

EURÓPSKY PARLAMENT

2004



2009

Dokument na schôdzu

A6-0491/2008

9.12.2008

SPRÁVA

o transpozícii a uplatňovaní smernice 2002/73/ES o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky
(2008/2039(INI))

Výbor pre práva žien a rodovú rovnosť

Spravodajkyňa: Teresa Riera Madurell

OBSAH

	strana
NÁVRH UZNESENIA EURÓPSKEHO PARLAMENTU	3
DÔVODOVÁ SPRÁVA.....	9
STANOVISKO VÝBORU PRE ZAMESTNANOSŤ A SOCIÁLNE VECI.....	14
VÝSLEDOK ZÁVEREČNÉHO HLASOVANIA VO VÝBORE	19

NÁVRH UZNESENIA EURÓPSKEHO PARLAMENTU

o transpozícii a uplatňovaní smernice 2002/73/ES o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky (2008/2039(INI))

Európsky parlament,

- so zreteľom na Medziinštitucionálnu dohodu zo 16. decembra 2003 o lepšej tvorbe práva¹, uzavretú medzi Parlamentom, Radou a Komisiou,
 - so zreteľom na smernicu Európskeho parlamentu a Rady 2002/73/ES z 23. septembra 2002, ktorou sa mení a dopĺňa smernica Rady 76/207/EHS o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky²,
 - so zreteľom na článok 45 rokovacieho poriadku,
 - so zreteľom na správu Výboru pre práva žien a rodovú rovnosť a stanovisko Výboru pre zamestnanosť a sociálne veci (A6-0491/2008),
- A. keďže zásady demokracie a právneho štátu, ktoré sú stanovené v Zmluve o ES, dávajú zákonodarnému orgánu za úlohu monitorovať vykonávanie právnych predpisov, ktoré prijal,
- B. keďže plnenie úlohy Parlamentu ako spolutvorcu právnych predpisov, pokiaľ ide o monitorovanie vykonávania smernice 2002/73/ES, je komplikované v dôsledku toho, že Komisia poskytla iba málo informácií; keďže z tohto dôvodu boli príslušným výborom národných parlamentov a orgánom zodpovedným za rovnosť odoslané listy so žiadosťou o poskytnutie informácií a keďže 27 národných parlamentných zhromaždení a 16 orgánov zodpovedným za rovnosť na žiadosť odpovedalo,
- C. keďže smernica 2002/73/ES je dôležitým míľnikom v procese dosahovania rovnosti žien a mužov a v boji proti diskriminácii na základe pohlavia v spoločnosti ako celku,
- D. keďže definícia „sexuálneho obťažovania“ bola prvýkrát stanovená na úrovni EÚ v smernici 2002/73/ES a keďže táto smernica definovala aj priamu diskrimináciu, nepriamu diskrimináciu a obťažovanie, zakázala diskrimináciu žien na základe tehotenstva či materskej dovolenky a ustanovila právo vykonávať tú istú prácu alebo rovnocennú prácu po skončení materskej dovolenky, otcovskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky z dôvodu osvojenia, ak sú takéto práva uznávané v danom členskom štáte,
- E. keďže členské štáty prijali mnoho záväzkov v súvislosti s vykonaním smernice 2002/73/ES, ku ktorému malo dôjsť do 5. októbra 2005, a to napríklad:

¹ Ú. v. EÚ C 321, 31.12.2003, s. 1.

² Ú. v. ES L 269, 5.10.2002, s. 15.

- určenie jedného alebo viacerých orgánov, ktorých úlohou bude presadzovanie, analýza, monitorovanie a podpora rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami,
 - podpora sociálneho dialógu medzi sociálnymi partnermi s cieľom podporovať rovnaké zaobchádzanie, napríklad prostredníctvom monitorovania postupov na pracovisku, kolektívnych dohôd atď.,
 - podpora dialógu s príslušnými mimovládnyimi organizáciami s cieľom presadzovať zásadu rovnakého zaobchádzania,
 - plánovaná a systematická podpora rovnakého zaobchádzania na pracovisku, napríklad prostredníctvom podnikových správ o rovnosti, ktoré budú pravidelne informovať o rovnakom zaobchádzaní s mužmi a ženami,
 - účinné opatrenia na zabezpečenie skutočných sankcií v prípadoch porušenia ustanovení smernice, pričom odškodnenie pre obeť nesmie byť vopred obmedzené stanovením hornej hranice, okrem prísne vymedzených prípadov,
 - zabezpečenie rovnakej ochrany pred nepriaznivým zaobchádzaním pre osoby, ktoré poskytujú podporu obetiam diskriminácie na základe rodovej príslušnosti a obetiam obťažovania,
 - každé štyri roky informovať Komisiu o opatreniach prijatých s cieľom poskytovať špecifické výhody slabo zastúpenému pohlaviu v rámci profesionálnych činností, ako aj o uplatňovaní týchto opatrení,
 - zabezpečiť, aby ustanovenia zmlúv alebo dohôd, ktoré túto smernicu porušujú, boli zmenené a doplnené alebo vyhlásené za neúčinné a neplatné,
- F. keďže pomalé či nekvalitné vykonávanie smernice 2002/73/ES by mohlo ohroziť realizáciu Lisabonskej stratégie a plné uplatnenie sociálneho a hospodárskeho potenciálu EÚ,
- G. keďže mnoho členských štátov sa pri transpozícii smernice 2002/73/ES stretlo s problémami, najmä keď do svojich právnych predpisov zavádzali konkrétne a vhodné opatrenia na zlepšenie rovnosti žien a mužov a obmedzenie diskriminácie, pokiaľ ide o získavanie zamestnania, odbornú prípravu, postup v zamestnaní a pracovné podmienky,
- H. keďže podľa ukazovateľov sa v rokoch po nadobudnutí účinnosti nových, zdokonalených právnych predpisov v oblasti rovného zaobchádzania nezaznamenal žiaden vplyv na schopnosť žien získavať zamestnanie a postupovať v zamestnaní, ktorý by stál za zmienku,
- I. keďže v mnohých členských štátoch nie je možné otázky žien a mužov v politických a administratívnych rozhodnutiach zohľadniť vzhľadom na nedostatok informovanosti a chýbajúce povedomie o takom prístupe,
- J. keďže diskrimináciu na základe rodovej príslušnosti v ostatných sociálnych a politických aspektoch zhoršujú pretrvávajúce rozdiely medzi platmi žien a mužov, najmä medzi tzv.

