



Τμήμα Διεθνών και Ευρωπαϊκών Σπουδών

Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών στις Ευρωπαϊκές Πολιτικές Νεολαίας,  
Εκπαίδευσης και Πολιτισμού

***«Η ένταξη της διάστασης του φύλου (gender mainstreaming) στη χάραξη  
ευρωπαϊκών πολιτικών»***

Στοιχεία φοιτήτριας: Λένου Αλίκη (ΑΜ: mp17005)

Επιβλέπων καθηγητής: Παπαδόπουλος Ιωάννης

Θεσσαλονίκη, Οκτώβριος 2019

«Δηλώνω υπευθύνως ότι όλα τα στοιχεία σε αυτήν την εργασία τα απέκτησα, τα επεξεργάσθηκα και τα παρουσιάζω σύμφωνα με τους κανόνες και τις αρχές της ακαδημαϊκής δεοντολογίας, καθώς και τους νόμους που διέπουν την έρευνα και την πνευματική ιδιοκτησία. Δηλώνω επίσης υπευθύνως ότι, όπως απαιτείται από αυτούς τους κανόνες, αναφέρομαι και παραπέμπω στις πηγές όλων των στοιχείων που χρησιμοποιώ και τα οποία δεν συνιστούν πρωτότυπη δημιουργία μου».

*Στη μητέρα μου*

## Περιεχόμενα

Περίληψη.....	7
Abstract .....	8
Εισαγωγή .....	9
Κεφάλαιο 1.....	12
Ιστορική αναδρομή του όρου gender mainstreaming (ένταξη της διάστασης του φύλου).....	12
1.1 Το φεμινιστικό κίνημα.....	12
1.2 Σύμβαση για την Εξάλειψη Όλων των Μορφών Διακρίσεων κατά των Γυναικών (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women -CEDAW) .....	14
1.3 Η Ένταξη της Διάστασης του Φύλου στον Κόσμο .....	18
1.4 Η Ένταξη της Διάστασης του Φύλου στην Ευρωπαϊκή Ένωση.....	22
1.5 Κριτική αποτίμηση ιστορικής αναδρομής.....	34
Κεφάλαιο 2.....	36
Εννοιολογική αποσαφήνιση των εννοιών.....	36
2.1 Βιολογικό και κοινωνικό φύλο .....	36
2.1.1 Βιολογικό Φύλο .....	36
2.1.2 Κοινωνικό Φύλο .....	36
2.1.3 Κοινωνικές Αντιλήψεις και Φύλο .....	37
2.2 Ουδετερότητα του φύλου (Gender Neutrality vs. Gender Blindness).....	38
2.3 Ισότητα των φύλων - Ένταξη της διάστασης του φύλου (Gender Mainstreaming) .....	39
2.3.1 Ισότητα των φύλων .....	39
2.3.2 Ένταξη της Διάστασης του Φύλου (Gender Mainstreaming).....	40
Κεφάλαιο 3.....	42
Θεσμικά Όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης με αρμοδιότητα την ένταξη της διάστασης του φύλου στη χάραξη πολιτικών .....	42
3.1 Θεσμικά Όργανα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου.....	42
3.1.1 Επιτροπή Δικαιωμάτων των Γυναικών και Ισότητας των Φύλων (FEMM) .....	42
3.1.2 Ομάδα Υψηλού Επιπέδου για την Ισότητα και τη Διαφορετικότητα (High Level Group on Gender Equality and Diversity).....	45
3.2 Θεσμικά Όργανα της Ευρωπαϊκής Επιτροπής .....	46
3.2.1 Διυπηρεσιακή Ομάδα για την Ισότητα των Φύλων (Inter-Service Group on Gender Equality).....	46

3.2.2 Συμβουλευτική Επιτροπή για την Ισότητα Ευκαιριών Γυναικών και Ανδρών (Advisory Committee on Equal Opportunities for Women and Men) .....	46
3.2.3 Ομάδα Υψηλού Επιπέδου για την Ένταξη της Διάστασης του Φύλου (High-Level Group on Gender Mainstreaming) .....	47
3.2.4 Ευρωπαϊκό Δίκτυο Εμπειρογνομώνων για την Ισότητα των Φύλων (European Network of Experts on Gender Equality (ENEGE)) .....	47
3.2.5 Δίκτυο Νομικών Εμπειρογνομώνων (Network of legal experts) .....	48
3.2.6 Ευρωπαϊκό Δίκτυο Φορέων για την Ισότητα (European Network of Equality Bodies (Equinet)) .....	48
3.3 Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων (European Institute for Gender Equality (EIGE)) .....	49
3.4 Ευρωπαϊκό Λόμπι Γυναικών [European Women’s Lobby (EWL)] .....	49
Κεφάλαιο 4 .....	51
Ευρωπαϊκή Ένωση και αξιολόγηση της πορείας της προς την ισότητα .....	51
4.1 Στρατηγική για την Ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών 2016-2019 .....	51
4.2 Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων (EIGE), έρευνα σχετικά με τον Δείκτη Ισότητας των Φύλων.....	54
Κεφάλαιο 5 .....	57
Βασικοί τομείς ενσωμάτωσης της ένταξης της διάστασης του φύλου .....	57
5.1 Γυναίκες και Βία .....	57
5.2 Γυναίκες στα Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης .....	61
5.3 Γυναίκες και Εκπαίδευση .....	62
5.4 Γυναίκες και επάγγελμα .....	64
5.4.1 Αστικά Κέντρα .....	64
5.4.2 Αγροτικές Περιοχές .....	66
Κεφάλαιο 6 .....	68
Παρουσίαση δευτερογενών στατιστικών στοιχείων .....	68
6.1 Γυναίκες στο Ευρωπαϊκό και στα Εθνικά Κοινοβούλια.....	68
6.2 Οι γυναίκες σε υψηλόβαθμες θέσεις στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο .....	73
6.3 Οι γυναίκες σε υψηλόβαθμες διοικητικές θέσεις .....	75
6.4 Γυναίκες και απασχόληση .....	79
6.4.1 Χάσμα απασχόλησης ανάμεσα στα δύο φύλα .....	79
6.4.2 Μισθολογικό χάσμα (Gender Pay Gap) ανάμεσα στα δυο φύλα .....	81
Συμπεράσματα .....	84
Βιβλιογραφία .....	87

Ξενόγλωσση Βιβλιογραφία .....	87
Ελληνική Βιβλιογραφία .....	96
Εικόνες- Πίνακες:.....	98

## Περίληψη

Η ισότητα των δύο φύλων είναι ένα ζήτημα που απασχολεί έντονα το γυναικείο πληθυσμό ανά τον κόσμο από τα μέσα του 19<sup>ου</sup> αιώνα. Μέσα από αγώνες και διαμαρτυρίες, παρόλο που κατακτήθηκαν βασικά δικαιώματα σε όλους τους τομείς της πολιτικής, οικονομικής και κοινωνικής ζωής (με βασικότερο το δικαίωμα του εκλέγειν και εκλέγεσθαι και το δικαίωμα της ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας), οι γυναίκες συνεχίζουν ακόμα και σήμερα να βιώνουν ανισότητες. Σε όλο το δυτικό κόσμο – από τα μέσα του 20<sup>ου</sup> αιώνα – δημιουργήθηκαν οργανώσεις και θεσμοί, υπογράφηκαν Συμβάσεις και Πρωτόκολλα, προτάθηκαν νομοθετικές διατάξεις, προκειμένου να ερευνηθούν, να αξιολογηθούν και να προκύψουν συμπεράσματα ώστε να αντιμετωπιστούν οι έμφυλες διακρίσεις. Η Ευρωπαϊκή Ένωση κατέστησε σαφές ότι πρόθεσή της είναι να υπάρχει μια ισχυρή, συνεχής δέσμευση για την ενσωμάτωση της ένταξης της διάστασης του φύλου (gender mainstreaming) στη χάραξη όλων των πολιτικών της. Το gender mainstreaming αποτελεί το εργαλείο, τη στρατηγική, προκειμένου να προωθηθεί και να επιτευχθεί η ουσιαστική ισότητα των φύλων σε όλους τους τομείς που επηρεάζουν την καθημερινότητα. Οι γυναίκες στον 21<sup>ο</sup> αιώνα συνεχίζουν να υποεκπροσωπούνται σε θέσεις λήψης αποφάσεων (βουλευτικά μέλη, κυβερνητικά στελέχη, υψηλόβαθμες διοικητικές θέσεις σε επιχειρήσεις), να λαμβάνουν χαμηλότερους μισθούς (μισθολογικό χάσμα), να αντιμετωπίζουν διακρίσεις στον επαγγελματικό τομέα και να είναι θύματα έμφυλης βίας και σεξιστικών συμπεριφορών. Ο πολιτισμός και τα πρότυπα που προβάλλει η κοινωνία, οι παραδόσεις, τα ήθη και τα έθιμα επηρεάζουν τον τρόπο θεώρησης των γυναικών και πολλές φορές αποτελούν την αιτία περιορισμού των θεμελιωδών δικαιωμάτων τους και κατά συνέπεια λειτουργούν ως τροχοπέδη της προόδου τους. Με τη βοήθεια των θεσμικών οργάνων της, η Ευρωπαϊκή Ένωση προσπαθεί να λαμβάνει υπόψη τις ιδιαιτερότητες των δύο φύλων στις υπάρχουσες και σχεδιαζόμενες πολιτικές της. Στόχος είναι αυτές οι πολιτικές να ανταποκρίνονται πιο αποτελεσματικά στις ανάγκες όλων των πολιτών ανεξαρτήτως φύλου, ώστε να υπάρξει μια πιο δίκαιη κοινωνία για όλους.

## Abstract

Gender equality is an issue that has been a strong concern for the female population around the world since the mid-19th century. In spite of the fact that basic rights in all areas of political, economic and social life were conquered through a good many struggles and protests (including but not limited to, the fundamental right to vote and stand for election, and the right to equal pay for work of equal value), women continue to experience inequalities even today. Throughout the western world – since the mid-20th century – organizations and institutions were created, conventions and protocols were signed, and legislative provisions were proposed in order to investigate, evaluate and draw conclusions, so that the discriminations based on gender are effectively addressed. The European Union has clarified its intention to have a strong, abiding commitment to integrating gender mainstreaming into the formulation of all its policies. Gender mainstreaming is the tool, the strategy, in order to promote and achieve meaningful gender equality in all areas that affect everyday life. Women in the 21st century continue to be under-represented in decision-making positions (parliamentary members, government officials, high-ranking management positions in enterprises), to receive lower wages (pay gap), to face discrimination in the professional sector, and to be victims of gender-based violence and sexist behavior. The culture and standards promoted by society, the various traditions, manners and customs, all affect the way women are viewed and often constitute the reason for limiting their fundamental rights, and therefore act as a brake of their progress. With the assistance of its institutions, the European Union is trying to take account of the specificities of the two sexes in its existing and planned policies. The aim is for these policies to respond more effectively to the needs of all citizens irrespective of gender, so that a fairer society for all can be realized.



## Εισαγωγή

Οι σχέσεις των δυο φύλων και κυρίως τα δικαιώματά τους δεν ήταν πάντοτε τα ίδια. Οι γυναίκες αποτελούν σχεδόν το μισό πληθυσμό του κόσμου. Βίωναν και συνεχίζουν να βιώνουν σε πολλές χώρες της γης την καταπίεση και την εκμετάλλευση. Τα δικαιώματά τους αποκτήθηκαν μέσα από πολλούς αγώνες, με πολύ κόπο, θυσίες και προσπάθεια.

Σαφώς τις τελευταίες δεκαετίες η θέση του γυναικείου φύλου έχει βελτιωθεί συγκριτικά με το παρελθόν. Δε παύει, όμως, να αποτελεί πρόβλημα το γεγονός ότι στον 21<sup>ο</sup> αιώνα συνεχίζουμε να συζητούμε για τα δικαιώματα των γυναικών και για τον ρόλο που κατέχουν και αντίστοιχα θα πρέπει να κατέχουν στην κοινωνία.

Οι γυναίκες ακόμα και σήμερα αγωνίζονται καθημερινά για να διεκδικήσουν την αποδοχή και την αναγνώριση, για να χειραφετηθούν και να απαλλαχθούν από την κακοποίηση, την παρενόχληση και την εκμετάλλευση. Συχνά αντιμετωπίζουν την έλλειψη υποστήριξης από το οικογενειακό και εργασιακό τους περιβάλλον. Στον επαγγελματικό τομέα στερούνται την προαγωγή λόγω φύλου, με πρόσχημα-δικαιολογία τις κατώτερες δεξιότητές τους. Στην πραγματικότητα, όμως, δεν τίθεται θέμα ικανοτήτων αλλά ζήτημα κεκαλυμμένης ανισότητας.

Το θέμα της παρούσας διπλωματικής εργασίας είναι η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου (gender mainstreaming) στη χάραξη ευρωπαϊκών πολιτικών. Απαιτείται, όχι μόνο η νομική αναγνώριση της ισότητας των φύλων, αλλά και η εφαρμογή της σε όλους τους τομείς της ζωής: πολιτικό, οικονομικό, επαγγελματικό, κοινωνικό και πολιτιστικό. Η ένταξη της διάστασης του φύλου αποτελεί το μέσο, το εργαλείο για την αποτελεσματική, βιώσιμη, ισότιμη και μακράς διαρκείας ανάπτυξη· δυστυχώς, όμως, παρατηρείται πολύ αργή πρόοδος στην ισότητα των φύλων και εφαρμόζονται ελάχιστες θεσμοθετημένες αλλαγές, ακόμα και σε ανεπτυγμένες χώρες του δυτικού κόσμου (European Parliament, 2019a, 5).

Συγκεκριμένα, η εργασία δομείται σε 6 κεφάλαια.

Στο πρώτο κεφάλαιο εξετάζεται το εννοιολογικό πλαίσιο του όρου (gender mainstreaming) μέσω μιας παγκόσμιας και ευρωπαϊκής ιστορικής αναδρομής. Παρουσιάζονται αναλυτικά οι σημαντικοί σταθμοί της ιστορίας της ισότητας των φύλων αλλά και της ένταξης της διάστασης του φύλου μέσα από πολιτικές και συμβάσεις-ορόσημα που έχουν θεσπιστεί προκειμένου να επιτευχθεί η ισότητα, σε παγκόσμιο και ευρωπαϊκό επίπεδο. Στο τέλος του πρώτου κεφαλαίου επιχειρείται μια σύντομη κριτική αποτίμηση των εξελίξεων μέσα στον 20<sup>ο</sup> – 21<sup>ο</sup> αιώνα.

Στο δεύτερο κεφάλαιο παρουσιάζεται μια εννοιολογική αποσαφήνιση βασικών όρων που σχετίζονται με το βιολογικό και το κοινωνικό φύλο. Ακόμη, αναλύονται

σημαντικοί όροι για την καλύτερη κατανόηση της εργασίας, όπως το «gender mainstreaming», και παράλληλα διευκρινίζεται η διαφορά μεταξύ των όρων «gender equality» και «gender mainstreaming», δηλαδή μεταξύ της «ισότητας των φύλων» και «της ένταξης της διάστασης του φύλου».

Η ένταξη της διάστασης του φύλου αποτελεί ένα μεθοδολογικό εργαλείο που αποσκοπεί στην επίτευξη της ισότητας-ισοτιμίας ανδρών και γυναικών. Στόχος είναι να ενσωματωθεί η ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλα τα επίπεδα και σε όλα τα στάδια και τις πολιτικές από τους φορείς της Ευρωπαϊκής Ένωσης που ασχολούνται με τη χάραξη πολιτικών. Θα πρέπει, επομένως, αυτές οι πολιτικές να ανταποκρίνονται πιο αποτελεσματικά στις ανάγκες όλων των πολιτών, ανεξαρτήτως φύλου. Η ένταξη της διάστασης του φύλου στοχεύει στην αποφυγή δημιουργίας, αλλά και ενίσχυσης των ανισοτήτων. Επομένως, μέσω της χάραξης πολιτικών γίνεται μια μεγάλη προσπάθεια να αποκατασταθούν αυτές οι ανισότητες και να αλλάξει ριζικά ο τρόπος με τον οποίο λειτουργούν οι μηχανισμοί που τις προκαλούν. Αυτό θα έχει ως αποτέλεσμα να επιτευχθεί η κοινωνική συνοχή και να ενισχυθεί η δημοκρατία γενικότερα.

Στο τρίτο κεφάλαιο μελετάται το θεσμικό πλαίσιο σύμφωνα με το οποίο δρουν, οργανώνονται και λειτουργούν ειδικές σε ζητήματα φύλου επιτροπές του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Εξετάζεται επίσης ο ρόλος που αυτές έχουν στη διαφύλαξη, τη διαμόρφωση και την προώθηση πολιτικών που στοχεύουν στην ισότητα των φύλων.

Η Ευρωπαϊκή Ένωση, μέσα από τα θεσμικά της όργανα και τις διάφορες ειδικές σε ζητήματα φύλου επιτροπές, κάθε χρόνο πραγματοποιεί έρευνες και αξιολογεί τις υπάρχουσες πολιτικές ισότητας ανδρών και γυναικών. Στο τέταρτο κεφάλαιο, λοιπόν, παρουσιάζεται, μέσα από δυο έρευνες-αναφορές, η δέσμευση της ΕΕ πάνω στο ζήτημα της ισότητας και η διαρκής προσπάθειά της να βελτιώσει τις έμφυλες ανισότητες.

Στο πέμπτο κεφάλαιο εξετάζονται αναλυτικά παραδείγματα έμφυλων διακρίσεων στον τομέα της απασχόλησης, των Μέσων Μαζικής Ενημέρωσης και της εκπαίδευσης. Ακόμη, γίνεται αναφορά στις γυναίκες των αγροτικών περιοχών και τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν στην καθημερινότητά τους. Τέλος, θίγεται το ζήτημα της έμφυλης βίας και παρουσιάζονται ορισμένα στατιστικά στοιχεία για να δοθεί έμφαση στην έκταση του προβλήματος.

Στο έκτο κεφάλαιο παρουσιάζονται, με τη χρήση δευτερογενών δεδομένων, αναλυτικά στοιχεία από πρόσφατες έρευνες σχετικά με τη θέση που κατέχουν οι γυναίκες στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο αλλά και στις εθνικές κυβερνήσεις των κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης (είτε ως βουλευτικά μέλη είτε ως υψηλόβαθμα στελέχη). Παρουσιάζονται ακόμα στατιστικά σχετικά με το ποσοστό

των γυναικών σε υψηλόβαθμες διοικητικές θέσεις σε επιχειρήσεις, τόσο συνολικά στην Ευρωπαϊκή Ένωση όσο και ειδικότερα στα κράτη μέλη. Γίνεται, ακόμη, εκτενής αναφορά στον τομέα της απασχόλησης σε συνάρτηση με το φύλο και πιο συγκεκριμένα στο μισθολογικό και το εργασιακό χάσμα που επικρατεί ανάμεσα στα δυο φύλα.

Η σημερινή κοινωνικοπολιτική κατάσταση, με την οικονομική και παράλληλα ηθική κρίση που επικρατεί, εύκολα μπορεί να δημιουργήσει αύξηση κοινωνικών ανισοτήτων. Πρέπει, επομένως, να δοθεί ιδιαίτερη σημασία στην έννοια της ισότητας, ώστε η κοινωνία να προσαρμοστεί στα νέα δεδομένα και τις νέες προκλήσεις της εποχής.

Είναι επιτακτική ανάγκη να διασφαλιστούν ίσα δικαιώματα και για τα δυο φύλα. Στόχος θα πρέπει να είναι, ειδικά στον 21<sup>ο</sup> αιώνα, οι κοινωνίες να συμπεριφέρονται ισότιμα σε όλα τα μέλη τους ανεξαρτήτως φύλου. Το ζήτημα της ισότητας των φύλων αποτελεί ένα επίκαιρο και ταυτόχρονα διαχρονικό θέμα που παρά τα όσα έχουν θεσμοθετηθεί, συνεχίζει να απασχολεί τη σύγχρονη κοινωνία. Όλο αυτό αποτελεί μια πρόκληση, καθώς δεν είναι ιδιαίτερα εύκολο να αλλάξουν οι κοινωνικές πρακτικές και κυρίως οι νοοτροπίες των πολιτών. Στόχος της παρούσας διπλωματικής είναι να συμβάλει έστω και λίγο στην καταπολέμηση των ανισοτήτων μεταξύ ανδρών και γυναικών μέσω της ενημέρωσης πάνω σ' αυτό το ζήτημα.

## Κεφάλαιο 1

### Ιστορική αναδρομή του όρου *gender mainstreaming* (ένταξη της διάστασης του φύλου)

#### 1.1 Το φεμινιστικό κίνημα

Στο παρελθόν τα δικαιώματα των γυναικών είτε ήταν ανύπαρκτα είτε δεν λαμβάνονταν υπόψη. Καθοριστική σημασία στην μετέπειτα θεώρηση και αντιμετώπιση του γυναικείου φύλου έπαιξε το φεμινιστικό κίνημα. Ο φεμινισμός, εκτός από ιδεολογία, αποτελεί και πολιτικό κίνημα μέσα από το οποίο επιτυγχάνεται η ίση αντιμετώπιση των γυναικών σε σχέση με τους άντρες καθώς και η εξάλειψη κάθε είδους σεξισμού. Παρ' όλες τις ιστορικές κατακτήσεις, το κίνημα δε μένει στατικό, αλλά συνεχώς εξελίσσεται και ανατροφοδοτείται.

Ο φεμινισμός ξεκίνησε να υφίσταται με μια πιο σύγχρονη προσέγγιση του όρου από την περίοδο του Διαφωτισμού. Κατά τη διάρκεια της Αμερικανικής και της Γαλλικής Επανάστασης υπήρξαν γυναίκες οι οποίες απαιτούσαν την ίση μεταχείρισή τους και την ίση συμμετοχή τους στα πολιτική και νομική ζωή (Μπράισον, 2005, 34).

Η προέλευση του όρου «φεμινισμός» προέρχεται από τα μέσα του 19<sup>ο</sup> αιώνα, όταν χρησιμοποιήθηκε για να αναφερθεί στις κοινωνικές, πολιτιστικές, πολιτικές και οικονομικές όψεις της καθημερινότητας των γυναικών, με θέματα όπως η άμβλωση, η εκπαίδευση και η εργασία των γυναικών, η φροντίδα των παιδιών, ο γάμος (οι γυναίκες θεωρούνταν ιδιοκτησία των αντρών τους), η ίση πληρωμή και γενικότερα η ίση μεταχείριση στον χώρο εργασίας.

Το πρώτο φεμινιστικό κείμενο, με τίτλο «*A vindication of the Rights of Women*», γράφτηκε το 1794 από την Mary Wollstonecraft – θερμή υποστηρίκτρια των δικαιωμάτων των γυναικών. Στο έργο της αυτό υποστηρίζει ότι οι γυναίκες δεν είναι από τη φύση τους κατώτερες από τους άντρες, αλλά αντιμετωπίζονται με αυτόν τον τρόπο επειδή δεν λαμβάνουν την κατάλληλη εκπαίδευση (Μακρής, 2015, 9, 14).

Σπουδαίο ρόλο στη διάδοση του σύγχρονου φεμινισμού έπαιξε και η Simone de Beauvoir, η οποία με το βιβλίο της «*Το δεύτερο Φύλο*» (1949) παρουσίασε αναλυτικά την καταπίεση που έχουν δεχτεί οι γυναίκες ανά τους αιώνες και έθεσε ερωτήματα σε σχέση με τη φύση του γυναικείου φύλου και το πώς αυτό μπορεί να βρει την ανεξαρτησία και ελευθερία του (Ντε Μπουβουάρ, 2008).

Το Seneca Falls Convention – αρχικά γνωστό ως *Woman's Rights Convention* – το 1848 θεωρείται το πρώτο επίσημο συνέδριο στην Αμερική σχετικά με τα

δικαιώματα των γυναικών, στο οποίο οι γυναίκες απαιτούσαν ίσα κοινωνικά, αστικά και θρησκευτικά δικαιώματα καθώς και δικαίωμα ψήφου.

Το 1920 δόθηκε στις αμερικανίδες γυναίκες το δικαίωμα ψήφου – 72 χρόνια μετά το Seneca Falls Convention –, ενώ στη Νέα Ζηλανδία οι γυναίκες άνω των 21 είχαν αποκτήσει δικαίωμα ψήφου από το 1893.

Στην Ευρώπη, και πιο συγκεκριμένα στην Αγγλία, στα τέλη του 19<sup>ου</sup> και τις αρχές του 20<sup>ου</sup> αιώνα δημιουργήθηκε το κίνημα των Σουφραζέτων. Το κίνημα πήρε το όνομά του από τη λέξη *suffrage*, που σημαίνει δικαίωμα ψήφου, και επομένως υποστήριζε την παραχώρηση δικαιώματος ψήφου στις γυναίκες. Μετά από πολλούς αγώνες και προσπάθειες, οι γυναίκες της Αγγλίας εξασφάλισαν το 1918 δικαίωμα ψήφου σε όσες γυναίκες ήταν άνω των 30 ετών, καθώς εγκρίθηκε η *Νομοθετική Πράξη της Εκπροσώπησης των Πολιτών* (*Representation of the People Act*). Ακόμη, το Νοέμβριο της ίδιας χρονιάς εκχωρήθηκε το δικαίωμα εκλογής των γυναικών στη Βουλή. Το 1928, 10 χρόνια αργότερα, η *Νομοθετική Πράξη Εκπροσώπησης των Πολιτών* εξασφάλισε και το δικαίωμα ψήφου στις γυναίκες άνω των 21 ετών.

Από το 1907 μέχρι το 1960 άρχισαν να εκχωρούνται δικαιώματα ψήφου των γυναικών και σε όλο τον κόσμο. Ενδιαφέρον προκαλεί το γεγονός ότι χώρες όπως το Μπαχρέιν (2002), τα Ενωμένα Αραβικά Εμιράτα (2006) και η Σαουδική Αραβία (2011 για το δικαίωμα να εκλέγουν και το 2015 για το δικαίωμα να εκλέγονται) εκχώρησαν στις γυναίκες δικαίωμα ψήφου στον 21<sup>ο</sup> αιώνα.

Το 1946 υπήρξε καθοριστικό έτος, καθώς ιδρύθηκε το United Nations Commission on the Status of Women ως ένα μέσο προκειμένου να προωθηθούν και να παρακολουθούνται θέματα σχετικά με τα πολιτικά, οικονομικά, κοινωνικά και εκπαιδευτικά δικαιώματα των γυναικών όλου του κόσμου ανεξαρτήτως φυλής, θρησκείας, γλώσσας και εθνικότητας (UN Women, n.d.).

Η Επιτροπή Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων των Ηνωμένων Εθνών, με πρόεδρο την Eleanor Roosevelt – υπέρμαχο των ανθρωπίνων δικαιωμάτων – συνέταξε ένα από τα πιο καθοριστικά κείμενα στην ιστορία, γνωστό ως η *Οικουμενική Διακήρυξη των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων*, το οποίο υιοθετήθηκε από τον Οργανισμό Ηνωμένων Εθνών το 1948 (United Nations General Assembly, 1948). Το κείμενο αυτό αποτελείται από 30 άρθρα, ανάμεσα στα οποία γίνονται αναφορές στα ίσα δικαιώματα των ανθρώπων. Πιο συγκεκριμένα, στο άρθρο 1 ορίζεται ότι όλοι οι άνθρωποι γεννιούνται ελεύθεροι και έχουν ίσα δικαιώματα, ενώ στο άρθρο 2 (§1) αναφέρεται ρητά ότι κάθε άνθρωπος έχει το δικαίωμα να επικαλείται όλα τα δικαιώματα και όλες τις ελευθερίες που προκηρύσσει η Διακήρυξη, χωρίς καμία απολύτως διάκριση, ειδικότερα ως προς τη φυλή, το χρώμα, το φύλο, τη γλώσσα, τις θρησκείες, τις πολιτικές ή οποιοσδήποτε άλλες πεποιθήσεις, την εθνική ή κοινωνική καταγωγή, την περιουσία, τη γέννηση ή οποιαδήποτε άλλη κατάσταση. Στο άρθρο

21 γίνεται αναφορά στο δικαίωμα όλων των ανθρώπων (επομένως και των γυναικών) του εκλέγειν και εκλέγεσθαι.<sup>1</sup> Η *Οικουμενική Διακήρυξη των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων* έπαιξε πολύ καθοριστικό ρόλο στη μετέπειτα εξέλιξη των δικαιωμάτων των γυναικών, καθώς αποτέλεσε την αρχή και τη βάση για τη δημιουργία μεταγενέστερων συμβάσεων (Γκερμότση, Μοσχοβάκου, Παπαγιαννοπούλου, 2017, 28).

Το 1952, μετά τον Δεύτερο Παγκόσμιο Πόλεμο, η Γενική Συνέλευση του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών (*United Nations General Assembly*) ενέκρινε την Σύμβαση για τα Πολιτικά Δικαιώματα των Γυναικών (*Convention on the Political Rights of Women*), η οποία υπογράφηκε το 1953 και τέθηκε σε ισχύ το 1954. Η Σύμβαση αποτελείται από 11 άρθρα. Στο προοίμιο του εγγράφου επαναλαμβάνεται το άρθρο 21 από την *Οικουμενική Διακήρυξη των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων*. Στη συνέχεια, στα 3 πρώτα άρθρα αναφέρεται ρητά το γεγονός ότι οι γυναίκες έχουν το δικαίωμα να ψηφίζουν (άρθρο 1), να θέτουν υποψηφιότητα ως πολιτικά πρόσωπα (άρθρο 2), να κατέχουν δημόσια αξιώματα και να έχουν πρόσβαση σε δημόσιες υπηρεσίες (άρθρο 3), με ισάξιους όρους με τους άντρες, χωρίς καμία διάκριση (*United Nations General Assembly*, 1953). Παρατηρείται, λοιπόν, μια ξεκάθαρη αναφορά στα εκλογικά δικαιώματα του γυναικείου φύλου. Τα υπόλοιπα άρθρα της Σύμβασης περιγράφουν τη διαδικασία εφαρμογής και υιοθέτησης της Σύμβασης, καθώς και τον τρόπο και το χρονικό διάστημα κατά το οποίο θα τεθεί σε ισχύ.

## **1.2 Σύμβαση για την Εξάλειψη Όλων των Μορφών Διακρίσεων κατά των Γυναικών (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women -CEDAW)**

Το Δεκέμβριο του 1979, η Σύμβαση για την Εξάλειψη Όλων των Μορφών Διακρίσεων κατά των Γυναικών (*Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women - CEDAW*) υιοθετήθηκε από τη Γενική Συνέλευση του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών (*United Nations General Assembly*) και τέθηκε σε ισχύ ως διεθνής συνθήκη στις 3 Σεπτεμβρίου του 1981 (*United Nations General Assembly*, 1979). Μέχρι και σήμερα, η Σύμβαση έχει επικυρωθεί από 189 χώρες, με τελευταίες το Κράτος της Παλαιστίνης το 2014 και το Νότιο Σουδάν το 2015. Τη Σύμβαση έχουν υπογράψει αλλά δεν έχουν επικυρώσει οι Η.Π.Α και η Δημοκρατία

---

<sup>1</sup> §1 «Καθένας έχει το δικαίωμα να συμμετέχει στη διακυβέρνηση της χώρας του, άμεσα ή έμμεσα, με αντιπροσώπους ελεύθερα εκλεγμένους.» και §3 «Η λαϊκή θέληση είναι το θεμέλιο της κρατικής εξουσίας· η θέληση αυτή πρέπει να εκφράζεται με τίμιες εκλογές, οι οποίες πρέπει να διεξάγονται περιοδικά, με καθολική, ίση και μυστική ψηφοφορία, ή με αντίστοιχη διαδικασία που να εξασφαλίζει την ελευθερία της εκλογής.»

του Παλάου (United Nations Treaty Collection, (n.d. b). Σκοπός αυτής της Σύμβασης είναι να φέρει στο προσκήνιο της παγκόσμιας κοινότητας τα δικαιώματα των γυναικών. Ακόμα, εξηγεί την έννοια της ισότητας και πώς αυτή μπορεί να επιτευχθεί μέσω νομοσχεδίων και σχεδίων δράσης (Agenda for Action), προκειμένου τα δυο φύλα να είναι αποδέκτες ίσων δικαιωμάτων. Επίσης, η Σύμβαση στοχεύει στην καταπολέμηση των έμφυλων διακρίσεων σε κάθε στάδιο της ζωής των γυναικών και των κοριτσιών.

Στο παρελθόν είχαν γίνει πολλές προσπάθειες για την προώθηση της ισότητας γυναικών – ανδρών· η Σύμβαση αυτή αποτέλεσε το πιο κεντρικό και πιο ολοκληρωμένο έγγραφο (United Nations General Assembly, 1979). Πιο αναλυτικά, η Σύμβαση αποτελείται από 30 άρθρα και όσες χώρες την έχουν επικυρώσει έχουν δεσμευτεί να τα εφαρμόσουν.

Στο προοίμιό της, αναφέρεται ότι *συνεχίζουν να υφίστανται διακρίσεις κατά των γυναικών, οι οποίες παραβιάζουν τις αρχές της ισότητας των δικαιωμάτων και του σεβασμού της ανθρωπίνης αξιοπρέπειας*. Στο άρθρο 1 διευκρινίζεται ότι ο όρος «διάκριση κατά των γυναικών» αποτελεί *κάθε είδους διαφοροποίηση, αποκλεισμό ή περιορισμό που συμβαίνει με βάση το φύλο (που έχει ως αποτέλεσμα ή σκοπό να βλάψει ή να εξουδετερώσει την αναγνώριση, την απόλαυση ή την άσκηση από τις γυναίκες -ανεξαρτήτως από την οικογενειακή τους κατάσταση- των ανθρωπίνων δικαιωμάτων τους στον πολιτικό, οικονομικό, κοινωνικό, πολιτιστικό, αστικό ή οποιοδήποτε άλλο τομέα)*. Στα άρθρα 2 και 3 γίνεται αναφορά στη δεσμευτική χροιά της Σύμβασης. Όλες οι χώρες που την έχουν υπογράψει είναι υποχρεωμένες να θεσπίσουν νομοθεσία και πολιτικές στα εθνικά τους Συντάγματα και παράλληλα να καταργήσουν τυχόν υπάρχοντες νόμους, πολιτικές ή έθιμα που προωθούν και συνιστούν διακρίσεις (άρθρο 2). Εξίσου σημαντικό είναι οι γυναίκες να μπορούν να ασκήσουν και να απολαύσουν τα θεμελιώδη δικαιώματα και ελευθερίες τους με βάση την ισότητα με τους άνδρες σε όλους τους τομείς – πολιτικό, κοινωνικό, οικονομικό και πολιτιστικό (άρθρο 3). Στο άρθρο 4 γίνεται αναφορά στα ειδικά μέτρα που πρέπει να λάβουν ώστε να προωθηθεί με ταχύτερο τρόπο η ισότητα.

Ακόμη πρέπει να γίνει *τροποποίηση των κοινωνικών και πολιτιστικών προτύπων που επιβάλλονται στα δύο φύλα για να εξαλειφθούν οι προκαταλήψεις και οι πρακτικές που βασίζονται στην ιδέα της ανωτερότητας ή της κατωτερότητας ενός εκ των δύο φύλων ή σε στερεότυπους ρόλους για τους άντρες και τις γυναίκες* (άρθρο 5§1), αλλά και να κατανοηθεί μέσω της εκπαίδευσης *ότι η μητρότητα είναι κοινωνική λειτουργία* καθώς και να αναγνωριστεί η κοινή ευθύνη που φέρουν και τα δυο φύλα στην ανατροφή και την ανάπτυξη των παιδιών (άρθρο 5§2).

Στη Σύμβαση γίνεται συγκεκριμένη αναφορά στο γεγονός ότι πρέπει να ληφθούν τα κατάλληλα μέτρα και να θεσπιστεί νομοθεσία προκειμένου να καταπολεμηθεί η πορνεία και το trafficking των γυναικών, καθώς αποτελεί ξεκάθαρη καταπάτηση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων (άρθρο 6).

Στη συνέχεια της Σύμβασης, περιγράφονται αναλυτικά μέχρι και το άρθρο 16 συγκεκριμένες μορφές διακρίσεων που πρέπει να εξαλειφθούν. Συγκεκριμένα, γίνεται σαφής αναφορά στο δικαίωμα που έχουν οι γυναίκες να συμμετέχουν ελεύθερα στην πολιτική και δημόσια ζωή της χώρας τους, όπως επίσης και στο δικαίωμα ψήφου, ανάληψης δημοσίων αξιωμάτων, συμμετοχής σε πολιτικά κόμματα, διεθνείς οργανισμούς και Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις (άρθρο 7). Αναφέρεται, ακόμη, ότι οι γυναίκες πρέπει να έχουν ίσα δικαιώματα στην εκπροσώπηση της χώρας τους σε παγκόσμιο επίπεδο καθώς και τη δυνατότητα συμμετοχής σε παγκόσμιες διοργανώσεις (άρθρο 8). Σημαντικό επίσης είναι οι γυναίκες να μπορούν να αποκτήσουν, να αλλάξουν και να διατηρήσουν την ιθαγένειά τους και των παιδιών τους ανεξάρτητα από την οικογενειακή τους κατάσταση (άρθρο 9). Το άρθρο 10 είναι ένα πολύ σπουδαίο άρθρο καθώς προωθεί την ίση πρόσβαση και συμμετοχή των γυναικών και των κοριτσιών στην εκπαίδευση, με ό,τι αυτό συνεπάγεται: ίσες ευκαιρίες για παρακολούθηση των ίδιων προγραμμάτων σπουδών με τους άντρες, για απόκτηση υποτροφιών, για πρόσβαση στη δια βίου εκπαίδευση, για αναθεώρηση των σχολικών βιβλίων και των μεθόδων διδασκαλίας, για συμμετοχή στον αθλητισμό και την σωματική αγωγή, με απώτερο σκοπό τη μείωση των στερεοτύπων στο χώρο της εκπαίδευσης. Τέλος, γίνεται αναφορά στο γεγονός ότι οι χώρες πρέπει να μειώσουν τα ποσοστά σχολικής εγκατάλειψης του γυναικείου πληθυσμού και παράλληλα να μειώσουν την απόσταση που υπάρχει όσον αφορά την εκπαίδευση που λαμβάνουν οι άντρες και οι γυναίκες.

Πρέπει ακόμα να εξασφαλιστούν ίσα δικαιώματα στην απασχόληση των γυναικών, ενώ στη Σύμβαση αναφέρεται ότι θα πρέπει να υπάρξει ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας ανάμεσα στα δυο φύλα. Ακόμη, είναι αναγκαίο να θεσμοθετηθούν άδειες εγκυμοσύνης και άδειες μητρότητας καθώς και κοινωνικές παροχές και επιδόματα, προκειμένου οι γυναίκες να μην υφίστανται διακρίσεις λόγω της μητρότητας ή της οικογενειακής τους κατάστασης (άρθρο 11). Γίνεται επίσης αναφορά στο δικαίωμα των γυναικών για χωρίς διακρίσεις υγειονομική περίθαλψη (άρθρο 12), στο δικαίωμα για ίση παροχή επιδομάτων, σύναψη δανείων και συμμετοχή σε αθλητικές και πολιτιστικές δραστηριότητες (άρθρο 13) καθώς και στην ισότητα που θα πρέπει να έχουν οι γυναίκες και οι άντρες απέναντι στο νόμο (άρθρο 15). Στο άρθρο 14 γίνεται ειδική αναφορά στις γυναίκες και τα κορίτσια των αγροτικών περιοχών, οι οποίες αντιμετωπίζουν δυσκολίες και ιδιαιτερότητες στην καθημερινότητά τους αλλά παράλληλα συνεισφέρουν σημαντικά στην οικονομία. Γι' αυτόν το λόγο, μέσα από τη Σύμβαση, ορίζεται ότι οι γυναίκες αυτών των περιοχών θα λαμβάνουν οτιδήποτε χρειάζονται (εκπαίδευση, παροχές, κοινωνική ασφάλιση, συμμετοχή σε αναπτυξιακά προγράμματα, ίσες ευκαιρίες στην αγροτική επιχειρηματικότητα με τους άνδρες). Παράλληλα, θα πρέπει να εξαλειφθούν οι όποιες διακρίσεις υφίστανται οι γυναίκες αυτών των περιοχών. Τέλος, στο άρθρο 16 ορίζεται ότι οι γυναίκες έχουν ίσα δικαιώματα με τους άνδρες όσον αφορά στο



γάμο και στις οικογενειακές σχέσεις· έχουν, δηλαδή, ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις τόσο στη διάρκεια του έγγαμου βίου όσο και σε περίπτωση διαζυγίου. Είναι σε θέση να επιλέγουν τον σύζυγό τους και τους δίνεται το δικαίωμα γονικής μέριμνας, το δικαίωμα ελεύθερης επιλογής για τον αριθμό και τα χρονικά διαστήματα που θα φέρουν στον κόσμο τα παιδιά τους καθώς και το δικαίωμα διαχείρισης της περιουσίας τους. Στη Σύμβαση ορίζεται, ακόμη, ότι ο γάμος ανήλικων παιδιών δεν έχει καμία απολύτως νομική ισχύ.

