

EFEKTI INSTITUCIONALIZACIJE RODNE RAVNOPRAVNOSTI U EVROPSKOJ UNIJI²

Effects of Gender Equality Institutionalization in the EU

APSTRAKT: Uticaj EU na primenu politike jednakih mogućnosti za žene se može sagledati kroz harmonizaciju pravnih propisa i izgradnju institucija za poštovanje prava žena i kroz učešće žena u procesima donošenja političkih i ekonomskih odluka. Prvi deo teksta razmatra teorijski okvir istraživanja efekata institucionalizacije rodne ravnopravnosti u EU. U drugom delu se predstavlja institucionalni i pravni okvir kao deo globalne strategije usmerene na postizanje rodne ravnopravnosti. Problemi kojima se bavi treći deo teksta tiču se participacije žena na različitim nivoima odlučivanja u Evropskoj uniji. U radu su analizirani najnoviji podaci iz istraživanja sprovedenih za potrebe Evropske komisije i Evropskog parlamenta. Indeks rodne ravnopravnosti (EIGE) pokazuje da postoje ogromne razlike među članicama i da je EU tek na pola puta do ostvarivanja rodne ravnopravnosti. Zbog toga se fokus rodni politika EU orijentiše na integrisanje rodne perspektive u sve oblasti i traganje za kvalitetnijim merama za postizanje što većeg stepena rodne ravnopravnosti.

KLJUČNE REČI: rodna ravnopravnost, Evropska unija, participacija u odlučivanju, rodne politike.

ABSTRACT: The impact of the EU on the implementation of the policy of equal opportunities for women can be seen from harmonization of legislation and construction of institutions for protection of women's rights, and through participation of women in decision-making processes. The first part of the article discusses the theoretical framework for research the effects of institutionalization of gender equality in the EU. In the second section the institutional and legal framework are represented as a part of the global strategy aimed at achieving gender equality. The problems dealt with in the third part of the article concerning the presence of women at different levels of decision-making in the European

1 lcickaric@idn.org.rs

2 Tekst je nastao u okviru projekta 179039 koji finansira Ministarstvo prosvete, nauke i tehnološkog razvoja Republike Srbije, a koji se realizuje u Institutu društvenih nauka u Beogradu.

Union. The newest data base from gender research for European Commission and European Parliament is used for this research. Index of Gender Equality (IGE) shows that there are huge differences between Member States and that the EU is only halfway to achieving gender equality. Therefore, the integration of gender perspective in all fields and searching for measures to achieve higher level of gender equality are the focal points in EU gender politics.

KEY WORDS: gender equality, European Union, participation in decision-making, gender politics.

Rodna ravnopravnost u EU – nedovršen posao

Unutar Evropske unije deluju tri grupe za pritisak sa ciljem ostvarivanja političkih interesa i zaštite prava žena. To su feministički pokret u civilnom društvu, žene izabrane u nacionalnim parlamentima i u administracijama država članica. Povezanost feministkinja na lokalnom, nacionalnom i evropskom nivou je od velikog značaja, jer se umrežavanjem tih organizacija stvara platforma koja olakšava uvođenje zakonodavnih instrumenata i javne politike usmerene na poboljšanje položaja žena. Jedan od glavnih zahteva feminističkog pokreta je predstavljane žena kao posebne društvene grupe, koja je kroz istoriju bila izložena represiji, a ne kao običnih građanki, na čemu se uvek i svuda insistira. Ono što izdvaja žene kao grupu nisu samo zacrtani interesi, već i društvena perspektiva, iskustvo koje proizilazi iz specifičnog položaja žena u patrijarhalnom društvu, ustrojenom po muškim standardima i normama. Glavna karakteristika patrijarhata je da se ignoriše odnos roda i moći kao ključnih strukturalnih determinanti savremenog demokratskog društva.

Džudit Skvajers razlikuje tri analitičke strategije u feminističkom pristupu problemu rodne ravnopravnosti: strategiju koja se temelji na principu jednakosti, zatim, onu koja počiva na razlikama i strategiju koja podrazumeva postojanje različitosti (Squires, 1999). Strategiju uključivanja žena u politički život kakav je danas prisutan u zemljama razvijene demokratije brane pretežno liberalno orijentisane feministkinje, koje su zajedno sa ženskim pokretima važni akteri promocije rodne ravnopravnosti unutar EU. Aktivnosti feministkinja su uticale na promenu tradicionalnog izgleda političke arene, samog koncepta političkog, kao i na državne politike jednakih mogućnosti i inkorporaciju rodne perspektive u sve javne politike. Kooperacija nezavisnih ženskih organizacija sa ženama unutar političkih partija, parlamenta i državnog aparata je posebno narasla devedesetih godina prošlog veka, kada je pitanje rodne ravnopravnosti konačno postalo važno i podjednako tretirano sa drugim političkim pitanjima, odnosno kada je postalo relevantno političko pitanje. Ovaj partnerski odnos države, politike i civilnog društva, odnosno svojevrsni strateški trougao moći je model koji je najpre zaživio u nordijskim zemljama, gde i danas uspešno funkcioniše, a kasnije se postepeno proširio i u drugim članicama Evropske unije (Halsaa, 1998). Mobilizacija što šireg kruga aktera koji su rodno senzibilni je i jedan od osnovnih preduslova promena u procesima predstavljanja žena u politici, odnosno za transformaciju pasivne u aktivnu političku reprezentaciju.

