

SL

SL

SL



KOMISIJA EVROPSKIH SKUPNOSTI

Bruselj, 29.7.2009
COM(2009) 409 konč.

POROČILO KOMISIJE SVETU IN EVROPSKEMU PARLAMENTU

Poročilo o uporabi Direktive 2002/73/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 23. septembra 2002 o spremembi Direktive Sveta 76/207/EGS o izvrševanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v zvezi z dostopom do zaposlitve, poklicnega usposabljanja in napredovanja ter delovnih pogojev

POROČILO KOMISIJE SVETU IN EVROPSKEMU PARLAMENTU

Poročilo o uporabi Direktive 2002/73/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 23. septembra 2002 o spremembi Direktive Sveta 76/207/EGS o izvrševanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v zvezi z dostopom do zaposlitve, poklicnega usposabljanja in napredovanja ter delovnih pogojev

1. UVOD

Evropski parlament in Svet sta 23. septembra 2002 na podlagi člena 141(3) Pogodbe ES sprejela Direktivo 2002/73/ES o spremembi Direktive Sveta 76/207/EGS o izvrševanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v zvezi z dostopom do zaposlitve, poklicnega usposabljanja in napredovanja ter delovnih pogojev¹. Direktiva 2002/73/ES (v nadaljnjem besedilu: Direktiva) pomeni enega od ključnih ukrepov veljavne zakonodaje ES o enakosti moških in žensk. Direktiva je začela veljati 5. oktobra 2002, njene določbe pa bi morale države članice prenesti do 5. oktobra 2005. Direktiva 76/207/EGS (v nadaljnjem besedilu: spremenjena direktiva) bo 15. avgusta 2009 uradno razveljavljena, nadomestila pa jo bo prenovljena Direktiva 2006/54/ES². Prenovitev ne vpliva na roke za izvajanje Direktive 2002/73/ES.

Države članice so morale v skladu s členom 2(2) Direktive 2002/73/ES³ Komisiji sporočiti vse podatke, potrebne za pripravo poročila o uporabi Direktive. To poročilo temelji na podatkih, prejetih od držav članic zlasti kot odgovor na vprašalnik o uporabi Direktive, ki so ga pripravile službe Komisije in je bil vsem državam članicam poslan januarja 2009. Drugi viri vključujejo resolucije Evropskega parlamenta⁴ in podatke, ki jih je zbrala Komisija med spremljanjem izvajanja Direktive. Prav tako so potekala posvetovanja z evropskimi socialnimi partnerji in Evropskim ženskim lobijem o vprašanjih, ki izhajajo iz Direktive.

Cilj tega poročila je poudariti nekatere vidike, ki so posebno pomembni ali problematični, in opredeliti dobro prakso. Osredotoča se na težave, povezane s prenosom, učinek Direktive, uveljavljanje pravic in vlogo organov za enakost, socialnih partnerjev in nevladnih organizacij.

Vendar namen poročila ni dati izčrpno oceno zakonitosti vseh nacionalnih ukrepov za prenos. Zato ne posega v noben postopek za ugotavljanje kršitev, ki ga je Komisija začela ali ga bo začela v zvezi z načinom prenosa nekaterih določb Direktive v državah članicah.

¹ UL L 269, 5.10.2002, str. 15.

² Direktiva 2006/54/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 5. julija 2006 o uresničevanju načela enakih možnosti ter enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju in poklicnem delu, UL L 204, 26.7.2006, str. 23.

³ V naslednjih delih tega poročila so vse navedene določbe iz spremenjene direktive 76/207/EGS in ne iz spremenjene direktive 2002/73/ES.

⁴ Glej zlasti Resolucijo z dne 15. januarja 2009 o prenosu in uporabi Direktive 2002/73/ES, 2008/2039(INI).

2. PRENOS IN POSTOPKI ZA UGOTAVLJANJE KRŠITEV

Devet držav članic (Avstrija, Belgija, Nemčija, Danska, Španija, Grčija, Finska, Luksemburg in Nizozemska) na zadnji dan roka za prenos še ni sporočilo nacionalnih ukrepov za prenos. Zato so bili v skladu s členom 226 Pogodbe ES proti navedenim državam članicam sproženi postopki za ugotavljanje kršitev zaradi neizvedbe prenosa. Dva od navedenih postopkov (proti Belgiji in Luksemburgu) sta bila predložena Sodišču Evropskih skupnosti, ki je razsodilo, da navedeni državi članici nista izpolnili svojih obveznosti iz Direktive 2002/73/ES, ker nista v določenem roku sprejeli zakonov in drugih predpisov, potrebnih za uskladitev z navedeno direktivo⁵. Belgija in Luksemburg sta po sodbi Sodišča sprejeli novo zakonodajo, postopka proti njima pa sta bila zaključena.