Στα άρθρα 17 με 30 περιγράφεται ο τρόπος λειτουργίας της επιτροπής CEDAW, οι διαδικασίες μέσω των οποίων εφαρμόζεται η Σύμβαση, καθώς και ο τρόπος διοίκησής της (άρθρα 23-30).

Προκειμένου να ελεγχθεί το εάν εφαρμόζονται τα άρθρα, οι χώρες που έχουν υπογράψει τη Σύμβαση καλούνται, κάθε 4 χρόνια, να υποβάλουν αναφορά ώστε να σημειώνεται και να εκτιμάται η πρόοδος που έχει γίνει για την ισότητα των φύλων καθώς και για να ελεγχθεί εάν τηρούνται οι δεσμεύσεις της Σύμβασης (άρθρο 18).

Η Σύμβαση CEDAW αποτελεί ένα από τα πιο σημαντικά – εάν όχι το πιο σημαντικό – διεθνή κείμενα για την εξασφάλιση των δικαιωμάτων των γυναικών καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής τους, σε κάθε τομέα της ζωής τους (κοινωνικό, οικονομικό, πολιτιστικό, πολιτικό, αστικό). Υπερασπίζεται, δηλαδή, ειδικά τα δικαιώματα και τις ανάγκες του γυναικείου φύλου στην καθημερινότητά τους και κάνει προσπάθειες για την προώθηση της ουσιαστικής ισότητας ανάμεσα στα δυο φύλα. Λειτουργεί δεσμευτικά στα κράτη που την έχουν υπογράψει, τα οποία είναι υποχρεωμένα να τηρούν τη Σύμβαση, ενσωματώνοντάς την στα εθνικά τους δίκαια και να προσπαθούν να εξαλείψουν κάθε μορφή διάκρισης σε βάρος των γυναικών (United Nations General Assembly, 1979, 8).

Κάποια χρόνια μετά τη Σύμβαση CEDAW, ακολούθησε το Προαιρετικό Πρωτόκολλο για την Εξάλειψη Όλων των Μορφών Διακρίσεων κατά των Γυναικών, το οποίο εγκρίθηκε από τη Γενική Συνέλευση του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών το 1999 και τέθηκε σε ισχύ ένα χρόνο αργότερα. Το Πρωτόκολλο λειτουργεί συμπληρωματικά με τη Σύμβαση, αποτελείται από 21 άρθρα και δεν ορίζει κάτι νεότερο. Επιπρόσθετα, επιτρέπει σε γυναίκες και κορίτσια να υποβάλλουν καταγγελίες, ατομικά ή ομαδικά, επώνυμα ή ανώνυμα απευθείας στην επιτροπή CEDAW, εάν θεωρούν ότι τα δικαιώματά τους που προστατεύονται από την CEDAW έχουν παραβιαστεί – αφού έχουν βέβαια εξαντλήσει όλα τα εγχώρια μέσα δικαιοσύνης (United Nations General Assembly, 1999, 17). Επίσης, το Πρωτόκολλο επιτρέπει στην Επιτροπή να πραγματοποιεί έρευνες για σοβαρά περιστατικά παραβίασης των δικαιωμάτων των γυναικών. Για να πραγματοποιηθούν οι παραπάνω διαδικασίες, πρέπει τα κράτη να έχουν επικυρώσει και τη Σύμβαση και το Πρωτόκολλο CEDAW. Βέβαια, τα κράτη, κατά τη διαδικασία επικύρωσης ή προσχώρησης (accession) στο

Πρωτόκολλο, μπορούν να δηλώσουν ότι δεν αποδέχονται τη διαδικασία έρευνας (άρθρο 10).

Μέχρι σήμερα το Πρωτόκολλο έχει επικυρωθεί από 112 χώρες (United Nations Treaty Collection, n.d. a).

### 1.3 Η Ένταξη της Διάστασης του Φύλου στον Κόσμο

Ο ρόλος των γυναικών στην κοινωνία, οι αρμοδιότητές τους, καθώς και η ενσωμάτωση των αξιών που αυτές πρεσβεύουν σε κάθε είδους πολιτικές προωθείται μέσω της ένταξης της διάστασης του φύλου.

Το 1951 με τη Σύμβαση για την ίση αμοιβή (αριθ. 100), αποφασίστηκε η ισότητα όσον αφορά στην αμοιβή των δυο φύλων για εργασία ίσης αξίας. Η Σύμβαση τέθηκε σε ισχύ το 1953 και ορίζει, ανάμεσα σε άλλα, ότι κάθε κράτος μέλος οφείλει να εξασφαλίζει την εφαρμογή της Σύμβασης (άρθρο 2) (International Labour Organization (ILO), 1951).

Ο όρος «gender mainstreaming» αποτελεί έναν σχετικά νέο όρο, που εμφανίστηκε για πρώτη φορά στα διεθνή κείμενα το 1985 μετά την Τρίτη Παγκόσμια Διάσκεψη των Ηνωμένων Εθνών για τις Γυναίκες (Ναϊρόμπι) και πιο συγκεκριμένα στη συζήτηση σχετικά με το ρόλο που έχουν οι γυναίκες στην ανάπτυξη. Ο όρος αρχικά είχε ως στόχο να βοηθήσει στην προώθηση της συμμετοχής του γυναικείου φύλου στον τομέα της ανάπτυξης (Council of Europe, 1998, 12).

Στο Nairobi Forward Looking Strategies for the Advancement of Women, το 1985, τέθηκε ως προϋπόθεση ότι οι οργανώσεις των Ηνωμένων Εθνών θα προσπαθήσουν ώστε οι στρατηγικές ένταξης της διάστασης του φύλου να ενσωματωθούν στο καθημερινό τους έργο. Γι' αυτόν το λόγο, το 1986 εγκρίθηκε ψήφισμα σχετικά με το μελλοντικό έργο της Επιτροπής σχετικά με τη θέση των γυναικών, το οποίο αποφάσισε να ενσωματώσει πλήρως τις στρατηγικές μελλοντικής εξέλιξης των γυναικών (Forward Looking Strategies) τόσο σε προγράμματα οικονομικής όσο και σε προγράμματα κοινωνικής ανάπτυξης. Το 1987, με βάση τις αποφάσεις που ελήφθησαν το 1986, η Επιτροπή του ΟΗΕ για τη Θέση της Γυναίκας (Commission on the Status of Women) παρότρυνε όσα μέλη των Ηνωμένων Εθνών δεν το είχαν ήδη πράξει – συμπεριλαμβανομένων των περιφερειακών επιτροπών και των εξειδικευμένων υπηρεσιών – να διατυπώσουν και να θέσουν σε εφαρμογή μια πολιτική σχετικά με την ισότητα των γυναικών. Επιπλέον, πρότεινε να την ενσωματώσουν στα μεσοπρόθεσμα σχέδια, στις δηλώσεις, στους στόχους, στα προγράμματα και σε όλα τα σημαντικά έγγραφα πολιτικής τους (Council of Europe, 1998, 12-13).

Το 1995, κατά τη διάρκεια της Τέταρτης Παγκόσμιας Διάσκεψης του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών για τις Γυναίκες που έλαβε χώρα στο Πεκίνο, ο όρος gender mainstreaming επανήλθε στο προσκήνιο. Η στρατηγική της ένταξης της διάστασης του φύλου εγκρίθηκε από την Πλατφόρμα Δράσης (Platform for Action) και καθιερώθηκε ως μια παγκόσμια στρατηγική καίριας σημασίας, που σκοπό έχει να διασφαλίσει την προοπτική και την προώθηση της ισότητας των φύλων σε όλους τους τομείς πολιτικής (European Institute for Gender Equality, n.d. b) (Council of Europe, 1998, 13). Βέβαια, δεν αναφέρεται κάπου ρητά ο όρος gender mainstreaming, παρά μόνο υποδηλώνεται και περιγράφεται ως έννοια. Προκειμένου να εφαρμοστούν αυτά που ορίστηκαν στην Τέταρτη Παγκόσμια Διάσκεψη, τα κράτη μέλη υποχρεώθηκαν να δημιουργήσουν ως μέρος της εθνικής τους πολιτικής στρατηγικές για την εφαρμογή της ένταξης της διάστασης του φύλου. Η Παγκόσμια Πλατφόρμα Δράσης του Πεκίνου καθόρισε ένα πρόγραμμα που αποτελείται από 12 θεματικούς τομείς καθοριστικής σημασίας, ώστε να γίνουν πραγματικές προσπάθειες επίτευξης της ισότητας των δύο φύλων και να καταπολεμηθούν τα εμπόδια που υπάρχουν. Πιο αναλυτικά, οι τομείς είναι οι εξής: 1) Γυναίκες και Φτώχεια, 2) Εκπαίδευση και Κατάρτιση των Γυναικών, 3) Γυναίκες και Υγεία, 4) Βία κατά των Γυναικών, 5) Γυναίκες και Ένοπλες Συγκρούσεις, 6) Γυναίκες και Βιομηχανία/Οικονομία, 7) Γυναίκες σε Θέσεις Εξουσίας και Λήψης Αποφάσεων, 8) Μηχανισμοί Προώθησης των Γυναικών, 9) Ανθρώπινα Δικαιώματα των Γυναικών, 10) Γυναίκες και Μέσα Ενημέρωσης, 11) Γυναίκες και Περιβάλλον και 12) Κορίτσια. Γίνεται φανερό, λοιπόν, ότι οι θεματικές αυτές καλύπτουν το μεγαλύτερο – εάν όχι ολόκληρο το – εύρος της καθημερινότητας των γυναικών σε όλο τον κόσμο και ότι γίνεται μια σοβαρή και συστηματική προσπάθεια για την καταπολέμηση των διακρίσεων.

Το 1997, η Πλατφόρμα Δράσης του Πεκίνου κατέληξε στο συμπέρασμα ότι η ένταξη της διάστασης του φύλου θα πρέπει να εισαχθεί σε όλες τις πολιτικές και τα προγράμματα που υπάγονται στα Ηνωμένα Έθνη.

Με τη νέα χιλιετία, το 2000, ανανεώθηκαν και παράλληλα τέθηκαν νέοι στόχοι σχετικά με την ένταξη της διάστασης του φύλου. Στις 5-9 Ιουνίου 2000 πραγματοποιήθηκε η 23<sup>η</sup> Ειδική Σύνοδος της Γενικής Συνέλευσης των Ηνωμένων Εθνών στη Νέα Υόρκη με θέμα «Γυναίκες 2000: Ισότητα, Ανάπτυξη και Ειρήνη για τον 21<sup>ο</sup> αιώνα» (Πεκίνο +5). Σκοπός της Συνόδου αποτέλεσε ο επαναπροσδιορισμός των επιπτώσεων που είχε η Παγκόσμια Διάσκεψη Γυναικών το 1995 στο Πεκίνο στη ζωή των γυναικών καθώς και η λήψη μέτρων και πρακτικών για την εξάλειψη των δυσκολιών που συνεχίζει να αντιμετωπίζει το γυναικείο φύλο σε τομείς όπως η απασχόληση, η βία, η φτώχεια και η υποεκπροσώπηση των γυναικών στη λήψη σημαντικών αποφάσεων (UN Women, 2000, §1, §18, §22, §23). Πολύ συχνό φαινόμενο είναι πολλές γυναίκες να έρχονται αντιμέτωπες με πολλαπλές μορφές

αποκλεισμού και διακρίσεων που οφείλονται, εκτός από το φύλο, σε παραμέτρους όπως η ηλικία, η εθνικότητα, η αναπηρία και η θρησκεία.

Το Σεπτέμβριο της ίδιας χρονιάς πραγματοποιήθηκε και η Συνάντηση Κορυφής των Ηνωμένων Εθνών για τη Χιλιετία. Εκεί τέθηκαν οκτώ μετρήσιμοι Αναπτυξιακοί Στόχοι της Χιλιετίας (ΑΣΧ), οι οποίοι θα έπρεπε να υλοποιηθούν μέχρι το 2015. Οι στόχοι αυτοί σχετίζονταν με τη μείωση της φτώχειας και της πείνας παγκοσμίως, την εξασφάλιση πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης για όλους, τη μείωση της παιδικής θνησιμότητας, τη βελτίωση της υγειονομικής περίθαλψης κάθε μητέρας, την καταπολέμηση του HIV/AIDS, τη διασφάλιση ενός βιώσιμου περιβάλλοντος και τη συμμετοχή σε μια παγκόσμια εταιρική σχέση για την ανάπτυξη. Στον τρίτο στόχο, όμως, γίνεται σαφής αναφορά στην προώθηση της ισότητας των φύλων (Commission of the European Communities, 2005, 3, 4). Και στους οκτώ αυτούς στόχους, βέβαια, δίνεται έμφαση στην ένταξη της διάστασης του φύλου σε κάθε τομέα δράσης.

Από το 2001 έως και το 2005 τέθηκε σε ισχύ το 5<sup>ο</sup> Κοινοτικό Πρόγραμμα Δράσης για την Παροχή Ίσων Ευκαιριών. Το πρόγραμμα, όπως υποδηλώνεται και από τον τίτλο, αποτελεί συνέχιση της προσπάθειας του 3<sup>ου</sup> και 4<sup>ου</sup> Κοινοτικού Προγράμματος που πραγματοποιήθηκαν το 1991-1995 και 1996-2000 αντίστοιχα (Συμβούλιο της Ευρώπης, 2000). Κύριος στόχος ήταν η ισότητα των δυο φύλων, η οποία μπορεί να επιτευχθεί μέσω της ευαισθητοποίησης των αντρών και των γυναικών πάνω στο συγκεκριμένο θέμα, καθώς και μέσω ειδικών δράσεων (παροχή ίσων ευκαιριών, διακρατικές συνεργασίες, προώθηση και διάδοση αξιών και πρακτικών που διέπουν την αρχή της ισότητας). Ακόμη, προκειμένου να εντοπιστούν οι αιτίες που προκαλούν –άμεσα ή έμμεσα – τις έμφυλες διακρίσεις, θεσπίστηκε η πραγματοποίηση αξιολόγησης της αποτελεσματικότητας των πολιτικών και των στρατηγικών προώθησης της ισότητας των δυο φύλων, καθώς και η ανάλυση των επιπτώσεων των παραπάνω πρακτικών (Συμβούλιο της Ευρώπης, 2000).

Το 2005, δέκα χρόνια δηλαδή μετά την Τέταρτη Παγκόσμια Διάσκεψη για τις Γυναίκες, πραγματοποιήθηκε και πάλι στο Πεκίνο η 49<sup>η</sup> Σύνοδος των Ηνωμένων Εθνών σχετικά με τις Γυναίκες από τις 28 Φεβρουαρίου έως τις 11 Μαρτίου (Πεκίνο +10). Στη Σύνοδο αυτή, αξιολογήθηκε το αν και το κατά πόσο εφαρμόστηκε η Πλατφόρμα Δράσης και η Δήλωση του Πεκίνου το 1995 κατά τη διάρκεια της Τέταρτης Παγκόσμιας Διάσκεψης για τις Γυναίκες, καθώς και κατά πόσο επετεύχθησαν οι στόχοι στους 12 τομείς που είχαν προσδιοριστεί τότε. Επανεξετάστηκαν, επίσης, τα έγγραφα που επικυρώθηκαν στην 23<sup>η</sup> Ειδική Σύνοδο της Γενικής Συνέλευσης των Ηνωμένων Εθνών στη Νέα Υόρκη, το 2000 (Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2005, §1.1). Ακόμη, προσδιορίστηκαν τα προβλήματα και οι προκλήσεις που αντιμετώπιζαν οι γυναίκες εκείνη τη χρονική περίοδο και λήφθηκαν τα κατάλληλα μέτρα-στρατηγικές προκειμένου να γίνουν

προσπάθειες αντιμετώπισης και επίλυσης των προβλημάτων αυτών (Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2005, §1.2).

Το 2006 έλαβε χώρα στη Νέα Υόρκη η 50<sup>η</sup> Σύνοδος των Ηνωμένων Εθνών σχετικά με τις Γυναίκες από τις 27 Φεβρουαρίου έως και τις 10 Μαρτίου. Μεταξύ των όσων συμφωνήθηκαν, αποφασίστηκε να δοθεί ιδιαίτερη έμφαση στην ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών στον τομέα της ανάπτυξης, καθώς και στην ενίσχυση της ίσης συμμετοχής των γυναικών και των αντρών στη διαδικασία λήψης των αποφάσεων (United Nations Economic and Social Council, 2006, 22, 28).

Από την 1 έως τις 12 Μαρτίου το 2010 έλαβε χώρα στη Νέα Υόρκη η 53<sup>η</sup> Σύνοδος της Επιτροπής για το Καθεστώς των Γυναικών. Πραγματοποιήθηκε αξιολόγηση της εφαρμογής της Πλατφόρμας Δράσης του Πεκίνου (1995) 15 χρόνια αργότερα (Πεκίνο+15). Δόθηκε προτεραιότητα, μεταξύ των άλλων, στην ανταλλαγή ορθών πρακτικών και εμπειριών, με απώτερο στόχο την καταπολέμηση των έμφυλων διακρίσεων που δεν είχαν μπορέσει μέχρι τότε να εξαλειφθούν (United Nations Economic and Social Council, 2009, 18, 22 (1)).

Το 2013, το Οικονομικό και Κοινωνικό Συμβούλιο των Ηνωμένων Εθνών (United Nations Economic and Social Council, ECOSOC) ενέκρινε ψήφισμα σχετικά με την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές και προγράμματα του συστήματος των Ηνωμένων Εθνών (E / 2013 / L.14). Βεβαίωσε με αυτόν τον τρόπο το γεγονός ότι η ένταξη της διάστασης του φύλου παραμένει μια παγκοσμίως αποδεκτή στρατηγική για την ισότητα των φύλων και για την χειραφέτηση των γυναικών (United Nations Economic and Social Council, 2013).

Παράλληλα, το 2015 συμπληρώθηκαν 20 χρόνια από την Πλατφόρμα Δράσης του Πεκίνου (1995). Πιο αναλυτικά, από τις 9 μέχρι τις 20 Μαρτίου πραγματοποιήθηκε στην έδρα των Ηνωμένων Εθνών στη Νέα Υόρκη η 59<sup>η</sup> Σύνοδος της Επιτροπής για το Καθεστώς των Γυναικών (Πεκίνο +20). Αξιολογήθηκε η πορεία και η πρόοδος της Δράσης και τέθηκαν επιπλέον στόχοι για τα επόμενα χρόνια προκειμένου να επιτευχθεί η ισότητα των φύλων (UN Women, 2015).

Την ίδια χρονιά στις 25-27 Σεπτεμβρίου, τα κράτη μέλη του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών ενέκριναν ένα σχέδιο που στοχεύει μακροπρόθεσμα στην επίτευξη ενός καλύτερου και πιο βιώσιμου μέλλοντος, με τίτλο *Μετασχηματισμός του κόσμου μας: Ατζέντα του 2030 για τη Βιώσιμη Ανάπτυξη (Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development)*. Στο σχέδιο αυτό τίθενται 17 στόχοι, οι οποίοι θα πρέπει να εκπληρωθούν μέχρι το 2030, με πιο σημαντικούς την εξάλειψη της φτώχειας και της πείνας, την εξασφάλιση ποιοτικής, χωρίς αποκλεισμούς εκπαίδευσης, την προστασία του περιβάλλοντος από την κλιματική αλλαγή, την κοινή οικονομική ευημερία και την κοινωνική ανάπτυξη. Ανάμεσα σε αυτούς τους 17 στόχους, υπάρχει ο στόχος 5 που αφορά αποκλειστικά στην ισότητα των φύλων

και τη χειραφέτηση των γυναικών και των κοριτσιών (United Nations General Assembly, 2015).

Αναλυτικότερα, μέσω συγκεκριμένων επιμέρους στόχων, αναφέρονται οι τρόποι με τους οποίους θα επιτευχθεί η ισότητα. Αρχικά, πρέπει να σταματήσουν κάθε είδους διακρίσεις εις βάρος γυναικών και κοριτσιών και να εξαλειφθεί κάθε μορφή βίας στον δημόσιο και τον ιδιωτικό βίο – συμπεριλαμβανομένης της εμπορίας ανθρώπων, των πρώιμων και καταναγκαστικών γάμων, των γάμων μεταξύ παιδιών και τον ακρωτηριασμό των γυναικείων γεννητικών οργάνων. Αναφέρεται ότι πρέπει να αναγνωρίζεται και να εκτιμάται η μη αμειβόμενη φροντίδα που παρέχουν οι γυναίκες σε πρόσωπα του οικείου περιβάλλοντός τους, καθώς και η οικιακή εργασία. Αυτό θα επιτευχθεί μέσω της παροχής δημόσιων υπηρεσιών, υποδομών και πολιτικών κοινωνικής προστασίας, αλλά και της προώθησης του καταμερισμού των ευθυνών στο εσωτερικό του νοικοκυριού και της οικογένειας, ανάλογα με τις συνθήκες που επικρατούν στην εκάστοτε χώρα. Ακόμα, πρέπει να εξασφαλιστεί τόσο η πλήρης και αποτελεσματική συμμετοχή των γυναικών σε όλα τα επίπεδα των διαδικασιών λήψης αποφάσεων, όσο και η παροχή ίσων ευκαιριών ηγεσίας τους στον πολιτικό, οικονομικό και δημόσιο βίο. Επίσης, είναι ανάγκη να εξασφαλιστεί καθολική πρόσβαση σε υπηρεσίες σεξουαλικής και αναπαραγωγικής υγείας. Είναι επιβεβλημένο οι γυναίκες να αποφασίζουν οι ίδιες εάν και πότε θα κάνουν παιδιά. Οι γυναίκες πρέπει να αποκτήσουν ίσα δικαιώματα όσον αφορά τους οικονομικούς πόρους, καθώς και ίση πρόσβαση σε δικαιώματα κυριότητας και ελέγχου γαιών και άλλων μορφών ακίνητης περιουσίας, χρηματοπιστωτικές υπηρεσίες, κληρονομιά και φυσικούς πόρους, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία. Επιπλέον, πρέπει να ενισχυθεί η χρήση της τεχνολογίας και κυρίως η τεχνολογία των πληροφοριών και των επικοινωνιών, ώστε να προωθηθεί η χειραφέτηση των γυναικών. Ο στόχος 5 ολοκληρώνεται (5c) με μια αναφορά σε ένα πολύ σημαντικό ζήτημα: πρέπει να θεσπιστούν και να ενισχυθούν πολιτικές και εκτελεστικές νομοθετικές πράξεις για την προώθηση της ισότητας των φύλων και τη χειραφέτηση όλων των γυναικών και των κοριτσιών σε όλα τα επίπεδα (United Nations General Assembly, 2015, 18).

#### **1.4 Η Ένταξη της Διάστασης του Φύλου στην Ευρωπαϊκή Ένωση**

Η ισότητα των φύλων αποτελεί θεμελιώδες δικαίωμα, το οποίο η Ευρωπαϊκή Ένωση θεωρεί αναπόσπαστο κομμάτι για την ομαλή πολιτική και κοινωνική της λειτουργία. Η Ευρωπαϊκή Ένωση έχει θέσει ως βασικό στόχο των στρατηγικών και των πολιτικών της την εξασφάλιση της ισότητας των δυο φύλων, με απώτερο σκοπό την ομαλή λειτουργία τομέων όπως η ανάπτυξη, η απασχόληση και η κοινωνική συνοχή.

Αποτελεί ζήτημα ύψιστης σημασίας όλες οι πολιτικές και οι στρατηγικές που θεσπίζει η Ευρωπαϊκή Ένωση να διακατέχονται από την ένταξη της διάστασης του φύλου από το στάδιο του σχεδιασμού μέχρι και το στάδιο της υλοποίησης και της αξιολόγησής τους.

Η Ευρωπαϊκή Κοινότητα, από τη δημιουργία της κατέστησε σαφές ότι αναγνωρίζει την αρχή της ισότητας των φύλων. Το 1957 με τη Συνθήκη της Ρώμης γίνεται αναφορά για πρώτη φορά στην αρχή της ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας ανεξαρτήτως φύλου με το άρθρο 119 (European Union, 1957).<sup>2</sup>

Στις 10 Φεβρουαρίου του 1975 εκδόθηκε Οδηγία (75/117/ΕΟΚ) του Συμβουλίου που είναι σύμφωνη με το άρθρο 119 της Συνθήκης ΕΟΚ, όπου καθιερώνεται η ίση αμοιβή ανδρών και γυναικών. Κάθε κράτος μέλος υποχρεούται να καταργήσει οποιαδήποτε διάκριση στον επαγγελματικό χώρο που έρχεται σε αντίθεση με την ισότητα αμοιβών (άρθρα 3 και 4) (Επίσημη Εφημερίδα των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 1975).

Ένα χρόνο αργότερα, το 1976, ψηφίστηκε η Οδηγία 76/207/ΕΟΚ του Συμβουλίου που αφορά στην εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών, όσον αφορά την πρόσβαση σε απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση, τις συνθήκες εργασίας και την κοινωνική ασφάλιση. Στο άρθρο 2 αναφέρεται χαρακτηριστικά ότι η αρχή της ίσης μεταχείρισης σημαίνει την απουσία κάθε διάκρισης είτε άμεσης είτε έμμεσης, κυρίως σε συνάρτηση με την οικογενειακή κατάσταση. Το άρθρο 4 απαγορεύει τις διακρίσεις φύλου στον επαγγελματικό προσανατολισμό, στην επαγγελματική εκπαίδευση, καθώς και στην επαγγελματική επιμόρφωση και μετεκπαίδευση. Επίσης, τα κράτη μέλη πρέπει να εξασφαλίσουν και στα δυο φύλα ίσους όρους εργασίας και απόλυσης (άρθρο 5) (Επίσημη Εφημερίδα των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 1976).

Η έννοια της ένταξης της διάστασης του φύλου προωθήθηκε έντονα τα τελευταία χρόνια μέσα από διάφορες διακυβερνητικές ευρωπαϊκές οργανώσεις. Πιο συγκεκριμένα, σε ευρωπαϊκό επίπεδο έγινε πρώτη φορά αναφορά στην έννοια αυτή στο Τρίτο Μεσοπρόθεσμο Πρόγραμμα Κοινοτικής Δράσης της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την *Ισότητα των Ευκαιριών μεταξύ Ανδρών και Γυναικών (1991-1995)* (Συμβούλιο της Ευρώπης, 1991) και αποτέλεσε κεντρικό ζήτημα του Τέταρτου Προγράμματος Δράσης (Council of Europe, 1998, 13).

Το 1994, το Συμβούλιο της Ευρώπης ανακοίνωσε στη διάσκεψη στο Έσσεν, ανάμεσα στις άλλες πολιτικές δράσεις του, ότι η παροχή ίσων ευκαιριών για τις γυναίκες και

---

<sup>2</sup> Σήμερα άρθρο 157 της Συνθήκης για τη Λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

τους άντρες θα αποτελέσει καθήκον ύψιστης σημασίας για την Ευρωπαϊκή Ένωση καθώς και για κάθε κράτος μέλος συγκεκριμένα (European Council, 1994, 8).<sup>3</sup>

Το 1996, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δεσμεύτηκε να υιοθετήσει την ένταξη της διάστασης του φύλου στις πολιτικές της με την Ανακοίνωση «*Ενσωμάτωση της ισότητας ευκαιριών για τις γυναίκες και τους άνδρες σε όλες τις κοινοτικές πολιτικές και δραστηριότητες*». Η ισότητα των δυο φύλων αναγνωρίζεται ως *βασική αρχή της δημοκρατίας και του σεβασμού προς την ανθρωπότητα* (Commission of the European Communities, 1996, 2). Χρειάζεται, ωστόσο, να μετατραπεί και σε νομοθεσία, να λάβει, δηλαδή, πέρα από την θεωρητική και πρακτική διάσταση. Στόχος είναι η εξασφάλιση ίσων ευκαιριών συμμετοχής των γυναικών σε όλους τους τομείς δράσης των αντρών. Χαρακτηριστικά αναφέρεται ότι σαφώς χρειάζεται ένας νομοθετικός επαναπροσδιορισμός, αλλά παράλληλα είναι απαραίτητο να υπάρξει και μια αλλαγή στον τρόπο σκέψης, συμπεριφοράς και αντιμετώπισης των γυναικών τόσο σε ατομικό όσο και σε συλλογικό επίπεδο. Όλα τα παραπάνω, ωστόσο, πρέπει να γίνουν μέσα σε ένα πλαίσιο το οποίο θα δείχνει κατανόηση στις ιδιαιτερότητες και τις ιστορικές και πολιτιστικές διαφορές κάθε κράτους μέλους. Η Ευρωπαϊκή Ένωση, λοιπόν, πρέπει να δράσει λαμβάνοντας υπόψη τις διαφορετικές ταχύτητες ανάπτυξης και προόδου του κάθε κράτους μέλους. *Η ευρωπαϊκή προσέγγιση για την ισότητα των δυο φύλων πρέπει να είναι βασισμένη σε μια πλουραλιστική και ανθρωπιστική δράση* (Commission of the European Communities, 1996, 2).

Σύμφωνα, λοιπόν, με το gender mainstreaming, δίνεται έμφαση τόσο στο σχεδιασμό πολιτικών για την ισότητα των γυναικών σε όλα τα επίπεδα όσο και στην παρακολούθηση των επιπτώσεων που έχουν αυτές οι πολιτικές καθώς και στην τυχόν αναθεώρησή τους. Τονίζεται, ακόμα, η ανάγκη εκτίμησης των αποτελεσμάτων που μπορεί να έχουν αυτές οι πολιτικές στην καθημερινότητα των γυναικών και των αντρών πριν εφαρμοστούν (gender perspective) (Commission of the European Communities, 1996, 2). Σκοπός, δηλαδή, είναι να ενσωματωθούν *οι ανησυχίες και οι εμπειρίες των γυναικών και των αντρών σε όλα τα στάδια του σχεδιασμού, της εφαρμογής, της παρακολούθησης και της αξιολόγησης των πολιτικών και των προγραμμάτων σε όλους τους πολιτικούς, οικονομικούς και κοινωνικούς τομείς, ώστε οι γυναίκες και οι άντρες να ωφελούνται ισότιμα και η ανισότητα να μη δικαιώνεται* (European Institute for Gender Equality, n.d. a). Η Ανακοίνωση φέρνει και ορισμένα καθημερινά παραδείγματα για την πληρέστερη κατανόηση του θέματος: *οι αναπτυξιακές πολιτικές, η οργάνωση της εργασίας, οι επιλογές που σχετίζονται με την μεταφορά ή με την εκπαίδευση (αλλαγή και βελτίωση του σχολικού ωραρίου) μπορεί να έχουν αισθητά διαφορετικό αντίκτυπο στις γυναίκες συγκριτικά με τους άντρες. Συνεπώς, προκειμένου να προωθηθεί η ισότητα, πρέπει να ληφθεί υπόψη οτιδήποτε μπορεί να επηρεάσει τη δημιουργία*

---

<sup>3</sup> *The fight against unemployment and equality of opportunity for men and women will continue in the future to remain the paramount tasks of the European Union and its Member States.*



και την αναπαραγωγή έμφυλων διακρίσεων (Commission of the European Communities, 1996, 2).

Η Ανακοίνωση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής χωρίζεται σε δυο μέρη.

Στο πρώτο παρουσιάζεται τι ακριβώς έχει επιτευχθεί και κατοχυρωθεί όσον αφορά την ισότητα στο πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (κοινοτικό κεκτημένο) καθώς και οι προοπτικές μελλοντικής δράσης της ΕΕ:

- Απασχόληση και αγορά εργασίας
- Γυναίκες επικεφαλής επιχειρήσεων και οι σύζυγοι συνεργάτες στις ΜΜΕ (Μικρομεσαίες Επιχειρήσεις)
- Εκπαίδευση και κατάρτιση
- Ανθρώπινα δικαιώματα
- Εξωτερικές σχέσεις
- Ενημέρωση-ευαισθητοποίηση (Commission of the European Communities, (1996), σελ 5).

Στον τομέα των ανθρωπίνων δικαιωμάτων γίνεται, επίσης, αναφορά στα μέτρα που στοχεύουν στην καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών, στις γυναίκες πρόσφυγες και στην εμπορία ανθρώπων (trafficking).

Στο δεύτερο μέρος, αναλύεται ο ρόλος των Ευρωπαϊκών διαρθρωτικών ταμείων, τα οποία παρέχουν οικονομική ενίσχυση στους παραπάνω τομείς, καθώς αποτελούν το κύριο χρηματοδοτικό όργανο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Commission of the European Communities, (1996), σελ 6).

Ταυτόχρονα, η Επιτροπή, με το Τέταρτο Μεσοπρόθεσμο Κοινοτικό Πρόγραμμα Δράσης για την Ισότητα Ευκαιριών Μεταξύ Γυναικών και Αντρών (1996-2000), έκανε ένα σημαντικό βήμα προς την άμβλυνση των ανισοτήτων μεταξύ των δυο φύλων, οι οποίες συνεχίζουν να υφίστανται σε πολλούς τομείς. Στόχος του προγράμματος αποτελεί η εφαρμογή του gender mainstreaming κατά τις διαδικασίες της εκτέλεσης, της εφαρμογής και της παρακολούθησης σε όλες τις πολιτικές σε ευρωπαϊκό, εθνικό, περιφερειακό και τοπικό επίπεδο (άρθρο 1 §2) (Commission of the European Communities, 1995, 7). Το πρόγραμμα κατά τη διάρκεια μιας πενταετίας επικεντρώνει την προσοχή του σε έξι βασικούς στόχους (Commission of the European Communities, 1995, 2):

- να κινητοποιήσει όλους τους παράγοντες της οικονομικής και κοινωνικής ζωής, ώστε να προωθηθούν οι ίσες ευκαιρίες,
- να προωθήσει τις ίσες ευκαιρίες σε μια οικονομικά εξελισσόμενη-μεταβαλλόμενη οικονομία
- να ενθαρρυνθεί μια πολιτική συνδυασμού της οικογενειακής και της επαγγελματικής ζωής τόσο των γυναικών όσο και των ανδρών

- να προωθήσει την ισορροπία στη λήψη αποφάσεων μεταξύ των φύλων
- να καταστήσει πιο ευνοϊκές τις συνθήκες για την άσκηση των δικαιωμάτων ισότητας και τέλος,
- να υποστηρίξει την εφαρμογή, την παρακολούθηση και την αξιολόγηση των δραστηριοτήτων για την επίτευξη των ανωτέρω στόχων.

Τον Οκτώβριο του 1997 εκδόθηκε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή ο «Οδηγός για την Εκτίμηση των Επιπτώσεων Ανάλογα με το Φύλο».

Η εκτίμηση των επιπτώσεων ανάλογα με το φύλο (gender impact assessment) πραγματοποιείται στα αρχικά στάδια της διαδικασίας λήψης αποφάσεων, ώστε να *βελτιωθεί η ποιότητα και η αποτελεσματικότητα των πολιτικών* της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Συγκεκριμένα, οι προς εφαρμογή πολιτικές συγκρίνονται και αξιολογούνται εκ των προτέρων λαμβάνοντας υπόψη τις ιδιαιτερότητες που χαρακτηρίζει το κάθε φύλο προκειμένου να αποφευχθούν αρνητικές συνέπειες και ανισότητες (European Commission, 1998, 8).

Το 1998, το Συμβούλιο της Ευρώπης, μετά από έρευνες που ανέθεσε το 1995 σε μια ομάδα ειδικών σε ζητήματα της ένταξης της διάστασης του φύλου, δημοσίευσε τον ορισμό του gender mainstreaming καθώς και το εννοιολογικό πλαίσιο, τη μεθοδολογία και τις ορθές πρακτικές του (Council of Europe, 2016, 3). Ο ορισμός αυτός υιοθετήθηκε από πολλές ευρωπαϊκές χώρες και οργανισμούς. Από το 1998 και εξής, η στρατηγική ένταξης της διάστασης του φύλου θα αποτελέσει πολιτική καίριας σημασίας για την Ευρωπαϊκή Ένωση γενικότερα, με απώτερο στόχο την προώθηση και τελικά την επίτευξη της ισότητας των φύλων (Council of Europe, 2016, 3).

Το 1999 αποτελεί ένα καθοριστικό έτος, καθώς τέθηκε σε εφαρμογή η Συνθήκη του Άμστερνταμ. Εκεί καθιερώθηκε η ένταξη της διάστασης του φύλου στις πολιτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης καθώς και η πραγματοποίηση ειδικών προγραμμάτων και πρακτικών υπέρ του γυναικείου φύλου (Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2005, §4.1). Πιο αναλυτικά, γίνεται αναφορά στο γεγονός ότι πρέπει να υπάρξει ισότητα μεταξύ αντρών και γυναικών (άρθρο 2) καθώς και να εξαλειφθούν οι ανισότητες και να προωθηθεί αντίστοιχα η ισότητα ανάμεσα στα δυο φύλα (άρθρο 3§2) (European Communities, European Union, 1997, 24, 25). Ακόμα, στο άρθρο 118 ορίζεται ότι θα πρέπει να υπάρξει ισότητα όσον αφορά στις επαγγελματικές ευκαιρίες και στη μεταχείριση των γυναικών και των αντρών στο εργασιακό τους περιβάλλον (European Communities, European Union, 1997, 36). Ορίζεται, τέλος, ότι κάθε κράτος μέλος της ΕΕ οφείλει να εφαρμόζει την αρχή της ίσης αμοιβής για ίσης αξίας εργασία χωρίς να γίνονται διακρίσεις με βάση το φύλο (άρθρο 119) (European Communities, European Union, 1997, 38).

Το 2006 θεσμοθετήθηκε ο *Χάρτης Πορείας για την Ισότητα μεταξύ Γυναικών και Αντρών (2006-2010)*, όπου ορίστηκαν 6 τομείς δράσης στους οποίους έπρεπε να δοθεί προτεραιότητα προκειμένου να γίνει μια ουσιαστική προσπάθεια αντιμετώπισης και επίλυσης των ανισοτήτων που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες. Οι τομείς είναι οι εξής:

- Ισότιμη οικονομική ανεξαρτησία-αυτονομία των γυναικών και των αντρών
- Αρμονικός συνδυασμός της ιδιωτικής και επαγγελματικής ζωής
- Ίση εκπροσώπηση στη διαδικασία λήψης αποφάσεων
- Εξάλειψη κάθε μορφής βίας που βασίζεται στο φύλο
- Εξάλειψη των στερεοτύπων που βασίζονται στο φύλο
- Προώθηση της ισότητας των φύλων στις τρίτες χώρες

Αναλυτικότερα, αναφέρεται ότι η Ευρωπαϊκή Επιτροπή θέτει ως στόχο την εφαρμογή της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές, καθώς επίσης και την ευαισθητοποίηση των Ευρωπαίων πολιτών σχετικά με το ζήτημα της ισότητας των φύλων. Ακόμα προβλέπεται, μεταξύ άλλων, η προώθηση της εξάλειψης των μισθολογικών διαφορών αντρών-γυναικών, η αντιμετώπιση του δημοκρατικού ελλείμματος που οφείλεται στην υποεκπροσώπηση των γυναικών στην κοινωνία πολιτών και στην πολιτική ζωή, η καταπολέμηση του trafficking, ο επαναπροσδιορισμός των αντιλήψεων που θέλουν τις γυναίκες να εργάζονται σε συγκεκριμένα επαγγέλματα και που επηρεάζουν τη μελλοντική επαγγελματική τους ζωή και η διευκόλυνση των εργαζομένων που έχουν παιδιά με την παροχή της δυνατότητας γονικής άδειας, μερικής απασχόλησης ή ακόμα και φύλαξης των παιδιών σε ειδικές υποδομές (Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 2006).

