Οδηγός

για την ενίσχυση της θέσης των γυναικών στις συνδικαλιστικές δομές

Συγγραφείς:
Μαρία Καραγεώργου
Ματίνα Παπαγιαννοπούλου

ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ
Ινστιτούτο Μικρών Επιχειρήσεων
Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών Βιοτεχνών Εμπόρων Ελλάδας

ΜΑΡΙΑ ΚΑΡΑΓΕΩΡΓΟΥ

Η κα Μαρία Καραγεώργου είναι Ειδική Επιστήμονας στον Κύκλο Ισότητας των Φύλων του Συνηγόρου του Πολίτη. Σπούδασε Παιδαγωγικά και Νομικά, έκανε μεταπτυχιακό στην Εκπαίδευση Ευπαθών Κοινωνικών Ομάδων και τώρα είναι υποψήφια διδάκτορας στο Πανεπιστήμιο Αιγαίου, στις Σπουδές Φύλου. Εργάστηκε σαν εκπαιδευτικός μέχρι το 2003, οπότε και προσελήφθη στο Συνήγορο του Πολίτη. Εντάχθηκε στο δυναμικό του Κύκλου Ισότητας των Φύλων από τα πρώτα του βήματα, το 2008. Ασχολείται με όλα τα θέματα που αφορούν στην ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών, όπως καταπολέμηση διακρίσεων σε βάρος των γυναικών στην αγορά εργασίας, στην επαγγελματική εξέλιξη και στην παροχή αγαθών και υπηρεσιών, προστασία μητρότητας και οικογένειας, θέματα παροχών και επιδομάτων μητρότητας, θέματα εξισορρόπησης ιδιωτικής και επαγγελματικής ζωής και γονικά δικαιώματα, σεξουαλική παρενόχληση και παρενόχληση λόγω φύλου κ.λπ.. Συμμετέχει σε ομάδες εργασίας για θέματα φύλου στην Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση, καθώς και στην εκπαίδευση και κατάρτιση των στελεχών της δημόσιας διοίκησης σε θέματα φύλου.

Οδηγός
για την ενίσχυση της θέσης των γυναικών στις συνδικαλιστικές δομές

ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ
Ινστιτούτο Μικρών Επιχειρήσεων
Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών Βιοτεχνών Εμπόρων Ελλάδας

Αριστοτέλους 46
10433, Αθήνα
Τηλ.: 210 8846852
Φαξ: 210 8846853
E-mail: info@imegsevee.gr
Url: www.imegsevee.gr

Εκδότης ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ

Χρονολογία έκδοσης 2013
Τίτλος: «Οδηγός για την ενίσχυση της θέσης των γυναικών στις συνδικαλιστικές δομές»
Συγγραφέας: Ματίνα Παπαγιαννοπούλου - Μαρία Καραγεώργου
Σχεδιασμός εξωφύλλου - σελιδοποίηση: Σωτηρία Μπράμου

Εκτύπωση - παραγωγή:
ΕΡΓΟΠΡΑΞΙΟΝ
Μαγνησίας 26
11251, Αθήνα
Τηλ.: 210 8224465 & 210 8224508 & 210 8225021 - Φαξ: 210 8252688
E-mail: info@ergopraxion.gr
Url: www.ergopraxion.gr

© ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ
ISBN 978-618-5025-21-2

Το παρόν εκπαιδευτικό υλικό έχει εκπονηθεί και εκδοθεί από το ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ στο πλαίσιο του υποέργου 2 « Λειτουργία Υπηρεσίας/Γραφείου Ισότητας στη ΓΣΕΒΕΕ», της πράξης «Σχέδιο Δράσης για την προώθηση των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων των συλλογικών οργάνων της ΓΣΕΒΕΕ», του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Διοικητική Μεταρρύθμιση 2007 - 2013», με τη συγχρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο - ΕΚΤ) και εθνικών πόρων.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΣΤΟΝ ΟΔΗΓΟ

Α. ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΤΟΥ ΦΟΡΕΑ

Το Ινστιτούτο Μικρών Επιχειρήσεων της Γενικής Συνομοσπονδίας Επαγγελματιών Βιοτεχνών Εμπόρων Ελλάδας (ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ) είναι μη κερδοσκοπικός φορέας υλοποίησης μελετών και ερευνών, για θέματα που αφορούν στις πολύ μικρές, μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις της μεταποίησης, του εμπορίου και των υπηρεσιών της ελληνικής οικονομίας. Ιδρύθηκε το 2006 και αποτελεί το φορέα τεκμηρίωσης, ανάπτυξης, υποστήριξης και προβολής των θέσεων της ΓΣΕΒΕΕ για την οικονομία, την απασχόληση, τη φορολογία, την ασφάλιση, την εκπαίδευση-κατάρτιση και τα επαγγελματικά προσόντα. Παράλληλα το ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ είναι ο φορέας που σχεδιάζει και διαχειρίζεται εκ μέρους της ΓΣΕΒΕΕ το σύνολο των συγχρηματοδοτούμενων από το ΕΣΠΑ 2007 - 2013 έργων εκπαίδευσης, επαγγελματικής κατάρτισης, συμβουλευτικής επιχειρήσεων, συνδικαλιστικής επιμόρφωσης, υποστήριξης της καινοτομίας και προώθησης της ισότητας των φύλων.

Β. ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΤΟΥ ΓΡΑΦΕΙΟΥ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ

Το Γραφείο Ισότητας εντάσσεται στον Τομέα Απασχόλησης και Κοινωνικής Πολιτικής του ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ. Λειτουργεί από τον Ιούλιο του 2012, στο πλαίσιο της Πράξης «Σχέδιο Δράσης για την προώθηση των Γυναικών στα Κέντρα Λήψης Αποφάσεων των Συλλογικών Οργάνων της ΓΣΕΒΕΕ», του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Διοικητική Μεταρρύθμιση 2007 - 2013». Σκοπός του είναι η προώθηση της αρχής της ισότητας των φύλων στο συνδικαλιστικό πεδίο μέσα από μια σειρά δράσεων πληροφόρησης, οργάνωσης και υλοποίησης σεμιναρίων ενδυνάμωσης και αναβάθμισης προσόντων των γυναικών, καθώς και παραγωγής επιστημονικού έργου και προτάσεων πολιτικής μέσα από την ανάπτυξη δικτύου συνεργασιών σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο.

Γ. ΠΛΑΙΣΙΟ ΠΑΡΑΓΩΓΗΣ ΤΟΥ ΟΔΗΓΟΥ

Ο παρών Οδηγός με θέμα«Οδηγός για την ενίσχυση της θέσης των γυναικών στις συνδικαλιστικές δομές» έχει δημιουργηθεί στο πλαίσιο υλοποίησης του Έργου «Σχέδιο Δράσης για την προώθηση των Γυναικών στα Κέντρα Λήψης Αποφάσεων των Συλλογικών Οργάνων της ΓΣΕΒΕΕ», του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Διοικητική Μεταρρύθμιση 2007 - 2013», για τις ανάγκες του Υποέργου «Λειτουργία Υπηρεσίας/

Γραφείου Ισότητας στη ΓΣΕΒΕΕ».

Δ. ΣΚΟΠΟΣ ΚΑΙ ΣΤΟΧΟΙ ΤΗΣ ΔΡΑΣΗΣ

Ο Οδηγός αυτός συνιστά το αποτέλεσμα μιας προσπάθειας να ενημερωθούν με αμεσότητα, σε απλή και κατανοητή γλώσσα, για βασικά ζητήματα, που θα βοηθήσουν στην ουσιαστικότερη και αποτελεσματικότερη παρουσία και συμμετοχή τους στα συνδικαλιστικά όργανα και στα κέντρα λήψης αποφάσεων αυτών, γυναίκες των επαγγελματικών κλάδων που εκπροσωπούνται από τη ΓΣΕΒΕΕ (αυτοαπασχολούμενες και επιχειρηματίες μικρών επιχειρήσεων στη μεταποίηση, τις υπηρεσίες και το εμπόριο), που έχουν ή θέλουν να αναπτύξουν συνδικαλιστική δράση.
Πιο συγκεκριμένα, η πληροφόρηση που παρέχει ο Οδηγός αυτός επικεντρώνεται α) σε θέματα πολιτικών ισότητας των φύλων, αναφέροντας τις πολιτικές-ορόσημα σε διεθνές, ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο, β) σε ζητήματα νομικής φύσεως, που εστιάζουν στη συμφιλίωση επαγγελματικής & ιδιωτικής/οικογενειακής ζωής, με έμφαση στην ομάδα των αυτοαπασχολούμένων και επιχειρηματιών, καθώς και γ) στην απεικόνιση της κατάστασης που επικρατεί αναφορικά με την παρουσία των γυναικών στα συνδικαλιστικά όργανα των επαγγελματικών κλάδων που εκπροσωπούνται από τη ΓΣΕΒΕΕ.

Ε. ΑΝΑΓΚΑΙΟΤΗΤΑ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗΣ ΤΗΣ ΔΡΑΣΗΣ

Ένα από τα σημαντικότερα ζητήματα που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες που δραστηριοποιούνται συνδικαλιστικά, αποτελώντας συγχρόνως και ένα από κυριότερα εμπόδια για όσες προτίθενται να συμμετέχουν, είναι το έλλειμμα πληροφόρησης, όπως προκύπτει και από σχετική μελέτη που πραγματοποιήθηκε για το Γραφείο Ισότητας ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ.
Η πληροφόρηση αποτελεί ένα από τα κυριότερα συστατικά για την επίτευξη μιας αποτελεσματικής συνδικαλιστικής επικοινωνίας, λαμβάνοντας υπ΄όψιν και την ιδιαιτερότητα αυτής της μορφής επικοινωνίας, δεδομένου ότι αφορά κυρίως αιτήματα, διεκδικήσεις και προάσπιση δικαιωμάτων εργαζομένων. Κατά συνέπεια, χρειάζεται συγκρότηση ισχυρής επιχειρηματολογίας, η οποία βασίζεται κατά κύριο λόγο στην έγκαιρη και έγκυρη πληροφόρηση, προκειμένου για την υποστήριξη απόψεων, κατάρριψη στερεοτύπων και προσέλκυση του ενδιαφέροντος, στόχοι η επίτευξη των οποίων καθίσταται συγχρόνως αναγκαία, αλλά και δυσκολότερη σε περιόδους κοινωνικοοικονομικής κρίσης.
Επιπλέον, η παράθεση μιας σειράς προτάσεων στον εν λόγω Οδηγό μπορεί να λειτουργήσει ως εφαλτήριο τόσο για να προωθηθούν πιο ψηλά στην agenda των συλλογικών διεκδικήσεων συγκεκριμένα ζητήματα, όσο και για να τεθούν νέες διεκδικήσεις, που δύνανται να βελτιώσουν τη ζωή γυναικών και ανδρών τόσο σε εργασιακό όσο και σε ιδιωτικό/οικογενειακό επίπεδο, λαμβάνοντας υπ΄όψιν ότι η ισότητα είναι μια υπόθεση που αφορά και στα δύο φύλα.

ΣΥΝΟΨΗ

Ο παρών Οδηγός εκπονήθηκε στο πλαίσιο του Υποέργου 2 «Λειτουργία Υπηρεσίας/Γραφείου Ισότητας στη ΓΣΕΒΕΕ», της Πράξης «Σχέδιο δράσης για την προώθηση των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων των συλλογικών οργάνων της ΓΣΕΒΕΕ», του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Διοικητική Μεταρρύθμιση 2007 - 2013».

*

Σκοπός του Οδηγού αυτού είναι η πληροφόρηση γυναικών που έχουν ή θέλουν να αναπτύξουν δράση στα συνδικαλιστικά όργανα, καθώς και στα κέντρα λήψης αποφάσεων, των επαγγελματικών κλάδων που εκπροσωπούνται από τη ΓΣΕΒΕΕ (μεταποίηση, υπηρεσίες και εμπόριο), σε βασικά θέματα, ώστε να καταστεί ουσιαστικότερη και αποτελεσματικότερη η παρουσία και η συμμετοχή τους σε αυτά.

*

Ο Οδηγός διαρθρώνεται σε τρεις (3) θεματικές ενότητες, που πραγματεύονται: α) τις πολιτικές για την Ισότητας των Φύλων σε διεθνές, ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο, β) το υφιστάμενο νομοθετικό πλαίσιο για τη στήριξη και την ενίσχυση της θέσης των γυναικών στη δημόσια ζωή και γ) τη συμμετοχή των γυναικών στα συνδικαλιστικά κέντρα λήψης αποφάσεων των επαγγελματικών κλάδων που εκπροσωπούνται από τη ΓΣΕΒΕΕ. Στον Οδηγό αυτό περιλαμβάνονται και προτάσεις για ζητήματα που θα μπορούσαν να τεθούν ως βασικές διεκδικήσεις του συνδικαλιστικού κινήματος για τις/τους αυτοαπασχολούμενες/ους και επιχειρηματίες, καθώς και τα συμβοηθούντα μέλη αυτών.

ABSTRACT

This Guide has been prepared under Subproject 2 with the title"Operation of Gender Equality Office in GSEVEE", of the Project "Action Plan for the promotion of women in collective decision - making bodies of GSEVEE" in the framework of the Operational Programme "Administrative Reform 2007 - 2013".

*

The aim of this Guide is to inform women who participate or want to develop their activities in trade unions sectors represented by GSEVEE (manufacturing, services and trade) and in their decision - making bodies, on key issues in order to participate in a more effective and efficient way in them.

*

The Guide is divided into three (3) chapters, which deal with: a) policies for gender equality in international, European and national level, b) the existing legislative framework to support and strengthen the position of women in public life and c) the participation of women in trade union sectors represented by GSEVEE and in their decision - making centers. This Guide includes suggestions about issues that could arise as basic demands of the trade union movement for self employments and entrepreneurs, women and men, as also for the assisting spouses.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ι

ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ..... 11-33

Εισαγωγή.....11-12

1. Οι κυριότερες διεθνείς πολιτικές και η ισότητα των φύλων.....13-18
α. Οικουμενική Διακήρυξη για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα.....13
β. Διεθνής Σύμβαση Εξάλειψης Όλων των Μορφών Διακρίσεων σε Βάρος των Γυναικών (CEDAW).....14-15
γ. Οι πολιτικές μετά τη Σύμβαση Εξάλειψης όλων των μορφών διακρίσεων σε βάρος των γυναικών.....15
i. Η Πλατφόρμα Δράσης του Πεκίνου 1995.....15-16
ii. Επιτροπή για την Κατάσταση των Γυναικών (UN Commission on the Status of Women 2008.....17-18
iii. Οι Αναπτυξιακοί Στόχοι της Χιλιετίας.....18

2. Οι κυριότερες ευρωπαϊκές πολιτικές και η ισότητα των φύλων.....19-28
α. Η Ενσωμάτωση της Διάστασης του Φύλου σε όλους τους Τομείς. Η Συνθήκη του Άμστερνταμ 1997.....19-21
β. Πρόσφατες Εξελίξεις στις Πολιτικές Ισότητας των Φύλων στην ΕΕ.....21-22
i. Ο Χάρτης Πορείας για την Ισότητα μεταξύ Γυναικών και Ανδρών 2006-2010....22-23
ii. Το Ευρωπαϊκό Σύμφωνο Ισότητας των Φύλων 2006.....23
iii. Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων (EIGE).....23-24
iv. Ο Ευρωπαϊκός Χάρτης για την Ισότητα των Φύλων στις Τοπικές Κοινωνίες.....25
v. Ευρωπαϊκό Σύμφωνο για την Ισότητα των Φύλων 2011 - 2020.....26
vi. Η Στρατηγική για την Ισότητα μεταξύ των Ανδρών και των Γυναικών (2010 - 2015).....27-28
3. Οι κυριότερες εθνικές πολιτικές και η ισότητα των φύλων.....29-33
i. Το Σύνταγμα του 1975 και η συνταγματική αναθεώρηση του 2001.....29
ii. Εθνικές Προτεραιότητες Πολιτικής και Άξονες Δράσεις για την Ισότητα των φύλων 2001-2006: Εθνικό Πρόγραμμα Δράσης για την Ισότητα (2001-2006).....30-31

iii. Εθνικές Προτεραιότητες Πολιτικής και Άξονες Δράσεις για την Ισότητα των φύλων 2004-2008.....31
iv. Εθνικό Πρόγραμμα για την Ουσιαστική Ισότητα των Φύλων 2010-2013.....32-33

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΙΙ

ΥΦΙΣΤΑΜΕΝΟ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΓΙΑ ΤΗ ΣΤΗΡΙΞΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΘΕΣΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΗ ΔΗΜΟΣΙΑ ΖΩΗ.....34-74

Εισαγωγή.....34-35

1. Η συνταγματική κατοχύρωση της ισότητας των φύλων και η δυνατότητα λήψης «θετικών μέτρων» για την επίτευξη της ουσιαστικής ισότητας.....36-45
α. Γενική αρχή της ισότητας των φύλων.....36-38
β. Η έννοια των «θετικών μέτρων» για την επίτευξη της ισότητας των φύλων.....38-41
γ. Υφιστάμενα θετικά μέτρα για τη συμμετοχή των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων.....42-45

2. Η προστασία της μητρότητας και η συμφιλίωση ιδιωτικής και επαγγελματικής ζωής.....46-63
α. Το υφιστάμενο νομοθετικό πλαίσιο.....46-49
β. Εθνικές Γενικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας (ΕΓΣΣΕ) και θέματα προστασίας μητρότητας και συμφιλίωσης ιδιωτικής και επαγγελματικής ζωής.....49-53
γ. Ο Νόμος 3655/2008 και η ειδική παροχή προστασίας μητρότητας.....54-56
δ. Η Οδηγία 2010/18/ΕΕ για τη γονική άδεια και η ενσωμάτωσή της στην ελληνική νομοθεσία με το Ν. 4075/2012.....57-59
ε. Τα ζητήματα της προστασίας μητρότητας και της συμφιλίωσης ιδιωτικής και επαγγελματικής ζωής στους Υπαλληλικούς Κώδικες.....59-63

3. Ίση μεταχείριση και αυτοαπασχόληση.....64-72
α. Ο Νόμος 4097/2012 «Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών κατά την άσκηση αυτοτελούς επαγγελματικής δραστηριότητας - Εναρμόνιση της νομοθεσίας με την Οδηγία 2010/41/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου».....64-72

4. Συμπεράσματα-προτάσεις.....73-74

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΙΙΙ

ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΚΑΙ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΑ ΚΕΝΤΡΑ ΛΗΨΗΣ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ:.....75-97

Εισαγωγή.....75-77

1. Οι διαστάσεις της απουσίας της εκπροσώπησης των γυναικών στις δομές λήψης αποφάσεων.....78-84
α. Η κατάσταση των γυναικών στην αγορά εργασίας και την κοινωνία γενικότερα...78-80
β. Στοιχεία από την ΕΕ για την εκπροσώπηση των γυναικών σε δομές λήψης αποφάσεων.....80-81
γ. Στοιχεία της κατά φύλο συμμετοχής στο σύνολο της συνδικαλιστικής διάρθρωσης της ΓΣΕΒΕΕ.....82-84

2. Εμπόδια και ανασταλτικοί παράγοντες για την αύξηση της εκπροσώπησης των γυναικών στις δομές λήψης αποφάσεων.....85-88
α. Ανασταλτικοί παράγοντες για την αύξηση της εκπροσώπησης των γυναικών σε δομές λήψης αποφάσεων.....85-88

3. Τα διεθνή και ευρωπαϊκά συνδικάτα και η ισότητα των φύλων.....89-95
α. Το Πρόγραμμα Δράσης της Διεθνούς Συνομοσπονδίας Συνδικάτων για την επίτευξη της ισότητας των φύλων στα συνδικάτα.....89-90
β. Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών Συνδικάτων και ισότητα των φύλων.....90-93
γ. Οι Ευρωπαίοι κοινωνικοί εταίροι (UEAPME, ETUC, CEEP, BUSINESS EUROPE)...93-94
γ. Το Γραφείο Ισότητας της ΓΣΕΒΕΕ.....94-95

4. Προτάσεις.....96-97

Βιβλιογραφία.....98-106
Ορισμοί.....107-112
Χρήσιμες Ιστοσελίδες.....113

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ι.

ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ

Εισαγωγή

Η ίση συμμετοχή και εκπροσώπηση των γυναικών σε θεσμικές δομές, όπως σε Κέντρα Λήψης Αποφάσεων, σε πολιτικά κόμματα, σε συνδικάτα, σε Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις (ΜΚΟ) ή ακόμα και στον ιδιωτικό τομέα συνιστά ένα από τα σημαντικότερα ζητούμενα για την ενίσχυση της δημοκρατικής διακυβέρνησης, όπως αυτή γίνεται αντιληπτή και ασκείται στο σύγχρονο κόσμο. Η μη ισόρροπη παρουσία των γυναικών και ανδρών στα θεσμικά κέντρα λήψης αποφάσεων όπως επίσης σε όλους τους τομείς της κοινωνικής, πολιτικής και οικονομικής ζωής, είναι ένα θέμα που παραμένει επίκαιρο, ήταν και συνεχίζει να αποτελεί σημαντικότατο δημοκρατικό έλλειμμα και εγείρει ερωτήματα για την κυρίαρχη πολιτική και πολιτισμική κουλτούρα, αλλά και για πολυσυζητημένες έννοιες όπως αυτές της «ιδιότητας του πολίτη», της «πολιτικής συμμετοχής», των «ποσοστώσεων» κ.λπ..

Στον 20ο αιώνα παρατηρούνται ευρείες και σημαντικές αλλαγές στην κατάσταση των γυναικών, όπως είναι η αναγνώριση των ατομικών και πολιτικών τους δικαιωμάτων, καθώς και η μαζική τους συμμετοχή στην εκπαίδευση και τις οικονομικές δραστηριότητες, μεταβολές δηλαδή που διαδραμάτισαν καθοριστικό ρόλο για το πέρασμα της θέσης τους από την αφάνεια στο προσκήνιο της ιστορίας και της κοινωνικο-πολιτικής ζωής. Έτσι, η προηγούμενη ιστορική περίοδος άρχισε με το αίτημα των γυναικών για ισότιμη πρόσβαση στην παιδεία, την έμμισθη εργασία και την πολιτική ζωή και έκλεισε με τη διεκδίκηση της ισότιμης και ισόρροπης συμμετοχής των δύο φύλων στους δημοκρατικούς θεσμούς και τις διαδικασίες λήψης αποφάσεων, δηλαδή της περαιτέρω ενίσχυσης της θέσης των γυναικών στο δημόσιο βίο.

Το εν λόγω ζητούμενο, όμως, χρειάζεται να επεκταθεί πέρα από την αριθμητική αύξησή τους και στην ποιοτικά διαφορετική συμμετοχή τους συγκριτικά με αυτήν των ανδρών

και επίσης να συμπεριλάβει την πολυπλοκότητα της σχέσης μεταξύ της συμμετοχής, της φτώχειας και της εξουσίας, καθώς διαφαίνεται ότι υπάρχει συσχετισμός μεταξύ του χαμηλού ποσοστού γυναικών που συμμετέχουν ενεργά στη δημόσια ζωή και του υψηλού ποσοστού των γυναικών που ζουν σε συνθήκες φτώχειας, εξαιτίας της ελλιπούς κοινωνικής υποστήριξης, των έμφυλων διακρίσεων στην εκπαίδευση και την αγορά εργασίας και της ανεπαρκούς μέριμνας σε ζητήματα υγείας και πρόνοιας.[1]

Πολλές μελέτες έχουν πλέον ως θέμα τους τις διακρίσεις που υφίστανται οι γυναίκες σε τομείς, όπως η πολιτική, η εργασία, ο συνδικαλισμός, η οικονομία, η εκπαίδευση, αλλά και τις έμφυλες διακρίσεις που συντηρούνται μέσα στην ίδια την οικογένεια και τον ιδιωτικό βίο και αποτελούν εμπόδιο στην προώθηση των γυναικών στη δημόσια ζωή. Σύμφωνα με την Μαγγανάρα[2], τα βασικά **επιχειρήματα υπέρ της συμμετοχής της γυναίκας στον δημόσιο βίο** και ιδιαίτερα στα κέντρα λήψης πολιτικών αποφάσεων είναι τρία. Πρώτον, όλοι οι πολίτες των δημοκρατικών συστημάτων πρέπει να είναι σε θέση να ασκούν ισότιμα επιρροή στη λήψη αποφάσεων που τους αφορούν, ενώ τα όργανα λήψης αποφάσεων πρέπει να είναι προσιτά σε όλους/-ες. Δεύτερον, η ανεπαρκής εκπροσώπηση των γυναικών αμφισβητεί τη νομιμότητα των αποφάσεων, καθώς αυξάνει επικίνδυνα την απόσταση ανάμεσα σε εκείνους που αποφασίζουν και στους ίδιους τους πολίτες, δηλαδή τις γυναίκες. Τρίτον, σε μια τέτοια περίπτωση κάθε κοινωνία αντιμετωπίζει σημαντικές απώλειες ανθρώπινου δυναμικού, καθώς δεν αξιοποιεί αποτελεσματικά τις γνώσεις και τις εμπειρίες του μισού της πληθυσμού, δηλαδή των γυναικών. Έτσι, η προώθηση της ισότητας των φύλων στα Κέντρα Λήψης Αποφάσεων εκπληρώνει μια λειτουργία επιρροής, χωρίς την οποία είναι σχεδόν αδύνατο να επιτευχθεί η πλήρης ένταξη και ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σε πολιτικό, κοινωνικό, πολιτισμικό και οικονομικό επίπεδο. Υπό το πρίσμα αυτό, η ίση συμμετοχή των γυναικών στη δημόσια ζωή διαδραματίζει έναν ουσιωδέστατο ρόλο στη γενική διαδικασία της προόδου των κοινωνιών.[3]

[1] United Nation Development Program (2000), Women's Political Participation and Good Governance21st Century Challenges, United Nations, text at http://magnet.undp.org/new/pdf/gender/wpp/women_book.pdf.

[2] Μαγγανάρα, Ι. (1998), Η συμμετοχή των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων, στοΜαγγανάρα, Ι. (επιμ.) Εργασία, Συνδικαλισμός και Ισότητα των Φύλων - Εισηγήσεις Σεμιναρίου. Οδυσσέας, Αθήνα.

[3] Αρβανίτης Κ., Βλαχογιάννη Γλ., Μαντά Μ., Ξυδοπούλου Ε.Κ., Παπαγιαννοπούλου Μ.Χ. (2006), Η συμμετοχή των γυναικών στα Κέντρα Λήψης Πολιτικών Αποφάσεων στην Ελλάδα, ΚΕΘΙ, Αθήνα.

1. Οι κυριότερες διεθνείς πολιτικές και η ισότητα των φύλων

Η ισότητα των φύλων συνιστά θεμελιώδες δικαίωμα για όλους/-ες και στοιχειώδη αξία για κάθε δημοκρατία. Προκειμένου να διασφαλιστεί αυτό το δικαίωμα, δεν απαιτείται μόνο η νομική αναγνώρισή της, αλλά και η εφαρμογή της σε όλους τους τομείς της ζωής. Η ισότητα των φύλων ως ειδικότερη έκφραση της ισότητας ενώπιον του νόμου και της προστασίας όλων των ατόμων έναντι των διακρίσεων, αποτελεί οικουμενικό δικαίωμα, το οποίο έχει αναγνωρισθεί από την Οικουμενική Διακήρυξη των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, τη Σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών για την Εξάλειψη κάθε μορφής Διάκρισης εις βάρος των Γυναικών, τα Σύμφωνα των Ηνωμένων Εθνών για τα ατομικά και πολιτικά δικαιώματα και για τα οικονομικά, κοινωνικά και πολιτιστικά δικαιώματα και από την Ευρωπαϊκή Σύμβαση για την Προστασία των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων και των Θεμελιωδών Ελευθεριών.

Σε διεθνές επίπεδο, η πρώτη σαφής αναφορά στην κατάργηση των διακρίσεων με βάση το φύλο εντοπίζεται στην **Οικουμενική Διακήρυξη για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα** (1948)[4], η οποία υιοθετήθηκε και ψηφίστηκε από τη Γενική Συνέλευση του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών (ΟΗΕ). Σύμφωνα με τα δύο πρώτα άρθρα της Διακήρυξης:

> *«όλοι οι άνθρωποι γεννιούνται ελεύθεροι και ίσοι στην αξιοπρέπεια και τα δικαιώματα [...] χωρίς καμία απολύτως διάκριση, ειδικότερα ως προς τη φυλή, το χρώμα, το φύλο, τη γλώσσα, τη θρησκεία, τις πολιτικές ή οποιεσδήποτε άλλες πεποιθήσεις, την εθνική ή κοινωνική καταγωγή, [..] ή οποιαδήποτε άλλη κατάσταση».*

Τα άρθρα αυτά αποτέλεσαν τη βάση για την υιοθέτηση των μεταγενέστερων Συνθηκών, Συμβάσεων και άλλων νομικών κειμένων,[5] όπως, για παράδειγμα, η **Διεθνής Σύμβαση Εξάλειψης Όλων των Μορφών Διακρίσεων σε Βάρος των Γυναικών (CEDAW)**, η οποία υιοθετήθηκε στις 18 Δεκεμβρίου 1979 από τη Γενική Συνέλευση του ΟΗΕ[6]. Θεμελιώδες στοιχείο της Σύμβασης είναι η εξάλειψη των έμφυλων ανισοτήτων, καθώς και η υποχρέωση των συμβαλλομένων κρατών-μελών να λαμβάνουν όλα τα κατάλληλα μέτρα, συμπεριλαμβανομένων και των νομοθετικών, σε όλους τους τομείς, ιδίως στον πολιτικό, κοινωνικό, οικονομικό και πολιτιστικό, για να εξασφαλίσουν την πλήρη ισότητα, ανάπτυξη και πρόοδο των γυναικών.[7]

[4] http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Pages/Language.aspx?LangID=grk.

[5] Πετρουλάκη Κ., Βρυώνης Μ., Ντιναπόγιας Α., Τσιριγώτη Α. (2008), Σειρά Παρακολούθησης και Αξιολόγησης των Επιπτώσεων των Εκπαιδευτικών Πολιτικών στο Φύλο, ΚΕΘΙ, Αθήνα.

[6] United Nations (1979), Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW). New YorkUN (GA res. 34/180, 34 UN GAOR Supp. (No. 46) at 193, UN Doc. A/34/46; 1249 UNTS 13; 19 ILM 33).

[7] Βλ. επίσης, Ειδική Υπηρεσία Συντονισμού και Παρακολούθησης Δράσεων Ε.Κ.Τ. (ΕΥΣΕΚΤ) (2003), Οδηγός Εφαρμογής των Πολιτικών Ισότητας των Φύλων στο Σχεδιασμό και την Αξιολόγηση των Δράσεων των Ε.Π. του Γ' ΚΠΣ, Γενική Γραμματεία Διαχείρισης Κοινοτικών και Άλλων Πόρων, Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, Αθήνα, text at http://www.esfhellas.gr/images/upcontent/documents/odefarm.doc.

Τη Σύμβαση επικύρωσε η Ελλάδα με τον Νόμο 1342/1983. Η Σύμβαση, στα 30 άρθρα που περιλαμβάνει, ορίζει τις διακρίσεις κατά των γυναικών στη δημόσια και ιδιωτική σφαίρα και καλεί τα κράτη-μέλη του ΟΗΕ να λάβουν μέτρα για την εξάλειψή τους.

Τι περιλαμβάνει η Σύμβαση Εξάλειψης όλων των μορφών διακρίσεων σε βάρος των γυναικών (CEDAW);

Μέτρα που χρειάζεται να ληφθούν βάσει των άρθρων της «Σύμβασης Εξάλειψης όλων των Μορφών Διακρίσεων σε βάρος των Γυναικών»

• να εξασφαλιστεί η πλήρης **ανάπτυξη** και **πρόοδος** των γυναικών, προκειμένου να ασκούν και να απολαμβάνουν τα δικαιώματα και τις θεμελιώδεις ελευθερίες τους σε βάση ισότητας με τους άνδρες (άρθρο 3),

• να αλλάξουν τα έμφυλα πρότυπα κοινωνικο-πολιτιστικής συμπεριφοράς για να εξαλειφθούν οι προκαταλήψεις και συνήθειες που βασίζονται στην ιδέα της κατωτερότητας ή ανωτερότητας του φύλου ή στην ιδέα έμφυλων στερεοτύπων, όπως επίσης να αναγνωριστεί η κοινή ευθύνη των ανδρών και των γυναικών στη φροντίδα για την ανατροφή των παιδιών και να κατανοηθεί η μητρότητα ως κοινωνική λειτουργία (άρθρο 5),

• να κατασταλούν, σε όλες τις μορφές τους, το εμπόριο και η εκμετάλλευση της πορνείας των γυναικών (άρθρο 6),

• να εξασφαλιστούν στις γυναίκες ίσοι όροι με τους άνδρες όσον αφορά: α) στο δικαίωμα συμμετοχής στην πολιτική και δημόσια ζωή (άρθρο 7), β) στη δυνατότητα εκπροσώπησης της χώρας τους σε διεθνή κλίμακα και να συμμετέχουν στις εργασίες των διεθνών οργανισμών (άρθρο 8), γ) στα δικαιώματα απόκτησης, αλλαγής και διατήρησης της υπηκοότητάς τους, καθώς και των παιδιών τους (άρθρο 9),

• να εξασφαλιστούν ίσα δικαιώματα στους κρίσιμους τομείς α) της εκπαίδευσης (επαγγελματικός προσανατολισμός, παρακολούθηση προγραμμάτων κ.λπ.) (άρθρο 10), β) της απασχόλησης και σε άλλους τομείς της οικονομικής και κοινωνικής ζωής (δικαίωμα εργασίας και ίσης αμοιβής, κοινωνική ασφάλιση, δικαίωμα παροχών κ.λπ.) (άρθρο 11 και 13), γ) της υγειονομικής περίθαλψης (άρθρο 12), δ) της αγροτικής ανάπτυξης (άρθρο 14), και να αναγνωριστεί ο σημαντικός ρόλος που διαδραματίζουν στην οικονομική επιβίωση των οικογενειών τους με την εργασία τους στους μη εγχρήματους τομείς της οικονομίας,

• να αναγνωριστεί στις γυναίκες ισότητα με τους άντρες ενώπιον του νόμου ως προς την ικανότητά τους προς δικαιοπραξία σε ζητήματα αστικής φύσης (άρθρο 15),

• να διασφαλιστεί η ισότητα σε όλα τα ζητήματα που αφορούν το γάμο και τις οικογενειακές αρχές (άρθρο 16).

Επιπλέον, σύμφωνα με το άρθρο 4 που αποτέλεσε τη βάση για την ανάπτυξη θετικών δράσεων υπέρ των γυναικών –υιοθετούνται ειδικά πρόσκαιρα μέτρα με σκοπό την προώθηση της πραγματικής ισότητας μεταξύ των ανδρών και γυναικών, τα οποία δεν θεωρούνται πράξη διάκρισης και είναι απαραίτητο να καταργηθούν όταν επιτευχθούν οι αντικειμενικοί σκοποί στο θέμα της ισότητας ευκαιριών και μεταχείρισης.

Ο ΟΗΕ για την αποτελεσματική παρακολούθηση της εφαρμογής της Σύμβασης έχει δημιουργήσει αντίστοιχο μηχανισμό **(Επιτροπή CEDAW)** βάσει του οποίου τα κράτη-μέλη που έχουν επικυρώσει τη Σύμβαση έχουν την υποχρέωση να εκπονούν κάθε τέσσερα έτη εθνικές εκθέσεις για να αποτιμάται η πρόοδος των εφαρμοζόμενων πολιτικών για την προώθηση της ισότητας των φύλων και οι σχετικές δεσμεύσεις. Την παραπάνω Σύμβαση ακολούθησε το 1999 **«Προαιρετικό Πρωτόκολλο»**[8] με το οποίο παρέχεται στην Επιτροπή η δυνατότητα (αναγνώριση δικαιώματος) να εξετάζει προσφυγές (από άτομα ή οργανώσεις) και να εκδίδει αντίστοιχα αποφάσεις, το οποίο και επικύρωσε η Ελλάδα με τον Νόμο 2952 του 2001 **(Ν. 2952/2001)**.

Ποιες πολιτικές υιοθετήθηκαν μετά τη Σύμβαση Εξάλειψης όλων των μορφών διακρίσεων σε βάρος των γυναικών;

Σε συνέχεια των ενεργειών για την ανάπτυξη πολιτικών ίσων ευκαιριών μεταξύ των φύλων, ο ΟΗΕ πραγματοποίησε το 1985 στο Ναϊρόμπι την **3η Παγκόσμια Διάσκεψη Γυναικών**[9], στην οποία υιοθετήθηκαν οι «Στρατηγικές Προώθησης των Γυναικών». Το 1995, δέκα χρόνια μετά το Ναϊρόμπι, έγινε στο Πεκίνο η **4η Παγκόσμια Διάσκεψη του ΟΗΕ για τις γυναίκες** με έμβλημα το τρίπτυχο «Ισότητα - Ανάπτυξη - Ειρήνη», στο πλαίσιο της οποίας εγκρίθηκαν η επονομαζόμενη Διακήρυξη του Πεκίνου και η επονομαζόμενη **Πλατφόρμα Δράσης του Πεκίνου** (Beijing Declaration and Platform for Action).[10]

Ποιοι είναι οι 12 τομείς προτεραιότητας της Πλατφόρμας Δράσης του Πεκίνου;

Η Διακήρυξη και η Πλατφόρμα Δράσης, που εγκρίθηκαν στη λήξη της Διάσκεψης, διατυπώνουν τους στρατηγικούς στόχους και τις δράσεις που πρέπει να

[8] United Nations General Assembly (1999), Optional Protocol to the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (A/RES/54/4). New YorkUN.

[9] Μετά την 3η Παγκόσμια Διάσκεψη Γυναικών στο Ναϊρόμπι το 1985, εμφανίστηκε για πρώτη φορά στα διεθνή κείμενα, η έννοια της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου στο σύνολο των πολιτικών (gender mainstreaming).

[10] United Nations (1995), Beijing Declaration and Platform for ActionFourth World Conference on Women, 4 - 15 September 1995, [A/CONF.177/20]. New YorkUnited Nations.

υλοποιηθούν ώστε να αρθούν τα εμπόδια στην προώθηση των γυναικών.

Δώδεκα (12) κρίσιμοι τομείς της Πλατφόρμα Δράσης του Πεκίνου (Beijing Declaration and Platform for Action)

Οι τομείς που προσδιορίστηκαν ότι αποτελούν εμπόδιο στην προώθηση των γυναικών και απαιτούν συνεπώς ειδική δράση, είναι οι εξής:

1. γυναίκες και φτώχεια,
2. εκπαίδευση και κατάρτιση των γυναικών,
3. γυναίκες και υγεία,
4. βία κατά των γυναικών,
5. γυναίκες και ένοπλες συγκρούσεις,
6. γυναίκες και οικονομία,
7. γυναίκες, εξουσία και διαδικασία λήψης αποφάσεων,
8. θεσμικοί μηχανισμοί για την προώθηση των γυναικών,
9. ανθρώπινα δικαιώματα των γυναικών,
10. γυναίκες και μέσα μαζικής επικοινωνίας,
11. γυναίκες και περιβάλλον,
12. το κορίτσι-παιδί.

Η Πλατφόρμα Δράσης του Πεκίνου, αποτελεί το πρώτο επίσημο διεθνές κείμενο που υιοθετεί τη στρατηγική και τον όρο **«ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές»** (gender mainstreaming), καθώς υποστηριζόμενη έντονα από την αντιπροσωπεία της ΕΕ, η ένταξη της διάστασης του φύλου ορίστηκε ως η προώθηση «από τις κυβερνήσεις και άλλους φορείς» της *«ενεργού και εμφανούς πολιτικής της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές και τα προγράμματα, έτσι ώστε πριν από τη λήψη αποφάσεων να πραγματοποιείται μια ανάλυση των επιπτώσεων στις γυναίκες και στους άνδρες αντίστοιχα».* Έτσι, οι δώδεκα τομείς ενδιαφέροντος της Πλατφόρμας Δράσης του Πεκίνου διαμορφώνουν το πλαίσιο για όλες τις διεθνείς πολιτικές ισότητας των φύλων, εντός του οποίου αναλαμβάνονται υποχρεώσεις τις οποίες οφείλουν να εκπληρώνουν η Ευρωπαϊκή Ένωση και τα κράτη-μέλη της.

Οι πολιτικές μετά τη Σύμβαση Εξάλειψης όλων των μορφών διακρίσεων σε βάρος των γυναικών

Σε συνέχεια της 4ης Παγκόσμιας Διάσκεψης του ΟΗΕ για τις γυναίκες, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Μαδρίτης (15 και 16 Δεκεμβρίου 1995) ζήτησε τη διενέργεια ετήσιας επισκόπησης της εφαρμογής της Πλατφόρμας Δράσης του Πεκίνου στα κράτη-μέλη. Στις 2 Δεκεμβρίου 1998, το Συμβούλιο ενέκρινε τη συμπερίληψη, στην ετήσια αξιολόγηση της εφαρμογής της Πλατφόρμας, πρότασης για την **ανάπτυξη μιας σειράς ποσοτικών και ποιοτικών δεικτών**. Μια Ειδική Σύνοδος του ΟΗΕ το 2000 με θέμα **«Γυναίκες 2000: ισότητα των φύλων, ανάπτυξη και ειρήνη στον 21ο αιώνα»** (Πεκίνο + 5), εξασφάλισε τη συνέχεια της 4ης Παγκόσμιας Διάσκεψης για τις γυναίκες και συμφωνήθηκε η τακτική αξιολόγηση της εφαρμογής του Προγράμματος του Πεκίνου μέχρι το 2005, ώστε 10 χρόνια μετά το Πεκίνο και 20 μετά το Ναϊρόμπι να τεθούν τα νέα κίνητρα. Παρ' όλο που πολλά από τα κράτη-μέλη του ΟΗΕ προχώρησαν στην εφαρμογή πολιτικών με στόχο τη βελτίωση της θέσης των γυναικών και τη μείωση των ανισοτήτων, η πρόοδος χαρακτηρίστηκε ως αργή. Λόγω των κενών και των δυσκολιών κατά την εφαρμογή της Πλατφόρμας, η Κοινοβουλευτική Συνέλευση προχώρησε σε συστάσεις για δράση με στόχο τη διασφάλιση της πλήρους εφαρμογής των δεσμεύσεων της Πλατφόρμας Δράσης[11].

Σε αυτή τη βάση, εκδόθηκαν δύο Εκθέσεις **Πεκίνο +10 – Πρόοδος μέσα στην Ευρωπαϊκή Ένωση (2005) και Πεκίνο +15: Η Πλατφόρμα για δράση και η Ευρωπαϊκή Ένωση (2010)**, όπου αποτιμήθηκε η πρόοδος που επιτεύχθηκε από την 4η Παγκόσμια Διάσκεψη Γυναικών στο Πεκίνο (1995 - 2010) και σχεδιάστηκε η μελλοντική στρατηγική δράσης. Ο απολογισμός της εφαρμογής της Πλατφόρμας έδειξε ότι η Πλατφόρμα Δράσης άσκησε θετική επίδραση στις πολιτικές για την ισότητα των φύλων. Εν τούτοις, η ισότητα μεταξύ των ανδρών και των γυναικών δεν έχει φτάσει ακόμα στα επιθυμητά επίπεδα, καθώς η πρόοδος της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου στο σύνολο των πολιτικών βαίνει με αργούς ρυθμούς[12]. Η ισότητα των φύλων καθορίστηκε, έτσι, ως βασική συνισταμένη του συνόλου των πολιτικών που καθορίζει τη διαμόρφωση της ατζέντας, και όχι πλέον ως αυτόνομο και περιφερειακό ζήτημα (UN 2002). Στα πλαίσια αυτά δημιουργήθηκε η **Επιτροπή για την Κατάσταση των Γυναικών** (**UN Commission on the Status of Women** 2008) που καταγράφει καλές πρακτικές και αξιολογεί την πρόοδο των πολιτικών ισότητας των φύλων σε επιμέρους κράτη με γνώμονα την Πλατφόρμα Δράσης του Πεκίνου.

Σημαντικό βήμα επίσης θεωρείται ότι το 2010 ο ΟΗΕ για να επιτύχει τους στόχους

[11] Parliamentary Assembly of the Council of Europe (2000), *Resolution 1216 on Follow-up action to the United Nations 4th World Conference on Women (Beijing, 1995)*. StrasburgCouncil of Europe.

[12] Council of Europe (2008), *National Machinery, Action Plans and Gender Mainstreaming in the Council of Europe Member States since the 4th World Conference on Women (Beijing, 1995)*. StrasbourgCouncil of Europe.

αναφορικά με την ισότητα των φύλων και την ενδυνάμωση των γυναικών δημιούργησε την υπηρεσία **UN WOMEN**, συνενώνοντας τα διαφορετικά τμήματα του ΟΗΕ, δηλαδή α) τον Τομέα για την Πρόοδο των Γυναικών (DAW), β) το Διεθνές Ερευνητικό και Εκπαιδευτικό Ινστιτούτο για την Πρόοδο των Γυναικών (INSTRAW), γ) το Γραφείο Ειδικού Συμβούλου για θέματα φύλου και την Πρόοδο των Γυναικών (OSAGI), και δ) το Ταμείο του ΟΗΕ για τις Γυναίκες (UNIFEM).

Οι **Αναπτυξιακοί Στόχοι της Χιλιετίας** (ΑΣΧ) είναι συνολικά οκτώ, ανταποκρίνονται στις βασικές παγκόσμιες αναπτυξιακές προκλήσεις και πρέπει να επιτευχθούν μέχρι το 2015. Σε κάθε έναν από τους στόχους έχει ενταχθεί η διάσταση του φύλου (καταπολέμηση της φτώχειας και της πείνας, καθολική εκπαίδευση, ισότητα των φύλων, υγεία του παιδιού, υγεία μητέρων, καταπολέμηση HIV/AIDS, αειφόρος ανάπτυξη, παγκόσμια εταιρικότητα για την ανάπτυξη). Οι στόχοι αυτοί καθορίζονται από τις δράσεις και τους στόχους που περιλαμβάνονται στη **Διακήρυξη της Χιλιετίας**,[13] η οποία υιοθετήθηκε από 189 Έθνη και υπογράφηκε από 147 αρχηγούς Κρατών και Κυβερνήσεων κατά τη διάρκεια της **Συνόδου Κορυφής της Χιλιετίας των Ηνωμένων Εθνών**, το Σεπτέμβριο του 2000. Οι οκτώ ΑΣΧ υπόκεινται σε χρονικούς περιορισμούς και μετρώνται βάσει 48 δεικτών, οι οποίοι αναπτύχθηκαν ειδικά για την παρακολούθηση της προόδου τους. Οι τρεις πρώτοι στόχοι αφορούν: 1) την εξάλειψη της φτώχειας και της πείνας, 2) την εξασφάλιση πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης για όλους/-ες, και 3) την ***προώθηση της ισότητας των δύο φύλων και την ενδυνάμωση της θέσης της γυναίκας***.

Από το 2000, μεταξύ άλλων, έχουν συνταχθεί και δημοσιευθείο Χάρτης Υλοποίησης της Διάσκεψης της Χιλιετίας (2001), οι ετήσιες εκθέσεις προόδου των κρατών-μελών, η Έκθεση του ΟΗΕ για το ποσοστό επίτευξης των ΑΣΧ της πενταετίας (2005) κ.ά. Η Ευρωπαϊκή Ένωση από την πλευρά της ανέλαβε συγκεκριμένες δεσμεύσεις για την υλοποίηση των στόχων της Χιλιετίας. Παρ' ότι η συμβολή της Κοινότητας και των κρατών-μελών της στις προσπάθειες της Διεθνούς Κοινότητας είναι ήδη ουσιαστική, η ανάγκη να επιταχυνθεί η πρόοδος για την υλοποίηση των ΑΣΧ είναι επιτακτική. Οι στόχοι που έχουν καθοριστεί φαίνεται ότι δεν μπορούν να επιτευχθούν μόνο με τη συνέχιση των σημερινών πολιτικών.[14]

Η Ελλάδα, ως κράτος-μέλος των Διεθνών Οργανισμών, έχει αποδεχθεί, υιοθετήσει και κυρώσει όλες τις παραπάνω Διακηρύξεις για τα ανθρώπινα δικαιώματα και τις Διεθνείς Συμβάσεις που έχουν ως σκοπό να βελτιώσουν τη θέση των γυναικών σε όλους τους τομείς της οικονομικής, πολιτικής, κοινωνικής και πολιτιστικής ζωής της χώρας.

---

[13] United Nations General Assembly (2000), *United Nations Millennium Declaration* (A/RES/55/2). New YorkUN. (text at http://www.un.org/millennium/declaration/ares552e.pdf).

[14] ΑΕπιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (2005), *Ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Συμβούλιο, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και την Οικονομική και Κοινωνική ΕπιτροπήΕπιτάχυνση της προόδου που σημειώνεται όσον αφορά την επίτευξη των Αναπτυξιακών Στόχων της Χιλιετίας - Η συμβολή της Ευρωπαϊκής Ένωσης.* [COM(2005)132 τελικό/2] - {SEC(2005) 452} - {SEC(2005) 456}.

