

WE GO!

Co-funded by the Rights, Equality and
Citizenship Programme (REC 2014-2020)
of the European Union



WE GO!3

REC-RDAP-GBV-AG-2020

From individual IPV empowerment to community activation

Women Labour Rights: the Greek context



Πίνακας περιεχομένων

1. ΙΣΟΤΗΤΑ ΦΥΛΩΝ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ: ΟΙ ΑΡΧΕΣ ΤΗΣ ΜΗ-ΔΙΑΚΡΙΣΗΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΙΣΗΣ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΑΝΤΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΔΙΕΘΝΕΣ ΚΑΙ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ.....	5
1.1. ΕΘΝΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ.....	9
2. ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΣΤΗΝ ΠΡΟΣΒΑΣΗ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΟΥ ΔΙΑΧΩΡΙΣΜΟΥ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	11
2.1. ΕΘΝΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ	14
3. ΔΙΑΦΟΡΑ ΑΜΟΙΒΩΝ ΦΥΛΩΝ - ΕΜΦΥΛΟ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΟ ΧΑΣΜΑ.....	17
3.1. ΕΘΝΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ	20
4. Η ΠΡΟΣΒΑΣΗ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ...	23
4.1. ΕΘΝΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ	25
5. ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΕΣ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΚΑΙ ΗΓΕΤΙΚΕΣ ΘΕΣΕΙΣ	29
5.1. ΕΘΝΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ	31
6. ΣΤΗΡΙΞΗ ΣΕ ΑΥΤΟΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΕΣ ΓΥΝΑΙΚΕΣ	35
6.1. ΕΘΝΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ	38
7. ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ ΕΝΑΡΜΟΝΙΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ- ΠΡΟΣΩΠΙΚΗΣ ΖΩΗΣ ΚΑΙ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΔΥΟ ΓΟΝΕΙΣ	42
7.1. ΕΘΝΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ.....	45
8. ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΗ, ΥΓΕΙΟΝΟΜΙΚΗ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΣΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΥΝΘΗΚΕΣ	49
8.1. ΕΘΝΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ	51

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Σύμφωνα με τη CEDAW (1992)¹ η βία κατά των γυναικών αναγνωρίζεται ως μια μορφή διάκρισης που παρεμποδίζει σε σοβαρό βαθμό τη δυνατότητα των γυναικών να απολαμβάνουν ίσα δικαιώματα και ελευθερίες με τους άντρες. Διάφορες σημαντικές διεθνείς ρυθμιστικές πράξεις (όπως η Διακήρυξη της Γενικής Συνέλευσης του ΟΗΕ για την Εξάλειψη της Βίας κατά των Γυναικών το 1993) την ορίζουν ως «μια εκδήλωση των ιστορικά άνισων σχέσεων εξουσίας μεταξύ ανδρών και γυναικών». Άρα είναι κομβικής σημασίας, όχι μόνο το ότι η βία συμβάλλει στην ανισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών, αλλά και το ότι η ανισότητα είναι το πραγματικό θεμέλιο της βίας.

Με αυτή τη βάση, είναι απαραίτητο να αντιμετωπιστούν οι διακρίσεις που επηρεάζουν τις γυναίκες σε όλες τις σφαίρες της ζωής, εξασφαλίζοντάς τους κοινωνικά και οικονομικά δικαιώματα και ίσες ευκαιρίες, ειδικά στα εργασιακά θέματα, για να υποστηριχθεί η οικονομική τους ανεξαρτησία και η ενδυνάμωση, και για να αντιμετωπιστεί η έμφυλη βία. Η ενσωμάτωση ίσων ευκαιριών σε εργασιακά περιβάλλοντα σημαίνει επίσης την εισαγωγή μιας συνολικής βελτίωσης της ποιότητας της εργασίας και ολόκληρης της δομής και παραγωγικότητας ενός οργανισμού.

Παρά την πρόοδο που έχει γίνει κατά τα πρόσφατα χρόνια, οι διακρίσεις κατά των γυναικών και το έμφυλο χάσμα στον κόσμο της εργασίας εξακολουθεί να υπάρχει σε πολλές χώρες του κόσμου. Οι γυναίκες είναι ακόμη αρκετά μακριά από την επίτευξη της έμφυλης ισότητας στον κόσμο της εργασίας και, σε πολλά μέρη του κόσμου είναι παγιδευμένες σε εργασίες χαμηλών προσόντων που είναι πιο κακοπληρωμένες σε σχέση με τις εργασίες των αντρών. Οι διακρίσεις, συγκεκριμένα, έχουν σημαντικές οικονομικές και κοινωνικές συνέπειες, καταστέλλουν ευκαιρίες, και σπαταλούν το ανθρώπινο ταλέντο που απαιτείται για την οικονομική πρόοδο.

Τα εργασιακά δικαιώματα των γυναικών αφορούν κυρίως την πρόσβαση στην εργασία και τις εργασιακές συνθήκες.

Αυτό το φυλλάδιο περιλαμβάνει συγκεκριμένες πληροφορίες σε Ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο (Βουλγαρία, Γαλλία, Ελλάδα και Ιταλία) για τα εργασιακά δικαιώματα και τις τρέχουσες συγκεκριμένες πολιτικές/μέτρα και όργανα που υποστηρίζουν την κοινωνικό-οικονομική ανεξαρτησία των γυναικών, βέλτιστες πρακτικές και τα βασικά αποτελέσματα των μέτρων.

Τα εργασιακά δικαιώματα και οι πολιτικές/μέτρα θα παρουσιαστούν ανά συγκεκριμένη θεματική ενότητα:

- » Έμφυλη ισότητα στην πρόσβαση στην εργασία και καταπολέμηση του διαχωρισμού στην αγορά εργασίας
- » Πρόσβαση των γυναικών σε επαγγελματική εκπαίδευση
- » Το έμφυλο μισθολογικό χάσμα
- » Επαγγελματική σταδιοδρομία και ηγετικές θέσεις των γυναικών
- » Υποστήριξη σε αυτοαπασχολούμενες γυναίκες
- » Προστασία μητρότητας και ισορροπία εργασίας-ζωής και για τους δυο γονείς (ευέλικτα ωράρια και οργάνωση της εργασίας, γονική άδεια)
- » Επαγγελματική κοινωνική ασφάλιση, υγειονομική προστασία και ασφάλεια στις εργασιακές συνθήκες

Τέλος, θα υπάρχει ένα γλωσσάρι που θα εξηγεί τους χρησιμοποιούμενους όρους και τις έννοιες-

¹ CEDAW Γενική Απόφαση no 19, 1992, παρ. 1 και παρ. 11.

κλειδιά.

ΓΛΩΣΣΑΡΙ

CEDAW: Σύμβαση για την Εξάλειψη Όλων των Μορφών Διακρίσεων κατά των Γυναικών

EC: Ευρωπαϊκή Επιτροπή

EP: Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο

ESF: Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο

EWoB: Γυναίκες της Ευρώπης σε Διευθυντικές Θέσεις (δίκτυο)

Έμφυλη βία και παρενόχληση (ορισμός ILO): η βία και η παρενόχληση που στοχοποιούν άτομα εξαιτίας του βιολογικού ή κοινωνικού φύλου τους, ή επηρεάζουν άτομα ενός βιολογικού ή κοινωνικού φύλου σε δυσανάλογο βαθμό, και περιλαμβάνει την σεξουαλική παρενόχληση.

Παρενόχληση (ορισμός ΕΕ): όποια ανεπιθύμητη συμπεριφορά η οποία σχετίζεται με το βιολογικό φύλο ενός ατόμου, συμβαίνει με στόχο ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός ατόμου, και τη δημιουργία ενός εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή προσβλητικού περιβάλλοντος.

ILO: Διεθνής Οργάνωση Εργασίας

Αμοιβή ή αποδοχές: ο συνηθισμένος βασικός ή κατώτατος μισθός και οποιεσδήποτε επιπλέον απολαβές, σε μετρητά ή είδος, που ο/η εργαζόμενος/η λαμβάνει άμεσα ή έμμεσα, για την εργασία του/της από τον/την εργοδότη του/της

Σεξουαλική παρενόχληση (ορισμός ΕΕ): όπου συμβαίνει οποιασδήποτε μορφής ανεπιθύμητη λεκτική, μη λεκτική ή σωματική συμπεριφορά σεξουαλικής φύσης, με στόχο ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός ατόμου, ειδικά με τη δημιουργία ενός εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή προσβλητικού περιβάλλοντος

SMEs: μικρού και μεσαίου μεγέθους επιχειρήσεις

STEM: είναι ένας ευρύς όρος που χρησιμοποιείται για την ομαδοποίηση των παρακάτω ακαδημαϊκών κλάδων: Φυσικές Επιστήμες, Τεχνολογία, Επιστήμη των Μηχανικών και Μαθηματικά (STEM)

TEU: Συνθήκη για την Ευρωπαϊκής Ένωσης

TFEU: Συνθήκη αναφορικά με την Λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Πρόγραμμα WELP: Πρόγραμμα για την ενδυνάμωση των γυναικών σε ηγετικές θέσεις (υλοποιείται από το Δίκτυο EWoB)

Βία και παρενόχληση στο χώρο της εργασίας (ορισμός ILO): ένα εύρος από μη αποδεκτές συμπεριφορές και πρακτικές, ή απειλές περί αυτού, επαναλαμβανόμενες και μη, που στοχεύουν, έχουν ως αποτέλεσμα, ή είναι πιθανό να έχουν ως αποτέλεσμα την σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη και περιλαμβάνει την έμφυλη βία και παρενόχληση

ΕΣΔΙΦ: Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων

ΟΑΕΔ: Οργανισμός Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού

1. Ισότητα Φύλων στην εργασία: οι αρχές της μη-διάκρισης και της ίσης μεταχείρισης αντρών και γυναικών σε Διεθνές και Ευρωπαϊκό επίπεδο

Ανά τα χρόνια, σχετικά διεθνή και Ευρωπαϊκά νομοθετικά και πολιτικά έγγραφα αναγνώρισαν την αρχή της μη-διάκρισης και την αρχή της ίσης μεταχείρισης αντρών και γυναικών σε όλους τους τομείς της ζωής και ιδίως στην εργασία.

Σε διεθνές επίπεδο, η **Σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών για την Εξάλειψη Όλων των Μορφών Διακρίσεων κατά των Γυναικών** (CEDAW, 1979), το βασικό δεσμευτικό κείμενο για τα δικαιώματα των γυναικών, έχει υπάρξει καθοριστική για να φέρει στο φως και να κάνει εμφανείς όλους τους κλάδους όπου υπάρχει ανισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών, αλλά και για τον ορισμό ενός προγράμματος δράσης των χωρών για την εξάλειψη των διακρίσεων και την εξασφάλιση των ίσων πολιτικών, οικονομικών, κοινωνικών, πολιτισμικών δικαιωμάτων μεταξύ ανδρών και γυναικών. Η σύμβαση δίνει ειδική προσοχή στον τομέα της εργασίας, καλώντας τα κράτη μέλη να πάρουν όλα τα κατάλληλα μέτρα για την εξάλειψη των διακρίσεων κατά των γυναικών έτσι ώστε να εξασφαλιστούν τα ίδια δικαιώματα σε αυτόν τον τομέα, με βάση την ισότητα αντρών και γυναικών, υπογραμμίζοντας πως «το δικαίωμα στην εργασία είναι ένα अपαραράγραπτο δικαίωμα όλων των ανθρωπίνων όντων» (Άρθ. 11, παρ. α).

Καίριας σημασίας για τον ορισμό των γυναικείων δικαιωμάτων ήταν επίσης η **Πλατφόρμα Δράσης του Πεκίνου** που υιοθετήθηκε στο Τέταρτο Παγκόσμιο Συνέδριο στο Πεκίνο (1995), η οποία αποφασιστικά εδραίωσε πως τα γυναικεία δικαιώματα είναι ανθρώπινα δικαιώματα και αναγνώρισε δώδεκα σημαντικές περιοχές, με ένδειξη των στρατηγικών στόχων που πρέπει να επιτευχθούν. Σε αυτό το πλαίσιο, ιδιαίτερη προσοχή δίνεται στα οικονομικά και κοινωνικά δικαιώματα των γυναικών μέσω του **Στόχου F – Γυναίκες και η οικονομία** και ειδικά στον **Στρατηγικό Στόχο F.1: «Πρωώθηση των δικαιωμάτων και της οικονομικής ανεξαρτησίας των γυναικών, ιδιαίτερα με πρόσβαση σε εργασία και ικανοποιητικές συνθήκες εργασίας, και πρόσβαση σε οικονομικούς πόρους».**

Επίσης, από το 1919, ο **Διεθνής Οργανισμός Εργασίας (ILO)** έχει αναπτύξει διεθνείς εργασιακές προδιαγραφές (μέσω Συνθηκών και Προτάσεων), προδιαγραφές που στοχεύουν στην προώθηση ίσων ευκαιριών για γυναίκες και άντρες, ώστε να αποκτήσουν αξιοπρεπή εργασία, σε συνθήκες ελευθερίας, ισότητας, ασφάλειας και αξιοπρέπειας. Η πολιτική του ILO για την ισότητα των φύλων αντιμετώπισε τις συγκεκριμένες ανάγκες των γυναικών με πρωτοβουλίες/προγράμματα του ILO και προώθησε στοχευμένες παρεμβάσεις/μέτρα, ώστε να επιτρέψουν στις γυναίκες να συμμετέχουν ισότιμα στην αγορά εργασίας. Για τον τελευταίο σκοπό, ο ILO, ο οποίος ενεργεί υπέρ της ισότητας των φύλων από το 1999, έχει αναπτύξει ολοκληρωμένα σχέδια δράσης στοχεύοντας στη διευκόλυνση της υιοθέτησης πολιτικών και στρατηγικών για την ισότητα των φύλων, προσαρμοσμένων στις περιφερειακές και εθνικές συνθήκες των χωρών μελών του.

Η ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών είναι μια θεμελιώδης αξία της **Ευρωπαϊκής Ένωσης, αξία** που χρονολογείται από την Συνθήκη της Ρώμης του 1957 (σήμερα: TFEU, Άρθρο 157), η οποία θεμελίωσε την **αρχή της ίσης πληρωμής για άντρες και γυναίκες εργαζομένους για ίση εργασία, ή εργασία ίσης αξίας.**

Από τότε, η ΕΕ συνεχίζει να αντιμετωπίζει τις έμφυλες διακρίσεις, και η αρχή της ισότητας μεταξύ αντρών και γυναικών που προωθήθηκε από τη Συνθήκη για την Ευρωπαϊκή Ένωση (TEU, Άρθρα 2 και 3 (3)), έγινε η βάση για την Ευρωπαϊκή κοινωνική ενσωμάτωση και σήμερα αποτελεί το θεμέλιο λίθο για όλες τις Ευρωπαϊκές πολιτικές. Επίσης, η Ευρωπαϊκή Ένωση δεσμεύεται στο να στηρίζει και να συμπληρώνει τις δραστηριότητες των Χωρών Μελών της στον τομέα της **ισότητας μεταξύ ανδρών**

και γυναικών αναφορικά με τις ευκαιρίες στην αγορά εργασίας και τη ίση μεταχείριση στην εργασία (TFEU, Άρθρο 153).

Αυτοί οι στόχοι και οι αρχές είναι κατοχυρωμένοι με το **Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης** (2012), που προστατεύει τα ανθρώπινα δικαιώματα και επιβεβαιώνει το δικαίωμα της ελευθερίας από κάθε διάκριση που έχει ως βάση διάφορους τομείς, (φυλετική ή εθνική ή κοινωνική προέλευση, γλώσσα, θρησκεία, κτλ), συμπεριλαμβανομένου του έμφυλου τομέα (Άρθρο 21). Επίσης, το Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ κατοχυρώνει πως, η «ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών πρέπει να διασφαλιστεί σε όλους τους τομείς, συμπεριλαμβανομένων της πρόσληψης, της εργασίας και των αποδοχών» (Άρθρο 23, παρ. 1).

Εντός του πλαισίου αυτού, η Ευρωπαϊκή Ένωση προώθησε την λεγόμενη «**Διττή Προσέγγιση**» που απαιτεί την εφαρμογή της «**Gender Mainstreaming Προσέγγισης**» και συγκεκριμένες/άμεσες πολιτικές/μέτρα έμφυλης ισότητας (συμπεριλαμβανομένων των λεγόμενων «**Θετικών Δράσεων**»), για την ενδυνάμωση των γυναικών με έναν επιπρόσθετο τρόπο, έτσι ώστε να επιτευχθεί η πραγματική ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών.

ΠΛΑΙΣΙΟ 1 – GENDER MAINSTREAMING ΚΑΙ ΘΕΤΙΚΕΣ ΔΡΑΣΕΙΣ

Τί είναι το «Gender Mainstreaming»;

Σύμφωνα με την TFEU (Άρθρο 8) η Ευρωπαϊκή Ένωση θα στοχεύει στην εξάλειψη των ανισοτήτων και στην προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών σε όλες τις δραστηριότητές της. Επομένως, η έννοια που είναι γνωστή ως «**Gender Mainstreaming**» σημαίνει την ενσωμάτωση της οπτικής ισότητας φύλου σε όλες τις πολιτικές της ΕΕ, σε όλα τα επίπεδα και στάδια της πολιτικής παραγωγής, αλλά και στα χρηματοδοτικά προγράμματα της ΕΕ σε διάφορους τομείς. Η Οδηγία 54/2006 (άρθρο 29) της ΕΕ επίσης αναφέρει πως, τα Κράτη Μέλη θα λαμβάνουν ενεργά υπόψη τον στόχο της ισότητας μεταξύ αντρών και γυναικών κατά τον σχηματισμό και την εφαρμογή των νόμων, κανονισμών, διοικητικών διατάξεων, πολιτικών και δραστηριοτήτων στους τομείς που αφορούν την απασχόληση και εργασία.

Παραδείγματα της εφαρμογής του Gender Mainstreaming παρέχονται από την Στρατηγική για την Ισότητα των Φύλων 2020-2025 της ΕΕ που διαβεβαιώνει πως συγκεκριμένες ανάγκες, προκλήσεις και ευκαιρίες σε διαφορετικούς τομείς, όπως η μεταφορά, ενέργεια και καλλιέργεια, θα αντιμετωπιστούν εντός των δράσεων Gender Mainstreaming της Επιτροπής. Η Επιτροπή θα ασχοληθεί επίσης με την έμφυλη διάσταση στις μείζονες πρωτοβουλίες σχετικά με Ευρωπαϊκές προκλήσεις, όπως η κλιματική αλλαγή και η ψηφιοποίηση. Συγκεκριμένα, το ψηφιακό έμφυλο χάσμα θα αντιμετωπιστεί από το Σχέδιο Δράσης για την Ψηφιακή Εκπαίδευση.

Τί είναι μια θετική δράση;

Η έννοια της θετικής δράσης εισάγεται για πρώτη φορά σε διεθνές επίπεδο: ορίστηκε ως «ένα ειδικό προσωρινό μέτρο που υιοθετείται από Κράτη που στόχευαν στην επιτάχυνση της «de facto» ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών μέχρι την επίτευξη των στόχων της ισότητας των ευκαιριών και της μεταχείρισης, δίχως ύπαρξη διακρίσεων». (CEDAW, άρθ. 4).

Επίσης η Ευρωπαϊκή Ένωση εξουσιοδότησε τα Κράτη Μέλη στην εφαρμογή θετικών δράσεων. Συγκεκριμένα, όρισε πως «με σκοπό την εξασφάλιση της πραγματικής, πλήρους ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών στην επαγγελματική ζωή, η αρχή της ίσης μεταχείρισης δεν εμποδίζει κάποιο Κράτος Μέλος από το να διατηρήσει ή να υιοθετήσει μέτρα που προβλέπουν συγκεκριμένα πλεονεκτήματα, προκειμένου να διευκολυνθεί, για το υποεκπροσωπούμενο φύλο, η αναζήτηση επαγγελματικής δραστηριότητας, ή η πρόληψη, ή η αντιστάθμιση των μειονεκτημάτων σε επαγγελματικές σταδιοδρομίες» (TFEU, Άρθρο 157 (4)). Η ίδια έννοια κατοχυρώνεται με το Καταστατικό της ΕΕ για τα Θεμελιώδη Δικαιώματα στην Ευρωπαϊκή Ένωση (Άρθ. 23 (2)).

Παραδείγματα θετικών δράσεων στην εργασία μπορεί να είναι η υιοθέτηση πανεθνικών υποχρεωτικών στόχων για την έμφυλη ισορροπία στη σύνθεση των εταιρικών συμβουλίων, ώστε να βελτιωθεί η ισορροπία μεταξύ γυναικών και ανδρών σε θέσεις λήψης αποφάσεων, ή η στοχευμένη υποστήριξη της γυναικείας επιχειρηματικότητας μέσω συγκεκριμένης επιχειρηματικής εκπαίδευσης και μέτρων πρόσβασης σε κεφάλαια κίνησης.

Πέρα από τις Ευρωπαϊκές συνθήκες, ο νομικός τομέας και συγκεκριμένα πολυάριθμες υποθέσεις που έφτασαν στο Ευρωπαϊκό Δικαστήριο, έχουν ενδυναμώσει περαιτέρω την αρχή της ισότητας και έχουν δικαιώσει τα θύματα των διακρίσεων.

Τέλος, η Ευρωπαϊκή νομοθεσία και συγκεκριμένα οι **Ευρωπαϊκές Οδηγίες από την μέση της δεκαετίας του 1970**, έχουν συνδράμει στην εδραίωση της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην εργασία. Η Ευρωπαϊκή Ένωση έχει υιοθετήσει αρκετές Οδηγίες που καλύπτουν την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών σε αρκετά πεδία, όπως η απασχόληση και οι επαγγελματικές συνθήκες, η αυτοαπασχόληση, η πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες, η επαγγελματική κοινωνική ασφάλιση, η εγκυμοσύνη, η μητρότητα, όπως επίσης και οικογενειακές άδειες και ευέλικτες εργασιακές συνθήκες για γονείς και κηδεμόνες.

Αυτές οι προβλέψεις έχουν θέσει προοδευτικά ένα νομικό πρότυπο για όλα τα Κράτη Μέλη της ΕΕ, εξασφαλίζοντας ευρεία προστασία από τις διακρίσεις για τις γυναίκες.

Προς το παρόν, η **Οδηγία 2006/54/EC** σχετικά με την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα απασχόλησης και εργασίας (αναδιατύπωση), αντιπροσωπεύει τη βασική νομοθεσία όσον αφορά το θέμα, έχοντας αποσύρει και αντικαταστήσει έναν αριθμό παλιότερων οδηγιών².

Η οδηγία αυτή περιέχει διατάξεις για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης σχετικά με:

- » πρόσβαση σε απασχόληση, συμπεριλαμβανομένης της προώθησης, και την επαγγελματική εκπαίδευση
- » εργασιακές συνθήκες, συμπεριλαμβανομένου του μισθού
- » στρατηγικές επαγγελματικής κοινωνικής ασφάλισης

Επιπλέον, επιβεβαιώνει τις έννοιες κλειδιά των άμεσων και έμμεσων διακρίσεων και προβλέπει τη δημιουργία σωμάτων υπεύθυνων για την προώθηση της ίσης μεταχείρισης γυναικών και ανδρών στα Κράτη Μέλη.

ΠΛΑΙΣΙΟ 2 – ΑΜΕΣΕΣ ΚΑΙ ΕΜΜΕΣΕΣ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ

Τί είναι η άμεση διάκριση;

Άμεση διάκριση συμβαίνει όταν η αντιμετώπιση ενός προσώπου είναι λιγότερο ευνοϊκή από αυτήν που ισχύει, ίσχυε, ή θα μπορούσε να ισχύει για κάποιο άλλο πρόσωπο σε μια παρόμοια κατάσταση εξαιτίας του φύλου του.

Παραδείγματα άμεσων διακρίσεων με βάση το φύλο είναι η μη ευνοϊκή μεταχείριση μιας γυναίκας (πχ. η μη πρόσληψή της) εξαιτίας εγκυμοσύνης/μητρότητας, ή η μη προώθηση μιας εργαζόμενης επειδή αυτή είναι γυναίκα.

Τί είναι η έμμεση διάκριση;

Έμμεση διάκριση συμβαίνει όταν μια φαινομενικά ουδέτερη πρόβλεψη, κριτήριο ή πρακτική θα έθετε τα άτομα του ενός φύλου σε δυσμενή θέση εν συγκρίσει με αυτά του άλλου, εκτός κι αν αυτή η πρόβλεψη, κριτήριο ή πρακτική δικαιολογείται αντικειμενικά από κάποιον έγκυρο στόχο, και ο τρόπος επίτευξης αυτού του στόχου είναι κατάλληλος και απαραίτητος.

Παράδειγμα έμμεσων διακρίσεων με βάση το φύλο είναι η περίπτωση του ελάχιστου ύψους που απαιτείται για τη συμμετοχή σε κάποιον αγώνα και είναι σχεδιασμένος με βάση τα μέσα ύψη των ανδρών: η υιοθέτηση ενός παρόμοιου κριτήριο επιλογής αναμφίβολα ωφελεί περισσότερο τους άντρες από ότι τις γυναίκες. Ένα άλλο παράδειγμα είναι η πρόβλεψη ενός συγκεκριμένου επιδόματος μονάχα για εργαζόμενους πλήρους ωραρίου· οι γυναίκες που συχνότερα δουλεύουν με μερική απασχόληση, για να εξισορροπήσουν δουλειά και οικογένεια, σχεδόν πάντα δεν το δικαιούνται.

Τέλος, με την πάροδο των ετών, πολλά έγγραφα σχετικών πολιτικών (Στρατηγικές, Σχέδια δράσης,

² Οδηγία Συμβουλίου 76/207/EEC της 9ης Φεβρουαρίου του 1976 για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης αντρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση σε απασχόληση, επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση, και εργασιακές συνθήκες· Οδηγία Συμβουλίου 86/378/EEC της 24ης Ιουλίου 1986 για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης αντρών και γυναικών όσον αφορά τις στρατηγικές επαγγελματικής κοινωνικής ασφάλισης· Οδηγία Συμβουλίου 75/117/EEC της 10ης Φεβρουαρίου 1975 για την προσέγγιση των νόμων των Κρατών Μελών σχετικά με την εφαρμογή της αρχής της ίσης αμοιβής για άντρες και γυναίκες· και την Οδηγία Συμβουλίου 97/80/EC της 15ης Δεκεμβρίου 1997 για την ευθύνη απόδειξης σε υποθέσεις έμφυλων διακρίσεων.

Πλάνα δράσης) από την Επιτροπή της ΕΕ και το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο έχουν σχεδιάσει/συντάξει το πλαίσιο εργασίας της Ευρωπαϊκής Ένωσης προς την πλήρη ισότητα των φύλων σε όλες τις σφαίρες της ζωής, συμπεριλαμβανομένης της εργασίας.

Προς το παρόν, η **Στρατηγική για την Ισότητα των Φύλων 2020-2025 της ΕΕ** παρουσιάζει στόχους πολιτικών και δράσεις για την επίτευξη σημαντικής προόδου προς μια Ευρώπη της ισότητας των φύλων έως το 2025. Μεταξύ των κύριων στόχων είναι:

- » η μείωση των έμφυλων χασμάτων στην αγορά εργασίας και η επίτευξη ίσης συμμετοχής σε διαφορετικούς τομείς της οικονομίας
- » η αντιμετώπιση του μισθολογικού και συνταξιοδοτικού χάσματος
- » η μείωση του χάσματος αναφορικά με την έμφυλη εργασία φροντίδας (women care work)
- » η επίτευξη της έμφυλης ισορροπίας στην λήψη στην πολιτική και στην εργασία
- » η αμφισβήτηση των έμφυλων στερεοτύπων και η εξάλειψη της έμφυλης βίας.

Η Στρατηγική επιβεβαιώνει την ανάγκη για αναζήτηση μιας διττής προσέγγισης στην εφαρμογή των πολιτικών, συνδυάζοντας την οπτική της διάστασης φύλου με δράσεις στοχευμένες στις γυναίκες.

Η Διαθεματικότητα ορίζεται ως μια οριζόντια αρχή για την εφαρμογή αυτών των δραστηριοτήτων, έχοντας ως βάση πως όλες οι γυναίκες είναι διαφορετικές και μπορεί να αντιμετωπίσουν διακρίσεις οι οποίες θα βασίζονται σε διάφορα προσωπικά χαρακτηριστικά. Για παράδειγμα, μια μετανάστρια με αναπηρία μπορεί να αντιμετωπίσει διακρίσεις σε τρία επίπεδα. Η διαθεματικότητα του φύλου, μαζί με άλλες αιτίες διακρίσεων, θα αντιμετωπιστεί σε όλες τις πολιτικές της ΕΕ.

Έργα και πολιτικές σχετικά με την ισότητα των φύλων θα υποστηριχθούν και θα χρηματοδοτηθούν από τον προϋπολογισμό της ΕΕ (2021-2027) μέσω ενός αριθμού προγραμμάτων της ΕΕ: από ειδικές επιχορηγήσεις του **Προγράμματος «Πολίτες, Ισότητα, Δικαιώματα και Αξίες»**, μέχρι τα μεγάλα δομικά, κοινωνικά και συνεκτικά κονδύλια της ΕΕ. Τέλος, η έμφυλη ισότητα και η ενδυνάμωση των γυναικών, θα προωθηθεί σύμφωνα με την προσέγγιση της οπτικής του φύλου, μέσω του **NextGenerationEU** (Σχέδιο Ανάκαμψης για την Ευρώπη), **ενός προσωρινού εργαλείου ανάκαμψης για τη βοήθεια της επιδιόρθωσης της οικονομικής και κοινωνικής ζημιάς που έχει προκύψει από την πανδημία του Covid_19**. Συγκεκριμένα, οι Παροχές για την Ανάκαμψη και την Ανθεκτικότητα θα υποστηρίξουν μεταρρυθμίσεις και επενδύσεις των Κρατών Μελών, οι οποίες μπορεί να έχουν θετική επίδραση στις εργαζόμενες γυναίκες.

1.1. ΕΘΝΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

1. Γενικό Πλαίσιο: κύριες νομοθετικές και εθνικές πολιτικές σχετικές με τις αρχές της μη διάκρισης και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών

Κατευθυντήρια γραμμή: Παρακαλώ, αναφέρετε σύντομα τις κύριες νομοθετικές πράξεις που ισχύουν επί του παρόντος σε εθνικό επίπεδο, οι οποίες **επιβεβαιώνουν τις αρχές της μη διάκρισης και της ίσης μεταχείρισης γυναικών και ανδρών στην εργασία**. Παρακαλώ, προσδιορίστε εάν και πώς οι έννοιες της άμεσης και της άμεσης διάκρισης, καθώς και οι έννοιες της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου και της θετικής δράσης συμπεριλήφθηκαν στο εθνικό σας δίκαιο. Αναφέρετε και συνοψίστε επίσης τα πιο σημαντικά περιεχόμενα φροντίζοντας να αναφέρετε τα άρθρα αναφοράς, συμπεριλαμβανομένης της αναφοράς εκτός κειμένου στην οποία μπορείτε να συνδέσετε για να δείτε ολόκληρο το άρθρο. Μόνο, τα πιο συναφή άρθρα, εάν κριθεί απαραίτητο, μπορούν να αναφέρονται στο κείμενο με εισαγωγικά και με πλάγιους χαρακτήρες.

