



Ίσες Ευκαιρίες & Ανάπτυξη: Δημιουργία Μηχανισμού Διευκόλυνσης & Υποστήριξης της Διαδικασίας Ενσωμάτωσης της Αρχής των Ίσων Ευκαιριών στο Περιβάλλον Απασχόλησης

**ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΒΑΣΗΣ ΓΝΩΣΗΣ
ΓΙΑ ΤΙΣ ΥΦΙΣΤΑΜΕΝΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ & ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ
ΠΡΟΩΘΗΣΗΣ ΤΩΝ ΙΣΩΝ ΕΥΚΑΙΡΙΩΝ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ**

ΔΡΑΣΗ 1 :

**ΑΝΑΛΥΣΗ ΘΕΣΜΙΚΟΥ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ, ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟΥ
ΚΑΙ ΟΡΩΝ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΩΝ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΓΙΑ ΤΙΣ
ΙΣΕΣ ΕΥΚΑΙΡΙΕΣ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ**



Το Έργο υλοποιείται στο πλαίσιο της Κ.Π. EQUAL.
Συγχρηματοδοτείται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (75%) και το
Υπουργείο Απασχόλησης & Κοινωνικής Προστασίας (25%)



***ΑΝΑΛΥΣΗ ΘΕΣΜΙΚΟΥ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ, ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟΥ
ΚΑΙ ΟΡΩΝ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΩΝ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΓΙΑ ΤΙΣ
ΙΣΕΣ ΕΥΚΑΙΡΙΕΣ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ***

Η παρούσα μελέτη εκπονήθηκε στα πλαίσια του έργου EQUAL με τίτλο «Ίσες Ευκαιρίες & Ανάπτυξη: Δημιουργία Μηχανισμού Διευκόλυνσης & Υποστήριξης της Διαδικασίας Ενσωμάτωσης της Αρχής των Ίσων Ευκαιριών στο Περιβάλλον Απασχόλησης», που συγχρηματοδοτείται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο και το Ελληνικό Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας τα πλαίσια της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας "EQUAL". Η μελέτη ασχολείται με το θεσμικό περιβάλλον και τις κύριες δημόσιες πολιτικές για την ισότητα στην απασχόληση. Η εξέταση γίνεται σε δύο κυρίως επίπεδα, το Ευρωκοινωνικό και το Ελληνικό εθνικό, με παράλληλη παρουσίαση της διεθνούς διάστασης εκτός ΕΕ.

Δρ. Νικήτας Χατζημιχαήλ

Ειδικός Επιστήμονας στο Πανεπιστήμιο Βρυξελλών (U.L.B.)

Δικηγόρος.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η αρχή της ισότητας των φύλων αποτελεί συνταγματικό θεμέλιο τόσο της Ευρωπαϊκής όσο και της Ελληνικής έννομης τάξης. Η ισότητα αποτελεί επίσης κεντρικό άξονα των Ευρωπαϊκών και εθνικών πολιτικών για το δημόσιο, ιδιωτικό και κοινωνικό βίο. Διαπιστώνουμε μια αυξανόμενη αναγνώριση της σημασίας τόσο της αρχής της ισότητας, όσο και της πολυπλοκότητας των θεμάτων που αφορά.

Όσον αφορά την πολυπλοκότητα και την εξέλιξη των πολιτικών ισότητας, αξίζει να επισημανθούν τρεις διαστάσεις – ως προς τις νομικές έννοιες, ως προς τα μέσα δράσης, ως προς το περιεχόμενο της δικαιοπολιτικής συζήτησης.

Όσον αφορά τη νομική διατύπωση της αρχής της ισότητας, διακρίνουμε την τυπική από την ουσιαστική ισότητα. Η *τυπική ισότητα*, η ταυτόσημη δηλαδή μεταχείριση, κατοχυρώνεται συνταγματικά και νομοθετικά, όπως στο άρθρο 4§1 Συντ. με γενικούς όρους και στο άρθρο 22§1 εδ. 2 Συντ. και 141 ΣυνθΕΚ για την αρχή της ισότητας των αμοιβών. Θα μπορούσαμε να πούμε πως αποτελεί το σημείο εκκίνησης για τη διασφάλιση της πλήρους ισότητας, εξ απόψεως τόσο λειτουργικότητας όσο και εφικτότητας. Και πάλι η πράξη έχει αποδείξει πως η εξειδίκευση των γενικών αρχών της τυπικής ισότητας όπως η ισότητα των αμοιβών απαιτεί μακρόχρονη προσπάθεια και εκτενή περιπτώσιολογία. Η *ουσιαστική ισότητα* απαιτεί τη διαφοροποιημένη μεταχείριση εν όψει ιδιαιτεροτήτων, όπως η προστασία της μητρότητας. Χρειάζεται άρα ακόμη μεγαλύτερη στάθμιση των δεδομένων, των επιδιώξεων και των χρησιμοποιούμενων μέσων για την επίτευξή τους. Η διαδικασία είναι διαρκής, καθώς οι σταθμίσεις μεταβάλλονται: βλέπουμε έτσι και θετικές δράσεις που αρχικά αναγνωρίζονται για την προστασία της μητρότητας, να επεκτείνονται στην συνέχεια και στον πατέρα (βεβαίως η χορήγηση γονικής αδειάς και στον πατέρα εξυπηρετεί, πέραν της τυπικής ισότητας ανδρών και γυναικών, την προώθηση των επαγγελματικών ευκαιριών των γυναικών με την σχετική κατανομή της οικογενειακής φροντίδας και την αλλαγή στερεοτύπων αντιλήψεων). Η προβληματική της ουσιαστικής ισότητας έχει επίσης ενισχύσει θετικές δράσεις και ακόμη και την εισαγωγή παρεκκλίσεων από την τυπική ισότητα υπέρ των γυναικών, όπως οι ποσοτώσεις συμμετοχής σε όργανα.¹

Όσον αφορά στα μέσα δράσης, ομολογουμένως η «θετικιστική» νομική διάσταση εντείνεται: νέες μορφές θετικών δράσεων «ξαναγράφουν το εγχειρίδιο», ενώ όλο και περισσότερα ανώτατα και ανώτερα δικαιοδοτικά όργανα να λαμβάνουν αποφάσεις προωθητικές πολιτικών ισότητας, δημιουργώντας μια συνταγματική νομολογία σε

¹ Συχνά με τον όρο «θετική δράση» γίνεται αναφορά ακριβώς στην εισαγωγή παρεκλίσεων, κατά μετάφραση και του πολιτικώς ορθού όρου affirmative action (που στην Αμερική επικράτησε άλλων όρων όπως reverse discrimination). Φρονούμε πως είναι πιο χρήσιμο να προσεγγιστεί με μεγαλύτερη ευρύτητα ο όρος *θετική δράση*.

ευρωπαϊκό, αλλά και πιο πρόσφατα σε εθνικό (και διεθνές) επίπεδο. Ταυτόχρονα όμως, είναι σαφής η αυξανόμενη χρήση εργαλείων εφαρμογής πολιτικών που φαίνονται, τουλάχιστον σε ένα θετικιστή νομικό, πιο «ήπια» – υπό την έννοια ότι δεν αποσκοπούν στο να επιβάλουν αποτελέσματα και συμπεριφορές άμεσα και «δια του νόμου» (δηλ. με κανόνες συμπεριφοράς και την απειλή κρατικής κύρωσης), αλλά στο να διαμορφώσουν και επηρεάσουν συμπεριφορές, παρέχοντας θετικά κίνητρα, δημιουργώντας κοινωνικές και πολιτικές δυναμικές. Αυτό οφείλεται εν πρώτοις στο ότι οι πολιτικές ισότητας έχουν προχωρήσει σε προωθημένα επίπεδα, όπου χρειάζονται σοβαρές κοινωνικοεπιστημονικές μελέτες δράσεων και επιπτώσεων πριν τη λήψη μέτρων, και όπου η υιοθέτηση «σκληρών» νομικών κανόνων είναι λιγότερο εφικτή ή αποδοτική με τις παρούσες συνθήκες· εν μέρει οφείλεται και στους νέους ανέμους περί διακυβέρνησης και πολιτικής-policy, αλλά και στον αυξανόμενο αριθμό των ειδικευμένων σε κοινωνικές επιστήμες ή σπουδές φύλου.

Όσον αφορά τέλος τους προβληματισμούς δημόσιας πολιτικής και δικαιοπολιτικής (public policy), παρατηρούμε τη μετεξέλιξη της συζήτησης περί ισότητας. Αφ'ενός, η κεντρική θεματική είναι πλέον λιγότερο η διεκδίκηση ειδικού καθεστώτος των πολιτικών ισότητας, κεντρικής αρμοδιότητας ειδικών φορέων και ειδικών δράσεων, και περισσότερο αφορά στην οικουμενική καθιέρωση – ως ζητουμένου – του gender mainstreaming, της ενσωμάτωσης της διάστασης φύλου σε όλες τις πολιτικές. Στην πράξη βεβαίως, ειδικότητα και ενσωμάτωση συμβαδίζουν και αλληλοσυμπληρώνονται, οι δε ειδικοί θεσμοί και φορείς συνεχίζουν να αυξάνονται. Αφ'ετέρου, το mainstreaming οδηγεί στο φαινόμενο να υιοθετούνται δράσεις προωθητικές των πολιτικών ισότητας υπό το φως άλλων κοινωνικών και πολιτικοοικονομικών επιδιώξεων – όπως η οικονομική και περιφερειακή ανάπτυξη, η βιώσιμη ανάπτυξη, η αντιμετώπιση του δημογραφικού προβλήματος.

Όλα τα ανωτέρω είναι εμφανή στην περίπτωση της προώθησης της ισότητας στην απασχόληση. Η ισότητα στην απασχόληση υπήρξε το πρώτο επιμέρους πεδίο ισότητας, πέραν δηλαδή των γενικών περί ισότητας διατάξεων, που απασχόλησε το συντακτικό νομοθέτη (βλ. 22§1 εδ. 2, 141 ΣυνθΕΚ για την ισότητα αμοιβών). Η σημασία της στην προώθηση καθολικά της ισότητας είναι σημαντική. Ταυτόχρονα, ο χώρος της απασχόλησης αποτελεί κεντρικό πεδίο για το σχεδιασμό δημοσίων πολιτικών, στις οποίες η ισότητα οφείλει μεν να έχει σημαντικό ρόλο δεν αποτελεί όμως τη μοναδική διάσταση.

Η παρούσα μελέτη ασχολείται με το θεσμικό περιβάλλον και τις κύριες δημόσιες πολιτικές για την ισότητα στην απασχόληση. Στο μεν θεσμικό περιβάλλον εντάσσουμε αφ'ενός τις κεντρικές συνταγματικές ρυθμίσεις, οι οποίες αποτελούν θεμέλιο δράσης, σύμβολο διεκδίκησης αλλά και ισχυρό μοχλό δικαιοδοτικής επέμβασης, και αφ'ετέρου τους κύριους φορείς που ασχολούνται με θέματα προώθησης ισότητας, και δη ισότητας στην απασχόληση. Η εξέταση γίνεται σε δύο κυρίως επίπεδα, το Ευρωκοινοτικό και το Ελληνικό εθνικό, με παράλληλη παρουσίαση

της διεθνούς διάστασης εκτός ΕΕ. Όσον αφορά τις κύριες δημόσιες πολιτικές, η μελέτη παρουσιάζει πρώτα τα «κεντρικά» προγραμματικά κείμενα, δεύτερον τις «σκληρές» νομικές ρυθμίσεις και τρίτον τα βασικά πλέγματα δράσεων. Κοινοτική και εθνική διάσταση διαπλέκονται οριζοντίως σε αυτό το δεύτερο μέρος, δεδομένου του ότι η Ευρωπαϊκή Κοινότητα/Ένωση αποτελεί τον κύριο φορέα παραγωγής πολιτικής και αξόνων δράσης (ως νομοθέτης και χρηματοδότης), αφήνοντας πάντως την επακριβή διατύπωση των δράσεων στα Κράτη μέλη.

I. ΤΟ ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ

Εξετάζουμε πρώτα την Ευρωπαϊκή διάσταση για δύο κυρίως λόγους. Πρώτον, νομικά, και πρακτικά, το κοινοτικό δίκαιο κασιχύει του εθνικού. Χωρίς να μπορούμε στη συζήτηση για το αν το Κοινοτικό Δίκαιο, πρωτεύον ή δευτερεύον, κασιχύει και του ελληνικού Συντάγματος, στην πράξη τα κοινοτικά όργανα – και δη το Δικαστήριο – είναι οι τελικοί κριτές. Δεύτερον, τα Ευρωπαϊκά όργανα είναι αυτά που, σε μεγάλο βαθμό, και με τη συμμετοχή των εθνικών φορέων, χαράσσουν στρατηγική και παράγουν πολιτική· αλλά και μέρος των εθνικών πολιτικών, δράσεων και συζητήσεων είναι εμπνευσμένο (και βεβαίως χρηματοδοτούμενο) από την Κοινότητα.

1. Η Ευρωπαϊκή Διάσταση

1.1. Συνταγματικά Θεμέλια

Ιστορικό θεμέλιο της κοινοτικής πολιτικής για την ισότητα υπήρξε το άρθρο 119 του ιδρυτικού κειμένου της ΕΟΚ, της Συνθήκης της Ρώμης (1957), και σημερινό άρθρο 141 ΣυνΘΕΚ,² που κατοχυρώνει την ισότητα αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών.

² Άρθρο 141:

1. Κάθε κράτος μέλος εξασφαλίζει την εφαρμογή της αρχής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας.
2. Για τους σκοπούς του παρόντος άρθρου, ως "αμοιβή" νοούνται οι συνήθεις βασικοί ή κατώτατοι μισθοί ή αποδοχές και όλα τα άλλα οφέλη, που παρέχονται άμεσα ή έμμεσα, σε χρήματα ή σε είδος, από τον εργοδότη στον εργαζόμενο, λόγω της σχέσεως εργασίας.
Η ισότητα αμοιβής, χωρίς διακρίσεις φύλου, συνεπάγεται:
 - α) ότι η αμοιβή που παρέχεται για όμοια εργασία που αμείβεται κατ' αποκοπή καθορίζεται με βάση την ίδια μονάδα μετρήσεως·
 - β) ότι η αμοιβή που παρέχεται για εργασία που αμείβεται με βάση τη χρονική διάρκεια είναι ίδια για όμοια θέση εργασίας.
3. Το Συμβούλιο, αποφασίζοντας σύμφωνα με τη διαδικασία του άρθρου 251 και μετά από διαβούλευση με την Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή, θεσπίζει μέτρα με τα οποία εξασφαλίζεται η εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένης της αρχής της

Η ειδική διάταξη αυτή αποτέλεσε τόσο τη νομική βάση για την πλούσια νομολογία του Δικαστηρίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων³ όσο και το συνταγματικό θεμέλιο για νομοθετική δράση των κοινοτικών οργάνων, με σειρά Οδηγιών και άλλων νομικών κειμένων⁴ που εκδόθηκαν από το 1975 μέχρι σήμερα.⁵

Με τη Συνθήκη του Άμστερνταμ το 1997 αναμορφώθηκε το Ευρωπαϊκό «σύνταγμα»⁶ και συμπεριελήφθησαν στην τροποποιημένη συνθήκη ρητές προβλέψεις της ισότητας ως θεμελιώδους συντακτικής επιδίωξης του Ευρωπαϊκού οικοδομήματος. Διακρίνουμε θεμελιώδεις αρχές και συγκεκριμένες βάσεις δράσης.

Το παρόν άρθρο 2 ΣυνθΕΚ αναφέρει την «ισότητα ανδρών και γυναικών» ανάμεσα σε σειρά επιδιώξεων τις οποίες «η Κοινότητα έχει ως αποστολή, με τη δημιουργία κοινής αγοράς, οικονομικής και νομισματικής ένωσης και με την εφαρμογή των κοινών πολιτικών ή δράσεων που αναφέρονται στα άρθρα 3 και 4, να προάγει στο σύνολο της Κοινότητας».⁷ Το άρθρο 3 ΣυνθΕΚ, έχοντας απαριθμήσει, στην παρ. 1, τα πεδία άσκησης πολιτικών / δράσης της Κοινότητας (περ. α – υ), ορίζει στην παρ. 2 ότι «[σ]ε όλες τις δραστηριότητες που αναφέρονται στο παρόν άρθρο, η Κοινότητα επιδιώκει να εξαλειφθούν οι ανισότητες και να προαχθεί η ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών».

ισότητας αμοιβής για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας.

4. Προκειμένου να εξασφαλιστεί εμπράκτως η πλήρης ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών στην εργασία, η αρχή της ίσης μεταχείρισης δεν εμποδίζει τα κράτη μέλη να διατηρήσουν ή να θεσπίσουν μέτρα που προβλέπουν ειδικά πλεονεκτήματα, τα οποία διευκολύνουν το λιγότερο εκπροσωπούμενο φύλο να συνεχίσει μια επαγγελματική δραστηριότητα ή προλαμβάνουν ή αντισταθμίζουν τα μειονεκτήματα στην επαγγελματική σταδιοδρομία.

³ http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/case_law_en.html.

⁴ Ο όρος instruments μεταφράζεται εδώ περιφραστικά ως νομικά κείμενα, αλλά δόκιμη είναι και η απόδοσή του ως «εργαλεία [νομοθετικής] πολιτικής».

⁵ http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/legalacts_en.html.

⁶ Σειρά διαπρεπών νομομαθών και θεωρητικών της ευρωπαϊκής ενοποίησης έχουν παρατηρήσει πως η Ευρωπαϊκή Ένωση διαθέτει ήδη σύνταγμα ή τουλάχιστον ένα αυτοτελές σύστημα συνταγματικού δικαίου.

⁷ Άρθρο 2 ΣυνθΕΚ:

Η Κοινότητα έχει ως αποστολή, με τη δημιουργία κοινής αγοράς, οικονομικής και νομισματικής ένωσης και με την εφαρμογή των κοινών πολιτικών ή δράσεων που αναφέρονται στα άρθρα 3 και 4, να προάγει στο σύνολο της Κοινότητας την αρμονική, ισόρροπη και αειφόρο ανάπτυξη των οικονομικών δραστηριοτήτων, υψηλό επίπεδο απασχόλησης και κοινωνικής προστασίας, ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών, αειφόρο, μη πληθωριστική ανάπτυξη, υψηλό βαθμό ανταγωνιστικότητας και σύγκλισης των οικονομικών επιδόσεων, υψηλό επίπεδο προστασίας και βελτίωσης της ποιότητας του περιβάλλοντος, την άνοδο του βιοτικού επιπέδου και της ποιότητας ζωής, την οικονομική και κοινωνική συνοχή και την αλληλεγγύη μεταξύ κρατών μελών.

Το άρθρο 13 ΣυνθΕΚ δίνει την εξουσία στα κοινοτικά όργανα, και δη στο Συμβούλιο, να αναλάβουν, εντός των συνταγματικών ορίων, «κατάλληλη δράση για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φύλου, φυλετικής ή εθνικής καταγωγής, θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού», αλλά και να λάβει «κοινοτικά μέτρα ενθάρρυνσης, αποκλειόμενης της εναρμόνισης των νομοθετικών και κανονιστικών διατάξεων των κρατών μελών, προς υποστήριξη των δράσεων των κρατών μελών οι οποίες αναλαμβάνονται για να συμβάλουν στην υλοποίηση» τέτοιων στόχων. Το άρθρο 137 §1 περ. θ, προβλέπει πως «η Κοινότητα υποστηρίζει και συμπληρώνει τη δράση των κρατών μελών» στον τομέα της «ισότητα[ς] μεταξύ ανδρών και γυναικών όσον αφορά τις ευκαιρίες στην αγορά εργασίας και τη μεταχείριση στην εργασία».

Το Σχέδιο Συνταγματικής Συνθήκης προωθεί – ελαφρώς – περαιτέρω την αναγωγή της προώθησης της ισότητας ανδρών και γυναικών σε θεμελιώδη πολιτική/αρχή της Ένωσης.⁸ Το Άρθρο III-116, το δεύτερο άρθρο του ουσιαστικού συντάγματος της Ένωσης (Μέρος III, Πολιτικές) είναι αφιερωμένο αποκλειστικά στην ισότητα των φύλων, και ορίζει πως η εξάλειψη των ανισοτήτων και η προαγωγή της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών αποτελεί επιδίωξη της Ένωσης σε όλες τις οριζόμενες δράσεις τους – αναβαθμίζεται, δηλαδή, τυπικώς, το άρθρο 3§2 ΣυνθΕΚ. Το Άρθρο III-118, διαδεχόμενο το άρθρο 13 ΣυνθΕΚ, επιβεβαιώνει την επιδίωξη καταπολέμησης διακρίσεων λόγω φύλου. Η προώθηση της ισότητας κατοχυρώνεται κατ'αρχήν και για την εξωτερική δράση της Ένωσης, βάσει του Άρθρου III-292. Στο κεφάλαιο περί κοινωνικής πολιτικής, επαναλαμβάνεται η διάταξη του άρθρου 137 ΣυνθΕΚ και κατοχυρώνεται περαιτέρω η «ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών όσον αφορά τις ευκαιρίες στην αγορά εργασίας και τη μεταχείριση κατά την εργασία» ως τομέας δράσης στον οποίο «η Ένωση υποστηρίζει και συμπληρώνει τη δράση των κρατών μελών» (Άρθρο III-210 §1 περ. θ'). Και βεβαίως διατηρείται το ιστορικό άρθρο 119/141 ως III-214.

Όσον αφορά την συνταγματική θεμελίωση των κοινοτικών πολιτικών για την απασχόληση, αντίστοιχες αναφορές με την ισότητα υπάρχουν στα άρθρα 2 και 3§1 ΣυνθΕΚ.⁹ Ο Τίτλος VIII, προϊόν κυρίως της Συνθήκης του Άμστερνταμ (και της κοινοτικοποίησης της Συμφωνίας για την Κοινωνική Πολιτική του Μάστριχτ), αναγνωρίζει την αρμοδιότητα των Κρατών μελών σε θέματα απασχόλησης,¹⁰ θέτει ταυτόχρονα τις νομικές βάσεις για την «ανάπτυξη συντονισμένης στρατηγικής για την απασχόληση» και «τη δημιουργία εξειδικευμένου, εκπαιδευμένου και ευπροσάρμοστου εργατικού δυναμικού, και αγοράς εργασίας ανταποκρινόμενης στις

⁸ Βλ. Συνθήκη για τη θέσπιση Συντάγματος της Ευρώπης, ΕΕ C-310 / 16.12.2004.

⁹ Άρθρο 2 () . Άρθρο 3§1 περ. θ (η «προαγωγή του συντονισμού μεταξύ των πολιτικών των κρατών μελών για την απασχόληση προκειμένου να αυξηθεί η αποτελεσματικότητά τους με την ανάπτυξη συντονισμένης στρατηγικής για την απασχόληση»)

¹⁰ Έτσι και ρητά άρθρο 127 §1 εδ. 2 ΣυνθΕΚ.

εξελίξεις της οικονομίας».¹¹ Θεσπίζονται συμβουλευτικά όργανα, αλλά και τακτικές διαδικασίες ελέγχου της ευρωπαϊκής κατάστασης και στρατηγικής από το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο κλπ.¹² Η Ευρωπαϊκή Κοινότητα/Ένωση «συμβάλλει στην επίτευξη υψηλού επιπέδου απασχόλησης ενθαρρύνοντας την συνεργασία μεταξύ κρατών μελών, υποστηρίζοντας και, εάν χρειάζεται, συμπληρώνοντας τη δράση τους».¹³ Η Συνταγματική Συνθήκη δεν επιφέρει πρακτικές αλλαγές στο παρόν πλαίσιο.¹⁴

Εδώ μπορεί να αναφερθεί η Πρόταση Απόφασης του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου για τη θέσπιση Κοινοτικού Προγράμματος για την απασχόληση και την κοινωνική αλληλεγγύη – PROGRESS (sec 2004 936) και η Ανακοίνωση της Επιτροπής στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, σχετικά με την κοινή θέση του Συμβουλίου για την έκδοση της ανωτέρω απόφασης. (Βρυξέλλες, 4.08.06 COM (2006) 440 τελικό). Η Ισότητα των Φύλων αναφέρεται στα ανωτέρω κείμενα ως ο πέμπτος τομέας δραστηριότητας του Προγράμματος. Ειδικότερα, οι γενικοί στόχοι του προγράμματος είναι:

- βελτίωση των γνώσεων και της κατανόησης της κατάστασης που επικρατεί στα κράτη μέλη μέσω της ανάλυσης, αξιολόγησης και στενής παρακολούθησης των πολιτικών
- υποστήριξη της εκπόνησης στατιστικών εργαλείων και μεθόδων και κοινών δεικτών
- υποστήριξη και (η) παρακολούθηση της εφαρμογής της νομοθεσίας και των πολιτικών στόχων
- προώθηση της δικτύωσης, της αμοιβαίας μάθησης και του εντοπισμού και της διάδοσης ορθών πρακτικών στο επίπεδο της Ένωσης
- μεγαλύτερη ευαισθητοποίηση των ενδιαφερόμενων μερών και του κοινού σχετικά με τις πολιτικές που επιδιώκονται στο πλαίσιο κάθε ενός από τους πέντε τομείς δράσης
- ενίσχυση της ικανότητας των κύριων δικτύων της Ένωσης να προωθούν και να ενισχύουν τις πολιτικές της,

ενώ το πρόγραμμα διαιρείται στους ακόλουθους πέντε τομείς:

1. απασχόληση
2. κοινωνική προστασία και ενσωμάτωση
3. όροι εργασίας
4. καταπολέμηση των διακρίσεων και ποικιλομορφία
5. ισότητα των φύλων

¹¹ Άρθρο 125. Βλ. και Άρθρο

¹² Βλ. λ.χ. άρθρα 128, 130 ΣυνθΕΚ.

¹³ Άρθρο 127§1. Βλ. επίσης άρθρο 129 ΣυνθΕΚ.