2. Οι κυριότερες ευρωπαϊκές πολιτικές και η ισότητα των φύλων

Η ισότητα των φύλων συνιστά πλέον βασικό σκοπό και επιδίωξη της κοινωνικής πολιτικής της Ευρωπαϊκής Ένωσης και θεωρείται απαραίτητη συνιστώσα για την κοινωνική συνοχή και την οικονομική της ανάπτυξη. Η νομοθεσία για την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών αποτελεί ισχυρά κατοχυρωμένο και αναπόσπαστο μέρος του κοινοτικού κεκτημένου. Η ΕΕ έχει μια από μακρού υφιστάμενη δέσμευση για την προώθηση της ισότητας των φύλων που είναι ενσωματωμένη στην ΕΚ. Σήμερα, η ισότητα ανδρών και γυναικών πρέπει να εξασφαλίζεται σε όλους τους τομείς πολιτικής[15]. Για την περαιτέρω προώθηση της πολιτικής αυτής, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή ενέκρινε, τον Ιούνιο του 2000, την Κοινοτική Στρατηγική-Πλαίσιο για την Ισότητα των Φύλων[16], η οποία περιλαμβάνει όλες τις κοινοτικές πολιτικές και όλες τις υπηρεσίες της Ευρωπαϊκής Επιτροπής.

Αν και η ισότητα των φύλων αναφέρεται για πρώτη φορά σε νομικό κείμενο της Ευρωπαϊκής Ένωσης στην Ιδρυτική Συνθήκη των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, το 1957, προτεραιότητα στην Ευρωπαϊκή πολιτική ατζέντα αποκτά από την υπογραφή της συνθήκης του Άμστερνταμ[17] το 1997. Έκτοτε η Ευρωπαϊκή Ένωση και οι Εθνικές κυβερνήσεις των κρατών-μελών υιοθέτησαν την **προσέγγιση της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές (gender mainstreaming)**, με στόχο να καταστήσουν τις δημόσιες πολιτικές στο σύνολό τους προσανατολισμένες ως προς την αντιμετώπιση διαφορών μεταξύ των φύλων και των διαφορετικών αναγκών των γυναικών, με τη χρήση νέων εργαλείων και τεχνικών χάραξης πολιτικής, απαραίτητων για την εφαρμογή μιας προσέγγισης συμβατής με την οπτική του φύλου.

Από τη Συνθήκη της Ρώμης (1957)[18] και τη μεμονωμένη διάταξη περί της ίσης αμοιβής για την εργασία (άρθρο 119) έως τη Συνθήκη του Άμστερνταμ (άρθρα 2, 3, 13, 141 που αντικατέστησε το 119)[19] χρειάστηκε να μεσολαβήσει ένα μεγάλο χρονικό διάστημα στη διάρκεια του οποίου μια σειρά από νομοθετικές πρωτοβουλίες, αποφάσεις και μέτρα συνέβαλαν στην κατοχύρωση της ισότητας των δύο φύλων και την υιοθέτηση πολιτικών για την απασχόληση των γυναικών. Ουσιαστικά, με τη Συνθήκη της Ρώμης θεσμοθετήθηκε η αρχή της ίσης αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών. Η

[15] Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, άρθρο 23, συνθήκη ΕΚ άρθρο 3 παράγραφος 2.

[16] Ανακοίνωση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στο Συμβούλιο, στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, στην Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και στην Επιτροπή των Περιφερειών - Προς μια κοινοτική στρατηγική-πλαίσιο για την ισότητα των φύλων (2001 - 2005), COM (2000)335 τελικό.

[17] Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης (1997), *Συνθήκη του Άμστερνταμ που τροποποιεί τη Συνθήκη για την Ευρωπαϊκή Ένωση, τις Συνθήκες περί Ιδρύσεως των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων και ορισμένες συναφείς πράξεις.* Υπηρεσία Επισήμων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (ΕΕ C 340, 10.11.1997).

[18] Στη Ρώμη, τα έξι ιδρυτικά κράτη (Βέλγιο, Γαλλία, Ομοσπονδιακή Δημοκρατία Γερμανίας, Ιταλία, Λουξεμβούργο και Κάτω Χώρες) υπογράφουν τις Συνθήκες για την ίδρυση της Ευρωπαϊκής Οικονομικής Κοινότητας (ΕΟΚ) και της Ευρωπαϊκής Κοινότητας Ατομικής Ενέργειας (Ευρατόμ). Οι συνθήκες αυτές τέθηκαν σε ισχύ την 1η Ιανουαρίου 1958. Βλ. σχετικάhttp://www.hri.org/MFA/foreign/treaties/Rome57.

[19] Η Συνθήκη του Άμστερνταμ υπογράφηκε το 1997 και τέθηκε σε ισχύ την 1η Μαΐου 1999, βλ. σχετικάhttp://europa.eu.int/eur - lex/el/treaties/selected/livre545.htm.

ουσιαστικότερη, όμως, εξέλιξη σηματοδοτήθηκε με τη Συνθήκη του Άμστερνταμ, η οποία ενίσχυσε σημαντικά τη νομική βάση για τα δικαιώματα των γυναικών.[20]

Η ισότητα σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης ενισχύεται σε θεσμικό επίπεδο από τις διατάξεις του *Συντάγματος της* ΕΕ και αποτυπώνεται ως αξία, ενώ παράλληλα, παραμένει ένας από τους στόχους της Ένωσης όπως είχε, ήδη, κατοχυρωθεί από τη Συνθήκη του Άμστερνταμ. Η ενσωμάτωση του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ένωσης στο Ευρωπαϊκό Σύνταγμα συνιστά ένα νομικά δεσμευτικό κείμενο για τους θεσμούς, τα όργανα και τα κράτη-μέλη της Ένωσης, το οποίο συμβάλλει στην προώθηση των δικαιωμάτων των γυναικών και κατοχυρώνει την οριζόντια διάσταση της ισότητας ανδρών και γυναικών και της καταπολέμησης των διακρίσεων λόγω φύλου.

Η Ενσωμάτωση της Διάστασης του Φύλου σε όλους τους Τομείς

Η **Συνθήκη του Άμστερνταμ (1997)** θεσμοθέτησε, ενίσχυσε και προώθησε την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σε όλους τους τομείς πολιτικής της ΕΕ (**gender mainstreaming**) και αποτελεί πλέον <u>τη νέα στρατηγική για την ισότητα</u>. Μετά την έγκριση της Διακήρυξης και της Πλατφόρμας Δράσης του Πεκίνου (1995), η Ευρωπαϊκή Ένωση υπήρξε πρωτοπόρα στην υιοθέτηση και ανάπτυξη της στρατηγικής της «***ενσωμάτωσης της οπτικής του φύλου***» στο σύνολο των πολιτικών και των δραστηριοτήτων της, τόσο εντός της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, όσο και εντός των κρατών-μελών. Η στρατηγική της Ευρωπαϊκής Ένωσης στον τομέα της ισότητας των ευκαιριών μεταξύ των δύο φύλων, με την έννοια της ενσωμάτωσης της διάστασης της ισότητας των ευκαιριών σε όλους τους τομείς της πολιτικής της (mainstreaming), παρουσιάστηκε για πρώτη φορά στην Ανακοίνωση της Επιτροπής τον Φεβρουάριο του 1996 σχετικά με την ***ενσωμάτωση των ίσων ευκαιριών για τις γυναίκες και τους άνδρες σε όλες τις Κοινοτικές πολιτικές και δραστηριότητες***.[21]

Η Ανακοίνωση αυτή, η οποία ψηφίστηκε από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο[22] παρείχε τις κατευθυντήριες γραμμές για την ισότητα των ευκαιριών στον χώρο της **απασχόλησης** και της αγοράς εργασίας, της αναπτυξιακής συνεργασίας με τις αναπτυσσόμενες

[20] Η Συνθήκη του Άμστερνταμ που υπεγράφη το 1997 επέφερε σημαντική πρόοδο όσον αφορά στην κατάσταση των γυναικών, κατά πρώτον με την εφαρμογή της διαδικασίας συναπόφασης στον τομέα της ισότητας ανδρών και γυναικών, και κατά δεύτερον με τη θέσπιση άρθρων για τη θετική διάκριση στην αγορά εργασίας (άρθρο 141) και για τη διάκριση με βάση το φύλο (άρθρο 13). Το κείμενο της Συνέλευσης για το μέλλον της Ευρώπης, «Σύνταγμα για την Ευρώπη», που επανέλαβε στον τίτλο ΙΙ τις διατάξεις του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων, επιφέρει νέα πρόοδο σε αυτόν τον τομέα, ιδιαίτερα το άρθρο 2 που ορίζει ότι η Ένωση βασίζεται στις αξίες της ισότητας. Βλ. Οδηγίες χρήσης για την εν λόγω Συνθήκηhttp://europa.eu.int/scadplus/leg/el/lvb/a12000.htm.

[21] Ευρωπαϊκή Επιτροπή (1996), *Ίσες ευκαιρίες για τις γυναίκες και τους άνδρες στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Ετήσια έκθεση.* ΛουξεμβούργοΥπηρεσία Επισήμων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων.

[22] Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο (1997), Ψήφισμα σχετικά με την ανακοίνωση της Επιτροπής με θέμα*Ενσωμάτωση της ισότητας των ευκαιριών μεταξύ των γυναικών και των ανδρών στο σύνολο των κοινοτικών πολιτικών και δραστηριοτήτων –mainstreaming* (A4 - 0251/1997).

χώρες, της **εκπαίδευσης** και της **κατάρτισης**, των **ανθρωπίνων δικαιωμάτων**, της **επιστήμης** και της **έρευνας**, και των **μικρομεσαίων επιχειρήσεων**. Η ανάγκη παράθεσης περισσότερων στατιστικών στοιχείων σε όλους τους τομείς, προκειμένου να καταδειχθεί το μέγεθος του προβλήματος των έμφυλων ανισοτήτων, κρίθηκε επίσης επιτακτική. Έτσι, η Ανακοίνωση αυτή αποτέλεσε το σημείο εκκίνησης για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές και τις δραστηριότητες της Κοινότητας -από το στάδιο του σχεδιασμού τους μέχρι και την υλοποίησή τους- λαμβάνοντας υπόψη τις επιπτώσεις τους στους άνδρες και τις γυναίκες.

Ταυτόχρονα, η άρση των ανισοτήτων και η προώθηση της ισότητας των ευκαιριών γυναικών και ανδρών στην οικονομική και κοινωνική δραστηριότητα θεσπίστηκε ως γενική αρχή στους στόχους και τα καθήκοντα των Διαρθρωτικών Ταμείων.[23] Το 1998 η Επιτροπή εδραίωσε τη στρατηγική της για την **εκτίμηση των επιπτώσεων ανάλογα με το φύλο** σε όλες τις πολιτικές και τα μέτρα, προκειμένου να αποφεύγονται οι ανεπιθύμητες επιπτώσεις των πολιτικών αποφάσεων και να βελτιωθεί η ποιότητα και αποτελεσματικότητά τους.[24] Παράλληλα, το Συμβούλιο της Ευρώπης δημιούργησε μια ομάδα εργασίας ειδικών για το mainstreaming, της οποίας τα αποτελέσματα των εργασιών δημοσιεύτηκαν το 1998,[25] και τροφοδότησαν την Ευρωπαϊκή Επιτροπή στη χάραξη της πολιτικής της.

Αξίζει στο σημείο αυτό να σημειωθεί ότι ο τομέας της **απασχόλησης** κρίθηκε από την Επιτροπή ως -ίσως- ο σημαντικότερος τομέας τον οποίο επέλεξε προκειμένου να ενισχύσει τις προσπάθειές της για την ισότητα των φύλων. Όλες οι άλλες δραστηριότητες και πολιτικές, όσο σημαντικές και αν ήταν, θεωρήθηκαν περισσότερο ως πολιτικές στήριξης για το "mainstreaming". Όπως ήταν επόμενο, ένας από τους πρώτους τομείς στους οποίους εστίασε τη νομοθεσία ήταν η πρόσβαση των γυναικών στην απασχόληση, στην επαγγελματική κατάρτιση, στις αποδεκτές συνθήκες εργασίας και την κοινωνική ασφάλιση.

Πρόσφατες Εξελίξεις στις Πολιτικές Ισότητας των Φύλων στην ΕΕ

Ο Χάρτης Πορείας για την Ισότητα μεταξύ Γυναικών και Ανδρών 2006 - 2010[26] καθόρισε τις προτεραιότητες της Επιτροπής και το πλαίσιο δράσης της για την προώθηση της ισότητας των φύλων έως το 2010.

[23] Ευρωπαϊκή Επιτροπή (1999), *Ετήσια Έκθεση της Επιτροπής. Η ισότητα των ευκαιριών γυναικών και ανδρών στην Ευρωπαϊκή Ένωση - 1998* [COM(1999)106 - C5 - 0289/2000 - 1999/2109(COS)].

[24] Στο ίδιο, σ. 5.

[25] Council of Europe, Directorate General of Human Rights, Equality Division. (1998). *Gender MainstreamingConceptual Framework, Methodology and Presentation of Good Practices* [EG - S - MS (98)2]. StrasburgCouncil of Europe. (Available at http://www.coe.int/T/E/Human_Rights/Equality/PDF_EG - S - MS_98_2rev_E.pdf, accessed 10 July 2008).

[26] Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2006), Ανακοίνωση της Επιτροπής στο Συμβούλιο, στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, στην Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και στην Επιτροπή των Περιφερειών*Χάρτης Πορείας για την Ισότητα μεταξύ Ανδρών και Γυναικών για την περίοδο 2006 - 2010.* [COM(2006)92 τελικό - SEC(2006) 275].

Οι έξι (6) Τομείς Προτεραιότητας του Χάρτη Πορείας για την Ισότητα μεταξύ Γυναικών και Ανδρών 2006 - 2010

1. ισότιμη οικονομική ανεξαρτησία για γυναίκες και άνδρες,
2. συμφιλίωση της ιδιωτικής, οικογενειακής και της επαγγελματικής ζωής,
3. ίση εκπροσώπηση στη διαδικασία λήψης αποφάσεων,
4. εξάλειψη όλων των μορφών βίας με βάση το φύλο και της εμπορίας και διακίνησης ανθρώπων,
5. εξάλειψη των στερεοτύπων των φύλων στην κοινωνία,
6. προώθηση της ισότητας των φύλων στις εξωτερικές και αναπτυξιακές πολιτικές (εκτός ΕΕ).

Ο Χάρτης Πορείας στηρίχθηκε στην εμπειρία της Στρατηγικής-Πλαισίου για την Ισότητα των Φύλων[27] που υλοποιήθηκε κατά την περίοδο 2001 - 2005 και συνδύασε *«τη δρομολόγηση νέων ενεργειών και την ενίσχυση των πετυχημένων υπαρχουσών δραστηριοτήτων»*. Επιβεβαιώνει τη διπλή προσέγγιση της ισότητας των φύλων που βασίζεται, αφενός στην ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σε όλους τους τομείς και τις δραστηριότητες των πολιτικών, και αφετέρου σε συγκεκριμένα μέτρα. Καθώς η Επιτροπή *«δεν μπορεί να επιτύχει τους στόχους αυτούς μόνη της, αφού σε πολλούς τομείς το κέντρο βάρους βρίσκεται σε επίπεδο Κράτους-Μέλους»*, ο Χάρτης απήχησε τη δέσμευση της Επιτροπής *«να προωθήσει την ατζέντα της ισότητας των φύλων ενισχύοντας τη σύμπραξη με τα κράτη-μέλη και τους άλλους φορείς»*.

Στο κείμενο του Χάρτη, για κάθε έναν από τους έξι (6) τομείς προτεραιότητας προσδιορίζονται οι στόχοι, οι ενέργειες προτεραιότητας και οι δείκτες για την παρακολούθηση της προόδου της εφαρμογής των στόχων. Ο Χάρτης Πορείας για την Ισότητα μεταξύ Ανδρών και Γυναικών 2006 - 2010, εγκρίθηκε από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο στις 13/4/2007.[28] Ο Χάρτης Πορείας για την Ισότητα μεταξύ Γυναικών και Ανδρών *«έδωσε νέα πνοή στην Κοινοτική πολιτική στον εν λόγω τομέα»*.[29] Η Επιτροπή εξασφάλισε την παρακολούθηση των επιτευγμάτων και των προβλεπόμενων ενεργειών

[27] Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2000), Ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Συμβούλιο, στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, στην Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και στην Επιτροπή των Περιφερειών*Προς Μια Κοινοτική Στρατηγική –Πλαίσιο για την Ισότητα των Φύλων (2001 - 2005)Πρόταση απόφασης του Συμβουλίου περί του προγράμματος που αναφέρεται στην κοινοτική στρατηγική πλαίσιο για την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών (2001 - 2005)* [COM(2000)335 τελικό] (text at http://eur - lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2000:0335:FIN:EL:PDF).

[28] Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο (2007), *Ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 13ης Μαρτίου 2007 σχετικά με τον Χάρτη Πορείας για την Ισότητα μεταξύ Γυναικών και Ανδρών 2006 - 2010*, P6_TA(2007)0063. Υπηρεσία Επισήμων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (ΕΕ C 301, 56 - 63/ 13.12.2007).

[29] European Commission, Directorate General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities (2008), Report on Gender Equality between Women and Men –2008. LuxembourgOffice for Official Publications of the European Communities, σ. 8. (text at http://www.pariopportunita.gov.it/Pari_Opportunita/UserFiles/Il_Dipartimento/documenti/equality_2008_en.pdf).

του Χάρτη Πορείας με ένα λεπτομερές ετήσιο πρόγραμμα εργασίας.

Το Ευρωπαϊκό Σύμφωνο Ισότητας των Φύλων

Προς την ίδια κατεύθυνση και το ίδιο έτος με τον Χάρτη Πορείας για την Ισότητα μεταξύ Ανδρών και Γυναικών (2006 - 2010), υιοθετήθηκε από τα κράτη-μέλη και το **Ευρωπαϊκό Συμβούλιο το Ευρωπαϊκό Σύμφωνο Ισότητας των Φύλων**[30] στην Εαρινή Σύνοδο Κορυφής του Συμβουλίου το Μάρτιο του 2006. Το Σύμφωνο εκφράζει τη βούληση, την αποφασιστικότητα και την πολιτική δέσμευση των ηγετών των κρατών-μελών για την εφαρμογή πολιτικών προώθησης της ισότητας των φύλων, αλλά και την πρόθεσή τους να κινηθούν στη βάση των αξόνων του Χάρτη Πορείας. Το Σύμφωνο, ωστόσο, επικεντρώνεται κυρίως στην ενθάρρυνση των δράσεων κρατών-μελών ως προς τη **γυναικεία επιχειρηματικότητα, τη γεφύρωση του έμφυλου χάσματος και την καταπολέμηση των έμφυλων στερεοτύπων στην απασχόληση**.

Τέλος, το 2006 εγκρίθηκαν από το Συμβούλιο οι ***στρατηγικές κατευθυντήριες γραμμές της Κοινότητας για την οικονομική, κοινωνική και εδαφική συνοχή***, ως ενδεικτικό πλαίσιο για τα Εθνικά στρατηγικά πλαίσια αναφοράς των κρατών-μελών και την εφαρμογή των Επιχειρησιακών Προγραμμάτων για την περίοδο **2007 - 2013**.[31] Στην κατευθυντήρια γραμμή που αφορά στις «*περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας*» (1.3.) τονίζεται ότι θα πρέπει να δοθεί ιδιαίτερη προσοχή στην **υλοποίηση του Ευρωπαϊκού Συμφώνου για την Ισότητα των Φύλων** μέσω της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου, αλλά και με ειδικές ενέργειες για την αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην απασχόληση, τη μείωση των επαγγελματικών διακρίσεων, τη μείωση των διαφορών στους μισθούς, την καταπολέμηση των στερεοτύπων σε σχέση με τα δύο φύλα, καθώς και την εναρμόνιση της επαγγελματικής με την ιδιωτική/οικογενειακή ζωή.

Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων(EIGE)

Τον Ιούνιο του 2004 το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο[32], επαναλαμβάνοντας τους στόχους της ατζέντας της Λισαβόνας όσον αφορά στην ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών και λαμβάνοντας υπόψη τις προηγούμενες συζητήσεις, εξέφρασε την υποστήριξή του, στο αίτημα του Ευρωπαϊκού

[30] Ευρωπαϊκό Σύμφωνο για την Ισότητα των Φύλων, http://www.eu2006.at/en/News/Council_Conclusions/2403EuropeanCouncil.pdf.

[31] Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (2006), *Απόφαση του Συμβουλίου της 6ης Οκτωβρίου 2006 για τις στρατηγικές κατευθυντήριες γραμμές της Κοινότητας για τη συνοχή*. Υπηρεσία Επισήμων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (EE L 291, 11 - 32/ 21.10.2006).

[32] Ευρωπαϊκό Συμβούλιο, 17 - 18 Ιουνίου 2004, Συμπεράσματα της Προεδρίας, παράγραφος 43, σ. 9.

Κοινοβουλίου[33] το οποίο χρονολογείται ήδη από το 2002, για τη δημιουργία ενός **Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για την Ισότητα των Φύλων** και κάλεσε την Επιτροπή να υποβάλει σχετική πρόταση. Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο αναγνώρισε, δηλαδή, την αναγκαιότητα της δημιουργίας ενός οργανισμού που θα λειτουργεί σε ευρωπαϊκό επίπεδο για την προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών, κάτι το οποίο είχε συζητηθεί για πρώτη φορά στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Νίκαιας (7/12/2000). Στις 8/4/2005, η Επιτροπή κατέθεσε την Πρόταση Κανονισμού του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου σχετικά με την ίδρυση του Ινστιτούτου.[34] Το Ινστιτούτο ιδρύθηκε, με την ψήφιση του **Κανονισμού 1922/2006**[35] από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο, στις 20/12/2006.

Το Ινστιτούτο συστάθηκε ως ανεξάρτητη υπηρεσία, η οποία εκτελεί τα καθήκοντά της εντός του πεδίου αρμοδιοτήτων της Κοινότητας και σύμφωνα με τις προτεραιότητες της Ένωσης στον τομέα της ισότητας των φύλων. Πιο συγκεκριμένα, σύμφωνα με το άρθρο 2 του Κανονισμού, στα καθήκοντα του Ινστιτούτου περιλαμβάνονται τα ακόλουθα:

1. **Συλλογή, ανάλυση και διάδοση πληροφοριών** και αξιόπιστων και **συγκρίσιμων δεδομένων** για την ισότητα των φύλων. Επίσης, ανάπτυξη μεθόδων για τη βελτίωση της αντικειμενικότητας, της συγκρισιμότητας και της αξιοπιστίας των δεδομένων, επεξεργασία μεθοδολογικών εργαλείων για την καλύτερη ενσωμάτωση της ισότητας των φύλων σε όλες τις κοινοτικές πολιτικές και διεξαγωγή ερευνών για την αποτύπωση της κατάστασης όσον αφορά την ισότητα των φύλων, σε Ευρωπαϊκό επίπεδο.
2. **Ενθάρρυνση της ανταλλαγής πληροφοριών και προώθηση του διαλόγου σε Ευρωπαϊκό Επίπεδο**, με όλους τους ενδιαφερόμενους φορείς, και κυρίως με τα θεσμικά όργανα της Κοινότητας και των κρατών-μελών, τους κοινωνικούς εταίρους, τις μη κυβερνητικές οργανώσεις, τα ερευνητικά κέντρα, τα Πανεπιστήμια κ.λπ..
3. **Ευαισθητοποίηση των πολιτών της Ευρωπαϊκής Ένωσης**, μέσω της διοργάνωσης διασκέψεων, εκστρατειών και συναντήσεων με θέμα την ισότητα των δύο φύλων, και διατύπωση συμπερασμάτων που θα υποβάλλονται στην Επιτροπή.

[33] Ψηφίσματα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου P5 - TA(2002)0372 της 4.7.2002, P5 - TA(2002)0606 της 17.12.2002, P5 - TA(2004)0023 της 14.1.2004 και P5 - TA(2004)0167 της 10.3.2004.

[34] Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2005), *Πρόταση Κανονισμού του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, σχετικά με την ίδρυση Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για την Ισότητα των Φύλων.* [COM (2005)81] (text at http://eur - lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2005:0081:FIN:EL:PDF).

[35] Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (2006), *Κανονισμός (ΕΚ) αριθ. 1922/2006 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 20ής Δεκεμβρίου 2006, περί ιδρύσεως Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για την για την Ισότητα των Φύλων.* Υπηρεσία Επισήμων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (ΕΕ L 403, 9 - 17, 30.12.2006).

Για τις δραστηριότητες και τα προϊόντα του προγράμματος εργασίας 2012 λαμβάνονται υπόψη οι πολιτικές και οι προτεραιότητες της ΕΕ στον τομέα της ισότητας των φύλων, η στρατηγική «Ευρώπη 2020» και, ιδίως, οι πολιτικές και οι προτεραιότητες που καθορίζονται στη στρατηγική της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών (2010 - 2015).[36]

Παρά τις πολυάριθμες περιπτώσεις επίσημης αναγνώρισης της ισότητας των φύλων ως θεμελιώδους δικαιώματος και της προόδου που έχει σημειωθεί, η ισότητα των φύλων δεν αποτελεί ακόμη πραγματικότητα στην καθημερινή ζωή. Οι τοπικές και περιφερειακές αρχές φαίνεται να αποτελούν το καταλληλότερο δυνατό πεδίο για την καταπολέμηση των ανισοτήτων, όπως επίσης και την προώθηση μίας πραγματικά ισόνομης κοινωνίας. Μπορούν, *«αξιοποιώντας τις αρμοδιότητές τους και σε συνεργασία με ολόκληρο το φάσμα των τοπικών φορέων, να αναλαμβάνουν συγκεκριμένες δράσεις υπέρ της ισότητας των φύλων»*.[37] Επιπλέον, οι τοπικές και περιφερειακές αρχές επιβάλλεται *«να λαμβάνουν πλήρως υπόψη τη διάσταση του φύλου στις πολιτικές τους, στην οργάνωσή τους και στις πρακτικές τους»*.[38]

Ο Ευρωπαϊκός Χάρτης για την Ισότητα των Φύλων στις Τοπικές Κοινωνίες

Προς αυτή την κατεύθυνση καταρτίστηκε ο **Ευρωπαϊκός Χάρτης για την Ισότητα των Φύλων στις Τοπικές Κοινωνίες**[39] από το Συμβούλιο των Δήμων και Περιφερειών της Ευρώπης και τους Εταίρους τους. Ο Χάρτης αυτός απευθύνεται στις τοπικές και περιφερειακές αρχές της Ευρώπης, οι οποίες καλούνται να τον υπογράψουν, να αναλάβουν δημόσια επίσημη δέσμευση υπέρ της αρχής της ισότητας των φύλων, και να υλοποιήσουν, εντός της επικράτειάς τους, τις δεσμεύσεις που διατυπώνονται στο Χάρτη. Για την υλοποίηση των δεσμεύσεων, κάθε υπογράφουσα αρχή αναλαμβάνει να καταρτίσει ένα Πρόγραμμα Δράσης για την Ισότητα (εντός δύο ετών), στο οποίο καθορίζονται οι προτεραιότητες, οι ενέργειες και τα μέσα για το σκοπό αυτό. Στο Πρόγραμμα Δράσης, η κάθε Αρχή ορίζει τους στόχους και τις προτεραιότητες, τα μέτρα που θα εφαρμόσει, τους πόρους που θα διαθέσει και τις προθεσμίες εφαρμογής.

[36] Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων (2012), *Ετήσιο Πρόγραμμα Εργασίας 2012*, για περισσότερες πληροφορίες, βλ. http://www.eige.europa.eu.
[37] Council of European Municipalities and Regions (2006), *The Charter for Equality of Women and Men in Local Life.* InnsbruckCouncil of European Municipalities and Regions.
[38] Στο ίδιο, σ. 6.
[39] Στο ίδιο.

Το Συμβούλιο της Ευρώπης ενέκρινε νέο **Ευρωπαϊκό Σύμφωνο για την ισότητα των φύλων για την περίοδο 2011 - 2020**.[40] Το Σύμφωνο αυτό, το οποίο επισυνάφθηκε στα συμπεράσματα του Συμβουλίου επαναβεβαιώνει τις δεσμεύσεις της ΕΕ για γεφύρωση του χάσματος μεταξύ των φύλων στην απασχόληση, την εκπαίδευση και την κοινωνική προστασία, την προώθηση της καλύτερης ισορροπίας μεταξύ του επαγγελματικού και του ιδιωτικού βίου για τις γυναίκες και την καταπολέμηση όλων των μορφών βίας κατά των γυναικών. Επίσης, παροτρύνει τα κράτη-μέλη να αναλάβουν άμεση δράση, λαμβάνοντας μέτρα για:

Ευρωπαϊκό Σύμφωνο για την Ισότητα των Φύλων 2011 - 2020

- την εξάλειψη των στερεότύπων με βάση το φύλο, την εξασφάλιση ίσων αμοιβών για ίση εργασία και την προώθηση της ισότιμης συμμετοχής των γυναικών στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων,
- τη βελτίωση της παροχής οικονομικά προσιτών και υψηλής ποιότητας υπηρεσιών παιδικής μέριμνας και την προώθηση ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας,
- την ενίσχυση της πρόληψης της βίας κατά των γυναικών και της προστασίας των θυμάτων και την επικέντρωση στον ρόλο που διαδραματίζουν οι άνδρες και τα αγόρια στη διαδικασία της εξάλειψης της βίας.

Το Σύμφωνο περιλαμβάνει μια σημαντική οικονομική διάσταση και όλα τα κράτη-μέλη έχουν συμφωνήσει στο πλαίσιο της **στρατηγικής «Ευρώπη 2020»** να τονώσουν την απασχόληση τόσο των γυναικών όσο και των ανδρών. Τα κράτη-μέλη ενθαρρύνονται, συνεπώς, να προωθήσουν πολιτικές για την ισότητα των φύλων, ιδίως όσον αφορά στις κατευθυντήριες γραμμές της ΕΕ για την απασχόληση. Η Επιτροπή και το Συμβούλιο καλούνται, επίσης, να ενσωματώσουν τη διάσταση της ισότητας των φύλων στην ετήσια επισκόπηση της ανάπτυξης της ΕΕ. Επαναβεβαιώνεται, επιπλέον, η σημασία της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές, περιλαμβανομένων και των εξωτερικών δράσεων της ΕΕ.

Έτσι, η αναγκαιότητα για την προώθηση της ισότητας των φύλων επιβεβαιώνεται και στην αναπτυξιακή στρατηγική της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την ερχόμενη δεκαετία **(EUROPE 2020)**. Πιο συγκεκριμένα, η Ένωση έθεσε **πέντε (5) στόχους** προς επίτευξη**μέχρι το 2020** για: α) την απασχόληση, β) την καινοτομία, γ) την εκπαίδευση, δ) την κοινωνική ένταξη, και ε) το κλίμα και την ενέργεια.

[40] Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (2011), *Ευρωπαϊκό Σύμφωνο για την Ισότητα των Φύλων (2011 - 2020) - Συμπεράσματα του Συμβουλίου*, 7370/11-SOC 205.

Η Ευρώπη 2020 προτάσσει τρεις (3) αλληλοενισχυόμενες προτεραιότητες:

- Έξυπνη ανάπτυξη: ανάπτυξη μιας οικονομίας βασιζόμενης στη γνώση και την καινοτομία.
- Διατηρήσιμη ανάπτυξη: προώθηση μιας πιο αποδοτικής στη χρήση πόρων, πιο πράσινης και πιο ανταγωνιστικής οικονομίας.
- Ανάπτυξη χωρίς αποκλεισμούς: μια οικονομία με υψηλή απασχόληση που θα επιτυγχάνει κοινωνική και εδαφική συνοχή. Ανάπτυξη χωρίς αποκλεισμούς σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή σημαίνει αύξηση του ποσοστού απασχόλησης στην Ευρώπη - περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας, ιδίως για τις γυναίκες, τους/τις νέους/ες και τους/ τις εργαζόμένους/ες μεγαλύτερης ηλικίας, βοήθεια στα άτομα όλων των ηλικιών να προετοιμαστούν και να μπορέσουν να διαχειριστούν τις αλλαγές, μέσω επενδύσεων σε δεξιότητες και επαγγελματική κατάρτιση, εκσυγχρονισμό των αγορών εργασίας και των συστημάτων κοινωνικής προστασίας, διασφάλιση ότι το σύνολο των κοινωνικών υποκειμένων και των εδαφικών ενοτήτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης θα αποκομίσει τα οφέλη της ανάπτυξης.

Η **Στρατηγική για την Ισότητα μεταξύ των Ανδρών και των Γυναικών (2010 - 2015)**[41] αποτελεί το τρέχον ολοκληρωμένο πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την ισότητα των φύλων, δεσμεύοντάς την να προωθήσει τα σχετικά θέματα για τις εξής προτεραιότητες: α) ισότιμη οικονομική ανεξαρτησία γυναικών και ανδρών, β) ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας, γ) ισότητα στη διαδικασία λήψης αποφάσεων, δ) αξιοπρέπεια, ακεραιότητα και τερματισμός της βίας με βάση το φύλο, ε) προαγωγή της ισότητας των φύλων πέρα από την ΕΕ, και στ) οριζόντια θέματα (ρόλοι των φύλων, νομοθεσία και εργαλεία διακυβέρνησης). Η Στρατηγική βασίζεται στις προτεραιότητες του Χάρτη για τα δικαιώματα των γυναικών (2010)[42] και την εμπειρία του Χάρτη Πορείας για την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών (2006 - 2010).

Σε γενικές γραμμές, από το 2009 και μετά η περίοδος χαρακτηρίστηκε από τον αντίκτυπο της **παγκόσμιας οικονομικής και χρηματοπιστωτικής κρίσης** στην πραγματική οικονομία και στις αγορές εργασίας. Η ΕΕ θέσπισε στο τέλος του 2008 ένα ευρωπαϊκό σχέδιο ανάκαμψης, συμπεριλαμβανομένων μέτρων για τη διατήρηση των γυναικών και των ανδρών στην απασχόληση[43]. Τον Μάιο του 2009, στο πλαίσιο της συνόδου κορυφής για την απασχόληση, συζητήθηκε ο αντίκτυπος της κρίσης και η Επιτροπή πρότεινε μια **«κοινή δέσμευση για την απασχόληση»**[44], η οποία έχει ως

[41] http://eur - lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52010DC0491:EL:NOT.

[42] Η πολιτική αυτή διακήρυξη ορίζει πέντε βασικούς τομείς δράσης και δεσμεύει την Επιτροπή να ενσωματώσει τη διάσταση της ισότητας των φύλων σε όλες τις πολιτικές που θα θεσπίσει την επόμενη πενταετία, και παράλληλα να λάβει ειδικά μέτρα για την προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών.

[43] http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/ec/104692.pdf.

[44] COM(2009) 257 τελικό.

στόχο τον περιορισμό του κοινοτικού αντίκτυπου της κρίσης και αναγνωρίζει την ανάγκη να ενισχυθεί η ισότητα των φύλων στις απαντήσεις στην κρίση. **Πρόσφατη ανάλυση των εθνικών απαντήσεων στην κρίση επιβεβαιώνει τον κίνδυνο υποβάθμισης του καθεστώτος των πολιτικών ισότητας ή μείωσης των προϋπολογισμών που διατίθενται γι' αυτές τις πολιτικές**.[45] Ορισμένα μέτρα σχετικά με την ισότητα των φύλων ματαιώθηκαν η καθυστέρησαν και πιθανές μελλοντικές περικοπές στους δημόσιους προϋπολογισμούς ενδέχεται να έχουν αρνητικό αντίκτυπο στην απασχόληση των γυναικών και στην προώθηση της ισότητας. Εντούτοις, σημειώθηκαν επίσης ορθές πρακτικές σε ορισμένα κράτη-μέλη, τα οποία δρομολόγησαν προγράμματα προκειμένου να στηρίξουν τον τομέα της φροντίδας.[46]

Η Συμβουλευτική Επιτροπή για τις Ίσες Ευκαιρίες μεταξύ Γυναικών και Ανδρών εξέδωσε γνώμη σχετικά με τη διάσταση της ισότητας των φύλων στην απάντηση στην οικονομική και χρηματοπιστωτική κρίση[47], συμπεριλαμβανομένων Συστάσεων σχετικά με την ενσωμάτωση της διάστασης της ισότητας των φύλων στα μέτρα για την ανάκαμψη και στη στρατηγική της ΕΕ για το 2020. Στο πλαίσιο της **Σουηδικής Προεδρίας**, το Συμβούλιο εξέδωσε συμπεράσματα[48] σχετικά με τη σημαντική συμβολή που μπορούν να έχουν οι πολιτικές για την ισότητα των φύλων στη βιώσιμη ανάπτυξη, την απασχόληση και την κοινωνική ένταξη, καθώς και σχετικά με την ανάγκη ενίσχυσης της διάστασης της ισότητας των φύλων στη στρατηγική της ΕΕ για το 2020. Το Συμβούλιο εξέδωσε επίσης συμπεράσματα[49] σχετικά με την εφαρμογή της πλατφόρμας δράσης του Πεκίνου, βάσει έκθεσης που καταρτίστηκε από την προεδρία της ΕΕ.

Το Συμβούλιο επέτυχε πολιτική συμφωνία όσον αφορά στην πρόταση Οδηγίας σχετικά με την εφαρμογή της αναθεωρημένης συμφωνίας-πλαισίου για τη γονική άδεια η οποία συνήφθη από τους ευρωπαϊκούς κοινωνικούς εταίρους.[50] Η Επιτροπή εξέδωσε έκθεση την εφαρμογή της οδηγίας 2002/73/ΕΚ για την αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας. Η Επιτροπή ενέκρινε πρόταση απόφασης-πλαισίου του Συμβουλίου για την πρόληψη και την καταπολέμηση της εμπορίας ανθρώπων, καθώς και για την προστασία των θυμάτων15. Το 2009 ήταν επίσης το πρώτο έτος εφαρμογής των *«κατευθυντήριων γραμμών της ΕΕ σχετικά με τη βία κατά των γυναικών και κοριτσιών και την καταπολέμηση όλων των μορφών διακρίσεων εις βάρος τους»*, οι οποίες παρέχουν καθοδήγηση σχετικά με τις στρατηγικές που πρέπει να εφαρμόσουν τα κράτη-μέλη και η ΕΕ στο πλαίσιο της εξωτερικής τους δράσης για την πρόληψη της βίας, την προστασία των θυμάτων και τη δίωξη των ατόμων που ασκούν τέτοια βία.

---

[45] Smith M. and Villa P. (2009) Gender equality, employment policies and the crisis in EU Member States, EGGE.
[46] Ομοίως. http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2878&langId=en Έγγραφο του Συμβουλίου 15488/09.
[47] Έγγραφο του Συμβουλίου 15992/09.
[48] COM(2009) 410.
[49] COM(2008) 636.
[50] COM(2008) 600/4.

3. Οι κυριότερες εθνικές πολιτικές και η ισότητα των φύλων

Το **Σύνταγμα του 1975** κατοχύρωσε για πρώτη φορά την αρχή της ισότητας των φύλων (άρθρο 4 παρ. 2) ως ειδικότερη έκφανση της γενικής αρχής της ισότητας. Το άρθρο 4, παρ. 2, του Συντάγματος του 1975 αναφέρει πως *«Οι Έλληνες και Ελληνίδες έχουν ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις»*, διατύπωση που κατοχυρώνει τα ίσα δικαιώματα των δύο φύλων. Στο πλαίσιο της συνταγματικής αυτής ρύθμισης επιχειρείται να αντιμετωπισθεί η ανισότητα των φύλων με νομοσχέδια σχετικά με την αναθεώρηση του οικογενειακού δικαίου, την προστασία της μητρότητας και την αντιμετώπιση της βίας που υφίστανται οι γυναίκες.[51]

Την ίδια χρονική στιγμή ψηφίζονται σημαντικοί νόμοι που αφορούν στους τομείς της απασχόλησης, εργασίας, ίσης αμοιβής/ίσης μεταχείρισης, παιδείας, κοινωνικής ασφάλισης, υγείας, οικογένειας, γονικής μέριμνας, μητρότητας, βίας κατά των γυναικών και δημιουργούν το πλαίσιο των πολιτικών ισότητας στην Ελλάδα, είτε στο πλαίσιο της προσαρμογής της ελληνικής νομοθεσίας στις ευρωπαϊκές και διεθνείς συμβάσεις[52], είτε στο πλαίσιο της αποδοχής των αιτημάτων του γυναικείου κινήματος για την άρση των διακρίσεων που αφορούσαν στα δύο φύλα. Ο δρόμος για την ουσιαστική (de facto) ισότητα των φύλων διευρύνθηκε με τη διάταξη του **άρθρου 116 παρ.2, η οποία προήλθε από τη συνταγματική αναθεώρηση του 2001**. Με τη διάταξη αυτή καταργήθηκαν οι αποκλίσεις από την αρχή της ισότητας των φύλων και ελήφθη μέριμνα από την Πολιτεία, προκειμένου να θεσπιστούν ειδικά θετικά μέτρα για την εξάλειψη των διακρίσεων σε βάρος των γυναικών[53]. Ουσιαστικά, από τη μεταπολίτευση και μετά, εκτός του πλήθους των νομοθετημάτων παρατηρείται ανάπτυξη σειράς προγραμμάτων με κοινοτικούς και εθνικούς πόρους, η δημιουργία εθνικού μηχανισμού για την ισότητα των φύλων το 1985 και γενικά, η προσπάθεια ενδυνάμωσης των γυναικών μέσα από στοχευμένες δράσεις και πολιτικές.

Από το 2001 έως και το 2013 η **Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων**

---

[51] Ζιώγου - Καραστεργίου Σ & Δεληγιάννη - Κουϊμτζή Β. (1998), Ισότητα των φύλων και εκπαίδευση στην Ελλάδα», *Γυναίκες και ιδιότητα του πολίτη*, Κεφάλαιο 2, Εκδόσεις Βάνιας, Θεσσαλονίκη, σσ. 33 - 52.

[52] Εθνική Έκθεση της Ελλάδας, *Για το 4ο παγκόσμιο συνέδριο του ΟΗΕ για τις γυναίκες, Η κατάσταση των γυναικών στην Ελλάδα κατά τη δεκαετία 1984 - 1994*, Ελληνική Δημοκρατία, Υπουργείο Προεδρίας της Κυβέρνησης, ΓΓΙ, Εθνικό Τυπογραφείο, Αθήνα, Μάρτιος 2005, σ. 24 - 35. Στο πλαίσιο της εναρμόνισης της χώρας μας με τις ευρωπαϊκές επιταγές, θεσπίστηκαν νόμοι και διατάξεις. Ενδεικτικά αναφέρονταιη αρχή της ισότητας των αμοιβών για όμοια εργασία μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών εναρμόνιση με τη Συνθήκη της Ρώμης (Ν. 1414/84) / η αρχή της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών όσον αφορά στην πρόσβαση σε απασχόληση, επαγγελματική εκπαίδευση & προώθηση και τις συνθήκες εργασίας (Ν. 1483/84) / η αρχή της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών σε θέματα κοινωνικής ασφάλισης (Ν. 1296/82) / η αρχή της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών που ασκούν ανεξάρτητη δραστηριότητα, συμπεριλαμβανομένης και της γεωργικής, καθώς και η προστασία της μητρότητας (Ν. 1541/85, Ν. 1759/88, Ν. 1790/88 κ.λπ.), η αρχή της διασφάλισης της βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων γυναικών κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης, λοχείας, γαλουχίας (Ν. 1483/84, Εθνική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας 1993 κ.λπ.).

[53] *Οδηγός Εφαρμογής των πολιτικών ισότητας των φύλων στο σχεδιασμό και την αξιολόγηση των δράσεων των Ε.Π του Γ' Κ.Π.Σ.* Αθήνα, 2003 σελ. 24.

(ΓΓΙΦ), αρμόδιος κυβερνητικός φορέας για το σχεδιασμό, την υλοποίηση και την παρακολούθηση της εφαρμογής των πολιτικών για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών σε όλους τους τομείς, εκπόνησε και έθεσε σε εφαρμογή τρία (3) Εθνικά Προγράμματα Δράσης για την Ισότητα των Φύλων, στα οποία αναπτύσσεται η εκάστοτε στοχοθέτηση για τη στρατηγική ανάπτυξη πολιτικών στα σχετικά θέματα.

Εθνικές Προτεραιότητες Πολιτικής και Άξονες Δράσεις για την Ισότητα των φύλων 2001 - 2006

Η Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων εκπόνησε αρχικά το **Εθνικό Πρόγραμμα Δράσης για την Ισότητα (2001 - 2006)**[54], το οποίο περιελάμβανε τη στρατηγική-πλαίσιο της Ελλάδας για την ένταξη των πολιτικών ισότητας σε όλους τους τομείς δράσης (gender mainstreaming).

Σημαντικό έργο του Εθνικού Προγράμματος ήταν ο καθορισμός των στόχων για την υλοποίηση πολιτικών ισότητας και ο καθορισμός συγκεκριμένων ενεργειών και δράσεων με σκοπό την επίτευξη αυτών των στόχων. Για την επίτευξη του κεντρικού στόχου του, που είναι ο *εκσυγχρονισμός του κοινωνικού προτύπου με σκοπό την αξιοποίηση του συνόλου του ανθρώπινου δυναμικού, ανεξαρτήτως φύλου, και την εξάλειψη κάθε μορφής διακρίσεων κατά των γυναικών έθεσε τέσσερις* στρατηγικούς *στόχους*, οι οποίοι αποτελούν γενικές κατηγορίες της οικονομικής, κοινωνικής και πολιτικής ζωής και περιλαμβάνουν τις βασικές Αρχές της Διακήρυξης του ΟΗΕ για την εξάλειψη των διακρίσεων σε βάρος των γυναικών (Πλατφόρμα Δράσης του Πεκίνου του 1995) και την Κοινοτική Στρατηγική-Πλαίσιο 2001 - 2005 για την Ισότητα των Φύλων.

Στόχοι του Εθνικού Προγράμματος Δράσης για την Ισότητα (2001 - 2006)[55]

1. Η προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών στην οικονομική ζωή. Ως ειδικότεροι στόχοι τίθενται: α) η εξασφάλιση της συμμετοχής των γυναικών σε περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας, β) η επιδίωξη της συμμετοχής των γυναικών στην πλήρη απασχόληση, γ) η εκούσια συμμετοχή των ανδρών και γυναικών στη μερική απασχόληση.
2. Η προώθηση της ίσης συμμετοχής και εκπροσώπησης στον πολιτικό, κοινωνικό και οικονομικό τομέα.
3. Η προώθηση της ίσης πρόσβασης και ίσης εφαρμογής των κοινωνικών δικαιωμάτων για άνδρες και γυναίκες. Κύρια ενέργεια του εν λόγω στόχου είναι η εφαρμογή της νομοθεσίας, η πληροφόρηση/ενημέρωση και ευαισθητοποίηση των πολιτών για τα θέματα ισότητας των φύλων.
4. Η προώθηση της αλλαγής του ρόλου και των στερεοτύπων των φύλων.

[54] Βλ. Εθνικό Πρόγραμμα Δράσης για την Ισότητα (2001 - 2006), text at http://www.esfhellas.gr/index.asp?node=111 και ΕΥΣΕΚΤ (2003), Οδηγός ..., ό.π., σ. 26.
[55] Στο ίδιο.

Η στρατηγική-πλαίσιο του Προγράμματος είχε οριζόντιο χαρακτήρα, όπως εξάλλου επιτάσσει και η φιλοσοφία του mainstreaming. Βασικό εργαλείο για την επίτευξη αυτών των στόχων ήταν η ένταξη της διάστασης της ισότητας σε όλους τους τομείς της οικονομικής, κοινωνικής και πολιτικής ζωής σε συνδυασμό με την υλοποίηση θετικών δράσεων.

Εθνικές Προτεραιότητες Πολιτικής και Άξονες Δράσεις για την Ισότητα των φύλων 2004 - 2008

Η Γενική Γραμματεία Ισότητας παρουσίασε για την περίοδο **2004 - 2008** μία στρατηγική Παρέμβαση-Εισήγηση στην Κυβερνητική Επιτροπή **«Εθνικές Προτεραιότητες Πολιτικής και Άξονες Δράσης για την Ισότητα των Φύλων»**[56], προκειμένου να αναδείξει τόσο την εθνική σημασία, όσο και την ευρωπαϊκή διάσταση των θεμάτων ισότητας ανδρών και γυναικών. Στην εισήγηση αυτή παρουσιάστηκαν οι ακόλουθοι **τέσσερις άξονες ειδικών δράσεων** στους οποίους δόθηκε προτεραιότητα από τη Γενική Γραμματεία Ισότητας. Οι άξονες ήταν οι εξής:

Άξονες Δράσης του Εθνικού Προγράμματος Δράσης για την Ισότητα (2004 - 2008)[57]

1. Καταπολέμηση του ελλείμματος ισότητας στην αγορά εργασίας και τις εργασιακές σχέσεις στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα.
2. Πρόληψη και Καταπολέμηση της Βίας με θύματα τις γυναίκες.
3. Καταπολέμηση των στερεότυπων αντιλήψεων για το ρόλο των δύο φύλων μέσω της εκπαιδευτικής διαδικασίας.
4. Ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων.

