. do 64. godine).

²¹ To smanjenje odnosi se na prva dva desetljeća uzorka jer se stopa participacije muškaraca stabilizirala u posljednjih deset godina.

Tablica 1: Stope participacije u EU15 i EU25 (%)

	Ukupno	Žene	Muškarci	M-Ž (p.b.)
EU15				
1975.	66,7	46,4	87,6	41,2
1985.	66,4	50,9	82,2	31,3
1990.	67,8	54,8	81,0	26,2
1995.	67,2	56,6	77,8	21,2
2000.	69,0	59,7	78,2	18,5
2005.	71,0	63,2	78,9	15,7
EU25				
1997.	67,7	58,1	77,4	19,3
2000.	68,7	60,0	77,3	17,3
2005.	70,2	62,5	77,8	15,3

Izvor: Zaposlenost u Europi, od 1998. do 2006.

Prema tome, ako uzmemo u obzir ukupnu stopu participacije kao pokazatelj ponašanja pojedinaca u smislu ponude radne snage, pojednostavljujemo stvarnu situaciju (kao i uvijek kada se radi o statistici), ali na način koji skriva razlike među spolovima koje postoje na toj razini. To znači da nam uzimanje spola u obzir pomaže izraditi prikladniju sliku tržišta rada.

Važno je pogledati i unutar EU kako bismo provjerili odnosi li se taj jaz na sve države članice ili to nije slučaj.

Brz pogled na tablicu 2. omogućuje nam vidjeti da se radi o općem obilježju svih država članica i da ono govori o jednom od glavnih obilježja tržišta rada u EU.

Tablica 2: Stope participacije u državama članicama EU, Hrvatskoj i Turskoj u 2005. (%)

Zemlje	Ukupno	Žene	Muškarci	M-Ž (p.b.)
Švedska	78,7	76,3	80,9	4,6
Danska	79,8	75,9	83,6	7,7
Finska	74,7	72,8	76,6	3,8
Nizozemska	76,9	70,0	83,7	13,7
Ujedinjeno Kraljevstvo	75,3	68,8	81,9	13,1
Portugal	73,4	67,9	79,0	11,1
Njemačka	73,8	66,9	80,6	13,7
Estonija	70,1	66,9	73,6	6,7
Slovenija	70,7	66,1	75,1	9,0
Austrija	72,4	65,6	79,3	13,7
Latvija	69,6	65,1	74,4	9,3
Litva	68,4	64,9	72,1	7,2
Francuska	69,5	64,1	75,1	11,0
Cipar	72,4	62,5	82,9	20,4
Češka Republika	70,4	62,4	78,4	16,0
Slovačka Republika	68,9	61,5	76,5	15,0
Irska	70,8	60,8	80,6	19,8
Belgija	66,7	59,5	73,9	14,4

Španjolska	69,7	58,3	80,9	22,6
Poljska	64,4	58,1	70,8	12,7
Bugarska (E 07)	62,1	57,3	67,0	9,7
Luksemburg	66,6	57,0	76,0	19,0
Rumunjska (E 07)	62,3	55,3	69,4	14,1
Mađarska	61,3	55,1	67,9	12,8
Grčka	66,8	54,5	79,2	24,7
Italija	62,5	50,4	74,6	24,2
Malta	58,1	36,9	79,1	42,2
Hrvatska (N)	63,3	56,7	70,0	13,3
Turska (N)	51,4	26,4	76,2	49,8
EU25	70,2	62,5	77,8	15,3
EU15	71,0	63,2	78,9	15,7

Izvor: EZ. Zaposlenost u Europi. 2006.

Legenda: E 07 – Zemlje koje su ušle u EU u 2007.; N – Zemlje u postupku pregovora za pristupanje EU.

Još je nekoliko detalja važno za povećanje našeg razumijevanja razlika među spolovima vezano uz participaciju, točnije:

- Unatoč postojanju važnih nacionalnih razlika u svim europskim državama navedenim u tablici, muškarci su aktivniji od žena;
- Nacionalne razlike odnose se na stope aktivnosti muškaraca i žena, ali su mnogo veće u odnosu na žene: razlika između najviše (Švedska) i najniže (Malta) stope aktivnosti žena među EU27 je 39,4 postotnih bodova, dok je razlika između najviše i najniže stope aktivnosti muškaraca (koje se odnose na Nizozemsku i Bugarsku) samo 16,7 postotnih bodova;
- Neke države EU15 i one koje su bile članice EU prije proširenja na istočnoeuropske zemlje, još uvijek su na dnu hijerarhije EU²², točnije Grčka i Italija.

U ovom trenutku naše analize moramo donijeti dva glavna zaključka: i) U svim državama EU postoji jaz među spolovima u odnosu na participaciju, koji pokazuje da su muškarci aktivniji od žena i ii) Jaz pokazuje važne razlike između država članica EU.

Postoji li jaz među spolovima u odnosu na nezaposlenost?

Iz prethodnog smo odjeljka mogli razumjeti da je još uvijek velik udio žena radno sposobne dobi, i to mnogo viši od udjela muškaraca, izvan radne snage ili je, drugim riječima, gospodarski neaktivan.

Radna snaga sastoji se od zaposlenih i nezaposlenih, a nezaposlenost znači da pojedinci koji žele posao za koji dobivaju plaću nemaju takav posao, a njihove proizvodne sposobnosti se ne koriste.

²² U tablici 2. su zemlje poredane prema stopi aktivnosti žena gdje Švedska ima najvišu stopu, a Turska najnižu.

Tablica 3. predstavlja situaciju u EU u odnosu na stopu nezaposlenosti²³ (ukupno, muškarci i žene). Opet smo prikupili neke podatke koji se odnose na posljednja tri desetljeća kako bismo provjerili što je pitanje nagađanja, a što strukturno pitanje.

Podaci općenito jasno pokazuju da nezaposlenost više pogađa žene nego muškarce u posljednja tri desetljeća. Jaz se ipak mijenjao s vremenom, a tendencija smanjenja obilježila je posljednje desetljeće.

Tablica 3: Stopa nezaposlenosti u EU15 i EU25 (%)

	Ukupno	Žene	Muškarci	M-Ž (p.b.)
EU15				
1975.	3,7	4,4	3,3	-1,1
1985.	9,9	11,7	8,8	-2,9
1990.	7,7	9,8	6,3	-3,5
1995.	10,1	11,7	9,0	-2,7
2000.	7,8	9,2	6,7	-2,5
2005.	7,9	8,9	7,0	-1,9
EU25				
1998.	9,4	11,2	8,0	-3,2
2000.	8,6	10,2	7,4	-2,8
2005.	8,7	9,8	7,9	-1,9

Izvor: Zaposlenost u Europi, od 1998. do 2006.

Pogled na različite države članice opet nam može pomoći izraditi točniju sliku o EU. Tablica 4. pokazuje stopu nezaposlenosti u različitim državama članicama EU25, dvjema novim državama članicama koje su se pridružile EU u 2007. godini i dvjema novim državama kandidatkinjama (Hrvatska i Turska).

Pogled na podatke daje nam heterogeniju sliku. Na državnoj razini veći rizik od nezaposlenosti pravilo je kada se radi o ženama. Međutim, još uvijek postoji velik dio zemalja u kojima su razlike prilično male i, u nekima, povoljnije za žene, iako u tim slučajevima razlike nisu velike.

S obzirom na činjenicu da ne samo neaktivnost nego i nezaposlenost predstavljaju nekorištenje ljudskih potencijala u određenoj zemlji, tvrdi se da je stopa zaposlenosti²⁴ bolji pokazatelj od stope aktivnosti za mjerenje relativnog korištenja ljudskih potencijala koje određena zemlja (ili gospodarsko područje) zapravo uspijeva iskoristiti.

Taj pokazatelj EU najviše koristi za određivanje kvantificiranih ciljeva za mjere politike zapošljavanja.

²³ Stopa nezaposlenosti izražena u postocima odnosi se na broj nezaposlenih koji postoje, u prosječnim okvirima, po svakih sto pojedinaca u radnoj snazi.

²⁴ Stopa zaposlenosti (u postocima) jest prosječan broj zaposlenih na sto pojedinaca radno sposobne dobi.

Tablica 4: Stopa nezaposlenosti u EU27, Hrvatskoj i Turskoj u 2005. (%)

Države	Ukupno	Žene	Muškarci	M-Ž (p.b.)
Švedska	7,8	7,7	7,9	0,2
Danska	4,8	5,3	4,4	-0,9
Finska	8,4	8,6	8,2	-0,4
Nizozemska	4,7	5,1	4,4	-0,7
Ujedinjeno Kraljevstvo	4,7	4,3	5,1	0,8
Portugal	7,6	8,6	6,7	-1,9
Njemačka	9,5	10,3	8,9	-1,4
Estonija	7,9	7,1	8,8	1,7
Slovenija	6,5	7,0	6,1	-0,9
Austrija	5,2	5,5	4,9	-0,6
Latvija	8,9	8,7	9,1	0,4
Litva	8,3	8,3	8,2	-0,1
Francuska	9,5	10,5	8,7	-1,8
Cipar	5,3	6,5	4,4	-2,1
Češka Republika	7,9	9,8	6,5	-3,3
Slovačka Republika	16,3	17,2	15,5	-1,7
Irska	4,3	4,0	4,6	0,6
Belgija	8,4	9,5	7,6	-1,9
Španjolska	9,2	12,2	7,0	-5,2
Poljska	17,7	19,1	16,6	-2,5
Bugarska (E 07)	10,1	9,8	10,3	0,5
Luksemburg	4,5	5,9	3,5	-2,4
Rumunjska	7,7	7,5	8,0	0,5
Mađarska	7,2	7,4	7,0	-0,4
Grčka	9,8	15,3	6,1	-9,2
Italija	7,7	10,1	6,2	-3,9
Malta	7,3	8,8	6,6	-2,2
<i>Hrvatska (N) (2004.)</i>	<i>13,6</i>	<i>15,6</i>	<i>12,0</i>	<i>-3,6</i>
<i>Turska (N)</i>	<i>10,3</i>	<i>10,2</i>	<i>10,4</i>	<i>0,2</i>
EU25	8,7	9,8	7,9	-1,9
EU15	7,9	8,9	7,0	-1,9

Izvor: EZ, Zaposlenost u Europi, 2006.

Napomena: u ovoj su tablici države poredane prema kriterijima iz tablice 2.

Mijenja li se slika EU kada uzmemo u obzir stopu zaposlenosti umjesto stopa participacije?

S obzirom na vidljivost pridodanu stopama zaposlenosti (što je dobro po našem mišljenju), važno je pažljivije pogledati informacije, i ukupne i prema pojedinim zemljama, što ovaj pokazatelj omogućuje.

Naglašavajući dva glavna procesa koji mogu spriječiti određenu zemlju da u potpunosti iskoristi svoje ljudske potencijale, neaktivnost i nezaposlenost, naglašava ideju

da učinkovitije korištenje nacionalnih ljudskih potencijala podrazumijeva politike za borbu protiv nezaposlenosti i neaktivnosti.

Tablica 5. prikazuje globalni trend pokazatelja stope zaposlenosti u posljednja tri desetljeća.

Tablica 5: Stopa zaposlenosti u EU15 i EU25 (%)

	Ukupno	Žene	Muškarci	M-Ž (p.b.)
EU15				
1975.	63,3	43,8	83,4	39,6
1985.	59,3	44,7	74,3	29,6
1990.	62,2	49,1	75,3	26,2
1996.	60,3	50,2	70,4	20,2
2000.	63,4	54,1	72,8	18,7
2005.	65,2	57,4	72,9	15,5
EU25				
1997.	60,6	51,1	70,2	19,1
2000.	62,4	53,6	71,2	17,6
2005.	63,8	56,3	71,3	15,0

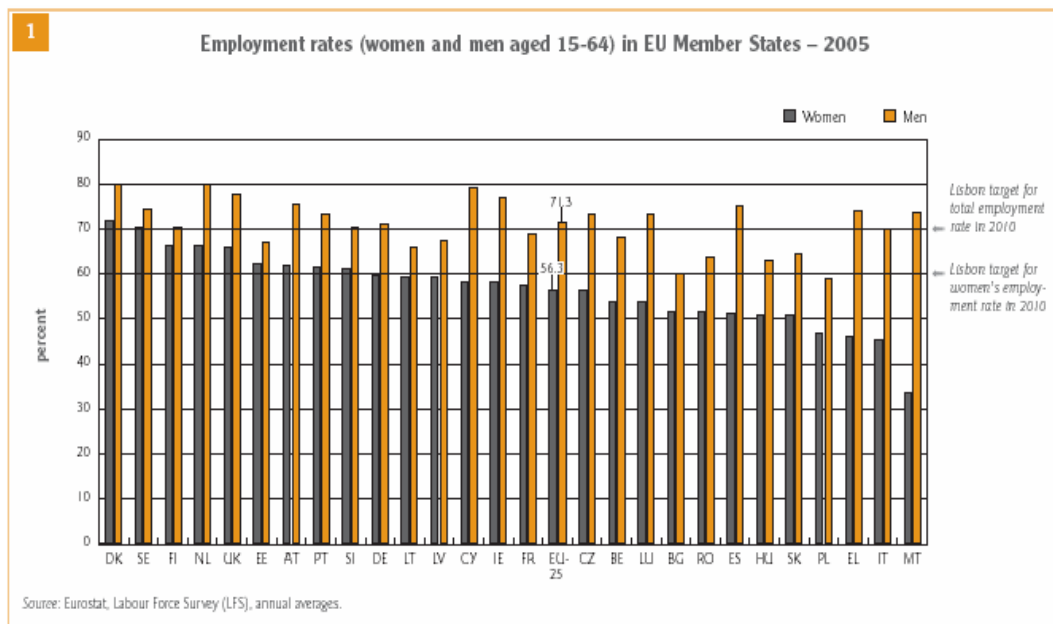
Izvor: Zaposlenost u Europi, od 1998. do 2006.

Iako su vrijednosti stopa naravno niže, trendovi ostaju isti i jazovi među spolovima pokazuju vrijednosti bliže onima koje se mogu uočiti u stopama participacije (tablica 1.).

Sugestivniji rezultati mogu se uočiti iz analize državne razine: udvostručeni učinak nezaposlenosti i neaktivnosti dokazuje dodatnu neučinkovitost nekih zemalja u korištenju njihovih potencijala.

Grafikon 1. prikazuje relativan položaj različitih država članica i ukazuje na relativan položaj s kojim se suočavaju u odnosu na utvrđene ciljeve iz Europske politike zapošljavanja: četiri zemlje već su 2005. godine ostvarile ciljeve stope zaposlenosti utvrđene za 2010. (Danska, Švedska, Nizozemska i UK), pet drugih zemalja već je ostvarilo jedan od ciljeva, koji se odnosi na žene, ali ne i globalni cilj (to su Estonija, Austrija, Portugal, Slovenija i Finska), a ostale su u različitim fazama napretka prema ostvarenju tih ciljeva. Za Grčku, Italiju, Cipar, Maltu, Poljsku i Slovačku Republiku (kao i za nove države članice koje su pristupile EU u 2007. godini) još uvijek je gotovo nemoguće ostvariti bilo koji od ta dva cilja.

Grafikon 1²⁵: Stopa nezaposlenosti (žene i muškarci u dobi od 15-64 godine) u zemljama članicama EU - 2005



Jesu li sve vrste zaposlenosti jednake i rodno neutralne?

Pitanje o kojem ćemo sada govoriti odnosi se na zaposlenost. Zaposlenost zapravo pokriva prilično različite situacije koje mogu značiti različite plaće, različitu stabilnost, različitu sigurnost i različito radno vrijeme.

Statistički podaci pokazuju da su se različiti poslovi u posljednje vrijeme različito razvijali u EU i da imaju različitu učestalost u slučaju muške i ženske zaposlenosti.

Osim važnih razlika koje postoje u načinu na koji su muškarci i žene podijeljeni među sektorima i zanimanjima, što vodi do rodne segregacije, važno je provjeriti raspodjelu muškaraca i žena prema vrstama poslova i u odnosu na one poslove koji se obično čine manje sigurnim. Tablica 6. pokazuje učestalost rada s nepunim radnim vremenom i ugovora na određeno vrijeme u ukupnoj zaposlenosti²⁶.

Trendovi pokazuju da se relativni udio ugovora na određeno vrijeme i rada s nepunim radnim vremenom u ukupnoj zaposlenosti povećava (pokazalo se da samozaposlenost s vremenom opada, iako zanemarivo).

Ako obratimo pažnju na detalje, možemo vidjeti da iako među muškarcima i ženama ne postoji jasna razlika u odnosu na ugovore na određeno vrijeme, čini se da je rad s nepunim radnim vremenom jasno rodno obilježen; u EU25 32,3% žena radi s nepunim radnim vremenom, a u slučaju muškaraca taj postotak iznosi 7,4.

²⁵ Izvor: Europske zajednice, 2007., str.16.

²⁶ Zabilježili smo i podatke o samostalnom radu koji su nam omogućili istaknuti koliko malu, iako važnu ulogu on ima u ukupnoj zaposlenosti. Podaci pokazuju i da u ovoj vrsti posla u velikoj mjeri prevladavaju muškarci.

Tablica 6: Udio samozaposlenih, rada s nepunim radnim vremenom i ugovora na određeno vrijeme u ukupnoj zaposlenosti u EU15 i EU25 (%)

	Samozaposleni	S nepunim radnim vremenom	Ugovori na određeno vrijeme
EU15			
1975.	15,8	---	---
1985.	15,2	12,7	8,4
1990.	15,3	13,8	10,4
1995.	16,1	16,0	12,0
2000.	14,8	17,7	13,6
2005.	14,7	20,2	14,3
EU25			
1997.	16,6	16,0	11,7
2000.	15,9	16,2	12,6
2005.	15,6	16,4	14,5

Izvor: Zaposlenost u Europi, od 1998. do 2006.

Čini se važnim ići dublje u detalje kako bi se shvatilo je li to jedno od općih obilježja država članica.

Tablica 7. jasno pokazuje da poslove s nepunim radnim vremenom u najvećoj mjeri obavljaju žene. Unatoč različitoj učestalosti u državama članicama EU (niža učestalost u novim državama članicama u usporedbi s državama EU15), jasno je da je u svima njima rad s nepunim radnim vremenom spolno obilježena (dominacijom žena) vrsta rada.

Važno je o tome razmisliti: radnici/e s nepunim radnim vremenom rade manje sati od radnika/ca s punim radnim vremenom, stječu manje radnog iskustva i imaju niže mjesečne plaće čak i ako je plaća po satu jednaka za rad s nepunim i punim radnim vremenom (što često nije slučaj). Stoga, unatoč tome što u određenim razdobljima života pojedinci/ke mogu kratkoročno biti zainteresirani/e za rad s nepunim radnim vremenom, on često ima utjecaja na srednjoročan i dugoročan razvoj profesionalne karijere pojedinca/ke.

To je još jedan element koji treba imati na umu i kojem ćemo se vratiti na kraju ovog rada.

Tablica 7: Udio radnika/ca s nepunim radnim vremenom u ukupnoj zaposlenosti u EU27, Hrvatskoj i Turskoj u 2005. (%)

Zemlje	Ukupno	Žene	Muškarci	M-Ž (p.b.)
Švedska	24,7	39,6	11,5	-28,1
Danska	22,1	33,0	12,7	-20,3
Finska	13,7	18,6	9,2	-9,4
Nizozemska	46,1	75,1	22,6	-52,5
Ujedinjeno Kraljevstvo	25,4	42,7	10,4	-32,3
Portugal	11,2	16,2	7,0	-9,2
Njemačka	24,0	43,8	7,8	-36,0
Estonija	7,8	10,6	4,9	-5,7
Slovenija	9,0	11,1	7,2	-3,9
Austrija	21,1	39,3	6,1	-33,2
Latvija	8,3	10,4	6,3	-4,1
Litva	7,1	9,1	5,1	-4,0
Francuska	17,2	30,7	5,7	-25,0
Cipar	8,9	14,0	5,0	-9,0
Češka Republika	4,9	8,6	2,1	-6,5
Slovačka Republika	2,5	4,1	1,3	-2,8
Irska	16,8	31,5	6,1	-25,4
Belgija	22,0	40,5	7,6	-32,9
Španjolska	12,4	24,2	4,5	-19,7
Poljska	10,8	14,3	8,0	-6,3
Bugarska (E 07)	2,1	2,5	1,7	-0,8
Luksemburg	17,4	38,2	2,5	-35,7
Rumunjska	10,2	10,5	10,0	-0,5
Mađarska	4,1	5,8	2,7	-3,1
Grčka	5,0	9,3	2,3	-7,0
Italija	12,8	25,6	4,6	-21,0
Malta	9,6	21,1	4,5	-16,6
<i>Hrvatska</i>	<i>10,1</i>	<i>13,4</i>	<i>7,3</i>	<i>-6,1</i>
<i>Turska</i>	<i>5,9</i>	<i>13,5</i>	<i>3,3</i>	<i>-10,2</i>
EU25	18,4	32,3	7,4	-24,9
EU15	20,2	36,2	7,7	-28,5

Izvor: EZ, Zaposlenost u Europi, 2006.

Uzimajući u obzir prevlast žena u poslovima s nepunim radnim vremenom, pokazatelj koji to odražava sve više dobiva na analitičkoj važnosti: ekvivalent stope zaposlenosti s punim radnim vremenom²⁷. Ovaj pokazatelj nam omogućuje uporabu stope zaposlenosti u kojoj je postignut ispravak razlike u broju sati odrađenih na tržištu rada i koja time pokazuje prosječan broj zaposlenih s punim radnim vremenom koji

²⁷ Ekvivalent stope zaposlenosti s punim radnim vremenom je omjer koji se izračunava na sljedeći način: ukupan broj odrađenih sati u određenoj godini podijeli se s prosječnim godišnjim brojem sati zaposlenih s punim radnim vremenom kao udjela stanovnika radno sposobne dobi (u dobi od 15. do 64. godine).

odgovara postojećoj kombinaciji poslova s punim i nepunim radnim vremenom, kao postotak radno sposobnog stanovništva.

U sljedećoj tablici (tablica 8.) prikazana je situacija u različitim zemljama EU prema ovom pokazatelju, što našoj slici dodaje važne informacije.

Tablica 8: Ekvivalent stope zaposlenosti s punim radnim vremenom u EU27, Hrvatskoj i Turskoj, 2005. (%)

Zemlje	Ukupno	Žene	Muškarci	M-Ž (p.b.)
Švedska	66,0	60,8	71,4	10,6
Danska	68,1	61,1	75,6	14,5
Finska	65,5	62,3	68,7	6,4
Nizozemska	56,4	41,7	71,7	30,0
Ujedinjeno Kraljevstvo	61,9	51,5	73,3	21,8
Portugal	65,9	58,5	73,6	15,1
Njemačka	56,7	45,2	68,5	23,3
Estonija	63,4	61,2	66,0	4,8
Slovenija	64,1	58,9	69,1	10,2
Austrija	60,7	50,0	72,0	22,0
Latvija	62,3	58,1	66,7	8,6
Litva	62,4	58,1	66,9	8,8
Francuska	58,5	50,8	66,9	16,1
Cipar	66,9	55,0	79,7	24,7
Češka Republika	63,9	54,6	73,3	18,7
Slovačka Republika	56,7	49,6	63,9	14,3
Irska	62,5	49,0	76,1	27,1
Belgija	56,3	45,5	67,4	21,9
Španjolska	59,2	44,9	73,5	28,6
Poljska	51,1	44,5	57,9	13,4
Bugarska (E 07)	55,7	51,6	59,8	8,2
Luksemburg	59,2	44,4	73,7	29,3
Rumunjska (E 07)	58,2	51,4	65,1	13,7
Mađarska	56,6	49,9	63,5	13,6
Grčka	59,5	44,5	74,8	30,3
Italija	54,4	40,3	69,0	28,7
Malta	51,1	30,1	72,0	41,9
<i>Hrvatska</i>	---	---	---	---
<i>Turska</i>	---	---	---	---
EU25	58,1	47,6	69,1	21,5
EU15	58,7	47,4	70,4	23,0

Izvor: EZ, Zaposlenost u Europi, 2006.

Najzanimljivija je stvar da podaci pokazuju postojanje različitih rodno određenih modela organizacije radne snage. Neke zemlje imaju visoku participaciju žena na tržištu rada, ali uz vrlo visoku učestalost rada s nepunim radnim vremenom među ženskim radnicima. To je slučaj u Nizozemskoj, Ujedinjenom Kraljevstvu, Njemačkoj

i Austriji. Situacija u tim zemljama znatno je drugačija od drugih zemalja koje imaju visoke stope participacije i niske stope rada s nepunim radnim vremenom, kao što je slučaj u Finskoj i Estoniji.

Što možemo naučiti iz prethodnih dokaza?

Prethodni portret pruža nam neke dokaze koje je sada potrebno preispitati. Među zemljama EU (a dokazi su isti u svim industrijaliziranim zemljama) žene i muškarci općenito se drugačije ponašaju u odnosu na njihovu uključenost na tržište rada iako statistički podaci pokazuju razlike u jačini te pojave.

1. U svim zemljama EU žene su manje aktivne od muškaraca;
2. Postoji manja vjerojatnost zapošljavanja žena nego muškaraca i
3. Kada su zaposlene, postoji veća vjerojatnost da će raditi s nepunim radnim vremenom nego muškarci.

Zašto?

Jedno od objašnjenja može biti diskriminacija poslodavaca. Poslodavci (ili određeni poslodavci) diskriminiraju žene i više vole zaposliti muškarce. Međutim, opet se moramo zapitati zašto? Kako shvatiti zašto racionalni pojedinci radije zapošljavaju muškarce umjesto produktivnijih radnika/ca, bez obzira radilo se o muškarcima ili ženama? U nekim tvrtkama mogu postojati predrasude, ili izravna diskriminacija, protiv žena (kao i protiv imigranata, osoba koje nisu bijele boje kože, manjinskih skupina). Još uvijek je teško vjerovati da je to jedino objašnjenje. Ali ono što ekonomisti zovu neizravnom diskriminacijom može još uvijek igrati vrlo važnu ulogu. Neizravna diskriminacija znači da poslodavci, kako bi popunili manjak dostupnih informacija, pretpostavljaju da se pojedinci koji pripadaju određenoj skupini svi ponašaju na sličan način. Tako poslodavci često pretpostavljaju da je zapošljavanje žene riskantnije jer ona može zatrudnjeti ili biti manje sklona prilagoditi se eventualnim potrebama posla jer je više od muškaraca uključena u kućanske poslove i brigu u obitelji. Dokaze o diskriminaciji naglašava nekoliko studija i često se ističe uloga neizravne diskriminacije.

Ali dokazi koji proizlaze iz statistike i činjenica da je to uobičajeno obilježje industrijaliziranih zemalja ne mogu se objasniti jedino ponašanjem poslodavaca. Ulogu u tome igraju i pojedinci koji su i dio obitelji. Činjenica je da su u našim društvima, i unatoč razlikama koje u tom pogledu postoje, žene puno više od muškaraca uključene u kućanske poslove i brigu o obitelji. Neki dokazi o tome mogu se uočiti u podacima koji se odnose na stope zaposlenosti muškaraca i žena (skupine u kojima je očitstvo češće) s djecom i bez njih.

Tablica 9²⁸: Stope zaposlenosti žena i muškaraca (u dobi od 25 i 49 godina) ovisno o tome da li imaju djecu (mlađu od 12 godina starosti) – 2005.

Employment rates of women and men (aged 25–49) depending on whether they have children (under 12) – 2005						
	Without children		With children		Difference	
	Women	Men	Women	Men	Women	Men
EU (25 countries)	76.0	85.6	61.1	91.5	-14.9	5.9
Belgium	76.2	87.2	70.1	92.4	-6.1	5.2
Czech Republic	86.5	90.5	54.4	94.0	-32.1	3.5
Germany	78.9	82.3	55.7	89.2	-23.2	6.9
Estonia	87.8	82.8	59.4	91.4	-28.4	8.6
Greece	58.7	85.4	55.9	96.1	-2.8	10.7
Spain	66.5	89.7	56.5	93.0	-10.0	3.3
France	77.3	84.7	66.9	91.4	-10.4	6.7
Italy	64.7	90.6	53.4	93.8	-11.3	3.2
Cyprus	73.9	90.4	67.6	96.1	-6.3	5.7
Latvia	80.9	83.0	65.1	90.2	-15.8	7.2
Lithuania	83.9	87.0	77.3	90.4	-6.6	3.4
Luxembourg	76.6	93.7	63.7	97.2	-12.9	3.5
Hungary	78.9	82.7	48.5	86.2	-30.4	3.5
Malta	36.9	88.9	28.0	93.1	-8.9	4.2
Netherlands	81.5	88.1	71.3	94.1	-10.2	6.0
Austria	83.2	88.8	68.4	93.7	-14.8	4.9
Poland	71.5	80.4	60.5	87.2	-11.0	6.8
Portugal	77.3	90.6	76.6	94.5	-0.7	3.9
Slovenia	82.7	87.1	84.5	94.3	1.8	7.2
Slovakia	79.6	85.4	55.7	87.7	-23.9	2.3
Finland	79.4	78.8	70.0	91.8	-9.4	13.0
United Kingdom	83.2	87.2	63.3	91.2	-19.9	4.0
Bulgaria	75.1	77.1	61.4	81.5	-13.7	4.4
Romania	70.4	83.1	64.6	86.2	-5.8	3.1

Source: Eurostat, European Labour Force Survey, annual averages.
Notes: No data for DK, IE and SE.

Stope zaposlenosti puno su sličnije za muškarce i žene bez djece (stopa zaposlenosti žena u EU25 niža je od stope zaposlenosti muškaraca, ali jaz je 9,6 postotnih bodova) nego u slučaju muškaraca i žena koji imaju djecu mlađu od 12 godina (u tom je slučaju jaz 30,4 postotnih bodova, dvostruko više od općeg jaza između stope zaposlenosti). Stopa zaposlenosti žena u dobi između 25 i 49 godina općenito je niža ako imaju malu djecu nego ako nemaju djece, dok u slučaju muškaraca, oni s malom djecom imaju veću stopu zaposlenosti).

Dodatni se podaci opet mogu dobiti promatranjem podataka koji se odnose na različite zemlje. Prethodne općenite promjene očite su u svakoj od država članica, osim žena u Sloveniji i Portugalu u kojima su promjene u stopi zaposlenosti vezane uz majčinstvo vrlo male.²⁹

²⁸ Izvor: Europske zajednice, 2007., str. 33.

²⁹ Podaci se još uvijek odnose na osobe s djecom mlađom od 12 godina. Ali isti pokazatelj, kada se odnosi na djecu mlađu od 6 godina, pokazuje opće dokaze smanjenja participacije žena.

Razlike među zemljama važne su i u smislu intenziteta u povećanju stope zaposlenosti muškaraca i smanjenju stope zaposlenosti žena.

Obiteljski modeli i pretpostavke pojedinaca o njihovim obiteljskim obvezama isto igraju važnu ulogu u uočenim jazovima među spolovima. Čini se da su žene puno više od muškaraca uključene u kućanske poslove i brigu o djeci, a tu činjenicu možemo jasnije shvatiti i ako pogledamo postojeće podatke o korištenju vremena od strane muškaraca i žena.

Opća ravnoteža između sudjelovanja muškaraca i žena na tržištu rada EU

Prethodni empirijski dokazi mogu se sažeti u nekoliko glavnih točaka koje obilježavaju tržište rada EU:

- Veća aktivnost i stope zaposlenosti muškaraca;
- Roditeljstvo jasno utječe na stope aktivnosti i zaposlenosti: žene su aktivnije i zaposlenije kada nemaju djecu o kojoj brinu;
- Stopa nezaposlenosti je općenito veća kod žena nego kod muškaraca;
- Rad s nepunim radnim vremenom uglavnom obuhvaća žene.

