

# Pozitivni ukrepi, spolne kvote in direktiva o zastopanosti žensk v upravnih odborih

ANNA ŚLEDZIŃSKA-SIMON, UNIVERZA V WROCLAWU

ZAKONODAJA EU O ENAKOSTI SPOLOV  
SEMINAR ZA ČLANE SODSTVA

Ljubljana, 17. in 18. april 2023



Financirano v okviru programa Evropske komisije 'Državljeni, enakost, pravice in vrednote 2021-2027'

1

## Struktura predstavitve

1. Pozitivni ukrepi v mednarodnem pravu človekovih pravic
2. Pozitivna diskriminacija in pozitivni ukrepi v pravu EU in izbrana sodna praksa
3. Cilji, funkcije, pojmi in vrste pozitivnih ukrepov
4. Direktiva o zastopanosti žensk v upravnih odborih

2

# Izvor pojma pozitivne diskriminacije in pozitivnih ukrepov v mednarodnem pravu

3

## Pozitivni ukrepi v mednarodnem pravu človekovih pravic

- Odbor za odpravo rasne diskriminacije - CERD (1966): posebni ukrepi
- EGS (1970-80): pozitivna diskriminacija in pozitivni ukrepi; tudi ukrepi za zagotavljanje enakosti
  - Člen 2 (4) Direktive 76/207/EGS - "ukrepi, ki spodbujajo enake možnosti moških in žensk".
  - Resolucija Sveta z dne 12. julija 1982 o spodbujanju enakih možnosti za ženske - "pozitivni ukrepi"
  - Priporočilo Sveta 84/635/EGS z dne 13. decembra 1984 o spodbujanju pozitivnih ukrepov za ženske - "pozitivna diskriminacija" in "pozitivni ukrepi"
- Konvencija ZN o odpravi vseh vrst diskriminacije - CEDAW (1979): začasni posebni ukrepi

=> ZDA, Indija: pozitivna diskriminacija

4

## CERD

- Člen 1 (4) **Posebni ukrepi**, sprejeti izključno z namenom zagotoviti ustrezen razvoj določenih rasnih ali etničnih skupin ali posameznikov, ki potrebujejo takšno zaščito, ki je lahko potrebna za zagotovitev enakopravnega uveljavljanja ali uživanja človekovih pravic in temeljnih svoboščin s strani teh skupin ali posameznikov, se ne štejejo za rasno diskriminacijo, vendar pod pogojem, da takšni ukrepi ne povzročajo ohranjanja ločenih pravic za različne rasne skupine in ne ostanejo v veljavi po doseganju ciljev, zaradi katerih so bili sprejeti.
- Člen 2(2) Države pogodbenice Konvencije, če okoliščine to zahtevajo, sprejmejo **posebne in specifične ukrepe** na socialnem, gospodarskem, kulturnem in drugih področjih, da zagotovijo ustrezen razvoj in zaščito posebnih rasnih skupin in posameznikov, ki jim pripadajo, da bi jim na enaki podlagi zagotovile polno uživanje človekovih pravic in temeljnih svoboščin. Ti ukrepi nikakor ne smejo pomeniti ohranjanja neenakih ali ločenih pravic za različne rasne skupine po doseganju ciljev, zaradi katerih so bili sprejeti.

5

## Splošno priporočilo CERD št. 32 (2009)

- 12. Izraza "posebni ukrepi" ter "posebni in specifični ukrepi", uporabljena v Konvenciji, se lahko štejeta za funkcionalno enakovredna in imata avtonomni pomen, ki ga je treba razlagati glede na celotno Konvencijo, ki se lahko razlikuje od uporabe v posameznih državah pogodbenicah. (...) **Izraz "pozitivna diskriminacija" je v kontekstu mednarodnih standardov človekovih pravic protisloven in se mu je treba izogibati.**
- 13 **Ukrepi vključujejo celotno paleto pravnih, izvršilnih, upravnih, proračunskih in regulativnih ukrepov na vseh ravneh državnega aparata, pa tudi načrte, politike, programe in sheme za ugodnejše obravnavanje na področjih, kot so zaposlovanje, stanovanja, izobraževanje, kultura in sodelovanje v javnem življenju diskriminiranih skupin, ki so razvite in izvedene na podlagi teh instrumentov. Države pogodbenice bi morale, če je to potrebno za izpolnjevanje njihovih obveznosti iz Konvencije, v svoje pravne sisteme vključiti določbe o posebnih ukrepih, bodisi s splošno zakonodajo bodisi z zakonodajo, namenjeno posebnim sektorjem, ob upoštevanju obsega človekovih pravic iz člena 5 Konvencije, pa tudi z načrti, programi in drugimi zgoraj navedenimi političnimi pobudami na nacionalni, regionalni in lokalni ravni.(...)**
- 15. **Posebnih ukrepov ne smemo zamenjevati s posebnimi pravicami, ki se nanašajo na določene kategorije oseb ali skupnosti, kot so na primer pravice pripadnikov manjšin, da uživajo lastno kulturo, izpovedujejo in prakticirajo svojo vero ter uporabljajo svoj jezik, pravice avtohtonih ljudstev, vključno s pravicami do zemljišč, ki jih tradicionalno zasedajo, in pravice žensk do neenake obravnave kot moški, kot je porodniški dopust, zaradi bioloških razlik v primerjavi z moškimi. Te pravice so trajne pravice, ki so kot take priznane v instrumentih o človekovih pravicah, vključno s tistimi, sprejetimi v okviru Združenih narodov in njihovih agencij. Države pogodbenice bi morale v svoji zakonodaji in praksi skrbno upoštevati razlikovanje med posebnimi ukrepi in trajnimi človekovimi pravicami. Razlikovanje med posebnimi ukrepi in trajnimi pravicami pomeni, da lahko osebe, ki so upravičene do trajnih pravic, uživajo tudi ugodnosti posebnih ukrepov."**

