

N A C R T

**PRIJEDLOG ZAKONA O RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA
S KONAČNIM PRIJEDLOGOM ZAKONA**

PRIJEDLOG ZAKONA O RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA S KONAČNIM PRIJEDLOGOM ZAKONA

I. USTAVNA OSNOVA ZA DONOŠENJE ZAKONA

Ustavna osnova za donošenje Prijedloga zakona o ravnopravnosti spolova s Konačnim prijedlogom zakona (u daljnjem tekstu: Zakon) sadržana je u Ustavu Republike Hrvatske i to u: članku 2. stavku 4. podstavku 1. o ovlastima Hrvatskog sabora, a u vezi s odredbama o određenju Republike Hrvatske kao demokratske i socijalne države (članak 1. stavak 1.); ravnopravnosti spolova kao najvišoj vrednoti ustavnog poretka i temelja za tumačenje Ustava (članak 3.); klauzuli jednakosti, odnosno svakome zagantiranih svih prava bez obzira na spol (članak 14.).

II. OCJENA STANJA I TEMELJNA PITANJA KOJA SE TREBAJU UREDITI ZAKONOM, TE POSLJEDICE KOJE ĆE DONOŠENJEM ZAKONA PROISTEĆI

Republika Hrvatska je demokratska i socijalna država u kojoj su svi pred zakonom jednaki, a jedna od temeljnih vrednota ustavnog poretka Republike Hrvatske je ravnopravnost spolova. Uvrštenjem ravnopravnosti spolova u odredbe koje su temelj za tumačenje Ustava iskazana je politička volja najvišeg zakonodavnog tijela državne vlasti da se Republika Hrvatska svrsta među sve one demokratske države koje svoj poredak grade uz puno priznanje i promicanje ravnopravnosti žena i muškaraca, kao neizostavnog preduvjeta za održivi razvoj. Time je potvrđeno političko načelo da je paritetna demokracija jedina stvarna demokracija, te su postavljeni temelji daljnjoj zakonodavnoj regulativi kojom se stvara okruženje jednakih mogućnosti za oba spola i dosljednoj primjeni te regulative u praksi.

No, nije pretjerano reći da pitanje jednakosti ne samo među spolovima već općenito, predstavlja jedno od najsloženijih pitanja u pravnoj teoriji i praksi.

Pravni položaj žena u Republici Hrvatskoj pored Ustava reguliraju i međunarodni ugovori koje je RH potpisala i ratificirala, a sukladno odredbama čl.140. Ustava RH, međunarodni ugovori koji su sklopljeni, potvrđeni i objavljeni, čine dio unutarnjeg pravnog poretka i po pravnoj snazi su iznad zakona.

Najznačajniji međunarodni ugovor koji predstavlja osnovni pravni okvir u području jednakosti spolova jest Konvencija o ukidanju svih oblika diskriminacije žena – CEDAW koja je usvojena na Općoj skupštini UN-a, 18. prosinca 1979. godine, a stupila je na snagu 03. rujna 1981.

Republika Hrvatska je postala strankom Konvencije notifikacijom o sukcesiji od 08. listopada 1991., a isto tako je kao potpisnica Konvencije početkom ljeta 2000.g. potpisala Fakultativni protokol uz Konvenciju o ukidanju svih oblika diskriminacije nad ženama.

Ratifikacijom Protokola 24. siječnja 2001. RH priznaje nadležnost Odbora za ukidanje svih oblika diskriminacije nad ženama i na taj način omogućava građanima neposredno obraćanje Odboru u slučaju povrede bilo kojeg prava utvrđenog Konvencijom.

Europska konvencija za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda koju je RH ratificirala, propisuje u svojim temeljnim odredbama da će se uživanje prava i sloboda koje su priznate Konvencijom osigurati bez diskriminacije s obzirom na spol, rasu, boju kože, jezik, vjeroispovijest, političko ili drugo mišljenje, nacionalno ili društveno podrijetlo, pripadnost nacionalnoj manjini, imovini, rođenju ili drugoj okolnosti.

Dana 29. 10. 2001. godine, između Republike Hrvatske, s jedne strane, i Europskih zajednica i njihovih država članica, s druge strane, sklopljen je Sporazum o stabilizaciji i pridruživanju kao dokument od iznimne važnosti za budući tijek razvoja hrvatskog zakonodavstva pa pitanje ravnopravnosti spolova proizlazi i iz potrebe da se ova problematika zakonski regulira na cjelovit način, a prema standardima koje propisuje regulativa Europske unije.

Sklapanjem navedenog Sporazuma Republika Hrvatska je i formalno preuzela obvezu usklađivanja svog cjelokupnog zakonodavstva s propisima EU.

Područje "jednakih mogućnosti za žene i muškarce" sastavni je dio odredaba čl. 91. st. 3. Sporazuma koje, između ostalog, naglašavaju da će suradnja između stranaka potpisnica Sporazuma uključivati i prilagodbu hrvatskog zakonodavstva i u tome pogledu. Zato je Nacionalnim programom Republike Hrvatske za pridruživanje Europskoj uniji za 2003. godinu donošenje Zakona o ravnopravnosti spolova utvrđeno kao prioritet.

U ozračju navedenog, uređenje pitanja ravnopravnosti spolova koje se temelji na ustanovljavanju jednakih mogućnosti za žene i muškarce u svim područjima

društvenog života pridonosi i što skorijem uspješnom uključivanju Republike Hrvatske u europske integracijske procese.

Stoga je pri pravnom uređenju pitanja ravnopravnosti spolova potrebno poštivati načela koja su prihvaćena kao dio europskih propisa, odnosno *acquis communautaire*-a u cjelini, a koja su preuzeta i u zakonodavstva većine zemalja članica Europske unije.

• **Propisi EU koji se tiču ravnopravnosti spolova:**

Direktive:

1. Dir. 97/80/EC o teretu dokazivanja u slučajevima diskriminacije temeljem spola:
2. Dir. 2002/73/EC amending 76/207/EEC o implementaciji principa jednakog postupanja u smislu pristupa zapošljavanju, stručnog usavršavanja i napredovanja na poslu te uvjeta rada:
3. Dir. 75/117/EEC o usklađivanju zakonodavstva zemalja članica koje se odnosi na načelo jednake plaće za žene i muškarce:

Preporuke:

1. Rec. 96/694/EC o uravnoteženom udjelu žena i muškaraca u procesu odlučivanja:
2. Rec. 84/635/EEC o promociji provođenja mjera pozitivne akcije za žene:
3. Rec. 92/131/EEC o zaštiti dostojanstva žena i muškaraca na poslu:
4. Rec. 87/567/EEC o stručnom usavršavanju žena:

Rezolucije:

1. Res. (95/C 296/06) od 05. 10. 1995. o pojavljivanju i prikazivanju muškaraca i žena u reklamama i medijima:
2. Res. (85/C 166/01) od 03. 06. 1985. sadrži akcijski program za provođenje načela jednakih mogućnosti za žene i muškarce u obrazovanju

Deklaracija:

1. Dec. od 19. 12. 1991. o implementaciji preporuke Komisije o zaštiti digniteta žena i muškaraca na poslu, uključujući i pravila postupanja o sprečavanju spolnog uznemiravanja.

Vlada Republike Hrvatske je 9. svibnja 1996. godine osnovala Povjerenstvo za ravnopravnost spolova, kao međuresorno i koordinativno tijelo, zaduženo za praćenje položaja žena i promicanje ravnopravnosti spolova. Povjerenstvo je polazeći od Pekinške platforme za djelovanje izradilo Nacionalnu politiku za promicanje jednakosti za razdoblje od 1997-2000. godine. Osnivanje Povjerenstva te usvajanje i provođenje Nacionalne politike, pridonijelo je podizanju svijesti o potrebi djelovanja

za postizanje pune jednakosti žena i muškaraca, a Republika Hrvatska je po prvi put dobila cjelovitu i sveobuhvatnu politiku djelovanja na tom području.

Hrvatski sabor je 4. prosinca 2001. godine, usvojio Nacionalnu politiku za promicanje ravnopravnosti spolova s Programom provedbe nacionalne politike za promicanje ravnopravnosti spolova u RH od 2001. do 2005. godine, a koju je izradilo Vladino Povjerenstvo za ravnopravnost spolova i koja je postala sveobuhvatan dokument za promicanje i zaštitu ljudskih prava žena u svim područjima djelovanja u RH.

