



ΠΑΝΤΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ

ΤΜΗΜΑ ΔΙΕΘΝΩΝ, ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ & ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ

ΠΜΣ ΔΙΕΘΝΩΝ ΚΑΙ ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ

ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ: ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΔΙΚΑΙΟ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΗ

**Μεταπτυχιακή διπλωματική εργασία με θέμα:**

**Η ισότητα των δυο φύλων στην ΕΕ : (Νομοθεσία – Νομολογία – Πολιτικές)**

**‘Από την αρχή της ισότητας αμοιβών, στην αρχή των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης’**

Επιβλέπουσα : Ν. Κανελλοπούλου, Αναπληρώτρια Καθηγήτρια

Φοιτήτρια : Ελένη Κωστοπούλου  
Αρ. Μητρώου :1217Μ039

Αθήνα 2018

Copyright © Ελένη Κωστοπούλου, 2018

Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος. All rights reserved.

Η εργασία που παραδίδω είναι αποτέλεσμα πρωτότυπης έρευνας και δε χρησιμοποιεί πνευματική ιδιοκτησία τρίτων χωρίς αναφορές. Αναλαμβάνω όλες τις νομικές και διοικητικές συνέπειες σε περίπτωση που αποδειχθεί ότι η εργασία μου αποτελεί προϊόν λογοκλοπής ή προϊόν τρίτων.

## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Περίληψη .....	5
Εισαγωγή.....	7
<b>Κεφάλαιο 1<sup>ο</sup> : Η νομική κατοχύρωση της ισότητας των φύλων στο πρωτογενές δίκαιο. Μια ιστορική αναδρομή από τη Συνθήκη της Ρώμης στο σήμερα.</b>	
1.1 Συνθήκη της Ρώμης.....	9
1.1α Από τον οικονομικό στον κοινωνικό προσανατολισμό του άρθρου 119 της ΣυνθΕΟΚ.....	10
1.1β Νομική ισχύς του άρθρου 119.....	11
1.2 Κοινοτικός Χάρτης των θεμελιωδών κοινωνικών δικαιωμάτων των εργαζομένων.....	12
1.3 Συνθήκη Μάαστριχτ – Πρωτόκολλο για την κοινωνική πολιτική.....	13
1.4 Συνθήκη Άμστερνταμ.....	14
1.5 Ευρωπαϊκός Χάρτης των θεμελιωδών δικαιωμάτων .....	16
1.6 Σχέδιο Ευρωπαϊκού Συντάγματος.....	17
1.7 Η ισότητα των φύλων όπως διαμορφώθηκε μετά τη Συνθήκη της Λισαβόνας.....	19
<b>Κεφάλαιο 2<sup>ο</sup> : Από την αρχή της ισότητας αμοιβών, στην αρχή των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης.</b>	
2.1 Η αρχή της ίσης αμοιβής ανδρών και γυναικών κατά τη νομολογία του ΔΕΚ.....	20
2.2 Η κοινοτική οδηγία 76/207 για τη ρύθμιση της ισότητας των φύλων στους τομείς της απασχόλησης και της εργασίας.....	28
2.3 Η αναθεώρηση της οδηγίας 76/207 από την οδηγία 2002/73/ΕΚ – Οι αλλαγές που επιφέρει η νέα οδηγία.....	30
2.4 Η αναδιατυπωμένη οδηγία 2006/54/ΕΚ.....	34
2.5 Οι διατάξεις των οδηγιών για την ίση μεταχείριση όπως ερμηνεύτηκαν από το ΔΕΚ/ΔΕΕ.....	37
2.5α Άμεσες διακρίσεις.....	37
2.5β Έμμεσες διακρίσεις.....	42
2.5γ Παρεκκλίσεις από την αρχή της ίσης μεταχείρισης.....	45
2.5δ Η αρχή της αποτελεσματικής δικαστικής προστασίας.....	46
2.5ε Η ταυτότητα του φύλου.....	49
2.5στ Οι θετικές δράσεις ως έκφραση της ισότητας ευκαιριών.....	51
<b>Κεφάλαιο 3<sup>ο</sup> : Εργαλεία πολιτικής για την ισότητα των φύλων</b>	
3.1 Πολιτικές θετικών μέτρων.....	56
3.2 Προγράμματα Δράσης – Εξέλιξη των πολιτικών περί ισότητας των φύλων.....	57
3.3 Gender mainstreaming – Ένα ακόμη εργαλείο της ευρωπαϊκής πολιτικής για την ισότητα των φύλων.....	62
<b>Κεφάλαιο 4<sup>ο</sup> : Η προστιθέμενη αξία του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων στην αρχή της ισότητας των δυο φύλων.....</b>	<b>65</b>
Συμπεράσματα.....	69
Βιβλιογραφία.....	73

## Συντομογραφίες

GM	Gender mainstreaming
ΔΕΕ	Δικαστήριο Ευρωπαϊκής Ένωσης
ΔΕΚ	Δικαστήριο Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων
ΔιΔικ	Διοικητική Δίκη (περιοδικό)
ΔτΑ	Δικαιώματα του Ανθρώπου (περιοδικό)
ΕΔΚΑ	Επιθεώρηση Δικαίου Κοινωνικών Ασφαλίσεων (περιοδικό)
ΕΕργΔ	Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου (περιοδικό)
επιμ.	επιμέλεια
ΕΕΕυρΔ	Ελληνική Επιθεώρηση Ευρωπαϊκού Δικαίου
ΕλλΔνη	Ελληνική Δικαιοσύνη (περιοδικό)
Ελ.Επιθ.Πολ. Επ.	Ελληνική Επιθεώρηση Πολιτικής Επιστήμης
ΕΟΚ	Ευρωπαϊκή Οικονομική Κοινότητα
ΕΕ	Ευρωπαϊκή Ένωση
ΕΚ	Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο
ΕΣΑ	Ευρωπαϊκή Στρατηγική Απασχόλησης
ΕΣΔΑ	Ευρωπαϊκή Σύμβαση Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων
ΕΚΤ	Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο
ΚΕΘΙ	Κέντρο Ερευνών για θέματα ισότητας
κ –μ	κράτη μέλη
ΣΛΕΕ	Συνθήκη για τη λειτουργία της ΕΕ
σελ.	σελίδα
ΧΘΔ	Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων

## Περίληψη

Σημαντικός είναι ο όγκος της ευρωπαϊκής νομοθεσίας που θεσπίστηκε τα τελευταία εξήντα έτη για την αντιμετώπιση των διακρίσεων λόγω φύλου σε ότι αφορά τις αμοιβές και τις συνθήκες εργασίας. Με την πάροδο των ετών, η νομολογία του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου συνέβαλε στη διασαφήνιση και την ενίσχυση του εν λόγω νομικού πλαισίου μέσω της συστηματικής ερμηνείας αφενός του άρθρου 119 ΣυνθΕΟΚ, αφετέρου της οδηγίας 76/207 περί ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση και τις συνθήκες εργασίας. Σήμερα πια, η ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών, αποτελεί γενική αρχή του δικαίου της ΕΕ, αναγνωρίζεται ως ένας από τους βασικούς στόχους της και καταβάλλονται προσπάθειες για την ενσωμάτωση της οπτικής του φύλου σε όλες τους τομείς δραστηριοτήτων της.

Η παρούσα εργασία βασίζεται στην παραδοχή ότι η θέση των Ευρωπαίων γυναικών στην οικονομική, κοινωνική και πολιτική ζωή, παρά τη θεσμική κατοχύρωση των δικαιωμάτων περί ισότητας, δε συνοδεύεται από ισότητα ευκαιριών. Έχοντας αυτή την αφετηρία, οι Ευρωπαϊκές Κοινότητες από της ιδρύσεώς τους καταβάλλουν προσπάθειες να μετουσιώσουν σε πράξη το αίτημα της ισότητας των φύλων αρχικά στον οικονομικό τομέα και έπειτα στον κοινωνικό. Έτσι διαμορφώνεται ένα ευρύτερο πλαίσιο, όπου τις νομοθετικές ρυθμίσεις έρχονται να συμπληρώσουν πληθώρα πολιτικών (προγράμματα δράσης, θετικά μέτρα, gender mainstreaming) που στόχο έχουν να ρυθμίσουν το ζήτημα της ισότητας των φύλων στον χώρο της απασχόλησης ενδυναμώνοντας το γυναικείο φύλο.

Σκοπός της εργασίας είναι να καταφανεί μέσω της συνοπτικής παρουσίασης της νομολογίας του ΔΕΚ/ΔΕΕ αλλά και των πολιτικών ισότητας που υιοθέτησε η ΕΕ, η διαδρομή που έχει διανύσει η ισότητα των δυο φύλων στον τομέα της εργασίας αλλά και τα κενά που εξακολουθούν να υφίστανται *και πλήττουν κυρίως τις γυναίκες*.

### Λέξεις – κλειδιά

Ισότητα αμοιβών - Ίση Μεταχείριση - Διάκριση λόγω φύλου - Ισότητα Ευκαιριών - Μεσοπρόθεσμα Προγράμματα - Θετικές Δράσεις - Gender mainstreaming - Νομοθεσία - Νομολογία ΔΕΚ/ΔΕΕ - Πολιτικές ισότητας - ΧΘΔ

## **Abstract**

Important is the volume of European legislation introduced over the last sixty years to address gender discrimination in terms of pay and working conditions. Over the years, the jurisprudence of the European Court of Justice has helped to clarify and strengthen this legal framework by systematically interpreting Article 119 of the EC Treaty on the one hand, and Directive 76/207 on equal treatment for men and women in employment, vocational training and training and working conditions. Nowadays, equality between men and women is a general principle of EU law, recognized as one of its main objectives and efforts are being made to integrate gender perspective in all its areas of activity.

The present work is based on the assumption that the position of European women in economic, social and political life, despite the institutional safeguarding of equality rights, is not accompanied by equal opportunities.

Having this starting point, the European Communities have since made efforts to translate the demand for gender equality into practice first in the economic field and then into the social one. This creates a wider framework where the legislation complements a multitude of policies (action programs, positive measures, gender mainstreaming) aimed at addressing the issue of gender equality in the field of employment by empowering women.

The purpose of this work is to show through the summary of the ECJ / WEU jurisprudence and of the equality policies adopted by the EU the path that has come to the principle of gender equality in the field of work but also the gaps that still exist and are mainly affected the women.

## **Keywords**

Equal pay - Equal Treatment - Sex discrimination - Equal Opportunities - Medium Term Programs - Positive Actions - Gender Mainstreaming - Legislation - ECJ / WEU Law - Equality Policies - CFR

## Εισαγωγή

Η αρχή της ισότητας τόσο ως προς την τυπική (ισότητα δικαιωμάτων και υποχρεώσεων), όσο και ως προς την ουσιαστική (ισότητα ευκαιριών) της διάσταση συνιστά τον ακρογωνιαίο λίθο θεμελίωσης μιας δημοκρατικής κοινωνίας.

Τα πρώτα σπέρματα της ισότητας των δυο φύλων διατυπώθηκαν σε ελληνικά κείμενα. Ήταν οι ρηξικέλευθες απόψεις του Πλάτωνα στην ‘Πολιτεία’ σχετικά με την εκπαίδευση των γυναικών και την πρόσβασή τους σε όλων των ειδών τις ασχολίες. Αλλά και ο Ξενοφών στο Συμπόσιό του εμφανίζει τον Σωκράτη να θεωρεί τις γυναίκες κατάλληλες για οποιοδήποτε έργο.<sup>1</sup>

Η ισότητα των δύο φύλων αποτελεί ειδικότερη έκφανση της αρχής της ισότητας, η οποία έχει αναγνωριστεί από το Δικαστήριο του Λουξεμβούργου ως μια εκ των γενικών αρχών του Κοινοτικού δικαίου και σύμφωνα με την οποία όμοιες καταστάσεις δεν θα πρέπει να αντιμετωπίζονται διαφορετικά, αλλά και ανόμοιες δεν θα πρέπει να αντιμετωπίζονται το ίδιο, εκτός εάν υπάρχει αντικειμενική αιτιολόγηση.

Η ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών προσδιορίζει την απουσία διακρίσεων λόγω φύλου στις εργασιακές σχέσεις και επιτέλεσε ιστορικά πολυδιάστατες λειτουργίες στο κοινοτικό επίπεδο: σε πρώτη φάση, ως οικονομικό εργαλείο ευρωπαϊκής ενοποίησης και δη στον πυρήνα του εργατικού δικαίου, στη δεύτερη συντέλεσε στην οικοδόμηση του κοινωνικού προφίλ της Ένωσης, με υπαναχώρηση του οικονομικού σκοπού και τέλος στη τρίτη φάση ως αξία και αποστολή της Ένωσης.<sup>2</sup>

Η παρούσα εργασία δομείται σε τέσσερα κεφάλαια. Αρχικά (1<sup>ο</sup> Κεφάλαιο) παρουσιάζεται μια ιστορική αναδρομή της θεσμικής κατοχύρωσης της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στο πρωτογενές δίκαιο, με αφετηρία τη Συνθήκη της Ρώμης και τελευταίο σταθμό τη Μεταρρυθμιστική Συνθήκη. Στο 2<sup>ο</sup> Κεφάλαιο παρουσιάζεται η νομολογιακή διάπλαση της αρχής της ισότητας των αμοιβών με αναφορά σε σχετικές αποφάσεις που έφτασαν ενώπιον του ΔΕΚ. Και επειδή η ανισότητα των αμοιβών δεν μπορεί να απομονωθεί από το ευρύτερο πλαίσιο στο οποίο λειτουργούν οι εργασιακές σχέσεις, στο ίδιο Κεφάλαιο παρουσιάζεται με τρόπο

---

<sup>1</sup> Εμμανουηλίδης Δ., Η αρχή της ισότητας αμοιβής ανδρών και γυναικών κατά το Κοινοτικό και Ελληνικό Δίκαιο, Θεωρητική και νομολογιακή προσέγγιση του ζητήματος, Νομικό Βήμα, 1994, σελ 127

<sup>2</sup> Γιαννακούρου Σ., Η ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών κατά το κοινοτικό και το ελληνικό εργατικό δίκαιο, Εκδόσεις Σάκκουλα, 2008, σελ 5-6

συνοπτικό η συμπληρωματική στην ισότητα αμοιβών, αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών κατά την πρόσβαση στην απασχόληση και την επαγγελματική εκπαίδευση που καθιερώθηκε με την οδηγία 76/207. Η εν λόγω οδηγία αποτέλεσε ορόσημο στο δρόμο της ισότητας των φύλων καθώς οι διατάξεις της στάθηκαν αφορμή για πλουσιότερη νομολογία στη οποία και αναφερόμαστε. Ο σκληρός πυρήνας των ρυθμίσεων του ενωσιακού δικαίου για την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών εργαζόμενων βρίσκεται πια στην αναδιατυπωμένη οδηγία 2006/54 μέρος της οποίας αποτελεί και η οδηγία 76/207. Η οδηγία ‘ομπρέλα’ που συγχωνεύει σε ενιαίο κείμενο επτά ισχύουσες οδηγίες σχετικές με την αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε ζητήματα εργασίας και απασχόλησης, σκοπεί μεταξύ άλλων και στην εξασφάλιση των ίσων ευκαιριών.

Η κοινοτική έννομη τάξη είχε ήδη από νωρίς εκδηλώσει ευαισθησία για την προώθηση της ισότητας ευκαιριών και για αυτό το 3<sup>ο</sup> Κεφάλαιο της εργασίας είναι αφιερωμένο στα σημαντικότερα εργαλεία πολιτικής που αναπτύχθηκαν για την επίτευξή της (θετικές δράσεις, μεσοπρόθεσμα προγράμματα δράσης, gender mainstreaming). Επίσης βάσει κειμένων της ΕΕ αναφερόμαστε στην εξέλιξη της Ευρωπαϊκής πολιτικής περί ισότητας ως τις μέρες μας.

Η ισότητα των δυο φύλων συνιστά γενική αρχή του κοινοτικού δικαίου που αναγνωρίστηκε πολύ πριν την κατάρτιση του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων. Το 4<sup>ο</sup> Κεφάλαιο με αφορμή τα δέκα έτη από τη συμπλήρωση του Χάρτη, ως δεσμευτικού κειμένου, έρχεται να εξετάσει την προστιθέμενη αξία του στις διακρίσεις λόγω φύλου αλλά και στην ισότητα των φύλων, δικαιώματα που κατοχυρώνονται από τα άρθρα 21.1 και 23 αντίστοιχα.

Στο τέλος επιχειρείται μια αποτίμηση της επάρκειας του κανονιστικού πλαισίου, της νομολογιακής αντιμετώπισης της ισότητας των φύλων στον τομέα της εργασίας αλλά και των πολιτικών ισότητας.



## **Κεφάλαιο 1<sup>ο</sup> : Η νομική κατοχύρωση της ισότητας των φύλων στο πρωτογενές δίκαιο. Μια ιστορική αναδρομή από τη Συνθήκη της Ρώμης στο σήμερα.**

### **1.1 Συνθήκη της Ρώμης**

Στις απαρχές του κοινοτικού δικαίου η πρώτη παρέμβαση στο πεδίο της ισότητας των φύλων έγινε με τη Συνθήκη της Ρώμης (1957) και το άρθρο 119 το οποίο όριζε ότι τα κράτη-μέλη αναλαμβάνουν την υποχρέωση να εξασφαλίσουν κατά τη διάρκεια του πρώτου σταδίου και να διατηρήσουν στη συνέχεια την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των αμοιβών για όμοια εργασία μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών. Σύμφωνα με τη διάταξη της παρ. 2 του εν λόγω άρθρου, αμοιβή αποτελούν όχι μόνο οι συνήθεις βασικοί ή κατώτατοι μισθοί ή αποδοχές αλλά και κάθε άλλο όφελος που παρέχεται άμεσα ή μελλοντικά σε είδος ή σε χρήμα από τον εργοδότη στον εργαζόμενο λόγω της σχέσεως εργασίας του τελευταίου. Η ισότητα αμοιβής, χωρίς διακρίσεις φύλου συνεπάγεται : α) ότι η αμοιβή η παρεχόμενη για όμοια εργασία που πληρώνεται κατ' αποκοπή, καθορίζεται με βάση την ίδια μονάδα μέτρησης και β) ότι η αμοιβή η παρεχόμενη για εργασία που πληρώνεται βάσει της χρονικής διάρκειας, είναι η ίδια για όμοια θέση εργασίας.

Σύμφωνα με τον Γενικό Εισαγγελέα Alberto Trabucchi το άρθρο 119 είναι η προέκταση, η «ευρωπαϊκή απόδοση» της συμβάσεως 100 της Διεθνούς Οργανώσεως Εργασίας, του 1951, «περί ισότητας των αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών εργαζομένων για εργασία ίσης αξίας». Η διαφορά των δυο διατάξεων έγκειται στο ότι το άρθρο 119 χρησιμοποιεί τον «συντηρητικό» όρο της όμοιας εργασίας, ενώ η Σύμβαση 100 κάνει λόγο για εργασία ίσης αξίας δημιουργώντας ένα πιο ευρύ πλαίσιο.

Το άρθρο 119 επιβάλλει στα κράτη-μέλη δυο υποχρεώσεις. Την υποχρέωση να εφαρμόσουν την αρχή της ίσης αμοιβής κατά τη διάρκεια του πρώτου σταδίου της δωδεκάχρονης μεταβατικής περιόδου και δεύτερον να εξακολουθήσουν να την εφαρμόζουν και μετά το πρώτο στάδιο, δηλαδή για πάντα. Η εκ πρώτης όψεως πλεοναστική αυτή επιταγή, θεσπίστηκε για να μη θεωρηθεί ως εξαντληθείσα η σχετική υποχρέωση με την πραγμάτωση της εν λόγω αρχής στους κλάδους της βιομηχανίας.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Ρόδιος Ν., Από την ισότητα των αμοιβών στην ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών, Προσφορά στον Γ. Μιχαηλίδη Νουάρο, 1987, σελ 385

### 1.1α Από τον οικονομικό στον κοινωνικό προσανατολισμό του άρθρου 119

Η κοινωνική διάσταση της ισότητας των φύλων, στα πρώτα στάδια του ευρωπαϊκού οικοδομήματος ήταν ισχνή και δεν είχε σκοπό τη χάραξη μιας κοινωνικής πολιτικής. Παρά ταύτα το άρθρο 119 περιλήφθηκε στο Κεφάλαιο που έφερε τον τίτλο «Κοινωνικές διατάξεις». Σκοπός του εν λόγω άρθρου ήταν να αποτρέψει το κοινωνικό «dumping<sup>2</sup>» και περαιτέρω να κατευνάσει τις ανησυχίες της Γαλλίας ότι τα προϊόντα της θα αντιμετώπιζαν πρόβλημα ανταγωνισμού στην κοινή αγορά, καθώς ήταν η μόνη χώρα που εφαρμόζε την αρχή της ίσης αμοιβής για τα δυο φύλα.<sup>3</sup> Με άλλα λόγια η κοινοτική έννομη τάξη στα πρώτα στάδια της δημιουργίας της στόχευε σε μια ελεύθερη κυκλοφορία εργαζομένων και στηριζόταν στη εγκαθίδρυση μιας κοινής αγοράς αποτέλεσμα της οποίας θα ήταν μια δίκαιη κατανομή των κερδών όπου θα εξέλειπε ο κίνδυνος στρέβλωσης του ανταγωνισμού.

Μολονότι το άρθρο 119 υφίστατο από το 1957, το ΔΕΚ το 1976, σε μια καθοριστική για την ισότητα των φύλων υπόθεση, την Defrenne 2 έκρινε ότι το εν λόγω άρθρο έχει διττό σκοπό, όχι μόνο οικονομικό αλλά και κοινωνικό. Από το διπλό αυτό σκοπό προκύπτει ότι α) η αρχή της ισότητας των αμοιβών περιλαμβάνεται στις βάσεις της Κοινότητας και συνιστά ένα από τα θεμέλιά της, β) ότι αποτελεί μέρος των αντικειμενικών στόχων της και γ) ότι η Κοινότητα δεν περιορίζεται σε μια οικονομική ένωση. Ωστόσο το Δικαστήριο σε μεταγενέστερη νομολογία<sup>4</sup> του θα τονίσει ότι ο επιδιωκόμενος με το άρθρο 119 της Συνθήκης οικονομικός σκοπός, έχει δευτερεύοντα χαρακτήρα, σε σχέση με το κοινωνικό σκοπό ο οποίος συνιστά έκφραση ενός θεμελιώδους δικαιώματος του ατόμου. Παρατηρούμε λοιπόν πως το ΔΕΚ με την απόφαση του αυτή διεύρυνε το σκοπό του άρθρου 119 προσδίδοντας έτσι ιδιαίτερη βαρύτητα στην αρχή της ίσης αμοιβής.

---

<sup>2</sup> η εκμετάλλευση του χαμηλότερου κόστους εργασίας σε μια χώρα μέσω της μαζικής εισαγωγής εργαζομένων

<sup>3</sup> Πασχαλιά Β., Η αρχή της ισότητας των δυο φύλων στο δίκαιο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, Αρμενόπουλος, 1992, σελ 1173

<sup>4</sup> Deutsche Telekom, C - 50/96, σκέψη 57

## 1.1β Νομική ισχύς άρθρου 119

Η άμεση εφαρμογή του άρθρου 119 ως κανόνα άμεσης εφαρμογής (direct effect) αναγνωρίστηκε στην προαναφερθείσα υπόθεση Defrenne 2. Σύμφωνα με τα πραγματικά περιστατικά της υπόθεσης, η Defrenne εργαζόταν στη βελγική εταιρεία Sabena ως αεροσυνοδός και άσκησε αγωγή αποζημίωσης ενώπιον του Εργατοδικείου Βρυξελλών ισχυριζόμενη ότι υπέστη από άποψη αμοιβής, δυσμενή διάκριση έναντι των αρρένων συναδέλφων της που εκτελούσαν την ίδια εργασία ως «ιπτάμενοι φροντιστές».

Με το πρώτο ερώτημα του εθνικού δικαστηρίου ερωτάται αν το άρθρο 119 «εισάγει απευθείας, στην εσωτερική έννομη τάξη κάθε κράτους μέλους την αρχή της ισότητας των αμοιβών για όμοια εργασία και αν παρέχει επομένως, ανεξάρτητα από κάθε εθνική ρύθμιση, το δικαίωμα στους εργαζομένους να προσφεύγουν ενώπιον των εθνικών δικαστηρίων για την τήρηση της αρχής αυτής».

Απαντώντας, το Δικαστήριο επιβεβαίωσε ότι το άρθρο 119 μπορεί να εφαρμόζεται απευθείας και να γεννά συνεπώς υπέρ των ιδιωτών δικαιώματα που τα δικαστήρια οφείλουν να προασπίζουν, ιδίως σε περίπτωση διακρίσεων που πηγάζουν άμεσα από νομοθετικές διατάξεις ή από συλλογικές συμβάσεις εργασίας, καθώς και σε περίπτωση άνισης αμοιβής γυναικών και ανδρών εργαζομένων για όμοια εργασία, όταν αυτή εκτελείται στην ίδια επιχείρηση ή υπηρεσία, ιδιωτική ή δημόσια. Έκτοτε το ΔΕΚ αποφαινεται ότι το άρθρο 119 λόγω του επιτακτικού του χαρακτήρα συνιστά αναγκαστικού δικαίου διάταξη και η απαγόρευση των διακρίσεων μεταξύ των δυο φύλων είναι δεσμευτική όχι μόνο για τις δημόσιες αρχές συμπεριλαμβανομένης της δικαστικής εξουσίας, αλλά επεκτείνεται επίσης σε όλες τις συλλογικές συμβάσεις καθώς και στις συμβάσεις μεταξύ ιδιωτών (σκέψη 39). Η τριτενέργεια<sup>6</sup> των ατομικών δικαιωμάτων γίνεται επομένως δεκτή και στη νομολογία του Δικαστηρίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων.<sup>7</sup>

<sup>6</sup> Τα ατομικά δικαιώματα που προστατεύουν τον ιδιώτη έναντι των φορέων δημόσιας εξουσίας, τους οποίους και δεσμεύουν (κάθετη ενέργεια), ισχύουν και στις σχέσεις μεταξύ ιδιωτών (οριζόντια ενέργεια), δεσμεύοντας όχι μόνο κρατικά όργανα, αλλά τους πάντες και προστατεύοντας τον ιδιώτη όχι μόνο έναντι του κράτους, αλλά και έναντι τρίτων (τριτενέργεια).

<sup>7</sup> Δαγτόγλου Π., Ατομικά Δικαιώματα, Εκδόσεις Σάκκουλα, 2012, σελ 100-103

Το Δικαστήριο, κάνοντας τη διάκριση μεταξύ άμεσης και έμμεσης ή συγκεκριμένης διάκρισης, διατήρησε τη δυνατότητα να επεκτείνει την άμεση εφαρμογή της αρχής και σε περιπτώσεις έμμεσης διάκρισης πράγμα που έκανε στις υποθέσεις Jenkins (96/80) και Bilka (170/84).<sup>8</sup> Τέλος το ΔΕΚ στην υπόθεση Defrenne 3, αποφασήνισε ότι το άρθρο 119 της Συνθήκης ΕΟΚ δεν μπορεί να ερμηνευτεί υπό την έννοια ότι, εκτός από την ισότητα των αμοιβών, επιβάλλει επίσης και ισότητα των λοιπών όρων εργασίας που ισχύουν για τους εργαζομένους άρρενες και θήλεις. Με άλλα λόγια στη συγκεκριμένη υπόθεση το Δικαστήριο απέφυγε να αναγνωρίσει ότι το άρθρο 119 θα μπορούσε να αποτελέσει κανόνα κοινοτικού δικαίου με ευρεία έκταση ισχύος καθιερώνοντας μια γενική αρχή απαγόρευσης των διακρίσεων με βάση το φύλο, πράγμα που επετεύχθη από το παράγωγο δίκαιο μέσω της οδηγίας 76/207 την οποία θα αναλύσουμε στη συνέχεια. Γίνεται λοιπόν απόλυτα σαφές ότι το ΔΕΚ αναζητά κριτήρια και στάθμες.

## **1.2 Κοινοτικός Χάρτης των θεμελιωδών κοινωνικών δικαιωμάτων των εργαζομένων**

Την δεκαετία του 1980 ο πρόεδρος της Επιτροπής Ζακ Ντελόρ κινεί τα νήματα για τη δημιουργία της ενιαίας ευρωπαϊκής αγοράς με ορίζοντα το 1992 και ταυτόχρονα φροντίζει να περιβάλει με κοινωνικό μανδύα την ευρωπαϊκή ολοκλήρωση.<sup>9</sup> Στο πλαίσιο αυτό, τέλος της δεκαετίας, το 1989, στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο του Στρασβούργου οι αρχηγοί έντεκα<sup>10</sup> κρατών μελών και κυβερνήσεων, ενέκριναν υπό μορφή διακήρυξης τον Κοινοτικό Χάρτη των θεμελιωδών δικαιωμάτων των εργαζομένων ο οποίος βασίστηκε κατ' αρχήν στο άρθρο 117 ΣυνθΕΟΚ. Η υιοθέτηση του Χάρτη, αν και αποτέλεσε περισσότερο δήλωση προθέσεων ανέδειξε μια σειρά κοινωνικών δικαιωμάτων εμπνεόμενος από προηγούμενα κείμενα όπως τον Κοινωνικό Χάρτη του Συμβουλίου της Ευρώπης και τις Συμβάσεις της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας. Ο Χάρτης διατυπώνει δώδεκα αρχές μεταξύ των οποίων και την ίση μεταχείριση μεταξύ ανδρών και γυναικών.

<sup>8</sup> Μπακόπουλος Α., Οι αρχές του Ευρωπαϊκού Δικαίου των συμβάσεων, Ισότητα των φύλων στις εργασιακές σχέσεις : Κοινοτικό δίκαιο και εξελίξεις στη νομολογία του Αρείου Πάγου, Εκδόσεις Σάκκουλα, 1995, σελ 132

<sup>9</sup> Στρατηγάκη Μ., Πολιτικές για την ισότητα των φύλων στην Ευρωπαϊκή Ένωση – Συμπτώσεις και αντιφάσεις στην πορεία της Ευρωπαϊκής ενοποίησης, 2003, σελ 182, διαθέσιμο στο [www.mariastratigaki.gr](http://www.mariastratigaki.gr)

<sup>10</sup> το Ην. Βασίλειο επέλεξε να μείνει εκτός καθώς αμφισβήτησε τη δεσμευτικότητα κανόνων κοινωνικής πολιτικής, ήταν η εποχή που ίσχυε ακόμη το out – put, ο αυτοαποκλεισμός δηλαδή από την ευρωπαϊκή πολιτική

Οι διατάξεις του Χάρτη δεν είναι δεσμευτικές για τα κράτη μέλη και χρησιμεύουν ως κατευθυντήριες γραμμές προγραμματικού χαρακτήρα γι' αυτό αποτελεί κείμενο “soft law.” Ωστόσο το ΔΕΚ αναγνώρισε ότι οι διατάξεις του μπορούν να χρησιμοποιηθούν ως ερμηνευτικές σταθερές, ως ερμηνευτικές κατευθύνσεις άλλων δεσμευτικών διατάξεων.<sup>11</sup> Παρατηρεί κανείς ότι τα περισσότερα δικαιώματα που περιέχει ο Χάρτης θεσπίζονται ήδη από τις Συνθήκες ή από άλλα νομοθετήματα των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων και συνεπώς δεν περιέχουν ιδιαίτερη προστιθέμενη κοινωνική αξία.<sup>12</sup> Το δικαίωμα ανδρών και γυναικών για ίση μεταχείριση είχε κατοχυρωθεί ήδη από τη Συνθήκη της Ρώμης και το παράγωγο δίκαιο (οδηγία). Το νέο στοιχείο του Χάρτη είναι ότι εισάγει την αναγκαιότητα να θεσπιστούν μέτρα που θα επιτρέπουν στα δυο φύλα να συνδυάσουν ευκολότερα τις επαγγελματικές και τις οικογενειακές τους υποχρεώσεις.

Αφού ο Χάρτης δεν θέτει κανόνες δικαίου τίθεται εύλογα το ερώτημα γιατί θεσπίστηκε; Μπορεί να στερείται νομικής αξίας, εν τούτοις έχει α) πολιτική και ηθική αξία, β) συμβάλλει στην διαμόρφωση ενός ευρωπαϊκού κοινωνικού χώρου και γ) δημιουργεί στα κράτη μέλη την υποχρέωση να θεσπίζουν κανόνες δικαίου σύμφωνους με αυτόν.<sup>13</sup>

### **1.3 Συνθήκη Μάαστριχτ – Πρωτόκολλο για την κοινωνική πολιτική**

Στο Μάαστριχτ τα δώδεκα κράτη-μέλη δεν κατάφεραν να συμφωνήσουν σε μια ενίσχυση της κοινωνικής πολιτικής. Έντεκα από αυτά, με εξαίρεση το Ηνωμένο Βασίλειο συμφώνησαν να συνεχίσουν προς την κατεύθυνση που είχε χαράξει ο Κοινωνικός Χάρτης. Η Συμφωνία για την κοινωνική πολιτική προσαρτήθηκε σε Πρωτόκολλο το οποίο αναγνώριζε πρωταγωνιστικό ρόλο στους κοινωνικούς εταίρους οι οποίοι αποκτούν δικαίωμα πραγματικής ανάμειξης στη διαμόρφωση του Ευρωπαϊκού Εργατικού Δικαίου και μάλιστα από το αρχικό της στάδιο<sup>14</sup> και όλα αυτά στη βάση ενός ενισχυμένου κοινωνικού διαλόγου.