6

## CEDAW

- Člen 4(1) Sprejetje **začasnih posebnih ukrepov s** strani držav pogodbenic, katerih namen je pospešitev **dejanske enakosti** med moškimi in ženskami se ne šteje za diskriminacijo, kot je opredeljena v tej konvenciji, vendar pa nikakor ne pomeni ohranjanja neenakih ali ločenih standardov; ti ukrepi se prenehajo izvajati, ko so doseženi cilji enakih možnosti in enakega obravnavanja.
- Člen 4 (2) Sprejetje **posebnih ukrepov s** strani držav pogodbenic, vključno z ukrepi iz te konvencije, ki so namenjeni varstvu materinstva, se ne šteje za diskriminatorno.

7

## Splošno priporočilo CEDAW št. 25 (2004)

- 8. Odbor meni, da zgolj formalnopravni ali programski pristop ne zadostuje za doseganje de facto enakosti žensk z moškimi, ki jo Odbor razume kot dejansko enakost. Poleg tega Konvencija zahteva, da se ženskam omogoči enak začetek in da se jim z ugodnim okoljem omogoči doseganje enakih rezultatov. Ni dovolj, da se ženskam zagotovi enaka obravnava kot moškim. Upoštevati je treba tako biološke kot tudi družbeno in kulturno oblikovane razlike med ženskami in moškimi. V določenih okoliščinah bo za odpravo teh razlik potrebna neenaka obravnava žensk in moških. Prizadevanje za doseganje cilja **dejanske enakosti** zahteva tudi učinkovito strategijo, katere cilj je pomagati premostiti premajhno zastopanost žensk ter prerazporediti vire in moč med moškimi in ženskami.

8

## Splošno priporočilo CEDAW

- 15. (...) namen člena 4 (1) je pospešiti izboljšanje položaja žensk, da se doseže njihova de facto ali dejanska enakost z moškimi, ter izvesti strukturne, družbene in kulturne spremembe, potrebne za odpravo preteklih in sedanjih oblik in učinkov diskriminacije žensk, ter jim zagotoviti nadomestilo. Ti ukrepi so **začasne narave**.
- 16. Člen 4(2) določa neenako obravnavo žensk in moških zaradi njihovih bioloških razlik. Ti ukrepi so trajne narave, vsaj dokler znanstvena in tehnološka spoznanja iz člena 11 (3) ne bodo upravičila pregleda.

9

## CEDAW - obveznost države, da sprejme začasne posebne ukrepe

- 18 (...) Odbor na **uporabo teh ukrepov ne gleda kot na izjemo od pravila prepovedi diskriminacije, temveč kot na poudarjanje, da sočasni posebni ukrepi del potrebne strategije** držav pogodbenic, usmerjene v doseganje de facto ali dejanske enakosti žensk in moških pri uživanju njihovih človekovih pravic in temeljnih svoboščin.
- Začasni...
- Posebni...
- Ukrepi... Izraz "ukrepi" zajema široko paleto zakonodajnih, izvršilnih, upravnih in drugih regulativnih instrumentov, politik in praks, kot so programi ozaveščanja ali podpore, dodelitev in/ali prerazporeditev sredstev, prednostna obravnava, ciljno usmerjeno zaposlovanje, najemanje in napredovanje, številčni cilji, povezani s časovnimi okviri, in sistemi kvot.

10

## Drugi mednarodni viri mehkega prava

- **Pojem in praksa pozitivnih ukrepov: končno poročilo / predložil Marc Bossuyt, posebni poročevalec, v skladu z resolucijo pododbora 1998/5 (2002)**
- Priporočilo CM/Rec(2018)4 Odbora ministrov državam članicam o sodelovanju državljanov v lokalnem javnem življenju (sprejeto 21. marca 2018 na 1311. zasedanju namestnikov ministrov)

11

## Svet Evrope

- Resolucija PACE 1366 (2004) Kandidati za Evropsko sodišče za človekove pravice
- ESČP v zadevi **Zevnik in drugi proti Sloveniji**, pritožba št. 54893/18 (2019)

Odločba o nedopustnosti

Zavrnitev volilnih list, sestavljenih v nasprotju s členom 43 (6) Zakona o volitvah v Državni zbor, ker so ženske predstavljale manj kot 35 % skupnega števila kandidatov na listah (ena lista je vsebovala 6 moških in 2 ženski, druga pa 5 moških in 2 ženski) v dveh volilnih okrajih.