¹⁴ Βλ. Μέρος ΙΙΙ, Κεφάλαιο ΙΙΙ, Τμήμα Ι (άρθρα ΙΙΙ-203 έως ΙΙΙ-208)

Ο τομέας αυτός έχει ως στόχο την αποτελεσματική εφαρμογή της αρχής της ισότητας των φύλων και προωθεί την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στις πολιτικές της ΕΕ:

- βελτιώνοντας την κατανόηση της κατάστασης όσον αφορά θέματα ισότητας και ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου στις πολιτικές, ιδίως με αναλύσεις και μελέτες και με την ανάπτυξη στατιστικών και δεικτών, καθώς και αξιολογώντας τον αντίκτυπο της ισχύουσας νομοθεσίας και των σημερινών πολιτικών και πρακτικών
- ενισχύοντας την εφαρμογή της νομοθεσίας της Ένωσης για την ισότητα των φύλων με την ενίσχυση της παρακολούθησης, την κατάρτιση των νομικών και τη δικτύωση εξειδικευμένων φορέων που ασχολούνται με θέματα ισότητας
- αυξάνοντας την ευαισθητοποίηση, διαδίδοντας πληροφορίες και προωθώντας τη συζήτηση σχετικά με τις κύριες προκλήσεις και τα θέματα πολιτικής που αφορούν την ισότητα των φύλων και την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στις πολιτικές
- αναπτύσσοντας την ικανότητα των κύριων δικτύων της Ένωσης (όπως, για παράδειγμα, των δικτύων εθνικών εμπειρογνομόνων ή μη κυβερνητικών οργανώσεων) να υλοποιούν τους πολιτικούς στόχους της Ένωσης.

1.2. Ευρωπαϊκοί Φορείς

1.2.1 Όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Το μοντέλο της ευρωπαϊκής διακυβέρνησης δεν μπορεί να κατανοηθεί πλήρως με όρους αποκλειστικά της κλασικής συνταγματικής επιστήμης. Θεωρητικά, τα νομοθετικά όργανα της Ένωσης είναι το Συμβούλιο, που συγκροτείται από τους εκπροσώπους των εθνικών κυβερνήσεων, και, σε αυξανόμενο βαθμό, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή είναι το κύριο όργανο της εκτελεστικής εξουσίας (στην οποία όμως μετέχει και το Συμβούλιο με τη Γραμματεία του και τις επιτροπές ειδικών). Η Επιτροπή διαθέτει όμως και τη νομοθετική πρωτοβουλία, την οποία ενισχύει ο ρόλος της ως ενδιάμεσου μεταξύ Συμβουλίου και Κοινοβουλίου, ενώ θεωρείται ο θεματοφύλακας του κοινοτικού νομοθετικού κεκτημένου. Εν τέλει, ο ρόλος της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στη διαμόρφωση της ευρωπαϊκής – και εθνικής, μέσω του ελέγχου που ασκεί – δημόσιας πολιτικής είναι διττός: έχει κεντρικό ρόλο στον σχεδιασμό στρατηγικών και πολιτικών, αλλά και στην εκτέλεσή τους. Είναι ο γεννήτωρ των κοινοτικών νομικών κειμένων, αλλά και ο διοικων τα Ευρωπαϊκά Ταμεία, μέσω των οποίων επίσης προάγεται η κοινοτική δημόσια πολιτική.

Στο πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, η δραστηριότητα για θέματα ισότητας, όπως και απασχόλησης ασκείται στα πλαίσια της Γενικής Διεύθυνσης για την Απασχόληση, τις Κοινωνικές Υποθέσεις και τις Ίσες Ευκαιρίες, και ιδίως το Τμήμα G/1 της

Διεύθυνσης G (ισότητα, δράση κατά διακρίσεων, κοινωνία πολιτών).¹⁵ Αυτή η δομή διευκολύνει την συνέργεια μεταξύ πολιτικών ισότητας και πολιτικών απασχόλησης.

Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο δείχνει ιδιαίτερη ευαισθησία σε θέματα ισότητας και γενικά στις κοινωνικές υποθέσεις. Υφίσταται ξεχωριστή Επιτροπή για τα Δικαιώματα των Γυναικών και την Ισότητα των Φύλων (FEMM),¹⁶ με 35 μέλη και σχεδόν ισάριθμα αναπληρωματικά.¹⁷

1.2.2. Φορείς «Ήπιας» Ευρωπαϊκής Διακυβέρνησης

Το σύγχρονο μοντέλο ολοκληρωμένης ευρωπαϊκής διακυβέρνησης δίνει έμφαση, πέραν των παραδοσιακών «κυβερνητικών» δομών, σε θεσμούς όπως τα ευρωπαϊκά ταμεία, αλλά και τη δημιουργία ευρωπαϊκών δικτύων, ερευνητικών προγραμμάτων και . Πρόκειται για θεσμούς «ήπιους» μεν από τη σκοπιά του δημοσίου δικαίου αλλά με συχνά ουσιαστική συνεισφορά στην αλλαγή κοινωνικών τοπίων και συμπεριφορών, χάρη στην εκκόλαψη και διάδοση καλών πρακτικών.

Για τα Ευρωπαϊκά Ταμεία, γίνεται λόγος παρακάτω, και εν γένει θεωρούνται από τους θεωρητικούς της δημόσιας πολιτικής ως θεσμός «σκληρής» πολιτικής. Τα Ταμεία σε κάθε περίπτωση ενθαρρύνουν «ήπιες» μορφές διακυβέρνησης όπως η διαμόρφωση και διάδοση καλών πρακτικών, η ενίσχυση και ανάπτυξη δικτύων μεταξύ των κοινωνικών εταίρων αλλά και οργανώσεων της κοινωνίας των πολιτών, η επιστημονική έρευνα.

Μια σημαντική δράση-θεσμός ήπιας διακυβέρνησης είναι το ευρωπαϊκό δίκτυο υπηρεσιών απασχόλησης EURES (Ευρωπαϊκές Υπηρεσίες Απασχόλησης, European Employment Services).¹⁸ Πρόκειται για δίκτυο συνεργασίας συντονιζόμενο από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, με μέλη τις δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης (και την Επιτροπή), και *εταίρους* τις συνδικαλιστικές και τις εργοδοτικές οργανώσεις, αλλά και τοπικές και περιφερειακές αρχές. Αποστολή του δικτύου είναι «η διευκόλυνση της ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων στο εσωτερικό του Ευρωπαϊκού

¹⁵ Οι Διευθύνσεις A, B, C ασχολούνται με τον έλεγχο των εθνικών πολιτικών και τα Ευρωπαϊκά Διαρθρωτικά Ταμεία ενώ το Τμήμα G/2 καλύπτει τα νομικά ζητήματα της Διεύθυνσης G.

¹⁶ http://www.europarl.europa.eu/committees/femm_home_en.htm.

¹⁷ Ως αρμοδιότητες της Επιτροπής ορίζονται: (α) ο ορισμός, η προώθηση και προστασία των δικαιωμάτων της γυναίκας στην Ένωση και συναφή κοινωνικά μέτρα· (β) η προώθηση των δικαιωμάτων των γυναικών σε τρίτες χώρες· (γ) η πολιτική των ίσων ευκαιριών, η οποία περιλαμβάνει την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών όσον αφορά τις ευκαιρίες που τους παρέχονται στην αγορά εργασίας και τη μεταχείρισή τους στο χώρο εργασίας· (δ) η κατάργηση όλων των μορφών διάκρισης που βασίζονται στο φύλο· (ε) η εφαρμογή και την περαιτέρω προώθηση της αρχής των ίσων ευκαιριών και την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σε όλους τους τομείς πολιτικής· (στ) - η παρακολούθηση και εφαρμογή των διεθνών συμφωνιών και συμβάσεων που άπτονται των δικαιωμάτων των γυναικών· και (ζ) η πολιτική πληροφόρησης που αφορά τις γυναίκες.

¹⁸ <http://ec.europa.eu/eures>.

Οικονομικού Χώρου», με την παροχή ενημέρωσης, αρωγής και συμβουλευτικών υπηρεσιών σε δυνητικά μετακινούμενους εργαζομένους αλλά και σε ενδιαφερόμενους εργοδότες

Το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλλων, το οποίο και αναμένεται να ιδρυθεί άμεσα (ημερομηνία-στόχος παραμένει η 1 Ιανουαρίου 2007), με Κανονισμό του Συμβουλίου και του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, κατόπιν προτάσεως της Επιτροπής.¹⁹ Αποστολή του Ινστιτούτου θα είναι η πληροφόρηση για θέματα ισότητας.

2. Η εθνική διάσταση

2.1 Συνταγματικά θεμέλια

Θεμέλιο του εθνικού μηχανισμού για την ισότητα αποτελεί το άρθρο 4§2 του Συντάγματος του 1975 («Οι Έλληνες και οι Ελληνίδες έχουν ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις»), συμπληρούμενο από το άρθρο 116, ειδικά μετά την αναθεώρηση του 2001. Το άρθρο 22§1 εδ. 2 κατοχυρώνει ρητά την ισότητα των αμοιβών και ως προς το φύλο («Όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από φύλο ή άλλη διάκριση, έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας»).

Το άρθρο 116, που περιέχεται στο κεφάλαιο των μεταβατικών διατάξεων του Συντάγματος, προέβλεπε πως υφισταμένες (το 1975) διατάξεις διατηρούνται σε ισχύ μέχρι την κατάργησή τους με νόμο, το αργότερο μέχρι το τέλος του 1982 (παρ. 1), επιτρέποντας αποκλίσεις «μόνον δί'αποχρώντας λόγους εις τας ειδικώς υπό του νόμου οριζόμενας περιπτώσεις» (παρ. 2). Η μεν διάταξη του 116 § 1 αποτέλεσε, σε συνδυασμό με τη βασική διάταξη του άρθρου 4, το θεμέλιο για την νομοθετική διαδικασία αναμόρφωσης του οικογενειακού και εργατικού δικαίου που ξεκίνησε το 1975 και κορυφώθηκε στο πρώτο μισό της επόμενης δεκαετίας.²⁰ Η νομολογία των ανωτάτων δικαστηρίων

Με την αναθεώρηση του 2001, η 116 § 2 αντικαταστάθηκε και απέκτησε ουσιαστικότερο περιεχόμενο. Ορίζεται συγκεκριμένα πως «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». Θα πρέπει να σημειωθεί πως η νομολογία των ανωτάτων δικαστηρίων της χώρας είχε ήδη δεχθεί, υπό το κράτος του κειμένου του

¹⁹ COM(2005)81 τελικό της 8.3.2005. Το Κοινοβούλιο υπέβαλε τροποποιήσεις στο κείμενο της Επιτροπής, η οποία τις δέχθηκε μερικώς και υπέβαλε τροποποιημένο σχέδιο κανονισμού στα δύο όργανα στις 8 Μαΐου 2006.

<http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2006:0209:FIN:EN:PDF>

²⁰ Για το οικογενειακό δίκαιο και το δίκαιο της προσωπικής κατάστασης βλ. ιδίως Ν. 1250/1982, 1329/1983 και 1649/1986. Για το εργατικό δίκαιο βλ.

1975, ότι είναι θεμιτές αποκλίσεις από την αρχή της ισότητας υπέρ γυναικών, εν όψει αποχρώντων λόγων που ανάγονται στην προστασία της γυναίκας ή βιολογικές διαφορές,²¹ απορρίπτει ποσοτώσεις ()²², και δεχθεί τη συνταγματικότητα της διάταξης που προέβλεπε υποχρεωτική συμμετοχή μιας τουλάχιστον γυναίκας στα υπηρεσιακά συμβούλια.²³ Υπό το φως της νέας διάταξης, το Γ' Τμήμα του Συμβουλίου της Επικρατείας δέχθηκε τη συνταγματικότητα της πρόβλεψης του άρθρου 75§1 του Ν. 2910/2001 περί συμμετοχής ποσοστού τουλάχιστον 1/3 από κάθε φύλο στα ψηφοδέλτια των υποψηφίων συμβούλων ΟΤΑ.²⁴

Μια επιπλέον νομική βάση, που αποκτά αυξανόμενη σημασία σήμερα που οι πολιτικές ισότητας δίνουν έμφαση στην συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, βρίσκεται στο άρθρο 21. Το άρθρο 21 §1 Συντ. ορίζει πως η οικογένεια ... ο γάμος, η μητρότητα και η παιδική ηλικία τελούν υπό την προστασία του Κράτους», ενώ η νέα παράγραφος 5 διακηρύσσει πως «ο σχεδιασμός και η εφαρμογή δημογραφικής πολιτικής, καθώς και η λήψη υπόψη όλων των αναγκαίων μέτρων αποτελεί υποχρέωση του Κράτους». Τις δύο αυτές διατάξεις, σε συνδυασμό με το άρθρο 116 §2, επικαλέστηκε η Ολομέλεια του Συμβουλίου της Επικρατείας για να αναγνωρίσει και στις γυναίκες δικαστικούς λειτουργούς την ειδική εννεάμηνη «άδεια για ανατροφή παιδιού» με αποδοχές, που ο Κώδικας περί Δημοσίων Υπαλλήλων προέβλεπε για τις γυναίκες δημόσιους υπαλλήλους.²⁵

2.2. Φορείς

Η ίδρυση φορέων με ειδική αρμοδιότητα σε θέματα ισότητας ανάγεται στην τελευταία 25ετία. Υπάρχουν πλέον κυβερνητικοί φορείς σε κάθε επίπεδο, ενίοτε δε επικαλυπτόμενοι τόσο οριζοντίως όσο και καθέτως.

2.2.1 Κεντρική Εξουσία – Ανώτατα και Συλλογικά Όργανα

Το 1982 συστήθηκε θέση Ειδικού Συμβούλου του Πρωθυπουργού για θέματα ισότητας, και αφ'ετέρου Συμβούλιο Ισότητας των Δύο Φύλων (ως διοικητικά αυτοτελές γνωμοδοτικό όργανο του Υπουργείου Προεδρίας, με εννέα μέλη, γραμματεία και ειδικούς συνεργάτες).²⁶

Με την αναμόρφωση του κυβερνητικού συστήματος το 1985, ιδρύθηκε η Γενική

²¹ ΣΤΕ 3217/1977.

²² ΣΤΕ 1917/1998.

²³ ΣΤΕ 1933/1998. Επρόκειτο για τη διάταξη του άρθρου 29 Ν. 2085/1992.

²⁴ ΣΤΕ 1933/2003

²⁵ Βλ. άρθρο 53 §2 εδ. β ΚΔΥ.

²⁶ Ν. 1288/1982.

Γραμματεία Ισότητας, η οποία αποτέλεσε μέρος του Υπουργείου Προεδρίας και σήμερα, μετά την απορρόφηση του τελευταίου, του Υπουργείου Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης. Η Γενική Γραμματεία παραμένει και σήμερα ο κεντρικός φορέας σχεδιασμού και άσκησης πολιτικής για θέματα ισότητας, όπως θα αναλυθεί παρακάτω. Το 1989 πάντως συγκροτήθηκε εκ νέου το Συμβούλιο Ισότητας των Φύλων, ως συμβουλευτικό όργανο στη Γενική Γραμματεία Ισότητας.²⁷

Το 2000 συστάθηκε Διυπουργική Επιτροπή για την ισότητα των δύο φύλων. Σήμερα η Επιτροπή απαρτίζεται από τον Υπουργό Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης ως πρόεδρο, το «μέλος του Υπουργικού Συμβουλίου που ασκεί την εποπτεία των Γενικών Γραμματειών Επικοινωνίας και Ενημέρωσης», οκτώ υφυπουργούς και τον Γενικό Γραμματέα Ισότητας,²⁸ ενώ η Γενική Γραμματεία Ισότητας παράσχει την «γραμματειακή, τεχνική, επιστημονική και κάθε είδους υποστήριξη».²⁹ Έργο της Επιτροπής, που μπορεί να συνεργάζεται με μη κυβερνητικές οργανώσεις γυναικών, καθώς επίσης και με κοινωνικούς και επιστημονικούς φορείς,³⁰ είναι

(α) Η λήψη των αναγκαίων αποφάσεων για την προώθηση της εθνικής πολιτικής για την ισότητα των δύο φύλων στο πλαίσιο των κατευθύνσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης με στόχο την ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές (mainstreaming), και των πολιτικών ισότητας των διεθνών οργανισμών.

(β) Ο συντονισμός των υπουργείων και των φορέων του δημόσιου τομέα κατά την επεξεργασία πολιτικών και δράσεων για τις γυναίκες σε κεντρικό, περιφερειακό και τοπικό επίπεδο

(γ) Η υποστήριξη των υπουργείων και των φορέων του δημόσιου τομέα στο σχεδιασμό νομοθετικών πρωτοβουλιών και την υλοποίηση μέτρων που αφορούν ειδικά τις γυναίκες.

(δ) Η προετοιμασία και η κατάρτιση του ετήσιου προγράμματος δράσης για την ισότητα με στόχο τη διαμόρφωση μίας ολοκληρωμένης Πολιτικής στο πλαίσιο του Γ' Κ.Π.Σ., καθώς και η παρακολούθηση της υλοποίησης των δράσεων και των μέτρων του εν λόγω προγράμματος

(ε) Η εποπτεία, η παρακολούθηση και η ποιοτική και ποσοτική αποτίμηση των ασκούμενων πολιτικών, και

(στ) η προβολή των αποφάσεων για θέματα ισότητας των δύο φύλων.³¹

Ο βαθμός δραστηριοποίησης της συγκεκριμένης Επιτροπής – που περιλαμβάνει δέκα μέλη της κυβέρνησης – είναι θέμα συζήτησης.

²⁷ 18911/31-7-89 Απόφαση του Υπουργού Προεδρίας

²⁸ Άρθρο 1 Υ316/2000, άρθρο 23 παρ. 1 ν. 1558/1985, όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο 1 παρ. 5 ν.3242/2004

γ) ο Υφυπουργός Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών, ο αρμόδιος για τις δημόσιες επενδύσεις, την περιφερειακή πολιτική και την ανάπτυξη, δ) ο Υφυπουργός Ανάπτυξης, ο αρμόδιος για τα θέματα εμπορίου, ε) ο Υφυπουργός Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων, στ) ο Υφυπουργός Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, ο αρμόδιος για τα θέματα εργασίας, ζ) ο Υφυπουργός Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, ο αρμόδιος για τα θέματα κοινωνικών ασφαλίσεων, η) ο Υφυπουργός Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, ο αρμόδιος για την υγεία, θ) ο Υφυπουργός Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, ο αρμόδιος για την πρόνοια, ι) ο Υφυπουργός Αγροτικής Ανάπτυξης και Τροφίμων, ο αρμόδιος για τη φυτική παραγωγή, τις γεωργικές εφαρμογές και την έρευνα.

²⁹ Άρθρο 2§1 Υ.Α. 316/2000.

³⁰ Άρθρο 2§2 Υ.Α. 316/2000.

³¹ 1§2 Υ316/2000.

Στο Πρόγραμμα Δράσης 2004-2008 της Γενικής Γραμματείας Ισότητας, εξαγγέλλεται η ίδρυση μιας «Επιτροπής για την Ισότητα των Δύο Φύλων», ή – όπως αναφέρεται σε άλλο σημείο του Προγράμματος – «Εθνικής Επιτροπής για την Ισότητα Ανδρών και Γυναικών», ως «μόνιμο[υ] βήμα[τος] διαλόγου του κυβερνητικού μηχανισμού με αντιπροσωπευτικές οργανώσεις και με ΜΚΟ, για τη διαμόρφωση και παρακολούθηση των σχετικών πολιτικών». Η προτεινόμενη Επιτροπή θα έχει διετή θητεία και διευρυμένη σύνθεση, συγκροτούμενη από τον Υπουργό ΕΣΔΔΑ, ως πρόεδρο, τη Γενική Γραμματέα Ισότητας, ως τακτικό μέλος και αναπληρωτή πρόεδρο, τους γενικούς γραμματείς των συναρμοδίων υπουργείων αλλά και εκπροσώπους της τοπικής αυτοδιοίκησης, των περιφερειών, των κοινωνικών εταίρων (ΓΣΕΕ, ΣΕΒ, ΕΣΕΕ, ΓΣΕΒΕΕ ΑΔΕΔΥ, ΠΑΣΕΓΕΣ), της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής, καθώς και «σημαντικών μη κυβερνητικών οργανώσεων». Ως έργο της εν λόγω Επιτροπής προτείνεται ο σχεδιασμός κατάλληλων πολιτικών ισότητας των δύο φύλων, συμπεριλαμβανομένων και των νομοθετικών, η υποβολή προτάσεων και μέτρων για την υλοποίησή τους, η παρακολούθηση της εφαρμογής τους και η αξιολόγηση των αποτελεσμάτων τους σε εθνικό και περιφερειακό επίπεδο. Σημειώνεται στο Πρόγραμμα Δράσης πως «η θεσμοθέτηση μίας τέτοιας Επιτροπής θα αποδειχθεί ιδιαίτερα χρήσιμη σε περιόδους αρνητικών οικονομικών και κοινωνικών συγκυριών, όπου ελλοχεύει ο κίνδυνος της υποβάθμισης των θεμάτων ισότητας στην πολιτική ατζέντα». Η Εθνική Επιτροπή προβλέπεται πλέον νομοθετικά, με το άρθρο 8 του Ν. 3491/2006, που ψηφίστηκε κατά την τελική παράδοση της παρούσας μελέτης.³²

Για την Διυπουργική Επιτροπή, το Πρόγραμμα Δράσης προτείνει την «επανενεργοποίησή» της αλλά και τον «επαναπροσδιορισμό των αρμοδιοτήτων της» σε συντονισμό με την προτεινόμενη «Εθνική Επιτροπή». Ο ρόλος που η Γενική Γραμματεία ουσιαστικά προτείνει για τη Διυπουργική έγκειται στην εξασφάλιση της ενσωμάτωσης πολιτικών φύλου στη δημόσια διοίκηση, και «ο συντονισμός του έργου των Υπουργείων για την εφαρμογή των πολιτικών και δράσεων για την ισότητα που θα αποφασίζονται στο πλαίσιο της Εθνικής Επιτροπής για την Ισότητα και του κυβερνητικού προγράμματος». Προτείνεται επίσης η ad hoc (sic) λειτουργία της Διυπουργικής Επιτροπής «στα πλαίσια του στρατηγικού σχεδιασμού της Γενικής Γραμματείας Ισότητας ενόψει του Δ' ΚΠΣ».

Με την αναθεώρηση του Κανονισμού της Βουλής το 2001,³³ ιδρύθηκε μόνιμη Επιτροπή ισότητας και δικαιωμάτων του ανθρώπου, με αντικείμενο τη μελέτη, έρευνα και εισήγηση προτάσεων με σκοπό την προώθηση στην εκπαίδευση, στην οικογένεια

³² Σύμφωνα με το άρθρο 8 §3, ορίζεται ως έργο της Επιτροπής η διεξαγωγή του κοινωνικού διαλόγου και του διαλόγου με την κοινωνία των πολιτών για τη διαμόρφωση πολιτικών που προάγουν την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών σε όλους τους τομείς, σύμφωνα με το διεθνές και ευρωπαϊκό κεκτημένο, η υποβολή προτάσεων και μέτρων για την εφαρμογή τους, καθώς και η αξιολόγηση των αποτελεσμάτων τους σε εθνικό και περιφερειακό επίπεδο.

³³ Άρθρο 43Α §1 περ.(δ).

και στους άλλους κοινωνικούς θεσμούς, καθώς και την κατοχύρωση και εφαρμογή από τη διοίκηση, της αρχής της ισότητας των φύλων».³⁴

2.2.2 Η Γενική Γραμματεία Ισότητας

Συσταθείσα το 1985,³⁵ η Γενική Γραμματεία Ισότητας είναι ο βασικός φορέας στρατηγικού και επιχειρησιακού σχεδιασμού για θέματα ισότητας στην Ελλάδα. Η Γενική Γραμματεία αντλεί δύναμη τόσο από τις άμεσες αρμοδιότητές της (σχεδιασμός προγραμμάτων δράσης, χάραξη πολιτικής, διαχείριση χρηματοδοτικών δράσεων, οργάνωση τεκμηρίωσης), όσο και από το ρόλο της ως επιβοηθητικού οργάνου των αρμόδιων ανωτέρων και ανωτάτων κυβερνητικών στελεχών και οργάνων (λ.χ. παροχή γραμματειακής και κάθε είδους υποστήριξης της διυπουργικής επιτροπής), αλλά και από τη θέση της ως συνομιλητή της κοινωνίας πολιτών και μη κυβερνητικών οργανώσεων.

Η Γενική Γραμματεία ουσιαστικά παρέχει την αιγίδα της για την δράση πολλών κυβερνητικών και μη κυβερνητικών φορέων.

Ενδεικτικό της σημασίας που δίδεται επί του παρόντος στη Γενική Γραμματεία είναι το – μακρότατο σε έκταση – άρθρο 9 του άρθρου ψηφισθέντος Ν. 3491/2006, που περιέχει ρυθμίσεις για «θέματα διοικητικής υποστήριξης» της ΓΓΙ.

2.2.3. Το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας

Το *Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας* (Κ.Ε.Θ.Ι.) ιδρύθηκε το 1989, με το νομικό του καθεστώς να αναμορφώνεται το 1994.³⁶ Σήμερα λειτουργεί ως νομικό πρόσωπο ιδιωτικού δικαίου υπό την εποπτεία του Υπουργού Προεδρίας (νυν ΥΠ.ΕΣ.Δ.Δ.Α.), με κύριο σκοπό «τη διεξαγωγή επιστημονικών μελετών και ερευνών για θέματα ισότητας των φύλων, καθώς και την προαγωγή της ισότητας ευκαιριών στην απασχόληση και την οικονομική ανάπτυξη με το σχεδιασμό, την εφαρμογή, την παρακολούθηση και την αξιολόγηση γενικά προγραμμάτων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης ιδίως για γυναίκες και γενικά τη διάδοση και εφαρμογή της πολιτικής ισότητας ευκαιριών και για τα δύο φύλα».³⁷ Το ΚΕΘΙ διοικείται από διοικητικό συμβούλιο διοριζόμενο από τον Υπουργό, ενώ το πλαίσιο λειτουργίας του διέπεται από κανονιστικές Υπουργικές Αποφάσεις, εκδιδόμενες μετά από γνώμη του Δ.Σ. και

³⁴ Άρθρο 43Α §2 περ.(δ). Η σκοπούμενη έμφαση της Επιτροπής σε θέματα ισότητας των φύλων προκύπτει από την αναφορά στην εφαρμογή αποκλειστικά των δύο περί ισότητας φύλων διατάξεων του Συντάγματος.

