

Боби БАДАРЕВСКИ

УДК: 342.722:341(4-672ЕУ)

Прегледен труд

ЕСЕЈ ЗА ПРИСТАПИТЕ КОН РОДОВАТА ЕДНАКВОСТ НА ЕВРОПСКАТА УНИЈА

Кратка содржина

Во овој есеј се прикажани основните пристапи на Европската Унија за родовата еднаквост. Втемелена на формалната и суштинската еднаквост, Европската комисија следи двоен пристап со интегрирање на родовата перспектива во современите општествени текови и со иницирање на специфични мерки. Родовото интегрирање претставува интегрирање на перспективата на родова еднаквост во секоја фаза на политичкиот процес – дизајнирање, имплементација, мониторинг и евалуација – со цел да се подобри еднаквоста помеѓу жените и мажите. Тоа значи проценка на влијанието на политиките врз жените и мажите и, доколку е тоа неопходно, преземање чекори за промена на политиките. Целта е родовата еднаквост да стане реалност и да се подобри процесот на креирање на политиките преку нивно приближување кон потребите на граѓаните. Исходот на систематско интегрирање на приоритетите и потребите на жените и мажите во сите политики е со цел да се унапреди еднаквоста помеѓу жените и мажите и да се мобилизираат сите генерални политики и специфични мерки за постигнување еднаквост и притоа активно и отворено да се земат предвид во фазата на планирање на нивните ефекти врз ситуацијата на жените и мажите одделно при имплементацијата, мониторингот и евалуацијата.

Клучни зборови: формална еднаквост, суштинска еднаквост, двоен пристап, родово интегрирање, позитивна акција

Правото на ЕУ за родовата еднаквост

Од своето формирање, Европската Унија (ЕУ) се залага за еднаквост помеѓу мажите и жените, а родовата еднаквост е позиционирана како едно од фундаменталните начела кои се инкорпорирани во сите договори за воспоставување на ЕУ. Начелото на родовата еднаквост се подобруваше во текот на децениите на постоење на ЕУ со тенденција да постигне поголема јасност и ефекти и начелото на родова еднаквост станува основа на голем број на правни акти, од кои најчести се директивите. Во државите членки на ЕУ, родовата еднаквост правно се регулира на различни начини, при што со усвојувањето на различни акти на ниво на заедницата

на ЕУ (комунитарно право), се вложуваат напори за регулирање на ова прашање на најефективен начин. Динамиката и конзистентноста во воспоставувањето на кохерентен систем на директиви како правни инструменти претставуваат показатели на заложбата на ЕУ за унапредување и спроведување на начелата на родова еднаквост (European Commission *et al.* 2013).

Постојат две форми на еднаквост од политичка перспектива, односно формална и суштинска. Покрај тоа, постојат и поимите на формална еднаквост во правото и суштинска еднаквост во практиката. Поимот формална еднаквост, од правна перспектива, значи признавање на претпоставената еднаквост на мажите и жените пред законот. Од друга страна, суштинската еднаквост се однесува на еднаквоста помеѓу мажите и жените која може да се оцени, но и статистички да се измери во практиката. Треба да се истакне дека поимот формална еднаквост не мора да значи дека правниот пристап кон родовата еднаквост е секогаш формален пристап. Доколку правната перспектива *де факто* ја признава родовата нееднаквост, тогаш формалната перспектива на правниот пристап ја признава суштинската родова еднаквост. Тоа е всушност историјата на европското право за родовата еднаквост: од формален пристап кон еднаквиот третман до законски одредби за позитивна акција.

Терминот „Право на ЕУ за родовата еднаквост“ се однесува на сите релевантни одредби на Договорот, законодавството и обичајното право на Судот на правдата на ЕУ кои се однесуваат на родовата еднаквост. Договорот од Рим од 1957 година веќе го имаше вклучено начелото на еднаква плата за еднаква работа (член 119 ЕЕЗ, потоа 141 ЕК, сега член 157 ДФЕУ). Во 1976, Судот на правдата на Европската Унија (СПЕУ) донесе одлука во случајот Дефрен (*Defrenne*) дека член 119 ЕЕЗ има не само економска, туку и социјална цел. Оваа пресуда го поплови патот кон современото европско право за родовата еднаквост (Foster 2021).

