

EUROPSKA KOMISIJA

Opća uprava za zapošljavanje, socijalna pitanja i jednake mogućnosti

Ravnopravnost muškaraca i žena, borba protiv diskriminacije, civilno društvo

Ravnopravnost muškaraca i žena

PRIRUČNIK ZA

UVOĐENJE RODNO OSVIJEŠTENE POLITIKE U POLITIKU ZAPOSŁJAVANJA

SRPANJ 2007

Prijevod: Ured za ravnopravnost spolova Vlade RH

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

1. UVOD

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

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

Jaz između stopa zaposlenosti žena i muškaraca na razini EU-a je 2006. godine još uvijek bio blizu 15 postotnih bodova. Osim toga, segregacija na tržištu rada i nejednakosti s obzirom na radno vrijeme i dalje postoje, a to se odražava u značajnom i stabilnom rodnom jazu u odnosu na plaće. Žene često moraju birati između djece i karijere zbog manjka službi koje skrbe za djecu, fleksibilnih mogućnosti rada, postojanja rodnih stereotipa i nejednake raspodjele kućanskih poslova s muškarcima. Napredak koji su žene ostvarile, uključujući u ključnim područjima Lisabonske strategije, poput zapošljavanja i istraživanja, ne odražava se u potpunosti na položaj žena na tržištu rada. Radi se o gubitku ljudskog kapitala koji si EU ne može priuštiti.

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

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

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

Međutim, pitanja ravnopravnosti spolova i rodno osviještene politike nisu bila vidljiva u nacionalnim programima reformi za 2005. i 2006. godinu te se čini da je priznavanje uloge i vidljivosti zapošljavanja žena i ravnopravnosti spolova u padu.¹ Na primjer, u Zajedničkom

¹ Rubery J.D., Grimshaw, M., Smith i Donnelly (2006.): *The National Reform Programmes and the gender aspects of the European Employment Strategy (Nacionalni programi reformi i rodni vidovi Europske politike)*

izvješću o zapošljavanju iz 2007. godine navodi se da je: „Europski pakt o ravnopravnosti spolova od država članica zahtijevao da u izvješća o provedbi uključe perspektivu ravnopravnosti spolova. Unatoč tome, promicanje zapošljavanja žena i sustavno uvođenje rodno osviještene se politike rijetko naglašavaju“.²

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

U svojim Putokazima ka ravnopravnosti žena i muškaraca (2006.-2010.), Europska komisija odredila je kao ključne prioritete gospodarsku neovisnost žena i muškaraca i usklađivanje poslovnog, privatnog i obiteljskog života. S tim ciljem, Europska komisija opredijelila se nadzirati i jačati rodni oblik Strategije u odnosu na rast i radna mjesta, donijeti priopćenje kojim će rješavati pitanja rodnog jaza vezanog uz plaće, promicati poduzetništvo žena, podržavati napore država članica na unaprjeđenju službi za pružanje skrbi itd.

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

Ovaj priručnik pripremljen je na temelju izvješća Stručne skupine za rodna pitanja, socijalnu uključenost i zapošljavanje (EGGSIE) koja pruža usluge vanjskih stručnjaka Europskoj komisiji vezane uz pitanja ravnopravnosti spolova. Izvješće (koje još treba dovršiti) analizira stanje rodno osviještene politike u području politika zapošljavanja³ te ima za cilj predstaviti konkretne primjere rodno osviještene politike u posljednjih nekoliko godina u trideset obuhvaćenih zemalja (EU 27 i zemlje EEA-EFTA). Ono pokazuje da su europske zemlje poduzele niz vrlo vrijednih inicijativa sa stajališta ravnopravnosti spolova. Istovremeno naglašava i da je uvođenje rodno osviještene politike dugotrajan proces koji je još uvijek u početnoj fazi. Cilj je priručnika napraviti još jedan korak prema boljoj provedbi načela rodno osviještene politike u politikama zapošljavanja, pa tako i u Lisabonskoj strategiji.

