

OSCE
LOGO

JEDNAKE MOGUĆNOSTI

Beograd 2003

OSCE

LOGO

Organizacija za bezbednost i saradnju u Evropi

Misija OEBS-a u Srbiji i Crnoj Gori

JEDNAKE MOGUĆNOSTI

JEDNAKE MOGUĆNOSTI

OSCE

(LOGO)

Organizacija za bezbednost i saradnju u Evropi

Misija OEBS-a u Srbiji i Crnoj Gori

Čakorska 1, 11000 Beograd

Odeljenje za demokratizaciju

OSCE

(LOGO)

Organizacija za bezbednost i saradnju u Evropi
Misija OEBS-a u Srbiji i Crnoj Gori

JEDNAKE MOGUĆNOSTI

Beograd 2003

UVODNA NAPOMENA

PROGRAM OEBS-A O JEDNAKIM MOGUĆNOSTIMA

Jednake mogućnosti za žene i muškarce¹

Jednakost mogućnosti za žene i muškarce je sastavni deo održive demokratije. Unapređivanje jednakih prava je, stoga, nužan elemenat rada Organizacije za evropsku bezbednost i saradnju (OEBS). Zalaganje za demokratske sisteme kao i sisteme koji se osnivaju na vladavini prava zahteva postojanje specifičnih programa i politika kojima se podržavaju na ženska prava i jednakost mogućnosti.

Posebnu pažnju treba pokloniti primeni OEBS-ovih obaveza u domenu ravnopravnosti između žena i muškaraca, prihvatajući da je uloga takvih napora deo unapređivanja bezbednosti i demokratije.

Države članice kao i OEBS-ove institucije treba da preduzmu konkretne korake ka unapređivanju jednakih mogućnosti žena i muškaraca da učestvuju u, i doprinose demokratskim procesima i ekonomskom razvoju u OEBS-ovom regionu.

Jedna od ključnih mera u ovom razvoju je obezbeđivanje jednakih mogućnosti za učešće žena na mestima odlučivanja na svim nivoima.

Equal opportunities for women and men

Equality of opportunity for women and men is an integral part of sustainable democracy.

Advancing equal rights is therefore an indispensable element of the OSCE's work. Promoting democratic and law-based systems requires inclusion of specific programs and policies to target women's rights and equality of opportunity.

Special attention should be paid to implementing OSCE commitments in the field of equality between women and men, recognizing the role of such efforts in progress towards security and democracy.

Participating States and OSCE Institutions need to take concrete steps to promote equality of opportunity of women and men to participate in and contribute to the democratic processes and economic development in the OSCE region.

One of the key measures in this development is ensuring equal access for participation of women in decision-making levels across the policy-making spectrum.

¹ OSCE/ODIHR Programme for Human Dimensions Seminar, October 2003

SADRŽAJ

UVODNA NAPOMENA

PROGRAM OEBS-A O JEDNAKIM MOGUĆNOSTIMA

Jednake mogućnosti za žene i muškarce

Equal opportunities for women and men

SADRŽAJ

I DEO

UVOD (*Dr Zorica Mršević*)

1. Pojam principa jednakih mogućnosti
2. Pojam mogućnosti
3. Dve vrste shvatanja principa jednakih mogućnosti
4. Kritika principa jednakih mogućnosti
5. Argumenti koji opravdavaju primenu principa jednakih mogućnosti
6. Princip jednakih mogućnosti i društvena pravda
7. Princip jednakih mogućnosti i demokratija
8. Princip jednakih mogućnosti u Sjedinjenim Američkim Državama
9. Princip jednakih mogućnosti u Evropi
10. Zakoni Nemačke, Danske, Velike Britanije, Irske
11. Istraživanje

II DEO

MEHANIZMI ZA OSTVARIVANJE JEDNAKIH MOGUĆNOSTI

Istraživanje o perspektivama primene mehanizama za ostvarivanje rodne ravnopravnosti i jednakih mogućnosti u opštinama Srbije (*Mr Nada Sekulić*)

UVOD

I POLITIKA JEDNAKIH MOGUĆNOSTI I ŽENE

1. Društveni položaj žena u Srbiji danas
2. Definisanje ciljeva istraživanja u okviru OEBS-ovog projekta institucionalizovanja lica za rodnu ravnopravnost (LRP) pri opštinama u Srbiji
 - 2.1. Struktura uzorka i istraživanja
3. Zastupljenost žena na različitim nivoima opštinskih nadležnosti
4. Informisanost i zainteresovanost ispitanika za ženska prava
5. Tradicionalizam i predrasude
6. Muško/ženski stereotipi
7. Profesionalno okruženje i osnovne političke orijentacije vezane za ravnopravnost žena

II POLITIKA JEDNAKIH MOGUĆNOSTI I MANJINSKE GRUPE

1. Društveni položaj manjinskih grupa
2. Odnos prisustva i socijalne distance
3. Zainteresovanost i informisanost ispitanika o manjinama
4. Predrasude, stereotipi i osnovne političke orijentacije prema pravima manjina

ZAKLJUČAK ISTRAŽIVANJA

III DEO

TEKSTOVI MEĐUNARODNIH UGOVORA I ZAKONA POJEDINIH EVROPSKIH
ZEMALJA (*Prevodi: OSCE Misija u Srbiji i Crnoj Gori*)

A - Evropski međunarodni instrumenti

1. Povelja o osnovnim pravima u Evropskoj Uniji, 2000/C 364/01
2. Direktiva Saveta Evrope, 2000/78/EC

B - Zakoni pojedinih evropskih zemalja koji regulišu primenu principa jednakih mogućnosti

1. Nemačka: Zakon o uspostavljanju jednakosti muškaraca i žena
2. Danska: Zakon Kraljevine Danske o jednakom tretmanu muškaraca i žena
3. Velika Britanija: Zakon o polnoj diskriminaciji
4. Irska: Zakon o jednakosti u radnim odnosima

IV DEO

DODACI

1. Sadržaj na Engleskom jeziku
2. Rezime na Engleskom jeziku
3. Literatura

UVOD

1. Pojam principa jednakih mogućnosti²

Princip jednakih mogućnosti (equal opportunity) praktično znači da svako ljudsko biće treba da ima jednaka prava i mogućnosti da unapredi sopstvene talente i vrline, kao i da mora da postoji zakonski predviđeno jednako plaćanje za jednake poslove. Taj princip ne briše nejednakosti između nejednakih, već izjednačava početne mogućnosti svima da se bore za bolje mesto na lestvici društvenih vrednosti. Dakle, on zapravo uvažava postojanje nejednakosti kao očigledne i neizbežne.

Princip jednakih mogućnosti se široko uvažava kao autentičan izraz demokratskih ideala. Ipak, njegovo poreklo nije sasvim demokratsko. Smatra se da je Platon bio prvi koji je govorio u prilog takvim shvatanjima, a on sigurno nije bio demokrata. Niti je demokrata bio Napoleon koji je, pak, prvi direktno i dosledno primenjivao ovaj princip, jer je shvatio njegovu pragmatičnu vrednost u jačanju efikasnosti državnog aparata³.

Princip jednakih mogućnosti je praktično primenljiv i politički prihvatljiv. On je atraktivno jednostavan i široko je prihvaćen od strane političara, poslovnih ljudi, sociologa, boraca za ljudska prava, intelektualaca, lidera nacionalnih manjina i ženskog pokreta.

Za razliku od nekih radikalnijih zahteva, princip jednakih mogućnosti je skroman i različitim strujama lako prihvatljiv predlog. Ovaj princip jednostavno obećava otvorena vrata uspeha i prosperiteta za sve nas, pri čemu uopšte ne implicira da smo svi jednakih sposobnosti i karakteristika ili da smo takvi stvoreni, niti pak da takvi treba da postanemo. Izbegnute su sve zamke populistički shvaćene mehaničke jednakosti i naglašena je potreba uvođenja jednakih mogućnosti za sve da razviju svoje kvalitete.

Ovaj princip je primenljiv u politici i pravu, primenljiv je u procesu obrazovanja i u privrednom životu. Kao obrazloženje za uvođenje principa jednakih mogućnosti se pominje da je primena toga principa neophodan faktor koji oslobađa društvene energije potrebne za društveni i ekonomski prosperitet.

² "Tranzicija društva i privrede Srbije u procesu globalizacije i regionalizacije - pravci promena i aplikativni modeli", Institut društvenih nauka, Beograd

³ Lehoczky Csilla Kollonay, Equal Opportunity Law, Central European University, legal Studies Department, Budapest, 2002/2003

Kada su u pitanju žene i muškarci, jednake mogućnosti znači da imaju jednaka prava, odgovornosti i mogućnosti u pogledu:

1. Zaposlenja (radnog mesta) koji im omogućava finansijsku nezavisnost
2. Odgovornosti u pogledu porodice, domaćinstva i dece
3. Učestvovanja u političkom donošenju odluka, sindikalnom životu kao i drugim javnim aktivnostima.

U Švedskoj se termin "*jednake mogućnosti*" koristi najčešće baš za odnose između muškaraca i žena. Istovremeno se drugi termin, "*jednakost*" koristi u širem kontekstu, da označi ravnopravne, ujednačene odnose između svih grupa u društvu koji se baziraju na principu da svaka osoba ima podjednaku vrednost u društvu bez obzira na rod, rasu, pripadnost, religiju, društvenu klasu i sl.⁴

2. Pojam mogućnosti Mogućnost (opportunity) je manje od garancije, ali je više od obične slučajne prilike (possibility) da se ostvari neki cilj. Mogućnost je faktičko stanje stvari, ali je i formalni odnos, odnos čoveka A i cilja X s obzirom na postojanje prepreka Y. Mogućnost je dakle, odsustvo nepremostivih prepreka, koje bi mogle da spreče određenog čoveka ili ljude jedne određene grupe da postignu određene ciljeve. Snaga mogućnosti je obrnuto proporcionalna snazi prepreka koje se nalaze između pojedinca ili grupe ljudi i njihovih ciljeva. Dakle, mogućnosti su veće ako su prepreke manje ili otklonjivije i obrnuto⁵.

Postoje prepreke koje se ne mogu promeniti ljudskom voljom i naporima, i njihovo negativno dejstvo se mora otklanjati zakonima i političkim merama, a to su npr. one koje proističu iz rase, boje kože, pola, porekla ili mesta rođenja. Neke druge prepreke su, pak, promenljive okolnosti, kao što su društvena klasa, školska sprema, mesto boravka i sl.

Prepreke mogu da budu takvog intenziteta da predstavljaju potpuno isključenje nekih grupa ljudi iz društvenog nadmetanja/trke za neke određene ciljeve. Druge su takve da im dozvoljavaju učestvovanje u trci, ali se nekima nameće da moraju da trče duže od ostalih trkača, ili se ispred nekih postavljaju više prepreka npr. prevazilaženje društvene diskriminisanosti, lošije školske sprema ili udaljenosti mesta rođenja, dok neki drugi treba da

⁴ Programme for Equal Opportunity in the municipality of Vaxjo, Vaxjo kommun, 2002

⁵ Pojman Louis & Westmorland Robert, Equality, New York, Oxford, Oxford University Press, 1997

prevladaju prepreke posedovanja slabijih prirodnih (npr. fizičkih) sposobnosti od drugih trkača, ili pak prepreke mogu da budu takve da predstavljaju zbir svih pojedinačnih društvenih i ličnih hendikepa, koje razlikuju jednog čoveka od drugog ili jednu grupu ljudi od druge.

Svaka mogućnost treba da predstavlja realnu šansu da pojedinac ili grupa ljudi koji odluče da ostvare neki cilj, to mogu da postignu bez savladavanja enormnih specifičnih prepreka ili kompleta prepreka.

Identitet mogućnosti je u vrsti prepreka čijim uklanjanjem mogućnost postaje prava, realistično ostvariva mogućnost. Kada su prepreke uklonjene, može se govoriti o jednakosti svih koji poseduju opšte osobine da ostvare određene ciljeve. Jednakost mogućnosti je nužna posledica otklanjanja prepreka, jer se prepreke ne otklanjaju samo za jedan pojedinačni slučaj već to otklanjanje treba da je opšteg karaktera⁶.

Ta opštost otklonjenih prepreka predstavlja zapravo jednakost mogućnosti. Jednakost mogućnosti postoji kada dve ili više grupa ulaze u kategoriju ljudi koji mogu bez prepreka da ostvare neke ciljeve. Ta jednakost mogućnosti može da bude plod spontanosti, ali je to ređi slučaj. Češći je rezultat svesno artikulisane politike, tj. donošenja političke odluke koja nalazi svoj izraz u pravnoj formi propisivanja jednakosti i stvaranja određenih mogućnosti.

3. Dve vrste shvatanja principa jednakih mogućnosti

Postoje dve vrste shvatanja principa jednakih mogućnosti. Prvo obuhvata tzv. "slabi" princip jednakih mogućnosti koji se ponekada još naziva i "formalno poštovan princip jednakih mogućnosti" po kome se smatra da službena mesta moraju da budu otvorena i dostupna svim talentovanim i profesionalno kompetentnim ljudima. To je klasično dostignuće perioda post-francuske revolucije kada su u Napoleonovo doba službene pozicije novoformirane države dobijali ljudi na osnovu svojih kvaliteta, a ne na osnovu svoga porekla.

Taj "slabi" ili kako ga još nazivaju i "meritokratski" princip jednakih mogućnosti dakle, uzima u obzir lične sposobnosti, obrazovanje, radne i profesionalne kvalitete i iskustvo. Nedostatak mu je da je za njega irelevantan način sticanja toga obrazovanja, iskustva i

⁶ Petter Westen, The Concept of Equal Opportunity

sposobnosti, dakle ne uvažava različite mogućnosti koji pripadnici različitih društvenih slojeva imaju da se obrazuju, rade i napreduju. Uvažava se krajnji rezultat, a ne pridaje se nikakav značaj rasnim, zdravstvenim, porodičnim, klasnim ili drugim momentima koji neke ljude onemogućavaju, ili im pak, daju lično nezaslužene prednosti u odnosu na druge ljude da se bolje obrazuju i kvalitetnije usavršavaju svoje radne kapacitete. Po tom shvatanju, dakle nevažan je inicijalni momenat životnog početka a važni su samo trenutni lični kapaciteti i sposobnosti.

Drugo shvatanje zove se "jaki" princip jednakih mogućnosti koji se ponekad još zove i "materijalni" ili "suštinski" princip jednakih mogućnosti. To je shvatanje da ljudi treba da imaju jednake životne šanse da realizuju svoje sposobnosti ili da ostvare jednaka prava. Taj princip sadrži ideju nadoknađivanja (kompenzacije) onima koji su na počecima svoga života imali manje sreće, i zato nisu mogli da postignu nivo lične usavršenosti kao oni koji su pri rođenju bili privilegovani. Ovo shvatanje principa jednakih mogućnosti sadrži kao glavni instrument mere tzv. afirmativne akcije ili pozitivne diskriminacije.

Krajnji (ali za sada još uvek utopističkog karaktera) proizvod ovako shvaćenog principa jednakih mogućnosti bio bi da posle duge i konsekventne primene sve položaje u društvu zaista zauzimaju proporcionalno svojoj društvenoj zastupljenosti pripadnici svih slojeva. Tako shvaćene jednake mogućnosti onda znače i jednake krajnje rezultate, a ne samo jednak početak, i najviše zato se takvo shvatanje naziva "jakim" principom jednakih mogućnosti.

4. Kritika principa jednakih mogućnosti⁷

Kritičari ukazuju da princip jednakih mogućnosti ruši solidarnost opozicije diskriminiranih i potlačenih društvenih slojeva, zato što podržava samo one retke najспособnije i najambicioznije pripadnike tih grupa u uzbudljivom uverenju da se mogu popeti iz svoje niske pozicije u mnogo uvaženiju i imućniju društvenu grupu.

Žestoki kritičari čak insistiraju na navodnoj činjenici da pojedinac sve radi sam i za sopstvenu korist. Iz neshvatanja funkcionisanja principa jednakih mogućnosti proizilazi uverenje da se sa principom jednakih mogućnosti društveni odnosi zapravo ne menjanju. Navodno, sve što se dešava bilo bi da je pojedincima data šansa da se bore za uspon na postojećoj, nepromeljivoj društvenoj lestvici i time promene svoj lični položaj na njoj, dok istovremeno gaze one koji se penju ispod njih.

Po tim kritičarima, princip jednakih mogućnosti predstavlja produkt kompetitivnog, fragmentizovanog i podeljenog društva sa dominantnim tržišnim vrednostima koje prožimaju sve društvene sfere. U tom smislu svi ljudski odnosi se shvataju kao takmičenje svih protiv svakoga za retka dobra, u kojima dobitak jednog obično znači gubitak za drugog.

Oni koji ne prihvataju princip jednakih mogućnosti umanjuju njegov značaj navodeći da on samo na prvi pogled izgleda kao instrument za odbranu jednakosti dok u stvari jedino pomaže jednako pravo čoveka da postane nejednak putem takmičenja sa drugima. Po tim kritičarima princip jednakih mogućnosti se bazira na ljubomori niže kotiranih pojedinaca prema onima koji su na višim društvenim pozicijama što je kombinovano sa željom da im se pridruže. Zaključak protivnika i kritičara je da princip jednakih mogućnosti, dakle, ne udružuje ljude već ih razjedinjava i okreće jedne protiv drugih. On navodno redukuje pojedinca na svežanj korisnih sposobnosti, ili sposobnost da se ponaša u skladu sa tržišno vrednovanim funkcijama s većom ili manjom efikasnošću.

Po kritičarima, dalji problem je i što princip jednakih mogućnosti navodno svu odgovornost stavlja na pojedinca, po sistemu "ako vrediš i trudiš se, uspećeš", zanemarujući dejstvo npr. (ne)srećnih okolnosti ili još više, društveno-kulturnih, strukturalnih modela funkcionisanja društva koji u mnogim slučajevima obezvređuju primenu principa jednakih mogućnosti. Ne uviđa se dakle, da to nije nedostatak principa već je prosto odraz kompleksnosti funkcionisanja društva.

5. Argumenti koji opravdavaju primenu principa jednakih mogućnosti

Nije tačno da princip jednakih mogućnosti daje šanse samo retkim i najtalentovanijim pojedincima. Ne samo da je velikom broju pojedinaca data šansa da napreduju u društvu, već je to omogućeno čitavim ugnjetenim kategorijama kroz sistematsku doslednu primenu ovog principa. Štaviše, težnja da se "promeni strana", tipična za nižu i srednju klasu, kroz primenu principa jednakih mogućnosti je prihvaćena i stimulisana kao legitimna i etički ispravna opcija pripadnika svih marginalizovanih društvenih slojeva.

Princip jednakih mogućnosti ima svoju tradicionalnu, prvobitno nastalu primenu u domenu radnih odnosa i zaposlenja. Nešto novijeg datuma je njegova primena u oblasti obrazovanja, posebno visokoškolskog, univerzitetskog.

⁷ John Schaar, Equality of Opportunity and Beyond

Najnovija i u sadašnjem momentu najvažnija oblast primene principa jednakih mogućnosti je u domenu politike koja se putem primene mera afirmativne akcije i izbornog sistema sa obaveznim kvotama sve više otvara za sve one tradicionalno odsutne iz domena donošenja odluka, dakle, kako za žene tako i pripadnike raznih drugih, tradicionalno politički marginalizovanih društvenih grupacija⁸. Upravo zbog te širine primene, ovaj princip ne predstavlja ekskluzivan, uzan put društvene promocije pojedincima, već je instrument sistematskog popravljavanja položaja putem eliminisanja diskriminacije, jer omogućava ekonomski prosperitet i političku zastupljenost za mnoge pripadnike diskriminiranih i nepriviligovanih društvenih slojeva. Politički domen primene principa jednakih mogućnosti ujedno je način rešavanja upravo onih strukturalnih društvenih modela koji dovode do reprodukcije siromaštva i društvene nepravde. Ovakva primena principa ne pogoduje retkim pojedincima i pojedinačnom rešenju problema diskriminacije, već upravo doprinosi suštinskom popravljaju položaja celih nepriviligovanih društvenih slojeva tako što omogućava njihovu političku participaciju.

Smirivanje ili eliminacija žarišta potencijalnih društvenih konflikata koji se hrane društvenim nepravdama i nejednakostima je vrhunski prioritet i veoma poželjan cilj svakog društva. Princip jednakih mogućnosti je zaista instrument za osujećivanje pojave klasnih ili rasnih nemira i konflikata, mada ne kroz navodno narušavanje solidarnosti ugnjetenih društvenih grupacija povlašćivanjem njihovih retkih pripadnika, već putem davanja jednakih mogućnosti svima ili barem mnogim pripadnicima ugnjetenih grupa. Time se suštinski menja ne samo individualni položaj retkih pojedinaca, već i čitavih kategorija kao takvih. Samim tim i kritika da se principom jednakih mogućnosti suštinski ništa ne menja nije tačna, jer društvo ukupno postaje pravednije, bezbednije, tolerantnije i manje izloženo izlivima socijalnih nemira i konflikata, ekonomski prosperitetnije i imućnije.

Habermas analizira strukturu promene oblasti javnog života navodeći da okviri tradicionalne građanske demokratije nemaju dovoljno efikasne mehanizme integracije države i društva. Naime, tradicionalna demokratija daje jakim i brojnim društvenim grupacijama i strukturama prednost ili čak ekskluzivnu mogućnost da učestvuju u donošenju političkih

⁸ Participation of women in public and economic life, OSCE Human Rights Dimensions Seminar, Warsaw, 13-15 May, 2003

odluka. Tek primenom principa jednakih mogućnosti daje se osnova za funkcionisanje prave demokratije koja omogućuje i neprivilegovanima da učestvuju u donošenju odluka⁹.

Zahtevi demokratije su dakle, da političko telo mora da obuhvati sve društvene slojeve, a naročito one koji su sistematski marginalizovani. Najbrojnija grupa, sistematski marginalizovana iz političkih procesa odlučivanja su žene.

Sledeći zahtev demokratije je da informisani građani nadgledaju (monitorišu) donošenje političkih odluka, naravno pod uslovom da su u mogućnosti da prema tim odlukama imaju izgrađen kritički odnos. I to je omogućeno primenom principa jednakih mogućnosti koji daje priliku mnogima da se školuju, budu zaposleni, informisani i dovoljno kompetentni da učestvuju u raznim vidovima javnog udruživanja.

Primena principa jednakih mogućnosti podržava demokratsku društvenu atmosferu u kojoj većinu čine prosečno talentovani pojedinci, pripadnici mnogih društvenih grupacija kojima princip jednakih mogućnosti praktično legitimise materijalne i društvene pozicije, jer su ih zadobili svojim radom i sposobnostima. Istu legitimaciju stiču i oni koji se nalaze na najvišim upravljačkim pozicijama, jer su ih stekli na osnovu zasluga, a ne na osnovu porekla ili nasleđenog bogatstva. Ako se primenjuje princip jednakih mogućnosti, onda se može zaista reći da demokratija bira svoje sopstvene upravljače na najpošteniji i najefikasniji način među najboljima, bez obzira na njihovu rasu, pol, religiju, nacionalnu pripadnost, mesto rođenja i sl. Svi dobijaju, jer prosečne vode najbolji. Najbolji sa svoje strane, legitimno koriste svoje privilegije, stečene u srazmeri sa svojim sposobnostima i doprinosima a celo društvo prosperira imajući najbolje koristi od sposobnosti svih svojih adekvatno lociranih pripadnika.

Zato je veoma teško kritikovati princip jednakih mogućnosti. Mnogi su dokazi da većina ljudi u tako uređenom društvu zaista u većini slučajeva dobija ono što su zaslužili. Društvene nagrade i promocije su zaista primarno produkt nečijeg talenta i rada kada su efikasno uklonjene barijere koje postoje zbog polne, rasne, klasne ili pripadnosti nacionalnim manjinama.

Zasluga se shvata kao ispitana i proverena kompetencija u posebnim oblastima. Poruka je da svi koji imaju zasluge i sposobnosti (prirodno je da tu ljudi odmah zamišljaju sebe lično) mogu da se domognu i najviših društvenih pozicija ako imaju sposobnosti i ulažu mnogo

⁹ Habermas Juergen, *The Structural Transformation of the Public Sphere, An Inquiry into a Category of Burgeois Society*, Polity Press.

rada i truda. Dakle, osobe na hijerarhijski višim mestima poseduju superiorne zasluge i svako ko ima te sposobnosti može da se pridruži eliti. Tu normalno dolazi do identifikacionog momenta, i svi zamišljamo sebe same u toj ulozi i onda, dakako, podržavamo princip jednakih mogućnosti.

U srži principa jednakih mogućnosti je afirmacija jednake vrednosti ljudskih bića. Ta afirmacija pomaže da se identifikuju oni životni sektori u kojima svi mi moramo da budemo tretirani na uobičajeni ili prosečan način tako da se minimalni uslovi običnog života učine pristupačnim svima: npr. pravna jednakost, jednaka prava na učestvovanje u političkom životu, jednaka prava na prosečna materijalna primanja koja su neophodna za pristojan život. Takođe, obezbeđeno je najveće moguće učešće u zajedničkom životu i kulturi u nastojanju da se obezbedi da ni jedna osoba ne može da određuje drugima kako će živeti.

Za razumevanje jednakosti potreban je osećaj za granice domena primene jednakosti izvan kojih se jednakost ne primenjuje.

U društvu jednakih mogućnosti, suprotno kritikama, zaista nema samo jedne nagrade koju može da osvoji samo jedan ili retki pojedinci: svako može da bude dobitnik nečega tako što će zauzeti pozicije odgovarajuće sopstvenim sposobnostima. Pri tom, ne mora uopšte da bude gubitnika, i celo je društvo na dobitku kroz ostvarivanje ideala društvene pravde i efikasnosti¹⁰.

6. Princip jednakih mogućnosti i društvena pravda

Svako društvo stremlji ostvarenju ideala pravde. Dva zahteva su posebno značajna za postizanje toga ideala:

Prvi, da robe i usluge koje spadaju u domen osnovnih potreba treba da budu raspoređene na osnovu potreba a potrebe pojedinaca se tretiraju kao podjednako važne.

Drugo, zadovoljenje mnogih drugih potreba koje su izvan domena osnovnih potreba ostvaruje se kroz takmičenje u kojem svi koji učestvuju imaju poštene početne šanse. Drugi zahtev je ušao u političku teoriju kao element principa jednakih mogućnosti i većina savremene istorije može se posmatrati kroz prizmu borbe onih koji su nastojali da ga prošire i onih koji su se tome protivili.

¹⁰ Galston William, A Liberal Defence of Equality of Opportunity

Zagovornici toga principa su promovisali formalnu jednakost napadajući religiozne, rasne, polne ili druge barijere na putu otvorenoj, slobodnoj utakmici i takmičenju između pojedinaca. Takođe su promovisali suštinsku jednakost mogućnosti preko širenja dostupnosti institucijama koje razvijaju društveno vrednovane talente.

Konzervativni, desničarski kritičari smatraju da jednake mogućnosti zahtevaju nedozvoljenu široku intervenciju u sferi privatnog i dobrovoljnog. Levičarski kritičari, međutim, smatraju da je društvena utakmica sebični i nepravedni način sticanja društvenih pozicija i da uvek proizvodi nejednakost kao krajnji rezultat ma koliko se država trudila da izjednači početne mogućnosti svih koji u tome učestvuju.

Svako principijelno shvatanje pravde uvek sadrži shvatanje da je dobar život pojedinaca deo pravedno uređenog društva. Svako ljudsko biće se rađa sa mnogim potencijalnim talentima. Najveći mogući razvitak jedne ili više takvih sposobnosti je važan elemenat dobrog života za pojedince.

Međutim, važno je stvoriti mehanizam koji sem individualnog blagostanja i lične sreće omogućuje i najveću moguću korist za društvo. Princip jednakih mogućnosti se, dakle, može opravdati ne samo kao instrument omogućavanja individualne koristi već i kao instrument društvene efikasnosti.

Koji god da su ciljevi nekog društva, najverovatnije da će oni biti postignuti ako se najспособniji pojedinci nalaze u situaciji da obavljaju ono što najbolje znaju doprinoseći tako maksimalno ostvarivanju ciljeva društva. Tako shvaćena efikasnost zahteva sistem koji dozvoljava pojedincima da istaknu svoju kandidaturu za poželjne pozicije i koja omogućava da se kroz selekciju izaberu najспособniji. Posmatrane sa tog stanovišta, jednake mogućnosti su diktat instrumentalne racionalnosti i mera kolektivne posvećenosti društvenim ciljevima. Možda je problem da takmičenje kao osnovni društveni proces za smeštanje pojedinaca na pozicije koje im najviše odgovaraju nije uvek najbolji način za ostvarivanja društvene efikasnosti, čak iako se zaista ostvari da se najtalentovaniji nađu na pravim mestima. Ali to se prevazilazi dodatnim, korektivnim merama koje pripadaju instrumentima tzv. "jakog" principa jednakih mogućnosti.

Princip jednakih mogućnosti ne predstavlja samo registrovanje želja ljudi da napreduju u društvu, već kriterijum za identifikovanje najboljih. Distribucija vlasti u demokratiji bazira se na principu zasluęe koji je došao do izražaja kroz proces ostvarivanja jednakih mogućnosti.

7. Princip jednakih mogućnosti i demokratija

Desničarski organizovane i vođene države kao i države u periodima ekonomskih i političkih kriza predstavljaju, kako istraživanja ukazuju, poprišta masovnih diskriminacija manjina i povišenog neprijateljstva prema svima koji se precipiraju kao "drugi". To su situacije jasnog odsustva primene principa jednakih mogućnosti.

Takođe i države koje prolaze kroz ekonomske krize, recesije ili oružane sukobe, imaju povišen nivo netolerancije prema svima koji su "drugi". To se objašnjava teorijom napetosti koja vodi u kolektivnu akciju. Pojedinci u državama sa političkim i ekonomskim problemima u situaciji permanentnog stresa mogu pogrešno percipirati "uzroke" nastalih problema u prisustvu manjina i okrenuti svoje raspoloženje i aktivnosti protiv njih.

Naime, društveni potresi ili "napetosti" vode pojedince da delaju kolektivno, rukovođeni iracionalnim, egzistencijalnim strahovima. Kolektivno delovanje usmereno je protiv društvenih grupacija, dakle, kolektiva, a žrtve su obično dostižni pojedinci, dakle individue koje je moguće otpustiti, deložirati iz stana, krivično progoniti bez dokaza, fizički zlostavljati i sl.

Takođe, konzervativnije države, kao i države koje nemaju zakonski dobro regulisano pitanje zaštite manjina i sankcionisanje diskriminacija mogu biti poprište diskriminisanja manjina ili čak zločina iz mržnje. Prisustvo legitimne desničarske kulture u svakoj sredini ostavlja utisak "dozvoljenosti" raznih vidova diskriminacije, pa čak i nasilja prema "drugima", pogotovo ako se tako u javnosti ponašaju politički lideri i ugledni pojedinci. Tamo gde je cela struktura države desničarska postoji povišen nivo diskriminacije raznih oblika kao i zločina mržnje prema manjinama i "drugima".

Javni prostor kojim dominira agresivno ponašanje, netolerantni patriotizam, mizoginija, militantnost, nepoverenje prema "drugima", atmosfera proklamovane "neophodnosti" da se "zaštite" sopstvene kulturne/nacionalne vrednosti kombinovano sa strahom od egalizacije društva, rezultira u traženju i "otkrivanju" neprijatelja koji se vide u "drugima" ali i u ženama sopstvene nacije, stanovnicima drugih regija ili gradova sopstvene zemlje i sl.

Sve pomenute situacije su tipične za politička stanja odsustva demokratije kada je delovanje principa jednakih mogućnosti praktično nemoguće. Jasno je da, kao i za rodnu ravnopravnost, uslov za postojanje i praktično funkcionisanje principa jednakih mogućnosti je razvijeni demokratski društveni i pravni okvir. Na primer, eventualni ekonomski uspon pripadnika manjinskih grupacija ili politička promocija njihovih lidera na političkoj ili javnoj

sceni u opisanim situacijama odsustva funkcionalne demokratije, imao bi kao rezultat samo novi porast netolerancije, netrpeljivosti i agresivnog neprijateljstva u većinskom narodu.

Zgrada demokratije ima više spratova i ako mnogi ili najvažniji manjkaju, jednake mogućnosti baš kao ni rodna ravnopravnost, ne mogu da postoje zasebno, za sebe. Razvijen parlamentarizam i višepartijski sistem, slobodni mediji, vladavina prava i nezavisno pravosuđe, rodna ravnopravnost, i sl. elementi su demokratske zgrade unutar koje se razvija i princip jednakih mogućnosti, koji takođe sa svoje strane ne mogu efikasno i potpuno da se realizuju upravo bez principa jednakih mogućnosti.

8. Princip jednakih mogućnosti u Sjedinjenim Američkim Državama

Sjedinjene Američke Države nemaju feudalnu prošlost, viševjekovno postojanje sistema privilegija sticanih na osnovu rođenja, nasleđenih aristokratskih titula i bogatstva, nacionalne i rasne pripadnosti, kao što je slučaj sa evropskom tradicijom. Princip jednakih mogućnosti je zato kroz zakone, politiku i praksu te zemlje često služio kao vodeći model¹¹.

Osnovi i prvi elemenat primene principa jednakih mogućnosti u Americi je zabrana diskriminacije u radnim odnosima.

U Sjedinjenim Državama je tokom poslednjih decenija doneto više zakonskih propisa kojima je zajednički cilj bio da iskorene diskriminaciju u radnim odnosima. Najpoznatiji od njih je tzv. Naslov VII (Title VII) Zakona o građanskim pravima iz 1964, koji zabranjuje diskriminaciju u radnim odnosima na osnovu rase, boje kože, religije, pola ili nacionalnog porekla.

Zakon o jednakim platama iz 1963, štiti žene i muškarce koji rade suštinski iste poslove u istoj firmi od primanja različitih plata, ako se ta razlika zasniva na njihovom različitom polu. Zakon o radnoj diskriminaciji starijih lica iz 1967, štiti od starosne diskriminacije lica starija od 40 godina.

Odeljak 501 Zakona o rehabilitaciji iz 1973, zabranjuje diskriminaciju u radnim odnosima kvalifikovanih pojedinaca koji rade za saveznu vladu.

Naslov I Zakona o američkim invalidnim licima iz 1990, zabranjuje diskriminaciju u radnim odnosima kvalifikovanih invalidnih pojedinaca u privatnom sektoru, državnoj upravi i lokalnim organima vlasti.

¹¹ Westen Peter, The Concept of Equal Opportunity

Zakon o građanskim pravima iz 1991, predviđa novčanu odštetu u slučajevima namerne radne diskriminacije.

O primeni svih tih propisa stara se Komisija za jednake radne mogućnosti (The Equal Employment Opportunity Commission EEOC). Ta Komisija takođe vrši nadzor i koordinaciju svih saveznih pravnih regulativa, praksi i političkih mera u vezi sa ostvarivanjem jednakih mogućnosti.

Ovi zakoni regulišu diskriminatorne prakse u radnim odnosima koje uključuju radnje kao što su: zaposlenje i otpuštanje, nadoknada, davanje radnih zadataka, klasifikacija zaposlenih, premeštanje, unapređenje, otpuštanje ili opoziv, oglašavanje radnog mesta, regrutovanje, testiranje, korišćenje uslova koje kompanija obezbeđuje, program obuke i pripravnički staž, beneficije prilikom otpuštanja, plata, penziona šema, penzije za invalide, kao i druge uslove zaposlenosti.

Ovi zakoni zabranjuju diskriminatorne prakse koje uključuju radnje kao što su: maltretiranje na osnovu rase, boje, religije, pola, nacionalnog porekla, invaliditeta ili godina starosti, osvetu protiv pojedinaca koji su digli tužbu protiv diskriminacije, učestvovali u istrazi ili se na drugi način suprostavljali diskriminatornim praksama, donošenje odluke o zapošljavanju koja se bazira na stereotipima ili pretpostavkama o sposobnostima i osobinama, kao i radnim mogućnostima pojedinaca određenog pola, rase, starosti, religije ili etničkog porekla kao i invalidnih lica, odbijanje radnih mogućnosti licima zbog njihovog braka, pripadnosti nekom udruženju ili vezama za licima određene rase, religije ili nacionalnog porekla kao i invalidnim licima.

Naslov VII takođe zabranjuje diskriminaciju lica koja su pohađala neke određene škole ili mesta održavanja religijske službe tipične za pripadnike određenih rasnih, etničkih ili religioznih grupacija.

Poslodavci su takođe obavezni da dostave obaveštenje svim zaposlenima o pravima zaposlenih shodno zakonima o kojima se stara Komisija za jednake radne mogućnosti. Ista obaveza postoji u pogledu prava zaposlenih da ne budu izloženi osveti ako traže zaštitu od diskriminacije u radnim odnosima. Takvo obaveštenje mora da bude pristupačno, ako je potrebno, i licima koja su slepa ili slabovidna, ili iz drugih razloga ne mogu da čitaju.

9. Princip jednakih mogućnosti u Evropi

I u Evropi se primena principa jednakih mogućnosti odnosi pre svega na domen radnih odnosa, zapošljenja i neophodnost eliminacije diskriminacije na radu.

Članom 3(2) *Ugovora o osnivanju Evropske komisije* (EC), eliminiše se nejednakost, i promoviše ravnopravnost između muškaraca i žena, posebno zato što žene često bivaju žrtve višestruke diskriminacije.

Povelja o osnovnim pravima u Evropskoj uniji (2000/C 364/01, potpisana u Nici, 7. septembra 2000.) zabranjuje svaki vid diskriminacije koji se temelji na polu, rasi, boji, etničkom ili socijalnom poreklu, genetskim osobinama, jeziku, religiji ili uverenju, političkim ili bilo kojim drugim stavovima, pripadnosti nacionalnoj manjini, imovini, rođenju, invaliditetu, životnom dobu ili seksualnoj orijentaciji. Unija će poštovati raznolikost kultura, religija i jezika. Jednakost između žena i muškaraca mora biti obezbeđena na svim poljima, uključujući zapošljenje, rad i platu. Taj princip jednakosti neće sprečiti održavanje ili usvajanje mera koje predviđaju specifične prednosti u korist onog pola koji je nedovoljno zastupljen.

Princip jednakosti između žena i muškaraca je čvrsto ustanovljen *Direktivom Saveta br. 76-207-EEC* od 9. februara 1976. godine o sprovođenju principa jednakosti između žena i muškarca u radu, profesionalnoj obuci i napredovanju, kao i jednakim radnim uslovima.

Savet je usvojio *Direktivu 2000/43/EC* 2000. godine koja promoviše princip ravnopravnosti između ljudi bez obzira na njihovu rasu ili etničku pripadnost.

Direktiva Saveta 2000/78/EC (od 27. novembra 2000.) utvrđuje opšti okvir načela ravnopravnosti u radnim odnosima i izboru zanimanja i nastoji da eliminiše diskriminacije nastale na osnovu religije ili uverenja, invalidnosti, starosti ili seksualne orijentacije. Smatra se da ako ove diskriminacije ne budu eliminisane, onda mogu da ugroze postizanje ciljeva Ugovora Evropske komisije, posebno postizanje visokog nivoa zaposlenosti i socijalne zaštite, podizanje životnog standarda i kvaliteta života, ekonomske i socijalne kohezije i solidarnosti, kao i slobodno kretanje osoba. U ovom smislu, bilo kakav oblik neposredne ili posredne diskriminacije koji se temelji na religiji ili uverenju, invalidnosti, starosnoj dobi ili seksualnoj orijentaciji, obuhvaćen ovom Direktivom biće zabranjen u celokupnoj Zajednici.

Države-članice imaju rok najkasnije do 2. decembra 2003. da usvoje zakone, propise i administrativne odredbe u skladu sa ovom Direktivom.

U cilju primene posebnih uslova, države-članice mogu, ukoliko je to neophodno, da dobiju dodatne tri godine od 2. decembra 2003, odnosno šest godina ukupno, da sprovedu odredbe ove direktive, ali samo u pogledu diskriminacije na temelju starosne dobi i

invaliditeta. Država-članica koja izabere da iskoristi ovaj dodatni period izveštavaće Komisiju jednom godišnje o koracima koje preduzima da reši problem diskriminacije zasnovane na starosnoj dobi i invalidnosti kao i o progresu u sprovođenju istih.

10. Zakoni Nemačke, Danske, Velike Britanije, Irske

Nemačka. Svrha Nemačkog Zakona o uspostavljanju jednakosti muškaraca i žena iz 1994, je garantovanje ravnopravnosti muškaraca i žena u saveznoj upravi i saveznim sudovima po pitanjima zapošljenja, usavršavanja i napredovanja u službi. Utvrđuje se i pravo na naknadu štete zbog diskriminatornog postupka kao i maksimalna visina tog iznosa. Savezna vlada će svake tri godine podnositi saveznom parlamentu izveštaje o napretku u vezi sa položajem žena u upravi i sudovima.

Osim postizanja ravnopravnosti žena, svrha ovog zakona je i povećanje broja zaposlenih žena u slučajevima kada su u određenim oblastima žene zaposlene u znatno manjem broju od muškaraca. Sa istim ciljem se unapređuje kompatibilnost porodice i profesije, kako za muškarce tako i za žene. Žene po tom Zakonu imaju razne podsticaje u profesionalnom napretku, uz očuvanje kriterijuma podobnosti, sposobnosti i uspeha u radu. Sve dok su žene zaposlene u manjem broju od muškaraca u pojedinim oblastima, savezni organ mora da povećava proporciju zaposlenih žena. Obavezni ciljevi su predloženi u planu za napredovanje žena i u odgovarajućem planiranju kadrova, i uzimaju u obzir veći značaj podobnosti, sposobnosti i uspeha na radu.

Nijedno upražnjeno radno mesto se ne može oglašavati kao mesto samo za žene ili samo za muškarce, osim ukoliko pripadnost jednom ili drugom polu ne predstavlja neophodan uslov za posao za koji je dat oglas. Oglasi treba da su sačinjeni tako da i žene budu pozvane da se prijavljuju. To se posebno odnosi na radna mesta u oblastima u kojima ima manje zaposlenih žena od muškaraca.

Savezni organ mora da obezbedi dovoljan broj radnih mesta sa skraćenim radnim vremenom (uključujući radna mesta sa upravljačkim i rukovodećim dužnostima), u okviru mogućnosti odeljenja i prema potrebama.

Savezni organ će svake godine, 30 juna sačinjavati statistike o broju žena i muškaraca u pojedinim oblastima: među zaposlenima (stalno, zaposleni honorarno i na odsustvu), na dan, kao i u odnosu na molbe, naimenovanja, unapređenja i dalju obuku (od 1. jula prethodne

godine do 30. juna godine izveštaja). Statistički podaci će se podnositi svake godine vrhovnim saveznom organima do 30. septembra.

Savezni organi će svake tri godine sačinjavati planove za unapređivanje položaja žena, uz učešće predstavnice žena u ranim fazama izrade plana. U okviru planskog perioda, plan će se prilagođavati svake godine u skladu sa stvarnim razvojem. Plan mora da opiše položaj ženskih službenika, da oceni ranija napredovanja žena u pojedinim oblastima, a posebno, da bi povećao proporciju žena, treba da razradi mere za poboljšanje kadrovske situacije i organizacije u okviru predloženih ciljeva i plana koji treba ostvariti u fazama.

Uspostavlja se institucija predstavnice žena i utvrđuju njene funkcije, prava i obaveze. U svakom organu sa najmanje dve stotine stalno zaposlenih, biće imenovane predstavnice žena iz redova zaposlenih. Predstavnica žena će biti oslobođena drugih delatnosti, u meri u kojoj je potrebno da bi kvalitetno obavljala zadatke predstavnice, imajući u vidu vrstu i veličinu organa. Ako je oblast zadataka predstavnice dovoljno široka, predstavnica žena će biti potpuno oslobođena od drugih dužnosti. Biće joj obezbeđena potrebna oprema i osoblje, uključujući i radna mesta za zamenice.

Kako je seksualno uznemiravanje i ucenjivanje jedan od uzroka radne diskriminacije žena, Zakon o zaštiti zaposlenih od seksualnog uznemiravanja na radnom mestu definiše pojam "seksualnog uznemiravanja", utvrđuje dužnost odgovornih lica da štite zaposlene od takvog ponašanja, i utvrđuje obavezu primene sankcija. U slučaju da primenjene mere nisu adekvatne (ako poslodavac ili direktor ne primene mere za sprečavanje seksualnog uznemiravanja ili ako primene mere koje su očigledno nedovoljne), daje se pravo zaposlenom koji trpi uznemiravanje da prekine rad na datom radnom mestu, bez gubitka plate, dokle god je to nužno za zaštitu zaposlenih.

Danska. Zakon o jednakom tretmanu muškaraca i žena zabranjuje kako direktnu tako i indirektnu diskriminaciju na osnovu pola. Diskriminacijom se ne smatraju odredbe o posebnoj zaštiti žena predviđene ovim ili drugim zakonima. Zakon uspostavlja princip jednakog tretmana muškaraca i žena, zaposlenih kako kod državnih tako i kod privatnih poslodavaca i proteže se na sve elemente radnog odnosa - primanje na posao, premeštaje, unapređenja, stručno usavršavanje i obuka, radni uslovi, otpuštanje itd. Zakon se odnosi i na tzv. slobodne profesije.

Izričito se zabranjuje davanje oglasa u kojima se traže lica određenog pola ili im se daje neka prednost, bilo pri zapošljavanju ili u kasnijem toku radnog odnosa. Izuzeci od ovog

pravila utvrđuju se za svaki posebni slučaj i odobrava ih resorni ministar u konsultaciji sa ministrom rada i državnim Savetom za jednak status.

Zakonom se precizno utvrđuju prava na odsustva za oca i majku zbog rođenja deteta, kao i - u određenim slučajevima - rokovi za isticanje zahteva ili obaveštavanje o nameri korišćenja tih prava. Posle rođenja deteta, roditelji imaju pravo na odsustvo sa rada u ukupnom trajanju od 26 nedelja, koje ne mogu koristiti zajedno, a predviđeni su i neki obavezni modaliteti. Pravo oca na odsustvo do 2 nedelje posle porođaja ili dolaska deteta kući ili – po sporazumu sa poslodavcem – u okviru prvih 14 nedelja posle rođenja nezavisno je od gore navedenog prava. Poslodavac ne sme da otpusti zaposleno lice zato što je postavilo zahtev da koristi pravo odsustva ili iz bilo kojih drugih razloga koji su u vezi sa trudnoćom, materinstvom ili usvajanjem.

Irska. Interesantna je odredba irskog Zakona o zaposlenju po kojoj termini muškog roda treba da se tumače tako da označavaju i ženski rod, i obrnuto, termini ženskog roda treba da se tumače tako da označavaju i muški rod.

Smatra se da zakon sam za sebe nikada nije dovoljan instrument za postizanje ciljeva. Zbog toga se donošenje ma kog zakona uvek prati i određenim dodatnim merama ili formiranjem posebnih ustanova nadležnih za sprovođenje odnosnih zakonskih odredaba.

Za primenu irskog Zakona o zaposlenju osniva se posebna Ustanova koja treba da radi na eliminaciji diskriminacije u pogledu zaposlenja, da radi na jednakosti mogućnosti u pogledu pitanja na koja se ovaj Zakon odnosi, da pruža informacije javnosti i da nadgleda rad po ovom Zakonu, po Zakonu o zaštiti materinstva od 1994, i Zakonu o usvajanju od 1995, i, uvek kada to smatra potrebnim, da podnosi predloge Ministru za izmene bilo kog od pomenutih Zakona, kao i da nadgleda rad po Zakonu o penzijama od 1990, u pogledu principa jednakog tretmana i, uvek kada to smatra potrebnim, da podnosi predloge Ministru za socijalna i porodična pitanja za izmenu tog Zakona.

Ustanova će u roku od šest meseci od početka svake kalendarske godine podnositi izveštaj Ministru o delatnosti Ustanove u prethodnoj kalendarskoj godini. Izveštaj će sadržati informacije o obavljanju funkcija Ustanove tokom perioda na koji se izveštaj odnosi, i bez uticaja na opšti značaj gore rečenog, obuhvatiće: izveštaj o analizi jednakosti u tom periodu, informacije koje Ustanova smatra potrebnim u pogledu sprovođenja akcionih planova za jednakost u tom periodu, i druge informacije u obliku za koji Ustanova smatra da će odgovarati Ministru.

Velika Britanija. Zakon o polnoj diskriminaciji Velike Britanije zabranjuju određene vrste diskriminacije po osnovu polne pripadnosti i osniva se Komisija koja će obavljati aktivnosti usmerene na ukidanje takve diskriminacije i unapređenje ravnopravnih mogućnosti muškaraca i žena uopšte.

Zabranjen je tretman osobe muškog pola na drugi način zbog njegovog bračnog stanja, a tretman lica ženskog pola se ima uporediti sa tretmanom lica muškog pola istog bračnog stanja.

Odredbе koje se odnose na diskriminaciju žena zbog polne pripadnosti, treba da se tumače kao jednako primenljive na muškarce i u tu svrhu će se primenjivati uz potrebne modifikacije. Zabanjeno je nepovoljnije tretiranje nekog lica nego što bi se tretiralo drugo lice i to se čini iz razloga što je neko lice nameravalo da se podvrgne, podvrgava se ili se podvrglo operaciji promene pola.

Ustanovljava se telo pod nazivom Komisija za jednake mogućnosti, koje se sastoji od najmanje osam, ali ne više od petnaest lica koja imenuje Državni sekretar na bazi punog ili polovine radnog vremena, i koja imaju sledeće dužnosti: rad usmeren ka eliminaciji diskriminacije, unapređenje ponude jednakih mogućnosti muškarcima i ženama uopšte, unapređenje ponude jednakih mogućnosti na polju zapošljavanja i stručnog osposobljavanja osobama koje nameravaju da se podvrgnu, podvrgavaju se ili su se podvrgle operaciji promene pola i praćenje posledica primene ovog Zakona i Zakona o jednakim platama iz 1970. godine i, na zahtev Državnog sekretara ili na sopstvenu inicijativu, sastavljanje predloga za amandmane na ta dva zakona i njihovo podnošenje Državnom sekretaru.

11. Istraživanje

U okviru OEBS-ovog projekta uspostavljanja mehanizama za rodnu jednakost i jednake mogućnosti u opštinama u Srbiji, krajem 2002. godine sprovedeno je istraživanje o mogućnostima i perspektivama njihove primene.

Istraživanje je osmišljeno u funkciji pripremnog proveravanja postojećih standarda u opštinama s obzirom na rodnu jednakost i jednake mogućnosti manjinskih i marginalizovanih grupa. Istraživanje je sprovedeno u opštinskim upravama petnaest gradova koja su obuhvaćena planiranim programom OEBS-a, sa pragmatičnim ciljem da licima ovlašćenim za rodnu ravnopravnost (LRP) omogući uvid u situaciju s obzirom na neke ključne momente koji mogu biti bitni za strateško planiranje njihovog budućeg delovanja.

Ciljevi istraživanja su bili:

- da pokaže učešće žena i određenih manjinskih grupa (nacionalne manjine, izbeglice, Romi, osobe sa invaliditetom) u vertikalnoj distribuciji nadležnosti pri opštinama, odnosno, njihovo učešće u distribuciji moći;
- da ispita da li se u opštinskim upravama primenjuju bilo kakvi propisi koji se odnose na zaštitu prava žena i manjinskih grupa i propisi vezani za unapređenje jednakih mogućnosti;
- da ukaže na obim kršenja prava ovih grupa;
- da ispita u kojoj meri postoji pozitivna politička svest i volja ka unapređenju društvenog položaja žena i manjinskih grupa.

Rezultati sprovedenog istraživanja su pokazali da je učešće manjinskih i marginalizovanih grupa u distribuciji moći na lokalnom nivou praktično zanemarljivo. Prisutnost žena na mestima odlučivanja je izraženo nesrazmerna njihovoj zastupljenosti, kako u strukturi stanovništva, tako i među zaposlenima pri opštinskim upravama. Kada su u pitanju manjinske grupe, njihova nevidljivost dolazi još više do izražaja, budući da su u nesrazmerno niskom procentu prisutni ne samo na mestima odlučivanja, već i među zaposlenima.

U opštinskim upravama, kao administrativnim centrima lokalne samouprave, ne primenjuju se bilo kakvi propisi koji se odnose na zaštitu prava i unapređenje jednakih mogućnosti žena ili manjina.

S obzirom na praktično nepostojanje standarda, kao i na odsustvo ispitivanih manjinskih grupa među zaposlenima, bilo je teško identifikovati obim kršenja njihovih prava.

Za ispitivani uzorak je karakterističan nizak stepen informisanosti o tekućim promenama u društvu, s obzirom na zakonodavne i druge inicijative vezane za rodnu ravnopravnost i jednake mogućnosti. Budući da nije konstatovan i visok stepen nezainteresovanosti, ovakvo stanje se može objasniti samo nepostojanjem odgovarajućeg protoka informacija.

U pogledu postojanja političke volje ka poboljšanju društvenog položaja ispitivanih grupa, istraživanje je pokazalo da je ona nešto izraženija u odnosu na žene, nego u odnosu na ostale grupe, a pogotovo Rome, prema kojima postoji najaglašenija socijalna distanca. Takođe, mada je orijentisanost ka civilnom društvu i demokratskim procedurama generalno osnovna orijentacija ispitanika, takođe se može primetiti i uticaj tradicionalističkih vrednosti, odnosno, retradicionalizacije u oblikovanju dominantne političke svesti. Naginjanje ka jednom ili drugom polu zavisiće u velikoj meri kako od zvanične politike, koja ima snažan

upliv na oblikovanje političke svesti građana, tako i od mogućnosti povećanja životnog standarda, bez kojih nema zadovoljavajućih okvira za procese demokratizacije.

Analiza postojećih rodni stereotipa je pokazala naglašenu heterostereotipnost kod žena i muškaraca, što ukazuje da postoji tendencija da oni funkcionišu kao društvene grupe sa različitim interesima. Ta analiza ukazuje ne samo na potrebu za većom participacijom žena u mehanizmima odlučivanja, već i na neophodnost da upravo žene u što većoj meri zastupaju žene u telima i mehanizmima za unapređenje rodne jednakosti.

U skladu sa ovim zaključcima, ukazano je na neke od mogućih pravaca delovanja LRP, usmerenih pre svega na povećanje participacije žena u opštinskim političkim telima, povećanje stepena informisanja i edukovanosti u lokalnoj sredini, uvođenje odgovarajućih propisa vezanih za profesionalno okruženje. Na širem planu, čvršće umrežavanje lica odgovornih za rodnu ravnopravnost, kako između sebe, tako i sa odgovarajućim institucijama i vladinim telima, pojavljuje se kao uslov za dalja strateška planiranja, unutar kojih bi ekonomska samostalnost žena i politika opšteg povećanja standarda u granicama održivog razvoja trebalo da budu jedan od prioriteta u pravcu realnog unapređenja jednakih mogućnosti.

Dr Zorica Mršević

MEHANIZMI ZA OSTVARIVANJE JEDNAKIH MOGUĆNOSTI

Istraživanje o perspektivama primene mehanizama za ostvarivanje rodne ravnopravnosti i jednakih mogućnosti u opštinama Srbije

UVOD

U sklopu OEBS-ovog projekta uspostavljanja mehanizama za rodnu jednakost i jednake mogućnosti pri opštinama u Srbiji, krajem 2002. je sprovedeno istraživanje o mogućnostima i perspektivama njihove primene.

Osnovni cilj OEBS-ovog projekta podrške uvođenju lica za rodnu ravnopravnost pri opštinama u Srbiji (bez Kosova) bio je da podrži jačanje nacionalnih mehanizama za unapređenje položaja žena, kao i za eliminisanje svih oblika nejednakosti. Polazeći od osnovnih principa mehanizama za postizanje rodne jednakosti na regionalnom i lokalnom nivou (formiranje tela koje će imati aktivnu ulogu u podržavanju jednakih mogućnosti, donošenju odluka i planiranju, u borbi protiv nasilja nad ženama, u strateškom umrežavanju i informisanju), iniciran je pilot projekat u 15 opština. To su Kruševac, Niš, Prokuplje, Kikinda, Velika Plana, Zrenjanin, Požarevac, Zaječar, Valjevo, Užice, Knjaževac, Bor, Kragujevac, Novi Pazar i Sremska Mitrovica. Projekat je usmeren pre svega na strateško povećanje učesća edukovanih žena i rodno senzitivnih osoba na mestima na kojima se u lokalnoj sredini odlučuje i sprovode odluke kroz posebna tela koje će funkcionisati u okviru opštinskih uprava i lokalnih parlamenata i izvršnih odbora.

Lica za rodnu ravnopravnost su birana u svojim lokalnim sredinama, od opštinskih vlasti, da bi zatim zajedno prošli obuku koju je organizovao OEBS u cilju njihove rodne senzibilizacije, edukacije i osposobljavanja za vršenje ove funkcije u opštinskim strukturama. Istraživanje je osmišljeno u funkciji pripremnog proveravanja postojećih standarda u opštinama s obzirom na rodnu jednakost i jednake mogućnosti manjinskih grupa.

Istraživanje je sprovedeno u opštinskim upravama petnaest gradova obuhvaćenih planiranim programom OEBS-a, sa pragmatičnim ciljem da licima za rodnu ravnopravnost (LRP) omogući uvid u situaciju s obzirom na neke ključne momente koji mogu biti bitni za strateško planiranje njihovog budućeg delovanja.

Ciljevi istraživanja su bili:

- da pokaže učešće žena i određenih manjinskih grupa (nacionalne manjine, izbeglice, Romi, osobe sa invaliditetom) u vertikalnoj distribuciji nadležnosti pri opštinama, odnosno, njihovo učešće u distribuciji moći;
- da ispita da li se u opštinskim upravama primenjuju bilo kakvi propisi koji se odnose na zaštitu prava žena i manjinskih grupa i propisi vezani za unapređenje jednakih mogućnosti;
- da ukaže na obim kršenja prava ovih grupa na nivou opštinskih uprava;
- da ispita u kojoj meri postoji pozitivna politička svest i volja ka unapređenju njihovog društvenog položaja.

Rezultati sprovedenog istraživanja su pokazali da je učešće žena i ispitivanih manjinskih grupa u distribuciji moći na lokalnom nivou praktično zanemarljivo. Prisutnost žena na mestima odlučivanja je izrazito nesrazmerna njihovoj zastupljenosti, kako u strukturi stanovništva, tako i među zaposlenima pri opštinskim upravama. Kada su u pitanju manjinske grupe, njihova nevidljivost dolazi još više do izražaja, budući da ih gotovo nema ne samo na mestima odlučivanja, već i među zaposlenima.

U opštinskim upravama, kao administrativnim centrima lokalne samouprave, ne primenjuju se nikakvi propisi koji sankcionišu diskriminaciju i vode ostvarivanju jednakih mogućnosti.

S obzirom na praktično nepostojanje standarda, kao i na odsustvo ispitivanih manjinskih grupa među zaposlenima, bilo je teško identifikovati obim kršenja njihovih prava.

Za ispitivani uzorak je karakterističan nizak stepen informisanosti o tekućim promenama u društvu, s obzirom na zakonodavne i druge inicijative vezane za rodnu ravnopravnost i jednake mogućnosti. Budući da nije konstatovan i visok stepen nezainteresovanosti, ovakvo stanje se može objasniti samo nepostojanjem odgovarajućeg protoka informacija.

Što se tiče političke volje usmerene ka poboljšanju društvenog položaja ispitivanih grupa, istraživanje je pokazalo da je ona nešto izraženija u odnosu na žene, nego u odnosu na ostale grupe, a pogotovo Rome, prema kojima postoji najizraženija socijalna distanca. Takođe, mada je orijentisanost ka civilnom društvu i demokratskim procedurama generalno osnovna orijentacija ispitanika, takođe se može primetiti i uticaj tradicionalističkih vrednosti, odnosno, retradicionizacije u oblikovanju dominantne političke svesti. Naginjanje ka jednom ili drugom polu zavisi u velikoj meri kako od zvanične politike, koja ima snažan upliv na oblikovanje političke svesti građana, tako i od mogućnosti povećanja životnog standarda, bez kojih nema zadovoljavajućih okvira za procese demokratizacije.

Analiza postojećih rodni stereotipa je pokazala naglašenu heterostereotipnost kod žena i muškaraca, što ukazuje da postoji tendencija da oni funkcionišu kao društvene grupe sa različitim interesima. Ta analiza ukazuje ne samo na potrebu za većom participacijom žena u mehanizmima odlučivanja, već i na neophodnost da upravo žene u što većoj meri zastupaju žene u telima i mehanizmima za unapređenje rodne jednakosti.

U skladu sa ovim zaključcima, ukazano je na neke od mogućih pravaca delovanja LRP, usmerenih pre svega na povećanje participacije žena u opštinskim političkim telima, povećanje stepena informisanja i edukovanosti u lokalnoj sredini, uvođenje odgovarajućih propisa vezanih za profesionalno okruženje. Na širem planu, čvršće umrežavanje lica za rodnu ravnopravnost, kako između sebe, tako i sa odgovarajućim institucijama i vladinim telima, pojavljuje se kao preduslov za dalja strateška planiranja, unutar kojih bi ekonomska samostalnost žena i politika opšteg povećanja standarda u granicama održivog razvoja trebalo da budu jedan od prioriteta u pravcu realnog unapređenja jednakih mogućnosti.

I POLITIKA JEDNAKIH MOGUĆNOSTI I ŽENE

1. Društveni položaj žena u Srbiji danas

Od kraja 2000. godine, u Srbiji su se desile značajne promene vezane za mogućnosti unapređenja rodne jednakosti i načela jednakih mogućnosti. Te promene su se dogodile pre svega u sferi globalnih političkih transformacija, usmerenih ka usklađivanju sa kriterijumima EU i međunarodne zajednice i u vezi sa tim kroz promene zakona, kroz institucionalne promene i realizovanje serija edukativnih programa usmerenih na posebne ciljne grupe, kao i kroz više kampanja¹².

¹² Među najznačajnije zakonske promene vezane za ravnopravnost žena spada uvođenje članova o nasilju u porodici i o seksualnom uznemiravanju u Krivični zakon RS, uključujući tu i pooštavanje sankcija vezanih za seksualno zlostavljanje, pornografiju i trgovinu ljudima. Na inicijativu nevladinih organizacija i ekspertkinja, podnesen je niz zakonskih predloga vezanih za Zakon o radu i zaštiti na radu, zadrugama, Zakon o finansijskoj pomoći porodicama sa decom, Zakon o penzionom osiguranju. U Izbornom zakonu je usvojen sistem kvota, kojim se garantuje učešće žena na izbornim listama u minimalnom procentu od 30%. Takođe, donesena je Uredba o prioritetu zapošljavanja žena u institucijama koje su u ingerenciji Vlade RS u kojima postoji disbalans u polu. Formirana je Ženska politička mreža (ŽTM), osnovan je prvi Savet za ravnopravnost polova pri Pokrajinskom veću Vojvodine, kao i Odbor za ravnopravnost polova pri Narodnoj skupštini RS i međuresorno Vladino telo Savet za ravnopravnost polova. RS je dobila po prvi put ženu predsednicu parlamenta, a početkom 2003. po prvi put i ženu vršioca dužnosti Predsednice RS. Savezna Komisija za saradnju sa

Jedna od odlučujućih karakteristika ovog procesa je stvaranje mogućnosti za uvođenje različitih mera i mehanizama na nivou državnih institucija, na čemu su u prethodnoj deceniji bile angažovane pre svega nevladine organizacije, često uz pomoć međunarodnih aktera i tek pojedine političke partije.

Ipak, bilo bi prerano zaključiti da su stvoreni trajno pozitivni i stabilni preduslovi za efikasno funkcionisanje ovih mehanizama na državnom nivou, a još manje bi se mogao izvesti zaključak da se žensko pitanje u Srbiji danas u celini može sagledati kroz trendove ovih promena. Analiza programa političkih partija, čija realna moć još uvek pretežno zavisi od promenljivih i manje ili više nestabilnih koalicija, pokazuje da senzitivnost za rodna pitanja ne predstavlja jaču stranu preovladavajuće političke svesti u Srbiji (tabela 1).

U programima nekih od partija žene su uopšte ne pominju, a tamo gde se pominju, zastupljene su redom sledeće oblasti: povećanje nataliteta, zaštita trudnica i majki (5), ekonomski položaj, zaposlenost žena (4), prava žena u sklopu opštih ljudskih prava (4), kritika retradicionalizacije (3), nasilje nad ženama (2), naglasak na socijalnoj zaštiti žena (1), dvostruka opterećenost žena poslom (1).

Tabela 1.

Analizirani programi političkih partija: DSS, DA, DS, DSS, DC, GSS, KV, LSV, ND, NS, RDSV, SVM, SD, SDU, SPO, SPS				
	DA	NE	% DA	% NE
Da li program tretira nisko učešće žena na mestima odlučivanja?	4	12	25%	75%
Da li se pominju nacionalni i međunarodni instrumenti za zaštitu ženskih prava?	4	12	25%	75%
Da li postoje posebni planovi za razvoj koncepta ženskih ljudskih prava u budućnosti?	5	11	31.25%	68.75%

Podaci su korišćeni na osnovu analize koju je «Glas razlike» sproveo 2001. godine (Gde su žene, 2001)

UNICEF-om i unapređenje položaja žena je prelaskom u SRCG prestala da postoji. OEBS je pokrenuo inicijativu institucionalizovanja lica za rodnu ravnopravnost pri opštinama u Srbiji. Najznačajniji i najobuhvatniji edukativni program u prethodnom periodu bio je «Žene to mogu», organizovan u 48 gradova za političarke, aktivistkinje i sindikalke (Norveška narodna pomoć, Ženska politička mreža, Glas razlike i ženske NVO).

Neke od partija žene pominju samo u kontekstu politike povećanja nataliteta, kroz šta se može dobiti pogrešna slika o programskoj zainteresovanosti za žene. Imajući u vidu da se obraćanje pažnje na ova pitanja bitno razlikuje od partije do partije, promena odnosa koalicionih strana ili partija direktno može da se odrazi na ubrzavanje ili usporavanje uvođenja i efikasne primene mehanizama rodne ravnopravnosti.

Stoga je važno imati u vidu da se otvorenost za institucionalne promene može tumačiti pre kao posledica otvorenosti (i neophodnosti) ka usklađivanju sa kriterijumima EU, a manje kao posledica jasnih promena političke svesti u samom Parlamentu. To potvrđuju i podaci o učešću žena u Parlamentu. Mada je pred izbore 2000. godine sklopljen dogovor o kvotama, koji je potpisalo 12 od 18 lidera DOS koalicije, svega 3 su ispunili obećanje obezbeđujući 30% mesta ženama na svojim glasačkim listama. Posle izbora, republički Parlament je imao 10,8% žena (Ćopić, 2001). Mada je to značajan pomak u odnosu na 1990., kada su u Srbiji sprovedeni prvi višestranački izbori nakon kojih je u Parlamentu bilo svega 1.6% žena, to je ogroman pad u odnosu na čitav prethodni period, kada je samo jednom u periodu od 1963. do 1990. procenat žena bio manji od 11%. Npr. 1986. godine u Parlamentu SFRJ je bilo 23.5% žena (Božinović, 1996).

Može se zaključiti da proces ostvarivanja većeg učešća žena na mestima gde se donose političke odluke ipak tek predstoji, s tim što je u ovom periodu olakšan formiranjem odgovarajućih institucionalnih mehanizama. Inicijatorke ovih promena su do danas ostale pre svega ekspertkinje i u velikoj meri nevladine organizacije, kao snažni generatori senzibilisanja javnosti i samih političarki za rodna pitanja¹³.

U tom pogledu, Srbija se danas ne nalazi na nultoj tački, već iza sebe ima višedecenijsku tradiciju formiranja i delovanja ženskog pokreta (Božinović, 1996, Blagojević, 1998). Pitanje poboljšanja društvenog položaja žena u Srbiji danas se nadovezuje na kapital znanja i aktivističkog iskustva koji tekućim promenama vezanim za institucionalno usklađivanje sa kriterijuma EU udahnjuju život. To je posebno važno i stoga što se koncept tranzicije viđen iz političko-pragmatičke perspektive određene blizinom ili udaljenošću od uključivanja u

¹³ Neke od ovih organizacija, kao što je npr. Ženski parlament, osnovan 1991., pokrenule su još tada čitav niz važnih zakonodavnih i organizacionih inicijativa, kao i monitoring tekućih promena u društvu, uz organizovanje javnih, pre svega anti-ratnih akcija, koje su tada sistematski ignorisane od strane vlasti. Tako je značaj njihovog angažovanja u vremenu formiranja višestranačkog parlamentarizma ostao u najvećoj meri nevidljiv za širu javnost u Srbiji.

evropske integracije pokazuje previše uprošćen ukoliko nastoji da podvede «sva bitna društveno-politička događanja koja se odvijaju u post-komunističkim zemljama» (Milić, 2002) pod model pozitivnog institucionalnog prilagođavanja kriterijuma ekonomski razvijenih zemalja. Jednostrano ideološko profilisanje ovog prelaza ponekad onemogućuje realnu procenu gubitaka i dobitaka koji su u pogledu društvenog položaja žena ostvareni u odnosu na prethodno društveno i državno uređenje (Blagojević, 2002). Nesumnjivo je da su u čitavom posleratnom periodu u SFRJ ostvareni krupni pomaci u pogledu pismenosti, obrazovanja, zapošljavanja žena, kao i unapređenja zdravstvene zaštite žene i deteta, kao i socijalne zaštite i otvaranja ustanova za društvenu brigu o deci. Istovremeno, kao što je već rečeno, učešće žena u političkim telima se procentualno neprekidno povećavalo od kraja II svetskog rata do početka građanskog rata i raspada SFRJ.

Uspostavljanje višestranačkog parlamentarizma u Jugoslaviji je bilo bazirano na delovanju nacionalističkih elita rukovođenih konzervativnim političkim orijentacijama, te je, sledstveno tome, čitav niz zakona koji su doneseni od momenta njegovog uspostavljanja na nesenozitivan ili čak eksplicitno diskriminišući način tretirao žene vodeći pogoršanju njihovog statusa¹⁴. Teret koji su žene ponele u toku samog građanskog rata do danas je ostao nevidljiv i nedovoljno statistički obrađen. Nažalost, i mnogi od zakona ili postupaka sprovedenih od kraja 2000. godine pokazuju slične tendencije. Ovo se pre svega odnosi na obim i kvalitet socijalne zaštite i na proces privatizacije (i njemu prilagođen novi Zakon o radu), koji se generalno odvija na takav način da smanjuje kontrolu radnika nad tim procesom, a kasnije ih stavlja u daleko nepovoljniji položaj prema poslodavcima u odnosu na prethodni period. Takođe, privatizacija povlači za sobom masovna otpuštanja, nezaposlenost i povećanje siromaštva. Rodni aspekti tog procesa su gotovo sasvim zanemareni (ne obraća se pažnja na procentualan odnos tehnoloških viškova po polu, nezaposlenih, visinu primanja, šanse za zaposlenje s obzirom na starost, sindikalno organizovanje strukovnih grana u kojima preovladavaju žene, stimulativne mere za započinjanje privatnog preduzetništva itd.).

U proceni mogućnosti primene i dometa mehanizama za rodnu ravnopravnost potrebno je imati na umu, ne samo veću formalnu otvorenost države za institucionalne promene u pravcu integrisanja u EU, već i poređenja sa zakonima i merama koji su u SFRJ primenjivani

¹⁴ Kao tipični primer se može uzeti Zakon o stanovanju, koji je usvojen u Skupštini Srbije 1992. god., koji je u postupku privatizacije stanova onemogućio žene da postanu suvlasnice stanova stečenih u braku u prethodnom periodu. Odluke vezane za zdravstvenu zaštitu, politiku povećanja, odnosno smanjenja nataliteta, kao i čitav niz drugih mera, imale su diskriminišući karakter u odnosu na žene. (Imširović, 1998).

u prethodnim decenijama, uz predstavljanje onih pokazatelja koji ukazuju na realan položaj žena u Srbiji danas.

Poređenja se, nažalost, retko sprovode (što je takođe pokazatelj da su vladajuće političke strukture zainteresovanije za prilagođavanje EU, nego za poboljšanje položaja žena u skladu sa održivim planovima razvoja i već ostvarenim dostignućima u prethodnom periodu). Sa druge strane, na nacionalnom nivou nema dovoljno sistematski sakupljenih podataka.

Konvencija UN o eliminaciji svih oblika diskriminacije prema ženama predviđa obavezu izveštavanja o merama koje su države sprovele da bi Konvencija zaživela, što podrazumeva i redovno sakupljanje i ažuriranje podataka koji se odnose ne samo na ustavne, zakonske i administrativne odredbe, već i na analizu društvenog položaja žena *de facto*, u odnosu na položaj *de jure*. U tom cilju, izuzetno važan zadatak predstavlja i prikupljanje rodno senzitivnih statistika na nacionalnom nivou. Podaci koji se redovno sakupljaju i prezentuju u statističkom godišnjaku RS su uglavnom rodno nesenzitivni, ne omogućavajući adekvatno praćenje i procenu. U celini, jedino podaci koji se odnose na stanovništvo uopšte i na obrazovanje, kao i delimično podaci koji se odnose na društveno uređenje i izborni sistem (broj odbornika) sadrže podatke klasifikovane po polu. Međutim, podaci koji se odnose na strukturu zaposlenih, učešće u različitim tipovima društvenih i privrednih organizacija i u njihovoj vertikalnoj distribuciji, strukturu vlasništva i visinu prihoda, strukturu raspoloživih i upotrebljenih sredstava (uključujući tu i korišćenje kredita, investicionih zajmova, poreze), krivična dela i sl. u potpunosti su rodno nesenzitivni, mada bi rodna statistika u svim ovim sektorima bila vrlo informativna i neophodna za formiranje odgovarajućih političkih i razvojnih prioriteta. Istraživanje koje su sproveli Glas razlike, Centar za proučavanje alternativa i Institut G17 iz Beograda u martu i aprilu 2002. godine, na uzorku od 1200 ispitanica iz 6 gradova u Srbiji (Aleksić i grupa autora, 2002), pokazuje da su žene u pogledu zaposlenosti u nepovoljnijem položaju nego muškarci, da je njihov udeo u vlasništvu nad firmama višestruko niži u odnosu na muškarce i da one ostvaruju niže zarade. Problem dvostruke opterećenosti žena poslom je statistički neizmeren, jer vrednost kućnog rada ne predstavlja tržišnu vrednost. U proseku, žene ostvare oko 15 punih radnih dana mesečno radeći kućne poslove, prosečno 2 časa dnevno, odnosno 9 časova nedeljno. Muževi u Srbiji se bave kućnim i porodičnim poslovima prosečno 7 radnih dana u mesecu. Ovaj rad predstavlja nevidljiv prihod u okviru porodičnog budžeta i ujedno, iz perspektive šireg društva, predstavlja važnu funkciju društvene reprodukcije kojom se potiče i čini

podrazumljivom opterećenost žena i potplaćenost (neplaćenost) ženskog rada. Nepostojanje merljivih pokazatelja predstavlja nepovoljne preduslove za procenjivanje i stvaranje boljih uslova za žene unutar društvene infrastrukture. Korišćenje statističkog aparata kojim bi se omogućile realnije procene učešća žena u društvenom proizvodu i u tranzicijskim procesima trebalo bi da bude jedan od prioriteta.