Αναφέρετε γενικά τα κύρια τρέχοντα έγγραφα πολιτικής (στρατηγικές, σχέδια δράσης κ.λπ.) **για την Ισότητα των Φύλων στην εργασία**

Σύμφωνα με το Σύνταγμα της Ελλάδας, **Άρθρο 22**, παράγραφος 1, «Όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από φύλο ή άλλη διάκριση, έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας». Ο Νόμος **3896/2010** επικυρώνει την συνταγματική αρχή και αποτελεί το νόμο που εξασφαλίζει την ισότητα των δυο φύλων στις εργασιακές σχέσεις -ο νόμος κωδικοποίησε σε ενιαίο κείμενο την μέχρι τότε ισχύουσα νομοθεσία. Αποσαφηνίζονται οι έννοιες άμεση και έμμεση διάκριση, διευρύνεται η έννοια των απαγορευμένων διακρίσεων, εντάσσει τις έννοιες σεξουαλική παρενόχληση και παρενόχληση λόγω φύλου, ενισχύει τη θέση της εγκύου και της μητέρας. Με το άρθρο 4 παράγραφο 1, επιβάλλεται ισότητα αμοιβής για όμοια εργασία ή εργασία ίσης αξίας. Άλλα θέματα που ρυθμίζει είναι η ίση μεταχείριση στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης, η ίση μεταχείριση σε σχέση με την πρόσβαση στην απασχόληση στην επαγγελματική εξέλιξη και κατάρτιση και τους όρους εργασίας. Προβλέπει φορέα παρακολούθησης για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης το Συνήγορο του Πολίτη, ο οποίος υποχρεούται να συνεργάζεται με το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας και τη Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων.

Η προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης και η καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου προβλέπονται στο Νόμο 4443/2016³.

Με το Νόμο **4604/2019**, για την προώθηση της ουσιαστικής ισότητας, εφαρμόζονται συμπληρωματικά προς κάθε άλλη ισχύουσα διάταξη περί ισότητας των φύλων ή ίσης μεταχείρισης οι διατάξεις του ως προς τη δημόσια ζωή, τον ιδιωτικό βίο, την απασχόληση.

Ο Νόμος **4808/2021**, κυρώνει τη **Σύμβαση 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας, την Σύμβαση 187 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για Πλαίσιο Προώθησης της Ασφάλειας και της Υγείας στην Εργασία και ενσωματώνει την Οδηγία (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 για την ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής**

³ http://www.synigoros.gr/resources/N4443_2016.pdf

Το ΕΣΔΙΦ, Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων, περιλαμβάνει μια σειρά οριζόντιων παρεμβάσεων σε όλο το εύρος της δημόσιας πολιτικής και κάθετων εξειδικευμένων πολιτικών που απευθύνονται σε γυναίκες και άνδρες στους τομείς όπου εντοπίζονται ανισότητες. Ο συνδυασμός των δύο κατευθύνσεων στις παρεμβάσεις ακολουθεί τη στρατηγική για την προώθηση της ισότητας των δύο φύλων, όπως αυτή καθιερώθηκε το 1995 στην Πλατφόρμα του Πεκίνου του ΟΗΕ και την Ανακοίνωση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για το Gender mainstreaming.

Οι άξονες προτεραιότητας του ΕΣΔΙΦ 2021-2025, το οποίο είναι σε διαβούλευση, ακολουθούν τις κατευθυντήριες οδηγίες της Ευρωπαϊκής Επιτροπής προς τα Κράτη μέλη, με προσαρμογή στις ιδιαίτερες συνθήκες της Ελλάδας και αφορούν τα εξής πεδία πολιτικής:

- » Άξονας Προτεραιότητας 1: Πρόληψη και καταπολέμηση έμφυλης και ενδοοικογενειακής βίας
- » Άξονας Προτεραιότητας 2: Ισότιμη συμμετοχή γυναικών σε θέσεις λήψης αποφάσεων/ ηγετικούς ρόλους
- » Άξονας Προτεραιότητας 3: Ισότιμη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας
- » Άξονας Προτεραιότητας 4: Ενσωμάτωση διάστασης φύλου σε τομεακές πολιτικές⁴

2. Γλωσσάρι

Κατευθυντήρια γραμμή: Παρακαλώ, αναφέρετε τους όρους που χρησιμοποιούνται και απαιτούν εξήγηση. Θα προστεθούν στο γενικό γλωσσάριο στην αρχή του φυλλαδίου

ΕΣΔΙΦ: Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων

⁴ <http://www.opengov.gr/minlab/?p=5333>

⁵ https://www.google.gr/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjK04Cw5vxAhVDhf0HHSahADMQFjACegQIH-BAD&url=http%3A%2F%2Fwww.opengov.gr%2Fminlab%2Fwp-content%2Fplugins%2Fdownload-monitor%2Fdownload.php%3Fid%3D84&usg=AOvVaw-0i0oLFPZuoK_jDuPoRqxxF

⁶ <https://www.isotita.gr/wp-content/uploads/2017/04/ESDIF.pdf>

2. Ισότητα των φύλων στην πρόσβαση στην εργασία και καταπολέμηση του διαχωρισμού στην αγορά εργασίας

Παρόλο που το έμφυλο χάσμα στη συμμετοχή στην αγορά εργασίας έχει μειωθεί με την πάροδο των ετών, δεν έχει εξαλειφθεί πλήρως, αντικατοπτρίζοντας έτσι τα πολυάριθμα δομικά εμπόδια που εμποδίζουν τη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας, καθώς και τις άλλες ανισότητες που αφορούν την ποιότητα και την προσβασιμότητα της έμμισθης εργασίας. Συγκεκριμένα, τα έμφυλα στερεότυπα συμβάλουν κατά μεγάλο βαθμό στις έμφυλες διακρίσεις σε κάποιους τομείς της αγοράς εργασίας, γεγονός που περιορίζει τις επιλογές απασχόλησης για τις γυναίκες όσον αφορά τον καθορισμό του επιπέδου των εργασιών τους. Επιπρόσθετα, συχνά ένα από τα κριτήρια επιλογής για πρόσληψη είναι η οικογενειακή κατάσταση των γυναικών. Τέλος, κάποιες γυναίκες υποεκπροσωπούνται δομικά στην αγορά εργασίας, που συχνά προκύπτει από τη διασταύρωση/συνάντηση του φύλου με επιπλέον συνθήκες ευάλωτότητας ή περιθωριοποίησης, όπως το να ανήκουν σε μια εθνική ή θρησκευτική μειονότητα, ή η ύπαρξη μεταναστευτικού υπόβαθρου.

κανονιστική αντιμετώπιση και κυρίες νομοθετικές αναφορές:

Σύμφωνα με τη **CEDAW** (άρθ. 11), τα Κράτη Μέλη πρέπει να λάβουν όλα τα απαιτούμενα μέτρα για την εξάλειψη των διακρίσεων κατά των γυναικών στο πεδίο της απασχόλησης, έτσι ώστε να εξασφαλιστεί, στη βάση της ισότητας ανδρών και γυναικών, η αναγνώριση του δικαιώματος των γυναικών στην εργασία ως ένα αναφαίρετο δικαίωμα όλων των ανθρώπων (α), το δικαίωμα στις ίδιες επαγγελματικές ευκαιρίες, συμπεριλαμβανομένης της εφαρμογής των ίδιων κριτηρίων επιλογής σε ζητήματα απασχόλησης (β), όπως και το δικαίωμα της ελεύθερης επιλογής επαγγέλματος και απασχόλησης (γ).

Επιπρόσθετα, για την πρόληψη των διακρίσεων κατά των γυναικών εξαιτίας γάμου ή μητρότητας, και για την εξασφάλιση του ουσιώδους δικαιώματός τους στην εργασία, τα Κράτη Μέλη οφείλουν να λάβουν κατάλληλα μέτρα για την απαγόρευση, επί ποινή επιβολής κυρώσεων, της απόλυσης εξαιτίας εγκυμοσύνης ή της άδειας μητρότητας και κάθε διάκρισης στις απολύσεις εξαιτίας της οικογενειακής κατάστασης (αρθ. 2, α).

Επίσης, η **Σύμβαση Νο. 111 για τις Διακρίσεων (όσον αφορά την απασχόληση και εργασία)** του **ILO, του 1958**, δεσμεύει τα υπογράφοντα Κράτη Μελή, να δημιουργήσουν μια εθνική πολιτική σχεδιασμένη για την προώθηση της ισότητας στις ευκαιρίες και τη μεταχείριση στην απασχόληση και στα επαγγέλματα, με στόχο την εξάλειψη κάθε έμφυλης διάκρισης. Οι όροι «**απασχόληση και εργασία**» περιλαμβάνουν την πρόσβαση στην απασχόληση και σε συγκεκριμένα επαγγέλματα (αρθ. 2)

Επιπρόσθετα η Σύμβαση για την Προστασία της Μητρότητας, (No. 183) του ILO του 2000, απαιτεί την υιοθέτηση μέτρων από κάθε Κράτος Μέλος για την εξασφάλιση πως η μητρότητα δεν αποτελεί πηγή διακρίσεων για την πρόσβαση στην απασχόληση, μέσω μέτρων όπως: απαγόρευση της απαίτησης για τεστ εγκυμοσύνης ή πιστοποιητικό για αυτό, όταν μια γυναίκα κάνει αίτηση για απασχόληση, εκτός κι αν απαιτείται λόγω της φύσης της εργασίας, η οποία απαγορεύει ή περιορίζει τις έγκυες γυναίκες ή αυτές που θηλάζουν, ή αν υπάρχει σοβαρός κίνδυνος για την υγεία της γυναίκας και του παιδιού (αρθ. 9). Η Σύμβαση θεωρεί επίσης παράνομο τον τερματισμό της απασχόλησης μιας γυναίκας από τον εργοδότη της κατά την διάρκεια της εγκυμοσύνης της, ή της άδειάς της, ή κατά την περίοδο που έπεται της επιστροφής της στην εργασία, εκτός κι αν έχει να κάνει με θέματα άσχετα με την εγκυμοσύνη ή τη γέννα του παιδιού και τις συνέπειες της γέννας ή του θηλασμού. Το βάρος απόδειξης των λόγων της απόλυσης βαρβαίνει τον εργοδότη (αρθ. 8).

Σύμφωνα με την **Οδηγία 2006/54/EC** της ΕΕ, η αρχή των ίσων ευκαιριών και ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών πρέπει να υλοποιηθεί σε σχέση με την πρόσβαση στην απασχόληση (αρθ. 1, α). Δηλώνεται η απαγόρευση της άμεσης ή έμμεσης διάκρισης με βάση το φύλο στον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα, σε σχέση με τις συνθήκες πρόσβασης στην απασχόληση, συμπεριλαμβανομένων των κριτηρίων επιλογής και των συνθηκών πρόσληψης, σε κάθε κλάδο δραστηριότητας και σε όλα τα επίπεδα της επαγγελματικής ιεραρχίας (αρθ. 14, παρ. 1, α) και σε σχέση με την απασχόληση και τις εργασιακές συνθήκες, συμπεριλαμβανομένων των απολύσεων (αρθ. 14, παρ. 1, γ).

Τα Κράτη Μέλη μπορεί να προβλέπουν, όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, πως μια διαφορετικής μεταχείριση που βασίζεται σε ένα χαρακτηριστικό σχετιζόμενο με το φύλο δεν θα αποτελέσει διάκριση όταν, εξαιτίας της φύσης συγκεκριμένων σχετικών επαγγελματικών δραστηριοτήτων ή του γενικού πλαισίου στο οποίο διεξάγονται, ένα τέτοιο χαρακτηριστικό αποτελεί μια έγκυρη και ουσιαστική επαγγελματική προϋπόθεση, υπό τον όρο πως ο στόχος της μεταχείρισης είναι έγκυρος και η προϋπόθεση ανάλογη (αρθ. 14, παρ. 2).

υπαρχουσες και μελλοντικές ευρωπαϊκές πολιτικές και σχετικά παραδείγματα που υιοθετήθηκαν από όργανα της ε.ε.

Η Ευρωπαϊκή Ένωση λαμβάνει υπόψη τις ειδικές ανάγκες των γυναικών στα διαφορετικά προγράμματα και τις πολιτικές του προϋπολογισμού της και κάθε χρόνο το ESF βοηθά εκατομμύρια γυναίκες να βελτιώσουν την πρόσβασή τους στην εργασία. Συγκεκριμένα, η Επιτροπή υποστηρίζει πλατφόρμες που προωθούν την συμμετοχή των γυναικών και καταπολεμούν τα στερεότυπα φύλου που έχουν «ριζώσει» σε ανδροκρατούμενους τομείς. Για παράδειγμα, η Ευρωπαϊκή Ένωση δρα για τη βελτίωση της απασχόλησης των γυναικών στον τομέα των μεταφορών. Από την έναρξή της το 2017, το χρηματοδοτούμενο από την ΕΕ πρόγραμμα Γυναίκες στη Μεταφορά – **Πλατφόρμα της ΕΕ για την Αλλαγή/EU Platform for Change**⁵ αποτελεί το δίκτυο που επιτρέπει σε οργανισμούς να δεσμευτούν για την αύξηση της γυναικείας απασχόλησης και να μοιραστούν τις βέλτιστες πρακτικές για τον τομέα.

Η Ευρωπαϊκή Ένωση έχει επίσης δεσμευτεί για το κλείσιμο του έμφυλου χάσματος στην έρευνα και την καινοτομία. Για παράδειγμα, το πρόγραμμα **Horizon 2020** βοηθά ερευνητικούς οργανισμούς και πανεπιστήμια να εφαρμόσουν σχέδια έμφυλης ισότητας. Επιπρόσθετα, η Επιτροπή δημιούργησε μια **ομάδα ειδικών**, τον Νοέμβριο του 2020, προκειμένου να σχηματίσει σαφή μέτρα για τη βελτίωση της συμμετοχής των γυναικών στον αθλητικό τομέα, εκκινώντας το στρατηγικό πλαίσιο Renewed για την ισότητα των φύλων στα αθλήματα⁶.

Στην παρούσα φάση, η Ευρωπαϊκή Ένωση αναλαμβάνει δράση για να ενισχύσει την συμμετοχή των γυναικών στον ψηφιακό τομέα. Συγκεκριμένα, η Επιτροπή παρακολουθεί την συμμετοχή των γυναικών στην ψηφιακή οικονομία μέσω του ετήσιου **Women in Digital Scoreboard**⁷ εφαρμόζοντας την **Υπουργική διακήρυξη δέσμευσης για τις Γυναίκες στον Ψηφιακό τομέα (2019)**⁸. Τέλος, το **Ευρωπαϊκό Δίκτυο για τις Γυναίκες στον Ψηφιακό τομέα** εκκίνησε το 2018, έτσι ώστε κορίτσια και γυναίκες στον ψηφιακό τομέα να ανταλλάξουν ιδέες και εμπειρίες σε αυτόν τον τομέα.

⁵ Για περισσότερες πληροφορίες, δείτε: https://ec.europa.eu/transport/themes/social/women-transport-eu-platform-change_en.

⁶ Δείτε https://ec.europa.eu/sport/news/high-level-group-gender-equality-sport_en

⁷ Ευρωπαϊκή Επιτροπή, *Πίνακας Αποτελεσμάτων για Γυναίκες και Ψηφιακότητα*, 2020, διαθέσιμος στο: <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/women-digital-scoreboard>

⁸ Διαθέσιμη στο: https://ec.europa.eu/newsroom/dae/document.cfm?doc_id=58562

Υπουργική διακήρυξη δέσμευσης για τις Γυναίκες στον Ψηφιακό τομέα και Ο Πίνακας Αποτελεσμάτων για Γυναίκες στον Ψηφιακό τομέα (Women in Digital Scoreboard)

Οι πρωτοβουλίες της Ευρωπαϊκής Επιτροπής ενθαρρύνουν και ενδυναμώνουν τις γυναίκες ώστε αυτές να παίξουν έναν πιο ενεργό ρόλο στον ψηφιακό τομέα μιας και η αυξημένη συμμετοχή των γυναικών στον τομέα θα ενισχύσει την οικονομία και θα επιτρέψει την πλήρη συμμετοχή τους στην κοινωνία. Συγκεκριμένα, 27 υπουργοί της ΕΕ και αντιπρόσωποι των Κρατών Μελών υπέγραψαν την **Διακήρυξη δέσμευσης για τις Γυναίκες στον Ψηφιακό τομέα κατά την Ψηφιακή Ημέρα της 9^{ης} Απριλίου 2019, με στόχο την αύξηση της πολιτικής προτεραιότητας της γυναικείας υπο-αντιπροσώπευσης στην ψηφιακή οικονομία. Με τη Διακήρυξη καθιερώνεται πως κάθε Κράτος Μέλος πρέπει να δημιουργήσει μια εθνική στρατηγική και να έχει ένα διατομεακό εθνικό σχέδιο για τις γυναίκες στον Ψηφιακό τομέα** (αυτόνομο ή ενσωματωμένο στην υπάρχουσα ψηφιακή ατζέντα) όπως επίσης και να γιορτάζει τα Κορίτσια και τις Γυναίκες στην Ημέρα CT (Πληροφοριακή και Επικοινωνιακή Τεχνολογία), την ίδια ημερομηνία σε όλη την ΕΕ για την ευαισθητοποίηση όσον αφορά την συμβολή των γυναικών στην ψηφιακή οικονομία. Οι υπογράφωντες πρέπει να **αναλάβουν δράση σε εθνικό επίπεδο για να ενθαρρύνουν τα τηλεοπτικά δίκτυα να προωθήσουν μια θετική δημόσια εικόνα των γυναικών στον ψηφιακό τομέα, να κινήσουν το ενδιαφέρον των εταιριών όσον αφορά την καταπολέμηση των έμφυλων διακρίσεων στην εργασία και να βελτιώσουν τους μηχανισμούς παρακολούθησης και συλλογής δεδομένων έτσι ώστε να θέσουν βελτιωμένους εθνικούς στόχους εναρμονισμένους με τους δείκτες του Πίνακα Αποτελεσμάτων.**

Ο **Πίνακας Αποτελεσμάτων για Γυναίκες Ψηφιακό τομέα (Women in Digital Scoreboard)** είναι ένα εργαλείο που δημιουργήθηκε από την Επιτροπή της ΕΕ για την παρακολούθηση και την αξιολόγηση της συμμετοχής των γυναικών στην ψηφιακή οικονομία. Είναι μέρος του Δείκτη Ψηφιακής Οικονομίας και Κοινωνίας (DESI) και παρουσιάζει ετησίως τις επιδόσεις των Κρατών Μελών. Ο πίνακας περιλαμβάνει 12 δείκτες σε τρεις τομείς: χρήση internet, δεξιότητες internet των χρηστών, όπως επίσης και ειδικευμένες δεξιότητες και απασχόληση. Παρέχει στην Επιτροπή και στις χώρες της ΕΕ πληροφορίες βασισμένες σε δεδομένα που επιτρέπουν τέσσερις κύριους τύπους ανάλυσης:

1. Αξιολόγηση της γενικής επίδοσης κάθε Κράτους Μέλους μέσω της τιμής του γενικού δείκτη τους και των τιμών των κύριων διαστάσεων του δείκτη·
2. Αναγνώριση των τομέων όπου μπορεί να βελτιωθεί η απόδοση των Κρατών Μελών μέσω της ανάλυσης ξεχωριστών δεικτών·
3. Αξιολόγηση της προόδου σε βάθος χρόνου·
4. Σύγκριση των χωρών που βρίσκονται σε παρόμοια επίπεδα ψηφιακότητας.

Σύμφωνα με τον Πίνακα Αποτελεσμάτων της Επιτροπής για το 2020 για τις Γυναίκες **Ψηφιακό τομέα**: το έμφυλο χάσμα είναι παρόν και στους 12 δείκτες που μετρήθηκαν. Οι γυναίκες εξακολουθούν να είναι λιγότερο πιθανό να έχουν ειδικευμένες ψηφιακές δεξιότητες και να εργαστούν στον τομέα αυτό εν συγκρίσει με τους άντρες, μιας και μονάχα 18% των ειδικών Πληροφοριακής και Επικοινωνιακής Τεχνολογίας στην ΕΕ είναι γυναίκες. **Το χάσμα στις βασικές ψηφιακές δεξιότητες περιορίστηκε από 10,5% το 2015 σε 7,7% το 2019, αλλά στη Βουλγαρία, τη Ρουμανία, την Ελλάδα και την Ιταλία οι γυναίκες εξακολουθούν να μην έχουν πολλές πιθανότητες συμμετοχής στην ψηφιακή οικονομία, είτε μέσω απασχόλησης, είτε μέσω της χρήσης του διαδικτύου, ή λόγω δεξιοτήτων.**

2.1. ΕΘΝΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

1. Περιγραφή του θέματος (σύντομη περιγραφή του θέματος, έως 10-15 γραμμές)

Κατευθυντήριες γραμμές: Περιγράψτε το θέμα που υπογραμμίζει τη συνάφεια του σε εθνικό επίπεδο: από τότε που αντιμετωπίστηκε / αντιμετωπίστηκε. Αντιμετωπίζεται πολύ ή λίγο; Πιθανές διαστάσεις του φαινομένου (%), κύρια κρίσιμα σημεία και προκλήσεις (τι να κάνουμε στο επόμενο μέλλον) σε αυτό το θέμα σε εθνικό επίπεδο (έως 15 γραμμές)

Η πρόσβαση στην εργασία των γυναικών είναι χαμηλότερη από αυτή των ανδρών στην Ελλάδα με μεγάλη διαφορά, όπως συμβαίνει σε όλες τις χώρες της ΕΕ. Η χαμηλή συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας αναγνωρίζεται ως ένα από τα βασικά προβλήματα της ελληνικής οικονομίας στην Έκθεση για το Σχέδιο Ανάπτυξης για την Ελληνική Οικονομία⁹, με σημαντικό αντίκτυπο στην παραγωγικότητα, καθώς το μέσο μορφωτικό επίπεδο όσων βρίσκονται εκτός αγοράς εργασίας είναι υψηλό. Η χαμηλή συμμετοχή οφείλεται αφενός στη διαχρονικά χαμηλή συμμετοχή και πρόωρη συνταξιοδότηση των γυναικών, αφετέρου στις διακρίσεις που υφίστανται, ιδίως οι γυναίκες σε αναπαραγωγική ηλικία από τους εργοδότες. Κύριο εμπόδιο για τη συμμετοχή στην αγορά εργασίας είναι η απουσία υπηρεσιών ποιοτικής φροντίδας για παιδιά και ηλικιωμένους. Επιπλέον, καταγράφεται υστέρηση στην επαγγελματική ανέλιξη των γυναικών μέσα από το χαμηλό ποσοστό συμμετοχής τους σε διευθυντικές θέσεις. Ο διαχωρισμός λόγω φύλου στην αγορά εργασίας αποτελεί πραγματικότητα τόσο για τις γυναίκες όσο και για τους άνδρες. Τα ποσοστά απασχόλησης στους κλάδους της εκπαίδευσης, της ανθρωπίνης υγείας και της κοινωνικής εργασίας είναι 22,8% για τις γυναίκες έναντι αυτού των ανδρών που είναι μόλις 8,2%.

2. Υφιστάμενο νομικό και κανονιστικό πλαίσιο και βασικές νομοθετικές παραπομπές (σύντομη περιγραφή, έως 15-20 γραμμές)

Κατευθυντήριες γραμμές: Παρακαλώ, αναφέρετε τα κύρια ρυθμιστικά μέτρα που ισχύουν επί του παρόντος σε εθνικό επίπεδο σχετικά με το θέμα για την προώθηση των εργατικών και κοινωνικών οικονομικών δικαιωμάτων των γυναικών. Αναφέρετε και συνοψίστε τα πιο σημαντικά περιεχόμενα, φροντίζοντας να υποδείξετε τα άρθρα αναφοράς, συμπεριλαμβανομένης της έκθεσης με κείμενο που μπορείτε να συνδέσετε για να δείτε ολόκληρο το άρθρο. Μόνο, τα πιο σχετικά άρθρα, εάν κριθεί απαραίτητο, μπορούν να αναφέρονται στο κείμενο με εισαγωγικά και με πλάγιους χαρακτήρες. Αναφέρετε επίσης τα εργασιακά, κοινωνικοοικονομικά δικαιώματα που στοχεύουν τους επιζώντες του IPV (εάν είναι παρόντες).

Αναφορικά με την Ισότητα των Φύλων στην πρόσβαση στην εργασία και την καταπολέμηση του διαχωρισμού στην αγορά εργασίας, στην Ελλάδα εφαρμόζεται ο νόμος **3896/2010**, ο οποίος ενσωματώνει την Οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου. Στόχος του εν λόγω νόμου είναι να εξασφαλισθεί η εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης. Χαρακτηριστικά το άρθρο 11, αναφέρει: *α) παρ.1 «Απαγορεύεται κάθε μορφής άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου ή λόγω*

⁹ <https://government.gov.gr/schedio-anaptixis-gia-tin-elliniki-ikonomia/>

οικογενειακής κατάστασης, όσον αφορά στους όρους πρόσβασης στη μισθωτή ή μη απασχόληση ή γενικά στην επαγγελματική ζωή, περιλαμβανομένων των κριτηρίων επιλογής και των όρων πρόσληψης, ανεξαρτήτως του κλάδου δραστηριότητας και σε όλα τα επίπεδα της επαγγελματικής ιεραρχίας. β) παρ. 2. Απαγορεύεται κάθε αναφορά στο φύλο ή στην οικογενειακή κατάσταση ή η χρήση κριτηρίων και στοιχείων που καταλήγουν σε άμεση ή έμμεση διάκριση με βάση το φύλο, σύμφωνα με τους ορισμούς του άρθρου 2, όσον αφορά στις δημοσιεύσεις, αγγελίες, διαφημίσεις, προκηρύξεις, εγκυκλίους και κανονισμούς, που αφορούν σε επιλογή προσώπων για την κάλυψη κενών θέσεων εργασίας, την παροχή εκπαίδευσης ή επαγγελματικής κατάρτισης ή τη χορήγηση επαγγελματικών αδειών.» Ο νόμος [4097/2012](#) καθιερώνει το νομικό πλαίσιο για την εφαρμογή και προώθηση της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών κατά την άσκηση αυτοτελούς επαγγελματικής δραστηριότητας.

3. Τρέχουσες και επόμενες γενικές εθνικές πολιτικές και σχετικά παραδείγματα μέτρων / μέσων που εγκρίθηκαν (σύντομη περιγραφή, ανώτατες γραμμές 15-20)

Κατευθυντήριες γραμμές: Σημειώστε τις κύριες τρέχουσες και τις επόμενες **γενικές εθνικές πολιτικές** σχετικά με το θέμα που περιέχονται στα έγγραφα πολιτικής, τα εθνικά σχέδια δράσης κ.λπ. Η περιγραφή μπορεί επίσης να κυμαίνεται σε γενικά εθνικά μέτρα/ εργαλεία που έχουν σχεδιαστεί για να υποστηρίζουν τις γυναίκες στο πλαίσιο του συγκεκριμένου θέματος. Αναφέρετε επίσης πολιτικές και μέτρα που στοχεύουν ειδικά τους επιζώντες του IPV (εάν υπάρχουν).

Όλες αυτές οι γενικές πολιτικές και μέτρα πρέπει να περιγραφούν σύντομα. Μόνο ένα μέτρο για κάθε θέμα -το οποίο θεωρείται ιδιαίτερα σχετικό σε εθνικό επίπεδο (καλή πρακτική) - μπορεί να εμβαθύνει συμπληρώνοντας τον παρακάτω πίνακα (πίνακας 1). Οι καλές πρακτικές μπορούν επίσης να αναφέρονται στην εφαρμογή ενός εθνικού μέτρου από τα AVC κατά τη διάρκεια των δραστηριοτήτων τους, προκειμένου να υποστηρίξουν τους επιζώντες του IPV.

Ο πίνακας δημιουργήθηκε για να διευκολύνει τη συλλογή πληροφοριών σχετικά με τις κύριες πτυχές που πρέπει να περιλαμβάνονται κατά την περιγραφή ενός μέτρου/καλής πρακτικής, προκειμένου να διασφαλιστεί η συνέπεια και η ομοιογένεια σε όλες τις περιγραφές από τις εθνικές εκθέσεις. Στην τελική έκδοση του φυλλαδίου ο πίνακας θα αντικατασταθεί με απλά κουτιά στα οποία θα εμφανίζονται τα μέτρα / καλές πρακτικές

Οι πολιτικές για την ισότητα των φύλων στην πρόσβαση στην απασχόληση και την καταπολέμηση του διαχωρισμού της αγοράς εργασίας περιλαμβάνονται στο ΕΣΔΙΦ, το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων, όπου μια σειρά οριζόντιων παρεμβάσεων (που αφορούν όλο το φάσμα της δημόσιας πολιτικής) αλλά και κάθετων εξειδικευμένων πολιτικών, στοχεύουν προς τους άνδρες και τις γυναίκες σε τομείς που διαπιστώνονται ανισότητες, προκειμένου ο διαχωρισμός λόγω φύλου στην αγορά εργασίας να αντιμετωπιστεί.

Το Ελληνικό Σχέδιο Ανάκαμψης και Αντοχής¹⁰ [1] αποτελείται από τέσσερις πυλώνες & άξονες: 1. Πράσινη Μετάβαση, 2. Ψηφιακή Μετάβαση, 3. Απασχόληση, δεξιότητες και κοινωνική συνοχή, και 4. Ιδιωτικές επενδύσεις και μετασχηματισμός της οικονομίας.