Iako u ovom radu nismo prikazali statističke dokaze o ovim pitanjima, statistički podaci nam pokazuju sljedeće:

- Žene su manje aktivne (i manje zaposlene) što su niže obrazovane i postoji veći jaz među spolovima u stopama aktivnosti i zaposlenosti kod manje obrazovanih osoba;
- Žene i muškarci različito su podijeljeni po sektorima gospodarstva;
- Žene i muškarci različito su podijeljeni prema zanimanjima;
- Postoji veliki rodni jaz u plaćama muškaraca i žena;
- Stope nataliteta naglo su se smanjile u EU u posljednjim desetljećima;
- Žene su puno ulagale u obrazovanje (više od muškaraca) i danas su, u prosjeku, obrazovanije od muškaraca.

Iz tih činjenica možemo izvući neke jednostavne, ali prilično važne zaključke:

1. Razlike među spolovima ostaju očite u 2005. godini, u odnosu na sudjelovanje muškaraca i žena na tržištu rada;
2. Osim razlika koje obilježavaju različita nacionalna tržišta rada, uključujući ovdje važnije sektore aktivnosti, treba uzeti u obzir i sljedeće elemente: manje ili više važnu ulogu tradicije, načina na koji se formalizira dijalog među socijalnim partnerima, veću ili manju strogost zakonodavstva koje uređuje tržište rada, te ma-

nji ili veći opseg javnog sektora. Organizacija obitelji ili, općenitije, institucionalne organizacije koje uređuju privatni život pojedinaca od velike su važnosti kada govorimo o dimenziji spola u odnosu na sudjelovanje na tržištu rada;

3. Tradicije i navike, koje mogu biti prilično različite čak i unutar EU, prirodno su jednako važne i potrebno ih je preispitati i promijeniti u mjeri u kojoj su u sukobu s nekim glavnim utvrđenim političkim ciljevima;
4. Proizvodnja i organizacija kućanstava često su se smatrale neovisnim o tržištu rada. Međutim, empirijski podaci pokazuju da kućanske obveze utječu na ponašanje pojedinaca prema tržištu rada;
5. Promicanje djelatnosti tržišta rada, što uključuje i potpunu uporabu dostupnih ljudskih potencijala, znači ulaganje napora u povećanje stopa zaposlenosti, ali i da se to neće u potpunosti ostvariti ako obitelji i svaki radno sposobni član obitelji nemaju uvjete donositi odluke o sudjelovanju na tržištu rada pod jednakim uvjetima;
6. Obiteljska politika koja omogućuje usklađivanje poslovnog i obiteljskog života postaje glavni cilj ravnopravnosti spolova u okviru tržišta rada. Obiteljske politike moraju biti tako usmjerene da olakšavaju postizanje dva poželjna cilja: potrebu za promicanjem pravnih odredbi i infrastruktura koje olakšavaju odgovarajuću brigu o ovisnim članovima obitelji (djeca, starije osobe, invalidi); potrebu potpune iskorištenosti dostupnih ljudskih potencijala koji postoje u obitelji radi promicanja opće dobrobiti;
7. Stavljanjem naglaska na pitanje usklađivanja poslovnog i privatnog života, političko djelovanje susreće se s izazovom preispitivanja vrijednosti i stavova: radi se zapravo o pitanju jednakih prava i dužnosti u smislu sudjelovanja u općoj gospodarskoj proizvodnji, ali i o promicanju ideje da muškarci i žene imaju pravo i dužnost sudjelovati u promicanju dobrobiti svoje obitelji pružajući joj brigu. Prava i dužnosti od ključne su važnosti u pravnim odredbama o roditeljstvu (majčinstvu i očinstvu) i povezani su s drugim strateškim problemima s kojima se suočavaju zemlje EU, a koji se odnose na demografska pitanja;
8. Pravne odredbe, koje potiču preraspodjelu skrbi o obitelji, mogu biti važno sredstvo promicanja podjele brige o djeci među spolovima, a time i promicanja sudjelovanja žena na tržištu rada i sprječavanja prakse neizravne diskriminacije od strane poslodavaca;
9. Političko djelovanje, po tom pitanju, podrazumijeva djelovanje u području podizanja svijesti o važnosti promicanja ravnopravnosti spolova za sve građane, a ne samo za žene. To znači da mora biti uključeno nekoliko sudionika, pojedinaca i obitelji, vlada i socijalnih partnera;
10. Sindikati i tvrtke moraju ugraditi pitanje ravnopravnosti spolova dublje u svoje djelovanje. Sindikati moraju biti svjesni činjenice da prava i dužnosti pojedinaca/ki, koja su vezana uz njihove poslove, ne smiju biti u sukobu s pravima i

dužnostima prema obitelji. Dobrobit svih će se promicati ako budu prepoznata prava i dužnosti svakog pojedinog radnika/ce u odnosu na ta dva područja. Tvrtke moraju u potpunosti shvatiti da se djelotvornost i produktivnost njihovih radnika/ca mogu podići na najveću moguću razinu ako oni nisu pod stresom i pritiskom zbog eventualnog sukoba između njihovih poslovnih i obiteljskih obaveza. Stoga, promicanje djelovanja koje za cilj ima usklađivanje poslovnog i obiteljskog života može biti sredstvo jačanja veze između zaposlenika i tvrtke i unaprjeđivanja djelotvornosti radnika/ca;

11. Svijest o pitanjima vezanim uz ravnopravnost spolova može dati uvid u demografske probleme s kojima se suočava EU. Istovremeni rast stope zaposlenosti žena i smanjenje stope nataliteta ukazuju da su one međusobno povezane. Žene (i obitelji) koje žele biti uključene u tržište rada žele imati manje djece koja su bolje obrazovana kako bi mogle uskladiti posao i brigu o djeci. Stoga se čini da socijalno djelovanje na usklađivanju mora biti glavno pitanje kada se radi o istovremenom promicanju rađanja i zaposlenosti žena;
12. Što znači veće ulaganje žena u obrazovanje? Naše je stajalište da je to uglavnom strategija koju žene koriste kako bi prevladale prepreke s kojima se suočavaju prilikom ulaska na tržište rada (niže plaće, problemi s ulaskom u određene sektore i zanimanja, veća vjerojatnost nesigurnosti radnog mjesta, izravna i neizravna diskriminacija). Ako se ta tendencija nastavi i ako poslodavci ne uključe te obrazovanije radnike/ce, ljudski potencijali se uzaludno troše.

Sudjelovanje žena na tržištu rada: postignuća i izazovi

Naglasak koji socijalna politika EU stavlja na promicanje ravnopravnosti spolova rano je proveden i istican od sredine 1990-ih s provedbom Europske strategije zapošljavanja.

Različite države članice u različitim su fazama u odnosu na to pitanje: tradicije su različite, organizacija obitelji se razlikuje, socijalne politike o ravnopravnosti spolova imaju različitu važnost, a pitanja ravnopravnosti spolova različito su vidljiva u okviru nacionalnih rasprava u zemljama.

Zbog toga, a i zbog različitih razdoblja u kojima su pristupile EU, među državama članicama postoje razlike u postignućima u tom području. Pa ipak, možemo primijetiti da integracija ne znači automatski prevladavanje postojećih razlika među spolovima. Neke zemlje koje obilježavaju velike razlike među spolovima, članice su već dugo vremena (kao što je slučaj Italije), a neke novije države članice (Estonija, Slovenija, Švedska, Finska) imaju dobre rezultate u području vezanom uz pitanje jaza među spolovima.

Važno je naglasiti da je u mnogim zemljama rasprava o jazu među spolovima ušla u socijalnu politiku zbog toga što se o tom pitanju moralo raspravljati radi usklađivanja sa smjernicama EU. Uvođenje kvantificiranih ciljeva koji se odnose na stope

zaposlenosti, ne samo u globalnim okvirima nego i za žene, važan je znak državama članicama da postoji potreba za promicanjem politika koje promiču ravnopravnost spolova na tržištu rada.

Sva povezana pitanja koja se odnose na prevladavanje jaza u plaćama između žena i muškaraca, promicanje infrastruktura za skrb, promicanje novih organizacija obitelji čine nužnim uključivanje roda u glavne planove politike zapošljavanja. U kojoj se mjeri to shvaća ozbiljno, ovisi o državama članicama. Ta je uloga ipak sama po sebi važna. Statistički dokazi pokazuju da se stope zaposlenosti žena povećavaju i da se smanjio jaz među spolovima vezano uz taj pokazatelj. On je još uvijek u većini zemalja daleko od kvantificiranog cilja koji je utvrđen na razini EU. Ali ciljevi EU obvezuju države u tom području i preporuke naglašavaju potrebu ozbiljnijeg bavljenja tim područjem.

Rekla bih da se glavni izazovi vezani uz to pitanje odnose na sljedeća područja:

- i dalje je važno podizanje svijesti o razlikama među spolovima koje postoje na tržištima rada EU;
- kulturna dimenzija koju donosi to pitanje važna je jer se pojavljuje kao tema koja zaslužuje političku suglasnost različitih država članica koje prepoznaju važnost tog pitanja kao središnjeg pitanja politike zapošljavanja EU;
- priznanje da se ravnopravnost na tržištu rada ne može postići bez promicanja mjera koje olakšavaju usklađivanje poslovnog i obiteljskog života središnji je korak prema raspravi o pitanju ravnopravnosti spolova;
- priznanje da se veće sudjelovanje žena na tržištu rada ne može postići smanjenjem dobrobiti obitelji već shvaćanjem da je kvaliteta ustanova za brigu o djeci socijalna potreba koja isto omogućuje jednakost mogućnosti.

Literatura

Aliaga C. i Winqvist K., 2003., *Kako muškarci i žene provode vrijeme. Rezultati iz 13 europskih zemalja*, Statistika u fokusu, Stanovništvo i socijalni uvjeti, Tema 3, 12/2003.

Europske zajednice, 2006., *Zaposlenost u Europi 2006. Noviji trendovi i perspektiva*, Europska komisija, Opća uprava za zapošljavanje i socijalna pitanja, Luksemburg.

Europske zajednice, 2007., *Izvešće o ravnopravnosti između žena i muškaraca*, Europska komisija, Opća uprava za zapošljavanje i socijalna pitanja, Luksemburg.

EUROSTAT, 2004., *Socijalna situacija u Europskoj uniji 2004.*, Europska komisija, Opća uprava za zapošljavanje i socijalna pitanja, Luksemburg.

- González P., 2002., *Jaz u plaćama između muškaraca i žena u Portugalu*, EGGE - Stručna radna skupina EK o pitanjima ravnopravnosti spolova i zapošljavanja, Europska komisija.
- González P., Santos M. C. i Santos L., 2007., *Obrazovanje i diferencijal plaća među spolovima u Portugalu: Što možemo naučiti iz analize dobnih skupina?*, Ekonomski fakultet u Portu, Rasprave CETE-a, DP0701.
- Moltó M.L. i Sánchez R., 2002., *Jaz u plaćama između muškaraca i žena u Španjolskoj*, EGGE- Stručna radna skupina EK o pitanjima ravnopravnosti spolova i zapošljavanja, Europska komisija.
- O'Reilly J. i Fagan C. (ed.), 1998., *Perspektiva rada s nepunim radnim vremenom. Međunarodna usporedba rada s nepunim radnim vremenom u Europi, Sjevernoj Americi i obali Pacifika*, Routledge, London.
- Rubery J., Grimshaw D. i Figueiredo H., 2002., *Jaz u plaćama između muškaraca i žena i uvođenje politike jednakosti plaća među spolovima u države članice EU*, EGGE - Stručna radna skupina EK o pitanjima ravnopravnosti spolova i zapošljavanja, Europska komisija.

UVOĐENJE POLITIKE RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA U POLITIKU ZAPOŠLJAVANJA: ISKUSTVO DRŽAVE ČLANICE EU

Mette Seneca Kløve, načelnica Odsjeka odgovornog za uvođenje politike ravnopravnosti spolova u sve javne politike, Odjel za ravnopravnost spolova Ministarstva za socijalnu politiku, Danska

Ravnopravnost spolova preduvjet je gospodarskog rasta u Europi

Nekoliko međunarodnih analiza upućuje na činjenicu da su ravnopravnost spolova i gospodarski rast međusobno povezani. Čini se prirodnim pitati hoće li ravnopravnost spolova biti jedna od komparativnih prednosti Europe u doba globalizacije?

Ulaskom žena na tržište rada povećava se i gospodarski rast. U Danskoj je porast stope participacije ženske radne snage od 1970. do 1990. godine uzrokovao gospodarski rast od više od 40% u istom razdoblju. Posljednjih godina ista se tendencija može uočiti i u drugim europskim zemljama.

Međutim, porast u stopi participacije ženske radne snage značio je i pad nataliteta u Europi. To bi dugoročno moglo ugroziti gospodarski rast.

Ali situacija u Danskoj nije tako loša. Naša je stopa nataliteta iznad prosjeka: 1,8 posto djece po ženi u usporedbi s EU prosjekom od 1,5 posto – i ta je stopa stabilna, a ne u padu kao u mnogim zemljama u Europi.

Naše gospodarstvo je i među gospodarstvima EU koja imaju najbolje rezultate.

K tome imamo i jednu od najvećih stopa participacije muške i ženske radne snage na svijetu. Na tržištu rada nalazi se 73% danskih žena i 82% muškaraca. Za dobnu skupinu između 30 i 45 godina starosti stopa iznosi 85% za žene i 92% za muškarce.

U socijalnim i gospodarskim okvirima čini se da smo uspjeli uspostaviti dobru ravnotežu između poslovnog i obiteljskog života. I muškarci i žene rade, ali ipak imaju djecu.

To je, naravno, od velike važnosti jer će manji broj djece i porast broja starih ljudi povećati važnost participacije radne snage i produktivnosti u budućnosti kako bi se održalo blagostanje i rast.

Što smo, dakle, učinili kako bismo došli ovdje gdje smo sada? Iz perspektive spola, istaknut ću tri glavna izazova:

1. Inicijative za usklađivanje poslovnog i obiteljskog života često su usmjerene na žene i one ih uglavnom koriste. Moramo ići dublje i stvoriti takve rodno uravnotežene politike u tom području koje će *de facto* stvoriti jednake mogućnosti za žene i muškarce u profesionalnom i privatnom životu.

2. Rodno segregirana tržišta rada i obrazovanja otežavaju ukidanje stereotipa i to je jedan od najočitijih razloga za prilično veliki jaz u plaćama među spolovima.
3. Uvođenje rodno osviještene politika i postupaka u javnu upravu ključ je održive promjene. Međutim, to zahtjeva određenu razinu vještina među zaposlenicima i vođama, kao i politički prioritet, koji nije uvijek prisutan.

Prvi izazov: Jednake mogućnosti i stvarne mogućnosti za povezivanje karijere i roditeljstva

Ključne riječi u Danskoj, kada se pokušava postići ravnoteža između poslovnog i privatnog života, su fleksibilnost i izbor.

Stvarajući što je više fleksibilnosti moguće, roditeljima možemo pružiti stvarnu mogućnost da imaju vremena biti sa svojom djecom i novorođenčadi te istovremeno raditi i ostvarivati svoje ambicije na radnom mjestu.

Roditeljski dopust sada je godinu dana i dijele ga majke i očevi na način na koji žele. Svatko od njih može uzeti određeni broj mjeseci ili mogu određeni broj mjeseci raditi s nepunim radnim vremenom. Na taj način mogu dijeliti dopust tako da majka, na primjer, uzme slobodne dane od ponedjeljka do srijede, a otac u četvrtak i petak.

Činjenica: (4+14 tjedana rezervirano je za majke, 2 tjedna rezervirana su za očeve u okviru prvih 14 tjedana i 32 tjedna mogu dijeliti.)

To je mogućnost od koje dugoročnu korist mogu imati posebno žene jer to znači da ne postoje nikakvi argumenti koji bi ih mogli odvraćati od napredovanja u karijeri, porasta plaće, itd. Međutim, fleksibilna rješenja donose druge izazove. Danas u Danskoj većina roditelja na dopustu iznenađujuće nisu žene. Stoga, kada obitelj sama ima mogućnost birati, moramo se pobrinuti za jednakost na neki drugi način osim zakonodavstvom.

Ulozi očeva posvećuje se sve više pažnje što koristi cijeloj obitelji

Važno je da sve više muškaraca koristi fleksibilna pravila i prava koja su im ponuđena. Napori su usredotočeni na podizanje svijesti očeva putem filmova, informativnih kampanja i uporabe uzora. U posljednje četiri godine pokrenuto je puno posebnih projekata koje su u velikoj mjeri omogućili programi EU.

Osim toga, razvijene su i informativne kampanje i alati za babice, liječnike i zdravstvene radnike koji posjećuju roditelje u prvim tjednima i mjesecima nakon rođenja djeteta. Cilj je bio informirati zdravstveni sektor o važnosti uključivanja očeva, a ne samo majki, u rođenje i brigu o djetetu.

Rasprava o tome treba li ili ne uvesti određeni očinski dopust u Danskoj je još uvijek u tijeku kao i u većini europskih zemalja. Kao što vam je vjerojatno poznato Island je

uveo 3 mjeseca za majke, 3 mjeseca za očeve i 3 mjeseca za dijeljenje. Čini se da je taj model uspješan u Islandu, ali u Danskoj je uzrokovao mnoge rasprave.

Mi smo izabrali drugačiji put: želimo uključiti socijalne partnere i privatne tvrtke i pozvati ih da se suoče s izazovima budućnosti.

Na primjer, najveća telekomunikacijska tvrtka u Danskoj (TDC) provela je kampanju kako bi privukla svoje muške zaposlenike da uzmu očinski dopust. Oni su pripremili informativni materijal posebno ciljan za očeve i prenosivu torbu za računalo koja ima posebno mjesto za bočicu čime su ih nastojali potaknuti na dijeljenje razdoblja roditeljskog dopusta time dajući jasan znak da su i odgovorni očevi dobri zaposlenici. To je zaista primjer „najbolje prakse“. Nadamo se da će ih biti više.

Na posljednjim pregovorima između socijalnih partnera, uvedena su tri tjedna plaćenog dopusta za očeve kao novo sredstvo.

I čini se da su se napori stvarno isplatili. Broj očeva koji uzimaju očinski dopust raste polako, ali sigurno (sada u prosjeku 3,9 tjedana u usporedbi s 2,1 tjedna u 2002. godini).

Roditeljski fond

Kao dodatak uveden je tzv. „roditeljski fond“. To znači da poslodavci sada jednako dijele trošak zaposlenika koji uzimaju roditeljski dopust i da se tvrtkama nadoknađuju troškovi zapošljavanja zamjena dok su njihovi zaposlenici na dopustu.

Vlada je izjavila da je spremna donijeti zakon koji će to uređivati ako socijalni partneri sami ne uspostave te fondove. Danas većinu ugovora na tržištu rada sklapaju sami socijalni partneri, a ostalo uređuje država.

To je velik napredak u smislu ravnopravnosti spolova.

Pristupačna skrb o djeci temelj je danske socijalne države i objašnjenje je zašto i očevi i majke mogu raditi i imati djecu. Pristupačni, dostupni i visokokvalitetni vrtići jedan su od najvažnijih dijelova našeg sustava.

80% danske djece od godinu dana starosti nalazi se u vrtićima te 90% djece starije od 3 godine. Postigli smo rekord među nordijskim zemljama po broju djece u vrtićima. A prema socijalnim analizama to je dobra stvar – i u pogledu socijalizacije djece i, naravno, u pogledu ravnopravnosti spolova.

U Danskoj je nedavno donesen zakon o zajamčenoj skrbi o djeci (prosinac 2004.). To znači da lokalna tijela moraju osigurati mjesta u vrtićima za svu djecu od 6 mjeseci starosti do školske dobi. Prema tome, nitko nije prisiljen ostatu kući i nitko nije u nemogućnosti ući na tržište rada zato što je postao roditelj.

Drugi izazov: Dansko tržište rada – visoka participacija i velika segregacija

Kao što je već spomenuto, Danska ima jednu od najviših stopa participacija ženske radne snage u Europi. Za to postoji nekoliko objašnjenja, a jedno je da što je viši stupanj obrazovanja, to su manje razlike u stopama participacije muškaraca i žena na tržištu rada. Kod današnjih mlađih generacija stupanj obrazovanja žena u Danskoj čak je veći od stupnja obrazovanja muškaraca.

To nije isključivo pozitivna stvar jer znači da se sve više smanjuje broj mladića u obrazovnom sustavu. To je izazov s kojim se moramo pozabaviti vrlo brzo. I iako to možda nije posljedica napora usmjerenih na djevojke i žene, ipak može biti simptom zanemarivanja u posljednjih deset godina kada smo intenzivirali inicijative za djevojke.

Kako bi to pokušala promijeniti, ministrica za ravnopravnost spolova pripremila je materijal za rasprave u školama suočavajući mladiće i djevojke s pitanjima i činjenicama o ravnopravnosti spolova, na primjer: broju žena na vodećim pozicijama (4 posto), vremenu koje mladići i djevojke provode pomažući kod kuće (djevojke pola sata dnevno više) i pitanjima za raspravu.

Izrađena je i internetska stranica za roditelje i učitelje o rodnoj segregaciji na tržištu rada i u izboru smjera obrazovanja među mladićima i djevojkama. Kada znamo da su roditelji – posebno majke – ključni za odabir smjera obrazovanja svoje djece, pitanje je kako roditelji mogu pomoći djeci u slobodnijem i manje stereotipnom izboru.

Za žene s višim stupnjem obrazovanja stopa participacije na tržištu rada je 85,7%, a za muškarce 89,9%.

I konačno, razlika između stopa participacije muškaraca i žena najveća je u starijoj dobnoj skupini i niska u mlađim skupinama. S pozitivne strane može se stoga očekivati da će se razlika u budućnosti smanjiti. Međutim, tržište rada u Danskoj još uvijek je jedno od najviše rodno segregiranih u Europi i posljedice su jasne: rodni jaz u plaćama muškaraca i žena, javni sektor u kojem prevladavaju žene i ogroman manjak žena na visokim menadžerskim položajima, posebno u privatnom sektoru.

Kako bismo riješili jednu od tema – jaz u plaćama – razvili smo vodič o tome kako promicati jednake plaće. Vodič su zajedno pripremili socijalni partner, ministarstvo rada i Odjel za ravnopravnost spolova. Radeći na njemu bilo je važno slušati sama poduzeća. Vodič i kontrolna lista uključuju primjere dobre prakse iz tvrtki koje rade na tome kako bi osigurale jednake plaće na operativnoj razini.

Treći izazov: Uvođenje politike ravnopravnosti spolova je integriran i profesionalan pristup

Kao što možete vidjeti započeli smo s nizom mjera za rješavanje različitih problema. Međutim, kao što sam ranije spomenula, održive promjene moguće su samo uvođenjem rodno osviještne politike. Aspekt ravnopravnosti spolova mora postati prioro-

dan i sastavni dio ključnih zadataka, a u radu uprave izazovi ravnopravnosti spolova u društvu moraju se promatrati u kontekstu područja različitih politika.

U Danskoj je osnovan Upravljački odbor koji čine čelni ljudi iz svih ministarstava radi provedbe Plana djelovanja za uvođenje rodno osviještene politike. Upravo su završile prve četiri godine Plana djelovanja i već možemo vidjeti rezultate. Vanjska ocjena potvrdila je da sada imamo i alate i organizaciju. Sljedeći korak je utvrditi ciljeve za svako ministarstvo i ne samo ciljeve za proces, već ciljeve za ravnopravnost spolova u okviru svakog portfelja.

U nastavku ću se usredotočiti na politiku zapošljavanja i podijeliti s vama neke primjere i iskustva.

Ministrica za ravnopravnost spolova svake druge godine dobiva izvješća od svih ministara, uključujući informacije o tome kako je pojedini ministar provodio strategiju uvođenja rodno osviještene politike.

Ministar rada oblikovao je neke opće ciljeve za politiku zapošljavanja i pokrenuo niz projekata.

Ciljevi vezani uz ravnopravnost spolova u Danskoj politici zapošljavanja su sljedeći:

- borba protiv spolne diskriminacije;
- smanjenje jaza u plaćama među spolovima;
- iste stope participacije za žene i muškarce;
- spolna različitost na tržištu rada (bez segregacije);
- ista (niska) stopa nezaposlenosti žena i muškaraca;
- usklađivanje poslovnog i obiteljskog života.

To su zvijezde vodilje za zaposlenike ministarstva. Stoga, uz osiguravanje rodno neutralnog zakonodavstva, uprava mora uzeti u obzir način na koji nova pravila i zakoni utječu na ciljeve ministarstva. S tim ciljem su razvili dodatak međuresornoj kontrolnoj listi o uvođenju zakonodavstva o ravnopravnosti spolova. Za svaki prijedlog ili izmjenu i dopunu pišu bilješku o mogućim posljedicama po ravnopravnost spolova. To ne znači nužno da svi novi prijedlozi promiču ravnopravnost spolova, ali barem znači da nemaju negativan utjecaj i da vlada može održati raspravu o tome hoće li ili ne pojačati ravnopravnost u različitim vrstama prijedloga.

Zanimljiva činjenica je da je na taj način uvođenje rodno osviještene politike sustavno integrirano u ključni zadatak Ministarstva rada. I to znači da samo ministarstvo ima više interesa za izgradnju sposobnosti za pitanja ravnopravnosti spolova ako želi profesionalno ispuniti zadatak.

Dat ću vam primjere projekata za uvođenje politike ravnopravnosti spolova koji su zaista dali rezultate u području zapošljavanja.

Godine 2004. općina Ribe napravila je istraživanje 200 životopisa na svom „Jobnetu“.

Životopisi su odabrani iz skupina s visokim stopama nezaposlenosti i s jednakim brojem muškaraca i žena. Istraživanje je pokazalo da postoje velike razlike u tome kako žene i muškarci opisuju sebe i svoje sposobnosti. Žene su bile sklonije mnogo pisati o svojim osobnim vještinama i podcijenjivati svoje stručne vještine. Muškarci su pisali kratke životopise i to uglavnom s naglaskom na stručnim vještinama koje su bili skloni precijenjivati. U oba slučaja u bazi životopisa iz računala odabrani su ljudi koji su radili poslove za koje su bili ili nedovoljno ili previše kvalificirani, žene su držane na određenim radnim mjestima i određenim sektorima, a muškarci u drugima zbog opisa sposobnosti. Nadalje, činilo se da je stav savjetnika u upravi prilično stereotipan u odnosu na spol.

Nakon istraživanja provedena je kampanja informiranja s ciljem poboljšanja životopisa muškaraca i žena i dovela je do revizije rada s pronalaženjem odgovarajućih radnih mjesta. Rezultat je bio veći uspjeh u pronalaženju odgovarajućih i trajnih mogućnosti zapošljavanja za nezaposlene. Na primjer, u prvoj godini udio žena voditeljica nabave u regiji povećao se s 0 na 12,5 posto.

U ovom slučaju uvođenje politike ravnopravnosti spolova kao alata imalo je kao rezultat činjenicu da je zadatak – pronalaženje odgovarajućih radnih mjesta - ispunjen uspješnije i da su pojačane mogućnosti ukidanja segregacije na tržištu rada prema spolu i izbjegavanja uskih grla. Pretpostavljeni rodno neutralni stav preobražen je u rodno osjetljiv.

Drugi primjer koji bih željela spomenuti jest analiza rodno osjetljivog proračuna koju je provelo Ministarstvo obrazovanja. Cilj je danske Vlade da Danska u 2015. godini bude među najboljim zemljama svijeta kada se radi o poduzetništvu. Istraživanje je pokazalo da su većina poduzetnika muškarci i da se novac koji se troši u tom području dodjeljuje muškarcima. To je dovelo do drugačijeg pristupa, i mreže i nagrade za mlade poduzetnike sada će biti rodno osjetljive, a ne rodno neosjetljive.

Sustavna uporaba uvođenja rodno osviještene politike kao profesionalnog alata opet je donijela novi vid rada koji je doveo do boljih radnih rezultata uprave.

Taj je integrirani pristup od ključne važnosti za stvarni prelazak s rodno osjetljivih projekata na pristup uvođenja rodno osviještene politike u sve politike.

To je nužno ako želimo promicati ravnopravnost spolova i jednake mogućnosti za muškarce i žene, ali i ako ćemo jačati sposobnost Europe za natjecanje u globaliziranom svijetu.

Ovaj posljednji uvjet je možda baš onaj koji nam treba ako želimo prenijeti poruku da je od ključne važnosti nastaviti s radom na osiguravanju ravnopravnosti spolova.

UVOĐENJE POLITIKE RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA U POLITIKU ZAPOSŁJAVANJA U REPUBLICI HRVATSKOJ

Ante Vučić, pomoćnik ministra, Ministarstvo gospodarstva, rada i poduzetništva, Hrvatska

Poštovana predstojnice Ureda gospođo Štimac, poštovane gošće iz Europske komisije,

Poštovane predstavnice/predstavnici važnih nam institucija za ravnopravnost spolova, drage predstavnice/predstavnici civilnog društva i akademske zajednice,

Zadovoljstvo mi je pozdraviti vas danas u Zagrebu na ovoj *Konferenciji* koja za svoj cilj ima podizanje javne svijesti o politikama i zakonodavstvu EU u području ravnopravnosti spolova. Nesumnjivo je da je pitanje ravnopravnosti spolova u zapošljavanju i na tržištu rada jedno od najvažnijih pitanja, kako za države članice EU, tako i za sve ostale europske zemlje.

Dopustite mi da malo korigiram naslov mojeg izlaganja. Naime, u izazovima koje pred nas stavlja EU, pitanje ravnopravnosti spolova je sastavni dio pitanja jednakih mogućnosti, točnije sastavni dio osnovnih ljudskih prava, prava na nediskriminaciju, i to u svakom pogledu.

Stoga ću vam u svom izlaganju ukazati na informacije i činjenice o tome što Republika Hrvatska poduzima i planira kako bi se u potpunosti ostvarila načela jednakih mogućnosti za sve. Naravno, ne umanjujući pri tom važni segment ravnopravnosti spolova kao polaznog počela jednakih mogućnosti.

Republika Hrvatska već dugi niz godina, još od prve *Nacionalne politike za jednakost spolova*, davne 1997. godine, dakle prije jednog desetljeća, shvaća važnost poglavlja „žene i rad“, odnosno „žene i gospodarstvo“, „žene i tržište rada“ i nastoji u tom smjeru uređivati pitanje položaja žena na tržištu rada.

Dopustite mi da se u nekoliko rečenica prisjetim tih početaka. Prva *Nacionalna politika* imala je za cilj uklanjanje stereotipa da *de jure* jednakost nužno znači i *de facto* jednakost. Stvarana je u uvjetima potpunog entuzijazma male šačice žena, uz nekoliko hrabrih muškaraca, koji su već tada znali da udaraju čvrste temelje budućim aktivnostima u području ravnopravnosti spolova. Poduzimane su razne pionirske aktivnosti, proveden je niz mjera pa tako i iz područja uvođenja ravnopravnosti spolova u pitanje zapošljavanja i tržišta rada, međutim, sve te aktivnosti nisu bile niti približno dovoljne za stvaranje opće klime u kojoj bi daljnji razvoj društva sustavno promicao i vodio računa o ravnopravnosti spolova.

Prilikom izrade druge *Nacionalne politike za promicanje ravnopravnosti spolova* 2001. godine, provedena je, prije svega, po prvi put, evaluacija učinjenog po prvoj *Nacionalnoj politici* te je zaključeno da su aktivnosti bile korisne, ali nedostatne da bi promjene bile vidljivije. Prije svega se to odnosilo na nepostojanje zakonodavnog i

institucionalnog okvira za ravnopravnost spolova te mala financijska sredstva, što je bilo nedovoljno za učinkovito djelovanje u ovom području.

2001. godine dali smo okvir za, sada već donesen, *Zakon o ravnopravnosti spolova* i osnovane institucije, a u području „Žene i gospodarstvo“ predvidjeli smo mjere za poticanje ženskog poduzetništva, prilagođavanje mjera aktivne politike zapošljavanja posebnim potrebama žena i mjere kojima se promicalo dosljedno provođenje zakonodavstva na području rada i zapošljavanja.

I najnovija *Nacionalna politika za promicanje ravnopravnosti spolova* prepoznaje važnost ostvarenja jednakih mogućnosti na tržištu rada te ističe da je smanjivanje nezaposlenosti žena, uz njihovo gospodarsko osnaživanje i uklanjanje svih drugih oblika diskriminacije na tržištu rada, sastavni dio programa provedbe *Nacionalne politike* i jedan od najvažnijih zadataka u postizanju stvarne ravnopravnosti žena i muškaraca.

Ciljevi, koji se prema *Nacionalnoj politici* planiraju provesti do kraja 2010. godine, odnose se na usklađivanje nacionalnog zakonodavstva s pravnom stečevinom EU za poglavlje 19. – Socijalna politika, zapošljavanje i jednake mogućnosti. U Akcijskom planu za usklađivanje, koji se upravo izrađuje u MINGORP-u, i slobodno mogu reći završava, niz je obveza koje RH planira izvršiti u ovom području, primjerice donošenje jedinstvenog antidiskriminacijskog zakona te, po mojem mišljenju, osobito važno za sve nas, jačanje sustava socijalne sigurnosti za one osobe, a kao što znamo najčešće se to odnosi upravo na žene, koje rade u tzv. fleksibilnim oblicima rada, kao što su skraćeno radno vrijeme, rad na izdvojenom mjestu (npr. kod kuće) i slično te s time povezano osiguranje jednakog pristupa svim pravima tih osoba, kao i onima koji rade u konvencionalnim oblicima rada.

Nadalje, u *Nacionalnoj politici*, predviđen je niz mjera koje se odnose na smanjenje nezaposlenosti i uklanjanje svih oblika diskriminacije žena na tržištu rada, osnaživanje ženskog poduzetništva te promicanje mjera koje omogućavaju usklađivanje obiteljskih i profesionalnih obveza.

Poštovane gospođe i gospodo,

dopustite mi da vas izvijestim o učinjenome. Temeljem *Nacionalnog akcijskog plana zapošljavanja za razdoblje od 2005. do 2008. godine*, Vlada RH, donijela je Godišnji plan poticanja zapošljavanja za 2007. godinu. U tom planu, a vezano za pitanje ravnopravnosti spolova u zapošljavanju, predviđeno je nekoliko smjernica i mjera. To su prije svega sufinanciranje zapošljavanja posebnih skupina nezaposlenih osoba (gdje se izrijeком spominju nezaposleni samohrani roditelji malodobne djece, nezaposlene žene koje su prije ulaska u nezaposlenost koristile prava porodnog dopusta za treće i svako sljedeće dijete, roditelji s 4 i više malodobne djece te osobe s invaliditetom, liječeni ovisnici, žene žrtve nasilja te žrtve trgovanja ljudima), nadalje sufinanciranje zapošljavanja starijih nezaposlenih osoba (koje se odnosi na žene iznad 45 godine, posebice na one kojima je ugovor o radu otkazan temeljem tehnološkog viška i one žene starije od 45 godina koje se nalaze u otkaznom roku temeljem tehnološkog viška).

Također smjernica 7. – Promoviranje integracije i borba protiv diskriminacije osoba koje se nalaze u nepovoljnom položaju na tržištu rada odnosi se na nezaposlene mlade osobe romske nacionalne manjine do 25 godina starosti i žene koje nemaju završenu osnovnu školu, nisu nastavile školovanje nakon osnovne škole ili nisu završile srednje obrazovanje te stoga nemaju zanimanje, uz uvjet da su najmanje 30 dana u evidenciji nezaposlenih osoba.

To je, dakle, samo jedan dio aktivnih mjera zapošljavanja koje se izrijeком odnose na veće uključivanje žena na tržište rada.

Prema podacima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje od 31. prosinca 2006. godine, za mjere aktivne politike iz Godišnjeg plana zapošljavanja za 2006. godinu bilo je 2.208 žena uključenih u obrazovanje prema mjerama aktivne politike zapošljavanja, što čini 46% žena uključenih u navedene mjere.

Vezano za promicanje i poticanje ženskog poduzetništva, prema nekim procjenama, žene čine otprilike 30% poduzetničke populacije u Hrvatskoj.

Na temelju sporadičnih materijala, biltena, publikacija i slično, procjenjuje se da su današnje poduzetnice u Hrvatskoj najčešće žene u dobi između 38 i 40 godina, i to obrtnice, žene slobodnih profesija, žene koje stjecajem okolnosti nastavljaju obiteljski posao. Također, nema točnih podataka o broju žena vlasnica i suvlasnica obiteljskih poduzeća, pa se tako ne zna ni njihov profil kako bi se otkrile mogućnosti za rast ženskih poduzeća i stvaranje novih radnih mjesta.

Vlada RH je prilikom donošenja *Programa poticaja malog i srednjeg poduzetništva* prepoznala problem premalog učešća žena u poduzetništvu te je kao jedan od ciljeva zadala i brže uključivanje u poduzetništvo posebnih ciljnih skupina kroz zaseban projekt MINGORP-a - „Poduzetništvo ciljnih skupina“.

U 2007. godini MINGORP donosi zasebne mjere kojima se potiče žensko poduzetništvo. Projekt „Poduzetništvo žena“ izdvaja se kao zaseban projekt s ukupnim sredstvima u iznosu od 2.000.000,00 kn. Korisnici projekta su mala i srednja trgovačka društva, obrti, zadruga i ustanove, u većinskom (51% i više) privatnom vlasništvu žena državljanke Republike Hrvatske.

Ministarstvo potiče žensko poduzetništvo ne samo direktno, kroz bespovratne potpore, nego i indirektno, kroz projekte poticanja poduzetničke infrastrukture (olakšavanje početka i razvoja poslovanja gospodarskim subjektima, jačanje institucionalne podrške gospodarskim subjektima, poticanje i brža izgradnja poduzetničkih zona u funkciji bržeg rasta poduzetništva), a kreditiranje po projektu „Lokalni projekti razvoja – poduzetnik“ 2004.-2006. je isto jedna od mjera kojom je ministarstvo poticalo razvoj ženskog poduzetništva, jer su se za ciljne skupine (u koje su uključene žene) odobrali poduzetnički krediti po iznimno povoljnim kamatnim stopama od 2%.

Poštovane gospođe i gospodo,

molim za još jedan trenutak vaše pažnje. Htio bih vas obavijestiti o aktivnostima koje Vlada RH i Ministarstvo gospodarstva, rada i poduzetništva, kao upravljačko

tijelo, tj. operativna struktura za IV. komponentu Instrumenta predpristupne pomoći IPA-e – Razvoj ljudskih potencijala, poduzima u cilju poboljšanja položaja žena i promicanja jednakih mogućnosti.

Naime, u našem Operativnom programu, sažetak kojeg su neki od vas već vidjeli ili sudjelovali u njegovoj izradi, predviđeni su prioriteti i mjere za uspješan razvoj ljudskih potencijala u RH.

Upravo zbog toga što je izuzetno visok udio žena u ukupnoj nezaposlenosti (oko 59%) te stoga što analiza hrvatskog konteksta ukazuje na to da se određene skupine, kao što su dugotrajno nezaposleni, žene, osobe s 50 i više godina starosti i osobe koje žive u slabije razvijenim područjima, suočavaju s velikim preprekama u zapošljavanju u Hrvatskoj, a te prepreke nisu samo zapreka stvarnoj socijalnoj koheziji, već i smanjuju djelotvornost i učinkovitost tržišta rada, predvidjeli smo poseban projekt za žene.

Tim projektom ćemo pokušati osigurati povećanje stope zaposlenosti i pristup zapošljavanju osobama kojima je otežan pristup tržištu rada u Republici Hrvatskoj i to stvaranjem mreža podrške radi povećanja njihove mogućnosti zapošljavanja kroz relevantno obrazovanje i osposobljavanje te osiguranje mogućnosti zapošljavanja i kroz poboljšanje usluga koje su posebno usmjerene na ove kategorije. Predvidjeli smo da bi se ovaj projekt provodio kao *grant*, tj. putem darovnica, što je, pretpostavljam, vrlo zanimljivo svima, posebice predstavnicima/predstavicama nevladinog sektora, koji je u posljednje vrijeme počeo biti sve aktivniji u području žena i tržišta rada.

Dozvolite mi da vam se na kraju zahvalim na pažnji. Nadam se da sam vam uspio prikazati na koji je način RH do sada te kako će u budućem razdoblju pristupati važnom pitanju osiguranja jednakih mogućnosti muškaraca i žena.

Hvala vam lijepo!

PREDSTAVLJANJE MEHANIZAMA ZA UVOĐENJE POLITIKE RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA NA RAZINI EU

Pascale Vielle, profesorica na Sveučilištu Louvain, Belgija

Dobar dan dame i gospodo,

Zamolili su me da govorim o uvođenju politike ravnopravnosti spolova u Europskoj uniji s naglaskom na instrumente i sudionike. Prije nego što počnem govoriti o glavnoj temi, željela bih vas podsjetiti, ako je potrebno, na konceptualni okvir uvođenja politike ravnopravnosti spolova, posebno u Europskoj uniji.

Glavni cilj Europske unije definiran je u samom *Ugovoru o EU*. Iz članaka 2., 3., 141. i 13., možemo zaključiti da je ključni cilj EU uklanjanje neravnopravnosti i promicanje ravnopravnosti između žena i muškaraca u cijeloj Europi. Ovim se ciljem bave mnoge institucije EU, ali ja ću se u svojoj prezentaciji usredotočiti na dva glavna institucionalna sastavna elementa u svijetu uvođenja politike ravnopravnosti spolova – Opću upravu za zapošljavanje, socijalna pitanja i jednake mogućnosti, točnije Odjel 1, i Europski institut za ravnopravnost spolova. Radi ostvarivanja ovog cilja EU zauzima sveobuhvatan pristup koji uključuje sljedeće: zakonodavstvo, uvođenje politike i mjera za sprječavanje diskriminacije, a dostupna je i financijska potpora putem nekih akcijskih programa, čemu ću se vratiti kasnije. Sada se možda važnije podsjetiti što se misli pod uvođenjem politike ravnopravnosti spolova. Pojam je prvi puta razrađen na razini Ujedinjenih naroda 1995. godine u *Pekinskoj platformi za djelovanje* i cilj mu je integrirati rodnu perspektivu u sve faze svakog procesa stvaranja politika s ciljem promicanja ravnopravnosti između žena i muškaraca. Kada govorim o svakom procesu stvaranja politike, to znači pripremu politika, provedbu politika, praćenje politika i ocjenjivanje politika. To znači da je uvođenje politike ravnopravnosti spolova trajan i povratan proces koji bi trebao ocjenjivati situaciju muškaraca i žena, što znači da su potrebni pokazatelji i statistika, statistika po spolu, pokazatelji po spolu. Zatim je potrebno utvrditi ciljeve, kako ćete unaprijediti njihovu situaciju, i kao treće: potrebno je izraditi akcijske planove, zatim pratiti te akcijske planove i na kraju ocjenjivati, opet uz pomoć statistike i pokazatelja, a onda cijeli postupak počinje ispočetka.

Kada govorimo o dionicima u procesu uvođenja politike ravnopravnosti spolova, potrebno je uključiti mnoge različite sudionike kako bi uvođenje politike ravnopravnosti spolova bilo uspješno. Govori se o tzv. 'Baršunastom trokutu' što znači da moramo povezati političare na najvišoj razini, znanstvenike i ženske NVO-e. Iz mog iskustva na mjestu ravnateljice tijela za ravnopravnost u Belgiji, mogu vam reći da je važno uključiti i državne službenike i upravna tijela, državna tijela i socijalne partnere koji igraju ključne uloge u provedbi i definiranju nekih politika. Cilj uključivanja svih tih sudionika jest osigurati izgradnju zajedničke vizije održivog razvoja ljudi i prenijeti ju u stvarnost.

Započet ću s pregledom Europske komisije. U Općoj upravi za zapošljavanje, socijalna pitanja i jednake mogućnosti postoje, kao što ste danas vidjeli, dva odjela, G1 i G2. Odjel koji se više bavi uvođenjem politike ravnopravnosti spolova je G1 – Jednake mogućnosti za žene i muškarce. G1 ima dva zadatka: odgovornost za strategiju i zadatak vezan uz financijske programe. Vezano uz strateški aspekt, kasnije ću govoriti o *Putokazima za budućnost*, koji su dobar primjer za uvođenje politike ravnopravnosti spolova u Europskoj uniji. Odjel će koordinirati uvođenje politike ravnopravnosti spolova, ali on ima i unutarnji zadatak, a to je pomoći drugim službama Komisije kod uvođenja politike ravnopravnosti spolova u svoje politike. Možda je korisno podsjetiti da je prije 2006. postojao jedan program za ravnopravnost spolova, a osim tog specifičnog programa, pojam jednakih mogućnosti za žene i muškarce uveden je kao prioritetni cilj drugih strukturnih fondova. Novi program za zapošljavanje i socijalnu uključenost za razdoblje od 2007. do 2013. spaja aktivnosti financiranja u zapošljavanju, socijalnu zaštitu i uključivanje, uvjete rada, borbu protiv diskriminacije i promicanje ravnopravnosti spolova. Taj program, koji se naziva PROGRESS, preuzet će aktivnosti programa za ravnopravnosti spolova čineći ravnopravnost spolova temom za djelovanje EU u svim granama programa. Taj program trebao bi, pod određenim uvjetima, biti dostupan zemljama kandidatkinjama. Vidjet ćemo da je Europska unija ozbiljno shvatila pojam 'Baršunastog trokuta', a Odjel G1 i budući Institut uključuju različite partnere u definiranje i provedbu politika i djelovanja.

Dopustite mi da vam predstavim unutarnju i vanjsku strukturu Komisije koja je uključena u uvođenje rodno osviještene politike. Kao prvo, na najvišoj razini politika postoji skupina povjerenika/ca za temeljna prava, nediskriminaciju i jednake mogućnosti. Činjenica da ta struktura zaista postoji prenosi opredijeljenost EU da se bavi ravnopravnošću spolova na najvišoj razini, a to je od posebne važnosti za uspjeh takvih politika. Cilj je ove skupine, naravno, postići pristup ravnopravnosti spolova koji obuhvaća sve sektore. Zatim postoji i unutarnja služba za ravnopravnost spolova, koja je unutarnja struktura na operativnoj razini i zadužena je za razvoj budućih aktivnosti uvođenja politike ravnopravnosti spolova u sve službe Komisije, politike i programe pripremanjem programa rada i praćenjem njihove provedbe. Zatim slijede konkretne aktivnosti Komisije koje se razrađuju i provode.

Za vanjske sudionike postoji Visoka skupina za uključivanje rodne ravnopravnosti u sve aktivnosti. To je neformalna skupina visokih predstavnika iz država članica koji su na nacionalnoj razini nadležni za uvođenje politike ravnopravnosti spolova. Ta skupina na visokoj razini predstavlja forum za razmjenu mišljenja o napretku *Pekinske platforme za djelovanje* u Europskoj uniji. Nadležna je i za razvoj pokazatelja, a to je vrlo važan vid uvođenja politike ravnopravnosti spolova jer se sve zemlje moraju dogovoriti oko nekih zajedničkih pokazatelja kako bi pratile napredak u području ravnopravnosti spolova. Ova skupina utvrđuje i područja politike i teme važne za predsjedništva EU. Stoga predstavlja vrlo korisnu pomoć za G1.

Zatim postoji Savjetodavni odbor za jednake mogućnosti žena i muškaraca kao unutarnja struktura koja savjetuje Komisiju. Sastoji se od predstavnika iz država članica,

ministarstava i tijela za ravnopravnost spolova. U toj su skupini i socijalni partneri EU, predstavnice Europskog ženskog lobija i drugih organizacija, a uključuje i tijela EFTE i neke predstavnike zemalja kandidatkinja. Ona pomaže Europskoj Komisiji u oblikovanju i provedbi aktivnosti i promicanju ravnopravnosti između muškaraca i žena te priprema i Komisiji dostavlja mišljenja koja su korisna za razradu različitih politika.

Putokazi ka budućnosti 2006.-2010. možda su instrument koji najbolje pokazuje kako funkcionira uvođenje politike ravnopravnosti spolova u Europskoj uniji i prenosi opredijeljenost Komisije da potiče napredak programa za ravnopravnost spolova i jača partnerstva s državama članicama i drugim sudionicima, onima koje sam već navela.

I ovdje je uloga sudionika od velike važnosti, a dat ću vam jedan primjer. Kad je Komisija pokrenula *Putokaze*, socijalni partneri EU istovremeno su predstavili Zajednički okvir za djelovanje za ravnopravnost spolova i utvrdili su četiri prioriteta čije su konkretno ostvarivanje tražili od nacionalnih sudionika u sljedećih pet godina. Ciljevi Zajedničkog stajališta socijalnih partnera vrlo su slični ciljevima *Putokaza* i mogu predstavljati vrlo koristan doprinos brzom ostvarenju aktivnosti iz *Putokaza*. Iz toga slijedi da ako socijalni partneri nisu uključeni s vama u takav pothvat, nećete uspjeti u njegovoj provedbi.

Putokazi ka budućnosti utvrđuju šest prioritetnih ciljeva i djelovanje u šest različitih područja. Nisam sigurna imam li vremena sve ih nabrojati, ali kao što vidite, tu su vidovi ekonomske neovisnosti, usklađivanje privatnog i profesionalnog života, jednaka predstavljenost u odlučivanju, borba protiv nasilja nad ženama, uklanjanje rodni stereotipa, promicanje ravnopravnosti spolova u razvoju politika. To je jedan dio *Putokaza*, ali zanimljivo je da se *Putokazi* temelje na onome što se naziva dvostruki pristup ili dvostruki put ka ravnopravnosti spolova, a to znači da će se istovremeno provoditi uvođenje politike ravnopravnosti spolova, što znači promicanje ravnopravnosti spolova u svim područjima politika i aktivnosti, ali i posebnih mjera usmjerenih na žene i njihov položaj u društvu.

Na primjer, u području zapošljavanja vidjet ćete da će Komisija istovremeno nadzirati i poticati integraciju dimenzije ravnopravnosti spolova u provedbu Lisabonske strategije s jedne strane, a s druge će Komisija na različite načine poticati žensko poduzetništvo. I tu imamo naglasak na ženama.

Još jedan vrlo važan vid *Putokaza* jest da oni imaju za cilj unaprijediti upravljanje ravnopravnošću spolova. Stoga to nije samo pitanje sadržaja politika i djelovanja, već i načina provedbe tog prijedloga. *Putokazi*, na primjer, predviđaju da će Komisija pojačati svoju strukturu, između ostalog, stvaranjem Europskog instituta za ravnopravnost spolova (tome ću se vratiti kasnije), uvesti će umrežavanja i potporu socijalnom dijalogu, podržat će ocjenu učinka i rodno osjetljivi proračun, a to su tehnike koje su vrlo korisne za uvođenje politike ravnopravnosti spolova i učinkovitost zakonodavstva.

I konačno, u *Putokazima ka budućnosti* postoji stari program za praćenje napretka u ravnopravnosti između muškaraca i žena u Uniji putem godišnjih izvješća Komisije, godišnjih planova rada, programa političkog praćenja napretka, razvoja budućih pokazatelja i izvješća o stanju provedbe *Putokaza*. Ustvari, imat ćemo 3 izvješća; dva privremena i jedan konačni.

Tako će Europska komisija raditi sljedećih pet godina. Sada ću nešto reći o Europskom institutu za ravnopravnost spolova koji još nije osnovan. Zapravo će početi s aktivnostima najkasnije do 19. siječnja 2008. Za sada se sve odvija prema planu.

Što je to Europski institut za ravnopravnost spolova? On pruža tehničku potporu državama članicama i Europskoj komisiji kako bi osigurao najbolju moguću provedbu politika Zajednice u području ravnopravnosti spolova. Nalazit će se u Vilnijusu, dakle nije političko tijelo. On je tehničko tijelo koje će prikupljati podatke o različitim temama kako bi pomoglo u političkom odlučivanju i djelovanju.

Dopustite da vam predstavim nacrt strukture budućeg Europskog instituta za ravnopravnost spolova. Na vrhu je Upravni odbor koji se sastoji od predstavnika Vijeća EU, a to znači predstavnika država članica, 18 predstavnika, i jednog predstavnika Europske komisije. To je tijelo koje će donositi godišnje i srednjoročne planove rada i proračun. Zatim imate ravnatelja/icu koji/a priprema i provodi programe rada Instituta i priprema izvješća. On/a priprema i sastanke Upravnog odbora i odgovoran je za učinkovito praćenje i ocjenu postupaka programa rada. Ravnatelju/ici će u radu pomagati Forum stručnjaka/inja. Forum stručnjaka/inja sastoji se od po jednog stručnjaka/inja iz svake države članice, ali i od predstavnika NVO-a iz EU i socijalnih partnera iz EU. Oni pomažu ravnatelju/ici osiguravajući odličnost i neovisnost rada Instituta.

Neću navesti sve zadatke koje će Institut morati izvršavati, ali oni se uglavnom sastoje od promicanja umrežavanja različitih sudionika ravnopravnosti spolova u Europi i podizanja svijesti građana i informiranja politika država članica i Komisije. To znači da će on imati veliki zadatak koji će se sastojati od prikupljanja, analize i širenja usporedivih i pouzdanih informacija, što zaista sada nedostaje na razini EU. U različitim zemljama postoje različite stvari, ali one nisu ujedinjene na jednom mjestu i većina nije usporediva.

I samo još kratak zaključak. Mislim, kao što sam rekla, da je uvođenje politike ravnopravnosti spolova trajan proces koji koristi niz instrumenata koji traži uključenost svih sudionika. Htjela bih još jednom podsjetiti da je jedan od glavnih čimbenika uspjeha uključivanje političara na najvišoj razini, a to je možda još uvijek najteži izazov u državama članicama i u Europskoj uniji.

To me podsjetilo na vrijeme kada sam bila ravnateljica Belgijskog instituta i morala objasniti ministru financija i proračuna da moraju uvesti politiku ravnopravnosti spolova u svoje politike. On nije znao što to znači i kako to učiniti. Nisu mogli vidjeti primjer onoga što treba činiti. To je možda još uvijek najteži izazov na razini EU.

Mislim da je osnivanje Instituta dobar znak za sve države članice i općenito za Zajednicu. To je istovremeno nova prilika za ravnopravnost spolova, ali i izazov za politike ravnopravnosti spolova. Dobra artikulacija između njegovih aktivnosti i aktivnosti Komisije čini se nužnim uvjetom koji će osigurati da Institut zaista pomogne u jačanju politika ravnopravnosti spolova na europskoj razini.

Hvala!

PRIMJERI DOBRE PRAKSE: STRUKTURNO UKLJUČIVANJE PITANJA RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA U JAVNE POLITIKE DRŽAVE ČLANICE EUROPSKE UNIJE

Birgitta Aseskog, viša savjetnica u Ministarstvu integracija i ravnopravnosti spolova, Odjel za ravnopravnost spolova, Švedska

Gospođo predsjedateljice, dame i gospodo,

dopustite mi prvo zahvaliti se Uredu za ravnopravnost spolova Vlade Republike Hrvatske na pozivu za ovu Konferenciju i na mogućnosti da s vama podijelim neka iskustva iz Švedske vezano uz uvođenje politike ravnopravnosti spolova u državna tijela.

Uvođenje politike ravnopravnosti spolova postalo je manje ili više simbol za djelotvorne politike ravnopravnosti spolova.

Vjerujem da je tako, jer uvođenje politike ravnopravnosti spolova znači strateški rad na uključivanju rodne dimenzije u donošenje politika u svim područjima. Iskustvo pokazuje da su posebne mjere u korist nedovoljno zastupljenog spola u jednom području politike učinkovite samo ako čine dio i ako su uključene u „uobičajene procese stvaranja politika“. Usputni naponi, kao što su projekti i druge kratkoročne inicijative, vrlo rijetko imaju utjecaja na stvaranje politika. Posebne mjere, naravno, otvaraju oči i doprinose podizanju svijesti o načinu promicanja ravnopravnosti spolova, što je važno na početku procesa promjena. Međutim, održiva promjena u političkom odlučivanju može se postići samo dugoročnim strateškim radom na integraciji perspektive ravnopravnosti spolova u sva mjerodavna područja politika. Sudionici koji su obično uključeni u stvaranje politika trebali bi raditi i biti odgovorni za uključivanje perspektive ravnopravnosti spolova u temeljne podatke koji su prikupljeni kao osnova za odluke Vlade.

Uvođenje rodno osviještene politike je strategija – ciljevi ravnopravnosti spolova određuju sadržaj.

Švedski parlament donio je nacionalne ciljeve za politike ravnopravnosti spolova i istovremeno potvrdio da je uvođenje rodno osviještene politike glavna strategija za ostvarivanje ravnopravnosti između žena i muškaraca.

Opći cilj

Žene i muškarci imat će jednaku moć u oblikovanju društva i svojih života.

Određena su četiri podcilja:

- Jednaka raspodjela moći i utjecaja;
- Ekonomska ravnopravnost između žena i muškaraca;
- Jednaka raspodjela neplaćene brige o djeci i kućanskih poslova;

- Nasilje muškaraca prema ženama bit će prekinuto.

Iz ciljeva je jasno da ravnopravnost spolova utječe na sva područja politika. Zbog toga su svi ministri odgovorni za promicanje ravnopravnosti spolova u područjima svoje nadležnosti. Ministrica za ravnopravnost spolova koordinira aktivnosti, pruža potporu kolegama i, kada je nužno, vrši na njih pritisak kako bi pokazali rezultate. Ministrica redovno izvješćuje parlament o napretku.

Još nismo u potpunosti uspjeli uvesti politiku ravnopravnosti spolova u državna tijela – ali počeli smo i stekli određeno iskustvo.

Švedska ima prilično dugu tradiciju dosljednog rada i usredotočenosti na uvođenje politike ravnopravnosti spolova u državna tijela. Temelj za uvođenje rodno osviještene politike u sve nacionalne politike i procese odlučivanja postavljen je 1994. godine kada je parlament usvojio rodno osviještenu politiku kao strategiju za postizanje ravnopravnosti spolova na inicijativu vlade desnog centra. U 1994. godini je uveden i obvezujući propis koji je zahtijevao da se svi službeni statistički podaci koji se odnose na određena pitanja prikazuju odvojeno po spolovima. Taj propis bio je – i još uvijek je – najvažniji za mogućnost ispunjavanja zahtjeva za odvajanje podataka prema spolu u izvješćima i drugim materijalima za odluke vlade, uključujući godišnji prijedlog proračuna.

Tijekom godina je postalo očito da do uvođenja te politike ne dolazi iako je parlament izrazio političku volju. Kako bi se strategija uvođenja rodno osviještene politike primijenila u praksi, postoji potreba za jasnim, dobro dokumentiranim političkim mandatom za uvođenje politike ravnopravnosti spolova, organizacijom rada, potpornom strukturom i dovoljnim resursima – posebno ljudskim.

Deset godina nakon donošenja prve odluke o uvođenju politike ravnopravnosti spolova u parlamentu (2004.), Vlada je donijela sveobuhvatni Plan za uvođenje politike ravnopravnosti spolova u državna tijela 2004.-2009., s naglaskom na dva središnja postupka odlučivanja – zakonodavni postupak i postupak donošenja proračuna. Ovaj plan predviđa okvir za usredotočene godišnje planove s jasnim ciljevima u različitim područjima politika i pokazatelje za ocjenjivanje. Praćenje provedbe i ocjena tih godišnjih planova omogućuju ministrici za ravnopravnost spolova pažljivo pratiti promjene.

Neka iskustva

Naše iskustvo pokazuje da su za uspostavu održivog procesa uvođenja rodno osviještene politike najvažnije četiri komponente:

- Upravljanje i kontrola;
- Obrazovanje i izobrazba;
- Metode i alati;
- Organizacija rada.

Kombinacija mjera u sva četiri područja stvara uvjete za dugotrajan napredak.

Upravljanje i kontrola

I formalni i neformalni upravljački mehanizmi koriste se kako bi svim uključenima (tj. državnim dužnosnicima uključenim u pripremu odluka Vlade) jasno pokazali što treba postići.

Primjeri formalnih upravljačkih mehanizama:

- Plan za uvođenje rodno osviještene politike u državna tijela – politički mandat;
- Direktive o rodno osjetljivom proračunu u proračunskim dokumentima koje izdaje ministarstvo financija;
- Godišnja izvješća o praćenju provedbe i ocjena;

..i primjeri neformalnih upravljačkih mehanizama, kao što su:

- Traženje izvješća o analizi ravnopravnosti spolova od strane političke razine (državni tajnik ili politički savjetnik) ili od strane menadžera kao materijala na kojem se temelje odluke Vlade – i primjedbe koje oni daju u slučaju da ne dobiju takve analize;
- Jasni signali s političke ili upravljačke razine o važnosti ravnopravnosti spolova – na primjer, pohađanjem ili organiziranjem seminara i izobrazbe.

Unatoč jasnom formalnom zadatku (plan 2004.-2009.), koordinatori/ce za ravnopravnost spolova u ministarstvima često su izjavljivali da je potrebu za uvođenjem rodno osviještene politike potrebno još jasnije izraziti - i na političkoj razini i od strane menadžera. U svakom pojedinom slučaju u kojem je važna ravnopravnost spolova, dužnosnici ministarstava moraju dobiti izričit zadatak provoditi analize ravnopravnosti spolova i podnositi prijedloge za promicanje ravnopravnosti spolova. U slučaju nedostatka takvih analiza, menadžeri od svojih podređenih moraju zatražiti dostavu takve informacije. Samo u tom slučaju, prema koordinatorima, perspektiva ravnopravnosti spolova može se na odgovarajući način uvesti u svakodnevni rad vlade.

Obrazovanje i izobrazba

Provedba politike ravnopravnosti spolova zahtjeva vještine i takve su vještine potrebne svima koji su uključeni u pripremu odluka vlade.

Opća izobrazba iz područja uvođenja rodno osviještene politike nije se pokazala učinkovitom. Učinkovitija je izobrazba prilagođena određenom području politike u kojem djeluju državni dužnosnici/e, tj. uvođenje rodno osviještene politike u socijalnu politiku, u obrazovanje, zdravstvo, istraživanje, itd.

Dužnosnici imaju različite obrazovne potrebe, na primjer:

- izobrazba koje će im pomoći prepoznati rodne uzorke u određenom području politike;
- izobrazba korištenjem mjerodavnih metoda i alata (kao što su instrumenti za ocjenu učinka ravnopravnosti spolova i rodnu analizu, rodnu statistiku);

- izobrazba za uključivanje rodne dimenzije u postupak pripreme proračuna (uključivanje rodne dimenzije u upravljačke dokumente, određivanje ciljeva vezanih uz ravnopravnost spolova za vladine agencije, itd.).