Со влегувањето во сила на Договорот од Амстердам од 1999 година, промовирањето на еднаквоста помеѓу мажите и жените стана една од основните задачи на Европската заедница (член 2 ЕК). Од 1999 година, ЕУ ја има надлежноста да презема понатамошни активности за борба против родовата дискриминација (член 13(1) ЕК, сега 19(1) ДФЕУ). Овој член обезбеди правна основа за Директивата за начелото на еднаков третман на мажите и жените во пристапот и набавката на стоки и услуги (Директива 2004/113/ЕК). Родовата еднаквост на ЕУ е интегрален дел и од Повелбата на основните права на Европската Унија, која забранува дискриминација по кој било основ, вклучувајќи и пол (член 21) и го признава правото на родова еднаквост во сите области, како и потребата за позитивна акција за нејзино промовирање (член 23) (Miller 2011).

Во 2009 година, Договорот од Лисабон уште еднаш ја потврди важноста на родовата еднаквост во Европската Унија. Еднаквоста помеѓу мажите и жените претставува една од заедничките вредности на кои се

заснова Европската Унија (член 2 ДЕУ), што значи, на пример, дека ќе се користи како стандард за утврдување дали одредена европска држава може да биде кандидат за прием. Унапредувањето на еднаквоста помеѓу мажите и жените се наведува и меѓу задачите на Унијата (член 3(3) ДЕУ), заедно со обврската за елиминирање на нееднаквостите. На овој начин, Лисабонскиот договор јасно ја нагласува обврската за обезбедување на родова еднаквост и на Унијата и на државите членки. Изработката на правото на ЕУ за родова еднаквост и неговото транспонирање во националното законодавство беше фазен процес, кој започна, барем за „најстарите“ држави членки на ЕУ, на почетокот на шеесеттите години. Во 1957 година, Договорот за воспоставување на Европската економска заедница, од која потекнува сегашната ЕУ, содржеше само една единствена одредба (член 119 Договор за ЕЕЗ, поранешен член 141 Договор за ЕК, сега член 157 од ДФЕУ) за родова дискриминација, имено начелото на еднаква плата на мажите и жените за еднаква работа (European Commission. Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Burri & Prechal 2008).

Оттогаш се усвоени голем број на директиви кои ја забрануваат дискриминацијата по основ на пол: Директивата за еднаква плата на мажите и жените (75/117/ЕЕЗ), Директивата за еднаков третман на мажите и жените при вработување (76/207/ЕЕЗ, изменета со Директивата 2002/73/ЕК), Директивата за еднаков третман на мажите и жените во прашањата поврзани со социјалната сигурност (79/7/ЕЕЗ), Директивата за еднаков третман на мажите и жените во плановите за социјално осигурување на вработените (86/378/ЕЕЗ, изменета со Директивата 96/97/ЕК), Директивата за еднаков третман на мажите и жените ангажирани во дејности по основ на самовработување, вклучувајќи и земјоделска дејност (86/613/ЕЕЗ, која престана да важи со Директивата 2010/41/ЕУ), Директивата за бремените работнички (92/85/ЕЕЗ), Директивата за родителско отсуство (96/34/ЕЕЗ, која престана да важи со Директивата 2010/18/ЕУ), Директивата за еднаков третман на мажите и жените во пристапот и набавката на стоки и услуги (2004/113/ЕК) и конечно, таканаречената Преработена директива (2006/54/ЕК) (European Commission. Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities *et al.* 2008).