³⁵ Βλ. την επικαιροποιημένη πρόβλεψη στο άρθρο 52 §2(α) Π.Δ. 63/2005 («Κώδικας νομοθεσίας για την Κυβέρνηση και τα κυβερνητικά όργανα»). Βλ. και άρθρο 55 §9(γ) του Π.Δ.

³⁶ Άρθρο 5 Ν. 1835/1989, όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο 15 §1 Ν. 2266/1994.

³⁷ Άρθρο 5§2 Ν. 1835/1989, όπως αντικαταστάθηκε.

επιτρέπεται απόσπαση δημοσίων υπαλλήλων.

2.2.4 Υπουργείο Εργασίας

Το 1984, με νόμο συστήθηκε Τμήμα Ισότητας των Φύλων, εντός της Διεύθυνσης Όρων Εργασίας του τότε Υπουργείου Εργασίας (μετονομασθέν πρόσφατα σε Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας),³⁸ καθώς και Γραφεία Ισότητας στις κατά τόπους Επιθεωρήσεις Εργασίας.³⁹ Επίσης συγκροτήθηκε Τμήμα Ισότητας των Φύλων εντός του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας της Κεντρικής Υπηρεσίας του Υπουργείου.

Το 1986, απέκτησε Γραφείο Ισότητας και ο Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.). Το Γραφείο «μελετά, επεξεργάζεται και υλοποιεί προγράμματα, που στηρίζουν το Γυναικείο Εργατικό Δυναμικό, με την προώθηση ίσων ευκαιριών για την ένταξη ή επανένταξή του στην Αγορά Εργασίας».⁴⁰ Αναφέρονται ενδεικτικά προγράμματα προκατάρτισης, προγράμματα κατάρτισης σε ειδικότητες ή την ανάπτυξη επιχειρηματικής δραστηριότητας, αλλά και η συμμετοχή του Οργανισμού σε διακρατικές συνεργασίες ενώσεων και δικτύων για την ανταλλαγή εμπειριών και τεχνογνωσίας σε θέματα ισότητας (λ.χ. κατάρτιση, ένταξη/επανένταξη).⁴¹

2.2.5. Οριζόντια οργάνωση σε κυβερνητικούς φορείς

Υπάρχει μια διαχρονική προσπάθεια, που ανάγεται τουλάχιστον στο 1990, για τη δημιουργία Γραφείων Ισότητας σε κάθε υπουργείο, και εν γένει τις δημόσιες υπηρεσίες και δημόσιους οργανισμούς, με στόχο την προώθηση θεμάτων ισότητας στον τομέα ευθύνης του φορέα, αλλά συχνά και την προώθηση της ισότητας σε σχέση με το προσωπικό του ίδιου του φορέα.

Χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι το Γραφείο Ισότητας των Δύο Φύλων που

³⁸ Άρθρο 8§1 Ν. 1414/1984. Στην αρμοδιότητα του Τμήματος ανήκει: α) η συλλογή στοιχείων και στατιστικών δεδομένων για τη θέση της εργαζόμενης γυναίκας στην Ελλάδα και η παρακολούθηση της εφαρμογής ειδικών μέτρων για την προώθηση της ισότητας ευκαιριών για τα δύο φύλα και την εξάλειψη των ανισοτήτων στις εργασιακές σχέσεις. β) η ενημέρωση των εργοδοτών, των εργαζομένων, των συνδικαλιστικών και των γυναικείων οργανώσεων, σχετικά με τα μέτρα που λαμβάνονται για την ισότητα των φύλων στις εργασιακές σχέσεις. γ) η συνεργασία με το Συμβούλιο Ισότητας των Δύο Φύλων του άρθρου 6 του Ν. 1288/1982 [Γενική Γραμματεία Ισότητας] καθώς και η επεξεργασία σχεδίων νόμων και διοικητικών πράξεων που αναφέρονται στην ισότητα των φύλων στις εργασιακές σχέσεις.

³⁹ Άρθρο 8§2 Ν. 1414/1984.

⁴⁰ http://www.oaed.gr/Pages/SN_38.pg.

⁴¹ Ό.π.

συστήθηκε το 2004 στο Υπουργείο Εθνικής Άμυνας, και ήδη επικαλείται τη ρύθμιση χρονίων προβλημάτων του προσωπικού των Ενόπλων Δυνάμεων.⁴²

Επίσης πρέπει να σημειωθεί ότι από το 1980 το Υπουργείο Εξωτερικών έχει ιδρύσει Γραφείο για Θέματα Γυναικών (Women' s Desk) στη Διεύθυνση Διεθνών Οργανισμών και Διασκέψεων με αρμοδιότητα την παρακολούθηση των εξελίξεων στα γυναικεία θέματα μέσα στους διεθνείς οργανισμούς και την επεξεργασία και ενσωμάτωση των θεμάτων αυτών στις πολιτικές του Υπουργείου.

2.2.6 Φορείς για την Ισότητα στην Τοπική και Περιφερειακή Διοίκηση

Τον Ιούλιο του 1983 συγκροτήθηκαν Νομαρχιακές Επιτροπές Ισότητας (ΝΕΙ) με εγκύκλιο του Γενικού Γραμματέα του Υπουργείου Εσωτερικών, σ' όλες τις νομαρχίες, με εκπροσώπους κρατικών, τοπικών μαζικών φορέων και γυναικείων οργανώσεων. Με την ίδια εγκύκλιο άρχισε να λειτουργεί, από το φθινόπωρο του 1983, σε κάθε νομαρχία, Νομαρχιακό Γραφείο Ισότητας, για την καλύτερη ενημέρωση των πολιτών σε περιφερειακό επίπεδο. Οι Νομαρχιακές Επιτροπές, καθώς και τα Γραφεία μετονομασθέντα σε Τμήματα Ισότητας, θεσμοθετήθηκαν με Προεδρικό Διάταγμα το 1989.⁴³

Με την μετατροπή των Νομαρχιών σε αυτοδιοικητικούς μηχανισμούς, και την ανάδειξη των Περιφερειών ως του κατ'έξοχόν κρατικού βραχίονα περιφερειακής διακυβέρνησης και ανάπτυξης (αλλά και γραφειοκρατικού πόλου), κατέστη αναγκαία η σύσταση, το 2000, των Περιφερειακών Επιτροπών Ισότητας.⁴⁴

Στις αρμοδιότητες των Περιφερειακών Επιτροπών Ισότητας, σύμφωνα με τον κανονισμό λειτουργίας τους (ΦΕΚ 1433/Β/ 22.10.2001), περιλαμβάνονται τα ακόλουθα θέματα:

- Η εισήγηση προτάσεων προς τα αρμόδια όργανα της Περιφέρειας, καθώς και στη Γενική Γραμματεία Ισότητας του Υπουργείου Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης για τη λήψη των αναγκαίων μέτρων για την προώθηση και κατοχύρωση της ισότητας των δύο φύλων σε όλους του τομείς.
- Η διοργάνωση εκδηλώσεων, ελεύθερων συζητήσεων, συνεδρίων και επιμορφωτικών προγραμμάτων, με στόχο την ισότητα των φύλων στην Περιφέρεια και τη συμμετοχή των γυναικών στην κοινωνική και οικονομική ζωή.
- Η καταγραφή σε περιφερειακό επίπεδο των φορέων και δομών που προωθούν θέματα ισότητας των φύλων.

⁴²

<http://www.mod.mil.gr/Pages/MainAnalysisPage1.asp?HyperLinkID=1&MainLinkID=204&SubLinkID=206>

⁴³ Π.Δ. 370/1989.

⁴⁴ Ν. 2839/2000, άρθρο 6 §2.

- Η επικοινωνία με τους Ο.Τ.Α., τις μη κυβερνητικές οργανώσεις και τους κοινωνικούς φορείς της Περιφέρειας και ο συντονισμός δράσεων που αναφέρονται σε θέματα Ισότητας των δύο φύλων.
- Η εισήγηση προτάσεων προς το Περιφερειακό Συμβούλιο της Περιφέρειας για την ένταξη έργων στα Προγράμματα της Περιφέρειας, των Νομαρχιών και των Δήμων με αντικείμενο την κατοχύρωση των ίσων ευκαιριών και για τα δύο φύλα.
- Η ενημέρωση και η πληροφόρηση των πολιτών της Περιφέρειας σε θέματα που αφορούν την ισότητα των φύλων.
- Η συμμετοχή σε Προγράμματα της Ευρωπαϊκής Ένωσης σε συνεργασία με το Ταμείο Περιφερειακής Ανάπτυξης της Περιφέρειας.
- Η συμμετοχή σε κάθε είδους προγράμματα που διασφαλίζουν την μείωση της ανεργίας και την αύξηση της επιχειρηματικότητας των γυναικών.

2.2.7. Εξελεγκτικοί φορείς

Το Σώμα Επιθεωρητών Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.) είναι υπηρεσία της οποίας προϊστάται Ειδικός Γραμματέας (μετακλητός) και υπάγεται απευθείας στον Υπουργό Απασχόλησης. Συσταθέν το 1999, οι αρμοδιότητές του περιλαμβάνουν τον έλεγχο εφαρμογής των διατάξεων της εργατικής (και εν μέρει της κοινωνικοασφαλιστικής) νομοθεσίας, αλλά και την παροχή πληροφοριών και υποδείξεων για την αποτελεσματική εφαρμογή τους, ενώ οι υπηρεσίες του διαθέτουν εξουσία για την επιβολή διοικητικών ποινών και την παραπομπή στην ποινική δικαιοσύνη. Ο έλεγχος της νομοθεσίας για την ισότητα στην απασχόληση συμπεριλαμβάνεται στις αρμοδιότητες του Σ.ΕΠ.Ε., το οποίο έχει στο παρελθόν επιληφθεί σχετικών καταγγελιών. Η σχετική δράση του Σ.ΕΠ.Ε. πάντως θα ενταθεί μετά την πρόσφατη θέση σε ισχύ του Ν. 3304/2005 για την εφαρμογή της αρχής της ισότητας (ο οποίος βεβαίως δεν αναφέρεται στην ισότητα φύλου) που προβλέπει ρητά την ελεγκτική αρμοδιότητα του Σ.ΕΠ.Ε. όσον αφορά θέματα διακρίσεων στον εργασιακό χώρο.⁴⁵

Στο προγραμματικό κείμενο «Εθνικές Προτεραιότητες 2004-2008» της Γενικής Γραμματείας προτείνεται η ενεργοποίηση Κύκλου Ισότητας στα πλαίσια του Συνηγόρου του Πολίτη, ώστε να καταστεί ο Συνήγορος «ο αρμόδιος φορέας για την παρακολούθηση και τον έλεγχο της εφαρμογής της αρχής της ισότητας ανδρών και γυναικών στο δημόσιο τομέα εν γένει». Η Εθνική Επιτροπή για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου έχει επίσης δυνατότητα παρέμβασης σε θέματα ισότητας.⁴⁶

Τέλος, στο ίδιο κείμενο προτείνεται η δημιουργία *Παρατηρητηρίου Παρακολούθησης Δεικτών Ισότητας*, με αντικείμενο την παρακολούθηση κυρίως ποσοτικών δεδομένων σε σχέση με την ισότητα των φύλων στα τομεακά και περιφερειακά Επιχειρησιακά

⁴⁵ Άρθρα 19§2 και §3.

⁴⁶ www.nchr.gr

Προγράμματα του Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης και των Κοινοτικών Πρωτοβουλιών, αλλά την παρακολούθηση της εφαρμογής των οριζοντίων πολιτικών για θέματα ισότητας σε τομείς όπως φορολογικά και αναπτυξιακά κίνητρα, η δημόσια διοίκηση, η αγορά εργασίας, οι συλλογικές συμβάσεις κλπ.

2.2.8 Μη κυβερνητικοί φορείς

Η κοινωνία των πολιτών έχει αναπτυχθεί και στη χώρα μας τις τελευταίες δεκαετίες. Οι όροι χρηματοδότησης δράσεων από κοινοτικά αλλά και εθνικά κονδύλια έχουν ενθαρρύνει τη δημιουργία πολλών μη κυβερνητικών οργανώσεων που ασχολούνται με θέματα ισότητας και εν γένει τα προβλήματα και δυνατότητες των γυναικών. Εκτός από οργανώσεις πολιτικής παρέμβασης, βλέπουμε οργανώσεις που αποβλέπουν στην οργάνωση των γυναικών σε συγκεκριμένους κλάδους, αλλά και ερευνητικά ιδρύματα με αξιόλογη παρουσία, όπως το Κέντρο Γυναικείων Μελετών και Ερευνών (ΚΕ.Γ.Μ.Ε.).⁴⁷

Το προγραμματικό κείμενο «Εθνικές Προτεραιότητες 2004-2008» της Γενικής Γραμματείας προβλέπει την κατάρτιση άτυπου μητρώου των ΜΚΟ που έχουν ως καταστατικό σκοπό την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φύλου. Η δε προτεινόμενη Εθνική Επιτροπή προβάλλεται ως μόνιμο βήματος διαλόγου μεταξύ κυβέρνησης και μη κυβερνητικών οργανώσεων.

3. Η Διεθνής Διάσταση

Κατά το άρθρο 28 του Συντάγματος, το διεθνές δίκαιο υπέχει υπερνομοθετική ισχύ.⁴⁸

Σε θέματα ισότητας άξια μνείας είναι η δράση του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών, του Συμβουλίου της Ευρώπης και της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας. Ας σημειωθεί πως ήδη το 1980 ιδρύθηκε Γραφείο για Θέματα Γυναικών (Women' s Desk) στη Διεύθυνση ΟΗΕ και Ειδικευμένων Διεθνών Οργανισμών και Διασκέψεων του Υπουργείου Εξωτερικών, με αρμοδιότητα την παρακολούθηση των εξελίξεων στα γυναικεία θέματα μέσα στους διεθνείς οργανισμούς και την επεξεργασία και ενσωμάτωση των θεμάτων αυτών στις πολιτικές του Υπουργείου.

Η Ευρωπαϊκή Ένωση δίνει αυξανόμενη σημασία στη διάσταση φύλου στην εξωτερική της δράση.

⁴⁷ <http://www.genderissues.org.gr>.

⁴⁸ Άρθρο 28§1: «

3.1. Ηνωμένα Έθνη

Ο μηχανισμός των Ηνωμένων Εθνών περιλαμβάνει πλέον ειδικό βραχίονα για τα θέματα γυναικών. Εντός του Τμήματος Οικονομικών και Κοινωνικών Υποθέσεων της Γραμματεία, λειτουργεί Ειδικός Σύμβουλος του Γενικού Γραμματέα (και Βοηθός Γενικός Γραμματέας) με χαρτοφυλάκιο για θέματα φύλου και την προώθηση των γυναικών,⁴⁹ και η Υπηρεσία Η.Ε. για την Προώθηση των Γυναικών (DAW).⁵⁰ Εντός του Οικονομικού και Κοινωνικού Συμβουλίου, υφίσταται επίσης η Επιτροπή για το Καθεστώς των Γυναικών (CSW). Υφίστανται επίσης Αναπτυξιακό Ταμείο για τις Γυναίκες (UNIFEM),⁵¹ και Ερευνητικό και Εκπαιδευτικό Ινστιτούτο για την προώθηση των γυναικών.⁵²

Κεντρικό νομικό κείμενο αποτελεί η Σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών του 1979 για την Εξάλειψη Όλων των Μορφών Διακρίσεων κατά των Γυναικών (CEDAW),⁵³ ομού με το Προαιρετικό Πρωτόκολλο του 1999.⁵⁴ Για την εφαρμογή της Σύμβασης υφίσταται αντίστοιχη Επιτροπή (εκλεγμένων εθνικών ειδικών).⁵⁵ Βάσει του άρθρου 18 της CEDAW, η Ελλάδα υποχρεούται να υποβάλει τουλάχιστον ανά τετραετία Εθνική Έκθεση για την επιτελεσθείσα πρόοδο στην εφαρμογή της Σύμβασης.⁵⁶ Η Έκθεση αυτή αποτελεί πολύτιμο εργαλείο για τη σφαιρική ανάλυση των δράσεων και πολιτικών ισότητας στη χώρα κατά την εξεταζόμενη περίοδο. Βάσει του προαιρετικού Πρωτοκόλλου, επιτρέπεται πλέον και προσφυγή από ιδιώτες ή ομάδες κατά συμβαλλομένου κράτους ενώπιον της Επιτροπής. Η πρώτη απόφαση εξεδόθη το 2004.⁵⁷

Σημαντικός υπήρξε και ο ρόλος της 4^{ης} Παγκόσμιας Συνδιάσκεψης για τις Γυναίκες του Πεκίνου (1995), και του Προγράμματος (πλατφόρμας) Δράσης που συμφωνήθηκε, το οποίο προώθησε ιδιαίτερα την ιδέα της οριζόντιας ενσωμάτωσης της διάστασης φύλου (gender mainstreaming).⁵⁸ Το Πρόγραμμα αποτελεί βάση και για τις εξωτερικές σχέσεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης με τις αναπτυσσόμενες χώρες και εν γένει.

⁴⁹ <http://www.un.org/womenwatch/osagi>.

⁵⁰ <http://www.un.org/womenwatch/daw/>

⁵¹ <http://www.unifem.org/>

⁵² <http://www.un-instraw.org/>

⁵³ Κυρώθηκε με το Ν. 1342/1983.

⁵⁴ Κυρώθηκε με το Ν. 2952/2001.

⁵⁵ <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/committee.htm>.

⁵⁶ Βλ. <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/reports.htm#g>.

⁵⁷ <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/protocol/dec-views.htm>.

⁵⁸ <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/plat1.htm>.

3.2 Συμβούλιο της Ευρώπης

Το Συμβούλιο της Ευρώπης υπογραμμίζει τη σημασία της αρχής της ισότητας των φύλων σε όλες τις εκφάνσεις του μηχανισμού προστασίας ατομικών και κοινωνικών δικαιωμάτων που καθιερώνει. Ειδική μνεία για τις εργαζόμενες γυναίκες γίνεται στο άρθρο 8 του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη (1961).⁵⁹

⁶⁰ Η Διακήρυξη της Τρίτης Συνόδου Αρχηγών Κρατών (Βαρσοβία 2005), εμπεριέχει δέσμευση για την περαιτέρω εφαρμογή πολιτικών ίσων ευκαιριών στα κράτη μέλη, την επίτευξη ισότητας των φύλων και την καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών,⁶¹ ενώ το υιοθετηθέν Σχέδιο Δράσης δίνει έμφαση στην καταπολέμηση της διακίνησης ανθρώπων και της βίας κατά γυναικών.⁶² Τον Ιούνιο 2006 συνέρχεται η 6^η Συνδιάσκεψη των Υπουργών αρμόδιων για θέματα ισότητας με θέμα ανθρώπινα δικαιώματα, οικονομική ανάπτυξη και ισότητα των φύλων.⁶³ Υφίσταται επίσης Καθοδηγητική Επιτροπή (steering committee) για την Ισότητα Ανδρών και Γυναικών (CDEG).

3.3. Διεθνής Οργάνωση Εργασίας

Η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας είναι ο κατ'εξοχήν διεθνής οργανισμός στο χώρο του εργατικού δικαίου – αν και εντός της Ευρωπαϊκής Ένωσης ο πρωταρχικός ρόλος στην αναμόρφωση των εθνικών δικαίων ανήκει πλέον στα κοινοτικά όργανα, ενώ σε αντικείμενα που έχουν τύχει της προσοχής του κοινοτικού νομοθέτη η Ευρωπαϊκή Ένωση δεσμεύει την εξωκοινοτική δράση των κρατών μελών.

Τα σημαντικότερα νομικά κείμενα που αφορούν σε θέματα ισότητας είναι η Διεθνής Σύμβαση Εργασίας (ΔΣΕ) 100/1951 «περί ισότητας της αμοιβής μεταξύ αρρένων και θηλέων εργαζομένων δι' εργασίαν ίσης αξίας»,⁶⁴ η ΔΣΕ 111/1958 «για τη διάκριση στην απασχόληση και το επάγγελμα»,⁶⁵ η ΔΣΕ 156/1981 «για την ισότητα των ευκαιριών και μεταχείρισης των εργαζομένων και των δύο φύλων: εργαζόμενοι με οικογενειακές υποχρεώσεις»,⁶⁶ και η ΔΣΕ 183/2000 «για την προστασία της μητρότητας», η οποία και θα αντικαταστήσει την (αναθεωρημένη) ΔΣΕ 103/1952.⁶⁷

⁵⁹ Κυρώθηκε με το Ν. 1426/1984.

⁶⁰ <http://www.coe.int/equality>

⁶¹ http://www.coe.int/T/E/Human_Rights/Equality/PDF_Warsaw_Declaration_E.pdf

⁶² http://www.coe.int/T/E/Human_Rights/Equality/PDF_Warsaw_Action_Plan_E.pdf

⁶³ http://www.coe.int/T/E/Com/Files/Ministerial-Conferences/2006-Stockholm_egalite/

⁶⁴ Κυρώθηκε με το Ν. 46/75.

⁶⁵ Κυρώθηκε με το Ν. 1424/1984.

⁶⁶ Κυρώθηκε με το Ν. 1576/1985.

⁶⁷ Κυρώθηκε με το Ν. 1302/1982. Ιστορική αξία έχουν οι μεσοπολεμικές ΔΣΕ 3/1919 «περί εργασίας των γυναικών προ και μετά τον τοκετόν» (κύρωση με Ν. 2274/1920) και 45/1935

Η ισότητα αποτελεί κεντρική αξία εν γένει του νομικού πλαισίου που έχει θεσπίσει η ΔΟΕ, όπως λ.χ. η ΔΣΕ 122/1961 «για την πολιτική της απασχόλησης».⁶⁸ Το ανώτατο-κεντρικό όργανο της Διεθνούς Οργανώσεως, η Διεθνής Συνδιάσκεψη Εργασίας έχει εκδώσει επανειλημμένως ψηφίσματα περί της ισότητας, με τελευταίο το Ψήφισμα της Συνδιάσκεψης (2004) για την Ισότητα των Φύλων, Ίση Αμοιβή και Προστασία της Μητρότητας.⁶⁹ Εντός της ΔΟΕ έχει ιδρυθεί Γραφείο για την Ισότητα των Φύλων (Bureau for Gender Equality), με δράση που αποβλέπει στην προώθηση της ισότητας εντός του οργανισμού όσο και διεθνώς.

II. ΔΗΜΟΣΙΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ

1. Προγράμματα Δράσης

1.1. Προγράμματα Δράσης για την Ισότητα

1.1.1 Τα Ευρωπαϊκά Προγράμματα Δράσης

Από το 1982, έχουν υλοποιηθεί πέντε μεσοπρόθεσμα (πενταετή) προγράμματα δράσης για την προώθηση των ίσων ευκαιριών, με έμφαση αρχικά την ισότητα στην απασχόληση αλλά και διευρυνόμενο πεδίο, και τρόπους, δράσης.

Το Πρώτο Μακροπρόθεσμο Κοινοτικό Πρόγραμμα Δράσης (1982-1985) είχε σα στόχο την άρση των εμποδίων στη γυναικεία απασχόληση και την προώθηση της ισότητας ευκαιριών στην αγορά εργασίας και την επαγγελματική κατάρτιση των γυναικών.

Το Δεύτερο Μακροπρόθεσμο Κοινοτικό Πρόγραμμα Δράσης (1986-1990) στόχευε στην καλύτερη εφαρμογή των νομοθετικών διατάξεων για την εφαρμογή της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών, την εκπαίδευση και κατάρτιση των γυναικών, τη γυναικεία απασχόληση, την πρόσβαση των γυναικών στις νέες τεχνολογίες, την κοινωνική προστασία και κοινωνική ασφάλιση και τον καταμερισμό των οικογενειακών και επαγγελματικών ευθυνών μεταξύ γυναικών και ανδρών.

«περί χρησιμοποίησεως γυναικών εις υπογείους εργασίας μεταλλείων πάσης κατηγορίας» (κύρωση με Α.Ν. της 30.10.1935).

⁶⁸ Κυρώθηκε με το Ν. 1423/1984.

⁶⁹ Επίσης Ψηφίσματα του 1975, 1985, 1991.

Το Τρίτο Πρόγραμμα Δράσης για την ισότητα ευκαιριών μεταξύ γυναικών και ανδρών (1991-1995) είχε σα στόχο την ουσιαστική εφαρμογή και επέκταση της υπάρχουσας νομοθεσίας για την ισότητα ευκαιριών μεταξύ γυναικών και ανδρών την καλύτερη ένταξη των γυναικών στην αγορά εργασίας και την βελτίωση της θέσης των γυναικών μέσα στην κοινωνία. Δόθηκε δηλαδή προσοχή και στη συμμετοχή των γυναικών στα κέντρα λήψης οικονομικών, κοινωνικών, πολιτικών αποφάσεων.

Επιπροσθέτως των ανωτέρω δράσεων, το Τέταρτο Πρόγραμμα Δράσης (1996-2000) έδωσε έμφαση στην προώθηση της ισότητας ευκαιριών σε μια μεταβαλλόμενη οικονομία, με πολιτικές για την εκπαίδευση, την επαγγελματική κατάρτιση και την αγορά εργασίας – ενθαρρύνοντας διακρατικές μελέτες και «παραδειγματικά» σχέδια δράσης, όπως και την παρακολούθηση εθνικών πολιτικών από ομάδες εμπειρογνομώνων, αναπτύσσοντας ευρωπαϊκά δίκτυα και συνεργασίες για την ανταλλαγή τεχνογνωσίας και καλών πρακτικών ανάμεσα σε φορείς, αλλά και ενισχύοντας τη γυναικεία επιχειρηματικότητα στο τοπικό επίπεδο.