Σε ό,τι αφορά στο σύνολο των αξόνων, κεντρικός στόχος της παρέμβασης αυτής ήταν η ανάδειξη του πολιτικού, οικονομικού, κοινωνικού και αναπτυξιακού χαρακτήρα με την άμεση σύνδεσή τους με τις κυρίαρχες εθνικές πολιτικές προτεραιότητες (ανάπτυξη, απασχόληση, κοινωνική συνοχή). Προϋπόθεση για την επίτευξη του στόχου αυτού ήταν η κατανόηση του ότι οι γυναίκες συνιστούν περισσότερο από το μισό του πληθυσμού της χώρας (52%) και αντιμετωπίζουν σοβαρά προβλήματα κοινωνικο-οικονομικής ένταξης. Δεν είναι, επομένως, ορθό να αντιμετωπίζονται στο πεδίο των πολιτικών ως «ειδική» ή «ευπαθής κοινωνική κατηγορία», χαρακτηρισμός που παραπέμπει λανθασμένα σε μία ειδική μειονεκτούσα ομάδα.

[56] Γενική Γραμματεία Ισότητας (2004), *Εθνικές Προτεραιότητες και Άξονες Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (2004 - 2008)*, Υπουργείο Εσωτερικών Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης, Αθήνα.
[57] Στο ίδιο.

Εθνικό Πρόγραμμα για την Ουσιαστική Ισότητα των Φύλων 2010 - 2013

Την παρούσα στιγμή, υλοποιείται το **Εθνικό Πρόγραμμα για την Ουσιαστική Ισότητα των Φύλων 2010 - 2013**, το οποίο διαρθρώνεται σε τρεις πυλώνες που περιλαμβάνουν αντίστοιχα:

α) τις προτεινόμενες **νομοθετικές ρυθμίσεις** που βελτιώνουν το οικογενειακό δίκαιο, αναμορφώνουν και ενισχύουν τους νόμους για τη βία και εισάγουν νέες διατάξεις με στόχο την ουσιαστική ισότητα των φύλων,
β) τις **εξειδικευμένες πολιτικές για την ισότητα των φύλων της ΓΓΙΦ** (παρεμβάσεις σε επιλεγμένα θεματικά πεδία δημόσιας πολιτικής και δημιουργία θεσμών, δομών και οργάνων παραγωγής πολιτικής), και
γ) τις **παρεμβάσεις των άλλων Υπουργείων και δημόσιων φορέων** με τις οποίες εντάσσουν την ισότητα των φύλων στις δημόσιες πολιτικές (gender mainstreaming).

Επιπλέον, το Πρόγραμμα σχεδιάστηκε με γνώμονα **τέσσερις στρατηγικούςστόχους**.

Στρατηγικοί στόχοι του Εθνικού Προγράμματος για την Ουσιαστική Ισότητα των Φύλων 2010 - 2013

1. Η προάσπιση των δικαιωμάτων όλων των γυναικών μέσω της προώθησης της ισότητας των φύλων και του προσανατολισμού των παρεμβάσεων στις ομάδες γυναικών με πολλαπλές διακρίσεις.
2. Η πρόληψη και καταπολέμηση όλων των μορφών βίας κατά των γυναικών.
3. Η στήριξη της απασχόλησης των γυναικών και της οικονομικής τους αυτοτέλειας.
4. Η αξιοποίηση της πολιτιστικής δημιουργίας για την ανάδειξη του στόχου της ισότητας των φύλων.

Στον σχεδιασμό του Προγράμματος εφαρμόστηκαν μέθοδοι και καλές πρακτικές των διεθνών και ευρωπαϊκών οργανισμών σύμφωνα με τις οποίες απαιτείται να αναπτυχθούν ταυτόχρονα: α) **εξειδικευμένες πολιτικές ισότητας** που απευθύνονται σε γυναίκες ή άνδρες στους τομείς που υποεκπροσωπούνται, και β) **οριζόντιες παρεμβάσεις** σε όλο το εύρος της δημόσιας πολιτικής, ώστε να αντιμετωπιστούν οι έμφυλες διακρίσεις σε κάθε πεδίο άσκησης πολιτικής. Η **διπλή** αυτή **κατεύθυνση** των παρεμβάσεων αποτελείτη διεθνώς εφαρμοζόμενη στρατηγική για την προώθηση της ισότητας των φύλων από το 1995 (Πλατφόρμα του Πεκίνου του ΟΗΕ και Ανακοίνωση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για το gender mainstreaming).

Το Πρόγραμμα περιλαμβάνει **μέτρα** όπως: η βελτίωση, ενίσχυση και εφαρμογή της νομοθεσίας, η ανάπτυξη θετικών δράσεων για ορισμένες ομάδες γυναικών, η ένταξη της ισότητας στις δημόσιες πολιτικές περιλαμβανομένης και της δημοσιονομικής πολιτικής, η ενίσχυση των διοικητικών μηχανισμών, η ενδυνάμωση του ρόλου της κοινωνίας των πολιτών και των γυναικείων οργανώσεων, καθώς επίσης και η οργάνωση εκστρατειών ευαισθητοποίησης της κοινής γνώμης με στόχο την πρόληψη και την αλλαγή των στερεότυπων ρόλων των γυναικών και των ανδρών. Κεντρικό χρηματοδοτικό πλαίσιο των πολιτικών αποτελεί το Εθνικό Στρατηγικό Πλαίσιο Αναφοράς (ΕΣΠΑ) 2007 - 2013/**Επιχειρησιακό Πρόγραμμα (ΕΠ) «Διοικητική Μεταρρύθμιση»**. Επιπλέον, το Πρόγραμμα συνδέεται με την επιστημονική κοινότητα, την έρευνα και τις **σπουδές φύλου** (gender studies), καθώς επίσης και με την **κοινωνία των πολιτών**, τις γυναικείες και φεμινιστικές οργανώσεις, ώστε να αξιοποιεί τα αποτελέσματα της επιστημονικής γνώσης στα θέματα φύλου, καθώς και την εμπειρία των ενεργών πολιτών.

Η διαρκής διαβούλευση και λογοδοσία, ιδιαίτερα σημαντική διαδικασία για τη βελτίωση της ποιότητας και αποτελεσματικότητας των πολιτικών, απαιτεί την ενίσχυση των θεσμών παραγωγής, εφαρμογής και παρακολούθησης των πολιτικών ισότητας των φύλων. Προκειμένου να διασφαλιστεί η διαφάνεια και η αξιοπιστία στην υλοποίηση του παρόντος Προγράμματος θα πραγματοποιείται αναλυτική αποτίμηση της επίτευξης των στόχων και της αποτελεσματικότητας των δράσεων, η οποία θα αποτυπώνεται σε συστηματικές **Ετήσιες Απολογιστικές Εκθέσεις**. Η συνεχής και συστηματική διαβούλευση με την κοινωνία των πολιτών σχετικά με την εφαρμογή του Προγράμματος θα υποστηρίζεται από Όργανα και Δομές με τα οποία συντονίζεται η δράση όλων των συναρμόδιων κυβερνητικών φορέων.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΙΙ.

ΥΦΙΣΤΑΜΕΝΟ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΓΙΑ ΤΗ ΣΤΗΡΙΞΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΘΕΣΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΗ ΔΗΜΟΣΙΑ ΖΩΗ

Εισαγωγή

«Σε έρευνες που έχουν γίνει, η υποεκπροσώπηση των γυναικών σε θέσεις λήψης αποφάσεων αποδίδεται στην προκατάληψη, στην έλλειψη εμπιστοσύνης των ίδιων των γυναικών στις δυνατότητές τους, στη μη ισορροπημένη κατανομή των οικογενειακών βαρών, στη δομημένη κουλτούρα και αντίληψη περί της φύσης του συνδικαλισμού. Επίσης τονίζεται ο μεγάλος βαθμός διαθεσιμότητας που χρειάζεται για να πραγματοποιηθούν συνελεύσεις, δράσεις, χρόνος που δεν περισσεύει στην γυναίκα εργαζόμενη με οικογενειακές υποχρεώσεις, η έλλειψη εμπιστοσύνης προς τα συνδικάτα, η πεποίθηση πως οι συνδικαλιστικές οργανώσεις δεν μπορούν να τις βοηθήσουν, ο φόβος της απόλυσης, οι ανταγωνιστικές σχέσεις, οι συνδικαλιστικές διευκολύνσεις, το γεγονός ότι τα συνδικάτα κυριαρχούνται από άντρες και δεν είναι ευαισθητοποιημένα στις ανάγκες των γυναικών εργαζομένων, (πολύωρες συνεδριάσεις, πολλές φορές η συζήτηση συνεχίζεται και εκτός συνεδρίασης, το ύφος συνεδριάσεων, η φρασεολογία κ.λπ..)[58]»

Οι λόγοι λοιπόν που κρατούν τις γυναίκες εκτός των κέντρων λήψης αποφάσεων είναι κυρίως δύο ειδών: Λόγοι εσωτερικοί, που αφορούν δηλαδή στις ίδιες τις γυναίκες και τη δική τους στάση απέναντι στη συμμετοχή τους και λόγοι εξωτερικοί, που οφείλονται τόσο στην κοινωνική κουλτούρα όσο και στο θεσμοθετημένο πλαίσιο της λήψης

[58] «Η θέση των γυναικών στα συνδικάτα» της Γιάννας Κανναβού, μέλους του Συλλόγου Υπαλλήλων Εθνικής Τραπέζης Ελλάδας (ΣΥΕΤΕ), http://dasete.gr/joomla/index.php option=com_content&task=view&id=638&Itemid=83.

αποφάσεων.

Όσον αφορά στους εσωτερικούς λόγους, οι βασικότεροι φαίνεται να είναι από τη μια η έλλειψη εμπιστοσύνης των γυναικών στις ίδιες τις δυνάμεις τους, αλλά και στο τι μπορεί να τους προσφέρει η συμμετοχή τους στα κέντρα αυτά, σε συνδυασμό με τις δυσχέρειες και τους κινδύνους που το εγχείρημα αυτό περικλείει, και από την άλλη, ο εσωτερικός διχασμός ανάμεσα στο ρόλο της εργαζόμενης και στο ρόλο της «μόνης» υπεύθυνης για την ομαλή λειτουργία της οικογένειας, την ανατροφή των παιδιών, τη φροντίδα των ηλικιωμένων, την υποστήριξη της σταδιοδρομίας του άντρα κ.λπ..

Όσον αφορά στους εξωτερικούς λόγους, σημαντικότεροι φαίνονται, κατά πρώτον η παγιωμένη ανδροκρατία των κάθε είδους κέντρων λήψης αποφάσεων, που συνεχώς αναπαράγεται, και από την άλλη η έλλειψη νομοθεσίας και υλικοτεχνικών δομών που να στηρίζουν αυτό που φαίνεται να είναι ακόμη η ουσιαστικότερη στρατηγική για την υποστήριξη της ενίσχυσης της γυναικείας παρουσίας στη δημόσια ζωή τη «συμφιλίωση ιδιωτικής και επαγγελματικής ζωής»[59].

Εύκολα αντιλαμβανόμαστε τη σύνδεση που υπάρχει ανάμεσα στους εσωτερικούς και τους εξωτερικούς παράγοντες: Αφενός μεν η παγιωμένη ανδροκρατία αποθαρρύνει τις γυναίκες και αποδυναμώνει την αυτοπεποίθησή τους, αφού οι προσπάθειες που πρέπει να καταβάλουν οι ίδιες για να ενταχθούν στο περιβάλλον αυτό πρέπει να είναι πολλαπλάσιες των ανδρών για να επιτύχουν πολύ κατώτερα αποτελέσματα, αφετέρου δε η έλλειψη νομοθεσίας και δομών συμφιλίωσης ιδιωτικής και επαγγελματικής ζωής καθιστά και πρακτικά δυσχερή, αν όχι ανέφικτη, την ενθάρρυνση και ενδυνάμωση μιας θετικής στάσης απέναντι στην συμμετοχή.

Ωστόσο, η παρουσία των γυναικών στη δημόσια ζωή, τουλάχιστον στο δυτικό κόσμο, είναι πλέον μια αδιαμφισβήτητη πραγματικότητα, η οποία σε κάθε μορφή και έκφανσή της έχει θετικό πρόσημο, τόσο για την κοινωνία όσο και για τις ίδιες τις γυναίκες. Συνεπώς, το θέμα έχει πλέον αμετάκλητα μετακινηθεί από το «ψευτο»δίλημμα των προηγούμενων γενεών γυναικών «καριέρα ή οικογένεια», εφόσον αποδεδειγμένα η συνύπαρξή τους είναι όχι απλώς εφικτή αλλά και αναγκαία για την ψυχοσωματική υγεία των γυναικών αλλά και την κάθε είδους πρόοδο της κοινωνίας. Πρέπει λοιπόν να κινηθούμε προς την κατεύθυνση της ενίσχυσης των θεσμών και των δομών που θα πλαισιώσουν αυτήν την επιλογή. Στο κομμάτι αυτό του Οδηγού, θα σας ενημερώσουμε για το κανονιστικό πλαίσιο που ήδη ισχύει στη χώρα μας για την ενίσχυση της δημόσιας παρουσίας των γυναικών και στη συνέχεια θα προτείνουμε κάποιες εφικτές βελτιώσεις του.

Θα προσπαθήσουμε να το κάνουμε με έναν τρόπο απλό και κατανοητό, και προσφέροντας τα παραδείγματα που είναι αναγκαία για να αντιληφθεί κανείς με ποιον τρόπο η νομοθεσία μπορεί να λειτουργήσει για τον καθένα από εμάς.

[59] Στα διεθνή κείμενα, αυτό είναι γνωστό ως WLB (Work-Life Balance).

1. Η συνταγματική κατοχύρωση της ισότητας των φύλων και η δυνατότητα λήψης «θετικών μέτρων» για την επίτευξη της ουσιαστικής ισότητας

α. Γενική αρχή της ισότητας των φύλων

Το Σύνταγμα της Ελλάδας αποτελεί το θεμελιώδη νόμο της Πολιτείας, τον καταστατικό χάρτη αυξημένης τυπικής ισχύος, με τον οποίο πρέπει να συμφωνούν όλοι οι κανόνες δικαίου της έννομης τάξης. Το αντικείμενο ρύθμισης των εκατόν είκοσι άρθρων του Συντάγματος είναι η μορφή του πολιτεύματος, τα ατομικά και κοινωνικά δικαιώματα, οι κανόνες οργάνωσης και άσκησης των τριών λειτουργιών της πολιτείας, της νομοθετικής, της εκτελεστικής και της δικαστικής και οι αρμοδιότητες και ευθύνες των βασικών οργάνων άσκησης της κρατικής εξουσίας. Το Σύνταγμα που ισχύει αυτή τη στιγμή στη χώρα μας, είναι αυτό του 1975, όπως αναθεωρήθηκε το 1986, 2001 και 2008.
Η ισότητα των δύο φύλων αναφέρεται στο άρθρο 4 του ισχύοντος Συντάγματος, παρ. 2, όπου ρητά προβλέπεται ότι «Οι Έλληνες και οι Ελληνίδες έχουν ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις». Σε γενικές δε γραμμές, με τις λέξεις «Έλληνας» και «Έλληνες», όπου αυτές αναφέρονται στο κείμενο του Συντάγματος, εννοούνται και οι Ελληνίδες.
Η εισαγωγή της ρητής αυτής διάταξης στο Σύνταγμα του 1975, αποτέλεσε νίκη του γυναικείου κινήματος της χώρας, που είχαν ήδη διεκδικήσει και επιτελέσει σημαντικά βήματα προς την κατεύθυνση αυτή. Στο προηγούμενο Σύνταγμα του 1952, τέτοια διάταξη δεν υπήρχε, αν και γενικά γινόταν δεκτό ότι η ισότητα των φύλων εντασσόταν στην γενική αρχή της ισότητας του άρθρου 3. Ωστόσο, η ελληνική νομοθεσία ήταν τότε γεμάτη από διατάξεις που συνιστούσαν ευθείες διακρίσεις σε βάρος των γυναικών, ειδικότερα στις εργασιακές και οικογενειακές σχέσεις, ωστόσο ποτέ δεν κρίθηκαν από τη θεωρία ή τη νομολογία ως αντισυνταγματικές.

Ένα κλασικό παράδειγμα μιας τέτοιας αντιμετώπισης των γυναικών από το νόμο ήταν κι εξακολουθεί να είναι το θέμα του επωνύμου της γυναίκας μετά το γάμο, ενώ ουδέποτε τέθηκε θέμα για αλλαγή στο επώνυμο του άνδρα μετά το γάμο.
Όσες γυναίκες είχαν τελέσει γάμο, πριν αρχίσει να ισχύει ο Ν. 1329/1983, λάμβαναν υποχρεωτικά το επώνυμο του συζύγου τους. Μετά τη θέση σε ισχύ του νόμου 1329/1983, του καινούριου οικογενειακού δικαίου, πρωτοπόρου για την εποχή του σε σχέση με την κατάσταση της ελληνικής κοινωνίας τότε,[60] οι σύζυγοι διατηρούσαν και μετά το γάμο τα επώνυμα που είχαν πριν από αυτόν. Και ενώ αυτό ίσχυσε επί 25

[60] Νόμος 1329/83 (ΦΕΚ 25/Α/18 - 2 - 1983) με τον οποίο εκσυγχρονίσθηκε το Οικογενειακό Δίκαιο και προσαρμόσθηκε στην συνταγματική επιταγή της αρχής της ισότητας των δύο φύλων. Ειδικότερα καταργήθηκαν: α) η έννοια της πατριαρχικής οικογένειας και αντικαταστάθηκε με την οικογένεια της ισότητας. β) ο θεσμός της προίκας και ορίστηκε ότι και οι δύο σύζυγοι υποχρεώνονται να συμβάλλουν, ανάλογα με τις δυνάμεις τους στην αντιμετώπιση των αναγκών της οικογένειας.

ολόκληρα χρόνια, και άρχισε να παγιώνεται στην συνείδηση του κόσμου ότι η γυναίκα διατηρεί το «πατρικό» της επώνυμο και μετά το γάμο, το 2008 είχαμε ένα «πισωγύρισμα» στο θέμα αυτό, ενδεικτικό της εμπεδωμένης πατριαρχικής δομής της κοινωνίας μας με το άρθρο 28 του Ν. 3719/2008 προστέθηκε στο σχετικό άρθρο 1388 του Α.Κ. η διάταξη: «Με συμφωνία των συζύγων, ο καθένας από αυτούς μπορεί να προσθέτει στο επώνυμό του, το επώνυμο του άλλου». Δεν χρειάζεται να είναι κανείς κοινωνιολόγος ή μάντης, για να φαντασθεί ποιος από τους δύο συζύγους θα προσθέσει «οικειοθελώς» ή θα υποστεί σημαντικές πιέσεις, για να προσθέσει στο επώνυμό του, το επώνυμο του άλλου συζύγου.

Δυστυχώς δε, ακόμη και σήμερα, σε πολλά δημόσια κείμενα, ληξιαρχικές πράξεις, δικόγραφα κ.λπ., δεν υπάρχει ισότητα των συζύγων στο θέμα του επωνύμου. Στην καλύτερη περίπτωση αναγράφεται ακόμη «το γένος» της γυναίκας, στη χειρότερη, η γυναίκα αναφέρεται κάπως έτσι: Μαρία, σύζυγος Ιωάννη Παπαδόπουλου, το γένος Δημητρίου Αποστολόπουλου.

Το θέμα του επωνύμου, και η μη επιτευχθείσα ακόμη, σχεδόν σε παγκόσμια κλίμακα, ισότητα των επωνύμων των γυναικών μετά το γάμο ή μετά τη λύση προϋπάρξαντος γάμου, εκτός από ουσιαστικό, μια και το όνομά μας είναι ο τρόπος με τον οποίο υπάρχουμε στη δημόσια ζωή και αποκτούμε έννομες σχέσεις, είναι και άκρως συμβολικό: Η αλλαγή του επωνύμου, καθώς και η χρήση της γενικής για τα επώνυμα των γυναικών στις γλώσσες που έχουν γενική πτώση, συμβολίζει ότι η γυναίκα δεν είναι παρά ένα «κτήμα», ένα «αγαθό», επιδεχόμενο ιδιοκτησίας και συνεπώς, η αλλαγή ιδιοκτησιακού καθεστώτος από τον πατέρα στο σύζυγο, πρέπει να απεικονίζεται στο επώνυμό της.

Η ρητή διάταξη της ισότητας δικαιωμάτων και υποχρεώσεων στο Σύνταγμα έχει διπλή λειτουργία, απαγορευτική και ενισχυτική: αφενός απαγορεύει την δημιουργία άνισων καταστάσεων και τη διαφοροποίηση του περιεχομένου των δικαιωμάτων και υποχρεώσεων των πολιτών, τόσο στις μεταξύ τους σχέσεις, όσο και στις σχέσεις τους με το Κράτος και αφετέρου επιβάλλει την παροχή ίσων δυνατοτήτων και στα δύο φύλα για την ανάπτυξη της προσωπικότητάς τους και την ελεύθερη συμμετοχή τους στην κοινωνική ζωή.

Στο άρθρο 21, παρ. 1«Η οικογένεια, ως θεμέλιο της συντήρησης και προαγωγής του Έθνους, καθώς και ο γάμος, η μητρότητα και η παιδική ηλικία τελούν υπό την προστασία

Ορίστηκε ότι: α) η γυναίκα διατηρεί το οικογενειακό της επώνυμο και μετά το γάμο υποχρεωτικά, β) οι μελλόνυμφοι έχουν τη δυνατότητα να επιλέξουν πριν από το γάμο τους το επώνυμο των παιδιών τους που μπορεί να είναι είτε το επώνυμο του ενός των συζύγων είτε και των δύο, γ) η ανατροφή και εκπαίδευση των παιδιών πρέπει να γίνεται χωρίς διάκριση φύλου, δ) η δυνατότητα «αξίωσης συμμετοχής» του καθένα από τους συζύγους στην περιουσία που αποκτήθηκε κατά τη διάρκεια του γάμου, ε) η επιλογή συστήματος κοινοκτημοσύνης, στ) ο εκσυγχρονισμός των διατάξεων του διαζυγίου και η θεσμοθέτηση του συναινετικού διαζυγίου, ζ) η απόλυτη εξομοίωση των δικαιωμάτων των παιδιών που γεννήθηκαν «χωρίς γάμο» των γονιών τους με τα δικαιώματα των παιδιών που γεννήθηκαν «μέσα στο γάμο» και η νομική ενίσχυση της θέσης της ανύπαντρης μητέρας.

του Κράτους», στη δε παρ. 4 του ιδίου άρθρου: «Ο σχεδιασμός και η εφαρμογή δημογραφικής πολιτικής, καθώς και η λήψη όλων των αναγκαίων μέτρων αποτελεί υποχρέωση του Κράτους.»
Παρακάτω, στο άρθρο 22, προβλέπεται ρητά ότι: «Όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από φύλο ή άλλη διάκριση, έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας», ενσωματώνοντας εδώ το περίφημο άρθρο 119 της Ιδρυτικής Συνθήκης της Κοινής Αγοράς στη Ρώμη το 1957, με το οποίο η ευρωπαϊκή νομοθεσία επιτάσσει ότι: *«Άνδρες και γυναίκες θα πρέπει να λαμβάνουν ίση αμοιβή, για ίση εργασία».*[61]

β. Η έννοια των «θετικών μέτρων» για την επίτευξη της ισότητας των φύλων

Στο άρθρο 116[62] του Συντάγματος, ωστόσο, εισάγεται μια «θεμιτή» απόκλιση από την αρχή της ισότητας, αναφέροντας ότι: «Δεν αποτελεί διάκριση λόγω φύλου η λήψη θετικών μέτρων για την προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών. Το Κράτος μεριμνά για την άρση των ανισοτήτων που υφίστανται στην πράξη, ιδίως σε βάρος των γυναικών». Με την παράγραφο αυτή, έγινε εισαγωγή στο ισχύον Σύνταγμα, της έννοιας των «θετικών μέτρων» που μπορεί να λαμβάνει η Πολιτεία, για την άρση των υφιστάμενων ανισοτήτων και την προώθηση της ουσιαστικής ισότητας. Αυτό πηγάζει κυρίως από την αρχή που θέσπισαν τα Ευρωπαϊκά Δικαστήρια[63], μέσω της νομολογίας τους, ότι η αρχή της ίσης μεταχείρισης δεν προβλέπει μόνο ότι τα άτομα που βρίσκονται σε παρόμοια κατάσταση πρέπει να αντιμετωπίζονται με παρόμοιο τρόπο, αλλά επίσης προϋποθέτει ότι τα άτομα που βρίσκονται σε διαφορετικές καταστάσεις, πρέπει να αντιμετωπίζονται με διαφορετικό τρόπο[64], επειδή αν αντιμετωπιστούν με τον ίδιο τρόπο, αυτό όχι μόνο

---

[61] Η ίδια αρχή μεταπήδησε συνέχεια στο άρθρο 141 της Συνθήκης της Ευρωπαϊκής Κοινότητας (ΣΕΚ) και βρίσκεται σήμερα στο άρθρο 157 της Συνθήκης για τη Λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΣΛΕΕ). Ο λόγος βέβαια, για τον οποίο θεσπίστηκε η τόσο σημαντική και πρωτοπόρα διάταξη, δεν είχε αρχικά ιδιαίτερη σχέση με την ηθική και νομική αρχή της ισότητας των φύλωνΗ Γαλλία, που είχε ήδη θεσπίσει παρόμοια διάταξη στην εθνική της νομοθεσίας, δεν ήθελε τα φτηνά γυναικεία εργατικά χέρια στις άλλες Ευρωπαϊκές χώρες (κυρίως στη Γερμανία), να δημιουργήσουν για τη δική της οικονομία συνθήκες αθέμιτου ανταγωνισμού. Ωστόσο, το Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Κοινότητας (ΔΕΕ) με την υπόθεση Defrenne το 1976 αποφάσισε ότι το άρθρο 119 δεν επιτελεί απλώς σκοπό οικονομικό, αλλά και σκοπό κοινωνικόΗ Ευρωπαϊκή Κοινότητα, αποφάνθηκε το δικαστήριο, δεν αποτελεί μόνο οικονομική ένωση, αλλά ταυτόχρονα επιχειρεί, με κοινή δράση των μελών της, να διασφαλίσει την κοινωνική πρόοδο και την συνεχή βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης και εργασίας των λαών τους.

[62] 1. Διατάξεις υφιστάμενες που είναι αντίθετες προς το άρθρο 4 παράγραφος 2 εξακολουθούν να ισχύουν ώσπου να καταργηθούν με νόμο, το αργότερο έως την 31 Δεκεμβρίου 1982.
**2. Δεν αποτελεί διάκριση λόγω φύλου η λήψη θετικών μέτρων για την προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών. Το Κράτος μεριμνά για την άρση των ανισοτήτων που υφίστανται στην πράξη, ιδίως σε βάρος των γυναικών.
3. Κανονιστικές υπουργικές αποφάσεις, καθώς και διατάξεις συλλογικών συμβάσεων ή διαιτητικών αποφάσεων για τη ρύθμιση αμοιβής της εργασίας που είναι αντίθετες προς τις διατάξεις του άρθρου 22 παράγραφος 1 εξακολουθούν να ισχύουν έως την αντικατάστασή τους, που συντελείται το αργότερο μέσα σε τρία έτη από την έναρξη της ισχύος του Συντάγματος.

[63] ΔΕΕ = Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης CJEU.
ΕΔΔΑ= Ευρωπαϊκό Δικαστήριο Δικαιωμάτων του Ανθρώπου ECtHR.

[64] ΕΔΔΑ 6 Ιανουαρίου 2005, Hoogendijk v. the Netherlands, σ. 20).

δεν θα καταπολεμήσει την μεταξύ τους υφιστάμενη ανισότητα, αλλά αντίθετα θα την εμπεδώσει και θα τη διαιωνίσει[65].

Χαρακτηριστική περίπτωση τέτοιας απόφασης του ΔΕΕ αποτελεί η υπόθεση Oumar Dabo Abdoulaye and others v Rigie nationale des Usines Renault SA C - 218/98 [1999] ECR I - 5723[66]. Οι ενάγοντες ήταν άνδρες υπάλληλοι της Renault, που ισχυρίστηκαν ότι η συμφωνία για τις κοινωνικές παροχές στους εργαζόμένους, η οποία προέβλεπε την καταβολή ποσού FRF 7.500[67] σε εγκύους κατά την άδεια μητρότητας, ήταν αντίθετη προς το άρθρο 119 της συνθήκης ΕΚ και της αντίστοιχης διάταξης του γαλλικού εθνικού δικαίου, που απαγορεύουν τις διακρίσεις μεταξύ ανδρών και γυναικών στον τομέα των αμοιβών. Οι ενάγοντες υποστήριξαν ότι η πληρωμή για την άδεια μητρότητας, που προβλέπεται αποκλειστικά για γυναίκες, συνιστούσε διάκριση εις βάρος των ανδρών και ότι η κοινωνική εκδήλωση της απόκτησης ενός παιδιού επηρεάζει όλη την οικογένεια, συμπεριλαμβανομένου και του πατέρα, ο οποίος δεν θα πρέπει να αποκλειστεί από τη λήψη επιδόματος μητρότητας.
Η εναγόμενη Renault υποστήριξε ότι η διάταξη της συμφωνίας αποτελεί «θεμιτή διάκριση» στο κοινοτικό δίκαιο, διότι αποσκοπεί στην αποκατάσταση της ισότητας στην εταιρεία και ότι η διάταξη αυτή έχει στόχο να αντισταθμιστεί το μειονέκτημα που υφίστανται οι γυναίκες, όταν είναι υποχρεωμένες να εγκαταλείψουν την εργασία προσωρινά λόγω εγκυμοσύνης, απουσία που επηρεάζει αρνητικά την επαγγελματική ανέλιξη των γυναικών.
Το Δικαστήριο διατύπωσε την άποψη ότι οι γυναίκες που λαμβάνουν άδεια μητρότητας υφίστανται σειρά μειονεκτημάτων στην εργασία τους: δεν θα προταθούν για προαγωγή λόγω της απουσίας τους, μπορεί να μην είναι σε θέση να διεκδικήσουν αυξήσεις μισθού ή επιδόματα που συνδέονται με προϋπηρεσία κ.λπ., δεν μπορούν να λάβουν μέρος σε κάποια κατάρτιση κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης τους, τα προσόντα τους απαρχαιώνονται λόγω της ραγδαίας τεχνολογικής προόδου κ.λπ.. Ως εκ τούτου, το Δικαστήριο έκρινε ότι η διαφορετική μεταχείριση είναι δικαιολογημένη, εφόσον η πληρωμή προορίζεται να αντισταθμίσει το μειονέκτημα που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενες γυναίκες ως αποτέλεσμα της απουσίας τους από την εργασία λόγω άδείας μητρότητας.

Η διάταξη του άρθρου 116 λοιπόν επιβεβαιώνει ρητά, όχι μόνο την δυνατότητα του νομοθέτη να λαμβάνει θετικά μέτρα για την προώθηση της ουσιαστικής ισότητας μεταξύ των δύο φύλων, αλλά και την υποχρέωσή του να μεριμνά για την άρση των ανισοτήτων που υφίστανται στην πράξη σε βάρος των γυναικών. Με τη διττή αυτή διάσταση, το άρθρο 116 έρχεται και εφαρμόζει επάνω στο άρθρο 4, το οποίο συμπληρώνει και

[65] Δεν υπάρχει τίποτε πιο άνισο από την ίση μεταχείριση των ανίσων (Αριστετέλης, Ηθικά Νικομάχεια).
[66] http://eur - lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexplus!prod!CELEXnumdoc&lg=en&numdoc=61998J0218.
[67] Γαλλικά Φράγκα.

εξοπλίζει με μηχανισμούς και στρατηγικές προκειμένου για την επίτευξη και διασφάλιση της ουσιαστικής ισότητας.
Στο σημείο αυτό, είναι ίσως θεμιτή η εξήγηση του γιατί επιμένουμε στην αναφορά του όρου «ουσιαστική ισότητα» και πώς αυτό σχετίζεται με τη λήψη θετικών μέτρων. Οι έννοιες κλειδί είναι οι διαφορετικές διαστάσεις της ίσης μεταχείρισης γενικά (και όχι μόνο της ισότητας φύλων): αφενός η ***ισότητα στην πρόσβαση*** ή αλλιώς ***ισότητα ευκαιριών*** και αφετέρου η ***ισότητα στο αποτέλεσμα***. Για να γίνει αυτό πιο κατανοητό, θα χρησιμοποιήσουμε ένα παράδειγμα:

Στις σημερινές προηγμένες δυτικές κοινωνίας της Ευρώπης και της Βόρειας Αμερικής, οι γυναίκες είναι, σύμφωνα με τις έρευνες και τις στατιστικές, το ισχυρό φύλο στην εκπαίδευση[68]. Σε γενικές γραμμές υπερεκπροσωπούνται σε όλες τις βαθμίδες της εκπαίδευσης, με πιθανή εξαίρεση τις τεχνολογικές σπουδές, που κι εκεί όμως η άνοδός τους είναι ραγδαία. Επιπλέον, έχει αποδειχθεί ότι είναι «καλύτερες μαθήτριες» από τους άνδρες, πιο συγκεντρωμένες, στις σπουδές τους, πιο αποτελεσματικές στην ολοκλήρωσή τους, με υψηλότερες φιλοδοξίες για την απόκτηση προπτυχιακών και μεταπτυχιακών τίτλων σπουδών. Ωστόσο, όσο προχωρούμε στην πρόσβαση στην απασχόληση, και στη συνέχεια, στην άνοδο στην ιεραρχία, η δίοδος όλο και στενεύει και όταν πλέον φθάσουμε στις ανώτερες και ανώτατες θέσεις, είτε στο δημόσιο είτε στον ιδιωτικό τομέα, στην οικονομική ή την πολιτική ζωή, εκεί, συνολικά σχεδόν, οι γυναίκες υποεκπροσωπούνται. Και προκύπτει το εύλογο ερώτημα: περισσότερες αριθμητικά δημογραφικά, καλύτερες στην απόκτηση της γνώσης ποιοτικά, πολυπληθέστερες στην απόκτηση των ακαδημαϊκών τίτλων: πού εξαφανίζονται στην πορεία και τόσο λίγες από αυτές φτάνουν στην κορυφή της επαγγελματικής, κοινωνικής, οικονομικής και πολιτικής πυραμίδας; Και κυρίως, γιατί;

Το αδιαμφισβήτητο αυτό γεγονός σε καμία περίπτωση δεν μπορεί να εξηγηθεί μονοδιάστατα από το ισχύον κανονιστικό και θεσμικό πλαίσιο, το οποίο υποστηρίζει θεωρητικά την ίση μεταχείριση και την καταπολέμηση των διακρίσεων, έμφυλων ή άλλων. ***Ωστόσο, η θεσμική ισότητα στην πρόσβαση δεν έχει καταστεί ικανή να αποκαταστήσει την ουσιαστική ισότητα στο αποτέλεσμα***. Εκεί εξακολουθούν ακόμη να λειτουργούν *«τα γυάλινα ταβάνια»*[69], δηλαδή, τα θεσμικά αόρατα, αλλά κοινωνικά υπαρκτά εμπόδια στην άνοδο των γυναικών στις ιεραρχίες. Όλοι μας μπορούμε να δώσουμε ονόματα σε μερικά από τα ταβάνια αυτά: στερεοτυπικοί ρόλοι των φύλων, ανισότητα στον καταμερισμό ευθυνών στην οικογένεια, παραδοσιακές αγκυλώσεις της αγοράς εργασίας κ.λπ..
Επειδή όλα αυτά τα «γυάλινα ταβάνια» είναι πολύ βαθιά ριζωμένα στις κοινωνικές

[68] The gender gap at universitieswhere are all the men? http://www.guardian.co.uk/education/datablog/2013/jan/29/how-many-men-and-women-are-studying-at-my-university.
[69] http://womenshistory.about.com/od/feminism/a/glass_ceiling_women.htm.

δομές, απαιτείται, πλην της βούλησης, και πολύς χρόνος ώστε να αλλάξει η νοοτροπία και οι πρακτικές, χρόνος, ο οποίος όμως δεν είναι ανεκτός από την νομοθεσία. Κατά συνέπεια, τα θετικά μέτρα έρχονται να επιβάλλουν εκ των άνω και να επιταχύνουν τις εξελίξεις, προς την κατεύθυνση της επίτευξης ισότητας στο αποτέλεσμα, που στην συγκεκριμένη περίπτωση είναι η αύξηση του αριθμού και η αναβάθμιση του ρόλου των γυναικών μέσα στις διάφορες δομές της δημόσιας ζωής.

γ. Υφιστάμενα θετικά μέτρα για τη συμμετοχή των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων

Καθιέρωση ποσόστωσης ανά φύλο για την ισόρροπη συμμετοχή ανδρών και γυναικών στα υπηρεσιακά, διοικητικά συμβούλια ή άλλα συλλογικά όργανα της Διοίκησης.

- Υποχρεωτική, κατ' ελάχιστο στο 1/3, συμμετοχή κάθε φύλου στα υπηρεσιακά συμβούλια και στα συλλογικά όργανα του Δημοσίου, των Δημοσίων Οργανισμών και των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης.[70]

- Υποχρεωτική, κατ' ελάχιστο στο 1/3, συμμετοχή από κάθε φύλο ως υποψηφίων στα ψηφοδέλτια των Νομαρχιακών και Δημοτικών εκλογών.[71]

- Ο αριθμός των υποψηφίων δημοτικών συμβούλων, συμβούλων δημοτικής κοινότητας και συμβούλων τοπικής κοινότητας από κάθε φύλο ανέρχεται τουλάχιστον στο ένα τρίτο (1/3) του συνολικού αριθμού των μελών του δημοτικού συμβουλίου ή του συμβουλίου δημοτικής ή τοπικής κοινότητας που υπολογίζεται διακεκριμένα για κάθε δημοτικό συμβούλιο και κάθε συμβούλιο δημοτικής ή τοπικής κοινότητας.[72]

- Ο αριθμός των υποψηφίων περιφερειακών συμβούλων κάθε συνδυασμού από κάθε φύλο πρέπει να ανέρχεται στο ποσοστό τουλάχιστον του ενός τρίτου (1/3) του συνολικού αριθμού των μελών του περιφερειακού συμβουλίου.[73]

- Στα Υπηρεσιακά Συμβούλια των δημοσίων υπηρεσιών, ο αριθμός των μελών που ορίζονται από κάθε φύλο ανέρχεται σε ποσοστό ίσο τουλάχιστον με το ένα τρίτο (1/3) του συνόλου των μελών που ορίζονται σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις.[74]

- Ίδια πρόβλεψη με την παραπάνω αναφορικά με τα υπηρεσιακά συμβούλια των Ο.Τ.Α. ενσωματώνεται και στον «Κώδικα Κατάστασης Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων».[75]

Καθιέρωση ποσόστωσης για κάθε φύλο στις Βουλευτικές εκλογές και αλλού.

---

[70] Ν. 2839/2000 (ΦΕΚ 196/Α'/2000) «Ρυθμίσεις θεμάτων του Υπουργείου Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης και άλλες διατάξεις», άρθρο 6, παρ. 1.
[71] Ν. 2910/2001 (ΦΕΚ 91/Α'/2.5.2001) άρθρο 75, παρ. 1.
[72] Ν. 3852/2010 (ΦΕΚ 87/Α'/7.6.2010) «Νέα Αρχιτεκτονική της Αυτοδιοίκησης και της Αποκεντρωμένης Διοίκησης - Πρόγραμμα Καλλικράτης» άρθρο 18 παρ. 3.
[73] ό.π. άρθρο 120, παρ. 3.
[74] Ν. 3839/2010 (ΦΕΚ 51/Α/29.03.2010) άρθρο 4.
[75] Ν. 3584/2007, ΦΕΚ/Α'/143/28.6.2007, άρθρο 7, παρ. 5.

Για την ανακήρυξη των εκλογικών συνδυασμών αυτοτελών Κομμάτων, συνασπισμού συνεργαζόμενων Κομμάτων και ανεξαρτήτων, ο αριθμός των υποψηφίων βουλευτών, από κάθε φύλο, πρέπει να ανέρχεται σε ποσοστό τουλάχιστον ίσο με το 1/3 του συνολικού αριθμού των υποψηφίων τους, αντιστοίχως, σε όλη την «Επικράτεια».[76]

Ποσόστωση κατ' ελάχιστο 1/3 για κάθε φύλο έχει θεσπιστεί στη στελέχωση των εθνικών οργάνων και επιτροπών έρευνας και τεχνολογίας,[77] καθώς και στις Περιφερειακές Επιτροπές Ισότητας των Φύλων που συγκροτούνται σε κάθε Περιφέρεια βάσει του Ν. 3852/2010 («Καλλικράτης»).

Από τα παραπάνω συμπεραίνουμε ότι το θετικό μέτρο της «ποσόστωσης» χρησιμοποιείται ευρέως από το νομοθέτη για να ενισχύσει την παρουσία του υποεκπροσωπούμενου φύλου σε συλλογικά όργανα λήψης αποφάσεων.

Οι ποσοστώσεις χρησιμοποιούνται επίσης και από τον ιδιωτικό τομέα ως εργαλείο για την αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην ιεραρχία.

Η Deutsche Telekom, μέλος του Ομίλου της οποίας είναι και ο ελληνικός ΟΤΕ, αναγνωρίζοντας, βάσει στατιστικών στοιχείων, ότι εταιρίες με μεγάλο ποσοστό συμμετοχής γυναικών σε ανώτερες ιεραρχικά θέσεις, καθώς και στα Διοικητικά τους Συμβούλια, έχουν καλύτερες χρηματοοικονομικές αποδόσεις, θέσπισε και εφαρμόζει ένα πρόγραμμα, βάσει του οποίου, μέχρι το 2015, οι εταιρίες μέλη του Ομίλου πρέπει να έχουν αποκτήσει ένα ποσοστό 30% γυναικών στελεχών στις μεσαίες και ανώτερες διευθυντικές θέσεις. Όπως αναφέρει η ίδια η εταιρία, «η ποικιλομορφία (diversity) δεν είναι κοινωνικό πρόγραμμα, αλλά αρχή της παραγωγικότητας» (Deutsche TelekomFair Share-Diversity Project).[78]

Στον επιχειρηματικό τομέα, όλο και περισσότερες έρευνες αποδεικνύουν τα οφέλη τα οποία αποκομίζουν οι εταιρίες που προωθούν πολιτικές ισότητας των φύλων στην ιεραρχία τους. Κι αυτό γιατί ισοδύναμη συμμετοχή γυναικών μεταφράζεται σε βέλτιστη χρησιμοποίηση του ανθρώπινου κεφαλαίου[79]. Για το λόγο αυτό, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, με πρωτοβουλία της Αντιπροέδρου της, Επιτρόπου Ρέντινγκ, συνέταξε και προωθεί την περίοδο αυτή πρόταση Οδηγίας για την αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια των εταιριών που οι μετοχές τους είναι εισηγμένες στα χρηματιστήρια των χωρών τους[80].

[76] Π.Δ. 26/2012 άρθρο 34.
[77] Ν. 3653/2008 (ΦΕΚ Α'/21.3.2008).
[78] http://www.asszisztencia.hu/ntit/down/pres_maier.pdf.
[79] ΕπιχειρήσειςΑσφαλέστερες με γυναίκες στη διοίκηση http://prasinomilogr.blogspot.gr/2011/03/blog-post_7161.htmL.
[80] http://ec.europa.eu/justice/newsroom/gender - equality/news/121114_en.htm.

Και στα συνδικαλιστικά όργανα όμως προωθούνται παρόμοιες δράσεις. Η ITUC[81] στο πρόγραμμά της για την ισότητα των φύλων στις συνδικαλιστικές ενώσεις, πρότεινε, μεταξύ πολλών άλλων, το μέτρο της θέσπισης του 30% ως ελάχιστου στόχου για την παρουσία των γυναικών στα όργανα αυτά, σε όλα τα επίπεδα εκπροσώπησης, με απώτερο στόχο την ισόρροπη εκπροσώπηση και των δύο φύλων[82].

Πρέπει να είναι σαφές, ωστόσο ότι τα θετικά μέτρα αποτελούν ένα μέσο επιτάχυνσης αλλαγών, που ωστόσο πρέπει να παγιωθούν στην κοινωνία. Όπως αναφέρεται και στην Διεθνή Σύμβαση για την Εξάλειψη των Διακρίσεων σε βάρος των Γυναικών[83], του 1979, που κυρώθηκε στην Ελλάδα με το νόμο 1342/1983, και συνεπώς έχει καταστεί εθνικό δίκαιο, με διατάξεις δεσμευτικές, που υπερισχύουν απέναντι σε κάθε αντίθετη διάταξη νόμου, στο άρθρο 4, παρ. 1 «Η εκ μέρους των Κρατών μελών υιοθέτηση ειδικών προσκαίρων μέτρων που αποσκοπούν στην επίσπευση της εγκαθιδρύσεως μιας πραγματικής ισότητας μεταξύ των ανδρών και των γυναικών δεν θεωρείται σαν πράξη διακρίσεως όπως καθορίζεται στην παρούσα Σύμβαση, αλλά δεν πρέπει με κανένα τρόπο να έχει σαν συνέπεια τη διατήρηση κανόνων άνισων ή ξεχωριστών. Τα μέτρα αυτά πρέπει να καταργηθούν μόλις επιτευχθούν οι αντικειμενικοί σκοποί στο θέμα της ισότητας ευκαιριών και μεταχειρίσεως».

Παρόμοια και ίσως αυστηρότερη στάση σε σχέση με τα θετικά μέτρα, έχει λάβει το ΔΕΕ σε σειρά υποθέσεών του, που έχουν κριθεί «ιστορικές» για τη νομολογία του.[84] Σύμφωνα με αυτήν, οι θετικές δράσεις υπέρ των γυναικών δεν μπορούν να δικαιολογήσουν ρυθμίσεις που επιτρέπουν τη διατήρηση ειδικών δικαιωμάτων υπέρ των γυναικών, κατά γενικό τρόπο, είτε αυτά προέρχονται από τη νομοθεσία, είτε από συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Για παράδειγμα ρήτρες οι οποίες χορηγούν στις γυναίκες ειδικές συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις (μειωμένο χρόνο εργασίας για τη συνταξιοδότηση) ή ειδικές άδειες φροντίδας τέκνων κ.λπ., αποκλειστικά και μόνο γι' αυτές ή το δικαίωμα να έχουν απόλυτη προτεραιότητα σε προσλήψεις ή σε επαγγελματική εξέλιξη, μόνον επειδή είναι γυναίκες, ανεξαρτήτως λοιπών προσόντων, το ΔΕΕ τις έχει επανειλημμένως κρίνει ως αντίθετες με το σκοπό και το περιεχόμενο του νομοθετικού πλαισίου για την ισότητα των φύλων. Και στην πράξη έχει διαπιστωθεί ότι τέτοιου είδους ρήτρες δρουν εν τέλει σε βάρος της ισότητας, καθώς αναπαράγουν στερεοτυπικές αντιλήψεις σχετικά με τον κοινωνικό ρόλο της γυναίκας, ως υπεύθυνης για τη φροντίδα της οικογένειας και κατά συνέπεια ενισχύουν τις ανισότητες στο χώρο της εργασίας.[85]

Σε γενικές γραμμές, τα θετικά μέτρα, είτε είναι δράσεις που αποσκοπούν στη δημιουργία θετικών προϋποθέσεων για την ενίσχυση της απασχολησιμότητας των γυναικών, όπως

---

[81] International Trade Union Confederation Παγκόσμια Συνομοσπονδία Εργατικών Ενώσεων. [82] http://www.ituc - csi.org/IMG/pdf/Gender_Equality_ - _action_programme_E.pdf.

[83] Convention ON THE elimination of all Forms of Discriminations Against Women (CEDAW).

[84] ΣημαντικότερεςKalanke C - 450/93 και Marshall C - 409/95.

[85] Η Ισότητα των Φύλων στις Συλλογικές Διαπραγματεύσεις, από τη Σειρά *Μελέτες Εργατικού Δικαίου*, Εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη 2008.