Izobrazba se nudi i različitim ciljnim skupinama:

- donositeljima odluka (političari i direktori);
- koordinatorima/icama (ljudi u jedinici za ravnopravnost spolova, koordinatori/ce za ravnopravnost spolova u ministarstvima);
- svim dužnosnicima/ama uključenim u pripremu izvješća i drugih materijala za odluke vlade.

Izobrazba je potrebna ne samo dužnosnicima u vladi već i dužnosnicima u vladinim agencijama.

Godine 2005. vlada je osnovala Odbor (JämStöd) koji je dobio zadatak pružiti potporu javnim agencijama u njihovom radu na uvođenju rodno osviještene politike. Odbor je djelovao dvije godine i razvio je niz metoda i alata za uvođenje rodno osviještene politike i pružio izobrazbu i potporu agencijama. Ministrici za ravnopravnost spolova nedavno je predano završno izvješće, uključujući prijedlog za daljnju potporu i izobrazbu iz uvođenja rodno osviještene politike za javne agencije.

Metode i alati

Obzirom da je uvođenje rodno osviještene politike dio uobičajenog rada vlade, metode i alati za integraciju perspektive ravnopravnosti spolova moraju se prilagoditi uobičajenim procesima rada u različitim područjima politika, tj. kontrolne liste i smjernice za uključivanje ravnopravnosti spolova u politike zapošljavanja, u obrazovanje, u proračun ili u prijedlog zakona pred parlamentom. Drugi alati mogu biti instrumenti za analizu ravnopravnosti spolova, smjernice za oblikovanje ciljeva u upravljačkim dokumentima, priručnik za izradu i korištenje rodne statistike.

Potrebno je razviti metode i alate koji su bliski području aktivnosti u kojem će se primjenjivati.

Organizacija rada

Uvođenje politike ravnopravnosti spolova u organizaciju može zahtijevati preraspodjelu resursa. Državni dužnosnici na svim razinama morat će možda preuzeti nove odgovornosti i nove zadatke.

U Švedskoj smo osnovali međuresornu radnu skupinu s predstavnicima svih ministarstava (skupina koordinatora/ca za ravnopravnost spolova koji su odgovorni za koordinaciju rada u svojim ministarstvima, davanje potpore i informacija).

Jedinica za ravnopravnost spolova predstavlja tajništvo međuresorne skupine i pruža potporu ministarstvima te upravlja razvojem metoda i izobrazbe.

Izobrazbu iz područja ravnopravnosti spolova organizira Ured vlade za upravna pitanja koji je nadležan za svu izobrazbu i stručno osposobljavanje državnih dužnosnika.

Ova struktura osnovana je kao potpora svim državnim dužnosnicima koji imaju zadatak uključiti perspektivu ravnopravnosti spolova u pripremu materijala na temelju kojih se donose odluke vlade (na primjer, potpora pomoći uključivanju rezultata ocjene utjecaja ravnopravnosti spolova ili analize ravnopravnosti spolova u materijal ili potpora u oblikovanju ciljeva u određenim područjima politika).

Kakvu je Švedska imala korist od pristupa uvođenja rodno osviještene politike?

Dosadašnje ocjene Plana za uvođenje rodno osviještene politike u državna tijela pokazuju, između ostalog, da je provedba rodno osviještene politike imala pozitivan učinak na godišnji prijedlog proračuna. On je manje rodno neosjetljiv i uključuje ciljeve vezane uz ravnopravnost spolova na nekoliko područja politika. Drugi učinci koji se mogu primijetiti su postojanje dosljedne organizacije za uvođenje politike ravnopravnosti spolova u državna tijela, povećanje znanja i vještina među državnim dužnosnicima – više od 400 ljudi prošlo je izobrazbu iz ravnopravnosti spolova i provedeno je više od 120 analiza političkih pitanja po pitanju ravnopravnost spolova u 48 područja politika.

Osim toga, trenutno oko pola vladinih agencija u financijskim dokumentima sadrži zahtjeve vezane uz ravnopravnost spolova, uključujući one u obliku ciljeva za ravnopravnost spolova.

Zaključak

U zaključku, uvođenje rodno osviještene politike – kao i svi procesi promjena – zahtijeva pragmatizam i strpljenje, pokušaje i pogreške, postupno napredovanje, trajnu prilagodbu trenutnoj situaciji bez skretanja s puta k općem cilju.

Važno je imati na umu da se ne može raditi brže nego što su za to spremni organizacija i njezino vodstvo – bez obzira koliko to željela Jedinica za ravnopravnost spolova. Međutim, to ne znači da treba podcjenjivati entuzijizam i dobru volju.

I na kraju bih željela naglasiti da ne postoji recept za uspjeh. Svatko mora prilagoditi strategiju uvođenja rodno osviještene politike specifičnoj organizaciji i njezinoj spremnosti na promjene. Međutim, jedni od drugih možemo puno naučiti – gubitak je vremena stalno se trsiti iznova izumiti kotač.

Osnivanjem Europskog instituta za ravnopravnost spolova u Vilniju u Litvi, u budućnosti ćemo imati još više mogućnosti za razmjenu iskustava o inicijativama za uvođenje politike ravnopravnosti spolova na razini Europske unije.

Hvala.

INSTITUCIONALNI MEHANIZMI U HRVATSKOJ

Helena Štimac Radin, *predstojnica Ureda za ravnopravnost spolova Vlade RH*

Zahvaljujem gospođi Brigitti Aseskoj. Na kraju, održat ću jedno kratko izlaganje o institucionalnim mehanizmima u Hrvatskoj, za one koji znaju da ih podsjetim, a za one koji ne znaju da ih upoznam te da, naravno, naše gošće iz Europske komisije i drugih europskih zemalja upoznam s institucionalnim okvirom za provedbu politike ravnopravnosti spolova u Republici Hrvatskoj.

Opće je prihvaćena konstatacija da se u Hrvatskoj u zadnjih nekoliko godina dogodio značajan niz promjena na zakonodavnoj i institucionalnoj razini, a za navedeno dobili smo pozitivno mišljenje i Europske komisije i UN-ovog Odbora za uklanjanje diskriminacije žena.

Institucionalni okvir obuhvaća Odbor za ravnopravnost spolova u Hrvatskom saboru koji je osnovan 2001. godine. Odbor je radno tijelo Sabora čiji je zadatak utjecati na donošenje rodno osjetljivih zakona. Dvije godine nakon toga, 2003. godine, Hrvatski sabor imenovao je pravobraniteljicu za ravnopravnost spolova. Danas je u ranijim izlaganjima bilo riječi o sadržaju i djelokrugu njezina rada pa to neću ponavljati. Pravobraniteljica je imenovana temeljem članka *Zakona o ravnopravnosti spolova* koji je iste godine stupio na snagu. Nakon toga, također slijedeći provedbu Zakona, Vlada Republike Hrvatske osnovala je Ured za ravnopravnost spolova 2004. godine koji je, eto, danas organizirao ovu *Konferenciju*. Kada sam preuzela Ured kao njegova prva predstojnica, krenula sam u daljnje aktivnosti usmjerene ka provedbi Zakona. Ponajprije, zatražila sam od svih ministara/ica imenovanje koordinatora/ica za ravnopravnost spolova. To je, dakle, bio jedan korak dalje u jačanju sustava institucionalnih mehanizama. U 2004. godini imenovani su svi koordinatori /ice za ravnopravnost spolova u ministarstvima i u drugim tijelima državne uprave. Ovdje prije svega mislim na urede države uprave u županijama, tako da mi danas u ukupno 20 ureda državne uprave u svim našim županijama imamo koordinate/ice za ravnopravnost spolova, a velik dio njih bio je prisutan i danas na ovoj *Konferenciji*.

Nadalje, na razini županija kao jedinica lokalne i područne samouprave, 2004. godine krenulo se u osnivanje županijskih povjerenstava kao tijela na lokalnoj razini koja su zadužena za provedbu politike ravnopravnosti spolova. Iako je osnivanje županijskih povjerenstava bilo predviđeno i u prijašnjoj *Nacionalnoj politici*, zatekla sam svega 7 od ukupno 21 županijskog povjerenstva, od čega je tek nekoliko njih bilo aktivno te se zapravo cijeli sustav trebao od početka više ili manje nanovo uspostavljati.

Ja ću povući paralelu sa Švedskom, jer koliko mi je poznato, a neka me gospođa Brigitta ispravi ako ću krivo reći, Ured za ravnopravnost spolova u Švedskoj osnovan je 1984. godine. U Hrvatskoj je Ured osnovan 2004. godine. Želim naglasiti da su svi ovi mehanizmi, institucionalna tijela, tijela državne uprave, parlamentarni Odbor kao

i povjerenstva na lokalnoj razini još uvijek kod nas novi mehanizmi. Treba vremena za izgrađivanje onoga što nazivamo kapacitetom navedenih tijela, kako bi ojačala i u kadrovskom i u financijskom smislu, te kako bi uvođenje politike ravnopravnosti spolova ili *gender mainstreaminga* bilo učinkovitije. Mislim da smo unatoč tome u ovih nekoliko godina uspjeli dosta napraviti. Kada govorimo o koordinatorima/cama u ministarstvima, onda ću se također ovdje složiti i s ocjenom koju smo čuli o situaciji u Švedskoj: da je daljnja edukacija, daljnji trening, a danas je i potpredsjednica Vlade govorila o tome, koordinatora i koordinatorica u ministarstvima potrebna kako bi se njihova funkcija ojačala i kako bi u ministarstvima mogli učinkovitije primjenjivati *Zakon o ravnopravnosti spolova*. Stoga će svakako trebati provoditi još cijeli niz daljnjih edukacija i treninga i ojačati funkciju koordinatora/ica u ministarstvima.

Držim da su ovakve konferencije i seminari koje organiziramo isto tako jedan od načina koje možemo promatrati i kao edukaciju osoba koje su na državnoj i na lokalnoj razini zadužene za provedbu ravnopravnosti spolova. Dakle, nije samo Ured za ravnopravnost spolova zadužen za provedbu Zakona nego su za to zaduženi svi koordinatori/ice u našim ministarstvima te naravno druga tijela kao što su Odbor u parlamentu za ravnopravnost spolova i pravobraniteljica za ravnopravnost spolova. Također, daljnje edukacije i treninzi potrebni su i za županijska povjerenstva za ravnopravnost spolova. Ono što nam je zadnjih nekoliko godina predstavljalo problem jest to da je došlo do općih lokalnih izbora nakon edukacija koje su izvršene za članove/ice županijskih povjerenstava, da su svi ti ljudi promijenjeni nakon izbora te da su imenovani drugi ljudi koji su se onda ponovno trebali educirati.

Korak dalje učinjen je prošle godine usvajanjem nove *Nacionalne politike za promicanje ravnopravnosti spolova* i iz razloga što se po prvi put u jednom službenom dokumentu navodi da postoji obveza osnivanja županijskih povjerenstava, uz propisan način osnivanja povjerenstava, imenovanja članova i članica povjerenstava i, ono što je najvažnije, obveze financiranja rada povjerenstava. *Nacionalna politika* koju je donio Hrvatski sabor propisuje jedinicama lokalne i područne samouprave, odnosno županijama, osnivanje i osiguravanje financijskih sredstava za djelovanje povjerenstava za ravnopravnost spolova i to je jedan, po mome sudu, vrlo važan korak.

O čemu se radi? Volim reći da se stvara sustav mehanizama za provedbu politike ravnopravnosti spolova na lokalnoj razini, a stvaranje sustava je jedan proces koji je dugotrajan i koji je težak, ali koji je od 2004. godine do danas ipak u Hrvatskoj krenuo prema naprijed. U razdoblju od tri godine možemo vrlo mjerljivo ustanoviti do kojih je promjena na ovoj razini došlo. Isto tako, ako govorimo o Uredu za ravnopravnost spolova, njega će svakako trebati ojačati u sljedećem mandatu i u kadrovskom i u financijskom smislu. Proračun Ureda konstantno raste od 2004. godine do danas, povećan je i broj zaposlenika/ca, ali to još uvijek nije dovoljno. Očekujem da će Ured u sljedećem mandatu ojačati na svim ovim područjima.

Danas je bilo dosta riječi o *Putokazima*, dakle o *Roadmapu Europske komisije*. Htjela bih napomenuti da je Ured prošle godine preveo *Roadmap*, tiskali smo ga i distribu-

irali zastupnicima/cama, dužnosnicima/cama u tijelima državne uprave na državnoj i lokalnoj razini kao i nevladinim udrugama, u nakladi od 2.000 primjeraka, i javno ga prezentirali. Hrvatska javnost upoznata je sa sadržajem *Roadmapa*.

Prošle smo godine preveli i publikaciju Europskog ženskog lobija *Gender Budgeting (Proračunom prema ravnopravnosti spolova)*. Dakle, tiskali smo i tu knjižicu pa je tijekom godine termin *Gender Budgeting*, koji se teško prevodi na hrvatski jezik - prevodi se kao rodno osjetljiv proračun ili proračunom prema ravnopravnosti spolova, zaživio u hrvatskoj javnosti. Ovime smo otvorili i prostor za javnu raspravu. Poznato mi je da je pojam *gender budgetinga* nov i u velikom broju zemalja članica Europske unije pa i na razini Europske komisije te smo pravovremeno krenuli s njegovim promoviranjem u Hrvatskoj, a pravovremeno smo se uključili i u diskusije koje se o ovoj temi vode na razini Europske komisije.

Ovime bih završila svoj dio izlaganja koje je za cilj imalo predstaviti mehanizme, različita tijela i institucionalni okvir za provedbu politike ravnopravnosti spolova u Hrvatskoj. Zaključila bih s još jednom konstatacijom: potrebno je još puno edukacije, rada i umrežavanja. Ured je pokrenuo i proces umrežavanja županijskih povjerenstava za ravnopravnost spolova. Ove godine planiramo održati drugu Koordinaciju županijskih povjerenstava. Prva je održana 2004. godine. Zaključno, nužno je daljnje osnaživanje svih ovih mehanizama kao i sustavni razvoj suradnje između nadležnih tijela na državnoj i lokalnoj razini.

Hvala vam lijepa!

GENDER EQUALITY CONFERENCE

**CONFERENCE
PROCEEDINGS**

OPENING OF THE CONFERENCE AND WELCOME ADDRESS

Helena Štimac Radin, *Head of the Office for Gender Equality of the Government of the Republic of Croatia and Chairperson of the Conference*

Ladies and Gentlemen, Dear guests,

It is indeed my great pleasure to welcome you in such large numbers today to the *Gender Equality Conference* organised by the Office for Gender Equality of the Government of the Republic Croatia with financial support from the European Commission.

Since 2004, when the Framework Agreement between the Republic of Croatia and the European Communities was signed, conditions were met for the entry of the Republic of Croatia into Community Programmes. Last year, the Republic of Croatia joined the Community Programme *Gender Equality*. The result of this is precisely the organisation of this *Conference*, as a direct implementation and application of the Community programmes aimed at promoting the *European Union Framework Strategy on Gender Equality*. The goal of this *Conference* is to inform the Croatian public about EU policy and legislation, as well as its strategy, on gender equality.

It is my great pleasure to welcome here today the Deputy Prime Minister and Minister of the Family, Veterans' Affairs and Intergenerational Solidarity, Mrs Jadranka Kosor.

I would also like to welcome parliamentary representatives, representatives of state administration bodies, ministries, other government offices, representatives of international organisations, of the European Commission, UNHCR, and also all the representatives of embassies in the Republic of Croatia. It is also my great pleasure to be able to welcome here today many representatives of non-governmental organisations active in the field of gender equality. I would also like to welcome the Ombudswoman for Gender Equality, Mrs Gordana Lukač-Koritnik, and all other interested parties and all present here to today to discuss this very important topic.

I would like to thank the European Commission for having financially supported the organisation of this *Conference* and it is my great pleasure that representatives of the European Commission are participating in the work of this *Conference* with their presentations. Allow me to welcome Mrs. Fay Devonic, the Head of Unit for Equality between Men and Women, Employment, Social Affairs and Equal Opportunities DG, European Commission

In conclusion, let me just say that this *Conference* is very important because it is taking place during the negotiations on the accession of the Republic of Croatia to the European Union. The Office for Gender Equality is participating in three working groups for negotiations with the European Union. This might not be well-known to all, so I will recapitulate it briefly: - the Office is taking part in the working group for

negotiations within Chapter 19. Social Policy and Employment, Chapter 23. Judiciary and Fundamental Rights, and, what is interesting, in Chapter 22 of the *acquis* Regional Policy and the Coordination of Structural Instruments. Therefore, the issue of gender equality, as often emphasised in Commission documents and here in Croatia, is a very important issue in the overall enlargement policy.

I hope, and am convinced, that this *Conference* will create new space for dialogue with the European Commission and other member states, from which come our guests who will give their presentations here today. I am also sure that we will know much more about the gender equality *acquis* after this Conference.

Thank you for your attention and now I would like to pass the floor to Mrs Fay Devonic.

INTRODUCTORY SPEECH BY A REPRESENTATIVE OF THE EUROPEAN COMMISSION ON EU GENDER EQUALITY POLICIES: ACHIEVEMENTS AND CHALLENGES

Fay Devonic, *Head of Unit for Equality between Men and Women, Employment, Social Affairs and Equal Opportunities DG, European Commission*

Deputy Prime Minister, Ladies and Gentlemen,

I am very pleased to be here today and I would like to thank the Croatian authorities for organising this important event on gender equality in Croatia. I am pleased to see that Croatia is taking gender equality as a political priority. Gender equality is not only a key for social and economic progress in Croatia; it is also a crucial element for the country's accession process. Gender equality is one of the fundamental values on which the European Union is based. These values are an integral part of the Copenhagen political criteria which have to be met by all candidate countries. Gender equality is first of all a human rights issue. Equality between woman and men is a fundamental principle of our democratic societies. It is a political objective, but also an economic one, since gender equality is crucial to support the European goals of full employment and social cohesion. Progressing towards gender equality has meant making use of a whole policy mix, including legislation, gender mainstreaming of all relevant policies, specific actions, social dialogue and civil dialogue. I would therefore like to address this morning these different dimensions of gender equality in the European Union, to present to you our vision, the achievements during the past decades, and the challenges ahead.

Legislation is the first aspect I would like to touch upon. The founding Treaties of 1957 already foresaw the principle of equal treatment of women and men in the labour market. Today, gender equality is enshrined in Articles 2 and 3 of the *EC Treaty*. It is defined as one of the primary tasks of the Community which must aim to eliminate inequalities, and to promote equality between women and men in all its activities. This is known as "gender mainstreaming". Over the years, the principle of equality between women and men has been steadily reinforced by secondary legislation and the judicature of the European Court of Justice. We can now count on a solid legislative body of no less than 13 Directives dealing with issues such as equal pay, maternity, parental leave, equal treatment in access to employment and working conditions, and access to goods and services. I will not go into the details of this legislative *acquis*, which will be discussed in another session. But I would like to draw your attention to some recent developments of the *acquis*.

First, I want to draw your attention to a very important provision of a directive of 2002 which is a modification of a former directive of equal treatment in access to employment. This directive provides the obligation to establish equality bodies. These equality bodies have a very important role to play. Their task is not only to promote and support equal treatment. They must also provide independent assistance to victims of discrimination in pursuing their complaints about discrimination,

conduct independent surveys concerning discrimination. They have to act independently. So, they have a very important role to play. I would also like to mention that in 2004, for the first time, a piece of legislation concerning the principle of equal treatment between women and men outside the labour market was adopted. It concerns access to and supply of goods and services. Finally, I would like to mention that the last piece of legislation which was adopted in 2006 aims to make legislation easier to read and more accessible to citizens. It is the so-called "Recast Directive" which regroups six existing directives (notably on access to employment, the burden of proof, equal pay and occupational pensions) into one piece of legislation.

The legal *acquis* of the EU in support of gender equality is vast and comprehensive. It is clearly evolving to adapt to new challenges. But it is important to stress that this *acquis* would be useless without an accurate transposition in national laws and without effective implementation on the ground. Developing legislation through the Commission, Parliament and Council and transposing it into national legislation through the national legislator is one thing. But making this policy work in practice, letting it have an impact on people's everyday lives is something else, and this is the crucial issue.

The European Court of Justice has also played an important role. The Court has shaped gender equality law by interpreting it, and implementation is also inevitably linked to judicial procedure. It was the Court that developed the principle of indirect discrimination, giving gender equality a much wider impact. It was the Court that developed the principle of the reversal of the burden of proof in discrimination cases. It was again the Court that stated in a number of judgements that any pregnancy and maternity related discrimination was to be considered as direct discrimination. It was national judges who brought these questions to the Court for the correct implementation of Community law. This shows that a crucial prerequisite for the proper implementation of gender equality is a sound institutional infrastructure. Strong labour courts are necessary. National judges have a key role to play in the interpretation and therefore the implementation of Community law. They need to know their national legislation but also the underlying Community law.

Citizens have to be aware of their rights. Civil society therefore has a crucial part to play in helping people know their rights and have them respected. Social partners also have an important contribution to make. Their role is enshrined in some directives, and Member States have to promote social dialogue with a view to fostering equal treatment between women and men. Legislation in the field of gender equality has played a crucial role; it has often preceded social change. But, of course, legislation alone is not enough; it cannot tackle all the inequalities. Discrimination and inequalities are embedded in our societies in the way they are organised and structured. It is the result of stereotypes, cultural behaviours that start from the youngest age and affect the lives and images of both women and men.

Gender equality means more than equal rights. It means an equal playing field where both women and men can develop their full potential. The EU has adopted a dual-track approach. On the one hand we need to promote gender equality in all

policies, and on the other hand, we have specific actions aimed at eliminating the existing inequalities.

A central condition for an equal society is equal participation of women and men in economic life. Economic independence is an indispensable prerequisite for gender equality and respect of women's rights. Therefore, it is a crucial challenge to get more women in the labour market, and in this respect we have been quite successful in recent years in the EU. The EU has contributed to this evolution through policies to promote the empowerment of women. This is part of the strategy for growth and jobs, launched by the Heads of States and Governments in Lisbon in 2000. The goal is to make the European Union a more dynamic and competitive economy, capable of sustainable economic growth with more and better jobs and greater social cohesion. The strategy implies a full participation of women in economic life to encourage women to enter the labour market with a quantitative objective of a female employment rate of 60% in 2010. This is one of the key factors in meeting the Lisbon goals of economic growth and full employment against the challenges of globalisation and aging. The Structural Funds and the European Social Funds in particular have supported these efforts.

Gender specific policies have also been defined with the idea of promoting a life-cycle approach to work. This consists of increasing female participation and reducing the gender gaps in employment. It also implies a better reconciliation of work and private life, and the provision of accessible and affordable childcare facilities for which targets have been set. Member States have to ensure by 2010 the provision of childcare to at least 90% of children between three years old and mandatory school age, and to at least a third of children less than three years of age.

Three quarters of the new jobs created in the past five years have been filled by women and the employment rate of women in the EU now stands at more than 56%.

Therefore, women's situation on the labour market has improved substantially but despite this inequalities remain. Differences persist in career development, employment status, pay (women earn on average 15% less than men), and domestic tasks.

Often women do not enter the labour market or they end up working on a part-time basis because they are the main carers of children and of other dependents. Women must be able to have a family, and a fully developed career if they so choose. For this, we need a better sharing of domestic tasks, and equal participation of both women and men in the care of children and elderly people. The EU has developed policies to facilitate the reconciliation of work and private life. In addition to the directives on parental leave, part-time work and the targets for childcare, the EU is promoting a better sharing of domestic tasks between men and women, and also the more equal participation of both men and women in the care of children and elderly people. It is crucial to involve men in promoting equality between the sexes.

Women have also closed the educational gap with men and they represent today an enormous human resources potential. We need women's skills, knowledge and abil-

ity and this high investment in education should not be wasted. Fighting persistent gender stereotypes is essential for progress. This is a very difficult issue to tackle and will probably be one of the most difficult obstacles to overcome. Role models have to evolve and this underlies the future role of men in gender equality. Men have to realise that they can benefit from a gender equal society.

To face these challenges, the European Commission adopted in March last year its *Roadmap for Equality between women and men for the period 2006-2010*. It demonstrates the Commission's determination and commitment to pursue its role in promoting gender equality. The *Roadmap* covers the following six priorities: (1) equal economic independence for women and men; (2) reconciliation of work, private and family life; (3) equal participation in decision-making; (4) eradication of gender-based violence and trafficking; (5) elimination of gender stereotypes in society; (6) promotion of gender equality outside the EU. This roadmap, to be effective, will need the contribution of all actors. The *Roadmap* represents the Commission's commitment to drive the gender and equality agenda forward, reinforcing partnership with Member States and other partners. The Commission is monitoring progress very closely. Every year, we produce a work programme and at the end of 2008, we will establish a state of play report.

I am very pleased to say that today the implementation of the *Roadmap* is in good progress. Let me give you some examples of the on-going actions. A network of equality bodies has already been established. The European Commission has launched a consultation among social partners on how to improve reconciliation between work, private and family life. It will present a Communication on the gender pay gap that will identify the causes of the pay gap and propose some ways of actions. In addition, we have set up a database on women in decision-making in the political, socio-economical and the public sphere. It enables to compare the situation of the Member States and will include Croatia as a candidate country. The Commission prepares an annual report on equality between women and men which is transmitted to the European Council.

The establishment of the European Gender Institute which was decided at EU level at the end of last year is now in the process of being set up. Once operational, the Institute will provide technical assistance to the Commission and other institutions. It will also enhance the visibility of gender equality policies. I would also like to mention the *European Pact for Gender Equalities* which the European Heads of States and Governments adopted in March 2006. This *Pact* represents Member States' commitments towards the promotion of gender equality and to take action in a number of areas: promote women's employment and reduce gender gaps, promote better reconciliation between work and private life, and ensure good governance to give up to these commitments. On 15 May this year, the German Presidency, the future Portuguese and Slovenian Presidencies, which we call the Trio Presidency, adopted a Common Declaration that they presented to the informal meeting of Ministers for Gender Equality and Family. This Declaration represents a concrete programme of gender equality for the next eighteen months.

I am pleased to see that the developments here in Croatia are very much in tune with the EU *Roadmap. The National Policy for the Promotion of Gender Equality 2006-2010* adopted by Croatia at the end of last year is a very positive step and shows the importance accorded by Croatia to gender equality. It is an ambitious strategy which addresses at the same time the improvement of women's rights, equality on the labour market, decision-making and the fight against stereotypes.

However, I would also like to recall the progress which still needs to be made in terms of legal alignment and implementation. Even though the basic legislation in the field of equal opportunities is largely in place, full alignment still needs to be attained and put into practice. As Commissioner Špidla underlined when visiting Zagreb a few weeks ago, enhancing Croatian administrative capacity is a paramount challenge in the area of employment and social policy. This is also true for gender equality. EU legislation not only need to be transposed, but it also has to be implemented before the conclusion of accession negotiations. The European Commission closely monitors the progress of Croatia regarding gender equality policies. The EU also provides financial support in this respect. For example, today's event has been co-financed by the European Commission in the framework of Croatia's participation in the Community programme for gender equality. The new Community Action Programme for Employment and Social Solidarity, called *PROGRESS*, which runs to 2013, includes a strong gender equality dimension. I am therefore glad to see that Croatia has expressed its intention to participate in this programme.

Today, we have a good opportunity to discuss the challenges which gender equality policy has to meet here in Croatia and throughout the EU. I am convinced we will all benefit from this exchange of experiences. I would like to congratulate the organisers for the relevant choice of the themes of the sessions. To ensure gender equality on the ground, the involvement of all actors is necessary, governments, social partners, civil society and all women and men. It is only with a strong commitment of all that success can be achieved. A conference like this is a step in that direction.

Thank you very much.

INTRODUCTORY SPEECH BY THE CROATIAN AUTHORITIES: PRESENTATION OF NATIONAL POLICY FOR THE PROMOTION OF GENDER EQUALITY 2006 - 2010

Jadranka Kosor, *Deputy Prime Minister and Minister of Family, Veterans and Intergenerational Solidarity, Croatia*

Ladies and Gentlemen,

I would like to welcome all of you on behalf of the Government of the Republic of Croatia and its Prime Minister Ivo Sanader, as well as in my own name.

It is my pleasure to discuss and to exchange views and experiences in the legislation of the EU and the Republic of Croatia in the field of gender equality.

The fundament of the gender equality is non-discrimination. To reach the full gender equality means to have equal status, equal opportunities for the realisation of rights, equal authority, responsibility, equal participation of women and men in public and private life, and equal benefit from the achieved results.

In today's world permeated with diversity thanks to technical and technological possibilities, that is, technical and technological progress, a unique pattern of acceptable behaviour is created based on the protection and promotion of human rights, on an ordered rule of law and on democracy as a generally accepted model of the rule of law. In this sense, mutual respect and understanding between people of different cultures, different religions, life styles, personal convictions and other differences, and the promotion of tolerance among them, are the only foundation on which we may build a successful joint future.

The international community has accepted high standards in the definition and protection of human rights as universal, indivisible, mutually dependent and inalienable, and in democratic societies there is no doubt about the content of those rights.

The international legal obligations of Croatia to protect and promote human rights and to implement the equal opportunities policy arise from the international agreements to which the Republic of Croatia is a party, from membership of the United Nations and the Council of Europe, and from the obligations undertaken in the process of accession to the European Union.

The Beijing Declaration and Platform for Action, adopted in 1995 at the Fourth World Conference on Women, had a long-term effect on policy and practice in the area of gender equality and on the position of women both throughout the world and in Croatia.

The Republic of Croatia is also a party to the United Nations *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women* and its *Optional Protocol*, the *Millennium Declaration* and other United Nations instruments focused on the equal opportunities policy.

Signatory states are bound by international agreements and covenants on protection of human rights to introduce non-discriminatory legislation and to secure equal rights for women and men, since the right to equality is the basic human right and a foundation of social justice.

In the accession to the full EU membership process, the Republic of Croatia is harmonising its legislation with the EU acquis, and in that regard is sharing the same ideals, aspirations and values with the modern European democracy.

In the Europe that we are aspiring to, the equal participation of women and men is a crucial attribute of democracy, and the introduction of principles of gender mainstreaming is of the utmost importance.

Equality between women and men is therefore one of the basic common values of all Member States of the European Union and was established by the Treaty on the Establishment of the European Communities. The European Union common policy in the area of gender equality, which is binding for the Republic of Croatia as well, is determined by many documents, directives, resolutions, protocols, decisions and recommendations.

In the negotiations for the accession of the Republic of Croatia to the EU, the implementation of the gender equality policy is being discussed through the harmonisation of legislation and the implementation of the acquis, especially in the chapters «Social Policy and Employment», «Judiciary and fundamental rights» and «Regional policy and coordination of structural instruments».

By aligning its legislation in the area of gender equality, Croatia is following the European Union strategy accepted in 2006 entitled *Roadmap for Equality between Women and Men* which contains guidelines for the period between 2006 and 2010.

A Roadmap for equality between women and men was presented to the Croatian public in January this year, which informed about the fundamental European strategic guidelines in the area of gender equality.

Striving to the improvement of the situation in the field of gender equality and promotion of equal opportunities policy, the Republic of Croatia has adopted a series of legislative and institutional mechanisms:

- The first is the *Gender Equality Act* as the basic document aimed at the elimination of all forms of discrimination based on sex, which created the pre-conditions for more efficient gender mainstreaming;
- There are also other anti-discrimination laws: the *Act on Protection against Family Violence*, and the *Law on Same-Sex Marriages*;
- New antidiscrimination provisions were also introduced in the field of criminal, family and labour legislation;
- the *Labour Act* which was amended in such a way that it now contains provisions for the prevention of discrimination based on sex;

- the Committee for Gender Equality of the Croatian Parliament has a special task of taking care of the implementation of international standards in this area;
- The Ombudswoman for Gender Equality was appointed with the purpose of securing the implementation of the *Gender Equality Act* and other regulations relating to this field;
- The Government founded the Office for Gender Equality as a technical service to perform tasks related to gender equality, thus giving special attention to the promotion of gender equality;
- a network of commissions / committees at the local level has been established. Coordinators for gender equality have been appointed in all ministries and other state administrative bodies, in all state administration offices in the counties which, in accordance with the authorities of the state administration bodies cooperate with the Office for Gender Equality.