Το Πέμπτο Πρόγραμμα Δράσης αρχικά σχεδιάστηκε για την πενταετία 2001-2005,⁷⁰ η ισχύς του όμως παρατάθηκε για ένα επιπλέον έτος (2006), προκειμένου να δοθεί χρονικό περιθώριο για τη θέσπιση πολυετούς (2007-2013) προγράμματος-πλαισίου για τη χρηματοδότηση δράσεων στον τομέα της απασχόλησης και στον κοινωνικό τομέα, το οποίο θα περιλαμβάνει και σκέλος για την ισότητα των φύλων.⁷¹

Το Πρόγραμμα στηρίζεται στην «ολοκληρωμένη προσέγγιση της καθημερινής ζωής των γυναικών» και «εμπεριέχει τις συνισταμένες της ισότητας των φύλων στην οικονομική, κοινωνική, πολιτική και πολιτισμική ζωή».⁷² Δίδεται έμφαση στην ευαισθητοποίηση και εκπαίδευση φορέων, ανδρών και γυναικών – δια της κατανόησης των ζητημάτων ισότητας και του τι συνιστά διάκριση, την αλλαγή ρόλων και στερεοτύπων, αλλά και την καλλιέργεια και διάδοση αξιών και πρακτικών ισότητας. Προωθείται η διάσταση της ισότητας στο σχεδιασμό ευρωπαϊκών πολιτικών και την χρήση των πόρων των ευρωπαϊκών ταμείων και προγραμμάτων. Επίσης το Πρόγραμμα αποβλέπει στην ισόρροπη συμμετοχή στα κέντρα λήψης αποφάσεων, καθώς στην εφαρμογή της κοινοτικής νομοθεσίας. Έμφαση δίνεται τέλος στην βελτίωση της παραγωγής πολιτικής μέσω διακρατικής συνεργασίας για την ανταλλαγή εμπειριών και πρακτικών και της ανάλυσης και μελέτης των παραγόντων και

70

⁷¹ Απόφαση αριθ. 1554/2005/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 7ης Σεπτεμβρίου 2005, για την τροποποίηση της απόφασης 2001/51/EK του Συμβουλίου για τη θέσπιση προγράμματος κοινής δράσης σχετικά με την κοινοτική στρατηγική για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών, καθώς και της απόφασης αριθ. 848/2004/EK για τη θέσπιση προγράμματος κοινοτικής δράσης για την προώθηση οργανώσεων που δραστηριοποιούνται σε ευρωπαϊκό επίπεδο στον τομέα της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών. Επίσημη Εφημερίδα αριθ. L 255 της 30/09/2005 σ. 0009 - 0010

⁷² Παπαγιαννοπούλου / Παπαρούνη, σ. 23.

πολιτικών ισότητας (συλλογή στοιχείων, εκπόνηση μελετών, αξιολόγηση του αντίκτυπου ανάλογα με το φύλο, χρησιμοποίηση μέσων και μηχανισμών, ανάπτυξη δεικτών, διάδοση των αποτελεσμάτων, προσδιορισμός της επίδρασης και αποτελεσματικότητας του κοινοτικού δικαίου).

Για την πενταετία 2005-2010, η Επιτροπή έχει υποβάλει έναν Χάρτη Πορείας (road map) για την ισότητα ανδρών και γυναικών.⁷³ Ο Χάρτης προβλέπει έξι περιοχές δράσης.

1.1.2. Το Εθνικό Πρόγραμμα Δράσης για την Ισότητα

Το Εθνικό Πρόγραμμα Δράσης για την Ισότητα (2001-2006) περιλαμβάνει την στρατηγική-πλαίσιο της Ελλάδας για την ένταξη των πολιτικών ισότητας σε όλους τους τομείς δράσης (gender mainstreaming). Κεντρικό στόχο αποτελεί ο εκσυγχρονισμός του κοινωνικού προτύπου, η αξιοποίηση του συνόλου του ανθρώπινου δυναμικού, ανεξαρτήτως φύλου, και η εξάλειψη κάθε μορφής διακρίσεων κατά των γυναικών. Το Πρόγραμμα στηρίζεται στα προγράμματα δράσης του ΟΗΕ και της Ευρωπαϊκής Ένωσης, και θέτει τέσσερις στρατηγικούς στόχους: (α) προώθηση της ισότητας στην οικονομική ζωή· (β) προώθηση της ίσης συμμετοχής και εκπροσώπησης (στον πολιτικό, κοινωνικό και οικονομικό τομέα)· (γ) προώθηση της ίσης πρόσβασης και ίσης εφαρμογής των κοινωνικών δικαιωμάτων· (δ) προώθηση της αλλαγής του ρόλου και στερεοτύπων των φύλων. Ειδικά η προώθηση της ισότητας στην οικονομική ζωή αφορά σε ενέργειες και δράσεις στους τομείς της απασχόλησης, της κοινωνίας της πληροφορίας, της κατάρτισης, της επιχειρηματικότητας των γυναικών, της ίσης αμοιβής και της εναρμόνισης επαγγελματικών και οικογενειακών ευθυνών. Ως ειδικότεροι στόχοι ετέθησαν η εξασφάλιση της συμμετοχής των γυναικών σε περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας, η επιδίωξη της συμμετοχής των γυναικών στην πλήρη απασχόληση, και η εκούσια συμμετοχή των ανδρών και γυναικών στη μερική απασχόληση.

Η κυβερνητική αλλαγή του 2004 έδωσε το έναυσμα για έναν ανανεωμένο σχεδιασμό της εθνικής πολιτικής φύλλου. Η Γενική Γραμματεία Ισότητας εξέδωσε, λίγο μετά την ανάληψη καθηκόντων της νέας Γενικής Γραμματέως, ένα νέο κείμενο πολιτικής για την τετραετία, με τίτλο *Εθνικές Προτεραιότητες Πολιτικής και Άξονες Δράσης για την Ισότητα των Φύλων* (2004-2008). Εκεί εξαγγέλλεται μια «ολοκληρωμένη και συνεκτική στρατηγική παρέμβαση, προκειμένου να αναδείξει τόσο την εθνική σημασία όσο και την ευρωπαϊκή διάσταση των θεμάτων ισότητας ανδρών και γυναικών.» Σημειώνεται η «εθνική προτεραιότητα» των θεμάτων ισότητας, τα οποία και θα πρέπει να μην θεωρούνται πλέον ως «ειδικού τύπου» θέματα, ιδωμένα αποκλειστικά από την σκοπιά των ατομικών και κοινωνικών δικαιωμάτων. Αντίθετα, θα δοθεί έμφαση στην πολιτική και οικονομική διάσταση των θεμάτων ισότητας, και

⁷³ Ανακοίνωση, SEC(2006)275.

στη διασύνδεσή τους με τις «κυρίαρχες εθνικές πολιτικές προτεραιότητες (ανάπτυξη - απασχόληση- κοινωνική συνοχή).

Ως μέσα της «στρατηγικής παρέμβασης» ορίζονται:

- η ενσωμάτωση της ισότητας ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών σε όλα τα όργανα, τις πολιτικές και δράσεις της Κυβέρνησης
- η ανάληψη ειδικών δράσεων (συμπεριλαμβανομένων και θετικών δράσεων κατά το άρθρο 116§2 Συντ.)
- ο κοινωνικός διάλογος, δηλαδή διάλογος με τους κοινωνικούς εταίρους και συνδικαλιστικές οργανώσεις («μέσο στρατηγικού σχεδιασμού και παρακολούθησης της εφαρμογής των κοινωνικών και οικονομικών πολιτικών»).
- η σταδιακή προώθηση μορφών «προληπτικής νομοθεσίας» (proactive legislation), «σε τομείς όπου αυτή αποδεικνύεται περισσότερο αποτελεσματική από τις παραδοσιακές νομοθετικές παρεμβάσεις (reactive legislation), όπως είναι ο τομέας της αγοράς εργασίας και των εργασιακών σχέσεων.»⁷⁴
- ο διακομματικός διάλογος και ο διάλογος με τις μη κυβερνητικές οργανώσεις που δραστηριοποιούνται στο πεδίο της προώθησης της ισότητας ανδρών και γυναικών.

Το πρόγραμμα 2004-2008 της Γενικής Γραμματείας περιέχει σειρά εισηγήσεων για αναμόρφωση και ενίσχυση του ρόλου φορέων όπως το Κ.Ε.Θ.Ι., η Διυπουργική Επιτροπή, αλλά και την ίδρυση φορέων, όπως η Εθνική Επιτροπή, το Παρατηρητήριο Παρακολούθησης Δεικτών Ισότητας, όπως αναφέρεται στα οικεία σημεία στην Ενότητα Ι.2. Όσον αφορά συγκεκριμένα τις δράσεις για την καταπολέμηση του ελλείματος στην αγορά εργασίας, εξαγγέλεται:

- η επιτάχυνση της υλοποίησης όλων των μέτρων και ενεργειών του Γ' ΚΠΣ που αφορούν τις γυναίκες στο πλαίσιο των Επιχειρησιακών Προγραμμάτων «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση» και «Ανταγωνιστικότητα», και διασύνδεση με το Εθνικό Συμβούλιο Ανταγωνιστικότητας, ώστε να δημιουργηθούν δείκτες ισότητας που να συνδέονται με την οικονομική και παραγωγική της αξία.
- Η ενίσχυση, βελτίωση και επέκταση παροχών ή/και δομών για την εναρμόνιση οικογενειακών και επαγγελματικών υποχρεώσεων και στήριξη της οικογένειας, με την επανεξέταση του καθεστώτος χορήγησης *γονικών αδειών* σε δημόσια διοίκηση και ιδιωτικό τομέα, και ο επαναπροσδιορισμός των πολιτικών συμφιλίωσης επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής γύρω από την «ισότιμη ευθύνη ανδρών και

⁷⁴ Η προληπτική νομοθεσία είναι σήμερα η κυρίαρχη τάση στις χώρες της Ε.Ε.. Επιβάλλει ήπιες δεσμεύσεις στους κοινωνικούς εταίρους και τις επιχειρήσεις εντός ορισμένων χρονικών πλαισίων, μέσα από τη συνεργασία και την ανάπτυξη εταιρικής σχέσης, έναντι κινήτρων και επιβράβευσης των θετικών αποτελεσμάτων.

γυναικών και την ενίσχυση της πατρότητας στην φροντίδα της οικογένειας.»

- η ενίσχυση των δομών φύλαξης (παιδικοί και βρεφονηπιακοί Σταθμοί, Ολοήμερο σχολείο, ΚΔΑΠ, ΚΗΦΗ, Πρόγραμμα «Βοήθεια στο Σπίτι») και προσαρμογή της λειτουργία τους στις ανάγκες των εργαζόμενων γονέων.
- η κάλυψη των νομοθετικών κενών σε φορολογικά, εργασιακά, οικογενειακά ζητήματα και η άμεση προσαρμογή με την ευρωπαϊκή νομοθεσία σε θέματα όπως ισότητα στην πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες, στην σεξουαλική/ ηθική παρενόχληση κλπ. με την προσαρμογή της αντίστοιχης κοινοτικής νομοθεσίας.
- η ένταση των προσπάθειών για την παρακολούθηση της εφαρμογής της νομοθεσίας για την ίση μεταχείριση στους χώρους εργασίας και των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και διαιτητικών αποφάσεων με κινητοποίηση των ελεγκτικών μηχανισμών και διοργάνωση ειδικών σεμιναρίων.
- μέτρα υπέρ μειονοτικών/πολιτισμικών ομάδων γυναικών
- η ενίσχυση της εταιρικής σχέσης και διαλόγου με κοινωνικούς εταίρους και τις ΜΚΟ

1.2. Προγράμματα Δράσης για την Απασχόληση

1.2.1. Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση

Η Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση υιοθετήθηκε από το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο του Λουξεμβούργου (Νοέμβριος 1997) παράλληλα με τη διαδικασία θέσεως σε ισχύ των νέων συνταγματικών ρυθμίσεων της Συνθήκης του Άμστερνταμ. Με στόχο την σημαντική μείωση της ανεργίας στο ευρωπαϊκό επίπεδο εντός πενταετίας, η ΕΣΑ καθιέρωσε ένα πλαίσιο πολύπλευρης εποπτείας που περιλαμβάνει μια ετήσια κοινή έκθεση για την απασχόληση, κατευθυντήριες γραμμές για την απασχόληση που χρησιμεύουν ως βάση για τα εθνικά σχέδια δράσης (ΕΣΔ) των κρατών μελών, καθώς και συστάσεις του Συμβουλίου προς τους υπουργούς των κρατών μελών. Η σημασία της ΕΣΑ τονίστηκε στις ειδικές συνόδους του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου στη Λισσαβόνα (Μάρτιος 2000) και Βαρκελώνης (Μάρτιος 2002).

Με την ΕΣΑ, τα κράτη μέλη δεσμεύονται για το συντονισμό των εθνικών πολιτικών απασχόλησης προς κοινούς σκοπούς και στόχους που απαρτίζουν τέσσερις πυλώνες – ικανότητα προς εργασία, επιχειρηματικό πνεύμα, προσαρμοστικότητα και ισότητα των ευκαιριών. Ειδικά ο τέταρτος πυλώνας δίνει έμφαση στην καταπολέμηση των διαφορών μεταξύ ανδρών και γυναικών, στην αυξημένη απασχόληση των γυναικών μέσω της εφαρμογής πολιτικών διακοπής σταδιοδρομίας, γονικής άδειας, εργασίας μερικής απασχόλησης καθώς και υπηρεσιών ποιότητας για τη φύλαξη παιδιών – και εν γένει τη διευκόλυνση της επιστροφής στην εργασία, ιδίως για τις γυναίκες.⁷⁵

⁷⁵ Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the

Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της (2005), επανεξετάζοντας τους στόχους της Λισσαβόνας, υιοθέτησε μια νέα Στρατηγική για την Ανάπτυξη και την Εργασία, με γνώμονα τη σαφέστερη εστίαση των δράσεων, την μεγαλύτερη κινητοποίηση φορέων, και την απλοποίηση (και βελτιστοποίηση) της διαδικασίας. Τα ετήσια Εθνικά Σχέδια Δράσης για την Απασχόλησης, και τα λοιπά κείμενα που προέβλεπε η Λισσαβόνα, αντικαταστάθηκαν από τριετή Εθνικά Προγράμματα Μεταρρυθμίσεων για το 2005-2008 (που θα ελέγχονται ετησίως και θα λαμβάνουν υπόψη τις εξελίξεις έως το 2010), στην βάση ενός ενιαίου ευρωπαϊκού προγράμματος δράσης, και των Κατευθυντήριων Γραμμών – για μακροοικονομικά, μικροοικονομικά και απασχόληση – της Ευρωπαϊκής Επιτροπής.

1.2.2. Εθνικές Πολιτικές για την Ισότητα στην Απασχόληση

Η Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση υποχρεώνει τα Κράτη μέλη στην υποβολή ετησίων Εθνικών Σχεδίων Δράσης για την Απασχόληση. Τα Εθνικά Σχέδια προβάλλουν την ολοκληρωμένη εθνική πολιτική για την απασχόληση, θέτοντας εξειδικευμένους και ποσοτικοποιημένους στόχους.

Παρατηρείται υψηλός βαθμός συνέργειας μεταξύ της υλοποίησης των Επιχειρησιακών Προγραμμάτων που συγχρηματοδοτούνται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο και των ενεργειών που περιλαμβάνονται στο Εθνικό Σχέδιο.⁷⁶

Το Εθνικό Πρόγραμμα Μεταρρυθμίσεων για την Ανάπτυξη και την Εργασία 2005-2008 δίνει έμφαση στην ανάπτυξη της επιχειρηματικότητας, της επαγγελματικής κατάρτισης, της κινητικότητας και της διευθέτησης των όρων και ωραρίων εργασίας. Ειδικά για τις γυναίκες, επιβεβαιώνεται πως η ενίσχυση της απασχόλησης των γυναικών και η προώθηση της ισότιμης πρόσβασης στην εργασία αποτελούν προτεραιότητες για το εθνικό πρόγραμμα.⁷⁷ Διαπιστώνεται πως, παρά τη μικρή βελτίωση κατά το προηγούμενο έτος, η ανεργία των γυναικών εξακολουθεί να είναι υπερδιπλάσια της ανεργίας των ανδρών, ενώ η συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό και στην απασχόληση είναι ακόμα σε χαμηλό επίπεδο,⁷⁸ σε σημείο που να επηρεάζει δυσμενώς τα συνολικά

Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, of 14 January 2003, on the future of the European Employment Strategy (EES) "A strategy for full employment and better jobs for all" [COM (2003) 6 final]

⁷⁶ Παπαρούνη , σ. 44-45.

⁷⁷Εθνικό Πρόγραμμα Μεταρρυθμίσεων, σ. 41.

⁷⁸ ΕΠΜ, σ. 45.

ποσοστά συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό.⁷⁹ Τα προβλήματα της γυναικείας απασχόλησης αντιμετωπίζονται από το Υπουργείο Απασχόλησης, σε συνεργασία με τη Γενική Γραμματεία Ισότητας, «με οριζόντια και ειδικά μέτρα, αλλά και με αλλαγές στο θεσμικό πλαίσιο το οποίο αναμένεται ότι θα διευκολύνει την είσοδο περισσότερων γυναικών στην αγορά εργασίας».⁸⁰ Στις ρυθμίσεις αυτές περιλαμβάνεται και η ενίσχυση της ευελιξίας σχετικά με τις εργασιακές συμβάσεις και η διευθέτηση του χρόνου εργασίας, με την παράλληλη διατήρηση της ασφάλειας της απασχόλησης.⁸¹

Εκτός από τα «ειδικά μέτρα για την αύξηση της συμμετοχής», εξαγγέλλεται η «προώθηση πλαισίου ουσιαστικής ισότητας», με τη μείωση του χάσματος στις αμοιβές, την άρση των εμποδίων στην επαγγελματική εξέλιξη, και τη διασφάλιση όρων ποιότητας και ασφάλειας στην εργασία.⁸²

Ιδιαίτερη έμφαση δίδεται στη λήψη μέτρων, και την ενίσχυση των υπάρχουσών «υποστηρικτικών δομών», συμφιλίωσης επαγγελματικών και οικογενειακών υποχρεώσεων, ώστε να παροτρυνθούν οι γυναίκες να ενταχθούν και να παραμείνουν στην αγορά εργασίας.⁸³ Το Πρόγραμμα δίνει έμφαση στη λειτουργία των «δομών Κοινωνικής Φροντίδας» (Βρεφονηπιακοί Σταθμοί, Παιδικοί Σταθμοί, Κέντρα Δημιουργικής Απασχόλησης Παιδιών, Μονάδες Κοινωνικής Μέριμνας, κ.λπ.).⁸⁴ Προβλέπεται η υιοθέτηση κινήτρων για την δημιουργία και ανάπτυξη υπηρεσιών παιδικής φροντίδας από τον ιδιωτικό τομέα, για παράδειγμα με τη δημιουργία σχετικών δομών τουλάχιστον σε μεγάλες επιχειρήσεις), ενώ επισημαίνεται η πρόσφατη προσαρμογή του θεσμικού πλαισίου γονικών αδειών. Στην ίδια κατεύθυνση οδηγεί και ο σχεδιασμός και υλοποίηση εκπαιδευτικών προγραμμάτων σε «ολοήμερα σχολεία» προσχολικής αγωγής και πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης.⁸⁵ Τέλος, μνεία γίνεται στα ειδικά προγράμματα για τις άνεργες γυναίκες, και τη βελτίωση της λειτουργίας των δημοσίων υπηρεσιών απασχόλησης.⁸⁶

⁷⁹ ΕΠΜ, σ. 42

⁸⁰ ΕΠΜ, σ. 45: «Η μεγαλύτερη και ισότιμη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας αποτελεί ... σημαντική πρόκληση για το Υπουργείο Απασχόλησης, το οποίο σε συνεργασία με τη Γενική Γραμματεία Ισότητας σχεδιάζει και υλοποιεί σχετικές πολιτικές ... Το τελευταίο έτος εμφανίζεται μία μικρή βελτίωση, η οποία όμως δεν αποτελεί αιτία εφησυχασμού.»

⁸¹ ΕΠΜ, σ. 46.

⁸² ΕΠΜ, σ. 41.

⁸³ ΕΠΜ, σ. 41, 49.

⁸⁴ ΕΠΜ, σ. 49: «Σήμερα λειτουργούν 1.097 δομές, που απασχολούν 4.150 άτομα προσωπικό και έχουν δυναμικότητα άνω των 48.000 ατόμων. Ο αριθμός των αποδεδειγμένων από κοινωνικές υποχρεώσεις γυναικών υπολογίζεται, βάσει στατιστικού υπολογισμού, σε 39.500 άτομα.»

⁸⁵ ΕΠΜ, σ. 49-50.

⁸⁶ ΕΠΜ, σ. 50.

2. Νομοθετικές ρυθμίσεις

2.1. Ισότητα στην πρόσβαση

2.1.1. Ισότητα των αμοιβών

Η Οδηγία 75/117/ΕΟΚ, που αφορά την ισότητα των αμοιβών, αποτέλεσε το πρώτο κοινοτικό νομικό κείμενο για την ισότητα των φύλων. Στα 30 χρόνια ζωής της, η Οδηγία έχει αποκτήσει πολύ ευρύτερο περιεχόμενο, χάρη στην ερμηνεία της από το Δικαστήριο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων.

Η Οδηγία καθιερώνει την «αρχή της ισότητας των αμοιβών», η οποία «συνεπάγεται για την ίδια εργασία ή για εργασία στην οποία αποδίδεται ίση αξία, την κατάργηση για το σύνολο των στοιχείων και όρων αμοιβής κάθε διακρίσεως βασιζομένης στο φύλο».⁸⁷ «Ιδιαίτερα, όταν χρησιμοποιείται σύστημα επαγγελματικής κατατάξεως για τον καθορισμό των αμοιβών, το σύστημα αυτό πρέπει να βασίζεται σε κοινά κριτήρια για τους εργαζομένους άνδρες και γυναίκες και να επιβάλλεται κατά τρόπο που να αποκλείει τις διακρίσεις που βασίζονται στο φύλο».⁸⁸

Διακρίσεις αντικείμενες στην αρχή που απορρέουν από νομοθετικές, κανονιστικές, διοικητικές διατάξεις οφείλουν να καταργηθούν,⁸⁹ διατάξεις αντικείμενες στην αρχή σε συλλογικές συμβάσεις, μισθολόγια ή συμφωνίες περί μισθών, ή ατομικές συμβάσεις εργασίας, θα πρέπει να είναι άκυρες, ή να δύνανται να κηρυχθούν άκυρες, ή να δύνανται να τροποποιηθούν.⁹⁰ Κατοχυρώνεται επίσης (δηλ. τα κράτη μέλη υποχρεούνται να λάβουν τα αντίστοιχα μέτρα) η προστασία από απόλυση που οφείλεται σε αντίδραση του εργοδότη σε καταγγελία ή προσφυγή που αποσκοπεί στην εφαρμογή της αρχής.⁹¹ Τα κράτη μέλη οφείλουν να λάβουν τα αναγκαία μέτρα δικαστικής διεκδίκησης των δικαιωμάτων,⁹² «τα αναγκαία μέτρα για την εξασφάλιση της αρχής» και να μεριμνούν για «την ύπαρξη αποτελεσματικών μέσων» τήρησής της,⁹³ αλλά και να χρησιμοποιούν κάθε πρόσφορο μέσο γνωστοποίησης των μέτρων στους εργαζόμενους.⁹⁴

⁸⁷ Άρθρο 1 της Οδηγίας 75/117.

⁸⁸ Άρθρο 1§2 της Οδηγίας 75/117.

⁸⁹ Άρθρο 3 της Οδηγίας 75/117.

⁹⁰ Άρθρο 4 της Οδηγίας 75/117.

⁹¹ Άρθρο 5 της Οδηγίας 75/117.

⁹² Άρθρο 2 της Οδηγίας 75/117.

⁹³ Άρθρο 6 της Οδηγίας 75/117.

⁹⁴ Άρθρο 7 της Οδηγίας 75/117.

Η αρχή της ισότητας των αμοιβών εκφράστηκε στο ελληνικό δίκαιο με το άρθρο 4 Ν. 1414/1984.⁹⁵

2.1.2. Ίση μεταχείριση στην πρόσβαση σε απασχόληση, επαγγελματική εκπαίδευση,

Τη βάση της κοινοτικής παρέμβασης αποτελεί η Οδηγία 76/207/ΕΟΚ, όπως έχει τροποποιηθεί με την οδηγία 2002/73/ΕΚ, σχετικά με την ίση μεταχείριση όσον αφορά την πρόσβαση σε απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας.

Η Οδηγία 86/378 εισήγε την αρχή της ίσης μεταχειρίσεως «όσον αφορά την πρόσβαση σε απασχόληση, συμπεριλαμβανομένης και της επαγγελματικής προωθήσεως και την επαγγελματική εκπαίδευση, καθώς και τις συνθήκες εργασίας».⁹⁶ Η τροποποίηση του 2002 εισήγε επίσης την δέσμευση των κρατών μελών να «λαμβάνουν ενεργώς υπόψη το στόχο της ισότητας ανδρών και γυναικών κατά τη σύνταξη και την εφαρμογή νομοθετικών, κανονιστικών και διοικητικών διατάξεων, πολιτικών και δραστηριοτήτων» στους εν λόγω τομείς.⁹⁷

2.1.3. Ίση μεταχείριση στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης

Βασικό κείμενο είναι η οδηγία 86/378/ΕΟΚ, όπως έχει τροποποιηθεί με την οδηγία 96/97/ΕΟΚ για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης.

2.1.4. Ανεξάρτητη δραστηριότητα

Με την Οδηγία 86/613 του 1986 προβλέπεται η εφαρμογή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών που ασκούν ανεξάρτητη δραστηριότητα, συμπεριλαμβανομένης της γεωργικής, καθώς και την προστασία της μητρότητας.

