



ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ
ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ
ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ



Ευρωπαϊκή Επιτροπή

Δεν είναι υπεύθυνη ούτε η Ευρωπαϊκή Επιτροπή ούτε κάποιο άτομο που ενεργεί εκ μέρους της Επιτροπής για την ενδεχόμενη χρήση των πληροφοριών που περιλαμβάνονται στην έκδοση αυτή.

Η Άμεση Ευρώπη είναι μια υπηρεσία που προορίζεται να σας βοηθή να βρείτε απαντήσεις στα ερωτήματά σας για την Ευρωπαϊκή Ένωση

Αριθμός δωρεάν τηλεφωνικής κλήσης (*):

00 800 6 7 8 9 10 11

(* Ορισμένες εταιρείες κινητής τηλεφωνίας δεν επιτρέπουν την πρόσβαση στους αριθμούς 00 800, ή οι κλήσεις αυτές μπορεί να χρεώνονται.

Περισσότερες πληροφορίες για την Ευρωπαϊκή Ένωση παρέχονται από το Διαδίκτυο μέσω του εξυπηρετητή Europa (<http://europa.eu>).

Βιβλιογραφικό δελτίο υπάρχει στο τέλος του τεύχους.

Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Επισήμων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 2008

©Ευρωπαϊκές Κοινότητες, 2007

Επιτρέπεται η αναπαραγωγή με αναφορά της πηγής.

Printed in Belgium

Τυπωμένο σε χαρτί λευκασμένο χωρίς χλωριο

ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ

50 ΧΡΟΝΙΑ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ

Η Ευρωπαϊκή Ένωση επιδιώκει το στόχο της ίσης μεταχείρισης των γυναικών και των ανδρών εδώ και μισό αιώνα. Η συνθήκη ΕΟΚ (μετονομασθείσα σε συνθήκη ΕΚ), που υπογράφηκε από τα έξι ιδρυτικά κράτη της Ευρωπαϊκής Οικονομικής Κοινότητας (ΕΟΚ) στη Ρώμη το 1957, κατοχύρωσε το δικαίωμα για ίση αμοιβή ανδρών και γυναικών για ίση εργασία. Έκτοτε, η ΕΟΚ διευρύνθηκε σταδιακά και μετεξελίχθηκε στην Ευρωπαϊκή Ένωση των 27 κρατών μελών. Παράλληλη ήταν και η εξέλιξη των δικαιωμάτων των ανδρών και των γυναικών για ίση μεταχείριση και μη διάκριση.

Σήμερα, η κοινοτική νομοθεσία για την ισότητα των φύλων αποτελεί τον κεντρικό πυλώνα της πολιτικής ίσων ευκαιριών στην Ευρώπη. Στον τομέα της ίσης μεταχείρισης γυναικών και ανδρών εγκρίθηκαν 13 κοινοτικές οδηγίες, οι οποίες είναι νομικά δεσμευτικές για τα κράτη μέλη της ΕΕ που οφείλουν να ενσωματώσουν αυτές τις κοινοτικές νομοθετικές πράξεις στην εθνική τους νομοθεσία.

Η νομοθεσία καλύπτει ευρύ φάσμα θεμάτων που ποικίλλουν από την πρόσβαση στην απασχόληση και τις συνθήκες εργασίας και αμοιβής έως τα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης, την άσκηση ανεξάρτητης δραστηριότητας (αυτοαπασχόληση) και την προστασία των εγκύων και των λεχώνων.

Ο συνδυασμός αυτών των νομοθετικών πράξεων παρέχει μια σταθερή και ολοκληρωμένη βάση που διασφαλίζει την τήρηση της αρχής της μη διάκρισης, δίνοντας το δικαίωμα στους πολίτες που θεωρούν ότι το δικαίωμά τους αυτό παραβιάζεται να προσφεύγουν στα εθνικά δικαστήρια.

Για την ενίσχυση της διαφάνειας, της σαφήνειας και της συνοχής του νόμου, το 2006 εγκρίθηκε οδηγία που ενσωματώνει σε ένα ενιαίο κείμενο τις ισχύουσες διατάξεις σχετικά με την ίση αμοιβή, τα συστήματα επαγγελματικής σύνταξης και το «βάρος της απόδειξης».



ΕΥΡΩΠΑΪΚΕΣ ΟΔΗΓΙΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ

Από την υπογραφή της συνθήκης ΕΚ στη Ρώμη το 1957, η Ευρωπαϊκή Ένωση έχει εγκρίνει 13 οδηγίες στον τομέα της ισότητας των φύλων, οι οποίες καλύπτουν το δικαίωμα ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στους τομείς της εργασίας, της αμοιβής και της κοινωνικής ασφάλισης, καθώς και της πρόσβασης σε αγαθά και υπηρεσίες. Οι οδηγίες παρέχουν ειδική προστασία στις εγκύους και τις λεχώνες και επιχειρούν να θεσπίσουν κοινά πρότυπα για τις γυναίκες που συμμετέχουν στην ανεξάρτητη δραστηριότητα των συζύγων τους.

