

2017-2018

ΠΑΝΤΕΙΟ
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ

ΔΗΜΟΣΙΑ
ΔΙΟΙΚΗΣΗ



ΠΑΝΤΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

**<<Η ΙΣΟΤΗΤΑ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΜΕΤΑΞΥ
ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΙΚΗ
ΕΝΩΣΗ>>**

ΠΜΣ: ΕΘΝΙΚΗ ΚΑΙ ΕΝΩΣΙΑΚΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ: ΠΑΠΑΓΙΑΝΝΗΣ ΔΟΝΑΤΟΣ

ΕΠΙΜΕΛΕΙΑ: ΛΑΜΠΡΑΚΗ ΕΥΑΓΓΕΛΙΑ

A.M.: 7116M002

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η παρούσα διπλωματική εργασία εκπονήθηκε στο πλαίσιο του Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών του τμήματος Δημόσιας Διοίκησης του Παντείου Πανεπιστημίου ως βασικό προαπαιτούμενο για την απόκτηση Μεταπτυχιακού Διπλώματος Ειδίκευσης στην <<Εθνική και Ενωσιακή Διοίκηση>> με θέμα: << η Ισότητα στην απασχόληση μεταξύ ανδρών και γυναικών στην Ευρωπαϊκή Ένωση>> , πραγματεύεται την αρχή της ισότητας ειδικότερα την έκφασή της ως αρχής της ισότητας στην απασχόληση σε υπερεθνικό επίπεδο. Ακόμα, παρουσιάζονται προγράμματα και δράσεις της Ένωσης για την επίτευξη του στόχου της ισότητας στην εργασία.

Στη μελέτη περιλαμβάνονται επίσης , κάποιες βασικές έννοιες όπως αυτή της διάκρισης (άμεσης και έμμεσης), της πολιτικής της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου (gender mainstreaming) , της θετικής δράσης, καθώς και η ανάλυσή τους για την καλύτερη κατανόηση του αντικειμένου. Επιπροσθέτως, παρατίθενται διαγράμματα τα οποία δείχνουν την εξέλιξη των ενωσιακών πολιτικών αλλά και τα ποσοστά επίτευξης του στόχου κάθε κράτους μέλους.

Η ισότητα στην απασχόληση μεταξύ των δύο φύλων αποτελεί μία διαρκή πρόκληση για την Ένωση η οποία έχει συντονιστική αρμοδιότητα επί του θέματος. Η ανάγκη για τη συνεχή παρέμβαση της Ένωσης οφείλεται στο γεγονός ότι, παρόλο που τα κράτη μέλη προστατεύουν με νόμους την ισότητα στην απασχόληση, οι γυναίκες συνεχίζουν να υφίστανται διακρίσεις κατά την πρόσβασή τους στην εργασία.

Σε περιπτώσεις παραβίασης της αρχής ισότητας αρμόδια να λύσουν το πρόβλημα είναι τα εθνικά δικαστήρια και έπειτα από προδικαστική παραπομπή το ΔΕΕ, το οποίο έχει πλούσια νομολογία επί του θέματος.

Στην Ευρωπαϊκή Ένωση της δημοκρατίας και των θεμελιωδών δικαιωμάτων, όπου προωθείται και υποστηρίζεται η ισότητα των ευκαιριών, η ισότητα μεταξύ των φύλων στην απασχόληση θα έπρεπε να αποτελεί ήδη κοινωνική κατάκτηση. Παρόλα αυτά, τα αποτελέσματα είναι ενοχικά και ενθαρρυντικά, αφού οι πολίτες της Ένωσης δείχνουν να κατανοούν αξία και την προσφορά των γυναικών στην απασχόληση.

ΛΕΞΕΙΣ ΚΛΕΙΔΙΑ

Απασχόληση, Ισότητα, Φύλο, Διάκριση, Θετική δράση.

ABSTRACT

This Diploma Thesis was elaborated in the framework of the Postgraduate Studies Program of the Department of Public Administration of Panteion University as a basic prerequisite for the acquisition of a Postgraduate Diploma in the "National and Union Management" on: Equality in employment between men and women in European Union >>, deals with the principle of equality, in particular its expression as the principle of equality in employment at supranational level. Programs and actions of the Union are also presented to achieve the objective of equality at work. The study also includes some key concepts such as direct and indirect discrimination, gender mainstreaming, positive action, and their analysis to better understand the subject. In addition, charts are presented which show the evolution of EU policies and the rates of achievement of each Member State's target. Gender equality is a lasting challenge for the Union, which has a coordinating role on this issue. The need for the Union's continued intervention is due to the fact that, while Member States are legally protecting equality in employment, women continue to suffer discrimination in their access to employment. In cases of breach of the principle of equality, the national courts are competent to resolve the problem, and after a preliminary ruling, the WEU has a rich case-law on this issue. In the European Union of Democracy and Fundamental Rights, where equality of opportunity is promoted and supported, gender equality in employment should already be a social achievement. However, the results are positive and encouraging, as Union citizens seem to understand value and women's contribution to employment.

KEYWORDS

Employment, Equality, Sex, Discrimination, Positive action.

Περιεχόμενα

1)ΕΙΣΑΓΩΓΗ	4
2)Η ΓΕΝΙΚΗ ΑΡΧΗ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ.....	5
3) Η ΑΡΧΗ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	19
4) ΟΡΓΑΝΑ ΑΡΜΟΔΙΑ ΓΙΑ ΘΕΜΑΤΑ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ.....	40
5) ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΔΡΑΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΣΤΗΝ ΕΕ ΣΤΟΝ ΤΟΜΕΑ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	42
6)Η ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ ΔΙΑΣΤΑΣΗΣ ΦΥΛΟΥ (gender mainstreaming).....	77
7) Η ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ	88
8) ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ	96
9) ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	102
10) ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	105
11) ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ	109

1) ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Με το τέλος του Β' Παγκοσμίου Πολέμου η μέριμνα για την προστασία των θεμελιωδών δικαιωμάτων, μεταξύ των οποίων και η ισότητα ανδρών και γυναικών, επεκτάθηκε και σε διεθνές επίπεδο, αφού μέχρι τότε αποτελούσε αντικείμενο μόνο του εσωτερικού δικαίου των κρατών. Πιο συγκεκριμένα, την ισότητα των φύλων περιλαμβάνουν ο Χάρτης των Ηνωμένων Εθνών (1945), η Οικουμενική Διακήρυξη Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων (1948), η Ευρωπαϊκή Σύμβαση Δικαιωμάτων του Ανθρώπου (1950), αλλά και η Συνθήκη για την Ευρωπαϊκή Οικονομική Κοινότητα (1957).

Στην Ευρωπαϊκή Ένωση η ισότητα στην απασχόληση μεταξύ ανδρών και γυναικών έχει καλυφθεί νομολογιακά αλλά και από τις διατάξεις του πρωτογενούς και του παραγώγου δικαίου. Επίσης, η Ένωση υιοθετεί σχετικά προγράμματα και δράσεις ενώ εφαρμόζει κατάλληλες πολιτικές για την αντιμετώπιση του κοινωνικού αυτού προβλήματος, πάντα σεβόμενη την αρμοδιότητα των κρατών μελών επί του θέματος.

Μολονότι η ισότητα στην απασχόληση μεταξύ ανδρών και γυναικών έχει επιδιωχθεί με κάθε τρόπο, εντούτοις, οι προκαταλήψεις έναντι των γυναικών δεν εξαλείφθηκαν πλήρως. Στην πραγματικότητα, συνεχίζουν να υφίστανται προβλήματα όπως η σεξουαλική παρενόχληση, η περιορισμένη παρουσία των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων, οι διακρίσεις στην πρόσβαση στην εργασία για λόγους μητρότητας.

2)Η ΓΕΝΙΚΗ ΑΡΧΗ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ

2.1 Η ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ

Η αρχή της ισότητας είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με την πολιτική και την ατομική ελευθερία, στις οποίες θεμελιώνεται η έννοια της δημοκρατίας.¹

Για πρώτη φορά η αρχή περιλήφθηκε στην Αμερικάνικη Διακήρυξη Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων-Διακήρυξη της Βιργινίας στις 12 Ιουνίου 1776 (Bill of Rights, άρθρα 1 και 4), στη Διακήρυξη της Ανεξαρτησίας των ΗΠΑ στις 4 Ιουλίου 1776 και στο Σύνταγμα της Μασαχουσέτης (άρθρο 1) ². Επιπλέον η αρχή διακηρύχτηκε από τη Γαλλική Επανάσταση του 1789. Το έμβλημά της ήταν οι αρχές << Ελευθερία, Ισότητα, Αδελφосύνη>>. Στη διακήρυξη αυτή, η αρχή περιλήφθηκε στα άρθρα 1 και 6, έπειτα του 1793 στα άρθρα 2-4 και του 1795 στα άρθρα 1,3 και 4. ³ Ακόμα, οι Συνταγματικοί Χάρτες του 1814 και του 1830 (άρθρο 1) και άρθρο 2 παράγραφος 1 του ισχύοντος Συντάγματος της Γαλλίας ⁴.

Υπό την επιρροή των Γαλλικών Διακηρύξεων και Συνταγμάτων, η αρχή της ισότητας περιλήφθηκε και σε άλλα ευρωπαϊκά Συντάγματα: Του Βελγίου το 1831 (άρθρο 6), της Αυστρίας το 1849 (άρθρο 27) και το 1867, της Γερμανίας το 1849 (άρθρο 137), της Πρωσίας το 1850(άρθρο 4), Ελβετίας το 1874 (άρθρο 4) και στην Ελλάδα το 1832 (άρθρο 27). ⁵ Η αρχή της ισότητας κατοχυρώνεται και από τα Συντάγματα σύγχρονων κρατών.

Όσον αφορά τη διεθνή διακήρυξη της αρχής, όλες οι Διεθνείς Διακηρύξεις Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων την περιελάμβαναν. Πράγματι, η γαλλική Διακήρυξη Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων του 1789 την περιελάμβανε στο άρθρο 1 παράγραφος 1, την οποία υιοθετήθηκε σχεδόν αμετάβλητη στην Παγκόσμια Διακήρυξη Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων του 1936. Το άρθρο 2 διακηρύσσει υπέρ οποιουδήποτε προσώπου χωρίς καμία διάκριση, δικαιώματα και ελευθερίες. Το άρθρο 7 ορίζει ότι : << όλοι είναι ίσοι μπροστά στο νόμο και δικαιούνται την ίση προστασία αυτού, χωρίς καμία διάκριση.>> Συνεχίζοντας το άρθρο 2 των ίδιων Συμφώνων καθιερώνει την υποχρέωση των συμβαλλομένων κρατών να εξασφαλίζουν την άσκηση των δικαιωμάτων, που κατοχυρώνονται από αυτά, για όλα τα άτομα, << χωρίς οποιαδήποτε διάκριση ιδίως φυλής, χρώματος, γένους, γλώσσας, θρησκείας, πολιτικών ή άλλων πεποιθήσεων, ή εθνικής ή κοινωνικής προέλευσης, περιουσίας,

¹ Συνταγματικό Δίκαιο, Ατομικά και Κοινωνικά Δικαιώματα Β', Π.Δ. Δαγτόγλου, 1991

² Αθανάσιος Γ. Ράικος, ΓΕΝΙΚΗ ΠΟΛΙΤΕΙΟΛΟΓΙΑ ΚΑΙ ΣΥΝΤΑΓΜΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ, Θεμελειώδη Δικαιώματα, 4^η έκδοση, σ. 319, ΝΟΜΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΗ, 2011

³ Π. Ζαχαρίτσα, Η Διακήρυξη των Δικαιωμάτων του ανθρώπου και του Πολίτη στις 26 Αυγούστου 1789, τευχ. Α', 1917, σ. 102

⁴ <<Αυτή, (η Γαλλία) εξασφαλίζει την ισότητα όλων των πολιτών μπροστά στο νόμο χωρίς διάκριση καταγωγής, φυλής ή θρησκείας>>.

⁵ Συνταγματικό Δίκαιο, Ατομικά και Κοινωνικά Δικαιώματα Β', Π.Δ. Δαγτόγλου, 1991

Αθανάσιος Γ. Ράικος, ΓΕΝΙΚΗ ΠΟΛΙΤΕΙΟΛΟΓΙΑ ΚΑΙ ΣΥΝΤΑΓΜΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ, Θεμελειώδη Δικαιώματα, 4η έκδοση, σ. 321, ΝΟΜΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΗ, 2011

γεννήσεως ή κάθε άλλης καταστάσεως>>. Διατάξεις ανάλογες περιλαμβάνονται και στην Ευρωπαϊκή (άρθρο 1 και 14) και την Αμερικάνικη Σύμβαση Δικαιωμάτων του Ανθρώπου (άρθρο 1 παράγραφος 1). Σήμερα, η αρχή περιλαμβάνεται μαζί με την αρχή ισότητας των φύλων στο Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ.⁶

2.2 ΤΟ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ

Η γενική αρχή της ισότητας κατοχυρώνει τη νομική ισότητα και όχι την πραγματική.⁷ Η νομική ισότητα αναφέρεται στον τρόπο της νομικής μεταχείρισης των ατόμων από τα κρατικά όργανα, τα οποία υποχρεούνται, κατά την άσκηση της αρμοδιότητάς τους που θα συνίσταται είτε σε θέση κανόνος δικαίου ή σε εκτέλεση αυτού, να μην προβαίνουν σε διακρίσεις μεταξύ ατόμων.⁸ Η αρχή της νομικής ισότητας χωρίζεται στην τυπική ισότητα (ισότητα ενώπιον του νόμου): που σημαίνει ότι τα όργανα της διοικήσεως και εν γένει της δικαστικής εξουσίας οφείλουν να εφαρμόζουν ομοιόμορφα και άνευ εξαιρέσεων τον κανόνα δικαίου έναντι εκείνων τους οποίους αφορά, και στην ουσιαστική ισότητα (ισότητα του νόμου): που σημαίνει ότι το νομοθετικό όργανο κατά την ψήφιση τυπικού νόμου και η διοίκηση, κατά την άσκηση της εκτελεστικής της αρμοδιότητας επί τη βάσει νομικής εξουσιοδότησης ή ειδικής διάταξης του Συντάγματος, οφείλουν να παράγουν δίκαιο του οποίου το περιεχόμενο δεν έρχεται σε αντίθεση με την αρχή της ισότητας.⁹

Η αρχή της ισότητας επιτάσσει την ίση μεταχείριση μόνο των πολιτών οι οποίοι βρίσκονται κάτω από τις ίδιες συνθήκες, και την άνιση μεταχείριση εκείνων που βρίσκονται κάτω από διαφορετικές συνθήκες.¹⁰ Δηλαδή, επιβάλλεται η ίση μεταχείριση του ουσιωδώς ίσου, και η άνιση μεταχείριση του ουσιωδώς άνισου. Σύμφωνα με το περιεχόμενο της αρχής, απαγορεύεται η αυθαίρετη άνιση μεταχείριση του ουσιωδώς ίσου και η ίση μεταχείριση του ουσιωδώς άνισου, άρα το περιεχόμενο της αρχής περιορίζεται στην απαγόρευση της αυθαιρεσίας. Νεότερη νομολογία του γερμανικού Συνταγματικού Ομοσπονδιακού Δικαστηρίου συμπλήρωσε την απαγόρευση της αυθαιρεσίας με την << επιταγή αναλογικής ισότητας>>. Ο σεβασμός της αρχής της αναλογικότητας είναι επιτακτικός κατά την καθιέρωση των περιορισμών των θεμελιωδών

⁶ Αθανάσιος Γ. Ράικος, ΓΕΝΙΚΗ ΠΟΛΙΤΕΙΟΛΟΓΙΑ ΚΑΙ ΣΥΝΤΑΓΜΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ, Θεμελιώδη Δικαιώματα, 4η έκδοση, σ. 324, ΝΟΜΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΗ, 2011

⁷ ΔΗΜΗΤΡΟΠΟΥΛΟΣ Α.Γ. Παραδόσεις Συνταγματικού Δικαίου ΙΙΙ, Θ' έκδοση, Αθήνα 2001, σ. 950

⁸ ΠΑΡΑΡΑΣ Α.Γ. Σύνταγμα και Ευρωπαϊκή Σύμβαση των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου, Αθήνα-Κομοτηνή 2001, σ. 26

⁹ Σπηλιωτόπουλος Επ., Εγχειρίδιο Διοικητικού Δικαίου, Ενδέκατη Έκδοση, 2001, σ. 529

¹⁰ Σπηλιωτόπουλος Επ., Εγχειρίδιο Διοικητικού Δικαίου, Ενδέκατη Έκδοση, 2001, σ. 529

δικαιωμάτων και κατοχυρώνεται ρητά από το άρθρο 25 παράγραφος 1 του ελληνικού Συντάγματος.¹¹

Η διάταξη του άρθρου 4 παράγραφος 1 του Συντάγματός μας, είναι γενική (lex generalis) απέναντι σε άλλες ειδικές (leges speciales). Δηλαδή, η γενική αρχή έχει συμπληρωματικό ή επικουρικό χαρακτήρα, καλύπτοντας όλες τις μη ρητά κατοχυρωμένες μορφές ισότητας (τα <<ανώνυμα >> δικαιώματα αυτής , όπως π.χ. η αρχή της ισότητας της ψήφου, η αρχή της ίσης μεταχείρισης υποψηφίων κτλ.¹²

Οι ειδικές διατάξεις περί ισότητας αποκλείουν την πλήρη εφαρμογή της γενικής αρχής. Πιο συγκεκριμένα, αποκλείουν ή περιορίζουν τη διακριτική ευχέρεια που έχει ο νομοθέτης σχετικά με την καθιέρωση των διακρίσεων σύμφωνα με τη γενική αρχή της ισότητας. Διακρίσεις είναι επιτρεπτές μόνο αν προβλέπεται ειδική διάταξη για αυτό. Π.χ. η απαγόρευση των τίτλων ευγενείας είναι απόλυτη και δεν υπάρχουν εξαιρέσεις. Όμως για την αρχή της ισότητας των φύλων μέχρι τη συνταγματική αναθεώρηση του 2001 δεν ήταν απόλυτη, διότι το άρθρο 116 παράγραφος 2 επέτρεπε νομοθετική καθιέρωση αποκλίσεων για <<σοβαρούς λόγους>>.¹³

Η αρχή δεσμεύει και τις τρεις λειτουργίες τη νομοθετική, την εκτελεστική¹⁴ και τη δικαστική.¹⁵ Την απαγόρευση των αυθαίρετων νομοθετικών διακρίσεων δέχεται η νομολογία του Αρείου Πάγου. Η νομολογία του γερμανικού Ομοσπονδιακού Συνταγματικού Δικαστηρίου απαιτεί για το κύρος μιας νομοθετικής διαφοροποίησης ή ίσης μεταχείρισης, τη λογική ή ουσιαστική δικαιολόγησή της. Επιπλέον, η αρχή της ισότητας, υπό την έννοια της απαγορεύσεως της αυθαιρεσίας, δεσμεύει και την εκτελεστική εξουσία. Έτσι, απαγορεύεται η αυθαίρετη εφαρμογή νόμων από τα διοικητικά όργανα. Η σημασία της αρχής αφορά κυρίως τη διακριτική ευχέρεια της Διοίκησης, δηλαδή περιορίζει την άσκηση της διακριτικής ευχέρειας των οργάνων της εκτελεστικής εξουσίας. Ακόμα, η αρχή επιβάλλει την ίση μεταχείριση των πολιτών στη νομιμότητα και όχι στην παρανομία, δηλαδή, δεν υπάρχει <<καμία ισότητα στην αδικία>> , γεγονός που παραδέχεται και το ΣτΕ. Όσον αφορά τη δέσμευση της δικαστικής εξουσίας από την αρχή της ισότητας, η

¹¹ Αθανάσιος Γ. Ράικος, ΓΕΝΙΚΗ ΠΟΛΙΤΕΙΟΛΟΓΙΑ ΚΑΙ ΣΥΝΤΑΓΜΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ, Θεμελειώδη Δικαιώματα, 4η έκδοση, σ. 340, ΝΟΜΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΗ, 2011

¹² Αθανάσιος Γ. Ράικος, ΓΕΝΙΚΗ ΠΟΛΙΤΕΙΟΛΟΓΙΑ ΚΑΙ ΣΥΝΤΑΓΜΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ, Θεμελειώδη Δικαιώματα, 4η έκδοση, σ. 336, ΝΟΜΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΗ, 2011

¹³ Αθανάσιος Γ. Ράικος, ΓΕΝΙΚΗ ΠΟΛΙΤΕΙΟΛΟΓΙΑ ΚΑΙ ΣΥΝΤΑΓΜΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ, Θεμελειώδη Δικαιώματα, 4η έκδοση, σ. 337, ΝΟΜΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΗ, 2011

¹⁴ Η σημασία της αρχής αφορά κυρίως τη διακριτική ευχέρεια της Διοικήσεως

¹⁵ Η δέσμευση θεωρείται αυτονόητη σύμφωνα με το Συνταγματικό Δικαστήριο της Γερμανίας

δέσμευση είναι αυτονόητη. Όπως αναφέρει και απόφαση του Ομοσπονδιακού Συνταγματικού Δικαστηρίου της Γερμανίας, η αρχή αποτελεί την <<ψυχή της δικαιοσύνης>>. Για τη δικαστική εξουσία ισχύει η αρχή της ίσης μεταχείρισης των διαδικών από το δικαστή (ισότητα ενώπιον του δικαστή).

Όσον αφορά τη νομική της φύση το ΣτΕ δέχεται πως η συνταγματική διάταξη της ισότητας αποδίδεται ακριβέστερα ως << θεμελιώδες δικαίωμα της ισότητας>> και όχι με τον όρο << αρχή της ισότητας>> που εντέλει επικράτησε ως όρος στην ελληνική και αλλοδαπή επιστήμη. Η αρχή δεν κατοχυρώνεται με την επιφύλαξη νόμου, αλλά αποτελεί *ανεπιφύλακτα (απόλυτα)* ατομικό δικαίωμα. Ο νομοθέτης δε μπορεί να την περιορίζει ή να επιβάλλει εξαιρέσεις σε αυτή. Οι λεγόμενες <<εξαιρέσεις>> από αυτήν, αποτελούν δικαιολογημένες αντικειμενικά διακρίσεις.¹⁶

Το δικαίωμα στην ισότητα θεωρείται ανθρώπινο σύμφωνα με το Θεμελιώδη Νόμο της Βόννης, άρα αποδέκτες του είναι όλοι οι άνθρωποι.¹⁷

2.3 Η ΑΡΧΗ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΙΚΗ ΕΝΩΣΗ

Αρχικά, το δίκαιο που θεσπίστηκε στο πλαίσιο του Συμβουλίου της Ευρώπης ιδίως η Ευρωπαϊκή Σύμβαση Δικαιωμάτων του Ανθρώπου, επηρέασαν το δίκαιο της ΕΕ.

Σήμερα, η ΕΣΔΑ θεωρείται από τα πιο τελειοποιημένα συστήματα προστασίας θεμελιωδών δικαιωμάτων, ένα εκ των οποίων είναι η αρχή της ισότητας.¹⁸

Στην ΕΕ υπάρχουν τρεις κύριες νομικές πηγές για την ισότητα. Αυτές είναι α) τα Συντάγματα των κρατών μελών, β) οι Συνθήκες της ΕΕ, γ) ο Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων.¹⁹

¹⁶ Αθανάσιος Γ. Ράικος, ΓΕΝΙΚΗ ΠΟΛΙΤΕΙΟΛΟΓΙΑ ΚΑΙ ΣΥΝΤΑΓΜΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ, Θεμελειώδη Δικαιώματα, 4η έκδοση, σ. 364, ΝΟΜΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΗ, 2011

¹⁷ Αθανάσιος Γ. Ράικος, ΓΕΝΙΚΗ ΠΟΛΙΤΕΙΟΛΟΓΙΑ ΚΑΙ ΣΥΝΤΑΓΜΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ, Θεμελειώδη Δικαιώματα, 4η έκδοση, σ. 339, ΝΟΜΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΗ, 2011

¹⁸ Βασίλειος Α. Χριστιανός, ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΣΤΟ ΔΙΚΑΙΟ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΙΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ, ΝΟΜΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΗ 2010

¹⁹ The Concepts of Equality and Non-Discrimination in Europe:

A practical approach

EUROPEAN NETWORK OF LEGAL EXPERTS IN THE FIELD OF GENDER EQUALITY

Όλα τα κράτη μέλη της ΕΕ έχουν μία ή περισσότερες συνταγματικές διατάξεις όσον αφορά την ισότητα και τις διακρίσεις. Εκείνοι που έχουν συνταγματική προστασία για τις διακρίσεις και την ισότητα, παρουσιάζουν, σημαντικές διαφορές μεταξύ τους. Μια διαφορά σχετίζεται με την εισαγωγή της πρόβλεψης να είναι πολύ παλιά (π.χ. Γαλλία, 1798), ενώ σε άλλες χώρες οι διατάξεις είναι αρκετά πρόσφατες.²⁰

Το ΔΕΕ έχει κρίνει ότι η αρχή της ισότητας είναι μία από τις γενικές αρχές της ενωσιακής νομοθεσίας.²¹ Στο πλαίσιο του ενωσιακού δικαίου, η αρχή της ισότητας δεν επιτρέπει την αντιμετώπιση παρόμοιων καταστάσεων διαφορετικά, και διαφορετικές καταστάσεις από το να αντιμετωπίζονται με τον ίδιο τρόπο,²² εκτός εάν η θεραπεία δικαιολογείται αντικειμενικά.²³ Η προστασία των θεμελιωδών δικαιωμάτων αποτελεί επίσης μια από τις γενικές αρχές της ΕΕ. Οι απαιτήσεις που απορρέουν από την προστασία των θεμελιωδών δικαιωμάτων στην ενωσιακή έννομη τάξη δεσμεύει τα θεσμικά όργανα της. Είναι επίσης δεσμευτικό για τα κράτη μέλη να ενεργούν εντός του πεδίου εφαρμογής του ενωσιακού δικαίου.²⁴ Τα «θεμελιώδη δικαιώματα» που προσδιορίζονται από το ΔΕΕ προέρχονται από τα Δικαστήρια των συνταγματικών παραδόσεων των κρατών μελών και, ειδικότερα, της ΕΣΔΑ. Γενικότερα, το Δικαστήριο έχει κρίνει ότι στα θεμελιώδη δικαιώματα περιλαμβάνονται η γενική αρχή της ισότητας και της μη

Christopher McCrudden and Sacha Prechal, 2009

²⁰ O. De Schutter, *Le progrès de l'égalité de traitement dans l'Union européenne : la lutte contre les discriminations au service du marché*, *L'Année sociale 2000*, Institut de sociologie de l'Université libre de Bruxelles p.121 ; *La politique européenne de lutte contre les discriminations*, *Notabene*, n°113, février 2000, p. 2.

²¹ Cases C-292/97 (Karlsson) Συλλ. 2000, I-2737

²² Case 106/83 *Sermide SpA v Cassa Conguaglio Zucchero* [1984] ECR 4209 at [28], Opinion of AG Van Gerven, Case C-146/91 *Koinopraxia Enoseon Georgikon Synetairismon Diacheir iseos Enchorion Proionton Syn. PE (KYDEP) v Commission* [1994] ECR I-4199, C- 107/94 (*Asscher*) Συλλ. 1996, I-3089

²³ Case C-189/01 *Jippes v Minister van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij* [2001] ECR I-5689 at [129] and Case C-149/96 *Portugal v Council* [1999] ECR I-8395 at [91]; Case C-411/98 *Angelo Ferlini v Centre Hospitalier de Luxembourg* [2000] ECR I-08081.

²⁴ Case C-260/89 *ERT v DEP* [1991] ECR I-02925 and the Opinion of AG Sharpson in Case C-427/06 *Bartsch v Bosch und Siemens Hausgeräte (BSH) Altersfürsorge GmbH* [2008] ECR I-07245.

διάκρισης²⁵, η οποία αποτελεί ειδική έκφραση της αρχής κατά πάγια νομολογία του ΔΕΕ.²⁶

Η αρχή της ισότητας διασφαλίζεται τόσο υπέρ των πολιτών της Ένωσης όσο και υπέρ των κρατών μελών, ικανοποιώντας κατά αυτόν τον τρόπο τόσο τη συνταγματική αρχή της ισότητας των πολιτών έναντι της κρατικής εξουσίας, όσο και την διεθνική αρχή της νομικής ισότητας των κρατών μελών στη διεθνή κοινότητα²⁷ και αποτελεί αχώριστο δικαίωμα με άμεση ισχύ.²⁸

Το άρθρο 9 ΣΕΕ δεσμεύει την Ένωση και όλα τα όργανά και τους οργανισμούς της να σέβονται την αρχή της ισότητας των πολιτών σε όλες τις δραστηριότητές τους. Ο Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων εξειδικεύει ακόμα περισσότερο την έννοια της αρχής της ισότητας των πολιτών, όπου κάτω από τον τίτλο της <<Ισότητα>> στο άρθρο 20, περιλαμβάνονται 7 κατά βάση δικαιώματα²⁹, εκ των οποίων αυτά που μας ενδιαφέρουν στην εργασία μας είναι η ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών (άρθρο 23 ΧΘΔ) και η απαγόρευση των διακρίσεων με βάση το φύλο (άρθρο 21 ΧΘΔ).³⁰

Ειδικές διατάξεις για την αρχή περιλαμβάνονται στις Συνθήκες, στο ΧΘΔ αλλά και σε κάποιες οδηγίες. Πιο συγκεκριμένα στο άρθρο 2 ΣΕΕ: << η Ένωση βασίζεται στις αξίες του σεβασμού της ανθρώπινης αξιοπρέπειας, ... της ισότητας, του κράτους δικαίου, ..., την απαγόρευση διακρίσεων, την ανοχή, τη δικαιοσύνη, την αλληλεγγύη και την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών.>>

Ακόμα, η ισότητα μεταξύ υπηκόων και υπηκόων άλλων κρατών μελών αποτελεί πυλώνα του δικαίου της Ένωσης. Αρδεύεται από το στόχο της ειρήνης μεταξύ των λαών πίσω από τη δημιουργία των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων και αρχικά προορίζονταν για την εξασφάλιση της αποτελεσματικότητας της ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων, που τέθηκε το 1957 από τη Συνθήκη της Ρώμης, η οποία απαγορεύει τις διακρίσεις λόγω ιθαγένειας. Στη συνέχεια έγινε μια γενική αρχή του

²⁵ The Concepts of Equality and Non-Discrimination in Europe:

A practical approach

EUROPEAN NETWORK OF LEGAL EXPERTS IN THE FIELD OF GENDER EQUALITY

Christopher McCrudden and Sacha Prechal, 2009

²⁶ Αστέρης Πλιάκος, ΝΟΜΙΚΟ ΒΗΜΑ, Η γενική αρχή της ισότητας και της απαγόρευσης των διακρίσεων στο Δίκαιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, Χρήστος Σαλτάνης, 2011, σ.2046

²⁷ M. Sweeney, Le principe d'égalité de traitement en droit social de l'Union européenne : d'un principe moteur à un principe matriciel, Revue française des Affaires sociales 2012, n°1, p.41.

²⁸ ΝΟΜΙΚΟ ΒΗΜΑ, Η γενική αρχή της ισότητας και της απαγόρευσης των διακρίσεων στο Δίκαιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, Αστέρης Πλιάκος, Χρήστος Σαλτάνης, 2011, σ.2048

²⁹ Σύμφωνα με τα άρθρα του ΧΘΔ, α) άρθρο 20: όλοι οι άνθρωποι είναι ίσοι έναντι του νόμου, άρθρο 22: η ΕΕ σέβεται την πολιτιστική, θρησκευτική και γλωσσική πολυμορφία της, άρθρο 24 και 25: σεβασμός των δικαιωμάτων των παιδιών και των ηλικιωμένων αντίστοιχα και άρθρο 26: σεβασμός των ατόμων με ειδικές ανάγκες.

³⁰ Δονάτος Ι. Παπαγιάννης, ΕΥΡΩΠΑΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ, 5^η Έκδοση, ΝΟΜΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΗ, 2016

δικαίου της Ένωσης, η οποία ενισχύθηκε από την ευρωπαϊκή ιθαγένεια που θεσπίστηκε με τη Συνθήκη του Μάαστριχτ. Το κύριο δικαίωμα της ιδιότητας του ευρωπαίου πολίτη, το οποίο εκφράζει την ισότητα, είναι το δικαίωμα ελεύθερης μετακίνησης και διαμονής εντός της Ευρωπαϊκής Ένωσης, δηλαδή το δικαίωμα να μεταβεί με την οικογένειά του σε οποιοδήποτε άλλο κράτος μέλος, να διαμείνει εκεί και να ασκήσει την επαγγελματική δραστηριότητα της επιλογής του.³¹

Ως ειδική έκφανση της αρχής της ισότητας το άρθρο 18 ΣΛΕΕ (άρθρο 14 ΕΣΔΑ) απαγορεύει την άνιση μεταχείριση ομοίων καταστάσεων και κάθε διάκριση (άμεση ή έμμεση) λόγω ιθαγένειας . Εκτός του πεδίου εφαρμογής της εν λόγω διάταξης μένουν περιπτώσεις αντίστροφης διάκρισης. Αυτή η έκφανση πλήττει τους πολίτες του κράτους μέλους και τους θέτει σε δυσμενέστερη θέση έναντι των ενωσιακών αλλοδαπών. Στις περιπτώσεις αυτές, δε μπορεί να γίνει επίκληση του άρθρου 18 ΣΛΕΕ δεδομένου ότι αυτή η περίπτωση δεν παρουσιάζει στοιχεία διασυννοριακότητας.³² Κατά πάγια νομολογία του ΔΕΕ, απαγορεύεται και η ίση μεταχείριση ανόμοιων καταστάσεων³³ η οποία μπορεί να είναι αντικειμενικά δικαιολογημένη, μόνο σε περίπτωση που τηρείται η αρχή της αναλογικότητας.³⁴

Σύμφωνα με το άρθρο 4 παράγραφος 2 της ΣΕΕ η Ένωση είναι υποχρεωμένη να σέβεται την ισότητα μεταξύ των κρατών μελών³⁵. Επιπλέον, παρατηρείται περαιτέρω εξειδίκευση του σεβασμού στο ίδιο άρθρο με αναφορά στη διασφάλιση της εδαφικής ακεραιότητας, τη διατήρηση της δημόσιας τάξης και την προστασία της εθνικής ασφάλειας .³⁶ Ειδικότερη έκφανση της αρχής είναι η αναγόρευση όλων των γλωσσών των κρατών μελών σε επίσημες γλώσσες της ΕΕ.

Κλείνοντας, η διάταξη αυτή, δημιουργεί κρίσιμα ερμηνευτικά προβλήματα. Ως ισότητα στην ΕΕ πρέπει να εκλαμβάνεται η αναλογική ισότητα . Σε διαφορετική περίπτωση, ελλοχεύει ο κίνδυνος να καταλήγαμε σε ένα άτοπο συμπέρασμα, δηλαδή τα κράτη μέλη να απαιτούν ίση συμμετοχή στα όργανα της ΕΕ .³⁷

Συνεχίζοντας, στους τομείς των τεσσάρων ελευθεριών μπορούν να εμφανίζονται δυσμενείς διακρίσεις που θεσπίζονται από εθνικές διατάξεις

³¹ M. Sweeney, Le principe d'égalité de traitement en droit social de l'Union européenne : d'un principe moteur à un principe matriciel, Revue française des Affaires sociales 2012, n°1, p.42.

³² Δονάτος Ι. Παπαγιάννης, ΕΥΡΩΠΑΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ, 5Η Έκδοση, ΝΟΜΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΗ, 2016, σ. 116

³³ Δονάτος Ι. Παπαγιάννης, ΕΥΡΩΠΑΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ, 5Η Έκδοση, ΝΟΜΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΗ, 2016, σ. 116

³⁴ ΝΟΜΙΚΟ ΒΗΜΑ, Η γενική αρχή της ισότητας και της απαγόρευσης των διακρίσεων στο Δίκαιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, Αστέρης Πλιάκος, Χρήστος Σαλτάνης, 2011, σ.2048

³⁵ << ...που είναι συμψυής με τη θεμελιώδη πολιτική και συνταγματική τους δομή, στην οποία συμπεριλαμβάνεται η περιφερειακή και η τοπική αυτοδιοίκηση. >>

³⁶ Δονάτος Ι. Παπαγιάννης, ΕΥΡΩΠΑΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ, 5Η Έκδοση, σ. 93, ΝΟΜΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΗ, 2016

³⁷ Δονάτος Ι. Παπαγιάννης, ΕΥΡΩΠΑΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ, 5Η Έκδοση, ΝΟΜΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΗ, 2016, σ. 94

με βάση την ιθαγένεια, δηλαδή τις διακρίσεις μεταξύ ημεδαπών και ενωσιακών αλλοδαπών, άλλοτε άμεσες και άλλοτε έμμεσες, χωρίς όμως να αποκλείεται αυτές να είναι δικαιολογημένες και να ανταποκρίνονται στην αρχή της αναλογικότητας. Η διάταξη του άρθρου 45 παράγραφος 2 ΣΛΕΕ , αποτελεί ένα ακόμα παράδειγμα για την κατοχύρωση της αρχής. Η αρχή διέπει τις τέσσερις ελευθερίες και όχι μόνο την κυκλοφορία των εργαζομένων: << η ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων συνεπάγεται την κατάργηση κάθε διακρίσεως λόγω ιθαγένειας μεταξύ των εργαζομένων μεταξύ των κρατών μελών >>, απώτερος στόχος αυτής της απαγόρευσης είναι η διασφάλιση της ανταγωνιστικής ισότητας.³⁸

Ακόμα, σύμφωνα με το άρθρο 49 παράγραφος 1 εδ. α της ΣΛΕΕ απαγορεύονται οι περιορισμοί στην εγκατάσταση σε ένα κράτος μέλος της ΕΕ. Σύμφωνα με το άρθρο 36 ΣΛΕΕ, οι απαγορεύσεις των άρθρων 34 και 35 ΣΛΕΕ << δεν δύνανται να αποτελούν, ούτε μέσο αυθαιρέτων διακρίσεων, ούτε συγκεκριμένο περιορισμό στο εμπόριο μεταξύ κρατών μελών. >> Σχετικά με την ελεύθερη κυκλοφορία κεφαλαίων το άρθρο 65 παράγραφος 3 ΣΛΕΕ ορίζει ότι << τα μέτρα και οι διαδικασίες που αναφέρονται στις παραγράφους 1 και 2 δεν μπορούν να αποτελούν, ούτε μέσο αυθαιρέτων διακρίσεων, ούτε συγκεκριμένο περιορισμό της ελεύθερης κίνησης κεφαλαίων και πληρωμών όπως ορίζεται στο άρθρο 63.>> Επιπλέον, το άρθρο 61 ΣΛΕΕ ορίζει ότι εφόσον δεν έχουν καταργηθεί οι περιορισμοί στην παροχή υπηρεσιών τους εφαρμόζει αδιακρίτως ιθαγένειας ή διαμονής. Άρα, η ΣΛΕΕ δεν επιτρέπει γενικώς περιορισμούς και διακρίσεις από την εθνική νομοθεσία ενός κράτους μέλους της Ένωσης σε βάρος των ενωσιακών αλλοδαπών, όταν αυτοί μεταβαίνουν στο κράτος αυτό για να ασκήσουν τις ως άνω ελευθερίες.³⁹

Τέλος, με το άρθρο 157 παράγραφος 1 ΣΛΕΕ κάθε κράτος μέλος πρέπει να εξασφαλίζει την αρχή της ισότητας, ειδικά μεταξύ ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας. Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο λαμβάνουν μέτρα για να εξασφαλίζεται η αρχή στην εργασία, αποφασίζοντας με τη συνήθη νομοθετική διαδικασία και ύστερα από διαβούλευση με την Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή.⁴⁰

³⁸ Δονάτος Ι. Παπαγιάννης, ΕΥΡΩΠΑΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ, 5Η Έκδοση, ΝΟΜΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΗ, 2016, σ. 410

³⁹ Αστέρης Πλιάκος, ΝΟΜΙΚΟ ΒΗΜΑ, Η γενική αρχή της ισότητας και της απαγόρευσης των διακρίσεων στο Δίκαιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, , Χρήστος Σαλτάνης, 2011, σ.2061

⁴⁰ ΝΟΜΙΚΟ ΒΗΜΑ, Η γενική αρχή της ισότητας και της απαγόρευσης των διακρίσεων στο Δίκαιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, Αστέρης Πλιάκος, Χρήστος Σαλτάνης, 2011, σ.2048

2.3.1 ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΗ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ ΜΕΤΑΞΥ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΙΚΗ ΕΝΩΣΗ

Η ισότητα μεταχείρισης μεταξύ γυναικών και ανδρών κατέχει ιδιαίτερη θέση στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Όσον αφορά τις ανησυχίες της Κοινότητας από το 1957, η ισότητα των αποδοχών καθορίστηκε ήδη από τη Συνθήκη της Ρώμης. Η ισότητα αυτή επιβεβαιώνεται από το άρθρο 23 του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων⁴¹, το οποίο ορίζει ότι «η ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών πρέπει να εξασφαλίζεται σε όλους τους τομείς, συμπεριλαμβανομένης της απασχόλησης, της εργασίας και των αμοιβών». Η ισότητα γυναικών και ανδρών του ΧΘΔ αποτελεί ειδική έκφραση τόσο της αρχής της ισότητας του άρθρου 20 ΧΘΔ όσο και της απαγόρευσης των διακρίσεων ένεκα φύλου του άρθρου 21 ΧΘΔ και μαζί ένα με άμεση ισχύ αγωγίμο δικαίωμα. Ο ΧΘΔ δε δίνει επιπλέον αρμοδιότητες στην ΕΕ αλλά οι διατάξεις του ασκούνται με βάση τους όρους και εντός των ορίων που καθορίζουν οι Συνθήκες. Όπως ισχύει και για την αρχή της ισότητας, έτσι και για την ισότητα ανδρών και γυναικών ισχύει ότι: δεσμεύονται από το δικαίωμα αυτό τα όργανα της ΕΕ, τα όργανα των κρατών μελών, όταν εφαρμόζουν το ευρωπαϊκό δίκαιο, αλλά και οι ιδιώτες. Σε περίπτωση παραβίασης του δικαιώματος η αποκατάσταση πρέπει να λάβει χώρα μέσω της δικαστικής οδού, ακόμα η άνιση μεταχείριση να εμφανίζεται ως άμεση ή έμμεση, η οποία μπορεί να δικαιολογείται αντικειμενικά εφόσον τηρείται η αρχή της αναλογικότητας.⁴²

Επιπλέον, το άρθρο 157 ΣΛΕΕ καθιερώνει ως *lex specialis* έναντι του άρθρου 23 ΧΘΔ την αρχή της ισότητας μόνο στις εργασιακές σχέσεις αναφέρει ότι για όμοια εργασία ή για εργασία αυτής αξίας, κάθε κράτος μέλος οφείλει να εξασφαλίζει την αρχή της ισότητας της αμοιβής, <<ως ‘‘αμοιβή’’⁴³ νοούνται οι συνήθεις βασικοί ή κατώτατοι μισθοί ή αποδοχές και όλα τα άλλα οφέλη, που προέρχονται άμεσα ή έμμεσα σε χρήματα ή σε είδος, από τον εργοδότη στον εργαζόμενο λόγω της σχέσεως εργασίας. >> Η

⁴¹ http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_el

⁴² Αστέρης Πλιάκος, ΝΟΜΙΚΟ ΒΗΜΑ, Η γενική αρχή της ισότητας και της απαγόρευσης των διακρίσεων στο Δίκαιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, , Χρήστος Σαλτάνης, 2011, σ.2067

⁴³ Η νομική φύση των εν λόγω ωφελημάτων δεν ενδιαφέρει για την εφαρμογή της αρχής της ισότητας, εφόσον τα οφέλη αυτά παρέχονται λόγω της εργασίας. Στην έννοια της <<αμοιβής>> υπάγονται μεταξύ άλλων: οι αποδοχές κατά την άδεια λόγω ασθένειας, οι παροχές προς τον εργαζόμενο λόγω απολύσεως, το επίδομα Χριστουγέννων, το επίδομα οικογενειακών βαρών ή γάμου, οι συνταξιοδοτικές παροχές που δίνονται από επαγγελματικά συνταξιοδοτικά συστήματα, το δικαίωμα άμεσης συνταξιοδότησης λόγω ασθένειας συζύγου κλπ.