Αναφορικά με τον πυλώνα της απασχόλησης, των δεξιοτήτων και της κοινωνικής συνοχής, οι

¹⁰ https://government.gov.gr/wp-content/uploads/2021/03/neo_RRF_Plan_det-31032021_EL.pdf

επενδύσεις και οι μεταρρυθμίσεις του σχεδίου περιλαμβάνουν, μεταξύ άλλων, τα ακόλουθα:

- » 3.1 Αύξηση των θέσεων εργασίας και υπεράσπιση της συμμετοχής στην αγορά εργασίας
- » 3.2 Ενίσχυση του ψηφιακού δυναμικού της εκπαίδευσης και εκσυγχρονισμός της επαγγελματικής εκπαίδευσης
- » 3.3 Ενίσχυση της προσβασιμότητας, της αποτελεσματικότητας και της ποιότητας του συστήματος υγείας
- » 3.4 Αύξηση της πρόσβασης σε αποτελεσματικές και μη εξαιρούμενες κοινωνικές πολιτικές

ΠΙΝΑΚΑΣ 1 – ΣΧΕΤΙΚΟ ΕΘΝΙΚΟ ΜΕΤΡΟ / ΕΡΓΑΛΕΙΟ / ΠΡΑΚΤΙΚΗ (ΚΑΛΗ ΠΡΑΚΤΙΚΗ)

ΤΙΤΛΟΣ ΤΟΥ ΜΕΤΡΟΥ	Πρόγραμμα Απασχόλησης Ανέργων από Ευπαθείς Κοινωνικές Ομάδες (ΕΚΟ)
ΥΠΕΥΘΥΝΗ ΑΡΧΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΦΑΡΜΟΓΗ	Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, ΟΑΕΔ
ΠΕΡΙΟΔΟΣ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ	2021 έως 2023
ΕΔΑΦΙΚΗ ΚΑΛΥΨΗ (ΕΘΝΙΚΗ, ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗ, ΤΟΠΙΚΗ)	ΕΘΝΙΚΗ
ΣΤΟΧΟΣ	<p>Η δημιουργία 800 νέων θέσεων εργασίας, πλήρους ή μερικής απασχόλησης, για την πρόσληψη ανέργων από ευάλωτες κοινωνικές ομάδες.</p> <p>Ωφελούμενοι: Άτομα με αναπηρία (ΑΜΕΑ) εγγεγραμμένα στο ειδικό μητρώο ανέργων, άτομα απεξαρτημένα από εξαρτησιογόνες ουσίες, αποφυλακισμένοι, νεαρά παραβατικά άτομα ή Νεαρά άτομα που βρίσκονται σε κοινωνικό κίνδυνο, Γυναικών θυμάτων έμφυλης βίας, Θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας και Διεμφυλικά πρόσωπα. Τα άτομα όλων των κατηγοριών πρέπει να</p>
ΚΥΡΙΟΙ ΣΥΝΕΡΓΑΤΕΣ/ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΕΣ (ΣΥΝΤΟΝΙΣΤΗΣ & ΕΤΑΙΡΟΙ ΤΟΥ ΕΡΓΟΥ/ΠΟΛΙΤΙΚΗ/ ΜΡΤΡΟ, ΡΟΛΟΙ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΩΝ)	<p>είναι εγγεγραμμένα στο μητρώο ανεργίας του ΟΑΕΔ</p> <p>Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ)</p> <p>Συντονιστής του έργου είναι ο ΟΑΕΔ. Συμμετέχουν εταιρείες και εργοδότες στον ιδιωτικό και κοινωνικό τομέα. Για την πρόσληψη ανέργων με αναπηρία: εταιρείες και Οργανισμοί Δημοσίου Τομέα, καθώς και εταιρείες Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης που ασκούν οικονομική δραστηριότητα.</p>
ΣΥΝΤΟΜΗ ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΤΟΥ ΜΕΤΡΟΥ (ΣΤΟΧΟΙ ΚΑΙ ΔΡΑΣΕΙΣ)	<p>Επιδότηση εργοδότη για πρόσληψη ατόμου από τις εν λόγω κατηγορίες ατόμων. Η διάρκεια του προγράμματος είναι 12 μήνες, με δυνατότητα παράτασης για άλλους 12 μήνες, και το ύψος της μηνιαίας επιχορήγησης ανέρχεται στο 90% του μισθού και των ασφαλιστικών εισφορών για θέσεις πλήρους απασχόλησης, με μέγιστο ποσό 800 € το μήνα. Για τις θέσεις μερικής απασχόλησης, η επιχορήγηση ορίζεται στο 90% με μέγιστο όριο τα 400 ευρώ το μήνα. Η επιχορήγηση περιλαμβάνει επίσης τα αντίστοιχα δώρα Χριστουγέννων και Πάσχα και το επίδομα εορτών, όπου και όπως καταβάλλονται.</p>
ΚΥΡΙΟ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑ ΚΑΙ ΑΝΑΜΕΝΟΜΕΝΕΣ ΜΑΚΡΟΠΡΟΘΕΣΜΕΣ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ (ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΤΙΣ ΔΙΑΘΕΣΙΜΕΣ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΕΙΣ/ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΕΙΣ)	<p>Δημιουργία 800 νέων θέσεων εργασίας, πλήρους ή μερικής απασχόλησης, για την πρόσληψη ανέργων από ευάλωτες κοινωνικές ομάδες</p>

4. Γλωσσάρι

Κατευθυντήριες γραμμές: Παρακαλώ, υποδείξτε τους όρους που χρησιμοποιούνται και απαιτούν εξήγηση. Θα προστεθούν στο γενικό γλωσσάριο στην αρχή του βιβλιαρίου

ΟΑΕΔ: Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού

3. Διαφορά Αμοιβών Φύλων - Έμφυλο μισθολογικό χάσμα

Παρόλο που στην Ευρώπη υπάρχουν περισσότερες γυναίκες απόφοιτοι Πανεπιστημίων από ότι άντρες, οι γυναίκες εξακολουθούν να υποεκπροσωπούνται στα επαγγέλματα με υψηλότερες αποδοχές. Περισσότερες γυναίκες παρά άντρες δουλεύουν σε κακοπληρωμένες δουλειές και τομείς, όπως και σε χαμηλότερες θέσεις. Κοινωνικές διακρίσεις και στερεότυπα σχετικά με τις ικανότητες αντρών και γυναικών, και η υποτίμηση της δουλειάς των γυναικών είναι κάποιοι από τους παράγοντες που συμβάλλουν σε αυτό.

Παρά την αρχή της ίσης αμοιβής για ίση εργασία ή εργασία ίσης αξίας που έχει εδραιωθεί στις Συνθήκες από το 1957 και έχουν ενσωματωθεί στη νομοθεσία της ΕΕ, και η οποία εξασφαλίζει πως θα υπάρχουν νομικές κυρώσεις στην περίπτωση διακρίσεων, οι γυναίκες εξακολουθούν να κερδίζουν κατά μέσο όρο λιγότερα από τους άντρες.

Επομένως, η εξάλειψη του έμφυλου μισθολογικού χάσματος απαιτεί την αντιμετώπιση όλων των αιτιών, συμπεριλαμβανομένης της χαμηλότερης συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας, της αόρατης και απλήρωτης εργασίας (οι γυναίκες σηκώνουν δυσανάλογο μερίδιο της απλήρωτης εργασίας, που συνιστά ένα σημαντικό τμήμα οικονομικής δραστηριότητας), της μεγαλύτερης χρήσης εργασίας μερικής απασχόλησης και των παύσεων της σταδιοδρομίας από τις γυναίκες.

Τέλος, ο οριζόντιος διαχωρισμός και τα χάσματα μεταξύ των μισθών οδηγούν σε ένα ακόμη μεγαλύτερο χάσμα όσον αφορά τις συντάξεις και ως αποτέλεσμα οι πιο ηλικιωμένες γυναίκες βρίσκονται σε μεγαλύτερο κίνδυνο φτώχειας από τους άντρες.

Η πανδημία Covid-19 και οι οικονομικές και κοινωνικές της συνέπειες κάνουν ακόμη πιο πιεστική την αντιμετώπιση αυτού του θέματος, μιας και η κρίση έχει χτυπήσει ιδιαίτερα δυνατά τις γυναίκες που εργάζονται.

Κανονιστική αντιμετώπιση και κυρίες νομοθετικές αναφορές:

Σύμφωνα με τη **CEDAW**, τα Κράτη Μέλη θα πρέπει να λάβουν όλα τα απαραίτητα μέτρα για την εξάλειψη των διακρίσεων κατά των γυναικών στον τομέα της απασχόλησης ώστε να εξασφαλίσουν, με βάση την ισότητα αντρών και γυναικών, το δικαίωμα στην ίση αμοιβή, συμπεριλαμβανομένων των παροχών, και στην ίση μεταχείριση όσον αφορά δουλειά ίσης αξίας, όπως και την ισότητα στην μεταχείριση στην αξιολόγηση της ποιότητας της εργασίας (αρθ. 11, d).

Η εφαρμογή σε όλους τους εργαζομένους της αρχής της ίσης αμοιβής για γυναίκες και άντρες εργαζομένους για δουλειά ίσης αξίας, εδραιώνεται επίσης από την **Σύμβαση για Ίσες Απολαβές της ILO**, 1951, No. 100 (Αρθ. 2)

Σύμφωνα με την **Συνθήκη για την Λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (TFEU)**, η αρχή της ίσης αμοιβής για ίση εργασία ή για εργασία ίσης αξίας, έχει θεμελιωθεί (Αρθ. 157).

Σύμφωνα με την **Οδηγία 2006/54/EC** της ΕΕ, η αρχή των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης αντρών και γυναικών πρέπει να εφαρμοστεί όσον αφορά τις συνθήκες εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της αμοιβής (αρθ. 1, β);

Για την ίδια εργασία ή για εργασία στην οποία έχει αποδοθεί ίδια αξία, οποιαδήποτε άμεση ή έμμεση έμφυλη διάκριση όσον αφορά κάθε πτυχή της αμοιβής, πρέπει να εξαιρεθεί.

Συγκεκριμένα, όπου χρησιμοποιείται ένα σύστημα κατηγοριοποίησης της εργασίας για τον καθορισμό της αμοιβής, το σύστημα αυτό θα πρέπει να βασίζεται στα ίδια κριτήρια για άντρες και γυναίκες και να δομηθεί έτσι ώστε να μην επιτρέπει έμφυλες διακρίσεις (αρθ. 4). Η απαγόρευση των διακρίσεων όσον αφορά την αμοιβή θεμελιώνεται επίσης από το Άρθ. 14, γ.

υπαρχουσες και μελλοντικές ευρωπαϊκές πολιτικές και σχετικά παραδείγματα που υιοθετήθηκαν από όργανα της ε.ε.

Η αρχή της ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας αναδιατυπώθηκε σαν αρχή το 2017 στον Ευρωπαϊκό Πυλώνα για τα Κοινωνικά Δικαιώματα, και έγινε προτεραιότητα για τη δράση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Στο σχέδιο δράσης της, για το 2017-2019, για την αντιμετώπιση του έμφυλου μισθολογικού χάσματος¹¹, η Επιτροπή εκτίμησε την ανάγκη για περαιτέρω νομικά μέτρα για την βελτίωση της εφαρμογής της αρχής ίσης αμοιβής και ευκαιριών για τη βελτίωση της μισθολογικής διαφάνειας. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή ανέλαβε μια εις βάθος εκτίμηση του υπάρχοντος πλαισίου για την ίση αμοιβή για ίση εργασία ή εργασία ίσης αξίας¹² και εκκίνησε μια δημόσια διαβούλευση για την εκτίμηση του αντίκτυπου της υπάρχουσας νομοθεσίας της ΕΕ και των προτάσεων για μισθολογική διαφάνεια για την ενίσχυση της εφαρμογής της αρχής της ίσης αμοιβής και την καταπολέμηση του επαγγελματικού διαχωρισμού. Εξαιτίας της έλλειψης διαφάνειας, πολλές γυναίκες δεν ξέρουν ή δεν μπορούν να αποδείξουν πως πληρώνονται λιγότερο, ενώ όπου είναι διαθέσιμες πληροφορίες για τα επίπεδα αμοιβής, είναι ευκολότερο να διακριθούν χάσματα και διακρίσεις. Για τον λόγο αυτό, η Επιτροπή πρόσφατα κατέγραψε μια **πρόταση για μια Οδηγία αναφορικά με την ενίσχυση της εφαρμογής της αρχής ίσης εργασίας ή εργασίας ίσης αξίας μεταξύ γυναικών και αντρών μέσω της διαφάνειας των αμοιβών και μηχανισμούς εφαρμογής** (COM/2021/93). Μια τέτοια πρωτοβουλία ενισχύει τα δικαιώματα των εργαζομένων όσον αφορά την πληροφορία σχετικά με τα μισθολογικά επίπεδα. Η προτεινόμενη οδηγία βασίζεται στο Άρθρο 157(3) (TFEU), το οποίο προτείνει στην ΕΕ να υιοθετήσει μέτρα για να εξασφαλίσει την εφαρμογή της αρχής «ίσων ευκαιριών και ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα απασχόλησης και επαγγελματών, συμπεριλαμβανομένης της αρχής της ίσης αμοιβής για ίση εργασία ή εργασία ίσης αξίας».

Πρόταση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για δεσμευτικά μέτρα διαφάνειας αμοιβών (COM/2021/93)

Αυτή η πρωτοβουλία ακολουθεί/παρακολουθεί τις αξιολογήσεις των σχετικών νομικών διατάξεων από την Επιτροπή. Οι αξιολογήσεις κατέληξαν στο συμπέρασμα πως το δικαίωμα στην ίση αμοιβή δεν εφαρμόζεται επαρκώς, ούτε επιβάλλεται πρακτικά και πως η διαφάνεια των αμοιβών χωλαίνει σε πολλά Κράτη Μέλη. Αυτή, λοιπόν, η πρόταση της Επιτροπής στοχεύει στην αντιμετώπιση της επίμονα ανεπαρκούς επιβολής του θεμελιώδους δικαιώματος στην ίση αμοιβή και στη βεβαίωση πως το δικαίωμα αυτό διατηρείται σε όλη την ΕΕ, εφαρμόζοντας πρότυπα διαφάνειας αμοιβών που θα επιτρέψουν τους εργαζόμενους να διεκδικήσουν το δικαίωμά τους στην ίση αμοιβή.

Η προτεινόμενη οδηγία είναι τμήμα ενός ευρύτερου πακέτου μέτρων και πρωτοβουλιών που αντιμετωπίζουν τις

¹¹ Δείτε το COM (2017) 678 και επίσης τη σχετική αναφορά εφαρμογής (COM (2020) 101)

¹² Εκτίμηση της σχετικής πρότασης στην Οδηγία 2006/54/EC που εφαρμόζει την αρχή της Συνθήκης σχετικά με «ίση αμοιβή για ίση εργασία ή εργασία ίσης αξίας», SWD (2020)50; Αναφορά για την εφαρμογή του Σχεδίου Δράσης 2017-2019 της ΕΕ για την αντιμετώπιση του έμφυλου μισθολογικού χάσματος, COM (2020)101.

αιτίες του έμφυλου χάσματος στις αμοιβές και βοηθούν την οικονομική ενδυνάμωση των γυναικών. Η μισθολογική διάκριση και η μεροληψία στις μισθολογικές δομές είναι μόνο κάποιες από τις αιτίες του έμφυλου μισθολογικού χάσματος, μεταξύ άλλων όπως ο οριζόντιος και κάθετος διαχωρισμός στην αγορά εργασίας, η πλήρης και η μερική απασχόληση, καθώς και περιορισμοί που σχετίζονται με την απλήρωτη εργασίας φροντίδας. Ακόμη και δίχως αυτές τις αιτίες και τους παράγοντες, υπάρχει ένα επονομαζόμενο «ανεξιχνίαστο» έμφυλο χάσμα αμοιβών, το οποίο είναι υπεύθυνο για τα δύο τρίτα του έμφυλου χάσματος αμοιβών στα Κράτη Μέλη της ΕΕ, και το οποίο προσπαθεί να αντιμετωπίσει αυτή η πρωτοβουλία.

Η προτεινόμενη οδηγία εισάγει λοιπόν νέους και πιο λεπτομερείς κανόνες για να εξασφαλίσει τη συμμόρφωση με την αρχή της ίσης αμοιβής αντρών και γυναικών για ίση εργασία ή εργασία ίσης αξίας και επιδιώκει αυτόν το στόχο με τα εξής:

- εδραίωση της μισθολογικής διαφάνειας εντός των οργανισμών·
- διευκόλυνση της εφαρμογής κεντρικών εννοιών που σχετίζονται με την ίση αμοιβή, συμπεριλαμβανομένης της «αμοιβής» και της «εργασίας ίσης αξίας»·
- ενίσχυση των μηχανισμών επιβολής.

Συγκεκριμένα, η πρόταση απαιτεί από τους εργοδότες να έχουν πολιτικές αμοιβών που εξασφαλίζουν πως γυναίκες και άντρες θα πληρώνονται το ίδιο για την ίδια εργασία ή για εργασία ίσης αξίας. Για να επιτρέψει σε εργαζόμενους και εργοδότες να εκτιμήσουν τί συνιστά εργασία ίσης αξίας, η διάταξη αυτή απαιτεί από τα Κράτη Μέλη τον καθορισμό εργαλείων ή μεθοδολογιών για την εκτίμηση και σύγκριση της αξίας της εργασίας σύμφωνα με ένα σύνολο αντικειμενικών κριτηρίων που περιλαμβάνουν εκπαιδευτικές κι επαγγελματικές απαιτήσεις, δεξιότητες, κόπο και ευθύνες, φόρτο εργασίας και την φύση της δουλειάς που απαιτείται. Αυτό παρέχει τη βάση για την εκτίμηση του αν οι εργαζόμενοι θεωρούνται πως βρίσκονται σε μια συγκρίσιμη κατάσταση παραγωγής εργασίας ίσης αξίας, με το να βοηθάει τόσο τους εργοδότες να κατηγοριοποιήσουν και να ανταμείβουν καλύτερα τις θέσεις εργασίας με βάση αντικειμενικά, μη έμφυλα κριτήρια, αλλά και τους εργαζομένους να εκτιμήσουν αν δέχονται κάποιο λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση σε σχέση με κάποιον συγκρινόμενο που κάνει την ίδια εργασία ή εργασία ίσης αξίας.

Επιπλέον, η πρόταση απαιτεί από τους εργοδότες να υποδείξουν το βασικό επίπεδο του μισθού ή το εύρος αυτού (βασισμένο σε αντικειμενικά μη έμφυλα κριτήρια) που θα αποδοθεί σε μελλοντικούς εργαζόμενους για μια συγκεκριμένη θέση ή εργασία. Αυτή η πληροφορία μπορεί να παρέχεται σε μια αγγελία εργασίας ή αλλιώς πριν την συνέντευξη, χωρίς ο υποψήφιος να πρέπει να ρωτήσει για αυτήν. Επιπρόσθετα, η πρόταση απαγορεύει στους εργοδότες να ρωτάνε τους υποψήφιους εργαζομένους για το μισθολογικό ιστορικό τους σε προηγούμενες εργασίες. Ο στόχος αυτής της πρότασης είναι να εξασφαλίσει πως οι εργαζόμενοι θα έχουν τις απαραίτητες πληροφορίες για να προχωρήσουν σε ισορροπημένες και δίκαιες διαπραγματεύσεις σχετικά με τους μισθούς τους όταν μπαίνουν σε μια εργασιακή σχέση. Εξασφαλίζει επίσης πως οι υπάρχουσες μισθολογικές διακρίσεις και προκαταλήψεις δεν θα συνεχίζονται επ' άπειρον, ειδικά όταν οι εργαζόμενοι αλλάζουν δουλειές. Για την εξασφάλιση της έμφυλης ουδετερότητας του μισθολογικού περιβάλλοντος και της σταδιοδρομίας, η πρόταση απαιτεί επίσης από τους εργοδότες να κάνουν προσβάσιμη στους εργαζόμενους μια περιγραφή των μη έμφυλων κριτηρίων που ορίζουν την αμοιβή τους και την πρόοδο της καριέρας τους.

Συνολικά, όπως υπογραμμίζεται από την πρόταση της EC, η διαφάνεια των αμοιβών μπορεί να επιτρέψει στους εργαζομένους να εντοπίσουν και να αποδείξουν πιθανές έμφυλες διακρίσεις. Ρίχνει επίσης φως σε έμφυλες προκαταλήψεις στα μισθολογικά συστήματα και στην κατάταξη της εργασίας που δεν δίνουν την ίδια αξία στη δουλειά αντρών και γυναικών με έναν τρόπο που να μην εξαρτάται από το φύλο, ή που αποτυγχάνουν να εκτιμήσουν κάποιες εργασιακές δεξιότητες που συχνά θεωρούνται ως γυναικεία χαρακτηριστικά. Μιας και τέτοιες προκαταλήψεις είναι συχνά ασυνείδητες, η μισθολογική διαφάνεια μπορεί να βοηθήσει στην ευαισθητοποίηση των εργοδοτών γύρω από το θέμα αυτό, και να τους βοηθήσει να αναγνωρίσουν έμφυλες διακρίσεις όσον αφορά της απολαβές. Η μισθολογική διαφάνεια μπορεί επίσης να προάγει αλλαγή στις συμπεριφορές προς τις αμοιβές των γυναικών ευαισθητοποιώντας και εγείροντας συζητήσεις σχετικά με τους λόγους της δομικής έμφυλης μισθολογικής διαφοράς. Τέλος, πέρα από τη συμμόρφωση με την αρχή της ίσης αμοιβής, η μισθολογική διαφάνεια μπορεί να λειτουργήσει ως καταλύτης για την επανεξέταση των πολιτικών ισότητας των φύλων πιο γενικά, σε επίπεδο εταιρίας, και να προωθήσει μια στενότερη συνεργασία μεταξύ των αντιπροσώπων των εργοδοτών και των εργαζομένων.

3.1. ΕΘΝΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

1. Περιγραφή του θέματος (σύντομη περιγραφή του θέματος, έως 10-15 γραμμές)

Κατευθυντήριες γραμμές: Περιγράψτε το θέμα που υπογραμμίζει τη συνάφεια του σε εθνικό επίπεδο: από τότε που αντιμετωπίστηκε / αντιμετωπίστηκε. Αντιμετωπίζεται πολύ ή λίγο; Πιθανές διαστάσεις του φαινομένου (%), κύρια κρίσιμα σημεία και προκλήσεις (τι να κάνουμε στο επόμενο μέλλον) σε αυτό το θέμα σε εθνικό επίπεδο (έως 15 γραμμές)

Στην Ελλάδα, όπως και στην πλειοψηφία των χωρών της Ευρώπης, η συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας είναι χαμηλότερη από εκείνη των ανδρών. Οι γυναίκες τείνουν να εργάζονται λιγότερες ώρες, σε χαμηλότερα αμειβόμενους τομείς, γεγονός που ενισχύει σημαντικά το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων, δηλαδή τη διαφορά μεταξύ των μέσων ετήσιων αμοιβών μεταξύ γυναικών και ανδρών. Ένα μικρότερο μισθολογικό χάσμα δεν συνεπάγεται κατ' ανάγκη μεγαλύτερη ισότητα των φύλων, καθώς μπορεί να συνδέεται με τη χαμηλότερη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας. Από την άλλη, τα μεγαλύτερα μισθολογικά χάσματα μπορεί να σχετίζονται με τα υψηλά ποσοστά γυναικών που εργάζονται σε θέσεις μερικής απασχόλησης ή με τη συγκέντρωσή τους σε περιορισμένο αριθμό επαγγελμαμάτων¹³. Το μισθολογικό χάσμα στην Ελλάδα, σύμφωνα με τα στοιχεία από τη Eurostat¹⁴ ανέρχεται σε 10,4%. Τα δεδομένα της ΕΛΣΤΑΤ για το έτος 2018, αναφορικά με το μισθολογικό χάσμα δείχνουν ότι οι μέσες ετήσιες αποδοχές των γυναικών είναι 20,6% χαμηλότερες από αυτές των ανδρών. Στην Ελλάδα εφαρμόζεται ο νόμος 3896/2010 αναφορικά με την απαγόρευση των διακρίσεων ως προς τις αμοιβές. Ένα σημείο κλειδί για την αποτελεσματικότητα του νόμου, είναι η έκταση και ο τρόπος εφαρμογής, αλλά και οι κυρώσεις που προβλέπονται.

2. Υφιστάμενο νομικό και κανονιστικό πλαίσιο και βασικές νομοθετικές παραπομπές (σύντομη περιγραφή, έως 15-20 γραμμές)

Κατευθυντήριες γραμμές: Παρακαλώ, αναφέρετε τα κύρια ρυθμιστικά μέτρα που ισχύουν επί του παρόντος σε εθνικό επίπεδο σχετικά με το θέμα για την προώθηση των εργατικών και κοινωνικών οικονομικών δικαιωμάτων των γυναικών. Αναφέρετε και συνοψίστε τα πιο σημαντικά περιεχόμενα, φροντίζοντας να υποδείξετε τα άρθρα αναφοράς, συμπεριλαμβανομένης της έκθεσης με κείμενο που μπορείτε να συνδέσετε για να δείτε ολόκληρο το άρθρο. Μόνο, τα πιο σχετικά άρθρα, εάν κριθεί απαραίτητο, μπορούν να αναφέρονται στο κείμενο με εισαγωγικά και με πλάγιους χαρακτήρες. Αναφέρετε επίσης τα εργασιακά, κοινωνικοοικονομικά δικαιώματα που στοχεύουν τους επιζώντες του IPV (εάν είναι παρόντες).

Αναφορικά με το χάσμα των αμοιβών λόγω φύλου, στην Ελλάδα εφαρμόζεται κατά κύριο λόγο ο Νόμος 3896/2010, ο οποίος βασίζεται στην Οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου. Ένα από τα νομοθετήματα του εν λόγω νόμου είναι η απαγόρευση διακρίσεων ως προς τις αμοιβές. Χαρακτηριστικά το άρθρο 4 του παραπάνω νόμου, αναφέρει ότι: « **1. Άνδρες και γυναίκες**

¹³ <https://www.europarl.europa.eu/news/el/headlines/society/20200227STO73519/to-chasma-amoivon-metaxu-ton-duo-fulonstin-ee-stoicheia-kai-arithmoi-grafima>

¹⁴ https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics

δικαιούνται ίση αμοιβή για όμοια εργασία ή για εργασία ίσης αξίας. 2. α) Όταν χρησιμοποιείται σύστημα επαγγελματικής κατάταξης για τον καθορισμό των αμοιβών, το σύστημα αυτό πρέπει να βασίζεται σε κοινά κριτήρια για εργαζόμενους άνδρες και γυναίκες και να επιβάλλεται κατά τρόπο που να αποκλείει τις διακρίσεις που βασίζονται στο φύλο. β) Κατά το σχεδιασμό και την εφαρμογή συστημάτων αξιολόγησης του προσωπικού που συνδέονται με τη μισθολογική εξέλιξη του, πρέπει να τηρείται η αρχή της ίσης μεταχείρισης και να μην επιτρέπεται διάκριση λόγω φύλου ή οικογενειακής κατάστασης.»

Επίσης, το Σύνταγμα της Ελλάδας προβλέπει στο άρθρο 22, παρ. 1. ότι: « Όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από φύλο ή άλλη διάκριση, έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας».

3. Τρέχουσες και επόμενες γενικές εθνικές πολιτικές και σχετικά παραδείγματα μέτρων / μέσων που εγκρίθηκαν (σύντομη περιγραφή, ανώτατες γραμμές 15-20)

Κατευθυντήριες γραμμές: Σημειώστε τις κύριες τρέχουσες και τις επόμενες **γενικές εθνικές πολιτικές** σχετικά με το θέμα που περιέχονται στα έγγραφα πολιτικής, τα εθνικά σχέδια δράσης κ.λπ. Η περιγραφή μπορεί επίσης να κυμαίνεται σε γενικά εθνικά μέτρα/ εργαλεία που έχουν σχεδιαστεί για να υποστηρίζουν τις γυναίκες στο πλαίσιο του συγκεκριμένου θέματος. Αναφέρετε επίσης πολιτικές και μέτρα που στοχεύουν ειδικά τους επιζώντες του IPV (εάν υπάρχουν).

Όλες αυτές οι γενικές πολιτικές και μέτρα πρέπει να περιγραφούν σύντομα. Μόνο ένα μέτρο για κάθε θέμα -το οποίο θεωρείται ιδιαίτερα σχετικό σε εθνικό επίπεδο (καλή πρακτική) - μπορεί να εμβαθύνει συμπληρώνοντας τον παρακάτω πίνακα (πίνακας 1). Οι καλές πρακτικές μπορούν επίσης να αναφέρονται στην εφαρμογή ενός εθνικού μέτρου από τα AVC κατά τη διάρκεια των δραστηριοτήτων τους, προκειμένου να υποστηρίξουν τους επιζώντες του IPV.

Ο πίνακας δημιουργήθηκε για να διευκολύνει τη συλλογή πληροφοριών σχετικά με τις κύριες πτυχές που πρέπει να περιλαμβάνονται κατά την περιγραφή ενός μέτρου/καλής πρακτικής, προκειμένου να διασφαλιστεί η συνέπεια και η ομοιογένεια σε όλες τις περιγραφές από τις εθνικές εκθέσεις. Στην τελική έκδοση του φυλλαδίου ο πίνακας θα αντικατασταθεί με απλά κουτιά στα οποία θα εμφανίζονται τα μέτρα / καλές πρακτικές

Η Ελλάδα νομοθετικά έχει ήδη ενσωματώσει την Οδηγία [2006/54/EK](#) του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου στο νόμο 3896/2010.

Η μείωση του έμφυλου μισθολογικού χάσματος αποτελεί άξονα προτεραιότητας για το ΕΣΔΙΦ 2021 – 2025, όπου στη Δράση 3.3.1: Νομοθετικές παρεμβάσεις προβλέπεται «Παρακολούθηση της σύστασης για τη διαφάνεια αμοιβών *pay transparency 2014/124/EE*)».

ΠΙΝΑΚΑΣ 2 – ΣΧΕΤΙΚΟ ΕΘΝΙΚΟ ΜΕΤΡΟ / ΕΡΓΑΛΕΙΟ / ΠΡΑΚΤΙΚΗ (ΚΑΛΗ ΠΡΑΚΤΙΚΗ)

ΤΙΤΛΟΣ ΤΟΥ ΜΕΤΡΟΥ	«Πήγασος - Αντιμετώπιση του χάσματος συντάξεων φύλου στην Ελλάδα»
ΥΠΕΥΘΥΝΗ ΑΡΧΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΦΑΡΜΟΓΗ	Γενική Γραμματεία Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων
ΠΕΡΙΟΔΟΣ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ	2018-2020
ΕΔΑΦΙΚΗ ΚΑΛΥΨΗ (ΕΘΝΙΚΗ, ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗ, ΤΟΠΙΚΗ)	ΕΘΝΙΚΗ
ΣΤΟΧΟΣ	Ο κύριος στόχος του έργου είναι να ενισχυθεί η υπάρχουσα γνώση για όλες τις διαστάσεις του χάσματος των συντάξεων μεταξύ των φύλων στην Ελλάδα, προκειμένου να συμβάλει στην ανάπτυξη πολιτικών και άλλων πρωτοβουλιών που θα αντιμετωπίσουν αποτελεσματικά το συνταξιοδοτικό έμφυλο χάσμα στην Ελλάδα. Το έργο συγχρηματοδοτείται από το Πρόγραμμα Rights, Equality and Citizenship της Ε.Ε. https://sintaxi.isotita.gr/
ΚΥΡΙΟΙ ΣΥΝΕΡΓΑΤΕΣ/ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΕΣ (ΣΥΝΤΟΝΙΣΤΗΣ & ΕΤΑΙΡΟΙ ΤΟΥ ΕΡΓΟΥ/ΠΟΛΙΤΙΚΗ/ ΜΡΤΡΟ, ΡΟΛΟΙ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΩΝ)	Η Γενική Γραμματεία Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων (ΓΓΟΠΙΦ) είναι ο Φορέας-Συντονιστής. Εταίροι το Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών (ΕΚΚΕ) και το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ)
ΣΥΝΤΟΜΗ ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΤΟΥ ΜΕΤΡΟΥ (ΣΤΟΧΟΙ ΚΑΙ ΔΡΑΣΕΙΣ)	<ul style="list-style-type: none"> · Μελέτη και διερεύνηση του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος στην Ελλάδα και εντοπισμός όλων των παραγόντων που συνδέονται με αυτό. · Εντοπισμός καλών πρακτικών σε ζητήματα που σχετίζονται με το έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα, καθώς και πολιτικών και θεσμικών ρυθμίσεων Κρατών-Μελών της ΕΕ που προωθούν τη μείωση του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος. · Αξιολόγηση της de facto και de jure εφαρμογής των κατευθυντήριων αρχών της ΕΕ για την ισότητα των φύλων στις συντάξεις στην Ελλάδα. · Ανάπτυξη πλαισίου προτάσεων πολιτικής για την αντιμετώπιση του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος στην Ελλάδα. · Δημιουργία πλαισίου συνεργασίας μεταξύ εμπλεκόμενων φορέων και ανάληψη σχετικής δέσμευσης για την προώθηση προτάσεων για τη μείωση του συνταξιοδοτικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών. · Προώθηση της ευαισθητοποίησης για το έμφυλο χάσμα στις συντάξεις, καθώς και ενημέρωση των γυναικών για τις επιπτώσεις των επιλογών τους στις συντάξεις τους.
ΚΥΡΙΟ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑ ΚΑΙ ΑΝΑΜΕΝΟΜΕΝΕΣ ΜΑΚΡΟΠΡΟΘΕΣΜΕΣ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ (ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΤΙΣ ΔΙΑΘΕΣΙΜΕΣ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΕΙΣ/ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΕΙΣ)	Τελικό παραδοτέο του έργου είναι ο ηλεκτρονικός Υπολογιστής Σύνταξης (online pension calculator), μια εφαρμογή που έχει σχεδιαστεί για να βοηθά τους εργαζόμενους να υπολογίζουν τη μελλοντική τους σύνταξη με βάση τα τρέχοντα δεδομένα απασχόλησής τους ή/και τις εκτιμήσεις τους για τη μελλοντική τους απασχόληση. Ο «Υπολογιστής Σύνταξεων on-line» απευθύνεται σε άνδρες και γυναίκες και λαμβάνει υπόψη μόνο τους γενικούς κανόνες επιλεξιμότητας σύνταξης και υπολογισμού σύνταξης και δεν αφορά συγκεκριμένες διατάξεις για συγκεκριμένες κατηγορίες ασφαλισμένων. Η αξιολόγηση βασίζεται στο Νόμο 4387/2016, είναι ενδεικτική και σε καμία περίπτωση δεν δεσμεύει τους αρμόδιους φορείς για την απονομή των συντάξεων.