Το Δεκέμβριο του 2006 ιδρύθηκε το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων (European Institute for Gender Equality – EIGE), με έδρα τη Βίλνιους της Λιθουανίας. Το EIGE αποτελεί ένα αυτόνομο ευρωπαϊκό όργανο. Οι στόχοι και τα καθήκοντά του καθορίστηκαν από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης στον ιδρυτικό του κανονισμό. Σκοπός της ίδρυσής του είναι να βοηθήσει και να ενισχύσει την προώθηση της ισότητας των φύλων και την προώθηση της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές τόσο της Ευρωπαϊκής Ένωσης γενικότερα όσο και των εθνικών πολιτικών ειδικότερα· ακόμη, το EIGE προσπαθεί με διάφορους τρόπους να καταπολεμήσει τις έμφυλες διακρίσεις. Ο ρόλος του, όμως, δεν περιορίζεται εκεί. Παράλληλα, προσπαθεί να ευαισθητοποιήσει τους ευρωπαίους πολίτες σχετικά με την ισότητα των φύλων (European Institute for Gender Equality, n.d. e). Το Ινστιτούτο διαθέτει εξειδικευμένες γνώσεις πάνω σε ζητήματα σχετικά με τα φύλα και την ισότητα, τις οποίες προσπαθεί να μεταδώσει στις πολιτικές όλων των κρατών μελών. Επίσης, συλλέγει και αξιολογεί δεδομένα και πληροφορίες σε ευρωπαϊκό επίπεδο και δημιουργεί μεθοδολογικά εργαλεία, τα οποία προωθούν την στρατηγική της

ένταξης της διάστασης του φύλου. Συνεργάζεται με στατιστικές υπηρεσίες των κρατών μελών με σκοπό να συλλέξει και να επεξεργαστεί δεδομένα και να συνάγει συμπεράσματα σε ευρωπαϊκό επίπεδο, προκειμένου να εκπονηθούν τα κατάλληλα πολιτικά μέτρα. Συνεργάζεται, ακόμα, με ερευνητικά κέντρα, φορείς ισότητας, κοινωνικούς εταίρους, πανεπιστήμια και Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις με στόχο την προώθηση και τελικά την επίτευξη της ισότητας τόσο σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο όσο και σε τρίτες χώρες, μέσω του διαλόγου και της συνεργασίας (Official Journal of the European Union, 2006, 2, 3). Το Ινστιτούτο αποτελείται από έναν ή μια Διευθυντή/Διευθύντρια με πενταετή θητεία, από το Διοικητικό Συμβούλιο και ένα Σώμα Εμπειρογνώμων (Official Journal of the European Union, 2006, 5, 6).

Το 2009 τέθηκε σε ισχύ η Συνθήκη της Λισαβόνας. Η Συνθήκη αυτή τονίζει τη σπουδαιότητα της ισότητας των φύλων. Η ισότητα ανδρών και γυναικών αποτελεί πρωταρχική αξία της Ευρωπαϊκής Ένωσης, η οποία βασίζεται στις αξίες του σεβασμού της ανθρώπινης αξιοπρέπειας, της ελευθερίας, της δημοκρατίας, της ισότητας, του κράτους δικαίου και του σεβασμού των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, συμπεριλαμβανομένων των δικαιωμάτων των προσώπων που ανήκουν σε μειονότητες (άρθρο 2 της ΣΕΕ).<sup>4</sup> Επίσης, η προώθηση της ισότητας μεταξύ των φύλων ορίζεται ως καθήκον της Ευρωπαϊκής Ένωσης στο άρθρο 3§3 της ΣΕΕ.<sup>5</sup> Επίσης, με τη Συνθήκη για τη Λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΣΛΕΕ) θεσπίστηκε με το άρθρο 8 η *εξάλειψη των ανισοτήτων και η προαγωγή της ισότητας των δύο φύλων σε όλες τις πολιτικές και τις δράσεις της (gender mainstreaming)*. Αποφασίστηκε, ακόμη, με το άρθρο 19 η θέσπιση νομοθεσίας για την καταπολέμηση κάθε είδους διακρίσεων. Ακόμη, με τα άρθρα 79§2δ και 83§1 γίνονται προσπάθειες για την καταπολέμηση της εμπορίας ανθρώπων και κυρίως γυναικών και παιδιών (όπως χαρακτηριστικά αναφέρεται). Τέλος, στο άρθρο 157 γίνεται αναφορά στην *αρχή της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας* (Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2012, 7, 10, 31, 35, 36).

Τον Σεπτέμβριο του 2010, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή παρουσίασε τη *Στρατηγική για την Ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών 2010-2015*. Συγκεκριμένα, με την στρατηγική αυτή επιδιώχτηκαν οι εξής 5 στόχοι:

- ισότιμη οικονομική ανεξαρτησία των δυο φύλων,
- ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας,
- ισότητα στη διαδικασία λήψης των αποφάσεων,

---

<sup>4</sup> Οι αξίες αυτές είναι κοινές στα κράτη μέλη εντός κοινωνίας που χαρακτηρίζεται από τον πλουραλισμό, την απαγόρευση των διακρίσεων, την ανοχή, τη δικαιοσύνη, την αλληλεγγύη και την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών.

<sup>5</sup> Η Ένωση καταπολεμά τον κοινωνικό αποκλεισμό και τις διακρίσεις και προωθεί την κοινωνική δικαιοσύνη και προστασία, την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών, την αλληλεγγύη μεταξύ των γενεών και την προστασία των δικαιωμάτων του παιδιού.

- εξάλειψη κάθε μορφής βίας που βασίζεται στο φύλο,
- προώθηση της ισότητας των φύλων σε τρίτες χώρες (εκτός των συνόρων της ΕΕ).

Γενικότερα, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή εισηγήθηκε, μεταξύ των άλλων, την προώθηση της επιχειρηματικότητας και της κοινωνικής ένταξης των γυναικών, την εξασφάλιση ίσης αμοιβής, γεγονός που θα πρέπει να γίνεται με όρους διαφάνειας, την παρότρυνση ενασχόλησης των γυναικών με επαγγέλματα που άλλοτε χαρακτηρίζονταν ως «αντρικά», την ισότιμη εκπροσώπηση των γυναικών στη διαδικασία λήψης αποφάσεων, καθώς και την προώθηση της ισότητας των δυο φύλων στις χώρες-εταίρους, με τις οποίες συνεργάζεται η Ευρωπαϊκή Ένωση. Σημαντικό είναι, επίσης, το γεγονός ότι η Επιτροπή επιθυμεί τη μεγαλύτερη συμμετοχή των γυναικών στις Ευρωεκλογές και στις διάφορες επιτροπές που δημιουργεί (Council of Europe, 2010, 4-9).

Η ίδια στρατηγική ανανεώθηκε και για τη χρονική περίοδο 2016-2019 με επικεφαλής την Věra Jourová, Επίτροπο για τη Δικαιοσύνη, τους Καταναλωτές και την Ισότητα των φύλων. Η στρατηγική 2016-2019 λειτουργεί έχοντας ως στόχο την καταπολέμηση της ανισότητας των φύλων. Θέτει τους ίδιους στόχους με τη στρατηγική 2010-2015, αλλά παράλληλα λαμβάνει υπόψη της τις κοινωνικοοικονομικές εξελίξεις της εποχής (οικονομική και μεταναστευτική κρίση) (European Commission, 2015, 5, 6). Επίσης, στοχεύει στη μείωση των έμφυλων διαφορών ως προς τις συντάξεις, τις αποδοχές και τους μισθούς και κατ' επέκταση στην καταπολέμηση της φτώχειας που βιώνει το γυναικείο φύλο. Δίνεται έμφαση στην προστασία και την υποστήριξη των θυμάτων κακοποίησης, καθώς και στην εξάλειψη της βίας που βασίζεται στο φύλο. Θα δοθεί, επίσης, έμφαση στις γυναίκες που βιώνουν πολλαπλές διακρίσεις ταυτόχρονα (γυναίκες με αναπηρία, γυναίκες μεγαλύτερης ηλικίας, γυναίκες Ρομά, μετανάστριες, γυναίκες που μεγαλώνουν οικογένεια μόνες τους). Προκειμένου, λοιπόν, να επιτευχθούν οι στόχοι της τετραετίας αυτής, η ΕΕ ενσωματώνει την ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές- στρατηγικές της και υποχρεούται να θεσπίσει νόμους σχετικά με την ίση μεταχείριση και γενικότερα θα εκσυγχρονίσει το ισχύον νομοθετικό της πλαίσιο (European Commission, 2015, 9, 10, 18).

Το Μάιο του 2011 υπογράφηκε στην Κωνσταντινούπολη η «*Σύμβαση του Συμβουλίου της Ευρώπης σχετικά με την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών και της ενδοοικογενειακής βίας*» (Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης). Η Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης αποτέλεσε πρωτοβουλία του Συμβουλίου της Ευρώπης και τέθηκε σε ισχύ τον Αύγουστο του 2014, τρία χρόνια, δηλαδή, μετά την υπογραφή της. Στοχεύει στην πρόληψη, δίωξη και εξάλειψη της βίας κατά των γυναικών και της ενδοοικογενειακής βίας και στο σωφρονισμό (τιμωρία) των δραστών, καθώς οποιαδήποτε πράξη βίας κατά των

γυναικών αποτελεί παραβίαση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων (Council of Europe, 2011, άρθρο 1§1a). Δημιουργήθηκε προκειμένου να υπάρξει ένα νομικό πλαίσιο που θα προστατεύει τις γυναίκες από κάθε μορφή βίας, σε πανευρωπαϊκό επίπεδο. Μέχρι και σήμερα η Σύμβαση έχει υπογραφεί από 12 και έχει κυρωθεί από 34 χώρες (συνολικά 46 χώρες). Η Τουρκία ήταν η πρώτη χώρα που επικύρωσε τη Σύμβαση το 2012, ενώ η Ρωσική Ομοσπονδία και το Αζερμπαϊτζάν δεν έχουν ούτε υπογράψει, ούτε επικυρώσει την Συνθήκη. Ο Joseph Filletti<sup>6</sup> και η Věra Jourová υπέγραψαν τη Σύμβαση εξ ονόματος της Ευρωπαϊκής Ένωσης στις 13 Ιουνίου 2017, ενώ η Ελλάδα επικύρωσε τη Σύμβαση στις 18 Ιουνίου 2018 (Council of Europe, Treaty Office, n.d.). Όσα κράτη έχουν επικυρώσει την Σύμβαση δεσμεύονται νομικά να ακολουθήσουν τις διατάξεις της. Κάθε διάταξη έχει στόχο να αποτρέψει κάθε είδους βίαιη πράξη, να προστατεύσει και να βοηθήσει τα θύματα, καθώς και να εξασφαλίσει ότι οι θύτες θα έρθουν αντιμέτωποι με την δικαιοσύνη. Η νομική δέσμευση που συνεπάγεται η υπογραφή της Σύμβασης παρέχει μια δικλείδα ασφαλείας στα θύματα, ότι θα υπάρχει, δηλαδή, προστασία και υποστήριξη. Η Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης δεν απευθύνεται αποκλειστικά στις γυναίκες. Άλλωστε αυτό θα ήταν διάκριση με βάση το φύλο. Απλώς, το γυναικείο φύλο είναι αυτό που έρχεται αντιμέτωπο σε μεγαλύτερο ποσοστό με τη βία (σεξουαλική παρενόχληση και βιασμός, ενδοοικογενειακή βία, αναγκαστικοί γάμοι, αναγκαστική στέρωση). Ακόμη, κάποιες μορφές βίας τις αντιμετωπίζουν μόνο οι γυναίκες (αναγκαστική άμβλωση, ακρωτηριασμός των γυναικείων γεννητικών οργάνων). Η Σύμβαση εναποθέτει στο κάθε κράτος να επιλέξει εάν θα εφαρμόσει τις διατάξεις της στο αντρικό φύλο (Council of Europe, 2019, 5).

Η Ευρωπαϊκή Ένωση, πέρα από τη Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης, έχει ψηφίσει στο παρελθόν Οδηγίες που σχετίζονται τόσο με την ενδοοικογενειακή βία και την εξάλειψη της βίας κατά των γυναικών (P7\_TA(2009)0098) όσο και με τα δικαιώματα, την υποστήριξη και την προστασία των θυμάτων της εγκληματικότητας (Οδηγία 2012/29/ΕΕ). Ακόμη, το 2004 είχε ψηφιστεί η Οδηγία για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και την παροχή αυτών (Οδηγία 2004/113/ΕΚ). Τέλος, το 2007 είχε εγκριθεί Απόφαση από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο σχετικά με τη θέσπιση για τη χρονική περίοδο 2007-2013 ειδικού προγράμματος για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας εις βάρος παιδιών, νέων και γυναικών και την προστασία των θυμάτων και των ομάδων κινδύνου (Πρόγραμμα «Δάφνη III») στο πλαίσιο του γενικού προγράμματος «Θεμελιώδη δικαιώματα και δικαιοσύνη» (Απόφαση αριθμ. 779/2007/ΕΚ).

Το 2015 παρουσιάστηκε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή το Σχέδιο Δράσης *«Ισότητα των φύλων και χειραφέτηση των γυναικών: μεταμορφώνοντας τις ζωές των*

---

<sup>6</sup> Μόνιμος αντιπρόσωπος της Μάλτας στο Συμβούλιο της Ευρώπης.

κοριτσιών και των γυναικών μέσα από την πολιτική εξωτερικών σχέσεων της ΕΕ 2016-2020». Στόχος της ΕΕ είναι να σταματήσουν οι διακρίσεις που βασίζονται στο φύλο, δημιουργώντας ένα πιο ευνοϊκό περιβάλλον προκειμένου να επιτευχθεί πραγματική και όχι θεωρητική ισότητα. Πιο συγκεκριμένα, θα εστιάσει την προσοχή της στις εξής 4 δράσεις (European Commission, 2015, 4, 5):

- Εξασφάλιση της φυσικής και ψυχολογικής ακεραιότητας των κοριτσιών και των γυναικών
- Προώθηση των οικονομικών και κοινωνικών δικαιωμάτων και της ενδυνάμωσης των κοριτσιών και των γυναικών
- Ενίσχυση της φωνής και της συμμετοχής των κοριτσιών και των γυναικών
- Μετατόπιση των υπηρεσιών της Επιτροπής και της θεσμικής κουλτούρας της Ευρωπαϊκής Υπηρεσίας Εξωτερικής Δράσης για την αποτελεσματικότερη εκπλήρωση των δεσμεύσεων της ΕΕ

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δημοσιεύει ετησίως μια αναλυτική αξιολόγηση των πρακτικών και των πολιτικών της ισότητας των φύλων.

Το Συμβούλιο της Ευρώπης για την πενταετία 2018-2023 συνεχίζει την στρατηγική του σχετικά με την ισότητα των φύλων, την οποία είχε ξεκινήσει το 2014. Σαφώς, θα συνεχίσουν να γίνονται προσπάθειες ενίσχυσης των θεσμικών μηχανισμών ισότητας σε τοπικό, εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο. Ακόμα, στόχος είναι οι πρακτικές ισότητας να συνάδουν με τις πολιτικές, οικονομικές και κοινωνικές εξελίξεις της εποχής. Γι' αυτόν το λόγο, η νέα στρατηγική του Συμβουλίου προσπαθεί να προστατεύσει με τις πολιτικές της τις γυναίκες ευάλωτων κοινωνικών ομάδων (γυναίκες μετανάστριες και γυναίκες πρόσφυγες, γυναίκες Ρομά, γυναίκες με αναπηρία). Συγκεκριμένα, μεγάλο ποσοστό γυναικών αντιμετωπίζει πολλαπλές διακρίσεις με βάση τους πολλαπλούς ρόλους που κατέχει στην κοινωνία. Οι διακρίσεις αυτές ξεκινούν από μικρή ηλικία και σταδιακά συσσωρεύονται κατά τη διάρκεια της ζωής των γυναικών. Επομένως, αυτή η «διασταύρωση» διακρίσεων αποτελεί πλέον βασικό ζήτημα της εποχής, καθώς και προτεραιότητα της νέας στρατηγικής, προκειμένου να γίνει προσπάθεια καταπολέμησής της (Council of Europe, 2018, 11).

Κατά τη διάρκεια της πενταετίας 2018-2023, το Συμβούλιο επικεντρώνεται σε 6 στρατηγικούς τομείς (Council of Europe, 2018, 15):

- Πρόληψη και καταπολέμηση των στερεοτύπων φύλου και του σεξισμού
- Πρόληψη και καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών και της ενδοοικογενειακής βίας
- Διασφάλιση της ισότιμης πρόσβασης των γυναικών στη δικαιοσύνη
- Επίτευξη ισόρροπης συμμετοχής γυναικών και ανδρών στην πολιτική και στη δημόσια διαδικασία λήψης αποφάσεων

- Προστασία των δικαιωμάτων των μεταναστριών, των γυναικών προσφύγων και των γυναικών και κοριτσιών που αναζητούν άσυλο
- Επίτευξη ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές και τα μέτρα.

Τον Ιανουάριο του 2019, εγκρίθηκε από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο ανανεωμένο ψήφισμα σχετικά με την ένταξη της διάστασης του φύλου (European Parliament, 2019a). Το ίδιο κείμενο είχε ανακοινωθεί στο Κοινοβούλιο το 2015 (2015/2230(INI)) και είχε εγκριθεί τον Μάρτιο του 2016. Επιβεβαιώνεται, λοιπόν, η ισχυρή δέσμευση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου για την ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές, τις πρωτοβουλίες και τα διάφορα προγράμματα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, καθώς και στο πολιτικό, δημοσιονομικό, διοικητικό και εκτελεστικό επίπεδο. Επιχειρείται να γίνει αντιληπτό ότι η ένταξη της διάστασης του φύλου δεν είναι ένα γυναικείο θέμα, ούτε ένα ζήτημα που αφορά αποκλειστικά και μόνο τις γυναίκες, αλλά προϋποθέτει τη συμμετοχή ολόκληρης της κοινωνίας. Επισημαίνει ότι είναι καιρός να δημιουργηθεί μια κοινωνία και μια κουλτούρα ενσωμάτωσης, στην οποία ο κάθε άνθρωπος θα αισθάνεται ασφάλεια στο προσωπικό, εργασιακό και κοινωνικό του περιβάλλον.

Ακόμη, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο τονίζει ότι η εκπροσώπηση των γυναικών στο πολιτικό και διοικητικό επίπεδο του Κοινοβουλίου το 2019 παραμένει ακόμη χαμηλή. Γι' αυτόν το λόγο, μέσω της ένταξης της διάστασης του φύλου πρέπει να εξασφαλιστεί η ισότιμη και ομοιόμορφη εκπροσώπηση των δυο φύλων. Επιπλέον, το Κοινοβούλιο απαιτεί να ληφθούν μέτρα προκειμένου να αντιμετωπιστεί η σεξουαλική παρενόχληση, καθώς και μέτρα για την ευαισθητοποίηση και ενημέρωση της κοινωνίας πάνω σ' αυτό το ζήτημα. Θεωρεί ότι η ένταξη της διάστασης του φύλου πρέπει να εφαρμοστεί σε δημοσιονομικό επίπεδο, σε κάθε μέρος του προϋπολογισμού της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Ακόμα, οφείλουν να πραγματοποιηθούν ενδεδειγμένες έρευνες με ποσοτικές και ποιοτικές παραμέτρους σχετικά με την πρόοδο της ένταξης της διάστασης του φύλου. Γι' αυτό τον σκοπό πρέπει να συλλεχθούν έγκυρα δεδομένα και στατιστικά στοιχεία ανά φύλο. Αυτό θα βοηθήσει σημαντικά στην διαδικασία χάραξης πολιτικών με βάση την ένταξη της διάστασης του φύλου, στην αναθεώρηση καθώς και στην αξιολόγηση και την ανάλυση υπαρχουσών πολιτικών.

Το αναθεωρημένο κείμενο σχετικά με την ένταξη της διάστασης του φύλου στις πολιτικές (2019) αναφέρει ότι έχουν υπάρξει προσπάθειες για αναθεωρημένες κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με τη γλώσσα ουδέτερου φύλου στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο (Ιούλιος 2018). Αυτό στοχεύει στην ίση και δίκαιη χρήση της γλώσσας, χωρίς να προσβάλει κανένα μέλος της κοινωνίας. Γι' αυτόν το λόγο γίνονται προσπάθειες ώστε να χρησιμοποιείται γλώσσα ουδέτερου φύλου σε όλα τα έγγραφα. Απώτερος σκοπός είναι τέτοιου είδους πρακτικές να υιοθετηθούν από



ολοένα και περισσότερα μέλη και υπαλλήλους του Κοινοβουλίου. Ακόμη, αποδοκιμάζει οποιαδήποτε μορφή σεξιστικού λεξιλογίου. Προσπαθεί να προσθέσει μια ρήτρα που θα απαιτεί από τους βουλευτές σε κοινοβουλευτικές συζητήσεις να μην χρησιμοποιούν γλώσσα που δημιουργεί μίσος ή διακρίσεις λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, εθνικότητας, εθνοτικής ή κοινωνικής προέλευσης, γενετικών χαρακτηριστικών, γλώσσας, θρησκείας, πολιτικών ή άλλων απόψεων, συμμετοχής σε εθνική μειονότητα, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού. Θα επιβάλει, λοιπόν, κυρώσεις σε περίπτωση που οποιοσδήποτε ευρωβουλευτής δεν τηρήσει την παρούσα ρήτρα (European Parliament, 2019a, §40).

Σε ορισμένες περιπτώσεις συνεχίζει, δυστυχώς, να επικρατεί έλλειψη συντονισμού ανάμεσα στους φορείς που ασχολούνται με την επίτευξη της ισότητας. Πρέπει, λοιπόν, να βελτιωθεί το ζήτημα της επικοινωνίας και του συντονισμού, προκειμένου να υπάρξουν καλύτερα αποτελέσματα (European Parliament, 2019a, §11). Ακόμα, για μια καλύτερη και αποτελεσματικότερη εφαρμογή της ένταξης της διάστασης του φύλου, είναι απαραίτητη η επικοινωνία και η επαφή με τρίτους, όπως για παράδειγμα με γυναικείες οργανώσεις, με διεθνείς θεσμούς, με τα εθνικά κοινοβούλια καθώς και με την κοινωνία πολιτών (European Parliament, 2019a, §13). Θεωρείται ανάγκη να υπάρξει στενότερη συνεργασία μεταξύ των κοινοβουλευτικών επιτροπών καθώς και να ενσωματωθεί η ένταξη της διάστασης του φύλου στις συζητήσεις και τις εκθέσεις τους (European Parliament, 2019a, §20). Πρέπει να υπάρξει μια κοινή ευρωπαϊκή πολιτική σχετικά με την ένταξη της διάστασης του φύλου και κατ' επέκταση την ισότητα. Αναφέρεται, επίσης, ότι είναι ανάγκη να καταρτιστούν πρωτίστως οι ευρωβουλευτές και το προσωπικό γενικότερα σε θέματα που αφορούν το φύλο, όπως για παράδειγμα για την πρόληψη της σεξουαλικής παρενόχλησης (European Parliament, 2019a, §27).

Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο συνεργάζεται και αναγνωρίζει το έργο του Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για την Ισότητα των Φύλων (EIGE). Ακόμη, επικροτεί τον διορισμό ενός μόνιμου εισηγητή ειδικού για την ένταξη της διάστασης του φύλου στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, ο οποίος θα συμμετέχει στο έργο της (European Parliament, 2019a, §31). Ο θεσμός του εισηγητή για την ισότητα των φύλων εμφανίστηκε για πρώτη φορά το 2012 στο Συμβούλιο της Ευρώπης με το Transversal Programme on Gender Equality (2012). Η δουλειά του είναι πολύ σημαντική, καθώς εξετάζει εάν και κατά πόσο εφαρμόζεται η ένταξη της διάστασης του φύλου στις επιτροπές καθ' όλες τις διαδικασίες. Διασφαλίζει, επίσης, ότι τουλάχιστον ένα άτομο θα ενδιαφερθεί για την ένταξη της διάστασης του φύλου και θα επιμένει σ' αυτή και στην εφαρμογή της.

Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο πριν τις εκλογές τον Μάιο του 2019 προσπάθησε να διασφαλίσει την ισότιμη εκπροσώπηση αντρών και γυναικών υποψηφίων ευρωβουλευτών. Συγκεκριμένα, σε πολιτικό επίπεδο, για την χρονική περίοδο 2019-

2024 καλεί όλα τα ευρωπαϊκά κόμματα να συνθέσουν τις ομάδες τους με στόχο την επίτευξη ισόρροπης εκπροσώπησης και των δυο φύλων. Πιο αναλυτικά, προτείνει να μπουν τόσο άντρες όσο και γυναίκες υποψήφιοι για τις θέσεις του Προέδρου, του Αντιπροέδρου και των μελών του Προεδρείου, καθώς και των Προέδρων των επιτροπών και των αντιπροσωπειών (European Parliament, 2019a, §34). Αντίστοιχα, πρέπει να υπάρξει και ισόρροπος αριθμός γυναικών και αντρών υποψηφίων στην Επιτροπή Δικαιωμάτων των Γυναικών και Ισότητας των Φύλων (FEMM), προκειμένου να ενθαρρυνθεί η ενεργός συμμετοχή των αντρών στις πολιτικές ισότητας (European Parliament, 2019a, §36).

Πολύ σημαντικό είναι το γεγονός ότι το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο προτείνει τη δημιουργία ενός δικτύου γυναικών εντός του Κοινοβουλίου, το οποίο θα ενσωματώσει τα εθνικά δίκτυα με σκοπό την παροχή πληροφοριών, αλληλοβοήθειας, καθοδήγησης και παροχής προτύπων (European Parliament, 2019a, §37).

Ακόμη, στο έγγραφο που εγκρίθηκε αναφέρει ότι συχνά δεν λαμβάνονται υπόψη στον προϋπολογισμό ζητήματα που αφορούν την ισότητα των φύλων.

### **1.5 Κριτική αποτίμηση ιστορικής αναδρομής**

Η ισότητα των φύλων αποτελεί απαραίτητο συστατικό μιας ευνομούμενης δημοκρατίας, καθώς και αναγκαίο μέρος της πολιτικής, οικονομικής, πολιτισμικής και πνευματικής ανάπτυξης μιας χώρας.

Μέσα από την ιστορική αναδρομή παρατηρείται ότι η ένταξη της διάστασης του φύλου αποτελεί αναπόσπαστο μέρος των παγκόσμιων και ευρωπαϊκών πολιτικών. Κάθε πολιτική-στρατηγική που έχει θεσπιστεί εδώ και 30 χρόνια ανανεώνεται με παρόμοιο όνομα και σαφώς με παρόμοιους – αν όχι τους ίδιους – στόχους. Τα τελευταία χρόνια, με την οικονομικοκοινωνική κρίση που βιώνει η Ευρώπη, όπως είναι φυσιολογικό, οι πολιτικές αλλάζουν και ανανεώνονται προκειμένου να συμβαδίσουν με τις κοινωνικές και οικονομικές εξελίξεις της εποχής. Υπάρχει, βέβαια, και η περίπτωση οι στρατηγικές και οι πολιτικές σχετικά με τη ένταξη της διάστασης του φύλου και την ισότητα, γενικότερα, να αναδημιουργούνται με άλλο όνομα αλλά με παρόμοιους στόχους, καθώς οι στόχοι που είχαν τεθεί δεν έχουν υλοποιηθεί.

Εδώ έγκειται και το εξής πρόβλημα. Πολλοί στόχοι τίθενται και ακόμα περισσότερες συζητήσεις γίνονται σχετικά με την ισότητα των φύλων. Έχουν δημιουργηθεί ειδικές σε θέματα φύλου Επιτροπές, έχουν ψηφιστεί σχετικοί νόμοι, έχουν επικυρωθεί Συνθήκες προκειμένου να διασφαλιστούν τα δικαιώματα των γυναικών και των

κοριτσιών. Παρ' όλα αυτά, το 2019, οι γυναίκες συνεχίζουν να αντιμετωπίζονται ως κατώτερες των αντρών, συνεχίζουν να επικρατούν σεξιστικές αντιλήψεις και έμφυλα στερεότυπα, συνεχίζουν να υπάρχουν μισθολογικές διαφορές ανάμεσα στα δύο φύλα, συνεχίζουν να υπάρχουν περιστατικά βίας και παρενόχλησης, καθώς και το γυναικείο φύλο να υποεκπροσωπείται στη διαδικασία λήψης αποφάσεων.

Κανείς δεν μπορεί να αμφισβητήσει το γεγονός ότι έχουν γίνει πολλές προσπάθειες για την προώθηση και την επίτευξη της ισότητας των φύλων – πολλές φορές όχι με ιδιαίτερη επιτυχία. Σε καμία περίπτωση, σκοπός της παρούσας εργασίας δεν είναι να εκμηδενίσει την πρόοδο που έχει γίνει. Πρόοδος έχει υπάρξει, απλώς γίνεται με αργούς ρυθμούς. Σκοπός όμως είναι, μέσα από όλες αυτές τις θεσμοθετημένες πολιτικές και Συμβάσεις να γίνει ουσιαστική πρόοδος και να ανατραπούν τελείως οι πατριαρχικές αντιλήψεις που συνεχίζουν να διαιωνίζονται. Από την ιστορική διαδρομή μπορεί να συμπεράνει κανείς ότι σε κάθε χώρα υπάρχουν ισχυροί πολιτικοί, κοινωνικοί, πολιτιστικοί καθώς και θρησκευτικοί παράγοντες που επηρεάζουν και ταυτόχρονα καθορίζουν την πρόοδο του κράτους σε μια πιο φιλική προς την ισότητα κοινωνία.

Τα τελευταία χρόνια η θέση της γυναίκας έχει βελτιωθεί αλλά δυστυχώς, δεν είναι ακόμα ίση με αυτήν του άντρα. Σαφώς και τα πράγματα είναι καλύτερα σε σχέση με το παρελθόν, όμως αυτό δε θα πρέπει να εφησυχάζει ούτε την κοινωνία αλλά ούτε και το ίδιο το άτομο. Οι γυναίκες έχουν κάνει πολλούς αγώνες και έχουν καταφέρει σπουδαία πράγματα, όμως πάντα οφείλουμε να κοιτάμε μπροστά και όχι πίσω. Οι αγώνες για την ισότητα θα συνεχιστούν, με νέες πολιτικές και νέες νομοθεσίες και Συμβάσεις γιατί τα δυο φύλα απέχουν ακόμη από την ισότητα.

## Κεφάλαιο 2

### Εννοιολογική αποσαφήνιση των εννοιών

#### 2.1 Βιολογικό και κοινωνικό φύλο

##### 2.1.1 Βιολογικό Φύλο

Με τον όρο βιολογικό φύλο (στα αγγλικά *sex*) γίνεται αναφορά κυρίως στις βιολογικές διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών και πιο συγκεκριμένα στις διαφορές που σχετίζονται με την ανατομία και τη φυσιολογία των 2 φύλων (World Health Organization, 2011, 79) (Squires, 1999, 54). Για παράδειγμα, υπάρχουν διαφορές στα αρσενικά και τα θηλυκά γεννητικά όργανα – τόσο εξωτερικά όσο και εσωτερικά –, διαφορές στα χρωμοσώματα (XY για τους άντρες, XX για τις γυναίκες), ενώ διακρίνονται διαφορετικά είδη και επίπεδα ορμονών (World Health Organization, n.d. b). Αυτά τα χαρακτηριστικά, λοιπόν, διαφοροποιούν τα άτομα σε αρσενικά ή θηλυκά. Βέβαια, υπάρχουν και περιπτώσεις ατόμων που διαθέτουν (έχουν γεννηθεί με) συνδυασμό βιολογικών χαρακτηριστικών και από τα δύο φύλα (γεννητικά όργανα, χρωμοσώματα) (Planned Parenthood, n.d.). Τα τελευταία ονομάζονται μεσοφυλικά (στα αγγλικά *intersex*).<sup>7</sup>

##### 2.1.2 Κοινωνικό Φύλο

Με τον όρο κοινωνικό φύλο (στα αγγλικά *gender*) περιγράφονται διαφορές ανάμεσα στα δυο φύλα οι οποίες δεν σχετίζονται με το ανθρώπινο σώμα, αλλά με τις κοινωνικές σχέσεις που έχουν τα δυο φύλα (άντρες-γυναίκες, αγόρια-κορίτσια) μεταξύ τους. Το κοινωνικό φύλο, επομένως, είναι μία κοινωνικά κατασκευασμένη έννοια (Council of Europe, 1998, 7). Υποδηλώνεται με άλλα λόγια, ο κοινωνικός και πολιτιστικός ρόλος που έχουν οι άνδρες και οι γυναίκες μέσα σε μια κοινωνία (World Health Organization, 2011, 76).

Σύμφωνα με τον ορισμό που δίνει ο Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας, το κοινωνικό φύλο (*gender*) αναφέρεται στα κοινωνικά κατασκευασμένα χαρακτηριστικά των γυναικών και των ανδρών – όπως οι κανόνες, οι ρόλοι και οι σχέσεις μεταξύ των δύο φύλων. Διαφέρει από κοινωνία σε κοινωνία και υπόκειται σε αλλαγές ανάλογα τόσο με τον τρόπο με τον οποίο ο κάθε πολιτισμός προσδιορίζει αυτόν τον όρο, όσο και με τη χρονική περίοδο κατά την οποία εμφανίζεται (World Health Organization, n.d. a). Το κοινωνικό φύλο συχνά καθορίζει τον τρόπο με τον οποίο οι άνθρωποι θα πρέπει να συμπεριφέρονται και να αλληλεπιδρούν με άλλους ανθρώπους του ίδιου ή του αντίθετου φύλου. Καθορίζει, επίσης, τις ευκαιρίες που παρουσιάζονται, τις ευθύνες και τις αρμοδιότητες που ανατίθενται στα άτομα μιας κοινωνίας. Παράλληλα, πολλές φορές επηρεάζει τον τρόπο με τον οποίο τα μέλη μιας

---

<sup>7</sup> Παλαιότερα αποδιδόταν ο όρος «ερμαφρόδιτο», ο οποίος, όμως, σταμάτησε να χρησιμοποιείται καθώς ήταν ταπεινωτικός και στιγματίζε αυτά τα άτομα.

κοινωνίας εκτιμούν και αξιολογούν τους άντρες και τις γυναίκες σε ένα συγκεκριμένο πλαίσιο. Όταν, όμως, το άτομα δε συμπεριφέρονται με βάση τα προκαθορισμένα γι' αυτά πρότυπα, πολύ συχνά στιγματίζονται και αντιμετωπίζουν διακρίσεις ή ακόμα και τον κοινωνικό αποκλεισμό (World Health Organization, n.d. a). Ο Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας αναφέρει, επίσης, ότι η έννοια του κοινωνικού φύλου περιλαμβάνει σχεσιακά, ιεραρχικά, ιστορικά και θεσμικά στοιχεία, καθώς και στοιχεία που καθορίζονται από τη δομή, τις αξίες και τις αντιλήψεις της κοινωνίας (World Health Organization, 2011, 76). Τέλος, το κοινωνικό φύλο αποτελεί έναν από τους σημαντικότερους δείκτες (κριτήρια) κοινωνικοπολιτιστικής ανάλυσης μαζί με την ηλικία, τη φυλή, την κοινωνική τάξη, τις θρησκευτικές πεποιθήσεις, το επίπεδο οικονομικής κατάστασης, την εθνική ομάδα και τον γενετήσιο προσανατολισμό (European Institute for Gender Equality, European Institute for Gender Equality, n.d. c).

### **2.1.3 Κοινωνικές Αντιλήψεις και Φύλο**

Από τη στιγμή που γεννιούνται οι άνθρωποι διακρίνονται ανάλογα με το βιολογικό φύλο τους σε άντρα ή γυναίκα. Από πολύ μικρή ηλικία μαθαίνουν, ή καλύτερα τους διδάσκουν, συγκεκριμένες συμπεριφορές, οι οποίες «αρμόζουν» στο φύλο τους. Τέτοιου είδους συμπεριφορές σχετίζονται με τη θέση που κατέχουν, το ρόλο και τον τρόπο συμπεριφοράς τους τόσο στην ιδιωτική τους ζωή (οικογένεια, φίλοι, κοινωνικές σχέσεις) όσο και στην ευρύτερη κοινωνική τους ζωή (εργασία, δημόσιος βίος). Δημιουργούνται, επομένως, συγκεκριμένα πρότυπα στα οποία πρέπει να «υπακούν» τα δύο φύλα εάν θέλουν να γίνουν κοινωνικά αποδεκτά. Διαμορφώνεται, ταυτόχρονα, και ο τρόπος με τον οποίο η κοινωνία και ο πολιτισμός προσδιορίζει τις έννοιες της αρρενωπότητας και της θηλυκότητας.

Στις περισσότερες κοινωνίες επικρατούν ανισότητες και διαφορές ανάμεσα στα δύο φύλα. Αυτού του είδους οι ανισότητες επηρεάζουν περισσότερο τις γυναίκες και αφορούν στις αρμοδιότητες που τις ανατίθενται, στις δραστηριότητες που αναλαμβάνουν, καθώς και στις ευκαιρίες που (δεν) τις παρέχονται τόσο στη διαδικασία λήψης αποφάσεων όσο και σε ποικίλους τομείς της κοινωνικής και πολιτικής ζωής (European Institute for Gender Equality, European Institute for Gender Equality, n.d. c).

Η κοινωνία δημιουργεί και αναπαράγει το πρότυπο της γυναίκας-μητέρας, η οποία οφείλει να αφιερώσει το μεγαλύτερο μέρος της ζωής της στη γέννηση και στην ανατροφή των παιδιών της, θυσιάζοντας παράλληλα ευκαιρίες για επαγγελματική εξέλιξη. Σε πολλές κοινωνίες, το γεγονός ότι οι γυναίκες βρίσκονται σε μειονεκτική θέση αποτελεί συχνό φαινόμενο, καθώς θεωρούνται «κατώτερες» από τους άντρες. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα να μην μπορούν να λάβουν σημαντικές αποφάσεις, να μην είναι σε θέση να συμμετέχουν ενεργά στην κοινωνική ζωή, στην οικονομική και

πολιτική ανάπτυξη, ούτε να λαμβάνουν αποφάσεις που τις αφορούν. Επίσης, πολλές φορές οι εργαζόμενοι που εργάζονται υπό την επίβλεψη- καθοδήγηση μιας γυναίκας την αντιμετωπίζουν κυρίως ως γυναίκα και όχι ως επαγγελματία ή επιστήμονα.

Παρ' όλα αυτά, σε ορισμένες κοινωνίες σημειώνεται πρόοδος όσον αφορά τη θέση που έχουν στην κοινωνία τα δυο φύλα. Οι άνδρες – κυρίως στις δυτικές κοινωνίες – αναλαμβάνουν ρόλους που παραδοσιακά ταυτίζονταν με το γυναικείο φύλο. Αντίστοιχα, οι γυναίκες αρχίζουν να συμμετέχουν περισσότερο στην πολιτική και οικονομική ζωή και να λαμβάνουν καθοριστικές αποφάσεις. Αυτό, βέβαια, δεν αναιρεί το γεγονός ότι σε ορισμένες κοινωνίες – κυρίως σε αυτές της Μέσης Ανατολής – οι κοινωνικοί ρόλοι των φύλων είναι πιο άκαμπτοι και δεν «εκσυγχρονίζονται» με τον ίδιο ρυθμό.

Συμπερασματικά, οι ρόλοι των φύλων μέσα σε μια κοινωνία, καθώς και τα στερεότυπα που τους περιβάλλουν, υπόκεινται σε αλλαγές ανάλογα με την κοινωνία, τον πολιτισμό και τη χρονική περίοδο κατά την οποία βρίσκονται. Με άλλα λόγια, οι ρόλοι των φύλων μεταβάλλονται με την πάροδο του χρόνου και τις αξίες της εκάστοτε κοινωνίας. Ειδικότερα τα τελευταία χρόνια, έχουν γίνει σημαντικά βήματα προκειμένου οι γυναίκες να αποκτήσουν τις ίδιες ευκαιρίες με τους άντρες.