Nakon definicije pojma rodno osviještene politike, ovaj priručnik predlaže metodu koja se sastoji od četiri koraka (organiziranje, učenje o rodnim razlikama, procjena učinka politike i preoblikovanje politike) što će se provoditi u svakoj mjerodavnoj politici. Ova se metoda zatim primjenjuje na četiri glavna područja koja su odabrana kako bi općenito pokrila sve vrste politika zapošljavanja i sve Smjernice za zapošljavanje: aktivne politike zapošljavanja, politike plaća i napredovanja u karijeri, politike usklađivanja (između poslovnog, privatnog i obiteljskog života) te politike fleksibilnosti.

zapošljavanja). Skraćeno izvješće koordinatora pripremljeno za Odjel za ravnopravnost, Europska Komisija, Sveučilište u Manchesteru.

² JER (2007). Zajedničko izvješće o zapošljavanju 2006./2007., Vijeće Europske unije, Bruxelles

³ "Gender mainstreaming of employment policies – A comparative review of thirty European countries" („Uvođenje politike ravnopravnosti spolova u politike zapošljavanja – Usporedni prikaz trideset Europskih zemalja“) od strane stručne skupine EU-a za rodna pitanja, socijalnu uključenost i zapošljavanje (EGGSIE), prema narudžbi Europske komisije (Opće uprave za zapošljavanje – Odjela za ravnopravnost između žena i muškaraca), 2007., još neobjavljeno.

2. DEFINICIJA RODNO OSVIJEŠTENE POLITIKE

Rodno osviještena politika (eng. *gender mainstreaming*) često se smatra inovativnim pojmom koji je širi od 'tradicionalne' politike jednakih mogućnosti.

Europska je komisija donijela pristup rodno osviještene politike 1996. godine, ali ne kao zamjenu za politiku jednakih mogućnosti već kao njezinu nadopunu. Prema tome, radi se o integriranom pristupu: "Rodno osviještena politika uključuje ne samo ograničene pokušaje promicanja jednakosti pri primjeni posebnih mjera za pomoć ženama, već i mobilizaciju svih općih politika i mjera, posebice u cilju postizanja jednakosti kroz aktivno i otvoreno razmatranje, već u fazi planiranja, njihovih mogućih učinaka na određenu situaciju u kojoj se nalaze muškarci i žene (rodna perspektiva). To znači sustavno ispitivanje mjera i politika, te razmatranje njihovih mogućih učinaka tijekom određivanja i provedbe tih mjera i politika."⁴

Prema Vijeću Europe, rodno osviještena politika može se opisati kao „(Re)organizacija, unapređivanje, razvoj i evaluacija političkih procesa na način da **perspektiva ravnopravnosti spolova bude uključena u sve politike na svim razinama i stupnjevima** od strane čimbenika uključenih u donošenje političkih odluka.“⁵

Još jedan zanimljiv način definiranja rodno osviještene politike jest podjela na tri vrste strategija ravnopravnosti spolova: popravljnje, prilagođavanje i preobrazba (eng. *tinkering, tailoring and transforming*)⁶

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

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

⁴ Europska komisija (1996.): Incorporating equal opportunities for women and men into all Community policies and activities (Uključivanje jednakih mogućnosti za žene i muškarce u sve politike i aktivnosti Zajednice) COM (1996.) 67 konačna verzija.

⁵ Vijeće Europe (1998.): Gender mainstreaming: conceptual framework, methodology and presentation of good practices (Rodno osviještena politika: pojmovni okvir, metodologija i pregled dobre prakse), Strasbourg

⁶ Rees (1998.). Vidi također Stevens i Vann Lemoen 2001.