4. Γλωσσάρι

Κατευθυντήριες γραμμές: Παρακαλώ, υποδείξτε τους όρους που χρησιμοποιούνται και απαιτούν εξήγηση. Θα προστεθούν στο γενικό γλωσσάριο στην αρχή του βιβλιαρίου

ΕΛΣΤΑΤ: Ελληνική στατιστική Αρχή

4. Η πρόσβαση των γυναικών στην εκπαίδευση και την επαγγελματική κατάρτιση

Η εκπαίδευση είναι μια ισχυρή κινητήριος δύναμη για πιο συμπεριληπτικές και ίσες, αναφορικά με το φύλο, κοινωνίες, ενώ επίσης είναι και ένα εργαλείο για την ευαισθητοποίηση σχετικά με βασικές έννοιες της ισότητας μεταξύ αντρών και γυναικών. Τα εκπαιδευτικά επιτεύγματα των γυναικών αυξάνονται, αλλά η συνολική θετική ανάπτυξη παρεμποδίζεται από ισχυρές έμφυλες διακρίσεις και χαμηλή συμμετοχή στη τη δια βίου μάθηση.

*Οι γυναίκες και οι άντρες, σε όλη τους την ποικιλομορφία, θα πρέπει να είναι ελεύθεροι να κυνηγήσουν τα εκπαιδευτικά και επαγγελματικά μονοπάτια που επιθυμούν δίχως περιορισμούς έμφυλων στερεοτύπων. Παρόλα αυτά, οι γυναίκες αντιπροσωπεύουν μόνο το 36% των αποφοίτων **STEM**¹⁵, παρά το γεγονός πως τα κορίτσια ξεπερνούν τα αγόρια στον ψηφιακό αλφαριθμητισμό¹⁶.*

Αυτή η διαφορά αντανακλάται και στον έμφυλο διαχωρισμό στην αντίστοιχη αγορά εργασίας, διαφορά που καθορίζει τις απολαβές αντρών και γυναικών, τις επαγγελματικές τους προοπτικές και τις εργασιακές συνθήκες.

Όσον αφορά την συμμετοχή στην δια βίου μάθηση, οι γυναίκες είναι πιο πιθανό να ασχοληθούν με την ενήλικη εκπαίδευση, σε σχέση με τους άντρες, στην πλειοψηφία των Κρατών Μελών, αλλά η συμμετοχή είναι συχνά χαμηλή μεταξύ αυτών που θα ωφεληθούν περισσότερο από την εκπαίδευση αυτή, όπως για παράδειγμα οι γυναίκες με χαμηλά τυπικά προσόντα, ή γυναίκες που έχουν μπλεχτεί σε επισφαλή απασχόληση.

κανονιστική αντιμετώπιση και κυρίες νομοθετικές αναφορές:

Σύμφωνα με τη **CEDAW**, τα Κράτη Μέλη θα πρέπει να πάρουν όλα τα απαραίτητα μέτρα για την εξάλειψη των διακρίσεων και για να εξασφαλίσουν, με βάση την ισότητα αντρών και γυναικών, το δικαίωμα λήψης επαγγελματικής κατάρτισης και επανεκπαίδευσης, συμπεριλαμβανομένων των μαθητειών, της επαγγελματικής εκπαίδευσης, αλλά και της περιοδικής μετεκπαίδευσης (αρθ. 11, c);

Τα Κράτη Μέλη, πρέπει να λάβουν τα κατάλληλα μέτρα ώστε να εξασφαλιστούν στις γυναίκες ίσα δικαιώματα με τους άντρες και στον τομέα της εκπαίδευσης, και συγκεκριμένα: οι ίδιες συνθήκες επαγγελματικής καθοδήγησης, οι ίδιες συνθήκες για πρόσβαση σε σπουδές και την απόκτηση διπλωμάτων σε εκπαιδευτικούς θεσμούς όλων των κατηγοριών (αυτή η ισότητα θα πρέπει να εξασφαλιστεί στην προσχολική, γενική, τεχνική, επαγγελματική και υψηλότερη τεχνική εκπαίδευση, όπως και σε όλους τους τύπους επαγγελματικής κατάρτισης)· οι ίδιες συνθήκες πρόσβασης στα ίδια προγράμματα σπουδών, στις ίδιες εξετάσεις, σε εκπαιδευτικό προσωπικό με τα ίδια προσόντα· η εξάλειψη κάθε στερεοτυπικής ιδέας για τους ρόλους αντρών και γυναικών σε όλα τα επίπεδα και μορφές της εκπαίδευσης, με αναθεώρηση των συγγραμμάτων και των σχολικών προγραμμάτων· οι ίδιες ευκαιρίες για να επωφεληθούν από υποτροφίες και άλλες εκπαιδευτικές χρηματοδοτήσεις· οι ίδιες ευκαιρίες για πρόσβαση σε προγράμματα συνεχούς εκπαίδευσης, συμπεριλαμβανομένων προγραμμάτων ενηλίκων και λειτουργικής εκπαίδευσης· η οργάνωση προγραμμάτων για κορίτσια και γυναίκες που έχουν αφήσει το σχολείο πρόωρα (αρθ. 10, a) b) c) d) e) f).

¹⁵ <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/9540ffa1-4478-11e9-a8ed-01aa75ed71a1/language-en>.

¹⁶ 2018 International Computer and Information Literacy Study (ICILS)

Επίσης, η Σύμβαση για τις Διακρίσεις **No. 111** της **ILO**, του 1958, προβλέπει τη δέσμευση των υπογραφόντων Κρατών Μελών για τη δημιουργία μιας εθνικής πολιτικής σχεδιασμένης για την προώθηση της ισότητας των ευκαιριών και της μεταχείρισης όσον αφορά την απασχόληση και την εργασία, με στόχο την εξάλειψη κάθε διάκρισης, συμπεριλαμβανομένων και των έμφυλων, Οι όροι «**απασχόληση και εργασία**» περιλαμβάνουν την πρόσβαση σε επαγγελματική εκπαίδευση και του όρους και συνθήκες της απασχόλησης (αρθ. 2).

Η αρχή των ίσων ευκαιριών και ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών πρέπει να εφαρμοστεί σε σχέση με την πρόσβαση στην επαγγελματική εκπαίδευση (αρθ. 1, α) σύμφωνα με την Οδηγία **N. 54/2006** της ΕΕ.

Απαγορεύονται οι άμεσες ή έμμεσες διακρίσεις με βάση το φύλο, στον δημόσιο ή ιδιωτικό τομέα σε σχέση με την πρόσβαση σε όλους τους τύπους και τα επίπεδα της επαγγελματικής καθοδήγησης, της επαγγελματικής εκπαίδευσης και της μετεκπαίδευσης, συμπεριλαμβανομένης της πρακτικής εργασιακής εμπειρίας (αρθ. 14, παρ. 1, b).

Τέλος, για να αποτραπούν οι διακρίσεις, η Οδηγία καλεί τα Κράτη Μέλη να ενθαρρύνουν του εργοδότες και αυτούς που είναι υπεύθυνοι για την επαγγελματική εκπαίδευση να πάρουν αποτελεσματικά μέτρα για να αποτραπούν όλες οι μορφές διακρίσεων με βάση το φύλο, συμπεριλαμβανομένης της επαγγελματικής εκπαίδευσης και προώθησης (Άρθρο 26).

υπαρχουσες και μελλοντικές ευρωπαϊκές πολιτικές και σχετικά παραδείγματα που υιοθετήθηκαν από όργανα της ε.ε.

Η πρώτη αρχή του Ευρωπαϊκού Πυλώνα των Κοινωνικών Δικαιωμάτων δηλώνει πως καθένας στην ΕΕ έχει το δικαίωμα σε ποιοτική και συμπεριληπτική μόρφωση, εκπαίδευση και δια βίου μάθηση, για να αποκτήσει τις δεξιότητες που επιτρέπουν σε γυναίκες και άντρες να συμμετέχουν πλήρως στην κοινωνία και να διαχειριστούν με επιτυχία της μεταβολές στην αγορά εργασίας. Η Αναθεωρημένη Ατζέντα Δεξιοτήτων για την Ευρώπη¹⁷ συντελεί προς αυτήν την αρχή, βοηθώντας τα άτομα στην ανάπτυξη και διεύρυνση των ικανοτήτων τους καθ' όλη τη ζωή τους, και βοηθά στην αντιμετώπιση των οριζοντίων διαχωρισμών, **στερεοτύπων και έμφυλων χασμάτων** στη μόρφωση και την εκπαίδευση. Επιπλέον, η Ατζέντα της Επιτροπής δεσμεύεται για την αύξηση της ελκυστικότητας των σπουδών και σταδιοδρομιών STEM, με εστιασμένες δράσεις για την προσέλκυση κοριτσιών και γυναικών, ενθαρρύνοντας μια διαθεματική και πρωτοποριακή μαθησιακή και εκπαιδευτική προσέγγιση στα σχολεία, στα κέντρα επαγγελματικής εκπαίδευσης και στην τριτοβάθμια εκπαίδευση. Επίσης, η **Πρόταση της Επιτροπής για μια σύσταση του Συμβουλίου για την επαγγελματική εκπαίδευση και τη μάθηση**, της 24ης Νοεμβρίου του 2020,¹⁸ υποστηρίζει στοχευμένα μέτρα για τη βελτίωση της έμφυλης ισορροπίας σε επαγγέλματα που είναι παραδοσιακά ανδρό- ή γυναικό-κρατούμενα, και αντιμετωπίζει τα έμφυλα στερεότυπα, και στο νέο έγγραφο της Επιτροπής **για την Επίτευξη της Ευρωπαϊκού Εκπαιδευτικού Τομέα μέχρι το 2025** (Communication on Achieving the European Education Area by 2025) της 30ης Σεπτεμβρίου 2020 (COM (2020) 625),¹⁹ η ισότητα των φύλων παρουσιάζεται ως ένα από τα κεντρικά στοιχεία. Συγκεκριμένα, το έγγραφο απαιτεί τον μετασχηματισμό της εκπαίδευσης και της μάθησης σε πιο συμπεριληπτικές και ευαισθητοποιημένες σε σχέση με το φύλο.

Τέλος, στο παρόν πλαίσιο για την ψηφιοποίηση της οικονομίας και της αγοράς εργασίας όπου οι γυναίκες

¹⁷ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1223&langId=en>

¹⁸ <https://op.europa.eu/it/publication-detail/-/publication/8e89305c-bc37-11ea-811c-01aa75ed71a1/language-en>

¹⁹ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0625>

υποεκπροσωπούνται, το ανανεωμένο **Σχέδιο Δράσης για την Ψηφιακή Εκπαίδευση** (COM(2020) 624)²⁰ και η εφαρμογή της **Υπουργικής διακήρυξης δέσμευσης για τις «Γυναίκες στον Ψηφιακό Τομέα»** (2019) συντελούν στην αντιμετώπιση του χάσματος από εκπαιδευτική και μαθησιακή οπτική

Ευρωπαϊκό Σχέδιο Ψηφιακής Εκπαίδευσης

Το Σχέδιο Ψηφιακής Εκπαίδευσης παρουσιάστηκε πρόσφατα (30 Σεπτεμβρίου 2020) από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή. Καλύπτει την επόμενη προγραμματική περίοδο (2021-2027) και θέτει μέτρα για ψηφιακή εκπαίδευση και μάθηση υψηλής ποιότητας και συμπεριληπτικότητας.

Η Επιτροπή οργάνωσε μια ευρεία γκάμα συζητήσεων με ενδιαφερόμενους για ενημέρωση και συλλογή στοιχείων για την πρωτοβουλία αυτή. Οι συζητήσεις περιλάμβαναν οργανισμούς του δημοσίου και ιδιωτικού τομέα, οργανισμούς εκπαίδευσης και μάθησης, και μια ευρεία ποικιλία επιπρόσθετων ενδιαφερομένων, συμπεριλαμβανομένων ιδρυμάτων έρευνας και της κοινωνίας των πολιτών.

Η αύξηση της ποιότητας και της συμπεριληπτικότητας των συστημάτων εκπαίδευσης και μάθησης και η πρόβλεψη ψηφιακών δεξιοτήτων για όλους, είναι μια στρατηγική πρόκληση για την Ευρωπαϊκή Ένωση ενόψει των ψηφιακών και πράσινων μεταβάσεων. Σε αυτό το πλαίσιο, το Σχέδιο επικεντρώνεται στην μακροπρόθεσμη ψηφιακή αλλαγή στην εκπαίδευση και μάθηση, και από αυτήν την άποψη παρουσιάζει ένα όραμα για τη βελτίωση του ψηφιακού αλφαριθμητισμού, δεξιοτήτων και τις δυνατότητες σε όλα τα επίπεδα των ψηφιακών δεξιοτήτων (από στοιχειώδεις μέχρι προχωρημένες). Η ανάπτυξη των τεχνολογιών επηρεάζει ιδιαίτερα μεγάλο αριθμό επαγγελματιών. Χρειάζονται άτομα με προχωρημένες ψηφιακές δεξιότητες για να υποστηρίξουν τον ανταγωνισμό. Για αυτό λοιπόν είναι ακόμη σημαντικότερη η επένδυση στην δια βίου μάθηση με την προώθηση, πρόβλεψη και αναγνώριση της αναβάθμισης των ικανοτήτων και της απόκτησης νέων δεξιοτήτων για την ψηφιακή οικονομία.

Σύμφωνα με την συγκεκριμένη προτεραιότητα στρατηγικής 2: Με τη βελτίωση των ψηφιακών δεξιοτήτων και ικανοτήτων για την ψηφιακή μετατροπή, το Σχέδιο υπογραμμίζει πως η εισαγωγή των μαθητών από μικρή ηλικία στους υπολογιστές, μέσω πρωτοποριακών και ενθαρρυντικών προσεγγίσεων στη διδασκαλία, σε επίσημα και ανεπίσημα περιβάλλοντα, **μπορεί να βοηθήσει την καλλιέργεια ενδιαφέροντος για σπουδές και μελλοντικές καριέρες που σχετίζονται με το STEM, αντιμετωπίζοντας παράλληλα τα έμφυλα στερεότυπα. Οι δράσεις για την προώθηση μιας υπολογιστικής εκπαίδευσης με υψηλή ποιότητα και συμπεριληπτικότητα, μπορούν επίσης να επηρεάσουν θετικά τον αριθμό των κοριτσιών που ακολουθούν σπουδές IT** στην ανώτερη εκπαίδευση και θα δουλέψουν, αργότερα, στον ψηφιακό τομέα ή σε ψηφιακές εργασίες σε άλλους οικονομικούς τομείς. Επειδή μόνο μια στους τρεις απόφοιτους STEM είναι γυναίκα, οι δάσκαλοι, οι γονείς, και **οι επαγγελματίες STEM πρέπει να κινηθούν το ενδιαφέρον των μαθητριών, να τις παρακινήσουν και να τις εμπνεύσουν.** Πρέπει να υλοποιηθούν στρατηγικές για να κάνουν τα προγράμματα σπουδών και τις καριέρες STEM πιο ελκυστικές για τα κορίτσια και τις γυναίκες.

4.1. ΕΘΝΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

1. Περιγραφή του θέματος (σύντομη περιγραφή του θέματος, έως 10-15 γραμμές)

Κατευθυντήριες γραμμές: Περιγράψτε το θέμα που υπογραμμίζει τη συνάφεια του σε εθνικό επίπεδο: από τότε που αντιμετωπίστηκε / αντιμετωπίστηκε. Αντιμετωπίζεται πολύ ή λίγο; Πιθανές διαστάσεις του φαινομένου (%), κύρια κρίσιμα σημεία και προκλήσεις (τι να κάνουμε στο επόμενο μέλλον) σε αυτό το θέμα σε εθνικό επίπεδο (έως 15 γραμμές)

²⁰ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0624&from=EN>

Στην Ελλάδα με το **Άρθρο 16** του Συντάγματος του 1975 **θεμελιώνεται η ισότητα στο δικαίωμα της δωρεάν παιδείας**, σε όλες τις βαθμίδες της εκπαίδευσης για όλους τους υπηκόους, ανεξαρτήτου φύλου. Στην Ελλάδα **οι περισσότεροι φοιτητές επιλέγουν τις επιστήμες της μηχανικής, των κατασκευών και της δόμησης (21,77%)** ενώ στη **δεύτερη θέση**, σε αντίθεση με τον μέσο όρο των χωρών της ΕΕ, έρχονται οι επιστήμες της **διοίκησης επιχειρήσεων και των νομικών σπουδών (20,34%)**.²¹ Οι γυναίκες με πτυχίο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης στην Ελλάδα υπερτερούν αριθμητικά των ανδρών κατά 15%, παρότι η ανδροκρατία των πανεπιστημιακών ιδρυμάτων είναι γεγονός στην Ελλάδα που κατέχει το πιο υψηλό ποσοστό ανδρών στα ΑΕΙ (65,71%), τη στιγμή που ο μέσος όρος της Ευρώπης είναι 57,22%. Στην Ελλάδα αναφορικά με την εκπαίδευση και την αγορά εργασίας στους κλάδους ΤΠΕ και στην έρευνα και μηχανική, ο διαχωρισμός των φύλων είναι αξιοσημείωτος. Οι απόφοιτοι ΤΠΕ για το 2018 είναι κατά 39% γυναίκες και 61% άντρες, ενώ οι επιστήμονες και μηχανικοί σε κλάδους υψηλής τεχνολογίας είναι γυναίκες σε ποσοστό μόλις 21% σε αντίθεση με το 79% που ανήκει στους άντρες. Ένα συνεχιζόμενο ζήτημα είναι η ισορροπία των φύλων στις σπουδές φυσικών επιστημών, τεχνολογίας, επιστήμης των μηχανικών και μαθηματικών (STEM) και τη σταδιοδρομία.

2. Υφιστάμενο νομικό και κανονιστικό πλαίσιο και βασικές νομοθετικές παραπομπές (σύντομη περιγραφή, έως 15-20 γραμμές)

Κατευθυντήριες γραμμές: Παρακαλώ, αναφέρετε τα κύρια ρυθμιστικά μέτρα που ισχύουν επί του παρόντος σε εθνικό επίπεδο σχετικά με το θέμα για την προώθηση των εργατικών και κοινωνικών οικονομικών δικαιωμάτων των γυναικών. Αναφέρετε και συνοψίστε τα πιο σημαντικά περιεχόμενα, φροντίζοντας να υποδείξετε τα άρθρα αναφοράς, συμπεριλαμβανομένης της έκθεσης με κείμενο που μπορείτε να συνδέσετε για να δείτε ολόκληρο το άρθρο. Μόνο, τα πιο σχετικά άρθρα, εάν κριθεί απαραίτητο, μπορούν να αναφέρονται στο κείμενο με εισαγωγικά και με πλάγιους χαρακτήρες. Αναφέρετε επίσης τα εργασιακά, κοινωνικοοικονομικά δικαιώματα που στοχεύουν τους επιζώντες του *IPV* (εάν είναι παρόντες).

Με το **Άρθρο 16** του Συντάγματος του 1975 **θεμελιώνεται η ισότητα στο δικαίωμα της δωρεάν παιδείας**, σε όλες τις βαθμίδες της εκπαίδευσης για όλους τους υπηκόους, ανεξαρτήτου φύλου. Επιπλέον «η τέχνη και η επιστήμη, η έρευνα και η διδασκαλία είναι ελεύθερες, η δε ανάπτυξη και προαγωγή τους αποτελεί υποχρέωση του κράτους». Με το Νόμο 1286/82 καταργήθηκαν και οι τελευταίες διακρίσεις σε νομοθετικό επίπεδο μεταξύ μαθητριών και μαθητών καθώς και στο διδακτικό προσωπικό.²² Ο Νόμος **3896/2010** νομοθετεί και σχετικά με την πρόσβαση των γυναικών στην εκπαίδευση και την επαγγελματική κατάρτιση στην Ελλάδα. Στόχος του είναι να διασφαλιστεί η εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης, όσον αφορά: την πρόσβαση στην απασχόληση, συμπεριλαμβανομένης της επαγγελματικής εξέλιξης και στην επαγγελματική κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένης της εκπαίδευσης με σκοπό την απασχόληση («vocational training»). Χαρακτηριστικά το άρθρο 13 αναφέρει ότι : «Απαγορεύεται κάθε μορφής άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου ή λόγω οικογενειακής κατάστασης, όσον αφορά: α) στην πρόσβαση στο περιεχόμενο και στην εφαρμογή προγραμμάτων ή συστημάτων επαγγελματικού προσανατολισμού και επαναπροσανατολισμού κάθε τύπου και βαθμίδας, επαγγελματικής κατάρτισης και επιμόρφωσης, μαθητείας, μετεκπαίδευσης, εκπαίδευσης για αλλαγή επαγγέλματος, λαϊκής επιμόρφωσης, ενημέρωσης και πληροφόρησης των εργαζομένων

²¹ <https://gnomipoliton.com/2020/10/08/h-%CE%B5%CE%BB%CE%BB%CE%AC%CE%B4%CE%B1-%CF%80%CF%81%CF%8E%CF%84%CE%B7-%CF%83%CF%84%CE%B7%CE%BD-%CE%B5%CF%85%CF%81%CF%8E%CF%80%CE%B7-%CF%83%CE%B5-%CF%80%CE%BF%CF%83%CE%BF%CF%83%CF%84%CF%8C-%CF%86%CE%BF/>

²² https://www.ekdd.gr/ekdda/files/ergasies_esdd/12/2/339.pdf

ή των οικογενειών τους και γενικά προγραμμάτων που συντελούν στην πνευματική, οικονομική και κοινωνική τους εξέλιξη και ανάπτυξη, περιλαμβανομένης της απόκτησης πρακτικής ή εργασιακής εμπειρίας και της δοκιμαστικής υπηρεσίας, β) στον καθορισμό των προϋποθέσεων και στη συμμετοχή σε εξετάσεις απόκτησης ή απονομής διπλωμάτων, πιστοποιητικών ή άλλων τίτλων ή αδειών ασκήσεως επαγγέλματος, καθώς και στη χορήγηση υποτροφιών και εκπαιδευτικών αδειών ή στην παροχή σπουδαστικών ή άλλων συναφών ευεργετημάτων».

Με το **N.4604/2019, άρθρο 17, νομοθετείται η προώθηση της ισότητας των φύλων μέσα από την εκπαίδευση και τη μαθησιακή διαδικασία.**

3. Τρέχουσες και επόμενες γενικές εθνικές πολιτικές και σχετικά παραδείγματα μέτρων / μέσων που εγκρίθηκαν (σύντομη περιγραφή, ανώτατες γραμμές 15-20)

Κατευθυντήριες γραμμές: Σημειώστε τις κύριες τρέχουσες και τις επόμενες **γενικές εθνικές πολιτικές** σχετικά με το θέμα που περιέχονται στα έγγραφα πολιτικής, τα εθνικά σχέδια δράσης κ.λπ. Η περιγραφή μπορεί επίσης να κυμαίνεται σε γενικά εθνικά μέτρα/ εργαλεία που έχουν σχεδιαστεί για να υποστηρίζουν τις γυναίκες στο πλαίσιο του συγκεκριμένου θέματος. Αναφέρετε επίσης πολιτικές και μέτρα που στοχεύουν ειδικά τους επιζώντες του *IPV* (εάν υπάρχουν).

Όλες αυτές οι γενικές πολιτικές και μέτρα πρέπει να περιγραφούν σύντομα. Μόνο ένα μέτρο για κάθε θέμα -το οποίο θεωρείται ιδιαίτερα σχετικό σε εθνικό επίπεδο (καλή πρακτική) - μπορεί να εμβαθύνει συμπληρώνοντας τον παρακάτω πίνακα (πίνακας 1). Οι καλές πρακτικές μπορούν επίσης να αναφέρονται στην εφαρμογή ενός εθνικού μέτρου από τα *AVC* κατά τη διάρκεια των δραστηριοτήτων τους, προκειμένου να υποστηρίξουν τους επιζώντες του *IPV*.

Ο πίνακας δημιουργήθηκε για να διευκολύνει τη συλλογή πληροφοριών σχετικά με τις κύριες πτυχές που πρέπει να περιλαμβάνονται κατά την περιγραφή ενός μέτρου/καλής πρακτικής, προκειμένου να διασφαλιστεί η συνέπεια και η ομοιογένεια σε όλες τις περιγραφές από τις εθνικές εκθέσεις. Στην τελική έκδοση του φυλλαδίου ο πίνακας θα αντικατασταθεί με απλά κουτιά στα οποία θα εμφανίζονται τα μέτρα / καλές πρακτικές

Στο ΕΣΔΙΦ 2021-2025 προβλέπεται «Μεταρρύθμιση για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση» από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, προκειμένου να ενισχύσει και να διευρύνει τις δράσεις της στον τομέα της εργασίας και να ενισχύσει τις γυναίκες. από το Υπουργείο Παιδείας προβλέπεται να αναπτυχθούν **περαιτέρω δράσεις για την προώθηση της Ισότητας των Φύλων στην Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση και τη Δια Βίου Μάθηση, όπως :**

- » Προγράμματα εκπαίδευσης στην επαγγελματική εκπαίδευση, κατάρτιση και διά βίου μάθηση
- » Δράση για την ισότιμη συμμετοχή σε προγράμματα αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης

Επίσης, μέσω σχετικών θεματικών δράσεων που θα υλοποιηθούν με οριζόντιες και κάθετες συνεργασίες υπουργείων στοχεύει στην Ενίσχυση της εκπαίδευσης και κατάρτισης γυναικών και κοριτσιών στην έρευνα και την τεχνολογία, μέσω Ενθάρρυνση των γυναικών και των κοριτσιών για συμμετοχή στις θετικές επιστήμες, την τεχνολογία, τη μηχανική και τα μαθηματικά και τις ΤΠΕ. Βασικός στόχος του ΕΣΔΙΦ 2021-2025 είναι η Προώθηση της ισότητας των φύλων στην εκπαίδευση – επιστήμη – έρευνα μέσω της Ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις βαθμίδες εκπαίδευσης (εκπαίδευση ευαίσθητη στο φύλο).

ΠΙΝΑΚΑΣ 3 – ΣΧΕΤΙΚΟ ΕΘΝΙΚΟ ΜΕΤΡΟ / ΕΡΓΑΛΕΙΟ / ΠΡΑΚΤΙΚΗ (ΚΑΛΗ ΠΡΑΚΤΙΚΗ)

ΤΙΤΛΟΣ ΤΟΥ ΜΕΤΡΟΥ	Σχολείο Δεύτερης Ευκαιρίας (ΣΔΕ) *
ΥΠΕΥΘΥΝΗ ΑΡΧΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΦΑΡΜΟΓΗ	Υπουργείο Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων και συγχρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση (Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο) και από εθνικούς πόρους
ΠΕΡΙΟΔΟΣ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ	
ΕΔΑΦΙΚΗ ΚΑΛΥΨΗ (ΕΘΝΙΚΗ, ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗ, ΤΟΠΙΚΗ)	ΕΘΝΙΚΗ
ΣΤΟΧΟΣ	Τα Σχολεία Δεύτερης Ευκαιρίας (ΣΔΕ) είναι δημόσια σχολεία ενηλίκων στο πεδίο της Διά Βίου Μάθησης. Απευθύνονται σε πολίτες 18 ετών και άνω, οι οποίοι δεν έχουν ολοκληρώσει την εννιάχρονη υποχρεωτική εκπαίδευση. Με το θεσμό αυτό παρέχεται η δυνατότητα να αποκτήσουν τίτλο ισότιμο με το απολυτήριο Γυμνασίου (ν.2525/1997), δίνοντας έμφαση στην απόκτηση βασικών προσόντων και στην ανάπτυξη προσωπικών δεξιοτήτων.
ΚΥΡΙΟΙ ΣΥΝΕΡΓΑΤΕΣ/ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΕΣ (ΣΥΝΤΟΝΙΣΤΗΣ & ΕΤΑΙΡΟΙ ΤΟΥ ΕΡΓΟΥ/ΠΟΛΙΤΙΚΗ/ ΜΡΤΡΟ, ΡΟΛΟΙ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΩΝ)	Υπουργείο Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων Ίδρυμα Νεολαίας και Δια Βίου Μάθησης Τα ΣΔΕ αποτελούν συγχρηματοδοτούμενο πρόγραμμα, το οποίο εντάσσεται στο Ε.Π. «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού, Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση 2014-2020» και συγχρηματοδοτείται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (ΕΚΤ) και το Ελληνικό Δημόσιο.
ΣΥΝΤΟΜΗ ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΤΟΥ ΜΕΤΡΟΥ (ΣΤΟΧΟΙ ΚΑΙ ΔΡΑΣΕΙΣ)	Η Ολοκλήρωση της υποχρεωτικής εκπαίδευσης για πολίτες ηλικίας 18 ετών και άνω. Η επανασύνδεση των εκπαιδευομένων με τα συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης. Η απόκτηση σύγχρονων γνώσεων, δεξιοτήτων και στάσεων που θα τους βοηθήσουν στην κοινωνικοοικονομική ολοκλήρωση και ανάπτυξη. Ενίσχυση της αυτοεκτίμησης των μαθητών. Το εκπαιδευτικό πρόγραμμα συμπληρώνεται από Συμβουλευτική Προσανατολισμού σε θέματα επαγγελματικής σταδιοδρομίας και Συμβουλευτική Ψυχολογία για την καλύτερη υποστήριξη των εκπαιδευομένων σε ατομικό, κοινωνικό και επαγγελματικό επίπεδο. Ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στην απόκτηση και ανάπτυξη βασικών δεξιοτήτων, ικανοτήτων και γενικών γνώσεων, στη χρήση νέων τεχνολογιών, στην εκμάθηση ξένων γλωσσών, στην παροχή συμβουλών και στον επαγγελματικό προσανατολισμό, προκειμένου να βελτιωθεί σημαντικά η πρόσβαση στην αγορά εργασίας.
ΚΥΡΙΟ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑ ΚΑΙ ΑΝΑΜΕΝΟΜΕΝΕΣ ΜΑΚΡΟΠΡΟΘΕΣΜΕΣ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ (ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΤΙΣ ΔΙΑΘΕΣΙΜΕΣ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΕΙΣ/ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΕΙΣ)	Ο θεσμός των σχολείων δεύτερης ευκαιρίας είναι ένα ευρωπαϊκό πρόγραμμα στο πλαίσιο της καταπολέμησης του κοινωνικού αποκλεισμού. Τα σχολεία αυτού του είδους στοχεύουν να προσφέρουν στους ανειδίκευτους ενήλικες τις ευκαιρίες να εισέλθουν ξανά στο σύστημα εκπαίδευσης και κατάρτισης, να διαμορφώσουν μια θετική στάση απέναντι στη μάθηση, να αποκτήσουν βασικές γνώσεις και δεξιότητες, να ενισχύσουν την προσωπικότητά τους και τέλος, να διευκολύνουν την πρόσβαση στην αγορά εργασίας. Γενικά, παρέχει τα τυπικά προσόντα για να προχωρήσει: (α) στο σύστημα δευτεροβάθμιας και μεταδευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και (β) στην επαγγελματική δευτεροβάθμια εκπαίδευση, προκειμένου να λάβει πιστοποίηση εξειδικευμένων διπλωμάτων Υπάρχουν 63 Σχολεία Δεύτερης Ευκαιρίας (SCS) σε 13 περιοχές της Ελλάδας
* Το Σχολείο Δεύτερης Ευκαιρίας δίνει τα τυπικά προσόντα για να προχωρήσει: (α) στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση και (β) στην επαγγελματική δευτεροβάθμια εκπαίδευση, προκειμένου να λάβει πιστοποίηση εξειδικευμένου διπλώματος.	