Ίση μεταχείριση στην εργασία

Οι άνδρες και οι γυναίκες πρέπει να λαμβάνουν ίση αμοιβή για την ίδια εργασία ή για εργασία στην οποία αποδίδεται ίση αξία. Η αρχή αυτή κατοχυρώνεται στο άρθρο 141 της συνθήκης ΕΚ ήδη από το 1957 και τίθεται σε εφαρμογή μέσω της οδηγίας 75/117/ΕΟΚ.

Η έννοια της «ίσης αμοιβής» συμπεριλαμβάνει τις παροχές κοινωνικής ασφάλισης που συνδέονται με τα συστήματα επαγγελματικής σύνταξης. Το δικαίωμα για ίση πρόσβαση και καταβολή αυτών των παροχών κατοχυρώθηκε με την οδηγία 86/378/ΕΟΚ — η οποία τροποποιήθηκε από την οδηγία 96/97/ΕΚ.

Η συνθήκη ΕΚ παρείχε επίσης τη βάση για τη θέσπιση νομοθεσίας για την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών στην απασχόληση και την εργασία. Του θέματος αυτού επιλήφθηκε η οδηγία 76/207/ΕΟΚ (η οποία τροποποιήθηκε το 2002) για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών, όσον αφορά τις συνθήκες εργασίας και την πρόσβαση στην απασχόληση, την αυτοαπασχόληση και την επαγγελματική εκπαίδευση.

Το 2006 εγκρίθηκε μια νέα οδηγία με σκοπό την ενοποίηση και απλοποίηση όλων αυτών των οδηγιών. Η νέα οδηγία πρόκειται να τεθεί σε ισχύ στις 15 Αυγούστου 2009, ημερομηνία μετά την οποία οι οδηγίες 75/117/ΕΟΚ, 76/207/ΕΟΚ, 86/378/ΕΟΚ και 97/80/ΕΚ θα καταργηθούν.

ΠΩΣ ΟΡΙΖΟΝΤΑΙ ΟΙ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΚΑΙ Η ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΣΤΟ ΚΟΙΝΟΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ;

Στην κοινοτική νομοθεσία για την ισότητα των φύλων γίνεται διάκριση μεταξύ των άμεσων και των έμμεσων διακρίσεων, της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης.

Άμεσες διακρίσεις

Όταν σε ένα πρόσωπο επιφυλάσσεται, λόγω του φύλου του, μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτήν της οποίας τυγχάνει, έτυχε ή θα τύχει ένα άλλο πρόσωπο, σε ανάλογη κατάσταση.

Εάν μια γυναίκα αντιμετωπίζει άρνηση πρόσληψης λόγω της εγκυμοσύνης της, αυτό συνιστά άμεση διάκριση.

Έμμεσες διακρίσεις

Όταν μια εκ πρώτης όψεως ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική ενδέχεται να θέσει σε μειονεκτική θέση πρόσωπα του ενός φύλου σε σχέση με πρόσωπα του άλλου φύλου, εκτός εάν αυτή η διάταξη, το κριτήριο ή η πρακτική δικαιολογείται αντικειμενικά από έναν θεμιτό σκοπό και τα μέσα επίτευξης του σκοπού αυτού είναι πρόσφορα και αναγκαία.

Για παράδειγμα, όταν στο πλαίσιο της διαδικασίας πρόσληψης για μια θέση εργασίας απαιτείται οι αιτούντες να έχουν ύψος τουλάχιστον 170 cm, αυτό θεωρείται έμμεση διάκριση καθώς οι γυναίκες που επηρεάζονται αρνητικά από αυτό το όριο είναι περισσότερες από τους άνδρες.

Παρενόχληση

Όταν εκδηλώνεται ανεπιθύμητη συμπεριφορά συνδεδεμένη με το φύλο ενός προσώπου, με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, ταπεινωτικού, εξευτελιστικού ή επιθετικού περιβάλλοντος. Για παράδειγμα, επαναλαμβανόμενα υποτιμητικά ή περιφρονητικά σχόλια για το φύλο ενός προσώπου.

Σεξουαλική παρενόχληση

Κάθε μορφή ανεπιθύμητης συμπεριφοράς είτε προφορική ή όχι είτε με πράξεις σεξουαλικού χαρακτήρα με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου, και, ιδίως, τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, ταπεινωτικού, εξευτελιστικού ή επιθετικού περιβάλλοντος. Για παράδειγμα, ανεπιθύμητες προτάσεις ή απαιτήσεις σεξουαλικής φύσης από ανωτέρους ή συναδέλφους.