## 2.2 Ουδετερότητα του φύλου (Gender Neutrality vs. Gender Blindness)

Με τον όρο *ουδετερότητα του φύλου* (στα αγγλικά *gender neutrality*) γίνεται μια προσπάθεια αποφυγής διάκρισης των ανθρώπων με βάση το φύλο τους – είτε το βιολογικό είτε το κοινωνικό. Πιο συγκεκριμένα, αποφεύγονται οι διακρίσεις και οι στερεότυποι χαρακτηρισμοί που προκύπτουν από τους ρόλους που έχει δημιουργήσει και αναπαράγει η κοινωνία και που θεωρούνται οι «κατάλληλοι» για το κάθε φύλο. Η ουδετερότητα του φύλου έχει ως κυρίαρχο στόχο την ίση, χωρίς διακρίσεις μεταχείριση των ανθρώπων ανεξαρτήτως φύλου. Δεν επικεντρώνεται, λοιπόν, στην ενίσχυση ή την προάσπιση των δικαιωμάτων κάποιου συγκεκριμένου φύλου ή στην ισότητα μεταξύ των δυο φύλων, αλλά στην υπερπήδηση της έννοιας του φύλου σε όλες τις εκφάνσεις της ζωής των ατόμων γενικότερα (United Nations Statistics, 2015).

Ωστόσο, ο όρος *gender neutrality* δε θα πρέπει να συγχέεται με τον όρο *gender blindness*, ο οποίος αναφέρεται στην αδυναμία να αναγνωριστεί το γεγονός ότι οι ρόλοι και οι ευθύνες που έχει κάθε άντρας και γυναίκα (αγόρι και κορίτσι αντίστοιχα) δίνονται με βάση ένα συγκεκριμένο κοινωνικό, πολιτιστικό, πολιτικό και οικονομικό πλαίσιο. Γι' αυτόν το λόγο, οι πολιτικές και τα προγράμματα που

υποστηρίζουν μια gender blindness θεώρηση και αντιμετώπιση των καταστάσεων δεν λαμβάνουν υπόψη τις διαφορετικές ανάγκες και τους διαφορετικούς ρόλους που αντιστοιχούν σε κάθε φύλο και δε θεωρούν το φύλο ως σημαντικό παράγοντα στις αλληλεπιδράσεις μεταξύ των ανθρώπων. Με αυτόν τον τρόπο, οι υποστηρικτές του gender blindness παραμένουν αμέτοχοι και δεν ενδιαφέρονται για τα θέματα που αφορούν στην ανισότητα των κοινωνικών δομών (United Nations Statistics, 2015). Στην ουσία, δηλαδή, συνεχίζονται οι διακρίσεις με την κάλυψη ενός άλλου όρου. Το να ισχύουν τα ίδια για όλους (ίδια δικαιώματα, ίδιες ευθύνες και υποχρεώσεις) αποτελεί ένδειξη αδυναμίας απονομής κοινωνικής δικαιοσύνης, καθώς και αδυναμία να ληφθούν υπόψη οι ιδιαιτερότητες του κάθε φύλου.

## **2.3 Ισότητα των φύλων - Ένταξη της διάστασης του φύλου (Gender Mainstreaming)**

### **2.3.1 Ισότητα των φύλων**

Στο σημείο αυτό, είναι απαραίτητο να αποσαφηνιστούν οι όροι *ισότητα των φύλων* και *ένταξη της διάστασης του φύλου*. Και οι δυο έννοιες σαφώς αφορούν τα φύλα και στο πως η κοινωνία θα μπορέσει να καταπολεμήσει τις ανισότητες ώστε όλοι οι πολίτες να συμβιώνουν αρμονικά μέσα σε αυτήν. Υπάρχει, όμως και μια διαφορά.

Ισότητα των φύλων σημαίνει την ίση θεώρηση, προβολή, ενδυνάμωση και συμμετοχή και των δυο φύλων σε όλους τους τομείς του δημόσιου και του ιδιωτικού βίου (Council of Europe, 1998, 7). Στόχος της ισότητας των φύλων είναι η προώθηση και η πλήρης συμμετοχή των γυναικών και των αντρών στην κοινωνία. Με άλλα λόγια, η ισότητα των φύλων επιδιώκει ίσες ευκαιρίες και ταυτόχρονα αναθέτει ίσες ευθύνες σε άντρες και γυναίκες, αγόρια και κορίτσια. Αυτό που πρέπει να γίνει ξεκάθαρο είναι ότι ισότητα δε σημαίνει απαραίτητα και εξίσωση των δυο φύλων. Οι άνδρες δεν είναι ίδιοι με τις γυναίκες, ούτε οι γυναίκες όμοιες με τους άντρες. Πρέπει να τονιστεί, λοιπόν, ότι η ισότητα των φύλων συνεπάγεται την ισότιμη και όχι την ίδια θεώρηση των ανθρώπων ανεξαρτήτως του φύλου με το οποίο γεννήθηκαν.

Η ισότητα των δυο φύλων, λοιπόν, δεν αποτελεί ένα ζήτημα που απασχολεί μόνο τις γυναίκες ή μόνο τους άντρες. Αφορά εξίσου και τα δύο φύλα, καθώς συνεπάγεται ότι τα δικαιώματα, οι ανάγκες και τα συμφέροντά τους αναγνωρίζονται και λαμβάνονται υπόψη (United Nations Statistics, 2015).

Με βάση τα παραπάνω, η ισότητα των φύλων δε θα πρέπει να ταυτίζεται με την ένταξη της διάστασης του φύλου (gender mainstreaming). Η τελευταία αποτελεί στρατηγική, εργαλείο που στοχεύει στην επίτευξη της ισότητας.

### *2.3.2 Ένταξη της Διάστασης του Φύλου (Gender Mainstreaming)*

Η ένταξη της διάστασης του φύλου είναι, όπως φάνηκε και στο πρώτο κεφάλαιο, μια παγκοσμίως αποδεκτή στρατηγική προώθησης της ισότητας των φύλων.

Ο ΟΗΕ ορίζει το gender mainstreaming ως μια διαδικασία αξιολόγησης των επιπτώσεων που έχουν οι γυναίκες και οι άντρες για κάθε προγραμματισμένη δράση, συμπεριλαμβανομένης της νομοθεσίας, των πολιτικών και των προγραμμάτων σε όλους τους τομείς και σε όλα τα επίπεδα (United Nations General Assembly, (1997), σελ 2).

Το Συμβούλιο της Ευρώπης ορίζει το gender mainstreaming ως την (αναδι)οργάνωση, την βελτίωση, την ανάπτυξη και την αξιολόγηση των διαδικασιών άσκησης πολιτικής, προκειμένου να ενσωματωθεί η προοπτική της ισότητας των φύλων σε όλες τις πολιτικές, σε όλα τα επίπεδα και σε όλα τα στάδια από τους φορείς που συμμετέχουν συνήθως στη χάραξη πολιτικών (Council of Europe, (2016), σελ 3).

Σύμφωνα με τον ορισμό που δίνει το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων (EIGE), η ένταξη της διάστασης του φύλου αποτελεί μια στρατηγική που έχει ως στόχο την προώθηση της ισότητας των φύλων και την καταπολέμηση των διακρίσεων. Η ένταξη της διάστασης του φύλου περιλαμβάνεται κατά τις διαδικασίες προετοιμασίας, σχεδιασμού, εφαρμογής, παρακολούθησης και αξιολόγησης των πολιτικών σε όλους τους τομείς (κοινωνικό, οικονομικό, πολιτικό, πολιτιστικό) (European Institute for Gender Equality, (n.d)d).

Από τους παραπάνω ορισμούς, μπορεί να συμπεράνει κανείς ότι η ένταξη της διάστασης του φύλου αποτελεί μια στρατηγική, ένα εργαλείο που αποσκοπεί στην ισότιμη μεταχείριση των δυο φύλων και τελικά στην καταπολέμηση και στην εξάλειψη των ανισοτήτων. Είναι μια συνεχής διαδικασία, μια μέθοδος, ένα εργαλείο προκειμένου να επιτευχθεί και να προωθηθεί η ισότητα των φύλων σε όλα τα επίπεδα. Η ένταξη της διάστασης του φύλου λαμβάνει υπόψη της, σε όλες τις πολιτικές και δράσεις της, τις διαφορετικές ανάγκες των δυο φύλων.

Η επιτυχημένη εφαρμογή της ένταξης της διάστασης του φύλου απαιτεί πρωτίστως να υπάρχει πολιτική δέσμευση σχετικά με την προώθηση της ισότητας των φύλων, καθώς και ένα συμβατό νομικό πλαίσιο το οποίο θα λειτουργεί δεσμευτικά.



Σημαντικό είναι να δημιουργηθούν σαφώς προσδιορισμένα Σχέδια Δράσης, τα οποία θα λαμβάνουν υπόψη την ένταξη της διάστασης του φύλου. Επίσης, τα Σχέδια Δράσης θα πρέπει να πραγματοποιούνται κάτω από συγκεκριμένες προϋποθέσεις – αυτές διαφέρουν από χώρα σε χώρα – καθώς και να καθορίζουν και να διασφαλίζουν ότι τα αναμενόμενα αποτελέσματα θα πραγματοποιηθούν μέσα στο προκαθορισμένο χρονοδιάγραμμα, πληρώντας συγκεκριμένους στόχους (τόσο ποσοτικούς όσο και ποιοτικούς) (European Institute for Gender Equality, (n.d)d). Τα θεσμικά όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης είναι υπεύθυνα για την εφαρμογή της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές. Η εφαρμογή της στρατηγικής σε εθνικό επίπεδο εναπόκειται στο κάθε κράτος μέλος της ΕΕ.

Η ένταξη της διάστασης του φύλου είναι αναγκαίο να κατέχει ουσιαστική θέση στο περιεχόμενο των διαφόρων πολιτικών, νομοθεσιών και προγραμμάτων που έχουν θεσπιστεί ήδη ή που πρόκειται να θεσπιστούν. Ταυτόχρονα, είναι πολύ σημαντικό μέσω του gender mainstreaming να αντιμετωπιστεί το πρόβλημα της εκπροσώπησης των φύλων σε όλους τους τομείς χάραξης πολιτικών (European Institute for Gender Equality, (n.d)d). Πιο συγκεκριμένα, πρέπει να εξεταστεί το ζήτημα της υποεκπροσώπησης των γυναικών κατά τη διαδικασία λήψης αποφάσεων, ώστε να μη θεωρούνται ανίκανες να παίρνουν σοβαρές διοικητικές και οικονομικές αποφάσεις.

Αυτό που καθιστά την ένταξη της διάστασης του φύλου μια τόσο αναγκαία στρατηγική είναι το γεγονός ότι επιδιώκει την αλλαγή των υπαρχουσών δομών και κυρίως την αλλαγή των πολιτικών, προκειμένου να εκφράζονται ισότιμα τόσο οι άντρες όσο και οι γυναίκες σε όλους τους τομείς της ζωής (European Institute for Gender Equality, (n.d)d). Η ένταξη της διάστασης του φύλου βασίζεται στο γεγονός ότι τα δυο φύλα δεν έχουν τις ίδιες ανάγκες. Επομένως, η κοινωνική δομή, οι κοινωνικές πολιτικές και γενικότερα το πολιτικό σύστημα δε θα πρέπει ούτε να μένουν αμέτοχα αλλά ούτε και να έχουν ως πρότυπο το «ισχυρό» φύλο, παραμερίζοντας τις γυναίκες.

Η ένταξη της διάστασης του φύλου δεν αποσκοπεί μονάχα στην αποφυγή και την άμβλυση των ανισοτήτων. Εστιάζει, επίσης, στην ανάλυση της υπάρχουσας κατάστασης σχετικά με τις ανισότητες που βιώνουν τα δύο φύλα, με απώτερο σκοπό τη δημιουργία πολιτικών που θα στοχεύουν τόσο στην αποκατάσταση της ισότητας και στην αποφυγή παρόμοιων μελλοντικών καταστάσεων όσο και στην εξάλειψη των μηχανισμών που τις προκαλούν (European Institute for Gender Equality, n.d. d).

## Κεφάλαιο 3

### Θεσμικά Όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης με αρμοδιότητα την ένταξη της διάστασης του φύλου στη χάραξη πολιτικών

#### 3.1 Θεσμικά Όργανα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου

##### 3.1.1 Επιτροπή Δικαιωμάτων των Γυναικών και Ισότητας των Φύλων (FEMM)

Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο διαδραμάτισε σημαντικό ρόλο στην υποστήριξη των πολιτικών για τις ίσες ευκαιρίες και την προώθηση της ισότητας των φύλων, κυρίως μέσω της Επιτροπής Δικαιωμάτων των Γυναικών και Ισότητας των Φύλων (FEMM), η οποία συστάθηκε το 1984. Από το 1995, με την εμφάνιση του όρου *gender mainstreaming*, η Επιτροπή λειτουργεί ως *εργαλείο παρακολούθησης* του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου στην ένταξη της διάστασης του φύλου. Οι αρμοδιότητες της FEMM έχουν οριζόντιο χαρακτήρα, γι' αυτό και είναι σε θέση να γνωμοδοτήσει είτε με δική της πρωτοβουλία είτε όποτε της ζητηθεί (Directorate-General for Internal Policies of the Union (European Parliament), Istituto per la Ricerca Sociale (IRS), 2014, 47). Έργο του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου αποτελεί η λήψη αποφάσεων σχετικά με νέα ευρωπαϊκή νομοθεσία – επομένως νομοθετεί και στον τομέα της ισότητας των φύλων και των δικαιωμάτων των γυναικών. Αυτό, λοιπόν, επιτυγχάνεται με τη βοήθεια της Επιτροπής Δικαιωμάτων των Γυναικών και Ισότητας των Φύλων (FEMM), η οποία είναι αρμόδια για τέτοια θέματα. Δυστυχώς, όμως, η FEMM μπορεί να λειτουργήσει ως επικεφαλής επιτροπή σε μικρό αριθμό νομοθετικών πρωτοβουλιών. Αυτό οφείλεται κυρίως στις αποκλειστικές αρμοδιότητες των κρατών μελών σε σχέση με ζητήματα που αφορούν στη νομοθεσία για την ισότητα των φύλων. Δεν έχει, με λίγα λόγια, ηγετικό ρόλο στη διαδικασία λήψης αποφάσεων σχετικά με τη νομοθεσία της ΕΕ για την ισότητα των φύλων. Γι' αυτό το λόγο, όταν δε μπορεί η ίδια να παρέμβει ή να γνωμοδοτήσει, πρέπει να συνεργαστεί με άλλες επιτροπές ώστε να παρθούν οι κατάλληλες αποφάσεις (Directorate-General for Internal Policies of the Union, European Parliament, 2019, 16).

Η Επιτροπή FEMM ασχολείται με τα δικαιώματα των γυναικών καθώς και με την προστασία τους. Στόχος της είναι να γνωστοποιηθούν τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες. Όπως αναφέρεται χαρακτηριστικά, εξακολουθούν να επικρατούν ανισότητες σε κοινωνικό, πολιτικό, οικονομικό και πολιτιστικό επίπεδο, οι οποίες πρέπει να εξαλειφθούν. Παραδείγματος χάρη, συνεχίζουν, το 2018, να επικρατούν μισθολογικές διαφορές, λιγότερες ευκαιρίες για απασχόληση, ελλιπής εκπροσώπηση των γυναικών στη διαδικασία λήψης αποφάσεων, φαινόμενα βίας, κακοποίησης και σωματικής εκμετάλλευσης των γυναικών. Η FEMM, με τη βοήθεια της κοινωνίας των πολιτών και των διάφορων οργανώσεων, προσπαθεί να

ευαισθητοποιήσει τους πολίτες και να διεκδικήσει τα δικαιώματα των γυναικών (European Parliament Committees, n.d.).

Αποτελεί τον κυριότερο φορέα προώθησης της ισότητας των φύλων, καθώς είναι υπεύθυνη για την εφαρμογή και την προώθηση της ένταξης της διάστασης του φύλου στις πολιτικές του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου. Αυτό επιτυγχάνεται με νομοθετικές και μη νομοθετικές πράξεις, με την ανάθεση μελετών, με προφορικές ερωτήσεις στο Κοινοβούλιο, τη διοργάνωση δημόσιων εκδηλώσεων, όπως η Διεθνής Ημέρα της Γυναίκας, με ακροάσεις, εργαστήρια καθώς και δελτία τύπου προκειμένου να ευαισθητοποιηθεί η κοινή γνώμη (Directorate-General for Internal Policies of the Union (European Parliament, Istituto per la Ricerca Sociale (IRS), 2014, 14-15). Ακόμη, αξιολογεί την εφαρμογή (ή ακόμη και τη μη εφαρμογή) της ένταξης της διάστασης του φύλου στις Κοινοβουλευτικές Επιτροπές υπό τη μορφή ετήσιας έκθεσης, μη νομοθετικής πράξης. Τέλος, παρέχει πόρους στο Gender Mainstreaming Network. Εκεί, κάθε επιτροπή του Κοινοβουλίου, διορίζει έναν/μία πρόεδρο ή αντιπρόεδρο, ο οποίος/ η οποία είναι υπεύθυνος/η για ζητήματα σχετικά με την ένταξη της διάστασης του φύλου στις δράσεις της επιτροπής.

Η FEMM προσπαθεί να ασκεί επιρροή στο έργο άλλων επιτροπών. Ακόμα, έχει ως στόχο την συνέχιση της εφαρμογής διεθνών Συμβάσεων που σχετίζονται με τα δικαιώματα των γυναικών. Τέλος, προσπαθεί να προωθήσει τα δικαιώματα των γυναικών σε τρίτες χώρες με τις οποίες συνεργάζεται η Ευρωπαϊκή Ένωση και γενικότερα να πληροφορήσει και να ευαισθητοποιήσει άλλες χώρες πάνω στο ζήτημα της ισότητας των φύλων.

Οι προτάσεις και οι τροποποιήσεις που παρουσιάζει η Επιτροπή FEMM αφορούν επίσης στην κοινωνική και οικονομική χειραφέτηση των γυναικών, μέσω της πολιτικής ενδυνάμωσής τους και της επαγγελματικής ανεξαρτησίας τους. Προτείνει, δηλαδή, τρόπους με τους οποίους αυτό μπορεί να γίνει εφικτό, όπως για παράδειγμα η ισορροπία οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, καθώς και η υποστήριξη των γυναικών στα επιχειρηματικά τους βήματα (Directorate-General for Internal Policies of the Union (European Parliament), Istituto per la Ricerca Sociale (IRS), 2014, 15).

Η FEMM σκοπεύει να ασχοληθεί έμπρακτα και με πολιτικές που αφορούν στην καθημερινότητα των γυναικών αγροτικών περιοχών. Στόχος της για το 2018 ήταν να δώσει φωνή και να προωθήσει τα δικαιώματα των γυναικών με αναπηρίες. Επίσης, κάνει προσπάθειες προκειμένου να εξαλειφθούν οι σεξουαλικές παρενοχλήσεις στον εργασιακό χώρο και γενικότερα στη δημόσια και την πολιτική ζωή (European Parliament, 2018c, 12).

Η Επιτροπή FEMM, κάθε χρόνο στην Παγκόσμια Ημέρα της Γυναίκας διοργανώνει μια διακοινοβουλευτική συνάντηση ανάμεσα στα μέλη του Ευρωπαϊκού

Κοινοβουλίου και σε αντιπροσώπους των εθνικών κυβερνήσεων κάθε κράτους μέλους. Το 2015, το θέμα της συνάντησης ήταν η «*Ενδυνάμωση των γυναικών και των κοριτσιών μέσω της εκπαίδευσης*». Σχολιάστηκε το ζήτημα της εξάλειψης των ανισοτήτων και των έμφυλων στερεοτύπων στην εκπαίδευση και την κατάρτιση. Τέθηκε, ακόμα, το ζήτημα της ίσης πρόσβασης και συμμετοχής στην εκπαίδευση, καθώς και της μείωσης της σχολικής διαρροής (European Parliament Committees, 2015).

Το 2016 τέθηκε το ζήτημα «*Γυναίκες πρόσφυγες και αιτούσες άσυλο στην Ευρωπαϊκή Ένωση*». Έγιναν συζητήσεις σχετικά με την καταπολέμηση της βίας που βιώνουν οι γυναίκες πρόσφυγες, με την υγειονομική τους περίθαλψη και με τη λήψη μέτρων προώθησης της ένταξής τους (European Parliament Committees, 2016a).

Το 2017 έγινε λόγος για την οικονομική χειραφέτηση του γυναικείου φύλου, με θέμα «*Οικονομική ενίσχυση των γυναικών: Ας δράσουμε μαζί!*». Οι συζητήσεις επικεντρώθηκαν στις γυναίκες που βρίσκονται στις φυσικές επιστήμες, στην τεχνολογία, στην επιστήμη των μηχανικών και τα μαθηματικά (STEM) καθώς και στην πολιτική. Ακόμα, συζητήθηκε η ισορροπία επαγγελματικής και οικογενειακής-προσωπικής ζωής, ένα δίλημμα που έχει να αντιμετωπίσει το γυναικείο φύλο. Έγινε αναφορά στο μισθολογικό χάσμα, αλλά και στο χάσμα των συντάξεων ανάμεσα στα φύλα, καθώς και στην ανάγκη υποστήριξης των γυναικών στην αγορά εργασίας (European Parliament Committees, 2018b).

Το 2018 το θέμα της συνάντησης ήταν η «*Ενδυνάμωση των γυναικών και των κοριτσιών στα ΜΜΕ και τις Τεχνολογίες Πληροφοριών και Επικοινωνιών: κλειδί για το μέλλον*». Στόχος είναι να ενισχυθεί η θέση της γυναίκας στα μέσα ενημέρωσης, μέσω της ψηφιακής ένταξης και της προώθησης της ισότητας στην ψηφιακή εποχή. Το γυναικείο φύλο όχι μόνο υποεκπροσωπείται στα μέσα ενημέρωσης και κυρίως στη διαδικασία λήψης αποφάσεων, αλλά πολύ συχνά ο τρόπος με τον οποίο αντιμετωπίζεται είναι σεξιστικός και υποτιμητικός (European Parliament Committees, 2018a).

Τον Μάρτιο του 2019, με τις επικείμενες ευρωεκλογές στο προσκήνιο, το θέμα της συζήτησης ήταν η «*Η δύναμη των γυναικών στην πολιτική*». Η συμμετοχή και η ισότιμη εκπροσώπηση του γυναικείου φύλου στην πολιτική δράση, τόσο σε ευρωπαϊκό όσο και σε εθνικό επίπεδο, είναι ύψιστης σημασίας για τη δημοκρατικότερη και δικαιότερη λειτουργία της κοινωνίας. Είναι άμεση ανάγκη να ενισχυθεί η παρουσία και η δύναμη των γυναικών στην πολιτική. Πρέπει, επίσης, να δοθεί έμφαση στην συμμετοχή νέων (ηλικιακά) γυναικών στην πολιτική (European Parliament Committees, 2019).

### *3.1.2 Ομάδα Υψηλού Επιπέδου για την Ισότητα και τη Διαφορετικότητα (High Level Group on Gender Equality and Diversity)*

Η High Level Group (Ομάδα Υψηλού Επιπέδου) δημιουργήθηκε τον Φεβρουάριο του 2004, έπειτα από απόφαση του Κοινοβουλίου το 2003 σχετικά με την ένταξη της διάστασης του φύλου, προκειμένου να επιτευχθεί η ισότητα των φύλων στις δράσεις, τις δομές και τους οργανισμούς του. Με άλλα λόγια, σκοπός της ομάδας αυτής είναι η προώθηση πολιτικών που βασίζονται στην ένταξη της διάστασης του φύλου, σε όλες τις διοικητικές δομές του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου. Η δράση της είναι οριζόντια, καθώς συνεργάζεται με διάφορες κοινοβουλευτικές επιτροπές, όπως για παράδειγμα με την Επιτροπή FEMM. Ο ρόλος της είναι διαφορετικός ή συμπληρωματικός με αυτόν της FEMM. Δεν έχει άμεσο λόγο στη νομοθετική διαδικασία. Κύριος στόχος της είναι να καταπολεμήσει τις διακρίσεις και να προωθήσει την ισότιμη εκπροσώπηση των δυο φύλων σε όλα τα διοικητικά επίπεδα του Κοινοβουλίου, σε αντίθεση με τον ρόλο της FEMM, που αφορά κυρίως στη λήψη νομοθετικών και μη αποφάσεων για το ζήτημα της ένταξης της διάστασης του φύλου (Directorate-General for Internal Policies of the Union (European Parliament), 2019, 18-19).

Η Ομάδα προσπαθεί να δημιουργήσει ένα κλίμα συνοχής και συνεργασίας μεταξύ των μελών του Προεδρείου, της διοίκησης και των διακυβευματούχων (stakeholders). Πρόεδρος της Ομάδας εκλέγεται ο Αντιπρόεδρος του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, που είναι επικεφαλής για το χαρτοφυλάκιο σχετικά με την ισότητα και την διαφορετικότητα. Για την περίοδο 2014-2019 πρόεδρος είναι ο Δημήτρης Παπαδημούλης, ο οποίος καθορίζει τις προτεραιότητες της Ομάδας, που εφαρμόζονται από τη Γενική Γραμματεία του Κοινοβουλίου και συγκεκριμένα από τη Γενική Διεύθυνση Προσωπικού.

Μετά από το ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου του 2016 σχετικά με την ένταξη της διάστασης του φύλου στο έργο του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, που εγκρίθηκε στις 8 Μαρτίου 2016, ανατέθηκε στην Ομάδα να προετοιμάσει ένα εγχειρίδιο σχετικά με την εύρεση ενός τρόπου προκειμένου να αυξηθεί στο 40% η εκπροσώπηση των γυναικών στις μεσαίες και ανώτερες διοικητικές θέσεις έως το 2020. Ακόμη, την περίοδο 2017-2019 προσπαθεί να επιτύχει μια ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στη Γραμματεία του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου (Directorate-General for Internal Policies of the Union (European Parliament), 2019, 18).

Το 2007 η High Level Group μετονομάστηκε από το Προεδρείο του Κοινοβουλίου σε High-Level Group on Gender Equality and Diversity, γιατί ακριβώς πρεσβεύει την

ισότητα και την διαφορετικότητα (Directorate-General for Internal Policies of the Union (European Parliament), 2019).

## 3.2 Θεσμικά Όργανα της Ευρωπαϊκής Επιτροπής

### 3.2.1 Διυπηρεσιακή Ομάδα για την Ισότητα των Φύλων (*Inter-Service Group on Gender Equality*)

Η Διυπηρεσιακή Ομάδα για την Ισότητα των Φύλων συστάθηκε το 1995 για να στηρίξει την προσέγγιση της ένταξης της διάστασης του φύλου από την Επιτροπή και την ομάδα Επιτρόπων για τις ίσες ευκαιρίες. Κεντρικό ζήτημα με το οποίο ασχολείται, όπως φανερώνει και το όνομά της, είναι η ισότητα των φύλων. Επίσης, συντονίζει τις δραστηριότητες των υπηρεσιών της Επιτροπής σχετικά με τον προγραμματισμό, τις νομοθετικές ρυθμίσεις και τα προγράμματα δαπανών, συμπεριλαμβανομένων των δημοσιονομικών θεμάτων, σε όλους τους τομείς πολιτικής της ΕΕ και την εφαρμογή της ένταξης της διάστασης του φύλου στις αντίστοιχες πολιτικές τους. Ακόμη, παρακολουθεί και υποβάλλει εκθέσεις σχετικά με τις δραστηριότητες της Επιτροπής όσον αφορά την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών. Η Ομάδα συνεδριάζει τουλάχιστον δύο φορές το χρόνο (European Commission, 2015, 18) (Council of Europe, 1998, 47).

### 3.2.2 Συμβουλευτική Επιτροπή για την Ισότητα Ευκαιριών Γυναικών και Ανδρών (*Advisory Committee on Equal Opportunities for Women and Men*)

Η Συμβουλευτική Επιτροπή για την Ισότητα Ευκαιριών Γυναικών και Ανδρών, δημιουργήθηκε το 1981. Αποτελείται από εκπροσώπους των κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, οργανώσεις των κοινωνικών εταίρων καθώς και από την κοινωνία πολιτών. Η επιτροπή αυτή ιδρύθηκε με σκοπό να βοηθήσει την Ευρωπαϊκή Επιτροπή να προωθήσει μέσα από γνωμοδοτήσεις την ισότητα των φύλων στην ΕΕ. Ακόμη, βοηθά την Ευρωπαϊκή Επιτροπή στην προετοιμασία, τη χάραξη και την υλοποίηση δραστηριοτήτων που στοχεύουν στην προώθηση ίσων ευκαιριών για γυναίκες και άνδρες. Η Επιτροπή συνεδριάζει συνήθως δύο φορές το χρόνο. Μερικές φορές, εκπρόσωποι άλλων οργανώσεων (κοινωνικοί εταίροι, ΜΚΟ), μπορούν να συμμετέχουν στις συνεδριάσεις προκειμένου να υπάρχει ανταλλαγή εμπειριών, καλών πρακτικών και πολιτικών (European Commission, 2015, 20) (European Commission, n.d. c).

### ***3.2.3 Ομάδα Υψηλού Επιπέδου για την Ένταξη της Διάστασης του Φύλου (High-Level Group on Gender Mainstreaming)***

Η Ομάδα Υψηλού Επιπέδου για την Ένταξη της Διάστασης του Φύλου αποτελεί μια άτυπη ομάδα που δημιουργήθηκε το 2001. Αποτελείται από εκπροσώπους κρατών μελών που είναι υπεύθυνοι για την ένταξη της διάστασης του φύλου σε εθνικό επίπεδο και συνεδριάζει αρκετές φορές μέσα στο χρόνο. Ο ρόλος της είναι σημαντικός, καθώς διαμορφώνει, προγραμματίζει και εφαρμόζει την ατζέντα της ΕΕ σε θέματα ισότητας των φύλων. Η Ομάδα είναι, ακόμη, υπεύθυνη για την υποστήριξη της ετήσιας συνάντησης της Επιτροπής του ΟΗΕ για τη Θέση της Γυναίκας. Τέλος, από το 2003 βοηθάει την Ευρωπαϊκή Επιτροπή να προετοιμάσει την ετήσια έκθεση για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου (European Commission, n.d. c).

### ***3.2.4 Ευρωπαϊκό Δίκτυο Εμπειρογνομόνων για την Ισότητα των Φύλων (European Network of Experts on Gender Equality (ENEGE))***

Το Ευρωπαϊκό Δίκτυο Εμπειρογνομόνων για την Ισότητα των Φύλων είναι ο εξωτερικός εμπειρογνώμων της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στον τομέα της πολιτικής για θέματα της ισότητας των φύλων. Πιο συγκεκριμένα, το Δίκτυο αποτελείται από εμπειρογνώμονες στον τομέα της Στατιστικής, της Οικονομετρίας, της Κοινωνικής Προστασίας και της Κοινωνικής Ένταξης. Επίσης, συνεργάζεται με οικονομολόγους που ασχολούνται με την αγορά εργασίας, οι οποίοι συμβουλεύουν την Επιτροπή στην ανάλυση ζητημάτων που σχετίζονται με την ισότητα των φύλων καθώς και στις μεταρρυθμίσεις και τις συνέπειες που αυτές θα έχουν σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο. Στο Δίκτυο συμμετέχουν τα 28 κράτη μέλη της ΕΕ, οι υποψήφιας χώρες για ένταξη στην ΕΕ, καθώς και η Ισλανδία, το Λιχτενστάιν και η Νορβηγία (χώρες Ευρωπαϊκού Οικονομικού Χώρου). Όσον αφορά στο έργο του, προετοιμάζει θεματικές εκθέσεις, έγγραφα και αξιολογήσεις ερευνών σχετικά με την ισότητα των φύλων και πραγματοποιεί μια σύντομη ανάλυση των εγγράφων αναφοράς που αποστέλλουν τα κράτη μέλη σχετικά με την πρόοδό τους στη στρατηγική *Ευρώπη 2020*. Ακόμη, δίνει στοχευμένες συμβουλές στην Επιτροπή και παρέχει σεμινάρια σε αξιωματούχους της ΕΕ για θέματα φύλου. Το Δίκτυο χρηματοδοτείται από τη Γενική Διεύθυνση Δικαιοσύνης και Καταναλωτών της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (μονάδα D2 Ισότητα των φύλων) (European Commission, n.d. b).

### ***3.2.5 Δίκτυο Νομικών Εμπειρογνομόνων (Network of legal experts)***

Το Δίκτυο Νομικών Εμπειρογνομόνων ιδρύθηκε με την σημερινή του μορφή το Δεκέμβριο του 2014, μετά τη συγχώνευση του δικτύου νομικών εμπειρογνομόνων στον τομέα της απαγόρευσης των διακρίσεων με το δίκτυο νομικών εμπειρογνομόνων στον τομέα της ισότητας των φύλων. Αποτελείται από ανεξάρτητους εμπειρογνώμονες από τα 28 κράτη μέλη της ΕΕ, τις υποψήφιες προς ένταξη στην ΕΕ χώρες, καθώς και την Ισλανδία, το Λιχτενστάιν και τη Νορβηγία (χώρες Ευρωπαϊκού Οικονομικού Χώρου). Το Δίκτυο Νομικών Εμπειρογνομόνων παρέχει συμβουλές και πληροφορίες για ζητήματα ισότητας φύλου. Ενημερώνει, ακόμη, την Ευρωπαϊκή Επιτροπή σχετικά με τις νομικές εξελίξεις σε εθνικό επίπεδο κάθε κράτους μέλους στους τομείς της ισότητας των φύλων και της απαγόρευσης των διακρίσεων. Ακόμη, βοηθάει την Επιτροπή στην ανάπτυξη νομικών και πολιτικών πρωτοβουλιών, σχολιάζοντας έγγραφα πολιτικής, διατυπώνοντας προτάσεις και παρέχοντας στην Επιτροπή τα νομικά δεδομένα που είναι αναγκαία για τη σύγκριση. Η λειτουργία του Δικτύου είναι αρμοδιότητα της Ευρωπαϊκής Συμβουλευτικής Υπηρεσίας (Human European Consultancy), του Τμήματος Νομικής του Πανεπιστημίου της Ουτρέχτης και της Ομάδας Μεταναστευτικής Πολιτικής (Migration Policy Group) (European Equality Law Network, n.d.).

### ***3.2.6 Ευρωπαϊκό Δίκτυο Φορέων για την Ισότητα (European Network of Equality Bodies (Equinet))***

Το Ευρωπαϊκό Δίκτυο Φορέων για την Ισότητα είναι ένας οργανισμός στον οποίο συμμετέχουν 49 φορείς ισότητας από 36 ευρωπαϊκές χώρες. Αυτοί οι εθνικοί φορείς ισότητας λαμβάνουν την υποστήριξη του Δικτύου και λειτουργούν ανεξάρτητα προκειμένου να αντιμετωπίσουν αποτελεσματικά κάθε είδους ανισότητα (ηλικία, αναπηρία, φύλο, ταυτότητα φύλου, φυλή ή εθνοτική καταγωγή, θρησκεία, και σεξουαλικός προσανατολισμός) και να δημιουργήσουν ισότιμες κοινωνίες στις οποίες θα υπάρχει πολυμορφία, κατανόηση και αλληλεγγύη. Στόχος του Δικτύου είναι να ενισχύσει τους φορείς ισότητας, ώστε να παρέχουν προστασία και βοήθεια στα θύματα διακρίσεων. Ακόμη, παρέχει εξειδικευμένες συμβουλές σχετικά με την πολιτική και τη νομοθεσία για την ισότητα και την απαγόρευση των διακρίσεων. Επίσης, ενθαρρύνει την ανταλλαγή γνώσεων και ορθών πρακτικών μεταξύ των 49 φορέων, ώστε να επιτευχθεί η ισότητα σε εθνικό, ευρωπαϊκό και διεθνές επίπεδο. Τέλος, διεξάγει έρευνες, με σκοπό να ενημερώνει την Ευρωπαϊκή Επιτροπή σχετικά με τις πολιτικές και νομοθετικές εξελίξεις σε ζητήματα ισότητας (European Network of Equality Bodies, n.d.).



### **3.3 Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων (European Institute for Gender Equality (EIGE))**

Το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων αποτελεί ένα σχετικά νέο αυτόνομο ευρωπαϊκό όργανο, καθώς ιδρύθηκε το 2006. Λειτουργεί ως υποστηρικτής τόσο των κρατών μελών της ΕΕ, όσο και των θεσμικών οργάνων της και κυρίως της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Κύριος στόχος του EIGE αποτελεί η προώθηση της ισότητας των φύλων, η καταπολέμηση των έμφυλων διακρίσεων και των στερεοτύπων και η ευαισθητοποίηση των πολιτών σε ζητήματα που αφορούν το φύλο. Ακόμα, το Ινστιτούτο συλλέγει δεδομένα από κάθε κράτος μέλος, τα αξιολογεί, τα συγκρίνει και διεξάγει αξιόπιστες έρευνες σε ευρωπαϊκό επίπεδο, στις οποίες επισημαίνει τα προβλήματα που υπάρχουν στον τομέα της ισότητας των φύλων. Αναλύει, επίσης, πληροφορίες σε θέματα φύλου διεθνών οργανισμών και τρίτων χωρών. Παράλληλα, προτείνει λύσεις με την ανάπτυξη μεθοδολογικών εργαλείων και συγκεκριμένα προωθεί την ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλους τους τομείς πολιτικής και σε όλα τα προγράμματα. Τέλος, διευκολύνει την ανταλλαγή ιδεών, εμπειριών και ορθών πρακτικών μεταξύ των ενδιαφερομένων φορέων και κυρίως των κοινωνικών εταίρων, των Μη Κυβερνητικών Οργανώσεων και των ερευνητικών κέντρων (Official Journal of the European Union, 2006).

### **3.4 Ευρωπαϊκό Λόμπι Γυναικών [European Women's Lobby (EWL)]**

Το Ευρωπαϊκό Λόμπι Γυναικών ιδρύθηκε το 1990. Η Γραμματεία του εδρεύει στις Βρυξέλλες. Έχει την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και έχει μέλη και στις 28 χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Στόχος του αποτελεί η προάσπιση των δικαιωμάτων των γυναικών και η προσπάθεια κατάργησης των έμφυλων ανισοτήτων, καθώς και η εξασφάλιση ισότητας ανάμεσα στα δυο φύλα σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Επίσης, όπως χαρακτηριστικά αναφέρεται, υπήρξε αναγκαίο να δημιουργηθεί ένας οργανισμός ο οποίος θα εκπροσωπεί τους πολίτες (και κυρίως τις γυναίκες) στα ζητήματα λήψης αποφάσεων, μειώνοντας το δημοκρατικό έλλειμμα που υπάρχει στην Ένωση. Συγκεκριμένα, λοιπόν, το EWL ασκεί πιέσεις και παράλληλα ενημερώνει, πληροφορεί και συμβουλεύει τους υπεύθυνους λήψης αποφάσεων προκειμένου αφενός να εφαρμόζεται η ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές και αφετέρου να διασφαλίζεται ότι τα δικαιώματα του γυναικείου φύλου αναγνωρίζονται ισότιμα με αυτά του αντρικού. Το EWL αποτελεί τη γέφυρα μεταξύ γυναικείων οργανώσεων και οργανισμών, της κοινωνίας πολιτών και των θεσμικών οργάνων της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Έχει, ακόμα, συμβουλευτικό ρόλο στο Συμβούλιο της Ευρώπης και είναι τακτικό μέλος σε δραστηριότητες που οργανώνει η Επιτροπή

του ΟΗΕ για τη Θέση των Γυναικών [UN Commission on the Status of Women (CSW)] (European Women's Lobby, 2015a).

Το Ευρωπαϊκό Λόμπι Γυναικών έχει υπό την αιγίδα του 2000 γυναικείους οργανισμούς οργανώσεις, συλλόγους, ενώσεις και Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις. Ιδρυτικά μέλη αποτέλεσαν *εθνικοί οργανισμοί του Βελγίου, της Δανίας, της Γαλλίας, της Γερμανίας, της Ελλάδας, της Ιρλανδίας, της Ιταλίας, του Λουξεμβούργου, της Πορτογαλίας, της Ισπανίας, των Κάτω Χωρών και του Ηνωμένου Βασιλείου, καθώς και 17 μεγάλων ευρωπαϊκών γυναικείων οργανώσεων* (European Women's Lobby, 2015a). Έργο του EWL αποτελεί η εκπόνηση προγραμμάτων, όπως η καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών, η οικονομική ανεξαρτησία των γυναικών, οι γυναίκες μετανάστες και πρόσφυγες, οι γυναίκες σε θέσεις λήψεως αποφάσεων και σε θέσεις ηγεσίας. Ακόμα, ορισμένα από τα προγράμματά του αφορούν σε διεθνείς δράσεις και πιο συγκεκριμένα στην επίτευξη των στόχων της αναπτυξιακής ατζέντας τη Δράσης του Πεκίνου+20.