3. ČETIRI KORAKA ZA UVOĐENJE RODNO OSVIJEŠTENE POLITIKE

Tijekom posljednjih nekoliko godina pripremljen je niz priručnika o „rodno osviještenoj politici“. Oni su često usredotočeni na određena područja i/ili usmjereni na određene ciljane skupine. Primjerice, na europskoj razini postoji EQUAL Vodič kroz rodno osviještenu politiku koji je napisan za one koji su uključeni u nacionalne programe EQUAL-a.⁷ Još jedan noviji primjer je Priručnik o rodno osviještenoj politici koji je pripremio Švedski odbor za potporu rodno osviještenoj politici⁸. Većina priručnika pruža neki okvir ili razlikuje određene faze rodno osviještene politike. Na primjer, koristan okvir za primjenu rodno osviještene politike prikazan je u Priručniku za rodno osviještenu politiku na sveučilištima⁹. Ti priručnici razlikuju četiri alata ili skupina instrumenata: 1) mjerenje i nadzor, 2) provedba i organizacija, 3) izgradnja svijesti i vlasništva te 4) provjera politike u odnosu na njezine učinke na spolove i ocjenjivanje. Osim toga, korisne informacije mogu se naći u vodičima koji opisuju različite faze procesa procjene učinka na spolove.¹⁰ Na temelju literature i uzimajući u obzir posebna područja i sudionike, nastao je kontrolni popis za uvođenje rodno osviještene politike u politike zapošljavanja koji se sastoji od četiri koraka. Vidi okvir 1.

Okvir 1 Četiri koraka rodno osviještene politike

Organiziranje: Naglasak ovoga prvog koraka jest na provedbi i organizaciji te izgradnji svijesti i vlasništva.

Učenje o rodnim razlikama. Cilj je drugog koraka opisati rodnu nejednakost u odnosu na sudjelovanje, resurse, norme te vrijednosti i prava, kao i ocijeniti kretanja bez intervencija politika.

Procjena učinaka politike. Treći se korak sastoji u analizi mogućih učinaka politike na spolove u odnosu na sudjelovanje, resurse, norme te vrijednosti i prava.

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

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

⁷ Europska komisija (2004.): *EQUAL Guide on Gender Mainstreaming (EQUAL Vodič kroz rodno osviještenu politiku)*, Bruxelles, Europska komisija, Može se preuzeti na sljedećoj adresi:

http://ec.europa.eu/employment_social/equal/data/documet/gendermain_en-pdf

⁸ Jämstöd (2007.): *Gender mainstreaming manual (Priručnik o rodno osviještenoj politici)*. Službena izvješća švedske vlade SOU 2007_15, Stockholm, Edita Sverige AB. Može se preuzeti na sljedećoj adresi:

<http://www.sweden.gov.se/content/1/c6/08/19/82/3532cd34.pdf>

⁹ Stevens, I. / I. van Lamoen (2001.): *Manual on Gender Mainstreaming at Universities. Equal Opportunities at Universities. Towards a Gender Mainstreaming Approach (Priručnik o rodno osviještenoj politici na sveučilištima. Jednake mogućnosti na sveučilištima. Prema pristupu rodno osviještene politike)*. Leuven/Apeldoorn: Garant-Uitgevers

¹⁰ Vidi: Rubery J.&C. Fagan (2000.) *Gender impact assessment and European Employment Policy (Procjena učinka na spolove i europska politika zapošljavanja)*. Može se preuzeti na sljedećoj adresi: http://www.mbs.ac.uk/research/europeanemployment/projects/gendersocial/documents/GIA_Report.pdf

1. korak: Organiziranje

Provedba i organizacija te izgradnja svijesti i vlasništva mogu se smatrati važnim preduvjetima za uspješnu rodno osviještenu politiku. Provedba i organizacija rodno osviještene politike odnose se na proces pružanja strukturne i kulturne osnove za jednake mogućnosti¹¹. To uključuje oblikovanje svrha i ciljeva, pripremu plana, izradu proračuna i definiranje zadaća i odgovornosti raznih uključenih sudionika. U odnosu na proračun, potrebno je osigurati dovoljno sredstava za provedbu. Osim toga, treba razmisliti o angažmanu posebnih (vanjskih) stručnjaka. Uz to, rodno osviještena politika znači da bi svi uključeni u politiku zapošljavanja trebali uzeti u obzir jednake mogućnosti muškaraca i žena. Izobrazba je nužna kako bi se stvorio određeni stupanj rodne osviještenosti i stručnosti. Također, oni bi trebali rodno osviještenu politiku smatrati dijelom svojih zadaća i odgovornosti. Stoga je važno „graditi vlasništvo“, pri čemu se mogu primijeniti različite strategije. U nekim se slučajevima može očekivati da će se time preuzeti „vlasništvo“, ali ako su razine osviještenosti niske na početku će možda biti nužno odrediti osviještenu osobu s posebnim znanjem koja je dio skupine ili odjela koji osmišljava politiku.