Χρονολογική
αναδρομή: Οδηγίες
για την ισότητα
των φύλων



1957

Η συνθήκη ΕΚ θεσπίζει το δικαίωμα της ίσης αμοιβής ανδρών και γυναικών και παρέχει τη δυνατότητα θέσπισης νομοθετικών πράξεων που θα απαγορεύουν τις διακρίσεις στην απασχόληση και την εργασία, ή στην πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες.



1970

Οδηγία 75/117/ΕΟΚ

περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών των κρατών μελών που αφορούν την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των αμοιβών μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών.

Οδηγία 76/207/ΕΟΚ

περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως ανδρών και γυναικών, όσον αφορά την πρόσβαση σε απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και πρόωθηση και τις συνθήκες εργασίας (τροποποιήθηκε το 2002).

Οδηγία 79/7/ΕΟΚ

περί της προοδευτικής εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως μεταξύ ανδρών και γυναικών σε θέματα κοινωνικής ασφαλίσεως.



1980

Οδηγία 86/378/ΕΟΚ για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης (τροποποιήθηκε το 1996).


Οδηγία 86/613/ΕΟΚ σχετικά με την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών που ασκούν ανεξάρτητη δραστηριότητα, συμπεριλαμβανομένης της γεωργικής, καθώς και για την προστασία της μητρότητας.

Οδηγία 92/85/ΕΟΚ σχετικά με την εφαρμογή μέτρων που αποβλέπουν στη βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων.

Οδηγία 96/34/ΕΚ σχετικά με τη συμφωνία-πλαίσιο για τη γονική άδεια.

Οδηγία 97/80/ΕΚ σχετικά με το βάρος απόδειξης σε περιπτώσεις διακριτικής μεταχείρισης λόγω φύλου.

1990



Οδηγία 2004/113/ΕΚ για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και την παροχή αυτών.

Οδηγία 2006/54/ΕΚ για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης (αναδιατύπωση).



Μετά το
2000



ΕΓΚΥΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΕΣ ΚΑΙ ΓΟΝΙΚΗ ΑΔΕΙΑ

Οι εργαζόμενες που είναι έγκυοι, λεχώνες ή γαλουχούσες απολαμβάνουν ειδικής προστασίας βάσει της οδηγίας 92/85/ΕΟΚ, η οποία επίσης επιλαμβάνεται της γονικής άδειας και των διακρίσεων στο χώρο εργασίας. Περαιτέρω προστασία από διακρίσεις λόγω εγκυμοσύνης παρέχονται από τη νομοθεσία για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία.

Η οδηγία 96/34/ΕΚ επέκτεινε τα δικαιώματα των γονέων θεσπίζοντας τους ελάχιστους κανόνες για τη γονική άδεια των ανδρών και των γυναικών εργαζομένων και για τη σχετική προστασία της απασχόλησης. Η οδηγία έχει στόχο να συνδράμει τους εργαζόμενους γονείς στην εξισορρόπηση της επαγγελματικής και της οικογενειακής τους ζωής καθώς και την προαγωγή των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών.

ΙΣΗ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ ΣΤΗ ΘΕΣΜΟΘΕΤΗΜΕΝΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΗ

Βάσει της οδηγίας 79/7/ΕΟΚ τα κράτη μέλη της ΕΕ οφείλουν να απαγορεύσουν τις άμεσες και έμμεσες διακρίσεις λόγω φύλου στα θεσμοθετημένα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης. Αυτό αφορά τα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης για τον ενεργό πληθυσμό καθώς και τις κρατικές συντάξεις για τους ηλικιωμένους και την υγειονομική ασφάλιση για τους εργαζομένους.

ΠΡΟΣΩΠΑ ΠΟΥ ΑΣΚΟΥΝ ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΗ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΟΙ ΣΥΖΥΓΟΙ ΤΟΥΣ

Η οδηγία 86/613/ΕΟΚ αφορά τα πρόσωπα που ασκούν ανεξάρτητη δραστηριότητα και τους συζύγους τους που συμμετέχουν στη δραστηριότητα αυτή, χωρίς να είναι μισθωτοί ή συνεταίροι. Η οδηγία καλύπτει ευρύ φάσμα θεμάτων σε αυτόν τον τομέα, από την ίδρυση επιχείρησης έως τη συμμετοχή των συζύγων που συμμετέχουν στην ανεξάρτητη δραστηριότητα σε σύστημα κοινωνικής ασφάλισης.

Η οδηγία αυτή συμπληρώνει τη χωριστή νομοθεσία για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία, την επαγγελματική κοινωνική ασφάλιση και τη θεσμοθετημένη επαγγελματική ασφάλιση.