Promicanjem načela ravnopravnosti spolova nastoji se učvrstiti ravnopravnost žena i muškaraca u svim područjima ljudskog djelovanja, podizati svijest o potrebi djelovanja za postizanje pune jednakosti žena i muškaraca, osvješćivati žene u svim sredinama o njihovom stvarnom položaju i potrebi njegova usklađivanja s općeljudskim standardima. Tako je, primjerice, i u vladinoj strategiji nacionalne sigurnosti uvršteno i područje ravnopravnosti spolova u oružanim snagama. Također, u Nacionalnoj obiteljskoj politici težište je dano na usklađivanje obiteljskih i radnih obveza s naglaskom na stvaranje jednakih mogućnosti za muškarce i žene.

Uz Vladino Povjerenstvo za ravnopravnost spolova, na nacionalnoj razini uspostavljen je i Odbor za ravnopravnost spolova, kao jedno od radnih tijela Hrvatskog sabora, u čijem djelokrugu je, u postupku donošenja zakona i drugih propisa, pravo i dužnost kao matičnog radnog tijela u područjima koja se odnose na poticanje i praćenje primjene načela ravnopravnosti spolova u hrvatskom zakonodavstvu - poticanje potpisivanja međunarodnih dokumenata o ravnopravnosti spolova i praćenje primjene tih dokumenata, sudjelovanje u izradi, provedbi i analizi ostvarenja Nacionalne politike za ostvarenje ravnopravnosti spolova, predlaganje programa mjera za uklanjanje diskriminacije po spolu, poticanje ravnopravne spolne zastupljenosti u sastavu radnih tijela i izaslanstva Hrvatskog sabora i slično.

Vrijedno je napomenuti da je prepoznata vrijednost i nužnost pomoći nevladinih organizacija za koje je npr. iz Programa i projekta ženskih udruga s pozicije Ureda za udruge Vlade Republike Hrvatske iz sredstava Državnog proračuna za 2002.g. izdvojeno ukupno 774.370,00 kuna (za projekte iz područja zaštite i promicanja ljudskih prava, za programe iz područja socijalne skrbi, te za programe iz područja razvoja zajednice i potpore razvoju civilnog društva u Republici Hrvatskoj), od čega je za projekte iz područja zaštite i promicanja ljudskih prava izdvojeno 667.712,00 kuna.

- **Zapošljavanje, rad i usklađivanje radnih i obiteljskih obveza**

Ukupno stanovništvo u RH		Radno sposobno stanovništvo		Aktivno stanovništvo		Stopa zaposlenosti	
Žene	Muškarci	Žene	Muškarci	Žene	Muškarci	Opća	Žene
52%	48%	53%	47%	45%	55%	50,3%	43%

Izvor: Državni zavod za statistiku

Napomena: Udio žena u ukupnom stanovništvu povećava se u dobnim skupinama iznad 45 godina života.

Najčešće odabir zanimanja uvjetuje kasniji položaj na tržištu rada i primarnu mogućnost zapošljavanja.

Struktura radno sposobnog stanovništva prema školskoj spremi i spolu u 2001.g.

	Radno sposobno stanovništvo					
	radna snaga				neaktivni	
	zaposleni		Nezaposleni			
	I. polugodište	II. polugodište	I. polugodište	II. polugodište	I. polugodište	II. polugodište
Ukupno	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Nezavršena osnovna škola	6,6	5,6	((3,1))	((3,3))	29,5	28,7
Osnovna škola	17,3	17,6	17,0	15,8	32,4	31,8
1 - 3-godišnja srednja škola za zanimanja	21,7	22,4	32,7	30,2	14,2	14,4
4-godišnja srednja škola za zanimanja	33,4	32,9	34,8	35,5	13,1	13,5
Gimnazija	3,0	3,5	(4,5)	(4,9)	5,6	5,9
Viša škola	7,1	6,5	(3,3)	(4,0)	3,1	2,8
Fakultet, akademija, magisterij, doktorat	10,9	11,5	(4,6)	(6,3)	2,2	2,9
Žene						
Ukupno	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Nezavršena osnovna škola	7,0	6,3	((3,1))	((3,5))	35,8	34,2
Osnovna škola	19,7	18,4	17,6	15,2	33,9	33,8

1 - 3-godišnja srednja škola za zanimanja	13,9	15,1	25,2	25,9	8,2	9,3
4-godišnja srednja škola za zanimanja	35,0	35,0	38,2	38,2	11,9	12,3
Gimnazija	4,7	4,6	((6,6))	((6,1))	6,2	6,3
Viša škola	8,0	7,5	((4,0))	((4,3))	(2,4)	(2,3)
Fakultet, akademija, magisterij, doktorat	11,6	13,1	((5,3))	((6,8))	(1,5)	(1,8)

Izvor: Državni zavod za statistiku

Zaposlenost i nezaposlenost

Zaposleni u bilo kojem sektoru vlasništva		Samozaposleni		Poljoprivreda		Nezaposleni	
Žene	Muškarci	Žene	Muškarci	Žene	Muškarci	Žene	Muškarci
45%	55%	28%	72%	38%	62%	55%	45%

Izvor: Državni zavod za statistiku i Hrvatski zavod za zapošljavanje

Odnos žena i muškaraca među zaposlenima u bilo kojem sektoru vlasništva je 47% naprama 53% u dobnim skupinama do 50 godina života. U dobnj skupini od 50 do 55 godina života taj je omjer 40% žena naspram 60% muškaraca.

Ovi podaci ne začuđuju obzirom da žene odlaze u mirovinu s prosječno 21 godinom, a muškarci s 27 godina mirovinskog staža. To se, uz uzimanje u obzir da žene tijekom radnog vijeka zbog djelatnosti u kojima su u najvećem broju zaposlene i hijerarhijske razine radnih mjesta na kojima rade imaju niže plaće od muškaraca, odražava na visinu mirovine. Prema podacima Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje prosječna starosna mirovina žena je za 16% manja od mirovine muškaraca, a invalidska za čak 27%.

U Republici Hrvatskoj nema dovoljno brojčanih podataka o razinama koje žene u odnosu na muškarce zauzimaju u radnoj hijerarhiji. Poznato je međutim da se nejednakost zastupljenosti spolova ogleda na vodećim pozicijama trgovačkih društava, državnih i ostalih institucija. Žene rade na niže rangiranim radnim mjestima i nerazmjerno su zastupljene na upravljačkim pozicijama. Na 100 muških menadžera dolazi 6 ženskih menadžera. Na ovom području za istaknuti je djelovanje nekih kompanija. Tako je, primjerice, Ericsson u Republici Hrvatskoj dobio korporacijsku Europsku nagradu za ravnopravnost spolova. Udio žena u rukovodstvu ove kompanije je 25%.

Stvarne razlike u primanjima žena i muškaraca teško je utvrditi. Vrednovanje muškog i ženskog rada možemo samo pokazati usporedbom prosječnih plaća u sektorima djelatnosti u kojima su pretežito zaposlene žene i onih u kojima su pretežito zaposleni muškarci .

Žene su najviše zaposlene u prerađivačkoj industriji (23% svih zaposlenih žena), u trgovini i obrazovanju, a u djelatnosti "hoteli i restorani" 57% zaposlenih su žene. U obrazovanju čine 74%, u javnoj upravi i obveznom socijalnom osiguranju 62%, a u financijskom posredovanju 71% svih zaposlenih. Kako su prosječne isplaćene neto plaće u 2001.g. prema podacima Državnog zavoda za statistiku najniže, uz djelatnost građevinarstva gdje su većinom zaposleni muškarci, upravo u trgovini i u djelatnosti "hoteli i restorani" razvidno je da su upravo djelatnosti u kojima većinu zaposlenih čine žene najslabije plaćene, uz izuzetak financijskog posredovanja u kojem nema podataka na kojim su položajima žene, pa time niti pokazatelja njihovih stvarnih primanja u odnosu na muškarce zaposlene u istom sektoru.

U odnosu na problematiku plaća potrebno je naglasiti da parametri za izračun plaća, odnosno vrednovanje rada, koji se koriste u RH uglavnom nisu mijenjani desetljećima, pa je tako nemoguće utvrditi da li su žene i muškarci zaista jednako plaćeni za rad jednake vrijednosti.

Da bi se u cijelosti utvrdio različit položaj spolova na radu potrebno je iznijeti i podatak da među zaposlenima s nepunim radnim vremenom žene čine 89% u javnoj upravi, 67% u obrazovanju, a sa skraćenim čak 82% u obrazovanju. (Izvor: Državni zavod za statistiku).