Po pregledu skladnosti zakonodaje, ki so jo države članice poslale Komisiji, z Direktivo, je Komisija v skladu s členom 226 Pogodbe ES začela 22 postopkov za ugotavljanje kršitev proti 22 državam članicam. Po več pritožbah javnosti se je število postopkov povečalo na 25. Postopki za ugotavljanje kršitev so Komisijo zagotovili orodje za dialog z državami članicami, rezultat katerega je bila uskladitev zakonodaje z Direktivo v nekaterih državah članicah, postopki pa so bili zaključeni (v času priprave tega poročila sta bili zaključeni zadevi proti Cipru in Grčiji).

Razloga za visoko število zadev sta deloma obsežnost in relativna kompleksnost zakonodaje. Kljub številnim zadevam, ki se še vedno obravnavajo, so države članice dosegle izjemen napredek pri izvajanju Direktive 2002/73/ES. Države članice so kot del postopka za ugotavljanje kršitev pogosto spremenile svojo zakonodajo, tako da so lahko dosegle delno ali navidezno skladnost z določbami Direktive, čeprav postopkov za ugotavljanje kršitev ni bilo mogoče zaključiti. Ugotovljene težave pri prenosu se nanašajo na različne vidike Direktive in se med državami članicami razlikujejo, vendar se nekatere točke pojavljajo pogosteje kot druge, kot je prikazano v nadaljnjem besedilu.

3. UČINEK DIREKTIVE

Čeprav je zakonodaja ES o enakosti spolov pri dostopu do zaposlitve in delovnih pogojih v veljavi že več desetletij, je Direktiva pomemben mejnik v razvoju navedene zakonodaje, ki je raven standardov na tem področju dvignila na raven standardov sodobne zakonodaje ES o prepovedi diskriminacije iz drugih razlogov⁶. Njen vpliv na zakonodajo v posameznih državah članicah je odvisen od razvoja zakonodaje na področju enakosti spolov v zadevni državi, čeprav so vse države članice morale spremeniti nacionalno zakonodajo, da so jo uskladile z Direktivo.

Člen 1(1a) spremenjene direktive obravnava obvezno **integracijo načela enakosti spolov**, tj. od držav članic zahteva, da aktivno upoštevajo cilj enakosti moških in žensk pri oblikovanju in izvajanju zakonov in drugih predpisov ter politik in dejavnosti na področjih, zajetih v vsebinsko področje uporabe navedene direktive. Države članice so navedeno obveznost

⁵ Sodba z dne 17. julija 2008 v zadevi C-543/07, *Komisija proti Belgiji*; C-340/07 *Komisija proti Luksemburgu* [2008] ECR I-43.

⁶ Glej Direktivo Sveta 2000/43/ES z dne 20. junija 2000 o izvajanju načela enakega obravnavanja oseb ne glede na raso ali narodnost, UL L 180, 19.7.2000, str. 22, in Direktivo Sveta 2000/78/ES z dne 27. novembra 2000 o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu, UL L 303, 2.12.2000, str. 16.

izpolnile na več načinov, in sicer so nekatere v zakonodajo uvedle določbe, ki enakosti moških in žensk zagotavljajo status pravnega načela (Danska, Španija, Finska, Italija, Poljska, Portugalska in Švedska), druge so sprejele strateške programe (npr. Bolgarija, Češka, Grčija, Finska, Litva, Latvija, Portugalska, Švedska in Slovenija), ki so bili pogosto podrobneje razčlenjeni v periodičnih programih, spet druge so sprejele smernice za integracijo načela enakosti spolov (Avstrija), nekatere pa so zagotovile institucionalne rešitve v obliki medministrskih organov (Češka, Nemčija in Portugalska) ali kontaktnih točk za vprašanja enakosti spolov v okviru ministrstev in drugih organov (Bolgarija in Češka). Nekatere države članice (kot so Češka, Danska, Estonija, Španija, Luksemburg in Združeno kraljestvo) so uvedle obveznost izvajanja predhodne ocene posledic predvidene zakonodaje ali politik na področju enakosti spolov. Bolgarija, Španija in Francija so poudarile pomen integracije načela enakosti spolov na lokali ravni, Nemčija, Estonija in Finska pa zagotavljajo usposabljanje v zvezi z integracijo načela enakosti spolov.