The system of institutional mechanisms for gender mainstreaming at the state level was rounded off with the establishment of the above-mentioned institutions.

However, despite the results and numerous examples of good practice in the area of gender equality, we still cannot be satisfied with the situation in some areas in which the inequality is, unfortunately, still present.

The Republic of Croatia has followed the experiences of Member States of the European Union in this respect. Problems faced by Member States of the European Union are problems faced by Croatia as well. Women continue to be more affected by unemployment, they on average earn less than men, and they still take on the majority of family life responsibilities, they are underrepresented in the decision-making processes, and they are subject to inadmissible acts of different type of violence.

In regards to the above, I would like to underline the following:

- According to data from the Central Bureau of Statistics from April this year, out of the total number of unemployed persons (278.384) registered in the records of the Croatian Employment Bureau, 170.502 or 61.24% are women. Although the number of unemployed women has decreased since April 2006 for 5.7%, the participation of unemployed women nevertheless increased from 59.8 to 61.2%.
- Concerning salaries, the average gross salary for women in 2005 amounted to HRK 5,806, while the average gross salary for men amounted to HRK 6,492. In other words, a woman received on average 89.4 percent of a man's salary for the same type of work. The indicators for 2004 were similar, when the average salary for women was 89.5 percent of a man's salary.

- This situation related to salaries is also reflected in pensions, so the women pensioners, in accordance with the data of the Central Bureau of Statistics from September 2006, realise the average pension of HRK 1,758, which is 83.5 percent of an average man's pension (HRK 2,106).
- Concerning the participation of women in legislative, executive and judicial power, the data are the following:
 - In accordance with the data from the Croatian Parliament from April 2007, out of the total number of parliament members, there are 33 women, i.e. 22%. In 1990, for comparison, there were only 4.6% of women members of the Parliament.
 - Women make 31% of the Government members, while for example, in 1992 there was one woman.
 - There are 14.5% of women in county assemblies, and 15.7% and 8.4% as members of councils of towns and municipalities respectively.
 - The positions of county prefects, mayors and heads of municipality are held by only 28 women, or 5%. Out of the total number of mayors, only 11% are women.
 - However, in the judicial branch, among municipal judges, 65% are women, among misdemeanour judges 74%, at the Administrative Court 71%. At the Supreme Court the share of women is 50%, while at the Constitutional Court the share of women amounts to 30.7%.

Starting from the established situation, aiming at further systematic improvement, and wishing to speed up progress in this area, the Croatian Parliament adopted in 2006 the *National Policy for the Promotion of Gender Equality for 2006-2010* as the basic strategic document of the Republic of Croatia.

The new *National Policy for the Promotion of Gender Equality* is based on the Constitution of the Republic of Croatia, that is, on gender equality as one of the basic constitutional values, on the *Gender Equality Act*, i.e. the national legislature, and on the assessment of the existing situation, and follows obligations, recommendations and guidelines of the international documents.

The strategic framework of the *National Policy* and the *Action Plan* contains objectives for actions, and measures for their implementation in the following basic programme areas:

- the promotion and protection of human rights of women, within the framework of which the need to raise awareness about the violation of human rights of women is emphasised, the need to eliminate all forms of discrimination based on sex, the improvement of the social position of members of national minorities and disabled women, the elimination of discrimination against Roma women, the suppression and elimination of discrimination

on the basis of sexual orientation, and other measures aimed at systematic improvement in the promotion and protection of human rights of women;

- The creation of equal opportunities in the labour market with measures aiming at decreasing the unemployment and eliminating all forms of discrimination based on sex in the labour market, strengthening female entrepreneurship, securing substantial equal opportunities for both gender on the labour market, strengthening and promoting measures which enable balanced professional and family life;
- Introduction of gender sensitive education in the entire educational system with the elimination of gender stereotypes from textbooks and curricula, and systematic education on gender equality on all levels of educational system;
- Balanced participation of women and men in the processes of public and political decision-making through their participation in representative and executive bodies at all levels of decision-making;
- Suppression of all forms of violence against women with the purpose of elimination of all forms of domestic violence with advancement of the protection for victims of domestic violence, the elimination of all forms of violence against women, and additional expert trainings for all those who are involved in the processes of protection of the victims of violence;
- The promotion of the health protection system for women through the implementation of measures aimed at the prevention and early discovery of malignant diseases, protection of reproductive health of women, reduction of incidence of sexually transmitted diseases and advancement of the level of protection of women's health at work, and
- Additional strengthening of institutional mechanisms and methods for the implementation of the equal opportunities policy both at the national and local levels by introducing gender mainstreaming in the media, gender budgeting, gender based statistics, etc.

Gender equality is achieved by other measures as well, which are contained in a series of other documents, strategies and programmes, among which I would like to underline the following;

- protection of children and families by the implementation of measures from the *National Population Policy*, and the *National plan of activities for the rights and interests of children 2006 - 2012*;
- protection from domestic violence by implementation of the *National Strategy of Protection Against Family Violence 2005-2007* and the *Rules of Procedure in Cases of Family Violence*;
- active participation of the Republic of Croatia in the Council of Europe Campaign to Combat Violence against Women, including Domestic Violence:

- starting from November 2006, when a ministerial conference in Madrid took place, which I personally attended, Croatia joined the campaign of the Council of Europe to Combat Violence against Women, including Domestic Violence;
 - a National Committee for the implementation of the Campaign was established;
 - an international seminar on active participation of men in the fight against domestic violence was held in Zagreb;
 - year 2007 was declared a Year of fight against women, including domestic violence.
- the protection of women members of national minorities – with the implementation of the Constitutional Law on the rights of national minorities, and the *National Programme for the Roma* as well as the *Decade of Roma Inclusion 2005-2015 Action Plan* (in 2007, there is a budget of HRK 14 million for this purpose, which is 500% more than in 2005);
 - protection of women with disabilities: in accordance with the generally accepted understanding that the disability is the issue of human rights, and not the one of personal handicap, the Republic of Croatia was one among the first to sign the new *UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities*, and incorporated its provisions in the draft of the final proposition of the *National Strategy of Equalization of Possibilities for People with Disabilities 2007 – 2015*, which is in the process of adoption;
 - the protection of victims of trafficking in human beings is one of the key issues in relation to security and human rights, and one of the most serious forms of violation of human rights. Although Croatia is not registering a trend of increased trafficking in human beings, we can say that we have established strong state mechanisms for the suppression of trafficking in persons and for the protection of victims of trafficking;
 - with the aim of strengthening the protection of victims of domestic violence, Republic of Croatia is continuously harmonising its legislation with the *UN Convention on the Elimination of Discrimination against Women*;
 - the Government proposed and the Croatian Parliament accepted to proclaim 22 September as a National Day of Violence against Women. We have proclaimed this day in memory of three women who were murdered at the Municipal Court in Zagreb on that day in 1999.

The *National Policy for the Promotion of Gender Equality* clearly shows that the problems and challenges faced by our society, as well as the envisaged activity measures in the process of eliminating discrimination against women, are in many ways similar to those in the European Union strategy: the achievement of equal economic independence of women and men, the encouragement of the reconciliation of pro-

fessional, private and family life, the promotion of equal representation in decision making processes, the elimination of gender motivated violence and trafficking of human beings, the elimination of gender stereotypes in society and the promotion of gender equality outside the European Union.

Important role in the whole process of promotion and implementation of the gender equality policy and empowerment of women in Croatia have numerous non-governmental organisations with which the Croatian Government has strong partner relationship. Those organisations, with their active operations and advocating of public policies, sensibilise the public and participate in the solving of separate problems. I would therefore like to take this opportunity to thank them for excellent cooperation in the adoption of all the above-mentioned documents and their implementation.

The Croatian Government joins the European Commission on the standpoint about the need and importance of speeded advancement towards equality between women and men, as well as of gender mainstreaming.

Republic of Croatia joins the general assessment by the European policy on gender equality that, despite positive and important achievements in the Council of Europe member states in the field of gender equality legislation and policy implementation, substantive gender equality is still not reached.

I believe that this Conference will contribute to the further advancement of situation in this field, and I wish you every success in your future work..

PRESENTATION OF EU LEGISLATION: GENERAL OVERVIEW OF THE EU GENDER EQUALITY ACQUIS

Petra Schott, *Principal Administrator in Unit G.2. - Equality, Action Against Discrimination: Legal Questions. DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, European Commission*

Transposition and Effective Implementation of the Gender Acquis

Thank you very much for inviting me to present the EU *acquis* on gender equality. Commissioner Špidla recently said: "If Europe is to meet its economic, social and demographic challenges, equality between women and men has to be the starting point."

Let us have a look at the legal provisions in this field and start with primary legislation.

Primary Legislation

The gender *acquis* is primarily rooted in the Social Policy Chapter, particularly in Art. 141 of the *EC Treaty*. The *Treaty of Amsterdam* created in Art. 141 (3) of the *EC Treaty* the legal basis for European legislation in matters of employment and occupation. Art. 141 also guarantees a European fundamental right to equal pay and as such it is directly applicable in the Member States. It can be directly invoked by individuals before national courts and has a so-called horizontal direct effect. Its character as a fundamental right and its direct applicability in Member States has made it the most fundamental provision for EU social policy. It has allowed the Community to develop a far reaching *acquis* on Social Policy in terms of creating legislation on equal treatment.

Art. 137 Sec. 1 (i) of the *EC Treaty* contains law-making competence reaching no farther than that of Art. 141 (3) EC.

Art. 2 of the *EC Treaty* defines the promotion of equality between men and women as a specific task for the Community and obliges the Community to implement common policies to promote equality between men and women.

Art. 3 (2) of the *EC Treaty* contains the specific obligation for the Community to eliminate inequalities and to promote equality between men and women in practically all fields of Community Policy. This activity is commonly called "gender mainstreaming" which means that in all fields of policy making gender aspects have to be considered and taken into account.

Art. 13 of the *EC Treaty*, introduced in 1997 by the *Amsterdam Treaty*, is the legal basis to combat all forms of discrimination, including that based on sex, outside employment.

Since 1975, much has been achieved in expanding European regulations through secondary legislation. The Member States have committed themselves to adapting their legislation in line with EU gender equality law.

Secondary Legislation

Ten Directives on equal treatment between men and women have been created, two of which were later amended. They concern access to employment, equal pay, maternity protection, parental leave, social security and occupational social security, the burden of proof in discrimination cases and self-employment.

1. The first equal treatment Directive 75/117/EEC adopted in 1975 deals with equal pay and clarifies the scope of former Art. 119.
2. One year later, in 1976, Directive 76/207/EEC on equal treatment in employment followed¹. While Directive 75/117 did not go beyond what was already granted by the former Art. 119 of the EEC Treaty, Directive 76/207/EEC went beyond former Art. 119 EEC. These two Directives and the former Art. 119 EEC form the first secondary *acquis* in the area of equal treatment of men and women.

The eight Directives and amendments which followed deal with health and safety, the reversal of the burden of proof, statutory and occupational social security, parental leave and self-employment and finally access to goods and services free of discrimination based on sex.

3. To progressively implement the principle of equal treatment in social security, Directive 79/7/EEC was adopted in 1979² relating to statutory social security schemes.
4. Seven years later, Council Directive 86/378/EEC introduced the principle of equal treatment for men and women in occupational social security schemes. This Directive was amended in 1996 by Directive 96/97/EC as a consequence of the court's decision in Barber.³ In that case, the court held that benefits under occupational social security schemes and in principle all contributions (except for voluntary contributions and employers' contributions in funded defined benefit schemes and defined contribution schemes) paid into an occupational social security scheme had to be defined as pay in the sense of former Art.119 EEC.
5. In 1986, Directive 86/613/EEC⁴ introduced the principle of equal treatment for self-employed men and women engaged in an activity including agriculture.

¹ Council Directive of 9 February 1976 on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions.

² Council Directive of 19 December 1978 on the progressive implementation of the principle of equal treatment of men and women in matters of social security (OJ L 6, 10.01.1979).

³ ECJ 17.5.1990 –C-262/88 Barber, ECR 1990, I-1889 (1993).

⁴ Council Directive of 11 December 1986 on the application of the principle of equal treatment for men and women engaged in an activity, including agriculture, in a self-employed capacity, and on the protection of self-employed women during pregnancy and motherhood, OJ L 359, 19.12.1986.

It was intended to raise the status of the women concerned and give access to benefits for self-employed women and those in family businesses and farming. The terminology used for its key provisions, however, made it effectively a recommendation⁵.

6. Directive 92/85/EEC on the protection of pregnant workers was adopted in 1992⁶ as a health and safety measure. While it emphasised the working conditions and chemical substances likely to be harmful to a worker who is pregnant or breastfeeding, it also included a statutory right to maternity leave for a minimum of 14 weeks, time off for ante-natal examinations, and protection against dismissal.
7. In 1997, the burden of proof Directive 97/80/EC was adopted⁷. Similar to Directive 86/378/EEC on occupational schemes, this Directive has not set substantially new law but has laid down the European Court of Justice's (ECJ) judicature as a formal act of law. As a novelty, Art. 4 of the Directive made it clear that in cases of direct and indirect discrimination, the complainant has only to establish, before a court or other competent authority, facts from which it may be presumed that there had been direct or indirect discrimination. It is then for the respondent to prove that there was no breach of the principle of equal treatment.
8. In 1996, the framework agreement on parental leave (Directive 96/34/EC) was concluded between the European level cross-industry organisations: UNICE, CEEP and the ETUC. The text included a non-transferable leave for each parent for at least 3 months and a right to stay at home for "force majeure" especially when the child was sick. However, payment for leave was left at the discretion of Member States. The Directive reflects that equal treatment should also mean applying measures to men and recognises the importance of fathers in child care.
9. In 2002, the equal treatment in employment Directive 76/207/EEC was substantially amended by Directive 2002/73/EC.⁸ As new elements, the Directive defines indirect discrimination more broadly than Directive 97/80, but in line with the two Directives based on Art. 13 EC, i.e. Directive 2000/43 (the Race Equality Directive) and Directive 2000/78 (the Employment Framework Directive). Furthermore, harassment and sexual harassment are defined. The scope of the principle of non-discrimination is substantially enlarged by including harassment and sexual harassment as well as instruction to discriminate. Less favourable treatment of a woman related to pregnancy or maternity leave are defined as discrimination.

⁵ Hoskyns, C (1996) *Integrating Gender: Women, Law and Politics in the European Union*. London, Ch. 8; Prechal S and Burrows N (1990) *European Community Law Relating to Gender Discrimination*, Aldershot: Dartmouth

⁶ Council Directive of 19 October 1992 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding (tenth individual Directive within the meaning of Art. 16(1) of Directive 89/391/EEC), OJ 348, 28.11.1992

⁷ Council Directive of 15 December 1997 on the burden of proof in cases of discrimination based on sex, OJ L 12, 20.1.1998

⁸ Council Directive of 23 September 2002 amending Council Directive 76/207/EEC on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions

Protection against victimisation (Art. 7), the right for associations, organisations or other legal entities to engage on behalf or in support of complainants with their approval in any judicial or administrative procedure is defined in Art. 6. Bodies for the promotion, analysis, monitoring and support of equal treatment, so called “Equality Bodies”, and their tasks are defined in Art. 8a. Art. 8b describes the Member States’ obligation to promote social dialogue with a view to fostering equal treatment. Provisions dealing with equality plans and the encouragement of social partners to promote equality between men and women are mere recommendations. The provisions on legal remedy in Art. 6 para 1 and the Member States’ obligation to ensure the effective application of equal treatment provisions by compensation (as one possible kind of sanctions) without a prior upper limit (Art. 8 para 2), as well as the Member States’ obligation to set up a sanctions regime (Art. 8d) in general is the result of the Court’s judicature.⁹ Other provisions, such as Art. 2 (6), simply codify the Court’s decisions in *Brown*, C-394/97, *Gillespie*, C-342/93, *Johnston*, C-222/84, *Kreil*, C-285/98, *Sirdar*, C-273/97. The Directive had to be transposed by 5 October 2005.

It can reasonably be expected that this Directive will have a major impact on developing gender equality policy. The stronger involvement of social partners in promoting gender equality at the level of enterprises and industry is expected to give a new impetus to developing a policy that does not primarily deal with the anti-discrimination aspect but focuses more specifically on the implementation of measures to actively improve upon a defined female employment situation. Equality plans and greater transparency of gender sensitive information are some possible aspects to be tackled. The required creation of so-called “Equality Bodies”, which are designated to conduct independent surveys concerning discrimination, to publish independent reports and make recommendations, and to provide independent assistance to victims of discrimination in pursuing their claims, is expected to have a positive impact on closing the existing gender gaps. The same applies to organisations or other legal entities who should engage on behalf or in support of complainants in any judicial or administrative procedure. These provisions lay the way for a more proactive and forward litigation and arbitration strategy in all Member States. This is particularly important for those Member States who have only recently adopted the relevant *acquis* and where there has been no tradition in litigation for sex discrimination. The new Directive may also have a noticeable impact on the development of non-legislative measures.

10. In 2004, Directive 2004/113/EC on implementing the principle of equal treatment between women and men in access to and supply of goods and services was adopted.¹⁰ The Directive prohibits direct and indirect discrimination based on sex, sexual harassment and harassment based on sex. Exceptions are permit-

⁹ ECJ Case C-180/95, *Draehmpaehl*, ECR 1997 I-2195 and C-271/91, *Marshall* ECR 1993, I-4367

¹⁰ Council Directive 2004/113/EC of 13 December 2004 implementing the principle of equal treatment between men and women in the access to and supply of goods and services

ted for differences of treatment if they are justified by a legitimate aim, and if the means to achieve this aim are appropriate and necessary.

The use of sex-based actuarial factors in insurance is banned in principle, but Member States may decide not to apply the ban in cases where “sex is a determining factor in the assessment of risk based on relevant and accurate actuarial and statistical data”. Nevertheless, all Member States must ensure that insurance costs related to pregnancy and maternity (e.g. health insurance) are attributed equally to both men and women.

11. In order to improve readability and accessibility of European gender equality legislation, the ‘Recast’ Directive 2006/54/EC¹¹ merges six Directives into a single legal text.¹² With effect from 15 August 2009, the ‘Recast’ Directives will be repealed. Transpositions measures, if any, have to be done by 15 August 2008.

General Principles of Community Law Relevant to the National Judge

Directive - Conformal Interpretation

In *Von Colson and Kamann* (C-14/83), concerning access to employment and in particular the interpretation of § 611a BGB, the Court held:

“It follows that, in applying the national law...specifically implementing Dir. 76/207, national courts are required to interpret their national law in the light of the wording and the purpose of the directive in order to achieve the result referred to in the Treaty. [...]

It needs to be pointed out to the national court that where the Member State chooses compensation, the compensation must be adequate in relation to the damage sustained.”

This ruling was confirmed by the Court in *Harz/Deutsche Tradax* (C-79/83) and *Marleasing* (C- 06/89).

This means that courts in particular, but also the administration, have to interpret national transposing acts in the light of the wording and the purpose of the Directive to effectively achieve the aim of the Directive, also referred to as the “effet utile” principle. The obligation to do so originates in Art. 10 EC (principle of Community Solidarity).

¹¹ Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (recast).

¹² These Directives are: Directive 75/117/EEC on equal pay, Directive 76/207/EEC on access to employment, vocational training and promotion and working conditions, Directive 2002/73/EC amending the 76/207/EEC Directive, Directive 86/378/EEC on occupational social security and its amending Directive 96/97/EC, and finally Directive 97/80/EC on the burden of proof in cases of discrimination

Vertical Direct Effect of Directives

Directives are addressed to Member States and therefore in principle form no direct basis for an individual's claim before a national court. There is an important exception: an individual can base his or her claims directly on a directive under three conditions:

- the Directive grants individuals an advantage in relation to the state;
- it is sufficiently concrete;
- time for transposition has run out.

A classic case in this respect is *Becker/Finanzamt Münster* (C-8/81), on tax law.

However, the Court excluded a horizontal direct effect between private individuals. A reference for this is *Faccini Dori/Recreb* (C-91/92).

However, in the case of civil servants, but also public employees, where the employer is the state or a public body, Directives can have a direct vertical effect.

Therefore, the national judge, as well as the national administration, cannot simply rely on the relevant national corpus of law. The judge also has to know and to take into account the wording and the sense of the relevant EU Directives. Where the national law is not in conformity with the Directive, it can only be applied in an interpretation in conformity with the relevant Directive, otherwise it is not to be applied at all.

As an example, in *Marshall v. Southampton health authority* (C-152/84), Ms. Marshall was dismissed by her employer, a public authority, at the age of 62, because she had reached the retirement age, set at 60 for women and at 65 for men. She claimed that this was sex discrimination and invoked Directive 76/207 directly, because the UK Sex Discrimination Act had not yet transposed this directive.

The Court found that the Directive was sufficiently concrete, not transposed, and unconditional and therefore directly applicable, even in spite of the fact that the complainant was working on a private employment contract with the state authority. Her dismissal was found illegal. This shows that the judge finally deciding the case could not rely on the existing national Sex Discrimination Act. He had to apply Community Law. This originates from the principle of supremacy of Community Law.

The European Court of Justice

Infringement Procedures and Preliminary Procedures

Art. 220 EC describes the Court's duty to ensure that, in the application and interpretation of the *Treaty*, the law is observed. The Court performs this duty under preliminary reference procedures (Art. 234 EC) and infringement procedures (Art. 226

EC). The Court's interpretation of primary and secondary EC law is binding for all Member States.

Infringement actions are started by the Commission, often inspired by citizens' complaints about a lack of observance of Community law. They are the principle instrument for the Commission to force Member States, by being taken to the European Court of Justice, to observe Community Law.

However, most cases (9/10) come to the Court through preliminary reference procedures initiated by national courts. Art. 234 EC obliges national courts under certain conditions to stop a procedure when there is doubt about the compatibility of national law with EC law. In that case, the national judge has to ask the Court for the correct interpretation which he is bound to observe when drafting his final decision.

Thus, the Court constantly clarifies, develops and establishes fundamental principles of law in the field of gender equality.

It was the Court which established in the Defrennes II judgment (Rs. 43/75) the direct applicability of former Art 119 (141) EC and which described equal treatment as a fundamental principle of EC law.

In Barber (C-262/88) the Court broadened the definition of 'pay' to occupational pensions.

In a number of judgments, the principle of indirect discrimination was developed and the consideration of pregnancy as an obstacle for employment was considered as direct sex discrimination. It was the Court which established the principles of supremacy of Community Law, directive-conformal interpretation, and the direct vertical effect of Community Law.

From Transposition to Effective Implementation

The Importance of the National Judiciary in the Implementation Process

The examples given should demonstrate how the ECJ has shaped gender equality law by interpreting it. They should also indicate that implementation is inevitably linked to judicial procedure.

Obviously, judges need to be aware not only of their national legislation but also of the underlying Community law. Ideally, every judge who deals with labour law would have a full overview of the leading judgements of the ECJ in the field of gender equality.

Furthermore, it is necessary to make civil society aware of their rights under the gender equality *acquis* and to create an atmosphere where people are encouraged to stand up and to fight for their rights. This in turn requires a judicial system in which citizens have full trust. A system where it takes more than 3 year to obtain a first judgement is effectively not working, even if the judgement might ultimately be of high quality.

In order to develop effective implementation, victims of discrimination actually need to take their cases to court instead of simply enduring discrimination.

The ECJ's Role as the Sole Interpreter of Community Law and as an Innovative Policy Maker

Access to Employment/Pregnancy

a) Pregnancy

The Court has developed the principle that any disadvantageous treatment of a pregnant employee or female pregnant job applicant has to be seen as direct discrimination based on sex, as prohibited by Directive 76/207/EEC (Dekker, C-177/88). There are a number of practical consequences, such as:

National legislation has to provide for rules to allow a female job applicant to answer the question whether she is pregnant or intends to get married and wishes to become pregnant, in a way that has no negative effect on her application.

This means she must be entitled to answer the question without having to fear any negative consequences. In principle, the court has held that pregnancy is nothing that could be of interest to an employer, except that he would have to provide certain health and safety measures, provided he knew about the pregnancy. In particular, the Court has refused to accept the employer's argument of not wanting to employ a pregnant worker because of the higher employment costs.

In *Webb* (C-32/93), the Court ruled that it was direct discrimination to dismiss an employee who had been recruited to replace a pregnant employee, when, after a short while, she also became pregnant. Consequently, there is also no reason for dismissal when a pregnant job applicant has answered no to the illegal question whether she was pregnant and if the employer finds out the contrary later.

In *Mahlburg* (C-207/98), in the case of a German nurse who had applied for a job in an intensive care unit, the Court found that it had to be considered direct discrimination to refuse her the job only on the grounds that German law prohibited that kind of risky and strenuous work for pregnant workers.

In *Brown* (C-394/96), the Court found that it was direct discrimination to dismiss a pregnant employee because the employer's general rule required that any illness of more than 26 consecutive weeks would result in the termination of the contract. It could be established that the pregnant employee had been ill on grounds related to her pregnancy.

In *Pedersen* (C-66/96), the Court found that a national law providing an allowance for a pregnant employee that was lower than what she would have received had she been ill was direct discrimination due to her pregnancy.

In *Wiebke Busch* (C-320/01), a woman on maternity leave asked her employer to shorten her period of maternity leave in order to be able to apply for a job with the

employer. In her application she did not mention her new pregnancy. Her maternity leave was shortened by the employer and she got the job. As she could not work in the post because of her pregnancy, the employer later tried to contest the decision to shorten the maternity leave.

The ECJ held that the employer could not contest the decision to shorten the maternity leave and also that the decision to choose her for the post could not be contested.

In *Alabaster* (C-1472/02), the ECJ held that augmentation of salary should also benefit women on maternity leave.

b) Access to Employment in General

The court has interpreted Directive 76/207/EEC in stating that any kind of job offer has to be made in a gender neutral way. This means that an employer can, apart from some very limited exceptions, not specifically seek women or men. The employer has to advertise for an employee in a neutral form.

Art. 2 (Sec. 2) of Directive 76/207/EEC allows for an exception where *“the sex of a worker constitutes a determining factor”*. The Court has interpreted this occupational requirement provision very narrowly. It restricted it to cases where, for example, an employer is looking for a baritone or a male actor. In that case, the person’s sex would indeed be a *“conditio sine qua non”* and a determining factor. However, it would not apply when an employer was seeking a nurse or a secretary. The Court stated in *Johnston* that this provision has to be interpreted narrowly (*Johnston*, C-222/84, para 37).

c) Access to employment and special protection for women

Equal treatment between men and women requires equal job opportunities. The hurdle for getting a job must not be higher for women than for men. In many preliminary procedures, the Court has stated (*Thiebault*, C-136/95; *Kreil*, C-285/98, and *Stockel*, C-345/89; *Sirdar*, C-273/97; *Levy*, C-158/91; *Commission / France*, C-197/96) that the principle of equal treatment does not permit the general exclusion of women from certain posts, for instance from a post in the military service.

Likewise, it is not possible to generally exclude women from onerous and harmful jobs, like work underground or in a hyperbaric environment, from the police force or the military service, etc.

Sanctions against Discrimination

In *Colson and Kamann* (C-14/83), the Court stated that Member States have to provide for effective sanctions in cases where employees are discriminated against when applying for a job. Where compensation is awarded, it must be a deterrent and must not be subject to an upper limit. In *Draehmphael* (C-180/95), the ECJ found that there should not be an upper limit for compensation in the event of discrimination.

Indirect Discrimination

Indirect discrimination was forbidden in Art. 2(1) of Directive 76/207/EEC, but it is not defined there. A definition now appears in the new 2002/73 Directive:

"Indirect discrimination occurs where apparently neutral provisions... would put persons of one sex at a particular disadvantage compared with persons of the other sex, unless that provision... is objectively justified by a legitimate aim, and the means of achieving that aim are proportionate and necessary."

It was left to the ECJ to interpret and shape the concept of indirect discrimination. It was first addressed by the court in an equal pay case (Jenkins, C-96/80) in 1981. In that case, it was found that lower pay for part-timers was sex discrimination if it was predominantly women who worked part time. The court defined indirect discrimination as follows: "...where an apparently neutral provision would put persons of one sex at a particular disadvantage compared with persons of the other sex".

The principle was applied to dozens of more cases. In Rinner-Kühn (C-171/88), it was found to be indirect discrimination that only employees who worked for more than 10 hours a week were entitled to sick pay. Since a far higher proportion of women were found to work part-time, the court found this practice discriminatory.

In Bilka (C-170/84), it was to be found indirect discrimination that an occupational pension scheme excluded part-timers with working hours under a threshold of 15 hours per week. Again, this apparently neutral provision affected predominantly part-time working women.

In Kowalska (C-33/89), a collective wage agreement foresaw the payment of 4-month severance pay (Übergangsgeld) only for full-time employees. Part-timers were excluded. Since (1) a significant number of women were affected and (2) there was no objective justification for exclusion unrelated to sex, the Court found that (1) the discriminated person had to be treated as favourably as persons falling under the wording of the scheme, and (2) the severance pay had to be paid in proportion to the hours worked part-time.

In Helga Nimz (C-184/89), an equal pay case, a collective agreement described the conditions for an employee to move into a higher salary grade. Employees had to have a certain number of years of service. Persons who had worked at least $\frac{3}{4}$ of normal working hours were acknowledged to have completed a full year. Persons who had worked between $\frac{1}{2}$ and $\frac{2}{3}$ of normal working hours were acknowledged to have done only half a year of service. Predominantly women were affected. The court found that classification on the basis of length of service falls under the concept of pay. Since a much higher percentage of women work part-time, this is indirect discrimination.

In Brigitte Kording (C-100/95), the court had to answer the question whether German law was in conformity with Art. 3 of Directive 76/207. Ms. K. was an official who wanted to become a tax adviser. The German law foresaw that tax officers could be admitted as tax advisors after having completed 15 years of service. For part-timers

the rules said that they would have had to have worked for more than 15 years and up to 30 years in order to qualify. The Court held that the fact of working part-time alone would not justify counting periods of job experience only on a pro rata basis. Since more than 92% of part-timers were women, this would be indirect discrimination.

In *Elsner-Lakeberg* (C-285/02), the ECJ held that it was to be considered as direct discrimination if part-time teachers were required to work the same amount of hours overtime as full-time teachers are required to do.

Positive Action

Art. 2(4) of Directive 76/207 allows for positive action.

Let me start with a case where the Court had to decide about the scope of positive action measures. In *Griesmar* (C-366/99), the Court held that specific credit points only available for women with children and with the consequence that women could retire at an earlier age could not be considered as a measure in the context of positive action, because the measure did not help women to overcome difficulties during their period of working life.

In *Kalanke* (C-450/93), paragraph 16, a national rule to the effect that where equally qualified men and women are candidates for the same promotion, in sectors where there are fewer women than men at the level of the relevant post, women are automatically to be given priority involves discrimination on grounds of sex.

The Germans then modified their law. In *Helmut Marschall* (C-409/95), a general priority rule for women was accepted, because the German law also provided for a 'safeguard' clause ensuring that every individual applicant's respective merits were taken into account. German law foresaw the exclusive promotion of women provided they were underrepresented in relation to men, unless a man had a significantly stronger interest on objective grounds.