λ.χ. δράσεις διαρκούς επιμόρφωσης και κατάρτισης, είτε είναι μέτρα για την πιο ευέλικτη διαχείριση του χρόνου εργασίας, όπως παιδικοί σταθμοί στους χώρους εργασίας ή επανένταξη εργαζομένων στην αγορά εργασίας μετά από μακροχρόνια απουσία, είτε είναι προνομιακή μεταχείριση των γυναικών με σκοπό την αποκατάσταση παρελθουσών διακρίσεων, όπως είναι η θέσπιση ποσοστώσεων, χρειάζονται μεγάλη προσοχή στη χρήση τους τόσο από την πολιτεία, όσο και από άλλες συλλογικότητες, ώστε να έχουν κυρίως θετικά αποτελέσματα και να μη δημιουργούν υπέρμετρες αντιδράσεις στην κοινωνία, καταλήγοντας έτσι να μην εξυπηρετούν το σκοπό της ουσιαστικής ισότητας.
Γι' αυτό, η θέσπιση θετικών μέτρων πρέπει να γίνεται πάντοτε αφενός υπό την προϋπόθεση ότι κρίνονται αναγκαία για την ταχύτερη υλοποίηση απαιτούμενων αλλαγών και αφετέρου για περιορισμένο χρονικό διάστημα. Ωστόσο, η αύξηση της ποσοτικής παρουσίας των γυναικών σε οποιοδήποτε πεδίο της δημόσιας ζωής, έχει αποδειχθεί στην πράξη αναγκαία μεν, αλλά ανεπαρκής, για την εδραίωση της οπτικής της φύλου στο εκάστοτε αντίστοιχο αυτό πεδίο. Για το λόγο αυτό, καθίσταται αναγκαίο να λαμβάνονται παράλληλα και όλα τα υπόλοιπα μέτρα, που σκοπό θα έχουν να εξαλείψουν την ανάγκη για την διατήρηση των θετικών μέτρων, εδραιώνοντας την αντίληψη της ισότητας των φύλων πάνω σε ουσιαστικές, βαθιές δομικές αλλαγές στις αντιλήψεις και τη λειτουργία της κοινωνίας.

2. Η προστασία της μητρότητας και η συμφιλίωση ιδιωτικής και επαγγελματικής ζωής

α. Το υφιστάμενο νομοθετικό πλαίσιο

Μια νομοθεσία που αφορά κυρίως στη μισθωτή εξαρτημένη εργασία, τι ενδιαφέρει μια αυτοαπασχολούμενη γυναίκα;

Είναι γεγονός ότι η νομοθεσία που σχετίζεται με την προστασία της μητρότητας και τη συμφιλίωση ιδιωτικής και επαγγελματικής ζωής αφορά κυρίως στην παροχή εξαρτημένης εργασίας, στο δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα. Η παρουσία της ωστόσο στον Οδηγό αυτόν εξυπηρετεί τους παρακάτω στόχους:

1. Μέσα στις οικογένειες αυτοαπασχολούμένων γυναικών υπάρχουν συχνά μισθωτοί (λ.χ. σύζυγος δημόσιος ή ιδιωτικός υπάλληλος), των οποίων τα δικαιώματα έχουν άμεση επίδραση στις αυτοαπασχολούμενες γυναίκες.
2. Οι ίδιες οι αυτοαπασχολούμενες μπορεί να είναι εργοδότριες μισθωτών και οφείλουν να γνωρίζουν τις υποχρεώσεις τους.
3. Η ανάπτυξη του υπάρχοντος πλαισίου προστασίας στην μισθωτή εργασία θα καταδείξει, μέσα από τη σύγκριση, την απουσία τέτοιου πλαισίου στην αυτοαπασχόληση και συνεπώς την υφιστάμενη διάκριση σε βάρος της ομάδας αυτής.
4. Η προστασία της μισθωτής εργασίας πρέπει, σε κάποια βαθμό, να αποτελέσει οδηγό για την εξάπλωση του θεσμού και στην αυτοαπασχόληση.

Νόμος 1483/1984

Ο πρώτος νόμος που σχετίζεται με τα θέματα αυτά είναι ο Ν.1483/1984[86]. Είναι ένας νόμος που αφορά αποκλειστικά στους/στις εργαζόμένους/ες του ιδιωτικού τομέα.

Στο άρθρο 5, αναφέρεται στη γονική άδεια ανατροφής, ορίζοντας τις προϋποθέσεις λήψης της άδείας αυτής. Είναι σημαντικό να τονίσουμε εδώ ότι πρόκειται για μια άδεια άνευ αποδοχών, και με αρκετά αυστηρές προϋποθέσεις, όπως λ.χ. ότι ο γονέας πρέπει να έχει συμπληρώσει ένα χρόνο εργασίας στον/στην εργοδότη/τρια και ο άλλος γονέας πρέπει να είναι κι αυτός εργαζόμενος. Έχει ωστόσο κι αρκετά θετικά στοιχεία: δίδεται και στους γονείς που έχουν υιοθετήσει παιδί, εάν υπάρχουν περισσότερα από ένα παιδιά, δίδεται αυτοτελές δικαίωμα σε κάθε παιδί και επιπλέον, μετά τη λήξη της γονικής άδειας ανατροφής ο/η εργαζόμενος/-η δικαιούται να επανέλθει στην εργασία

[86] Προστασία και διευκόλυνση των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις – Τροποποιήσεις και βελτιώσεις εργατικών νόμων (ΦΕΚ 153 Α΄/8.10.1984) http://www.ypakp.gr/uploads/files/2523.pdf.

του/της, στην ίδια ή σε παρόμοια θέση, η οποία δεν μπορεί σε καμιά περίπτωση να είναι κατώτερη από αυτήν που είχε πριν λάβει τη γονική άδεια ανατροφής.

Στο άρθρο 9, του ίδιου νόμου θεσπίζεται η λεγόμενη «άδεια παρακολούθησης σχολικής επίδοσης», που δίνει σε κάθε γονέα με παιδιά στην πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση τέσσερις (4) ημέρες άδείας κάθε χρόνο, ώστε να μπορούν να μεταβαίνουν στο σχολείο των παιδιών και να ενημερώνονται για τη σχολική τους επίδοση. Οι 4 ημέρες άδειας είναι συνολικές και για τους δύο γονείς, καθώς και για όλα τα παιδιά.

Στο άρθρο 12, υποχρεώνει βιομηχανικές επιχειρήσεις κατά την ανέγερση των κτιριακών τους εγκαταστάσεων να προβλέπουν επαρκή και κατάλληλο χώρο για την **στέγαση βεφοπαιδοκομικού σταθμού**, που να καλύπτει τις ανάγκες των εργαζομένων σ' αυτές.

Στο άρθρο 13, ρητά προβλέπει ότι ο **χρόνος απουσίας των εργαζομένων από την εργασία τους, κατά τη χορήγηση των αδειών αυτών, λογίζεται ως χρόνος πραγματικής υπηρεσίας** για τον υπολογισμό των αποδοχών τους, για τη χορήγηση της ετήσιας και κανονικής άδειας απουσίας και του επιδόματος άδειας, καθώς και για τον υπολογισμό της αποζημίωσης σε περίπτωση απόλυσής τους.

Στο άρθρο 14, απαγορεύει να αποτελούν οι οικογενειακές υποχρεώσεις των εργαζομένων λόγο για καταγγελία της σχέσης εργασίας τους.

Ωστόσο, το σημαντικότερο άρθρο αυτού του νόμου, είναι το άρθρο 15, που θεσπίζει την προστασία της μητρότητας:

Απαγορεύεται και είναι απόλυτα άκυρη η καταγγελία της σχέσης εργασίας εργαζομένης από τον εργοδότη της, τόσο κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης της, όσο και για το χρονικό διάστημα ενός έτους μετά τον τοκετό ή κατά την απουσία της για μεγαλύτερο χρόνο, λόγω ασθένειας που οφείλεται στην κύηση ή τον τοκετό, εκτός εάν υπάρχει σπουδαίος λόγος για καταγγελία.

Ως σπουδαίος λόγος δεν μπορεί σε καμιά περίπτωση να θεωρηθεί ενδεχόμενη μείωση της απόδοσης της εργασίας της εγκύου που οφείλεται στην εγκυμοσύνη.

Από το νόμο αυτό, έχουν καταργηθεί σήμερα τα άρθρα 5 και 6, τα σχετικά με τη γονική άδεια και τα ασφαλιστικά της δικαιώματα, επειδή τροποποιήθηκαν με το Ν. 4075/2012, στον οποίο θα αναφερθούμε λεπτομερώς παρακάτω.

Οι λοιπές διατάξεις ισχύουν, με μόνη τροποποίηση την επέκταση του διαστήματος προστασίας μητρότητας από την πρώτη ημέρα της κύησης, μέχρι και 18 μήνες μετά τον τοκετό (άρθρο 36, Ν. 3996/2011).

Τι σημαίνει «απαγορεύεται και είναι απόλυτα άκυρη η καταγγελία της σχέσης εργασίας»;

Σημαίνει ότι:

- Η έγκυος προστατεύεται από την πρώτη ημέρα της κύησης, σε μια χρονική στιγμή δηλαδή που δε γνωρίζει ούτε η ίδια ότι είναι έγκυος. Η γνώση ή η άγνοια περί της κύησης, είτε της ίδιας της εγκύου, είτε του εργοδότη, δεν παίζουν κανένα ρόλο στην ισχύ της προστασίας.
- Η έγκυος προστατεύεται, ανεξαρτήτως του εάν εργαζόταν με έγκυρη ή άκυρη σύμβαση εργασίας. Μοναδική προϋπόθεση για την προστασία είναι να αποδεικνύεται η προσφορά εργασίας εκ μέρους της εγκύου στο συγκεκριμένο εργοδότη.
- Εάν η έγκυος απολυθεί και αργότερα αντιληφθεί ότι ήταν έγκυος κατά τη στιγμή που απολύθηκε, ενημερώνει τον/την εργοδότη/τρια ότι ήταν έγκυος κατά τη στιγμή της απόλυσης, συνεπώς η απόλυσή της είναι άκυρη, και ο/η εργοδότης/-τρια οφείλει, όχι μόνο να την επαναπροσλάβει, αλλά και να την αποκαταστήσει σε όλα τα εργασιακά και ασφαλιστικά της δικαιώματα, σα να μην είχε ποτέ συμβεί η απόλυση.
- Η έγκυος προστατεύεται για μειωμένη απόδοση λόγω κύησης, καθώς και για ασθένειες σχετικές με την κύηση (επαπειλούμενη κύηση) ή τη λοχεία (λ.χ. επιλόχεια κατάθλιψη).

Τι σημαίνει «σπουδαίος λόγος για καταγγελία»;

Η μοναδική περίπτωση που επιτρέπεται η απόλυση εγκύου είναι να υπάρχει σπουδαίος λόγος, ο οποίος να δικαιολογεί την καταγγελία. Η κρίση, για το κατά πόσο ένα περιστατικό αποτελεί σπουδαίο λόγο ή όχι για την απόλυση της εργαζόμενης, ανήκει στα δικαστήρια. Ενδεικτικά αναφέρουμε παραδείγματα που έχουν κριθεί από τα δικαστήρια ως σπουδαίοι λόγοι για την καταγγελία της σύμβασης εργασίας στην περίπτωση αυτή: *διάλυση ή πτώχευση ή διακοπή των εργασιών της επιχείρησης, πλημμελής εκτέλεση καθηκόντων της εργαζόμενης ή μη εκτέλεση των καθηκόντων της, δημιουργία επεισοδίων, μη συμμόρφωση με τις οδηγίες του/της εργοδότη/τριας, ουσιώδης παραβίαση συμβατικών υποχρεώσεων κ.λπ..*

Σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης εργασίας για σπουδαίο λόγο, ο/η εργοδότης/-τρια οφείλει να αναφέρει γραπτά το σπουδαίο λόγο επί του εγγράφου της καταγγελίας και να προβεί σε σχετική κοινοποίηση προς τις αρμόδιες υπηρεσίες της Επιθεώρησης Εργασίας, μέσα σε οκτώ ημέρες (8) από την καταγγελία. Σε αντίθετη περίπτωση η καταγγελία είναι άκυρη.

Όταν ο/η εργοδότης/-τρια προβαίνει σε απόλυση εργαζόμενης, που είναι έγκυος και στη συνέχεια αρνείται να τη δεχθεί στην εργασία του/της, καθίσταται υπερήμερος/η και οφείλει να καταβάλει μισθούς υπερημερίας, γιατί η απόλυση είναι άκυρη και παράνομη. Επιπλέον, αντιμετωπίζει και το ενδεχόμενο επιδίκασης στην εργαζόμενη χρηματικής ικανοποίησης, λόγω ηθικής βλάβης.

Παράδειγμα:

Εργαζόμενη απολύθηκε από την εργασία της στις 21 Νοεμβρίου. Αρκετό καιρό αργότερα αντιλήφθηκε ότι ήταν έγκυος. Από τον υπέρηχο προέκυπτε ότι η εγκυμοσύνη της πιθανότατα ξεκίνησε στις 21 Νοεμβρίου, με προσέγγιση μερικών ημερών. Η εργαζόμενη ενημέρωσε τον πρώην εργοδότη, προσκομίζοντας τον υπέρηχο. Ο εργοδότης δεν πείστηκε και ζήτησε ιατρική γνωμάτευση. Ο ακτινολόγος που πραγματοποίησε τον υπέρηχο, υπέβαλε γνωμάτευση σύμφωνα με την οποία, κατά τη συνήθη πορεία των πραγμάτων, η 21η Νοεμβρίου βρισκόταν μέσα στην περίοδο της κύησης, συνεπώς και της προστασίας μητρότητας. Η επιχείρηση επαναπροσέλαβε την εργαζόμενη και την αποκατέστησε σε όλα τα δικαιώματά της.

Π.Δ. 193

Με το Π.Δ. 193 της 27.4/6.5.88. (Α' 84), επεκτάθηκαν οι διατάξεις του Ν. 1483/1984 στο δημόσιο, τα Ν.Π.Δ.Δ. και τους Ο.Τ.Α., με τη διευκρίνιση ότι «όπου στο νόμο αναφέρεται επιχείρηση ή εκμετάλλευση, νοείται το σύνολο των υπηρεσιακών μονάδων ή αποκεντρωμένων υπηρεσιών που εξυπηρετούνται από την ίδια Υπηρεσία Διοικητικού ή Διεύθυνση Προσωπικού κατά περίπτωση και που απασχολούν τουλάχιστον εκατό (100) άτομα, με οποιαδήποτε σχέση».

β. Εθνικές Γενικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας (ΕΓΣΣΕ) και θέματα προστασίας μητρότητας και συμφιλίωσης ιδιωτικής και επαγγελματικής ζωής

Ο σημαντικότερος επόμενος σταθμός στα θέματα προστασίας μητρότητας και συμφιλίωσης ιδιωτικής και επαγγελματικής ζωής είναι η **Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας του 1993**[87]. Με τη σύμβαση αυτή αρχίζει στην ουσία για την ελληνική κοινωνία η εποχή της συμφιλίωσης ιδιωτικής και επαγγελματικής ζωής. Και είναι σημαντικό το ότι αυτό συμβαίνει αρχικά στον ιδιωτικό τομέα.
Τα σημαντικότερα σχετικά άρθρα της ΕΓΣΣΕ[88] είναι:

Άρθρο 6: Άδεια γάμου και γεννήσεως τέκνου: πέντε (5) εργάσιμες ημέρες με αποδοχές στους συζύγους για την τέλεση γάμου και μια (1) εργάσιμη ημέρα με αποδοχές στον πατέρα για τη γέννηση τέκνου.
Άρθρο 7: Άδεια μητρότητας: άδεια δεκαέξι (16) εβδομάδων, που κατανέμεται σε οκτώ (8) πριν και οκτώ (8) μετά τον τοκετό, αμειβόμενη σύμφωνα με τις σχετικές διατάξεις.
Άρθρο 8: Γονική άδεια ανατροφής: 3,5 μήνες χωρίς αποδοχές, σε οποιονδήποτε από τους δύο γονείς, εφόσον ο άλλος εργάζεται.
Άρθρο 9: Άδεια θηλασμού και φροντίδας παιδιών: μόνο στις εργαζόμενες μητέρες,

[87] Αριθμός Πρακτικού Κατάθεσης37/11.6.1993.
[88] http://www.gsee.gr/userfiles/file/EGSSE/egsse1993.pdf.

μειωμένο ωράριο διάρκειας μίας ώρας ημερησίως για διάστημα 24 μηνών ή δύο ωρών για διάστημα 12 μηνών μετά τον τοκετό. *Την άδεια απουσίας για λόγους φροντίδας του παιδιού μπορεί εναλλακτικά να ζητήσει ο άνδρας εφόσον δεν κάνει χρήση αυτής η εργαζόμενη μητέρα και με τον όρο «εργαζόμενη» νοείται μόνο η μισθωτή*. Το μειωμένο ωράριο για τη φροντίδα του παιδιού θεωρείται και αμείβεται ως χρόνος εργασίας.

Άρθρο 10: Νυκτερινή εργασία εγκύων γυναικών: να αποφεύγεται η απασχόληση των εγκύων σε νυχτερινή βάρδια. Εφόσον η έγκυος το ζητήσει για λόγους υγείας, θα πρέπει να μετακινείται σε θέση ημερήσιας απασχόλησης.

Η εργαζόμενη έγκυος αποχωρεί από την εργασία της οκτώ (8) εβδομάδες πριν την αναμενόμενη ημερομηνία τοκετού, σύμφωνα με τη βεβαίωση του μαιευτήρα. Εάν, ωστόσο ο τοκετός συμβεί ενωρίτερα από την αναμενόμενη ημερομηνία, το χρονικό διάστημα της άδείας κύησης δεν χάνεται, αλλά προστίθεται στην άδεια λοχείας, έτσι ώστε το συνολικό διάστημα να μην είναι σε καμία περίπτωση λιγότερο από 16 εβδομάδες.

Όπως είναι σαφές, οι διατάξεις του άρθρου εννέα αποτελούν παραβίαση της αρχής ισότητας των φύλων, επιφυλάσσοντας το δικαίωμα στην άδεια αυτή μόνο στις μητέρες. Την εποχή ωστόσο εκείνη, αυτού του είδους η διακριτική μεταχείριση θεωρείτο θεμιτή, λόγω της στερεοτυπικής άποψης ότι η μητέρα είναι ο «φυσικός» γονέας που πρέπει να έχει δίπλα του το βρέφος το πρώτο χρονικό διάστημα της ζωής του. Για τον λόγο αυτό φυσικά ονομάστηκε η άδεια αυτή «άδεια θηλασμού», ασχέτως εάν χορηγείτο και στις μητέρες που για διάφορους λόγους, δε θήλαζαν το βρέφος.

Έκτοτε, οι παραπάνω διατάξεις έχουν υποστεί τροποποιήσεις, προσαρμοζόμενες στα δεδομένα και στις ανάγκες των εποχών.

Οι σημαντικότερες από αυτές είναι:

- **Στην ΕΓΣΣΕ 2000 - 2001**, στο άρθρο 7, χορηγείται **μία επιπλέον εβδομάδα άδείας στις εργαζόμενες μετά τον τοκετό (άδεια λοχείας)**. Η συνολική διάρκεια της άδειας μητρότητας αναπροσαρμόζεται κατ' αυτόν τον τρόπο σε δέκα επτά (17) εβδομάδες, οκτώ πριν και εννέα μετά τον τοκετό (56 ημέρες πριν και 63 μετά).

Με το άρθρο 8, το δικαίωμα διακοπής της εργασίας ή καθυστερημένης προσέλευσης ή πρόωρης αποχώρησης της μητέρας και εναλλακτικά του πατέρα για τη φροντίδα των παιδιών έχουν **και οι θετοί γονείς παιδιών ηλικίας έως έξι ετών**, με χρονική αφετηρία την υιοθεσία.

- **Στην ΕΓΣΣΕ 2002 - 2003**[89], στο άρθρο έξι (6) «Άδεια φροντίδας παιδιού», το μειωμένο ωράριο του 1993 **αυξάνεται σε τριάντα (30) μήνες** και μπορεί να χορηγηθεί και μειωμένο κατά δύο ώρες ημερησίως για τους πρώτους 12 μήνες και κατά μία ώρα για έξι (6) επιπλέον μήνες. Την άδεια απουσίας για λόγους

[89] Αρ. Πράξης Κατάθεσης 19/29 - 4 - 2002.

φροντίδας του παιδιού, εξακολουθεί να δικαιούται και ο πατέρας εφόσον δεν κάνει χρήση αυτής η εργαζόμενη μητέρα, **ωστόσο η αυτοαπασχόληση της μητέρας εξακολουθεί να μην προβλέπεται ως μορφή «εργασίας»**. Την άδεια φροντίδας παιδιού δικαιούνται και οι άγαμοι γονείς. Η άδεια φροντίδας του παιδιού, θεωρείται και αμείβεται ως χρόνος εργασίας και δεν πρέπει να προκαλεί δυσμενέστερες συνθήκες στην απασχόληση και στις εργασιακές σχέσεις.

Στο άρθρο 7 γίνεται μνεία στις **μονογονεϊκές οικογένειες** και ως τέτοιες θεωρούνται όσοι/ες είναι άγαμοι/ες ή χήροι/ες, πράγμα που σημαίνει ότι οι διαζευγμένοι δεν θεωρούνται μονογονείς απέναντι στο νόμο, ασχέτως εάν μπορεί να είναι στην πραγματικότητα. Σ' αυτούς χορηγείται επιπλέον άδεια με αποδοχές έξι (6) εργάσιμων ημερών το χρόνο, πέραν αυτής που δικαιούνται από άλλες διατάξεις, ενώ γονέας με τρία (3) παιδιά ή περισσότερα, δικαιούται άδεια οκτώ (8) εργάσιμων ημερών. Η άδεια αυτή χορηγείται λόγω αυξημένων αναγκών φροντίδας παιδιών ηλικίας μέχρι δώδεκα (12) ετών συμπληρωμένων, χορηγείται εφάπαξ ή τμηματικά μετά από συνεννόηση με τον/την εργοδότη/τρια, σύμφωνα με τις ανάγκες του γονέα και δεν πρέπει να συμπίπτει χρονικά με την αρχή ή το τέλος της ετήσιας κανονικής άδειας.

• Η ακριβώς επόμενη **ΕΓΣΣΕ 2004 - 2005**, επιφέρει μία κυρίως σημαντική αλλαγή, με το άρθρο 9: το μειωμένο ωράριο θηλασμού και φροντίδας παιδιών του άρθρου 9 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. του έτους 1993, δικαιούται ο/η εργαζόμενος/-η με αίτησή του/της να το ζητήσει εναλλακτικά ως συνεχόμενη **ισόχρονη άδεια με αποδοχές**, εντός της χρονικής περιόδου κατά την οποία δικαιούται μειωμένου ωραρίου για τη φροντίδα του παιδιού. Η εναλλακτική χορήγηση της άδειας προϋποθέτει συμφωνία του/της εργοδότη/τριας και χορηγείται εφάπαξ ή τμηματικά.

Πρέπει να παρατηρήσουμε εδώ δύο λεκτικές αλλαγές με σημαντική συμβολική σημασία: αφενός, από τον τίτλο του άρθρου λείπει πλέον η λέξη «θηλασμού» και έχει μείνει μόνο ο χαρακτηρισμός της άδείας ως «φροντίδας παιδιού». Από την άλλη, δεν αναφέρεται πια ως αρχικός δικαιούχος της άδείας η μητέρα, και στη συνέχεια, ως δευτερεύων δικαιούχος ο πατέρας, εάν η μητέρα δεν κάνει χρήση, αλλά αναφέρεται επί ίσης βάσης «δικαιούται ο/η εργαζόμενος/-η». Πρόκειται σαφώς για μια μεταστροφή της άδειας αυτής προς την κατεύθυνση της «γονικής άδειας ανατροφής», στην οποία έχουν ίσο και ατομικό δικαίωμα και οι δύο γονείς.

• Στη συνέχεια, στην **ΕΓΣΣΕ 2006 - 2007** στο άρθρο 7 προστίθεται ότι σε περίπτωση απόκτησης παιδιού με τη διαδικασία της **παρένθετης μητρότητας**, οι αποκτώντες γονείς δικαιούνται τις άδειες που αφορούν τη φροντίδα και την ανατροφή του παιδιού, σα να ήταν φυσικοί γονείς. Κατά την διάρκεια του θηλασμού, το μειωμένο ωράριο του άρθρου 9 της ΕΓΣΣΕ 1993, όπως ισχύει, δικαιούνται η γυναίκα που γέννησε και η αποκτώσα μητέρα.

• Στην **ΕΓΣΣΕ 2008 - 2009**, στο άρθρο 6, δίνονται στους **ανάδοχους γονείς** όλα

τα δικαιώματα που έχουν οι φυσικοί και θετοί γονείς, σχετικά με την προστασία της οικογένειας και τη διευκόλυνση των εργαζομένων.
Καμία άλλη μετατροπή δεν έχει επέλθει στα παραπάνω με τις μετέπειτα ΕΓΣΣΕ, που διατήρησαν τους θεσμικούς όρους των προηγούμενων συμβάσεων.
• Στο μεταξύ διάστημα, εκδόθηκε το **Π.Δ. 176/97**[90], το οποίο ενσωμάτωσε στην ελληνική έννομη τάξη την Οδηγία **92/85/ΕΟΚ**[91]. Σε γενικές γραμμές, το Π.Δ. συγκεντρώνει στοιχεία και του 1483/84 και των ΕΓΣΣΕ, με κυριότερα:

- την εφαρμογή μέτρων για την βελτίωση της ασφάλειας και της υγείας κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων και τη λήψη των απαιτούμενων μέτρων προκειμένου να αποφευχθεί η έκθεσή τους σε κίνδυνο,
- την απαγόρευση να υποχρεωθεί η εργαζόμενη να εκτελέσει επικίνδυνη δραστηριότητα,
- τη μετακίνηση σε ημερήσια εργασία,
- τη χορήγηση αδειών για να υποβάλλονται σε εξετάσεις προγεννητικού ελέγχου,
- τη χορήγηση των προβλεπόμενων αδειών μητρότητας,
- την απαγόρευση απόλυσης, καθώς και
- τη μη απώλεια αποδοχών και δικαιωμάτων κατά την περίοδο της κύησης και των σχετικών αδειών.

Το Π.Δ. 176/97 συμπληρώθηκε με το Π.Δ. 41/2003[92], όπου ενσωματώθηκαν κυρίως θέματα σχετικά με τις αποδοχές των εργαζομένων κατά την περίοδο προστασίας και τα σχετικά επιδόματα μητρότητας (άρθρο 11).

Το θέμα της αμοιβής που δικαιούνται οι γυναίκες κατά την περίοδο αυτή, εάν για κάποιο λόγο που σχετίζεται με την κύηση, επειδή αδυνατούν να εξακολουθήσουν να κάνουν την ίδια εργασία που έκαναν πριν την κύηση, είτε λόγω του ότι αδυνατούν εντελώς να εργάζονται (επαπειλούμενη κύηση), έχει απασχολήσει συχνά το Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΔΕΕ). Μια σχετικά πρόσφατη απόφαση, παρουσιάζει ενδιαφέρον ως προς το σκεπτικό της. Αφορά στην υπόθεση Parviainen v Finnair Oyj C - 471/08: έγκυος αεροσυνοδός, η οποία κατείχε θέση ευθύνης πριν την εγκυμοσύνη και λάμβανε το σχετικό επίδομα, μεταφέρθηκε μετά την εγκυμοσύνη σε θέση εδάφους, υποχρεωτικά, από τους κανονισμούς της εταιρίας. Η προσωρινή αυτή θέση, δεν ήταν θέση ευθύνης, και η εταιρία έπαψε να της χορηγεί τα σχετικά επιδόματα. Η εργαζόμενη ισχυρίσθηκε ότι η μεταφορά της ήταν υποχρεωτική, δεν την είχε ζητήσει η ίδια, συνεπώς δεν θα έπρεπε να μειωθεί ο μισθός της. Το ΔΕΕ αποφάνθηκε ότι για το χρονικό διάστημα που δεν βρίσκεται σε θέση ευθύνης, δικαιούται το βασικό της μισθό, και όλα τα επιδόματα

[90] http://www.gebe.gr/pdf/PD176_97.pdf.
[91] Μέτρα για την βελτίωση της ασφάλειας και της υγείας κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζόμενων.
[92] http://www.elinyae.gr/el/lib_file_upload/44A_03.pdf.

που σχετίζονται με την προϋπηρεσία και τα τυπικά της προσόντα, αλλά όχι εκείνα, τα οποία ελάμβανε, επειδή λόγω της θέσης ευθύνης που κατείχε, εκτελούσε συγκεκριμένα καθήκοντα και βρισκόταν κάτω από ειδικές συνθήκες. Τα επιδόματα αυτά σκοπό είχαν να αντισταθμίσουν ακριβώς αυτά τα συγκεκριμένα καθήκοντα και τις ειδικές συνθήκες της θέσης ευθύνης. Σε γενικές γραμμές πάντως, το ΔΕΕ έχει συχνά αποφανθεί ότι δεν υπάρχει υποχρέωση, η έγκυος που δεν εργάζεται ή δεν ασκεί τα ίδια καθήκοντα, λόγω εγκυμοσύνης, να αμείβεται με τον ίδιο ακριβώς μισθό που έπαιρνε όταν εργαζόταν κανονικά, ωστόσο θα πρέπει να της διασφαλίζεται μια αμοιβή που να είναι επαρκής ώστε να μην θέτει σε κίνδυνο τη διαβίωση τη δική της ή του εμβρύου ή βρέφους. Αυτό το επιχείρημα θα το εξετάσουμε αναλυτικότερα παρακάτω, όταν θα αναφερθούμε στη θέσπιση επιδόματος μητρότητας για τις αυτοαπασχολούμενες.

Θα θέλαμε να αναφέρουμε εδώ κάτι ιδιαίτερα χαρακτηριστικό της κρατούσας κατάστασης στην Ευρώπη, όσον αφορά στην προστασία της μητρότητας. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή κατέθεσε το 2008 μια πρόταση[93] προς το Ευρωκοινοβούλιο και το Συμβούλιο για τροποποίηση της προαναφερθείσας Οδηγίας 92/85/ΕΟΚ. Με την τροποποίηση αυτή προβλεπόταν, σε γενικές γραμμές, μια αύξηση της άδειας μητρότητας από 2 έως 6 εβδομάδες (αναλόγως του τι ισχύει σε κάθε χώρα), περισσότερη ευελιξία στη διαχείριση του χρόνου λήψης της άδειας μητρότητας από τη μητέρα, πιθανές αυξήσεις των επιδομάτων μητρότητας και προτάσεις για ευέλικτη εργασία στην περίοδο προστασίας μητρότητας. Η πρόταση συζητήθηκε στο Ευρωκοινοβούλιο, αλλά συνάντησε την κάθετη άρνηση του Συμβουλίου, και ενώ δεν είχε αρχίσει ακόμη η περίοδος της κρίσης και της οικονομικής ύφεσης. Η άρνηση αυτή εξακολουθεί να υπάρχει, πράγμα που καθιστά φανερό ότι από πλευράς της εκτελεστικής εξουσίας, θεωρείται ότι η υφιστάμενη προστασία εξαντλεί τα όρια που μπορεί να χορηγήσει η οποιαδήποτε εργοδοσία, ιδιωτική ή δημόσια.

Με αυτήν την αφετηρία, πρέπει να αναρωτηθούμε: μήπως η προσπάθεια για εξέλιξη και ενίσχυση του θεσμού της προστασίας της μητρότητας, σκοπός καθ'όλα ευγενής και αναγκαίος για την ανάπτυξη του πολιτισμού μας, δρα ωστόσο αρνητικά επί των ρυθμών απασχολησιμότητας, αλλά και επαγγελματικής εξέλιξης του γυναικείου εργατικού δυναμικού; Τι μπορούμε να κάνουμε ώστε οι εργοδότες να πάψουν να βλέπουν στο πρόσωπο μιας υποψήφιας εργαζόμενης ή ήδη εργαζόμενης γυναίκας σε αναπαραγωγική ηλικία, ένα εργατικό δυναμικό προς αξιοποίηση και όχι ένα παθητικό;

[93] http://www.lge.gov.uk/lge/aio/1134625.

γ. Ο Νόμος 3655/2008 και η ειδική παροχή προστασίας μητρότητας

Ειδική Παροχή Προστασίας Μητρότητας (άρθρο 142, Ν. 3655/2008)

Η προστασία μητρότητας στον ιδιωτικό τομέα συμπληρώνεται με **την ειδική παροχή προστασίας μητρότητας** (άρθρο 142[94], Ν. 3655/2008). Η διάταξη αυτή θεσπίστηκε με το Ν. 3655 «Διοικητική και οργανωτική μεταρρύθμιση του Συστήματος Κοινωνικής Ασφάλισης και λοιπές ασφαλιστικές διατάξεις», ο οποίος αύξησε τα όρια συνταξιοδότησης των γυναικών στον ιδιωτικό τομέα, κατ' επιταγήν της σχετικής απόφασης του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου[95], που καταδίκασε την Ελλάδα το Μάρτιο του 2009 για παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών ως προς την ηλικία συνταξιοδοτήσεως και την ελάχιστη προαπαιτούμενη υπηρεσία και την υποχρέωσε να εξισώσει τα όρια συνταξιοδότησης. Η άδεια αυτή σκοπό είχε να δράσει αντισταθμιστικά ως προς την αύξηση των ορίων, κυρίως για τις μητέρες ανηλίκων και να κατευνάσει τις αντιδράσεις. Αυτό άλλωστε αναφέρεται και στην αιτιολογική έκθεση του νόμου, που ρητά αναφέρει ότι σκοπός της διάταξης είναι να παρατείνει την παραμονή της μητέρας κοντά στο βρέφος, στην ηλικία αυτή που την έχει πραγματικά ανάγκη.

Η ειδική αυτή εξάμηνη άδεια και παροχή χορηγείται είτε αμέσως μετά την άδεια λοχείας είτε μετά την ισόχρονη άδεια ανατροφής των 3,5 μηνών και αμείβεται από τον ΟΑΕΔ με τον κατώτατο μισθό, όπως κάθε φορά καθορίζεται με βάση την ΕΓΣΣΕ, καθώς και αναλογία δώρων εορτών και επιδόματος άδείας με βάση το προαναφερόμενο ποσό. Εάν η εξάμηνη άδεια ληφθεί αμέσως μετά την άδεια λοχείας, η εργαζόμενη μπορεί να λάβει στη συνέχεια, εάν θέλει, το μειωμένο ωράριο της ΕΓΣΣΕ 1993, όχι όμως με τη μορφή της ισόχρονης άδείας.

Έτσι με την προσθήκη έξι επιπλέον μηνών άδείας, η εργαζόμενη του ιδιωτικού τομέα έφθανε στους 9 μήνες άδείας, όπως και οι εργαζόμενες στον δημόσιο τομέα. Προϋποθέσεις της λήψης της άδείας, σύμφωνα με το νόμο, ήταν τρεις: α) να υπάρχει ενεργός εργασιακή σχέση, β) να υπάρχει ασφάλιση στο ΙΚΑ - ΕΤΑΜ και γ) να έχουν

[94] Η μητέρα που είναι ασφαλισμένη του ΙΚΑ - ΕΤΑΜ και εργάζεται με σχέση εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις, μετά τη λήξη της άδειας λοχείας και της ισόχρονης προς το μειωμένο ωράριο άδειας, όπως προβλέπεται από το άρθρο 9 της ΕΓΣΣΕ των ετών 2004 - 2005, δικαιούται να λάβει ειδική άδεια προστασίας μητρότητας έξι (6) μηνών. Αν δεν κάνει χρήση της προβλεπόμενης από την ως άνω ΕΓΣΣΕ ισόχρονης προς το μειωμένο ωράριο άδειας, η μητέρα δικαιούται αμέσως μετά τη λήξη της άδειας λοχείας την ως άνω ειδική άδεια προστασίας της μητρότητας, στη συνέχεια δε και το μειωμένο ωράριο που προβλέπεται από το άρθρο 9 της ΕΓΣΣΕ του έτους 1993, όπως έχει τροποποιηθεί και ισχύει. Κατά τη διάρκεια της ως άνω ειδικής άδειας, ο ΟΑΕΔ υποχρεούται να καταβάλλει στην εργαζόμενη μητέρα μηνιαίως ποσό ίσο με τον κατώτατο μισθό, όπως κάθε φορά καθορίζεται με βάση την ΕΓΣΣΕ, καθώς και αναλογία δώρων εορτών και επιδόματος άδείας με βάση το προαναφερόμενο ποσό.

[95] C - 559/07 http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=el&num=C - 559/07.

ληφθεί από το ΙΚΑ - ΕΤΑΜ επιδόματα μητρότητας.
Ωστόσο, κατά την υλοποίησή της, η άδεια αυτή, με τον προβληματικό σχεδιασμό της και την ακόμη προβληματικότερη εφαρμογή της, δημιούργησε πολλά προβλήματα:
α) Πολύ μεγάλες κατηγορίες από τις εργαζόμενες που αποτελούσαν την ομάδα-στόχο της ρύθμισης, εξαιρέθηκαν στη συνέχεια με διάφορες αιτιολογίεςκατ' αρχάς εξαιρέθηκαν όλες οι εργαζόμενες στο δημόσιο και στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, ασχέτως εάν η σχέση εργασίας τους ήταν ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου και συνεπώς, δεν μπορούσαν να λαμβάνουν την 9μηνη άδεια ανατροφής των δημοσίων υπαλλήλων. Μεγάλες τέτοιες κατηγορίες εργαζομένων ήταν όλες οι αναπληρώτριες και ωρομίσθιες καθηγήτριες, όλες οι ειδικευόμενες ιατροί, συμβασιούχοι δήμων και δημοτικών επιχειρήσεων, καθώς και εργαζόμενες σε επιχειρήσεις και οργανισμούς ιδιωτικού δικαίου, αλλά με κύριο χρηματοδότη το δημόσιο. Στη συνέχεια εξαιρέθηκαν όλες οι εργαζόμενες των οποίων οι κλαδικές και επιχειρησιακές συμβάσεις εργασίας προέβλεπαν τη λήψη ισόχρονων αδειών μεγαλύτερων σε διάρκεια από 3,5 μήνες. Αυτό απέτρεψε την λήψη της άδείας αυτής από πολλές κατηγορίες εργαζομένων, με μεγαλύτερη ίσως αριθμητικά τις τραπεζικούς υπαλλήλους, οι οποίες έχουν δικαίωμα σε ισόχρονη άδεια 9 μηνών, σύμφωνα με την κλαδική τους σύμβαση, ωστόσο, στην πραγματικότητα, οι τράπεζες-εργοδότες στην πλειοψηφία τους δεν συμφωνούν στην χορήγηση ισόχρονης άδείας στις μητέρες εργαζόμενες. Επιπλέον, εξαιρέθηκαν όλες οι εργαζόμενες σε επιχειρήσεις συγγενών, επειδή γι' αυτές δεν προβλεπόταν τότε καταβολή εισφορών υπέρ ΟΑΕΔ. Εάν σε αυτό προσθέσουμε και το γεγονός ότι η άδεια αυτή κάλυπτε ασφαλιστικά την εργαζόμενη μόνο για σύνταξη, και όχι για ασθένεια, δεν δυσκολευόμαστε να αντιληφθούμε ότι η άδεια αυτή ενέτεινε τις ανισότητες δικαιωμάτων μεταξύ των διαφόρων κατηγοριών εργαζομένων γυναικών και δημιούργησε σχεδόν περισσότερα προβλήματα από όσα έλυσε. Κατά συνέπεια, χρειάστηκαν έτη προσπαθειών από τους αρμόδιους φορείς[96] για να επιλυθούν κάποια από τα πολλά προβλήματα, όπως λ.χ. η ασφάλιση για ασθένεια ή το γεγονός ότι η άδεια αυτή, ως άδεια μητρότητας και όχι ανατροφής, δεν έπρεπε να αφαιρείται από την 9μηνη άδεια ανατροφής που δικαιούτο ο πατέρας εργαζόμενος του ιδίου παιδιού.

Το μάθημα που πρέπει να ληφθεί από την ειδική παροχή προστασίας μητρότητας και τα προβλήματα που δημιουργήθηκαν και εξακολουθούν να υφίστανται γύρω από αυτήν, είναι ουσιαστικό: η νομοθέτηση και θεσμοθέτηση των οποιωνδήποτε μέτρων πρέπει να υπαγορεύεται από υφιστάμενες ανάγκες και να καθορίζεται από συγκεκριμένες διαδικασίες που έχει θεσπίσει η επιστήμη, μετά από μακροχρόνιες έρευνες: απαιτείται αρχικά ανίχνευση των αναγκών, στη συνέχεια εναλλακτικές προτάσεις για την εξυπηρέτησή τους, μελέτη των επιπτώσεων κάθε πρότασης, θετικών και αρνητικών, αξιολόγηση των προτάσεων και μελέτη των επιπτώσεων εφαρμογής τους. Επιπλέον, η

[96] http://www.synigoros.gr/?i=isotita-ton-fylon.el.nea.44791.

ΕΕ έχει θεσπίσει υποχρεωτικά την αξιολόγηση κάθε νομοθεσίας ως προς τις επιπτώσεις της στο φύλο, το λεγόμενο gender impact assessment[97]. Στη συνέχεια, η εφαρμογή πρέπει να είναι αρχικά πιλοτική και αφού συλλεγούν τα αποτελέσματα της πιλοτικής εφαρμογής και προωθηθούν οι αναγκαίες διορθώσεις, τότε θα πρέπει να γενικεύεται η εφαρμογή της ρύθμισης στο σύνολο των ενδιαφερόμένων. Εάν μια νομοθεσία δεν έχει μελετηθεί σε βάθος, σε σχέση με τις ανάγκες που επιχειρεί να καλύψει και τα προβλήματα που καλείται να επιλύσει και δεν έχει εφαρμοστεί αρχικά δοκιμαστικά, με μετέπειτα διορθωτικές παρεμβάσεις, σίγουρα θα δημιουργήσει σε βάθος χρόνου περισσότερα προβλήματα. Επιπλέον, εάν μια νομοθεσία έχει ήδη θεσμοθετηθεί και λειτουργεί σε μια ξένη χώρα, πάντα πρέπει να μελετήσουμε πολύ καλά τι συνέβη εκεί και να τη χρησιμοποιήσουμε ως πυξίδα για δικές μας εφαρμογές. Αυτά όλα πρέπει να τα λάβουμε πολύ καλά υπόψη μας όσον αφορά στη νομοθεσία που είναι αναγκαίο να θεσπιστεί στο μέλλον για την ενίσχυση της γυναικείας αυτοαπασχόλησης.

Μια επιπλέον σημαντική διάταξη του Ν.3655/2008 βρίσκεται στην παράγραφο 2 του άρθρου 141 που προβλέπει ότι: «Οι εισφορές του κλάδου κύριας σύνταξης με τις οποίες βαρύνονται οι γυναίκες ασφαλισμένες Φορέων Κύριας Ασφάλισης αρμοδιότητας του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας μειώνονται κατά 50%, κατά το δωδεκάμηνο απασχόλησης που ακολουθεί το μήνα του τοκετού.» ***Η διάταξη αυτή περιλαμβάνει όλους τους φορείς κύριας ασφάλισης, όπως λ.χ. τον ΟΑΕΕ, συνεπώς, η ελάφρυνση εισφορών αφορά και στις αυτοαπασχολούμενες γυναίκες.***

Με βάση τα παραπάνω, έχουμε μια αρκετά σαφή εικόνα για το πλαίσιο που υπάρχει αυτή τη στιγμή για την προστασία της μητρότητας και τη συμφιλίωση ιδιωτικής και επαγγελματικής ζωής στη μισθωτή εργασία στον ιδιωτικό τομέα:

- ***17 εβδομάδες άδεια κύησης και λοχείας,***
- ***6μηνη άδεια προστασίας μητρότητας αποκλειστικά για την μητέρα και***
- ***30 μήνες μειωμένο ωράριο ανατροφής τέκνου ή 3,5 μήνες ισόχρονη άδεια, για έναν από τους δύο γονείς, όλα αυτά με αποδοχές και ασφαλιστική κάλυψη, με μόνη διαφορά ότι για την χορήγηση της ισόχρονης άδείας αντί του μειωμένου ωραρίου, απαιτείται συναίνεση του εργοδότη.***

Επιπλέον αυτών, υπάρχει και η τετράμηνη άδεια άνευ αποδοχών, που θεσπίστηκε με το Ν. 4975/2012, ενσωματώνοντας την Ευρωπαϊκή Οδηγία 2010/18/ΕΕ, και αντικατέστησε τη γονική άδεια άνευ αποδοχών του άρθρου 5 του Ν. 1483/1984. Η άδεια αυτή μπορεί να είναι προβληματική ως προς τη χορήγησή της, λόγω του ότι είναι άνευ αποδοχών και συνεπώς, λόγω των μειονεκτημάτων της τόσο οικονομικών, όσων και επαγγελματικών, δεν είναι θελκτική για τους γονείς, ωστόσο, υπάρχουν στην Οδηγία ορισμένα σημαντικά θεωρητικά στοιχεία, στα οποία πρέπει να αναφερθούμε.

[97] http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4376&langId=en.

δ. Η Οδηγία 2010/18/ΕΕ για τη γονική άδεια και η ενσωμάτωσή της στην ελληνική νομοθεσία με το Ν. 4075/2012

Η Οδηγία 2010/18/ΕΕ έθεσε σε ισχύ την συμφωνία πλαίσιο για τη γονική άδεια, που συνάφθηκε στις 18 Ιουνίου 2009 από τις διακλαδικές οργανώσεις των Ευρωπαίων κοινωνικών εταίρων (BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP και ETUC). Αποτελεί δηλαδή νομοθετική επικύρωση συμφωνίας μεταξύ υπερεθνικών συνδικαλιστικών οργάνων. Στο προοίμιο της Οδηγίας, αναφέρεται σαφώς ότι στοχεύει στην ισότητα των φύλων, την ενίσχυση της απασχολησιμότητας των γυναικών, την υποστήριξη της ισορροπίας

Η Οδηγία 2010/18/ΕΕ έθεσε σε ισχύ την συμφωνία πλαίσιο για τη γονική άδεια, που συνάφθηκε στις 18 Ιουνίου 2009 από τις διακλαδικές οργανώσεις των Ευρωπαίων κοινωνικών εταίρων (BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP και ETUC

μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, την ενίσχυση της οικογένειας, αλλά και την καταπολέμηση του δημογραφικού προβλήματος των ευρωπαϊκών κοινωνιών. Η συμφωνία των κοινωνικών εταίρων, με τη νομική ισχύ της Οδηγίας:

α) παρέχει ατομικό δικαίωμα γονικής άδειας σε εργαζόμενους άνδρες και γυναίκες, λόγω γέννησης ή υιοθεσίας παιδιού, έτσι ώστε να μπορούν να ασχοληθούν με το παιδί αυτό, μέχρι μια ορισμένη ηλικία που μπορεί να φτάνει έως τα οκτώ έτη,

β) εφαρμόζεται σε όλους τους εργαζόμενους, άνδρες και γυναίκες, που έχουν σύμβαση ή σχέση εργασίας προσδιοριζόμενη από το δίκαιο, τις συλλογικές συμβάσεις και/ή τις πρακτικές που ισχύουν σε κάθε κράτος μέλος,

γ) τα κράτη-μέλη και/ή οι κοινωνικοί εταίροι δεν εξαιρούν από το πεδίο και την εφαρμογή της παρούσας συμφωνίας εργαζόμενους, συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας αποκλειστικά επειδή αφορούν εργαζόμενους με μερική απασχόληση, εργαζόμενους με συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου ή άτομα με σύμβαση ή σχέση εργασίας με εταιρεία προσωρινής απασχόλησης.

Από νομικής πλευράς, είναι σημαντική τόσο η ρητή διατύπωση ότι η άδεια ανατροφής είναι ατομικό δικαίωμα κάθε γονέα, ανεξαρτήτως φύλου, όσο και το γεγονός ότι από την χορήγηση της άδείας δεν εξαιρείται καμία εργασιακή σχέση.

Η Οδηγία 2010/18 ενσωματώθηκε στο ελληνικό δίκαιο με τα άρθρα 49 - 54 του Ν. 4075/2012

Η Οδηγία 2010/18 ενσωματώθηκε στο ελληνικό δίκαιο με τα άρθρα 49-54 του Ν. 4075/2012. Στο πεδίο εφαρμογής του νόμου ορίζεται ότι λαμβάνονται υπόψη και η αυξανόμενη ποικιλομορφία των οικογενειακών δομών και η ανάγκη προώθησης της ισότητας των ευκαιριών και της μεταχείρισης ανδρών και γυναικών. Επιπλέον, προβλέπεται ότι ο νόμος εφαρμόζεται σε

όλους τους εργαζόμένους γονείς, φυσικούς, θετούς ή ανάδοχους, που απασχολούνται στον ιδιωτικό, το δημόσιο τομέα, τα Ν.Π.Δ.Δ., τους Ο.Τ.Α. και τον ευρύτερο δημόσιο τομέα, με οποιαδήποτε σχέση εργασίας ή μορφή απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένων των συμβάσεων μερικής απασχόλησης και ορισμένου χρόνου, των συμβάσεων ή σχέσεων μέσω επιχείρησης προσωρινής απασχόλησης, και της έμμισθης εντολής, ανεξάρτητα από τη φύση των παρεχόμενων υπηρεσιών. Στο άρθρο 49 παρ. 3 του νόμου ορίζεται ότι η άδεια αποτελεί «ατομικό δικαίωμα» του κάθε γονέα, πράγμα που αποτελεί πολύ σημαντική μετακίνηση από την στάση των προηγούμενων διατάξεων ότι η εν λόγω άδεια είναι αρχικά δικαίωμα της μητέρας, το οποίο «μεταβιβάζεται» στον πατέρα, εάν η μητέρα δεν κάνει χρήση του δικαιώματος. Είναι, λοιπόν, η άδεια αυτή, ένα μεγάλο βήμα προς την ίση μεταχείριση, αίροντας την παγιωμένη, στερεοτυπική αντίληψη της μητέρας ως πρωταρχικού γονέα και του πατέρα ως δευτερεύοντα.