---

<sup>11</sup> Παπαγιάννης Δ., Εισαγωγή στο Ευρωπαϊκό Δίκαιο, Εκδόσεις Σάκκουλα, 1999, σελ 508

<sup>12</sup> Blairpain R. - Κουκιάδης Ι., Το κοινοτικό δίκαιο της εργασίας – πριν και μετά το Μάαστριχτ, Εκδόσεις Παρατηρητής, 1993, σελ 67

<sup>13</sup> Παπαρηγοπούλου Π., Ο Κοινωνικός Χάρτης των Θεμελιωδών κοινωνικών δικαιωμάτων των εργαζομένων, ΕΔΚΑ, τόμος ΛΓ, 1991, σελ 414-415

<sup>14</sup> Blairpain R. - Κουκιάδης Ι., Το κοινοτικό δίκαιο της εργασίας – πριν και μετά το Μάαστριχτ, Εκδόσεις Παρατηρητής, 1993, σελ 238

Προκειμένου να υλοποιήσει τους στόχους του άρθρου 1 της Συμφωνίας, το άρθρο 2 επιτρέπει στο Συμβούλιο να θεσπίζει οδηγίες είτε με απλή πλειοψηφία είτε με ομοφωνία. Η θετική εξέλιξη για την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών ήταν ότι θεσπίστηκε η λήψη αποφάσεων με ειδική πλειοψηφία μέσω της νέας διαδικασίας της συναπόφασης του άρθρου 189B.<sup>15</sup>

Επίσης με την προσθήκη της παραγράφου 3 στο άρθρο 6 της Συμφωνίας για την κοινωνική πολιτική περιλήφθηκε για πρώτη φορά στο πρωτογενές δίκαιο διάταξη προσανατολισμένη προς τη λήψη θετικών μέτρων που προβλέπουν ειδικά ευεργετήματα υπέρ των γυναικών.

#### **1.4 Συνθήκη Άμστερνταμ**

Σαράντα χρόνια μετά τη θέσπιση του άρθρου 119, η ισότητα των δυο φύλων προωθείται σε “αποστολή – καθήκον” της Κοινότητας (άρθρο 2 ΣυνθΕΚ) που στόχο έχει την εξάλειψη των ανισοτήτων και την προαγωγή της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών, (άρθρο 3 παρ.2) δίνοντας έτσι ουσία και νόημα στην αρχή. Η ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών εμπλουτίζεται με την έννοια της ισότητας ευκαιριών, δηλαδή της δημιουργίας «δομικών» ευκαιριών για τις γυναίκες σε όλα τα επίπεδα της κοινωνικής και πολιτικής ζωής.<sup>16</sup>

Το νέο άρθρο 13 ΣΕΚ (πρώην 6Α) θέτει τέρμα στη μακρά συζήτηση για την κοινοτική αρμοδιότητα σε ζητήματα καταπολέμησης των διακρίσεων μεταξύ άλλων και λόγω φύλου, καθώς διατυπώνεται ρητά ότι το Συμβούλιο, κάτω από ορισμένες προϋποθέσεις (ομόφωνης απόφασης, μετά από πρόταση της Επιτροπής και διαβούλευση με το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο), μπορεί να αναλάβει κατάλληλη δράση για την καταπολέμηση τους. Ωστόσο το άρθρο αυτό δε διαφαίνεται να διαθέτει άμεσο αποτέλεσμα, αφού δεν επιβάλλει απλώς μια απαγόρευση, αλλά εξαρτά την υλοποίηση της αρχής αυτής από τη λήψη κοινοτικών μέτρων.<sup>17</sup>

<sup>15</sup> Γιαννακούρου Σ., Η ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών κατά το κοινοτικό και το ελληνικό εργατικό δίκαιο, Εκδόσεις Σάκκουλα, 2008, σελ 23

<sup>16</sup> Καλεράντε Ε. - Καραφώτη Π., Οδηγός εισαγωγής Αρχών Ισότητας των Φύλων στην Εκπαίδευση, κεφάλαιο IV, Νομοθεσία και Ισότητα των φύλων, ΚΕΘΙ, 2008, σελ 29

<sup>17</sup> Παπαδοπούλου Ρ., Από τις γενικές αρχές του δικαίου στο Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ε.Ε., ΔτΑ, 12/2001, σελ 1060, βλ. υποσημείωση

Το άρθρο 136 παρ. 1 (πρώην 117) υπαγορεύει ότι η Κοινότητα και τα κράτη μέλη, θα πρέπει να λαμβάνουν υπόψη τα θεμελιώδη κοινωνικά δικαιώματα όπως αυτά ορίζονται στον Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη, που υπογράφηκε στο Τορίνο στις 18 Οκτωβρίου 1961, και στον Κοινοτικό Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων των Εργαζομένων του 1989.

Το τροποποιημένο άρθρο 137 παρ. 1 (πρώην 118) κάνει αναφορά στη συντρέχουσα αρμοδιότητα που έχει η Κοινότητα σε τομείς κοινωνικής πολιτικής μεταξύ άλλων και σε αυτόν της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών όσον αφορά τις ευκαιρίες στην αγορά εργασίας και τη μεταχείριση στην εργασία. Στα πλαίσια αυτά, το Συμβούλιο είναι αρμόδιο να θεσπίζει, μέσω οδηγιών, τις ελάχιστες προδιαγραφές οι οποίες εφαρμόζονται σταδιακά. (άρθρο 137 παρ. 2)

Με τη Συνθήκη του Άμστερνταμ αναθεωρείται το άρθρο 119 και πλέον ορίζεται ότι κάθε κράτος μέλος εξασφαλίζει την ίση αμοιβή μεταξύ των δυο φύλων όχι μόνο για όμοια εργασία, αλλά και για εργασία της αυτής αξίας, κάτι που είχε ήδη αναγνωριστεί με την οδηγία 75/117/ΕΟΚ. Η προσθήκη αυτή στη Συνθήκη από το νομοθέτη της ΕΚ σκοπό είχε να ενσωματώσει τη νομολογία που είχε προηγηθεί στο συγκεκριμένο θέμα.

Επιπλέον με σκοπό να εξασφαλιστεί εμπράκτως η πλήρης ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών στην εργασία, τα κράτη μέλη έχουν τη δυνατότητα να διατηρήσουν ή να θεσπίσουν μέτρα υπέρ του λιγότερο εκπροσωπούμενου φύλου (141 παρ. 4). Θα πρέπει να αναφερθεί ότι στη Συνθήκη προστέθηκε και μια Δήλωση με την οποία διευκρινίζεται ότι τα κράτη μέλη “θα πρέπει να μεριμνούν για τη βελτίωση της θέσης των γυναικών στην εργασία.” Προφανής σκοπός της Δήλωσης ήταν να αποδώσει με ρεαλισμό την πραγματικότητα : το «λιγότερο εκπροσωπούμενο φύλο» είναι στη συντριπτική πλειοψηφία των περιπτώσεων, το γυναικείο.<sup>18</sup>

Τέλος αξίζει να σημειωθεί ότι η άνοδος της κυβέρνησης των Εργατικών στο Ηνωμένο Βασίλειο είχε ως αποτέλεσμα το κράτος αυτό να δεχτεί το περιεχόμενο της Συμφωνίας των 11 για την κοινωνική πολιτική το οποίο ενσωματώθηκε στη Συνθήκη του Άμστερνταμ, στα κεφάλαια περί κοινωνικής πολιτικής.

---

<sup>18</sup> Παπαδοπούλου Ρ., Από τις γενικές αρχές του δικαίου στο Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ε.Ε., ΔτΑ, 12/2001, σελ 1061

## 1.5 Ευρωπαϊκός Χάρτης των θεμελιωδών δικαιωμάτων

Εν έτη 1999, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Κολωνίας<sup>19</sup> κατέληξε στο ότι τα θεμελιώδη δικαιώματα που ίσχυαν στο επίπεδο της Ένωσης και των οποίων η προάσπιση συνιστά ιδρυτική αρχή της, θα πρέπει να συγκεντρωθούν σ' έναν Χάρτη, προκειμένου να καταστεί σαφής και πιο ορατή η προεξέχουσα σημασία τους στους πολίτες της Ένωσης.

Έτσι μια συστηματοποίηση των κατοχυρωμένων σε επίπεδο Ένωσης δικαιωμάτων περιλήφθηκε στον Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης πηγή έμπνευσης του οποίου υπήρξαν οι κοινές συνταγματικές παραδόσεις των κρατών μελών, η ΕΣΔΑ, η νομολογία του ΔΕΚ, ο Κοινωνικός Χάρτης του Συμβουλίου της Ευρώπης καθώς και ο Κοινοτικός Χάρτης των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων των Εργαζομένων του 1989.

Ο Χάρτης χωρίζεται σε έξι κεφάλαια τα οποία απαριθμούν τις εξής κατηγορίες δικαιωμάτων: I.) αξιοπρέπεια, II.) ελευθερίες, III.) ισότητα, IV.) αλληλεγγύη, V.) δικαιώματα των πολιτών και VI.) δικαιοσύνη. Ένα σημαντικό χαρακτηριστικό του Χάρτη έγκειται στη καινοτόμο ομαδοποίηση των δικαιωμάτων καθώς εγκαταλείπει την παραδοσιακή διάκριση μεταξύ πολιτικών, κοινωνικών και οικονομικών δικαιωμάτων.<sup>20</sup> Σύμφωνα με το άρθρο 51 οι διατάξεις του Χάρτη απευθύνονται στα όργανα και τους οργανισμούς της Ένωσης καθώς και στα κράτη μέλη όταν αυτά εφαρμόζουν το δίκαιο της Ένωσης.

Μια πρώτη αναφορά σε σχέση με την ισότητα των φύλων βρίσκεται κανείς στο άρθρο 21 παρ. 1 του Χάρτη στο οποίο επιβεβαιώνεται η αρχή της απαγόρευσης των διακρίσεων για διάφορους λόγους μεταξύ των οποίων και το φύλο. Συγκρίνοντας κανείς το άρθρο 21.1 του Χάρτη με το άρθρο 13 της ΣΕΚ παρατηρεί ότι το πρώτο έχει μια πιο ευρεία έννοια, καθώς η απαγόρευση είναι ευθεία στην ίδια τη βάση του άρθρου 21.1, ενώ το άρθρο 13 ΣΕΚ εξουσιοδοτεί μόνο το Συμβούλιο να λάβει δράση προκειμένου να καταπολεμήσει τις σχετικές με το φύλο διακρίσεις.<sup>21</sup>

Το άρθρο 23 του Χάρτη προβλέπει ότι η ισότητα γυναικών και ανδρών πρέπει να εξασφαλίζεται σε όλους τους χώρους, μεταξύ άλλων στην απασχόληση, την εργασία

---

<sup>19</sup> Συμπεράσματα της Προεδρίας, Ευρωπαϊκό Συμβούλιο Κολωνίας, 3<sup>η</sup> - 4<sup>η</sup> Ιουνίου 1999, Παράρτημα IV

<sup>20</sup> Γιαννακούρου Σ., Η ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών κατά το κοινοτικό και το ελληνικό εργατικό δίκαιο, Εκδόσεις Σάκκουλα, 2008, σελ 30

<sup>21</sup> Τζώρτζη Β., Η κοινοτική αρχή της ισότητας ανδρών και γυναικών και η νομολογιακή της διάπλαση από το ΔΕΚ, Εκδόσεις Σάκκουλα, 2004, σελ 90



και τις αποδοχές. Πρόκειται για μια αμφιλεγόμενη διατύπωση του άρθρου 23 που δημιουργεί σοβαρές αμφιβολίες σχετικά με το πραγματικό πεδίο εφαρμογής της ισότητας που προβλέπει ο Χάρτης. Η επέκταση της ισότητας των φύλων σε όλους τους τομείς, όπως επιβεβαιώθηκε στην πρώτη φράση, αποτελεί πρόοδο σε σύγκριση με το κοινοτικό κεκτημένο που επικεντρώνεται κυρίως στην ισότητα στον εργασιακό τομέα. Ωστόσο, η δεύτερη φράση "συμπεριλαμβανομένης της απασχόλησης, της εργασίας και της αμοιβής" προσανατολίζει την εφαρμογή της ισότητας στους συνήθεις τομείς όπου η ΕΕ έχει αναπτύξει νομοθεσία και σχετίζονται με το χώρο της εργασίας.<sup>22</sup>

Η δεύτερη παράγραφος του άρθρου ορίζει ότι «η αρχή της ισότητας δεν αποκλείει τη διατήρηση ή τη θέσπιση μέτρων που προβλέπουν ειδικά πλεονεκτήματα υπέρ του υποεκπροσωπούμενου φύλου». Παρατηρεί κανείς ότι η συγκεκριμένη διατύπωση χρησιμοποιεί τα θετικά μέτρα περισσότερο ως παρέκκλιση από την αρχή της μη διάκρισης και λιγότερο ως αναγκαίο μέσο για την επίτευξη μιας ουσιαστικής ισότητας των φύλων όπως ορίζει το άρθρο 141.4 ΣΕΚ,<sup>23</sup> καθώς περιορίζει τη δυνατότητα θέσπισης τους μόνο όταν το ένα φύλο υποεκπροσωπείται και δε νοούνται ως «προληπτικός ή αντισταθμιστικός» μηχανισμός ακόμα και όταν δεν είναι εμφανής η υποεκπροσώπηση του ενός φύλου.<sup>24</sup>

Στη Σύνοδο Κορυφής της Νίκαιας ο Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων διακηρύχθηκε πανηγυρικά από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, την Ευρωπαϊκή Επιτροπή και το Συμβούλιο δεν προσέλαβε παράυτα νομικά δεσμευτική ισχύ.

## 1.6 Σχέδιο Ευρωπαϊκού Συντάγματος

Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο το οποίο συνήλθε τον Δεκέμβρη του 2001, διαπιστώνοντας ότι η Ένωση βρίσκεται σε μια ιδιαίτερα κρίσιμη καμπή της ύπαρξής της, υιοθέτησε τη γνωστή Δήλωση του Laeken για το μέλλον της Ευρώπης και συγκάλεσε την Ευρωπαϊκή Συνέλευση για την εκπόνηση ενός σχεδίου Συνθήκης για τη θέσπιση

---

<sup>22</sup> Lombardo E., Integrating or Setting the Agenda? Gender Mainstreaming in the two European Conventions on the Future of the EU and the Charter of Fundamental Rights, available from :<https://www.researchgate.net/publication/228731167>, σελ 14, [accessed Oct 10 2018]

<sup>23</sup> το 141 παρ.4 προβλέπει τη θέσπιση μέτρων τα οποία μεταξύ άλλων προλαμβάνουν ή αντισταθμίζουν τα μειονεκτήματα στην επαγγελματική σταδιοδρομία για το υποεκπροσωπούμενο φύλο

<sup>24</sup> όπως προηγουμένως, σελ 15

Συντάγματος, το οποίο υιοθετήθηκε τον Ιούνιο του 2003 με συναίνεση, χωρίς ψηφοφορία.

Μολαταύτα είναι κοινώς γνωστό ότι το σχέδιο της Συνταγματικής Συνθήκης υπήρξε θνησιγενές λόγω της αρνητικής ετυμηγορίας των ψηφοφόρων της Γαλλίας και της Ολλανδίας σε δημοψηφίσματα που διενεργήθηκαν στα εν λόγω κράτη τον Μάιο και τον Ιούνιο του 2005 αντίστοιχα και που σκοπό είχαν τη κύρωσή του.

Η Συνταγματική Συνθήκη αποτυπώνει για πρώτη φορά τόσο καθαρά το αξιακό σύστημα στο οποίο βασίζεται η Ένωση καθώς και τους στόχους που αυτή υπηρετεί.<sup>25</sup> (άρθρα I-2, I-3) Έπειτα από σοβαρές παρεμβάσεις, μεταξύ των οποίων πρέπει να μνημονευθούν ιδιαίτερος αυτές των εθνικών και διεθνών γυναικείων οργανώσεων, τελικά βρέθηκε χώρος και για την ισότητα των δυο φύλων, η οποία περιλήφθηκε στο άρθρο I-2.<sup>26</sup>

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζουν τα άρθρα I-116 και I-118 του τρίτου μέρους του Σχεδίου Συντάγματος το οποίο αναφέρεται στις πολιτικές και λειτουργίες της Ένωσης και στα οποία καταγράφεται η ενσωμάτωση της ισότητας των φύλων σε όλα τα πεδία πολιτικής. Συγκεκριμένα, το άρθρο 116 ορίζει ότι σε όλες τις δράσεις του παρόντος Μέρους, η Ένωση επιδιώκει να εξαλειφθούν οι ανισότητες και να προαχθεί η ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών, ενώ στο άρθρο 118 διατυπώνονται τα εξής: «κατά τον καθορισμό και την εφαρμογή των πολιτικών και δράσεων του παρόντος Μέρους, η Ένωση επιδιώκει να καταπολεμήσει κάθε διάκριση λόγω φύλου...ή γενετήσιου προσανατολισμού». Εάν υιοθετείτο το Σύνταγμα, η ισότητα των δυο φύλων θα έβρισκε εφαρμογή και πέραν του πρώτου πυλώνα, δηλαδή στο δεύτερο και τρίτο πυλώνα, δίνοντας έτσι ώθηση στο εργαλείο του gender mainstreaming.<sup>27</sup>

Η Συνέλευση καινοτομώντας, προέβλεψε την ενσωμάτωση του ΧΘΔ, ο οποίος περιλήφθηκε στο δεύτερο Μέρος της Συνταγματικής Συνθήκης και σύμφωνα με τις πρόνοιές της θα διέθετε νομική δεσμευτικότητα ξεφεύγοντας έτσι από το επίπεδο μιας απλής πολιτικής διακήρυξης.

<sup>25</sup> Κανελλοπούλου Ν., Η χειραφέτηση της Ευρώπης, Εκδόσεις Παπαζήση, 2012, σελ 206

<sup>26</sup> Ψαρούδα-Μπενάκη Α., Η ισότητα ανδρών και γυναικών στο νέο Σύνταγμα της Ευρώπης, διαθέσιμο στο [http://kapodistriako.uoa.gr/stories/print.php?id=027\\_th\\_01](http://kapodistriako.uoa.gr/stories/print.php?id=027_th_01)

<sup>27</sup> Γιαννακούρου Σ., Η ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών κατά το κοινοτικό και το ελληνικό εργατικό δίκαιο, Εκδόσεις Σάκκουλα, 2008, σελ 33

Επίσης στη Συνταγματική Συνθήκη προστέθηκε η κρίσιμη διάταξη του άρθρου II – 112 παρ. 5 (νυν 52 παρ. 5 του ΧΘΔ) με την οποία εισάγεται η διάκριση μεταξύ δικαιωμάτων (των οποίων η εμβέλεια είναι πλήρης υπέρ των φορέων τους σε περίπτωση παραβίασης από Κοινοτικό όργανο ή εθνική αρχή στο πεδίο δράσης της Ένωσης) και αρχών.<sup>28</sup> Η διάταξη αυτή δημιούργησε σύγχυση, καθώς στην επεξήγηση υπό το άρθρο 52 αναφέρεται ότι το άρθρο 23 του ΧΘΔ που κατοχυρώνει την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών, περιλαμβάνει τόσο στοιχεία δικαιώματος όσο και αρχής. Θα μπορούσε να συναχθεί δηλαδή, ότι πρόκειται για διάταξη μεικτού περιεχομένου όπου η πρώτη παράγραφος εισάγει δικαίωμα ενώ η δεύτερη που αφορά στα θετικά μέτρα συνιστά αρχή. Οι αρχές σε αντίθεση με τα δικαιώματα δεν είναι δικαστικά επιδιώξιμα, ωστόσο σύμφωνα με το άρθρο 52 παρ. 5 του Χάρτη, τα Όργανα της Ένωσης και των κ-μ όταν αυτά δρουν στο πεδίο επενέργειας του ενωσιακού δικαίου θα πρέπει να τις λαμβάνουν υπόψη διαμορφώνοντας και αιτιολογώντας τις προτάσεις τους κατά τέτοιο τρόπο ώστε να διαφαίνεται πως αυτές εξυπηρετούν την επίτευξη των στόχων του ΧΘΔ ή τουλάχιστον δεν έρχονται σε αδικαιολόγητη αντίθεση με αυτούς.<sup>29</sup>

### **1.7 Η ισότητα των φύλων όπως διαμορφώθηκε μετά τη Συνθήκη της Λισαβόνας**

Η Συνθήκη της Λισαβόνας τέθηκε σε ισχύ το Δεκέμβριο του 2009, ο ΧΘΔ της ΕΕ αποτέλεσε παράρτημα της, και σύμφωνα με το άρθρο 6 ΣΕΕ αποκτά το ίδιο νομικό κύρος με τις Συνθήκες.

Σύμφωνα με τα άρθρα 2 και 3 ΣΕΕ, η ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών αποτελεί μια από τις αξίες στις οποίες εδράζεται η Ένωση καθήκον και στόχος της οποίας συνιστά η προαγωγή της. Ιδιαίτερος σημαντικό όμως είναι ότι η ισότητα των φύλων ως αξία, καθίσταται κριτήριο συμμόρφωσης των κρατών μελών, αλλά και επιλεξιμότητας των υποψήφιων μελών κατά τη διαδικασία προσχώρησης σε αυτή.<sup>30</sup>

Το άρθρο 8 της ΣΛΕΕ περιέχει οριζόντια ρήτρα για την ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές αναφέροντας ότι σε όλες τις δράσεις της, η Ένωση επιδιώκει την εξάλειψη των ανισοτήτων και την προαγωγή της ισότητας των δυο

<sup>28</sup> Γεραπετρίτης Γ., Ισότητα και θετικά μέτρα, Εκδόσεις Σάκκουλα, 2007, σελ 177

<sup>29</sup> Χατζόπουλος Β., Η προστασία των θεμελιωδών δικαιωμάτων ύστερα από τη θέση σε ισχύ της Συνθήκης της Λισαβόνας, σελ 26, διαθέσιμο στο <https://www.constitutionalism.gr>

<sup>30</sup> Αθανασάτου Ι., Εθνικές και Ευρωπαϊκές Πολιτικές, ΚΕΘΙ, 2014, σελ 38

φύλων. Επομένως, δεν μιλούμε, πλέον, για εξάλειψη διακρίσεων λόγω φύλου, αλλά κάτι πολύ περισσότερο, για εξάλειψη ανισοτήτων.<sup>31,32</sup>

Επίσης, το άρθρο 19 της ΣΛΕΕ αποτελεί τη γενική νομική βάση για τη δυνατότητα θέσπισης νομοθεσίας προκειμένου να καταπολεμηθούν διαφόρων ειδών διακρίσεις, μεταξύ των οποίων και αυτές λόγω φύλου. Πρόκειται για το πρώην άρθρο 13 ΣΕΚ και η διαφορά με αυτό έγκειται στο ότι εισάγεται μια νέα διαδικασία λήψης αποφάσεων σύμφωνα με την οποία το Συμβούλιο αποφασίζει ομόφωνα και χρειάζεται πλέον την έγκριση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου προκειμένου να αναλάβει δράση σε θέματα καταπολέμησης των διακρίσεων.

Το άρθρο 141 ΣΕΚ παραμένει ως έχει και αντικαθίσταται από το 157 της ΣΛΕΕ (ίση αμοιβή – ίση μεταχείριση – ίσες ευκαιρίες). Τέλος το άρθρο 153 της ΣΛΕΕ επιτρέπει στην ΕΕ να δρα στον ευρύτερο τομέα των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης σε θέματα εργασίας και απασχόλησης, και, στο πλαίσιο αυτό, το άρθρο 157 της ΣΛΕΕ επιτρέπει τη θετική δράση για την ενίσχυση της θέσης των γυναικών.<sup>33</sup>

**Κεφάλαιο 2<sup>ο</sup>: Από την αρχή της ισότητας αμοιβών, στην αρχή των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης.**

### **2.1 Η αρχή της ίσης αμοιβής ανδρών και γυναικών κατά τη νομολογία του ΔΕΚ**

Το πεδίο των αμοιβών αποτέλεσε και εξακολουθεί ακόμη και σήμερα, εξήντα χρόνια μετά τη θέσπιση του άρθρου 119 ΣυνθΕΟΚ να συνιστά έναν από τους τομείς όπου παραδοσιακά εμφανίζονται διακρίσεις με βάση το φύλο. Το ΔΕΚ ήρθε επανειλημμένα αντιμέτωπο με το ερώτημα σχετικά με το εύρος του άρθρου 119. Η απάντησή του ήταν η συνεχιζόμενη διεύρυνση της έννοιας της αμοιβής<sup>34</sup> πράγμα που γίνεται εμφανές σε μια σειρά υποθέσεων που ακολουθούν.

---

<sup>31</sup> Ομιλία Επιτρόπου Νομοθεσίας και Προέδρου του Εθνικού Οργανισμού Προστασίας Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, Κας Λήδας Κουρσούμπα, στην εκδήλωση της ΣΕΚ για τη διεθνή ημέρα της γυναίκας με θέμα: «Ισότητα των δυο φύλων – Ίσες ευκαιρίες», 7 Μαρτίου 2007, διαθέσιμο στο [www.olc.gov.cy](http://www.olc.gov.cy)

<sup>32</sup> Ανισότητες είναι οι de facto καταστάσεις που θίγουν, κυρίως, τις γυναίκες και οφείλονται σε προκαταλήψεις και στερεότυπα για το ρόλο και τις ικανότητες τους οι οποίες διεισδύουν στις κοινωνικο-οικονομικές δομές καθιστώντας τις δομικές και συστημικές. Αυτές οι ανισότητες συνεχίζουν να υπάρχουν ακόμα και όταν οι λόγοι διάκρισης έχουν καταργηθεί και θεσμικά έχει επιτευχθεί η ισότητα των φύλων. (Ειδική Έκθεση του Συνηγόρου του Πολίτη, Ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών στην απασχόληση και τις εργασιακές σχέσεις, Νοέμβριος 2009, σελ 33)

<sup>33</sup> [http://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/el/FTU\\_2.3.8.pdf](http://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/el/FTU_2.3.8.pdf)

<sup>34</sup> Τζώρτζη Β., Η κοινοτική αρχή της ισότητας ανδρών και γυναικών και η νομολογιακή της διάπλαση από το ΔΕΚ, Εκδόσεις Σάκκουλα, 2004, σελ 54

Στην υπόθεση Defrenne 1 (80/70), το Δικαστήριο ρωτήθηκε αν η σύνταξη, που χορηγείται στο πλαίσιο της κοινωνικής ασφάλισης και χρηματοδοτείται με τις εισφορές των εργαζομένων και των εργοδοτών, καθώς και με κρατικές επιδοτήσεις, αποτελεί ευεργέτημα καταβαλλόμενο εμμέσως από τον εργοδότη στον εργαζόμενο έναντι της απασχολήσεως του τελευταίου.

Το ΔΕΚ σε πρώτη φάση εξέτασε αν συντρέχουν οι εξής δυο προϋποθέσεις της παρ. 2 του άρθρου 119: α) η χορήγηση άμεσης ή έμμεσης αμοιβής από τον εργοδότη στον εργαζόμενο και β) η ύπαρξη σχέσεως εργασίας. Στη συνέχεια προέβη στη διάκριση δυο κατηγοριών συνταξιοδοτικών συστημάτων: ενός γενικού συνταξιοδοτικού συστήματος που αφορά όλους τους εργαζομένους δυνάμει του εθνικού συστήματος κοινωνικής ασφάλισης, και ορισμένων συνταξιοδοτικών συστημάτων των οποίων επωφελούνται ορισμένοι μισθωτοί ή ορισμένοι εργαζόμενοι. Το Δικαστήριο ευθυγραμμιζόμενο με τον Γενικό Εισαγγελέα κατάληξε ότι για να αποτελεί αμοιβή το καθεστώς της σύνταξης θα πρέπει να έχει συμβατική καταγωγή. Δηλαδή η σύνταξη θα πρέπει να αποτελεί αντάλλαγμα ή παροχή του εργοδότη προς τον εργαζόμενο λόγω της σχέσεως εργασίας. Συμπερασματικά μπορεί κανείς να πει ότι γενικές και ειδικές ασφαλιστικές παροχές – στο πλαίσιο γενικότερης κοινωνικής πολιτικής – δε συνιστούν αμοιβές.<sup>35</sup> Αντιθέτως συντάξεις που καταβάλλονται από τον εργοδότη ή από ταμεία που λειτουργούν με πόρους παρεχόμενους από τον εργοδότη για το σκοπό αυτό, αποτελούν αμοιβή.<sup>36</sup> Εν τέλει το Δικαστήριο δε δέχτηκε τον ισχυρισμό της προσφεύγουσας, η οποία έχασε την υπόθεση.

Αφενός το ΔΕΚ έχει κρίνει ότι οι συνταξιοδοτικές παροχές στα ασφαλιστικά συστήματα που ρυθμίζονται από το νόμο (νομικά συστήματα) και όπου τα βάρη της ασφάλισης φέρονται από το ίδιο το κράτος δε συνιστούν αμοιβή, αφετέρου έχει κατ' επανάληψη δεχθεί ότι όταν τα ασφαλιστικά συνταξιοδοτικά συστήματα είναι επαγγελματικά, καλύπτονται από το άρθρο 119.

Στην υπόθεση 170/84 το Δικαστήριο έκρινε ότι, μπορεί το σύστημα ασφάλισης που εφάρμοζε η επιχείρηση Bilka να συστάθηκε σύμφωνα με τις διατάξεις που είχαν θεσπιστεί από τον γερμανό νομοθέτη, ωστόσο πήγαζε από συμφωνία μεταξύ του εργοδότη και των εργαζομένων, ήταν επικουρικό του γενικού

---

<sup>35</sup> Blanpain R. - Κουκιάδης Ι., Το κοινοτικό δίκαιο της εργασίας – πριν και μετά το Μάαστριχτ, Εκδόσεις Παρατηρητής, 1993, σελ 136

<sup>36</sup> όπως προηγουμένως

συστήματος κοινωνικής ασφάλισης και δεν ενισχυόταν οικονομικά από τις δημόσιες αρχές. Δηλαδή τα επιδόματα που χορηγήθηκαν στους εργαζόμενους χρηματοδοτούνταν εξ ολοκλήρου από τον εργοδότη. Το ΔΕΚ κατέληξε πως σύστημα με τα χαρακτηριστικά αυτά εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής του άρθρου 119.

Με μια άλλη απόφασή του, το Δικαστήριο στην υπόθεση Barber κατά Guardian Royal Exchange Group καθόρισε ότι όλες οι μορφές επαγγελματικών συντάξεων αποτελούν στοιχείο αμοιβής κατά την έννοια του άρθρου 119 της Συνθήκης. Εν προκειμένω, αποζημίωση που δόθηκε στο πλαίσιο ιδιωτικού συστήματος επαγγελματικών συντάξεων δηλαδή, ως *συμπληρωματική* προς την κύρια σύνταξη αποτελεί αμοιβή την οποία δικαιούται ο εργαζόμενος λόγω της εργασίας του, «είτε αυτή καταβάλλεται βάσει συμβάσεως εργασίας είτε δυνάμει νομοθετικών διατάξεων είτε οικειοθελώς».

Κατά την υπόθεση Warringham και Humphreys κατά Lloyds Bank (69/80), το μεικτό σύστημα συνταξιοδότησεως λόγω αποχωρήσεως από την υπηρεσία, που ισχύει για τους άνδρες, προβλέπει την υποχρέωσή τους να καταβάλλουν στο ταμείο ασφάλισης, από τη στιγμή της προσλήψεως τους και ανεξάρτητα από την ηλικία τους, εισφορά ίση με το 5 % του μισθού. Σύμφωνα με την αιτιολογική σκέψη 15, η εισφορά αυτή θεωρείται συνιστάμενη του «μισθού» του υπαλλήλου καθώς συμπεριλαμβάνεται στον υπολογισμό του ακαθάριστου μισθού ο οποίος με τη σειρά του επηρεάζει τον υπολογισμό διαφόρων ωφελημάτων (μεταξύ άλλων τα επιδόματα ανεργίας). Κατά τα λεγόμενα του Γενικού Εισαγγελέα κ. Warner, ο χαρακτήρας της εισφοράς αυτής ως αμοιβής γίνεται ακόμη σαφέστερος από το αν το ιδιωτικό συνταξιοδοτικό σύστημα συμπληρώνει ή υποκαθιστά το εθνικό ασφαλιστικό σύστημα και μόνο όταν συμβαίνει το πρώτο, θα εφαρμόζεται το άρθρο 119.<sup>37</sup>

Αναμφισβήτητη η έννοια της αμοιβής καλύπτει μεγάλο εύρος παροχών τις οποίες λαμβάνει ο εργαζόμενος μέσω της σχέσης εργασίας που συνάπτει. Ανάμεσα τους συγκαταλέγονται και οι ταξιδιωτικές διευκολύνσεις στις συγκοινωνίες έστω και αν χορηγούνται μετά τη συνταξιοδότηση. Το ότι οι διευκολύνσεις αυτές δεν αποτελούν συμβατική υποχρέωση του εργοδότη, θεωρείται ασήμαντο, αρκεί ότι απονεμήθηκαν εξαιτίας της σχέσεως εργασίας<sup>38</sup> (υπόθεση Garland).

<sup>37</sup> Αλιπράντης Ν., Ισότητα αμοιβών ανδρών και γυναικών εργαζομένων, ΕΕΕυρΔ, 1982, σελ 569

<sup>38</sup> Μπακόπουλος Α., Η ισότητα αμοιβών στο Κοινοτικό Δίκαιο, ΕλλΔνη, 1992, σελ 22

Επιπρόσθετα οι αποζημιώσεις λόγω συμμετοχής σε εκπαιδευτικά προγράμματα (Botel), το επίδομα μητρότητας (Gillespie), το δώρο που καταβάλλεται από τον εργοδότη στον εργαζόμενο ως έκτακτο επίδομα λόγω των Χριστουγέννων (Lewen κατά Denda) αποτελούν οφέλη που εμπίπτουν στον όρο «αμοιβή». Τέλος στην υπόθεση Επιτροπή κατά Ελλάδος (187/98), σύμφωνα με τη σκέψη 41 επιδόματα οικογενειακών βαρών και γάμου, υπάγονται και αυτά στην έννοια της αμοιβής του άρθρου 119 της Συνθήκης. Το γεγονός ότι ορισμένες παροχές καταβάλλονται μετά τη λήξη της σχέσεως εργασίας δεν αποκλείει ότι μπορούν να έχουν χαρακτήρα αμοιβής, κατά την έννοια του άρθρου 119 της Συνθήκης.