ženskými a mužskými hospodárskymi odvetviami,

- K. zdôrazňuje, že ekonomická nezávislosť žien je zásadná z hľadiska ich emancipácie a zamestnanie rešpektujúce ich práva je preto zárukou ich osobného rozvoja a začlenenia do spoločnosti,
1. vyzýva Komisiu, aby pozorne monitorovala transpozíciu smernice 2002/73/ES a dodržiavanie právnych predpisov vyplývajúcich z tejto transpozície a aby ďalej vyvíjala tlak na členské štáty; zdôrazňuje potrebu poskytnúť primerané zdroje na dosiahnutie týchto cieľov;
 2. pripomína bod 34 Medziinštitucionálnej dohody o lepšej tvorbe práva a najmä záväzok Rady podporovať členské štáty, aby vypracúvali a uverejňovali tabuľky, ktoré dokumentujú vzájomný vzťah medzi smernicami a vnútroštátnymi transpozičnými opatreniami; domnieva sa, že dostupnosť týchto korelačných tabuliek by uľahčila úlohu Komisie v súvislosti s monitorovaním transpozície smernice 2002/73/ES;
 3. konštatuje, že úzka spolupráca medzi príslušnými výbormi národných parlamentov a Európskym parlamentom pri monitorovaní transpozície a vykonávania právnych predpisov v oblasti rodovej rovnosti by občanom túto problematiku priblížila;
 4. oceňuje veľký počet podrobných odpovedí, ktoré v krátkom čase dostal od národných parlamentov a orgánov pre rodovú rovnosť v súvislosti s aktuálnou situáciou v oblasti vykonávania a so súvisiacimi problémami;
 5. vyjadruje poľutovanie nad tým, že zatiaľ nie je k dispozícii správa Komisie určená Európskemu parlamentu a Rade, ktorá má vychádzať z informácií oznámených členskými štátmi do konca roku 2005;
 6. vyjadruje poľutovanie nad skutočnosťou, že právne poriadky viacerých členských štátov dostatočne jasne a výslovne nedefinujú pojmy priamej a nepriamej diskriminácie, obťažovania a sexuálneho obťažovania;
 7. je znepokojený tým, že vo viacerých členských štátoch nie je oblasť uplatňovania zakázanej diskriminácie dostatočne rozsiahla v tom zmysle, aby boli splnené ustanovenia smernice 2002/73/ES; pripomína, že diskriminácia sa týka súkromného aj verejného sektora;
 8. vyjadruje poľutovanie nad skutočnosťou, že právne poriadky niektorých členských štátov porušujú zásadu účinných, primeraných a odrádzajúcich sankcií, pretože stanovujú limity týkajúce sa výšky odškodnenia či náhrady pre obeť diskriminácie;
 9. upozorňuje na skutočnosť, že menej priaznivé zaobchádzanie so ženou súvisiace s tehotenstvom alebo materskou dovolenkou vytvára diskrimináciu; vyjadruje poľutovanie nad skutočnosťou, že niektoré členské štáty výslovne neuznali právo vykonávať tú istú prácu alebo rovnocennú prácu po skončení materskej dovolenky;
 10. vyzýva členské štáty, aby zabezpečili, že všetky ustanovenia smernice 2002/73/ES sa budú v plnej miere, správne a účinne transponovať a zodpovedajúco uplatňovať;

11. pripomína skutočnosť, že rovnaké zaobchádzanie sa neuplatňuje na všetky systémy sociálneho zabezpečenia; vyzýva členské štáty a Komisiu, aby zabezpečili, aby zamestnanecké dôchodkové systémy nediskriminovali ženy a neposilňovali existujúce postupy, ktoré už teraz ženy znevýhodňujú, pokiaľ ide o dávky a príspevky;
12. víta úsilie tých členských štátov, ktoré rozšírili či posilnili požiadavky smernice 2002/73/ES, a najmä iniciatívy, ktorými bola zavedená ochrana pred diskrimináciou v nových sektoroch spoločnosti;
13. žiada členské štáty, aby podnikli kroky s cieľom povzbudiť zamestnávateľov v tom, aby podporovali pracovné podmienky, ktoré zabraňujú sexuálnemu obťažovaniu a obťažovaniu na základe pohlavia, a aby zaviedli špecifické postupy na predchádzanie takémuto správaniu;
14. nalieha na členské štáty, aby rozvíjali kapacity orgánov presadzujúcich rovnaké zaobchádzanie a rovnaké príležitosti pre ženy a mužov ustanovených v smernici 2002/73/ES a aby im zabezpečili primerané zdroje, a pripomína, že podľa tejto smernice sa vyžaduje zabezpečenie nezávislosti týchto orgánov;
15. berie na vedomie rôzne prístupy k uplatňovaniu článku 8a smernice 2002/73/ES, čo poukazuje na potrebu spolupráce a výmeny osvedčených postupov medzi členskými štátmi; je presvedčený, že tak sieť vnútroštátnych orgánov pre rodovú rovnosť zriadená Komisiou, ako aj sieť Equinet sú významnými nástrojmi na posilňovanie takejto spolupráce a podporu jednotného uplatňovania právnych predpisov Spoločenstva v oblasti rovnakého zaobchádzania so ženami a mužmi;
16. víta zámer Komisie uskutočniť v roku 2009 štúdiu o organizovaní orgánov zodpovedných za rovnosť; vyzýva Komisiu a členské štáty, aby zhodnotili úroveň znalostí občanov EÚ o službách poskytovaných orgánmi pre rodovú rovnosť a aby iniciovali informačné kampane s cieľom zvýšiť informovanosť o týchto orgánoch;
17. upozorňuje na nízku úroveň informovanosti žien o právach vyplývajúcich zo smernice 2002/73/ES, čo môže byť dôsledkom malého počtu konaní a podaných sťažností týkajúcich sa rodovej rovnosti; vyzýva členské štáty, odborové zväzy, zamestnávateľov a mimovládne organizácie, aby zintenzívnili svoje úsilie zamerané na informovanie žien o možnostiach, ktoré obetiam diskriminácie poskytujú vnútroštátne právne predpisy platné od roku 2005;
18. konštatuje, že obeť diskriminácie majú iba obmedzenú dôveru v súdnu ochranu; vyzýva členské štáty, aby zabezpečili, že poskytovaná pomoc bude nezávislá a bezplatná, aby posilnili záruky pre obeť diskriminácie a aby zabezpečili súdnu ochranu osobám, ktoré obhajujú alebo poskytujú dôkazy v mene osoby chránenej smernicou 2002/73/ES;
19. vyzýva Komisiu, aby preskúmala, či členské štáty zabezpečujú, že obetiam alebo združeniam a organizáciám, ktoré majú oprávnený záujem na dodržiavaní smernice 2002/73/ES, nie je právnymi alebo inými prekážkami, napríklad neprimerane krátkymi lehotami, bránené podávať návrhy na začatie súdneho konania pre porušenie ochrany pred diskrimináciou alebo rovnakého zaobchádzania, alebo, v prípade obetí, nárokovať si plné práva podľa smernice 2002/73/ES v iných správnych konaniach;

20. uznáva, že úzka spolupráca medzi orgánmi zodpovednými za rovnosť a inšpektormi práce má pozitívny vplyv na prevenciu a vyhodnocovanie výskytu diskriminačných postupov; vyzýva členské štáty, aby trvali na odbornej príprave inšpektorov práce v oblasti ich nových úloh vyplývajúcich z transpozície smernice 2002/73/ES, ako aj v súvislosti s novo vytvorenými nástrojmi, ako napríklad presunutie dôkazného bremena;
21. zdôrazňuje rozhodujúcu úlohu mimovládnych organizácií pri poskytovaní pomoci obetiam diskriminácie; žiada verejné orgány, aby vyčlenili zdroje na projekty zamerané na sprostredkovanie a pomoc, ktorých realizácia je nákladnejšia a komplexnejšia ako v prípade informačných kampaní;
22. zdôrazňuje význam spoľahlivých, porovnateľných a dostupných kvantitatívnych a kvalitatívnych ukazovateľov, ako aj štatistík na rodovom základe pre zabezpečenie vykonávania smernice a prijatie nadväzujúcich opatrení; naliehavo žiada orgány zodpovedné za rovnosť, aby zintenzívnili svoje úsilie o uskutočňovanie nezávislých prieskumov, uverejňovanie nezávislých správ a vydávanie odporúčaní v súvislosti so všetkými otázkami týkajúcimi sa diskriminácie; pripomína úlohu Európskeho inštitútu pre rodovú rovnosť, ktorý má zhromažďovať a analyzovať informácie týkajúce sa rodovej rovnosti, zvyšovať informovanosť občanov EÚ v oblasti rodovej rovnosti a rozvíjať metodické nástroje na podporu zohľadňovania rodového hľadiska;
23. poukazuje na potrebu podporovať sociálny dialóg medzi sociálnymi partnermi s cieľom uplatňovať zásadu rovnakého zaobchádzania, a to prostredníctvom monitorovania postupov na pracovisku, kolektívnych dohôd, kódexov správania, výskumu a výmeny skúseností a osvedčených postupov;
24. vyzýva členské štáty, aby do svojich vnútroštátnych právnych predpisov začlenili povinnosť podnikov vypracúvať a uplatňovať ročné podnikové plány rovnosti a zabezpečiť vyrovnané zastúpenie mužov a žien v podnikových správnych radách;
25. vyzýva členské štáty, aby povzbudzovali zamestnávateľov, aby svojim zamestnancom a ich zástupcom pravidelne poskytovali informácie týkajúce sa dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania so ženami a s mužmi;
26. vyzýva členské štáty, aby povzbudzovali zamestnávateľov, aby svojim zamestnancom a ich zástupcom pravidelne poskytovali informácie o otázkach rodovej rovnosti;
27. zdôrazňuje, že je potrebné vytvoriť vnútroštátne mechanizmy zamerané na monitorovanie uplatňovania zásady rovnakej odmeny za rovnakú prácu a práva návratu na pracovné miesto po skončení materskej dovolenky, otcovskej dovolenky alebo dovolenky na účely poskytnutia pomoci závislým rodinným príslušníkom;
28. konštatuje, že rozdiel v odmeňovaní pretrváva, pričom mzdy žien sú priemerne o 15 % nižšie ako mzdy mužov, že tento rozdiel sa v období rokov 2000 až 2006 znížil len o 1 percento a že podiel žien na vedúcich pozíciách je stále oveľa menší ako podiel mužov; zdôrazňuje, že je potrebné vytvoriť vnútroštátne mechanizmy zamerané na monitorovanie uplatňovania zásady rovnakej odmeny za rovnakú prácu a vyzýva Komisiu, aby obnovila plánovanie podporných opatrení na tento účel, pričom riadne zohľadní zásadu subsidiarity;

29. zdôrazňuje potrebu podporovať iniciatívy, ktoré v podnikoch prispievajú k vytváraniu a zavádzaniu pozitívnych opatrení a politík v oblasti ľudských zdrojov podporujúcich rodovú rovnosť; vyzýva členské štáty, aby do svojich vnútroštátnych právnych predpisov začlenili povinnosť podnikov vypracúvať a uplatňovať ročné podnikové plány rovnosti a zabezpečiť vyrovnané zastúpenie mužov a žien v podnikových správnych radách;
30. pripomína členským štátom, že je dôležité aktívne uplatňovať rodové hľadisko pri vytváraní a zákonov a ich vykonávaní;
31. zdôrazňuje potrebu bojovať proti osobitným prekážkam, ktorým čelia ženy a dievčatá so zdravotným postihnutím a rodičia detí so zdravotným postihnutím, pokiaľ ide o rovnaký prístup ku vzdelávaniu a pracovnému trhu, ako aj potrebu prispôbiť opatrenia s cieľom zahrnúť rodový rozmer do všetkých politík a tiež ich prispôbiť osobitným potrebám takýchto skupín;
32. poukazuje na potrebu zabezpečiť väčšiu pružnosť, pokiaľ ide o rodičovskú dovolenku, najmä pre rodičov so zdravotne postihnutými deťmi;
33. vyzýva členské štáty, aby odstránili diskrimináciu dievčat a mladých žien pri prechode zo škôl k odbornému vzdelávaniu a od odborného vzdelávania do pracovného života prostredníctvom cielených opatrení a aj počas opätovného začlenenia na trhu práce po tom, čo odišli z práce, aby sa starali o deti alebo o príbuzných; poukazuje na potrebu verejných služieb starostlivosti o deti, ošetrovateľských služieb a služieb starostlivosti o staršie osoby; pripomína členským štátom záväzok, ktorý v tejto súvislosti prijali na samite v Barcelone v roku 2002;
34. vyzýva Komisiu, aby preskúmala, do akej miery členské štáty využili možnosti prijať osobitné pozitívne opatrenia v oblastiach, v ktorých ženy čelia vo svojom pracovnom živote mimoriadne vážnemu a zjavnému znevýhodneniu; vyzýva Komisiu, aby vypracovala správu o tejto problematike;
35. poveruje svojho predsedu, aby toto uznesenie postúpil Rade, Komisii, národným parlamentom a vnútroštátnym orgánom zodpovedným za rovnosť.

DÔVODOVÁ SPRÁVA

Rodová rovnosť je základným právom, ktorému sa v právnych predpisoch EÚ venuje mimoriadna pozornosť. Rozdiel 28,4 % v miere zamestnanosti mužov a žien v roku 2007 v štátoch EÚ¹ však ukazuje, že rodová nerovnosť na pracovnom trhu zostáva aj naďalej štruktúrnym problémom, ktorý sa musí riešiť. A to je nesmierne dôležité nielen preto, že rovnosť je jednoznačne základným právom, ale aj preto, že na zasadnutí Európskej rady v marci 2000 v Lisabone bola Európskej únii pridelená úloha zvýšiť mieru zamestnanosti žien do roku 2010 na viac než 60 %.

Ako ďalej vyplýva z údajov o rozdieloch v odmeňovaní, je potrebné odstrániť tento rozdiel spôsobujúci rodovú nerovnosť nielen zvýšením zamestnanosti, ale aj zlepšením kvality zamestnania. V správe Medzinárodnej konfederácie odborov z roku 2008 o globálnych rozdieloch v odmeňovaní mužov a žien sa uvádza, že vyššie vzdelanie žien nemusí zákonite viesť k menším rozdielom v odmeňovaní, a v niektorých prípadoch sa dokonca tieto rozdiely vyšším vzdelaním ešte zvyšujú.

Prijatím smernice 2002/73/ES z 23. septembra 2002, ktorou sa mení a dopĺňa smernica 76/207/EHS, poskytli Európsky parlament a Rada členským štátom EÚ účinný nástroj na posilnenie vnútroštátnych právnych predpisov v oblasti rovnakého zaobchádzania so ženami a mužmi na pracovnom trhu.

Pomalé či nekvalitné vykonávanie tejto smernice by však mohlo ohroziť realizáciu Lisabonskej stratégie a možnosť plného uplatnenia sociálneho a hospodárskeho potenciálu EÚ.

Dodržiavanie právnych predpisov – súčasný stav

Konania vo veci neoznámien:

Na konci obdobia určeného na transpozíciu smernice (5. október 2005) neoznámilo opatrenia na transpozíciu smernice deväť členských štátov. Následne Komisia iniciovala proti všetkých týmto členským štátom konania o porušení, ktoré viedli k dvom konaniam vo veci neoznámien proti Belgicku a Luxembursku.

Konania vo veci nesúladu:

Pre zložitosť a novosť ustanovení smernice Komisia zistila veľké množstvo problémov pri jej transpozícii. Komisia preto odoslala 22 členským štátom počas prvej polovice roka 2007 písomné upozornenia. Z 23 právnych poriadkov, v prípade ktorých sa sledoval súlad so smernicou, bolo Španielsko jediným členským štátom, ktorý nedostal písomné upozornenie.

Neznamená to však, že všetkých 22 členským štátom má vážne problémy v oblasti súladu so smernicou. Skúsenosti ukazujú, že mnohé výhrady, ktoré vznesie Komisia v rámci konania o porušení, sú vyriešené po zaslaní písomného upozornenia a najmä po vydaní odôvodneného

¹ http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/pdf/2008compendium_en.pdf

stanoviska.

Podľa Komisie odpovedali na písomné upozornenia všetky členské štáty a Komisia v súčasnosti dokončuje analýzu týchto odpovedí. Výbor FEMM bol informovaný o tom, že Estónsko a Fínsko už dostali odôvodnené stanoviská, a očakáva sa, že do konca roku 2008 Komisia prijme rozhodnutie o nadväzujúcich opatreniach v súvislosti so zostávajúcimi konaniami, ktoré doposiaľ prebiehajú, t. j. oznámi odôvodnené stanoviská alebo prípady uzavrie.

Súdne prípady

Súdny dvor nedávno konštatoval, že Belgicko a Luxembursko si nesplnili svoju oznamovaciu povinnosť, hoci Luxembursko odvtedy smernicu transponovalo.

Výbor FEMM na svojej schôdzi 27. mája 2008 uskutočnil výmenu názorov na túto tému a Komisia informovala výbor, že prvá správa o transpozícii tejto smernice bude predložená v prvej polovici roka 2009 po analýze výsledkov konaní o porušení.

Definície

Definície boli rôznymi spôsobmi nesprávne transponované v 15 členských štátoch.

Mnoho členských štátov si zvolilo všeobecnú definíciu diskriminácie bez zmienky o diskriminácii na základe rodu. Použitie všeobecných termínov však môže vyvolať vedľajšie účinky, ktoré sú v rozpore so zámerom smernice. Napríklad neexistuje odkaz na tehotenstvo ani požiadavka poskytovať diferencované súdne štatistiky o žalobách týkajúcich sa diskriminácie na základe rodu.

Ďalším častým problémom pri transpozícii danej smernice je chýbajúci odkaz na definíciu „sexuálneho obťažovania“ či spojenie tohto termínu so všeobecnou definíciou obťažovania, čo sťažuje ochranu obetí sexuálneho obťažovania, najmä s ohľadom na poskytovanie dôkazov.