Όταν ξεκίνησε η συζήτηση για την συγκεκριμένη Οδηγία, η αρχική πρόταση ήταν να υπάρχει κατανομή της άδείας μεταξύ των δύο γονέων (όχι απαραίτητα ίση) και το διάστημα αυτό να είναι αμεταβίβαστο, το διάστημα δηλαδή που αναλογούσε στον ένα γονέα, να μην μπορεί να μεταβιβαστεί στον άλλο. Το σκεπτικό ήταν να εξαναγκαστούν οι πατέρες να πάρουν τμήμα της άδείας αυτής. Η συγκεκριμένη επιλογή δεν επικράτησε, αλλά στην Οδηγία αναφέρεται «Για να ενθαρρυνθεί η δικαιότερη χρήση του δικαιώματος της άδειας και από τους δύο γονείς, τουλάχιστον ένας από τους τέσσερις μήνες παρέχεται ως αμεταβίβαστος». Στην ελληνική εκδοχή και το τετράμηνο διάστημα είναι ενιαίο και αμεταβίβαστο, πράγμα που καθιστά αδύνατη την μεταβίβαση τμήματός του από την μητέρα στον πατέρα και συνεπώς, ενισχύει τη λήψη και της άδείας αυτής αποκλειστικά από τη μητέρα.

Σημαντικό ρόλο στην έκδοση της συγκεκριμένης Οδηγίας έπαιξε η έκδοση της απόφασης του ΔΕΕ επί του προδικαστικού ερωτήματος ισπανικού δικαστηρίου στην απόφαση C-104/09 (Roca Álvarez). Ο P. M. Roca Álvarez, μισθωτός, ζήτησε από τον εργοδότη του να του χορηγήσει άδεια ανατροφής. Η αίτησή του αυτή απορρίφθηκε με το αιτιολογικό ότι η μητέρα του τέκνου δεν ήταν μισθωτή, αλλά ελεύθερη επαγγελματίας. Σύμφωνα με το δικαστήριο, στο ισπανικό δίκαιο, η επίμαχη άδεια προβλέπεται μόνο για τις εργαζόμενες γυναίκες και χορηγείται αποκλειστικά και μόνο στις μητέρες, που εργάζονται ως μισθωτές, η δε μητέρα του τέκνου του P. M. Roca Álvarez δεν πληροί την προϋπόθεση αυτή. Το ΔΕΕ έκρινε ότι η Οδηγία 76/207/ΕΟΚ απαγορεύει εθνικά μέτρα που, όπως το επίμαχο στην υπόθεση της κύριας δίκης, προβλέπουν ότι οι εργαζόμενες μητέρες που παρέχουν εξαρτημένη εργασία μπορούν να λαμβάνουν άδεια, υπό διάφορες μορφές, κατά τους εννέα πρώτους μήνες μετά τη γέννηση του τέκνου τους, ενώ οι εργαζόμενοι πατέρες που επίσης παρέχουν εξαρτημένη εργασία δεν έχουν δικαίωμα τέτοιας άδειας παρά μόνο στην περίπτωση που η μητέρα του τέκνου τους εργάζεται και αυτή ως μισθωτή.

Παρόλη την ύπαρξη της απόφασης αυτής του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου, ***το θέμα της λήψης αδειών ανατροφής από τους συζύγους αυτοαπασχολούμένων γυναικών που εργάζονται στον ιδιωτικό τομέα, παραμένει ανοιχτό και στην Ελλάδα και θα αναφερθούμε εκτενέστερα στις προτάσεις μας.***

ε. Τα ζητήματα της προστασίας μητρότητας και της συμφιλίωσης ιδιωτικής και επαγγελματικής ζωής στους Υπαλληλικούς Κώδικες

Η προστασία μητρότητας και η συμφιλίωση ιδιωτικής και επαγγελματικής ζωής στους μονίμους δημοσίους υπαλλήλους ορίζονται από τους Κώδικες Δημοσίων Υπαλλήλων. Για την ιστορία, που είναι σημαντική στην περίπτωσή μας, επειδή δείχνει την εξέλιξη των περί φύλου αντιλήψεων, θα ξεκινήσουμε με μια μικρή αναδρομή:

Πρώτος Υπαλληλικός Κώδικας, το Προεδρικό Διάταγμα 611/1977. Στο άρθρο 19 του διατάγματος αυτού, έχουμε τις διατάξεις για τον διορισμό των γυναικών σε όλες τις θέσεις πολιτικών υπαλλήλων του κράτους ή των ΝΠΔΔ «επί ίσοις όροις» με τους άνδρες. Δύο χρόνια λοιπόν, από την καθιέρωση της ισότητας των φύλων από το Σύνταγμα της χώρας, η αρχή αυτή αποτυπώνεται στις προσλήψεις στο δημόσιο τομέα, ως πολιτικών υπαλλήλων. Για τα μη πολιτικά σώματα του δημοσίου, ένοπλες δυνάμεις και σώματα ασφαλείας, οι γυναίκες μπορούν να αναλαμβάνουν «βοηθητικές υπηρεσίες» σύμφωνα με την σε αυτά τα σώματα ισχύουσα νομοθεσία. Στην τελευταία παράγραφο του άρθρου, ορίζεται ότι όλες οι διατάξεις οι σχετικές με τα προσόντα διορισμού, που ισχύουν για τους άνδρες, ισχύουν και για τις γυναίκες, με την εξαίρεση της εκπλήρωσης της στρατιωτικής θητείας.

Στην πορεία μας προς την επίτευξη της ουσιαστικής ισότητας, τώρα πια που οι γυναίκες υπηρετούν ως αξιωματικοί και στις ΕΔ και στα σώματα ασφαλείας, σε όλες τις μάχιμες θέσεις, μήπως είναι καιρός να αναρωτηθούμε εάν και κατά πόσον είναι συμβατή με την αρχή της ίσης μεταχείρισης η εξαίρεση των γυναικών από την εκπλήρωση στρατιωτικής θητείας;

Το άρθρο 105 του Π.Δ. 611/1977 θεσπίζει δίμηνη άδεια κύησης για τις εργαζόμενες. Η δίμηνη άδεια λοχείας θα έλθει αργότερα, με το Ν. 2085/1992.

Καμία πρόβλεψη δεν υπάρχει σε αυτόν τον ΥΚ για άδειες ανατροφής. Συνεπώς, καμία οικογενειακή διευκόλυνση δεν ισχύει μέχρι το Ν. 1483/1984, που όπως έχουμε αναφέρει, επεκτάθηκε στο δημόσιο τομέα με το Π.Δ. 193/1988.

Στη συνέχεια, έχουμε το Ν. 2683/1999. Οι άδειες μητρότητας αναλύονται στο άρθρο 51, με την 1η παράγραφο του οποίου η διάρκεια της άδειας μητρότητας γίνεται πεντάμηνη, διαρκώντας από δύο μήνες πριν την αναμενόμενη ημερομηνία τοκετού μέχρι τρεις μήνες μετά τον τοκετό. Στο άρθρο αυτό προβλέπονται επίσης οι αναρρωτικές άδειες για ασθένειες σχετιζόμενες με την κύηση και τη λοχεία, οι άδειες σε μητέρες που υιοθετούν τέκνο, καθώς και τα επιδόματα τοκετού και η σχέση τους με τις τακτικές αποδοχές των υπαλλήλων.

Το άρθρο 53 του Ν. 2683/1999 είναι αυτό που θα θεσπίσει για πρώτη φορά άδεια

ανατροφής τέκνου μόνο για τις μητέρες εργαζόμενες στο δημόσιο τομέα. Η άδεια αυτή έχει αρχικά τη μορφή τετραετούς μειωμένου ωραρίου (2 ώρες ημερησίως για τα 2 πρώτα χρόνια και 1 ώρα ημερησίως για τα επόμενα 2) που μετατρέπεται, με επιλογή της μητέρας, σε 9μηνη ισόχρονη άδεια.
Το άρθρο αυτό αναφέρει επίσης ότι οποιοσδήποτε από τους δύο γονείς, μπορεί να κάνει χρήση άδειας χωρίς αποδοχές, για ανατροφή παιδιού έως έξι ετών, για διάστημα το οποίο ωστόσο αφαιρείται από το σύνολο των 24 μηνών άνευ αποδοχών που μπορεί να χρησιμοποιήσει ένας υπάλληλος για το σύνολο της σταδιοδρομίας του. Στο ίδιο άρθρο θεσπίζεται η άδεια παρακολούθησης σχολικής επίδοσης, για γονείς που έχουν παιδιά στην πρωτοβάθμια ή /και δευτεροβάθμια εκπαίδευση.

Όλες τις παραπάνω άδειες, σε περίπτωση διαζυγίου, δικαιούται μόνον ο γονέας που έχει την επιμέλεια των παιδιών. Η διάταξη αυτή έχει άμεση σχέση με την αυτοαπασχόληση των γυναικών, επειδή στην ελληνική κοινωνία, συνήθως μετά το διαζύγιο η επιμέλεια των παιδιών πηγαίνει στη μητέρα. Εάν η μητέρα είναι αυτοαπασχολούμενη και συνεπώς δεν δικαιούται τέτοιες άδειες, οι άδειες αυτές χάνονται και για τον πατέρα, ο οποίος ωστόσο είναι πιθανόν να συμμετέχει ενεργά ως γονέας στη ζωή των παιδιών του. Εδώ αρχίζει να διαφαίνεται ένα σημαντικό θέμα ισότητας των φύλων η στερεοτυπική αντίληψη για την μητέρα ως «πρωταρχικού» γονέα, ενώ ο πατέρας έχει εδώ ρόλο δευτερεύοντα και αναπληρωματικό, δεν αποτελεί διάκριση λόγω φύλου μόνο για τις γυναίκες, με σημαντικές επιπτώσεις στην επαγγελματικής τους εξέλιξη, αλλά και για τους άνδρες, οι οποίοι πρέπει να αγωνιστούν για να διεκδικήσουν γονικά δικαιώματα και πολλές φορές όταν το πράττουν, θεωρούνται ότι δεν είναι αρκετά καλοί και σοβαροί επαγγελματίες.

Ο ισχύων ΥΚ, ο νόμος 3528/2007, ψηφίστηκε και ξεκίνησε να ισχύει το 2007. Πρόκειται επομένως για ένα σχετικά καινούριο νόμο. Είναι ένας νόμος που είχε να σηκώσει το βάρος της εφαρμογής αρκετών σημαντικών Οδηγιών για το φύλο: από την 76/207/ΕΟΚ και την 2002/73/ΕΚ για την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών στην απασχόληση και την εργασία, στην 92/85/ΕΟΚ για την προστασία εγκύων, λεχουσών και γαλουχουσών, αλλά και την 96/34/ΕΚ για τη γονική άδεια. Είναι λοιπόν ένας νόμος που αντικατοπτρίζει την υποχρέωση της χώρας να συμμορφώνεται με το ευρωπαϊκό δίκαιο σε θέματα ισότητας φύλων και προστασίας μητρότητας.
Τα άρθρα για τις κατηγορίες αυτές αδειών είναι αριθμητικά τα ίδια, το 52 και το 53. Ουσιαστικές προσθήκες στο άρθρο 52 για την προστασία της μητρότητας είναι η προσαύξηση της άδείας λοχείας κατά δύο μήνες για την απόκτηση κάθε παιδιού πέραν του τρίτου, καθώς και η χορήγηση στις μητέρες που υιοθετούν παιδί, ενός από τους τρεις μήνες άδείας μητρότητας, πριν την ολοκλήρωση της υιοθεσίας.
Στο άρθρο 53, «οι μητέρες εργαζόμενες» εξελίσσονται σε «γονέα υπάλληλο». Η διάκριση λόγω φύλου στη χορήγηση αδειών ανατροφής καταργείται. Δικαιούχοι της άδείας είναι και οι δυο γονείς και είναι στη διακριτική τους ευχέρεια ποιος θα λάβει την άδεια. Την άδεια μπορούν και να την μοιραστούν, αρκεί με κοινή τους δήλωση να

καθορίσουν τα διαστήματα που ο καθένας θα κάνει χρήση. Εάν η σύζυγος του γονέα υπαλλήλου εργάζεται στον ιδιωτικό τομέα και κάνει χρήση δικών της διευκολύνσεων, αυτές αφαιρούνται από τον γονέα υπάλληλο, έτσι ώστε η άδεια να μην υπερβαίνει το 9μηνο.

Ο 3528 ενισχύει επίσης τις τρίτεκνες και πολύτεκνες οικογένειες, δίδοντας 3 μήνες επιπλέον άδεια μετ' αποδοχών για όσα παιδιά αποκτήσει κανείς από το τρίτο κι έπειτα[98], επιπλέον άδεια για γονείς άγαμους, χήρους, διαζευγμένους ή με αναπηρία άνω του 67%, καθώς και επιπλέον δύο έτη μειωμένο ωράριο για το τέταρτο παιδί κι έπειτα, επιπλέον άδεια για γονείς άγαμους, χήρους, διαζευγμένους ή με αναπηρία άνω του 67%, καθώς και επιπλέον δύο έτη μειωμένο ωράριο για το τέταρτο παιδί κι έπειτα.

Υπάρχει ωστόσο ένα κατάλοιπο διάκρισης στον 3528, που δεν είναι εύκολο ή σαφές να αντιληφθεί κανείς εάν έγινε από κεκτημένη ταχύτητα, βάσει των στερεοτυπικά εμπεδωμένων αντιλήψεων περί φύλου ή αν ήταν συνειδητή επιλογή του νομοθέτη: Προβλέπεται ότι ο πατέρας εργαζόμενος δεν έχει δικαίωμα λήψης άδείας ανατροφής, εάν η σύζυγός του δεν εργάζεται ή δεν ασκεί οποιοδήποτε επάγγελμα. Αυτό είναι σαφές ότι αποτελεί άμεση διάκριση λόγω φύλου σε βάρος των πατέρων, οι οποίοι για να λάβουν την άδεια αυτή πρέπει να προσκομίζουν τα δικαιολογητικά που να αποδεικνύουν την εργασία ή απασχόληση της συζύγου επ' αμοιβή, ενώ σε περίπτωση που η αίτηση λήψης της άδείας γίνεται από τη μητέρα, δεν απαιτείται καμία βεβαίωση ότι ο πατέρας εργάζεται. Αυτή τη στιγμή έχουμε ελεγχθεί από τη Ευρωπαϊκή Επιτροπή για την ύπαρξη της διακριτικής αυτής μεταχείρισης στον ΥΚ, και έχουμε προθεσμία μέχρι το τέλος του 2013 για να εξαλειφθεί η διάταξη αυτή, αλλιώς θα βρεθούμε ενώπιον του ΔΕΕ.

Ένα στοιχείο ιδιαίτερης σημασία για τον παρόντα Οδηγό προσθέτει στον ΥΚ η γνωμοδότηση 462/2008 του ΝΣΚ.[99] ***Η γνωμοδότηση αυτή προκλήθηκε όταν δημόσια υπηρεσία έστειλε ερώτημα προς το Νομικό Συμβούλιο του κράτους, εάν μπορεί υπάλληλος να λάβει τις διευκολύνσεις του άρθρου 53, όταν η σύζυγός του είναι έμπορος ή ελεύθερος επαγγελματίας.***

Το ΝΣΚ έκανε δεκτό ότι η έννοια της εργασίας στον ιδιωτικό τομέα περιλαμβάνει τόσο την εξαρτημένη εργασία όσο και την άσκηση ελευθερίου επαγγέλματος και συνεπώς, εφόσον η σύζυγος ως αυτοαπασχολούμενη δεν έχει δυνατότητα λήψης οποιασδήποτε άδείας ανατροφής, οι σύζυγοι αυτοαπασχολούμένων γυναικών, δικαιούνται κατ' εξοχήν τέτοιες άδειες. Το ΝΣΚ αποφάνθηκε ότι, αντί της βεβαίωσης εργοδότη, που προσκομίζεται από τις μισθωτές εργαζόμενες, η ελεύθερη επαγγελματίας προσκομίζει βεβαίωση ΔΟΥ ή οικείου επιμελητηρίου για διαπίστωση άσκησης της επαγγελματικής δραστηριότητας καθώς και βεβαίωση από τον οικείο ασφαλιστικό φορέα για υπαγωγή στην ασφάλιση.

[98] να γίνει κατανοητό ότι μιλάμε για τρεις μήνες συνολικά, για όσα παιδιά αποκτήσει κανείς από το τρίτο κι έπειτα, όχι τρεις μήνες για το καθένα.

[99] http://www.nsk.gov.gr/webnsk/gnwmodothsh.jsp?gnid=58914.

Επιπλέον, αργότερα διευκρινίστηκε ότι, εφόσον, η ελεύθερη επαγγελματίας δε λαμβάνει άδεια λοχείας, η άδεια ανατροφής του συζύγου της μπορεί να ξεκινά αμέσως μόλις η αυτοαπασχολούμενη επιστρέψει στην εργασία της.

Επίσης, σημαντικό στοιχείο ενίσχυσης της αρχής της ίσης μεταχείρισης εισάγεται στον ισχύοντα ΥΚ με την τροποποίηση του πειθαρχικού δικαίου δημοσίων υπαλλήλων με το Ν. 4057/2012. Με το δεύτερο άρθρο του νόμου αυτού τροποποιείται το άρθρο 107 του ΥΚ που αναφέρεται στα πειθαρχικά παραπτώματα και εμφανίζεται στο εδάφιο ζ) ως πειθαρχικό παράπτωμα η παραβίαση της αρχής της ισότητας των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία που ενσωμάτωσε την Οδηγία 2006/54/ΕΚ στην ελληνική έννομη τάξη.

Ολοκληρώνουμε την αναφορά μας στους ΥΚ συμπληρώνοντας δύο στοιχεία. Αρχικά, ότι οι ίδιες ρυθμίσεις περιλαμβάνονται και στον Κώδικα Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων, του Ν. 3584/2007, στα άρθρα 59 και 60 αντίστοιχα. Περαιτέρω, μετά τη θέσπιση του συμφώνου συμβίωσης με το νόμο 3719/2008, με τις ίδιες διατάξεις χορηγούνται άδειες ανατροφής και στους γονείς που έχουν συνάψει σύμφωνο συμβίωσης.

Διαφορετική είναι ωστόσο η κατάσταση στους ένστολους υπαλλήλους του δημοσίου: Οι γυναίκες εργαζόμενες στις Ένοπλες Δυνάμεις και τα σώματα ασφαλείας (Αστυνομία, Πυροσβεστικό και Λιμενικό Σώμα) λαμβάνουν άδεια κύησης μετά τον τέταρτο μήνα, λόγω του ότι η φύση της δουλειάς μπορεί να θέσει σε κίνδυνο την κύησή τους μετά από αυτή τη χρονική στιγμή και στη συνέχεια, μετά τη γέννηση, λαμβάνουν συνεχόμενη 9μηνη άδεια ανατροφής (δεν έχουν δηλαδή δικαίωμα επιλογής μεταξύ μειωμένου ωραρίου και ισόχρονης άδειας), ώστε να συμπληρώνεται συνολικά ένα 14μηνο άδείας. Αυτό φυσικά έχει ως συνέπεια, η άδεια ανατροφής να απορροφά την άδεια λοχείας.

Μέχρι πρόσφατα, οι πατέρες ένστολοι δεν είχαν κανένα γονικό δικαίωμα σε άδεια. Μετά από πολλές και επίπονες προσπάθειες αποκτήθηκε άδεια ανατροφής, αρχικά στις ΕΔ και το Λιμενικό Σώμα το 2010 και ακολούθησε η ΕΛ.ΑΣ. το 2011. Η αντίστοιχη νομοθεσία στο Πυροσβεστικό Σώμα δεν έχει ακόμη ολοκληρωθεί, αλλά θα ολοκληρωθεί σύντομα. Άλλες κατηγορίες πατέρων, στις οποίες δόθηκε πρόσφατα το δικαίωμα λήψης αδειών ανατροφής ήταν τα μέλη ΔΕΠ[100] των Πανεπιστημίων, καθώς και οι εργαζόμενοι σε Δημοτικές Επιχειρήσεις Ύδρευσης και Αποχέτευσης (ΔΕΥΑ).

Θα θέλαμε, ολοκληρώνοντας την συνοπτική και όχι εξαντλητική αναφορά μας στο υφιστάμενο στη χώρα μας νομοθετικό πλαίσιο για την προστασία της μητρότητας και τη

[100] Διδακτικό Επιστημονικό Προσωπικό.

συμφιλίωση ιδιωτικής και επαγγελματικής ζωής, να τονίσουμε τη σημασία του πλαισίου αυτού για την ισότητα των φύλων: μόνο όταν υπάρξει πλήρης εξισορρόπηση αυτών των δύο πεδίων ως προς το ρόλο των φύλων, όταν ο πατέρας θα καταστεί ισότιμος γονέας και πάροχος φροντίδας στα εξαρτημένα μέλη της οικογένειας και η γυναίκα θα καταστεί ισότιμη επαγγελματίας στην κοινωνία και «τροφοδότης»[101] στην οικογένεια και οι ρόλοι δεν θα επιβάλλονται από κανέναν εξωτερικό παράγοντα, αλλά μόνο από την επιλογή των ατόμων, τότε μόνο θα μπορούμε να μιλάμε για επίτευξη ουσιαστικής ισότητας.

[101] breadwinner.

3. Ίση μεταχείριση και αυτοαπασχόληση

α. Ο Νόμος 4097/2012 «Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών κατά την άσκηση αυτοτελούς επαγγελματικής δραστηριότητας – Εναρμόνιση της νομοθεσίας με την Οδηγία 2010/41/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου»

Ο Νόμος 4097/2012, ψηφίσθηκε και ενσωμάτωσε στην ελληνική νομοθεσία την Ευρωπαϊκή Οδηγία 2010/41/ΕΕ.Ο νόμος αυτός αφορά αποκλειστικά στην σχέση της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών και την αυτοαπασχόληση και είναι ο πρώτος στο είδος του στην χώρα μας

Στο τελευταίο κεφάλαιο, θα εξετάσουμε τον **πρόσφατα ψηφισθέντα νόμο 4097/2012**[102]**, ο οποίος ενσωμάτωσε την Ευρωπαϊκή Οδηγία 2010/41/ΕΕ**[103]. Ο νόμος αυτός αφορά αποκλειστικά στην σχέση της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών και την αυτοαπασχόληση και είναι ο πρώτος στο είδος του στην χώρα μας. Η Οδηγία αυτή αντικατέστησε την προηγούμενη 86/613/ΕΟΚ, επειδή, όπως πρόσφατα ομολογείται ήδη στο προοίμιο της 2010/41/ΕΕ, δεν υπήρξε αρκετά αποτελεσματική.

Θα αρχίσουμε με μια σύντομη αναφορά στην 86/613/ΕΟΚ: Βασικός στόχος τόσο της 86/613 όσο και της πρόσφατης 2010/41 είναι μια ιδιαίτερη κατηγορία αυτοαπασχολούμένων γυναικών γνωστές με τον αγγλικό όρο "assisting spouses" δηλαδή σύζυγοι οι οποίες δεν είναι οι ίδιες ελεύθεροι επαγγελματίες, αλλά συμμετέχουν και συμβάλλουν ουσιαστικά στην άσκηση του ελευθέριου επαγγέλματος του συζύγου. Ο νόμος της περιγράφει ως «συζύγους που δεν είναι μισθωτοί, ούτε συνέταιροι και οι οποίες συμμετέχουν συστηματικά και σύμφωνα με τους όρους της εθνικής νομοθεσίας στη δραστηριότητα του ανεξάρτητου επαγγελματία, ασκώντας είτε τα ίδια είτε παρεπόμενα καθήκοντα». Είχε λοιπόν διαπιστωθεί ότι οι γυναίκες αυτές ήταν εκτεθειμένες στην άνιση μεταχείριση, αλλά και στην έλλειψη κάθε ασφαλιστικής κάλυψης ή προστασίας μητρότητας. Εν ολίγοις, ασκούσαν ισότιμα μια δραστηριότητα για την οποία δεν αμείβονταν ούτε καλύπτονταν ασφαλιστικά, και το μόνο που τις συνέδεε νομικά με αυτήν ήταν η ύπαρξη ενός γάμου. Εάν ο γάμος λυνόταν, οι γυναίκες αυτές είχαν από το νόμο ακριβώς την ίδια αντιμετώπιση που είχε μια γυναίκα που δεν είχε εργασθεί ποτέ της έξω από το σπίτι: δεν είχαν αποδεικνυόμενη προϋπηρεσία, δεν είχαν ένσημα, δεν δικαιούνταν σύνταξη, με άλλα λόγια ήταν καταδικασμένες στην φτώχια ή την εξάρτηση από μια πιθανή διατροφή του αυτοαπασχολούμενου επαγγελματία πρώην συζύγου. Η 86/613 αποσκοπούσε κυρίως στην προστασία μιας ιδιαίτερης κατηγορίας τέτοιων γυναικών, των αγροτισσών, χωρίς φυσικά να εξαιρεί τις υπόλοιπες.
Σημαντικό για το θέμα μας είναι το 2ο Τμήμα της Οδηγίας, που το παραθέτουμε παρακάτω:

[102] http://www.taxheaven.gr/laws/law/index/law/482#load_article_13941.
[103] http://eur - lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2010:180:0001:0006:el:PDF.

ΤΜΗΜΑ ΙΙ: Ισότητα μεταχείρισης ανδρών και γυναικών ανεξαρτήτων επαγγελματιών - Κατάσταση των χωρίς επαγγελματικό καθεστώς συζύγων των ανεξαρτήτων επαγγελματιών - Προστασία της εγκυμοσύνης και της μητρότητας των γυναικών που είναι ανεξάρτητοι επαγγελματίες ή σύζυγοι ανεξαρτήτων επαγγελματιών.

Άρθρο 4: Όσον αφορά στους ανεξάρτητους επαγγελματίες, τα κράτη-μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα ώστε να καταργηθούν όλες οι διατάξεις που αντιβαίνουν στην αρχή της ίσης μεταχείρισης, όπως αυτή ορίζεται στην οδηγία 76/207/ΕΟΚ και κυρίως όσον αφορά στη δημιουργία, την εγκατάσταση ή την επέκταση μιας επιχείρησης ή την έναρξη ή επέκταση κάθε άλλης μορφής δραστηριότητας ανεξάρτητου επαγγελματία, συμπεριλαμβανομένων των χρηματικών διευκολύνσεων.

Άρθρο 5: Με την επιφύλαξη των ειδικών προϋποθέσεων πρόσβασης σε ορισμένες δραστηριότητες οι οποίες ισχύουν εξίσου και για τα δύο φύλα, τα κράτη-μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα ώστε οι προϋποθέσεις για τη σύσταση εταιρείας μεταξύ των συζύγων να μην είναι περισσότερο αυστηρές από τις προϋποθέσεις σύστασης εταιρείας μεταξύ μη συζύγων.

Άρθρο 6: Εφόσον υπάρχει σε κράτος μέλος σύστημα κοινωνικών ασφαλίσεων για τους ανεξάρτητους επαγγελματίες το οποίο βασίζεται στην καταβολή εισφορών, το εν λόγω κράτος μέλος λαμβάνει τα αναγκαία μέτρα για να επιτραπεί στους συζύγους που αναφέρονται στο άρθρο 2 στοιχείο β), αν δεν καλύπτονται από το καθεστώς κοινωνικών ασφαλίσεων του ανεξάρτητου επαγγελματία, να μπορούν να εντάσσονται, εφόσον θέλουν, σε καθεστώς κοινωνικής ασφάλισης, καταβάλλοντας εισφορές.

Άρθρο 7: Τα κράτη-μέλη αναλαμβάνουν την υποχρέωση να εξετάσουν υπό ποίες προϋποθέσεις μπορεί να προωθηθεί η αναγνώριση της εργασίας που παρέχουν οι σύζυγοι οι αναφερόμενοι στο άρθρο 2 στοιχείο β) και υπό το φως της εξέτασης αυτής, ποιες είναι οι ενδεικνυόμενες πρωτοβουλίες που θα την προωθήσουν.

Άρθρο 8: Τα κράτη-μέλη αναλαμβάνουν την υποχρέωση να εξετάσουν αν και υπό ποίες προϋποθέσεις οι γυναίκες ανεξάρτητοι επαγγελματίες καθώς και οι σύζυγοι των ανεξαρτήτων επαγγελματιών μπορούν, κατά τη διάρκεια απουσίας τους από τη δραστηριότητα λόγω εγκυμοσύνης ή λόγω μητρότητας:

- να έχουν το δικαίωμα αναπλήρωσης ή τη δυνατότητα πρόσβασης σε κοινωνικές υπηρεσίες που υπάρχουν στο έδαφός τους ή

- να δικαιούνται χρηματικής αποζημίωσης στα πλαίσια ενός καθεστώτος κοινωνικής ασφάλισης ή ενός οποιουδήποτε άλλου συστήματος δημόσιας κοινωνικής κάλυψης.

Συνεπώς, τα κράτη-μέλη είχαν αναλάβει την υποχρέωση να εξετάσουν υπό ποίες προϋποθέσεις η εργασία αυτή θα μπορούσε να αναγνωρισθεί και να ασφαλισθεί, καθώς και με ποιο τρόπο θα προστατευόταν η μητρότητα στις κατηγορίες αυτές. Ωστόσο, δεν έγινε σπουδαία πρόοδος σε κανέναν από τους παραπάνω τομείς, πράγμα που, όπως αναφέραμε, δημιούργησε την ανάγκη να τροποποιηθεί προς το αποτελεσματικότερο το πλαίσιο αυτό. Στη χώρα μας, σημαντικότερες επιπτώσεις της εν λόγω Οδηγίας ήταν η καθιέρωση αυτοτελούς δικαιώματος σύνταξης για την παντρεμένη αγρότισσα, εφόσον συγκέντρωνε τις απαραίτητες προϋποθέσεις (άρθρο 3, § 1, του Ν. 1287/1982), καθώς επίσης και η ασφάλιση προσώπων που απασχολούνται σε συγγενικά τους πρόσωπα (άρθρο 1, Ν. 1759/1988)[104].

Ερχόμαστε τώρα στην Οδηγία 2010/41/ΕΕ και την ενσωμάτωσή της με το Ν. 4097/2012.

Η Οδηγία αυτή έρχεται να επεκτείνει την προστασία της εξαρτημένης εργασίας της Οδηγίας 2006/54/ΕΕ και στην αυτοαπασχόληση, απαγορεύοντας την άμεση και έμμεση διάκριση, καθώς και την παρενόχληση λόγω φύλου και τη σεξουαλική παρενόχληση, σε σχέση με τη σύσταση, τον εξοπλισμό ή την επέκταση επιχείρησης, καθώς και την έναρξη ή την επέκταση κάθε άλλης μορφής αυτοαπασχόλησης. Όπως και η προηγούμενή της, η Οδηγία ζητάει μέτρα για την αναγνώριση, αλλά και την ασφάλιση της εργασίας των συζύγων που συμμετέχουν στις δραστηριότητες του αυτοαπασχολούμενου εργαζόμενου, εκτελώντας τα ίδια ή δευτερεύοντα καθήκοντα, χωρίς όμως να είναι μισθωτοί ή συνέταιροι στην επιχείρηση.

Μια καινοτομία της Οδηγίας είναι ότι τα όσα ισχύουν για τους συζύγους, ισχύουν και για τους συντρόφους συμβίωσης, σε έννομες τάξεις όπου έχει θεσπιστεί και ισχύει το σύμφωνο συμβίωσης.

Τα κράτη-μέλη, εκτός της απαγόρευσης των διακρίσεων, καλούνται να λάβουν μέτρα και για την οργάνωση της κοινωνικής προστασίας των ομάδων-στόχων, σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο.

Πολύ σημαντικό κομμάτι της Οδηγίας αποτελεί η προστασία των εγκύων αυτοαπασχολούμένων γυναικών ή συζύγων/συντρόφων αυτοαπασχολούμένων ανδρών. Η Οδηγία ορίζει ότι «η οικονομική και φυσική ευπάθεια» των γυναικών αυτών «καθιστά αναγκαίο να τους χορηγηθεί το δικαίωμα προστασίας μητρότητας». Αφήνει ωστόσο μεγάλα περιθώρια στα κράτη-μέλη να αποφασίσουν τα επίπεδα των εισφορών, τις ρυθμίσεις σχετικά με τις παροχές και τις πληρωμές, καθώς και την περίοδο

[104] «Επίσης, υπάγονται στην υποχρεωτική ασφάλιση του νόμου αυτού τα πρόσωπα που παρέχουν εργασία εντός τωνορίων της χώρας κατά κύριο επάγγελμα σε εργοδότες με τους οποίους είναι σύζυγοι ή συγγενείς πρώτου και δεύτερου βαθμού συγγένειας, εφ` όσον για την εργασία τους αυτή δεν υπάγονται υποχρεωτικά ή προαιρετικά στην ασφάλιση άλλου φορέα κύριας ασφάλισης. Με κανονισμό ορίζονται οι όροι και οι προϋποθέσεις για την πραγματοποίηση της ασφάλισης των παραπάνω προσώπων. Οι ασφαλιστικές εισφορές δεν μπορεί να υπολογιστούν σε κατώτερη από την ασφαλιστική κλάση που αντιστοιχεί στο ημερομίσθιο του ανειδίκευτου εργάτη που ισχύει κάθε φορά».

χορήγησης του επιδόματος, υπό τη ρητή ωστόσο προϋπόθεση ότι συμμορφώνονται με τις ελάχιστες προϋποθέσεις της Οδηγίας. Για παράδειγμα, η Οδηγία, όσον αφορά στο χρονικό διάστημα παροχών μητρότητας, προβλέπει ότι είναι ίσο με τη διάρκεια μητρότητας που ισχύει στην ΕΕ για τις μισθωτές εργαζόμενες.

Η Οδηγία, επίσης, επαναφέρει το θέμα της ύπαρξης υπηρεσίας προσωρινής αντικατάστασης, με τρόπο ώστε να καθίσταται δυνατή η προσωρινή διακοπή από τις επαγγελματικές δραστηριότητες λόγω εγκυμοσύνης ή μητρότητας.
Προβλέπει επίσης να υπάρχουν στη διάθεση των αυτοαπασχολούμένων, αλλά και των ενώσεων και οργανώσεών τους, πρόσφορα μέσα έννομης προστασίας και διαδικασίες για την υπεράσπιση των θυμάτων άνισης μεταχείρισης. Μέσα στην έννομη αυτή προστασία προβλέπεται και ο ορισμός φορέα αρμόδιου για την εξωδικαστική επίλυση των προβλημάτων που ανακύπτουν από παραβιάσεις της Οδηγίας, ο οποίος δύναται να είναι και ο ίδιος με αυτόν, στον οποίο έχει ανατεθεί η αντίστοιχη αρμοδιότητα για την εξαρτημένη εργασία.
Τέλος, η Οδηγία δίνει το δικαίωμα στα κράτη-μέλη να διατηρούν ή να θεσπίζουν θετικά μέτρα, προκειμένου να καταστεί ευχερέστερο για το υποεκπροσωπούμενο φύλο να αναλαμβάνει αυτοτελείς επαγγελματικές δραστηριότητες ή να αντισταθμιστούν τα μειονεκτήματα που προκύπτουν στις επαγγελματικές σταδιοδρομίες.
Αυτό το σημαντικό πλαίσιο κλήθηκε να ενσωματώσει η χώρα μας, με το νόμο 4097/2012, που δημοσιεύθηκε στην Εφημερίδα της Κυβέρνησης στις 3 Δεκεμβρίου 2012 και συνεπώς είναι ένα πολύ καινούργιο και αδοκίμαστο νομοθέτημα. Και αυτό, όπως και η Οδηγία, αναφέρει ότι εφαρμόζεται τόσο επί των ιδίων των αυτοαπασχολούμένων ατόμων, όσο και επί των συζύγων και συντρόφων συμβίωσης αυτών, μια και στην Ελλάδα, το σύμφωνο συμβίωσης είναι θεσμοθετημένο και ισχύει, τουλάχιστον μεταξύ ετεροφύλων. Θα σταθούμε αρχικά στο άρθρο 3 για να δώσουμε μια εξήγηση των εννοιών του νόμου, οι οποίες απαγορεύονται ως αντιβαίνουσες στην αρχή της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών. Οι έννοιες αυτές είναι ακριβώς οι ίδιες με αυτές που εξ ίσου απαγορεύονται στη μισθωτή εργασία:

α) ***«άμεση διάκριση»:*** *όταν πρόσωπο υφίσταται, για λόγους φύλου, μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτήν την οποία υφίσταται, υπέστη ή θα υφίστατο ένα άλλο πρόσωπο σε ανάλογη κατάσταση,*
β) ***«έμμεση διάκριση»:*** *όταν 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 η εν λόγω διάταξη, κριτήριο ή πρακτική δικαιολογείται αντικειμενικώς από νόμιμο στόχο και τα μέσα για την επίτευξη του εν λόγω στόχου είναι πρόσφορα και αναγκαία,*
γ) ***«παρενόχληση»:*** *όταν εκδηλώνεται ανεπιθύμητη συμπεριφορά συνδεόμενη με*

το φύλο ενός προσώπου, με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας του προσώπου αυτού και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος και
δ) ***«σεξουαλική παρενόχληση»:*** *κάθε μορφή ανεπιθύμητης προφορικής, μη προφορικής ή φυσικής συμπεριφοράς με πράξεις γενετήσιου χαρακτήρα με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου και ιδίως τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, ταπεινωτικού, εξευτελιστικού ή επιθετικού περιβάλλοντος.*

Επειδή πρόκειται για έννοιες αμιγώς νομικές, χρειάζεται να τις αποσαφηνίσουμε με κάποια προσιτά παραδείγματα:
Άμεση διάκριση λόγω φύλου είναι η διάκριση την οποία υφίσταται ένα άτομο επειδή ανήκει στο συγκεκριμένο φύλο. Ένα πολύ χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι αυτό που αναφέραμε παραπάνω για τους πατέρες και τις άδειες ανατροφής: Όταν το άρθρο 52 του Ν. 2683/199, έλεγε ότι άδεια ανατροφής δικαιούνται «οι εργαζόμενες μητέρες» αυτό αποτελούσε άμεση διάκριση σε βάρος των πατέρων, οι οποίοι αποκλείονταν από το δικαίωμα αυτό, αποκλειστικά και μόνο επειδή ήταν άνδρες.
Η άμεση διάκριση απαγορεύεται ρητά από το νόμο και δεν μπορεί να δικαιολογηθεί, παρά μόνο εάν το φύλο αποτελεί «γνήσια επαγγελματική προϋπόθεση» για την άσκηση της συγκεκριμένης δραστηριότητας. Ένα πολύ χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι εδώ, οι καλλιτεχνικές εργασίες, όταν λ.χ. ένας σκηνοθέτης ζητάει έναν άνδρα ηθοποιό, για να παίξει έναν ανδρικό ρόλο.
Η έμμεση διάκριση είναι έννοια σαφώς πιο περίπλοκη: αναφέρεται σε μια διάταξη νόμου ή σε μια πρακτική, η οποία επιφανειακά είναι ουδέτερη, χωρίς ρητή αναφορά σε φύλο. Εάν ωστόσο μπορεί να αποδειχθεί, με στατιστικά δεδομένα ή με άλλον τρόπο, ότι το συγκεκριμένο μέτρο, κριτήριο ή πρακτική στην πραγματικότητα επηρεάζει δυσμενώς πολύ μεγαλύτερο ποσοστό του ενός φύλου από ότι του άλλου, τότε το συγκεκριμένο μέτρο κρίνεται ως έμμεση διάκριση σε βάρος του φύλου που επηρεάζει δυσμενέστερα.
Ένα πολύ χαρακτηριστικό παράδειγμα από την πλούσια νομολογία του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου, είναι το παράδειγμα των γυναικών εργαζομένων με μερική απασχόληση. Σε πολλές υποθέσεις, το ΔΕΕ (ενδεικτικά Jenkins 96/80, Seymour-Smith C - 167/97) έχει αποφανθεί ότι εάν ένα μέτρο επηρεάζει δυσμενώς όλους τους εργαζόμένους με μερική απασχόληση (π.χ. διαφορά αμοιβής μεταξύ εργαζόμενων με πλήρες και εργαζόμενων με μειωμένο ωράριο, μειωμένη ασφαλιστική κάλυψη εργαζόμενων με μερική απασχόληση κ.λπ.) τότε το μέτρο αυτό εισαγάγει έμμεση διάκριση σε βάρος των γυναικών, εφόσον έχει αποδειχθεί ότι η μεγάλη πλειοψηφία των εργαζόμενων με μερική απασχόληση είναι γυναίκες.
Η έμμεση διάκριση αρχικά απαγορεύεται από το νόμο, μπορεί ωστόσο να δικαιολογηθεί, εάν δικαιολογείται αντικειμενικά από ένα νόμιμο στόχο και τα μέσα για την επίτευξη του στόχου αυτού είναι πρόσφορα και αναγκαία.
Η δικαιολόγηση της έμμεσης διάκρισης έχει επίσης συχνά προκαλέσει δικαστικές

διαμάχες, επειδή τόσο η νομιμότητα του στόχου όσο και τα πρόσφορα και αναγκαία μέσα για την επίτευξή της είναι όλα ζητήματα που επιδέχονται πολλές νομικές ερμηνείες.

Στο σημείο αυτό θα αναφέρουμε ένα χαρακτηριστικό παράδειγμα τουλάχιστον «αμφιλεγόμενης» δικαιολόγησης έμμεσης διάκρισης σε βάρος των γυναικών: τόσο το ΣτΕ[105] όσο και πολλά Διοικητικά Εφετεία έχουν αποφανθεί ότι η αρχή της ισότητας των δύο φύλων κατά την πρόσβαση στα διάφορα επαγγέλματα καθώς και στην εκπαίδευση που είναι αναγκαία, δεν απαγορεύει απολύτως οποιαδήποτε απόκλιση, εφόσον συντρέχουν αποχρώντες λόγοι που ανάγονται στη φύση ή τις συνθήκες ασκήσεως της συγκεκριμένης δραστηριότητας. Η ρύθμιση του άρθρου 1 παρ. 1 του Π.Δ. 90/2003, κατά την οποία οι άνδρες και οι γυναίκες υποψήφιοι για εισαγωγή στις Αστυνομικές Σχολές πρέπει να έχουν το αυτό ελάχιστο ύψος 1,70 μ., δεν συνιστά άμεση διάκριση φύλου. Η έμμεση όμως διάκριση, δεδομένου ότι οι άνδρες κατά μέσον όρο είναι υψηλότεροι των γυναικών, δικαιολογείται από λόγους δημοσίου συμφέροντος, συναπτόμενους προς τις απαιτήσεις του αστυνομικού επαγγέλματος.

Όσον αφορά στις παρενοχλήσεις, σεξουαλικές ή λόγω φύλου, αυτές αναφέρονται στην εκδήλωση μιας ανεπιθύμητης συμπεριφοράς, η οποία έχει <u>σα σκοπό ή σαν αποτέλεσμα</u>[106], να προσβάλει την αξιοπρέπεια ενός ανθρώπου και να δημιουργήσει σε αυτόν ένα εχθρικό και ταπεινωτικό περιβάλλον εργασίας. Παράδειγμα για την παρενόχληση λόγω φύλου, είναι συμπεριφορές που δέχονται συχνά έγκυοι γυναίκες, λόγω της εγκυμοσύνης τους, επειδή θεωρούνται από πολλούς εργοδότες ως αντιπαραγωγικές ή επίσης και συμπεριφορές που δέχονται μητέρες, λόγω των οικογενειακών τους υποχρεώσεων, λ.χ. αδειών λόγω ασθένειας παιδιού κ.λπ..

Η σεξουαλική παρενόχληση, από την άλλη, είναι ένα μεγάλο θέμα στο χώρο της μισθωτής εργασίας, ενώ δεν έχει αντίστοιχα μελετηθεί αρκετά στο χώρο της αυτοαπασχόλησης, ποιες μορφές θα μπορούσε να πάρει, πώς να εκδηλωθεί και κυρίως, πώς να στοιχειοθετηθεί.

Το μεγάλο πρόβλημα των παρενοχλήσεων γενικά, βρίσκεται στη δυσκολία τους να αποδειχθούν και να τεκμηριωθούν, καθώς και στη βεβαρημένη ψυχολογική κατάσταση των θυμάτων, που φοβούνται ότι η καταγγελία και η περαιτέρω διερεύνηση τέτοιων καταστάσεων, θα οδηγήσει σε άσκηση αντιποίνων και θα χειροτερεύσει σε γενικές γραμμές τη θέση τους, πράγμα που δυστυχώς, πολύ συχνά επαληθεύει η πρακτική.

Στην διερεύνηση ωστόσο των διακρίσεων αυτών, ο νόμος έχει θεσπίσει ένα σημαντικό όπλο υπέρ του καταγγέλλονταςτην **<u>αντιστροφή του βάρους της απόδειξης</u>**. Στο συγκεκριμένο νόμο, η διάταξη αυτή βρίσκεται στο άρθρο 7 παρ. 3 του νόμου και αναφέρει ότι όταν ένα πρόσωπο που εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής του νόμου ισχυρίζεται ότι υφίσταται μεταχείριση που ενέχει διάκριση λόγω φύλου και επικαλείται

[105] Συμβούλιο Επικρατείας, Ανώτατο Διοικητικό Δικαστήριο του Κράτους.

[106] Δεν είναι απαραίτητο, δηλαδή να υπάρχει εξ αρχής πρόθεση.

ενώπιον δικαστηρίου ή άλλης αρμόδιας αρχής, γεγονότα ή στοιχεία από τα οποία πιθανολογείται άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου ή ότι εκδηλώθηκε εις βάρος του σεξουαλική ή άλλη παρενόχληση κατά την έννοια του νόμου, το καταγγελλόμενο άτομο φέρει το βάρος να αποδείξει στο δικαστήριο ή σε άλλη αρμόδια αρχή, ότι δεν υπήρξε παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών. Η ανωτέρω ρύθμιση δεν ισχύει στην ποινική διαδικασία.

Αυτό, σε πιο απλά ελληνικά σημαίνει ότι, εάν καταγγείλει κάποιος/κάποια ότι υπέστη διάκριση ή παρενόχληση, παρέχοντας στοιχεία που να πιθανολογούν (όχι να αποδεικνύουν) αυτό που ισχυρίζεται, τότε, το βάρος απόδειξης μετατοπίζεται από τον καταγγέλλοντα προς τον καταγγελλόμενο, ο οποίος πρέπει πλέον να αποδείξει είτε στο δικαστήριο, είτε στην εξουσιοδοτημένη δημόσια αρχή που ερευνά το θέμα, ότι δεν υπήρξε παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης. Σε αντίθετη περίπτωση, το καταγγελλόμενο πρόσωπο θα υποστεί τις συνέπειες της αμφιβολίας του προσώπου που αποφασίζει: εάν δεν καταφέρει να τον/την πείσει, αυτό είναι σε βάρος του και τεκμαίρεται ότι όντως υπήρξε παραβίαση.

Στο σημείο αυτό, θα θίξουμε και το θέμα της δημόσιας αρχής που είναι με το νόμο αυτό εξουσιοδοτημένη να ερευνά περιπτώσεις διακρίσεων: το Συνήγορο του Πολίτη.

Ο Συνήγορος του Πολίτη, με το άρθρο 8 του νόμου, έχει οριστεί ως φορέας παρακολούθησης της τήρησης, της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών κατά την εφαρμογή του νόμου αυτού, επιφορτισμένος με την προώθηση, την ανάλυση, την παρακολούθηση και την υποστήριξη της ίσης μεταχείρισης των προσώπων χωρίς διακρίσεις λόγω φύλου. Κάθε πρόσωπο που θεωρεί ότι ζημιώνεται από τη μη τήρηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης, κατά τους ορισμούς του παρόντος νόμου, μπορεί να απευθύνεται στον Συνήγορο του Πολίτη με αναφορά. Ο ΣτΠ διερευνά την αναφορά, παρέχει συνδρομή στα θύματα, διατυπώνει τις απόψεις του και συνεργάζεται με διάφορους εθνικούς (ΓΓΙΦ) και διεθνείς φορείς (Ευρωπαϊκή Επιτροπή) για την εφαρμογή αλλά και την προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης. Περισσότερα στοιχεία για το ΣτΠ και το έργο του, μπορεί να βρει κανείς στη σχετική ιστοσελίδα[107].