Το EWL προσπαθεί να αλλάξει τη νοοτροπία και τις αξίες της σύγχρονης ευρωπαϊκής κοινωνίας, ώστε να δημιουργηθεί μια Ευρώπη που δε θα ανέχεται τις διακρίσεις και τις ανισότητες εις βάρος κανενός. Για τη χρονική περίοδο 2016- 2020, έχει θέσει 3 εσωτερικούς και 5 εξωτερικούς στρατηγικούς στόχους. Αρχικά, επιθυμεί να συνεργαστεί αποτελεσματικά με οργανώσεις και θεσμούς σε τοπικό, εθνικό, ευρωπαϊκό και διεθνές επίπεδο. Ακόμη, επιδιώκει να προωθήσει την διαφορετικότητα, να ενισχύσει τη συλλογική φωνή και να συγκεντρώσει περισσότερη, καλύτερη και βιώσιμη χρηματοδότηση για τις γυναίκες. Όσον αφορά στους εξωτερικούς στόχους, πρώτιστη μέριμνα είναι να σταματήσει οποιαδήποτε μορφή βίας κατά των γυναικών και των κοριτσιών. Έτσι, θα μπορέσει να υπάρξει μια κοινωνία στην οποία θα επικρατεί η ειρήνη, η ασφάλεια και θα εκτιμάται η ανθρώπινη αξιοπρέπεια. Επίσης, προσπαθεί να ενισχύσει τη θέση των γυναικών στα πολιτικά, κοινωνικά και οικονομικά δρώμενα, καθώς και στη διαδικασία λήψης αποφάσεων. Επιδιώκει να προωθήσει το φεμινιστικό μετασχηματισμό μιας βιώσιμης οικονομίας. Θα βασιστεί σε νέα οικονομικά μοντέλα, που στηρίζονται στην ισότητα, την ευημερία, την κοινωνική δικαιοσύνη και τη φροντίδα. Στόχος, ακόμη, είναι να εξασφαλίσει βιώσιμους και ισχυρούς θεσμικούς μηχανισμούς για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών σε ευρωπαϊκό επίπεδο και να βάλει τέλος στην κουλτούρα του σεξισμού και των έμφυλων στερεοτύπων (European Women's Lobby, 2015b, 8).

## Κεφάλαιο 4

### Ευρωπαϊκή Ένωση και αξιολόγηση της πορείας της προς την ισότητα

Είναι σημαντικό να τονιστεί η συνεχής προσπάθεια της ΕΕ για την ισότητα των φύλων μέσω της ένταξης της διάστασης του φύλου. Κάθε χρόνο καταγράφονται και αξιολογούνται οι έρευνες που έχουν πραγματοποιηθεί από διάφορους ευρωπαϊκούς φορείς, παρέχοντας αξιόπιστα δεδομένα, που έχουν στόχο να εντοπίσουν τα παραμένοντα προβλήματα και προτείνοντας αντίστοιχες λύσεις.

#### 4.1 Στρατηγική για την Ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών 2016-2019

Το 2018 εκδόθηκε για ακόμη μια χρονιά αναφορά σχετικά με την εφαρμογή *Στρατηγική για την Ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών 2016-2019*, ώστε να αξιολογηθεί η πορεία της Ευρωπαϊκής Ένωσης προς την ισότητα. Το συμπέρασμα που διεξήχθη είναι ότι πρέπει να διανυθεί ακόμα αρκετός δρόμος σε πολλά κράτη μέλη της Ένωσης προς την επίτευξη της ισότητας.

Σκοπός είναι να υιοθετηθεί η ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές και τις πρακτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Τονίζεται, ωστόσο, ότι η ισότητα των δυο φύλων δεν έχει ουσιαστικά επιτευχθεί, παρόλο που η πλειοψηφία των ερωτηθέντων της έρευνας θεωρεί ότι είναι υψίστης σημασίας τόσο για τους ίδιους όσο και για την κοινωνία. Από την έρευνα προέκυψε ότι ένα μεγάλο ποσοστό θεωρεί πως το γυναικείο φύλο είναι περισσότερο πιθανό να λάβει σημαντικές αποφάσεις με βάση τα συναισθήματά του, ότι το αντρικό φύλο είναι πιο φιλόδοξο από το γυναικείο, καθώς και ότι οι γυναίκες θεωρούνται ικανότερες για τη φροντίδα του σπιτιού. Αυτές οι αντιλήψεις συνδέονται στενά με την ανισότητα που επικρατεί στον επαγγελματικό τομέα, με την οικονομική εξάρτηση των γυναικών από το αντρικό φύλο, με τις έμφυλες μισθολογικές διαφορές, καθώς και με τον άνισο καταμερισμό των οικιακών εργασιών (European Commission, (2018), σελ 7).

Αναλυτικότερα, η αναφορά εστιάζει σε 6 κατηγορίες:

- 1) Αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας και ίση οικονομική ανεξαρτησία γυναικών και ανδρών
- 2) Μείωση του έμφυλου μισθολογικού και συνταξιοδοτικού χάσματος, που έχει ως συνέπεια την καταπολέμηση της φτώχειας μεταξύ των γυναικών
- 3) Προώθηση της ισότητας στη διαδικασία λήψης αποφάσεων

4) Καταπολέμηση της βίας με βάση το φύλο και προστασία και υποστήριξη των θυμάτων

5) Προώθηση της ισότητας των φύλων και των δικαιωμάτων των γυναικών σε ολόκληρο τον κόσμο

6) Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου, χρηματοδότηση για την ισότητα των φύλων και συνεργασία με όλους τους παράγοντες

Σε κάθε κατηγορία η Ευρωπαϊκή Ένωση θέτει ορισμένους στόχους και στην παρούσα αναφορά εξετάζει το κατά πόσο έχουν επιτευχθεί. Ενδεικτικά, στην πρώτη κατηγορία, το τρίτο τρίμηνο του 2017, η απασχόληση των γυναικών άγγιξε το 66,6%, με στόχο μέχρι το 2020 το ποσοστό απασχόλησης τόσο για το γυναικείο όσο και για το αντρικό φύλο να φτάσει το 75% (European Commission, (2018), σελ 9). Παρά την «πρόοδο» που έχει σημειωθεί, οι γυναίκες εξακολουθούν να υποαπασχολούνται, να εργάζονται με ωράριο μερικής απασχόλησης και να παίρνουν χαμηλότερους μισθούς από αυτούς των αντρών, γεγονός που δε διευκολύνει την οικονομική τους ανεξαρτησία. Το φαινόμενο είναι ακόμα πιο έντονο στις εργαζόμενες μητέρες οι οποίες, το 2016, αποτελούσαν πάνω από το 19% των ανενεργών γυναικών στην Ευρωπαϊκή Ένωση, καθώς αναγκάζονται να μην εργάζονται, ώστε να φροντίσουν τα παιδιά τους ή κάποιο άλλο ενήλικο μέλος που χρήζει βοήθειας (European Commission, 2018, 9, 10). Ακόμη, 44% των Ευρωπαίων ερωτηθέντων (το ποσοστό φτάνει μέχρι και το 70% σε ορισμένα κράτη μέλη) πιστεύει ότι το νοικοκυριό και γενικότερα οι δουλειές του σπιτιού, καθώς και η ανατροφή των παιδιών, είναι υποχρέωση των γυναικών (European Commission, 2018, 12). Το ποσοστό αυτό αγγίζει σχεδόν το 50%, γεγονός που αποδεικνύει ότι η νοοτροπία της Ευρωπαϊκής Ένωσης απέχει πολύ από την ισότητα των φύλων.

Στην δεύτερη κατηγορία σχετικά με το μισθολογικό χάσμα που παρατηρείται στα δυο φύλα, η παρούσα έρευνα έδειξε ότι οι γυναίκες κατά μέσο όρο πληρώνονται 16% λιγότερο ανά ώρα από τους άνδρες. Επίσης, το γυναικείο φύλο δέχεται τις περισσότερες φορές λιγότερο απαιτητικές επαγγελματικές θέσεις και λιγότερες ευκαιρίες επαγγελματικής ανέλιξης. Η έλλειψη διαφάνειας στους μισθούς εντείνει το μισθολογικό χάσμα και κάνει δυσκολότερη τόσο την εύρεση των αιτιών που το προκαλούν όσο και την λήψη των απαραίτητων μέτρων για την καταπολέμησή του. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, το Νοέμβριο του 2017, ενέκρινε έκθεση αξιολόγησης σχετικά με την εφαρμογή της Σύστασης για Διαφάνεια Αμοιβών. Μονάχα 6 κράτη μέλη (Γερμανία, Γαλλία, Φινλανδία, Λιθουανία, Ηνωμένο Βασίλειο και Σουηδία) υιοθέτησαν νέα μέτρα σχετικά με το ζήτημα της διαφάνειας αμοιβών ή αναθεώρησαν και βελτίωσαν τα υπάρχοντα (European Commission, 2018, 19, 20).

Στο ζήτημα της προώθησης της ισότητας στη διαδικασία λήψης αποφάσεων, σύμφωνα με την έρευνα, οι γυναίκες συνεχίζουν να υποεκπροσωπούνται. Αυτό

συμβαίνει σε όλο το φάσμα της ζωής τους αλλά κυρίως στον επαγγελματικό, πολιτικό και οικονομικό τομέα. Στην έρευνα δίνεται ιδιαίτερη έμφαση στον πολιτικό τομέα και στα ποσοστά των γυναικών βουλευτών. Πάνω από τους μισούς ερωτηθέντες (54%) πιστεύουν ότι θα έπρεπε να υπάρχουν περισσότερες γυναίκες σε πολιτικές θέσεις λήψης αποφάσεων. Παρ' όλα αυτά, η πραγματικότητα δε συμφωνεί, καθώς τα έμφυλα στερεότυπα αποτελούν τροχοπέδη για την ισότητα. Επίσης, 35% των Ευρωπαίων πιστεύουν ότι οι άνδρες είναι πιο φιλόδοξοι από τις γυναίκες και 34% θεωρούν ότι οι γυναίκες ενδιαφέρονται λιγότερο από τους άνδρες για θέσεις ευθύνης στην πολιτική (European Commission, (2018), σελ 29).

Το 2017, με αφορμή την 25<sup>η</sup> Νοεμβρίου, η οποία έχει καθιερωθεί ως διεθνής ημέρα για την εξάλειψη της βίας κατά των γυναικών, δόθηκε ιδιαίτερη έμφαση στην καταπολέμηση της βίας που βιώνει κυρίως το γυναικείο φύλο καθώς και στην προστασία και υποστήριξη των θυμάτων. Η Επιτροπή έχει θέσει ως στόχο την περαιτέρω ευαισθητοποίηση της κοινωνίας. Ακόμη, επιθυμεί να δώσει φωνή στις γυναίκες που έχουν βιώσει και συνεχίζουν να βιώνουν βία και γενικότερα προσπαθεί να βοηθήσει όσο μπορεί στην υποστήριξη των θυμάτων. Τέλος, χρηματοδοτεί και συγχρηματοδοτεί πανευρωπαϊκά, εθνικά και τοπικά προγράμματα για την πρόληψη της βίας κατά των γυναικών και την υποστήριξη των θυμάτων. Το ζήτημα της βίας κατά των γυναικών θα έχει πρωταγωνιστικό ρόλο στην Ατζέντα 2030 για την Βιώσιμη Ανάπτυξη (European Commission, 2018, 37).

Η έρευνα του 2018 αναφέρει ότι τα τελευταία χρόνια παρατηρείται μια ανησυχητική αύξηση του φαινομένου της κυβερνο-βίας (cyber violence) εναντίον γυναικών και κοριτσιών. Το παραπάνω φαινόμενο ενδέχεται να πάρει διάφορες μορφές, όπως για παράδειγμα εκφοβισμός, παρενόχληση που καταλήγει πολύ συχνά σε ρητορική μίσους (σεξιστικά σχόλια, υποτίμηση) και φυσικά σε διαδικτυακή παρακολούθηση-καταδίωξη (cyber-stalking). Η έρευνα του Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για την Ισότητα των Φύλων (EIGE) σχετικά με την *Κυβερνο-βία Κατά των Γυναικών και των Κοριτσιών* (European Institute for Gender Equality, 2017a) επιβεβαιώνει τα παραπάνω πορίσματα. Η βία που πραγματοποιείται στο διαδικτυακό χώρο ουσιαστικά αποτελεί προέκταση της βίας εκτός διαδικτύου.

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή συνεχίζει να επιμένει στην σημασία της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές και τις πρακτικές της. Πρέπει, δηλαδή, να αποτελεί θεμελιώδες κομμάτι κάθε τομέα της ανθρώπινης ύπαρξης, καθώς και όλες οι πολιτικές να αξιολογούνται προτού τεθούν σε εφαρμογή. Ενδεικτικά αναφέρεται ότι εάν μειωθεί το έμφυλο χάσμα στην απασχόληση σε ραγδαία αναπτυσσόμενους τομείς όπως οι επιστήμες, η τεχνολογία, η μηχανολογία και τα μαθηματικά, τότε θα παρουσιαστεί αύξηση του κατά κεφαλήν ΑΕΠ από 2,2 στο 3%. Παράλληλα, θα αυξηθεί η απασχόληση των ευρωπαίων εργαζομένων από 850.000 σε 1.200.000 μέχρι το 2050. Επίσης, η ισότιμη εκπροσώπηση των γυναικών στον

τομέα των πληροφοριών μπορεί να επιφέρει κέρδος έως και 9 εκατομμύρια ευρώ στο κατά κεφαλήν ΑΕΠ της Ευρωπαϊκής Ένωσης (European Commission, 2018, 48).

Συμπερασματικά, η έκθεση για την *Στρατηγική για την Ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών 2016-2019* προβάλλει την ανάγκη προώθησης της ισότητας των φύλων. Προβλήματα υπήρχαν και εξακολουθούν να υπάρχουν, όμως αποτελεί καθήκον όλων και ειδικότερα των θεσμικών οργάνων να καταπολεμηθούν οι ανισότητες. Για να συμβεί αυτό χρειάζεται αφενός αλλαγή νοοτροπίας και αφετέρου δημιουργία πολιτικών πρακτικών και νομικών πλαισίων στοχευμένων στις έμφυλες ανισότητες. Έχουν γίνει κατά τη διάρκεια αυτής της 4αετίας (και θα συνεχίσουν να γίνονται) βήματα σε ορισμένους τομείς, ωστόσο σε άλλους τομείς παρατηρείται μια επιβράδυνση στην πορεία προς την ισότητα.

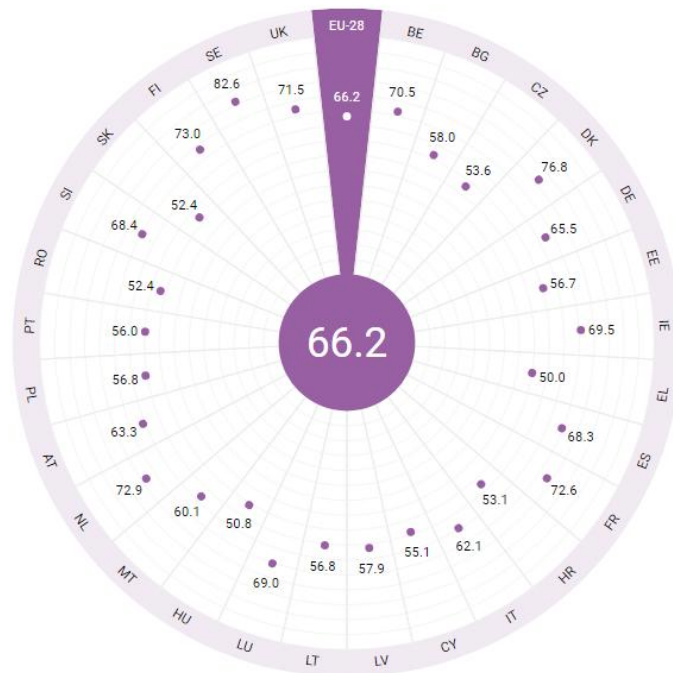
Τονίζεται, επίσης, το γεγονός ότι η συλλογή δεδομένων από κάθε κράτος μέλος είναι εξαιρετικά σημαντική στην αξιολόγηση και την δημιουργία των κατάλληλων πρακτικών, όπου κρίνεται απαραίτητο (European Commission, 2018, 56, 57).

#### **4.2 Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων (EIGE), έρευνα σχετικά με τον Δείκτη Ισότητας των Φύλων**

Το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων (EIGE) δημοσίευσε μια έρευνα σχετικά με τον Δείκτη Ισότητας των Φύλων. Ο Δείκτης Ισότητας των Φύλων παρακολουθεί την πρόοδο της ισότητας σε όλα τα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης και προσπαθεί να εντοπίσει και να φανερώσει τις ανισότητες που επικρατούν, σε διάφορους τομείς. Αναλυτικότερα, υπάρχουν 8 τομείς: η εργασία, το χρήμα, η γνώση, η εξουσία, ο χρόνος και η υγεία αποτελούν τους 6 βασικούς τομείς. Υπάρχει, όμως, και ο εξίσου σημαντικός τομέας που αφορά στη βία καθώς και ο τομέας των διασταυρωμένων ανισοτήτων. Κάθε τομέας χωρίζεται σε υποκατηγορίες και κάθε υποκατηγορία έχει ορισμένους δείκτες. Συνολικά υπάρχουν 31 δείκτες. Όλα τα παραπάνω συνθέτουν τον Δείκτη Ισότητας των Φύλων.

Η έρευνα δημοσιεύτηκε το 2017 και καλύπτει το χρονικό φάσμα 10 ετών (2005-2015). Στην Ευρωπαϊκή Ένωση (EU28) το 2015, η ισότητα των φύλων άγγιξε κατά μέσο όρο το 66,2%. Το παραπάνω ποσοστό, λοιπόν, δείχνει ότι δεν έχει επιτευχθεί κάποια ραγδαία πρόοδος στο ζήτημα της ισότητας. Για να γίνει περισσότερο κατανοητό, το 2005 το ποσοστό ανερχόταν στο 62%, το 2010 στο 63,8% και το 2012 στο 65% (European Institute for Gender Equality, 2017b). Παρατηρείται, επομένως, σε αυτή τη δεκαετία μια βαθμιαία πρόοδος (μόλις 4,2 μονάδες αύξηση) στο ζήτημα της ισότητας, που δεν είναι, όμως, η επιθυμητή.

## Index score / European Union ▾



Εικόνα 9, Δείκτες Ισότητας στην Ευρωπαϊκή Ένωση, πηγή EIGE, 2015<sup>8</sup>

Επίσης, το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων (EIGE) επεσήμανε ότι σε αρκετά κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, αυτή τη δεκαετία, αντί να υπάρχει πρόοδος στο θέμα της ισότητας, επικρατεί οπισθοδρόμηση. Πιο συγκεκριμένα, σε 12 κράτη μέλη στον τομέα του χρόνου δεν υπάρχει ισορροπία στο μοίρασμα των καθημερινών οικιακών εργασιών. Τα περισσότερα κράτη μέλη, βέβαια, παρουσίασαν άνοδο στα ποσοστά στους τομείς της εργασίας, των χρημάτων, της γνώσης και της εξουσίας, με την τελευταία να παρουσιάζει τη μεγαλύτερη βελτίωση αυτά τα 10 χρόνια. Τέλος, στον τομέα της υγείας παρατηρείται μια στασιμότητα (10 ετών) στα 12 από τα 28 κράτη μέλη.

<sup>8</sup> European Institute for Gender Equality, 2017b.

**Table 2: Changes in the scores of the domains for the EU Member States from 2005 to 2015**

	SCORE INCREASED	NO CHANGE	SCORE DECREASED
<b>Work</b>	BE, BG, DE, EE, IE, EL, ES, FR, HR, IT, CY, LV, LT, LU, HU, MT, NL, AT, PL, PT, SE, UK	CZ, DK, SI, SK, FI	RO
<b>Money</b>	BE, BG, CZ, DK, EE, IE, ES, FR, HR, IT, CY, LV, LT, LU, HU, MT, NL, AT, PL, PT, RO, SI, SK, FI, SE, UK	DE	EL
<b>Knowledge</b>	BE, CZ, EE, IE, EL, ES, FR, HR, IT, CY, LV, LU, MT, NL, AT, PT, RO, SI, SK, FI, SE	BG, DK, LT, HU, PL	DE, UK
<b>Time</b>	CZ, ES, HR, CY, LV, MT, AT, RO	DK, EE, IE, IT, PT, SI, SE, UK	BE, BG, DE, EL, FR, LT, LU, HU, NL, PL, SK, FI
<b>Power</b>	BE, BG, DK, DE, EE, IE, EL, ES, FR, HR, IT, CY, LV, LU, HU, NL, AT, PL, PT, RO, SI, SE, UK	LT, MT	CZ, SK, FI
<b>Health</b>	BG, CZ, DE, ES, HR, CY, LV, LT, HU, MT, PL, SI, SK, SE	BE, EE, IE, FR, IT, LU, NL, AT, PT, RO, FI, UK	DK, EL

Note: 'No change' refers to very small changes (less than 1 point).

**Εικόνα 10, Αλλαγές κρατών μελών ανά τομέα τη δεκαετία 2005-2015 <sup>9</sup>**

Στον τομέα των διασταυρωμένων ανισοτήτων, λαμβάνονται υπόψη πέρα από το φύλο και άλλοι κοινωνικοί δείκτες. Οι κοινωνίες πλέον είναι πολυπολιτισμικές και τα χαρακτηριστικά του κάθε ανθρώπου, είτε είναι εξωτερικά είτε ιδεολογικά είτε κοινωνικά είτε οικονομικά, είναι μοναδικά και δε θα πρέπει να αποτελούν αίτιο στέρησης ευκαιριών και διαφορετικής μεταχείρισης. Πιο συγκεκριμένα, το θέμα των ανισοτήτων εξετάζεται υπό το πρίσμα του φύλου και παράλληλα της ηλικίας, της εκπαίδευσης, της οικογενειακής κατάστασης, της αναπηρίας και της χώρας γέννησης. Υπάρχουν σαφώς και άλλοι δείκτες που θα μπορούσαν να αξιοποιηθούν, όπως η σεξουαλικότητα, η εθνικότητα, οι θρησκευτικές πεποιθήσεις, οι Ρομά, οι μετανάστες. Ωστόσο, το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων (EIGE) δεν κατάφερε να βρει δεδομένα υψηλής ποιότητας, επομένως προτίμησε να μην συμπεριλάβει στην έρευνά του όσα είχε βρει.

<sup>9</sup> European Institute for Gender Equality, 2017b.



## Κεφάλαιο 5

### Βασικοί τομείς ενσωμάτωσης της ένταξης της διάστασης του φύλου

#### 5.1 Γυναίκες και Βία

Η βία με βάση το φύλο ορίζεται ως βία που ασκείται εναντίον ενός ατόμου λόγω του φύλου στο οποίο ανήκει ή επιλέγει να ανήκει (European Commission, (n.d)a και Council of Europe, 2011, 10, 11).<sup>10</sup> Μπορεί να λάβει πολλές μορφές: σωματική, σεξουαλική (βιασμός, παρενόχληση), λεκτική-ψυχολογική. Βία θεωρούνται, επίσης, και οι πρακτικές δουλείας στις οποίες περιλαμβάνονται οι καταναγκαστικοί γάμοι – συχνά ανήλικων κοριτσιών –, ο ακρωτηριασμός των γυναικείων γεννητικών οργάνων, οι καταναγκαστικές αμβλώσεις και στείρωσεις, καθώς και τα εγκλήματα τιμής (βία – ακόμα και φόνος – που διαπράττεται προκειμένου να «προστατευτεί» η φήμη μιας οικογένειας). Τα τελευταία χρόνια, λόγω της καταγιστικής εξέλιξης της τεχνολογίας, έχουν εμφανιστεί νέες μορφές βίας, όπως η κυβερνοβία (cyberviolence) και ο εκφοβισμός μέσω του διαδικτύου (cyberbullying). Η πιο συχνή ομάδα που υφίσταται τη βία είναι οι γυναίκες και τα κορίτσια.

Το 2015, η Επιτροπή FEMM δημιούργησε μια ειδική ομάδα σχετικά με την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών τόσο σε ευρωπαϊκό όσο και σε εθνικό επίπεδο. Αυτή η ομάδα εργασίας έχει ως κύριο στόχο την προώθηση της Σύμβασης της Κωνσταντινούπολης, προκειμένου να κυρωθεί από όλα τα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Η Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης αποτελεί ένα ευρέως διαδεδομένο έγγραφο, το οποίο δεσμεύει νομικά τα κράτη που το έχουν κυρώσει. Η σημασία του είναι μεγάλη, καθώς θέτει ένα κοινό νομοθετικό πλαίσιο, το οποίο πρέπει να τηρούν όσα κράτη την έχουν υπογράψει, γεγονός που περιορίζει τη διαφορετική εφαρμογή του νόμου που έχει το κάθε κράτος πάνω στο ζήτημα της βίας. Μετά από διάφορες δημόσιες συνεδριάσεις περί του θέματος το 2015 και το 2016 της Επιτροπής FEMM, υπογραμμίστηκε η σημασία της επικύρωσης της Σύμβασης της Κωνσταντινούπολης από όλα τα κράτη μέλη, αλλά και από την ίδια την Ευρωπαϊκή Ένωση (European Parliament Committees, 2016c) (European Parliament Committees, 2016b). Τελικά, η Ευρωπαϊκή Ένωση επικύρωσε τη Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης τον Ιούνιο του 2017, μετά από πιέσεις που δέχτηκε από την FEMM.

Η Επιτροπή FEMM στοχεύει στην πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας εναντίον των γυναικών (Council of Europe, 2011), 2). Επομένως, καταδικάζει κάθε μορφή βίας (οικογενειακή βία, σωματική-λεκτική-ψυχολογική βία, κακοποίηση κάθε

---

<sup>10</sup> Άρθρα 33 έως 40 της Συνθήκης της Κωνσταντινούπολης.

είδους, εκβιασμοί, σεξουαλική παρενόχληση ή κακοποίηση, παρενοχλητική παρακολούθηση (stalking). Η βία αποτελεί εξευτελισμό των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και της ανθρώπινης αξιοπρέπειας. Οι σωματικά «ισχυρότεροι» επιβάλλονται στους αδύναμους με τη ρώμη τους, εντείνοντας το αίσθημα ανισότητας και αδικίας.

Η βία κατά των γυναικών υποδηλώνει και παράλληλα τονίζει την ύπαρξη ανισοτήτων εξουσίας μεταξύ ανδρών και γυναικών. Οι γυναίκες αντιμετωπίζουν μεγαλύτερο κίνδυνο βίας λόγω του σεξισμού, του ρατσισμού και της ξενοφοβίας που βιώνουν καθημερινά. Στο άρθρο 3d της Σύμβασης του Συμβουλίου της Ευρώπης για την *Πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών και της ενδοοικογενειακής βίας*, η βία κατά των γυναικών θεωρείται βία η οποία ασκείται σε μια γυναίκα ακριβώς λόγω του γεγονότος ότι είναι γυναίκα. Στην ίδια Σύμβαση, στο άρθρο 3a αναφέρεται ότι ως βία κατά των γυναικών μπορεί να θεωρηθεί οποιαδήποτε πράξη που θα έχει ως αποτέλεσμα την σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική, οικονομική βλάβη-τραυματισμό των γυναικών. Μέσα στον όρο «πράξη» περιλαμβάνεται και η απειλή των ανωτέρω, καθώς και ο εξαναγκασμός ή η στέρηση της ελευθερίας των γυναικών (Council of Europe, 2011).

Σύμφωνα με έρευνες από τον *Οργανισμό Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (FRA)*, το 2014 και το 2017 παρουσιάζονται ορισμένα στατιστικά στοιχεία που αφορούν στην έκταση του προβλήματος (European Union Agency for Fundamental Rights (FRA), 2017) (European Disability Forum, 2017) (European Union Agency for Fundamental Rights (FRA), 2014):

- 1/3 των γυναικών έχει υποστεί σεξουαλική ή/και σωματική βία (από την ηλικία των 15 ετών).
- 1/2 των γυναικών (55%) έχουν βιώσει μία ή περισσότερες μορφές σεξουαλικής παρενόχλησης.
- Το 75% των γυναικών που εργάζονται σε διοικητικές θέσεις έχουν υποστεί σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας τους. Το ίδιο έχει συμβεί και στο 61% των γυναικών που απασχολούνται στον τομέα των υπηρεσιών.
- 1/5 των γυναικών έχουν βιώσει παρενοχλητική παρακολούθηση (stalking), ενώ 1 στις 10 γυναίκες έχει βιώσει σεξουαλική παρενόχληση ή παρακολούθηση μέσω της τεχνολογίας.
- 1/20 γυναίκες έχουν δηλώσει ότι έχουν βιαστεί, ενώ πολύ περισσότερες έχουν αναφέρει ότι έχουν προσπαθήσει να τις βιάσουν.
- Πολλές γυναίκες αποφεύγουν να πηγαίνουν σε συγκεκριμένα μέρη, καθώς φοβούνται και τα θεωρούν επικίνδυνα.
- Το 50 – 60% των γυναικών που αντιμετωπίζουν προβλήματα ψυχικής υγείας έχουν βιώσει ενδοοικογενειακή βία.

- Το 80% των θυμάτων εμπορίας (trafficking) μέσα στην Ευρωπαϊκή Ένωση είναι γυναίκες.
- Οι γυναίκες Ρομά είναι πιθανότερο να εξαναγκαστούν σε πρόωρους γάμους.
- Γύρω στα 500.000 γυναίκες και κορίτσια έχουν υποστεί ακρωτηριασμό των γυναικείων γεννητικών οργάνων τους.
- Οι περισσότερες γυναίκες δεν αναφέρουν ποτέ στην αστυνομία ή σε άλλες αρμόδιες αρχές περιστατικά βιασμού ή σωματικής κακοποίησης που τους έχουν συμβεί είτε λόγω ντροπής είτε λόγω φόβου.

Η βία κατά των γυναικών μπορεί να αποτελέσει τροχοπέδη για την επαγγελματική τους απασχόληση και επομένως να εμποδίσει την οικονομική τους ανεξαρτησία και την οικονομία γενικότερα. Σύμφωνα με έρευνα, η έμφυλη βία κόστισε το 2016 στην Ευρωπαϊκή Ένωση 226 δισεκατομμύρια, ενώ εάν μειωθεί η βία εναντίον των γυναικών κατά 10%, μπορούν να εξοικονομηθούν περίπου 7 δισεκατομμύρια ευρώ ετησίως (European Commission, Directorate-General for Justice and Consumers, 2016, 1).

Πολλοί άνδρες θεωρούν τις γυναίκες κατώτερες από εκείνους, υποχρεωμένες να υπακούν άβουλα στις ορέξεις τους. Και αν δε το κάνουν, τις αναγκάζουν οι ίδιοι. Γιατί το ανδρικό φύλο έχει μάθει να επιβάλλει την αρσενικότητά του, την αντρική του «φύση», με ακραίους και βίαιους τρόπους. Τα κοινωνικά πρότυπα έχουν κατασκευάσει τον άντρα ως εγγενώς επιθετικό, δικαιολογώντας με αυτόν τον τρόπο κάθε επιθετική και βίαιη συμπεριφορά του. Ταυτόχρονα, το γυναικείο φύλο θεωρείται υπεύθυνο για το αν θα αποτρέψει ή αν θα προκαλέσει τέτοιου είδους συμπεριφορές.

Δυστυχώς, ακόμα και σήμερα, όταν γίνεται λόγος για βιασμό, η ανδροκρατούμενη κοινωνία σπεύδει να κατηγορήσει τα θύματα για τον «προκλητικό» τρόπο με τον οποίο ήταν ντυμένα ή για την «προκλητική» συμπεριφορά τους. Η κοινωνία παραμένει αμέτοχη και δικαιολογεί ηθικά τέτοιου είδους συμπεριφορές, με αποτέλεσμα πολλά θύματα να φοβούνται να μιλήσουν. Δεν έχει φτάσει η εποχή που θα πρέπει να σταματήσουμε να κατηγορούμε και να ενοχοποιούμε τα θύματα, αλλά να αποδίδουμε τις ευθύνες στον δράστη;

Άνδρες εξακολουθούν να μιλούν απαξιωτικά για το γυναικείο φύλο. Νιώθουν την ανάγκη να επιβάλουν εξουσία και έλεγχο, πολύ συχνά μέσω της βίας, της παρενόχλησης, της υποτίμησης, της ανισότητας. Τα παλαιότερα χρόνια επικρατούσε η αντίληψη ότι οι άνδρες μπορούν να εξουσιάζουν τη ζωή των γυναικών. Τέτοιου είδους ιδεολογίες, δυστυχώς, συνεχίζουν να υπάρχουν τόσο σε ανατολικές όσο και σε δυτικές κοινωνίες.

Κάθε μορφή βίας είναι καταδικαστέα και απαράδεκτη ανεξαρτήτως φύλου. Γι' αυτό το λόγο πρέπει αρχικά να υπάρξουν προγράμματα υποστήριξης των θυμάτων βίας

και ενδοοικογενειακής βίας. Ακόμη, να δημιουργηθούν καταφύγια για τα κακοποιημένα άτομα, να προωθηθούν οι γραμμές επικοινωνίας και να δοθεί η απαιτούμενη σημασία στο ζήτημα. Πρέπει να υπάρξει ένα κλίμα που θα εμπνέει ασφάλεια και εμπιστοσύνη στα θύματα, ώστε να μιλήσουν, να δράσουν και να ξεφύγουν από το καταπιεστικό περιβάλλον στο οποίο ζουν. Σκοπός είναι τα θύματα να βρουν το κουράγιο και να επανακτήσουν την αυτοεκτίμησή τους, ώστε να φτιάξουν ένα καλύτερο οικογενειακό, προσωπικό και επαγγελματικό μέλλον. Η αστυνομία οφείλει να διερευνά οποιαδήποτε καταγγελία και να διασφαλίζει την άμεση προστασία του θύματος. Ακόμη πρέπει να παρέχεται ψυχολογική και ιατρική βοήθεια στα θύματα βίας. Το κάθε κράτος μέλος οφείλει να οργανώσει, να χρηματοδοτήσει και να προωθήσει εκστρατείες και καμπάνιες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του κόσμου για θέματα κακοποίησης και βίας που βιώνουν οι γυναίκες σε καθημερινή βάση, καθώς και να ενημερώσει για όλες τις μορφές που μπορεί να λάβει η βία.

Τα τελευταία χρόνια έχουν δημιουργηθεί ορισμένα κινήματα χειραφέτησης των γυναικών (#MeToo, Time's Up), με στόχο την καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης και κακοποίησης που βιώνουν καθημερινά τόσο στην επαγγελματική όσο και στην προσωπική τους ζωή. Το Time's Up είναι μια οργάνωση που ιδρύθηκε τον Ιανουάριο του 2018, έπειτα από την αποκάλυψη περιστατικών σεξουαλικής κακοποίησης από ισχυρούς άνδρες στον καλλιτεχνικό χώρο. Το κίνημα, όμως, δεν απευθύνεται μονάχα στον καλλιτεχνικό χώρο. Η δράση του έχει επεκταθεί, ώστε να βοηθήσει γυναίκες με κάθε γεωγραφικό, εθνικό, οικονομικό και θρησκευτικό υπόβαθρο. Σκοπός είναι να επικρατήσει η ασφάλεια, η ισότητα, η δικαιοσύνη και η αξιοπρέπεια και να εξαλειφθούν οι υπάρχουσες ανισότητες, αδικίες και παρενοχλήσεις που βιώνουν οι γυναίκες στο χώρο εργασίας τους. Το Time's Up προσπαθεί να κάνει τη θεσμοθετημένη αλλαγή όχι μόνο στις επιχειρήσεις αλλά και στους νόμους και στην κουλτούρα του δυτικού κόσμου (Time's Up, n.d.).

Το κίνημα #MeToo ιδρύθηκε το 2006 με σκοπό να βοηθήσει τα θύματα της σεξουαλικής βίας και κυρίως έγχρωμες γυναίκες και κορίτσια άλλων φυλών που προέρχονται από χαμηλά οικονομικά περιβάλλοντα. Σε πολύ μικρό χρονικό διάστημα, το κίνημα έγινε παγκοσμίως γνωστό μέσα από το hashtag #metoo στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης. Με αυτόν τον τρόπο φανερώθηκαν οι τεράστιες διαστάσεις που έχει το ζήτημα της σεξουαλικής παρενόχλησης και βίας στην προσωπική και κυρίως την επαγγελματική ζωή των γυναικών. Πολλές γυναίκες (μεταξύ αυτών και διάσημες) μοιράστηκαν την ιστορία τους δημόσια, σπάζοντας τη σιωπή τους. Μέσα από αυτήν τη δημόσια αναφορά στα προβλήματα και τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν έδωσαν κουράγιο και δύναμη σε άλλες γυναίκες – θύματα σεξουαλικής κακοποίησης – είτε να μιλήσουν είτε να νιώσουν ότι δεν είναι μόνες (Me Too, n.d.).

Σκοπός και των δυο αυτών κινημάτων είναι να έρθει στο προσκήνιο η συζήτηση σχετικά με την σεξουαλική κακοποίηση και να μην αντιμετωπίζεται ως ένα θέμα ταμπού. Τα θύματα πρέπει να ακουστούν και οι ένοχοι να λογοδοτήσουν και να τιμωρηθούν. Απώτερος σκοπός είναι να πραγματοποιηθούν μακροπρόθεσμες θεσμικές αλλαγές, που θα προστατεύουν τα θύματα που ανήκουν σε διαφορετικές κοινωνικές, οικονομικές, θρησκευτικές ομάδες, ανεξάρτητα από τη φυλετική τους καταγωγή ή τη σεξουαλική τους προτίμηση.

## 5.2 Γυναίκες στα Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης

Η σύγχρονη κοινωνία είναι μια κοινωνία της τεχνολογίας και της πληροφορίας, όπου τα ΜΜΕ έχουν την ικανότητα να επηρεάζουν και να διαμορφώνουν την κοινή γνώμη. Χαρακτηριστικό της σύγχρονης εποχής αποτελεί η ραγδαία τεχνολογική και ψηφιακή εξέλιξη. Τα ΜΜΕ είναι σε θέση να προωθήσουν την ισότητα των φύλων, να προσπαθήσουν να εξαλείψουν τις διακρίσεις και να σπάσουν τα στερεότυπα (European Parliament Committees, 2018a). Επίσης, εξίσου σημαντικό είναι να υπάρξει μεγαλύτερη και ουσιαστικότερη εκπροσώπηση των γυναικών στα ΜΜΕ, καθώς η γνώμη τους πρέπει να ακουστεί και ταυτόχρονα να εκπροσωπηθεί (να υπάρξουν, δηλαδή, περισσότερες γυναίκες δημοσιογράφοι, περισσότερες γυναίκες σε διοικητικές θέσεις στον τομέα της ενημέρωσης, περισσότερες γυναίκες στον σχολιασμό).

Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο με τη βοήθεια της Επιτροπής FEMM ενέκρινε ψήφισμα σχετικά με την Ισότητα των φύλων στον τομέα των Μέσων Μαζικής Ενημέρωσης στις 17 Απριλίου 2018. Σκοπός του ψηφίσματος είναι να τονιστεί το γεγονός ότι οι γυναίκες υποεκπροσωπούνται στα ΜΜΕ, καθώς επίσης και να δεσμευτούν τα κράτη μέλη και γενικότερα η Ευρωπαϊκή Ένωση ώστε να υπάρξει ισότητα των φύλων στον τομέα της ενημέρωσης. Σύμφωνα με ποσοστά που παρουσιάζονται, οι γυναίκες, παρόλο που το 2015 αποτελούσαν το 68% των δημοσιογράφων και αποφοίτων πληροφορικής, απασχολούνταν μόνο σε ένα ποσοστό γύρω στο 40% στα Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης την περίοδο 2008-2015. Είναι φανερό, λοιπόν, ότι δεν υπάρχει ισότιμη εκπροσώπηση ανδρών και γυναικών, γεγονός που σαφώς παρατηρείται και στο κομμάτι των αμοιβών (μισθολογικό χάσμα) (European Parliament, 2018a, 5). Θα πρέπει, λοιπόν, να γίνουν προσπάθειες ώστε να υπάρξουν περισσότερες γυναίκες σε θέσεις λήψης αποφάσεων στα κανάλια και γενικότερα να παρθούν μέτρα ώστε να προωθηθεί η ισότητα των φύλων και στον τομέα των ΜΜΕ. Ειδικότερα, είναι αναγκαίο να δημιουργηθούν ευνοϊκότερες και πιο ευέλικτες συνθήκες εργασίας, παραδείγματος χάρη όσον αφορά στην μητρότητα και τη γονική άδεια (European Parliament, 2018a, 8, 10).