Централните концепти на правото на ЕУ за родова еднаквост се дефинирани во наведените директиви и честопати се предмет на понатамошно толкување од страна на Судот на правдата на ЕУ. – Директна дискриминација се случува кога едно лице се третира понеповолно по основ на полова припадност во споредба со третманот што друго лице го има или би можело да го има во слична ситуација. По правило, директната дискриминација е забранета, освен доколку не се применува специфично писмено образложение, како што е на пример, дека полот на за сегнатото лице претставува одлучувачки фактор за работното место, на пример, машкиот лик во филм треба да биде маж. – Индиректната дис-

криминација се случува кога навидум неутрална одредба, критериум или практика ги става лицата од еден пол во неповолна ситуација во споредба со лицата од другиот пол, освен кога таквата одредба, критериум или практика произлегуваат од оправдана цел, а средствата за постигнување на таа цел се соодветни и неопходни“. Индиректната дискриминација во голема мера навлегува во ефектите од одреден третман и ги зема предвид секојдневните општествени реалности. На пример, понеповолниот третман на хонорарните работници честопати доведува до индиректна дискриминација на жените кога тие се вработени хонорарно. За разлика од директната дискриминација, можностите за оправдување се многу пошироки (European Commission, Directorate-General for Justice and Consumers & Burri 2018).

Концептот на позитивна акција во правото на ЕУ е дефиниран на следниов начин: „Со цел да се обезбеди целосна еднаквост во практиката помеѓу мажите и жените во нивниот работен век, начелото на еднаков третман нема да спречи ниту една држава членка да одржува или усвојува мерки кои ќе обезбедат специфична предност за олеснување на професионалните активности и кариера на помалку застапениот пол или за спречување или компензирање за пречките во нивната професионална кариера.“ (European Commission. Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. Unit G.1. 2008) Како и индиректната дискриминација, позитивната акција исто така ги зема предвид секојдневните општествени реалности, но оди многу подлабоко и може да наложи преземање на понатамошни чекори за остварување на вистинска, реална еднаквост во општествените услови. Одредбите кои се овозможени како мерки на позитивната акција имаат за цел да ги елиминираат или погречат – ефектите врз вработените жени или врз жените кои бараат работа, а кои произлегуваат од постојните ставови, однесување и структури, засновани на идејата за традиционална поделба на улогите во општеството помеѓу мажите и жените. На сличен начин, тие треба да помогнат во борбата против стереотипите. Како примери на позитивна акција може да се наведат следниве: преференцијален третман на жени работнички при распределбата на работни места во градинките, кога заради финансиски ограничувања, бројот на работни места е ограничен, или – со уште повисок степен на контроверзија – женски квоти при вработувањето и напредувањето.

Кон двојниот пристап на европската политика за родова еднаквост

Законите за еднаков третман се ефективни во борбата против експлицитната дискриминација, но сепак не се доволни да обезбедат еднаквост. Нивната почетна основа е дека треба исто да се постапува и со жените и со мажите. Но, со оглед на фактот што жените и мажите не започнуваат од иста позиција, еднаквиот третман не води секогаш до еднакви

резултати. Навидум неутралните политики може да имаат пристрасни резултати (Rossilli 2000).

Увидувајќи ги недостатоците на законите за еднаков третман при решавањето на нееднаквостите помеѓу жените и мажите, ЕУ кофинансираше специфични акции за жените, особено во форма на обуки и активности врзани со пазарот на трудот преку Европскиот социјален фонд. ЕУ усвои и серија на препораки и кодекси на добра практика во области како што се образование и обука; грижа за деца; борба против сексуално вознемирување; позитивна акција; дискриминација во медиумите; и подобрување на пристапот на жените до позициите во процесот на донесување одлуки преку „Акциски програми за еднакви можности“. Но, специфичните акции во корист на жените се покажаа само како делумно решение. Тие ги подготвија жените за делување во култура во која доминираат мажите, но не ги оспорија структурите и културата на организациите, институциите или компаниите, ниту ги утврдија темелните причини и решенија.