Tožeče stranke so bile uvrščene na te liste in zatrjevale, da je prišlo do kršitve člena 3 Protokola 1.

- Glej tudi Horvath in Kiss proti Madžarski, pritožba št. 11146/11 (2013) - obveznost države, da sprejme posebne ukrepe na področju izobraževanja Romov.

12

## Zevnik in drugi proti Sloveniji

### Vprašanje:

Ali je bila zavrnitev kandidatnih list zaradi neizpolnjevanja zahteve glede spolne kvote sorazmerna z zasledovanim legitimnim ciljem? Koristne napotke je mogoče dobiti iz ustreznih instrumentov, ki so jih sprejele institucije Sveta Evrope in v katerih ne le dovoljujejo, temveč tudi spodbujajo države članice, da v svoje volilne sisteme sprejmejo spolne kvote, skupaj s strogimi sankcijami za neupoštevanje.

### Tehtanje:

Izid tehtanja med pravico do kandidiranja na volitvah in zagotavljanjem spoštovanja spolnih kvot je bil odvisen od tega, ali je bila lista sestavljena vestno in ali jo je predlagatelj zavestno sestavil v nasprotju s spolnimi kvotami (glej odstavek 18 zgoraj). Vendar je v obravnavanem primeru, kot so prepričljivo ugotovila domača sodišča, predlagatelj (koalicijska stranka) liste deloval brez potrebne skrbnosti. Predlagatelj je bil edini kriv za kršitev zahteve glede spolnih kvot in je bil kaznovan za ravnanje, ki je bilo pod njegovim nadzorom.

### Rezultati

Glede na zgornje ugotovitve in široko polje proste presoje, ki ga imajo države pogodbenice pri organizaciji in vodenju volilnih sistemov, Sodišče meni, da zavrnitve kandidatnih list v tem primeru ni mogoče šteti za nesorazmerno.

## Razvoj v skladu s pravom EU

## Direktiva 76/207/EGS

Direktiva Sveta 76/207/EGS z dne 9. februarja 1976 o izvrševanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v zvezi z dostopom do zaposlitve, poklicnega usposabljanja in napredovanja ter delovnih pogojev

- Člen 2(4) Ta direktiva ne posega v **ukrepe za spodbujanje enakih možnosti za moške in ženske**, zlasti z odpravo obstoječih neenakosti, ki vplivajo na možnosti žensk na področjih iz člena 1 (dostop do zaposlitve, vključno z napredovanjem, poklicnim usposabljanjem in delovnimi pogoji).

15

## Amsterdamska pogodba (določbe o enakem plačilu)

- Člen 119(4) Pogodbe o ustanovitvi Evropske skupnosti

Da bi v praksi zagotovili popolno enakost moških in žensk v poklicnem življenju, načelo enakega obravnavanja nobeni državi članici ne preprečuje, da ohrani ali sprejme ukrepe, ki zagotavljajo posebne prednosti, da bi nezadostno zastopanemu spolu olajšali opravljanje poklicne dejavnosti ali preprečili ali nadomestili prikrajšanost v poklicni karieri.

- Kasneje kot člen 141(1) PES
- zdaj člen 157(4) PDEU

Enako besedilo

16



## Listina o temeljnih pravicah

1. Enakost žensk in moških se mora zagotoviti na vseh področjih, vključno z zaposlovanjem, delom in plačilom za delo.
2. **Načelo enakosti ne preprečuje ohranjanja ali sprejemanja ukrepov o specifičnih ugodnostih v korist nezadostno zastopanega spola.**

17

## Direktive o enakosti

**Direktiva Sveta 2000/43/ES z dne 29. junija 2000 o izvajanju načela enakega obravnavanja oseb ne glede na raso ali narodnost**

Člen 5 Pozitivni ukrepi

Da bi zagotovili popolno enakopravnost v praksi, načelo enakega obravnavanja ne ovira držav članic pri ohranjanju ali sprejemanju nekaterih ukrepov za preprečevanje neugodnosti ali za nadomestilo neugodnosti, ki so povezane z raso ali narodnostjo.

**Direktiva Sveta 2000/78/ES z dne 27. novembra 2000 o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu**

Člen 7 Pozitivni ukrepi

1. Da bi bila v praksi zagotovljena popolna enakost, načelo enakega obravnavanja ne preprečuje državam članicam, da bi ohranile ali sprejele **posebne ukrepe, katerih cilj je preprečevati ali kompenzirati za prikrajšanost**, povezano s katerim od motivov iz člena 1.

2. Kar zadeva hendikepirane osebe, načelo enakega obravnavanja ne vpliva na pravico držav članic, da ohranijo ali sprejmejo **predpise o varovanju zdravja in zagotavljanju varstva pri delu ali ukrepe, ki imajo za cilj ustvariti ali ohraniti določbe ali možnosti za varovanje ali spodbujanje njihovega vključevanja v delovno okolje.**

18

## Direktive o enakosti

**Direktiva Sveta 2004/113/ES z dne 13. decembra 2004 o izvajanju načela enakega obravnavanja moških in žensk pri dostopu do blaga in storitev ter oskrbi z njimi**

### **Člen 6 Pozitivni ukrepi**

Da bi zagotovili popolno enakost moških in žensk v praksi, načelo enakega obravnavanja nobeni državi članici ne preprečuje ohraniti ali sprejeti posebnih ukrepov za preprečevanje ali nadomestila zaradi manj ugodnega položaja, povezanega s spolom.