Ακόμα τα Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης αναπαράγουν και προωθούν σεξιστικές συμπεριφορές εις βάρος των γυναικών, καθώς και στερεότυπες αντιλήψεις. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα να επηρεάζεται η κοινή γνώμη και να υιοθετούνται απόψεις και συμπεριφορές προς τις γυναίκες, που ενδέχεται να τις επηρεάσουν στην επαγγελματική και κοινωνική τους ανέλιξη. Σύνηθες φαινόμενο αποτελεί το γεγονός ότι τέτοιου είδους σεξιστικά υπονοούμενα καθώς και έμφυλες διακρίσεις παρατηρούνται είτε μέσω τηλεοπτικών διαφημίσεων (όπου παρουσιάζουν στερεοτυπικά το γυναικείο φύλο) είτε μέσω αστεϊσμών, που βέβαια καθρεφτίζουν τις αντιλήψεις της κοινωνίας. Τέλος, οι διαφημίσεις που κατακλύζουν τα σημερινά ΜΜΕ θα πρέπει να εξετάζονται, ώστε να μη περνάνε λανθασμένα πρότυπα, όπως για παράδειγμα διατροφικές διαταραχές ή το γεγονός ότι οι γυναίκες πρέπει να είναι νοικοκυρές. Η ένταξη της διάστασης του φύλου σε πολιτικές και προγράμματα δράσης των μέσων ενημέρωσης είναι, επομένως, υψίστης σημασίας, προκειμένου να υπάρξει πρόοδος στο ζήτημα των έμφυλων διακρίσεων και να εξαλειφθεί η στερεοτυπική παρουσίαση τόσο του γυναικείου φύλου όσο και του τρόπου που θα πρέπει να συμπεριφέρεται.

Στις τηλεοπτικές σειρές σπάνια βλέπουμε γυναίκες να εκφράζουν την άποψή τους σε οικονομικά, πολιτικά, κοινωνικά, δημοσιονομικά και αθλητικά θέματα. Όταν τους δίνεται η δυνατότητα να το κάνουν, είτε η άποψή τους δεν έχει αξία (επειδή είναι γυναίκες), είτε δέχονται λεκτικές επιθέσεις, απειλές και υποτιμητικά-υβριστικά-σεξιστικά σχόλια. Ο ρόλος τους περιορίζεται, καθώς θεωρείται ότι πρέπει να αρκестούν στα οικιακά και οικογενειακά ζητήματα, γιατί η έκφραση άποψης για σοβαρά κοινωνικοπολιτικά ζητήματα είναι μονάχα για άντρες. Επομένως, η ένταξη της διάστασης του φύλου πρέπει να υιοθετηθεί τόσο από τα δημόσια όσο και από τα ιδιωτικά μέσα ενημέρωσης προκειμένου να αλλάξει η υπάρχουσα νοοτροπία προς όφελος της κοινωνικής ισότητας.

### 5.3 Γυναίκες και Εκπαίδευση

Στον τομέα της εκπαίδευσης οφείλουν να γίνουν σημαντικές αλλαγές. Τα έμφυλα στερεότυπα που διακονίζονται με και στην εκπαιδευτική διαδικασία περιορίζουν την ανάπτυξη των φυσικών ταλέντων και ικανοτήτων των κοριτσιών και των αγοριών. Ακόμη, με έμμεσο τρόπο καθορίζουν τις εκπαιδευτικές και αργότερα επαγγελματικές τους επιλογές και γενικότερα το μέλλον τους. Μέσα από το εκπαιδευτικό σύστημα, δημιουργούνται και αναπαράγονται σκέψεις, ιδέες, αξίες και αντιλήψεις που αναπόφευκτα επηρεάζουν τα παιδιά και τον τρόπο που σκέφτονται και συμπεριφέρονται στον εαυτό τους αλλά και στους γύρω τους.

Το γυναικείο φύλο δεν επιλέγει κατεξοχήν να ασχοληθεί με επαγγέλματα των θετικών και τεχνολογικών επιστημών. Και αυτό γιατί οι εκπαιδευτικές επιλογές των ανθρώπων προκαθορίζονται από τους ρόλους που πρέπει να κατέχει το κάθε φύλο στην κοινωνία. Τα κίνητρα και το ενδιαφέρον για την επιλογή ενός επαγγέλματος εισέρχονται στο υποσυνείδητο των ανθρώπων από την πολύ μικρή τους ηλικία, χωρίς να λαμβάνονται υπόψη τα ταλέντα και οι επιθυμίες τους. Επηρεάζονται, δηλαδή, από τις αντιλήψεις και τις προσδοκίες της οικογένειας, των συνομηλίκων, του σχολείου, και της κοινωνίας γενικότερα.

Οι γυναίκες που αποφοιτούν από θετικές σχολές (σχολές που σχετίζονται με την επιστήμη, την τεχνολογία, τη μηχανική) είναι συχνότερο να μην βρουν εργασία που να ανταποκρίνεται στην εκπαίδευσή τους. Μόνο το 1/3 των αποφοίτων γυναικών θετικών σχολών εργάζεται σε σχετικό επάγγελμα, σε αντίθεση με το 1/2 των αντρών (European Commission, 2018, 21).

Το 2018 η Ευρωπαϊκή Ένωση πέτυχε τον στόχο της Στρατηγικής *Ευρώπη 2020* στον τομέα της εκπαίδευσης, όπου τουλάχιστον το 40% των ατόμων ηλικίας 30-34 ετών να έχουν ολοκληρώσει την τριτοβάθμια εκπαίδευση (European Commission, 2010, 9) (Eurostat, 2019h). Συγκεκριμένα στην Ευρώπη των 28, 40,7% του συνολικού πληθυσμού είχε ολοκληρώσει την τριτοβάθμια εκπαίδευση. Το ποσοστό αυτό προβλέπεται ότι θα έχει ανοδική πορεία, καθώς από το 2002 – τα τελευταία 17 χρόνια – έχει ανέβει 17,1 ποσοστιαίες μονάδες. Πιο αναλυτικά, το γυναικείο φύλο έχει ξεπεράσει τον «στόχο» κατά 6 περίπου μονάδες (45,8), ενώ από το 2012 έχει αγγίξει το 40,2%. Επιβεβαιώνεται, λοιπόν, το γεγονός ότι οι γυναίκες προσπαθούν και «ενδιαφέρονται» περισσότερο για την μόρφωσή τους, ίσως επειδή συνεχίζουν να αντιμετωπίζουν ανισότητα και διακρίσεις στην επαγγελματική και προσωπική τους ζωή.

Σε γενικότερο επίπεδο, το ποσοστό των γυναικών ηλικίας 30-34 που έχουν ολοκληρώσει την τριτοβάθμια εκπαίδευση το 2018 είναι κατά 10 μονάδες μεγαλύτερο από αυτό των αντρών (45,8% - 35,7% αντίστοιχα). Η αντίστοιχη διαφορά το 2002 ήταν μόλις 1,9 ποσοστιαίες μονάδες, γεγονός που δείχνει μια βαθμιαία αύξηση την τελευταία 15ετία. Μικρότερη διαφορά στην Ευρώπη των 28 παρατηρείται στην Γερμανία με 0,9 μονάδες (35,4% γυναίκες και 34,5 % άντρες). Αντίθετα, η μεγαλύτερη διαφορά παρουσιάζεται στη Σλοβενία, με 24,7 μονάδες διαφορά (56,3% γυναίκες και 31,6% άντρες) (Eurostat, 2019h) (Eurostat, 2019f).

## 5.4 Γυναίκες και επάγγελμα

### 5.4.1 Αστικά Κέντρα

Σε πολλές χώρες – ακόμα και στον δυτικό κόσμο – οι γυναίκες πολύ συχνά αναγκάζονται να διαλέξουν ανάμεσα στην οικογένεια και την επαγγελματική σταδιοδρομία, καθώς οι κοινωνικές-κρατικές δομές δεν είναι σε θέση να τους παρέχουν τα αυτονόητα.

Έχει επικρατήσει η νοοτροπία ότι το αρσενικό φύλο είναι υπεύθυνο για την «συντήρηση» του γυναικείου. Οι άντρες πρέπει να «θρέψουν» το σπίτι τους και έτσι, αποκτούν τον ρόλο του «κουβαλητή», του προστάτη. Αντίθετα, το γυναικείο φύλο ταυτίζεται με το ρόλο της καλής νοικοκυράς, της σωστής μητέρας, της υπάκουης συζύγου. Τα παραπάνω αποτελούν στερεότυπα που δημιουργεί και αναπαράγει η ανδροκρατούμενη κοινωνία, τα οποία δυστυχώς έχουν περάσει και στη νοοτροπία και το σύστημα αξιών αρκετών γυναικών.

Το γυναικείο φύλο τις τελευταίες δεκαετίες έχει ανεξαρτητοποιηθεί οικονομικά. Η σύγχρονη γυναίκα είναι πλέον μορφωμένη, ανεξάρτητη, δυναμική και διεκδικεί αυτό που της αξίζει. Και αυτό είναι κάτι που ενδόμυχα μπορεί να φοβίζει τους άντρες. Κάποιοι άντρες αισθάνονται αμήχανα όταν δέχονται εντολές από μια γυναίκα, ή νιώθουν κατώτεροι ή λιγότερο σημαντικοί όταν η σύζυγός τους φέρνει πιο πολλά χρήματα στο σπίτι από ό,τι εκείνοι. Η θηλυκότητα σε θέσεις ισχύος πολύ συχνά εκλαμβάνεται ως αδυναμία ή χαρακτηρίζεται ως όπλο του γυναικείου φύλου.

Ορισμένα επαγγέλματα θεωρούνται ανδροκρατούμενα. Γι' αυτό το λόγο υπάρχει υποεκπροσώπηση του γυναικείου φύλου, καθώς οι γυναίκες δε θεωρούνται αρκετά ικανές ή αρκετά δυνατές, ανάλογα με το επάγγελμα (αθλητικογράφοι, σκηνοθέτες, αστυνομικοί, στρατιωτικοί, χειρωνακτικά επαγγέλματα, οδηγοί, μηχανικοί). Συμβαίνει, βέβαια, και το αντίστροφο. Ορισμένα επαγγέλματα να θεωρούνται «γυναικεία» και όσοι άντρες τα επιλέγουν να χαρακτηρίζονται ανάλογα και να κατακρίνονται (νοσοκόμοι, νηπιαγωγοί, βρεφονηπιοκόμοι, επαγγέλματα στον τομέα της αισθητικής, γραμματείς).

Σύμφωνα με έρευνα, οι γυναίκες στην Ευρωπαϊκή Ένωση εργάζονται κυρίως ως πωλήτριες καταστημάτων, καθαρίστριες, δασκάλες προσχολικής και πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, προσωπικές βοηθοί, και γραμματείς. Αντίθετα η παρουσία του γυναικείου φύλου σε επαγγέλματα όπως μηχανικοί και πληροφορικοί – επαγγελματίες στον τομέα των τεχνολογικών υπηρεσιών είναι πολύ χαμηλή. Τα τελευταία χρόνια βέβαια, τα ποσοστά των γυναικών που απασχολούνται σε επαγγέλματα με κύρος που σχετίζονται με την υγεία, το νόμο και την διαχείριση ανθρωπίνου δυναμικού έχουν αυξηθεί (European Commission, 2018, 9). Εξίσου σημαντικό είναι να γίνει προσπάθεια προκειμένου να υπάρξει, στο βαθμό που είναι



εφικτό, ισόρροπη εκπροσώπηση των δυο φύλων στα διάφορα επαγγέλματα και στα διάφορα επίπεδα ανάληψης ευθυνών (Committee of the Regions, 2001, 20).

Αρκετά συχνά επικρατεί το φαινόμενο οι γυναίκες να αντιμετωπίζονται με δύο μέτρα και δύο σταθμά. Πιο συγκεκριμένα, αξιολογούνται-κρίνονται με διαφορετικά κριτήρια από ό,τι οι άντρες. Με αυτόν τον τρόπο αδικούνται και ταυτόχρονα παραβιάζεται το δικαίωμα της ισότητάς τους, σύμφωνα με την Οικουμενική Διακήρυξη για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα (άρθρο 1) (United Nations General Assembly, 1948). Ειδικότερα στον επαγγελματικό τομέα, οι εργαζόμενοι θα πρέπει να κρίνονται και να αξιολογούνται με βάση τις σπουδές, τις γνώσεις και τα επιτεύγματά τους και όχι με βάση το φύλο και την ηλικία τους.

Πολύ συχνά οι γυναίκες αδικούνται στον επαγγελματικό τους τομέα. Άντρες και γυναίκες με ισότιμα βιογραφικά θεωρητικά θα έπρεπε να έχουν και ίσες πιθανότητες να προσληφθούν. Το να είσαι γυναίκα στα μάτια των εργοδοτών σου αυτόματα εξισώνεται με τα παιδιά και την οικογένεια. Μια γυναίκα που δεν έχει παιδιά εικάζεται ότι θέλει να κάνει, οπότε θα δημιουργήσει μελλοντικά «πρόβλημα» στην εργασία της, καθώς θα χρειαστεί άδεια μητρότητας. Μια γυναίκα που έχει ήδη παιδιά θεωρείται ότι δεν έχει περισσότερες προοπτικές για επαγγελματική ανέλιξη, καθώς απαιτείται συνεχής επιμόρφωση, κάτι για το οποίο εργαζόμενη μητέρα δεν θα έχει χρόνο.

Οι κοινωνικές ομάδες που μένουν εκτός αγοράς εργασίας, στη συγκεκριμένη περίπτωση το γυναικείο φύλο, κινδυνεύουν με κοινωνικό αποκλεισμό. Και η κοινωνία, από τη στιγμή που δεν προσπαθεί να «διορθώσει» την κατάσταση, διαιωνίζει και καλύπτει τέτοιου είδους προβλήματα δίνοντας επιδόματα. Τέτοιες τακτικές έχουν τα αντίθετα από τα επιθυμητά αποτελέσματα, καθώς μεγεθύνεται το πρόβλημα.

Γι' αυτόν το λόγο θα πρέπει, μέσω του gender mainstreaming, να δημιουργηθούν ειδικά προγράμματα που θα στοχεύουν στην ουσιαστική υποστήριξη των γυναικών στον επαγγελματικό τους τομέα. Με αυτόν τον τρόπο δε θα αποκλείεται από την – τόσο ανταγωνιστική – αγορά εργασίας καμιά γυναίκα που θέλει να κάνει οικογένεια. Καμιά γυναίκα δε θα μπαίνει σε δίλημμα «οικογένεια ή καριέρα» και καμιά εταιρία-επιχείρηση δεν θα βλέπει τις γυναίκες που επιθυμούν να κάνουν παιδιά ως εμπόδιο στην ανάπτυξη της επιχείρησής τους. Επίσης, με τέτοιου είδους προγράμματα θα μπορεί να γίνεται ευκολότερη η επανένταξη των γυναικών στην αγορά εργασίας μετά από το χρονικό διάστημα της απουσίας τους. Είναι, επομένως, ανάγκη να μεριμνήσει η πολιτεία και το κράτος, ώστε να δημιουργηθούν οι απαραίτητες δομές καθώς και να προστατευτεί η μητρότητα γενικότερα. Ακόμα, το αντρικό φύλο μπορεί να βοηθήσει έμπρακτα στην επίτευξη της ισότητας, βοηθώντας στην οικογενειακή ζωή, μοιράζοντας τις ευθύνες και τις δουλειές του σπιτιού, βοηθώντας στην ανατροφή των παιδιών.

Είναι σημαντικό η κοινωνία να μη στηρίζεται σε προσωρινές λύσεις. Επομένως, πρέπει να θεσμοθετηθεί η χρηματοδότηση δημιουργίας βρεφονηπιακών και παιδικών σταθμών καθώς και η λειτουργία ολοήμερων σχολείων, ώστε να εξισορροπηθεί η επαγγελματική και η οικογενειακή ζωή των γυναικών. Επίσης, προκειμένου να επιτευχθεί ο παραπάνω στόχος, πρέπει να θεσμοθετηθούν πιο ευέλικτες εργασιακές συνθήκες (μειωμένο ωράριο ή ωράριο μερικής απασχόλησης, ευκαιρίες για φύλαξη των παιδιών στο χώρο εργασίας), με δικαίωμα γονικής άδειας και στα δυο φύλα (άδεια μητρότητας και άδεια πατρότητας). Απώτατος σκοπός αποτελεί να μην είναι μονάχα το γυναικείο φύλο υπεύθυνο για την ανατροφή των παιδιών, αλλά να αναλάβει και το αντρικό φύλο το μερίδιο ευθύνης που του αναλογεί. Με αυτόν τον τρόπο θα αυξηθεί η συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας. Πρέπει, επίσης, να χρηματοδοτηθούν προγράμματα κατάρτισης και επανακατάρτισης, ώστε να μπορούν οι γυναίκες να εισέλθουν στην αγορά εργασίας με μεγαλύτερη ευκολία, μετά από απουσία τους λόγω μητρότητας. Τέλος, είναι ανάγκη να διασφαλιστεί η ίση αμοιβή για ίση εργασία, η ίση κοινωνική ασφάλιση, η ίση πρόσβαση στην απασχόληση και την αγορά εργασίας ανεξαρτήτως φύλου, καθώς και οι ίσες ευκαιρίες επανένταξης. Εάν βελτιωθεί η ποιότητα απασχόλησης των γυναικών, μακροπρόθεσμα θα βελτιωθεί αντίστοιχα και η κοινωνικοοικονομική ανάπτυξη του κάθε κράτους.

Με το Συμβούλιο της Βαρκελώνης, το 2002, συμφωνήθηκαν – εκτός των άλλων – κάποιοι στόχοι σχετικά με την Ενισχυμένη Στρατηγική για την Απασχόληση. Πιο συγκεκριμένα, τα κράτη μέλη οφείλουν να εξαλείψουν τα αντικίνητρα στη συμμετοχή των γυναικών στην εργασία και να επιδιώξουν, σύμφωνα με τα εθνικά συστήματα μέριμνας, έως το 2010 την παροχή βρεφονηπιακής μέριμνας για το 90% τουλάχιστον των παιδιών μεταξύ της ηλικίας των τριών ετών και της ηλικίας υποχρεωτικής σχολικής φοίτησης, και για το 33% τουλάχιστον των παιδιών ηλικίας κάτω των τριών ετών (παράγραφος 32). Αυτό έχει ως απώτερο στόχο να μπορούν οι γυναίκες να συνδυάσουν την μητρότητα με την καριέρα (European Commission: Press and Communication Service, 2002, 11-12).

#### 5.4.2 Αγροτικές Περιοχές

Αξίζει να γίνει και μια αναφορά στις γυναίκες της υπαίθρου και των αγροτικών περιοχών, οι οποίες σε πολλά κράτη μέλη έχουν περιορισμένη πρόσβαση στην απασχόληση και βρίσκονται στο περιθώριο. Οι δυνατότητές τους να εργαστούν νόμιμα στον πρωτογενή τομέα είναι σχετικά μικρές, αλλά ο ρόλος τους στην αγροτική ανάπτυξη είναι ιδιαίτερα σημαντικός και δεν λαμβάνουν την αναγνώριση που τους αρμόζει. Φροντίζουν το νοικοκυριό, μεριμνούν για τα μέλη της οικογένειας και παράλληλα εργάζονται στα χωράφια. Οι γυναίκες αυτές

αντιμετωπίζουν πολλές δυσκολίες πρόσβασης σε υπηρεσίες φροντίδας και δημόσιες υπηρεσίες, καθώς υπάρχει έλλειψη πρόσβασης σε καλό οδικό δίκτυο και σε μέσα μεταφοράς (δε μπορούν με ευκολία να μετακινηθούν μόνες τους). Ταυτόχρονα, δεν λαμβάνουν την απαιτούμενη εκπαίδευση. Γίνονται αντικείμενο εκμετάλλευσης και δε μπορούν να αντιδράσουν σε τυχόν περιστατικά βίας και κακοποίησης. Είναι πιο ευάλωτες, λόγω βιολογικής κατατομής, στην έκθεση σε χημικά και φάρμακα καθώς και στην πολύωρη χειρωνακτική εργασία. Ακόμη, στις αγροτικές περιοχές η πρόσβαση σε υγειονομική περίθαλψη είναι πολλές φορές ανύπαρκτη και ειδικότερα όσον αφορά την αναπαραγωγική και σεξουαλική υγεία (European Parliament, 2018b, 9).

Πρέπει να ληφθούν και να τεθούν σε εφαρμογή τα απαραίτητα νομικά μέτρα για την προστασία των γυναικών και για την καταπολέμηση των διακρίσεων. Οι γυναίκες που έτυχε να γεννηθούν σε αγροτικές περιοχές δεν θα πρέπει να εξαναγκάζονται να παραμείνουν σε αυτές και να δουλέψουν ως αγρότισσες-νοικοκυρές. Πρέπει να έχουν την ελευθερία βούλησης, ώστε να αποφασίσουν οι ίδιες τι θέλουν και τι είναι καλύτερο για το μέλλον τους. Ακόμη, εξαιρετικά σημαντικό είναι το κάθε κράτος μέλος να φροντίσει προκειμένου οι κάτοικοι των αγροτικών περιοχών να λαμβάνουν εκπαίδευση και κατάρτιση, ώστε να μπορούν να αποκτήσουν νέες δεξιότητες στην αγροτική διαδικασία (παραγωγή, επιχειρηματικότητα, μάρκετινγκ). Επίσης, οι τοπικοί, εθνικοί, αλλά και οι ευρωπαϊκοί θεσμοί πρέπει να ενθαρρύνουν τη γυναικεία επιχειρηματικότητα στον αγροτικό τομέα αλλά και την παρουσία των γυναικών-αγροτισσών στη διαδικασία λήψης αποφάσεων της περιοχής τους. Εξίσου σημαντικό είναι να διευκολυνθεί και να εξασφαλιστεί η πρόσβαση σε άριστης ποιότητας υγειονομική περίθαλψη. Ταυτόχρονα, πολύ σημαντική είναι η πρόσβαση στο διαδίκτυο, ώστε να αναπτυχθούν νέες ψηφιακές επιχειρήσεις, επομένως και νέες θέσεις εργασίας. Πρέπει, ακόμα, η Ευρωπαϊκή Ένωση να φροντίσει ώστε τα θύματα βίας αγροτικών περιοχών να έχουν ισότιμη πρόσβαση σε δομές που θα φροντίζουν για την ασφάλειά τους. Τέλος, είναι ανάγκη να αναγνωριστεί ο πολύ σημαντικός ρόλος των γυναικών των αγροτικών περιοχών ως προστάτες της οικογένειας και επικεφαλής οικογενειακών επιχειρήσεων. Πολλές γυναίκες έχουν αυτούς τους ρόλους, αλλά κανείς δε τους αναγνωρίζει και αναγκάζονται να αγωνίζονται για να διεκδικήσουν πολλές φορές τα αυτονόητα. Εάν πραγματοποιηθούν τα παραπάνω και δεν παραμείνουν σε θεωρητικό επίπεδο, τότε η χειραφέτηση των γυναικών που ζουν σε αγροτικές περιοχές θα επιτευχθεί γρηγορότερα (European Parliament, 2018b, 9, 10, 11) (European Parliament, 2017b, 8, 10).

## Κεφάλαιο 6

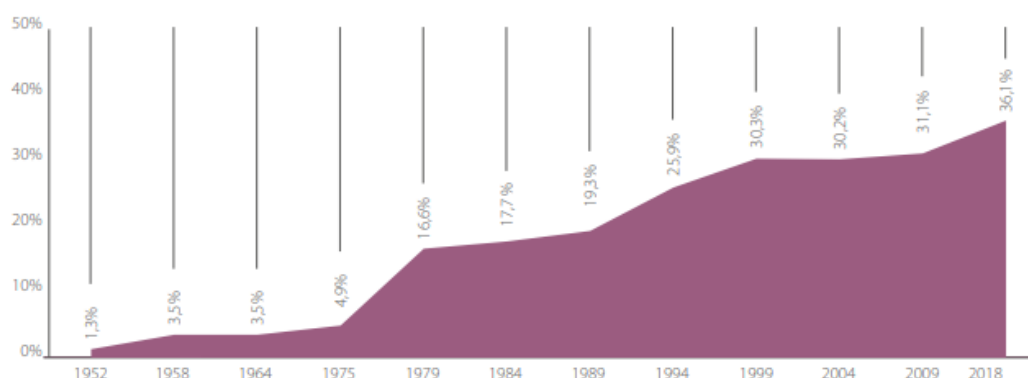
### Παρουσίαση δευτερογενών στατιστικών στοιχείων

#### 6.1 Γυναίκες στο Ευρωπαϊκό και στα Εθνικά Κοινοβούλια

Η ισότιμη εκπροσώπηση ανδρών και γυναικών στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο προωθεί το θεσμό της δημοκρατίας και παρέχει το βήμα προκειμένου να ακουστούν απόψεις διαφορετικών ανθρώπων. Επιπλέον, βοηθάει στην επιτυχή ένταξη της διάστασης του φύλου στις πολιτικές και τη νομοθεσία της Ευρωπαϊκής Ένωσης καθώς και σε δημόσιους και ιδιωτικούς φορείς δράσης.

Η Επιτροπή FEMM μέσα από έρευνες που έχει διεξάγει παρατήρησε μια αύξηση του ποσοστού εκπροσώπησης των γυναικών στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο συγκριτικά με το παρελθόν. Το 2017 το ποσοστό έφτασε στο 37,4% σε σύγκριση με το 1999 που ήταν στο 30,3% και με το 1979 που άγγιζε μόλις το 16,6% (European Parliament, 2017c, 5). Βέβαια, το 2018 το ποσοστό έφτασε στο 36,1% , έπεσε δηλαδή 1,3 ποσοστιαία μονάδα.

#### Members of the European Parliament 1952-2018



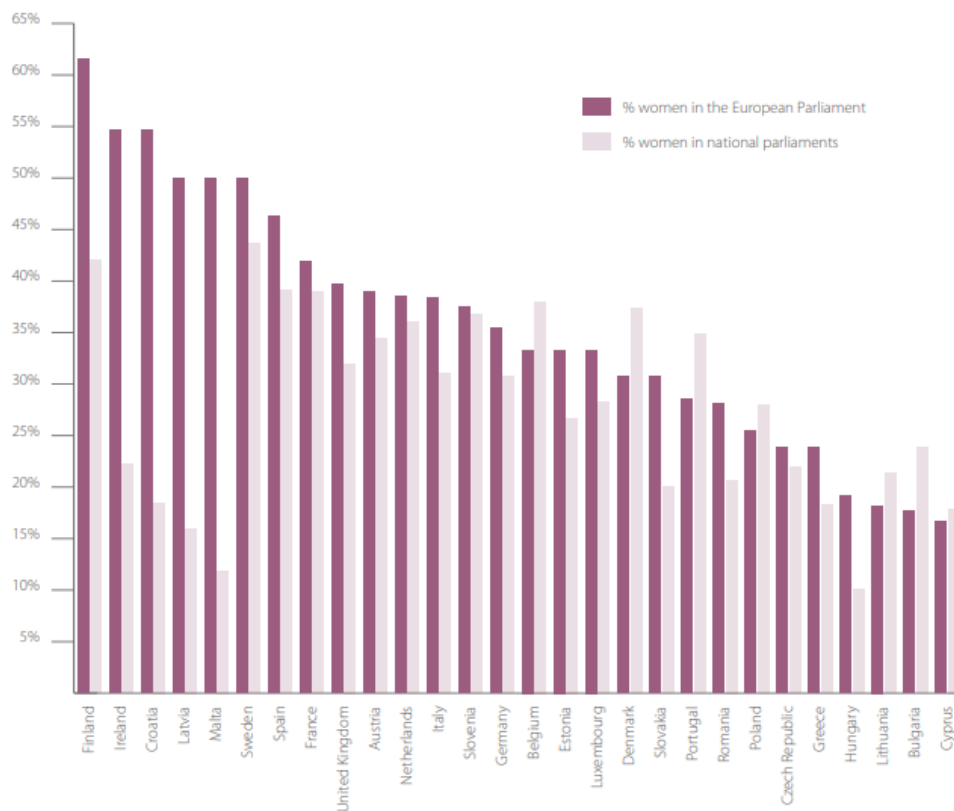
Εικόνα 1 Γυναίκες- Μέλη του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου 1952-2018 <sup>11</sup>

Γενικότερα από το 1979 (Ευρώπη των 9) έως το 1984 (Ευρώπη των 10) οι γυναίκες αποτελούσαν μόλις το 16,3% των Ευρωβουλευτών. Σταδιακά το ποσοστό αυτό έχει παρουσιάσει άνοδο και σήμερα (Ευρώπη των 28) έχει φτάσει κοντά στο 37%.

<sup>11</sup> European Parliament, 2018c, 5.

Όπως παρατηρείται στην εικόνα 2, υπάρχει μια σημαντική άνοδος των ποσοστών, παρ' όλα αυτά δεν υπάρχει ακόμα το επιθυμητό επίπεδο ισότητας εκπροσώπησης. Θα πρέπει να γίνει μεγαλύτερη προσπάθεια προκειμένου να υπάρξουν περισσότερες γυναίκες σε θέσεις λήψης αποφάσεων. Αναμφισβήτητα, όμως, έχουν γίνει σημαντικά βήματα σε σχέση με το παρελθόν.

## REPRESENTATION OF WOMEN IN THE EUROPEAN PARLIAMENT AND IN NATIONAL PARLIAMENTS, BY MEMBER STATE<sup>1</sup>



Εικόνα 2, Εκπροσώπηση Γυναϊκών στο Ευρωπαϊκό και στα Εθνικά Κοινοβούλια, 2018 <sup>12</sup>

Παρατηρώντας το παραπάνω διάγραμμα, μπορούν να διεξαχθούν ορισμένα συμπεράσματα.

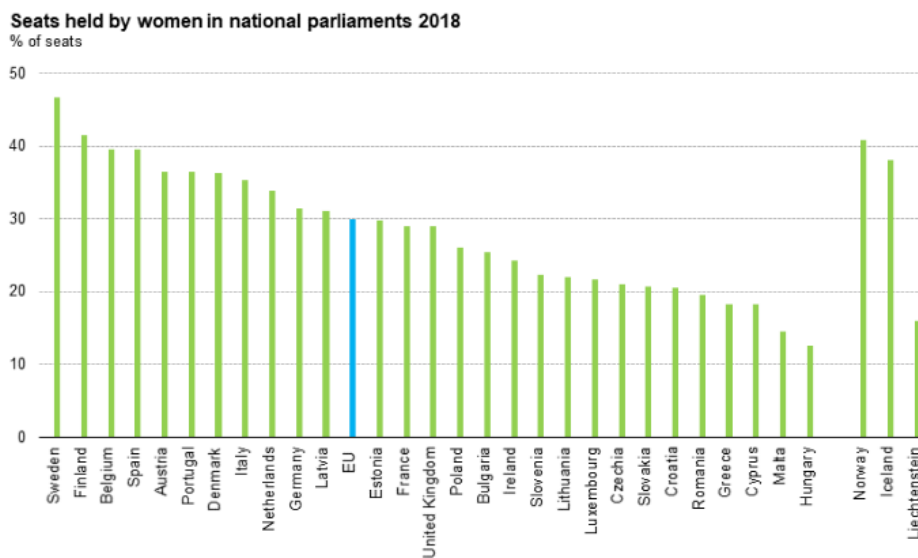
Αρχικά, παρατηρούμε ότι η Φινλανδία, η Ιρλανδία και η Κροατία έχουν περισσότερες γυναίκες απ' ότι άντρες Ευρωβουλευτές (με ποσοστά να κυμαίνονται γύρω στο 62% στη Φινλανδία και 55% στην Ιρλανδία και την Κροατία). Ορισμένα κράτη μέλη, όπως η Μάλτα, η Σουηδία και η Λετονία παρουσιάζουν ίσα ποσοστά

<sup>12</sup> European Parliament, 2018c, 6.

εκπροσώπησης αντρών και γυναικών (50%) στο Ευρωκοινοβούλιο. Στις υπόλοιπες χώρες τα ποσοστά γυναικών στην Ευρωβουλή κυμαίνονται κυρίως στο 40 με 30%. Ενδιαφέρον παρουσιάζουν η Τσέχικη Δημοκρατία (25%), η Ελλάδα (25%), η Ουγγαρία (20%), η Λιθουανία (19%), η Βουλγαρία (18%) και η Κύπρος (17%). Σε αυτές τις χώρες οι γυναίκες κατέχουν πολύ χαμηλά ποσοστά εκπροσώπησης στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο σε σχέση με το αρσενικό φύλο.

Όσον αφορά τη σύγκριση της εκπροσώπησης των γυναικών στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και στα Εθνικά Κοινοβούλια, παρατηρείται ότι στα περισσότερα κράτη μέλη το ποσοστό των γυναικών είναι υψηλότερο σε ευρωπαϊκό απ' ό,τι σε εθνικό επίπεδο. Σαφώς και υπάρχουν εξαιρέσεις: στο Βέλγιο, τη Δανία, την Πολωνία, την Πορτογαλία, τη Λιθουανία, τη Βουλγαρία και την Κύπρο το ποσοστό των γυναικών στις εθνικές κυβερνήσεις είναι μεγαλύτερο από το ποσοστό των γυναικών στο Ευρωκοινοβούλιο. Αξιοσημείωτο είναι, επίσης, το γεγονός ότι, σε εθνικό επίπεδο, το ποσοστό των γυναικών βουλευτών δεν ξεπερνάει αυτό των αντρών σε καμιά από τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης (μικρότερο του 40%).

Όσον αφορά τις γυναίκες πολιτικούς, σε εθνικό επίπεδο η εκπροσώπησή τους κυμαίνεται σε σχετικά χαμηλά ποσοστά. Στις περισσότερες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης φτάνει μέχρι το 30-35%. Δε παρατηρείται κάποια χώρα που να έχει ισότιμη εκπροσώπηση των 2 φύλων (50-50) στο κοινοβούλιό της, αλλά ούτε και κάποια χώρα στην οποία το ποσοστό των γυναικών να ξεπερνά το αντίστοιχο των ανδρών. Η Σουηδία και η Φινλανδία παρουσιάζουν υψηλά ποσοστά γυναικών πολιτικών (43% και 42% αντίστοιχα), γεγονός που τις καθιστά πιο κοντά σε μια πιο ισότιμη πολιτική εκπροσώπηση. Σε χώρες όπως η Ισπανία, η Γαλλία, το Βέλγιο, η Δανία, η Σλοβενία, η Ολλανδία και η Πορτογαλία τα ποσοστά κυμαίνονται από 35 έως 39%. Αντίθετα σε χώρες όπως η Ουγγαρία, η Σλοβακία, η Λετονία, η Κροατία, η Μάλτα, η Ελλάδα και η Κύπρος το γυναικείο φύλο υποεκπροσωπείται (12-20%). Στο διάγραμμα παρατηρούμε και κάτι ακόμα αξιο αναφοράς: η Μάλτα, η Λετονία και η Κροατία, παρά τα πολύ χαμηλά ποσοστά γυναικών σε εθνικό επίπεδο (13-19%), παρουσιάζουν πολύ υψηλά ποσοστά εκπροσώπησης σε ευρωπαϊκό επίπεδο (50-55%).



Source: EIGE (online code: sdg\_05\_50)

eurostat

Εικόνα 3, Ποσοστά των Γυναικών στις Εθνικά Κοινοβούλια, 2018, πηγή: Eurostat <sup>13</sup>

Το 2018, σύμφωνα με στατιστικά στοιχεία της Eurostat, ο μέσος όρος των γυναικών που αποτελούσαν μέλη εθνικών Κοινοβουλίων της Ευρωπαϊκής Ένωσης ήταν 30%. Παρατηρείται μια αύξηση σε σχέση με το παρελθόν. Πιο συγκεκριμένα, το 2003 οι γυναίκες πολιτικοί αποτελούσαν το 21% των μελών των εθνικών Κοινοβουλίων (Eurostat, 2019b).

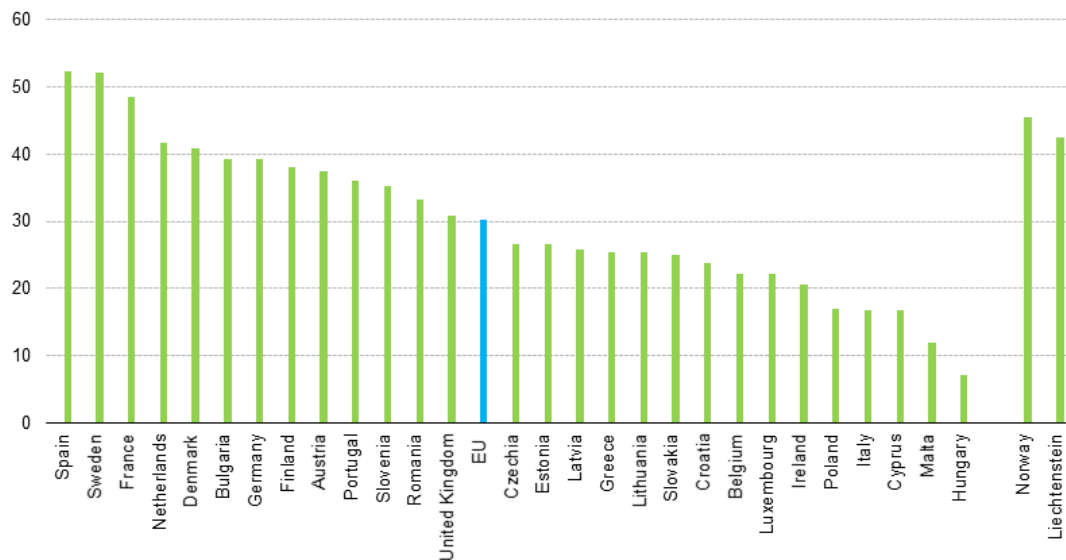
Καμία χώρα της ΕΕ το 2018 δεν είχε περισσότερες γυναίκες απ' ό,τι άνδρες σε θέσεις των εθνικών Κοινοβουλίων. Από την εικόνα 3 παρατηρείται ότι το μεγαλύτερο ποσοστό εκπροσώπησης των γυναικών κατέχει η Σουηδία (47%) και ακολουθεί η Φινλανδία (42%), το Βέλγιο (40%) και η Ισπανία (40%). Η Αυστρία, η Δανία, η Πορτογαλία και η Ιταλία παρουσιάζουν ποσοστά της τάξης του 37 έως 35%. Αντίθετα, πολύ χαμηλή εκπροσώπηση των γυναικών παρατηρείται σε χώρες όπως η Ρουμανία (20%), η Ελλάδα (18%)<sup>14</sup>, η Κύπρος (18%), η Μάλτα (15%) και η Ουγγαρία με 13%.

<sup>13</sup> Eurostat, 2019d.

<sup>14</sup> Μετά τις πρόσφατες εθνικές εκλογές 7-7-2019, το ποσοστό ανήλθε στο 20% (61 γυναίκες στα 300 μέλη του εθνικού Κοινοβουλίου).

### Seats held by women in national governments, 2018

(% of seats)



Source: EIGE (online data code: sdg\_05\_50)

eurostat 

Εικόνα 4, Ποσοστά των Γυναικών στις Εθνικές Κυβερνήσεις, 2018, πηγή: Eurostat <sup>15</sup>

Στην εικόνα 4 παρουσιάζονται τα ποσοστά που κατέχουν οι γυναίκες που κατέχουν θέση στις εθνικές κυβερνήσεις. Το μεγαλύτερο ποσοστό στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, παρατηρείται στη Σουηδία και την Ισπανία (>50%), όπου το ποσοστό των γυναικών ξεπερνά για λίγο αυτό των αντρών. Μεγάλα ποσοστά επικρατούν και στη Γαλλία (48-49%), την Ολλανδία (42%), την Δανία (41%), τη Βουλγαρία (39%), τη Γερμανία (39%), την Φινλανδία (38%) και την Αυστρία (38%). Αντίθετα, στο άλλο άκρο, βρίσκονται η Πολωνία (17%), η Ιταλία (17%), η Κύπρος (17%), η Μάλτα (12%) και στην τελευταία θέση η Ουγγαρία με μόλις 7%. Σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης, ο μέσο όρος γυναικών σε εθνικά κοινοβούλια αγγίζει το 30%, παρουσιάζοντας αύξηση σε σχέση με το 23% του 2003 (Eurostat, 2019b).