Тоа доведе до нова стратегија – интегрирање на родовата перспектива во современите општествени текови – со која фокусот се помести на самите системи и структури, на односите помеѓу жените и мажите и нивните индивидуални потреби. Овој пристап беше прифатен на глобално ниво на Четвртата светска конференција на ОН за жените во Пекинг, 1995 година. Интегрирањето на родовата перспектива во современите општествени текови го уважува фактот дека постојните структури не се родово неутрални. Резултатот кој произлегува од тоа е дека навидум родово неутралните политики можат всушност уште повеќе да ги зголемат родовите поделби и нееднаквости помеѓу жените и мажите.

Европската комисија следи **двоен пристап** со интегрирање на родовата перспектива во современите општествени текови и со иницирање на специфични мерки. Родовото интегрирање претставува интегрирање на перспективата на родово еднаквост во секоја фаза на политичкиот процес – дизајнирање, имплементација, мониторинг и евалуација – со цел да се подобри еднаквоста помеѓу жените и мажите. Тоа значи проценка на влијанието на политиките врз жените и мажите и, доколку е тоа неопходно, преземање чекори за промена на политиките. Целта е родовата еднаквост да стане реалност и да се подобри процесот на креирање на политиките преку нивно приближување кон потребите на граѓаните.

Како дел од процесот, се користат статистики, показатели и одредници за следење на напредокот во имплементацијата на родовата димензија во различни политички области, меѓу другите, од вработување до здравствена заштита, од истражување до образование. Покрај пристапот на интегрирање на родовата перспектива во современите општествени текови, ЕУ користи и широк **дијапазон на специфични мерки**, како што се закони, кампањи за подигнување на свеста или финансиски програми. Целта на овие мерки е да се решат специфичните проблеми, како што се

јазот во платата на родова основа или постојаната помала застапеност на жените, особено во областа на вработувањето.

Мерки на позитивна акција

Вториот камен-темелник на ЕУ за постигнување родова еднаквост е преземање мерки на позитивна акција. Овој концепт на мерки на позитивна акција не треба погрешно да се сфати како еквивалент на концептот на позитивна дискриминација, афирмативна акција или обратна дискриминација. Позитивната дискриминација може да се дефинира како екстремна форма на позитивна акција, која има за цел да го зголеми учеството на жените со помош на преференцијален третман, на пример, со воведување на квоти. Позитивната дискриминација го нагласува поместувањето во обратна насока од позитивна акција, од рамноправен пристап до создавање на преференцијален третман на жените, што има поголема веројатност да резултира со суштинска еднаквост. Друга екстремна форма на позитивна акција се афирмативните акции, кои вклучуваат широк спектар на мерки, и овозможуваат нарушување на начелото на еднаквост. Накусо, овие мерки се повеќе ориентирани кон резултати отколку мерките на позитивната акција, со цел да се постигне суштинска еднаквост. Позитивната дискриминација и афирмативната акција, исто како и мерките на позитивната акција, беа создадени во корист на помалку застапената група, со образложение дека на овој начин се спречуваат ефектите од претходната дискриминација, на пример, преку квоти за гарантирано вработување во одредена област или на факултет (Verloo 2007).

Позитивната акција претставува активно промовирање во поддршка на малцинските групи кои се наоѓаат на генерално послаба позиција во споредба со доминантната група во општеството. Од таа причина, позитивната акција вклучува усвојување на специфични мерки во име на обесправената група со цел да се надмине нивната нееднаква позиција во општеството, како што е системот на квоти. Уште на почетокот на 1970-те, државите членки ја увидоа потребата од кохерентен модел на родова еднаквост кој е подалекосежен од мерките за недискриминација. Оттука, откритието на позитивната интервенција која го надминува опсегот на пазарот на трудот резултираше во првата Директива за еднаков третман 76/207/ЕЕС, која во член 2.4 го пропишува првото можно обезбедување на европско законодавство во областа на позитивни акции по основ на родова еднаквост.

Мерките на позитивната акција во ЕУ се ограничени механизми и можат да се употребат само доколку законската рамка тоа го овозможува. Наспроти моделот на афирмативна акција, пак, се наоѓа европскиот пристап на позитивна акција кој има за цел да постигне родова еднаквост без притоа да ја стави доминантната група во полоша позиција. Важно е да се истакне поместувањето од претходниот пристап на формални права за

еднаквост преку начелото на еднаков третман кон моделот на супстантивни мерки на позитивната акција. Овој променет пристап е определен со политичкиот концепт на родово интегрирање кој ја менува перспективата на агендата за родово еднаквост во рамките на ЕУ. Поранешниот формален правен пристап постепено се комбинира и се поместува кон модел на суштинска позитивна акција, менувајќи го притоа пристапот кон еднаквоста во рамките на ЕУ. Во минатото, еднаквоста и недискриминацијата се бараа првенствено преку еднаквиот пристап. Денес, промената е насочена кон фундаменталните услови, за кои е поверојатно дека ќе ја исполнат целта на родовата еднаквост која се стреми кон промовирање на обесправената група и добивање на придобивки за нив.

ЕСП, како и Комитетот за човекови права потврдија дека политиките на позитивна акција се компатибилни со меѓународното право за човекови права. Мерките на позитивната акција генерално имаат за цел да ја дискриминираат доминантната група, но и да ја изедначат позицијата на послабата група со позицијата на доминантната група. Начелото на позитивна акција нема за цел да му даде на „малцинството“ подобра законска или општествена позиција, во споредба со позицијата на доминантната група, туку да постигне приспособување на правата, и изедначување на овие групи.

Родово интегрирање

Интегрирањето на родовата перспектива во современите општествени текови претставува систематски политички пристап кон агендата на Европската заедница за еднаквоста. Концептот беше дефиниран на Конференцијата во Пекинг во 1995 и оттогаш ЕУ ја презема како свој политички концепт чија крајна цел е постигнување на родово еднаквост. Родовото интегрирање за прв пат беше дефинирано во 1995 година на Четвртата светска конференција за жената во Пекинг. Покрај тоа, беше изготвена и Пекиншката декларација со која светската заедница во широки рамки се обврза за системско инкорпорирање на родовата перспектива во креирањето на јавната политика. На ова се темели третиот пристап на ЕУ за постигнување родово еднаквост преку концептот на интегрирање на родовата перспектива во современите општествени текови како политички инструмент и политичка цел. Овој концепт има за цел да ги инкорпорира родово чувствителните практики во сите владини институции и политики (Stratigaki 2005).

По одржувањето на конференцијата на ОН, ЕУ го усвои интегрирањето на родовата перспектива во современите општествени текови како основа за својата родово политика, чиј опсег се зголеми по Договорот од Амстердам. Во 1996, Европската Комисија усвои формална заложба, го дефинираше родовото интегрирање и ја иницираше Четвртата акциска програма за еднакви можности на жените и мажите во 1996. По петтата

Акциска програма за еднакви можности (2001-2006) и деталниот план на активности (roadmap) чија цел е постигнување еднаквост помеѓу жените и мажите (2006-2010), беа утврдени шест приоритетни области. Тие вклучуваат еднаква економска независност за жените и мажите, усогласување на приватниот и професионалниот живот, еднаква застапеност во процесот на донесување одлуки, искоренување на сите форми на родово засновано насилство, елиминирање на родовите стереотипи и промовирање на родовата еднаквост во земјите од третиот свет.

Според дефиницијата на Комисијата, родовото интегрирање е: Систематско интегрирање на ситуациите, приоритетите и потребите на жените и мажите во сите политики со цел да се унапреди еднаквоста помеѓу жените и мажите и да се мобилизираат сите генерални политики и специфични мерки за постигнување на еднаквост и притоа активно и отворено да се земат предвид во фазата на планирање на нивните ефекти врз ситуацијата на жените и мажите одделно при имплементацијата, мониторингот и евалуацијата (Pollack & Hafner-Burton 2000).

Во 1997, Договорот од Амстердам ја потврди важноста од промовирање на родовата еднаквост и формализирање на обврската за родово интегрирање. Според член 2 од Спогодбата, родовото интегрирање е една од фундаменталните задачи кои Заедницата треба активно да ги промовира; член 3 го пропишува начелото на родово интегрирање наведувајќи дека Заедницата, во сите свои активности, ќе има за цел да ги елиминира нееднаквостите и да ја унапредува еднаквоста помеѓу жените и мажите; член 13 овозможува проактивни мерки за борба против дискриминација по основ на пол, расна или етничка припадност, вероисповед или верување, попреченост, возраст или сексуална ориентација; членовите 137 и 141 се однесуваат на родовата еднаквост во однос на пазарот на трудот. Тие наложуваат еднакви можности и еднаков третман на работа и секоја држава членка да обезбеди примена на начелото на еднаква плата за мажите и жените работници за еднаква работа или работа со еднаква вредност.

Во текот на последниве години изработени се мноштво прирачници „како да се спроведува родовото интегрирање“, кои честопати се фокусирани на специфични области и/или се насочени кон одредени целни групи. Врз основа на литературата и земајќи ги предвид специфичната област и носителите, контролната листа (checklist) на потребни елементи за политиките за родово интегрирање се состои од четири чекори.

Имплементацијата и организацијата и градењето на свесност и сопственост може да се сметаат како предуслови за успешно родово интегрирање. Имплементацијата и организацијата на родовото интегрирање се однесуваат на процесот на обезбедување на структурална и културна база за еднакви можности. Тоа вклучува формулирање на конкретните цели и мерки, подготовка на план, градење на буџет и дефинирање на одговорностите и обврската за отчет на различните инволвирани актери. Во однос на буџетот, треба да се стават на располагање доволно ресурси за процесот на

имплементација, а може да се разгледа дури и опцијата за користење на специјална (надворешна) експертиза. Покрај тоа, родовото интегрирање укажува дека сите инволвирани носители треба да ги земат предвид еднаквите можности на мажите и жените. Обуката е од клучно значење за создавање на одредено ниво на родова свесност и експертиза. Покрај тоа, носителите треба да го сметаат родовото интегрирање како дел од нивните задачи и одговорности. Од таа причина, важно е „да се гради сопственост“, но притоа може да се применат различни стратегии. Во некои случаи, може да се очекува целокупниот тим да ја преземе „сопственоста“, но во случаи кога нивоата на свесност се ниски, на почетокот може да има потреба од назначено лице со специфично знаење и свесност во рамките на тимот или на единицата за креирање политика.

Следен чекор во процесот на родово интегрирање е собирањето на релевантни податоци за позицијата на жените и мажите. Описот на реалната состојба е од суштинско значење за да се оцени реалната родова (не) еднаквост и да се определат приоритетните области кои бараат внимание. Покрај тоа, следењето на ситуацијата во еден подолг временски период обезбедува информации за трендовите во родовата (не)еднаквост. Во 1998, Европската комисија утврди четири димензии на проценката на родовата нееднаквост: учество, ресурси, норми и вредности и права. Она што е важно е првичната ситуација да се разгледа и од динамична, а не само од статична перспектива.

Учеството се однесува на родовиот состав на целната група/население на политиката и укажува на потребата од собирање основни информации, како што е бројот на жени во вкупниот број на невработени, на лица со попреченост и на лицата со флексибилни договори. Кога политичките мерки се однесуваат на конкретни групи на ранливи лица, треба да се земе предвид и можното диференцијално влијание врз мажите и жените. Во последниве години, постигнат е значителен напредок во зголемувањето на расположливоста на статистички податоци кои се однесуваат на родовите прашања, со што се олеснува овој прв чекор. Иако статистиката изгледа јасна, треба да се земе предвид и мерењето. На пример, невработеноста може да се мери на неколку начини. Во зависност од методот, родовите разлики може да варираат од многу ниско до многу високо ниво.

Родовите разлики може да се појават и во однос на пристапот до/распределбата на ресурси, како што се време, простор, информации и пари, политичка и економска моќ, квалификации, транспорт, користење на јавните услуги итн. Конкретно, нееднаквата распределба на одговорностите за грижа има значително влијание врз распределбата на ресурсите. На пример, во поглед на активните политики за пазарот на трудот, треба да се земе предвид фактот што жените ја носат главната одговорност за одгледување на децата. Од таа причина, расположливоста на грижа за децата е многу важна за да им се овозможи на жените да учествуваат во програмите. Во областа на политиките за балансирање на работата и приватниот

живот, релевантно прашање е дали отсуствата се платени или неплатени. Поголема е веројатноста жените исто така да се концентрирани во таа област на пазарот на трудот која е под најголемо влијание на националните минимални дневници и од таа причина се под непропорционално влијание на одлуките за зголемување на националниот минимум според просечната стапка на пораст на платите.

Нормите и вредностите влијаат на родовите улоги и родовата поделба на трудот и на ставовите и однесувањето на жените и мажите. Тие се делумна причина и за нееднаквостите на вредноста која се придава на мажот и жената или на машките и женските карактеристики. Од суштинско значење е да се утврди улогата на политичките мерки за зајакнување на социјалните норми и вредности кои ја одржуваат родовата нееднаквост. Даночните и социјалните политики, на пример, честопати се засноваат на начелото дека мажот треба да заработува во семејството. Поместувањето кон индивидуализираните модели може, без разлика на стапките на учество, да има важна симболична вредност. По истата логика, политиката која се фокусира на еднаква поделба на платена и неплатена работа – со мажите во експлицитна улога на главни заработувачи – може исто така да придонесе за порамноправен пакет на норми и вредности.

Правата се однесуваат на директната и индиректната сексуална дискриминација, човековите права и пристапот до правда во правно, политичко и социоекономско опкружување. На пример, дали активните програми на пазарот на трудот се отворени за неактивните (повратниците, не само оние кои бараат социјална помош), како и за невработените кои имаат право на помош? Доколку тоа не е случај, жените не можат да бараат поддршка за повторен влез во програмите за вработување во споредба со мажите. Во тој контекст, треба да се земе предвид дека дури и кога жените имаат формални права на иста основа како и мажите, недостатокот на услови може да ја ограничи можноста на жените да ги спроведат своите права за искористување на можностите. На сличен начин, не мора да значи дека формалните права на мажите да учествуваат во мерките за балансирање на работата и приватниот живот ќе бидат доволни за промовирање на родовата еднаквост во работата за неа.

Третиот чекор бара проценка на потенцијалното родово влијание на политиката од аспект на учеството, ресурсите, нормите и вредностите и правата. Важно прашање кое треба да се земе предвид во однос на учеството е квантитативниот и квалитативниот аспект. На пример, програмите за создавање работни места можат особено да ги засегаат жените. Тоа може да се оцени како позитивно од гледна точка на родовата еднаквост. Меѓутоа, кога квалитетот на работата е проблематичен (на пример, во поглед на работните часови и платите), ваквите програми може да ја засилат родовата нееднаквост. Од аспект на пристапот до ресурси, од клучно значење е да се земе предвид не само влијанието врз ресурсите на домаќинството, туку и влијанието врз индивидуалните ресурси. На ниво на социјални