5. Σταδιοδρομίες γυναικών και ηγετικές θέσεις

Παρά την ύπαρξη κάποιας προόδου τα τελευταία χρόνια, η υποεκπροσώπηση των γυναικών στην πολιτική και σε θέσεις λήψης αποφάσεων στις εταιρίες και στη βιομηχανία της Ευρώπης παραμένει (κάθετος διαχωρισμός).⁶⁸ Η ύπαρξη καλής αντιπροσώπευσης αντρών και γυναικών είναι καίρια για την επιτυχημένη ηγεσία και για την επίλυση πολύπλοκων προκλήσεων.

Το γεγονός πως οι κορυφαίες θέσεις αντιστοιχούν αποκλειστικά σε άντρες εδώ και πολύ καιρό, δημιουργεί ένα μοτίβο στρατολόγησης για τους διαδόχους, ενίοτε μονάχα λόγω μιας ασυνείδητης προκατάληψης.

Η επαγγελματική εξέλιξη και ευημερία με παράλληλη διαχείριση των υποχρεώσεων φροντίδας στο σπίτι είναι μια πρόκληση, ειδικά για τις γυναίκες. Οι γυναίκες συχνά ευθυγραμμίζουν την απόφασή τους να εργαστούν και το πώς θα εργαστούν, με τις ανάγκες φροντίδας και οι επιλογές τους εξαρτώνται από το αν και πόσο μοιράζονται αυτά τα καθήκοντα με έναν σύντροφο.

Το κλείσιμο του έμφυλου χάσματος για τις γυναίκες σε ηγετικές θέσεις απαιτεί λοιπόν την απομάκρυνση εμποδίων για την σταδιοδρομία μέσω ενός μείγματος νομοθετικών μέτρων και πολιτικών στοχευμένων στην υποστήριξη της γυναικείας σταδιοδρομίας (προγράμματα καθοδήγησης, νομοθετικά και μη μέτρα για τη βελτίωση της ισορροπίας των φύλων στα εταιρικά συμβούλια, μέτρα για την υποστήριξη των ίσου καταμερισμού των ευθυνών φροντίδας στο σπίτι και διαθεσιμότητα παιδικών σταθμών, κτλ).

κανονιστική αντιμετώπιση και κυρίες νομοθετικές αναφορές:

Σύμφωνα με τη **CEDAW**, κατάλληλα μέτρα θα παρθούν από τα Κράτη Μέλη ώστε να εξασφαλίσουν στις γυναίκες ίσα δικαιώματα με τους άντρες στον τομέα της εκπαίδευσης, συμπεριλαμβανομένων των ίδιων συνθηκών καριέρας (αρθ. 10, α), όπως και στον τομέα της απασχόλησης το δικαίωμα στην προαγωγή (αρθ. 11, γ).

Επίσης, η Σύμβαση κατά των Διακρίσεων **No. 111** του **ILO**, του 1958, προβλέπει τη δέσμευση των υπογραφόντων Κρατών Μελών για την αναζήτηση μιας εθνικής πολιτικής σχεδιασμένης να προωθήσει την ισότητα των ευκαιριών και της μεταχείρισης σε σχέση με την απασχόληση και την εργασία, με στόχο την εξάλειψη κάθε διάκρισης, συμπεριλαμβανομένης και της έμφυλης. Οι όροι «απασχόληση και εργασία» περιλαμβάνουν όρους και συνθήκες απασχόλησης (αρθ. 2). Η **Σύμβαση για την Προστασία της Μητρότητας, 2000, No. 183, του ILO** ορίζει πως σε κάθε γυναίκα θα πρέπει να εξασφαλίζεται το δικαίωμα στην επιστροφή, στο τέλος της άδειας μητρότητας, στην ίδια θέση ή σε μια ισοδύναμη με τον ίδιο μισθό (αρθ. 8).

Σύμφωνα με την Οδηγία **N. 54/2006** της ΕΕ, η αρχή των ίσων ευκαιριών και ίσης μεταχείρισης αντρών και γυναικών πρέπει να εφαρμοστεί σε σχέση με την πρόσβαση στην απασχόληση, συμπεριλαμβανομένης της προαγωγής (αρθ. 1, α).

Η απαγόρευση άμεσων ή έμμεσων έμφυλων διακρίσεων στον δημόσιο ή ιδιωτικό τομέα, δηλώνεται σε σχέση με την προαγωγή (αρθ. 14, α).

Τέλος, για την πρόληψη διακρίσεων, η Οδηγία καλεί τα Κράτη Μέλη να ενθαρρύνουν τους εργοδότες και τους υπεύθυνους για την πρόσβαση στην επαγγελματική κατάρτιση να λάβουν αποτελεσματικά μέτρα για την πρόληψη των έμφυλων διακρίσεων και στις προαγωγές (Άρθρο 26).

υπαρχουσες και μελλοντικές ευρωπαϊκές πολιτικές και σχετικά παραδείγματα που υιοθετήθηκαν από όργανα της ε.ε.

Για να διευκολύνει το σπάσιμο της γυάλινης οροφής, η Επιτροπή έφερε στο τραπέζι το 2012 μια

πρόταση για μια **Οδηγία για τη βελτίωση της έμφυλης ισορροπίας στα εταιρικά συμβούλια**²³ που έθεσε τον στόχο ενός ελάχιστου 40% μη-εκτελεστικών μελών από το πιο υποεκπροσωπούμενο φύλο στα εταιρικά συμβούλια. Η υιοθέτησή της είναι μια από τις δεσμεύσεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής όπως υποδεικνύεται στην Στρατηγική Έμφυλης Ισότητας της ΕΕ, 2020-2025. Παράλληλα, η Επιτροπή διευκολύνει την ανταλλαγή βέλτιστων πρακτικών που αντιμετωπίζουν τα θέματα έμφυλης ισορροπίας σε εκτελεστικά συμβούλια και διευθυντικές θέσεις, φέρνοντας παραδείγματα εθνικών ή περιφερειακών έργων που έχουν γίνει από κυβερνήσεις, την κοινωνία των πολιτών ή τον ιδιωτικό τομέα²⁴.

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή διευρύνει επίσης τις ευκαιρίες για γυναικεία σταδιοδρομία ενθαρρύνοντας εταιρίες να υπογράψουν συγκεκριμένες δεσμεύσεις ώστε να παρέχουν μια συμπεριληπτική και ισορροπημένη όσον αφορά το φύλο, κουλτούρα και περιβάλλον, εφαρμόζοντας εργασιακές πολιτικές πρόσληψης και ανθρωπίνου δυναμικού, γνωρίζοντας πλήρως τη σημασία της επένδυσης σε γυναίκες, και αναγνωρίζοντας ενδεχόμενες γυναίκες ηγέτες και εκπαιδεύοντας τες για να αναπτύξουν τις δυνάμεις τους και να παίξουν υψηλόβαθμους ρόλους στην εταιρία²⁵.

Επιπλέον, η Επιτροπή της ΕΕ υποστηρίζει τα Κράτη Μέλη στην ανάπτυξη και εφαρμογή πιο αποτελεσματικών στρατηγικών για την αύξηση του αριθμού των γυναικών σε θέσεις λήψης αποφάσεων μέσω του **Αμοιβαίου Προγράμματος Εκμάθησης για την Ισότητα των Φύλων**²⁶ and και συνεργαζόμενη με πανευρωπαϊκά προγράμματα όπως το **European Women on Boards (EWOB)**²⁷ που έχει αναπτύξει το **πρόγραμμα WELP** (Γυναικεία ενδυνάμωση σε ηγετικές θέσεις) για τη διευκόλυνση της αλλαγής προς την ισότητα των φύλων στην λήψη αποφάσεων, και εισήγαγε τον **EWOB's** Δείκτη Έμφυλης Ποικιλομορφίας, μετρώντας την επίτευξη διαφόρων δεικτών ποικιλομορφίας και συμπεριληψης σε εταιρικό και τομεακό επίπεδο στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Τέλος, άλλες Ευρωπαϊκές πρωτοβουλίες συντελούν επίσης στην επίτευξη έμφυλης ισορροπίας στη διαδικασία λήψης αποφάσεων. Για παράδειγμα, η **Διακήρυξη δέσμευσης για το «Γυναίκες και Ψηφιακός τομέας (2019)»** παρέχει μια ισορροπημένη όσον αφορά το φύλο σύνθεση συμβουλίων, επιτροπών και σωμάτων που ασχολούνται με ψηφιακά θέματα, ενώ η εκστρατεία **“No Women No Panel Campaign”**²⁸, ολοκληρώθηκε με στόχο την ευαισθητοποίηση στην ύπαρξη ισορροπίας των φύλων σε πάνελ και δημόσιες εκδηλώσεις.

²³ COM (2012)614 final.

²⁴ ¹⁹ Η Πλατφόρμα της ΕΕ για τα Καταστατικά Ποικιλομορφίας θα λειτουργήσει ως πλατφόρμα ανταλλαγής https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/tackling-discrimination/diversity-management/eu-platform-diversity-charters_en.

²⁵ Δείτε: Ευρωπαϊκή Διακήρυξη για μια εταιρική κουλτούρα συμπεριληψης, <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/women-digital-0>

²⁶ https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/who-we-work-gender-equality/mutual-learning-programme-gender-equality_en.

²⁷ Σχετικά προγράμματα περιλαμβάνουν το European Women on Boards (EWOB): <https://europeanwomenonboards.eu/>.

²⁸ Η εκστρατεία αυτή ξεκίνησε από την Επίτροπο Mariya Gabriel και επαναλήφθηκε από αρκετούς συναδέλφους της στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή

European Women on Boards (EWoB), Πρόγραμμα WELP και ο Δείκτης Έμφυλης Ποικιλομορφίας EWoB

Το EWoB είναι ένα δίκτυο Ευρωπαϊκών δικτύων που ιδρύθηκε το 2013 και μεγαλώνει συνεχώς. Υποστηρίζει άμεσα την Ευρωπαϊκή Επιτροπή στην επίτευξη στόχων που έχουν τεθεί από την νέα Στρατηγική 2020-2025 της ΕΕ για την Ισότητα των Φύλων. Συγκεκριμένα, το EWoB έχει δεσμευτεί να βοηθήσει τις εταιρίες να αλλάξουν αναπτύσσοντας τα ταλέντα και τις ικανότητες των πιο έμπειρων γυναικών επιχειρηματιών, και να υποστηρίξει τις θέσεις λήψης αποφάσεων των εταιριών αυτών με διεθνή ορατότητα μεσολαβώντας επίσης για την ανταλλαγή των βέλτιστων πρακτικών σε Ευρωπαϊκό επίπεδο. Για τη διευκόλυνση της αλλαγής προς την ισότητα των φύλων στη λήψη αποφάσεων, το EWoB έχει αναπτύξει το πρόγραμμα WELP, που προσφέρει εκπαιδευτικό περιεχόμενο που εστιάζει στην ηγεσία και αντιμετωπίζει τα περισσότερα χάσματα που εμποδίζουν τις γυναίκες επαγγελματίες να φτάσουν στην κορυφή της καριέρας τους.

Το EWoB ξεκίνησε επίσης το 2018 τον Δείκτη Έμφυλης Ποικιλομορφίας του EWoB (GDI) για να επιτρέψει στις εταιρίες της ΕΕ να αξιολογηθούν απέναντι σε άλλες εταιρίες της χώρας ή του τομέα τους αναφορικά με την ποικιλομορφία των συμβουλίων τους και άλλων καίριων θέσεων. Ο στόχος είναι η δημιουργία μιας μελέτης που θα παρέχει μια αντικειμενική Ευρωπαϊκή αξιολόγηση για την ισότητα των φύλων. Ο EWoB GDI αξιολόγησε 600+ Ευρωπαϊκές εταιρίες σε διαφορετικούς δείκτες καίριας απόδοσης όσον αφορά την Ποικιλομορφία και την Συμπεριληψη (D&I KPI's) και ο στόχος είναι να επεκταθεί ο δείκτης στην πλειοψηφία των μεγάλων Ευρωπαϊκών εταιριών έτσι ώστε να φέρει στο προσκήνιο τις εταιρίες και τις χώρες σε διάφορους εταιρικούς τομείς που είναι παραδείγματα βέλτιστων πρακτικών στην Ευρώπη. Τα αποτελέσματα του δείκτη για το 2020 συγκρινόμενα με αυτά του 2019 δείχνουν πως στο 60% των εταιριών για τις οποίες υπάρχουν διαθέσιμες πληροφορίες για αμφότερα τα έτη, υπήρχε βελτίωση στο ΑΕΠ τους.

Το 13% από τις 669 εταιρίες που εξετάστηκαν είναι κοντά στην επίτευξη ισότητας φύλων σε εκτελεστικό επίπεδο και επίπεδο συμβουλίου. Επίσης, υπάρχουν 87 εταιρίες όπου το απόλυτο ποσοστό γυναικών στην ηγεσία είναι 40% και πάνω, κάτι που είναι σημαντική βελτίωση από το 47% του 2019.

5.1. ΕΘΝΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

1. Περιγραφή του θέματος (σύντομη περιγραφή του θέματος, έως 10-15 γραμμές)

Κατευθυντήριες γραμμές: Περιγράψτε το θέμα που υπογραμμίζει τη συνάφεια του σε εθνικό επίπεδο: από τότε που αντιμετωπίστηκε / αντιμετωπίστηκε. Αντιμετωπίζεται πολύ ή λίγο; Πιθανές διαστάσεις του φαινομένου (%), κύρια κρίσιμα σημεία και προκλήσεις (τι να κάνουμε στο επόμενο μέλλον) σε αυτό το θέμα σε εθνικό επίπεδο (έως 15 γραμμές)

Ένας σημαντικός δείκτης ότι μια κοινωνία έχει επιτύχει την ισότητα των φύλων θα ήταν η παρουσία περίπου ίσου αριθμού γυναικών και ανδρών σε ηγετικές θέσεις. Ωστόσο, παρόλο που στις ανεπτυγμένες χώρες οι γυναίκες σήμερα έχουν πολύ μεγαλύτερη πρόσβαση στην ηγεσία από οποιαδήποτε άλλη περίοδο στην ιστορία, η αναλογία 50-50 σίγουρα είναι ακόμα πολύ μακριά για την Ελλάδα. Σε σχέση με τη συμμετοχή των γυναικών στην κοινωνική και πολιτική ζωή, το 2020, το ποσοστό των γυναικών στο Υπουργικό Συμβούλιο ανέρχεται μόλις στο 10%, ενώ το 2013 το ποσοστό ήταν 16,1%. Αξίζει να αναφερθεί ότι το αντίστοιχο ποσοστό στην Ευρωπαϊκή Ένωση είναι 32%. Στα Περιφερειακά και Δημοτικά Συμβούλια, το 2019 φαίνεται οι γυναίκες να κατείχαν ποσοστό 21% των θέσεων, με μια μικρή αύξηση συγκριτικά με το 2013. Όσον αφορά στον κλάδο των επιχειρήσεων, από τα μέλη

του Διοικητικού Συμβουλίου των μεγαλύτερων εταιρειών, μόλις 12% ήταν γυναίκες. Παρόλο που το ποσοστό συνεχίζει να είναι μικρό, υπήρξε διπλασιασμός από το 2013 που αποτελούσαν μόλις το 5,7%. Η ίδια εικόνα χαμηλής εκπροσώπησης και σημαντικής διαφοράς σε σχέση με τα ποσοστά σε επίπεδο ΕΕ καταγράφεται στις θέσεις των μελών των συλλογικών οργάνων της Κεντρικής Τράπεζας, των οργανισμών χρηματοδότησης της έρευνας, των δημοσίων ραδιοτηλεοπτικών οργανισμών, και των εθνικών οργανισμών ολυμπιακών αθλημάτων.

Απαιτούνται, συνεπώς, σημαντικές προσπάθειες σε επίπεδο κινήτρων, ευαισθητοποίησης και υποστήριξης, για την αύξηση της συμμετοχής των γυναικών σε θέσεις εξουσίας, ευθύνης και ηγεσίας, τη μείωση του χάσματος σε σχέση με τη συμμετοχή των ανδρών, αλλά και τις επιδόσεις σε επίπεδο ΕΕ, καθώς επίσης και για την ουσιαστική εφαρμογή των ποσοστώσεων που πλέον προβλέπονται στη νομοθεσία.

2. Υφιστάμενο νομικό και κανονιστικό πλαίσιο και βασικές νομοθετικές παραπομπές (σύντομη περιγραφή, έως 15-20 γραμμές)

Κατευθυντήριες γραμμές: Παρακαλώ, αναφέρετε τα κύρια ρυθμιστικά μέτρα που ισχύουν επί του παρόντος σε εθνικό επίπεδο σχετικά με το θέμα για την προώθηση των εργατικών και κοινωνικών οικονομικών δικαιωμάτων των γυναικών. Αναφέρετε και συνοψίστε τα πιο σημαντικά περιεχόμενα, φροντίζοντας να υποδείξετε τα άρθρα αναφοράς, συμπεριλαμβανομένης της έκθεσης με κείμενο που μπορείτε να συνδέσετε για να δείτε ολόκληρο το άρθρο. Μόνο, τα πιο σχετικά άρθρα, εάν κριθεί απαραίτητο, μπορούν να αναφέρονται στο κείμενο με εισαγωγικά και με πλάγιους χαρακτήρες. Αναφέρετε επίσης τα εργασιακά, κοινωνικοοικονομικά δικαιώματα που στοχεύουν τους επιζώντες του *IPV* (εάν είναι παρόντες).

Ο Νόμος 1483/1984 και συγκεκριμένα το άρθρο 4, αναφέρει ότι «Απαγορεύεται κάθε άμεση ή έμμεση διάκριση σε βάρος των εργαζομένων του άρθρου 1 παρ. 1, που αναφέρεται στην είσοδό τους στην απασχόληση, στη διατήρησή της και στην επαγγελματική τους εξέλιξη».

Ο Νόμος 3896/2010 στοχεύει στην εξασφάλιση της εφαρμογής της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης, όσον αφορά: την πρόσβαση στην απασχόληση, συμπεριλαμβανομένης της επαγγελματικής εξέλιξης. Χαρακτηριστικά το άρθρο 12 του παρόντος νόμου αναφέρει ότι : «Απαγορεύεται κάθε μορφής άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω του φύλου ή της οικογενειακής κατάστασης του εργαζομένου όσον αφορά στους όρους, στις συνθήκες απασχόλησης και εργασίας, στις προαγωγές, καθώς και στο σχεδιασμό και την εφαρμογή συστημάτων αξιολόγησης προσωπικού».

Για την ισόρροπη συμμετοχή των δύο φύλων στη **διαδικασία λήψης αποφάσεων**, η Ελληνική Βουλή ψήφισε νομοθετική διάταξη, Νόμος 2839/2000, Άρθρο 6, σύμφωνα με το οποίο επιδιώκεται η ισόρροπη συμμετοχή αντρών και γυναικών στη διαδικασία λήψης αποφάσεων στο Δημόσιο, στα ΝΠΔΔ, ΝΠΙΔ καθώς επίσης και στους ΟΤΑ α' και β' βαθμού.

3. Τρέχουσες και επόμενες γενικές εθνικές πολιτικές και σχετικά παραδείγματα μέτρων / μέσων που εγκρίθηκαν (σύντομη περιγραφή, ανώτατες γραμμές 15-20)

Κατευθυντήριες γραμμές: Σημειώστε τις κύριες τρέχουσες και τις επόμενες **γενικές εθνικές πολιτικές** σχετικά με το θέμα που περιέχονται στα έγγραφα πολιτικής, τα εθνικά σχέδια δράσης κ.λπ. Η περιγραφή μπορεί επίσης να κυμαίνεται σε γενικά εθνικά μέτρα/ εργαλεία που έχουν σχεδιαστεί για να υποστηρίζουν τις γυναίκες στο πλαίσιο του συγκεκριμένου θέματος. Αναφέρετε επίσης πολιτικές και μέτρα που στοχεύουν ειδικά τους επιζώντες του *IPV* (εάν υπάρχουν).

Όλες αυτές οι γενικές πολιτικές και μέτρα πρέπει να περιγραφούν σύντομα. Μόνο ένα μέτρο για κάθε θέμα -το οποίο θεωρείται ιδιαίτερα σχετικό σε εθνικό επίπεδο (καλή πρακτική) - μπορεί να εμβαθύνει συμπληρώνοντας τον παρακάτω πίνακα (πίνακας 1). Οι καλές πρακτικές μπορούν επίσης να αναφέρονται στην εφαρμογή ενός εθνικού μέτρου από τα *AVC* κατά τη διάρκεια των δραστηριοτήτων τους, προκειμένου να υποστηρίξουν τους επιζώντες του *IPV*.

Ο πίνακας δημιουργήθηκε για να διευκολύνει τη συλλογή πληροφοριών σχετικά με τις κύριες πτυχές που πρέπει να περιλαμβάνονται κατά την περιγραφή ενός μέτρου/καλής πρακτικής, προκειμένου να διασφαλιστεί η συνέπεια και η ομοιογένεια σε όλες τις περιγραφές από τις εθνικές εκθέσεις. Στην τελική έκδοση του φυλλαδίου ο πίνακας θα αντικατασταθεί με απλά κουτιά στα οποία θα εμφανίζονται τα μέτρα / καλές πρακτικές

Παράγοντες που επιδρούν θετικά στη συμμετοχή των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων είναι οι ευκαιρίες πρόσβασης των γυναικών στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, τα αυξημένα ποσοστά συμμετοχής των γυναικών στο επαγγελματικό δυναμικό, σε επιστημονικά και διευθυντικά επαγγέλματα και η συμμετοχή στην τοπική, περιφερειακή και κεντρική πολιτική σκηνή σύμφωνα με τις ποσοστώσεις που προβλέπονται από τη νομοθεσία.

Το ΕΣΔΙΦ 2021-2025 μέσω σχετικών θεματικών δράσεων που θα υλοποιηθούν με οριζόντιες και κάθετες συνεργασίες υπουργείων στοχεύει στην:

- » Αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην πολιτική με Νομοθετικές παρεμβάσεις για την ποσόστωση γυναικών σε πολιτικά όργανα (πχ. Συμβούλια Νέων)
- » Αύξηση του αριθμού των γυναικών σε θέσεις ευθύνης στον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα με Νομοθετικές παρεμβάσεις για την προώθηση γυναικών σε θέσεις ευθύνης, Σύνδεση με εταιρική κοινωνική ευθύνη (Σήμα Ισότητας), In-house προγράμματα επιχειρήσεων για προώθηση γυναικών σε θέση ευθύνης
- » Ενίσχυση εκπαίδευσης και κατάρτισης κοριτσιών για ανάληψη ηγετικών ρόλων

ΠΙΝΑΚΑΣ 4 – ΣΧΕΤΙΚΟ ΕΘΝΙΚΟ ΜΕΤΡΟ / ΕΡΓΑΛΕΙΟ / ΠΡΑΚΤΙΚΗ (ΚΑΛΗ ΠΡΑΚΤΙΚΗ)

ΤΙΤΛΟΣ ΤΟΥ ΜΕΤΡΟΥ	Κέντρο Γυναικών Καρδίτσας
ΥΠΕΥΘΥΝΗ ΑΡΧΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΦΑΡΜΟΓΗ	Κέντρο Γυναικών Καρδίτσας, Τοπική Αυτοδιοίκηση (Δήμος Καρδίτσας)
ΠΕΡΙΟΔΟΣ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ	Από το 1992
ΕΔΑΦΙΚΗ ΚΑΛΥΨΗ (ΕΘΝΙΚΗ, ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗ, ΤΟΠΙΚΗ)	ΤΟΠΙΚΗ (Περιφερειακή και Εθνική για πολλές από τις δράσεις του)
ΣΤΟΧΟΣ	<p>Γυναίκες:</p> <p>Θύματα ή επιζώντες βίας με βάση το φύλο</p> <p>θύματα πολλαπλών διακρίσεων άνεργες</p> <p>γυναίκες που επιθυμούν να επανεισαχθούν στην αγορά εργασίας που θέλουν να ενημερωθούν για τα δικαιώματά τους</p> <p>μητέρες</p> <p>προσφύγισες και μετανάστες</p> <p>ΓΕΝΙΚΑ όλες οι γυναίκες που χρειάζονται υποστήριξη χωρίς καμία διάκριση</p>
ΚΥΡΙΟΙ ΣΥΝΕΡΓΑΤΕΣ/ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΕΣ (ΣΥΝΤΟΝΙΣΤΗΣ & ΕΤΑΙΡΟΙ ΤΟΥ ΕΡΓΟΥ/ΠΟΛΙΤΙΚΗ/ ΜΡΤΡΟ, ΡΟΛΟΙ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΩΝ)	<p>Κέντρο Γυναικών Καρδίτσας</p> <p>Δήμος Καρδίτσας</p>
ΣΥΝΤΟΜΗ ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΤΟΥ ΜΕΤΡΟΥ (ΣΤΟΧΟΙ ΚΑΙ ΔΡΑΣΕΙΣ)	<p>Το Κέντρο Γυναικών Καρδίτσας λειτουργεί τμήματα που υποστηρίζουν τις ανάγκες των γυναικών με ολιστικό και διεπιστημονικό τρόπο:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. συμβουλευτικό κέντρο για γυναίκες που επέζησαν από βία με βάση το φύλο 2. τμήμα συμβουλευτικής και υποστήριξης της γυναικείας απασχόλησης και επιχειρηματικότητας (με συνεργάτες τη Συνεργατική Τράπεζα Καρδίτσας και τον Οργανισμό Ανάπτυξης Καρδίτσας) 3. βρεφονηπιακό σταθμό για παιδιά ηλικίας 2 μηνών έως την προσχολική ηλικία, που λειτουργεί 2 τμήματα, ένα το πρωί και ένα το απόγευμα, για την εξυπηρέτηση εργαζόμενων γονέων
ΚΥΡΙΟ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑ ΚΑΙ ΑΝΑΜΕΝΟΜΕΝΕΣ ΜΑΚΡΟΠΡΟΘΕΣΜΕΣ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ (ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΤΙΣ ΔΙΑΘΕΣΙΜΕΣ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΕΙΣ/ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΕΙΣ)	<p>Το Κέντρο Γυναικών Καρδίτσας είναι ένας από τους κύριους συμμετέχοντες στο τοπικό οικοσύστημα της Καρδίτσας. Υπογράφοντας πρωτόκολλα συνεργασίας, Το Κέντρο Γυναικών Καρδίτσας δημιούργησε και διαθέτει ένα ευρύ δίκτυο συνεργασιών με ιδρύματα και εμπειρογνώμονες, με πρωταρχικό στόχο την ενδυνάμωση/ενίσχυση των γυναικών</p>

6. Στήριξη σε αυτοαπασχολούμενες γυναίκες

Η ενδυνάμωση των γυναικών στην αγορά εργασίας και η βελτίωση της πρόσβασης σημαίνει επίσης πως τους δίνεται η δυνατότητα να ακμάσουν ως επιχειρηματίες και επενδύτριες. Η πολιτική συνεκτικότητας της ΕΕ υποστηρίζει την γυναικεία επιχειρηματικότητα, την (επαν)ένταξή τους στην αγορά εργασίας και την ισότητα των φύλων σε παραδοσιακά ανδρικούς τομείς.

Για τη διευκόλυνση της δημιουργίας γυναικών επιχειρηματιών, πρέπει να αφαιρεθούν τα εμπόδια για τη συμμετοχή των γυναικών στην οικονομική ζωή, και η χρήση αγαθών, οικονομικών υπηρεσιών και η πρόσβαση σε χρηματοδότηση πρέπει να είναι εγγυημένες για τις γυναίκες, με βάση την ισότητα αντρών και γυναικών.

Επιπρόσθετα, είναι καίριας σημασίας η υποστήριξη γυναικών επιχειρηματιών/αυτοαπασχολούμενων για την εστίαση σε νέες ευκαιρίες στην ψηφιακή και πράσινη οικονομία μέσω στοχευμένων εργαλείων, δικτύων και επιχειρηματικής εκπαίδευσης.

Κανονιστική αντιμετώπιση και κυρίες νομοθετικές αναφορές:

Σύμφωνα με τη CEDAW, τα Κράτη Μέλη πρέπει να λάβουν όλα τα κατάλληλα μέτρα για την εξουδετέρωση των διακρίσεων κατά των γυναικών ώστε να εξασφαλιστεί, με βάση την ισότητα ανδρών και γυναικών, το δικαίωμα σε τραπεζικά δάνεια, υποθήκες και άλλες μορφές οικονομικής πίστωσης (αρθ.13). **Αυτή η πρόβλεψη απαιτεί από τα Κράτη να ρυθμίζουν την δραστηριότητα τρίτων που σε πολλές περιπτώσεις δεν είναι δημόσια σώματα.**

Η Ευρωπαϊκή Οδηγία 2010/41/EU για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών που δραστηριοποιούνται με αυτοαπασχολούμενο τρόπο (καταργώντας την Οδηγία Συμβουλίου 86/613/EEC) θέτει ένα πλαίσιο για την υλοποίηση στα Κράτη Μέλη της αρχής της ίσης μεταχείρισης αντρών και γυναικών που δραστηριοποιούνται με αυτοαπασχολούμενο τρόπο, ή συμβάλουν στην αναζήτηση μιας τέτοιας δραστηριότητας (αρθ. 1). Αυτή η οδηγία λοιπόν καλύπτει τις συζύγους ή τις δια βίου συντρόφους των αυτοαπασχολούμενων εργαζομένων, όπου δεν είναι υπάλληλοι ή επαγγελματικοί συντάκται, αλλά συστηματικά συμμετέχουν στις δραστηριότητες του αυτοαπασχολούμενου εργαζόμενου και πραγματοποιούν τα ίδια ή βοηθητικά καθήκοντα (αρθ. 2).