ισότητα αμοιβής χωρίς διακρίσεις φύλου, συνεπάγεται: << α) ότι η αμοιβή που παρέχεται για όμοια εργασία που αμείβεται κατά αποκοπή καθορίζεται με βάση την ίδια μονάδα μετρήσεως, β) η αμοιβή που παρέχεται για εργασία που ορίζεται με βάση τη χρονική διάρκεια είναι η ίδια για όμοια θέση εργασίας.>> Για τη θέσπιση των μέτρων αυτών αποφασίζουν το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο κατά τη συνήθη νομοθετική διαδικασία, μετά από διαβούλευση με την Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή. Επιπροσθέτως, σύμφωνα με το άρθρο τα κράτη μέλη μπορούν να λαμβάνουν μέτρα θετικής δράσης υπέρ του υποεκπροσωπούμενου φύλου.⁴⁴ Σύμφωνα με το ΔΕΕ, η διάταξη για την αρχή της ισότητας μεταξύ των φύλων και την απαγόρευση των διακρίσεων στις εργασιακές σχέσεις όπως καθορίζονται από το άρθρο 141 ΣΕΚ, δηλαδή το σημερινό άρθρο 157 ΣΛΕΕ, έχει άμεση ισχύ έναντι ανίσων μεταχειρίσεων που προβλέπονται από το νόμο ή μία σύμβαση εργασίας. Στην υπόθεση Defrenne, η απόφαση του ΔΕΕ εξοπλίζει με άμεση και οριζόντια ισχύ τη διάταξη του άρθρου 157. Το ΔΕΕ αποφάνθηκε ως εξής: *Η απαγόρευση διακρίσεων έναντι εργαζομένων, ανδρών και γυναικών, δεδομένου ότι έχει επιτακτικό χαρακτήρα, δεν επιβάλλεται μόνο σε σχέση με τις ενέργειες των δημοσίων αρχών, αλλά ισχύει επίσης για όλες τις συμβάσεις που αποσκοπούν στη συνολική ρύθμιση της έμμισθης εργασίας, καθώς και για τις συμβάσεις μεταξύ ιδιωτών.* Το ΔΕΕ δέχθηκε το άμεσο αποτέλεσμα της προβλεπόμενης από τη Συνθήκη ΕΚ αρχής της ίσης αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών εργαζομένων. Έκρινε ότι η αρχή αυτή ισχύει όχι μόνο για πράξεις των δημοσίων αρχών, αλλά εκτείνεται επίσης σε όλες τις συμβάσεις που έχουν σκοπό να ρυθμίσουν κατά συλλογικό τρόπο την έμμισθη εργασία, όπως και στις συμβάσεις μεταξύ ιδιωτών.⁴⁵ Η αρχή της ίσης αμοιβής αποτελεί δικαίωμα για όλες τις γυναίκες και τους άνδρες ανεξαρτήτως ιθαγένειας, έτσι ώστε και οι υπήκοοι κρατών μη μελών της ΕΕ να έχουν αυτό το δικαίωμα.⁴⁶ Σύμφωνα με τους κανόνες της Ένωσης, στόχος της αποτελεί η εξάλειψη των διακρίσεων μεταξύ ανδρών και γυναικών σύμφωνα με το άρθρο 8 ΣΛΕΕ αλλά και κατά την εφαρμογή των πολιτικών της δράσεων η Ένωση επιδιώκει να καταπολεμήσει κάθε διάκριση λόγω φύλου άρθρο 10 ΣΛΕΕ⁴⁷. Ακόμα, το ΕΔΔΑ στο οποίο είναι

⁴⁴ , Αστέρης Πλιάκος ΝΟΜΙΚΟ ΒΗΜΑ, Η γενική αρχή της ισότητας και της απαγόρευσης των διακρίσεων στο Δίκαιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, Χρήστος Σαλτάνης, 2011, σ.2068

⁴⁵ , Αστέρης Πλιάκος -Χρήστος Σαλτάνης, ΝΟΜΙΚΟ ΒΗΜΑ, Η γενική αρχή της ισότητας και της απαγόρευσης των διακρίσεων στο Δίκαιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2011, σ.2070

⁴⁶ ΔΕΚ, 43/75, συλ. 1976, Defrenne II

⁴⁷ <http://eur-lex.europa.eu/homepage.html?locale=el>

μέλη όλα τα κράτη μέλη της ΕΕ, απαγορεύει κάθε είδους διάκριση μεταξύ των ανθρώπων (π.χ. φύλου) στο άρθρο 14 της ΕΣΔΑ.⁴⁸ Στα πλαίσια του παραγώγου δικαίου, έχουν εκδοθεί πολλές οδηγίες για την υλοποίηση της ισότητας γυναικών και ανδρών στις εργασιακές σχέσεις. Οι πιο σημαντικές είναι η οδηγία 76/207 ΕΟΚ και η 2002/73 ΕΚ για την τροποποίηση της προηγούμενης οδηγίας. Αυτές αναφέρονται στην εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας (στην Ελλάδα η οδηγία ενσωματώθηκε στο ελληνικό δίκαιο με το νόμο 3488/2006) . Ακόμα, σημαντική οδηγία είναι και η 2006/54 για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης (στο ελληνικό δίκαιο ενσωματώθηκε με το νόμο 3896/2010) .⁴⁹ Από τα μέσα της δεκαετίας του 1970, η ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών οδήγησε σε μια δυναμική ευρωπαϊκή πολιτική. Σταδιακά, ενισχύθηκαν τα πρότυπα, ενώ το Δικαστήριο έδωσε άφθονη και καινοτόμο νομολογία, εξεδόθησαν πολλές πράξεις παραγώγου δικαίου αλλά και τέθηκαν σε ισχύ πολλά προγράμματα για την επίτευξη της ισότητας των φύλων, τα οποία και θα αναλύσουμε παρακάτω. Ως θεμελιώδες δικαίωμα, η ίση μεταχείριση μεταξύ ανδρών και γυναικών αποτελεί το αντικείμενο ενός συνεχώς εξελισσόμενου συστήματος.

2.3.2 ΑΜΕΣΗ ΔΙΑΚΡΙΣΗ

Η άμεση διάκριση ορίζεται στο άρθρο 2, παράγραφος 1, στοιχείο α, της οδηγίας 2006/54 ως "όταν ένα πρόσωπο υφίσταται, για λόγους φύλου, μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτήν που υφίσταται, υπέστη ή θα υφίστατο ένα άλλο πρόσωπο σε ανάλογη κατάσταση".⁵⁰ Αυτός ο ορισμός υποδεικνύει ότι ένα άτομο που αντιμετωπίζεται λιγότερο ευνοϊκά πρέπει να συγκριθεί με άλλο πρόσωπο σε όμοια κατάσταση. Ωστόσο, μέχρι σήμερα, το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο έχει διαπιστώσει διακρίσεις όπως ένα άτομο αντιμετωπίστηκε λιγότερο ευνοϊκά επειδή ήταν γυναίκα ή

⁴⁸ http://www.echr.coe.int/Documents/Convention_ELL

⁴⁹ ΝΟΜΙΚΟ ΒΗΜΑ, Η γενική αρχή της ισότητας και της απαγόρευσης των διακρίσεων στο Δίκαιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, Αστέρης Πλιάκος, Χρήστος Σαλτάνης, 2011, σ.2070

⁵⁰ <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=CELEX%3A32006L0054>

χωρίς να συγκρίνουμε τις καταστάσεις - ένας από τους λόγους για αυτό είναι ότι το ζήτημα σύγκρισης δεν τίθεται πάντοτε από το εθνικό δικαστήριο.

Παρά όλα αυτά, όταν το εθνικό δικαστήριο υποβάλλει αυτό το προδικαστικό ερώτημα στο ΔΕΕ, εκείνο λαμβάνει υπόψη τις συγκρίσεις. Οι διακρίσεις που σχετίζονται με την εγκυμοσύνη είναι μια ειδική κατηγορία για την οποία, σύμφωνα με το ΔΕΕ και σε αντίθεση με την ανάλυση που εκπονήθηκε μερικές φορές από τα εθνικά δικαστήρια, η σύγκριση δεν απαιτείται.⁵¹ Το Δικαστήριο έκρινε ότι η άρνηση να προσλάβει γυναίκα επειδή ήταν η διάκριση συνιστά άμεση διάκριση λόγω φύλου, η οποία απαγορεύεται. Το Δικαστήριο έχει επίσης αποφανθεί ότι, μολονότι η εγκυμοσύνη δεν μπορεί να συγκριθεί με κανένα τρόπο προϋπόθεση, αντιστοιχεί ωστόσο σε μια περίοδο κατά την οποία διαταραχές και επιπλοκές μπορεί να συμβεί και να υποχρεώσει μια γυναίκα να υποβληθεί σε ιατρική επίβλεψη αυστηρή ή ακόμη και, σε ορισμένες περιπτώσεις, απόλυτη ανάπαυση σε ολόκληρη ή εν μέρει. Αυτές οι διαταραχές και οι επιπλοκές, που μπορούν να οδηγήσουν σε ανικανότητα προς εργασία, είναι εγγενείς κίνδυνοι την εγκυμοσύνη και τη λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση που σχετίζεται με αυτόν τον λόγο, συμπεριλαμβανομένης της λήξης της απασχόλησης, ισοδυναμεί επίσης με άμεσες διακρίσεις.⁵² Ο ευρωπαίος νομοθέτης έχει σαφώς αποφασίσει στην αναδιατυπωμένη οδηγία ότι λιγότερο υπέρ της γυναίκας που σχετίζεται με την εγκυμοσύνη ή την άδεια μητρότητας καλύπτεται από το διακρίσεις (άρθρο 2 παράγραφος 2 στοιχείο γ της οδηγίας 2006/54)).

2.3.3 ΕΜΜΕΣΗ ΔΙΑΚΡΙΣΗ

Άρθρο 2 παράγραφος 1 στοιχείο β οδηγίας 2006/54 «έμμεση διάκριση»: όταν μια εκ πρώτης όψεως ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική θέτει σε ιδιαίτερα μειονεκτική θέση πρόσωπα ενός φύλου σε σύγκριση με πρόσωπα του άλλου φύλου, εκτός αν αυτή η διάταξη, το

⁵¹ ΔΕΕ υπ. C-177/88

Elisabeth Johanna Pacifica Dekker κατά Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV-Centrum) Plus (Κάτω Χώρες)

⁵² ΔΕΕ υπ. C-32/93

Carole Louise Webb κατά EMO Air Cargo (UK) Ltd (Ηνωμένο Βασίλειο)

κριτήριο ή η πρακτική δικαιολογείται αντικειμενικώς από νόμιμο στόχο και τα μέσα για την επίτευξη του εν λόγω στόχου είναι πρόσφορα και αναγκαία:

Η έννοια της έμμεσης διάκρισης έχει αναπτυχθεί από το ΔΕΚ σε μια σειρά υποθέσεων και ιδίως σε ορισμένες περιπτώσεις έμμεσης διάκρισης λόγω φύλου και φύλου στην απασχόληση. Η αναφορά σε αυτό το θέμα είναι η περίπτωση της *Bilka*, όσον αφορά την πρόσβαση σε το συνταξιοδοτικό καθεστώς.⁵³ Το καθεστώς αυτό προέβλεπε ότι οι εργαζόμενοι με μερική απασχόληση δεν θα μπορούσαν να επωφεληθούν από αυτό από ό,τι αν είχαν εργαστεί με πλήρη απασχόληση για τουλάχιστον 15 χρόνια για συνολική περίοδο 20 ετών. Το Δικαστήριο έκρινε ότι αν αποδειχθεί ότι οι γυναίκες είναι αναλογικά πολύ λιγότερο άνεργοι με πλήρη απασχόληση, τον αποκλεισμό είναι εν μέρει αντίθετη προς το άρθρο 119 της Συνθήκης ΕΟΚ (νυν άρθρο 157 ΣΛΕΕ) γυναίκες που εργάζονται με πλήρη απασχόληση, αυτό το μέτρο δεν μπορεί να εξηγηθεί από παράγοντες που αποκλείουν τη διάκριση λόγω φύλου. Εντούτοις, τα μέτρα μπορεί να δικαιολογούνται όταν ικανοποιούν μια πραγματική ανάγκη της εταιρείας, ότι είναι σε θέση να επιτύχουν αυτόν τον στόχο και αναγκαία για το σκοπό αυτό. Η ίδια αντικειμενική δοκιμή αιτιολόγησης εφαρμόστηκε ως μέρος του πολυάριθμες αποφάσεις του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου και τώρα περιλαμβάνεται στον ορισμό των έμμεσων διακρίσεων που περιέχονται στις πλέον πρόσφατες οδηγίες. Το άρθρο 2, παράγραφος 1, στοιχείο β, της οδηγίας 2006/54 ορίζει την έμμεση διάκριση ως: "Η κατάσταση στην οποία μια προφανώς ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική θα ήταν μειονέκτημα ιδίως των ατόμων ενός φύλου σε σχέση με πρόσωπα του άλλου φύλου, εκτός αν αντικειμενικά δικαιολογείται από νόμιμο σκοπό και για την επίτευξη αυτού του στόχου είναι κατάλληλες και αναγκαίες". Επομένως, η δοκιμή έμμεσης διάκρισης περιλαμβάνει δύο κύρια ερωτήματα. Το πρώτο είναι να καθορίσει εάν ένα μέτρο θίγει σημαντικά υψηλότερο αριθμό ατόμων ενός φύλου από ό,τι από την άλλη. Εναπόκειται στον αιτούντα να αποδείξει ότι ένα μέτρο ή πρακτική ισοδυναμεί με έμμεση διάκριση. Στην υπόθεση *Seymour*, το Συνέδριο

⁵³ ΔΕΕ, 13 May 1986. - *Bilka - Kaufhaus GmbH v Karin Weber von Hartz*. - Reference for a preliminary ruling: Bundesarbeitsgericht - Germany. - Equal treatment for men and women - Part-time workers - Exclusion from an occupational pension scheme. – υπ. 170/84.

παρείχε περισσότερη καθοδήγηση σχετικά με τον τρόπο τεκμηρίωσης αυτού του τεκμηρίου ή εκ πρώτης όψεως αποδεικτικών στοιχείων έμμεση διάκριση.⁵⁴ Όταν συνιστά το τεκμήριο έμμεσης διάκρισης, ένα δευτερόλεπτο σημαντικό ζήτημα: ο εναγόμενος οφείλει να αιτιολογήσει αντικειμενικά το κριτήριο ή θεμελιώδη πρακτική των έμμεσων διακρίσεων. Ενδέχεται να υπάρχει έμμεση διάκριση δικαιολογείται στο μέτρο που το αντικείμενο της είναι νόμιμο και τα μέτρα που έχουν ληφθεί για την επίτευξή της είναι κατάλληλη και αναγκαία. Τα επιχειρήματα που προβάλλονται πρέπει να είναι συγκεκριμένα και να υποστηρίζονται από αποδεικτικά στοιχεία. Έτσι, για παράδειγμα, στην υπόθεση Seymour, το Δικαστήριο έκρινε ότι οι απλοί γενικοί ισχυρισμοί όσον αφορά την ικανότητα ενός συγκεκριμένου μέτρου να προωθήσει την πρόσληψη, δεν επαρκούν για να δείξουν ότι ο στόχος του εν λόγω κανόνα είναι ξένος σε κάθε διάκριση λόγω φύλου · Επιπλέον, παρέχουν βάσιμους λόγους να πιστεύουν ότι τα μέσα που έχουν επιλεγεί είναι κατάλληλα επίτευξη του στόχου αυτού.

Η ανάπτυξη της έννοιας της έμμεσης διάκρισης σηματοδοτεί ένα βήμα προς μια ισότητα στο βαθμό που επικεντρώνεται στην επίδραση ενός κανόνα ή πρακτική και όπου λαμβάνει υπόψη τις καθημερινές κοινωνικές πραγματικότητες. Η ουσιαστική ισότητα απαιτεί - την επίτευξη πραγματικής ισότητας στην Ευρώπη όρους των κοινωνικών συνθηκών.

Η νομολογία του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου εμφανίστηκε στην μάλλον αυστηρή απόφαση Kalanke,⁵⁵ το Δικαστήριο είχε λιγότερο θετική στάση απέναντι στη θετική δράση.

⁵⁴ Judgment of the Court of 9 February 1999.

Regina v Secretary of State for Employment, ex parte Nicole Seymour-Smith and Laura Perez.

Reference for a preliminary ruling: House of Lords - United Kingdom.

Men and women - Equal pay - Equal treatment - Compensation for unfair dismissal - Definition of 'pay' - Right of a worker not to be unfairly dismissed - Whether falling under Article 119 of the EC Treaty or Directive 76/207/EEC - Legal test for determining whether a national measure constitutes indirect discrimination for the purposes of Article 119 of the EC Treaty - Objective justification.

Case C-167/97.

⁵⁵ Απόφαση του Δικαστηρίου της 17ης Οκτωβρίου 1995.

Eckhard Kalanke κατά Freie Hansestadt Bremen.

Αίτηση για την έκδοση προδικαστικής αποφάσεως: Bundesarbeitsgericht - Γερμανία.

Ίση μεταχείριση μεταξύ ανδρών και γυναικών - Οδηγία 76/207/ΕΟΚ - Άρθρο 2, παράγραφος 4 -

Προαγωγή - Ίσα προσόντα υποψηφίων διαφορετικού φύλου - Προτεραιότητα στους υποψηφίους θηλυκού φύλου.

Υπόθεση C-450/93

Στην υπόθεση Lommers,⁵⁶ Για παράδειγμα, το Συνέδριο διαπίστωσε ότι τα μέτρα που προτιμούν την παροχή παιδικών σταθμών χωρίς να αποκλείονται, ανδρών υποψηφίων, ήταν δικαιολογημένες. Η προτιμησιακή κατανομή των βρεφονηπιακών σταθμών στους εργαζομένους είναι πιθανό να βελτιώσει την ισότητα των ευκαιριών για τις γυναίκες δεδομένου ότι είναι πιθανότερο από ό, τι οι άνδρες να εγκαταλείψουν τη σταδιοδρομία τους να μεγαλώσουν ένα παιδί. Πρέπει να σημειωθεί ότι, ενώ ευνοεί τη θετική δράση, αυτή η απόφαση του Δικαστηρίου απεικονίζει τους πιθανούς κινδύνους αυτού του είδους της δράσης, που μπορεί να ενισχύσει τον ρόλο και τα στερεότυπα των γυναικών.

3) Η ΑΡΧΗ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

3.1 ΕΞΕΛΙΞΗ ΝΟΜΙΚΟΥ ΠΛΑΙΣΙΟΥ

3.1.1 ΤΟ ΝΟΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΣΤΟ ΠΡΩΤΟΓΕΝΕΣ ΔΙΚΑΙΟ

3.1.1.1 ΣΥΝΘΗΚΗ ΡΩΜΗΣ

Η Ισότητα στην Απασχόληση μεταξύ ανδρών και γυναικών στην ΕΕ ξεκινά με την ιδρυτική Συνθήκη της Ρώμης (ΕΟΚ) το 1957, ως αποτέλεσμα της θέσπισης των κανόνων του Ανταγωνισμού της Παγκόσμιας Διακήρυξης Δικαιωμάτων του ανθρώπου του 1998, των συμβάσεων του ΟΗΕ (με πρώτη τη σύμβαση του 1952) αλλά και του Συμβουλίου της Ευρώπης⁵⁷

Έτσι η ΕΟΚ το 1957 θεσμοθέτησε την αρχή της ίσης αμοιβής για γυναίκες και άνδρες στο άρθρο 119 της Συνθήκης της Ρώμης. Παρόλο που η θεσμοθέτηση αυτή αποσκοπούσε κυρίως στη διασφάλιση των ίσων όρων

⁵⁶ Απόφαση του Δικαστηρίου της 19ης Μαρτίου 2002.

H. Lommers κατά Minister van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij.

Αίτηση για την έκδοση προδικαστικής αποφάσεως: Centrale Raad van Beroep - Κάτω Χώρες.

Κοινωνική πολιτική - Ίση μεταχείριση των εργαζομένων ανδρών και εργαζομένων γυναικών -

Εξαιρέσεις - Μέτρα για την προώθηση της ισότητας ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών -

Υπουργείο το οποίο θέτει στη διάθεση του προσωπικού του επιδοτούμενες θέσεις βρεφονηπιακού

σταθμού - Θέσεις που κρατούνται μόνο για τα τέκνα γυναικών δημοσίων υπαλλήλων, εκτός αν κατά την κρίση του εργοδότη πρόκειται για επείγουσα περίπτωση.

Υπόθεση C-476/99.

⁵⁷ Εργασία, Συνδικαλισμός και Ισότητα των φύλων. Ιωάννα Μαγγανάρα, Εκδόσεις Οδυσσέας.

ανταγωνισμού αποτέλεσε τη βάση για την παραπέρα νομική κατοχύρωση της ισότητας των φύλων στις εργασιακές σχέσεις.⁵⁸

Απ' ότι φάνηκε στη συνέχεια μόνο η θεσμοθέτηση της ίσης αμοιβής δεν ήταν αρκετή. Τα προβλήματα οξύνονταν με αποτέλεσμα τη γέννηση του γαλλικού φεμινιστικού κινήματος το 1968. Η ΕΟΚ άρχισε να λαμβάνει μέτρα για την επίλυση του ζητήματος της ισότητας στην απασχόληση μεταξύ ανδρών και γυναικών τη δεκαετία του 1970 και πιο συγκεκριμένα από το 1975 και έπειτα.

Το Ευρωπαϊκό Δίκαιο ξεκίνησε να καλύπτει ένα μεγάλο φάσμα ανισοτήτων τότε με την υιοθέτηση οδηγιών 75/117, 76/207, 79/7.⁵⁹

Η οδηγία 76/207 του Συμβουλίου της 9ης Φεβρουαρίου 1976 καθορίζει ότι τα μέτρα προώθησης της ισότητας των ευκαιριών με στόχο την εξάλειψη των ανισοτήτων δεν αποτελούν πένδικλο στην αρχή της μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην εργασία. Με αυτόν τον τρόπο σύμφωνα με την εν λόγω οδηγία υλοποιείται η αρχή της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, την επαγγελματική επιμόρφωση και προαγωγή και τις συνθήκες εργασίας.

Εν συνεχεία, η οδηγία 75/117 του Συμβουλίου της 10ης Φεβρουαρίου 1975 για την προσέγγιση των νομοθεσιών των κρατών-μελών σχετικά με την εφαρμογή της αρχής της ίσης αμοιβής για τους άνδρες και τις γυναίκες, με προϋπόθεση να δίνεται ίση αμοιβή για “εργασία στην οποία αποδίδεται ίση αξία”.

Έπειτα εκδόθηκε η οδηγία 79/7 του Συμβουλίου της 19ης Δεκεμβρίου 1978 για την προοδευτική υλοποίηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών επί θεμάτων κοινωνικής ασφάλισης με την οποία ξεκινάει η προοδευτική εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης όσον αφορά τα νομικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης.

Τη δεκαετία του 1980 αυτές οι τρεις οδηγίες θα συμπληρωθούν με δύο νέες οδηγίες. Αρχικά με την 86/378 του Συμβουλίου της 24ης Ιουλίου 1986 για την εφαρμογή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης με την οποία εφαρμόζεται η αρχή της ίσης μεταχείρισης στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης. Η οδηγία τροποποιήθηκε στις 20 Δεκεμβρίου 1996. Ακόμα, με την οδηγία 86/613 του Συμβουλίου της 11ης Δεκεμβρίου 1986 για την εφαρμογή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών που

⁵⁸ Πολιτικές Απασχόλησης, Μαρία Καραμεσίνη, εκδόσεις Οδυσσέας, 2008

⁵⁹ Ντούλια Θεοδώρα- Δόλγυρα Κωνσταντίνα, ΟΔΗΓΟΣ ΠΡΟΩΘΗΣΗΣ ΙΣΩΝ ΕΥΚΑΙΡΙΩΝ ΜΕ ΕΜΦΑΣΗ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ

ασκούν ανεξάρτητη δραστηριότητα συμπεριλαμβανομένης της γεωργικής καθώς και την προστασία της μητρότητας.

Οι μισθολογικές διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών στις 6 ιδρυτικές χώρες της ΕΕ ήταν εμφανείς. Στον πίνακα που ακολουθεί παρουσιάζεται για κάθε χώρα η μέση αμοιβή των γυναικών ως ποσοστό της μέσης αμοιβής των ανδρών (στήλη 1), η μισθολογική διαφορά μεταξύ ανδρών και γυναικών (στήλη 2), το μέρος της μισθολογικής διαφοράς που μπορεί να αποδοθεί σε άνιση μεταχείριση (στήλη 4).⁶⁰

1)Χώρες

2)Λόγος μέσης αμοιβής γυναικών προς μέση αμοιβή ανδρών

3) Μισθολογική διαφορά ανδρών-γυναικών

4) Μισθολογική διαφορά λόγω διαφορετικών χαρακτηριστικών ανδρών-γυναικών

5) Μισθολογική διαφορά που δεν εξηγείται από τις διαφορές στα χαρακτηριστικά παραγωγικότητας

	(1)	(2)	(3)	(4)
Γερμανία	0,72	0,28	0,15	0,13
Γαλλία	0,75	0,2	0,08	0,17
Ιταλία	0,81	0,19	0,04	0,15
Ολλανδία	0,71	0,29	0,29	0,00
Βέλγιο	0,74	0,26	0,05	0,21
Λουξεμβούργο	0,59	0,41	0,27	0,14

Από τα δεδομένα του Πίνακα αποδεικνύεται ότι σε όλες τις ιδρυτικές χώρες υπάρχουν σημαντικές μισθολογικές διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών. Ιδιαίτερη σημασία έχει το γεγονός ότι με εξαίρεση την Ολλανδία σε όλες τις άλλες χώρες υπήρξε ένα σημαντικό μέρος μισθολογικής διαφοράς το οποίο δεν ήταν δυνατό να εξηγηθεί από τις διαφορές στα χαρακτηριστικά παραγωγικότητας ανδρών και γυναικών και κατά συνέπεια μπορεί να αποδοθεί σε άνιση μεταχείριση σε βάρος των γυναικών.⁶¹

Κριτήρια εφαρμογής του άρθρου 119 είναι η ισότητα των αμοιβών και η ίση η αξία των εργασιών. Σύμφωνα με το άρθρο 119 αποκλείεται κάθε

⁶⁰ Μαρία Καραμεσίνη, Πολιτικές Απασχόλησης, εκδόσεις Οδυσσέας, 2008

⁶¹ ΙΩΑΝΝΑ ΜΑΓΓΑΝΑΡΑ, ΕΡΓΑΣΙΑ, ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΜΟΣ ΚΑΙ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ, εκδόσεις Οδυσσέας

διαφοροποίηση των προϋποθέσεων ή του ύψους της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για εργασία ίσης αξίας. Πιο συγκεκριμένα προσδιορίζει και τον όρο “αμοιβή”. Αμοιβή αποτελούν όχι μόνο οι βασικοί ή κατώτατοι μισθοί ή αποδοχές αλλά και όλα τα άλλα οφέλη που παρέχονται άμεσα ή έμμεσα σε χρήμα ή είδος από τον εργοδότη στον εργαζόμενο λόγω της σχέσης εργασίας ή εξαιτίας της απασχόλησης.⁶²

Όπως είναι φανερό η έννοια της αμοιβής είναι ευρύτατη αφού σε αυτήν περιλαμβάνονται όλες οι παροχές που καταβάλλονται πραγματικά από τον εργοδότη ανεξάρτητα ή πέρα από τις νόμιμες ή συμφωνημένες παροχές και ανεξαρτήτως της ονομασίας τους π.χ. επιδόματα, αποζημίωση αποχώρησης, συγκοινωνιακές διευκολύνσεις κλπ.⁶³

Ίση αξία εργασιών

Η έννοια της ίσης αξίας εργασιών είναι επίσης ευρύτατη. Δηλαδή δεν καλύπτει μόνο ίδια αλλά και διαφορετικά επαγγέλματα. Πιο συγκεκριμένα αναφέρεται στο περιεχόμενο της εργασίας δηλαδή στα συγκεκριμένα επιμέρους έργα που εκτελεί ο εργαζόμενος. Για παράδειγμα τα αγγλικά δικαστήρια έχουν κρίνει ότι έχουν ίση αξία οι εργασίες συσκευάστριας και εργάτη ή μαγειρίσσας και ελαιοχρωματιστή.⁶⁴

Η αξιολόγηση και η κατάταξη της εργασίας σε κλίμακα αμοιβών πρέπει να γίνεται με αντικειμενικά κριτήρια. Η μη ύπαρξη εμφανούς διαφοροποίησης της αμοιβής κατά φύλο δεν είναι αρκετή (π.χ. χωριστές κατηγορίες με διαφορετική αμοιβή κατά φύλο ή διαφορετική μονάδα μέτρησης εργασίας).

Μεγαλύτερη σημασία έχει η διάρθρωση του συστήματος κατάταξης των εργασιών. Το σύστημα δεν πρέπει να έχει ως αποκλειστικό κριτήριο τις ιδιότητες ή τα προσόντα του κάθε φύλου (π.χ. μυϊκή δύναμη και αντοχή) αλλά αντιθέτως να στηρίζεται στη φύση των εργασιών και να λαμβάνει υπόψη άλλα κριτήρια (π.χ. επιδεξιότητα, ακρίβεια, συνεχή προσοχή κλπ) με αποτέλεσμα στο σύνολο του να αποκλείει κάθε (άμεση ή έμμεση) διάκριση λόγω φύλου. Το γεγονός αυτό πρέπει να ισχύει για όλους τους κλάδους ανεξαρτήτως αν αφορούν τη νομοθεσία ή συλλογική σύμβαση, διαιτητική απόφαση, ιδιωτική συμφωνία ή πρακτική του εργοδότη και ανεξάρτητα από το πεδίο εφαρμογής του συστήματος (αν αφορά δηλαδή επιχείρηση ή τμήμα της, υπηρεσία, κλάδο απασχόλησης ή επάγγελμα κλπ).⁶⁵

⁶² Αιμιλία Πατάζογλου-Μητροπούλου, Αρχή της ισότητας των φύλων και η εφαρμογή της κατά την πρόσβαση στην απασχόληση, ΤΕΤΡΑΔΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΠΑΝΤΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ, ΑΘΗΝΑ 1997

⁶³ Μαρία Καραμεσίνη, Πολιτική Απασχόλησης, εκδόσεις Οδυσσέας, 2008

⁶⁴ Μαρία Καραμεσίνη, Πολιτική Απασχόλησης, εκδόσεις Οδυσσέας, 2008

⁶⁵ Θ. Σακελλαρόπουλος. «Ευρωπαϊκή κοινωνική πολιτική». Εκδόσεις Κριτική. 1993 σελ. 36

Έχει παρατηρηθεί συχνά το φαινόμενο της κατάταξης σε χαμηλές κλίμακες αμοιβών εργασίας των γυναικών (αποκλειστικά ή κυρίως) σε σύγκριση με εργασίες εκτελούμενες από άντρες (αποκλειστικά ή κυρίως) λόγω της υποαξιολόγησης ορισμένων κριτηρίων.

Η διαμόρφωση της Ευρωπαϊκής Κοινωνικής Κοινοτικής Πολιτικής και της πολιτικής απασχόλησης πριν από τη Συνθήκη του Άμστερνταμ ήταν σε εμβρυακή κατάσταση. Όμως έγιναν πολλές προσπάθειες θεσμοθέτησης κανόνων που να ρυθμίζουν τα συγκεκριμένα θέματα και από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή με την έκδοση οδηγιών αλλά και από το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο με τις νομολογίες του.

Η Ευρωπαϊκή Κοινωνική Πολιτική και οι πολιτικές απασχόλησης καθορίστηκαν στα βασικά νομικά κείμενα της ΕΚ, δηλαδή στη Συνθήκη της Ρώμης, την Ενιαία Ευρωπαϊκή Πράξη και τη συνθήκη του Μάαστριχτ. Επιπροσθέτως μία περαιτέρω διεύρυνση επιχειρήθηκε με τον Κοινωνικό Χάρτη και το Πρόγραμμα Δράσης της Επιτροπής.

Σε γενικές γραμμές το καθεστώς που είχε διαμορφωθεί από τις συνθήκες δεν ήταν δεσμευτικό αφού τα κράτη-μέλη είχαν την πρωτοβουλία λήψης και εφαρμογής εθνικών κοινωνικοπολιτικών μέτρων. Η αρχή της επικουρικότητας αποτέλεσε τον κεντρικό άξονα για την Ευρωπαϊκή κοινωνική πολιτική και την πολιτική απασχόλησης.⁶⁶

3.1.1.2 ΣΥΝΘΗΚΗ ΑΜΣΤΕΡΝΤΑΜ

Η Συνθήκη του Άμστερνταμ αποδείχτηκε πολύ σημαντική ως προς το δικαίωμα της γυναίκας και ιδίως απασχόληση. Η συνθήκη τέθηκε σε ισχύ 1 Μαΐου 1999 και αποτέλεσε ένα αναγκαίο βήμα προόδου όσον αφορά την αρχή της ισότητας στην εργασία. Πιο συγκεκριμένα το άρθρο 2 της Συνθήκης ΕΚ αναφέρεται στην προαγωγή της “ισότητας ανδρών και γυναικών” ως θεμελιώδες καθήκον της Κοινότητας. Επιπλέον, στο άρθρο 3 παράγραφος 2 προβλέπεται η εξάλειψη των ανισοτήτων μεταξύ ανδρών και γυναικών στους στόχους, τις στρατηγικές και τις δράσεις της κοινότητας, πιο αναλυτικά σε όλες τις 21 ειδικές δραστηριότητες που απαριθμούνται στο άρθρο 3 παράγραφος 1 η Κοινότητα οφείλει να επιδιώκει την εξάλειψη των ανισοτήτων και την προαγωγή ισότητας των φύλων. Έτσι, θεσπίστηκε στη συνθήκη ΕΚ η πολιτική ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου σε όλους τους τομείς (gender mainstreaming).⁶⁷

Επιπροσθέτως το άρθρο 141 παράγραφος 1 ορίζει ότι η ίση αμοιβή ισχύει όχι μόνο για όμοια εργασία αλλά και για εργασία της αυτής αξίας. Το

⁶⁶ Θ. Σακελλαρόπουλος. «Ευρωπαϊκή κοινωνική πολιτική». Εκδόσεις Κριτική. 1993 σελ. 40.

⁶⁷ ΤΕΣΣΑ ΔΟΥΛΚΕΡΗ, ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ ΣΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ, εκδόσεις ΠΑΠΑΖΗΣΗ

άρθρο συνεχίζει με την παράγραφο 3 (141 παράγραφος 3) με την οποία διακηρύσσεται η εφαρμογή των αρχών των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης σε θέματα εργασίας και απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένης της αρχής της ισότητας της αμοιβής για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας (τα μέτρα αυτά εγκρίνονται στο πλαίσιο της διαδικασίας συναπόφασης). Συνεχίζοντας, η παράγραφος 4 (141 παράγραφος 4) προβλέπει τη θέσπιση μέτρων που προβλέπουν ειδικά πλεονεκτήματα τα οποία διευκολύνουν το υποεκπροσωπούμενο φύλο να συνεχίσει μία επαγγελματική δραστηριότητα ή προλαμβάνουν ή αντισταθμίζουν τα μειονεκτήματα στην επαγγελματική σταδιοδρομία. Γενικότερα το άρθρο 141 αποτελούσε τη νομική βάση για τα μέτρα της Κοινότητας που αφορούν τις ίσες ευκαιρίες και την ίση μεταχείριση των φύλων σε ζητήματα απασχόλησης.

Επιπλέον στο άρθρο 13 αναφέρεται η ρητή εντολή για ανάληψη δράσης ώστε να καταπολεμηθούν οι διακρίσεις μεταξύ άλλων λόγω φύλου.

Τέλος, στο άρθρο 137 παράγραφος 1 η Κοινότητα οφείλει να υποστηρίζει τις δράσεις των κρατών-μελών που αποσκοπούν στην προαγωγή της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών όσον αφορά τις ευκαιρίες στην αγορά εργασίας και την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών σε ζητήματα απασχόλησης.⁶⁸

3.1.1.3 ΣΥΝΘΗΚΗ ΝΙΚΑΙΑΣ

Η νομική βάση της συνθήκης της Νίκαιας όσον αφορά την ισότητα των φύλων στην απασχόληση και την καταπολέμηση των διακρίσεων δεν παρουσιάζει καμία ιδιαίτερη πρωτοτυπία. Η μόνη προσθήκη αφορά το άρθρο 13 ΣΕΚ σύμφωνα με την οποία το Συμβούλιο έχει αρμοδιότητα να εφαρμόσει τη διαδικασία συναπόφασης του άρθρου 251 της ΣΕΚ για τη θέσπιση κοινοτικών μέτρων ενθάρρυνσης δράσεων που αναλαμβάνουν τα κράτη-μέλη για την καταπολέμηση των διακρίσεων. Οι αποφάσεις για τη θέσπιση μέτρων λαμβάνονται με ειδική πλειοψηφία.⁶⁹

Στο πλαίσιο αυτό εκδόθηκε νέα απόφαση (848/2004 ΕΚ) του Συμβουλίου και του Κοινοβουλίου στις 29 Απριλίου 2004 σύμφωνα με το άρθρο 13 παράγραφος 2 για τη θέσπιση κοινοτικού προγράμματος δράσης με στόχο την υποστήριξη των οργανώσεων που δραστηριοποιούνται σε ευρωπαϊκό επίπεδο στον τομέα της ισότητας των φύλων.⁷⁰

Χάρτης θεμελιωδών δικαιωμάτων

⁶⁸ ΙΩΑΝΝΑ ΜΑΓΓΑΝΑΡΑ, ΕΡΓΑΣΙΑ, ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΜΟΣ ΚΑΙ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ, εκδόσεις Οδυσσέας

⁶⁹ Θ. Σακελλαρόπουλος. «Ευρωπαϊκή κοινωνική πολιτική». Εκδόσεις Κριτική. 1993 σελ. 40.

⁷⁰ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ 1996-2005, ΚΕΝΤΡΟ ΕΡΕΥΝΩΝ ΓΙΑ ΘΕΜΑΤΑ ΙΣΟΤΗΤΑΣ

Ο Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων έγινε δεκτός στη σύνοδο κορυφής της Νίκαιας όμως αρχικά δεν είχε δεσμευτικό χαρακτήρα λόγω αντιρρήσεων του Ηνωμένου Βασιλείου και της Πολωνίας.⁷¹ Με τη συνθήκη της Λισαβόνας του προσδόθηκε πλέον δεσμευτικός χαρακτήρας.⁷² Ο ΧΘΔ περιλαμβάνει τίτλο << Ισότητα>> και κατά θεμελιώδη ρύθμισή του η προστασία της αρχής και των δικαιωμάτων που αναγνωρίζονται στο όνομά της αφορά αφενός τα όργανα της ΕΕ και αφετέρου τα κράτη μέλη, αλλά μόνο όταν αυτά εφαρμόζουν το δίκαιο της ΕΕ.⁷³ Η ισότητα γυναικών και ανδρών του ΧΘΔ αποτελεί ειδική έκφραση τόσο της αρχής της ισότητας του άρθρου 20 ΧΘΔ όσο και τις απαγόρευσης των διακρίσεων ένεκα φύλου του άρθρου 21 ΧΘΔ και μαζί ένα με άμεση ισχύ αγωγίμο δικαίωμα. Ο ΧΘΔ δε δίνει επιπλέον αρμοδιότητες στην ΕΕ αλλά οι διατάξεις του ασκούνται με βάση τους όρους και εντός των ορίων που καθορίζουν οι Συνθήκες. Όπως ισχύει και για την αρχή της ισότητας, έτσι και για την ισότητα ανδρών και γυναικών ισχύει ότι: δεσμεύονται από το δικαίωμα αυτό τα όργανα της ΕΕ, τα όργανα των κρατών μελών, όταν εφαρμόζουν το ευρωπαϊκό δίκαιο, αλλά και οι ιδιώτες. Έτσι, τα άρθρα 21 και 23 του ΧΘΔ δεσμεύουν τα κράτη-μέλη γεγονός που αποτελεί ένα ακόμα θετικό έναυσμα για την επικράτηση της ισότητας στην απασχόληση.

Τα παραπάνω άρθρα αφορούν την απαγόρευση των διακρίσεων και την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών αντίστοιχα. Στο άρθρο 21 αναφέρεται πως «απαγορεύεται κάθε διάκριση ιδίως λόγω φύλου...». Επιπλέον το άρθρο 23 εξασφαλίζει μεταξύ άλλων την ισότητα στην απασχόληση, την εργασία και τις αποδοχές.⁷⁴

3.1.1.4 ΣΥΝΘΗΚΗ ΛΙΣΑΒΟΝΑΣ

Η Ευρωπαϊκή Ένωση προάγει την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών και αυτό κατοχυρώνεται και στα άρθρα της 2, 3 ΣΕΕ (παράγραφος 3) και στα 8,10,18, 153 και 157 ΣΛΕΕ.⁷⁵

Στο άρθρο 2 αναφέρεται ρητά η απαγόρευση των διακρίσεων και η κατοχύρωση της ισότητας μεταξύ των δύο φύλων.

⁷¹ Δονάτος Παπαγιάννης, ΕΥΡΩΠΑΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ, τέταρτη έκδοση, εκδόσεις: ΑΝΤ.Ν. ΣΑΚΚΟΥΛΑ

⁷² Δονάτος Παπαγιάννης, ΕΥΡΩΠΑΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ, τέταρτη έκδοση, εκδόσεις: ΑΝΤ.Ν. ΣΑΚΚΟΥΛΑ

⁷³ Αστέρης Πλιάκος- Χρήστος Σαλτάνης, ΝΟΜΙΚΟ ΒΗΜΑ, Η γενική αρχή της ισότητας και της απαγόρευσης των διακρίσεων στο Δίκαιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ,2011, σ.2073

⁷⁴ http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_el

⁷⁵ <http://eur-lex.europa.eu/homepage.html?locale=el>

Στο άρθρο 3 παράγραφος 3 γίνεται λόγος για την προσπάθεια της ΕΕ να καταπολεμά τον κοινωνικό αποκλεισμό και να προάγει την κοινωνική δικαιοσύνη αλλά και την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών. Οι παραπάνω στόχοι της ΕΕ κατοχυρώνονται και στο Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων άρθρο 21 και 23.

Επιπλέον, στο άρθρο 8 ΣΛΕΕ η ΕΕ κατοχυρώνει την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου (gender mainstreaming). Σύμφωνα με το άρθρο αυτό η Ένωση έχει το καθήκον να εξαλείψει τις ανισότητες μεταξύ ανδρών και γυναικών και να προωθήσει την ισότητα σε όλες τις δράσεις της.

Στο άρθρο 10 ΣΛΕΕ γίνεται δεκτό ότι για τον καθορισμό και την εφαρμογή των πολιτικών και των δράσεών της, η Ένωση επιδιώκει να καταπολεμήσει κάθε διάκριση λόγω φύλου, φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού.

Ακόμη σύμφωνα με το άρθρο 18 ΣΛΕΕ δίνεται η δυνατότητα θέσπισης νομοθεσίας για κάθε είδους διάκριση, συμπεριλαμβανομένης και της διάκρισης λόγω φύλου.