U literaturi još uvek nije dovoljno pažnje posvećeno politikama rodne ravnopravnosti u EU. Na osnovu uvida u nekoliko studija načinjenih u proteklih petnaest godina, nameću se dva pitanja od značaja za problem regulisanja rodni odnosa u Evropskoj uniji (Walby, 2004; Squires, 2005; 2008; Kittilson, 2006; Lilliefeldt, 2012; Fortin-Rittberger, Rittberger, 2014). Prvo se tiče teorije rodni odnosa, a drugo prirode moći EU. Rodni odnosi nisu samo puka skala nejednakosti već obuhvataju intersekciju između različitih dimenzija rodni režima, dok se moć mora posmatrati šire nego što je to ekonomska snaga EU. Međutim, osnovno pitanje je da li je rodna ravnopravnost dovoljno napredovala u EU? Po svemu sudeći, to je još uvek nedovršen posao. Rodne politike EU pokazuju izvesna, vrlo značajna ograničenja i nedostatke. Prvo, rodne politike EU se uglavnom zasnivaju na uskom i formalnom konceptu jednakosti, koji ne pokazuje dovoljno interesovanja za različite socijalne i materijalne uslove u kojima žive žene i muškarci, i ne dotiče strukturalne korene diskriminacije žena, koji suštinski leže u patrijarhatu. Rodna perspektiva počiva na prepoznavanju diverziteta u odnosu na životni ciklus, klasu, etnicitet, religiju, starost, i u tom smislu nastoji da uspostavi balans između individualne perspektive, s jedne strane, i ženske perspektive, sa druge (Booth, Bennett, 2002: 438). Drugo, rodne politike EU su pretežno orijentisane na oblast zapošljavanja i rada, dok su druga područja, poput balansa između profesionalnog i domaćeg rada, brige o deci, bolesnima i starima ili nasilja nad ženama nedovoljno pokrivena. Mada, u poslednje vreme tematika porodičnog nasilja i zlostavljanja žena u privatnom i javnom životu sve više dobija prostora u institucionalnim i pravnim rešenjima. Treće, zakonodavstvo EU je pretežno bazirano na maskulinim normama koje uređuju oblasti plaćenih poslova i mobilnosti, dok je tretman ženskih prava i ženske perspektive u ovoj oblasti zanemaren. Četvrto, nedovoljno se sistematično sprovodi monitoring primene rodni politika u zemljama članicama od strane Evropske komisije i drugih institucija. Za to se kao razlog uglavnom navode objektivni faktori, poput nedostatka personalnih resursa za nadgledanje i evaluaciju rada institucija i primenu mehanizama rodne ravnopravnosti. Još uvek, mnoga pitanja vezana za prava žena nisu dobila zasluženi tretman i nisu stigla na red da budu institucionalizovana. Na primer, u domenu zapošljavanja žene se češće zapošljavaju na nestandardan način, na povremenim i privremenim poslovima i ne dobijaju olakšice koje bi im sledovale da su stalno zaposlene. Pošto se pridržava maskulinih standarda u definisanju radni i građanski prava, EU i dalje ne priznaje prava žena vezana za ekonomiju staranja i podelu rada u domaćinstvu. Države još uvek ne preuzimaju taj teret od žena, jer se EU u suštini zasniva na neoliberalnom konceptu društva, čiji pravno-institucionalni okvir ne garantuje sprovođenje u praksi politike socijalnog blagostanja prema ženama. Tako u radnom zakonodavstvu još uvek nije adekvatno razmatrana uloga zaposlenog roditelja/ke, kao ni u krivičnom pitanje nasilja nad ženama, seksualnih sloboda i abortusa. Strategija rodne ravnopravnosti u EU i dalje počiva na „mekim“, zakonodavnim premisama i nije svrstana u glavne prioritete koje treba garantovati Ustavom EU.

U rodni politikama EU se takođe mogu uočiti i određene pozitivne promene vezane za implementaciju rodne ravnopravnosti (Lombardo, Meier, 2006: 154). Prva se odnosi na tendenciju proširenja samog koncepta rodne ravnopravnosti,

jer se fokus sa žena sve više premešta na rod, što implicira i neophodne promene u shvatanjima, ponašanju i stilu života muškaraca, a ne samo žena. Druga osobenost tiče se inkorporacije rodnih politika u agende drugih javnih politika, i to na način da se sva pitanja počnu tumačiti u odnosu na rodno kao političko pitanje. Treća karakteristika se odnosi na orijentaciju EU ka podjednako političkoj reprezentaciji i distribuciji moći, pri čemu žene bar brojučano, statistički postaju relevantna politička kategorija. Četvrta odlika se odnosi na promene u institucionalnoj i organizacionoj strukturi u procesu donošenja odluka, odnosno u domenu političkih aktera, sredstava, mehanizama, procesa i ciljeva delovanja. Sve je više prisutna strategija osnaživanja i partnerstva, koja se prvenstveno oslanja na veće učešće civilnog sektora, mreže ženskih organizacija i povezivanje formalnih i neformalnih oblika političke aktivnosti i aktivizma.

Uspešnost rodnih politika EU se može analizirati, kako to navodi Emanuela Lombardo i kroz prizmu „Volstonkraftove dileme”, koja problematizuje dva načina u ostvarivanju građanskih prava žena (Lombardo, 2003: 160). Prvi se odnosi na ostvarivanje istih prava koja su muškarci već imali, a druga na specifične interese i potrebe žena, koji zahtevaju drugačije konfigurisana građanska prava. Obe perspektive imaju negativne retroaktivne efekte na status žena. Rodne politke EU prate prvi opisani put ka uspostavljanju rodne ravnopravnosti i jednakih mogućnosti za žene. U patrijarhatu jednakost žena znači asimilaciju sa pravima muškaraca, pa se s pravom postavlja pitanje, da li žene treba da se izbere za drugačija prava, po cenu stigmatizacije njihove različitosti u odnosu na muške norme i pravila (Lombardo, 2003:160)? Već decenijama se vodi debata o konceptima jednakosti ili različitosti i ta dilema predstavlja suštinsku karakteristiku feminističkog pokreta od njegovog osnivanja. Međutim, glavno ograničenje ove perspektive je u tome što se bavi simptomima, a ne stvarnim uzrocima rodne ne/ravnopravnosti. Davanje jednakih mogućnosti svima ne znači da će svaka žena moći da uživa i praktikuje formalna prava na isti način. Prenebregavaju se strukturalni, materijalni i socijalni uslovi, koji ne dozvoljavaju ženama da ostvaruju svoja prava i uživaju jednak pristup resursima koji im se nude. Po mišljenju Lombardove, rizik se krije u još jednoj jednostavnoj činjenici, a to je da rodne politike „svako može da tumači na svoj način” i da one mogu biti „svačija odgovornost, a ničiji posao” (Lombardo, 2003: 163). Jedan od načina otklanjanja ovih dilema i rizika svakako leži u što preciznijem formulisanju prava žena u zakonodavstvu EU i institucionalizaciji mehanizama rodne ravnopravnosti na svim nivoima i u svim članicama EU.