норми и вредности, политиките за балансирање на работата и приватниот живот треба да се осврнат и на инволвираноста на мажите во домашната работа. Доколку само жените ги користат политиките за балансирање на работата и приватниот живот, традиционалната нерамноправна поделба на неплатена работа помеѓу мажите и жените уште повеќе ќе се засили и притоа ќе ги засили и социјалните норми во овој аспект. Во поглед на правата, релевантно е да се вклучи правото на грижа и нега, како и правото на вработување. Кога се оценува влијанието на политиката, важно е да се направи разлика помеѓу конкретни групи на мажи и жени, како што се етнички малцински групи, родители наспроти лица без деца, возрастни групи, образовни групи, регионални групи итн. Иако мерките за зголемување на стапката на учество можат, на пример, да бидат ефективни за жените од доминантната група, жените од етничките малцински групи може да имаат потреба од специфични мерки. Покрај тоа, здравата политичка проценка треба да ги опфаќа и индиректните ефекти. Промените на родовите односи надвор од и на самото работно место можат да бидат еден од индиректните ефекти кои треба да се разгледаат. Големиот фокус на хонорарната работа, на пример, може да има долгорочен ефект врз засилувањето на родовите поделби на трудот на работното место и надвор од работата, бидејќи жените повеќе се концентрираат на секторите кои нудат флексибилно вработување. Овој пример ја илустрира и важноста од разликување на краткорочните и долгорочните ефекти.

Кога се проценува дека политиката има негативно влијание врз родовата еднаквост или пак е генерално родово неутрална, од суштинско значење е да се утврдат начините на кои политиката може да се редизајнира со цел да се промовира родовата еднаквост. Потребата за редизајнирање е особено силна кога иницијалните родови разлики се високи и имаат големо влијание врз животните можности на жената. Редизајнирањето не мора да подразбира и коренити промени. На пример, во поглед на активните политики на пазарот на трудот, едноставна, но истовремено и ефективна мерка е проширување на правото за сите неактивни. Обезбедувањето услови за поддршка на вработените родители исто така не изгледа премногу сложено. Другите области можат да бидат посложени. На пример, намалувањето на вертикалната и на хоризонталната сегрегација бара поекстензивни политики. Редизајнирањето може да бара и повеќестран пристап кој инволвира повеќе од една политичка област или сектор. На пример, јавната служба за вработување можеби треба активно да соработува со секторот што е одговорен за обезбедување на грижа и нега на деца, доколку треба да им се обезбеди пристап на жените кои бараат вработување до службите за грижа и нега на децата со цел да им се олесни барањето на работа. Родовото интегрирање бара здружен пристап кон дизајнирањето на политиката, во рамките на кој политиката за вработување не се креира одделно од обезбедувањето на социјална заштита и грижа и нега за децата од една страна, и даночните и социјалните политики од друга страна.

Литература

- European Commission, Directorate-General for Justice, Selanec, G. & Senden, L., 2013, *Positive action measures to ensure full equality in practice between men and women, including on company boards*, Publications Office.
- European Commission, Directorate-General for Justice and Consumers & Burri, S., 2018, *EU gender equality law : update 2018*, Publications Office.
- European Commission. Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Burri, S. & Prechal, S., 2008, *EU gender equality law*, Publications Office.
- European Commission. Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. Unit G.1., 2008, *Manual for gender mainstreaming: Employment, social inclusion and social protection policies*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg.
- Foster, N., 2021, *Foster on EU law*, 8th edn., Oxford University Press, New York.
- Miller, V., 2011, 'The EU's Acquis Communautaire', *International Affairs and Defence Section* 2011, viewed 14 March 2022, from <https://researchbriefings.files.parliament.uk/documents/SN05944/SN05944.pdf>.
- Pollack, M.A. & Hafner-Burton, E., 2000, 'Mainstreaming gender in the European Union', *Journal of European Public Policy* 7(3), 432–456.
- Rossilli, M., 2000, *Gender policies in the European Union*, Peter Lang, New York, Oxford.
- Stratigaki, M., 2005, 'Gender Mainstreaming vs Positive Action', *European Journal of Women's Studies* 12(2), 165–186.
- Verloo, M., 2007, *Multiple meanings of gender equality: A critical frame analysis of gender policies in Europe* / edited by Mieke Verloo, CEU Press, Budapest, New York.