Τελευταίο θέμα που θα αναλύσουμε σε σχέση με το νόμο, είναι αυτό που θεωρούμε και σημαντικότεροτις παροχές μητρότητας.

Θα θέλαμε εδώ να συγκρίνουμε αρχικά το άρθρο 8 της Οδηγίας 2010/41/ΕΕ με το άρθρο 6 του 4097/2012:

[107] http://www.synigoros.gr.

Οδηγία 2010/41/ΕΕ άρθρο 8	**Νόμος 4097/2012 άρθρο 6**
Άρθρο 8 **Παροχές μητρότητας** 1. Τα κράτη-μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα για να εξασφαλίσουν ότι στις αυτοαπασχολούμενες εργαζόμενες γυναίκες, στις γυναίκες συζύγους και στις συντρόφους συμβίωσης αυτοαπασχολούμένων και επιχειρηματιών κατά το άρθρο 2, μπορεί να χορηγείται, σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο, ικανό επίδομα μητρότητας, το οποίο επιτρέπει τη διακοπή της επαγγελματικής τους δραστηριότητας λόγω εγκυμοσύνης ή μητρότητας για τουλάχιστον 14 εβδομάδες. 2. Τα κράτη-μέλη μπορούν να αποφασίσουν εάν το κατά την παράγραφο 1 επίδομα μητρότητας χορηγείται σε υποχρεωτική ή προαιρετική βάση. 3. Το επίδομα κατά την παράγραφο 1, κρίνεται ικανό εάν εξασφαλίζει εισόδημα τουλάχιστον ίσο προς: α) το επίδομα που θα εισέπραττε το εν λόγω άτομο σε περίπτωση διακοπής των δραστηριοτήτων του για λόγους που οφείλονται στην κατάσταση της υγείας του· και/ή β) τη μέση απώλεια εισοδήματος ή κέρδους σε σχέση με συγκρίσιμη προηγούμενη περίοδο υπαγόμενη σε οιοδήποτε ανώτατο όριο καθορίζεται από το εθνικό δίκαιο· και/ή γ) κάθε άλλο οικογενειακό επίδομα που θεσπίζεται από το εθνικό δίκαιο, υπαγόμενο σε οιοδήποτε ανώτατο όριο καθορίζεται από το εθνικό δίκαιο. 4. Τα κράτη-μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα για να εξασφαλίσουν ότι οι αυτοαπασχολούμενες εργαζόμενες γυναίκες και οι γυναίκες σύζυγοι ή σύντροφοι συμβίωσης αυτοαπασχολούμένων και επιχειρηματιών, κατά το άρθρο 2, έχουν πρόσβαση σε οποιεσδήποτε υπάρχουσες υπηρεσίες παροχής προσωρινής αντικατάστασης ή σε οποιεσδήποτε υφιστάμενες εθνικές κοινωνικές υπηρεσίες. Τα κράτη-μέλη μπορούν να προβλέπουν ότι η πρόσβαση στις εν λόγω υπηρεσίες αποτελεί εναλλακτική λύση για το επίδομα στο οποίο αναφέρεται η παράγραφος 1 του παρόντος άρθρου ή μέρος του εν λόγω επιδόματος.	*Άρθρο 6* **Παροχές μητρότητας** (άρθρα 7 και 8 της Οδηγίας) 1. Στις αυτοαπασχολούμενες εργαζόμενες γυναίκες μπορεί να χορηγείται επίδομα μητρότητας, το οποίο επιτρέπει την προσωρινή διακοπή του επαγγέλματός τους, λόγω εγκυμοσύνης ή μητρότητας, για χρονικό διάστημα τουλάχιστον 14 εβδομάδων. 2. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Οικονομικών και Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας καθορίζονται ο φορέας, το ύψος, ο τρόπος και η διαδικασία χορήγησης του επιδόματος, καθώς και κάθε άλλο σχετικό θέμα για την εφαρμογή της παραγράφου 1.

Από την σύγκριση και μόνο μπορούμε να διαπιστώσουμε τις ελλείψεις της ελληνικής ενσωμάτωσης. Η Οδηγία περιγράφει επαρκώς πότε ένα επίδομα κρίνεται ικανό να επιτρέψει τη διακοπή της επαγγελματικής δραστηριότητας της γυναίκας. Στο ελληνικό κείμενο αναφέρεται: «το οποίο να επιτρέπει». Επιπλέον, η Οδηγία κάνει ρητή αναφορά στις υπηρεσίες παροχής προσωρινής αντικατάστασης, πράγμα που δεν αναφέρει καθόλου το αντίστοιχο ελληνικό άρθρο. Αυτό φυσικά δεν σημαίνει ότι δεν μπορούν τέτοιες υπηρεσίες να προβλεφθούν και στην Ελλάδα, εφόσον σαφώς η Οδηγία αναφέρει ότι: «Τα κράτη-μέλη μπορούν να προβλέπουν ότι η πρόσβαση στις εν λόγω υπηρεσίες αποτελεί εναλλακτική λύση για το επίδομα στο οποίο αναφέρεται η παράγραφος 1 του παρόντος άρθρου ή μέρος του εν λόγω επιδόματος».

Ένα άλλο θέμα που αξίζει να διερωτηθεί κανείς είναι το εξήςστο Προοίμιο της Οδηγίας, Σκέψη 19, αναφέρεται ότι: « Η διάρκεια της περιόδου κατά την οποία χορηγούνται παροχές μητρότητας στις αυτοαπασχολούμενες εργαζόμενες και στις συζύγους και συντρόφους συμβίωσης των αυτοαπασχολούμένων εργαζομένων, είναι ίση με τη διάρκεια της άδειας μητρότητας των εργαζομένων που ισχύει σήμερα σε ενωσιακό επίπεδο». Οι 14 εβδομάδες λοιπόν, αποτελούν το μίνιμουμ άδείας μητρότητας που δίδεται κατά μέσο όρο σε όλη την ΕΕ, και γι' αυτό η Οδηγία αναφέρει το διάστημα αυτό. Ωστόσο, στην Ελλάδα, η άδεια μητρότητας στον ιδιωτικό τομέα, έχει, όπως έχουμε ήδη αναφέρει, διάρκεια 17 εβδομάδων, από τις οποίες 8 πριν την αναμενόμενη ημερομηνία τοκετού, και 9 μετά και μάλιστα ρητά ο νόμος αναφέρει ότι, εάν ο τοκετός συμβεί ενωρίτερα από την αναμενόμενη ημερομηνία, η άδεια κύησης που δεν χρησιμοποιήθηκε, μεταφέρεται μετά τον τοκετό και προστίθεται στην άδεια λοχείας, έτσι ώστε το συνολικό διάστημα άδείας μητρότητας να μην είναι λιγότερο από τις 17 εβδομάδες. Γιατί λοιπόν η άδεια των αυτοαπασχολούμένων γυναικών πρέπει να είναι 14 εβδομάδες; Υπάρχει άραγε λιγότερη βιολογική ανάγκη προστασίας των εγκύων αυτοαπασχολούμένων ή/και επιχειρηματιών γυναικών και αποκατάστασης της υγείας τους μετά τον τοκετό, σε σχέση με τις μισθωτές εργαζόμενες γυναίκες; Η διαφορά αυτή δε δικαιολογείται.

Είναι σαφές ότι στο θέμα των παροχών μητρότητας των αυτοαπασχολούμένων, τα πάντα θα κριθούν από την ΚΥΑ, η οποία θα εκδοθεί και εδώ θα είναι σημαντική και ουσιαστική η συμμετοχή των γυναικών στην διαμόρφωση μιας πρότασης που να προσφέρει όντως τη δυνατότητα παροχών μητρότητας στις αυτοαπασχολούμενες στην Ελλάδα, παροχών δηλαδή που θα επιτρέπουν στις αυτοαπασχολούμενες να αφιερώνουν το διάστημα αυτό αποκλειστικά στην μητρότητα, με σωματική υγεία και ψυχική ηρεμία.

4. Συμπεράσματα - προτάσεις

Από τη συνοπτική ανάπτυξη του θεσμικού πλαισίου που προηγήθηκε, μπορούμε να διαπιστώσουμε την απουσία θεσμικού πλαισίου σχετικά με την προστασία μητρότητας και εξισορρόπηση ιδιωτικής και επαγγελματικής ζωής στην αυτοαπασχόληση, ικανού για να στηρίξει την ενίσχυση της παρουσίας των γυναικών στα όργανα συλλογικής εκπροσώπησης των κλάδων τους, πολύ δε περισσότερο στα κέντρα λήψης αποφάσεων των οργάνων αυτών. Μια πρώτη προσπάθεια γίνεται τώρα, με το νόμο 4097, που ωστόσο απαιτεί σοβαρές και συστηματικές προσπάθειες από τις επαγγελματικές συλλογικότητες, για να εφαρμοστεί ο νόμος αυτός στην πράξη και να επιφέρει ουσιαστικά αποτελέσματα στη ζωή των γυναικών, σε βαθμό ώστε να ενισχύσει τη δημόσια παρουσία τους και τη συμμετοχή τους στα Κέντρα Λήψης Αποφάσεων.

Η απουσία του κανονιστικού πλαισίου, πέραν της αδιαφορίας της πολιτείας, απεικονίζει επίσης και την απουσία των γυναικών, αλλά και της οπτικής του φύλου, από τις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Τα θέματα προστασίας μητρότητας και εξισορρόπησης ιδιωτικής και επαγγελματικής ζωής, κρινόμενα ως «γυναικεία» θέματα, δεν είναι στις πρώτες θέσεις των συνδικαλιστικών διεκδικήσεων. Είναι αναγκαίο να αυξηθούν τα ποσοστά συμμετοχής των γυναικών στις συνδικαλιστικές ενώσεις και στα συνδικαλιστικά κέντρα λήψης αποφάσεων, ώστε να προωθούνται τα θέματα αυτά στις συλλογικές διεκδικήσεις. Ωστόσο, όπως ήδη αναφέραμε, η ποσοτική αύξηση της παρουσίας των γυναικών δεν αρκεί. Πρέπει να υπάρξει συνειδητοποίηση, αρχικά εκ μέρους της κοινωνίας, ότι οι γυναίκες είναι ένα σημαντικό εργατικό δυναμικό, με ταλέντα και ικανότητες και η ισότιμη συμμετοχή του θα επιφέρει μόνον οφέλη στην οικονομική ανάπτυξη και την κοινωνική συνοχή. Από την άλλη, θα επιμείνουμε ότι η εξισορρόπηση ευθυνών μέσα στην οικογένεια, είναι το κλειδί για την ανατροπή των στερεοτυπικών ρόλων των φύλων και την επίτευξη της ουσιαστικής ισότητας.

Η απουσία του πλαισίου αυτού δεν έχει αρνητικές επιπτώσεις μόνο στις ίδιες τις αυτοαπασχολούμενες γυναίκες, αλλά και στις οικογένειές τους. Όπως ήδη αναφέραμε ένα πολύ μεγάλο πρόβλημα, αλλά και παραβίαση των σχετικών διατάξεων του ευρωπαϊκού δικαίου, είναι η αδυναμία λήψης άδείας ανατροφής στους συζύγους αυτοαπασχολούμένων γυναικών που είναι μισθωτοί του ιδιωτικού τομέα. Η γνωμοδότηση του 462/2008 του ΝΣΚ, που αναλύει την έννοια «εργασία» ως προς τις διατάξεις περί αδειών ανατροφής και καθορίζει το πώς αποδεικνύεται η άσκηση ελευθέριου επαγγέλματος, πρέπει να ισχύσει ως πυξίδα για τον θεσμικό εμπλουτισμό του αντίστοιχου άρθρου της ΕΓΣΣΕ.

Ένα άλλο θέμα είναι όλες οι λοιπές άδειες του ιδιωτικού και δημόσιου τομέα, σε πρώην συζύγους αυτοαπασχολούμένων, μετά το διαζύγιο. Το γεγονός ότι οι άδειες αυτές δίνονται

μόνο στον γονέα που ασκεί την επιμέλεια των τέκνων (λ.χ. η άδεια παρακολούθησης σχολικής επίδοσης), δηλαδή 90% στη μητέρα, αποκλείει τους πατέρες από τη λήψη των αδειών αυτών, ακόμη και στην περίπτωση που η μητέρα, ούσα αυτοαπασχολούμενη και μη έχουσα δικαίωμα στη λήψη της άδείας, επιθυμεί και συναινεί στη λήψη της άδείας αυτής από τον πατέρα. Θα έπρεπε ο καταμερισμός των αδειών αυτών να αποτελεί θέμα συνεννόησης μεταξύ των γονέων των παιδιών, ανεξαρτήτως διαζυγίου ή άσκησης επιμελείας, επειδή, η ιδιότητα του γονέα και υπόχρεου στην φροντίδα των τέκνων θα έπρεπε να ενισχύεται μετά το διαζύγιο και όχι να αποδυναμώνεται.

Κεφαλαιώδες ζήτημα προς επίλυση είναι οι παροχές μητρότητας. Υπάρχει ανάγκη για άμεση θεσμοθέτηση επαρκούς επιδόματος μητρότητας, αλλά και υπηρεσιών αναπλήρωσης πέραν της στήριξης της αυτοαπασχολούμενης γυναίκας και της οικογένειάς της, αλλά και της ουσιαστικής συνδρομής στο δημογραφικό πρόβλημα της χώρας, οι υπηρεσίες αναπλήρωσης θα αποτελέσουν λύση και για άνεργες αυτοαπασχολούμενες γυναίκες κατά τη διάρκεια της οικονομικής κρίσης, συμβάλλοντας στην βιωσιμότητα των μικρών επιχειρήσεων και στη σταθερότητα της αγοράς.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΙΙΙ.

ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΚΑΙ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΑ ΚΕΝΤΡΑ ΛΗΨΗΣ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ

Εισαγωγή

«Η μειωμένη παρουσία γυναικών στις δομές λήψεως αποφάσεων εικονογραφεί με τον πιο έκδηλο τρόπο την αντίφαση μεταξύ της υποτέλειας που επιφυλάσσεται στις γυναίκες και της οικουμενικής ισότητας των δικαιωμάτων, η οποία αφορά τους «ελεύθερους και ίσους» πολίτες, θεωρητικά ανεξαρτήτως φύλου.
Δείχνει, δηλαδή, ότι προβληματική είναι η σχέση της δημοκρατίας με το φύλο, και με τον τρόπο με τον οποίο εννοιολογείται και προσλαμβάνεται αυτό, και όχι «απλώς» η σχέση της με τις γυναίκες. Συνεπώς υποδεικνύει και την κατεύθυνση προς την οποία η κυρίαρχη εννοιολόγηση της ιδιότητας του πολίτη θα πρέπει να μεταβληθεί, ώστε να χωρέσει πραγματικά όλες και όλους».

Παντελίδου - Μαλούτα Μ. (2002), *Το φύλο της δημοκρατίας.*
Ιδιότητα του πολίτη και έμφυλα υποκείμενα, Εκδ. Σαββάλας, Αθήνα, σ. 67 - 8.

Η προοπτική για την ισότιμη συμμετοχή και εκπροσώπηση των ανδρών και των γυναικών στους δημοκρατικούς θεσμούς και τις διαδικασίες λήψης αποφάσεων, είναι απαραίτητο να βασιστεί σε ένα πλαίσιο θεσμοθέτησης και εφαρμογής μέτρων, ώστε να απαλειφθεί η «ασύμμετρη σχέση δημοκρατίας και φύλου».[107] Η συμμετοχή των γυναικών στον δημόσιο βίο παραμένει ένας τομέας προς κατάκτηση για την ισότητα των φύλων, καθώς επί σειρά ετών η διάκριση δημόσιου και ιδιωτικού βίου λειτούργησε ως πλαίσιο για τη

[107] Ο όρος αντλείται από το Παντελίδου - Μαλούτα Μ. (2004), Η «ανισότητα των φύλων» ως πρόβλημα πολιτικής: Άρρητες παραδοχές της σύγχρονης πολιτικής ανάλυσης, Ανακοίνωση στο συνέδριο *«Το φύλο, τόπος συνάντησης των επιστημών: Ένας πρώτος ελληνικός απολογισμός»*, του ΠΜΣ «Γυναίκες και φύλα: Ανθρωπολογικές και ιστορικές προσεγγίσεις, του τμήματος Κοινωνικής Ανθρωπολογίας και Ιστορίας του Πανεπιστημίου του Αιγαίου, text at http://www.sa.aegean.gr/msc/activity/praktika/msc-woman-gender-gr-activity-event-sinedrio-1112102003-praktika-pantelidou.pdf.

δικαιολόγηση της γυναικείας κοινωνικής κατωτερότητας και του γυναικείου κοινωνικού αποκλεισμού.[108] Το Οικονομικό και Κοινωνικό Συμβούλιο των Ηνωμένων Εθνών είχε ήδη θέσει ως στόχο ότι μέχρι το 1995 το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων έπρεπε να φτάνει τουλάχιστο το 30%,[109] δεικνύοντας έτσι την αναγκαιότητα της άμεσης λήψης (τυπικών και ουσιαστικών) μέτρων.

Από τότε η εικόνα της πολιτικής και συνδικαλιστικής εκπροσώπησης παραμένει «ανδρική» και οι δυο χώροι συνεχίζουν, παρά τις εξελίξεις, να ανδροκρατούνται. Είναι αξιοσημείωτο ότι οι γυναίκες συμμετέχουν στα αποφασιστικά όργανα λήψης αποφάσεων των συνδικάτων σε βαθμό ακόμα πιο μικρό από ότι στο Κοινοβούλιο και την Τοπική Αυτοδιοίκηση. Τα εξαιρετικά χαμηλά ποσοστά ενεργού εμπλοκής των γυναικών στις πολιτικές και συνδικαλιστικές διαδικασίες και ιδιαίτερα στις θέσεις ευθύνης, αποτελούν μια από τις εκφράσεις του κοινωνικού αποκλεισμού τους, αποτελώντας διαιωνιζόμενα μέχρι σήμερα χαρακτηριστικά της ελληνικής, εξόχως ανδροκεντρικής, πολιτικής και συνδικαλιστικής κουλτούρας.

Σε αυτή τη βάση αμφισβητήθηκαν από τις γυναίκες πολλά στερεότυπα που αφορούν στη συμμετοχή τους στα συνδικάτα. Από τη μια, η απουσία από τα δημόσια πράγματα δεν θεωρείται πια σύμφυτη με τη «γυναικεία φύση» και, από την άλλη, οι οικιακές εργασίες και η φροντίδα εξαρτώμενων ατόμων παύουν να εκλαμβάνονται ως αποκλειστικά γυναικείοι ρόλοι και υποχρεώσεις. Επομένως, προκύπτει ότι η μειωμένη συμμετοχή των γυναικών και η πολλαπλάσια μειωμένη συμμετοχή τους στα όργανα διοίκησης δεν οφείλονται σε δική τους επιλογή ή έλλειψη ικανοτήτων αλλά σε τελείως διαφορετικούς λόγους όπως οι **διπλές τους υποχρεώσεις**, **το ανδροκεντρικό συνδικαλιστικό περιβάλλον** και η **κοινωνικά κατασκευασμένη εικόνα** που προσλαμβάνουν οι ίδιες για τον εαυτό τους.[110] Έτσι, παρά τα σημαντικά βήματα προόδου που έχουν σημειωθεί και τις πολιτικές που έχουν αναπτυχθεί σε διεθνές, ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο, η συμμετοχή των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων **υπολείπεται σημαντικά αυτής των ανδρών**.

Στην ανασκόπηση της Διάσκεψης του Πεκίνου, η οποία πραγματοποιήθηκε κατά τη διάρκεια της 23ης ειδικής συνεδρίασης της Γενικής Συνέλευσης του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών, με τίτλο *«Γυναίκες 2000: Ισότητα των φύλων, Ανάπτυξη και Ειρήνη στον 21ο αιώνα»* (γνωστή και ως Παγκόσμια Διάσκεψη Πεκίνο+5)[111], οι Εκθέσεις των Κρατών-Μελών κατέδειξαν ότι έχει σημειωθεί πρόοδος ως προς τη συμμετοχή των γυναικών στα Κέντρα Λήψης Αποφάσεων. Σε αρκετές χώρες εφαρμόστηκαν θετικές πολιτικές και δράσεις, αναπτύχθηκαν επιμορφωτικά/εκπαιδευτικά προγράμματα για την

[108] Στο ίδιο, σ. 5.
[109] Πηλαβάκη Α. (2008), *Γυναίκα στη Σύγχρονη Κοινωνία Διεθνώς και στην Κύπρο, Προσωπικότητα και Παράγοντες Επιτυχίας*, Παρατηρητήριο Ισότητας Κύπρου (ΠΙΚ), Λευκωσία, σ. 29.
[110] Πηλαβάκη Α. (2008), *Γυναίκα στη Σύγχρονη Κοινωνία..., ό.π.*.
[111] United Nations (2000), *Women 2000Gender Equality, Development and Peace for the 21st Century, "Beijing+5" (2000)*, 23rd Special Session of the General Assembly, Supplement No. 3 (A/S-23/10/Rev.1) New York, 5 - 9 June 2000.

ανάπτυξη ηγετικών δεξιοτήτων των γυναικών και λήφθηκαν μέτρα που συμβάλλουν στη συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής τόσο για τους άνδρες, όσο και για τις γυναίκες. Ωστόσο, από τις Εκθέσεις διαφαίνεται ότι υπάρχει σημαντικό χάσμα μεταξύ της τυπικής (de jure) και της ουσιαστικής (de facto) ισότητας των φύλων, καθώς αναφέρεται ότι η πραγματική συμμετοχή των γυναικών στις υψηλότερες θέσεις των Κέντρων Λήψης Αποφάσεων σε εθνικό και διεθνές επίπεδο, δεν έχει αλλάξει σημαντικά συγκριτικά με την εποχή της 4ης Παγκόσμιας Διάσκεψης του Πεκίνου, δηλαδή από το 1995.[112]

Η επίτευξη του εν λόγω στόχου προϋποθέτει τουλάχιστον μια δίκαιη κατανομή των ευθυνών των ανδρών και των γυναικών στη δημόσια και την ιδιωτική ζωή, αλλαγές στις νοοτροπίες, τις συμπεριφορές και τις πρακτικές της καθημερινότητας των δύο φύλων, λήψη μέτρων για την ενίσχυση της θέσης των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων, καθώς και ανάπτυξη επιμορφωτικών δράσεων για τα σχετικά θέματα. Στη σημερινή δύσκολη συγκυρία, όπου οι γυναίκες υφίστανται περισσότερο τον αντίκτυπο της οικονομικής κρίσης, η αντιμετώπιση του κοινωνικού αποκλεισμού τους, η άρση των σε βάρος τους ανισοτήτων και διακρίσεων, καθώς και η διασφάλιση της ισότητας των φύλων, προβάλλει ως άμεση προτεραιότητα και υποχρέωση της Πολιτείας.

[112] United Nations (2000), Report of the Ad Hoc Committee of the Whole of the twenty-third special session of the General Assembly, Supplement No. 3 (A/S-23/10/Rev.1), United Nations, New York.

1. Οι διαστάσεις της απουσίας της εκπροσώπησης των γυναικών στις δομές λήψης αποφάσεων

Αποτελεί κοινή διαπίστωση τα τελευταία χρόνια ότι οι εφαρμοζόμενες πολιτικές που αφορούν στην αγορά εργασίας, έχουν ως αποτέλεσμα την απορύθμιση των παραδοσιακών εργασιακών σχέσεων, την ανάπτυξη ευέλικτων μορφών απασχόλησης, την υπο-απασχόληση, την εξασθένιση του συστήματος κοινωνικής προστασίας. Οι συνθήκες αυτές συντείνουν στη **μείωση της διάθεσης και της διαθεσιμότητας για συλλογική (συνδικαλιστική) δράση**, καθώς το περιβάλλον στην αγορά εργασίας δεν ευνοεί τη συλλογική διαπραγμάτευση.[113] Επιπλέον, κατηγορίες εργαζομένων, όπως είναι οι γυναίκες, οι νέοι/-ες εργαζόμενοι/-ες και οι υποαπασχολούμενοι/-ες δεν συμμετέχουν καθόλου ή συμμετέχουν ελάχιστα στα συνδικάτα.[114]

Η κατάσταση των γυναικών στην αγορά εργασίας και την κοινωνία γενικότερα

Πιο συγκεκριμένα, η κατάσταση των γυναικών και των ανδρών στην αγορά εργασίας αλλά και στην κοινωνία γενικότερα, εξακολουθεί να χαρακτηρίζεται από σημαντικά χάσματα μεταξύ τους τόσο στην ΕΕ των 27 όσο και στις υποψήφιες προς ένταξη χώρες. Συγκεκριμένα:[115]

- το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών έχει αυξηθεί από 51% σε 62% το 2011, ενώ μεγάλες διαφορές παρατηρούνται σε διάφορα κράτη-μέλη (από 39% έως και 75%),
- η απασχόληση των γυναικών έχει αυξηθεί κυρίως στους «γυναικείους» τομείς και επαγγέλματα,
- οι γυναίκες είναι πιθανότερο να απασχολούνται σε «επισφαλείς θέσεις εργασίας», όπως για παράδειγμα σε θέσεις μερικής απασχόλησης, ορισμένου χρόνου ή προσωρινής απασχόλησης (αντιπροσωπεύουν το 75% των μερικώς απασχολούμένων),
- οι επιπτώσεις της γονεϊκότητας για τη συμμετοχή των ατόμων στην αγορά εργασίας είναι πολύ διαφορετικές για τους άνδρες και τις γυναίκες - μόνο το 65,6% των γυναικών με παιδιά κάτω των 12 ετών εργάζεται σε αντίθεση με το 90,3% των ανδρών,

[113] Βερναρδάκης Χρ., Μαυρέας Κ. & Πατρώνης β., *Συνδικάτα και σχέσεις εκπροσώπησης στην Ελλάδα κατά την περίοδο 1990 - 2004*, text at http://www.vernardakis.gr/uplmed/14_syndicats.pdf.
[114] Checchi, D. & Visser, J. (2001), *Pattern persistence in European trade union densitya longitudinal analysis 1950 - 1997*, Working paper no 4, Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies, p. 7 - 13.
[115] European Trade Union Confederation (ETUC) (2012), ETUC *Action Programme on Gender Equality*, Brussels, text at http://www.etuc.org/IMG/pdf/Resolution_Gender_Equality_Action_Programme_EN_ - FINAL.pdf, p. 2.

• το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των ανδρών και των γυναικών στην Ευρώπη είναι περίπου 17% κατά μέσο όρο, με μια διακύμανση από 5% έως 31%. Σε πολλά κράτη-μέλη η διαφορά δεν έχει μειωθεί τα τελευταία δέκα χρόνια, ενώ παρατηρείται ότι σε μερικά κράτη αυξάνεται,

• πάνω από 70% των χαμηλόμισθων είναι γυναίκες στα περισσότερα κράτη-μέλη, ενώ ένα ποσοστό της τάξης του 17% ζει σε συνθήκες φτώχειας σε σύγκριση με το 15% των ανδρών,

• σχεδόν το 60% των πτυχιούχων πανεπιστημίων στην ΕΕ είναι γυναίκες, ενώ υπο-εκπροσωπούνται σε θέσεις λήψης αποφάσεων σε πολιτικό και οικονομικό επίπεδο, καθώς για παράδειγμα μόνο το 3% των προέδρων των διοικητικών συμβουλίων εταιρειών είναι γυναίκες,

• το 2005, το 34% των ανδρών είχε λάβει μέρος σε προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης στις επιχειρήσεις σε σύγκριση με το 31% των γυναικών,

• 1 στις 5 γυναίκες στην Ευρώπη έχει υποστεί ενδο-οικογενειακή βία, και 1 στις 2 αναφέρει ότι έχει υποστεί σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας της,

• σχεδόν το 45% των μελών της Συνομοσπονδίας Ευρωπαϊκών Συνδικάτων (ΣΕΣ - ETUC)[116] είναι γυναίκες, αντιστοιχώντας σε 38 εκατομμύρια γυναίκες συνδικαλίστριες, αν και η εκπροσώπησή τους σε όργανα και θέσεις λήψης αποφάσεων στα συνδικάτα είναι περιορισμένη και δυσανάλογη του παραπάνω ποσοστού.

Επιπλέον, σύμφωνα με την Έκθεση του Ευρωπαϊκού Λόμπυ Γυναικών «Το τίμημα της λιτότητας - οι επιπτώσεις στα δικαιώματα των γυναικών και στην ισότητα των φύλων στην Ευρώπη»,[117] **οι επιπτώσεις για τις γυναίκες είναι δραματικές** λόγω των περικοπών των θέσεων εργασίας στο δημόσιο τομέα, όπου η πλειονότητα των εργαζόμενων είναι γυναίκες, καθώς και των περικοπών των μισθών. Μάλιστα, τον Αύγουστο του 2012 σημειώθηκε το υψηλότερο ποσοστό ανεργίας των γυναικών σε 12 κράτη-μέλη της ΕΕ όσον αφορά στον δημόσιο τομέα. Επιπλέον, οι γυναίκες αναγκάζονται να εγκαταλείψουν την αμειβόμενη εργασία, προκειμένου να καλύψουν ανάγκες που πλέον δεν καλύπτει το κράτος και που αφορούν στη φροντίδα της οικογένειας, των παιδιών και των ηλικιωμένων. Για παράδειγμα, στην Ιρλανδία έγιναν περικοπές 50% στα προγράμματα για την υγεία των τσιγγάνων, μειώθηκε κατά 20% το επίδομα ανεργίας όπως και οι άδειες μητρότητας-πατρότητας, στην Αγγλία έγιναν περικοπές στα προγράμματα κατά της βίας των γυναικών, στην Ισπανία σημειώθηκε μείωση 50% για την παιδεία καθώς και περικοπές στα οικογενειακά επιδόματα. Η ομάδα των γυναικών που πλήττεται περισσότερο από τα

[116] Η ΣΕΣ ιδρύθηκε το 1973 για την προώθηση των συμφερόντων των εργαζομένων σε ευρωπαϊκό επίπεδο και την εκπροσώπησή τους στα θεσμικά όργανα της Ε.Ε. Δημιουργήθηκε μετά από μια σειρά συγχωνεύσεων και αναδιοργανώσεων σε διάστημα μεγαλύτερο των είκοσι ετών – ο παλαιότερος πρόδρομός της, η Ευρωπαϊκή Περιφερειακή Οργάνωση της Διεθνούς Συνομοσπονδίας Ελεύθερων Συνδικάτων (ERO-ICFTU) ιδρύθηκε το 1950.

[117] European Women's Lobby (2012), T*he price of austerity - The impact on women's rights and gender equality in Europe*, Brussels, text at http://www.womenlobby.org/spip.php?article4235&lang=en.

μέτρα είναι οι ανύπανδρες μητέρες και οι μόνες γυναίκες συνταξιούχοι. Η κατάσταση επιδεινώνεται ακόμα περισσότερο λόγω της περιορισμένης χρηματοδότησης για την ισότητα, την κατάργηση θεσμών όπως το Υπουργείο Ισότητας στην Ισπανία, το κλείσιμο των γυναικείων οργανώσεων και τον περιορισμό του εθελοντικού προσωπικού.

Επιπρόσθετα, σύμφωνα με την ίδια Έκθεση πριν την οικονομική κρίση παρατηρούνταν χαμηλή αλλά αυξανόμενη συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό, χαμηλή αλλά αυξανόμενη συμμετοχή τους στην απασχόληση, υψηλό αλλά μειούμενο ποσοστό ανεργίας. Η εφαρμογή του προγράμματος οικονομικής προσαρμογής είχε ως αποτέλεσμα τη μείωση του αριθμού των συμβασιούχων, το πάγωμα των προσλήψεων στο δημόσιο, ενώ **στον ιδιωτικό τομέα σημειώνονται θεσμικές αλλαγές στο εργατικό δίκαιο, μείωση του κατώτατου μισθού και καταστρατήγηση των εργασιακών δικαιωμάτων**. Οι γυναίκες θίγονται περισσότερο από το πρόγραμμα οικονομικής προσαρμογής γιατί υπερεκπροσωπούνται στις ευέλικτες μορφές απασχόλησης, στους χαμηλά αμειβόμενους εργαζόμένους και είναι πιο ευάλωτες στις ατομικές διαπραγματεύσεις μισθών και στους εκβιασμούς εργοδοτών για την επιβολή όρων και συνθηκών εργασίας που καταστρατηγούν τα δικαιώματά τους.

Σύμφωνα με μια μελέτη της Διεθνούς Συνομοσπονδίας Συνδικάτων (ΔΣΣ - ITUC) το 2009,[118] το χάσμα μεταξύ των ανδρών και των γυναικών, το οποίο εκτιμάται σε ένα ποσοστό της τάξης του 20%, δεν έχει μειωθεί κατά τα τελευταία χρόνια. Η συντριπτική πλειονότητα των εργαζομένων στην άτυπη οικονομία ή στην οικιακή εργασία είναι γυναίκες που αποτελούν σχεδόν το 70% των φτωχών και το 65% των αναλφάβητων στον κόσμο και εξακολουθούν να υπερεκπροσωπούνται σε επισφαλείς, χαμηλής ειδίκευσης, χαμηλά αμειβόμενες θέσεις εργασίας με ελάχιστες προοπτικές για την εξέλιξη της σταδιοδρομίας τους.

Στοιχεία από την ΕΕ για την εκπροσώπηση των γυναικών σε δομές λήψης αποφάσεων

Στην παραπάνω ζοφερή εικόνα για τη θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας προστίθεται η πολύ χαμηλή εκπροσώπησή τους σε δομές λήψης αποφάσεων και σε θέσεις ευθύνης. Συγκεκριμένα, βάσει στοιχείων από τη βάση δεδομένων της ΕΕ (DG JUSTICE) παρατηρούνται τα ακόλουθα:

[118] http://www.ituc-csi.org/women.

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΑΠΟ ΤΗ ΒΑΣΗ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΤΗΣ ΕΕ (DG JUSTICE) (Αύγουστος 2012)[119]

ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ

• Το **26%** των **βουλευτών** (Εθνικά Κοινοβούλια) στην Ευρώπη των 27 είναι **γυναίκες**.
• Το **35%** των **ευρωβουλευτών** (Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο) είναι **γυναίκες**.
• Στη **δημόσια διοίκηση**στο υψηλότερο επίπεδο το **30%** είναι **γυναίκες**, ενώ στο δεύτερο επίπεδο το **39%** είναι **γυναίκες**.
• Στους ευρωπαϊκούς **Κοινωνικούς Εταίρους/Ενώσεις εργαζομένων: 3** γυναίκες Πρόεδροι σε σύνολο 14, 21% των μελών ΔΣ είναι γυναίκες και το 27% των γενικών γραμματέων/διευθυντών είναι γυναίκες.
• Στους ευρωπαϊκούς **Κοινωνικούς Εταίρους/Ενώσεις εργοδοτών: 5** γυναίκες Πρόεδροι σε σύνολο **56, 16%** των μελών ΔΣ είναι γυναίκες και το **29%** των γενικών γραμματέων/διευθυντών είναι γυναίκες.

ΕΛΛΑΔΑ

• Το **21%** των **βουλευτών** είναι **γυναίκες** (63 γυναίκες βουλευτές).
• Σε σύνολο **17 υπουργών έχουμε 1 γυναίκα,** στους **7 αναπληρωτές υπουργούς** δεν υπάρχει **καμία γυναίκα**, σε **13 θέσεις υφυπουργών** συναντάμε **1 γυναίκα:** Συνολικά **σε 39 κυβερνητικές θέσεις** (συμπεριλαμβανομένων του πρωθυπουργού και του κυβερνητικού εκπροσώπου) βρίσκουμε **2 γυναίκες (5%)**.
• **Σε αυτοδιοικητικό επίπεδο:** Το **16,07%** των Δημοτικών Συμβούλων είναι γυναίκες, **8 γυναίκες δήμαρχοι** σε σύνολο 325, το **16,13%** των **περιφερειακών συμβούλων** είναι γυναίκες και **καμία γυναίκα Περιφερειάρχης** σε σύνολο 13.
• Στη **δημόσια διοίκηση:** στο *υψηλότερο επίπεδο* το **41%** είναι **γυναίκες**, ενώ στο *δεύτερο επίπεδο* το **42%** είναι **γυναίκες**.
• Στις 18 μεγαλύτερες Ελληνικές εταιρείες, η θέση του **Προέδρου του Διοικητικού Συμβουλίου** καλύπτεται μόνο από άνδρες, ενώ το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών σε **θέσεις μελών Διοικητικών Συμβουλίων** είναι μόλις 7%.

[119] Στρατηγάκη Μ. (2012), *«Η συμμετοχή των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεωνΣτην πολιτική, την οικονομία, την κοινωνία»*, Ομιλία στο συνέδριο του ΙΜΕ-ΓΣΕΒΕΕ «Εκπροσωπώντας τις γυναίκες επιχειρηματίες σε καιρό οικονομικής κρίσης», Αθήνα 12 Δεκεμβρίου 2012.

Στοιχεία κατά φύλο συμμετοχής στο σύνολο της συνδικαλιστικής διάρθρωσης της ΓΣΕΒΕΕ

Στη μελέτη[120] που υλοποιήθηκε το 2012 από το Κέντρο Γυναικείων Μελετών και Ερευνών - Διοτίμα, με στόχο την **καταγραφή και ανάλυση της κατά φύλο συμμετοχής στο σύνολο της συνδικαλιστικής διάρθρωσης της ΓΣΕΒΕΕ** (διοικητικά συμβούλια ΓΣΕΒΕΕ, ομοσπονδιών και σωματείων), σε κεντρικό, τοπικό και κλαδικό επίπεδο, εντοπίστηκε ότι:[121]

Με δεδομένο το γεγονός ότι οι κλάδοι, οι οποίοι εκπροσωπούνται από τη ΓΣΕΒΕΕ χαρακτηρίζονται σε μεγάλο βαθμό από μια οριζόντια (κλαδική) συγκέντρωση ανδρών και γυναικών επαγγελματιών/επιχειρηματιών, γίνεται φανερό ότι η συμμετοχή τους διαμορφώνεται από την κατά φύλο σύνθεση των υπο-εκπροσώπηση πληθυσμών.

Τα παραπάνω αντικατοπτρίζονται στην εικόνα που παρουσιάζεται σε όλες τις βαθμίδες συνδικαλιστικής οργάνωσης (Σωματεία, Ομοσπονδίες και ΓΣΕΒΕΕ). Πιο συγκεκριμένα, σε επίπεδο πρωτοβάθμιων συνδικαλιστικών οργάνων (Σωματεία), οι γυναίκες αποτελούν μόνο το 22,4%, με την υστέρηση να μην περιορίζεται μόνο σε αριθμητικό επίπεδο, αλλά να είναι και ποιοτική, αφού συμμετέχουν στην πλειονότητά τους ως απλά μέλη.

Η εικόνα παρουσιάζεται χειρότερη για τις γυναίκες, όσον αφορά στο ποσοστό συμμετοχής ανδρών και γυναικών στα δευτεροβάθμια συνδικαλιστικά όργανα, δηλαδή στις Ομοσπονδίες. Για παράδειγμα, η συμμετοχή των γυναικών στις κλαδικές Ομοσπονδίες είναι της τάξης του 19,3%.

Η συμμετοχή των γυναικών παρουσιάζεται ακόμα πιο απογοητευτική, όταν αναφερόμαστε σε θέσεις ευθύνης και λήψης αποφάσεων των παραπάνω συνδικαλιστικών οργάνων. Συγκεκριμένα, η συμμετοχή τους στα Διοικητικά Συμβούλια τόσο των κλαδικών, όσο και των τοπικών Ομοσπονδιών κυμαίνεται στο ποσοστό του 8,4% και 8,2% αντίστοιχα, με την ιδιότητα κυρίως του συμβούλου και πολύ λιγότερο αυτή του Προέδρου και Αντιπροέδρου (ορισμένως και ανεξάρτητα από τον αριθμό ψήφων που συγκέντρωσαν). Θέσεις, όπως αυτή του συμβούλου, χαρακτηρίζονται από χαμηλότερη συνδικαλιστική επιρροή, αλλά και κοινωνικό/συμβολικό γόητρο. Είναι χαρακτηριστικό ότι μόνο 3 από τις 25 Κλαδικές Ομοσπονδίες έχουν γυναίκα Πρόεδρο Δ.Σ. (12%), αυτές των Αισθητικών, των Κυλικείων και των Βιβλιοχαρτοπωλών.

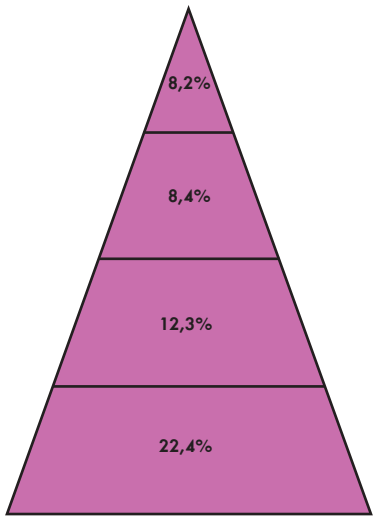
Εξαίρεση στην παραπάνω εικόνα αποτελούν τα πρωτοβάθμια (Σωματεία) και δευτεροβάθμια (Ομοσπονδίες) συνδικαλιστικά όργανα των αισθητικών και των εμπορορραπτών/-τριών (παραδοσιακά «*γυναικεία επαγγέλματα*»), όπου η πλειοψηφία των μελών και στα Διοικητικά τους Συμβούλια είναι γυναίκες.

---

[120] Στο πλαίσιο του έργου *«Εκπόνηση Ολοκληρωμένου Σχεδίου Δράσης για την Προώθηση των Γυναικών στα Συλλογικά όργανα της ΓΣΕΒΕΕ και για τη λειτουργία Υπηρεσίας για θέματα ισότητας των φύλων»* στο πλαίσιο του ΕΠ «Διοικητική Μεταρρύθμιση 2017 - 2013» της ΕΥΕ/ ΓΓΙΦ.

[121] Κέντρο Γυναικείων Μελετών και Ερευνών –Διοτίμα (2012), Μελέτη *χαρτογράφησης της υπάρχουσας κατάστασης*, ΙΜΕ-ΓΣΕΒΕΕ, Αθήνα.

Τα ποσοστά συμμετοχής κατά φύλο στις κλαδικές Ομοσπονδίες σε ένα βαθμό **καταδεικνύουν τη συσχέτιση που υπάρχει μεταξύ επαγγελματικών κλάδων και φύλου** -παραδοσιακά γυναικείοι και ανδρικοί κλάδοι αντίστοιχα- και επιβεβαιώνει το φαινόμενο της **κατά φύλο επαγγελματικής/κλαδικής συγκέντρωσης** (καθώς και τον οριζόντιο επαγγελματικό διαχωρισμό).



- **Δ.Σ. Τοπικών Ομοσπονδιών**: (ως σύμβουλοι)
- **Δ.Σ. Κλαδικών Ομοσπονδιών**: (ως σύμβουλοι)
- **Κλαδικές Ομοσπονδίες**:
- **Σωματεία** (ως απλά μέλη):

Στο ανώτερο/ανώτατο επίπεδο εκπροσώπησης (τριτοβάθμιο), δηλαδή τη **Γενική Συνέλευση** και τα **όργανα διοίκησης της ΓΣΕΒΕΕ, η συμμετοχή των γυναικών είναι εξαιρετικά χαμηλή** στη Γενική Συνέλευση είναι **3,8%**, στο Διοικητικό Συμβούλιο της ΓΣΕΒΕΕ είναι επίσης πολύ χαμηλή **(3,8%)** και ανύπαρκτη στο Προεδρείο και την Ελεγκτική Επιτροπή.

	ΣΥΝΟΛΟ	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΠΟΣΟΣΤΟ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΑΝΔΡΩΝ	ΠΟΣΟΣΤΟ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΓΥΝΑΙΚΩΝ
ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΝΕΛΕΥΣΗ	238	229	9	96,2%	3,8%
ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ	53	53	2	96,2%	3,8%
ΠΡΟΕΔΡΕΙΟ	13	13	0	100%	0%
ΕΛΕΓΚΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ	5	5	0	100%	0%

Συμπερασματικά, ως προς τη συμμετοχή των γυναικών και στα τρία επίπεδα συνδικαλιστικής οργάνωσης δηλαδή, συμμετοχή στα Σωματεία (ως μέλη), εκλογή στα ΔΣ των Σωματείων και στα ΔΣ των κλαδικών ή τοπικών ομοσπονδιών και στο επίπεδο της ΓΣΕΒΕΕ, παρατηρούμε ότι **η αναλογία συμμετοχής μεταξύ ανδρών και γυναικών αντιστρέφεται υπέρ των ανδρών, όσο ανεβαίνουμε στην ιεραρχία**. Με άλλα λόγια, το ισχνό ποσοστό των γυναικών συνδικαλιστριών μειώνεται ακόμα περισσότερο όσο ανεβαίνουμε στην ιεραρχία (φαινόμενο της «*γυάλινης οροφής*»), ενώ το ποσοστό των ανδρών συνδικαλιστών αυξάνεται.

Έτσι, διαφαίνεται ότι στο συνδικαλιστικό πεδίο εκτός από την απουσία των γυναικών στα όργανα παρατηρείται και ο γνωστός καταμερισμός κατά φύλο «οι άνδρες πρόεδροι και οι γυναίκες ταμίες».[122] Οι παράγοντες που εμποδίζουν τις γυναίκες να γίνουν ενεργά μέλη των συνδικαλιστικών οργανώσεων αναφέρονται σε γενικές γραμμές από τη Φ. Σιάνου[123], η οποία τονίζει ότι η συμμετοχή των γυναικών στα συνδικαλιστικά όργανα μειώνεται συνεχώς, ενώ ο αριθμός τους στον οικονομικά ενεργό πληθυσμό και στη δύναμη των συνδικάτων αυξάνει. Παρατηρείται δηλαδή πλήρης αναντιστοιχία ανάμεσα στη συμμετοχή των γυναικών στη βάση και στην κορυφή. Επιπλέον όσο ανώτερο και αποφασιστικό είναι το όργανο, τόσο μικρότερη είναι η συμμετοχή των γυναικών σε αυτό. «*Λόγοι ανεξάρτητοι από τη θέλησή τους τις κρατούν μακριά από τα συνδικάτα... δεν μπορούν να ανταπεξέλθουν στους πολλαπλούς ρόλους της εργαζόμενης, της μητέρας, της νοικοκυράς, της δασκάλας των παιδιών, της νοσοκόμας των υπερηλίκων της οικογένειας και των αρρώστων. Οι λίγες γυναίκες που δραστηριοποιούνται δεν έχουν παιδιά*».

Στο πλαίσιο αυτό, η ενθάρρυνση και ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών στις συνδικαλιστικές οργανώσεις όλων των βαθμίδων και σε όργανα εκπροσώπησης, π.χ. μέσω της εφαρμογής μέτρων όπως η ποσόστωση, καταρχήν καλούνται να λειτουργήσουν ως **μέτρα διορθωτικά για την άρση των υφιστάμενων διακρίσεων**. Είναι αξιοσημείωτο ότι τα συνδικάτα, όταν αυξάνονται οι γυναίκες-μέλη τους, δύνανται να κερδίσουν μια ουσιαστικότερη θέση στις διεκδικήσεις των εργασιακών δικαιωμάτων, αφού αντιλαμβάνονται και εκείνα τα οφέλη που μπορεί να επιφέρει η σημαντική γυναικεία παρουσία στις δομές τους, τόσο ποσοτικά όσο και ποιοτικά.[124]

---

[122] Βαΐου Ντ. & Στρατηγάκη Μ.(2001), *Φεμινισμός και εργασία γυναικώνΣυμπτώσεις και αποκλίσεις*, Σεμινάρια Πολιτικού Προβληματισμού, Φεβρουάριος - Μάρτιος 2001, Εταιρεία Πολιτικού Προβληματισμού «Νίκος Πουλαντζάς», Αθήνα.

[123] Σιάνου Φ., *Χρόνος γένους θηλυκούΤο φύλο του ρολογιού - Οι συνδικαλίστριες*, text at: www.femnetsalonica.gr/h48.doc.

[124] Dean H. (2006), *Women in trade unionsmethods and good practices for gender mainstreaming*, European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety (ETUI-REHS), Institute for the Equality of Women and Men, Brussels.