19

## Direktive o enakosti

**Direktiva 2006/54/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 5. julija 2006 o uresničevanju načela enakih možnosti ter enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju in poklicnem delu (preoblikovano) o uresničevanju načela enakih možnosti ter enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju in poklicnem delu (prenovitev)**

Uvodne določbe

(21) Prepoved diskriminacije ne sme posegati v ohranjanje ali sprejemanje ukrepov, namenjenih preprečevanju ali nadomestilu za prikrajšanost skupine oseb istega spola. Takšni ukrepi dovoljujejo organizacije oseb enega spola, kadar je njihov glavni cilj spodbujanje posebnih potreb teh oseb in spodbujanje enakosti moških in žensk.

(22) Da bi se v skladu s členom 141(4) Pogodbe zagotovila dejanska popolna enakost moških in žensk v poklicnem življenju, načelo enakega obravnavanja državam članicam ne preprečuje ohranjanja ali sprejemanja ukrepov, ki omogočajo posebne prednosti, s katerimi bi se manj zastopanemu spolu olajšalo opravljanje poklicne dejavnosti oziroma preprečilo ali nadomestilo prikrajšanost v poklicnih karierah. Glede na trenutni položaj in ob upoštevanju Deklaracije št. 28 k Amsterdamski pogodbi bi si morale države članice najprej prizadevati za izboljšanje položaja žensk v poklicnem življenju.

Člen 3 Pozitivni ukrepi

Države članice lahko ohranijo ali sprejmejo ukrepe v smislu člena 141(4) Pogodbe za dejansko zagotovitev polne enakosti moških in žensk v poklicnem življenju.

**BREZ OBVEZNOSTI!!!**

20

## Direktive o enakosti

### **Direktiva (EU) 2019/1158 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 20. junija 2019 o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja staršev in oskrbovalcev ter razveljavitvi Direktive Sveta 2010/18/EU**

- Države članice sprejmejo potrebne ukrepe za zagotovitev enake delitve skrbstvenih obveznosti med ženskami in moškimi s starševskim in očetovskim dopustom ter dopustom za oskrbovalce, ki dopolnjuje obstoječi porodniški dopust.
- Zagotavlja pravico zahtevati prožne ureditve delovnega časa

21

## Sodna praksa v zvezi s pozitivnimi ukrepi

- C-312/86 Komisija proti Franciji
- C-450/93 Kalanke
- C-409/95 Marshall
- C-158-97 Badeck
- C-407/98 Abrahamsson
- C-79/99 Schorbus
- C-366/99 Griesmar
- C-476/99 Lommers
- E-1/02 Nadzorni organ proti Norveški
- C-319/03 Briheche
- C-104/09 Roca Alvarez
- C-173/13 Leone
- C-319/03 Maistrellis
- C-450/18 WA proti INSS
- C-463/19 Syndicat CFTC

22

## C-450/93 Kalanke

- ukrepe za doseganje enake zastopanosti žensk in moških v javni upravi, ki ženskam dajejo absolutno in brezpogojno prednost pri zaposlovanju in napredovanju;
- v skladu z določbami zakona o enakem obravnavanju žensk in moških v javnih službah v Bremnu imajo pri imenovanju, razporeditvi na delovno mesto in napredovanju ženske, ki so enako usposobljene kot moški, ki se potegujejo za isto delovno mesto, prednost v sektorjih, v katerih so premalo zastopane;
- premajhna zastopanost - stanje, v katerem ženske ne predstavljajo vsaj polovice zaposlenih v določenih plačnih razredih v ustrezni skupini zaposlenih v določenem oddelku;
- SEU je ugotovilo, da določba, ki daje avtomatično in brezpogojno prednost pri zaposlovanju in napredovanju ženskam, ki so enako usposobljene kot moški, pomeni diskriminacijo na podlagi spola;
- nacionalna zakonodaja je presešla področje uporabe izjeme iz člena 2(4) Direktive 76/207/EGS.
- Člen 2(4) je treba razlagati strogo.

23

## C-409/95 Marschall

- ukrepi so se šteli za dopustne, ker niso dajali avtomatične prednosti ženskam v primerih, ko so bile enako usposobljene kot moški.
- v tem primeru:
  - 1) kandidati so bili ocenjeni objektivno, pri čemer so bila upoštevana merila, povezana z njihovim individualnim položajem;
  - 2) dajanje prednosti ženskam ni izključevalo izbire moškega, če je bila izbira utemeljena z drugimi razlogi, ne le s spolom;
  - 3) odločitev o izbiri moškega pa ni smela temeljiti na merilih, ki diskriminirajo ženske.
- V skladu z določbami Zakona o javnih uslužbencih v zvezni deželi Severno Porenje – Vestfalija "če je na področju pristojnosti organa, pristojnega za uradniško napredovanje, število žensk na določenem uradniškem položaju manjše od števila moških, v primeru enakih sposobnosti, usposobljenosti in uspešnosti napredovanje na višji položaj najprej velja za ženske, razen če so jim v prid razlogi, povezani z osebo enega od kandidatov.
- Glavna razlika je bila "klavzula o odstopanju", ki je določala, da lahko v posebnih primerih napredujejo tudi moški.

24

## Marshallov test

- Člen 2(1) in (4) Direktive ne nasprotuje nacionalni ureditvi, ki v javnem sektorju na področjih, na katerih je število žensk na določeni ravni hierarhije delovnih mest manjše od števila moških, zahteva, da v primeru enakih sposobnosti, usposobljenosti in uspešnosti kandidatov ženskega in moškega spola najprej napredujejo ženske, razen če so jim v prid razlogi, povezani z osebo moškega kandidata, pod pogojem, da:
- v vsakem posameznem primeru kandidatom moškega spola, ki so enako usposobljeni kot kandidatke, zagotavlja, da bodo prijave ocenjene objektivno, ob upoštevanju vseh meril, povezanih z osebo kandidata, in z možnostjo spregledanja prednosti žensk, če eno ali več meril prevesi tehtnico v korist kandidata moškega spola, in
- ta merila niso diskriminatorna do žensk.

25

## C-158/97 Badeck

- Dopustno
- Ukrepi so vključevali privilegiranje žensk v sektorjih javne uprave, kjer je bilo ugotovljeno, da so premalo zastopane, hkrati pa je bilo določeno, da se za ženske in moške opravi objektivna ocena, ki upošteva njihov osebni položaj.
- Nacionalna zakonodaja - Zakon o enakosti spolov v zvezni deželi Hessen - je predvidevala sprejetje razvojnih načrtov za ženske z zavezujočimi cilji, ki so določali posebno zastopnost žensk v nekaterih sektorjih javne uprave.
- Zakon je zlasti določal, da imajo v sektorjih javne uprave, kjer so ženske premalo zastopane, prednost kandidatke, če so moški in ženske enake usposobljeni in če je treba zagotoviti izvajanje načrta za razvoj žensk ter če ni drugih pomembnejših razlogov, pod pogojem, da pravilo zagotavlja, da so kandidatke predmet objektivne ocene, ki upošteva posebne osebne okoliščine vseh kandidatov;
- cilji v razvojnem načrtu za ženske na začasnih delovnih mestih v akademski službi in za akademske asistente morajo zagotoviti najmanjši odstotek žensk, ki je vsaj enak odstotku žensk med diplomantkami, univerzitetnimi diplomantkami in študentkami posameznih disciplin;
- če je cilj ukrepov odpraviti premajhno zastopnost žensk v poklicih, ki so predmet strokovnega izobraževanja, in če država nima monopola nad izobraževanjem, mora zagotoviti vsaj polovico mest za ženske, če kljub uvedbi ustreznih ukrepov, ki ženske opozarjajo na razpoložljiva mesta za usposabljanje, med kandidati primanjkuje žensk;
- če so moški in ženske enako usposobljeni, se zagotovi, da so ženske, ki izpolnjujejo vse zahtevane pogoje, povabljene na razgovor v sektorjih, kjer so premalo zastopane;
- v zvezi s sestavo predstavniških organov zaposlenih ter upravnih in nadzornih organov priporoča sprejetje zakonodajnih določb za izvajanje pozitivnih ukrepov, ki bodo upoštevale cilj zagotoviti, da bo vsaj polovica članov teh organov in teles žensk.
- Sodišče EU je vse zgoraj navedene primere obravnavalo kot dopustne izjeme, ki spadajo na področje uporabe člena 2(4) Direktive 76/207/EGS.

26

## C-407/90 Abrahamsson in Anderson

- Nedopustno
- nacionalna zakonodaja v zvezi z ocenjevanjem usposobljenosti kandidatov za delovna mesta v javni upravi ni določala jasnih meril za to ocenjevanje in tako ni zagotavljala, da bo izbira kandidata opravljena na objektivni način;
- v skladu z nacionalno zakonodajo, če kandidat za javno funkcijo pripada premalo zastopanemu spolu in ima zadostne kvalifikacije za delovno mesto, ima prednost pred kandidatom nasprotnega spola, ki bi bil sicer zaposlen, če je treba zagotoviti imenovanje kandidata premalo zastopanega spola in razlike med dosežki kandidatov niso tako velike, da bi predstavljale kršitev zahteve po objektivnosti pri zaposlovanju;
- te določbe so se uporabljale tudi v zvezi z zaposlitvijo vnaprej določenega števila delovnih mest ali delovnih mest, ustvarjenih v okviru posebnih programov na visokošolskih ustanovah;
- Sodišče je odločilo, da je takšna zakonodaja v nasprotju s členom 2(4) Direktive 76/207, ker je izbirni postopek "na koncu temeljil izključno na dejstvu pripadnosti premalo zastopanemu spolu.