Η αρχή της ίσης μεταχείρισης που έχει τεθεί από την οδηγία απαγορεύει άμεσες ή έμμεσες διακρίσεις με βάση το φύλο, σε ιδιωτικό και δημόσιο τομέα, σε σχέση με την εκκίνηση, τον εξοπλισμό ή την επέκταση μιας εταιρίας ή μιας αυτοαπασχολούμενης δραστηριότητας (αρθ. 4).

Σ' αυτόν επίσης τον τομέα, τα Κράτη Μέλη μπορούν να διατηρούν ή να υιοθετούν μέτρα (θετικές δράσεις), που στοχεύουν για παράδειγμα στην προώθηση των γυναικείων επιχειρηματικών πρωτοβουλιών, έχοντας κατά νου την εξασφάλιση πρακτικής πλήρους ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών στην επαγγελματική ζωή (αρθ. 5).

Σύμφωνα με την Οδηγία, τα Κράτη Μέλη θα εξασφαλίσουν παροχές μητρότητας σε αυτοαπασχολούμενες εργαζόμενες γυναίκες και στις γυναίκες συζύγους και συντρόφους (αρθ. 8) έτσι ώστε να χορηγήσουν ένα ικανό επίδομα μητρότητας που θα επιτρέπει διακοπές στην επαγγελματική τους δραστηριότητα σε περίπτωση εγκυμοσύνης ή μητρότητας για τουλάχιστον 14 εβδομάδες. Για τις συζύγους και τις συντρόφους εξασφαλίζεται επίσης κοινωνική προστασία (αρθ. 7).

Νομικά ή διοικητικά πρακτικά θα πρέπει να είναι διαθέσιμα σε όλα τα άτομα που θεωρούν πως έχουν υποστεί ζημιά ή απώλεια ως αποτέλεσμα αποτυχίας εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης (αρθ. 9) και μέτρα αποζημίωσης ή επανόρθωσης θα εισαχθούν από τα Κράτη Μέλη για τη ζημιά ή απώλεια που υπέστη κάποιο άτομο ως αποτέλεσμα έμφυλων διακρίσεων (αρθ. 10).

Η απαγόρευση άμεσων ή έμμεσων έμφυλων διακρίσεων σε σχέση με τις συνθήκες πρόσβασης στην αυτοαπασχόληση δηλώθηκε επίσης στην **Οδηγία 2006/54/EC** (αρθ. 14, παρ. 1, c);

Σύμφωνα με την **Οδηγία 2004/113/EC, που εφαρμόζει την αρχή της ίσης μεταχείρισης αντρών και γυναικών στην πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες**, δεν θα υπάρχει καμία άμεση ή έμμεση έμφυλη διάκριση, συμπεριλαμβανομένης της λιγότερο ευνοϊκής μεταχείρισης των γυναικών για λόγους εγκυμοσύνης και μητρότητας (αρθ. 4, παρ 1 a), b). Αυτή η πρόβλεψη θα είναι δίχως προκαταλήψεις προς πιο ευνοϊκές προβλέψεις που αφορούν την προστασία των γυναικών κατά την εγκυμοσύνη και τη μητρότητα (αρθ. 4, παρ 2). Επιπλέον, οι διαφορές στη μεταχείριση επιτρέπονται αν η παροχή αγαθών και υπηρεσιών αποκλειστικά ή κυρίως σε μέλη ενός φύλου δικαιολογείται από έναν δικαιολογημένο στόχο και ο τρόπος επίτευξης αυτού του στόχου είναι κατάλληλος και αναγκαίος (αρθ. 4, παρ. 5), ενώ η αρχή της ίσης μεταχείρισης δεν θα εμποδίσει κάποιο Κράτος Μέλος από τη διατήρηση ή την υιοθέτηση συγκεκριμένων μέτρων (θετικών δράσεων) για την πρόληψη ή την αντιστάθμιση μειονεκτημάτων σχετιζόμενων με το φύλο (αρθ. 6), με στόχο την επίτευξη πραγματικής πλήρους ισότητας μεταξύ αντρών και γυναικών.

Τέλος, σε όλα τα καινούρια συμβόλαια, η Οδηγία αναφέρει πως η χρήση του φύλου ως παράγοντα στον υπολογισμό των παροχών και οφελών για λόγους ασφάλισης και σχετικών οικονομικών υπηρεσιών δεν θα οδηγήσει σε διαφορές στις παροχές και οφέλη των ατόμων (αρθ. 5).

υπαρχουσες και μελλοντικές ευρωπαϊκές πολιτικές και σχετικά παραδείγματα που υιοθετήθηκαν από όργανα της ε.ε.

Το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (ESF) προάγει την επιχειρηματικότητα μέσω οικονομικών και επαγγελματικών υπηρεσιών υποστήριξης. Σε αυτό το πλαίσιο, στοχευμένη υποστήριξη παρέχεται σε υποεκπροσωπούμενες και μη προνομιούχες ομάδες, συμπεριλαμβανομένων των γυναικών επιχειρηματιών. Το ESF ενθαρρύνει επίσης την επιχειρηματικότητα ως μια οδό προς την επαγγελματική ζωή²⁹. Ιδιαίτερως, οι γυναίκες σε αγροτικές περιοχές υποστηρίζονται στην δημιουργία τουριστικών δραστηριοτήτων, ενώ σε άτομα (ειδικά γυναίκες) με παιδιά προσφέρονται IT δεξιότητες για τη δημιουργία online εταιριών βασισμένων στο σπίτι.

Στοχευμένα μέτρα που θα προωθούν τη συμμετοχή των γυναικών στην καινοτομία θα αναπτυχθούν υπό του προγράμματος **Horizon Europe 2021 - European Innovation Council (το βασικό χρηματοδοτικό πρόγραμμα της ΕΕ για έρευνα και καινοτομία)**. Σε αυτό το κάλεσμα οι γυναίκες υποψήφιες ενθαρρύνονται ιδιαίτερως να κάνουν αίτηση, και το πρόγραμμα παρέχει και το Βραβείο της ΕΕ για Καινοτόμες γυναίκες, το οποίο τιμά τις γυναίκες επιχειρηματίες πίσω από ρηξικέλευθες καινοτομίες. Με αυτόν τον τρόπο η ΕΕ προσπαθεί να ευαισθητοποιήσει για την ανάγκη ύπαρξης περισσότερων καινοτόμων γυναικών και να δημιουργήσει πρότυπα για τις απανταχού γυναίκες και κορίτσια.³⁰

στο πλαίσιο της ευρωπαϊκής στρατηγικής 2020-2025, η επιτροπή προαγει επίσης την παρουσία γυναικών σε θέσεις λήψης αποφάσεων σε ιδιωτικά κεφάλαια και χρηματοδοτήσεις κεφαλαίων και υποστηρίζει χρηματοδοτικές επενδύσεις με προγράμματα έμφυλης ποικιλομορφίας. **μια οικονομική έμφυλη πρωτοβουλία υπό το πρόγραμμα Invest EU θα ξεκινήσει από την ευρωπαϊκή επιτροπή για να ΣΥΓΚΕΝΤΡΩΣΕΙ χρηματοδότηση για εταιρίες των οποίων ηγούνται γυναίκες**

Με την παροδο των ετών, παρέχονται πολλά σχετικά ευρωπαϊκά εργαλεία και δίκτυα για την

²⁹ <https://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=457&langId=en>

³⁰ <https://ec.europa.eu/research/eic/index.cfm> .

στηριξη της γυναικείας επιχειρηματικότητας: το **ευρωπαϊκό δίκτυο για την προώθηση της γυναικείας επιχειρηματικότητας wes31**, το **ευρωπαϊκό δίκτυο γυναικών πρεσβειρών επιχειρηματικότητας32** και το **ευρωπαϊκό δίκτυο μεντορών για τις γυναίκες επιχειρηματίες**³³.

πιο πρόσφατα: η ευρωπαϊκή online πλατφόρμα wegate δημιουργήθηκε το Σεπτέμβριο του 2016 για να παρέχει πληροφορίες και συνδέσμους σχετικά με την πρόσβαση σε εκπαίδευση, καθοδήγηση, συμβουλευτική και ευκαιρίες επαγγελματικών δικτύων· το δίκτυο enterprise europe network (een) έχει μια ομάδα γυναικείας επιχειρηματικότητας στο facebook που συγκεντρώνει 21 συνεταιρικούς οργανισμούς σε 14 χώρες. η ομάδα συνδέει γυναίκες επιχειρηματίες στις δραστηριότητες του δικτύου σχετικά με την υποστήριξη της απασχόλησης και της καινοτομίας και παρέχει σαφείς υπηρεσίες, όπως επαγγελματικούς συνεταιρισμούς, πρόσβαση σε ξένες αγορές, κτλ· η ευρωπαϊκή επιτροπή γυναικείας απασχόλησης angels and women entrepreneurs – δημιουργήθηκε το 2017 μέσω 4 προγραμμάτων που καλύπτουν 14 χώρες της εε και χρηματοδοτήθηκε από το ευρωπαϊκό κοινοβούλιο – για την υποστήριξη των γυναικών επιχειρηματιών στην πρόσβαση εναλλακτικών πηγών χρηματοδότησης.

ΠΑΝΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ONLINE ΠΛΑΤΦΟΡΜΑ WE GATE – Η Ευρωπαϊκή Πύλη για τη Γυναίκα Επιχειρηματικότητα (2016-σήμερα)

Η WEgate είναι μια online πλατφόρμα που ξεκίνησε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή (DG GROW) με τη συμβολή του Προγράμματος EU COSME έτσι ώστε να στηρίξει ένα δίκτυο που να αποτελείται από έναν αυξανόμενο και ποικιλόμορφο αριθμό ενδιαφερομένων που προσπαθούν να υποστηρίξουν τις γυναίκες επιχειρηματίες ανά την Ευρώπη. Την πλατφόρμα διαχειρίζεται μια κοινοπραξία επικεφαλής της οποίας είναι η Ευρωπαϊκή Συμμαχία Μικρών Επιχειρήσεων (ESBA) και επίσης αποτελείται από τις Business Angels Europe (BAE), MIR Foundation (Ίδρυμα για τη Διαχείριση και την Βιομηχανική Έρευνα) και την GYB International.

Κατά τη δημιουργία και διαχείριση μιας επιχείρησης, οι γυναίκες ιδιαίτερα, αντιμετωπίζουν προκλήσεις όπως η πρόσβαση σε κεφάλαιο, πληροφορία, επιχειρηματικά δίκτυα και εκπαίδευση και πολλά προβλήματα ισορροπίας εργασίας-ζωής. Για αυτό λοιπόν πρέπει να έχουν όλα τα πιθανά υποστηρικτικά υλικά στη διάθεσή τους. Σε αυτή τη βάση, η WEgate ενώνει όλες τις πρωτοβουλίες που υποστηρίζουν τη γυναικεία επιχειρηματικότητα σε μια πλατφόρμα αφιερωμένη στις γυναίκες επιχειρηματίες και στις ανάγκες τους που σχετίζονται με την έναρξη, χρηματοδότηση και διαχείριση των επιχειρήσεών τους. Πρόθεση είναι η δημιουργία ενός κέντρου που θα συνδέει τις γυναίκες επιχειρηματίες με υποστηρικτικούς οργανισμούς σε τοπικό, περιφερειακό, εθνικό και Ευρωπαϊκό επίπεδο, διευκολύνοντας έτσι την πρόσβαση σε καθοδηγητικά και επαγγελματικά δίκτυα ανά την Ευρώπη. Η δικτύωση είναι κομβικής σημασίας όχι μόνο όταν ξεκινάει μια επιχείρηση έτσι ώστε να υπάρχει ανταλλαγή γνώσης και αύξηση της αυτοπεποίθησης, αλλά επίσης για απόκτηση ορατότητας σε όλα τα στάδια της λειτουργίας μιας επιχείρησης.

Η πλατφόρμα δεν παρέχει υποστηρικτικές υπηρεσίες ή συμβουλές (δεν έχει εμπορικούς σκοπούς). Το περιεχόμενο και οι πόροι της WEgate στοχεύουν στην καθοδήγηση γυναικών σε άλλες πηγές πληροφοριών ή επαφές (άλλους υποστηρικτικούς οργανισμούς και γυναίκες επιχειρηματίες) που μπορούν να τις στηρίξουν και να απαντήσουν στις ξεχωριστές ερωτήσεις τους, για παράδειγμα στο πώς να βρουν πληροφορίες για να τρέχουν μια επιχείρηση στην Ευρώπη, όπως το πώς να την ξεκινήσουν ή να την αναπτύξουν ή να βρουν πρόσβαση σε κεφάλαια (ένα τμήμα της πλατφόρμας σχετίζεται συγκεκριμένα με χρηματοδότηση και οικονομικά). Η πλατφόρμα περιλαμβάνει τόσο την πιθανότητα φιλτραρίσματος για πολλές Ευρωπαϊκές χώρες σε πολλές από τις σελίδες της, όσο και μια διεθνή οπτική όπου είναι πιθανή, ώστε να βοηθήσει τις γυναίκες να επεκτείνουν το δίκτυό τους, ακόμη και εκτός Ευρώπης.

³¹ Είναι ένα δίκτυο πολιτικών με μέλη από 31 Ευρωπαϊκά έθνη (οι χώρες της ΕΕ, η Ισλανδία, η Νορβηγία και η Τουρκία), των οποίων οι εκπρόσωποι αντιπροσωπεύουν εθνικές κυβερνήσεις και θεσμούς.

³² Ξεκίνησε το 2009, αποτελείται από 270 επιχειρηματίες από 22 Ευρωπαϊκές χώρες, με στόχο να δρουν ως πρότυπα μοιραζόμενες τις ιστορίες τους για να ευαισθητοποιήσουν και να ενθαρρύνουν την επιχειρηματικότητα ως μια επιλογή σταδιοδρομίας για γυναίκες κάθε ηλικίας.

³³ Το Δίκτυο Μεντορών δημιουργήθηκε το 2011(70 Ευρωπαϊκές χώρες είναι μέρος του). Το δίκτυο παρέχει συμβουλές και στήριξη σε γυναίκες επιχειρηματίες για την εκκίνηση, διαχείριση και ανάπτυξη των επιχειρήσεών τους στα αρχικά στάδια.

Στη WEgate δημοσιεύονται τακτικά ιστορίες επιτυχίας, προκλήσεις, χρήσιμες συμβουλές, νέα και εκδηλώσεις που σχετίζονται με τη γυναικεία επιχειρηματικότητα. Το περιεχόμενο διαμοιράζεται επίσης μέσω της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και το κανάλι Μέσων Κοινωνικής Δικτύωσης της EASME³⁴. Επιπρόσθετα, η εγγραφή στην πλατφόρμα επιτρέπει στις γυναίκες επιχειρηματίες την είσοδο στην κοινότητα, την ανταλλαγή γνώσης και βέλτιστων πρακτικών που συλλέγονται στην πλατφόρμα, όπως επίσης και το να αναγνωριστούν ως ένα πρόσωπο πόρων για άλλες γυναίκες επιχειρηματίες ή οργανώσεις του πεδίου.

Πρόσφατα, η WEgate άνοιξε το WE barometer 2021. Η φετινή έκδοση είναι αφιερωμένη στην εύρεση του καλύτερου τρόπου υποστήριξης της ανάπτυξης των επιχειρήσεων γυναικών επιχειρηματιών στην Ευρώπη.

Τα δεδομένα που θα συγκεντρωθούν από την έρευνα αυτή θα καθορίσουν τον σχεδιασμό της πλατφόρμας και τις δράσεις για τους μήνες που ακολουθούν, καθώς και την διαδικασία λήψης αποφάσεων των Ευρωπαίων πολιτικών.

6.1. ΕΘΝΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

1. Περιγραφή του θέματος (σύντομη περιγραφή του θέματος, έως 10-15 γραμμές)

Κατευθυντήριες γραμμές: Περιγράψτε το θέμα που υπογραμμίζει τη συνάφεια του σε εθνικό επίπεδο: από τότε που αντιμετωπίστηκε / αντιμετωπίστηκε. Αντιμετωπίζεται πολύ ή λίγο; Πιθανές διαστάσεις του φαινομένου (%), κύρια κρίσιμα σημεία και προκλήσεις (τι να κάνουμε στο επόμενο μέλλον) σε αυτό το θέμα σε εθνικό επίπεδο (έως 15 γραμμές)

Στην Ελλάδα, η γυναικεία επιχειρηματικότητα στρέφεται στην πλειοψηφία της στους κλάδους:

- » Εμπόριο και λοιπές υπηρεσίες (67,6% συνολικά από τις οποίες 27,9% εμπόριο και 39,7% λοιπές υπηρεσίες
- » Βιομηχανία με 17,6%
- » Τουρισμός με 12,3%
- » Χρηματοπιστωτικός τομέας 2,5%

Πολύ περισσότερο σε σχέση με τους άνδρες οι γυναίκες ασχολούνται από ανάγκη με την επιχειρηματικότητα και όχι επειδή θεωρούν την επιχειρηματική δραστηριότητα ευκαιρία Από το σύνολο των γυναικείων επιχειρήσεων για το 37,4% των γυναικών επιχειρηματιών η ανάγκη αποτέλεσε το βασικό κίνητρο. Τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες επιχειρηματίες σχετίζονται με παράγοντες που οφείλονται στο περιβάλλον, οικογενειακό, εκπαιδευτικό, οικονομικό, κοινωνικό, πολιτικό. Για την στήριξη της γυναικείας αυτοαποσχόλησης και στην προηγούμενη προγραμματική περίοδο αλλά και στην τρέχουσα, Επιχειρησιακά Προγράμματα Υπουργείου ή Περιφερειών χρηματοδοτούν, μέσω ΟΑΕΔ και άλλων οργανισμών, την έναρξη επιχειρηματικής δραστηριότητας.

³⁴ Το Εκτελεστικό Γραφείο για Μικρομεσαίες Επιχειρήσεις (EASME) δημιουργήθηκε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή για να διαχειριστεί εκ μέρους της αρκετά προγράμματα της ΕΕ στους τομείς υποστήριξης και καινοτομίας SME, περιβάλλοντος, κλιματικής δράσης, ενέργειας και ναυτιλιακών υποθέσεων.

2. Υφιστάμενο νομικό και κανονιστικό πλαίσιο και βασικές νομοθετικές παραπομπές (σύντομη περιγραφή, έως 15-20 γραμμές)

Κατευθυντήριες γραμμές: Παρακαλώ, αναφέρετε τα κύρια ρυθμιστικά μέτρα που ισχύουν επί του παρόντος σε εθνικό επίπεδο σχετικά με το θέμα για την προώθηση των εργατικών και κοινωνικών οικονομικών δικαιωμάτων των γυναικών. Αναφέρετε και συνοψίστε τα πιο σημαντικά περιεχόμενα, φροντίζοντας να υποδείξετε τα άρθρα αναφοράς, συμπεριλαμβανομένης της έκθεσης με κείμενο που μπορείτε να συνδέσετε για να δείτε ολόκληρο το άρθρο. Μόνο, τα πιο σχετικά άρθρα, εάν κριθεί απαραίτητο, μπορούν να αναφέρονται στο κείμενο με εισαγωγικά και με πλάγιους χαρακτήρες. Αναφέρετε επίσης τα εργασιακά, κοινωνικοοικονομικά δικαιώματα που στοχεύουν τους επιζώντες του *IPV* (εάν είναι παρόντες).

Ο νόμος 4097/2012³⁵ καθιερώνει το νομικό πλαίσιο για την εφαρμογή και προώθηση της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών κατά την άσκηση αυτοτελούς επαγγελματικής δραστηριότητας. Στην Ελλάδα εφαρμόζεται η Οδηγία 2010/41/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 7ης Ιουλίου 2010 και ισχύει από 04-08-2010 και αφορά κυρίως την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών που ασκούν αυτοτελή επαγγελματική δραστηριότητα. Στον τομέα της αυτοαπασχόλησης, η εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης σημαίνει ότι δεν πρέπει να υπάρχουν διακρίσεις λόγω φύλου, για παράδειγμα σε σχέση με τη σύσταση, τον εξοπλισμό ή την επέκταση επιχείρησης ή την έναρξη ή την επέκταση κάθε άλλης μορφής αυτοαπασχολούμενης δραστηριότητας. Χαρακτηριστικά το άρθρο 4 της οδηγίας αναφέρει: «1. Η αρχή της ίσης μεταχείρισης σημαίνει ότι δεν υφίσταται καμία διάκριση λόγω φύλου, στον δημόσιο ή ιδιωτικό τομέα, είτε άμεσα είτε έμμεσα, σε σχέση ιδίως με την οικογενειακή κατάσταση, ιδίως όσον αφορά τη σύσταση, την εγκατάσταση ή την επέκταση μιας επιχείρησης ή την έναρξη ή επέκταση κάθε άλλης μορφής αυτοτελούς επαγγελματικής δραστηριότητας. 2. Στους τομείς που καλύπτει η παράγραφος 1, η παρενόχληση και η γενετήσια παρενόχληση θεωρούνται μεταχείριση που ενέχει διάκριση λόγω φύλου και, συνεπώς, απαγορεύονται. Το γεγονός ότι ένα άτομο απορρίπτει ή ανέχεται τέτοιου είδους συμπεριφορά δεν μπορεί να χρησιμοποιείται ως βάση για τη λήψη απόφασης που επηρεάζει το εν λόγω άτομο. 3. Στους τομείς που εμπίπτουν στην παράγραφο 1, η εντολή άνισης μεταχείρισης προσώπων λόγω φύλου θεωρείται διάκριση». Η παρούσα οδηγία θα πρέπει να εφαρμόζεται στους αυτοαπασχολούμενους εργαζόμενους και στους/στις συζύγους τους ή, εφόσον και κατά τον βαθμό που τους αναγνωρίζει το εθνικό δίκαιο, στους συντρόφους συμβίωσης, εφόσον αυτοί, υπό τους όρους που καθορίζει το εθνικό δίκαιο, συμμετέχουν συνήθως στις επιχειρηματικές τους δραστηριότητες. Προκειμένου να βελτιωθεί η κατάσταση των συζύγων και, εφόσον και κατά τον βαθμό που τους αναγνωρίζει το εθνικό δίκαιο, των συντρόφων συμβίωσης των αυτοαπασχολούμενων εργαζομένων, η εργασία τους θα πρέπει να αναγνωρίζεται.

³⁵ <https://www.synigoros.gr/?i=stp.el.4097>

3. Τρέχουσες και επόμενες γενικές εθνικές πολιτικές και σχετικά παραδείγματα μέτρων / μέσων που εγκρίθηκαν (σύντομη περιγραφή, ανώτατες γραμμές 15-20)

Κατευθυντήριες γραμμές: Σημειώστε τις κύριες τρέχουσες και τις επόμενες **γενικές εθνικές πολιτικές** σχετικά με το θέμα που περιέχονται στα έγγραφα πολιτικής, τα εθνικά σχέδια δράσης κ.λπ. Η περιγραφή μπορεί επίσης να κυμαίνεται σε γενικά εθνικά μέτρα/ εργαλεία που έχουν σχεδιαστεί για να υποστηρίζουν τις γυναίκες στο πλαίσιο του συγκεκριμένου θέματος. Αναφέρετε επίσης πολιτικές και μέτρα που στοχεύουν ειδικά τους επιζώντες του *IPV* (εάν υπάρχουν).

Όλες αυτές οι γενικές πολιτικές και μέτρα πρέπει να περιγραφούν σύντομα. Μόνο ένα μέτρο για κάθε θέμα -το οποίο θεωρείται ιδιαίτερα σχετικό σε εθνικό επίπεδο (καλή πρακτική) - μπορεί να εμβαθύνει συμπληρώνοντας τον παρακάτω πίνακα (πίνακας 1). Οι καλές πρακτικές μπορούν επίσης να αναφέρονται στην εφαρμογή ενός εθνικού μέτρου από τα *AVC* κατά τη διάρκεια των δραστηριοτήτων τους, προκειμένου να υποστηρίξουν τους επιζώντες του *IPV*.

Ο πίνακας δημιουργήθηκε για να διευκολύνει τη συλλογή πληροφοριών σχετικά με τις κύριες πτυχές που πρέπει να περιλαμβάνονται κατά την περιγραφή ενός μέτρου/καλής πρακτικής, προκειμένου να διασφαλιστεί η συνέπεια και η ομοιογένεια σε όλες τις περιγραφές από τις εθνικές εκθέσεις. Στην τελική έκδοση του φυλλαδίου ο πίνακας θα αντικατασταθεί με απλά κουτιά στα οποία θα εμφανίζονται τα μέτρα / καλές πρακτικές

Στην κατάρτιση του Εθνικού Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2021-2025 κατατέθηκαν και συμπεριλήφθηκαν προτάσεις Υπουργείων, με γνώμονα την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στις πολιτικές τους, δράσεις που βρίσκονται σε εξέλιξη αλλά και δράσεις που προτείνεται να υλοποιηθούν είτε από τα ίδια τα υπουργεία λόγω αρμοδιότητας, είτε σε συνεργασία με άλλους συναρμόδιους φορείς. Το Υπουργείο Ανάπτυξης και Επενδύσεων την πρωτοβουλία του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων για την δημιουργία του «Κέντρου Καινοτομίας για Γυναίκες – #GIL4W». Το έργο αυτό στοχεύει αφενός στη θεματική συνεργασία κυβερνητικών και κοινωνικών φορέων και φορέων της αγοράς, αλλά και στη δέσμευσή τους ότι η υιοθέτηση της τεχνολογίας και της καινοτομίας δεν θα προκαλεί αύξηση της κοινωνικής και οικονομικής ανισότητας. Μια ακόμη δράση είναι **η Δημιουργία του Εθνικού Μητρώου Νεοφυών Επιχειρήσεων “Elevate Greece”**: Το ElevateGreece αποτελεί την πύλη εισόδου του οικοσυστήματος καινοτομίας της χώρας. Αποσκοπεί στην ενίσχυση, ανάπτυξη και εξωστρέφεια των ελληνικών νεοφυών επιχειρήσεων. Στόχος του “Elevate Greece” είναι, μεταξύ άλλων, η ανάδειξη των νεοφυών επιχειρήσεων όπου συμμετέχουν και γυναίκες επιχειρηματίες. Στο πλαίσιο αυτό, σχεδιάζονται τα πρώτα Βραβεία Νεοφυούς Επιχειρηματικότητας του Elevate Greece με χορήγηση ειδικά σχεδιασμένου βραβείου για την Γυναικεία Καινοτόμο Επιχειρηματικότητα.

ΠΙΝΑΚΑΣ 5 – ΣΧΕΤΙΚΟ ΕΘΝΙΚΟ ΜΕΤΡΟ / ΕΡΓΑΛΕΙΟ / ΠΡΑΚΤΙΚΗ (ΚΑΛΗ ΠΡΑΚΤΙΚΗ)

ΤΙΤΛΟΣ ΤΟΥ ΜΕΤΡΟΥ	Κέντρο Καινοτομίας για Γυναίκες - #GIL4W
ΥΠΕΥΘΥΝΗ ΑΡΧΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΦΑΡΜΟΓΗ	Υπουργείο Ανάπτυξης και Επενδύσεων Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων
ΠΕΡΙΟΔΟΣ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ	2021
ΕΔΑΦΙΚΗ ΚΑΛΥΨΗ (ΕΘΝΙΚΗ, ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗ, ΤΟΠΙΚΗ)	ΕΘΝΙΚΗ
ΣΤΟΧΟΣ	Το μέτρο στοχεύει αφενός στην θεματική συνεργασία κυβερνητικών και κοινωνικών φορέων και φορέων της αγοράς, αφετέρου στη δέσμευσή τους ότι η υιοθέτηση της τεχνολογίας και της καινοτομίας δεν θα προκαλεί αύξηση της κοινωνικής και οικονομικής ανισότητας.
ΚΥΡΙΟΙ ΣΥΝΕΡΓΑΤΕΣ/ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΕΣ (ΣΥΝΤΟΝΙΣΤΗΣ & ΕΤΑΙΡΟΙ ΤΟΥ ΕΡΓΟΥ/ΠΟΛΙΤΙΚΗ/ ΜΡΤΡΟ, ΡΟΛΟΙ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΩΝ)	Υπουργείο Ανάπτυξης και Επενδύσεων Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων και Δημογραφικής Πολιτικής (σύμφωνα με το ΕΣΔΙΦ 2021-2025, το οποίο βρίσκεται σε διαβούλευση σήμερα_ Ιούλιος 2021)
ΣΥΝΤΟΜΗ ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΤΟΥ ΜΕΤΡΟΥ (ΣΤΟΧΟΙ ΚΑΙ ΔΡΑΣΕΙΣ)	<p>Η πρωτοβουλία αποσκοπεί μεταξύ άλλων:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Στον σχεδιασμό καινοτόμων δράσεων που θα ενισχύουν την προσέλκυση περισσότερων των κοριτσιών σε σπουδές σε STEM και θα στοχεύουν στην αύξηση του ποσοστού συμμετοχής των γυναικών σε επιχειρήσεις που θα βασίζονται στην έρευνα και την καινοτομία. 2. Στη δημιουργία μια πλατφόρμας για την ανάπτυξη επιχειρηματικότητας που θα βασίζεται στην υψηλή τεχνολογία δημιουργώντας τις προϋποθέσεις για ίση συμμετοχή στο νέο περιβάλλον που διαμορφώνεται από τη συνεχή εξέλιξη της τεχνολογίας και δίνοντας ιδιαίτερη έμφαση στο γυναικείο ταλέντο. 3. Στην αξιολόγηση των επιπτώσεων πολιτικών με βάση το φύλο χρησιμοποιώντας μια προσέγγιση βάσει δεδομένων.
ΚΥΡΙΟ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑ ΚΑΙ ΑΝΑΜΕΝΟΜΕΝΕΣ ΜΑΚΡΟΠΡΟΘΕΣΜΕΣ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ (ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΤΙΣ ΔΙΑΘΕΣΙΜΕΣ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΕΙΣ/ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΕΙΣ)	Η ενδυνάμωση, ανάπτυξη, δικτύωση και εξωστρέφεια γυναικείων επιχειρήσεων στην Ελλάδα

7. Προστασία μητρότητας και εναρμόνιση εργασίας-προσωπικής ζωής και για τους δυο γονείς

Με την πάροδο των ετών, σχεδιάστηκε ένα σύστημα προστασίας για τις έγκυες εργαζόμενες, και για αυτές που έχουν γεννήσει πρόσφατα ή θηλάζουν, βασισμένο στο γεγονός πως χρειάζονται συγκεκριμένα μέτρα σε σχέση με την ασφάλεια και την υγεία τους, και για να αποφύγουν κάποιες μορφές δραστηριοτήτων που μπορούν να τις βάλουν σε συγκεκριμένο κίνδυνο. Το σύστημα προστασίας παρέχει επίσης στις έγκυες εργαζόμενες το δικαίωμα σε άδεια μητρότητας. Αυτό το σύστημα προστασίας δεν συγκρούεται με τις οδηγίες που αφορούν την ίση μεταχείριση αντρών και γυναικών.