ΠΡΟΣΒΑΣΗ ΣΕ ΑΓΑΘΑ ΚΑΙ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ

Οι διακρίσεις ή η άνιση μεταχείριση δεν είναι πρόβλημα που απαντάται αποκλειστικά στον κόσμο της εργασίας αλλά και σε πολλά πεδία της καθημερινής ζωής, όπως η παροχή αγαθών ή η πρόσβαση σε υπηρεσίες. Στο άρθρο 13 παράγραφος 1 της συνθήκης ΕΚ προβλέπεται η θέσπιση νομοθεσίας κατά των διακρίσεων λόγω φύλου και πέραν του τομέα της απασχόλησης.

Του θέματος αυτού επιλήφθηκε τον Δεκέμβριο του 2004 η οδηγία 2004/113/ΕΚ, η οποία αφορά την πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες τα οποία διατίθενται στο κοινό και τα οποία προσφέρονται εκτός του τομέα του ιδιωτικού και του οικογενειακού βίου. Καλύπτει ζωτικής σημασίας καθημερινές υπηρεσίες όπως είναι η στέγαση, η τραπεζική και η ασφάλιση. Τα κράτη μέλη οφείλουν να μεταφέρουν αυτή την οδηγία στο εθνικό τους δίκαιο έως τον Δεκέμβριο του 2007.



Αυτό το γνωρίζετε;

- Οι γυναίκες στην Ευρωπαϊκή Ένωση αμείβονται κατά μέσο όρο κατά 15 % λιγότερο από τους άνδρες για εργασία ίσης αξίας, ακόμα κι αν διαθέτουν καλύτερους ακαδημαϊκούς τίτλους (πηγή: Eurostat).
- Το 2006, τα ποσοστά απασχόλησης για άτομα ηλικίας 15 έως 64 ετών στα 27 υπάρχοντα κράτη μέλη της ΕΕ ήταν 57,2 % για τις γυναίκες και 71,6 % για τους άνδρες (πηγή: Eurostat).
- Σύμφωνα με έρευνα του Ευρωβαρόμετρου που δημοσιεύτηκε το 2004, οι άνδρες που συμμετείχαν στην έρευνα, παρά το γεγονός ότι σε ποσοστό 75 % γνώριζαν ότι έχουν δικαίωμα να λάβουν γονική άδεια, σε ποσοστό 84 % δήλωσαν ότι ούτε το είχαν ασκήσει ούτε σκόπευαν να το πράξουν στο μέλλον.

Για περισσότερες πληροφορίες

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή διαθέτει μονάδα που ασχολείται αποκλειστικά με τα νομικά θέματα που αφορούν την ισότητα των δύο φύλων. Η μονάδα παρακολουθεί τη μεταφορά των κοινοτικών οδηγιών στον τομέα των ίσων ευκαιριών και της μη διάκρισης στο εθνικό δίκαιο των κρατών μελών και την εφαρμογή αυτών των νομοθετημάτων στην πράξη. Διαχειρίζεται τις «διαδικασίες επί παραβάσει» που κινούνται στην περίπτωση που τα κράτη μέλη δεν εκπληρώνουν τις υποχρεώσεις τους και εισηγείται νέες νομοθετικές προτάσεις, εάν χρειάζεται.

Επικοινωνία

European Commission
Directorate General for Employment,
Social Affairs and Equal Opportunities
Unit G.2: Equality, Action against Discrimination: Legal Questions
B-1049 Brussels

Διεύθυνση ηλεκτρονικού ταχυδρομείου

empl-info@ec.europa.eu

Δικτυακός τόπος

http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/index_en.html

Ευρωπαϊκή Επιτροπή

Νομοθεσία για την ισότητα των φύλων στην Ευρωπαϊκή Ένωση

Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Επισήμων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων

2008 — 8 σ. — 14,8 × 21 cm

Σας ενδιαφέρουν οι εκδόσεις της Γενικής Διεύθυνσης Απασχόλησης, Κοινωνικών Υποθέσεων και Ισότητας Ευκαιριών;

Μπορείτε να τις τηλεφορτώσετε:

http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/publications/index_el.cfm

ή να αποστείλετε ηλεκτρονική επιστολή στη διεύθυνση:

http://ec.europa.eu/employment_social/sagapLink/dspSubscribe.do?lang=en

Εάν σας ενδιαφέρει να λαμβάνετε το ηλεκτρονικό πληροφοριακό δελτίο **ESmail** της Γενικής Διεύθυνσης Απασχόλησης, Κοινωνικών Υποθέσεων και Ισότητας Ευκαιριών,

παρακαλείσθε να αποστείλετε ηλεκτρονική επιστολή στη διεύθυνση:

http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/news/esmail_en.cfm

http://ec.europa.eu/employment_social/index_el.html



Υπηρεσία Εκδόσεων

Publications.europa.eu