Το άρθρο 153 ΣΛΕΕ δίνει τη δυνατότητα στην ΕΕ να δρα σε ένα ευρύτερο πλαίσιο ίσων ευκαιριών και ίσης μεταχείρισης σε θέματα απασχόλησης και εργασίας.⁷⁶

Εν τέλει στο άρθρο 157 ΣΛΕΕ επιτρέπεται η περαιτέρω θετική δράση για την ενίσχυση της θέσης των γυναικών στην απασχόληση, αφού κατοχυρώνεται το δικαίωμα τους στην ίση αμοιβή χωρίς διακρίσεις φύλου.⁷⁷

3.1.2 ΤΟ ΝΟΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΣΤΟ ΠΑΡΑΓΩΓΟ ΔΙΚΑΙΟ

1) Οδηγία 76/207 ΕΟΚ

Η οδηγία αφορά την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισεως, ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση στις απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας. Η οδηγία αναθεωρήθηκε το 2002 με την οδηγία 2002/73 ΕΚ.⁷⁸

⁷⁶ <http://eur-lex.europa.eu/homepage.html?locale=el>

⁷⁷ <http://eur-lex.europa.eu/homepage.html?locale=el>

⁷⁸ <https://www.taxheaven.gr/laws/circular/view/id/17621>

2) Οδηγία 79/7 ΕΟΚ

Η οδηγία 79/ 7 ΕΟΚ της 19ης Δεκεμβρίου 1978, υποχρεώνει τα κράτη μέλη να εφαρμόσουν προοδευτικά την αρχή της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών σε θέματα κοινωνικής ασφάλισης.⁷⁹

3) Οδηγία 86/378 ΕΟΚ

Η Οδηγία 86/378 του Συμβουλίου της 24ης Ιουλίου 1986 αφορά την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης (όπως τροποποιήθηκε από την οδηγία 96/97 ΕΚ της 20ης Δεκεμβρίου 1996).⁸⁰

4) Οδηγία 86/613 ΕΟΚ

Η Οδηγία 86/613 ΕΟΚ του Συμβουλίου της 11ης Δεκεμβρίου 1986 αφορά την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης (αυτή τη φορά πιο εξειδικευμένα) μεταξύ ανδρών και γυναικών που ασκούν ανεξάρτητη δραστηριότητα συμπεριλαμβανομένης της γεωργικής, καθώς και την προστασία της μητρότητας.⁸¹

5) Οδηγία 92/85 ΕΟΚ

Η Οδηγία 92/85 ΕΟΚ που εξεδόθη από το Συμβούλιο της 19ης Οκτωβρίου 1992 αφορά την εφαρμογή μέτρων που αποβλέπουν στη βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων και γαλαχουσών εργαζομένων.⁸²

⁷⁹ <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=CELEX:31979L0007>

⁸⁰ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31986L0378:EN:HTML>

⁸¹ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31986L0613:EN:HTML>

⁸² <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=CELEX%3A31992L0085>

6) 96/34 ΕΚ

Η Οδηγία 96/34 ΕΚ του Συμβουλίου της 3ης Ιουνίου 1996 αφορά τη «συμφωνία-πλαίσιο για τη γονική άδεια που συνήφθη από την UNICE, τη CEEP και τη CES» και αποσκοπεί στο συνδυασμό της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής.

7) Οδηγία 97/75 ΕΚ

Η οδηγία αυτή του Συμβουλίου της 15ης Δεκεμβρίου 1997 για την τροποποίηση και την επέκταση στο Ηνωμένο Βασίλειο και τη Βόρεια Ιρλανδία της οδηγίας 96/34 ΕΚ σχετικά με τη συμφωνία-πλαίσιο για τη γονική άδεια που συνήφθη από τη UNICE, τη CEEP και τη CES.⁸³

8) Οδηγία 97/80 ΕΚ

Η εν λόγω οδηγία του Συμβουλίου της 15ης Δεκεμβρίου 1997 αφορά το βάρος απόδειξης σε περιπτώσεις διακριτικής μεταχείρισης λόγω φύλου. Σύμφωνα με το περιεχόμενό της το βάρος απόδειξης το έχουν οι κατηγορούμενοι για διακριτική μεταχείριση στο χώρο εργασίας και καλούνται να αποδείξουν ότι δεν έχει παραβιαστεί η αρχή της ίσης μεταχείρισης (η οδηγία επεκτάθηκε με την οδηγία 98/52 ΕΚ).⁸⁴

9) Οδηγία 97/81 ΕΚ

Η οδηγία εν προκειμένω του Συμβουλίου της 15ης Δεκεμβρίου 1997 σχετικά με τη συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία μερικής απασχόλησης που συνήφθη από τη UNICE, το CEEP και την CES και αποσκοπεί στο συνδυασμό οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής.⁸⁵

⁸³ <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/ALL/?uri=CELEX:31997L0075>

⁸⁴ <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=LEGISSUM:c10913>

⁸⁵ <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=CELEX%3A31997L0081>

10) Κανονισμός 2836/98 ΕΚ

Ο Κανονισμός 2836/98 του Συμβουλίου της 22ας Δεκεμβρίου 1998 αφορά την ένταξη των θεμάτων φύλου στη συνεργασία για την ανάπτυξη. Ο κανονισμός μεταξύ άλλων αναφέρεται στη σημασία και τη σπουδαιότητα του κοινωνικού και οικονομικού ρόλου των γυναικών στις αναπτυσσόμενες χώρες, είχε ως αποτέλεσμα να επικρατήσει η ιδέα ότι η πλήρης συμμετοχή τους χωρίς διακρίσεις είναι απαραίτητη για την επίτευξη αειφόρου και ουσιαστικής ανάπτυξης. Επιπρόσθετα αναφέρεται πως για τις αναπτυξιακές προσπάθειες αλλά και την κοινωνική δικαιοσύνη, η επανόρθωση των ανισοτήτων αλλά και η ενίσχυση του ρόλου της γυναίκας είναι βαρυσήμαντες.⁸⁶

11) Οδηγία 2000/43 ΕΚ

Η εν λόγω οδηγία του Συμβουλίου της 29ης Ιουνίου 2000 απαγορεύει τις διακρίσεις βάσει της φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής. Επιπλέον καλύπτει τους τομείς της εκπαίδευσης, της κοινωνικής ασφάλισης, της υγειονομικής περίθαλψης, της πρόσβασης σε αγαθά και υπηρεσίες συμπεριλαμβανομένης και της στέγασης.

Πιο συγκεκριμένα εφαρμόζει την αρχή της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής. Επιπλέον παρέχει προστασία από τις διακρίσεις στην απασχόληση και την κατάρτιση, την εκπαίδευση, την κοινωνική ασφάλιση, την υγειονομική περίθαλψη και την πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες. Ακόμα περιέχει τον ορισμό της άμεσης και έμμεσης διάκρισης της παρενόχλησης και των αντιποίνων. Παρέχει στα θύματα των διακρίσεων το δικαίωμα να υποβάλλουν καταγγελία μέσω δικαστικής ή διοικητικής διαδικασίας σε συνδυασμό με τις κατάλληλες κυρώσεις για όσους προβαίνουν σε διακρίσεις. Επιπρόσθετα μοιράζει το βάρος απόδειξης ανάμεσα στον ενάγοντα και τον εναγόμενο σε διαφορές αστικού και διοικητικού δικαίου και τέλος προβλέπει την ίδρυση σε κάθε κράτος-μέλος οργανισμού για την προώθηση της ίσης μεταχείρισης και την παροχή ανεξάρτητης συνδρομής στα θύματα φυλετικών διακρίσεων.⁸⁷

12) Οδηγία 2000/78 ΕΚ

Η Οδηγία 2000/78 έχει ως αντικείμενο τη διαμόρφωση του γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση. Σύμφωνα με τις παραγράφους 2 και 3 της οδηγίας ίση μεταχείριση ανεξαρτήτως φύλου

⁸⁶ <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=CELEX:31998R2836>

⁸⁷ <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=celex%3A32000L0043>

είναι παγιωμένη στην ΕΚ η οποία πρέπει να επιδιώκει την εξάλειψη των διακρίσεων.⁸⁸

13) Οδηγία 2002/73 ΕΚ

Η Οδηγία 2002/73 ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 23ης Σεπτεμβρίου 2002 τροποποιεί την οδηγία 76/207 ΕΟΚ του Συμβουλίου η οποία προβλέπεται να εφαρμοστεί τον Οκτώβριο του 2005. Η οδηγία αφορά την εφαρμογή της ίσης μεταχείρισης και την απαγόρευση της άμεσης και έμμεσης διάκρισης στους εργαζόμενους του δημόσιου τομέα.

Η αναθεώρηση της οδηγίας αντικατοπτρίζει τις εξελίξεις στην κοινωνία, τις εργασιακές σχέσεις και τις οικογενειακές συνθήκες. Επίσης για πρώτη φορά επετεύχθη συμφωνία σε επίπεδο ΕΕ όσον αφορά τον ορισμό της σεξουαλικής παρενόχλησης. Σύμφωνα με την νέα οδηγία ορίζεται η άμεση ή έμμεση διάκριση και η παρενόχληση. Η νέα οδηγία προβλέπει ότι απαγορεύονται οι διακρίσεις εις βάρος των γυναικών λόγω εγκυμοσύνης ή άδειας μητρότητας και προβλέπεται και το δικαίωμα επιστροφής στην ίδια ή σε ισότιμη θέση μετά από άδεια μητρότητας (ή πατρότητας για τους άντρες) ή υιοθεσίας.⁸⁹

14) Οδηγία 2004/113 ΕΚ

Η εν λόγω οδηγία της 13ης Δεκεμβρίου 2004 αφορά την ίση μεταχείριση σε αγαθά και υπηρεσίες και απαγορεύει τόσο τις άμεσες όσο και της έμμεσες διακρίσεις λόγω φύλου κατά την παροχή αγαθών και υπηρεσιών στην ΕΕ.

Αρχικά η οδηγία επέτρεπε στα κράτη-μέλη να προβούν σε διάκριση λόγω φύλου κατά την παροχή ασφαλιστικών υπηρεσιών σε περιόδους ανανέωσης 5 ετών (άρθρο 5 παράγραφος 2). Όμως μετά από απόφαση του δικαστηρίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (στην υπόθεση Test Achats ABSL κατά Conseil des ministres) ακύρωσε αυτή τη διάταξη διότι επέτρεπε την αόριστη συνέχιση της δυσμενούς διάκρισης κατά την παροχή

⁸⁸ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0078:el:HTML>

⁸⁹ <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=CELEX%3A32002L0073>

ασφάλισης κατά παράβαση των άρθρων 21 και 23 του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων.

Κατά συνέπεια οι ασφαλιστές δεν είχαν δικαίωμα πλέον να χρησιμοποιούν το φύλο ως παράγοντα κινδύνου όταν εφαρμόζουν πολιτικές τιμολόγησης. Σύμφωνα με το άρθρο 5 παράγραφος 1 της οδηγίας τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι «η χρήση του φύλου ως παράγοντα στον υπολογισμό των ασφαλιστρών και παροχών για σκοπούς ασφάλισης και συναφείς χρηματοπιστωτικές υπηρεσίες δεν πρέπει να έχει ως αποτέλεσμα διαφορές στα ασφάλιστρα και στα οφέλη των ιδιωτών». Παρόλα αυτά οι ασφαλιστές χρησιμοποιούσαν ως εξαίρεση το άρθρο 5 παράγραφος 2 το οποίο τους επέτρεπε να αποφασίσουν εάν θα χρησιμοποιήσουν ή όχι το φύλο ως καθοριστικό παράγοντα κατά την εκτίμηση κινδύνου εφόσον αυτή η απόφαση βασίστηκε σε “σχετικά και ακριβή αναλογιστικά και στατιστικά στοιχεία”).

Ωστόσο η Ένωση Βρετανών Ασφαλιστών αντιτάχθηκε στην απόφαση αφού θεωρούσε πως τα οφέλη της ασφάλισης πρέπει να αντικατοπτρίζουν τους κινδύνους ανάλογα με το φύλο.⁹⁰

15) Κανονισμός 806/2004 ΕΚ

Ο Κανονισμός 806/2004 ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου αφορά την προαγωγή της ισότητας των φύλων στη συνεργασία και την ανάπτυξη και εγκρίθηκε στις 21 Απριλίου 2004 (σύμφωνα με το άρθρο 179 της συνθήκης ΕΚ - Συνεργασία για την ανάπτυξη). Σκοπός του κανονισμού είναι η εφαρμογή του gender mainstreaming.⁹¹

16) Οδηγία 2006/54 ΕΚ

Η εν λόγω οδηγία της 5ης Ιουλίου 2006 αντικαθιστά και καταργεί μία σειρά προηγούμενων πράξεων παραγώγου δικαίου. Πιο συγκεκριμένα αφορά την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης

⁹⁰ <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:32004L0113>

⁹¹ <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=OJ%3AL%3A2004%3A143%3ATOC>

μεταχείρισης των δύο φύλων σε θέματα εργασίας και απασχόλησης όσον αφορά κυρίως την αναδιατύπωση τους. Η προστασία όλων των ατόμων έναντι των διακρίσεων χαρακτηριζόταν «οικουμενικό», κοινωνικό και πολιτικό δικαίωμα (2000/43 ΕΚ). Πλέον με την οδηγία 2006/54 ΕΚ επιβάλλεται ότι με βάση τη νομολογία του ΔΕΚ το πεδίο εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών δεν μπορεί να περιοριστεί στην απαγόρευση διακρίσεων με βάση το γεγονός ότι ένα πρόσωπο ανήκει στο ένα ή στο άλλο φύλο αλλά έχει εφαρμογή και στη διάκριση που μπορεί να υποστεί κάποιος που έχει προβεί σε αλλαγή φύλου. Επιπλέον σύμφωνα με την οδηγία στην αρχή των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης συμπεριλαμβάνονται η αρχή της ίσης αμοιβής για εργασία της αυτής αξίας.

Ακόμη, ενθαρρύνονται μέσω της οδηγίας οι εργοδότες να λαμβάνουν προληπτικά μέτρα για την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης. Επίσης προβλέπεται για τα κράτη-μέλη η ίδρυση φορέων που να είναι αρμόδιοι για την προώθηση της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών.

Εν τέλει όσον αφορά τη συγκεκριμένη οδηγία επιδιώκεται να αναθεωρηθεί από το Κοινοβούλιο. Πιο συγκεκριμένα η αναθεώρηση έχει ως αντικείμενο τις προβλέψεις για την ίση αμοιβή.⁹²

17) Οδηγία 2010/18 ΕΕ

Η Οδηγία 2010/18 ΕΕ του Συμβουλίου της 8ης Μαρτίου 2010 αφορά την εφαρμογή της αναθεωρημένης συμφωνίας-πλακιδίου για τη γονική άδεια που συνήφθη από τις οργανώσεις BUSINESS EUROPE, UEAPME, CEEP, ETUC. Ακόμα προβλέπεται η κατάργηση της οδηγίας 96/34 ΕΚ.⁹³

18) Οδηγία 2010/41 ΕΕ

Η εν λόγω οδηγία του Συμβουλίου και του Κοινοβουλίου της 7ης Ιουλίου 2010 αφορά την κατάργηση της οδηγίας 86/613 ΕΚ του Συμβουλίου και την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών που

⁹²

<https://www.google.gr/search?q=2006%2F54+%CE%B5%CE%BA&oq=2006%2F54+%CE%B5%CE%BA&aqs=chrome..69i57j0l2.5596j0j4&sourceid=chrome&ie=UTF-8>

⁹³ <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=CELEX:32010L0018>

ασκούν αυτοτελή επαγγελματική δραστηριότητα. Η οδηγία 86/613 ΕΚ δεν ήταν ιδιαίτερα αποτελεσματική στο πεδίο εφαρμογής της όσον αφορά τους αυτοαπασχολούμενους και τις/τους συζύγους τους και θα πρέπει να επανεξεταστεί αφού η διακριτική μεταχείριση λόγω φύλου και η παρενόχληση εμφανίζονται σε τομείς πέραν της μισθωτής εργασίας (θέματα που σχετίζονται με τα δικαιώματα της μητρότητας και της πατρότητας των μη μισθωτών εργαζομένων).

Η οδηγία 2010/41 ΕΕ έχει εφαρμογή τόσο για τις άμεσες όσο και για τις έμμεσες διακρίσεις λόγω φύλου.⁹⁴

3.1.3 ΤΟ ΝΟΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΣΤΟ ΔΙΕΘΝΕΣ ΔΙΚΑΙΟ

Η ισότητα στην απασχόληση μεταξύ ανδρών και γυναικών έχει απασχολήσει και σε διεθνές επίπεδο.⁹⁵ Συμφωνίες που έχουν επικυρωθεί από τα ευρωπαϊκά κράτη είναι:

α) Η Διεθνής Σύμβαση του ΟΗΕ για την εξάλειψη όλων των μορφών διάκρισης κατά των γυναικών και για την προστασία της μητρότητας,

β) η 111η Διεθνής Σύμβαση Εργασίας για τη διάκριση στην απασχόληση και στο επάγγελμα, η οποία απαγορεύει κάθε διάκριση που βασίζεται στη φυλή, στο φύλο, στη θρησκεία,

γ) η 122η Διεθνής Σύμβαση Εργασίας για την πολιτική της απασχόλησης, σύμφωνα με την οποία παίρνονται μέτρα για την αντιμετώπιση της ανεργίας και της υποαπασχόλησης τα οποία πρέπει να εξασφαλίζουν εργασία για όσους το επιθυμούν ανεξάρτητα από φύλο, φυλή, θρησκεία,

δ) Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης (Συμβούλιο της Ευρώπης), με τον οποίο διασφαλίζονται χωρίς διάκριση φύλου όλα τα κοινωνικά δικαιώματα (εργασία, προστασία μητρότητας, δικαίωμα για επαγγελματικό προσανατολισμό και επαγγελματική εκπαίδευση, προστασία της υγείας και άλλα)

ε) η Διεθνής Σύμβαση Εργασίας 156/85 για την ισότητα ευκαιριών και την ίση μεταχείριση των εργαζομένων και των δυο φύλων, που αφορά ειδικότερα τους εργαζομένους με οικογενειακές υποχρεώσεις.⁹⁶

⁹⁴ <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=CELEX%3A32010L0041>

⁹⁵ https://www.unric.org/el/index.php?option=com_content&view=article&id=26233

στ) Η απαγόρευση των διακρίσεων κατοχυρώνεται με το άρθρο 14 της ΕΣΔΑ το οποίο διασφαλίζει την ίση μεταχείριση όσον αφορά την απόλαυση των λοιπών δικαιωμάτων που αναγνωρίζει η σύμβαση. Το πρωτόκολλο 12 (2000) της ΕΣΔΑ, το οποίο δεν έχει κυρωθεί ακόμη από όλα τα κράτη μέλη της ΕΕ, επεκτείνει ακόμη περισσότερο το πεδίο εφαρμογής της απαγόρευσης των διακρίσεων διασφαλίζοντας την ίση μεταχείριση όσον αφορά την απόλαυση όλων ανεξαιρέτως των δικαιωμάτων (συμπεριλαμβανομένων των δικαιωμάτων που αναγνωρίζουν οι εθνικές νομοθεσίες). Σύμφωνα με την αιτιολογική έκθεση που συνοδεύει το πρωτόκολλο, το τελευταίο ήταν καρπός της επιθυμίας ενίσχυσης της προστασίας από τις διακρίσεις, η οποία θεωρείτο βασική συνιστώσα της διασφάλισης των ανθρωπίνων δικαιωμάτων. Το πρωτόκολλο προέκυψε ιδίως από συζητήσεις που αφορούσαν τους τρόπους ενίσχυσης της ισότητας των φύλων και της φυλετικής ισότητας.⁹⁷

3.4 ΝΟΜΟΛΟΓΙΑΚΗ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ

3.4.1 ΝΟΜΟΛΟΓΙΑ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ ΕΥΡΩΠΑΙΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ

Το δικαστήριο έχει συμβάλει σημαντικά στην εξέλιξη των ενωσιακών κανόνων. Το ΔΕΕ εντοπίζει τα κενά της ενωσιακής νομοθεσίας και τα συμπληρώνει με τη << διαπλαστική >> νομολογία του.⁹⁸

Αρχικά, το ΔΕΕ είχε αρνητική στάση ως προς την επιβολή της τήρησης των θεμελιωδών δικαιωμάτων. Το γεγονός δεν οφείλεται σε αδιφορία του ΔΕΕ (τότε ΔΕΚ) αλλά όσον αφορά τις πηγές των επικαλούμενων αρχών, οι οποίες προέρχονταν από τα Συντάγματα των κρατών μελών. Το σκεπτικό του ΔΕΕ ότι αν αποδεχόταν αυτές τις αρχές θα φαινόταν ότι υπήγαγε το δίκαιο της Ένωσης (τότε Κοινότητας) στις γενικές νομικές αρχές και αξίες που αναγνωρίζονταν στα διάφορα κράτη μέλη, δηλαδή ότι το ενωσιακό δίκαιο δε θα ήταν ούτε ανώτερο από τα εθνικά, αλλά ούτε και θα εφαρμοζόταν όμοια σε όλα τα κράτη μέλη.⁹⁹

Από την άλλη πλευρά, το ΔΕΕ αποδείχτηκε ιδιαίτερα πρόθυμο να δώσει μία ευρεία ερμηνεία σε θεμελιώδη δικαιώματα που περιλαμβάνονταν στη Συνθήκη. Χρησιμοποιώντας δημιουργικά την έννοια της έμμεσης διάκρισης το ΔΕΕ κατάφερε να δημιουργήσει μία βάση για την

⁹⁶ (<https://www.google.gr/search?qags=chrome..69i57.15432j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8>)

⁹⁷ ΕΥΡΩΠΑΙΚΟ ΕΓΧΕΙΡΙΔΙΟ 2010

⁹⁸ ΒΙΡΓΙΝΙΑ ΤΖΩΡΤΖΗ, Η ΚΟΙΝΩΤΙΚΗ ΑΡΧΗ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΚΑΙ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ Η ΝΟΜΟΛΟΓΙΑΚΗ ΔΙΑΠΛΑΣΗ ΤΗΣ ΑΠΟ ΤΟ ΔΕΚ. εκδόσεις: ΑΝΤ. Ν. ΣΑΚΚΟΥΛΑ, σ. 95

⁹⁹ P. Graig and G. de Burca, EU Law, Text, Cases, and Materials, Oxford University Press, 2^η έκδοση, 1998, σ. 299

απαγόρευση της διάκρισης και για λόγους άλλους από εκείνους της ιθαγένειας και του φύλου.¹⁰⁰ Πιο γενικά, χαρακτήρισε την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών ένα από τα θεμελιώδη ανθρώπινα δικαιώματα, τη διασφάλιση του οποίου εξασφαλίζει το ΔΕΕ¹⁰¹, και αναγνώρισε ότι η αρχή της ισότητας αποτελεί μία από τις γενικές αρχές του ενωσιακού δικαίου.¹⁰²

Επιπλέον, το ΔΕΕ έχει κατηγορηθεί πως ευνοεί τη τυπική ισότητα μεταξύ των φύλων και όχι την ουσιαστική. Στην τυπική, ο όμοιος αντιμετωπίζεται αυστηρά ως όμοιος. Αυτό σημαίνει πως οι γυναίκες πρέπει σε όλα τα σχετικά χαρακτηριστικά τους να είναι σαν τους άνδρες προκειμένου να τυγχάνουν ίσης μεταχείρισης. Το ΔΕΕ κατακρίνεται ότι αγνοεί την πραγματικότητα ή τις αιτίες της χαμηλότερα αμοιβόμενης εργασίας των γυναικών, καθώς και το συχνά μη τυπικό καθεστώς της εργασίας τους.¹⁰³

Όσον αφορά την ουσιαστική ισότητα το ΔΕΕ έχει αναφερθεί σ αυτές στην υπόθεση Kalanke και Marchall όταν δέχτηκε ότι << ακόμα και στις περιπτώσεις που οι άνδρες και οι γυναίκες υποψήφιοι έχουν ίσα προσόντα, τείνουν να προωθούνται κατά προτεραιότητα οι άνδρες λόγω προκαταλήψεων και στερεοτύπων που αφορούν το ρόλο και τις ικανότητες των γυναικών στην επαγγελματική ζωή και το φόβο, για παράδειγμα, ότι οι γυναίκες θα διακόπτουν τις καριέρες τους πιο συχνά, ότι εξαιτίας του νοικοκυριού και των οικογενειακών υποχρεώσεων θα είναι λιγότερο ελαστικές στις ώρες εργασίας τους, ή ότι θα απουσιάζουν από την εργασία πιο συχνά λόγω εγκυμοσύνης, τοκετού και θηλασμού.>>¹⁰⁴ Επικρίσεις δέχεται το ΔΕΕ και για την επιβολή της ουσιαστικής ισότητας διότι θεωρείται πως αφήνει ανοιχτά τα κριτήρια και τα όρια για απόκλιση από τη νομική ισότητα.¹⁰⁵ Η αιτιολόγηση της άνισης μεταχείρισης προκειμένου να επιτευχθεί ένα << δίκαιο >> αποτέλεσμα μπορεί για παράδειγμα, να αποτελεί ανάγκη αλλά και πλεονέκτημα ή σκοπιμότητα.¹⁰⁶ Το ΔΕΕ τάσσεται υπέρ της νομικής ισότητας. Εξάλλου, είναι δύσκολο για οποιοδήποτε δικαστήριο να ασχοληθεί με την κοινωνική οργάνωση.¹⁰⁷

Παρακάτω αναγράφονται τα πραγματικά περιστατικά και οι αποφάσεις του ΔΕΕ στις πιο καθοριστικές περιπτώσεις για την προώθηση της ισότητας στη ΕΕ.

¹⁰⁰ Υπ. C-29/95, Pastoors and Trans-Cap, Συλλ. 1997 I, σ. 285

Υπ. C-13 / 94, Ρ. κατά S., Συλλ. 1996 I, σ. 2143

¹⁰¹ Υπ. C-185/97, Coote, Συλλ. 1998 I, σελ. 5199

¹⁰² Υπ. C- 15/95, EARL de Kerlast, Συλλ. 1997 I, σελ. 1961

¹⁰³ ΒΙΡΓΙΝΙΑ ΤΖΩΡΤΖΗ, Η ΚΟΙΝΩΤΙΚΗ ΑΡΧΗ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΚΑΙ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ Η ΝΟΜΟΛΟΓΙΑΚΗ ΔΙΑΠΛΑΣΗ ΤΗΣ ΑΠΟ ΤΟ ΔΕΚ. εκδόσεις: ANT. Ν. ΣΑΚΚΟΥΛΑ, σ. 47

¹⁰⁴ Υπ. C- 409-95. Hellmut Marchall κατά Land Nordrhein – Westfalen, Συλλ. 1997 I, σ. 6363

¹⁰⁵ ΒΙΡΓΙΝΙΑ ΤΖΩΡΤΖΗ, Η ΚΟΙΝΩΤΙΚΗ ΑΡΧΗ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΚΑΙ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ Η ΝΟΜΟΛΟΓΙΑΚΗ ΔΙΑΠΛΑΣΗ ΤΗΣ ΑΠΟ ΤΟ ΔΕΚ. εκδόσεις: ANT. Ν. ΣΑΚΚΟΥΛΑ, σ. 49

¹⁰⁶ Υπ. C- 1/ 95, Grester

¹⁰⁷ ΒΙΡΓΙΝΙΑ ΤΖΩΡΤΖΗ, Η ΚΟΙΝΩΤΙΚΗ ΑΡΧΗ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΚΑΙ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ Η ΝΟΜΟΛΟΓΙΑΚΗ ΔΙΑΠΛΑΣΗ ΤΗΣ ΑΠΟ ΤΟ ΔΕΚ. εκδόσεις: ANT. Ν. ΣΑΚΚΟΥΛΑ, σ. 50

Απόφαση DeFrenneII της 8ης Απριλίου 1976 (υπόθεση 43/75)¹⁰⁸

Πραγματικά περιστατικά ¹⁰⁹

Στις 30/03/1968, η κυρία DeFrenne υπέβαλε αγωγή αποζημίωσης στο εργατικό δικαστήριο για τη ζημία που υπέστη όσον αφορά το μισθό, το επίδομα λήξης του εργασιακού βίου και τη σύνταξη ως αποτέλεσμα του γεγονότος ότι οι αεροσυνοδοί και οι άνδρες μέλη του πληρώματος καμπίνας εκτελούσαν όμοια καθήκοντα χωρίς να παίρνουν τον ίδιο μισθό. Στις 17/12/1970 όλες οι αξιώσεις της κυρίας DeFrenne απερρίφθησαν ως αβάσιμες από το ίδιο δικαστήριο (με την υπόθεση DeFrenneI). Στις 11/01/ 1971 η ίδια έκανε έφεση εναντίον αυτής της απόφασης στο Εργατικό Δικαστήριο των Βρυξελλών, από όπου και τέθηκαν τα προδικαστικά ερωτήματα στο ΔΕΚ.

Το δικαστήριο της ΕΟΚ έκρινε στην απόφαση του ότι αποδέχεται το άμεσο αποτέλεσμα της αρχής της ίσης αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών εργαζομένων. Επιπλέον κρίθηκε πως η αρχή αυτή ισχύει για όλες τις συμβάσεις που έχουν σκοπό να ρυθμίσουν κατά συλλογικό τρόπο την έμμισθη εργασία και όχι μόνον για τις ενέργειες των δημοσίων αρχών.

Απόφαση Bilka της 13ης Μαΐου 1986 (υπόθεση 170/84). ¹¹⁰

Πραγματικά περιστατικά ¹¹¹

Για αρκετά χρόνια η Bilka που άνηκε σε όμιλο πολυκαταστημάτων (στην Ομοσπονδιακή Δημοκρατία της Γερμανίας) απασχολούσε πολλές χιλιάδες ανθρώπων, είχε ένα συμπληρωματικό συνταξιοδοτικό πρόγραμμα (scheme) για όλους τους εργαζομένους της. Αυτό το πρόγραμμα, το οποίο είχε αναθεωρηθεί σε πολλές περιπτώσεις θεωρούταν αναπόσπαστο μέρος των συμβάσεων εργασιών μεταξύ της Bilka και των εργαζομένων της . Η σύμβαση προέβλεπε ότι οι εργαζόμενοι με μερική απασχόληση μπορούν να ανήκουν στο συμπληρωματικό συνταξιοδοτικό πρόγραμμα, μόνο εάν έχουν εργασθεί υπό συνθήκες πλήρους απασχόλησης για 15 χρόνια σε μία συνολική περίοδο 20 ετών.

¹⁰⁸ <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61975CJ0043>

¹⁰⁹ Compilation of Case Law on the equality of treatment between women and men and non-discrimination in the European Union, third edition, European Commission

¹¹⁰ [http://eur-](http://eur-lex.europa.eu/search.html?qid=1509201039725&text=bilka&scope=EURLEX&type=quick&lang=el)

[lex.europa.eu/search.html?qid=1509201039725&text=bilka&scope=EURLEX&type=quick&lang=el](http://eur-lex.europa.eu/search.html?qid=1509201039725&text=bilka&scope=EURLEX&type=quick&lang=el)

¹¹¹ Compilation of Case Law on the equality of treatment between women and men and non-discrimination in the European Union, third edition, European Commission

Ο κύριος Weber εργάστηκε για την Bilka από το 1961 έως το 1976, κάποια χρόνια με μερική απασχόληση και κάποια ακόμα με πλήρη απασχόληση. Όταν ήρθε η ώρα της συνταξιοδότησής του εκείνος ζήτησε να μπει στο συμπληρωματικό συνταξιοδοτικό πρόγραμμα και η Bilka αρνήθηκε αφού δεν πληρούσε τις παραπάνω προϋποθέσεις. Εκείνος απευθύνθηκε στα Γερμανικά Εργατικά Δικαστήρια. Μεταξύ άλλων αποδείχτηκε ότι το πρόγραμμα αυτό ήταν αντίθετο με την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών ήτοι με τις διατάξεις του άρθρου 119 της Συνθήκης της Ρώμης. Η υπόθεση έφτασε στο εφετείο το οποίο έθεσε προδικαστικά ερωτήματα στο ΔΕΚ.

Απόφαση

Το Δικαστήριο απεφάνθη ότι ένα μέτρο που αποκλείει τους εργαζομένους μερικής απασχόλησης από ένα επαγγελματικό συνταξιοδοτικό σύστημα είναι “έμμεση διάκριση” αλλά και αντίθετο με το παλαιό άρθρο 119 (Συνθήκη Ρώμης) εάν επηρεάζεται μεγαλύτερος αριθμός γυναικών παρά ανδρών, με εξαίρεση την περίπτωση απόδειξης ότι ο αποκλεισμός στηρίζεται σε αντικειμενικούς παράγοντες άσχετους προς οποιαδήποτε διάκριση λόγω φύλου.

Απόφαση Barber της 17ης Μαΐου 1990 (υπόθεση 262/88)¹¹²

Πραγματικά περιστατικά ¹¹³

Ο κύριος Barber ήταν μέλος ενός συνταξιοδοτικού προγράμματος της <<Guardian>> η οποία εφάρμοζε ένα μη ανταποδοτικό πρόγραμμα , δηλαδή ένα πρόγραμμα εξ’ ολοκλήρου χρηματοδοτούμενο από τον εργοδότη. Τα μέλη ενός τέτοιου προγράμματος πλήρωναν στον κρατικό φορέα μόνο μειωμένες εισφορές που ανταποκρίνονταν στη βασική κατώτατη σύνταξη που δινόταν σύμφωνα με το πιο πρόσφατο πρόγραμμα σε όλους τους εργαζομένους ανεξαρτήτως από τα εισοδήματά τους. Σύμφωνα με το συνταξιοδοτικό πρόγραμμα <<Guardian>>, η κανονική κλίμακα συνταξιοδότησης που ορίστηκε για την κατηγορία των εργαζομένων στην οποία άνηκε ο Barber ήταν 62 για τους άνδρες και 57

¹¹² [http://eur-](http://eur-lex.europa.eu/search.html?qid=1509201142135&text=barber&scope=EURLEX&type=quick&lang=el)

[lex.europa.eu/search.html?qid=1509201142135&text=barber&scope=EURLEX&type=quick&lang=el](http://eur-lex.europa.eu/search.html?qid=1509201142135&text=barber&scope=EURLEX&type=quick&lang=el)

¹¹³ Compilation of Case Law on the equality of treatment between women and men and non-discrimination in the European Union, third edition, European Commission

για τις γυναίκες. Αυτή η διαφορά ήταν η ίδια με αυτή που υπήρχε στο κρατικό πρόγραμμα κοινωνικής ασφάλισης, όπου η κανονική ηλικία συνταξιοδότησης ήταν 65 για τους άνδρες και 60 για τις γυναίκες. Τα μέλη του προγράμματος αυτού είχαν δικαίωμα σε άμεση σύνταξη όταν έφθαναν στην οριζόμενη ηλικία συνταξιοδότησης. Δικαίωμα σε αναβαλλόμενη σύνταξη, η οποία θα πληρωνόταν στην κανονική ηλικία συνταξιοδότησης είχαν μέλη του ταμείου που ήταν 40 ετών και τουλάχιστον και είχαν συμπληρώσει 10 έτη υπηρεσίας στην <<Guardian>>. Στο συμβόλαιο του κυρίου Barber υπήρχε όρος που έλεγε ότι σε περίπτωση ανεργίας τα μέλη δικαιούνταν άμεση σύνταξη, εάν οι άνδρες είχαν συμπληρώσει τα 55 τους χρόνια και οι γυναίκες τα 50. Το προσωπικό που δεν εκπλήρωσε αυτές τις προϋποθέσεις ελάμβανε ορισμένα επιδόματα τοις μετρητοίς, υπολογισμένα στη βάση των ετών προϋπηρεσίας και μία αναβαλλόμενη σύνταξη που δίδεται στην κανονική ηλικία συνταξιοδότησης. Ο κύριος Barber έμεινε άνεργος στις 31/12/1980 όταν ήταν 52 ετών και δικαιούνταν τα επιδόματα και μία αναβαλλόμενη σύνταξη. Ο Barber θεώρησε πως είναι θύμα διάκρισης λόγω φύλου και απευθύνθηκε στο Δικαστήριο Βιομηχανικών Σχέσεων του Λονδίνου το οποίο έθεσε προδικαστικά ερωτήματα στο ΔΕΚ.

Το Δικαστήριο έκρινε ότι οι επαγγελματικές συντάξεις κάθε είδους αποτελούν αμοιβή υπό την έννοια του άρθρου 119, για αυτό το λόγο η αρχή της ίσης μεταχείρισης ισχύει και σε αυτές. Ακόμα αποφάσισε ότι οι άντρες πρέπει να μπορούν να απολαμβάνουν τα δικαιώματά τους ως προς τη σύνταξη ή τη σύνταξη επιζώντος συζύγου στην ίδια ηλικία με τις γυναίκες συναδέλφους τους.

Απόφαση Marschall της 11ης Νοεμβρίου 1997 (υπόθεση 409/95)¹¹⁴

Πραγματικά περιστατικά¹¹⁵

Ο κύριος Marschall εργαζόταν ως μόνιμος δάσκαλος στο <<Land>>, ο μισθός του συνδέεται με το βασικό μισθό στο επαγγελματικό κλιμάκιο (δάσκαλος με προσόντα να διδάξει στην α' γυμνασίου και έτσι διορίστηκε). Η διοικητική περιφέρεια τον ενημέρωσε ωστόσο ότι πρόκειται να διορίσουν μία γυναίκα υπογήφια στη θέση αυτή. Ο κύριος Marschall κατέθεσε ένσταση η οποία απορρίφθηκε με την αιτιολογία ότι, εν όψει της

¹¹⁴ <http://eur-lex.europa.eu/search.html?qid=1509201328408&text=marschall&scope=EURLEX&type=quick&lang=e>

¹¹⁵ Compilation of Case Law on the equality of treatment between women and men and non-discrimination in the European Union, third edition, European Commission

εν λόγω διατάξεως η γυναίκα υποψηφία είναι αναγκαίο να προαχθεί στη θέση αυτή εφόσον, σύμφωνα με την επίσημη αξιολόγηση των επιδόσεών τους, και οι δύο υποψήφιοι έχουν ίσα προσόντα και επειδή τη χρονική στιγμή που προκρίθηκε η θέση υπήρχαν λιγότερες γυναίκες από ότι άνδρες στο επαγγελματικό κλιμάκιο. Σύμφωνα με το <<Land>> ο κανόνας προτεραιότητας που θεσπίστηκε , εισήγαγε ένα επιπλέον κριτήριο προαγωγής , αυτό του γυναικείου φύλου, για να αντισταθμίσει την ανισότητα που επηρεάζει τις γυναίκες υποψηφίους σε σχέση με τους άνδρες που κάνουν αίτηση για τη ίδια θέση. Όπου τα προσόντα είναι ίδια οι εργοδότες έχουν την τάση να προάγουν άνδρες παρά γυναίκες επειδή εφαρμόζουν παραδοσιακά κριτήρια προαγωγής, τα οποία στην πράξη βάζουν τις γυναίκες σε μειονεκτική θέση. Παρέχοντας αυτήν την προτεραιότητα σημαίνει να δίνεται σημασία στην προαγωγή των γυναικών << εκτός και αν συγκεκριμένοι λόγοι γέρνουν την πλάστιγγα προς όφελός του άνδρα >> . Το νομοθετικό σώμα σκοπίμως επέλεξε, σύμφωνα με το <<Land>>, μία νομικά ακριβή έκφραση για να εξασφαλίσει επαρκή ευελιξία.

Το Δικαστήριο απεφάνθη ότι ένας εθνικός κανόνας που απαιτεί να δίδεται προτεραιότητα στην προαγωγή των γυναικών υποψηφίων σε περίπτωση που εκείνες είναι λιγότερες από τους άντρες σε έναν συγκεκριμένο τομέα αποτελεί “θετική διάκριση” και δεν απαγορεύεται από την κοινοτική νομοθεσία.¹¹⁶ Η προϋπόθεση όμως για να ισχύουν τα παραπάνω είναι ότι τα πλεονεκτήματα στις γυναίκες δεν παρέχονται αυτόματα και η υποψηφιότητα των ανδρών εξετάζεται αντικειμενικά και αυτοί δεν αποκλείονται a priori από την υποβολή αίτησης.

Απόφαση Test Achats της 1ης Μαρτίου 2011 (υπόθεση 236/09)¹¹⁷

Πραγματικά περιστατικά

Στην υπόθεση Test Achats έδωσε την πολυαναμενόμενη απόφασή του το ΔΕΕ την 1η Μαρτίου 2011. Η υπόθεση ξεκίνησε ύστερα από διαμάχη από την Ένωση Καταναλωτών του Βελγίου (Test Achats - ABSL) ρωτώντας πότε η εξαίρεση του άρθρου 5 (2) της οδηγίας 2004/113 ΕΚ που επιτρέπει

¹¹⁶ Το άρθρο 157 της ΣΛΕΕ (πρώην άρθρο 141 της συνθήκης ΕΚ) και πολλές κατευθυντήριες γραμμές για την ισότητα των φύλων επιτρέπουν τη θετική δράση. Οδηγία 2006/54 (Άρθρο 3) ορίζει την έννοια ως εξής: «Τα κράτη μέλη μπορούν να διατηρούν ή να θεσπίζουν μέτρα κατά την έννοια του άρθρου 141 παράγραφος 4 της συνθήκης, να διασφαλιστεί η πλήρης ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών στην επαγγελματική ζωή ».

¹¹⁷ [http://eur-](http://eur-lex.europa.eu/search.html?qid=1509201478498&text=Test%20achats&scope=EURLEX&type=quick&lang=el)

[lex.europa.eu/search.html?qid=1509201478498&text=Test%20achats&scope=EURLEX&type=quick&lang=el](http://eur-lex.europa.eu/search.html?qid=1509201478498&text=Test%20achats&scope=EURLEX&type=quick&lang=el)

να χρησιμοποιούνται παράγοντες που σχετίζονται με το φύλο για τον καθαρισμό ασφαλιστρών και παροχών στο πλαίσιο των ασφαλιστηρίων συμβολαίων είναι συμβατό με την απαγόρευση των διακρίσεων λόγω φύλου ως θεμελιώδες δικαίωμα της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Η απαλλαγή επιτρέπει στους ασφαλιστές να υποβάλουν αίτηση για διαφορετικούς όρους στη βάση του φύλου για την παροχή ασφαλιστικής κάλυψης.

Απόφαση

Το ΔΕΕ αποφάσισε πως είναι άκυρο το άρθρο 5 παράγραφος 2 της οδηγίας 2004/113 ΕΚ με δεδομένο ότι αντιτίθεται στην αρχή της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών στην πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και την παροχή αυτών. Ως αποτέλεσμα για τους σκοπούς της ασφάλισης θα πρέπει να εφαρμόζεται το ίδιο σύστημα αναλογικού υπολογισμού και για τα δύο φύλα, όσον αφορά τον προσδιορισμό των ασφαλιστρών και των ασφαλιστικών παροχών.