Σύμφωνα με την Eurostat, ο αριθμός των γυναικών που είχαν το αξίωμα του προέδρου ή του πρωθυπουργού στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης αυξήθηκε την περίοδο 2003-2018. Παρ' όλα αυτά, όμως, η εκπροσώπηση του 2018 είναι πολύ μικρή<sup>16</sup> και δε θα πρέπει να αποτελεί εφησυχαστικό παράγοντα που δείχνει εξέλιξη αλλά αντίθετα θα πρέπει να προβληματίζει (Eurostat, 2019b).

<sup>15</sup> Eurostat, 2019d.

<sup>16</sup> 4 πρόεδροι κρατών (Κροατία, Εσθονία, Λιθουανία, Μάλτα) και 2 πρωθυπουργοί ( Γερμανία, Ηνωμένο Βασίλειο)



## 6.2 Οι γυναίκες σε υψηλόβαθμες θέσεις στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο

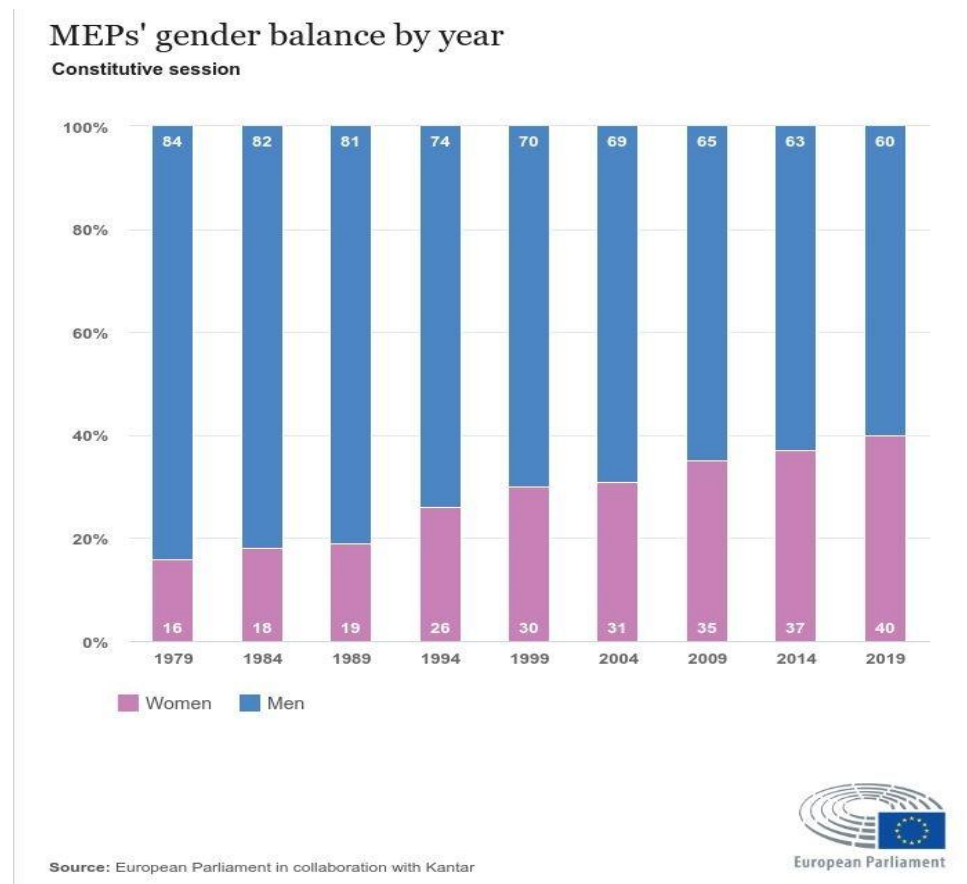
Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο εκλέγει κάθε δύομιση χρόνια το Προεδρείο του, το οποίο απαρτίζεται από τον Πρόεδρο, τους 14 Αντιπροέδρους και τους 5 Κοσμήτορες, οι οποίοι έχουν τον ρόλο του παρατηρητή. Το Προεδρείο είναι υπεύθυνο για τη θέσπιση και την τήρηση των κανόνων του Κοινοβουλίου, για διοικητικά θέματα, καθώς και για ζητήματα που αφορούν στον προϋπολογισμό, στο προσωπικό και στην οργάνωση.

Τον Φεβρουάριο του 2017, από τους 14 αντιπροέδρους μόνο οι 5 ήταν γυναίκες, αποτελώντας το 35,7%, ενώ από τους 5 Κοσμήτορες οι 2 ήταν γυναίκες (40%). Το 2016, 6 γυναίκες τέλεσαν καθήκοντα αντιπροέδρου (42,9%), ενώ το 2014 υπήρχαν μόλις 3 γυναίκες αντιπρόεδροι (21,4%) (European Parliament, 2014, 7). Το 2011 βρίσκονταν συνολικά 8 γυναίκες στο Προεδρείο του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου από τις 20 θέσεις (6 σε θέση αντιπροέδρων και 2 σε θέση Κοσμητόρων) (European Parliament, 2011, 8).

Από τη δημιουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης μέχρι και σήμερα, μόνο 2 γυναίκες έχουν τελέσει πρόεδροι στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο σε συνολικό αριθμό 30 προέδρων (περίπου 7%). Αυτές ήταν η Simone Veil το 1979 και η Nicole Fontaine το 1999 – και οι 2 Γαλλίδες (European Parliament, 2007).

Ακόμη, το 1989 ορίστηκαν ως Επίτροποι για πρώτη φορά 2 γυναίκες, η Βάσω Παπανδρέου και η Christiane Scrivener. Από τότε (30 χρόνια μετά) έχουν διατελέσει Επίτροποι μόλις 33 γυναίκες.

Οι ευρωεκλογές τον Μάιο του 2019 αποτέλεσαν την ευκαιρία της Ευρωπαϊκής Ένωσης να δείξει το κατά πόσο έχει επιτευχθεί πρόοδος στο θέμα της ισότητας των φύλων. Το ζήτημα τίθεται τόσο στους πολιτικούς αρχηγούς των κομμάτων, οι οποίοι ορίζουν τους υποψηφίους και τις υποψήφιες των εκλογών, όσο και στους ίδιους τους πολίτες, οι οποίοι αποφασίζουν ποιους και ποιες θα εκλέξουν για να τους εκπροσωπήσουν στην Ευρωβουλή. Φάνηκε, λοιπόν, το κατά πόσο η Ευρωπαϊκή Ένωση και τα κράτη μέλη έχουν δεσμευτεί για την επίτευξη της ισότητας και για την ισότιμη και ισόρροπη εκπροσώπηση των δυο φύλων σε πολιτικές θέσεις.



Εικόνα 5, Κατανομή ανδρών και γυναικών των μελών του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου ανά έτος <sup>17</sup>

Μετά την ανακοίνωση των αποτελεσμάτων των ευρωεκλογών παρατηρείται μια σταδιακή άνοδος στα ποσοστά των γυναικών ευρωβουλευτών. Από 37% για την χρονική περίοδο 2014-2019, το ποσοστό ανέβηκε κατά 3 ποσοστιαίες μονάδες και έφτασε το 40% για την πενταετία 2019-2024.

Πρόεδρος του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου για μια ακόμη φορά εκλέχθηκε άντρας, ο David Sassoli, με 345 ψήφους (S&D<sup>18</sup>), ενώ στη δεύτερη θέση ήταν ο Jan Zahradil με 160 ψήφους (ECR<sup>19</sup>). Στην τρίτη θέση βρέθηκε η Ska Keller (Greens/EFA<sup>20</sup>) με 119 ψήφους και με 43 ψήφους στην τελευταία θέση η Sira Rego (GUE/NGL<sup>21</sup>). Παρατηρείται μια αντιστοιχία υποψηφίων για τη θέση του προέδρου (2 άντρες και 2 γυναίκες). Το ζήτημα που θα πρέπει να εξεταστεί, με αφορμή αυτές τις εκλογές,

<sup>17</sup> European Parliament, 2019e.

<sup>18</sup> S&D - Group of the Progressive Alliance of Socialists and Democrats in the European Parliament, Ομάδα της Προοδευτικής Συμμαχίας των Σοσιαλιστών και Δημοκρατών στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο.

<sup>19</sup> ECR - European Conservatives and Reformists Group, Ομάδα των Ευρωπαίων Συντηρητικών και Μεταρρυθμιστών.

<sup>20</sup> Greens/EFA - Group of the Greens/European Free Alliance, Ομάδα των Πρασίνων / Ευρωπαϊκή Ελεύθερη Συμμαχία.

<sup>21</sup> GUE/NGL - Confederal Group of the European United Left - Nordic Green Left, Συνομοσπονδιακή Ομάδα της Ευρωπαϊκής Ενωτικής Αριστεράς/Αριστερά των Πρασίνων των Βορείων Χωρών.

είναι το κατά πόσο οι υποψήφιοι κρίθηκαν με βάση τις πολιτικές τους πεποιθήσεις (το κόμμα τους), το φύλο ή τις ικανότητές τους (European Parliament, 2019b).

Τα αποτελέσματα για τις γυναίκες σε θέση αντιπροέδρου είναι ιδιαίτερα ενθαρρυντικά, καθώς 8 από τις 14 θέσεις τις κατέχουν γυναίκες (European Parliament, 2019c). Αντίστοιχα, 2 από τις 5 θέσεις Κοσμητόρων κατέχουν γυναίκες (European Parliament, 2019d).

Η Ursula von der Leyen προτάθηκε ως υποψήφια από το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο και εκλέχθηκε στις 17/07/2019 για να τελέσει καθήκοντα προέδρου της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Είναι η πρώτη γυναίκα, στην ιστορία της ΕΕ, που θα κατέχει αυτό το αξίωμα.

Όσο μικρότερα είναι τα ποσοστά των γυναικών στον πολιτικό τομέα, τόσο μικρότερη εκπροσώπηση έχουν οι γυναίκες στη διαδικασία λήψης αποφάσεων. Παρά τις αξιοσημείωτες προσπάθειες που έχουν γίνει και συνεχίζουν να γίνονται, οι γυναίκες παραμένουν αποκλεισμένες από θέσεις εξουσίας. Πώς μπορεί, λοιπόν, να υπάρξει αντιπροσωπευτική δημοκρατία όταν ένα μέρος του λαού δεν εκπροσωπείται επαρκώς;

Σε δημοκρατικές χώρες, δεν είναι δυνατόν να εξακολουθεί να επικρατεί ανισότητα ανάμεσα στα δύο φύλα. Δεν νοείται, στον 21<sup>ο</sup> αιώνα, το γυναικείο φύλο να υποεκπροσωπείται στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων. Ξεκινώντας από το μικρότερο δυνατό επίπεδο, μπορούν να γίνουν σημαντικά βήματα, τα οποία σαφώς θα επηρεάσουν γενικότερα την κοινωνία. Η ισότιμη εκπροσώπηση των δυο φύλων και η ίση συμμετοχή στα κοινά τόσο σε εθνικό, όσο και σε ευρωπαϊκό και εν τέλει σε παγκόσμιο επίπεδο, θα οδηγήσει σε μια ευνομούμενη κοινωνία, με σταθερά δημοκρατικά θεμέλια.

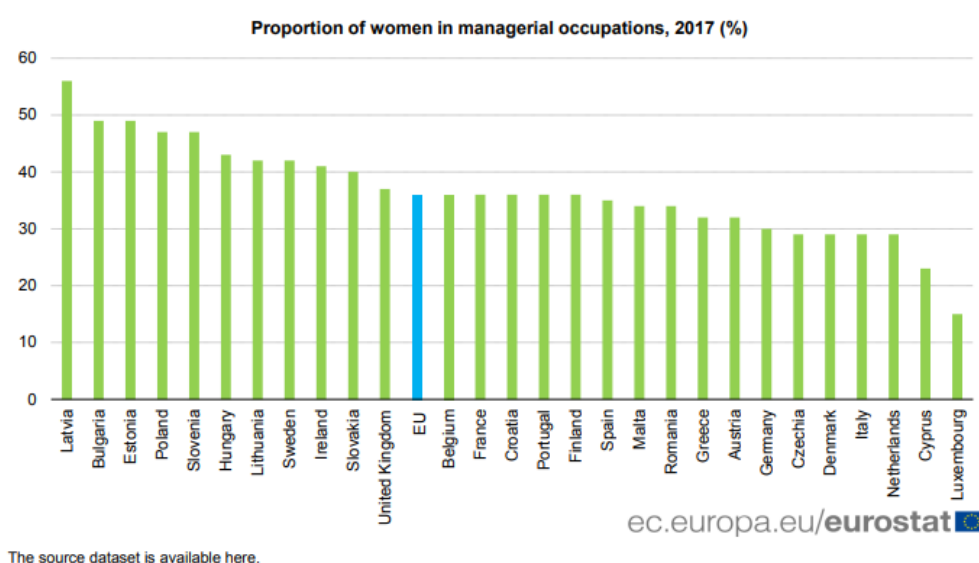
### **6.3 Οι γυναίκες σε υψηλόβαθμες διοικητικές θέσεις**

Τον Νοέμβριο του 2012 θεσπίστηκε πρόταση οδηγίας του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου σχετικά με τη βελτίωση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων σε θέσεις μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών των εισηγμένων στο χρηματιστήριο εταιρειών. Συγκεκριμένα, το υποεκπροσωπούμενο φύλο σε θέσεις μη εκτελεστικών μελών διοικητικών συμβουλίων μεγάλων εισηγμένων στο χρηματιστήριο εταιρειών (εξαιρουμένων των ΜΜΕ) πρέπει να κατέχει ποσοστό τουλάχιστον 40%. Όσες εταιρείες απασχολούν στα διοικητικά τους συμβούλια ποσοστό γυναικών κάτω του 40% οφείλουν να κάνουν διορισμούς και προσλήψεις στις θέσεις αυτές. Το ποσοστό αυτό πρέπει να έχει επιτευχθεί μέχρι την 1<sup>η</sup> Ιανουαρίου του 2020 (European Commission, 2012a, 19).

Σύμφωνα με έρευνα της Eurostat, που δημοσίευσε το Μάρτιο του 2019 (Eurostat, 2019c) με αφορμή την Παγκόσμια Ημέρα της Γυναίκας, αναφέρεται ότι στην

Ευρωπαϊκή Ένωση περίπου 9,4 εκατομμύρια άνθρωποι κατέχουν διευθυντική θέση. Από αυτά, τα 6 εκατομμύρια είναι άντρες και τα 3,4 εκατομμύρια είναι γυναίκες. Η διαφορά είναι ολοφάνερη, με το γυναικείο φύλο να αποτελεί μόλις το 36% των διευθυντών στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Τα ποσοστά συνεχίζουν να παρουσιάζουν πτωτική τάση, καθώς μόνο το 27% των μελών των διοικητικών συμβουλίων<sup>22</sup> είναι γυναίκες. Ακόμη πιο χαμηλά είναι τα ποσοστά των γυναικών ανώτερων στελεχών, καθώς το 2018 έφτασαν μόλις το 17%. Από τα παραπάνω ποσοστά, είναι ξεκάθαρο ότι το γυναικείο φύλο υποεκπροσωπείται, όχι μόνο σε θέσεις λήψης πολιτικών αποφάσεων – όπως αναφέρθηκε παραπάνω – αλλά και σε υψηλόβαθμες διοικητικές θέσεις.



**Εικόνα 6, Ποσοστά των γυναικών σε διοικητικές θέσεις 2017** <sup>23</sup>

Στην εικόνα 6 παρουσιάζονται τα ποσοστά γυναικών που κατέχουν διευθυντικές θέσεις<sup>24</sup> ανά κράτος μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης, αλλά και ο μέσος όρος της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Η χώρα στην οποία οι γυναίκες κατέχουν μεγαλύτερα ποσοστά σε θέσεις manager συγκριτικά με το αντρικό φύλο είναι η Λετονία, με περίπου 55%. Ακολουθούν με περίπου 49% η Βουλγαρία, η Εσθονία, η Πολωνία και η Σλοβενία με περίπου 47%. Αρκετά υψηλά (από 43 μέχρι 40%) κυμαίνονται τα ποσοστά σε χώρες όπως η Ουγγαρία, Λιθουανία, Σουηδία, Ιρλανδία και Σλοβακία. Αντίθετα, στην Κύπρο και το Λουξεμβούργο παρατηρούνται τα χαμηλότερα

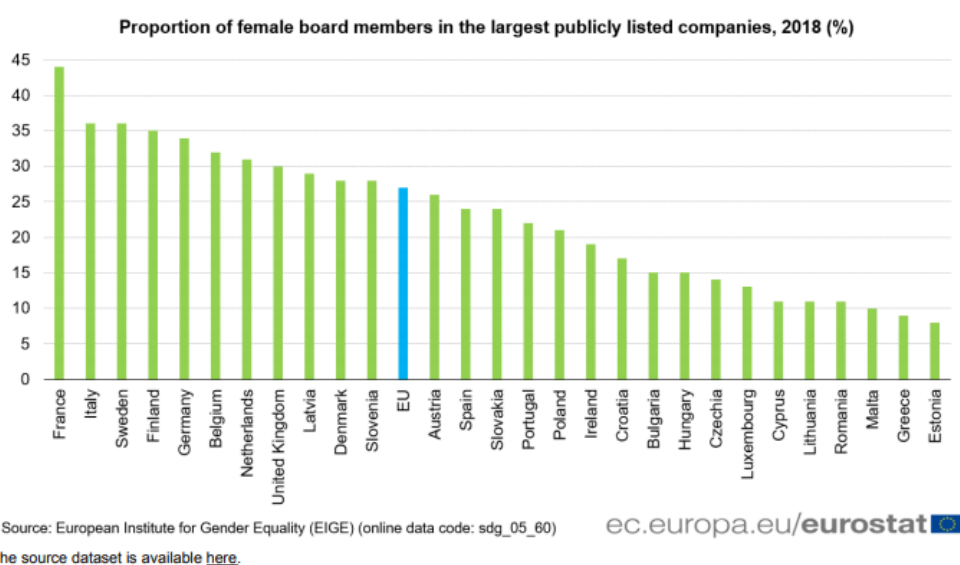
<sup>22</sup> Επιχειρήσεων που δραστηριοποιούνται/έχουν την έδρα τους εντός της Ευρωπαϊκής Ένωσης και συγκεκριμένα στο κάθε κράτος μέλος στο οποίο διεξήχθη η έρευνα.

<sup>23</sup> Eurostat, 2019c.

<sup>24</sup> Διευθυντικές θέσεις, ορίζονται με τη Διεθνή Τυποποιημένη Ταξινόμηση Επαγγελματιών (ISCO-08).

ποσοστά εκπροσώπησης του γυναικείου φύλου σε διοικητικές θέσεις, με ποσοστά 23% και 15% αντίστοιχα.

Σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης, ο μέσος όρος των γυναικών που κατέχουν υψηλόβαθμες διευθυντικές θέσεις (36%) δεν είναι ιδιαίτερα ενθαρρυντικός. Όπως αναφέρεται και στην έρευνα της Eurostat, το ποσοστό αυτό έχει παραμείνει στάσιμο από το 2012, γεγονός που φανερώνει την αναγκαιότητα της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές και τις πρακτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης.



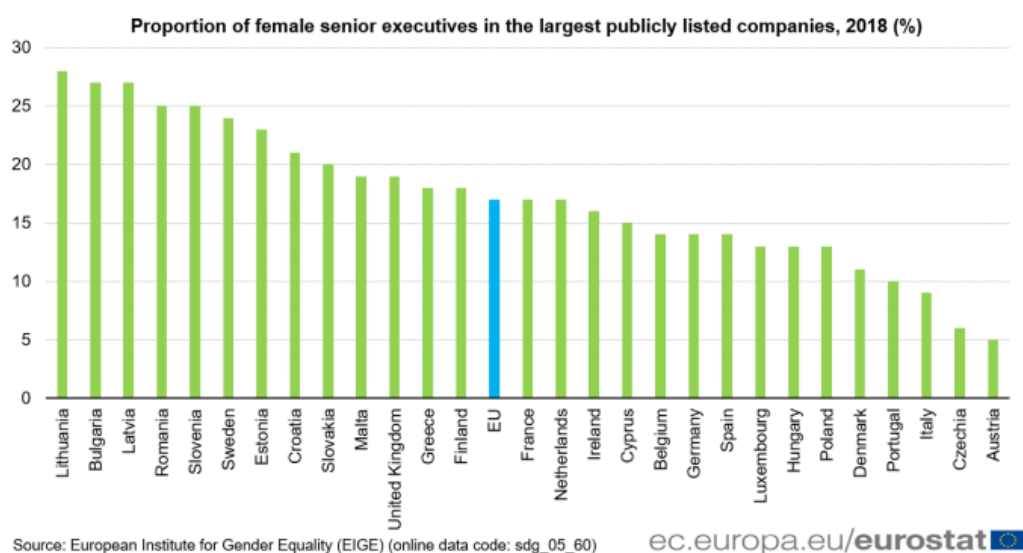
Εικόνα 7, Ποσοστά Γυναικών-Μελών Διοικητικών Συμβουλίων στις Μεγαλύτερες Δημοσιοποιημένες Εταιρίες, 2018<sup>25</sup>

Στο διάγραμμα της εικόνας 7 παρουσιάζονται τα ποσοστά των γυναικών που είναι μέλη σε διοικητικά συμβούλια εταιριών, τόσο ανά κράτη μέλη όσο και σε συνολικό επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης. Αρχικά, η Γαλλία κατέχει το υψηλότερο ποσοστό γυναικών σε τέτοιου είδους θέσεις, με 44%. Ακολουθούν η Ιταλία και η Σουηδία με 36%, η Φινλανδία με 35% και η Γερμανία με 34%. Η διαφορά μεταξύ της Γαλλίας και των υπόλοιπων χωρών που κατέχουν σχετικά υψηλά ποσοστά θα μπορούσαμε να πούμε ότι είναι αξιοσημείωτη, καθώς αγγίζει περίπου το 10%. Γενικότερα, σε αρκετές χώρες που ανήκουν στην Ευρωπαϊκή Ένωση παρατηρείται ότι τα ποσοστά κυμαίνονται κατά μέσο όρο από το 30% έως το 20%. Ποσοστά κάτω του 20 έχουν 12

<sup>25</sup> Eurostat, 2019c.

κράτη μέλη, με ιδιαίτερα ανησυχητικά χαμηλά ποσοστά να παρατηρούνται στην Εσθονία (8%) και την Ελλάδα (9%).

Ο μέσος όρος του γυναικείου φύλου που έχουν θέσεις ως μέλη στα διοικητικά συμβούλια στην Ευρωπαϊκή Ένωση αγγίζει σχεδόν το 27%. Η έρευνα αναφέρει ότι το ποσοστό αυτό έχει παρουσιάσει ανοδική πορεία 9 ποσοστιαίων μονάδων από το 2013 (χρονιά κατά την οποία βρισκόταν στο 18%) και 12 ποσοστιαίων μονάδων από το 2010 (14,8%). Το γεγονός, λοιπόν, ότι παρατηρείται αύξηση του ποσοστού είναι θετικό, όμως ταυτόχρονα δε θα πρέπει να θεωρηθεί επιτυχία, καθώς παραμένει σχετικά χαμηλό.



The source dataset is available [here](#).

[ec.europa.eu/eurostat](https://ec.europa.eu/eurostat)

**Εικόνα 8, Ποσοστά Γυναικών Ανώτερων Στελεχών στις Μεγαλύτερες Δημοσιοποιημένες Εταιρίες, 2018** <sup>26</sup>

Στο διάγραμμα της εικόνας 8 παρατηρούνται τα ποσοστά των γυναικών που κατέχουν θέσεις ανώτερων στελεχών σε εταιρίες. Τα ποσοστά αυτά, συγκριτικά και με τα άλλα διαγράμματα, είναι πολύ χαμηλά, καθώς ξεκινούν μόλις από το 28%, ενώ αντίστοιχα, στις γυναίκες που κατέχουν διευθυντικές θέσεις ξεκινούν από το 55% και στις γυναίκες που κατέχουν θέσεις μελών σε διοικητικά συμβούλια ξεκινούν από το 44%.

Το υψηλότερο ποσοστό, με 28%, κατέχει η Λιθουανία, ακολουθεί η Βουλγαρία και η Λετονία με 27% και στη συνέχεια η Ρουμανία και η Σλοβενία με 25%. Αντίθετα, το

<sup>26</sup> Eurostat, 2019c.

χαμηλότερο ποσοστό παρατηρείται στην Αυστρία, με μόνο το 5% των γυναικών να αποτελούν ανώτερα στελέχη εταιριών. Στην προηγούμενη θέση βρίσκεται η Τσεχία με 6%, η Ιταλία με 9%, η Πορτογαλία με 10% και η Δανία με 11%. Τα υπόλοιπα κράτη μέλη κυμαίνονται από 24% (Σουηδία, Ηνωμένο Βασίλειο) μέχρι και 14% (Πολωνία, Ουγγαρία, Λουξεμβούργο).

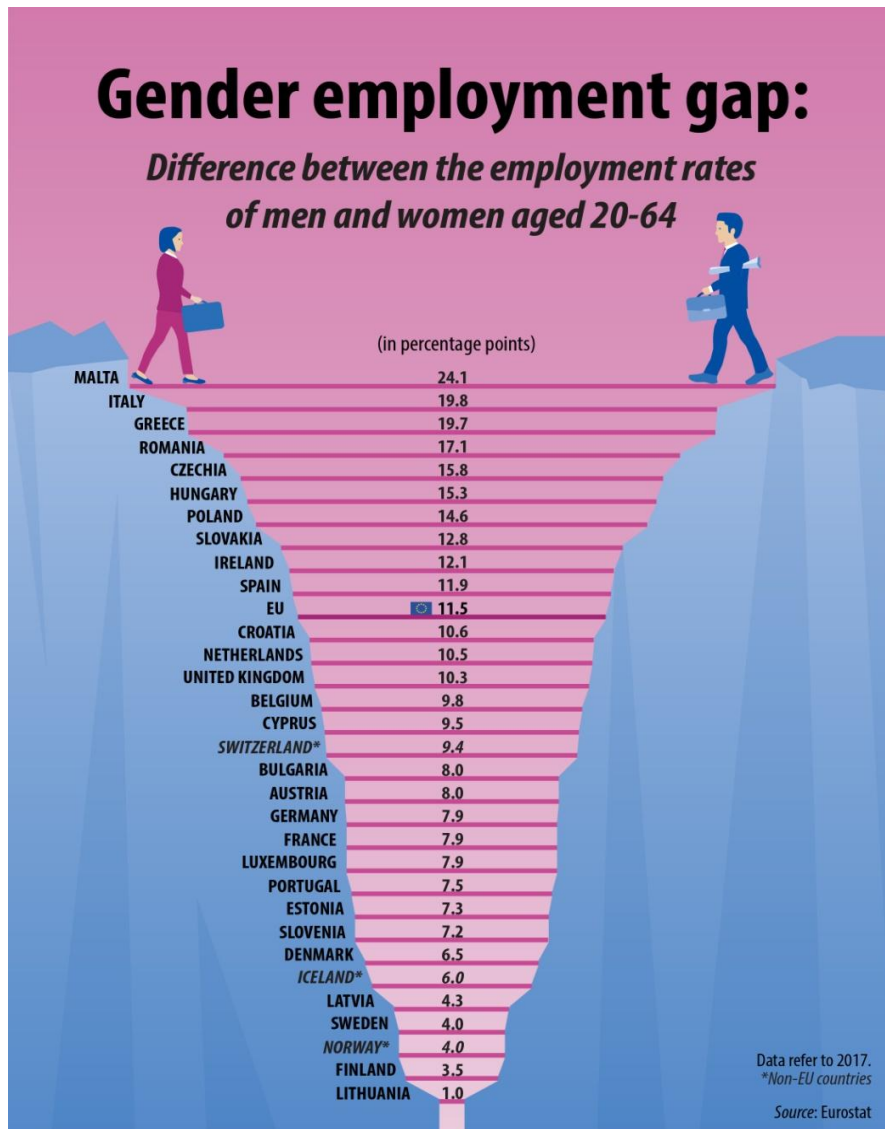
Σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης, οι γυναίκες ανώτερα στελέχη εταιριών αποτελούν μόνο το 17%, επιβεβαιώνοντας την ανισότητα που επικρατεί στον επαγγελματικό τομέα. Το αντίστοιχο ποσοστό γυναικών που εργάζονταν ως ανώτερα στελέχη σε εταιρίες το 2013 ήταν στο 12%. Μέσα σε μια πενταετία, το ποσοστό αυξήθηκε με αργούς ρυθμούς. Σε καμία περίπτωση, όμως, αυτή η αύξηση των 5 ποσοστιαίων μονάδων δε δείχνει ραγδαία πρόοδο ή εξάλειψη των ανισοτήτων.

## 6.4 Γυναίκες και απασχόληση

Ένα ακόμα καίριο ζήτημα που πρέπει να αντιμετωπιστεί είναι τόσο το χάσμα που υπάρχει στα ποσοστά απασχόλησης των δύο φύλων όσο και το χάσμα που παρατηρείται στις αμοιβές τους.

### 6.4.1 Χάσμα απασχόλησης ανάμεσα στα δύο φύλα

Ως χάσμα απασχόλησης των δύο φύλων θεωρείται η ποσοστιαία διαφορά στον τομέα της απασχόλησης μεταξύ ανδρών και γυναικών 20-64 ετών. Σύμφωνα με την Eurostat, το ποσοστό απασχόλησης κάθε φύλου υπολογίζεται διαιρώντας τον αριθμό των ατόμων που έχουν απασχόληση με τον συνολικό πληθυσμό της ίδιας ηλικιακής ομάδας (Eurostat, 2019e). Το χάσμα προκύπτει από την διαφορά των ποσοστών του αντρικού και του γυναικείου φύλου. Η έρευνα πραγματοποιήθηκε το 2017 και δημοσιεύτηκε τον Μάρτιο του 2019.



[ec.europa.eu/eurostat](http://ec.europa.eu/eurostat)

Εικόνα 9, Ποσοστιαία διαφορά στον τομέα της απασχόλησης μεταξύ ανδρών και γυναικών <sup>27</sup>

Στο διάγραμμα της εικόνας 9 παρατηρείται η ποσοστιαία διαφορά στον τομέα της απασχόλησης μεταξύ γυναικών και ανδρών. Το χάσμα απασχόλησης, το 2017, ήταν μεγαλύτερο στη Μάλτα, με τη διαφορά να φτάνει τις 24,1 ποσοστιαίες μονάδες. Ακολουθούν η Ιταλία και η Ελλάδα, με εξίσου εμφανές το χάσμα ανάμεσα στα δυο φύλα (19,8 και 19,7 αντίστοιχα). Αρκετά μεγάλο είναι το χάσμα και στη Ρουμανία (17,1), την Τσεχία (15,8), την Ουγγαρία (15,3) και την Πολωνία (14,6). Στην Ευρωπαϊκή Ένωση, ο μέσος όρος του χάσματος απασχόλησης των δυο φύλων έφτανε το 2017 τις 11,5 ποσοστιαίες μονάδες. Μεγαλύτερο ενδιαφέρον παρουσιάζουν η Λετονία, η Σουηδία και η Φινλανδία, με τη διαφορά του χάσματος να αγγίζει μόλις το 4,3, 4,0 και 3,5 ποσοστιαίες μονάδες αντίστοιχα. Τέλος, ξεχωριστή αναφορά χρειάζεται να γίνει για την Λιθουανία, στην οποία η διαφορά

<sup>27</sup> Eurostat, 2019.



μεταξύ ανδρών και γυναικών στον τομέα της απασχόλησης είναι 1,0 ποσοστιαία μονάδα, δηλαδή περίπου απασχολούνται τα ίδια ποσοστά αντρών και γυναικών.

Σύμφωνα με παλαιότερες έρευνες της Eurostat, παρατηρείται, με το πέρασμα των χρόνων, μια μείωση του χάσματος στον τομέα της απασχόλησης σε συνολικό επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης. Πιο συγκεκριμένα, το 2005 το χάσμα ανερχόταν στις 16 ποσοστιαίες μονάδες, ενώ το 2009 στις 13,5, το 2012 στις 12,2 και το 2017 στις 11,5 (Eurostat, 2019e).

Αξίζει να αναφερθεί ότι στο χρονικό διάστημα 2012-2018 η Μάλτα σημείωσε μείωση του χάσματος κατά 9,1 ποσοστιαίες μονάδες και το Λουξεμβούργο κατά 6,5 ποσοστιαίες μονάδες. Σε αντίθεση, τη μεγαλύτερη αυξητική τάση παρουσίασαν χώρες όπως η Ουγγαρία (+4,2) και η Ιρλανδία (+3,6) (Eurostat, 2019e).

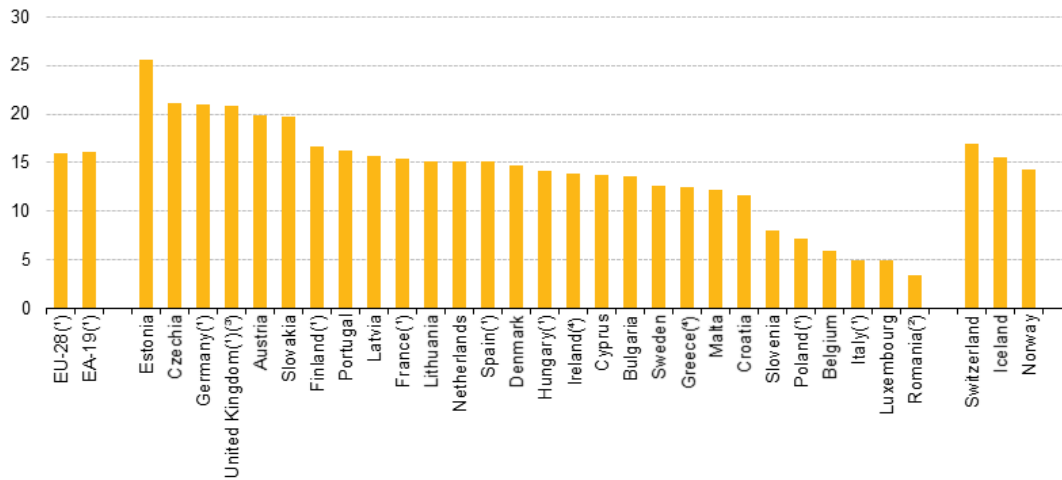
#### **6.4.2 Μισθολογικό χάσμα (Gender Pay Gap) ανάμεσα στα δυο φύλα**

Ένα ακόμη άλυτο και ακανθώδες ζήτημα, με το οποίο έρχεται αντιμέτωπο το γυναικείο φύλο, είναι η διαφορά στις αποδοχές που λαμβάνει από την εργασία του, το λεγόμενο μισθολογικό χάσμα. Πολλοί αγώνες έχουν γίνει για το περίφημο gender pay gap. Ωστόσο, παρ' όλο που η ίση πληρωμή για εργασία ίσης αξίας έχει κατοχυρωθεί νομικά στις Συνθήκες της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Συνθήκη της Ρώμης, 1975), όπως αναφέρθηκε και στο πρώτο κεφάλαιο, συνεχίζουν μέχρι σήμερα να επικρατούν μισθολογικές ανισότητες.

Η Eurostat διεξήγαγε το 2017 μια έρευνα σχετικά με το θέμα του μισθολογικού χάσματος στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Ως μισθολογικό χάσμα ορίζεται η *διαφορά μεταξύ του μέσου ακαθάριστου ωριαίου εισοδήματος ανδρών και γυναικών εργαζομένων εκφρασμένου ως ποσοστό του μέσου ακαθάριστου ωριαίου εισοδήματος ανδρών* (σχετική διαφορά) (Eurostat, 2019a) (Eurostat, 2019g).

### The unadjusted gender pay gap, 2017

(difference between average gross hourly earnings of male and female employees as % of male gross earnings)



Note: For all the countries except Czechia and Iceland: data for enterprises employing 10 or more employees, NACE Rev. 2 B to S (-O); Czechia: data for enterprises employing 1 or more employees, NACE Rev. 2 B to S; Iceland: NACE Rev. 2 sections C to H, J, K, P, Q.

(\*) Provisional data.

(\*) Estimated data.

(\*) Estimated by Eurostat.

(\*) 2014 data.

Source: Eurostat (online data code: sdg\_05\_20)

eurostat 

### Εικόνα 10, Μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στα δυο φύλα, 2017 <sup>28</sup>

Στην εικόνα 10 παρουσιάζονται δεδομένα από τα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης σχετικά με τις έμφυλες μισθολογικές διαφορές. Στην Ευρωπαϊκή Ένωση παρατηρείται ένα χάσμα που αγγίζει το 16%, δηλαδή η μέση αμοιβή του γυναικείου φύλου στα 28 κράτη μέλη το 2017 ήταν κατά 16% χαμηλότερη από αυτήν του αντρικού φύλου. Αναλυτικότερα, τη μεγαλύτερη απόκλιση ως προς τις αποδοχές των δυο φύλων κατέχει η Εσθονία με 25,6% και ακολουθεί η Τσεχία με 21,1%, η Γερμανία με 21% και το Ηνωμένο Βασίλειο με 20,8%. Στην Αυστρία και την Σλοβακία η μέση μισθολογική διαφορά των δυο φύλων φτάνει το 19,9% και το 19,8% αντίστοιχα.

Τα χαμηλότερα ποσοστά διαφοράς παρατηρούνται, σύμφωνα πάντα με το διάγραμμα της εικόνας 10, στη Ρουμανία (3,5%), στο Λουξεμβούργο και την Ιταλία (5%). Ακολουθούν, με λίγο πιο ανεβασμένα ποσοστά, το Βέλγιο (6%), η Πολωνία (7,2%) και η Σλοβενία (8%). Στις υπόλοιπες 16 χώρες, τα ποσοστά του μισθολογικού χάσματος κυμαίνονται κάτω από 19% και πάνω από 10% (Eurostat, 2019g).

Η δημόσια και η ιδιωτική απασχόληση είναι μια πιθανή εξήγηση που μπορεί να δοθεί προκειμένου να «δικαιολογηθεί» αυτή η μισθολογική διαφορά στα δυο

<sup>28</sup> Eurostat, 2019i.

φύλα. Ακόμη, η μισθολογική διαφορά μπορεί να εξαρτάται και από άλλες παραμέτρους, όπως η μερική ή η πλήρης απασχόληση και η ηλικία του εργαζομένου. Δυστυχώς, πολύ συχνό αίτιο για τις μισθολογικές διαφορές ανάμεσα στο γυναικείο και το αντρικό φύλο είναι τα στερεότυπα που υπάρχουν στους εργοδότες.

Σύμφωνα με μελέτη του Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για την Ισότητα των Φύλων (EIGE), το χαμηλό μορφωτικό επίπεδο των ανθρώπων αυξάνει την επισφαλή εργασία. Ως «επισφαλής εργασία» ορίζεται το είδος εργασίας στο οποίο ο εργαζόμενος λαμβάνει πολύ χαμηλές αμοιβές, εργάζεται λίγες ώρες (part time) και δεν έχει εξασφαλισμένη ασφάλεια για την εργασία που παρέχει (European Institute for Gender Equality, 2017c, 21, 22). 1 στις 2 γυναίκες (περίπου 45%) με χαμηλά επαγγελματικά προσόντα εργάζονται σε επισφαλείς εργασίες, σε αντίθεση με τον 1 στους 5 άντρες με τα αντίστοιχα προσόντα (περίπου 26%). Το χάσμα ανάμεσα στα 2 φύλα είναι μεγαλύτερο όσο χαμηλότερα είναι τα προσόντα των ανθρώπων. Περιορίζεται, δηλαδή, μέσω του μορφωτικού επιπέδου. Γενικότερα, όμως, το γυναικείο φύλο έχει περισσότερες πιθανότητες να βρεθεί σε επισφαλείς θέσεις εργασίας κατά τη διάρκεια της ζωής του ανεξαρτήτως μορφωτικού επιπέδου. Από τους ανθρώπους που έχουν λάβει την χαμηλότερη μορφή εκπαίδευσης, το 36% των γυναικών και το 16% των αντρών λαμβάνουν και το χαμηλότερο εισόδημα (European Institute for Gender Equality, (2017c), σελ 22-23).

## Συμπεράσματα

Το γυναικείο φύλο αντιμετωπίζει και συνεχίζει δυστυχώς να αντιμετωπίζει έμφυλες διακρίσεις, με διάφορες μορφές. Περιορισμένη συμμετοχή στην πολιτική και σε θέσεις ισχύος, μεροληπτικές και στερεοτυπικές συμπεριφορές, σεξιστικά σχόλια και σεξουαλικές παρενοχλήσεις, μισθολογικές διαφορές, ανισότητα στον καταμερισμό των οικιακών εργασιών, απουσία κοινωνικοοικονομικών δομών που θα διευκολύνουν την ισότητα (Council of Europe, 2018, 10).