2. korak: Učenje o rodnim razlikama

Sljedeći korak u procesu uvođenja rodno osviještene politike jest prikupljanje važnih podataka o položaju žena i muškaraca. Opis stvarne situacije od ključne je važnosti za procjenu stvarne (ne)ravnopravnosti spolova i za određivanje područja kojima prvo treba posvetiti pozornost. Osim toga, praćenje stanja tijekom vremena omogućuje prikupljanje informacija o kretanjima vezanima za (ne)ravnopravnost spolova. Europska komisija¹² utvrdila je 1998. godine četiri dimenzije za procjenu neravnopravnosti spolova: sudjelovanje, resursi, norme te vrijednosti i prava¹³. Važno je razmotriti početno stanje s dinamičkog, a ne samo sa statičkog stajališta.

Sudjelovanje

Sudjelovanje se odnosi na rodni sastav ciljne skupine/stanovništva politike i uključuje potrebu za prikupljanjem osnovnih informacija, kao što je udio muškaraca i žena među nezaposlenim osobama, među osobama s invaliditetom ili među onima s fleksibilnim ugovorima. U slučaju kada mjere neke politike navode određene skupine ranjivih osoba, treba uzeti u obzir i mogući različiti učinak na muškarce i žene. Posljednjih godina ostvaren je značajan napredak u odnosu na veću dostupnost statističkih podataka podijeljenih prema spolovima, a to je promjena koje olakšava provedbu prvog koraka. Iako statistički podaci izgledaju jasni, važno je uzeti u obzir i korištene metode mjerenja. Na primjer, nezaposlenost se može mjeriti na nekoliko načina. Ovisno o metodi, razlike među spolovima mogu se kretati od prilično niskih do vrlo visokih.

Resursi

¹¹ Stevens, I. / I. van Lamoen (2001.): Manual on Gender Mainstreaming at Universities. Equal Opportunities at Universities. Towards a Gender Mainstreaming Approach. Leuven/Apeldoorn: Garant-Uitgevers, str. 52

¹² Europska komisija (1998.): *A Guide to Gender Impact Assessment (Vodič za procjenu učinka na spolove)*, Ured za službena izdanja Europskih zajednica, Luxembourg

¹³ Rubery J&C. Fagan (2000): Gender impact assessment and European Employment Policy (Procjena učinka na spolove i europska politika zapošljavanja). Može se preuzeti na sljedećoj adresi:

http://www.mbs.ac.uk/research/europeanemployment/projects/gendersocial/documents/GIA_Report.pdf

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

Norme i vrijednosti

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

Prava

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

3. korak: Procjena učinka politike

Treći korak zahtijeva procjenu mogućeg učinka politike na spolove s obzirom na sudjelovanje, resurse, norme te vrijednosti i prava. Važna stvar u odnosu na sudjelovanje jest da treba uzeti u obzir kvantitativne i kvalitativne načine. Na primjer, programi za stvaranje radnih mjesta mogu se posebno odnositi na žene. To se može ocijeniti pozitivnim sa stajališta ravnopravnosti spolova. Međutim, kada je kvaliteta radnih mjesta problematična (primjerice, u odnosu na radno vrijeme i plaću), takvi programi

mogu i povećati neravnopravnost spolova. U odnosu na pristup resursima, od ključne je važnosti uzeti u obzir ne samo učinak na kućanske resurse, već i učinak na pojedinačne resurse. Na razini socijalnih normi i vrijednosti, politike usklađivanja poslovnog i privatnog života trebale bi se baviti uključenošću muškaraca u kućne poslove. Ako samo žene koriste politike usklađivanja poslovnog i privatnog života, tradicionalna neravnopravna podjela neplaćenog rada između muškaraca i žena će se povećati te time potencijalno učvrstiti društvene norme u tom pogledu. U odnosu na prava, važno je uključiti pravo na skrb kao i pravo na zapošljavanje.