2. Εμπόδια και ανασταλτικοί παράγοντες για την αύξηση της εκπροσώπησης των γυναικών στις δομές λήψης αποφάσεων

Η εμπλοκή των γυναικών στη δημόσια σφαίρα και ιδιαίτερα η ενεργός συμμετοχή τους στα κέντρα λήψης αποφάσεων, αποτελεί, πλέον, στις κοινωνικές και πολιτικές επιστήμες μάλλον αντικείμενο συζήτησης περί δημοκρατίας (ή δημοκρατικού ελλείμματος) και διακυβέρνησης, παρά αντιμετωπίζεται ως απλό ζήτημα ισότητας των φύλων και διακρίσεων σε βάρος των γυναικών. Μέχρι πρόσφατα, η γυναίκα ως πολίτης με ίσα δικαιώματα με τον άνδρα σε ένα πλαίσιο που θεωρούνταν κατ' εξοχήν ανδρικό, ανδροκρατούμενο και ανδροκεντρικό, αντιμετωπιζόταν ως οντότητα συμπληρωματική (του άνδρα), χωρίς να λαμβάνεται υπόψη η διάσταση του φύλου, με αποτέλεσμα να υποτιμάται συστηματικά ο ρόλος της στη γένεση και διαμόρφωση των πολιτικών πραγμάτων και εξουσιών.[125]

Σε γενικές γραμμές, πολύ συχνά, οι γυναίκες αντιλαμβάνονταν τη έννοια της εξουσίας υπό το πρίσμα «του εξουσιάζεσθαι» μάλλον, παρά ως δύναμη που ασκούνταν εκ μέρους τους ή ασκούνταν για το ευρύτερο κοινό καλό. Καθώς **σε πολλές γυναίκες η εξουσία στη δημόσια σφαίρα αποτέλεσε αντικείμενο άρνησης**, η πρώτη ασκήθηκε στα στενά πλαίσια της ιδιωτικής σφαίρας. Αυτό είχε ως αποτέλεσμα, οι γυναίκες που ασχολήθηκαν με τη δημόσια δραστηριότητα, να υφίστανται ισχυρές πιέσεις, να συμμορφωθούν στις νόρμες και τις αξίες μιας κουλτούρας και να ελλείπουν εναλλακτικών μοντέλων εξουσίας που θα μπορούσαν να υιοθετήσουν.[126]

Ανασταλτικοί παράγοντες για την αύξηση της εκπροσώπησης των γυναικών σε δομές λήψης αποφάσεων

Οι λόγοι που φαίνεται να επηρεάζουν σε μεγάλο βαθμό τη μειωμένη συμμετοχή και εκπροσώπηση των γυναικών στα Κέντρα Λήψης Αποφάσεων συνδικαλιστικών οργανώσεων είναι αλληλο-διαπλεκόμενοι και μπορούν να περιγραφούν ως εξής[127]:

α) *Η παρουσία των γυναικών στα δίκτυα εξουσίας*, από τα οποία αναδεικνύονται και στρατολογούνται οι ηγέτες, *είναι ανεπαρκής*. Η θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας και στην κοινωνία γενικότερα μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως δείκτης της δυσκολίας που συναντούν οι τελευταίες να δημιουργήσουν δίκτυα

[125] Αρβανίτης Κ., Βλαχογιάννη Γλ., Μαντά Μ., Ξυδοπούλου Ε.Κ., Παπαγιαννοπούλου Μ.Χ. (2006), *Η συμμετοχή των γυναικών στα Κέντρα Λήψης Πολιτικών Αποφάσεων στην Ελλάδα*, ΚΕΘΙ, Αθήνα.

[126] Batliwala S. (1994), The Meaning of Women's EmpowermentNew Concepts from Action, όπως αναφέρεται στοSen G., Germain A. & Lincoln C. C., *Population Policies RevisitedHealth, Empowerment and Rights*, Boston, Harvard Series on Population and International Health, σ. 127 - 138.

[127] Inter-American Development Bank, Moving into Power, text at http://www.iadb.org/sds/doc/Prolead-MovingIntoPower-E.pdf.

ηγεσίας. Το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων, τα χαμηλά ποσοστά οικονομικής δραστηριότητας, η εκπαίδευση και ο επαγγελματικός διαχωρισμός συνιστούν μεταβλητές που δεικνύουν τα εμπόδια που συναντούν οι γυναίκες σε όλα τα επίπεδα, με αποτέλεσμα να δυσχεραίνεται σε σημαντικό βαθμό και η ενεργός εμπλοκή τους στην πολιτική και περισσότερο στα Κέντρα Λήψης Πολιτικών Αποφάσεων.[128]

β) *Οι προσδοκίες που γεννιούνται σχετικά με τους ρόλους των γυναικών* διαμορφώνουν στάσεις τέτοιες, που παίζουν καθοριστικό ρόλο στην κινητικότητα των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων. Οι επιλογές που κάνουν οι τελευταίες με βάση τους ρόλους του φύλου τους, συχνά τις απομακρύνουν από τον ανταγωνισμό με τους άνδρες ως προς την κατάληψη ηγετικών θέσεων. Χρειάζεται, επίσης, να επισημανθεί ότι οι ίδιες οι στάσεις των γυναικών αναφορικά με την ηγεσία είναι δυνατόν να επηρεάζονται από τους έμφυλους ρόλους. Τα ερευνητικά δεδομένα δεικνύουν ότι γυναίκες και άνδρες -λόγω διαφορετικής κοινωνικοποίησης- επιχειρηματολογούν με διαφορετικούς τρόπους ως προς ζητήματα ηθικής ή διαπροσωπικών σχέσεων. Έτσι, οι γυναίκες βρίσκονται σε περισσότερο δύσκολη ή αμήχανη θέση όσον αφορά στις ανταγωνιστικές ή/και ιεραρχικές δομές, με συνέπεια να παρουσιάζονται διστακτικότερες να διεκδικήσουν και να καταλάβουν θέσεις εξουσίας.[129]

γ) *Οι έμφυλες διακρίσεις* διαδραματίζουν σημαίνοντα ρόλο στην παρεμπόδιση της πρόσβασης των γυναικών στα άτυπα δίκτυα εξουσίας, από τα οποία στρατολογούνται οι ηγέτες.

δ) *Η ύπαρξη προκαταλήψεων και οι αρνητικές αντιδράσεις* και προσπάθειες αποτροπής τους να αναλάβουν ευθύνες από την οικογένεια.

ε) Ο άνισος επιμερισμός των οικογενειακών ευθυνών.

στ) *Η δυσκαμψία μερικών κανονισμών* στις διαδικασίες των ίδιων των συνδικαλιστικών οργανώσεων.

ζ) *Η έλλειψη εμπιστοσύνης* από τις ίδιες τις γυναίκες στις δυνατότητές τους.

η) *Η κυριαρχία των αντρικών νοοτροπιών και αναγκών* στην κουλτούρα των συνδικαλιστικών οργανώσεων (ώρες συνεδριάσεων, ύφος συνεδριάσεων, φρασεολογία κ.λπ.).

θ) Οι μεγάλοι αριθμοί γυναικών στην άτυπη απασχόληση.

ι) Ο φόβος της απόλυσης.[130]

Οι έρευνες που έχουν διεξαχθεί για την εκπροσώπηση των γυναικών στις

[128] Αρβανίτης Κ., Βλαχογιάννη Γλ., Μαντά Μ., Ξυδοπούλου Ε.Κ., Παπαγιαννοπούλου Μ.Χ. (2006), *Η συμμετοχή...*, ό.π..

[129] Benhabib S. (1992), The Debate over Women and Moral Theory Revisited, όπως αναφέρεται στοS. Benhabib, *Situating the Self*, Routledge, New York, σ. 178 - 202.

[130] ETUC (2004), *Women in Trade UnionsMaking the Difference. Research on Women and Decision - Making in Trade Union Organisations. Study of the existing Literature and Survey carried out among organisations affiliated to the European Trade Union Confederation*, Brussels, text at http://www.etuc.org/IMG/pdf/genre_an_080403.pdf, p. 22.

συνδικαλιστικές δομές καταδεικνύουν ότι αν και παρατηρείται μια θετική τάση καθώς σε σχέση με το παρελθόν περισσότερες γυναίκες συμμετέχουν στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων, εν τούτοις πολλά ακόμη χρειάζεται να γίνουν έτσι ώστε η συμμετοχή τους να αντανακλά τον συνολικό αριθμό των γυναικών-μελών των σωματείων.[131] Πρόσφατα και καθώς η διαδικασία της εκδημοκράτισης έχει αποβεί ευρέως διαδεδομένη, η πολύπλοκη σχέση μεταξύ της διακυβέρνησης και της ενίσχυσης των γυναικών αποτελεί πλέον αιτούμενο ενδελεχούς μελέτης για τη μέγιστη δυνατή ενσωμάτωση των γυναικών σε όλα τα επίπεδα της δημόσιας σφαίρας. Ένα από τα ζητήματα μείζονος σημασίας είναι το αν η εγκαθίδρυση της δημοκρατίας μπορεί να καλλιεργήσει ένα περιβάλλον, στο οποίο κοινωνικές ομάδες (όπως οι γυναίκες) που παραδοσιακά είναι αποκλεισμένες από την πλήρη εμπλοκή τους στην οικονομική και πολιτική αρένα, μπορούν να αποκτήσουν μεγαλύτερο έλεγχο στις συνθήκες που επηρεάζουν άμεσα τη ζωή τους. Θεμελιώδους, μεταξύ των άλλων, σημασίας είναι και ο προσδιορισμός του αν νέα συστήματα καλής διακυβέρνησης επιτρέπουν στις γυναίκες να αποκτήσουν συνδικαλιστικές και πολιτικές δεξιότητες, να διεκδικήσουν τα ατομικά και συλλογικά δικαιώματά τους, να συμμετάσχουν στις δημοκρατικές διαδικασίες λήψης αποφάσεων και να εγκαθιδρύσουν μια περισσότερο ισότιμη σχέση με τους άνδρες.

Η αναγκαιότητα για την προώθηση θεμάτων κοινωνικής δικαιοσύνης και δημοκρατίας και ιδιαίτερα για τη λήψη θετικών μέτρων και στους τομείς που αφορούν στην πολιτική συμμετοχή των γυναικών, έχει επισημανθεί τόσο στο πλαίσιο της Διεθνούς Σύμβασης για την Εξάλειψη Όλων των Μορφών Διακρίσεων κατά των Γυναικών του 1979 (CEDAW)[132], όσο και στις πολιτικές που έχουν υιοθετηθεί από το Συμβούλιο της Ευρώπης και την Ευρωπαϊκή Ένωση. Προκειμένου να αντιμετωπιστούν θέματα «δημοκρατικού ελλείμματος», προτάθηκαν ειδικά θετικά μέτρα, τα οποία εντάσσονται στην έννοια της «αποκαταστατικής ισότητας» και ως αιτήματα των γυναικείων οργανώσεων, τα μέτρα αυτά έχουν διαμορφωθεί με ένα διττό χαρακτήραως ποσοστώσεις (quotas) και ως «ισάριθμη συμμετοχή» (parity).[133]Αν και υποστηρίζεται ότι οι θετικές δράσεις υπέρ των γυναικών αποτελούν κυρίως την επιβεβαίωση της ύπαρξης ανισότητας μεταξύ των φύλων[134], η **λήψη διορθωτικών και διαρθρωτικών μέτρων** υπέρ τους αποτελεί σημαντικό και ουσιωδέστατο βήμα για την αποκατάσταση κάθε είδους διακρίσεων που υφίστανται οι

[131] Garcia A. (ed.) (1999), *The second sex of European Trade Unionism*, ETUC, Brussels. ETUC (2003), *Equality plan adopted at the ETUC 10th Statutory Congress*, 26 - 29/05/2003, Brussels. Hansen L.L. (2004), Does the future of unions depend on the integration of diversity?, *Industrielle Beziehungen*, 11 (1 - 2), p. 129 - 142.

[132] Η εν λόγω Σύμβαση κυρώθηκε στη χώρα μας με τον Ν. 1342/1983.

[133] Καλτσόγια - Τουρναβίτη Ν. (1997), *Υποαντιπροσώπευση γυναικών και δημοκρατία. Η συνταγματικότητα των θετικών μέτρων για την ενδυνάμωση του ρόλου των γυναικών στη δημόσια ζωή*, Εκδ. Αντ. Σάκκουλας, Αθήνα - Κομοτηνή, σ. 27 επ. και Καλτσόγια - Τουρναβίτη Ν. (1999), Υποαντιπροσώπευση γυναικών και δημοκρατία. Η συνταγματικότητα των ποσοστώσεων, στοΚέντρο Γυναικείων Μελετών και Ερευνών –Διοτίμα, *Το φύλο των δικαιωμάτων. Εξουσία, γυναίκες και ιδιότητα του πολίτη*, Εκδ. Νεφέλη, Αθήνα, σ. 461 - 477. Βλ. επίσης, μεταξύ άλλων, Vogel - Polsky E. (1999), Οι γυναίκες, η ευρωπαϊκή ιδιότητα του πολίτη και η Συνθήκη του Μάαστριχτ, στοΚέντρο Γυναικείων Μελετών και Ερευνών –Διοτίμα, *Το φύλο των δικαιωμάτων. Εξουσία, γυναίκες και ιδιότητα του πολίτη*, Εκδ. Νεφέλη, Αθήνα, σ. 478 - 507.

[134] Παντελίδου - Μαλούτα Μ. (2004), *Η «Ανισότητα των Φύλων»....*, ό.π..

γυναίκες σε αυτό το πεδίο.

Η κοινωνία και οι πολιτικοί της σχηματισμοί πρέπει να αποδεχθούν πως οι γυναίκες διεκδικούν πλέον την ουσιαστική συμμετοχή τους στα όργανα και τις αποφάσεις που επηρεάζουν τη ζωή τους. Η σημερινή κατάσταση της απουσίας τους από τα κέντρα των πολιτικών, συνδικαλιστικών και οικονομικών αποφάσεων αποτελεί σημαντικότατο δημοκρατικό έλλειμμα και αναδεικνύει την ένδεια της κυρίαρχης κουλτούρας, αλλά και πολυσυζητημένων εννοιών όπως αυτές της «κοινωνίας των πολιτών» ή της «ιδιότητας του πολίτη». Με βάση τα παραπάνω, η μεγαλύτερη συμμετοχή των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων δεν αποτελεί πλέον ευκαιριακή ή απλώς επικοινωνιακή προτεραιότητα, αλλά συνιστά **κοινωνική επιταγή** που θα πρέπει να διέπεται από το κριτήριο της κοινωνικής προσφοράς και της **αξιοκρατίας**, ιδιαίτερα σε μια τόσο δύσκολη οικονομικοκοινωνική συγκυρία όπως η σημερινή.

3. Τα διεθνή και ευρωπαϊκά συνδικάτα και η ισότητα των φύλων

Το Πρόγραμμα Δράσης της Διεθνούς Συνομοσπονδίας Συνδικάτων για την επίτευξη της ισότητας των φύλων στα συνδικάτα

Η Διεθνής Συνομοσπονδία Συνδικάτων (ΔΣΣ – ITUC) εκπροσωπεί 175 εκατομμύρια εργαζόμένους/-ες, σε 153 χώρες με 308 συνολικά οργανώσεις μέλη και αποτελεί την κύρια διεθνή συνδικαλιστική οργάνωση που εκπροσωπεί τα συμφέροντα των εργαζομένων σε όλο τον κόσμο. Η Διεθνής Συνομοσπονδία Συνδικάτων ιδρύθηκε κατά το εναρκτήριο Συνέδριό της στη Βιέννη, στις 1 - 3 Νοεμβρίου 2006, συνενώνοντας τη Διεθνή Συνομοσπονδία Ελεύθερων Συνδικάτων (ICFTU) και την Παγκόσμια Συνομοσπονδία Εργασίας (WCL) μαζί με τις συνδικαλιστικές οργανώσεις που δεν είχαν παγκόσμια εμβέλεια. Εκτός από τις δυο κεντρικές συνδικαλιστικές οργανώσεις που αυτοδιαλύθηκαν, συμμετέχουν οι μεγάλες εθνικές συνδικαλιστικές οργανώσεις όπως η αμερικανική AFL-CIO, τα βρετανικά συνδικάτα, η Γερμανική Συνδικαλιστική Ομοσπονδία, καθώς και η γαλλική CGT.[135]

Η Διεθνής Συνομοσπονδία Συνδικάτων και οι συγγενικές της οργανώσεις συνεργάζονται για την προώθηση των δικαιωμάτων των γυναικών και την ισότητα των φύλων, προωθώντας ενεργά την ισότητα στον χώρο εργασίας και την πλήρη ενσωμάτωση των γυναικών στις συνδικαλιστικές οργανώσεις συμπεριλαμβανομένων των φορέων λήψης αποφάσεων. Η διασφάλιση ότι η διάσταση του φύλου ενσωματώνεται σε όλες τις πολιτικές, τις δραστηριότητες και τα προγράμματα είναι ένα από τα κύρια καθήκοντα του τμήματος Ισότητας της ITUC υπό την πολιτική καθοδήγηση της Επιτροπής Γυναικών της ITUC, που αποτελείται από 33 γυναίκες συνδικαλίστριες από τις πέντε ηπείρους.[136]

Το 2007 η Διεθνής Συνομοσπονδία Συνδικάτων εκπόνησε **Πρόγραμμα Δράσης για την προώθηση της ισότητας των φύλων στα συνδικάτα**,[137] θέτοντας και αναλύοντας ειδικά μέτρα που στοχεύουν στην εξάλειψη των ανισοτήτων μεταξύ ανδρών και γυναικών στις συνδικαλιστικές δομές. Το Πρόγραμμα περιλαμβάνει κατευθυντήριες γραμμές, παραδείγματα και προτάσεις για θέματα όπως: α) ενίσχυση της συμμετοχής (οργάνωσης) των γυναικών στα συνδικάτα, β) προώθηση ίσων ευκαιριών και για τα δύο φύλα, γ) εκπροσώπηση των γυναικών σε θέσεις ευθύνης και ζητήματα ευθυνών, και δ) κατάρτιση, έρευνα και επικοινωνία. Επιπλέον, το 2008 η ITUC εξέδωσε έναν **Οδηγό για τα Συνδικάτα με τίτλο: Επιτυγχάνοντας την Ισότητα των Φύλων**[138],

[135] http://www.ituc-csi.org/about-us.
[136] http://www.ituc-csi.org/women.
[137] International Trade Union Confederation (ITUC) (2007), *Action Programme on achieving gender equality in trade unions*, Brussels, text at http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/Gender_Equality_ - _action_programme_E.pdf.
[138] International Trade Union Confederation (ITUC) (2008), ΦύλωνAchieving Gender Equality - A trade Union Manual, Brussels, text at http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/manuel_ENGOK.pdf.

με σκοπό την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στις δράσεις και τις πολιτικές που αναπτύσσουν οι συνδικαλιστικές δομές. Ο Οδηγός απευθύνεται τόσο σε άνδρες όσο και σε γυναίκες συνδικαλίστριες, παρέχοντας κατευθυντήριες γραμμές για να αντιμετωπίσουν την πρόκληση της ισότητας των φύλων και προτείνει πιθανές αλλαγές που μπορούν να πραγματοποιηθούν στα συνδικάτα, στην εργασία, στις αντιλήψεις και τις στάσεις. Τέλος, παρέχει βοηθητικό υλικό (παραδείγματα, check-lists κ.λπ.) και δραστηριότητες προς συζήτηση για θέματα ισότητας των φύλων ως συμπλήρωμα σε γενικές εκπαιδευτικές δραστηριότητες.

Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών Συνδικάτων και ισότητα των φύλων

Επιπλέον, η Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών Συνδικάτων (ΣΕΣ) έχει αναπτύξει πλαίσιο για την προώθηση των δικαιωμάτων των γυναικών, καθώς και για την ισότητα των φύλων στην αγορά εργασίας, αντιμετωπίζοντας ζητήματα όπως η ίση αμοιβή, η ποιότητα της εργασίας, η συμμετοχή των γυναικών στη λήψη αποφάσεων, η συμφιλίωση της ιδιωτικής, της οικογενειακής και της επαγγελματικής ζωής και οι συνθήκες εργασίας στον χώρο εργασίας, στο σπίτι, στην κοινωνία και στις ίδιες τις συνδικαλιστικές οργανώσεις.[139]

Το Καταστατικό της ΣΕΣ αναγνωρίζει σαφώς την προώθηση των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών ως έναν από τους κύριους στόχους δράσης. Η ισορροπία μεταξύ των δύο φύλων λαμβάνεται επίσης υπόψη και το Καταστατικό προβλέπει ότι η Γραμματεία της ΣΕΣ θα περιλαμβάνει τουλάχιστον δύο (2) γυναίκες. Από το 1975 έχει δημιουργηθεί Επιτροπή Γυναικών στη ΣΕΣ, η οποία απαρτίζεται από εμπειρογνώμονες που εργάζονται στο πεδίο της ισότητας των φύλων από όλες τις εθνικές οργανώσεις μέλη, επιδιώκοντας ενεργά αυτούς τους στόχους. Η Επιτροπή Γυναικών καταλαμβάνει τρεις (3) έδρες στην Εκτελεστική Επιτροπή της ΣΕΣ και μία (1) στο Προεδρείο, παρέχοντας εμπειρογνωμοσύνη και διασφαλίζοντας ότι η διάσταση του φύλου ενσωματώνεται σε όλες τις πολιτικές και τις δραστηριότητες της ΣΕΣ.

Κάθε τέσσερα χρόνια η ΣΕΣ διεξάγει μια μεγάλη έρευνα για τη θέση των γυναικών στις οργανώσεις μέλη της. Στο τέλος του 2006, έθεσε στις εν λόγω οργανώσεις μια λεπτομερή σειρά ερωτήσεων που κάλυπταν τον αριθμό μελών των γυναικών, την εφαρμογή της αρχής της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου στις πολιτικές των συνδικάτων και τη θέση των γυναικών στις θέσεις λήψης αποφάσεων των συνδικάτων. Η έκδοση της ΣΕΣ για τα εν λόγω ζητήματα με τίτλο "Women in trade unions in EuropeBridging the gaps" (Οι γυναίκες στα συνδικάτα στην ΕυρώπηΓεφυρώνοντας το χάσμα), αναφέρει ότι ανταποκρίθηκαν περίπου τα τρία τέταρτα των εθνικών συνομοσπονδιών και συνολικά, διαπιστώθηκε ότι το ποσοστό των γυναικών στις συνδικαλιστικές οργανώσεις σημείωσε αύξηση κατά 2,5% περίπου από την προηγούμενη έρευνα που διεξήχθη το 2002.

[139] http://www.etuc.org/r/48.

Ακόμη και στις περιπτώσεις όπου σημειώθηκε πτώση στο συνολικό αριθμό μελών των συνδικάτων, ο αριθμός των γυναικών που συμμετέχουν σε συνδικάτα αυξήθηκε στις περισσότερες χώρες, πιθανότατα λόγω του υψηλότερου ποσοστού γυναικών που εντάσσονται πλέον στο ευρωπαϊκό εργατικό δυναμικό. Από τις συνομοσπονδίες που ανταποκρίθηκαν, τα κράτη της Βαλτικής και τα σκανδιναβικά κράτη γενικά κατέγραψαν το μεγαλύτερο ποσοστό και σε πέντε συγκεκριμένες συνομοσπονδίες υπήρχαν περισσότερες γυναίκες μέλη από ότι άνδρες. Η έρευνα έδειξε ότι τα συνδικάτα στην Ευρώπη παρακολουθούν ολοένα και περισσότερο τη σύνθεση των μελών τους, συλλέγοντας δεδομένα σε τακτική βάση για τις γυναίκες και τους άνδρες μέλη τους.[140]

Στη Σεβίλλη το **2007**, υιοθετήθηκε από όλες τις οργανώσεις της ΣΕΣ ένας **Χάρτης για την Ενσωμάτωση της Διάστασης του Φύλου**.[141] Ο Χάρτης επιβεβαιώνει τη δέσμευση των συνδικαλιστικών οργανώσεων για την ισότητα των φύλων και δεσμεύει τις οργανώσεις μέλη της ΣΕΣ να υιοθετούν προγράμματα ισότητας και να διορίζουν ένα άτομο στο υψηλότερο επίπεδο, το οποίο θα επιβλέπει την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου.

Χάρτης για την Ενσωμάτωση της Διάστασης του Φύλου από την Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών Συνδικάτων (2007)[142]

Σε συζητήσεις με τα θεσμικά όργανα της ΕΕ και σε διαπραγματεύσεις με τους εργοδότες, ο Χάρτης καλεί τις συνδικαλιστικές οργανώσεις:

- να εξετάζουν προσεκτικά όλες τις προτάσεις, όπως οι ευέλικτες μορφές εργασίας, ως προς τη διάσταση του φύλου,
- να ενθαρρύνουν τη συμμετοχή των γυναικών σε επιτροπές και φορείς συλλογικής διαπραγμάτευσης,
- να εκπαιδεύουν τους διαπραγματευτές σε ζητήματα ισότητας των φύλων,
- να συμπεριλαμβάνουν τη διάσταση του φύλου σε όλα τα θέματα,
- να καταβάλουν προσπάθειες για την εξάλειψη του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των δύο φύλων, θέτοντας στόχους και αναθεωρώντας τα συστήματα εργασιακής αξιολόγησης.

Επιπλέον, όπως επισημαίνεται από την ΣΕΣ[143] στην περίπτωση των συνδικαλιστικών δράσεων, η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου έχει **τρεις πτυχές:**

1. **Στη διαδικασία συλλογικής διαπραγμάτευσης**. Οι εθνικές συνδικαλιστικές οργανώσεις θα πρέπει να ασκούν πίεση για ζητήματα που είναι ιδιαιτέρως σημαντικά για τις εργαζόμενες γυναίκες, όπως η εξάλειψη των μισθολογικών ανισοτήτων,

[140] ETUC (2010), *Συνδικάτα και γυναίκες*, τευχ. 5, Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών Συνδικάτων, Βέλγιο, text at http://www.etuc.org/IMG/pdf_TURKISH_5G.pdf.
[141] ETUC (2010), *Συνδικάτα..., ό.π.*.
[142] ETUC (2007), *ETUC Charter on Gender Mainstreaming in Trade Unions*, adopted by the ETUC Congress in Seville, 23 May 2007, text at http://www.etuc.org/IMG/pdf_gender_mainstreaming_charter1_EN.pdf.
[143] ETUC (2010), *Συνδικάτα..., ό.π.*, σ. 4 - 5.

η εισαγωγή ευέλικτων εργασιακών ρυθμίσεων, η δημιουργία εγκαταστάσεων παιδικής φροντίδας, χρησιμοποιώντας τη νομοθεσία και τις κυβερνητικές πολιτικές για την ισότητα, προκειμένου να υποστηρίξουν τα αιτήματά τους.

2. **Στις πολιτικές και τις δομές των συνδικαλιστικών οργανώσεων**. Για να είναι αποτελεσματική, η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου θα πρέπει να εφαρμόζεται σε κάθε στάδιο της πολιτικής. Πάρα πολλά μέλη της ΣΕΣ ενσωματώνουν τη διάσταση του φύλου στις συνδικαλιστικές τους πολιτικές. Για παράδειγμανα διασφαλίζεται ότι τόσο οι άνδρες όσο και οι γυναίκες περιλαμβάνονται στις ομάδες διαπραγμάτευσης, να συντάσσονται κατευθυντήριες γραμμές για τη συλλογική διαπραγμάτευση λαμβάνοντας υπόψη την ισότητα των φύλων ή να παρέχεται κατάρτιση σε ηγετικά στελέχη, άνδρες και γυναίκες, για ζητήματα που αφορούν τα δύο φύλα. Επίσης, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις συχνά υιοθετούν τυπικά μέτρα για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλουυιοθετούν τυπικές διατάξεις στα καταστατικά ή τα ψηφίσματά τους, διαμορφώνουν προγράμματα ισότητας, εφαρμόζουν μέτρα για την αύξηση του αριθμού των γυναικών σε ανώτερα επίπεδα. Αυτές οι πολιτικές είχαν ανάμεικτα αποτελέσματα. Μεταξύ των Προέδρων των εθνικών συνομοσπονδιών, το 14% είναι γυναίκες, το 36% των Αντιπροέδρων είναι γυναίκες, το 12% των Γενικών Γραμματέων και το 20% των Αναπληρωτών Γενικών Γραμματέων είναι γυναίκες.

3. **Στον ρόλο των συνδικάτων ως εργοδότη**. Τα συνδικάτα μπορούν επίσης να εφαρμόζουν συγκεκριμένα μέτρα για την προώθηση της ισότητας των φύλων μεταξύ των εργαζομένων τους. Για παράδειγμα, μπορούν να εισάγουν ευέλικτα ωράρια εργασίας, να ρυθμίζουν τον χρόνο και τη συχνότητα των συνεδριάσεων λαμβάνοντας υπόψη τις οικογενειακές ευθύνες, να έχουν πολιτικές προσλήψεων και επαγγελματικής εξέλιξης ανεξαρτήτως φύλου, να υιοθετούν προγράμματα μισθοδοσίας ανεξαρτήτως φύλου και να συντάσσουν έναν κώδικα για την προστασία της αξιοπρέπειας στην εργασία και την εξάλειψη της σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας.

Στο συνέδριο που πραγματοποιήθηκε στην Αθήνα το 2011, η ETUC δεσμεύτηκε να συνεχίσει να αποδίδει υψηλή αξία στη διάσταση του φύλου στην ατζέντα της, όπως επίσης και να συνεχίσει τους στόχους που τέθηκαν το 2007 στην Χάρτα. Επίσης, όπως τονίζει, συμφωνώντας πλήρως με τη δήλωση της ITUC στο 2ο Παγκόσμιο Συνέδριο στο Βανκούβερ τον Ιούνιο του 2010: *«πολιτισμικά, οικονομικά, κοινωνικά και θρησκευτικά εμπόδια πρέπει να προσδιοριστούν, να καταδικαστούν και να ξεπεραστούν, προκειμένου τα ανθρώπινα δικαιώματα των γυναικών να είναι σεβαστά και να εφαρμοστούν πλήρως παντού. Δεδομένου ότι οι διακρίσεις λόγω φύλου αλληλεπιδρούν συχνά με άλλες μορφές διακρίσεων, όπως η ηλικία και η ταυτότητα του φύλου, πολιτικές και προγράμματα θα πρέπει να τεθούν σε εφαρμογή για την αντιμετώπιση των πολλαπλών μορφών διακρίσεων κατά των γυναικών».*[144]

[144] http://www.etuc.org/a/9833.

Εκτός από τον Χάρτη, η ETUC έχει εγκρίνει στο παρελθόν δύο (2) Σχέδια Ισότητας (το 1999 και το 2003), καθώς και διάφορα ψηφίσματα, προκειμένουνα προωθηθεί η συμφιλίωση της επαγγελματικής, οικογενειακής και ιδιωτικής ζωής (2007), η μείωση των μισθολογικών διαφορών (2008), η βελτίωση της προστασίας της μητρότητας σε επίπεδο ΕΕ (2009), η εξασφάλιση της ίσης μεταχείρισης μεταξύ αυτο-απασχολούμενων ανδρών και γυναικών (2009), η ενίσχυση της ισορροπίας των φύλων στα συνδικάτα (2011).

Τέλος, το Μάρτιο του 2012, η ETUC ανέπτυξε **Πρόγραμμα Δράσης για την Ισότητα των Φύλων**,[145] απευθυνόμενη σε όλες τις εθνικές ομοσπονδίες, στην ομοσπονδία των ευρωπαϊκών συνδικάτων και στις οργανώσεις της, στοχεύοντας στην επίτευξη των ακόλουθων, αλληλοσυνδεόμενων στόχων:

1. Εφαρμογή της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές της ETUC.
2. Επίτευξη της ισότητας των αμοιβών μεταξύ γυναικών και ανδρών.
3. Εξάλειψη των ανισοτήτων φύλου στην εκπροσώπηση στα όργανα λήψης αποφάσεων.
4. Προώθηση της συμφιλίωσης της επαγγελματικής, οικογενειακής και ιδιωτικής ζωής.
5. Αντιμετώπιση της σχέσης μεταξύ της ενδοοικογενειακής βίας και δικαιώματα στον χώρο εργασίας.

Οι Ευρωαπαίοι κοινωνικοί εταίροι (UEAPME, ETUC, CEEP, BUSINESS EUROPE)

Η **Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία Βιοτεχνικών, Μικρών και Μεσαίων Επιχειρήσεων** (European Association of Craft, Small and Medium - sized Enterprises - UEAPME), η οποία ιδρύθηκε το 1980 και στην οποία συμμετέχει η ΓΣΕΒΕΕ ως πλήρες μέλος, είναι η Συνομοσπονδία των εργοδοτών που αντιπροσωπεύει τα συμφέροντα, σε ευρωπαϊκό επίπεδο, των Επαγγελματιών, των Εμπόρων και των Μικρών και Μεσαίων Επιχειρήσεων στο σύνολο της Ευρώπης. Είναι μια μη κερδοσκοπική και ανεξάρτητη οργάνωση και αναγνωρισμένος Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Εταίρος. Ως ευρωπαϊκή οργάνωση των Μικρών και Μεσαίων Επιχειρήσεων, η UEAPME αντιπροσωπεύει 80 οργανώσεις-μέλη από 34 χώρες, οι οποίες αποτελούνται από εθνικές ομοσπονδίες μικρομεσαίων επιχειρήσεων, ευρωπαϊκές κλαδικές ομοσπονδίες και άλλα συνεργαζόμενα μέλη, τα οποία ανήκουν στην οικογένεια των μικρομεσαίων επιχειρήσεων. Η UEAPME αντιπροσωπεύει πάνω από 12 εκατομμύρια επιχειρήσεις με σχεδόν 55 εκατομμύρια εργαζόμένους/-ες, σε ολόκληρη την Ευρώπη.[146] Στο πλαίσιό της λειτουργεί ο φορέας **Female Europeans of Medium and Small Enterprises (FEM)** με σκοπό τη βελτίωση της κοινωνικής θέσης των γυναικών επιχειρηματιών στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις, την ενδυνάμωσή τους σε ευρωπαϊκό και διεθνές επίπεδο,

[146] http://www.ueapme.com.

την προώθηση ίσων ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών κ.λπ..[147]

Οι ευρωπαίοι κοινωνικοί εταίροι (UEAPME, ETUC, CEEP[148], BUSINESS EUROPE) στο πλαίσιο της προσπάθειάς τους να συμβάλλουν στην ενίσχυση της ισότητας των φύλων στην αγορά εργασίας και στον χώρο εργασίας, υιοθέτησαν το 2005 **Πλαίσιο Δράσεων για την Ισότητα των Φύλων, με τέσσερις (4) βασικούς πυλώνες:**

α) καταπολέμηση των έμφυλων στερεοτύπων,
β) προώθηση των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων,
γ) συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής και
δ) αντιμετώπιση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών.[149]

Το διάστημα 2005 - 2008 εκδόθηκαν τέσσερις (4) ετήσιες εκθέσεις για την κατάσταση που επικρατούσε σε κάθε κράτος-μέλος της ΕΕ με βάση καλές πρακτικές επιχειρήσεων. Το 2009 εκδόθηκε η τελική αξιολογική έκθεση.[150] Η συμμετοχή της Ελλάδας με την παροχή στοιχείων σχετικά με το θέμα αυτό υπήρξε, εάν όχι μηδενική, εξαιρετικά περιορισμένη. Οι ευρωπαίοι κοινωνικοί εταίροι θέλησαν να συνεχίσουν την προσπάθεια αυτή με την επικαιροποίηση καλών πρακτικών, που εφαρμόζονται ήδη σε επίπεδο επιχειρήσεων, αλλά και με την καταγραφή νέων. Για τον σκοπό αυτό, υλοποιείται το **Έργο: «Δέσμη εργαλείων για Ισότητα των Φύλων στην Πράξη»** ("A toolkit for Gender Equality in Practice")[151] και οι τρεις φάσεις υλοποίησης του Έργου είναι: α) έρευνα για τη συλλογή και καταγραφή καλών πρακτικών σε επίπεδο επιχειρήσεων στους 4 πυλώνες που προαναφέρθηκαν, β) σχεδιασμός διαδικτυακού εργαλείου για παρουσίαση και διάχυση των καλών πρακτικών, και γ) παρουσίαση του εργαλείου αυτού σε καταληκτικό Πανευρωπαϊκό Συνέδριο, που θα πραγματοποιηθεί στις Βρυξέλλες στις 7 Μαρτίου 2014 (εν όψει της Παγκόσμιας Ημέρας της Γυναίκας).

Το Γραφείο Ισότητας της ΓΣΕΒΕΕ

Η **Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών Βιοτεχνών Εμπόρων Ελλάδας (ΓΣΕΒΕΕ)** ιδρύθηκε το 1919, ως αποτέλεσμα της ανάγκης επαγγελματικής και συνδικαλιστικής συσπείρωσης των ελλήνων επαγγελματοβιοτεχνών με την αρχική επωνυμία "Ένωση Βιοτεχνών Ελλάδας" και είναι τριτοβάθμια

[147] http://portal.wko.at/wk/format_detail.wk?angid=1&stid=612216&dstid=9404&opennavid=0.
[148] European Centre of Enterprises with Public Participation.
[149] ETUC, BUSINESS EUROPE/UEAPME & CEEP (2007), *Framework of Actions on Gender Equality*, Second Follow-up Report, November 2007, text at http://resourcecentre.etuc.org/linked_files/documents/Framework%20of%20actions%20on%20gender%20equality%20-%202nd%20follow-up%20report%202007%20EN.pdf.
[150] ETUC, BUSINESS EUROPE/UEAPME & CEEP (2009), *Framework of Actions on Gender Equality*, Evaluation Report, October 2009, text at http://www.etuc.org/IMG/pdf_Final_Evaluation_Report_Framework_of_Actions_on_gender_equality_2009_EN.pdf.
[151] Για περισσότερες πληροφορίες, βλ. text at: http://www.ueapme.com/IMG/pdf/Annex_ - _Call_for_Tender_ - _IP1_detailed_project_description.pdf

πανελλαδική οργάνωση εργοδοτών και ένας από τους βασικούς κοινωνικούς εταίρους που συνυπογράφουν την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (ΓΣΕΕ, ΓΣΕΒΕΕ, ΕΣΕΕ, ΣΕΒ). Η ΓΣΕΒΕΕ έχει δημιουργήσει το δικό της πιστοποιημένο κέντρο επαγγελματικής κατάρτισης, το ΚΕΚ ΓΣΕΒΕΕ, καθώς και το Ινστιτούτο Μικρών Επιχειρήσεων-ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ με σκοπό τη διαχείριση και διάχυση γνώσης, τεχνογνωσίας, τεχνολογίας και υλοποίησης μελετών και ερευνών που αφορούν τις πολύ μικρές, μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις του δευτερογενούς και τριτογενούς τομέα της ελληνικής οικονομίας.[152]

Τον Ιούλιο του 2012, ξεκίνησε να λειτουργεί το **Γραφείο Ισότητας ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ**,[153] το οποίο στοχεύει, μέσα από μια σειρά δράσεων, **στην αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων (συνδικαλιστικά όργανα όλων των βαθμίδων - Σωματεία, Ομοσπονδίες - θεσμούς εκπροσώπησης) και την ενίσχυσή τους σε θέσεις ευθύνης**. Στην προσπάθεια να πετύχει τον κεντρικό του στόχο, το Γραφείο Ισότητας ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ παρέχει στις γυναίκες την απαραίτητη πληροφόρηση, ενημέρωση και ενδυνάμωση και για άλλα θέματα που επηρεάζουν το βαθμό συμμετοχής και δραστηριοποίησή τους (συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, εκπαιδευτικά-επιμορφωτικά, νομοθετικά κ.ά.).[154]

Το Γραφείο Ισότητας παρέχει υπηρεσίες **help line**[155] σε: α) γυναίκες-συνδικαλίστριες, αλλά και συνδικαλιστές των κλαδικών και τοπικών Ομοσπονδιών που είναι μέλη της ΓΣΕΒΕΕ, καθώς και των Σωματείων τους, β) γυναίκες των επαγγελματικών κλάδων που εκπροσωπούνται από τη ΓΣΕΒΕΕ (αυτοαπασχολούμενες και εργοδότριες που δραστηριοποιούνται στους κλάδους της μεταποίησης, των υπηρεσιών και του εμπορίου), που δε δραστηριοποιούνται συνδικαλιστικά και γ) γυναίκες που θέλουν να δραστηριοποιηθούν επιχειρηματικά. Επίσης, αναπτύσσει **περιφερειακά σεμινάρια ενδυνάμωσης**[156] με στόχο την ανάπτυξη δεξιοτήτων και στρατηγικών για την ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών σε συνδικαλιστικά όργανα και θεσμούς εκπροσώπησης και την ανάδειξή τους σε θέσεις ευθύνης, αλλά και τη διαπραγμάτευση γενικότερων θεμάτων που αφορούν στην άρση των έμφυλων στερεοτύπων. Τέλος, αναπτύσσει **δράσεις τεκμηρίωσης**[157] και **δικτύωσης**[158], στοχεύοντας στη δημιουργία διαύλων επικοινωνίας, στην ανταλλαγή τεχνογνωσίας, αλλά και στη διάχυση εμπειριών και καλών πρακτικών στο εθνικό επίπεδο από το ευρωπαϊκό.

---

[152] http://www.gsevee.gr/index.php?option=com_content&view=article&id=1&Itemid=115.
[153] http://www.isotita.imegsevee.gr/index.php/el.
[154] Η λειτουργία του Γραφείου Ισότητας συγχρηματοδοτείται από την Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση, στο πλαίσιο της Πράξης «Σχέδιο Δράσης για την προώθηση των Γυναικών στα Κέντρα Λήψης Αποφάσεων των Συλλογικών Οργάνων της ΓΣΕΒΕΕ», του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Διοικητική Μεταρρύθμιση 2007 - 2013».
[155] http://www.isotita.imegsevee.gr/index.php/el/ipiresies/help.
[156] http://www.isotita.imegsevee.gr/index.php/el/ipiresies/perifereiaka.
[157] http://www.isotita.imegsevee.gr/index.php/el/draseis/tek.
[158] http://www.isotita.imegsevee.gr/index.php/el/draseis/dikt.

4. Προτάσεις

Η ολοένα και περισσότερο προβαλλόμενη αξίωση της μεγαλύτερης αντιπροσώπευσης των γυναικών στα Κέντρα Λήψης Αποφάσεων, συνιστά το σημαντικότερο ίσως μέσο ενίσχυσης της δημοκρατικής διακυβέρνησης, όπως αυτή γίνεται αντιληπτή και ασκείται στο σύγχρονο κόσμο. Η ισότητα των φύλων στα Κέντρα Λήψης Αποφάσεων εκπληρώνει μια λειτουργία επιρροής, χωρίς την οποία είναι σχεδόν αδύνατο να επιτευχθεί η πλήρης ένταξη και ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σε πολιτικό, κοινωνικό και οικονομικό επίπεδο. Υπό αυτό το πρίσμα, η ίση συμμετοχή των γυναικών στη δημόσια ζωή διαδραματίζει έναν ουσιωδέστατο ρόλο στη γενική διαδικασία της προόδου των τελευταίων.[159]

Οι παράγοντες που εμποδίζουν τις γυναίκες να γίνουν ενεργά μέλη των συνδικαλιστικών οργανώσεων μπορούν να αντιμετωπιστούν είτε με μέτρα ποσόστωσης είτε μέσω ανάπτυξης πολιτικών και δράσεων, όπως ενδεικτικά είναι οι παρακάτω, οι οποίες έχουν υιοθετηθεί σε ορισμένες χώρες σε παγκόσμιο επίπεδο:[160]

1. Τροποποίηση καταστατικού για υιοθέτηση μέτρων ποσόστωσης, αναλογίας και κρατημένες θέσεις εκ των προτέρων για γυναίκες (Αυστρία).
2. Θέσεις που αυτόματα κατέχονται από γυναίκες στο προεδρείο σε εθνικό επίπεδο και θέσεις αντιπροέδρου σε κάποιες άλλες (Αυστρία).
3. Η επιτροπή γυναικών έχει κρατημένες θέσεις στο Ανώτατο Συμβούλιο (Ιαπωνία).
4. Ποσόστωση για γυναίκες Διαπραγματεύτριες Συλλογικών Συμβάσεων (Ζιμπάμπουε).
5. Υιοθέτηση πλάνου ισότητας και ποσόστωσης για γυναίκες στο ανώτατο συμβούλιο (Δανία).
6. Σώματα λήψης αποφάσεων που δεν καταφέρνουν να έχουν αναλογία γυναικών, αναγκάζονται να υιοθετήσουν διορθωτικούς μηχανισμούς για να φτάσουν στον στόχο (Βέλγιο).
7. Προβολή θετικών προτύπων γυναικών εργαζόμενων που καταφέρνουν να ηγούνται συνδικαλιστικών οργανώσεων. Χρήση μη σεξιστικής γλώσσας σε όλα τα έντυπα της Οργάνωσης (Μαλαισία).
8. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις δημοσιεύουν στατιστικά στοιχεία για τη γυναικεία συμμετοχή στον αριθμό μελών τους αλλά και στην ηγετική πυραμίδα (Ολλανδία).
9. Ενθάρρυνση και παροχή οικονομικών διευκολύνσεων στην Επιτροπή Γυναικών για να προωθήσουν τη συμμετοχή των γυναικών μέσω προγραμμάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης. Επίσης, εξάμηνο πρόγραμμα για την ανάπτυξη

[159] Αρβανίτης Κ., Βλαχογιάννη Γλ., Μαντά Μ., Ξυδοπούλου Ε.Κ., Παπαγιαννοπούλου Μ.Χ. (2006), *Η συμμετοχή των γυναικών στα Κέντρα Λήψης Πολιτικών Αποφάσεων στην Ελλάδα*, ΚΕΘΙ, Αθήνα.
[160] Πηλαβάκη Α. (2008), *Γυναίκα στη Σύγχρονη Κοινωνία..., ό.π*, σ. 42 - 43.

ηγετικών ικανοτήτων σε γυναίκες και για την ενθάρρυνσή τους να ηγηθούν συνδικαλιστικών οργανώσεων και γενικά στην κοινωνία (Αγγλία).

Επιπλέον, για να αρθούν τα παραδοσιακά εμπόδια με βάση το φύλο στην αγορά εργασίας και στα κέντρα λήψης αποφάσεων χρειάζεται να προωθηθεί η ισότιμη κατά φύλο εκπαίδευση και ο κατάλληλος επαγγελματικός προσανατολισμός και να ενισχυθεί ο ρόλος των γυναικών σε όλα τα επίπεδα του κοινωνικού διαλόγου, τόσο από την πλευρά των εργοδοτών, όσο και από την πλευρά των εργαζομένων. Επίσης, να ενισχυθεί η παρουσία των γυναικών στις επιτροπές συλλογικής διαπραγμάτευσης και να δοθεί η δυνατότητα να αναλάβουν υπευθυνότητες εκπροσώπησης, με ιδιαίτερη προσοχή στον χρόνο προγραμματισμού των συναντήσεων και τη διαθεσιμότητα δομών φύλαξης και φροντίδας. Είναι σημαντικό, επίσης, να διασφαλιστούν καλύτερες επαγγελματικές διαδρομές και ευκαιρίες για τις γυναίκες στους τομείς όπου παραδοσιακά κυριαρχεί η γυναικεία απασχόληση και να ευαισθητοποιηθούν οι διευθυντές/-τριες και τα στελέχη μεσαίας κλίμακας για τους τρόπους προώθησης των ίσων ευκαιριών για το σύνολο των εργαζομένων μέσω των εργασιακών τους σχέσεων. Τέλος, κρίνεται σκόπιμο να υπάρχει πλαίσιο ενθάρρυνσης για την ανάπτυξη της σταδιοδρομίας ανδρών και γυναικών και δέσμευση των ανώτατων επιπέδων διοίκησης για πρωτοβουλίες που θα προωθούν γυναίκες σε θέσεις-κλειδιά της ιεραρχίας.[161]

Η μειωμένη συμμετοχή και εκπροσώπηση των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων και στην κοινωνία γενικότερα, οφείλεται κατά κύριο λόγο:

- στην άνιση κατανομή της εξουσίας ανάμεσα στα φύλα και στον προκαθορισμό των κοινωνικών ρόλων των φύλων, ο οποίος αποτελεί τον βασικότερο παράγοντα των διακρίσεων,
- στη μη επαρκή ανάπτυξη των κοινωνικών υποδομών που ενισχύουν την εναρμόνιση επαγγελματικών και οικογενειακών ευθυνών ανδρών και γυναικών και
- στην υφιστάμενη νοοτροπία όσον αφορά στους κοινωνικούς ρόλους των φύλων.

Διαφαίνεται, ωστόσο, ότι όσο περισσότερες γυναίκες καταλαμβάνουν θέσεις ευθύνης τόσο επηρεάζονται και αλλάζουν θετικά οι αντιλήψεις της κοινωνίας για τον ρόλο τους.

[161] Κέντρο Γυναικείων Μελετών και Ερευνών –Διοτίμα (2012), *Μελέτη χαρτογράφησης..., ό.π.*

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ι

[Ελληνόγλωσση]

> Ανακοίνωση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στο Συμβούλιο, στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, στην Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και στην Επιτροπή των Περιφερειών - Προς μια κοινοτική στρατηγική-πλαίσιο για την ισότητα των φύλων (2001 - 2005), COM (2000)335 τελικό.