Thus, there was no longer an automatic priority for women which would in every case prevail.

Again, in *Badeck* (C-158/97), the ECJ was requested to give its opinion on priority rules for women. As the law provided for a safeguard clause and did not establish an automatic priority for women, the ECJ confirmed its prior jurisprudence and stated that rules like these were in compliance with Community law.

Furthermore, the ECJ was asked about the legitimacy of a national rule which prescribes that the binding targets of the women's advancement plan for temporary posts in the academic service and for academic assistants must provide for a minimum percentage of women which is at least equal to the percentage of women among graduates, holders of higher degrees and students in each discipline. The Court held that such a rule complies with Community law.

Furthermore, the Court was asked in this case if a national rule for the public service,

which, in trained occupations where women are under-represented and for which the State does not have a monopoly of training, allocates at least half the training places to women, would constitute discrimination. Again, the Court stated that such a rule is compatible with Community law. Since the quota applies only to training places for which the State does not have a monopoly, and therefore concerns training for which places are also available in the private sector, no male candidate is definitively excluded from training.

The next question in *Badeck* concerned a national rule which guarantees, where male and female candidates have equal qualifications, that women who are qualified are called to interview, in sectors in which they are under-represented. In fact, the provision provides for two different approaches. With the first, all the qualified female candidates who satisfy all the conditions required are called to interview. In that case, the number of male candidates to be interviewed may be equal to or greater or lesser than the number of female candidates. With the second, only a limited number of qualified female candidates are called to interview. In that case, no more than the same number of male candidates may be called to interview. Also, this rule was considered to be compatible with Community law, because this rule did not bring with it an automatic appointment to a specific post.

Finally, the last question presented to the ECJ in this case concerned a national rule under which, where appointments are made to employees' representative bodies and administrative and supervisory bodies, at least half the members must be women. Also this rule was held to be compatible with Community law.

In Case C-407/98, *Abrahamsson and Anderson*, the national Swedish provision at issue automatically gave preference to women candidates at universities provided they were sufficiently qualified, subject only to the proviso that the difference between the merits of the candidates of each sex was not so big as to result in a breach of the requirement of objectivity in making appointments. The Court considered that such a measure was precluded by Article 2(4) of Directive 76/207, since the selection procedure was "*ultimately based on the mere fact of belonging to the under-represented sex*". The Court nevertheless stated that a selection process could include criteria giving preference to women, provided such criteria were "transparent and amenable to review in order to obviate any arbitrary assessment of the qualifications of candidates" (49).

The court argued that, as regards the selection procedure at issue in the main proceedings, it does not appear from the relevant Swedish legislation that assessment of the qualifications of candidates by reference to the requirements of the vacant post is based on clear and unambiguous criteria such as to prevent or compensate for disadvantages in the professional career of members of the under-represented sex (50). On the contrary, under that legislation, a candidate for a public post belonging to the under-represented sex and possessing sufficient qualifications for that post must be chosen in preference to a candidate of the opposite sex who would otherwise have been appointed (51).

In line with this case-law, the EFTA Court held in Case E-1/02 EFTA Surveillance Authority v The Kingdom of Norway (20) that earmarking of permanent and temporary academic posts for women was contrary to the principle of equal treatment and could not be regarded as falling within the exception defined in Article 2(4) of Directive 76/207, since it did not entail the necessary flexibility and did not provide for any assessment of candidates' qualifications but automatically excluded male applicants from the earmarked posts.

Conclusion

The court formulated as a principle of law in Badeck *"that a measure which is intended to give priority in promotion to women in sectors of public service must be regarded as compatible with Community law if it does not automatically and unconditionally give priority to women when women and men are equally qualified, and the candidatures are subject of an objective assessment which takes account of the specific personal situations of all candidates"*.

As we have seen in answer to the other questions, if no appointment to a specific post is concerned, positive action measures might foresee even a quota.

The case of Mr. Lommers (C-476/99) concerns another group of preferential actions.

Mr. Lommers worked for a Dutch Ministry. This Ministry reserved childcare facilities for female employees. Males would have access only in cases of "emergency". There were waiting lists, and only a small number of women had access at all. Mr. Lommers was refused a place for his child. He claimed an infringement of Art. 2(4) Dir. 76/207.

The Court held that indeed the claimant was discriminated on grounds of sex but that this discrimination was justified under Art. 2(4) of Directive 76/207:

"Art. 2(4) was designed to authorise measures which, although discriminatory in appearance, are in fact intended to eliminate or reduce actual instances of inequality which may exist in the reality of social life.

This is part of a restricted concept for equal opportunities. Women are reserved the enjoyment of certain working conditions designed to facilitate their pursuit of, and progression in, their career.

The principle of proportionality must be strictly observed. Derogations must be within the limits of what is necessary and appropriate in order to achieve the aim in view."

The Dutch law was seen to comply, because

- men were not totally excluded;
- the law is proportional (there were waiting lists for women, too);
- the law would have to be interpreted in a way that single fathers would enjoy exactly the same right as women.

Another recent case is Briheche (C-319/03). Mr. Briheche wanted to become an official in France. The law foresaw a general age limit for men and women of 45 years. He was 48 years. The law made an exception only for widows who had not married again. There was no such exception for widowers.

The Court held that this was discrimination that could not be justified either under Art. 2(4) Dir. or under Art. 141(4) EC because the rule in favour of women was not necessary. Women were not under-represented. It follows that the measure therefore cannot be suitable and proportionate.

The principle rules to be applied can be summarised as follows:

1. For a positive measure to be justifiable under Article 2(4) of Directive 76/207, it must first be demonstrated that women are under-represented in a specific sector or career grade.
2. Second, the Court will verify the likelihood that the measure taken will remedy the concrete situation.
3. Finally, in order to be justified under Article 2(4) of Directive 76/207, the positive measure taken must be reconciled as far as possible with the equal treatment principle. This appears to exclude measures which establish automatic or absolute preferences in a selection procedure for a certain post without introducing a "safeguard clause".

All case-law can be found on the following website:

http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/case_law_en.html

Further Projects of the European Commission in the Legal Context of Gender Equality

In the Annual Policy Strategy for 2008, it is confirmed that the Commission will *"... propose new initiatives designed to prevent and combat discrimination outside the labour market – based on gender, religion, belief, disability, age or sexual orientation."*

For the time being, the Commission is working on a Communication with regard to the pay gap in order to analyse the problem and show possible ways to bridge the gap.

Furthermore, the Commission launched a consultation of European Social Partners regarding the reconciliation of private, professional and family life. Currently, we are in the second stage of this consultation. The document can be found under:

http://ec.europa.eu/employment_social/social_dialogue/docs/reconciliation2_en.pdf

Moreover, the Commission is preparing a call for tenders for a study on discrimination in social security schemes.

Conclusion

It is clear that the gender *acquis* has steadily moved forward and will hopefully continue to do so in the future.

As regards its present shape, the Commission will not hesitate to monitor correct transposition in the Member States and take necessary steps if this is not the case!

Thank you for your attention.

EFFICIENT IMPLEMENTATION OF THE EU ACQUIS AND POLICY ON GENDER EQUALITY IN THE REPUBLIC OF CROATIA

Davorka Borić, *Head of Department at the Directorate for Coordination and Monitoring of Adaptation to the EU System, Ministry of Foreign Affairs and European Integration, Croatia*

Introduction

Ladies and Gentlemen,

It is my special honour to be able to address such an important audience precisely in the period of negotiations for the accession of the Republic of Croatia to the EU.

As you are aware, the strategic goal of the Government of the Republic of Croatia is membership of the European Union. However, it is at the same time a stimulating factor for a reform process that needs to be carried out in order to reach the level of development in accordance with the Copenhagen criteria.

The conditions of accession to the EU are clear and precise. Candidate countries are faced with the difficult task of meeting high criteria, among which is respect for fundamental human rights and the realisation of an efficient system for the protection of these rights. The protection of human rights is a challenge and the most important precondition for the development of a modern and democratic society, both in the European Union and in the Republic of Croatia.

The human rights policy of the EU concerns in the first place the protection of civil, political, economic, social and cultural rights. Among the priority issues is the promotion of the rights of women and children, of minority groups and of displaced persons, and the fight against terrorism. Starting from the assumption that human rights are universal and indivisible, the EU has been actively promoting and protecting human rights within its borders and in its relations with third countries, at the same time trying not to take over the extensive authority that the Governments of Member States hold in this area.

The protection of human rights is in practice achieved through the implementation and application of national legislation harmonised with international agreements to which the Republic of Croatia is a party, and with the relevant norms of the European Union in the field of human rights. Consequently, the Republic of Croatia has started and is continuing with a process of institutional and legislative reforms that will speed up the fulfilment of the remaining obligations in the area of the protection of human rights.

The Constitution of the Republic of Croatia places gender equality among the highest values of the constitutional order of the Republic of Croatia, thus expressing the political will of the highest legislative body to place the Republic of Croatia among

those democratic countries that base their order on the full recognition and promotion of gender equality as an indispensable precondition for sustainable development. This is the foundation for further legislation, creating an environment of equal opportunities for both genders.

Equal Opportunities for Women and Men

By promoting the principle of gender equality, the Government of the Republic of Croatia is attempting to strengthen equality between women and men in all areas of human activity. This is done by raising awareness about the need to act in order to achieve full equality between women and men, by raising the awareness of women in all environments about their real position and the need to adjust it to general human standards, and by providing support to women in the realisation of their rights and in the creation of conditions for the efficient resolution of problems.

The international legal obligations of the Republic of Croatia in the area of the protection of human rights and the implementation of the policy of equal opportunities follow from the fundamental international agreements to which the Republic of Croatia is a signatory, that is, from its membership of the United Nations and the Council of Europe.

Furthermore, starting from the fact that gender equality is one of the basic principles of the European Community law, and that ensuring equal opportunities and fighting against discrimination based on sex are the overall objectives and a constituent part of its programmes and policies, the strategic approach of the Republic of Croatia, among other things, is founded on the obligations assumed in the process of accession to the European Union. In this sense, on its path towards the EU, the Republic of Croatia has invested significant efforts in the promotion of gender equality through the adopted national policies aimed at improving the position of women in political, social, economic, cultural and public life, focused on the strengthening of an integral system of protection and promotion of gender equality. The objective is to improve the promotion and protection of human rights of women by creating equal opportunities in the labour market, by introducing gender-sensitive education, by balancing the participation of women and men in decision-making processes, by combating all forms of violence against women, by improving the system of health protection of women, and by further strengthening institutional mechanisms and methods for the implementation of the equal opportunities policy.

A few years ago, the Government of the Republic of Croatia initiated a process of reviewing legislation in order to modernise and adjust it to international norms in the field of human rights protection. This resulted in significant amendments, in particular in the fields of gender equality and protection of children. Amendments were made in substantive and procedural criminal law, and in the area of economic and social rights and rights of national minorities.

Efficient Implementation in the Republic of Croatia

Since the Government of the Republic of Croatia has adopted numerous laws and a series of national policies, programmes and strategies in various areas of human rights and for the protection of different categories of citizens, it is difficult to enumerate all of them so I will name just a few.

The *Gender Equality Act* (Official Gazette, No. 116/03) prohibits discrimination in the field of employment and work in the public and private sectors, including state administration bodies. When the Act entered into force, the Office for Gender Equality was founded and the Ombudswoman for Gender Equality was appointed. Together with the Parliamentary Committee for Gender Equality, they created the institutional framework for efficient protection against gender discrimination. In this respect, it should be mentioned that the above-mentioned Act has been fully aligned with the European Union directives¹³.

On the basis of positive examples from the two former national policies and the deficiencies and difficulties with the implementation of individual programme tasks, the third *National Policy for the Promotion of Gender Equality 2006-2010* was adopted, aimed at improving the position of women in political, social, economic, cultural and public life.

The legislative and institutional framework for equal treatment of women and men, which is aligned with the European *acquis* and the European norms concerning the equal pay of men and women,¹⁴ was created in accordance with the constitutional provision on gender equality and a series of laws.¹⁵ Furthermore, issues of social security have been regulated,¹⁶ equal treatment in employment for women and men has been made possible,¹⁷ rights relating to the protection of the dignity of women and men and the protection of women from violence, as well as the protection of motherhood, have also been regulated.¹⁸

For the purpose of further alignment of national legislation in this area with the *acquis communautaire*, developments in the system of obligatory pension insurance

¹³ (Ed.note) Amendments to the *Gender Equality Act* that are to be adopted in 2008 will contribute to the further alignment with the EU *acquis*.

¹⁴ COUNCIL DIRECTIVE of 10 February 1975 on the approximation of the laws of the Member States relating to the application of the principle of equal pay for men and women.

¹⁵ The Gender Equality Act, the Act on Amendments to the Protection at Work Act, the 2003 Act on Amendments to the Labour Act, the Civil Servants Act.

¹⁶ COUNCIL DIRECTIVE of 19 December 1978 on the progressive implementation of the principle of equal treatment for men and women in matters of social security, the Pension Insurance Act.

¹⁷ COUNCIL DIRECTIVE of 11 December 1986 on the application of the principle of equal treatment between men and women engaged in an activity, including agriculture, in a self-employed capacity, and on the protection of self-employed women during pregnancy and motherhood; the Crafts Act, the Act on the Rights of Free Artists and the Promotion of Cultural and Artistic Creation, the Companies Act, the Pension Insurance Act, the Health Insurance Act, the Act on the Maternity Leave of Self-Employed or Unemployed Mothers.

¹⁸ COUNCIL DIRECTIVE 92/85/EEC of 19 October 1992 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding; COUNCIL DIRECTIVE 96/34/EC of 3 June 1996 on the framework agreement on parental leave concluded by UNICE, CEEP and the ETUC; they are also regulated by the Labour Act, Title IX, Protection of Motherhood, the Health Insurance Act and the Act on the Maternity Leave of Self-Employed or Unemployed Mothers.

on the basis of generational solidarity will be continuously monitored. This monitoring will be conducted in relation to economic and demographic changes in society, and for the need to harmonise the conditions of age and the period of service of women and men to realise the right to old-age pension and early retirement in the obligatory pension insurance based on generational solidarity.

The requirement that future Member States of the EU must have stable democracy and institutions that can guarantee basic human rights and can implement the principle of the rule of law has certainly led to decisive reforms. A very important role in the protection of the right to gender equality is played by the Ombudswoman for Gender Equality.

The Office of Ombudsperson for Gender Equality monitors the implementation of the *Gender Equality Act* and other regulations concerning gender equality. The Ombudsperson considers cases of violation of the principle of gender equality and cases of discrimination against individuals committed by state administration bodies, units of local and regional self-government, and other bodies vested with public authority, employees of those bodies and other legal and natural persons.

Conclusion

Although the Republic of Croatia has been investing significant efforts in fulfilling the principle of gender equality, it is necessary to underline that sectoral legislation still does not ensure full protection against all possible forms of discrimination, in particular in the fields of education, social security, health care and equal access to goods and services, including housing.

Accordingly, and with the aim of fulfilling the undertaken obligations in the process of the accession of the Republic of Croatia to the European Union, there is a need to prepare a single Anti-discrimination Act to regulate all the mentioned issues. The first draft of the Act is expected to be prepared by the end of the current year pursuant to the Action Plan for the Approximation of Legislation and Building of Necessary Capacity for the Implementation of the *Acquis*, which was prepared in order to meet the criteria for opening negotiations on Chapter 19 on Social Policy and Employment. It is planned for the Commission of the Government of the Republic of Croatia for Human Rights to establish an inter-ministerial working group to draft the proposal of the Act. The work of the working group will be coordinated by the Office for Human Rights of the Republic of Croatia.

The Republic of Croatia has established a series of legal provisions guaranteeing respect for human and minority rights. The existing constitutional and legislative solutions, procedures and institutions are for the most part aligned with the relevant international standards but there are still priority areas that require special promotion and protection of human rights.

In the first place, the conditions must be created for the application and realisation of the prescribed rights in practice. In other words, this means that a level of

awareness needs to be reached so that efficient protection of human rights, including gender equality, can be guaranteed. This is supported by the organisation of round tables and conferences like this one today, through the Government's sponsorship of numerous humanitarian actions and concerts, and through participation in the Council of Europe's campaigns, such as the campaign for combating violence against women. The experience of and assistance from other Member States, and in the first place from the European Union itself, is also very important for the Republic of Croatia as a candidate country for accession to the EU. In this respect, I would especially like to mention the Community Programme "Community Framework Strategy on Gender Equality".

Thank you for your attention.

FEMALE PARTICIPATION IN THE LABOUR MARKET AND GENDER EQUALITY IN EUROPE: ACHIEVEMENTS AND CHALLENGES

Maria do Pilar Gonzáles, *Assistant Professor at the Faculty of Economics of the University of Porto and CETE¹⁹, Portugal*

Introduction

Despite the fact that economists normally study the labour market as an institution where the supply and demand of labour matches individuals to existing jobs, increasing attention is being paid to analysing the diversity within the labour market: different firms can have different demand behaviour, and individuals can behave differently regarding the labour market.

There is also strong evidence of differences in the supply side of the labour market (individuals' decision of participation) concerning demographic groups of workers: young and older groups behave differently compared to the core age participation group, individuals with a different education attainment behave differently regarding the labour market, nationals and immigrants often have different strategies and behaviour regarding the labour market, individuals living in different regions, even within the same country, can behave differently regarding the labour market. We could, of course, expand this list of diversities.

We have not stressed gender in the previous list. But obviously gender matters when we consider the labour market, and statistical indicators show us that gender diversities are even more general than all the previous ones, as they are visible even within all the other identifiable groups. So, among age groups, education groups, nationality groups and all the other possible identifiable groups, we can notice gender diversities. This transversal dimension of gender makes this variable crucial to fully understand the characteristics of the labour market and to promote suitable policies to provide more and better jobs for all.

In this paper we will focus on the issue of participation in the labour market. We will use EU statistics to analyse the gender diversities evident within Europe, but also to stress the diversities that exist, showing the different paths that the Member States have to overcome. We will also stress diversity in other indicators, besides participation rates, which allow us to understand that, even when we look at the individuals that have entered the labour market, general indicators show some key gaps that characterise how men and women are integrated in it.

Following this global characterisation, we will highlight the central role of institutions to understand the prevailing gender differences that characterise the EU labour market.

¹⁹ Centro de Estudos de Economia Industrial, do Trabalho e da Empresa

We will then present an overview of the main targets defined within the European Employment Strategy in order to close these gaps. We will underline some of the results that have already been achieved and present the main gaps that still prevail and that have to be filled in order to comply with the principles of equal treatment.

Participation in the Labour Market: Some Evidence of Gender Diversities within the EU

When studying the supply side of the labour market, economists normally use participation rates (or activity rate)²⁰ as the first and main indicator.

Table 1 shows the first striking piece of evidence: in 2005, on average in the EU25, for each hundred individuals of working age about 70 were in the labour market (either employed or unemployed), although there is a noticeable gender gap related to participation. In 2005, on average, for each hundred men of working age about 78 were in the labour market while for each hundred women of working age only about 62 were in the labour market. So, a gender gap persists in the European labour market related to participation: men are significantly more active than women.

The recent evolution of these indicators also highlights diversities in terms of gender. Because information on the EU25 is still recent, we can look at information concerning the last 30 years regarding the EU15. Four main tendencies deserve to be stressed:

- The total participation rate has increased in Europe over the last three decades, but this tendency has been formed through a diverse trend amongst groups of men and women;
- The participation rate of women has shown a strong increase over this period;
- The participation rate of men has decreased,²¹ although at moderate intensity;
- The gender gap in participation rates has decreased hugely over the last few decades, but still remains significant in the EU.

²⁰ Participation rate or activity rate = total labour force (employed + unemployed) as a percentage of the population of working age (aged 15 to 64 years).

²¹ This decrease is focused on the first two decades of the sample, the participation rate of men having stabilised in the last decade.

Table 1: Participation rates in the EU15 and EU25 (%)

	Total	Women	Men	M-W (p.p.)
EU15				
1975	66.7	46.4	87.6	41.2
1985	66.4	50.9	82.2	31.3
1990	67.8	54.8	81.0	26.2
1995	67.2	56.6	77.8	21.2
2000	69.0	59.7	78.2	18.5
2005	71.0	63.2	78.9	15.7
EU25				
1997	67.7	58.1	77.4	19.3
2000	68.7	60.0	77.3	17.3
2005	70.2	62.5	77.8	15.3

Source: Employment in Europe, 1998 to 2006.

So, when we consider the total participation rate as an indicator of the behaviour of individuals in terms of labour supply, we are simplifying reality (as we always do with statistics), but in a way that hides the gender differences that persist at this level. This means that taking gender into account helps us to draw a more accurate picture of the labour market.

It is also important to look within the EU to see whether or not this gap is something that applies to all the Member States.

A quick look at Table 2 allows us to see that this is really a general characteristic of all Member States and so that it traduces one of the main characteristics of the EU labour market.

Table 2: Participation rate in the EU member states, Croatia and Turkey in 2005 (%)

Countries	Total	Women	Men	M-W pp
Sweden	78.7	76.3	80.9	4.6
Denmark	79.8	75.9	83.6	7.7
Finland	74.7	72.8	76.6	3.8
Netherlands	76.9	70.0	83.7	13.7
United Kingdom	75.3	68.8	81.9	13.1
Portugal	73.4	67.9	79.0	11.1
Germany	73.8	66.9	80.6	13.7
Estonia	70.1	66.9	73.6	6.7
Slovenia	70.7	66.1	75.1	9.0
Austria	72.4	65.6	79.3	13.7
Latvia	69.6	65.1	74.4	9.3
Lithuania	68.4	64.9	72.1	7.2
France	69.5	64.1	75.1	11.0
Cyprus	72.4	62.5	82.9	20.4
Czech Republic	70.4	62.4	78.4	16.0
Slovak Republic	68.9	61.5	76.5	15.0

Ireland	70.8	60.8	80.6	19.8
Belgium	66.7	59.5	73.9	14.4
Spain	69.7	58.3	80.9	22.6
Poland	64.4	58.1	70.8	12.7
Bulgaria (E 07)	62.1	57.3	67.0	9.7
Luxembourg	66.6	57.0	76.0	19.0
Romania (E 07)	62.3	55.3	69.4	14.1
Hungary	61.3	55.1	67.9	12.8
Greece	66.8	54.5	79.2	24.7
Italy	62.5	50.4	74.6	24.2
Malta	58.1	36.9	79.1	42.2
<i>Croatia (N)</i>	<i>63.3</i>	<i>56.7</i>	<i>70.0</i>	<i>13.3</i>
<i>Turkey (N)</i>	<i>51.4</i>	<i>26.4</i>	<i>76.2</i>	<i>49.8</i>
EU25	70.2	62.5	77.8	15.3
EU15	71.0	63.2	78.9	15.7

Source: EC. *Employment in Europe. 2006.*

Legend: E 07 – Countries that joined the EU in 2007; N - Countries in the process of negotiations to join the EU.

Several details, given below, are also important to increase our understanding of the gender diversities regarding participation:

- Despite the important national diversities in all the European countries reported in the table, men are more active than women;
- The national diversities refer to both male and female activity rates but they are much wider regarding the female rate: the difference between the higher (Sweden) and the lower (Malta) female activity rate amongst the EU27 is 39.4 p.p. but the difference between the highest and the lowest (the Netherlands and Bulgaria respectively) male activity rate stands only at 16.7 p.p.;
- Some countries of the EU15, which were EU Member States before the enlargement embracing the Eastern European countries, still rank in the bottom of the hierarchy of the EU,²² namely Greece and Italy.

Two main conclusions can be drawn at this point of our analysis: i) in all the EU countries there is a gender participation gap showing that men are more active than women, and ii) the gap shows relevant differences amongst the EU Member States.

Is There a Gender Gap in Unemployment?

From the previous section, we could see that a still important proportion of women of working age, much higher than that of men, are out of the labour force or, as we say, are economically inactive.

²² In Table 2 countries are ranked according to the score of the female activity rate, Sweden having the highest value and Turkey the lowest.

Still, the labour force is composed of the employed and the unemployed. Being unemployed means that individuals who want a remunerated job do not find one, so that their productive capabilities are not used.

Table 3 presents the EU situation regarding the rate of unemployment²³ (total, male, and female). Again, data were collected related to the last three decades to check what can be considered a conjuncture issue and what can be seen as a structural one.

In general terms, the data clearly show that women are, and have been over the last three decades, more affected by unemployment than men. Still, the gap has changed over time and a decreasing tendency has been observed in the last decade.

Table 3: Unemployment rate in the EU15 and the EU25 (%)

	Total	Women	Men	M-W (p.p.)
EU15				
1975	3.7	4.4	3.3	-1.1
1985	9.9	11.7	8.8	-2.9
1990	7.7	9.8	6.3	-3.5
1995	10.1	11.7	9.0	-2.7
2000	7.8	9.2	6.7	-2.5
2005	7.9	8.9	7.0	-1.9
EU25				
1998	9.4	11.2	8.0	-3.2
2000	8.6	10.2	7.4	-2.8
2005	8.7	9.8	7.9	-1.9

Source: Employment in Europe, 1998 to 2006.

Looking at the different Member States can help us define more precisely the picture of the EU. Table 4 shows the unemployment rate of the different Member States of the EU 25, the two new Member States that joined the EU in 2007, and the new candidate countries (Croatia and Turkey).

When we look at the data we see a much more heterogeneous picture. At country level, a higher risk of unemployment for women is the rule. Nevertheless, there are certain countries where the differences are quite small and, in some, it is more favourable to women although, in these cases, the divergence is not large.

Given the fact that not only inactivity but also unemployment represents the lack of use of human resources in a particular country, it has been argued that the employment rate²⁴ is a better indicator than the activity rate to measure the relative use of the human resources of a certain country (or economic area).

This is the indicator that the EU uses most commonly to set quantified targets for employment policy measures.

²³ The unemployment rate expressed as a percentage refers to the number of unemployed, on average, for each hundred individuals in the labour force.

²⁴ The employment rate (as a percentage) is the average number of those employed for each hundred individuals of working age.

Table 4: Unemployment rate in the EU27, and Croatia and Turkey in 2005 (%)

Countries	Total	Women	Men	M-W pp
Sweden	7.8	7.7	7.9	0.2
Denmark	4.8	5.3	4.4	-0.9
Finland	8.4	8.6	8.2	-0.4
Netherlands	4.7	5.1	4.4	-0.7
United Kingdom	4.7	4.3	5.1	0.8
Portugal	7.6	8.6	6.7	-1.9
Germany	9.5	10.3	8.9	-1.4
Estonia	7.9	7.1	8.8	1.7
Slovenia	6.5	7.0	6.1	-0.9
Austria	5.2	5.5	4.9	-0.6
Latvia	8.9	8.7	9.1	0.4
Lithuania	8.3	8.3	8.2	-0.1
France	9.5	10.5	8.7	-1.8
Cyprus	5.3	6.5	4.4	-2.1
Czech Republic	7.9	9.8	6.5	-3.3
Slovak Republic	16.3	17.2	15.5	-1.7
Ireland	4.3	4.0	4.6	0.6
Belgium	8.4	9.5	7.6	-1.9
Spain	9.2	12.2	7.0	-5.2
Poland	17.7	19.1	16.6	-2.5
Bulgaria (E 07)	10.1	9.8	10.3	0.5
Luxembourg	4.5	5.9	3.5	-2.4
Romania	7.7	7.5	8.0	0.5
Hungary	7.2	7.4	7.0	-0.4
Greece	9.8	15.3	6.1	-9.2
Italy	7.7	10.1	6.2	-3.9
Malta	7.3	8.8	6.6	-2.2
<i>Croatia (N) (2004)</i>	<i>13.6</i>	<i>15.6</i>	<i>12.0</i>	<i>-3.6</i>
<i>Turkey (N)</i>	<i>10.3</i>	<i>10.2</i>	<i>10.4</i>	<i>0.2</i>
EU25	8.7	9.8	7.9	-1.9
EU15	7.9	8.9	7.0	-1.9

Source: EC, *Employment in Europe, 2006*.

Note: In this table, countries are ranked according to the criteria of Table 2.

Does the Picture of the EU Change When We Consider the Employment Rate instead of the Participation Rate?

Given the visibility of the employment rates (and well as from our perspective), it is important to look more closely at the details, both aggregate and at the country level, which this indicator allows us to do.

In fact, if we highlight the two major processes that can prevent a country from fully using its human resources, that is, inactivity and unemployment, we can see that to

make more efficient use of a nation's human resources requires policy action both to fight unemployment and inactivity.

Table 5 shows the global trend of the employment rate indicator over the last three decades.

Table 5: Employment rate in the EU15 and the EU25 (%)

	Total	Women	Men	M-W (p.p.)
EU15				
1975	63.3	43.8	83.4	39.6
1985	59.3	44.7	74.3	29.6
1990	62.2	49.1	75.3	26.2
1996	60.3	50.2	70.4	20.2
2000	63.4	54.1	72.8	18.7
2005	65.2	57.4	72.9	15.5
EU25				
1997	60.6	51.1	70.2	19.1
2000	62.4	53.6	71.2	17.6
2005	63.8	56.3	71.3	15.0

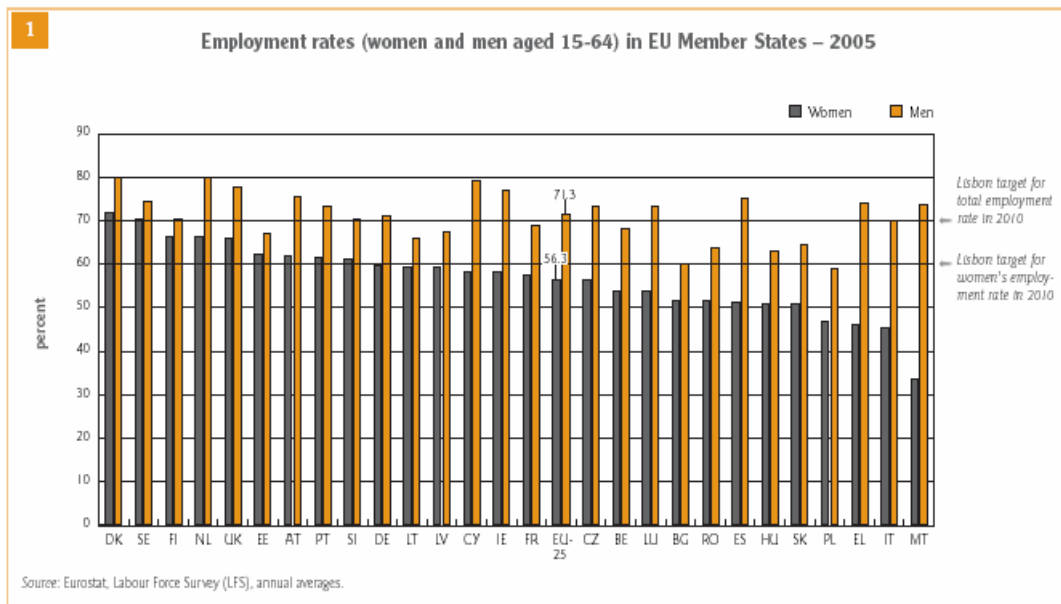
Source: Employment in Europe, 1998 to 2006

Although the values of the rates are of course lower, the trends remain the same and the gender gaps show values close to those evident in the participation rates (Table 1).

More suggestive results appear from the country level analysis: the cross effect of unemployment and inactivity indicates some additional inefficiency for some countries in mobilising their resources.