Direktiva 2002/73/ES je **razširila področje uporabe Direktive 76/207/EGS**, zlasti s prepovedjo diskriminacije pri pogojih dostopa do samozaposlitve ter članstva in sodelovanja v organizacijah delavcev ali delodajalcev ali kakršnih koli organizacijah, katerih člani opravljajo določen poklic, vključno z dostopom do koristi, ki jih zagotavljajo takšne organizacije (člen 3(1)(a) in (d)). Do težav pri prenosu navedenih določb v nekaterih državah članicah je prišlo zaradi ne vključitve samozaposlitve ter članstva in sodelovanja v organizacijah delavcev ali delodajalcev v področja, na katerih velja prepoved diskriminacije.

Pomemben prispevek Direktive k zakonodaji ES o enakosti spolov je pojasnitev koncepta diskriminacije z izrecno **opredelitvijo** oblik diskriminacije (neposredna in posredna diskriminacija, nadlegovanje, spolno nadlegovanje in napeljevanje k diskriminaciji) ter jasnejša opredelitev obsega zaščite (člen 2(2) in (4)). Večina držav članic je za pravilno izvajanje navedenih določb morala uvesti ali spremeniti zakonodajo. Prenos teh temeljnih določb na žalost ni potekal popolnoma brezhibno, pri čemer je bila najpogostejša težava, ugotovljena med spremljanjem izvajanja Direktive, da so bile nekatere nacionalne opredelitve diskriminacije, zlasti posredne diskriminacije, ožje od opredelitev iz Direktive.

Izjeme pri načelu nediskriminacije so prav tako ključnega pomena v smislu obsega zaščite pred diskriminacijo. V skladu s spremenjeno direktivo je posredna diskriminacija v nekaterih primerih utemeljena (člen 2(2)). Poleg tega različno obravnavanje v skladu s členom 2(6) ne pomeni diskriminacije, če temelji na pristni poklicni zahtevi, pod pogojem da je cilj pravno utemeljen in zahteva sorazmerna. Do težav pri prenosu navedenih določb je prišlo v številnih državah članicah, ker je bila opredelitev izjem preširoka, s čimer se je zožil obseg zaščite.

V Direktivi sta **nadlegovanje** in prvič v zakonodaji Skupnosti tudi **spolno nadlegovanje** opredeljena kot obliki diskriminacije. Nekatere države članice so pri prenosu navedenih določb naredile napako, ker so zaščito omejile na odnose med delavci in njihovimi nadrejenimi, s čimer so izključile sodelavce ali druge tretje strani. Sčasoma in z napredkom v postopkih za ugotavljanje kršitev so nekatere države članice popravile opredelitve teh oblik diskriminacije.

Učinek teh določb se prav tako razlikuje med državami članicami. Zakonodaja v nekaterih državah članicah je že pred sprejetjem Direktive 2002/73/ES zagotovila zaščito pred nadlegovanjem in/ali spolnim nadlegovanjem. Nadlegovanje zaradi spola na primer se je na Danskem, Švedskem in v Združenem kraljestvu že obravnavalo kot kaznivo dejanje. V Avstriji je nadlegovanje zaradi spola postalo kaznivo dejanje po sprejetju Direktive. Prenos Direktive pa je navedenim državam članicam kljub temu omogočil, da izboljšajo pravno

jasnost ali drugače povečajo zaščito (Avstrija je recimo v takih primerih povečala odškodnino, Združeno kraljestvo pa je prilagodilo pravila glede dokazov) in ozaveščajo javnost o tem vprašanju (v Združenem kraljestvu na primer zakonodaja in sodna praksa zdaj zajemata nadlegovanje in spolno nadlegovanje). V drugih državah članicah je Direktiva poleg ozaveščanja javnosti prinesla tudi korenitejše zakonodajne spremembe, in sicer je bila na primer na Cipru, Češkem, v Španiji, Italiji, na Poljskem in Slovaškem prvič uvedena zakonodaja o prepovedi nadlegovanja in/ali spolnega nadlegovanja, na Finskem, v Franciji in na Portugalskem pa sta bila priznana kot obliki diskriminacije.