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

4. korak: Preoblikovanje politike

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

4. UVODENJE RODNO OSVIJEŠTENE POLITIKE U POLITIKU ZAPOSŁJAVANJA

Da bismo dobili konkretne primjere, metoda od četiri koraka što je prikazana u navedenom tekstu primjenjuje se na četiri vrste politika zapošljavanja: aktivne politike zapošljavanja, politike plaća i napredovanja u karijeri, politike usklađivanja poslovnog i privatnog života i politike fleksigurnosti. Te su četiri vrste politika odabrane radi obuhvaćanja svih politika zapošljavanja, iako neke posebne politike spadaju u nekoliko navedenih područja. Ta su područja obično dovoljno široka za primjenu smjernica za zapošljavanje bez obzira na doseg mogućih promjena u budućnosti.

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

Prikazani okviri i analiza izrađeni su u sklopu navedenog izvješća stručnjaka o uvođenju rodno osviještene politike u politike zapošljavanja¹⁴. Ovo izvješće daje i neke konkretne primjere rodno osviještene politike u četiri područja politika koje su razvile države članice, ili države EEA-EFTA-e. Čitatelja se, stoga, poziva da pročita navedeno izvješće radi opsežnijeg pregleda povezanosti između svakog područja politike i ravnopravnosti spolova. Važno je napomenuti da su neki koraci (posebno posljednji koji u velikoj mjeri ovise o rezultatima prva tri koraka) ponekad slični u različitim područjima politika.

4.1. Aktivne politike zapošljavanja

Kao rezultat Europske strategije zapošljavanja, države članice pojačale su napore u cilju unaprjeđenja položaja skupina ili pojedinaca koji se nalaze na rubovima tržišta rada. Aktivne politike zapošljavanja važan su instrument u tom pogledu. Kao što je navedeno u publikaciji Zaposlenost u Europi u 2006.¹⁵, politike zapošljavanja javne su intervencije usmjerene na *određene skupine* na tržištu rada i, kao takve, možemo ih razlikovati od općih politika zapošljavanja, poput mjera za smanjenje troškova rada. Aktivne politike zapošljavanja imaju za cilj povećati vjerojatnost zaposlenja ili povećati mogućnosti prihoda za nezaposlene osobe/skupine kojima je teško ući na tržište rada (ibid). Javne službe za zapošljavanje imaju važnu ulogu u tom pogledu olakšavajući uključivanje nezaposlenih osoba i drugih tražitelja posla u tržište rada (primjerice, zapošljavanje, usmjeravanje i savjeti). Osim toga, aktivne mjere uključuju izobrazbu, rotaciju i podjelu radnih mjesta, poticaje za zapošljavanje, uključivanje određenih skupina, izravno stvaranje radnih mjesta i poticaje za osnivanje tvrtki.¹⁶

U cilju promicanja ravnopravnosti spolova, načela jednakih mogućnosti trebala bi biti ugrađena u rad javne službe za zapošljavanje (JSZ). Djelotvorna metoda u tom pogledu jest određivanje posebnog, dovoljno stručnog, službenika za jednake mogućnosti. Čini se bitnim da zaposlenici JSZ-a budu informirani o rodno osviještenoj politici i da prođu

¹⁴ "Gender mainstreaming of employment policies – A comparative review of thirty European countries" („Uvođenje rodno osviještene politike u politike zapošljavanja – Usporedni pregled trideset europskih zemalja“) od strane Stručne skupine EU za rodna pitanja, socijalnu uključenost i zapošljavanje (EGGSIE), prema narudžbi Europske komisije (Opća uprava za zapošljavanje – Odjel za ravnopravnost između muškaraca i žena), 2007., još neobjavljeno

¹⁵ Europska komisija (2006.)b, Employment in Europe (Zaposlenost u Europi) – 2006., str. 120

¹⁶ Europska komisija (2006.)b, Employment in Europe (Zaposlenost u Europi) – 2006., str. 120

izobrazbu o tome kako ju ugraditi u svoj posao. Još jedan važan oblik rodno osviještene politike u javnoj službi za zapošljavanje jest da su aktivni programi zapošljavanja otvoreni svim neaktivnim osobama i nisu ograničeni samo na tražitelje naknada te da muškarci i žene imaju jednak pristup aktivnim politikama zapošljavanja. To podrazumijeva i činjenicu da treba zadovoljiti i posebne potrebe skupina u nepovoljnom položaju. Vidi okvir 2 u kojem se nalazi kontrolni popis za rodno osviještenu politiku u aktivnim politikama zapošljavanja.