U strukturi nezaposlenih nalazimo 54,6% žena u odnosu na 45,4% muškaraca. To je godišnji prosjek u 2002.g. Međutim, gledano mjesečno brojke su različite. Krajem mjeseca studenog žene su činile 56% od ukupnog broja nezaposlenih osoba prijavljenih Hrvatskom zavodu za zapošljavanje. U ukupnom broju nezaposlenih osoba koje prvi put traže zaposlenje omjer je bio: 55% žene u odnosu na 45% muškaraca. Zanimljivo je da je taj omjer još nepovoljniji u odnosu na žene. U ukupnom broju nezaposlenih sa srednjom stručnom spremom koji prvi puta traže posao žene čine 62%, a s visokom stručnom spremom 63%. Unutar zanimanja s najvećom frekvencijom nezaposlenosti su: prodavač i nastavnik razredne nastave (u ukupnom broju nezaposlenih ovog zanimanja 97% je žena, pa se opravdano postavlja pitanje upotrebe samo muškog roda u nazivu zanimanja).

Zaključak koji možemo izvući iz prikazanih podataka jeste da 48% stanovništva Republike Hrvatske, odnosno 47% radno sposobnog stanovništva koje je muškog spola čini 55% aktivnog stanovništva s udjelom od 55% u broju zaposlenih u bilo kojem obliku vlasništva (radnici), 72% u broju samozaposlenih i 62% u broju

individualnih poljoprivrednika, a 45% u broju nezaposlenih. S druge strane 52% stanovništva koje je ženskog spola čini čak 53% radno sposobnog stanovništva, ali samo 45% aktivnog stanovništva s udjelom od 45% u broju zaposlenih u svim oblicima vlasništva (radnice), 28% u broju samozaposlenih i 38% u poljoprivredi, ali 55% u broju nezaposlenih osoba.

Zakonskim propisima koji čine okvir za primjenu načela ravnopravnosti spolova na području ostvarenja prava iz rada i na temelju rada već je djelomično regulirano pitanje zabrane diskriminacije i načela jednakosti plaća. Tako je Zakonom o radu propisana zabrana diskriminacije na temelju spola osoba koje traže zaposlenje i osoba koje se zaposle. Propisana je također i obveza poslodavca da ženama i muškarcima za jednak rad ili rad jednake vrijednosti isplati jednaku plaću. Odredbama Zakona o radu provedene su pozitivne mjere u odnosu na zaštitu majčinstva i pravo oba roditelja vezano za odgoj i njegu djece.

Ravnopravan tretman žena i muškaraca na tržištu rada ovisi i o osiguranju dovoljnog broja ustanova i službi za brigu o djeci ili starijim članovima obitelji o kojima skrbe radnice i radnici. Kako danas prevladava stajalište da je zapošljavanje i žena i muškaraca koji žive zajedno u obitelji najbolje rješenje za tu obitelj i njeno blagostanje, država se treba pobrinuti za provedbu mjera kojima bi im se osiguralo usklađenje radnih i obiteljskih obveza ponajprije razvojem servisa. Slaba razvijenost servisa za obitelj i djecu proizlazi iz dva osnovna čimbenika: financijskog (javni su servisi skupi) te vrijednosnog (tradicionalna struktura hrvatskog društva omogućavala je oslanjanje na obitelj i njenu potporu, pogotovo kada je u pitanju čuvanje i odgoj djece). Kao posljedica takvog nasljeđa, danas samo oko 35% djece u dobi od 3 - 7 godina pohađa javne institucije predškolskog odgoja. Situacija je još nepovoljnija kada su u pitanju djeca u dobi od 1 - 3 godine, kojih se tek oko 15% može smjestiti u jaslice.

Ovaj će se problem pokušati riješiti provođenjem mjera zacrtanih Nacionalnom obiteljskom politikom.

- **Javni i politički život**

U RH žene i muškarci imaju formalno-pravno jednaka politička prava, no unatoč tome u procesu političkog odlučivanja, u praksi se najčešće uočava nejednak položaj žena i muškaraca, a na to ukazuju i statistički pokazatelji iz kojih je razvidno da su danas žene u politici prisutne u minimalnom broju.

Jedno od temeljnih političkih prava bez sumnje je biračko pravo, ali je razina političkog odlučivanja obrnuto proporcionalna udjelu žena u biračkim tijelima, s obzirom da 52% biračkog tijela čine žene.

Tako je nakon prvih višestranačkih izbora zastupljenost žena u svim predstavničkim tijelima (Hrvatski sabor, županijske i gradske skupštine) bio dvostruko smanjen. U političkom odlučivanju na svim razinama postotak žena je pao sa 22 na 4,8% (što je RH uvrstilo u istu kategoriju s Iranom, Sudanom i Rumunjskom).

20 zemalja sa najvećim udjelom žena u parlamentu 2002.
(izvor: Interparlamentarna unija)

Br.	Zemlja	Ukupno zastupnika	Žena zastupnica	% žena
1.	Švedska	349	149	42.7%
2.	Danska	179	68	38.0%
3.	Finska	200	73	36,5%
4.	Norveška	165	60	36.4%
5.	Island	63	22	34.9%
6.	Nizozemska	150	51	34.0%
7.	Njemačka	666	211	31.7%
8.	Kostarika	57	18	31.6%
9.	Novi Zeland	120	37	30.8%
10.	Argentina	257	79	30.7%
11.	Mozambik	250	75	30.0%
12.	Južna Afrika	399	119	29.8%
13.	Španjolska	350	99	28.3%
14.	Kuba	601	166	27.6%
15.	Vijetnam	498	136	27.3%
16.	Austrija	183	49	26.8%
17.	Granada	15	4	26.7%
18.	Bugarska	240	63	26.2%
19.	Istočni Timor	88	23	26.1%
20.	Turkmenistan	50	13	26.0%

U sazivu Sabora 1992-1996. godine ženama je pripalo 5,4% zastupničkih mjesta. U sazivu Zastupničkog doma 1996-2000. godine ženama je pripalo 7,7%.

Poslije posljednjih parlamentarnih izbora, a zaslugom osobito nekih političkih stranaka i doprinosom ženskih nevladinih organizacija, stanje se poboljšalo, tako da se RH pomakla iz kategorije država s 8% žena u Parlamentu u kategoriju država s 23% žena.

- **Obrazovanje**

Činjenica je kako u našoj zemlji još uvelike postoje podjele na tzv., "ženske" i "muške" struke, te bi radi ublažavanja posljedica takvih podjela već pri samom odabiru struke odnosno upisima u srednje škole te na fakultete i visoka učilišta bilo svrsishodno posegnuti za primjenom posebnih mjera predviđenim ovim Zakonom, tj. pri upisu u strukovne škole, sveučilišta, veleučilišta kao i razne programe prekvalifikacije, dokvalifikacije ili druge vrste stručnog usavršavanja, u odnosu na kandidate/kinje koji ispunjavaju uvjete u istom opsegu i imaju iste ocjene, prednost treba dati podzastupljenom spolu, imajući u vidu objektivne kriterije primjerene vrsti struke za koju se kandidat/kinja opredjeljuje.

Za ilustraciju se daje istraživanje NONA-e (ženski centar iz Zagreba) koje upozorava: "Čitanka za hrvatski jezik za 8. razred "Darovi riječi" sadrži radove 83 autora i tek 8 autorica, a u književnim tekstovima te čitanke žene, djevojke i djevojčice glavni su likovi do 5 puta i to u ulogama "peračice" i "ljepotice" ponekad i "vještice". Nasuprot tomu, dječaci, mladići i muškarci u prvom su planu 25 puta, najčešće kao "junaci", "čili momci", "doktori znanosti" i sl."

Udžbenički standardi, pa i udžbenici koje odobrava Ministarstvo prosvjete i športa ne sadrže nikakve obrazovne smjernice o ljudskim pravima i rodnoj ravnopravnosti.

Iz Popisa stanovništva, kućanstva i stanova 2001. godine daje se nekoliko podataka:

- nepismenog stanovništva u Republici Hrvatskoj ukupno je:

muškaraca 12.693

žena 57.084

Iz pokazatelja popisa uočljivo je da su do 30-te godine starosti muškarci nešto malo brojnija skupina nepismenih, ali da od 30 godina raste broj nepismenih žena s tim da sa 65 godina života i više ima:

muškaraca 5.647

žena 42.365

Po završenom školovanju stanje je slijedeće:

1. završeni fakulteti, umj. akademije:

muškaraca 132.872

žena 135.013

2. završena gimnazija

muškaraca 63.509

žena 113.221

3. škole za zanimanja	muškaraca 227.240 žena 326.176
4. bez škole	muškaraca 21.207 žena 84.125

- **Mediji**

Novinarstvo postaje jednako privlačna profesija za muškarce i žene. Ipak stanje u Republici Hrvatskoj je obrnuto proporcionalno sa sudjelovanjem žene na višim uređivačkim pozicijama. S obzirom na činjenicu da mediji značajno sudjeluju u oblikovanju javnog mnijenja potrebno im je posvetiti osobitu pažnju.

S aspekta medijske promocije siječanjskih izbora 2000. godine, analiziranjem predizborne kampanje dolazi se do obeshrabrujućih zaključaka.

Prema provedenim podacima istraživanja, u vrijeme trajanja predizborne kampanje u medijskom javnom prostoru bilo je prisutno samo 12% žena nasuprot 88% muškaraca. No, osim podzastupljenosti žena u strukturi medija, daleko je važnije učiniti pomake u sadržaju koji mediji daju po pitanju ravnopravnosti žena i muškaraca.

PRIKAZ POSTOJEĆE LEGISLATIVE O RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA

Zakone o ravnopravnosti spolova poznaju sve države članice Europske unije, osim Francuske koja područje ravnopravnosti spolova uređuje u okviru radnog prava. Europske države koje su već prije 15 i više godina donijele zakone o jednakim mogućnostima za žene i muškarce, usmjerile su se prvenstveno na područje rada i s time u svezi, na jednaka prava žena i muškaraca te jednake mogućnosti pri njihovu zapošljavanju, napredovanju, izobrazbi, jednakoj plaći za jednaki rad ili rad jednake vrijednosti.

S razvojem zakonodavstva na tom području, države su nadograđivale svoje postojeće zakone novim zakonima kako bi bolje zaštitile načelo ravnopravnosti spolova i uspostavile ga u svim područjima društvenog, socijalnog, političkog života. Kako razvoj i napredak pri uspostavljanju jednakih prava za žene i muškarce nije bio tako brz i opsežan, kako se očekivalo s obzirom na postojeće propise o zaštiti ljudskih prava, međunarodna zajednica počela je ocjenjivati učinkovitost pravnih normi na tom području. Kao rezultat napora međunarodne zajednice u zaštiti načela jednakih prava za žene i muškaraca, uvedeni su novi pravni instrumenti, strategije i metode za postizanje de facto ravnopravnosti spolova.

Europska unija, putem svojih rezolucija i direktiva, sve više zahtjeva od država članica da se u svojim politikama opredijele za stvarnu ravnopravnost spolova i uspostave jednake mogućnosti za ostvarivanje prava u svim segmentima društvenog života.

Sve buduće članice EU moraju temeljem strategije u području rodne jednakosti za razdoblje 2001.-2005., prihvaćenoj 20.prosinca 2000.godine, razviti svoje sveobuhvatne društvene programe promicanja jednakosti.

Europska komisija izričito naglašava da se inkorporacijom europskog zakonodavstva u nacionalno zakonodavstvo budućih članica (riječ je o devet smjernica) čini samo mali korak u borbi protiv rodne nejednakosti.

Područja intervencije ima pet:

- ekonomsko područje (jednake mogućnosti u politici zapošljavanja, primjerice podizanje stope zaposlenosti žena sa sadašnjih prosječnih 51% na 60% 2010.godine, olakšavanje kombinacije rada i obiteljskog života itd.),
- jednaka participacija i predstavništvo (povećanje participacije žena u području donošenja odluka, veće predstavništvo žena u relevantnim tijelima, komisijama, ekspertnim grupama, primjerice do razine od najmanje 40% itd.),
- socijalna prava (puno uživanje socijalnih prava žena a što je, primjerice, onemogućeno sustavima socijalnog osiguranja koji su dizajnirani prema tzv. modelu muškog hranitelja, povezanost otežanog pristupa socijalnim pravima s feminizacijom siromaštva itd.),
- građanska prava (puno uživanje svih ljudskih prava od strane žena, borba protiv nasilja nad ženama i trgovine ženama itd.),
- rodne uloge i stereotipi (promjene ponašanja, stavova, normi, vrednota o rodnim ulogama u društvu kroz obrazovanje, medije, kulturu, sport itd.).

Realizaciju ovako ambiciozne strategije jamči uključenost baš svih društvenih čimbenika: države članice, lokalne i regionalne vlasti, tijela koja posebno promoviraju rodnu jednakost, socijalni partneri, nevladine organizacije, sveučilišta i istraživački instituti, nacionalni statistički uredi, mediji.

Predviđeni tipovi akcije još jednom pokazuju kako je riječ o sveobuhvatnom društvenom pothvatu. Na prvom je mjestu podizanje svijesti o rodnoj jednakosti, a zatim slijede analiza i evaluacija te jačanje institucionalnih mehanizama. Upravo su ovi tipovi akcije za Hrvatsku iznimno važni jer se bez sustavnih analiza i, primjerice, rodno osjetljive statistike, ne mogu uspostaviti nikakvi relevantni indikatori kojima će se što preciznije moći mjeriti uspjeh pojedinog programa.

Danska uređuje područje ravnopravnosti spolova s pet zakona. Među njima je najvažniji zakon iz 2000. godine koji regulira ravnopravnost spolova na svim

područjima društvenog života, te zabranjuje diskriminaciju po spolu. Danska Vlada ima ministra/icu za ravnopravnost spolova, osnovala je Nacionalni centar za prikupljanje podataka o ravnopravnosti spolova, Odbor za ravnopravnost spolova i posebno tijelo za suzbijanje diskriminacije na temelju spola.

Svrha finskog zakona je sprječavanje diskriminacije na temelju spola, uspostavljanje načela ravnopravnosti spolova i poboljšanje položaja žena, posebice pri zapošljavanju. Finska ima pravobranitelja/icu za ravnopravnost spolova.

Norveška je 1978. godine osnovala Ured pravobranitelja/ice za ravnopravnost spolova.

Švedski odnosno nordijski model ističe se kao jedan od najnaprednijih modela u promicanju i zaštiti ravnopravnosti spolova.

Ravnopravnost spolova se tumači posebnim zakonom o jednakim mogućnostima koji jamči jednak položaj žena i muškaraca odnosno štiti ih od svakog oblika diskriminacije vezano uz uvjete rada, jednake plaće za jednak rad, uvjeta za mirovinu, roditeljskih odnosa, spolnog uznemiravanja, kao i ravnomjerna zastupljenosti spolova tamo gdje je to moguće ostvariti.

Značajno je spomenuti da u Švedskoj postoji i ministarstvo za pitanja ravnopravnosti spolova i pravobranitelj za ravnopravnost spolova.

Islandski zakon zabranjuje diskriminaciju na temelju spola, pri zapošljavanju, plaći, otkaznim rokovima i obrazovanju. Za provedbu zakona nadležan/na je ministar/ica za socijalni rad i u okviru ministarstva poseban ured, komisija za žalbe, te koordinator/ica za ravnopravnost spolova u okviru ministarstva.

Njemački zakon o jednakim mogućnostima za žene i muškarce odnosi se na radne odnose zaposlenih u javnom sektoru.

Slovenija je donijela Zakon o jednakim mogućnostima za žene i muškarce, predvidjela osnivanje Ureda za ravnopravnost spolova i Ombudsmana za zaštitu pojedinaca.

U Estoniji se Ustavom zabranjuju različiti oblici diskriminacije, uključujući i diskriminaciju na temelju spola. Zakon o ravnopravnosti spolova trebao je biti usvojen do kraja 2002.

Češka i ustavom i zakonom o ravnopravnosti spolova regulira ovu materiju.

U Bugarskoj je diskriminacija na temelju spola izričito zabranjena ustavom te zakonom o radu. Unatoč tome, žene su na radnom mjestu i dalje izložene spolnoj

diskriminaciji, čime se pravila propisana zakonom o radu u praksi ne provode i ne poštuju. Osim toga, zakonodavac je propustio regulirati pitanja pravnih lijekova i naknade štete u svim slučajevima spolne diskriminacije i spolnog uznemiravanja. Niti Kazneni zakon nigdje izričito ne spominje problem spolnog uznemiravanja, iako postoji nekoliko odredaba koje se posredno odnose na slučajeve spolne diskriminacije. Ipak, tim odredbama se ne štite žrtve spolne diskriminacije na radnom mjestu. U Bugarskoj ne postoje posebne komisije kojima bi se upućivale žalbe u slučajevima kršenja načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja kao i spolnog uznemiravanja. Spolno uznemiravanje nije izričito regulirano niti jednim zakonom, odnosno propisom. Time je Bugarska izložena kritikama EU (a time i međunarodne zajednice) zbog nepoštivanja ustavnih načela i zakona, čime krši preuzete obveze za pristupanje EU.

Makedonija nema poseban zakon o ravnopravnosti spolova ali je 2002. godine Parlament usvojio amandman na Zakon o izboru zastupnika u Parlament kojim političke stranke na svojim listama trebaju imati najmanje 30% zastupljenosti žena, što je rezultiralo sa 17,5% zastupljenosti žena u Parlamentu.

Malta, Rumunjska, Cipar, Slovačka i Turska ne ispunjavaju kriterije zaštite spolne ravnopravnosti u potpunosti. S obzirom da se radi o državama koje bi trebale pristupiti Uniji u sljedećem krugu proširenja, na njima je doista težak zadatak usklađivanja domaćeg zakonodavstva sa pravom EU kao i postizanje sada već visokih kriterija koje su postavile sadašnje države članice u reguliranju spolne ravnopravnosti.

PITANJA KOJA SE UREĐUJU ZAKONOM

Pravo ravnopravnosti spolova jedno je od najdinamičnijih pravnih područja i u središtu je kako zakonodavne tako i sudske djelatnosti koju provode europske institucije.

Ovim se zakonom razrađuju Ustavom utvrđena ljudska prava i temeljne slobode (članak 82. Ustava RH) i daju smjernice i okviri za detaljnu razradu ovih odredbi u drugim zakonima koji reguliraju specifična područja.

Predlagač zakona se odlučio na ovaj način pravne regulative kako bi se maksimalno konkretiziralo navedeno područje, što će zahtijevati osim promjena zakonodavstva i aktivno sudjelovanje sudstva, upravnih te izvršnih tijela.

Ovim se zakonom definira diskriminacija kao naličje ravnopravnosti u svim pojavnim oblicima – kao izravna, neizravna i kao uznemiravanje i spolno uznemiravanje.

Utvrđuju se državni mehanizmi postizanja jednakosti i ravnopravnosti (kroz planove djelovanja uvođenjem posebnih mjera i vođenjem politike ravnopravnosti spolova – Gender Mainstreaming).

Ovim se zakonom utvrđuju i mehanizmi zaštite načela ravnopravnosti i to kroz Ured za ravnopravnost spolova i razrađuju mogućnosti sudske zaštite i naknada štete u građanskom postupku.

POS LJEDICE DONOŠENJA ZAKONA

Donošenje Zakona zahtijevati će:

1. detaljne analize svih propisa, te njihovu izmjenu ili dopunu detaljnom razradom ostvarenja i zaštite prava njima reguliranih u skladu s odredbama ovoga zakona, a u svrhu ostvarenja načela ravnopravnosti spolova;
2. uhodavanje mehanizama zaštite (osobito sudske zaštite) i usklađivanje s praksom Europskog suda.

Donošenjem ovoga zakona stvara se polazište za daljnju regulaciju pitanja spolne ravnopravnosti i zaštite od spolne diskriminacije i na taj način omogućava stvarnu, faktičnu ravnopravnost muškaraca i žena.

U skladu sa strategijom EU u području rodne jednakosti za razdoblje 2001. do 2005. godine bit će potrebno uvesti posebne mjere kada je podzastupljenost jednoga spola manja od 40%. Prvenstveno se to odnosi na ravnomjernu participaciju u područjima donošenja odluka i predstavništvima u relevantnim tijelima.

III. OCJENA POTREBNIH SREDSTAVA ZA PROVOĐENJE ZAKONA

Provođenje odredbi ovoga Zakona, zahtijeva nove izdatke iz Državnog proračuna koji se odnose na osnivanje Ureda za ravnopravnost spolova.

Ured za ravnopravnost spolova formirao bi se od dijela zaposlenih u Uredu za ljudska prava koji su obavljali poslove za Povjerenstvo za ravnopravnost spolova, sa ukupnim brojem zaposlenih 8 službenika.

Procjenjuje se da bi za rad Ureda za ravnopravnost spolova trebalo godišnje osigurati oko 3 milijuna kuna.

IV. PRIJEDLOG ZAKONA O RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA PO HITNOM POSTUPKU

Prema odredbi članka 159. Poslovnika Hrvatskog sabora ("Narodne novine", br. 71/00, 129/00, 117/01, 6/02-pročišćeni tekst, 41/01 i 91/03) predlaže se donošenje ovoga Zakona po hitnom postupku, kako bi se pravna regulativa na ovome području mogla pravovremeno uskladiti s europskim zakonodavstvom.

V. TEKST ZAKONA KOJI SE PREDLAŽE DAN JE U OBLIKU KONAČNOG PRIJEDLOGA ZAKONA S OBRAZLOŽENJEM

KONAČNI PRIJEDLOG ZAKONA O RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim se Zakonom utvrđuju opće osnove za zaštitu i promicanje ravnopravnosti spolova kao temeljne vrednote ustavnog poretka Republike Hrvatske, te definira i uređuje način zaštite od diskriminacije na temelju spola i stvaranje jednakih mogućnosti za žene i muškarce.

Članak 2.

Nitko ne smije trpiti štetne posljedice zbog toga što je kao svjedok ili žrtva diskriminacije na temelju spola dao iskaz pred nadležnim tijelom ili upozorio javnost na slučaj diskriminacije.

Članak 3.

Državna tijela, pravne osobe s javnim ovlastima, te pravne osobe u pretežitom vlasništvu države i jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave dužni su u svim fazama planiranja, donošenja i provedbe neke odluke ili akcije ocjenjivati i vrednovati učinke te odluke ili akcije na položaj žena odnosno muškaraca, radi postizanja stvarne ravnopravnosti žena i muškaraca.

Članak 4.

Odredbe ovoga Zakona ne smiju se tumačiti niti primjenjivati na način koji bi ograničio ili umanjio sadržaj jamstava o ravnopravnosti spolova koja izviru iz općih pravila međunarodnog prava, pravne stečevine Europske zajednice, te Konvencije o ukidanju svih oblika diskriminacije žena i Europske konvencije za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda.

II. DEFINICIJE POJMOVA

Članak 5.

Ravnopravnost spolova znači da su žene i muškarci jednako prisutni u svim područjima javnog i privatnog života, da imaju jednak status, jednake mogućnosti za ostvarivanje svih prava, kao i jednaku korist od ostvarenih rezultata.

Članak 6.

- (1) Diskriminacija na temelju spola (u daljnjem tekstu: diskriminacija) predstavlja svako normativno ili stvarno, izravno ili neizravno razlikovanje, isključivanje ili ograničenje temeljeno na spolu kojim se otežava ili negira ravnopravno priznanje, uživanje ili ostvarivanje ljudskih prava muškaraca i žena u političkom, ekonomskom, socijalnom, kulturnom, građanskom i svakom drugom području života.
- (2) Zabranjuje se diskriminacija posebice uzimanjem u obzir bračnog ili obiteljskog statusa i spolne orijentacije.
- (3) Poticanje druge osobe na diskriminaciju smatra se diskriminacijom u smislu ovog Zakona.

Članak 7.

- (1) Izravna diskriminacija postoji ako se prema osobi postupa ili bi se moglo postupati nepovoljnije u jednakim ili sličnim okolnostima u odnosu na osobu suprotnoga spola.
- (2) Neizravna diskriminacija postoji kada neutralna pravna norma, kriteriji ili praksa u jednakim ili sličnim okolnostima stavljaju osobe jednoga spola u nepovoljniji položaj u odnosu na osobu suprotnog spola.
- (3) Diskriminacijom se ne smatraju pravne norme, kriterij ili praksa koji su nužni odnosno mogu biti opravdani objektivnim činjenicama koje su neovisne o spolu.

Članak 8.

- (1) Uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavljaju diskriminaciju u smislu ovog Zakona.

(2)Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uvjetovano spolom osobe, koje ima za cilj ili koje stvarno predstavlja povredu osobnog dostojanstva i koje stvara neugodno, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

(3)Spolno uznemiravanje je svako neželjeno verbalno ili neverbalno, odnosno fizičko ponašanje spolne naravi, koje ima za cilj ili koje stvarno predstavlja povredu osobnog dostojanstva i koje stvara neugodno, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Članak 9.

(1) Posebne mjere su specifične pogodnosti kojima se osobama određenog spola omogućuje ravnopravno sudjelovanje u javnom životu, otklanjaju postojeće nejednakosti ili im se osiguravaju prava u kojima su ranije bili prikraćeni.

(2) Posebne mjere se uvode privremeno radi ostvarivanja stvarne ravnopravnosti žena i muškaraca i ne smatraju se diskriminacijom.

III. POSEBNE MJERE

Članak 10.

Posebne mjere se utvrđuju propisima kojima se uređuju pojedina područja javnog života.

Članak 11.

(1) Državna tijela, pravne osobe s javnim ovlastima, te pravne osobe u pretežitom vlasništvu države ili jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave, obvezna su primjenjivati posebne mjere i donijeti planove djelovanja za promicanje i uspostavljanje ravnopravnosti spolova.

(2) Tijela iz stavka 1. ovoga članka donose planove djelovanja iz djelokruga svoje nadležnosti na osnovi analize položaja žena i muškaraca, utvrđuju razloge za uvođenje posebnih mjera, ciljeve koje treba postići, način provedbe i metode nadziranja provedbe.

(3) Planove djelovanja iz stavka 1. prethodno odobrava Ured za ravnopravnost spolova Vlade Republike Hrvatske.

Članak 12.

- (1) Provođenjem posebnih mjera promicati će se ravnopravno sudjelovanje žena i muškaraca u tijelima i na svim razinama zakonodavne, izvršne i sudbene vlasti, uključujući javne službe, te postupno povećavati uključivanje podzastupljenog spola tako da njegova zastupljenost dosegne razinu njegovog udjela u ukupnom stanovništvu Republike Hrvatske.
- (2) U svrhu ostvarivanja cilja iz stavka 1. ovoga članka uvodit će se posebne mjere kada je zastupljenost jednoga spola osjetno neuravnotežena.
- (3) Pri imenovanju u državna tijela i tijela lokalne i područne (regionalne) samouprave i druge pravne osobe s javnim ovlastima, mora se voditi računa o ravnomjernoj zastupljenosti oba spola.
- (4) Pri imenovanju članova odbora, povjerenstava i izaslanstva koja zastupaju Republiku Hrvatsku na međunarodnoj razini, državna tijela dužna su voditi računa o jednakoj zastupljenosti žena i muškaraca u odborima, povjerenstvima ili izaslanstvima.

IV. DISKRIMINACIJA NA PODRUČJIMA ZAPOŠLJAVANJA I RADA

Članak 13.

- (1) Diskriminacija na području zapošljavanja i rada zabranjena je u javnom i privatnom sektoru, uključujući državna tijela, u odnosu na:
 1. uvjete za zapošljavanje, samozapošljavanje ili obavljanje zanimanja, uključujući kriterije i uvjete za izbor kandidatkinja/ta za radna mjesta, u bilo kojoj grani djelatnosti i na svim razinama profesionalne hijerarhije,
 2. napredovanje na poslu,
 3. pristup svim vrstama i stupnjevima školovanja, profesionalne orijentacije, stručnog usavršavanja i osposobljavanja, dokvalifikacije i prekvalifikacije,
 4. uvjete zaposlenja i rada, sva prava iz rada i na temelju rada, uključujući jednakost plaća,
 5. članstvo i djelovanje u udrugama radnika ili poslodavaca ili u bilo kojoj drugoj profesionalnoj organizaciji, uključujući povlastice koje proizlaze iz tog članstva.
- (2) Ako se oglašava potreba za zapošljavanjem radnika ne smije se oglašavati na način da tekst oglasa sadržava riječi ili izraze koji su diskriminirajući u odnosu na spol ili

iz koga se opravdano može zaključiti da je namjera oglašivača diskriminacija na temelju spola.

- (3) U smislu stavka 2. ovoga članka smatra se da su riječi i izrazi diskriminirajući u odnosu na spol ako je naziv radnog mjesta izražen imenicom isključivo u ženskom ili muškom rodu ili izričito označava osobu određenog spola, osim ako je to opravdano objektivnim činjenicama koje su neovisne o spolu.
- (4) Posebnim propisima kojima se uređuju područja zapošljavanja i rada propisati će se mjere za zaštitu načela ravnopravnosti spolova.

V. OBRAZOVANJE

Članak 14.

- 1) Obrazovanje o pitanjima ravnopravnosti spolova predstavlja integralni dio sustava osnovnog i srednjoškolskog obrazovanja, programa usavršavanja i osposobljavanja kao i cjeloživotnog obrazovanja koji uključuju pripremu oba spola za aktivno i ravnopravno sudjelovanje na svim područjima života.
- 2) Nadležno državno tijelo za obrazovanje i institucije na području obrazovanja provoditi će posebne mjere u cilju osiguranja ravnopravnog položaja žena i muškaraca, osobito u odnosu na:
 - 1) pristup obrazovanju,
 - 2) pripremu, usvajanje i provedbu programa obrazovanja,
 - 3) davanje obveznih odobrenja udžbenicima i nastavnim pomagalicama,
 - 4) uvođenje organizacijskih inovacija,
 - 5) mijenjanje pedagoških i andragoških metoda.

VI. POLITIČKE STRANKE

Članak 15.

Političke stranke koje su upisane u registar političkih stranaka usvajaju svake četiri godine plan djelovanja o pitanju uravnotežene zastupljenosti žena i muškaraca i, u skladu s njim, određuju metode za promicanje uravnoteženije zastupljenosti žena i

muškaraca u tijelima stranke, na popisima kandidata za izbore u Hrvatski sabor i tijelima jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave.

VII. MEDIJI

Članak 16.

- (1) Mediji će kroz programske koncepte promicati razvoj svijesti o ravnopravnosti žena i muškaraca.
- (2) Zabranjeno je javno prikazivanje i predstavljanje žena i muškaraca na uvredljiv, omalovažavajući ili ponižavajući način, s obzirom na spol i spolnu orijentaciju.

VIII. STATISTIČKI PODACI

Članak 17.

- (1) Svi statistički podaci i informacije koji se prikupljaju, evidentiraju i obrađuju u državnim tijelima na svim razinama, javnim službama i ustanovama, te drugim pravnim subjektima moraju biti iskazani po spolu.
- (2) Statistički podaci i informacije koji se prikupljaju, evidentiraju i obrađuju, prema stavku 1. ovoga članka, dostupni su javnosti u skladu s propisima kojima se uređuje zaštita osobnih podataka i s odredbama posebnog zakona kojim se uređuje područje službene statistike.

IX. OSIGURANJE PROVEDBE ZAKONA

1. URED ZA RAVNOPRAVNOST SPOLOVA

Članak 18.

- (1) Vlada Republike Hrvatske osnovati će uredbom Ured za ravnopravnost spolova (u daljnjem tekstu: Ured) kao stručnu službu za obavljanje poslova u vezi s ostvarivanjem ravnopravnosti spolova.

(2) Ured obavlja stručne i druge poslove na način da:

1. koordinira sve aktivnosti kojima je cilj uspostavljanje ravnopravnosti spolova, što uključuje pružanje profesionalne pomoći u primjeni i provedbi ovoga Zakona i drugih propisa koji se odnose ravnopravnosti spolova;
2. odobrava tijelima iz članka 11. ovoga Zakona provedbu planova djelovanja;
3. predlaže Vladi Republike Hrvatske i državnim tijelima donošenje ili izmjene zakona i drugih propisa kao i usvajanje drugih mjera;
4. izrađuje nacionalnu politiku za promicanje ravnopravnosti spolova i nadzire njezinu provedbu;
5. provodi istraživanja, izrađuje analize i svake dvije godine Vladu Republike Hrvatske izvještava o provedbi nacionalne politike;
6. prati usklađenost i primjenu zakona i drugih propisa koji se odnose na ravnopravnost spolova u odnosu na međunarodne dokumente;
7. priprema nacionalna izvješća o ispunjavanju međunarodnih obveza u području ravnopravnosti spolova;
8. surađuje s nevladinim udrugama koje su aktivne u području ravnopravnosti spolova i osigurava djelomično financiranje njihovih projekata ili aktivnosti;
9. promiče znanje i svijest o ravnopravnosti spolova;
10. prima predstavke stranaka o povredama odredbi ovoga Zakona i drugih propisa te o tome izvještava pravobranitelja/cu;
11. izvještava Vladu Republike Hrvatske svake godine, najkasnije krajem travnja za prethodnu godinu o svojim aktivnostima.

(3) Uredbom iz stavka 1. ovoga članka propisati će se unutarnje ustrojstvo, način i organizacija rada, te druga pitanja značajna za obavljanje poslova Ureda.

2. KOORDINATOR/ICA U TIJELIMA DRŽAVNE UPRAVE

Članak 19.

(1) Čelnik tijela državne uprave određuje dužnosnika koji obavlja i poslove koordinatora za ravnopravnost spolova.

(2) Koordinator iz stavka 1. ovoga članka u skladu s nadležnosti tijela državne uprave surađuje s Uredom te odgovara za provedbu ovoga Zakona.

3. SUDSKA ZAŠTITA

Članak 20.

(1) U slučajevima diskriminacije iz članka 6., 7. i 8. ovoga Zakona osoba koja se smatra oštećenom može zahtijevati naknadu štete po propisima obveznog prava o odgovornosti za štetu.

(2) Ako stranka koja se smatra oštećenom u postupku pred sudom učini vjerojatnim postojanje činjenica na temelju kojih se može zaključiti da je bila žrtvom izravne ili neizravne diskriminacije, smatrat će se da je došlo do diskriminacije, osim ako suprotna strana u postupku ne dokaže suprotno.

X. OSIGURANJE SREDSTAVA

Članak 21.

Sredstva za rad Ureda osiguravaju se u proračunu Republike Hrvatske.

XI. KAZNENE ODREDBE

Članak 22.

Odgovorna osoba u pravnoj osobi s javnim ovlastima i pravnoj osobi u pretežitom vlasništvu države ili jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave koja Uredu ne podnese plan djelovanja kaznit će se za prekršaj novčanom kaznom u iznosu od 3.000,00 kuna.

XII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 23.

Tijela iz članka 11. ovoga Zakona dužna su izraditi analize i dostaviti planove djelovanja s posebnim mjerama Uredu u roku od godine dana od dana stupanja na snagu ovoga Zakona.

Članak 24.

Nadležno državno tijelo iz čl. 14. ovoga Zakona dužno je uskladiti programe osnovnog i srednjeg obrazovanja, programe stručnog osposobljavanja i usavršavanja i cjeloživotnog obrazovanja s odredbama ovoga Zakona u roku od godine dana od dana stupanja na snagu ovoga Zakona.

Članak 25.

Nadležna tijela za vođenje statističkih podataka iz članka 17. ovoga Zakona dužna su usklađivati obrasce za vođenje tih podataka na način koji će osigurati provedbu ovoga Zakona.

Članak 26.

(1) Vlada Republike Hrvatske će donijeti Uredbu iz članka 18. Zakona u roku od 60 dana od dana stupanja na snagu ovoga Zakona.

Članak 27.

Koordinatori iz članka 19. ovoga Zakona moraju biti određeni u roku od tri mjeseca od dana stupanja na snagu ovoga Zakona.

Članak 28.

Zakoni i drugi propisi će se uskladiti sa odredbama ovoga Zakona u roku od godine dana od dana stupanja na snagu ovoga Zakona.

Članak 29.

Ovaj Zakon stupa na snagu osmoga dana od dana objave u "Narodnim novinama".

OBRAZLOŽENJE KONAČNOG PRIJEDLOGA ZAKONA O RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA

Uz članak 1.

Ravnopravnost spolova potrebno je razlikovati od jednakosti pred zakonom koju propisuje čl. 14. Ustava. Razradom temeljnih vrednota ustavnog poretka ova norma usmjerena je na ostvarivanje stvarne jednakosti muškaraca i žena, što se ostvaruje i stvaranjem jednakih mogućnosti za žene i muškarce u političkom, gospodarskom, socijalnom, obrazovnom i svim drugim područjima društvenog života. Ostvarivanje tog cilja uključuje i mogućnost iznimke od čl. 14. Ustava, tj. donošenje posebnih mjera u korist pripadnika/pripadnica određenog spola.

Sve države članice UN Konvencije o ukidanju svih oblika diskriminacije žena, ali isto tako Konvencije o građanskim i političkim pravima te Konvencije o ukidanju rasne diskriminacije obvezale su se na zaštitu ravnopravnosti spolova odnosno na zabranu diskriminacija.

Uz članak 2.

Ovim se člankom uređuje da nitko ne smije trpiti štetne posljedice ako ukazuje na slučajeve diskriminacije.

Uz članak 3.

Obveza iz ovoga članka predstavlja Gender Mainstreaming što je novi način, odnosno metoda rada državnih tijela, pravnih osoba s javnim ovlastima i pravnih osoba u pretežitom vlasništvu države i jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave koji su u prilici donositi odluke ili voditi druge aktivnosti i to na način da svakoga trenutka moraju ocjenjivati utjecaj takve odluke ili aktivnosti na položaj žena, odnosno muškaraca.

Cilj je i posebnih mjera i Gender Mainstreaminga uspostavljanje i ostvarenje stvarne ravnopravnosti muškaraca i žena u društvu.

Uz članak 4.

Ovim se zakonom jamče prava i obveze koja proizlaze neposredno iz međunarodnog prava, a posebice iz Konvencije o ukidanju svih oblika diskriminacije žena, Europske konvencije za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda sa Protokolima i dr., a što je u skladu s Ustavom Republike Hrvatske koji određuje da su međunarodni ugovori po pravnoj snazi iznad zakona ako su ratificirani i objavljeni (čl. 140. Ustava RH). Primjena horizontalne klauzule znači da sudac ili drugo nadležno državno tijelo u primjeni ovog Zakona ili nekog drugog propisa, ukoliko se nađe u sumnji o primjeni propisa treba postupati u skladu s međunarodnim ugovorima i Ustavom Republike Hrvatske.

Uz članak 5.

Daje se definicija potpune ravnopravnosti spolova.

Uz članak 6. i 7.

Ovim se člancima određuju pojmovi diskriminacije kako izravne tako i neizravne te propisuje opća zabrana diskriminacije. Izravna diskriminacija, kao diskriminacija temeljem pozitivnog prava je zabranjena ali se određuju i razlozi isključenja protupravnosti diskriminacije. Protupravnost izravne diskriminacije ocjenjuje se primjenom načela proporcionalnosti. Neizravna diskriminacija nastaje kao neželjeni učinak neutralnih pravnih normi.

Izravna ili neprikrivena diskriminacija lako je uočljiva i relativno lako otklonjiva u postupku kontrole zakonitosti.

Neizravna ili prikrivena diskriminacija može se utvrditi samo pomoću izričitijih nacionalnih provedbenih mjera i često promiče pažnju, posebice u pravnim sustavima koji još nisu razvili posebne u tu svrhu prilagođene mehanizme sudske zaštite.

Za ilustraciju se daje slučaj *Jenkins*. U tome se slučaju "postavilo pitanje može li razlika u plaći za skraćeno radno vrijeme i onoj za puno radno vrijeme predstavljati diskriminaciju. Radilo se o manjim iznosima koji su se plaćali po satu rada u skraćenom radnom vremenu, a tako su radile uglavnom žene. Naime, često je zbog obiteljskih obaveza ženama teže raditi puno radno vrijeme nego što je to muškarcima. Poslodavac je tvrdio da cilj razlike u plaći nije nikakva diskriminacija već da je cilj

isključivo ekonomski i da se sastoji u poticanju punog radnog vremena jer je ono za poslodavca povoljnije. Sud je ovdje uveo pravilo o prebacivanju tereta dokaza. Naime, utvrdio da se u takvim slučajevima zapravo pretpostavlja da se radi o diskriminaciji, ali poslodavac može dokazivati da je razlika u plaćama objektivno opravdana. Kriterij objektivne opravdanosti nije ovdje strogo utvrđen već je na nacionalnom sudu da na temelju svih okolnosti slučaja ocijeni je li poslodavac uspio s dokazom.

Dakle, sustav tereta dokazivanja je izmijenjen u korist radnika. Na njima je primarno da dokažu kako su oni koji primaju manje plaće većinom istog spola. Moraju dokazati i da je to neproporcionalno s ukupnim brojem radnika. Tada se onus probandi seli na poslodavca. On mora dokazati da postojeća razlika nije usmjerena na diskriminaciju već da ima svoje objektivno opravdanje. Na taj je način Sud osigurao veću zaštitu radnika. Njihov položaj bi bio gotovo nepopravljiv kada bi morali dokazivati da se poslodavčeva politika plaća temelji na spolu."

Uz članak 8.

Ovom se odredbom definira pojam uznemiravanja i spolnog uznemiravanja, u skladu s pravom Europske zajednice. Razlikuju se dvije vrste uznemiravanja: radnje neželjenog ponašanja uvjetovanog spolom i radnje koje predstavljaju određeno neželjeno ponašanje spolne (seksualne) naravi, te stvaranje neprijateljskog okruženja koje predstavlja povredu osobnog dostojanstva. Zabranjene su radnje koje imaju cilj, ili koje nemaju takav cilj, ali u stvarnosti predstavljaju povredu osobnog dostojanstva.

Uz članak 9.

Posebne mjere su mjere koje propisuju specifične pogodnosti za jedan spol, kako bi se postigla stvarna ravnopravnost.

Posebne mjere su iznimka od načela ravnopravnosti odnosno jednakog postupanja, a njihovo trajanje može biti samo privremeno i njihovo uvođenje opravdava cilj zbog koga se uvode.

Tako Članak 4. CEDOW glasi:

" 1. Usvajanje posebnih privremenih mjera od država članica, kojima se ubrzava ostvarenje ravnopravnosti muškaraca i žena de facto, ne smatra se diskriminacijom kako je definirana u ovoj konvenciji, ali posljedice ne smiju ni na koji način biti nejednaka ili različita mjerila; ove mjere će prestati važiti kada se ostvari cilj da se svima pruže jednake mogućnosti i tretman.

2. Usvajanje posebnih mjera od država članica, uključujući i mjere sadržane u ovoj konvenciji kojima je cilj zaštita majčinstva, ne smatra se diskriminacijom."

Uz članak 10.

Kako bi se u svakom pojedinom području društvenog života moglo konkretno navesti najprimjerenije posebne mjere (pogodnosti, poticaje i dr) to se ovim člankom određuje da će se posebnim propisima one propisati.

Uz članak 11.

Državnim tijelima i pravnim osobama s javnim ovlastima te pravnim osobama u pretežitom vlasništvu države ili jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave nalaže se da budu predvodnici stvarne promocije društvene jednakosti muškaraca i žena. Oni su dužni izraditi analizu položaja žena i muškaraca, temeljem koje će donijeti svoje planove djelovanja za uvođenje posebnih mjera i provođenje politike ravnopravnosti spolova.

Planove djelovanja prethodno mora odobriti Ured za ravnopravnost spolova Vlade Republike Hrvatske.

Uz članak 12.

Ravnomyerna zastupljenost oba spola u tijelima vlasti i mjestima odlučivanja jedan je od temeljnih uvjeta postizanja ravnopravnosti spolova i kao takovo visoki stupanj ostvarenja načela pune demokracije.

Ravnopravno uključivanje spolova na tim mjestima treba biti sustavno rješenje koje će unaprijediti sve druge segmente u društvu do postizanja potpune jednakosti u zastupljenosti spolova.

Ovaj članak de facto promiče povećanje broja žena na svim razinama političkog odlučivanja, uključujući Hrvatski sabor i Vladu RH i predstavnička tijela jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave, kao i povećanje broja žena u odborima, povjerenstvima i delegacijama, te svim odgovornim mjestima unutar državne uprave.

Uz članak 13.

Ovim se člankom utvrđuje u odnosu na što je zabranjena diskriminacija na temelju spola na području zapošljavanja i rada. Općenito propisuje obveze poslodavaca da štiti i osigura ostvarivanja prava osoba obaju spolova koje traže zaposlenje ili su zaposlene kod njega, a upućuje na donošenje posebnog propisa kojim će se to pitanje detaljno urediti.

Uz članak 14.

Obrazovni sustav u svojim nastavnim programima još uvijek nedovoljno daje značaja ravnopravnosti žena i muškaraca i doprinosi opredjeljenju žena za tradicionalna zanimanja.

Mijenjanjem toga stereotipa u društvu, iako dugoročno, može se napraviti najveći pomak ka potpunoj ravnopravnosti.

Uz članak 15.

Kako političke stranke kroz Izborni zakon jedine imaju mogućnost utjecaja uravnoteženog odnosa žena i muškaraca u tijelima vlasti, to se i one obvezuju na vođenje takve politike koja će voditi računa o uravnoteženoj zastupljenosti obaju spolova.

Uz članak 16.

Sva sredstva javnog priopćavanja obvezna su promicati ravnopravnost spolova u svim područjima društvenog i privatnog života.

Putem sredstava javnog priopćavanja treba se podizati svijest društva o ulozi žene u hrvatskom društvu i mijenjanju uvriježenih stereotipa. Mediji moraju pridonijeti osvješćivanju muškaraca i samih žena u svim sredinama o stvarnom položaju žena u društvu i trebaju osigurati potporu ženama u ostvarenju njihovih prava.

Člankom se također i zabranjuje kršenje ljudskih prava kroz medije na način da se zabranjuje javno prikazivanje i predstavljanje bilo koje osobe u javnosti na uvredljiv, omalovažavajući i ponižavajući način.

Uz članak 17.

Da bi se utvrdilo postoji li u nekom društvu diskriminacija ili ne, vode se statističke evidencije, jer bez postojanja potpunih statističkih evidencija (kao što je to sada trenutna situacija u Hrvatskoj) mogao bi se steći dojam kao da nema problema u vezi s ravnopravnosti što međutim ne odgovara stvarnosti. Statistički podaci su stoga vrlo bitni jer su oni pokazatelj stvarnog stanja u državi te se na temelju njih provode posebne mjere.

Uz članak 18.

Ured za ravnopravnost spolova, kao stručno tijelo Vlade Republike Hrvatske, imati će aktivnu ulogu u koordinaciji svih aktivnosti kojima je cilj uspostavljanje ravnopravnosti spolova; praćenje primjene međunarodnih ugovora koji se odnose na ravnopravnost spolova; praćenju primjene odredbi zakona i propisa donesenih na osnovi njega, kao i ovlast predlagati Vladi ili ministarstvima usvajanje ili izmjene i dopune zakona i drugih propisa, te usvajanje drugih mjera.

Nadalje, Ured će predlagati Vladi Republike Hrvatske i izrađivati nacionalni program, te nadzirati njegovu provedbu; pripremati nacionalna izvješća o ispunjavanju međunarodnih obveza od strane RH u području ravnopravnosti; provoditi istraživanja i analize potrebne za provedbu nacionalnog programa; davati suglasnost na plan djelovanja u skladu s predloženim Zakonom; primati predstavke stranaka zbog povreda predloženog Zakona; promicati znanja i svijest o ravnopravnosti spolova; surađivati s nevladinim udrugama koje su aktivne u području ravnopravnosti spolova i osiguravati djelomično financiranje njihovih projekata ili aktivnosti; izvještavati Vladu svake godine o aktivnostima Ureda.

Uz članak 19.

Ocjenjuje se da tek potpunom uspostavom koordiniranog vertikalnog sustava može saživjeti načelo ravnopravnosti spolova. Zato se uvodi obveza čelnicima tijela državne uprave da odrede jednoga dužnosnika (između postojećih) čija je obveza koordiniranje svih poslova koji se tiču ravnopravnosti spolova.

Uz članak 20.

Žrtvi povrede prava utvrđenih ovih Zakonom omogućuje se pravo na naknadu štete koja se ostvaruje u građanskom postupku pri mjesno nadležnom sudu opće nadležnosti, a primjenjuju se odredbe Zakona o obveznim odnosima o odgovornosti za štetu.

Da bi se olakšalo vođenje građanskih postupaka te da ove odredbe ne bi ostale samo deklaratorne naravi prebacuje se teret dokaza na tuženika radi zaštite žrtve diskriminacije.

Uz članak 21.

Sredstva za rad Ureda osiguravaju se u proračunu Republike Hrvatske.

Uz članak 22.

Ovim člankom se propisuje prekršajna odgovornost zbog neuvođenja posebnih mjera, odnosno nedostavljanja plana djelovanja Uredu za ravnopravnost spolova.

Uz članak 23 do 29.

Prijelaznim i završnim odredbama, određuju se rokovi (godinu dana) u kojima će nadležna tijela trebati donijeti planove djelovanja i usuglasiti propise s ovim Zakonom, odnosno rokovi u kojima će se uspostaviti institucije sustava za zaštitu ravnopravnosti spolova.