Kompletni statistički izveštaji na nacionalnom nivou, sa kojima danas raspolaže većina zemalja usmerena ka evropskim integracijama, sadrže čitav niz statističkih podataka sa kojima Srbija u ovom momentu ne raspolaže. Neki od njih su (navedeni su oni podaci koji se ne mogu naći u Statističkom godišnjaku Srbije):

1. Podaci po polu: tipovi brakova, odnosno kohabitacija, broj samohranih roditelja; zastupljenost tradicionalističkog odnosa prema braku i prema podeli poslova, smrt odojčadi prema polu, korišćenje kontracepcije i stavovi prema kontracepciji, broj i uzroci vršenja abortusa, stavovi prema abortusu. Nedostaju i za Srbiju naročito relevantni, podaci o broju poginulih državljana Srbije u građanskom ratu (što posredno utiče i na strukturu porodica i broj samohranih roditelja).
2. Podaci po polu: dostupnost lekova i zdravstvenih usluga, učestalost zdravstvenih kontrola, bolesti zavisnosti. Nedostaju podaci o invaliditetu i uzrocima njegovog sticanja (posebno ratni i civilni uzroci), kao i o izdržavaocima, odnosno izvorima prihoda invalida.
3. Podaci po polu: vreme koje se troši na različite dužnosti (posao, dodatni posao, studiranje i učenje/usavršavanje, kućni poslovi, briga o deci, kupovina, putovanja), brigu o sebi (spavanje, higijena, ishrana, odmor), slobodno vreme (zabava, religijske aktivnosti, kulturni događaji, čitanje, gledanje TV i sl., hobiji, sport)...¹⁵
3. Broj zabavišta i jaslica, povrede na radu, korišćenje bolovanja i razlozi, visina penzija, raspodela socijalnih beneficija i njihova dostupnost.
4. Nedostaju podaci o polnoj strukturi zaposlenih, nema podataka o nivou prosečnih i granskih zarada po polu, vertikalnoj distribuciji polova u različitim granama delatnosti (direktorke, rukovodioci, sudije, diplomate...), podaci o nezaposlenosti, praćenje stavova o šansama za zapošljavanje i mogućnostima usklađivanja privatnih i javnih dužnosti.

Nedostatak ovih podataka je u ovom momentu od prioriternog značaja, jer je ekonomska

¹⁵ Ovde su navedeni samo neki od standardizovanih podataka pod ovom kategorijom koja u celosti nedostaje u satističkim izveštajima na nacionalnom nivou u Srbiji (navedeno prema Women&Men, Ministry of Employment and Labour, Budapest, 2002; takođe Women and Men of Kazakhstan/Gender Statistics, Agency of the Republic of Kazakhstan on Statistics, Almaty, 2002).

samostalnost pretpostavka svakog drugog oblika emancipacije žena. U uslovima opšteg siromašenja i porasta nezaposlenosti, formalno uvođenje mehanizama za rodnu ravnopravnost može lažno doprineti slici da se položaju žena posvećuje pažnja, a da se faktički taj položaj sve više i više pogoršava.

5. Nema rodno senzitivnih podataka o vlasništvu nad nekretninama, motornim vozilima, vlasništvu nad kompanijama.

6. Nema podataka o nasilju nad ženama u porodici, niti ko su počinioci i žrtve krivičnih dela po polu, nedostaju raspoloživi podaci o prostituciji, uzrocima prostitucije i trgovini ženama.

7. Podaci vezani za «Društveno uređenje» takođe su nepotpuni u pogledu praćenja zastupljenosti žena na izbornim listama i na rukovodećim političkim pozicijama (mada Statistički godišnjak sadrži elemente ovih analiza).

Uz ovo je potrebno dodati da na nacionalnom nivou, pri odgovarajućim ministarstvima, nisu objavljene adekvatne statističke procene opšteg siromašenja ostvarenog u prethodnoj deceniji, te da se ovakvi podaci moraju tražiti na osnovu različitih i raštrkanih izvora (istraživanja sprovedena pri fakultetima, institutima, nevladinim organizacijama, međunarodnim organizacijama i nezavisnim agencijama).

Nažalost, nepostojanje sistematskih pokazatelja o tranzicijskim procesima, može se tumačiti ne tek kao propust i nerazvijenost demokratskog društva u povelju, već i kao opravdanje i tolerisanje rodne nejednakosti u procesima tranzicije.

Poboljšanje društvenog položaja žena ne može da čeka na neka bolja vremena. Sve dok je diskriminacija prema ženama funkcionalni element društvene reprodukcije, ta bolja vremena neće doći. Razumevanje i primena koncepta jednakih mogućnosti podrazumeva pre svega senzibilisan odnos za specifičnost ženskog doprinosa društvu, razbijanje predstava o tome da je ženama mesto u privatnom okruženju i da privatno okruženje predstavlja oblast kojom društvo kao celina ne treba da se bavi. Ukratko, važno je razumeti da pitanje ravnopravnosti žena pre svega postoji kao problem i zadatak društva, da se odnosi kako na javni, tako i na privatni život, a zatim da to nije «dodatno», a još manje «suvišno» društveno pitanje u ovom momentu.

2. Definisanje ciljeva istraživanja u okviru OEBS-ovog projekta institucionalizovanja lica za rodnu ravnopravnost (LRP) pri opštinama u Srbiji

Istraživanje je sprovedeno u opštinskim upravama sa ciljem da se lica za rodnu ravnopravnost upoznaju sa situacijom pre svega u svom neposrednim radnom okruženju, tj. u opštinskim upravama, kao administrativnim oruđima sprovođenja odluka koje se donose u parlamentima i izvršnim odborima. To su mesta na kojima bi prvo trebalo da se osete pozitivni efekti njihovog delovanja.

Ciljevi istraživanja bili su da pokaže:

1. Zastupljenost žena i nekih manjinskih grupa (izbeglice, Romi, nacionalne manjine, invalidi) na različitim nivoima funkcionisanja opštine kao administrativno-upravnog i istovremeno političkog centra lokalne zajednice, sa posebnim naglaskom na njihovoj vertikalnoj raspoređenosti;
2. Da evidentira postojanje institucionalizovanih mehanizama za unapređivanje jednakih mogućnosti i sprečavanje diskriminacije na nivou opština kao lokalnih upravno-administrativnih centara (propisi vezani za zapošljavanje, uznemiravanje, vođenje rodno senzitivnih statistika, usvajanje rodno senzitivne terminologije);
3. Da ispita da li postoji politička volja ka njihovom uvođenju i u širem smislu koliko je razvijena demokratska svest i informisanost u pogledu rodne ravnopravnosti kod populacije koja čini strukturu opštinskih uprava;
4. Da utvrdi prisustvo harasmenta (seksualnog uznemiravanja i zlostavljanja);
5. Na osnovu sakupljenih podataka, da ukaže na neke smernice potrebnog delovanja.

Dobijeni rezultati su upoređeni sa podacima dobijenim na osnovu sličnih istraživanja.

2.1. Struktura uzorka i istraživanja

Istraživanje je sprovedeno u navedenih 15 gradova na uzorku od 700 ispitanika izabranih kombinacijom slučajnog i proporcionalnog uzorka. Uprkos tome što je pokriveno samo 15 opština od 96, odnosno 15 u odnosu na 45 (gde je takodje planirano uvođenje lica za rodnu ravnopravnost)¹⁶ uzorak se može smatrati reprezentativnim za celu Srbiju (bez Kosova). Pre svega, uzorak ispitanika po opštinama je biran pažljivo, proporcionalno broju i polu zaposlenih, koji je dobijen na osnovu zvaničnih administrativnih evidencija, uz dodatni kriterijum određen vrstom posla (odgovarajući broj službenika, rukovodioca,

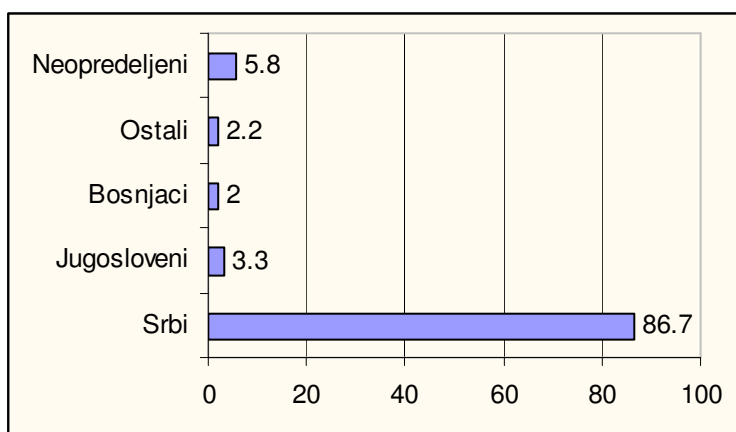
radnika/pomoćnog osoblja). Saturacija ovih proporcija i analiziranih odgovora postignuta je vrlo brzo, tako da se može zaključiti da se dobijeni rezultati mogu generalizovati, te da su opštine po načinu svog funkcionisanja u velikoj meri tipične organizacije unutar kojih nema većeg odstupanja. Ipak, prilikom generalizacija za celu Srbiju treba imati na umu da je nedostatak odsustvo zaista malih opština u uzorku, kao i da su u uzorku uglavnom nedostajali zaposleni u opštinskim upravama koji su terenski angažovani na poslovima u seoskim mesnim zajednicama.

Srazmerno veliki broj zaposlenih u svim opštinama (komplikovan birokratsko-administrativni aparat koji zahteva i u malim sredinama veliki broj službi i veliki broj kako službenika, tako i šefova) omogućio je da se uzorak bazira na približno jednakom broju ispitanika iz svake opštine (40-50). Ovakav teritorijalni raspored uzorka (oko 6.6% iz svake opštine, bez obzira da li je ona mala ili velika) napravljen je i da bi se omogućila analiza dobijenih rezultata na nivou opština pojedinačno.

Proporcionalno građeni uzorak čini 52.4% žena i 45.8% muškaraca. Prema nacionalnoj strukturi, 86.8% ispitanika su se izjasnili kao Srbi, 3.3% kao Jugosloveni, 2% kao Bošnjaci i 7.9% je ostalih (Bugari, Hrvati, Crnogorci, Mađari, Rumuni, Romi, Slovaci, Muslimani, Vlasi, Makedonoci). 5.8% ispitanika je ostalo neizjašnjeno. Tabela 2. predstavlja zbirni prikaz uzorka s obzirom na nacionalnu strukturu. Međutim, po opštinama, on bitno varira. U 14 opština većinski je zastupljena srpska populacija. Novi Pazar predstavlja jedinu opštinu u kojoj Srba ima manje od 50% (21.1%), gde većinu čine Bošnjaci (57.9%) i Muslimani (15.8%). U skladu sa očekivanjima, struktura zaposlenih u centralnoj Srbiji je u većoj meri nacionalno homogena, dok je u Vojvodini, istočnoj i južnoj Srbiji nacionalna struktura ispitanika mešovita, sa karakterističnim obeležjima regiona (zastupljenost Mađara i Hrvata na severu, Makedonaca na jugu, Vlaha i Bugara na istoku).

Tabela 2. Struktura uzorka prema nacionalnoj pripadnosti

¹⁶ U momentu pripreme ovog materijala za štampu, još petnaest opština u Srbiji je uključeno u projekat institucionalizovanja lica za rodnu ravnopravnost. U toku prezentovanja istraživanja biće pomenuti i neki od podataka sakupljenih do sada i na nivou tih opština.



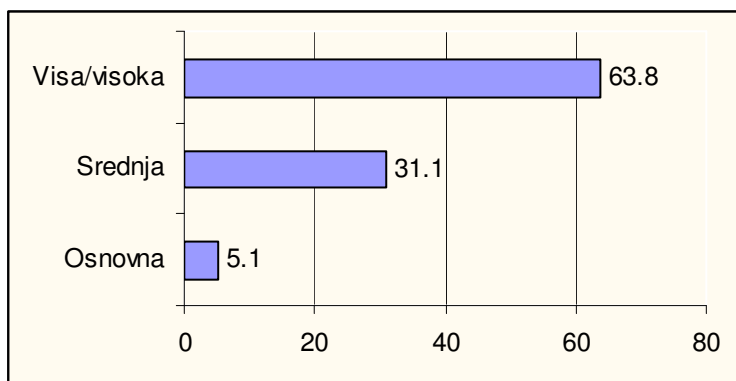
Zastupljenost ostalih manjinskih grupa tretiranih istraživanjem je zanemarljiva – Romi ispod 1%, osobe sa invaliditetom 2.4%, izbeglice 2.6% - što samo po sebi ukazuje na odsustvo politike zapošljavanja senzitivne za jednake mogućnosti ovih grupa.

U uzorku je zastupljeno 12.5% rukovodilaca, 72.1% službenika i 14.9% pomoćnog osoblja (radnika).

Obrazovna struktura ispitanika je natprosečno visoka. 5.1% ima završenu osnovnu školu, 31.1% srednju i čak 63.8% ima više ili visoko obrazovanje (tabela 3).

U tom pogledu nema velikih razlika između muškaraca i žena (63.2% visokoobrazovanih žena i 64.5% visokoobrazovanih muškaraca), mada je nešto veći procenat žena sa osnovnom školom (6.2%) u odnosu na muškarce (3.7%). To se poklapa sa podacima o obrazovnoj strukturi žena u Srbiji. 2000. godine od ukupnog broja diplomiranih u RS 57.98% su bile žene (Statistički godišnjak Srbije 2002). Istovremeno, veći je procenat žena s osnovnom školom u odnosu na muškarce.

Tabela 3. Struktura ispitanika prema stručnoj spremi



Dodatno se prisustvo visoko obrazovanih u ovako visokom procentu može objasniti situacijom koja je preovladavala u Srbiji tokom prethodne decenije, kada su zanimanja ovog tipa postala atraktivna zbog stabilnih i solidnih primanja. Takođe, visok procenat prisustva žena u uzorku određen je i činjenicom da se administrativni sektor tradicionalno smatra prikladnim za žene i da one tu imaju visoku prohodnost, za razliku od nekih drugih sektora koji se, nezavisno od kvalifikacija, tradicionalno smatraju prikladnijim za muškarce.

Istraživanje je bazirano na dva izvora podataka. Jedan čine zvanični podaci opštine, na osnovu kojih su dobijene informacije o pravilnicima i procedurama na osnovu kojih funkcioniše opština, o broju i sastavu zaposlenih, broju i strukturi odeljenja, kao i broju i sastavu skupštine opštine i izvršnog odbora na lokalnom nivou. Drugi izvor je bio upitnik. Upitnik se sastojao od četrdeset jednog pitanja podeljenih u šest odeljaka:

I – demografski podaci

II – informisanost i zainteresanost ispitanika za pitanja rodne ravnopravnosti i jednakih mogućnosti

III – utvrđivanje socijalne distance, stepena tradicionalizma (u odnosu na porodicu i u odnosu na državu), predrasuda (prema manjinskim grupama i prema ženama); pitanja u ovoj grupi su formirana prema modifikovanoj Bogardusovoj skali socijalne distance i prema Lickertovoj skali za utvrđivanje tradicionalizma i predrasuda

IV – stereotipi (analiza pozitivnog/negativnog indeksa na osnovu asocijativne mreže pojmova) (de Rosa, 1999.)

V – kvalitet profesionalnog okruženja i prisustvo harasmenta (seksualnog uznemiravanja i zlostavljanja)

VI – političke orijentacije prema tretiranim manjinskim grupama i prema evropskim integracijama i strukturalnim prilagođavanjima u odnosu na EU u pogledu ljudskih prava.

3. Zastupljenost žena na različitim nivoima opštinskih nadležnosti

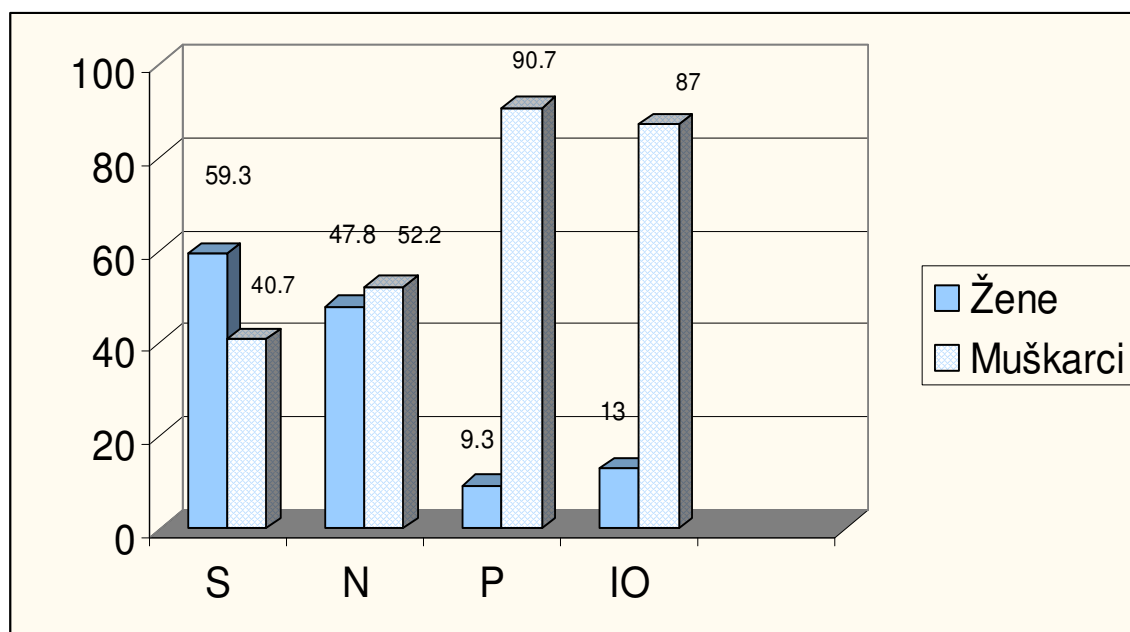
Prvi korak u analiziranju prisustva rodne nejednakosti bio je da se utvrdi zastupljenost žena na različitim nivoima opštinskog delovanja. Pokazatelji kao što su broj zaposlenih u opštini, učešće žena na rukovodećim pozicijama, njihovo prisustvo u skupštini opštine i u izvršnom odboru opštine daju kompletnu sliku o tome.

Opštine zapošljavaju veći broj žena nego muškaraca - 59.3% su žene i 40.7% muškarci (tabela IV). U tom pogledu nema većih razlika. Najniži procenat zaposlenih žena je u Knjaževcu (43.9%), a najveći u Valjevu (68.9%).

Učešće žena na rukovodećim pozicijama takođe je visoko. Od ukupnog broja rukovodilaca (šefova odeljenja) 47.8% su žene. Realno, taj udeo je nešto manji, ako se ima u vidu da u opštinama većinu zaposlenih čine žene. Tako, od ukupnog broja zaposlenih žena, 7% su na rukovodećim pozicijama, dok je taj procenat viši kod muškaraca – od ukupnog broja zaposlenih muškaraca, 11.2% se nalazi na rukovodećim mestima. Muškarci faktički imaju veću prohodnost ka rukovodećim položajima. Ipak, čak u sedam od ispitivanih petnaest opština ima više žena načelnica nego muškaraca. Na prvi pogled to deluje obećavajuće. Međutim, posmatrano iz šire perspektive, to ne mora da ukazuje na značajan porast moći.

Tabela IV Učešće žena na različitim nivoima opštinskih nadležnosti

S – službenici; N – načelnici; P – parlament (skupština opštine); IO – izvršni odbor

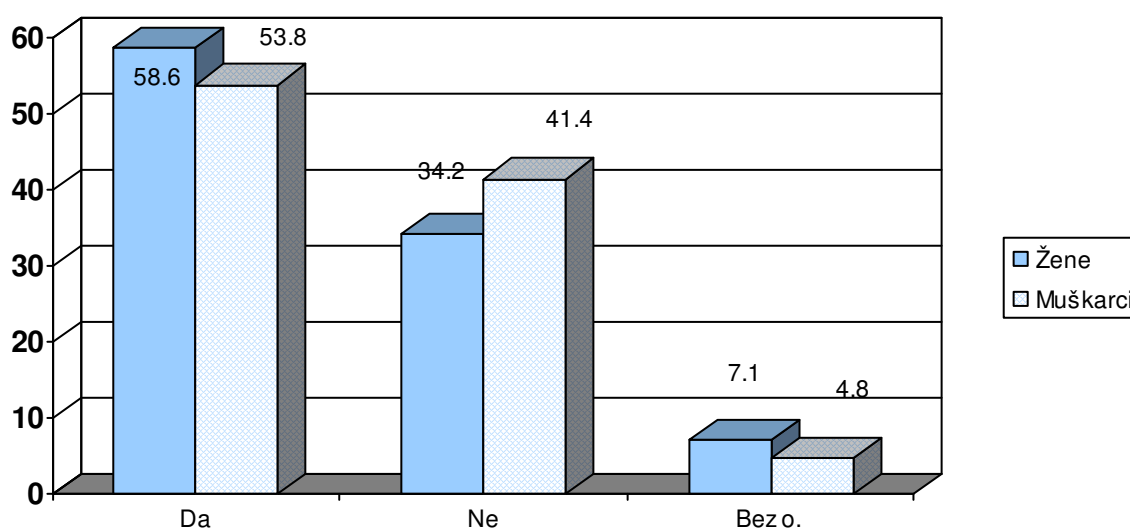


Pre svega, veliki udeo žena u nekom sektoru, odnosno, njegova feminizacija, često ukazuje na početak njegove marginalizacije. Vrlo često, kada žene postanu većina u nekom sektoru, to istovremeno znači da on prestaje da bude prestižan i da tu postoji tendencija snižavanja dohodaka u odnosu na ostale delatnosti. O tome dovoljno u Srbiji

svedoče sektor zdravstva, prosvete, novinarstva, a u industrijskim granama, tekstilna industrija, u kojoj većinu zaposlenih čine žene. To je industrijska grana sa najnižim ličnim primanjima. Imajući u vidu da Srbija u celini prolazi krupne procese restrukturacije i racionalizacije, te da će i administrativni aparat teško moći da bude zaobiđen u ovim procesima, to faktički znači da ovaj sektor predstavlja oblast sa potencijalno znatnim tehnološkim viškovima među kojima će većinu činiti žene.

Takođe, prestiž koji imaju žene na rukovodećim mestima u OU (opštinskim upravama) veći je kod samih žena nego kod muškaraca (tabela V). Dok 58.6% žena smatra da postoje uspešne žene u njihovom profesionalnom okruženju, 53.8% muškaraca deli isto mišljenje. 41.4% muškaraca spram 34.2% žena smatra da nema uspešnih žena u svom profesionalnom okruženju.

Tabela V. «Da li imate uspešne žene u svom profesionalnom okruženju?»



Pored toga, na pitanje koje poslove obično dobijaju žene, a koje muškarci u njihovoj opštini, ispitanici kao najčešće poslove žena navode «čistačica, sekretarica, daktilografkinja», dok se kao muška zanimanja najčešće navode «direktor, načelnik, vozač». Uprkos činjenici da aktuelno veliki broj žena zauzima u upravi rukovodeća mesta, one se sagledavaju pre svega kao izvršioci, a ne kao kreatori i koordinatori poslova.

Međutim, na nivou eksplicitnih opredeljivanja, nema velikog otpora prema ženama rukovodiocima, a on je podjednako prisutan među muškarcima i ženama. Tek 5.6% muškaraca, ali i 5.4% žena ne bi voleli da imaju žene kao pretpostavljene.

To istovremeno znači da se veća zastupljenost muškaraca na rukovodećim mestima i prestiž koji oni ostvaruju održava više na osnovu običaja i navika, nego na osnovu eksplicitnih stavova o (ne)sposobnosti žena ili eksplicitnog protivljenja njihovom napredovanju.

Najснаžniji argument protiv shvatanja da visok procenat žena na rukovodećim mestima označava njihovu emancipovanost jeste ogroman pad njihove zastupljenosti tamo gde se stvarno odlučuje, a to su parlament i izvršni odbori. Samo 13% članova IO (izvršnog odbora) su žene. Daleko od toga da postoji i jedna opština u kojoj bi bilo više žena nego muškaraca. U tri opštine ih uopšte nema u IO. Najveći procenat je 36.4% (Kragujevac). Njihov broj se kreće od 0 do 4 u poređenju sa brojem muškaraca, kojih u IO ima od 5 do 14. Prosečno u IO ima 1.3 žena u odnosu na 9 muškaraca.

Što se skupština opština tiče, tu je situacija još lošija. Samo 9.3% odbornika su žene. Najmanje učešće žena u opštinskoj skupštini je 1.8% (Sremska Mitrovica), a najveće 17.6% (Kragujevac). Ni jedna opština nije ni približno ispunila kvotu od 30%. Prosečno ima 5.5 žena i 53.5 muškaraca u parlamentu¹⁷.

Dodatni problem predstavlja pitanje senzibilisanosti, ne samo muškaraca, već i samih žena u parlamentima i IO za pitanja rodne ravnopravnosti i jednakih mogućnosti. Kako se odbornici i članovi IO pojavljuju kao predstavnici određenih partija, mogućnost njihovog delovanja je ograničena i politikom partija, koje, kao što je već pokazano, u ovom momentu ne pokazuju visok senzibilitet za rodna pitanja. To utiče i na poziciju samih lica za rodnu ravnopravnost, koja nemaju u svim opštinama podjednako podršku vladajućih struktura za svoje delovanje.

Opšti zaključak je da postoji velika nesrazmera s obzirom na prisustvo žena u opštinskim upravama i skupštinama, odnosno IO, što potvrđuje stav da se u Srbiji žene pretežno još uvek vide kao izvršioc, a ne i donosioci odluka, te da je njihovo prisustvo u vertikalnoj distribuciji opštinskih nadležnosti veoma nisko.

4. Informisanost i zainteresovanost ispitanika za ženska prava

U proceni informisanosti i zainteresovanosti ispitanika pošlo se od pretpostavke da mediji snažno mogu da doprinesu formiranju stavova javnog mnjenja prema određenim pitanjima. Nažalost, u prethodnoj deceniji je uticaj medija u ex-Jugoslaviji pokazao svoje najgore strane u pogledu širenja predrasuda i mržnje, selektivnom odbiru i lažiranju podataka. Kompletana analiza uticaja medija u ovom periodu morala bi uvažiti činjenicu da status medija još uvek u Srbiji nije jasno definisan, što pre svega znači da je upliv vlasti i dominantnih političkih orijentacija na njihovo profilisanje još uvek veoma visok. Zato promovisanje određenih sadržaja ne zavisi nužno od tržišta ili od značajnosti nekog problema, već u velikoj meri i od procene njegove «podobnosti» za emitovanje.

Imajući u vidu osnovne ciljeve ovog istraživanja, njime nije obuhvaćena analiza samih medijskih sadržaja, već pre svega način njihove recepcije od strane ispitanika i procena kvaliteta informacija sa kojima ispitanici raspolažu. Nesumnjivo je, međutim, da bi svako istraživanje koje bi se odnosilo na uticaj medija na poticanje ili smanjivanje diskriminacije i uticaj medijskog prezentovanja trenutno poželjnih ideoloških modela, moralo da sadrži i takvu analizu.

Na pitanje o tome šta su za njih najvažniji izvori informacija o društvenim pitanjima, većina ispitanika se opredelila za TV programe (rezultati ovog istraživanja pokazuju da je TV BK najgledaniji, zatim državna televizija RTS, a na trećem mestu je TV Pink). Veliki broj se oslanja pre svega na svoja lična iskustva, a značajan procenat je i onih koji informacije dobijaju kroz svakodnevne kontakte i komunikaciju sa drugima. S obzirom na novine, lokalne novine su najčitanije, zatim BLIC i na trećem mestu Večernje novosti. Sledeća tabela pokazuje raspored izvora:

Tabela VI. Glavni izvori informacija

Glavni izvori informacija	%
TV	40.7%
Kombinacija nekoliko izvora	18.4%
Svakodnevni kontakti	17.8%

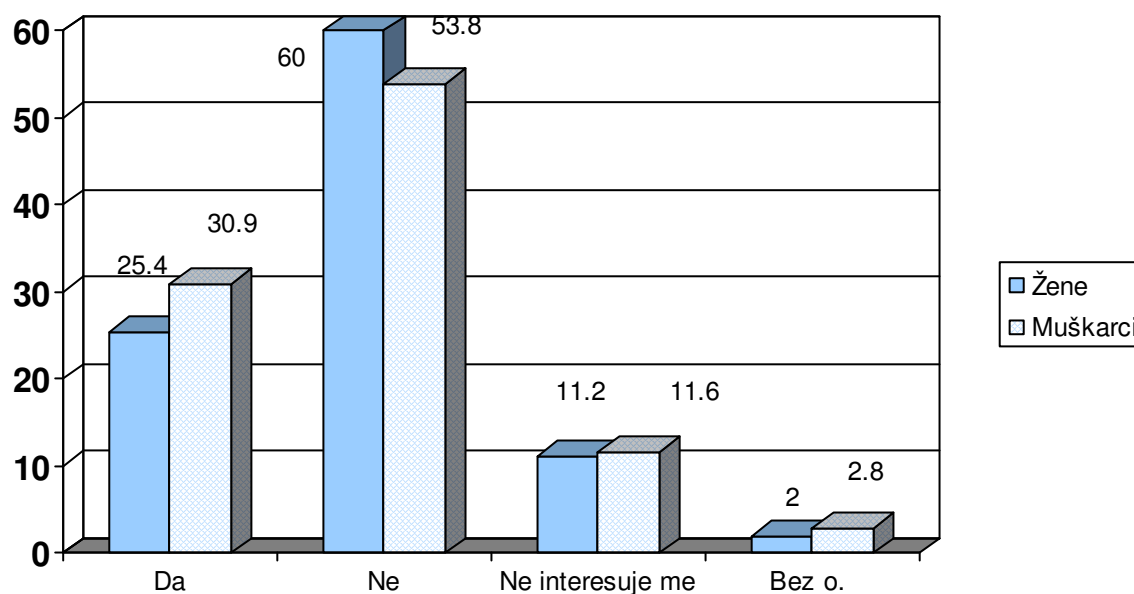
¹⁷ Podaci koji su u toku 2003. sakupljeni u novih 15 opština koje su se priključile OEBS-ovom programu, nisu ni malo obećavajući. U parlamentima ima 5.7% žena, a u izvršnim odborima 9.2%, što je manje u odnosu na podatke dobijene u toku samog istraživanja 2002.

Lično iskustvo	14%
Novine	7.6%
Nešto drugo	1.5%

Što se tiče zainteresovanosti ispitanika za teme iz oblasti ženskih prava i položaja žena u društvu, ona se može smatrati visokom. Čak 57.2% smatra da ove teme nisu dovoljno pokrivene u medijima. Vidljive su razlike između muškaraca i žena. Veći procenat žena (60%) smatra da je premalo ovakvih sadržaja, dok nešto manji procenat muškaraca (53.8%) deli to mišljenje (tabela VII).

Imajući u vidu da je u Srbiji od kraja 2000. pokrenut čitav niz inicijativa vezan za rodna pitanja, od kojih su neke uspešno dovele do promene zakonskih regulativa, ispitivano je da li su zaposleni u OU upoznati sa nekim od zakonskih izmena koje se mogu smatrati bitnim za žene. Ponuđene su dve tvrdnje, na koje je trebalo odgovoriti da li su, po mišljenju ispitanika, tačne, netačne ili, eventualno, ne znaju tačan odgovor.

Tabela VII «Da li su teme vezane za društveni položaj žena dovoljno pokrivene u medijima?»

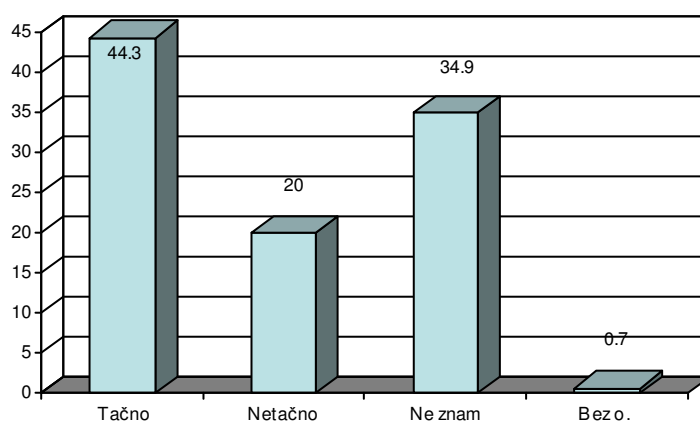


Prva tvrdnja odnosila se na silovanje: «U skladu sa Krivičnim zakonom Srbije, silovanje u braku je kažnjivo već više godina». Ova tvrdnja je netačna. Inicijativu za ove promene pokrenuo je bezuspešno Ženski parlament još početkom devedesetih. Tek 2002. godine je iz člana 103 (glava 12). Krivičnog zakona RS (Sl. glasnik RS, br.10/2002), izbačena odedba po kojoj se nasilna obljava u braku ne tretira kao kažnjivo delo. U novoj, izmenjenoj varijanti, taj član glasi: «Ko prinudi na obljobu žensko lice upotrebom sile ili pretnjom da će neposredno napasti na život ili telo tog ili njemu bliskog lica, kazniće se zatvorom najmanje jednu godinu.» (U prethodnoj varijanti stajalo je «sa kojom nije u bračnoj zajednici»).

Informisanost ispitanika o zakonskom statusu silovanja u braku u Srbiji pokazalo se kao veoma nisko (tabela VIII). 44.3% ispitanika smatra da je ova tvrdnja tačna, 34.9% ne zna odgovor, a tek 20% je dobro upoznato sa činjenicom da je to netačna tvrdnja.

Muškarci su nešto bolje o ovome informisani od žena – 23.3% muškaraca je dalo tačne odgovore naspram 17.3% žena. Posmatrano na nivou opština pojedinačno, primetno je da su u nekim opštinama muškarci znatno bolje informisani o donedavnoj nekažnjivosti silovanja u braku od žena. To je iznenađujuće s obzirom na činjenicu da je više u interesu žena da budu dobro obaveštene o odsustvu ili uvođenju ovakvih odredbi u krivični zakon.

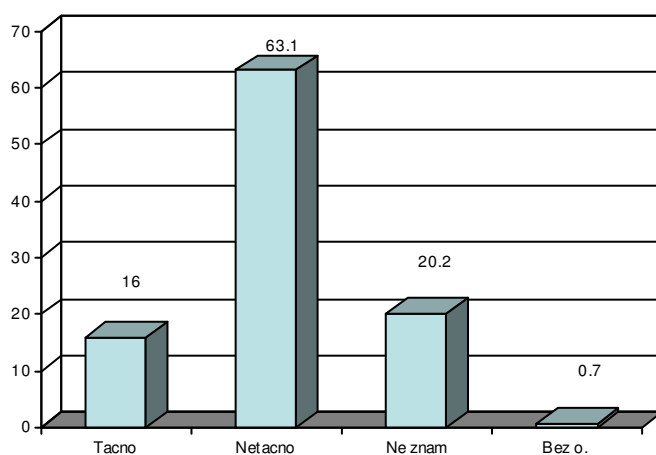
Tabela VII. «Silovanje u braku je već više godina kažnjivo u Srbiji.»



Druga tvrdnja odnosila se na oblast zapošljavanja. Od presudne važnosti je da zakonske regulative budu bazirane na senzibilisanom odnosu prema specifičnom položaju žena, njihovoj opterećenosti dvostrukim radom i materinstvom. Ponuđena je tvrdnja: «Poslodavac nema pravo da prilikom zapošljavanja od kandidatkinje traži dokaz da nije u drugom stanju.».

Ova tvrdnja je tačna. Član je uvršten u novi Zakon o radu 2001. godine («Poslodavac ne sme da uslovljava zasnivanje radnog odnosa testom trudnoće».) (Služb. glasnik RS br. 70-2001). Odgovori ispitanika prikazani su na tabeli VIII. 63.1% smatra da je ova tvrdnja netačna, 20.2% ne zna odgovor i samo 16% je dalo tačan odgovor. Posmatrano po polovima nema velike razlike (16.6% žena je dalo tačan odgovor naspram 15.3% muškaraca). Ovi odgovori ne čude, ako se ima u vidu da mlađe žene prilikom zapošljavanja često moraju da se obavežu da tokom dve ili tri godine neće ostati u drugom stanju. Ovakvom praksom se podržava stanovište da su žene, budući da su u postojećoj podeli rada jednostrano opterećene roditeljstvom i kućnim poslovima, «integrisane u ekonomiju kao ‘devijantna’ radna snaga» (Kuzmanović-Đurić, 2000), te da je pitanje materinstva sfera privatnog života žena, a ne domena koji predstavlja jedan od društvenih prioriteta. Drugim rečima, žene uglavnom moraju da biraju između materinstva i karijere upravo zato što društvo ne reguliše na senzibilisan i efektivan način ostvarivanje prava žena u ovim oblastima.

Tabela VIII. «Poslodavac nema pravo da prilikom zapošljavanja od kandidatkinje traži dokaz da nije u drugom stanju».



Mada postoji zainteresovanost ispitanika za ove teme, one nisu dovoljno pokrivena u medijima i posledica je veoma slaba informisanost. Ovaj podatak nije obećavajući tim pre što se radi o uzorku koji je natprosečno obrazovan, o ljudima koji obavljaju poslove na kojima bi, po prirodi stvari, trebalo da postoji veća dostupnost informacijama o zakonskim

regulativama. Ovi pokazatelji ne ukazuju tek na neupućenost ispitanika, već pre svega na nepostojanje mehanizama protoka informacija.

5. Tradicionalizam, predrasude i stereotipi

Na raširenost tradicionalističkog viđenja uloge i značaja žena u društvu utiče sa jedne strane sama tradicija, a sa druge politika. Za zemlje u razvoju kao što je Državna zajednica Srbije i Crne Gore karakteristično je da su u relativno kratkom vremenu prošle intenzivnu modernizaciju, što se odrazilo na nivo obrazovanosti, profesionalnu strukturu, standard življenja i promene vrednosti velikog broja ljudi. Prelaz sa agrarne na tranzicionu industrijsku etapu (Blagojević, 1991) povezan je sa promenom tipa porodice. Dok su u prvoj radna i porodična uloga nediferencirane, odnosno, ne postoji bitna razlika između privatnog i javnog života, u drugoj se privatno i javno razdvajaju, radna i porodična uloga se međusobno suprotstavljaju i formiraju, posebno kad su žene u pitanju, konflikt. Tradicionalna podela društvenih uloga se u industrijsku fazu prenosi tako što na muškarce pretežno pada radna uloga, a na žene porodična. Očuvanje tradicionalizma utiče na to da se ženska radna snaga procenjuje kao «sekundarna» u odnosu na mušku, bez obzira na njenu realnu zastupljenost u stvaranju društvenog bruto-proizvoda.

Takođe, budući da nema tržišnu vrednost, kućni rad se i ne tretira kao društveni rad, već kao «prirodni» posao žene.

Krajnja posledica ove situacije je dvostruka opterećenost poslom kod žena, pri čemu porodica, u skladu sa tradicionalnim vrednostima, očekuje punu posvećenost žene tom sektoru, dok preduzeće takođe zahteva punu posvećenost poslu. Društvo u celini takođe ne tretira ovo pitanje na zadovoljavajući način, smatrajući dvostruku opterećenost žena privatnim, a ne opšte društvenim problemom, tako da problem ostaje netematizovan i društveno nevidljiv, mada opšte raširen. Sa razvojem modernizacije, ovaj raskorak se povećava, a preuzimanje funkcija porodice od strane države ne odgovara brzini transformaciji porodice. U takvoj situaciji, žena često mora da bira između karijere i porodice ili pak da pribegne «polutanskom» radu, kompromisnoj raspodeli svojih snaga na porodicu i posao, pri čemu ne može da udovolji u potpunosti zahtevima ni jedne ni druge oblasti. Karakteristika «post-moderne» porodice je da se ona pojavljuje u više varijeteta, kroz različite tipove kohabitacija koje više ne odgovaraju klasičnim bračnim zajednicama i imaju

tendenciju da transformišu podelu odgovornosti i prava, idući, u idealnom slučaju, ka komplementarnosti sfere privatnog i javnog života. Nefunkcionalnost klasičnih formi braka utiče na povećanje stepena divorcитета u razvijenim zemljama, na društveno strukturisani konflikt između muškaraca i žena koji se sve više zakonski tematizuje u pravcu unapređenja i zaštite prava žena. Prelaz u treću fazu preraspodele uloga je u Srbiji ozbiljno narušen ulaskom u građanski rat. Opšte siromašenje doprinelo je naizgled pozitivnom rezultatu - jačanju porodičnih veza, smanjenju broja razvoda, a ideološka kriza je, između ostalog, doprinela i snažnom talasu retradicionalizacije, karakterističnom za krizne faze tranzicije. Idealizacija patrijarhalnih modela življenja, koja se pojavljuje kao sistem «obnavljanja čvrstih vrednosti», najčešće zanemaruje postojanje ireverzibilnih promena u društvu i potpuno prelazi preko pozitivnih aspekata modernizacije i negativnih aspekata tradicijski ustrojenog života.

Za retradicionalizaciju je karakteristično da se pojavljuje pre svega kao politički projekat, kao oblik ideologije, zasnovan na idejno obavezujućim i jednostranim vizurama društva, unutar kojih ideja izbora ne igra naročitu ulogu i zamenjena je idejama vrednosti, dužnosti i kolektivne sudbine. Ovakve ideologije su naročito funkcionalne u periodima kriza, kada su mogućnosti racionalnog izbora smanjene.

Politika zasnovana na retradicionalizaciji je represivno-iracionalna, ona potiče formiranje simboličkih, pre nego interesno okupljenih grupa i zajednica, nastojeći da razvije diskriminišuće mehanizme prema neistomišljenicima.

Na planu porodice, retradicionalizacija se veoma često reafirmiše u uslovima opšteg siromašenja (npr. može se pratiti povratak čak na tip kućne zadruge), kao ideal patrijarhalne porodice u kojoj je muž glavni autoritet. Problem sa ovakvim obrascima je što oni afirmišu kao vrednosti mehanizme društvenog obespravljenja žena, predstavljajući ih istovremeno kao potrebe, vrednosti, a eventualno i zakone celog društva.

Daleko najvažniji aspekt retradicionalizacije porodice je što ona postaje nevidljivo mesto podnošenja tereta siromaštva i društvene krize, neregulisano zakonom, namećući na leđa porodici ono sa čim država i društvo ne uspevaju da se nose. Upravo zato, kroz porodicu se najteže lome različiti aspekti društvene krize. Smanjenje društvene brige o deci, gubitak ekonomske samostalnosti, povratak žene u kuću i povećanje njene izolovanosti, tj. manja dostupnost javnih dobara i mogućnosti, sve manja participacija u procesima odlučivanja,

povećanje kućnog nasilja, neke su od pratećih pojava u procesima reatradicionalizacije povezane sa siromašenjem.

Kao dobar primer može se uzeti upravo kućno nasilje. «...Ako se izuzme vojska za vreme rata, porodica predstavlja društvenu instituciju sa najviše nasilja, odnosno mesto gde postoje najveće šanse da neko bude ubijen, fizički napadnut, udaren, prebijan ili ošamaren» (Ćopić, 2001), upravo zato što se smatra da je to interni prostor koji će tek u ekstremnim slučajevima postati prostor za primenu nekog zakona ili sankcije. «Istovremeno, pojedina istraživanja pokazala su da je nasilje nad ženama zapravo i najčešći vid nasilja u porodici, što znači da su upravo žene najugroženije ovim oblikom nasilja» (isto). Takođe, u ratnim uslovima, porodica postaje funkcionalna društvena jedinica za zbrinjavanje traumatizovanih vojnika – traume vezane za nasilje, probleme i potiskivanja sa kojima vojnik iz rata dolazi kući takođe nosi pre svega njegova porodica. U Srbiji je to više nego očigledno – socijalni tretman kome su podvrgnuti ratni vojni invalidi više je nego nedovoljan za njihov goli opstanak, a kamoli za resocijalizaciju i oporavak. Taj teret najvećim delom pada na porodicu i uslovljava povećani divocitet u brakovima sa invalidima (Dragišić-Labaš, 2001).

Nažalost, u našim uslovima ideal patrijarhalne porodice naročito podržava nasilje nad ženama. Još davnih šezdesetih, Istraživanje Vere Erlih (1964) je pokazalo da u Srbiji preovladava uverenje da je tući žene poželjan način uspostavljanja reda u porodici i potvrda «muškosti» glave kuće. Na osnovu podataka dobijenih od informanata, 85% muškaraca u Srbiji i Crnoj Gori je redovno ili povremeno tuklo svoje žene. U tom pogledu, Srbija je ubedljivo prednjačila u odnosu na druge republike. Obrasci ponašanja su takođe deo tradicije. Ukoliko reatradicionalizacija predstavlja «povratak korenovima» ona obnavlja i ovakve «vrednosne» tendencije u društvu.

Modelima reatradicionalizacije idealizuje se materinstvo i ženama nameće model materinstva kao patriotizma, ali se zapravo obezvređuje realno učešće i doprinos žena u različitim sferama funkcionisanja društva, onemogućuje racionalna kritika i unapređivanje njihovog položaja.

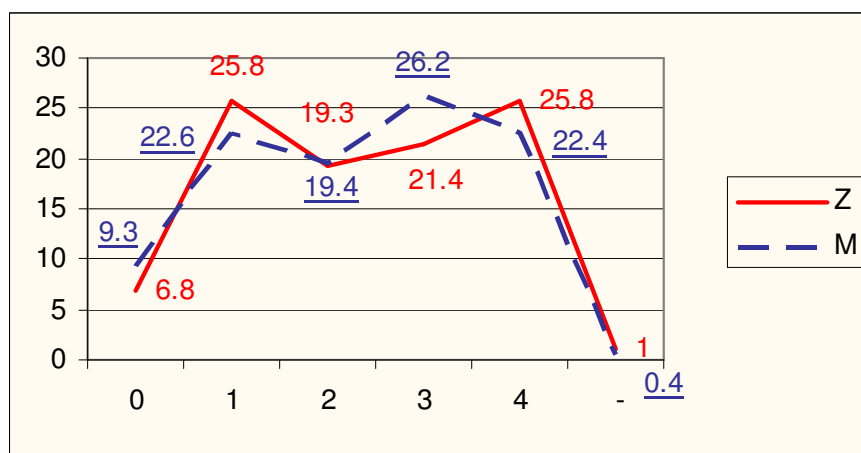
Ispitujući tradicionalizam i predrasude unutar ovog istraživanja, polazište je bilo da se uoči da li postoje tradicionalistička shvatanja uloga žena u polju privatnog i javnog života i da li se tradicionalizam ispoljava na političkom planu, kroz koncept nacionalnih interesa.

Ispitanicima je bilo ponuđeno nekoliko stavova koji se mogu meriti po skali tradicionalizma, pri čemu je njihov zadatak bio da odgovore u kojoj meri se sa njima slažu (0 – nemam stav, 1

– uopšte se ne slažem, 2 – uglavnom se ne slažem, 3 – uglavnom se slažem, 4 – potpuno se slažem).

Jedan od stavova je bio: «Između porodice i karijere, ženina obaveza je da izabere porodicu.» Gotovo isti procenat ispitanika se potpuno ne slaže sa takvim stavom (24.3%), kao što se i potpuno slaže (24.1%) (tabela IX). Kada se uporede odgovori muškaraca i žena, primećuje se da je veći procenat žena (25.3%) od muškaraca (22%) koji zauzimaju radikalno konzervativan stav. Sa druge strane, procenat žena koje se uopšte ne slažu sa ovim konzervativnim stavom je veći (25.8%) od procenta muškaraca (22.6%). Ovi pokazatelji ne ukazuju na homogenost ispitivane populacije u pogledu porodičnog tradicionalizma. Tradicionalne vrednosti ne predstavljaju opšte prihvaćeni normativ. To pre svega implicira da je završena krupna transformacija porodice, da je npr. ženski plaćeni rad nezamenljiv i da se prepoznaje višefunkcionalnost ženskog učešća u društvu. Kako se približno podjednak broj žena opredelio za potpuno konzervativan i potpuno moderan stav, bilo je za očekivati da između ove dve kategorije žena postoje neke znatne razlike ili s obzirom na starost ili s obzirom na obrazovanje. Razlike postoje, ali one nisu izuzetno velike. Među onima koji podržavaju tradicionalistički stav, nešto je niži stepen obrazovanosti (veći broj ispitanika sa osnovnom školom /7%/ i manji broj sa visokom /56.6%/) nego kod onih koji se sa njim uopšte ne slažu (4.5% sa osnovnom školom i 66.9% sa visokom). Takođe, ispitanici koji podržavaju tradicionalistički stav su nešto stariji.

Tabela IX «Između porodice i karijere, ženina obaveza je da izabere porodicu.»

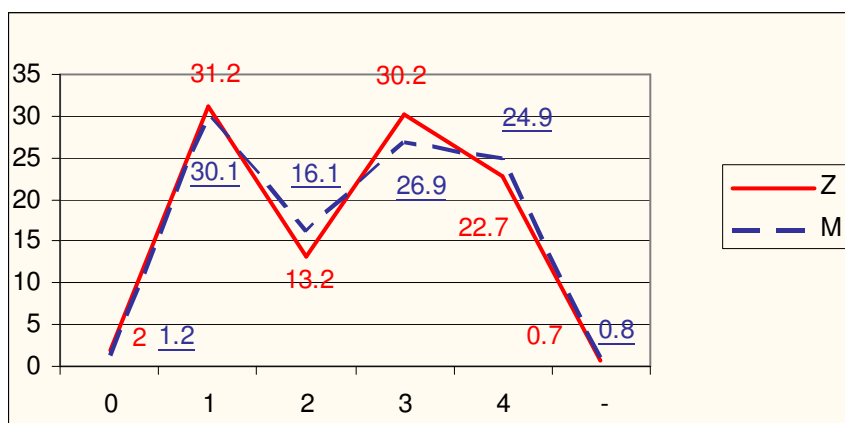


Drugi stav kojim je ispitivan tradicionalizam bio je «Muškarac i žena treba da budu ravnopravni u braku, ali je ipak bolje da muškarac bude glava porodice» (tabela X). 22.7% žena se potpuno slaže sa ovim stavom, 30.2% se uglavnom slaže. 24.9% muškaraca se potpuno slaže sa ovim stavom, a 26.9% uglavnom.

U ovom slučaju su žene manje nego muškarci sklone da eksplicitno podrže neravnopravnost (22.7% žena spram 24.9% muškaraca) u braku, ali ga je u nešto većoj meri implicitno podržavaju (30.2% žena spram 26.9% muškaraca). Najverovatniji razlog za ovo je običajna praksa, podela poslova koja opterećuje žene u porodici, tako da se pozicija muškarca kao «glave kuće» doživljava kao doprinos i preuzimanje odgovornosti za porodicu, zatim, naučenost na opšteprihvaćene predstave o tome kako treba da izgleda uređena porodica, preovladavanje predstave da muškarcima «priliči» ta pozicija, dakle, razlog za ovakvo opredeljivanje ne predstavlja nužno prostor svesnog odlučivanja, već preovladavanje navika i znatnog stepena konformizma.

Međutim, kao i kod analize prethodnog stava, odgovori su neujednačeni i nemamo izrazito tradicionalističku situaciju niti vrednosno homogeno okruženje oko ispitanika.

Tabela X «Muškarac i žena treba da budu ravnopravni u braku, ali je ipak bolje da muškarac bude glava porodice.»



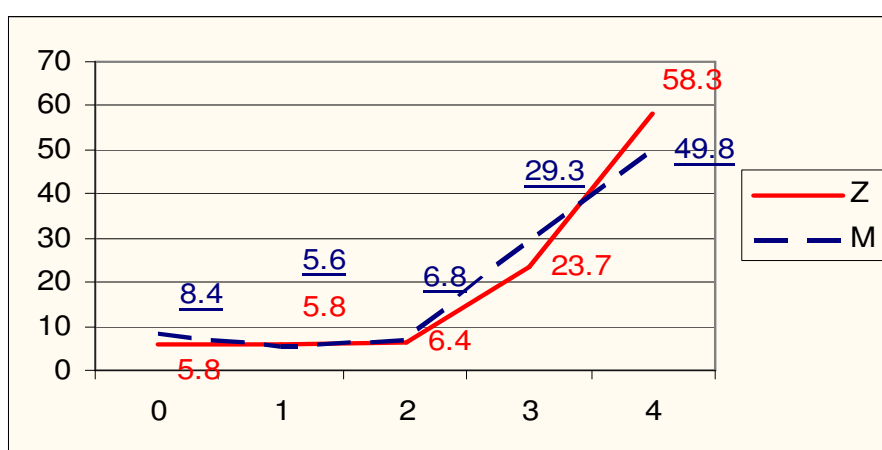
I u ovom slučaju potvrđuje se da ne postoji homogeno opredeljivanje ka tradicionalizmu. U takvoj situaciji, pravac dalje transformacije porodice zavisi od stepena modernizacije šireg društva. Očekuje se da država omogući u većoj meri podrštavanje porodice, kroz

konkretnu politiku društveno-ekonomskog razvoja čije posledice treba da se manifestuju kroz: povećanje broja i kvaliteta jaslaca i zabavišta po dostupnim cenama i bolju organizaciju dodatnih servisa, usklađivanje radnog vremena i stimulisanje podele odgovornosti muškaraca i žena u porodici različitim merama, plansku podršku porodici kroz odgovarajuće finansijske programe, regulisanje dečjih dodataka i odgovarajućih beneficija. Istovremeno, država treba da sprovede mere koje onemogućavaju diskriminaciju žena i stimulišu njihovu participaciju u svim sektorima javnog života, a pre svega zapošljavanje žena. Menjanje društvene svesti i povećanje životnog standarda se pojavljuju kao osnovni preduslovi daljih promena.

Upitnikom je ispitivano koliko su zaposleni u opštinskim upravama otvoreni za preraspodelu porodičnih uloga i uvođenje zakona kojima se favorizuje profesionalno angažovanje žena.

Ponudena su dva stava. Kao i u prethodnim pitanjima, trebalo je da se ispitanici opredele u kojoj meri se slažu sa njima. Prvi stav je glasio: «Poželjno je da i muškarac može da koristi roditeljsko odsustvo» Ovim stavom je merena spremnost za ravnomerniju podelu odgovornosti oko dece u porodici i to s obzirom na one zakonske regulative koje danas nisu na zadovoljavajući način rešene u zakonu. Tabela XI daje sliku o dobijenim odgovorima.

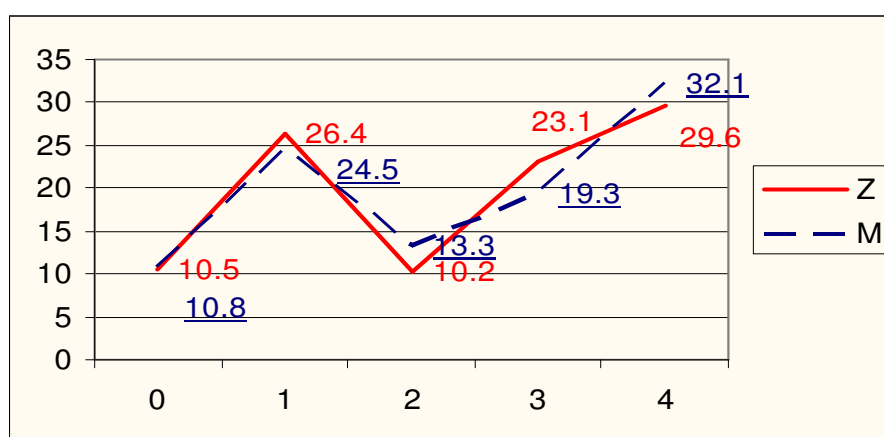
Tabela XI «Poželjno je da i muškarac može da koristi roditeljsko odsustvo.»



U ovom slučaju situacija je daleko homogenija, budući da većina ispitanika u potpunosti podržava ovakav stav. Taj procenat je veći kod žena (58.3% spram 49.8% kod muškaraca), ali je nesumnjivo da muškarci takođe u izuzetno visokom procentu podržavaju ovakvu

orijentaciju. To istovremeno znači da je nesenzibilisanost zakonodavca u ovom pogledu nenzibilisanost ne samo za potrebe žena, već i samih muškaraca. Muškarci nemaju podršku niti na tradicionalnim osnovama niti od same države da doprinesu komplementarnosti privatnog i javnog života, rasterećenju žena i ostvarenju svojih roditeljskih potreba. Drugi stav odnosio se na pravo žena da izjednače dužinu radnog staža sa muškarcima, ukoliko to žele. Ovaj zakonski stav je izglasan uz puno animoziteta u skupštini početkom devedesetih godina, tako što je na ličnu inicijativu tadašnjeg predsednika vraćen na ponovno izglasavanje skupštini koja ga je prethodno odbila. Kako se usvajanjem ovog stava ne ugrožavaju žene koje ranije žele da odu u penziju, protivljenje se može tumačiti pre svega kao potvrda tradicionalističkog odnosa prema ženskom radu kao «sekundarnom», odnosno, kao uverenje da su žene prve koje treba da oslobode svoja radna mesta za mlađe ljude. Ponuđeni stav je bio: «Ženama koje žele treba omogućiti da imaju duži radni staž pre penzije.» Dobijeni odgovori prikazani su na tabeli XII. Najveći broj muškarca i žena se potpuno ili delimično slaže sa ovim stavom (ukupno 51.4% muškaraca i 52.7% žena), ali istovremeno nije zanemarljiv ni broj onih koji ga ne podržavaju (ukupno 37.8% muškaraca i 36.6% žena).

Tabela XII «Ženama koje žele treba omogućiti da imaju duži radni staž pre penzije.»



To znači da postoji znatan stepen tradicionalizma u pogledu profesionalnog samopotvrđivanja žena. Kao što muškarci u ovom momentu nemaju zakonodavnu podršku

u preraspodeli i uravnoteženju sfere privatnog života, žene je na osnovu tradicije ne dobijaju u sferi preraspodele i uravnoteženja unutar profesionalnog života.

Posmatrano iz šire perspektive, ovaj problem se manifestuje i tako što se visokoobrazovane žene posvećene svojoj profesiji ređe udaju, a kod udaje kod njih je naglašeno prisutna homogamija (Blagojević, 1991). One se uglavnom udaju za muškarce sličnog stepena obrazovanja, jer teško mogu naći podršku za svoja interesovanja u niže obrazovanim grupama, sklonijim tradicionalizmu.

Nesumnjivo je da je jedan od glavnih problema koji se odnosi na ravnopravnost žena u Srbiji danas vezan za problem opšteg siromašenja, unutar kog se ekonomske nejednakosti žena spram muškaraca povećavaju, onemogućavajući i sve druge aspekte aktivnog participiranja žena u društvu. Opšte je poznato da ravnopravnost žena ide uz povećanje životnog standarda. Obrnuto, opšte siromašenje ima sve izglede da povuče za sobom retraditionalizaciju. «Tokom protekle decenije žene u SR Jugoslaviji su bivale sve više marginalizovane kao politički subjekti i postajale sve brojnije žrtve nacionalističkih procesa u politici, kao i procesa ekonomskog i opšteg društvenog rasula. Postojeći jaz između zvanično proklamovane jednakosti između polova i stvarne situacije žena u bivšoj socijalističkoj Jugoslaviji, kao i u uslovima nove postsocijalističke prakse u Srbiji, preokreće se u veličanje tradicionalne uloge žene uz istovremenu sveukupnu marginalizaciju žena kao društvenih subjekata. U socijalizmu je pozicija žena, posebno u ekonomskoj sferi, bila lošija nego što se to zvanično predstavljalo, a tokom devedesetih godina se i dalje pogoršava. Žene se veličaju u svojoj ulozi supruge i majke, a istovremeno se sve snažnije istiskuju iz ekonomske i političke sfere (Đurić-Kuzmanović, 1995).» Nemogućnost pravljenja pozitivnih racionalnih izbora i povećanja blagostanja vodi iracionalnim i simboličkim izborima, afirmisanju simboličkog zajedništva i patrijarhalne ideologije kao utočištima od krize. Politički tradicionalizam predstavlja poseban način odnošenja prema poželjnom načinu uređenja države, koje podrazumeva tačno utvrđena mesta za muškarce i žene, određene njihovim «prirodnim» funkcijama. Tradicionalistička politika podrazumeva primenu represivnih mera i jasnu simboličku podelu na «Nas» i «Druge», unutar koje se smatra da je jedna od glavnih vrлина građanina usklađivanje sa zahtevima simboličke zajednice, koju reprezentuju autoriteti, pre svega politički i religijski. Mada deklarativno uvažava žene (ukoliko su majke), politički tradicionalizam zapravo nudi represivne mere kao prateći element tog «uvažavanja».

«Politički» tradicionalizam je meren pomoću dva stava. Prvi je bio: «Jedan od glavnih interesa svake nacije je da žene rađaju što više dece.» Odgovori su predloženi na tabeli XIII. Drugi stav je bio: «Poštovanje tradicije i običaja svog naroda jedan je od osnovnih moralnih zadataka svakog čoveka.» Dobijeni odgovori prikazani su na tabeli XIV.

U oba slučaja, primetno je homogeno opredeljivanje ka tradicionalizmu. 44.6% muškaraca i 40.7% žena se potpuno slaže sa stavom da je neposredni interes države da žene rađaju što više dece. Ova politika, koja je intenzivno propagirana već više godina, bila je praćena represivnim, a ne stimulativnim merama: ograničavanjem prava na abortus, onemogućavanjem besplatnog korišćenja lekova, a samim tim i kontracepcije, propagiranjem ideje da je otadžbinska dužnost žena da rađaju decu i da je to njihova glavna funkcija u društvu, čak i predlaganjem zakona na osnovu kog bi se dodatno oporezivali svi koji nemaju decu. Istovremeno, pad ličnih dohodaka, neizdvajanje za socijalnu zaštitu, porast nezaposlenosti, rat i siromaštvo učinili su potpuno iracionalnim ideologiju mnogoljudne srećne porodice, uz potpuno odsustvo njene zaštite, uz potpunu izloženost porodice krizi, do te mere da je čak onemogućivan zajednički život, npr. izbegličkim porodicama, koje su u procesu mobilizacije i raseljavanja, neretko razdvajane, često i silom.

Tabela XIII «Jedan od glavnih interesa svake nacije je da žene rađaju što više dece.»

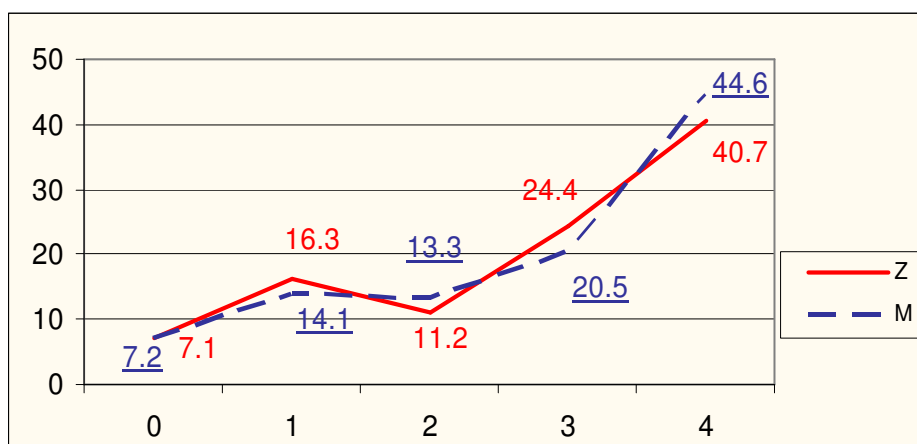
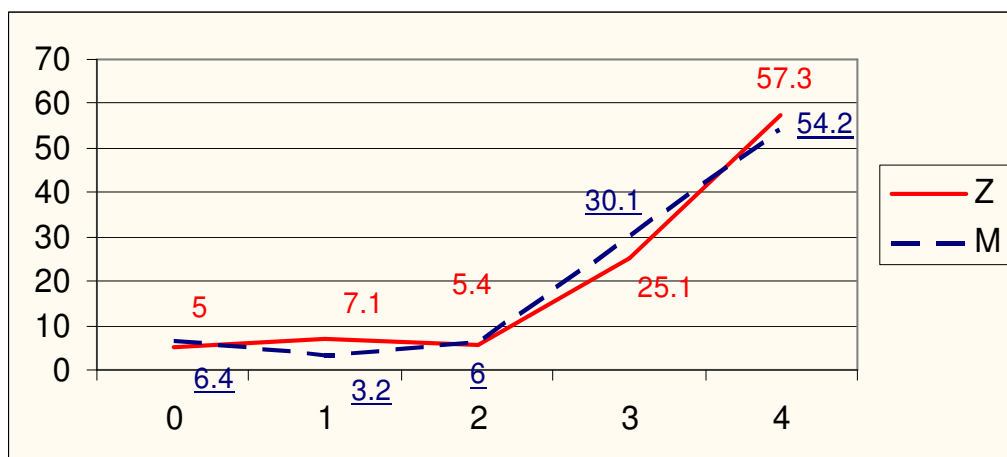


Tabela XIV «Poštovanje tradicije i običaja svog naroda jedan je od osnovnih moralnih zadataka svakog čoveka.»



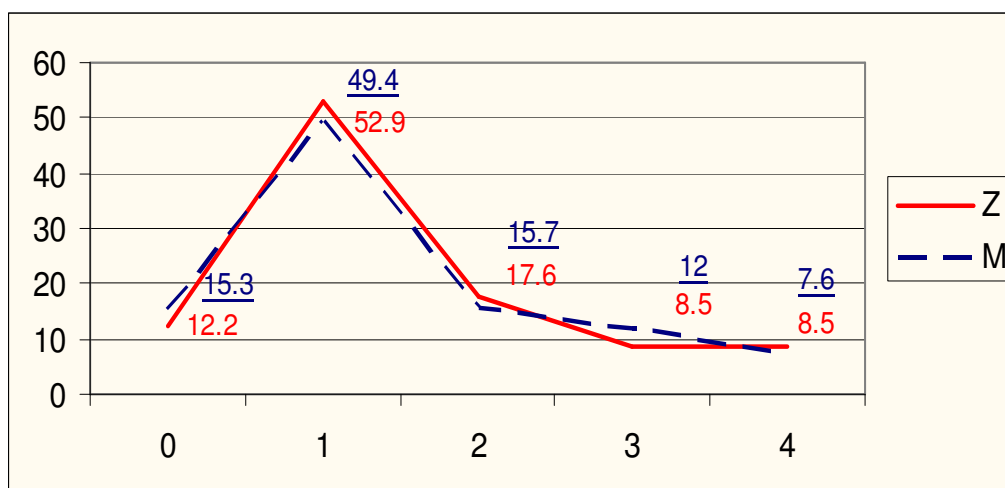
Opravdano je reći da je koncept prevazilaženja sindroma «bele kuge» u poslednjoj deceniji u Srbiji zasnovan ne na racionalnom i održivom planiranju porodice, već na iracionalnoj ideologiji koja od članova društva očekuje pre svega žrtvovanje i podnošenje represivnih mera i okolnosti. Povezivanje tradicionalizma i politike predstavljalo je jedan od izuzetno eksploatisanih mehanizama za širenje diskriminacije u Jugoslaviji/Srbiji u prethodnoj deceniji. Politički tradicionalizam se uopšte formira kao globalna politička vizura društva čiji je osnovni cilj da homogenizuje političku javnost, da obaveže građane na uniformnost mišljenja pozivanjem na vrednosti zasnovane na tradiciji. Bitno je uočiti da ovakav politički mehanizam najbolje funkcioniše u društvima u kojima je već došlo do promena vrednosti i u uslovima kada društvo prolazi krizu, tako da se «vraćanje» tradiciji pojavljuje u funkciji iracionalnog premošćavanja politički heterogene situacije i ozbiljne ekonomske krize. Guranje žena u drugi plan dobija izrazito političke konotacije i pojavljuje se u funkciji nacionalnog ujedinjenja i obnove. Visok procenat ljudi koji se izjašnjavaju za što masovnije rađanje kao za ključan nacionalni program ukazuje na traženje najnižeg mogućeg zajedničkog denominatora «nacionalnog interesa». Imajući to u vidu, ovako visok procenat žena i muškaraca koji se potpuno slažu sa ovom tradicionalističkom tvrdnjom zapravo ukazuje i na određeni profil političke svesti.

U tom kontekstu, ispitivano je i da li je za uzorak karakterističan visok stepen stereotipnog i idealizovanog odnošenja prema sopstvenoj naciji. Ponuđeni stav je bio: «Za pripadnike moje nacionalne grupe, karakterističan je nizak stepen tolerancije prema drugim nacionalnostima». U ovom slučaju, pomeranje ka levoj strani skale ukazuje na postojanje naglašeno pozitivnog nacionalnog stereotipa (tabela XV). Rezultati su približno isti i kod muškaraca i kod žena i

ukazuju na postojanje snažnog pozitivnog stereotipa prema sopstvenoj nacionalnoj grupi. Imajući u vidu da je na prostoru bivše Jugoslavije vladao desetogodišnji građanski rat na nacionalno-verskim osnovama, ovako visok stepen predstave o tolerantnosti sopstvene nacionalne grupe deluje neuverljivo i iracionalno.

Politiku nacionalnog prosperiteta baziranog na nekontrolisanom rađanju u funkciji uvećanja nacije podržava i crkva. Iracionalnost ovog odnosa se manifestuje kroz kampanje protiv abortusa uz istovremeno anatemisanje svake kontracepcije. Istraživanje koje je 1993. sprovedeno u Srbiji (Rašević, 1993) pokazuje da je problem abortusa izuzetno ozbiljan problem, jer je ova praksa toliko raširena da funkcioniše kao oblik kontracepcije. Čak 93.6% udatih žena je 1988. imalo bar jedan abortus u životu. U tom pogledu, Srbija se nalazi u vrhu legalno izvršenih abortusa u Evropi. To istraživanje je ukazalo na visok stepen neobrazovanosti žena u pogledu korišćenja kontraceptivnih sredstava i njihovih potencijalno štetnih dejstava, uz istovremenu nezainteresovanost njihovih partnera za kontracepciju. Čak 90.5% žena ne zna da odredi kad imaju plodne dane, samo 14.5% znaju kako deluju pilule, 1.2% kako funkcioniše spirala. Istovremeno, preko 80% žena je bilo upoznato sa demografskim problemima u Vojvodni i na Kosovu, s obzirom na obim medijskog pokrivanja ovog problema i nacionalnu važnost ovog pitanja. Zabrana abortusa uz anatemisanje kontraceptivnih sredstava ne vodi rešenju ovog problema, budući da predstavlja potpuno iracionalan odnos prema seksualnom životu.

Tabela XV «Za pripadnike moje nacionalne grupe, karakterističan je nizak stepen tolerancije prema drugim nacionalnostima».



Kako upitnik nije predviđao izjašnjavanje ispitanika prema veroispovesti, nije bilo moguće neposredno i precizno utvrditi socijalnu distancu na osnovu pojedinih veroispovesti. Generalno je ispitivana distanca prema nepravoslavnom stanovništvu (budući da je u uzorku bilo 86.7% Srba, koji se, prema poslednjem popisu, pretežno izjašnjavaju kao pravoslavni). Rezultati su priloženi u tabeli XVI. Tabela prikazuje nivoe na kojima ispitanici ne bi voleli da imaju nepravoslavne u svom okruženju (1 – susedstvo, 2 – ista radna organizacija, 3 – pretpostavljeni, 4 – prijatelji, 5 – rodbina, 6 – brak). Kao što se i očekivalo, socijalna distanca je veća kad su u pitanju brak, rodbinski odnosi i hijerarhizovani profesionalni odnosi (pretpostavljeni). Ovi pokazatelji prikazuju nižu socijalnu distancu od realne, budući da obuhvataju ceo uzorak, u kome ima 13.3% nesrpske populacije, mada i unutar te populacije izvestan broj verovatno prihvata pravoslavnu veroispovest (kao što se i unutar srpske populacije može očekivati da jedan deo nije pravoslavan).

Tabela XVI Socijalna distanca prema nepravoslavcima

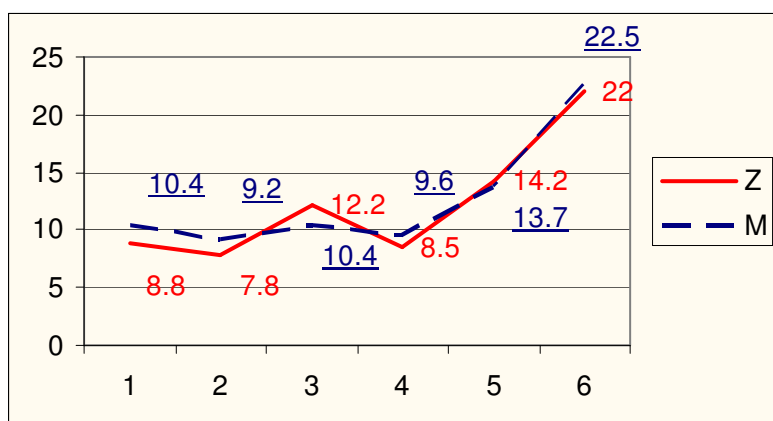
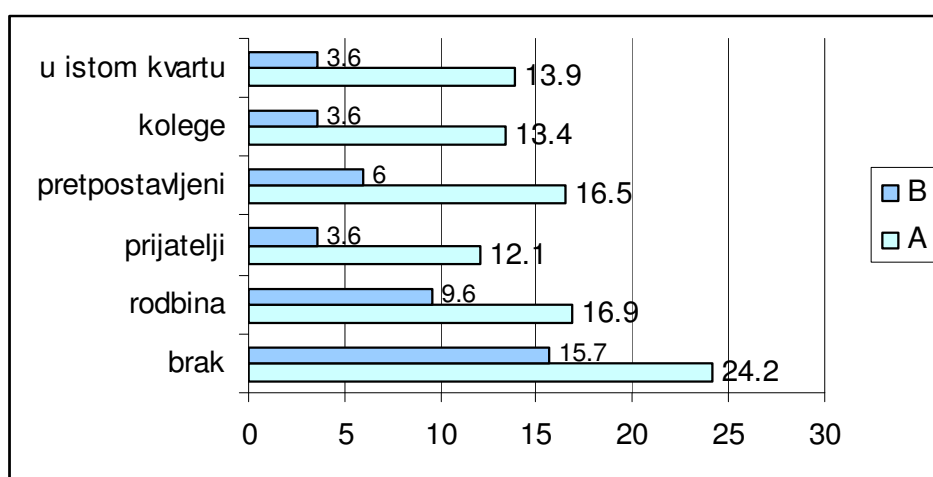


Tabela XVII Socijalna distanca prema nepravoslavnim vernicima (Tabela označava nivoe na kojima ispitanici ne bi želeli da imaju kontakt sa nepravoslavnima)



A= ispitanici koji smatraju da je rađanje jedan od osnovnih nacionalnih interesa

B= ispitanici koji se ne slažu sa tim stavom

Mada distanca nije ekstremno naglašena i približno je ista kod muškaraca i kod žena, tek dijahrona ispitivanja bi pružila uvid u to da li je ona u porastu. Međutim, ona je naglašenija kod onih koji određuju rađanje kao jedan od osnovnih nacionalnih interesa. Dok među njima 24.2% ne bi stupili u brak sa nepravoslavnim partnerom, taj procenat je znatno niži kod onih koji su protiv politike rađanja kao jednog od primarnih interesa nacije (tabela XVII) i iznosi 15.7%. 15.5% zastupnika iz prve grupe ne bi volelo da ima nepravoslavne šefove na poslu,

spram 6% onih koji se sa takvom politikom ne slažu. To ukazuje na znatan upliv crkve na formiranje tradicionalističkog profila političke svesti.