Η πρόοδος που έχει επιτευχθεί τις τελευταίες δεκαετίες δε θα πρέπει να θεωρηθεί ως μια γενικευμένη παγκόσμια πρόοδος προς την ισότητα των φύλων. Πιο συγκεκριμένα, η εξέλιξη που εμφανίζεται στις δυτικές κοινωνίες δεν είναι αντίστοιχη των ανατολικών κοινωνιών (κυρίως της Μέσης Ανατολής).

Μέσα από την ιστορική διαδρομή και κρίνοντας από το γεγονός ότι στον 21<sup>ο</sup> αιώνα ακόμα συζητάμε για τα δικαιώματα των δυο φύλων, μπορούμε να συμπεράνουμε ότι η ισότητα ανδρών και γυναικών είναι τυπική και όχι ουσιαστική. Η καθημερινή ζωή του γυναικείου και του αντρικού φύλου διαφέρει, καθώς η ισότητα εξακολουθεί να μην εφαρμόζεται στις πολιτικές. Τα ίσα δικαιώματα πρέπει μέσω της ένταξης της διάστασης του φύλου να εφαρμοστούν σε όλους τους τομείς της καθημερινότητας των δύο φύλων. Πιο συγκεκριμένα, οι πολιτικές του gender mainstreaming πρέπει να εφαρμοστούν στην οικονομική, πολιτική και κοινωνική ζωή των ανθρώπων. Είναι, δηλαδή, ανάγκη για την ευημερία της κοινωνίας να υπάρξει ίση συμμετοχή και εκπροσώπηση των δύο φύλων, καθώς και να υπάρχουν περισσότερες γυναίκες στη διαδικασία λήψης αποφάσεων.

Στόχος αποτελεί να εξαλειφθούν τα κοινωνικά στερεότυπα σε όλους τους τομείς της ζωής. Πρέπει να γίνουν ριζικές αλλαγές στο εκπαιδευτικό σύστημα, ώστε πρώτον να μην αναπαράγονται έμφυλα στερεότυπα και διακρίσεις και δεύτερον να γίνει μια ουσιαστική προσπάθεια προκειμένου να αλλάξει η νοοτροπία και οι αντιλήψεις της κοινωνίας. Ακόμα, πρέπει οι πολιτικές ενσωμάτωσης του φύλου να υιοθετηθούν σε όλους τους τομείς της καθημερινής ζωής των ανθρώπων, προκειμένου όλοι οι άνθρωποι, ανεξαρτήτως φύλου, να απολαμβάνουν τα δικαιώματά τους.

Μια πιο δίκαιη, ισότιμη και δημοκρατική κοινωνία δε θα δημιουργηθεί αυτόματα. Πρέπει να ληφθούν τα κατάλληλα μέτρα από τους αρμόδιους θεσμούς και ταυτόχρονα να υπάρξει μια αλλαγή στις αξίες και τον τρόπο σκέψης των ανθρώπων. Η θέσπιση νομοθεσίας σχετικά με την ισότητα των φύλων σαφώς αποτελεί μια καλή αρχή για να γίνει όντως μια προσπάθεια αναδιοργάνωσης της κοινωνίας. Παρ' όλα αυτά, αυτό που πρέπει να αλλάξει ριζικά είναι οι στερεότυπες αντιλήψεις και οι έμφυλες διακρίσεις που είναι βαθιά ριζωμένες στη σκέψη των ανθρώπων εδώ και αιώνες.

Η Ευρωπαϊκή Ένωση, εδώ και αρκετά χρόνια, μέσα από τα θεσμικά της όργανα ερευνά, αξιολογεί και προτείνει στα κράτη μέλη της να εφαρμόσουν την ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές και τα προγράμματά τους. Η τελευταία δεν αποτελεί αυτοσκοπό, αλλά είναι μια στρατηγική, μια προσέγγιση και ένα μέσο για την επίτευξη του στόχου της ισότητας των φύλων. Μέσω του gender mainstreaming μπορεί να εξασφαλιστεί η βέλτιστη αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού. Σκοπός δεν είναι να εφαρμοστούν θετικά μέτρα αποκλειστικά για τις γυναίκες, αλλά να υπάρξει μια πιο δίκαιη οργάνωση της κοινωνίας, ώστε να μην αδικείται κανένα μέλος της (Commission of the European Communities, 1996, 5).

Οι πολιτικές για την ισότητα οφείλουν να εφαρμοστούν από όλα τα κράτη μέλη. Αυτό μπορεί να γίνει μέσα από τις τοπικές και περιφερειακές αρχές, οι οποίες έχουν σημαντικές αρμοδιότητες λήψης αποφάσεων που επηρεάζουν την καθημερινή ζωή εκατομμύρια ανδρών και γυναικών (Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 2002).

Στην ΕΕ δεν μπορεί να υπάρχει μια ενιαία πολιτική όσον αφορά στην ένταξη της ισότητας των φύλων, καθώς άλλα κράτη μέλη είναι περισσότερο ανεπτυγμένα (οικονομικά και κοινωνικά) και άλλα λιγότερο (Ευρώπη πολλών ταχυτήτων) και παρουσιάζουν ιστορικές και πολιτισμικές διαφορές μεταξύ τους. Αντίθετα, πρέπει οι πολιτικές να προσαρμοστούν στο κάθε κράτος μέλος, το οποίο έχει το δικό του ρυθμό ανάπτυξης. Το κάθε κράτος μέλος, από πλευράς του, θα πρέπει να κάνει μεγάλη προσπάθεια ώστε να επιτευχθεί η πολυπόθητη ισότητα. Φυσικά, αρωγός σε αυτό τον αγώνα θα είναι η Ευρωπαϊκή Ένωση (και τα θεσμικά της όργανα), ορίζοντας τις κατευθυντήριες γραμμές.

Η ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας, η ισότιμη εκπροσώπηση των δυο φύλων στη διαδικασία λήψης αποφάσεων και η μεγαλύτερη εκπροσώπηση των γυναικών σε πολιτικοοικονομικούς και κοινωνικούς φορείς θα έλεγε κανείς ότι είναι κάτι αυτονόητο. Δυστυχώς, όμως, το γυναικείο φύλο εξακολουθεί να έρχεται αντιμέτωπο με ανισότητες και να διεκδικεί τα αυτονόητα δικαιώματά του.

Προκειμένου να δοθεί ουσιαστική λύση στο θεμελιώδες δικαίωμα των ανθρώπων για ίση αμοιβή ανεξαρτήτως φύλου, τα κράτη μέλη πρέπει να απαιτούν από τις εταιρείες και τις επιχειρήσεις να δημοσιεύουν εκθέσεις σχετικά με τις μισθολογικές αμοιβές των υπαλλήλων τους. Η δημοσίευση μισθολογικών στοιχείων προσδίδει διαφάνεια στις οικονομικές απολαβές. Η δημιουργία συλλογικών συμβάσεων μπορεί να βοηθήσει σημαντικά στον καθορισμό των μισθών και τελικά στην ισότητα των αμοιβών. Ακόμη, η κοινωνία των πολιτών πρέπει να συνεργαστεί με συνδικαλιστικές οργανώσεις και κυβερνητικούς οργανισμούς ισότητας των φύλων, ώστε να διαδραματίσουν σημαντικό ρόλο στην ευαισθητοποίηση της κοινής γνώμης σχετικά με τις μισθολογικές ανισότητες μεταξύ των φύλων. Τέλος, η Ευρωπαϊκή Ένωση οφείλει να παρακολουθεί τη σωστή εφαρμογή των νόμων σε όλα τα κράτη μέλη και να επιβάλλει κυρώσεις όπου δεν εφαρμόζονται.

Σύμφωνα με δελτίο τύπου που εξέδωσε το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή θεωρεί ότι, με τον τρέχοντα ρυθμό, θα χρειαστούν άλλα 70 χρόνια για τις γυναίκες να κερδίζουν τα ίδια χρήματα με τους άνδρες, 40 χρόνια μέχρι να μοιραστούν εξίσου οι οικιακές εργασίες, 30 χρόνια μέχρι το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών να είναι 70% και 20 ακόμη χρόνια πριν επιτευχθεί η ισορροπία μεταξύ των δύο φύλων στην πολιτική (European Parliament, 2017a).

Εάν οι ρυθμοί αύξησης των ποσοστών εκπροσώπησης του γυναικείου φύλου συνεχίσουν να αυξάνονται με τον ίδιο αργό και σταθερό ρυθμό, η ουσιαστική ισότητα θα αργήσει πολύ.

Η ισότητα των δυο φύλων δε πρέπει να παραμείνει σε θεωρητικό επίπεδο, δεν πρέπει να αντιμετωπίζεται με τρόπο επιφανειακό. Οι μη δεσμευτικές συστάσεις δεν έχουν αποτελέσματα. Χρειάζονται νομοθετικά μέτρα που θα συνοδεύονται από κυρώσεις.

Προκύπτει, επομένως, το ερώτημα, γιατί το γυναικείο φύλο να συνεχίζει με αγώνες και κινήματα να διεκδικεί θεμελιακά δικαιώματα, τα οποία για τους άνδρες θεωρούνται δεδομένα;

Η κοινωνία έχει να ξεπεράσει ακόμα πολλά εμπόδια που σχετίζονται κυρίως με τα πρότυπα και την αντίληψη που δημιουργεί για τη θέση και τις αρμοδιότητες του κάθε φύλου μέσα σε αυτήν.

## Βιβλιογραφία

### Ξενόγλωσση Βιβλιογραφία

1. Commission Of The European Communities (1995), *Proposal for a Council Decision on the Fourth Medium-Term Community Action Programme on Equal Opportunities for Women and Men (1996-2000)*, COM(95) 381 final, Brussels, διαθέσιμο στο: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ENG/TXT/PDF/?uri=CELEX:51995PC0381&from=EN>
2. Commission of the European Communities (1996), *Communication from the Commission: Incorporating Equal Opportunities for Women and Men into All Community Policies and Activities*, διαθέσιμο στο: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:51996DC0067&from=EN>, ανακτήθηκε στις 11-10-18
3. Commission Of The European Communities (2005), *Communication from the Commission to the Council, the European Parliament and the European Economic and Social Committee: Speeding up progress towards the Millennium Development Goals The European Union's contribution*, COM(2005) 132 final/2, Brussels, διαθέσιμο στο: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52005DC0132&from=EL>, ανακτήθηκε στις 15-7-2018
4. Committee of the Regions (2001), *Opinion of the Committee of the Regions on the "Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions 'Towards a Community framework Strategy on gender equality' (2001-2005)"*, διαθέσιμο στο: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52000AR0233\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52000AR0233(01)&from=EN), ανακτήθηκε στις 13-7-2018
5. Council of Europe (1998), *Gender Mainstreaming: Conceptual framework, methodology and presentation of good practices, Final Report of Activities of the Group of Specialists on Mainstreaming (EG-S-MS)*, Strasbourg: Section on Equality between Women and Men/ Directorate of Human Rights, διαθέσιμο στο: <https://rm.coe.int/0900001680924d53>, ανακτήθηκε στις 11-10-2018
6. Council of Europe (2010), *Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions: Strategy for equality between women and men 2010-2015*, Βρυξέλλες, διαθέσιμο στο: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0491:FIN:EN:PDF>, ανακτήθηκε στις 9-6-2018

7. Council of Europe (2011), *Council of Europe Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence*, Istanbul
8. Council of Europe (2016), *GENDER MAINSTREAMING, Policy Briefs and Council of Europe Activities, INFORMATION DOCUMENT PREPARED BY THE GENDER EQUALITY UNIT*, Third edition: June 2016, διαθέσιμο στο: <https://rm.coe.int/1680630394>, ανακτήθηκε στις 11-10-2018
9. Council of Europe (2018), *Council Of Europe Gender Equality Strategy 2018-2023*, διαθέσιμο στο: <https://rm.coe.int/strategy-en-2018-2023/16807b58eb>, ανακτήθηκε στις 20-6-2018
10. Council of Europe (2019), *The Council of Europe Convention on Preventing and Combating Violence against Women and Domestic Violence (Istanbul Convention): Questions and answers*, διαθέσιμο στο: <https://rm.coe.int/prems-122418-gbr-2574-brochure-questions-istanbul-convention-web-16x16/16808f0b80>, ανακτήθηκε στις 20-05-2019
11. Council of Europe, Treaty Office (n.d), *Chart of signatures and ratifications of Treaty 210: Council of Europe Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence* Status as of 18/09/2018, διαθέσιμο στο: <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/treaty/210/signatures> , ανακτήθηκε στις 18-9-2018
12. Directorate-General for Internal Policies of the Union (European Parliament) , Istituto per la Ricerca Sociale (IRS) (2014), *Gender Mainstreaming in Committees and Delegations of the European Parliament, Study for the FEMM Committee*, EU publications
13. Directorate-General for Internal Policies of the Union (European Parliament) (2019), *Updating of the study on Gender Mainstreaming in Committees and Delegations of the European Parliament*, EU publications
14. European Commission (2015), *Joint Staff Working Document - Gender Equality and Women's Empowerment: Transforming the Lives of Girls and Women through EU External Relations 2016-2020*, Βρυξέλλες, διαθέσιμο στο: [https://ec.europa.eu/europeaid/sites/devco/files/staff-working-document-gender-2016-2020-20150922\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/europeaid/sites/devco/files/staff-working-document-gender-2016-2020-20150922_en.pdf), ανακτήθηκε στις 9-7-2018
15. European Commission (1998), *A Guide To Gender Impact Assessment*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, διαθέσιμο στο: <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/91d046cb-7a57-4092-b5d3-e4fd68097bb2>, ανακτήθηκε στις 19-7-2018
16. European Commission (2010), *EUROPE 2020: A European strategy for smart, sustainable and inclusive growth*, διαθέσιμο στο: <http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/COMPLET%20EN%20BARROSO%20%20%20007%20-%20Europe%202020%20-%20EN%20version.pdf>, ανακτήθηκε στις 10-9-2018



17. European Commission (2012a), *Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on improving the gender balance among non-executive directors of companies listed on stock exchanges and related measures*, COM(2012) 614 final, Brussels, διαθέσιμο στο: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52012PC0614&from=EN>, ανακτήθηκε στις 4-12-2018
18. European Commission (2015), *Strategic engagement for gender equality 2016-2019*, Luxembourg : Publications Office of the European Union, διαθέσιμο στο: [https://ec.europa.eu/anti-trafficking/sites/antitrafficking/files/strategic\\_engagement\\_for\\_gender\\_equality\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/anti-trafficking/sites/antitrafficking/files/strategic_engagement_for_gender_equality_en.pdf), ανακτήθηκε στις 20-6-2018
19. European Commission (2018), *Report on equality between women and men in the EU 2018*, Luxembourg: EU publications, διαθέσιμο στο: <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/950dce57-6222-11e8-ab9c-01aa75ed71a1>, ανακτήθηκε στις 12-1-2019
20. European Commission (n.d.)a, *What is gender-based violence?*, διαθέσιμο στο: [https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-based-violence/what-gender-based-violence\\_en](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-based-violence/what-gender-based-violence_en), ανακτήθηκε στις 12-1-2019
21. European Commission (n.d.)b, *European network of experts on gender equality*, διαθέσιμο στο: [https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/who-we-work-gender-equality/european-network-experts-gender-equality\\_en](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/who-we-work-gender-equality/european-network-experts-gender-equality_en), ανακτήθηκε στις 17-3-2019
22. European Commission (n.d.)c, *High-level group on gender mainstreaming and Advisory committee on equal opportunities for women and men*, διαθέσιμο στο: [https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/who-we-work-gender-equality/high-level-group-gender-mainstreaming-and-advisory-committee-equal-opportunities-women-and-men\\_en](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/who-we-work-gender-equality/high-level-group-gender-mainstreaming-and-advisory-committee-equal-opportunities-women-and-men_en), ανακτήθηκε στις 17-3-2019
23. European Commission, Directorate-General for Justice and Consumers (2016), *Istanbul Convention: combating violence against women, Fact sheet*, διαθέσιμο στο: [https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/factsheet\\_istanbul\\_convention\\_web\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/factsheet_istanbul_convention_web_en.pdf), ανακτήθηκε στις 7-2-2019
24. European Commission: Press and Communication Service (2002), *European Council, Barcelona, 15-16 March 2002. Presidency Conclusions*, διαθέσιμο στο: <http://ec.europa.eu/invest-in->

- [research/pdf/download\\_en/barcelona\\_european\\_council.pdf](http://research/pdf/download_en/barcelona_european_council.pdf), ανακτήθηκε στις 20-5-2019
25. European Communities, European Union (1997), *Treaty of Amsterdam Amending the Treaty on European Union, The Treaties Establishing the European Communities and Related Acts*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, διαθέσιμο στο: <http://www.europarl.europa.eu/topics/treaty/pdf/amst-en.pdf>, ανακτήθηκε στις 23-7-2018
  26. European Council (1994), *Essen European Council Reproduced from the Bulletin of the European Communities No. 12/1994*, Essen, διαθέσιμο στο: [http://aei.pitt.edu/1447/1/Essen\\_Dec\\_1994.pdf](http://aei.pitt.edu/1447/1/Essen_Dec_1994.pdf), ανακτήθηκε στις 30-6-2018
  27. European Disability Forum (2017), *Violence Against Women and Girls: Will Europe Rise Up in 2017?*, διαθέσιμο στο: <http://www.edf-feph.org/newsroom/news/violence-against-women-and-girls-will-europe-rise-2017>
  28. European Equality Law Network (n.d.), *European network of legal experts in gender equality and non-discrimination: About us*, διαθέσιμο στο: <https://www.equalitylaw.eu/about-us>, ανακτήθηκε στις 18-3-2019
  29. European Institute for Gender Equality (2017a), *Cyber violence against women and girls*, EIGE, διαθέσιμο στο: <https://eige.europa.eu/publications/cyber-violence-against-women-and-girls>
  30. European Institute for Gender Equality (2017b), *Gender Equality Index 2017 Measuring gender equality in the European Union 2005-2015*, EU publications
  31. European Institute for Gender Equality (2017c), *Gender, skills and precarious work in the EU Research note*, EIGE, Λιθουανία  
[file:///C:/Users/USER/Downloads/ti\\_pubpdf\\_mh0217250enn\\_pdfweb\\_20170503163908.pdf](file:///C:/Users/USER/Downloads/ti_pubpdf_mh0217250enn_pdfweb_20170503163908.pdf)
  32. European Institute for Gender Equality (n.d.)a, *Glossary & Thesaurus, Gender Perspective*, διαθέσιμο στο: <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1197>, ανακτήθηκε στις 17-7-2018
  33. European Institute for Gender Equality (n.d.)b, *Gender mainstreaming, Institutions and structures: International organizations*, διαθέσιμο στο: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/institutions-and-structures/international-organizations>, ανακτήθηκε στις 13-6-2018
  34. European Institute for Gender Equality (n.d.)c, *Gender Mainstreaming, Concepts and Definitions*, διαθέσιμο στο: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/concepts-and-definitions>, ανακτήθηκε στις 13-10-2018
  35. European Institute for Gender Equality (n.d.)d, *What is gender mainstreaming*, διαθέσιμο στο: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/what-is-gender-mainstreaming>, ανακτήθηκε στις 22-11-2018

36. European Institute for Gender Equality (n.d.), *About EIGE*, διαθέσιμο στο: <https://eige.europa.eu/about>, ανακτήθηκε στις 30-7-2018
37. European Network of Equality Bodies (n.d.), *EQUINET AT A GLANCE*, διαθέσιμο στο: <http://equineteurope.org/equinet-at-a-glance/>, ανακτήθηκε στις 17-3-2019
38. European Parliament Committees (2015), FEMM Women's Rights And Gender Equality, *International Women's Day 2015*, διαθέσιμο στο: <http://www.europarl.europa.eu/committees/en/femm/2015.html>, ανακτήθηκε στις 16-10-2018
39. European Parliament Committees (2016a), FEMM Women's Rights And Gender Equality, *International Women's Day 2016*, διαθέσιμο στο: <http://www.europarl.europa.eu/committees/en/femm/2016.html>, ανακτήθηκε στις 16-10-2018
40. European Parliament Committees (2016b), FEMM Women's Rights And Gender Equality, *Events, 25-11-2015 -The elimination of violence against women: a European challenge*, διαθέσιμο στο: <http://www.europarl.europa.eu/committees/en/femm/events-other.html?id=20151113CHE00211>, ανακτήθηκε στις 15-10-2018
41. European Parliament Committees (2016c), FEMM Women's Rights And Gender Equality, *Events, Make Europe safe from violence: public meeting*, διαθέσιμο στο: <http://www.europarl.europa.eu/committees/en/femm/events-other.html?id=20160621CHE00211>, ανακτήθηκε στις 15-10-2018
42. European Parliament Committees (2018a), FEMM Women's Rights And Gender Equality, *International Women's Day 2018*, διαθέσιμο στο: <http://www.europarl.europa.eu/committees/en/femm/2018.html>, ανακτήθηκε στις 17-10-2018
43. European Parliament Committees (2018b), FEMM Women's Rights And Gender Equality, *International Women's Day 2017*, διαθέσιμο στο: <http://www.europarl.europa.eu/committees/en/femm/2017.html>, ανακτήθηκε στις 17-10-2018
44. European Parliament Committees (2019), FEMM Women's Rights And Gender Equality, *International Women's Day 2019*, διαθέσιμο στο: <http://www.europarl.europa.eu/committees/en/femm/2019.html>, ανακτήθηκε στις 10-5-2019
45. European Parliament Committees (n.d.), *FEMM Women's Rights And Gender Equality*, διαθέσιμο στο: <http://www.europarl.europa.eu/committees/en/femm/home.html>, ανακτήθηκε στις 15-10-2018
46. European Parliament (2011), *Women in the European Parliament*, διαθέσιμο στο:

- [http://www.europarl.europa.eu/RegData/publications/2011/0001/P7\\_PUB%282011%290001\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/publications/2011/0001/P7_PUB%282011%290001_EN.pdf)
47. European Parliament (2014), *Women in the European Parliament International Women's Day 8 March 2014* πρωτοβουλία της Equality and Diversity Unit Directorate-General for Personnel, διαθέσιμο στο: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/publications/2014/0001/P7\\_PUB\(2014\)0001\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/publications/2014/0001/P7_PUB(2014)0001_EN.pdf)
48. European Parliament (2017a), *Step up the fight for equal pay for men and women in the EU, say MEPs*, Δελτίο Τύπου, διαθέσιμο στο: <http://www.europarl.europa.eu/news/el/press-room/20170227IPR64162/step-up-the-fight-for-equal-pay-for-men-and-women-in-the-eu-say-meps>
49. European Parliament (2018c), *Women in the European Parliament*, διαθέσιμο στο: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/publications/2018/0001/P8\\_PUB%282018%290001\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/publications/2018/0001/P8_PUB%282018%290001_EN.pdf), ανακτήθηκε στις 26-2-2019
50. European Parliament (2007), *Details of voting in EP Presidential elections since 1979*, διαθέσιμο στο: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?language=EN&type=IM-PRESS&reference=20070109BKG01804>, ανακτήθηκε στις 19-12-2018
51. European Parliament (2017b), *Women and their roles in rural areas European Parliament resolution of 4 April 2017 on women and their roles in rural areas (2016/2204(INI))*, Strasbourg, διαθέσιμο στο: [http://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2017-0099\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2017-0099_EN.pdf), ανακτήθηκε στις 20-9-2018
52. European Parliament (2017c), *Women in the European Parliament*, διαθέσιμο στο: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/publications/2017/0001/P8\\_PUB%282017%290001\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/publications/2017/0001/P8_PUB%282017%290001_EN.pdf)
53. European Parliament (2018a), *Gender equality in the media sector in the EU*, Strasbourg, 17 April 2018
54. European Parliament (2018b), *REPORT on a European Parliament recommendation to the Council on the EU priorities for the 62nd session of the UN Commission on the Status of Women (2017/2194(INI))*, Committee on Women's Rights and Gender Equality, 5 February 2018, διαθέσιμο στο: [http://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2018-0022\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2018-0022_EN.pdf), ανακτήθηκε στις 20-9-2018
55. European Parliament (2019b), *Press Releases: David Sassoli elected President of the European Parliament*, διαθέσιμο στο: <http://www.europarl.europa.eu/news/en/press->

- [room/20190627IPR55410/david-sassoli-elected-president-of-the-european-parliament](#), ανακτήθηκε στις 7-7-2019
56. European Parliament (2019c), *Press Releases: The new European Parliament Vice-Presidents*, διαθέσιμο στο: <http://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20190627IPR55411/the-new-european-parliament-vice-presidents>, ανακτήθηκε στις 7-7-2019
57. European Parliament (2019d), *Press Releases: EP Quaestors elected, Parliament Bureau complete*, διαθέσιμο στο: <http://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20190704IPR56204/ep-quaestors-elected-parliament-bureau-complete>, ανακτήθηκε στις 7-7-2019
58. European Parliament (2019a), *Gender mainstreaming in the European Parliament*, διαθέσιμο στο: [http://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2019-0010\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2019-0010_EN.pdf), ανακτήθηκε στις 17-02-2019
59. European Parliamentary Research Service (2018), *European Parliament: Facts and Figures*, διαθέσιμο στο: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2018/614733/EPRS\\_BRI\(2018\)614733\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2018/614733/EPRS_BRI(2018)614733_EN.pdf)
60. European Union Agency for Fundamental Rights (FRA) (2014), *Violence against women: an EU-wide survey. Main results report*. Publications Office, Italy
61. European Union Agency for Fundamental Rights (FRA) (2017), *Challenges to women's human rights in the EU: Gender discrimination, sexist hate speech and gender-based violence against women and girls*, Publications Office, Luxembourg
62. European Union (1957), *Treaty of Rome (EEC) Treaty Establishing the European Community Rome*, διαθέσιμο στο: [http://ec.europa.eu/archives/emu\\_history/documents/treaties/rometreaty2.pdf](http://ec.europa.eu/archives/emu_history/documents/treaties/rometreaty2.pdf), ανακτήθηκε στις 15-7-2018
63. European Women's Lobby (2015a), *HERSTORY: 25 years of European Women's Lobby, June 12, 2015*, διαθέσιμο στο: <https://womenlobby.org/25-years-of-European-Women-s-Lobby?lang=en>, ανακτήθηκε στις 9-1-2019
64. European Women's Lobby (2015b), *Together For A Feminist Europe, Strategic Framework 2016 - 2020 European Women's Lobby*, Brussels, διαθέσιμο στο: [https://womenlobby.org/IMG/pdf/european\\_women\\_s\\_lobby\\_strategic\\_framework\\_2016-2020.pdf](https://womenlobby.org/IMG/pdf/european_women_s_lobby_strategic_framework_2016-2020.pdf), ανακτήθηκε στις 9-1-2019
65. Eurostat (2019a), *Gender pay gap statistics*, διαθέσιμο στο: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender\\_pay\\_gap\\_statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics)

66. Eurostat (2019b), Women in EU parliament and governments, διαθέσιμο στο: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/EDN-20190306-2>
67. Eurostat (2019c), *8 March 2019: International Women's Day: Only 1 manager out of 3 in the EU is a woman..... even less in senior management positions*, Eurostat Press Office, διαθέσιμο στο: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/9643473/3-07032019-BP-EN.pdf/e7f12d4b-facb-4d3b-984f-bfea6b39bb72>, ανακτήθηκε στις 15-4-2019
68. International Labour Organization (ILO) (1951), *Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100)*, διαθέσιμο στο: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---declaration/documents/publication/wcms\\_decl\\_fs\\_84\\_en.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_84_en.pdf), ανακτήθηκε στις 22-7-2018
69. Me Too (n.d.), *History and Vision*, διαθέσιμο στο: <https://metoomvmt.org/about/>, ανακτήθηκε στις 24-5-2019
70. Official Journal of the European Union (2006), *Regulation (EC) No 1922/2006 Of The European Parliament And Of The Council of 20 December 2006 on establishing a European Institute for Gender Equality*, Brussels, διαθέσιμο στο: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006R1922&from=GA>, ανακτήθηκε στις 30-7-2018
71. Planned Parenthood (n.d.), *What's intersex?*, διαθέσιμο στο: <https://www.plannedparenthood.org/learn/sexual-orientation-gender/gender-gender-identity/whats-intersex>, ανακτήθηκε στις 12-10-2018
72. Squires J. (1999), *Gender in Political Theory*, UK, Policy Press
73. Time's Up (n.d.), *History*, διαθέσιμο στο: <https://www.timesupnow.com/history>, ανακτήθηκε στις 24-5-2019
74. UN Women (2000), *Five-year Review of the implementation of the Beijing Declaration and Platform for Action (Beijing + 5) held in the General Assembly, 5 - 9 June 2000*, διαθέσιμο στο: <https://www.un.org/womenwatch/daw/followup/beijing+5.htm>, ανακτήθηκε στις 6-8-2018
75. UN Women (2015), *Political Declaration on the Occasion of the Twentieth Anniversary of the Fourth World Conference on Women, Commission on the Status of Women 9–20 March 2015 (CSW59 / Beijing+20)*, διαθέσιμο στο: <http://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/csw/59/declaration-en.pdf?la=en&vs=4833>, ανακτήθηκε στις 7-8-2018
76. UN Women (n.d.), *Commission on the Status of Women*, διαθέσιμο στο: <http://www.unwomen.org/en/csw>, ανακτήθηκε στις 17-6-2018

77. United Nations Economic and Social Council (2006), *Commission on the Status of Women, Report on the fiftieth session (22 March 2005, 27 February-10 March and 16 March 2006) Supp. No.7 E/2006/27*, Official Record, New York
78. United Nations Economic and Social Council (2009), *Commission on the Status of Women, Report on the fifty-third session (2-13 March 2009) Supp. No.7, E/2009/27*, Official Record, New York
79. United Nations Economic and Social Council (2013), *Mainstreaming a gender perspective into all policies and programmes in the United Nations system, E/RES/2013/16*, διαθέσιμο στο:  
[https://www.un.org/ga/search/view\\_doc.asp?symbol=E/RES/2013/16](https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=E/RES/2013/16), ανακτήθηκε στις 25-10-2018
80. United Nations General Assembly (1948), *Universal Declaration of Human Rights, 217 A (III)*, New York: United Nations, διαθέσιμο στο:  
[https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR\\_Translations/eng.pdf](https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/eng.pdf), ανακτήθηκε στις 6-6-2018
81. United Nations General Assembly (1997), *GENDER MAINSTREAMING: Extract from REPORT OF THE ECONOMIC AND SOCIAL COUNCIL FOR 1997 (A/52/3, 18 September 1997), Chapter IV*, διαθέσιμο στο:  
<https://www.un.org/womenwatch/daw/csw/GMS.PDF>, ανακτήθηκε στις 11-10-2018
82. United Nations General Assembly (1953), *Convention on the Political Rights of Women*, New York, διαθέσιμο στο:  
[http://www.un.org.ua/images/Convention\\_on\\_the\\_Political\\_Rights\\_of\\_Women\\_eng1.pdf](http://www.un.org.ua/images/Convention_on_the_Political_Rights_of_Women_eng1.pdf), ανακτήθηκε στις 10-6-2018
83. United Nations General Assembly (1979), *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women*, διαθέσιμο στο:  
<https://www.ohchr.org/Documents/ProfessionalInterest/cedaw.pdf>, ανακτήθηκε στις 5-6-2018
84. United Nations General Assembly (1999), *Optional Protocol to the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women*, New York, διαθέσιμο στο:  
[https://treaties.un.org/doc/Treaties/1999/10/19991006%2005-18%20AM/Ch\\_IV\\_8\\_bp.pdf](https://treaties.un.org/doc/Treaties/1999/10/19991006%2005-18%20AM/Ch_IV_8_bp.pdf), ανακτήθηκε στις 6-6-2018
85. United Nations General Assembly (2015), *Transforming our world : the 2030 Agenda for Sustainable Development, A/RES/70/1*, διαθέσιμο στο:  
[https://www.un.org/ga/search/view\\_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=E](https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=E), ανακτήθηκε στις 29-10-2018
86. United Nations Statistics (2015), *Gender Statistics Manual: Integrating a gender perspective into statistics, Glossary of Terms*, διαθέσιμο στο:

- <https://unstats.un.org/unsd/genderstatmanual/Glossary.ashx>, ανακτήθηκε στις 29-5-2019
87. United Nations Treaty Collection (n.d.)a, *Status of Treaties, CHAPTER IV: HUMAN RIGHTS, 8. b Optional Protocol to the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women*, διαθέσιμο στο: [https://treaties.un.org/pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg\\_no=IV-8-b&chapter=4&clang=en](https://treaties.un.org/pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg_no=IV-8-b&chapter=4&clang=en), ανακτήθηκε στις 6-6-2018
88. United Nations Treaty Collection (n.d)b, *Status of Treaties, CHAPTER IV: HUMAN RIGHTS, 8. Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women*, διαθέσιμο στο: [https://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg\\_no=IV-8&chapter=4&lang=en](https://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg_no=IV-8&chapter=4&lang=en), ανακτήθηκε στις 5-6-2018
89. World Health Organization (2011), *Gender mainstreaming for health managers: a practical approach, Participant's notes*, Geneva, World Health Organization
90. World Health Organization (n.d.)a, *Gender, equity and human rights*, Διαθέσιμο στο: <https://www.who.int/gender-equity-rights/understanding/gender-definition/en>, ανακτήθηκε στις 26-5-2019
91. World Health Organization (n.d.)b, *Genomic resource centre, Gender and Genetics*, διαθέσιμο στο: <https://www.who.int/genomics/gender/en/index1.html?fbclid=IwAR0uXGmsd5cpD TL4iOmQm2uVKnRF0xl-qvkFelU4D6vQjop-xj-7WegNFjg>, ανακτήθηκε στις 26-5 - 2019

## Ελληνική Βιβλιογραφία

1. Γκερμόση Β., Μοσχοβάκου Ν., Παπαγιαννοπούλου Μ. (2017), *Οδηγός για την Ένταξη της Διάστασης του Φύλου στις Οργανώσεις της Κοινωνίας των Πολιτών*, Αθήνα, Ίδρυμα Μποδοσάκη
2. Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης (2005), *Γνωμοδότηση της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής με θέμα : «Πεκίνο, 10 χρόνια μετά: αξιολόγηση της προόδου που έχει καταγραφεί στην Ευρώπη και τις αναπτυσσόμενες χώρες στα θέματα της ισότητας ανδρών και γυναικών» (2005/C 221/11)*, διαθέσιμο στο: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2005:221:0046:0051:EL:PDF>, ανακτήθηκε στις 21-7-2018
3. Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης (2012), *Ενοποιημένη απόδοση της Συνθήκης για τη Λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης, C 326/47*, διαθέσιμο στο: <https://eur-lex.europa.eu/legal->



- [content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012E/TXT&from=EL](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012E/TXT&from=EL), ανακτήθηκε στις 23-7-2018
4. Επίσημη Εφημερίδα των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (1975), *Οδηγία 75/117/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 10<sup>ης</sup> Φεβρουαρίου 1975 περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών των κρατών μελών που αφορούν την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των αμοιβών μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών*, διαθέσιμο στο: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:31975L0117&from=EL>, ανακτήθηκε στις 29-7-2018
  5. Επίσημη Εφημερίδα των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (1976), *Οδηγία 76/207/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 9<sup>ης</sup> Φεβρουαρίου 1976 περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως ανδρών και γυναικών, όσον αφορά την πρόσβαση σε απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας*, διαθέσιμο στο: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:31976L0207&from=EL>, ανακτήθηκε στις 28-7-2018
  6. Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (2006), *Ανακοίνωση της Επιτροπής στο Συμβούλιο, στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, στην Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και στην Επιτροπή των Περιφερειών: Χάρτης πορείας για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών 2006-2010 {SEC(2006) 275}*, COM(2006) 92 τελικό, Βρυξέλλες, διαθέσιμο στο: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52006DC0092&from=EL>, ανακτήθηκε στις 27-7-2018
  7. Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (2002), *Έκθεση της Επιτροπής στο Συμβούλιο, στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, στην Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και στην Επιτροπή των Περιφερειών Ετήσια έκθεση για τις ίσες ευκαιρίες γυναικών και ανδρών στην Ευρωπαϊκή Ένωση 2001*, COM(2002) 258 τελικό, Βρυξέλλες, διαθέσιμο στο: <http://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2002/EL/1-2002-258-EL-F1-1.Pdf>, ανακτήθηκε στις 26-5-2019
  8. Μακρής Σ. (2015), *Φεμινισμός και Δημοκρατία: Από τη Mary Wollstonecraft στην Judith Butler*, Θεσσαλονίκη, ΕΝΕΚΕΝ
  9. Μπράισον Β., μτφ Πανάγου Ε. (2005), *Φεμινιστική Πολιτική Θεωρία*, Αθήνα, ΜΕΤΑΙΧΜΙΟ
  10. Ντε Μπουβουάρ Σ., μτφ Κωνσταντίνου Τ. (2008), *Το δεύτερο φύλο*, Αθήνα, ΜΕΤΑΙΧΜΙΟ
  11. Συμβούλιο της Ευρώπης (1991), *Ψήφισμα του Συμβουλίου της 21ης Μαΐου 1991 σχετικά με το τρίτο μεσοπρόθεσμο πρόγραμμα κοινοτικής δράσης για την ισότητα ευκαιριών μεταξύ γυναικών και ανδρών (1991-1995)*, Επίσημη Εφημερίδα αριθ. C 142 της 31/05/1991, διαθέσιμο στο: [97](https://eur-</a></li></ol></div><div data-bbox=)

- [lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/HTML/?uri=CELEX:31991Y0531\(01\)&from=ENG](https://lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/HTML/?uri=CELEX:31991Y0531(01)&from=ENG), ανακτήθηκε στις 25-7-2018
12. Συμβούλιο της Ευρώπης (2000), *Πέμπτο κοινοτικό πρόγραμμα δράσης για την παροχή ίσων ευκαιριών (2001-2006)*, Απόφαση 2001/51/ΕΚ, διαθέσιμο στο: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac10904>, ανακτήθηκε στις 23-7-2018

### Εικόνες- Πίνακες:

1. European Parliament, (2019e), *2019 European Election Results*, διαθέσιμο στο: <https://election-results.eu/mep-gender-balance/2019-2024/>, ανακτήθηκε στις 9-7-2019
2. Eurostat (2019d), *Seats held by women in national parliaments and governments (source: EIGE)*, Κωδικός Πίνακα Δεδομένων: sdg\_05\_50, διαθέσιμο στο: [https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&rcode=sdg\\_05\\_50&language=en&tableSelection=2](https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&rcode=sdg_05_50&language=en&tableSelection=2)
3. Eurostat (2019e), *Gender employment gap*, Κωδικός Πίνακα Δεδομένων: tesem060, διαθέσιμο στο: <https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=en&rcode=tesem060>
4. Eurostat (2019), *Gender employment gap*, διαθέσιμο στο: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/EDN-20190307-1?inheritRedirect=true&redirect=%2Feurostat%2Fweb%2Fmain>
5. Eurostat (2019f), *Tertiary education attainment and gender gap, 2017*, Κωδικός Πίνακα Δεδομένων: edat\_ifse\_03, διαθέσιμο στο: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Tertiary\\_education\\_attainment\\_and\\_gender\\_gap\\_2017.png](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Tertiary_education_attainment_and_gender_gap_2017.png) και Πίνακας [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=sdg\\_04\\_10&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=sdg_04_10&lang=en)
6. Eurostat (2019g), *Gender pay gap in unadjusted form*, Πίνακας κωδικός: sdg\_05\_20, διαθέσιμο στο: [https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&rcode=sdg\\_05\\_20&plugin=1](https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&rcode=sdg_05_20&plugin=1)
7. Eurostat (2019h), *Tertiary educational attainment by sex, % of population aged 30 to 34*, Κωδικός Πίνακα Δεδομένων: sdg\_04\_20, διαθέσιμο στο: [https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&rcode=sdg\\_04\\_20&language=en](https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&rcode=sdg_04_20&language=en)
8. Eurostat (2019i), *Gender overall earnings gap, 2014 (%)*, Κωδικός Πίνακα Δεδομένων: teqges01, διαθέσιμο στο: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Gender\\_overall\\_earnings\\_gap\\_2014\\_\(%25\).png](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Gender_overall_earnings_gap_2014_(%25).png)