Veliko držav članic poudarja, da ljudje premalo vedo o nadlegovanju in spolnem nadlegovanju ter da je ozaveščanje javnosti še vedno bistveno pri njunem preprečevanju. Posebna težava je izvrševanje zakonodaje, saj so žrtve posebej ranljive in le redko sprožijo sodni postopek (večina držav članic poroča o zelo majhnem številu primerov, obravnavanih na sodišču). Nevladne organizacije, sindikati in organi za enakost nudijo pomoč žrtvam, informacije za delodajalce pa imajo posebno vlogo pri izboljševanju situacije. Spolno nadlegovanje pogosto zagrešijo sodelavci, zato je vloga delodajalca pri njegovem preprečevanju bistvenega pomena. En način preprečevanja je imenovanje svetovalcev v gospodarskih družbah (na primer v Belgiji in Sloveniji).

Manj ugodno obravnavanje žensk, povezano z **nosečnostjo ali porodniškim dopustom**, je prav tako diskriminacija v smislu spremenjene direktive (člen 2(7)), vendar je v mnogih državah članicah še vedno zelo razširjeno. Določba, s katero je bila uvedena pravica delavke, da se vrne na svoje delovno mesto ali na enakovredno mesto pod pogoji, ki zanje niso manj ugodni, in do vseh izboljšav delovnih pogojev, do katerih bi bila upravičena med svojo odsotnostjo, je imela na tem področju relativno gledano največji učinek. V Bolgariji, Španiji, Franciji in Litvi je privedla do nove zakonodaje, njen učinek pa je bil manjši v drugih državah članicah, v katerih je prinesla le majhne spremembe. Pri poročanju o tem vprašanju je več držav članic in socialnih partnerjev poudarilo potrebo po boljšem ravnotežju med poklicnim in družinskim življenjem.

Člen 2(8) omogoča **pozitivne ukrepe** v skladu s členom 141(4) Pogodbe ES v zvezi s področji, zajetimi v vsebinskem področju uporabe Direktive. Situacija na tem področju se med državami članicami močno razlikuje. Medtem ko nekatere te možnosti niso izkoristile (na primer Ciper, Luksemburg in Latvija), pa zakonodaja v mnogih drugih državah članicah to izrecno omogoča (na primer v Avstriji, Belgiji, na Češkem, v Nemčiji, na Danskem, v Estoniji, Grčiji, Španiji, Franciji, Italiji, na Malti, Portugalskem, v Romuniji, na Švedskem, v Sloveniji in na Slovaškem). Nekatere države članice so pozitivne ukrepe na posebnih področjih sprejele na nacionalni ravni (v Belgiji so na primer obvezni v zveznem javnem sektorju, v Nemčiji obstajajo v obliki kvot v javni upravi na zvezni in deželni ravni, v Italiji in na Nizozemskem so načrti pozitivnih ukrepov vključeni v javno upravo, na Malti pa ženske, ki se vračajo na trg dela, plačujejo nižje davke). V več državah članicah (v Avstriji, Španiji in Franciji) so pozitivni ukrepi odvisni od kolektivnih pogajanj. V Španiji morajo oblasti zagotoviti pozitivne ukrepe pri odpravljanju neenakosti. Načrti za zagotavljanje enakosti v gospodarskih družbah na Finskem vključujejo pozitivne ukrepe, toda v praksi so takšni primeri redki.

Najpogostejši primeri pozitivnih ukrepov vključujejo ukrepe v izobraževanju in usposabljanju (Češka, Španija, Grčija, Portugalska in Švedska), ukrepe za vključevanje žensk na splošno in zlasti žensk, ki so rodile in se vračajo na trg dela (Bolgarija, Češka, Španija in Poljska), druge ukrepe za lajšanje poklicnih in poslovnih dejavnosti žensk (Nemčija, Grčija) ter spodbujanje

predstavnikov nezadostno zastopanega spola, da se odločijo za nekatera delovna mesta (Danska, Združeno kraljestvo).

V nekaterih državah članicah takšne ukrepe spremlja organ za enakost (na primer na Slovaškem). V Sloveniji je bila ukinjena zahteva po predhodnem dovoljenju za pozitivne ukrepe. V Belgiji in Združenem kraljestvu glede pozitivnih ukrepov svetujejo organi za enakost. Španija je navedla morebitno težavo v zvezi z vprašanjem, do katere stopnje so pozitivni ukrepi še lahko dovoljeni, ne da bi bilo kršeno načelo enakosti.