2.1.5 Ένδικα βοηθήματα

Η οδηγία 97/80/ΕΚ, όπως έχει τροποποιηθεί με την οδηγία 98/52/ΕΚ, ασχολείται με

⁹⁵

⁹⁶ Άρθρο 1. Το άρθρο 1 αναφέρεται επίσης και στην κοινωνική ασφάλιση, υπό τους όρους της παραγράφου 2. Βλ. όμως και Οδηγία 86/378/ΕΟΚ, όπως έχει τροποποιηθεί με την οδηγία 96/97/ΕΟΚ για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης.

⁹⁷ Άρθρο 1^Α της Οδηγίας 76/207, όπως προστέθηκε με το άρθρο 1 της Οδηγίας 2002/73.

το βάρος απόδειξης σε περιπτώσεις διακριτικής μεταχείρισης λόγω φύλου. Η οδηγία έχει ενσωματωθεί στο ελληνικό δίκαιο με το Π.Δ. 105/2003.⁹⁸

Το πεδίο εφαρμογής της οδηγίας συμπίπτει με αυτό του άρθρου 141 (πρώην 119) ΣυνθΕΚ, και των άνωθι οδηγιών [δηλ. 75/117, 76/207, 92/85, 96/34), όπως ενσωματώθηκαν στο ελληνικό δίκαιο.⁹⁹ Εφαρμόζεται «σε κάθε διαδικασία ενώπιον των πολιτικών και των διοικητικών δικαστηρίων που αφορά τον δημόσιο ή τον ιδιωτικό τομέα και προβλέπει μέτρα αποκατάστασης βάσει του εσωτερικού δικαίου, κατ'εφαρμογήν [των άνωθι διατάξεων], εξαιρουμένων των εξώδικων διαδικασιών, είτε εκουσίων είτε προβλεπομένων από το νόμο».¹⁰⁰ Η Οδηγία εξαιρεί από το πεδίο εφαρμογής τις «ποινικές διαδικασίες, εκτός αν τα Κράτη μέλη ορίζουν διαφορετικά». Ο Έλληνας νομοθέτης πάντως επέλεξε τη μικρότερη ανατροπή του τεκμηρίου αθωότητας, και διατήρησε την εξαίρεση.

Στόχος της οδηγίας, τον οποίο υιοθετεί το δίκαιο προσαρμογής, είναι «να εξασφαλίσει ότι καθίστανται αποτελεσματικότερα τα μέτρα που λαμβάνονται από τα κράτη μέλη, κατ'εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης, τα οποία επιτρέπουν σε κάθε άτομο που κρίνει ότι θίγεται από τη μη εφαρμογή υπέρ αυτού της αρχής της ίσης μεταχείρισης να διεκδικεί τα δικαιώματά του διά της δικαστικής οδού ύστερα, ενδεχομένως, από την προσφυγή σε άλλες αρμόδιες αρχές».¹⁰¹ Ο Έλληνας νομοθέτης έχει παραλείψει την αναφορά της Οδηγίας σε τέτοιες προσφυγές ενώπιον μη δικαστικών αρχών – γεγονός που δεν επηρεάζει το ισχύον ελληνικό δίκαιο αλλά αποτελεί ένδειξη της σφοδρής επιθυμίας για απρόσκοπτη πρόσβαση στη δικαστική προστασία. Δεν θίγονται «σε καμία περίπτωση» «διατάξεις ευνοϊκότερες για την προστασία των εργαζομένων».

Ως αρχή ίσης μεταχείρισης ορίζεται «η απουσία κάθε άμεσης ή έμμεσης διάκρισης λόγω φύλου».¹⁰² Άμεση διάκριση υπάρχει όταν

Ο κανόνας δικαίου που εισάγει η οδηγία και το δίκαιο προσαρμογής στο δικονομικό σύστημα είναι μια αντιστροφή του βάρους αποδείξεως. Το θιγόμενο μέρος δεν απαιτείται να αποδείξει την παράβαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης, αλλά απλώς να παρουσιάσει τα πραγματικά περιστατικά «από τα οποία τεκμαίρεται η ύπαρξη άμεσης ή έμμεσης διάκρισης».¹⁰³ Το αντίδικο μέρος βαρύνεται τότε με την αντιστροφή του τεκμηρίου, δηλαδή με το «να αποδείξει ότι δεν υπήρξε παραβίαση

⁹⁸ «Προσαρμογή του εσωτερικού δικαίου προς τις διατάξεις της Οδηγίας 97/80/ΕΚ » ΦΕΚ Α'96, 2003

⁹⁹ Άρθρο 3§1 Π.Δ., Άρθρο 3§1 Οδηγίας.

¹⁰⁰ Άρθρο 3§1 Π.Δ., Άρθρο 3§1 Οδηγίας.

¹⁰¹ Άρθρο 1 Οδηγίας.

¹⁰² Άρθρο 2§1 Π.Δ., άρθρο 2§1 Οδηγίας.

¹⁰³ Άρθρο 4§1 Π.Δ. και Οδηγίας.

της αρχής της ίσης μεταχείρισης».¹⁰⁴ Ο κανόνας δεν έχει εφαρμογή «σε διαδικασίες στις οποίες εναπόκειται στο δικαστήριο να ερευνήσει τα πραγματικά περιστατικά της υπόθεσης».¹⁰⁵

2.1.6. Η Πρόταση Οδηγίας

Το 2004, η Επιτροπή υπέβαλε Πρόταση Οδηγίας του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης.¹⁰⁶ Η Πρόταση Οδηγίας, όπως διαμορφώθηκε από την Επιτροπή και το Συμβούλιο, υπέστη τροποποιήσεις από το Ευρωκοινοβούλιο, και σήμερα (Μάιος 2006) βρίσκεται στο τελικό νομοθετικό στάδιο, με την Επιτροπή να έχει υποβάλει αναθεωρημένη πρόταση σε Κοινοβούλιο και Συμβούλιο, ενσωματώνοντας κάποιες από τις τροπολογίες των ευρωβουλευτών.

Η υιοθέτηση της Πρότασης Οδηγίας θα οδηγήσει στην κατάργηση των Οδηγιών 75/117/ΕΟΚ, της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ (όπως έχει τροποποιηθεί με την οδηγία 2002/73/ΕΚ), 86/378/ΕΟΚ (όπως έχει τροποποιηθεί με την οδηγία 96/97/ΕΚ) και 97/80/ΕΚ.

Η Οδηγία ουσιαστικά ενσωματώνει σε ενιαίο κείμενο το κοινοτικό κεκτημένο, επικαιροποιώντας ιδίως την Οδηγία 75/117 εν όψει της προωθημένης κοινοτικής νομολογίας.

2.1.7 Ποσοτώσεις και κατάργηση ποσοτώσεων στις ένοπλες δυνάμεις και σώματα ασφαλείας

Η νομοθεσία προέβλεπε ποσοτώσεις εισαγωγής στις στρατιωτικές σχολές (και ένοπλες δυνάμεις) και στα σώματα ασφαλείας. Οι διατάξεις αυτές καταργήθηκαν, μετά και από δικαστικές αποφάσεις των ανωτάτων δικαστηρίων.¹⁰⁷

Για τις Στρατιωτικές Σχολές, το άρθρο 1 του Ν. 1911/1990 τροποποιήθηκε από το άρθρο 6 §2 2913/2001, που κατήργησε τις παρ. 2 και 3. Παρέμειναν οι διατάξεις των άρθρων 2 και 3, που προβλέπουν κοινά κριτήρια εισαγωγής, κοινή εκπαίδευση – προσαρμοζόμενη όμως, όπου κατά περίπτωση απαιτείται, στις σωματικές ικανότητες του γυναικείου φύλου – και κοινές ειδικότητες ή εξειδικεύσεις, οργανικές θέσεις, επετηρίδα, προαγωγές, σταδιοδρομία, υποχρεώσεις, μονάδες και υπηρεσίες, στις οποίες υπηρετούν οι απόφοιτοι των ανώτατων στρατιωτικών σχολών, για όσους

¹⁰⁴ Άρθρο 4§1 Π.Δ. και Οδηγίας.

¹⁰⁵ Άρθρο 4§2 Π.Δ. και Οδηγίας.

¹⁰⁶ COM(2004) 279.

¹⁰⁷ ΟΛΑΠ 1917-1929/1998, ΟΛΣΤΕ 1917-1919/2003

αμφοτέρων φύλων αποφοίτησαν από την ίδια σχολή και τμήμα και σύμφωνα με τις εκάστοτε ισχύουσες διατάξεις.¹⁰⁸

Η ποσόστωση 15% που όριζε ο Ν. 226/1994 «Εισαγωγή εκπαίδευση και μετεκπαίδευση στις Σχολές της Αστυνομικής Ακαδημίας και στο Τμήμα Ανθυποπυραγών της Πυροσβεστικής Ακαδημίας», όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 12§1 Ν. 2713/1999, καταργήθηκε με το άρθρο Ν. 3103/2003.¹⁰⁹

Την ίδια περίοδο καταργήθηκε και η ποσόστωση στην επιλογή Συνοριακών Φρουρών, με την τροποποίηση του άρθρου 3§1 Ν. 2622/1998 από το Ν. 3181/2003.¹¹⁰

Πρόσφατα καταργήθηκε και η ποσόστωση 15% του Ν. 3013/2002 για τη Δημοτική Αστυνομία, με το άρθρο 30§1 Ν. 3448/2006.¹¹¹

Οι καταργητικές τροποποιήσεις επικαλούνται την αντίθεση των ποσοστώσεων προς το Σύνταγμα και την Οδηγία 76/207, με βάση τις σχετικές αποφάσεις του Συμβουλίου της Επικρατείας. Πρόσφατα όμως, το Γ' Τμήμα του Συμβουλίου της Επικρατείας έκρινε συνταγματική την ποσόστωση 15% του άρθρου 1§2 Ν. 2226/1994, όπως είχε τροποποιηθεί με το άρθρο 12§1 Ν. 2713/1999.¹¹² Η τροποποιημένη διάταξη εξηγούσε

¹⁰⁸ Άρθρο 1§2 (πρώην 4) Ν. 2913/2001: Ειδικά για το Πολεμικό Ναυτικό με απόφαση του Υπουργού Εθνικής Αμυνας μετά από σύμφωνη γνώμη του Συμβουλίου Αρχηγών Γενικών Επιτελείων καθορίζονται οι υπηρεσίες, στις οποίες θα υπηρετούν οι γυναίκες αξιωματικοί.

¹⁰⁹ Βλ. το παρόν άρθρο 1§2 Ν. 2226/1994, όπως αντικαταστάθηκε : «Στις εν λόγω Σχολές εισάγονται άνδρες και γυναίκες. Τα προσόντα των υποψηφίων και οι προκαταρκτικές εξετάσεις, στις οποίες υποβάλλονται, είναι κοινές και για τα δύο φύλα».

¹¹⁰ Άρθρο 3§1: «Για την εκπλήρωση της κατά το άρθρο 1 αποστολής των ως άνω Υπηρεσιών, προσλαμβάνονται ως συνοριακοί φύλακες με σύστημα αντικειμενικών κριτηρίων (μόρια) Έλληνες πολίτες (άνδρες και γυναίκες) που δεν έχουν υπερβεί το 28ο έτος της ηλικίας τους. Οι άνδρες υποψήφιοι πρέπει να έχουν εκπληρώσει τις στρατιωτικές τους υποχρεώσεις. Τα απαιτούμενα σωματικά προσόντα των υποψηφίων και οι προκαταρκτικές εξετάσεις (υγειονομικές - αθλητικές - ψυχοτεχνικές) που υποβάλλονται είναι τα προβλεπόμενα από τις ισχύουσες κάθε φορά διατάξεις για τους ιδιώτες υποψηφίους για τη Σχολή Αστυφυλάκων.»

¹¹¹ Η

¹¹² Άρθρο 1 §2 Ν. 2226/1994, όπως τροποποιήθηκε από το άρθρο 12§1 Ν. 2713/1999:

[...] Το ποσοστό των εισαγόμενων στις Αστυνομικές Σχολές γυναικών καθορίζεται σε 15% επί του συνολικού αριθμού εισακτέων. Το ποσοστό αυτό αντιστοιχεί στον αριθμό του αστυνομικού προσωπικού που ασκεί δραστηριότητες διοικητικής υποστήριξης, διαβατηριακού ελέγχου, τροχαίας, εφαρμογής τουριστικών και αγορανομικών διατάξεων και ορισμένες ανακριτικές δραστηριότητες, για την άσκηση των οποίων ο παράγων φύλο δεν ασκεί επιρροή, ενώ το λοιπό αστυνομικό προσωπικό, λόγω της φύσης της αποστολής της Ελληνικής Αστυνομίας, εκτελεί κάτω από δυσμενείς τοπικές και χρονικές συνθήκες, δραστηριότητες που αφορούν στην αντιμετώπιση πράξεων βίας, στην τήρηση ή αποκατάσταση της τάξης σε μαζικές εκδηλώσεις και συναθροίσεις, στη δίωξη και σύλληψη επικίνδυνων κακοποιών, στην εξουδετέρωση εκρηκτικών μηχανισμών, στη φύλαξη και μεταγωγή ανδρών κρατουμένων, στην προστασία υψηλών προσώπων, στη δίωξη ζωοκλοπής, στην επαναπροώθηση

τη λογική της συγκεκριμένης ποσόστωσης, που εξήχθη «κατόπιν συνεκτίμησης των ποσοστών διάθεσης της δυνάμεως της Ελληνικής Αστυνομίας στις δραστηριότητες του κύκλου της αποστολής της». Η εισηγητική έκθεση του Ν. 2713/1999 επικαλέστηκε τη φύση των καθηκόντων στα οποία διατίθεται το 85% της αστυνομικής δύναμης, το σημαντικό αριθμό γυναικών και πολιτικών υπαλλήλων που ήδη ασκούν τα λοιπά καθήκοντα, και την περαιτέρω μείωσή τους καθώς αρμοδιότητες μεταφέρονται προς τα Κέντρα Εξυπηρέτησης Πολιτών, τη Δημοτική Αστυνομία κλπ.

Το Συμβούλιο έκρινε πως «ο σκοπός δημόσιου συμφέροντος, στην εξυπηρέτηση του οποίου αποβλέπει ο νομοθέτης με την καθιέρωση των προαναφερόμενων ποσοστώσεων κατά την εισαγωγή των γυναικών στις σχολές Αστυφυλάκων και Αξιωματικών της Αστυνομίας Πόλεων, είναι η αποτελεσματική εκτέλεση της αποστολής της Ελληνικής Αστυνομίας, για την εκπλήρωση της οποίας είναι αναγκαία η άσκηση από το αστυνομικό προσωπικό συγκεκριμένων δραστηριοτήτων που απαιτούν ιδιαίτερα φυσικά και σωματικά προσόντα, στα οποία, κατά τα διδάγματα της κοινής πείρας, υπερτερούν οι άνδρες έναντι των γυναικών. Εξάλλου τα ανωτέρω κριτήρια (υπό στοιχεία α έως ζ), στα οποία στηρίχθηκε ο νομοθέτης για να θεσπίσει τις επίδικες ποσοστώσεις, είναι συγκεκριμένα, αντικειμενικά και πρόσφορα, σύμφωνα και με τα διδάγματα της κοινής πείρας, για να δικαιολογήσουν την εισαγόμενη με τις ποσοστώσεις αυτές απόκλιση από την αρχή της ισότητας των δύο φύλων κατά την πρόσβαση στο επάγγελμα του αστυνομικού υπαλλήλου και στην εκπαίδευση που είναι απαραίτητη για την άσκηση του επαγγέλματος αυτού. Ενόψει αυτών εφόσον ο ίδιος ο νομοθέτης εξειδικεύει στο νόμο και την εισηγητική του έκθεση τους συγκεκριμένους λόγους δημόσιου συμφέροντος που δικαιολογούν την ανάγκη θεσμοθέτησης ποσόστωσης κατά την εισαγωγή των γυναικών στις σχολές αστυφυλάκων και αξιωματικών της Αστυνομίας Πόλεων, καθώς και τα συγκεκριμένα, αντικειμενικά και πρόσφορα κριτήρια βάσει των οποίων καθορίστηκε, σύμφωνα και με τα διδάγματα της κοινής πείρας, το ποσοστό αυτό στο 15% επί του συνόλου των εισαγομένων σε κάθε σχολή, η εισαγόμενη με την ειδική διάταξη του άρθρου 1 παρ. 2 περ. α του ν. 2226/1994, όπως τροποποιήθηκε με την παρ. 1 του άρθρου 12 του ν. 2713/1999, απόκλιση από την αρχή της ισότητας των δύο φύλων κατά την πρόσβαση στο επάγγελμα του αστυνομικού υπαλλήλου και στην εκπαίδευση που είναι απαραίτητη για την άσκηση του επαγγέλματος αυτού είναι διαφανής, αναγκαία και πρόσφορη για την εύρυθμη και αποτελεσματική εκτέλεση της αποστολής της Ελληνικής Αστυνομίας».¹¹³

λαθρομεταναστών και σε ορισμένες τεχνικές εφαρμογές, οι οποίες για την άσκηση τους απαιτούν αυξημένο επίπεδο μυϊκής δύναμης, ταχύτητας και αντοχής, κριτήρια τα οποία, κατά τα διδάγματα της κοινής λογικής και πείρας, διαθέτουν, λόγω βιολογικών ιδιομορφιών, οι άνδρες ..

¹¹³ ΣΤΕ 416/2006.

2.1.8 Διευκόλυνση της πρόσληψης για μητέρες

Ο Ν. 3250/2004 «Μερική απασχόληση στο Δημόσιο, στους Ο.Τ.Α. και στα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου» επιτρέπει στους εν λόγω φορείς την πρόσληψη προσωπικού μερικής απασχόλησης, με συμβάσεις εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου, για την κάλυψη αναγκών που αποσκοπούν στην παροχή υπηρεσιών κοινωνικού χαρακτήρα προς τους πολίτες.¹¹⁴ Το προσωπικό θα πρέπει να προέρχεται από συγκεκριμένες ομάδες ευπαθείς (συγκεκριμένες κατηγορίες ανέργων, ΑΜΕΑ), σε καθορισμένα ποσοστά. Ποσοστό 10% προβλέπεται ειδικά για μητέρες ανηλίκων τέκνων, με τον αριθμό των τέκνων να αποτελεί βασικό κριτήριο επιλογής μεταξύ τους,¹¹⁵ ενώ αντίστοιχο ποσοστό προβλέπεται και για γονείς πολυτέκνων οικογενειών και οικογενειών με τρία παιδιά.

2.2. Συμφιλίωση προσωπικής-οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής

2.2.1 Προστασία της μητρότητας

Σύμφωνα με τη νομολογία του Δικαστηρίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, η προστασία της μητρότητας κατά το κοινοτικό δίκαιο αποβλέπει στην προστασία «αφενός, της βιολογικής κατάστασης της γυναίκας κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης και μετά από αυτήν, και αφετέρου, της ειδικής σχέσης μεταξύ της γυναίκας και του παιδιού της κατά την περίοδο που ακολουθεί την εγκυμοσύνη και την ισότητα», αλλά και στην «επίτευξη ουσιαστικής και όχι τυπικής ισότητας των φύλων».

Το κεντρικό κοινοτικό κείμενο¹¹⁶ είναι η Οδηγία 92/85 για την εφαρμογή μέτρων που αποβλέπουν στη βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων.¹¹⁷ Ο εθνικός νομοθέτης ενσωμάτωσε την κοινοτική οδηγία με το Π.Δ. 176/1997, το οποίο και τροποποιήθηκε

¹¹⁴ Άρθρο 1§1. «Ως υπηρεσίες κοινωνικού χαρακτήρα θεωρούνται εκείνες που αναφέρονται, ιδίως, στην κατ' οίκον κοινωνική μέριμνα και φροντίδα, στη φύλαξη σχολικών κτιρίων, στην οδική ασφάλεια των μαθητών, στην κοινωνική ενσωμάτωση των μεταναστών, στις έκτακτες ανάγκες πολιτικής προστασίας, στις πολιτιστικές εκδηλώσεις, στην αντιμετώπιση ειδικών περιβαλλοντικών αναγκών, στην ενημέρωση και πληροφόρηση πολιτών, καθώς και σε προγράμματα κοινωνικού χαρακτήρα που χρηματοδοτούνται από την Ευρωπαϊκή Ένωση» (άρθρο 2§1).

¹¹⁵ Άρθρο 4§1 και §3.

¹¹⁶ Η Οδηγία 76/207 είχε περιοριστεί σε ρήτρα διαφύλαξης («η παρούσα οδηγία δεν θίγει) των διατάξεων «που αφορούν την προστασία της γυναίκας, ιδίως όσον αφορά την εγκυμοσύνη και την μητρότητα» (άρθρο 2 §2. Πρβλ. Κουκούλη-Σπηλιωτοπούλου,

¹¹⁷ ΕΕ L 348/1 της 28.11.1992.

από το Π.Δ. 41/2003 για την καλύτερη προσαρμογή του στο κοινοτικό δίκαιο.

Ως έγκυος εργαζόμενη ορίζεται κάθε εργαζόμενη γυναίκα που βρίσκεται σε κατάσταση εγκυμοσύνης· ως λεχώνα εργαζόμενη κάθε εργαζόμενη γυναίκα που διανύει το στάδιο μετά τον τοκετό για χρονικό διάστημα μέχρι δύο μηνών· ως γαλουχούσα εργαζόμενη κάθε εργαζόμενη γυναίκα που γαλουχεί για χρονικό διάστημα μέχρι ένα έτος από τον τοκετό. Στοιχείο του κάθε ορισμού είναι, για την Οδηγία, η ειδοποίηση του εργοδότη σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία ή/και πρακτική· ο έλληνας νομοθέτης απαιτεί την ειδοποίηση «εφόσον τούτο απαιτείται για τη λήψη θετικού μέτρου υπέρ» της εργαζομένης.¹¹⁸

Ο πρώτος άξονας της Οδηγίας είναι η προστασία των εγκύων, λεχουσών και γαλουχουσών εργαζομένων. Η Επιτροπή, συνεννοούμενη με τα κράτη μέλη και επικουρούμενη από συμβουλευτική επιτροπή, «χαράζει τις κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με την εκτίμηση των χημικών, φυσικών ή βιολογικών παραγόντων καθώς και των βιομηχανικών μεθόδων παραγωγής που θεωρείται ότι ενέχουν κίνδυνο για την υγεία ή την ασφάλεια» των εν λόγω γυναικών, συμπεριλαμβανομένων και των κινήσεων, θέσεων του σώματος, της πνευματικής και φυσικής κόπωσης και άλλων φυσικών και πνευματικών καταπονήσεων που συνδέονται με τη δραστηριότητά τους.¹¹⁹ Ο εργοδότης οφείλει να αξιολογεί τη φύση, βαθμό και διάρκεια της έκθεσης στη συγκεκριμένη επιχείρηση ή/και εγκατάσταση, προκειμένου να εκτιμηθεί ο κίνδυνος και να καθοριστούν τα μέτρα που θα ληφθούν.¹²⁰ Αν η αξιολόγηση δείξει κίνδυνο ή αντίκτυπο στην εγκυμοσύνη ή γαλουχία, «ο εργοδότης λαμβάνει τα απαιτούμενα μέτρα προκειμένου να αποφευχθεί η έκθεση της εν λόγω εργαζομένης σ' αυτόν τον κίνδυνο, με προσωρινή προσαρμογή των συνθηκών εργασίας ή/και του χρόνου εργασίας της», ή, αν απαιτηθεί, αλλαγή θέσης, ή, αν απαιτηθεί, απαλλαγή από εργασία.¹²¹ Οι προστατευόμενες από την Οδηγία εργαζόμενες δεν μπορούν σε καμία περίπτωση να υποχρεωθούν να εκτελέσουν εργασία που συνεπάγεται έκθεση.

Ο δεύτερος άξονας αφορά στην αναγνώριση και προάσπιση εργασιακών δικαιωμάτων όσον αφορά το χρόνο εργασίας και το καθεστώς αδειών. Τα κράτη μέλη αναλαμβάνουν να λάβουν μέτρα (όπως μετακίνηση σε θέση εργασίας ημέρας, απαλλαγή από την εργασία, παράταση της άδειας μητρότητας), ώστε οι έγκυοι, λεχώνες και γαλουχούσες εργαζόμενες να μην υποχρεούνται στην εκτέλεση νυχτερινής εργασίας.¹²² Ο εθνικός νομοθέτης μιλάει για εργαζόμενες «με πλήρη ή μερική απασχόληση κατά τη νύχτα», που μετακινούνται σε αντίστοιχη θέση ημέρας (εφόσον υποβάλλουν το σχετικό ιατρικό πιστοποιητικό) ή απαλλάσσονται από την

¹¹⁸ Άρθρο 2 της Οδηγίας και του Π.Δ. 176/1997, όπως τροποποιήθηκε από το Π.Δ. 41/2003.

¹¹⁹ Άρθρο 3.

¹²⁰ Άρθρο 4.

¹²¹ Άρθρο 5.

¹²² Άρθρο 7 της Οδηγίας.

εργασία αν η μετακίνηση είναι τεχνητά ή/και αντικειμενικά αδύνατη.¹²³ Επίσης προβλέπεται δικαίωμα απαλλαγής από την εργασία, χωρίς περικοπή αποδοχών, για την υποβολή σε εξετάσεις προγεννητικού ελέγχου, εφόσον αυτές οι εξετάσεις πρέπει να γίνουν κατά τη διάρκεια του χρόνου εργασίας.¹²⁴ Σημαντική είναι η αναγνώριση άδειας μητρότητας. Η Οδηγία προβλέπει διάρκεια τουλάχιστον 14 συναπτών εβδομάδων που κατανέμονται πριν και μετά τον τοκετό «σύμφωνα με τις εθνικές νομοθεσίες ή/και πρακτικές», αλλά τουλάχιστον δύο εβδομάδες «υποχρεωτικής άδειας μητρότητας» πριν και δύο μετά τον τοκετό.¹²⁵ Το ελληνικό δίκαιο προσαρμογής προβλέπει ελάχιστο 16 εβδομάδων, από τις οποίες 8 θα χορηγούνται υποχρεωτικά πριν από τον τοκετό και οι υπόλοιπες μετά. Σε περίπτωση που ο τοκετός πραγματοποιηθεί σε χρόνο προγενέστερο από αυτόν που είχε πιθανολογηθεί, το υπόλοιπο της άδειας θα χορηγείται υποχρεωτικά μετά τον τοκετό, ώστε να εξασφαλίζεται έτσι ο προβλεπόμενος χρόνος των 16 εβδομάδων.