Okvir 2 Rodno osviještena politika u aktivnim politikama zapošljavanja

1. korak Organiziranje.

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

2. korak Učenje o rodnim razlikama

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

3. korak Procjena učinka politike

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

4. korak Preoblikovanje politike

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

4.2. Politike plaća i napredovanja u karijeri

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

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

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

1. korak Organiziranje

- Postoje li smjernice ili postavljeni ciljevi u odnosu na politike jednakih plaća i napredovanja u karijeri?
- Jesu li svi mjerodavni sudionici svjesni problema vezanih uz ravnopravnost spolova?
- Postoji li jasna struktura odgovornosti?
- Postoje li mogućnosti izobrazbe o pitanjima ravnopravnosti spolova i/ili je li moguće koristiti vanjske stručnjake?

2. korak Učenje o rodnim razlikama

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

3. korak Procjena učinaka politike

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

4. korak Preoblikovanje politike

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

4.3. Politike usklađivanja poslovnog, privatnog i obiteljskog života

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

Politike usklađivanja poslovnog i privatnog života mogu se definirati kao politike koje izravno podržavaju kombiniranje profesionalnog i obiteljskog života. Kao takve, one se mogu odnositi na širok opseg politika, od službi koje skrbi o djeci, mogućnosti dopusta, fleksibilne mogućnosti zaposlenja i drugih politika usklađivanja poslovnog i privatnog života, poput financijskih naknada za zaposlene partnere.¹⁷ Perspektiva rodno osviještene politike u području usklađivanja poslovnog i privatnog života u određenoj je mjeri uspostavljena jer većina europskih vlada priznaje utjecaj odgovornosti za pružanje skrbi na zapošljavanje žena. Ipak, zemlje se razlikuju prema politikama i njihovoj implicitnoj i eksplicitnoj usredotočenosti na ravnopravnost spolova. Neke zemlje potiču pružanje javnih i privatnih usluga, druge nude više mogućnosti za rad s nepunim radnim vremenom. Neke smatraju da se usklađivanje poslovnog i privatnog života odnosi samo na žene, dok drugi priznaju ulogu muškaraca u odnosu na pružanje skrbi i obiteljske odgovornosti (uglavnom potičući uzimanje dopusta ili unaprjeđujući mogućnosti roditeljskog dopusta). Vidi Okvir 4 za kontrolni popis za uvođenje rodno osviještene politike u politike usklađivanja poslovnog i privatnog života.

¹⁷ Plantenga, J & C. Remery (2005.) : *Reconciliation of work and private life (Usklađivanje poslovnog i privatnog života)*, Usporedni pregled trideset europskih zemalja, Europska komisija, Luxembourg, Ured za službena izdanja Europskih zajednica , str. 25

Okvir 4 Uvođenje rodno osviještene politike u politike usklađivanja poslovnog, privatnog i obiteljskog života

1. korak Organiziranje

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

2. korak. Učenje o rodnim razlikama

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

3. korak Procjena učinaka politike

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

4. korak Preoblikovanje politike

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

4.4. Politike fleksigurnosti

Fleksigurnost je postala važan okvir u raspravi o modernizaciji europskih tržišta rada. Pojam fleksigurnosti dobio je uzlet 2003. godine nakon objave izvješća Europske radne skupine za zapošljavanje kojom je predsjedao Wim Kok, o otvaranju više radnih mjesta u Europi.¹⁸ U izvješću se navodi da Europa mora povećati prilagodljivost radnika i poduzeća kako bi povećala zapošljavanje i produktivnost. Posebno je potrebna prilagodljivija organizacija rada kako bi se spriječilo stvaranje dvoslojnog tržišta rada u kojemu „osobe iznutra“ imaju koristi od visoke razine zaštite zaposlenika, a sve veći broj „osoba izvana“ zapošljava se uz alternativne oblike ugovora o radu koji nude malu zaštitu. U lipnju 2007. godine Komisija je donijela Priopćenje o fleksigurnosti koje će poduprijeti napore oko provedbe reformi na razini država članica.¹⁹