4. DOLOČBE O IZVRŠEVANJU OBVEZNOSTI IN VARSTVU PRAVIC

Običajna metoda za zagotavljanje uveljavljanja individualnih pravic, in sicer s sodnim postopkom, je manj učinkovita pri zagotavljanju skladnosti v primeru zakonodaje o enakosti kot na drugih področjih. Podatki, ki so jih predložile države članice, kažejo, da je število primerov diskriminacije, predloženih sodiščem, nizko ali zelo nizko v praktično vseh državah članicah. Razlogi za to so med drugim dolgotrajni postopki, formalnosti, stroški in strah pred viktimizacijo. Direktiva to težavo priznava in vključuje več določb za izboljšanje izvrševanja zakonodaje o enakosti s sodnimi in upravnimi postopki.

Države članice morajo zagotoviti, da **sodne in/ali upravne postopke** za izvrševanje obveznosti v skladu s spremenjeno direktivo (člen 6(1)) lahko sprožijo vse osebe, ki menijo, da so utrpeli škodo zaradi neuporabe načela enakega obravnavanja. V nekaj državah članicah ni bilo jasno, ali navedena obveznost velja tudi po končanem delovnem razmerju, kot to zahteva navedena določba.

V skladu s spremenjeno direktivo (člen 6(3)) morajo države članice združenjem, organizacijam in drugim pravnim osebam, ki imajo pravno utemeljen interes za zagotavljanje skladnosti z navedeno direktivo, odobriti sodelovanje **v imenu pritožnikov ali njim v podporo** in, če se pritožnik s tem strinja, v katerem koli sodnem ali upravnem postopku za izvrševanje obveznosti iz Direktive v skladu z merili iz nacionalne zakonodaje. Težave v zvezi s to obveznostjo so vključevale pridrževanje navedene pravice za varuha človekovih pravic ali sindikate ob izključitvi drugih organizacij. Komisija je prav tako preučevala, ali so merila v zakonodaji nekaterih držav članic, v skladu s katerimi združenja lahko sprožijo postopke, preveč restriktivna ali ne. V zvezi s to točko je bila spremenjena zakonodaja v več državah članicah. Praktični učinek te določbe se med državami članicami razlikuje. V nekaterih državah (v Nemčiji in Franciji) so zlasti dejavne neprofitne organizacije, v drugih (v Belgiji, Španiji in na Slovaškem) pomoč večinoma zagotavljajo organi za enakost, v mnogih pa sindikati (na Cipru, Češkem, Danskem, Nizozemskem, Švedskem in v Sloveniji).

Direktiva določa jasnejše določbe v zvezi z **odškodninami ali povračili** za izgubo ali škodo, ki jo oseba utрпи zaradi diskriminacije, te pa morajo biti odvratilne in sorazmerne ter ne smejo biti vnaprej omejene z določitvijo zgornje meje (člen 6(2)). Določitev zgornje meje za odškodnino je bila obravnavana v več postopkih za ugotavljanje kršitev. Z napredkom v navedenih postopkih se ta težava postopoma odpravlja.

Spremenjena direktiva (člen 7) zagotavlja zaščito pred **viktimizacijo**. Med pogostimi napakami pri prenosu te določbe v nekaterih državah članicah je bilo zoževanje obsega zaščite v primerjavi z Direktivo, na primer z vključitvijo žrtev diskriminacije in izključitvijo katerih koli tretjih strani, ki pomagajo žrtvam.

S spremenjeno direktivo (člen 8d) je postala uvedba učinkovitih, sorazmernih in odvračilnih **sankcij** za kršitve nacionalnih določb, sprejetih v skladu z navedeno direktivo, obvezna. Večina držav članic je navedeno obveznost izpolnila.

5. ORGANI ZA ENAKOST

Direktiva poleg ukrepov za okrepitev običajnih metod izvrševanja določa inovativne načine za izboljševanje skladnosti in spodbujanje enakosti, pri čemer je treba najprej omeniti obveznost vzpostavitve organov za enakost. Člen 8a od držav članic zahteva, da imenujejo „enega ali več organov, zadolženih za spodbujanje, analiziranje, nadzorovanje in podpiranje enake obravnave vseh oseb brez diskriminacije zaradi spola“, katerih pristojnosti morajo vključevati zagotavljanje neodvisne pomoči žrtvam diskriminacije pri njihovih pritožbah zaradi diskriminacije, opravljanje neodvisnih raziskav v zvezi z diskriminacijo ter objavljanje neodvisnih poročil in dajanje priporočil o vseh vprašanjih v zvezi s takšno diskriminacijo.

V nekaterih državah članicah takšni organi že dolgo obstajajo, in sicer kot varuha človekovih pravic ali komisij. V večini držav članic pa so bili vzpostavljeni kot rezultat sprejetja Direktive. Organi za enakost se po vsej EU močno razlikujejo glede na pristojnosti, način delovanja, organizacijo ter človeške vire in finančna sredstva.

Glavna naloga organov za enakost je pomoč žrtvam. Podatki, ki so jih predložile države članice, jasno kažejo, da se osebe, ki vlagajo pritožbo zaradi diskriminacije, rajši zatečejo k organu za enakost kot k sodiščem, v glavnem zaradi posebnega strokovnega znanja tega organa ter brezplačnih storitev in krajših upravnih postopkov. Pomoč, ki jo zagotavljajo organi za enakost, se med državami članicami razlikuje. V nekaterih (na Danskem, Švedskem in v Sloveniji) zajema obravnavanje pritožb v okviru izvensodnih postopkov z obvezujočimi odločbami, proti katerim pa se lahko vloži pritožba na sodišču. V drugih državah članicah lahko organi za enakost sami opravljajo preiskave (na Cipru, Nizozemskem, Švedskem in v Združenem kraljestvu) ali pa pomagajo pritožnikom na sodišču in/ali upravnih organih (v Avstriji, Bolgariji, Španiji, Franciji, na Švedskem in v Združenem kraljestvu). Spet v drugih je njihova vloga omejena na zagotavljanje informacij (na Malti in Poljskem).

Čeprav so bili organi za enakost vzpostavljeni za spodbujanje enakosti spolov, pa družba ni vedno dobro ozaveščena o njihovem delu, o čemer priča razmeroma majhno število prošenj za pomoč v nekaterih državah članicah. Javnost je treba bolje ozaveščati o njihovem obstoju in delu, zlasti o pomoči, ki jo zagotavljajo žrtvam. Telefonske linije za pomoč, ki so jih uvedli nekateri organi za enakost (v Španiji, na Švedskem in v Združenem kraljestvu), in informacijske kampanje lahko olajšajo dostop do njih.

Po mnenju Komisije lahko organi za enakost svoje naloge opravljajo neodvisno, če so tudi sami do neke mere organizacijsko, finančno in kadrovsko neodvisni. V zvezi s tem se situacija med državami članicami močno razlikuje.

Čeprav Direktiva določa samo minimalne zahteve za organe za enakost, jih nekatere države članice niso izpolnile. Sčasoma in z napredkom v postopkih za ugotavljanje kršitev so se težave na tem področju bistveno zmanjšale. Po drugi strani pa imajo organi za enakost v primerjavi z njihovimi pristojnostmi iz Direktive v nekaterih državah članicah obsežnejše pristojnosti, ki zajemajo takšne naloge, kot so spremljanje načrtov za zagotavljanje enakosti (Španija, Finska in Švedska), svetovanje o pozitivnih ukrepih in njihovo spremljanje ter usposabljanje.

Komisija je začela študijo v zvezi z organi za enakost, ki bo temeljito preučila vprašanja, kot so neodvisnost, dostopnost, vidnost in uspešnost teh organov.

6. SOCIALNI DIALOG, DIALOG Z NEVLADNIMI ORGANIZACIJAMI IN VLOGA DELODAJALCEV

Direktiva si prizadeva spodbujati enako obravnavanje, med drugim z vključitvijo socialnih partnerjev in zlasti delodajalcev v socialni dialog. Instrumenti, kot so kolektivne pogodbe, lahko dolgoročno pomagajo ustvariti delovno okolje brez diskriminacije.

Nov člen 8b(1) in (2) obravnava nacionalne tradicije in prakso v zvezi z nekaterimi obveznostmi, zato je praktično sodelovanje socialnih partnerjev močno odvisno od tradicije v posamezni državi članici ter stopnje razvoja socialnega dialoga in kolektivnih pogajanj v tej državi. V Združenem kraljestvu na primer sklepanje kolektivnih pogodb ni običajno, dialog s socialnimi partnerji pa se spodbuja na drugačne načine, kot so financiranje, raziskave in svetovanje. V večini držav članic pa imajo socialni dialog in zlasti kolektivna pogajanja najpomembnejšo vlogo.

Kolektivne pogodbe v zvezi z vprašanji enakosti spolov obstajajo v Avstriji, Belgiji, na Danskem, v Španiji, Franciji, Litvi, Latviji, na Malti, Nizozemskem, Portugalskem, Švedskem in v Sloveniji, v nekaterih državah pa so celo obvezne (v Avstriji, Španiji in Franciji). V nekaterih državah članicah (v Bolgariji, na Češkem, v Grčiji, Španiji, Latviji, na Poljskem, Portugalskem, v Romuniji, na Slovaškem in v Sloveniji) poteka socialni dialog na nacionalni ravni in običajno vključuje tristranske odbore. Drugi načini spodbujanja socialnega dialoga, poleg kolektivnih pogodb, pogosto vključujejo posvetovanja s socialnimi partnerji o zakonodaji in pobudah politike. Evropski socialni partnerji so leta 2005 sklenili okvirni sporazum o enakosti spolov⁷.

Nov člen 8b(3) določa, da države članice v skladu z nacionalno zakonodajo, kolektivnimi pogodbami in prakso spodbujajo delodajalce, naj načrtno in sistematično krepijo enako obravnavo. To delajo na primer s širjenjem informacij v gospodarskih družbah (kot v Belgiji in Estoniji) ali s sprejetjem načrtov za zagotavljanje enakosti (v Španiji, na Finskem, Nizozemskem in Švedskem, in sicer v družbah, v katerih je zaposleno določeno število delavcev).

Spremenjena direktiva (člen 8c) prav tako priznava vlogo dialoga z nevladnimi organizacijami. Glavni načini za vključevanje organizacij civilne družbe zajemajo vzpostavitev svetovalnih organov (kot v Bolgariji, na Češkem, v Grčiji, Španiji, na Portugalskem in v Združenem kraljestvu), posvetovanja z njimi o pobudah politike in zakonodaji, zagotavljanje finančne podpore (kot v Belgiji, na Češkem, v Nemčiji, Estoniji, Španiji, na Finskem, Švedskem, Slovaškem in v Združenem kraljestvu – v slednji zlasti za pomoč žrtvam), organiziranje skupnih konferenc in seminarjev, vključevanje nevladnih organizacij pri pripravi dokumentov za nacionalne ali mednarodne organe ali vključevanje njihovih članov v delegacije za konference ZN (kot na Švedskem). Nekatere države članice (Avstrija, Bolgarija, Grčija in Poljska) so poudarile vlogo evropskega leta enakih možnosti za vse (leto 2007) pri vzpostavitvi sodelovanja z nevladnimi organizacijami in njihovi vključitvi v projekte v zvezi z navedeno pobudo. Češka, Litva in Poljska so poudarile vlogo nevladnih organizacij pri izvajanju projektov, financiranih iz strukturnih skladov.

⁷ Na voljo na http://www.etuc.org/IMG/pdf/framework_of_actions_gender_equality_010305-2.pdf.

7. SKLEPI

Glede na daljnosežne spremembe zakonodaje, ki so potrebne v številnih državah članicah, in glede na bistven napredek, ki ga je dosegla večina držav članic pri izvajanju določb Direktive 2002/73/ES, se prenos navedene direktive na splošno lahko obravnava kot zadovoljiv. Vendar pa so v številnih državah članicah še vedno potrebna prizadevanja za popoln in pravilen prenos.

Direktiva je pomemben mejnik v razvoju zakonodaje ES o enakosti spolov, saj je posodobila predpise o enakem obravnavanju moških in žensk v zaposlovanju in na drugih povezanih področjih. Kljub temu pa je zaradi še vedno obstoječe neenakosti in diskriminacije pomembno skrbno izvajanje in izvrševanje zakonodaje ES in nacionalne zakonodaje o enakosti spolov.

Vloga organov za enakost, ki ne samo spremljajo razvoj na nacionalni ravni in pomagajo žrtvam diskriminacije, temveč tudi dolgoročno prispevajo k spodbujanju enakosti z mnogimi drugimi dejavnostmi, je še zlasti pomembna.

Sodelovanje vseh strani (oblasti, socialnih partnerjev, nevladnih organizacij, organov za enakost in širše družbe) je bistvenega pomena za ozaveščanje javnosti in učinkovito uporabo orodij za izkoreninjenje diskriminacije, določenih v Direktivi.