Η εφαρμογή της αρχής της ίσης αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών προϋποθέτει την παροχή όμοιας εργασίας ή την εργασία ίσης αξίας την οποία προέβλεψε η οδηγία 75/117/ΕΟΚ.<sup>39</sup> Όμοια εργασία είναι όταν οι εργαζόμενοι επιτελούν ομοειδείς εργασίες που απαιτούν κατά τον ίδιο τρόπο και στην ίδια έκταση τις πνευματικές και σωματικές δυνάμεις, τις γνώσεις και τις εμπειρίες ενώ ίσης αξίας εργασία αποτελεί η εργασία διαφορετικού είδους η οποία όμως απαιτεί ίσες επαγγελματικές γνώσεις (διπλώματα, επαγγελματική πείρα).<sup>40</sup> Ειδικά η μυϊκή δύναμη και αντοχή θα πρέπει να χρησιμοποιηθεί ως κριτήριο με ιδιαίτερη προσοχή και με τρόπο που να πείθει ότι δεν υποκρύπτει διάκριση λόγω φύλου.<sup>41</sup>

Από τη νομολογία προκύπτει ότι η αρχή της ισότητας των αμοιβών δεν εφαρμόζεται μόνο στις περιπτώσεις στις οποίες άνδρες και γυναίκες παρέχουν συγχρόνως ισότιμη εργασία στον ίδιο εργοδότη. Η αρχή της ισότητας των αμοιβών του άρθρου 119 διαφυλάσσεται και στην περίπτωση που αποδεικνύεται ότι μια εργαζόμενη, έλαβε μικρότερη αμοιβή από αυτή που ελάμβανε άνδρας εργαζόμενος, ο οποίος υπήρξε υπάλληλος πριν από την πρόσληψη της γυναίκας υπαλλήλου, και που παρείχε την ίδια εργασία για λογαριασμό του ίδιου εργοδότη. Το Δικαστήριο στην εν λόγω υπόθεση (Macarthy Ltd / Wendy Smith ) έκρινε ότι η εκτέλεση όμοιας εργασίας από τον άνδρα και τη γυναίκα αναφέρεται στη φύση της παρεχόμενης εργασίας και το ταυτόχρονο της εργασίας δεν αποτελεί κριτήριο για την εφαρμογή του άρθρου 119.<sup>42</sup>

<sup>39</sup> οδηγία «περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών των κ-μ που αφορούν την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των αμοιβών μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών», η οποία εκδόθηκε με σκοπό τη συμπλήρωση και την πλήρη εφαρμογή του άρθρου 119

<sup>40</sup> Δουλκέρη Τ. , Ισότητα των δυο φύλων στις εργασιακές σχέσεις, Εκδόσεις Παπαζήση, 1994, σελ 42

<sup>41</sup> Δούκα Β., Η Γυναίκα και η Κοινωνική Πολιτική, Συλλογή διατάξεων Εργατικού Δικαίου και Δικαίου των Κοινωνικών Ασφαλίσεων, 1996, σελ 160

<sup>42</sup> Αλιπράντης Ν., Παρατηρήσεις στην απόφαση Wendy Smith (129/79), ΕΕΕυρΔ, 1981, σελ 355

Ας σημειωθεί ότι το άρθρο 119 της Συνθήκης ΕΟΚ, εφαρμόζεται επίσης στην περίπτωση διεκδικήσεως ίσης αμοιβής για εργασία που εκτιμάται ότι έχει ανώτερη αξία από την εργασία του προσώπου προς το οποίο γίνεται η σύγκριση. Ο Γενικός Εισαγγελέας, στην υπόθεση Newstead (157/86) πρότεινε ότι δε θα πρέπει να ερμηνευθεί το 119 αυστηρά κατά λέξη και επίσης τόνισε ότι η μη εφαρμογή του στην υπό εξέταση περίπτωση, θα καθιστούσε αδύνατη την επίτευξη του κοινωνικού στόχου.

Το ΔΕΚ έχει αποφανθεί ότι το ζήτημα καθορισμού των αμοιβών δυσχεραίνεται από τις έμμεσες διακρίσεις και μια άνιση μισθολογική μεταχείριση μεταξύ εργαζομένων με πλήρες ωράριο και εργαζόμενων με μειωμένο ωράριο μπορεί να συνιστά διάκριση απαγορευμένη από το άρθρο 119 της συνθήκης, ενόψει του γεγονότος ότι αυτή η τελευταία κατηγορία εργαζόμενων αποτελείται αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο από άτομα του γυναικείου φύλου.

Στην υπόθεση Jenkins, το Δικαστήριο του Λουξεμβούργου έκρινε ότι όταν υπάρχει διαφορά αμοιβής ανά ώρα εργασίας, μεταξύ εργασίας με μειωμένο ωράριο και εργασίας με πλήρες, οι διατάξεις του άρθρου 119 της συνθήκης απαιτούν από τον εργοδότη να αποδείξει ότι η διαφορετική μεταχείριση στηρίζεται σε αντικειμενικούς λόγους που δε συνδέονται με οποιαδήποτε διάκριση βασιζόμενη στο φύλο. Τέτοιος λόγος μπορεί να είναι και ο σκοπός του εργοδότη να ενθαρρύνει την εργασία με πλήρες ωράριο ανεξάρτητα από το φύλο του εργαζόμενου (σκέψη 12).

Παρατηρεί κανείς ότι η συγκεκριμένη απόφαση εισάγει μια θετική εξέλιξη αφού έστω και με τη μορφή εξαιρέσεως σε κανόνα δέχεται τις έμμεσες διακρίσεις λόγω φύλου.<sup>43</sup> Ωστόσο το κοινοτικό Δικαστήριο ερχόμενο σε αντίθεση με το Γενικό Εισαγγελέα κ. Warner, εισάγει το υποκειμενικό στοιχείο απαιτώντας από τον εθνικό δικαστή να εξετάσει την πρόθεση και τα κίνητρα του εργοδότη για να καταλήξει στο αν μια πρακτική διαφοροποίησης της αμοιβής ανάλογα με το αν πρόκειται για καθεστώς πλήρους ή μερικής απασχόλησης συνιστά διάκριση. Να επισημανθεί ότι η συσχέτιση των έμμεσων διακρίσεων με τη πρόθεση του εργοδότη, χαρακτηρίστηκε ως άστοχη για το λόγο ότι οι οικονομικές ανάγκες των επιχειρήσεων δεν μπορούν να αναχθούν σε λόγους δημοσίου συμφέροντος.<sup>44</sup>

---

<sup>43</sup> Αλιπράντης Ν., Ισότητα αμοιβών ανδρών και γυναικών εργαζομένων, ΕΕΕυρΔ, 1982, σελ 571

<sup>44</sup> Νικολακοπούλου – Στεφάνου Η., Οι έμμεσες διακρίσεις των φύλων στη νομολογία του ΔΕΚ, ΕΔΚΑ, τόμος ΛΖ, 1995, σελ 325



Άλλωστε, η αρχή της ίσης αμοιβής συγκαταλέγεται στα ατομικά δικαιώματα για τα οποία δε χωρούν παρεκκλίσεις για λόγους δημοσίου συμφέροντος, οικονομικούς ή κοινωνικούς.<sup>45</sup>

Στην υπόθεση *Bilka* η οποία εκδικάστηκε το 1986, η *Weber* εργαζόμενη με καθεστώς μερικής απασχόλησης υποστήριξε ότι η προϋπόθεση ελαχίστης περιόδου απασχολήσεως με πλήρες ωράριο, για τη χορήγηση συντάξεως θέτει σε μειονεκτική θέση τις εργαζόμενες γυναίκες, οι οποίες ευκολότερα οδηγούνται στην επιλογή της απασχόλησης με μειωμένο ωράριο από ότι οι άνδρες συνάδελφοι τους, για να μπορέσουν να ανταπεξέλθουν στις οικογενειακές υποχρεώσεις. Η *Bilka* προέβαλε τον ισχυρισμό, ότι συνήθως οι εργαζόμενοι με μειωμένο ωράριο αρνούνται να εργάζονται αργά τα απογεύματα και τα Σάββατα. Προκειμένου να καταστήσει την εργασία με πλήρες ωράριο πιο ελκυστική από την εργασία με μειωμένο ωράριο, περιόρισε το δικαίωμα υπαγωγής στο συνταξιοδοτικό καθεστώς μόνο στους εργαζομένους με πλήρες ωράριο.

Στην αιτιολογική σκέψη 36 αναφέρεται ότι «αν το εθνικό δικαστήριο κρίνει ότι τα μέσα που επέλεξε η *Bilka* ανταποκρίνονται σε πραγματική ανάγκη της επιχείρησης και ότι είναι πρόσφορα αλλά και αναγκαία για την επίτευξη του στόχου που επιδιώκει, το γεγονός ότι τα εν λόγω μέτρα πλήττουν πολύ μεγαλύτερο αριθμό εργαζόμενων γυναικών παρά ανδρών δεν αρκεί για να συναχθεί το συμπέρασμα ότι στοιχειοθετούν παράβαση του άρθρου 119».

Ο νεωτερισμός της υπόθεσης είναι ότι εισάγει αντικειμενικά στοιχεία δηλαδή την αρχή της αναλογικότητας για τον έλεγχο των δικαιολογιών που επικαλείται ο εργοδότης.<sup>46</sup> Προκειμένου λοιπό να προσδιοριστεί εάν η διαφορετική μεταχείριση τελεί σε σχέση αναλογικότητας με τον επιδιωκόμενο σκοπό, το δικαστήριο πρέπει να βεβαιωθεί ότι: α) η μειονεκτική θέση στην οποία περιέρχονται τα άτομα είναι το χαμηλότερο δυνατό επίπεδο βλάβης, και β) ο προς επίτευξη σκοπός είναι επαρκώς σημαντικός ώστε να αιτιολογεί αυτό το επίπεδο παραβίασης.<sup>47</sup>

---

<sup>45</sup> όπως προηγουμένως

<sup>46</sup> Νικολακοπούλου – Στεφάνου Η., Οι έμμεσες διακρίσεις των φύλων στη νομολογία του ΔΕΚ, ΕΔΚΑ, τόμος ΛΖ, 1995, σελ 326

<sup>47</sup> Εγχειρίδιο σχετικά με την ευρωπαϊκή νομοθεσία κατά των διακρίσεων, Λουξεμβούργο, Υπηρεσία Εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2011, σελ 54

Μέσα από τη νομολογία έχει κριθεί ότι εμπόδιο για την αποτελεσματική υλοποίηση της αρχής της ίσης αμοιβής μπορεί να συνιστά μεταξύ άλλων η έλλειψη διαφάνειας στα συστήματα αμοιβών. Στην υπόθεση Danfoss γίνεται αναφορά σε συγκεκριμένα κριτήρια προσαύξησης του ατομικού μισθού όπως η προσαρμοστικότητα του εργαζόμενου σε μεταβαλλόμενα ωράρια και τόπους εργασίας, το κριτήριο της επαγγελματικής κατάρτισης και αυτό της αρχαιότητας. Το Δικαστήριο δέχτηκε ότι τα δυο πρώτα, όχι όμως η αρχαιότητα μπορούν να συνιστούν ύποπτα κριτήρια που μπορεί να υποκρύπτουν μια έμμεση διάκριση, εκτός εάν ο εργοδότης στον οποίο μεταφέρεται το βάρος της απόδειξης δικαιολογήσει ότι το σύστημα αμοιβών που εφαρμόζει είναι αντικειμενικό και ξένο προς κάθε διάκριση με βάση το φύλο. Στις περιπτώσεις έμμεσων διακρίσεων το μείζον ζήτημα που ανακύπτει είναι η μειονεκτική θέση του θιγόμενου εργαζόμενου καθώς ο εργοδότης είναι αυτός που έχει στη διάθεσή του τα κρίσιμα αποδεικτικά στοιχεία. Στην υπόθεση Danfoss το ΔΕΚ επεμβαίνει δραστικά εισάγοντας ένα δίκαιο τρόπο κατανομής του βάρους της απόδειξης καθώς το βάρος δε φέρει αποκλειστικά ο ισχυριζόμενος την παραβίαση του άρθρου 119 της Συνθήκης.<sup>48</sup>

Έτσι εάν η εργαζόμενη αποδείξει ότι η μέση αμοιβή των εργαζομένων του ενός φύλου είναι χαμηλότερη από τη μέση αμοιβή των εργαζομένων του αντίθετου φύλου, θα μπορούσε να υπάρξει μια εκ πρώτης όψεως (*prima facie*) ένδειξη έμμεσης διάκρισης.<sup>49</sup>

Το ΔΕΚ στην υπόθεση Defrenne 2 παραπέμποντας στο άρθρο 117, επισημαίνει την ανάγκη προαγωγής της βελτίωσης «των όρων διαβίωσης και εργασίας του εργατικού δυναμικού» η οποία δε μπορεί να τηρηθεί με άλλο τρόπο παρά με την αύξηση των χαμηλότερων μισθών (σκέψεις 11,15). Η ερμηνεία ότι όταν έχουμε μια ευνοϊκή ρύθμιση που παραβιάζει την αρχή της ισότητας κηρύσσουμε άκυρη τη σχετική διάταξη αντί να την επεκτείνουμε σε όσους αποκλείονται, φαίνεται αντίθετη αν όχι στο γράμμα, οπωσδήποτε στο πνεύμα του άρθρου 117.<sup>50</sup>

Από πάγια νομολογία προκύπτει λοιπόν ότι, «άπαξ διαπιστωθεί από το Δικαστήριο δυσμενής διάκριση στον τομέα των αμοιβών και για όσο χρονικό

<sup>48</sup> Νικολακοπούλου – Στεφάνου Η., Οι έμμεσες διακρίσεις των φύλων στη νομολογία του ΔΕΚ, ΕΔΚΑ, τόμος ΛΖ, 1995, σελ 327

<sup>49</sup> όπως προηγουμένως

<sup>50</sup> Δούκα Β., Η Γυναίκα και η Κοινωνική Πολιτική, Συλλογή διατάξεων Εργατικού Δικαίου και Δικαίου των Κοινωνικών Ασφαλίσεων, 1996, σελ 161

διάστημα δε λαμβάνονται μέτρα προς αποκατάσταση της ισότητας στη μεταχείριση, η τήρηση του άρθρου 119 δεν μπορεί να εξασφαλιστεί παρά μόνο με τη χορήγηση στα άτομα της κατηγορίας που βρίσκεται σε μειονεκτική θέση των ιδίων πλεονεκτημάτων που απολαύουν τα άτομα της προνομιούχου κατηγορίας». <sup>51</sup>

Αλλά και σε μια σειρά αποφάσεων το Δικαστήριο επιβεβαίωσε ότι η Κοινότητα δεσμεύεται από την αρχή του άρθρου 119, και όσον αφορά στην μεταχείριση των κοινοτικών υπαλλήλων οι οποίοι, ασκώντας προσφυγές επικαλέστηκαν την παραβίαση του ως άνω άρθρου. Στην υπόθεση *Airolo* (21/74) το Δικαστήριο ακύρωσε απόφαση με την οποία η Επιτροπή είχε στερήσει από τη προσφεύγουσα το επίδομα αποδημίας και μάλιστα την υποχρέωσε να προβεί στη καταβολή του. Σε μια άλλη υπόθεση (*Sabbatini / Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου*) το ΔΕΚ έκρινε ότι ο κανονισμός προσωπικού δεν μπορεί να μεταχειρίζεται διαφορετικά τους άνδρες από τις γυναίκες και ότι η παύση του επιδόματος εκπατισμού πρέπει να καθορίζεται και για τους μεν και για τους δε με κοινά κριτήρια. <sup>52</sup>

Από την ανάλυση που προηγήθηκε και τις αποφάσεις του ΔΕΚ στις οποίες αναφερθήκαμε προκύπτουν τα εξής: α) το πόρισμα του Δικαστηρίου του Λουξεμβούργου ότι το άρθρο 119 της ΣυνθΕΟΚ έχει άμεση εφαρμογή, αποδείχθηκε ισχυρό εργαλείο για την επίτευξη της αρχής της ίσης αμοιβής, β) μέσα από μια δημιουργική νομολογία το ΔΕΚ ανέδειξε την αρχή της ίσης αμοιβής ως ακρογωνιαίο λίθο του κοινοτικού δικαίου, γ) το ΔΕΚ υιοθετώντας μια ευρεία αντίληψη σχετικά με τις έννοιες της αμοιβής και της όμοιας ή ίσης εργασίας τις ανήγαγε σε θεμελιώδεις έννοιες για την εφαρμογή της αρχής του άρθρου 119, δ) επετεύχθη η επέκταση της αρχής με τη συμπερίληψη των έμμεσων διακρίσεων στο κοινοτικό δίκαιο, ε) η υλοποίηση της αρχής της ίσης αμοιβής επιβάλλει την επέκταση των ευνοϊκών ρυθμίσεων σε όσους αδικούνται συμπεριλαμβάνοντας και το υπαλληλικό προσωπικό της Κοινότητας και στ) το ΔΕΚ έκανε αποδεκτή την αρχή του επιμερισμού του βάρους της απόδειξης που αποβλέπει να καταστήσει πιο αποτελεσματική την αρχή του άρθρου 119 στην περίπτωση των έμμεσων διακρίσεων.

---

<sup>51</sup> Υπόθεση *Coloroll Pension*, 200/91, σκέψη 32, Υπόθεση *Εβρενόπουλος*, 147/95, σκέψη 42

<sup>52</sup> *Blanpain R.* - *Κουκιάδης Ι.*, Το κοινοτικό δίκαιο της εργασίας – πριν και μετά το Μάαστριχτ, Εκδόσεις Παρατηρητής, 1993, σελ 138

## 2.2 Η κοινοτική οδηγία 76/207 για τη ρύθμιση της ισότητας των φύλων στους τομείς της απασχόλησης και της εργασίας.

Αναμφισβήτητα η καθιέρωση της αρχής της ισότητας των αμοιβών είχε τη δική της δυναμική, ωστόσο απομονωμένο το στοιχείο της αμοιβής από τους λοιπούς όρους εργασίας μένει μετέωρο και οποιαδήποτε λύση και αν δοθεί στο ζήτημα της μισθολογικής κατατάξεως των εργαζομένων γυναικών κινδυνεύει να αναιρείται από αιτίες διαφορετικής προελεύσεως, που ενεργούν εκτός του μισθολογικού πλαισίου.<sup>53</sup>

Και παρά το γεγονός ότι το άρθρο 119 θεσπίστηκε για οικονομικούς κυρίως λόγους η διάταξη αυτή αποτέλεσε τη βάση για την περαιτέρω νομική κατοχύρωση της ισότητας των φύλων ως προς τους εν γένει εργασιακούς όρους με την υιοθέτηση ενός παράγωγου κανονιστικού πλαισίου μέρος του οποίου υπήρξε και η οδηγία 76/207/ΕΟΚ<sup>54</sup> η οποία στάθηκε αφορμή για πλουσιότετη νομολογία. Η σχετική αυτή νομολογία υπήρξε προϊόν είτε προδικαστικών ερωτημάτων των εθνικών δικαστηρίων στο ΔΕΚ, είτε καταδικαστικών αποφάσεων κατά κρατών μελών για την μη ορθή εφαρμογή της εν λόγω οδηγίας.

Η έκδοση της οδηγίας βασίστηκε στη γενική νομοθετική εξουσιοδότηση του άρθρου 235 της Ρώμης και το πεδίο εφαρμογής της είναι ευρύτατο αφού διέπει τόσο τις σχέσεις εργασίας ιδιωτικού όσο και δημοσίου δικαίου συμπεριλαμβανομένων και των ελεύθερων επαγγελματιών.<sup>55</sup> Το ΔΕΚ έκρινε ότι οι περισσότερες διατάξεις της οδηγίας παράγουν άμεσα έννομα αποτελέσματα στην εθνική έννομη τάξη.<sup>56</sup> Να υπενθυμίσουμε ότι κατά πάγια νομολογία ( Becker - 8/81, Marshall – 152/84) στις περιπτώσεις κατά τις οποίες από απόψεως περιεχομένου, οι διατάξεις μιας οδηγίας είναι ανεπιφύλακτες και επαρκώς ακριβείς, οι ιδιώτες μπορούν να τις επικαλούνται

---

<sup>53</sup> Ρόδιος Ν., Από την ισότητα των αμοιβών στην ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών, Προσφορά στον Γ. Μιχαηλίδη Νουάρο, 1987, σελ 389

<sup>54</sup> οδηγία του Συμβουλίου της 9ης Φεβρουαρίου 1976 περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως ανδρών και γυναικών, όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας

<sup>55</sup> Γιαννακούρου Σ., Η ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών κατά το κοινοτικό και το ελληνικό εργατικό δίκαιο, Εκδόσεις Σάκκουλα, 2008, σελ 40-41

<sup>56</sup> Κουκούλη – Σπηλιωτοπούλου Σ., Ισότητα μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην απασχόληση κατά το Κοινοτικό Δίκαιο, ΕλλΔνη, 1992, σελ 29

έναντι του κράτους, όταν το κράτος είτε παραλείπει να μεταφέρει εμπροθέσμως την οδηγία στην εσωτερική έννομη τάξη, είτε προβαίνει σε ανεπαρκή μεταφορά της εν λόγω οδηγίας. Εν αντιθέσει με το άρθρο 119 ΣυνθΕΟΚ επίκληση της οδηγίας κατά ιδιώτη δε μπορεί να γίνει αφού «ο δεσμευτικός χαρακτήρας της οδηγίας, στον οποίο στηρίζεται η δυνατότητα επικλήσεώς της ενώπιον των εθνικών δικαστηρίων, υφίσταται μόνο έναντι κάθε κράτους μέλους στο οποίο απευθύνεται» όπως θα πει το Δικαστήριο στην υπόθεση Marshall. (152/84)

Η οδηγία 76/207, σκοπό έχει να κατοχυρώσει την αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών, ως προς τους όρους και τα κριτήρια επιλογής όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση, στον επαγγελματικό προσανατολισμό, στις προαγωγές και τις συνθήκες εργασίας. Η αρχή της ίσης μεταχείρισης απαγορεύει τόσο τις άμεσες όσο και τις έμμεσες διακρίσεις λόγω φύλου αναφορικά ιδίως με την οικογενειακή κατάσταση. Ωστόσο δε περιέχει κάποιο ορισμό τους.

Σύμφωνα με την οδηγία τα κράτη μέλη έχουν τη δυνατότητα να αποκλίνουν από τον κανόνα της ίσης μεταχείρισης όταν πρόκειται για επαγγελματικές δραστηριότητες που εξαιτίας της φύσης τους ή των συνθηκών άσκησής τους το φύλο αποτελεί παράγοντα αποφασιστικής σημασίας. Περαιτέρω τα κράτη μέλη οφείλουν να εξετάζουν περιοδικά αυτές τις επαγγελματικές δραστηριότητες προκειμένου να αξιολογούν, λαμβάνοντας υπόψη τις κοινωνικές εξελίξεις, αν δικαιολογείται η διατήρηση των εν λόγω εξαιρέσεων. Τα κράτη μέλη κοινοποιούν στην Επιτροπή το αποτέλεσμα της εξέτασης αυτής (άρθρο 9 παρ. 2).

Επιπλέον η παρούσα οδηγία δεν θίγει τις διατάξεις που αφορούν την προστασία της εγκυμοσύνης και της μητρότητας καθώς πρόκειται για καταστάσεις που απαιτούν ειδική ρύθμιση των συνθηκών και όρων εργασίας. Αποκλίσεις επιτρέπονται και όταν πρόκειται για μέτρα που αποσκοπούν στην προώθηση της ισότητας των ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών (θετικά μέτρα). Πάραυτα η οδηγία προβλέπει ότι τα κράτη μέλη θα πρέπει να αναθεωρούν τις διατάξεις που είναι αντίθετες προς την αρχή της ίσης μεταχείρισης όταν δεν υφίστανται πλέον οι αρχικοί λόγοι προστασίας για τους οποίους θεσπίστηκαν (άρθρο 3 παρ. 2γ).

Η αρχή της ίσης μεταχείρισης βρίσκει εφαρμογή στους όρους εργασίας συμπεριλαμβανομένης της απόλυσης ενώ τα κράτη μέλη υποχρεούνται να λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα για την προστασία των εργαζομένων από κάθε

εκδικητική απόλυση, ως αντίδραση του εργοδότη σε καταγγελία που έχει διατυπωθεί στο επίπεδο της επιχείρησης ή σε έγερση δικαστικής προσφυγής που αποβλέπει στη συμμόρφωση του εργοδότη προς την αρχή της ίσης μεταχείρισης. Ο όρος απόλυση δε προσδιορίζεται από την οδηγία εν τούτοις έχει ερμηνευθεί ευρέως από το ΔΕΚ σε μια σειρά αποφάσεων. Στην υπόθεση Burton (19/81) η απόλυση περιλαμβάνει τη λήξη της σχέσεως εργασίας μεταξύ του εργαζομένου και του εργοδότη του, ακόμη και στο πλαίσιο του συστήματος εθελουσίας εξόδου (σκέψη 9). Αλλά και στην υπόθεση Roberts (151/84) ως απόλυση κατά το κοινοτικό δίκαιο, θεωρήθηκε η λήξη της σχέσεως εργασίας στο πλαίσιο ομαδικής απόλυσης λόγω κλεισίματος μέρους των εγκαταστάσεων ορισμένης επιχείρησης (σκέψη 30). Τέλος στην υπόθεση Marshall (152/84) το Δικαστήριο απεφάνθη ότι ο προσδιορισμός ενός ορίου ηλικίας σχετικά με την υποχρεωτική αποχώρηση των εργαζομένων στο πλαίσιο γενικής πολιτικής ενός συγκεκριμένου εργοδότη, ακόμη και αν η αποχώρηση αυτή συνεπάγεται τη χορήγηση σύνταξης, περιλαμβάνεται στην έννοια της απόλυσης (σκέψη 34).

Η οδηγία 76/207 απευθύνεται στα κράτη μέλη και ζητά από αυτά να ανασυντάξουν τις εθνικές τους νομοθεσίες εισάγοντας τα αναγκαία μέτρα έτσι ώστε κάθε πρόσωπο που θεωρεί ότι θίγεται από τη μη εφαρμογή της αρχής να διεκδικεί τα δικαιώματά του δικαστικώς, έχοντας ενδεχομένως, προσφύγει ανεπιτυχώς σε άλλα αρμόδια όργανα (άρθρο 6). Ωστόσο η οδηγία δεν επιβάλλει κάποιου είδους κυρώσεις.

### **2.3 Η αναθεώρηση της οδηγίας 76/207 και η τροποποίησή της από την οδηγία 2002/73/ΕΚ - Οι αλλαγές που επιφέρει η νέα οδηγία.**

Το 2002, τροποποιήθηκε η οδηγία 76/207 προκειμένου να εκσυγχρονιστούν και να εναρμονιστούν οι διατάξεις της.<sup>57</sup> Η αναθεώρησή της υπήρξε ορόσημο στην προώθηση της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στον εργασιακό τομέα. Με την συνθήκη του Άμστερνταμ η ισότητα των δυο φύλων ενισχύεται καθώς επιβάλλεται θετική υποχρέωση «προαγωγής» της στο πλαίσιο όλων των κοινοτικών δραστηριοτήτων. Η ανάγκη προσαρμογής στα δεδομένα της νέας Συνθήκης αφενός

---

<sup>57</sup> Burri S.- Prechal S., EU Gender Equality law, European Commission, 2008, σελ 10

και η ενσωμάτωση της νομολογίας που προέκυψε από την ερμηνεία των διατάξεων της προϋπάρχουσας οδηγίας αφετέρου, συνέβαλαν στην τροποποίηση της.

Ένας τρίτος σκοπός που εξυπηρετήσε αυτή την τροποποίηση ήταν η εναρμόνιση με τις διατάξεις των οδηγιών 2000/43/ΕΚ και 2000/78/ΕΚ ως προς την αντιμετώπιση συναφών ζητημάτων, όπως οι κοινές έννοιες που χρησιμοποιούν οι οδηγίες, τα θέματα δικαστικής προστασίας των θυμάτων και των εν γένει κυρώσεων.<sup>58</sup> Η οδηγία 2002/73 δε τροποποίησε απλώς ορισμένα άρθρα της οδηγίας 76/207, αλλά και την ίδια τη φιλοσοφία της, προσεγγίζοντας με θετικό πλέον τρόπο την ισότητα των δυο φύλων.<sup>59</sup>

Στην Οδηγία εισάγονται οι ορισμοί των εννοιών της άμεσης και έμμεσης διάκρισης. Άμεση διάκριση υπάρχει «όταν ένα πρόσωπο υφίσταται, για λόγους φύλου, μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτήν την οποία υφίσταται, υπέστη ή θα υφίστατο ένα άλλο πρόσωπο σε ανάλογη κατάσταση», ενώ έμμεση διάκριση υπάρχει όταν «μια εκ πρώτης όψεως ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική θέτει σε ιδιαίτερα μειονεκτική θέση τους εκπροσώπους του ενός φύλου σε σύγκριση με τους εκπροσώπους του άλλου φύλου, εκτός αν αυτή δικαιολογείται αντικειμενικά από νόμιμο στόχο και τα μέσα για την επίτευξη του εν λόγω στόχου είναι πρόσφορα και αναγκαία». Ο νομοθέτης κάνει λόγο για «διαίτερα μειονεκτική θέση» και γι αυτό η προσκόμιση από τον ενάγοντα στατιστικών δεδομένων παύει να έχει σημαίνουσα θέση για τη διαπίστωση μιας έμμεσης διάκρισης. Έτσι εγκαταλείπεται η θέση της στατιστικά μειονεκτικής θέσης που είχε υιοθετήσει το ΔΕΚ στην υπόθεση Seymour Smith (167/97) σύμφωνα με την οποία για τη στοιχειοθέτηση μιας εκ πρώτης όψεως διάκρισης απαιτούνταν η ύπαρξη στατιστικών στοιχείων, που να είναι έγκυρα.<sup>60</sup> Επιπροσθέτως τίθενται σαφέστερες και αυστηρότερες προϋποθέσεις για την αντικειμενική δικαιολόγηση μιας εκ πρώτης όψεως διάκρισης σε σχέση με τον ορισμό της έμμεσης διάκρισης της οδηγίας 97/80 σχετικά με το βάρος της απόδειξης.<sup>61</sup>

---

<sup>58</sup> Αιτιολογική έκθεση στο σχέδιο νόμου «εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και ανέλιξη, στους όρους και στις συνθήκες εργασίας και άλλες συναφείς διατάξεις», διαθέσιμο στο [www.hellenicparliament.gr](http://www.hellenicparliament.gr)

<sup>59</sup> Πετρόγλου Α., Η αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών κατά την πρόσβαση στην απασχόληση και την επαγγελματική εκπαίδευση, ΕΔΚΑ, τ. ΜΣΤ, τεύχος 2, 2004, σελ 83

<sup>60</sup> όπως προηγουμένως, βλ. υποσημείωση 29, σελ 85

<sup>61</sup> όπως προηγουμένως, σελ 85

Η διαφορά της άμεσης από την έμμεση διάκριση είναι ότι η πρώτη δεν επιδέχεται δικαιολόγηση σε καμία περίπτωση. Αυτό είπε το ΔΕΚ στην υπόθεση Dekker διευκρινίζοντας ότι η άμεση διάκριση λόγω φύλου δεν μπορεί να δικαιολογηθεί για λόγους βασιζόμενους στην οικονομική ζημία που υφίσταται ο εργοδότης λόγω αντικατάστασης εγκύου εργαζομένης.

Προκύπτει, λοιπόν, ότι το ΔΕΚ δεν δέχεται αβίαστα επιχειρήματα υπέρ διακριτικής μεταχείρισης λόγω φύλου τα οποία βασίζονται μόνο σε οικονομικά ή διοικητικά μελήματα των εργοδοτών.<sup>62</sup> Περαιτέρω σε μια άλλη υπόθεση, τη Tele Danmark (109/00) το Δικαστήριο έκρινε ότι «η οικονομική ζημία που υφίσταται ο εργοδότης δεν μπορεί να δικαιολογήσει την απόλυση εγκύου, δεδομένου ότι ο εργοδότης οφείλει να αναλαμβάνει τον κίνδυνο των οικονομικών και λειτουργικών συνεπειών της εγκυμοσύνης των γυναικών που εργάζονται στην επιχείρησή του».(σκέψη 23)

Σύμφωνα με τη παρ. 8 του προοιμίου της οδηγίας αλλά και το άρθρο 2 παρ. 3 τόσο η παρενόχληση που συνδέεται με το φύλο ενός προσώπου όσο και η σεξουαλική παρενόχληση αντίκεινται στην αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών, συνιστούν διάκριση λόγω φύλου και γι' αυτό απαγορεύονται. Να σημειωθεί ότι είναι η πρώτη φορά που ορίζεται κανονιστικά η έννοια της σεξουαλικής παρενόχλησης σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης. Κατά την οδηγία παρενόχληση υφίσταται όταν «εκδηλώνεται ανεπιθύμητη συμπεριφορά συνδεδεμένη με το φύλο ενός προσώπου με σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου αυτού και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος». Η σεξουαλική παρενόχληση, η οποία εκδηλώνεται ως ανεπιθύμητη συμπεριφορά σεξουαλικού χαρακτήρα που εκφράζεται σωματικά, λεκτικά ή μη λεκτικά με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός ατόμου συνιστά ειδική μορφή παρενόχλησης.<sup>63</sup>

Η νέα οδηγία απαγορεύει επίσης τις διακρίσεις σε βάρος των γυναικών λόγω εγκυμοσύνης ή άδειας μητρότητας (άρθρο 2 παρ. 7), προστατεύει ρητά τη πατρότητα και κατοχυρώνει το δικαίωμα επιστροφής ενός γονέα στην ίδια ή σε ισότιμη θέση εργασίας μετά από άδεια μητρότητας, πατρότητας ή/και άδεια υιοθεσίας. Επιπλέον κατά την παρ. 13 του προοιμίου της οδηγίας τα κράτη μέλη προτρέπονται να εκτιμήσουν τη δυνατότητα να αναγνωρίσουν στους άνδρες εργαζομένους ατομικό και

<sup>62</sup> Εγχειρίδιο σχετικά με την ευρωπαϊκή νομοθεσία κατά των διακρίσεων, 2011, σελ 108

<sup>63</sup> Μούσης Ν., Η κοινωνική πολιτική της Ευρωπαϊκής Ένωσης, Εκδόσεις Παπαζήση, 2002, σελ 146



μη μεταβιβάσιμο δικαίωμα άδειας πατρότητας, χωρίς να θίγονται τα εργασιακά τους δικαιώματα.

Η οδηγία 2002/73 μολονότι δεν εγκατέλειψε τελείως τη λογική των αποκλίσεων από την αρχή της ίσης μεταχείρισης, έθεσε προϋποθέσεις πολύ αυστηρότερες από αυτές της οδηγίας 76/207, λαμβάνοντας υπόψη την προαναφερθείσα νομολογία του ΔΕΚ.<sup>64</sup> Επομένως διαφορετική μεταχείριση που βασίζεται σε ένα χαρακτηριστικό στοιχείο σχετικό με το φύλο δε συνιστά διάκριση όταν, το χαρακτηριστικό αυτό αποτελεί γνήσια και καθοριστική επαγγελματική προϋπόθεση και ταυτόχρονα τηρείται η αρχή της αναλογικότητας.

Δεδομένου ότι η ουσιαστική ισότητα των φύλων ανακηρύσσεται πλέον από τη Συνθήκη του Άμστερνταμ ως καθήκον και στόχος της Κοινότητας και δεδομένου ότι τα θετικά μέτρα αποτελούν απαραίτητο μέσο για την επίτευξη της, τα μέτρα αυτά δε μπορεί να θεωρηθούν ως διάκριση ή ως απόκλιση από την αρχή της ισότητας των φύλων.<sup>65</sup> Υπό το πλαίσιο αυτό, τα κράτη μέλη μπορούν να διατηρούν ή να θεσπίζουν μέτρα τα οποία προλαμβάνουν ή αντισταθμίζουν τα μειονεκτήματα που υφίσταται το υποεκπροσωπούμενο φύλο. Προς την ίδια κατεύθυνση, η παρ. 14 του προοιμίου της οδηγίας υπενθυμίζει τη δήλωση υπ' αριθ. 28 της συνθήκης του Άμστερνταμ, η οποία προτρέπει τα κράτη μέλη καταρχήν να επιδιώξουν τη βελτίωση της θέσης των γυναικών στην εργασία. Τα κράτη μέλη οφείλουν να αναφέρουν ανά τετραετία στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή τα μέτρα που έχουν λάβει για την παροχή ειδικών πλεονεκτημάτων στο υποεκπροσωπούμενο φύλο.

Η τροποποιημένη οδηγία υποχρεώνει επίσης τα κράτη μέλη να διασφαλίζουν ότι κάθε πρόσωπο που θεωρεί εαυτό ζημιωθέν από τη μη τήρηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης ακόμα και αν η σχέση στο πλαίσιο της οποίας σημειώθηκε η διάκριση έχει λήξει, έχει πρόσβαση σε δικαστικές ή διοικητικές διαδικασίες συμπεριλαμβανομένων των τυχόν διαδικασιών συνδιαλλαγής.<sup>66</sup>

Ακόμη τα κράτη μέλη υποχρεούνται να θεσπίσουν ουσιαστικές κυρώσεις για παραβιάσεις της οδηγίας, προστατεύοντας τους εργαζόμενους από τυχόν «θυματοποίηση». Οι κυρώσεις μπορεί να περιλαμβάνουν τη καταβολή αποζημίωσης,

---

<sup>64</sup> Πετρόγλου Α., Η αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών κατά την πρόσβαση στην απασχόληση και την επαγγελματική εκπαίδευση, ΕΔΚΑ, τ. ΜΣΤ, τεύχος 2, 2004, σελ 88

<sup>65</sup> Koukoulis – Spiliotopoulos S., From formal to substantive gender equality, the proposed amendment of directive 76/207, comments and suggestions, Sakkoulas, 2001, σελ 58

<sup>66</sup> Μούσης Ν., Η κοινωνική πολιτική της Ευρωπαϊκής Ένωσης, Εκδόσεις Παπαζήση, 2002, σελ 148

σε κάθε όμως περίπτωση θα πρέπει να είναι αποτρεπτικές και ανάλογες προς τη ζημία που προκάλεσαν. Σημαντικό είναι και το άρθρο 8α το οποίο απαιτεί τη σύσταση ανεξάρτητων φορέων για την προώθηση την ανάλυση, τη παρακολούθηση και την υποστήριξη της ίσης μεταχείρισης.

Τέλος η οδηγία 2002/73 περιλαμβάνει μια δέσμη συμπληρωματικών μέτρων, τα οποία υλοποιούνται σύμφωνα με τις ακολουθούμενες πρακτικές που επιλέγει κάθε Κράτος Μέλος. Αυτά είναι: α) μέτρα προώθησης κοινωνικού διαλόγου, β) ενθάρρυνση διαλόγου με Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις, και γ) ενθάρρυνση των εργοδοτών να λαμβάνουν προληπτικά μέτρα.<sup>67</sup>

## **2.4 Η αναδιατυπωμένη Οδηγία 2006/54/EK**

Από τη θέσπιση του άρθρου 119 ΣυνθΕΟΚ και έκτοτε, υπήρξε μια κανονιστική έκρηξη με την έκδοση οδηγιών που δημιούργησε το νομοθετικό πλαίσιο πάνω στο οποίο στηρίχτηκε η ισότητα των δυο φύλων. Αυτή η αφθονία των προστατευτικών πηγών και η συνεχής εξέλιξη της νομολογίας του ΔΕΚ, προέτρεψε τον κοινοτικό νομοθέτη να εξετάσει το ενδεχόμενο αναδιατύπωσης υπάρχουσών οδηγιών σε ένα ενιαίο κείμενο. Με βάση αυτά τα δεδομένα θεσπίστηκε η αναδιατυπωμένη οδηγία 2006/54/EK,<sup>68</sup> η οποία αποσκοπεί στην εδραίωση και στον εκσυγχρονισμό της νομοθεσίας και της νομολογίας της ΕΕ στον τομέα της απασχόλησης, συγχωνεύοντας επτά<sup>69</sup> υπάρχουσες οδηγίες, αλλά περιέχοντας και ορισμένες νέες διατάξεις. Η αποκαλούμενη οδηγία ομπρέλα σκοπεύει να απλοποιήσει, να εκσυγχρονίσει, να βελτιώσει αλλά και να ενημερώσει την κοινοτική νομοθεσία στον τομέα της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στους τομείς της απασχόλησης και της εργασίας με το να διαθέσει ένα ενιαίο νομοθετικό κείμενο που θα είναι σαφέστερο και πιο πρακτικό για τους πολίτες της Ένωσης και που θα ενισχύσει το κοινοτικό κεκτημένο ενσωματώνοντας τη νομολογία του ΔΕΚ.<sup>70</sup>

---

<sup>67</sup> Αθανασάτου Ι., Εθνικές και Ευρωπαϊκές Πολιτικές, ΚΕΘΙ, 2014, σελ 40

<sup>68</sup> του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 5ης Ιουλίου 2006 για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης (αναδιατύπωση)

<sup>69</sup> την οδηγία 75/117, την οδηγία 76/207 η οποία τροποποιήθηκε με την 2002/73, την οδηγία 86/378 η οποία τροποποιήθηκε με την 96/97, και την οδηγία 97/80 η οποία τροποποιήθηκε με την 98/52/EK

<sup>70</sup> Equality between Women and Men: The Recast Directive, Extract from Wuiame N, Markey L, Jacqmain J ,L'égalité entre les femmes et les hommes, la loi du 10 mai 2007 au regard de ladirective 'refonte', Chroniques de droit social, 01/2008, διαθέσιμο στο [www.era-comm.eu](http://www.era-comm.eu)

Όπως προκύπτει και από τον τίτλο της οδηγίας εκτός από την εξασφάλιση της ίσης μεταχείρισης των δυο φύλων η οδηγία κάνει λόγο και για εξασφάλιση ίσων ευκαιριών στους τομείς της εργασίας και της απασχόλησης. Ο συμβιβασμός της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής είναι, σύμφωνα με το ΔΕΚ, φυσικό επακόλουθο της ισότητας των φύλων και ένα μέσο για τη μετατόπιση στην ισότητα ευκαιριών. Έτσι, στο προοίμιο της 2006/54 αναφέρεται για πρώτη φορά η κοινή ευθύνη των κρατών μελών και των κοινωνικών εταίρων για την αντιμετώπιση των ανισοτήτων στην αγορά εργασίας (χάσμα αμοιβών, διαχωρισμός των φύλων στην αγορά εργασίας) και προκρίνονται μέσα, όπως η δημιουργία προσβάσιμων και οικονομικά προσιτών δομών φύλαξης παιδιών και ηλικιωμένων.<sup>71</sup>

Η παρ. 3 του προοιμίου της οδηγίας αποσαφηνίζει ότι το πεδίο εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών δεν μπορεί να περιορισθεί στην απαγόρευση διακρίσεων με βάση το γεγονός ότι ένα πρόσωπο ανήκει στο ένα ή στο άλλο φύλο αλλά συμπεριλαμβάνει και τις διακρίσεις κατά ατόμων με επίκτητο φύλο. Επιπρόσθετα εκ προοιμίου επισημαίνεται ότι όλες οι μορφές επαγγελματικών συντάξεων αποτελούν στοιχείο αμοιβής κατά την έννοια του άρθρου 141(νυν 157 ΣΛΕΕ) ενώ στο άρθρο 1γ της οδηγίας ξεκαθαρίζεται ότι η αμοιβή περιλαμβάνεται στους όρους εργασίας. Η οδηγία επαναλαμβάνει τους ορισμούς εννοιών όπως η άμεση και έμμεση διάκριση, η παρενόχληση και η σεξουαλική παρενόχληση. Οι ως άνω ορισμοί καθώς και η ρύθμιση του άρθρου 3 για τη θέσπιση θετικών δράσεων παραμένουν ακέραια όπως διατυπώθηκαν στην οδηγία 2000/73.

Κατά το άρθρο 2 παρ.2 εδ.γ διάκριση συνιστά μεταξύ άλλων οποιαδήποτε λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση γυναικών εξαιτίας εγκυμοσύνης ή άδειας μητρότητας κατά την έννοια της οδηγίας 92/85/ΕΟΚ. Αυτή η αναφορά, που προστέθηκε μετά από πρόταση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, φαίνεται να επεκτείνει την προστασία της μητρότητας γενικά σε όλους τους όρους και τις προϋποθέσεις, συμπεριλαμβανομένων των όρων αμοιβής, καθώς πρόκειται για μια γενική διάταξη, η οποία βρίσκει εφαρμογή σε όλους τους τομείς που καλύπτονται από το αναδιατυπωμένο κείμενο.<sup>72</sup> Το προσωπικό πεδίο εφαρμογής της οδηγίας δίνει έμφαση στην απασχόληση, την αυτοαπασχόληση, στους μισθωτούς των οποίων η δραστηριότητα διακόπτεται (ασθένεια, μητρότητα) καθώς και στους συνταξιούχους.

<sup>71</sup> Αθανασάτου Ι., Εθνικές και Ευρωπαϊκές Πολιτικές, ΚΕΘΙ, 2014, σελ 41

<sup>72</sup> Extract from Wuiame N, Markey L, Jacquemain J, L'égalité entre les femmes et les hommes, la loi du 10 mai 2007 au regard de ladirective 'refonte', Chroniques de droit social, 01/2008

Ως προς τους αυτοαπασχολούμενους τα κράτη μέλη θα πρέπει να θεσπίσουν μέτρα για την αναθεώρηση των διατάξεων των επαγγελματικών συστημάτων ασφάλισης που αντιβαίνουν στην αρχή της ίσης μεταχείρισης.

Σύμφωνα με το άρθρο 7 παρ. 2 το καθ' ύλην πεδίο εφαρμογής της οδηγίας επεκτείνεται, για να συμπεριλάβει τα συνταξιοδοτικά συστήματα για δημόσιους υπαλλήλους, με τον όρο ότι οι παροχές καταβάλλονται λόγω της σχέσης εργασίας με τον δημόσιο εργοδότη και μολονότι ένα τέτοιο σύστημα αποτελεί τμήμα γενικού εκ του νόμου συστήματος.

Νέα συμβολή συνιστά το άρθρο 13 της οδηγίας που προβλέπει μεταβλητή ηλικία συνταξιοδότησης για τα δυο φύλα υπό τους ίδιους όρους. Περαιτέρω στο κεφάλαιο των ειδικών διατάξεων και ειδικότερα στο άρθρο 16 προβλέπεται η δυνατότητα χορήγησης, από τα κράτη μέλη, στους άνδρες και στις γυναίκες ενός ατομικού και μη μεταβιβάσιμου δικαιώματος άδειας υιοθεσίας.

Το άρθρο 23β της αναδιατυπωμένης οδηγίας ορίζει ότι τα κράτη μέλη θα πρέπει να λάβουν όλα τα αναγκαία μέτρα ώστε να καταργηθούν τυχόν νομοθετικές, κανονιστικές και διοικητικές διατάξεις που είναι αντίθετες προς την αρχή της ίσης μεταχείρισης. Με τον τρόπο αυτό, καλούνται να εφαρμόσουν την αρχή της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου που είχε ήδη προβλεφθεί από την οδηγία 76/207.<sup>73</sup>

Επίσης με την αναδιατυπωμένη οδηγία επεκτείνονται οι κανόνες για την αντιστροφή του βάρους της απόδειξης και στον τομέα των επαγγελματικών συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης.<sup>74</sup>

Αναμφισβήτητα η οδηγία 2006/54 αποτελεί τον σκληρό πυρήνα των διατάξεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την ισότητα των φύλων στους τομείς της απασχόλησης και της εργασίας γεγονός που καταδεικνύεται από την πλούσια νομολογία που ανέπτυξαν οι διατάξεις των οδηγιών που αυτή ενσωμάτωσε και κωδικοποίησε σε ενιαίο κείμενο.

---

<sup>73</sup> όπως προηγουμένως

<sup>74</sup> Γιαννακούρου Σ., Η ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών κατά το κοινοτικό και το ελληνικό εργατικό δίκαιο, Εκδόσεις Σάκκουλα, 2008, σελ 78

## **2.5 Οι διατάξεις των οδηγιών για την ίση μεταχείριση όπως ερμηνεύτηκαν από το ΔΕΚ/ΔΕΕ**

Το Δικαστήριο του Λουξεμβούργου απαντώντας σε προδικαστικά ερωτήματα εθνικών δικαστηρίων και αποφαινόμενο επί προσφυγών της Επιτροπής για παραβάσεις του κοινοτικού δικαίου από τα κράτη μέλη δημιούργησε εκτεταμένη νομολογία η οποία αποτέλεσε πολύτιμο οδηγό στην αποκρυστάλλωση των διατάξεων της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών αλλά και στον τρόπο εφαρμογής του ενωσιακού δικαίου της ισότητας των φύλων στην εσωτερική έννομη τάξη των κρατών μελών της Ένωσης. Μεγάλο μέρος της νομολογίας αφορά στην ερμηνεία των εννοιών τόσο της άμεσης όσο και της έμμεσης διάκρισης.

### **2.5α Άμεσες διακρίσεις**

Σε περιπτώσεις άμεσης διάκρισης, το θύμα, πρέπει να αναγνωρίσει ένα συγκρίσιμο παράγοντα δηλαδή ένα πρόσωπο του αντίθετου φύλου σε ανάλογη θέση, το οποίο έχει τύχει ευνοϊκότερης αντιμετώπισης. Με άλλα λόγια η άμεση διάκριση συνδέεται με τη χρησιμοποίηση ενός κριτηρίου, το οποίο η κοινοτική έννομη τάξη αποδοκιμάζει *per se* ως μη συμβατό με την αρχή της ίσης μεταχείρισης.<sup>74</sup> Κλασικό παράδειγμα όπου το φύλο συνιστά κριτήριο άμεσης διάκρισης είναι η εφαρμογή εθνικής νομοθεσίας η οποία αποκλείει τις γυναίκες γενικώς και αδιακρίτως από τις στρατιωτικές θέσεις που συνεπάγονται τη χρήση όπλων και επιτρέπει τη κατάταξή τους μόνο στις υγειονομικές υπηρεσίες και στα σώματα στρατιωτικής μουσικής. Με την απόφαση Kreil (285/98) το Δικαστήριο δεν διαπίστωσε την ύπαρξη αντικειμενικών κριτηρίων που να δικαιολογούν τις περιοριστικές ρυθμίσεις της γερμανικής νομοθεσίας σχετικά με τον αποκλεισμό των γυναικών από τις ένοπλες θέσεις αποφαινόμενο ότι η αρχή της ίσης μεταχείρισης εφαρμόζεται και στην απασχόληση στις ένοπλες δυνάμεις. Πρόκειται για μια απόφαση που αποτιμήθηκε θετικά ως σηματοδοτούσα τη κατάρριψη ενός από τα τελευταία ανδρικά προπύργια και ως ανοίγουσα νέες επαγγελματικές προοπτικές για τις γυναίκες.<sup>75</sup> Μολαταύτα, ο κοινοτικός δικαστής για να αποτρέψει τη «θυματοποίηση»<sup>76</sup> της γυναίκας εξαιτίας μιας υπερβολικής προστασίας, θεωρεί ότι η διάταξη του άρθρου 2 παρ. 3 της οδηγίας 76/207 σχετικά με τη προστασία της εγκυμοσύνης και της μητρότητας, δεν μπορεί να

<sup>74</sup> Γεραπετρίτης Γ., Ισότητα και θετικά μέτρα, Εκδόσεις Σάκκουλα, 2007, σελ 163

<sup>75</sup> Πρεβεδούρου Ε., Κοινοτικό Δίκαιο και πρόσβαση των γυναικών στις ένοπλες δυνάμεις, ΔτΑ, Νο 19, 2003, σελ 891

<sup>76</sup> Στάγκος Π., Η δικαστική προστασία των θεμελιωδών δικαιωμάτων στην κοινοτική έννομη τάξη, Εκδόσεις Σάκκουλα, 2004, σελ 160

αποτελέσει έρεισμα για τον αποκλεισμό των γυναικών από την απασχόληση στις αστυνομικές δυνάμεις για το λόγο ότι η κοινή γνώμη απαιτεί να προστατεύονται περισσότερο από τους άνδρες έναντι κινδύνων, δεδομένου ότι οι κίνδυνοι αυτοί δε φαίνεται να είναι διαφορετικοί από εκείνους που διατρέχουν οι άνδρες συνάδελφοί τους. (σκέψεις 44 και 45 υπόθεσης Johnston, 222/84)

Στην Υπόθεση Νικολούδη κατά ΟΤΕ (196/02) η ενάγουσα, καθαρίστρια μειωμένης απασχόλησης αποκλείστηκε από τη δυνατότητα ένταξης στο μόνιμο προσωπικό του Οργανισμού. Οι συλλογικές συμβάσεις επέτρεπαν την υποβολή αιτήσεως μόνο στο τακτικό προσωπικό. Σύμφωνα με τη σκέψη 36, το κριτήριο της πλήρους απασχολήσεως ως αναγκαίας προϋπόθεσης για τη μονιμοποίηση, μολονότι είναι φαινομενικά ουδέτερο σε σχέση με το φύλο του εργαζομένου, καταλήγει στον αποκλεισμό μιας κατηγορίας εργαζομένων που αποτελείται, μόνο από γυναίκες. Δηλαδή η άμεση διάκριση σε βάρος των γυναικών προκύπτει από την πλεονεκτική μεταχείριση των εργαζομένων με πλήρη απασχόληση, δεδομένου ότι όλες οι μερικά απασχολούμενες ήταν γυναίκες.<sup>77</sup>

Η μόνη προφανής εξαίρεση από την απαίτηση της εξεύρεσης κατάλληλου «μέτρου σύγκρισης», αφορά τις περιπτώσεις στις οποίες η διάκριση που υφίσταται κάποιο πρόσωπο οφείλεται στο γεγονός ότι βρίσκεται σε κατάσταση εγκυμοσύνης.<sup>78</sup> Στις περιπτώσεις αυτές το μέτρο σύγκρισης δεν έχει κανένα απολύτως νόημα αφού έγκυες καθίστανται μόνο οι γυναίκες. Έτσι στην υπόθεση *Dekker* (177/88) το Δικαστήριο κατέληξε ότι ο εργοδότης παραβιάζει άμεσα την αρχή της ίσης μεταχείρισης εφόσον αρνείται να συνάψει σύμβαση εργασίας με υποψηφία η οποία είχε επιλεγεί για την άσκηση της οικείας δραστηριότητας, οσάκις η εν λόγω άρνηση προσλήψεως βασίζεται στις ενδεχόμενες επιζήμιες για τον εργοδότη συνέπειες από την πρόσληψη εγκύου γυναίκας. (σκέψη 14)

Άμεση διάκριση αποτελεί και η απόλυση εργαζομένης η οποία προσελήφθη με σύμβαση αορίστου χρόνου για να αντικαταστήσει, αρχικά, άλλη εργαζομένη κατά τη διάρκεια της αδείας μητρότητάς της και η οποία δεν μπορεί να παράσχει τις υπηρεσίες της λόγω του ότι και η ίδια βρίσκεται, ελάχιστο χρόνο μετά την πρόσληψη της, σε κατάσταση εγκυμοσύνης. (Webb, 32/93, σκέψη 29)

---

<sup>77</sup> Γιαννακούρου Σ., Η ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών κατά το κοινοτικό και το ελληνικό εργατικό δίκαιο, Εκδόσεις Σάκκουλα, 2008, σελ 83

<sup>78</sup> Εγχειρίδιο σχετικά με την ευρωπαϊκή νομοθεσία κατά των διακρίσεων, 2011, σελ 30

Η απόλυση θεωρείται κατά το ΔΕΚ παράνομη, ακόμη και όταν η εργαζόμενη έχει προσληφθεί με σύμβαση ορισμένου χρόνου και εξαιτίας της εγκυμοσύνης της δε μπορεί να εργαστεί για μεγάλο χρονικό διάστημα κατά τη διάρκεια της σύμβασης. Το γεγονός ότι η σύμβαση είναι ορισμένου ή αορίστου χρόνου δεν επηρεάζει τον χαρακτηρισμό της απολύσεως ως δυσμενούς διάκρισης. Σε αμφότερες τις περιπτώσεις, η αδυναμία της εργαζομένης να εκτελέσει τη σύμβαση εργασίας της οφείλεται στην εγκυμοσύνη (Tele Danmark, 109/00, σκέψη 31). Εξάλλου το Δικαστήριο στη σκέψη 33 της εν λόγω υπόθεσης θα επισημάνει ότι στην περίπτωση που ο κοινοτικός νομοθέτης είχε θελήσει να εξαιρέσει από το πεδίο εφαρμογής των οδηγιών 76/207 και 92/85 τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου, θα το είχε διευκρινίσει.

Στην υπόθεση Brown, η προσφεύγουσα εργαζόταν στην εταιρεία Rentokil ως οδηγός. Σύμφωνα με μια ρήτρα που είχε περιληφθεί στις συμβάσεις εργασίας του προσωπικού της εν λόγω εταιρείας, σε περίπτωση διαρκούς απουσίας λόγω ασθένειας άνω των 26 εβδομάδων, ο εργαζόμενος, ανεξαρτήτως φύλου, θα απολυόταν. Λόγω επιπλοκών η προσφεύγουσα ξεπέρασε το ανώτατο όριο απουσιών και εξαιτίας αυτού, το Νοέμβριο του 90 ο εργοδότης της γνωστοποίησε εγγράφως, ότι η σύμβαση εργασίας της θα λυόταν αν δεν επανερχόταν στην εργασία της, όπως και έγινε. Όπως επισήμανε ο γενικός εισαγγελέας Ruiz-Jarabo στο σημείο 56 των προτάσεων του, κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης μπορούν να εμφανισθούν επιπλοκές, όπως ο κίνδυνος αποβολής, ικανές να υποχρεώσουν τη γυναίκα, να τηρήσει πλήρη ανάπαυση ακόμη και καθ' όλη τη διάρκεια της εγκυμοσύνης. Αυτές οι επιπλοκές, που μπορούν να προκαλέσουν ανικανότητα προς εργασία, αποτελούν κινδύνους εγγενείς στην κατάσταση της εγκυμοσύνης και, επομένως, αποτελούν στοιχεία της ιδιάζουσας αυτής κατάστασης. Το ΔΕΚ κατέληξε ότι η απόλυση αυτή μπορεί να αφορά μόνο στις γυναίκες και, συνεπώς, αποτελεί ευθεία διάκριση βασιζόμενη στο φύλο.

Σε μια άλλη υπόθεση, την Flockner (506/06) το Δικαστήριο εξέτασε τον τρόπο εφαρμογής της ευρωπαϊκής νομοθεσίας για την προστασία από απόλυση εγκύου εργαζομένης που υποβάλλεται ή έχει υποβληθεί σε τεχνητή γονιμοποίηση. Μεταξύ άλλων κλήθηκε να διευκρινίσει τον όρο «έγκυος» και να προσδιορίσει τον χρόνο κατά τον οποίο υπάρχει αυτή η ιδιότητα στην περίπτωση της τεχνητής γονιμοποίησης.<sup>79</sup>

---

<sup>79</sup> Συνήγορος του Πολίτη, Ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών στην απασχόληση και τις εργασιακές σχέσεις, Ειδική Έκθεση, Νοέμβριος 2009, σελ 37

Τελικά το ΔΕΚ έκρινε ότι όσον αφορά στην κατάσταση εξωσωματικής γονιμοποίησης, η προστασία της εγκύου από την απόλυση αρχίζει με την εμφύτευση των γονιμοποιημένων ωαρίων στη μήτρα. Αντίθετα, το διάστημα που προηγείται δεν μπορεί να θεωρηθεί περίοδος μητρότητας, καθώς τα γονιμοποιημένα ωάρια βρίσκονται σε δοκιμαστικό σωλήνα, πλην όμως δεν έχουν μεταφερθεί ακόμη στη μήτρα της γυναίκας. Στη παρούσα υπόθεση το ΔΕΚ μπορεί μεν να αρνήθηκε να προστατεύσει την προσφεύγουσα ως έγκυο με βάση την οδηγία 92/85/ΕΟΚ,<sup>80</sup> ωστόσο δέχτηκε ότι η απόλυση εργαζομένης λόγω απουσίας συνδεδεμένης αρρήκτως με τη διενέργεια ιατρικών επεμβάσεων στα πλαίσια προχωρημένου σταδίου της διαδικασίας τεχνητής γονιμοποίησης μπορεί να αφορά μόνο γυναίκες και συνεπώς συνιστά ευθεία διάκριση λόγω φύλου.<sup>81</sup>

Με βάση τις διατάξεις του άρθρου 5 της οδηγίας 76/207 ότι δηλαδή τα κράτη υποχρεούνται να λάβουν τα αναγκαία μέτρα ώστε να καταργηθούν οι διατάξεις που είναι αντίθετες στην αρχή της ίσης μεταχείρισης και να αναθεωρηθούν εκείνες για τις οποίες δεν υφίστανται πλέον οι λόγοι προστασίας που τις δικαιολογούν, το ΔΕΚ στην απόφαση Stoeckel (345/89) αποφάνθηκε ότι το εν λόγω άρθρο απαγορεύει οποιοδήποτε νομοθετικό περιορισμό της νυχτερινής εργασίας των γυναικών από τη στιγμή που δεν επιβάλλεται η ίδια απαγόρευση και για το έτερο φύλο. Το Δικαστήριο βάσισε το σκεπτικό του, στο ότι, με εξαίρεση την περίπτωση εγκυμοσύνης και μητρότητας, οι κίνδυνοι στους οποίους εκτίθενται οι γυναίκες κατά τη νυχτερινή εργασία δεν είναι, γενικώς, διαφορετικοί, ως εκ της φύσεως τους, από αυτούς στους οποίους εκτίθενται εξ ίσου και οι άνδρες.

Στην υπόθεση Hofmann (184/83) το Δικαστήριο έκρινε ότι μια πρόσθετη άδεια παρεχόμενη στη μητέρα, μετά τη λήξη της υποχρεωτικής άδειας μητρότητας, έως ότου το βρέφος να γίνει έξι μηνών, σκοπεύει στην προστασία της μητρότητας, και συνεπώς μπορεί να παρέχεται αποκλειστικά στις γυναίκες.<sup>82</sup>

---

<sup>80</sup> άρθρο 10 παρ. 1 της οδηγίας του Συμβουλίου της 19<sup>ης</sup> Οκτωβρίου 1992, σχετικά με την εφαρμογή μέτρων που αποβλέπουν στη βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας κατά την εργασία των εγκύων, λεχάνων και θηλαζουσών εργαζομένων σύμφωνα με το οποίο γυναίκες εργαζόμενες δεν απολύονται για λόγους που συνδέονται με την κατάστασή τους από την αρχή της εγκυμοσύνης τους ως το τέλος της άδειας μητρότητας

<sup>81</sup> Τσαδήρας Α., Παρατηρήσεις στην απόφαση ΔΕΚ C- 506/06, Σχολιασμένη Νομολογία, ΕΕΕυρΔ, 2008, τ.1, σελ 166

<sup>82</sup> Κουκούλη – Σπηλιωτοπούλου Σ., Ισότητα μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην απασχόληση κατά το κοινοτικό δίκαιο, ΕλλΔνη, τ.33, 1992, σελ 32



Πιο συγκεκριμένα το Δικαστήριο τόνισε ότι το άρθρο 2 παρ. 3 της οδηγίας 76/207 αποσκοπεί κατά πρώτον στην εξασφάλιση της προστασίας της βιολογικής κατάστασης της γυναίκας κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης της αλλά και μετά από αυτή, και δεύτερον την προστασία της ειδικής σχέσης μεταξύ της γυναίκας και του τέκνου της κατά τη διάρκεια της περιόδου που έπεται της εγκυμοσύνης και του τοκετού. Σύμφωνα λοιπόν με το ΔΕΚ η νομοθετική αυτή πρόβλεψη δεν έχει ως αντικείμενο να ρυθμίσει ζητήματα που αφορούν την οργάνωση της οικογένειας και να τροποποιήσει την κατανομή των ευθυνών μεταξύ του ζεύγους.

Το Δικαστήριο του Λουξεμβούργου με αφορμή τις δυο προαναφερθείσες αποφάσεις δέχτηκε επικριτικά σχόλια αφενός για την άρνησή του να ασχοληθεί και να πάρει θέση σε ζητήματα οικογενειακής οργάνωσης αφετέρου για το ότι εφάρμοσε την αρχή της ίσης μεταχείρισης στην περίπτωση της απαγόρευσης της νυχτερινής εργασίας των γυναικών κατά τρόπο μηχανικό και απορρυθμιστικό χωρίς να λάβει υπόψη του άλλες παραμέτρους και αναγκαιότητες.<sup>83</sup>

Στην υπόθεση Gillespie (342/93) το ΔΕΚ συνέδεσε τις αρχές της ισότητας των αμοιβών και της απαγόρευσης των διακρίσεων με τη μητρότητα, προκειμένου να στηρίξει με βάση το κοινοτικό δίκαιο, το δικαίωμα των εργαζομένων γυναικών για βελτίωση της αμοιβής τους κατά τη διάρκεια μητρότητας.<sup>84</sup> Σύμφωνα με το σκεπτικό του Δικαστηρίου, στο ερώτημα σχετικά με το αν πρέπει σε γυναίκα εργαζομένη που τελεί σε άδεια μητρότητας να χορηγηθεί η αύξηση μισθού η οποία επέρχεται πριν ή κατά την περίοδο αυτή, προσήκει καταφατική απάντηση. Διότι όπως θα τονίσει το Δικαστήριο ο αποκλεισμός της εργαζομένης από την αύξηση αυτή κατά την άδεια μητρότητας συνιστά δυσμενή διάκριση εις βάρος της λόγω της ιδιότητας της ως εργαζομένης καθόσον, εάν δεν ήταν έγκυος, η γυναίκα θα είχε λάβει την αύξηση του μισθού (σκέψη 22). Κατά το ΔΕΚ, κάθε δυσμενής μεταχείριση που έχει άμεση ή έμμεση σχέση με την εγκυμοσύνη και τη μητρότητα, σε ότι αφορά τη πρόσβαση στην απασχόληση ή τις συνθήκες εργασίας αποτελεί άμεση διάκριση λόγω φύλου. Μετά δε την άδεια μητρότητας, η εργαζόμενη πρέπει να επιστρέφει στην ίδια ή ισοδύναμη θέση και να επωφελείται από κάθε βελτίωση των συνθηκών και όρων εργασίας που θα δικαιούτο αν δεν ήταν απύσασα<sup>85</sup> (άρθρο 15 οδηγίας 2006/54).

<sup>83</sup> Κραβαρίτου Γ., Για την Κοινωνική Ευρώπη και το δίκαιό της, Εκδόσεις Σάκκουλα, 2002, σελ 239

<sup>84</sup> Μαρκαντωνάτου – Σκάλτσα Α., Γενικές αρχές στη νομολογία του Στε και του ΔΕΚ, Εκδόσεις Σάκκουλα, 2007, σελ 166

<sup>85</sup> Κουκούλη – Σπηλιωτοπούλου Σ., Η εναρμόνιση της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής των ανδρών και των γυναικών: κοινοτικό και εθνικό κεκτημένο, ΔιΔικ, τ. 16, 2004, σελ 577

Έτσι, στην υπόθεση Thibault (136/95) δόθηκε η απάντηση ότι τα άρθρα 2 παρ. 3, και 5 παρ. 1, της οδηγίας 76/207 απαγορεύουν εθνική νομοθετική ρύθμιση που στερεί από τις γυναίκες το δικαίωμα βαθμολογήσεως τους και, κατά συνέπεια, το δικαίωμα να τύχουν επαγγελματικής εξελίξεως, διότι απουσίασαν από την επιχείρηση λόγω αδείας μητρότητας (σκέψη 33). Το Δικαστήριο αναγνωρίζει παγίως ως θεμιτή τη θέσπιση μέτρων προστασίας της μητρότητας ως μέσο επίτευξης ουσιαστικής ισότητας κάτι που τονίζεται στη σκέψη 26 της εν λόγω υπόθεσης αλλά και στο προοίμιο της αναθεωρημένης οδηγίας.

### **2.5β Έμμεσες διακρίσεις**

Το Κοινοτικό δίκαιο μέσω της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών απαγορεύει και τις έμμεσες διακρίσεις ο ορισμός των οποίων διέπεται από το πνεύμα της νομολογίας του ΔΕΚ.<sup>86</sup> Ως επακόλουθο οι οδηγίες 2002/73 και 2006/54 ενσωματώνουν τις θέσεις και τις αρχές που είχε παγίώσει η νομολογία του ΔΕΚ σχετικά με τις έμμεσες διακρίσεις. Έμμεση διάκριση υφίσταται όταν τίθενται κριτήρια τα οποία είναι εκ των πραγμάτων ή εκ φύσεως δυνατόν να ικανοποιηθούν επαρκώς από το ένα φύλο (π.χ. στοιχεία σωματότυπου, φυσική ρώμη κτλ.)<sup>87</sup> Έμμεση διάκριση όμως συντρέχει και στη περίπτωση ίδιας αντιμετώπισης ουσιαστικά διαφορετικών περιπτώσεων, όταν δε λαμβάνονται υπόψη, όπως θα έπρεπε, ιδιαίτερα στοιχεία ή καταστάσεις (πραγματικές, νομικές, βιολογικές) μεταξύ των δυο φύλων με αποτέλεσμα να επιφυλάσσεται τελικώς η ίδια μεταχείριση παρά τις ουσιαστικές διαφορές τους στο πλαίσιο της επίμαχης ρύθμισης.<sup>88</sup>

Στις έμμεσες διακρίσεις δεν είναι η ίδια η μεταχείριση που διαφέρει αλλά περισσότερο οι συνέπειές της, οι οποίες βιώνονται διαφορετικά από πρόσωπα με διαφορετικά χαρακτηριστικά. Ένα μεγάλο μέρος των υποθέσεων έμμεσης διάκρισης στο χώρο των εργασιακών σχέσεων αφορούν τη δυσμενέστερη μεταχείριση των μερικώς απασχολούμενων που στη πλειοψηφία τους είναι πρόσωπα του γυναικείου φύλου.

Στην υπόθεση Kording, (100/95) η προσφεύγουσα, η οποία ασκούσε καθήκοντα ειδικού φορολογικού υπαλλήλου με μειωμένο ωράριο, ζήτησε απαλλαγή από τον ειδικό έλεγχο για την άσκηση του επαγγέλματος του φορολογικού συμβούλου αλλά το αίτημά της απορρίφθηκε. Η γερμανική νομοθεσία επιτρέπει την

<sup>86</sup> Νικολακοπούλου – Στεφάνου Η., Οι έμμεσες διακρίσεις των φύλων στη νομολογία του ΔΕΚ, ΕΔΚΑ, τόμος ΛΖ, 1995, σελ 322

<sup>87</sup> Γεραπετρίτης Γ., Ισότητα και θετικά μέτρα, Εκδόσεις Σάκκουλα, 2007, σελ 163

<sup>88</sup> όπως προηγουμένως

απαλλαγή από τον εν λόγω έλεγχο, μόνο για τους πρώην μόνιμους ή μη μόνιμους φορολογικούς υπαλλήλους που έχουν εργαστεί τουλάχιστον επί δεκαπενταετίας στη φορολογική διοίκηση ως ειδικοί φορολογικοί υπάλληλοι ή τουλάχιστον σε ισοδύναμη θέση. Η απαιτούμενη εμπειρία για να γίνει κανείς δεκτός στις εξετάσεις πρόσβασης στο επάγγελμα μπορούσε, επίσης, να έχει αποκτηθεί στο πλαίσιο μερικής απασχόλησης, αλλά σε μια τέτοια περίπτωση οι αντίστοιχες χρονικές περίοδοι παρατείνονταν λαμβάνοντας υπόψη την αντιστοιχία μεταξύ του ατομικού χρόνου εργασίας και του κανονικού χρόνου εργασίας. Το Δικαστήριο αφού υπενθύμισε ότι το άρθρο 3 παρ. 1 της οδηγίας 76/207 απαγορεύει κάθε διάκριση που βασίζεται στο φύλο, περιλαμβανομένων των κριτηρίων επιλογής, όσον αφορά τους όρους πρόσβασης στην απασχόληση ή σε θέσεις εργασίας, έκρινε ότι διατάξεις όπως οι επίδικες θέτουν τους εργαζόμενους με μερική απασχόληση σε δυσμενή μοίρα σε σχέση με αυτούς που εργάζονται με πλήρες ωράριο. Διότι για να τους χορηγηθεί απαλλαγή οι εργαζόμενοι αυτοί υποχρεούνται να εργασθούν επιπροσθέτως πολλά έτη σε σχέση με τους εργαζόμενους με πλήρες ωράριο. Και επειδή το 92,4 % των φορολογικών υπαλλήλων της Βρέμης που εργάζονται με μειωμένο ωράριο είναι γυναίκες το ΔΕΚ κατέληξε ότι επρόκειτο για εθνική διάταξη που δημιουργεί έμμεση διάκριση σε βάρος των γυναικών εργαζομένων, αφού προκύπτει ότι στην πράξη ένα σημαντικά μικρότερο ποσοστό ανδρών απ' ότι γυναικών εργάζεται με μειωμένο ωράριο. Εντούτοις, τέτοιου είδους άνιση μεταχείριση θα συμβιβαζόταν με το άρθρο 3 παρ 1 της οδηγίας αν δικαιολογούνταν από λόγους αντικειμενικούς και ξένους προς κάθε διάκριση βασιζόμενη στο φύλο γεγονός που εναπόκειται στο εθνικό δικαστήριο να εξακριβώσει. (σκέψεις 25, 26)

Στην υπόθεση Καλλίρη (409/16) οι υποψήφιοι στον διαγωνισμό εισαγωγής στην Ελληνική Αστυνομική Ακαδημία απαιτείται μεταξύ άλλων, να πληρούν προϋπόθεση ελάχιστου αναστήματος 1,70 μ., ανεξαρτήτως φύλου. Η αίτηση της κ. Καλλίρη για συμμετοχή στον εν λόγω διαγωνισμό απορρίφθηκε, επειδή δεν είχε το απαιτούμενο ελάχιστο ανάστημα. Κατόπιν, η προσφεύγουσα άσκησε αίτηση ακυρώσεως κατά της απόφασης αυτής ενώπιον του Διοικητικού Εφετείου Αθηνών, υποστηρίζοντας ότι είχε υποστεί διάκριση λόγω φύλου. Το Διοικητικό Εφετείο ακύρωσε την απόφαση, κρίνοντας ότι η επίμαχη κανονιστική ρύθμιση δεν ήταν σύμφωνη με την συνταγματική αρχή της ισότητας και ως εκ τούτου ήσαν ανίσχυρη. Τελικά για την υπόθεση υπεβλήθη προδικαστικό ερώτημα στο ΔΕΕ προκειμένου να διευκρινιστεί αν οι διατάξεις των οδηγιών 76/207 και 2006/54 έχουν την έννοια ότι

αντιτίθενται σε κανονιστική ρύθμιση, όπως η επίμαχη. Το Δικαστήριο έκρινε ότι το κριτήριο του ελάχιστου αναστήματος που ισχύει για όλους τους υποψηφίους τίγχει στη πράξη ένα πολύ μεγαλύτερο ποσοστό γυναικών παρά ανδρών, οι γυναίκες τίθενται σε σαφέστατα μειονεκτική θέση σε σχέση με τους άνδρες και επομένως εισάγει έμμεση διάκριση λόγω φύλου.

Πλην όμως, μια τέτοια ρύθμιση δεν συνιστά έμμεση διάκριση, εάν και εφόσον συντρέχουν δύο προϋποθέσεις τη συνδρομή των οποίων οφείλει να εξακριβώσει το εθνικό δικαστήριο. Κατά πρώτον η ρύθμιση πρέπει να δικαιολογείται αντικειμενικά, και να εξυπηρετείται θεμιτός σκοπός, όπως η εξασφάλιση της αποτελεσματικής εκπλήρωσης των αστυνομικών καθηκόντων, και κατά δεύτερον τα μέσα για την επίτευξη του εν λόγω σκοπού πρέπει να είναι πρόσφορα και αναγκαία. Ως προς το ζήτημα αυτό, το Δικαστήριο κάνοντας αναφορά στην υπόθεση Pérez, (416/13) θα υπενθυμίσει ότι οι ιδιαίτερες σωματικές ικανότητες μπορούν να θεωρηθούν «ουσιαστική και καθοριστική επαγγελματική προϋπόθεση» για την άσκηση του επαγγέλματος του αστυνομικού όταν πρόκειται για σύλληψη και επιτήρηση των αυτουργών εγκληματικών πράξεων καθώς και στη περίπτωση των προληπτικών περιπολιών, εντούτοις ορισμένα άλλα αστυνομικά καθήκοντα, όπως η συνδρομή προς τους πολίτες ή η ρύθμιση της κυκλοφορίας, δεν φαίνεται να απαιτούν σημαντική σωματική προσπάθεια. Στην υπόθεση Καλλίρη κρίσιμο φάνηκε και το κριτήριο ότι στα λοιπά σώματα ασφαλείας προβλέπεται διαφορετικό ελάχιστο ανάστημα για τους άνδρες και για τις γυναίκες και ότι, όσον αφορά τις γυναίκες, το ελάχιστο ανάστημα είναι 1,60 μ. Τελικά οι δικαστές του Λουξεμβούργου κατέληξαν ότι στην εν λόγω υπόθεση παραβιάζεται η αρχή της αναλογικότητας, εφόσον ο σκοπός τον οποίο επιδιώκει η επίμαχη κανονιστική ρύθμιση θα μπορούσε να επιτευχθεί με μέτρα που θα συνεπάγονταν λιγότερα μειονεκτήματα για τις γυναίκες.

Το ΔΕΕ συμπλήρωσε τη νομολογία του με αποσαφήνιση των λόγων που δικαιολογούν την έμμεση διάκριση. Έτσι στην υπόθεση Enderby, (127/92) επικαλέστηκε αντικειμενικά αποδεδειγμένους οικονομικούς λόγους, ενώ στην υπόθεση Lewark, (457/93) αναφέρθηκε σε στόχους εθνικής κοινωνικής πολιτικής.<sup>89</sup>

---

<sup>89</sup> Γενική Γραμματεία Ισότητας Φύλων, Συλλογή/Κωδικοποίηση Νομοθεσίας – Συλλογή Νομολογίας Ελληνικών Δικαστηρίων & του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης – Προτάσεις απλούστευσης της νομοθεσίας, 2012, σελ 159

## 2.5γ Παρεκκλίσεις από την αρχή της ίσης μεταχείρισης

Η αρχή της ισότητας των φύλων δεν έχει απεριόριστη ισχύ. Το άρθρο 2 παρ. 2 της οδηγίας 76/207 επιτρέπει αποκλίσεις από τον κανόνα της ίσης μεταχείρισης όταν πρόκειται για επαγγελματικές δραστηριότητες ενδεχομένως και της εκπαίδευσης που απαιτείται για τη πρόσβαση σε αυτές, για τις οποίες λόγω της φύσεως ή των συνθηκών κάτω από τις οποίες αυτές ασκούνται, το φύλο αποτελεί παράγοντα αποφασιστικής σημασίας. Έτσι ο κοινοτικός δικαστής επέδειξε αξιοσημείωτο πραγματισμό, αποδεχόμενος, επί παραδείγματι ότι οι άνδρες μπορούν να αποκλείονται από το επάγγελμα της μαίας επειδή «ιδιαιτέρως προσωπικές ευαισθησίες μπορούν να διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο μεταξύ της μαίας και της εγκύου που αυτή περιθάλπει» ( υπόθεση 165/82) και αντιστρόφως, οι γυναίκες να αποκλείονται από τις μονάδες εφόδου του βρετανικού στρατού λόγω «των ειδικών συνθηκών επεμβάσεως και των κανόνων που διέπουν» τις μονάδες αυτές<sup>90</sup> (υπόθεση 273/97). Πλην όμως το άρθρο 2 παρ. 2, περιλαμβάνει παρέκκλιση η οποία πρέπει να ερμηνευθεί «στενά» ή «συσταλτικά» σύμφωνα με τις προτάσεις του εισαγγελέα La Pergola στην υπόθεση Kreil. Πιο συγκεκριμένα θα πρέπει, το κράτος μέλος που επικαλείται τη διάταξη αυτή «οποσδήποτε, να αποδείξει ότι είναι αναγκαίο να προσληφθεί ένα πρόσωπο συγκεκριμένου φύλου κατ' αποκλεισμό του άλλου» θα προσθέσει ο εισαγγελέας στην ανάλυσή του. Στην παρέκκλιση της ουσιαστικής επαγγελματικής προϋπόθεσης εμπίπτουν κυρίως καλλιτεχνικά επαγγέλματα όπου απαιτούνται ενδεχομένως ιδιαίτερα χαρακτηριστικά γνωρίσματα τα οποία διαθέτουν εκ φύσεως τα άτομα, όπως όταν απαιτείται από μια γυναίκα τραγουδίστρια να ταιριάζει σε ένα συγκεκριμένο στυλ ερμηνείας, από έναν νεαρό ηθοποιό να υποδυθεί έναν συγκεκριμένο ρόλο, ή όταν αναζητούνται άνδρες ή γυναίκες για συγκεκριμένους τύπους επιδείξεων μόδας. Επιδίωξη του ΔΕΚ δεν ήταν, πάντως, να παραθέσει εξαντλητικό κατάλογο τέτοιων επαγγελμάτων.<sup>91</sup>

Στην υπόθεση 248/83, το ΔΕΚ καταδίκασε την Ομοσπονδιακή Δημοκρατία της Γερμανίας καθώς προέβλεψε στην εθνική της νομοθεσία αποκλίσεις κατά τρόπο γενικευμένο και αόριστο καθώς δεν περιλάμβανε ακριβή κατάλογο των επιτρεπόμενων εξαιρέσεων από την αρχή της ίσης μεταχείρισης.

<sup>90</sup> Στάγκος Π., Η δικαστική προστασία των θεμελιωδών δικαιωμάτων στην κοινοτική έννομη τάξη, Εκδόσεις Σάκκουλα, 2004, σελ 160

<sup>91</sup> Εγχειρίδιο σχετικά με την ευρωπαϊκή νομοθεσία κατά των διακρίσεων, 2011, σελ 57

Πάντως, τα κράτη μέλη είναι υποχρεωμένα να εξετάζουν τις εξαιρέσεις που εισάγουν, ανά τακτά χρονικά διαστήματα να ελέγχουν αν οι αποκλίσεις αυτές εξακολουθούν να δικαιολογούνται και να ανακοινώνουν στην Επιτροπή τα αποτελέσματα των ελέγχων τους. Στην ίδια υπόθεση η Γερμανία κατηγορήθηκε και για έλλειψη διαφάνειας καθόσον δεν έλαβε τα αναγκαία μέτρα και επίσης δε δημιούργησε επαρκή βάση ώστε να καταστεί δυνατή η διενέργεια ελέγχου από την Επιτροπή σύμφωνα με το άρθρο 9 παρ. 2 της οδηγίας 76/207 καθιστώντας έτσι δυσχερή την προάσπιση των δικαιωμάτων των προσώπων που ενδεχομένως θίγονται από μέτρα που εισάγουν δυσμενείς διακρίσεις. (σκέψη 39)

Επίσης κατά το ΔΕΚ οι εξαιρέσεις του άρθρου 2 παρ. 2 της οδηγίας 76/207 (άρθρο 14 παρ. 2 οδηγίας 2006/54) θα πρέπει να είναι σύμφωνες με την αρχή της αναλογικότητας. Η γενική αυτή αρχή του κοινοτικού δικαίου, απαιτεί οι παρεκκλίσεις να μην υπερβαίνουν τα όρια που είναι κατάλληλα και αναγκαία για την επίτευξη του επιδιωκόμενου σκοπού, απαιτεί επίσης την εναρμόνιση, στο μέτρο του δυνατού, της αρχής της ίσης μεταχείρισης με τις απαιτήσεις της δημόσιας ασφάλειας.<sup>92</sup> Συνοψίζοντας, η εξαίρεση του άρθρου 2 παρ. 2 δεν αποσκοπεί στην προστασία των γυναικών, αλλά στην εξυπηρέτηση άλλων επιταγών που επιβάλλουν την άσκηση μιας δραστηριότητας από συγκεκριμένο φύλο.<sup>93</sup>

## **2.5δ Η αρχή της αποτελεσματικής δικαστικής προστασίας**

Η αρχή της αποτελεσματικής δικαστικής προστασίας διατυπώθηκε για πρώτη φορά από το Δικαστήριο του Λουξεμβούργου ως γενική αρχή, δηλαδή νομικά δεσμευτικός κανόνας του κοινοτικού δικαίου και πηγή θεμελιωδών δικαιωμάτων με αφορμή την εφαρμογή του άρθρου 6 της οδηγίας 76/207 στην υπόθεση Johnston<sup>94</sup> (222/84). Πρόκειται για γενική αρχή που εμπνεύστηκε από τις κοινές συνταγματικές παραδόσεις των κρατών μελών και επίσης καθιερώθηκε από τα άρθρα 6 και 13 της ΕΣΔΑ. Η αρχή του αποτελεσματικού δικαστικού ελέγχου περιλαμβάνει αφενός το δικαίωμα πρόσβασης ενώπιον του αρμόδιου εθνικού δικαστηρίου και αφετέρου τη διασφάλιση της τήρησης των διατάξεων του κοινοτικού δικαίου αλλά και της εθνικής νομοθεσίας.

<sup>92</sup> Johnston σκέψη 38, Kreil σκέψη 23, Sirdar σκέψη 26

<sup>93</sup> Πρεβεδούρου Ε., Κοινοτικό Δίκαιο και πρόσβαση των γυναικών στις ένοπλες δυνάμεις, ΔτΑ, Νο 19, 2003, σελ 906

<sup>94</sup> Πετρόγλου Π., ΕΔΚΑ, τ. ΜΣΤ, τεύχος 2, 2004, σελ 89

Στην υπόθεση Coote (185/97) το ΔΕΚ, έχει αποφανθεί ότι, λόγω του θεμελιώδους χαρακτήρα της αρχής αυτής, τα μέτρα που λαμβάνει ένας εργοδότης σε βάρος εργαζομένου, αντιδρώντας σε ένδικη προσφυγή που ασκήθηκε προκειμένου να γίνει σεβαστή η αρχή της ίσης μεταχείρισης εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας, μολονότι λαμβάνονται μετά τη λήξη της εργασιακής σχέσης. Η διασφάλιση αποτελεσματικής δικαστικής προστασίας, απαιτεί εκτός των άλλων, και ορισμένες αποδεικτικές διευκολύνσεις για τον ενάγοντα και φερόμενο ως θύμα της διάκρισης, έτσι ώστε να μη ματαιώνεται σε δικονομικό επίπεδο η επιβαλλόμενη από το ουσιαστικό δίκαιο προστασία.<sup>95</sup>

Δημιουργική υπήρξε η ερμηνεία του Δικαστηρίου του Λουξεμβούργου σχετικά με την παραπάνω αρχή. Έτσι λοιπόν, το Κοινοτικό δίκαιο, προσπαθώντας να αντιμετωπίσει τη δυσκολία που έχουν τα θύματα να αποδείξουν ότι βλάπτονται από τη μη τήρηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης λόγω φύλου, προέβλεψε τη δυνατότητα αντιστροφής του βάρους της απόδειξης. Αυτό έχει αποσαφηνιστεί μέσω της νομολογίας του ΔΕΚ κυρίως στην απόφαση Danfoss (109/88) και ακολούθως στην απόφαση Enderby (127/92). Το ΔΕΚ επανέλαβε πως όταν εργαζόμενος ισχυρίζεται ότι παραβιάστηκε σε βάρος του η αρχή της ίσης μεταχείρισης και αποδεικνύονται από τον ίδιο πραγματικά στοιχεία από τα οποία τεκμαίρεται η ύπαρξη άμεσης ή έμμεσης διάκρισης, η Ευρωπαϊκή νομοθεσία υποχρεώνει τον εναγόμενο να φέρει το βάρος της απόδειξης ότι δεν υπήρξε παραβίαση της αρχής αυτής. Ο τελευταίος οφείλει πλέον να αποδείξει, παρέχοντας πλήρη δικανική πεποίθηση και προσκομίζοντας στοιχεία που αποδεικνύουν, π.χ στη περίπτωση των έμμεσων διακρίσεων, ότι η διαφοροποίηση στην οποία προέβη στηρίζεται σε αντικειμενικούς λόγους που δεν έχουν σχέση με το φύλο και ότι τηρήθηκε η αρχή της αναλογικότητας.<sup>96</sup> Το ΔΕΚ προχωρώντας το σκεπτικό του ως προς το βάρος της απόδειξης στην υπόθεση *Brunnhofner*, (381/99) παρείσχε κατευθύνσεις σχετικά με τον τρόπο που ο εργοδότης θα μπορούσε να αντικρούσει το τεκμήριο διακριτικής μεταχείρισης.

---

<sup>95</sup> Ζερδελής Δ., Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, Εκδόσεις Σάκκουλα, 2015, σελ 294

<sup>96</sup> όπως προηγουμένως, σελ 296

Επίσης ο κοινοτικός δικαστής απαντώντας σε προδικαστικό ερώτημα της υπόθεσης Colson (14/83) σχετικά με το εάν η εφαρμογή της οδηγίας 76/207 επιβάλλει σύστημα κυρώσεων σε περίπτωση παραβίασης της απαγόρευσης των διακρίσεων, ερμήνευσε το άρθρο 6, τονίζοντας ότι ο στόχος της εν λόγω οδηγίας που δεν είναι άλλος από την εξασφάλιση της πραγματικής ισότητας ευκαιριών μεταξύ των δυο φύλων δεν μπορεί να υπάρξει χωρίς το κατάλληλο σύστημα κυρώσεων. Το ζητούμενο αυτό δε κάμπτεται λόγω του ότι η οδηγία δεν επιβάλλει τη θέσπιση ορισμένου είδους κυρώσεων.

Κατά το ΔΕΚ ο εθνικός δικαστής οφείλει να ερμηνεύσει και να εφαρμόσει το εθνικό δίκαιο υπό το φως του κοινοτικού δικαίου αναζητώντας τις πιο αποτελεσματικές κυρώσεις. Αποτελεσματικό δε σύστημα κυρώσεων, είναι ένα σύστημα που σύμφωνα με το Δικαστήριο επιτελεί διπλή λειτουργία, εξασφαλίζοντας στο θιγόμενο, αφενός μεν δικαστική προστασία πραγματική και αποτελεσματική και αφετέρου ασκώντας αποτρεπτική πίεση στον εργοδότη.<sup>96</sup>

Σε κάθε πάντως περίπτωση, κυρώσεις που περιλαμβάνουν την επιδίκαση αποζημίωσης θα πρέπει να πληρούν την προϋπόθεση που θέτει το Δικαστήριο ότι δηλαδή η αποζημίωση αυτή πρέπει να είναι «ανάλογη προς τη ζημία που έχει προκληθεί». Έτσι εθνική ρύθμιση όπως η επίμαχη στην υπόθεση Colson που αρκείται στην καταβολή αμιγούς συμβολικής αποζημίωσης, δεν συμβιβάζεται προς την ανάγκη αποτελεσματικής δικαστικής προστασίας που πρέπει να παρέχεται στο θιγόμενο. (σκέψη 24)

Περαιτέρω, αναφορικά με τον καθορισμό της έννοιας και του περιεχομένου της αρχής της αποτελεσματικής δικαστικής προστασίας, το Δικαστήριο έχει νομολογήσει ότι «ο προκαθορισμός ανώτατου ορίου αποζημίωσης ενδέχεται να καθιστά αδύνατη την πραγματική αποζημίωση<sup>97</sup> και ότι δεν θα πρέπει να αποκλείεται η καταβολή τόκων ως αποζημίωση για τη ζημία που υπέστη ο δικαιούχος»<sup>98</sup> (προοίμιο οδηγίας 2002/73, παρ. 18). Ωστόσο ο καθορισμός ανώτατου ορίου αποζημίωσης γίνεται δεκτός μόνο στη περίπτωση που ο εργοδότης αποδείξει ότι η μόνη ζημία που υπέστη ο θιγόμενος συνεπεία διάκρισης ήταν η άρνηση να ληφθεί υπόψη η αίτηση εργασίας του. (προοίμιο οδηγίας 2006/54, παρ. 33 )

<sup>96</sup> Ταγαράς Χ., Παρατηρήσεις στις αποφάσεις Colson 14/83 και Harz 79/83, ΕΕΕυρΔ, Τόμος 3, 1985, σελ 392

<sup>97</sup> Υπόθεση Draehmpaehl, (180/95) σκέψη 30

<sup>98</sup> Υπόθεση, Marshall, (271/91) σκέψη 30



## 2.5ε Η ταυτότητα του φύλου

Το ΔΕΚ παρακολουθώντας την σύγχρονη κοινωνική πραγματικότητα προέβη σε διαπλαστική ερμηνεία της αρχής της ίσης μεταχείρισης των δυο φύλων. Έτσι λοιπόν, αποφάνθηκε ότι εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής των σχετικών οδηγιών που εξετάζουμε όχι μόνο οι άνδρες και οι γυναίκες με τη παραδοσιακή έννοια των όρων, σύμφωνα με τα βιολογικά και κοινωνικά χαρακτηριστικά που τους αποδίδονται, αλλά και άτομα που επιλέγουν να ζουν με διαφορετική σεξουαλική ταυτότητα από αυτή που τους αποδόθηκε κατά τη γέννηση τους και ως εκ τούτου η εν λόγω αρχή βρίσκει εφαρμογή και στις διακρίσεις συνεπεία της αλλαγής φύλου ενός προσώπου.

Η πρώτη σημαντική υπόθεση με την οποία το Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης αναγνώρισε ότι η αρχή της απαγόρευσης των διακρίσεων λόγω φύλου προστατεύει και τα τρανσεξουαλικά άτομα (που έχουν υποβληθεί ή σκοπεύουν να υποβληθούν σε επέμβαση επαναπροσδιορισμού φύλου) είναι η P. κατά S. (13/94).

Σύμφωνα με τα πραγματικά περιστατικά της εν λόγω υπόθεσης η προσφεύγουσα, εργαζόταν σε ένα ινστιτούτο επαγγελματικής εκπαίδευσης και απολύθηκε όταν γνωστοποίησε στον εργοδότη της την πρόθεσή της να υποβληθεί σε διαδικασία αλλαγής φύλου (από άνδρας σε γυναίκα). Η P. ισχυρίστηκε ότι είχε υποστεί δυσμενή διάκριση λόγω φύλου, ενώ ο εργοδότης από την πλευρά του ισχυρίστηκε ότι η απόλυση της οφειλόταν σε λόγους περικοπής πλεονάζοντος προσωπικού.

Το γεγονός ότι, τα τρανσεξουαλικά άτομα αποτελούν μειονεκτούσα ομάδα είναι λόγος ακριβώς για τον οποίο πρέπει να προβλεφθεί τουλάχιστον ένα κατώτατο επίπεδο προστασίας τους, θα υποστηρίξει ο Εισαγγελέας Tessauro στις προτάσεις του (σκέψη 20). Αφού τόνισε τη θεμελιακή αξία της ισότητας, προέβη σε σύγκριση της λιγότερο ευνοϊκής μεταχείρισης που επιφυλάσσεται στις γυναίκες λόγω του κοινωνικού τους ρόλου και της δυσμενούς μεταχείρισης την οποία υφίστανται τα διεμφυλικά άτομα λόγω ηθικών στερεοτύπων που δε σχετίζονται με τις εργασιακές τους ικανότητες. Τελικά κατέληξε στο ότι η οδηγία «πρέπει να ερμηνεύεται με ευρύτερο πνεύμα, ώστε να καλύπτονται όλες οι καταστάσεις στις οποίες το φύλο αναδεικνύεται σε παράγοντα που δημιουργεί διακρίσεις» (σκέψη 23).

Αξίζει να διευκρινιστεί ότι το Δικαστήριο δεν έκανε δεκτό το επιχείρημα της βρετανικής κυβέρνησης ότι η P. θα έπρεπε να συγκριθεί με άλλο τρανς άτομο που μετέβη από το γυναικείο στο ανδρικό φύλο, αλλά τη συνέκρινε με άνδρα που δεν είχε πρόθεση να προχωρήσει σε αλλαγή φύλου.<sup>99</sup> Το ΔΕΚ, παρότι δεν υιοθέτησε το σύνολο των σκέψεων και των επιχειρημάτων του Γενικού Εισαγγελέα, έλαβε υπόψη το λειτουργικό μέρος της γνωμοδότησής του και κατέληξε στο ότι η οδηγία 76/207 απαγορεύει την απόλυση ατόμου λόγω αλλαγής φύλου.<sup>100</sup>

Η γενναιόδωρη και καινοτόμος ερμηνεία που υιοθέτησε το ΔΕΚ στην υπόθεση P. κατά S. δεν εφαρμόστηκε εξίσου στις περιπτώσεις δυσμενούς μεταχείρισης των ομόφυλων ζευγαριών (π.χ υπόθεση Grant,<sup>101</sup> 249/96). Στην εν λόγω υπόθεση το Δικαστήριο έκρινε ότι το κοινοτικό δίκαιο, στο δεδομένο στάδιο της εξέλιξής του, δεν κάλυπτε δυσμενή διάκριση στηριζόμενη στον γενετήσιο προσανατολισμό, απορρίπτοντας έτσι την άποψη ότι υπήρχε μια γενικότερη εφαρμόσιμη αρχή ισότητας. Στη ίδια υπόθεση το ΔΕΚ υπέδειξε το άρθρο 13 ΣΕΚ<sup>102</sup> και το ρόλο του νομοθέτη για τη παροχή τέτοιου είδους προστασίας μεταβιβάζοντας την ευθύνη για την εξελισσόμενη προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων πίσω στα πολιτικά όργανα.<sup>103</sup>

Με αφετηρία την υπόθεση Grant και μέχρι σήμερα, το ΔΕΕ αρνείται ότι η διάκριση σε βάρος ομοφυλοφίλων, συνιστά διάκριση που βασίζεται ουσιαστικά στο φύλο, και επιμένει σταθερά ότι πρόκειται για άμεση διάκριση λόγω γενετήσιου προσανατολισμού υπάγοντάς τη στο προστατευτικό πεδίο της οδηγίας 2000/78.<sup>104</sup>

<sup>99</sup> Παπαδοπούλου Λ., Ο σεξουαλικός προσανατολισμός και η ταυτότητα του φύλου στο δίκαιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης και στη νομολογία του ΔΕΕ στο Ευρωπαϊκές πολιτικές από και προς την προστασία των θεμελιωδών δικαιωμάτων, Εκδόσεις Σάκκουλα, 2018, σελ 183

<sup>100</sup> όπως προηγουμένως, σελ 182

<sup>101</sup> Η L. Grant ήταν εργαζόμενη σε εταιρία σιδηροδρόμων. Βάσει της συμβάσεως εργασίας ζήτησε να της χορηγηθούν εκπτώσεις στα εισιτήρια συγκοινωνιών για την ιδίου φύλου σύντροφό της με την οποία δήλωσε ότι διατηρούσε «σοβαρή σχέση» από διατίας και πλέον. Η εργοδότη εταιρεία απέρριψε να της χορηγήσει τα ταξιδιωτικά προνόμια με το αιτιολογικό ότι, εφόσον επρόκειτο για άτομα εκτός γάμου, οι εκπτώσεις στα εισιτήρια συγκοινωνιών μπορούσαν να παρασχεθούν μόνο για σύντροφο αντιθέτου φύλου. Το ερώτημα που απασχόλησε το Δικαστήριο στη παρούσα υπόθεση συνίστατο στο αν η δυσμενής μεταχείριση λόγω γενετήσιου προσανατολισμού την οποία υπέστη η προσφεύγουσα, αποτελούσε «δυσμενή διάκριση λόγω φύλου».

<sup>102</sup> δεν είχε τεθεί σε ισχύ η Συνθήκη του Άμστερνταμ και επομένως και το άρθρο 13 το οποίο καθιέρωνε κοινοτική αρμοδιότητα ανάληψης δράσης κατά των διακρίσεων μεταξύ των οποίων και του γενετήσιου προσανατολισμού

<sup>103</sup> Τζώρτζη Β., Η κοινοτική αρχή της ισότητας ανδρών και γυναικών και η νομολογιακή της διάπλαση από το ΔΕΚ, Εκδόσεις Σάκκουλα, 2004, σελ 79

<sup>104</sup> η οδηγία αυτή θεσπίζει το γενικό πλαίσιο για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων, ειδικών αναγκών, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού στους τομείς της απασχόλησης και της εργασίας, ώστε να υλοποιηθεί η αρχή της ίσης μεταχείρισης στα κράτη μέλη

## 2.5στ Οι θετικές δράσεις ως έκφραση της ισότητας ευκαιριών

Η ρητή αναγνώριση των θετικών δράσεων<sup>105</sup> στο Κοινοτικό δίκαιο ακολούθησε δρόμο αντιστρόφως ανάλογο σε σχέση με την ιεραρχική δομή των πηγών του δικαίου καθώς προηγήθηκε το παράγωγο δίκαιο (άρθρο 2 παρ. 4 οδηγίας 76/207)<sup>106</sup> και ακολούθησε το πρωτογενές<sup>107</sup> (άρθρο 141παρ. 4 ΣΕΚ).<sup>108</sup> Αφορμή για να υιοθετηθεί αυτή η διάταξη ήταν οι εντάσεις και η αναστάτωση που είχε προκαλέσει στους κόλπους της θεωρίας καθώς και στα όργανα της ΕΕ η περιοριστική αντίληψη για τα θετικά μέτρα που είχε υιοθετήσει το ΔΕΚ/ΔΕΕ στην απόφαση Kalanke την οποία θα αναλύσουμε παρακάτω. Έτσι, ο ενωσιακός νομοθέτης ενσωμάτωσε στο άρθρο 141 παρ. 4 μια δυναμική διατύπωση για τα θετικά μέτρα, η οποία αναγνώρισε ως πρωταρχικό σκοπό τους την εξασφάλιση της πλήρους ισότητας ανδρών και γυναικών στην πράξη<sup>109</sup> καθιστώντας τα με αυτό τον τρόπο εργαλείο της ουσιαστικής ισότητας.

Η έννομη τάξη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, τείνει να εξισορροπήσει την τυπική με την ουσιαστική ισότητα μέσω της αρχής της ισότητας ευκαιριών.<sup>110</sup> Η ισότητα ευκαιριών συνδέεται με την επιθυμία να τεθούν στο ίδιο σημείο αφετηρίας όλα τα υποκείμενα του δικαίου, απονέμοντας ευεργέτημα σε εκείνους που για λόγους κυρίως ερειδόμενους σε διακριτική σε βάρος τους μεταχείριση στο παρελθόν, ξεκινούν από μειονεκτική θέση.<sup>111</sup> Διότι όπως θα αναφέρει το Δικαστήριο στην υπόθεση Badeck (158/97) ακόμη και στην περίπτωση ίσων προσόντων μεταξύ υποψηφίων διαφορετικού φύλου, υπάρχει τάση προτιμήσεως των ανδρών έναντι των γυναικών, λόγω προκαταλήψεων και στερεοτύπων σχετικά με τον ρόλο και τις ικανότητες της γυναίκας στον ενεργό βίο. Άρα το ότι δύο υποψήφιοι διαφορετικού φύλου έχουν ίσα

<sup>105</sup> δράσεις που στοχεύουν σε μια συγκεκριμένη ομάδα και αποσκοπούν στην άρση των ανισοτήτων ή στην αντιστάθμιση των μειονεκτημάτων που προκύπτουν από τη συμπεριφορά ή τις δομές που επικρατούν, με τη θέσπιση ειδικών πλεονεκτημάτων

<sup>106</sup> επιτρέπονται μέτρα που αποσκοπούν στην προώθηση της ισότητας των ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών, ιδίως διά της άρσεως των ανισοτήτων που εκδηλώνονται στην πράξη και οι οποίες ανισότητες θίγουν τις ευκαιρίες των γυναικών

<sup>107</sup> Γεραπετρίτης Γ., Ισότητα και θετικά μέτρα, Εκδόσεις Σάκκουλα, 2007, σελ 166

<sup>108</sup> για να εξασφαλιστεί εμπράκτως η πλήρης ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών στην εργασία, τα κράτη μέλη έχουν τη δυνατότητα να διατηρήσουν ή να θεσπίσουν μέτρα υπέρ του λιγότερο εκπροσωπούμενου φύλου

<sup>109</sup> Δελιγιάννη-Δημητράκου Χ., Θετικά μέτρα και αρχή της ισότητας από τη σκοπιά του συγκριτικού δικαίου, σελ 14, διαθέσιμο στο <https://www.constitutionalism.gr/wp-content/uploads/2018/02/2014-Deliyanni-Thetika-metraisotita-koukiades.pdf>

<sup>110</sup> όπως προηγουμένως, σελ 5

<sup>111</sup> Γεραπετρίτης Γ., Ισότητα και θετικά μέτρα, Εκδόσεις Σάκκουλα, 2007, σελ 23

προσόντα δε συνεπάγεται ότι έχουν και ίσες ευκαιρίες. Επιπλέον όπως θα τονίσει ο Γενικός Εισαγγελέας Tesouro στην υπόθεση Kalanke, απαιτείται, προ παντός «η εκ βάθρων μεταβολή του οικονομικού, κοινωνικού και μορφωτικού μοντέλου που αποτελεί την πηγή της ανισότητας», μεταβολή που ασφαλώς δεν πραγματοποιείται μόνο με αριθμούς αντιπαραβάλλοντας έτσι την τυπική προς την ουσιαστική ισότητα.

Στην υπόθεση Kalanke (450/93) διάταξη γερμανικού νόμου προέβλεπε απόλυτη προτεραιότητα όσον αφορά τον διορισμό ή την προαγωγή δυο υποψηφίων διαφορετικού φύλου που όμως διέθεταν ίσα προσόντα σε τομείς στους οποίους υπήρχε γυναικεία υποεκπροσώπηση. Υποεκπροσώπηση των γυναικών θεωρείτο ότι υπήρχε στις περιπτώσεις στις οποίες οι γυναίκες εργαζόμενες δεν αντιπροσώπευαν τουλάχιστον το 50% του εργατικού δυναμικού. Το Δικαστήριο καταρχήν έκρινε ότι ο υπό κρίση νόμος συνεπάγεται διάκριση που βασίζεται στο φύλο. Έπειτα εξέτασε εάν ο εν λόγω νόμος είναι συμβατός με το άρθρο 2 παρ. 4 της οδηγίας 76/207 η οποία επιτρέπει στα κράτη μέλη να παρεκκλίνουν από την αρχή της ίσης μεταχείρισης. Τόνισε ότι πρόκειται για διάταξη με σαφές και περιορισμένο σκοπό και αναφερόμενο αστόχως στην υπόθεση Johnston, υπενθύμισε ότι η εν λόγω διάταξη θα πρέπει να ερμηνεύεται στενά γιατί δεν θέτει ένα κανόνα, αλλά εισάγει μια εξαίρεση από ατομικό δικαίωμα (σκέψεις 18 και 21).

Ο Γενικός Εισαγγελέας Tesouro διευκρίνησε ότι μια εθνική ρύθμιση όπως η επίμαχη, είναι ουσιαστικά δυσανάλογη όσον αφορά την επίτευξη της εξάλειψης των ανισοτήτων και της προώθησης μιας ισότητας ευκαιριών που σκοπεύει, σε σχέση με το θεμελιώδες δικαίωμα στην ίση μεταχείριση που αναγνωρίζει η οδηγία 76/207, καταδικάζοντας τη διάταξη του γερμανικού συστήματος. Σύμφωνα με το σκεπτικό του Εισαγγελέα η επίδικη εθνική διάταξη υπερέβει τα όρια της εξαιρέσεως του άρθρου 2 παρ. 4, «για το λόγο αντί να ευνοεί την πραγματική ισότητα ευκαιριών για τις γυναίκες, σκοπεύει να τους παρέχει απευθείας αποτελέσματα» (σκέψη 25 των προτάσεων). Με την απόφαση αυτή το Δικαστήριο στηριζόμενο στη τυπική ερμηνεία περί ισότητας, δεν αναγνώρισε ένα θετικό μέτρο άμεσου αποτελέσματος που ευνοεί ευθέως τις γυναίκες, δημιουργώντας κλίμα αβεβαιότητας σχετικά με τη νομιμότητα των ποσοτώσεων και άλλων μορφών θετικής δράσης. Ευστόχως έχει επισημανθεί ότι η συγκεκριμένη απόφαση προσφέρει ένα χαρακτηριστικό παράδειγμα του Πίθου των Δαναΐδων της ισότητας των φύλων, αφού συμβάλλει στην οπισθοδρόμηση του κοινοτικού δικαίου ως προς τις θετικές ενέργειες, δίνοντας έμφαση στον αυστηρά

αναιρετικό χαρακτήρα τους επί της γενικής αρχής της ίσης μεταχείρισης.<sup>112</sup>

Με αφορμή τη δριμεία κριτική που ασκήθηκε στην απόφαση Kalanke, η Επιτροπή εξέδωσε Ανακοίνωση σε μια προσπάθεια να οριοθετήσει το περιεχόμενο της απόφασης, εκτιμώντας ότι το Δικαστήριο είχε καταδικάσει ως παράνομα μόνο τα συστήματα αυστηρών ποσοστώσεων αναζητώντας έτσι πρόσφορα μέσα για να παραμείνει ζωντανή η προοπτική υιοθέτησης θετικών μέτρων.<sup>113</sup>

Δυο χρόνια μετά την υπόθεση Kalanke μια άλλη υπόθεση προκάλεσε την προσοχή του ευρύτερου κοινού και όχι μόνο του νομικού κόσμου. Πρόκειται για την υπόθεση Marschall (409/95) που εξεδόθη με αφορμή προδικαστικό ερώτημα σχετικά με τον δημοσιοϋπαλληλικό κώδικα του ομόσπονδου κράτους της Βόρειας Ρηνανίας-Βεστφαλίας, που χορηγούσε προτεραιότητα σε γυναίκες υποψηφίους εφόσον διέθεταν ίσα προσόντα με άνδρες συνυποψήφιους τους σε τομείς στους οποίους υπήρχε υποεκπροσώπηση. Στην συγκεκριμένη υπόθεση το Δικαστήριο έκρινε, ότι η επίδικη γερμανική διάταξη συνιστά μέτρο προτιμησιακής μεταχείρισης υπέρ των γυναικών που όμως είναι συμβατό με την οδηγία 76/207 εφόσον περιλαμβάνει ρήτρα παρέκκλισης, η οποία επιτρέπει να εκτιμηθούν οι ατομικές περιστάσεις των υποψηφίων και δεν παρέχεται εξαρχής αυτόματη προτίμηση στο γυναικείο φύλο. Το ΔΕΚ στη διαμόρφωση του δικανικού του σκεπτικού έλαβε υπόψη του τα όρια που είχε θέσει η απόφαση Kalanke όσον αφορά τη λήψη ευνοϊκών μέτρων υπέρ του γυναικείου φύλου δεχόμενο ότι αυτά δε μπορούν να εφαρμόζονται άνευ κριτηρίων. Ουσιαστικά όμως με την υπόθεση Marshall το Δικαστήριο εξομοίωσε με κριτήριο, την ύπαρξη εξαίρεσης από την εξαίρεση,<sup>114</sup> αποδεχόμενο έτσι την υπαγωγή ενός εθνικού μέτρου θετικής δράσης στις προδιαγραφές της ισότητας των ευκαιριών.<sup>115</sup>

Στη μεταγενέστερη υπόθεση Abrahamsson (407/98) το Δικαστήριο του Λουξεμβούργου δέχτηκε ότι το κοινοτικό δίκαιο δεν απαγορεύει κανόνα σύμφωνα με τον οποίο, ο υποψήφιος το φύλο του οποίου εκπροσωπείται ανεπαρκώς, μπορεί να προτιμηθεί έναντι υποψηφίου του άλλου φύλου, υπό την προϋπόθεση ότι οι

<sup>112</sup> Vogel – Polsky E., Οι γυναίκες, η Ευρωπαϊκή ιδιότητα του πολίτη και η Συνθήκη του Μάαστριχτ, Πρακτικά από το ευρωπαϊκό συνέδριο με τίτλο «Το Φύλο των δικαιωμάτων. Εξουσία, γυναίκες και ιδιότητα του πολίτη», Εκδόσεις Νεφέλη, 1999, σελ 479

<sup>113</sup> Γεραπετρίτης Γ., Ισότητα και θετικά μέτρα, Εκδόσεις Σάκκουλα, 2007, σελ 224 και (COM(96) 88)

<sup>114</sup> όπως προηγουμένως, σελ 227

<sup>115</sup> Στάγκος Π., Η δικαστική προστασία των θεμελιωδών δικαιωμάτων στην κοινοτική έννομη τάξη, Εκδόσεις Σάκκουλα, 2004, σελ 164

υποψήφιοι είναι ισάξιοι ή σχεδόν ισάξιοι από πλευράς προσόντων, οι υποψηφιότητες υποβάλλονται σε αντικειμενική αξιολόγηση και λαμβάνονται υπόψη οι ιδιαίτερες καταστάσεις προσωπικού χαρακτήρα όλων των υποψηφίων.

Με άλλη διατύπωση, αυτό που προέχει κατά την εκτίμηση του ΔΕΚ είναι η αρχή της αντικειμενικής αξιολόγησης των υποψηφίων που έχει ως αποτέλεσμα να προσλαμβάνεται ο υποψήφιος με τα περισσότερα προσόντα. Η απόλυτη εφαρμογή της αρχής αυτή κάμπτεται όταν στο συγκεκριμένο χώρο υπάρχει ανεπαρκώς εκπροσωπούμενο φύλο με την προϋπόθεση όμως ότι τα προσόντα των υποψηφίων είναι ισάξια ή σχεδόν ισάξια.<sup>116</sup> Για να διαπιστωθεί το ισάξιο ή σχεδόν ισάξιο των υποψηφίων θα πρέπει να αποφεύγεται κάθε αυθαίρετη αξιολόγηση των προσόντων τους (σκέψη 49). Στη συγκεκριμένη υπόθεση εκτός από την αρχή της αντικειμενικότητας τέθηκε επίσης και η αρχή της αναλογικότητας. Έτσι το ΔΕΚ κατέληξε ότι το άρθρο 141 παρ. 4 ΣΕΚ «δεν επιτρέπει μέθοδο επιλογής η οποία αποδεικνύεται, εν πάση περιπτώσει, δυσανάλογη σε σχέση με τον επιδιωκόμενο σκοπό». (σκέψη 55)

Στην απόφαση αυτή ο κοινοτικός δικαστής συνδύασε την ισότητα ευκαιριών με την κοινωνική σκοπιμότητα που εξυπηρετούν τα εθνικά μέτρα θετικών δράσεων μέσω των ποσοτώσεων.<sup>117</sup> Αυτή η έμφαση του ΔΕΚ/ΔΕΕ στην ανάγκη συνεκτίμησης του κοινωνικοοικονομικού πλαισίου εντός του οποίου λειτουργεί η προτιμησιακή μεταχείριση υποδηλώνει την απόφασή του να αποστασιοποιηθεί από το κριτήριο της αριθμητικής υποεκπροσώπησης.<sup>118</sup>

Στην υπόθεση Lommers (476/99) ρύθμιση της Ολλανδικής νομοθεσίας που εξασφαλίζει περιορισμένο αριθμό επιδοτούμενων θέσεων σε βρεφονηπιακό σταθμό μόνο σε γυναίκες δημοσίους υπαλλήλους κρίθηκε ότι εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής του άρθρου 2 παρ. 4 της οδηγίας για την ίση μεταχείριση, εφόσον προβλέπεται η δυνατότητα απόλαυσης του συγκεκριμένου ευεργετήματος και από άνδρες, σε εξαιρετικές όμως περιπτώσεις, όπως όταν ασκούν από μόνοι τους την επιμέλεια των τέκνων τους.

---

<sup>116</sup> Δούκα Β., Παρατηρήσεις στην απόφαση Katarina Abrahamsson, C-407/98, ΕΕΕυρΔ, 1:2001, σελ 143

<sup>117</sup> Στάγκος Π., Η δικαστική προστασία των θεμελιωδών δικαιωμάτων στην κοινοτική έννομη τάξη, Εκδόσεις Σάκκουλα, 2004, σελ 164

<sup>118</sup> Δεληγιάννη-Δημητράκου Χ., Θετικά μέτρα και αρχή της ισότητας από τη σκοπιά του συγκριτικού δικαίου, σελ 19, διαθέσιμο στο <https://www.constitutionalism.gr/wp-content/uploads/2018/02/2014-Deliyanni-Thetika-metraisotita-koukiades.pdf>

Στην περίπτωση αυτή, το Δικαστήριο υποστήριξε ότι το επίμαχο εθνικό μέτρο σκοπό έχει να ευνοήσει ειδικά τις γυναίκες βελτιώνοντας την ικανότητά τους να είναι ανταγωνιστικές στην αγορά εργασίας ώστε να μπορούν να ακολουθούν σταδιοδρομία σε βάση ισότητας με τους άνδρες συναδέλφους τους. Υπό τις συνθήκες αυτές ενέκρινε μέτρο, το οποίο εντάσσεται στο πλαίσιο περιορισμένης αντίληψης περί ισότητας ευκαιριών αφού δε σκόπευε να διανείμει θέσεις εργασίας στις γυναίκες, αλλά επεδίωκε να εξαλείψει ή να μειώσει τις αιτίες που εμποδίζουν την πρόσβαση των γυναικών στην αγορά εργασίας και τη προώθηση της επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας. (σκέψη 38)

Στην απόφαση Briheche (319/03), παρόλο που τέθηκε ζήτημα άμεσης διάκρισης και όχι θετικού μέτρου, το ΔΕΚ υποστήριξε ότι το άρθρο 2 παρ. 4 της οδηγίας αποβλέπει στην επίτευξη ουσιαστικής και όχι τυπικής ισότητας ερμηνεύοντάς το για πρώτη φορά υπό το πρίσμα της εξυπηρέτησης του σκοπού της ουσιαστικής ισότητας σύμφωνα και με το άρθρο 141 παρ. 4 ΣΕΚ.<sup>119</sup>

Αφού τέθηκε σε ισχύ η Συνθήκη του Άμστερνταμ και αφού αναβαθμίστηκαν τα θετικά μέτρα με το άρθρο 141 παρ. 4 θα περίμενε κανείς ότι το ΔΕΚ θα διεύρυνε τις αντιλήψεις του ως προς αυτά προβαίνοντας σε μια πιο φιλική προσέγγιση. Μην αξιοποιώντας ερμηνευτικά σε επαρκή βαθμό τον αντισταθμιστικό τους ρόλο δεν έκανε τίποτα περισσότερο από το να προβεί σε μια σύμφωνη με την εκδοχή της ισότητας ευκαιριών ερμηνεία τους.<sup>120</sup> Το ΔΕΚ/ΔΕΕ μη λαμβάνοντας υπόψη την ποιοτική διαφορά ανάμεσα στο άρθρο 141 παρ.4 ΣυνθΕΚ και το άρθρο 2 παρ. 4 της Οδηγίας 207/76 οδήγησε τον ενωσιακό νομοθέτη στην αναδιατύπωση της Οδηγίας. Η νέα οδηγία δίνει έμφαση στη σχέση του πρωτογενούς και του δευτερογενούς ενωσιακού δικαίου στο ζήτημα των θετικών μέτρων, τονίζοντας στο άρθρο 3 ότι τα κράτη μέλη μπορούν να διατηρούν ή να θεσπίζουν μέτρα κατά το άρθρο 141 παρ. 4, για να εξασφαλίσουν εμπράκτως την πλήρη ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών στην εργασία.<sup>121</sup>

Παρατηρεί κανείς πως η θέση του Δικαστηρίου σχετικά με τη θετική δράση παρουσιάζει διακυμάνσεις και θα μπορούσε να χαρακτηριστεί ως αμφίσημη και

---

<sup>119</sup> Γιαννακούρου Σ., Η ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών κατά το κοινοτικό και το ελληνικό εργατικό δίκαιο, Εκδόσεις Σάκκουλα, 2008, σελ 116

<sup>120</sup> Γεραπετρίτης Γ., Ισότητα και θετικά μέτρα, Εκδόσεις Σάκκουλα, 2007, σελ 229-230

<sup>121</sup> Δεληγιάννη-Δημητράκου Χ., Θετικά μέτρα και αρχή της ισότητας από τη σκοπιά του συγκριτικού δικαίου, σελ 14-15, διαθέσιμο στο <https://www.constitutionalism.gr/wp-content/uploads/2018/02/2014>

αβέβαιη. Αυτή η έλλειψη της σαφήνειας μπορεί μερικές φορές να αποθαρρύνει την χρήση ορισμένων μορφών θετικής δράσης από τα κράτη μέλη καθώς οι κυβερνήσεις θα δίσταζαν να διακινδυνεύσουν μια αρνητική απόφαση από το ΔΕΚ.<sup>122</sup>

## **Κεφάλαιο 3<sup>ο</sup> : Εργαλεία πολιτικής για την ισότητα των φύλων**

### **3.1 Πολιτικές θετικών μέτρων**

Η Επιτροπή τηρώντας ανέκαθεν θετική στάση απέναντι στην ανάληψη θετικών δράσεων υπέρ των γυναικών και τη δημιουργία ίσων ευκαιριών στην αγορά εργασίας τον Μάρτιο του 2011, με πρωτοβουλία της Αντιπροέδρου της και Επιτρόπου Δικαιοσύνης Viviane Reding εγκαινίασε το πρόγραμμα “Women on the Board Pledge for Europe” καλώντας τις εισηγμένες εταιρείες στην Ευρώπη να υπογράψουν μια «Επίσημη δέσμευση για την προώθηση των γυναικών στην ηγεσία των επιχειρήσεων της Ευρώπης» στα πλαίσια εθελοντικής ανάληψης υποχρέωσης προκειμένου να αυξήσουν την παρουσία των γυναικών στα διοικητικά τους συμβούλια σε 30% μέχρι το 2015 και σε 40% μέχρι το 2020.<sup>123</sup>

Επίσης το Νοέμβριο του 2012 η Ευρωπαϊκή Επιτροπή ανταποκρινόμενη στα αιτήματα που απηύθυνε το ΕΚ, το οποίο, ζήτησε επανειλημμένα τη θέσπιση νομοθεσίας για την ισότητα γυναικών και ανδρών στην ηγεσία των επιχειρήσεων, πρότεινε σχέδιο οδηγίας για την υποχρεωτική συμμετοχή κατώτατου αριθμού γυναικών στα εταιρικά συμβούλια κατά 40% μέχρι το 2020 των εισηγμένων στο χρηματιστήριο εταιρειών (άνω των 250 εργαζομένων). Η οδηγία εγγυάται ότι δεν θα υπάρχει άνευ όρων, αυτόματη προώθηση του υποεκπροσωπούμενου φύλου και σύμφωνα πάντα με τη νομολογία του ΔΕΕ σε περίπτωση ισότιμων προσόντων θα προτιμάται το υποεκπροσωπούμενο φύλο, εκτός εάν βάσει μιας αντικειμενικής εκτίμησης, λαμβανομένων υπόψη όλων των ειδικών κριτηρίων για τους επιμέρους υποψηφίους, η πλάστιγγα κλίνει υπέρ των υποψηφίων του άλλου φύλου.<sup>124</sup>

---

<sup>122</sup> Colm O’Cinneide, Positive action, διαθέσιμο στο [http://www.era-comm.eu/oldoku/snllaw/04/positive action/2012 cinneide en.pdf](http://www.era-comm.eu/oldoku/snllaw/04/positive%20action/2012%20cinneide%20en.pdf) , σελ 18

<sup>123</sup> European Commission, EU Justice Commissioner Reding challenges business leaders to increase women’s presence on corporate boards with “Women on the Board Pledge for Europe”, MEMO/11/124, Brussels, 1 March 2011

<sup>124</sup> Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Δελτίο Τύπου της 14<sup>ης</sup> Νοεμβρίου 2012, Εκπροσώπηση των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια εταιρειών: η Επιτροπή προτείνει στόχο 40%, διαθέσιμο στο: [http://europa.eu/rapid/press-release\\_IP-12-1205\\_el.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_IP-12-1205_el.htm), πρόσβαση 17/12/18



Να σημειωθεί ότι από το 2010 το μέχρι το 2013 μερίδιο των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια έχει αυξηθεί κατά 4,8 ποσοστιαίες μονάδες, που αντιστοιχεί σε μέσο ρυθμό 1,9% / έτος –περίπου τετραπλάσιο του παλαιότερου ρυθμού μεταβολής.<sup>125</sup>

### 3.2 Προγράμματα Δράσης – Εξέλιξη των πολιτικών περί ισότητας των φύλων

Η σημασία που αποδίδει η Ευρωπαϊκή Ένωση στην ισότητα των φύλων αποδεικνύεται, μεταξύ άλλων από τη διαπίστωση ότι ένα νομικό οπλοστάσιο (νομοθεσία, νομολογία) δεν θα μπορούσε από μόνο του να επιδράσει στην εξάλειψη των ανισοτήτων στην πράξη, με αποτέλεσμα την υιοθέτηση Προγραμμάτων Κοινωνικής Δράσης διαμορφώνοντας έτσι την πολιτική των ίσων ευκαιριών για τα δυο φύλα. Με τον όρο «πολιτική των ίσων ευκαιριών» προσδιορίζεται η πολιτική που έχει στόχο να συμβάλλει στη δημιουργία εκείνων των πραγματικών συνθηκών που θα επιτρέψουν στις γυναίκες να συμμετάσχουν πλήρως στην αγορά εργασίας και να μεγιστοποιήσουν τη συμβολή τους στην οικονομική και κοινωνική ζωή έχοντας τις ίδιες ευκαιρίες με τους άνδρες.<sup>126</sup> Έτσι κατά τη δεκαετία του 1980, η ισότητα των φύλων στην αγορά εργασίας – κατοχυρωμένη θεσμικά ως προς το νομικό της σκέλος – αναδείχτηκε σε πεδίο κοινοτικής πολιτικής στο οποίο διατέθηκαν σημαντικοί ανθρωπίνι και χρηματικοί πόροι.<sup>127</sup>

Το Πρώτο Μεσοπρόθεσμο Κοινοτικό Πρόγραμμα (1982-1985) στόχο είχε τη μείωση του κατά φύλο επαγγελματικού διαχωρισμού της αγοράς εργασίας ενώ το Δεύτερο Μεσοπρόθεσμο Κοινοτικό Πρόγραμμα στόχευε στο να διευκολύνει τη συμφιλίωση επαγγελματικών και οικογενειακών υποχρεώσεων για άνδρες και γυναίκες (1986-1990).<sup>128</sup> Τα επόμενα χρόνια η πολιτική ισότητας των δυο φύλων αλλάζοντας προσέγγιση διεύρυνε το πεδίο εφαρμογής της, ώστε η γυναίκα να αντιμετωπίζεται ισάξια στην κοινωνία, πέρα από την παραδοσιακή σφαίρα

<sup>125</sup> Γενική Γραμματεία Ισότητας των φύλων, Θετικές δράσεις για την προώθηση των γυναικών στα κέντρα λήψης οικονομικών αποφάσεων, Συγκριτική μελέτη, 2015, σελ 30-31, διαθέσιμο στο <http://www.isotita.gr/wp-content/uploads/2017/05/Sygnkritikh-Meleteh-Thetikes-Draseis-Gynaikes-Kentra-Lhpshs-Aprofasewn.pdf>, πρόσβαση στις 12/12/18

<sup>126</sup> Δούκα Β., Η Γυναίκα και η Κοινωνική Πολιτική, Συλλογή διατάξεων Εργατικού Δικαίου και Δικαίου των Κοινωνικών Ασφαλίσεων, 1996, σελ 139

<sup>127</sup> Στρατηγάκη Μ., Πενήντα χρόνια πολιτικών ισότητας στην ΕΕ στο Πολιτικές ισότητας των φύλων: Ευρωπαϊκές κατευθύνσεις και εθνικές πολιτικές, Εκδόσεις Gutenberg, 2008, σελ 33

<sup>128</sup> τα Μεσοπρόθεσμα Προγράμματα εκδίδονται με πρωτοβουλία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής προκειμένου να συντονίσει τη δράση των κρατών μελών για ένα ελάχιστο επίπεδο εναρμόνισης όσον αφορά την εφαρμογή της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών στο χώρο της εργασίας

παρέμβασης, δηλαδή την αγορά εργασίας κινητοποιώντας γύρω από το θέμα της ισότητας ευκαιριών τους συντελεστές της οικονομικής και κοινωνικής ζωής. Στο πλαίσιο αυτό η θεματική της ισόρροπης συμμετοχής των γυναικών στη διαδικασία λήψεως αποφάσεων στη δημόσια, οικονομική και κοινωνική ζωή καθόρισε το περιεχόμενο του Τρίτου Μεσοπρόθεσμου Προγράμματος (1991-1996). Επιπρόσθετα τη δεκαετία του '90 ως ένα άλλο καθοριστικό πεδίο, η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου έγινε η προτιμώμενη στρατηγική για την επίτευξη της ισότητας των φύλων στην ΕΕ.

Πρόκειται για το λεγόμενο gender mainstreaming, το οποίο συνεπάγεται τη συνεκτίμηση των διαφορών μεταξύ των δυο φύλων σε όλους τους τομείς χάραξης πολιτικής και προγραμματισμού, από το στάδιο του σχεδιασμού έως την υλοποίηση<sup>129</sup> και το οποίο αναπτύχθηκε στο πλαίσιο του Τέταρτου Μεσοπρόθεσμου Προγράμματος (1996-2000). Να επισημανθεί ότι η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στις γενικές πολιτικές βρήκε την πρώτη της εφαρμογή στην Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση<sup>130</sup> όπου η ισότητα ευκαιριών ως αναπόσπαστη διάσταση της ΕΣΑ αποτελεί έναν από τους τέσσερις πυλώνες βάση των οποίων αρθρώνονται οι στόχοι, τα μέσα και οι κατευθυντήριες γραμμές των πολιτικών απασχόλησης στα κράτη μέλη της ΕΕ.<sup>131</sup>

Για την περαιτέρω προώθηση της πολιτικής της ισότητας των δυο φύλων η Επιτροπή υιοθέτησε το Πέμπτο Πρόγραμμα Δράσης το οποίο παρουσιάζει διαφοροποίηση σε σχέση με τα προγράμματα που είχαν προηγηθεί, δεδομένου ότι σε αυτό γίνεται προσπάθεια προσέγγισης μιας ολοκληρωμένης έμφυλης ισότητας και όχι μιας ισότητας ευκαιριών. Η Στρατηγική – Πλαίσιο για την Ισότητα των φύλων (2001-2005) ήταν το κείμενο που συνόδευσε πολιτικά το πρόγραμμα και συμπεριλάμβανε όλες τις κοινοτικές πολιτικές προωθώντας και εφαρμόζοντας αφενός προβλεπτικές παρεμβάσεις (pro-active intervention) και αφετέρου ειδικά μέτρα παρέμβασης (reactive intervention) για τη βελτίωση της κατάστασης των γυναικών.<sup>132</sup>

<sup>129</sup> Prugl E., Gender and European Union Politics, in Handbook of European Union Politics, K. E. Jorgensen, M. A. Pollack and B. Rosamond, 2007, σελ 434

<sup>130</sup> Παπαγιαννοπούλου Μ. - Παπαρούνη Ρ., Οι εθνικές πολιτικές για την ισότητα των φύλων στην απασχόληση, ΚΕΘΙ, 2005, σελ14

<sup>131</sup> Βουγιούκα Α., Συγκριτική Ανάλυση Δημόσιων Πολιτικών σε Χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης – Εντοπισμός και Επεξεργασία Καλών Πρακτικών, Κέντρο Γυναικείων Μελετών και Ερευνών ΔΙΟΤΙΜΑ, 2012, σελ 7

<sup>132</sup> Πηλαβάκη Α., Έμφυλη διάσταση στην αγορά εργασίας της Κύπρου και στην Ευρώπη, 2010, σελ 16

Η ειδοποιός διαφορά σε σχέση με την προηγούμενη Κοινοτική δράση ήταν ότι η Στρατηγική – Πλαίσιο στόχευε στο συντονισμό και τη συγκέντρωση «όλων των διαφορετικών πρωτοβουλιών και προγραμμάτων σε ένα» – τα οποία στο παρελθόν λειτουργούσαν ανεξάρτητα το ένα από το άλλο – για την αποφυγή των επικαλύψεων αλλά και για να «αντληθεί μέγιστο όφελος από τα αποτελέσματα».<sup>133</sup>

Ο Ευρωπαϊκός Χάρτης Πορείας για την Ισότητα των Φύλων<sup>134</sup> (2006-2010) που υιοθετήθηκε από την Επιτροπή, αποτελεί την εξελικτική πορεία της στρατηγικής πλαίσιο για την ισότητα των δυο φύλων συμπυκνώνοντας τις πολιτικές κατευθύνσεις του προγράμματος της ΕΕ για την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών.

Συγκεκριμένα προσδιορίζει έξι πεδία προτεραιότητας, καθορίζοντας στόχους και δράσεις, που μπορούν να συμβάλλουν στην υλοποίησή τους. Αυτά είναι :1) Επίτευξη της οικονομικής ανεξαρτησίας των γυναικών καθόσον εξακολουθεί να υφίσταται απόκλιση μεταξύ των αμοιβών γυναικών και ανδρών κατά 15%. 2) Διευκόλυνση συνδυασμού ιδιωτικής και επαγγελματικής ζωής. 3) Ίση εκπροσώπηση ανδρών και γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων. 4) Η κατάργηση των έμφυλων στερεοτύπων αφού οι γυναίκες εξακολουθούν να απασχολούνται σε λιγότερο εκτιμώμενους τομείς και κατέχουν κατά κανόνα τα χαμηλότερα κλιμάκια στην ιεραρχία. 5) Η καταπολέμηση κάθε μορφής βίας βασισμένης στο φύλο. 6) Η προαγωγή της ισότητας των φύλων εκτός ΕΕ, έτσι ώστε οι υποψήφιας αλλά και οι δυνάμει υποψήφιας προς ένταξη χώρες να αναλάβουν την υποχρέωση μεταφοράς του κοινοτικού κεκτημένου περί ισότητας των φύλων στο εσωτερικό τους δίκαιο.

Βασικό μειονέκτημα του Χάρτη είναι ότι δεν υποστηρίζεται από συγκεκριμένο προϋπολογισμό αφού πρόκειται για κείμενο πολιτικών κατευθύνσεων οι οποίες θα υλοποιηθούν στο πλαίσιο υφιστάμενων χρηματοδοτικών πηγών της Ε.Ε. (Διαρθρωτικά Ταμεία, Πρόγραμμα Progress).<sup>135</sup>

Το 2006 ιδρύθηκε το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων (EIGE), ένας εξειδικευμένος οργανισμός για την ισότητα των φύλων που στηρίζει το έργο των κρατών-μελών και της Επιτροπής στον εν λόγω τομέα. Το EIGE δημιουργήθηκε με στόχο να γίνει ευρωπαϊκό κέντρο γνώσης αλλά και πρωτοπόρος

<sup>133</sup> Διοτίμα, Οδηγός ένταξης πολιτικών ισότητας των φύλων στα Ε.Π. του ΕΣΠΑ, του ΕΣΣΑΑ και του ΕΣΣΑΑΛ καθώς και στην αξιολόγηση αυτών, 2013, σελ 41

<sup>134</sup> COM (2006) 92 τελικό

<sup>135</sup> Στρατηγάκη Μ., Πενήντα χρόνια πολιτικών ισότητας στην ΕΕ στο Πολιτικές ισότητας των φύλων: Ευρωπαϊκές κατευθύνσεις και εθνικές πολιτικές, Εκδόσεις Gutenberg, σελ 50

στην ανάπτυξη αξιόπιστων στοιχείων, στη συλλογή γνώσεων και στην ανταλλαγή χρήσιμων εμπειριών και εμπειρογνωμοσύνης στον τομέα της ισότητας των φύλων.<sup>136</sup> Στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων του, το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο λειτουργεί με επιλεγμένες μεθόδους και εργαλεία στον τομέα της ένταξης της διάστασης του φύλου και της προώθησης της ισότητας των φύλων (π.χ. έρευνες, δείκτες, καλές πρακτικές, εγχειρίδια/οδηγοί κ.λπ.).<sup>137</sup>

Το 2006 υιοθετήθηκε από το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο το πρώτο Ευρωπαϊκό Σύμφωνο για την Ισότητα των Φύλων και η ΕΕ επανέλαβε την υποχρέωσή της να εφαρμόσει πολιτικές ενίσχυσης της γυναικείας απασχόλησης, προκειμένου να στηρίξει την οικονομική ανάπτυξη, την ευημερία και την ανταγωνιστικότητα της Ένωσης.

Το νέο Σύμφωνο για την Ισότητα των Φύλων της περιόδου 2011-2020 περιλαμβάνει μια σημαντική οικονομική διάσταση και όλα τα κράτη μέλη έχουν συμφωνήσει στο πλαίσιο της Στρατηγικής «Ευρώπη 2020» να τονίσουν την απασχόληση τόσο των γυναικών όσο και των ανδρών.<sup>138</sup>

Το Σεπτέμβριο του 2010, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή παρουσίασε τη στρατηγική για το 2010-2015 για την προώθηση της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών στην ΕΕ θέτοντας συγκεκριμένες δράσεις γύρω από πέντε θεματικούς τομείς: την αύξηση συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας ώστε το ποσοστό απασχόλησης να αγγίξει το 75 % για άνδρες και γυναίκες το 2020, την μείωση του χάσματος των αμοιβών, την αύξηση του αριθμού των γυναικών σε θέσεις ευθύνης με την ανάληψη στοχευμένων πρωτοβουλιών, τη καταπολέμηση της βίας εναντίον των γυναικών και την προώθηση της ισότητας των φύλων και εκτός Ε.Ε. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή το Δεκέμβριο του 2015 δημοσίευσε τη Στρατηγική Δέσμευση για την ισότητα των φύλων (2016-2019), τονίζοντας για ακόμη μια φορά τη σημασία που αποδίδει η ΕΕ στην ισότητα των φύλων επαναβεβαιώνοντας την υποχρέωσή της να συνεχίσει το έργο της στο εν λόγω τομέα. Στο επίκεντρο των δράσεών της θα παραμείνουν οι πέντε υφιστάμενοι θεματικοί τομείς προτεραιότητας καθώς θεωρεί πως εξακολουθούν να παραμένουν επίκαιροι και επίσης θα πρέπει να συνεκτιμηθούν οι πρόσφατες κοινωνικοοικονομικές αλλαγές που επήλθαν λόγω της οικονομικής κρίσης, της

<sup>136</sup> Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων – Εν συντομία, Υπηρεσία Εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2016, σελ 3

<sup>137</sup> Γκερμόστη Β., Μοσχοβάκου Ν., Παπαγιαννοπούλου Μ., Οδηγός για την Ένταξη της Διάστασης του Φύλου στις Οργανώσεις της Κοινωνίας των Πολιτών, Ίδρυμα Μποδοσάκη, 2017, σελ 32

<sup>138</sup> Διοτίμα, Οδηγός ένταξης πολιτικών ισότητας των φύλων στα Ε.Π. του ΕΣΠΑ, του ΕΣΣΑΑ και του ΕΣΣΑΑΛ καθώς και στην αξιολόγηση αυτών, (ΚΓΜΕ) 2013, σελ 35

ταχείας εξάπλωσης της ψηφιακής τεχνολογίας, αλλά και της μετανάστευσης.<sup>139</sup> Ωστόσο πρέπει να επισημανθεί ότι η υποβάθμιση της Στρατηγικής Δέσμευσης σε απλό υπηρεσιακό έγγραφο εργασίας, δημιούργησε δυσαρέσκεια και θεωρήθηκε ως ένα από τα «κακώς κείμενα» της ΕΕ.

Όπως ορθά επισημαίνει η Στρατηγική η διατήρηση της πολιτικής ισότητας των φύλων στην ενωσιακή ατζέντα ως αυτοτελούς δημόσιας πολιτικής ήρθε αντιμέτωπη με δυο κινδύνους που εμφανίστηκαν μετά το 1995 στην Ε.Ε.: α) τον κίνδυνο συγχώνευσης με τις πολιτικές κατά των διακρίσεων λόγω άλλων κοινωνικών χαρακτηριστικών, όπως η φυλετική και εθνική καταγωγή και οι σεξουαλικές προτιμήσεις και β) τον κίνδυνο υπαγωγής στις πολιτικές για την προάσπιση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων.<sup>140</sup> Το άμεσο αποτέλεσμα ήταν ο στόχος της ισότητας των φύλων να υποταχθεί σταδιακά στο στόχο της ισότητας για όλους.<sup>141</sup> Σε πρακτικό επίπεδο η ενσωμάτωση του φύλου στις άλλες πηγές διάκρισης είχε ως συνέπεια το σχεδιασμό του Προγράμματος PROGRESS το οποίο απορρόφησε το εξειδικευμένο πρόγραμμα δράσης για την ισότητα των φύλων από το 2006 και μετά.

Φωτεινή εξαίρεση αποτελεί το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο το οποίο μέχρι και την τελευταία περίοδο (2014-2020) διατηρεί στον κανονισμό του διακριτούς τους στόχους της ισότητας των φύλων και της καταπολέμησης των διακρίσεων, γεγονός που ενθαρρύνει τα κράτη - μέλη να πράξουν ομοίως.<sup>142</sup> Αξίζει να σημειωθεί ότι το ΕΚΤ ήδη από το 1994 είχε περιλάβει τις ίσες ευκαιρίες μεταξύ ανδρών και γυναικών ως μια από τις τέσσερις προτεραιότητές του.<sup>143</sup>

Το 2010 με τη μεταφορά των αρμοδιοτήτων της ισότητας των φύλων από τη Γενική Διεύθυνση «Απασχόλησης, Κοινωνικών Υποθέσεων και Ένταξης» στη ΓΔ για τη «Δικαιοσύνη», η ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών αποτελεί πλέον μέρος μιας ευρείας πολιτικής θεμελιωδών δικαιωμάτων. Οι δράσεις ισότητας πραγματοποιούνται

<sup>139</sup> Strategic engagement for gender equality «2016-2019», (SWD (2015) 0278)

<sup>140</sup> Στρατηγική Μ., Η Πολιτική Ισότητας των φύλων στη δίνη της οικονομικής κρίσης, Ελληνική Επιθεώρηση Πολιτικής Επιστήμης, τχ. 41, 2013, σελ 66

<sup>141</sup> Στρατηγική Μ., Πενήντα χρόνια πολιτικών ισότητας στην ΕΕ στο Πολιτικές ισότητας των φύλων: Ευρωπαϊκές κατευθύνσεις και εθνικές πολιτικές, Εκδόσεις Gutenberg, σελ 46

<sup>142</sup> Στρατηγική Μ., Η Πολιτική Ισότητας των φύλων στη δίνη της οικονομικής κρίσης, Ελληνική Επιθεώρηση Πολιτικής Επιστήμης, τχ. 41, 2013, σελ 6

<sup>143</sup> Η πρώτη απόπειρα κοινοτικής νομοθεσίας για την ισότητα των φύλων και τα Διαρθρωτικά Ταμεία ξεκινάει το 1994 με το Ψήφισμα του Συμβουλίου της 22ας Ιουνίου 1994 για «την προώθηση της ισότητας ευκαιριών για άνδρες και γυναίκες μέσω των Ευρωπαϊκών Διαρθρωτικών Ταμείων» (94/C 231/01). Για περισσότερες πληροφορίες στο ΕΥΣΕΚΤ, *Οδηγός Εφαρμογής των Πολιτικών Ισότητας των Φύλων στο Σχεδιασμό και την Αξιολόγηση των Δράσεων των Ε.Π. του Γ' Κ.Π.Σ.*, Γενική Γραμματεία Διαχείρισης Κοινοτικών και Άλλων Πόρων, Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, 2003, σελ 16-17

εφεξής κάτω από την ομπρέλα των δικαιωμάτων με αποτέλεσμα για παράδειγμα η Ετήσια Έκθεση για την Ισότητα των Φύλων στην Ε. Ε. να αποτελεί παράρτημα της Έκθεσης για τα Θεμελιώδη Δικαιώματα και η χρηματοδότηση των σχεδίων δράσης για την ισότητα των φύλων να έχει ενταχθεί στο Ευρωπαϊκό Πρόγραμμα CITIZENSHIP (2014-2020).<sup>144</sup>

Παράλειψη θα συνιστούσε η μη αναφορά στην οικονομική κρίση που ξεκίνησε το 2008, η οποία βρήκε αντίκτυπο στην ισότητα των φύλων ανατρέποντας τις υποστηρικτικές πολιτικές, τα επιτεύγματα και τις προτεραιότητες που είχαν ήδη τεθεί όλο το προηγούμενο διάστημα. Έκτοτε διαπιστώνεται εμφανής υποβάθμιση της ισότητας των φύλων στον δημόσιο διάλογο και στο θεματολόγιο πολιτικής τόσο σε ενωσιακό όσο και σε εθνικό επίπεδο όπως θα επισημάνει και το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο στο Ψήφισμα της 14ης Μαρτίου 2017.<sup>145</sup> Με το πρόσχημα της λιτότητας, μέσω μιας περιοριστικής δημοσιονομικής πολιτικής, η ΕΕ αλλά και οι εθνικές κυβερνήσεις οδηγήθηκαν σε περαιτέρω μείωση του προϋπολογισμού για τις στρατηγικές ισότητας των φύλων και τους σχετικούς φορείς με συνέπεια την περιχαράκωση του κράτους πρόνοιας και την εμβάθυνση των έμφυλων ανισοτήτων.

### **3.3 Gender mainstreaming – Ένα ακόμη εργαλείο της ευρωπαϊκής πολιτικής για την ισότητα των φύλων**

Σύμφωνα με τον ορισμό της Επιτροπής ως Gender mainstreaming ορίζεται η ένταξη της διάστασης του φύλου σε κάθε στάδιο των πολιτικών διαδικασιών (σχεδιασμός, εφαρμογή, παρακολούθηση και αξιολόγηση) με την οπτική της προώθησης της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών. Επιπρόσθετα, σημαίνει την αποτίμηση του βαθμού επίδρασης των πολιτικών στη ζωή και τη θέση των γυναικών και των ανδρών, καθώς και τη λήψη ευθύνης για τον επαναπροσδιορισμό τους, εφόσον αυτό κρίνεται απαραίτητο.<sup>146</sup>

Η πρώτη πρωτοβουλία μεγάλης εμβέλειας σε ενωσιακό επίπεδο, η οποία αποτέλεσε το σημείο εκκίνησης για την προώθηση του συγκεκριμένου εργαλείου

---

<sup>144</sup> όπως προηγουμένως, σελ 69-70

<sup>145</sup> σχετικά με τη χρηματοδότηση της ΕΕ για την ισότητα των φύλων, (2016/2144(INI))

<sup>146</sup> διαθέσιμο στο <https://goo.gl/uiLGbY>

είναι η Ανακοίνωση της Επιτροπής<sup>147</sup> για την ενσωμάτωση των ίσων ευκαιριών στο σύνολο των κοινοτικών δραστηριοτήτων, ενώ η Συνθήκη του Άμστερνταμ ήταν εκείνη που με το άρθρο 3 προσέφερε στο GM νομική υπόσταση.

Η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου συνιστά μια ολοκληρωμένη προσέγγιση στην πολιτική της ισότητας, που δεν περιορίζεται απλώς στη λήψη μέτρων υπέρ των γυναικών, αλλά χαράσσει πολιτικές ισότητας, τις εφαρμόζει και αξιολογεί το σύνολο των επιπτώσεών τους, τόσο στους άνδρες όσο και στις γυναίκες.<sup>148</sup> Κατά αυτή την έννοια, το gender mainstreaming ως πολιτική στρατηγική, λειτουργεί συμπληρωματικά και όχι ως υποκατάστατο των προηγούμενων πολιτικών ισότητας (νομοθεσία για την ίση μεταχείριση, πολιτική ίσων ευκαιριών και θετικές δράσεις).<sup>149</sup>

Στη περίπτωση που εκτιμηθεί ότι μια πολιτική επιδρά αρνητικά στην ισότητα των φύλων, σκόπιμη είναι η αναδιαμόρφωση και ο επαναπροσδιορισμός της προκειμένου να δημιουργηθεί ο κατάλληλος χώρος για την προαγωγή της ισότητας. Πρέπει να τονίσουμε ότι η διάχυση της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές, δεν αποτελεί αυτοσκοπό, αλλά μέσο επίτευξης της ισότητας στοχεύοντας στη μείωση των έμφυλων ανισοτήτων και παράλληλα στην αντιμετώπιση των δομικών τους αιτίων. Αυτό συνεπάγεται, μεταξύ άλλων, τη βούληση των εθνικών κυβερνήσεων για απελευθέρωση των απαραίτητων οικονομικών και ανθρώπινων πόρων.

Αναμφισβήτητα η ένταξη της διάστασης του φύλου αποτελεί μια θεωρητική και αφηρημένη έννοια, δύσκολη στο να κατανοηθεί με αποτέλεσμα ευκόλως να παρερμηνεύεται. Επίσης η έλλειψη κατάλληλων εργαλείων και τεχνικών μπορεί να σημαίνει ότι η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου θα εφαρμοστεί ανεπιτυχώς ή δεν θα εφαρμοστεί καθόλου.<sup>150</sup>

Το GM δεν είναι απλά ζήτημα κοινωνικής δικαιοσύνης αλλά πρόκειται για μια μακροπρόθεσμη διαδικασία που δίνει έμφαση στην ενίσχυση της συμμετοχής των

---

<sup>147</sup> COM (96) 67 τελικό

<sup>148</sup> Γκερμόση Β., Μοσχοβάκου Ν., Παπαγιαννοπούλου Μ., Οδηγός για την Ένταξη της Διάστασης του Φύλου στις Οργανώσεις της Κοινωνίας των Πολιτών, Ίδρυμα Μποδοσάκη, 2017, σελ 50

<sup>149</sup> Daly M., Gender Mainstreaming in Theory and Practice, The Author, Oxford University Press, 2005, σελ 439

<sup>150</sup> Council of Europe, Gender Mainstreaming, Conceptual framework, methodology and presentation of good practices, Final Report of Activities of the Group of Specialists on Mainstreaming, Section on Equality between Women and Men, 1998, σελ 18

γυναικών στην πολιτική και δημόσια ζωή<sup>151</sup> έχοντας σκοπό τη μείωση του δημοκρατικού ελλείμματος δεδομένου ότι η ανάπτυξη της «ισάριθμης δημοκρατίας» είναι ένας από τους σημαντικότερους στόχους της ισότητας των φύλων.

Η προστιθέμενη αξία του GM έγκειται στο γεγονός ότι πρόκειται για στρατηγική που από τη μια θέτει στο επίκεντρο των πολιτικών τον άνθρωπο - άνδρες και γυναίκες – και από την άλλη αμφισβητώντας την υπόθεση ότι οι πολιτικές είναι ουδέτερες φύλου, αποκαλύπτει τις «κρυμμένες υποθέσεις» σχετικά με την πραγματικότητα και τις έμφυλες αξίες, οδηγώντας έτσι, σε μεγαλύτερη διαφάνεια τη διαδικασία χάραξης των πολιτικών.<sup>152</sup> Με αυτή την έννοια, η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου είναι μια πραγματική win-win στρατηγική.<sup>153</sup>

Ωστόσο είναι πολύ σημαντικό να τονίσουμε ότι κανένα θεσμικό όργανο της ΕΕ δεν έχει τηρήσει με συνέπεια την ένταξη της διάστασης του φύλου στον προϋπολογισμό της ΕΕ, με αποτέλεσμα να παραμένει ανεφάρμοστο το αίτημα μιας προσέγγισης των δημοσιονομικών διαδικασιών που να λαμβάνει υπόψη την έμφυλη διάσταση όπως αυτή είχε διατυπωθεί στο Πεκίνο<sup>154</sup> το 1995.

Στο πλαίσιο αυτό, το ΕΚ σε Ψήφισμά<sup>155</sup> του καλεί τα όργανα της ΕΕ να επιδιώξουν από κοινού το gender budgeting<sup>156</sup> ως στόχου πολιτικής για τον Προϋπολογισμό της Ε.Ε., στα Ταμεία και τα Προγράμματα της Ε.Ε. Επιπλέον εκφράζει τη λύπη του διότι «τα εργαλεία για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου, όπως είναι οι δείκτες ανά φύλο, η εκτίμηση επιπτώσεων ως προς το φύλο και η συνεκτίμηση της διάστασης του φύλου κατά την κατάρτιση του προϋπολογισμού, χρησιμοποιούνται πολύ σπάνια κατά τον σχεδιασμό και την εφαρμογή των πολιτικών», τόσο σε επίπεδο ΕΕ όσο και από τις εθνικές κυβερνήσεις.<sup>157</sup>

---

<sup>151</sup> τόσο το ΕΚ όσο και η Επιτροπή υποστηρίζουν τη συμμετοχή των γυναικών στα κέντρα λήψεως αποφάσεων, πχ. Το ΕΚ έχει εκφράσει τον προβληματισμό του για την απουσία γυναικών στην εκτελεστική επιτροπή της ΕΚΤ. Στη Στρατηγική δέσμευση για ισότητα των φύλων την περίοδο 2016-2019, η Επιτροπή επιβεβαίωσε εκ νέου τη δέσμευσή της σχετικά με την πρόταση οδηγίας του 2012 στην οποία έχουμε αναφερθεί (διαθέσιμο στο [www.socialpolicy.gr](http://www.socialpolicy.gr))

<sup>152</sup> όπως προηγουμένως, σελ 20

<sup>153</sup> όπως προηγουμένως

<sup>154</sup> Η Πλατφόρμα Δράσης του Πεκίνου αποτέλεσε το πρώτο επίσημο διεθνές κείμενο που υιοθέτησε τη στρατηγική και την έννοια ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές και δράσεις

<sup>155</sup> Ψήφισμα του ΕΚ της 14ης Μαρτίου 2017 σχετικά με τη χρηματοδότηση της ΕΕ για την ισότητα των φύλων (2016/2144(INI))

<sup>156</sup> το gender budgeting αποτελεί εργαλείο για να διαπιστωθεί εάν οι δεσμεύσεις των οργάνων της ΕΕ αλλά και των εθνικών κυβερνήσεων για την ισότητα των φύλων μεταφράζονται σε δημοσιονομικές δεσμεύσεις

<sup>157</sup> Ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 14ης Μαρτίου 2017 σχετικά με τη χρηματοδότηση της ΕΕ για την ισότητα των φύλων (2016/2144(INI))



## Κεφάλαιο 4<sup>ο</sup> : Η προστιθέμενη αξία του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων στην αρχή της ισότητας των δυο φύλων

Ο Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ περιλαμβάνει την ισότητα των φύλων μεταξύ των αξιών της Ένωσης στο προοίμιό του και κατοχυρώνει την οριζόντια διάσταση της καταπολέμησης των διακρίσεων λόγω φύλου και της ισότητας γυναικών και ανδρών αντιστοίχως στα άρθρα 21 παρ. 1 και 23. Η αξία της ύπαρξης του ΧΘΔ έγκειται στην εξασφάλιση της «ορατότητας» (visibility) των δικαιωμάτων στα μάτια των πολιτών της Ένωσης αλλά και στο γεγονός ότι τα καθιστά πλαίσιο αναφοράς για το σύνολο της νομοθετικής/κανονιστικής δράσης της Ένωσης και των κρατών μελών.<sup>158</sup>

Με το άρθρο 23 διαφάνηκε η προοπτική διεύρυνσης της έννοιας της ισότητας των φύλων καθώς στην πρώτη παράγραφο του εν λόγω άρθρου αναφέρεται ότι «η ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών πρέπει να διασφαλιστεί σε όλους τους χώρους, συμπεριλαμβανομένης της απασχόλησης, της εργασίας και της αμοιβής». Αυτή η διατύπωση παρέχει την πληρέστερη προστασία μεταξύ παρόμοιων άρθρων σε διεθνές επίπεδο<sup>159</sup> και δίνει στο ΔΕΕ τη δυνατότητα μέσω της νομολογίας του να καθορίσει εκ νέου το εύρος της ισότητας των φύλων ώστε να καλύψει και άλλα πεδία της ιδιωτικής ζωής πέραν αυτού της απασχόλησης και των συνθηκών εργασίας. Όπως ορθά έχει επισημανθεί, το άρθρο 23 προσφέρει τα εχέγγυα για μια αλλαγή της κοινωνικοοικονομικής πραγματικότητας καθώς και στην επίτευξη μιας de facto ισότητας των φύλων,<sup>160</sup> εν τούτοις το Δικαστήριο φάνηκε απρόθυμο να αξιολογήσει ερμηνευτικά αυτή τη διάταξη.

Παρατηρούμε πως ακόμα και μετά την έναρξη ισχύος του Χάρτη, το ΔΕΕ εκτιμά την ύπαρξη διακρίσεων μόνο βάσει οδηγιών και επίσης οι αναφορές του Δικαστηρίου σε αυτόν είναι λίγες σε σχέση πάντα με την εφαρμογή του παραγώγου δικαίου, και ιδιαιτέρως της οδηγίας 76/207, όπως αυτή αναδιατυπώθηκε με την οδηγία 2006/54.<sup>161</sup> Η υπόθεση (232/09) Dita Danosa είναι από τις ελάχιστες στην οποία γίνεται αναφορά στο ΧΘΔ και στο άρθρο 23.

<sup>158</sup> Χατζόπουλος Β., Η προστασία των θεμελιωδών δικαιωμάτων ύστερα από τη θέση σε ισχύ της Συνθήκης της Λισσαβόνας, διαθέσιμο στο [www.constitutionalism.gr](http://www.constitutionalism.gr)

<sup>159</sup> Ξεφτέρη Σ., Ισότητα γυναικών και ανδρών στο: Ο Χάρτης Θεμελιωδών δικαιωμάτων της ΕΕ, Ερμηνεία κατ' άρθρο, Β. Τζέμος, Νομική Βιβλιοθήκη, 2015, σελ 303

<sup>160</sup> Schiek D., Equality between Women and Men, στο: The EU Charter of Fundamental Rights, A Commentary, S. Peers, T. Hervey, J. Kenner, A. Ward, Hart Publishing, 2014, σελ 636

<sup>161</sup> όπως προηγουμένως, Σ. Ξεφτέρη σελ 299

Στη συγκεκριμένη υπόθεση η Danosa, μέλος του διοικητικού συμβουλίου μιας κεφαλαιουχικής εταιρίας απολύθηκε ενώ βρισκόταν σε κατάσταση εγκυμοσύνης, και για αυτό άσκησε αγωγή κατά του εργοδότη της. Εξετάζοντας τα ενώπιον του στοιχεία το ΔΕΕ κατέληξε ότι η απόλυση της ενάγουσας λόγω της εγκυμοσύνης της έρχεται σε αντίθεση με την οδηγία 76/207 για την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών και συνιστά άμεση διάκριση λόγω φύλου. Το Δικαστήριο ανέπτυξε το σκεπτικό του, τονίζοντας πως αυτό που έχει κυρίως σημασία είναι να διασφαλιστεί η παροχή στην ενδιαφερόμενη της προστασίας που η νομοθεσία της Ένωσης προβλέπει για τις εγκύους γυναίκες γεγονός το οποίο ενισχύεται και από την αρχή της ισότητας ανδρών και γυναικών την οποία καθιερώνει το άρθρο 23 του ΧΘΔ (σκέψη 71). Το ΔΕΕ κάνει μια δειλή αναφορά στο Χάρτη χωρίς ωστόσο να τον επικαλεστεί στο διατακτικό.

Αλλά και οι Γενικοί Εισαγγελείς στις προτάσεις τους περιθωριακά και επικουρικά επικαλούνται το άρθρο 23 του Χάρτη και μόνο για να επισημάνουν αφενός την οριστική επιβεβαίωση της ισχύος της αρχής της ισότητας ανδρών και γυναικών, χάρη στην κατοχύρωσή της με τα άρθρα 21 και 23 του Χάρτη και αφετέρου τη δέσμευση να εξασφαλίζεται η ισότητα των δύο φύλων σε όλους τους τομείς.<sup>162</sup>

Στην απόφαση ορόσημο Test Achats, (236/09) το ΔΕΕ είχε την ευκαιρία να ερμηνεύσει συνδυαστικά την οδηγία 2004/113<sup>163</sup> και τα άρθρα 21 και 23 του ΧΘΔ. Το Δικαστήριο έκρινε ανίσχυρο το άρθρο 5 παρ. 2 της οδηγίας 2004/113 του Συμβουλίου και τη ρήτρα εξαίρεσης που αυτό εισάγει, δεδομένου ότι ήταν ασυμβίβαστη με την αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και την παροχή αυτών. Ειδικότερα το ΔΕΚ αποφάσισε ότι ένα διαφορετικό σύστημα αναλογιστικού υπολογισμού του ύψους των ασφάλιστρων και των ασφαλιστικών παροχών για τις γυναίκες και τους άνδρες δεν είναι συμβατό με τον ΧΘΔ της ΕΕ. Στη σκέψη 17, ενώ το Δικαστήριο επισημαίνει κατ' αρχάς ότι το κύρος του άρθρου 5 παρ. 2, της εν λόγω οδηγίας πρέπει να εξεταστεί υπό το φως των διατάξεων 21 και 23 του Χάρτη, στη συνέχεια του σκεπτικού του δε θα αναφερθεί ξανά σε αυτόν. Είναι πάντως σημαντικό το γεγονός ότι το ΔΕΕ στην απόφαση αυτή σταθμό, κήρυξε ανίσχυρη μια διάταξη ενωσιακού

<sup>162</sup> σκέψη 51 των Προτάσεων της Γενικής Εισαγγελέως Verica Trstenjak στην υπόθεση 123/10

<sup>163</sup> Οδηγία 2004/113/ΕΚ του Συμβουλίου, της 13ης Δεκεμβρίου 2004, για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και την παροχή αυτών

δικαίου με βάση την αντίθεσή της προς το ΧΘΔ, καθιερώνοντας έτσι την ισχύ του.<sup>164</sup>

Αξιοσημείωτο είναι πως στις αποφάσεις του ΔΕΕ, τα άρθρα 21 και 23 αναφέρονται συχνά μαζί όταν διακυβεύεται η απαγόρευση των διακρίσεων λόγω φύλου, αντί να γίνεται σαφής διάκριση μεταξύ της μη διακριτικής μεταχείρισης και του θετικού καθήκοντος για την εξασφάλιση της ίσης μεταχείρισης.<sup>165,166</sup>

Αλλά και η Γενική εισαγγελέας Juliane Kokott, στη γνωμοδότησή της επί της υποθέσεως *Test Achats* υποστηρίζει πως δεν υφίσταται ουσιώδης διαφορά μεταξύ των όρων «αρχή της ίσης μεταχειρίσεως» και «αρχή της απαγορεύσεως των διακρίσεων» και τους χρησιμοποιεί ως συνώνυμους (σκέψη 29).

Μια βασική αδυναμία του ΧΘΔ έγκειται στην ελλειμματική αποτύπωση του κοινοτικού κεκτημένου της αρχής περί εναρμόνισης της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, η οποία συνιστά φυσικό συμπλήρωμα της ισότητας των φύλων (243/95 *Hill* και *Stapleton*, σκέψη 42) και απαραίτητο μέσο για την ουσιαστική επίτευξή της. Η αρχή της προσαρμογής των συνθηκών εργασίας στις οικογενειακές υποχρεώσεις κατοχυρώνεται από το άρθρο 33 παρ. 2 του Χάρτη που προβλέπει ότι: «Κάθε πρόσωπο προκειμένου να μπορεί να συνδυάζει την οικογενειακή με την επαγγελματική ζωή, έχει δικαίωμα προστασίας από την απόλυση για λόγους που συνδέονται με τη μητρότητα καθώς και δικαίωμα αμειβόμενης άδειας μητρότητας και γονικής άδειας μετά τη γέννηση ή την υιοθεσία παιδιού». Πρόκειται για διάταξη που έχει υποστεί κριτική καθώς υπολείπεται του κοινοτικού κεκτημένου διότι η πρόβλεψη του άρθρου 33 παρ. 2 είναι περισσότερο περιορισμένη από την υπάρχουσα νομοθεσία και νομολογία.<sup>167</sup> Συγκεκριμένα περιορίζει την προστασία της μητρότητας στο δικαίωμα της γυναίκας να μην απολύεται, ενώ βάσει του κεκτημένου έχει επίσης δικαίωμα να μην υφίσταται καμία δυσμενή μεταχείριση που έχει άμεση ή έμμεση σχέση με την εγκυμοσύνη ή την μητρότητα, όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση και τις συνθήκες εργασίας.<sup>168</sup>

---

<sup>164</sup> Γενική Γραμματεία Ισότητας Φύλων, Συλλογή/Κωδικοποίηση Νομοθεσίας – Συλλογή Νομολογίας Ελληνικών Δικαστηρίων & του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης – Προτάσεις απλούστευσης της νομοθεσίας, 2012, σελ 27

<sup>165</sup> στη σκέψη 28 της απόφασης 401/11 επισημαίνεται ότι τα κράτη μέλη οφείλουν, δυνάμει του ΧΘΔ, να τηρούν τις αρχές της ίσης μεταχειρίσεως και της απαγορεύσεως των διακρίσεων που κατοχυρώνουν τα άρθρα 20, 21 παρ. 1, και 23

<sup>166</sup> Schiek D., *Equality between Women and Men*, στο: *The EU Charter of Fundamental Rights, A Commentary*, S. Peers, T. Hervey, J. Kenner, A. Ward, Hart Publishing, 2014, σελ 636

<sup>167</sup> Γιαννακούρου Σ., *Η ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών κατά το κοινοτικό και το ελληνικό εργατικό δίκαιο*, Εκδόσεις Σάκκουλα, 2008, σελ 31

<sup>168</sup> Σ. Κουκούλη – Σπηλιωτοπούλου, *Η εναρμόνιση της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής των ανδρών και των γυναικών: κοινοτικό και εθνικό κεκτημένο*, ΔιΔικ, 2004, σελ 581

Υπενθυμίζουμε το δικαίωμα των γυναικών να επιστρέφουν στην ίδια ή ισοδύναμη θέση χωρίς επιδείνωση των όρων και των συνθηκών εργασίας λόγω της χρήσης αυτής της άδειας και να επωφελούνται από οποιαδήποτε βελτίωση των συνθηκών εργασίας την οποία θα δικαιούνται κατά την απουσία τους. (άρθρο 15 της αναδιατυπωμένης οδηγίας 2006/54 αλλά και αποφάσεις ΔΕΕ – βλ. υπόθεση Thibault, 136/95, σκέψη 29).

Τέλος, σε μια πρόσφατη υπόθεση του Γενικού Δικαστηρίου, (T-315/17) η Hebberecht, προσέφυγε κατά της ΕΥΕΔ λόγω του ότι η τελευταία δεν παρέτεινε τον διορισμό της στη θέση της επικεφαλής της αντιπροσωπείας της ΕΕ στην Αιθιοπία και διόρισε κάποιον άνδρα στη θέση της. Η προσφεύγουσα επικαλέστηκε μεταξύ άλλων τη μη τήρηση των θετικών μέτρων που προβλέπει ο Κανονισμός Υπηρεσιακής Καταστάσεως των υπαλλήλων της Ένωσης. Το Δικαστήριο έκρινε ότι η ΕΥΕΔ, μη λαμβάνοντας υπόψη την ισότητα των φύλων και τον ουσιώδη χαρακτήρα που αυτή έχει, παρέβη τις διατάξεις του Κανονισμού διατάσσοντας την ακύρωση της απόφασης με την οποία απορρίφθηκε το αίτημα της Hebberecht περί παρατάσεως της θητείας της κατά ένα έτος. Στην υπόθεση αυτή το Δικαστήριο δεν κάνει καμία αναφορά στην παρ. 2 του άρθρου 23 του ΧΘΔ, το οποίο κατοχυρώνει τη θέσπιση θετικών μέτρων για το γυναικείο φύλο παραγκωνίζοντας για άλλη μια φορά την δυναμική του Χάρτη.

Αναμφισβήτητα η επιταγή της ισότητας των δυο φύλων αποτελεί γενική αρχή του ενωσιακού δικαίου που αναγνωρίστηκε πολύ πριν την κατάρτιση του Χάρτη και υπήρχε ως στόχος της πολιτικής της Ένωσης καταγεγραμμένος στις Συνθήκες.<sup>169</sup> Στο πλαίσιο αυτό, ο Χάρτης ήρθε να προσθέσει απλώς μια περαιτέρω «νομική βάση» ενισχύοντας τη δράση του Δικαστηρίου της ΕΕ. Επιπλέον η ισότητα των φύλων έχει κατοχυρωθεί από τις Συνθήκες και το παράγωγο δίκαιο και γι' αυτό το ΔΕΕ επικαλείται μόνο επικουρικά τον Χάρτη. Εν κατακλείδι η συμβολή του δεν συνιστά τίποτα περισσότερο από μια ουδέτερη επιβεβαίωση της αρχής της ίσης μεταχείρισης ως δικαιώματος που είναι βαθιά ριζωμένο στις Συνθήκες, δίχως κάποια διεύρυνση του πεδίου εφαρμογής της. Συνεπώς μόνο συμβολική θα μπορούσαμε να χαρακτηρίσουμε την προστιθέμενη αξία του Χάρτη στο ζήτημα της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών.

---

<sup>169</sup> Ξεφτέρη Σ., Ισότητα γυναικών και ανδρών στο: Ο Χάρτης Θεμελιωδών δικαιωμάτων της ΕΕ, Ερμηνεία κατ' άρθρο, Β. Τζέμος, Νομική Βιβλιοθήκη, 2015, σελ 302

## Συμπεράσματα

Η ισότητα των φύλων, ως εξειδίκευση της αρχής της ισότητας, όπως αυτή διακηρύσσεται στα εθνικά συντάγματα και στις διεθνείς συμβάσεις, δεν αποτέλεσε αντικείμενο ενδιαφέροντος των ιδρυτικών συνθηκών της ΕΚ δεδομένου ότι η τελευταία δε συνιστά κράτος με καθολικές εξουσίες<sup>170</sup> αλλά οργανισμό που σκοπό έχει να προστατεύσει δικαιώματα που συντελούν στην επίτευξη οικονομικών στόχων. Όμως η αναφορά της Συνθήκης της Ρώμης στο άρθρο 119 ΣυνθΕΟΚ (σημερινό 157 ΣΛΕΕ) και στην ισότητα των αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών υπήρξε η ναυαρχίδα για την αρχή της ισότητας των δυο φύλων στο κοινοτικό δίκαιο που με το πέρασμα των χρόνων εξελίχθηκε, έτσι που το ελάχιστο που αναγνώριζε η ΣυνθΕΟΚ εμπλουτίστηκε και μεταλλάχθηκε σε γενική αρχή.<sup>171</sup> Στο πλαίσιο αυτό η ανάπτυξη του φεμινιστικού κινήματος στην Ευρώπη στις αρχές δεκαετίας του εβδομήντα, παρέσυρε και την ΕΟΚ που ξεπερνώντας τη λογική του άρθρου 119 υιοθετεί το 1976 την οδηγία 76/207<sup>172</sup> και η αρχή της ίσης μεταχείρισης εργαζομένων ανδρών και γυναικών επιβάλλεται ως κανόνας θετικού κοινοτικού δικαίου.

Το ΔΕΚ από νωρίς αναγνώρισε την ισότητα των φύλων ως θεμελιώδες δικαίωμα διαδραματίζοντας καθοριστικό ρόλο στη διαμόρφωση της αρχής της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών στο τομέα της εργασίας δίνοντας ευρεία ερμηνεία στο περιεχόμενό της. Μέσα από μια πλουσιότατη νομολογία αποσαφήνισε επαρκώς διατάξεις του πρωτογενούς και του παράγωγου δικαίου, διεύρυνε την έννοια της αμοιβής, ανέπτυξε την έννοια των έμμεσων διακρίσεων, εξασφάλισε την προστασία των εγκύων, προέβλεψε την αντιστροφή του βάρους της απόδειξης, αποκατέστησε την ισότητα των φύλων με την επέκταση των ευνοϊκότερων ρυθμίσεων σε όσους αδικούνται, επέκτεινε την έννοια του όρου φύλο για να συμπεριλάβει και τα τρανσεξουαλικά άτομα. Πολλές νομολογιακές λύσεις που εκείνο πρότεινε ενσωματώθηκαν στη συνέχεια στο κοινοτικό δίκαιο<sup>173</sup> αναβαθμίζοντάς το. Εντύπωση πάντως προκαλεί ότι παρά τη συμπερίληψη της

---

<sup>170</sup> Δαγτόγλου Π., Ατομικά Δικαιώματα, Εκδόσεις Σάκκουλα, 2012, σελ 42

<sup>171</sup> Κραβαρίτου Γ., Η ίση μεταχείριση στο Δίκαιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης και η απαγόρευση των διακρίσεων, Επιθ.Εργ.Δικ, τόμος 65, 2006, σελ 321

<sup>172</sup> Κραβαρίτου Γ., Εργασία και δικαιώματα της γυναίκας, Εκδόσεις Σάκκουλα, 1991, σελ 45

<sup>173</sup> Γενική Γραμματεία Ισότητας Φύλων, Συλλογή/Κωδικοποίηση Νομοθεσίας – Συλλογή Νομολογίας Ελληνικών Δικαστηρίων & του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης – Προτάσεις απλούστευσης της νομοθεσίας, 2012, σελ 159

σεξουαλικής παρενόχλησης στο παράγωγο δίκαιο, δεν δόθηκε στο ΔΕΕ η δυνατότητα νομολογιακής προσέγγισης της έννοιας αυτής.

Η Συνθήκη του Άμστερνταμ, αποτέλεσε ποιοτικό άλμα για τα θεμελιώδη δικαιώματα. Αφενός διεύρυνε την αρχή της μη διάκρισης για να περιλάβει και τις διακρίσεις λόγω φύλου, αφετέρου το νέο άρθρο 141 τοποθετεί την επιταγή της ισότητας σε ένα ευρύτερο πλαίσιο, και από την ίση μεταχείριση περνάμε στην ισότητα ευκαιριών, προκειμένου να εξασφαλιστεί η ουσιαστική ισότητα των φύλων. Στην μετατόπιση του ενωσιακού δικαίου στην ουσιαστική ισότητα συνέβαλε και η κατοχύρωση των θετικών μέτρων υπέρ των γυναικών στο πρωτογενές δίκαιο και η νομιμοποίησή τους από τον κοινοτικό δικαστή πάντα όμως υπό την τήρηση προϋποθέσεων (αρχή της αντικειμενικότητας, αρχή της αναλογικότητας, ύπαρξη υποεκπροσώπησης). Το ΔΕΚ απασχόλησαν επανειλημμένα εθνικές ρυθμίσεις που προέβλεπαν τη λήψη θετικών μέτρων, ωστόσο το Δικαστήριο καταδικάζει αυτές που με τρόπο γενικό και απόλυτο, χωρίς να επιτρέπουν την εκτίμηση των συνθηκών, δίνουν το προβάδισμα κατά την πρόσληψη ή την υπηρεσιακή προαγωγή στις γυναίκες.<sup>174</sup> Πάντως σε καμία περίπτωση τα θετικά μέτρα δεν γίνονται άνευ ετέρου αποδεκτά<sup>175</sup> και το ΔΕΕ τηρεί αν όχι μια αυστηρή, σίγουρα όμως επιφυλακτική στάση απέναντί τους.

Η διαπίστωση ότι η νομοθεσία από μόνη της δεν είναι αρκετή για να επιδράσει στην πράξη στην άρση ανισοτήτων οδήγησε στην υιοθέτηση από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή Μεσοπρόθεσμων Προγραμμάτων Δράσης τα οποία έδωσαν ώθηση σε μια σειρά πολιτικών για την ίση πρόσβαση και μεταχείριση των γυναικών στην αγορά εργασίας.<sup>176</sup> Η έκδοση πληθώρας οδηγιών, τα μεσοπρόθεσμα προγράμματα, η λήψη θετικών μέτρων συνιστούν διαφορετικά εργαλεία πολιτικής που το καθένα διαθέτει τη δική του δυναμική. Ωστόσο θα πρέπει να ερμηνευθούν συνδυαστικά και όχι μεμονωμένα διότι πρόκειται για μέσα που οικοδομήθηκαν το ένα πάνω στο άλλο.

---

<sup>174</sup> Ζερδελής Δ., Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές εργασιακές σχέσεις, Εκδόσεις Σάκκουλα, 2015, σελ 287

<sup>175</sup> Γενική Γραμματεία Ισότητας Φύλων, Συλλογή/Κωδικοποίηση Νομοθεσίας – Συλλογή Νομολογίας Ελληνικών Δικαστηρίων & του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης – Προτάσεις απλούστευσης της νομοθεσίας, 2012, σελ 160

<sup>176</sup> Στρατηγάκη Μ., 1957-2007: Πενήντα χρόνια πολιτικών ισότητας στην Ε.Ε. Μια κριτική ανασκόπηση στο Πολιτικές ισότητας των φύλων: Ευρωπαϊκές κατευθύνσεις και εθνικές πρακτικές, Εκδόσεις Gutenberg, 2008, σελ 33-34

Έτσι τη δεκαετία του ενενήντα, ένα νέο εργαλείο άσκησης πολιτικής, το gender mainstreaming θα λειτουργήσει συμπληρωματικά με τις θετικές δράσεις υπέρ των γυναικών. Η ΕΕ υπήρξε πρωτοπόρα στην υιοθέτηση και ανάπτυξη της στρατηγικής της ενσωμάτωσης του φύλου σε όλους τους τομείς της οικονομικής, κοινωνικής και πολιτικής ζωής, και όχι μόνο σε αυτούς που σχετίζονται άμεσα με την αγορά εργασίας.<sup>177</sup>

Αναμφισβήτητα η ισότητα των δυο φύλων, από δικαίωμα της αγοράς εξελίχθηκε σε θεμελιώδες δικαίωμα και αναδείχτηκε σε έναν από τους δυναμικότερους κλάδους του κοινοτικού δικαίου αποκτώντας τεράστια σπουδαιότητα. Ένα διευρυμένο νομοθετικό πλαίσιο από τη μια, πλήθος υποστηρικτικών πολιτικών από την άλλη μαρτυρούν τον ενεργό ρόλο που έχει διαδραματίσει η ΕΕ στην ανάδειξη της ισότητας των φύλων ως το σημαντικότερο ίσως τομέα της ευρωπαϊκής κοινωνικής πολιτικής. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή λόγω του αποκλειστικού δικαιώματος νομοθετικής πρωτοβουλίας που διαθέτει, υπήρξε ο κινητήριος μοχλός<sup>178</sup> στην προώθηση των πολιτικών για την ανάπτυξη ίσων ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών μέσα από μια σχέση συνεργασίας με τις εθνικές κυβερνήσεις και τα Ευρωπαϊκά Διαρθρωτικά Ταμεία.

Η μακρά πορεία των πολιτικών της ΕΕ σχετικά με την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών από τη θέσπιση του άρθρου 119 ΣΕΚ ως τις μέρες μας αποτελεί ευρύ πεδίο για την αποτίμησή τους. Σήμερα μπορεί να υποστηρίξει κανείς ότι έχει επιτευχθεί σημαντική πρόοδος ως προς την ισότητα των δύο φύλων δεδομένου ότι αυτή είναι νομικά κατοχυρωμένη. Παρόλα αυτά οι έμφυλες ανισότητες παραμένουν εμφανείς και οι γυναίκες στην πράξη δεν έχουν ίσες ευκαιρίες με τους άνδρες. Παρά τη μείωση του χάσματος μεταξύ των φύλων στην εκπαίδευση και την επαγγελματική κατάρτιση οι γυναίκες εξακολουθούν να κερδίζουν κατά μέσο όρο λιγότερα από τους άνδρες με συνέπεια το σύνθημα της δεκαετίας του '50 "ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας" να παραμένει δυστυχώς επίκαιρο.<sup>179</sup>

---

<sup>177</sup> Στρατηγάκη Μ., Πολιτικές για την ισότητα των φύλων στην Ευρωπαϊκή Ένωση, Συμπτώσεις και αντιφάσεις στην πορεία της Ευρωπαϊκής ενοποίησης στο: Παναγιωτοπούλου Ρ., Κονιόρδος Σ. & Μαράτου – Αλιπράντη Λ. (επιμ.), Παγκοσμιοποίηση και Σύγχρονη Κοινωνία, ΕΚΚΕ, 2003, σελ 8

<sup>178</sup> Στρατηγάκη Μ., 1957-2007: Πενήντα χρόνια πολιτικών ισότητας στην Ε.Ε, Ευρωπαϊκές κατευθύνσεις και εθνικές πρακτικές, Εκδόσεις Gutenberg, 2008, σελ 53

<sup>179</sup> Ισότητα ανδρών και γυναικών στην εργασία :<http://www.europarl.europa.eu/highlights/el/1103.html>

Επίσης έκθεση του EIGE καταδεικνύει ότι το ανδρικό φύλο κυριαρχεί σε όλους τους τομείς της δημόσιας ζωής ενώ οι γυναίκες εκπροσωπούνται ελλειμματικά στη λήψη αποφάσεων στους τομείς της πολιτικής και της οικονομίας. Η έκθεση συνιστά βελτίωση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής και την εφαρμογή θεσμικών αλλαγών<sup>180</sup> με δεδομένο ότι οι γυναίκες επωμίζονται την άνιση κατανομή του βάρους των οικογενειακών ευθυνών. Επίσης οι γυναίκες, σε συντριπτική πλειοψηφία σε σχέση με τους άνδρες, πλήττονται από τη σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας γεγονός που συνεπάγεται την επιδείνωση των εργασιακών τους συνθηκών αλλά και τη μείωση της αποδοτικότητάς τους.

Οι πολιτικές ισότητας των δυο φύλων έχουν χαρακτηριστεί «εύκολα» θύματα<sup>181</sup> της οικονομικής και κοινωνικής κρίσης που βίωσαν οι χώρες της ΕΕ και ιδιαίτερα αυτές του «Νότου». Οι πολιτικές αυτές αναπτύχθηκαν στην ΕΕ σε συνθήκες οικονομικής ευμάρειας και σήμερα έχουν υποβαθμισθεί αισθητά στην πολιτική ατζέντα, στις προτεραιότητες χρηματοδότησης και στη λίστα των κοινωνικών αξιών.<sup>182</sup> Παρά την έμφαση στο δίκαιο των διακρίσεων, την προοδευτική νομοθεσία, τις ισχυρές δεσμεύσεις και την πρόοδο που έχει συντελεστεί, η ΕΕ βρίσκεται στο μέσο της διαδρομής για τη δημιουργία μιας κοινωνίας όπου τα δυο φύλα θα αντιμετωπίζονται ισότιμα. Γι αυτό παραδοσιακές αντιλήψεις αλλά και στερεότυπα για τους έμφυλους ρόλους θα πρέπει να ανατραπούν έτσι ώστε βαθμιαία να καλλιεργηθεί η νοοτροπία ότι η επένδυση στο γυναικείο δυναμικό, ισοδυναμεί με επένδυση στο σύνολο της κοινωνίας. Η ισότητα των δυο φύλων συνιστά θεμελιώδες δικαίωμα αλλά ταυτόχρονα και οικονομικό κεφάλαιο και γι αυτό οφείλουμε όλοι να συνδράμουμε στην επίτευξή της.

---

<sup>180</sup> European Institute for gender equality, Advancing gender equality in political decision-making, Good practices, 2016, διαθέσιμο στο <https://eige.europa.eu>

<sup>181</sup> Στρατηγάκη Μ., Η πολιτική ισότητας των φύλων στη δίνη της οικονομικής κρίσης, Ελλ. Επιθ. Πολιτ. Επιστ., τεύχος 41, 2013, σελ 83

<sup>182</sup> όπως προηγουμένως



## **ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ**

### **Ελληνική**

- Αθανασάτου Ι.**, Εθνικές και Ευρωπαϊκές Πολιτικές, ΚΕΘΙ, 2014
- Αλιπράντης Ν.**, Παρατηρήσεις στην απόφαση W. Smith (129/79), ΕΕΕυρΔ, 1981
- Αλιπράντης Ν.**, Ισότητα αμοιβών ανδρών και γυναικών εργαζομένων, ΕΕΕυρΔ, 1982
- Γενική Γραμματεία Ισότητας των φύλων**, Θετικές δράσεις για την προώθηση των γυναικών στα κέντρα λήψης οικονομικών αποφάσεων, Συγκριτική μελέτη, 2015 διαθέσιμο στο <http://www.isotita.gr/wp-content/uploads/2017/05/Syngkritikh-Me leth-Thetikes-Draseis-Gynaikes-Kentra-Lhpshe-Apofasewn.pdf>, πρόσβαση στις 12/12/18
- Γιαννακούρου Σ.**, Η ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών κατά το κοινοτικό και το ελληνικό εργατικό δίκαιο, Εκδόσεις Σάκκουλα, 2008
- Blair R. - Κουκιάδης Ι.**, Το κοινοτικό δίκαιο της εργασίας – πριν και μετά το Μάαστριχτ, Εκδόσεις Παρατηρητής, 1993
- Βουγιούκα Α.**, Συγκριτική Ανάλυση Δημόσιων Πολιτικών σε Χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης – Εντοπισμός και Επεξεργασία Καλών Πρακτικών, Κέντρο Γυναικείων Μελετών και Ερευνών ΔΙΟΤΙΜΑ, 2012
- Γενική Γραμματεία Ισότητας Φύλων**, Συλλογή/Κωδικοποίηση Νομοθεσίας – Συλλογή Νομολογίας Ελληνικών Δικαστηρίων & του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης – Προτάσεις απλούστευσης της νομοθεσίας, 2012
- Γεραπετρίτης Γ.**, Ισότητα και θετικά μέτρα, Εκδόσεις Σάκκουλα, 2007
- Δαγτόγλου Π.**, Ατομικά Δικαιώματα, Εκδόσεις Σάκκουλα, 2012
- Διοτίμα**, Οδηγός ένταξης πολιτικών ισότητας των φύλων στα Ε.Π. του ΕΣΠΑ, του ΕΣΣΑΑ και του ΕΣΣΑΑΑ καθώς και στην αξιολόγηση αυτών, 2013
- Δούκα Β.**, Παρατηρήσεις στην απόφαση Katarina Abrahamsson, C-407/98, ΕΕΕυρΔ, 1:2001
- Δούκα Β.**, Η Γυναίκα και η Κοινωνική Πολιτική, Συλλογή διατάξεων Εργατικού Δικαίου και Δικαίου των Κοινωνικών Ασφαλίσεων, 1996
- Δουλκέρη Τ.**, Ισότητα των δυο φύλων στις εργασιακές σχέσεις, Εκδόσεις Παπαζήση, 1994
- Εμμανουηλίδης Δ.**, Η αρχή της ισότητας αμοιβής ανδρών και γυναικών κατά το Κοινοτικό και Ελληνικό Δίκαιο, Θεωρητική και νομολογιακή προσέγγιση του ζητήματος, Νομικό Βήμα, 1994

**ΕΥΣΕΚΤ** , Οδηγός Εφαρμογής των Πολιτικών Ισότητας των Φύλων στο Σχεδιασμό και την Αξιολόγηση των Δράσεων των Ε.Π. του Γ' Κ.Π.Σ., Γενική Γραμματεία Διαχείρισης Κοινοτικών και Άλλων Πόρων, Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, 2003

**Ζερδελής Δ.**, Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, Εκδόσεις Σάκκουλα, 2015

**Καλεράντε Ε. - Καραφώτη Π.**, Οδηγός εισαγωγής Αρχών Ισότητας των Φύλων στην Εκπαίδευση, κεφάλαιο IV, Νομοθεσία και Ισότητα των φύλων, ΚΕΘΙ, 2008

**Κανελλοπούλου Ν.**, Η χειραφέτηση της Ευρώπης, Εκδόσεις Παπαζήση, 2012

**Κουκούλη – Σπηλιωτοπούλου Σ.**, Ισότητα μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην απασχόληση κατά το Κοινοτικό Δίκαιο, ΕλλΔνη, τ.33, 1992

**Κουκούλη – Σπηλιωτοπούλου Σ.**, Η εναρμόνιση της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής των ανδρών και των γυναικών: κοινοτικό και εθνικό κεκτημένο, ΔιΔικ, τ.16, 2004

**Κραβαρίτου Γ.**, Η ίση μεταχείριση στο Δίκαιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης και η απαγόρευση των διακρίσεων, Επιθ.Εργατ.Δικ, τόμος 65, 2006

**Κραβαρίτου Γ.**, Εργασία και δικαιώματα της γυναίκας, Εκδόσεις Σάκκουλα, 1991

**Κραβαρίτου Γ.**, Για την Κοινωνική Ευρώπη και το δίκαιό της, Εκδόσεις Σάκκουλα, 2002

**Μαρκαντωνάτου – Σκάλτσα Α.**, Γενικές αρχές στη νομολογία του ΣτΕ και του ΔΕΚ, Εκδόσεις Σάκκουλα, 2007

**Μούσης Ν.**, Η κοινωνική πολιτική της Ευρωπαϊκής Ένωσης, Εκδόσεις Παπαζήση, 2002

**Μπακόπουλος Α.**, Η ισότητα αμοιβών στο Κοινοτικό Δίκαιο, ΕλλΔνη, 1992

**Μπακόπουλος Α.**, Οι αρχές του Ευρωπαϊκού Δικαίου των συμβάσεων, Ισότητα των φύλων στις εργασιακές σχέσεις : Κοινοτικό δίκαιο και εξελίξεις στη νομολογία του Αρείου Πάγου, Εκδόσεις Σάκκουλα, 1995

**Νικολακοπούλου – Στεφάνου Η.**, Οι έμμεσες διακρίσεις των φύλων στη νομολογία του ΔΕΚ, ΕΔΚΑ, τόμος ΛΖ, 1995

**Ξεφτέρη Σ.**, Ισότητα γυναικών και ανδρών στο: Ο Χάρτης Θεμελιωδών δικαιωμάτων της ΕΕ, Ερμηνεία κατ' άρθρο, Β. Τζέμος (επιμ.), Νομική Βιβλιοθήκη, 2015

**Παπαγιάννης Δ.**, Εισαγωγή στο Ευρωπαϊκό Δίκαιο, Εκδόσεις Σάκκουλα, 1999

**Παπαδοπούλου Α.**, Ο σεξουαλικός προσανατολισμός και η ταυτότητα του φύλου στο δίκαιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης και στη νομολογία του ΔΕΕ στο Ευρωπαϊκές πολιτικές από και προς την προστασία των θεμελιωδών δικαιωμάτων, Εκδόσεις Σάκκουλα, 2018

**Παπαδοπούλου Ρ.**, Από τις γενικές αρχές του δικαίου στο Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ε.Ε., ΔτΑ, 12/2001

**Παπαγιαννοπούλου Μ. - Παπαρούνη Ρ.**, Οι εθνικές πολιτικές για την ισότητα των φύλων στην απασχόληση, ΚΕΘΙ, 2005

**Παπαρηγοπούλου Π.**, Ο Κοινοτικός Χάρτης των Θεμελιωδών κοινωνικών δικαιωμάτων των εργαζομένων, ΕΔΚΑ, τόμος ΛΓ, 1991

**Πασχαλιά Β.**, Η αρχή της ισότητας των δυο φύλων στο δίκαιο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, Αρμενόπουλος, 1992

**Πετρόγλου Α.**, Η αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών κατά την πρόσβαση στην απασχόληση και την επαγγελματική εκπαίδευση, ΕΔΚΑ, τ. ΜΣΤ, τεύχος 2, 2004

**Πηλαβάκη Α.**, Έμφυλη διάσταση στην αγορά εργασίας της Κύπρου και στην Ευρώπη, 2010

**Πρεβεδούρου Ε.**, Κοινοτικό Δίκαιο και πρόσβαση των γυναικών στις ένοπλες δυνάμεις, ΔτΑ, Νο 19, 2003

**Ρόδιος Ν.**, Από την ισότητα των αμοιβών στην ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών, Προσφορά στον Γ. Μιχαηλίδη Νουάρο, 1987

**Στάγκος Π.**, Η δικαστική προστασία των θεμελιωδών δικαιωμάτων στην κοινοτική έννομη τάξη, Εκδόσεις Σάκκουλα, 2004

**Στρατηγάκη Μ.**, Η Πολιτική Ισότητας των φύλων στη δίνη της οικονομικής κρίσης, Ελληνική Επιθεώρηση Πολιτικής Επιστήμης, τχ. 41, 2013

**Στρατηγάκη Μ.**, 1957-2007: Πενήντα χρόνια πολιτικών ισότητας στην Ε.Ε. Μια κριτική ανασκόπηση, στο Πολιτικές ισότητας των φύλων: Ευρωπαϊκές κατευθύνσεις και εθνικές πρακτικές, Εκδόσεις Gutenberg, 2008

**Συνήγορος του Πολίτη**, Ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών στην απασχόληση και τις εργασιακές σχέσεις, Ειδική Έκθεση, Νοέμβριος 2009

**Ταγαράς Χ.**, Παρατηρήσεις στις αποφάσεις Colson 14/83 και Harz 79/83, ΕΕΕυρΔ, Τόμος 3, 1985

**Τζώρτζη Β.**, Η κοινοτική αρχή της ισότητας ανδρών και γυναικών και η νομολογιακή της διάπλαση από το ΔΕΚ, Εκδόσεις Σάκκουλα, 2004

**Τσαδήρας Α.**, Παρατηρήσεις στην απόφαση ΔΕΚ C-506/06, Σχολιασμένη Νομολογία, ΕΕΕΔ, τ.1, 2008

**Vogel – Polsky E.**, Οι γυναίκες, η Ευρωπαϊκή ιδιότητα του πολίτη και η Συνθήκη του Μάαστριχτ, Πρακτικά από το ευρωπαϊκό συνέδριο με τίτλο «Το Φύλο των δικαιωμάτων, Εξουσία, γυναίκες και ιδιότητα του πολίτη », Εκδόσεις Νεφέλη, 1999

## **Ξενόγλωσση**

**Burri S.- Prechal S.**, EU Gender Equality law, European Commission, 2008

**Colm O’Cinneide**, Positive action, διαθέσιμο στο [http://www.era-comm.eu/oldoku/snllaw/04 positive action/2012 cinneide en.pdf](http://www.era-comm.eu/oldoku/snllaw/04%20positive%20action/2012%20cinneide%20en.pdf)

**Council of Europe**, Gender Mainstreaming, Conceptual framework, methodology and presentation of good practices, Final Report of Activities of the Group of Specialists on Mainstreaming, Section on Equality between Women and Men, 1998

**Daly M.**, Gender Mainstreaming in Theory and Practice, The Author, Oxford University Press, 2005

**European Institute for gender equality**, Advancing gender equality in political decision-making, Good practices, 2016, διαθέσιμο στο <https://eige.europa.eu>

**Equality between Women and Men: The Recast Directive**, Extract from Wuiame N, Markey L, Jacquain J ,L'égalité entre les femmes et les hommes, la loi du 10 mai 2007 au regard de ladirective 'refonte', Chroniques de droit social, 01/2008, διαθέσιμο στο [www.era-comm.eu](http://www.era-comm.eu)

**Koukoulis – Spiliotopoulos S.**, From formal to substantive gender equality, the proposed amendment of directive 76/207, comments and suggestions, Sakkoulas, 2001

**Lombardo E.**, Integrating or Setting the Agenda? Gender Mainstreaming in the two European Conventions on the Future of the EU and the Charter of Fundamental Rights. Available from :<https://www.researchgate.net/publication/228731167> [accessed Oct 10 2018]

**Prugl E.**, Gender and European Union Politics, in Handbook of European Union Politics, K.E. Jorgensen, M. A. Pollack and B. Rosamond, London, 2007

**Schiek D.**, Equality between Women and Men, στο: The EU Charter of Fundamental Rights, A Commentary, S. Peers, T. Hervey, J. Kenner, A. Ward, Hart Publishing, 2014

## **Ευρωπαϊκές Εκδόσεις**

**Ανακοίνωση της Επιτροπής** σχετικά με την ερμηνεία της απόφασης Kalanke (COM(96) 88 τελικό)

**Ανακοίνωση της Επιτροπής** για την ενσωμάτωση των ίσων ευκαιριών στο σύνολο των κοινοτικών δραστηριοτήτων, COM (96) 67 τελικό

**European Commission**, EU Justice Commissioner Reding challenges business leaders to increase women’s presence on corporate boards with “Women on the Board Pledge for Europe”, MEMO/11/124, Brussels, 1 March 2011

**Ευρωπαϊκή Επιτροπή**, Δελτίο Τύπου της 14<sup>ης</sup> Νοεμβρίου 2012, Εκπροσώπηση των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια εταιρειών: η Επιτροπή προτείνει στόχο 40%, διαθέσιμο στο: [http://europa.eu/rapid/press-release\\_IP-12-1205\\_el.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_IP-12-1205_el.htm), πρόσβαση 17/12/18

**Ευρωπαϊκό Συμβούλιο Κολωνίας** 3<sup>ης</sup> - 4<sup>ης</sup> Ιουνίου 1999, Συμπεράσματα της Προεδρίας, Παράρτημα IV

**Strategic engagement for gender equality** 2016-2019, (SWD (2015) 0278)

**Υπηρεσία Εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης**, Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων – Εν συντομία, 2016

**Υπηρεσία Εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης**, Εγχειρίδιο σχετικά με την ευρωπαϊκή νομοθεσία κατά των διακρίσεων, Λουξεμβούργο, 2011

**Χάρτης πορείας** για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών (2006-2010), COM (2006) 92 τελικό

**Ψήφισμα του ΕΚ** της 14ης Μαρτίου 2017 σχετικά με τη χρηματοδότηση της ΕΕ για την ισότητα των φύλων (2016/2144(INI))

## **Αρθρογραφία στο διαδίκτυο**

**Δεληγιάννη-Δημητράκου Χ.**, Θετικά μέτρα και αρχή της ισότητας από την σκοπιά του συγκριτικού δικαίου, σελ 14, διαθέσιμο στο <https://www.constitutionalism.gr/wp-content/uploads/2018/02/2014-Deligianni-Thetika-metraisotita-koukiades.pdf>

**Στρατηγάκη Μ.**, Πολιτικές για την ισότητα των φύλων στην Ευρωπαϊκή Ένωση, Συμπώσεις και αντιφάσεις στην πορεία της Ευρωπαϊκής ενοποίησης στο: Παναγιωτοπούλου Ρ., Κονιόρδος Σ. & Μαράτου – Αλιπράντη Λ. (επιμ.),

Παγκοσμιοποίηση και Σύγχρονη Κοινωνία, ΕΚΚΕ, 2003, διαθέσιμο στο [www.mariastratigaki.gr](http://www.mariastratigaki.gr)

**Χατζόπουλος Β.**, Η προστασία των θεμελιωδών δικαιωμάτων ύστερα από τη θέση σε ισχύ της Συνθήκης της Λισσαβόνας, διαθέσιμο στο [www.constitutionalism.gr](http://www.constitutionalism.gr)

**Ψαρούδα-Μπενάκη Α.**, Η ισότητα ανδρών και γυναικών στο νέο Σύνταγμα της Ευρώπης, διαθέσιμο στο [http://karodistriako.uoa.gr/stories/print.php?id=027\\_th\\_01](http://karodistriako.uoa.gr/stories/print.php?id=027_th_01)

### **Άλλες πηγές**

**Αιτιολογική έκθεση** στο σχέδιο νόμου «εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και ανέλιξη, στους όρους και στις συνθήκες εργασίας και άλλες συναφείς διατάξεις», διαθέσιμο στο [www.hellenicparliament.gr](http://www.hellenicparliament.gr)

**Ομιλία** Επιτρόπου Νομοθεσίας και Προέδρου του Εθνικού Οργανισμού Προστασίας Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, Κας Λήδας Κουρσούμπα, στην εκδήλωση της ΣΕΚ για τη διεθνή ημέρα της γυναίκας με θέμα: «Ισότητα των δυο φύλων – Ίσες ευκαιρίες», 7.03.07, διαθέσιμο στο [www.olc.gov.cy](http://www.olc.gov.cy)

**Οδηγός** για την Ένταξη της Διάστασης του Φύλου στις Οργανώσεις της Κοινωνίας των Πολιτών, Γκερμότση Β., Μοσχοβάκου Ν., Παπαγιαννοπούλου Μ., Ίδρυμα Μποδοσάκη, 2017

### **Ιστότοποι**

[http://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/el/FTU\\_2.3.8.pdf](http://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/el/FTU_2.3.8.pdf)

<https://goo.gl/uiLGbY>

[www.socialpolicy.gr](http://www.socialpolicy.gr)