Nepriťomnosť definície nepriamej diskriminácie je tiež bežným problémom napriek skutočnosti, že v súčasnosti je to pravdepodobne najzákernejšia forma diskriminácie. Ako už bolo uvedené vyššie, všeobecné rozšírenie rozdielov v odmeňovaní mužov a žien ukazuje, že muži a ženy, ktorí vykonávajú rovnakú prácu, sú zaradovaní do rozdielnych pracovných kategórií a že odvetvia s vysokým podielom pracujúcich žien patria aj naďalej medzi odvetvia s nízkymi mzdami.

Na druhej strane však niektoré členské štáty rozšírili či posilnili tieto definície tak, že do nich napríklad začlenili výslovnú zmienku o „transsexuálnej identite alebo prejave“ alebo opísali diskrimináciu v súvislosti s rodičovstvom ako formu diskriminácie na základe pohlavia.

Rozsah pôsobnosti

Rozsah pôsobnosti smernice nebol riadne implementovaný v 18 členských štátoch, pričom najčastejšie chýbali ustanovenia vzťahujúce sa na samostatné zárobkové činnosti

a na členstvo a aktivity v združeníach pracovníkov či zamestnávateľov.

V niektorých členských štátoch bol však rozsah pôsobnosti rozšírený nad rámec požiadaviek vyplývajúcich zo smernice a vzťahuje sa tiež:

- na sociálne zabezpečenie a podporu, zdravotnú starostlivosť, vzdelávanie a výmenu tovaru a služieb,
- nielen na jednotlivcov, ale aj na skupiny osôb, právnické osoby a organizácie,
- nielen na mzdy, ale aj na akékoľvek ďalšie dávky poskytované zamestnávateľom v rámci definície odmeny,
- na zamestnancov, ktorí pracujú v organizáciách daného členského štátu v zahraničí.

V Maďarsku bola ochrana poskytovaná tehotným ženám zabezpečená aj pre osoby, ktoré sa zúčastňujú na programoch umelého oplodnenia.

Vnútroštátne orgány zodpovedné za rovnosť

Podľa článku 8a smernice sa vyžaduje, aby bol určený orgán zodpovedný za rovnosť. Všetky odpovede s výnimkou dvoch, ktoré dostal výbor FEMM od orgánov členských štátov zodpovedných za rovnosť a od národných parlamentov, potvrdili existenciu takéhoto orgánu.

Komisia však konštatovala, že 16 členských štátov riadne neimplementovalo ustanovenia smernice, pretože existujúce orgány zodpovedné za rovnosť nemali všetky právomoci stanovené v smernici alebo pretože Komisia mala pochybnosti o schopnosti takéhoto orgánu vykonávať svoje úlohy nezávisle.

Z porovnania odpovedí vyplýva, že existujú významné rozdiely v tom, ako tieto orgány fungujú, t. j. na akom základe, pod dohľadom akého orgánu, s akými ľudskými a finančnými zdrojmi atď., hoci väčšina odpovedí naznačovala tendenciu zriaďovať horizontálne orgány zodpovedné za rovnosť, ktoré sú poverené úlohou bojovať proti všetkým formám diskriminácie.

Pokiaľ ide o ľudské a finančné zdroje, aj v nich sú medzi členskými štátmi značné rozdiely. Tento problém ilustrujú dve veľmi podobné odpovede orgánov zodpovedných za rovnosť zaslané výboru FEMM: v dôsledku chýbajúcich zdrojov nemožno záležitosti týkajúce sa diskriminácie riešiť dostatočne rýchlo, keďže vykonávanie riadneho vyšetrovania sa stáva veľmi zložitým; takisto nie je vždy možné poskytovať pomoc na súdoch osobám, ktoré sa nazdávajú, že sa stali obeťami diskriminácie, a to aj napriek tomu, že zákon takúto pomoc ustanovuje; okrem toho nedostatok zdrojov sťažuje aj sledovanie plánovania v oblasti rovnosti a na základe vlastnej iniciatívy orgánu zodpovedného za rovnosť je možné vykonávať skôr iba prieskumy malého rozsahu.

Organizačná štruktúra a právomoci

Kým niektoré členské štáty zriadili úplne nové orgány zodpovedné za rovnosť, mnohé z nich len rozšírili a spresnili právomoci existujúcich.

V zásade jestvujú tri organizačné modely: členské štáty s právnymi systémami založenými na zvykovom práve, členské štáty so systémom ombudsmana a členské štáty s tradíciou

rímskeho práva.

V právnych systémoch založených na zvykovom práve má orgán zodpovedný za rovnosť právomoc vykonávať vyšetrovania a zohráva úlohu v alternatívnom systéme riešenia sporov, zatiaľ čo ombudsman, ktorého úlohou je bojovať proti diskriminácii, sa môže zúčastniť na súdnych konaniach. V systémoch s tradíciou rímskeho práva sa môžu občianskoprávných, sociálnych a administratívnych konaní obvykle zúčastňovať fyzické a právnické osoby, pričom právomoc vyšetrovať prípady majú inšpektori práce.

Miery právomocí zverených orgánom zodpovedným za rovnosť sú v jednotlivých členských štátoch veľmi rozdielne, pričom zahŕňajú mimosúdnu pomoc, právo na sprostredkovanie, právo na vyšetrovanie *ex-officio* a právo zapojiť sa do súdneho konania.

Rozhodnutia a odporúčania týchto orgánov obvykle nie sú právne záväzné, hoci väčšina orgánov zodpovedných za rovnosť uznáva, že je s nimi spojený silný morálny záväzok a že ich súdy a zamestnávateľa väčšinou dodržiavajú. Ombudsman na Cypre je jediným z orgánov zaoberajúcich sa rovnosťou a diskrimináciou, ktorý má právomoc ukladať sankcie a vydávať záväzné rozhodnutia.

Ďalším príkladom je holandská Komisia pre rovnaké zaobchádzanie, ktorá je kvázi-súdny orgánom (nezávislé vyšetrovanie, vypočutie a vynesenie rozhodnutia) konajúcim oddelene od súdnictva. Právne vymáhanie výkonu rozhodnutia tejto komisie a uplatňovanie náhrady škôd je však možné len súdnou cestou.

Niekoľko orgánov zodpovedných za rovnosť úzko spolupracuje s inšpektormi práce. Napríklad portugalská Agentúra pre rovnosť navštevuje pracoviská alebo predkladá Generálnemu inšpektorátu práce žiadosti o posúdenie existencie diskriminačných praktík.

Úloha zamestnávateľov

Smernica povzbudzuje zamestnávateľov, aby systematicky a plánovite podporovali rovnaké zaobchádzanie pre mužov a ženy na pracovisku. V Holandsku existuje povinnosť vypracúvať podnikové plány rovnosti v podnikoch s viac ako 30 zamestnancami a v Španielsku sú podnikové plány rovnosti povinné pre podniky s viac ako 250 zamestnancami alebo vtedy, ak si to vyžaduje kolektívna dohoda. Na druhej strane, estónsky zákon o rodovej rovnosti od zamestnávateľov výslovne vyžaduje zberať rodovo rozlíšené štatistické údaje o zamestnávaní.

Úloha občianskej spoločnosti

Odpovede odhaľujú, že ženy sa často neusilujú o uplatňovanie svojich práv, a orgány zodpovedné za rovnosť súhlasia s tým, že skutočnosť, že sa sťažnosti nepodávajú, naznačuje obmedzenú dôveru k ochrannému mechanizmu. Ako uvádza grécky ombudsman, nedostatočný kontakt medzi inštitucionálnymi mechanizmami a jednotlivými obeťami diskriminácie môžu kompenzovať jedine tie spoločenské organizácie, ktoré aktívne pôsobia v mieste vzniku problému.

Je dôležité, aby sa realizovali iniciatívy na posilnenie účasti občianskej spoločnosti, najmä na regionálnej a miestnej úrovni, a to nad rámec všeobecných kampaní zameraných

na informovanosť a zvyšovanie povedomia, ktoré zvyčajne spotrebujú väčšinu finančných prostriedkov poskytovaných mimovládny organizáciám. Združeniam by sa mali vyčleňovať prostriedky umožňujúce poskytovať nezávislú pomoc obetiam diskriminácie a malo by im byť umožnené viesť súdny spor, ako sa uvádza v článku 6 ods. 3 smernice.

Mimovládne organizácie v skutočnosti prevádzkujú viaceré internetové stránky, ktoré poskytujú poradenstvo v súvislosti s diskrimináciou, a v niektorých členských štátoch môžu byť obeť diskriminácie zastupované mimovládnymi organizáciami.

Podpora rodovej rovnosti

Vnútroštátne právne poriadky veľmi neprispievajú k všeobecnejším aspektom podpory rovnakého zaobchádzania, akými sú preventívne opatrenia či systematické stratégie zamerané proti diskriminácii.

V pravidelných správach Komisie o rovnosti medzi ženami a mužmi sa každoročne opakovanne uvádza, že je potrebné posilniť uplatňovanie rodového hľadiska. Nové ministerstvo rovnosti, ktoré bolo nedávno vytvorené v Španielsku, je vyjadrením úsilia o presadzovanie tejto koncepcie, ale v členských štátoch bolo prijatých iba málo skutočných politických a inštitucionálnych záväzkov týkajúcich sa realizácie stratégií na zohľadňovanie rodového hľadiska.

Smernica v článku 8b ods. 1 a 2 vyzýva členské štáty, aby podporovali sociálny dialóg medzi sociálnymi partnermi. Hoci niektoré členské štáty poukazujú na úlohu odborov pri vypracúvaní vzorovej zmluvy s odborovou organizáciou, ktorá by obsahovala ustanovenia o rodovej rovnosti, niektorí sociálni partneri poukazujú na všeobecný nedostatok informácií, ktorý ovplyvňuje napríklad začleňovanie ustanovení o nepriamej diskriminácii. Členské štáty potvrdzujú aj úzku spoluprácu vlády so sociálnymi partnermi pri príprave zákonov, ktorými sa má smernica transponovať.

26.6.2008

STANOVISKO VÝBORU PRE ZAMESTNANOSŤ A SOCIÁLNE VECI

pre Výbor pre práva žien a rodovú rovnosť

k transpozícii a uplatňovaniu smernice 2002/73/ES o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky (2008/2039(INI))

Spravodajkyňa výboru požiadaného o stanovisko: Ilda Figueiredo

NÁVRHY

Výbor pre zamestnanosť a sociálne veci vyzýva Výbor pre práva žien a rodovú rovnosť, aby ako gestorský výbor zaradil do návrhu uznesenia, ktorý prijme, tieto návrhy:

- A. keďže mnoho členských štátov sa pri transpozícii smernice 2002/73/ES stretlo s problémami, najmä keď do svojich právnych predpisov zavádzali konkrétne a vhodné opatrenia na zlepšenie rovnosti žien a mužov a obmedzenie diskriminácie, pokiaľ ide o získavanie zamestnania, odbornú prípravu, postup v zamestnaní a pracovné podmienky,
 - B. keďže podľa ukazovateľov sa v rokoch po nadobudnutí účinnosti nových, zdokonalených právnych predpisov v oblasti rovného zaobchádzania nezaznamenal žiaden vplyv na schopnosť žien získavať zamestnanie a postupovať v zamestnaní, ktorý by stál za zmienku,
 - C. keďže v mnohých členských štátoch nie je možné otázky žien a mužov v politických a administratívnych rozhodnutiach zohľadniť vzhľadom na nedostatok informovanosti a chýbajúce povedomie o takom prístupe,
 - D. keďže v každom členskom štáte bol zriadený aspoň jeden orgán zodpovedný za podporu, analýzu, monitorovanie a posilňovanie rovnosti žien a mužov,
 - E. keďže diskrimináciu na základe rodu v ostatných sociálnych a politických aspektoch zhoršujú pretrvávajúce rozdiely medzi platmi žien a mužov, najmä medzi tzv. ženskými a mužskými hospodárskymi odvetvami,
1. vyjadruje poľutovanie nad tým, že napriek určitému pokroku v prístupe k zamestnaniu

a pracovnému trhu a čo sa týka podmienok v zamestnaní, sú ženy stále diskriminované, a zastáva preto názor, že je nevyhnutná úplná transpozícia smernice 2002/73/ES vo všetkých členských štátoch do vnútroštátnych právnych predpisov, ako aj v praxi v súvislosti s nepriamou diskrimináciou; poukazuje aj na to, že pri tomto vykonávaní nesmie dochádzať k zníženiu súčasnej úrovne ochrany žien;

2. zdôrazňuje potrebu bojovať proti osobitným prekážkam, ktorým čelia ženy a dievčatá so zdravotným postihnutím a rodičia detí so zdravotným postihnutím, pokiaľ ide o rovnaký prístup ku vzdelávaniu a pracovnému trhu, ako aj potrebu prispôbiť opatrenia s cieľom zahrnúť rodový rozmer do všetkých politík a tiež ich prispôbiť osobitným potrebám takýchto skupín;
3. vyjadruje znepokojenie nad skutočnosťou, že oblasť pracovného uplatnenia žien naďalej vykazuje vyššiu mieru nezamestnanosti, neistejšie formy práce, nižšie platové ohodnotenie, vyššie riziko chudoby a pracovných úrazov, väčšie ťažkosti pri postupe v zamestnaní a veľmi nízke dôchodky, ktoré sú ešte väčšie v prípade zdravotne postihnutých a/alebo migrujúcich žien;
4. zdôrazňuje, že hoci sa rozdiel v miere zamestnanosti žien a mužov mierne znížil, v roku 2006 predstavoval stále viac ako 14 %, a že pracovné uplatnenie žien je neistejšie, keďže čoraz viac žien pracuje na čiastočný úväzok alebo dočasné zmluvy;
5. konštatuje, že rozdiel v odmeňovaní pretrváva, pričom mzdy žien sú priemerne o 15 % nižšie ako mzdy mužov, že tento rozdiel sa v období rokov 2000 až 2006 znížil len o 1 percento a že podiel žien na vedúcich pozíciách je stále oveľa menší ako podiel mužov;
6. vyzýva členské štáty, aby zintenzívnili svoje úsilie a kládli maximálny dôraz na boj proti diskriminácii medzi mužmi a ženami, najmä pokiaľ ide o rovnaké odmeňovanie a začlenenie alebo opätovné začlenenie do trhu práce, a vyzýva Komisiu, aby obnovila plánovanie podporných opatrení na tento účel, pričom riadne zohľadní zásadu subsidiarity;
7. zdôrazňuje, že ekonomická nezávislosť žien je zásadná z hľadiska ich emancipácie a zamestnanie rešpektujúce ich práva je preto zárukou ich osobného rozvoja a začlenenia do spoločnosti;
8. vyzýva Komisiu a členské štáty, aby posúdili činnosť vnútroštátnych orgánov pre rodovú rovnosť a aby navrhli opatrenia na posilnenie ich úlohy a zlepšenie účinnosti uplatňovania príslušných právnych predpisov;
9. naliehavo vyzýva orgány presadzujúce rovnaké zaobchádzanie, ktoré sú ustanovené v smernici 2002/73/ES, aby zabezpečili nezávislosť pomoci poskytovanej obetiam diskriminácie a ich podpory, ako aj nezávislosť vyšetrovacích činností; vyzýva tiež členské štáty, aby zabezpečili primerané financovanie štruktúr a ich činností;
10. vyzýva Komisiu, aby preskúmala, či sú ženy dostatočne informované o svojich právach podľa smernice 2002/73/ES, či majú ľahký a nerušený prístup k úradu ombudsmana, ktorý ich podporuje pri uplatňovaní ich práv, a či členské štáty okrem transpozície právnych

predpisov prijímajú aj ďalšie opatrenia na podporu ochrany žien pred diskrimináciou v zamestnaní a pri odbornej príprave a ďalej rozvíjajú takúto ochranu prostredníctvom cielených preventívnych opatrení;

11. vyzýva Komisiu, aby preskúmala, či sú úrady ombudsmanov pre ochranu obetí v členských štátoch dostatočne financované a či majú dostatok ľudských zdrojov na to, aby mohli v plnej miere vykonávať svoje povinnosti podľa článku 8a smernice 76/207/ES o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky, zmenenej a doplnenej smernicou 2002/73/ES;
12. vyzýva Komisiu, aby preskúmala, či členské štáty zabezpečujú, že obetiam alebo združeniam a organizáciám, ktoré majú oprávnený záujem na dodržiavaní smernice 2002/73/ES, nie je právnymi alebo inými prekážkami, napríklad neprimerane krátkymi lehotami, bránené podávať návrhy na začatie súdneho konania pre porušenie ochrany pred diskrimináciou alebo rovnakého zaobchádzania, alebo, v prípade obetí, nárokovať si plné práva podľa smernice 2002/73/ES v iných správnych konaniach;
13. vyzýva Komisiu, členské štáty, odborové organizácie, zamestnancov a všetky vládne a mimovládne subjekty, aby posilnili svoje spoločné aktivity zamerané na zvýšenie povedomia o existujúcich právnych zárukách a správne a účinné uplatňovanie právnych predpisov v oblasti rovného zaobchádzania a aby zlepšili ponúkané informácie o možnostiach využitia opravných prostriedkov v prípade diskriminácie;
14. trvá na tom, že je potrebné bezodkladne prijať opatrenia na plné a účinné uplatňovanie ustanovení smernice 2002/73/ES v záujme boja proti diskriminácii; vyzýva členské štáty, aby pripisovali väčší význam kolektívnemu vyjednávaniu v súlade so svojimi národnými tradíciami, zdôrazňovali dôstojnosť pracujúcich, vykonávali hlbšiu kontrolu pracovných podmienok, zdravia a bezpečnosti a aby odstránili priamu a nepriamu platovú diskrimináciu;
15. vyzdvihuje význam kolektívneho vyjednávania a kolektívnych zmlúv v boji proti diskriminácii žien, a to najmä v oblasti prístupu k zamestnaniu, platového ohodnotenia, pracovných podmienok, kariérneho postupu a odborného vzdelávania; poukazuje na to, že normou sú stále zmluvy na dobu neurčitú;
16. zdôrazňuje, že dosiahnutie skutočnej rovnosti medzi ženami a mužmi (rovnaké platové ohodnotenie, rodičovská dovolenka, prístup ku kvalitnému zamestnaniu s právami, rovnaké zastúpenie pri rozhodovaní a odstránenie násilia na rodovom základe na pracovisku) si vyžaduje konkrétne politiky a ciele a že je potrebná organizácia práce a pracovného času, ktorá umožní ženám a mužom lepšie zosúladiť pracovného života so súkromným životom;
17. poukazuje na potrebu zabezpečiť väčšiu pružnosť, pokiaľ ide o rodičovskú dovolenku, najmä pre rodičov so zdravotne postihnutými deťmi;
18. zdôrazňuje, že tak pre deti a mladistvých, ako aj pre starších dospelých sú potrebné nové a lepšie vzdelávacie a sociálne zariadenia vrátane širších (a lepších) možností vzdelávania; vyzýva členské štáty, aby odstránili diskrimináciu dievčat a mladých žien pri prechode zo

škôl k odbornému vzdelávaniu a od odborného vzdelávania do pracovného života prostredníctvom cielených opatrení a aj počas opätovného zaradenia do pracovného trhu po tom, čo odišli z práce, aby sa starali o deti alebo o príbuzných; poukazuje na potrebu verejných služieb starostlivosti o deti, ošetrovateľských služieb a služieb starostlivosti o staršie osoby; pripomína členským štátom záväzok, ktorý v tejto súvislosti prijali na samite v Barcelone v roku 2002;

19. zdôrazňuje potrebu zaručiť plné práva vrátane práv týkajúcich sa materstva a sociálneho zabezpečenia pre všetky pracujúce ženy vrátane žien, ktoré sú samostatne zárobkovo činné alebo pracujú na rodinných farmách;
20. vyzýva Komisiu, aby preskúmala, do akej miery členské štáty využili možnosti prijať osobitné pozitívne opatrenia v oblastiach, kde sú znevýhodnenia, ktorým ženy čelia vo svojom pracovnom živote, zvlášť vážne a očividné; vyzýva Komisiu, aby vypracovala správu o tejto problematike;
21. domnieva sa, že sa treba zaoberať zavedením metodológie presnej analýzy pracovnej náplne, čím sa zaručí právo na rovnakú mzdu mužov a žien, ako aj náležité uznanie jednotlivcov a jednotlivých povolání a zároveň sa práci ako faktoru členenia dodá príslušná vážnosť s cieľom zvýšiť produktivitu, konkurencieschopnosť a kvalitu podnikov a zlepšiť životné podmienky zamestnaných žien a mužov; domnieva sa, že v tejto oblasti sú nevyhnutné vedecké analýzy, ktoré umožnia zmeniť súčasné metódy posudzovania spoločenskej hodnoty práce založené na tradičných rodovo diskriminačných predstavách o význame rozličných činností, čo má za následok udržiavanie štrukturálnych platových nerovností medzi odvetvami;
22. vyzýva Komisiu a členské štáty, aby zaviedli jasné, podrobné a merateľné ukazovatele rovného zaobchádzania a normy hodnotenia vzťahu medzi ženami a mužmi a rešpektovania práv žien v podnikoch; domnieva sa, že treba podporovať pozitívne príklady a že jedným z kritérií neudeľovania verejných zákaziek podnikom by mohlo byť porušovanie právnych predpisov súvisiacich s rovným zaobchádzaním;
23. vyzýva Komisiu, aby ponúkla svoje odborné znalosti členským štátom, kde sú potrebné, a aby prijala rásne opatrenia na podporu výmeny osvedčených postupov v oblasti rovného zaobchádzania so ženami a mužmi na trhu práce;
24. zdôrazňuje potrebu podporovať iniciatívy, ktoré v podnikoch prispievajú k vytváraniu a zavádzaniu pozitívnych opatrení a politík ľudských zdrojov podporujúcich rodovú rovnosť, a podporovať opatrenia na zvýšenie informovanosti a odbornú prípravu, ktoré umožnia presadzovať, prenášať a preberať postupy, ktoré sa v podnikoch a organizáciách osvedčili;
25. vyzýva Komisiu, aby pozorne monitorovala transpozíciu smernice 2002/73/ES a dodržiavanie právnych predpisov vyplývajúcich z tejto transpozície a aby ďalej vyvíjala tlak na členské štáty;

VÝSLEDOK ZÁVEREČNÉHO HLASOVANIA VO VÝBORE

Dátum prijatia	25.6.2008
Výsledok záverečného hlasovania	+: 41 -: 1 0: 0
Poslanci prítomní na záverečnom hlasovaní	Jan Andersson, Edit Bauer, Iles Braghetto, Philip Bushill-Matthews, Alejandro Cercas, Ole Christensen, Derek Roland Clark, Luigi Cocilovo, Jean Louis Cottigny, Jan Cremers, Proinsias De Rossa, Richard Falbr, Carlo Fatuzzo, Ilda Figueiredo, Karin Jöns, Ona Juknevičienė, Jean Lambert, Raymond Langendries, Bernard Lehideux, Elizabeth Lynne, Thomas Mann, Maria Matsouka, Elisabeth Morin, Juan Andrés Naranjo Escobar, Csaba Öry, Marie Panayotopoulos-Cassiotou, Pier Antonio Panzeri, Elisabeth Schroedter, Jean Spautz, Gabriele Stauner, Ewa Tomaszewska, Gabriele Zimmer
Náhradníci prítomní na záverečnom hlasovaní	Jean Marie Beaupuy, Petru Filip, Donata Gottardi, Marian Harkin, Rumiana Jeleva, Sepp Kusstatscher, Roberto Musacchio, Csaba Sógor, Patrizia Toia, Glenis Willmott

VÝSLEDOK ZÁVEREČNÉHO HLASOVANIA VO VÝBORE

Dátum prijatia	2.12.2008
Výsledok záverečného hlasovania	+: 11 -: 0 0: 5
Poslanci prítomní na záverečnom hlasovaní	Edit Bauer, Ilda Figueiredo, Věra Flasarová, Lissy Gröner, Pia Elda Locatelli, Astrid Lulling, Siiri Oviir, Marie Panayotopoulos-Cassiotou, Anni Podimata, Teresa Riera Madurell, Raúl Romeva i Rueda, Anne Van Lancker, Anna Záborská
Náhradníci prítomní na záverečnom hlasovaní	Donata Gottardi, Marusya Ivanova Lyubcheva
Náhradníci (čl. 178 ods. 2) prítomní na záverečnom hlasovaní	Juan Andrés Naranjo Escobar