Figure 1 illustrates the relative position of the different Member States regarding the established targets set in the European Employment Policy: by 2005, four countries had already met the employment rate targets set for 2010 (Denmark, Sweden, Netherlands and the UK); five other countries (Estonia, Austria, Portugal, Slovenia and Finland) had already met one of the targets, the female one, but not yet the global one; the others are at different stages in making their way towards meeting these targets. Still, it seems almost impossible for Greece, Italy, Cyprus, Malta, Poland and the Slovak Republic (as well as the new Member States that joined the EU in 2007) to reach either of the targets.

Figure 1²⁵: Employment rates (women and men aged 15-64) in EU Member States – 2005



Are All Types of Employment Equal and Gender Neutral?

The question to be addressed now refers to employment. In fact, employment covers quite diverse situations that can mean different rewards, different stability, different security and different hours of work.

Statistical data show that different types of jobs have evolved differently in recent times within the EU and also that they can have a different incidence of female and male employment.

Besides the relevant differences that exist in the way men and women tend to be distributed among sectors and occupations, leading to gender segregation, it is important to examine how women and men are distributed by type of job. In particular, it would be interesting to see how they are distributed in jobs that normally appear as less secure. Table 6 shows the incidence of part-time jobs and fixed-term contracts in total employment.²⁶

Trends show that fixed-term contracts and part-time work have increased their relative share in total employment (self-employment shows a reduction over time, although this decline is slight).

²⁵ Source: European Communities, 2007, p.16.

²⁶ We also recorded data on independent work, allowing us to stress its minor, although relevant, role in total employment. These data also show that this type of employment is highly male dominated.

Looking in detail, we can see that if fixed-term contracts are not clearly differentiated in terms of gender, part-time work appears to be clearly marked by gender: in the EU 25, 32.3% of women work part-time compared with 7.4% of men.

Table 6: Share of self-employed, part-time employment and fixed-term contracts in total employment in the EU15 and in the EU25 (%)

	Self-employed	Part-time	Fixed-term contracts
EU15			
1975	15.8	---	---
1985	15.2	12.7	8.4
1990	15.3	13.8	10.4
1995	16.1	16.0	12.0
2000	14.8	17.7	13.6
2005	14.7	20.2	14.3
EU25			
1997	16.6	16.0	11.7
2000	15.9	16.2	12.6
2005	15.6	16.4	14.5

Source: Employment in Europe, 1998 to 2006.

It seems important again to delve more deeply into the detail in order to understand if this is a general characteristic of the Member States.

Table 7 clearly shows that part-time work is predominantly undertaken by females. Despite the diversity of its incidence in the EU Member States (showing a lower incidence in the new Member States compared to the countries of the EU15) in all these countries part-time work is clearly a gendered (female dominated) form of work.

It is also important to consider that since part-time workers work fewer hours than full-time workers, they accumulate less work experience and have lower monthly wages, even if the hourly wages of part-time and full-time work is the same (which often is not the case). So, despite the short-term interest that part-time work can have in certain periods of an individual's life, it also affects the medium- and the long-term evolution of the individual's professional career.

This, then, is another element to bear in mind and to which we will return at the end of the paper.

Table 7: Share of part-time workers in total employment in the EU 27, Croatia and Turkey in 2005 (%)

Countries	Total	Women	Men	M-W pp
Sweden	24.7	39.6	11.5	-28.1
Denmark	22.1	33.0	12.7	-20.3
Finland	13.7	18.6	9.2	-9.4
Netherlands	46.1	75.1	22.6	-52.5
United Kingdom	25.4	42.7	10.4	-32.3
Portugal	11.2	16.2	7.0	-9.2
Germany	24.0	43.8	7.8	-36.0
Estonia	7.8	10.6	4.9	-5.7
Slovenia	9.0	11.1	7.2	-3.9
Austria	21.1	39.3	6.1	-33.2
Latvia	8.3	10.4	6.3	-4.1
Lithuania	7.1	9.1	5.1	-4.0
France	17.2	30.7	5.7	-25.0
Cyprus	8.9	14.0	5.0	-9.0
Czech Republic	4.9	8.6	2.1	-6.5
Slovak Republic	2.5	4.1	1.3	-2.8
Ireland	16.8	31.5	6.1	-25.4
Belgium	22.0	40.5	7.6	-32.9
Spain	12.4	24.2	4.5	-19.7
Poland	10.8	14.3	8.0	-6.3
Bulgaria (E 07)	2.1	2.5	1.7	-0.8
Luxembourg	17.4	38.2	2.5	-35.7
Romania	10.2	10.5	10.0	-0.5
Hungary	4.1	5.8	2.7	-3.1
Greece	5.0	9.3	2.3	-7.0
Italy	12.8	25.6	4.6	-21.0
Malta	9.6	21.1	4.5	-16.6
<i>Croatia</i>	<i>10.1</i>	<i>13.4</i>	<i>7.3</i>	<i>-6.1</i>
<i>Turkey</i>	<i>5.9</i>	<i>13.5</i>	<i>3.3</i>	<i>-10.2</i>
EU25	18.4	32.3	7.4	-24.9
EU15	20.2	36.2	7.7	-28.5

Source: EC, *Employment in Europe, 2006*.

Taking into account the female domination of part-time jobs, it has been agreed to accord increasing analytical importance to an indicator that reflects this: the full-time equivalent employment rate.²⁷ This indicator allows us to use an employment rate which corrects the diversity of the hours worked in the labour market, thus indicating the average number of people employed full time that corresponds to the existing mix of full-time and part-time jobs, as a percentage of people of working age.

²⁷ The full-time equivalent employment rate is a ratio calculated in the following way: the total number of hours worked in a certain year divided by the annual average hours of a full-time job as a proportion of the population of working age (aged from 15 to 64).

The situation for the different EU countries according this indicator is presented in the following table (Table 8), adding important information to help complete the picture.

Table 8: Full-time Equivalent (FTE) employment rate in the EU27, Croatia and Turkey, 2005 (%)

Countries	Total	Women	Men	M-W pp
Sweden	66.0	60.8	71.4	10.6
Denmark	68.1	61.1	75.6	14.5
Finland	65.5	62.3	68.7	6.4
Netherlands	56.4	41.7	71.7	30.0
United Kingdom	61.9	51.5	73.3	21.8
Portugal	65.9	58.5	73.6	15.1
Germany	56.7	45.2	68.5	23.3
Estonia	63.4	61.2	66.0	4.8
Slovenia	64.1	58.9	69.1	10.2
Austria	60.7	50.0	72.0	22.0
Latvia	62.3	58.1	66.7	8.6
Lithuania	62.4	58.1	66.9	8.8
France	58.5	50.8	66.9	16.1
Cyprus	66.9	55.0	79.7	24.7
Czech Republic	63.9	54.6	73.3	18.7
Slovak Republic	56.7	49.6	63.9	14.3
Ireland	62.5	49.0	76.1	27.1
Belgium	56.3	45.5	67.4	21.9
Spain	59.2	44.9	73.5	28.6
Poland	51.1	44.5	57.9	13.4
Bulgaria (E 07)	55.7	51.6	59.8	8.2
Luxembourg	59.2	44.4	73.7	29.3
Romania (E 07)	58.2	51.4	65.1	13.7
Hungary	56.6	49.9	63.5	13.6
Greece	59.5	44.5	74.8	30.3
Italy	54.4	40.3	69.0	28.7
Malta	51.1	30.1	72.0	41.9
<i>Croatia</i>	---	---	---	---
<i>Turkey</i>	---	---	---	---
EU25	58.1	47.6	69.1	21.5
EU15	58.7	47.4	70.4	23.0

Source: EC, *Employment in Europe, 2006*.

The most interesting point is that the data show different gender models of organisation of the labour force. Some countries have a high participation of females in the labour market, but with a very high incidence of part-time jobs amongst female

workers. This is essentially the case of the Netherlands, the United Kingdom, Germany and Austria. The situation in these countries is certainly very different from that of other countries with high participation rates and low part-time work, as in the case of Finland and Estonia.

What Can We Learn from the Previous Evidence?

The picture painted above presents evidence that now has to be examined. In a generalised way among the EU countries (and the evidence is the same in all the industrialised countries), women and men behave differently in terms of their engagement in the labour market, even though statistical evidence shows a diversity of intensity:

1. in all EU countries, women are less active than men;
2. women have a lower probability of being employed than men;
3. when in employment, women are more likely than men to work part-time.

Why?

Employers' discrimination can be an explanation. Employers (or certain employers) discriminate against women and prefer to have men as employees. But again, we have to ask why. How can we understand that rational agents may prefer to recruit men and not the more productive worker, either male or female? Prejudice, or direct discrimination, against women (and against immigrants, non-white and minority groups) can exist in some firms. However, it is hard to believe that this is the only explanation. But what economists call indirect discrimination can still play a very important role. Indirect discrimination means that employers, in order to fill gaps in available information, assume that individuals of a certain group behave all alike. So, employers often assume that recruiting a female may be more risky because she can become pregnant or may be less likely to be available to meet the needs of the job, as women are engaged more than men on household tasks and family care. Evidence on discrimination has been emphasised by several studies, and the role of indirect discrimination is often pronounced.

But statistical evidence and the fact that such discrimination is a common characteristic of industrialised countries cannot be explained simply by employers' behaviour. Individuals, as part of families, also play their role. In fact, in our societies and despite the diversity that also exists in this case, women much more than men are the agents of housework and family care. Some evidence for this can be observed in the data on the employment rates of men and women (on the cohort group where fatherhood is more frequent), with and without children.

Table 9²⁸: Employment rates of women and men (aged 25-49) depending on whether they have children (under 12) – 2005

Employment rates of women and men (aged 25-49) depending on whether they have children (under 12) – 2005						
	Without children		With children		Difference	
	Women	Men	Women	Men	Women	Men
EU (25 countries)	76.0	85.6	61.1	91.5	-14.9	5.9
Belgium	76.2	87.2	70.1	92.4	-6.1	5.2
Czech Republic	86.5	90.5	54.4	94.0	-32.1	3.5
Germany	78.9	82.3	55.7	89.2	-23.2	6.9
Estonia	87.8	82.8	59.4	91.4	-28.4	8.6
Greece	58.7	85.4	55.9	96.1	-2.8	10.7
Spain	66.5	89.7	56.5	93.0	-10.0	3.3
France	77.3	84.7	66.9	91.4	-10.4	6.7
Italy	64.7	90.6	53.4	93.8	-11.3	3.2
Cyprus	73.9	90.4	67.6	96.1	-6.3	5.7
Latvia	80.9	83.0	65.1	90.2	-15.8	7.2
Lithuania	83.9	87.0	77.3	90.4	-6.6	3.4
Luxembourg	76.6	93.7	63.7	97.2	-12.9	3.5
Hungary	78.9	82.7	48.5	86.2	-30.4	3.5
Malta	36.9	88.9	28.0	93.1	-8.9	4.2
Netherlands	81.5	88.1	71.3	94.1	-10.2	6.0
Austria	83.2	88.8	68.4	93.7	-14.8	4.9
Poland	71.5	80.4	60.5	87.2	-11.0	6.8
Portugal	77.3	90.6	76.6	94.5	-0.7	3.9
Slovenia	82.7	87.1	84.5	94.3	1.8	7.2
Slovakia	79.6	85.4	55.7	87.7	-23.9	2.3
Finland	79.4	78.8	70.0	91.8	-9.4	13.0
United Kingdom	83.2	87.2	63.3	91.2	-19.9	4.0
Bulgaria	75.1	77.1	61.4	81.5	-13.7	4.4
Romania	70.4	83.1	64.6	86.2	-5.8	3.1

Source: Eurostat, European Labour Force Survey, annual averages.
Notes: No data for DK, IE and SE.

Employment rates are much closer for men and women without children (the employment rate of women for the EU 25 is lower than that of men, but the gap is 9.6 percentage points) than it is for men and women with children under 12 (in this case the gap is 30.4 pp, twice the general gap in the employment rates). In general, the employment rate of women aged 25 to 49 is much lower if they have young children than if they do not. In the case of men with young children, the employment rate is higher.

Again, some additional details can be found in the data related to different countries. The previous general changes are evident in each of the Member States, with the exception of females in Slovenia and Portugal. These countries show only very slight changes in the employment rate related to motherhood.²⁹

²⁸ Source: European Communities, 2007, p.33.

²⁹ The data refer to people with children under 12 years of age. But the same indicator related to children under 6 shows general evidence of a reduction of female participation.

The diversity amongst countries remains significant in terms of the intensity of both the increase in the male employment rate and the decrease in the female employment rate.

So, family models and the individual's assumptions of their family obligations also have an important effect on the observed gender gaps. Women, much more than men, appear to be the agents of care and household tasks, a fact that can be further understood by looking at the existing data on the use of time by men and women.

General Balance of the Participation of Men and Women in the EU Labour Market

The previous empirical evidence can be synthesised to characterise the EU labour market as follows:

- Higher male activity and employment rates;
- Parenthood clearly interferes with activity and employment rates: women are more active and more employed when they do not have dependent children;
- The unemployment rate is generally higher for women than for men;
- Part-time work essentially concerns women.

Although statistical evidence on the issues is not provided in the present paper, statistical data also show us that:

- Women are less active (and less employed) the less educated they are, and there is a higher gender gap in the activity and employment rates of less educated individuals;
- Women and men are distributed differently by economic sector;
- Women and men are distributed differently across occupations;
- There is a noticeable gender wage gap;
- Birth rates have declined sharply in the EU in the last few decades;
- Women have been making high investments in education (higher than men), and are now, on average, more educated than men.

Some simple but quite important conclusions can be drawn from these facts:

1. Gender diversities were evident in 2005 regarding the participation of men and women in the labour market;
2. Additional elements need to be considered besides the diversities that characterise different national labour markets, including key sectors of activity, the more or less pronounced role of tradition, the way dialogue amongst the social partners is formalised, the higher or lower rigidity of legislation of the labour market, the extent of the public sector. The organisation of the family and, more

generally, the institutional arrangements that shape the organisation of the individual's private life, are of utmost importance when we study the gender dimension of labour market participation;

3. Traditions and habits, which can be quite different even within the EU, are naturally also important and need to be questioned and changed insofar as they contradict the major political targets that have been defined;
4. Household production and organisation have too often been considered as independent of the labour market. Yet empirical data show that household constraints affect the behaviour of individuals towards the labour market;
5. The promotion of labour market efficiency, involving the full use of available human resources, implies that efforts should be made to increase the employment rates, but also that this will not be fully achieved if families, and each member of the family of working age, do not have the conditions to take labour market participation decisions on equal terms;
6. Family policies allowing the reconciliation of work and family life emerge as a main target of gender equality within the labour market. Family policies have to be oriented to facilitate two desirable targets: the need to promote legal dispositions and infrastructures facilitating the appropriate care of dependent members of the family (children, the elderly, the handicapped), and the need to fully use the available human resources existing in the family to promote general well-being;
7. In placing emphasis on the issue of reconciliation of work and family life, political action faces the challenge of questioning values and attitudes. This is an issue of equal rights and duties in terms of participation in overall economic production. However, it is also a question of promoting the idea that both men and women have the right and the duty to participate in the promotion of their family's well-being in terms of providing care. Legal dispositions on maternity and paternity rights and duties appear to be crucial here and are linked with other strategic problems with which EU countries have been dealing and which relate to demographic issues;
8. Legal dispositions that encourage the redistribution of care can be an important means of promoting the gender division of care, thus promoting female participation in the labour market and preventing indirect discrimination by employers;
9. Political action on this issue implies raising awareness of the importance for all citizens (and not only for women) of promoting gender equality. This means that several actors must be involved, including individuals and families, governments and social partners;
10. Unions and firms also have to incorporate the issue of gender equality more deeply in their action. Unions must be aware that the rights and duties of employees related to their job must not be contradictory to the rights and duties they

have towards their family. The well-being of all will be promoted if the rights and duties of each individual worker in these two fields are recognised. Firms need to fully accept that the efficiency and the productivity of their workers can be maximised if they are not stressed and pressured by the potential conflict of their job engagement and their family constraints. So, promoting actions aimed at providing means for the reconciliation of work and family life can be a means of reinforcing the link between the employee and the firm, improving worker efficiency;

11. The awareness of gender issues can provide insights into the demographic problems that the EU has been facing. The increase in the female employment rate and the decrease in the birth rate are interrelated. Women (and families) wanting to be more integrated in the labour market seek to have fewer and better educated children in order to be able to reconcile their job and care for their children. So, it appears that in order to promote both birth and female employment, the main issue has to be social action on reconciliation;
12. What does the higher investment of females in education mean? From our perspective, it is mainly a strategy for females to overcome the constraints they face in entering the labour market (lower wages, difficulties in acceding to certain sectors and occupations, higher likelihood of having precarious jobs, direct and indirect discrimination). So, if this tendency continues and if employers do not integrate these more educated workers, human resources will be wasted.

Female Participation in the Labour Market: Achievements and Challenges

The emphasis placed by EU social policy on promoting gender equality goes back to the middle of the 1990s with the implementation of the European Employment Strategy.

The different Member States are at different stages regarding this issue: traditions are different, family organisation differs, social policies on gender equality are given different importance, and gender issues have varying degrees of visibility in national debates.

Therefore, and also because of the different periods of accession, the achievements in this area within the EU differ amongst the Member States. Still, we can notice that integration does not automatically mean overcoming the existing gender gaps. Some of the countries characterised by big gender diversities have been Member States for a long time (as is the case of Italy) and some recent Member States (Estonia, Slovenia, Sweden, Finland) have performed well in terms of the gender gap.

However, it is important to stress that in most countries the debate on gender gaps has in fact entered social policy simply because there has been a need to consider them in order to comply with the EU guidelines. The introduction of quantified targets related to employment rates, not only in global terms but also for women, is

an important sign to the Member States of the need to push policies that promote gender equality in the labour market.

All the issues related to closing the gender pay gap, promoting care infrastructures and new family arrangements have at least the very important role of making it necessary to integrate gender in the main programmes of employment policy. Whether this is taken more or less seriously depends a great deal on the Member States. Still, this role in itself is important. Statistical evidence shows that female employment rates have been increasing and that the gender gap related to this indicator has narrowed. It is still quite a long way from the quantified target established at the EU level in most countries. But the EU targets oblige countries to consider this area, and recommendations may emphasise the need to take it more seriously.

I would say that the main challenges to be faced lie in the following areas:

- awareness raising about the gender diversities that persist in the EU labour markets;
- the cultural dimension should be accepted as a topic that deserves the political agreement of the diverse Member States in recognising its importance as a central issue of EU employment policy;
- recognition that equality in the labour market cannot be achieved without promoting measures that facilitate the reconciliation of work and family life;
- recognition that the increasing participation of women in the labour market cannot be accomplished through the reduction of the well-being of families, but rather by understanding that quality in the care services is a social need that also provides equality of opportunities.

References

- Aliaga C. and Winqvist K., 2003, *How Women and Men Spend Their Time. Results from 13 European Countries*, Statistics in Focus, Population and Social Conditions, Theme 3, 12/2003.
- European Communities, 2006, *Employment in Europe 2006. Recent Trends and Prospects*, European Commission, D.G. Employment and Social Affairs, Luxembourg.
- European Communities, 2007, *Report on Equality Between Women and Men*, European Commission, D.G. Employment and Social Affairs, Luxembourg.
- EUROSTAT, 2004, *The Social Situation in the European Union 2004*, European Commission, D.G. Employment and Social Affairs, Luxembourg.
- González P., 2002, *Gender Pay Gap in Portugal*, EGGE - EC's Expert Group on Gender and Employment, European Commission.

- González P., Santos M. C. and Santos L., 2007, *Education and Gender Wage Differential in Portugal: What Can We Learn From an Age Cohort Analysis?* Faculdade de Economia do Porto, *CETE Discussion Papers*, DP0701.
- Moltó M.L. and Sánchez R., 2002, *Gender Pay Gap in Spain*, EGGE - EC's Expert Group on Gender and Employment, European Commission.
- O'Reilly J. and Fagan C. (ed.), 1998, *Part-Time Prospects. An International Comparison of Part-Time Work in Europe, North America and the Pacific Rim*, Routledge, London.
- Rubery J., Grimshaw D. and Figueiredo H, 2002, *The Gender Pay Gap and Gender Mainstreaming Pay Policy in EU Member States*, EGGE - EC's Expert Group on Gender and Employment, European Commission.

MAINSTREAMING GENDER EQUALITY IN EMPLOYMENT POLICY: EXPERIENCE FROM A MEMBER STATE

Mette Seneca Kløve, *Head of the unit responsible for gender mainstreaming, Department for Gender Equality of the Ministry of Social Affairs, Denmark*

Gender equality is a prerequisite for economic growth in Europe

Several international analyses point to the fact that gender equality and economic growth seem to be going hand in hand. It seems only natural to ask whether gender equality will be one of Europe's comparative strengths in the age of globalisation.

When women enter the labour market, economic growth also increases. In Denmark, the rise of the female labour participation rate from 1970 to 1990 accounted for more than 40% of the economic growth of this period. The same tendency has been seen in other European countries in recent years.

However, the increase in the female labour participation rate has also meant falling fertility rates in Europe. This could, in the long run, threaten economic growth.

But the situation is not so bad in Denmark. We have an above average fertility rate of 1.8 children per woman compared to 1.5 as the EU average. This is stable, not falling as it is in many countries in Europe.

We also have one of the best performing economies in the EU.

Moreover, we have one of the highest labour participation rates for both men and women in the world. 73% of Danish women are in the labour market, and 82% of men. For the age group between 30 and 54 years, the rate is 85% for women and 92% for men.

In both social and economic terms it seems that we have been able to strike a good balance between work and family life. Both women and men are working, and they are still having children.

This is of course highly important since fewer children and a growing number of old people will increase the importance of labour participation and productivity in the future to maintain welfare and growth.

So what have we done to get to where we are now? From a gender perspective, I will point out three major challenges:

1. Initiatives to reconcile work and family life often seem to be targeted primarily at women. We must get under the surface and create gender-balanced policies in this field in a way that they *de facto* create equal opportunities for women and men in both professional and private life
2. The gender-segregated labour and educational market makes it difficult to break the stereotypes and it is one of the most obvious reasons for the rather large gender pay gap

3. Gender mainstreaming policies and procedures in public administration is the key to sustainable change. However, this requires a certain level of skills among employees and leaders, and should be a political priority, which is not always the case.

Challenge 1: Equal Opportunities and Actual Possibilities to Combine Career and Parenthood

In Denmark, flexibility and choice are keywords when trying to achieve a balance between work and private life.

By creating as much flexibility as possible, we can provide parents with a real option of both having time to spend with their children and newborns and being able to work and fulfil their ambitions in the workplace.

Parental leave is now 1 year to be shared between mothers and fathers in almost any way they like. They can each take a certain amount of months or they can take part-time leave for a certain amount of months. Thus, they can share the leave, the mother for example taking Monday-Wednesday and the father taking Thursday-Friday.

Fact: (4+14 weeks reserved for mothers, 2 weeks reserved for fathers within the first 14 weeks, 32 weeks to share)

This is an option that can especially benefit women in the long run, since it will mean that there are no arguments whatsoever to keep them from career advancements, wage gains, etc. However, the flexible solutions create other challenges. In Denmark today the majority of parents on leave are not surprisingly women. So, when the family itself can choose, you have to address equality by means other than legislation.

The role of fathers is receiving increased attention for the benefit of the whole family

It is important that more men take advantage of the flexible rules and rights which they have been granted. Efforts have concentrated on awareness raising among fathers through films, information campaigns and the use of role models. A number of specific projects have been initiated during the last four years, to a large extent made possible by EU programmes.

In addition, an information campaign and a toolbox have been developed for midwives, doctors and for the health visitor who visits the parents in the first weeks and months after a baby is born. The aim is to inform the health sector about the importance of involving fathers – not just mothers – in the birth and care of a child.

The issue of whether or not to introduce earmarked paternity leave is being debated in Denmark, as well as in many other European countries. As you probably

know, Iceland introduced 3 months for mothers, 3 months for fathers and 3 months for sharing. This model seems to be a success in Iceland, but is a cause for many discussions in Denmark.

We have chosen another path; we want to engage social partners and private companies and invite them to face the challenges of the future.

As an example, the biggest telecommunication company in Denmark (TDC) has campaigned to encourage their own male employees to take parental leave. They produced information material specifically aimed at the fathers and a portable computer bag with a special compartment for a nursing bottle, encouraging them to share the parental leave period. A clear signal was given that responsible fathers are also good employees. This is truly a “best practice” example. We hope to see more such cases.

In the latest negotiations between social partners, three weeks paid leave for fathers was introduced as a new tool.

The efforts actually seem to be working. The number of fathers taking parental leave is slowly but surely rising (now 3.9 weeks on average compared to 2.1 in 2002).

Parental Fund

As a supplement, so-called “parental funds” have been established. This means that employers now equally share the cost of people taking parental leave, and companies are compensated for the costs arising due to replacements while their employees are on leave.

The government stated that if the social partners did not establish funds themselves, the government was prepared to introduce legislation in the field. Today, most of the labour market is covered by agreements made by the social partners themselves and the rest is regulated by the state.

This is a huge step forward for gender equality.

Of course, affordable childcare is a corner stone of the Danish welfare state and the reason why both fathers and mothers are able to work and have children. Affordable, accessible and high quality day care is one of the most important parts of our system.

80% of Danish children from 1 year of age are in kindergarten, while 90% of all Danish children above 3 years of age are in kindergarten. We have the Nordic record of children in day care. According to all social analyses, this is a good thing – both in terms of the child’s social abilities and of course in terms of gender equality.

In Denmark a childcare guarantee law was recently passed (December 2004). This means that all local authorities have to make childcare available for all children from 6 months until school age. Thus, no one is forced to stay at home or is unable to enter the labour market because they have become parents.

Challenge Two: The Danish Labour Market – High Participation and High Segregation

As previously mentioned, Denmark has one of the highest female labour participation rates in Europe. There are several explanations, one of which is that the higher the level of education, the lesser the difference between women's and men's labour market participation rate. In fact, in the younger generations in Denmark today, women's level of education actually surpasses men's.

This is not exclusively positive, since it means that we are losing an increasing amount of young men in the educational system. This is a challenge we have to address soon. Even if this might not be an effect of the efforts targeted at girls and women, it still just might be a symptom of neglect in the last decade where we intensified the initiatives for girls.

To try to change the picture, the Minister for Gender Equality has launched debating material for schools where boys and girls are faced with questions and facts on gender equality. This includes, for instance, the number of women in leadership positions (4%), the time spent helping at home for boys and girls (girls spend half an hour more a day) and other questions for discussion.

In addition, a website has been made for parents and teachers about the gender-segregated labour market and gender-segregated educational choices among boys and girls. If we know that parents, and especially mothers, are crucial for their children's choice of education, the questions is how to get parents to help their children make a more open-minded and less stereotypical choice.

For women with higher education, the labour participation rate is 85.7%, whereas for men it is 89.9%.

Finally, the difference between men's and women's participation rates is highest in the older age group and low in the younger groups. From a positive point of view, it can therefore be expected that the difference will diminish in the future. However, the labour market in Denmark is still one of the most gender segregated in Europe and the consequences are clear: a gender pay gap, a public sector dominated by women and an enormous lack of women in top management, especially in the private sector.

To address one of the topics – the pay gap – we have developed a guide on how to promote equal pay. The guide was developed in cooperation among the social partner, the Ministry for Employment, and the Department for Gender Equality. In the work, it was important to listen to the companies themselves. The guide and the checklist include examples of good practice from companies working to ensure equal pay at an operational level.

Challenge Three: Gender Mainstreaming is the Integrated and Professional Approach

As you can see, we have initiated different kinds of measures to address different problems. However, as I mentioned earlier, sustainable change only occurs through gender mainstreaming. The gender aspect must become a natural and integrated part of the core tasks. In the administration's work, society's gender equality challenges must be perceived in the context of the different policy areas.

In Denmark, a Steering Committee composed of leaders from all ministries has been set up to implement an action plan on gender mainstreaming. The first 4-year Action Plan has just finished and we can now see the results. An external evaluation has confirmed that we do now have the tools and the organisation. The next step is to set goals for each ministry, and not only goals for the process, but goals for gender equality within each portfolio.

I will concentrate below on the employment policy and share with you some examples and experiences.

The Minister for Gender Equality receives reports from all ministers every second year, including information on how the Minister has implemented the gender mainstreaming strategy.

The Minister for Employment has formulated some overall goals for the employment policy and initiated a range of projects.

The goals concerning gender equality in the Danish Employment Policy are:

- Fighting gender discrimination;
- Reducing the gender pay gap;
- The same participation rates for women and men;
- Gender diversity in the labour market (no segregation);
- The same (low) unemployment rate for women and men;
- Reconciliation of work and family life.

These are the leading stars for the employees in the Ministry. So, besides ensuring gender neutral legislation, the administration must consider how new rules and legislation affect the goals of the Ministry. To this end, they have developed a supplement to the inter-ministerial checklist on gender mainstreaming legislation. For every proposal or amendment, they write a note on the possible consequences for gender equality. This does not necessarily mean that all new proposals promote gender equality, but it means that at least they do not have a negative effect. Moreover, the Government can debate whether or not to strengthen the equality angle in different kinds of proposals.

The interesting part is that gender mainstreaming by these means has been systematically integrated in the core task of the Ministry for Employment. It also means that

the Ministry itself has a great interest in building capacity on gender issues if it is to fulfil its task professionally.

I will give you two examples of gender mainstreaming projects that have really made a difference in the employment area.

In 2004 the municipality of Ribe made a survey of 200 CVs in their "Jobnet". The CVs were chosen among groups with high unemployment rates and with an equal number of women and men. The survey showed huge differences in how women and men describe themselves and their competences. Women had a tendency to write a lot about their personal skills and to underestimate their professional skills. Men wrote very short resumes, but primarily focused on professional skills which they tended to overestimate. In both cases, the computer-based CV pool matched people with jobs they were either unqualified or overqualified to do, and it kept women in certain functions and sectors and men in others according to how they had described their competences. Furthermore, the attitude from the counsellors in the administration seemed to be rather gender stereotypical.

After the survey, an information campaign was conducted in order to help women and men write better resumes. It also led to a revision of the work with job matching. The result was a higher success rate in matching the unemployed with relevant and lasting job opportunities. For instance, the share of women stock managers increased from 0 to 12.5% in the region during the first year.

In this case, gender mainstreaming as a tool had the result that the task of job matching was improved, as were the opportunities to break down the gender-segregated labour market and avoid bottlenecks. The supposed gender neutral attitude was transformed into a gender sensitive attitude.

The other example I would like to mention is the gender budget analysis made by the Ministry for Education. The Danish Government has the goal for Denmark to be among the best countries in the world in 2015 in terms of entrepreneurship. The survey showed that the majority of entrepreneurs are men and the money spent in the field is allocated to men. This has led to a different approach, so that the networks and rewards for young entrepreneurs will now be gender sensitive rather than gender blind.

Again, the systematic use of gender mainstreaming as a professional tool has brought a new aspect to the work, leading to a higher/better performance of the administration.

It is this integrated approach that is so crucial to truly change from gender sensitive projects to a gender mainstreamed approach.

This is necessary, both if we want to promote gender equality and equal opportunities for women and men, but also if we are to strengthen Europe's ability to compete in a globalised world.

This last condition might just be the one we need if we want to carry through the message of how crucial it is to continue to work to ensure gender equality.

MAINSTREAMING GENDER EQUALITY IN EMPLOYMENT POLICY IN CROATIA

Ante Vučić, Assistant Minister, Ministry of Economy, Labour and Entrepreneurship,
Croatia

Honourable Head of the Government Office, Mrs Štimac, Honourable Guests from the European Commission,

Honourable Representatives of key gender equality institutions, of civil society, and of the academic community,

It is my great pleasure to greet you today in Zagreb at this *Conference* aimed at raising public awareness of EU policies and legislation on gender equality. It is indisputable that the gender equality issue in employment and in the labour market is one of the most important issues both for the Member States of the EU and for other European countries.

Let me adjust slightly the title of my presentation. Among the challenges placed before us by the EU, the gender equality issue is a constituent part of equal opportunities. In other words, it is a constituent part of the fundamental human right to non-discrimination in all areas of life.

Therefore, in my presentation, I would like to present you with information and facts about what the Republic of Croatia is currently undertaking and planning to undertake to fully realise the principles of equal opportunities for all. This process is conducted without undermining the importance of the segment of gender equality as a starting principle of equal opportunities.

From the very first *National Policy for the Promotion of Gender Equality* of 1997, one decade ago, the Republic of Croatia has understood the importance of the constituent parts "Women and Work", "Women and the Economy", "Women and the Labour Market" and has tried to regulate the position of women in the labour market accordingly.

Let me recall these beginnings in a few sentences. The first *National Policy* was aimed at eliminating the stereotype that *de jure* equality necessarily means *de facto* equality. It was created in an atmosphere of boundless enthusiasm shared by a small group of women, and a few brave men, who were aware at that time that they were laying a firm foundation for future activities in the field of gender equality. Various pioneer activities were undertaken and a series of measures were implemented, including those in the field of gender mainstreaming in employment and the labour market. However, all these activities were not nearly enough to create an overall climate in which further social development would systematically promote and take into account gender equality.

Before the preparation of the second *National Policy for the Promotion of Gender Equality* in 2001, an evaluation of the achieved objectives of the first *National Policy*

was conducted for the first time. It was concluded that the activities were useful, but insufficient to make any noticeable change. This primarily referred to the absence of a legislative and institutional framework for gender equality, and to scarce funds, insufficient for efficient activities in this area.

In 2001 we provided a framework for the *Gender Equality Act*, which has now been adopted, and for established institutions. In the field of "Women and the Economy" we envisaged measures for promoting female entrepreneurship, for adjusting active labour market measures to the special needs of women, and measures for promoting the consistent implementation of legislation in the field of labour and employment.

The latest *National Policy for the Promotion of Gender Equality* also recognises the importance of creating equal opportunities in the labour market and emphasises that a decrease in the unemployment of women, in addition to their economic strengthening and elimination of all types of discrimination in the labour market, is a constituent part of the programme to implement the *National Policy*. This is also one of the most important tasks to achieve true equality between women and men.

The objectives which, according to the *National Policy*, are scheduled to be achieved by the end of 2010, concern the alignment of national legislation with the *acquis* in Chapter 19 – Social Policy, Employment and Equal Opportunities. The Action Plan for Harmonisation, which is being prepared by the Ministry of the Economy, Labour and Entrepreneurship (MELE) and, I dare say, is now being rounded off, contains a series of obligations that the Republic of Croatia plans to meet in this area – for example, the adoption of a single Anti-discrimination Act. Another obligation, which in my opinion is extremely important for all of us, is the strengthening of the social security system for persons (and it is well known that these are mostly women) with flexible types of jobs such as part-time jobs, dislocated work (e.g. work at home), and so on. Related to this is ensuring that these persons have equal access to all rights enjoyed by those with conventional types of jobs.

Furthermore, the *National Policy* provides for a series of measures to decrease unemployment and eliminate all forms of discrimination against women in the labour market, to strengthen female entrepreneurship, and to promote measures to help reconcile professional and family obligations.

Let me now inform you about what has been achieved. On the basis of the *National Employment Action Plan for 2005-2008*, the Government of the Republic of Croatia adopted a National Employment Promotion Plan for 2007. This plan envisages guidelines and measures related to gender equality in employment. These measures primarily include: co-financing of employment of special groups of unemployed persons (unemployed single parents of young children, unemployed women who had used the right to maternity leave for the third and any following children before they became unemployed, parents with 4 or more young children, persons with a disability, former addicts, women victims of violence, and victims of trafficking in persons); co-financing of employment of older unemployed persons (this refers to women over 45 years of age, in particular those whose employment contract was

terminated due to redundancy and women over 45 years of age using the notice period as a result of redundancy).

Guideline 7, *The Promotion of Integration and the Fight against Discrimination of Persons in an Unfavourable Position on the Labour Market*, also refers to unemployed young Roma persons up to 25 years of age without secondary school qualifications, who did not continue their education after elementary school or who did not finish secondary school and therefore have no occupation, provided that they have been on the unemployment records for at least 30 days.

This is only part of the active employment measures explicitly concerning the increased inclusion of women in the labour market.

According to the data of the Croatian Employment Service of 31 December 2006 related to the active policy measures from the Annual Employment Plan for 2006, there were 2,208 women included in educational programmes in accordance with the measures of active employment policy. This figure amounts to 46% of women included in the above-mentioned measures.

Concerning the promotion and encouragement of female entrepreneurship, according to some estimates women make up about 30% of entrepreneurs in Croatia.

On the basis of sporadic material, bulletins, publications and such like, it is estimated that female entrepreneurs in Croatia today are mostly women aged between 38 and 40. They are mostly engaged in crafts, the liberal professions or are continuing their family business through a combination of circumstances. Since accurate information on the number of women owners and co-owners of family enterprises is also lacking, it has not been possible to establish their profile so as to determine whether there are opportunities for growth of female enterprises and for the creation of new jobs.

When it adopted the *Programme for the Promotion of Small and Medium-Sized Enterprises*, the Government of the Republic of Croatia recognised the problem of the low participation of women in business. Consequently, it set as one of its objectives the faster inclusion of special target groups in business through a special MELE Project "Entrepreneurship of Target Groups".

In 2007 MELE adopted special measures to promote female entrepreneurship. "Female Entrepreneurship" is a special programme with total funds amounting to HRK 2,000,000. The beneficiaries of the Project are small and medium-sized companies, crafts, cooperatives and institutions under majority (51% and over) private ownership of female citizens of the Republic of Croatia.

The Ministry encourages female entrepreneurship not only directly, through grants, but also indirectly, through projects for the stimulation of business infrastructure (facilitating the start up and development of business, building institutional support for economic subjects, encouraging and spurring the construction of industrial zones aimed at the faster growth of enterprises). The provision of loans under the "Local Development Projects – Entrepreneur 2004-2006" is also one of the measures

used by the Ministry to promote the development of female enterprise since target groups (which include women) were granted entrepreneurship loans with very favourable interest rates of 2%.

Just before I conclude, I would like to inform you of the activities undertaken by the Government of the Republic of Croatia and the Ministry of the Economy, Labour and Entrepreneurship, as a steering body, i.e. as an operating structure for the IV Component of the Pre-Accession Instrument IPA – Human Resources Development with the aim of improving the position of women and promoting equal opportunities.

Our Operational Programme, the summary of which some of you have already seen and some of you might even have participated in its preparation, envisages priorities and measures for the successful development of human resources in the Republic of Croatia.

We have envisaged a special project for women on account of the exceptionally high share of women in total unemployment (about 59%), and also because the analysis of the Croatian context indicates that certain groups, such as the long-term unemployed, women, persons over 50 years of age and persons living in underdeveloped areas, face great obstacles when looking for employment in Croatia. These obstacles not only prevent social cohesion, but also reduce the efficiency and effectiveness of the labour market.

With this project, we shall try to ensure increased employability and access to employment for persons facing difficulties on entering the labour market in the Republic of Croatia. This will be achieved by creating support networks to increase employability through relevant education and training, by providing employment opportunities, and improving services targeted towards these categories. We have envisaged that the project be implemented through a grant, which I assume, is very interesting to everyone, especially to representatives of the non-governmental sector who have lately become more active in the field of women and the labour market.

Finally, I would like to thank you for your attention. I hope that I have managed to illustrate the way in which the Republic of Croatia has so far approached this key issue of ensuring equal opportunities for men and women, and how it will do so in the future.

Thank you very much.

PRESENTATION OF TOOLS FOR ENSURING MAINSTREAMING OF GENDER EQUALITY AT THE LEVEL OF THE EUROPEAN UNION

Pascale Vielle, *Professor at the University of Louvain, Belgium*

Good afternoon, ladies and gentlemen,

I have been asked to talk to you about gender mainstreaming in the European Union, focusing on tools and actors. Before tackling the core of this topic, I would like to remind you, if necessary, about the conceptual framework of gender mainstreaming, especially in the European Union.

The main objective of the European Union is defined by the *EU Treaty* itself. From Articles 2, 3, 141, and 13 we can deduce that the EU key objective is to eliminate inequality and promote equality between women and men throughout Europe. A lot of institutions of the EU are in charge of this objective, but I will focus my presentation here on two important institutional bricks in the gender mainstreaming world – DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities and more particularly, Unit 1, and the European Institute for Gender Equality. To reach this objective, the EU takes a comprehensive approach, which includes legislation, mainstreaming, and positive actions. Financial support is also available via some action programmes, but I will come back to this later. Perhaps it is important here to recall what is meant by gender mainstreaming. The concept was elaborated first at the United Nations level in 1995 in the *Beijing Platform for Action* and it aims at integrating the gender perspective into every stage of every policy process with a view to promoting equality between women and men. When I talk about every policy process, this means the design of policies, the implementation of policies, the monitoring of policies and the evaluation of policies. The result is that gender mainstreaming is a continuous process which is supposed to assess the respective situations of women and men. Consequently, you need indicators and statistics, statistics by sex, gender indicators, then you have to define objectives, and how you are going to improve the respective situation. Next, you have to make action plans, then you have to monitor these action plans, and finally you have to evaluate, again with statistics and indicators. After that, the process starts over again.

When we talk about gender mainstreaming, we have to involve a lot of different actors to be sure that gender mainstreaming will be successful. We talk about the Velvet Triangle which means that we have to associate politicians at the highest level, researchers, and women's NGOs. But from my own experience as the Director of an Equality Body in Belgium, I can also tell you that it is also important to associate civil servants and administrative bodies, governmental bodies and also social partners who play crucial roles in the implementation and definition of some policies. The aim of associating all these actors is to ensure the articulation of a shared vision of sustainable human development and to translate this into reality.

I am going to move on to the view of the European Commission. In the DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities you have the Directorate General, and today you have seen that there are two units, G1 and G2, and the one that has greater responsibility for gender mainstreaming is G1- Equal opportunities for women and men. G1 has mainly two tasks: strategy, and a task linked with the financial programmes. Concerning the strategy aspect, I will talk later on about the *Roadmap for the Future*, which is a good example of gender mainstreaming in the European Union. This unit will coordinate gender mainstreaming, but it also has an internal task which is to assist other services of the Commission to gender mainstream their own policies. Then, concerning the programmes, I will not have time to say more about the funding programmes. I think that Ms. Devonic said a word about it this morning, but it is perhaps useful to recall that until 2006 there was one gender equality programme, and besides this specific programme, the concept of equal opportunities for women and men was introduced as a priority objective of other structural funds. From 2007 until 2013 a new programme for employment and social inclusion brings together funding activities in employment, social protection and inclusion, working conditions, combating discrimination and promoting gender equality. This programme which is called PROGRESS will take over the work of the Gender Equality Programme, while making equality between women and men a theme for EU action across all the strands of the programme. This programme should under certain conditions also be accessible to candidate countries. We can see that the European Union has taken seriously the notion of the Velvet Triangle, since both Unit G1 and the future Institute do and will associate various partners in the definition and implementation of policies and actions.

Let me turn to the internal and external structure of the Commission involved in mainstreaming. First, at the highest policy level, you have the group of Commissioners on fundamental rights, non-discrimination and equal opportunities. So the fact that this structure does exist translates the commitment of the EU to tackle gender equality at the highest level, which is extremely important for the success of such policies. The aim of this group, of course, is to achieve a cross-sectoral approach to gender equality. Then you have an inter-service group on gender equality, which is an operational level internal structure and is in charge of developing future gender mainstreaming activities in all commission services, policies and programmes through the formation of work programmes and the monitoring of their implementation.

Regarding external actors, you have a high level group on gender mainstreaming. This is an informal group of high level representatives from Member States that are responsible at the national level for gender mainstreaming. This high level group is a forum for the exchange of views on the follow-up of the *Beijing Platform of Action* in the European Union. It is also in charge of the development of indicators. This is a very important aspect of gender mainstreaming because all the countries have to agree on some common indicators to follow up the progress of gender equality. This group also identifies policy areas and topics relevant for EU presidencies. It therefore provides very useful help for G1.

Then you have the advisory committee on equal opportunities for women and men, which is also an external structure that gives advice to the Commission. It is composed of representatives from Member States, ministries and gender equality bodies. There are also in this group EU social partners, European Representatives of the European Women's Lobby, and from other organisations and it includes also EFTA bodies and some representatives of candidate countries. It assists the EU Commission in the formulation and implementation of activities and in promoting equality between men and women. It also prepares and delivers opinions to the Commission that are useful in the elaboration of different policies.

The *Roadmap for the Future 2006-2010* is perhaps the instrument that best illustrates how gender mainstreaming works in the European Union. It translates the Commission commitment to drive the gender equality agenda forward but also to reinforce partnership with Member States and the other actors I have mentioned above.

Here again, the role of the actors is extremely important and I will give you one example. When the Commission launched the *Roadmap*, the EU social partners presented at the same time the Joint Framework of Action for Gender Equality. Here they identified four priorities which they asked the national players to achieve in concrete terms over the next five years. The objectives of the Common Position of the social partners are very similar to those of the *Roadmap*, and can be a very useful contribution to realise very quickly the actions of the *Roadmap*. If you do not have the social partners with you in such an enterprise, you will not succeed in implementing it.

The *Roadmap for the Future* identifies six priority objectives and actions in six different areas. I am not sure if I have time to go into them, but they include aspects of economic independence, reconciliation of private and professional lives, equal representation in decision-making, the fight against violence against women, the elimination of gender stereotypes, the promotion of gender equality in the development of policies. This is one part of the *Roadmap*, but what is interesting is that the *Roadmap* is based on what is called the dual approach or dual trail of gender equality. This means that it will pursue gender mainstreaming, which means the promotion of gender equality in all policy areas and activities, but also specific measures targeted on women and their position in society.

For instance, in the field of employment the Commission will control and reinforce the integration of the gender dimension in the implementation of the Lisbon strategy on the one hand, and on the other hand the Commission will encourage female entrepreneurship in various ways. There the focus is on women.

Another very important aspect of the *Roadmap* is that it aims to improve governance for gender equality. So it is not only a question of policy and action, but also the way in which this proposal will be implemented. For instance, the *Roadmap* foresees that the Commission will reinforce its structure. The creation of the European Institute for Gender Equality (I will come back to this later) will lead to networking and will support social dialogue. Support will also be given for impact assessment and gender budgeting. These techniques are very useful to implement gender mainstreaming and to bring about effective legislation.

Finally, in the *Roadmap for the Future* there is an old programme to monitor progress in attaining equality between men and women in the Union through annual reports of the Commission, annual work programmes, political follow-up, and the development of indicators and reports on the state of the implementation of the *Roadmap*. In fact, there will be three reports: two intermediate reports and one final report.

So, this is the direction the EU Commission will follow in the next five years. Now I am going to say a word about the European Institute for Gender Equality which has not yet been set up. Actually it will start its activities no later than 19 January 2008. Everything is going according to plan.

What is the European Institute for Gender Equality? It offers technical support for the Member States and for the EU Commission to ensure the best implementation of the Community policy in the field of gender equality. It will be located in Vilnius, so it is not a policy body, but a technical body which will collect data on various topics to help political decisions and action.

Let me outline the structure of the future European Institute for Gender Equality. At the top you have a Management Board which is composed of representatives of the EU Council, which means representatives of Member States, 18 representatives, and one representative of the EU Commission, and this is the body that will adopt the annual and mid-term work programmes and also the budget. Then you have the Director who will prepare and implement the work programmes of the institute and prepare the reports. He will also prepare the meetings of the Management Board and is responsible for the effective monitoring and evaluation procedures of the work programmes. This Director will be assisted in his action by what is called an Experts' Forum. The Experts' Forum is composed of one expert from each Member State, but also by representatives of NGOs and social partners. They will support the Director in ensuring the excellence and independence of the Institute's activities.

I will not give you all the tasks that the Institute will have to carry out, but mainly it has to stimulate the networking of the various actors of gender equality in Europe, to raise citizens' awareness, and to inform the policies of Member States and those of the EU Commission. This means that it will have a huge task of collecting, analysing and disseminating comparable and reliable information, which is really missing now at the EU level. There are a lot of things in different countries but they are not gathered in one unique place and most of them are not comparable.

Just one word to conclude. I think, as I have said, that gender mainstreaming is a continuous process using a large sample of tools and requiring the involvement of all the actors concerned. I would like to recall again that one of the main factors for success is the involvement of politicians at the highest level. This is now still the most difficult challenge, both in the Member States and in the European Union.

This reminded me of the time I was Director of the Belgian Institute when I had to explain to the Minister of Finance and the Budget that they had to mainstream their policies. They did not know what it meant, let alone how to do it. So this is perhaps even now the most difficult challenge at the EU level.

I think that the setting up of the Institute is a good signal for all the Member States and for the Community in general. At the same time, it is a new opportunity for gender equality but also a challenge for gender equality policies. Good articulation between its activity and the activity of the Commission seems to be a necessary condition to ensure that it will really help boost gender equality policies at the European level.

Thank you.

EXAMPLES OF GOOD PRACTICE: STRUCTURAL INTEGRATION OF GENDER ISSUES INTO POLICY IN AN EU MEMBER STATE

Birgitta Aseskog, *Senior Advisor at the Ministry of Integration and Gender Equality, Division for Gender Equality, Sweden*

Madam Chairperson,

Ladies and Gentlemen,

Let me first of all thank the Office for Gender Equality of the Government of the Republic of Croatia for inviting me to this conference and for offering the opportunity to share with you some experience from Sweden as regards the implementation of gender mainstreaming in Government Offices.

Gender mainstreaming has more or less become a symbol for efficient gender equality policies.

I believe this is because gender mainstreaming means strategic work to integrate the gender dimension in policy making in all areas. Experience shows that specific measures to benefit the under-represented sex in one policy area are efficient only if they are part of and integrated in "ordinary policy processes". Sidelined efforts like projects or other short-term initiatives very seldom have an impact on policy making. Specific measures can of course serve as an eye-opener and contribute to raising awareness of how gender equality can be promoted, which is important at the beginning of a process of change. However, sustainable change of political decision-making can only be achieved by long-term strategic work to integrate a gender perspective in all relevant policy areas. The actors normally involved in policy making should do the work and be responsible for including a gender perspective in background data compiled as a basis for government decisions.

Gender mainstreaming is the strategy. Gender equality objectives set the content.

The Swedish Parliament has adopted national objectives for gender equality policies and at the same time confirmed that gender mainstreaming is the principal strategy for pursuing equality between women and men.

Overall Objective

Women and men shall have equal power to shape society and their own lives.

Four sub goals are set:

- Equal distribution of power and influence
- Economic equality between women and men
- Equal distribution of unpaid care and household work
- Men's violence against women shall come to an end

The objectives make it clear that gender equality affects all policy fields. This is why all ministers have responsibility for promoting gender equality within their remit. The Minister for Gender Equality coordinates activities, provides support to colleagues, and when necessary puts pressure on them to show results. The Minister regularly reports on progress to Parliament.

We have not yet fully succeeded in implementing gender mainstreaming in Government Offices. However, we have made a start and gained some experience.

Sweden has a fairly long tradition of working consistently and focusing on implementing gender mainstreaming in Government Offices. The foundation of gender mainstreaming in all national policies and decision-making processes was laid in 1994 when Parliament adopted gender mainstreaming as the strategy to achieve gender equality, through the initiative of a centre-right government. Also in 1994 a binding regulation was introduced, requiring that all official statistics related to individuals be presented disaggregated by sex. This regulation has been, and still is, most important to fulfil the requirement for data to be disaggregated by sex in reports and other background material for government decisions, including the annual budget bill.

Over the years, it has become obvious that mainstreaming does not happen just because Parliament has expressed its political will. In order to put the gender mainstreaming strategy into practice, there is a need for a clear, well-documented political mandate for gender mainstreaming, an organisation of work, a support structure and sufficient resources – in particular personnel.

Ten years after the first decision in Parliament on gender mainstreaming, the Government adopted (in 2004) a comprehensive *Plan for Gender Mainstreaming in Government Offices 2004 - 2009* with a focus on the two central decision-making processes – the legislative and the budget process. This plan provides a framework for more focused annual plans with clear targets in different policy fields, and indicators for evaluation. The follow-up and assessment of these annual plans give the Minister for Gender Equality the opportunity to closely follow development.

Some Experience

Our experience shows that four components are central to establishing a sustainable mainstreaming process:

- Management and control;
- Education and training;
- Methods and tools;
- Organisation of work.

It is the combination of measures in all four areas that creates conditions for lasting progress.

Management and Control

Both formal and informal steering mechanisms are used to make it clear for everyone involved (i.e. all government officials involved in the preparation of government decisions) what is to be achieved.

Examples of formal steering mechanisms:

- a plan for implementing gender mainstreaming in Government Offices – the political mandate;
- directives on gender budgeting in the budget documents issued by the Ministry of Finance;
- annual follow-up and assessment reports.

and informal steering mechanisms, such as:

- demand at the political level (state secretary or political adviser) or by managers for gender analysis reports as background material for government decisions – and remarks given by them if such analyses are not presented;
- clear signals from the political or the managerial level on the importance of gender equality – for instance by attending or by organising seminars and training.

Despite a clear formal commission (the 2004-2009 Plan), gender equality coordinators in the ministries have frequently stated that demand for gender mainstreaming must be expressed even more clearly – both at the political level and by managers. In each individual case where gender equality is relevant, ministry officials must be explicitly commissioned to carry out gender equality analyses and to submit proposals that foster gender equality. If such analyses are missing, the managers should call upon their staff to submit this kind of information. Only then, according to the coordinators, can a gender equality perspective be properly mainstreamed in the government's day-to-day operations.

Education and Training

Implementing gender mainstreaming requires skills, and all who are involved in the preparation of government decision-making need such skills.

General training in gender mainstreaming has not proven effective. Training adapted to the specific policy area in which government officials operate is more effective, i.e. gender mainstreaming in social policy, gender mainstreaming in education, in health, in research, etc.

Officials have different needs for training, for example:

- training to help them identify the gender patterns in a specific policy area;
- training in using relevant methods and tools (such as instruments for gender impact assessment and gender analysis, engendered statistics);
- training to integrate gender in the budget process (integrating gender in steering documents, setting objectives related to gender equality for government agencies, etc.).

Training is also offered to different target groups:

- decision-makers (politicians and directors);
- coordinators (people in the gender equality unit, gender equality coordinators in the ministries);
- all officials involved in preparing reports and other material for government decisions.

Not only government officials but also officials in the government agencies need training.

In 2005 the government established a committee (JämStöd) with the task of supporting public agencies in their gender mainstreaming work. The committee has operated for two years and has developed a large number of methods and tools for gender mainstreaming and provided training and support to the agencies. A final report has recently been presented to the Minister for Gender Equality, including proposals on further support and training in gender mainstreaming for public agencies.

Methods and Tools

Since gender mainstreaming is part of ordinary governmental work, methods and tools for the integration of the gender perspective must be adapted to the ordinary work processes of different policy areas, i.e. checklists and guidelines for integrating gender in employment policies, in education, in the budget or in bills submitted to Parliament. Other tools could be instruments for gender analysis, guidelines for formulating goals in steering documents, a handbook on producing and using statistics disaggregated by sex.

Methods and tools should be developed close to the area of activity in which they are to be applied.

Organisation of Work

Mainstreaming gender equality into an organisation may require a redistribution of resources. Government officials at all levels may have to take on new responsibilities and new tasks.

In Sweden we have set up an inter-service group with representatives of all ministries (a group of Gender Equality Coordinators responsible for coordinating the work at their ministries, providing support and information).

The Gender Equality Unit is the secretariat for the inter-service group. It provides support to the ministries and manages the development of methods and training.

Gender equality training is provided by the Government Office for Administrative Affairs, which is responsible for all training and in-service training of government officials.

This structure has been set up as a support to all government officials who have the task of integrating the gender perspective when preparing background material for government decisions (for example, support to help include the results of gender impact assessment or gender equality analysis in the material, or support to formulate engendered objectives in a specific policy area).

How has Sweden Benefited from a Gender Mainstreaming Approach?

Evaluations so far of the Plan for Gender Mainstreaming at Government Offices show, *inter alia*, that the implementation of gender mainstreaming has had a positive impact on the annual budget bill. It is less gender blind and includes targets related to gender equality in several policy fields. Other effects that can be noticed are that there is a coherent organisation for implementing gender mainstreaming in Government Offices, the knowledge and skills among government officials have increased – more than 400 people have attended gender equality training sessions and over 120 gender analyses of political issues in 48 policy areas have been carried out.

In addition, about half the Government Agencies now have gender-related requirements in their financial steering documents, including in the form of gender equality objectives.

Conclusion

To conclude, gender mainstreaming, like all change processes, requires pragmatism and patience, trial and error, taking one step at a time, continuously adapting to the current situation without losing focus on the overall objective.

It is important to keep in mind that work cannot proceed any faster than the organisation and its leadership are ready for, no matter how eager the gender equality unit might be. However, that does not mean that enthusiasm and a good mood are to be undervalued.

Finally, I would like to stress that there is no blueprint for success. Everybody has to adapt a gender mainstreaming strategy to the particular organisation and to its readiness for change. But we can learn a great deal from each other; it is a waste of time to invent the wheel over and over again.

In the future, we will have increased opportunities to exchange experience on gender mainstreaming initiatives at EU level through the establishment of the European Gender Institute in Vilnius, Lithuania.

Thank you.

INSTITUTIONAL MECHANISMS IN CROATIA

Helena Štimac Radin, *Head of the Office for Gender Equality of the Government of the Republic of Croatia*

I would like to thank Mrs Brigitta Aleskog. Now I will give a short presentation about institutional mechanisms in Croatia. The purpose of the presentation will be to refresh the memories of those who already know something about this topic, and to familiarise those who are not familiar with the topic, in particular our guests from the European Commission and other European countries, with the institutional framework for the implementation of the gender equality policy in Croatia.

The overall conclusion is that significant changes have happened in Croatia at the legal and institutional level in the last few years which have resulted in a positive opinion from the European Commission and the UN Committee for Elimination of Discrimination against Women.

The institutional framework includes the Gender Equality Committee of the Croatian Parliament established in 2001. The Committee is a working body of the Parliament tasked with influencing the adoption of gender sensitive laws. Two years later, in 2003, the Croatian Parliament appointed the Ombudswoman for Gender Equality. The content and scope of her work have already been mentioned in previous presentations given here today so I will not repeat them. The Ombudswoman was appointed pursuant to an article of the *Gender Equality Act* which entered into force in that same year. Subsequently, in 2004, also in accordance with the implementation of the Act, the Government of the Republic of Croatia established the Office for Gender Equality, which has organised this *Conference*. When I took over the Office as its first Head, I initiated further activities aimed at the implementation of the Act. First of all, I asked all ministers to appoint gender equality coordinators. It was a further step in strengthening the system of institutional mechanisms. In 2004 all gender equality coordinators in ministries and other state administration bodies were appointed. Here, in the first place, I refer to state administration offices in the counties. Today, we have coordinators for gender equality in 20 offices of state administration in all our counties, and the majority of them are also present today at this *Conference*.

Further on, in 2004, county commissions as local bodies in charge of implementing the gender equality policy were founded at the level of counties as units of local and regional self-government. Although the establishment of these county commissions had already been provided for in the former *National Policy*, when I was appointed there were about 7 out of a total of 21 county commissions and only a few of them were operational. This means that the whole system had to be built again from the very beginning.

I would like to compare this situation to the situation in Sweden because, as far as I know, and I would like Brigitta to correct me if I am wrong, the Office for Gender

Equality in Sweden was founded in 1984. The Croatian Office was founded in 2004. What I am trying to emphasize is that all these mechanisms, institutional bodies, state administration bodies, the parliamentary Committee, as well as the commissions at the local level, are new mechanisms in this country and that time is necessary to build their institutional capacity, to strengthen them in terms of human resources and in the financial sense in order to make *gender mainstreaming* more efficient. Nevertheless, it is my opinion that, in the past few years, we have managed to achieve a lot in this respect. When we talk about coordinators in ministries, I have to agree with the evaluation of the situation in Sweden that we have already heard, which is that further education and training of coordinators in ministries is necessary. This will help strengthen their function and enable them to apply the *Gender Equality Act* more efficiently, just as the Deputy Prime Minister has already mentioned today. In that sense, further education and training will be necessary and the function of coordinators in ministries will have to be strengthened.

I believe that conferences and seminars that we organise are also one of the ways which we may regard as education of persons in charge of gender equality mainstreaming at state and local levels. Therefore, it is not only the Office for Gender Equality that is in charge of the implementation of the Act, but also all coordinators in our ministries and other bodies such as the parliamentary Gender Equality Committee and the Ombudswoman for Gender Equality. Further education and training is also necessary for county commissions for gender equality. The problem we have faced in recent years is that local elections have followed the training organised for the members of county commissions, so that all the trained people were discharged and other people were appointed in their place. These new appointees again needed to be trained.

A step further was made last year with the adoption of the *National Policy for the Promotion of Gender Equality*. It is for the first time that the obligation to establish county commissions is mentioned in one official document. It also prescribes the manner in which the commissions should be founded, the appointment of their members and, what is most important, the obligation of financing the work of the commissions. The *National Policy*, adopted by the Croatian Parliament, prescribes that units of local and regional self-government, in other words the counties, must establish county commissions and provide funds for their functioning, which, in my opinion, is a very important step.

Allow me to say something about that. I like to say that the system of mechanisms for the implementation of the gender equality policy at the local level is being created, and that the creation of the system is a long and difficult process. This process started in Croatia in 2004 and is moving forward, and now, three years on, we may measure the number of changes that have occurred at this level. If we talk about the Office for Gender Equality, the conclusion is that it will also need strengthening, both in terms of human resources and financially. The budget of the office has been continuously increasing since 2004, the number of employees has also increased, but this is still not enough. I expect that the Office will strengthen in the next term of office in all respects.

We have talked a lot about *Roadmap* today, more precisely about the *European Commission Roadmap*. I would like to mention that this Office translated the *Roadmap* into Croatian last year, we published it and distributed it to parliament members, officials in the state administration offices on both the state and local level, as well as to non-governmental organisations, in the circulation of 2,000 copies, and presented it to the public. The Croatian public was acquainted with the contents of the *Roadmap*.

Last year we also translated the publication of the European Women's Lobby *Gender Budgeting*. We published this booklet and so the concept of *gender budgeting*, which is difficult to translate into Croatian, has become familiar to the Croatian public. Therefore, we created there a space for discussion. The concept of *gender budgeting* is new in many Member States of the European Union and at the level of the European Commission, and for that reason I believe that we have timely started with its promotion in Croatia, and that we have joined the discussions on this subject at the European Commission level in time.

At this point I would like to conclude my presentation on the mechanisms, different bodies and the institutional framework of gender mainstreaming in Croatia. I would like to say that a great amount of training, efforts and networking is still necessary. The Office has initiated the process of networking of county commissions for gender equality. Our plan is to organise the second coordination conference of county commissions for gender equality this year. The first conference was held in 2004. It is clear that the further empowerment of all these mechanisms is necessary, as well as the systematic development of cooperation between the authorised bodies at the state and local level.

Thank you very much.