Pravni i institucionalni okvir za razvoj rodne ravnopravnosti u EU

Ravnopravnost žena i muškaraca deklarativno je jedna od osnovnih vrednosti Evropske unije. Uticaj EU na primenu politike jednakih mogućnosti za žene se može sagledati sa više aspekata: kroz poštovanje ljudskih prava, situaciju na tržištu rada, harmonizaciju pravnih propisa i kroz proces donošenja političkih i ekonomskih odluka. Evropska unija ne funkcioniše kao država, niti internacionalna organizacija, već je to kontinuirani proces transformacije ili proces preobražaja ideje povezanosti na zajedničkom teritorijalnom,

ekonomskom, političkom i kulturnom prostoru koji ima svoju istoriju i specifičnosti. U pogledu regulisanja rodne ravnopravnosti članice EU imaju različita iskustva zbog diferenciranog stepena društvenog i kulturnog razvoja, na šta ukazuju suprotnosti između Skandinavije, Južne, Istočne i Zapadne Evrope. Međutim, takva različita iskustva ne kočē, već podstiču diversifikaciju politika jednakih mogućnosti za žene.

Evropska unija ima sveobuhvatan zakonodavni okvir i direktive o rodnoj ravnopravnosti. Sve članice su prenele smernice o ravnopravnom položaju i jednakosti pri zapošljavanju u svoje zakonodavstvo, kao opšti okvir. Kao podrška tom okviru redovno se izrađuju strategije za ravnopravnost, mape puta i prati njihova primena, a članice odlučuju kako će ih primenjivati. Ciljevi su isti, ali članice se razlikuju, te ih ne ostvaruju u istom obimu. EU ima strategije o integrisanju rodne perspektive u sve oblasti, a Evropski institut za rodnu ravnopravnost (EIGE) pruža podršku članicama u uključivanju rodne dimenzije u sve politike. Princip rodne ravnopravnosti je postao sastavni deo Rimskog ugovora iz 1957. godine, kada su prvih šest članica EU potpisale dokument koji garantuje pravo na jednake plate muškaraca i žena na istom radnom mestu. Tek 1975. godine donosi se Odredba o jednakoj plati koja stavlja van zakona diskriminaciju temeljenu na rodnoj razlici, omogućuje pravo obraćanja sudovima u slučaju diskriminacije u platama, osigurava zaštitu zaposlenih koji su pribegli pravnim postupcima i traži od država članica da se osigura ispunjenje i poštovanje ovih principa. Tek 2000. godine donosi se Lisabonska strategija koja naglašava potrebu da se govori o rodnoj nejednakosti u EU na tržištu rada i da se prilagode uslovi rada ženama, odnosno da im se omogući ulazak i ostanak na tržištu rada. Cilj je bio da se do 2010. godine dostigne stopa zapošljavanja žena od 60%, zatim, ulaganje u usklađivanje posla i porodičnog života kao jezgra evropske politike zapošljavanja, i da se odgovarajućim objektima za brigu o deci (vrtići) obuhvati 90% dece između 3. godine i obaveznog polaska u školu, i najmanje 33% dece u dobi mlađoj od 3 godine. U tom smislu, 2003. godine izglasane su smernice zapošljavanja u EU kojima se zahteva od država članica da do 2010. godine postignu znatno smanjenje u rodnoj razlici u politici plata, a 2006. godine je usvojena preuređena Odredba o jednakim mogućnostima i jednakom postupku prema ženama i muškarcima u zapošljavanju i zanimanjima. Do danas je doneto ukupno 13 evropskih smernica vezanih za politiku rodne jednakosti u sferi rada i zapošljavanja, socijalne zaštite, porodičnog odsustva, i jednakosti u ophođenju, odnosno protiv rodne diskriminacije. I konačno, Veće Evrope, koje je 1949. godine osnovalo deset država, danas čini 47 članica, jedna zemlja kandidatkinja (Belorusija – suspendovana zbog nepoštovanja ljudskih prava) i pet zemalja posmatrača (Sveta stolica, Sjedinjene Američke države, Kanada, Japan i Meksiko). Ovo telo je, po mišljenju eksperata, u međunarodnom okruženju postalo vodeće u području rodne ravnopravnosti, posebno u političkom životu (Sineau, 2003).

Rodna ravnopravnost kao globalna strategija (*gender mainstreaming*) je počela da se uvodi u javne politike tek krajem XX veka, kada je na Četvrtoj svetskoj konferenciji Ujedinjenih nacija o ženama, u Pekingu 1995. godine, doneta odluka o implementaciji rodne perspektive u javne politike. Unutar Saveta Evrope, rodna perspektiva je definisana kao reorganizacija, poboljšanje, razvoj, evaluacija

političkih procesa i inkorporiranje rodne jednakosti u sve politike, na svim nivoima. Rodna perspektiva je tipičan primer strategije koja uključuje promene u upravljanju na više nivoa, internacionalnom, nacionalnom, regionalnom (Verloo, 2005: 13). Ona podrazumeva i reorganizaciju političkih procesa i odgovornosti, kooperaciju individualnih i institucionalnih subjekata u svim sferama državne uprave, od nauke do ekonomije. Radi se zapravo o usloznjavanju aktera i politika orijentisanih prema jednom cilju, a to je implementacija koncepta rodne ravnopravnosti u svim sferama društvenog života.

Evropska komisija, kao glavno političko telo koje predlaže novo zakonodavstvo, je za period od 2010. do 2015. godine usvojila Strategiju za jednakost žena i muškaraca, a kao glavni prioriteti ističu se: jednaka ekonomska nezavisnost žena i muškaraca, jednake plate za isti posao, jednakost u donošenju odluka, promovisanje jednakosti i van okvira EU i poštovanje dostojanstva i integriteta žene. Evropski parlament je jedina institucija direktno izabrana od strane građanki i građana zemalja članica EU. Parlament EU nema potpunu zakonodavnu moć, kao što imaju parlamenti zemalja članica EU, ali može da ima kontrolu nad budžetom, zakonima, politikama i političkim akcijama koje utiču na položaj žena, da daje predloge Komisiji EU vezane za poštovanje ženskih prava, organizuje javne rasprave i definiše programe namenjene pitanjima rodne ravnopravnosti. Unutar Parlamenta EU funkcioniše i Odbor za ženska prava, koji ima važnu ulogu u unapređenju pitanja rodne jednakosti. Veliki uticaj ima Evropski ženski lobi (EWL), krovna nepartijska organizacija koja pomno prati sve procese promena Ugovora EU, i nastoji da osigura da svi zakonski predlozi sadrže rodnu perspektivu. U okviru institucije Saveta Evrope, funkcioniše još jedan mehanizam za rodnu ravnopravnost, a to je Komitet za jednakost između žena i muškaraca, koji okuplja grupe eksperata u svim državama članicama, koje rade na pozitivnim akcijama i paritetnoj demokratiji u rešavanju važnih pitanja o položaju žena. Međutim, rezultat rada Komiteta se više bazira na savetodavnoj funkciji, a manje na radu ka stvarnom povećanju učešća žena u donošenju odluka i aktivnoj ulozi žena u političkom životu.

Od 1995. do 2004. godine EU diskurs o rodnoj ravnopravnosti je evoluirao i prisutan je u skoro svim političkim agendama, ali nije praćen i odgovarajućom dubinskom, odnosno vertikalnom disperzijom, te još uvek nije napuštena praksa nejednakih mogućnosti za žene (Lombardo, Maier, 2008: 115). Stoga, kampanja 50/50, koju vodi Evropski ženski lobi i mnoge slične akcije, imaju za cilj da ukažu na nedovršen posao, odnosno još uvek neophodnu potrebu za jednakom reprezentacijom muškaraca i žena u svim evropskim institucijama. Cilj je da se problem rodne jednakosti podigne na najviši mogući nivo u političkoj agendi EU. Indeks rodne ravnopravnosti (EIGE) pokazuje da postoje ogromne razlike među članicama i da je EU tek na pola puta do ostvarivanja rodne ravnopravnosti. Formiran je na osnovu indikatora rodne ravnopravnosti izmerenih u oblasti rada, zapošljavanja i zarada; obrazovanja i znanja; moći u odlučivanju i rukovodjenju; korišćenja resursa vremena. Dobijeni sintetički indeks za EU je 54, što je daleko od zadovoljavajućeg stepena. Zbog toga se fokus rodni politika u EU sve više premešta sa okvira za ljudska prava na integrisanje rodne perspektive u sve oblasti društvenog života i traganje za što uspešnijim merama kojima bi se podržavao dostignuti stepen rodne ravnopravnosti.

Prema najnovijim podacima o rodnoj ravnopravnosti objavljenim na sajtu Departmana pravde Evropske komisije, u Evropskom parlamentu je 37% žena, najviše iz Finske, Švedske, Estonije, Latvije (oko 50%). U Evropskoj komisiji je 32% žena, izabranih najviše u Finskoj, Švedskoj i Francuskoj (oko 50%), dok je žena partijskih liderki najviše u Norveškoj, Nemačkoj i Islandu (European Commission, 2014). Žene čine 27% nacionalnih parlamenata u EU. Samo jedna od pet članova upravnih odbora najvećih kompanija je žena. Oko 20% od svih pripadnika akademskog sveta su žene i samo jedna od deset rektora je žena. Svega pet članica EU primenjuje zakonske rodne kvote, dok se u njih 16 primenjuju kvote od strane političkih partija. Evropska sindikalna konfederacija (ETUC) broji 60 miliona članova, od koji je 45% žena. Prvi put u istoriji je izabrana i jedna žena za generalnog sekretara ove institucije. Međutim, iz izveštaja Evropske komisije o stanju jednakosti između muškaraca i žena u 2013. godini, vidi se da je zaposlenost žena 63%, a muškaraca 75%. Tokom poslednje ekonomske krize udeo žena u ekonomiji domaćinstava je porastao i samim tim su smanjene razlike u stopi zaposlenosti oba pola. Međutim, iako su obrazovanije, žene su po satu plaćene 16% manje od muškaraca. One češće rade povremene i privremene poslove ili ih napuštaju zbog podizanja dece. Rodne razlike u penzijama su najveće i kreću se čak do 39% (European Commission, 2014).

Učešće žena na liderskim pozicijama

Stepen razvoja rodne ravnopravnosti u političkom životu se može identifikovati posredstvom evaluacije stanja na pet strukturnih nivoa. Najpre, kroz Ustavom zagarantovana jednaka prava za muškarce i žene, uključujući pravo na glasanje i kandidovanje na izborima. Potom, kroz proporcionalni tip izbornog sistema sa velikom oblasnom mangitudom, koji povećava šanse za bolju reprezentaciju žena. Nakon toga, posredstvom zakonskih kvota koje koriste političke partije, i koje podrazumevaju da će određena mesta na izornoj listi biti rezervisana za žene. I konačno, kroz partijska pravila i proceduru regrutovanja, koje omogućuju jednake šanse za oba pola u kandidovanju na političke funkcije. Mogućnosti za razvoj individualnih kapaciteta i resursa, znanja i veština, koje ženama omogućuju da napreduju u procesu nominovanja na političke funkcije i kretanja u političkoj karijeri, je takodje jedan od glavnih pokazatelja stepena razvoja rodne ravnopravnosti. Ne manje važnu ulogu imaju i partijske inicijative i programi, parlamentarne reforme, medijske promocije, uticaj ženskih organizacija u nevladinom sektoru i implementacija mentorskih programa.

U naučnim istraživanjima vrlo malo pažnje je posvećeno participaciji i reprezentaciji žena u institucijama EU, te je urađeno svega nekoliko studija o učešću žena u Evropskom parlamentu, gde je osnovni problem analize bio učešće žena u ne/formalnim kanalima odlučivanja i tendencija smeštanja žena na periferiju političkog života (Galligan, Clavero, 2008: 5). Kada je reč o participaciji žena u strukturama moći i institucijama od značaja za donošenje odluka, evropski prosek indeksa rodne ravnopravnosti je samo 38 od 100, čime se potvrđuje da i u 21. veku još uvek postoji veliki jaz između žena i muškaraca. Pri tom su razlike među članicama EU u stepenu rodne ravnopravnosti u oblasti političkog rukovođenja i odlučivanja izrazito velike.

U svim nacionalnim parlamentima i vladama u EU žene su i dalje podzastupljene (tabela 1). U šest evropskih zemalja, Švedskoj, Finskoj, Belgiji, Španiji, Holandiji i Danskoj, broj žena u parlamentima je dostigao 40%, dok u drugim, poput, Kipra, Malte, Rumunije, Mađarske, jedan od sedam članova parlamenta je žena. U nacionalnim vladama je od 2005 –2013. godine zabeležen blagi porast sa 21% na 27%, a u nacionalnim skupštinama sa 22% na takodje 27%. Danas trećina zemalja EU ima 40% žena na ministarskim pozicijama, pored Skandinavskih, Slovenija, Holandija, Francuska, Irska, Portugalija i Španija. Udeo žena na najvišim pozicijama državnih administracija je porastao sa 28% 2003. na 37% 2012. godine. Broj žena u vrhovnim sudovima je 2007. godine iznosio 30%, da bi 2012. porastao tek za 4%. Uzimajući u obzir tri nacionalna suda, vrhovni, ustavni i administrativni, svega 14% žena zauzima predsedničke pozicije (European Commission, 2013).

Tabela 1. Učešće žena u donošenju političkih i ekonomskih odluka 2003–2010–2013

Zemlje	Ministarstva			Nacionalni parlamenti (gornji/donji dom)			Uprave najvećih javnih preduzeća		
	2003	2010	2013	2003	2010	2013	2003	2010	2013
EU–28	24	26	27	22	24	27	9	12	18
Austrija	27	43	43	34	28	33	6	9	13
Belgija	36	33	38	36	40	40	6	10	17
Bugarska	19	17	39	26	22	25	11	11	17
Kipar	9	17	8	11	13	14	6	4	7
Češka	:	0	7	:	22	20	:	12	11
Nemačka	46	38	33	32	33	36	10	13	21
Danska	28	47	45	38	38	38	13	18	23
Estonija	9	8	8	17	23	18	15	7	7
Grčka	6	17	5	9	17	21	8	6	8
Španija	25	50	29	31	37	40	3	10	15
Finska	44	55	47	37	40	43	12	26	30
Francuska	21	34	47	12	19	26	5	12	30
Hrvatska	17	16	19	23	25	24	:	16	15
Mađarska	13	0	10	10	9	9	11	14	11
Irska	14	20	13	13	14	16	7	8	11
Italija	9	22	29	12	21	31	2	5	15
Litvanija	:	13	7	:	19	24	:	13	16
Luksemburg	37	27	27	20	20	23	4	4	11
Latvija	25	21	23	20	19	25	17	23	29
Malta	:	22	13	:	9	14	:	2	2
Holandija	31	25	38	38	41	38	8	15	25
Poljska	:	25	20	:	20	24	:	12	12
Portugal	17	29	20	21	30	31	4	5	9
Rumunija	21	12	21	11	11	14	21	21	8
Švedska	52	46	54	45	46	44	18	26	26
Slovenija	14	26	21	13	16	33	23	10	22
Slovačka	0	14	7	19	16	19	8	22	24
Ujedinjeno kraljevstvo	24	16	18	18	22	23	15	13	21

Izvor: Evropska komisija. 2013. Baza podataka o učešću žena i muškaraca u odlučivanju (osim podataka iz Hrvatske, koje je obezbedio Hrvatski ured za rodnu jednakost).

Kada se pogledaju podaci za glavne institucije EU u 2013. godini, 36% evropskih parlamentaraca su bile žene. U Savetu Evrope, od 2009. do 2013. godine, broj žena je porastao od 7% na 14%, dok u Evropskoj komisiji danas iznosi 33% (European Commission, 2013). Reprerentacija žena u Evropskom parlamentu je veća nego na nacionalnom nivou (36% naspram proseka od 27%). U literaturi su uglavnom navode četiri argumenta za tu pojavu (Fortin-Rittberger, Rittberger, 2014: 499). Prvi se odnosi na tip izbornog sistema, odnosno na činjenicu da postoje različite vrste sistema za ova dva tipa parlamenata, i to rezultira različitim nivoima reprezentacije žena. Drugi argument je vazan za činjenicu da se manji značaj pridaje instituciji Evropskog parlamenta, u odnosu na nacionalne skupštine. Treće objašnjenje se bazira na stavovima žena da je Evropski parlament prihvatljiviji i komforniji ambijent, u kome se vodi manje konfliktni i agresivni stil politike, sa više dijaloga i konsenzusa, i sa strukturisanim radnim vremenom i bolje organizovanom brigom o deci. Konačno, kao relativno nova institucija, nastala 1979. godine, Evropski parlament se smatra i sredinom u kojoj hegemonija muškaraca nije toliko izražena, kao u drugim institucijama EU.

Broj žena u Evropskom parlamentu je najviše narastao tokom devedesetih godina, da bi stagnirao poslednjih deset godina. Na izborima pre proširenja Evropske unije bilo je trideset posto žena u Evropskom parlamentu. Na izborima posle proširenja 2004. godine, isto toliko, da bi nakon kampanje za paritet skočio na 35% (tabela 2).

Tabela 2. Žene u Evropskom parlamentu od 1979 – 2014. godine (%)

1979	1984	1989	1994	1999	2004	2009	2014
16	18	19	26	30	31	35	37

Izvor: *Evropski Parlament 2014–2019. Rodni balans (broj žena članica u procentima).*

Kada se analizira učešće žena u političkim telima u kojima se donose odluke unutar Evropskog parlamenta, najprisutnije su u onima gde se rešavaju finansijska i administrativna pitanja i obezbeđuje saradnja među komitetima, a najmanje prisutne u telima koja su zadužena za izgradnju odnosa između Evropskog i nacionalnih parlamenata. Analiza tri nivoa u strukturi Evropske komisije ukazuje da žena na rukovodećim pozicijama najvišeg nivoa ima oko 25%, srednjeg do 30%, dok ih je na administrativnim pozicijama oko 43% (European Commission, 2014). Kako politička moć opada, tako participacija žena raste.

Reprerentacija žena u samom vrhu svih institucija Evropske unije je niska. U Generalnom sekretarijatu Saveta Evrope nijednim direktoratom ne upravlja žena, a i generalni sekretar je muškarac. U Evropskom sudu pravde zaposlena su 32 muškarca i samo 6 žena. U Evropskoj centralnoj banci, Evropskoj investicionoj banci i Evropskom investicionom fondu, koje su odgovorne za implementaciju ekonomske politike u EU i koje obezbeđuju finansijsku podršku evropskim firmama i projektima, svega 3 žene, ili 5.3% participira na rukovodećim pozicijama. Ovaj model podzastupljenosti je primenjen i u vodećim nacionalnim finansijskim institucijama, centralnim bankama, gde najviše ima 18.6% žena (prosek) (European Commission, 2014).

Tabela 3. Žene u upravnim odborima velikih kompanija 2013. godine

% žena	Članice upravnih odbora	n	Predsednice upravnih odbora	n
>10%	Češka, Slovačka, Latvija, Bugarska, Kipar, Slovenija	6	Kipar, Malta, Holandija, Rumunija, Slovačka	5
5–10%	Litvanija, Španija, Francuska, Poljska	4	Latvija, Slovenija	2
<5%	Finska, Švedska, Nemačka	3	Španija, Litvanija, Švedska, Ujedinjeno Kraljevstvo	5
0%	Belgija, Danska, Irska, Grčka, Estonija, Italija, Luksemburg, Mađarska, Malta, Holandija, Austrija, Portugal, Rumunija, Ujedinjeno Kraljevstvo	14	Belgija, Bugarska, Češka, Danska, Nemačka, Estonija, Irska, Francuska, Italija, Luksemburg, Mađarska, Austrija, Poljska, Portugal, Finska	15

Izvor: Evropska komisija. 2013. Baza podataka o učešću žena i muškaraca u odlučivanju.

Kada je reč o broju žena na rukovodećim i upravljačkim pozicijama, mere i mehanizmi koji su do sada preduzeti u pojedinim zemljama EU su imali manje ili više uspeha, u zavisnosti od drugih faktora relevantnih u procesu urođnjavanja institucija (European Commission, 2013:7) (tabela 3). U svega šest zemalja ima više od 10% žena u upravnim odborima, a u pet zemalja žene predsedavaju ovim telima.

U Francuskoj je 2011. donet zakon po kome do 2017. godine u upravnim odborima kompanija koje imaju više od 500 zaposlenih i godišnji obrt od najmanje 50 miliona evra, treba da bude 40% žena. U Holandiji je takodje 2011. godine donet građanski zakon da u rukovodstvu kompanija mora biti 30% pripadnika oba pola, u protivnom se mora izdati javno saopštenje o razlozima neuspeha. U Italiji je 2011. donet kvotni zakon po kome jedna trećina oba pola mora biti zastupljena u privatnim i javnim preduzećima. U Nemačkoj je takodje uveden kvotni zakon koji primenjuju sve stranke u parlamentu, a u Velikoj Britaniji je 2011. Lord Dejvis predložio inicijativu da u 100 privatnih kompanija do 2015. godine na direktorskim pozicijama bude 25% žena. Prvi godišnji izveštaj pokazao je značajan progres, ali u poslednje vreme ta inicijativa stagnira.

Evropska komisija je pripremila zakon kojim će se obezbediti ravnopravno učešće žena u upravnim odborima kompanija u svim članicama EU do 2020. godine. Cilj tog zakona, koji snažno podržavaju organizacije za rodnu ravnopravnost, jeste da se do tog perioda obezbedi da žene u upravnim odborima učestvuju sa 40%. Pet članica EU – Francuska, Belgija, Holandija, Italija i Španija već primenjuje takav zakon, kao i Norveška, koja je članica Evropskog ekonomskog prostora. Ženski lobi u Evropskom parlamentu se nada da će uspeti da dobije potrebnu podršku da se ta praksa uvede i u ostale članice. Žene čine 60% fakultetski obrazovanog kadra u državama EU, ali su vrlo malo zastupljene u upravnim odborima i među direktorima privatnih kompanija. Prema podacima Evropske komisije iz januara 2012, žene su činile samo 13,7% članova upravnih odbora velikih kompanija. Najnoviji podaci pokazuju da je udeo žena u upravama u aprilu 2014. dostigao 18,6%. Međutim, situacija je

znatno drugačija kada je reč o ženama na najvišim pozicijama – samo tri od 100 najvećih kompanija u Evropi imaju glavnu izvršnu direktorku. Pitanje zastupljenosti žena u upravnim odborima kompanija posebno je dobilo na značaju u vreme poslednje ekonomske krize u Evropi. Neke analize ukazuju da veće učešće žena u upravnim odborima može pozitivno da utiče na efikasnije poslovanje, dok postoje i mišljenja da usvajanje kvota, kojima bi trebalo da se reguliše tačan broj žena u upravnim telima, neće biti jednostavan korak ili da čak ne predstavlja dobro rešenje.

Učešće žena u rukovodstvu političkih partija zemalja EU je vrlo značajno pitanje, jer obavljanje tih funkcija predstavlja stepenik za dalje direktno napredovanje u karijeri i konačno, opstanak žena na liderskim pozicijama. Politike rodne ravnopravnosti EU polaze od stanovišta da je suština rešavanja pitanja rodne ravnopravnosti u većoj političkoj participaciji žena, jer *ulaskom u politiku one najviše doprinose razvoju i integraciji rodnih politika u sve sfere društva*. U tom procesu najveću odgovornost nose političke stranke, koje u domenu selekcije i kandidovanja vode računa o interesu i potrebama žena. Osim rodno senzitivne partijske selekcije, potrebna je i šira društvena akcija kroz obrazovanje, medije, nevladine organizacije i udruženja, kako bi se stvorila kritična masa u javnom mnenju i formirali uslovi da se žene ravnopravno kandiduju za obavljanje političkih funkcija. Literatura obiluje primerima koji potvrđuju da prisustvo žena u legislaturi nije samo povezano sa usvajanjem zakona vezanih za bolji status žena i primenu rodno senzitivne politike, već i podstiče žene na političku akciju, razbija predrasude vezane za tradicionalnu ulogu žena i služi kao dobar model mlađim generacijama (Verba, Schlozman, Brady, 1995; Burns, Schlozman, Verba, 2001; Lawless, Fox, 2007; Wolbrecht, Campbell, 2007; Kittilson, Schwindt-Bayer, 2010).

U prvih 15 zemalja EU postoji određena vrsta kvotnog mehanizma u oblasti partijske selekcije žena. U Nemačkoj, Belgiji, Holandiji, Danskoj i Norveškoj, skoro sve partije levice i desnice su uvele kvotni sistem. U drugim zemljama najčešće samo levo orijentisane partije primenjuju kvote u izboru žena na političke funkcije (tabela 4).

Tabela 4. Žene liderke većih političkih partija 2012 (%)

Procenat	Država
40–50%	Norveška
30–40%	Nemačka, Danska, Hrvatska
20–30%	Švedska, Belgija, Luksemburg, Austrija, Rumunija, Turska
10–20%	Letonija, Slovenija, Finska i Holandija
<10%	
0%	Bugarska, Češka, Estonija, Irska, Grčka, Španija, Francuska, Italija, Kipar, Litvanija, Mađarska, Malta, Poljska, Portugal, Slovačka, Ujedinjeno Kraljevstvo, Makedonija, Srbija, Island, Lihtenštajn.

Izvor: Evropska komisija. 2013. Baza podataka o učešću žena i muškaraca u odlučivanju.

Napomena: Veće političke partije su one koje su osvojile bar 5% mesta u nacionalnim parlamentima.

Kampanja koja se vodi već stotinu godina, a započela je u Finskoj u kojoj su žene prve ostvarile pravo glasa, se više ne svodi na ideološko pitanje leveice ili desnice, već na pitanje dostignutog civilizacijskog nivoa Evropske unije. Na osnovu uvida u podatke dobijene istraživanjem 55 partija u 10 zemalja, u periodu od skoro 50 godina, potvrđeno je da žene lakše i češće dolaze do viših pozicija u manjim opozicionim partijama (European Commission, 2014). Žene, takođe, češće napuštaju pozicije kada se suoče sa teškoćama ili partija doživi neuspeh, i ređe se zadržavaju, odnosno bivaju ponovo izabrane na ista mesta. Partijski lideri imaju veću kontrolu nad politikom i vidljiviji su u javnosti od njihovih kolega u parlamentu, te tako žene liderke u partijama imaju potencijal da deluju kao kritični akteri i odigraju ključnu ulogu u suštinskoj reprezentaciji i povećanju političke moći žena. Političko liderstvo je snažno povezano sa maskulinim modelom ponašanja, koji karakterišu neformalne mreže poznanstava i kontakata. Mišljenje evropskih političarki je, da dokle god žene budu izostajale iz tih neformalnih mreža i moćnih zajednica, šanse za njihovu promociju i selekciju na rukovodeće pozicije bivaju minimalne. Među partijskim članstvom dominiraju stereotipi da ženama nedostaje odlučnost, čvrstina, sposobnost i profesionalnost. Političke stranke ne koriste ni rodno osetljiv jezik, a u agendi preovlađuju programske smernice vezane uz položaj žena u porodici, reproduktivnu ulogu, ali ne i reproduktivna prava i zdravlje žena. Kada je reč o političkoj karijeri žena, još uvek je teško probiti stakleni krov, nepisana i nevidljiva pravila u političkom ponašanju, koja se odnose na neformalne socijalne mreže podrške u favorizovanju maskulinih kulturnih obrazaca i tipično muškog modela vođenja politike. Stoga, od presudne važnosti je prisiliti muškarce da menjaju svoju misaonu matricu i počnu da deluju u područjima koja za njih nisu uobičajena, kao što su pitanja dečje zaštite ili porodičnog rada. U politici EU već nekoliko godina postoje ciljevi šta treba preduzeti da bi i muškarci i žene mogli ravnopravno da učestvuju i na tržištu rada i u porodičnom radu. Međutim, te ciljeve je dostiglo svega nekoliko članica, među kojima prednjače Skandinavske zemlje. Sve dok se ne uspostavi rodni balans u ekonomiji staranja i porodičnoj ekonomiji, može se reći da je na nivou EU još uvek na snazi diskriminaciona umesto politike jednakih mogućnosti.

Za sagledavanje efekata politika rodne ravnopravnosti u EU treba uzeti u obzir podatke istraživanja Eurobarometra, sprovedenog putem telefonske ankete tokom januara 2012. na više od 25.000 ispitanika starijih od 15 godina, koji pružaju realnu sliku stavova Evropljana i Evropljanki i stanja u kome se nalazi javno mnjenje u svim državama članicama. Iako dve trećina ispitanika smatra da se rodne nejednakosti smanjuju u poslednjih deset godina, 52% veruje da su one glavni problem u njihovoj zemlji. Međutim, nešto više žena, kao i obrazovaniji ispitanici, veruje da je diskriminacija porasla u prethodnoj deceniji. Kao najvažnije nejednakosti građani su naveli nasilje usmereno prema ženama (48% ispitanika), a zatim nejednake zarade (43%). Na trećem mestu je trgovina ženama, a zatim slede mala zastupljenost žena na ključnim mestima u kompanijama, mala zastupljenost žena u politici i nejednaka podela poslova u porodici. Na pitanje kako pomiriti porodični život i karijeru, Evropljani se ne slažu (55%) da roditelj koji manje zarađuje treba da napusti posao i brine o deci.

Najveće protivljenje je zabeleženo u Sloveniji, Finskoj i Holandiji. Međutim, ideju podržava većina ispitanika i to preko 50% u devet članica, među kojima su Španija, Češka, Mađarska, Irska i Velika Britanija. Za novčane kazne, koje bi bile izrečene kompanijama, koje ne poštuju rodnu ravnopravnost zalaže se 26% ispitanika, dok 24% njih predlaže da se kompanije nateraju da javno objavljuju platne skale. U cilju promovisanja jednake zastupljenosti žena u profesijama u kojima dominiraju muškarci, ispitanici su predlagali da treba unaprediti radne uslove (45%), zatim povećati plate (28%), dok se za poreske olakšice firmama koje zapošljavaju žene na ključnim pozicijama zalaže 22%, a za vođenje javne kampanje 21% (European Parliament, 2012).

Krucijalno pitanje koje proizilazi, kako iz teorijskih promišljanja stepena ostvarene rodne ravnopravnosti u EU, tako i iz prezentovanih podataka iz istraživanja i analiza vodećih institucija EU, vezano je za problem da li je ženama potrebna suštinski različita politika od muškaraca i da li je interesni koncept, koji zastupa jedan deo ženskih organizacija i lobija u EU, adekvatan, ako ga procenjujemo sa stanovišta da tretira žene podjednako kao i muškarce i reducira rodnu ravnopravnost, pre svega, na jednakost na tržištu rada. Politički interesi se konceptualizuju u toku predstavničkog procesa u demokratiji, gde različitost ima primat u odnosu na homogenizaciju i ujednačenost. To pre svega implicira promenu postojećeg maskulinog načina vođenja politike i modela reprezentacije interesa. Rodna ravnopravnost je proces koji nužno treba da se odvija dubinski u svim sferama društva i pri tom da zahvati što šire polje društvenih aktera. To je proces koji zahteva međudejstvo i saradnju svih relevantnih političkih faktora. Stoga, treba praviti razliku između suštinskog predstavljanja ženskih interesa u institucijama predstavničke demokratije i procesa konstrukcije rodnih odnosa kroz model zastupanja interesa (Squires, 2007). Jer, centralno pitanje rodnih politika nije kako da se zaštite ženska prava i interesi, već kako da se konstituišu rodni odnosi, odnosno rodni režimi koji će garantovati realizaciju interesa žena na svim institucionalnim nivoima demokratskog društva. U politikološkoj i sociološkoj literaturi evropskih autorki, koje se bave ovom problematikom već dugi niz godina, prevladuje mišljenje da su urođnjavanje institucija i feminizacija prostora političke moći dva ugaona kamena na kojima nužno treba da počiva strategija implementacije rodne ravnopravnosti u svim državama članicama Evropske Unije.

Literatura

- Booth Christine, Bennett Cinnamon. 2002. Gender Mainstreaming in the European Union Towards a New Conception and Practice of Equal Opportunities?. *The European Journal of Women's Studies*. 9(4): 430–446.
- Burns Nancy, Schlozman Kay Lehman, Verba Sidney. 2001. *Private Roots of Public Action: Gender, Equality, and Political Participation*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

- European Commission. 2014. *Progress on Equality Between Women and Men 2013. A Europe 2020 Initiative*. http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/swd_2014_142_en.pdf (22.09.2014)
- European Commission. 2013. *Women and Men in Leadership Positions in the European Union 2013. A Review of Situation and Recent Progress*. http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_balance_decision_making/131011_women_men_leadership_en.pdf (22.09.2014)
- European Parliament. 2012. *Gender Equalities in the European Union Report. Flash Eurobarometer 341*. http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/swd_2013_171_en.pdf (08.09.2014)
- Fortin-Rittberger Jessica, Rittberger Berthold. 2014. Do Electoral Rules Matter? Explaining National Differences in Women's Representation in the European Parliament. *European Union Politics*. 15 (4) 496–520.
- Galligan Yvonne, Clavero Sara. 2008. *Researchin Gender Democracy in the European Union. Challenges and Prospects*. RECON procejt EU. <http://www.reconproject.eu/projectweb/portalproject/RECONWorkingPapers.html> 21.06.2010.
- Halsaa Beatrise. 1998. A Strategic Partnership for Women's Policies in Norway. in Lycklama à Nijeholt, G., Vargas, V., Wieringa, S. (eds.). *Women's Movements and Public Policy in Europe, Latin America, and the Caribbean*, New York: Garland.
- Kittilson, Miki Caul. 2006. *Challenging Parties, Changing Parliaments: Women and Elected Office in Contemporary Western Europe*. Columbus: Ohio State University Press.
- Kittilson, Miki Caul. 2010. Comparing Gender, Institutions and Political Behavior: Toward an Integrated Theoretical Framework. *Perspectives on Politics*. 8 (1): 217–222.
- Lawless Jennifer, Fox Richard. 2007. *It Takes a Candidate. Why Women Don't Run for Office?*. Cambridge University Press.
- Lilliefeldt Emelie. 2012. Party and Gender in Western Europe Revisited: A Fuzzy-set Qualitative Comparative Analysis of Gender-Balanced Parliamentary Parties. *Party Politics*. 18 (2): 193–214.
- Lombardo Emanuela. 2003. EU Gender Policy Trapped in the 'Wollstonecraft Dilemma?'. *The European Journal of Women's Studies*. 10 (2): 159–180.
- Lombardo Emanuela, Petra Meier. 2008. Framing Gender Equality in the European Union Political Discourse. *Social Politics*. 15(1):101–129.
- Sineau Mariette. 2003. *Ravnopravnost – Vjeće Evrope i sudelovanje žena u političkom životu*. <http://www.ured-ravnopravnost.hr/site/preuzimanje/biblioteka-ona/ravnopravnost.pdf> (08.08.2013).
- Squires Judith. 1999. *Gender in Political Theory*. Cambridge.Oxford: Polity Press.
- Squires Judith. 2005. Is Mainstreaming Transformative? Theorising Mainstreaming in the Context of Diversity and Deliberation. *Social Politics*. 12 (3): 366–88.
- Squires Judith. 2007. *The New Politics of Gender Equality*. London: Palgrave. Macmillan.

- Squires Judith. 2008. The Constitutive Representation of Gender: Extra-Parliamentary Representations of Gender Relations. *Representation: The Journal of Representative Democracy*. 44 (2): 99–110.
- Ured za ravnopravnost spolova Vlade Republike Hrvatske. 2006. *Putokazi ka ravnopravnosti muškaraca i žena 2006 – 2010*. http://www.ured-ravnopravnost.hr/site/preuzimanje/dokumenti/eu/putokazi_ka_ravnopravnosti_2006_2010.pdf (27.11.2011).
- Verba Sidney, Schlozman Kay Lehman, Brady Henry. 1995. *Voice and Equality*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Verloo Mieke. 2005. Mainstreaming Gender Equality in Europe. A Critical Frame Analysis Approach. *The Greek Review of Social Research*. 117 B. 11–34.
- Wolbrecht Christina, Campbell David. 2007. Leading by Example: Female Members of Parliament as Political Role Models. *American Journal of Political Science*. 51 (4): 921–939.
- Walby Silvia. 2004. The European Union and Gender Equality: Emergent Varieties of Gender Regime. *Social Politics*. 11(1): 4–29.