Na osnovu ovih pokazatelja može se zaključiti da je među ispitivanom populacijom realno već ostvaren proces transformacije tradicionalne porodice, da je taj proces zaustavljen smanjenjem mogućnosti pozitivnih racionalnih izbora, zaustavljanjem procesa modernizacije i da su u procesu retradicionalizacije društva transformacija porodice i aktivno uključivanje žena u javni život opterećeni tradicionalističkim nacionalnim projektima i ideologijama, podržanim povećanim uticajem crkve.

6. Muško/ženski stereotipi

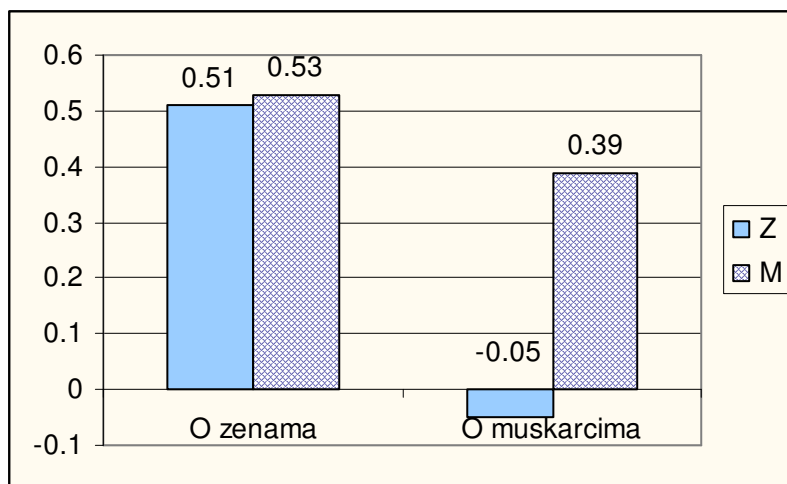
Stereotipi predstavljaju uprošćene prekognitivne koncepcije ljudi koje omogućavaju razumevanje inače složene stvarnosti. Sami po sebi, oni ne moraju da imaju negativno značenje niti da budu neistiniti. Ljudi jednostavno ne bi bili u stanju da procesuiraju razne informacije i da se snalaze u svetu da ne vrše pojednostavljivanja i uopštavanja iskustva. Međutim, ova kognitivna osobina istovremeno je i izvor mogućeg građenja predrasuda, ukoliko se na njoj baziraju nekritička uverenja i nezasnovane generalizacije. Prelazak stereotipa u predrasudu da se prepoznati po krutosti, emocionalnom naboju i empirijskoj zatvorenosti stereotipa, a pre svega po tome što se generalizovani odnos prema jednoj pojavi kao celini nekritički primenjuje na sve pojedinačne manifestacije te pojave (u pitanju su pre svega različite društvene grupe).

U ovom delu istraživanja, cilj je bio da se ispita kakve stereotipe imaju jedni o drugima muškarci i žene, da li je njihov indeks pozitivan ili negativan, da li postoji naglašena heterostereotipnost i da li postoji naglašen narcistički rodni autostereotip. Istovremeno, na osnovu dobijenih podataka trebalo je izvući zaključke o tome da li muškarci i žene funkcionišu kao dve različite društvene grupe, koje imaju različite vizure stvarnosti. Takođe, dobijeni podaci bi trebalo da pruže dodatne informacije o mogućim pravcima razvijanja predrasuda o muškarcima i ženama.

Zadatak ispitanika je bio da u odgovarajućem prostoru na anketnom listu upišu asocijacije koje imaju na pojmove «muškarac» i «žena» i da zatim pored navedenih reči dodatno označe

da li se radi o pozitivnom ili negativnom značenju. Indeks se izražava vrednošću od +1 do -1. Rezultati su prikazani na tabeli XVIII.

Tabela XVIII Indeks pozitivnog/negativnog stereotipa između muškaraca i žena



I kod muškaraca i kod žena je naglašen narcistički stereotip, a to znači da svoj pol i jedni i drugi sagledavaju pre svega u pozitivnim kategorijama i da su znatno vezani za svoj polni identitet. Žene imaju nešto više izražen narcistički odnos prema sebi u poređenju sa muškarcima. Najčešće asocijacije žena s obzirom na svoj pol su: majčinstvo, «stub porodice», «čuvare tradicije», vrednoća, rad, savesnost, iskrenost, sposobnost, snalažljivost, upornost, društvenost, odgovornost, hrabrost. Najčešće asocijacije muškaraca s obzirom na svoj pol su: «glava porodice», posao, odlučnost, zaštitnici, domaćini, stručnjaci, rukovodioci, odgovornost. Podela ovih pojmova po polovima je prilično prepoznatljiva i u celini nema nekih velikih odstupanja.

Zatim je ispitivano da li se ove osobine ponavljaju u načinu kako polovi vide jedni druge. Muškarci imaju naglašeno pozitivni stereotip prema ženama, čak i viši nego što same žene imaju o sebi (0.53:0.51). Međutim, interesantno je bilo uočiti razliku u mreži pojmova koje muškarci povezuju sa ženama. To su pre svega: lepota, majka, nežnost i zbir pojmova koji se odnosi na seksualne karakteristike (seks, zgodne, zanosne...), što je sve zajedno daleko uže i dosta različito (sem pojma materinstva, koje je na vrhu i kod jednog i kod drugog pola) u odnosu na pojmove kojima žene opisuju žene. Takođe, u odgovorima muškaraca mogli su se

naći i pojmovi kao pegla, ceger, pelene, veš-mašina, ručak (označeni kao pozitivne reči u odgovorima), koje žene ne koriste u opisivanju samih sebe, niti imaju slične asocijacije (npr. u toj ravni bi bili sekira, čekić, bušilica, kamion i sl.) na priručne predmete u svojim asocijacijama na muškarce.

Negativni pojmovi kojima žene označavaju sebe su najčešće iskorištavanje, povredljivost, ponižavanje, preopterećenost kućnim poslovima. Negativni pojmovi kojima ih označavaju muškarci su opet najviše vezani za seks. «Zanosne» i «lepe» se tako pojavljuje i kao pozitivna i kao negativna karakteristika, zatim negativne reči su prostitucija, neverstvo i srodna grupa pojmova, a uz to nesamostalnost i baksuz. Međutim, pojavljuju se i pojmovi kao što je preopterećenost, ali ređe. Ovo ukazuje na podređenost muških slika o ženskom seksualizovanim predstavama. Istovremeno, muškarci u osnovi imaju «lepo» mišljenje o ženama i tu zapravo nastaje osnova za nerazumevanje, jer se tu javlja asimetrija. Pozitivno mišljenje o ženama funkcioniše u onim okvirima koji su prilagođeni potrebama muškaraca (rad u porodici, priručnost, seksualnost, briga, nežnost). Iz ovoga proizlazi da muškarci verovatno misle da su veoma pozitivni, ukratko, «da vole žene», međutim, visok stepen stereotipnosti ukazuje na moguću nefleksibilnost ukoliko žene izađu iz tog okvira (ukoliko nisu priručne, seksualno podatne, brižne, nežne...), tim pre što žene sebe ne vide na pre svega takav način, već kroz mrežu pojmova koja uključuje i seksualnost i lepotu, ali u daleko manjoj meri nego što im to pripisuju muškarci. Naglasak je kod žena stavljen na pojmove koji predstavljaju kvalitete ličnosti i izražavaju potrebu za priznanjem svog rada i ljudskih vrednosti. Međutim, upravo te kategorije nisu učestale u «pozitivnoj» slici o ženama koju grade muškarci. Stoga se može zaključiti da je ta slika površna. Pretpostavka ove vizure je da je muškarac u centru sveta žene.

Sa druge strane, iz perspektive žena situacija izgleda drugačije. Sem što sebe sagledavaju kroz mrežu drugačijih i kompleksnijih pojmova, žene, za razliku od muškaraca, o samim muškarcima imaju negativan stereotip (-0,05), a najčešće reči su dominacija, neodgovorni, egoisti, ljubomorni, prepotentni, arogantni. Negativne osobine koje muškarci navode o sebi su dominacija, zavođenje, kukavičluk, samoživost, ali se navode i pojmovi kao što su ugroženost i ugnjetavanost. Od pozitivnih osobina muškaraca, žene navode pre svega pojmove kao što su snaga, otac, sigurnost. U ovoj grupi najčešće nema pojmova kojima se aludira na mušku seksualnost, što se može bar delimično tumačiti i snažnijim blokadama kod žena u vezi seksualnog izjašnjavanja nego kod muškaraca, kod kojih se seksualizovan odnos

prema ženama odobrava i potiče. Negativan stereotip žena o muškarcima naspram pozitivnog stereotipa muškaraca o sebi ukazuje na asimetrične vizure i na situaciju u kojoj izgleda da žene i muškarci iz različitih uglova vide iste stvari, te dobijaju kroz to obeležja različitih društvenih grupa.

Analiza ovih stereotipa je dodatno pokazala uzajamnu međuzavisnost pozitivnog i negativnog indeksa, što dodatno potvrđuje da muškarci i žene funkcionišu kao suprotstavljene grupe. Npr. posmatrano po opštinama, žene imaju najviši pozitivni stereotip o sebi u Nišu (+0.83). To je grad u kome muškarci imaju ubedljivo najniži pozitivni stereotip o ženama (+0.38). Tamo gde žene imaju najbolje mišljenje o sebi, muškarci imaju najniže mišljenje o njima (koje je ipak i dalje u osnovi dobro). Sa druge strane, žene imaju najlošije mišljenje o sebi u Novom Pazaru (+0.25). To je u grad u kome muškarci imaju gotovo najviše mišljenje o ženama (+0.81; najviši indeks je +0.83, tako da je Novi Pazar na drugom mestu). Tamo gde žene misle lošije o sebi, muškarci misle bolje o njima. Dobijeni rezultati potkrepljuju tezu da žene nemaju potvrdu i podršku muškaraca u građenju pozitivnih predstava o samima sebi, već pre svega dobijaju snažnu podršku u prilagođavanju onim modelima koji odgovaraju potrebama muškaraca. Time se podržava matrica samožrtvovanja žena kao poželjnog modela porodičnog života.

Sa druge strane, grad u kome žene imaju najniže mišljenje o muškarcima je Kikinda (-0,3). To je grad u kome muškarci imaju najviše mišljenje o sebi (+0.62). Kada muškarci misle visoko o sebi, žene misle nisko o njima. Međutim, tamo gde muškarci imaju najniže mišljenje o sebi (Kragujevac, +0.24), i žene imaju gotovo najniže mišljenje o njima (-0,14, lošiji indeks je izračunat još samo u Kikindi). (Kragujevac je istovremeno grad u kome ima najviše žena u parlamentu i u IO). Muškarci nemaju podršku od žena u građenju pozitivnih predstava o sebi, ali oni ne dobijaju podršku od žena ni kad imaju niže mišljenje o sebi, jer te osobine u osnovi ne predstavljaju modele prilagođavanja potrebama žena. Ovde je situacija asimetrična, jer osobine koje žene navode kao negativne o samima sebi jesu one koje odgovaraju potrebama muškaraca. To ne važi za negativne osobine koje muškarci pripisuju sebi.

Zaključak ove analize je da postoji izražena heterostereotipnost kod muškaraca i žena, te da oni imaju tendenciju da funkcionišu kao dve različite interesne grupe. Kod muškaraca je naglašen pozitivan stereotip prema ženama zasnovan na seksualnim fantazmima, a kod žena je naglašen negativan stereotip prema muškarcima, zasnovan na svesti o sopstvenoj subordiniranosti, obavezama i povredljivosti. Ova diskrepancija je i glavni mogući izvor

generisanja predrasuda i konflikata. To je istovremeno oblast društvenog i privatnog života bez čije transformacije sigurno neće biti moguća interiorizacija uravnotežavanja rodних uloga.

7. Profesionalno okruženje i osnovne političke orijentacije vezane za ravnopravnost žena

U opštinama gde je sprovedeno istraživanje ne primenjuju se nikakvi eksplicitni mehanizmi jednakih mogućnosti. U pravilnicima opštinskih uprava nema paragrafa koji se odnose na seksualno uznemiravanje i zlostavljanje (harasment) niti se prilikom zapošljavanja eksplicitno definiše princip jednakih mogućnosti i ohrabrivanje manjinskih grupa i žena da konkurišu za posao. To se ne odnosi samo na pol, već i nacionalnost, izbeglički i invalidski status. Takođe, ne postoje nikakve rodno senzitivne statistike¹⁸.

Mada je činjenica da deklarisanje principa jednakih mogućnosti i osnaživanje pojedinih grupa da konkurišu za posao nije doprinelo nekom značajnijem porastu zaposlenih iz ovih grupa¹⁹, kao načelo funkcionisanja opštinskih uprava, svakako bi ga trebalo uključiti u protokolarne postupke prilikom zapošljavanja.

Sem u jednom slučaju, do sada u opštinama nisu održavani seminari koji bi se odnosili na ravnopravnost polova. Na osnovu pokazatelja iz raznih istraživanja, utvrđeno je da su obrazovanost i edukovanost jedan od važnih faktora za premošćavanje tradicionalizma.

Može se zaključiti da na nivou opština uopšte nisu tematizovana pitanja vezana za mehanizme jednakih mogućnosti. Ipak, većina ispitanika smatra da se na njihovom radnom mestu neguje profesionalna atmosfera.

Prisustvo diskriminacije na rodnoj osnovi mereno je ispitivanjem odnosa ispitanika prema seksualnom zlostavljanju i uznemiravanju u i prisustvu te pojave u njihovom radnom okruženju. Pri tom je polazište bilo da se ispita kakav je uopšte odnos ispitanika prema seksualnom uznemiravanju. Pokazalo se da je nivo predrasuda nizak i da mali broj ispitanika

¹⁸ Opštinska uprava poseduje podatke o nacionalnosti zaposlenih, polu, vrsti posla, opštini rođenja, mestu i adresi stanovanja, stepenu obrazovanja, znanju stranog jezika, funkcijama i mandatima, radnom stažu, broju računa.

¹⁹ Unutar samog OEBS-a zapaženo je da primena ovog mehanizma ne dovodi do veće prisutnosti žena u organizaciji (1. jun 2000, PC.DEC-353, OSCE Action plan for gender issues), i da je unutar organizacije takođe niska vertikalna pokretljivost žena.

(7.8% žena i nešto veći procenat muškaraca – 10.8%) smatra da su žene same krive ukoliko su izložene seksualnom uznemiravanju.

Kao najblaži oblik seksualnog uznemiravanja navedeno je davanje seksualnih komplimenata. Složeniji oblik predstavlja izlaganja fotografija obnaženih žena u kancelarijama, kao treći po stepenu jačine naveden je seksualni protekcionizam, a najteži seksualno uslovljavanje i iznuđivanje.

Mali procenat se izjasnio pozitivno o prisustvu težih oblika seksualnog uznemiravanja i zlostavljanja na radnom mestu. Što je oblik seksualnog uznemiravanja lakši, on je prisutniji. Npr. ukupno se 12.1% muškaraca i 18.4% žena izjasnilo o prisustvu seksualnog uslovljavanja i iznuđivanja, kao najtežeg oblika seksualnog uznemiravanja, dok se 40.7% i 46.3% žena izjasnilo o postojanju najblažeg oblika seksualnog uznemiravanja, davanju seksualnih komplimenata. Na tabeli XIX vidi se kako se o tome izjašnjavaju muškarci, a kako žene.

Tabela XIX Izjašnjavanje o prisustvu seksualnog uznemiravanja na radnom mestu

%	A		B		C		D	
	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M
1	53,7	59,3	68	69,6	64,7	71,4	81,6	87,8
2	22,5	19,5	17,7	24,3	15,1	10,2	10,9	8,5
3	18,5	18,7	9,9	4,9	13	13,9	6,1	2,8
4	5,3	2,5	4,4	1,2	17,2	4,5	1,4	0,8
2+3+4	46.3	40.7	32	30.4	45.3	28.6	18.4	12.1

A – davanje seksualnih komplimenata

B – izlaganje nepriličnih fotografija

C – protekcija na seksualnoj osnovi

D – seksualno uslovljavanje

i iznuđivanje

1 – nikada

2 – veoma retko

3 – povremeno

4 – često

Primetno je da su žene generalno svesnije prisustva seksualnog uznemiravanja, naročito kada je u pitanju seksualni protekcionizam. Dok se ukupno 45.3% žena izjasnilo da su prisustvovalе povremeno, retko ili često seksualnom protekcionizmu na radnom mestu, 28.6% muškaraca je dalo takav odgovor. Štaviše, prema odgovorima žena, to je oblik koji se najredovnije pojavljuje (17.2% se izjasnilo da se redovno susreće sa seksualnim protekcionizmom), dok tek 4.5% muškaraca smatra da je to redovna praksa u njihovim radnim ustanovama.

U izboru smerova dodatnog obrazovanja i edukacije, ispitanici su orijentisani pre svega pragmatično, tj. prema onome od čega mogu da imaju neposrednu korist. To znači da postoji veća zainteresovanost za dodatno obrazovanje i usavršavanje u stručnoj sferi (20%) i sferi opšteg obrazovanja, kao što su organizovanje stručnih kurseva i kurseva kompjutera ili jezika (36%). 10.1% ispitanika je pokazalo interes za kurseve iz oblasti unapređenja profesionalnog okruženja, uspešnog rešavanja konfliktnih situacija i nenasilne komunikacije. Svega 11.9% ispitanika nisu zainteresovani ni za kakvo usavršavanje. Međutim, istovremeno, samo je 2.8% zainteresovano za kurseve koji podrazumevaju političku edukaciju – uključivanje u mehanizme odlučivanja, demokratizacija radnog procesa, mehanizme transparentnosti. Ovde je neophodno imati na umu da po svoj prilici otpor postoji zbog lošeg imidža koji politička edukacija uopšte ima u našoj sredini, tj. razloge treba tražiti u zasićenosti političkim kursovima i ideološkim sadržajima vezanim za prethodno uređenje, koji su bili obavezujući i započinjali su od srednje škole, a kasnije predstavljali preduslove za zaposlenje, napredovanje itd. Takođe, u uslovima opšteg siromašenja, ljudi su generalno zainteresovaniji za stvari od kojih mogu da imaju neposredne i pragmatične koristi, više su rezervisani prema politici i prema projektima koji imaju «odgođena» ili ideološka dejstva. Procena opštih političkih orijentacija (tabela XX) pokazuje da su uspostavljanje pravne države i demokratske procedure prioriteti kod ispitivane populacije, što se podudara i sa nekim drugim istraživanjima²⁰. Kada se uporede odgovori muškaraca i žena, vidljivo je da žene u većoj meri daju prednost socijalnim programima (24.6%) nego muškarci (15.3%). Muškarci ubedljivo najveću prednost u odnosu na bilo koje druge kategorije daju

²⁰ Istraživanje koje je sprovedeno 1996. (Biro, 1996) na uzorku iz cele Srbije pokazuje da 65% ispitivane populacije smatra da vlast treba da bude podeljena i kontrolisana, svega 7% je za povratak na jednopartijski sistem, 19.3% se opredelilo za autoritarnog vođu i 16.6% za tradiciju i kulturu predaka kao model upravljanja društvom. Međutim, na osnovu drugih pitanja utvrđeno je da je pozitivan odnos prema autoritarnom vođi daleko viši (54.6%), te je iznad proseka i u odnosu na druge postsocijalističke zemlje (24%). Nivo autoritarnosti u ovde prezentovanom istraživanju OEBS-a nije meren.

uspostavljanju pravne države i demokratske procedure (40.1%). (Kod žena su pored pravne procedure važni i socijalni programi).

Tabela XX Politički prioriteti Srbije u ovom momentu (kraj 2002. god.)

- 1- rešavanje odnosa između RCG i RS
- 2 – usklađivanje sa kriterijumima EU
- 3 – pravna država i demokratska procedura
- 4 – privatizacija
- 5 – socijalni program za smanjenje siromaštva
- 6 – obnova srpske kulture i tradicije
- 7 – ostalo

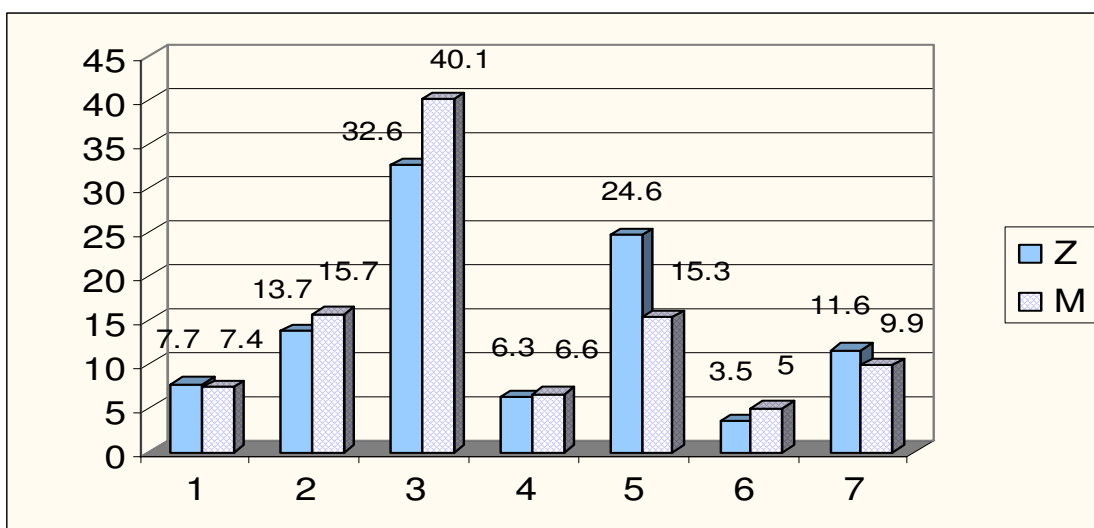
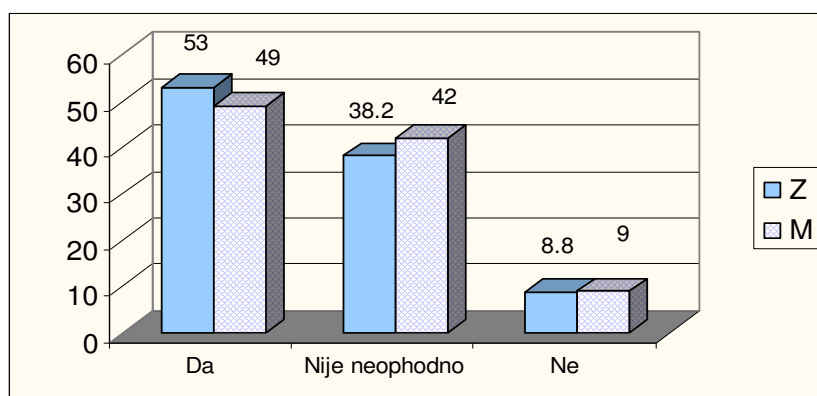
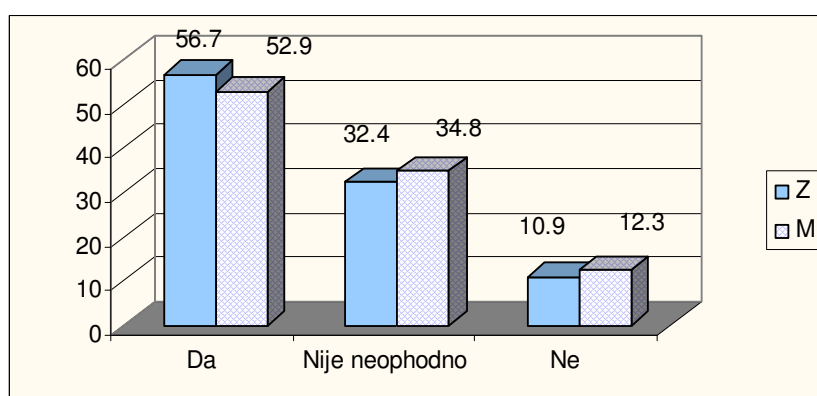


Tabela XXI Da li je potrebno veće učešće žena u politici?**Tabela XXII** Da li je potrebno veće učešće žena na rukovodećim pozicijama u privredi?

Istovremeno, ispitivan je odnos prema nevladinom sektoru, koji je u prethodnoj decenji bio inicijator procesa demokratizacije. Tek 4.8% ispitanika ocenjuje NVO kao «strane plaćenike», ubedljivo najveći procenat (45.4%) smatra da su NV organizacije doprinele bitno demokratizaciji društva, a 31.4% smatra da one služe pre svega ličnim interesima. U celini, to su pozitivni pokazatelji, koji su dodatno potkrepljeni i odnosom prema većem učešću žena u sferi politike i ekonomije (tabele XXI i XXII).

I muškarci i žene smatraju da je potrebno veće učešće žena u politici. Slični podaci dobijeni su i u istraživanju koje je NDI sproveo 2002. o podrški reformama u Srbiji. Ipak, to istraživanje pokazuje da se određeni sektori smatraju primerenijim za žene, kao što je socijalna politika, npr., dok se sektori bezbednosti smatraju primerenijim za muškarce. Slični rezultati su dobijeni i s obzirom na veću participaciju žena u sferi ekonomskog

života. U oba slučaja žene su nešto otvorenije za povećanje participacije žena, pogotovo kada je u pitanju ekonomija.

II POLITIKA JEDNAKIH MOGUĆNOSTI I MANJINSKE GRUPE

1. Društveni položaj manjinskih grupa

Položaj manjinskih grupa pokrivenih ovim istraživanjem obrađen je načelno, sa ciljem da se dobije tek krajnje uopštena slika o prisustvu ovih grupa u opštinskim upravama, o socijalnoj distanci i vrednosnim, odnosno političkim orijentacijama ispitanika i o postojanju ili odsustvu mehanizama jednakih mogućnosti kojima se pokazuje senzibilisanost za njihovu društvenu poziciju. Grupe koje su tematski obuhvaćene ovim istraživanjem su nacionalne manjine, Romi (kao posebna kategorija), osobe sa invaliditetom, izbeglice i interno raseljena lica, kao i homoseksualci.

Bilo bi preambiciozno očekivati da jedno istraživanje pokrije temeljno sve ove tematske oblasti. Neophodno je uočiti da su za zaštitu i unapređenje prava ovih grupa često nadležna sasvim različita ministarstva, da problemi sa kojima se različite manjinske grupe nose zahtevaju posebne i znatne resurse i posebne ciljeve, strategije i metode rada.

Budući da na nivou opština u Srbiji nije ustanovljena funkcija ombudsmana, ne postoje zadovoljavajući mehanizmi registrovanja i redukovanja kršenja ljudskih prava.

Takođe, na nacionalnom nivou ne postoje zadovoljavajuće i senzitivne statistike kojima bi se omogućio jasan uvid u društveni položaj ovih grupa. Svako kompleksnije istraživanje zahtevalo bi posvećivanje samo jednoj od ovih grupa, što u ovom slučaju nije bilo moguće, te se istraživanje ograničava na izvođenje procena o opštoj senzibilisanosti ispitanika za specifičnu poziciju navedenih manjinskih grupa u društvu.

2. Odnos prisustva i socijalne distance

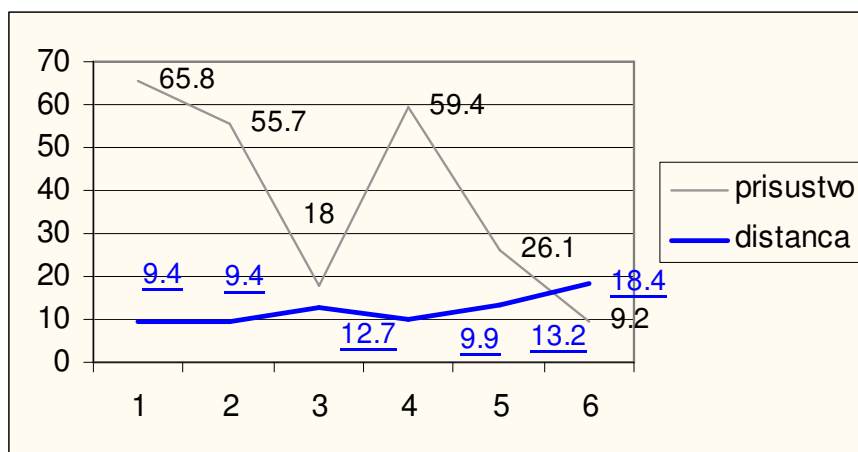
Sem nacionalnih manjina, prisustvo Roma, invalida i izbeglica u opštinskim upravama se može smatrati zanemarljivim. U pogledu nacionalne strukture, sastav ispitanika je raznovrstan, sa karakterističnim razlikama po regionima. Za centralnu Srbiju je

karakteristično da je nacionalno homogena i da ogromnu većinu, ili čak celokupan uzorak u tim opštinama čine Srbi. U Vojvodini su pored Srba zastupljeni i Mađari i Hrvati, ali u znatnom procentu i Jugosloveni (10% u Kikindi, 6.9% u Zrenjaninu i 5.9% u Sremskoj Mitrovici). Tokom prethodnih decenija, jugoslovenstvo je formirano ne samo kao kategorija koja se odnosi na državljanstvo, već i na nacionalnu pripadnost. Činjenica da se deo građana Srbije i dalje nacionalno opredeljuje na ovaj način otvara pitanje da li on u budućnosti može biti ukinut kao lični izbor ili njegovo eventualno ukidanje takođe spada u domen kršenja ljudskih prava. Na istoku Srbije (Zaječar) je primetno prisustvo vlaške nacionalne manjine (4.2%), a na jugu (Niš) bugarske i makedonske. Samo u jednoj od ispitivanih opština (Novi Pazar) Srbi čine manjinu (21.1%), a većina zaposlenih su Bošnjaci (57.9%), odnosno Muslimani (15.8%), u zavisnosti od toga kako su se sami opredelili.

Ispitujući na kojim nivoima su veze između različitih nacionalnih grupa najčešće, može se zaključiti da one slabe što su odnosi ili formalniji i obavezujući ili jači. Tako, npr. dok 65.8% stanuje u delu grada gde ima više nacionalnih grupa, u mešovitom braku se nalazi svega 9.2%. 55.8% navodi da u radnom okruženju postoji više nacionalnih grupa, ali samo 18% ima pripadnike druge nacionalne grupe (u odnosu na svoju) kao pretpostavljene. Istovremeno, najveća socijalna distanca se ispoljava upravo na ovim nivoima. 12.7% ne bi želelo da ima pretpostavljene druge nacionalnosti, a 18.4% ne bi stupilo u takav brak. Najmanja distanca je prisutna kada je reč o stanovanju u istom delu grada (9.4%). Tabela XXIV pokazuje odnos između prisustva i socijalne distance spram pripadnika drugih nacionalnih grupa (u odnosu na nacionalnu pripadnost ispitanika). Socijalna distanca je nešto viša kod žena nego kod muškaraca.

Činjenica da ona nije previše naglašena ne ukazuje nužno na visok stepen tolerancije. Istraživanje Vesne Pešić (1995) pokazuje da nije postojala velika socijalna distanca ni pred građanski rat u tadašnjoj SFRJ, ali su sukobi i konflikti vrlo efikasno generisani nacionalističkim politikama tadašnjih rukovodstava republika. Etnička distanca se pre pokazuje kao «lakmus etnonacionalističke politike» (Milutinović, 2001), nego kao stabilan faktor animoziteta ili kao samostalni faktor generisanja etničkog sukoba.

Tabela XXIV Odnos prisustva i socijalne distance spram pripadnika različitih nacionalnih grupa



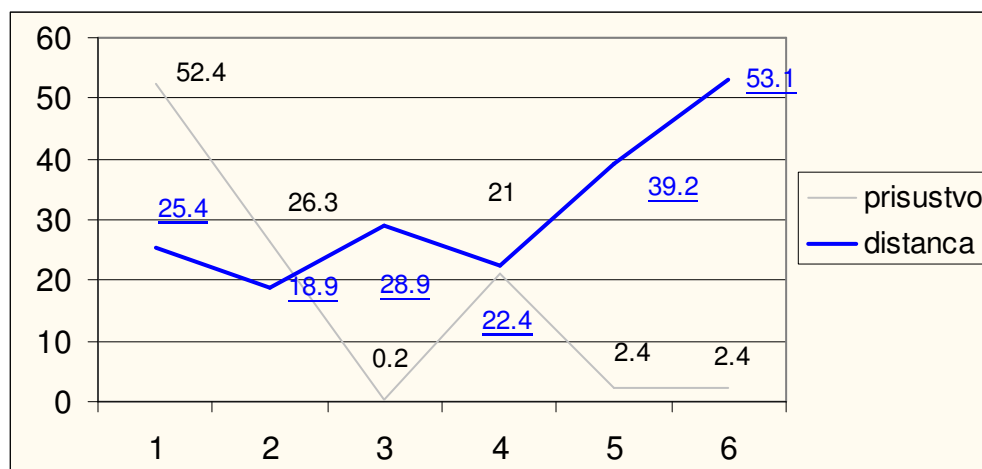
1 – susjedstvo, 2 – ista radna ustanova, 3 – pretpostavljeni, 4 – prijatelji, 5 – rodbina, 6 – brak

Činjenica da je višepartijski sistem uveden u Jugoslaviju početkom devedesetih pod rukovodstvom nacionalistički orijentisanih elita oslonjenih na populističke pokrete, ukazuje na snažnu povezanost državnog aparata i njegove politike sa povećanjem ili smanjenjem socijalnih distanci. Faktički je pokušaj fragmentovanih centara moći u bivšim republikama SFRJ da održe, unaprede i očuvaju svoju ličnu vlast i centralizovanu državno-partijsku upravu nad društvom, doprineo i fragmentaciji samog društva. To nije bila suštinska promena usmerena ka dubokim transformacijama društva, već pokušaj da se očuva centralizovana birokratsko-partijska država. Sledstveno tome, i sadašnja relativno niska socijalna distanca prema drugim nacionalnim grupama reflektuje pre uticaj državne politike, nego što nužno označava profil razvijene građanske političke svesti. Na to ukazuje i činjenica da kod ispitanika postoji jako izražen etnički narcizam, tj. većina svoju nacionalnu grupu smatra veoma tolerantnom, smatrajući istovremeno da je poštovanje i očuvanje tradicije «predaka» jedan od osnovnih moralnih zadataka svakog čoveka. Najviši stepen socijalne distance u ispitivanom uzorku izražavaju Srbi (19.3%) i Bošnjaci (18.2%). Distanca prema Albancima je kod Srba naročito izražena, budući da je često dopisivano u anketi da je reč o etničkoj distanci upravo prema toj grupi. U poređenju sa istraživanjima koja su sprovedena 1997. (Sekelj, 2001), ona je mnogo niža. Naime, dok tada 61.2% ispitanih Srba nije želelo da ima u svom okruženju Albance, 51.2% Muslimane i 49.3% Hrvate, sada je taj procenat kreće oko 20%, s tim što nije ispitivana distanca pojedinačno prema specifikovanim grupama. Izgledno je, naime, da bi ona bila veća u odnosu na Albance, nego u odnosu na druge grupe.

Istovremeno, nije veliki broj onih koji su neposredno imali negativna iskustva po nacionalnoj osnovi (14.25%), ali je to (sem negativnih iskustava sa Romima) ipak najviši procenat u odnosu na druge ispitivane kategorije.

Prisustvo Roma u samim opštinskim upravama je zanemarljivo (0.2%). Romi u opštinama po pravilu obavljaju pomoćne poslove (čistačica, ložać, ređe kafe-kuvarica) za koje su predviđena minimalna primanja. Njihovo prisustvo nije proporcionalno realnom prisustvu Roma u samim gradovima/naseljima gde oni uglavnom čine znatan procenat populacije. Skala prisustva pokazuje nagli pad prisutnosti Roma u užem društvenom okruženju ispitanika uz istovremeno veliko povećanje socijalne distance (tabela XXV). Prisustvo Roma najveće je na nivou najslabijih i najneobavezujućih socijalnih veza, tj. u istom delu grada. Činjenica da više od 50% ispitanika ima Rome za komšije dovoljno svedoči o brojnosti Roma u opštinama koje su istraživane. Roma najmanje ima među pretpostavljenima (0.2%) i na nivou najjačih ličnih veza (brak 2.4%, rodbina 2.4%).

Tabela XXV Odnos prisutnosti i socijalne distance prema Romima



53.1% se izjasnilo da ne bi sklopili brak sa Romom/Romkinjom. Ova distanca je viša kod žena nego kod muškaraca (55.6% žena spram 50.2% muškaraca ne bi stupili u brak sa Romom/Romkinjom). Takođe, primetno je da je srazmerno visoka socijalna distanca (25.4%) izražena prema prisustvu Roma u susedstvu, što je, pod uobičajenim uslovima, najslabiji i najmanje obavezujući nivo društvenih veza. Razlog tome je činjenica da Romi uglavnom žive po nehiigijenskim mahalama. Nizak nivo aspiracija Roma u društvenim okolnostima u kojima postoji snažna diskriminacija prema ovoj grupi, utiče na to da nehiigijenske mahale postanu za same Rome faktor očuvanja njihovog integriteta i

identiteta (Jakšić, 2001). Naime, sami Romi preferiraju život u mahalama drugim oblicima stanovanja, jer se na taj način onemogućuje asimilacija u društvo u kome faktički nisu dobrodošli i prihvaćeni kao punopravni članovi. Mahala je jedino mesto gde se mnogi od Roma osećaju kod kuće i «među svojim» i tome se daje prvenstvo u odnosu na povećanje životnog standarda izvan romskog okruženja. Takođe, osujećenost Roma da učestvuju u širem društvu na barem približno ravnopravan način utiče na to da se faktički relevantna poređenja i ne vrše – sa jedne strane šire društvo prihvata getoiziranost Roma pozivajući se na činjenicu da oni sami žele da žive u mahalama, a sa druge, sami Romi svoj položaj procenjuju prema internim kriterijumima životnog standarda karakterističnim za romsku zajednicu, procenjujući često da žive «dobro» čak i u veoma oskudnim uslovima (Jakšić, isto).

Istraživanjem nije posebno tretirana kategorija Roma starosedelaca i Roma koji spadaju u kategoriju interno raseljenih lica sa Kosova. Razlike među njima, međutim, postoje, a kako se veliki deo romske populacije oslanja na socijalnu pomoć, postoji i interni rivalitet između ovih grupa, s obzirom da se interno raseljeni Romi pojavljuju kao konkurencija starosedelcima. Takođe, Romi niti jezički niti verski ne predstavljaju homogenu grupu – oni često govore različitim dijalektima i pripadaju pravoslavnoj, islamskoj ili nekoj od protestantskih veroispovesti, što su sve faktori koji određuju stepen njihove interne homogenosti i regulisanja uzajamnih odnosa. Distance u tom pogledu nije bilo moguće meriti, jer je prisustvo Roma u uzorku ispitanika izuzetno nisko.

Svega 15% je neposredno imalo negativna iskustva sa Romima.

Na nacionalnom nivou, ne postoje redovne evidencije o broju i strukturi osoba sa invaliditetom. Prisustvo invalida u okruženju ispitanika je gotovo iznenađujuće visoko (ovde se pre svega misli na susedstvo). Ako se napravi poređenje sa drugim grupama, videće se da se njihov procenat približava broju nacionanih manjina, odnosno, pripadnika drugih nacionalnih grupa. Naime, 50.4% ima u svom susedstvu invalide, 24.4% navodi da postoje invalidi u njihovoj ustanovi, 1.7% da ih ima među pretpostavljenima, 30.9% ima prijatelje invalide, 10, 8% među rodbinom i 2.4% (otprilike isti broj kao onih koji su se izjasnili kao invalidi) živi u bračnoj zajednici sa invalidom (ili je ona/on invalid u toj zajednici).

Brojnosti invalida doprinosi svakako i činjenica da je Srbija, odnosno bivša Jugoslavija bila u desetogodišnjem ratu u kom je veliki broj muškaraca stekao invaliditet u ratnim okolnostima. Procenjuje se da je 1997. u Srbiji bilo 3000 ratnih vojnih invalida iz ovog rata, koji su državljani Srbije, i još oko 20000 onih koji nemaju državljanstvo, ali se nalaze

na teritoriji Srbije. Podaci dobijeni ovim istraživanjem potvrđuju ne samo visoko prisustvo invalida, već pre svega njihovu nevidljivost.

Socijalna distanca prema invalidima je najniža u poređenju sa drugim ispitivanim grupama. Ona raste kada su u pitanju najjače veze, kao što su rodbinske, i posebno bračne. 10.8% ispitanika ne bi želelo da ima invalide među rodbinom, a 24.6% ne bi bilo spremno da uđe u brak sa njima. Jedino kada je reč ovoj kategoriji (grupi), žene pokazuju nešto manji stepen socijalne distance nego muškarci. Na to po svoj prilici najviše utiču usvojene vrednosti, koje ženama nalažu brigu o bližnjima u takvim situacijama, dok se u okviru tradicionalnih podela vrednosti, muškaracima u većoj meri nalaže obaveza da budu sposobni za rad. Bez obzira na to, realni pokazatelji u nekim drugim istraživanjima (Dragišić –Labaš, 2002) ukazuju da je, kada su u pitanju vojni invalidi, naglo povećan stepen divorciteta (dok je 4.95% bilo razvedeno pre sticanja invaliditeta, 15.84% je razvedeno nakon tog događaja). Dok je 1997. u Srbiji stepen divorciteta bio 0.55% na 1000 stanovnika (sa tendencijom opadanja), među ratnim vojnim invalidima taj stepen je bio 15.84%. Istovremeno, u ovoj populaciji (u kojoj većinu čine mlađi ljudi, od 20-35 godina), manji je stepen stupanja u brak u donosu na prosek u Srbiji.

Na tabeli XXVI vidi se odnos prisutnosti i socijalne distance. Samo 0.3% ispitanika navodi da je imalo neka negativna iskustva sa invalidima.

Prisustvo izbeglica među zaposlenima u opštinskim upravama je takođe zanemarljivo i iznosi 2.6%. Po važećim propisima (Zakon o radu) u državnim organima ne može biti zaposlena osoba koja nije državljanin SRJ (odnosno Srbije i Crne Gore). 62.8% ispitanika je izjavilo da stanuje u susedstvu izbeglica. Takođe, visok procenat ispitanika neguje prijateljske veze sa ovom grupom (44.1%). Najmanja je prisutnost na nivou jakih socijalnih veza – samo 5.7% navodi da ima izbeglice kao pretpostavljene, a 2.8% da je u braku sa njima (taj procenat otprilike odgovora broju onih koji su se u upitniku izjasnili da su izbeglice). Distanca je mnogo niža nego kada su u pitanju Romi. Npr. dok se više od 50% ispitanika izjasnilo da nikada ne bi stupilo u brak sa Romom/Romkinjom, 16.7% je dalo isti odgovor kada su u pitanju izbeglice. Distanca prema izbeglicama je najveća kada su u pitanju pretpostavljeni (17.3%).

Tabela XXVI Odnos prisutnosti i socijalne distance prema osobama sa invaliditetom

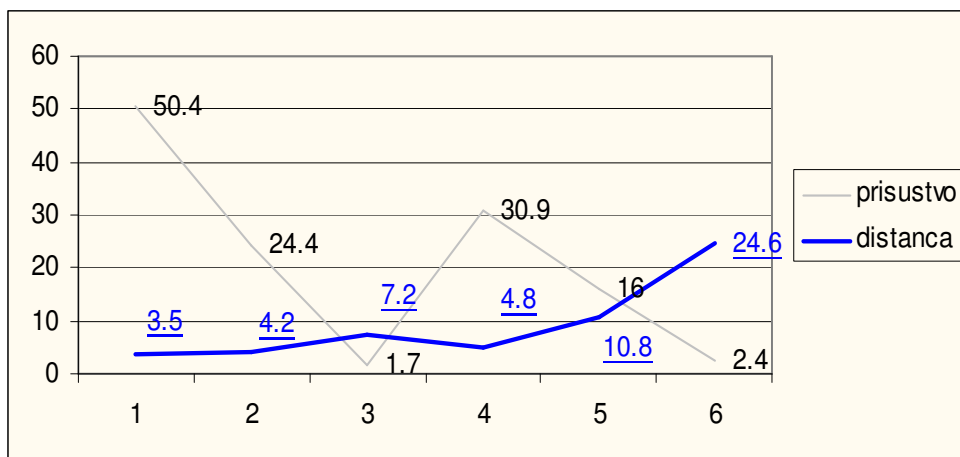
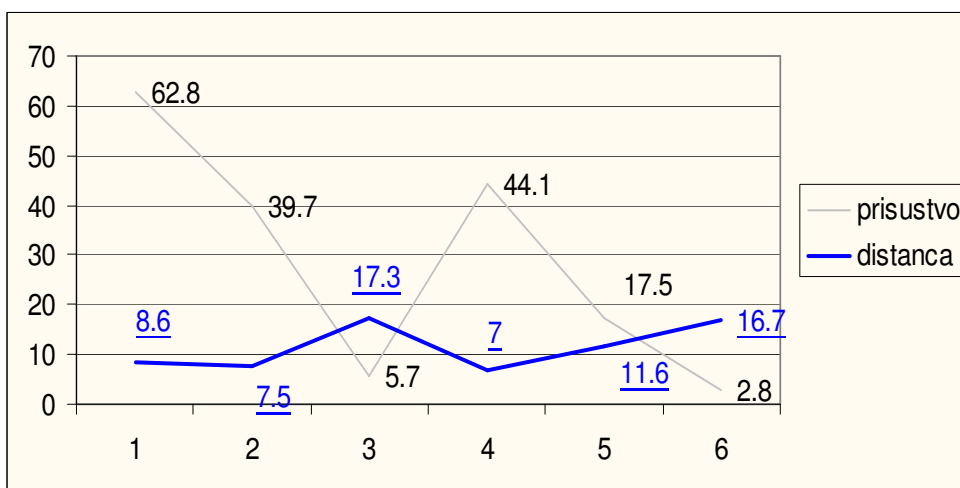


Tabela XXVII Odnos prisutnosti i socijalne distance prema izbeglicama



Naime, postoji veća otvorenost za razumevanje teškoća sa kojima se ova populacija susreće, ali istovremeno određeni stepen odbojnosti da se oni prihvate kao punopravni građani. Sve dok se zadržava slika o izbeglicama kao ljudima «kojima treba pomoći», prisutan je visok stepen tolerancije. Distanca se pojavljuje kada oni stiču položaje i uspehe koji su viši u odnosu na domaće stanovništvo. Ovi rezultati se potvrđuju i odgovarajućom analizom stereotipa.

Najviši stepen socijalne distance postoji prema homoseksualcima. Više od 50% ispitanika ne bi voleli čak ni da žive u njihovom susedstvu. Na svakom sledećem nivou, ta distanca je sve veća.

U opštem pregledu ovih pokazatelja, uočljivo je da je, sem kad je u pitanju brak, najmanje prisustvo manjina među pretpostavljenima, gde se istovremeno po pravilu povećava socijalna distanca. To implicira da je reč o strahu od superiornosti «drugih», čak i kad on nije potpomognut bilo kakvim realnim sukobima ili negativnim iskustvima sa tim

grupama. Sa ovakvim pokazateljima, realno bi bilo očekivati povećanu netrpeljivost ukoliko bi, primenom određene politike zapošljavanja, predstavnici manjina počeli u znatnijem procentu da zauzimaju rukovodeća mesta.

2. Zainteresovanost i informisanost ispitanika o manjinama

Zainteresovanost za pokrivenost tema o manjinama u medijima ispitivana je na isti način kao i u slučaju društvenog položaja žena. Kada su u pitanju nacionalne manjine, interes je daleko manji – tek 28.8% smatra da ova tema nije dovoljno pokrivena u medijima, 20.3% nisu zainteresovani za ovakve sadržaje, a gotovo 50% (45.7%) smatra da mediji prezentuju dovoljno sadržaja vezanih za nacionalne manjine.

Nešto veći procenat (32.7%) smatra da teme o Romima nisu medijski dovoljno pokrivena, 23.3% ne interesuje ova tema, a 38.1% je zadovoljno njenom medijskom pokrivenošću.

U pogledu zainteresovanosti za teme vezane za društveni položaj invalida, ispitanici u u velikom procentu (67.8%) smatraju da one nisu dovoljno pokrivena. Može se primetiti mala razlika između odgovora muškaraca i žena. Mada muškarci pokazuju nešto veću socijalnu distancu prema invalidima od žena, oni su istovremeno nešto zainteresovaniji za ova pitanja. Dok 66.4% žena smatra da ove teme nisu dovoljno medijski pokrivena, 69.5% muškaraca ima takvo mišljenje.

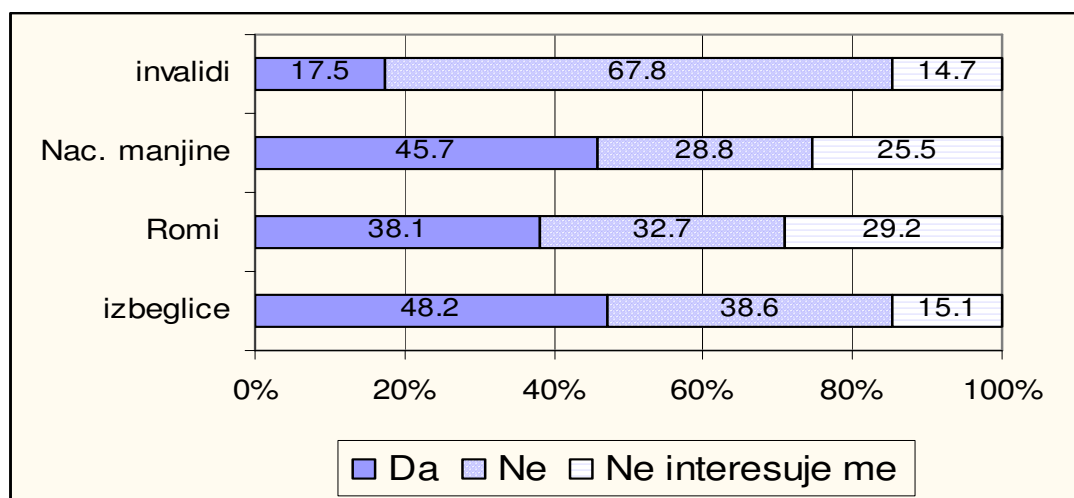
48.2% ispitanika smatra da su teme o izbeglicama dovoljno pokrivena u medijima.

Najmanji interes postoji za teme o Romima, a manjak medijskih sadržaja ispitanici najviše osećaju kada su u pitanju invalidi (tabela XXVIII)

Informisanost o temama vezanim za manjine je ispitivana kroz testiranje znanja.

Ponudeni su stavovi, koje su ispitanici označavali kao tačne, netačne ili su imali mogućnost da odgovore da nisu upoznati sa temom.

S obzirom na nacionalne manjine i Rome, ponudeni stav je bio: «Zakon dopušta poslodavcima u Srbiji da slobodno odlučuju da li hoće ili neće da zapošljavaju Rome i druge pripadnike nacionalnih manjina.» Ovo je pogrešan stav. Postupak zapošljavanja ne dopušta diskriminaciju na nacionalnoj osnovi. Ipak, preko 50% ispitanika je dalo ili pogrešan odgovor (39.7%) ili nisu upoznati sa zakonom (26.5%). Visok stepen neznanja svedoči o postojećoj praksi zapošljavanja, pogotovo kada su u pitanju Romi, koji često zbog svoje etničke pripadnosti ne dobijaju posao čak i kada su najmanje cenjeni poslovi u pitanju.

Tabela XXVIII Da li su teme o manjinama dovoljno pokrivena u medijima?

Informisanost o statusu izbeglica proveravana je stavom: «Svi muškarci sa legalnim izbegličkim statusom obavezni su da služe redovni vojni rok kao i drugi građani Srbije.» Ovo je pogrešno tvrđenje. Budući da nisu državljani Srbije i ne uživaju ni prava koja bi im na osnovu tog statusa pripadala (npr. biračko pravo, pravo na pasoš, pravo zapošljavanja u državnim ustanovama i sl.), izbeglice nemaju ni obaveze državljana Srbije. Ipak, čak 65.1% ispitanika je dalo nezadovoljavajući odgovor (20.6% smatra da je to tačno, a 44.5% ne zna odgovor). Muškarci u većem procentu nego žene smatraju da je obaveza muškaraca sa izbegličkim statusom da služe redovan vojni rok u Srbiji (23,3% muškaraca spram 18.3% žena).

Posmatrano u celini, može se zaključiti da je nivo informisanosti o temama vezanim za manjine, čak i u oblastima koje su od vitalnog interesa za njihov društveni status i zaštitu osnovnih ljudskih prava, izuzetno nizak.

3. Predrasude, stereotipi i osnovne političke orijentacije prema pravima manjina

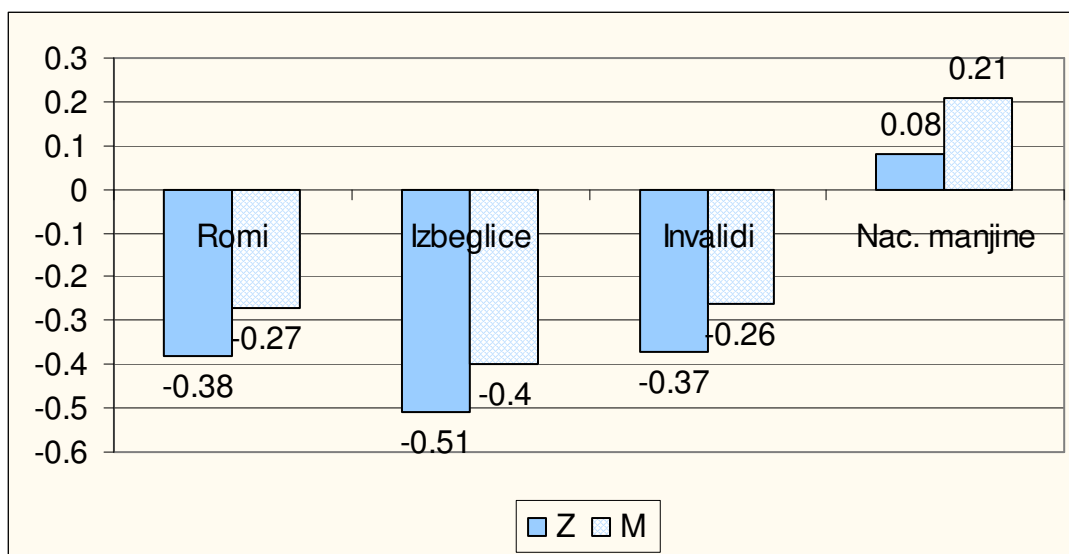
Stereotipi o pojedinim društvenim grupama su važni generatori formiranja predrasuda i oblikovanja osnovnih političkih orijentacija prema manjinama. Ipak, mada znanje o njima upućuje na polja mogućeg konflikta, oni se nikada sami ne pojavljuju kao uzroci sukoba. Ozbiljni društveni polariteti su uvek generisani spojem više faktora, od kojih je ekonomski često (mada ne uvek) od presudne važnosti. Postojeća istraživanja i skorašnja

istorija Jugoslavije pokazuju da su predrasude i formiranje negativnih stereotipa često posledica državne politike, a ne uzrok formiranja političkih animoziteta. Stoga treba imati na umu da svaka analiza stereotipa pre svega reflektuje postojeće stanje u društvu, te da se oni ne mogu menjati «direktno», npr. pukom kritikom njihove iracionalnosti. Menjanje stereotipa zahteva složenu društvenu analizu i primenu različitih (ekonomskih, političkih, kulturnih) mehanizama koji posledično izazivaju i promenu stereotipa.

Nacionalnim stereotipima je u literaturi uglavnom posvećivana najveća pažnja, sa naglaskom na animozitetima između različitih nacionalnih i etničkih grupa. Istraživanje je u ovom slučaju pokazalo da neprijateljstva nisu naročito naglašena, već je pre izražen pozitivan (narcistički) autostereotip kod ispitivanih grupa. Svoja sopstvena etnička grupa uglavnom se sagledava kao tolerantna, ali to ne znači nužno da se druge grupe procenjuju negativno. Neka istraživanja, koja su sprovedena prethodnih godina, mogla bi voditi ka drugačijem zaključku, da postoji snažna međuzavisnost između pozitivnog autostereotipa i negativnog heterostereotipa (Mihailović, 1998). Međutim, treba imati na umu da rezultati veoma variraju s obzirom na to o kojim etničkim, odnosno, nacionalnim grupama je reč. S obzirom da je, npr. među Srbima, najviše izražena socijalna distanca prema Albancima, i obratno (Albanaca prema Srbima), tu se može očekivati i snažna povezanost pozitivnog autostereotipa i negativnog heterostereotipa. Navedeno istraživanje, sprovedeno među Albancima i Srbima, iz 1997. godine pokazuje da je koeficijent etničke poželjnosti sopstvene grupe (albanske, srpske) veoma visok (+0.65), a koeficijent etničke nepoželjnosti suprotne grupe je izraženo negativan (-0.68). Svoju sopstvenu etničku grupu kako Albanci, tako i Srbi, vide kao «hrabre, miroljubive, iskrene», dok suprotnu vide kao «podmukle, grube, ratoborne, neiskrene...». Ukoliko bi se uzele etničke grupe među kojima nema realno velikih sukoba niti je zabeležena visoka socijalna distanca (npr. Mađari), povezanost pozitivnog mišljenja o svojoj grupi i negativnog o drugoj verovatno ne bi bila toliko visoka.

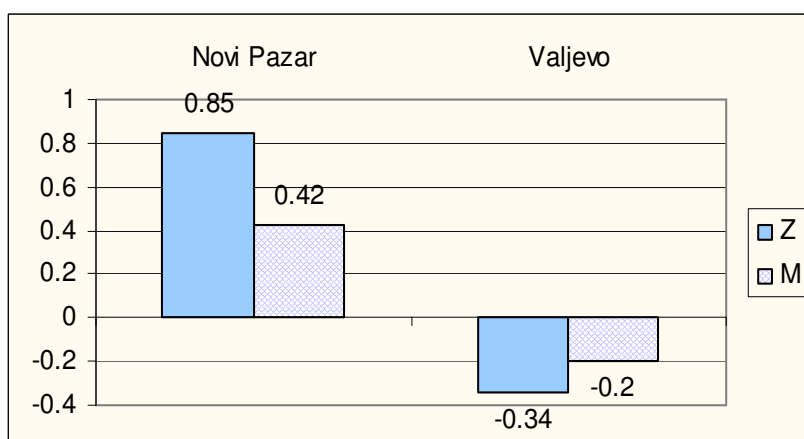
Konkretno, rezultati ovog istraživanja pokazuju da su nacionalne manjine jedina od ispitivanih kategorija (ako se izuzmu žene kao kategorija) spram koje se formira pozitivan stereotip (tabela XXIX). Pojmovi kao «tradicija, raznolikost, jednakost, ljudska prava» označeni su kao pozitivni pojmovi spram kojih ne postoji otpor u ispitivanom uzorku. Od negativnih pojmova, cesto se pominju «separacija, netolerantnost, nacionalizam, isticanje».

Tabela XXIX Merenje pozitivnog/negativnog stereotipa prema manjinama



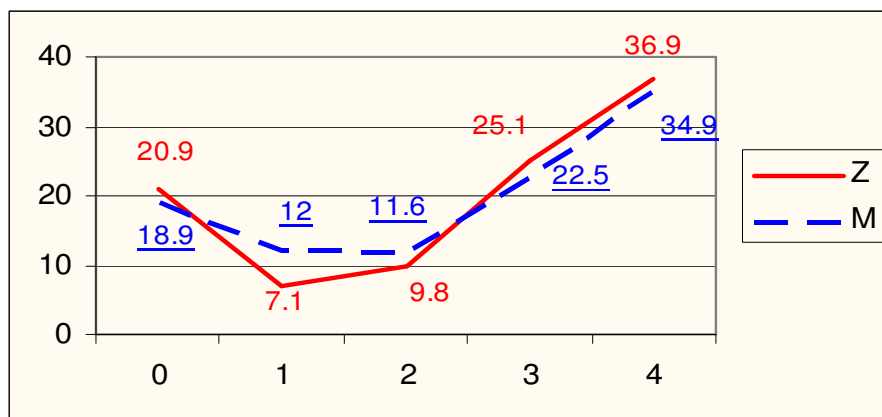
Pozitivan stereotip prema nacionalnim manjinama je generalno nešto viši kod muškaraca nego kod žena. Izrazito pozitivan stereotip prema nacionalnim manjinama izražen je pre svega u opštinama gde su one znatno zastupljene. Međutim, u tim opštinama, on je izraženiji kod žena. U Novom Pazaru, npr. pozitivan stereotip prema nacionalnim manjinama je 0.85 kada su u pitanju žene i 0.42 kada su u pitanju muškarci (tabela XXX). Sa druge strane, u sredinama koje su nacionalno homogene (gde ceo uzorak čine Srbi), on je negativan i u tom slučaju je negativniji kod žena nego kod muškaraca. U Valjevu npr. indeks iznosi -0.34 kada su u pitanju žene i -0.2 kada su u pitanju muškarci. Žene su, dakle, čuvari pozitivnog stereotipa o sopstvenoj naciji, a istovremeno i nosioci naglašenijeg negativnog stereotipa kada su u pitanju druge nacionalne zajednice.

Tabela XXX Nacionalni stereotip kod muškarca i žena u Novom Pazaru i Valjevu



Najizraženiji negativni stereotip postoji prema Romima. On se ne izražava kvantitativno, kroz maksimalni negativni indeks, koliko se otkriva kroz kvalitativnu analizu. Primetno je da kod ispitanika postoji najmanja suzdržanost i nastojanje da se koriste korektni izrazi kada je u pitanju ova grupa. Nije retkost da se upotrebljavaju izrazito rasistički pojmovi ili čak takve tvrdnje kao npr. «treba ih iskoreniti, ukloniti...». Takođe, jedna od važnih asocijacija na Rome je boja kože («crni»), što ukazuje da je svest o Romima formirana bitno i kao rasna svest, te da se animoziteti prema njima mogu podvesti u velikoj meri pod rasizam, a ne samo pod nacionalizam. Ovako negativan stereotip izražava visok stepen predrasuda (tabela XXXI): oko 60% ispitanika se potpuno ili uglavnom slaže sa stavom da su Romi sami krivi za svoj društveni položaj, jer ne žele da se prilagode kriterijumima šireg društva. Stereotipno viđenje Roma kao «prljavih, neobrazovanih, dvoličnih» je toliko izraženo da onemogućuje ispitanike da uopšte uzmu u obzir realne razmere diskriminisanja Roma u praktično svim sektorima društvenog života. Njihova izolovanost se doživljava kao «prirodno» stanje, mada faktički izražava perpetuiranje zatvorenog kruga (neobrazovanost, diskriminisanost, nezaposlenost, loš standard, izolovanost) iz kog Romi ne mogu izaći ukoliko njihov društveni položaj ne postane jasno definisan problem društva kao celine. Opšti nedostatak dobre volje ispitanika da se sagledaju čak i osnovne činjenice o društvenom položaju Roma pre svega reflektuje širu situaciju u društvu, nepostojanje odgovarajuće politike – tolerisanje diskriminacije, neprimenjivanje sankcija, nepostojanje stimulativnih mehanizama, neposvećivanje pažnje specifičnom položaju romske dece u procesu vaspitanja i obrazovanja, kulturno marginalizovanje i medijsku nevidljivost Roma u Srbiji.

Tabela XXXI Step en slaganja sa stavom: «Za loš položaj Roma u društvu, najviše su krivi oni sami, jer ne žele da žive po kriterijumima šireg društva.»



0 – nemam stav, 1 – uopšte se ne slažem, 2 – uglavnom se ne slažem, 3 – uglavnom se slažem, 4 – potpuno se slažem

Negativni indeks je naročito izražen u odnosu prema izbeglicama. Međutim, mnoge od negativnih osobina, za razliku od stereotipa prema Romima, pobuđuju saosećanje, a ne osudu. Reči kao «treba im pomoći», «obespravljenost» pojavljuju se vrlo često, kao i kad je reč o invalidima, dok je iznenađujuće da ovi pojmovi ne asociraju na Rome praktično nikog od 700 ispitanih osoba.

Sa izbeglicama se najčešće povezuje beskućništvo, nesreća, obespravljenost, siromaštvo. Međutim, od negativnih osobina koje se pripisuju izbeglicama, vrlo često je zapažanje «da imaju novca, ali to kriju», da su se «obogatili», da su «neradnici» i sl.

Predrasuda o opštem bogaćenju izbeglica sadrži i zabranu, kao da oni ne bi smeli da se bogate, kao da nemaju pravo da poboljšaju svoj položaj do stepena bogatstva. Mišljenja o tome da li izbeglice žive bolje ili gore od ostalog dela stanovništva su veoma podeljena među ispitanicima, koji uzimaju u obzir pre svega pad sopstvenog životnog standarda, a manje realno lošiji položaj izbeglica u celini, kojima nisu garantovana ni osnovna prava, kao što je pravo na zaštitu lične imovine.

To je ujedno i jedan od najvažnijih razloga za nešto izraženiju socijalnu distancu prema izbeglicama pretpostavljenima. Veoma mali procenat (7.3%) je zaista imao bilo kakva neprijatna iskustva sa izbeglicama. Izbeglicama se pre zameraju stvari za koje oni ne mogu da budu odgovorni, npr. da je povećana cena stanova zbog velike potražnje usled velikog doseljavanja. Takođe, navodi se da je opao «kulturni standard» i da izbeglice donose posebne običaje koji nisu negovani na ovom prostoru, te da se narušava kulturni milje domaćeg stanovništva.

O invalidima postoji izražen stereotip da su nesrećni, jadni i bespomoćni. Ovaj negativni stereotip je, kao i kad je reč o izbeglicama, povezan sa prividnom solidarnošću sa njihovim teškim položajem, tj. sa naglašavanjem potrebe da im se pomogne. Shvatanje po kome invalidi nužno moraju da budu nesrećni i bespomoćni posledica je činjenice da društvo malo brine o njima, a ne prosto njihovog stanja. Činjenica da postoje poslovi koje invalidi mogu da obavljaju dobro i da privređuju ne samo za sebe, već i za svoje porodice, u velikoj meri nedostaje u svesti ispitanika. Ovo stereotipno shvatanje onemogućuje da se vidi da invalidi mogu ne samo da budu na skrbi svoje porodice i na teretu države, već da budu i značajni kulturni radnici, intelektualci, politički aktivisti, naučnici. Pored toga, odsutna je svest da država ima i određene obaveze prema ovoj grupi. Ne postoji realna procena materijalnog, zdravstvenog, stambenog, obrazovnog profila i potreba osoba sa invaliditetom, kao ni odgovarajući programi pozitivne diskriminacije prilikom zapošljavanja. Tome doprinosi i činjenica da su invalidi, a posebno vojni invalidi potpuno nevidljivi u medijima, mada se radi o znatnom broju ljudi. Njihov položaj je izuzetno otežan time što je često reč o ozbiljnom invaliditetu povezanim sa postraumatskim iskustvom vezanim za rat. Marginalizacija vojnih invalida, koje je država mobilisala i poslala u rat, ima sve karakteristike političke marginalizacije, povezane sa promenom političkog režima. Zanemarivanje vojnih invalida pojavljuje se u kontekstu (ne)preuzimanja odgovornosti za pogrešne poteze prethodnog režima, za šta posledice snose uglavnom sami invalidi i njihove porodice, a najmanje kako predstavnici bivše, tako i sadašnje vlasti. To se odnosi i na porodice poginulih, nestalih i kidnapovanih lica koje trpe znatnu političku marginalizaciju i medijsku nevidljivost.

Odsustvo svesti o tome koliko odnos društva doprinosi perspektivi po kojoj su invalidi «po prirodi» nesrećni, vidi se i u odgovorima na pitanje da li je potrebno sprovesti neke mere za unapređenje njihovog položaja. Čak 54.5% smatra da se na tome dovoljno radi (tabela XXXII), mada su po prirodi posla koji obavljaju, sami ispitanici sigurno upoznati sa teškoćama koje invalidi imaju da ostvare svoja prava vezana za opštinske nadležnosti. Opštine se takođe bave izdavanjem građevinskih dozvola i urbanističkim uređenjem grada. Potpuno zanemarivanje potrebe za prilagođavanjem javnog prostora potrebama invalida u svim ispitivanim opštinama svedoči takođe o nepostojanju društvene brige o njima.

Slični odgovori su dobijeni i kada su Romi u pitanju. Na pitanje da li je potrebno sprovesti mere za smanjenje diskriminacije prema Romima, tek 23.1% smatra da je to

veoma potrebno, dok 58.7% smatra da se već dovoljno radi na tome u društvu, a 18% smatra da nije potrebno sprovesti bilo kakve mere (tabela XXXIII).

Veći stepen političke svesti i razumevanja za društveni položaj manjina pokazan je samo kada su u pitanju izbeglice. Na pitanje da li izbeglice treba slobodno da se opredele da li žele da ostanu u Srbiji ili da se vrate u matična područja, 46.8% je odgovorilo pozitivno, a još 42.5% da to pravo treba da im bude garantovano dok se ne steknu uslovi za njihov bezbedan povratak. 10.8% smatra da treba da se vrate u područja odakle su došli i da se tamo izbere za svoj položaj (tabela XXXIV prikazuje te odgovore klasifikovane prema polovima).

Analiza odnosa stereotipa, predrasuda i osnovnih političkih orijentacija s obzirom na manjine generalno pokazuje da je stepen predrasuda najviše izražen prema Romima. Socijalna distanca je takođe naglašena pre svega prema toj grupi i jedno je izraženija prema homoseksualcima.

Tabela XXXII Da li je potrebno sprovesti neke mere za poboljšanje društvenog položaja invalida?

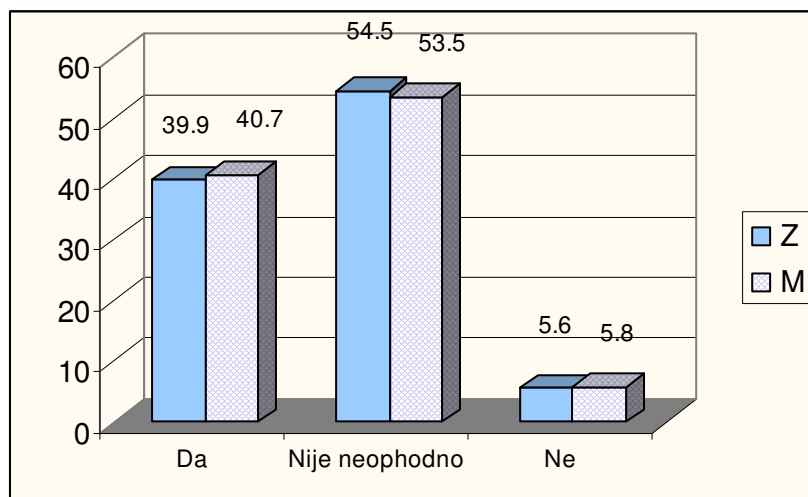


Tabela XXXIII Da li je potrebno primeniti mere za poboljšanje društvenog položaja Roma?

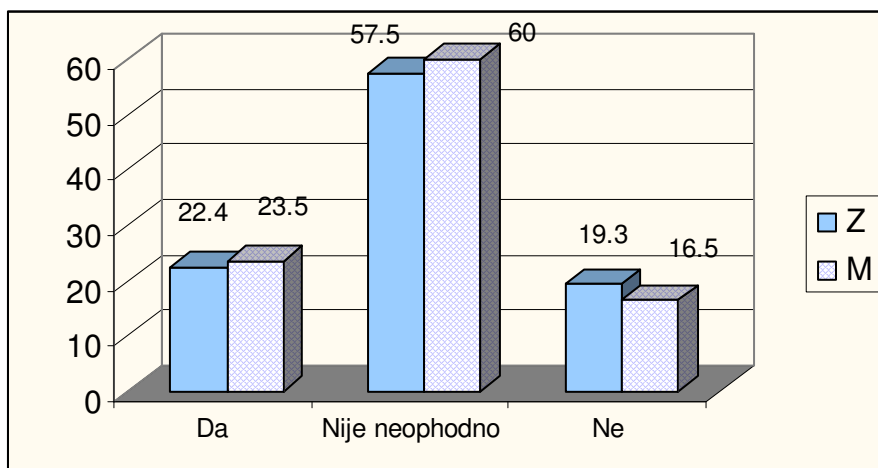
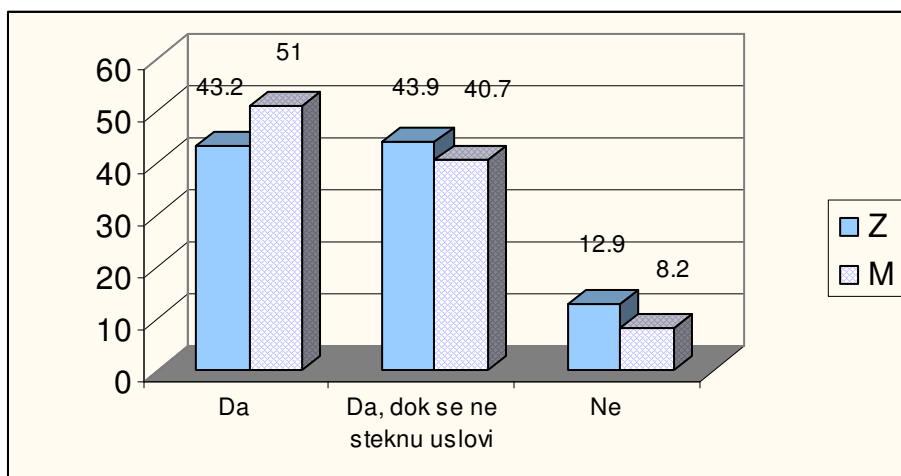


Tabela XXXIV Da li izbeglicama treba dozvoliti da se sami opredeljuju da li žele da se vrate u područja iz kojih su izbegli?



Ono što je karakteristično za ispitivani uzorak je mala spremnost za primenu mera kojima bi se povećale šanse manjina da punopravno participiraju u društvu. Istovremno, pokazuje se da su socijalna distanca i zastupljenost negativnog stereotipa prema manjinama naglašeniji kod žena nego kod muškaraca, odnosno, da žene, kao diskriminisana grupa, imaju tendenciju da i same diskriminišu druge podvlašćene grupe.

ZAKLJUČAK ISTRAŽIVANJA

Rezultati istraživanja pokazuju pre svega da je prisustvo žena u vertikalnoj distribuciji nadležnosti u opštinama veoma nisko – ono je obrnuto proporcionalno distribuciji političke moći. Velika zastupljenost žena među zaposlenima i među načelnicima u opštinskim upravama nije pokazatelj njihovog realno većeg uticaja na lokalnu upravu. Međutim, njihovo veliko prisustvo među zaposlenima, pogotovo kada se ima u vidu da je reč o natprosečno obrazovanoj populaciji, može se iskoristiti u delovanju lica za rodnu ravnopravnost. Generalno, populacija sa višim stepenom obrazovanja je otvorenija za prihvatanje politike bazirane na unapređenju ljudskih prava, a to se, kada je u pitanju politika rodne jednakosti, pogotovo odnosi na žene.

Činjenica da će veliki broj opština u narednom periodu dobiti lice za rodnu ravnopravnost još uvek ne omogućuje jednoznačne uvide u to kakve su perspektive njihovog budućeg uticaja. Imajući u vidu da su programi političkih partija nedovoljno senzibilisani za rodna pitanja, te da je izuzetno mali broj žena prisutan u opštinskim skupštinama i izvršnim odborima, jedan od najvažnijih zadataka novopostavljenih LRP trebalo bi da bude usmerena upravo na senzibilisanje političkih struktura, partija i predstavnika relevantnih institucija u lokalnoj sredini (administracija, sudovi, policija, biroi za zapošljavanje, zdravstveni centri, centri za socijalni rad, NVO, mediji, škole, vaspitni centri) za rodna pitanja. To istovremeno podrazumeva i međuopštinsko (horizontalno) i vertikalno umrežavanje institucija i tela koja mogu doprineti vidljivosti žena i unapređenju njihovog društvenog položaja. Bitno uspostaviti okvir u kome će problem rodne jednakosti biti određen kao stvar od opšte društvenog interesa, a ne kao deo posebnih političkih orijentacija primerenijih «levo» ili «desno» orijentisanim partijama.