Važno je primijetiti da fleksigurnost ne uključuje potpuno nove mjere politike; njezina novost zapravo leži u kombinaciji istodobnog uvođenja mjera u području fleksibilnosti i sigurnosti. Wilthagen (izvjestitelj „Europske stručne skupine o fleksigurnosti“) daje sljedeću definiciju: „Strategija politike koja pokušava, usklađeno i namjerno, povećati fleksibilnost tržišta rada, organizaciju rada i radne odnose s jedne strane te sigurnost – sigurnost zapošljavanja i socijalnu sigurnost – u prvom redu za slabije skupine unutar i izvan tržišta rada, s druge strane“.²⁰ Iz ove je definicije jasno da je potpuno integrirani pristup fleksigurnosti puno širi od usko definiranih politika o fleksibilnosti tržišta rada i sigurnosti zaposlenika. Uključene su i aktivne politike zapošljavanja uz aktivno traženje posla, dostupnost radnih mjesta i cijeloživotno učenje kao važnim sastavnicama. Naglasak je na pronalasku ravnoteže politika s ciljem povećanja prilagodljivosti radnika i radnih mjesta. Kao takav, pristup fleksigurnosti predstavlja prijelaz s paradigme sigurnosti radnog mjesta (raditi isti posao cijeli život) na paradigmu sigurnosti zaposlenja (cijeli život imati mogućnosti i prilike za zaposlenje).²¹

S obzirom na odnose između fleksigurnosti i spola i različitih stajališta u postojećoj raspravi, uvođenje rodno osviještene politike u politike fleksigurnosti od velike je važnosti. U tom pogledu, rodno osviještena politika podrazumijeva potrebu za prepoznavanjem napetosti između cilja promicanja fleksibilnosti i cilja sigurnosti zapošljavanja te ključnu ulogu spola u određivanju ishoda na tržištu rada. Točnije, rodno osviješteni pristup politikama u području fleksigurnosti²² pridonio bi:

- prepoznavanju uloge spola u jačanju nejednakosti povezanih s fleksibilnim radom i u oblikovanju fleksibilnih uzoraka rada,

¹⁸ Europska komisija (2003.), *Jobs, Jobs, Jobs. Creating more employment in Europe (Poslovi, poslovi, poslovi. Otvaranje više radnih mjesta u Europi)*. Izvješće radne skupine za zapošljavanje, koju je vodio Wim Kok.

¹⁹ Europska komisija (2007.): *Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security* (Prema zajedničkim načelima fleksigurnosti: Veći broj boljih radnih mjesta kroz fleksibilnost i sigurnost), SEC (2007.), 861

²⁰ Wilthagen T. & F. Tros (2004.): *The concept of flexicurity: a new approach to regulating employment and labour market* (Pojam fleksigurnosti: novi pristup uređivanju zapošljavanja i tržišta rada) u: *Flexicurity: conceptual issues and political implementation in Europe, Transfer, Europski pregled rada i istraživanja*, 10(2).

²¹ EMCO (2006.): *Flexicurity (Fleksigurnost): Radna skupina EMCO-a za fleksigurnost, svibanj 2006.*

²² Rubery, J.D. Grimshaw, M. Smith & R. Donnelly (2006.): *The National Reform Programmes and the gender aspects of the European Employment Strategy (Nacionalni programi reformi i rodni vidovi Europske strategije zapošljavanja)*. Sažeto izvješće koordinатора pripremljeno za Odjel za ravnopravnost, Europska komisija, Sveučilište u Manchesteru, str. 214

- radu na potrebama za usklađivanjem vremena zaposlenika koji imaju obveze pružanja skrbi, uz istodobno prepoznavanje rizika od produljenja radnog vremena ili neprikladnog radnog rasporeda,
- napuštanju neuobičajenih poslova i radnog vremena radi izbjegavanja rizika od dugoročnih zamki i usmjeravanja žena u segmente nepovlaštenih oblika zapošljavanja.

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

Okvir 5 Uvođenje rodno osviještene politike u politike fleksigurnosti

1. korak Organiziranje

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

2. korak Učenje o rodnim razlikama

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

3. korak Procjena učinaka politike

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

4. korak Preoblikovanje politike

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

Izvori:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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