Η ισορροπία εργασίας-προσωπικής ζωής παραμένει μια σημαντική πρόκληση για πολλούς γονείς και εργαζομένους με ευθύνες φροντίδας, ειδικά λόγω της αυξανόμενης συχνότητας παρατεταμένων ωραρίων εργασίας και την αλλαγή των προγραμμάτων εργασίας, με αρνητικό αντίκτυπο ειδικά στην απασχόληση των γυναικών.

Στην πραγματικότητα, οι ευθύνες φροντίδας είναι από τους κύριους λόγους που οι γυναίκες τείνουν να δουλεύουν λιγότερο από τους άντρες και σε πιο κακοπληρωμένους τομείς, να κάνουν περισσότερες παύσεις σταδιοδρομίας και να έχουν λιγότερες και πιο αργές προαγωγές.

Η βελτίωση της ισορροπίας εργασίας-προσωπικής ζωής για όλους τους εργαζομένους (γυναίκες και άντρες) και η προώθηση ίσου διαχωρισμού των ευθυνών φροντίδας ανάμεσα στους γονείς είναι λοιπόν καίριας σημασίας για την αντιμετώπιση των έμφυλων χασμάτων στην αγορά εργασίας. Και οι δύο γονείς πρέπει στην πραγματικότητα να νιώθουν πως έχουν υποχρεώσεις και δικαιώματα σε ό,τι έχει να κάνει με την οικογενειακή φροντίδα.

Προς το παρόν, η έλλειψη πληρωμένης γονεϊκής άδειας και άδειας πατρότητας σε πολλά Κράτη Μέλη, συντελεί στην χαμηλή αδειοδότηση των πατέρων.

Πέρα από τις γονεϊκές άδειες, από τα πιο αποτελεσματικά μέτρα για την προώθηση της ισορροπίας εργασίας-ζωής και τον ισόποσο καταμερισμό των ευθυνών φροντίδας ανάμεσα στους γονείς, είναι το εύλεκτο ωράριο εργασίας για όλους τους εργαζομένους.

Κανονιστική αντιμετώπιση και κυρίες νομοθετικές αναφορές:

Σύμφωνα με τη **CEDAW** (αρθ. 11, παρ. 2, a, b, c, d), για την πρόληψη των διακρίσεων κατά των γυναικών λόγω γάμου ή μητρότητας, και για την εξασφάλιση του ουσιαστικού δικαιωμάτος τους στην εργασία, τα Κράτη Μέλη θα πάρουν τα κατάλληλα μέτρα έτσι ώστε να απαγορέψουν τις απολύσεις λόγω οικογενειακής κατάστασης, να εισάγουν πληρωμένη άδεια μητρότητας χωρίς απώλεια της απασχόλησης, να ενθαρρύνουν την πρόβλεψη ενός δικτύου εγκαταστάσεων παιδικής φροντίδας που θα επιτρέψει στους γονείς να συνδυάζουν οικογενειακές και επαγγελματικές υποχρεώσεις, όπως επίσης και να παρέχουν ειδική προστασία στις γυναίκες κατά την εγκυμοσύνη σε τύπους εργασίας που μπορεί να είναι βλαβεροί για αυτές.

Η Σύμβαση για την Προστασία της Μητρότητας του ILO, 2000 (No. 183) θεμελιώνει πως κάθε Μέλος θα υιοθετήσει τα κατάλληλα μέτρα για να εξασφαλίσει πως οι έγκυες γυναίκες ή αυτές που θηλάζουν δεν θα είναι υποχρεωμένες να κάνουν κάποια εργασία που έχει αποφασιστεί πως είναι επιβλαβής για την υγεία της μητέρας ή του παιδιού, ή όπου κάποια εκτίμηση έχει καθορίσει πως κάποιον σημαντικό κίνδυνο για αυτές (αρθ. 3). Οι γυναίκες θα δικαιούνται μια περίοδο άδειας μητρότητας όχι μικρότερη από 14 εβδομάδες (συμπεριλαμβανομένης μιας υποχρεωτικής περιόδου έξι εβδομάδων μετά τη γέννα, εκτός κι αν υπάρχει άλλη συμφωνία σε εθνικό επίπεδο (αρθ. 4)), ενώ θα δικαιούνται και άδεια σε περίπτωση ασθένειας ή επιπλοκών (αρθ. 5). Και στις δυο περιπτώσεις, σύμφωνα με το αρθ. 6, χρηματικά βοηθήματα θα παρέχονται στις γυναίκες, και το ποσό αυτών για

την άδεια μητρότητας δεν θα είναι λιγότερο από τα δυο τρίτα του προηγούμενου μισθού της γυναίκας. Τα χρηματικά βοηθήματα θα εξασφαλίζουν επίσης πως η γυναίκα μπορεί να διατηρεί τον εαυτό και το παιδί της σε κατάλληλες συνθήκες υγείας και με ένα κατάλληλο επίπεδο διαβίωσης. Όταν μια γυναίκα δεν συμπληρώνει όλα τα κριτήρια για να δικαιούται χρηματικά βοηθήματα σύμφωνα με τους εθνικούς νόμους, θα δικαιούται κατάλληλα βοηθήματα μέσω κεφαλαίων κοινωνικής βοήθειας. Τέλος, θα παρέχονται ιατρικά βοηθήματα για τη γυναίκα και το παιδί της που περιλαμβάνουν προγεννητική φροντίδα, φροντίδα γέννησης και μεταγεννητική, καθώς και νοσοκομειακή φροντίδα αν χρειαστεί. Σε μια γυναίκα θα παρέχεται επίσης το δικαίωμα για ένα ή περισσότερα καθημερινά διαλείμματα ή καθημερινή μείωση ωραρίου για να θηλάζει το παιδί της και αυτά τα διαλείμματα ή μειώσεις θα καταγράφονται ως χρόνος εργασίας και θα ανταμείβονται αναλόγως (αρθ. 10).

Όσον αφορά τις προβλέψεις για την μητρότητα και τις διακρίσεις στην πρόσβαση στην απασχόληση (αρθ.9) και το δικαίωμα επιστροφής στην ίδια θέση μετά τη μητρότητα (Αρθ. 8), δείτε τις προηγούμενες σελίδες σε σχέση με την ισότητα των φύλων στην πρόσβαση στην εργασία και τα θέματα της γυναικείας σταδιοδρομίας και των ηγετικών θέσεων.

Η Οδηγία **92/85/EEC** για την εισαγωγή μέτρων για την ενθάρρυνση βελτιώσεων στην ασφάλεια και την υγεία στην εργασία των εγκύων εργαζομένων και αυτών που έχουν γεννήσει πρόσφατα ή θηλάζουν προβλέπει συγκεκριμένα την εργοδοτική υποχρέωση για εκτίμηση κάθε εργασιακής δραστηριότητας που βάζει σε κίνδυνο την ασφάλεια ή την υγεία της εργαζόμενης και αν είναι απαραίτητο την προσωρινή αλλαγή των εργασιακών συνθηκών και/ή των ωρών εργασίας της εργαζόμενης ή την μετακίνησή της σε άλλη θέση (αρθ. 4, 5). Η Οδηγία προβλέπει επίσης για περιπτώσεις στις οποίες απαγορεύεται η έκθεση στις καιρικές συνθήκες (αρθ. 6) και η νυχτερινή εργασία (αρθ. 7), το δικαίωμα στην άδεια μητρότητας τουλάχιστον για 14 εβδομάδες (art. 8), την απαγόρευση απόλυσης κατά την περίοδο από την αρχή της εγκυμοσύνης μέχρι το τέλος της άδειας μητρότητας (αρθ. 10) και ειδικά εργασιακά δικαιώματα σχετικά με το συμβόλαιο απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένων μιας πληρωμής και/ή το δικαίωμα σε ένα επαρκές επίδομα (αρθ. 11).

Η Οδηγία **2006/54/EC** ρυθμίζει την επιστροφή από την άδεια μητρότητας (**αρθ. 15**). **Προσδιορίζει** πως μια γυναίκα σε άδεια μητρότητας δικαιούται, μετά το τέλος της περιόδου της άδειας μητρότητας, να επιστρέψει στην εργασία της ή σε μια εφάμιλλη θέση με όρους και συνθήκες που δεν θα είναι λιγότερο ευνοϊκοί για αυτήν, και να επωφεληθεί από οποιαδήποτε βελτίωση στις εργασιακές συνθήκες που μπορεί να δικαιούταν κατά την απουσία της.

Η Οδηγία δίνει επίσης το δικαίωμα στα Κράτη Μέλη να αναγνωρίζουν άδεια πατρότητας και υιοθεσίας, διευκρινίζοντας πως τα Κράτη θα πρέπει να πάρουν τα απαραίτητα μέτρα για την προστασία των εργαζομένων αντρών και γυναικών απέναντι σε απολύσεις λόγω της άσκησης αυτών των δικαιωμάτων, και να εξασφαλίσουν πως στο τέλος μιας τέτοιας άδειας, δικαιούνται να επιστρέψουν στις εργασίες τους ή σε εφάμιλλες θέσεις με όρους και συνθήκες που δεν θα είναι λιγότερο ευνοϊκοί για αυτούς και να επωφεληθούν από οποιαδήποτε βελτίωση στις εργασιακές συνθήκες που μπορεί να δικαιούνταν κατά την απουσία τους. (αρθ 16).

Η πρόσφατη **Ευρωπαϊκή Οδηγία 2019/1158 για την εναρμόνιση εργασίας- προσωπικής ζωής για γονείς και φροντιστές (που αντικαθιστά την Οδηγία 2010/18/EU)**³⁶ θέτει τις ελάχιστες προϋποθέσεις που σχετίζονται με την άδεια πατρότητας 10 εργάσιμων ημερών σε περίπτωση γέννησης παιδιού του εργαζομένου (αρθ. 4), γονική άδεια – ατομικό δικαίωμα που ποσοτικοποιείται σε τουλάχιστον τέσσερις μήνες για κάθε γονέα, από τους οποίους οι δύο μήνες δεν είναι μεταφερόμενοι και μπορεί να ζητηθεί με ευέλικτους τρόπους (αρθ. 5), και άδεια φροντιστή που παρέχεται για πέντε εργάσιμες ημέρες τον χρόνο (αρθ. 6), το δικαίωμα σε άδεια από τη δουλειά λόγω ανωτέρας βίας

³⁶ Αναπτύσσει τους κανόνες που τέθηκαν από την Οδηγία 2010/18/EU και τους συμπληρώνει ενδυναμώνοντας τα υπάρχοντα δικαιώματα και εισάγοντας νέα

για επείγοντες οικογενειακούς λόγους (αρθ. 7). Αυτή η οδηγία δίνει επίσης το δικαίωμα πληρωμής ή επιδόματος σε εργαζομένους που εξασκούν το δικαίωμά τους σε άδεια (αρθ. 8) και το δικαίωμα να ζητήσουν ευέλικτες εργασιακές συνθήκες για λόγους φροντίδας για εργαζομένους με παιδιά άνω των 8 ετών και φροντιστές. (αρθ. 9).

Όλα τα δικαιώματα απασχόλησης θα διατηρούνται κατά τη διάρκεια των αδειών και στο τέλος των αδειών οι εργαζόμενοι θα δικαιούνται να επιστρέψουν στις δουλειές τους ή σε εφάμιλλες θέσεις με συνθήκες που δεν θα είναι λιγότερο ευνοϊκοί για αυτούς και να επωφεληθούν από οποιαδήποτε βελτίωση στις εργασιακές συνθήκες (αρθ. 10). Απαγορεύονται οποιεσδήποτε διακρίσεις λόγω των αδειών και της εξάσκησης του δικαιώματος στην άδεια (αρθ. 11), όπως και η απόλυση των εργαζομένων για τους ίδιους λόγους (αρθ. 12).

υπαρχουσες και μελλοντικές ευρωπαϊκές πολιτικές και σχετικά παραδείγματα που υιοθετήθηκαν από όργανα της ε.ε.

Η ανεπαρκής πρόσβαση σε ποιοτικές και προσίτες υπηρεσίες φροντίδας και ο άνισος καταμερισμός των ευθυνών φροντίδας μεταξύ των γονιών είναι δυο από τους βασικούς λόγους της ανισότητας των φύλων στην αγορά εργασίας.

Οι στόχοι της Βαρκελώνης για ποιοτική και οικονομική παιδική φροντίδα που τέθηκαν το 2002 από το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο, σχημάτισαν με την πάροδο των ετών ένα καίριο τμήμα της στρατηγικής της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την εξασφάλιση πως οι γυναίκες μπορούν να συμμετέχουν πλήρως στην αγορά εργασίας. Αυτοί οι στόχοι έχουν επιτευχθεί σήμερα, αλλά κάποια από τα Κράτη Μέλη υπολείπονται σε σημαντικό βαθμό³⁷. Για τους λόγους αυτούς, η Επιτροπή θα αναθεωρήσει τους στόχους της Βαρκελώνης το 2022 ώστε να εξασφαλίσει μια περαιτέρω ανοδική σύγκλιση μεταξύ των Κρατών Μελών όσον αφορά την προσχολική εκπαίδευση και φροντίδα. Επιπλέον, η Επιτροπή συνεχίζει να υποστηρίζει το έργο των Κρατών Μελών για τη βελτίωση της διαθεσιμότητας και της προσβασιμότητας ποιοτικών υπηρεσιών φροντίδας για παιδιά μέσω επενδύσεων από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο Plus, το Ευρωπαϊκό Ταμείο Περιφερειακής Ανάπτυξης, το πρόγραμμα InvestEU και το Ευρωπαϊκό Αγροτικό Ταμείο για την Αγροτική Ανάπτυξη.

The principles of gender equality Οι αρχές της ισότητας των φύλων και της ισορροπίας εργασίας-ζωής επιβεβαιώνονται και από τον **Ευρωπαϊκό Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων**, που δημιουργήθηκε από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο και την Επιτροπή στις 17 Νοεμβρίου του 2017 και από τον πιο πρόσφατο **Ευρωπαϊκό Πυλώνα Σχεδίου Δράσης για τα Κοινωνικά Δικαιώματα** (COM (2021) 102 final)³⁸ που καταγράφηκε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή το 2021.

Πιο πρόσφατα (Δεκέμβριος 2020), προχωρώντας από την **Οδηγία Εναρμόνισης Εργασίας-Προσωπικής Ζωής** (EU/2019/1158), το Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης³⁹ τόνισε τη σημασία μείωσης του έμφυλου μισθολογικού χάσματος, λαμβάνοντας υπόψιν τόσο την έμμισθη όσο και την **απλήρωτη** εργασία και καλώντας τα Κράτη Μέλη να λάβουν μέτρα για την εξασφάλιση ίσων επαγγελματικών ευκαιριών και για να πραγματοποιήσουν αυτό που δηλώνεται στην Οδηγία Ισορροπίας Εργασίας-Ζωής.

Επιπλέον, εξαιτίας της εισαγωγής υποχρεωτικής τηλεργασίας στους περισσότερους οικονομικούς τομείς, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο υπογράμμισε την ανάγκη για δημιουργία πιο συμπαγών ορίων μεταξύ

³⁷ https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/bcn_objectives-report2018_web_en.pdf.

³⁸ Μήνυμα από την Επιτροπή προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή, και την Επιτροπή των Περιφερειών. Ο Ευρωπαϊκός πυλώνας του σχεδίου δράσης για τα κοινωνικά δικαιώματα, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM%3A2021%3A102%3AFIN&qid=1614928358298>

³⁹ <https://www.consilium.europa.eu/media/47063/st13584-en20.pdf>

του χρόνου εργασίας και ζωής, χωρίς συνέπειες για τους εργαζομένους. Τον Ιανουάριο του 2021, κάλεσε την Επιτροπή να ετοιμάσει μια πρόταση για μια οδηγία⁴⁰ περί των ελάχιστων προδιαγραφών και συνθηκών που θα εξασφαλίσουν πως οι εργαζόμενοι θα είναι ικανοί να εξασκήσουν το δικαίωμά τους στην αποσύνδεση από την εργασία, τονίζοντας τη σημασία της επικέντρωσης στην ποιότητα της εργασιακής ζωής.

Συμπεράσματα του Συμβουλίου για την αντιμετώπιση του έμφυλου μισθολογικού χάσματος: εκτίμηση και κατανομή της πληρωμένης και απλήρωτης εργασίας (Δεκέμβριος 2020)

Στα συμπεράσματά του, το Συμβούλιο καλεί τα Κράτη Μέλη να λάβουν μέτρα για την ενθάρρυνση και διευκόλυνση της ίσης κατανομής της πληρωμένης και **απλήρωτης εργασίας φροντίδας** μεταξύ γυναικών και αντρών και να διευκολύνουν την ίση ανάληψη γονεϊκής άδειας, σύμφωνα με την Οδηγία για την Ισορροπία Εργασίας-Ζωής για Γονείς και Φροντιστές. Το Συμβούλιο καλεί επίσης τα Κράτη Μέλη να εξασφαλίσουν πως η απλήρωτη εργασία φροντίδας αναγνωρίζεται και εκτιμάται, βελτιώνοντας και την κατανόηση της κοινωνικής και οικονομικής σημασίας και αντίκτυπού της, με βάση ισχύοντα δεδομένα. Τα Συμπεράσματα του Συμβουλίου, συγκεκριμένα, υπογραμμίζουν την ανάγκη για βελτίωση των δημόσιων υποδομών και τη διαθεσιμότητα εξωτερικών υπηρεσιών υποστήριξης γυναικών και αντρών στον ίσο καταμερισμό της πληρωμένης εργασίας και της απλήρωτης εργασίας φροντίδας, ενώ προωθούν και την εξωτερική υπηρεσία άμεσης ή έμμεσης απλήρωτης εργασίας φροντίδας, εξετάζοντας για παράδειγμα, την πιθανότητα για οικονομική υποστήριξη εργαζόμενων γονέων, μονογονεϊκών οικογενειών ή συγγενών που φροντίζουν, για την χρήση προσωπικών και οικιακών υπηρεσιών. Οι δημόσιες δομές και οι εξωτερικές υπηρεσίες που παρέχουν άμεση φροντίδα, συμπεριλαμβανομένων των δημόσιων μεταφορών, πρέπει να σχεδιαστούν με ευέλικτο τρόπο έτσι ώστε να είναι διαθέσιμες, προσβάσιμες και οικονομικές για όλα τα νοικοκυριά ή πρόσωπα σε αγροτικές και αστικές περιοχές. Η βελτίωση της ποιότητας της φροντίδας πρέπει επίσης να πραγματοποιηθεί, προσφέροντας πιστοποιήσεις και εκπαίδευση στους εργαζομένους.

7.1. ΕΘΝΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

1. Περιγραφή του θέματος (σύντομη περιγραφή του θέματος, έως 10-15 γραμμές)

Κατευθυντήριες γραμμές: Περιγράψτε το θέμα που υπογραμμίζει τη συνάφεια του σε εθνικό επίπεδο: από τότε που αντιμετωπίστηκε / αντιμετωπίστηκε. Αντιμετωπίζεται πολύ ή λίγο; Πιθανές διαστάσεις του φαινομένου (%), κύρια κρίσιμα σημεία και προκλήσεις (τι να κάνουμε στο επόμενο μέλλον) σε αυτό το θέμα σε εθνικό επίπεδο (έως 15 γραμμές)

Στην Ελλάδα η εναρμόνιση της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής είναι ένα από τα θέματα που απασχολεί το σύνολο της κοινωνίας και κυρίως τις γυναίκες, καθώς αυτές είναι οι κύριοι αποδέκτες διακρίσεων από τους εργοδότες, ιδίως γυναίκες σε αναπαραγωγική ηλικία. Ένα σημαντικό εμπόδιο για τη συμμετοχή στην αγορά εργασίας είναι η απουσία υπηρεσιών ποιοτικής φροντίδας για παιδιά και ηλικιωμένους, καθήκοντα που παραδοσιακά «βαραίνουν» τη γυναίκα. Χαρακτηριστικό είναι το ποσοστό των γυναικών που δηλώνουν ότι η φροντίδα μικρών παιδιών επηρεάζει την εργασία τους, με το

⁴⁰ <https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20210114IPR95618/right-to-disconnect-should-be-an-eu-wide-fundamental-right-meps-say>

ποσοστό για τις γυναίκες να υπερβαίνει το διπλάσιο των ανδρών (32,0% έναντι 14,6%) (ΕΛΣΤΑΤ, 2018). Ειδικότερα δε, η διακοπή της καριέρας για τη φροντίδα των παιδιών αφορά κυρίως στις γυναίκες (49,7% έναντι 4,0% των ανδρών), το 10,9% των γυναικών δεν εργάστηκε προκειμένου να φροντίσει τα παιδιά του. Επιπλέον, καταγράφεται υστέρηση στην επαγγελματική ανέλιξη των γυναικών μέσα από το χαμηλό ποσοστό συμμετοχής τους σε διευθυντικές θέσεις.

Η προστασία της μητρότητας, πατρότητας και οικογενειακής ζωής γίνεται βάσει του νόμου 3896/2010, ενώ πρόσφατα, με το νόμο 4808/2021, ενσωματώθηκε η οδηγία (ΕΕ) 2019/1158 σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές.

2. Υφιστάμενο νομικό και κανονιστικό πλαίσιο και βασικές νομοθετικές παραπομπές (σύντομη περιγραφή, έως 15-20 γραμμές)

Κατευθυντήριες γραμμές: Παρακαλώ, αναφέρετε τα κύρια ρυθμιστικά μέτρα που ισχύουν επί του παρόντος σε εθνικό επίπεδο σχετικά με το θέμα για την προώθηση των εργατικών και κοινωνικών οικονομικών δικαιωμάτων των γυναικών. Αναφέρετε και συνοψίστε τα πιο σημαντικά περιεχόμενα, φροντίζοντας να υποδείξετε τα άρθρα αναφοράς, συμπεριλαμβανομένης της έκθεσης με κείμενο που μπορείτε να συνδέσετε για να δείτε ολόκληρο το άρθρο. Μόνο, τα πιο σχετικά άρθρα, εάν κριθεί απαραίτητο, μπορούν να αναφέρονται στο κείμενο με εισαγωγικά και με πλάγιους χαρακτήρες. Αναφέρετε επίσης τα εργασιακά, κοινωνικοοικονομικά δικαιώματα που στοχεύουν τους επιζώντες του *IPV* (εάν είναι παρόντες).

Στην Ελλάδα όσον αφορά την προστασία της μητρότητας κ.α. εφαρμόζεται κυρίως ο νόμος 1483/1984, που προβλέπει την προστασία και παρέχει διευκολύνσεις εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις, πιο συγκεκριμένα το άρθρο 14 αυτού αναφέρει: «Οι οικογενειακές υποχρεώσεις των εργαζομένων της παρ. 1 του άρθρου 1 δεν αποτελούν λόγο καταγγελίας της σχέσης εργασίας τους». Επίσης το άρθρο 15 του ίδιου νόμου αναφέρεται αποκλειστικά στην προστασία της μητρότητας. Στον νόμο **3896/2010** γίνεται εκτενής αναφορά στην προστασία της μητρότητας, πατρότητας και οικογενειακής ζωής. Πιο συγκεκριμένα το άρθρο 20 του παρόντος νόμου αναφέρει: «**1. Δεν θίγονται με τον παρόντα νόμο ειδικές διατάξεις νόμων, διαταγμάτων ή κανονισμών που ρυθμίζουν θέματα προστασίας της εγκυμοσύνης και της μητρότητας ή την προστασία της πατρότητας ή την προστασία της οικογενειακής ζωής. 2. Ο εργοδότης δεν μπορεί να αρνηθεί την πρόσληψη γυναίκας λόγω εγκυμοσύνης ή μητρότητας. Σε εργασίες όπου για την πρόσληψη απαιτείται η προσκόμιση ιατρικής βεβαίωσης, η έγκυος προσλαμβάνεται χωρίς την ιατρική αυτή βεβαίωση, εφόσον οι ιατρικές εξετάσεις που απαιτούνται είναι επικίνδυνες για την υγεία της ίδιας ή του εμβρύου. Στην περίπτωση αυτή, η προσκόμιση της ιατρικής βεβαίωσης γίνεται μετά τη λήξη της άδειας μητρότητας, με την επιφύλαξη των διατάξεων του Π.Δ. 176/1997 (ΦΕΚ 150 Α) και του π.δ. 41/2003 (ΦΕΚ 44 Α).** 3. Η προστασία του άρθρου 16 του παρόντος νόμου ισχύει και για τους εργαζόμενους που κάνουν χρήση οποιασδήποτε αδειας, η οποία προβλέπεται για τη γέννηση, ανατροφή ή υιοθεσία παιδιού.» Ο νόμος 3655/2008⁴¹, στο άρθρο 142, προβλέπει την ειδική παροχή προστασίας μητρότητας και ο νόμος 3528/2007⁴² (υπαλληλικός κώδικας), στα άρθρα 52 και 53 την άδεια μητρότητας και την άδεια ανατροφής παιδιού αντίστοιχα. Τέλος, **κάθε εργαζόμενος πατέρας δικαιούται άδεια πατρότητας δεκατεσσάρων (14) εργάσιμων ημερών** με αποδοχές, η οποία πρέπει να λαμβάνεται κατά τη γέννηση του τέκνου, σύμφωνα με το άρθρο 27 Ν. 4808/2021.⁴³

⁴¹ <http://www.epsilonnetwork.gr/attachments/meni/n.3655.2008.pdf>

⁴² [http://www.gspa.gr/\(9312290057116256\)/documents/%CF%85%CF%80%CE%B1%CE%BB%CE%BB%CE%B7%CE%BB%CE%B9%CE%BA%CE%B-F%CF%83%CE%BA%CF%89%CE%B4%CE%B9%CE%BA%CE%B1%CF%83.pdf](http://www.gspa.gr/(9312290057116256)/documents/%CF%85%CF%80%CE%B1%CE%BB%CE%BB%CE%B7%CE%BB%CE%B9%CE%BA%CE%B-F%CF%83%CE%BA%CF%89%CE%B4%CE%B9%CE%BA%CE%B1%CF%83.pdf)

⁴³ https://www.kepea.gr/uplds/file/2021/4808_2021.pdf

3. Τρέχουσες και επόμενες γενικές εθνικές πολιτικές και σχετικά παραδείγματα μέτρων / μέσων που εγκρίθηκαν (σύνοψη περιγραφή, ανώτατες γραμμές 15-20)

Κατευθυντήριες γραμμές: Σημειώστε τις κύριες τρέχουσες και τις επόμενες **γενικές εθνικές πολιτικές** σχετικά με το θέμα που περιέχονται στα έγγραφα πολιτικής, τα εθνικά σχέδια δράσης κ.λπ. Η περιγραφή μπορεί επίσης να κυμαίνεται σε γενικά εθνικά μέτρα/ εργαλεία που έχουν σχεδιαστεί για να υποστηρίζουν τις γυναίκες στο πλαίσιο του συγκεκριμένου θέματος. Αναφέρετε επίσης πολιτικές και μέτρα που στοχεύουν ειδικά τους επιζώντες του *IPV* (εάν υπάρχουν).

Όλες αυτές οι γενικές πολιτικές και μέτρα πρέπει να περιγραφούν σύντομα. Μόνο ένα μέτρο για κάθε θέμα -το οποίο θεωρείται ιδιαίτερα σχετικό σε εθνικό επίπεδο (καλή πρακτική) - μπορεί να εμβαθύνει συμπληρώνοντας τον παρακάτω πίνακα (πίνακας 1). Οι καλές πρακτικές μπορούν επίσης να αναφέρονται στην εφαρμογή ενός εθνικού μέτρου από τα *AVC* κατά τη διάρκεια των δραστηριοτήτων τους, προκειμένου να υποστηρίξουν τους επιζώντες του *IPV*.

Ο πίνακας δημιουργήθηκε για να διευκολύνει τη συλλογή πληροφοριών σχετικά με τις κύριες πτυχές που πρέπει να περιλαμβάνονται κατά την περιγραφή ενός μέτρου/καλής πρακτικής, προκειμένου να διασφαλιστεί η συνέπεια και η ομοιογένεια σε όλες τις περιγραφές από τις εθνικές εκθέσεις. Στην τελική έκδοση του φυλλαδίου ο πίνακας θα αντικατασταθεί με απλά κουτιά στα οποία θα εμφανίζονται τα μέτρα / καλές πρακτικές

Στην Έκθεση για το Σχέδιο Ανάπτυξης για την Ελληνική Οικονομία⁴⁴, αναφέρεται ότι κύριο εμπόδιο των γυναικών για τη συμμετοχή τους στην αγορά εργασίας είναι η απουσία υπηρεσιών ποιοτικής φροντίδας για παιδιά και ηλικιωμένους. Χαρακτηριστικό είναι το ποσοστό των γυναικών που δηλώνουν ότι η φροντίδα μικρών παιδιών επηρεάζει την εργασία τους, με το ποσοστό για τις γυναίκες να υπερβαίνει το διπλάσιο των ανδρών (32,0% έναντι 14,6%) (ΕΛΣΤΑΤ, 2018). Η διακοπή της καριέρας για τη φροντίδα των παιδιών αφορά κυρίως στις γυναίκες (49,7% έναντι 4,0% των ανδρών), ενώ το 10,9% των γυναικών δεν εργάστηκε προκειμένου να φροντίσει τα παιδιά του.

Το πρόγραμμα «Νταντάδες της Γειτονιάς» εμπίπτει στον άξονα δράσεων υπέρ της συμφιλίωσης οικογενειακής και επαγγελματικής ή/και προσωπικής ζωής, ο οποίος αποτελεί έναν από τους βασικούς στόχους της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την ισότητα, για τα επόμενα χρόνια. Το έργο θα υλοποιηθεί, σε πιλοτικό αρχικά επίπεδο εντός του 2021, με στόχο την καθολική εφαρμογή του στη νέα προγραμματική περίοδο 2021-2027. Το πρόγραμμα αυτό αφορά κυρίως τη φύλαξη βρεφών ηλικίας από έξι μηνών έως 2,5 ετών και προβλέπει την οικονομική ενίσχυση των εργαζομένων -κυρίως- γονέων, των μονογονέων, των αναδόχων και γενικά της οικογένειας οριζόντια, για τη φύλαξη του παιδιού ή των παιδιών τους, είτε εντός της οικογενειακής εστίας είτε στο σπίτι μιας/ενός παιδαγωγού-φροντιστή.