4) ΟΡΓΑΝΑ ΑΡΜΟΔΙΑ ΓΙΑ ΘΕΜΑΤΑ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ **4.1 ΟΙ ΑΡΜΟΔΙΟΙ ΕΠΙΤΡΟΠΟΙ ΓΙΑ ΘΕΜΑΤΑ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ**

Ο Frans Timmermans είναι Επίτροπος και ο πρώτος αντιπρόεδρος της Επιτροπής για την περίοδο 2014-2019. Οι αρμοδιότητές του περιλαμβάνουν τη βελτίωση της νομοθεσίας, τις διοργανικές σχέσεις, το κράτος δικαίου και τον Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων. Είναι προφανές ότι οι ευθύνες του σχετίζονται με τις παραπάνω αρμοδιότητες. Όσον αφορά θέματα ισότητας, ευθύνη του είναι ο συντονισμός των των εργασιών της Επιτροπής σχετικά με το κράτος δικαίου και διασφάλιση της συμμόρφωσης κάθε πρότασης και πρωτοβουλίας της Επιτροπής με τον ΧΘΔ. Επίσης δίνει κατευθυντήριες γραμμές στο έργο της Επιτρόπου Δικαιοσύνης, Καταναλωτών και Ισότητας Φύλων.¹¹⁸

Η Vera Jourova είναι Επίτροπος Δικαιοσύνης, Καταναλωτών και Ισότητας Φύλων για την περίοδο 2014-2019. Ευθύνη της αποτελεί η καταπολέμηση των διακρίσεων, προώθηση ισότητας φύλων και συνέχιση των διαπραγματεύσεων για την προτεινόμενη οδηγία κατά των διακρίσεων η οποία θα απαγορεύει τις διακρίσεις σε όλους τους τομείς της αρμοδιότητας της ΕΕ. Ακόμα, είναι υπεύθυνη για την

¹¹⁸ https://ec.europa.eu/commission/commissioners/2014-2019/timmermans_en

ολοκλήρωση της προσχώρησης της ΕΕ στην ΕΣΔΑ, αλλά και για την εξασφάλιση ότι όλες οι αποφάσεις της Επιτροπής σέβονται τον ΧΘΔ.¹¹⁹

4.2 Η ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΟΥ ΡΟΛΟΥ ΕΥΡΩΠΑΙΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ

Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο διαδραμάτισε σημαντικό ρόλο στην υποστήριξη των πολιτικών για τις ίσες ευκαιρίες, ιδίως μέσω της Επιτροπής Δικαιωμάτων των Γυναικών και Ισότητας των Φύλων (FEMM). Στον τομέα της ίσης μεταχείρισης στην αγορά εργασίας, το Κοινοβούλιο ενεργεί με βάση τη συνήθη νομοθετική διαδικασία (συναπόφαση),¹²⁰ για παράδειγμα όσον αφορά:

- την πρόταση οδηγίας σχετικά με τη βελτίωση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων σε θέσεις μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών των εισηγμένων στο χρηματιστήριο εταιρειών
- την αναθεώρηση της οδηγίας 92/85/ΕΟΚ· το Κοινοβούλιο τάχθηκε υπέρ της επιμήκυνσης της περιόδου πλήρως αμειβόμενης άδειας μητρότητας, συγκεκριμένα σε 20 εβδομάδες. Καθώς δεν επιτεύχθηκε συμφωνία μεταξύ του Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου σχετικά με την πρόταση της Επιτροπής, η Επιτροπή απέσυρε την πρόταση και την αντικατέστησε με τον χάρτη πορείας για την πρωτοβουλία «Νέα αρχή για την αντιμετώπιση των προκλήσεων που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενες οικογένειες όσον αφορά την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής».¹²¹
- Επιπλέον, το Κοινοβούλιο συμβάλλει στη συνολική εξέλιξη της πολιτικής στον τομέα της ισότητας των φύλων, μέσω των εκθέσεων πρωτοβουλίας του και επισύροντας την προσοχή άλλων θεσμικών οργάνων σε ειδικά προβλήματα, στα οποία περιλαμβάνονται:

καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών, με την έγκριση νομοθετικής έκθεσης πρωτοβουλίας με την οποία ζητείται από την Επιτροπή να αναλάβει νομοθετική πρωτοβουλία βάσει του άρθρου 84 της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης, που θα προωθεί και θα στηρίζει τη δράση των κρατών μελών στον τομέα της πρόληψης της βίας κατά των γυναικών και των κοριτσιών· στο ψήφισμα περιλαμβάνονται διάφορες συστάσεις· η επιτροπή FEMM έχει δημιουργήσει ειδική ομάδα εργασίας για την παρακολούθηση αυτού του ψηφίσματος·

χειραφέτηση των γυναικών και των κοριτσιών: η Παγκόσμια Ημέρα της Γυναίκας 2017 επικεντρώθηκε στην οικονομική χειραφέτηση των γυναικών, ενώ η επιτροπή FEMM ενέκρινε έκθεση ίδιας πρωτοβουλίας για το θέμα αυτό·

ισότητα των φύλων στις διεθνείς σχέσεις, ιδίως σε σχέση με τις εξελίξεις μετά τη λεγόμενη «Αραβική Άνοιξη» στη Βόρεια Αφρική.

¹¹⁹ https://ec.europa.eu/commission/commissioners/2014-2019/jourova_en

¹²⁰ <http://eur-lex.europa.eu/homepage.html?locale=el>

¹²¹ <http://www.europarl.europa.eu/portal/el>

Το Κοινοβούλιο επιδιώκει επίσης την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στις εργασίες όλων των επιτροπών του. Προς τον σκοπό αυτόν, δημιουργήθηκαν δύο δίκτυα για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου, τα οποία συντονίζονται από την επιτροπή FEMM. Το δίκτυο προέδρων και αντιπροέδρων για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου συγκεντρώνει βουλευτές του ΕΚ οι οποίοι υποστηρίζουν την εισαγωγή της διάστασης του φύλου στις εργασίες των αντίστοιχων επιτροπών τους. Υποστηρίζονται από ένα δίκτυο διαχειριστών για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στη γραμματεία κάθε επιτροπής. Η ομάδα υψηλού επιπέδου για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου προωθεί την κατάρτιση και την ενημέρωση του προσωπικού του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και των πολιτικών ομάδων σχετικά με την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου.¹²²

4.3 ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΙΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ

Οι αρμοδιότητες του ΔΕΕ ως συνολικού δικαστικού μηχανισμού, ως δικαστικού οργάνου της ΕΕ αναφέρονται επιγραμματικά στο άρθρο 119 παράγραφος 1 ΣΕΕ, σύμφωνα με το οποίο το ΔΕΕ: << εξασφαλίζει την τήρηση του δικαίου κατά την ερμηνεία και την εφαρμογή των Συνθηκών.>> Στην έννοια συμπεριλαμβάνεται και το παράγωγο δίκαιο.¹²³ Είναι σαφές ότι το ΔΕΕ δεσμεύεται να εκδίδει αποφάσεις οι οποίες στηρίζονται στην γενική αρχή της Ισότητας όπως αυτή περιγράφεται στο άρθρο 9 ΣΕΕ.¹²⁴ Παραπάνω έχει αναλυθεί μέρος της νομολογίας του ΔΕΕ, η οποία αφορά την ισότητα στην απασχόληση μεταξύ των φύλων.

5) ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΔΡΑΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΩΘΗΣΗ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΣΤΗΝ ΕΕ ΣΤΟΝ ΤΟΜΕΑ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

5.1 ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΚΟΙΝΟΤΙΚΗΣ ΔΡΑΣΗΣ 1974

Τη δεκαετία του 1970 δόθηκε έμφαση στην κοινωνική πολιτική και κυρίως στην προώθηση της απασχόλησης με το Πρόγραμμα Κοινωνικής Δράσης 1974. Βασικός στόχος του προγράμματος ήταν η επίτευξη της πλήρους απασχόλησης, η βελτίωση των συνθηκών εργασίας και η συμμετοχή των εργαζομένων στις αποφάσεις διαχείρισης κρίσης. Η συμμετοχή βέβαια των γυναικών παρέμενε ελάχιστη και η θέση της γυναίκας υποτιμημένη. Το γεγονός αυτό οφειλόταν σε αίτια τα οποία

¹²² http://www.europarl.europa.eu/atyourservice/el/displayFtu.html?ftuld=FTU_5.10.8.html

¹²³ ΔΟΝΑΤΟΣ Ι. ΠΑΠΑΓΙΑΝΝΗΣ, ΕΥΡΩΠΑΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ, 5^η έκδοση, σελ. 235, εκδόσεις: ΝΟΜΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΗ

¹²⁴ https://europa.eu/european-union/sites/europaeu/files/docs/body/treaty_on_european_union_el

ήταν βαθιά ριζωμένα στις αντιλήψεις των Ευρωπαίων όσον αφορά τη συμμετοχή των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων και ειδικότερα στην πολιτική. Αρχικά, τα κοινωνικοοικονομικά αίτια. Οι γυναίκες βρίσκονταν συγκεντρωμένες σε ένα περιορισμένο φάσμα εργασιών με χαμηλές αμοιβές και μέτριες συνθήκες εργασίας. Ακόμη, ιεραρχικά βρίσκονταν στις κατώτερες βαθμίδες.¹²⁵

Επιπλέον, τα αίτια είναι ψυχολογικά. Η φυσική και η ψυχολογική απομόνωση σημαντικού αριθμού γυναικών σε παραδοσιακές λειτουργίες έχει ως αποτέλεσμα την έλλειψη πληροφόρησης αλλά κυρίως αυτοπεποίθησης.

Ακόμα, αίτια τα οποία οφείλονται στην οργανωτική δομή των πολιτικών θεσμών και στα κριτήρια επιλογής. Η οργάνωση της πολιτικής έχει διαρθρωθεί σύμφωνα με τα αντρικά πρότυπα. Η αντρική υπεροχή στην κορυφή της δομής των πολιτικών κομμάτων συντείνει στη διατήρηση αυτού του καθεστώτος.¹²⁶

Επιπροσθέτως, αίτια οφειλόμενα στα χαρακτηριστικά της πολιτικής συμμετοχής των γυναικών. Η πλειοψηφία των γυναικών (68,3% έναντι 58,6% των αντρών)¹²⁷ υποστηρίζει ότι οι πολιτικοί δεν ασχολούνται αρκετά με τα προβλήματα και κυρίως την απασχόληση των γυναικών.

Το κύριο συμπέρασμα που προκύπτει είναι ότι η πρόοδος στον κοινωνικό τομέα αλλά και η βελτίωση των συνθηκών απασχόλησης ως επακόλουθο της εσωτερικής αγοράς δεν επαληθεύτηκε.

Εν συνεχεία η Ενιαία Ευρωπαϊκή Πράξη αλλά και η συνθήκη του Μάαστριχτ υιοθέτησαν τις ρυθμίσεις του άρθρου για την ισότητα (119 Συνθήκη Ρώμης) και δόθηκε μεγαλύτερη προσοχή στις πτυχές που αφορούσαν την οργάνωση της εσωτερικής αγοράς.

5.2 ΕΥΡΩΠΑΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ 2000- ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ ΛΙΣΑΒΟΝΑΣ

Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο του 2000 πραγματοποιήθηκε στις 23 και 24 Μαρτίου του 2000 στη Λισαβόνα. Η συμφωνία των κρατών-μελών στα πλαίσια του συγκεκριμένου Ευρωπαϊκού Συμβουλίου περιελάμβανε ένα νέο στρατηγικό στόχο για την ενίσχυση της απασχόλησης της οικονομικής μεταρρύθμισης και της κοινωνικής συνοχής με βάση μία οικονομία στηριζόμενη στη γνώση.¹²⁸

¹²⁵ Θ. Σακελλαρόπουλος, «Ευρωπαϊκή κοινωνική πολιτική». Εκδόσεις Κριτική, 1993 σελ. 40.

¹²⁶ Θ. Σακελλαρόπουλος, «Ευρωπαϊκή κοινωνική πολιτική». Εκδόσεις Κριτική, 1993 σελ. 41.

¹²⁷ <http://ec.europa.eu/eurostat>

¹²⁸ <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=LEGISSUM:c10241>

Για την πραγματοποίηση των παραπάνω στόχων και με κριτήριο το γεγονός ότι ζούμε στην εποχή της παγκοσμιοποίησης και της ανταγωνιστικότητας η ενεργή συμμετοχή των γυναικών στην απασχόληση είναι απαραίτητη. Η επίτευξη της ισότητας την απασχόληση αποτέλεσε έναν από τους στόχους που συζητήθηκαν στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο του 2000 αφού θεωρήθηκε πως το χαμηλό ποσοστό απασχόλησης των γυναικών αποτελεί τροχοπέδη που πρέπει να αντιμετωπίσει η Ένωση ώστε να επιτευχθούν οι στρατηγικοί της στόχοι.

129

Λαμβάνοντας υπόψιν τους τα παραπάνω τα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης στο συμβούλιο κορυφής του 2000 αποδέχτηκαν 14 διαρθρωτικούς δείκτες που πρότεινε η Επιτροπή για την ανάλυση της προόδου στις εκθέσεις εφαρμογής των γενικών προσανατολισμών οικονομικής πολιτικής και των κατευθυντήριων γραμμών για την απασχόληση. Οι εν λόγω δείκτες είναι α) το κατά κεφαλήν ΑΕΠ β) η παραγωγικότητα εργασίας γ) ποσοστό απασχόλησης ανά φύλο δ) το ποσοστό απασχόλησης της μεγαλύτερης ηλικίας εργαζομένων ανά φύλο ε) το επίπεδο μόρφωσης ατόμων 20 έως 24 ετών ανά φύλο στ) οι δαπάνες για Ε και Α ζ) τα σχετικά επίπεδα τιμών η) οι πραγματοποιούμενες επενδύσεις θ) το ποσοστό πολιτών στα όρια της φτώχειας ι) το ποσοστό των μακροχρόνια ανέργων κ) τα ποσοστά απασχόλησης ανά περιφέρεια ανά φύλο λ) οι εκπομπές αερίων υπεύθυνων για το φαινόμενο του θερμοκηπίου μ) η ενεργειακή ένταση της οικονομίας ν) ο όγκος των μεταφερόμενων εμπορευμάτων.

Η σημασία που δίνεται στην απασχόληση των δύο φύλων είναι εμφανής και σκόπιμη ώστε να αποφευχθούν οι κοινωνικοί αποκλεισμοί και να είναι δυνατό να επιτευχθούν οι στόχοι της Στρατηγικής.

5.3 ΜΕΣΟΠΡΟΘΕΣΜΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΔΡΑΣΗΣ 2001-2005

Διαπιστώνοντας τα όρια του ρόλου της νομοθεσίας στην άρση των ανισοτήτων των φύλων, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή υλοποίησε κατά το διάστημα 1982-2000 τέσσερα αλληπάλληλα μεσοπρόθεσμα προγράμματα δράσης για την προώθηση των ίσων ευκαιριών ανδρών και γυναικών με έμφαση στην αγορά εργασίας. Το Πέμπτο Πρόγραμμα Δράσης ήταν το 2001-2005 («Towards a Community framework strategy on gender equality 2001-2005»).¹³⁰ Το Πρόγραμμα αυτό υιοθετήθηκε μετά από

¹²⁹ <http://www.highereducation.ac.cy/gr/lisbon-strategy.html>

¹³⁰ <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac10932>

προσωπική παρέμβαση της Επιτρόπου Άννας Διαμαντοπούλου, η οποία ανέτρεψε την απόφαση υπηρεσιών της Επιτροπής να καταργηθούν τα προγράμματα δράσης για την ισότητα.¹³¹ Οι δράσεις για την ισότητα στην απασχόληση που περιέχονται σε αυτά τα προγράμματα περιστρέφονται γύρω από δύο ανεξάρτητους αλλά συμπληρωματικούς στόχους:

- Τη μείωση του κατά φύλο επαγγελματικού διαχωρισμού της αγοράς εργασίας
- Τη διευκόλυνση του συνδυασμού οικογενειακής και εργασιακής ζωής.

Στα πλαίσια των ανωτέρω δράσεων, μεταξύ άλλων, υποστηρίχθηκαν ευρωπαϊκά δίκτυα και συνεργασίες που προωθούσαν την απαλλαγή τεχνογνωσίας και καλών πρακτικών ανάμεσα σε εθνικούς φορείς, όπως π.χ. το πρόγραμμα IRIS με τη συμμετοχή φορέων επαγγελματικής κατάρτισης.

Ο στόχος της διευκόλυνσης του συνδυασμού οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής εισήγαγε στην ευρωπαϊκή πολιτική τη σημασία του κατά φύλο καταμερισμού της απλήρωτης εργασίας για την ανατροφή των παιδιών και της έλλειψης κοινωνικών υποδομών για την φροντίδα των παιδιών και άλλων εξαρτημένων ατόμων.

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή χρηματοδότησε σειρά δράσεων που στοχεύουν στην αντιμετώπιση του άνισου καταμερισμού της απλήρωτης εργασίας κλπ.¹³²

Θα πρέπει επίσης να αναφερθεί και η Κοινοτική Πρωτοβουλία NOW (New Opportunities for Women) η οποία στις αρχές της δεκαετίας του 1990 χρηματοδότησε την ανάπτυξη διακρατικών προγραμμάτων ανταλλαγής τεχνογνωσίας.¹³³

5.4 Η ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗ ΤΟΥ 2005

¹³¹ Article 6: “Western Greece Region Integrated Strategy for Employment Stimulation”

¹³² <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac10932>

¹³³ <http://www.fao.org/docrep/V3327E/v3327e00.htm>

Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο των Βρυξελλών του Μαρτίου του 2005 συστάθηκε για να αναθεωρήσει τη στρατηγική της Λισαβόνας του 2000 και να διακηρύξει την επανεργοποίηση της.¹³⁴

Σύμφωνα με την Έκθεση της Ομάδας Υψηλού επιπέδου υπό τον Nim KOK “Η αντιμετώπιση των προκλήσεων - Η Στρατηγική της Λισαβόνας για την ανάπτυξη και την απασχόληση” του Νοεμβρίου του 2004 αλλά και την Έκθεση της Επιτροπής “Νέο ξεκίνημα για τη Στρατηγική της Λισαβόνας” του Φεβρουαρίου του 2005 η Στρατηγική του 2000 αποδείχθηκε ανεπαρκής.¹³⁵

Παρόλα αυτά το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών αύξανε αναλογικά με ταχύτερους ρυθμούς από το μέσο ποσοστό απασχόλησης. Το 2002 το ποσοστό απασχόλησης ήταν 55,6% για τις γυναίκες και ο στόχος για το 2010 του 60%¹³⁶ παρέμενε ρεαλιστικός και αποδείχθηκε πως ήταν. Όπως αποδεικνύεται η Στρατηγική της Λισαβόνας αν και ανεπαρκής στο σύνολό της συνέβαλε παραπάνω από θετικά στη γυναικεία απασχόληση.

5.5 ΠΟΛΥΕΤΕΣ ΔΗΜΟΣΙΟΝΟΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ 2014-2020 ΚΑΙ ΤΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ << ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ, ΙΣΟΤΗΤΑ, ΙΘΑΓΕΝΕΙΑ >>

Ο στόχος του νέου προγράμματος έχει ως βασικό του στόχο τη χρηματοδότηση έργων που αποσκοπούν στην επίτευξη της ισότητας των φύλων και τον τερματισμό της βίας κατά των γυναικών σύμφωνα με το άρθρο 4. Το παραπάνω πρόγραμμα αποτελεί συνέχεια των προγραμμάτων της περιόδου 2007-2013 τα οποία είναι “θεμελιώδη δικαιώματα”.

Daphne III και από το πρόγραμμα απασχόλησης και κοινωνικής αλληλεγγύης (PROGRESS)¹³⁷ τα τμήματα “καταπολέμηση των διακρίσεων και διαφορετικότητα και ισότητα των φύλων”.

Το πρόγραμμα ενισχύει κυρίως δράσεις όπως η ανάλυση δεδομένων, στατιστικών, ανάπτυξη κοινών μεθοδολογιών, δεικτών, μελετών, ερευνών αξιολόγησης αντίκτυπου κλπ. Ακόμα, δράσεις κατάρτισης όπως για παράδειγμα ανταλλαγές προσωπικού, εργαστήρια, σεμινάρια κλπ, δράσεις αμφίδρομης μάθησης, συνεργασίας, ανταλλαγές, καινοτομικές προσεγγίσεις κλπ. Επιπλέον παρέχει υποστήριξη σε κύριους εταίρους

¹³⁴ http://www.consilium.europa.eu/ga/uedocs/cms_data/docs/pressdata/el/ec/00100-r1.gr0.htm

¹³⁵ [http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=CELEX:52012XG0308\(01\)](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=CELEX:52012XG0308(01))

¹³⁶ <http://ec.europa.eu/eurostat>

¹³⁷ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=el&catId=987>

όπως είναι τα κράτη μέλη που εφαρμόζουν την κοινοτική νομοθεσία και πολιτικές.

Σύμφωνα με το ΠΔΠ η προώθηση της ισότητας των φύλων θα χρηματοδοτηθεί από κοινά με άλλα μέτρα για την καταπολέμηση των διακρίσεων σε ποσοστό του 57% των πιστώσεων. Η καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών λαμβάνει το υπόλοιπο 43% της συνολικής χρηματοδότησης.

Για το 2017 η γραμμή του προϋπολογισμού (προώθηση της απαγόρευσης των διακρίσεων και της ισότητας) είναι ενισχυμένη σε σχέση με το 2015 και το 2016 γεγονός που αποδεικνύει πως το πρόγραμμα προχωρεί. Το πρόγραμμα έχει γενικό προϋπολογισμό 439.470.000€. ¹³⁸

5.6 ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ 2010-2015

Στρατηγική για την Ισότητα Γυναικών και Ανδρών 2010-2015 αποτελεί το πρόγραμμα δράσης της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στο πεδίο της Ισότητας των Φύλων για την περίοδο 2010-2015. Συνιστά ένα πλαίσιο δέσμευσης της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την προώθηση της Ισότητας των Φύλων σε όλες τις πολιτικές της με τις ακόλουθες θεματικές προτεραιότητες:

- A) Ισότιμη οικονομική ανεξαρτησία για τις γυναίκες και τους άνδρες.
- B) Ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας
- Γ) Ισότητα στη λήψη αποφάσεων
- Δ) Αξιοπρέπεια, ακεραιότητα και καταπολέμηση της έμφυλης βίας
- E) Προώθηση της Ισότητας των Φύλων εκτός Ευρωπαϊκής Ένωσης
- Στ) Θέματα οριζόντιου χαρακτήρα (έμφυλοι ρόλοι, νομοθεσία και εργαλεία διακυβέρνησης) ¹³⁹

Λεπτομερέστερα, η ανάλυση επικεντρώνεται στην αξιολόγηση του κατά πόσον κάθε προτεραιότητα έχει σχεδιαστεί επαρκώς ώστε να παρέχει αποτελεσματική απάντηση στα βασικά ζητήματα ισότητας των φύλων που εντοπίστηκαν το 2010, κατά τη σύνταξη της στρατηγικής. Η ανάλυση εξετάζει επίσης κατά πόσον οι προτεραιότητες που προσδιορίζονται από τη στρατηγική εξακολουθούν να έχουν σχέση με το σημερινό πλαίσιο για την ισότητα των φύλων στα κράτη μέλη της ΕΕ. Ενώ οι προτεραιότητες και οι δράσεις που υλοποιούνται από τη Στρατηγική εξετάζουν σχετικά ζητήματα σχετικά με τη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας και τη λήψη αποφάσεων, την καταπολέμηση της βίας λόγω φύλου και της ισότητας των φύλων στις εξωτερικές δράσεις, πρέπει να τονιστεί ότι η ικανότητά τους να παράγουν ένα σχετικό και ορατό αντίκτυπο σε

¹³⁸ http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-13-1004_el.htm

¹³⁹ <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=LEGISSUM:c11328>

αυτά τα ζητήματα μειώνεται λόγω της έλλειψης προσδιορισμού συγκεκριμένων στόχων που πρέπει να επιτευχθούν για κάθε προτεραιότητα της Στρατηγικής και, σε ορισμένες περιπτώσεις, με περιορισμένη εστίαση σε νομοθετικά μέτρα, συνοδευόμενα από κατάλληλες κυρώσεις, όπου είναι δυνατόν. Οι ενέργειες είναι επίσης πολύ γενικές και δεν καθορίζονται ακριβές χρονοδιάγραμμα και αρμοδιότητες. Η πρώτη προτεραιότητα της στρατηγικής, «ίση οικονομική ανεξαρτησία», περιλαμβάνει δράσεις που εστιάζονται στα εξής:¹⁴⁰

- η επίτευξη των στόχων της ΕΕ για την απασχόληση τόσο για τις γυναίκες όσο και για τους άνδρες, προωθώντας την ισότητα των φύλων σε όλες τις εμβληματικές πρωτοβουλίες της στρατηγικής ΕΕ 2020 ·
- τη μείωση του κοινωνικού αποκλεισμού και των κινδύνων φτώχειας για τις γυναίκες ·
- τη βελτίωση του επιπέδου απασχόλησης των γυναικών μεταναστών που αντιμετωπίζουν μεγαλύτερες δυσκολίες στην αγορά εργασίας ·
- προώθηση της γυναικείας επιχειρηματικότητας ·
- βελτίωση της εργασιακής σχέσης μεταξύ γυναικών και ιδιωτών, καθώς ένας από τους κύριους φραγμούς στην αγορά εργασίας για τις γυναίκες συνίσταται σε βαρύτερα οικογενειακά βάρη για τις γυναίκες απ' ό, τι στους άνδρες.
- τη μείωση του διαχωρισμού των φύλων στην εκπαίδευση και την κατάρτιση, ιδίως στους τομείς της επιστήμης και των ΤΠΕ ·
- Χρήση των διαρθρωτικών ταμείων για τη στήριξη πρωτοβουλιών σχετικά με την οικονομική ανεξαρτησία των γυναικών.

Οι προβλεπόμενες δράσεις συνδυάζουν ρυθμιστικά μέτρα (όπως μέτρα στήριξης πρωτοβουλιών για την ισότιμη οικονομική ανεξαρτησία στα διαρθρωτικά ταμεία), με πρωτοβουλίες παρακολούθησης, μελέτες και χρηματοδότηση έργων / προγραμμάτων για τα παραπάνω θέματα. Οι εν λόγω δράσεις αφορούν σχετικά ζητήματα σχετικά με την παρουσία γυναικών στην αγορά εργασίας, όπως: η χαμηλή συμμετοχή των γυναικών και τα ποσοστά απασχόλησης, ιδίως στην περίπτωση των ηλικιωμένων γυναικών, των μονογονεϊκών, των γυναικών με αναπηρία, των μεταναστριών και των γυναικών από εθνικές μειονότητες. υψηλότερους κινδύνους φτώχειας · βαρύτερα οικογενειακά βάρη των γυναικών · τα υψηλότερα εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στην επιχειρηματικότητα · και την απασχόληση και τον εκπαιδευτικό διαχωρισμό των φύλων. Εντούτοις, ορισμένα θέματα που λαμβάνουν λίγη προσοχή στη δημόσια συζήτηση για τη συμμετοχή των γυναικών στην εργασία, αλλά που μπορεί να επηρεάσουν τη δημογραφική αλλαγή, όπως η δημογραφική αλλαγή και η πρόσβαση στην κοινωνική ασφάλιση και την κοινωνική προστασία, λαμβάνουν λιγότερη προσοχή. Παρά την

¹⁴⁰ http://www.europarl.europa.eu/atyourservice/el/displayFtu.html?ftuld=FTU_5.10.3.html

πρόοδο όσον αφορά τη διασφάλιση της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας, τα ποσοστά απασχόλησης των γυναικών παραμένουν χαμηλότερα από τα ποσοστά ανδρών. Αυτό εξακολουθεί να αποτελεί θέμα σήμερα, όπως επιβεβαιώνεται από την έκθεση του 2013 για την εφαρμογή του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ: το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών φθάνει το 63% σε σύγκριση με το 75% των ανδρών. Η δεύτερη προτεραιότητα της στρατηγικής, η «ίση αμοιβή για ίση εργασία και εργασία ίσης αξίας» βασίζεται στην πρώτη προτεραιότητα και έχει ως στόχο να διασφαλίσει, αφενός, ότι οι γυναίκες στην αγορά εργασίας λαμβάνουν την ίδια αμοιβή με τους άνδρες για ίση εργασία και, από την άλλη, ότι απασχολούνται σε πιο κερδοφόρους τομείς. Οι ενέργειες που περιλαμβάνονται στη στρατηγική συνίστανται:

- διερεύνηση της διαφάνειας των αμοιβών καθώς και των επιπτώσεων στην ισότητα των αμοιβών σε άτυπες ρυθμίσεις.
- στήριξη πρωτοβουλιών για την ισότητα των αμοιβών στο χώρο εργασίας.
- προώθηση μιας ευρωπαϊκής ημέρας ισότητας αμοιβών ·
- ενθάρρυνση των γυναικών να εισέλθουν σε μη παραδοσιακά επαγγέλματα ·

• αύξηση της απασχόλησης των γυναικών στις ΤΠΕ ·

• προώθηση της ισότητας των φύλων στον τομέα της έρευνας. Οι δράσεις αυτές αντιμετωπίζουν σημαντικούς φραγμούς στην ίση αμοιβή για ίση εργασία: ο κάθετος και οριζόντιος διαχωρισμός των γυναικών στην αγορά εργασίας. Μεγαλύτερη χρήση της μερικής απασχόλησης και της άτυπης απασχόλησης των γυναικών σε σχέση με τους άνδρες · τον διαχωρισμό των γυναικών στην απασχόληση και στην εκπαίδευση και την κατάρτιση · πολιτισμικά στερεότυπα κ.λπ. Πράγματι, όπως υποδεικνύεται τόσο από τη στρατηγική του 2010 όσο και από την έκθεση για την εφαρμογή του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ, οι χαμηλότερες αμοιβές των γυναικών αποτελούσαν σοβαρό πρόβλημα το 2010 και εξακολουθούν να συμβαίνουν το 2013: το 2010 το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων ήταν 16,2% και το 2012 16,4% 0,37.¹⁴¹ Ωστόσο, παρόλο που οι προβλεπόμενες δράσεις αντιμετωπίζουν θέματα σχετικά με την ίση αμοιβή για ίση εργασία για τις γυναίκες, η ικανότητα της στρατηγικής να παράσχει επαρκή απάντηση μειώνεται περαιτέρω λόγω της έλλειψης ειδικών στόχων για τις προβλεπόμενες δράσεις, ακριβούς χρονοδιαγράμματος και αρμοδιοτήτων.

Η τρίτη στρατηγική προτεραιότητα, η "ισότητα στη λήψη αποφάσεων", στοχεύει στην εξασφάλιση της ισότητας στη λήψη αποφάσεων μέσω:

- στοχοθετημένων πρωτοβουλιών για τη βελτίωση της ισορροπίας μεταξύ των φύλων στη λήψη αποφάσεων.

¹⁴¹ <http://ec.europa.eu/eurostat>

- Παρακολούθησης των στόχων σχετικά με την παρουσία γυναικών σε ανώτατα διοικητικά καθήκοντα στην έρευνα.
- την παρακολούθησης των στόχων που καθορίζονται εσωτερικά στο πλαίσιο της Επιτροπής της ΕΕ ·
- ενίσχυσης της συμμετοχής των γυναικών ως υποψηφίων στις ευρωπαϊκές εκλογές. Οι δράσεις αυτές αντιμετωπίζουν ένα σχετικό ζήτημα για την ισότητα των φύλων, όπως επισημαίνεται στη στρατηγική το 2010 και επιβεβαιώνονται εκ νέου από την έκθεση για την εφαρμογή του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ το 2013: η μικρότερη παρουσία τους στις ανώτατες διοικητικές θέσεις και στην πολιτική εκπροσώπηση σε σχέση με τους άνδρες . Ωστόσο, χρειάζεται να τονιστεί ότι οι δράσεις της στρατηγικής δεν προσδιορίζουν συγκεκριμένους στόχους σχετικά με τις πρωτοβουλίες που προωθούνται στον τομέα αυτό, ακριβές χρονοδιάγραμμα και ευθύνες. Η τέταρτη στρατηγική προτεραιότητα "αξιοπρέπεια, ακεραιότητα και τέλος στη βία με βάση το φύλο" αποσκοπεί στην καταπολέμηση της βίας λόγω φύλου και του ακρωτηριασμού των γυναικείων γεννητικών οργάνων μέσω:
 - • της υιοθέτησης μιας πανευρωπαϊκής στρατηγικής για την καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών βάσει εκστρατειών ευαισθητοποίησης, νομοθεσίας επί ποινικών υποθέσεων, μελετών και ανταλλαγών ορθών πρακτικών
 - • της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου στη νομοθεσία της ΕΕ για το άσυλο και την κατάρτιση
 - • της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου στις πολιτικές στον τομέα της υγείας. Οι ενέργειες σχετικά με τη βία με βάση το φύλο φαίνεται να λαμβάνουν δεόντως υπόψη και να αντιμετωπίζουν τα φαινόμενα της βίας κατά των γυναικών. Το 2010 η στρατηγική ανέφερε ότι το 25% περίπου των γυναικών στην ΕΕ έχουν υποστεί σωματική βία τουλάχιστον μία φορά κατά τη διάρκεια της ζωής τους και ότι μέχρι το ήμισυ εκατομμύριο γυναίκες που ζουν στην Ευρώπη έχουν υποστεί ακρωτηριασμό των γεννητικών οργάνων¹⁴² . Η συνάφεια αυτού του φαινομένου επιβεβαιώνεται από την Έρευνα της ΕΕ για τη βία που βασίζεται στο φύλο το 2013: το 2013, μία στις τρεις γυναίκες ανέφερε ότι διέπραξε σωματική και / ή σεξουαλική βία από την ηλικία των 15 ετών. μία στις 20 γυναίκες βιάστηκε από την ηλικία των 15 ετών. Το 22% είχε βιώσει σωματική και / ή σεξουαλική βία από έναν συνεργάτη¹⁴³. Η τελευταία προτεραιότητα της στρατηγικής «ισότητα των φύλων στις εξωτερικές σχέσεις» αποσκοπεί στο να διασφαλίζονται οι αρχές και οι στόχοι της ΕΕ σχετικά με την ισότητα των φύλων στην αγορά εργασίας, στην εκπαίδευση και στην κατάρτιση, στην καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών και της υγειονομικής περιθάλψης και της μακροχρόνιας

¹⁴² τα στοιχεία για το 2006 αναφέρονται στη στρατηγική του 2010.

¹⁴³ <http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming>

περίθαλψης πέρα από τα σύνορα της ΕΕ στις προσχωρούσες και σε τρίτες χώρες. Οι τρεις δράσεις που προωθούνται στο πλαίσιο αυτής της προτεραιότητας εξετάζουν και προσπαθούν να ανταποκριθούν στις δεσμεύσεις της ΕΕ σε διεθνές επίπεδο: π.χ. τους Αναπτυξιακούς Στόχους της Χιλιετίας, το Πλατφόρμα Δράσης του Πεκίνου κ.λπ.¹⁴⁴

Συνάφεια των δράσεων της στρατηγικής για την επίτευξη των στόχων της

Το τμήμα αυτό εξετάζει κατά πόσο οι δράσεις που προβλέπονται στη στρατηγική σχεδιάζονται κατάλληλα για να συμβάλλουν στην επίτευξη των στόχων και των αναμενόμενων αποτελεσμάτων. Ενώ θεωρητικά όλες οι προβλεπόμενες ενέργειες θα μπορούσαν να συμβάλουν σημαντικά στην επίτευξη των προτεραιοτήτων της στρατηγικής, είναι δύσκολο να εκτιμηθεί η συνάφεια τους κάθε προτεραιότητα, δεδομένου ότι η στρατηγική δεν περιλαμβάνει καμία λεπτομέρεια σχετικά με τους χρηματοδοτικούς πόρους που διατίθενται για κάθε δράση ή προτεραιότητα και δεν υπάρχουν συγκεκριμένοι στόχοι. Επιπλέον, χρειάζεται να τονιστεί ότι συχνά οι δράσεις αναγνωρίζονται γενικά (δηλ. Προάγουν την ισότητα των φύλων στην εκπαίδευση και την κατάρτιση, διερευνούν επιλογές για τη βελτίωση της διαφάνειας των αμοιβών κ.λπ.) και δεν αναφέρουν συγκεκριμένα αποτελέσματα ή αποτελέσματα, χρονοδιάγραμμα και ευθύνες. Οι στόχοι στρατηγικής είναι λιγότερο από το αναμενόμενο.¹⁴⁵

α) Ίση οικονομική ανεξαρτησία

Όλες οι δράσεις θα μπορούσαν ενδεχομένως να συμβάλουν στην εξασφάλιση της ίσης οικονομικής ανεξαρτησίας των γυναικών. Ωστόσο, το γεγονός ότι δεν προσδιορίζονται συγκεκριμένοι στόχοι και αποτελέσματα και, σε ορισμένες περιπτώσεις, οι δράσεις καθορίζονται γενικά, κινδυνεύει να εξασθενήσει τη συμβολή τους στην αποτελεσματική επίτευξη της ισότητας των φύλων. Επιπλέον, οι δράσεις δεν προβλέπουν συμμετοχή των ανδρών. Ούτε ασχολούνται με τη συμμετοχή των ενδιαφερομένων. Επιπλέον, προκειμένου να ενισχυθεί η συμβολή των προβλεπόμενων ενεργειών σε αυτόν τον τομέα, θα πρέπει να δοθεί μεγαλύτερη προσοχή στα ακόλουθα θέματα: εμπόδια στην επιχειρηματικότητα των γυναικών · κατάρτισης και εκπαίδευσης · ισορροπία των φύλων στα μαθήματα την επαγγελματική καθοδήγηση, τα στερεότυπα φύλου κλπ. Προκειμένου να υπάρξει πραγματικός "αντίκτυπος" στην εξάλειψη / περιορισμό των προαναφερθέντων φραγμών, οι δράσεις της στρατηγικής θα μπορούσαν επίσης να

¹⁴⁴ <https://www.slideshare.net/EthosEvents/millennium-development-goals-52749357>

¹⁴⁵ Evaluation of the strategy for equality between men and women 2010-2015 as a contribution to achieve the goals of the BPfA, STUDY FOR THE FEMM COMMITTEE, 2014

ενισχύσουν πολιτικές ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, υποστηρίζοντας τη μεγαλύτερη συμμετοχή των ανδρών σε δραστηριότητες περίθαλψης και την παροχή υπηρεσιών φροντίδας (συμπεριλαμβανομένης της μακροχρόνιας περίθαλψης). Θα μπορούσαν επίσης να ληφθούν υπόψη τα σκληρά μέτρα όπως η αναθεώρηση των οδηγιών περί άδειων και των νομοθετικών κατευθυντήριων γραμμών στα κράτη μέλη που αφορούν την άδεια πατρότητας και η μεγαλύτερη εφαρμογή της οδηγίας για τη γονική άδεια σε όλα τα κράτη μέλη, καθώς και κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με το συνδυασμό ευέλικτων συνθηκών χρόνου εργασίας με ευέλικτη χρήση της γονικής άδειας και από τους δύο γονείς. Θα πρέπει επίσης να αναφέρονται συγκεκριμένοι στόχοι για καθένα από τα θέματα που εξετάζονται. Για παράδειγμα, η Στρατηγική θα μπορούσε να τονίσει τη σημασία της αύξησης των ποσοστών απασχόλησης των γυναικών προκειμένου να επιτευχθούν οι στόχοι της στρατηγικής «Ευρώπη 2020» (που δεν κάνουν διάκριση μεταξύ ανδρών και γυναικών), καθώς και τον καθορισμό συγκεκριμένων στόχων μακροχρόνιας περίθαλψης στην περίπτωση των στόχων της Βαρκελώνης για την παιδική μέριμνα).

β) Ίση αμοιβή για ίση εργασία και εργασία ίσης αξίας

Όλες οι ενέργειες θα μπορούσαν ενδεχομένως να συμβάλουν αισθητά στην επίτευξη αυτής της στρατηγικής προτεραιότητας. Ωστόσο, όπως προαναφέρθηκε, η έλλειψη συγκεκριμένων στόχων και αποτελεσμάτων που θα επιτευχθούν ενδέχεται να μειώσει τη συμβολή τους στους στόχους της Στρατηγικής σε αυτόν τον τομέα. Ειδικότερα για τις δράσεις δ, ε και στ, πρέπει να συμπεριληφθούν συγκεκριμένοι στόχοι που πρέπει να παρακολουθούνται με τον χρόνο. Επιπλέον, η πραγματική συμβολή των δράσεων στους στόχους της στρατηγικής εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από τα μέτρα που προωθούνται, δεδομένου ότι συχνά η στρατηγική δεν προσδιορίζει με σαφήνεια τα ειδικά μέτρα που πρέπει να προωθηθούν σε αυτόν τον τομέα. Το γεγονός ότι οι προβλεπόμενες ενέργειες επικεντρώνονται περισσότερο στις εκστρατείες ευαισθητοποίησης, τις μελέτες και την παρακολούθηση αντί να εξετάζουν το ρόλο των κοινωνικών εταίρων και των φορέων ισότητας στη μείωση των διαφορών στις αμοιβές μεταξύ των φύλων και στη στήριξη της επιβολής των διατάξεων κατά των διακρίσεων. Η ικανότητα της στρατηγικής να παράσχει μια αποτελεσματική απάντηση στα προαναφερθέντα προβλήματα.

γ) Ισότητα στη λήψη αποφάσεων

Ενώ η συμβολή όλων των δράσεων στον τομέα αυτό είναι σημαντική για την επίτευξη αυτού του στόχου Στρατηγική προτεραιότητα, θα μπορούσαν να ενισχυθούν περαιτέρω μέσω: μεγαλύτερης εστίασης στις νομοθετικές πρωτοβουλίες (όπως οι ποσοτώσεις για το φύλο), συνοδευόμενες από ειδικά κίνητρα. Μεγαλύτερη προσοχή στην αντιμετώπιση του διαρρευσαντος εκτελεστικού αγωγού στις επιχειρήσεις

· και τα θεσμικά όργανα της ΕΕ ως πρότυπο που πρέπει να ακολουθηθεί για την προώθηση της συμμετοχής των γυναικών στην κορυφαία οικονομική και πολιτική λήψη αποφάσεων. Η στρατηγική δεν προσδιορίζει συγκεκριμένους στόχους για τις πρωτοβουλίες που προωθούνται στον τομέα αυτό και η πρόταση οδηγίας με στόχο την επίτευξη του στόχου του 40% για το υποεκπροσωπούμενο φύλο στις μη εκτελεστικές θέσεις των μελών του διοικητικού συμβουλίου σε εταιρείες εισηγμένες στο χρηματιστήριο εξακολουθεί να είναι σε αναμονή για να εγκριθεί. Για να είναι πιο αποτελεσματική, η στρατηγική θα μπορούσε να προβλέπει συγκεκριμένες θετικές δράσεις για τη στήριξη της επέκτασης και της εφαρμογής των ποσοτώσεων των φύλων σε οικονομικά και πολιτικά όργανα λήψης αποφάσεων. Όπως και στην περίπτωση των προηγούμενων προτεραιοτήτων, οι δράσεις στον τομέα αυτό πρέπει επίσης να προβλέπουν τη συμμετοχή των ανδρών και, γενικότερα, των ενδιαφερομένων μερών.

δ) Αξιοπρέπεια, αλληλεγγύη και το τέλος της βίας που βασίζεται στο φύλο

Οι τρεις δράσεις που επιδιώκονται στο πλαίσιο αυτής της προτεραιότητας θα μπορούσαν να συμβάλουν σημαντικά στην καταπολέμηση της βίας λόγω φύλου, καθώς συνδυάζουν κατάλληλα τα νομοθετικά μέτρα, με μέτρα ευαισθητοποίησης και παραγωγή γνώσης. Εντούτοις, οι δράσεις στον τομέα αυτό θα μπορούσαν να έχουν μεγαλύτερο αντίκτυπο εάν αντιμετωπιστούν συγκεκριμένες κατηγορίες γυναικών που συνήθως είναι πιο δύσκολο να επιτευχθούν (π.χ. μειονοτικές γυναίκες, θύματα εμπορίας ανθρώπων κ.λπ.) και παρέχουν επιχειρησιακή στήριξη στα κράτη μέλη της ΕΕ σε αυτό το θέμα. Επιπλέον, πρέπει να αντιμετωπιστεί πιο ενεργά η συμμετοχή των ενδιαφερομένων, καθώς και η συμμετοχή των ανδρών.

ε) Ισότητα των φύλων στις εξωτερικές δράσεις

Η υιοθέτηση μιας πανευρωπαϊκής στρατηγικής για την καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών, το άσυλο και το «φύλο στην υγεία» φαίνονται να αντιμετωπίζουν κατάλληλα τους στόχους της στρατηγικής. Ωστόσο, προκειμένου να ενισχυθεί περαιτέρω η συμβολή τους στην προτεραιότητα στρατηγικής στον τομέα αυτό, πρέπει να καθοριστούν ειδικοί στόχοι για κάθε όργανο της ΕΕ που ασχολείται με την εξωτερική πολιτική, καθώς και για ενιαία παρακολούθηση του συστήματος. Όπως ήδη αναφέρθηκε, και σε αυτόν τον τομέα οι δράσεις θα πρέπει να εντοπίζουν τα συγκεκριμένα αποτελέσματα που πρέπει να στοχεύουν.

Συνοχή μεταξύ της στρατηγικής ΕΕ 2010-2015 και της BPfA

Με την έγκριση της στρατηγικής για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών 2010-2015, η ΕΕ στοχεύει επίσης να συμβάλει στην επίτευξη των ευρύτερων στόχων για την ισότητα των φύλων στο Πλατόφορμα Δράσης¹⁴⁶ του Πεκίνου. Πράγματι, η προσεκτική ανάγνωση των δύο στρατηγικών αποκαλύπτει ότι είναι ιδιαίτερα συνεκτικές, ιδίως όσον αφορά τους δύο στρατηγικούς στόχους στον τομέα της αγοράς εργασίας, την καταπολέμηση της φτώχειας, την εκπαίδευση και την κατάρτιση, την καταπολέμηση της βίας λόγω φύλου, τη λήψη αποφάσεων και τους θεσμικούς μηχανισμούς για την προώθηση των γυναικών. Ωστόσο, τα δύο έγγραφα δεν είναι πλήρως ευθυγραμμισμένα. Πράγματι, εξακολουθούν να υπάρχουν ορισμένες περιοχές της BPfA που είναι λιγότερες (ή καθόλου) στο να καλύπτονται από τη στρατηγική της ΕΕ και στις οποίες λείπει κάποια συνοχή: οι γυναίκες και οι ένοπλες συγκρούσεις, τα ανθρώπινα δικαιώματα των γυναικών τα μέσα, οι γυναίκες και το περιβάλλον και το κορίτσι.

Τα παρακάτω τμήματα συνοψίζουν τους κοινούς στόχους του BPfA και της στρατηγικής της ΕΕ για κάθε προτεραιότητα της BPfA.

A. Στον τομέα της καταπολέμησης της φτώχειας, τόσο η στρατηγική της BPfA όσο και η στρατηγική της ΕΕ στοχεύουν στην προώθηση δράσεων που εμποδίζουν τις γυναίκες να πέσουν στη φτώχεια και να αντιμετωπίσουν τις ανάγκες και τις προσπάθειες των γυναικών που βρίσκονται σε κατάσταση φτώχειας, εξασφαλίζοντας: ίση πρόσβαση στους πόρους, εξασφάλιση ίσων αμοιβών · υποστήριξη της επιχειρηματικότητας και της πρόσβασης σε πιστώσεις και / ή άλλα χρηματοπιστωτικά μέσα / ιδρύματα για γυναίκες · και εξασφάλιση ίσης πρόσβασης στην εκπαίδευση και την κατάρτιση. Επιπλέον, μέσω των προτεραιοτήτων της στον τομέα της ισότητας των φύλων στις εξωτερικές δράσεις, η ΕΕ στοχεύει στη διεύρυνση της καταπολέμησης της φτώχειας εκτός της ΕΕ, ιδίως στις αναπτυσσόμενες χώρες. Επιπλέον, τόσο η στρατηγική της ΕΕ όσο και η BPfA προωθούν την έρευνα στον τομέα της γυναικείας φτώχειας. Ειδικότερα, οι προτεραιότητες της στρατηγικής της ΕΕ "ίση οικονομική ανεξαρτησία", "ίση αμοιβή" και "ισότητα των φύλων στις εξωτερικές δράσεις" περιλαμβάνουν μέτρα που ανταποκρίνονται στους στόχους της BPfA στον τομέα αυτό.

B. Στον τομέα της εκπαίδευσης και της κατάρτισης, τόσο η στρατηγική της BPfA όσο και η στρατηγική της ΕΕ αποσκοπούν στην εξασφάλιση ίσης πρόσβασης των γυναικών στην εκπαίδευση, την κατάρτιση, την επαγγελματική κατάρτιση και τη διά βίου μάθηση, εξαλείφοντας / μειώνοντας τον αναλφαβητισμό των γυναικών, (επαγγελματική) κατάρτιση και δια βίου μάθηση και αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην επιστημονική και τεχνολογική εκπαίδευση. Επιπλέον, η

¹⁴⁶ Evaluation of the strategy for equality between men and women 2010-2015 as a contribution to achieve the goals of the BPfA, STUDY FOR THE FEMM COMMITTEE, 2014 ,p. 51

ΕΕ επιδιώκει να επεκτείνει τις δράσεις της σχετικά με την ισότητα των φύλων στην εκπαίδευση και την κατάρτιση και στις αναπτυσσόμενες και προσχωρούσες χώρες μέσω των μέτρων στρατηγικής της ΕΕ για την ισότητα των φύλων στις εξωτερικές δράσεις. Ειδικότερα, η στρατηγική της ΕΕ για την οικονομική ανεξαρτησία, την ισότητα των αμοιβών και την ισότητα των φύλων στις εξωτερικές δράσεις περιλαμβάνει μέτρα που ανταποκρίνονται στους στόχους της BPfA στον τομέα αυτό.

Γ. Στον τομέα της υγείας, τόσο η στρατηγική BPfA όσο και η στρατηγική της ΕΕ στοχεύουν στην προαγωγή των πολιτικών υγείας για την αντιμετώπιση της διάστασης του φύλου, στην ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στις πολιτικές και τα προγράμματα / πολιτικές που αφορούν ιδιαίτερα την υγεία των γυναικών και να εξασφαλίσουν την ισότιμη πρόσβαση των γυναικών και των ανδρών στην υγειονομική περίθαλψη. Επιπλέον, η στρατηγική της ΕΕ προωθεί αυτούς τους στόχους και στις αναπτυσσόμενες χώρες μέσω της προτεραιότητας της ποιότητας των φύλων στις εξωτερικές δράσεις.

Δ. Στον τομέα της βίας κατά των γυναικών, τόσο η στρατηγική της BPfA όσο και η στρατηγική της ΕΕ αποσκοπούν στη λήψη μέτρων (νομοθεσίας και πολιτικών) κατά της βίας λόγω φύλου, στην προστασία των θυμάτων βίας, στην καταπολέμηση της εμπορίας ανθρώπων, εκστρατείες ευαισθητοποίησης. Η στρατηγική της ΕΕ περιλαμβάνει μια συγκεκριμένη προτεραιότητα που ανταποκρίνεται σε αυτούς τους στόχους και ανταποκρίνεται, ως εκ τούτου, στις απαιτήσεις της BPfA: «αξιοπρέπεια, ακεραιότητα και τέλος στη βία με βάση το φύλο». Επιπλέον, η στρατηγική της ΕΕ για την «οικονομική ανεξαρτησία» προβλέπει δράσεις σχετικά με την ένταξη των μεταναστών που αντιμετωπίζουν το ζήτημα της καταπολέμησης της εμπορίας γυναικών. Επιπλέον, η προτεραιότητα της στρατηγικής της ΕΕ "η ισότητα των φύλων στην εξωτερική δράση" περιλαμβάνει μέτρα για την αντιμετώπιση των ανωτέρω στόχων στις αναπτυσσόμενες χώρες. Ε. Η συνοχή μεταξύ της BPfA και της στρατηγικής της ΕΕ στον τομέα των ένοπλων συγκρούσεων σχετίζεται κυρίως με την προώθηση της συμμετοχής των γυναικών στην επίλυση των συγκρούσεων και τη διάδοση της ειρήνης και την παροχή βοήθειας στις γυναίκες πρόσφυγες μέσω του Ευρωπαϊκού Ταμείου για τους Πρόσφυγες.¹⁴⁷ Ωστόσο, οι προτεραιότητες της BPfA στον τομέα αυτό υπερβαίνουν τις προτεραιότητες που προωθεί η στρατηγική της ΕΕ και περιλαμβάνουν επίσης: μείωση των υπερβολικών στρατιωτικών δαπανών και έλεγχος της διαθεσιμότητας εξοπλισμών · την προώθηση μη βίαιων μορφών σύγκρουσης και τη μείωση της επίπτωσης της κατάχρησης των

¹⁴⁷ Evaluation of the strategy for equality between men and women 2010-2015 as a contribution to achieve the goals of the BPfA, STUDY FOR THE FEMM COMMITTEE, 2014 ,p. 52

ανθρωπίνων δικαιωμάτων σε καταστάσεις συγκρούσεων · παρέχοντας βοήθεια στις γυναίκες αποικιών και μη αυτοδιοικούμενων εδαφών.¹⁴⁸

ΣΤ. Η περιοχή των γυναικών και της οικονομίας. Η περιοχή BPfA παρουσιάζει τον υψηλότερο βαθμό συνοχής μεταξύ των προτεραιοτήτων της στρατηγικής της ΕΕ (ιδίως ισότιμη οικονομική ανεξαρτησία ισότητα αμοιβών και ισότητα των φύλων στις εξωτερικές δράσεις) και των προτεραιοτήτων της BPfA.¹⁴⁹ Και οι δύο στρατηγικές αποσκοπούν: στην εξασφάλιση ίσης πρόσβασης στους πόρους και στους πόρους απασχόληση για γυναίκες · προώθηση των οικονομικών δικαιωμάτων και της ανεξαρτησίας των γυναικών · υποστήριξη της επιχειρηματικότητας και της πρόσβασης σε πιστώσεις ή / και άλλα οικονομικά κίνητρα για τις γυναίκες · ενίσχυση της απασχόλησης των γυναικών σε επιστημονικούς και τεχνικούς τομείς · τη διατήρηση της δημιουργίας δικτύων γυναικών σε διάφορους οικονομικούς τομείς · την προώθηση της συμμετοχής των γυναικών και της ισότιμης πρόσβασης στα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης και διά βίου μάθησης · εξασφάλιση ίσων αμοιβών για τις γυναίκες και τους άνδρες. διασφάλιση του συνδυασμού επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής ως προϋπόθεση για ίση συμμετοχή στην αγορά εργασίας · την εξάλειψη του επαγγελματικού διαχωρισμού και όλων των μορφών διάκρισης στην απασχόληση · και την προώθηση της ενσωμάτωσης των γυναικών μεταναστών στην αγορά εργασίας. Επιπλέον, η στρατηγική της ΕΕ προωθεί επίσης την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στα διαρθρωτικά και επενδυτικά ταμεία (ΕΚΤ, ΕΓΤΑΑ, ΕΤΠΑ)¹⁵⁰ και άλλα κοινοτικά κονδύλια που χρηματοδοτούν, μεταξύ άλλων, πολιτικές που σχετίζονται με την απασχόληση. Μέσω των μέτρων που προβλέπει η στρατηγική προτεραιότητας της ΕΕ "η ισότητα των φύλων στις εξωτερικές δράσεις", η ΕΕ διατηρεί επίσης αυτούς τους στόχους στις παρεμβάσεις της στις αναπτυσσόμενες και προσχωρούσες χώρες.¹⁵¹

Ζ. Οι γυναίκες στην εξουσία και στη λήψη αποφάσεων Η περιοχή του BPfA χαρακτηρίζεται από υψηλό επίπεδο συνοχής μεταξύ του στόχου της BPfA και της στρατηγικής της ΕΕ. Πράγματι, και οι δύο στρατηγικές προωθούν δράσεις με στόχο την αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στις δομές εξουσίας και τη λήψη αποφάσεων, καθώς και την πολιτική συμμετοχή τους. Η στρατηγική προτεραιότητας της ΕΕ "Ισότητα στη λήψη αποφάσεων" περιλαμβάνει συγκεκριμένες δράσεις στον τομέα αυτό. Επιπλέον, η προτεραιότητα της στρατηγικής «ισότητα των φύλων στην εξωτερική δράση» προβλέπει μέτρα που στοχεύουν στη στήριξη της συμμετοχής των γυναικών στην πολιτική στις αναπτυσσόμενες και προσχωρούσες χώρες. Η στρατηγική της ΕΕ δείχνει στενή συνοχή με την

¹⁴⁸ <http://publications.europa.eu/webpub/com/factsheets/refugee-crisis/el/>

¹⁴⁹ <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/>

¹⁵⁰ https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/european-structural-and-investment-funds_el

¹⁵¹ https://europa.eu/european-union/about-eu/institutions-bodies/eeas_el

περιοχή της BPfA. Θεσμικοί μηχανισμοί για την προώθηση των γυναικών. Και οι δύο στρατηγικές προέβλεπαν την ενίσχυση των θεσμικών μηχανισμών για την προώθηση της ισότητας των φύλων, τη βελτίωση της συλλογής δεδομένων που έχουν ταξινομηθεί βάσει φύλου, την προώθηση ερευνών σχετικά με ζητήματα ισότητας των φύλων και την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στη νομοθεσία, τις δημόσιες πολιτικές και τα προγράμματα, από αυτούς. Η στρατηγική της ΕΕ προβλέπει την οικονομική ανεξαρτησία των γυναικών, την ισότητα των αμοιβών, την ισότητα στη λήψη αποφάσεων και την ισότητα των φύλων στις εξωτερικές δράσεις, συμπεριλαμβανομένων των δράσεων που συνάδουν με την BPfA και την αντιμετώπιση των ανωτέρω στόχων. Επιπλέον, η στρατηγική της ΕΕ προβλέπει πολυάριθμες οριζόντιες προτεραιότητες για την υποστήριξη αυτών των στόχων: προώθηση της πλήρους εφαρμογής της Πλατφόρμας Δράσης του Πεκίνου (BPfA), συμπεριλαμβανομένης της ανάπτυξης και της ενημέρωσης των δεικτών, με την υποστήριξη του Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για την Ισότητα των Φύλων. Τα κράτη μέλη προχωρούν σε ανταλλαγή βέλτιστων πρακτικών σε βασικά θέματα, ώστε να συμβάλουν σε ένα σύνολο ιδεών και εμπειρογνωμοσύνης σχετικά με την ισότητα των φύλων · δρομολόγηση ευρωβαρόμετρου για την ισότητα των φύλων στην ΕΕ για την ανάλυση των αντιλήψεων και των εξελίξεων των πολιτών από το 2009 ·¹⁵² βελτίωση των θεσμικών μηχανισμών της Ευρωπαϊκής Επιτροπής · Δράσεις EIGE σχετικά με την ισότητα των φύλων και τη συλλογή δεδομένων σχετικά με την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου, την ανάλυση δεδομένων και τη δημοσίευση δεδομένων · κατάρτιση Δείκτη Ισότητας των Φύλων. δημιουργώντας ένα Εικονικό Ευρωπαϊκό Δίκτυο για την Ισότητα των Φύλων.¹⁵³

I. Η προτεραιότητα της BPfA: Τα ανθρώπινα δικαιώματα των γυναικών αντιμετωπίζονται κυρίως από τις προτεραιότητες της στρατηγικής της ΕΕ σχετικά με την προώθηση της ισότητας των φύλων στις εξωτερικές δράσεις. Ωστόσο, παραμένει γεγονός ότι η ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών αποτελεί ένα από τα δικαιώματα που κατοχυρώνονται στον Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ.

K. Οι γυναίκες και τα μέσα μαζικής ενημέρωσης και οι γυναίκες και το περιβάλλον είναι δύο περιοχές της BPfA που δεν αντιμετωπίζονται από τη στρατηγική της ΕΕ.

Λ. Η συνοχή μεταξύ της στρατηγικής της ΕΕ και της περιοχής BPfA "το κορίτσι των παιδιών" συνδέεται κυρίως με την προώθηση της ισότητας των φύλων στις πολιτικές εκπαίδευσης και κατάρτισης και την καταπολέμηση της βίας λόγω φύλου.¹⁵⁴

¹⁵² <https://www.acronymfinder.com/BPFA.html>

¹⁵³ http://www.women.gov.hk/mono/en/internaional_instruments/BPFA.htm

¹⁵⁴ Evaluation of the strategy for equality between men and women 2010-2015 as a contribution to achieve the goals of the BPfA, STUDY FOR THE FEMM COMMITTEE, 2014 ,p. 62

5.7 Η ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ ΕΞΕΛΙΞΗ 2016-2019

Στη στρατηγική της Επιτροπής για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών 2010-2015 δίδεται προτεραιότητα σε πέντε βασικούς τομείς για ανάληψη δράσης:¹⁵⁵

- ισότιμη οικονομική ανεξαρτησία για γυναίκες και άνδρες·
- ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας·
- ισότητα στη διαδικασία λήψης αποφάσεων·
- αξιοπρέπεια, ακεραιότητα και τερματισμός της βίας λόγω φύλου· και
- προώθηση της ισότητας των φύλων εκτός των συνόρων της ΕΕ.

Κατά τα τελευταία έτη έχει σημειωθεί πρόοδος στον τομέα αυτό, όπως βεβαιώνεται, για παράδειγμα, από το υψηλότερο ποσοστό απασχόλησης των γυναικών που έχει καταγραφεί ποτέ (64% το 2014), καθώς και από την αυξανόμενη συμμετοχή τους στις διαδικασίες λήψης οικονομικών αποφάσεων. Ωστόσο, αυτή η ανοδική τάση αντισταθμίζεται από τη συνεχιζόμενη ανισότητα σε άλλους τομείς, π.χ. όσον αφορά τους μισθούς και τις αποδοχές.¹⁵⁶

Και οι πέντε βασικοί τομείς που προσδιορίστηκαν το 2010 εξακολουθούν να ισχύουν και σήμερα. Όσον αφορά τις δράσεις που αναλήφθηκαν κατά την τελευταία πενταετία για την αντιμετώπιση των ανισοτήτων μεταξύ των φύλων, απαιτείται, αφενός, περισσότερος χρόνος προκειμένου να επιφέρουν τις απαραίτητες αλλαγές και, αφετέρου, στήριξη υπό τη μορφή νέων μέτρων στους εν λόγω τομείς. Παράλληλα, οι πρόσφατες κοινωνικοοικονομικές αλλαγές που επήλθαν λόγω της οικονομικής κρίσης, της ταχείας εξάπλωσης της ψηφιακής τεχνολογίας, καθώς και της μετανάστευσης και της ένταξης, έχουν αντίκτυπο στην ισότητα των φύλων.

Επομένως, η Επιτροπή, όπως αναφέρεται στο πρόγραμμα εργασίας της για το 2016, θα συνεχίσει στην πράξη το έργο της για την προώθηση της ισότητας των φύλων. Οι δράσεις θα συνεχιστούν με έμφαση και στους

¹⁵⁵ Στρατηγική για την Ισότητα των φύλων 2010-2015, ΕΥΡΩΠΑΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ, 2010

¹⁵⁶ Στρατηγική δεσμευση για τη ισότητα των φύλων 2016-2019, ΕΥΡΩΠΑΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ

πέντε τομείς προτεραιότητας. Για να επιτευχθεί πραγματική ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών σε όλες τις εκφάνσεις της ζωής στο εσωτερικό της ΕΕ και αλλού πρέπει να καταβληθούν προσπάθειες από όλους τους παράγοντες. Το παρόν έγγραφο με τίτλο «Στρατηγική δέσμευση για την ισότητα των φύλων 2016-2019» αποτελεί ένα πλαίσιο αναφοράς για μεγαλύτερη προσπάθεια σε όλα τα επίπεδα, δηλαδή σε ευρωπαϊκό, εθνικό, περιφερειακό ή τοπικό επίπεδο, και εξακολουθεί να στηρίζει το ευρωπαϊκό σύμφωνο για την ισότητα των φύλων (2011-2020).¹⁵⁷

Τα κράτη μέλη, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και ευρύ φάσμα ενδιαφερόμενων φορέων συνέβαλαν όλοι στην κατάρτιση του παρόντος εγγράφου, μεταξύ άλλων μέσω δημόσιας διαβούλευσης, στο πλαίσιο της οποίας ελήφθησαν σχεδόν 5 000 απαντήσεις. Η συντριπτική πλειονότητα (94%) των οργανισμών που απάντησαν θεωρεί ότι οι προτεραιότητες που ορίστηκαν στην τρέχουσα πολιτική εξακολουθούν να ισχύουν και για μελλοντικές δεσμεύσεις.

Η άποψη αυτή επιβεβαιώνεται από τα κράτη μέλη, τα οποία αναγνωρίζουν επίσης τη σημασία της δράσης σε ευρωπαϊκό επίπεδο για την παροχή ενός πλαισίου αναφοράς.¹⁵⁸ Όλο και περισσότερα κράτη μέλη αντιμετωπίζουν τις προκλήσεις της ισότητας των φύλων μέσω εθνικών στρατηγικών ή σχεδίων δράσης για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών. Παρότι διαφέρουν ως προς τα στοιχεία στα οποία δίδουν έμφαση και ως προς το επίπεδο φιλοδοξίας τους, όλες οι στρατηγικές αυτές και τα σχέδια δράσης καλύπτουν τις πολιτικές που αφορούν τη βία λόγω φύλου και την ισότητα των φύλων στην αγορά εργασίας. Εξίσου εκτενώς καλύπτονται επίσης η εκπαίδευση και κατάρτιση, τα στερεότυπα με βάση το φύλο και ο συνδυασμός επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής· η διαδικασία λήψης αποφάσεων αποτελεί τον τομέα που εξετάζεται σε μικρότερο βαθμό.

«Η στρατηγική δέσμευση για την ισότητα των φύλων 2016-2019»¹⁵⁹ βασίζεται στη συνεχή και ad hoc αξιολογήση της στρατηγικής 2010-2015, από την οποία προέκυψε, μεταξύ άλλων, το συμπέρασμα ότι προσδίδει προστιθέμενη αξία σε διάφορους τομείς, ιδίως όσον αφορά την κατάρτιση θεματολογίου και τη μάθηση, παρέχοντας ένα σημαντικό πλαίσιο για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην Επιτροπή και για την

¹⁵⁷ Συμπεράσματα Συμβουλίου Απασχόλησης, Κοινωνικής Πολιτικής, Υγείας Καταναλωτών της 7^{ης} Μαρτίου 2011

¹⁵⁸ Γνωμοδότηση συμβουλευτικής ομάδας για την ισότητα ευκαιριών γυναικών και ανδρών με τίτλο: << Ισότητα των φύλων στον 21^ο αιώνα. Εναπομένουσες προκλήσεις και προοπτικές.>>

¹⁵⁹ Ενδιάμεση αξιολόγηση της στρατηγικής για την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών και ετήσιες εκθέσεις

εφαρμογή ενός συνεκτικού πλαισίου για τις πολιτικές στον τομέα της ισότητας των φύλων στα κράτη μέλη.

Οι Ευρωπαίοι τάσσονται θερμά υπέρ της προώθησης της ισότητας των φύλων: τα τρία τέταρτα των συμμετεχόντων σε πρόσφατη έρευνα του Ευρωβαρομέτρου (76%)¹⁶⁰ εκτιμούν ότι η εξάλειψη της ανισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών θα πρέπει να αποτελεί προτεραιότητα της ΕΕ. Περίπου εννέα στους δέκα Ευρωπαίους (91%)¹⁶¹ συμφωνούν ότι η εξάλειψη της ανισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών είναι απαραίτητη για τη δημιουργία μιας πιο δίκαιης κοινωνίας.

Αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας και της ισότιμης οικονομικής ανεξαρτησίας γυναικών και ανδρών

ΣΤΟΧΟΙ

Προκειμένου να υλοποιηθεί ο στόχος της ΕΕ για την επίτευξη ποσοστού απασχόλησης ανδρών και γυναικών της τάξης του 75% το 2020 και, ιδίως, για τη μείωση των διαφορών μεταξύ των φύλων στην απασχόληση,¹⁶² απαιτούνται συντονισμένες προσπάθειες ώστε να διευκολυνθεί η συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας. Όπως υπογραμμίζεται στο πρόγραμμα εργασίας για το 2016, αυτό συνεπάγεται τη λήψη μέτρων για να διευκολυνθεί η επίτευξη ισορροπίας μεταξύ των ευθυνών φροντίδας και των επαγγελματικών καθηκόντων. Προϋποθέτει επίσης πιο ισότιμο καταμερισμό του χρόνου που αφιερώνεται σε καθήκοντα φροντίδας και νοικοκυριού. Οι στόχοι της Βαρκελώνης σχετικά με την παιδική φροντίδα πρέπει να επιτευχθούν και τα κράτη μέλη πρέπει να διερευνήσουν τρόπους ώστε οι στόχοι αυτοί να καταστούν περισσότερο φιλόδοξοι και να διευρυνθούν προκειμένου να καλύπτουν την παροχή φροντίδας και σε άλλα εξαρτώμενα άτομα. Η γυναικεία επιχειρηματικότητα, η ισότητα των φύλων στον τομέα της έρευνας και η ένταξη των μεταναστριών στην αγορά εργασίας αποτελούν περαιτέρω στοιχεία της ισότιμης οικονομικής ανεξαρτησίας.

ΔΡΑΣΕΙΣ

Συνεχής δράση για την αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας και τον συνδυασμό επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, η οποία συμπληρώνεται από μια νέα ολοκληρωμένη πρωτοβουλία για την

¹⁶⁰ Ειδικό Ευρωβαρόμετρο αριθμ. 428 (Μάρτιος 2015)

¹⁶¹ eurostat

¹⁶² Στρατηγική δεσμευση για τη ισότητα των φύλων 2016-2019, ΕΥΡΩΠΑΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ, σ. 10

αντιμετώπιση των προκλήσεων που θέτει η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής με τις οποίες είναι αντιμετώπι οι εργαζόμενοι γονείς και οι παρέχοντες φροντίδα (2016-2019):

-- εκσυγχρονισμός του ισχύοντος νομοθετικού πλαισίου της ΕΕ: διασφάλιση καλύτερης επιβολής και, κατά περίπτωση, προσαρμογή της νομοθεσίας σχετικά με την άδεια και τις ευέλικτες εργασιακές ρυθμίσεις, σε διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους, για την εξασφάλιση καλύτερης ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής για τους γονείς και τα πρόσωπα με καθήκοντα φροντίδας (2016-2019):

-- θέσπιση ευρέος πλαισίου πολιτικής για τη στήριξη της συμμετοχής των γονέων στην αγορά εργασίας και της περισσότερο ισότιμης χρήσης των αδειών και των ευέλικτων εργασιακών ρυθμίσεων, συμπεριλαμβανομένης της εξέτασης του ενδεχομένου καθορισμού δεικτών αναφοράς, και στοχοθετημένης χρήσης των χρηματοδοτικών μέσων της ΕΕ για τη στήριξη των κρατών μελών και την ευαισθητοποίηση για το θέμα αυτό (2016)

--συνεχής παρακολούθηση και παροχή στήριξης στα κράτη μέλη για την επίτευξη των στόχων της Βαρκελώνης σχετικά με τις υπηρεσίες παιδικής φροντίδας (σε ετήσια βάση): συνεκτίμηση των αποτελεσμάτων δημόσιας διαβούλευσης για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, εξέταση του ενδεχομένου διενέργειας διαβούλευσης με τα κράτη μέλη και τους ενδιαφερόμενους φορείς σχετικά με τον τρόπο ενίσχυσης του φιλόδοξου χαρακτήρα των στόχων της Βαρκελώνης και υιοθέτησης μιας πιο ολοκληρωμένης προσέγγισης, π.χ. ώστε να καλυφθούν επίσης η παροχή φροντίδας και σε άλλα εξαρτώμενα άτομα, η προσβασιμότητα και η ποιότητα (2016):

-- στήριξη των κρατών μελών στις προσπάθειές τους να αυξήσουν τη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας, στενή παρακολούθηση των εθνικών μέτρων μεταρρύθμισης στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Εξαμήνου σύμφωνα με τις κατευθυντήριες γραμμές για την απασχόληση και έκδοση ειδικών ανά χώρα συστάσεων, όπου αυτό κρίνεται αναγκαίο (σε ετήσια βάση): και περαιτέρω στήριξη των επιχειρήσεων στις προσπάθειές τους να αυξήσουν τη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας διευκολύνοντας τη λειτουργία πλατφορμών ανταλλαγής χαρτών πολυμορφίας.

Επιπλέον, θα συνεχιστεί η επιτάχυνση των προσπαθειών, με ιδιαίτερη έμφαση στα ακόλουθα στοιχεία:

-- αξιολόγηση της οδηγίας για την κοινωνική ασφάλιση και παρακολούθηση των αποτελεσμάτων· κατάρτιση έκθεσης σχετικά με την εφαρμογή της οδηγίας για την άσκηση αυτοτελούς επαγγελματικής δραστηριότητας και πιθανή συνέχεια που πρέπει να δοθεί (2016)

-- ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην εφαρμογή του ευρωπαϊκού προγράμματος δράσης για τη μετανάστευση, αντιμετώπιση των φραγμών στην απασχόληση και την επαγγελματική ανέλιξη των μεταναστριών· παροχή συνδρομής στα κράτη μέλη για την πλήρη αξιοποίηση των δυνατοτήτων που προσφέρονται μέσω του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου (ΕΚΤ) στον συγκεκριμένο τομέα (2016-2019)·

-- ευαισθητοποίηση με σκοπό την προώθηση της γυναικείας επιχειρηματικότητας, μεταξύ άλλων μέσω της έναρξης λειτουργίας ηλεκτρονικής πλατφόρμας για τις γυναίκες επιχειρηματίες (2016) και της δημιουργίας ευρωπαϊκού δικτύου γυναικών επιχειρηματικών αγγέλων (2016), καθώς και του δικτύου διαδικτυακών επιχειρηματικών κόμβων γυναικών (2016-2017)· και προώθηση θεσμικών αλλαγών σε ερευνητικούς οργανισμούς με σκοπό την άρση των φραγμών στην ισότητα των φύλων και τη δέσμευση όλων των ερευνητικών οργανισμών να θέσουν σε εφαρμογή σχέδια σχετικά με την ισότητα των φύλων (2016-2017).

Μείωση των διαφορών μεταξύ των φύλων όσον αφορά τους μισθούς, τις αποδοχές και τις συντάξεις και, κατ' επέκταση, καταπολέμηση της φτώχειας των γυναικών

ΣΤΟΧΟΙ

Επαναβεβαιώνεται ο στόχος της μείωσης των επίμονων διαφορών μεταξύ των φύλων όσον αφορά τους μισθούς, τις αποδοχές και τις συντάξεις και, κατά συνέπεια, των ανισοτήτων ως προς την πρόσβαση σε χρηματοοικονομικούς πόρους σε όλη τη διάρκεια ζωής του ανθρώπου.¹⁶³

Ο στόχος αυτός προϋποθέτει ειδικότερα σημαντική μείωση των ανισοτήτων σε ορισμένους τομείς οικονομικής δραστηριότητας και επαγγέλματα, αύξηση των συνολικών αμειβόμενων ωρών εργασίας των γυναικών, ευαισθητοποίηση και αποτελεσματική εφαρμογή της νομοθεσίας για την ίση αμοιβή. Προϋποθέτει επίσης πολιτικές και μέτρα για τα άτομα που αντιμετωπίζουν συγκεκριμένους φραγμούς όσον αφορά την είσοδό τους στην αγορά εργασίας, όπως οι μετανάστριες και οι μόνοι γονείς. Επιπροσθέτως, πρέπει να αντιμετωπιστούν τα αίτια και οι επιπτώσεις της συνταξιοδοτικής ανισότητας των φύλων, δεδομένου ότι η

¹⁶³ Στρατηγική δεσμευση για τη ισότητα των φύλων 2016-2019, ΕΥΡΩΠΑΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ, σ. 12

ανισότητα αυτή συνιστά φραγμό στην οικονομική ανεξαρτησία των γυναικών μεγαλύτερης ηλικίας, οι οποίες διατρέχουν κατά την περίοδο αυτή υψηλότερο κίνδυνο φτώχειας από ό,τι οι άνδρες.

ΔΡΑΣΕΙΣ

Περαιτέρω βελτίωση της εφαρμογής και της επιβολής της αρχής της ίσης αμοιβής με τη διενέργεια αξιολόγησης της οδηγίας 2006/54/EK (2016-2017) και εξέταση, μεταξύ άλλων, των ακόλουθων στοιχείων:

i. ενίσχυση της μισθολογικής διαφάνειας με βάση την έκθεση που πρέπει να καταρτιστεί σχετικά με τα μέτρα που λαμβάνουν τα κράτη μέλη για την εφαρμογή της σύστασης της Επιτροπής

ii. τα αποτελέσματα της πρόσφατης νομολογίας του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης σχετικά με τη χρήση του φύλου ως αναλογιστικού παράγοντα που επηρεάζει τις εκ του νόμου συνταξιοδοτικές παροχές και τις ιδιωτικές ασφαλιστικές συμβάσεις στον τομέα των επαγγελματικών συντάξεων με τον πιθανό αντίκτυπο της πρόληψης χορήγησης χαμηλότερων συντάξεων στις γυναίκες λόγω του υψηλότερου μέσου όρου του προσδόκιμου ζωής τους

iii. επιβολή κυρώσεων για τη βελτίωση του αποτρεπτικού αποτελέσματος της απαγόρευσης των διακρίσεων ως προς την αμοιβή και

iv. αποδοτική και αποτελεσματική λειτουργία των φορέων που είναι αρμόδιοι για θέματα ισότητας, με σκοπό τη διευκόλυνση της πρόσβασης των θυμάτων διακρίσεων στη δικαιοσύνη·

-- συνεχής στήριξη των κρατών μελών στις προσπάθειές τους για την εξασφάλιση ίσης αμοιβής και την αντιμετώπιση των βαθύτερων αιτιών των διαφορών μεταξύ των φύλων όσον αφορά τους μισθούς, τις αποδοχές και τις συντάξεις· χρήση του Ευρωπαϊκού Εξαμήνου (σε ετήσια βάση)·

-- συνεργασία με τους αρμόδιους για θέματα ισότητας φορείς και στήριξη των επιχειρήσεων στις προσπάθειές τους για εξασφάλιση ίσης αμοιβής διευκολύνοντας τη λειτουργία πλατφορμών ανταλλαγής χαρτών πολυμορφίας (υπό εξέλιξη)·

-- συνέχιση του εορτασμού της Ευρωπαϊκής Ημέρας Ίσης Αμοιβής με πανευρωπαϊκές δραστηριότητες ενημέρωσης που θα απευθύνονται σε όλα τα κράτη μέλη· ενημέρωση σχετικά με τη σύνδεση μεταξύ μισθού, αποδοχών και συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων στην τρίτη ηλικία (σε ετήσια βάση)· εξέταση του ενδεχόμενου θέσπισης περαιτέρω μέτρων για

τη βελτίωση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων σε ορισμένους τομείς οικονομικής δραστηριότητας και επαγγέλματα· αξιοποίηση της «Μεγάλης συμμαχίας για την ψηφιακή απασχόληση» (Grand Coalition for Digital Jobs) για τη στήριξη μέτρων που αποσκοπούν στην ενίσχυση των ψηφιακών δεξιοτήτων των γυναικών και των κοριτσιών και την προώθηση της γυναικείας απασχόλησης στον τομέα των ΤΠΕ (2016-2017)· δραστηριότητες ευαισθητοποίησης όσον αφορά τις επιλογές εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης (2018-2019)·

-- προώθηση της ισότητας των φύλων σε όλες τις βαθμίδες και τις μορφές εκπαίδευσης -μεταξύ άλλων όσον αφορά την επιλογή αντικειμένου σπουδών και σταδιοδρομίας με βάση το φύλο- με τη χρήση υφιστάμενων εργαλείων συνεργασίας του τομέα πολιτικής και χρηματοδοτικών μέσων, κατά περίπτωση, σύμφωνα με τις προτεραιότητες που καθορίζονται στο πλαίσιο «Εκπαίδευση και κατάρτιση 2020 (ΕΚ 2020)» (2016-2019)·

-- συνεχής ανάπτυξη συνολικής σειράς μέτρων ώστε να αντιμετωπιστεί το πλήρες φάσμα των αιτιών της συνταξιοδοτικής ανισότητας των φύλων σε συνεργασία με τα κράτη μέλη, συμπεριλαμβανομένου του δείκτη για την εκτίμηση και παρακολούθησή της και της λήψης μέτρων μετριασμού των παραγόντων που συνδέονται με το φύλο, π.χ. όσον αφορά την παροχή φροντίδας (2016-2017).

Προώθηση της ισότητας στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων

ΣΤΟΧΟΙ

Επαναβεβαιώνεται ο στόχος για βελτίωση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων σε ηγετικές θέσεις στον τομέα της οικονομίας, και ειδικότερα για επίτευξη ποσοστού εκπροσώπησης τουλάχιστον 40% του υποεκπροσωπούμενου φύλου σε θέσεις μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών εισηγμένων στο χρηματιστήριο εταιρειών.¹⁶⁴ Η προώθηση της ισότητας στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων προϋποθέτει επίσης τη βελτίωση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων σε θέσεις εκτελεστικών διοικητικών στελεχών μεγάλων εισηγμένων στο χρηματιστήριο εταιρειών, καθώς και στο πλαίσιο της μελλοντικής αξιοποίησης ταλέντων. Οι προσπάθειες αυτές θα πρέπει να

¹⁶⁴ Στρατηγική δεσμευση για τη ισότητα των φύλων 2016-2019, ΕΥΡΩΠΑΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ, σ. 10

συμπληρώνονται με συλλογή στοιχείων, ανάληψη δράσης για την αντιμετώπιση της υπερεκπροσώπησης των ανδρών σε θέσεις λήψης αποφάσεων στο πλαίσιο ερευνητικών οργανισμών και λήψη μέτρων για την προώθηση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων στις διαδικασίες λήψης πολιτικών αποφάσεων και στον δημόσιο βίο, συμπεριλαμβανομένου του αθλητισμού. Οι ευρωπαϊκές διοικητικές υπηρεσίες θα αποτελέσουν παράδειγμα προς μίμηση. Η Επιτροπή έχει θέσει για την ίδια τον στόχο της κάλυψης του 40% των θέσεων ανώτερων και μεσαίων διοικητικών στελεχών από γυναίκες έως το τέλος του 2019 .
165

ΔΡΑΣΕΙΣ

-- Σταθερή στάση υπέρ της έγκρισης της πρότασης οδηγίας του 2012 σχετικά με τη βελτίωση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων σε θέσεις μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών των εισηγμένων στο χρηματιστήριο εταιρειών έως το 2016, στενή παρακολούθηση της μεταφοράς και εφαρμογής της οδηγίας και στήριξη άλλων στοχοθετημένων πρωτοβουλιών για τη βελτίωση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων, συμπεριλαμβανομένης της παροχής καθοδήγησης στα κράτη μέλη ,¹⁶⁶

-- συνέχιση της συλλογής και διάδοσης στοιχείων σχετικά με την εκπροσώπηση των γυναικών και των ανδρών σε υψηλές θέσεις λήψης αποφάσεων, σε στενή συνεργασία με το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων,

-- εξέταση του ενδεχόμενου λήψης μέτρων για τη βελτίωση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων σε διαδικασίες λήψης πολιτικών αποφάσεων και συνέχιση της ενθάρρυνσης των κρατών μελών και της στήριξης των δραστηριοτήτων των εθνικών αρχών για την προώθηση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων σε θέσεις λήψης πολιτικών και δημόσιων αποφάσεων ,

-- παροχή καθοδήγησης στα κράτη μέλη με σκοπό την υιοθέτηση κοινής προσέγγισης όσον αφορά την υλοποίηση ποσοτικών στόχων για τις θέσεις λήψης αποφάσεων στον τομέα της έρευνας (2016),

¹⁶⁵ http://www.europarl.europa.eu/atyourservice/el/displayFtu.html?ftuid=FTU_5.10.3.html

¹⁶⁶ http://www.europarl.europa.eu/atyourservice/el/displayFtu.html?ftuid=FTU_5.10.9.html

-- επίτευξη του στόχου για κάλυψη του 40% των θέσεων ανώτερων και μεσαίων διοικητικών στελεχών της Επιτροπής από γυναίκες έως τη λήξη της θητείας της (υπό εξέλιξη).

Καταπολέμηση της βίας λόγω φύλου και προστασία και στήριξη των θυμάτων

ΣΤΟΧΟΙ

Η καταπολέμηση της βίας λόγω φύλου και η προστασία και στήριξη των θυμάτων θα αποτελεί σταθερή προτεραιότητα.¹⁶⁷ Για την εξάλειψη της βίας λόγω φύλου απαιτούνται εντατικότερες προσπάθειες από όλους τους παράγοντες, συμπεριλαμβανομένων των κρατών μελών, προκειμένου να βελτιωθούν η διαθεσιμότητα, η ποιότητα και η αξιοπιστία των δεδομένων, να αυξηθεί η ευαισθητοποίηση, να αλλάξει η νοοτροπία των ανθρώπων, να προληφθεί η βία αυτού του είδους, να εξασφαλιστεί καλύτερη στήριξη των θυμάτων και πρόσβαση στη δικαιοσύνη, καθώς και για να διασφαλιστεί η πλήρης μεταφορά και εφαρμογή της σχετικής νομοθεσίας της ΕΕ.

ΔΡΑΣΕΙΣ

-- προσχώρηση της ΕΕ στη Σύμβαση του Συμβουλίου της Ευρώπης για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών και της εν-δοοικογενειακής βίας (Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης), στον βαθμό που το επιτρέπουν οι αρμοδιότητες της ΕΕ και λαμβανομένων υπόψη των νομικών επιπτώσεων της εν λόγω προσχώρησης· εφαρμογή, στη συνέχεια, των διατάξεων της εν λόγω σύμβασης και συνέχιση της ενθάρρυνσης των κρατών μελών ώστε να σημειώσουν πρόοδο όσον αφορά την επικύρωσή της (2016)·

-- συνέχιση της εφαρμογής της οδηγίας για τα δικαιώματα των θυμάτων, καθώς και των νομοθετικών διατάξεων σχετικά με τις ευρωπαϊκές εντολές προστασίας, ιδίως προκειμένου να εξασφαλίζεται η πρόσβαση σε προστασία και η παροχή στήριξης στα πρόσωπα που διατρέχουν κίνδυνο βίας λόγω φύλου (υπό εξέλιξη)·

-- περαιτέρω βελτίωση της διαθεσιμότητας, της ποιότητας και της αξιοπιστίας των στοιχείων που αφορούν τη βία λόγω φύλου, μέσω της

¹⁶⁷ Στρατηγική δεσμευση για τη ισότητα των φύλων 2016-2019, ΕΥΡΩΠΑΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ, σ. 15

συνεργασίας με τη Eurostat, το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων και τον Οργανισμό Θεμελιωδών Δικαιωμάτων (υπό εξέλιξη)· συνέχιση της συγκέντρωσης συγκρίσιμων δεδομένων για τη βία λόγω φύλου στον αθλητισμό, μέσω της εκπόνησης ειδικής μελέτης (2016)·

-- συνέχιση στοχοθετημένων δράσεων με σκοπό την εξάλειψη όλων των μορφών βίας λόγω φύλου και την ενίσχυση της ευαισθητοποίησης (2017)· -- συνεχής προώθηση αλλαγών στη νοοτροπία και τη συμπεριφορά μέσω δραστηριοτήτων ευαισθητοποίησης, συμπεριλαμβανομένων κατάλληλων δραστηριοτήτων για τον εορτασμό της Παγκόσμιας Ημέρας Μηδενικής Ανοχής στον Ακρωτηριασμό των Γυναικείων Γεννητικών Οργάνων (6 Φεβρουαρίου) και της Διεθνούς Ημέρας για την Εξάλειψη της Βίας κατά των Γυναικών (25 Νοεμβρίου) (σε ετήσια βάση)· -- συνέχιση της εφαρμογής των μέτρων που προβλέπονται στην ανακοίνωση με τίτλο «Για την εξάλειψη του ακρωτηριασμού των γυναικείων γεννητικών οργάνων», καθώς και χρήση ενδεδειγμένων μέσων για την εξάλειψη του ακρωτηριασμού των γυναικείων γεννητικών οργάνων και αξιοποίηση αυτής της πείρας για την καταπολέμηση άλλων επιβλαβών πρακτικών· δημιουργία διαδικτυακής πλατφόρμας πληροφοριών σχετικά με τον ακρωτηριασμό των γυναικείων γεννητικών οργάνων για τους επαγγελματίες του τομέα (2016-2017)· και -- λήψη των απαιτούμενων μέτρων, αφενός, για τη συνέχεια που πρέπει να δοθεί στην έκθεση σχετικά με την αξιολόγηση της συμμόρφωσης των κρατών μελών προς την οδηγία για την καταπολέμηση της εμπορίας ανθρώπων (2016) και, αφετέρου, για τη διασφάλιση της συνεκτίμησης της διάστασης του φύλου στο πλαίσιο της εμπορίας ανθρώπων (υπό εξέλιξη).

4.5.5 Προώθηση της ισότητας των φύλων και των δικαιωμάτων των γυναικών παγκοσμίως¹⁶⁸

Στόχοι

Η προστασία και η προώθηση των δικαιωμάτων των γυναικών και των κοριτσιών, καθώς και της ισότητας των φύλων, αποτελούν προτεραιότητα πολιτικής για τις εξωτερικές σχέσεις της ΕΕ, και η ΕΕ είναι αποφασισμένη να διαδραματίσει ηγετικό ρόλο στον εν λόγω τομέα. Τα στοιχεία αυτά αποτελούν απαραίτητες προϋποθέσεις για την ισότιμη και χωρίς αποκλεισμούς βιώσιμη ανάπτυξη, και συνιστούν, αυτά καθαυτά, αξίες και στόχους υψίστης σημασίας. Αποτελούν επίσης προϋπόθεση για την ειρήνη και την ασφάλεια παγκοσμίως και συμβάλλουν στην καταπολέμηση της ριζοσπαστικοποίησης και του εξτρεμισμού,

¹⁶⁸ Στρατηγική δέσμευση για τη ισότητα των φύλων 2016-2019, ΕΥΡΩΠΑΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ, σ.16

φαινομένων που υποτιμούν τις γυναίκες, παραβιάζουν τα δικαιώματά τους και προσβάλλουν την αξιοπρέπειά τους. Η ΕΕ παραμένει απολύτως προσηλωμένη στον στόχο της για την προώθηση, την προστασία και τον σεβασμό όλων των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, καθώς και για την πλήρη και αποτελεσματική εκπλήρωση των υποχρεώσεων και των δεσμεύσεων που έχει αναλάβει όσον αφορά τα δικαιώματα των γυναικών σε όλα τα διεθνή φόρουμ, ιδίως στο πλαίσιο της Σύμβασης για την εξάλειψη όλων των μορφών διακρίσεων κατά των γυναικών, της πλατφόρμας δράσης του Πεκίνου του ΟΗΕ και του προγράμματος δράσης της Διεθνούς Διάσκεψης για τον Πληθυσμό και την Ανάπτυξη.

Τα δικαιώματα των γυναικών και των κοριτσιών, η ισότητα των φύλων και η χειραφέτηση των γυναικών και των κοριτσιών βρίσκονται στο επίκεντρο του θεματολογίου 2030 των Ηνωμένων Εθνών για τη βιώσιμη ανάπτυξη, όχι μόνο ως αυτοτελής στόχος, αλλά και ως οριζόντιο θέμα, το οποίο ενσωματώνεται στους στόχους και στους δείκτες όλων των στόχων για τη βιώσιμη ανάπτυξη. Θα πρέπει επίσης να αποτελούν ουσιαστικές παρα-μέτρους κατά τη χρήση χρηματοοικονομικών και μη χρηματοοικονομικών μέσων υλοποίησης, καθώς και στο πλαίσιο των μηχανισμών επανεξέτασης, παρακολούθησης και ελέγχου του θεματολογίου 2030. Δεδομένου ότι το θεματολόγιο ισχύει για όλες τις χώρες, συμπεριλαμβανομένων των κρατών μελών της ΕΕ, η διασφάλιση της συνοχής μεταξύ των εσωτερικών και των εξωτερικών πολιτικών της ΕΕ σε όλα τα επίπεδα είναι κορυφαίας σημασίας. Πρέπει επίσης να συνεχιστεί η αξιολόγηση της ισότητας των φύλων και της υιοθέτησης του κεκτημένου της ΕΕ όσον αφορά την ισότητα των φύλων στο πλαίσιο της διαδικασίας προσχώρησης.

ΔΡΑΣΕΙΣ

Σε συνεργασία με την ΕΥΕΔ και τα κράτη μέλη, υλοποίηση του σχεδίου δράσης που προβλέπεται στο κοινό έγγραφο εργασίας των υπηρεσιών της Επιτροπής με τίτλο «Gender equality and women's empowerment: transforming the lives of girls and women through EU external relations, 2016-2020» (Ισότητα των φύλων και χειραφέτηση των γυναικών: μεταμορφώνοντας τις ζωές κοριτσιών και γυναικών μέσα από την πολιτική εξωτερικών σχέσεων της ΕΕ 2016-2020) (2016-2019) και, σύμφωνα με αυτό το νέο πλαίσιο για τις δραστηριότητες της ΕΕ όσον αφορά την ισότητα των φύλων στον τομέα των εξωτερικών σχέσεων, ανάληψη δεσμεύσεων:

-- από κοινού με την ΕΥΕΔ και σε συνεργασία με τα κράτη μέλη, για την προώθηση της προώθησης της ισότητας των φύλων και των δικαιωμάτων των γυναικών κατά την υλοποίηση και παρακολούθηση του θεματολογίου

2030 των Ηνωμένων Εθνών για τη βιώσιμη ανάπτυξη, καθώς και κατά την εφαρμογή της πλατφόρμας δράσης του Πεκίνου (υπό εξέλιξη).

Χρηματοδότηση από την ΕΕ για την προώθηση της ισότητας των φύλων

Εξίσου αναγκαία με την ανάληψη βασικών δράσεων και την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στις πολιτικές κρίνεται και η διάθεση σχετικής χρηματοδότησης σε επίπεδο ΕΕ.¹⁶⁹ Η συνεκτίμηση της ισότητας των φύλων στον προϋπολογισμό δεν εφαρμόζεται συστηματικά στο πλαίσιο του γενικού προϋπολογισμού της ΕΕ, αλλά τα χρηματοδοτικά προγράμματα της Ένωσης για την περίοδο 2014-2020 παρέχουν τα μέσα για την προώθηση της ισότητας των φύλων και την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σε διάφορους βασικούς τομείς πολιτικής· για παράδειγμα:

- τα Ευρωπαϊκά Διαρθρωτικά και Επενδυτικά Ταμεία (ΕΔΕΤ), ιδίως το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο και το Ευρωπαϊκό Ταμείο Περιφερειακής Ανάπτυξης, αποτελούν βασικούς μοχλούς κινητοποίησης χρηματοδοτικών πόρων για την προώθηση της ισότητας, π.χ. όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, την επαγγελματική ανέλιξη, τον συνδυασμό της επαγγελματικής και της προσωπικής ζωής, την ίση αμοιβή για ίση εργασία, την ένταξη μεταναστριών στην αγορά εργασίας και τις επενδύσεις στην παροχή υποδομών παιδικής φροντίδας·
- το πρόγραμμα «Δικαιώματα, ισότητα και ιθαγένεια» θα συγχρηματοδοτήσει εθνικά σχέδια που αποσκοπούν στην προώθηση της ισότιμης οικονομικής ανεξαρτησίας, της υπέρβασης αυστηρών ρόλων και στερεοτύπων με βάση το φύλο και της ευαισθητοποίησης σχετικά με τη συνταξιοδοτική ανισότητα των φύλων, τα αίτια και τις επιπτώσεις της. Θα επενδύσει επίσης στην πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών με τη χρηματοδότηση σχεδίων στο πλαίσιο των οποίων παρέχεται υποστήριξη στα θύματα βίας και κατάρτιση στους επαγγελματίες του τομέα, αυξάνεται η ευαισθητοποίηση και προλαμβάνεται η βία που συνδέεται με επιβλαβείς πρακτικές·
- μέσω της στήριξης που παρέχεται για τις υποδομές ψηφιακών υπηρεσιών για την ασφαλέστερη χρήση του διαδικτύου από τον μηχανισμό «Συνδέοντας την Ευρώπη», θα χρηματοδοτηθεί στα κράτη μέλη η δημιουργία τηλεφωνικών γραμμών παροχής βοήθειας για τα θύματα κυβερνοεκφοβισμού νεαρής ηλικίας (τα οποία έχουν τις διπλάσιες πιθανότητες να είναι κορίτσια από ό,τι αγόρια)·

¹⁶⁹ Στρατηγική δέσμευση για τη ισότητα των φύλων 2016-2019, ΕΥΡΩΠΑΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ, σ. 19

- χρηματοδότηση (61,17 δισ. ευρώ) θα διατεθεί για την ισότητα των φύλων και τη χειραφέτηση των γυναικών και των κοριτσιών κατά την επόμενη επταετία μέσω του θεματικού προγράμματος της ΕΕ για τα παγκόσμια δημόσια αγαθά και τις προκλήσεις, στο πλαίσιο του μηχανισμού αναπτυξιακής συνεργασίας για τη στήριξη της εξωτερικής συνεργασίας της ΕΕ· και

- οι προβληματισμοί σχετικά με την ισότητα των φύλων εντάσσονται στο Erasmus+, το πρόγραμμα χρηματοδότησης της ΕΕ για την εκπαίδευση, την κατάρτιση, τη νεολαία και τον αθλητισμό (2014-2020).

Θα χρησιμοποιηθούν οι μηχανισμοί που προβλέπονται από τους κανονισμούς και τις αρμόδιες επιτροπές των αντίστοιχων προγραμμάτων για τον έλεγχο της αποτελεσματικότητας και της αποδοτικότητας της χρηματοδότησης για την ισότητα των φύλων, μεταξύ άλλων μέσω της αξιολόγησης των εκθέσεων υλοποίησης των κρατών μελών, κατά περίπτωση.

Στο παράρτημα 4 παρέχεται επισκόπηση της χρηματοδότησης ύψους 6,17 δισεκατ. ευρώ που διατίθεται σε επίπεδο ΕΕ για την εκπλήρωση των σκοπών και των στόχων της παρούσας στρατηγικής δέσμευσης.

Σύμφωνα με τις υποχρεώσεις που απορρέουν από τη Συνθήκη, η διάσταση της ισότητας των φύλων θα ληφθεί υπόψη κατά τον σχεδιασμό των χρηματοδοτικών προγραμμάτων της ΕΕ για τη γενιά μετά το 2020.

Συνεργασία με όλους τους παράγοντες

Η στενή συνεργασία με τα θεσμικά όργανα και τους ενδιαφερόμενους φορείς που δραστηριοποιούνται στον τομέα της ισότητας των φύλων (κράτη μέλη, Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, Ευρωπαϊκή Υπηρεσία Εξωτερικής Δράσης, κοινωνικοί εταίροι, οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών, φορείς που είναι αρμόδιοι για θέματα ισότητας, διεθνείς οργανισμοί και υπηρεσίες της ΕΕ) θα συνεχιστεί.¹⁷⁰ Η συνεργασία αυτή θα λάβει πολλές μορφές, από διμερείς και πολυμερείς ανταλλαγές έως τη διεξαγωγή διαρθρωμένων διαλόγων.

¹⁷⁰ Στρατηγική δεσμευση για τη ισότητα των φύλων 2016-2019, ΕΥΡΩΠΑΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ, σ. 20

Τα έγγραφα εθνικής στρατηγικής και οι εξελίξεις στον τομέα της ισότητας των φύλων θα παρακολουθούνται στα κράτη μέλη και η ανταλλαγή ορθών πρακτικών μεταξύ των κρατών μελών θα διευκολύνεται μέσω του προγράμματος αμοιβαίας μάθησης. Η συνεργασία με τα κράτη μέλη θα συνεχιστεί επίσης μέσω της ομάδας υψηλού επιπέδου για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στις πολιτικές.

Η συμβουλευτική ομάδα για την ισότητα ευκαιριών γυναικών και ανδρών, αποτελούμενη από εκπροσώπους των κρατών μελών, οργανώσεις των κοινωνικών εταίρων και την κοινωνία των πολιτών, θα συνεχίσει να συμβουλεύει την Επιτροπή σε θέματα πολιτικών και νομικών πρωτοβουλιών. Το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων θα συνεχίσει να διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στην ανάπτυξη και ανταλλαγή αξιόπιστων στοιχείων και δεδομένων για τη στήριξη της χάραξης τεκμηριωμένης πολιτικής, π.χ. μέσω του δείκτη του για την ισότητα των φύλων.

Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο καλούνται να συμβάλουν ενεργά στην εν λόγω συνεργασία.

Παρακολούθηση και αξιολόγηση

Η παρακολούθηση της υλοποίησης των προαναφερόμενων δράσεων θα συνεχιστεί σε τακτική βάση¹⁷¹. Θα υποβάλλονται εκθέσεις σε ετήσια βάση σχετικά με την πρόοδο που σημειώνεται, οι οποίες θα περιλαμβάνουν παραδείγματα πρακτικών που εφαρμόζουν τα κράτη μέλη, και οι οποίες θα βασίζονται, μεταξύ άλλων, στους στόχους και στους δείκτες που προαναφέρθηκαν.

Με την επιφύλαξη των συμπερασμάτων της ετήσιας έκθεσης του 2017, θα μπορούσε να διεξαχθεί το 2018 διάλογος υψηλού επιπέδου με τη συμμετοχή του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, των προεδριών του Συμβουλίου και βασικών ενδιαφερόμενων φορέων, όπως οι ευρωπαϊκοί κοινωνικοί εταίροι και η κοινωνία των πολιτών, με σκοπό την ενδιάμεση αξιολόγηση, τον προσδιορισμό των προκλήσεων και τη συζήτηση των δυνατοτήτων ανάληψης περαιτέρω δράσης.

¹⁷¹ Στρατηγική δεσμευση για τη ισότητα των φύλων 2016-2019, ΕΥΡΩΠΑΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ, σ. 23

5.8 Η ΕΥΡΩΠΑΙΚΗ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ ΚΑΙ Η ΕΥΡΩΠΗ 2020

Η Στρατηγική υπογραμμίζει τη συμβολή της Ισότητας των Φύλων στην οικονομική και βιώσιμη ανάπτυξη και υποστηρίζει την εφαρμογή της διάστασης της Ισότητας των Φύλων στη Στρατηγική “Ευρώπη 2020”.¹⁷² Εντούτοις, η ΕΕ 2020 παρουσιάζει περιορισμένη ευαισθησία όσον αφορά το φύλο: δεν υπάρχει ρητός πυλώνας για την ισότητα των φύλων και ελάχιστη προσοχή δίνεται στην ισότητα των φύλων στις εμβληματικές πρωτοβουλίες. Η ισότητα των φύλων προωθείται σε ορισμένες από τις πολιτικές και τις εμβληματικές πρωτοβουλίες που προβλέπονται στο πλαίσιο της Στρατηγικής, παρόλο που δεν αναφέρονται πάντοτε ειδικοί στόχοι. Αυτό συμβαίνει ιδίως με τις πολιτικές απασχόλησης, επιχειρηματικότητας και έρευνας και καινοτομίας που αφορούν δύο από τις προτεραιότητες της στρατηγικής για την ισότητα των φύλων: την οικονομική ανεξαρτησία των γυναικών και την ισότητα των αμοιβών. Τα ακόλουθα τμήματα δείχνουν πώς η στρατηγική ΕΕ 2020 και οι εμβληματικές πρωτοβουλίες της παρεμβαίνουν σε αυτούς τους τομείς:

- Η στρατηγική στοχεύει, στην πραγματικότητα, στη δημιουργία περισσότερων και καλύτερων θέσεων εργασίας, στην επίτευξη υψηλότερου ποσοστού απασχόλησης για τις γυναίκες στο πλαίσιο του συνολικού στόχου απασχόλησης του 75%¹⁷³ για όλα τα 20-64 ετών και για να διασφαλιστεί ότι υπάρχουν 20 εκατομμύρια λιγότεροι άνθρωποι που κινδυνεύουν από φτώχεια και κοινωνικό αποκλεισμό έως το 2020.
- Η ατζέντα της ΕΕ για νέες δεξιότητες και θέσεις εργασίας: Μια ευρωπαϊκή συμβολή στην πλήρη απασχόληση, η οποία προωθείται στο πλαίσιο της στρατηγικής ΕΕ 2020, αναφέρει ότι τα κράτη μέλη της ΕΕ μπορούν να επιτύχουν τους στόχους της ΕΕ 2020, ιδίως για τις γυναίκες, μέσω τεσσάρων προτεραιοτήτων: ένα εργατικό δυναμικό υψηλότερης εξειδίκευσης · καλύτερη ποιότητα εργασίας και συνθήκες εργασίας · ισχυρότερες πολιτικές για την προώθηση της δημιουργίας θέσεων απασχόλησης και της ζήτησης εργασίας. Η ημερήσια διάταξη προβλέπει, για παράδειγμα, την ενσωμάτωση της προοπτικής της ισότητας των φύλων στις πολιτικές ευελιξίας με ασφάλεια.
- Οι γυναίκες αποτελούν επίσης ειδικό στόχο πολλών από τις δράσεις που προβλέπονται από τη δέσμη μέτρων για την απασχόληση ΕΕ 2020. Το σχέδιο δράσης για την επιχειρηματικότητα 2020¹⁷⁴ ορίζει ότι τόσο οι εθνικές όσο και οι πολιτικές της ΕΕ που υποστηρίζουν την

¹⁷² https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester/framework/europe-2020-strategy_el

¹⁷³ <http://ec.europa.eu/eurostat>

¹⁷⁴ <http://www.eea.gr/gr/el/content/sxedio-drasis-gia-tin-enisxysis-tis-apasxolisis-kai-tis-epixeirimatikotitas-ton-neon>

επιχειρηματικότητα πρέπει να προσεγγίσουν τις γυναίκες που έχουν τεράστιο επιχειρηματικό δυναμικό. Τα κράτη μέλη καλούνται: να σχεδιάσουν και να εφαρμόσουν εθνικές στρατηγικές για την επιχειρηματικότητα των γυναικών · συλλέγω καταναμημένα κατά φύλο δεδομένα και να παράσχουν ετήσιες ενημερώσεις σχετικά με την κατάσταση των γυναικών επιχειρηματιών σε εθνικό επίπεδο · να εφαρμόσουν πολιτικές που επιτρέπουν στις γυναίκες να επιτύχουν ικανοποιητική ισορροπία μεταξύ επαγγελματικού και οικογενειακού βίου, με την καθιέρωση κατάλληλης και προσιτής μέριμνας για τα εξαρτώμενα παιδιά και τα ηλικιωμένα άτομα, ιδίως αξιοποιώντας πλήρως τις δυνατότητες στήριξης στο πλαίσιο του ΕΓΤΑΑ, του ΕΤΠΑ και του ΕΚΤ. Η Επιτροπή, από την πλευρά της, θα δημιουργήσει μια πανευρωπαϊκή ηλεκτρονική πλατφόρμα καθοδήγησης, συμβουλευτικής, εκπαίδευσης και επιχειρηματικής δικτύωσης για γυναίκες επιχειρηματίες, η οποία θα μεταφέρει τα σημερινά δίκτυα εθνικών πρεσβευτών και μέντορα σε απευθείας σύνδεση για να αυξήσει και να διευρύνει την εμβέλεια και να υποστηρίξει τη γυναικεία επιχειρηματικότητα σε εθνικό και περιφερειακό επίπεδο προωθώντας την ανταλλαγή βέλτιστων πρακτικών μεταξύ των κρατών μελών.

- Το ψηφιακό θεματολόγιο για το 2020 υποστηρίζει την παρουσία γυναικών στην επιστημονική σταδιοδρομία και στις θέσεις εργασίας ΤΠΕ.¹⁷⁵

- Το πακέτο κοινωνικών επενδύσεων 2020 υποστηρίζει ότι θα πρέπει να αντιμετωπιστούν τα εμπόδια στη συμμετοχή των γυναικών και άλλων υποεκπροσωπούμενων εργαζομένων στην αγορά εργασίας.¹⁷⁶ Οι παρεμβάσεις που αποσκοπούν στην αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας θα πρέπει επίσης να λαμβάνουν υπόψη την πρόσβαση σε βασικές υπηρεσίες, όπως βασικούς λογαριασμούς πληρωμών, διαδίκτυο, μεταφορές, παιδική μέριμνα, εκπαίδευση και υγεία. Επιπλέον, προτρέπει τα κράτη μέλη να περιορίσουν το χάσμα των αμοιβών μεταξύ των φύλων και να αντιμετωπίσουν άλλα εμπόδια στη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας, ενθαρρύνοντας επίσης τους εργοδότες να αντιμετωπίσουν τις διακρίσεις στο χώρο εργασίας και να προσφέρουν μέτρα συμφιλίωσης (όπως υπηρεσίες παιδικής μέριμνας), προσαρμοσμένους χώρους εργασίας, ηλεκτρονική προσβασιμότητα, διαχείριση ποικιλομορφίας, προγράμματα βελτίωσης της ικανότητας και κατάρτισης, αναγνώριση δεξιοτήτων και προσόντων καθώς και κινητικότητα.¹⁷⁷

- Η στρατηγική «Ευρώπη 2020» και οι εμβληματικές πρωτοβουλίες της θέτουν τη γνώση στο επίκεντρο των προσπαθειών της ΕΕ για την

¹⁷⁵ http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-10-200_el.htm

¹⁷⁶ <http://www.social-economy.com/social-investments-society.html>

¹⁷⁷ <http://www.social-economy.com/social-investments-society.html>

επίτευξη έξυπνης, βιώσιμης και χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξης. Παρόλο που η Στρατηγική δεν περιλαμβάνει στόχους για το φύλο σε αυτόν τον τομέα, οι γυναίκες αποτελούν έναν ειδικό στόχο όταν πρόκειται για την αύξηση της συμμετοχής στην τεχνική και ψηφιακή εκπαίδευση και κατάρτιση. Οι ηλεκτρονικές δεξιότητες για τη στρατηγική του 21ου αιώνα αναγνωρίζουν ότι το ενδιαφέρον των νέων για τις ΤΠΕ και την επιστημονική και μαθηματική εκπαίδευση μειώνεται.¹⁷⁸ Ως εκ τούτου, η στρατηγική διευκρινίζει ότι υπάρχει ανάγκη καλύτερης επικοινωνίας με το κοινό, ιδίως τους νέους, τους γονείς, τους δασκάλους και τις γυναίκες, και προωθεί δράσεις που απευθύνονται ειδικά στις γυναίκες, όπως: ανταλλαγή πληροφοριών και ορθών πρακτικών σχετικά με τις πρωτοβουλίες των κρατών μελών για την προώθηση της επιστήμης, των μαθηματικών και των ΤΠΕ, των προτύπων, των προφίλ και των προοπτικών απασχόλησης και σταδιοδρομίας καθώς και της κατάρτισης των εκπαιδευτικών στον τομέα των δεξιοτήτων ΤΠΕ και της αντιμετώπισης των θεμάτων φύλου στον τεχνικό και επιστημονικό τομέα· ενθάρρυνση των γυναικών να επιλέξουν τις σταδιοδρομίες των ΤΠΕ, προωθώντας περαιτέρω την «άσκηση σκιάς των κοριτσιών πληροφορικής» σε συνεργασία με τις εταιρείες ΤΠΕ. Η συμμετοχή των γυναικών στην ανώτερη τεχνική και επιστημονική εκπαίδευση αποτελεί επίσης στόχο της ατζέντας της ΕΕ για τον εκσυγχρονισμό των συστημάτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, η οποία αναγνωρίζει ότι η αντιμετώπιση των στερεοτύπων και η εξάλειψη των φραγμών που εξακολουθούν να αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στην επίτευξη υψηλότερων επιπέδων μεταπτυχιακής εκπαίδευσης και έρευνας - ειδικά σε ορισμένους κλάδους και ηγεσία θέσεις - μπορούν να απελευθερώσουν αναξιοποίητο ταλέντο. Επιπλέον, η Ατζέντα προβλέπει ότι μία από τις βασικές πολιτικές που πρέπει να αντιμετωπιστούν από τα κράτη μέλη είναι η εφαρμογή της συστάσεως της Ομάδας του Ελσίνκι για τις γυναίκες στην επιστήμη. Η βελτίωση των ηλεκτρονικών δεξιοτήτων των γυναικών αποτελεί επίσης προτεραιότητα στο ψηφιακό θεματολόγιο της ΕΕ Digital Agenda.¹⁷⁹

-- από κοινού με την ΕΥΕΔ και τα κράτη μέλη, για την προώθηση της ισότητας των φύλων και για την προαγωγή και προστασία των δικαιωμάτων των κοριτσιών και των γυναικών μέσω του σχεδίου δράσης της ΕΕ για τα ανθρώπινα δικαιώματα και τη δημοκρατία, της συνολικής προσέγγισης όσον αφορά την εφαρμογή από την ΕΕ των αποφάσεων 1325¹⁸⁰ και 1820¹⁸¹ του Συμβουλίου Ασφαλείας των Ηνωμένων Εθνών

¹⁷⁸ <https://www.schooleducationgateway.eu/el/pub/resources/tutorials/digital-competence-the-vital-.htm>

¹⁷⁹ <http://www.digitalagenda.gr/>

¹⁸⁰ <http://www.uom.gr/modules.php?op=modload&name=News&file=article&sid=7168>

(ΣΑΗΕ) σχετικά με τις γυναίκες, την ειρήνη και την ασφάλεια, καθώς και των κατευθυντήριων γραμμών της ΕΕ σχετικά με τη βία κατά των γυναικών και των κοριτσιών, οι οποίες εκδόθηκαν το 2008,

-- για τη συνέχιση της χρηματοδότησης και της παρακολούθησης των δράσεων που προάγουν την ισότητα των φύλων στο πλαίσιο της αναπτυξιακής συνεργασίας, της συνεργασίας με τις χώρες της γειτονίας και της ανθρωπιστικής βοήθειας, μεταξύ άλλων μέσω της συστηματικής χρήσης των δεικτών του ΟΟΣΑ για την πολιτική ισότητας των φύλων στο πλαίσιο της αναπτυξιακής συνεργασίας, καθώς και των δεικτών φύλου-ηλικίας σε όλες τις ανθρωπιστικές δράσεις που χρηματοδοτούνται από την ΕΕ, ούτως ώστε να ελέγχεται κατά πόσον εντοπίζονται και αντιμετωπίζονται οι ανάγκες και τα τρωτά σημεία των ανδρών και των γυναικών όλων των ηλικιών και

-- για τη συνέχιση της στενής παρακολούθησης και στήριξης της συμμόρφωσης των υποψήφιων και των δυνάμει υποψήφιων προς ένταξη χωρών με τα κριτήρια της Κοπεγχάγης για την προσχώρηση στην ΕΕ από πλευράς ανθρωπίνων δικαιωμάτων, συμπεριλαμβανομένης της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών· για τη συνέχιση των προσπαθειών ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου σε όλα τα συναφή προγράμματα που χρηματοδοτούνται μέσω του μηχανισμού προενταξιακής βοήθειας (ΜΠΒ) και του ευρωπαϊκού μηχανισμού γειτονίας (ENI) .

5.9 ΠΥΛΩΝΑΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ

Η συζήτηση για την κοινωνική διάσταση της Ευρώπης αποτελεί μέρος της ευρύτερης συζήτησης για τη Λευκή Βίβλο. Στο πλαίσιο αυτό δημοσιεύθηκαν από την Επιτροπή κάποιες επιλογές γύρω από το θέμα. Μία από αυτές είναι και ο Πυλώνας Κοινωνικών Δικαιωμάτων.¹⁸²

Ο ευρωπαϊκός πυλώνας των κοινωνικών δικαιωμάτων αφορά την παροχή νέων και αποτελεσματικότερων δικαιωμάτων στους πολίτες . Έχει τρεις κύριες κατηγορίες:

- Ίσες ευκαιρίες και πρόσβαση στην αγορά εργασίας
- Δίκαιες συνθήκες εργασίας
- Κοινωνική προστασία και ένταξη

¹⁸¹[http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2009_2014/documents/droi/dv/p7_ta\(2012\)0028_/p7_ta\(2012\)0028_el.pdf](http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2009_2014/documents/droi/dv/p7_ta(2012)0028_/p7_ta(2012)0028_el.pdf)

¹⁸² https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights_en

Τα σημεία του πυλώνα που είναι σημαντικά για την εργασία μας και αποτελούν κομμάτι της πρώτης κατηγορίας, είναι τα εξής:

1. Εκπαίδευση, κατάρτιση και δια βίου μάθηση

Όλοι έχουν δικαίωμα στην ποιοτική και χωρίς αποκλεισμούς εκπαίδευση, κατάρτιση και δια βίου μάθηση, προκειμένου να διατηρήσουν και να αποκτήσουν δεξιότητες που τους επιτρέπουν να συμμετέχουν πλήρως στην κοινωνία και να διαχειρίζονται με επιτυχία τις μεταβάσεις στην αγορά εργασίας.

2. Ισότητα των φύλων

Πρέπει να διασφαλιστεί και να ενθαρρυνθεί η ισότητα μεταχείρισης και ευκαιριών μεταξύ γυναικών και ανδρών σε όλους τους τομείς, μεταξύ άλλων όσον αφορά τη συμμετοχή στην αγορά εργασίας, τους όρους απασχόλησης και την εξέλιξη της σταδιοδρομίας.

Οι γυναίκες και οι άνδρες έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας.

3. Ίσες ευκαιρίες

Ανεξαρτήτως φύλου, φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού, ο καθένας έχει δικαίωμα ίσης μεταχείρισης και ευκαιριών όσον αφορά την απασχόληση, την κοινωνική προστασία, την εκπαίδευση και την πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες διαθέσιμες στο κοινό. Θα προωθηθούν οι ίσες ευκαιρίες των υποεκπροσωπούμενων ομάδων.

Όπως είπε και ο Πρόεδρος της Επιτροπής Juncker στην ομιλία του για την κατάσταση της Ένωσης στις 13 Σεπτεμβρίου του 2017, ο Πυλώνας θα ανακηρυχθεί από κοινού με το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, την Επιτροπή και το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο στις 17 Νοεμβρίου 2017.¹⁸³

Η τήρηση των κανόνων του Πυλώνα αποτελεί ευθύνη και της ΕΕ αλλά και των κρατών μελών, των κοινωνικών εταίρων και άλλων ενδιαφερομένων. Τα ευρωπαϊκά θεσμικά όργανα θα βοηθήσουν να καθοριστεί το πλαίσιο και να δοθεί κατεύθυνση για την εφαρμογή του πυλώνα μέσω της νομοθεσίας, όπου χρειάζεται, με πλήρη σεβασμό στις αρμοδιότητες των κρατών μελών και λαμβάνοντας υπόψη την ποικιλομορφία των καταστάσεων.¹⁸⁴

¹⁸³ https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/endorsing-european-pillar-social-rights_en

¹⁸⁴ https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights_en

6) Η ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ ΔΙΑΣΤΑΣΗΣ ΦΥΛΟΥ (gender mainstreaming)

Η ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ ΔΙΑΣΤΑΣΗΣ ΦΥΛΟΥ ΣΤΙΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΤΗΣ ΕΕ

Η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου υιοθετήθηκε διεθνώς ως στρατηγική για την υλοποίηση της ισότητας των φύλων. Περιλαμβάνει την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην προετοιμασία, το σχεδιασμό, την εφαρμογή, την παρακολούθηση και την αξιολόγηση πολιτικών, κανονιστικών μέτρων και προγραμμάτων δαπανών, με στόχο την προώθηση της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών και την καταπολέμηση των διακρίσεων.

Ο συντονισμός της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου στις γενικές διευθύνσεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής βρίσκεται επί του παρόντος υπό την κύρια ευθύνη της Γενικής Διεύθυνσης Δικαιοσύνης και Καταναλωτών, υπό την ηγεσία της Επιτρόπου Vera Jourova.

Στο πλαίσιο της ΓΔ Δικαιοσύνης και Καταναλωτών, η Μονάδα Ισότητας των Φύλων είναι υπεύθυνη για τα επιχειρησιακά καθήκοντα που σχετίζονται με τον προγραμματισμό, την παρακολούθηση, τον συντονισμό και την κεντρική αναφορά των δραστηριοτήτων ισότητας των φύλων και ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου στην Επιτροπή.¹⁸⁵

Η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου απαιτεί τόσο την ένταξη της διάστασης του φύλου στο περιεχόμενο των διαφόρων πολιτικών όσο και την αντιμετώπιση του ζητήματος της εκπροσώπησης γυναικών και ανδρών στον συγκεκριμένο τομέα πολιτικής.

Και οι δύο διαστάσεις - η εκπροσώπηση του φύλου και το περιεχόμενο που ανταποκρίνεται στο φύλο - πρέπει να λαμβάνονται υπόψη σε όλες τις φάσεις της διαδικασίας χάραξης πολιτικής.¹⁸⁶

-Εκπροσώπηση των φύλων στους τομείς πολιτικής

Η αντιμετώπιση του προβλήματος της εκπροσώπησης σημαίνει να εξετάσουμε την εκπροσώπηση των γυναικών και των ανδρών ως δικαιούχων πολιτικής, καθώς και την εκπροσώπησή τους στο εργατικό δυναμικό και στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων.

¹⁸⁵ https://ec.europa.eu/info/departments/justice-and-consumers_el

¹⁸⁶ EU GENDER Equality Law, European Commission, Update 2013

Οι γυναίκες είναι δικαιούχοι των πολιτικών της ΕΕ στον ίδιο βαθμό με τους άνδρες. Ωστόσο, σε σύγκριση με τους άνδρες, υποεκπροσωπούνται σημαντικά στις θέσεις λήψης αποφάσεων. Με τη συλλογή πληροφοριών σχετικά με την εκπροσώπηση και των δύο φύλων ως χρηστών / δικαιούχων, τα μέτρα πολιτικής μπορούν να στοχευθούν καλύτερα και οι επιπτώσεις τους σε διαφορετικές ομάδες να εκτιμηθούν καλύτερα.

Η εκπροσώπηση των γυναικών και των ανδρών που εργάζονται σε διαφορετικούς τομείς πολιτικής ποικίλλει μεταξύ των τομέων πολιτικής και ανάλογα με το είδος της εργασίας ή των λειτουργιών.¹⁸⁷ Για παράδειγμα, οι γυναίκες υποεκπροσωπούνται στον τομέα των ανανεώσιμων πηγών ενέργειας (22,1% του εργατικού δυναμικού). Γενικά απασχολούνται σε θέσεις εργασίας με χαμηλότερο επίπεδο ειδίκευσης (κυρίως στη διοίκηση και την επικοινωνία), ενώ οι πιο ειδικευμένες και καλύτερα αμειβόμενες θέσεις εργασίας κατέχονται κυρίως από τους άνδρες. Στον τομέα της εκπαίδευσης, οι γυναίκες υπερεκπροσωπούνται ως εκπαιδευτικοί στο επίπεδο της πρωτοβάθμιας και κατώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, αλλά η εκπροσώπησή τους στις θέσεις λήψης αποφάσεων είναι μάλλον χαμηλή, ιδίως στην τριτοβάθμια εκπαίδευση.

Όταν υπάρχει ανισορροπημένη συμμετοχή γυναικών και ανδρών στις διαδικασίες σχεδιασμού και λήψης αποφάσεων σχετικά με δράσεις πολιτικής, αυτό μπορεί να επηρεάσει τα αποτελέσματα που επηρεάζουν τόσο τις γυναίκες όσο και τους άνδρες. Οι πολιτικές επωφελούνται από διαφορετικές προοπτικές: μια πιο ισορροπημένη εκπροσώπηση και των δύο φύλων θα έχει διαφορετικές εμπειρίες που μπορεί να βελτιώσουν τη διαδικασία λήψης αποφάσεων και τα συνολικά αποτελέσματα.

Η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου αφορά τόσο την αντιμετώπιση των ανισοτήτων μεταξύ των φύλων στην κοινωνία μέσω πολιτικών, όσο και των τρόπων εργασίας των οργανώσεων. Η αντιμετώπιση του ζητήματος της εκπροσώπησης εντός των θεσμικών οργάνων περιλαμβάνει επίσης την αντιμετώπιση της διάστασης του φύλου των οργανωτικών δομών και των διαδικασιών εργασίας.

Παρόλο που οι αριθμοί είναι σημαντικοί, είναι σκόπιμο να εξεταστεί επίσης ο τρόπος με τον οποίο το φύλο σχετίζεται με το περιεχόμενο των μέτρων πολιτικής, προκειμένου να κατανοηθεί καλύτερα ο τρόπος με τον οποίο θα επωφεληθούν από τις γυναίκες και οι άνδρες. Μια πολιτική που ανταποκρίνεται στο φύλο διασφαλίζει την ισότιμη αντιμετώπιση των αναγκών όλων των πολιτών, των γυναικών και των ανδρών.

Η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σε μια πολιτική σημαίνει ότι η ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών, ως γενική αρχή, πρέπει να

¹⁸⁷ Gender mainstreaming of employment policies. A compare review of thirty European Countries, European Commission

λαμβάνεται υπόψη σε όλες τις αποφάσεις, σε κάθε φάση της διαδικασίας χάραξης πολιτικής, από όλους τους εμπλεκόμενους παράγοντες.¹⁸⁸

Η διαδικασία πολιτικής νοείται ως ένας κύκλος πολλαπλών σταδίων, ο οποίος περιλαμβάνει τον καθορισμό, το σχεδιασμό, την εφαρμογή και τον έλεγχο (παρακολούθηση και αξιολόγηση). Σε πολλές περιπτώσεις, αυτά τα στάδια μετατρέπονται σε κύκλο, με κάθε βήμα να επαναλαμβάνεται καθώς συμβαίνουν αλλαγές. Για παράδειγμα, όταν αξιολογείται μια πολιτική, ενδέχεται να προκύψουν νέα προβλήματα που πρέπει να αντιμετωπιστούν για τον επαναπρογραμματισμό.

Ο κύκλος ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου που παρουσιάζεται εδώ μπορεί να προσαρμοστεί σε διαφορετικές διαδικασίες δημόσιας πολιτικής / προγραμματισμού. Η Βάση στατιστικών δεδομένων για τα φύλα του EIGE¹⁸⁹ είναι ένα χρήσιμο εργαλείο που μπορεί να χρησιμοποιηθεί για την εύρεση αξιόπιστων, συγκρίσιμων και ενημερωμένων πληροφοριών σχετικά με την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών.

Η συλλογή ορθών πρακτικών του EIGE θα πρέπει επίσης να αποτελέσει αντικείμενο διαβουλεύσεων, δεδομένου ότι περιλαμβάνει παραδείγματα αποδεδειγμένων προσεγγίσεων, πολιτικών και πρακτικών που ήταν αποτελεσματικές στην εφαρμογή στρατηγικών ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου στα κράτη μέλη της ΕΕ.

Κάποιες καλές πρακτικές που πραγματοποιήθηκαν στο πλαίσιο της ενσωμάτωσης της πολιτικής αυτής είναι: α) η ανακάλυψη της καθημερινής ζωής των γυναικών Ρομά- Ο δρόμος προς τις γυναίκες που αντιμετωπίζουν τη φτώχεια (Σλοβακία), β) προώθηση πλήρους απασχόλησης (Σουηδία), γ) μάρκα <<zdravKA>>- μία καινοτόμος στρατηγική μάρκετινγκ για την ενίσχυση των ευκαιριών των γυναικών στην αγορά εργασίας σε μία αγροτική περιοχή. (Κροατία) , δ) προώθηση συμμετοχής των γυναικών στον τομέα των Τεχνολογιών Πληροφορίας και Επικοινωνιών (Βέλγιο) .

¹⁸⁸ Gender mainstreaming of employment policies. A compare review of thirty European Countries, European Commission

¹⁸⁹ <http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming>

A) ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΦΟΡΟΛΟΓΗΣΗΣ ΚΑΙ ΠΑΡΟΧΩΝ

Περαιτέρω κινήσεις έχουν πραγματοποιηθεί προς την εξατομίκευση των συστημάτων φορολόγησης, με στόχο να άρουν τα αντικίνητρα συμμετοχής των γυναικών και άλλων ομάδων.¹⁹⁰ Η Ολλανδία, η Ισπανία, η Ιρλανδία, και το Βέλγιο έχουν αρχίσει να κινούνται προς πιο εξατομικευμένα συστήματα ανεξάρτητα από την οικογενειακή κατάσταση ή την κατάσταση του νοικοκυριού, παρόλο που η Ισπανία και η Ιρλανδία διέκοψαν ένα είδος πλήρως εξατομικευμένων συστημάτων και συμπεριέλαβαν ορισμένες επιδοτήσεις για μη εργαζόμενες συζύγους. Η Ολλανδία διαθέτει ένα πλήρως εξατομικευμένο σύστημα αλλά μέσα σε αυτό έχει διατηρήσει τόσο ένα γενικό φορολογικό πλεονέκτημα για όλους, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που δεν εργάζονται, και έχει καθιερώσει ένα πολύ μικρό φορολογικό πλεονέκτημα για όλους που συνδυάζει εργασία και φροντίδα (το οποίο ορίζεται ως φροντίδα για τα παιδιά κάτω των 12 ετών). Αυτή η επικέντρωση στην φορολογική μεταρρύθμιση για την προώθηση της συμμετοχής εναρμονίζεται σε μεγάλο βαθμό με τις συστάσεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Η έρευνα ωστόσο έχει δείξει ότι εκτός από την Γερμανία (που έχει διατηρήσει το φορολογικό σύστημα χωριστού εισοδήματος το οποίο δημιουργεί ισχυρά οικονομικά κίνητρα για μη συμμετοχή) η επίδραση της μη εξατομικευμένης φορολόγησης στην γυναικεία συμμετοχή είναι πολύ μικρή¹⁹¹. Πολύ πιο σημαντικά στην δημιουργία αντικινήτρων είναι τα συστήματα παροχών βασιζόμενων στην κατάσταση του νοικοκυριού και εξαρτώμενων από το εισόδημα, όμως αυτά τα ζητήματα δεν έχουν ακόμα επιλυθεί στις περισσότερες χώρες. Αντ' αυτού γίνονται κινήσεις σε μια σειρά περιπτώσεων όπως για παράδειγμα στην Γαλλία και στο Βέλγιο καθώς επίσης και στο Ηνωμένο Βασίλειο προς την κατεύθυνση παροχών που συνδέονται με την ανάληψη εργασίας ως ένας τρόπος προώθησης της συμμετοχής σε χαμηλά αμειβόμενες θέσεις εργασίας. Το Βέλγιο σχεδιάζει μια εξατομικευμένη προσέγγιση¹⁹², ενώ το Ηνωμένο Βασίλειο έχει επιλέξει μια προσέγγιση βασισμένη στο νοικοκυριό με ισχυρά αντικίνητρα για την συμμετοχή των γυναικών ανάμεσα σε νοικοκυριά παντρεμένων ζευγαριών. Η πιθανή επίδραση του προτεινόμενου Γαλλικού σχεδίου δεν είναι ακόμα γνωστή¹⁹³. Υπάρχουν ωστόσο ακόμα αντιφατικές δυνάμεις που επενεργούν στο πεδίο της μεταρρύθμισης της φορολόγησης και των παροχών, τόσο σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης όσο και των χωρών μελών. Οι αντιφατικές αυτές δυνάμεις θα έλεγε κανείς ότι προκύπτουν από την αδυναμία εφαρμογής της διαφυλικής προσέγγισης. Η προώθηση της χαμηλόμισθης εργασίας, που παρατηρείται τόσο στην Ευρωπαϊκή Ένωση όσο και σε πολλές χώρες μέλη, ως τρόπος μείωσης της ανεργίας, αναπτύσσεται ως ένα χωριστό θέμα στην ημερήσια

¹⁹⁰ Jill Rubery, Gender mainstreaming and gender equality in the EU: the impact of the EU employment strategy

¹⁹¹ Vereulen, tax systems and married women's labour force participation: a seven country comparison.

¹⁹² Marage and Meulders, a gender equality perspective, 2001

¹⁹³ Silvera, Evaluation of the French National Action, 2001

διάταξη από τις ίσες ευκαιρίες και την προώθηση της συμμετοχής των γυναικών, παρόλο που η μεγάλη πλειοψηφία των χαμηλά αμειβόμενων είναι γυναίκες.

B) ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΜΑΘΗΣΗ

Το 2001 οι κατευθυντήριες γραμμές για την απασχόληση έδιναν μεγαλύτερη έμφαση στις πρωτοβουλίες δια βίου μάθησης και ταυτόχρονα αυτές οι κατευθυντήριες γραμμές τροποποιήθηκαν έτσι ώστε να περιλαμβάνουν μια προδιαγραφή, που επικεντρώνει την προσοχή στην πρόσβαση των εργαζόμενων σε άτυπες θέσεις εργασίας, ζήτημα ιδιαίτερης σημασίας για τις γυναίκες¹⁹⁴. Η ανάπτυξη της διάστασης των ίσων ευκαιριών στις πρωτοβουλίες δια βίου μάθησης είναι σχετικά περιορισμένη με πολλά προγράμματα να επικεντρώνονται ακόμα σε εκείνους που κατέχουν θέσεις πλήρους απασχόλησης. Το 2001 ωστόσο έγιναν ορισμένες κινήσεις επέκτασης της πρόσβασης με τρόπους που μπορεί να ευνοούν τις γυναίκες. Για παράδειγμα στην περιοχή της Φλάνδρας στο Βέλγιο θεσπίστηκαν διδακτικές μονάδες που επιτρέπουν την διακοπή της επαγγελματικής σταδιοδρομίας ή την μείωση του εργάσιμου χρόνου για εκπαιδευτικές άδειες σε μερικώς απασχολούμενους. Η Ισπανία επέκτεινε το φάσμα των οργανισμών και των εργαζόμενων που πληρούσαν τα κριτήρια για χρηματοδοτούμενα από το κράτος εκπαιδευτικά προγράμματα. Ο νέος νόμος για τις γονικές άδειες στην Ιταλία δίνει το δικαίωμα για έως έναν χρόνο άδεια άνευ αποδοχών για δια βίου μάθηση, η Πορτογαλία απαιτεί προσοχή στην ισότητα των φύλων σε όλα τα υπό επέκταση εκπαιδευτικά της προγράμματα και το Ηνωμένο Βασίλειο ζητά από το Συμβούλιο Μάθησης και Δεξιοτήτων να σχεδιάσει μια στρατηγική ίσων ευκαιριών και στοχεύει στην ενσωμάτωση ορισμένων μερικώς απασχολούμενων σε αυτά τα προγράμματα. Υπάρχουν ακόμα σχετικά λίγα προγράμματα που δεν συνδέονται με την εργασιακή κατάσταση. Μια εξαίρεση είναι εκείνη του προγράμματος εκπαίδευσης ενηλίκων της Σουηδίας για εκείνους που στερήθηκαν την δυνατότητα φοίτησης στην ανώτερη βαθμίδα της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, όπου χορηγούνται άδειες για επιστροφή στο σχολείο. Το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών αντιστοιχεί σε 67%.¹⁹⁵

¹⁹⁴ Jill Rubery, Gender mainstreaming and gender equality in the EU: the impact of the EU employment strategy

¹⁹⁵ <http://ec.europa.eu/eurostat>

Γ) ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ

Η πλειοψηφία των κρατών μελών έχουν συστήσει ορισμένα ειδικά προγράμματα ή έχουν θέσει στόχους με βάση το φύλο εντός των υφιστάμενων προγραμμάτων για να υποστηρίξουν την ανάπτυξη της γυναικείας επιχειρηματικότητας.¹⁹⁶ Η ώθηση για αυτή την ανάπτυξη δεν δίνεται απευθείας από την στρατηγική της ΕΕ για την απασχόληση, αλλά από τις σχετικές κατευθυντήριες γραμμές που συνδέονται με τα διαρθρωτικά ταμεία τα οποία στηρίζουν σε μεγάλο βαθμό τα προγράμματα για νεοσύστατες επιχειρήσεις σε πολλές χώρες. Τα είδη των προσεγγίσεων με βάση το φύλο που διακρίνονται περιλαμβάνουν την παροχή συμβουλών σε νέες γυναίκες επιχειρηματίες, την πρόσβαση στην χρηματοδότηση και την εκπαίδευση. Σε αυτό το πλαίσιο εκείνο που προκαλεί ίσως την μεγαλύτερη έκπληξη είναι το πόσο περιορισμένες και ασυνεχείς είναι αυτές οι εξελίξεις σε μια σειρά από χώρες. Για παράδειγμα δεν είναι ξεκάθαρο, αν τα μέτρα για τις γυναίκες που αναφέρονται σε τρεις χώρες—Ιρλανδία, Ολλανδία και Αυστρία— συνεχίζονται καθώς έχουν εξαφανιστεί από τα Εθνικά Σχέδια Δράσης (NAPs) του 2001. Τόσο η Ιρλανδία όσο και το Ηνωμένο Βασίλειο έχουν προγράμματα που επικεντρώνονται στους δικαιούχους των παροχών, παρόλο που και στις δυο αυτές χώρες οι γυναίκες υποεκπροσωπούνται μέσα σε αυτό το σύνολο.

Δ) ΕΡΓΑΣΙΜΟΣ ΧΡΟΝΟΣ, ΕΥΕΛΙΞΙΑ ΚΑΙ ΑΝΑΔΙΟΡΓΑΝΩΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η στρατηγική εντός της πολιτικής της ΕΕ για την απασχόληση είναι να παραχωρήσει την πρωτοβουλία για θέματα εργασιμού χρόνου, ευελιξίας και αναδιοργάνωσης της εργασίας στους κοινωνικούς εταίρους. Το αποτέλεσμα αυτής της προσέγγισης είναι ότι σε πολλές χώρες έχουν γίνει πολύ λίγα πράγματα.¹⁹⁷

Επιπλέον, η εισήγηση συγκεκριμένων καινοτομιών και εξελίξεων όπου υπάρχουν αποτελούν σε μεγάλο βαθμό μέρος ευρύτερων ειδικών ανά χώρα προγραμμάτων, που δεν επηρεάζονται απευθείας από την ευρωπαϊκή στρατηγική για την απασχόληση, εκτός από το μέτρο στο οποίο αυτή έχει εγείρει το ενδιαφέρον για θέματα φύλου. Το κύριο παράδειγμα από αυτή την άποψη αποτελεί η Γαλλία, όπου η εφαρμογή του 35 ώρου την εβδομάδα παρείχε μεγαλύτερη ευαισθητοποίηση σε θέματα φύλου κατά την δεύτερη παρά κατά την πρώτη της φάση, αντικατοπτρίζοντας την μεγαλύτερη έμφαση στην διαφυλική προσέγγιση στην δημόσια

¹⁹⁶ Jill Rubery, Gender mainstreaming and gender equality in the EU: the impact of the EU employment strategy

¹⁹⁷ Jill Rubery, Gender mainstreaming and gender equality in the EU: the impact of the EU employment strategy

πολιτική της Γαλλίας από το 1999¹⁹⁸. Σήμερα δεν υπάρχουν φορολογικά κίνητρα για την δημιουργία θέσεων μερικής απασχόλησης στο πλαίσιο της πολιτικής, όπως στην Γαλλία η προώθηση της μερικής απασχόλησης θεωρείται ότι υπονομεύει την ενσωμάτωση των γυναικών στην αγορά εργασίας σε ισότιμη βάση. Αντ' αυτού έχουν αυξηθεί οι ευκαιρίες μετάβασης από την μερική στην πλήρη απασχόληση. Το Βέλγιο έχει επίσης αρχίσει να κινείται στον άξονα των συλλογικών μειώσεων σε εργάσιμο χρόνο, και υιοθετεί νέες ετήσιες πιστώσεις χρόνου για να συμβάλλει στον συμβιβασμό επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής αντί μιας πολιτικής προώθησης της μερικής απασχόλησης. Υπάρχουν και ορισμένα άλλα παραδείγματα πολιτικής για τον χρόνο εργασίας, που επιδιώκονται τόσο από το κράτος όσο και από τους κοινωνικούς εταίρους και αποσκοπούν σε αυτόν τον συμβιβασμό. Στην Ιταλία για παράδειγμα, ένας νέος νόμος για τις γονικές άδειες υποστηρίζει οργανισμούς που υιοθετούν μέτρα για την διευθέτηση του χρόνου εργασίας που αποσκοπούν στον συμβιβασμό επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής. Στην Ιρλανδία υπάρχει μια νέα Εθνική Επιτροπή για την ανάπτυξη φιλικών προς τον θεσμό της οικογένειας πολιτικών σε επιχειρησιακό επίπεδο. Ένα Νέο Εθνικό Κέντρο Εταιρικής Σχέσης και Απόδοσης στην Ιρλανδία έχει επίσης αναγνωρίσει την εξίσωση των ευκαιριών και την φιλική προς τον θεσμό της οικογένειας εργασία ως πεδία συμφωνιών εταιρικής σχέσης σε επίπεδο επιχειρήσεων. Στις Σκανδιναβικές χώρες οι κοινωνικοί εταίροι ασχολούνται με νέες ρυθμίσεις είτε για την μείωση των ωρών εργασίας ή για να επιτραπεί η εξατομικευμένη προσαρμογή, παρόλο που η προσοχή σε θέματα φύλου, τουλάχιστον στην Σουηδία υποστηρίζεται ότι είναι περιορισμένη.¹⁹⁹ Είναι δύσκολο, ωστόσο, να προβεί κανείς σε μια γενική αξιολόγηση σχετικά με τον ρόλο των κοινωνικών εταίρων σε ότι αφορά στην άσκηση πίεσης για θέματα φύλου παρά τις πληροφορίες που παρέχονται στα NAP: για παράδειγμα στην Φινλανδία υπάρχει ενεργή συμμετοχή των συνδικαλιστικών φορέων σε όλα τα προγράμματα οργάνωσης εργασίας και μια ισχυρή παράδοση στις διαπραγματεύσεις για θέματα ισότητας, αλλά τα αποτελέσματα αυτών των προσπαθειών δεν αναφέρονται από την Φινλανδική κυβέρνηση στο Εθνικό Σχέδιο Δράσης²⁰⁰. Η Γαλλία είναι μια από τις λίγες χώρες που ακολουθεί μια κυβερνητική πολιτική ενθάρρυνσης των κοινωνικών εταίρων στις διαπραγματεύσεις για θέματα ισότητας, ένας νέος νόμος, ωστόσο,

¹⁹⁸ Silvera, Evaluation of the French National Action, 2001

¹⁹⁹ Gonas L. Evaluation of the Swedish National Action 2001

²⁰⁰ Lehto, A-M, Evaluation of the Finnish National Action Plan, 2001

που πρόκειται να εφαρμοστεί, θα απαιτεί την διαπραγμάτευση για θέματα ισότητας ως μέρος της συλλογικής διαπραγμάτευσης ανάμεσα σε εργοδότες και συνδικάτα. Υπάρχουν, ωστόσο, λίγα στοιχεία στο πλαίσιο της στρατηγικής της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή στο πλαίσιο του Εθνικού Σχεδίου Δράσης της χώρας για ευαισθητοποίηση σχετικά με δυνητικές διακρίσεις λόγω φύλου ως αποτέλεσμα της μικρότερης εκπροσώπησης των γυναικών μέσα στα συνδικάτα και στις συλλογικές διαπραγματεύσεις.

Ένα άλλο πεδίο όπου συνεχίζει να παρατηρείται λίγη πρόοδος, πάνω και πέρα από όσα απαιτούν οι οδηγίες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, είναι η παροχή προστασίας και δικαιωμάτων για το ευέλικτο ή μη σταθερό προσωπικό. Η Ιταλία, για παράδειγμα, έχει θεσπίσει νέους κανονισμούς για την μερική απασχόληση που υποστηρίζουν την αρχή της απαγόρευσης των διακρίσεων και παρέχουν κίνητρα για μακροχρόνια και σταθερή μερική απασχόληση την ίδια στιγμή που παρέχουν στους εργοδότες ακόμα μεγαλύτερη ευελιξία. Στην Φινλανδία ο νέος νόμος περί συμβάσεων εργασίας αξιολογήθηκε ως προς τις επιπτώσεις του φύλου: ο νόμος καθιστά πιο δύσκολη την χρήση διαδοχικών βραχύχρονων συμβάσεων, από τις οποίες πλήττονται κυρίως οι γυναίκες, αλλά η αξιολόγηση του νέου νόμου σε σχέση με τα θέματα φύλου έχει δείξει ότι δεν παρέχει αρκετή κάλυψη. Μια δοκιμασία σχετικά με την αξία αυτής της ελεγκτικής δοκιμασίας μπορεί να γίνει σε σχέση με τον αν η αξιολόγηση θα χρησιμοποιηθεί στο μέλλον για τον έλεγχο και ενδεχομένως την ενίσχυση του νόμου. Ενώ σε αυτά τα δυο παραδείγματα αναγνωρίζεται ρητά η διάσταση του φύλου, η Ολλανδία δίνει ένα παράδειγμα σημαντικής καινοτομίας στην ανάπτυξη προστασίας για το άτυπο προσωπικό μέσα από τον Νόμο για την Ευελιξία και την Ασφάλεια που δεν βασίζεται σε μια διαδικασία διαφυλικής προσέγγισης. Παρόλα αυτά η αξιολόγηση αυτής της πολιτικής διεξήχθη για το σύνολο του εργατικού δυναμικού και δεν περιλαμβάνει κάποια ανάλυση σχετικά με το φύλο.²⁰¹

E) ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΟ ΧΑΣΜΑ ΜΕΤΑΞΥ ΦΥΛΩΝ

Οι ενέργειες για να γεφυρωθεί το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων βρίσκονται πιο ψηλά στην ημερήσια διάταξη της Ευρώπης αλλά μέχρι στιγμής δεν ακολουθούνται από ενέργειες σε επίπεδο

²⁰¹ Plantenga J. Evaluation of Netherlands' National Action, 2001.

κράτους μέλους.²⁰² Η Βελγική προεδρεία παρήγγειλε μια έρευνα σχετικά με τους δείκτες αμοιβών των φύλων και το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων συμπεριλήφθηκε στους γενικούς οικονομικούς δείκτες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Για πρώτη φορά το 2001 οι κατευθυντήριες γραμμές για την απασχόληση αναγνώρισαν ότι ορισμένες πολιτικές στο πλαίσιο της στρατηγικής για την απασχόληση, όπως για παράδειγμα η προώθηση χαμηλόμισθων θέσεων εργασίας, μπορεί να έρχονται σε αντίφαση με τον στόχο της γεφύρωσης του χάσματος μεταξύ των φύλων. Ζητήθηκε από τα κράτη μέλη να αξιολογήσουν όλες τις πολιτικές σε σχέση με την επίδραση τους στο μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων, αίτημα που φαίνεται να αγνοείται σε διεθνές επίπεδο. Σχετικά πολύ λίγες νέες ενέργειες έχουν γίνει σε επίπεδο κράτους μέλους με εξαίρεση τις Σκανδιναβικές χώρες και πιθανώς την Γαλλία, σε περίπτωση που ο νέος νόμος που απαιτεί την διαπραγμάτευση για θέματα ισότητας, συμπεριλαμβανομένων των μισθολογικών ζητημάτων, εφαρμοστεί. Σε αντίθεση με την αδράνεια σε άλλες χώρες, όπου οι ενέργειες περιορίζονται σε μεγάλο βαθμό σε νέες μελέτες, οι Σκανδιναβικές χώρες έχουν αναπτύξει νέες και πιθανώς καινοτόμες προσεγγίσεις. Στην Φινλανδία το στοιχείο της ισότητας για την αύξηση του μισθού σε γυναικοκρατούμενα χαμηλόμισθα τμήματα συμπεριλαμβάνεται στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας για τις αμοιβές και στην Δανία και την Σουηδία υπάρχουν νέα νομοσχέδια για την δημοσιοποίηση των μισθών που καταβάλλονται σε άνδρες και γυναίκες σε επιχειρησιακό επίπεδο και την προαγωγή του ελέγχου των αμοιβών των φύλων και την αξιολόγηση της εργασίας σε επιχειρησιακό επίπεδο. Μόνο σε αυτές τις τρεις χώρες (η Φινλανδία απαιτεί επίσης από τις επιχειρήσεις να διεξάγουν ελέγχους στην μισθοδοσία των φύλων. Η νέα κυβέρνηση της Δανίας έχει αναβάλει την εφαρμογή της απαίτησης δημοσιοποίησης των μισθών) βλέπουμε μέτρα που παρεμβαίνουν στις πολιτικές και στις πρακτικές των επιχειρήσεων εκτός από εθελοντικές πρακτικές. Στην Ιρλανδία η Αρχή Ισότητας μελετά την κατάρτιση εκθέσεων για την ισότητα σε επιχειρησιακό επίπεδο και σχεδίων δράσης χωρίς ωστόσο την υποστήριξη διαθέσιμων στο κοινό πληροφοριών για τους μισθούς. Στο Ηνωμένο Βασίλειο απορρίφθηκε από την κυβέρνηση η πρόταση του EOC για κρατικούς ελέγχους στην μισθοδοσία των φύλων υπέρ των εθελοντικών ελέγχων.

²⁰² Jill Rubery, Gender mainstreaming and gender equality in the EU: the impact of the EU employment strategy

Ένα μέτρο στο οποίο δίνεται έμφαση από το Ηνωμένο Βασίλειο είναι η αύξηση του ελάχιστου μισθού πάνω από τον πληθωρισμό το 2001, ως πιθανή πολιτική για την γεφύρωση μισθολογικού χάσματος των φύλων. Αυτό θα μπορούσε να θεωρηθεί ως ένα καλό παράδειγμα διαφυλικής προσέγγισης, αν εξαιρέσει κανείς ότι δεν είναι σαφές ότι η απόφαση για την αύξηση του ελάχιστου μισθού υποκινήθηκε από την επιθυμία γεφύρωσης του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων²⁰³

ΣΤ) ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ

Οι ενέργειες για το διαχωρισμό της αγοράς εργασίας έχουν κυρίως πέντε μορφές: κίνητρα ή προγράμματα που αποσκοπούν στην διαφοροποίηση των επαγγελματιών ή εκπαιδευτικά προγράμματα για ανέργους ή για γυναίκες που ενδέχεται να επιστρέψουν (για παράδειγμα Πορτογαλία, Γαλλία, Σουηδία), προγράμματα σχεδιασμένα για να επηρεάσουν τις αρχικές επιλογές της εκπαίδευσης, της κατάρτισης και της επαγγελματικής πορείας (για παράδειγμα Φινλανδία, Γαλλία, Αυστρία, Πορτογαλία, Σουηδία), στρατηγικές αύξησης της αντιπροσώπευσης των γυναικών σε επαγγέλματα ΙΤ (για παράδειγμα Βέλγιο, Ελλάδα, Σουηδία και Γερμανία), προγράμματα θετικής δράσης, ειδικά σε δημόσιες υπηρεσίες (για παράδειγμα Ιρλανδία, Λουξεμβούργο και Γερμανία), και τέλος κάποια περιορισμένα κίνητρα σε ορισμένες χώρες για τους εργοδότες για την επέκταση των επαγγελματιών. Στην Ισπανία για παράδειγμα οι εργοδότες έχουν επιστροφή φόρου για την κοινωνική ασφάλιση εφόσον παρέχουν στις γυναίκες μόνιμες συμβάσεις σε θέσεις εργασίας όπου υποεκπροσωπούνται.²⁰⁴ Η πλειοψηφία ωστόσο αυτών των ενεργειών επικεντρώνεται στις επιλογές των ανέργων ή των μη ενεργών και λίγα έχουν γίνει ώστε να αλλάξει η συμπεριφορά των εργοδοτών σε ότι αφορά στην παροχή πρόσβασης σε θέσεις εργασίας και στις προαγωγές. Ιδιαίτερα λίγες είναι οι πρωτοβουλίες για μείωση των διακρίσεων λόγω φύλου σε κάθετο επίπεδο. Επιπλέον κανένα κράτος μέλος δεν έχει συμπεριλάβει κάποια αναπτυγμένη διάσταση του φύλου στις αντιδράσεις απέναντι στην νέα οδηγία ζητώντας μέτρα για την αντιμετώπιση της έλλειψης εξειδικευμένου προσωπικού. Η διάσταση του φύλου ήταν σε μεγάλο βαθμό απύσχα από δυο απόψεις. Πρώτον οι γυναίκες δεν θεωρούνταν ως πιθανή πηγή τροφοδότησης της περιοχών με έλλειψη θέσεων εργασίας σε βασικούς τομείς όπως το ΙΤ. Δεύτερον δεν γινόταν καμία αναφορά στην έλλειψη εξειδικευμένου προσωπικού σε γυναικοκρατούμενες περιοχές

²⁰³ Άλλα ζητήματα όπως η ανάγκη διατήρησης του κόστους της έκπτωσης φόρου των εργαζόμενων οικογενειών σε χαμηλά επίπεδα μπορεί να έχουν διαδραματίσει πολύ πιο σοβαρό ρόλο, μαζί με τις εκλογές του 2001

²⁰⁴ Jill Rubery, Gender mainstreaming and gender equality in the EU: the impact of the EU employment strategy

όπως η διδασκαλία και η νοσηλευτική, παρόλο που οι χώρες μέλη αντιμετώπιζαν προβλήματα σε αυτή την περιοχή. Η Αυστρία, σε συμφωνία με την πολιτική της νέας κυβέρνησης, έχει αποσύρει την οικονομική της στήριξη σε προγράμματα με βάση τον χώρο εργασίας ενθαρρύνοντας την άρση των διακρίσεων. Οι πιο ελπιδοφόρες πρωτοβουλίες που έχουν ληφθεί περιλαμβάνουν ελέγχους προόδου στην μισθοδοσία των φύλων προς την κατεύθυνση της κατάργησης των διακρίσεων, που οι επιχειρήσεις ή οι οργανισμοί του δημόσιου τομέα στις Σκανδιναβικές χώρες απαιτείται να διεξάγουν. Εκεί, ωστόσο ισχύει αυτή η υποχρέωση κυρίως στον ιδιωτικό τομέα, όπως στην Σουηδία και στην Φινλανδία εφαρμόζεται πολύ λίγο.

Ζ) ΠΥΘΜΙΣΕΙΣ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΙΣ ΑΔΕΙΕΣ

Μια από τις σαφείς και θετικές εξελίξεις στις πολιτικές ίσων ευκαιριών είναι η επέκταση και η ανάπτυξη του δικαιώματος αδειάς²⁰⁵. Στην Ισπανία και στην Αυστρία υπάρχουν ορισμένα ερωτηματικά σχετικά με αυτές τις πολιτικές καθώς αντιπροσωπεύουν μια εμφανή προσπάθεια ενίσχυσης του ρόλου των γυναικών ως υπεύθυνων για την παροχή φροντίδας²⁰⁶. Οι νέες εξελίξεις τείνουν να υπογραμμίζουν την εμπλοκή των πατέρων και την επέκταση του δικαιώματος αδειάς για την αντιμετώπιση ασθενειών ή την φροντίδα ενηλίκων. Οι τελευταίες εξελίξεις θα μπορούσαν επίσης να έχουν ενισχυτική επίπτωση στον ρόλο των γυναικών ως κύριων υπεύθυνων για την φροντίδα αλλά η αναγνώριση της ανάγκης για άδεια για άλλη φροντίδα εκτός της φύλαξης παιδιών αποτελεί παρόλα αυτά μια θετική κίνηση για τον συμβιβασμό οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, με την ευρεία έννοια. Μέτρα εμπλοκής των πατέρων συναντώνται σε αρκετό αριθμό χωρών παρόλο που θα συνεχίσουν να είναι πολύ περιορισμένα ακόμα και αν εφαρμοστούν πλήρως. Ορισμένες χώρες παρέχουν κίνητρα προς αυτή την κατεύθυνση, επεκτείνοντας το σύνολο του δικαιώματος άδειας ή επιδόματος σε περίπτωση διαμοιρασμού μεταξύ των δυο γονέων.

²⁰⁵ Jill Rubery, Gender mainstreaming and gender equality in the EU: the impact of the EU employment strategy

²⁰⁶ Mairhuber, Evaluation of the Austrian National Action Plan, 2001

Η) ΠΑΡΟΧΗ ΠΕΡΙΘΑΛΨΗΣ

Ίσως η πιο ισχυρή απόδειξη ανταπόκρισης στην βελτίωση των ίσων ευκαιριών να βρίσκεται σε όλες σχεδόν τις διεθνείς εξελίξεις στον τομέα της περίθαλψης στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Πολλές από αυτές τις πρωτοβουλίες βρίσκονται σε χώρες με ιδιαίτερα χαμηλό σημείο εκκίνησης και υπάρχουν πολλά επιχειρήματα γιατί η αυξημένη παροχή περίθαλψης μπορεί να εξακολουθεί να είναι ανεπαρκής. Ο ρυθμός αύξησης της παροχής περίθαλψης είναι ωστόσο αρκετά υψηλός σε πολλές χώρες. Ακόμα και χώρες με καλή περίθαλψη όπως η Γαλλία και οι Σκανδιναβικές χώρες επεκτείνουν την περίθαλψη ή κάνουν άλλες αλλαγές. Πολύ λιγότερα είναι τα στοιχεία σχετικά με την αύξηση της παροχής περίθαλψης στους ηλικιωμένους.²⁰⁷

7) Η ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ

7.1 Η ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ – ΝΟΜΙΚΗ ΚΑΤΟΧΥΡΩΣΗ

Ξεκινώντας, η αρχή της ισότητας στην Ελλάδα έχει κατοχυρωθεί σε όλα τα ελληνικά μετεπαναστατικά Συντάγματα υπό τη επιρροή της Γαλλικής Επανάστασης²⁰⁸. Σήμερα η ισχύουσα διάταξη του άρθρου 4 παράγραφος 1 αναφέρει: << Οι Έλληνες είναι ίσοι ενώπιον του νόμου>>. Ακόμα, στην παράγραφο 2 του ίδιου άρθρου κατοχυρώνεται και η ισότητα μεταξύ των δύο φύλων.²⁰⁹

Για πρώτη φορά η ισότητα των φύλων κατοχυρώνεται στο Σύνταγμα του 1975 υπό την επήρεια του Διεθνούς έτους της Γυναίκας και τις πιέσεις γυναικείων οργανώσεων που είχαν ήδη καταφέρει πολλά στο τομέα της ισότητας των φύλων²¹⁰. Μέχρι το Σύνταγμα του 1952 γινόταν δεκτό ότι η

²⁰⁷ Jill Rubery, Gender mainstreaming and gender equality in the EU: the impact of the EU employment strategy

²⁰⁸ Άρθρο 2, 3, 4 και 5 της Γαλλικής Διακήρυξης

²⁰⁹ Αθανάσιος Γ. Ράικος, ΓΕΝΙΚΗ ΠΟΛΙΤΕΙΟΛΟΓΙΑ ΚΑΙ ΣΥΝΤΑΓΜΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ, Θεμελειώδη Δικαιώματα, 4η έκδοση, σ. 323, ΝΟΜΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΗ, 2011

²¹⁰ Παναγιωτοπούλου- Μαραγκοπούλου Α., Η ιστορική στροφή του Συμβουλίου της Επικρατείας προς την πραγματική Ισότητα.

ισότητα των φύλων εντασσόταν στην Γενική Αρχή της Ισότητας του άρθρου 3 παράγραφος 1 του Συντάγματος.²¹¹

Με το Σύνταγμα του 1975 κατοχυρώνεται για πρώτη φορά ότι << *άνδρες και γυναίκες έχουν ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις* >> στο άρθρο 4 παράγραφος 2 και στο άρθρο 22 παράγραφος 1 εδ. β' στο οποίο κατοχυρώνεται ως ειδική έκφανση της αρχής της ισότητας των φύλων, η αρχή της ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας.²¹² Το δικαίωμα ίσης αμοιβής για παροχή εργασίας ίσης αξίας αποτελεί ειδική μορφή της αρχής της ισότητας. Κάθε εργοδότης οφείλει να μην προβαίνει σε διακρίσεις σε βάρος των εργαζομένων του, οι οποίες να βασίζονται στο φύλο. Εφόσον η διάταξη αφορά εργαζομένους, φορείς του δικαιώματος είναι και οι αλλοδαποί.²¹³ Στην έννοια της αμοιβής του άρθρου 22 παράγραφος 1 εδ. β του Συντάγματος περιλαμβάνεται όχι μόνο ο μισθός αλλά και τα κάθε είδους επιδόματα και οποιεσδήποτε άλλες παροχές, έστω και αν αυτές δεν είναι σε χρήμα αλλά σε είδος και όροι γενικά της συνταξιοδότησης.²¹⁴

Η αρχή της ισότητας πλέον εμφανίζεται με δύο μορφές: α) *θετική*: όταν εκδηλώνεται σαν ίση μεταχείριση και β) *αρνητική* όταν εκδηλώνεται ως απαγόρευση των διακρίσεων, τόσο των δυσμενών όσο και των ευμενών.²¹⁵

Η διάταξη του άρθρου 4 παράγραφος 1 και 2 κατοχυρώνει τη νομική ισότητα η οποία αναφέρεται στον τρόπο της νομικής μεταχείρισης των ατόμων από τα κρατικά όργανα, τα οποία υποχρεούνται κατά την άσκηση της αρμοδιότητάς τους να μην προβαίνουν σε διακρίσεις μεταξύ ατόμων, κατά τη θέσπιση κανόνων δικαίου ή εκτέλεση αυτών.²¹⁶

Η αρχή της νομικής ισότητας συνίσταται στην α) *αρχή της τυπικής ισότητας*²¹⁷, που σημαίνει ότι τα όργανα της διοικήσεως και εν γένει της δικαστικής εξουσίας οφείλουν να εφαρμόζουν ομοιόμορφα και άνευ εξαιρέσεων τον κανόνα δικαίου έναντι εκείνων τους οποίους αφορά και β) *αρχή της ουσιαστικής ισότητας*, που σημαίνει ότι το νομοθετικό όργανο κατά την ψήφιση τυπικού νόμου, και η διοίκηση κατά την άσκηση της κανονιστικής αρμοδιότητας επί τη βάση νομοθετικής εξουσιοδότησης ή ειδικής διάταξης του Συντάγματος, οφείλουν να παράγουν δίκαιο, του οποίου το περιεχόμενο δεν έρχεται σε αντίθεση με την αρχή της ισότητας.²¹⁸

²¹¹ Σπηλιωτόπουλος Επ., Η Συνταγματική κατοχύρωση της ισότητας των φύλων, σ. 1

²¹² Σπηλιωτόπουλος Επ., Η Συνταγματική κατοχύρωση της ισότητας των φύλων, σ. 2

²¹³ <https://eclass.uoa.gr/modules/document/file.php/LAW169>

²¹⁴ <http://www.hellenicparliament.gr/Vouli-ton-Ellinon/To-Politevma/Syntagma/article-22/>

²¹⁵ Σπηλιωτόπουλος Επ., Η Συνταγματική κατοχύρωση της ισότητας των φύλων, σ. 3

²¹⁶ ΠΑΡΑΡΑΣ Α.Γ. Σύνταγμα και Ευρωπαϊκή Σύμβαση των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου, Αθήνα-Κομοτηνή 2001, σ. 26

²¹⁷ ΔΗΜΗΤΡΟΠΟΥΛΟΣ Α.Γ., Παραδόσεις Συνταγματικού Δικαίου, Θ' έκδοση σ. 950, Αθήνα 2001

²¹⁸ Σπηλιωτόπουλος Επ., Η Συνταγματική κατοχύρωση της ισότητας των φύλων, σ. 4

Άρα καθιερώνεται: η απαγόρευση της άνισης μεταχείρισης όμοιων προσωπικών και πραγματικών καταστάσεων και της ίσης μεταχείρισης ανόμοιων καταστάσεων.²¹⁹

Αρχή της ισότητας των φύλων στην εργασία

Η αρχή αυτή έχει στην Ελλάδα ως Συνταγματική Βάση το άρθρο 4 παράγραφος 2: "οι Έλληνες και οι Ελληνίδες έχουν ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις"²²⁰ αλλά και το 22 παράγραφος 1 εδ. β.²²¹

Επίσης, ακόμα ειδικότερα περιεχόμενο δίνεται από τη διάταξη του άρθρου 116 παράγραφος 2 εδ.α. που ορίζει ότι : "δεν αποτελεί διάκριση λόγω φύλου η λήψη θετικών μέτρων για την προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών.

Με βάση τις παραπάνω συνταγματικές και λοιπές διατάξεις στις οποίες ήδη αναφερθήκαμε, η νομολογία συνάγει γενικότερη υπερνομοθετικής ισχύος αρχή ότι απαγορεύονται οι υπέρ ή κατά του ενός φύλου αυθαίρετες, ευμενείς ή δυσμενείς διακρίσεις, νομοθετικές ή διοικητικές και επιβάλλεται η νομοθετική επέκταση, και σε περίπτωση παράλειψης του νομοθέτη, η αποκαταστατική εφαρμογή από το δικαστήριο των υπέρ του ενός και μόνο φύλου ευνοϊκών διατάξεων και υπέρ του ετέρου, ειδικότερα δε ότι απαγορεύονται και είναι ανίσχυρες διατάξεις νόμων, διαταγμάτων, σ.σ.ε. δ.α., που προβλέπουν δυσμενείς διακρίσεις ως προς την επαγγελματική δραστηριότητα και εξέλιξη των γυναικών εξ αιτίας εγκυμοσύνης ή μητρότητας, έστω και εάν λόγω των περιστάσεων αυτών δεν καθίσταται δυνατή η εκπλήρωση της υποχρέωσης παροχής της εργασίας που ανέλαβαν.

Έτσι, οι σχετικές με την ισότητα των φύλων διατάξεις μπορούν να καταταγούν σε τρεις βασικά κατηγορίες:²²²

α) Διατάξεις που αναγνωρίζουν το δικαίωμα της εργασίας των γυναικών, τις ίσες δυνατότητες απασχόλησης, το δικαίωμα επαγγελματικής εκπαίδευσης τελειοποίησης και της διαρκούς εκπαίδευσης και καθιερώνουν γενικά την ίση μεταχείριση και τα ίδια κριτήρια επιλογής στο πεδίο της πρόσβασης στην απασχόληση, αλλά και την εξασφάλιση της σταθερότητας στην εργασιακή θέση.

β) Διατάξεις που επιτάσσουν την ίση μεταχείριση στο πεδίο της διαμόρφωσης των όρων εργασίας και ειδικότερα στην αμοιβή ανδρών και

²¹⁹ ΔΑΓΤΟΓΛΟΥ Π. Δ., Συνταγματικό Δίκαιο, Ατομικά Δικαιώματα, Τόμος Β, Αθήνα – Κομοτηνή 1991, , αρ. περ. 1356

²²⁰ <http://www.hellenicparliament.gr/Vouli-ton-Ellinon/To-Politevma/Syntagma/article-4/>

²²¹ <http://www.hellenicparliament.gr/Vouli-ton-Ellinon/To-Politevma/Syntagma/article-22/>

²²² Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις , Ιωάννης Ληξουριώτης, εκδόσεις ΝΟΜΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΗ

γυναικών καθώς και στην δυνατότητα εξέλιξης και προαγωγής κατά την εργασία.

γ) Διατάξεις που υποστηρίζουν την δικαστική προστασία των γυναικών στην περίπτωση παραβίασης των αρχών της ίσης μεταχείρισης των φύλων με τη θέσπιση ειδικών ευνοϊκών υπέρ αυτών δικονομικών κανόνων.

Πάντως, παρά την γενικότερη ισχυρότατη κανονιστική προστασία της γυναίκας και ειδικότερα της ενταγμένης στην αγορά εργασίας Ελληνίδας, η χώρα μας εμφανίζει την ιδιομορφία να κατέχει την 40ή θέση σχετικά με την κατάσταση των γυναικών παγκοσμίως, ενώ κατατάσσεται στην 24η θέση στον Πίνακα του Προγράμματος των Ηνωμένων Εθνών για την ανάπτυξη (PNUD). Αυτό σημαίνει ότι σε σχέση με το επίπεδο ανάπτυξης της, η Ελλάδα χαρακτηρίζεται από μια σημαντική υστέρηση σε σχέση με το αντίστοιχο επίπεδο προστασίας της γυναίκας.²²³

Ισότητα στην αμοιβή

Θεσπίζεται γενικά με το άρθρο 4 παράγραφος 1 του Συντάγματος και εξειδικεύεται με το 22§1 εδ.Β του Συντάγματος. Η διάταξη αυτή αναφέρεται μόνο σε εκείνους που παρέχουν εξαρτημένη εργασία με σχέση ιδιωτικού δικαίου και δεν αφορά τους παρέχοντες υπηρεσίες με σχέση δημοσίου δικαίου οι οποίοι δεσμεύονται από το 4§1 που απηχεί την κρατούσα και στο ενωσιακό δίκαιο δικαιοκή αρχή της ισόνομης ρύθμισης των ανομοίων, η οποία έχει εφαρμογή και στην Ελληνική έννομη τάξη, αλλά και αυξημένη ισχύ κατά το άρθρο 28 του Συντάγματος.²²⁴ Έτσι, σύμφωνα με το Ανώτατο Ειδικό Δικαστήριο στην απόφαση 16/1983 μεταξύ δύο υπαλλήλων που συνδέονται με τον εργοδότη Δημόσιο ο ένας έχει σχέση δημοσίου Δικαίου και ο άλλος με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου δικαιολογείται ο καθορισμός από το νομοθέτη διαφορετικής αμοιβής για τον καθένα, λόγω διαφορετικών συνθηκών (πρόσληψης, υπηρεσιακής εξέλιξης, μονιμότητας ή μη, λύση της υπηρεσιακής σχέσης) υπό της οποίες τελούν καθεμία από τις κατηγορίες των της άνω υπαλλήλων.²²⁵

Άρα, προκειμένου να βρει εφαρμογή η αρχή της ισότητας στην αμοιβή θα πρέπει η σύγκριση να αφορά εργαζομένους που απασχολούνται με ουσιωδώς όμοιες σχέσεις ή καταστάσεις.

Η αρχή υποχωρεί στην περίπτωση που οι προβλεπόμενες από το νόμο διαφοροποιήσεις υπαγορεύονται από λόγους γενικότερου κοινωνικού ή δημοσίου συμφέροντος. Γίνεται δεκτό ότι: α) Δεν είναι

²²³ Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, Ιωάννης Ληξουριώτης, εκδόσεις ΝΟΜΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΗ

²²⁴ <http://www.hellenicparliament.gr/Vouli-ton-Ellinon/To-Politevma/Syntagma/article-28/>

²²⁵ Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, Ιωάννης Ληξουριώτης, εκδόσεις ΝΟΜΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΗ

αντισυνταγματική ή ευνοϊκότερη νομοθετική μεταχείριση κατηγορίας εργαζομένων που παρέχει διαφορετική κατά περιεχόμενο και προϋποθέσεις εργασία ή συνθήκες εργασίας, β) η αεροπαγήτική²²⁶ Ολομέλεια έκανε δεκτό ότι από το σκοπό χορήγησης της παροχής μπορεί να προκύπτει ότι δεν έχει σημασία ο χαρακτήρας της σχέσης εργασίας ως δημοσίου ή ιδιωτικού δικαίου, γεγονός που μέχρι πρότινος δεν ήταν αποδεκτό, γ) η αρχή της ισότητας δεν έχει εφαρμογή όταν διαφέρει ο ρυθμιστικός παράγον που καθορίζει τη μισθολογική κατάσταση της μίας και της άλλης υπαλληλικής κατηγορίας (π.χ. στη μία περίπτωση μπορεί να είναι νόμος ή κανονιστική διοικητική πράξη με νομική εξουσιοδότηση και στην άλλη περίπτωση το Διοικητικό Συμβούλιο νομικού προσώπου ιδιωτικού δικαίου).

Ακόμα δε νοείται ισότητα στην παρανομία. Δηλαδή για να εφαρμοσθεί η αρχή της ισότητας θα πρέπει η κρίσιμη κανονιστική ρύθμιση να είναι τυπικώς έγκυρη.²²⁷

Άδειες προστασίας Μητρότητας

Η συνταγματική προστασία της μητρότητας προβλέπεται στο άρθρο 21 του Συντάγματος.²²⁸

Άδεια κύησης, τοκετού, λοχείας

Η άδεια κύησης, τοκετού και λοχείας είναι δικαίωμα της εργαζόμενης γυναίκας με αποδοχές ή με ανάλογες παροχές κοινωνικής ασφάλισης. Το σχετικό δικαίωμα έχει αναγνωρισθεί από την υπ' αριθμόν 103. ΔΣΕ του 1952 για την προστασία της μητρότητας. Σύμφωνα με το άρθρο 7 της ΕΓΣΣΕ²²⁹ από τις 23/5/2000 η άδεια είναι 17 εβδομάδες, 8 εβδομάδες πριν την πιθανή ημερομηνία τοκετού και 9 μετά τον τοκετό.

Επιπλέον, προβλέπεται ειδική άδεια προστασίας μητρότητας (6 μηνών), άδεια για οικογενειακούς και προσωπικούς λόγους και άδεια φροντίδας παιδιών. Άδεια φροντίδας παιδιών μπορεί να κάνει χρήση και ο πατέρας, εφόσον δεν κάνει χρήση της η μητέρα και εφόσον δε θηλάζει το τέκνο.

Όσον αφορά τη γονική άδεια στην Ελλάδα, ο νομοθέτης ασχολήθηκε με το θέμα με το νόμο 1483/1984, οι οποίες καταργήθηκαν με την έναρξη ισχύος της οδηγίας 2010/18 ΕΕ.

²²⁶ ΑΠ 3/1997

²²⁷ Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, Ιωάννης Ληξουριώτης, εκδόσεις ΝΟΜΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΗ

²²⁸ <http://www.hellenicparliament.gr/Vouli-ton-Ellinon/To-Politevma/Syntagma/article-21/>

²²⁹ <http://www.gsee.gr/wp-content/uploads/2014/06/egsse2002-2003.pdf>

Με τις πρόσφατες διατάξεις της Οδηγίας 2010/18/ΕΕ²³⁰ καθορίζονται οι όροι και οι προϋποθέσεις χορήγησης της γονικής άδειας ως εξής:

α) Ο εργαζόμενος γονέας έχει δικαίωμα γονικής άδειας ανατροφής του παιδιού μέχρις ότου συμπληρώσει την ηλικία των έξι (6) ετών, με σκοπό την εκπλήρωση των ελάχιστων υποχρεώσεων ανατροφής προς αυτό.

β) Για τη χορήγηση αυτής, οι εργαζόμενοι πρέπει να έχουν συμπληρώσει ένα(1) χρόνο συνεχόμενης ή διακεκομμένης εργασίας στον ίδιο εργοδότη, εκτός αν ορίζεται ευνοϊκότερα από ειδική διάταξη νόμων, διαταγμάτων, κανονισμών, Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας, Διαιτητικών Αποφάσεων ή συμφωνιών εργοδοτών και εργαζομένων.

γ) Η γονική άδεια ανατροφής είναι χωρίς αποδοχές, χορηγείται εγγράφως για περίοδο τουλάχιστον τεσσάρων (4) μηνών και αποτελεί ατομικό δικαίωμα κάθε γονέα, χωρίς δυνατότητα μεταβίβασης.

δ) Η γονική άδεια ανατροφής εφάπαξ ή τμηματικά, με βάση σχετική αίτηση του αργαζομένου, όπου διευκρινίζεται η έναρξη και η λήξη της.

ε) Η γονική άδεια ανατροφής χορηγείται από τον εργοδότη με βάση τη σειρά προτεραιότητας των απασχολούμενων στην επιχείρηση για κάθε ημερολογιακό έτος. Αιτήσεις χορήγησης γονικής άδειας γονέων παιδιών με αναπηρία, με μακροχρόνια ή αιφνίδια ασθένεια και μόνων γονέων λόγω θανάτου γονέα, ολικής αφαίρεσης της γονικής μέριμνας ή μη αναγνώρισης τέκνων, χορηγούνται με απόλυτη προτεραιότητα.

στ) Αν υπάρχουν περισσότερα παιδιά, το δικαίωμα των γονέων είναι αυτοτελές για το καθένα από αυτά, εφόσον από τη λήξη της άδειας που δόθηκε για το προηγούμενο παιδί μεσολάβησε ένας (1) χρόνος πραγματικής απασχόλησης στον ίδιο εργοδότη, εκτός αν ορίζεται ευνοϊκότερα από ειδική διάταξη νόμων, διαταγμάτων, κανονισμών, Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας, Διαιτητικών Αποφάσεων ή συμφωνιών εργοδοτών και αργαζομένων.

ζ) Αν και οι Δύο γονείς απασχολούνται στον ίδιο εργοδότη, αποφασίζουν με κοινή δήλωσή του, κάθε φορά, ποιος από τους δύο θα κάνει πρώτος χρήση αυτού του δικαιώματος και για πόσο χρονικό διάστημα.²³¹

7.2 ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΝΟΜΟΛΟΓΙΑ

Η αρχή της ισότητας η οποία είναι κατοχυρωμένη στο ελληνικό Σύνταγμα, αλλά και από διεθνείς συμβάσεις τις οποίες έχει υπογράψει η Ελλάδα

²³⁰ <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/ALL/?uri=CELEX:32010L0018>

²³¹ Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, Ιωάννης Ληξουριώτης, εκδόσεις ΝΟΜΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΗ

όπως ο Ο.Η.Ε., Συμβούλιο της Ευρώπης αλλά και η ΕΕ, δεν αμφισβητείτε. Αυτό που δημιούργησε έντονο προβληματισμό είναι τα μέτρα θετικής δράσης. Το θέμα ξεκαθαρίστηκε με την απόφαση της Ολομέλειας του Συμβουλίου της Επικρατείας 1933/1998 με την οποία επιτρέπεται η λήψη θετικών μέτρων.

Σύμφωνα με την απόφαση, για τη λήψη θετικών μέτρων κατά την ερμηνεία του άρθρου 4 παράγραφος 1 και 2, *θα πρέπει να υφίσταται με βάση τα διδάγματα της κοινής πείρας, μία κατάσταση με βάση την οποία για λόγους προκαταλήψεων, στερεοτύπων κλπ, υπάρχει μία αναμφισβήτητη ανισότητα στη μεταχείριση εις βάρος των γυναικών σε ένα συγκεκριμένο χώρο, θα πρέπει τα μέτρα που λαμβάνονται να είναι προσωρινά, απαραίτητα, κατάλληλα και αποτελεσματικά για την επίτευξη του επιδιωκόμενου σκοπού.*²³²

7.3 ΕΛΛΑΔΑ ΚΑΙ Η ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΔΙΑΣΤΑΣΗΣ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ

Σύμφωνα με το άρθρο 22 του Συντάγματος του 1975 «όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξαρτήτως φύλου ή άλλου διακρίσεις δικαιούνται ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας». Πολλά νομοθετικά βήματα έχουν από τις ελληνικές κυβερνήσεις τη δεκαετία του 1980, τουλάχιστον για τη δημιουργία ενός επίσημα δικαιότερη αγορά εργασίας, η οποία παρέχει τη δυνατότητα στις γυναίκες να υποστηρίξουν τα εκ του νόμου δικαιώματα.²³³ Η συμβολή της ένταξης στην ΕΕ από την άποψη της οι πολιτικές απασχόλησης ήταν πολύ σημαντικές. Ωστόσο, δεν υπήρξε άμεση διάκριση εξάλειψη, ενώ οι έμμεσες διακρίσεις δεν αντιμετωπίστηκαν επαρκώς από τα θεσμικά όργανα, εργοδοτών ή εργαζομένων. Ο νόμος 1414/84 εφαρμόζει την αρχή της ισότητας των φύλων στις εργασιακές σχέσεις, καταργεί όλους μορφές διακρίσεων κατά των γυναικών και διαφοροποίηση μεταξύ ανδρών και γυναικών και δημιουργεί ευκαιρίες για την ένταξη των γυναικών στην αγορά εργασίας μέσω του συμμετοχή σε προγράμματα κατάρτισης. Περιλαμβάνει επίσης διατάξεις για την προστασία από εκτοπισμό για λόγους μητρότητας. Η νομοθεσία καλύπτει τους εργαζομένους του ιδιωτικού τομέα, τους αυτοαπασχολούμενους και εκείνων που παρέχουν ανεξάρτητες υπηρεσίες. Οι υπάλληλοι του δημόσιου τομέα είναι εξαιρούνται, αλλά καλύπτονται από το άρθρο 119 της Συνθήκης της Ρώμης, το οποίο απαγορεύει έμμεση διάκριση στους μισθούς²³⁴. Οι οδηγίες που

²³² Σπηλιωτόπουλος Επ., Εγχειρίδιο Διοικητικού Δικαίου, Ενδέκατη Έκδοση, 2001, σ. 529

²³³ <https://link.springer.com/article/10.1007%2Fs12147-001-0009-6?LI=true>

²³⁴ Zartaloudis, Gender equality in Greek Employment policy: A story of Europeanization?

εγκρίθηκαν ήταν 86/378 (η οποία καταργήθηκε και αντικαταστάθηκε από την αναδιατύπωση της οδηγίας 2006/54 / ΕΚ) και 86/613 ισότητα στην κοινωνική ασφάλιση, 92/85 για την κοινωνική και υγειονομική ασφάλεια των εγκύων γυναικών, 96/34 για τη γονική άδεια και 97/81 για τη μερική απασχόληση. Πρόσφατα, ο νόμος 3488/2006 και η εναρμόνιση με τις οδηγίες 2000/78 και 2004/113 σχετικά με τη σεξουαλική παρενόχληση και την ισότητα στην πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες που αναμένεται να έχουν μεγαλύτερο αντίκτυπο²³⁵. Προωθούν την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών στην πρόσβαση στην απασχόληση και στις εργασιακές σχέσεις, καθώς και στον καθορισμό και την αντιμετώπιση σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας. Ο νόμος 3896/2010 τροποποιεί τον κανονισμό 3488/2006 και απαγορεύει διακρίσεις λόγω φύλου στην απασχόληση. Συγκεκριμένα, καλύπτει θέματα όπως η ίση αμοιβή, ίση μεταχείριση από την κοινωνική ασφάλιση και ισότιμη πρόσβαση στην απασχόληση και ευκαιρίες για εργασία επαγγελματική ανάπτυξη μεταξύ ανδρών και γυναικών. Πρόσφατα ψηφίστηκε ο νόμος 4097/2012, η οποία στοχεύει στην εφαρμογή της ίσης μεταχείρισης γυναικών και ανδρών στην αυτοαπασχόληση το 2004 εναρμόνιση με την οδηγία 2010/41 / ΕΕ²³⁶.

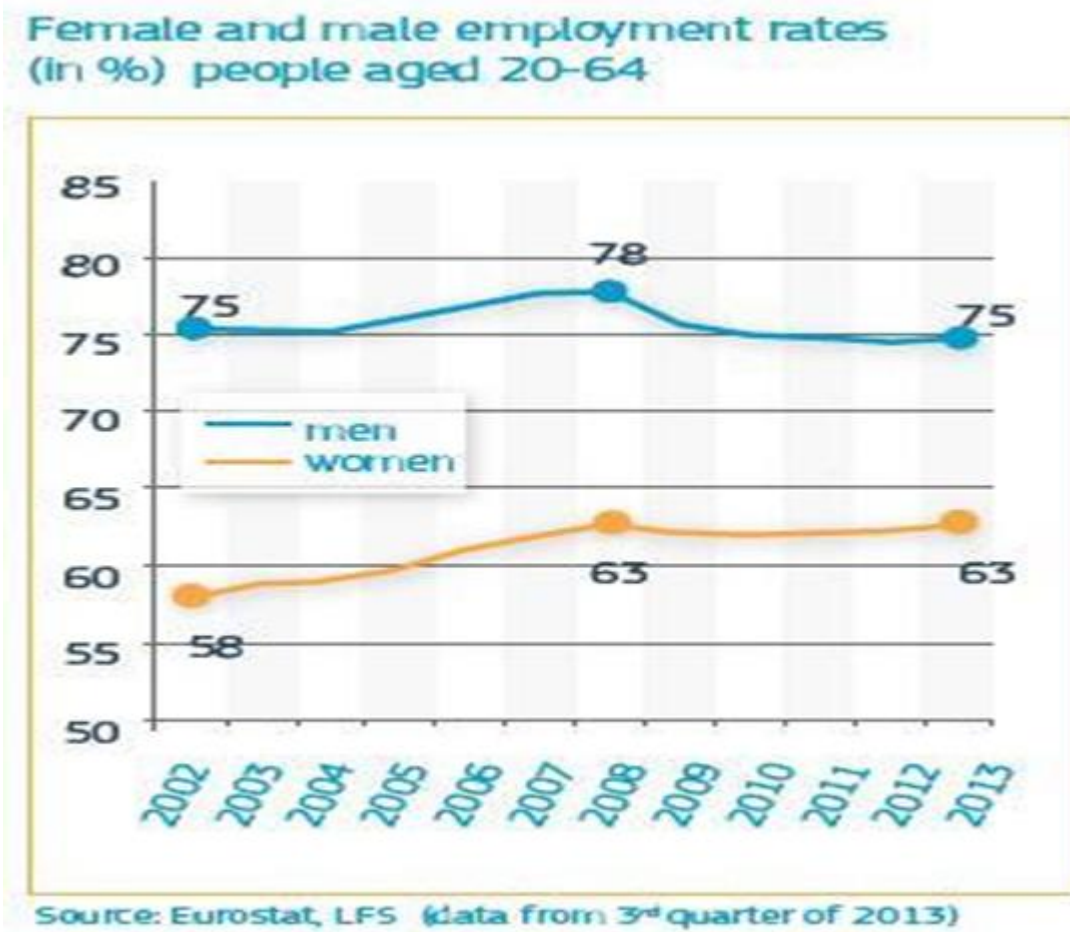
Εθνικό Πρόγραμμα για την Ουσιαστική Ισότητα των Φύλων 2010-2013
Το πρόσφατα σχεδιασμένο Εθνικό Πρόγραμμα για την Ουσιαστική Ισότητα των Φύλων 2010-2013 έχει τέσσερις στρατηγικούς στόχους: Να υπερασπιστούν τα δικαιώματα όλων των γυναικών μέσω της προώθησης της ισότητας των φύλων και των γυναικών παρεμβάσεις που απευθύνονται ιδίως σε γυναίκες που αντιμετωπίζουν πολλαπλές διακρίσεις. Να προλαμβάνει και να καταπολεμά όλες τις μορφές βίας κατά των γυναικών. Να υποστηριχθεί η απασχόληση και η οικονομική ανεξαρτησία των γυναικών, και να κάνει χρήση της πολιτιστικής δημιουργικότητας με σκοπό την προώθηση του φύλου ισότητα. Το πρόγραμμα έχει ενημερωθεί από τις βέλτιστες πρακτικές και τη διεθνή εμπειρία ώστε να εφαρμόσουν νομοθεσία και ειδικές πολιτικές για την ισότητα σε τομείς όπου υπάρχουν γυναίκες (ή άνδρες) υποεκπροσωπούμενη καθώς και οριζόντιες παρεμβάσεις για την αντιμετώπιση των διακρίσεων λόγω φύλου σε όλους δημόσια πολιτική; και την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου. Η χρηματοδότηση του προγράμματος προέρχεται από το Εθνικό Στρατηγικό Πλαίσιο Αναφοράς (ΕΣΠΑ) 2007-2013, το οποίο αποτελεί το έγγραφο αναφοράς για τον προγραμματισμό των Ταμείων της Ευρωπαϊκής Ένωσης σε εθνικό επίπεδο για το περίοδο 2007-2013²³⁷.

²³⁵ Stratigaki Maria, gender mainstreaming vs positive action: an ongoing conflict in EU gender equality policy

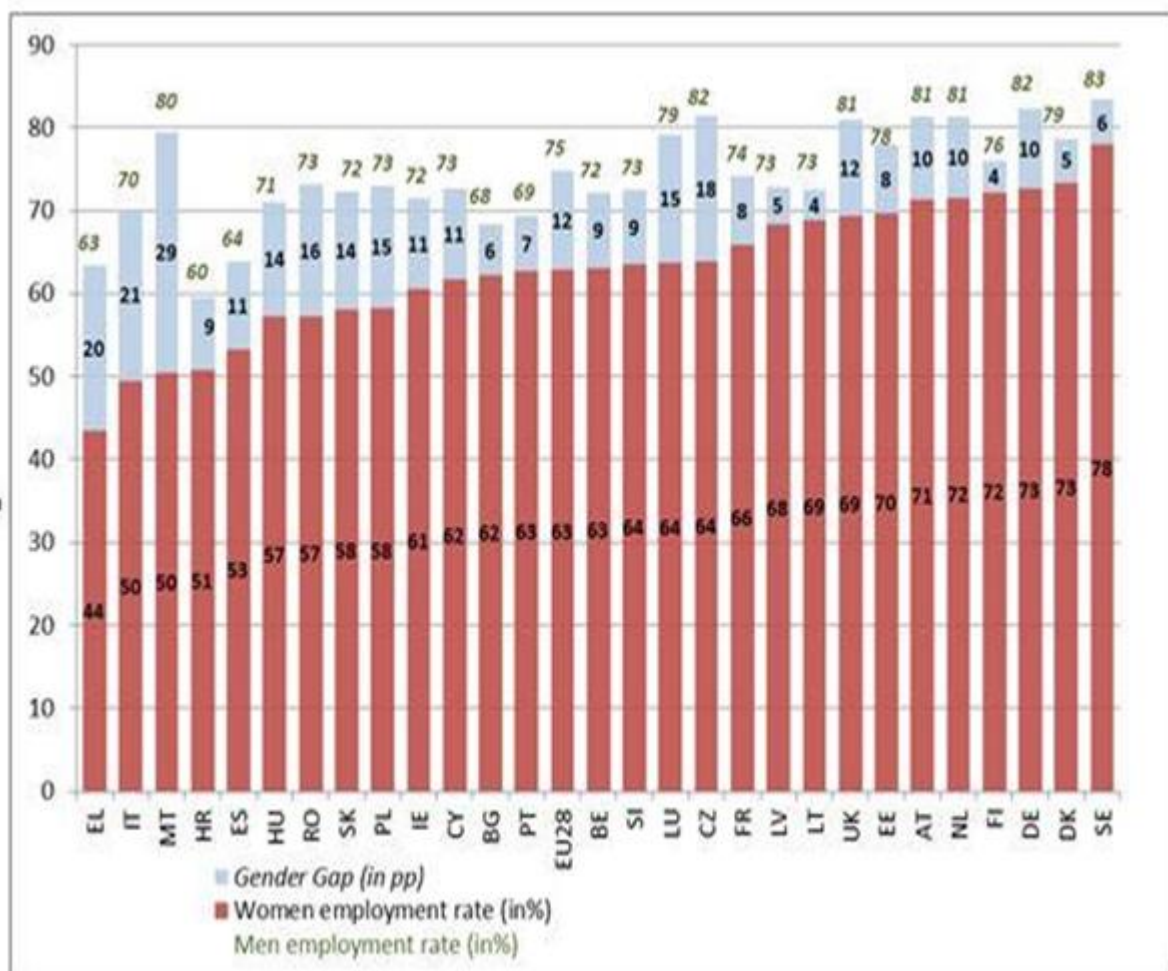
²³⁶ www.isotita.gr

²³⁷ <http://www.isotita.gr>

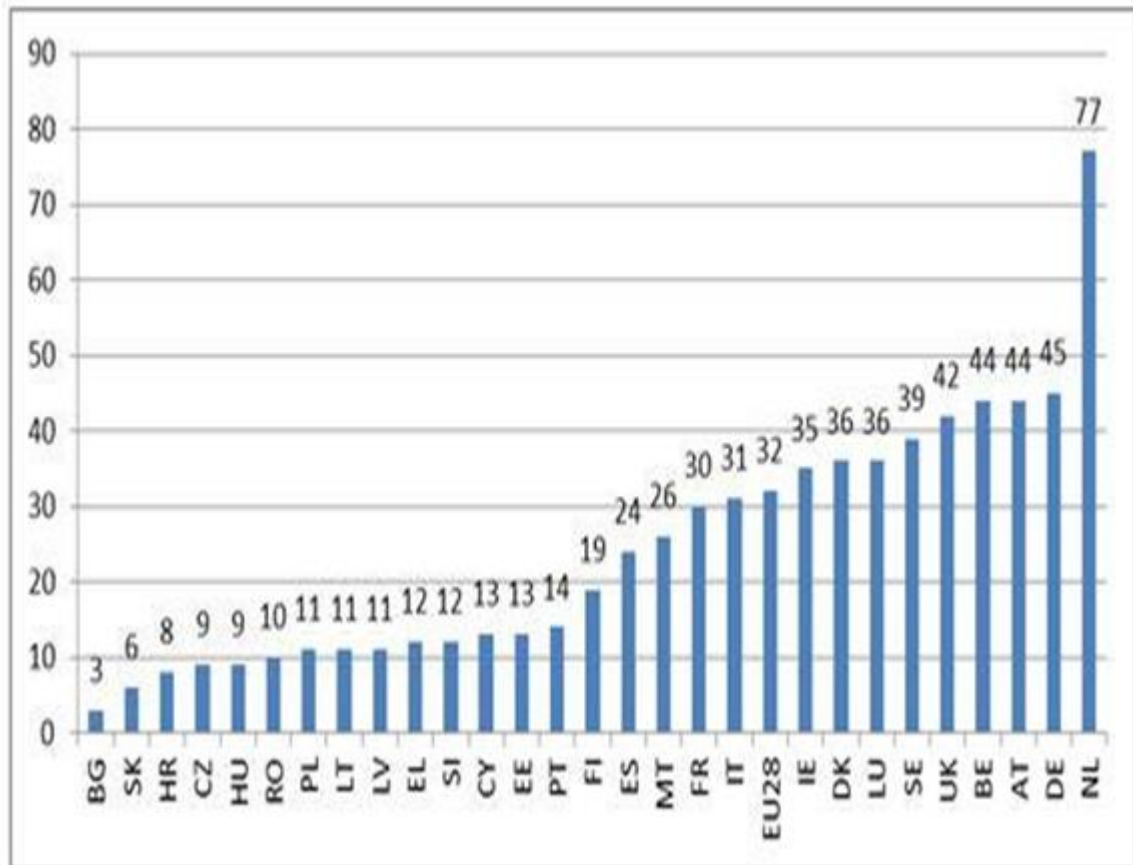
8) ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ



Παρόλη την εξέλιξη στην ΕΕ, η οποία αποδεικνύεται βάση των στοιχείων της Eurostat, σύμφωνα με τα οποία η εργασία των γυναικών έχει αυξηθεί από το 1997 που ήταν 55% και το 2013 είναι στο ποσοστό του 63 % . Το ποσοστό συνεχίζει να είναι ιδιαίτερα μικρότερο από αυτό των ανδρών που άγγιζε το 78%.



Με βάση τα παραπάνω στοιχεία είναι εμφανές πως τα κράτη μέλη της ΕΕ έχουν σημαντικές διαφορές μεταξύ τους όσον αφορά την εργασία των γυναικών. Δηλαδή, το ποσοστό εργασίας στην Ελλάδα, τη Μάλτα, την Κροατία, την Ιταλία, την Ισπανία, τη Ρουμανία, την Ουγγαρία, την Σλοβακία και την Πολωνία, είναι μικρότερο του 60%. Αντίθετα στη Σουηδία, τη Γερμανία, τη Φινλανδία, τις Κάτω Χώρες, την Αυστρία και την Εσθονία, το ποσοστό ξεπερνά το 70%.



Η μερική απασχόληση είναι εξίσου σημαντική για την αντιμετώπιση της ανεργίας των γυναικών. Το 32% των γυναικών στην ΕΕ εργάζονται με μερική απασχόληση, ενώ στους άνδρες το ποσοστό κυμαίνεται στο 8% ! Το γεγονός μπορεί να θεωρηθεί και διάκριση αφού οι ευκαιρίες εξέλιξης δεν είναι ίδιες με αυτές της πλήρους απασχόλησης. Το παραπάνω διάγραμμα μας εξηγεί τα ποσοστά μερικής απασχόλησης των γυναικών στα κράτη μέλη αλλά και στην ΕΕ ως σύνολο.

	Women's employment rate in 2013	Men's employment rate in 2013	Gender Pay Gap in 2013	Gender gap in pensions in 2012
European Union (28 countries)	62.6	74.3	16.4	38.5
Austria	70.8	80.3	23	38.9
Belgium	62.1	72.3	9.8	27.5
Bulgaria	60.7	66.4	13.5	35.3
Croatia	52.8	61.6	7.5	25.2
Cyprus	62.2	72.6	15.8	35.2
Czech Republic	63.8	81.0	22.1	13.7
Denmark	72.4	78.7	16.4	9.2
Estonia	70.1	76.7	29.9	5.2
Finland	71.9	74.7	18.7	26.5
France	65.6	73.7	15.2	36.8
Germany	72.3	81.9	21.6	45.1
Greece	43.3	62.7	:	25.1
Hungary	57.0	69.7	18.4	15.7
Ireland	60.3	70.9	:	38.2
Italy	49.9	69.8	7.3	31.3
Latvia	67.7	71.9	14.4	16.2
Lithuania	68.6	71.2	13.3	12.3
Luxembourg	63.9	78.0	8.6	43.6
Malta	49.8	79.4	5.1	18.8
Netherlands	71.6	81.3	16	40.0
Poland	57.6	72.1	6.4	24.6
Portugal	62.3	68.7	13	32.0
Romania	56.2	71.6	9.1	30.7
Slovakia	57.8	72.2	19.8	7.2
Slovenia	63.0	71.2	3.2	25.6
Spain	53.8	63.4	19.3	32.2
Sweden	77.2	82.2	15.2	30.1
United Kingdom	69.4	80.5	19.7	40.9

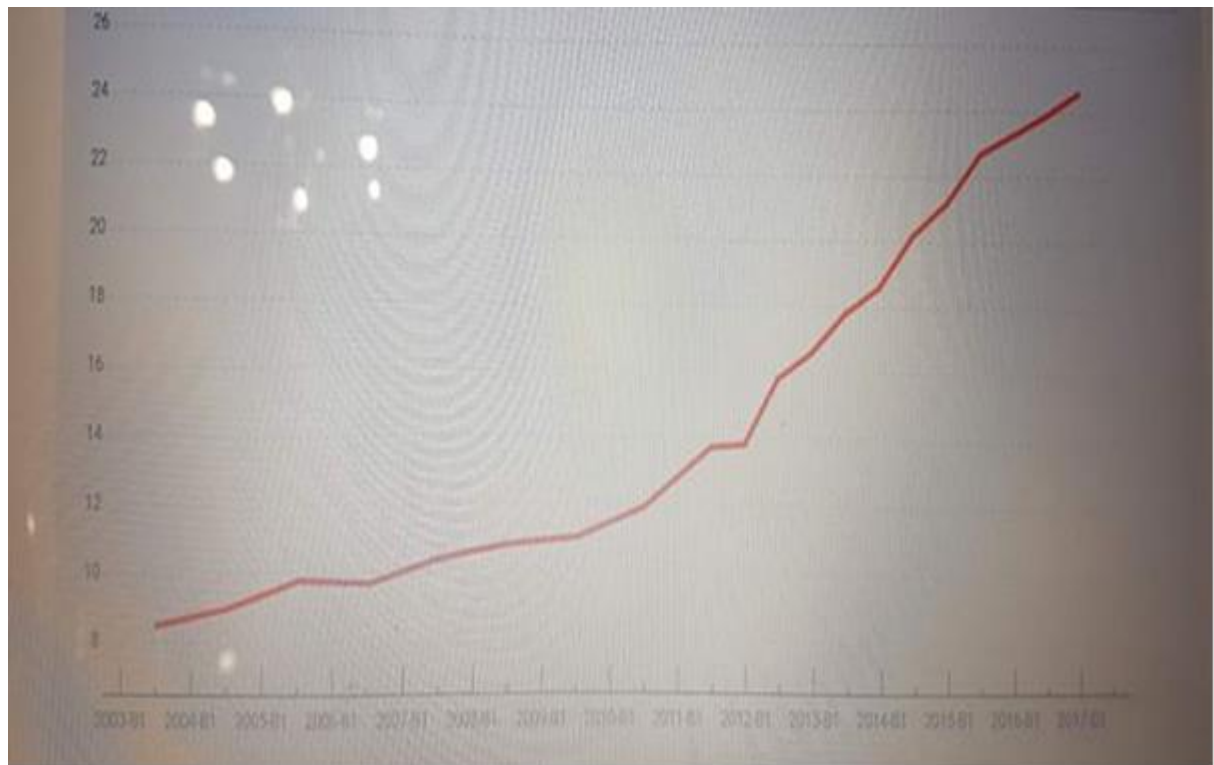
Source: Eurostat, LFS

Το παραπάνω διάγραμμα δείχνει τα ποσοστά απασχόλησης ανδρών και γυναικών το 2013 αλλά και τις αμοιβές και τα κενά των συντάξεων στην ΕΕ. Η ανισότητα εντοπίζεται στο μισθολογικό χάσμα που υπάρχει μεταξύ ανδρών και γυναικών αλλά και στις χαμηλότερες συντάξεις, γεγονός που ενέχει μεγαλύτερο κίνδυνο φτωχοποίησης των γυναικών. Για κάθε ώρα εργασίας οι γυναίκες κερδίζουν κατά μέσο όρο 16,4 % σε σχέση με τους άνδρες. Το ποσοστό αυτό είναι μεγαλύτερο στην Εσθονία, τη Γερμανία, την Αυστρία και την Τσεχία.

	Senior Ministers			National parliaments (Single/Lower House)		
	2003	2010	2014	2003	2010	2014
EU-28	24	26	28	22	24	28
Austria	27	43	29	34	28	31
Belgium	36	33	21	36	40	38
Bulgaria	19	17	33	26	22	20
Cyprus	9	17	8	11	13	14
Czech Republic	:	0	18	:	22	20
Germany	46	38	38	32	33	36
Denmark	28	47	30	38	38	39
Estonia	9	8	43	17	23	20
Greece	6	17	5	9	17	21
Spain	25	50	36	31	37	41
Finland	44	55	59	37	40	42
France	21	34	47	12	19	26
Croatia	17	16	19	23	25	26
Hungary	13	0	0	10	9	10
Ireland	14	20	27	13	14	16
Italy	9	22	41	12	21	31
Lithuania	:	13	20	:	19	24
Luxembourg	37	27	27	20	20	28
Latvia	25	21	29	20	19	18
Malta	:	22	7	:	9	13
Netherlands	31	25	38	38	41	37
Poland	:	25	32	:	20	24
Portugal	17	29	20	21	30	31
Romania	21	12	20	11	11	14
Sweden	52	46	50	45	46	44
Slovenia	14	26	40	13	16	38
Slovakia	0	14	0	19	16	20
United Kingdom	24	16	23	18	22	23

Source: European Commission Database on women and men in decision-making

Το παραπάνω διάγραμμα δείχνει τη συμμετοχή των γυναικών στα Ευρωπαϊκά Όργανα αλλά και στα εθνικά Κοινοβούλια των κρατών μελών. Είναι χαρακτηριστικό πως στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο σήμερα περίπου το 40 % είναι γυναίκες, ενώ χρόνο με το χρόνο το ποσοστό είναι υψηλότερο.



Το τελευταίο διάγραμμα αφορά όλους τους τομείς και όλα τα κράτη μέλη της ΕΕ και την πορεία αυτών για τη αντιμετώπιση της ανισότητας. Τα αποτελέσματα θα μπορούσαμε να πούμε πως είναι σημαντικά, αφού το ποσοστό του 2003 δεν ήταν καν διψήφιο ενώ σήμερα αγγίζει το 26%. Ωστόσο η αντιμετώπιση των διακρίσεων πραγματοποιείται με πολύ αργούς ρυθμούς.

9) ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Εν κατακλείδι, το θέμα της ισότητας στην εργασία, αποδεδειγμένα έχει αποτελέσει αντικείμενο έντονου προβληματισμού σε παγκόσμια κλίμακα, καθώς συσχετίζεται τόσο με το φαινόμενο της παγκοσμιοποίησης και της αναγκαιότητας της εργασίας των γυναικών.

Στην Ευρώπη, το θέμα έχει προβληματίσει οικονομικά και κοινωνικά τα κράτη μέλη της ΕΕ ξεχωριστά αλλά και σε υπερεθνικό επίπεδο. Πρέπει να επισημανθεί πως στην ΕΕ η ισότητα μεταξύ των φύλων, και κατά επέκταση η ισότητα στην εργασία ως ειδική της έκφανση, έχει κατοχυρωθεί από τις Συνθήκες, τα Συντάγματα των κρατών μελών αλλά και από το Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων.

Ωστόσο, οι πρωταρχικοί λόγοι για τη θέσπιση της ισότητας στην απασχόληση ήταν κατά βάση οικονομικοί. Πιο συγκεκριμένα, ξεκινά με την Ιδρυτική Συνθήκη της Ρώμης (ΕΟΚ) το 1957 ως αποτέλεσμα της θέσπισης κανόνων του Ανταγωνισμού. Με το άρθρο 119 της Συνθήκης της Ρώμης θεσμοθετείται η ίση αμοιβή για άνδρες και γυναίκες. Τα βήματα φαίνονταν ευοίωνα για τα δικαιώματα των γυναικών στην εργασία. Το παράγωγο δίκαιο της Ένωσης γίνεται συνεχώς πιο πλούσιο όσον αφορά το θέμα της ισότητας στην απασχόληση μεταξύ των φύλων και τα κράτη μέλη καλούνται να εφαρμόζουν τους κανόνες του. Παρόλα αυτά, υπήρξαν πολλές περιπτώσεις που η αρχή της ισότητας στην απασχόληση παραβιάζόταν. Σε πρώτο στάδιο, αρμόδια να λύσουν νομικά τέτοια ζητήματα είναι τα εθνικά Δικαστήρια, τα οποία προέβησαν σε προδικαστικά ερωτήματα και το πρόβλημα καλούταν (ή καλείται ακόμα) να λύσει το Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι περιπτώσεις ποικίλουν και δημιουργούν τον εξής προβληματισμό: μήπως σε επίπεδο κρατών μελών, δεν είμαστε ακόμα έτοιμοι να αποδεχθούμε την ισότητα στην εργασία μεταξύ των φύλων; Εξαρτάται. Νομικά, τα κράτη μέλη της ΕΕ είναι απόλυτα εναρμονισμένα με τους κανόνες της. Άρα, τυπικά το πρόβλημα φαίνεται να αντιμετωπίζεται απόλυτα.

Ουσιαστικά, το ζήτημα της ισότητας στην εργασία συνεχίζει να αποτελεί πρόβλημα. Τα αποτελέσματα είναι ενθαρρυντικά όσον αφορά την πρόοδο που έχουν επιδείξει τα κράτη από την προσχώρησή τους στην ΕΕ. Η πραγματικότητα όμως είναι πως οι ανισότητες υφίστανται. Το πρόβλημα είναι απόλυτα αντιληπτό σε επίπεδο Ένωσης, η οποία προχωρά συνεχώς σε νέα κοινωνικά προγράμματα (μη υποχρεωτικά, ως επί το πλείστον). Η αλήθεια είναι πως κάποια έχουν αποδειχθεί αναποτελεσματικά και πως πολλοί τα κρίνουν ανεπαρκή ως προς την κοινωνική τους προσφορά. Όμως, η Ευρωπαϊκή Στρατηγική και η Ευρώπη 2020 είναι ένα πολλά υποσχόμενο πρόγραμμα το οποίο έχει ως στόχο του να ενισχύσει τη θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας.

Το σχέδιο δράσης για την επιχειρηματικότητα 2020 προβλέπει την συμμετοχή όλων των κρατών μελών τα οποία υποστηρίζουν την επιχειρηματικότητα, και εμπλουτίζουν τις εθνικές τους πολιτικές στην κατεύθυνση της ενίσχυσης των γυναικών επιχειρηματιών. Βασικός στόχος αυτής της πολιτικής είναι η εξισορρόπηση της οικογενειακής και της επαγγελματικής ζωής. Ακόμα, σύμφωνα με το πρόγραμμα πρέπει το συνολικό ποσοστό απασχόλησης των γυναικών να αγγίζει το 75%, με σκοπό την εξάλειψη της φτώχειας και του κοινωνικού αποκλεισμού για 20.000.000 άτομα σε όλη την ΕΕ. Επιπλέον, πρωτοτυπία αποτελεί η δημιουργία του Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων ο οποίος ανακηρύχθηκε από κοινού το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, η Επιτροπή και το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο στις 17 Νοεμβρίου 2017 και αποτελείται από τρεις κύριες κατηγορίες, εκ των οποίων η μία αφορά τις ίσες ευκαιρίες και την πρόσβαση στην αγορά εργασίας. Είναι φανερό, πως η τήρηση των κανόνων του Πυλώνα δεσμεύει την ΕΕ αλλά και τα κράτη μέλη ξεχωριστά.

Ωστόσο, στην ΕΕ το θέμα της ισότητας στην εργασία μεταξύ των φύλων απασχολεί και τους μετανάστες από τρίτες χώρες. Τα πλήθη προσφύγων και μεταναστών που πνίγουν την ΕΕ τα τελευταία χρόνια έχουν επιτείνει το πρόβλημα καθώς πλέον αυτό συνδυάζεται με την ιθαγένεια αλλά και φαινόμενα βίας. Το πόσο σημαντικό κρίνει η Ένωση ότι είναι το φαινόμενο αυτό αποδεικνύεται από το Πολυετές Δημοσιονομικό Πλαίσιο 2014-2020 και το πρόγραμμα << Δικαιώματα, Ισότητα, Ιθαγένεια >> με προϋπολογισμό 439.470.000 ευρώ, αλλά και από τη Στρατηγική Εξέλιξη 2016-2019 της οποίας ένας από τους στόχους της είναι και η προώθηση της ισότητας των φύλων και εκτός συνόρων της ΕΕ.

Ένα ακόμα μεγάλο βήμα για την ισότητα στην εργασία είναι η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στις πολιτικές της ΕΕ (gender mainstreaming) από τη Συνθήκη του Άμστερνταμ (1997) και έπειτα. Η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σε μια πολιτική σημαίνει ότι η ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών, ως γενική αρχή, πρέπει να λαμβάνεται υπόψη σε όλες τις αποφάσεις, σε κάθε φάση της διαδικασίας χάραξης πολιτικής, από όλους τους εμπλεκόμενους παράγοντες. Η συλλογή καλών πρακτικών του EIGE θα πρέπει επίσης να αποτελέσει αντικείμενο διαβουλεύσεων, δεδομένου ότι περιλαμβάνει παραδείγματα προσεγγίσεων, πολιτικών και πρακτικών που αποδεδειγμένα ήταν αποτελεσματικές στην εφαρμογή στρατηγικών ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου στα κράτη μέλη της ΕΕ.

Όσον αφορά την Ελλάδα, νομικά είναι απόλυτα εναρμονισμένη με τους κανόνες της ΕΕ. Η ίδια κατοχυρώνει με άρθρα στο Σύνταγμά της τη γενική αρχή της ισότητας (άρθρο 4 παράγραφος 1) αλλά και την ισότητα στην απασχόληση μεταξύ των φύλων (άρθρο 22 παράγραφος 1 εδ. β. Όμως, τα ποσοστά ανεργίας των γυναικών σε σχέση με τους άνδρες είναι σαφώς μεγαλύτερα και η ψαλίδα αμβλύνεται αν συγκρίνουμε το

ποσοστό της μερικής απασχόλησης των γυναικών και των αντρών. Η διαφορά αυτή υποδηλώνουν πως οι άντρες είναι προτιμητέοι σε σχέση με τις γυναίκες στην ελληνική αγορά εργασίας, η οποία ταυτόχρονα αντιμετωπίζει την οικονομική και προσφυγική κρίση.

Ολοκληρώνοντας, η Ευρωπαϊκή Ένωση έχει θέσει ως στόχο την εξάλειψη των διακρίσεων μεταξύ ανδρών και γυναικών. Η ίση μεταχείριση αποτελεί θεμελιώδες δικαίωμα. Η μη ισότητα στην εργασία αποτελεί τροχοπέδη στην οικονομική της ανάπτυξη και είναι αντίθετη με τους στόχους της για μία δίκαιη, δημοκρατική και ανταγωνιστική Ένωση.

10) ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Α) Ελληνική Βιβλιογραφία

Δονάτος Ι. Παπαγιάννης, ΕΥΡΩΠΑΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ, 5Η Έκδοση, ΝΟΜΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΗ, 2016

Δονάτος Παπαγιάννης, ΕΥΡΩΠΑΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ, τέταρτη έκδοση, εκδόσεις: ΑΝΤ.Ν. ΣΑΚΚΟΥΛΑ

Συνταγματικό Δίκαιο, Ατομικά και Κοινωνικά Δικαιώματα Β' , Π.Δ. Δαγτόγλου, 1991

Αθανάσιος Γ. Ράικος, ΓΕΝΙΚΗ ΠΟΛΙΤΕΙΟΛΟΓΙΑ ΚΑΙ ΣΥΝΤΑΓΜΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ, Θεμελειώδη Δικαιώματα, 4η έκδοση, ΝΟΜΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΗ, 2011

Π. Ζαχαρίτσα , Η Διακήρυξις των Δικαιωμάτων του ανθρώπου και του Πολίτου στις 26 Αυγούστου 1789, τευχ. Α', 1917

Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις , Ιωάννης Ληξουριώτης, εκδόσεις ΝΟΜΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΗ

ΔΗΜΗΤΡΟΠΟΥΛΟΣ Α.Γ. Παραδόσεις Συνταγματικού Δικαίου ΙΙΙ, Θ' έκδοση, Αθήνα 2001

ΠΑΡΑΡΑΣ Α.Γ . Σύνταγμα και Ευρωπαϊκή Σύμβαση των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου, Αθήνα- Κομοτηνή 2001

Σπηλιωτόπουλος Επ., Εγχειρίδιο Διοικητικού Δικαίου, Ενδέκατη Έκδοση, 2001

Βασίλειος Α. Χριστιανός, ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΣΤΟ ΔΙΚΑΙΟ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΙΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ, ΝΟΜΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΗ 2010

Αιμιλία Παπάζογλου-Μητροπούλου, Αρχή της ισότητας των φύλων και η εφαρμογή της κατά την πρόσβαση στην απασχόληση, ΤΕΤΡΑΔΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΠΑΝΤΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ, ΑΘΗΝΑ 1997

Μαρία Καραμεσσίνη , Πολιτική Απασχόλησης, εκδόσεις Οδυσσέας, 2008

Θ. Σακελλαρόπουλος. «Ευρωπαϊκή κοινωνική πολιτική». Εκδόσεις Κριτική. 1993

ΙΩΑΝΝΑ ΜΑΓΓΑΝΑΡΑ, ΕΡΓΑΣΙΑ , ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΜΟΣ ΚΑΙ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ, εκδόσεις Οδυσσέας

ΤΕΣΣΑ ΔΟΥΛΚΕΡΗ, ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ ΣΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ, εκδόσεις ΠΑΠΑΖΗΣΗ

ΒΙΡΓΙΝΙΑ ΤΖΩΡΤΖΗ, Η ΚΟΙΝΩΤΙΚΗ ΑΡΧΗ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ
ΚΑΙ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ Η ΝΟΜΟΛΟΓΙΑΚΗ ΔΙΑΠΛΑΣΗ ΤΗΣ ΑΠΟ ΤΟ ΔΕΚ.
εκδόσεις: ΑΝΤ. Ν. ΣΑΚΚΟΥΛΑ

Παναγιωτοπούλου- Μαραγκοπούλου Α. , Η ιστορική στροφή του Συμβουλίου της
Επικρατείας προς την πραγματική Ισότητα.

Σπηλιωτόπουλος Επ., Η Συνταγματική κατοχύρωση της ισότητας των φύλων

Επιστημονικά Περιοδικά

ΝΟΜΙΚΟ ΒΗΜΑ, Η γενική αρχή της ισότητας και της απαγόρευσης των
διακρίσεων στο Δίκαιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, Αστέρης Πλιάκος, Χρήστος
Σαλτάνης, 2011

Επιστημονικά άρθρα

Στρατηγική για την Ισότητα των φύλων 2010-2015, ΕΥΡΩΠΑΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ,
2010

Στρατηγική δέσμευση για τη ισότητα των φύλων 2016-2019, ΕΥΡΩΠΑΙΚΗ
ΕΠΙΤΡΟΠΗ

Ντούλια Θεοδώρα- Δόλγυρα Κωνσταντίνα, ΟΔΗΓΟΣ ΠΡΟΩΘΗΣΗΣ ΙΣΩΝ
ΕΥΚΑΙΡΙΩΝ ΜΕ ΕΜΦΑΣΗ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ

Stratigaki Maria, gender mainstreaming vs positive action: an ongoing conflict in EU
gender equality policy

Jill Rubery, Gender mainstreaming and gender equality in the EU: the impact of the
EU employment strategy

Gender mainstreaming of employment policies. A compare review of thirty European
Countries, European Commission

EU GENDER Equality Law, European Commission, Update 2013

The Concepts of Equality and Non-Discrimination in Europe:

A practical approach: EUROPEAN NETWORK OF LEGAL EXPERTS IN THE
FIELD OF GENDER EQUALITY , Christopher McCrudden and Sacha Prechal, 2009

M. Sweeney, Le principe d'égalité de traitement en droit social de l'Union européenne : d'un principe moteur à un principe matriciel, Revue française des Affaires sociales 2012

La politique européenne de lutte contre les discriminations, Notabene, 2001

Ξένη Βιβλιογραφία

Compilation of Case Law on the equality of treatment between women and men and non- discrimination in the European Union, third edition, European Commission

O. De Schutter, Le progrès de l'égalité de traitement dans l'Union européenne : la lutte contre les discriminations au service du marché, L'Année sociale 2000, Institut de sociologie de l'Université libre de Bruxelles

Ιστοσελίδες

<http://eur-lex.europa.eu/homepage.html?locale=el>

http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_e

http://www.echr.coe.int/Documents/Convention_ELL

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=CELEX%3A32006L0054>

http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_el

https://ec.europa.eu/commission/commissioners/2014-2019/timmermans_en

https://ec.europa.eu/commission/commissioners/2014-2019/jourova_en

http://www.europarl.europa.eu/atyourservice/el/displayFtu.html?ftuId=FTU_5.10.8.html

https://www.unric.org/el/index.php?option=com_content&view=article&id=26233

<https://www.google.gr/search?qqs=chrome..69i57.15432j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8>

<https://www.taxheaven.gr/laws/circular/view/id/17621>

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=CELEX:31979L0007>

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31986L0378:EN:HTML>

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31986L0613:EN:HTML>

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=CELEX%3A31992L0085>

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/ALL/?uri=CELEX:31997L0075>

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=LEGISSUM:c10913>

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=CELEX%3A31997L0081>

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=CELEX:31998R2836>

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=celex%3A32000L0043>

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0078:el:HTML>

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=CELEX%3A32002L0073>

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:32004L0113>

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=OJ%3AL%3A2004%3A143%3ATOC>

<https://www.google.gr/search?q=2006%2F54+%CE%B5%CE%BA&oq=2006%2F54+%CE%B5%CE%BA&aqs=chrome..69i57j0l2.5596j0j4&sourceid=chrome&ie=UTF-8>

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=CELEX:32010L0018>

<http://eurlex.europa.eu/search.html?qid=1509201142135&text=barber&scope=EURL&type=quick&lang=>

<http://www.isotita.gr>

<http://www.hellenicparliament.gr/Vouli-ton-Ellinon/To-Politevma/Syntagma/article-22/>

<https://eclass.uoa.gr/modules/document/file.php/LAW169>

11) ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ

ΕΕ: Ευρωπαϊκή Ένωση

ΕΟΚ: Ευρωπαϊκή Οικονομική Κοινότητα

ΣΕΕ: Συνθήκη για την Ευρωπαϊκή Ένωση

ΣΛΕΕ: Συνθήκη για τη Λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης

ΧΘΔ: Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων

ΤΠΕ: Τεχνολογιών Πληροφορικής και Επικοινωνιών

ΔΕΕ: Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης

ΕΤΣ: Ευρωπαϊκό Ταμείο Συνοχής

ΒΡΡΑ: Beijing Platform for Action

ΕΤΠΑ: Ευρωπαϊκό Ταμείο Περιφερειακής Ανάπτυξης

ΕΚΤ: Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο

ΕΓΤΑΑ: Ευρωπαϊκό Γεωργικό Ταμείο Αγροτικής Ανάπτυξης

ΟΟΣΑ: Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης

ΜΠΒ: Μηχανισμός Προενταξιακής Βοήθειας

ΕΝΙ: Ευρωπαϊκός Μηχανισμός Γειτονίας

ΕΙΓΕ: European Institute for Gender Equality

ΟΗΕ: Οργανισμός Ηνωμένων Εθνών

ΕΓΣΣΕ : Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας

ΣτΕ: Συμβούλιο της Επικρατείας

СΕΣ: Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία Συνδικάτων

UEAPME: η Ευρωπαϊκή Ένωση Βιοτεχνικών και Μικρομεσαίων Επιχειρήσεων