27

## C-476/99 Lommers

- program za dostop do subvencioniranih mest v jaslih, ki ga ministrstvo oblikuje za zaposlene osebe na ministrstvu;
- odziv na očitno premajhno zastopanost žensk v službi zaradi pomanjkanja ustreznih in dostopnih ustanov za varstvo otrok;
- omejeno število subvencioniranih mest v vrtcih je bilo namenjeno izključno zaposlenim ženskam, otroci zaposlenih pa so imeli dostop do mest v vrtcih le v nujnih primerih, ki jih je določil delodajalec.
- Sodišče je menilo, da je navedena izjema oblikovana tako, da moškimi, ki imajo skrbništvo nad otroki, omogoča dostop do mest v vrtcih pod enakimi pogoji kot ženskam.
- V tej zadevi je Sodišče oblikovalo tudi standard za presojo dopustnosti izjeme od načela enakega obravnavanja na podlagi preskusa sorazmernosti.
- **Preskus sorazmernosti zahteva, da izjema služi doseganju resnične enakosti med ženskami in moškimi ter ostaja v mejah tega, kar je primerno in potrebno za doseg tega cilja.**

28

## C-319/03 Briheche

- Ukrepi, ki se štejejo za nedopustne.
- Zakonodaja je uvedla diskriminacijo med vdovci in vdovami, ki se niso ponovno poročili, glede starostne meje omejitev za dostop do delovnih mest v javni upravi.
- V teh razmerah privilegiranje žensk kot vdov ni bilo namenjeno odpravi obstoječih neenakosti ali nadomestitvi le-teh.

29

Cilji, funkcije, pojem in vrste  
pozitivnih ukrepov

30

## Cilji pozitivnih ukrepov

Cilj pozitivnih ukrepov je:

- izenačitev konkurenčnih pogojev za osebe, ki pripadajo diskriminiranim skupinam;
- odpraviti učinke sistemske diskriminacije ali
- nadomestilo za krivice, ki so jih te skupine utrpele v preteklosti.

V nekaterih primerih lahko pozitivni ukrepi služijo ne le ustvarjanju enakih možnosti, temveč tudi zagotavljanju enakih rezultatov.

31

## Pojem pravičnosti na podlagi pozitivnih ukrepov

- Reparativna pravičnost - poprava preteklih krivic

Reparativne politike dajejo prednost skupinam, ki so bile v preteklosti diskriminirane ali preganjane.

- Kompenzacijska pravičnost - enaki konkurenčni pogoji

Kompenzacijske politike odpravljajo pomanjkljivosti diskriminirane skupine na določenem področju življenja. Cilj kompenzacijskih politik na trgu dela je odpraviti vzroke za omejene možnosti za zaposlitev s posredovanjem, zlasti na ravni poklicne usmeritve in poklicnega usposabljanja.

- Socialna vključenost - zagotavljanje polne udeležbe na določenem področju življenja (v politiki, javnem življenju / javni upravi, poklicnem življenju / na trgu dela).

Cilj politik vključevanja je odpraviti premajhno zastopanost.

Politike vključevanja na trgu dela se lahko nanašajo na organizacijo delovnega časa, razvoj infrastrukture za varstvo otrok in ponovno vključevanje delavcev na trg dela po prekinitvi poklicne poti.

32



## Pojem pozitivnih ukrepov - na kratko

- Pozitivni ukrepi so namenjeni uresničevanju dejanske (resnične, de facto) enakosti. Nasprotno pa načelo enakega obravnavanja pomeni uresničevanje formalne (aritmetične) enakosti.
- Načelo dejanske enakosti upošteva neenak izhodiščni položaj različnih oseb zaradi njihove zaščitene značilnosti (etnična pripadnost, spol, invalidnost).
- Zato se pri uporabi pozitivnih ukrepov upoštevajo zaščitene značilnosti. Nasprotno pa pri načelu enakega obravnavanja osebe v enakem položaju ne smejo biti obravnavane različno zaradi posedovanja zaščitene značilnosti, razen če je posedovanje teh značilnosti bistveno v danem položaju (npr. kot nujna poklicna zahteva) in če je njihovo upoštevanje upravičeno.
- V bistvu je uporaba pozitivnih ukrepov v nasprotju z načelom enakega obravnavanja, če prednostno obravnava osebo zaradi zaščitene značilnosti.
- Pozitivni ukrepi so lahko prednostna obravnava oseb, ki pripadajo diskriminiranim skupinam, z odpravljanjem ovir za doseganje dejanske enakosti ali dodeljevanjem določenih privilegijev. Pozitivni ukrepi so lahko namenjeni tudi izenačevanju zastopanosti oseb, ki pripadajo diskriminiranim skupinam, v organih odločanja, na vodilnih položajih, v izobraževanju itd.
- Uporaba pozitivnih ukrepov v posebnih primerih lahko vključuje upoštevanje zaščitene značilnosti (kot so spol, rasno ali etnično poreklo, invalidnost, starost) kot merila za sprejemanje odločitev (o zaposlitvi, napredovanju, udeležbi na usposabljanju, imenovanju v strokovne organe, dodelitvi materialne pomoči, sprejemu na univerzo itd.). Vendar ni nujno, da je to vedno edino merilo za ocenjevanje. Odvisno od sprejete politike enakosti lahko pozitivni ukrepi dejansko pomenijo, da je zaščitena značilnost le eno od več meril, na podlagi katerih bo sprejeta odločitev.
- Pozitivni ukrepi ne pomenijo kršitve prepovedi diskriminacije, če služijo legitimnemu cilju ter so primerni in potrebni za doseg tega cilja.
- Pozitivni ukrepi so po definiciji začasni.

33

## Vrste pozitivnih ukrepov

- mehki in trdi;
- prednostni in neprednostni.

Delitev na trde in mehke ukrepe je odvisna od tega, ali je predvidena klavzula o odstopanju in ali je neuporaba ukrepov povezana s sankcijami.

34

## Prednostni ukrepi

- absolutna prednost - pridržanje ugodnosti izključno za pripadnike diskriminirane skupine;
- močna prednost – priznavanje ugodnosti za pripadnike diskriminirane skupine, ki izpolnjujejo določene minimalne pogoje (npr. merila glede usposobljenosti za določeno delovno mesto);
- izenačenje prednosti - pridržanje ugodnosti za člane diskriminirane skupine, ki so enako upravičeni do določenega delovnega mesta kot osebe, ki ne pripadajo tej skupini;
- prožna prednost - dodelitev določenih ugodnosti na podlagi ocenjevalnih meril, ki niso zaščitene značilnosti (npr. dolgotrajna brezposelnost, enostarševstvo, zdravstveni razlogi itd.).
- šibka prednost - dovoljuje, da je zaščitena značilnost eno od več ocenjevalnih meril, od katerih ima vsako bolj ali manj enako težo.

35

## Prednostni ukrepi

- sistemi kvot (togi ali prožni);
- prednosti v zvezi z dostopom do storitev varstva otrok.

Toge kvote določajo določeno zgornjo mejo, ki jo je treba doseči ne glede na usposobljenost ali dosežke zadevne osebe, ali določajo minimalne zahteve, ne omogočajo pa upoštevanja posebnih okoliščin primera.

Prožne kvote določajo prednostno obravnavo v korist določene kategorije oseb, če so njihove poklicne kvalifikacije enake vrednosti kot pri skupini, ki ni deležna prednostne obravnave, in omogočajo upoštevanje posebnih okoliščin primera.

36

## Neprednostni ukrepi na delovnem mestu

Na primer:

- delo s krajšim delovnim časom;
- prilagodljiv delovni čas/delo;
- programi usposabljanja;
- mentorski programi;
- spodbujanje prošenj za zaposlitev;
- nudenje storitev varstva otrok.

37

## Obveznost uvedbe spolnih kvot v korporativnem svetu

38

## EU: Direktiva o zastopanosti žensk v upravnih odborih

- Predlog Direktive Evropskega parlamenta in Sveta o zagotavljanju uravnotežene zastopanosti spolov med neizvršnimi direktorji družb, ki kotirajo na borzi, in s tem povezanih ukrepih, 14. 11. 2012, COM(2012) 614 final.
- Uskladitev nacionalnih predpisov o spolnih kvotah v upravnih odborih družb, ki kotirajo na borzi

Sprejeto kot

- **DIREKTIVA (EU) 2022/2381 EVROPSKEGA PARLAMENTA IN SVETA z dne 23. novembra 2022 o zagotavljanju uravnotežene zastopanosti spolov med direktorji družb, ki kotirajo na borzi, in povezanih ukrepih**
- določa minimalne zahteve v zvezi s pozitivnimi ukrepi v obliki zavezujočih ukrepov.

39

## Uvodne določbe

- Zagotoviti uporabo načela enakih možnosti za ženske in moške ter doseči spolno uravnoteženo zastopanost na najvišjih vodstvenih položajih z določitvijo vrste postopkovnih zahtev glede izbire kandidatov za imenovanje ali izvolitev na direktorske položaje, ki temeljijo na preglednosti in dosežkih.
- Institucije, organi, uradi in agencije Unije so zgled pri zagotavljanju enakosti spolov, med drugim z določanjem ciljev za uravnoteženo zastopanost spolov na vseh ravneh upravljanja (Evropski parlament, Evropska komisija, Svet, ne pa SEU).
- Po podatkih Evropskega inštituta za enakost spolov so leta 2021 ženske predstavljale v povprečju 30,6 % članov uprav največjih podjetij, ki kotirajo na borzi, in le 8,5 % predsednikov. To kaže na nepravilno in diskriminatorno premajhno zastopanost žensk, s čimer so jasno ogrožena načela Unije o enakih možnostih ter enakem obravnavanju žensk in moških na področju zaposlovanja in poklica.

40

## Cilji

- (32) Vsi sistemi upravljanja razlikujejo *de iure* ali *de facto* med izvršnimi direktorji, ki so vključeni v vsakodnevno vodenje družb, in neizvršnimi direktorji, ki izvajajo nadzorno funkcijo in niso vključeni v vsakodnevno vodenje družb, ki kotirajo na borzi. Namen te direktive je zagotoviti bolj uravnoteženo zastopanost spolov v obeh kategorijah direktorjev. Da bi se našlo pravo ravnovesje med potrebo po izboljšanju ravnotežja med spoloma v organih družb in potrebo, da se kar najmanj posega v vsakodnevno vodenje družb, ki kotirajo na borzi, ta direktiva razlikuje med tema dvema kategorijama direktorjev.
- (34) Države članice bi morale določiti, da za družbe, ki kotirajo na borzi, velja cilj, da v organih družbe osebe nezadostno zastopanega spola do 30. junija 2026 zasedajo vsaj 40 % neizvršnih direktorskih mest oziroma da, ker je pomembno, da družbe, ki kotirajo na borzi, povečajo delež nezadostno zastopanega spola na vseh položajih odločanja, velja cilj, da osebe nezadostno zastopanega spola do 30. junija 2026 zasedajo vsaj 33 % vseh direktorskih mest, ne glede na to, ali so izvršni ali neizvršni, da bi tako promovirali bolj uravnoteženo zastopanost spolov med vsemi direktorji.

41

## Marshallov test

- (39) Države članice bi morale zagotoviti, da tiste družbe, ki kotirajo na borzi, pri katerih manj kot 40 % oseb nezadostno zastopanega spola v upravnem odboru zaseda neizvršna direktorska mesta oziroma jih manj kot 33 % zaseda vsa direktorska mesta, tako izvršnih kot neizvršnih direktorjev, kakor je ustrezno, najbolj kvalificirane kandidate za imenovanje ali izvolitev na zadevna mesta izberejo na podlagi primerjalne ocene kvalifikacij posameznih kandidatov z uporabo jasnih, nevtralnno formuliranih in nedvoumih meril, določenih pred začetkom izbirnega postopka, da bi tako zagotovile bolj uravnoteženo zastopanost spolov v organih družbe. Med primere vrst meril za izbor, ki bi jih družbe, ki kotirajo na borzi, lahko uporabljale, spadajo poklicne izkušnje pri izvajanju vodstvenih ali nadzornih nalog, mednarodne izkušnje, multidisciplinarnost, vodstvene, komunikacijske spretnosti, sposobnosti mreženja in poznavanje specifičnih ustreznih področij, kot so finance, finančni nadzor ali upravljanje človeških virov.
- (40) Pri izbiri kandidatov za imenovanje ali izvolitev na direktorska mesta bi bilo treba dati prednost enako kvalificiranemu kandidatu nezadostno zastopanega spola. Vendar takšna prednost ne bi smela pomeniti samodejne in brezpogojne prednostne obravnave. V izjemnih primerih lahko objektivna ocena posebnega položaja enako kvalificiranega kandidata nasprotnega spola prevlada nad prednostno obravnavo, ki bi je sicer moral biti deležen kandidat nezadostno zastopanega spola. Do takšne prevlade nad prednostno obravnavo bi lahko prišlo na primer, kadar se na nacionalni ravni ali na ravni družbe za izbor direktorjev uporabljajo širše politike raznolikosti. Prevlada nad uporabo pozitivnih ukrepov pa bi vendarle morala ostati izjema, bi morala temeljiti na oceni posameznega primera ter bi morala biti ustrezno utemeljena z objektivnimi merili, ki nikakor ne bi smela diskriminirati nezadostno zastopanega spola.
- Glej člen 6 Direktive o zastopanosti žensk v upravnih odborih.

42

## Uporaba

- družbe, ki kotirajo na borzi, in ne MSP;
- Dva cilja, ki ju je treba doseči do 30. junija 2026:
  - (a) pripadniki nezadostno zastopanega spola zasedajo vsaj 40 % mest neizvršnih direktorjev;
  - (b) pripadniki nezadostno zastopanega spola zasedajo vsaj 33 % vseh direktorskih mest, vključno z izvršnimi in neizvršnimi direktorji.
- družbe, ki kotirajo na borzi in za katere ne velja zgoraj navedeni cilj, določijo individualne kvantitativne cilje za izboljšanje uravnotežene zastopanosti spolov med izvršnimi direktorji.

43

## Datumi

- Prenos do 28. decembra 2024
- Opustitev člena 6, kadar
  - (a) pripadniki nezadostno zastopanega spola zasedajo vsaj 30 % neizvršnih direktorskih mest ali vsaj 25 % vseh direktorskih mest v družbah, ki kotirajo na borzi; ali
  - (b) nacionalna zakonodaja države članice:
    - (i) zahteva, da imajo pripadniki nezadostno zastopanega spola vsaj 30 % neizvršnih direktorskih mest ali vsaj 25 % vseh direktorskih mest v v družbah, ki kotirajo na borzi;
    - (ii) vključuje učinkovite, sorazmerne in odvračilne izvršilne ukrepe v primeru neizpolnjevanja zahtev iz točke (i); in (
    - (iii) zahteva, da vse družbe, ki kotirajo na borzi in niso zajete v tej nacionalni zakonodaji, določijo individualne kvantitativne cilje za vsa direktorska mesta.
- Poročanje držav članic - 25. december 2025 in vsaki dve leti
- Potek veljavnosti: 31. december 2038.

44

Hvala za vašo pozornost

[anna.sledzinska-simon@uwr.edu.pl](mailto:anna.sledzinska-simon@uwr.edu.pl)