⁴⁴ <https://government.gov.gr/schedio-anaptixis-gia-tin-elliniki-ikonomia/>

ΠΙΝΑΚΑΣ 6 – ΣΧΕΤΙΚΟ ΕΘΝΙΚΟ ΜΕΤΡΟ / ΕΡΓΑΛΕΙΟ / ΠΡΑΚΤΙΚΗ (ΚΑΛΗ ΠΡΑΚΤΙΚΗ)

ΤΙΤΛΟΣ ΤΟΥ ΜΕΤΡΟΥ	«Νταντάδες της γειτονιάς»
ΥΠΕΥΘΥΝΗ ΑΡΧΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΦΑΡΜΟΓΗ	Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων
ΠΕΡΙΟΔΟΣ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ	2021
ΕΔΑΦΙΚΗ ΚΑΛΥΨΗ (ΕΘΝΙΚΗ, ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗ, ΤΟΠΙΚΗ)	Πιλοτική εφαρμογή σε ΤΟΠΙΚΟ επίπεδο 2021 ΕΘΝΙΚΟ 2022
ΣΤΟΧΟΣ	Οι εργαζόμενοι γονείς, οι μονογονεϊκές οικογένειες και οι ανάδοχοι γονείς θα μπορούν να λαμβάνουν οικονομική υποστήριξη για τη φροντίδα βρεφών ηλικίας έξι μηνών έως δύομισι ετών.
ΚΥΡΙΟΙ ΣΥΝΕΡΓΑΤΕΣ/ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΕΣ (ΣΥΝΤΟΝΙΣΤΗΣ & ΕΤΑΙΡΟΙ ΤΟΥ ΕΡΓΟΥ/ΠΟΛΙΤΙΚΗ/ ΜΡΤΡΟ, ΡΟΛΟΙ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΩΝ)	Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού και Εκπαίδευση και Δια Βίου Μάθηση» του Υπουργείου Ανάπτυξης και Επενδύσεων Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων
ΣΥΝΤΟΜΗ ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΤΟΥ ΜΕΤΡΟΥ (ΣΤΟΧΟΙ ΚΑΙ ΔΡΑΣΕΙΣ)	<p>Το πρόγραμμα αυτό αφορά κυρίως τη φροντίδα βρεφών ηλικίας 6 μηνών έως 2,5 ετών και προβλέπει την οικονομική υποστήριξη (κυρίως) εργαζομένων γονέων, μονογονεϊκών οικογενειών, νόμιμων κηδεμόνων ή αναδόχων και γενικά οικογενειών, με στόχο τη φροντίδα των παιδιών είτε στο σπίτι της οικογένειας, είτε στο σπίτι ενός από τους φροντιστές παιδιών. Οι «νταντάδες της γειτονιάς» θα είναι είτε πτυχιούχοι νοσοκόμες, νηπιαγωγοί είτε γυναίκες χωρίς σχετικές σπουδές που θα μπορούν να εργαστούν στο πρόγραμμα για να αυξήσουν το εισόδημά τους. Και στις δύο περιπτώσεις οι «νταντάδες» θα πιστοποιηθούν συμμετέχοντας σε ειδικά σεμινάρια.</p> <p>Στη συνέχεια, οι εκπαιδευτικοί – φροντιστές, που έχουν λάβει την κατάλληλη πιστοποίηση, θα μπορούν να εγγραφούν στο πρόγραμμα μέσω ειδικής πλατφόρμας, από την οποία οι γονείς θα επιλέξουν τον εκπαιδευτικό/φροντιστή που θα αναλάβει τη φροντίδα του παιδιού τους.</p>
ΚΥΡΙΟ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑ ΚΑΙ ΑΝΑΜΕΝΟΜΕΝΕΣ ΜΑΚΡΟΠΡΟΘΕΣΜΕΣ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ (ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΤΙΣ ΔΙΑΘΕΣΙΜΕΣ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΕΙΣ/ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΕΙΣ)	Η συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ή / και προσωπικής ζωής

8. Επαγγελματική κοινωνική ασφάλιση, υγειονομική προστασία και ασφάλεια στις εργασιακές συνθήκες

Η αρχή της ίσης μεταχείρισης αντρών και γυναικών σε θέματα κοινωνικής ασφάλισης αναφέρεται σε **θεσμικά κοινωνικά συστήματα** που παρέχουν προστασία απέναντι σε κινδύνους ασθένειας, αναπηρίας, γηρατειών, εργατικών ατυχημάτων, εργατικών ασθενειών και ανεργίας, **κοινωνική βοήθεια**, όπως και σε **επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης** όταν η πρόθεση είναι να συμπληρώσουν ή να αντικαταστήσουν τα ανωτέρω θεσμικά κοινωνικά συστήματα.

Το δικαίωμα σε ασφαλείς εργασιακές συνθήκες περιλαμβάνει επίσης την **πρόληψη και προστασία από παρενόχληση και σεξουαλική παρενόχληση**. Αμφότερες θεωρούνται έμφυλες διακρίσεις και αντίθετες με τους Ευρωπαϊκούς κανόνες για την ίση μεταχείριση αντρών και γυναικών στην εργασία. Αυτές οι μορφές διακρίσεων δεν συμβαίνουν μονάχα στους χώρους εργασίας, αλλά και κατά την πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση. Η παρενόχληση και η βία μπορούν εν δυνάμει να επηρεάσουν οποιονδήποτε χώρο εργασίας, ασχέτως με το μέγεθος της εταιρίας, τον τομέα δραστηριότητας ή τη μορφή της σύμβασης απασχόλησης.

Κανονιστική αντιμετώπιση και κυρίες νομοθετικές αναφορές:

Σύμφωνα με τη CEDAW (Αρθ.11) τα Κράτη Μέλη θα πάρουν όλα τα απαραίτητα μέτρα για την εξάλειψη των διακρίσεων και την εξασφάλιση, με βάση την ισότητα των αντρών και γυναικών, του **δικαιώματος στην κοινωνική ασφάλιση**, ειδικά σε περιπτώσεις συνταξιοδότησης, ανεργίας, ασθένειας, αναπηρίας και γηρατειών, και κάθε άλλης ανικανότητας για εργασία, όπως επίσης και το δικαίωμα σε πληρωμένη άδεια(ε)· και **το δικαίωμα προστασίας της υγείας και ασφαλών συνθηκών εργασίας**, συμπεριλαμβανομένης της διαφύλαξης της αναπαραγωγικής λειτουργίας (f).

Η πρόσφατη Συνθήκη του **ILO 190** σχετικά με την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στο χώρο της εργασίας (2019) αναγνωρίζει πως η παρενόχληση στον εργασιακό χώρο επηρεάζει την ψυχική, φυσική και σεξουαλική υγεία ενός ατόμου. Αναγνωρίζει επίσης πως η βία και η παρενόχληση μπορούν να εμποδίσουν τους ανθρώπους – ιδίως τις γυναίκες – από την πρόσβαση, παραμονή ή ανέλιξη στην αγορά εργασίας. Καλεί τα Κράτη να θεμελιώσουν συγκεκριμένα δικαιώματα ώστε να προστατέψουν τους εργαζομένους (κυρώσεις, αποτελεσματικούς μηχανισμούς παραπόνων, υποστήριξη, θεραπείες, κτλ)· και να υιοθετήσουν νόμους και κανονισμούς που να απαιτούν από τους εργοδότες τη λήψη κατάλληλων μέτρων για την πρόληψη της «βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας», συμπεριλαμβανομένης της «έμφυλης βίας και παρενόχλησης».

Σε Ευρωπαϊκό επίπεδο, η **Οδηγία Συμβουλίου 79/7/EEC της 19ης Δεκεμβρίου 1978** είναι η πρώτη Ευρωπαϊκή νομοθεσία για **θέματα κοινωνικής ασφάλισης**, που διαβεβαίωσε την αρχή της ίσης μεταχείρισης, δηλαδή την απαγόρευση των διακρίσεων με βάση το φύλο, άμεσα ή έμμεσα, ειδικά όσον αφορά την οικογενειακή κατάσταση, με αναφορά στα **θεσμικά συστήματα** που παρέχουν προστασία απέναντι σε ασθένεια, αναπηρία, γηρατεία, εργατικά ατυχήματα και ασθένειες, ανεργία, καθώς και **κοινωνική βοήθεια**, εφόσον αυτή συμπληρώνει ή αντικαθιστά τα προηγούμενα (αρθ. 3). Η οδηγία διευκρινίζει πως η αρχή της ίσης μεταχείρισης θα είναι δίχως προκαταλήψεις όσον αφορά τις προβλέψεις σχετικά με την προστασία των γυναικών όσον αφορά τη μητρότητα (αρθ. 4, παρ 2). Επιπλέον, έχει εισαχθεί ένας αριθμός εξαιρέσεων στην αρχή για να επιτρέψει την θετική μεροληψία υπέρ των γυναικών που έχουν διακόψει τις καριέρες τους λόγω παιδικής φροντίδας: προσδιορισμός της ηλικίας συνταξιοδότησης, απόκτηση βοηθημάτων μετά από διακοπές καριέρας λόγω παιδικής φροντίδας, αυξήσεις στις συντάξεις των γυναικών που εξαρτώνται από τους συζύγους τους και ύπαρξη συντάξεων για θύματα ενδοοικογενειακής βίας.

Η Οδηγία **2006/54/EC**⁴⁵ συμπληρώνει την παραπάνω νομοθεσία διαβεβαιώνοντας την **αρχή της ίσης μεταχείρισης σε επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης**, και τα βοηθήματα που συμπληρώνουν αυτά που παρέχονται από τα θεσμικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης ή τα αντικαθιστούν, παρέχοντας προστασία απέναντι σε ασθένεια, αναπηρία, γηρατειά, πρόωρη συνταξιοδότηση, βιομηχανικά ατυχήματα και εργατικές ασθένειες, ανεργία. Μπορούν να αναφέρονται σε άλλα κοινωνικά βοηθήματα, όπως βοηθήματα για θύματα ενδοοικογενειακής βίας και οικογενειακά επιδόματα, αν τέτοια βοηθήματα δίνονται από τον εργοδότη στην εργαζόμενη εξαιτίας της απασχόλησής της (art.8). Οι προβλέψεις δεν αποκλείουν την πιθανότητα υιοθέτησης θετικών δράσεων έτσι ώστε να εξασφαλίσουν πλήρη πραγματική ισότητα ανδρών και γυναικών στην εργασιακή ζωή (αρθ. 4).

Αμφότερες οι Οδηγίες απαγορεύουν έμμεσες ή άμεσες έμφυλες διακρίσεις όσον αφορά: το εύρος τέτοιων συστημάτων και τις συνθήκες πρόσβασης σε αυτά· την υποχρέωση συνεισφοράς και τον υπολογισμό των συνεισφορών· τον υπολογισμό των βοηθημάτων, και τις συνθήκες που καθορίζουν τη διάρκεια και διατήρηση της πρόσβασης στα βοηθήματα.

Το δικαίωμα στην ασφάλεια στις εργασιακές συνθήκες περιλαμβάνει επίσης την **πρόληψη και προστασία από παρενόχληση και σεξουαλική παρενόχληση**. Για αυτόν τον σκοπό η **Οδηγία 2006/54/EC** (αρθ. 26) διευκρινίζει πως τα Κράτη Μέλη θα ενθαρρύνουν τους εργοδότες και όσους είναι υπεύθυνοι για την πρόσβαση στην επαγγελματική εκπαίδευση να λάβουν αποτελεσματικά μέτρα για την πρόληψη κάθε μορφής έμφυλων διακρίσεων, συμπεριλαμβανομένης της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, σχετικά με την πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και τις προαγωγές.

υπαρχουσες και μελλοντικές ευρωπαϊκές πολιτικές και σχετικά παραδείγματα που υιοθετήθηκαν από όργανα της ε.ε.

Στο πλαίσιο της ασφάλειας των εργασιακών συνθηκών, για την αντιμετώπιση της παρενόχλησης σε εργασιακά περιβάλλοντα, οι διεθνείς και Ευρωπαϊκές πολιτικές προωθούν μια συμπεριληπτική προσέγγιση που λαμβάνει υπόψη την έμφυλη διάσταση, και η οποία αντιμετωπίζει τις αιτίες, συμπεριλαμβανομένων των έμφυλων στερεοτύπων, πολλαπλών και διασταυρούμενων μορφών διακρίσεων και άνισων έμφυλων σχέσεων εξουσίας.

Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο καταδικάζει αυστηρά τις περιπτώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης και τονίζει πως είναι καίριο για τους θεσμούς της ΕΕ να σταθούν με ζέση απέναντι σε κάθε μορφής έμφυλη διάκριση. Σε αυτό το πλαίσιο, εκδόθηκαν πρόσφατα δυο Ψηφίσματα (Ψήφισμα EP 2897/2017 για την καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης στην ΕΕ και Ψήφισμα **EP 2018/2055** για μέτρα πρόληψης και καταπολέμησης επίθεσης και σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, σε δημόσιους χώρους και στην πολιτική ζωή της ΕΕ) για αυτό το θέμα. Για να πιέσει για μια θεσμική αλλαγή, μια ομάδα εργαζομένων στο Κοινοβούλιο ξεκίνησε την εκστρατεία @MeTooEP (2018)⁴⁶, which που δρα σε στενή αλληλεπίδραση με επίσημους και ανεπίσημους θεσμούς του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου.

Σύμφωνα με την Στρατηγική για την Ισότητα των Φύλων 2020-2025, η Επιτροπή της ΕΕ (ως εργοδότης) θα υιοθετήσει σύντομα ένα νέο περιεκτικό νομικό πλαίσιο με ένα σύνολο από προληπτικά μέτρα και μέτρα αντίδρασης ενάντια στην παρενόχληση στον χώρο εργασίας.

⁴⁵ Αυτή η Οδηγία ξαναπαρουσίασε τις βασικές προβλέψεις της Οδηγίας Συμβουλίου 86/378/EEC για την υλοποίηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης αντρών και γυναικών σε επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης.

⁴⁶ Περισσότερες λεπτομέρειες μπορούν να βρεθούν εδώ: <https://metooep.com/>

Ευρωπαϊκά Ψηφίσματα και @MeTooEP – Εκστρατεία και blog ευαισθητοποίησης

Η πρωτοβουλία #MeTooEU είναι μια κίνηση που ξεκίνησε τον Μάρτιο του 2018 και καθοδηγείται από κοινοβουλευτικούς βοηθούς (Πιστοποιημένους Προσωπικούς Βοηθούς (APAs) που δουλεύουν με ευρωβουλευτές) για την καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης και καλεί για υποδειγματικές συνθήκες εργασίας εντός του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου. Η #MeTooEP επιτρέπει σε θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης να μιλήσουν ελεύθερα για τη βία που υπέστησαν και να αποκηρύξουν κάθε μορφή καταπίεσης, εξουσιαστικής ανισορροπίας και βίας, μέσω ενός blog στο οποίο δημοσιεύονται ανώνυμα ιστορίες σεξουαλικής καταπίεσης εντός του θεσμού.

Το blog θέλει να βοηθήσει να τεθούν καλύτεροι κανόνες, σύμφωνα με τις προβλέψεις της απόφασης EP 2897/2017 για την καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης και βίας στην ΕΕ (Οκτώβριος 2017), που ακόμη δεν έχουν υλοποιηθεί.

Το κείμενο καλεί το Κοινοβούλιο να θέσει μια «επιτροπή ανεξάρτητων ειδικών» που θα εξετάσει το θέμα, να εκκινήσει μια «αμερόληπτη» έρευνα για υποθέσεις που έχουν αναφερθεί και να «υλοποιήσει τις πιο αυστηρές κυρώσεις όπου χρειάζεται, υποστηρίζοντας παράλληλα τα θύματα και παρέχοντάς τους νομική συμβουλή, αν οι υποθέσεις περιλαμβάνουν εν δυνάμει αξιόποινη συμπεριφορά». Το Ψήφισμα επικεντρώνεται επίσης σε ένα άλλο καίριο στοιχείο που πρέπει να χρησιμοποιείται ως οδηγία σε κάθε χώρο εργασίας για την εγγύηση των ελάχιστων προδιαγραφών προστασίας για όλους τους εργαζομένους όσον αφορά καταστάσεις παρενόχλησης: μια υποχρεωτική εκπαίδευση ενάντια στην σεξουαλική παρενόχληση για όλους τους εργαζομένους, συμπεριλαμβανομένων των προσώπων σε υψηλόβαθμες θέσεις, μιας και η σεξουαλική παρενόχληση συμβαίνει συνήθως λόγω κατάχρησης εξουσίας.

Αυτά τα αιτήματα επαναδιατυπώθηκαν στο Ψήφισμα EP 2018/2055 του Νοεμβρίου 2019, επιβεβαιώνοντας την στήριξη των νεοεκλεγέντων Μελών του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου (RSP) στους στόχους του MeTooEP.

8.1. ΕΘΝΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

1. Περιγραφή του θέματος (σύντομη περιγραφή του θέματος, έως 10-15 γραμμές)

Κατευθυντήριες γραμμές: Περιγράψτε το θέμα που υπογραμμίζει τη συνάφεια του σε εθνικό επίπεδο: από τότε που αντιμετωπίστηκε / αντιμετωπίστηκε. Αντιμετωπίζεται πολύ ή λίγο; Πιθανές διαστάσεις του φαινομένου (%), κύρια κρίσιμα σημεία και προκλήσεις (τι να κάνουμε στο επόμενο μέλλον) σε αυτό το θέμα σε εθνικό επίπεδο (έως 15 γραμμές)

Η Κοινωνική Ασφάλιση, η **Υγεία και η Ασφάλεια στην Εργασία** είναι ο διεπιστημονικός τομέας που στοχεύει στην προστασία της ασφάλειας, της υγείας και της ευημερίας των ανθρώπων στο εργασιακό τους περιβάλλον, μέσω της βελτίωσης των συνθηκών εργασίας, της μείωσης των εργατικών ατυχημάτων και των επαγγελματικών ασθενειών και της καλλιέργειας και προαγωγής νοοτροπίας πρόληψης των επαγγελματικών κινδύνων. Στην Ελλάδα η νομοθεσία δεν διαφοροποιεί τον εργαζόμενο με βάση το φύλο του, αλλά έχει καθολική εφαρμογή για όλους.

Πρόσφατα, με το νόμο 4808/2021, επικυρώθηκε η σύμβαση 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ILO) «Για την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας και η σύμβαση 187 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ILO) «Για το πλαίσιο προώθησης της ασφάλειας και της υγείας στην εργασία».

2. Υφιστάμενο νομικό και κανονιστικό πλαίσιο και βασικές νομοθετικές παραπομπές (σύντομη περιγραφή, έως 15-20 γραμμές)

Κατευθυντήριες γραμμές: Παρακαλώ, αναφέρετε τα κύρια ρυθμιστικά μέτρα που ισχύουν επί του παρόντος σε εθνικό επίπεδο σχετικά με το θέμα για την προώθηση των εργατικών και κοινωνικών οικονομικών δικαιωμάτων των γυναικών. Αναφέρετε και συνοψίστε τα πιο σημαντικά περιεχόμενα, φροντίζοντας να υποδείξετε τα άρθρα αναφοράς, συμπεριλαμβανομένης της έκθεσης με κείμενο που μπορείτε να συνδέσετε για να δείτε ολόκληρο το άρθρο. Μόνο, τα πιο σχετικά άρθρα, εάν κριθεί απαραίτητο, μπορούν να αναφέρονται στο κείμενο με εισαγωγικά και με πλάγιους χαρακτήρες. Αναφέρετε επίσης τα εργασιακά, κοινωνικοοικονομικά δικαιώματα που στοχεύουν τους επιζώντες του *IPV* (εάν είναι παρόντες).

Σχετικά με την επαγγελματική κοινωνική ασφάλιση εφαρμόζεται στο ελληνικό δίκαιο ο νόμος 3896/2010 και συγκεκριμένα το άρθρο 7 του παρόντος το οποίο αναφέρει: «1. Αντιβαίνουν στην αρχή της ίσης μεταχείρισης διατάξεις που βασίζονται στο φύλο, είτε άμεσα είτε έμμεσα, ιδίως σε σχέση με την ύπαρξη γάμου ή την εν γένει οικογενειακή κατάσταση, προκειμένου: α) να προσδιορίσουν τα πρόσωπα που δικαιούνται να συμμετέχουν σε επαγγελματικό σύστημα κοινωνικής ασφάλισης, β) να καθορίσουν τον υποχρεωτικό ή προαιρετικό χαρακτήρα της συμμετοχής σε ένα επαγγελματικό σύστημα κοινωνικής ασφάλισης, γ) να διαμορφώσουν διαφορετικούς κανόνες σχετικά με την ηλικία εισόδου στο επαγγελματικό σύστημα κοινωνικής ασφάλισης ή με την ελάχιστη διάρκεια της απασχόλησης ή της υπαγωγής στο επαγγελματικό σύστημα κοινωνικής ασφάλισης, για τη λήψη παροχών από το σύστημα αυτό, δ) να προβλέψουν διαφορετικούς κανόνες, εκτός από τις περιπτώσεις που προβλέπονται στα στοιχεία η) και θ)ββ, για την απόδοση των εισφορών όταν ο εργαζόμενος αποχωρεί από το επαγγελματικό σύστημα κοινωνικής ασφάλισης χωρίς να έχει συμπληρώσει τις προϋποθέσεις που θα του εξασφάλιζαν μεταγενέστερο δικαίωμα για τις μακροπρόθεσμες παροχές, ε) να καθορίσουν διαφορετικές προϋποθέσεις για τη χορήγηση παροχών ή να τις περιορίσουν μόνο στους εργαζόμενους του ενός ή του άλλου φύλου, στ) να επιβάλουν διαφορετικά όρια ηλικίας για τη συνταξιοδότηση, ζ) να διακόψουν τη διατήρηση ή την απόκτηση δικαιωμάτων κατά τη διάρκεια των αδειών λόγω μητρότητας ή για οικογενειακούς λόγους, οι οποίες ορίζονται με νόμο ή με σύμβαση και κατά τις οποίες καταβάλλονται αποδοχές από τον εργοδότη, η) να καθορίσουν διαφορετικά επίπεδα για τις παροχές, εκτός εάν αυτό είναι αναγκαίο προκειμένου να ληφθούν υπόψη αναλογιστικά στοιχεία υπολογισμού, τα οποία είναι διαφορετικά για τα δύο φύλα, στην περίπτωση συστημάτων καθορισμένων εισφορών.»

3. Τρέχουσες και επόμενες γενικές εθνικές πολιτικές και σχετικά παραδείγματα μέτρων / μέσων που εγκρίθηκαν (σύντομη περιγραφή, ανώτατες γραμμές 15-20)

Κατευθυντήριες γραμμές: Σημειώστε τις κύριες τρέχουσες και τις επόμενες **γενικές εθνικές πολιτικές** σχετικά με το θέμα που περιέχονται στα έγγραφα πολιτικής, τα εθνικά σχέδια δράσης κ.λπ. Η περιγραφή μπορεί επίσης να κυμαίνεται σε γενικά εθνικά μέτρα/ εργαλεία που έχουν σχεδιαστεί για να υποστηρίζουν τις γυναίκες στο πλαίσιο του συγκεκριμένου θέματος. Αναφέρετε επίσης πολιτικές και μέτρα που στοχεύουν ειδικά τους επιζώντες του *IPV* (εάν υπάρχουν).

Όλες αυτές οι γενικές πολιτικές και μέτρα πρέπει να περιγραφούν σύντομα. Μόνο ένα μέτρο για κάθε θέμα -το οποίο θεωρείται ιδιαίτερα σχετικό σε εθνικό επίπεδο (καλή πρακτική) - μπορεί να εμβαθύνει συμπληρώνοντας τον παρακάτω πίνακα (πίνακας 1). Οι καλές πρακτικές μπορούν επίσης να αναφέρονται στην εφαρμογή ενός εθνικού μέτρου από τα *AVC* κατά τη διάρκεια των δραστηριοτήτων τους, προκειμένου να υποστηρίξουν τους επιζώντες του *IPV*.

Ο πίνακας δημιουργήθηκε για να διευκολύνει τη συλλογή πληροφοριών σχετικά με τις κύριες πτυχές που πρέπει να περιλαμβάνονται κατά την περιγραφή ενός μέτρου/καλής πρακτικής, προκειμένου να διασφαλιστεί η συνέπεια και η ομοιογένεια σε όλες τις περιγραφές από τις εθνικές εκθέσεις. Στην τελική έκδοση του φυλλαδίου ο πίνακας θα αντικατασταθεί με απλά κουτιά στα οποία θα εμφανίζονται τα μέτρα / καλές πρακτικές

Σύμφωνα με το ΕΣΔΙΦ 2021-2025, στον άξονα προτεραιότητας 4: Ενσωμάτωση διάστασης φύλου σε τομεακές πολιτικές, προβλέπονται δράσεις αναφορικά με: Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές (gender mainstreaming), Ενίσχυση της διατομεακής αντιμετώπισης των θεμάτων ισότητας των φύλων, Βελτίωση θέσης γυναικών που υφίστανται πολλαπλές διακρίσεις και άρση του κοινωνικού αποκλεισμού τους, Βελτίωση θέσης γυναικών που υφίστανται πολλαπλές διακρίσεις και άρση του κοινωνικού αποκλεισμού τους

Η Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων διαθέτει ένα πλήρες πανελλαδικό Δίκτυο Δομών για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και των πολλαπλών διακρίσεων κατά των γυναικών, αποτελούμενο από: **α)** 14 Συμβουλευτικά Κέντρα, τα οποία λειτουργούν από το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ-ΝΠΙΔ, εποπτευόμενος φορέας υπό τη ΓΓΟΠΙΦ), **β)** 28 Συμβουλευτικά Κέντρα, που λειτουργούν από αντίστοιχους Δήμους και, **γ)** 1 Συμβουλευτικό Κέντρο που εντάσσεται οργανικά στη Γενική Γραμματεία.

Τα Συμβουλευτικά Κέντρα στελεχώνονται από ειδικό επιστημονικό προσωπικό συμβούλων εξειδικευμένων στην προσέγγιση των γυναικών με την οπτική του φύλου. Παρέχουν στις γυναίκες που απευθύνονται σε αυτά, δωρεάν υπηρεσίες πληροφόρησης και συμβουλευτικής, στο πλαίσιο ολοκληρωμένων δράσεων ψυχοκοινωνικής και νομικής στήριξης και εργασιακής συμβουλευτικής.

Η Γενική Γραμματεία Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων σε συνεργασία με τους εταίρους ανέπτυξε στο πλαίσιο του Προγράμματος **ΠΗΓΑΣΟΣ**, έναν εύχρηστο Ψηφιακό Υπολογιστή Συντάξεων, με σκοπό να βοηθήσει γυναίκες και άνδρες στον υπολογισμό του ποσού της μελλοντικής τους σύνταξης. Με τη συμπλήρωση τριών πεδίων, οι χρήστριες και οι χρήστες μπορούν να δοκιμάσουν διαφορετικά σενάρια σταδιοδρομίας και οργάνωσης της οικογενειακής και προσωπικής τους ζωής και να εκτιμήσουν τον αντίκτυπο των επιλογών τους στις μελλοντικές συνταξιοδοτικές τους παροχές, ώστε να λάβουν σήμερα ενημερωμένες αποφάσεις που θα τις/τους οδηγήσουν σε υψηλότερες συντάξεις.⁴⁷

⁴⁷ <http://www.isotita.gr/wp-content/uploads/2021/01/25%CE%BF-%CE%95%CE%BD%CE%B7%CE%BC%CE%B5%CF%81%CF%89%CF%84%CE%B9%CE%BA%CF%8C-%CE%A3%CE%B7%CE%BC%CE%B5%CE%AF%CF%89%CE%BC%CE%B1-%CE%A0%CE%B1%CF%81%CE%B1%CF%84%CE%B7%CF%81%CE%B7%CF%84%CE%B7%CF%81%CE%AF%CE%BF%CF%85-%CE%88%CE%BC%CF%86%CF%85%CE%BB%CE%BF-%CE%A3%CF%85%CE%BD%CF%84%CE%B1%CE%BE%CE%B9%CE%BF%CE%B4%CE%BF%CF%84%CE%B9%CE%BA%CF%8C-%CE%A7%CE%AC%CF%83%CE%BC%CE%B1.pdf>

ΠΙΝΑΚΑΣ 7 – ΣΧΕΤΙΚΟ ΕΘΝΙΚΟ ΜΕΤΡΟ / ΕΡΓΑΛΕΙΟ / ΠΡΑΚΤΙΚΗ (ΚΑΛΗ ΠΡΑΚΤΙΚΗ)

ΤΙΤΛΟΣ ΤΟΥ ΜΕΤΡΟΥ	Δίκτυο δομών για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και των πολλαπλών μορφών διακρίσεων κατά των γυναικών
ΥΠΕΥΘΥΝΗ ΑΡΧΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΦΑΡΜΟΓΗ	Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων
ΠΕΡΙΟΔΟΣ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ	
ΕΔΑΦΙΚΗ ΚΑΛΥΨΗ (ΕΘΝΙΚΗ, ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗ, ΤΟΠΙΚΗ)	ΕΘΝΙΚΗ
ΣΤΟΧΟΣ	Η πρόληψη και η αντιμετώπιση της βίας και των πολλαπλών μορφών διακρίσεων κατά των γυναικών
ΚΥΡΙΟΙ ΣΥΝΕΡΓΑΤΕΣ/ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΕΣ (ΣΥΝΤΟΝΙΣΤΗΣ & ΕΤΑΙΡΟΙ ΤΟΥ ΕΡΓΟΥ/ΠΟΛΙΤΙΚΗ/ ΜΡΤΡΟ, ΡΟΛΟΙ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΩΝ)	Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων 13 Περιφέρειες 28 Δήμοι
ΣΥΝΤΟΜΗ ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΤΟΥ ΜΕΤΡΟΥ (ΣΤΟΧΟΙ ΚΑΙ ΔΡΑΣΕΙΣ)	Τα Συμβουλευτικά Κέντρα και οι Ξενώνες στελεχώνονται με επιστημονικό προσωπικό που ειδικεύεται στην συμβουλευτική προσέγγιση και ενδυνάμωση των γυναικών με την οπτική του φύλου. Παρέχουν στις γυναίκες που απευθύνονται στο δίκτυο δωρεάν συμβουλευτικές υπηρεσίες και πληροφορίες, στο πλαίσιο ολοκληρωμένων ψυχοκοινωνικών και νομικών δράσεων υποστήριξης, όπως και εργασιακή συμβουλευτική.
ΚΥΡΙΟ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑ ΚΑΙ ΑΝΑΜΕΝΟΜΕΝΕΣ ΜΑΚΡΟΠΡΟΘΕΣΜΕΣ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ (ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΤΙΣ ΔΙΑΘΕΣΙΜΕΣ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΕΙΣ/ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΕΙΣ)	Η βελτίωση της θέσης των γυναικών που υφίστανται πολλαπλές μορφές διακρίσεων, η ενδυνάμωση στους σε ψυχοκοινωνικό και εργασιακό επίπεδο και η άρση της κοινωνικής τους απομόνωσης.

Partnership

ActionAid Italia, Italia

Istituto per la Ricerca Sociale (IRS), Italia

Rel.Azioni Positive Società Cooperativa Sociale, Italia

Center for Sustainable Communities Development, Bulgaria

Fondation Agir Contre l'Exclusion (FACE), Francia

Women's Center Of Karditsa (WCK), Grecia

WEGO!



wegoproject.eu



This report, was funded by the European Union's Rights, Equality and Citizenship Programme (REC 2014-2020). The content of this report, represents only the views of ActionAid International Italia Onlus and the project partners and is their sole responsibility. The European Commission does not accept any responsibility for use that may be made of the information it contains.