Ο τρίτος άξονας της Οδηγίας αφορά την διαφύλαξη των ως άνω δικαιωμάτων. Προβλέπεται η λήψη εθνικών μέτρων για την απαγόρευση απόλυσης και προστασία από απόλυση,¹²⁶ την εξασφάλιση της αμοιβής ή επιδομάτων,¹²⁷ και την παροχή μέσων δικαστικής και διοικητικής προστασίας.¹²⁸ Το ελληνικό δίκαιο της προσαρμογής προβλέπει την καταβολή «ειδικού επιδόματος μητρότητας» από τον φορέα ασθένειας, ή αλλιώς τον εργοδότη.¹²⁹ Όσον αφορά την απαγόρευση απόλυσης, το ελληνικό δίκαιο ήδη με τη διάταξη του άρθρου 15 Ν. 1483/1994 προβλέπει πως «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». Το άρθρο 10 του Π.Δ. 176/1997 παραπέμπει (δix) στο άρθρο 15 και επιβάλλει περαιτέρω υποχρεώσεις ως προς τον τύπο και τη δημοσιότητα της καταγγελίας για σπουδαίο λόγο.¹³⁰

¹²³ Άρθρο 7 του Π.Δ. 176/1997.

¹²⁴ Άρθρο 9 της Οδηγίας και του Π.Δ. 176/1997.

¹²⁵ Άρθρο 8 της Οδηγίας. Η διατύπωση του άρθρου 8 παρ. 2 είναι λεκτικά αδόκιμη. Το αγγλικό κείμενο της οδηγίας μιλάει για confinement.

¹²⁶ Άρθρο 10 της Οδηγίας.

¹²⁷ Άρθρο 11 της Οδηγίας.

¹²⁸ Άρθρο 12 της Οδηγίας.

¹²⁹ Άρθρο 11 του Π.Δ. 176/1997 όπως έχει αντικατασταθεί από το Π.Δ. 41/2003.

¹³⁰ Άρθρο 10 του Π.Δ. 176/1997. Ο εργοδότης οφείλει να «αιτιολογήσει δεόντως την καταγγελία γραπτώς και να προβεί σε σχετική κοινοποίηση και προς τις αρμόδιες υπηρεσίες επιθεώρησης εργασίας των Νομαρχιακών Αυτοδιοικήσεων» (άρθρο 10§2).

Οι διατάξεις για την προστασία της μητρότητας καλύπτουν εν γένει τις εργαζόμενες γυναίκες σε σχέση εξαρτημένης εργασίας, όπως προκύπτει τόσο από την Οδηγία, όσο και από το άρθρο 15§2 Ν. 1483/1984, που ορίζει πως «κάθε διάταξη που αναφέρεται στην προστασία της μητρότητας εφαρμόζεται και στους εργαζόμενους με σχέση έμμισθης εντολής» (όπως λ.χ. δικηγόρους).¹³¹ Το Π.Δ. 176/1997 καλύπτει επίσης και το ένστολο προσωπικό των ενόπλων δυνάμεων και των σωμάτων ασφαλείας, αλλά και το οικιακό υπηρετικό προσωπικό.¹³²

Ο Κώδικας Δημοσίων Υπαλλήλων προβλέπει τη χορήγηση άδειας μητρότητας με πλήρεις αποδοχές 2 μήνες πριν και 3 μήνες μετά τον τοκετό.¹³³ Όταν ο τοκετός πραγματοποιείται σε χρόνο μεταγενέστερο από αυτόν που είχε πιθανολογηθεί αρχικά, η άδεια που είχε χορηγηθεί, παρατείνεται μέχρι την πραγματική ημερομηνία του τοκετού, χωρίς αυτή η παράταση να συνεπάγεται αντίστοιχη μείωση του χρόνου της άδειας που χορηγείται μετά τον τοκετό. Όταν ο τοκετός πραγματοποιηθεί σε χρόνο προγενέστερο από αυτόν που είχε αρχικά πιθανολογηθεί, το υπόλοιπο της άδειας χορηγείται μετά τον τοκετό, ώστε να εξασφαλιστεί συνολικός χρόνος άδειας 5 μηνών.¹³⁴ Άδεια μητρότητας 3 μηνών με αποδοχές χορηγείται, εντός εξαμήνου, και σε περίπτωση υιοθεσίας παιδιού μικρότερου των 6 ετών.¹³⁵ Προβλέπεται επίσης κανονική άδεια κυοφορίας με αποδοχές σε κυοφορούσες υπαλλήλους που χρήζουν ειδικής θεραπείας και έχουν εξαντλήσει την αναρρωτική άδεια με αποδοχές.¹³⁶

Το σε δημόσια διαβούλευση Σχέδιο του νέου δημοσιοϋπαλλικού Κώδικα προβλέπει πως, σε περίπτωση απόκτησης τέκνου πέραν του τρίτου, η μετά τον τοκετό άδεια προσαυξάνεται κάθε φορά κατά 2 μήνες.¹³⁷

¹³¹ Άρθρο 15§2 Ν. 1483/1984, με ρητή αναφορά στους Ν. 1302/1982 και 1414/1984.

¹³² Άρθρο 1§5 Π.Δ. 176/1997, όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο 2§1 του Π.Δ. 41/2003.

¹³³ Η άδεια λόγω κυοφορίας χορηγείται ύστερα από βεβαίωση του θεράποντα γιατρού για τον πιθανολογούμενο χρόνο τοκετού. Άρθρο 52§1 ΚΔΥ. Κατά το άρθρο 52§5, επιδόματα τοκετού που καταβλήθηκαν στην υπάλληλο νομικού προσώπου δημοσίου δικαίου λόγω υποχρεωτικής ασφάλισης σε ασφαλιστικούς οργανισμούς, εκπίπτουν από τις αποδοχές που καταβάλλονται κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας, εφόσον η ασφάλιση θεμελιώνεται και σε συνεισφορά του νομικού προσώπου. Σε κυοφορούσες υπαλλήλους που έχουν ανάγκη ειδικής θεραπείας, μετά την εξάντληση της αναρρωτικής άδειας με αποδοχές, χορηγείται κανονική άδεια κυοφορίας με αποδοχές, μετά από βεβαίωση θεράποντος ιατρού και διευθυντή γυναικολογικής ή μαιευτικής κλινικής ή τμήματος δημόσιου νοσηλευτικού ιδρύματος.

¹³⁴ Άρθρο 52§2 ΚΔΥ.

¹³⁵ Άρθρο 52§4 ΚΔΥ.

¹³⁶ Άρθρο 52§3 ΚΔΥ.

¹³⁷ Άρθρο 52§1 εδ. 2 ΣχΚΔΥ.

2.2.2. Γονικές άδειες

Η Οδηγία 96/34/ΕΚ του Συμβουλίου,¹³⁸ ενσωμάτωσε τη συμφωνία-πλαίσιο για τη γονική άδεια, που συνήφθη από τους κοινωνικούς εταίρους σε ευρωπαϊκό επίπεδο (UNICE, τη CEEP και τη CES), βάσει της διαδικασίας που προέβλεπε η Συμφωνία για την Κοινωνική Πολιτική (σήμερα βλ. άρθρο 139 §2 ΣυνθΕΚ).

Η Ρήτρα 2 της Συμφωνίας-Πλαισίου παρείχε (αμεταβίβαστο) ατομικό δικαίωμα γονικής άδειας στους εργαζόμενους, άνδρες και γυναίκες, λόγω γέννησης ή υιοθεσίας παιδιού, ώστε να μπορέσουν να ασχοληθούν με το παιδί αυτό, τουλάχιστον επί τρεις μήνες, μέχρι μιας ορισμένης ηλικίας. Η ηλικία αυτή προσδιορίζεται από το κράτη-μέλη (και τους κοινωνικούς εταίρους, λ.χ. με Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση), η Συμφωνία-Πλαίσιο αναφέρει πάντως ενδεικτικά τα 8 έτη. Τα κράτη μέλη διατηρούν επίσης ευχέρεια στον καθορισμό των προϋποθέσεων και τους τρόπους άσκησης της γονικής άδειας, όπως για τη χορήγηση της άδειας «κατά πλήρη χρόνο, κατά μερικό χρόνο, κατά τρόπο αποσπασματικό, ή με τη μορφή χρονικής πίστωσης», την ενδεχόμενο προαπαιτούμενο περιόδου εργασίας ή/και αρχαιότητας (η οποία δεν μπορεί να υπερβαίνει το ένα έτος), τη θέσπιση ειδικές διατάξεων για τις «ιδιάζουσες περιστάσεις» της υιοθεσίας, τον ορισμό περιόδου κοινοποίησης στον εργοδότη από τον εργαζόμενο, ή τις περιπτώσεις αναβολής της χορήγησης της άδειας «μετά από διαβούλευση σύμφωνα με τη νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις και τις εθνικές πρακτικές ... για λόγους που μπορούν να αιτιολογήσουν και οι οποίοι συνδέονται με τη λειτουργία της επιχείρησης».¹³⁹ Απαιτείται η διατήρηση των κεκτημένων ή υπό κτήση δικαιωμάτων του εργαζομένου (επισημαίνεται δε η σημασία συνέχισης των παροχών κοινωνικής ασφάλισης για τους διαφόρους κινδύνους, ιδίως υγειονομική περίθαλψη), η λήψη των αναγκαίων μέτρων προστασίας των εργαζομένων από απόλυση εξαιτίας της αίτησης ή λήψης γονικής άδειας, και η επάνοδος του εργαζομένου στη θέση εργασίας του ή, σε περίπτωση αδυναμίας, σε εργασία ισοδύναμη ή ανάλογη σύμφωνα με τη σύμβασή του ή την εργασιακή του σχέση. Εναπόκειται στα κράτη μέλη ή/και στους κοινωνικούς εταίρους να προσδιορίσουν το καθεστώς της σύμβασης ή της εργασιακής σχέσης για την περίοδο της γονικής άδειας.

Η ρήτρα 3 της Συμφωνίας-Πλαισίου απαιτεί από τα Κράτη μέλη τη λήψη μέτρων που να επιτρέπουν στους εργαζόμενους να απουσιάζουν από την εργασία «για λόγους ανωτέρας βίας που συνδέονται με επείγοντες οικογενειακούς λόγους σε περίπτωση ασθένειας ή ατυχήματος που καθιστά απαραίτητη την άμεση παρουσία του εργαζομένου».

¹³⁸ ΕΕ L 145 της 19/06/1996 σ. 0004 - 0009

¹³⁹ Παραδείγματα που δίνει η Συμφωνία-Πλαίσιο αφορούν σε εργασία εποχιακού χαρακτήρα, όταν δεν μπορεί να βρεθεί αναπληρωτής κατά την περίοδο κοινοποίησης, όταν σημαντικό ποσοστό του εργατικού δυναμικού ζητά γονική άδεια συγχρόνως, και όταν συγκεκριμένα καθήκοντα έχουν στρατηγική σημασία.

Η ενσωμάτωση της Κοινοτικής Οδηγίας στην ελληνική έννομη τάξη έγινε το 1998, με την αντικατάσταση του κειμένου του άρθρου 5 του Ν. 1483/1984.¹⁴⁰ Το νέο άρθρο 5 προβλέπει δικαίωμα των εργαζομένων να λάβουν *γονική άδεια ανατροφής του παιδιού*, στο χρονικό διάστημα μεταξύ της λήξης της άδειας μητρότητας και της συμπλήρωσης των 3 ½ ετών ηλικίας του παιδιού. Η άδεια μπορεί να φτάσει τους 3 ½ μήνες (για κάθε παιδί, συμπεριλαμβανομένων και των υιοθετημένων) και είναι άνευ αποδοχών.¹⁴¹ Ο εργοδότης χορηγεί την άδεια «με βάση τη σειρά προτεραιότητας των απασχολούμενων στην επιχείρηση για κάθε ημερολογιακό έτος», δεν μπορεί να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας και υποχρεούται να επαναφέρει των εργαζόμενο 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.¹⁴²

Όσον αφορά την εργασία σε μειωμένο ωράριο για λόγους σχετικούς με ανατροφή, μητέρες παιδιών με ειδικές ανάγκες δικαιούνται να αιτηθούν ωράριο μειωμένο κατά μία ώρα, με ανάλογη μείωση των αποδοχών τους.¹⁴³ Εργαζόμενοι που απασχολούνται για λόγους οικογενειακών υποχρεώσεων με μειωμένο ωράριο, έχουν δικαίωμα να αναλάβουν εργασία ή να επανέλθουν, με αίτησή τους, σε απασχόληση με πλήρες ωράριο, εάν υπάρχει κενή θέση, ανεξάρτητα εάν εξακολουθούν οι περιστάσεις που

¹⁴⁰ Με το άρθρο 25 Ν. 2639/1998.

¹⁴¹ Βλ. άρθρο 5§§ 1-3. Προϋπόθεση είναι να έχει ο εργαζόμενος συμπληρώσει ένα έτος εργασίας στον ίδιο εργοδότη. Απαιτείται επίσης ένα τουλάχιστον έτος πραγματικής απασχόλησης προτού ο εργαζόμενος ασκήσει το δικαίωμα άδειας ανατροφής για άλλο παιδί.

Βλ. και άρθρο 5§4: Αν και οι δύο γονείς απασχολούνται με τις προϋποθέσεις της παραγράφου 1 αυτού του άρθρου, αποφασίζουν με κοινή συμφωνία, κάθε φορά, ποιος από τους δύο θα κάμει πρώτος χρήση αυτού του δικαιώματος και για πόσο χρονικό διάστημα. Σε περίπτωση διάστασης ή διαζυγίου ή χηρείας ή γέννησης τέκνου εκτός γάμου τη γονική άδεια και μέχρι 6 μήνες δικαιούται ο γονέας που έχει την επιμέλεια του παιδιού.

Σύμφωνα με το άρθρο 6 Ν 1483, Ο εργαζόμενος γονέας, που λαμβάνει γονική άδεια ανατροφής, έχει, κατά το χρονικό διάστημα της απουσίας από την εργασία του, πλήρη ασφαλιστική κάλυψη από τον ασφαλιστικό του φορέα, υποχρεούται όμως, να καταβάλει ολόκληρη την ασφαλιστική εισφορά, εργατική και εργοδοτική, που αντιστοιχεί σ' αυτό το διάστημα. Ο χρόνος της άδειας λαμβάνεται υπόψη τόσο για την θεμελίωση του ασφαλιστικού δικαιώματος, όσο και για την προσαύξηση του ποσού της σύνταξης. Σύμφωνα με το άρθρο ο χρόνος απουσίας βάσει των άρθρων 5, 7 και 9 Ο χρόνος απουσίας των εργαζομένων από την εργασία τους, σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 5, 7 και 9, «λογίζεται ως χρόνος πραγματικής υπηρεσίας» για τον υπολογισμό των αποδοχών, την χορήγηση της ετήσιας κανονικής άδειας απουσίας και του επιδόματος άδειας, καθώς και για τον υπολογισμό της αποζημίωσης σε περίπτωση απόλυσης.

¹⁴² Άρθρο 5§5.

¹⁴³ Άρθρο 9.

τους ανάγκασαν να εργάζονται με μειωμένο ωράριο.¹⁴⁴

Το άρθρο 9 προβλέπει πως εργαζόμενοι με παιδιά ηλικίας μέχρι 16 ετών, τα οποία παρακολουθούν μαθήματα στοιχειώδους ή μέσης εκπαίδευσης, δικαιούνται να απουσιάζουν ορισμένες ώρες ή ολόκληρη την ημέρα από την εργασία τους μέχρι τη συμπλήρωση τεσσάρων (4) εργάσιμων ημερών κάθε ημερολογιακό έτος, με άδεια του εργοδότη, για να επισκεφθούν το σχολείο των παιδιών τους, με σκοπό την παρακολούθηση της σχολικής τους επίδοσης.¹⁴⁵ Τέλος, οι εργοδότες υποχρεούνται να λαμβάνουν υπόψη, κατά τον προγραμματισμό των αδειών, τις ανάγκες των εργαζομένων με παιδιά κάτω των 16 ετών ή άνω των 16 αλλά έχοντα ανάγκη φροντίδας.¹⁴⁶

Το πεδίο εφαρμογής των διατάξεων του Ν. 1483 καλύπτει τους εργαζόμενους με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ή σχέση έμμισθης εντολής, σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις, η διάταξη πάντως περί άδειας ανατροφής ισχύει και για τους απασχολούμενους στο Δημόσιο, τα Ν.Π.Δ.Δ. και τους οργανισμούς τοπικής αυτοδιοίκησης.¹⁴⁷ Στην πράξη, τόσο οι δημόσιες επιχειρήσεις όσο και οι δημόσιοι οργανισμοί έχουν πολύ πιο γενναιόδωρες διατάξεις, αλλά και οι Συλλογικές Συμβάσεις, κλαδικές και εθνικές.

Συγκεκριμένα, η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας του 1993 εισήγε «άδεια θηλασμού και φροντίδας παιδιών»,¹⁴⁸ με αφετηρία τη λήξη της άδειας λοχείας (9 δηλαδή 9 εβδομάδες μετά τον τοκετό).¹⁴⁹ Η Εθνική Σύμβαση του 2004-2005 εισήγε δικαίωμα του εργαζομένου, αμφοτέρων φύλων, να ζητήσει αντί του μειωμένου ωραρίου, «συνεχόμενη ισόχρονη άδεια με αποδοχές, εντός της χρονικής περιόδου κατά την οποία δικαιούται μειωμένου ωραρίου για τη φροντίδα του παιδιού».¹⁵⁰

Η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση του 2004/5 αναγνώρισε επίσης πρόσθετη άδεια δέκα (10) εργάσιμων ημερών ετησίως, με αποδοχές, σε αμφότερους τους – φυσικούς ή θετούς – γονείς παιδιού ηλικίας ως 16 συμπληρωμένων ετών, το οποίο πάσχει από νόσημα που απαιτεί μεταγγίσεις αίματος και παραγώγων του ή αιμοκάθαρση.¹⁵¹

Ο Κώδικας Δημοσίων Υπαλλήλων, όπως τέθηκε σε ισχύ το 1999, προβλέπει

¹⁴⁴ Άρθρο 10 Ν. 1483/1984.

¹⁴⁵ Άρθρο 9§1. Η άδεια απουσίας ασκείται από τον ένα γονέα, ή εναλλάξ χωρίς να υπερβαίνει το συνολικό όριο των 4 εργάσιμων ημερών: άρθρο 9§2.

¹⁴⁶ Άρθρο 11 σε συνδυασμό με άρθρο 2 Ν. 1483.

¹⁴⁷ Άρθρο 5§1.

¹⁴⁸ Άρθρο 9 ΕΓΣΣΕ 1993.

¹⁴⁹ Άρθρο 8 ΕΓΣΣΕ 2004-2005.

¹⁵⁰ Άρθρο 9 ΕΓΣΣΕ 2004-2005. Η εναλλακτική χορήγηση της άδειας προϋποθέτει συμφωνία του εργοδότη και χορηγείται εφάπαξ ή τμηματικά.

¹⁵¹ Άρθρο 12 ΕΓΣΣΕ 2004-2005.

ευνοϊκότερο καθεστώς για τους δημοσίους υπαλλήλους. Πρώτον, ο δημόσιος υπάλληλος, που δικαιούται να ζητήσει άδεια άνευ αποδοχών έως 2 ετών για σοβαρούς ιδιωτικούς λόγους, με προϋπόθεση τη γνώμη του υπηρεσιακού συμβουλίου, δικαιούται αυτόματη χορήγηση της άδειας όταν πρόκειται για την ανατροφή παιδιού ως 6 ετών.¹⁵² Δεύτερον, η μητέρα υπάλληλος δικαιούται είτε τη μείωση του χρόνου εργασίας της κατά 2 ώρες ημερησίως, εφόσον έχει τέκνα ηλικίας έως 2 ετών, και κατά μία ώρα, εφόσον έχει τέκνα ηλικίας από 2 έως 4 ετών, είτε εννεάμηνη *άδεια με αποδοχές για ανατροφή παιδιού*.¹⁵³

Το νέο Σχέδιο Κώδικα (Μάρτιος 2006) εισάγει ευνοϊκότερες ρυθμίσεις για ειδικές κατηγορίες γονέων. Πρώτον, στην περίπτωση της άδειας ανατροφής του άρθρου 53§1, ο γονέας δικαιούται άδεια 3 μηνών με πλήρεις αποδοχές στην περίπτωση γέννησης τρίτου παιδιού και άνω.¹⁵⁴ Δεύτερον, αυξάνεται κατά έξι μήνες το διάστημα μειωμένου ωραρίου και κατά ένα μήνα η άδεια μετά αποδοχών του άρθρου 53§2, σε περίπτωση γονέα άγαμου ή χήρου ή διαζευγμένου ή με αναπηρία 67% και άνω, ενώ αυξάνεται κατά δύο έτη το διάστημα μειωμένου ωραρίου για το τέταρτο παιδί. Η νέα διάταξη χρησιμοποιεί ορολογία ουδέτερη από απόψεως φύλου: με τη θέση σε ισχύ του νέου Κώδικα, και ο πατέρας δημόσιος υπάλληλος θα μπορεί να κάνει χρήση των διευκολύνσεων του άρθρου 53, εφόσον δεν κάνει χρήση αυτών η μητέρα.¹⁵⁵

Ο Κώδικας Δημοσίων Υπαλλήλων υποχρεώνει τέλος τις δημόσιες υπηρεσίες «να διευκολύνουν τους υπαλλήλους που έχουν τέκνα τα οποία παρακολουθούν μαθήματα πρωτοβάθμιας ή δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, για να επισκέπτονται το σχολείο των παιδιών τους, με σκοπό την παρακολούθηση της σχολικής τους επίδοσης.»¹⁵⁶

Ενδιαφέρον παρουσιάζει η μεταχείριση των γυναικών δικαστικών λειτουργών. Στα δικαστήρια ουσίας, οι γυναίκες δικαστικοί λειτουργοί αποτελούν σαφή πλειοψηφία, συντριπτική δε στον πρώτο βαθμό δικαιοδοσίας (Πρωτοδικές, Πρωτοδικές Διοικητικών Δικαστηρίων, Ειρηνοδίκες), όπου και κυρίως γίνεται χρήση αδειών μητρότητας και γονικής άδειας.¹⁵⁷

¹⁵² Άρθρο 53§1 σε συνδυασμό με άρθρο 51§2 ΚΔΥ.

¹⁵³ Άρθρο 53§2.

¹⁵⁴ Άρθρο 53§1 εδ. 2 του ΣχΚΔΥ.

¹⁵⁵ Άρθρο 53§4 ΣχΚΔΥ.

¹⁵⁶ Άρθρο 53§5 ΚΔΥ, και 53§6 ΣχΚΔΥ.

¹⁵⁷ Με βάση τα στοιχεία της *6^{ης} Εθνικής Έκθεσης της Ελλάδας (Περίοδος 2001-2004) προς την Επιτροπή του ΟΗΕ για την Εξάλειψη των Διακρίσεων κατά των Γυναικών*, σ. 98-101, οι γυναίκες το 2004 αποτελούσαν 53% των Εφετών Διοικητικών Δικαστηρίων, 73% των Προέδρων Πρωτοδικών Διοικητικών Δικαστηρίων, και 75% των Πρωτοδικών και παρέδρων Διοικητικών Δικαστηρίων (79.2% το 2000). Στην πολιτική δικαιοσύνη, 64% των Προέδρων Πρωτοδικών, 70% των Πρωτοδικών και Παρέδρων Πρωτοδικείου, και μεταξύ 73% και 85% των διαφόρων τάξεων των Ειρηνοδικών (από την άλλη, μόνο 24% των Συμβούλων Επικρατείας και 2% των Αρεοπαγιτών).

Ο Κώδικας Οργανισμού Δικαστηριών και Κατάστασης Δικαστικών Λειτουργιών αρχικά προέβλεπε την εφαρμογή των διατάξεων που ισχύουν για τους «πολιτικούς διοικητικούς υπαλλήλους του κράτους» ως προς την άδεια τοκετού,¹⁵⁸ δεν γινόταν όμως μεία του δικαιώματος γονικής άδειας. Η Ολομέλεια του Συμβουλίου της Επικρατείας αναγνώρισε δικαίωμα αντίστοιχο με αυτό του άρθρου 53 ΚΔΥ, ερμηνεύοντας την διάταξη του άρθρου 44 σύμφωνα με το Σύνταγμα και το κοινοτικό δίκαιο.¹⁵⁹ Ταυτόχρονα, ο Νόμος 3160/2003 εισήγαγε πρόβλεψη για την εφαρμογή και στους δικαστικούς λειτουργούς της – καταφανώς λιγότερο ευμενούς – πρόβλεψης του άρθρου 5 Ν. 1483/1984.¹⁶⁰ Η διάταξη αυτή κατηγορήθηκε ως αντιβαίνουσα τόσο στο Σύνταγμα όσο και στο κοινοτικό δίκαιο, με αποτέλεσμα να διατηρηθεί μεν η διάταξη του 2003 (με εφαρμογή για τους άνδρες δικαστικούς λειτουργούς;), αλλά να προστεθεί η νέα 44§21, που προβλέπει πως «στη μητέρα δικαστική λειτουργό χορηγείται με απόφαση του Υπουργού Δικαιοσύνης και ύστερα από αίτηση της, άδεια εννέα (9) μηνών με αποδοχές για ανατροφή παιδιού».¹⁶¹

2.2.3 Πολύτεχνες μητέρες

Ο Ν. 3454/2006 «Ενίσχυση της οικογένειας» παρέσχε σειρά ευνοϊκών ρυθμίσεων που ίσχυαν για πολύτεχνους γονείς και οικογένειες, και στους γονείς και οικογένειες τριών παιδιών, αλλά και προέβη σε νέες θετικές δράσεις για τους πολύτεχνους. Το άρθρο 1§1 του Νόμου προβλέπει την καταβολή εφάπαξ επιδόματος € 2,000 στη μητέρα που αποκτά τρίτο τέκνο, ή τέκνο μετά το τρίτο, μετά την 1 Ιανουαρίου 1005. Το επίδομα δεν υπόκειται σε κανενός είδους φόρο ή κράτηση και καταβάλλεται ανεξάρτητα από κάθε άλλο επίδομα και εν γένει πρόσοδο.¹⁶² Το επίδομα αποβλέπει κυρίως στην ενίσχυση της γυναίκας-μητέρας, και λιγότερο στην υποστήριξη της διατροφής των παιδιών.¹⁶³

¹⁵⁸ Άρθρο 44 §20 ΚΟΔΚΔΛ.

¹⁵⁹ ΟΛΣΤΕ 3216/2003.

¹⁶⁰ Άρθρο 44§22 (σήμερα §24) του Κώδικα Οργανισμού Δικαστηριών και Κατάστασης Δικαστικών Λειτουργιών, όπως προσετέθη με το άρθρο 58 §2 Ν. 3160/2003.

¹⁶¹ Βλ. άρθρο 44 §§ 21-22, που προβλέπουν το αρμόδιο όργανο για προσδιορισμό της ημερομηνίας έναρξης της άδειας (τριμελές συμβούλιο διοίκησης ή προϊστάμενος του δικαστηρίου). Η ημερομηνία έναρξης της άδειας «πρέπει να προσδιορίζεται το συντομότερο δυνατόν, οπωσδήποτε, όμως, μέσα σε δύο (2) μήνες από το πέρας της άδειας που έλαβε η ίδια δικαστική λειτουργός λόγω της κωφορίας της».

¹⁶² Άρθρο 1§1. Τα διαδικαστικά καθορίζονται με κοινή απόφαση των Υπουργών Οικονομίας και Υγείας. Η πρόβλεψη αυτή δείχνει

¹⁶³ Κατά το άρθρο 1§1, μόνο «σε περίπτωση θανάτου της μητέρας ή υπαίτιας εγκατάλειψης των παιδιών της από τη μητέρα και οριστικής διακοπής της συγκατοίκησης της με αυτά» η παροχή καταβάλλεται σε όποιον έχει την ευθύνη διατροφής των παιδιών. Αντίθετα, οι άλλες θετικές προβλέψεις του νόμου αφορούν σε «γονέα ή γονείς που έχουν τη γονική μέριμνα και

3. Χρηματοδοτήσεις και ήπιες πολιτικές

Βασικός χρηματοδοτικός φορέας των δημοσίων πολιτικών είναι τα Ευρωπαϊκά Διαρθρωτικά Ταμεία. Σήμερα η χρηματοδότηση των ταμείων γίνεται μέσω τριών οχημάτων: του Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης, των Κοινοτικών Πρωτοβουλιών και του Ταμείου Συνοχής.

Τα Ευρωπαϊκά Διαρθρωτικά Ταμεία (δηλ. το Ευρωπαϊκό Ταμείο Περιφερειακής Ανάπτυξης, το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο, το Γεωργικό Ταμείο και το χρηματοδοτικό μέσο για την αλιεία), όπως και το Ταμείο Συνοχής, συστήθηκαν με σκοπό τη μείωση των περιφερειακών και κοινωνικών ανισοτήτων και τη διαμόρφωση συνθηκών που θα εξασφαλίζουν την ανάπτυξη των περιφερειών. Από τα Ταμεία αυτά το σημαντικότερο για τους σκοπούς της προώθησης της ισότητας και δη της ισότητας στην απασχόληση, είναι το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο, το οποίο και χρηματοδοτεί ενέργειες που έχουν σχέση με τους ανθρώπινους πόρους, την κατάρτιση και την απασχόληση, αλλά η διάσταση του φύλλου είναι πλέον ενταγμένη σε όλες τις διαστάσεις της διαρθρωτικής πολιτικής. Το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο προώθησε τις πρώτες θετικές δράσεις για την ισότητα ήδη στις αρχές της δεκαετίας του 1990, με σημαντικότερη την Κοινοτική Πρωτοβουλία Employment NOW (New Opportunities for Women)¹⁶⁴ – χάρη στις δράσεις της οποίας έγινε δυνατή και στη χώρα μας η ανάπτυξη τεχνογνωσίας στον σχεδιασμό και υλοποίηση προγραμμάτων κατάρτισης και ένταξης γυναικών στην αγορά εργασίας – αλλά και τοπικών πρωτοβουλιών ανάπτυξης της γυναικείας απασχόλησης.

3.1. Το Γ' Κοινοτικό Πλαίσιο Στήριξης

Τα Κοινοτικά Πλαίσια Στήριξης αποτελούν στρατηγικά χρηματοδοτικά προγράμματα της Ευρωπαϊκής Ένωσης προς τα μέλη της με στόχο την οικονομική ανάπτυξη και κοινωνική συνοχή. Στην Ελλάδα, το Κοινοτικό Πλαίσιο Στήριξης 2000 – 2006 (Γ' ΚΠΣ) αποτελεί προϊόν της συμφωνίας στην οποία κατέληξαν η Ελληνική Κυβέρνηση και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή για τις κοινοτικές διαρθρωτικές παρεμβάσεις στις περιφέρειες που υπάγονται στο Στόχο 1 και για το χρονικό διάστημα από 1ης Ιανουαρίου 2000 έως 31 Δεκεμβρίου 2006, οι οποίες αποσκοπούν στην ανάπτυξη και τη διαρθρωτική προσαρμογή των αναπτυξιακά καθυστερημένων περιφερειών. Το Γ' ΚΠΣ καταρτίστηκε με βάση το Εθνικό Σχέδιο Περιφερειακής Ανάπτυξης (ΣΠΑ) που υπέβαλε η Ελλάδα στην Επιτροπή το 1999. Η εφαρμογή του Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης στην Ελλάδα πραγματοποιείται μέσω των Επιχειρησιακών Προγραμμάτων

επιμέλεια τριών παιδιών» (άρθρο 3 §1).

¹⁶⁴ ΕΕ C-327 της 29.12.1990. Βλ. και επισκόπηση των χρηματοδοτηθέντων προγραμμάτων εις <http://www.iol.ie/EMPLOYMENT/now/home.html>.

που συγχρηματοδοτούνται από τα Διαρθρωτικά Ταμεία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής.¹⁶⁵ Για την επίτευξη των στόχων του, το Γ' ΚΠΣ υλοποιεί στην Ελλάδα 25 Επιχειρησιακά Προγράμματα. Εκτός από το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα Τεχνική Βοήθεια, πρόκειται για 11 Τομεακά Επιχειρησιακά Προγράμματα για εθνικές τομεακές πολιτικές και 13 Περιφερειακά Επιχειρησιακά Προγράμματα (ΠΕΠ) για τις 13 περιφέρειες της χώρας (1/3 περίπου των διαθέσιμων πιστώσεων των Διαρθρωτικών Ταμείων για την περίοδο 2000-2006 έχει κατανεμηθεί στα ΠΕΠ).

Η ισότητα ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών διαπνέει το Γ' Κοινωνικό Πλαίσιο Στήριξης ως οριζόντια αρχή, που οδηγεί σε μια συνολική *στρατηγική ισότητας*. Σε συνδυασμό με την εφαρμογή θετικών δράσεων υπέρ των γυναικών, η διάσταση του φύλου εντάσσεται στο σύνολο των πολιτικών – και θα πρέπει συνεπώς να λαμβάνεται υπόψη στον σχεδιασμό και διαχείριση των κοινοτικών προγραμμάτων για όλα τα πεδία πολιτικής και όλα τα Επιχειρησιακά Προγράμματα του ΚΠΣ, συμπεριλαμβανομένων βεβαίως και των Περιφερειακών Προγραμμάτων.

Όσον αφορά τη *βελτίωση της πρόσβασης και της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας* συνιστά εντός του ΚΠΣ ιδιαίτερο πεδίο δράσης, για το οποίο προβλέφθηκε χρηματοδότηση ύψους 11,8% του ΕΚΤ. Συγκεκριμένα για την Ελλάδα, η αύξηση του ποσοστού γυναικείας απασχόλησης ώστε να πλησιάσει τον ευρωπαϊκό μέσο όρο (του 50%), και η αντίστοιχη μείωση της ανεργίας και μακροχρόνιας ανεργίας των γυναικών, αποτελούν στρατηγικό στόχο.

3.1.1. Τομεακά Επιχειρησιακά Προγράμματα

Ειδική μνεία χρειάζεται για το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Επαγγελματική Κατάρτιση και Απασχόληση», στα πλαίσια του οποίου αποτελεί προτεραιότητα η βελτίωση της πρόσβασης και της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας, καθώς και η βελτίωση των συνθηκών εργασίας και των προοπτικών επαγγελματικής τους ανέλιξης. Προς τούτο προβλέπεται η εφαρμογή ειδικών μέτρων, που θα στοχεύουν στην ανάπτυξη ολοκληρωμένης προσέγγισης για την αντιμετώπιση των ειδικών δυσκολιών που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες όσο αφορά την πρόσβασή τους στην αγορά εργασίας. Συγκεκριμένα, δίνεται προτεραιότητα:

- στην ανάπτυξη ειδικών υπηρεσιών παροχής συμβουλών και εξατομικευμένης υποστήριξης, ώστε να διευκολυνθεί η ένταξη ή επανένταξη των γυναικών στην αγορά εργασίας συμπεριλαμβανομένης και της πρόσβασης σε θέσεις εργασίας, της υποστήριξης των γυναικών εντός του εργασιακού χώρου, και της προαγωγής της γυναικείας επιχειρηματικότητας. Ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στη δημιουργία επιχειρήσεων από γυναίκες καθώς και στην αυτο-απασχόληση (τομείς οι οποίοι ενθαρρύνονται και υποστηρίζονται στα πλαίσια της συνολικής πολιτικής για την ανάπτυξη και την απασχόληση).

¹⁶⁵ <http://www.hellaskps.gr/Index2.htm>.

- Στη διεύρυνση της ικανότητας και στη βελτίωση της ποιότητας των υπηρεσιών πρόνοιας και διευκόλυνσης για τη φροντίδα των παιδιών, των ηλικιωμένων και των ατόμων με ειδικές ανάγκες, τόσο σε επίπεδο δήμων και κοινοτήτων όσο και σε επίπεδο επιχειρήσεων, προκειμένου να διευκολυνθούν οι γυναίκες στη συμφιλίωση του επαγγελματικού και του οικογενειακού βίου. Επιπλέον, χρηματοδοτείται η δημιουργία και λειτουργία ολοήμερων παιδικών σταθμών και δημοτικών σχολείων μέσω του Ε. Π. «Εκπαίδευση και Αρχική Κατάρτιση»
- Σε συγκεκριμένες δράσεις με στόχο τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας και των προοπτικών επαγγελματικής ανέλιξης των γυναικών. Υποστηρίζεται η αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στη λήψη αποφάσεων και στον τομέα της επιστήμης.

3.1.2. Περιφερειακά Επιχειρησιακά Προγράμματα (Π.Ε.Π.)

Τα Περιφερειακά Επιχειρησιακά Προγράμματα (Π.Ε.Π.) αποτελούν τον κεντρικό βραχίονα του ΚΠΣ, εν όψει του κεντρικού ρόλου των Περιφερειών στην ανάπτυξη της Ευρώπης και την κοινωνική και οικονομική σύγκλιση των Ευρωπαίων. Για το σχεδιασμό των ΠΕΠ έμφαση δόθηκε στην καταπολέμηση (και πρόληψη) της ανεργίας και την προώθηση ίσων ευκαιριών πρόσβασης στην αγορά εργασίας (περιφερειακή και τοπική), αλλά και στην ανάπτυξη υπηρεσιών φροντίδας παιδιών και ηλικιωμένων.

3.2 Κοινοτικές Πρωτοβουλίες

Τα Διαρθρωτικά Ταμεία της Ευρωπαϊκής Ένωσης συγχρηματοδοτούν, εκτός από το Κοινοτικό Πλαίσιο Στήριξης, και τις Κοινοτικές Πρωτοβουλίες. Κατά την περίοδο εφαρμογής του Β' Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης (1994-1999), υπήρξαν 13 πρωτοβουλίες και πάνω από 500 προγράμματα. Για το χρονικό διάστημα 2000-2006, προβλέπονται οι εξής τέσσερις κοινοτικές πρωτοβουλίες:

- Η Κοινοτική Πρωτοβουλία EQUAL για την ισότητα στην αγορά εργασίας
- Η Κοινοτική Πρωτοβουλία LEADER+ για την αγροτική ανάπτυξη
- Η Κοινοτική Πρωτοβουλία URBAN II για την αστική ανάπτυξη, και
- Η Κοινοτική Πρωτοβουλία INTERREG III για την διασυνοριακή, διακρατική, και διαπεριφερειακή συνεργασία.

3.2.1. Η Κοινοτική Πρωτοβουλία Equal

Η Πρωτοβουλία Equal αποτελεί συνέχεια των Πρωτοβουλιών EMPLOYMENT (και της NOW) και ADAPT και συμπληρώνει τις υπάρχουσες πολιτικές για την ισότητα ευκαιριών στην αγορά εργασίας. Πρεσβεύει την οριζόντια προσέγγιση και συντονισμό των πολιτικών και υπηρεσιών που απευθύνονται στις πολλαπλές κατηγορίες των αποκλεισμένων ή απειλούμενων από αποκλεισμό από την αγορά εργασίας, κι έχει οργανωθεί σε θεματικά πεδία-μέτρα με βάση την Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την

Απασχόληση.¹⁶⁶ Οι τρεις πρώτοι άξονες αφορούν στη βελτίωση της απασχολησιμότητας, την ανάπτυξη του επιχειρηματικού πνεύματος και την ενθάρρυνση της προσαρμοστικότητας επιχειρήσεων και εργαζομένων, ενώ ο τέταρτος άξονας αφορά ειδικά στην ενίσχυση των πολιτικών ίσων ευκαιριών για άνδρες και γυναίκες μέσα από τον συνδυασμό οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής (Μέτρο 4.1) και την ενθάρρυνση της κατάρτησης του επαγγελματικού διαχωρισμού (Μέτρο 4.2).

Πρόκειται για πρόγραμμα «ομπρέλλα», ένα εργαλείο για την δοκιμή νέων πολιτικών, τον επακόλουθο εντοπισμό καλών πρακτικών και την ενσωμάτωσή τους στον κορμό των εθνικών και κοινοτικών πολιτικών για την απασχόληση – αλλά και εργαλείο για την διευκόλυνση της εφαρμογής Επιχειρησιακών Προγραμμάτων όπως το Ε.Π. Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση. Σαν στόχος επίσης προβάλλεται και η εξειδίκευση των στόχων του Εθνικού Σχεδίου Δράσης για την Απασχόληση. «Ο στόχος ... δεν αφορά στην υλοποίηση ποσοτικοποιημένων στοιχείων, αλλά σε ποιοτικές αλλαγές, αλλαγές δηλαδή συμπεριφορών, πρακτικών και νοοτροπιών.»¹⁶⁷

Το ερώτημα είναι αν μπορούμε να πούμε πως «ο πιλοτικός χαρακτήρας της EQUAL, όπως και κάθε κοινοτικής πρωτοβουλίας, συνεπάγεται το γενικό χαρακτήρα των στόχων της, οι οποίοι έχουν τη μορφή μάλλον γενικών κατευθύνσεων, γεγονός που με τη σειρά του μπορεί να αποτελέσει, ενδεχομένως, ανασχετικό παράγοντα για την ουσιαστική πρόταξη της ισότητας των φύλων»¹⁶⁸.

Ανάμεσα στα έργα που εντάχθηκαν στο Μέτρο 4.2,¹⁶⁹ βλέπουμε

- πρόγραμμα ενίσχυσης της γυναικείας απασχόλησης στο Αιγαίο, με έμφαση στην «ενθάρρυνση της γυναικείας απασχόλησης σε τομείς της νέας οικονομίας, όπως οι νέες μορφές τουρισμού και η νέα τεχνολογία» και κύρια καινοτομία την «ανάδειξη-διερεύνηση του ζητήματος της αφανούς εργασίας των γυναικών».¹⁷⁰

- πρόγραμμα για την «αύξηση της απασχόλησης των γυναικών στα τεχνικά επαγγέλματα, εξάλειψη των προκαταλήψεων που οδηγούν σε φαινόμενα επαγγελματικού διαχωρισμού με βάση το φύλο και μείωση του ανοίγματος στις αμοιβές μεταξύ ανδρών και γυναικών τεχνικών». Το Έργο αυτό, στο οποίο συντονιστής εταίρος ήταν ο ΣΕΒ, με συμμετοχή και της Γενικής Γραμματείας Ισότητας, του Εθνικού Μετσόβειου Πολυτεχνείου κλπ. υπόσχεται πέραν της μελέτης, και καινοτομίες του την οργάνωση Παρατηρητηρίου και «Βαρομέτρου» για τη Γυναικεία Απασχόληση στα Τεχνικά Επαγγέλματα, την ανάπτυξη και προώθηση του

¹⁶⁶ Τα οκτώ από τα εννέα μέτρα, πλην δηλαδή του Μέρους 5.1 για την ένταξη των αιτούντων άσυλο.

¹⁶⁷ Παπαγιαννοπούλου & Παπαρούνη, σ. 66.

¹⁶⁸ Παπαγιαννοπούλου & Παπαρούνη, σ. 66.

¹⁶⁹ <http://www.equal-greece.gr/view/index.htm?omas=7&se=4>.

¹⁷⁰ <http://www.equal-greece.gr/view/index.htm?kart=37&per=1&pl=0#1>.

Σύμβουλου Ισότητας στις επιχειρήσεις, την ανάπτυξη νέων εκπαιδευτικών πακέτων και την πιλοτική τους εφαρμογή σε αντίστοιχα προγράμματα κατάρτισης, ένα Πιλοτικό Πρόγραμμα Τοποθέτησης αλλά και τη «μελέτη νέων, εναλλακτικών μοντέλων απασχόλησης και κατάρτισης» όπως η τηλε-εργασία και η τηλε-κατάρτιση.¹⁷¹

- έργο με τίτλο «Ίσες Δυνατότητες – Ίσες Ευκαιρίες», με σκοπούμενα προϊόντα τη δημιουργία και λειτουργία Γραφείων Προώθησης Ίσων Ευκαιριών, την προώθηση Συμβούλων Ισότητας στις επιχειρήσεις, την κατάρτιση στελεχών επιχειρήσεων με καινοτόμες μεθόδους ανοιχτής και εξ' αποστάσεως εκπαίδευση, την εφαρμογή Σχεδίων ισότητας σε επιχειρήσεις τουρισμού, και περαιτέρω στοχεύσεις «την εφαρμογή σχεδίων ένταξης της αρχής της ισότητας στα υπουργεία που συμμετέχουν στην Διυπουργική Επιτροπή Ισότητας», και την «εφαρμογή προγραμμάτων αλλαγής νοοτροπίας στα ανώτερα στελέχη των επιχειρήσεων και των υπουργείων», κλπ.¹⁷²

- έργο για το διαχωρισμό στον χώρο εργασίας, που θα «μελετήσει, αποτυπώσει και δημιουργήσει τις προϋποθέσεις καταπολέμησης των αιτιών που προκαλούν και αναπαράγουν το φαινόμενο του διαχωρισμού της αγοράς εργασίας τόσο οριζόντια (διάκριση των επαγγελμάτων σε ανδρικά και γυναικεία) όσο και κάθετα (γυάλινη οροφή)», με πιλοτική εφαρμογή σχεδίων ισότητας στις επιχειρήσεις-εταίρους.¹⁷³

3.2.2. Leader+

Η Κοινοτική Πρωτοβουλία Leader+ καλύπτει τον αγροτικό τομέα. Αποσκοπεί στην ανάπτυξη της ανταγωνιστικότητας των αγροτικών περιοχών, με την καλύτερη αξιοποίηση των φυσικών, ανθρώπινων και οικονομικών πόρων τους, την ανακάλυψη νέων πηγών εισοδήματος και την παράλληλη προστασία της φυσικής και πολιτισμικής κληρονομιάς, καθώς και την ικανοποίηση των εθνικών και κοινοτικών προτεραιοτήτων, δηλαδή απασχόληση, ισότητα, προστασία περιβάλλοντος κλπ. Έμφαση δίνεται στον πιλοτικό χαρακτήρα δράσεων.

Στην Ελλάδα, το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα Leader+ θέτει ως κεντρικούς στόχους την ολοκληρωμένη, υψηλής ποιότητας, αειφόρο ανάπτυξη της υπαίθρου μέσω πιλοτικών εφαρμογών και την ενίσχυση της προσπάθειας για άρση της απομόνωσης των περιοχών σε όλα τα επίπεδα της οικονομικής και κοινωνικής. Αναφορά στην ισότητα γίνεται σε αρκετά σημεία του Leader+.

¹⁷¹ <http://www.equal-greece.gr/view/index.htm?kart=40&per=4&pl=0#1>.

¹⁷² <http://www.equal-greece.gr/view/index.htm?kart=38&per=4#1>

¹⁷³ <http://www.equal-greece.gr/view/index.htm?kart=39&per=1#1>.

3.3. Ταμείο Συνοχής

Το Ταμείο Συνοχής παρέχει συγχρηματοδότηση σε έργα ή ομάδες έργων ή στάδια έργων τα οποία συμβάλλουν στην επίτευξη των στόχων τόσο στον Τομέα "Περιβάλλοντος" όσο και στον Τομέα "Μεταφορές". Ειδικότερα, για τον Τομέα "Περιβάλλον" η χρηματοδοτική στήριξη παρέχεται σε τομείς παρέμβασης όπως ύδρευση με πόσιμο νερό, αποχέτευση και καθαρισμός λυμάτων, διαχείριση στερεών αποβλήτων, πιθανές παρεμβάσεις για αντιπλημμυρική προστασία, προστασία δασικών συστημάτων, περιβαλλοντική αναβάθμιση και φυσική κληρονομιά. Όσον αφορά τον Τομέα "Μεταφορές", το Τ.Σ. παρέχει χρηματοδοτική στήριξη σε έργα υποδομής κοινού ενδιαφέροντος για την Ανάπτυξη του Διευρωπαϊκού Δικτύου Μεταφορών (π.χ. οδικοί άξονες, σιδηροδρομικά έργα, λιμενικά έργα, κλπ.)

3.3 Η Δ' Προγραμματική Περίοδος

Αυτή την περίοδο βρίσκεται υπό διαμόρφωση τόσο το θεσμικό πλαίσιο των Ευρωπαϊκών Ταμείων για τη λεγόμενη Δ' Προγραμματική Περίοδο (που θα οδηγήσει στο Δ' Κοινοτικό Πλαίσιο Στήριξης), όσο και το Εθνικό Στρατηγικό Σχέδιο Ανάπτυξης 2007-2013, που θα υποβάλλει η Ελλάδα στις Βρυξέλλες.¹⁷⁴

Η Γενική Γραμματεία Ισότητας συμμετέχει στη διαμόρφωση του Εθνικού Σχεδίου, συνδέοντας τους τέσσερις άξονες των Εθνικών Προτεραιοτήτων 2004-2008 (βελτίωση της απασχόλησης των γυναικών, καταπολέμηση των στερεότυπων μέσω της εκπαίδευσης, πρόληψη και καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών και την ενίσχυση των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων). Για τον σχεδιασμό του ΕΣΠΑ 2007-2013 έχει συσταθεί με απόφαση του Υπ. Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης & Αποκέντρωσης «Ομάδα Σχεδιασμού της ΓΓΙ για το Δ' ΚΠΣ », την 23^η Μαρτίου 2005. Ως βασικές προτεραιότητες της Ισότητας των δύο φύλων για την κατάρτιση του Σχεδίου Ανάπτυξης για την περίοδο 2007-2013 (προτάσεις ενσωμάτωσης σε τομεακές και περιφερειακές και στρατηγικές) αναφέρονται:

3.3.1. Ενίσχυση της απασχόλησης και προώθηση της ισότιμης πρόσβασης σε αυτήν

Η ενεργή, εξατομικευμένη και ολοκληρωμένη προσέγγιση των ανέργων αποτελεί αναγκαιότητα ακόμα περισσότερο στην περίπτωση των γυναικών που παρουσιάζουν διπλάσια ποσοστά ανεργίας από τους άνδρες και μεγαλύτερα διαστήματα διακοπής της επαγγελματικής ζωής και συνεπώς μεγαλύτερες δυσκολίες ένταξης και επανένταξης στην αγορά εργασίας.

Προτείνονται ειδικότερα: Ενεργές πολιτικές ισότητας για πρόσβαση στην αγορά εργασίας και αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό, παρεμβάσεις καταπολέμησης κοινωνικού αποκλεισμού για ειδικές κατηγορίες γυναικών, διευκόλυνση καριέρας και σχέδια ισότητας σε εργασιακούς χώρους, μέτρα

¹⁷⁴ <http://www.hellaskps.gr/programper4/>

ισότητας στο πλαίσιο ολοκληρωμένων παρεμβάσεων στην αγορά εργασίας, αξιοποίηση των γνώσεων, δεξιοτήτων και εμπειριών των γυναικών ως σημαντικά στοιχεία της «ευρείας – ολοκληρωμένης» γνώσης που προωθείται για τις ανάγκες της κοινωνίας και της οικονομίας, ενίσχυση της απασχόλησης των γυναικών τόσο ποσοτικά (αύξηση των δεικτών) όσο και ποιοτικά (μείωση του χάσματος στις αμοιβές, εμπόδια στις προαγωγές, προσωρινότητα εργασίας κ.λ.π) με θετικές δράσεις και οριζόντιους στόχους, ένταξη του στόχου της ισότητας στην αγορά εργασίας σε όλες τις πολιτικές απασχόλησης (ενεργητικά μέτρα, ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση, συμβουλευτική, πρακτική άσκηση κλπ).

3.3.2. Προώθηση επιχειρηματικότητας

Η επιχειρηματικότητα αποτελεί σε περιόδους όξυνσης της ανεργίας σημαντική πηγή δημιουργίας απασχόλησης. Οι γυναίκες έχουν διακριθεί στον τομέα αυτόν και η ενίσχυσή και στήριξη αυτής της επιτυχημένης εμπειρίας είναι απαραίτητη για την οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη.

3.3.3. Ανάπτυξη και βελτίωση συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης-στρατηγικές δια βίου μάθησης και ενσωμάτωση δράσεων υπέρ των γυναικών

Τα συστήματα εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης αποτελούν βασικά εργαλεία άσκησης πολιτικών για την αγορά εργασίας. Τα συνεχιζόμενα στερεότυπα του φύλου ως προς τα επαγγέλματα και η μη αξιοποίηση όλων των ικανοτήτων και δεξιοτήτων των γυναικών στην αμειβόμενη εργασία αποτελούν σημαντική τροχοπέδη για την ισότιμη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας.

3.3.4. Ενίσχυση της «έρευνας και ανάπτυξης» και της παραγωγής καινοτομίας

Η πλήρης αξιοποίηση του γυναικείου ανθρώπινου δυναμικού στον τομέα της έρευνας και της τεχνολογίας αποτελεί προτεραιότητα λόγω της ιδιαίτερα μειωμένης συμμετοχής των γυναικών στον νευραλγικό για την οικονομία αυτόν τομέα.

Προτείνονται ειδικότερα: Προώθηση ίσων ευκαιριών για την αποτελεσματικότερη αξιοποίηση του γυναικείου ερευνητικού ανθρώπινου δυναμικού στην Έρευνα και την Τεχνολογική ανάπτυξη (ΕΤΑ), υποστήριξη μέτρων για τη μείωση του κάθετου και οριζόντιου επαγγελματικού διαχωρισμού σε βάρος των γυναικών στην ΕΤΑ, ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στις πολιτικές που προάγουν την έρευνα και τις επιστήμες.

3.3.5. Αξιοποίηση της κοινωνίας της πληροφορίας

Η κοινωνία της πληροφορίας προσφέρει μεγάλες δυνατότητες μείωσης των οικονομικών και κοινωνικών ανισοτήτων και ενθάρρυνσης της μάθησης και της γνώσης. Οι γυναίκες θα πρέπει να στηριχθούν για να αντιμετωπίσουν τις προκλήσεις της κοινωνίας της πληροφορίας και να συμμετέχουν και αυτές στις όποιες ευκαιρίες προσφέρονται.

3.3.6. Αγροτική Ανάπτυξη

Η αγροτική ανάπτυξη αποτελεί για την Ελλάδα βασικό αναπτυξιακό στόχο στον οποίο θα πρέπει να ενθαρρυνθεί η συμμετοχή των γυναικών οι οποίες προτιμούν τις

συνθήκες ζωής και εργασίας στην πόλη. Η βελτίωση των συνθηκών ζωής και εργασίας των γυναικών στον αγροτικό χώρο αποτελεί προϋπόθεση.

3.3.7. Τουριστικές και πολιτιστικές επενδύσεις και υπηρεσίες

Ο κλάδος του τουρισμού παρουσιάζει αυξητικές τάσεις και προβλέπεται να επηρεάσει ακόμα περισσότερο την οικονομική και κοινωνική ζωή της χώρας. Η συμμετοχή των γυναικών είτε ως επιχειρηματίες, είτε ως απασχολούμενες στον κλάδο είναι μεγάλη και θα πρέπει να ενισχυθεί ως παράγοντας καινοτομίας, και νέων υπηρεσιών.

Ενίσχυση πρωτοβουλιών γυναικών ειδικότερα σε τοπικό επίπεδο στους κλάδους τουρισμού και της παραγωγής πολιτιστικών αγαθών και υπηρεσιών.

3.3.8. Βελτίωση κοινωνικών υποδομών

Οι κοινωνικές υποδομές φροντίδας παιδιών, ηλικιωμένων, ατόμων με ειδικές ανάγκες και ασθενών αποτελούν βασικό παράγοντα διευκόλυνσης του συνδυασμού εργασίας και οικογένειας για τις γυναίκες (και για τους άνδρες) και προώθησης της ισότητας στην αγορά εργασίας.

3.3.9. Βελτίωση της διοικητικής ικανότητας σε όλα τα επίπεδα διακυβέρνησης

Η σωστή διακυβέρνηση απαιτεί αξιοποίηση όλων των ικανοτήτων και πρωτοβουλιών των εργαζομένων και το σύγχρονο μάνατζμεντ απαιτεί την δημιουργία εργασιακού περιβάλλοντος όπου η διαφορετικές εμπειρίες, προσεγγίσεις και προτεραιότητες θα μπορούν να εκφραστούν ελεύθερα και να συνθέσουν ένα ευνοϊκό και υποστηρικτικό πλαίσιο εργασίας.

Προτείνονται ειδικότερα: Πολιτικές ενίσχυσης δεξιοτήτων και θέσεων ευθύνης για τις εργαζόμενες στο δημόσιο τομέα, στο πλαίσιο του εκσυγχρονισμού του μοντέλου διακυβέρνησης

Ένταξη της ισότητας των φύλων στα συστήματα διοίκησης (e-quality management) με την εξασφάλιση ίσων ευκαιριών ανάδειξης των γυναικών στην επαγγελματική ιεραρχία. Δημιουργία Παρατηρητηρίου Παρακολούθησης Δεικτών Ισότητας

3.3.10. Περιφερειακή συνοχή και ισορροπημένη ανάπτυξη της χώρας και Ενίσχυση της διασυνοριακής, διακρατικής και της διαπεριφερειακής συνεργασίας

Η περιφερειακή συνοχή και η ισορροπημένη ανάπτυξη της χώρας απαιτεί ουσιαστική διαπεριφερειακή συνεργασία και συνύπαρξη. Τα προβλήματα της ουσιαστικής ένταξης των μεταναστριών και η αποφυγή εγκληματικών ενεργειών όπως είναι η παράνομη διακίνηση γυναικών με στόχο την σεξουαλική εκμετάλλευση πρέπει να αντιμετωπισθούν αποτελεσματικά σε περιφερειακό επίπεδο

Προτείνονται ειδικότερα: Πολιτικές ισότητας και κοινωνικοοικονομικής ένταξης γηγενών γυναικών και μεταναστριών στο πλαίσιο ολοκληρωμένων παρεμβάσεων, δράσεις πρόληψης κατά της εμπορίας ανθρώπων (trafficking) σε συνεργασία με τις χώρες προέλευσης, δράσεις υποστήριξης και αρωγής των θυμάτων εμπορίας ανθρώπων .

3.3.11. Υγεία – Πρόνοια

Οι γυναίκες αντιμετωπίζουν ιδιαίτερα προβλήματα υγείας τόσο λόγω της αναπαραγωγικής τους λειτουργίας, όσο και λόγω της όξυνσης των φαινομένων σωματικής βίας σε βάρος τους με την μορφή της ενδοοικογενειακής βίας. Η ανάπτυξη δομών με στόχο την προστασία των ανθρώπινων δικαιωμάτων σωματικής ακεραιότητας και αξιοπρέπειας καθώς επίσης και η αρωγή των γυναικών που είναι θύματα βίας αποτελεί προϋπόθεση για την ισότιμη κοινωνικοοικονομική ένταξη τους.

3.3.12. Κοινωνία των πολιτών

Παράγοντα της σύγχρονης καλής διακυβέρνησης αποτελεί η συστηματική και ουσιαστική συμμετοχή των γυναικών στα κέντρα αποφάσεων. Επίσης η συνεχής διαβούλευση με τις γυναικείες οργανώσεις και ευρύτερα με την κοινωνία των πολιτών προσδίδει στην δημοκρατία ευρύτερη κοινωνική συναίνεση. Η συνεργασία με τις μη κυβερνητικές οργανώσεις σε θέματα που σχετίζονται με τις πολιτικές που επιδρούν άμεσα ή έμμεσα στην καθημερινή ζωή και εργασία των γυναικών και των ανδρών αποτελεί στοιχείο εκδημοκρατισμού των σύγχρονων κοινωνιών.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ – ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

Η πρόοδος που έχει επιτευχθεί στη χώρα μας σε θέματα ισότητας είναι αδιαμφισβήτητη. Εξίσου αδιαμφισβήτητο είναι όμως ότι πολλά μένουν να γίνουν, ακόμη και σε θέματα «πυρήνα» τα οποία έχουν τύχει αντικείμενο νομοθετικής και δικαστικής παρέμβασης εδώ και αρκετό καιρό, όπως η ισότητα των αμοιβών.

Η ενίσχυση των μηχανισμών, και φορέων, ισότητας προβάλεται ως, και είναι, ζητούμενο. Θα πρέπει ταυτόχρονα να εξεταστεί αν η δημιουργία πολλαπλών μηχανισμών και φορέων αποτρέπει τη βέλτιστη αξιοποίηση των, σε κάθε περίπτωση, πεπερασμένων πόρων. Από την άλλη, η πολλαπλότητα φορέων επιτρέπει πολλαπλές προσεγγίσεις και δράσεις, το οποίο και είναι θετικό. Επίσης, όσον αφορά ειδικά τους δημόσιους φορείς, η συμμετοχή τους στη διαδικασία προώθησης ισότητας τους ευαισθητοποιεί περισσότερο (ειδικά δε το προσωπικό που συμμετέχει) και καθιστά πιο εύκολη την προώθηση δράσεων.

Όσον αφορά το νομοθετικό σκέλος, η κοινοτική νομοθεσία, αλλά και η συνεργασία/σύγκλιση με τα άλλα Κράτη μέλη, «οδηγεί» την Ελληνική αντιμετώπιση σε μεγάλο πεδίο ζητημάτων. Ο Έλληνας νομοθέτης κάνει επίσης δικές του παρεμβάσεις, σε πεδία που αφήνει ελεύθερα η κοινοτική πολιτική. Είναι λιγότερο σαφές πόσο μελετημένες είναι οι παρεμβάσεις αυτές, σε κάθε περίπτωση είναι σημαντικό το ότι «κάτι κινείται». Το ελληνικό κράτος θα πρέπει να βελτιώσει τους χρόνους αντίδρασής του στην υιοθέτηση κοινοτικών οδηγιών. Αυτό αποτελεί βεβαίως γενικότερο πρόβλημα ως προς την προσαρμογή του ελληνικού δικαίου στις επιταγές των κοινοτικών οδηγιών. Αφής στιγμής όμως οι κοινοτικές οδηγίες για την ισότητα ευκαιριών ουσιαστικά ενσωματώνονται *verbatim* – ή για την ακρίβεια με ελαφρά βελτιωμένη την απόδοση των ξενικών όρων στην ελληνική σε σχέση με το ελληνικό κείμενο της οδηγίας – θα έπρεπε να αποτελεί λιγότερο πρόβλημα από,τι σε άλλους τομείς. Ένα άλλο ζήτημα αφορά το σε ποιο βαθμό έχουν γίνει συνείδηση στους εργαζομένους οι νομοθετικές αλλαγές.

Όσον αφορά το ευρύτερο πλέγμα πολιτικών και δράσεων, διαπιστώνεται ο συνδυασμός ποσοτικοποιημένων στόχων και πιλοτικών εγχειρημάτων. Είναι ευκολότερο να τεθεί ένας ποσοτικοποιημένος στόχος από το να επιτευχθεί, αλλά τέτοιοι στόχοι εξακολουθούν να διατηρούν στρατηγικό και παιδευτικό χαρακτήρα. Τα πιλοτικά εγχειρήματα επιτρέπουν μεγαλύτερη ευελιξία, δοκιμή καινοτόμων προσεγγίσεων και τη συμμετοχή ευρύτερου αριθμού φορέων, συμπεριλαμβανομένων των κοινωνικών εταίρων και της κοινωνίας των πολιτών. Η προώθηση της ισότητας είναι μια διαδικασία που, ενώ μεγάλη πρόοδος συντελείται, δεν θα τελειώσει ποτέ. Το ίδιο και η μελέτη της διαδικασίας και ο σχεδιασμός νέων πολιτικών και δράσεων.

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η πρόοδος που έχει συντελεστεί στη χώρα μας σε σχέση με την ισότητα, και την ισότητα στην απασχόληση, είναι αδιαμφισβήτητη. Η ισότητα αποτελεί συνταγματικό θεμέλιο και κεντρικό άξονα των Ευρωπαϊκών και εθνικών πολιτικών για το δημόσιο, ιδιωτικό και κοινωνικό βίο. Πολλά όμως μένει ακόμη να γίνουν, ακόμη και σε θέματα «πυρήνα» που έχουν εδώ και αρκετό καιρό τύχει νομοθετικής και δικαστικής παρέμβασης. Βρισκόμαστε επίσης σε φάση εξέλιξης: ο νομικός ορισμός της ισότητας οφείλει να καλύψει την ουσιαστική όσο και την τυπική ισότητα· τα μέσα δράσης κυμαίνονται από τη νομοθεσία και τη δικαστική παρέμβαση στην αυξανόμενη χρήση «ήπιων πολιτικών»· η ενσωμάτωση της διάστασης φύλου σε όλες τις πολιτικές (gender mainstreaming), υπερβαίνοντας την απλή διεκδίκηση ειδικού καθεστώτος, αποτελεί το κύριο ζητούμενο της δημόσιας πολιτικής και δικαιοπολιτικής.

Η παρούσα μελέτη ασχολείται με το θεσμικό περιβάλλον και τις κύριες δημόσιες πολιτικές για την ισότητα στην απασχόληση.

1. Το *θεσμικό περιβάλλον* ορίζεται αφ' ενός από τις κεντρικές συνταγματικές ρυθμίσεις και αφ' ετέρου από τους κύριους φορείς που ασχολούνται με θέματα προώθησης ισότητας, και δη ισότητας στην απασχόληση. Η εξέταση γίνεται σε δύο κυρίως επίπεδα, το Ευρωπαϊκό και το Ελληνικό εθνικό, ενώ συμπληρωματικά παρουσιάζεται η διεθνής διάσταση εκτός ΕΕ (δηλ. ΟΗΕ, Συμβούλιο της Ευρώπης, Διεθνής Οργάνωση Εργασίας).

Τόσο στο κοινοτικό όσο και στο εθνικό *σύνταγμα* έχει πλέον αποκρυσταλλωθεί ένα πλέγμα διατάξεων του οποίου η σημασία αναδεικνύεται όλο και πιο πολύ στην πράξη. Οι συνταγματικές ρυθμίσεις αποτελούν θεμέλιο δράσης, σύμβολο διεκδίκησης αλλά και ισχυρό μοχλό δικαιοδοτικής επέμβασης.

Αυτό που χαρακτηρίζει τους *φορείς* είναι η διαφοροποίηση ρόλων. Οι «κυβερνητικοί» φορείς διακρίνονται σε κεντρικούς και περιφερειακούς, επιτελικούς (που χαράσσουν και προωθούν πολιτικές), διαχειριστικούς (δράσεων και προγραμμάτων), αλλά και γραφεία ή τμήματα ισότητας ενταγμένα «οριζοντίως» σε mainstream οργανισμούς (υπουργεία, υπηρεσίες, οργανώσεις). Διαπιστώνεται η άνοδος του ρόλου ερευνητικών φορέων, «κυβερνητικών» όσο και μη (με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή λ.χ. να προωθεί το Ευρωπαϊκό αντίστοιχο του ΚΕΘΙ) και η αυξανόμενη χρήση «εξελεγκτικών» φορέων (λ.χ. παρατηρητηρίων, Επιθεωρητών εργασίας).

Η ενίσχυση των μηχανισμών και φορέων προβάλλεται και είναι ζητούμενο. Η δράση και περαιτέρω δημιουργία πολλαπλών μηχανισμών και φορέων ίσως να μην βοηθά τη βέλτιστη αξιοποίηση των, σε κάθε περίπτωση, πεπερασμένων πόρων, αλλά μπορεί να επιτρέπει πολλαπλές προσεγγίσεις και δράσεις. Η συμμετοχή δημοσίων φορέων στη διαδικασία προώθησης ισότητας οδηγεί σε μεγαλύτερη ευαισθητοποίηση και διευκολύνει την προώθηση δράσεων.

2. Όσον αφορά τις κύριες *δημόσιες πολιτικές*, η μελέτη παρουσιάζει την κοινοτική και

εθνική διάσταση να διαπλέκονται οριζοντίως – δεδομένου του ότι η Ευρωπαϊκή Κοινότητα/Ένωση αποτελεί τον κύριο φορέα παραγωγής πολιτικής και αξόνων δράσης (ως νομοθέτης και χρηματοδότης), αφήνοντας πάντως την επακριβή διατύπωση των δράσεων στα Κράτη μέλη.

2.1. Σημείο αφετηρίας αποτελούν τα «κεντρικά» προγραμματικά κείμενα (Ευρωπαϊκά Προγράμματα Δράσης και Εθνικό Πρόγραμμα Δράσης για την Ισότητα. Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση, η μετεξέλιξή της, τα εθνικά προγράμματα και κυρίως το Εθνικό Πρόγραμμα Μεταρρυθμίσεων για την Ανάπτυξη και την Εργασία 2005-2008).

2.2. Παρουσιάζονται κατόπιν οι «σκληρές» νομικές ρυθμίσεις, με κεντρικούς άξονες την ισότητα στην πρόσβαση και την συμφιλίωση προσωπικής/οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής.

Ως προς την ισότητα στην πρόσβαση αφετηρία αποτελούν οι κοινοτικές οδηγίες (συμπεριλαμβανομένης και της Πρότασης Οδηγίας για την ισότητα στην εργασία και απασχόληση, που θα αντικαταστήσει τις υφιστάμενες οδηγίες 75/117, 76/207, 86/378 και 97/80, ενσωματώνοντας σε ενιαίο κείμενο το κοινοτικό κεκτημένο), κυρίως σε θέματα ισότητας αμοιβών, ίσης μεταχείρισης στην πρόσβαση σε απασχόληση και επαγγελματική εκπαίδευση, ίσης μεταχείρισης στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης, την παροχή ένδικης προστασίας. Μελετάται η ενσωμάτωσή τους στο ελληνικό δίκαιο (η οποία κρίνεται τεχνικώς επιτυχημένη). Παράλληλα μελετώνται οι περαιτέρω εθνικές ρυθμίσεις – νομοθετικές ή σε επίπεδο εθνικών συλλογικών συμβάσεων. Δίδεται έμφαση στην παρουσίαση των νομοθετικών και νομολογιακών εξελίξεων στο θέμα των ποσοτώσεων στις ένοπλες δυνάμεις και τα σώματα ασφαλείας, αλλά και στη διευκόλυνση της πρόσβασης σε απασχόληση στον ευρύτερο δημόσιο τομέα για μητέρες ανηλίκων τέκνων με το Ν. 3250/2004.

Ως προς τη συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, μελετώνται κυρίως τα μέτρα για την προστασία της μητρότητας και τις γονικές άδειες – σε αμφότερες περιπτώσεις την αφετηρία δίδει κοινοτική οδηγία ενσωματωμένη στο ελληνικό δίκαιο, αλλά ο εθνικός νομοθέτης και οι κοινωνικοί εταίροι συχνά διατυπώνουν ευνοϊκότερες ρυθμίσεις, με ευνοϊκότερο όλων το καθεστώς των δημοσίων υπαλλήλων. Οι πολύτεκνες μητέρες τυγχάνουν ειδικής επιδοματικής μέριμνας (όπως με το Ν. 3454/2006).

Η κοινοτική νομοθεσία, αλλά και η συνεργασία/σύγκλιση με τα άλλα Κράτη μέλη, «οδηγεί» την Ελληνική αντιμετώπιση σε μεγάλο πεδίο ζητημάτων. Ο έλληνας νομοθέτης κάνει επίσης δικές του παρεμβάσεις, σε πεδία που αφήνει ελεύθερα η κοινοτική πολιτική. Το ελληνικό κράτος θα πρέπει πάντως να βελτιώσει τους χρόνους αντίδρασής του στην υιοθέτηση κοινοτικών οδηγιών. Ερωτάται επίσης σε ποιο βαθμό έχουν γίνει συνείδηση στους εργαζομένους οι νομοθετικές αλλαγές.

2.3. Στη συνέχεια παρουσιάζονται τα βασικά πλέγματα δράσεων, κυρίως χρηματοδοτικών. Βασικός φορέας είναι τα Ευρωπαϊκά Διαρθρωτικά Ταμεία, και οχήματα χρηματοδότησης το Κοινοτικό Πλαίσιο Στήριξης, με τα τομεακά και

περιφερειακά επιχειρησιακά προγράμματα, οι Κοινοτικές Πρωτοβουλίες, με σημαντικότερη για την μελέτη μας την Πρωτοβουλία Equal, και το Ταμείο Συνοχής. Η ενσωμάτωση της διάστασης φύλου σε όλες τις πολιτικές, αλλά και η αυξανόμενη σημασία που δίνει η ενωμένη Ευρώπη στην προώθηση της απασχόλησης, σημαίνει ότι η προώθηση της ισότητας στην απασχόληση εφάπτεται πολλών προγραμμάτων.

Το ευρύτερο πλέγμα πολιτικών και δράσεων χαρακτηρίζεται από το συνδυασμό ποσοτικοποιημένων στόχων και πιλοτικών εγχειρημάτων. Επισημαίνεται ο στρατηγικός και παιδευτικός χαρακτήρας των ποσοτικοποιημένων στόχων. Τα πιλοτικά εγχειρήματα επιτρέπουν μεγαλύτερη ευελιξία, δοκιμή καινοτόμων προσεγγίσεων και τη συμμετοχή ευρύτερου αριθμού φορέων, συμπεριλαμβανομένων των κοινωνικών εταίρων και της κοινωνίας των πολιτών.

| | |
|---|-----------|
| ΕΙΣΑΓΩΓΗ | 3 |
| I. ΤΟ ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ | 5 |
| 1. Η Ευρωπαϊκή Διάσταση | 5 |
| 1.1. Συνταγματικά Θεμέλια | 5 |
| 1.2. Ευρωπαϊκοί Φορείς | 9 |
| 1.2.1 Όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης | 9 |
| 1.2.2. Φορείς «Ηπιας» Ευρωπαϊκής Διακυβέρνησης | 10 |
| 2. Η εθνική διάσταση | 11 |
| 2.1 Συνταγματικά θεμέλια | 11 |
| 2.2. Φορείς | 12 |
| 2.2.1 Κεντρική Εξουσία – Ανώτατα και Συλλογικά Όργανα | 12 |
| 2.2.2 Η Γενική Γραμματεία Ισότητας | 15 |
| 2.2.3. Το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας | 15 |
| 2.2.4 Υπουργείο Εργασίας | 16 |
| 2.2.5. Οριζόντια οργάνωση σε κυβερνητικούς φορείς | 16 |
| 2.2.6 Φορείς για την Ισότητα στην Τοπική και Περιφερειακή Διοίκηση | 17 |
| 2.2.7. Εξελεγκτικοί φορείς | 18 |
| 2.2.8 Μη κυβερνητικοί φορείς | 19 |
| 3. Η Διεθνής Διάσταση | 19 |
| 3.1. Ηνωμένα Έθνη | 20 |
| 3.2 Συμβούλιο της Ευρώπης | 21 |
| 3.3. Διεθνής Οργάνωση Εργασίας | 21 |
| II. ΔΗΜΟΣΙΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ | 22 |
| 1. Προγράμματα Δράσης | 22 |
| 1.1. Προγράμματα Δράσης για την Ισότητα | 22 |
| 1.1.1 Τα Ευρωπαϊκά Προγράμματα Δράσης | 22 |
| 1.1.2. Το Εθνικό Πρόγραμμα Δράσης για την Ισότητα | 24 |
| 1.2. Προγράμματα Δράσης για την Απασχόληση | 26 |
| 1.2.1. Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση | 26 |
| 1.2.2. Εθνικές Πολιτικές για την Ισότητα στην Απασχόληση | 27 |
| 2. Νομοθετικές ρυθμίσεις | 29 |
| 2.1. Ισότητα στην πρόσβαση | 29 |
| 2.1.1. Ισότητα των αμοιβών | 29 |
| 2.1.2. Ίση μεταχείριση στην πρόσβαση σε απασχόληση, επαγγελματική εκπαίδευση, | 30 |
| 2.1.3. Ίση μεταχείριση στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης | 30 |
| 2.1.4. Ανεξάρτητη δραστηριότητα | 30 |
| 2.1.5 Ένδικα βοηθήματα | 30 |
| 2.1.6. Η Πρόταση Οδηγίας | 32 |

| | |
|--|-----------|
| 2.1.7 Ποσοστώσεις και κατάργηση ποσοστώσεων στις ένοπλες δυνάμεις και σώματα ασφαλείας | 32 |
| 2.1.8 Διευκόλυνση της πρόσληψης για μητέρες | 35 |
| 2.2. Συμφιλίωση προσωπικής-οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής | 35 |
| 2.2.1 Προστασία της μητρότητας | 35 |
| 2.2.2. Γονικές άδειες | 39 |
| 2.2.3 Πολύτεκνες μητέρες | 43 |
| 3. Χρηματοδοτήσεις και ήπιες πολιτικές | 44 |
| 3.1. Το Γ' Κοινοτικό Πλαίσιο Στήριξης | 44 |
| 3.1.1. Τομεακά Επιχειρησιακά Προγράμματα | 45 |
| 3.1.2. Περιφερειακά Επιχειρησιακά Προγράμματα (Π.Ε.Π.) | 46 |
| 3.2 Κοινοτικές Πρωτοβουλίες | 46 |
| 3.2.1. Η Κοινοτική Πρωτοβουλία Equal | 46 |
| 3.3. Ταμείο Συνοχής | 49 |
| 3.3 Η Δ' Προγραμματική Περίοδος | 49 |
| ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ – ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ | 53 |
| ΠΕΡΙΛΗΨΗ | 54 |