Izuzetno važan momenat u tom procesu odnosi se već na samo identifikovanje problema. Nepostojanje odgovarajućih pokazatelja onemogućuje konstatovanje postojanja neravnopravnosti u sferi zapošljavanja, prihoda, vlasništva i sl., što se može popraviti sakupljanjem podataka na lokalnom nivou prema smernicama koje predviđa Konvencija UN o eliminaciji svih oblika diskriminacije prema ženama.

Istraživanje je pokazalo da postoji izuzetno loš protok informacija vezanih za tekuće transformacije u društvu, kao i za mogućnosti i mehanizme delovanja kako bi se uticalo na te procese. Udeo lica za rodnu ravnopravnost u povećanju stepena informisanosti podrazumevao bi pre svega da sama lica za rodnu ravnopravnost budu dobro informisana kako o lokalnoj situaciji, tako i o tekućim promenama na zakonodavnom i

političkom nivou u RS. Potrebno je da LRP formiraju mrežu unutar koje će postojati sistem obaveštavanja i zajednička politika prezentovanja tih podataka, kao i rezultata svog sopstvenog rada u lokalnim sredinama. Sarađujući sa raznim institucijama, kao i sa samim građanima, LRP mogu izuzetno mnogo da doprinesu transparentnosti procesa u kojima se na nevidljiv način ostvaruje diskriminacija. To podrazumeva da bi i javnost u lokalnim sredinama trebalo da bude upoznata sa njihovim postojanjem, funkcijama i nadležnostima, kao i sa sedištem i načinom kako se sa njima može stupiti u kontakt. Nepostojanje odgovarajućih procedura i pravilnika vezanih za seksualno uznemiravanje i pozitivnu diskriminaciju prilikom zapošljavanja, zasnovanu na politici jednakih mogućnosti, ukazuje na neophodnost uvođenja takvih mehanizama. To se odnosi i na procedure vezane za bolovanje, odsustva, napredovanje i penzionisanje. Administrativni rečnik je po pravilu rodno nesenzitivan, te bi edukacija zaposlenih u tom pravcu mogla doprineti stvaranju senzibilisanije atmosfere pri opštinskim upravama. To su preduslovi da bi se prešlo na programe kao što su npr. lokalne kampanje usmerene na smanjenje tradicionalizma i razvoj pozitivnog odnosa prema participaciji žena u javnom životu, smanjenje nasilja nad ženama, upoznavanje žena sa njihovim pravima i zaštita njihovih prava u procesu privatizacije, stimulisanja privatnog preduzetništva žena, uvođenje elemenata rodnih studija u sistem vaspitanja i obrazovanja preko građanskog obrazovanja, stimulisanje žena za participaciju u političkim partijama, akcije unapređenja standarda institucija koje prevashodno opslužuju žene (porodilišta npr.) i sl. Delovanja u tim pravcima imala bi veći efekat ukoliko bi bila koordinisana unutar mreže LRP. Spremnost zaposlenih u opštinskim upravama za iniciranje ovakvih akcija može se proceniti na osnovu odgovora dobijenih iz istraživanja: zainteresovanost postoji, kako kod muškaraca, tako i kod žena. Ona je, kada je unapređenje društvenog položaja žena u pitanju veća u domenu privatnog i porodičnog života, budući da je kod ispitanika prisutna otvorenost i svest o potrebi menjanja tradicionalnih obrazaca porodičnog života i preraspodeli porodičnih odgovornosti. Sa druge strane, stepen «političkog» tradicionalizma je prilično visok, što je posledica državne politike građane tokom više od jedne decenije. Politički tradicionalizam se ne može odjednom promeniti, ali je za očekivati da će povećanje mogućnosti racionalnih izbora i povećanja standarda, kao i državna politika usmerena prema modernoj viziji države, doprineti njegovom opadanju. Stimulisanje pozitivnih i racionalnih pragmatičnih orijentacija i rešenja usmerenih na poboljšanje životnog standarda, transparentnosti tranzicijskih procesa i uvođenja

mehanizama participacije u procesima odlučivanja je najbolji način za neutralisanje političkog tradicionalizma.

Takođe, pozitivan je pokazatelj da je veliki broj ispitanika svestan potrebe većeg učešća žena u politici i u privredi, na mestima odlučivanja. Tome doprinose i preovladavajuće političke orijentacije ispitanika, usmerene pre svega ka uspostavljanju pravne države i demokratskih procedura, kao i ka usvajanju socijalnih programa kao političkih prioriteta u ovom momentu.

Kada je u pitanju politika jednakih mogućnosti u celini, primetno je da ne postoji razvijena svest o specifičnom položaju pojedinih manjinskih grupa u društvu, tj. ne postoji senzibilisan odnos neophodan za primenu odgovarajućih mera. Štaviše, može se očekivati otpor, pogotovo kada su u pitanju odnosi subordiniranosti. Naime, kod ispitanika je primetno povećanje socijalne distance prema manjinskim grupama upravo s obzirom na rukovodeća mesta u društvu i s obzirom na tesne i bliske društvene veze (brak, rođaćki krug). Senzibilisana državna politika u velikoj meri može uticati na oblikovanje javnog mnjenja, kao i na poboljšanje društvenog položaja ovih grupa. Stoga je neophodno da se delovanje LRP usmeri i na unapređenje jednakih mogućnosti uopšte, tim pre što su socijalna distanca i negativno stereotipno viđenje manjinskih grupa nešto izraženiji kod žena nego kod muškaraca.

Mr Nada Sekulić

III DEO

TEKSTOVI MEĐUNARODNIH UGOVORA I ZAKONA

POJEDINIH EVROPSKIH ZEMALJA

A Evropski međunarodni instrumenti

1. POVELJA O OSNOVNIM PRAVIMA U EVROPSKOJ UNIJI

2000/C 364/01

SVEČANI PROGLAS

Evropski Parlament, Savet i Komisija svečano proglašavaju tekst Povelje o osnovnim pravima u Evropskoj Uniji

Potpisano u Nici, 7. septembra 2000. godine

Preambula

Narodi Evrope, u cilju postizanja što većeg međusobnog jedinstva, odlučni su u nameri da dele mirnu budućnost koja je zasnovana na vrednostima koje su im zajedničke. Svesna svoje duhovne i moralne baštine, Unija se temelji na nedeljivim, univerzalnim vrednostima ljudskog dostojanstva, slobode, jednakosti i solidarnosti; temelji se na principima demokratije i vladavini prava. Ona stavlja pojedinca u centar svojih aktivnosti, ustanovljavanjem državljanstva Unije i stvaranjem jednog područja slobode, bezbednosti i pravde.

Unija doprinosi očuvanju i razvoju ovih zajedničkih vrednosti poštujući pri tome raznolikost kultura i tradicija naroda Evrope, kao i nacionalne identitete država-članica i organizaciju njihovih javnih vlasti na nacionalnom, regionalnom i lokalnom nivou; ona podstiče uravnotežen i održiv razvoj i obezbeđuje slobodno kretanja ljudi, dobara, usluga i kapitala, i slobodu preduzetništva.

U tom cilju, neophodno je ojačati zaštitu osnovnih prava u svetlu društvenih promena, društvenog napretka, naučnog i tehnološkog razvoja, time što će se ta prava još više istaći u Povelji.

Ovom Poveljom se potvrđuju, poštujući ovlašćenja i zadatke Zajednice i Unije i princip subsidijarnosti, prava koja proističu, posebno, iz ustavnih tradicija i međunarodnih obaveza koje su zajedničke za sve države-članice, iz Ugovora o Evropskoj Uniji, Ugovora Zajednice, Evropske Konvencije o zaštiti ljudskih prava i osnovnih sloboda, Socijalne Povelje koju je usvojila Zajednica i Savet Evrope kao i precedentnog-običajnog prava Suda pravde Evropskih zajednica i Evropskog suda za ljudska prava.

Uživanje ovih prava povlači za sobom odgovornosti i obaveze u odnosu na druga lica, u odnosu na ljudsku zajednicu i buduće generacije.

Unija iz tog razloga priznaje prava, slobode i principe koji su u daljem tekstu izloženi.

POGLAVLJE I

DOSTOJANSTVO

Član 1

Ljudsko dostojanstvo

Ljudsko dostojanstvo je nepovredivo. Ono se mora poštovati i štititi.

Član 2

Pravo na život

1. Svako ima pravo na život.
2. Niko ne sme biti osuđen na smrt niti pogubljen.

Član 3

Pravo na lični integritet

1. Svako ima pravo na poštovanje svog fizičkog i mentalnog integriteta.
2. U oblastima medicine i biologije, posebno se mora poštovati sledeće:
 - Slobodan pristanak dobro obaveštenog lica, u skladu sa odredbama predviđenim zakonom,
 - Zabrana vršenja eugenetske prakse, posebno one koja se obavlja u svrhu selekcije ljudi,
 - Zabrana korišćenja ljudskog tela i njegovih delova kao izvor finansijske dobiti,
 - Zabrana reproduktivnog kloniranja ljudskih bića.

Član 4

Zabrana mučenja i nehumanog ili ponižavajućeg načina postupanja ili kažnjavanja

Niko ne sme da bude podvrgnut mučenju ili nehumanom ili ponižavajućem načinu postupanja ili kažnjavanja.

Član 5

Zabrana ropstva i prinudnog rada

1. Niko se ne sme držati u ropstvu ili položaju sličnom ropstvu.
2. Ni od koga se ne sme zahtevati da vrši prisilan ili prinudni rad.
3. Trgovina ljudskim bićima je zabranjena.

POGLAVLJE II

SLOBODE

Član 6

Pravo na slobodu i bezbednost

Svako ima pravo na ličnu slobodu i bezbednost.

Član 7

Poštovanje privatnog i porodičnog života

Svako ima pravo na poštovanje privatnog i porodičnog života, doma i tajnosti prepiske.

Član 8

Zaštita ličnih podataka

1. Svako ima pravo na zaštitu ličnih podataka koji se odnose na njega ili nju.
2. Takvi podaci mogu se koristiti samo u određene svrhe i na osnovu pristanka odnosno lica ili na nekoj drugoj zakonom predviđenoj osnovi. Svako ima pravo pristupa prikupljenim podacima koji se odnose na njega ili nju, i pravo da te podatke ispravi.
3. Poštovanje ovih propisa podleže kontroli nezavisnog organa.

Član 9

Pravo na sklapanje braka i zasnivanje porodice

Pravo na sklapanje braka i zasnivanje porodice mora biti garantovano u skladu sa nacionalnim zakonima kojima se uređuje ostvarivanje ovih prava.

Član 10

Sloboda mišljenja, savesti i veroispovesti

1. Svako ima pravo na slobodu mišljenja, savesti i veroispovesti. To pravo uključuje slobodu da promeni svoju veroispovest ili svoje uverenje kao i slobodu da, pojedinačno ili u zajednici sa drugima, u privatnom ili javnom životu, ispoljava svoju veru ili ubeđenje kroz obožavanje, propovedanje, pohađanjem službe i posmatranjem.
2. Pravo na prigovor savesti se priznaje, u skladu sa nacionalnim zakonima kojima se uređuje ostvarivanje ovih prava.

Član 11

Sloboda izražavanja i informisanja

1. Svako ima pravo na slobodu izražavanja. Ovo pravo obihvata slobodu zauzimanja stavova i pravo na primanje i davanje informacija i ideja bez ometanja javnih-državnih vlasti i bez obzira na granice.
2. Sloboda i pluralizam štampe moraju se poštovati.

Član 12

Sloboda okupljanja i udruživanja

1. Svako ima pravo na slobodu mirnog okupljanja i slobodu udruživanja na svim nivoima, posebno u pogledu političkih, sindikalnih i građanskih pitanja, što podrazumeva pravo svakoga da osniva i pridružuje se sindikatima radi zaštite njegovih odnosno njenih interesa.
2. Političke partije na nivou Unije doprinose izražavanju političke volje građana Unije.

Član 13

Sloboda umetnosti i nauke

Umetnost i naučna istraživanja biće oslobođena svih ograničenja. Poštovaće se akademska sloboda.

Član 14

Pravo na obrazovanje

1. Svako ima pravo na obrazovanje i pravo na stručnu i kontinuiranu obuku.
2. Ovo pravo uključuje mogućnost besplatnog obaveznog obrazovanja.
3. Poštovaće se sloboda osnivanja obrazovnih institucija uz uvažavanje demokratskih principa i prava roditelja da svojoj deci obezbede takvo obrazovanje i školovanje koje će biti usaglašeno sa njihovim religioznim, filozofskim i pedagoškim ubeđenjima, u skladu sa nacionalnim zakonima kojima se uređuje ostvarivanje te slobode i tog prava.

Član 15

Sloboda izbora zanimanja i pravo na zaposlenje

1. Svako ima pravo na zaposlenje i na slobodno izabrano ili prihvaćeno zanimanje.
2. Svaki građanin Unije slobodan je da traži zaposlenje, da radi, da ostvaruje svoje pravo na preduzetništvo i da pruža usluge u bilo kojoj državi-članici.
3. Državljeni trećih zemalja koji imaju radnu dozvolu u nekoj od država-članica imaju pravo na rad pod jednakim uslovima kao i svi građani Unije.

Član 16

Pravo na vođenje poslova

Priznaje se pravo na vođenje poslova u skladu sa zakonom Zajednice i nacionalnim zakonima i nacionalnom praksom.

Član 17

Pravo na imovinu

1. Svako ima pravo da poseduje, koristi, otuđuje i nasleđuje svoju zakonski stečenu imovinu. Niko ne sme biti lišen njegove, odnosno njene imovine, osim u slučaju javnog interesa i u slučajevima i pod okolnostima koji su predviđeni zakonom, kada će za taj gubitak biti blagovremeno isplaćena pravična nadoknada. Korišćenje imovine može biti regulisano zakonima samo ukoliko je to neophodno radi opšteg interesa.
2. Intelektualna svojina je zaštićena.

Član 18

Pravo na azil

Pravo na azil će biti zagarantovano, uz puno poštovanje odredaba Ženevske Konvencije od 28. jula 1951. godine i Protokola od 31. januara 1967. godine koje se odnose na status izbeglica i u skladu sa Ugovorom na temelju kojeg je osnovana Evropska Unija.

Član 19

Zaštita u slučajevima preseljavanja, proterivanja ili ekstradicije

1. Kolektivna proterivanja su zabranjena.
2. Niko ne sme da bude preseljen, proteran ili ekstradiran u državu u kojoj postoji ozbiljan rizik da će on ili ona biti podvrgnuti smrtnoj kazni, mučenju ili drugim nehumanim ili ponižavajućim postupcima ili kaznama.

POGLAVLJE III

JEDNAKOST

Član 20

Jednakost pred zakonom

Svi su pred zakonom jednaki.

Član 21

Zabrana diskriminacije

1. Zabranjuje se svaki vid diskriminacije koji se temelji na polu, rasi, boji, etničkom ili socijalnom poreklu, genetskim osobinama, jeziku, religiji ili uverenju, političkim ili bilo kojim drugim stavovima, pripadnosti nacionalnoj manjini, imovini, rođenju, invaliditetu, životnom dobu ili seksualnoj orijentaciji.
2. U okviru primene Ugovora o osnivanju Evropske zajednice i Ugovora o Evropskoj Uniji, i bez da povređuje specijalne odredbe ovih Ugovora, zabranjen je bilo koji vid diskriminacije koji se temelji na nacionalnosti.

Član 22

Raznolikost kultura, religija i jezika

Unija će poštovati raznolikost kultura, religija i jezika.

Član 23

Jednakost polova

Jednakost između žena i muškaraca mora biti obezbeđena na svim poljima, uključujući zaposlenje, rad i platu.

Princip jednakosti neće sprečiti održavanje ili usvajanje mera koje predviđaju specifične prednosti u korist onog pola koji je nedovoljno zastupljen.

Član 24

Prava deteta

1. Deca moraju imati pravo na zaštitu i brigu neophodnu za njihovu dobrobit. Ona mogu slobodno da izražavaju svoje mišljenje. Takvi stavovi se moraju uzeti u obzir u stvarima koja se njih tiču u skladu sa njihovim godinama i zrelošću.
2. U svim postupcima koji se odnose na decu, bilo da ih sprovode javne vlasti ili privatne ustanove, primarni značaj se mora pridati najboljim interesima deteta.
3. Svako dete mora imati pravo da redovno održava lični i direktni kontakt sa oba roditelja, izuzev u slučaju kada se to protivi najboljim interesima deteta.

Član 25

Prava starih lica

Unija priznaje i poštuje pravo starih lica na dostojanstven i nezavisan život i njihovo učešće u društvenom i kulturnom životu.

Član 26

Integracija osoba sa invaliditetom

Unija priznaje i poštuje pravo invalidnih lica na korišćenje beneficija osmišljenih da obezbede njihovu nezavisnost, društvenu i profesionalnu integraciju i učešće u životu zajednice.

POGLAVLJE IV

SOLIDARNOST

Član 27

Pravo radnika na informisanost i konsultacije u okviru preduzeća

Radnicima ili njihovim predstavnicima mora se, na odgovarajućem nivou, garantovati informisanost i blagovremene konsultacije u slučajevima i pod uslovima koji su predviđeni zakonom Zajednice i nacionalnim zakonima i praksom.

Član 28

Pravo na kolektivno ugovaranje i delovanje

Radnici i poslodavci, ili njihove odgovarajuće organizacije imaju, u skladu sa zakonom Zajednice i nacionalnim zakonima i praksom, pravo da ugovaraju i sklapaju kolektivne ugovore na adekvatnim nivoima a, u slučaju konflikta interesa, imaju pravo na kolektivno delovanje u cilju zaštite svojih interesa, uključujući i pravo na štrajk.

Član 29

Pravo na usluge zapošljavanja

Svako ima pravo na besplatne usluge traženja traženja zaposlenja.

Član 30

Zaštita u slučaju neopravdanog otkaza

Svaki radnik ima pravo na zaštitu protiv neopravdanog otkaza, u skladu sa zakonom Zajednice i nacionalnim zakonima i praksom.

Član 31

Pravedni i ispravni uslovi rada

1. Svaki radnik ima pravo na radne uslove u kojima se poštuju njegovo, odnosno njeno zdravlje, bezbednost i dostojanstvo.
2. Svaki radnik ima pravo na ograničenje maksimalnog broja radnih sati, na dnevni i nedeljni odmor i na plaćeni godišnji odmor.

Član 32

Zabrana rada dece i zaštita mladih na radu

Zapošljavanje dece je zabranjeno. Minimalna granica starosnog doba za prijem u radni odnos ne sme biti niža od minimalne granice starosne dobi kada se završava školovanje, uvažavajući pritom ona pravila koja mogu biti povoljnija za mlade ljude i izuzev ograničenog broja odstupanja.

Zaposlenim mladim ljudima moraju se obezbediti radni uslovi koji su odgovarajući njihovom životnom dobu i moraju biti zaštićeni od ekonomske eksploatacije i takve vrste rada koji bi mogao da ugrozi njihovu bezbednost, zdravlje, ili fizički, mentalni, moralni ili društveni razvoj, ili da omete njihovo obrazovanje.

Član 33

Porodični i profesionalni život

1. Porodica treba da uživa pravnu, ekonomsku i socijalnu zaštitu.
2. Da bi se uskladio porodičan i profesionalan život svako ima pravo na zaštitu protiv otkaza sa posla iz razloga koji su u vezi sa materinstvom, i plaćeno porodiljsko i roditeljsko odsustvo nakon rođenja ili usvojenja deteta.

Član 34

Socijalno osiguranje i socijalna pomoć

1. Unija priznaje i poštuje pravo na socijalno osiguranje i na socijalne usluge koji obezbeđuju zaštitu u slučajevima kao što su materinstvo, bolest, nesreća na poslu, zavisnost od drugih ili starost, a u slučaju gubitka zaposlenja, u skladu sa zakonima Zajednice, nacionalnim zakonima i praksom.
2. Svaki stanovnik Evropske Unije unutar njene teritorije ima pravo na socijalno osiguranje i socijalna davanja u skladu sa Zakonima Zajednice, nacionalnim zakonom i praksom.
3. U svrhu borbe protiv društvene izolacije i siromaštva, Unija priznaje i poštuje pravo na socijalnu pomoć i smeštaj da bi se obezbedila pristojna egzistencija za sve one čiji prihodi nisu dovoljni, u skladu sa zakonima Zajednice, nacionalnim zakonima i praksom.

Član 35

Zdravstvena zaštita

Svako ima pravo na preventivnu zdravstvenu zaštitu i pravo na medicinski pomoć pod uslovima koji su regulisani nacionalnim zakonima i praksom. U svim definicijama, kao i primeni politike i aktivnosti Unije mora se predvideti visok nivo zaštite ljudskog zdravlja.

Član 36

Pristup servisima-sluzbama od opšteg ekonomskog značaja

Unija priznaje i poštuje pristupačnost službama-servisima od opšteg ekonomskog interesa kako je predviđeno nacionalnim zakonima i praksom, u skladu sa Ugovorom o Evropskoj Zajednici, u svrhu podsticanja socijalne i teritorijalne koherentnosti Unije.

Član 37

Zaštita životne sredine

Visok nivo zaštite i poboljšanje kvaliteta životne sredine moraju se obezbediti i integrisati u politiku-smernice Unije, u skladu sa principima održivog razvoja.

Član 38

Zaštita potrošača

Unija će svojom politikom obezbediti visok nivo zaštite potrošača.

POGLAVLJE V

GRAĐANSKA PRAVA

Član 39

Pravo glasa i pravo kandidovanja na izborima za Evropski Parlament

1. Svaki građanin Unije ima pravo da glasa i da se kandiduje na izborima za Evropski Parlament u državi članici u kojoj on ili ona ima prebivalište, pod istim uslovima kao i državljani te države.
2. Članovi Evropskog Parlamenta će se birati direktno opštim izborima putem slobodnog i tajnog glasanja.

Član 40

Pravo na glasanje i kandidovanje na opštinskim izborima

Svaki građanin Unije ima pravo glasa i pravo da se kandiduje na opštinskim izborima u državi članici u kojoj on ili ona ima prebivalište, pod istim uslovima kao i državljani te države.

Član 41

Pravo na efikasnu/dobro uređenu administraciju

1. Svaka osoba ima pravo na nepristrasan, pravedan i blagovremen tretman njegovih odnosno njenih molbi, žalbi i predstavki u institucijama i telima Unije.
2. To pravo obuhvata:
 - pravo svakog lica da bude saslušano, pre nego što se bilo koja pojedinačna mera preduzme protiv njega ili nje;
 - pravo svakog lica da ima uvid u njegov odnosno njen dosije, uz poštovanje legitimnih interesa u pogledu poverljivosti i čuvanja poslovne tajne;
 - obavezu administracije da obrazloži svoje odluke.
3. Svako lice ima pravo na nadoknadu svake štete koju prouzrokuju institucije ili službenici Zajednice u vršenju svojih dužnosti u skladu sa opštim principima koji su zajednički zakonima država članica.
4. Svako lice ima pravo da se pismeno obrati institucijama Unije na jednom od jezika predviđenih Ugovorom Unije, kao i obavezu institucija da mu odgovori na istom jeziku.

Član 42

Pravo pristupa dokumentima

Svaki građanin Unije, kao i svako fizičko ili pravno lice koje ima prebivalište ili firmu registrovanu u državi članici, ima pravo na pristup dokumentima Evropskog Parlamenta, Saveta i Komisije.

Član 43

Ombudsman

Svaki građanin Unije kao i svako fizičko ili pravno lice koje ima boravište ili firmu registrovanu u državi članici ima pravo da Ombudsmanu Unije prijavi slučajeve nepravilnosti u radu institucija ili organa Zajednice, izuzev Suda pravde i prvostepenog suda ako postupaju u svojim sudskim ulogama.

Član 44

Pravo na peticiju

Svaki građanin Unije i svako fizičko ili pravno lice koje ima boravište ili firmu registrovanu u državi članici ima pravo na peticiju Evropskom Parlamentu.

Član 45

Sloboda kretanja i nastanjivanja

1. Svaki građanin Unije ima pravo da se slobodno kreće i nastanjuje unutar teritorije država-članica.
2. Sloboda kretanja i nastanjivanja može se, u skladu sa ugovorom o Evropskoj Zajednici, odobriti državljanima trećih zemalja, koji zakonski borave na teritoriji države članice.

Član 46

Zaštita diplomatskih i konzularnih predstavništava

Svaki građanin Unije će na teritoriji treće države, u kojoj država članica čiji je on ili ona državljanin nema predstavništvo, imati pravo na zaštitu diplomatskih ili konzularnih organa bilo koje druge države članice, kao i državljanin te države članice.

POGLAVLJE VI

PRAVDA

Član 47

Pravo na efikasan pravni lek i pravično suđenje

Svako čija su prava i slobode zagarantovane zakonom Unije povređena, ima pravo na efikasan pravni lek pred sudom u skladu sa uslovima koji su predviđeni u ovom članu. Svako ima pravo na pravično i javno suđenje u razumnom roku pred zakonom ustanovljenom nepristrasnim sudom. Svako će imati pravo na savetovanje, odbranu i zastupanje.

Pravna pomoć će biti dostupna onima koji nemaju dovoljno sredstava, u meri koja je neophodna da se efikasno obezbedi pristupačnost pravde.

Član 48

Prezumpcija nevinosti i pravo na odbranu

1. Svako ko je optužen smatraće se nevinim dok se, shodno zakonu, ne dokaže da je kriv.
2. Svakome ko je optužen biće zagarantovano pravo na odbranu.

Član 49

Princip zakonitosti i proporcionalnosti krivičnih dela i kazne

1. Niko se ne sme smatrati krivim za krivično delo zbog činjenja ili nečinjenja koje, u vreme kada je izvršeno, po nacionalnom ili međunarodnom pravu nije predstavljalo krivično delo. Ne sme se primeniti kazna koja je teža od one koja je bila predviđena u vreme kada je krivično delo učinjeno. Ukoliko, nakon izvršenja krivičnog dela, zakon za isto predviđa lakšu kaznu, promeniće se ta kazna.
2. Ovaj član ne isključuje suđenje i kaznu za svako lice koje zbog činjenja ili nečinjenja koje je, u vreme kada je učinjeno, predstavljalo krivično delo prema opštim principima koje priznaje međunarodna zajednica.
3. Visina kazne ne sme biti nesrazmerna sa krivičnim delom.

Član 50

Pravo da se ne sudi ili kažnjava dva puta za isto krivično delo tokom krivičnog postupka

Nikome se ne sme ponovo suditi ili izricati kazna tokom krivičnog postupka za delo za koje je on ili ona već oslobođen ili osuđen na teritoriji Unije u skladu sa zakonom.

POGLAVLJE VII

OPŠTE ODREDBE

Član 51

Obim

1. Odredbe ove Povelje odnose se na institucije i organe Unije, uz dužno poštovanje principa subsidiarnosti, kao i na države članice samo kada one primenjuju propise Unije. Države članice će zato poštovati prava, držati se principa i podsticati njihovu primenu u skladu s svojim odnosnim ovlašćenjima.
2. Ova Konvencija ne daje Zajednici ili Uniji nikakva nova ovlašćenje ili zadatak, niti preinačuje ovlašćenja i zadatke koji su definisani ugovorima.

Član 52

Obim zagarantovanih prava

1. Svako ograničavanje ostvarivanja prava i sloboda koje priznaje ova Povelja mora se temeljiti na zakonu i mora poštovati suštinu tih prava i sloboda. U zavisnosti od principa proporcionalnosti, do ograničenja može doći samo ukoliko su ona neophodna i ukoliko istinski ispunjavaju ciljeve od opšteg interesa koje priznaje Unija ili ukoliko postoji potreba da se zaštite prava i sloboda drugih.
2. Prava koja priznaje ova Povelja, a koja se temelje na pravima koja garantuju ugovori Zajednice ili ugovor o Evropskoj Uniji, ostvarivaće se pod uslovima i u granicama koje su određene navedenim ugovorima.
3. U pogledu prava iz ove Povelje koja odgovaraju pravima koja garantuje Konvencija o zaštiti ljudskih prava i osnovnih sloboda, značenje i obim primene takvih prava biće isti kao što je predviđeno navedenom konvencijom. Ova odredba neće uticati da zakon Unije predvidi još opsežniju zaštitu.

Član 53

Nivo zaštite

Ni jedna odredba u ovoj Povelji ne sme se tumačiti tako da restriktivno ili negativno utiče na ljudska prava i osnovne slobode onako, kako ih, u odgovarajućim oblastima primene, priznaju zakoni Unije, međunarodni zakoni i međunarodni ugovori u kojima učestvuju

države članice ili Zajednica, uključujući tu Evropsku Konvenciju o zaštiti ljudskih prava i osnovnih sloboda, i kako ih priznaju ustavi država članica.

Član 54

Zabrana zloupotrebe prava

Ni jedna odredba ove Povelje ne sme da se tumači tako da pravo učestvovanja u aktivnosti ili bilo kakvom činu koji ima za cilj kršenje prava i sloboda koje priznaje ova Povelja, ili njihovo ograničavanje u većoj meri nego što predviđa ova Povelja.

2. DIREKTIVA SAVETA EVROPE 2000/78/EC

Od 27. novembra 2000.

Kojom se utvrđuje opšti okvir načela ravnopravnosti u radnim odnosima i izboru zanimanja

SAVET EVROPSKE UNIJE,

Imajući u vidu Ugovor o osnivanju Evropske zajednice a posebno član 13,

Imajući u vidu predlog Komisije ⁽¹⁾,

Imajući u vidu mišljenje Evropskog Parlamenta ⁽²⁾,

Imajući u vidu mišljenje Ekonomskog i socijalnog komiteta ⁽³⁾,

Imajući u vidu mišljenje Komiteta regiona ⁽⁴⁾,

budući da je:

- (1) U skladu sa članom 6 Ugovora o osnivanju Evropske Unije, Evropska Unija zasnovana na principima slobode, demokratije, poštovanja ljudskih prava i osnovnih sloboda, i vladavini zakona, principima koji su zajednički svim državama članicama, i poštujući osnovna prava, kako je zagantovano Evropskom Konvencijom za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda i kako ona proizilaze iz ustavnih tradicija zajedničkih državama članicama, kao opšti principi *Zakona Zajednice*.
- (2) Princip jednakosti između žena i muškaraca je čvrsto ustanovljen jednim važnim instrumentom Zakona Zajednice, a posebno Direktivom Saveta br. 76-207-EEC od 9. februara 1976. godine o sprovođenju principa jednakosti između žena i muškarca u radu, profesionalnoj obuci i napredovanju, kao i jednakim radnim uslovima ⁽⁵⁾.
- (3) U sprovođenju načela o ravnopravnom tretmanu, Zajednica bi trebalo da, u skladu sa članom 3(2) Ugovora o osnivanju Evropske komisije (EC), nastoji da eliminiše nejednakost, i promovise ravnopravnost između muškaraca i žena, posebno zato što žene često bivaju žrtve višestruke diskriminacije.
- (4) Pravo svih ljudi na ravnopravnost pred zakonom i zaštitu od diskriminacije konstituišu univerzalno pravo koje je zagantovano Univerzalnom deklaracijom o ljudskim pravima, Konvencijom Ujedinjenih nacija o eliminaciji svih oblika diskriminacije protiv žena, Konvencijom Ujedinjenih nacija o građanskim i političkim pravima i ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima, kao i Evropskom konvencijom za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda, čiji su potpisnici sve zemlje-članice. Konvencija 111 Međunarodna organizacija rada (ILO) zabranjuje diskriminaciju u oblasti zaposlenja i zanimanja.
- (5) Poštovanje ovih fundamentalnih prava i sloboda je veoma važno. Ova Direktiva ne ugrožava slobodu udruživanja, uključujući pravo na formiranje sindikata sa drugima i na pridruživanje istim u cilju odbrane interesa pojedinca.
- (6) Povelja Zajednice o osnovnim socijalnim pravima radnika uvažava značaj borbe protiv svakog oblika diskriminacije, kao i potrebu da se preduzme odgovarajuća akcija za društvenu i ekonomsku integraciju starijih osoba i osoba sa invaliditetom.

⁽¹⁾ OJ C 177 E, 27.06.2000, str.42

⁽²⁾ Mišljenje dato 12.10.2000 (jov uvek neobjavljeno u Službenim novinama).

⁽³⁾ OJ C 204, 18.07.2000, str.82

⁽⁴⁾ OJ C 226, 08.08.2000, str.1

⁽⁵⁾ OJ L 39, 14.2.1976, str. 40

- (7) Ugovor Evropske komisije u svoje ciljeve uključuje i promovisanje međusobne usklađenosti politike zaposlenosti između država-članica. U ovom cilju, novo poglavlje o radnim odnosima inkorporirano je u Ugovor Evropske komisije, kao način da se unapredi koordinirana Evropska strategija radu koja promoviše kvalifikovanu, obučenu i adaptabilnu radnu snagu.
- (8) Smernicama za politiku zaposlenosti za 2000. usvojenim od strane Evropskog Saveta u Helsinkiju 10. i 11. decembra 1999. godine naglašena je potreba da se ojača tržište rada koje pogoduje socijalnoj integraciji, formulisanjem koherentnog kompleta političkih mera namenjenih borbi protiv diskriminacije društvenih grupa kao što su osobe sa invaliditetom. Smernice su osim toga stavile naglasak na potrebu za specijalnom akcijom za pomoć starijim radnicima, u cilju povećanja njihovog učešća u radnoj snazi.
- (9) Zaposlenost i zanimanje su ključni elementi garancije ravnopravnih mogućnosti za sve koji snažno doprinose punom učešću građana u ekonomskom, kulturnom i socijalnom životu i realizaciji njihovih potencijala.
- (10) Dana 29. juna 2000. godine Savet je usvojio Direktivu 2000/43/EC⁽⁶⁾, primenjujući princip ravnopravnosti između ljudi bez obzira na njihovu rasnu ili etničku pripadnost. Već je ovom Direktivom obezbeđena zaštita protiv diskriminacije u oblasti zaposlenosti i zanimanja.
- (11) Diskriminacija na osnovu religije ili uverenja, invalidnosti, starosti ili seksualne orijentacije može da ugrozi postizanje ciljeva Ugovora Evropske komisije, posebno postizanje visokog nivoa zaposlenosti i socijalne zaštite, podizanje životnog standarda i kvaliteta života, ekonomske i socijalne kohezije i solidarnosti, kao i slobodno kretanje osoba.
- (12) U ovom smislu, bilo kakav oblik neposredne ili posredne diskriminacije koji se temelji na religiji ili uverenju, invalidnosti, starosnoj dobi ili seksualnoj orijentaciji, obuhvaćen ovom Direktivom trebalo bi zabraniti u celokupnoj Zajednici. Ova zabrana diskriminacije treba da se takođe primeni na državljane trećih zemalja (država koje nisu članice EZ). Međutim, ona ne obuhvata različit tretman koji se temelji na državljanstvu niti utiče na odredbe koje regulišu ulazak i boravak državljanina zemalja trećeg sveta, kao ni dostupnost zaposlenja ili zanimanja tim licima.
- (13) Ova Direktiva se ne primenjuje na programe socijalne zaštite, čije beneficije se ne smatraju prihodom u okviru značenja koje mu je dato u svrhu primene člana 141 Ugovora Evropske komisije, niti na bilo kakva plaćanja države u cilju obezbeđivanja dostupnosti zaposlenja ili održavanja zaposlenosti.
- (14) Ova Direktiva ne dovodi u pitanje bilo koje postojeće nacionalne odredbe koje određuju starosnu dob za penzionisanje.
- (15) Uvažavanje činjenica iz kojih se može izvesti zaključak da je došlo do neposredne ili posredne diskriminacije je pitanje nacionalnih sudskih ili drugih kompetentnih tela, u skladu sa nacionalnim zakonima ili praksom. Takvi propisi mogu da omoguće da se utvrdi postojanje, posebno neposredne diskriminacije, na bilo koji način, uključujući i statističke dokaze.
- (16) Obezbeđenje mera kojima se udovoljava potrebama osoba sa invaliditetom na radnom mestu ima značajnu ulogu u borbi protiv diskriminacije na temelju invaliditeta.
- (17) Ova Direktiva ne zahteva regrutovanje, unapređenje, zadržavanje zaposlenih ili obuku osoba koje nisu kompetentne, sposobne i u mogućnosti da obavljaju suštinske poslove radnog mesta u pitanju, ili da prođu relevantnu obuku, ali ne dovodi u pitanje obavezu da se obezbede razumni smeštajni uslovi za osobe sa invaliditetom.

⁽⁶⁾ OJ L 180, 19.07.2000, str.22

- (18) Ovom Direktivom se uopšte ne zahteva od oružanih snaga i policije, zatvora ili hitnih službi da regrutuju ili zapošljavaju osobe koje ne poseduju potrebnu sposobnost da vrše niz poslova koji se mogu od njih tražiti u pogledu legitimnog cilja očuvanja operativnosti ovih službi.
- (19) Osim toga, u cilju očuvanja borbene efikasnosti oružanih snaga država-članica, države-članice mogu da odluče da ne primenjuju odredbe ove Direktive koje se odnose na invalidnost i starosnu dob, u celosti ili na deo svojih oružanih snaga. Države -članice koje se odluče za takav izbor moraju da definišu obim takve derogacije.
- (20) Potrebno je da se obezbede odgovarajuće mere, odnosno efikasne i praktične mere da se radna mesta prilagode osobama sa invaliditetom, na primer, da se adaptiraju prostorije i oprema, raspored radnog vremena, raspodela zadataka ili da se obezbedi obuka ili resursi integrisanja.
- (21) Da bi se utvrdilo da li mere u pitanju dovode do nesrazmernog opterećenja, moraju se uzeti u obzir finansijski i drugi prateći troškovi, raspon i finansijski resursi organizacije ili preduzeća kao i mogućnost dobijanja javnog investiranja ili bilo koja druge vrste pomoći.
- (22) Ova Direktiva ni na koji način ne povređuje nacionalne zakone u vezi sa bračnim statusom i beneficijama koje iz toga proizilaze.
- (23) Pod veoma ograničenim okolnostima, različit tretman može da se opravda u slučajevima u kojima osobenost koja se odnosi na religiju ili uverenje, invalidnost, starost ili seksualnu orijentisanost predstavlja istinski i odlučujući profesionalni uslov, kada je cilj legitiman a zahtev proporcionalan. Takve okolnosti bi trebalo uključiti u informaciju koju države-članice dostavljaju Komisiji.
- (24) Evropska Unija je u svojoj Deklaraciji br.11 o statusu crkava i nereligioznih organizacija, koja čini aneks Završnog akta Amsterdamskog ugovora, eksplicitno priznala da poštuje i ne umanjuje status crkava i religioznih udruženja ili zajednica prema nacionalnom zakonu država-članica i da podjednako poštuje status filozofskih i nereligioznih organizacija. Imajući ovo u vidu, države-članice mogu ostati pri ili uvesti specifične odredbe o stvarnim, legitimnim i opravdanim profesionalnim uslovima koji se mogu zahtevati za obavljanje određene profesionalne aktivnosti.
- (25) Zabrana diskriminacije starijih je suštinski elemenat u ispunjavanju ciljeva izloženih u Smernicama o zaposlenosti i ohrabrujuća novina u okviru radne snage. Međutim, različit tretman u vezi sa starosnom dobi može se u izvesnim okolnostima opravdati i stoga zahteva specifične odredbe koje mogu da variraju u skladu sa situacijom u državama-članicama. Zbog toga je neophodno razlučiti različit tretman koji je opravdan posebno legitimnom politikom zaposlenja, tržišta rada i ciljevima profesionalne obuke, od diskriminacije koja se mora zabraniti.
- (26) Zabrana diskriminacije ne sme da ni na koji način dovede u pitanje održivost ili usvajanje mera preduzetih u svrhu sprečavanja ili naknade za gubitke koje pretrpi grupa osoba određene religije ili uverenja, invaliditeta, starosti ili seksualne orijentacije. Takve mere, mogu da dopuste formiranje organizacija sastavljenih od osoba posebne religije ili ubeđenja, invalidnosti, starosti ili seksualne orijentacije kada je njihov glavni cilj promovisanje specijalnih potreba ovih osoba.
- (27) U svojoj Preporuci 86-379-EEC od 24. jula 1986. godine o zaposlenosti osoba sa invaliditetom u okviru Zajednice⁽¹⁾, Savet je utvrdio okvir smernica koje postavljaju primere pozitivne akcije za promovisanje zapošljenja i obuke osoba sa invaliditetom, a u svojoj Rezoluciji od 17. juna 1999. godine o jednakim mogućnostima zaposlenja osoba sa invaliditetom⁽²⁾, potvrdio je značaj davanja posebne pažnje između ostalog

⁽¹⁾ OJ L. 225, 12.08.1986. str.43

⁽²⁾ OJ C 186, 2.7.1999, str.3

regrutovanju, zadržavanju, obuci i doživotnom učenju u pogledu osoba sa invaliditetom.

- (28) Ova Direktiva postavlja minimalne uslove i daje državama-članicama opciju uvođenja ili zadržavanja povoljnijih odredbi. Sprovođenje ove direktive ne bi trebalo da posluži za pravdanje bilo kakvog odstupanja u odnosu na situaciju koja je već prisutna u svakoj državi-članici.
- (29) Osobe koje su bile podvrgnute diskriminaciji na temelju religije ili uverenja, invaliditeta, starosti ili seksualne orijentacije treba da imaju na raspolaganju adekvatna sredstva pravne zaštite. Da bi obezbedile efikasniji nivo zaštite, udruženja ili pravna lica takođe treba da imaju ovlašćenja da se angažuju u toku sudske istrage, kako je to određeno od strane država-članica, ili u ime ili radi pružanja podrške žrtvi, bez ikakvog uticaja na nacionalne odredbe postupka koji se tiče predstavljanja i odbrane na sudovima.
- (30) Efikasna primena principa ravnopravnosti zahteva adekvatnu pravnu zaštitu protiv viktimizacije.
- (31) Propisi o teretu dokazivanja moraju se prilagoditi kada postoji *prima facie* slučaj diskriminacije i radi principa ravnopravnosti moraju se efikasno primeniti: teret dokazivanja mora se brzo prebaciti nazad na optuženu stranu kada se dokaz o takvoj diskriminaciji podnese. Međutim, nije na optuženoj strani da dokazuje da li tužilac pripada posebnoj religiji ili poseduje određena uverenja, ima određen stepen invaliditeta, posebne je životne dobi, ili ima posebne seksualne sklonosti.
- (32) Države-članice ne moraju da primenjuju propise o teretu dokazivanja na sudske postupke u kojima sud ili drugo kompetentno telo treba da istraži činjenične dokaze slučaja. Sudski postupci na koje se ovde odnosi su one u kojima se od tužioca ne zahteva da dokazuje činjenice koje sud ili kompetentno telo treba da istraži.
- (33) Države-članice treba da promovišu dijalog između društvenih partnera i, u okviru nacionalne prakse, zajedno sa nevladinim organizacijama, počnu da rešavaju problem različitih oblika diskriminacije na radnom mestu i da se bore protiv njih.
- (34) Potreba da se promovišu mir i pomirenje između glavnih zajednica u Severnoj Irskoj zahteva inkorporiranje posebnih odredbi u ovu Direktivu.
- (35) Države-članice treba da obezbede efikasne, proporcionalne i efektne sankcije u slučajevima povrede obaveza po ovoj Direktivi.
- (36) Države-članice mogu da povere društvenim partnerima, na svoj zajednički zahtev, sprovođenje ove Direktive, kada su u pitanju odredbe koje se tiču kolektivnih ugovora, pod uslovom da su preduzele neophodne korake da osiguraju da su u svakom trenutku u mogućnosti da garantuju rezultate, kako zahteva Direktiva.
- (37) Ako u skladu sa principom subsidiarnosti izloženom u članu 5 Ugovora Evropske komisije, cilj ove Direktive, naime uspostavljanje izjednačenog domena primene unutar Zajednice u pogledu ravnopravnosti zapošljavanja i izbora zanimanja, ne može u dovoljnoj meri ostvariti od strane država-članica, onda se u pogledu obima i uticaja ovih aktivnosti bolje može postići na nivou Zajednice. U skladu sa principom proporcionalnosti, kako je izloženo u tom članu, ova Direktiva se ne proteže izvan onoga što je neophodno da bi se postigao ovaj cilj,

USVOJIO JE OVU DIREKTIVU

POGLAVLJE 1

OPŠTE ODREDBE

Član 1

Cilj

Cilj ove Direktive je da utvrdi opšti okvir za borbu protiv diskriminacije do koje dolazi na osnovu religije ili uverenja, invalidnosti, starosti ili seksualnoj orijentaciji u pogledu radnog odnosa i izbora zanimanja, s namerom stupanja na snagu principa jednakog tretmana u državama-članicama.

Član 2

Koncept diskriminacije

1. U svrhu ove direktive, "princip jednakog tretmana" označava da ne može doći ni do kakvog vida bilo posredne bilo neposredne diskriminacije na bilo kojoj osnovi navedenoj u članu 1.
2. U svrhu paragrafa 1:
 - (a) smatraće se da je došlo do direktne diskriminacije kada se jednoj osobi da manje prava u odnosu na drugu, ili joj je dato ili bi joj se moglo dati u sličnoj situaciji, po bilo kojoj osnovi navedenoj u članu 1;
 - (b) posrednom diskriminacijom smatraće se situacija kada jedna sasvim neutralna odredba, kriterijum ili praksa, osobu određene religije ili uverenja, sa određenim invaliditetom, određene starosne dobi ili seksualne orijentacije dovede u posebno nepovoljan položaj u poređenju sa drugim osobama izuzev ukoliko:
 - i) takva odredba, kriterijum ili praksa nisu objektivno opravdani legitimnim ciljem a načini postizanja tog cilja su primereni i neophodni, ili
 - ii) u slučaju osoba sa posebnim oštećenjem, poslodavac, ili bilo koja osoba ili organizacija za koju ova Direktiva važi, nisu, prema nacionalnom zakonu, preduzeli adekvatne mere u skladu sa načelima sadržanim u članu 5, u cilju eliminisanja nedostataka koje prate takvu odredbu, kriterijum ili praksu.
3. Uznemiravanje (harassment) se smatra oblikom diskriminacije u okviru značenja izloženog u paragrafu 1, kada dođe do neželjenog ponašanja po bilo kojoj osnovi navedenoj u članu 1 koje ima za cilj ili posledicu narušavanja dostojanstva osobe i stvaranja atmosfere zastrašivanja, neprijateljstva, degradacije, ponižavanja ili vređanja. U ovom kontekstu, koncept uznemiravanja se može definisati u skladu sa nacionalnim zakonima i praksom država-članica.
4. Naredba da se diskriminiše osoba po bilo kojoj osnovi navedenoj u članu 1 smatraće se diskriminacijom u okviru značenja paragrafa 1.
5. Ova Direktiva ni na koji način ne dovodi u pitanje mere predviđene nacionalnim zakonima koje su u demokratskom društvu neophodne za javnu bezbednost, održavanje javnog reda i sprečavanje kriminalnih radnji, zaštitu zdravlja i zaštitu prava i sloboda drugih.

Član 3

Obim primene

1. Ova direktiva se, u okviru kompetencija datih Zajednici, primenjuje na sve osobe, kako u javnom tako i privatnom sektoru, uključujući javne organe, u vezi sa:

- (a) Uslovima dostupnosti zaposlenja, samostalne delatnosti ili zanimanja, uključujući kriterijume izbora i uslove regrutovanja, bez obzira na vrstu delatnosti i na svim nivoima profesionalne hijerarhije, uključujući unapređenje;
 - (b) Dostupnošću svim vrstama i svim nivoima profesionalne orijentacije, profesionalne obuke, višem stepenu profesionalne obuke i profesionalne rehabilitacije, uključujući praktično radno iskustvo;
 - (c) Zaposlenošću i radnim uslovima, uključujući otkaze i plaćanje;
 - (d) Članstvom i uključenošću u organizaciju radnika ili poslodavaca, ili bilo koju organizaciju čiji članovi obavljaju određenu profesiju, uključujući beneficije koje takve organizacije obezbeđuju.
2. Ova direktiva se ne odnosi na različit tretman koji se temelji na državljanstvu i nema nikakvog uticaja na odredbe i uslove vezane za ulazak i boravak državljanina trećih zemalja i osoba bez državljanstva na teritoriji država-članica, kao ni na bilo koji vid tretmana koji proizilazi iz pravnog statusa državljanina trećih zemalja i osoba koje su bez državljanstva.
 3. Ova direktiva nije primenljiva na bilo koju vrstu plaćanja iz budžetskih programa ili slično, uključujući programe socijalne zaštite i socijalnog osiguranja.
 4. Države-članice treba da osiguraju da se ova direktiva ne primenjuje na oružane snage, u meri u kojoj se odnosi na diskriminaciju na temelju invalidnosti i starosne dobi.

Član 4

Profesionalni zahtevi

1. Bez obzira na član 2(1) i (2), države-članice treba da obezbede da neravnopravno tretiranje koje se temelji na osobenosti u vezi sa bilo kojom osnovom navedenom u članu 1 ne predstavlja diskriminaciju kada, zbog prirode određenih profesionalnih aktivnosti u pitanju ili konteksta u kojima se one obavljaju, takva osobenost predstavlja istinski i odlučujući profesionalni zahtev, pod uslovom da je cilj legitiman a zahtev adekvatan.
2. Nacionalni zakoni država-članica mogu ostati na snazi na dan usvajanja ove direktive ili države-članice mogu da obezbede inkorporiranje važeće nacionalne prakse koja je na snazi na dan usvajanja ove Direktive u buduće zakone, posle čega, u slučaju profesionalnih aktivnosti u okviru crkve i drugih javnih ili privatnih organizacija, čiji etos su religija ili uverenje, različito tretiranje koje se temelji na religiji ili uverenju pojedinca ne predstavlja diskriminaciju, gde, zbog prirode ovih aktivnosti ili konteksta u kojima se one obavljaju, religija ili uverenje osobe predstavlja istinski, legitiman i opravdan profesionalni zahtev, u pogledu etosa odnosno karaktera organizacije. Različito tretiranje sprovodiće se uzimajući u obzir ustavne odredbe i principe zemalja-članica, kao i opšte principe Zakona Zajednice, a diskriminacija na drugoj osnovi ne sme se smatrati opravdanom.
3. Ova Direktiva, ukoliko se inače njene ostale odredbe poštuju, ne povređuje pravo crkava i drugih javnih ili privatnih organizacija, čiji etos je zasnovan na religiji ili ubeđenju, a deluju u saglasnosti sa nacionalnim ustavom i zakonima, da od pojedinaca zaposlenih kod njih, zahtevaju da rade u dobroj nameri i lojalno etosu organizacije.

Član 5

Zadovoljavanje potreba osoba sa invaliditetom

U cilju garancije poštovanja principa ravnopravnog tretiranja u odnosu na osobe sa invaliditetom, obezbediće se adekvatno udovoljavanje potrebama. Ovo znači da će poslodavci preduzeti odgovarajuće mere, gde je to potrebno u određenom slučaju, da

omogućće osobi sa invaliditetom da ima dostupnost, da učestvuje, ili da napreduje u zaposlenju, ili da prođe obuku, osim ukoliko takve mere ne nameću neadekvatno opterećenje poslodavcu. Ovaj teret nije nesrazmeran ukoliko se sanira zadovoljavajućim merama koje su ustanovljene u okviru politike za invaliditet država-članica koje su u pitanju.

Član 6

Opravdanost različitog tretmana na temelju starosti

1. Bez obzira na član 2(2), države-članice mogu da obezbede da nejednako tretiranje koje se temelji na starosnoj dobi ne predstavlja diskriminaciju, ukoliko je, u okviru nacionalnog zakona, to objektivno i razumno opravdano legitimnim ciljem, uključujući legitimnu politiku zapošljavanja, tržište rada i ciljeve profesionalne obuke, i ukoliko su sredstva za postizanje ovih ciljeva adekvatna i neophodna.

Nejednak tretman može da obuhvati, između ostalog:

- (a) Uspostavljanje posebnih uslova o dostupnosti zaposlenja i profesionalne obuke, radnih mesta i zanimanja, uključujući otkaze i uslove plaćanja, za mlade, starije radnike i lica sa odgovornostima za druge u nameri da se unapredi njihova profesionalna integracija ili da bi se obezbedila njihova zaštita;
 - (b) Određivanje minimalnih zahteva u pogledu starosti, profesionalnog iskustva ili starešinstva u službi za dostupnost zapošljavanju ili određenim prednostima u vezi sa zaposlenjem;
 - (c) Određivanje maksimalne starosne dobi za regrutovanje koje se temelji na zahtevima obuke radnog mesta u pitanju ili na potrebi za adekvatnim periodom zaposlenosti pre penzionisanja;
2. Bez obzira na član 2(2) države-članice mogu da obezbede da određivanje starosnog limita za programe socijalne zaštite zaposlenih, prihvatanje ili pravo na penziju ili invalidninu, uključujući određivanje, u okviru tih programa, različite starosne dobi za zaposlene ili grupe ili kategorije zaposlenih, i primene, u kontekstu tih programa, starosnih kriterijuma u statističkim proračunima, ne predstavlja diskriminaciju na temelju starosne dobi, pod uslovom da to nije rezultat diskriminacije na temelju pola.

Član 7

Pozitivna akcija

1. U nameri da se obezbedi potpuna ravnopravnost u praksi, princip jednakog tretiranja neće dovesti u pitanje sprovođenje ili usvajanje specifičnih mera za sprečavanje ili nadoknadu štete nastale po osnovama izloženim u članu 1. bilo koje države-članice.
2. U pogledu osoba sa invaliditetom, princip jednakog tretiranja neće ugroziti pravo država-članica da sprovode ili usvojaju odredbe o zaštiti zdravlja i bezbednosti na radu ili mera namenjenih uvođenju ili sprovođenju odredbi ili mogućnosti za očuvanje ili unapređenje njihove integracije u radnu sredinu.

Član 8

Minimalni zahtevi

1. Države-članice mogu da uvedu ili zadrže one odredbe koje su povoljnije u pogledu zaštitu principa jednakog tretiranja od odredbi koje se nalaze u ovoj Direktivi.
2. Sprovođenje ove Direktive neće ni pod kakvim okolnostima predstavljati osnov za smanjenje nivoa zaštite protiv diskriminacije koji je već dostupan u zemljama-članicama u oblastima na koje se ova Direktiva odnosi.

POGLAVLJE II

PRAVNI LEK I PRIMENA*Član 9***Odbrana prava**

1. Države -članice će obezbediti da se sudski i/ili administrativni postupci, uključujući, gde to smatraju adekvatnim, postupke pomirenja, za sprovođenje obaveza prema ovoj Direktivi budu dostupni svim osobama koje sebe smatraju oštećenim zato što princip jednakog tretiranja nije primenjen u odnosu na njih, čak i pošto se odnos tokom kojeg je došlo do navedene diskriminacije okončao.
2. Države-članice će osigurati da udruženja, organizacije ili druga pravna lica koja, u skladu sa svojim nacionalnim zakonima, imaju legitiman interes da obezbede poštovanje odredbi ove direktive, mogu da se angažuju, ili u ime ili kao podrška podnosiocu žalbe, uz njegovo ili njeno odobrenje, u bilo kom sudskom i/ili administrativnom postupku u vezi sa sprovođenjem odredbi ove direktive.
3. Paragrafi 1 i 2 se, bez uticaja na nacionalne propise, odnose na vremenska ograničenja potrebna za preduzimanje akcija po pitanju principa jednakog tretiranja.

*Član 10***Teret dokazivanja**

1. Države-članice preduzeće mere koje su potrebne, da u skladu sa svojim nacionalnim zakonima obezbede, da tužena strana mora da dokaže da nije došlo ni do kakvog oblika kršenja principa jednakog tretiranja, kada osobe koje se smatraju oštećenim zbog propusta da se prema njima primeni princip jednakosti, pred sudom ili drugim kompetentnim organom vlasti, iznesu činjenice iz kojih se može zaključiti da je došlo do direktne ili indirektne diskriminacije.
2. Paragraf 1 ne sprečava države-članice da uvedu pravila o iznošenju dokaza koji su povoljniji za tužioce.
3. Paragraf 1 se ne primenjuje na kriminalne radnje.
4. Paragraf 1, 2 i 3 takodje će se primenjivati na bilo koji zakonski postupak koji je započet u skladu sa članom 9(2),
5. Države-članice neće primenjivati paragraf 1 na postupke za čije ispitivanje dokaza je kompetentan sud ili nadležni organ.

*Član 11***Viktimizacija**

Države-članice će uvesti u svoja nacionalne zakonske sisteme takve mere koje su neophodne da zaštite zaposlene od otkaza ili drugih vidova nepovoljnog tretiranja od strane poslodavca koji su posledica reakcije na žalbu u okviru preduzeća ili na bilo koji sudski postupak preduzet u cilju poštovanja principa o jednakom tretiranju.

*Član 12***Širenje informacija**

Države-članice će osigurati da odredbe usvojene shodno ovoj Direktivi, zajedno sa relevantnim odredbama koje su već na snazi u ovom domenu, budu dostupne zainteresovanim licima, na bilo koji adekvatan način, na primer na radnom mestu, na celoj teritoriji država-članica.

Član 13

Društveni dijalog

1. Države-članice će, u skladu sa svojom nacionalnom tradicijom i praksom, preduzeti odgovarajuće mere da promovišu dijalog između društvenih partnera u nameri da ojačaju princip jednakog tretiranja, koji uključuje praćenja prakse na radnim mestima, kolektivne ugovore, kodekse ponašanja i ispitivanje ili razmenu iskustava i dokazane prakse.
2. Države-članice će ohrabriti društvene partnere, bez ugrožavanja njihove autonomije, da u segmentima koji su konzistentni sa nacionalnom tradicijom i praksom, zaključie ugovore na odgovarajućem nivou kojima će postaviti pravila antidiskriminacije u domenima izloženim u članu 3 koji spadaju u obim kolektivnog pregovaranja. Ovi ugovori će biti u skladu sa minimalnim uslovima postavljenim ovom Direktivom i relevantnim nacionalnim merama primene.

Član 14

Dijalog sa nevladinim organizacijama

Države-članice će podsticati dijalog sa odgovarajućim nevladinim organizacijama koje imaju, u skladu sa svojim nacionalnim zakonom i praksom, legitiman interes u doprinošenju borbi protiv diskriminacije, po bilo kojoj osnovi izloženoj u članu 1 sa namerom da promoviše princip jednakosti.

POGLAVLJE III

POSEBNE ODREDBE

Član 15

Severna Irska

1. U cilju rešavanja problema nedovoljne zastupljenosti jedne od glavnih religioznih zajednica u policijskoj službi Severne Irske, različito tretiranje u pogledu regrutovanja u službu, uključujući i pomoćno osoblje, ne predstavlja diskriminaciju u onoj meri u kojoj su ove razlike u tretiranju eksplicitno utvrđene nacionalnim zakonom.
2. U cilju održavanja ravnoteže mogućnosti zapošljavanja učitelja u Severnoj Irskoj, istovremeno unapređujući pitanje pomirenja istorijskih podela između glavnih religioznih zajednica, odredbe o religiji ili uverenju u ovoj direktivi ne primenjuju se na regrutovanje učitelja u školama Severne Irske u onoj meri u kojoj su eksplicitno određene nacionalnim zakonima.

POGLAVLJE IV

ZAVRŠNE ODREDBE

Član 16

Povino vanje uslovima

Države-članice će preduzeti potrebne mere da obezbede da:

- (a) Bilo koji zakoni, propisi i administrativne odredbe koje su u suprotnosti sa principom jednakog tretiranja budu zabranjeni;
- (b) Bilo koje odredbe koje su u suprotnosti sa principom jednakog tretiranja a koje su stipulisane u ugovorima ili kolektivnim sporazumima, internim pravilima preduzeća ili pravilima koja su na snazi u samostalnim zanimanjima i profesijama i radničkim i organizacijama poslodavaca su, ili mogu biti, proglašene ništavnim ili su korigovane.

*Član 17***Sankcije**

Države-članice će uvesti pravila u vezi sa sankcijama koja će se primenjivati u slučaju povrede nacionalnih odredbi koje su usvojene u skladu sa ovom Direktivom i preduzeće sve potrebne mere da obezbede primenu istih. Sankcije, koje mogu da uključe i materijalnu nadoknadu žrtvi, moraju biti efikasne, proporcionalne i ubedljive. Države-članice će obavestiti Komisiju o tim odredbama najkasnije do 2. decembra 2003, i to bez odlaganja zbog bilo kakvog naknadnog amandmana koji na njih može da utiče.

*Član 18***Sprovođenje**

Države-članice će usvojiti zakone, propise i administrativne odredbe u skladu sa ovom Direktivom do 2. decembra 2003. godine, najkasnije, ili mogu da, na njihov zajednički zahtev, povere socijalnim partnerima sprovođenje odredbi ove Direktive koje se tiču kolektivnih ugovora. U tom slučaju, države-članice će osigurati da, ne kasnije od 2. decembra 2003. godine, društveni partneri uvedu neophodne mere putem ugovora, pošto države-članice u pitanju budu zamoljene da preduzmu sve potrebne mere da im omoguće da u bilo kom momentu budu u poziciji da garantuju za rezultate koje nameće ova Direktiva. One će odmah obavestiti Komisiju o tome.

U cilju primene posebnih uslova, države-članice mogu, ukoliko je to neophodno, da dobiju dodatnih 3 godine od 2. decembra 2003, odnosno 6 godina ukupno, da sprovedu odredbe ove direktive u pogledu diskriminacije na temelju starosne dobi i invaliditeta. U tom slučaju one će odmah o tome obavestiti Komisiju. Bilo koja država-članica koja izabere da iskoristi ovaj dodatni period izveštavaće Komisiju jednom godišnje o koracima koje preduzima da reši problem diskriminacije zasnovane na starosnoj dobi i invalidnosti kao i o progresu u sprovođenju istih. Komisija će informisati Savet jednom godišnje.

Kada države-članice usvoje ove mere, one će se pozivati na ovu Direktivu ili će se dovesti u vezu sa njom prilikom zvaničnog objavljivanja. Način dovođenja u vezu biće određen od strane država-članica.

*Član 19***Izveštaj**

1. Države-članice će dostaviti Komisiji najkasnije do 2. decembra 2003. g. ili svake pete godine od tog datuma sve informacije potrebne Komisiji da napravi izveštaj za Evropski Parlament i Savet o primeni ove Direktive.
2. Izveštaj Komisije uzeće u obzir, ako to nađe za shodno, gledišta društvenih partnera i relevantnih nevladinih organizacija. U skladu sa principom većeg uključivanja žena u procese donošenja odluka i vođenju računa o rodnim aspektima prilikom donošenja odluka, ovaj izveštaj će, između ostalog, obezbediti ocenu uticaja preduzetih mera na muškarace i žene. U svetlu primljenih informacija, ovaj izveštaj će uključiti, ukoliko je potrebno, predloge da se revidira i ažurira ova Direktiva.

*Član 20***Stupanje na snagu**

Ova Direktiva stupa na snagu na dan objavljivanja u Službenim novinama Evropske zajednice.

Član 21

Adresati/Primaoci

Ova Direktiva naslovljena je na države-članice.

Pripremljeno u Briselu, 27. novembra 2000.

Za Savet

Predsednik

E.GUIGOU

B Zakoni pojedinih evropskih zemalja koji regulišu primenu principa jednakih mogućnosti

1. NEMAČKA

Zakon o uspostavljanju jednakosti muškaraca i žena
(Drugi zakon o jednakosti – GleichBG) od 24. juna 1994.
 (Savezni službeni list, 30. juni 1994, br. 39, str. 1406-1415)

Zakon obezbeđuje mehanizme za ravnopravnost muškaraca i žena u saveznim organima uprave, tretirajući pitanja zapošljavanja, usavršavanja, napredovanja i sl. i težeći povećanju broja zaposlenih žena u institucijama u kojima ih ima u manjem broju, kao i uspostavljanju sklada između porodičnih i profesionalnih obaveza, za oba pola. U tom cilju uvodi se obaveza organa da predvidi određen broj mesta sa skraćenim radnim vremenom.

Organi su obavezni da sačinjavaju i sprovode planove za unapređivanje položaja žena. Uspostavlja se institucija predstavnika(ce) žena i utvrđuju njene funkcije, prava i obaveze.

Utvrdjuje se i pravo na naknadu štete zbog diskriminatornog postupka kao i maksimalna visina tog iznosa.

U zakonu o zaštiti zaposlenih od seksualnog uznemiravanja na radnom mestu definiše se pojam "seksualnog uznemiravanja", utvrđuje dužnost odgovornih lica da štite zaposlene od takvog ponašanja, utvrđuje obavezna primena sankcija. U slučaju da primenjene mere nisu adekvatne, daje se pravo zaposlenom koji trpi uznemiravanje da prekinu rad na datom radnom mestu, bez gubitka plate, dokle god je to nužno za njihovu zaštitu.

U zakonu o imenovanju i delegiranju muškaraca i žena u savetodavna tela u sferi uticaja savezne države, uspostavlja se pravilo ravnopravnog imenovanja, predlaganja, odnosno delegiranja muškaraca i žena, uz određene izuzetke.

Sadržaj

Član 1. Zakon o napredovanju žena i o kompatibilnosti braka i rada u saveznoj upravi i saveznim sudovima
(Zakon o napredovanju žena – FFG)

Glava 1. Opšte odredbe (odeljci 1 - 3)

- Delokrug
- Svrha zakona
- Definicije

Glava 2. Mere za napredovanje (odeljci 4 - 14)

- Plan za napredovanje žena
- Statistički podaci
- Oglašavanje radnih mesta
- Naimenovanja, unapređenja, kvalifikacije

- Poslovno usavršavanje
- Prilagođavanje radnog vremena porodičnim obavezama
- Honorarni rad
- Odsustva
- Zabrana diskriminacije u slučaju rada sa skraćenim radnim vremenom (honorarnog) ili odsustva na osnovu porodičnih obaveza
- Kolektivna ugovaranja
- Izveštaj

Glava 3. Predstavnice žena

- Naimenovanje
- Pravni položaj
- Dužnosti
- Prava
- Pravo na žalbu
- Prelazne odredbe

Članovi 2 do 6 (posledični amandmani na zakone koji se odnose na državnu službu i predstavništvo službenika).

Član 7. Amandman na Građanski zakonik

Član 8. Amandman na Zakon o sudovima rada

Član 9. Amandman na Zakon o zapošljavanju (Prilagođavanje zakonu Evropske zajednice)

Član 10. Zakon o zaštiti zaposlenih od seksualnog uznemiravanja na radnom mestu (Zakon o zaštiti zaposlenih)

Član 11. Zakon o naimenovanju i delegiranju muškaraca i žena u savetodavna tela u sferi uticaja Savezne vlade (Savezni zakon o sastavu savetodavnih tela)

- **Glava 1. Cilj i delokrug zakona**
- **Glava 2. Savetodavna tela u sferi saveznih organa**
- **Glava 3. Savetodavna tela van sfere saveznih organa**
- **Glava 4. Sprovođenje propisa, izveštaj savetodavnih tela**

Članovi 12. i 13. (Prelazne odredbe i datum stupanja na snagu (1. septembar 1994).

Član 1. Zakon o napredovanju žena i o kompatibilnosti braka i rada u saveznoj upravi i u saveznim sudovima
(Zakon o napredovanju žena - FFG)

Glava 1. Opšte odredbe

Odeljak 1. Delokrug. Ovaj Zakon se odnosi na lica zaposlena u telima Savezne državne uprave i u saveznim korporacijama, ustanovama i fondacijama osnovanim u skladu sa

javnim pravom, kao i u saveznom sudovima. »Uprave« u ovom Zakonu obuhvataju i javna preduzeća kojima upravlja savezna administracija i druge savezne javne ustanove i organizacije.

Odeljak 2. Svrha Zakona. Da bi se ostvarila ravnopravnost muškaraca i žena u saveznoj upravi i saveznom sudovima pomenutim u odeljku 1, žene će profesionalno napredovati u skladu sa odredbama ovog zakona, uz poštovanje kriterijuma podobnosti, sposobnosti i uspeha u radu (član 33, pododeljak (2) Ustava). Ovo za cilj ima i povećanje broja zaposlenih žena, uz poštovanje obaveznih ciljeva, s obzirom da su u određenim oblastima žene zaposlene u manjem broju od muškaraca. Na isti način unapređuje se kompatibilnost porodice i profesije, kako za muškarce tako i za žene.

Odeljak 3. Definicije (1) »Zaposleni« u smislu ovog zakona su stalni državni službenici oba pola, nepostavljeni državni službenici, radnici oba pola uključujući lica na obuci, lica na funkciji prema javnom pravu i sudije oba pola.

(2) »Porodične obaveze« u smislu ovog zakona postoje ako se neko zaposleno lice uistinu stara o, ili neguje najmanje jedno dete mlađe od osamnaest godina, ili drugog rođaka kome je prema doktorskom nalazu potrebna nega.

(3) »Oblasti« u smislu ovog zakona predstavljaju platne grupe, karijere, specijalizacije i funkcije koje zahtevaju upravljačke i rukovodeće dužnosti. Isto se odnosi i na stručno osposobljavanje.

(4) »Funkcije koje zahtevaju upravljačke i rukovodeće dužnosti« uključuju i položaje predsednika sudova (muškarce i žene)

(5) »Organ« u smislu ovog zakona su pojedini organi, upravne kancelarije i drugi oblici organizovanja u upravi pomenuti u odeljku 1, zajedno sa saveznom sudovima; merodavan tekst za ovo pitanje nalazi se u odeljku 6, pododeljci (1), (2) i (4) Zakona o predstavnštvu saveznog osoblja. Za definiciju »rukovodioca organa« je merodavan tekst u odeljku 7 pomenutog Zakona.

Glava 2. Mere za napredovanje

Odeljak 4. Plan za napredovanje žena. (1) Organi će svake tri godine sačinjavati planove za unapređivanje položaja, uz učešće njihovog predstavnika u ranim fazama izrade plana. U okviru planskog perioda, plan će se prilagođavati svake godine u skladu sa stvarnim razvojem. Plan mora da opiše položaj ženskih službenika, da oceni ranija napredovanja žena u pojedinim oblastima, a posebno, da bi povećao proporciju žena, treba da razradi mere za poboljšanje kadrovske situacije i organizacije u okviru predloženih ciljeva i plana koji treba ostvariti u fazama. Plan za unapređivanje položaja žena neće se uzimati u obzir u pogledu naimenovanja sudija (muškaraca i žena) koji su izabrani ili u slučajevima kada u naimenovanju učestvuje Odbor za imenovanje sudija. Plan za napredovanje žena ne može da sadrži lične podatke.

(2) Plan za unapređenje položaja žena mora takođe da oceni statističke podatke iz odeljka 5 i da konstatuje i opravda postojeće razlike, upoređujući broj muškaraca i žena u molbama, naimenovanjima, unapređenjima i daljoj obuci u pojedinim oblastima.

- (3) Trogodišnji plan i godišnja prilagođavanja plana će se objavljivati u organu.
- (4) Bez obzira na odredbe pododeljka (1), plan za unapređenje položaja žena biće izrađen na molbu predstavnice žena, pod njenim rukovodstvom i uz saradnju organa.
- (5) Ako se plan za napredovanje žena ne ostvari, razlozi za to će biti dati prilikom izrade godišnjeg prilagođavanja plana i biće uključeni u sledeći plan za napredovanje žena. Takođe će o njima biti obavešten nadređeni organ.

Odeljak 5. *Statistički podaci.* (1) Organ će svake godine sačinjavati statistike o broju žena i muškaraca u pojedinim oblastima:

- (i) među zaposlenima, klasifikovanim na stalne, honorarne i na odsustvu, na dan 30. juna;
- (ii) u odnosu na molbe, naimenovanja, unapređenja i dalju obuku, od 1. jula prethodne godine do 30. juna godine izveštaja.

Statistički podaci će se podnositi svake godine vrhovnim saveznim organima do 30. septembra.

- (2) Savezna vlada će zakonskim instrumentima odrediti pojedine ciljeve koje treba oceniti u statističkim podacima, uzimajući u obzir statistike o broju zaposlenih lica, prema Zakonu o finansijskim statistikama i statistikama zaposlenih.

Odeljak 6. *Oglašavanje radnih mesta.* (1) Nijedno upražnjeno radno mesto se ne može oglašavati kao mesto samo za žene ili samo za muškarce, osim ukoliko pripadnost jednom ili drugom polu ne predstavlja neophodan preduslov za posao za koji je dat oglas. Oglasi treba da su sačinjeni tako da i žene budu pozvane da se prijavljuju. To se posebno odnosi na radna mesta u oblastima u kojima ima manje zaposlenih žena od muškaraca.

- (2) Položaji za upravljačke i rukovodeće dužnosti će se oglašavati i kao naimenovanja sa skraćenim radnim vremenom, ukoliko to ne sprečavaju neophodne potrebe organa.

Odeljak 7. *Naimenovanja, unapređenja, kvalifikacije.* (1) Sve dok su žene zaposlene u manjem broju od muškaraca u pojedinim oblastima, organ mora da povećava proporciju žena u smislu obaveznih ciljeva predloženih u planu za napredovanje žena i u odgovarajućem planiranju kadrova, uzimajući u obzir veći značaj podobnosti, sposobnosti i uspeha na radu:

- (i) u naimenovanjima na položaje državnih službenika, sudija, službenika i radnika, uključujući položaje sa upravljačkim i rukovodećim dužnostima, i u naimenovanjima na položaje za stručnu obuku;
- (ii) u unapređenjima ili premeštanjima u višu grupu ili u postavljanju na više cenjene položaje ili radna mesta, i u pogledu funkcija koje obuhvataju upravljačke i rukovodeće dužnosti.

Paragraf (i) se neće primenjivati ako su izbori ili učešće nekog izbornog odbora propisani za naimenovanje nekog sudije (muškog ili ženskog).

(2) Odsustvovanja sa posla radi brige o deci ili poprodicti ne smeju nepovoljno da utiču na ocenjivanje podobnosti muškaraca i žena.

Odeljak 8. Profesionalno usavršavanje. (1) Organ će podsticati profesionalno usavršavanje žena odgovarajućim merama. U obuci radi stupanja na posao, napredovanja ili prilagođavanja, žene će se posmatrati u svetlosti njihovog broja u ciljnoj grupi za dalju obuku, u svakom datom slučaju.

(2) Lica sa porodičnim obavezama (pododeljak 3(2)) moraju se osposobiti za učešće u profesionalnom usavršavanju. U slučaju potrebe biće ponuđeni dopunski programi, prilagođeni po mestu i vremenu; u slučaju potrebe, mogu biti obezbeđene pogodnosti za čuvanje dece.

(3) Kursevi dalje obuke koji olakšavaju ženama napredovanje u karijeri; posebno će se u odgovarajućoj meri, obezbediti kursevi koji olakšavaju reintegraciju službenika koji su manje plaćeni i koji su na odsustvu; to će obuhvatiti, kada je potrebno, kurseve koji su prvenstveno namenjeni ženama.

(4) Pitanja jednakih prava muškaraca i žena će se uzeti u obzir u programima za zaposlene u personalnim odeljenjima, a posebno u programima za menadžere u drugim oblastima.

(5) Predstavnicama žena će biti obezbeđene prilike za profesionalno usavršavanje.

(6) Žene će biti češće birane za rukovodioce i konsultante programa profesionalnog usavršavanja.

Odeljak 9. Prilagođavanje radnog vremena porodičnim obavezama. U okviru propisa o radnom vremenu, bilo da su u pitanju zakonski propisi, kolektivni ugovori ili dr. ili izvodljivost u datom odeljenju, zaposlenim sa porodičnim obavezama će se u pojedinačnim slučajevima odobriti izmene dnevnog ili nedelnog radnog vremena, u slučaju potrebe.

Odeljak 10. Rad sa skraćenim radnim vremenom. (1) Organ mora da obezbedi dovoljan broj radnih mesta sa skraćenim radnim vremenom (uključujući radna mesta sa upravljačkim i rukovodećim dužnostima), u okviru mogućnosti odeljenja i prema potrebama. U tom pogledu, treba se pobrinuti da se obezbedi da zaposleni ne budu preopterećeni.

(2) Molbe za radna mesta sa skraćenim radnim vremenom, uključujući mesta sa upravljačkim i rukovodećim dužnostima, od strane državnih službenika sa porodičnim obavezama će se rešavati prema odeljku 79(a) Zakona o saveznoj državnoj službi. U slučaju da je neka molba odbijena, organ mora da iznese razloge za to u svakom pojedinačnom slučaju.

(3) Zaposleni sa skraćenim radnim vremenom sa porodičnim obavezama koji traže puno radno vreme treba da uživaju prvenstvo, imajući u vidu podobnost, sposobnosti, uspeh na radu i odredbe pododeljka 7(2).

Odeljak 11. Odsustvo. (1) Organ će preduzeti odgovarajuće mere, posebno za zaposlene na odsustvu, da bi im olakšalo održavanje kontakta sa poslom i da bi mogli da se vrate na posao. Te mere obuhvataju obaveštavanje službenika o programima profesionalnog usavršavanja i pozivanje da učestvuju na takvim programima za vreme ili posle odsustva.

(2) Naknade i plate neće biti isplaćivane za učešće na kursovima profesionalnog usavršavanja tokom odsustva. Nužni troškovi će biti refundirani (odjeljak 23, podparagraf (2) Saveznog zakona o putnim troškovima će se primenjivati prema potrebi).

(3) Zaposleni na odsustvu mogu da preuzmu dužnosti zaposlenih koji su bolesni ili na odsustvu, na sopstvenu molbu i uz pristanak odeljenja.

Odeljak 12. *Zabrana diskriminacije u slučaju rada sa skraćenim radnim vremenom ili odsustva na osnovu porodičnih obaveza.* (1) Rad sa skraćenim radnim vremenom ne može da utiče na profesionalno napredovanje; različit tretman zaposlenih sa skraćenim radnim vremenom u poređenju sa zaposlenim sa punim radnim vremenom dozvoljen je samo ako se može opravdati objektivnim razlozima. Zapošljenje sa skraćenim radnim vremenom (honorarno) ne može da utiče na ocenjivanje rada.

(2) Gore navedeno se takođe primenjuje na slučaj odsustva odobrenog zaposlenom, ali ne i na redovnu jednakost tretmana za periode odsustva i rada sa skraćenim radnim vremenom.

(3) Kašnjenje u napredovanju u karijeri do koga je došlo prema pododeljku (2) će se, na odgovarajući način, uzeti u obzir u slučaju unapređenja, ako već nije bilo kompenzovano naimenovanjem pre redovnog vremena za naimenovanje.

(4) Odsustvo ne može nepovoljno da utiče na položaj koji je već dobijen prema redosledu unapređenja.

Odeljak 13. *Kolektivno ugovaranje.* Propisi za radnike u skladu sa odeljcima 72(a) i 79(a) Saveznog zakona o državnoj službi podležu sporazumu o kolektivnom ugovaranju.

Odeljak 14. *Izveštaj.* Savezna vlada će podnositi saveznom parlamentu, svake tri godine, izveštaje o napretku u vezi sa položajem žena u upravi i sudovima, pomenutom u odeljku 1, u smislu primene ovog Zakona. Savezna ministarstva će obezbediti potrebne informacije za to. Izveštaj neće sadržati nikakve podatke koji se odnose na konkretna lica.

Glava 3. Predstavnice žena

Odeljak 15. *Naimenovanje* (1) U svakom organu sa najmanje 200 stalno zaposlenih, biće imenovane predstavnice žena iz redova zaposlenih, ili na osnovu prethodnog oglasa ili tajnim glasanjem. Ako većina zaposlenih - žena tako odluči, održaće se izbori. Savezna vlada će ustanoviti, normativnim aktom, procedure preliminarne odluke i održavanja izbora. Ako ima manje od deset stalno zaposlenih žena, naimenovanje predstavnica nije obavezno.

(2) U organu bez predstavnice žena biće imenovan poverljivi savetnik koji će biti poverenik ženskih službenika i odgovoran za predstavljanje žena.

(3) Lice odgovorno za neki organ prema pododeljku (2) biće predstavnik žena u sledećem višem organu.

(4) Upravni organi sa širokim nadležnostima (npr. savezna uprava prihoda, savezna uprava za vodne puteve i plovidbu i savezne oružane snage) mogu se isključiti iz

pododeljka(1), s tim da ustanove druge odgovarajuće uslove za imenovanje i delovanje predstavnic žena.

(5) Ukoliko se u višim organima donose odluke za niže organe, predstavnice žena u višem organu će konsultovati predstavnike žena i poverljive savetnike u nižim organima. Predstavnic žena u najvišim saveznim organima vlasti će regulisati koordinaciju ženskih predstavnica i poverljivih savetnika u svojoj oblasti rada.

(6) Predstavnice žena će biti imenovane po pravilu na tri godine, sa mogućnošću produženja mandata. Produženje se može odobriti i za kraći period, na zahtev predstavnice. Pre odluke o produženju mora se objaviti interni oglas.

Odeljak 16. Pravni položaj. (1) Predstavnic žena će biti član uprave organa. Ona će, po pravilu, biti imenovana neposredno u rukovodstvo organa. U vrhovnim saveznim organima vlasti predstavnic se može imenovati u centralno odeljenje. Isto važi i za javna preduzeća. Predstavnice žena neće biti obavezivane direktivama u obavljanju svojih funkcija

(2) Predstavnic žena će biti oslobođena drugih delatnosti, onoliko koliko je potrebno za kvalitetno obavljanje njenih zadataka predstavnika, imajući u vidu vrstu i veličinu organa. Ako je oblast zadataka predstavnice dovoljno široka, predstavnic žena će biti potpuno oslobođena od drugih dužnosti. Biće joj obezbeđena potrebna oprema i osoblje, uključujući i aranžmane za zamenice.

(3) Predstavnic žena, njena zamenica i njeni pomoćnici (muškarci i žene) će imati obavezu da drže u tajnosti lične odnose među službenicima i druge poverljive stvari organu i posle perioda naimenovanja. Obaveza čuvanja tajne takođe važi za poverljive savetnike pomenute u odeljku 15.

Odeljak 17. Dužnosti. (1) Dužnost predstavnice žena je da podržava i nadzire primenu ovog zakona u organu. Ona će učestvovati u svim merama u odeljenju koje utiču na pitanja jednakosti muškaraca i žena, kompatibilnosti porodice i rada i poboljšanja položaja žena zaposlenih u organu. Predstavnic će, posebno, u ranim fazama učestvovati u:

- (i) personalnim pitanjima u pripremi i odlukama koje se tiču naimenovanja, ponovnog postavljanja za periode duže od tri meseca, premeštaja, profesionalnog usavršavanja, stručnog napredovanja ili ranijeg prestanka zaposlenja, osim ukoliko zainteresovana lica ne odbiju izričito takvo učestvovanje u njihovo ime. Zainteresovana lica treba da budu obavještena o tom pravu na odbijanje;
- (ii) socijalnim i organizacionim pitanjima.

(2) predstavnic žena će takođe podržavati, na svoju sopstvenu inicijativu, primenu ovog Zakona, poboljšanje položaja žena i kompatibilnost porodice i rada za muškarce i žene. Njene dužnosti će obuhvatati i savetovanje i pružanje podrške ženama u pojedinačnim slučajevima u pogledu unapređenja i eliminacije diskriminacije.

Odeljak 18. Prava. (1) Predstavnic žena će biti obavještavana, u potpunosti i blagovremeno, o svemu što utiče na obavljanje njenih dužnosti. Potrebni dokumenti će joj biti podnošeni blagovremeno, a pružiće joj se i informacije koje bude zahtevala.

Predstavnicu žena može da pregleda lične dosijee službenika samo uz pristanak tog službenika.

(2) Predstavnicu žena ima pravo da govori neposredno sa rukovodstvom organa; ona može da saziva i vodi sastanke, uz pristanak rukovodstva organa i uživa podršku rukovodstva u obavljanju svojih zadataka.

(3) Predstavnicu žena ne sme biti ometana u vršenju svojih obaveza niti diskriminisana u karijeri zbog svoje aktivnosti. Imaće jednaku zaštitu od otpuštanja i premeštaja kao i članovi personalne komisije, bez obzira na razlike u njihovim dužnostima.

Odeljak 19. Pravo na žalbu. (1) Kršenja, od strane organa, plana za napredovanje žena po ovom Zakonu - uopšte ili u pogledu drugih odredbi koje se tiču jednakog tretmana muškaraca i žena, mogu biti predmet žalbe predstavnice upućene rukovodstvu organa. Predstavnicu ima rok od sedam radnih dana po prijemu informacije ukoliko želi da postupi protiv mera koje su predmet žalbe.

(2) Odluku o žalbi donosi rukovodstvo organa ili, u vrhovnim savezanim organima vlasti, pomoćnik sekretara koji je državni službenik zadužen za personalna pitanja. Mere protiv kojih je podneta žalba i njihovo izvršenje odlažu se do donošenja odluke. Ako rukovodstvo smatra da je žalba opravdana, mere i njihovo izvršenje će biti ispravljene, a rezultati žalbe će biti uzeti u obzir ako dođe do ponavljanja slučaja. U suprotnom slučaju, rukovodstvo organa dužno je da predstavnicu žena da obrazloženje za odbijanje žalbe.

(3) Ako predstavnicu žena u nižem organu smatra da je odluka o žalbi nepravilna, ona može, pošto blagovremeno obavesti rukovodstvo svog organa, da zatraži od sledećeg višeg organa pravno mišljenje i da ga saopšti u svom organu, poštujući pravila svog organa i pravo na tajnost podataka. U oba slučaja će biti potrebna pismena saglasnost lica na koje utiču mere protiv kojih je uložena žalba, ako treba objaviti lične podatke. Sledeći viši organ mora da zadovolji zahteve za pravnom informacijom. Ponovno razmatranje u sledećem višem organu i uticaj zakona na meru protiv koje je podneta žalba biće u skladu sa odredbama na snazi, nezavisno od pomenute procedure.

Odeljak 20. Prelazna odredba. Delatnost predstavnice žena koja je naimenovana u vreme kada ovaj Zakon bude stupio na snagu pretaće - ako je predstavnicu bila izabrana, na kraju perioda za koji je izabrana, a najkasnije do 31. decembra 1998.

Članovi 2 do 6 (posledični amandmani na zakone o državnoj službi i o predstavnštvu službenika).

Član 7. Amandman na Građanski zakonik

Građanski zakonik u revidiranoj verziji koja je objavljena u saveznom službenom listu, deo III, Glava 4002, poslednji put izmenjen Članom 1 Zakona od 24.juna 1994, (Savezni službeni list1,str. 1322) izmeniće se kako sledi:

Odeljak 1. Član 611(a) će se izmeniti kako sledi:

(a) Pododeljak (2) glasi:

(2) Ako je poslodavac, pri zasnivanju radnog odnosa, odgovoran za kršenje zabrane diskriminacije iz pododjeljka (1), tužilac koji je time oštećen može da zahteva odgovarajuću kompenzaciju u novcu, najviše do iznosa tromesečne plate. »Mesečna plata« predstavlja iznos u gotovu i u naturi na koje bi tužilac imao pravo za redovan rad u mesecu u kome je trebalo da se zasnije radni odnos.

(b) Posle pododjeljka (2), dodaju se novi pododjeljci (3) do (5), kako sledi:

(3) Ako radni odnos nije zasnovan zbog kršenja zabrane diskriminacije iz pododjeljka (1), za koje je odgovoran poslodavac, neće biti zahteva za zasnivanje radnog odnosa.

(4) Zahtev za kompenzaciju prema pododjeljku (2) mora se podneti pismeno u roku od dva meseca pošto je odbijena molba.

(5) Pododjeljci (2) i (4) će se primenjivati, na odgovarajući način, na profesionalno napredovanje, ako nema zahteva za napredovanjem.

(c) Sadašnji pododeljak (3) se briše.

Pododeljak 2. U članu 611(b) reč »treba« treba zameniti rečju »može«.

Član 8. Amandman na Zakon o Sudovima rada

Posle odeljka 61(a) Zakona o Sudovima rada, u verziji od 2. jula 1979. (Savezni službeni list 1, str. 8553,1036) koji je poslednji put izmenjen članom 8, pododeljak 8, Zakona od 24.juna 1994 (Savezni službeni list1,str.1325), treba umetnuti odeljak 61/b), kako sledi:

Odeljak 61(b). *Posebne odredbe za postupak u slučaju diskriminacije na osnovu pola.* (1) Postupak za kompenzaciju prema odeljku 611(a), pododeljak (2) Građanskog zakonika mora se započeti u roku od tri meseca od dana podnošenja pismene tužbe.

(2) Ako se nekoliko tužioca obrati sudu sa zahtevom za kompenzaciju prema odeljku 611(a), pododeljak (2) Građanskog zakonika po osnovu diskriminacije u zasnivanju radnog odnosa, onda će zbir pojedinačnih kompenzacija biti ograničen, na molbu poslodavca, na iznos šestomesečne plate ili dvanaestomesečne plate, ako je poslodavac sproveo jednoobraznu proceduru selekcije radi zasnivanja nekoliko radnih odnosa. Ukoliko je poslodavac već delimično zadovoljio zahteve za kompenzaciju, maksimalni iznos iz rečenice 1 će biti umanjen na odgovarajući način. Međutim, u tom slučaju, već zadovoljeni zahtevi se moraju uzeti u obzir samo do iznosa koji bi se mogli dobiti obraćanjem sudu. Ukoliko iznosi kompenzacija koje treba dati tužiocima na osnovu odeljka 611(a), pododeljak (2) Građanskog zakonika, prelazi, u ukupnom iznosu maksimum prema rečenicama 1 do 3, pojedinačni iznosi će se umanjiti u proporciji u kojoj ti iznosi stoje prema maksimalnom iznosu.

(3) Ako poslodavac podnese molbu prema pododjeljku (2), rečenica 1, Sud rada kome je bio poveren prvostepeni postupak biće nadležan za dalje postupke. Radni sporovi će biti upućeni tom sudu eks oficio; kombinovaće se procedure za istovremeno ročište i donošenje odluke.

(4) Na molbu poslodavca, ročište se neće održati dok ne istekne šest meseci od dana kada je započet prvi postupak.

(5) U slučajevima koji potpadaju pod odeljak 611(a), pododeljak (5) Građanskog zakonika, pododeljci (1) do (4) će se primenivati na odgovarajući način samo u preduzećima koja normalno imaju do 400 radnika. Za izračunavanje zahteva prema odeljku 611(a), pododeljak (a) Građanskog zakonika, uzimaće se, umesto mesečne plate, razlika između stvarne mesečne plate i mesečne plate vezane za profesionalno napredovanje.

Član 9. Amandman na Zakon o zapošljavanju (Prilagođavanje zakonu Evropske Zajednice)

Član 2 Zakona o zapošljavanju (Prilagođavanje zakonu Evropske Zajednice) od 13. avgusta 1980. (Savezni službeni list 1, str. 1305) glasi:

Član 2: Objavljivanje

U preduzećima u kojima je po pravilu zaposleno više od pet radnika, kopije odeljaka 611(a), 611(b), 612, pododeljak (3) i 612(a) Građanskog zakonika i odeljka 61(b) Zakona o Sudovima rada biće okačene ili postavljene na odgovarajuća mesta, radi obaveštenja.

Član 10. Zakon koji štiti zaposlene od seksualnog uznemiravanja na radnom mestu
(Zakon o zaštiti zaposlenih)

Odeljak 1. Svrha, delokrug. (1) Svrha ovog Zakona je da očuva dostojanstvo muškaraca i žena time što će ih zaštititi od seksualnog uznemiravanja na radnom mestu.

(2) »Zaposleni« u ovom Zakonu su:

- (i) muški i ženski radnici u preduzećima i administraciji po privatnom ili javnom pravu (muški i ženski radnici, zaposleni i lica zaposlena kao šegrti), i lica koja se zbog svoje ekonomske zavisnosti kao zaposlenih lica smatraju licima sličnim radnicima. Ta lica će obuhvatati i lica koja su zaposlena na radu kod kuće i lica u sličnom položaju; za takva lica poslodavac će biti ugovarač posla ili posrednik;
- (ii) ženski i muški državni službenici u Saveznoj vladi, u vladama landova, u lokalnim ili okružnim vlastima, ili u drugim telima, ustanovama i fondacijama po javnom pravu pod nadzorom saveznih vlasti ili vlasti landova;
- (iii) muškarci i žene sudije na saveznom nivou ili na nivou landova;
- (iv) muški i ženski pripadnici oružanih snaga (odeljak 6).

Odeljak 2. Zaštita od seksualnog uznemiravanja. (1) Poslodavci i direktori dužni su da štite zaposlene od seksualnog uznemiravanja na radnom mestu. Takva zaštita obuhvata i preventivne mere.

(2) »Seksualno uznemiravanje na radnom mestu« je svako namerno, specifično seksualno ponašanje koje vređa dostojanstvo službenika na radnom mestu. To obuhvata:

- (i) seksualnu aktivnost i ponašanje koje je kažnjivo po krivičnom zakonu i
- (ii) drugo seksualno ponašanje ili pozive u tom smislu, specifično seksualno dodirivanje tela i davanje primedbi seksualnog sadržaja, zajedno sa pokazivanjem i javnim prikazivanjem pornografskih slika jasno usmerenim na određeno lice.

(3) Seksualno uznemiravanje na radnom mestu predstavlja kršenje obaveza po ugovoru o zaposlenju ili kršenje radne discipline.

Odeljak 3. Pravo službenika na žalbu. (1) Oštećeni zaposleni imaju pravo žalbe nadležnim licima u preduzeću ili organu ako smatraju da su bili seksualno uznemiravani, u smislu odeljka 2, pododeljka (2), od strane njihovog poslodavca, direktora, drugih službenika ili trećih lica, na radnom mestu. Ovim se ne isključuje primena odredaba iz odeljaka 84 i 85 Zakona o zastupanju zaposlenih.

(2) Poslodavac ili direktor dužni su da ispituju žalbu i preduzmu odgovarajuće mere kako bi sprečili da se produži utvrđeno seksualno uznemiravanje.

Odeljak 4. Mere koje preduzimaju poslodavac ili menadžer; pravo na odbijanje rada. (1) U slučaju seksualnog uznemiravanja:

- (i) poslodavac mora da primeni mere zakona o radu koje su odgovarajuće u datom slučaju, kao što su upozorenja, premeštaji ili otpuštanja. Te mere nemaju uticaja na prava saveta zaposlenih prema odeljku 87, pododeljak (1), paragraf (i), odeljke 99 i 102 Zakona o zastupanju zaposlenih i na savet zaposlenih prema odeljku 75, pododeljak (1), paragrafi 2 do 4(a) i pododeljak (3), paragraf (xv), odeljka 77, pododeljak (2) i odeljak 79 Zakona o zastupanju zaposlenih, kao i na odgovarajuće odredbe zakona landova o zastupanju zaposlenih;
- (ii) direktor mora da primeni potrebne mere u smislu zakona o državnim službenicima i o efikasnosti osoblja. To neće imati uticaja na prava personalnog odbora po personalnim pitanjima koja se tiču državnih službenika prema odeljcima 75, 77 i 78 Zakona o predstavništvu osoblja, i prema odgovarajućim odredbama zakona landova o predstavništvu osoblja.

(2) Ako poslodavac ili direktor ne primene mere za sprečavanje seksualnog uznemiravanja ili ako primene mere koje su očigledno nedovoljne, zaposleni koji su pretrpeli uznemiravanje imaju pravo da prekinu rad na datom radnom mestu, bez gubitka plate, dokle god je to nužno za njihovu zaštitu.

(3) Poslodavac ili direktor ne mogu diskriminisati zaposlene koji su bili izloženi uznemiravanju zato što su se branili od seksualnog uznemiravanja i štosu koristili svoja prava na propisan način.

Odeljak 5. Stručno usavršavanje za lica zaposlena u javnim službama. U oblasti profesionalne obuke ili stručnog usavršavanja zaposlenih u javnim službama, uzeće se u obzir pitanja seksualnog uznemiravanja na radnom mestu, zakonske zaštite oštećenih lica i dužnosti

direktora da interveniše. To će se posebno primenjivati na dalju obuku lica koja su zaposlena u personalnim odeljenjima, ili lica na upravljačkim ili rukovodećom dužnostima, ili na instruktore ili članove personalnih odbora i predstavnice žena.

Odeljak 6. *Posebni propisi za pripadnike oružanih snaga.* Zakon o vojsci, Vojni disciplinski zakonik i Zakonik za vojne žalbe izuzimaju se od primene ovog zakona za muške i ženske pripadnike oružanih snaga.

Odeljak 7. *Objavljivanje Zakona.* Ovaj zakon će biti postavljen ili okačen na odgovarajućem mestu u preduzećima i odeljenjima, radi uvida.

Član 11. Zakon o imenovanju i delegiranju muškaraca i žena u savetodavna tela u sferi uticaja Savezne vlade (Savezni zakon o sastavu savetodavnih tela)

Glava 1. Cilj i delokrug zakona

Odeljak 1. *Svrha Zakona.* Savezna vlada i druge ustanove zainteresovane za procedure za naimenovanje savetodavnih tela, radiće, u skladu sa ovim zakonom, na uspostavljanju i održavanju jednakog učešća muškaraca i žena u savetodavnim telima.

Odeljak 2. *Delokrug.* (1) »Savetodavna tela«, u smislu ovog Zakona su upravni odbori, savetodavni odbori, komisije, paneli, upravni i nadzorni odbori, grupe kolega i slične grupe bez obzira na njihov naziv, ukoliko Savezna vlada ima pravo da imenuje (odeljak 3, pododeljak (1)) i delegira njihove članove.

(2) Ovaj Zakon se ne primenjuje na sudsku vlast Nemačke savezne banke ili na imenovanje članova Savezne vlade. Takođe se neće primenjivati na članstvo savetodavnog tela za koje je predviđena procedura izbora zakonskim odredbama ili propisima same organizacije.

Glava 2. Savetodavna tela u sferi saveznih vlasti

Odeljak 3. *Institucije naimenovanja, institucije sa pravom predstavljanja.* »Institucije naimenovanja, u smislu ovog odeljka, su Predsednik, Savezna vlada, savezno ministarstvo ili organ koji je podređen ministarstvu, viša savezna vlast ili pravno lice po javnom pravu koje je neposredno ispod saveznih vlasti, ako te ustanove direktno naimenuju, ukazom o naimenovanju, članove savetodavnog tela u svojoj oblasti rada ili u oblasti rada neke druge ustanove navedene u ovom pododeljku (savetodavno telo u oblasti savezne vlasti). Ako je za naimenovanje potrebna odluka Savezne vlade, takva odluka će se smatrati aktom naimenovanja kojim se neposredno određuje članstvo u smislu prve rečenice ovog pododeljka.

(2) Institucije sa pravom predstavljanja u smislu ove Glave će biti:

- (i) društvene ustanove, organizacije, udruženja ili grupe;
- (ii) Predsednik, Vlada, savezna ministarstva ili organi koji su im podređeni;
- (iii) drugi organi ili javna tela; i
- (iv) druge institucije

koje su ovlašćene da kandiduju ili odrede lica za članove savetodavnih tela u oblasti saveznih vlasti.

Odeljak 4. *Procedura kandidature za naimenovanje.* (1) Ako naimenovanje treba da se izvrši na osnovu kandidature ili predstavljanja od strane neke institucije sa pravom predstavljanja, pomenuta ustanova će kandidovati ili predstaviti po jednu ženu i jednog muškarca za svako mesto koje je dodeljeno toj ustanovi, ukoliko ima osoba različitih polova koje poseduju posebne lične i profesionalne podobnosti i kvalifikacije (dvostruka kandidatura).

(2) Dvostruka kandidatura se može propustiti, ako:

- (i) ustanova ima pravo predstavljanja za nekoliko mesta u nekom savetodavnom telu i ako kandiduje ili predstavi jednak broj muškaraca i žena. Ako je broj mesta neparan, obaveza kandidature dva lica za jedno od mesta ostaje na snazi;
- (ii) ustanova sa pravom predstavljanja ne može, na osnovu zakona ili činjenica, da postavi dve kandidature, ili se od nje ne može razumno očekivati da to učini, iz objektivnih razloga koji nemaju veze sa razlikom u polovima. U tom slučaju, ustanova mora da podnese pismeno obrazloženje ustanovi koja naimenuje;
- (iii) ustanova koja naimenuje nema, po zakonu, pravo selekcije.

(3) Ako neka institucija kandiduje lica za članove savetodavnog tela, a ona sama je institucija koja vrši naimenovanje, umesto procedure po pododeljku (1), primeniće se procedura po odeljku 7 .

(4) Ako je institucija sa pravom predstavljanja Savezna vlada, primeniće se procedura navedena u pododeljcima (1) do (3), u okviru saveznih ministarstava ili nadležne savezne kancelarije, radi predstavljanja Saveznom kabinetu.

Odeljak 5. *Naimenovanje.* Pri naimenovanju članova savetodavnih tela u sferi saveznih vlasti, institucija za naimenovanje mora da uzme u obzir i muškarce i žene da bi obezbedila jednako učešće oba pola. Ako je institucija za naimenovanje Savezna vlada, primeniće se procedura navedena u prvoj rečenici, u okviru nadležnog saveznog ministarstva, radi predstavljanja Saveznom kabinetu.

Glava 3. Savetodavna tela van sfere saveznih vlasti

Odeljak 6. *Institucija za delegiranje.* Ustanova za delegiranje, u smislu ovog odeljka, je Savezna vlada, savezno ministarstvo ili organ podređen saveznom ministarstvu, visoki državni organ ili pravno lice po javnom pravu koje je neposredno ispod savezne vlasti ako je takvo lice ovlašćeno da kandiduje ili predstavi najmanje jedno lice za člana savetodavnog tela van oblasti savezne vlasti.

Odeljak 7. *Upućivanje na rad.* (1) Ako neko je savezno ministarstvo ili neki organ podređen ministarstvu, visoki savezni organ ili pravno lice po javnom pravu, neposredno ispod savezne institucija koja upućuje na rad, predlozi treba da se podnesu pismeno licu koje je odgovorno za odluku po pitanju upućivanja. Ako je ustanova za upućivanje

Savezna vlada, primeniće se procedura navedena u prvoj rečenici i u podparagrafima (2) i (3), u okviru nadležnih saveznih ministarstava ili u okviru nadležnog biroa Savezne kancelarije, radi predstavljanja Saveznom kabinetu.

(2) U pogledu upućivanja, jedan muškarac i jedna žena će biti kandidovani za svako mesto koje je pripada instituciji koja upućuje, ako ima lica različitog pola sa određenom ličnom i profesionalnom podobnošću. Tu će se primenjivati odeljak 4, pododeljak (2), paragrafi (i) i (ii).

(3) U upućivanju članova u savetodavna tela van sfere saveznih vlasti, institucija koja upućuje vodiće računa o zastupljenosti muškaraca i žena.

Glava 4. Sprovođenje propisa, izveštaj savetodavnih tela

Odeljak 8. Savezna vlada može bez saglasnosti Gornjeg doma Parlamenta da donosi propise, putem zakonskog instrumenta, u pogledu nimenovanja, predstavljanja i upućivanja.

Odeljak 9. *Izveštaj savetodavnih tela.* Savezna vlada će podnositi Parlamentu, na svakoj zakonodavnoj sednici, izveštaje o proporciji žena u važnim savetodavnim telima van oblasti saveznih vlasti. Izveštaji ne smeju da sadrže lične podatke.

Članovi 12 i 13 (Prelazne odredbe i datum stupanja na snagu (1.septembar 1994)).

2. ZAKON KRALJEVINE DANSKE O JEDNAKOM TRETMANU MUŠKARACA I ŽENA u pogledu dostupnosti zapošljavanja, porođajnog odsustva, itd.

Zakon zabranjuje diskriminaciju iz razloga pola, direktnu i indirektnu. Diskriminacijom se ne smatraju odredbe o posebnoj zaštiti žena predviđene ovim ili drugim zakonima. Zakon se odnosi i na tzv. slobodne profesije.

Zakon uspostavlja princip jednakog tretmana muškaraca i žena, koji se proteže na sve elemente radnog odnosa - primanje na posao, premeštaje, unapređenja, stručno usavršavanje i obuka, radni uslovi, otpuštanje itd.

Izričito se zabranjuje davanje oglasa u kojima se traže lica određenog pola ili im se daje neka prednost, bilo pri zapošljavanju ili u kasnijem toku radnog odnosa. Izuzetci od ovog pravila utvrđuju se za svaki posebni slučaj i odobrava ih resorni ministar u konsultaciji sa ministrom rada i Savetom za jednak status. Savet za jednak status može odobriti posebne mere usmerene na ispravljanje konkretnih nejednakosti koje utiču na dostupnost zaposlenja itd.

Zakonom se precizno utvrđuju prava na odsustva za oca i majku povodom rođenja deteta, kao i - u određenim slučajevima - rokovi za isticanje zahteva ili obaveštavanje o nameri korišćenja tih prava. Posle rođenja, roditelji imaju pravo na odsustvo sa rada u ukupnom trajanju od 26 nedelja, koje ne mogu koristiti zajedno, a predviđeni su i neki obavezni modaliteti. Pravo oca na odsustvo do 2 nedelje posle porođaja ili dolaska deteta kući ili – po sporazumu sa poslodavcem – u okviru prvih 14 nedelja posle rođenja nezavisno je od upravo navedenog prava. Poslodavac ne sme da otpusti zaposleno lice zato što je postavilo zahtev da koristi pravo odsustva ili iz bilo kojih drugih razloga u vezi sa trudnoćom, materinstvom ili usvajanjem. Zaposleni koji koristi svoje pravo na odsustvo u vezi sa rođenjem ili prihvatanjem deteta u kuću unapred obaveštava poslodavca o datumu kada očekuje da će odsustvo početi i o trajanju odsustva. Utvrđeni su i rokovi za isticanje zahteva (obaveštenja) zaposlenom za ostvarivanje drugih prava predviđenih ovim zakonom.

Utvrđuje se pravo lica na finansijsku nadoknadu ukoliko su njegova prava predviđena ovim zakonom prekršena, naravno - uporedo sa *restitutio in integrum* ili drugim, odgovarajućim vidom reparacije. Lica odgovorna za kršenje zakona kažnjavaju se novčano.

Opšti akti preduzeća i pravila koja važe za tzv. slobodne profesije koje su u suprotnosti sa zakonom ništavi su.

Zakon o jednakom tretmanu muškaraca i žena u pogledu dostupnosti zapošljavanja, porođajnog odsustva, itd.

Zakon br. 213, april 1998.

Ovim zakonom se usklađuju odredbe Zakona o jednakom tretmanu muškaraca i žena u pogledu dostupnosti zapošljavanja, porođajnog odsustva i zakona o usklađivanju br. 875 od 17. oktobra 1994. sa amandmanima iz Odeljka 2 Zakona br. 1111 od 29. decembra 1997.

(3) Deo

1. (1) U smislu ovog zakona, jednak tretman muškaraca i žena znači nepostojanje bilo kakve diskriminacije iz razloga pola. To se odnosi kako na direktnu, tako i na indirektnu diskriminaciju, a posebno u pogledu trudnoće i bračnog ili porodičnog statusa.
- (2) Ovaj Zakon neće uticati na odredbe o zaštiti žena, naročito u pogledu trudnoće ili materinstva, upor. 3. Deo ovog Zakona.
- (3) Odredbe ovog Zakona neće se primenjivati ukoliko i u meri u kojoj slične obaveze slede iz kolektivnog ugovora, međutim, upor. Odeljak 18 (2).

2. Deo

Jednak tretman muškaraca i žena

2. Svi poslodavci će poštovati princip jednakog tretmana muškaraca i žena u vezi sa primanjem na posao, premeštajima i unapređenjima.
3. (1) Svi poslodavci koji zapošljavaju muškarce i žene tretiraće ih jednako u smislu stručnih uputstava, stručne obuke, produženog stručnog obrazovanja i prekvalifikacije.
- (2) Obaveza poštovanja principa jednakog tretmana primenjivaće se i na bilo koje lice koje radi na poslovima davanja stručnih uputstava i na obuci, prema pododeljku (1)
4. Svi poslodavci koji zapošljavaju muškarce i žene tretiraće ih jednako u pogledu radnih uslova. To se primenjuje i na otpuštanja.
5. (1) Obaveza poštovanja jednakog tretmana muškaraca i žena se takođe odnosi na lica koja donose odredbe i odluke u pogledu aktivnosti na bazi samozapošljavanja. Ona će se primenjivati i na osnivanje, organizaciju i proširivanje preduzeća ili uspostavljanje ili proširivanje bilo kog oblika samozapošljavanja, uključujući i njegovo finansiranje.
- (2) Obaveza poštovanja principa jednakog tretmana se takođe primenjuje na sva lica koja donose odredbe i odluke u pogledu stručne obuke, itd. i u pogledu uslova pod kojima se obuka odvija.
6. Ni u kakvom oglasu ne smeju se tražiti lica određenog pola ili navoditi da će takva lica imati prednost u vezi sa primanjem na posao ili stručnom obukom, itd.

3. Deo

Trudnoća, materinstvo i usvajanje

7. (1) Zaposlena ima pravo na odsustvo sa rada zbog trudnoće i materinstva od dana za koji se pretpostavlja da za četiri nedelje prethodi porođaju. Posle rođenja deteta, roditelji imaju pravo na odsustvo sa rada u ukupnom trajanju od 26 nedelja. Najviše deset

nedelja od tog perioda može da uzme otac posle 14-te nedelje od rođenja. Pravo na odsustvo ne mogu da koriste oba roditelja istovremeno. Za dalji period od 2 nedelje posle 24 nedelje od rođenja, pravo odsustva može da koristi samo otac.

(2) Majka deteta obavezna je da koristi odsustvo 2 nedelje posle porođaja.

(3) Otac deteta ima pravo na odsustvo do 2 nedelje posle porođaja ili dolaska deteta kući ili – po sporazumu sa poslodavcem – u okviru prvih 14 nedelja posle rođenja. To pravo je nezavisno od prava navedenog u pododeljku (1) gore.

(4) Ako je dete u bolnici, pravo na odsustvo prema pododeljku (3) može se odložiti, upor. Odeljak 10(6).

(5) Pored toga, zaposleno lice ima pravo na odsustvo sa rada u vezi sa trudnoćom, materinstvom i usvajanjem u periodima kada ima pravo na dnevnicu prema 7. delu Zakona o dnevnicama u vezi sa bolešću ili porođajem.

(6) Zaposlena ima pravo na odsustvo sa rada u vezi sa pregledima za vreme trudnoće, ako takvi pregledi treba da se obave u radno vreme.

7a. Periodi tokom kojih je pravo na dnevnicu umanjeno ili ga nema, prema odeljku 16a, (1), (2) i (4), Zakona o dnevnicama u vezi sa bolešću ili porođajem zato što je zaposleno lice nastavilo rad, uračunavaju se u periode kada službenik ima pravo na odsustvo prema odeljku 7.

8. Vreme za koje je zaposleno lice bilo odsutno prema odeljku 7 uključuje se u računanje staža i radnih odnosa. Ova odredba se ne primenjuje na pitanja penzije.

9. Poslodavac ne sme da otpusti zaposleno lice zato što je postavilo zahtev da koristi pravo odsustva ili zato što je odsustvovao prema odeljku 7 ili iz bilo kojih drugih razloga u vezi sa trudnoćom, materinstvom ili usvajanjem.

10. (1) Zaposlena žena koja koristi svoje pravo na odsustvo prema odeljku 7(1) će u roku od 8 nedelja posle porođaja obavestiti poslodavca o datumu kada namerava da nastavi rad.

(2) Zaposleni muškarac koji koristi svoje pravo na odsustvo u vezi sa rođenjem ili prihvatanjem deteta u kuću prema odeljku 7(3) će 4 nedelje unapred obavestiti poslodavca o datumu kada očekuje da će odsustvo početi i o trajanju odsustva.

(3) Zaposleni koji koristi pravo odsustva prema odeljku 7(1) će u roku od 8 nedelja posle porođaja obavestiti poslodavca o datumu početka odsustva i o trajanju odsustva. Zaposleni koji koristi pravo na odsustvo prema odeljku 7(1), odredba 5, će u roku od 14 nedelja po rođenju obavestiti poslodavca o datumu početka odsustva i o trajanju odsustva.

(4) Ako roditelji dele pravo na odsustvo posle 14 nedelja od rođenja tako da odsustvo ženskog roditelja pada u više raznih perioda, majka će u vezi sa obaveštavanjem poslodavca prema odeljku (1) obavestiti poslodavca o datumu i trajanju kasnijih odsustava.

(5) U vezi sa odsustvom na osnovu odeljka 7(5), usvojioci deteta će, ako trajanje i vreme odsustva nije bilo određeno kada je dete prihvaćeno, poštovati vremenske granice navedene u pododeljcima (1) do (4).

(6) Zaposlena koja koristi pravo na odsustvo prema odeljku 7(5) zato što je dete primljeno na bolničko lečenje tokom prvih 26 nedelja po rođenju ili pošto je dete primljeno u kuću, obavestiće bez odlaganja svog poslodavca o tome da je dete u bolnici. Istovremeno će i muškarac zaposleni da obavesti svog poslodavca o tome. Roditelji će bez odlaganja obavestiti svoje poslodavce o datumu na koji je dete vraćeno kući posle hospitalizacije. Ako je dete vraćeno kući pre nego što je poslato obaveštenje prema pododeljcima (1) do (4), vremenske granice će biti produžene za vreme koje je dete provelo u bolnici. U suprotnom, data obaveštenja će prestati da važe i nova obaveštenja će se dati u roku od dve nedelje od povratka deteta.

(7) Zaposleno lice koje koristi pravo na odsustvo prema odeljku 7(5) zato što se zamenilo sa drugim roditeljem za dnevnicu, obavestiće poslodavca o tome i o trajanju odsustva bez odlaganja.

4. Deo

Ništavni ugovori, itd.

11. (1) Odredbe u ugovorima i propisima, itd. preduzeća, koje su u suprotnosti sa odeljcima 2 do 5 ništave su. To se takođe odnosi na pravila, itd. koja važe za slobodne profesije.

(2) Odredbe u ugovorima i propisima, itd. preduzeća koje se odnose na više od jednog poslodavca takođe su ništave ako dopuštaju diskriminaciju iz razloga pola u oblastima navedenim u odeljcima 2 do 4. Ovo se takođe odnosi na pravila, itd. za slobodne profesije.

12. Od odredbi ovog zakona ne sme se odstupiti ni na koji način na štetu zaposlenih.

5. Deo

Izuzeci

13. (1) Ako je pol nekog lica od odlučujućeg značaja za obavljanje nekih profesionalnih ili obrazovnih delatnosti, Ministar koji je nadležan za takve delatnosti može da odobri izuzetke od odredbi navedenih u odeljcima 2 do 6 ovog zakona, nakon konsultacija sa Ministrom rada i Savetom za jednak status.

(2) Savet za jednak status može, nakon konsultacija sa nadležnim ministrom, da u cilju podržavanja jednakih mogućnosti za muškarce i žene odobri mere koje odstupaju od odredbi navedenih u odeljcima 2 do 6, a koje su pretežno usmerene na ispravljanje konkretnih nejednakosti koje utiču na dostupnost zaposlenja, stručnu obuku, itd.

(3) Odobrenje prema pododeljku (2) je uslovljeno saglasnošću predstavnika društvenih partnera u Savetu za jednak status.

(4) Ministar rada može – na preporuku Saveta za jednak status i pošto je konsultovao Ministra u čiju nadležnost spada dati predmet – da odluči o preduzimanju mera u određenim oblastima da bi se podržale jednake mogućnosti za muškarce i žene, bez odobrenja navedenog u pododeljku (2).

5. Deo

Kompenzacije, itd.

14. Lica čija su prava prekršena nepoštovanjem odeljaka 2 do 5 mogu da dobiju odgovarajuću nadoknadu.

15. (1) Poslodavac će platiti nadoknadu ako je zaposleno lice otpušteno zato što je podnelo zahtev za jednak tretman prema odeljcima 2 do 4.

(2) Iznos kompenzacije prema pododeljku (1) ne može biti veći od 39 mesečnih plata i određiće se uzimanjem u obzir staža zaposlenog lica i drugih okolnosti u datom slučaju.

(3) Pododeljci (1) i (2) će se takođe primenjivati tamo gde obaveza poštovanja principa jednakog tretmana proizilazi iz kolektivnog ugovora, a gde kolektivni ugovor ne daje licu pravo na kompenzaciju u slučajevima otpuštanja koji nisu razumno opravdani uslovima službenika ili preduzeća. Zahtev će se rešavati putem procedura određenih za rešavanje radnih sporova.

16. – (1) Ako je zaposleno lice otpušteno suprotno odredbama odeljaka 9, otpuštanje će biti stavljeno van snage ako je podnet zahtev u tom smislu, sem ukoliko se ne bude smatralo - u specijalnim slučajevima, pošto se uzmu u obzir interesi stranaka – da je nerazumno tražiti da se radni odnos održi ili povrati.

(2) Ako je zaposleno lice otpušteno suprotno odeljku 9, a otpuštanje nije stavljeno van snage, poslodavac će platiti kompenzaciju.

(3) Iznos kompenzacije – koji ne može biti veći od plate za 78 nedelja – biće određen uzimanjem u obzir staža zaposlenog lica i drugih okolnosti datog slučaja.

(4) Ako do otpuštanja dođe u vezi sa trudnoćom, materinstvom ili usvojenjem, poslodavac će morati da dokaže da otpuštanje nije bilo zasnovano na tim razlozima.

(5) Zaposleno lice koje je otpušteno u periodima navedenim u odeljku 7 ima pravo da o razlozima otpuštanja bude obavешteno u pismenoj formi.

7. Deo

Ostale odredbe

17. Ministar rada će odrediti posebna pravila za porođajna odsustva, itd. za mornare.

18. - (1) Savet za jednak status može – na sopstvenu inicijativu ili na zahtev – da razmotri pitanja u vezi sa ovim Zakonom.

(2) Poslodavci i zaposleni, kao i njihove organizacije će na zahtev dati Savetu za jednak status sve informacije od značaja za delatnost Saveta za jednak status.

8. Deo

Kaznene odredbe

19. – (1) Kršenja odeljaka 2 do 6 i odeljka 18(2) kažnjavaju se novčano.

(2) Kaznene sankcije se mogu izreći kompanijama, itd. (pravnim licima) prema propisima utvrđenim u 5. Delu Zakonika o kaznama.

9. Deo

Stupanje na snagu

20. - (1) Ovaj zakon stupa na snagu 1. maja 1989.

(2) Stupanjem na snagu ovog zakona prestaju da važe Zakon o jednakom tretmanu muškaraca i žena u pogledu zapošljavanja, itd. upor. Zakon o spajanju br. 572 od 28. avgusta 1986. i Zakon o porođajnom odsustvu, itd. upor. Zakon o spajanju br. 101 od 6. marta 1987.

21. Ovaj Zakon ne važi za ostrva Faro i Grenland.

Zakon br.268 od 2. maja 1990. kojim se menja Zakon o jednakom tretmanu muškaraca i žena u pogledu zapošljavanja, porođajnih odsustava, itd., sadrži sledeće odredbe o stupanju na snagu:

Odeljak 2

(1) Ovaj Zakon stupa na snagu narednog dana od dana objavljivanja u Danskom službenom listu, a primenjivaće se od 2. aprila 1990.

(2) Odeljak 1, paragraf 5, stupiće na snagu na dan koji će odrediti Ministar rada.*)

* tj. Odeljak 21. Zakona.

Zakon br. 412 od 1. juna 1994, kojim se menja Zakon o jednakom tretmanu muškaraca i žena u pogledu dostupnosti zaposlenju i Zakon o porođajnim odsustvima, itd.*, sadrži, na početku, sledeću odredbu:

**Ovaj Zakon odnosi se na sprovođenje Direktive Saveta 92/85/EEC od 19.oktobra 1992. o uvođenju mera za podsticanje poboljšanja bezbednosti i zdravlja na radu trudnih radnica i radnica koje su se nedavno porodile ili doje decu. (10. Posebna Direktiva po članu 16(1) Direktive89/391/EEC).*

Odeljak 2

Ovaj Zakon stupa na snagu 1. oktobra 1994.

Zakon 416 od 1. juna 1994, kojim se menja Zakon o jednakom tretmanu muškaraca i žena u pogledu dostupnosti zaposlenju i porođajnim odsustvima, itd.*) sadrži sledeću odredbu o stupanju na snagu:

* tj. odeljak 7 Zakona.

Odeljak 2

Ovaj Zakon stupa na snagu 1. jula 1994.

Zakon br. 1111 od 29. decembra 1997. kojim se menjaju Zakon o dnevnicama za vreme bolesti i porođaja i Zakon o jednakom tretmanu muškaraca i žena u pogledu dostupnosti zaposlenja i porođajnih odsustava, itd. *sadrži sledeću odredbu o stupanju na snagu:

**tj. odeljke 7(1), 7(4) 10(2), 10(3), 10(5), 10(6), 10(7) i 19(2) ovog Zakona.*

Odeljak 3

Ovaj Zakon će stupiti na snagu 1. aprila 1998. i primenjivaće se na slučajeve kada je dete rođeno ili došlo kući na dan 15. oktobra 1997. ili kasnije.

Ministar rada, 3. aprila 1998.

Ove Hygum

/E. Edelberg

3. Velika Britanija
ZAKON O POLNOJ DISKRIMINACIJI IZ 1975.
(VERZIJA SA AMANDMANIMA)
(skraćeno)

Ovim Zakonom se zabranjuju određene vrste diskriminacije po osnovu polne pripadnosti i diskriminacije po osnovu bračne zajednice, i osniva se Komisija koja će obavljati aktivnosti usmerene na ukidanje takve diskriminacije i unapređenje ravnopravnih mogućnosti muškaraca i žena uopšte, kao i za srodne ciljeve.

I DEO

DISKRIMINACIJA KOJA JE PREDMET OVOG ZAKONA

DISKRIMINACIJA ŽENA PO OSNOVU POLA

1 Direktna i indirektna diskriminacija žena

1(1) U svim relevantnim okolnostima u smislu svih odredaba ovog Zakona, izuzev odredaba na koje se primenjuje član (2), lice vrši delo **diskriminacije** ženske osobe ako:

1(1)(a) prema ženskoj osobi, **zbog njenog pola**, postupala lošije nego što postupala, ili bi postupala, prema licu muškog pola, ili

1(1)(b) joj postavlja zahtev ili uslov koji postavlja, ili bi postavilo, licu muškog pola, ali koji:

1(1)(b)(i) je takve prirode da je procenat žena sposobnih da mu odgovore znatno manji od procenta muškaraca koji mu mogu odgovoriti i

1(1)(b)(ii) za koji ne može da dokaže da je opravdan bez obzira na **pol** lica na koje se odnosi i

1(1)(b)(iii) je štetan po nju jer ga ne može ispuniti.

1(2) U svim okolnostima u smislu ovog odeljka, lice vrši delo **diskriminacije** ženske osobe ako:

1(2)(a) prema njoj, **zbog njenog pola**, postupala lošije nego što postupala, ili bi postupala, prema licu muškog pola, ili

1(2)(b) na nju primenjuje uslov, kriterijum ili praksu koje primenjuje ili bi primenilo na lice muškog pola, ali

1(2)(b)(i) čija je priroda takva da je procenat žena sposobnih da ga ispune znatno manji od procenta muškaraca koji mu mogu odgovoriti i

- 1(2)(b)(ii) ne može da dokaže da je opravdan bez obzira na **pol** lica na koje se odnosi i
- 1(2)(b)(iii) je štetan po nju jer ga ne može ispuniti.
- 1(3) Odeljak (2) odnosi se na:
 - 1(3)(a) sve odredbe Dela II
 - 1(3)(b) odeljke 35A i 35B i
 - 1(3)(c) sve druge odredbe Dela III ukoliko se mogu primeniti na stručno obrazovanje.
- 1(4) ako lice tretira ili bi tretiralo osobu muškog pola na drugi način zbog njegovog bračnog stanja, tretman lica ženskog pola se u smislu podeljaka (1)(a) ili (2)(a) ima uporediti sa tretmanom lica muškog pola istog bračnog stanja.

2. Diskriminacija muškaraca

- 2(1) Odeljak 1, i odredbe Delova II i III koje se odnose na diskriminaciju žena zbog polne pripadnosti, imaju se tumačiti kao jednako primenljive na muškarce i u tu svrhu će se primenjivati uz potrebne modifikacije.
- 2(2) U primeni pododeljka (1) neće se uzimati u obzir specijalni tretman omogućen ženama povodom trudnoće ili porođaja.

2. Diskriminacija po osnovu promene pola

- 2A(1) Lice ('A') vrši diskriminaciju protiv drugog lica ('B') u svim okolnostima koje se odnose na :

- 2A(1)(a) sve odredbe Dela II
- 2A(1)(b) odeljke 35A ili 35B ili
- 2A(1)(c) sve druge odredbe Dela II koje su primenljive na stručno obrazovanje.

Ako lice A tretira lice B nepovoljnije nego što bi tretiralo druga lica i to čini iz razloga što lice B namerava se podvrgne, podvrgava se ili se podvrglo operaciji promene pola.

- 2A(2) Član (3) primenjuje se na okolnosti koje prouzrokuje bilo koje lice u vezi odsustva drugog lica sa radnog mesta ili stručne obuke.

- 2A(3) U smislu člana (1) smatra se da se lice B tretira nepovoljnije od drugih lica u okviru takvih okolnosti ukoliko, u primeni okolnosti u vezi bilo kog odsustva lica B zbog operacije promene pola -

- 2A(3)(a) lice B ima nepovoljniji tretman nego što bi bio slučaj da se odsustvo može pripisati bolesti ili povredi ili

- 2A(3)(b) lice B ima nepovoljniji tretman nego što bi bio slučaj da se odsustvo može pripisati nekom drugom uzroku, a imajući okolnosti u vidu, nema osnova za nepovoljniji tretman

2A(4) U članovima (2) i (3) izraz "okolnosti" uključuje propise, uslove ili okolnosti pod kojima se nudi zaposlenje, stanovanje ili korišćenje smeštaja ili profesionalno obrazovanje.

2A(5) U smislu člana (1) smatraće se da se uslov spomenut u tom članu vezan za diskriminaciju žena jednako primenjuje na tretman lica muškog pola uz potrebne modifikacije.

3. Direktna i indirektna diskriminacija osoba u braku na polju zapošljavanja

3(1) U svim okolnostima relevantnim u smislu dela 2, lice vrši **diskriminaciju** osobe koja je u braku, jednog ili drugog **pola**, ukoliko:

3(1)(a) ga/je zbog bračnog stanja, tretira lošije nego što tretira ili bi tretiralo lice istog **pola** koje nije u braku ili

3(1)(b) na to lice primenjuje uslov, kriterijum ili praksu koje primenjuje ili bi primenilo na lice koje nije u braku, ali

3(1)(b)(i) čija je priroda takva da je procenat lica koja ne mogu da ga ispune znatno manji od procenta lica istog **pola** koje nisu u braku a mogu mu odgovoriti i

3(1)(b)(ii) ne može da dokaže da je opravdan bez obzira na bračno stanje lica na koje se odnosi i

3(1)(b)(iii) je štetan po to lice.

3(2) U smislu člana (1), smatraće se da se uslov spomenut u tom članu vezan za **diskriminaciju** žena jednako primenjuje na tretman lica muškog pola, i u tom smislu se primenjuje uz potrebne modifikacije.

4. Diskriminacija maltretiranjem

4(1) Lice ("diskriminator") vrši diskriminaciju drugog lica ("žrtva") u svim relevantnim okolnostima u smislu svih odredaba ovog Zakona, ako žrtvu tretira nepovoljnije nego što u datim okolnostima tretira, ili bi tretiralo, druga lica, i to čini iz razloga što je:

4(1)(a) žrtva pokrenula postupak protiv diskriminatora ili bilo kog drugog lica u skladu sa ovim Zakonom ili Zakonom o jednakim platama iz 1970. godine, ili članovima 62-65 Zakona o penzijama iz 1995. godine, ili

4(1)(b) žrtva pružila dokaze ili dala informacije u vezi postupaka pokrenutih od strane bilo kog lica protiv diskriminatora ili bilo kog drugog lica u skladu sa ovim Zakonom ili Zakonom o jednakim platama iz 1970. godine, ili članovima 62-65 Zakona o penzijama iz 1995. godine, ili

- 4(1)(c) žrtva učinila bilo šta vezano za ovaj Zakon ili Zakon o jednakim platama iz 1970. godine, ili članove 62-65 Zakona o penzijama iz 1995. godine, u odnosu na diskriminatora ili bilo koje drugo lice, ili

4(1)(d) žrtva osumnjičila diskriminatora ili bilo koje drugo lice za delo koje bi (bez obzira da li je sumnja tako sročena) bilo u suprotnosti sa ovim Zakonom ili dalo osnovani razlog za tužbu prema odredbama Zakona o jednakim platama iz 1970. godine, ili iz razloga što diskriminator zna da žrtva namerava da učini bilo koju od ovih radnji, ili sumnja da je žrtva učinila, ili namerava da učini, bilo koju od ovih radnji ili radnji u vezi članova 62-65 Zakona o penzijama iz 1995. godine.

- 4(2) Pododeljak (1) se ne odnosi na tretman koji lice pretrpi zbog tvrdnji koje je iznelo ukoliko su te tvrdnje bile neosnovane ili zlonamerne.

- 4(3) U smislu člana (1) smatraće se da se uslov spomenut u tom članu vezan za diskriminaciju žena jednako primenjuje na tretman lica muškog pola, i u tom smislu se primenjuje uz potrebne modifikacije

5. Tumačenje

- 5(1) U ovom Zakonu :

5(1)(a) odredbe u vezi diskriminacije se odnose na svaku diskriminaciju opisanu u članovima 1 do 4; i

5(1)(b) odredbe u vezi polne diskriminacije se odnose na svaku diskriminaciju opisanu u odeljcima 1 ili 2.

5(2) U ovom zakonu "žena" označava žensko lice bilo kog uzrasta, a "muškarac" označava muško lice bilo kog uzrasta.

5(3) Poređenje slučajeva lica različitog pola ili bračnog stanja u skladu sa odeljkom 1(1) [ili (2)]¹ ili 3(1) ili poređenje slučajeva lica za potrebe odeljka 2A mora biti takve prirode da relevantne okolnosti jednog slučaja budu iste, ili ne materijalno različite, od relevantnih okolnosti drugog slučaja.

II DEO

DISKRIMINACIJA U RADNIM ODNOSIMA

DISKRIMINACIJA OD STRANE POSLODAVACA

6. Diskriminacija kandidata za radna mesta i zaposlenih lica

- 6(1) Protivzakonito je da lice, u vezi zapošljavanja koje vrši u svojoj firmi u Velikoj Britaniji, vrši diskriminaciju žene :

- 6(1)(a) putem okolnosti koje stvara u cilju određivanja kome će to zaposlenje biti ponuđeno, ili
- 6(1)(b) putem uslova pod kojim joj nudi to zaposlenje, ili
- 6(1)(c) odbijanjem ili namernim izbegavanjem nuđenja tog zaposlenja.
- 6(2) Protivzakonito je da lice, kada se radi o ženi koju je zaposlilo u svojoj firmi u Velikoj Britaniji, diskriminiše ženu :
 - 6(2)(a) načinom na koji joj omogućava pristup mogućnostima napredovanja, promene radnog mesta ili obuke, ili bilo kojim povlasticama, opremi ili uslugama, ili odbijanjem ili namernim izbegavanjem omogućavanja pristupa tim povlasticama, opremi ili uslugama, ili
 - 6(2)(b) njenim otpuštanjem ili primenom bilo kakve mere koja je štetna po nju.
- 6(3) Ukinuto.
- 6(4) Članovi (1)(b) i (2) ne zabranjuju diskriminaciju žene u vezi sa njenim članstvom u penzionom fondu ili sa njenim pravima po tom osnovu ako neki element penzionog programa predviđa takvu diskriminaciju, ali samo ako određeni uslov predviđen ili zasnovan na članovima 62-64 Zakona o penzijama iz 1995. godine (jednaka prava), isključuje primenu pravila jednakog tretmana u pogledu tog uslova.
- 6(4A) U pododeljku (4), "penzijski program po osnovu radnog mesta" ima isto značenje kao i u Zakonu o penzijama iz 1993. godine, a značenje "pravila jednakog tretmana" ima značenje definisano je članovima 62-64 Zakona o penzijama iz 1995. godine.
- 6(5) Pododeljak 1(b) se, u skladu sa pododeljkom 8(3), ne primenjuje ni na kakve odredbe o isplati novca, koja bi, da je žena dobila zaposlenje, bila uključena (direktno ili na drugi način) u ugovor po kome je ona zasnovala radni odnos.
- 6(6) Član (2) se ne primenjuje na beneficije koje se sastoje od novčanih isplata, ako je obezbeđivanje tih beneficija garantovano ugovorom o zapošljavanju koji je žena sklopila sa poslodavcem.
- 6(7) Član (2) se ne primenjuje na beneficije, opremu ili usluge ukoliko se poslodavac bavi obezbeđivanjem (koje se naplaćuje ili se ne naplaćuje) predmetnih beneficija, opreme i usluga javnosti, ili delu javnosti koji uključuje ženu koja je u pitanju, izuzev :
 - 6(7)(a) ako se to obezbeđivanje u materijalnom pogledu razlikuje od obezbeđivanja beneficija, opreme i usluga koje poslodavac pruža svojim službenicima, ili
 - 6(7)(b) ako je obezbeđivanje beneficija, opreme i usluga ženi koja je u pitanju regulisano njenim ugovorom o zaposlenju, ili
 - 6(7)(c) ako se beneficije, oprema i usluge odnose na obuku za posao.
- 6(8) U primeni na sve slučajeve diskriminacije u okviru odeljka 2A, ovaj član važi uz izuzetak članova (4) do (6).

Beleška

Član 6 je modifikovan po pitanju organa upravljanja sa delegiranim budžetskim sredstvima (modifikacija zakonskih akata), Aneks 1999 SI 1999/2256 od. 3, Amandman (može se naći na www.hms.o.gov.uk).

7. Izuzeci kod kojih je pol stvarna profesionalna kvalifikacija

7(1) U vezi diskriminacije po osnovu pola:

- 7(1)(a) član 6(1)(a) ili (c) se ne primenjuje u slučaju zaposlenja kada je činjenica da je lice muškog pola stvarna profesionalna kvalifikacija
- 7(1)(b) član 6(2)(a) se ne primenjuje na mogućnosti napredovanja ili premeštaja, ili obuke za to radno mesto.

7(2) Činjenica da je lice muškog pola predstavlja stvarnu profesionalnu kvalifikaciju samo kada :

- 7(2)(a) suštinska priroda posla nalaže angažovanje lica muškog pola iz fizioloških razloga (izuzimajući fizičku snagu ili izdržljivost), ili, u dramskim predstavama i sličnim situacijama, iz razloga autentičnosti, tako da bi suštinska priroda posla bila materijalno drugačija ako bi ga obavila žena, ili
- 7(2)(b) posao mora obavljati muškarac radi očuvanja pristojnosti ili privatnosti jer :
 - 7(2)(b)(i) posao uključuje fizički kontakt za muškarcima u uslovima u kojima bi se oni sa razlogom mogli protiviti ako žena obavlja posao; ili
 - 7(2)(b)(ii) izvršilac posla treba da radi u uslovima u kojima se muškarci sa razlogom mogu protiviti prisustvu žene, jer su neodeveni ili koriste sanitarne uređaje; ili
- 7(2)(bA) posao traži od izvršioca da radi, ili živi, u privatnoj kući, i mora ga obavljati muškarac jer može sa razlogom doći do protivljenja ako se ženi dozvoli :
 - 7(2)(bA)(i) određeni stepen fizičkog ili društvenog kontakta sa licem koje živi u toj kući, ili
 - 7(2)(bA)(ii) saznanje intimnih detalja o životu dotične osobe, što je verovatno, zbog prirode ili uslova dotičnog posla ili dotične kuće, koji se mogu otkriti, ili su dostupni izvršiocu posla, ili
- 7(2)(c) je, zbog prirode ili lokacije objekta nepraktično, da izvršilac posla živi na drugom mestu, van smeštaja koji mu obezbeđuje poslodavac, i
 - 7(2)(c)(i) jedini smeštaj koji je na raspolaganju osobama koje se bave tim poslom koristi se, ili se normalno koristi, od strane muškaraca, te objekat nije opremljen odvojenim prostorom gde bi žene mogle da spavaju i sanitarnim uređajima koje bi žene mogle da koriste van vidnog polja muškaraca, i
 - 7(2)(c)(ii) nije razumno očekivati da poslodavac opremi takav objekat tom vrstom smeštaja i opreme, niti da obezbedi drugi objekat za smeštaj žena; ili
- 7(2)(d) priroda objekta, ili njegovog dela u kome se rad obavlja, nalaže da izvršilac bude muškarac jer :

- 7(2)(d)(i) se radi o objektu bolnice, zatvora ili druge institucije za smeštaj osoba kojima je potrebna posebna nega, nadzor ili pažnja, ili delu takvog objekta, a
- 7(2)(d)(ii) sve te osobe su muškarci (sa iznimkom bilo koje žene, čije prisustvo predstavlja izuzetak), i
- 7(2)(d)(iii) logično se nameće, imajući u vidu osnovne karakteristike institucije ili njenog dela, da posao ne bi trebalo da obavlja žena; ili
- 7(2)(e) nosilac posla pruža klijentima lične usluge radi poboljšanja njihovog zdravstvenog stanja ili obrazovnog nivoa, ili lične usluge sličnog tipa, a te usluge najefikasnije može obaviti muškarac, ili
- 7(2)(f) Ukinuto.
- 7(2)(g) posao mora obavljati muškarac jer podrazumeva obavljanje dužnosti van Ujedinjenog Kraljevstva u zemlji čiji su zakoni i običaji takvi da žena ne bi mogla da obavlja dužnost, ili je ne bi mogla efikasno obavljati, ili
- 7(2)(h) u slučaju da je posao jedan od dva koja treba da obavlja bračni par.
- 7(3) Član (2) primenjuje se kada su samo neke od dužnosti zaposlenog lica u okvirima stavova (a) do (g), kao i kada se ovi stavovi odnose na sve dužnosti koje su obuhvaćene zaposlenjem.
- 7(4) Paragrafi (a), (b), (c), (e) ili (g) člana (2) ne odnose se na popunu upražnjenog radnog mesta kada poslodavac već ima muško osoblje :
- 7(4)(a) sposobno da obavlja dužnosti u skladu odredbama tih stavova i
- 7(4)(b) koje bi bilo logično angažovati za predmetnu vrstu poslova i
- 7(4)(c) koga ima u broju potrebnom za zadovoljenje očekivanih potreba poslodavca po pitanju tih poslova, bez nepotrebnih neugodnosti.

Beleška

Član 6 je izmenjen po pitanju organa upravljanja sa delegiranim budžetskim sredstvima (modifikacija zakonskih akata), Aneks 1999 SI 1999/2256 od. 3, Amandman (može se naći na www.hmsa.gov.uk).

7A. Odgovarajući izuzeci vezani za promenu pola

7A(1) U razmatranju diskriminacije u okviru odeljka 2A, paragrafi (1) i (2) člana 6 ne smatraju protivzakonitim poslodavčev tretman druge osobe ako :

7A(1)(a) u vezi predmetnog zaposlenja :

7A(1)(a)(i) činjenica da je osoba muškog pola predstavlja stvarnu profesionalnu kvalifikaciju za dotični posao, ili

7A(1)(a)(ii) činjenica da je osoba ženskog pola predstavlja stvarnu profesionalnu kvalifikaciju za dotični posao, i

7A(1)(b) poslodavac može da dokaže da je tretman razuman imajući u vidu okolnosti navedene u relevantnom stavu člana 7(2) i sve druge relevantne okolnosti.

7A(2) U članu (1) odredba o predmetnom zaposlenju odnosi se na:

7A(2)(a) u vezi bilo kog paragrafa člana 6(1), na zaposlenje spomenuto u tom stavu;

7A(2)(b) u vezi člana 6(2) :

7a(2)(b)(i) u primeni na mogućnosti unapređenja ili promene zaposlenja na drugo radno mesto ili obuke za bilo koje zaposlenje, na predmetno zaposlenje;

7a(2)(b)(i) u ostalim slučajevima, na radno mesto osobe koja je izložena diskriminaciji ili na njeno otpuštanje sa tog radnog mesta.

7A(3) U određivanju, u smislu člana (3), da li je činjenica da je lice muškog, odnosno ženskog pola stvarna profesionalna kvalifikacija za dotični posao, primenjuju se odredbe odeljka

7(4) po pitanju otpuštanja sa radnog mesta utoliko koliko se to odnosi na pitanje popunjavanja tog upražnjenog mesta.

7B. Dodatni izuzeci u vezi promene pola

7B(1) U vezi diskriminacije po odeljku 2A :

7B(1)(a) član 6(1)(a) ne primenjuje se na bilo koje zaposlenje ukoliko postoji dodatna stvarna profesionalna kvalifikacija za predmetno zaposlenje.

7B(1)(b) član 6(2)(a) ne primenjuje se na omogućavanje pristupa mogućnostima napredovanja, promene radnog mesta ili obuke za takvo radno mesto i

7B(1)(c) član 6(2)(a) ne primenjuje se na otpuštanje zaposlenog sa radnog mesta ili sprečavanje nastavka njegovog zaposlenja na drugi način.

7(B)2 U skladu sa odredbama člana (3), postoji dodatna stvarna profesionalna kvalifikacija za radno mesto, samo u slučaju da:

7B(2)(a) posao zahteva od izvršioca da bude sposoban da po nalogu obavi pregled intimnih delova tela u skladu sa zakonskim ovlašćenjima;

7B(2)(b) posao može uključivati potrebu da izvršilac radi ili živi u privatnoj kući i mora imati drugačiji tretman od osobe koja se podvrgava ili se podvrgla operaciji za promenu pola, jer se opravdano mogu staviti primedbe činjenicu da :

7B(2)(b)(i) se javlja određeni stepen fizičkog ili društvenog kontakta sa licem koje živi u toj kući, ili

7B(2)(b)(ii) dolazi do saznanja intimnih detalja o životu dotične osobe, što je verovatno, zbog prirode ili uslova dotičnog posla ili dotične kuće, koji se mogu otkriti, ili su dostupni izvršiocu posla;

7B(2)(c) zbog prirode ili lokacije objekta nepraktično je da izvršilac posla živi na drugom mestu, van smeštaja koji mu obezbeđuje poslodavac i:

7B(2)(c)(i) jedini smeštaj koji je na raspolaganju osobama koje se bave tom vrstom posla je takve vrste da se mogu opravdano mogu staviti primedbe po pitanju očuvanja pristojnosti i privatnosti zbog izvršioca koji deli smeštaj i ostale normalne aktivnosti u kući sa pripadnicima jednog ili drugog pola u vreme kada se podvrgava operaciji promene pola i

7B(2)(c)(ii) nije logično očekivati od poslodavca da u tim prostorijama obezbedi odgovarajući smeštaj, niti da pravi alternativne aranžmane; ili

7B(2)(d) izvršilac posla obezbeđuje korisnicima delikatne lične usluge u cilju poboljšanja njihovog opšteg stanja, ili slične lične usluge, i u logičnom razmišljanju poslodavca te usluge se ne mogu efikasno pružati od strane osobe koja se podvrgava operaciji promene pola.

7B(3) Paragrafi (c) i (d) člana (2) primenjuju se samo kada se radi o osobi koja :

7B(3)(a) namerava da se podvrgne operaciji promene pola ili

7B(3)(b) se podvrgava operaciji promene pola.

8. Zakon o jednakim platama iz 1970. godine

8(1) [amandmani na Zakon o jednakim platama]

8(2) Član 1(1) Zakona o jednakim platama iz 1970. godine (kako je izloženo u članu (1) u predhodnom tekstu) ne primenjuje se u razmatranju uslova pod kojima se nudi zaposlenje, u skladu sa članom 6(1)(b) ovog Zakona.

8(3) Kada lice ponudi ženi zaposlenje pod određenim uslovima, i ona ga prihvati u tom trenutku, na osnovu klauzule o jednakosti, ukoliko se nijedan od tih uslova ne izmeni, ili dodatni uslovi ne unesu u sporazum, smatraće se da je ponuda u suprotnosti sa odredbama člana 6(1)(b).

8(4) Kada lice ponudi ženi zaposlenje pod određenim uslovima, mogla bi se primeniti klauzula (3), no, kada ona prihvati ponudu, član 1(3) Zakona o jednakim platama iz 1970. godine (videti u tački (1) u predhodnom tekstu) onemogućava dejstvo klauzule o jednakosti, te se smatra da ponuda nije u suprotnosti sa članom 6(1)(b).

8(5) Delo nije u suprotnosti sa članom 6(2) ukoliko :

8(5)(a) je u suprotnosti sa uslovom koji je modifikovan ili uključen na osnovu klauzule o jednakosti, ili

8(5)(b) bi bio u suprotnosti sa takvim uslovom, ali klauzula o jednakosti nema pravno dejstvo po osnovu člana 1(3) Zakona o jednakim platama iz 1970. godine.

8(6) [amandmani na Zakon o jednakim platama]

8(7) Prilikom primene na bilo koju vrstu diskriminacije iz člana 2A, ovaj odeljak ima pravno dejstvo sa izuzećem pododeljaka (3), (4) i (5)(b).

9. Diskriminacija radnika po ugovoru

9(1) Ovaj član se odnosi na sve vrste rada za lice ("naručilac") kome imaju pristupa lica ("izvršioci posla") koja nisu zaposlena kod samog naručioca, već kod drugog lica, koje ih stavlja na raspolaganje na osnovu ugovora sklopljenog sa naručiocem.

9(2) Protivzakonito je da naručilac, po pitanju radova na koje se ovaj član primenjuje, vrši diskriminaciju žene koja je izvršilac:

9(2)(a) putem uslova pod kojima joj dozvoljava da obavlja takav rad

9(2)(b) ne dozvoljavajući joj da ga obavlja ili nastavi da ga obavlja

9(2)(c) načinom na koji joj omogućava pristup povlasticama, opremi ili uslugama, ili odbijanjem ili namernim prenebrežavanjem omogućavanja pristupa tim povlasticama, opremi ili uslugama, ili

9(2)(d) čineći joj štetu na bilo koji drugi način.

9(3) Po osnovu člana (3A) naručilac posla ne krši odredbe člana (2)(b) bilo kakvim činjenjem u vezi žene ako bi činjenica da je lice koje treba da izvrši posao muškarac predstavljala osnovnu profesionalnu kvalifikaciju za predmetni posao.

9(3A) Član (3) se ne primenjuje u vezi diskriminacije opisane u odeljku 2A.

9(3B) U vezi diskriminacije opisane u odeljku 2A naručilac posla ne krši odredbe stavova (2)(a), (b), (c) ili (d) bilo kakvim činjenjem u vezi žene ukoliko:

9(3B)(a) to radi u vreme kada, da je posao obavljen od strane njegovog radnika :

9(3B)(a)(i) je činjenica da je osoba muškog pola predstavljala stvarnu profesionalnu kvalifikaciju za posao ili

9(3B)(a)(ii) je činjenica da je osoba ženskog predstavljala stvarnu profesionalnu kvalifikaciju za posao i

9(3B)(b) poslodavac može da dokaže da je tretman razuman imajući u vidu okolnosti navedene u relevantnom stavu člana (a) i sve druge relevantne okolnosti.

9(3C) U vezi diskriminacije opisane u članu 2A naručilac posla ne krši odredbe člana (2)(b) bilo kakvim činjenjem u vezi žene ako bi, da je posao obavilo lice koje je zaposleno kod njega, to predstavljalo dodatnu stvarnu profesionalnu kvalifikaciju za predmetni posao.

9(4) Član (2)(c) se ne primenjuje na beneficije, opremu ili usluge ukoliko se poslodavac bavi obezbeđivanjem (koje se naplaćuje ili se ne naplaćuje) predmetnih beneficija, opreme i usluga javnosti ili delu javnosti koji uključuje ženu koja je u pitanju, izuzev ako se to obezbeđivanje razlikuje u materijalnom pogledu od obezbeđivanja beneficija, opreme i usluga koje poslodavac pruža svojim radnicima po ugovoru.

Primedba

Član 6 je modifikovan po pitanju organa upravljanja sa delegiranim budžetskim sredstvima (modifikacija zakonskih akata), Aneks 1999 SI 1999/2256 od. 3, Amandman (može se naći na www.hmsso.gov.uk)

10. Značenje zaposlenja u radnoj organizaciji²¹ u Velikoj Britaniji

10(1) U duhu ovog Zakona i člana 1 Zakona o jednakim platama ("relevantne svrhe") iz 1970. godine, zaposlenje se smatra angažmanom u određenoj radnoj organizaciji u Velikoj Britaniji, izuzev ako službenik ne obavlja svoj posao u potpunosti van Velike Britanije.

10(2) Pojam "zaposlenje" u članu (1) uključuje i:

10(2)(a) zaposlenje na brodu registrovanom u brodskom registru britanske luke i

10(2)(b) zaposlenje na avionu ili letilici registrovanoj u Ujedinjenom Kraljevstvu, kojom upravlja lice koje ima sedište poslovanja u Velikoj Britaniji ili je njen državljanin.

10(3) u slučaju zaposlenja na brodu registrovanom u brodskom registru britanske luke (izuzev kada izvršilac obavlja sav posao van Velike Britanije, i van svih područja navedenih u članu (5)) brod će se u relevantnim slučajevima smatrati radnom organizacijom.

10(4) Kada se posao ne obavlja u radnoj organizaciji, u relevantnim slučajevima smatraće se da se obavlja u radnoj organizaciji u kojoj ga izvršilac obavlja (ukoliko se ne obavlja ni iz jedne radne organizacije).

10(5) Po pitanju poslova vezanih za [istraživanja morskog dna ili slojeva ispod njega ili eksploataciju prirodnih resursa]¹, Njeno Veličanstvo može izdati kraljevski nalog da članovi (1) i (2) imaju isto dejstvo kao da su poslednji podaci u vezi Velike Britanije uključivali sve regione privremeno definisane kao teritorija na osnovu člana 1(17) Zakona o kontinentalnom pojasu iz 1964. godine [ili navedene u članu 10(8) Zakona o nafti iz 1964. godine]²³, izuzev teritorije ili dela teritorije na koju se primenjuju zakoni Severne Irske.

10(6) Nalog opisan u članu (5) može predvideti, po pitanju zaposlenja na koje se odnosi, da ovaj Deo i član 1 Zakona o jednakim platama iz 1970. imaju dejstvo uz modifikacije definisane u nalogu.

10 (7) Nalog u vezi člana (5) nema dejstvo osim ako nacrt naloga nije predhodno odobren od oba doma Parlamenta.

VI DEO

KOMISIJA ZA JEDNAKE MOGUĆNOSTI

²¹ Prim. prev. -zbog sveobuhvatnosti originalnog termina, upotrebljen je ovaj izraz sa rezervom da označava firmu, kompaniju, deoničarsko društvo, osiguravajući zavod, državnu službu i sve ostale vidove angažmana zaposlenih lica.

²³ Nalog izdat na osnovu člana 10(5): Seksualna diskriminacija i jednake plate (zaposlenje van okvira države, evidencija 1987 SI 1987/930 - može se naći na www.hmsso.gov.uk).

²⁴ Tekst u četvrtastim zagradama biće unet od datuma koji će biti određen: Zakon o nafti iz 1988. godine, član 4, paragraf 8.

Opšte odredbe

53. Osnivanje i dužnosti Komisije

53(1) Ustanovljava se telo Komesara pod nazivom Komisija za jednake mogućnosti, koje se sastoji od najmanje osam, ali ne više od petnaest lica koja imenuje Državni sekretar na bazi punog ili polovine radnog vremena, i koja imaju sledeće dužnosti :

53(1)(a) rad usmeren ka eliminaciji diskriminacije,

53(1)(b) unapređenje ponude jednakih mogućnosti muškarcima i ženama uopšte,

53(1)(bA) unapređenje ponude jednakih mogućnosti na polju zapošljavanja i stručnog osposobljavanja osobama koje nameravaju da se podvrgnu, podvrgavaju se ili su se podvrgle operaciji promene pola i

53(1)(c) praćenje posledica primene ovog Zakona i Zakona o jednakim platama iz 1970. godine i, na zahtev Državnog sekretara ili na sopstvenu inicijativu, sastavljanje predloga za amandmane na ta dva zakona i njihovo podnošenje Državnom sekretaru.

53(1A) Jedan od komesara će biti lice koje, po mišljenju Državnog sekretara, ima posebna znanja o Škotskoj.

53(2) Državni sekretar će imenovati :

53(2)(a) jednog od komesara na mesto predsednika Komisije i

53(2)(b) jednog ili dva komesara (po nahođenju Državnog sekretara) na mesto zamenika predsednika ili zamenike predsednika Komisije.

53(3) Državni sekretar može nalogom izmeniti stav (1) po pitanju definisanja broja komesara. 53(4) Amandman 3 se primenjuje na Komisiju.

54. Istraživanje i obuka

54(1) Komisija može inicirati ili pomagati (finansijski ili na drugi način) sva istraživanja i sve aktivnosti obuke koja vrše druga lica, a koja Komisija smatra potrebnim ili svrsishodnim u smislu odeljka 53(1).

54(2) Komisija može da naplaćuje troškove za obrazovne ili druge objekte ili usluge koje stavlja na raspolaganje.

55. Pregled diskriminatorskih uredbi u zdravstvenoj i sigurnosnoj legislaturi

55(1) Bez uticaja na opšte uzanse iz odeljka 53(1), Komisija će, u obavljanju dužnosti koje proizilaze iz paragrafa (a) i (b) tog člana:

55(1)(a) pratiti relevantne statutorne uredbe u delu u kome traže različiti tretman muškaraca i žena i

55(1)(b) ukoliko Državni sekretar zahteva, podneti mu izveštaj o bilo kom pitanju koje on definiše, a koje se odnosi na te dužnosti i tiče se relevantnih statutornih uredbi.

Predmetni izveštaj će biti sastavljen u vremenskom roku koji definiše Državni sekretar, i Državni sekretar će izdati nalog da se taj izveštaj objavi.

55(2) Kad god Komisija smatra potrebnim, sastaviće i podneti Državnom sekretaru predloge za izmenu relevantnih statutornih odredbi.

55(3) Komisija će obavljati svoje dužnosti vezane za relevantne statutorne odredbe uz konsultacije sa Komisijom za zdravlje i sigurnost.

55(4) U ovom odeljku, izraz "relevantne statutorne odredbe" ima značenje definisano u odeljku 53 Zakona o zdravlju i sigurnosti na radu iz 1974. godine.

56. Godišnji izveštaji

56(1) Čim je to izvodljivo, po isteku kalendarske godine Komisija će Državnom sekretaru podneti izveštaj o svom radu tokom dotične godine.

56(2) Svaki godišnji izveštaj će uključivati opšti pregled rada tokom perioda na koji

se odnosi, a u vezi pitanja koja ulaze u opis dužnosti Komisije.

56(3) Tokom pripreme nacrtu procedura koje će biti publikovane po osnovu člana (2) Komisija će se konsultovati sa:

56(3)(a) organizacijama ili udruženjima organizacija koje predstavljaju poslodavce ili zaposlene; i

56(3)(b) drugim organizacijama ili telima po nahođenju Komisije.

56(4) Ako Komisija odluči da nastavi rad na nacrtu, proslediće taj nacrt Državnom sekretaru, koji će:

56(4)(a) isti izneti pred oba doma Parlamenta ako ga odobrava; ili

56(4)(b) ako ga ne odobrava, objaviti razloge zbog kojih nije dao saglasnost.

56(5) Ukoliko, u roku od četrdeset dana od dana kada je primerak nacrtu procedure iznet pred oba doma Parlamenta, ili ako se primerci uruče na dva različita datuma, s tim što je važeći kasniji, bilo koji od dva doma tako odluči, neće se preduzimati nikakvi dalji koraci, što ne sprečava podnošenje novog nacrtu Parlamentu.

56(6) Prilikom računanja roka od četrdeset dana navedenog u članu (5), neće se uračunavati vreme dok je Parlament raspušten, ili suspendovan dekretom ili tokom koga oba doma imaju pauzu od dužu od četiri dana.

56(7) Ako se odluka na koju se odnosi član (5) ne donese, Komisija će izdati kodeks ponašanja u obliku nacrtu, i taj kodeks će stupiti na snagu onoga dana koji Državni sekretar definiše svojim nalogom.

56(8) Uz poštovanje odredbi odeljka 81(4), nalog izdat u smislu člana (7) može sadržati prelazne uslove ili mere štednje koje Državni sekretar smatra potrebnim ili efikasnim u vezi kodeksa ponašanja koji time stupa na snagu.

56(9) Komisija može povremeno revidirati celi ili deo kodeksa ponašanja izdatog u skladu sa ovim odeljkom i publikovati takav revidirani kodeks ponašanja, a članovi (2) do (8) će se primenjivati (uz odgovarajuće modifikacije) na takav revidirani kodeks ponašanja na isti način kao što se primenjuju i na njegovo prvo izdanje.

56(10) Nepostupanje bilo kog lica u skladu sa bilo kojom odredbom kodeksa ponašanja neće ga samo po sebi izlagati odgovornosti; ali u svim postupcima po ovom Zakonu ili Zakonu o jednakim platama iz 1970. pred sudom rada, svi kodeksi ponašanja izdati po odredbama ovog člana će biti prihvatljivi dokazi, i ako sud bilo koju odredbu takvog kodeksa smatra relevantnom za bilo koje pitanje koje proističe iz postupka, taj kodeks će biti uzet u obzir pri odlučivanju o tom pitanju.

56(11) Uz poštovanje člana (1), kodeks ponašanja izdat u skladu sa ovim članom može uključivati i uputstva koja Komisija smatra potrebnim u vezi koraka koje poslodavci treba da preduzimaju da bi sprečili svoje službenike od činjenja dela koja ovaj Zakon proglašava protivzakonitim tokom trajanja njihovog zaposlenja.

Napomena

Kodeksi ponašanja sastavljeni na osnovu ovog člana su Kodeks ponašanja u vezi polne diskriminacije: Politika, praksa i procedure jednakih prava u zapošljavanju (1985) i Kodeks ponašanja u vezi sa jednakim platama.

KODEKSI PONAŠANJA

56A. Kodeksi ponašanja²⁵

56A(1) Komisija može da izda kodekse ponašanja koji sadrže praktična uputstva koja Komisija smatra odgovarajućim za jednu li više sledećih svrha, naime

56A(1)(a) eliminaciju diskriminacije na polju zapošljavanja;

56A(1)(b) unapređenje jednakosti i mogućnosti na tom polju kako za muškarce tako i

²⁵ Prim. prev. - U originalu se pojavljuju odeljak 56 i 56A, no u nabranju u odeljku 56A izostavljeno je "A", te je odlučeno da se u prevodu ipak ubaci.

za žene;

56A(1)(bA) unapređenje jednakosti mogućnosti na tom polju za osobe koje nameravaju da se podvrgnu, podvrgavaju se ili su se podvrgle operaciji promene pola.

56A(2) Kada Komisija odluči da izda kodekse ponašanja pripremiće i objaviti nacrt takvog kodeksa, razmotriti sve komentare koje dobije u vezi sa tim i može izmeniti nacrt na odgovarajući način.

56A(3) Tokom pripremanja nacrta kodeksa za eventualno objavljivanje po osnovu paragrafa

(2) Komisija će se konsultovati sa:

56A(3)(a) organizacijama ili udruženjima koje predstavljaju poslodavce ili radnike i

56A(3)(b) drugim organizacijama i telima koja Komisija smatra relevantnim.

56A(4) Ako Komisija odluči da odobri nacrt, podneće ga Državnom sekretaru, koji će

56A(4)(a) ukoliko ga odobrava, izneti taj nacrt pred oba Doma Parlamenta; i

56A(4)(b) ukoliko ga ne odobrava, objaviti detalje o svojim razlozima nedavanja odobrenja.

56A(5) Ako, u okviru četrdeset dana koji se računaju od dana kada je nacrt kodeksa iznet pred oba Doma Parlamenta, ili, ukoliko se kopije ne podnesu istog dana, od dana kasnijeg podnošenja, jedan od dva Doma tako odluči, neće se preduzimati dalji koraci po tom pitanju, što ne sprečava podnošenje novog nacrta Parlamentu.

56A(6) Prilikom računanja roka od četrdeset dana navedenog u članu (5), neće se uračunavati vreme dok je Parlament raspušten, ili suspendovan dekretom ili tokom koga oba doma imaju pauzu od dužu od četiri dana.

56A(7) ako se ne donese odluka iz člana (5), Komisija će izdati kodeks u obliku nacrta, i kodeks će stupiti na snagu na dan koji odredi Državni sekretar.

56A(8) Bez obzira na odeljak 81(4), nalog iz člana (7) može sadržati prelazne ili početne uslove koje Državni sekretar smatra pogodnim ili efikasnim u vezi kodeksa ponašanja koji se time ustanovljava.

56A(9) Komisija može povremeno vršiti revizije kompletnog kodeksa ponašanja ili nekog njegovog dela, izdatog prema ovom članu, i objaviti takav revidirani kodeks, s tim što će se na taj revidirani kodeks primenjivati odeljci (2) do (8) (uz odgovarajuće modi-fikacije) na isti način na koji se primenjuju na prvo izdanje kodeksa.

56A(10) Propust bilo kog lica da primeni jednu od odredbi kodeksa ponašanja neće ga sam po sebi izložiti postupku; ali u svim postupcima po ovom Zakonu ili Zakonu o jednakim platama iz 1970. godine, u postupku pred tribunalom rada svaki kodeks ponašanja izdat prema odredbama ovog člana se može uvesti u dokazni materijal i ukoliko sud ustanovi da je bilo koja od odredbi tog kodeksa relevantna za bilo koje pitanje koje se postavi tokom postupka, ista će biti uzeta u obzir prilikom razmatranja tog pitanja.

56A(11) Bez obzira na član (1), kodeks ponašanja izdat na osnovu ovog člana može uključivati i praktične sugestije koje Komisija smatra podobnim, a u vezi koraka koje poslodavci mogu da preduzmu da bi sprečili svoje službenike da tokom svog zaposlenja vrše dela koja ovaj Zakon proglašava protivzakonitim.

Beleška

Kodeksi ponašanja po ovom članu su Kodeks ponašanja u vezi polne diskriminacije; Politike, procedure i praksa jednakih mogućnosti u zapošljavanju iz 1985. godine i Kodeks ponašanja u vezi jednakih plata iz 1970.

4. IRSKA

ZAKON O JEDNAKOSTI U RADNIM ODNOSIMA, 1998.

- 1. DEO - UVOD I OPŠTE ODREDBE
- 1. Kratak naslov i početak
- 2. Tumačenje
- 3. Naredbe i propisi
- 4. Troškovi
- 5. Ukidanja i posledični amandmani
- 2. DEO – DISKRIMINACIJA : OPŠTE ODREDBE
- 6. Diskriminacija u smislu ovog Zakona
- 7. Sličan rad
- 8. Diskriminacija od strane poslodavca, itd.
- 9. Odredbe o nekim sporazumima i naredbama
- 10. Oglašavanje
- 11. Agencije za zapošljavanje
- 12. Stručna obuka
- 13. Članstvo u nekim telima
- 14. Najam, itd. diskriminacija i viktimizacija
- 15. Odgovornost poslodavaca i principala
- 16. Priroda i opseg obaveza poslodavaca u nekim slučajevima
- 17. Poštovanje zakonskih zahteva, itd.

3. DEO - POSEBNE ODREDBE O JEDNAKOSTI ŽENA I MUŠKARACA

- 18. Primena principa jednakosti na žene i muškarce
- 19. Pravo na jednaku naknadu
- 20. Implicitni uslov jednake naknade
- 21. Odredba o jednakosti po pitanjima polova
- 22. Indirektna diskriminacija na osnovu pola
- 23. Seksualno uznemiravanje na radnom mestu, itd.
- 24. Pozitivna akcija za jednake mogućnosti
- 25. Isključenje diskriminacije za neka radna mesta
- 26. Izuzeci u vezi sa ličnim i porodičnim pitanjima
- 27. Garda Siochana i služba u zatvoru
-
- 4. DEO - POSEBNE ODREDBE O JEDNAKOSTI MEĐU DRUGIM KATEGORIJAMA LICA
- 28. Upoređivači
- 29. Pravo na jednaku naknadu
- 30. Odredba o jednakosti koja se odnosi na pitanja koja nisu u vezi sa polom
- 31. Indirektna diskriminacija
- 32. Uznemiravanje na radnom mestu, itd.
- 33. Dozvoljene pozitivne akcije
- 34. Štednja i izuzeci u vezi sa porodicom, starošću ili invaliditetom
- 35. Posebne odredbe koje se odnose na invalide

- 36. Nametanje nekih zahteva kao zakonitih
- 37. Isključenje diskriminacije iz određenih razloga, na nekim radnim mestima
- 5. DEO – USTANOVA ZA JEDNAKOST
- 38. Produženje postojanja Ustanove za jednakost pri zapošljavanju kao Ustanove za jednakost
- 39. Funkcije Ustanove
- 40. Strategijski planovi
- 41. Članstvo
- 42. Predsedavajući
- 43. Diskvalifikacija
- 44. Redovni članovi
- 45. Predsednik i redovni članovi se mogu ponovo naimenovati
- 46. Zamenik predsednika
- 47. Sastanci i rad
- 48. Savetodavni odbori
- 49. Izvršni direktor
- 50. Odgovornost Izvršnog direktora
- 51. Osoblje
- 52. Pečat Ustanove
- 53. Računi i revizija
- 54. Godišnji izveštaji i podnošenje informacije Ministru
- 55. Dotacije i Ovlašćenja za uzimanje zajmova
- 56. Kodeks prakse
- 57. Istraživanje i informacije
- 58. Istrage
- 59. Pribavljanje informacija za istrage
- 60. Prekršaji u vezi sa istragama, itd.
- 61. Preporuke koje proizilaze iz izveštaja o istragama
- 62. Obaveštenja o ne-diskriminaciji
- 63. Žalba na obaveštenja o ne-diskriminaciji
- 64. Registar ne-diskriminacije
- 65. Sudski nalozi zbog nepoštovanja ne-diskriminacije
- 66. Prekršaji u vezi sa nepoštovanjem obaveštenja o ne-diskriminaciji
- 67. Pomoć Ustanove u vezi sa nekim pitanjima

6. DEO – ANALIZE JEDNAKOSTI I AKCIONIH PLANOVA I ANALIZA ZAKONA

- 68. Definicija
- 69. Analize jednakosti i akcioni planovi
- 70. Ovlašćenja za sprovođenje u vezi sa analizama jednakosti i akcionim planovima
- 71. Žalbe na suštinske primedbe
- 72. Sprovođenje suštinskih primedbi
- 73. Analiza zakona.

7. DEO - DRUGI LEKOVI I SPROVOĐENJE

- 74. Tumačenje
- 75. Direktor istraživanja o jednakosti i drugi zvaničnici

- 76. Pravo na informacije
- 77. Forum za traženje ispravljanja
- 78. Posredovanje
- 79. Istraživanja koja obavljaju Direktor ili Sud rada
- 80. Upućivanje Okružnom sudu
- 81. Posledice nedavanja informacija, itd.
- 82. Ispravljanje koje se može narediti
- 83. Žalbe Direktora Sudu rada
- 84. Upućivanja koja daje Sud rada
- 85. Ovlašćenja Ustanove za izvršenje
- 86. Upućivanje kolektivnih ugovora Direktor
- 87. Odluke o posredovanju i žalbe na kolektivne ugovore
- 88. Oblik i sadržina odluka
- 89. Davanje i objavljivanje odluka i rešenja
- 90. Žalbe i pozivanja od strane Suda rada
- 91. Izvršenje odluka i poravnanja
- 92. Dopunska ovlašćenja Okružnog suda za sprovođenje
- 93. Naknada umesto ponovnog zapošljavanja
- 94. Ovlašćenja za ulaz u prostorije, prikupljanje informacija, itd.
- 95. Zahtevi licima da podnesu informacije
- 96. Sankcije protiv nepodnošnja dokumenata, informacija, itd.
- 97. Dopunske odredbe o informacijama
- 98. Kazna za otpuštanje službenika koji koristi svoja prava
- 99. Obstrukcija Direktora i drugih zvaničnika
- 100. Prekršaji: opšte odredbe
- 101. Alternativni putevi za ispravljanje nepravde (obeštećenje)
- 102. Odbacivanje slučajeva na kojima se ne radi
- 103. Odredbe u vezi sa insolventnošću
- 104. Specijalne odredbe u vezi sa Odbrambenim snagama
- 105. Amandman na Zakon o industrijskim odnosima od 1990.

ZAKON KOJI ĆE DONETI NOVE ODREDBE ZA UNAPREĐENJE JEDNAKOSTI IZMEĐU ZAPOSLENIH LICA; KOJI ĆE DONETI NOVE ODREDBE U ODNOSU NA DISKRIMINACIJU NA POSLU I U VEZI SA ZAPOSLENJEM; STRUČNA OBUKA I ČLANSTVO U NEKIM TELIMA; KOJI ĆE DONETI DALJE ODLUKE U VEZI SA DIREKTIVOM SAVETA BR. 75-17-EEC O PRIBLIŽAVANJU ZAKONA ZEMALJA ČLANICA KOJI SE ODOSE NA PRIMENU PRINCIPA JEDNAKIH PLATA ZA MUŠKARCE I ŽENE I SA DIREKTIVOM SAVETA BR. 76-207-EEC O SPROVOĐENJU PRINCIPA JEDNAKOG TRETMANA MUŠKARACA I ŽENA U POGLEDU MOGUĆNOSTI ZAPOSŁJAVANJA, STRUČNE OBUKE I UNAPREĐENJA I RADNIH USLOVA; KOJI ĆE DONETI NOVE ODREDBE U VEZI SA UZNEMIRAVANJEM PRILIKOM ZAPOSŁJAVANJA I NA RADNOM MESTU;

KOJIM SE MENJAJU IME I SASTAV USTANOVE ZA JEDNAKOST PRI ZAPOSŁJAVANJU I PREDVIĐA SE DA TO TELO UPRAVLJA RAZNIM

PITANJIMA U VEZI SA OVIM ZAKONOM; DA SE UKINU ZAKON PROTIV DISKRIMINACIJE (PLATE) OD 1974, I ZAKON O JEDNAKOSTI PRI ZAPOSŁJAVANJU OD 1977, I KOJI ĆE SADRŽATI ODREDBE O SRODNIM PITANJIMA (18. JUNI 1998).

ZAKON ĆE USVOJITI IRSKI PARLAMENT KAKO SLEDI:

1. DEO – UVOD i OPŠTE

1. Kratak naslov i početak

- (1) Ovaj Zakon se može navoditi kao Zakon o jednakosti pri zapošljavanju od 1998.
- (2) Osim ukoliko bilo koja odredba Zakona izričito određuje kada će takva odredba stupiti na snagu, ovaj Zakon će stupiti na snagu na dan koji odredi Ministar, a mogu se odrediti različiti dani za razne odredbe i različite svrhe.

2. Tumačenje

U ovom Zakonu, ukoliko kontekst ne zahteva drukčije:

“činjenje” uključuje i namerno nečinjenje;

“Oglas” obuhvata sve vrste oglasa, bilo da su upućeni javnosti ili ne, u novinama ili drugim publikacijama, na televiziji ili radiju, ili prikazivanjem i obaveštavanjem preko bilo kog drugog sredstva, a reference o objavljivanju oglasa će se odrediti shodno tome;

“agencijski radnik” označava službenika čiji ugovor o zaposlenju je onakav kakav je pomenut u paragrafu (b) definicije takvog ugovora u ovom pododeljku;

“pridruženi poslodavac” će se tumačiti prema pododeljku (2);

“Ustanova” označava Ustanovu za jednakost

“Ugovor o zaposlenju” tumači se, prema pododeljku (3):

- (a) kao ugovor o službi ili šegrtovanju, ili
- (b) kao bilo koji drugi ugovor po kome se ugovara sa licem koje vodi agenciju za zapošljavanje, u smislu Zakona o agencijama za zapošljavanje od 1971, da lično obavi neki posao ili neku uslugu za neko drugo lice (bez obzira da li je to lice ugovarač u datom ugovoru),
- bilo da je ugovor izričit ili implicitan i, ako je izričit, bilo da je pismen ili usmen;
- “Direktor” označava Direktora istraga o jednakosti;
- “invaliditet” znači:
 - (a) potpuno ili delimično odsustvo telesnih ili mentalnih funkcija, uključujući tu i odsustvo nekog dela tela,
 - (b) prisustvo, u telu, organizama koji izazivaju ili mogu da izazovu, hroničnu bolest,
 - (c) loše funkcionisanje, deformaciju ili unakaženost dela tela,
 - (d) stanje lošeg funkcionisanja koje proizilazi iz pogrešnog učenja od osobe koja nije u stanju lošeg funkcionisanja, ili
 - (e) stanje ili bolest koja utiče na način mišljenja nekog lica, na njegovu svest o stvarnosti, emocije ili rasuđivanje ili koja dovodi do poremećenog ponašanja, koje uključuje invaliditet koji postoji u datom trenutku, ili koji je postojao ranije a

više ne postoji, ili koji bi mogao postojati u budućnosti, ili koji je imputiran nekom licu;

- “razlog za diskriminaciju” ima značenje određeno u odeljku 6(2);
- “otpuštanje” označava raskid ugovora o zaposlenju od strane službenika, (bilo da je prethodno obaveštenje o raskidu dato poslodavcu ili ne) u okolnostima u kojima bi, zbog ponašanja poslodavca, službenik imao pravo da raskine ugovor bez prethodnog obaveštenja, ili u kojima bi bilo razumno da službenik tako postupi, pa će se “otpuštanje” tumačiti u tom smislu;
- “službenik”, uz poštovanje pododjeljka (3), označava lice koje je zaključilo ugovor o zaposlenju, ili radi po takvom ugovoru (ili, ako je zaposlenje prestalo, koje je zaključilo ugovor i radilo po ugovoru);
- “poslodavac”, uz poštovanje pododjeljka (3) označava, u odnosu na službenika, lice sa kojim je službenik zaključio ugovor ili za koje službenik radi po ugovoru o zaposlenju (ili, ako je zaposlenje prestalo, koje je zaključilo ugovor i radilo po ugovoru);
- “agencija za zapošljavanje” (ako nije definisana pozivanjem na Zakon o agencijama za zapošljavanje od 1971) označava lice koje pruža usluge, za profit ili na drugi način, u vezi sa nalaženjem zaposlenja za potencijalne službenike, ili za nalaženje službenika za poslodavce;
- “odredba o jednakosti” označava odredbu o jednakosti polova, onako kako je to definisano u odeljku 21, ili odredbu o nediskriminatornoj jednakosti, kako je to definisano u odeljku 30;
- “uslov o jednakoj naknadi” označava uslov u ugovoru kako to određuju odeljci 19(1), 20(1) ili 29(1);
- “porodični status” označava odgovornost:
- (a) roditelja ili lica in loco parentis, u odnosu na lice koje nije napunilo 18 godina starosti, ili
- roditelja ili prvog staratelja koji zajedno stanuje u odnosu na lice toga doba starosti ili starije sa invaliditetom koji je takve prirode da nameće potrebu za staranjem ili podrškom stalno, redovno ili često; za svrhe paragrafa (b), prvi staratelj je prvi staratelj koji zajedno stanuje sa licem koje je invalid, ukoliko prvi staratelj stanuje sa invalidom;
- “funkcije” u odnosu na Ustavu, obuhvata prava i dužnosti;
- “sličan rad” se definiše u skladu sa odeljkom 7;
- “bračno stanje” znači: neoženjen (neudata) oženjen (udata), odvojeni, razvedeni, udovac (udovica);
- “član porodice” u odnosu na bilo koje lice, označava:
- (a) supruga(u) tog lica ili
- (b) brata, sestru, strica, ujaka, tetku, nećaka, nećaku, pretka u pravoj liniji ili potomka u pravoj liniji tog lica ili supruga(e) tog lica;
- “Ministar” označava Ministra za pravdu, jednakost i reformu zakona;
- “penziona prava” označava penziju ili bilo koju drugu beneficiju koja proističe iz penzionog plana zaposlenih;
- “postupak” obuhvata svaki postupak, posredovanje ili istragu po Odeljku VII, ali ne obuhvata krivične postupke za prekršaje po ovom Zakonu;
- “pribavljač agencijskog rada” se definiše prema pododjeljku (5);
- “regulatorno telo” označava sva tela koja spadaju u bilo koji od paragrafa od (a) do (c) u odeljku 13;
- “relevantna karakteristika” se definiše prema odeljku 28(3);
- “versko uverenje” označava versku pripadnost ili verske poglede;

- “naknada” u odnosu na službenika ne obuhvata penzionna prava, ali obuhvta (van toga), sve isplate, u novcu ili naturi, koje službenik dobija, neposredno ili posredno, od poslodavca u odnosu na svoj posao;
- “seksualna orijentacija” označava heteroseksualnu, biseksualnu ili homoseksualnu orijentaciju;
- “sindikat” označava sindikat koji ima dozvolu za pregovaranje na osnovu II dela Zakona o sindikatima od 1941;
- “stručna obuka” se definiše prema odeljku 12(2);

(2) Za svrhe ovog Zakona, smatraće se da su dva poslodavca udružena ako je jedan pravno lice nad kojim drugi ima kontrolu (direktnu ili indirektnu) ili ako su oba poslodavca pravna lica nad kojima neko treće lice ima kontrolu (direktnu ili indirektnu).

(3) Za svrhe ovog Zakona:

- (a) lice koje ima državnu službu (uključujući tu i pripadnike Garda Siokana i Armije) ili je inače državni službenik, u smislu Zakona o uređenju državne službe od 1956, smatraće se službenikom koje zapošljava država ili vlada, prema slučaju, po ugovoru o službi;
- (b) funkcioner ili službenik lokalne vlasti u smislu Zakona o lokalnim vlastima od 1941, lučkih vlasti, odbora za narodno zdravlje ili odbora za stručnu obuku, smatraće se službenikom koga zapošljavaju vlasti ili odbori, već prema slučaju, po ugovoru o službi; I
- (c) u odnosu na agencijskog radnika, lice koje je odgovorno za plaćanje radnika u agenciji smatraće se poslodavcem.

(4) U ovom Zakonu “uslovi zaposlenja” ne obuhvataju naknadu i penzijska prava.

(5) Lice koje, na osnovu ugovora sa agencijom za zapošljavanje, u smislu Zakona o agencijama za zapošljavanje od 1971, prima usluge jednog ili više radnika u agenciji ali nije njihov poslodavac prema ovom Zakonu, se u Zakonu, u odnosu na agencijske radnike, smatra “pribavljačem agencijskog rada”.

(6) U ovom Zakonu, pozivanje na Deo ili odeljak Zakona, predstavlja pozivanje na Deo ili odeljak ovog Zakona, ukoliko se ne kaže da je to pozivanje na neki drugi zakonski akt.

(7) U ovom Zakonu, pozivanje na neki pododeljak ili paragraf označava pozivanje na odredbu na koju se pozivanje odnosi, osim ako nije naznačeno da se to odnosi na neku drugu odredbu.

(8) U ovom Zakonu, pozivanje na neki zakon obuhvata i taj Zakon sa izmenama na osnovu drugih zakona, uključujući i ovaj Zakon.

2. Naredbe i propisi

- (1) Bilo koje ovlašćenje za izdavanje naredbi, po ovom Zakonu, obuhvata ovlašćenje da se naredbe date korišćenjem tog ovlašćenja menjaju ili opozivaju.
- (2) Ukoliko se predlaže neka naredba po ovom Zakonu, osim prema odeljku 1(2), ili pododeljku (3) ili (5) odeljka 56, nacrt naredbe će biti podnet u oba Doma Oireachtas, i naredba se neće donositi dok oba Doma ne usvoje nacrt naredbe.
- (3) Ministar može da donosi propise o stupanju ovog Zakona na snagu.
- (4) Svi propisi koji se donesu na osnovu ovog Zakona podneće se pred oba Doma irskog Parlamenta čim to bude praktično moguće pošto se propisi donesu, i ako bilo koji od Domova usvoji rezoluciju kojim se propis

poništava u roku od 21 dan od dana kada je Dom zasedao pošto mu je propis podnet, propis će biti poništen, ali bez uticaja na valjanost bilo čega što je prethodno učinjeno po tom propisu.

- (5) Bilo koja naredba ili propis koji su doneti po ovom Zakonu mogu da sadrže posledične, dopunske ili pomoćne odredbe, ukoliko ih Ministar smatra potrebnim ili korisnim.

3. **Troškovi.** Svi troškovi koji će se pojaviti u sprovođenju ovog Zakona će, u onoj meri u kojoj to sankcioniše Ministar finansija, biti isplaćeni novcem koji će obezbediti Oireachtas.

4. Ukidanja i posledični amandmani

- (1) Na osnovu pododjeljka (2), Zakon o antidiskriminaciji (plate) od 1974, i Zakon o jednakosti u zapošljavanju od 1977, se ovim ukidaju.
- (2) Bez uticaja na delovanje odeljka 21. koji se odnosi na posledice ukidanja Zakona o tumačenju od 1937, ništa u ovom odeljku neće uticati na stalno dejstvo naredbi donetih na osnovu odeljka 14. (koji se odnosi na ovlašćenje za ukidanje ili menjanje nekih zakona) Zakona o jednakosti zapošljavanja od 1977, pa, sledstveno tome, sve takve naredbe imaće dejstvo, po stupanju ovog odeljka na snagu, kao da je taj odeljak i dalje na snazi.
- (3) U pododjeljku (2) odeljka 4 Zakona o industrijskim odnosima (koji se odnosi na Zamenika predsednika Suda rada, treba zameniti reči “ovaj Zakon i Zakon o jednakosti zapošljavanja od 1998”, rečima “I ovaj Zakon”.

(8) DEO – DISKRIMINACIJA – OPŠTE ODREDBE

Uvod

5. Diskriminacija u smislu ovog Zakona

- (1) U smislu ovog Zakona, smatraće se da je diskriminacija nastupila tamo gde se, na osnovu bilo kog razloga datog u pododjeljku (2) (u ovom Zakonu: “razlozi za diskriminaciju”) tretira manje povoljno nego što je tretirano ili što bi bilo tretirano drugo lice.
- (2) Između dva lica, razlozi za diskriminaciju (i opis tih razloga u smislu ovog Zakona) su:
- (a) ako je jedno lice žena a drugo muškarac (u ovom Zakonu: “razlog pola”)
 - (b) ako su dva lica različitog bračnog stanja (u ovom Zakonu: “razlog bračnog stanja”)
 - (c) ako jedno lice ima porodični status a drugo nema (u ovom Zakonu: “razlog porodičnog statusa”)
 - (d) ako imaju različite seksualne orijentacije (u ovom Zakonu: “razlog seksualne orijentacije”)
 - (e) ako jedno lice ima različito versko uverenje od drugog, ili je jedno lice vernik a drugo nije (u ovom Zakonu: “Verski razlog”)
 - (f) ako su različitog doba starosti, ali uz poštovanje pododjeljka (3) (u ovom Zakonu: “razlog starosti”)
 - (g) ako je jedno lice invalid a drugo nije ili je invalid ali različite vrste invaliditeta (u ovom Zakonu: “razlog invaliditeta”)

- (h) ako pripadaju različitim rasama, ako imaju različitu boju kože, ako su različitog etničkog ili nacionalnog porekla (u ovom Zakonu: “razlog rase”)
- (i) ako je jedno član zajednice putnika a drugo nije (u ovom Zakonu: “razlog zajednice putnika”).

(3) Ako je :

- (a) jedno lice napunilo 65 godina, ili
- (b) ako još nije napunilo 18 godina

tada se, u smislu odeljka 12(3) povoljniji ili nepovoljniji tretman tog lica u odnosu na drugo lice (bez obzira na starost tog drugog lica) neće smatrati diskriminacijom na osnovu doba starosti.

(4) Ministar će analizirati sprovođenje ovog Zakona u roku od 2 godine od dana stupanja ovog odeljka na snagu kako bi ocenio da li postoji potreba da se nešto doda razlozima za diskriminaciju nabrojanim u ovom odeljku.

6. Sličan rad

- (1) U smislu pododeljka (2), na osnovu ovog Zakona, a u odnosu na posao za koji je neko lice zaposleno, smatraće se da neko drugo lice obavlja sličan posao ako:
- (a) oba lica obavljaju isti posao pod istim ili sličnim uslovima, ili se mogu međusobno zamenjivati na tom poslu,
 - (b) je rad koji obavlja jedno lice slične prirode kao rad koji obavlja drugo lice i ako su razlike između rada koji obavlja jedno lice i rada koje obavlja drugo lice ili razlike između uslova rada malog značaja u odnosu na rad u celini, ili se pojavljuju neredovno tako da nisu značajne za rad u celini, ili
 - © ako je rad koji obavlja jedno lice jednak po vrednosti sa radom koje obavlja drugo lice, imajući u vidu veštinu, fizičke i mentalne sposobnosti, odgovornost i radne uslove.
- (2) U pogledu rada za koji je agencijski radnik zapošljen, nijedno lice osim drugog agencijskog radnika ne može se smatrati, u smislu pododeljka (1), zaposlenim za obavljanje sličnog rada (pa, prema tome, u pogledu rada koji obavlja radnik van agencije, agencijski radnik se ne može smatrati zaposlenim na sličnom radu).
- (3) U bilo kom slučaju kada:
- (a) je naknada koju prima jedno lice (“primarni radnik”) manja od naknade koju prima drugo lice (upoređivač”), i
 - (b) je rad koji obavlja primarni radnik veće vrednosti od rada koji obavlja upoređivač, imajući u vidu osobine pomenute u pododeljku (1)(c), smatraće se da je rad primarnog radnika jednak po vrednosti radu koji obavlja upoređivač.

Diskriminacija u specifičnim oblastima

7. Diskriminacija od strane poslodavca, itd.

U pogledu:

- (a) dostupnosti zaposlenja
- (b) uslova zapošljavanja
- (c) obuke ili iskustva za, ili u vezi sa zaposlenjem
- (d) unapređenja ili unazađenja
- (e) klasifikacije radnih mesta,

poslodavac neće praviti razliku između nekog službenika ili potencijalnog službenika a lice koje obezbeđuje agencijske radnike neće praviti razliku među agencijskim radnicima .

- (2) U smislu ovog Zakona, neće se smatrati da su poslodavac ili lice koje obezbeđuje agencijske radnike počinili diskriminaciju u odnosu na agencijskog radnika osim ako se (na osnovu nekog od razloga za diskriminaciju) takav radnik tretira manje povoljno od drugog agencijskog radnika.
- (3) U pododeljcima (4) do (8), pominjanje službenika uključuje i agencijske radnike, a, u odnosu na takvog radnika, pominjanje poslodavca obuhvata i onoga koji obezbeđuje agencijske radnike.
- (4) Lice koje je poslodavac neće, u odnosu na službenike ili zapošljavanje:
 - (a) imati nikakva pravila ili uputstva koja bi mogla dovesti do diskriminacije nekog službenika ili klase službenika u pogledu pitanja pomenutih u paragrafima (b) do (e) pododeljka (1), ili
 - (b) na drugi način primenjivati praksu koja bi mogla dovesti do bilo kakve diskriminacije.
- (5) Bez uticaja na opštu važnost pododeljka (1), smatraće se da je poslodavac počinio diskriminaciju službenika ili potencijalnog službenika u smislu pristupa zaposlenju, ako vrši diskriminaciju protiv službenika ili potencijalnog službenika:
 - (a) u bilo kom aranžmanu koje napravi poslodavac da bi odlučio kome da ponudi zaposlenje, ili
 - (b) ako odredi, u odnosu na neko lice ili klasu lica, uslove za zaposlenje koji nisu pomenuti za neko drugo lice ili klasu lica, ukoliko se okolnosti pod kojima bi takva lica ili klase lica bili zapošljeni ne razlikuju suštinski.
- (5) Bez uticaja na opšti značaj pododeljka (1), smatraće se da je neki poslodavac počinio diskriminaciju protiv službenika ili klase službenika, ako, na osnovu bilo kog razloga za diskriminaciju, ne ponudi ili ne pruži potencijalnom službeniku ili klasi lica kojoj pripada taj potencijalni službenik:
 - (a) iste uslove zaposlenja (osim naknade i penzionih prava),
 - (b) iste uslove rada, i
 - (c) isti tretman u odnosu na prekovremeni rad, rad po smenama, skraćeno vreme, transfere, otpuštanje, višak radne snage i disciplinske mere, koji poslodavac nudi

ili pruža drugom licu ili klasi lica, kada okolnosti u kojima takva lica ili klase lica nisu suštinski različite.

- (6) Bez uticaja na opšti značaj pododeljka (1), smatraće se da je poslodavac počinio diskriminaciju protiv nekog službenika u odnosu na stručnu obuku ili iskustvo, ili u odnosu na zaposlenje ako poslodavac, na osnovu bilo kog razloga za diskriminaciju, odbije da ponudi ili pruži službeniku jednake mogućnosti za savetovanje o zaposlenju, za obuku (na radu ili van rada) kao što su mogućnosti koje poslodavac nudi ili pruža drugim službenicima, ukoliko okolnosti pod kojima se službenik ili klasa službenika koji se zapošljavaju nisu suštinski različite.
- (7) Bez uticaja na opšti značaj pododeljka (1), smatraće se da je poslodavac počinio diskriminaciju protiv službenika u odnosu na unapređenje, ako, na osnovu bilo kog razloga za diskriminaciju:
 - (a) poslodavac odbije ili namerno propusti da ponudi ili obezbedi službeniku mogućnost za unapređenje, kada je ta mogućnost ponuđena ili pružena nekom drugom kvalifikovanom licu koje može da dobije unapređenje, ili
 - (b) poslodavac ne ponudi, ili ne pruži, u takvim okolnostima, iste mogućnosti pomenutom službeniku.

8. Odredbe o nekim ugovorima i naredbama

- (1) U slučajevima kada:
 - (a) neki ugovor ili naredba na koje se odnosi ovaj odeljak sadrži odredbu u kojoj su razlike u naknadama zasnovane na bilo kom od razloga za diskriminaciju, i
 - (b) ako je, u odnosu na lice na koje se ugovor ili naredba odnosi, ta odredba u suprotnosti sa uslovom jednake naknade u ugovoru o zaposlenju tog lica, onda će, u smislu pododeljka (4), ta odredba biti ništavna.
- (2) Ako ugovor ili naredba na koje se odnosi ovaj odeljak sadrže odredbu koja ne potpada u pododeljak (1), ali dovodi do diskriminacije u pogledu bilo kog pitanja u paragrafima (a) do (e) odeljka 8(1), onda će, u smislu pododeljka (4), takva odredba biti ništavna.
- (3) Ovaj odeljak odnosi se na sledeće ugovore i naredbe bilo da su sačinjeni ili izdati pre ili posle stupanja ovog odeljka na snagu:
 - (a) na kolektivne ugovore;
 - (b) na naredbe iz propisa o zapošljavanju, u smislu IV dela Zakona o industrijskim odnosima od 1946; i
 - © registrovane ugovore o zaposlenju, u smislu III dela tog Zakona.
- (3) U slučaju odredbe koja:
 - (a) se nalazi u ugovoru ili naredbi koji su sačinjeni pre stupanja ovog odeljka na snagu, i
 - (b) je diskriminatorna iz bilo kog razloga za diskriminaciju osim razloga pola,

pododeljak (1), ili, prema slučaju, pododeljak (2), neće se primenjivati do prve godišnjice od dana kada ovaj odeljak stupi na snagu; prema tome, uslov jednake naknade ili odredba o jednakosti u ugovoru o zaposlenju nekog lica neće prevladati bilo koju takvu odredbu u ugovoru ili naredbi koja se odnosi na dato lice.

10. Oglašavanje

- (1) Ni jedan oglas koji se odnosi na zapošljavanje ni za jedno mesto se neće odnositi na određeno lice niti će kao takvo prikazivati da:

-(a) pokazuje nameru diskriminacije, ili

- (b) može razumno da se shvati kao oglas koji pokazuje takvu nameru.

- (2) U smislu pododeljka (1), ukoliko se u oglasu nalazi reč ili rečenica koja definiše ili opisuje radno mesto, a ta reč ili rečenica je takva da:

- (a) podrazumeva lice određenog pola ili lice koje (na osnovu bilo kog razloga za diskriminaciju) ima neku određenu relevantnu karakteristiku, ili
- (b) ako je oglas opisan i odnosi se na radno mesto ili posao koji su ranije obavljali pripadnici samo jednog pola ili su ga obavljala lica koja imaju pomenute relevantne karakteristike,

onda će se, ukoliko oglas ne ukazuje na suprotnu nameru, smatrati da pokazuje nameru diskriminacije, iz bilo kog razloga diskriminacije koji je relevantan u datim okolnostima.

- (3) U ovom odeljku, ništa se ne odnosi na oglase koji, ili na meru u kojoj, oglasi odražavaju zahtev, ograničenje ili drugo što se odnosi na zaposlenje, a koje bi poslodavac, na potpuno zakonit način, mogao da nametne, imajući u vidu odredbe ovog Dela ili 3. Dela ili 4. Dela.
- (4) Lice koje, radi obezbeđenja objavljivanja ili prikazivanja oglasa koji je u suprotnosti sa pododeljkom (1), da izjavu za koju zna da je neistinita, će biti, po objavljivanju ili prikazivanju, krivo za prekršaj.
- (5) Bez uticaja na pododeljak (4), ako se neki oglas objavi ili prikaže, i ako Vrhovni sud ili Okružni sud, na predlog Ustanove, stanu na stanovište da postoji razlog za uverenje da je objavljivanje ili prikazivanje oglasa u suprotnosti sa pododeljkom (1), sud može da izda sudski nalog kojim se sprečava naimenovanje bilo kog lica na bilo koje radno mesto, na koje se taj oglas odnosi, do:
- (a) odluke Direktora o istodobnom pozivanju na odeljak 85 o objavljivanju ili prikazivanju oglasa, ili
 - (b) drugačije odluke suda.

I, za potrebe ovog pododeljka, smatraće se da je pozivanje na odeljak 85 nastupilo istovremeno sa predlogom Ustanove, ako je do njega došlo istog dana, ili najviše 14 dana ranije ili kasnije.

- (6) Nadležnost koja je poverena Okružnom sudu pododeljkom (5), obavljaće sudija koji je u tom trenutku dodeljen okrugu u kojem lice koje je objavilo ili prikazalo oglas (ili dalo da se oglas objavi ili prikaže) obično prebiva ili se bavi nekom profesijom ili zanimanjem.

11. Agencije za zapošljavanje

- (1) Bez uticaja na obaveze kao poslodavca, agencija za zapošljavanje neće diskriminirati nijedno lice:
 - (a) koje traži usluge agencije da bi dobilo zaposlenje kod drugog lica, ili
 - (b) koje traži od agencije uputstva za svoju karijeru, ili bilo koje druge usluge (uključujući stručnu obuku) u vezi sa zaposlenjem tog lica
- (2) Pododeljak (1) se ne primenjuje ukoliko je zaposlenje u pitanju takvo da poslodavac može na zakonit način da odbije da ponudi to zaposlenje zainteresovanom licu.
- (3) Agencija za zapošljavanje neće snositi nikakvu odgovornost u smislu ovog odeljka ako dokaže:
 - (a) da je delovala imajući poverenja u izjavu koju je dao zainteresovani poslodavac kojom je ustvrdio da u smislu pododeljka (2), delovanje agencije neće biti nezakonito, i
 - (b) da je bilo razumno da se agencija osloni na takvu izjavu.
- (4) Poslodavac koji, radi dobijanja usluga agencije za zapošljavanje, namerno da izjavu pomenutu u pododeljku (3)(a) koja je lažna ili obmanjuje, biće kriv za prekršaj.
- (5) Ništa u ovom Zakonu ne sprečava agencije da pružaju usluge isključivo invalidima bilo koje klase ili vrste.

12. Stručna obuka

- (1) Prema pododeljku (7), bilo koje lice, uključujući tu i lica koja pružaju obrazovanje i stručnu obuku, koje nudi kurs stručne obuke neće, u pogledu lica koja su prešla maksimalno doba starosti u kome su po zakonu obavezna da pohađaju školu, diskriminirati takva lica (bilo na zahtev poslodavca, sindikata ili grupa poslodavaca, ili na bilo koji drugi zahtev)
 - (a) u pogledu uslova pod kojima se kurs i sl. nudi,
 - (b) odbijanjem ili propuštanjem da pruže pristup takvom kursu i sl. ili
 - © načinom kojim se takav kurs i sl. pruža.
- (2) U ovom odeljku, “stručna obuka” znači bilo koji sistem obuke koji omogućava licima koja prođu kroz obuku da steknu, održavaju, ažuriraju ili usavršavaju znanje ili tehničke sposobnosti koji su potrebni za rad u struci i koji se može smatrati isključivo namenjenim obuci za takav rad.
- (2) Za potrebe ovog odeljka, odeljak 6(3) (b) će imati dejstvo kao da je pozivanje na doba starosti od 18 godina pozivanje na doba starosti pomenuto u pododeljku (1).
- (4) Da bi se obezbedile medicinske sestre za bolnice i učitelji za osnovne škole koje su pod upravom ili pod kontrolom tela koja su ustanovljena za

religiozne svrhe, ili čiji ciljevi obuhvataju usluge u sredini koja radi na širenju nekih religioznih vrednosti, a da bi se održao religiozni etos bolnica ili osnovnih škola, zabrana diskriminacije u pododjeljku (1), kada se odnosi na diskriminaciju na osnovu verskih razloga, neće se primenjivati na:

- (a) imenovanje lica za prijem u školu za medicinske sestre prema odredbi 24(4)(a) Povelje bolnice Adelaida, onako kako ga je zamenio paragraf 5(5) Zakona o zdravstvu od 1970 (Odeljak 76) (Bolnica Adelaida i Mit u Dablinu, koja sadrži i Nacionalnu dečju bolnicu), od 1996, ili
- (b) mesta na kursu za stručnu obuku koja su nabrojana u pododjeljku (5).

(5) Ako se neka obrazovna organizacija ili organizacija za stručnu obuku obrati Ministru za zdravstvo i decu, u slučaju bolnica, ili Ministru za obrazovanje i nauku, u slučaju osnovnih škola, tražeći od Ministra da izda naredbu koja će omogućiti zainteresovanoj organizaciji da rezerviše mesta na kursu za stručnu obuku koji organizacija nudi, Ministar za zdravstvo i decu ili Ministar za obrazovanje i nauku, već prema slučaju, može, uz pristanak Ministra, da naredbom dozvoli organizaciji da rezerviše onoliko mesta koliko Ministar za zdravstvo i decu ili Ministar za obrazovanje i nauku, već prema slučaju, smatraju razumno potrebnim za zadovoljenje potreba pomenutih u pododjeljku (4).

Bez uticaja na odeljak 3(1), naredba izdata prema pododjeljku (5) može se povući kasnijom naredbom Ministra za zdravstvo i decu ili Ministra za obrazovanje i nauku, već prema slučaju, uz sličnu saglasnost; međutim, svaka takva naredba o povlačenju prethodne naredbe moraće da sadrži odredbe kojima će se obezbediti svako lice koje je koristilo naredbu dok je bila na snazi.

- (6) Ništa pomenuto u pododjeljku (1) neće učiniti nezakonitim diskriminaciju iz razloga doba starosti ili rase, za kurseve stručne obuke koje nudi obrazovna organizacija ili organizacija za stručnu obuku, ako:
 - (a) pruža različit tretman u odnosu na;
 - (i) takse za prijem ili pohađanje takvih kurseva za lica koja su državljani Irske ili državljani neke druge zemlje članice Evropske Unije, ili
 - (ii) dodeljivanje mesta na takvim kursevima tim državljanima, ili
 - (b) pružanje pomoći posebnim kategorijama lica putem sponzorstva, stipendija i drugih nagrada, ako je takva pomoć razumno opravdana, imajući u vidu tradicionalne ili istorijske razloge.

13. Članstvo u nekim telima

Telo koje je:

- (a) organizacija radnika ili poslodavaca,
- (b) stručna ili zanatska organizacija
- © kontroliše pristupanje u ili obavljanje neke profesije ili zanimanja

neće diskriminirati lica u pogledu članstva u tom telu niti će davati bilo kakve koristi, osim penzionih prava koje daje ta organizacija u odnosu na pristupanje ili obavljanje profesije ili zanimanja.

13. Najam itd. diskriminacija i viktimizacija

Lice koje navodi ili pokušava da navede neko drugo lice da učini bilo šta:

- (a) što predstavlja diskriminaciju koja je nezakonita po ovom Zakonu
- (b) nanosi štetu u smislu 7. dela, biće odgovorno za prekršaj.

Posredna odgovornost, itd.

15. Odgovornost poslodavaca i principala

- (1) Sve što neko lice učini tokom svog službovanja će se, u bilo kom postupku povelanom na osnovu ovog Zakona, tretirati, za svrhu ovog Zakona, kao nešto što je takođe počinio poslodavac tog lica, bilo da je to učinjeno sa znanjem i saglasnošću poslodavca ili ne.
- (2) Sve što neko lice učini za račun nekog drugog lica, sa ovlašćenjem (izričitim ili implicitnim, prethodnim ili naknadnim) tog drugog lica, će se, u bilo kom postupku pokrenutom na osnovu ovog Zakona, tretirati, za svrhe ovog Zakona, kao nešto što je to lice takođe počinilo.
- (3) U postupcima pokrenutim na osnovu ovog Zakona, protiv poslodavca u pogledu nekog dela koje je navodno počinio službenik poslodavca, poslodavac se može braniti da je preduzeo razumno moguće korake, da bi sprečio službenika da:
 - (a) počinji to delo, ili
 - (b) počinji, tokom svog službovanja, takva dela.

Obaveze poslodavca, itd.

16. Priroda i opseg obaveza poslodavaca u nekim slučajevima

- (1) Ništa u ovom Zakonu se neće tumačiti kao zahtev da se neko lice zaposli ili unapredi, da se zadrži na nekom položaju, ili da se obezbedi obuka ili sticanje iskustva licu u vezi sa njegovim položajem, ako to lice:
 - (a) neće obavljati ili (već prema slučaju) produžiti da obavlja dužnosti koje proističu iz tog položaja ili ne želi da prihvati (ili, već prema slučaju, da i dalje prihvata) uslove pod kojima se te dužnosti obavljaju, ili se može zatražiti da se obavljaju, ili
 - (b) nije potpuno sposobno, ili (već prema slučaju, nije više potpuno sposobno) i na raspolaganju da obavlja dužnosti koje su vezane za takav položaj, imajući u vidu uslove pod kojima se takve dužnosti obavljaju ili se može zatražiti da se obavljaju.
- (2) U pogledu:
 - (a) pružanja, od strane agencije za zapošljavanje, usluga ili uputstava licu u vezi sa radom na njegovom položaju,
 - (b) ponude nekom licu da koristi neki kurs stručne obuke ili nešto slično što je usmereno na rad na njegovom položaju, i

- © primanja nekog lica u članstvo nekog regulatornog tela ili u struku ili zanimanje koje kontroliše regulatorno telo,

Pododeljak (1) će se primenjivati, uz potrebne izmene, onako kako se primenjuje na zapošljavanje lica na neki položaj.

(3)

- (a) za svrhe ovog Zakona, lice koje je invalid smatraće se potpuno sposobnim da obavlja sve dužnosti ukoliko je to lice, uz pomoć specijalnog tretmana ili pomagala, sposobno da obavlja te dužnosti.
- (b) poslodavac će učiniti sve što je u razumnoj meri moguće da prilagodi potrebe lica - invalida time što će obezbediti specijalan tretman ili pomagala pomenute u paragrafu (a).
- © odbijanje ili nepružanje specijalnog tretmana i pomagala na koje se odnosi paragraf (a) neće se smatrati razumnim osim ukoliko takva nabavka izaziva troškove, osim nominalnih troškova, za poslodavca.

(4) U pododeljku (3):

“poslodavac” obuhvata i agenciju za zapošljavanje, lice koje nudi kurs stručne obuke, onako kako je to pomenuto u odeljku 12(1) i regulatorno telo; prema tome, lica na koja se to odnosi obuhvataju

- (a) lica koja traže ili koriste neku uslugu koju pruža agencija za zapošljavanje,
- (b) lica koja učestvuju na nekom kursu i sl. kako je to pomenuto u paragrafima (a) do (c) u odeljku 12(1), i
- © lica koja su članovi ili traže članstvo u regulatornom telu;

“obezbeđenje”, u pogledu specijalnog tretmana ili pomagala na koja se odnosi paragraf (a) obuhvata obezbeđenje takvog tretmana ili pomagala, pa se reč “obezbediti” ima tako tumačiti.

- (5) Ništa u ovom Zakonu se neće tumačiti kao zahtev da poslodavac zaposli, zadrži na poslu ili unapredi neko lice ako poslodavac zna, na osnovu krivičnih presuda donetih za to lice, ili na osnovu drugih pouzdanih informacija, da se to lice upušta, ili ima tendenciju da se upušta u bilo koji oblik nezakonitog seksualnog ponašanja.
- (6) Bez uticaja na opšti značaj pododeljka (5), taj se pododeljak primenjuje posebno tamo gde posao obuhvata pristup maloletnicima ili drugim ranjivim licima.

17. Poštovanje zakonskih zahteva, itd.

U pogledu diskriminacije iz razloga bračnog stanja, ništa u ovom Zakonu ne čini nezakonitim bilo koje delo koje se izvrši uz poštovanje Zakona o zaštiti materinstva od 1994, ili Zakona o usvajanju od 1995.

- (3) U pogledu diskriminacija iz rasnih razloga, ništa u ovom Zakonu ne čini nezakonitim bilo koje delo koje je počinjeno na osnovu ili prema:

- (a) odeljku 40(3) Zakona o pravobraniocima od 1954
 - (b) odeljku 35 Zakona o finansijama od 1987
- (4) U pogledu diskriminacije iz razloga starosti ili invaliditeta ništa u ovom Zakonu neće učiniti nezakonitim bilo koje delo počinjeno uz poštovanje odredbi:
- (a) odeljaka 5, 9, 11 i 16 Zakona o vazdušnoj plovidbi i transportu od 1946,
 - (b) odeljka 12 Zakona o trgovačkoj mornarici od 1947,
 - © odeljka 29 Zakona o transportu (Razne odredbe) od 1971,
 - (d) odeljaka 3 i 8 Zakona o trgovačkoj mornarici (svedočanstva pomoraca) pd 1979, ili
 - (e) odeljaka 5, 14, 58 i 60 Irskog zakona o Upravi za vazduhoplovstvo od 1993.
- (5) U pogledu diskriminacije iz razloga starosti, ništa u ovom Zakonu neće učiniti nezakonitim bilo koje delo počinjeno u skladu sa paragrafom 1 Dodatka 3 Zakona o naknadi radnicima koji predstavljaju višak od 1967.

(9) DEO – POSEBNE ODREDBE O JEDNAKOSTI

MUŠKARACA i ŽENA

Uvod

18. Primena principa jednakosti na muškarce i žene

- (1) U ovom Delu, “A” i “B” predstavljaju dve osobe različitog pola, tako da tamo gde je “A” žena, “B” je muškarac, i obrnuto.
- (2) Uz poštovanje pododeljka (1), ništa u ovom Zakonu ne utiče na delovanje Zakona o tumačenju od 1937. do 1997. jer oni određuju da, ukoliko nije vidljiva druga namera:
- (a) reči muškog roda treba da se tumače tako da označavaju i ženski rod, i
 - (b) reči ženskog roda treba da se tumače tako da označavaju i muški rod.

Naknada

19. Pravo na jednaku naknadu

- (1) Jedan od uslova ugovora po kome se zapošljava lice A, po ovom Zakonu, je da će lice A uvek imati pravo na jednaku naknadu za rad za koji je lice A zapošljeno kao i lice B koje je u to vreme, ili u bilo koje drugo relevantno vreme, zapošljeno da obavlja slične poslove za istog ili pridruženog poslodavca.
- (2) U ovom odeljku:
- (a) “zaposleno” obuhvata, pored samog zaposlenja po ugovoru, ugovore po kojima neko treba lično da obavi neki posao, i

- (b) u odnosu na određeno vreme, relevantno vreme je bilo koje vreme (uključujući vreme pre donošenja ovog Zakona) tokom tri godine koje prethode, ili koje nastupaju posle određenog vremena.
- (3) Za svrhe ovog Dela, ukoliko je poslodavac lica B pridruženi poslodavac poslodavca lica A, smatraće se da A i B nisu zaposleni da obavljaju sličan rad, osim ukoliko i jedno i drugo lice rade pod sličnim ili razumno uporedivim uslovima.
- (4) U slučajevima kada se neki uslov ili kriterijum ugovora primenjuje na službenike (uključujući A i B):
- (a) kada se primenjuje na sve službenike određenog poslodavca ili na određenu klasu takvih službenika (uključujući A i B,
 - (b) kada je takav da određuje da je naknada za one službenike koji ispunjavaju pomenuti uslov ili kriterijum različita od naknade za one službenike koji ih ne ispunjavaju
 - © kada je, po tom kriterijumu ili uslovu, proporcija službenika koji su u nepovoljnijem položaju zbog takvih uslova ili kriterijuma znatno veća kod službenika istog pola klase A nego kod službenika istog pola klase B,
 - (d) i kada se uslov ili kriterijum ne može opravdati objektivnim uslovima koji nemaju veze sa polom A,

onda, u smislu pododeljka (1), službenike A i B treba tretirati kao da ispunjavaju ili, već prema slučaju, kao da ne ispunjavaju uslov ili kriterijum koji dovodi do veće naknade.

- (5) Uz poštovanje pododeljka (4), ništa u ovom Delu ne sprečava poslodavca da isplaćuje, iz razloga koji nisu bazirane na polu, različite naknade ili plate raznim službenicima.

20. Implicitni uslov jednake naknade

- (1) Ukoliko je neko lic zaposleno po ugovoru koji ne sadrži (izričito ili pozivanjem na kolektivni ugovor ili na drugi način) uslov koji zadovoljava pododeljak (1) odeljka 19, smatraće se da ugovor sadrži uslov koji daje snagu tom pododeljku; ako je takav implicitni uslov u suprotnosti sa nekim izričito izraženim uslovom, on će prevladati takav izričito naveden uslov.
- (2) U ovom odeljku, “zaposlen” ima isto značenje kao u odeljku 19.

Ostalo

21. Odredba o jednakosti koja se odnosi na pitanja pola

- (1) Ako uslovi ugovora o zaposlenju ne sadrže (izričito ili pozivanjem na kolektivni ugovor ili na drugi način) odredbu o jednakosti polova, smatraće se da je sadrže.
- (2) Odredba o jednakosti polova je odredba koja se odnosi na uslove ugovora o zaposlenju, osim na uslov koji se tiče naknade i penzionih prava, po kojoj, ako
- (a) je lice A zaposleno pod uslovima pod kojima se rad lica A ne razlikuje suštinski od rada koji obavlja lice B na istom poslu, i

- (b) uvek kada bi ugovor lica A (osim po odredbi o jednakosti polova)
- (i) sadržao uslov koji je, ili može da postane, manje povoljan za lice od sličnog uslova u ugovoru o zaposlenju lica B, ili
- (ii) ako ne bi sadržao uslov koji odgovara uslovu u ugovoru lica B, koji je povoljan za lice B,

onda će se uslovi ugovora lica A tretirati izmenjenim tako da pomenuti uslov ne bude manje povoljan za lice A ili (već prema slučaju) dodavanjem sličnog uslova koji bi koristio licu A.

- (3) Odredba o jednakosti polova se neće primenjivati u odnosu na razlike između ugovora lica A i lica B, ako poslodavac dokaže da je razlika stvarno zasnovana na drugim razlozima a ne na razlozima pola.
- (4) Bez uticaja na opšti značaj odeljka 8(1), ako neko lice ponudi licu A zaposlenje pod izvesnim uslovima, i ako lice prihvati ugovor pod tim uslovima, odredba o jednakosti polova u ugovoru lica A će izmeniti uslove na jedan od načina pomenutih u pododeljku (2), jer će se smatrati da ponuda zaposlenja predstavlja diskriminaciju protiv lica A iz razloga pola u odnosu na uslove zaposlenja lica A.

22. Indirektna diskriminacija iz razloga pola

- (1) Kada se neka odredba (bilo u obliku zahteva, prakse ili na drugi način) koja se odnosi na pitanja pomenuta u paragrafima (a) do (e) odeljka 8(1), ili na članstvo u regulatornom telu:
 - (a) primenjuje i na A i na B,
 - (b) takva da je proporcija lica koja su u nepovoljnijem položaju zbog te odredbe znatno veća u slučaju lica istog pola klase A nego u slučaju lica istog pola klase B, i
 - © ne može da se opravda objektivnim faktorima koji nemaju veze sa polom lica A,

onda će se, u smislu ovog Zakona, smatrati da je poslodavac lica A, ili, već prema slučaju, regulatorno telo diskriminisalo lica A iz razloga pola, što je u suprotnosti sa odeljkom 8, ili, prema slučaju, sa odeljkom 13.

- (2) Pododeljak (1) će se primenjivati na pružanje usluga pomenutih u paragrafima (a) i (b) odeljka 11(1), uz sledeće izmene:
 - (a) reči “bilo koje pitanje pomenuto u paragrafima (a) do (e) odeljka 8(1)” treba zameniti rečima “lice koje traži bilo koju uslugu ili savet koji su pomenuti u paragrafima (a) i (b) odeljka 11(1)”;
 - Pominjanje poslodavca treba tumačiti kao pominjanje agencije za zapošljavanje, i
 - © pozivanje na odeljak 8 treba tumačiti kao pozivanje na odeljak 11.
- (3) Pododeljak (1) će se primenjivati na učešće na kursovima i sl, kako je pomenuto u paragrafima (a) do (c) odeljka 12(1), uz sledeće izmene:

- (a) pozivanje na paragrafe (a) do (e) odeljka 8(1) treba tumačiti kao pozivanje na paragrafe (a) do (c) odeljka 12(1);
 - (b) pozivanje na poslodavca treba tumačiti kao pozivanje na lice koje nudi kurs i sl; i
 - © pozivanje na odeljak 8 treba tumačiti kao pozivanje na odeljak 12.
- (4) Pozivanje, u pododeljku (1)(b), na lica koja su oštećena odredbom treba da obuhvati ne samo one koji su oštećeni zbog svog pola, nego i one koji su oštećeni zbog svog bračnog stanja ili porodičnog stanja.
- (5) Pododeljak (3) odeljka 8 primenjuje se, za svrhe pododeljka (1) onako kako se primenjuje za svrhe pododeljaka (4) do (8) tog odeljka.

23. Seksualno uznemiravanje na radnom mestu, itd.

- (1) Ako na radnom mestu na kome je zaposleno lice A (u daljem tekstu “radno mesto”), ili na drugi način tokom službovanja lica A, lice B seksualno uznemirava lice A, i ako:
- (a) su lica A i B zaposlena na istom mestu, kod istog poslodavca, ili
 - (b) je lice B poslodavac lica A, ili
 - © je lice B klijent, mušterija ili drugi poslovni kontakt poslodavca lica A, a okolnosti uznemiravanja su takve da bi poslodavac lica trebalo, razumno, da preduzme korake da to spreči, onda, za svrhe ovog Zakona, seksualno uznemiravanje predstavlja diskriminaciju koju je počinio poslodavac lica A, iz razloga pola, u odnosu na uslove rada lica A.
- (2) Bez uticaja na opšti značaj pododeljka (1) u njegovoj primeni u odnosu na radno mesto u toku službovanja lica A, ako je ispunjen jedan od uslova u paragrafima (a) do (c) tog pododeljka:
- (a) Lice B seksualno uznemirava lice A, bilo da je to na radnom mestu ili ne ili tokom službovanja lica A, i
 - (b) se lice A tretira drukčije na radnom mestu ili inače, tokom službovanja lica A, zato što je lice A odbilo da prihvati seksualno uznemiravanje, ili ako se razumno može očekivati da bi se lice A tako tretiralo,

onda, za svrhe ovog Zakona, seksualno uznemiravanje predstavlja diskriminaciju koju je počinio poslodavac lica A, iz razloga pola, u odnosu na uslove rada lica A.

- (3) Za svrhe ovog Zakona:

- (a) bilo koji akt fizičke intimnosti lica B prema licu A,
- (b) bilo koji zahtev lica B kojim traži seksualnu naklonost od lica A, ili
- © bilo koje drugo ponašanje lica B (uključujući, bez uticaja na opšti značaj, izrečene reči, gestove, ili proizvodnju, pokazivanje ili cirkulaciju pisanih reči, slika ili drugog materijala),

će predstavljati seksualno uznemiravanje lica A od strane lica B, ako su akt, ponašanje ili zahtevi nepovoljno primljeni od lica A i ako se ti akti itd. mogu razumno smatrati

seksualnim, ili inače ponašanjem sa razlogom pola, ako se mogu smatrati uvredljivim, ponižavajućim ili zastrašivanjem lica A.

- (4) Prema prirodi posla poslodavca lica A, pominjanje, u pododeljku (1)©, klijenta, mušteriju ili druge poslovne kontakne uključuje i sva druga lica za koja bi poslodavac lica A mogao razumno da očekuje da će lice A imati kontakte sa njima, na radnom mestu ili inače, tokom službovanja lica A.
- (5) Ako bi, zbog bilo kog akta ili ponašanja lica B, neko drugo lice ("Poslodavac") koji je poslodavac lica A moglo da se smatra, bez obzira na ovaj pododeljak, a u smislu pododeljka (1), licem koje diskriminira lice A, poslodavac se može braniti dokazivanjem da je preduzeo razumno izvodljive korake:
 - (a) u slučaju na koji se primenjuje pododeljak (2), da spreči da se lice tretira različito od drugih lica na radnom mestu ili inače, za vreme službovanja lica A, i, ukoliko je ipak došlo do takvog tretmana, da ispravi njegova posledice, i
 - (b) u slučaju na koji se primenjuje pododeljak (1) (bilo da se istovremeno primenjuje i pododeljak (2) ili ne), da spreči lice B da seksualno uznemirava lice A (ili bilo koje lice iz klase kojoj pripada lice A).
- (6) U ovom odeljku "zaposlen" u odnosu na lice (A ili B) obuhvata:
 - (a) lica koja traže ili koriste bilo koje usluge koje pruža agencija za zapošljavanje, i
 - (b) učešće na kursu i sl. koje se pominje u paragrafima (a) do (c) odeljka 12(1),

pa prema tome, bilo koje pominjanje poslodavca datog lica obuhvata i agenciju za zapošljavanje koja pruža usluge ili, već prema slučaju, lice koje nudi kurs stručne obuke.

- (7) Tamo gde se pododeljak (6) primenjuje u odnosu na lice A, pododeljak (1) će imati dejstvo kao da su reči "u odnosu na uslove rada lica A" zamenjene rečima "nasuprot odeljku 11, ili, već prema slučaju, odeljku 12"

24. Pozitivna akcija za jednake mogućnosti

- (1) Odredbe ovog Zakona ne utiču na mere za jačanje jednakih mogućnosti za muškarce i žene, a posebno putem uklanjanja postojećih prepreka koje utiču na mogućnosti žena u pogledu pristupa zaposlenju, stručnoj obuci ili unapređenju, i radnim uslovima.
- (2) U Zakonu o narodnoj odbrani od 1954, u odeljku 289(1) (Služba vojnih medicinskih sestara ograničena na žene) umesto reči "žene", treba staviti "lica".

25. Isključenje diskriminacije u nekim zanimanjima

- (1) Ništa se u ovom Delu ili u 2. Delu ne primenjuje na diskriminaciju lica A u pogledu zapošljavanja na određeno radno mesto ukoliko diskriminacija proizilazi iz pretpostavljanja lica B iz razloga što, na osnovu jednog ili više pododeljaka (2) do (4) pol lica B predstavlja kvalifikaciju za radno mesto u pitanju.

- (2) Za svrhe ovog odeljka, smatraće se da pol lica B predstavlja stručnu kvalifikaciju za radno mesto na kome, na osnovu fiziologije (isključujući fizičku snagu ili izdržljivost) ili na osnovu autentičnosti za ciljeve zabave:
 - (a) radno mesto zahteva lice istog pola kao lice B, i
 - (b) ako bi radno mesto bilo suštinski drukčije ako bi ga zauzelo lice istog pola kao lice A.
- (3) Za svrhe ovog odeljka, smatraće se da je pol stručna kvalifikacija za radno mesto na kome je potrebno lice B, jer će lice verovatno morati da obavlja dužnosti van Države na mestu na kome su zakoni takvi da lice istog pola kao lice A ne bi moglo razumno da obavlja takve dužnosti.
- (4) Za svrhe ovog odeljka, pol lica B će se smatrati stručnom kvalifikacijom za radno mesto:
 - (a) na kome dužnosti na radnom mestu obuhvataju lične usluge pa treba imati lica oba pola da rade na takvim dužnostima, ili
 - (b) na kome, zbog prirode posla treba predvideti zajedničke uslove za spavanje i higijenu za sve službenike pa ne bi bilo razumno očekivati obezbeđenje odvojenih uslova ili bi bilo praktično nemoguće da poslodavac obezbedi takve uslove.

26. Izuzeci u vezi sa ličnim i porodičnim razlozima

- (1) Ništa u ovom Zakonu neće učiniti nezakonitim da poslodavac obezbedi tretman koji pruža pogodnosti ženama u vezi sa trudnoćom i materinstvom (uključujući dojenje), i usvajanjem dece.
- (2) Ovaj Zakon se ne primenjuje na diskriminaciju iz razloga pola za radna mesta koja se sastoje od pružanja usluga lične prirode, kao što su briga za starija i invalidna lica u domovima tih lica, ukoliko pol službenika predstavlja dominantan faktor.

27. Garda Siochana i služba u zatvoru

- (1) U pogledu rada u Garda Siochana ili službe u zatvoru, ništa se u ovom Zakonu:
 - (a) ne primenjuje na postavljanje muškarca, ili, već prema slučaju, žene, na određeno mesto, kada je to neophodno
 -
 - (i) u interesu privatnosti ili pristojnosti,
 - (ii) kada je reč o čuvanju, praćenju i kontroli nasilničkih lica, ili o smirivanju nemira i nasilnih meteža, ili
 - (iii) da bi se, u okviru Garda Siochana, razoružala ili uhapsila nasilna lica, da bi se kontrolisale nasilne rulje, ili da bi se spasavali taoci i druga nezakonito zatočena lica, ili
 - (b) ne sprečava primenu dva različita kriterijuma visine, jednog za muškarce, jednog za žene. Ako su odabrani kriterijumi takvi da će proporcija žena u Državi koje će verovatno zadovoljiti kriterijum za žene biti približno jednaka proporciji muškaraca u Državi koji će verovatno zadovoljiti kriterijum za muškarce.

(2)(a) Ako

- (i) po mišljenju Ministra nema dovoljno muškaraca ili dovoljno žena koji služe u Gardi Siochana i koji bi trebalo da budu dodeljeni na radna mesta koja se, za sada, pominju u pododeljku (1)(a), i
- (ii) ako Ministar svojom naredbom tako odredi,

ovaj Zakon se neće primenjivati na konkurse za regrutovanje u Gardu Siochana, onako kako je to određeno naredbom.

- (b) Ako:
- (i) po mišljenju Ministra nema dovoljno žena ili dovoljno muškaraca koji služe u zatvorskoj službi, da bi se dodelilo na radna mesta koja su, za sada, pomenuta u pododeljku (1)(a), i
- (ii) ako Ministar tako odredi naredbom pomenutom u ovom pododeljku,

Ovaj se Zakon neće primenjivati na konkurse za regrutovanje u zatvorsku službu, onako kako je određeno naredbom.

4. DEO – POSEBNE ODREDBE O JEDNAKOSTI MEĐU DRUGIM KATEGORIJAMA LICA

28. Upoređivači

- (1) Za svrhe ovog Dela, “C” i “D” predstavljaju dva lica koja se razlikuju u sledećem:
 - (a) u pogledu razloga bračnog stanja, C i D su različitog bračnog stanja
 - (b) u pogledu razloga porodičnog statusa, C ima porodični status, a D ga nema, ili obrnuto;
 - © u pogledu razloga seksualne orijentacije, C i D imaju različite seksualne orijentacije
 - (d) u pogledu verskog razloga, C i D imaju različita verska uverenja, ili je C vernik a D nije, ili obrnuto;
 - (e) u pogledu doba starosti, C i D su različitog doba starosti;
 - (f) u pogledu razloga invaliditeta, C je invalid a D nije, ili obrnuto, ili su C i D invalidi sa različitim vrstama invaliditeta;
 - (g) u pogledu razloga rase, C i D su pripadnici različitih rasa, boja kože, nacionalnosti, etničkog ili nacionalnog porekla, ili različitih kombinacija tih faktora;
 - (h) u pogledu putničke zajednice, C je član putničke zajednice a D nije, ili obrnuto.
- (2) U sledećim odredbama u ovom Delu, svako pominjanje C i D koje se ne odnosi na neki određeni razlog za diskriminaciju, tretiraće se kao pominjanje C i D u kontekstu svih razloga za diskriminaciju (osim razloga pola), posmatranih odvojeno.
- (3) Svako pominjanje, u ovom Zakonu, lica koja imaju jednake relevantne karakteristike kao C (ili kao D) tumačiće se pozivanjem na razlog za diskriminaciju na koji se pominjanje odnosi ili, već prema slučaju, u odnosu na svaki od razloga za diskriminaciju (osim razloga pola), odvojeno, tako da :

- (a) u odnosu na razlog bračnog stanja, relevantna karakteristika je ako je neko istog bračnog stanja kao C (ili, već prema slučaju, kao D), i,
- (b) u odnosu na razlog porodičnog statusa relevantna karakteristika je ako neko ima jednak porodični status (ili idsustvo porodičnog statusa kao C (ili, već prema slučaju, kao D),

I tako dalje, za sve druge razloge za diskriminaciju.

29. Pravo na jednaku naknadu

- (1) Ugovor na osnovu koga je zaposleno lice C, treba da sadrži uslov, da, na osnovu ovog Zakona ima u svako doba pravo na jednaku naknadu za posao na kome radi kao lice D, koje je u to isto vreme, ili u neko drugo relevantno vreme, zaposleno da obavlja isti ili sličan posao, kod istog ili pridruženog poslodavca.
- (2) Za svrhe pododeljka (1), u odnosu na određeno vreme, relevantno vreme je bilo koje vreme (na dan stupanja ovog odeljka na snagu ili posle toga) koje pada u tri godine koje prethode, ili nastupaju posle tog određenog vremena.
- (3) Za svrhe ovog Dela, kada je poslodavac lica D pridruženi poslodavac poslodavca lica C, lica C i D se neće smatrati zaposlenim na sličnom poslu, osim ukoliko oboje imaju razumno uporedive uslove zaposlenja.
- (4) Ako se uslov ugovora ili kriterijum koji se primenjuje na službenike (uključujući C i D)
 - (a) primenjuje na sve službenike određenog poslodavca ili na određenu klasu tih službenika (uključujući C i D),
 - (b) ako je takav da je naknada onih koji ispunjavaju uslov ili kriterijum različita od naknade onih koji n ispunjavaju,
 - © ako je takav da je proporcija onih službenika koji mogu da ispune uslov ili kriterijum znatno manja u slučaju službenika koji imaju iste relevantne karakteristike kao C u poređenju sa službenicima koji imaju iste relevantne karakteristike kao D, i
 - (d) ako se to ne može opravdati kao razumno u datim okolnostima,

onda, za svrhe pododeljka (1), C i D treba da tretiraju kao lica koja ispunjavaju, ili, već prema slučaju, ne ispunjavaju uslov ili kriterijum, varijantu koja donosi veću naknadu.

- (5) Uz poštovanje pododeljka (4), ništa u ovom Delu ne sprečava poslodavca da plaća, iz razloga koji su različiti od diskriminatornih, različite naknade raznim službenicima.

30. Odredba o jednakosti koja se odnosi na pitanja koja nisu u vezi sa polom

- (1) Ako i ukoliko uslovi ugovora o zaposlenju ne sadrže (izričito ili pozivanjem na kolektivni ugovor ili na drugi način), odredbu o nediskriminatornoj jednakosti, smatraće se da sadrže takvu odredbu.
- (2) Odredba o nediskriminatornoj jednakosti je odredba koja se odnosi na uslove ugovora o zaposlenju, osim uslova koji se odnose na naknadu ili penziona prava, koja ima takvo dejstvo da ako:

- (a) je lice C zaposleno pod uslovima pod kojima se rad lica C ne razlikuje suštinski od rada koji obavlja lice D u istom zaposlenju, i
- (b) u bilo koje vreme, ugovor lica C (osim odredbe nediskriminatorne jednakosti)
- (i) sadržao uslov koji je, ili postaje, manje povoljan za lice C od uslova slične vrste u ugovoru lica D, ili
- (ii) ne bi sadržao uslov koji odgovara uslovu koji sadrži ugovor lica D, a koji je koristan za lice D,

onda će se uslovi ugovora lica C tretirati kao izmenjeni, tako da pomenuti uslov ne bude manje povoljan za lice C, ili, već prema slučaju, sadržao sličan uslov koji bi bio koristan za lice C.

- (3) Nediskriminatorna odredba o jednakosti neće imati dejstva u odnosu na razlike između ugovora lica C i ugovora lica D, ako poslodavac dokaže da je razlika stvarno zasnovana na razlozima koji ne spadaju u one koji su pomenuti u paragrafima (a) do (h) u odeljku 28(1).
- (4) Bez uticaja na opšti značaj odeljka 8(1), ako neko lice ponudi licu C neke uslove, i ako lice C prihvati ponudu pod takvim uslovima, odredba nediskriminatorne jednakosti će izmeniti uslove na neki od načina pomenutih u pododeljku (2), ponuda će se smatrati diskriminacijom protiv lica C u odnosu na uslove zaposlenja lica C po bilo kom od razloga za diskriminaciju koji su relevantni između C i D.

31. Indirektna diskriminacija

- (1) Ukoliko se neka odredba (bilo u obliku zahteva, prakse ili na drugi način) u odnosu na posao:
 - (a) primenjuje na sve službenike ili potencijalne službenike određenog poslodavca, uključujući tu C i D, ili, već prema slučaju, određenu klasu službenika ili potencijalnih službenika koja uključuje C i D,
 - (b) i koja je nepovoljna za C u odnosu na D, u pogledu bilo kojih pitanja pomenutih u paragrafima (a) do (e) odeljka 8(1),
 - © i koju u praksi može da zadovolji znatno manja proporcija službenika ili potencijalnih službenika koji imaju ist relevantne karakteristike kao C, u poređenju sa službenicima ili potencijalnim službenicima koji imaju iste relevantne karakteristike kao D, i
 - (d) ako se to ne može opravdati kao razumno u datim uslovima,

onda će se, uz poštovanje pododeljaka (4) i (5), za svrhe ovog Zakona smatrati da je poslodavac počinio diskriminaciju protiv lica c, u suprotnosti sa odeljkom 8, i to na osnovu bilo kog razloga za diskriminaciju koji određuje relevantne karakteristike pomenute u paragrafu ©.

- (2) Ukoliko se neka odredba (bilo kao zahtev, praksa ili na drugi način) koja se odnosi na članstvo u regulatornom telu:
 - (a) primenjuje na sve članove ili potencijalne članove ili na određenu klasu članova ili potencijalnih članova koja uključuje C i D,

- (b) a deluje nepovoljno na C, u poređenju sa D, u pogledu bilo kojih pitanja pomenutih u paragrafima (a) do (e) odeljka 8(1),
- © i koju u praksi može da zadovolji znatno manja proporcija članova ili potencijalnih članova koji imaju iste relevantne karakteristike kao C, u poređenju sa članovima ili potencijalnim članovima koji imaju iste relevantne karakteristike kao D, i
- (d) ako se to ne može opravdati kao razumno u datim okolnostima,

onda će se, uz poštovanje pododeljka (5), u smislu ovog Zakona smatrati da je regulatorno telo diskriminiralo C, u suprotnosti sa odeljkom 13, u pogledu bilo kojeg razloga za diskriminaciju koji određuje relevantne karakteristike pomenute u paragrafu ©.

(3) Pododeljak (1) će se primenjivati, uz potrebne izmene, u odnosu na:

- (a) usluge agencije za zapošljavanje, pomenute u paragrafima (a) i (b) odeljka 11(1),
 - (b) učešće na kursu stručne obuke i sl. pomenuto u paragrafima (a) do (c) odeljka 12(1),
- (4) Pododeljak (3) odeljka 8 primenjuje se za svrhe pododeljka (1), i, ukoliko se odnosi na nekog poslodavca, na pododeljak (5) kao što se primenjuje za svrhe pododeljaka (4) do (8) tog odeljka
- (5) Ako je odredba takva da se bez obzira na ovaj pododeljak, smatra da su poslodavac ili regulatorno telo:
- (a) na osnovu pododeljaka (1) ili (2), počinili diskriminaciju protiv lica iz razloga bračnog stanja ili porodičnog statusa, i
 - (b) na osnovu odeljka 22, počinili diskriminaciju protiv istog lica iz razloga pola,

neće se smatrati da su poslodavac ili regulatorno telo počinili diskriminaciju protiv tog lica na osnovu pododeljka (1), ili, već prema slučaju, pododeljka (2).

32. Uznemiravanje na radnom mestu, itd.

- (1) Ako na radnom mestu lica C (u ovom odeljku, u daljem tekstu “radno mesto”), ili inače, za vreme službovanja lica, neko drugo lice (“E”) uznemirava lice C na osnovu relevantnih karakteristika lica C, i:
- (a) ako su i C i E zaposleni na istom radnom mestu ili kod istog poslodavca,
 - (b) ako je E poslodavac lica C, ili,
 - © ako je E klijent, mušterija ili drugi poslovni kontakt poslodavca lica C, a uslovi uznemiravanja su takvi da je poslodavac lica C mogao razumno da preduzme korake da ga spreči,

onda, za svrhe ovog Zakona, uznemiravanje predstavlja diskriminaciju koju je počinio poslodavac lica C u odnosu na uslove rada lica C, na osnovu bilo kog razloga za diskriminaciju koji je relevantan za lica koja imaju iste relevantne karakteristike kao lice C.

- (2) Bez uticaja na opšti značaj pododeljka (1), u njegovoj primeni u odnosu na radno mesto i na tok službovanja lica C, ako, u slučaju da je jedan od uslova iz paragrafa (a) do (c) tog pododeljka ispunjen:

- (a) E uznemirava C na osnovu relevantnih karakteristika lica C, bilo da je to na radnom mestu ili tokom službovanja C, i
- (b) C se tretira različito na radnom mestu ili inače tokom službovanja C, zato što je C odbio(la) ili prihvatio uznemiravanje, ili se može razumno očekivati da bi C bio tako tretiran

onda, po ovom Zakonu, uznemiravanje predstavlja diskriminaciju koju je počinio poslodavac C, u odnosu na uslove rada C, na osnovu nekog od razloga za diskriminaciju koji je relevantan za lica koja imaju jednake relevantne karakteristike kao C.

- (3) Odeljak 23(4) se primenjuje u odnosu na pododeljak (1)©, uz zamenu lica A licem C.
- (4) Za svrhe ovog odeljka je nevažno da li E:
 - (a) predstavlja D u odnosu na C, ili
 - (b) ima iste relevantne karakteristike kao C,

I svako pozivanje, u ovom odeljku, na relevantne karakteristike C (ili jednake relevantne karakteristike kao C), uključuje i pozivanje na ono za šta E veruje da su relevantne karakteristike C.

- (5) Za svrhe ovog Zakona, bilo koji akt ili ponašanje E (uključujući, bez uticaja na opšti značaj, izgovorene reči, gestove ili proizvodnju, prikazivanje ili cirkulaciju pisanih reči, slika ili drugog materijala), predstavlja uznemiravanje lica C od strane lica E ako je ponašanje lica E neprijatno za lice C i ako se može razumno smatrati, u odnosu na relevantne karakteristike lica C, uvredljivim, ponižavajućim ili zastrašujućim u odnosu na lice C.
- (6) Ako se, na osnovu akta ili ponašanja E, neko drugo lice ("F") koje je poslodavac lica C, bez obzira na ovaj pododeljak, bude smatralo, na osnovu pododeljka (1), diskriminatornim u odnosu na lice C, F se može braniti time što će dokazati da je preduzeo korake koji su razumno izvodljivi:
 - (a) u slučaju na koji se primenjuje pododeljak (2), da spreči da se C tretira različito na radnom mestu ili inače tokom svog službovanja, i, ako je došlo do takvog tretmana, da ispravi njegove posledice, i
 - (b) u slučaju na koji se primenjuje pododeljak (1) (bilo da se pododeljak (2) takođe primenjuje ili ne), da je pokušao da spreči lice E da uznemirava lice C (ili bilo koju klasu lica kojoj pripada lice C).
- (7) U ovom odeljku "zaposlen", u odnosu na neko lice, obuhvata:
 - (a) lica koja traže ili koriste usluge koje pruža agencija za zapošljavanje, i
 - (b) učešće na kursu i sl. Pomenutom u paragrafima (a) do (c) odeljka 12(1)

pa, prema tome, bilo koje pominjanje poslodavca nekog lica obuhvata i agenciju za zapošljavanje koja pruža usluge ili, već prema slučaju, lice koje nudi kurs i sl.

- (8) Tamo gde se pododeljak (7) primenjuje u odnosu na C, pododeljak (1) će imati dejstva kao da su reči "u odnosu na uslove rada lica C", zamenjene rečima "u suprotnosti sa odeljkom 11 ili, već prema slučaju, odeljkom 22".

33. Dozvoljene pozitivne akcije

- (1) Ništa u ovom Delu ili u 2. Delu neće sprečiti preduzimanje mera pomenutih u pododeljku (2) za olakšavanje integracije u posao, bilo uopšte ili u određenim oblastima ili na određenom radnom mestu:
 - (a) lica koja su napunila 50 godina starosti,
 - (b) invalide ili bilo koju klasu invalida, ili
 - © članove putničke zajednice.
- (2) Mere pomenute u pododeljku (1) su mere koje su usmerene na to da umanje ili eliminišu posledice diskriminacije bilo kojih lica pomenutih u paragrafima (a) do (c) tog pododeljka.
- (3) Ništa u ovom Delu ili u 2, Delu neće učiniti nezakonitim pružanje, od strane ili za račun Države, stručne obuke ili radnog iskustva za ugrožene grupe lica ukoliko Ministar potvrdi da bez pomenutog pružanja pomoći, nije verovatno da će takva ugrožena grupa dobiti sličnu obuku ili radno iskustvo.

34. Štednja i izuzeci u odnosu na porodicu, starost ili invaliditet

- (1) U pogledu razloga za diskriminaciju pomenutih u paragrafima (a) do (h) odeljka 28(1), ništa u ovom Delu ili u 2. Delu neće učiniti nezakonitim da poslodavac obezbedi:
 - (a) pogodnosti za nekog službenika u pogledu događaja u vezi sa članovima porodice službenika ili bilo kog opisa tih članova,
 - (b) pogodnosti za lice ili u pogledu lica koje je član porodice nekog službenika,
 - © pogodnosti za službenika na osnovu nekog događaja koji menja bračno stanje službenika, ili
 - (d) za službenika koji ima porodični status, korist koja treba da neposredno pruži ili pomogne da se obezbedi, za vreme radnih časova, brigu za lice za koje je službenik odgovoran, onako kako je to pomenuto u paragrafima (a) i (b) definicije “porodičnog statusa” u odeljku 2(1).
- (2) U pododeljku (1), “poslodavac” obuhvata agenciju za zapošljavanje i lice koje nudi kurs stručne obuke kako je to pomenuto u odeljku 12(1) i regulatorno telo; sledstveno, kada se pominje službenik, to obuhvata:
 - (a) lice koje traži ili koristi usluge koje pruža agencija za zaposlenje,
 - (b) lice koje učestvuje na takvom kursu i sl. koje se pominje u paragrafima (a) do (c) odeljka 21(1), i
 - © lice koje je član regulatornog tela.
- (3) Ništa u ovom Delu ili u 2. Delu ne čini nezakonitim diskriminaciju iz razloga doba starosti ili iz razloga invaliditeta u situacijama kada je dokazano da postoje jasni aktuarski ili drugi dokazi da bi došlo do znatnog povećanja troškova ukoliko u takvim situacijama diskriminacija ne bi bila dozvoljena.
- (4) Bez uticaja na pododeljak (3), neće se smatrati diskriminacijom iz razloga doba starosti ako se odrede različita doba starosti za odlazak u penziju (dobrovoljan ili obavezan) službenika bilo koje klase ili opisa službenika.

- (5) Bez uticaja na opšti značaj pododeljka (3), neće se smatrati diskriminacijom iz razloga doba starosti, ako se za svako radno mesto odredi maksimalno doba starosti za zapošljavanje, pri čemu se uzimaju u obzir:
- (a) bilo koji troškovi ili vremenski period potrebni da se novi službenik obuči do standarda na kome će biti efikasan na poslu, i,
 - (b) potreba da prođe razuman vremenski period do vremena za odlazak u penziju, tokom koga će službenik biti efikasan na datom poslu.
- (6) Ako su, neposredno pre relevantnog dana na snazi aranžmani, na bilo kom poslu, za naknadu u vezi sa starošću službenika, biće dovoljno, za svrhe ovog Dela ili 2. Dela ako ti aranžmani prestanu da važe u roku od tri godine, počev od relevantnog dana.
- (7) Neće predstavljati diskriminaciju iz razloga doba starosti ako poslodavac obezbedi, za razna lica:
- (a) različite naknade, ili
 - (b) različite uslove rada,

ukoliko je takva razlika zasnova na radnom stažu na određenom radnom mestu.

- (8) U ovom odeljku “relevantan dan” označava dan određen za stupanje odeljka 29 na snagu.

35. Posebne odredbe koje se odnose na invalide

- (1) Ništa u ovom Delu ili u 2. Delu neće učiniti nezakonitim za poslodavca ako obezbedi za službenika invalida posebnu naknadu za određen rad, ako je, zbog tog invaliditeta, sposobnost službenika ograničena tako da ne može da obavi istu količinu posla (ili da radi isti broj sati) kao lice koje je zaposleno da radi isti posao, a koje nije invalid.
- (2) Ništa u ovom Delu ili u 2. Delu neće učiniti nezakonitim za poslodavca ako obezbedi za invalide poseban tretman ili posebne olakšice (pomagala) ako takav tretman ili takve olakšice:
- (a) omoguće ili pomažu tom licu da preduzme stručnu obuku, da učestvuje u procesu selekcije ili da radi, ili,
 - (b) obezbedi tom licu obuku ili radnu sredinu koja odgovara njegovom invaliditetu, ili
 - © inače pomaže tom licu u pogledu stručne obuke ili rada.
- (3) Ako na osnovu pododeljka (1) ili (2), lice D, kao invalid, dobija posebnu naknadu, ili, već prema slučaju, poseban tretman ili olakšice, lice C, kao lice koje nije invalid, ili koje je invalid druge vrste, neće imati pravo, po ovom Zakonu, na takvu naknadu, tretman ili olakšice.

36. Nametanje nekih zahteva kao zakonitih

- (1) Ništa u ovom Delu ili u 2. Delu neće učiniti nezakonitim primenu bilo koje odredbe (bilo da predstavlja zahtev, praksu ili drugo) kao što su odredbe pomenute u pododeljku (2) u odnosu na:

- (a) državne funkcionere (uključujući tu *Garda Síochána* i armiju) ili da državne službenike, u smislu Zakona o državnim službenicima od 1956, ili
 - (b) funkcionere ili službenike lokalne vlasti, u smislu Zakona o lokalnim vlastima od 1941, lučkih vlasti, odbora za zdravstvo ili odbora za stručnu obuku.
- (2) Odredbe pomenute u pododjeljku (1) su one koje se odnose na neke ili sve od sledećih uslova:
- (a) prebivalište;
 - (b) državljanstvo;
 - © dobro poznavanje irskog jezika.
- (3) Ništa u ovom Delu ili u 2. Delu neće učiniti nezakonitim primenu bilo koje odredbe (bilo u obliku zahteva, prakse, ili inače) koja se odnosi na dobro znanje irskog jezika za nastavnike osnovnih i srednjih škola.
- (4) Ništa u ovom delu neće učiniti nezakonitim zahtev, u odnosu na određeno radno mesto:
- (a) da se poseduje određena obrazovna, tehnička ili stručna kvalifikacija koja je opšte prihvaćena u Državi kao kvalifikacija za radna mesta sa takvim opisom radnog mesta, ili,
 - (b) da se podnesu i ocene informacije o bilo kojoj kvalifikaciji osim tako određene kvalifikacije.
- (5) Ništa u ovom Delu ili u 2. Delu neće učiniti nezakonitim za neko telo koje kontroliše ulaz u neku struku ili obavljanje posla u struci, da zahteva od lica koje obavlja neki posao u nekoj struci ili želi da uđe u tu struku ili zanimanje, da poseduje određene obrazovne, tehničke i druge kvalifikacije koje odgovaraju datoj situaciji.
- (6) Ništa u ovom odeljku neće učiniti zakonitom diskriminaciju iz razloga pola.

37. Isključenje diskriminacije iz određenih razloga na nekim radnim mestima

- (1) Verske, obrazovne i medicinske ustanove koje su pod upravom ili pod kontrolom tela koje je ustanovljeno za verske svrhe ili čiji ciljevi obuhvataju pružanje usluga u sredini koja širi neke verske vrednosti, neće biti smatrane krivim za diskriminaciju protiv nekog lica, u smislu ovog Dela ili 2. Dela, ako:
- (a) daju povoljniji tretman, iz verskih razloga, službeniku ili potencijalnom službeniku u odnosu na neko drugo lice, u slučajevima kada je to razumno da bi se sačuvao verski etos ustanove, ili
 - (b) ako preduzmu akcije koje su razumno potrebne da bi se sprečio neki službenik ili potencijalni službenik da podriva verski etos ustanove.
- (2) Ništa se u ovom Delu ili u 2. Delu ne primenjuje na rad na posebnom radnom mestu ako diskriminacija proizilazi iz toga što je lice D pretpostavljeno iz razloga što relevantne karakteristike predstavljaju stručne kvalifikacije za to radno mesto.
- (3) Bez uticaja na opšti značaj pododjeljka (2) u odnosu na diskriminaciju iz razloga doba starosti, invaliditeta ili rase, smatraće se da su relevantne karakteristike lica D stručne kvalifikacije za radno mesto na kome, iz

fizioloških razloga, ili iz razloga autentičnosti zabave (spektakla), priroda posla:

- (a) zahteva lice koje ima iste relevantne karakteristike kao D, i
 - (b) ako bi posao bio suštinski različit ako bi se za taj posao, odredilo lice koje nema te relevantne karakteristike.
- (4) Bez uticaja na opšti značaj pododeljka (2) u pogledu verskih razloga ili rasnih razloga, relevantne karakteristike lica D će se smatrati stručnim kvalifikacijama za radno mesto na kome je nužno da bude lice D zato što je verovatno da to radno mesto povlači obavljanje dužnosti van Države, na mestima gde su zakoni i običaji takvi da lice koje nema te relevantne karakteristike ne bi moglo razumno da obavlja te dužnosti, ili, već prema slučaju, lice koje ima relevantne karakteristike C.
- (5) U pogledu razloga za diskriminaciju pomenutih u paragrafima (a) do (h) odeljka 28(1), ništa se u ovom Delu ili u 2. Delu ne primenjuje na bilo koje lice u pogledu privatnog domaćinstva.
- (6) U pogledu diskriminacije iz razloga doba starosti, ništa se u ovom Delu ili u 2. Delu ne primenjuje na rad:
- (a) u odbrambenim snagama
 - (b) u Garda Siochana
 - © u zatvorskoj službi.

(10) DEO – USTANOVA ZA JEDNAKOST

Opšte

38. Produženje Ustanove za jednakost u radnim odnosima kao Ustanove za jednakost

- (1) Ustanova za jednakost u radnim odnosima koja je osnovana na osnovu odeljka 34 Zakona o jednakosti u radnim odnosima od 1977, i dalje će postojati kao korporativno telo sa stalnim nasleđenim pravima i sa ovlašćenjem da goni i da bude gonjeno kao korporacija i da nabavlja, drži i raspolaže zemljištem na dan i posle stupanja na snagu ovog odeljka, i njeno ime će biti An Udaras Comhionannais, ili, na engleskom, Ustanova za jednakost, pa će se svi akti i drugi dokumenti Ustanove za jednakost u radnim odnosima tako tumačiti.
- (2) Sva lica koja su neposredno pre stupanja ovog odeljka na snagu imala položaj predsednika ili običnog člana Ustanove pretaće da budu na tim položajima na taj dan.

39. Funkcija Ustanove

Ustanova će, pored funkcija koje joj dodeljuju odredbe ovog Zakona ili bilo kog drugog Zakona, imati sledeće opšte funkcije:

- (a) da radi na eliminaciji diskriminacije u radnim odnosima

- (b) da radi na jednakosti mogućnosti u pogledu pitanja na koja se ovaj Zakon odnosi;
- © da pruža informacije javnosti i da nadgleda rad po ovom Zakonu, po Zakonu o zaštiti materinstva od 1994, i Zakonu o usvajanju od 1995, i, uvek kada to smatra potrebnim, da podnosi predloge Ministru za izmene bilo kog od pomenutih Zakona; i
- (d) da nadgleda rad po Zakonu o penzijama od 1990, u pogledu principa jednakog tretmana i, uvek kada to smatra potrebnim, da podnosi predloge Ministru za socijalna i porodična pitanja za izmenu tog Zakona.

40. Strategijski planovi

- (1) Čim to bude bilo moguće po stupanju na snagu odeljka 38 i posle toga u roku od 6 meseci pre svake treće godišnjice tog stupanja na snagu, Ustanova će pripremiti i podneti Ministru, na odobrenje, sa ili bez amandmana, strategijski plan za naredne tri godine.
- (2) Strategijski plan će:
 - (a) sadržati ključne ciljeve, rezultate i srodne strategije uključujući tu korišćenje sredstava Ustanove,
 - (b) biti pripremljen u obliku i na način koji će biti u skladu sa direktivama koje će Ministar povremeno davati, i
 - © voditi računa o potrebi da se obezbedi najbolje i najefikasnije korišćenje sredstava Ustanove.
- (3) Ministar će, čim to bude moguće pošto Strategijski plan bude odobren, poslati po kopiju Strategijskog plana u Domete irskog Parlamenta.

41. Članstvo

- (1) U smislu pododeljka (2), Ustanova će se sastojati od 12 članova koje će imenovati Ministar (jedan član će biti imenovan kao predsednik). U članstvu će biti najmanje pet žena i najmanje pet muškaraca.
- (2) Tokom 4 godine posle prvog naimenovanja, od strane Ministra, članova Ustanove, Ustanova će se sastojati od ne više od 12 članova koji su tako naimenovani (jedan od članova će biti predsednik) od kojih će osim dva člana polovina biti muškarci a polovina žene.
- (3) Ustanova će moći da radi bez obzira na upražnjena mesta članova.

41. Predsednik

- (1) Predsednik će se imenovati ili sa punim radnim vremenom ili sa skraćenim radnim vremenom (honorarno), i mandat će mu trajati 4 godine, pod uslovima koje odredi Ministar, u saglasnosti sa Ministrom finansija.
- (2) Predsednik će biti plaćen novcem koji daje irski Parlament; naknade i dodatke će određivati Ministar, u saglasnosti sa Ministrom finansija.
- (3) Ministar može, u bilo koje vreme, uz navođenje razloga, da opozove predsednika sa dužnosti.

43. Diskvalifikacija

- (1) Ako je lice koje je predsjednik ili redovan član Ustanove:
- (a) naimenovano za člana Seanad Eireann,
 - (b) izabrano za člana bilo kog Doma irskog Parlamenta ili Evropskog parlamenta, ili
 - © ako se smatra, na osnovu odeljka 19 Zakona o izborima za Evropski parlament id 1977, da je izabrano u Evropski parlament da popuni upražnjeno mesto,

ono će prestati da bude predsjednik ili redovan član Ustanove.

- (2) Lice koje stekne pravo, na osnovu Stalnih pravila bilo kog doma irskog Parlamenta da učestvuje u radu tog Parlamenta ili koje je član Evropskog parlamenta će, za vreme dok tako zaseda, ili dok je takav član, biti diskvalifikovano za izbor za predsjednika ili redovnog člana Ustanove.
- (3) Lice koje je član Ustanove biće diskvalifikovano i neće moći da bude predsjednik ili član ako padne pod stečaj ili napravi aranžmane sa kreditorima, ili ako je na osnovu odluke ili presude nadležnog suda osuđeno na zatvor ili ako prestane da stalno prebiva u Državi.

44. Redovni članovi

- (1) Od redovnih članova Ustanove:
- (a) dva člana, jedan muškarac i jedna žena, biće lica koja će biti naimenovana na predlog organizacija koje predstavljaju službenike, koje Ministar smatra pogodnim,
 - (b) dva člana, jedan muškarac i jedna žena, biće lica koja će biti naimenovana na predlog organizacija koje predstavljaju poslodavce, koje Ministar smatra pogodnim, i
 - © ostali članovi će biti lica za koje Ministar smatra da imaju iskustva ili znanja u:
 - (i) pitanjima potrošača, socijalnim pitanjima i pitanjima jednakosti uključujući tu i pitanja u vezi sa iskustvom sa grupama koje su u lošijem položaju zbog pola, bračnog stanja, porodičnog statusa, seksualne orijentacije, vere, doba starosti, invaliditeta, rase, boje kože nacionalnosti, etničkog ili nacionalnog porekla ili članstva u putničkoj zajednici.
 - (ii) pitanjima u vezi sa obezbeđenjem roba i usluga
 - (iii) drugim oblastima (uključujući pravo, finansije, upravo i administraciju) za koje Ministar smatra da su relevantne za pitanja kojima se bavi Ustanova.
- (2) Svi redovni članovi Ustanove će biti honorarni članovi i, u smislu ovog Zakona, mandat će im trajati najviše 4 godine, pod uslovima koje ministar, u saglasnosti sa Ministrom finansija, odredi.
- (3) Ministar može, u svako doba, uz navođenje razloga, da opozove sa dužnosti redovnog člana.
- (4) Svi redovni članovi Ustanove će biti plaćeni, novcem koji će obezbediti irski Parlament, za troškove koje odobri Ministar, u saglasnosti sa Ministrom finansija.

- (5) Redovan član Ustanove može da podnese ostavku na članstvo pismom koje će uputiti Ministru; ostavka će stupiti na snagu na dan kada je Ministar primi.
- (6) Ukoliko se slučajno uprazni neko mesto među članovima Ustanove, imenovanih kako je to određeno u pododdeljcima (1)(a) ili (b), Ministar će odmah pozvati organizaciju koja je predložila člana čije je mesto upražnjeno da predloži lice (istog pola kao i prethodni član) za naimenovanje da bi se popunilo upražnjeno mesto, a Ministar će imenovati na to mesto tako predloženog člana.
- (7) Kada se neko lice naimenuje za člana Ustanove da popuni slučajno nastalo prazno mesto, tom licu će mandat trajati za vreme neisteklog dela mandata člana koga je zamenilo.

45. Predsednik i redovni članovi mogu biti ponovo naimenovani

Predsednik ili redovan član Ustanove, čiji je mandat istekao zbog isteklog vremena, mogu biti ponovo naimenovani za predsednika ili redovnog člana.

46. Potpredsednik

- (1) Ministar će naimenovati jednog redovnog člana za potpredsednika Ustanove koji će delovati kao predsednik u odsustvu predsednika.
- (2) Potpredsedniku će se isplaćivati, novcem koji obezbeđuje irski Parlament, naknade, dodaci i troškovi, kako to odredi Ministar u saglasnosti sa Ministrom finansija.

47. Sastanci i rad

- (1) Ustanova će držati onoliko sastanaka koliko je potrebno za obavljanje svih njenih funkcija, i, uz poštovanje ovog Zakona, može da napravi potrebne aranžmane za vođenje sastanaka i rad.
- (2) Aranžmani pomenuti u pododdeljku (1) mogu, uz saglasnost Ministra, da povere bilo koju funkciju Ustanve nekom pododboru, pod opštim nadzorom Ustanove
- (3) Ministar može da odredi ili odobri datum, vreme i mesto prvog sastanka Ustanove, koji će se održati pošto ovaj pododdeljak stupi na snagu.
- (4) Kvorum za sastanke Ustanove biće 5 članova.
- (5) Na sastancima Ustanove:
 - (a) predsedavaće predsednik, ako je prisutan,
 - (b) u odsustvu predsednika, ili ako je mesto predsednika upražnjeno, predsedavaće potpredsednik Ustanove, i,
 - © ako i dok:
 - (i) predsednik ne bude prisutan ili mesto predsednika bude upražnjeno, a
 - (ii) potpredsednik Ustanove ne bude prisutan ili mesto potpredsednika bude upražnjeno,

članovi Ustanove će izabrati jednog člana da predsedava sastankom.

- (6) Predsednik, i svaki redovni član Ustanove koji prisustvuju sastanku Ustanove imaće po jedan glas.
- (7) O svim pitanjima na sastanku Ustanove rešavaće većina glasova datih po određenom pitanju, a u slučaju jednake podele glasova, predsednik će imati još jedan glas.

48. Savetodavni odbori

- (1) Ustanova može, s vremena na vreme, da naimenuje savetodavne odbore za koje smatra da su pogodni za davanje saveta po pitanjima u vezi sa funkcijom Ustanove, za vremenski period i za zadatke za koje smatra da su potrebni.
- (2) Ako Ustanova naimenuje Savetodavni odbor, treba da naimenuje jednog člana odbora za predsednika i još jednog za potpredsednika, koji će delovati u odsustvu predsednika.
- (3) Predsednik savetodavnog odbora će biti plaćen novcem koji je na raspolaganju Ustanove na ime naknade za prisustvovanje sastancima odbora, onako kako to odobri Ministar u saglasnosti sa Ministrom finansija.
- (4) Svakom članu savetodavnog odbora će biti isplaćeni troškovi koje je podneo kao član odbora, novcem koji je na raspolaganju Ustanove, onako kako to odobri Ministar u saglasnosti sa Ministrom finansija.

49. Izvršni direktor

- (1) Ustanova će imati Izvršnog direktora (koji će biti poznat, i pominjaće se u ovom Zakonu kao "Izvršni direktor").
- (2) Izvršni direktor će upravljati i uopšte kontrolisati osoblje, administraciju i rad Ustanove i obavljati sve ostale funkcije koje bi mu mogle biti poverene po ovom Zakonu ili po odluci Ustanove.
- (3) Izvršni direktor će biti odgovoran Ustanovi za obavljanje svojih funkcija i za sprovođenje politike Ustanove.
- (4) Izvršni direktor će davati Ustanovi informacije uključujući finansijske informacije koje su u vezi sa obavljanjem njegovih funkcija, kako to bude zahtevala Ustanova s vremena na vreme.
- (5) Funkcije Izvršnog direktora koje bi on mogao s vremena na vreme da odredi, moći će da obavlja neki član osoblja Ustanove po ovlašćenju Izvršnog direktora.
- (6) Funkciju Izvršnog direktora može da obavlja, za vreme njegovog odsustva ili ako je mesto Izvršnog direktora upražnjeno, član osoblja Ustanove koga Ustanova može, s vremena na vreme, da odredi za tu dužnost.
- (7) Prvog Izvršnog direktora će naimenovati, a moći će i da ga smeni, Ministar; sve kasnije Izvršne direktore (uključujući i lica koja su ponovo naimenovana za Izvršne direktore) imenovaće, i moći smeni u svako doba, Ustanova, uz saglasnost Ministra.

50. Odgovornost Izvršnog direktora

- (1) Izvršni direktor Ustanove će, uvek kada to zatraži Odbor Dail Eireann koji je ustanovljen na osnovu stalnih pravila rada Dail Eireann, razmotriti i podneti izveštaj Dail Eireann o računima i dodeli sredstava i izveštaje Računoispitača i Glavnog revizora, i svedočiće tom odboru o:

- (a) redovnosti i ispravnosti transakcija koje su registrovane ili koje moraju da se registruju u knjigama i drugim finansijskim dokumentima koje pregledaju Računoispitač i Glavni revizor a koje Izvršni direktor ili Ustanova moraju da pripreme na osnovu statuta,
 - (b) ekonomičnosti i efikasnosti Ustanove u korišćenju sredstava,
 - (c) sistemima, procedurama i praksi koje Ustanova koristi za ocenjivanje efikasnosti poslovanja, i
 - (d) o svim pitanjima koja se tiču Ustanove i o kojima se govori u specijalnom izveštaju Računoispitača i Glavnog revizora, prema odeljku 11(2) Zakona (sa izmenama) o računospitaču i Glavnom revizoru (ukoliko se odnosi na pitanja pomenuta u paragrafima (a), (b) ili (c) koji su podneti Dail Eireann).
- (2) U obavljanju dužnosti pomenutih u ovom odeljku, Izvršni direktor neće stavljati u pitanje niti će izražavati mišljenje o politici Vlade ili Ministra u vladi, ili o ciljevima i podobnosti takve politike.

51. Osoblje

- (1) Ministar može, po konsultovanju sa Ustanovom, da naimenuje onoliko lica za članove osoblja Ustanove, koliko odobri Ministar finansija.
- (2) Ministar će, posle konsultovanja sa Ustanovom i uz saglasnost Ministra finansija odrediti činove osoblja Ustanove i broj članova osoblja u svakom činu.
- (3) Svako imenovanje u smislu ovog odeljka ili odeljka 49:
 - (a) će biti pod uslovima koje Ministar odredi, uz saglasnost Ministra finansija, i koji podležu Zakonu o državnim činovnicima od 1956, i Zakonima o uređenju državne službe od 1956 do 1996, ili
 - (b) pod drugim uslovima koje odredi Ustanova i koje odobri Ministar uz saglasnost Ministra finansija.

52. Pečat Ustanove

- (1) Ustanova će imati pečat koji će overavati predsednik ili neki drugi član Ustanove koji je ovlašćen da deluje u ime predsednika, ili, svojim potpisom, neki funkcioner Ustanove koji je ovlašćen da deluje u tom smislu.
- (2) O pečatu Ustanove će biti obavešten sud i bilo koji dokument sa pečatom biće prihvatljiv kao dokaz.

52. Računi i revizija

Izvršni direktor će, po sporazumu sa Ustanovom:

- (a) podnositi predračune prihoda i rashoda Ministru, u obliku, za periode, i u vreme koje bude zahtevao Ministar, i
- (b) pružati Ministru bilo koje informacije koje bi Ministar mogao da zahteva u pogledu takvih predračuna, uključujući tu i predloge i buduće planove koji se odnose na prekid funkcija Ustanove za određeni broj godina.

- (3) Izvršni direktor će se, pod upravom Ustanove, starati da se vode uredne knjige i druge beleške o računima za:
- (a) sve prihode i rashode Ustanove;
 - (b) izvorima takvih prihoda i predmetima rashoda, i
 - (c) o imovini, aktivni i pasivi Ustanove,

i vodiće i podnosiće Ustanovi sve posebne račune koje bi Ministar ili Ustanova, uz saglasnost Ministra, mogla da vodi s vremena na vreme.

- (4) Finansijska godina Ustanove trajaće 12 meseci i završavaće se 31. decembra svake godine.
- (4) Ustanova, Izvršni direktor i drugi funkcioneri Ustanove će, uvek kada to Ministar zatraži, dozvoliti bilo kom licu koje naimenuje Ministar da pregleda knjige i druge račune Ustanove, za finansijsku godinu ili neki drugi vremenski period, olakšaće takav pregled, i platiće naknadu za taj pregled, kako odredi Ministar.
- (5) Računi Ustanove za svaku finansijsku godinu:
- (a) će se pripremati u obliku i na način koji odredi Ministar, i
 - (b) pripremaće ih Izvršni direktor a odobriti Ustanova čim to bude moguće ali u roku od najviše tri meseca po završetku finansijske godine na koju se odnose, radi podnošenja računospitaču i Glavnom revizoru na reviziju, a kopije računa i izveštaja revizora će se podneti, čim to bude moguće, Ustanovi i Ministru.
- (6) Ministar će uputiti kopiju računa i izveštaja revizora, pomenutih u pododeljku (5) Domovima irskog Parlamenta

54. Godišnji izveštaj i podnošenje informacije Ministru

- (1) Ustanova će u roku od 6 meseci od početka svake kalendarske godine podnositi izveštaj Ministru o delatnosti Ustanove u prethodnoj kalendarskoj godini, ili, za slučaj prve kalendarske godine u kojoj stupa na snagu odeljak 38, za onaj deo kalendarske godine u kome je odeljak 38 bio na snazi.
- (2) Izveštaj pomenut u pododeljku (1) će sadržati informacije o obavljanju funkcija Ustanove tokom perioda na koji se izveštaj odnosi, i, bez uticaja na opšti značaj gore rečenog, obuhvatiće:
- (a) izveštaj o analizama jednakosti u tom periodu,
 - (b) informacije koje Ustanova smatra potrebnim u pogledu sprovođenja akcionih planova za jednakost u tom periodu, i
 - (c) druge informacije u obliku za koji Ustanova smatra da će odgovarati Ministru.
- (3) Ustanova će, na zahtev Ministra, podneti Ministru informacije koje zatraži, u pogledu:
- (a) pitanja koja se tiču politike i delatnosti Ustanove uopšte,
 - (b) bilo kog posebnog pitanja ili izveštaja koji je Ustanova pripremila, ili
 - (c) bilo kog izveštaja pomenutog u pododeljku (1)

te će informacije dati Izvršni direktor pod opštim rukovodstvom Ustanove.

- (4) Ministar će uputiti kopije svih izveštaja pomenutih u pododeljku (1) Domovima irskog Parlamenta
- (5) U pododeljku (2) »analiza jednakosti« i »akcioni plan jednakosti« imaju isto značenje kao u 6. Delu.

55. Dotacije i Ovlašćenja za uzimanje zajmova

- (1) U svakoj finansijskoj godini Ustanova može da dobije, od novca koji obezbeđuje irski Parlament, dotaciju u iznosu koji može da odredi Ministar, uz saglasnost Ministra finansija, na ime troškova Ustanove u vršenju svojih funkcija.
- (2) Ustanova može, uz saglasnost Ministra koju daje u saglasnosti sa Ministrom finansija, da privremeno uzima na zajam iznose koji joj mogu biti potrebni za pokrivanje tekućih troškova.

56. Kodeks prakse

- (1) Ustanova može, ili na zahtev Ministra mora, da pripremi radi podnošenja Ministru nacrt kodeksa prakse radi postizanja jednog ili oba sledeća cilja:
 - (a) eliminacije diskriminacije u zapošljavanju;
 - (b) jačanje jednakosti prilika za zaposlenje.
- (2) Pre podnošenja nacrta kodeksa prakse prema pododeljku (1) Ministru, Ustanova će konsultovati druge Ministre u vladi ili druga lica ili tela koje smatra podobnim ili koje bi odredio Ministar.
- (3) Po podnošenju nacrta kodeksa prakse prema pododeljku (1), Ministar može, svojom naredbom, da konstatuje da je nacrt:
 - (a) usvojen kodeks prakse za svrhe ovog Zakona, ili
 - (b) pošto Ministar, u konsultaciji sa Ustanovom, unese izmene, da je to usvojen kodeks prakse za svrhe ovog Zakona, pa će naredba u ovom pododeljku da pruži tekst usvojenog kodeksa prakse na koji se odnosi.
- (4) Usvojeni kodeks prakse će biti prihvatljiv kao dokaz, i, ako se pokaže da je neka odredba kodeksa relevantna za bilo koje pitanje koje se pojavljuje u nekom krivičnom ili bilo kakvom drugom postupku, ta će se odredba uzeti u obzir za rešavanje tog pitanja; u tome, »postupak« obuhvata pored postupka pred sudom prema 7. Delu, postupke pred Sudom rada, Komisijom za radne odnose, Apelacionim sudom za pitanja zaposlenja, Direktora i komesara za prava.
- (5) Ministar može, svojom naredbom, po konsultovanju sa Ustanovom, da povuče ili izmeni usvojeni kodeks prakse.
- (6) Sve naredbe pomenute u pododeljcima (3) i (5) podneće se Domovima irskog Parlamenta čim to bude moguće pošto budu izdate i, ako se usvoji rezolucija bilo kog Doma o poništaju naredbe u roku od 21dan od dana kada je taj

Dom zasedao pošto mu je naredba podneta, naredba će biti poništena, ali bez uticaja na valjanost bilo čega što je pre toga učinjeno po naredbi.

57. Istraživanje i informacije

- (1) Ustanova može da preduzme ili da bude pokrovitelj istraživanja ili da preduzme ili bude pokrovitelj delatnosti koje se odnose na širenje informacija koje smatra potrebnim i koja su pogodna za obavljanje funkcija Ustanove.
- (2) Ustanova može da naplaćuje usluge koje pruža prema pododeljku (1).
- (3) Radi pomoći u obavljanju svojih funkcija pomenutih u ovom odeljku, Ustanova može, uz saglasnost Ministra, da zaposli lice ili lica koja, po mišljenju Ustanove, poseduju kvalifikacije koje se odnose na te funkcije.

Istrage Ustanove

58. Istrage

- (1) Prema pododeljku (4), Ustanova može, za svaku svrhu koja je u vezi sa obavljanjem svojih funkcija, da vodi istrage, a mora to da učini na zahtev Ministra.
- (2) Istragu može da vodi:
 - (a) član Ustanove, ili
 - (b) član osoblja Ustanove koga Ustanova ovlasti za to, ili
 - (c) lice zaposleno prema pododeljku (3) koje Ustanova može da ovlasti za to, ili
 - (d) više lica na koja se paragrafi (a), (b) i (c) odnose,

a lice ili lica koja vode istragu će, za svrhe istrage, obavljati sve funkcije Ustanove.

- (3) Za svrhe istraga koje predviđa ovaj odeljak, Ustanova može, uz saglasnost Ministra, da zaposli jedno ili više lica koja poseduju kvalifikacije koje su, po mišljenju Ustanove, relevantne za vođenje istrage.
- (4) Ustanova neće voditi istragu dok:
 - (a) Ustanova ne odredi zadatak istrage, ili ako je istragu zahtevao Ministar, Ministar, po konsultovanju sa Ustanovom, i
 - (b) Ustanova ne izda obaveštenje da će voditi istragu:
 - (i) oglasom u najmanje jednim novinama sa opštom cirkulacijom u Državi, ili
 - (ii) ako se zadatak istrage odnosi na određeno lice, upućivanjem pismene kopije obaveštenja tom licu.

59. Pribavljanje informacija itd. za svrhe istrage

- (1) Ustanova može, za svrhe istrage prema odeljku 58, da preduzme nešto ili sve od ovog što sledi:

- (a) da zahteva od bilo kog lica, putem obaveštenja koje je dato tom licu, da pruži Ustanovi informacije naznačene u obaveštenju koje su potrebne za istragu;
 - (b) da zahteva od bilo kog lica, obaveštenjem koje je dostavljeno tom licu, da sačini za Ustanovu i uputi Ustanovi, bilo koji dokument naznačen u obaveštenju, a koji to lice poseduje;
 - (c) da poziva svedoke, obaveštenjem koje im dostavlja, da se pojave pred Ustanovom;
 - (d) da upravlja polaganjem zakletve i izjavama svedoka i da ispituje svedoke koji se pojavljuju pred Ustanovom.
- (2) Neće se smatrati da je obaveštenje dato nekom licu za svrhe bilo kog paragrafa u pododeljku (1), ukoliko nije isporučeno tom licu:
- (a) lično, ili
 - (b) preporučenom poštom,

obaveštenje mora da potpiše najmanje jedan član Ustanove.

- (3) Obaveštenja pomenuta u pododeljku (1) neće se upućivati dok:
- (a) Ustanova ne dobije saglasnost Ministra za upućivanje, ili
 - (b) Ustanova smatra da je lice koje je pomenuto u zadatku istrage na koje se obaveštenje odnosi:
 - (i) počinilo ili čini diskriminaciju,
 - (ii) prekršilo ili krši odeljke 8(4), 10 ili 14, ili
 - (iii) nije poštovalo ili ne poštuje odredbu o jednakosti ili uslov jednake naknade.
- (5) Ustanova može da plati licu koje predstane pred Ustanovu kao svedok, putne troškove i dnevnice onako kako Ministar, u saglasnosti sa Ministrom finansija, odredi.

60. Prekršaji u vezi sa istragama, itd.

- (1) Svako lice koje:
- (a) ne pruži ili odbije da pruži Ustanovi informacije koje traži i koje su naznačene u obaveštenju u smislu odeljka 59(1)(a),
 - (b) ne podnese ili odbije da podnese Ustanovu bilo koji dokument koji je u vlasti tog lica, a koji je zatražen u smislu 59(1)(b),
 - (c) pošto je propisno pozvano kao svedok obaveštenjem u smislu odeljka 59(1)(c), ne predstane ili odbije da predstane pred Ustanovom,
 - (d) kao prisutan svedok pred Ustanovom, odbije da položi zakletvu ili da da izjavu kada to Ustanova zatraži ili da odgovara na bilo koja pitanja za koja Ustanova traži odgovor, ili,
 - (e) učini bilo šta što bi, da je Ustanova sud, moglo da se smatra uvredom suda,

biće krivo za prekršaj.

- (2) Sud koji osudi lice za prekršaj po paragrafima (a), (b) ili (c) pododeljka (1), može da zahteva da to lice postupi po obaveštenju pomenutom u tom paragrafu.
- (3) Lice kome je isporučeno obaveštenje u smislu odeljka 59(1)(a) koje:
 - (a) Da lažnu izjavu kada daje Ustanovi informacije pomenute u obaveštenju, ili
 - (b) menja, krije ili uništi dokument pomenut u obaveštenju,

biće krivo za prekršaj.

61. Preporuke koje prozilaze iz izveštaja o istragama

- (1) Pošto obavi istragu u smislu odeljka 58, ili tokom takve istrage, Ustanova može da uputi bilo kom licu, uključujući tu i Ministra, preporuke koje proizilaze iz istrage, radi jačanja jedne ili obe opšte funkcije Ustanove, pomenute u paragrafima (a) i (b) odeljka 39.
- (2) Čim to bude moguće, po obavljenoj istrazi u smislu odeljka 58, Ustanova će pripremiti ili dati da se pripremi izveštaj o istrazi koji će sadržati sve nalaze Ustanove dobijene tokom istrage.
- (3) Ukoliko je istragu u smislu odeljka 58 zahtevao Ministar, kopija izveštaja pomenutog u pododeljku (2) biće upućena Ministru čim to bude moguće po pripremi izveštaja.
- (4) Čim to bude moguće posle:
 - (a) pripreme izveštaja u smislu pododeljka (2) koji ne mora da bude poslat Ministru u smislu pododeljka (3), Ustanova, ili,
 - (b) po prijemu kopije izveštaja koji je poslat Ministru u smislu pododeljka (3), Ministar,

će dati da se izveštaj objavi ili na drugi način stavi na raspolaganje, i obavestiće javnost o objavljivanju ili dostupnosti izveštaja.

- (5) Bilo koja informacija koju pribavi Ustanova u vršenju svojih ovlašćenja prema odeljku 59, koja se tiče bilo koje organizacije ili lica ili posla koji obavlja organizacija ili lice, a koja inače nije dostupna, neće:
 - (a) biti uključena u izveštaj u smislu ovog odeljka, bez pristanka zainteresovane organizacije ili lica, ukoliko takvo neuključivanje ne bi bilo u suprotnosti sa dužnostima Ustanove i sa predmetom izveštaja, i
 - (b) biti, bez takvog pristanka, otkrivena od strane bilo kog lica koje je zainteresovano za bilo koji krivični ili drugi postupak po ovom Zakonu.

62. Obaveštenja o ne-diskriminaciji

- (1) Ako se u toku istrage ili posle istrage, Ustanova uveri da je neko lice:
 - (a) diskriminiralo ili diskriminira,
 - (b) prekršilo ili krši odeljke 8(4), 10 ili 14, ili

- (c) da nije poštovalo ili ne poštuje neku odredbu o jednakosti ili neki uslov jednake naknade,

Ustanova može da uputi tom licu obaveštenje o ne-diskriminaciji ličnom dostavom ili preporučenom poštom.

- (2) Ako Ustanova predloži da se uputi obaveštenje o ne-diskriminaciji bilo kom licu, ona će, pre nego što se obaveštenje uputi, obavestiti pismeno zainteresovano lice o predlogu da se obaveštenje uputi.
- (3) Obaveštenja u smislu pododeljka (2) o predlogu da se uputi obaveštenje o ne-diskriminaciji će:
 - (a) naznačiti koji akt ili koji propust predstavljaju diskriminaciju, prekršaj ili grešku pomenute u pododeljku (1), na koje se obaveštenje odnosi, i
 - (b) obavestiti zainteresovano lice o pravu da podnese predstavke Ustanovi u skladu sa pododeljkom (4).
- (4) Lice koje je primilo obaveštenje u smislu pododeljka (2), može, u roku od 28 dana od dana prijema, da podnese predstavke Ustanovi u pogledu predloga, i ako se takve predstavke podnesu, Ustanova će ih razmotriti pre nego što licu uputi obaveštenje o ne-diskriminaciji.
- (5) Obaveštenje o ne-diskriminaciji će:
 - (a) navesti koji akt ili propust predstavljaju diskriminaciju, ili prekršaj pomenute u pododeljku (1) na koje se odnosi obaveštenje o ne-diskriminaciji,
 - (b) zahtevati od lica kome je upućeno da ne čini akta ili propuste koji predstavljaju diskriminaciju ili prekršaj, i, gde je to potrebno, da poštuje odredbu o jednakosti ili uslov jednake naknade,
 - (c) navesti, u slučaju diskriminacije, koje korake Ustanova zahteva da preduzme lice kome je obaveštenje upućeno da ne bi počinilo diskriminaciju,
 - (d) zahtevati od lica kome je upućeno da u roku određenom u obaveštenju o ne-diskriminaciji, obavesti Ustanovu i bilo koje drugo pomenuto lice o koracima koje je preduzelo da bi poštovalo obaveštenje, i,
 - (e) zahtevati od lica kome je upućeno da u roku određenom u obaveštenju, pruži Ustanovi tražene dopunske informacije.

63. Žalba na obaveštenje o ne-diskriminaciji

- (1) Lice kome je upućeno obaveštenje o ne-diskriminaciji može da se žali Sudu rada u roku od 42 dana od dana obaveštenja na obaveštenje ili na bilo koji zahtev u obaveštenju.
- (2) Ako se ne uputi žalba pomenuta u pododeljku (1), obaveštenje će stupiti u dejstvo po isteku 42 dana pomenuta u tom pododeljku.
- (3) Kada Sud rada dobije žalbu pomenutu u pododeljku (1), on može ili da potvrdi obaveštenje u celini ili delimično, sa izmenama ili bez izmena obaveštenja, ili da usvoji žalbu.

- (4) Ako Sud rada potvrdi obaveštenje o ne-diskriminaciji, obaveštenje će, delimično ili u potpunosti potvrđeno, stupiti u dejstvo na dan određen u obaveštenju.
- (5) Ako Sud rada usvoji žalbu pomenutu u pododeljku (1) dejstvo obaveštenja o ne-diskriminaciji će prestati.

64. Registar ne-diskriminacije. Ustanova će držati registar svih obaveštenja o ne-diskriminaciji koja su stupila u dejstvo. Registar će biti otvoren na uvid svakom licu, u razumno vreme.

65. Sudski nalozi zbog nepoštovanja ne-diskriminacije

- (1) Prema pododeljku (2) Vrhovni sud ili Okružni sud mogu, na predlog Ustanove, da izdaju nalog-zabranu da bi sprečili diskriminaciju koje vrši lice pomenuto u sudskom nalogu određenog suda.
- (2) Pododeljak (1) primenjuje se na slučajeve kada u roku od 5 godina od dana na koji je obaveštenje o ne-diskriminaciji stupilo u dejstvo Ustanova uveri Vrhovni sud ili Okružni sud, već prema slučaju, da postoji verovatnoća dalje diskriminacije, prekršaja ili nepoštovanja pomenutih u odeljku 62(1) od strane lica kome je obaveštenje bilo uručeno.
- (3) Nadležnost koju ovaj odeljak poverava Okružnom sudu obavljaće sudija koji je u to vreme dodeljen okrugu u kome lice kome je upućeno obaveštenje o ne-diskriminaciji obično prebiva ili obavlja profesiju ili zanimanje.

66. Prekršaji u vezi sa nepoštovanjem obaveštenja o ne-diskriminaciji

Lice kome je uručeno obaveštenje o nediskriminaciji i koje u bilo koje vreme u periodu od pet godina od dana kada je obaveštenje stupilo u dejstvo, ne bude poštovalo obaveštenje, biće krivo za prekršaj.

67. Pomoć Ustanove u vezi sa nekim pitanjima

- (1) Lice koje smatra da je:
 - (a) diskriminacija bila usmerena od jednog lica ka drugom, ili
 - (b) da je lice ozbiljno oštećeno propustom ili odbijanjem drugog lica:
 - (i) da poštuje odredbu o jednakosti ili uslov jednake naknade, ili
 - (ii) da sprovede odluku, naredbu ili rešenje po ovom Delu ili posredovano rešenje u smislu odeljka 78,

može da podnese zahtev za pomoć Ustanovi da pokrene postupak za ispravljanje koji je predviđen ovim Zakonom.

- (2) Ako se, po razmatranju zahteva pomenutog u pododeljku (1), Ustanova uveri da se u slučaju na koji se zahtev odnosi pojavljuje važno principijelno pitanje, ili ako Ustanova smatra da nije razumno očekivati od lica koje je podnelo zahtev da podnese slučaj na ispravan način bez pomoći, Ustanova može, po svojoj volji, i u bilo kojoj fazi, da pruži pomoć licu:
 - (a) Sačinjavanjem reference ili molbe,

- (b) u bilo kom postupku koji bi proizašao iz reference ili molbe.
- (3) Pomoć u smislu ovog odeljka biće pružena u obliku koji Ustanova smatra podobnim.
- (4) Bilo koju funkciju Ustanove po ovom odeljku može da obavlja bilo koji funkcioner Ustanove kome je ta funkcija poverena i svako takvo poveravanje funkcije može da precizira kriterijume ili druga uputstva u smislu onoga što Ustanova smatra da treba da bude predmet poverene funkcije.

(11) DEO – ANALIZE JEDNAKOSTI I AKCIONIH PLANOVA I ANALIZE ZAKONA

68. Definicija.

U ovom delu “suštinsko obaveštenje” znači obaveštenje u smislu pododeljaka (1) i (2) odeljka 70 ili obaveštenje koje je potvrdio (sa izmenama ili bez izmena) Sud rada prema odeljku 71(3).

69. Analize jednakosti i akcionih planova

- (1) Za svrhe ovog Dela, analiza jednakosti je:
 - (a) pregled nivoa jednakosti, prilika i mogućnosti u radnim odnosima u određenom preduzeću, grupi preduzeća ili preduzeća koja obrazuju određenu industriju ili sektor industrije, i
 - (b) pregled prakse, procedura i ostalih relevantnih faktora (uključujući tu i radnu sredinu) za taj posao, da bi se zaključilo da li te prakse, procedure i drugi faktori vode ka unapređenju jednakosti mogućnosti na takvom poslu.
- (2) Za svrhe ovog Dela, akcioni plan jednakosti je program akcija koje treba preduzeti u oblasti radnih odnosa u preduzeću ili preduzećima da bi se jačala jednakost mogućnosti na takvom poslu.
- (3) Ustanova može da pozove određeno preduzeće, grupu preduzeća ili preduzeća koja čine određenu industriju ili sektor te industrije da učine jedno ili oba od sledećeg:
 - (a) da naprave analizu jednakosti u svom preduzeću ili preduzećima;
 - (b) da pripreme i sprovedu akcioni plan jednakosti u tom preduzeću ili preduzećima.
- (4) Ustanova može, ako to smatra celishodnim, da sama napravi analizu jednakosti i da pripremi akcioni plan jednakosti, za određeno preduzeće, grupu preduzeća ili preduzeća koja čine određenu industriju ili sektor te industrije; i da bi pomogla pregled pomenut u pododeljku (1), Ustanova može, uz odobrenje Ministra, da zaposli jedno ili više lica koja poseduju kvalifikacije koje se, po mišljenju Ustanove, odnose na takav pregled.
- (5) Ovlašćenja koja daje pododeljak (4) ne primenjuju se u odnosu na preduzeća koja imaju manje od 50 službenika (pa, prema tome, grupe preduzeća ili preduzeća koja čine industriju ili sektor industrije ne obuhvataju takva preduzeća).

- (6) Analiza jednakosti i akcioni plan jednakosti mogu biti usmereni na opštu jednakost mogućnosti, ili na neki poseban vid diskriminacije na nekom poslu.
- (7) Za svrhe ovog odeljka:
 - (a) “preduzeće” uključuje delatnosti koje dovode do zapošljavanja, bilo da je to u industrijskoj ili komercijalnoj oblasti ili ne, i bilo da su te delatnosti usmerene na profit ili ne, i
 - (b) “grupa preduzeća” se može definisati i na osnovu geografske lokacije umesto (ili istovremeno sa) pozivanjem na vlasništvo i druge faktore.

70. Ovlašćenja za sprovođenje u pogledu analiza jednakosti i akcionih planova

- (1) U smislu pododeljaka (3) i (4), ukoliko Ustanova smatra da to treba da učini radi analize jednakosti ili pripreme akcionog plana jednakosti, na može da učini jedno ili oba od sledećeg:
 - (a) da zahteva od bilo kog lica putem obaveštenja koje se uručuje lično ili preporučenom poštom, da pruži Ustanovi informacije koje su potrebne za datu svrhu i koje su navedene u obaveštenju;
 - (b) da zahteva od bilo kog lica, putem tako uručenog obaveštenja, da podnese ili pošalje Ustanovi dokumente koji su navedeni u obaveštenju, a kojima to lice raspolaže,

ali ništa u ovom pododeljku ne ovlašćuje Ustanovu da zahteva informacije ili podnošenje dokumenata koji se odnose na preduzeća sa manje od 50 službenika.

- (2) U smislu pododeljaka (3) i (4), ukoliko Ustanova smatra da neko preduzeće ili preduzeća nisu ispunila bilo koju odredbu akcionog plana jednakosti, Ustanova može da zahteva od bilo kog lica, putem lično uručenog obaveštenja ili obaveštenja poslatog preporučenom poštom, da preduzme akciju koja je
 - (a) navedena u obaveštenju;
 - (b) razumno potrebna za sprovođenje plana, i
 - (c) koju takvo lice može da preduzme.

(3) Pre nego što se uruči suštinsko obaveštenje bilo kom licu, Ustanova će obavestiti to lice pismenim putem (u pododeljku (4) se to pominje kao “obaveštenje unapred”) o predlogu da se suštinsko obaveštenje uputi, i predloženi sadržaj obaveštenja.

(4) Ako:

- (a) Ustanova da obaveštenje unapred nekom licu i
- (b) Ako u roku od 28 dana od prijema takvog obaveštenja unapred to lice podnese predstavku Ustanovi o predloženom suštinskom obaveštenju, Ustanova će razmotriti tu predstavku pre nego što odluči da li da šalje predloženo suštinsko obaveštenje, i, ukoliko tako odluči, da odluči o sadržini obaveštenja.

71. Žalbe na suštinska obaveštenja

- (1) Lice kome je upućeno suštinsko obaveštenje može da se žali Sudu rada u roku od 42 dana od dana uručenja suštinskog obaveštenja, na obaveštenje ili na bilo koji zahtev u obaveštenju,
- (2) Ako se ne uloži žalba u smislu pododjeljka (1), suštinsko obaveštenje će stupiti u dejstvo po isteku 42 dana pomenutih u tom pododjeljku.
- (3) Ako Sud rada primi žalbu u smislu pododjeljka (1), on može ili da potvrdi obaveštenje u celosti ili delimično (sa izmenama ili bez izmena obaveštenja) ili da usvoji žalbu.
- (4) Ako Sud rada potvrdi suštinsko obaveštenje, ono (tako potvrđeno, delimično ili u celosti) stupa u dejstvo na dan koji obaveštenje određuje.
- (5) Ako Sud rada usvoji žalbu u smislu pododjeljka (1), suštinsko obaveštenje protiv kojeg je uložena žalba neće imati dejstva.

72. Sprovođenje suštinskih obaveštenja

- (1) Ako, se na molbu Ustanove, Vrhovni sud ili Okružni sud uveri da lice kome je upućeno suštinsko obaveštenje nije poštovalo obaveštenje, sud može da izda nalog kojim upućuje to lice da poštuje obaveštenje.
- (2) Nadležnost koja je poverena Okružnom sudu obaviće sudija koji je u to vreme dodeljen okrugu u kojem lice kome je upućeno suštinsko obaveštenje obično prebiva ili obavlja profesiju ili zanimanje.

73. Analiza zakona

- (1) Ako, po mišljenju Ustanove, delovanje nekog zakona ili akta u vreme navedeno u pododjeljcima (1) do (4) odeljka 17, ili bilo koje odredbe koja se nalazi u bilo kom takvom zakonu ili aktu, može da utiče na, ili ometa eliminaciju diskriminacije u radnim odnosima ili jačanje jednakosti mogućnosti u odnosu na radne odnose:
 - (a) između žena i muškaraca, ili
 - (b) između lica koja se razlikuju po bilo kom drugom razlogu za diskriminaciju,

Ustanova može, ako to smatra celishodnim, i ako to od nje zahteva Ministar, da izvrši analizu takvog zakona ili akta ili odredbe ili njihovog delovanja.

- (2) Radi pomoći u analizi pomenutoj u ovom odeljku, Ustanova će konsultovati organizacije ili sindikate ili poslodavce koje smatra podobnim.
- (3) Kada Ustanova izvrši analizu po ovom odeljku, može da podnese Ministru izveštaj o analizi, ili mora da podnese takav izveštaj ako to Ministar zahteva.
- (4) Izveštaj pomenut u pododjeljku (3) može da sadrži preporuke za menjanje bilo kojih analiziranih zakona, akata ili odredbi.

(12) DEO – DRUGI LEKOVI I SPROVOĐENJE

Uvod

74. Tumačenje

- (1) U ovom Delu, ukoliko kontekst ne zahteva drukčije:

“žalba” ima značenje navedeno u odeljku 77(4)

“funkcioner za posredovanje po pitanjima jednakosti” i “funkcioner jednakosti” će se tumačiti u skladu sa pododeljcima(3) i (4) odeljka 75;

“direktiva o jednakoj naknadi” označava Direktivu Saveta br. 76-207-EEC o sprovođenju principa jednakog tretmana muškaraca i žena u pogledu dostupnosti zaposlenja, stručne obuke, unapređenja i radnih uslova;

“tuženi” ima značenje navedeno u odeljku 77(4);

“viktimizacija” (šteta) će se tumačiti u skladu sa pododeljkom (2).

- (2) Za svrhe ovog Dela, do viktimizacije dolazi kada je žalilac otpušten ili kažnjen na drugi način isključivo, ili uglavnom, zbog toga što je u dobroj veri:
- (a) tražio ispravljanje, po ovom Zakonu ili po bilo kom drugom zakonu ili aktu koje je ovaj Zakon zamenio, diskriminacije ili nepoštovanja uslova jednake naknade ili odredbe o jednakosti (ili sličnog uslova ili odredbe u takvim zamenjenim zakonima i aktima),
 - (b) se zakonitim sredstvima usprotivio zakonu koji je nezakonit po ovom Zakonu, ili koji je bio nezakonit po zamenjenim zakonima i aktima,
 - (c) svedočio u bilo kom krivičnom ili drugom postupku po ovom Zakonu, ili po zamenjenim zakonima i aktima, ili
 - (d) obavestio o svojoj nameri da učini bilo šta pomenuto u paragrafima (a) do (c).

Istraživanja o jednakosti

75. Direktor istraživanja o jednakosti i drugi zvaničnici

- (1) Ministar će, uz saglasnost Ministra finansija, naimenovati lice za Direktora istraživanja o jednakosti koji će obavljati dužnosti koje će mu biti poverene na osnovu ovog Zakona ili bilo kog drugog akta.
- (2) Kancelarija Direktora sastojće se od Direktora i osoblja, koje bi, u smislu pododeljka (3) mogao da naimenuje Ministar, uz saglasnost Ministra finansija, i koje bi pomagalo Direktoru u obavljanju njegovih funkcija. Direktor i tako naimenovano osoblje Direktora podležu Zakonu o državnim službenicima od 1956. i Zakonima o uređenju državne službe od 1956. do 1996.
- (3) Bilo koje lice koje je neposredno pre stupanja na snagu ovog pododeljka bilo na položaju funkcionera jednakosti u Komisiji za radne odnose će, po pomenutom stupanju na snagu, a na osnovu ovog pododeljka, postati, kao funkcioner za jednakost, član osoblja Direktora.
- (4) Direktor može, među članovima osoblja:
 - (a) da naimenuje lica na položaj funkcionera jednakosti, i

- (b) da naimenuje lica, uključujući funkcionere jednakosti (bilo na osnovu pododeljka (3) ili na osnovu naimenovanja po paragrafu (a) na položaj funkcionera jednakosti za posredovanje;

Direktor može da prenese bilo koju funkciju koja mu je poverena po ovom Zakonu ili po bilo kom drugom zakonu ili aktu, na funkcionera jednakosti za posredovanje

- (5) Direktor, funkcioneri jednakosti za posredovanje i funkcioneri jednakosti će biti nezavisni u obavljanju svojih funkcija.
- (6) U smislu pododeljka (7), prenošenje funkcije na osnovu pododeljka (4) neće uticati na stalno ovlašćenje Direktora da obavlja tu funkciju zajedno sa funkcionerom na koga je funkcija prenet.
- (7) Ako, na osnovu pododeljka (4), Direktor prenese nekom funkcioneru funkciju saslušanja u nekom slučaju koji je upućen Direktoru na osnovu odeljka 77:
 - (a) smatraće se da se prenošenje ovlašćenja odnosi i na donošenje odluke u tom slučaju,
 - (b) tu funkciju ne može da obavlja i Direktor istovremeno, i
 - (c) ovlašćenje se ne može povući ili izmeniti, osim na zahtev funkcionera na koga je ovlašćenje prenet, ili ako postoje neke posebne okolnosti koje sprečavaju tog funkcionera da deluje (ili da nastavi delovanje).
- (8) Direktor će, u roku od 6 meseci od početka svake kalendarske godine, podneti izveštaj Ministru o delatnosti kancelarije Direktora u prethodnoj kalendarskoj godini, ili ako je u pitanju prva kalendarska godina rada, o delu kalendarske godine u kome je kancelarija radila.

Ispravljanje

76. Pravo na informacije

- (1) Da bi se pomoglo licu (»X«) koje smatra:
 - (a) da je neko drugo lice (»Y«) diskriminiralo lice X kršeći ovaj Zakon ili otpustilo ili na drugi način kaznilo lice X u uslovima koji predstavljaju viktimizaciju,
 - (b) da to drugo lice (»Y«) koje je odgovorno za isplatu naknade licu X nije dalo naknadu na koju je obavezno po uslovu jednake naknade, ili
 - (c) da neko drugo lice (»Y«) sa kojim lice X ima ugovor o zaposlenju nije pružilo licu X koristi koje mu pripadaju po odredbi jednakosti u tom ugovoru,

da bi odlučio da li da postupi po nekoj odredbi odeljka 77, i, u tom slučaju da predstavi slučaj lica X na najefikasniji način, Ministar može da propisom odredi oblike kojima:

- (i) lice X može da pita lice Y da bi dobilo materijalne informacije, a
- (ii) lice Y može, ako želi, da odgovori na sva pitanja.

(2) U smislu pododeljka (3) do (7) informacija je za svrhe ovog odeljka »materijalna informacija« ako je:

- (a) informacija o razlozima lica Z da učini ili propusti da učini neki relevantni akt i o praksama i procedurama koje su relevantne za takav akt,
 - (b) informacija, osim poverljivih informacija, o naknadi ili tretmanu drugih lica koji su u odnosu na lice Y u istom ili sličnom položaju kao lice X, ili
 - (c) druge informacije koje nisu poverljive i koje u okolnostima datog slučaja, lice X može razumno da traži.
- (3) U pododeljku (2) »poverljiva informacija« označava svaku informaciju koja se odnosi na određeno lice, koje se može identifikovati na osnovu informacije, a koje to lice ne želi da otkrije.
- (4) Ništa u ovom Zakonu se neće tumačiti kao zahtev da lice Y ili bilo koje drugo lice:
 - (a) pruži bilo koju referencu (ili kopiju ili izvod reference) o bilo kom izveštaju (ili kopiju ili izvod iz izveštaja) koja se odnosi na karakter ili podobnost za zapošljavanje bilo kog lica (uključujući lice X), ili
 - (b) da otkrije sadržinu takve reference ili izveštaja.
- (5) U slučaju da neko lice smatra da je moglo da bude diskriminisano tokom razgovora (intervjua) koji je vođen u ime:
 - (a) Komesara za državnu službu u procesu regrutovanja ili selekcije, osim intervjua za regrutovanje iz redova svog osoblja i za svoje osoblje
 - (b) Komesara za lokalna imenovanja u procesu regrutovanja ili selekcije osim regrutovanja ili selekcije iz redova svog osoblja i za svoje osoblje.
 - (c) Ministra odbrane u procesu regrutovanja za Odbrambene snage, ili
 - (d) Komesara Garda Siochana u procesu regrutovanja za *Garda Siochana*,

Informacija se neće smatrati materijalnom informacijom za svrhe ovog odeljka ako se odnosi na komunikaciju sa spoljnim savetnicima bilo kojih lica pomenutih u paragrafima (a) do (d) ili ako ode dalje od dozvoljenih informacija navedenih u pododeljku (6).

- (6) Za svrhe pododeljka (5), u pogledu procesa regrutovanja ili selekcije, informacija je dozvoljena ako identifikuje uspešne i neuspešne kandidate:
 - (a) u odnosu na njihov pol, ili
 - (b) u smislu razloga za diskriminaciju u odeljku 28(1) pozivanjem na one koji imaju iste relevantne karakteristike kao lice C, ili iste relevantne karakteristike kao lice D.
- (7) Ovaj odeljak ne utiče na druge odredbe ovog Zakona koje se odnose na pribavljanje informacija.

77. Forum za traženje ispravljanja

(1) Lice koje tvrdi:

- (a) da ga je neko drugo lice diskriminisalo, kršenjem ovog Zakona,
- (b) da ne dobija naknadu u skladu sa uslovom jednake naknade,
- (c) da ne dobija pogodnosti na osnovu odredbe o jednakosti
- (d) da je bilo kažnjeno pod okolnostima viktimizacije,

može, u smislu pododjeljaka (2) do (8), da traži ispravljanje upućivanjem slučaja Direktor.

(2) Ako neko lice tvrdi da je bilo otpušteno:

- (a) u okolnostima koje predstavljaju diskriminaciju od strane drugog lica, kršenjem ovog Zakona
- (b) u okolnostima viktimizacije,

onda, u smislu pododjeljaka (3), može da se podnese zahtev za ispravljanje Sudu rada, i taj se zahtev ne podnosi Direktor.

(3) Ukoliko razlog za zahtev naveden u pododjeljcima (1) ili (2) proističe:

- (d) iz 3. Dela, ili
- (e) ako neke druge okolnosti (uključujući okolnosti koje predstavljaju viktimizaciju a za koje su relevantne Direktiva o jednakoj naknadi i Direktiva o jednakom tretmanu,

onda, u smislu pododjeljaka (4) do (8), lice koje se žali može da traži ispravljanje time što će uputiti slučaj Okružnom sudu, umesto da ga upućuje Direktor na osnovu pododjeljaka (1) ili, već prema slučaju, Sudu rada na osnovu pododjeljaka (2).

(5) U ovom Delu, u odnosu na slučajeve navedene u odredbama ovog odeljaka:

- (a) »žalilac« označava lice koje se žali, a
- (b) » tuženi« označava lice za koje se tvrdi da je počinilo diskriminaciju prema žalioocu, ili, već prema slučaju, koje je odgovorno za isplatu naknada na koje se odnosi uslov o jednakim naknadama ili koje je odgovorno za davanje koristi prema odredbi jednakosti ili za koje se tvrdi da je odgovorno za viktimizaciju.

(6) U smislu pododjeljaka (6), zahtev za ispravljanje diskriminacije ili viktimizacije ne može da se podvede pod ovaj odeljak po isteku perioda od 6 meseci od dana nastanka, ili, već prema slučaju, poslednje pojave akta diskriminacije ili viktimizacije na koju se slučaj odnosi.

(7) Ako se, u slučaju žalbe, Direktor ili Sud rada ili Okružni sud uvere da su izuzetne okolnosti sprečile žalioaca (osim u slučaju slučajeva u kojima žalilac

nije dobio naknadu po uslovima jednake naknade) da podnese žalbu u vremenskom roku navedenom u pododjeljku (5):

- (a) Direktor, Sud rada ili Okružni sud, već prema slučaju, mogu da narede da u tom slučaju pododjeljak (8) ima dejstvo kao da je umesto 6 meseci navedeno 12 meseci, kako je rečeno u naredbi, i
- (b) ukoliko je izdata takva naredba, ovaj Deo će imati dejstvo u tom smislu.

(8) Ako je zahtev za ispravljanjem upućen zbog diskriminacije od strane:

- (a) Komesara državne službe tokom procesa regrutovanja ili selekcije pomenutog u odeljku 76(5)(a),
- (b) Komesara za lokalna naimenovanja tokom procesa regrutovanja i selekcije pomenutog u odeljku 76(5)(b),
- (c) Ministra odbrane tokom procesa regrutovanja za Odbrambene snage, ili
- (d) Komesara Garda Siochana tokom procesa regrutovanja za Garda Siochana,

Žalilac će, u prvoj instanci, uputiti zahtev za ispravljanje odgovarajućem Komesaru, ili, već prema slučaju, Ministru odbrane ili Komesaru Garda Siochana.

(9) Ako se pododjeljak (7) primenjuje na zahtev za ispravljanje zbog diskriminacije, žalilac neće moći da uputi zahtev na osnovu pododjeljaka (1), (2) ili (3), osim ako:

- (a) odgovarajući Komesari ili, već prema slučaju, Ministar odbrane ili Komesar Garda Siochana nisu doneli odluku o zahtevu u roku od dvadeset osam dana od dana kad je zahtev upućen, ili
- (b) žalilac nije zadovoljan odlukom koja je doneta po zahtevu.

a u slučaju na koji se odnose paragrafi (a) ili (b), kraj roka koji se primenjuje prema pododjeljku (5) (uključujući, tamo gde treba, primenu po tom pododjeljku sa pozivom na pododjeljak (6)) tumačiće se:

- (i) kao kraj tog roka, ili
- (ii) kraj perioda od 28 dana po isteku roka pomenutog u paragrafu (a) ili datuma odluke pomenutog u paragrafu (b),

onaj datum koji nastupi kasnije.

(10) Ako:

- (a) zahtev za ispravljanje koji se odnosi na zaposlenje u Odbrambenim snagama proizilazi iz 3. Dela ili bilo kojih drugih okolnosti (uključujući okolnosti koje predstavljaju viktimizaciju) za koje su relevantne Direktiva o jednakim naknadama ili Direktiva o jednakom tretmanu, i
- (b) ako je žalilac član Odbrambenih snaga,

onda će se zahtev uputiti, u prvoj instanci, na ispravljanje po proceduri navedenoj u odeljku 104.

- (11) Ako se pododeljak (9) primenjuje na zahteve za ispravljanje, žalilac neće podneti zahtev u smislu pododeljaka (1), (2) ili (3), osim ako je:
 - (a) period od 12 meseci posle upućivanja prema odeljku 104 na koji se zahtev odnosi, istekao, a nisu tražene procedure po odeljku 104(2)(a) ili nisu bile završene, ili
 - (b) ako žalilac nije zadovoljan preporukom po zahtevu datom u smislu odeljka 104(2)(b),

a u slučaju na koji se odnose paragrafi (a) ili (b), kraj vremenskog perioda koji se primenjuje prema pododeljku (5), (uključujući, gde je to potrebno, ono što se primenjuje po tom pododeljku, sa pozivom na pododeljak (6)) tumačiće se kao

- (i) kraj tog perioda, ili
- (ii) kraj perioda od 28 dana od dana isteka perioda pomenutog u paragrafu (b),

onaj datum koji nastupi kasnije.

78. Posredovanje

- (1) U smislu pododeljka (3), ako u bilo koje vreme pošto je slučaj upućen Direktor na osnovu odeljka 77(1), Direktor smatra da je to slučaj koji se može rešiti posredovanjem, Direktor će uputiti taj slučaj funkcioneru jednakosti za posredovanje, radi posredovanja.
- (2) U smislu pododeljka (3), ako u bilo koje vreme pošto je slučaj upućen Sudu rada na osnovu odeljka 77(2), Sud rada smatra da se taj slučaj može rešiti posredovanjem, Sud rada će ili:
 - (a) pokušati da sam reši slučaj na taj način, ili
 - (b) uputiti slučaj Direktor radi posredovanja koje će obaviti funkcioner jednakosti za posredovanje.
- (3) Ako se žalilac ili tuženi protive da se slučaj reši posredovanjem, Direktor ili, već prema slučaju, Sud rada neće koristiti svoja ovlašćenja po ovom pododeljku, nego će rešavati slučaj prema odeljku 79.
- (4) Posredovanje, uz pomoć funkcionera jednakosti za posredovanje ili Suda rada, će se obavljati nasamo.
- (5) Ako se slučaj upućen prema odeljku 77 reši posredovanjem:
 - (a) nadležni funkcioner jednakosti za posredovanje ili, već prema slučaju, Sud rada će pripremiti pismen zapisnik o uslovima sporazuma,
 - (b) pismen zapisnik o sporazumu će potpisati žalilac i tuženi,
 - (c) nadležni funkcioner jednakosti za posredovanje, ili, već prema slučaju, Sud rada, će tako potpisan zapisnik poslati žaliocu i tuženom, a
 - (d) jednu kopiju zapisnika će zadržati Direktor ili Sud rada, već prema slučaju.

(6) Ako:

- (a) pošto se slučaj uputi funkcioneru jednakosti za posredovanje prema pododeljku (1) ili 2(b), ili
- (b) pošto Sud rada pokuša da reši slučaj prema pododeljku (2)(a),

funkcioner jednakosti za posredovanje, ili, već prema slučaju, Sud rada, smatraju da se slučaj ne može rešiti posredovanjem, funkcioner ili Sud će o tome poslati obaveštenja žaliocu i tuženom.

(7) Ako:

- (a) je obaveštenje izdato prema pododeljku (6) u odnosu na slučaj,
- (b) u roku od 28 dana od dana izdavanja obaveštenja, žalilac uputi predstavku Direktor ili, već prema slučaju, Sudu rada da se saslušanje o slučaju ponovi, i
- (c) ako je obaveštenje izdao funkcioner jednakosti za posredovanje, kopija obaveštenja priložena predstavci po paragrafu (b)

Direktor ili Sud rada, već prema slučaju, nastaviće rad na slučaju, prema odeljku 79.

79. Istraživanja koja obavljaju Direktor ili Sud rada

(1) Ako slučaj koji je upućen Direktor ili Sudu rada u smislu odeljka 77:

- (a) ne spada u slučajeve koji se rešavaju putem posredovanja, prema odeljku 78, ili,
- (b) ne spada u slučajeve koji se rešavaju prema ovom odeljku, na osnovu odeljka 78(7),

Direktor ili Sud rada, već prema slučaju, će istraživati slučaj i saslušati sva lica koja izađu pred Direktora ili Sud, a koja su zainteresovana i žele da daju izjave.

- (2) Istraživanje po ovom odeljku obaviće se nasamo, osim ako, na zahtev jedne od stranaka u istraživanju u Sudu rada, taj Sud odluči da obavi istraživanje, ili deo istraživanja koji Sud ne smatra poverljivim, javno.
- (3) Ako se u slučaju koji je pokrenut iz razloga što žalilac ne dobija naknadu u skladu sa uslovom jednake naknade, postavlja pitanje da li su različite naknade na koje se slučaj odnosi zakonite u smislu odeljka 19(5) ili 29(5), Direktor može da naredi da se to pitanje ispita kao prethodno pitanje i da u tom smislu nastavi postupak.
- (4) U smislu pododdeljaka (2) i (3), Ministar može da propisom odredi:
 - (a) procedure (ili opis istraživanja) koje Direktor ili Sud rada, već prema slučaju, treba da poštuju u smislu ovog odeljka, i
 - (b) rokove koji važe za takva istraživanja, uključujući tu procedure za produženje tih rokova, pod izvesnim okolnostima,

ali, pre nego što donese takav propis, Ministar će konsultovati Sud rada, Ustanovu i Direktora; svi takvi propisi koji se odnose na funkcije Suda rada, donosiće se samo uz saglasnost Ministra za preduzeća, trgovinu i zapošljavanje.

- (5) Ukoliko Direktor ili Sud rada ne smatraju da je to nužno da bi se istraživanje dovelo do odgovarajućeg zaključka, neće se tražiti niti uzimati u obzir informacije za istraživanje u smislu ovog odeljka (ili za kasnije žalbe na to istraživanje) ukoliko se odnose na, ili proizilaze iz, obaveštenja koja su spoljni savetnici dali licima pomenutim u paragrafima (a) do (d) odeljka 76(5).
- (6) Na kraju istraživanja u smislu ovog odeljka (uključujući tu i istraživanja o preliminarnom pitanju u smislu pododeljka (3), Direktor ili Sud rada, već prema slučaju, će doneti odluku, i ukoliko je odluka u korist žalioaca:
 - (a) obezbediće ispravku u skladu sa odeljkom 82, ili
 - (b) u slučaju odluke o preliminarnom pitanju u smislu pododeljka (3), nastaviće istraživanje po suštinskom pitanju.

80. Upućivanje Okružnom sudu

- (1) Ovaj odeljak odnosi se na slučajeve koji su upućeni Okružnom sudu na osnovu odeljka 77(3); bilo koje upućivanje u pododeljcima (2) do (5) u ovom odeljku na postupak predstavlja upućivanje na postupak po tom upućivanju.
- (2) Nadležnost Okružnog suda preuzeće sudija koji je u tom trenutku dodeljen okrugu u kome tuženi prebiva ili obično obavlja svoju profesiju ili zanimanje.
- (3) Ukoliko se upućivanje Direktoru zameni upućivanjem Okružnom sudu, odeljak 79(3) će se primenjivati u odnosu na Okružni sud onako kako se primenjuje na Direktora.
- (4) Ako to Okružni sud zahteva, Direktor će imenovati nekog funkcionera jednakosti da istražuje i pripremi izveštaj o bilo kojim pitanjima koje navede Okružni sud i koja proizilaze iz upućivanja (uključujući naročito pitanja da li su lica bila zaposlena da rade sličan posao).
- (5) Ako se pripremi izveštaj za Okružni sud na osnovu pododeljka (4), onda će, prema uputstvima Okružnog suda:
 - (a) funkcioner jednakosti dati kopije izveštaja žalioцу i tužernom i bilo kom drugom licu na koje se izveštaj odnosi,
 - (b) izveštaj biti primljen kao dokaz u postupku, i
 - (c) bez uticaja na pravo Okružnog suda da zahteva da funkcioner jednakosti koji je pripremio izveštaj prisustvuje postupku i svedoči, žalilac i tuženi mogu da pozovu funkcionera jednakosti kao svedoka u postupku.

81. Posledice nedavanja informacija itd.

Ako u toku postupka po odeljku 77(3) ili istraživanja po odeljku 79, Direktor ili Sud rada, već prema slučaju, utvrde:

- (a) da tuženi nije pružio informacije koje je žalilac tražio pitanjima u smislu odeljka 76, a koje su bile u vlasti ili posedu tuženog, ili,
- (b) da su informacije koje je dao tuženi u odgovoru na bilo koje takvo pitanje bile lažne ili obmanjivačke ili inače nisu bile onakve kakve je žalilac mogao razumno da očekuje da bi doneo odluku pomenutu u odeljku 76(1),

Okružni sud, Direktor ili Sud rada (već prema slučaju) mogu da izvuku zaključke koje smatraju ispravnim na osnovu nedavanja informacija, ili, već prema slučaju, davanja informacija pomenutih u paragrafu (b).

82. Ispravljanje koje se može narediti

(1) Po ovom odeljku, vrste ispravljanja koje može da odredi Direktor na osnovu odeljka 79, mogu biti neke od sledećih, prema tome koliko odgovaraju određenom slučaju:

- (a) naredba za kompenzaciju zaostalih naknada (koja se odnosi na nedavanje jednakih naknada) za period koji počinje ne više od tri godine od dana pokretanja postupka prema odeljku 77(1) koji je doveo do odluke;
- (b) naredba za jednaku naknadu od dana pomenutog u paragrafu (a);
- (c) naredba za kompenzaciju za akte diskriminacije ili viktimizacije do kojih je došlo pre ne više od 6 godina od dana pokretanja postupka prema odeljku 77;
- (d) naredba za jednak tretman, u bilo kom pogledu koji je relevantan za dati slučaj;
- (e) naredba da lice ili lica pomenuta u naredbi preduzmu tako određene akcije.

(2) Vrste ispravljanja koje može da odredi Sud rada prema odeljku 79, su jedna ili više od sledećih, kako najbolje odgovara okolnostima u određenom slučaju:

- (f) naredbe pomenute u paragrafima (c) do (e) pododeljka (1);
- (g) naredba za vraćanje na posao ili ponovno primanje na posao, sa ili bez naredbe za kompenzaciju.

(3) Vrste ispravljanja koje može da odredi Okružni sud prema odeljku 77(3), su jedna ili više od sledećih, onako kako najbolje odgovara okolnostima u datom slučaju:

- (a) naredba za kompenzaciju u obliku zaostalih naknada (u slučaju da nije davana jednaka naknada) za period koji počinje najviše šest godina pre datuma pokretanja postupka.;
- (b) naredba za jednaku naknadu od dana pokretanja postupka;
- (c) naredbe pomenute u paragrafima (c) do (e) pododeljka (1);
- (d) naredba za vraćanje na posao ili ponovno primanje na posao, sa ili bez naredbe za kompenzaciju,

i nikakav akt koji se odnosi na nadležnost Okružnog suda neće ograničavati iznos kompenzacije koju naredi Okružni sud na osnovu ovog pododeljka.

(4) Maksimalni iznos koji mogu da odrede Direktor ili Sud rada kao kompenzaciju na osnovu pododeljka (1)(c) ili taj Sud na osnovu pododeljka (2)(b), u bilo kom slučaju kada žalilac prima naknadu na dan pokretanja

postupka, ili ako je to bilo ranije, na dan otpuštanja, biće iznos jednak 104 puta, od:

- (a) iznosa naknade, nedeljno, ili
- (b) ukoliko je veći, iznos, određen nedeljno koji bi žalilac dobio na taj dan da nije bilo akta diskriminacije ili viktimizacije,

a u bilo kom drugom slučaju, iznosiće 10.000 funti.

- (5) Ako je slučaj za koji treba obezbediti ispravljanje upućen Direktor ili Sudu rada i proizilazi:

- (a) iz 3. Dela, ili
- (b) iz bilo kojih drugih okolnosti, (uključujući okolnosti viktimizacije) za koje su relevantne Direktiva o jednakoj naknadi i Direktiva o jednakom tretmanu,

Direktor ili Sud rada, već prema slučaju, mogu pored toga da donesu naredbu o kompenzaciji, i da narede plaćanje kamate, po stopi koja se primenjuje prema odeljku 22(1) Zakona o sudovima od 1981:

- (i) za deo ili celokupan iznos kompenzacije, i
- (ii) za period koji počinje na relevantan dan a završava se na dan isplate,

za svrhe podparagrafa (ii) »relevantan dan« označava prvi dan perioda (ako ga ima) na koji se odnosi kompenzacija, ili, ukoliko nema takvog perioda, referentni datum na osnovu odeljka 77(1).

83. Žalbe Direktora Sudu rada

- (1) U roku od 42 dana od dana odluke Direktora prema odeljku 79, žalilac ili tuženi mogu da se žale Sudu rada putem pismenog podneska u kome će biti naveden razlog za žalbu.
- (2) Sud rada će nasamo saslušati žalbu prema ovom odeljku, osim ukoliko, na zahtev jedne od stranaka, odluči da javno raspravlja o žalbi ili o onom delu žalbe koji ne smatra poverljivim.
- (3) Sledeći akti odnose se na žalbe po ovom odeljku:
 - (a) odeljka 14 Zakona o industrijskim odnosima od 1946 (imenovanje tehničkih sudijskih pomoćnika), i
 - (b) odeljak 21 tog Zakona i odeljak 56 Zakona o industrijskim odnosima od 1990 (pozivanje svedoka, itd.)
- (4) U odlučivanju po žalbi na osnovu ovog odeljka, Sud rada može da obezbedi ispravljanje svega onog što je doneto u odluci protiv koje je podneta žalba (zamenjujući diskreciono pravo Direktora svojim diskreciohnim pravom).
- (5) Ukoliko je odluka Suda rada po žalbi protiv odluke Direktora po preliminarnom pitanju prema odeljku 79(3) doneta u korist žalioca, slučaj će biti vraćen Direktor radi istraživanja suštinskog pitanja .
- (6) U smislu pododeljka (2), Ministar, uz saglasnost Ministra za preduzeća, trgovinu i zapošljavanje, može propisom da odredi:

- (a) procedure koje treba da poštuje Sud rada kada odlučuje po žalbama po ovom odeljku, i
- (b) rokove koji se primenjuju na takve žalbe uključujući tu procedure kojima se, pod izvesnim okolnostima, rokovi produžuju,

ali, pre nego što donese takav propis, Ministar će konsultovati Sud rada, Ustanovu i Direktora.

84. Upućivanje slučajeva Sudu rada

- (1) Ako se neki slučaj uputi Sudu rada na osnovu odeljka 77, i taj Sud smatra da mu je potrebna pomoć za donošenje odluke, u obliku istraživanja koja će obaviti Direktor, Sud rada može da uputi Direktoru sva ili bilo koja pitanja iz tog slučaja; ako se slučaj uputi na takav način, Direktor će obaviti dalja ili nova istraživanja po tako upućenim pitanjima i o tome podneti izveštaj Sudu rada.
- (2) Ako se podnese žalba Sudu rada na osnovu odeljka 83, i ako Sud smatra da bi donošenju odluke po žalbi pomoglo korišćenje ovlašćenja po ovom pododeljku, Sud rada može da uputi sva ili bilo koja pitanja iz žalbe Direktor na dalje istraživanje ili ponovno istraživanje; i ako se slučaj tako uputi, Direktor će obaviti dalja ili nova istraživanja po tako upućenim pitanjima i o tome podneti izveštaj Sudu rada.

Ako Sud rada uputi bilo koja pitanja Direktor na osnovu pododeljaka (1) ili (2):

- (a) on može da suspenduje, delimično ili u celosti, ili da odloži istraživanja o datom slučaju, ili, već prema slučaju, saslušanje po žalbi, dok ne primi izveštaj Direktora, i
- (b) Sud će u donošenju odluke uzeti u obzir izveštaj Direktora po datom pitanju.
- (3) Ako po žalbi na osnovu odeljka 83 Sud rada odluči da treba ukinuti datu odluku Direktora, on može, svojom odlukom, da vrati slučaj Direktor na nova istraživanja i odluku prema odeljku 79.

85. Ovlašćenja Ustanove za izvršenje

- (1) Ako Ustanova smatra:
 - (a) da su diskriminacija ili viktimizacija protiv nekih lica bile uobičajene u praksi ili da se praksa pomenuta u odeljku 8(4) primenjuje,
 - (b) da je došlo do diskriminacije i viktimizacije u odnosu na određeno lice koja se nije žalilo na osnovu odeljka 77 na tu diskriminaciju ili viktimizaciju, i ako nije razumno očekivati da će se to lice žaliti,
 - (c) ako se ne poštuje uslov jednake naknade ili odredba o jednakom tretmanu, uopšte u preduzeću ili u odnosu na određeno lice koje se nije na to žalilo na osnovu odeljka 77 i ako nije razumno očekivati da će se to lice žaliti,
 - (d) da je izdata publikacija ili da je došlo do prikazivanja u suprotnosti sa odeljkom 10,

- (e) da je, nasuprot odeljku 14, neko lice najmilo drugo lice ili pokušalo da najmi drugo lice da učini bilo šta što predstavlja diskriminaciju ili viktimizaciju, ili
- (f) ako je neko lice najmilo ili pokušalo da najmi neko drugo lice da krši uslov jednake naknade ili odredbu o jednakom tretmanu,

Ustanova može da obavesti Direktora o tom slučaju.

- (2) Ako Ustanova uputi slučaj Direktor u na osnovu pododeljka (1), prethodne odredbe u ovom Delu će se primenjivati kao da je to slučaj naveden u odeljku 77, osim što će se:
 - (a) svako pozivanje na žalioća tumačiti kao pozivanje na Ustanovu
 - (b) svako pozivanje na tuženog tumačiti kao pozivanje na lice koje je, po mišljenju Ustanove, sprovodilo diskriminaciju, ili je, već prema slučaju, odgovorno za nepoštovanje uslova jednake naknade ili odredbe o jednakom tretmanu, ili za viktimizaciju ili za objavljivanje ili prikazivanje, ili za unajmljivanje ili pokušaj unajmljivanja, i
 - (c) Svako pozivanje na stranke će se tumačiti kao da obuhvata, u slučaju pitanja pomenutih u paragrafima (a) do (c) pododeljka (1), bilo koje lice protiv koga je počinjena diskriminacija ili koje je pretrpelo štetu zbog nepoštovanja pomenutih paragrafa.
- (3) U odluci prema odeljku 79, kako se primenjuje prema pododeljku (2), sledeća ispravljanja su na raspolaganju:
 - (a) ispravljanje prema odeljku 82 (tumačenjem referenci, u tom odeljku, na žalioća, kao na lice pomenuto u pododeljku (2)(c);
 - (b) ako se radi o pododeljku (1)(d), odluka da je neka publikacija ili prikazivanje izvršeno u suprotnosti sa odeljkom ili ne, i
 - (c) ako su u pitanju paragrafi (e) ili (f) pododeljka (1) odluka da li je dato lice najmilo ili pokušalo da najmi drugo lice, kako je pomenuto u datom paragrafu, ili ne.
- (4) Pododeljak (5) se primenjuje u slučajevima kada Ustanova uveri Vrhovni sud, ili, već prema slučaju, Okružni sud, da je, posle odluke donete po odeljku 79, kako se primenjuje prema pododeljku (2), po pitanju koje potpada pod bilo koji paragraf pododeljka (1), kada postoji verovatnoća:
 - (a) dalje diskriminacije ili viktimizacije
 - (b) daljeg nepoštovanja uslova jednake naknade ili odredbe o jednakosti,
 - (c) daljeg objavljivanja ili prikazivanja nasuprot odeljku 10, ili
 - (d) daljeg unajmljivanja ili pokušaja unajmljivanja pomenutih u paragrafu (c) ili (f) pododeljka (1) od strane lica za koje je odluka doneta, ili iste vrste kao ona koja je predmet odluke.
- (5) U slučaju na koji se primenjuje ovaj pododeljak, Vrhovni sud ili Okružni sud, na predlog Ustanove u kome se navodi ime lica koje je u pitanju, može da izda nalog kojim će sprečiti to lice da se i dalje tako ponaša (u smislu pomenutom u pododeljku (4).
- (6) Nadležnost koja je ovim odeljkom poverena Okružnom sudu, obavljaje sudija koji je u to vreme dodeljen okrugu u kome lice navedeno u predlogu Ustanove obično prebiva ili obavlja profesiju ili zanimanje.

Kolektivni ugovori

86. Upućivanje kolektivnih ugovora Direktor

- (1) Ako Ustanova ili neko lice na koje utiče kolektivni ugovor tvrdi da je neka odredba tog ugovora ništavna na osnovu odeljka 9, Ustanova ili to lice mogu da upute pitanje tog ugovora Direktor. U ovom odeljku i u odeljku 87, Ustanova ili lice koje upućuje pitanje naziva se »žalilac«.
- (2) Za svrhe ovog odeljka i odeljka 87):
 - (a) izraz »kolektivni ugovor« obuhvata naredbu ili ugovor koji dolaze pod paragrafe (b) ili (c) odeljka 9(3),
 - (b) lice na koje utiče kolektivni ugovor je lice koje je službenik čija naknada ili čiji radni uslovi zavise, delimično ili u celosti, od ugovora (ili dela ugovora), i
 - (c) »tuženi« su potpisnici ugovora, osim (gde je relevantno), žalioca.
- (3) U smislu pododeljka (4), kada se kolektivni ugovor uputi Direktor na osnovu ovog odeljka, Direktor će razmotriti da li se pitanje moguće ništavnosti neke odredbe može rešiti posredovanjem i:
 - (a) ako Direktor smatra da se pitanje može tako rešiti, on će uputiti ugovor funkcioneru jednakosti za posredovanje u skladu sa odeljkom 87, a
 - (b) ako Direktor smatra da se pitanje ne može tako rešiti, postupiće u skladu sa paragrafima (b) ili (c) pododeljka (4).
- (4) Ako se žalilac ili tuženi ne slažu sa upućivanjem prema pododeljku (3)(a) ili ako se odeljak 78(7) primenjuje u skladu sa pododeljkom (6), Direktor:
 - (a) neće koristiti ovlašćenja prema pododeljku (3)(a),
 - (b) će proučiti ugovor i u tom cilju saslušati sva lica koja su zainteresovana i koja žele da daju izjave, i
 - (c) izdaće odluku u skladu sa odeljkom 87,

a pododeljci (3) i (4) odeljka 79 će se primenjivati na Direktorovo istraživanje po ovom pododeljku onako kako se odnose na Direktorovo istraživanje po tom odeljku.

- (5) Posredovanje prema pododeljku (3) ili istraživanje prema pododeljku (4) obavljace se nasamo.
- (6) Ako se kolektivni ugovor uputi na posredovanje prema pododeljku (3), pododeljci (5) do (7) odeljka 78 će se primenjivati kao što se primenjuju u slučaju koji je upućen funkcioneru jednakosti za posredovanje na osnovu odeljka 78(1), ali će, za svrhe te primene:
 - (a) pozivanja, u tim pododeljcima, na žalioca i na tuženog biti tumačena kao pozivanja na žalioca i tuženog, u smislu ovog odeljka a
 - (b) odeljak 78(7) će imati dejstva ako se reči posle paragrafa (c) u tom odeljku, zamene rečima »Direktor će proučiti pitanje ugovora prema odeljku 86(4)«.

87. Odluke u posredovanju i žalbe na kolektivne ugovore

- (1) Ako se kolektivni ugovor uputi Direktor prema odeljku 86, on će biti upućen radi
 - (a) posredovanja koje će obaviti funkcioner jednakosti za posredovanje prema pododeljku (3) tog odeljka, ili
 - (b) odluke koju će doneti Direktor na osnovu pododeljka (4) tog odeljka,

da bi se utvrdilo da li su neke odredbe ugovora ništavne na osnovu odeljka 9, i, ako funkcioner jednakosti za posredovanje, ili, već prema slučaju, Direktor smatraju to celishodnim, da se ugovorne stranke upute kakve alternativne ili izmenjene odredbe da unesu u ugovor, koje će ga učiniti zakonitim.

- (2) U roku od 42 dana od dana kada je upućena odluka pomenuta u pododeljku (1)(b), žalilac ili tuženi mogu da se žale Sudu rada pismenom predstavkom u kojoj će biti navedeni razlozi za žalbu.
- (3) Sud rada će saslušati žalbu prema pododeljku (2) nasamo, osim ukoliko, na zahtev jedne od stranaka, odluči da raspravlja o žalbi, ili o delu žalbe koji ne smatra poverljivim, javno, a akti pomenuti u odeljku 83(3) će se primenjivati na takvu žalbu kao što se primenjuju na žalbu pomenutu u odeljku 83.
- (4) U odluci po žalbi na osnovu pododeljka (2) Sud rada će se starati da postigne cilj pomenut u pododeljku (1).
- (5) U ovom odeljku »kolektivni ugovor«, »žalilac« i »tuženi« imaju isto značenje kao u odeljku 86.

Odluke i rešenja uopšte

88. Oblik i sadržina odluka i rešenja

- (1) Svaka odluka Direktora i svako rešenje Suda rada po ovom Delu biće u pismenom obliku i,
 - (a) ako to Direktor ili Sud rada smatraju celishodnim, ili,
 - (b) ako bilo koja stranka to zahteva,

odluka ili rešenje će sadržati razloge zbog kojih je Direktor doneo takvu odluku ili, već prema slučaju, zašto je Sud rada doneo takvo rešenje.

- (2) Pismenim obaveštenjem strankama, Direktor ili, već prema slučaju, Predsednik Suda rada mogu da isprave svaku grešku (uključujući propuste) verbalne ili formalne prirode u odluci ili rešenju po ovom Delu.
- (3) U ovom odeljku »stranke« označava:
 - (a) u slučaju odluke ili rešenja prema odeljku 79, žalioca ili tuženog, onako kako su definisani u odeljku 77(4),
 - (b) u slučaju rešenja prema odeljku 83, stranke u postupku po žalbi,
 - (c) u slučaju odluke prema odeljku 85, Ustanovu i lica pomenuta u pododeljcima (2)(b) i (c) tog odeljka, i
 - (d) u slučaju odluke prema odeljku 86 ili rešenja prema odeljku 87, žalioca i tužene, u okviru značenja odeljka 86.

- (4) Ukoliko neko lice koje je učestvovalo u istraživanju prema odeljku 79 ili 86 nije pravilno identifikovano u odluci ili rešenju, smatraće se da ispravka te greške spada u pododeljak (2).

89. Davanje i objavljivanje odluka i rešenja

- (1) Po jedan primerak odluke Direktora po ovom Delu daće se:
 - (a) svakoj stranci, i
 - (b) Sudu rada.

i svaka takva odluka će se objaviti a jedan primerak će se staviti na raspolaganje kancelariji Direktora, radi kontrole.

- (2) Po jedan primerak svakog rešenja Suda rada po ovom Delu daće se svakoj od stranaka; svako takvo rešenje će biti objavljeno i jedan primerak će biti stavljen na raspolaganje kancelariji Suda rada, radi kontrole.
- (3) U ovom odeljku izraz »stranke« ima isto značenje kao u odeljku 88.
- (4) Bilo koje pozivanje, u ovom odeljku, na odluku ili rešenje će sadržati pozivanje na izjavu o razlozima koja je uključena u odluku ili rešenje, kako je navedeno u odeljku 88(1).
- (5) Sadržina bilo kog dokumenta koji je objavljen ili stavljen na raspolaganje na osnovu ovog odeljka biće zaštićena apsolutnom zaštitom.

90. Žalbe i pozivanja od strane Suda rada

- (1) U roku od 42 dana, ili dužeg perioda koji bi mogao da dozvoli Okružni sud, od dana rešenja Suda rada prema odeljku 79, žalilac ili tuženi mogu da se žale protiv tog rešenja Okružnom sudu.
- (2) Na žalbu prema pododeljku (1), Okružni sud može da naredi neki oblik ispravljanja za koji je data neka odredba u rešenju protiv kojeg je uložena žalba (zamenjivanjem diskrecionog prava Suda rada diskrecionim pravom Okružnog suda), i, osim u slučaju žalbe Vrhovnom sudu po nekoj tački zakona, odluka Okružnog suda po žalbi u smislu pododeljka (1) biće konačna.
- (3) Ako Sud rada donese rešenje na osnovu odeljka 79 ili rešenje po žalbi prema ovom Delu, svaka stranka može da uloži žalbu Vrhovnom sudu po nekoj tački zakona.
- (4) Tokom istraživanja koje obavlja Sud rada prema odeljku 79, ili po žalbi prema ovom Delu, Sud rada može:
 - (a) da se obrati Vrhovnom sudu po nekoj tački zakona koja se pojavila u toku istraživanja ili istraživanja po žalbi, i
 - (b) da odloži istraživanje ili žalbu (ako to smatra celishodnim) do ishoda takvog obraćanja.
- (5) Nadležnost koja je poverena Okružnom sudu ovim odeljkom obavljaće sudija koji je u to vreme dodeljen okrugu gde tuženi obično prebiva ili gde se bavi nekom profesijom ili zanimanjem.
- (6) Odredbe u ovom Delu koje se odnose na žalbe imaće dejstva bez obzira na odeljak 17 Zakona o industrijskim odnosima od 1946 (koji zabranjuje žalbe Suda rada).

Sprovođenja koja obavlja Okružni sud

91. Sprovođenja rešenja, odluka i poravnanja putem posredovanja

- (1) Ako neki poslodavac ili bilo koje drugo lice koje obavezuju odredbe:
 - (a) konačnog rešenja Suda rada po ovom Delu, ili
 - (b) konačne odluke Direktora po ovom Delu,

ne poštuje odredbe rešenja ili odluke, onda će, na molbu u smislu ovog odeljka, Okružni sud doneti, prema odeljku 93, naredbu kojom se nalaže tom licu (tj. poslodavcu ili bilo kom drugom zainteresovanom licu) da sprovede rešenje ili odluku u skladu sa njihovim odredbama.

- (2) Ako neki poslodavac ili lice koje učestvuje u poravnanju na koje se odnosi odeljak 78(5) ne postupi, delimično ili u celosti, prema uslovima poravnanja, onda, na molbu podnetu u smislu ovog odeljka, Okružni sud može da donese odluku kojom će narediti tom licu (tj. poslodavcu ili nekom drugom licu koje učestvuje u poravnanju) da ispuni te uslove ili, već prema slučaju, deo uslova na koji se molba odnosi; međutim, Okružni sud neće na osnovu ovog pododeljka narediti bilo kom licu da isplati bilo koji iznos ili da učini bilo šta drugo što ne bi moglo da bude predviđeno u ispravljanju na osnovu odeljka 82, da je pitanje rešavano na drugi način a ne putem posredovanja.
- (3) Molba u smislu ovog odeljka neće moći da se podnese pre isteka:
 - (a) u slučaju odluke ili rešenja, perioda tokom kojeg bi mogla da se podnese žalba protiv odluke ili rešenja, i
 - (b) u slučaju poravnanja koje je postignuto posredovanjem, 42 dana od dana pismenog izveštaja o poravnanju.
- (4) Žalbu u smislu ovog odeljka mogu da podnesu
 - (a) žalilac, ili
 - (b) u slučaju kada Ustanova nije žalilac, Ustanova, uz pristanak žalioca, ako Ustanova smatra da rešenje, odluka ili poravnanje neće verovatno moći da se sprovedu bez njene intervencije.
- (5) Po molbama u smislu ovog odeljka, Okružni sud će obaviti svoje funkcije u smislu pododeljaka (1) ili (2) ako se uveri:
 - (a) u postojanje i uslove rešenja, odluke ili poravnanja, i
 - (b) da zainteresovano lice nije poštovalo te uslove.
- (6) za svrhe ovog odeljka, rešenje ili odluka su konačni ako nema mesta žalbi po ovom Delu ili ako je rok za podnošenje žalbe istekao, a
 - (a) nije podneta žalba, ili
 - (b) ako su sve žalbe koje su podnete napuštene.
- (7) Bez uticaja na ovlašćenje Okružnog suda da donese naredbu o troškovima u korist žalioca ili zainteresovanog lica, ako molbu podnese Ustanova na osnovu pododeljka (4)(b), troškove Ustanove može da odredi Okružni sud.
- (8) Nadležnost koja je poverena Okružnom sudu ovim odeljkom obavljaće sudija koji je u to vreme dodeljen okrugu u kome tuženi obično prebiva ili gde obavlja neku profesiju ili zanimanje.

92. Dopunska ovlašćenja Okružnog suda za sprovođenje

- (1) Ako Okružni sud donese naredbu prema odeljku 91(1), on može, ako to smatra celishodnim u datim okolnostima, da uključi u naredbu uputstvo pomenuto u pododeljku (2) ili, već prema slučaju, u pododeljku (3).
- (2) Ako se naredba u smislu odeljka 91(1) odnosi na rešenje ili odluku koji zahtevaju plaćanje kompenzacije, naredba može da naloži poslodavcu ili drugom zainteresovanom licu da plati interes na kompenzaciju po stopi navedenoj u odeljku 22 Zakona o sudovima od 1981, za ceo period ili za deo perioda koji se završava na dan naredbe a počinje:
 - (a) 42 dana po donošenju rešenja ili odluke, ili
 - (b) ako taj dan pada kasnije, posle dana kada je tražena kompenzacija na osnovu rešenja ili odluke.
- (3) Ako se naredba na osnovu odeljka 91(1) odnosi na rešenje kojim se od poslodavca traži da vrati na posao ili ponovo zaposli nekog službenika, naredba može da naloži poslodavcu da isplati službeniku iznos koji Okružni sud smatra razumnim, zato što poslodavac nije poštovao rešenje.

93. Kompenzacija umesto vraćanja na posao ili ponovnog zapošljavanja

- (1) Na molbu prema odeljku 91, koja se odnosi na rešenje kojim se od poslodavca zahteva da službenika vrati na posao ili ponovo zaposli, Okružni sud može, ukoliko to smatra celishodnim u datim okolnostima, da umesto naredbe prema pododeljku (I) tog odeljka, izda naredbu o kompenzaciji prema ovom odeljku.
- (2) Naredba o kompenzaciji prema ovom odeljku je naredba kojom se nalaže poslodavcu da isplati službeniku kompenzaciju (umesto vraćanja na posao ili ponovnog zapošljavanja).
- (3) Maksimalni iznos kompenzacije koja se može narediti po ovom odeljku je iznos 104 puta veći od nedeljne naknade koju je službenik primao na referentni dan datog slučaja prema odeljku 77 ili koju bi primao na taj dan da nije bilo pomenute diskriminacije.

Informacije

94. Ovlašćenja za ulaz u prostorije, dobijanje informacija, itd.

(1) U smislu pododeljka (3), ovaj odeljak treba da omogući pribavljanje informacija koje mogu biti potrebne Direktor ili Sudu rada da bi mogli da obavljaju svoje funkcije po ovom Delu. U ovom odeljku:

- (a) »naimenovani funkcioner« označava Direktora, Predsednika Suda rada, funkcionera jednakosti ili lice koje su u tom pogledu ovlastili Direktor ili Predsednik, i
- (b) »materijalna informacija« označava informaciju za koju naimenovani funkcioner ima razumnih razloga da veruje da je relevantna za gore pomenutu svrhu.

(2) Za svrhu pomenutu u pododeljku (1), naimenovani funkcioner može da uradi jednu ili više od sledećih stvari:

- (a) da mirno uđe u prostorije u svako razumno vreme;
 - (b) da zahteva od bilo kog lica da pruži naimenovanom funkcioneru sve zapisnike, knjige, dokumente i druge stvari koje su pod kontrolom tog lica a za koje naimenovani funkcioner ima razloga da veruje da sadrže materijalne informacije i da pruži naimenovanom funkcioneru informacije i omogući pristup informacijama koje razumno mogu biti potrebne u odnosu na sadržinu pomenutih zapisnika, knjiga, dokumenata i drugog;
 - (c) da pregleda i prepíše ili uzme izvode iz takvih zapisnika, knjiga, dokumenata i drugog;
 - (d) da pregleda svaki rad koji je u toku u prostorijama.
- (3) Funkcioner jednakosti koga je naimenovao Direktor na osnovu odeljka 80(4) da istraži i pripremi izveštaj o pitanju koje je odredio Okružni sud, može, za svrhe takvog istraživanja i izveštaja, da koristi sva ovlašćenja navedena u paragrafima (a) do (d) pododeljka (2); i, da bi primenio ovaj odeljak u takvom slučaju:
 - (a) svako pominjanje naimenovanog funkcionera u pododeljcima (a), (5) i (6) tumačiće se kao pominjanje tako naimenovanog funkcionera jednakosti, a
 - (b) »materijalna informacija« će se tumačiti kao informacija za koju naimenovani funkcioner ima razloga da veruje da je relevantna za istraživanje i izveštaj.
- (4) Ovlašćenja data u pododeljku (2) neće se koristiti u odnosu na stanove bilo kog lica, ni na zapisnike, knjige, dokumente i drugo u tim stanovima, osim :
 - (a) ako se ovlašćenja koriste na osnovu pododeljka (1), Ministar ili funkcioner ministarstva koga je ministar ovlastio za to pismeno potvrdi da postoje razumni razlozi da se veruje da u stanu postoje informacije koje su materijalne za istraživanje u datom slučaju, ili za razmatranje žalbe prema ovom Delu, ili
 - (b) ako se ovlašćenja koriste na osnovu pododeljka (3), Okružni sud smatra da postoje razumni razlozi za verovanje da u stanu postoje informacije koje su materijalne za istraživanja koja obavlja funkcioner jednakosti.
- (5) Ako je sudija Okružnog suda uveren, na osnovu informacije, koju je naimenovani funkcioner dao pod zakletvom da postoje razumni razlozi za sumnju da se bilo koji zapisnici, knjige, dokumenti i drugo mogu naći u bilo kojim prostorijama, sudija može da izda nalog za pretres na osnovu ovog odeljka.
- (6) Nalog za pretres izdat na osnovu ovog odeljka biće sačinjen tako da daje ovlašćenje naimenovanom funkcioneru, sa navođenjem njegovog imena, u pratnji drugih lica za koja naimenovani funkcioner smatra da su potrebna, da u svako doba u roku od mesec dana od dana izdavanja naloga, uz podnošenje, na zahtev, naloga na uvid:

- (a) uđe u prostorije navedene u nalogu, ako treba i silom,
- (b) da pretrese prostorije, i
- (c) da koristi sva ovlašćenja opisana u pododjeljku (2)(b) ili (c) u odnosu na lica, izveštaje, knjige, dokumente i druge stvari koje nađe u prostorijama.

95. Zahtevi licima da pruže informacije

- (1) Da bi Direktor ili Sud rada mogli da obave svoje funkcije po ovom Delu, Direktor ili Predsednik Suda rada:
 - (a) mogu da zahtevaju od bilo kog lica koje, po mišljenju Direktora ili Predsednika (već prema slučaju) poseduje ili ima pod kontrolom bilo koje informacije relevantne za obavljanje pomenutih funkcija da te informacije daju Direktor ili Predsedniku, i
 - (b) kada je potrebno, mogu da zahtevaju od bilo kog takvog lica da predstane pred Direktora ili Predsednika u tom cilju;

lice će se povinovati takvim zahtevima.

(2) U zahtevu navedenom u pododjeljku (1) može da se odredi vreme i mesto kad i gde treba dati informacije ili kada lice treba da predstane; ako takvo vreme i mesto nisu navedeni u zahtevu, lice na koje se takav zahtev odnosi će postupiti po zahtevu čim to bude razumno moguće.

- (3) Bilo koje lice od koga se zahteva da predstane pred Direktora ili Predsednika Suda rada na osnovu pododjeljka (1)(b) će:
 - (a) odgovoriti u potpunosti i istinito na sva pitanja koje mu postave Direktor ili Predsednik (osim na pitanja koja mogu da ga okrive), i
 - (b) ako to zahtevaju Direktor ili Predsednik, potpisati izjavu o isitnosti odgovora na sva pitanja.
- (4) Da bi funkcioner jednakosti koga je naimenovao Direktor na osnovu odeljka 80(4) mogao da obavlja svoje funkcije istraživanja i pripremanja izveštaja po pitanju koje je odredio Okružni sud, primenjivaće se pododjeljci (1) do (3), s tim što će se umesto Direktora navesti funkcioner jednakosti.

96. Sankcije za nepružanje ili odbijanje da se pruže dokumenti, informacije, itd.

- (1) Ako Direktor, Predsednik Suda rada ili funkcioner jednakosti smatraju da se bilo koje lice nije povinovalo
 - (a) zahtevu iz odeljka 94(2)(b) ili
 - (b) zahtevu iz odeljka 95(1),

onda, već prema slučaju, Direktor, Predsednik ili funkcioner jednakosti mogu da se obrate Okružnom sudu i da traže naredbu, u smislu ovog odeljka.

- (2) U smislu pododjeljka (3), ako se na molbu po ovom odeljku, Okružni sud uveri da se dato lice nije povinovalo pomenutom zahtevu, Okružni sud može da izda naredbu kojom zahteva da se lice povinuje pomenutom zahtevu.

- (3) Ako na molbu po ovom odeljku, Okružni sud stane na stanovište da pomenuti zahtev traži od lica:
 - (a) da podnese bilo koje zapisnike, knjige, dokumente i drugo, ili
 - (b) da pruži bilo koje informacije,

za koje to lice ima pravo da traži zakonsko pravo profesionalne tajne, Okružni sud će odbaciti takav zahtev.

- (4) Nadležnost koja je poverena ovim odeljkom Okružnom sudu obavljaće sudija koji je u to vreme dodeljen okrugu u kome tuženi obično prebiva ili gde se bavi nekom profesijom ili zanimanjem.

97. Dopunske odredbe u vezi informacija

- (1) Ako tokom, ili u cilju, nekog istraživanja, posredovanja ili saslušanja po ovom Delu, bilo koje lice otkrije informacije Direktor, Sudu rada, funkcioneru jednakosti za posredovanje ili bilo kom drugom licu koje je ovlašćeno da dobije takve informacije, otkrivanje takvih informacija neće povlačiti nikakvu odgovornost (po ugovoru, prekršajnu ili inače) lica koje je otkrilo informaciju.
- (2) Nikakva informacija koja je data, ili koju je inače pribavio Sud rada, Direktor ili bilo koje drugo lice na osnovu odeljaka 94 do 96 ili na drugi način tokom istraživanja ili za svrhe istraživanja, posredovanja ili saslušanja po ovom Delu, neće biti objavljena ni otkrivena na drugi način, osim:
 - (a) za svrhe takvog istraživanja, posredovanja ili saslušanja,
 - (b) po naredbi Vrhovnog suda ili Okružnog suda,
 - (c) uz pristanak lica koje je dalo informaciju i bilo kog drugog lica na koje se informacija odnosi
 - (d) u odluci Direktora ili rešenju Suda rada koji se objavljuju prema odeljku 89 i za koje je otkrivanje informacije relevantno, ili
 - (e) za molbu prema odeljku 96.
- (3) U pododeljku (2) svako pozivanje na informaciju uključuje bilo koje zapisnike, knjige, dokumente i drugo koji sadrže datu informaciju.
- (4) Bilo koje lice koje otkrije informaciju nasuprot pododeljku (2) biće krivo za prekršaj po ovom odeljku.

Prekršaji

98. Kazna za optužtanje službenika zato što je koristio svoja prava

- (1) Ako se neki službenik otpusti u okolnostima koje predstavljaju viktimizaciju, poslodavac tog službenika će biti kriv za prekršaj, i ako se tokom gonjenja za taj prekršaj dokaže:
 - (a) da je službenik bio otpušten, i
 - (b) da je taj službenik, u dobroj veri, počinio jedan ili više akata navedenih u pragrafima (a) do (d) u odeljku 74(2),

taj dokaz će, sam po sebi, biti dokaz, dok se ne dokaže suprotno da je jedini ili glavni razlog za otpuštanje tog službenika bila činjenica da je taj službenik, u dobroj veri, počinio jedan ili više takvih akata.

- (2) U smislu pododjeljka (4), ako je uveren da je počinjen prekršaj po ovom odeljku, sud može, ako to smatra celishodnim i ako smatra da Sud rada ima ovlašćenje da to učini
 - (a) da izda naredbu da poslodavac mora da vrati službenika na posao, ili
 - (b) da izda naredbu da poslodavac mora ponovo da zaposli službenika.
- (3) U smislu pododjeljka (4), ako sud koji je osudio neko lice za prekršaj po ovom odeljku ne donese naredbu prema pododjeljku (2)(a) ili (b), sud može, ako to smatra celishodnim, pored određivanja novčane kazne za prekršaj, da naredi poslodavcu da plati zainteresovanom službeniku kompenzaciju koju sud smatra odgovarajućom u smislu pododjeljka (5), uzimajući u obzir sve dokaze i sve predstavke koje su podneli poslodavac i službenik.
- (4) Sud neće koristiti svoja ovlašćenja iz pododjeljaka (2) ili (3) bez saglasnosti zainteresovanog službenika.
- (5) Iznos kompenzacije koja se može narediti prema pododjeljku (3) neće biti veći od:
 - (a) iznosa koji odredi Sud rada, imajući u vidu pododjeljke (4) i (5) odeljka 82, kao kompenzaciju po odeljku 82(2) za ispravljanje po osnovu otpuštanja, ili
 - (b) ako naredbu izdaje Okružni sud, 5.000 funti, ili nekog drugog iznosa koji može biti propisan u tom trenutlu zakonom kao granica za prekršaje u nadležnosti tog suda.

u primeni bilo koje odredbe iz odeljka 82, za svrhe paragrafa (a) pozivanje na referentni datum će se tumačiti kao pozivanje na datum otpuštanja a pozivanje na datum Suda rada će se tumačiti kao pozivanje na datum donošenja presude po prekršaju.

- (6) Ako u presudi poslodavcu za prekršaj po ovom odeljku sud izda naredbu prema pododjeljku (2)(a) ili (b) ili prema pododjeljku (3):
 - (a) bez obzira da li se poslodavac žalio na presudu ili ne poslodavac može da se žali protiv naredbe suda kome se upućuju žalbe protiv presude, i
 - (b) kada sud sasluša žalbu protiv presude, ili žalbu samo protiv naredbe, može da povuče ili izmeni naredbu, a posebno, ako je naredba izdata prema pododjeljku (3), može da izmeni iznos kompenzacije.
- (7) Ako sud izda naredbu za isplatu kompenzacije na osnovu pododjeljka (3):
 - (a) bez uticaja na pravo na žalbu bilo kog drugog lica, zainteresovani poslodavac će imati pravo na žalbu, ograničenu na iznos kompenzaije, ili Vrhovnom sudu ili, već prema slučaju, sudiji Okružnog suda u čijem okrugu se nalazi okrug (ili deo okruga) sudije Okružnog suda koji je doneo odluku o kompenzaciji, i
 - (b) do iznosa isplaćene kompenzacije, iznos koji je uplatio poslodavac kao kompenzaciju predstavljaće valjanu odbranu u bilo kojoj građanskoj parnici koju bi pokrenuo službenik radi naknade koju bi službenik primio da nije došlo do otpuštanja.

- (8) Ako se uloži žalba prema pododjeljku (7)(a), odluka Vrhovnog suda ili, već prema slučaju, sudije Okružnog suda, biće konačna.

99. Obstrukcija itd. Direktora i drugih zvaničnika

(1) Svako lice koje:

- (a) vrši obstrukciju ili ometa Sud rada, Direktora ili funkcionera jednakosti u korišćenju njihovih ovlašćenja po ovom Delu, ili
- (b) koje se ne povinuje zahtevima Suda rada, Direktora ili funkcionera jednakosti po ovom Delu,

biće krivo za prekršaj po ovom odeljku.

- (2) svako pozivanje, u pododjeljku (1), na funkcionera jednakosti uključuje i pozivanje na lice koje je ovlašćeno po odeljku 94(1)(a).

100. Prekršaji: opšte odredbe

- (1) Lice koje je krivo za prekršaj po bilo kojoj odredbi ovog Zakona podleže:
- (a) sumarnoj kazni do 1.500 funti ili kazni zatvora do godinu dana, ili obema kaznama, ili
 - (b) za presudu po optužnici, kazni do 25.000 funti i kazni zatvora do dve godine, ili obema kaznama.
- (2) Ako prekršaj za koji je lice osuđeno ili prekršaj po bilo kojoj odredbi ovog Zakona traje i dalje, posle presude, to lice će biti krivo za dalji prekršaj za svaki dan na koji se prekršaj nastavlja i za svaki takav prekršaj podleže sumarnoj kazni do 250 funti, ili ako je presuda doneta po optužbi, kazni do 1.500 funti.
- (3) Sumarni postupak za prekršaj po bilo kojoj odredbi ovog Zakona mogu da pokrenu Ministar ili Ustanova.
- (4) Bez obzira na odeljak 10(4) Zakona o sitnim prekršajima (Irska) od 1851, sumarni postupak za prekršaj po bilo kojoj odredbi ovog Zakona može da se pokrene u roku od 12 meseci od dana prekršaja.
- (5) Ako se dokaže da je prekršaj po bilo kojoj odredbi ovog Zakona koji je počinilo pravno lice, bio počinjen uz pristanak ili prećutni pristanak, ili ako se može pripisati nehatu nekog lica koje je u vreme kada je prekršaj počinjen bilo direktor, menadžer, sekretar ili drugi funkcioner pravnog lica, ili lice za koje se smatra da je delovalo kao takvo, to lice (i pravno lice) će biti krivo za prekršaj i podležće postupku i kazni kao da je krivo za prekršaj koji je počinilo pravno lice.
- (6) U slučaju pravnog lica kojim upravljaju njegovi članovi, pododjeljak (5) ima dejstvo kao da je »Direktor« obuhvatao i člana pravnog lica.

Dodatak

101. Alternativni načini ispravljanja

- (1) Ako neko lice pokrene postupak po običajnom pravu zato što neki poslodavac ili neko drugo lice nisu poštovali uslov jednake naknade ili odredbu o jednakosti, onda, ako je ročište po slučaju već počelo, to lice ne može da traži ispravljanje (ili da koristi bilo koje drugo pravo) po ovom Delu

po pitanju nepoštovanja uslova jednake naknade ili odredbe o jednakosti, već prema slučaju.

- (2) Ako je neko lice uputilo slučaj Direktor, prema odeljku 77(1), u pogledu nepoštovanja pomenutih u pododeljku (1), i ako je došlo do poravnania putem posredovanja ili je Direktor počeo istraživanja prema odeljku 79, to lice neće imati pravo na naknadu štete po običajnom pravu, zbog takvog nepoštovanja.
- (3) Ako je neko lice uputilo slučaj Okružnom sudu prema odeljku 77(3) za nepoštovanje pomenuto u pododeljku (1), ono neće imati pravo na naknadu po običajnom pravu za takvo nepoštovanje.
- (4) Službenik koji je otpušten neće imati pravo da traži ispravljanje (ili da koristi, ili nastavi da koristi bilo koje drugo pravo) po ovom Delu ako je, zbog otpuštanja:
 - (a) službenik pokrenuo postupak za obeštećenje po običajnom pravu zbog nepravičnog otpuštanja i ako je ročište već počelo,
 - (b) korišćenjem svojih ovlašćenja po Zakonima o nepravičnim otpuštanjima od 1977. do 1993. komesar za prava izdao preporuku u pogledu tog otpuštanja, ili
 - (c) ako je Apelacioni sud za pitanja zaposlenja započeo ročište po pitanju tog otpuštanja.
- (5) Ako je neki službenik koji je otpušten uputio slučaj tog otpuštanja Sudu rada prema odeljku 77 pa je ili postignuto poravnanje putem posredovanja, ili je Sud rada počeo istraživanje prema odeljku 79:
 - (a) službenik neće imati pravo da zbog otpuštanja dobije naknadu putem običajnog prava, za nepravično otpuštanje, i
 - (b) neće imati pravo da traži ispravljanje (ili da koristi ili nastavi da koristi bilo koja druga prava) prema Zakonima o nepravičnim otpuštanjima od 1977. do 1993, za to otpuštanje.
- (6) Pominjanje, u pododeljku (5), istraživanja prema odeljku 79 ne obuhvata istraživanjau kojima:
 - (a) posle upućivanja slučaja prema odeljku 77, Sud rada koristi svoja ovlašćenja prema odeljku 78(2)(a),
 - (b) kasnije Sud rada izda saopštenje prema odeljku 78(6), i
 - (c) nikakva molba nije podneta na osnovu odeljka 78(7) za nastavak ročišta po tom slučaju.

102. Odbacivanje skučajeva na kojima se ne radi

- (1) Ako je:
 - (a) slučaj upućen Direktor, prema odeljku 77,
 - (b) pitanje upućeno Direktor, prema odeljku 85, ili
 - (c) kolektivni ugovor upućen Direktor, prema odeljku 85,

i ako u bilo koje vreme po isteku jedne godine od referentnog dana, Direktor primeti da žalilac nije nastavio ili je prekinuo postupak po datom pitanju, Direktor može da odbaci to pitanje.

- (2) Ako je:

- (a) slučaj upućen Sudu rada prema odeljku 77, ili
- (b) žalba uložena Sudu rada po ovom Delu,

i ako u bilo koje vreme po isteku jedne godine od referentnog dana ili, već prema slučaju, od podnošenja žalbe, Sud rada ustanovi da žalilac, ili, već prema slučaju, apelant, nije produžio postupak ili je prekinuo postupak, Sud rada može da odbaci taj slučaj ili, već prema slučaju, žalbu.

- (3) Čim to bude moguće, posle odbacivanja slučaja, Direktor ili, već prema slučaju, Sud rada, će pismeno obavestiti žalioaca i tuženog ili tužene.
- (4) Čim to bude moguće posle odbacivanja žalbe, Sud rada će pismeno obavestiti apelanta i druge koji su učestvovali u žalbi (apelaciji).
- (5) Ako se slučaj ili žalba odbace prema ovom odeljku, neće se preduzimati nikakvi dalji postupci po tom slučaju ili po toj žalbi; međutim, ništa u ovom odeljku ne sprečava bilo koje lice da dalje pokreće postupke po istom pitanju (uz poštovanje primenljivih rokova).
- (6) U ovom odeljku, »žalilac«, »tuženi« i »tuženi« (množina) imaju isto značenje kao u odeljcima 77, 85 i 86 prema prirodi datog slučaja.

103. Odredbe u vezi sa insolventnošću

- (1) Sve relevantne kompenzacije koje plaća po ovom Delu neko preduzeće biće uključene među dugove koji, prema odeljku 285 Zakona o preduzećima od 1963 posle distribucije sredstava preduzeća, treba da se isplate pre svih ostalih dugova. Taj Zakon će imati dejstva u tom smislu, a formalno dokazivanje dugova kojima se daje prioritet po ovom pododeljku neće biti potrebno osim u slučajevima kada pravila sačinjena prema tom Zakonu nalažu drukčije.
- (2) Sve relevantne kompenzacije koje plaća, po ovom Delu, lice pod stečajem ili odgovorni dužnik, već prema slučaju, biće uključene među dugove koje, na osnovu Zakona o stečaju od 1988, lice pod stečajem ili odgovorni dužnik, prilikom raspodele imovine, plaća pre svih ostalih dugova. Taj će Zakon imati odgovarajuće dejstvo, a formalno dokazivanje dugova koji uživaju prioritet prema ovom pododeljku neće biti potrebno, osim ako opšte odredbe tog zakona ne određuju drukčije.
- (3) Za svrhe ovog odeljka, »relevantna kompenzacija« znači one iznose za koje je naređeno da se isplate radi ispravljanja, a na osnovu:
 - (a) naredbe Okružnog suda po slučaju prema odeljku 77(3),
 - (b) odluke ili rešenja prema odeljku 79(6) (uključujući tu odredbu onako kako se primenjuje u odeljku 85(2),
 - (c) rešenja po žalbi prema odeljku 83(4), ili
 - (d) naredbe Okružnog suda prema odeljcima 90, 91 ili 93.
- (4) U Zakonu o zaštiti službenika (insolventnost poslodavca) od 1984, odeljak 6 (koji predviđa da se neki iznosi isplaćuju iz fonda socijalnog osiguranja) će se izmeniti u skladu sa pododeljcima (5) i (6).
- (5) Na kraju pododeljka (2)(a)(viii)(n) treba da se unese »ili (III) koje poslodavac treba da plati na osnovu odluke, rešenja ili sudskog naloga koja spadaju u odeljak 103(3) Zakona o jednakosti u zapošljavanju, od 1998«.
- (6) U pododeljku (4)(c), posle podparagrafa(v), treba ubaciti:

»(vi) isplata po ovom odeljku se neće izvršiti za iznose na koje se primenjuje bilo koja odredba Zakona o jednakosti u radnim odnosima od 1998, osim :

- (I) Ako se podnese žalba na odluku ili rešenje po ovom Delu, i ta se žalba povuče, ili
- (II) ako takva žalba nije podneta, a rok za podnošenje žalbe je istekao.«

104. Posebne odredbe u vezi sa Odbrambenim snagama

- (1) Osim odredbi u odeljku 77(10), ništa u ovom Delu neće dozvoliti članu Odbrambenih snaga da uputi bilo koji slučaj u vezi sa zaposlenjem kao člana Odbrambenih snaga, Direktor, Sudu rada ili Okružnom sudu ili da koristi bilo koja druga prava koja mu daju prethodne odredbe u ovom Delu.
- (2) Ako to zatraži oficir, u okviru značenja datom u Zakonu o odbrani od 1954, koji je u tom pogledu ovlašćen, Direktor će:
 - (a) istražiti pitanja za koje je podneta žalba u skladu sa odeljkom 114 i koja bi, van ovog odeljka, spadala u domen istraživanja od strane Direktora ili Suda rada po ovom Delu ili u postupak pred Okružnim sudom prema odeljku 77(3), i
 - (b) dati preporuku u vezi sa tim pitanjem tom oficiru.
- (3) Preporuka koja se daje prema pododeljku (2)(b) biće u pismenom obliku i sadržaće razloge zbog kojih je Direktor dao preporuku i ta će se preporuka uzeti u obzir prilikom donošenja odluke o akciji koju treba preduzeti po žalbi.
- (4) Direktor će dati kopiju bilo koje preporuke koju je dao prema pododeljku (2)(b) članu Odbrambenih snaga koji je podneo žalbu koja je dovela do preporuke.

105. Amandman na Zakon o industrijskim odnosima od 1990

Zakon o industrijskim odnosima se ovim menja:

- (a) u odeljku 9 (primena odredbi II Dela tog Zakona), treba zameniti u pododeljku (4) reči »Direktor istraživanja jednakosti« rečima »funkcioner jednakosti«,
- (b) u odeljku 25 (funkcije Komisije za radne odnose):
 - (i) treba brisati, u pododeljku (1), paragraf (e), i
 - (ii) treba brisati, u pododeljku (8), »odeljak 8(2) Zakona o anti-diskriminaciji (plate) od 1974, ili«,
- (c) treba brisati odeljak 37 (funcioneri jednakosti), i
- (d) u odeljku 42 (kodeks prakse), treba u pododeljku (4) zameniti reči »Direktor istraživanja jednakosti ili komesar za prava« rečima »komesar za prava ili funkcioner jednakosti«.

kraj

IV DEO DODACI

1. Sadržaj na Engleskom jeziku - CONTENT IN ENGLISH

CHAPTER I

PREFACE (*Zorica Mršević, PhD*)

1. The term "Equal Opportunity"
2. The term "Opportunity"
3. Two approaches to understanding the principle of equal opportunity
4. Critics of the Equal Opportunity Principle
5. Justification of the Equal Opportunity Principle
6. The Equal Opportunity Principle and Social Justice
7. The Equal Opportunity Principle and Democracy
8. The Equal Opportunity Principle in the United States of America
9. The Equal Opportunity Principle in Europe
10. Laws regulating Equal Opportunity in Germany, Denmark, Great Britain and Ireland
11. Research

CHAPTER II

OSCE RESEARCH ON GENDER BASED DISCRIMINATION AND EQUAL OPPORTUNITY POLICY (*Nada Sekulić, MA*)

PREFACE

I The POLICY OF EQUAL OPPORTUNITY FOR WOMEN

1. The current social position of women in Serbia
2. Definition of the aims of the research within the framework of the OSCE led project of Municipal Gender Focal Points in Serbia
 - 2.1. Structure of the sample and the research
3. The presence of women at various levels of municipal hierarchies
4. The interest of the interviewees regarding issues related to women's human rights
5. Traditionalism and prejudices
6. Male/female stereotypes
7. Work environment and basic political orientation of respondents concerning equality of women

II EQUAL OPPORTUNITY POLICY AND MINORITY GROUPS

1. The social position of minority groups
2. Relations between presence and social distance
3. The interest of the interviewees regarding minority issues
4. Prejudices, stereotypes and basic political orientation regarding the rights of minority groups

CONCLUSION OF THE RESEARCH

CHAPTER III

TEXTS OF INTERNATIONAL TREATIES AND LAWS OF SOME EUROPEAN COUNTRIES (Translations: OSCE Mission in Serbia and Montenegro)

A - International treaties

1. Charter on the fundamental rights of European Union, 2000/C 364/01
2. Council Directive, 2000/78/EC, establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation

B - Some European countries laws

1. Germany: Act to establish equality for men and women
3. Denmark: Consolidation Act on Equal Treatment of Men and Women regard to Access to Employment and Maternity Leave
3. Great Britain: Sex Discrimination Act
4. Ireland: Employment Equality Law

CHAPTER IV ADDITIONS

1. - CONTENT IN ENGLISH
2. - SUMMARY IN ENGLISH
3. LITERATURE

2. Rezime na Engleskom jeziku - SUMMARY IN ENGLISH

EQUAL OPPORTUNITY

I CHAPTER - PREFACE

The 'Preface' defines the concept and (importance?)relevance of the Equal Opportunity principle. It contains an introduction to the Equal Opportunity principle, its functions, different approaches including its positive and negative aspects, practical examples of its implementation and its importance for the processe of democratisation and improving the potential of a society to achieve social justice. A brief comparative overview of the principle's implementation in the United States of America as well as in countries of the European Union is included, with an emphasis on its implementation in employment, education and politics. Also stressed is the scope of the principle's implementation in the sphere of politics, which is becoming more accessible to women and other traditionally marginalised social groups due to affirmative action measures and the elections quota system.

Due to its broad implementation, the principle does not represent (a specific) an exclusive, narrow path for the social promotion of individuals, but rather an instrument for the systematic improvement of positions through the elimination of discrimination. It (potentially) provides economic prosperity and political representation for members of discriminated and disadvantaged social groups. The political implementation of the equal opportunity principle represents a means for solving those structural social models that can result in a recurring circle of poverty and social injustice.

II CHAPTER - OSCE RESEARCH

MECHANISMS FOR THE REALISATION OF EQUAL OPPORTUNITIES

Research on perspectives on the implementation of mechanisms for gender equality and equal opportunity in Serbian municipalities

This research is a part of a broader "Municipal Gender and Equal opportunity Focal Points" programme of the Democratisation Department of the OSCE Mission to Serbia and Montenegro. Results are also compared to similar research (Research on Social Character in Serbia, Institute for Philosophy and Social theory - Dr Kuzmanovic, Dr Golubovic; parts of the NDI research "Public Opinion in Serbia"; Analysis of the Political Parties' Programs in Serbia, conducted by the Voice of Difference; Research "Human Rights and Legal Consciousness" conducted by the Center for Human Rights at the end of 2001).

The research findings suggest possible strategies of future work for the staff designated to work with the Municipal Gender and Equal Opportunity Programme. The recommendations are primarily directed at increasing the participation of women in municipal political bodies, improving the flow of information on equal opportunity and gender equality related issues, providing education in local communities, and introducing codes of conduct related to work environment. Improved networking and coordination both internally and with the relevant institutions and governmental bodies is stressed as a necessary element for further strategic planning.

III CHAPTER- LAWS

- In Europe, the equal opportunity principle refers primarily to employment, recruitment process and the necessity of eliminating discrimination at work. The fundamental documents of European institutions aim to eliminate inequality, promote equality between women and

men and forbid any type of discrimination based on sex, race, color, ethnic or social origins, genetic characteristics, language, religion or beliefs, political or any other affiliation, national minority, property, birth, disability, age or sexual orientation.

- The purpose of the 1994 German Law on Equality between men and women , guarantees the equality of men and women in federal administration and federal courts related to employment, advancement and promotion of service. It also reaffirms the right to compensation, including the maximum amount awarded, due to discriminatory procedures. Every third year, the federal government submits a report to the federal parliament outlining developments concerning the position of women in administration and courts.
- The Danish Law on Equal Treatment of Men and Women forbids any direct or indirect discrimination based on gender. The Law established the principle of the equal treatment of men and women, employed by state as well as private employers, and extends throughout all aspects of employment - recruitment, transfer, advancement, professional training, working conditions, dismissal etc. The provisions regarding the special protection of women regulated by this, or other, laws are not regarded as discrimination.
- In Great Britain and Ireland, the law itself is not considered to be a sufficient instrument for achieving objectives. Therefore, for the implementation of the Irish Law on Employment, a special institution was established to work on the elimination of discrimination in employment, provide information to the public regarding the provisions stipulated by the Law, monitor the implementation of several laws that regulate gender equality and, if and when necessary, submit recommendations to the Minister for amendment.

3. LITERATURA

1. Aleksić, Ivana i grupa autorki (2003): *Labor Market Competitiveness of Women with Children*, Voice of Difference, Belgrade
2. *Analiza programa političkih partija*, Grupa za promociju ženskih političkih prava (2000)
3. Antic M. and Jalusic V., (2003), *Gender and Politics in Centra and Eastern Europe*, Budapest, Central European University, Department of Gender Studies
4. Biro, Mikloš i grupa autora (1997): «Stavovi građana Srbije prema pravnoj državi: relacija sa obrazovanjem, autoritarnošću i poznavanjem ljudskih prava», u: *Sociologija* XXXIX br.2
5. *Biraj da bi mogla da praviš izbore*, Glas razlike, Grupa za promociju ženskih političkih prava (2000)
6. Blagojević, Marina (1998): *Ka vidljivoj ženskoj istoriji, Ženski pokret u Beogradu 90-ih*, Beograd, Centar za ženske studije, istraživanja i komunikaciju
7. Blagojević, Marina, (1991): *Žene izvan kruga*, Institut za sociološka istraživanja, Beograd
8. Blagojević, Marina (prir.) (2000): *Mapiranje mizoginije u Srbiji*, Beograd, AŽIN
9. Bobić, Mirjana (2001): «Tranzicija bračnog partnerstva – primer Beograda», u: *Sociologija*, Vol. XLIII, april-jun, Beograd
10. Bolčić, Silvano; Milić Anđelka (ur.) (2002): *Srbija krajem milenijuma: Razaranje društva, promene i svakodnevni život*, Institut za sociološka istraživanja, Beograd
11. Božinović Neda (1996): *Žensko pitanje u Srbiji u XIX i XX veku*, Beograd, Devedesetčetvrta
12. Čopić, Sanja; Grupković, Brankica; Lazić, Gordana; Dobrosavljević-Grujić, Ljiljana (2001): *Žene u Srbiji, da li smo diskriminisane?*, Sekcija žena UGS «Nezavisnost», Beograd
13. De Rosa Annamaria Silvia, 1999: «The King is Naked», u: Deaux Kay and Philogène Gina (eds.): *Representations of the Social*, Blackwell.
14. B. Dobratz, L. Waldner & T. Buzzell, *The Politics of Social Inequality, The Politics of Hate*
15. Dragišić-Labaš, Slađana, (2001): «Društveni faktori u etiologiji suicidalnog ponašanja vojnih invalida rata iz 1991-1995», *Sociologija* XLII br.2
16. Đurić-Kuzmanović, Tanja (2000): «Ka teorijskom okviru istraživanja rodni nejednakosti u Srbiji», u: *Sociologija* XLI, br.1
17. Erlich, Vera (1964): *Porodica u transformaciji. Studija u tri stotine jugoslovenskih sela*, Prosveta, Beograd
18. Galston William, *A Liberal Defence of Equality of Opportunity*
19. *Gde su žene*, Glas razlike, (2001), Beograd
20. Golubović, Zagorka, Bora Kuzmanović i Mirjana Vasović (1995): *Društveni karakter i društvene promene u svetlu nacionalnih sukoba*, Institut za filozofiju i društvenu teoriju i »Filip Višnjić«, Beograd
21. Habermas Juergen, *The Structural Transformation of the Public Sphere, An Inquiry into a Category of Burgeois Society*, Polity Press.
22. Jakšić, Božidar (2001): «Romi između diskriminacije i integracije», *Filozofija i društvo*, XX, br.2
23. Lehoczky Csilla Kollonay, *Equal Opportunity Law*, Central European University, legal Studies Department, Budapest, 2002/2003

24. Milić, Anđelka (1998): *Radanje moderne porodice*, Beograd, Zavod za udžbenike i nastavna sredstva
25. Milić, Anđelka (2002): *Ženski pokret na raskršću milenijuma*, Beograd, Seminar za ženske studije Odeljenja za sociologiju Filozofskog fakulteta u Beogradu
26. Mihailović, Srećko, (1998): «Etnički stereotipi i heterostereotipi na Kosovu», U: *Sociologija* XL, br.3
27. Milutinović, Slobodan (2001): «Doprinos vladajućih elita raspadu Jugoslavije», *Sociologija* XLII, br.4
28. Mršević, Zorica (2002): *Standardi i mehanizmi za postizanje rodne ravnopravnosti u demokratskim zemljama*, OSCE, 2002
29. *Ocenjivanje položaja žena (Uputstvo za pisanje izveštaja prema Konvenciji o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena)*, Ujedinjene nacije, 2003
30. OSCE-ODIHR Human Dimension Implementation Meeting, Working Session 5, Tolerance and Non-Discrimination, Equal oportunities for women and men, Warsaw
31. Pešić, Vesna (1995): «Nacionalni sukobi. Raspad Jugoslavije i rat za nacionalne države.», *Republika* br. 129
32. Participation of women in public and economic life, OSCE Human Rights Dimensions Seminar, Warsaw, 13-15 May, 2003
33. Pojman Louis & Westmorland Robert, *Equality*, New York, Oxford, Oxford University Press, 1997
34. Programme for Equal Opportunity in the municipality of Vaxjo, Vaxjo kommun, 2002
35. Rašević Mirjana, 1993: *Towards the Understanding of Pregnancy Termination in Serbia*, Institute of Social Sciences, Belgrade
36. Rowbotham Sheila (1983): *Svest žene/svet muškaraca*, Beograd, Sic
37. Schaar John, *Equality of Opportunity and Beyond*
38. Scott Joan, *Millenial Fantasies, The future of "Gender" in 21st century*
39. Sekelj, Laslo (2001): «Etnička distanca, ksenofobija i etnonacionalistička manipulacija», *Sociologija* XLII, br.1
40. Serbia: Reform Constituency Shrinks as Progress Stalls (Report for the National Democratic Institute for International Affairs), June 2002
41. Tranzicija društva i privrede Srbije u procesu globalizacije i regionalizacije - pravci promena i aplikativni modeli, Institut društvenh nauka, Beograd
42. Westen Peter, *The Concept of Equal Opportunity*
43. *Women & Men in Hungary*, 2002, Budapest, Ministry of Employment and Labour
44. *Women and Men of Kazakhstan*, 2002, Almaty, Agency of the Republic of Kazakhstan on Statistics

(Unutrašnja korica)

Princip jednakih mogućnosti

Princip jednakih mogućnosti podrazumeva postojanje društvene, političke i pravne situacije u kojoj različite društvene grupacije imaju jednaki pravni i politički status.

Princip jednakih mogućnosti ima svoju tradicionalnu, prvobitno nastalu primenu u domenu radnih odnosa i zaposlenja. Nešto novijeg datuma je njegova primena u oblasti obrazovanja, posebno visokoškolskog, univerzitetskog.

Najnovija i najvažnija oblast primene principa jednakih mogućnosti je u domenu politike koji se putem primene mera afirmativne akcije i izbornog sistema sa obaveznim kvotama sve više otvara za sve one tradicionalno odsutne iz domena donošenja odluka, dakle, kako za žene tako i pripadnike raznih drugih, tradicionalno politički marginalizovanih društvenih grupacija.

Upravo zbog te širine primene, ovaj princip ne predstavlja ekskluzivan, uzan put društvene promocije pojedinaca, već je instrument sistematskog popravljanja položaja putem eliminisanja diskriminacije, jer omogućava ekonomski prosperitet i političku zastupljenost za mnoge pripadnike diskriminiranih i neprivilegovanih društvenih slojeva.

(Zadnja korica)

Povelja o osnovnim pravima u Evropskoj uniji (2000/C 364/01) zabranjuje svaki vid diskriminacije koji se temelji na polu, rasi, boji, etničkom ili socijalnom poreklu, genetskim osobinama, jeziku, religiji ili uverenju, političkim ili bilo kojim drugim stavovima, pripadnosti nacionalnoj manjini, imovini, rođenju, invaliditetu, životnom dobu ili seksualnoj orijentaciji.

Direktiva Saveta (7/207/EEC) sadrži odredbe o sprovođenju principa jednakosti između žena i muškarca u radu, profesionalnoj obuci i napredovanju, kao i jednakim radnim uslovima.

Direktiva Saveta (2000/43/EC) promovira princip ravnopravnosti ljudi bez obzira na njihovu rasu ili etničku pripadnost.

Direktiva Saveta (2000/78/EC) utvrđuje opšti okvir principa ravnopravnosti u radnim odnosima i izboru zanimanja i zabranjuje diskriminacije na osnovu religije ili uverenja, invalidnosti, starosti ili seksualne orijentacije.