> Αρβανίτης Κ., Βλαχογιάννη Γλ., Μαντά Μ., Ξυδοπούλου Ε.Κ., Παπαγιαννοπούλου Μ.Χ. (2006), *Η συμμετοχή των γυναικών στα Κέντρα Λήψης Πολιτικών Αποφάσεων στην Ελλάδα*, ΑθήναΚΕΘΙ.

> Γενική Γραμματεία Ισότητας (2004), *Εθνικές Προτεραιότητες και Άξονες Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (2004 - 2008)*, Υπουργείο Εσωτερικών Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης, Αθήνα.

> Ζιώγου - Καραστεργίου Σ & Δεληγιάννη - Κουϊμτζή Β. (1998), Ισότητα των φύλων και εκπαίδευση στην Ελλάδα», *Γυναίκες και ιδιότητα του πολίτη*, Κεφάλαιο 2, Εκδόσεις Βάνιας, Θεσσαλονίκη, σσ. 33 - 52.

> Εθνική Έκθεση της Ελλάδας (2005), *Για το 4ο παγκόσμιο συνέδριο του ΟΗΕ για τις γυναίκες, Η κατάσταση των γυναικών στην Ελλάδα κατά τη δεκαετία 1984 - 1994*, Ελληνική Δημοκρατία, Υπουργείο Προεδρίας της Κυβέρνησης, ΓΓΙ, Εθνικό Τυπογραφείο, Αθήνα.

> Ειδική Υπηρεσία Συντονισμού και Παρακολούθησης Δράσεων Ε.Κ.Τ. (ΕΥΣΕΚΤ) (2003), *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, text at http://www.esfhellas.gr/images/upcontent/documents/odefarm.doc

> Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης (1997), *Συνθήκη του Άμστερνταμ που τροποποιεί τη Συνθήκη για την Ευρωπαϊκή Ένωση, τις Συνθήκες περί Ιδρύσεως των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων και ορισμένες συναφείς πράξεις*. Υπηρεσία Επισήμων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (ΕΕ C 340, 10.11.1997).

> Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (2005), *Ανακοίνωση της Επιτροπής*

προς το Συμβούλιο, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και την Οικονομική και Κοινωνική ΕπιτροπήΕπιτάχυνση της προόδου που σημειώνεται όσον αφορά την επίτευξη των Αναπτυξιακών Στόχων της Χιλιετίας - Η συμβολή της Ευρωπαϊκής Ένωσης. [COM(2005)132 τελικό/2]-{SEC(2005) 452}-{SEC(2005) 456}.

> Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2006), Ανακοίνωση της Επιτροπής στο Συμβούλιο, στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, στην Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και στην Επιτροπή των Περιφερειών*Χάρτης Πορείας για την Ισότητα μεταξύ Ανδρών και Γυναικών για την περίοδο 2006 - 2010.* [COM(2006)92 τελικό - SEC(2006) 275].

> Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2005), *Πρόταση Κανονισμού του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, σχετικά με την ίδρυση Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για την Ισότητα των Φύλων.* [COM (2005)81] (text at http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2005:0081:FIN:EL:PDF.

> Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2000), Ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Συμβούλιο, στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, στην Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και στην Επιτροπή των Περιφερειών*Προς Μια Κοινοτική Στρατηγική –Πλαίσιο για την Ισότητα των Φύλων (2001 - 2005)Πρόταση απόφασης του Συμβουλίου περί του προγράμματος που αναφέρεται στην κοινοτική στρατηγική πλαίσιο για την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών (2001-2005)* [COM(2000)335 τελικό] (text at http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2000:0335:FIN:EL:PDF)

> Ευρωπαϊκή Επιτροπή (1999), *Ετήσια Έκθεση της Επιτροπής. Η ισότητα των ευκαιριών γυναικών και ανδρών στην Ευρωπαϊκή Ένωση - 1998* [COM(1999)10-C5-0289/2000 - 1999/2109(COS)].

> Ευρωπαϊκή Επιτροπή (1996), *Ίσες ευκαιρίες για τις γυναίκες και τους άνδρες στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Ετήσια έκθεση.* Λουξεμβούργο, Υπηρεσία Επισήμων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων.

> Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο (2007), *Ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 13ης Μαρτίου 2007 σχετικά με τον Χάρτη Πορείας για την Ισότητα μεταξύ Γυναικών και Ανδρών 2006 - 2010*, P6_TA(2007)0063. Υπηρεσία Επισήμων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (ΕΕ C 301, 56 - 63/ 13.12.2007).

> Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο (1997), Ψήφισμα σχετικά με την ανακοίνωση της Επιτροπής με θέμα*Ενσωμάτωση της ισότητας των ευκαιριών μεταξύ των γυναικών και των ανδρών στο σύνολο των κοινοτικών πολιτικών και δραστηριοτήτων – mainstreaming* (A4 - 0251/1997).

> Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (2006), *Κανονισμός (ΕΚ) αριθ. 1922/2006 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 20ής Δεκεμβρίου 2006, περί ιδρύσεως Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για την για την Ισότητα των Φύλων.* Υπηρεσία Επισήμων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (ΕΕ L 403, 9 - 17, 30.12.2006).

> Μαγγανάρα, Ι. (1998), Η συμμετοχή των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων,

στο Μαγγανάρα, Ι. (επιμ.) *Εργασία, Συνδικαλισμός και Ισότητα των Φύλων - Εισηγήσεις Σεμιναρίου*. ΑθήναΟδυσσέας.

> Πετρουλάκη Κ., Βρυώνης Μ., Ντιναπόγιας Α., Τσιριγώτη Α. (2008), *Σειρά Παρακολούθησης και Αξιολόγησης των Επιπτώσεων των Εκπαιδευτικών Πολιτικών στο Φύλο*, ΚΕΘΙ, Αθήνα.

> Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (2011), *Ευρωπαϊκό Σύμφωνο για την Ισότητα των Φύλων (2011 - 2020) - Συμπεράσματα του Συμβουλίου*, 7370/11-SOC 205.

> Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (2006), *Απόφαση του Συμβουλίου της 6ης Οκτωβρίου 2006 για τις στρατηγικές κατευθυντήριες γραμμές της Κοινότητας για τη συνοχή*. Υπηρεσία Επισήμων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (ΕΕ L 291, 11 - 32/ 21.10.2006).

[Ξενόγλωσση]

> Council of Europe (2008), *National Machinery, Action Plans and Gender Mainstreaming in the Council of Europe Member States since the 4th World Conference on Women (Beijing, 1995*). StrasbourgCouncil of Europe.

> Council of Europe, Directorate General of Human Rights, Equality Division. (1998). *Gender Mainstreaming Conceptual Framework, Methodology and Presentation of Good Practices* [EG-S-MS (98)2]. StrasburgCouncil of Europe. (Available at http://www.coe.int/T/E/Human_Rights/Equality/PDF_EG-S-MS_98_2rev_E.pdf, accessed 10 July 2008).

> Council of European Municipalities and Regions (2006), *The Charter for Equality of Women and Men in Local Life*. InnsbruckCouncil of European Municipalities and Regions.

> European Commission, Directorate General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities (2008), *Report on Gender Equality between Women and Men –2008*. LuxembourgOffice for Official Publications of the European Communities (text at http://www.pariopportunita.gov.it/Pari_Opportunita/UserFiles/Il_Dipartimento/documenti/equality_2008_en.pdf).

> Parliamentary Assembly of the Council of Europe (2000), *Resolution 1216 on Follow-up action to the United Nations 4th World Conference on Women (Beijing, 1995*). StrasburgCouncil of Europe.

> Smith M. and Villa P. (2009), *Gender equality, employment policies and the crisis in EU Member States, Synthesis Report*, EGGE.

> United Nation Development Program (2000), *Women's Political Participation and Good Governance21st Century Challenges*, United Nations, text at http://magnet.undp.org/new/pdf/gender/wpp/women_book.pdf

> United Nations (1995), *Beijing Declaration and Platform for Action*Fourth World Conference on Women, 4 - 15 September 1995, [A/CONF.177/20]. New YorkUnited Nations.

> United Nations (1979), *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW)*. New YorkUN (GA res. 34/180, 34 UN GAOR Supp. (No. 46) at 193, UN Doc. A/34/46; 1249 UNTS 13; 19 ILM 33).

> United Nations General Assembly (2000), *United Nations Millennium Declaration* (A/RES/55/2). New YorkUN. (text at http://www.un.org/millennium/declaration/ares552e.pdf).

> United Nations General Assembly (1999), *Optional Protocol to the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women* (A/RES/54/4). New York UN.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΙΙ

[Ελληνόγλωσση]

> Αρβανίτης Κ., Ξυδοπούλου Ε., Παπαγιαννοπούλου Μ. *Εγχειρίδιο για το ρόλο των ανδρών/πατέρων στην εξισορρόπηση της οικογενειακής και Επαγγελματικής ζωής*, ΚΕΘΙ, Μάρτιος 2007.

> Γιαννακούρου Π. Σταματίνα, *Η Ίση Μεταχείριση Ανδρών και Γυναικών κατά το Κοινοτικό και το Ελληνικό Εργαστικό Δίκαιο*, Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα, Αθήνα - Κομοτηνή 2008.

> Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων, *Απασχόληση - Συμφιλίωση Επαγγελματικής και Οικογενειακής Ζωής*, http://www.isotita.gr/index.php/docs/c99.

> Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων*Θετικές δράσεις*, http://www.isotita.gr/index.php/docs/c25.

> Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων*Συμμετοχή στα Κέντρα Λήψης Αποφάσεων*, http://www.isotita.gr/index.php/docs/c18.

> Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων, *Προώθηση των Γυναικών στα Κέντρα Λήψης Αποφάσεων*Συνδικαλίστριες, http://www.isotita.gr/index.php/docs/c170.

> Γενική Γραμματεία Κοινωνικών Ασφαλίσεων*Το Ελληνικό Σύστημα Κοινωνικής Ασφάλισης* http://www.ggka.gr/asfalistikokefII.htm.

> Ευρωπαϊκή Επιτροπή, *Χάρτης για τα δικαιώματα των γυναικών*, http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52010DC0078:el:NOT.

> Θεοδόσης Ν. Γιώργος, *Η Ισότητα των Φύλων στις Συλλογικές Διαπραγματεύσεις*, Εθνική και Ευρωπαϊκή Διάσταση, Μελέτες Εργατικού Δικαίου, Νομική Βιβλιοθήκη,

Αθήνα 2008.

> Καναβού Γιάννα, *Η θέση των γυναικών στα συνδικάτα*, http://dasete.gr/joomla/index.php?option=com_content&task=view&id=638&Itemid=83.

> Καραμάνου Άννα, *Για μια ισορροπία στα κέντρα λήψης αποφάσεων, Η συμβολή του πολιτικού συνδέσμου γυναικών & ο ρόλος των ΜΜΕ*, http://www.karamanou.gr/gr/uploads/Documents/%CE%9F%CE%9C%CE%99%CE%9B%CE%99%CE%95%CE%A3/05/2005-KETHI-KARAMANOU.doc.

> Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας, *Γυναίκες στα συνδικαλιστικά κέντρα αποφάσεων, το χρονικό μιας απουσίας*, http://www.kethi.gr/index.php?option=com_content&view=article&id=75%3A2008-12-17-23-40-12&catid=18%3A-2004&Itemid=25&lang=el.

> Πορτάλιου Ελ., *Γυναίκες και Συνδικαλισμός*, Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Φόρουμ, Οκτώβριος 2004, http://okde.org/divers/gynaik_051104.htm.

[Ξενόγλωσση]

> Achieving Gender Equality - A trade Union Manual, ITUC, http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/manuel_ENGOK.pdf.

> Action Programme on achieving gender equality in trade unions, ITUC, http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/Gender_Equality_-_action_programme_E.pdf.

> Andersson Joona Pernilla, Eskil Wadensjφ, *A Gender Perspective on Self-Employment Entry and Performance as Self-Employed, IZA*, http://www.iza.org/en/webcontent/publications/papers/viewAbstract?dp_id=3581.

> Eurofound Self-employed person, http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/selfemployedperson.htm.

> European Commission, *Questions and Answers, What has the EU done for Women? Fifty Years of EU action for Gender Equality for One Continent*, http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-13-169_en.htm.

> European Network of Legal Experts in the Field of Gender Equality, *The Concepts of Equality and Non-discrimination in EuropeA practical Approach*, November 2009 http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1762815.

> Georgellis Yannis and Wall J. Howard, *Gender Differences in Self-Employment*, June 1999, Federal Reserve Bank of St Louis, http://research.stlouisfed.org/wp/1999/1999-008.pdf.

> Homa Dean, *Women in Trade Unions, Methods and good practices for gender mainstreaming*, http://igvm-iefh.belgium.be/nl/binaries/Women_tradeunion_tcm336-40357.pdf.

> Self Employed-Equal Treatment, A short summary of the EU's new Directive securing specific rights for all those who run their own business or are self-employed, http://www.eubusiness.com/topics/employment/self-employed-equal-treatment.

[Νομοθεσία (βασική)]

• Ευρωπαϊκή νομοθεσία για την ισότητα των φύλων.

• European Commission, DG Justice, Gender Equality Legislation http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/law/index_en.htm.

• Βάση δεδομένων για την νομολογία του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης http://curia.europa.eu.

• Βάση δεδομένων για τη νομολογία του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου Δικαιωμάτων του Ανθρώπου http://www.echr.coe.int/Pages/home.aspx?p=caselaw/HUDOC&c=.

[Ευρωπαϊκές Οδηγίες]

• 2006/54/ΕΕ (αναδιατυπωμένη) http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ do?uri=OJ:L:2006:204:0023:0036:el:PDF.

• 2010/18/ΕΕ http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2010:068:0013:0020:EL:PDF.

• 2010/41/ΕΕ http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2010:180:0001:0006:el:PDF.

[Ελληνικοί Νόμοι]

• Ν. 1483/1984 http://www.ypakp.gr/uploads/files/2523.pdf.

• Ν. 3528/2007 http://www.gspa.gr/%28761607178828025 3%29/documents/υπαλληλικοσ%20κωδικασ.pdf.

• Ν. 3896/2010 http://www.poeeyte.gr/rapt/files/nomoi/3896_10.pdf.

• Ν. 4097/2012 http://www.synigoros.gr/resources/nomos-4097-2012.pdf.

• ΕΓΣΣΕ http://www.gsee.gr/left_menu_files/left_m_p2.php?p_id=7.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΙΙΙ

[Ελληνόγλωσση]

> Αρβανίτης Κ., Βλαχογιάννη Γλ., Μαντά Μ., Ξυδοπούλου Ε.Κ., Παπαγιαννοπούλου Μ.Χ. (2006), *Η συμμετοχή των γυναικών στα Κέντρα Λήψης Πολιτικών Αποφάσεων στην Ελλάδα*, ΚΕΘΙ, Αθήνα.

> Βαΐου Ντ. & Στρατηγάκη Μ.(2001), *Φεμινισμός και εργασία γυναικών, Συμπτώσεις και αποκλίσεις*, Σεμινάρια Πολιτικού Προβληματισμού, Φεβρουάριος - Μάρτιος 2001, Εταιρεία Πολιτικού Προβληματισμού «Νίκος Πουλαντζάς», Αθήνα.

> Βερναρδάκης Χρ., Μαυρέας Κ. & Πατρώνης β., *Συνδικάτα και σχέσεις εκπροσώπησης στην Ελλάδα κατά την περίοδο 1990 - 2004*, text at http://www.vernardakis.gr/uplmed/14_syndicats.pdf.

> Καλτσόγια - Τουρναβίτη Ν. (1999), Υποαντιπροσώπευση γυναικών και δημοκρατία. Η συνταγματικότητα των ποσοστώσεων, στο Κέντρο Γυναικείων Μελετών και Ερευνών – Διοτίμα, *Το φύλο των δικαιωμάτων. Εξουσία, γυναίκες και ιδιότητα του πολίτη*, Εκδ. Νεφέλη, Αθήνα, σ. 461 - 477.

> Καλτσόγια - Τουρναβίτη Ν. (1997), *Υποαντιπροσώπευση γυναικών και δημοκρατία. Η συνταγματικότητα των θετικών μέτρων για την ενδυνάμωση του ρόλου των γυναικών στη δημόσια ζωή*, Εκδ. Αντ. Σάκκουλας, Αθήνα - Κομοτηνή.

> Κέντρο Γυναικείων Μελετών και Ερευνών – Διοτίμα (2012), *Μελέτη χαρτογράφησης της υπάρχουσας κατάστασης*, ΙΜΕ-ΓΣΕΒΕΕ, Αθήνα.

> Παντελίδου - Μαλούτα Μ. (2004), Η «ανισότητα των φύλων» ως πρόβλημα πολιτικήςΆρρητες παραδοχές της σύγχρονης πολιτικής ανάλυσης, Ανακοίνωση στο συνέδριο «*Το φύλο, τόπος συνάντησης των επιστημών, Ένας πρώτος ελληνικός απολογισμός*», του ΠΜΣ «Γυναίκες και φύλα, Ανθρωπολογικές και ιστορικές προσεγγίσεις, του τμήματος Κοινωνικής Ανθρωπολογίας και Ιστορίας του Πανεπιστημίου του Αιγαίου, text at http://www.sa.aegean.gr/msc/activity/praktika/msc-woman-gender-gr-activity-event-sinedrio-1112102003-praktika-pantelidou.pdf.

> Παντελίδου - Μαλούτα Μ. (2002), *Το φύλο της δημοκρατίας. Ιδιότητα του πολίτη και έμφυλα υποκείμενα*, Εκδ. Σαββάλας, Αθήνα.

> Πηλαβάκη Α. (2008), *Γυναίκα στη Σύγχρονη Κοινωνία Διεθνώς και στην Κύπρο, Προσωπικότητα και Παράγοντες Επιτυχίας*, Παρατηρητήριο Ισότητας Κύπρου (ΠΙΚ), Λευκωσία.

> Σιάνου Φ., *Χρόνος γένους θηλυκού, Το φύλο του ρολογιού - Οι συνδικαλίστριες*, text atwww.femnetsalonica.gr/h48.doc.

> Στρατηγάκη Μ. (2012), «*Η συμμετοχή των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεωνΣτην πολιτική, την οικονομία, την κοινωνία*», Ομιλία στο συνέδριο του ΙΜΕ-

ΓΣΕΒΕΕ «Εκπροσωπώντας τις γυναίκες επιχειρηματίες σε καιρό οικονομικής κρίσης», Αθήνα 12 Δεκεμβρίου 2012.

> ETUC (2010), *Συνδικάτα και γυναίκες*, τευχ. 5, Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών Συνδικάτων, Βέλγιο, text at http://www.etuc.org/IMG/pdf_TURKISH_5G.pdf.

> Vogel - Polsky E. (1999), Οι γυναίκες, η ευρωπαϊκή ιδιότητα του πολίτη και η Συνθήκη του Μάαστριχτ, στοΚέντρο Γυναικείων Μελετών και Ερευνών – Διοτίμα, *Το φύλο των δικαιωμάτων. Εξουσία, γυναίκες και ιδιότητα του πολίτη*, Εκδ. Νεφέλη, Αθήνα, σ. 478 - 507.

[Ξενόγλωσση]

> Batliwala S. (1994), The Meaning of Women's Empowerment, New Concepts from Action, όπως αναφέρεται στοSen G., Germain A. & Lincoln C. C., *Population Policies Revisited Health, Empowerment and Rights*, Boston, Harvard Series on Population and International Health, σ. 127 - 138.

> Benhabib S. (1992), The Debate over Women and Moral Theory Revisited, όπως αναφέρεται στοS. Benhabib, *Situating the Self*, Routledge, New York, σ. 178 - 202.

> Checchi, D. & Visser, J. (2001), *Pattern persistence in European trade union densitya longitudinal analysis 1950 - 1997*, Working paper no 4, Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies, p. 7 - 13.

> Dean H. (2006), *Women in trade unionsmethods and good practices for gender mainstreaming*, European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety (ETUI-REHS), Institute for the Equality of Women and Men, Brussels.

> ETUC (2012), *ETUC Action Programme on Gender Equality*, Brussels, text at http://www.etuc.org/IMG/pdf/Resolution_Gender_Equality_Action_Programme_EN_-FINAL.pdf.

> ETUC (2007), *ETUC Charter on Gender Mainstreaming in Trade Unions*, adopted by the ETUC Congress in Seville, 23 May 2007, text at http://www.etuc.org/IMG/pdf_gender_mainstreaming_charter1_EN.pdf.

> ETUC (2004), *Women in Trade UnionsMaking the Difference. Research on Women and Decision - Making in Trade Union Organisations. Study of the existing Literature and Survey carried out among organisations affiliated to the European Trade Union Confederation*, Brussels, text at http://www.etuc.org/IMG/pdf/genre_an_080403.pdf.

> ETUC (2003), *Equality plan adopted at the ETUC 10th Statutory Congress*, 26 - 29/05/2003, Brussels.

> ETUC, BUSINESS EUROPE/UEAPME & CEEP (2009), *Framework of Actions on Gender Equality*, Evaluation Report, October 2009, text at http://www.etuc.org/IMG/pdf_Final_

Evaluation_Report_Framework_of_Actions_on_gender_equality_2009_EN.pdf.

> ETUC, BUSINESS EUROPE/UEAPME & CEEP (2007), *Framework of Actions on Gender Equality*, Second Follow-up Report, November 2007, text at http://resourcecentre.etuc.org/linked_files/documents/Framework%20of%20actions%20on%20gender%20equality%20-%202nd%20follow-up%20report%202007%20EN.pdf.

> European Women's Lobby (2012), *The price of austerity - The impact on women's rights and gender equality in Europe*, Brussels, text at http://www.womenlobby.org/spip.php?article4235&lang=en.

> Garcia A. (ed.) (1999), *The second sex of European Trade Unionism*, ETUC, Brussels.

> Hansen L.L. (2004), Does the future of unions depend on the integration of diversity?, *Industrielle Beziehungen*, 11 (1 - 2), p. 129 - 142.

> Inter-American Development Bank, Moving into Power, text at http://www.iadb.org/sds/doc/Prolead - Moving Into Power - E.pdf.

> International Trade Union Confederation (ITUC) (2008), ΦύλωνAchieving Gender Equality - A trade Union Manual, Brussels, text at http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/manuel_ENGOK.pdf.

> International Trade Union Confederation (ITUC) (2007), *Action Programme on achieving gender equality in trade unions*, Brussels, text at http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/Gender_Equality_-_action_programme_E.pdf.

> United Nations (2000), *Women 2000Gender Equality, Development and Peace for the 21st Century, "Beijing+5" (2000)*, 23rd Special Session of the General Assembly, Supplement No. 3 (A/S-23/10/Rev.1) New York, 5 - 9 June 2000.

> United Nations (2000), Report of the Ad Hoc Committee of the Whole of the twenty-third special session of the General Assembly, Supplement No. 3 (A/S-23/10/Rev.1), United Nations, New York.

ΟΡΙΣΜΟΙ

Το μεγαλύτερο μέρος των όρων αντλείται από το« *100 λέξεις για την ισότητα. Γλωσσάριο όρων σχετικών με την ισότητα ανδρών και γυναικών*» της αρμόδιας για την Ισότητα των Ευκαιριών Μονάδας της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (1998). Σημαντική βοήθεια, επίσης, μας προσέφεραν φεμινιστικά γλωσσάρια όρων, τα οποία συμβάλλουν στην καλύτερη κατανόηση των σχετικών κειμένων.

ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (LABOUR MARKET)

Το σύνολο των διεργασιών που διευκολύνουν τη συνάντηση της προσφοράς και της ζήτησης ευκαιριών εργασίας.

Πηγή: ΓΛΩΣΣΑΡΙΟ CEDEFOP, Υπηρεσία Επισήμων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, Λουξεμβούργο 1996.

ΑΔΕΙΑ ΓΙΑ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΟΥΣ ΛΟΓΟΥΣ (FAMILY LEAVE)

Δικαίωμα άδείας για οικογενειακούς λόγους, το οποίο μπορεί να το μοιράζονται ή να μην το μοιράζονται οι γονείς.

ΑΔΕΙΑ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ (MATERNITY LEAVE)

Άδεια, την οποία δικαιούται μια γυναίκα για μια συνεχή περίοδο, η οποία εκτείνεται πριν και/ή μετά τον τοκετό, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία και πρακτική (Οδηγία 92/85/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 19/10/92, ΕΕ L 348/1).

ΑΔΕΙΑ ΠΑΤΡΟΤΗΤΑΣ (PATERNAL LEAVE)

Ορισμένης διάρκειας, συνήθως, άδεια, η οποία χορηγείται στον πατέρα ενός παιδιού και μπορεί να ληφθεί για τον τοκετό, ή συγκεκριμένα χρονικά διαστήματα άδείας σε ετήσια βάση ή σε συγκεκριμένη χρονική περίοδο, τα οποία είναι δυνατόν να ληφθούν για λόγους που σχετίζονται με τις πατρικές ευθύνες φροντίδας του πατέρα προς το παιδί του.

ΑΚΑΝΟΝΙΣΤΗ Ή/ΚΑΙ ΕΠΙΣΦΑΛΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ (IRREGULAR AND/OR PRECARIOUS EMPLOYMENT)

Απασχόληση, η οποία είναι περιστασιακή και γενικώς δεν αποτελεί αντικείμενο σύμβασης, ούτε διέπεται από οποιουσδήποτε κανόνες όσον αφορά στην αμοιβή και την κοινωνική ασφάλιση.

ΑΝΕΡΓΙΑ (UNEMPLOYMENT)

Ο αριθμός των ατόμων που έχουν καταχωρισθεί ως μη έχοντα ή αναζητούντα εργασία και είναι διαθέσιμα για εργασία, μετρούμενος ως προς το σύνολο του εργατικού δυναμικού.

ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΤΙΚΟΤΗΤΑ (COMPETITIVENESS)

Η Λευκή Βίβλος του 1994 της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την ανάπτυξη, την ανταγωνιστικότητα και την απασχόληση. Περιλαμβάνει προσανατολισμούς για μια σφαιρική πολιτική ανταγωνιστικότητας που περικλείει τέσσερις στόχους:

• Διευκόλυνση της ένταξης των ευρωπαϊκών επιχειρήσεων σε ένα σφαιρικό και αλληλεξαρτώμενο ανταγωνιστικό πλαίσιο.

• Εκμετάλλευση των ανταγωνιστικών πλεονεκτημάτων, τα οποία συνδέονται με την ανάπτυξη της οικονομίας.
• Προαγωγή της αειφόρου βιομηχανικής ανάπτυξης.
• Μείωση της απόκλισης μεταξύ των ρυθμών εξέλιξης της προσφοράς και της ζήτησης.

Πηγή: ΓΛΩΣΣΑΡΙΟ «Όργανα, πολιτικές και διεύρυνση της Ευρωπαϊκής Ένωσης», Υπηρεσία Επισήμων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, Λουξεμβούργο 2000.

ΑΟΡΑΤΟΙ ΦΡΑΓΜΟΙ (INVISIBLE BARRIERS)
Οι συμπεριφορές και οι υποβόσκουσες σε αυτές παραδοσιακές αντιλήψεις, κανόνες και αξίες που εμποδίζουν την ενδυνάμωση και την πλήρη συμμετοχή των γυναικών στην κοινωνία.

ΑΠΟΣΤΑΣΗ ΜΕΤΑΞΥ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ (GENDER GAP)
Η διαφορά σε οποιοδήποτε τομέα μεταξύ των γυναικών και των ανδρών όσον αφορά στο επίπεδο συμμετοχής, πρόσβασης στα διαθέσιμα μέσα, δικαιώματα αμοιβών ή παροχών.

ΑΤΥΠΗ ΕΡΓΑΣΙΑ/ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ (ATYPICAL WORK/EMPLOYMENT)
Εργασία, η οποία δεν είναι μόνιμη και με πλήρες ωράριο συμπεριλαμβάνονται μεταξύ άλλων η εργασία μερικής απασχόλησης, η νυκτερινή εργασία και η εργασία τα σαββατοκύριακα, η εργασία με σύμβαση ορισμένου χρόνου, η προσωρινή εργασία ή η ανάληψη υπεργολαβίας στο σπίτι, η τηλεργασία και η εργασία κατ' οίκον.

ΓΟΝΙΚΗ ΑΔΕΙΑ (PARENTAL LEAVE)
Το καταρχήν μη μεταφερόμενο ατομικό δικαίωμα άδείας, που έχουν όλοι οι εργαζόμενοι ανεξαρτήτως φύλου μετά τη γέννηση ή την υιοθεσία ενός παιδιού, ώστε να είναι σε θέση να φροντίσουν το παιδί αυτό (Οδηγία του Συμβουλίου 96/34/ΕΟΚ, της 19/06/96, ΕΕ L 145).

ΓΥΑΛΙΝΗ ΟΡΟΦΗ (GLASS CEILING)
Το αόρατο φράγμα, το οποίο προκύπτει από ένα περίπλοκο σύνολο δομών σε οργανώσεις, όπου κυριαρχούν οι άνδρες και έχει ως αποτέλεσμα να παρεμποδίζεται η ανάθεση ανώτερων θέσεων σε γυναίκες.
Γυναικείες Σπουδές/Σπουδές Φύλου (Women's Studies–Gender Studies)
Μια ακαδημαϊκή, συνήθως διεπιστημονική προσέγγιση στην ανάλυση της κατάστασης των γυναικών και των σχέσεων μεταξύ των φύλων, καθώς και της διάστασης του φύλου σε όλα τα άλλα επιστημονικά αντικείμενα.

ΔΙΑΣΤΑΣΗ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ (EQUALITY DIMENSION)
Οι πτυχές οποιαδήποτε ζητήματος που άπτονται της ισότητας των φύλων.

ΔΙΑΣΤΑΣΗ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ (GENDER DIMENSION)
Η διάσταση κάθε ζητήματος που σχετίζεται με το φύλο και τις διαφορές στη ζωή των ανδρών και των γυναικών.

ΔΙΑΧΩΡΙΣΜΟΣ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (LABOUR MARKET SEGREGATION)
Η συγκέντρωση των γυναικών και των ανδρών σε διαφορετικές μορφές και σε διαφορετικά επίπεδα οικονομικής δραστηριότητας και απασχόλησης, με τις

γυναίκες να περιορίζονται σε ένα στενότερο πεδίο επαγγελμάτων σε σχέση με τους άνδρες (οριζόντιος διαχωρισμός), και σε εργασία χαμηλότερης βαθμίδας (κάθετος διαχωρισμός).

ΕΝΔΥΝΑΜΩΣΗ (EMPOWERMENT)

Ο τρόπος για την απόκτηση πρόσβασης σε πόρους και για την ανάπτυξη των ικανοτήτων ενός ατόμου με σκοπό την ενεργό συμμετοχή του στη διαμόρφωση των συνθηκών της ζωής του και της ζωής της κοινότητας, στην οποία είναι ενταγμένο από οικονομική, κοινωνική και πολιτική άποψη.

ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ ΤΗΣ ΔΙΑΣΤΑΣΗΣ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ ΣΕ ΟΛΕΣ ΤΙΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ (GENDER MAINSTREAMING)

Η (ανα)διοργάνωση, βελτίωση, ανάπτυξη και αξιολόγηση των πολιτικών, έτσι ώστε η διάσταση της ισότητας των φύλων να είναι ενσωματωμένη σε όλες τις πολιτικές, σε όλα τα επίπεδα και σε όλα τα στάδια, από τους αρμόδιους που εμπλέκονται στη χάραξη πολιτικής.

Πηγή: Council of Europe (1998a). Gender MainstreamingConceptual Framework, Methodology and Presentation of Good Practices - Final Report of Activities of the Group of Specialists on Mainstreaming. Strasbourg Council of Europe, σ. 12.

ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ ΤΗΣ ΔΙΑΣΤΑΣΗΣ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ ΣΤΟΥΣ ΠΡΟΫΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥΣ (GENDER BUDGETING)

Η αξιολόγηση των προϋπολογισμών βάσει του φύλου, έτσι ώστε να ενσωματώνεται η οπτική του φύλου σε όλα τα επίπεδα της διαδικασίας του προϋπολογισμού και να ανακατανέμονται τα έσοδα και τα έξοδα με στόχο την προώθηση της ισότητας των φύλων.

Πηγή: Advisory Committee on Equal Opportunities for Women and Men (2003), Opinion on Gender Budgeting, σ. 5, text at http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/ framework/ opinion_on_gender_budgeting_en.pdf.

ΕΞΑΛΕΙΨΗ ΤΩΝ ΔΙΑΧΩΡΙΣΜΩΝ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (DESEGREGATION OF THE LABOUR MARKET)

Πολιτικές που αποσκοπούν στη μείωση ή την εξάλειψη των (κάθετων/οριζόντιων) επαγγελματικών διαχωρισμών λόγω φύλου στην αγορά εργασίας.

ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΣ/-Η ΣΤΗΝ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ (FAMILY WORKER)

Μέλος της οικογένειας, το οποίο εργάζεται στην οικογενειακή επιχείρηση (αγρόκτημα, κατάστημα, μικρή επιχείρηση ή επαγγελματικό γραφείο). Συχνά πρόκειται για τη σύζυγο, την κόρη ή το γιο.

ΕΥΕΛΙΞΙΑ ΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ / ΤΩΝ ΩΡΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (FLEXIBILITY OF WORKING TIME/WORKING HOURS)

Ρυθμίσεις του χρόνου εργασίας, οι οποίες προσφέρουν ποικίλες δυνατότητες όσον αφορά στον αριθμό των ωρών εργασίας και τις ρυθμίσεις των ωραρίων λειτουργίας. Επίσης, αφορούν στις βάρδιες, ή στην εργασία σε ημερήσια, εβδομαδιαία, μηνιαία ή ετήσια βάση.

ΙΣΕΣ ΕΥΚΑΙΡΙΕΣ ΜΕΤΑΞΥ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ (EQUAL OPPORTUNITIES FOR WOMEN AND MEN)

Η απουσία φραγμών με βάση το φύλο όσον αφορά στην οικονομική, πολιτική και κοινωνική συμμετοχή.

ΙΣΗ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΚΑΙ ΑΝΔΡΩΝ (EQUAL TREATMENT FOR WOMEN AND MEN)

Εξασφάλιση της απουσίας άμεσων ή έμμεσων διακρίσεων λόγω φύλου.

ΙΣΟΡΡΟΠΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ (BALANCED PARTICIPATION OF WOMEN AND MEN)

Ο καταμερισμός των θέσεων εξουσίας και λήψης των αποφάσεων (40-60% εκπροσώπηση ανεξαρτήτως φύλου) μεταξύ ανδρών και γυναικών σε κάθε σφαίρα της ζωής, ο οποίος αποτελεί σημαντική προϋπόθεση για την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών *(Σύσταση του Συμβουλίου 96/694/ ΕΚ της 02.12.1996, ΕΕ L 319).*

ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ (GENDER EQUALITY)

Η έννοια αυτή εκφράζει ότι όλοι οι άνθρωποι είναι ελεύθεροι να αναπτύξουν τις προσωπικές τους ικανότητες και να προβούν σε επιλογές χωρίς τους περιορισμούς που θέτουν οι αυστηρώς καθορισμένοι ρόλοι των φύλων, ότι οι διαφορετικές συμπεριφορές, επιδιώξεις και ανάγκες των γυναικών και των ανδρών θεωρούν, εκτιμώνται και ευνοούνται το ίδιο.

ΚΑΘΕΤΟΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΣ ΔΙΑΧΩΡΙΣΜΟΣ (VERTICAL SEGREGATION)

Η συγκέντρωση των γυναικών και των ανδρών σε ορισμένους βαθμούς της ιεραρχίας, επίπεδα ευθύνης ή θέσεις.

ΚΑΤΑΜΕΡΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΤΑ ΦΥΛΟ (DIVISION OF LABOUR BY GENDER)

Ο καταμερισμός της αμειβόμενης και της μη αμειβόμενης απασχόλησης μεταξύ γυναικών και ανδρών στον ιδιωτικό και δημόσιο βίο.

ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΣΥΜΒΟΛΑΙΟ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ (GENDER CONTRACT)

Το σύνολο των σιωπηρών και ρητών κανόνων που αποδίδουν διαφορετικά επαγγέλματα και αξίες, διαφορετικές ευθύνες και υποχρεώσεις στους άνδρες και στις γυναίκες και ισχύουν σε τρία επίπεδα-πολιτισμική υπερδομή; κανόνες και αξίες της κοινωνίας-θεσμοί και συστήματα οικογενειακής πρόνοιας, εκπαίδευσης και απασχόλησης, κ.λπ. διεργασίες κοινωνικοποίησης ιδίως στο πλαίσιο της οικογένειας.

ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΦΥΛΟ (GENDER)

Πολιτισμικά προσδιορισμένος ορισμός της θηλυκότητας και του ανδρισμού (οι κοινωνικά κατασκευασμένες διαφορές που αποδίδονται και εμπεδώνονται από γυναίκες και άνδρες, αγόρια και κορίτσια) - οι διαφορές και οι ευθύνες των ατόμων μιας κοινωνίας που καθορίζονται από τις ερμηνείες σχετικά με τα καθήκοντα, δράσεις και υποχρεώσεις των γυναικών και ανδρών, αγοριών και κοριτσιών στη δημόσια και ιδιωτική ζωή. Κοινωνικά κατασκευασμένος ορισμός των σχέσεων μεταξύ των δύο φύλων σε μια κοινωνία.

ΜΙΚΡΟΜΕΣΑΙΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ (ΜΜΕ)

Στην Ευρωπαϊκή Ένωση, θεωρούνται οι επιχειρήσεις εκείνες που απασχολούν, με σχέση

εξαρτημένης εργασίας σε μόνιμη ή εποχιακή βάση, μέχρι 250 άτομα, σε συσχέτιση με τον κύκλο εργασιών (μέχρι 40 εκατ. Ευρώ ετησίως) και το ιδιοκτησιακό καθεστώς. Στην Ελλάδα, ο ανώτερος αριθμός απασχολουμένων, ως προϋπόθεση ένταξης μιας ΜΜΕ σε συγχρηματοδοτούμενο από την Ε.Ε. Πρόγραμμα, ποικίλλει ανάλογα με το Πρόγραμμα, από 1 έως 250 άτομα, πάλι σε συσχέτιση με τον κύκλο εργασιών (μέχρι 6 δισ. δρχ.) και το ιδιοκτησιακό καθεστώς.

Πηγή Έκθεση Ευρωπαϊκού Παρατηρητηρίου για τις ΜΜΕ, 1997.

ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΕΣ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ (FAMILY RESPONSIBILITIES)

Η φροντίδα και στήριξη των εξαρτώμενων μελών παιδιών ή άλλων μελών πρώτου βαθμού της οικογένεια τα οποία χρήζουν βοήθειας.

Πηγή: Toolkit on Mainstreaming Gender Equality in EC Development Cooperation. Glossary of gender and development terms European Commission 2004.

ΟΠΤΙΚΗ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ (GENDER PERSPECTIVE)

Η εξέταση και η επισήμανση των έμφυλων διαφορών, οι οποίες ενδέχεται να υπάρχουν σε οποιαδήποτε δεδομένη δραστηριότητα / τομέα άσκησης πολιτικής.

ΠΟΣΟΣΤΩΣΗ (QUOTAS)

Προκαθορισμένο ποσοστό ή μερίδιο θέσεων, εδρών ή διαθέσιμων πόρων που καλύπτεται από συγκεκριμένη ομάδα ή χορηγείται σε αυτήν, συνήθως βάσει ορισμένων κριτηρίων η κανόνων και αποσκοπεί στη διόρθωση κάποιας προηγούμενης ανισότητας. Συνήθως εφαρμόζονται σε θέσεις λήψης αποφάσεων ή στην πρόσβαση σε θέσεις κατάρτισης ή εργασίας.

ΟΡΙΖΟΝΤΙΟΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΣ ΔΙΑΧΩΡΙΣΜΟΣ (HORIZONTAL SEGREGATION)

Η συγκέντρωση των γυναικών και των ανδρών σε ορισμένους τομείς και επαγγέλματα.

ΡΟΛΟΙ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ (GENDER ROLES)

Ένα σύνολο στερεότυπων για τη δράση και τη συμπεριφορά των ανδρών και γυναικών, το οποίο αποτυπώνεται και διατηρείται με τον τρόπο που περιγράφεται στον όρο «Κοινωνικό Συμβόλαιο των Φύλων».

ΣΥΜΒΟΗΘΟΥΝΤΕΣ ΣΥΖΥΓΟΙ (ASSISTING SPOUSES)

Οι σύζυγοι ατόμων, τα οποία ασκούν οικονομική δραστηριότητα, συνήθως, ως αυτοαπασχολούμενοι ή ελεύθεροι επαγγελματίες, στην οποία ο/η σύζυγος συμβάλλει σημαντικά, χωρίς να λαμβάνει απαραιτήτως άμεση αμοιβή για την εργασία αυτή και χωρίς να δικαιούται συνήθως παροχές κοινωνικής προστασίας.

ΣΥΝΔΥΑΣΜΟΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΖΩΗΣ (RECONCILIATION OF WORK AND FAMILY/HOUSEHOLD LIFE)

Η εισαγωγή συστημάτων γονικής άδειας ή άδειας για οικογενειακούς λόγους, ρυθμίσεων για τη φροντίδα των παιδιών και των ηλικιωμένων και η ανάπτυξη μιας δομής και μιας οργάνωσης του εργασιακού περιβάλλοντος που θα διευκολύνουν το συνδυασμό των επαγγελματικών υποχρεώσεων και των υποχρεώσεων που συνεπάγεται η οικογένεια και το νοικοκυριό για τις γυναίκες και τους άνδρες.

ΣΧΕΣΕΙΣ ΦΥΛΟΥ (GENDER RELATIONS)

Η σχέση και η άνιση κατανομή της εξουσίας μεταξύ των γυναικών και των ανδρών, η οποία χαρακτηρίζει οποιοδήποτε συγκεκριμένο σύστημα βασισμένο στο φύλο.

ΤΡΙΠΛΟΣ ΡΟΛΟΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ (WOMEN'S TRIPLE ROLE)

Ο τριπλός ρόλος των γυναικών αναφέρεται στο ρόλο των γυναικών όσον αφορά στην αναπαραγωγή, την παραγωγή και την κοινοτική διαχείριση. Ο τρόπος με τον οποίο αποτιμώνται αυτές οι μορφές επηρεάζει τον τρόπο με τον οποίο οι άνδρες και οι γυναίκες θέτουν τις προτεραιότητες τους στο σχεδιασμό προγραμμάτων ή σχεδίων. Το εάν λαμβάνονται υπόψη ή όχι αυτές οι μορφές μπορεί να συμβάλει στην αποτροπή των γυναικών από το να εκμεταλλευτούν ευκαιρίες ανάπτυξης.

Πηγή: Toolkit on Mainstreaming Gender Equality in EC Development Cooperation. Glossary of gender and development terms European Commission 2004.

ΦΡΟΝΤΙΔΑ ΕΞΑΡΤΩΜΕΝΩΝ ΑΤΟΜΩΝ (DEPENDANT CARE)

Παροχή φροντίδας στα άτομα που είναι νεαρά, ασθενή, ηλικιωμένα άτομα ή άτομα με ειδικές ανάγκες και εξαρτώνται από άλλα άτομα.

ΦΡΟΝΤΙΔΑ ΠΑΙΔΙΩΝ (CHILDCARE)

Ευρύτατη έννοια, που περιλαμβάνει την παροχή υπηρεσιών από δημόσιους, ιδιωτικούς, ή συλλογικούς φορείς ή και από άτομα για την κάλυψη των αναγκών των παιδιών και των γονέων (Σύσταση 92/241/ΕΟΚ του συμβουλίου της 31/03/92, ΕΕ L 123).

ΧΡΗΣΙΜΕΣ ΙΣΤΟΣΕΛΙΔΕΣ

ΔΙΕΘΝΗΣ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ

Οργανισμός Ηνωμένων Εθνών	www.un.org
United Nations Entity for Gender Equality and Empowerment of Women (UNWomen)	www.unwomen.org
OECD Organisation for Economic Co-operation and Development	www.oecd.org

ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ

Ευρωπαϊκή Επιτροπή	ec.europa.eu
European DatabaseWomen in Decision - Making	www.db-decision.de
European Women's Lobby	www.womenlobby.org
European Parliament, Committee on Women's Rights and Gender Equality - FEMM	www.europarl.eu.int/committees/femm_home.htm
Council of Europe, Human Rights, Equality between Women and Men	www.coe.int/t/dghl/standard-setting/equality/default_en.asp
Επιτροπή των Περιφερειών	www.cor.europa.eu

ΕΛΛΑΔΑ

Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων (ΓΓΙΦ)	www.isotita.gr
Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ)	www.kethi.gr
Ο Συνήγορος του Πολίτη	www.synigoros.gr
Εθνικό Επιμελητηριακό Δίκτυο Ελληνίδων Γυναικών Επιχειρηματιών (ΕΕΔΕΓΕ)	http://eedege.eu
Σύνδεσμος Γυναικών Επιχειρηματιών Ελλάδος (ΣΕΓΕ)	www.sege.gr
Εμπορικό και Βιομηχανικό Επιμελητήριο Πειραιά (ΕΒΕΠ)	www.pcci.gr
Ελληνική Εταιρεία Διοικήσεως Επιχειρήσεων (ΕΕΔΕ) – Τομέας Γυναικών Μάνατζερ και Επιχειρηματιών (ΤΟΓΜΕ)	www.eede.gr
Σύνδεσμος Βιομηχανιών Βορείου Ελλάδος (ΣΒΒΕ)	www.sbbe.gr
Κέντρο Στήριξης της Απασχόλησης και της Επιχειρηματικότητας των Γυναικών - ΕΡΓΑΝΗ	www.ergani.gr
Αιρετές στην Αυτοδιοίκηση	www.airetes.gr

ΜΑΤΙΝΑ
ΠΑΠΑΓΙΑΝΝΟΠΟΥΛΟΥ

Η κα Ματίνα Παπαγιαννοπούλου είναι κοινωνική επιστήμονας και ερευνήτρια με σπουδές στην Κοινωνιολογία και την Εγκληματολογία, ειδικευμένη στην ισότητα των φύλων και σε θέματα φύλου. Από το 2001 έως το 2009 έχει εργαστεί στο Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ) ως υπεύθυνη Τμήματος Ερευνών/Μελετών και Εκδόσεων. Από το 2010 έως τον Ιούλιο του 2012 εργάστηκε στην Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων (ΓΓΙΦ) ως ειδικό επιστημονικό προσωπικό σε θέματα πολιτικών που στοχεύουν στην προώθηση της ισότητας των φύλων ή/και την ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές. Διαθέτει σημαντική εμπειρία στον συντονισμό ερευνών για θέματα φύλου και στη διεξαγωγή ερευνών πεδίου, ενώ έχει εκδώσει σχετικά άρθρα, μελέτες και βιβλία. Τέλος, έχει συμμετάσχει σε ευρωπαϊκά και εθνικά προγράμματα δράσης σε θέματα εκπαίδευσης, επαγγελματικής κατάρτισης, απασχόλησης και συμβουλευτικής γυναικών.

ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ
Ινστιτούτο Μικρών Επιχειρήσεων
Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών Βιοτεχνών Εμπόρων Ελλάδας

ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ Γραφείο Ισότητας

Πράξη:

«Σχέδιο Δράσης για την προώθηση των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων των συλλογικών οργάνων της ΓΣΕΒΕΕ»

Αθήνα: Αριστοτέλους 46, Τ.Κ. 10433,
Τηλ.: 210 8846852 (εσωτερικό 328),
πρόσωπο επαφής Ιωάννα Προφύρη, Υπεύθυνη Γραφείου Ισότητας.
Ανοιχτή Γραμμή Πληροφόρησης (Help-Line): 210 8219552
E-mail: isotita@imegsevee.gr
Website: www.isotita.imegsevee.gr

Σκοπός του Οδηγού αυτού είναι να στηρίξει και να ενισχύσει την ουσιαστική συμμετοχή των γυναικών στα συνδικαλιστικά όργανα και τα κέντρα λήψης αποφάσεων σε αυτά, μέσω της πληροφόρησης με άμεσο και κατανοητό τρόπο σε θέματα πολιτικών ισότητας, καθώς και σε νομικά θέματα που επηρεάζουν το βαθμό και την ποιότητα παρουσίας των γυναικών σε τομείς της δημόσιας ζωής, ένας από τους οποίους είναι και ο χώρος του συνδικαλισμού. Οι θεματικές ενότητες που αναπτύσσονται για την επίτευξη του συγκεκριμένου σκοπού είναι:

1. Οι πολιτικές για την Ισότητα των Φύλων
2. Υφιστάμενο νομοθετικό πλαίσιο για τη στήριξη και την ενίσχυση της θέσης των γυναικών στη δημόσια ζωή
3. Γυναίκες και συνδικαλιστικά κέντρα λήψης αποφάσεων

Ευρωπαϊκή Ένωση
Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο
Ε.Π. ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΗ 2007-2013
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ
ΓΕΝΙΚΗ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ
ΕΣΠΑ 2007-2013 πρόγραμμα για την ανάπτυξη
ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΤΑΜΕΙΟ
Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης