



LAW CLINIC ON INTERNATIONAL LAW
ΜΑΙΟΣ 2022



**ΤΑ ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ
ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ**

**ΤΩΝ
ΓΥΝΑΙΚΩΝ**

ΣΤΗΝ

ΕΥΡΩΠΗ

ΟΜΑΔΑ Γ
ΒΑΣΙΛΕΙΑΔΟΥ ΟΥΡΑΝΙΑ
ΙΩΑΝΝΙΔΟΥ ΕΛΙΣΑΒΕΤ
ΠΑΠΑΝΔΙΟΠΟΥΛΟΥ ΑΛΕΞΙΑ
ΡΑΡΡΗ ΕΥΔΟΞΙΑ

Η Πνευματική Ιδιοκτησία αποκτάται χωρίς καμία διατύπωση και χωρίς την ανάγκη ρήτηρας απαγορευτικής των προσβολών της. Επισημαίνεται πάντως ότι κατά τον Ν.2121/1993 (όπως έχει τροποποιηθεί και ισχύει σήμερα) και τη Διεθνή Σύμβαση της Βέρνης (που έχει κυρωθεί με τον Ν.100/1975) απαγορεύεται η αναδημοσίευση και γενικά η αναπαραγωγή του παρόντος έργου, η αποθήκευσή του σε βάση δεδομένων, η αναμετάδοσή του σε ηλεκτρονική ή μηχανική ή οποιαδήποτε άλλη μορφή, η φωτοανατύπωσή του και η ηχογράφησης του με οποιονδήποτε τρόπο, τμηματικά ή περιληπτικά, στο πρωτότυπο ή σε μετάφραση ή άλλη διασκευή χωρίς τη γραπτή άδεια του εκδότη, The Law Project (TLP).

Copyright©2022, The Law Project (TLP)

Πρόλογος

Η παρούσα μελέτη συνιστά το αποτέλεσμα της έρευνας που διεξήχθη στα πλαίσια του δεύτερου Law Clinic on International Law, θεσμό που αποτελεί πυρήνα της δράσης του The Law Project. Κατά τη διάρκεια του Law Clinic, οι συμμετέχοντες, αφού χωρίστηκαν σε τρεις επιμέρους ομάδες, είχαν την ευκαιρία να ερευνήσουν πάνω σε μία εξαιρετικά επίκαιρη και ενδιαφέρουσα θεματική του Διεθνούς Δικαίου που δεν είναι άλλη από «**Τα Δικαιώματα των γυναικών στην Ευρώπη στον εργασιακό χώρο**».

Διαβάζοντας κανείς την μελέτη θα διαπιστώσει πληθώρα αναδυόμενων νομικών ζητημάτων που χρήζουν προσεκτικής εξέτασης. Ειδικότερα, όλοι οι συμμετέχοντες κατά την έρευνά τους κατάφεραν να εντοπίσουν επιτυχώς το ισχύον νομικό πλαίσιο και να αναζητήσουν την αποτελεσματικότητα ή μη κατά την εφαρμογή του, θέτοντας εύστοχα ερευνητικά ερωτήματα.

Προχωρώντας οι εργασίες του Law Clinic, με χαρά διαπιστώσαμε την συνέπεια και την επιμέλεια του συνόλου των συμμετεχόντων, οι οποίοι μέρα με τη μέρα εξελίσσονταν και βελτιώνονταν, χωρίς να επαναπαύονται, καταβάλλοντας πάντα προσπάθεια για το καλύτερο δυνατό αποτέλεσμα. Ευελπιστούμε με τη σειρά μας, να σταθήκαμε αντάξιοι των περιστάσεων και να καταφέραμε να τους συνδράμουμε στο εξαιρετικό αυτό έργο τους.

Ωστόσο, τίποτα δεν θα ήταν το ίδιο χωρίς την καταλυτική συμβολή των ακαδημαϊκών μας συνεργατών και συγκεκριμένα της κ. Μαρίας – Λουίζας Δεύτευ (Δικηγόρου ΔΝ, Μεταδιδακτορικής Ερευνήτριας Athens PIL), της κ. Μυρτώ Σταυρίδη (Δικηγόρου, LLM) και του κ. Βασίλειου Σωτηρόπουλου (Δικηγόρου, Μέλους της Εθνικής Επιτροπής για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου), τους οποίους και ευχαριστούμε θερμά.

Αθήνα, Μάιος 2022

Η Συντονίστρια,
Παναγιώτα Μητράκου
(*Ασκούμενη Δικηγόρος Αθηνών, LLB Νομικής ΕΚΠΑ*)

Οι Directors Επικοινωνίας,
Αντώνης Σακελλαρίου
(*Ασκούμενος Δικηγόρος Αθηνών, LLB Νομικής ΕΚΠΑ*)

Αγγελική Κωνσταντάρα
(*LLB Νομικής ΕΚΠΑ*)

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

ΓΕΝΙΚΗ ΕΙΣΑΓΩΓΗ	6
1.1 Ισότητα των φύλων: Από το χθες μέχρι το σήμερα	6
1.1.1 Διεθνές Επίπεδο	6
1.1.2 Ευρωπαϊκό Επίπεδο	7
1.2 Βασικές έννοιες	8
A. ΙΣΟΤΗΤΑ ΕΥΚΑΙΡΙΩΝ ΣΤΗΝ ΠΡΟΣΒΑΣΗ ΚΑΙ ΑΝΕΛΙΞΗ	8
1. Ανάλυση νομοθετικού πλαισίου και νομολογιακά παραδείγματα	8
1.1 Διεθνές Επίπεδο	9
1.1.1 Σύμβαση για την Εξάλειψη Όλων των Μορφών Διακρίσεων Κατά των Γυναικών (CEDAW)	9
1.1.2 Συμβάσεις υπό το πρίσμα της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας	11
1.1.3 Διεθνές Σύμφωνο για τα Οικονομικά Κοινωνικά και Μορφωτικά Δικαιώματα (ICESCR)	13
1.2 Ευρωπαϊκό Επίπεδο	14
1.2.1 Ευρωπαϊκή Σύμβαση των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου (ECHR)	14
1.2.2 Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης (ESC)	16
2. Υποσυμπέρασμα	18
B. ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΗ ΙΣΟΤΗΤΑ	18
1. Εισαγωγή	18
2. Ανάλυση νομοθετικού πλαισίου και νομολογιακά παραδείγματα	19
2.1 Διεθνές Επίπεδο	19
2.1.1 Σύμβαση για την Εξάλειψη Όλων των Μορφών Διακρίσεων κατά των Γυναικών (CEDAW)	19
2.1.2 Συμβάσεις υπό το πρίσμα της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας	19
2.1.2.1 Σύμβαση περί Ίσης Αμοιβής μεταξύ Ανδρών και Γυναικών για Εργασία Ίσης Αξίας (C100)	19
2.1.3 Διεθνές Σύμφωνο για τα Οικονομικά Κοινωνικά και Μορφωτικά Δικαιώματα	23
2.2 Ευρωπαϊκό Επίπεδο	24
2.2.1 Ευρωπαϊκή Σύμβαση των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου	24
2.2.2 Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης	26
3. Υποσυμπέρασμα	28
Γ. ΠΡΑΞΕΙΣ ΠΡΟΣΒΟΛΗΣ ΤΗΣ ΓΕΝΕΤΗΣΙΑΣ ΕΛΕΥΘΕΡΙΑΣ ΣΕ ΒΑΡΟΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΧΩΡΟ	29
1. Εισαγωγή	29
2. Ανάλυση νομοθετικού πλαισίου και νομολογιακά παραδείγματα	29
2.1 Διεθνές Επίπεδο	29

2.1.1 Σύμβαση για την Εξάλειψη Όλων των Μορφών Διακρίσεων κατά των Γυναικών (CEDAW)	29
2.1.2 Συμβάσεις υπό το πρίσμα της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας	31
2.1.2.1 Σύμβαση για την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο (C190)	31
2.2 Ευρωπαϊκό Επίπεδο	33
2.2.1 Ευρωπαϊκή Σύμβαση Δικαιωμάτων του Ανθρώπου	33
2.2.2 Σύμβαση για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών και της ενδοοικογενειακής βίας	36
2.2.3 Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης	38
3. Υποσυμπέρασμα	39
ΓΕΝΙΚΟ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ	39
Α) Θέσπιση ειδικής νομοθεσίας:	41
Β) Θεσμικές αλλαγές:	42
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	43
Συνθήκες:	43
Αποφάσεις:	43
Γενικές Συστάσεις και Παρατηρήσεις:	45
Συμπεράσματα Επιτροπών:	46
Βιβλία:	46
Μελέτες:	48
Δικτυογραφία:	47

ΓΕΝΙΚΗ ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Ισότητα των φύλων: μία θεματική πολυσυζητημένη και πολυεπίπεδη. Η πρώτη σκέψη που αναδύθηκε στο μυαλό μας όταν συζητήσαμε για γυναικεία δικαιώματα, ήταν η συνεχής διάκριση που υφίστανται οι γυναίκες στον τομέα της εργασίας. Αυτή η θεματική, τόσο επίκαιρη όσο και πλούσια σε νομοθετικό επίπεδο, θα μας απασχολήσει στην παρούσα νομική εργασία. Μέσα από την ανάλυση του πολυδιάστατου νομοθετικού πλαισίου που προσδίδει τη θεωρητική νότα, καθώς και μέσα από την έρευνα της νομολογίας που μαρτυρεί την εν τοις πράγμασι κατάσταση, θα αποδομήσουμε το *status* των γυναικείων εργασιακών δικαιωμάτων στην Ευρώπη.¹

Ξεκινώντας, λοιπόν, από την ιστορική βάση της αρχής της ισότητας θα σκιαγραφήσουμε την πορεία της προστασίας των γυναικείων δικαιωμάτων και συνάμα θα έρθουμε σε μία πρώτη επαφή με τις βασικές συμβάσεις που θα μας απασχολήσουν. Θα εξετάσουμε την ουσία του ζητήματος, επικεντρώνοντας την προσοχή μας στις εξής επιμέρους θεματικές: **A) Ισότητα Ευκαιριών** αναφορικά με την πρόσβαση και ανέλιξη στην εργασία, **B) Μισθολογική Ισότητα** και **Γ) Πράξεις προσβολής της γενετήσιας ελευθερίας** σε βάρος των γυναικών στον εργασιακό χώρο. Για την πληρέστερη νομική έρευνα θα αναλύσουμε το νομοθετικό πλαίσιο εμπλουτίζοντάς το με νομολογιακά (και οιονεί νομολογιακά) παραδείγματα που θα μας διαφωτίσουν στα εξής ερωτήματα:

Πόσο μεγάλο είναι το χάσμα μεταξύ του θεωρητικού νομοθετικού πλαισίου και της πραγματικής κατάστασης στην ισότητα των εργασιακών δικαιωμάτων; Πώς αντιμετωπίζουν τα δικαιοδοτικά και οιονεί δικαιοδοτικά όργανα τις παραβιάσεις των νομοθετικών διατάξεων και τα εμπόδια που ανακύπτουν στην προσπάθεια τους αυτή;

1.1 Ισότητα των φύλων: Από το χθες μέχρι το σήμερα

1.1.1 Διεθνές Επίπεδο

Η πρώτη ιστορικά και η μεγαλύτερου βεληνεκούς αναφορά στην ισότητα των φύλων σημειώνεται στον Καταστατικό Χάρτη των Ηνωμένων Εθνών το 1945 με την εισαγωγή της φράσης «*ίσα δικαιώματα ανδρών και γυναικών*».² Το 1948 ακολούθησε η «**Οικουμενική Διακήρυξη των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων**» (εφεξής «ΟΔΔΑ»)³. Συνακολούθως, το 1966 η Γενική Συνέλευση των Ηνωμένων Εθνών, υιοθέτησε δύο Διεθνή Σύμφωνα, το «**Διεθνές Σύμφωνο για τα Ατομικά και Πολιτικά Δικαιώματα**» και το «**Διεθνές Σύμφωνο για τα Οικονομικά Κοινωνικά και Μορφωτικά Δικαιώματα**» με την υποχρέωση να «*εγγυώνται ότι τα δικαιώματα που αναγνωρίζονται θα ασκούνται χωρίς διακρίσεις κάθε είδους...*».⁴

¹ Η Ευρώπη, χρησιμοποιείται με καθαρά γεωγραφική έννοια.

² Καταστατικός Χάρτης των Ηνωμένων Εθνών, 1945, προοίμιο «*Να διακηρύξουμε και πάλι την πίστη μας στα θεμελιώδη ανθρώπινα δικαιώματα, στην αξιοπρέπεια και στην αξία του ανθρώπου, στα ίσα δικαιώματα ανδρών και γυναικών και μεγάλων και μικρών εθνών*».

³ Οικουμενική Διακήρυξη των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, 1948, άρ.2

⁴ Διεθνές Σύμφωνο για τα Οικονομικά, Κοινωνικά και Μορφωτικά Δικαιώματα 1966, άρ.2 §2

Κορωνίδα της προστασίας των δικαιωμάτων των γυναικών αποτελεί η «**Σύμβαση για την Εξάλειψη όλων των Μορφών Διακρίσεων κατά των Γυναικών**», (εφεξής «CEDAW»), γνωστή και ως «Διεθνής Διακήρυξη των γυναικείων δικαιωμάτων» που υιοθετήθηκε το 1979 από την Γενική Συνέλευση των Ηνωμένων Εθνών. Η Σύμβαση προσδίδει στο όρο «διακρίσεις», μία ευρύτητα: κάθε περιορισμός, αποκλεισμός ή διάκριση που έχει ως αποτέλεσμα να στερούνται οι γυναίκες την απόλαυση των δικαιωμάτων.⁵ Σε αυτό το σημείο η CEDAW, διαφοροποιείται από τα υπόλοιπα διεθνή νομικά κείμενα, καθώς η ευρύτητα του όρου «διακρίσεις» συνάμα με την λεπτομερή παράθεση των υποχρεώσεων των κρατών, δημιουργούν ένα νομικό πλαίσιο που θα θέσει τα θεμέλια για ουσιαστική και όχι απλώς τυπική ισότητα.⁶

1.1.2 Ευρωπαϊκό Επίπεδο

Σε περιφερειακό επίπεδο, και δη σε Ευρωπαϊκό η προστασία των γυναικών αποτελεί κεντρική θεματική πληθώρας κειμένων που έχουν υιοθετηθεί από το Συμβούλιο της Ευρώπης. Τρία είναι τα θεμελιώδη κείμενα σχετικά με την ισότητα των φύλων:

- 1) Η «**Ευρωπαϊκή Σύμβαση Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων**», (εφεξής «ΕΣΔΑ») θεσπίστηκε το 1950 και αποτελεί πρωταρχικό κείμενο για την προστασία των δικαιωμάτων στην Ευρώπη καθώς διαθέτει το δικό της δικαιοδοτικό όργανο, το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου (εφεξής «ΕΔΔΑ»), αρμόδιο για τη συμμόρφωση των κρατών-μελών με τη συνθήκη. Η απαγόρευση των διακρίσεων θεσπίστηκε το 1950 και κατοχυρώνεται με το άρ. 14, ενώ 50 χρόνια αργότερα, το 2000 θεσπίστηκε το άρ. 1 (γενική απαγόρευση των διακρίσεων) του Πρωτοκόλλου αριθ. 12 της Σύμβασης, με παρόμοιο περιεχόμενο.
- 2) Το 1961 κατοχυρώθηκε ο «**Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης**», ενώ το 1996 θεσπίστηκε ο «**Αναθεωρημένος Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης**» σε μία προσπάθεια ενοποίησης του Χάρτη (1966) και των Πρόσθετων Πρωτοκόλλων του, διευρύνοντας την λίστα των προστατευόμενων δικαιωμάτων.⁷ Στο Μέρος V άρ. Ε, εισάγεται μία γενική ρήτρα - βασιζόμενη στο άρ. 14 της ΕΣΔΑ- απαγορεύοντας κάθε είδους διάκριση στα δικαιώματα που προασπίζει, βασισμένη στο φύλο. Τονίζει φυσικά, πως κάθε διαφορετική μεταχείριση που πηγάζει αποκλειστικά και μόνο από αντικειμενικά κριτήρια, δεν μπορεί να θεωρηθεί δυσμενής και άρα μη θεμιτή.
- 3) Η «**Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών και της ενδοοικογενειακής βίας**», υιοθετήθηκε από το Συμβούλιο της Ευρώπης το 2011, τέθηκε σε ισχύ το 2014. Αποτελεί το πρώτο διεθνώς νομικά δεσμευτικό κείμενο του είδους του. Οι κυβερνήσεις που την έχουν κυρώσει οφείλουν να ακολουθούν δεσμευτικά κριτήρια όσον αφορά την πρόληψη της έμφυλης βίας, την προστασία των θυμάτων και την παραπομπή των δραστών στη δικαιοσύνη.

5 ANU Saksena, 'CEDAW: Mandate for Substantive Equality' [2007] 14(3) Indian Journal of Gender Studies <<http://dx.doi.org/10.1177/097152150701400306>> accessed 21 April 2022

6 *ομοίως*

7 Συνολικά 43 χώρες έχουν επικυρώσει τον ΕΚΧ, εκ των οποίων οι 36 έχουν επικυρώσει τον Αναθεωρημένο.

1.2 Βασικές έννοιες

Φύλο (gender): Σύμφωνα με το άρ. 3 της Σύμβασης της Κωνσταντινούπολης, ως φύλο ορίζονται οι κοινωνικά κατασκευασμένοι ρόλοι, συμπεριφορές, δραστηριότητες και χαρακτηριστικά που μια δεδομένη κοινωνία θεωρεί κατάλληλα για τις γυναίκες και τους άνδρες.⁸ Γενικά αλλά και στην παρούσα έρευνα θα θεωρείται ως γυναίκα κάθε άτομο στο οποίο είτε αποδίδεται γυναικείο φύλο κατά τη γέννηση είτε αυτοπροσδιορίζεται ως γυναίκα, λόγω χάρη τα διεμφυλικά άτομα.⁹ Θα γίνεται, λοιπόν, αναφορά στο λεγόμενο «κοινωνικό φύλο», το οποίο αντιδιαστέλλεται από το «βιολογικό φύλο» που, σύμφωνα με τον Παγκόσμιο Οργανισμό Υγείας, αναφέρεται στα διαφορετικά βιολογικά και φυσιολογικά χαρακτηριστικά των ανδρών και των γυναικών, όπως τα αναπαραγωγικά όργανα, τα χρωμοσώματα, οι ορμόνες κ.λπ. Επομένως, το κοινωνικό φύλο (gender) χρησιμοποιείται για να περιγράψει τα χαρακτηριστικά των γυναικών και των ανδρών που είναι κοινωνικά κατασκευασμένα, ενώ το βιολογικό φύλο (sex) αναφέρεται σε εκείνα που καθορίζονται βιολογικά.¹⁰

Έμφυλες διακρίσεις (διακρίσεις λόγω φύλου): Κάθε διάκριση, αποκλεισμός ή περιορισμός που γίνεται με βάση το φύλο και έχει ως αποτέλεσμα ή σκοπό να μειώσει ή να ακυρώσει την αναγνώριση, την απόλαυση ή την άσκηση από τις γυναίκες, ανεξάρτητα από την οικογενειακή τους κατάσταση, με βάση την ισότητα ανδρών και γυναικών, των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και των θεμελιωδών ελευθεριών στον πολιτικό, οικονομικό, κοινωνικό, πολιτιστικό, αστικό ή οποιοδήποτε άλλο τομέα.¹¹

Έμφυλη ισότητα (Ισότητα των Φύλων) : Αναφέρεται στα ίσα δικαιώματα, τις ευθύνες και τις ευκαιρίες των γυναικών και των ανδρών, των κοριτσιών και των αγοριών. Η ισότητα των φύλων πρέπει να συνεπάγεται ότι λαμβάνονται υπόψη τα συμφέροντα, οι ανάγκες και οι προτεραιότητες τόσο των γυναικών όσο και των ανδρών, αναγνωρίζοντας την ποικιλομορφία των διαφόρων ομάδων γυναικών και ανδρών. Η ισότητα των φύλων δεν είναι γυναικείο ζήτημα, αλλά πρέπει να αφορά και να εμπλέκει πλήρως τόσο τους άνδρες όσο και τις γυναίκες.¹²

8 Σύμβαση Του Συμβουλίου Της Ευρώπης Για την Πρόληψη και την Καταπολέμηση της Βίας Κατά των Γυναικών και της Ενδοοικογενειακής Βίας (Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης), 2011, άρ.3 ; Η Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης αποτέλεσε το πρώτο διεθνούς εμβέλειας κείμενο για την προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων που εισήγαγε τον ορισμό του κοινωνικού φύλου “gender”.

9 ‘Woman’ (European Institute for Gender Equality)

<<https://eige.europa.eu/taxonomy/term/1430>> accessed 3 April 2022.

10 World Health Organisation, ‘Gender: Definitions’ (www.euro.who.int2002) <<https://www.euro.who.int/en/health-topics/health-determinants/gender/gender-definitions>> accessed 13 May 2022.

11 Σύμβαση για την Εξάλειψη όλων των Μορφών Διακρίσεων κατά των Γυναικών 1979, άρ. 1

<<https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>> accessed 15 March 2022

12 ‘Concepts and Definitions’ (UN Women)

<<https://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsanddefinitions.htm>> accessed 15 March 2022.

Α. ΙΣΟΤΗΤΑ ΕΥΚΑΙΡΙΩΝ ΣΤΗΝ ΠΡΟΣΒΑΣΗ ΚΑΙ ΑΝΕΛΙΞΗ

1. Ανάλυση νομοθετικού πλαισίου και νομολογιακά παραδείγματα

1.1 Διεθνές Επίπεδο

1.1.1 Σύμβαση για την Εξάλειψη Όλων των Μορφών Διακρίσεων Κατά των Γυναικών (CEDAW)

Η «Σύμβαση για την εξάλειψη όλων των μορφών διακρίσεων κατά των γυναικών» (CEDAW), η οποία θεσπίστηκε από Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας σε συνεργασία με την Επιτροπή για το Καθεστώς των Γυναικών¹³ (εφεξής «Επιτροπή CEDAW») θεσπίζει ρητά στο άρ. 11 την ισότητα των φύλων στον τομέα της εργασίας. Για να αντιληφθούμε εις το έπακρον το νόημα των ρυθμίσεων θα βασιστούμε σε δύο βασικές ερμηνευτικές πηγές της CEDAW. Τις «Γενικές Συστάσεις»¹⁴ της επιτροπής της CEDAW, τις αποφάσεις της ίδιας επιτροπής επί της «διαδικασίας αίτησης»,^{15 16} και σε μία ιδιαίτερη διαδικασία την «Διαδικασία Παρακολούθησης».¹⁷

Στο άρ. 11 αναφύεται ¹⁸ ο πρώτος άξονας που θα αναλύσουμε: Ισότητα ευκαιριών, δηλαδή ίσες ευκαιρίες στην πρόσβαση και στην ανέλιξη της εργασίας, που ρυθμίζονται στο άρ. 11 §1 στοιχ. (β) και (γ), αντίστοιχα. Η εν λόγω ρύθμιση πρέπει να ερμηνεύεται - για να μην αποτελεί κενό γράμμα- συνάμα με την γενική υποχρέωση της §1, να λαμβάνουν όλα τα κράτη τα «κατάλληλα μέτρα για την εξάλειψη των διακρίσεων». Παρόλο που δεν υπάρχει Γενική Σύσταση της Επιτροπής για το περιεχόμενο του προαναφερθέντος όρου, η Επιτροπή των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων και η Επιτροπή για την Εξάλειψη κάθε μορφής Φυλετικών Διακρίσεων στην **υπ' αριθμ. 3 Γενική Σύσταση** τόνισαν πώς πράγματι τα κράτη δύνανται να εξειδικεύσουν τα μέτρα βάσει των

13 Η Επιτροπή για το Καθεστώς των Γυναικών (CSW) είναι ο κύριος παγκόσμιος διακυβερνητικός φορέας αποκλειστικά αφιερωμένος στην προώθηση της ισότητας των φύλων και στην ενδυνάμωση των γυναικών και ανήκει στο Οικονομικό και Κοινωνικό Συμβούλιο του ΟΗΕ (ECOSOC). UN Women, "Commission on the Status of Women" (UN Women 2019) <<https://www.unwomen.org/en/csw>> accessed 15 March 2022

14 βλ υποσημ. υπ' αριθμ. 7

15 Περράκη-Νάσκου Π. *Η Σύμβαση για την εξάλειψη όλων των μορφών διακρίσεων κατά των γυναικών και το Προαιρετικό Πρωτόκολλο, Δικαιώματα του Ανθρώπου, Παγκόσμια και Περιφερειακή Προστασία* (Σάκκουλας, 2019), 244 ; Η καθηγήτρια Νάσκου - Περράκη Π. θεωρεί πως ο όρος 'αναφορά' είναι πιο δόκιμος

16 Η διαδικασία αίτησης είναι μία διαδικασία με την οποία ένα ή περισσότερα άτομα μπορούν να υποβάλλουν αίτηση στην επιτροπή της CEDAW, επικαλούμενα παραβίαση των διατάξεων της Σύμβασης. Ύστερα η Επιτροπή θα εκδώσει μη νομικά δεσμευτικές αποφάσεις.

17 Η Επιτροπή για την Εξάλειψη των Διακρίσεων κατά των Γυναικών εφαρμόζει μια διαδικασία παρακολούθησης με την οποία ζητά από το κράτος μέρος να παράσχει πληροφορίες εντός περιόδου ενός ή δύο ετών σχετικά με τα μέτρα που έχουν ληφθεί για την εφαρμογή συγκεκριμένων συστάσεων. ; <<https://www.ohchr.org/en/treaty-bodies/follow-concluding-observations>>

18 Υπάρχει και μία πέμπτη μορφή διάκρισης στην απασχόληση: προσιτή παιδική φροντίδα. Ενώ το άρθρο 11 προστατεύει το «δικαίωμα στην ελεύθερη επιλογή επαγγέλματος και απασχόλησης», είναι σαφές ότι υπάρχουν ορισμένες προϋποθέσεις που πρέπει να είναι ικανοποιημένοι για να επιτρέπουν στις γυναίκες μια τέτοια ελεύθερη επιλογή. Το άρθρο αναφέρεται στην διαθεσιμότητα παιδικής μέριμνας ως μία από αυτές τις προϋποθέσεις.

κοινωνικών και νομικών ιδιαιτεροτήτων τους, ωστόσο πρέπει να δικαιολογούν στις αναφορές που καταθέτουν στις αντίστοιχες επιτροπές, γιατί θεωρούν κατάλληλα τα μέτρα που υιοθετούν.¹⁹ Η γενική υποχρέωση επεκτείνεται τόσο στην υιοθετηθείσα συμπεριφορά ενός συμβαλλόμενου κράτους και στα μέσα που αυτό χρησιμοποιεί όσο και στο αποτέλεσμα που επιτυγχάνεται.²⁰ Το άρ. 11 λοιπόν έρχεται να συμπληρώσει την προαναφερθείσα διάταξη του άρ. 4 για «ειδικά πρόσκαιρα μέτρα». Χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι ο νόμος 4706/2020 της Ελλάδας, ο οποίος προβλέπει ότι μεταξύ των κριτηρίων διορισμού μελών ενός διοικητικού συμβουλίου, θα πρέπει να είναι το 25% ελάχιστης εκπροσώπησης ανά φύλο.²¹ Εν προκειμένω, φαίνεται πως η κυβέρνηση θεώρησε, βάσει των κοινωνικών δεδομένων, ότι η παρουσία των γυναικών σε διοικητικά συμβούλια ήταν χαμηλή. Υιοθέτησε το εν λόγω μέτρο λοιπόν, σε μία προσπάθεια άρσης της ανισότητας.

Όσον αφορά λοιπόν, την πρόσβαση στην εργασία, το στοιχείο (β) της §1 θεμελιώνει ρητά μία σειρά από δικαιώματα, όπως : το δικαίωμα στις ίδιες ευκαιρίες πρόσληψης, και την εφαρμογή των ίδιων κριτηρίων κατά την επιλογή για μία εργασία.²² Η σημασία τούτων των στοιχείων έγκειται στο γεγονός ότι αφενός, τα κράτη οφείλουν να παρέχουν ίσες ευκαιρίες στην εκπαίδευση και κατάρτιση που χρειάζεται μία γυναίκα για να συμμετάσχει στον εργασιακό στίβο και αφετέρου, πως οι εργοδότες, είτε δημοσίου είτε ιδιωτικού τομέα δεν είναι ελεύθεροι να κάνουν διακρίσεις εις βάρος των γυναικών κατά την πρόσληψη νέων υπαλλήλων, ακόμη και πριν από την ύπαρξη συμβατικής σχέσης. Ως εκ τούτου η πολιτική προσλήψεων πρέπει να είναι σύμφωνη με τις αρχές της μη διάκρισης της Σύμβασης.²³

Αναφορικά με το στοιχείο (γ) του άρ. 11, για την ισότητα στην εργασιακή ανέλιξη, συνδέεται με μία σειρά από δικαιώματα όπως το δικαίωμα λήψης επαγγελματικής κατάρτισης και εκπαίδευσης συμπεριλαμβανομένων προγραμμάτων μαθητείας κ.α. Είναι εμφανές ότι η σύμβαση ακολουθεί την λογική πορεία των πραγμάτων και αποτυπώνει νομοθετικά τον αιτιώδη σύνδεσμο μεταξύ ανέλιξης και επαγγελματικής εκπαίδευσης. Όσο πιο καταρτισμένος είναι κάποιος στο επάγγελμά του, τόσες περισσότερες είναι και οι πιθανότητες να εξελιχθεί. Εφόσον λοιπόν οι ευκαιρίες για επαγγελματική εκπαίδευση είναι εξίσου κατανομημένες μεταξύ των δύο φύλων, οι γυναίκες θα είναι εν τοις πράγμασι εξίσου ικανές να στελεχώσουν ανώτερες θέσεις εργασίας. Η Επιτροπή της CEDAW, διευρύνει τον παραπάνω συλλογισμό σε σχέση με αυτό που αποτυπώνει η Σύμβαση. Στις **‘Γενικές Παρατηρήσεις’** επί της **‘Διαδικασίας Παρακολούθησης’ της Ελβετίας**²⁴ παρατηρεί πως παρότι οι γυναίκες είναι εφοδιασμένες με υψηλότερο μορφωτικό επίπεδο από τους άντρες, αυτή η ‘υπεροχή’

19 ESCR Committee, General Comment 3. The Nature of States Parties' Obligations (art. 2, par.1), adopted in 1990, UN Doc. E/1991/23.

20 Joseph S and others, *Seeking Remedies for Torture Victims: A Handbook on the Individual Complaints Procedures of the UN Treaty Bodies* (OMCT 2014, 246

21 Observation (CEACR) - adopted 2020, published 109th ILC session (2021) *Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111) - Greece*

22 Freeman A.M, Rudolf B., Cinkin C., *The UN Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women : A Commentary* (Oxford Univ Press 2011), 298

23 ομοίως

24 CO Switzerland, A/58/38, 28th Session (2003), § 124 ;

<[https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=A%2f58%2f38\(SUPP\)&Lang=en](https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=A%2f58%2f38(SUPP)&Lang=en)> accessed 22 March 2022

δεν εκφράζεται σε αντίστοιχα ποσοστά προαγωγών και υποεκπροσωπούνται στο Κοινοβούλιο, στον ακαδημαϊκό και στον οικονομικό τομέα.²⁵

Η Επιτροπή έχει τονίσει ότι η εκπαίδευση, η επαρκής επαγγελματική κατάρτιση και η επανεκπαίδευση είναι τα κατάλληλα μέσα για την εξάλειψη του επαγγελματικού διαχωρισμού, ώστε οι εργοδότες, για παράδειγμα, να μην ευνοούν τους άνδρες έναντι των γυναικών κατά την επιλογή για μία προαγωγή, λ.χ. επειδή οι τελευταίες είναι μητέρες και άρα θεωρούν πως έχουν λιγότερο χρόνο να ασχοληθούν με μία πιο απαιτητική θέση εργασίας.²⁶

Medvedeva κατά Ρωσίας:

Χαρακτηριστικές είναι οι διαπιστώσεις της Επιτροπής CEDAW στην υπόθεση ***Medvedeva κατά Ρωσίας***.²⁷ Η προσφεύγουσα κατέχοντας δίπλωμα αξιωματικού ναυσιπλοΐας, υπέβαλε αίτηση για θέση πηδαλιούχου-μηχανοδηγού στην Επιβατική Επιχείρηση Ποταμού Σαμάρα. Η αίτησή της, ωστόσο, απορρίφθηκε, με αναφορά σε κυβερνητικό κανονισμό, ο οποίος θέσπισε κατάλογο επαχθών εργασιών και εργασιών με επιβλαβείς ή επικίνδυνες συνθήκες εργασίας στις οποίες και απαγορεύονται οι γυναίκες. Η Επιτροπή διαπίστωσε ότι πράγματι παραβιάστηκαν τα δικαιώματα της γυναίκας βάσει των άρ. 1 §2 στοιχ. (γ), (δ), (ε) και (στ) και 11 §1 στοιχ. (β), (γ) και (στ) της Σύμβασης, διότι, αφενός απέρριψαν την πρόσληψη της λόγω του φύλου της, βασιζόμενοι στον κυβερνητικό κανονισμό και αφετέρου διότι το συμβαλλόμενο κράτος δεν υποχρέωσε τον εργοδότη να λάβει εύλογα μέτρα για να καταστήσει το εργασιακό περιβάλλον κατάλληλο για τις γυναίκες. Η Επιτροπή, μάλιστα, συνέστησε ότι η λίστα με τα επαγγέλματα που απαγορεύονται στις γυναίκες λόγω της επικινδυνότητας τους είναι εξαιρετικά διευρυμένη και χρειάζεται να περιοριστεί, καθώς αναπαράγει στερεότυπα σχετικά με τους ρόλους των γυναικών και των ανδρών στην κοινωνία και στην εργασία. Τέλος, η Επιτροπή συνέστησε στη Ρωσία να λάβει μέτρα ώστε να ενθαρρύνει την είσοδο των γυναικών στις προηγούμενες περιορισμένες ή απαγορευμένες θέσεις.

1.1.2 Συμβάσεις υπό το πρίσμα της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας

Η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (εφεξής «ΔΟΕ») εξ ορισμού αποτελεί το θεμελιώδες όργανο που προστατεύει το άτομο από αυθαιρεσίες στον εργασιακό τομέα. Δεδομένου ότι η γυναίκα εισήχθη εντατικά στον εργασιακό στίβο μετά την βιομηχανική επανάσταση, εμφανίζεται μόλις το 1958 η πρώτη σύμβαση που άγγιξε το επίμαχο ζήτημα της έμφυλης ανισότητας στην εργασία, η υπ' αριθ. 111 (C 111) «**Σύμβαση για την διάκριση στην απασχόληση και στο επάγγελμα**», η οποία έχει χαρακτηριστεί ως μία εκ των οκτώ θεμελιωδών συμβάσεων της ΔΟΕ.²⁸ Το άρ. 1 καθορίζει το εννοιολογικό περιεχόμενο των όρων «διάκριση», «απασχόληση» και «εργασία».²⁹ Το άρ. 2 εισάγει

²⁵ βλ. υποσ. υπ' αριθμ. 28

²⁶ ομοίως

²⁷ *Medvedeva v Russian Federation*, Communication No. 60/2013, 25 February 2016, UN Doc. CEDAW/C/63/D/60/2013

²⁸ ILO, "Conventions and Recommendations" (Ilo.org2019) <<https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang-en/index.htm>>.

²⁹ Το αρ. 1 § 2 τονίζει πως επιτρεπτή είναι η διάκριση που βασίζεται σε απαιτούμενα για την δουλειά προσόντα, Ληξουριώτης, Γ. Δ., *Διεθνές εργατικό δίκαιο : διεθνής οργάνωση εργασίας και θεμελιώδη - δικαιώματα* (Νομική Βιβλιοθήκη 2005).

την γενική (και πλέον γνωστή από άλλες συμβάσεις) υποχρέωση των κρατών να εξασφαλίσουν την ισότητα ευκαιριών, σε διάφορες εργασιακές εκφάνσεις. Μάλιστα, οι πολιτικές ισότητας, πρέπει συνεχώς να αναθεωρούνται και να εξελίσσονται παράλληλα με τις κοινωνικές συνθήκες.

Ο όρος «απασχόληση» χρησιμοποιείται *lato sensus*, περιλαμβάνει δηλαδή τόσο την είσοδο στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση αλλά και στους όρους εργασίας.³⁰ Αφορά λοιπόν, τόσο την αντιμετώπιση των γυναικών κατά την πρόσληψη, όσο και στην προαγωγή, σύμφωνα με τις προσωπικές τους ικανότητες, την εμπειρία τους, την απόδοσή τους κ.α.³¹

Τα φαινόμενα προκατάληψης κατά την πρόσβαση λόγω φύλου δεν ξεκινούν απλώς από το στάδιο της συνέντευξης. Η Επιτροπή Εμπειρογνομόνων για την Εφαρμογή των Συμβάσεων και των Συστάσεων της ΔΟΕ (εφεξής «CEACR»),³² στην Παρατήρηση που υιοθέτησε κατά της Γεωργίας το 2017, τόνισε πως οι έμφυλες διακρίσεις ξεκινούν ήδη από την ανάρτηση μιας εργασιακής αγγελίας, καθώς ένα σημαντικό ποσοστό αυτών θα απευθύνεται εξ ολοκλήρου είτε σε γυναίκες, είτε σε άνδρες.³³ Μάλιστα, εισήγαγε τον παράγοντα της μητρότητας ως ένα εκ των πολλών παραγωγικών αιτιών σε διακρίσεις κατά την πρόσληψη. Τα αιτήματα της Επιτροπής προς την Γεωργία, παρέχουν μία κατευθυντήρια γραμμή ως προς το ποιά μέτρα θεωρεί η ΔΟΕ κατάλληλα για την επίτευξη της ισότητας στην πρόσβαση: α) εξάλειψη πρακτικών διακρίσεων, κυρίως σε αγγελίες εργασίας, β) παροχή πληροφοριών για τον αριθμό και την φύση των εν λόγω υποθέσεων που χειρίζονται τα δικαστήρια καθώς επίσης και γ) για τις κυρώσεις που επιβάλλονται.

Λοιπές συμβάσεις της ΔΟΕ, έχουν αντίστοιχο περιεχόμενο και ρυθμίσεις σχετικές με το ζήτημα. Η υπ' αριθμ. 122 Σύμβαση (C122) αναφέρει ρητά στο άρ. 1 §2 την υποχρέωση των κρατών μελών να προωθήσουν πολιτικές μέσω των οποίων ο καθένας δύναται να επιλέξει το επάγγελμα που επιθυμεί και του ταιριάζει, ελεύθερα και χωρίς να υφίσταται διάκριση λόγω φύλου.³⁴ Η Διεθνής Σύμβαση Εργασίας «Για την Ισότητα των Ευκαιριών και μεταχείρισης των εργαζομένων και των δύο φύλων: Εργαζόμενοι με οικογενειακές υποχρεώσεις» (C 156), και η «Σύμβαση για την Προστασία της Μητρότητας 2000» (C. 183) στρέφουν την συζήτηση περί ισότητας ευκαιριών στην οικογενειακή κατάσταση και την μητρότητα. Βάσει τούτων, τα κράτη οφείλουν να λάβουν τα κατάλληλα μέτρα έτσι ώστε «η μητρότητα να μην αποτελέσει πηγή διακρίσεων για την πρόσβαση στην απασχόληση» και συγκεκριμένα οι μητέρες, να μην κολλύονται στην εξεύρεση εργασίας εξαιτίας της οικογενειακής τους κατάστασης.

Οι Συστάσεις της Επιτροπής των Ειδικών της ΔΟΕ, που επιβλέπει την τήρηση των συμβάσεων και συντάσσει αναφορές σχετικά με τα μέτρα που λαμβάνουν έκαστα τα συμβαλλόμενα κράτη για την

30 Ληξουριώτης Δ. Ι, *Διεθνές Εργατικό Δίκαιο: Διεθνής Οργάνωση Εργασίας και Θεμελιώδη Εργασιακά Δικαιώματα*, Νομική Βιβλιοθήκη (2005), 158.

31 *ibid*.

32 Ο ρόλος της Επιτροπής Εμπειρογνομόνων είναι να παρέχει αντικειμενική και τεχνική αξιολόγηση της εφαρμογής των διεθνών εργασιακών προτύπων στα κράτη μέλη της ΔΟΕ. Η Επιτροπή Εμπειρογνομόνων διατυπώνει δύο είδη παρατηρήσεων: παρατηρήσεις και άμεσα αιτήματα. Οι παρατηρήσεις περιέχουν σχόλια σχετικά με θεμελιώδη ζητήματα που εγείρονται από την εφαρμογή μιας συγκεκριμένης σύμβασης από ένα κράτος. Τα άμεσα αιτήματα αφορούν περισσότερο τεχνικά ερωτήματα ή αιτήματα για περαιτέρω πληροφορίες.

33 Observation (CEACR) - adopted 2017, published 107th ILC session (2018), *Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111) - Georgia*

34 Convention No 122- Employment Policy Convention, 1964

εφαρμογή τους, μας παρέχουν τα κατάλληλα εργαλεία για να εξετάζουμε τόσο από θεωρητική, όσο και από πρακτική σκοπιά, το ζήτημα της ισότητας των ευκαιριών.

Σύσταση κατά της Ελλάδας:

Η CEACR, στην ***Σύσταση της κατά της Ελλάδας*** το 2021, παρέθεσε τις παρατηρήσεις της C 111, όσον αφορά την ανεπαρκή εφαρμογή του νόμου αριθ. 4604/2019 για την ουσιαστική ισότητα των φύλων. Ο εθνικός νόμος ενθαρρύνει τις δημόσιες και ιδιωτικές επιχειρήσεις να καταρτίσουν και να εφαρμόσουν «Σχέδια Ισότητας» με συγκεκριμένες στρατηγικές και στόχους για την πρόληψη όλων των μορφών διακρίσεων εις βάρος των γυναικών. Υπό το πρίσμα του επαγγελματικού διαχωρισμού λόγω φύλου όσον αφορά και την ίση πρόσβαση και την ανέλιξη στην αγορά εργασίας, η Επιτροπή ζητά από την ελληνική κυβέρνηση να παράσχει πληροφορίες σχετικά με: (i) την εφαρμογή του νόμου 4706/2020, ο οποίος προβλέπει ότι τα κριτήρια επιλεξιμότητας για το διορισμό των μελών των Διοικητικών Συμβουλίων πρέπει να περιλαμβάνουν τουλάχιστον την επαρκή εκπροσώπηση κατά φύλο που αναφέρεται σε τουλάχιστον 25% του συνολικού αριθμού των μελών και κατ' επέκταση τον αντίκτυπό του στην παρουσία των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια και (ii) τυχόν άλλα μέτρα που έχουν ληφθεί, μεταξύ άλλων σε συνεργασία με τις οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων, για την πραγματοποίηση αξιολογήσεων, την προώθηση και την επιβολή της εφαρμογής της Σύμβασης. Καταληκτικά, ζητά από την Κυβέρνηση να παράσχει πληροφορίες σχετικά με τα προληπτικά μέτρα που εφαρμόζονται στο πλαίσιο του Εθνικού Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων για την περίοδο 2016-20 έτσι ώστε να γίνει προώθηση της πρόσβασης των γυναικών σε ένα ευρύτερο φάσμα θέσεων εργασίας με προοπτικές σταδιοδρομίας.³⁵

1.1.3 Διεθνές Σύμφωνο για τα Οικονομικά Κοινωνικά και Μορφωτικά Δικαιώματα (ICESCR)

Η αρχή της απαγόρευσης των διακρίσεων δεν θα μπορούσε να λείπει από τις διατάξεις του Διεθνούς Συμφώνου για τα Οικονομικά Κοινωνικά και Μορφωτικά Δικαιώματα (εφεξής «ICESCR»), το οποίο αναφέρει στο άρ. 2 πως τα προβλεπόμενα στο Σύμφωνο δικαιώματα απαιτείται να *πραγματοώνονται «χωρίς οποιαδήποτε διάκριση»*. Το «δικαίωμα όλων των ανθρώπων να έχουν την δυνατότητα να κερδίζουν τα απαραίτητα για την ζωή τους με την εργασία», στο άρ. 6 περιλαμβάνει ένα πλέγμα προστασίας από τις διακρίσεις και εγγυάται την ισότητα ευκαιριών στην εργασία, την οποία η Επιτροπή για τα Οικονομικά Κοινωνικά και Μορφωτικά Δικαιώματα (εφεξής «CESCR») την αναγνωρίζει ως κύρια υποχρέωση των κρατών.³⁶ Επομένως, το δικαίωμα πρόσβασης στην εργασία συνάγεται ερμηνευτικά πώς προστατεύεται με τον συνδυασμό του άρ. 2 §2 και του άρ. 6. Αντιθέτως το δικαίωμα στην προαγωγή προστατεύεται ρητά στο άρ. 7 στοιχ. γ με σκοπό την προώθηση της *de facto* ισότητας. Τα μέλη της CESCR αναφέρουν πως τα κράτη έχουν υποχρέωση να θέτουν αντικειμενικά κριτήρια για τις προαγωγές στο δημόσιο τομέα ενώ αντίστοιχα στον ιδιωτικό πρέπει να θεσπίσουν νομοθεσία που να εξασφαλίζει με πληρότητα την ισότητα στην

35 Observation (CEACR) - adopted 2020, published 109th ILC session (2021) *Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111) - Greece*

36 CESCR 'General Comment No. 3: The nature of States parties' obligations (art. 2, para. 1, of the Covenant)' (14 December 1990) UN Doc E/1991/23; Στο γενικό σχόλιο No.3 (1990) , η Επιτροπή επιβεβαιώνει ότι τα κράτη-μέλη έχουν κύρια υποχρέωση να διασφαλίζουν την ικανοποίηση των δικαιωμάτων που προβλέπονται στο Σύμφωνο τουλάχιστον στα ελάχιστα ουσιαστικά επίπεδα. Στο πλαίσιο του αρ. 6 , αυτή η 'κύρια υποχρέωση' περιλαμβάνει την υποχρέωση να διασφαλίζουν την ανυπαρξία διακρίσεων και της ισότητας στην προστασία της εργασίας.

ανέλιξη³⁷, επιβεβαιώνοντας έτσι πως το ICESCR (όπως και το ICCPR) προστατεύει τα δικαιώματα από παραβιάσεις τρίτων, με έμμεσο τρόπο. Τα συμβατικά κείμενα λοιπόν ενώ δεν παρέχουν άμεση προστασία έναντι τρίτων, υποχρεώνουν εντούτοις, τα συμβαλλόμενα κράτη να εξασφαλίζουν ή να εγγυώνται σε όλους την άσκηση των αναγνωρισμένων δικαιωμάτων χωρίς διακρίσεις. Η επέκταση του δικαιώματος της ίσης πρόσβασης και ανέλιξης στην απασχόληση στον ιδιωτικό τομέα μπορεί, βέβαια, να επηρεάσει την άσκηση της συμβατικής ελευθερίας.³⁸

1.2 Ευρωπαϊκό Επίπεδο

1.2.1 Ευρωπαϊκή Σύμβαση των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου (ECHR)

Η προστασία της αρχής της απαγόρευσης των διακρίσεων και κατ' επέκταση των διακρίσεων στην ίση πρόσβαση και ανέλιξη στην εργασία είναι αρκετά περιορισμένη στο κείμενο της Ευρωπαϊκής Σύμβασης Δικαιωμάτων του Ανθρώπου (ΕΣΔΑ). Η ΕΣΔΑ περιλαμβάνει το άρ. 14, το οποίο απαγορεύει κάθε διάκριση μόνο κατά την εφαρμογή των δικαιωμάτων που προστατεύονται από την ίδια την Σύμβαση. Σύμφωνα, λοιπόν, με τη νομολογία του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου Δικαιωμάτων του Ανθρώπου (ΕΔΔΑ), το άρ. 14 δεν αποτυπώνει κάποιο αυτοτελές δικαίωμα, αλλά αποτελεί συμπλήρωμα των δικαιωμάτων που προστατεύονται από την ΕΣΔΑ. Εμφανίζει λοιπόν, αφενός μια αυτονομία, καθώς για την εφαρμογή του δεν απαιτείται να υφίσταται παραβίαση κάποιου ουσιαστικού δικαιώματος της ΕΣΔΑ, αλλά μπορεί να εφαρμοστεί και στις περιπτώσεις που, ενώ ένα μέτρο είναι καθ' όλα σύμφωνο με τις λοιπές διατάξεις της σύμβασης, αποτελεί διακριτική μεταχείριση.³⁹ Το δικαίωμα στην εργασία, και πιο συγκεκριμένα η πρόσβαση και η ανέλιξη στην εργασία, δεν προστατεύεται από τις διατάξεις της ΕΣΔΑ ή των πρωτοκόλλων της. Κατά συνέπεια, το άρ. 14 δεν εφαρμόζεται ευθέως.

Στις 26 Ιουνίου του 2000 υιοθετήθηκε το 12ο Πρόσθετο Πρωτόκολλο της ΕΣΔΑ, το οποίο αποσκοπεί να καλύψει το κενό που υφίσταται λόγω του μη αυτοτελούς χαρακτήρα του άρ. 14, μέσω του άρ. 1 του Πρωτοκόλλου που κατοχυρώνει μια γενική ρήτρα απαγόρευσης των διακρίσεων. Καθώς λοιπόν, το άρ. 14 δεν μπορεί να γίνει βάση επίκλησης, όσον αφορά το δικαίωμα πρόσβασης και ανέλιξης στην εργασία, αυτό απολαμβάνει προστασίας μόνο μέσω της εφαρμογής του Πρωτοκόλλου.⁴⁰ Παρόλο που το άρ. 1 δεν προορίζεται να επιβάλει γενική θετική υποχρέωση για την λήψη μέτρων εξάλειψης των διακρίσεων μεταξύ των ιδιωτών, παρά μόνο να εισαγάγει μία ρήτρα απαγόρευσης, το ζήτημα των θετικών μέτρων δεν μπορεί να αποκλειστεί εντελώς.⁴¹ Η θέση αυτή συμβαδίζει, άλλωστε, με τη θέση του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου και της Ευρωπαϊκής Επιτροπής Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων σχετικά με το ότι τα κράτη ευθύνονται σε

³⁷ See e.g. Mratchkov, E/C.12/1897/SR.5, at 8, para. 40.

³⁸ Saul B., Kinley D., Mowbray J., *The International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights : Commentary, Cases, and Materials* (Oxford University Press 2016) 280.

³⁹ Ακτύπης Σ και άλλοι, *Ευρωπαϊκή Σύμβαση Δικαιωμάτων του Ανθρώπου Ερμηνεία κατ'άρθρο σε Α-Α. Σισιλιάνος(επιμ)* (Νομική Βιβλιοθήκη 2017) 590 ; Σε κάθε περίπτωση, όμως, η εφαρμογή του άρ. 14 προϋποθέτει σύνδεση με δικαίωμα ή ελευθερία που κατοχυρώνεται στη Σύμβαση ή στα πρωτόκολλά της.

⁴⁰ *ibid* 619-620

⁴¹ The Steering Committee for Human Rights (CDDH) 'Explanatory Report to the Protocol No. 12 to the Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms' (26 June 2000) ETS 177, para.24 (Explanatory Report)

κάποιο βαθμό για τη μη παροχή προστασίας κατά των παραβιάσεων της Σύμβασης από ιδιώτες.⁴² Το Σχόλιο για τις Διατάξεις του Πρωτοκόλλου αναφέρει πως στις περιπτώσεις που θα μπορούσαν να δικαιολογήσουν την λήψη θετικών μέτρων εκ μέρους του κράτους, οι αμιγώς ιδιωτικές πράξεις σίγουρα δεν περιλαμβάνονται. Η αγορά εργασίας, όμως, ανήκει στη δημόσια σφαίρα και σε σημαντικό βαθμό ρυθμίζεται από τον νόμο. Η πρόσβαση και η ανέλιξη στον εργασιακό χώρο θα μπορούσε επομένως, όπως υποστηρίζεται, να εμπίπτει στην παραπάνω κατηγορία δικαιωμάτων που απολαμβάνουν προστασίας έναντι ιδιωτικών διακρίσεων.⁴³

Emel Boyraz κατά Τουρκίας:

Προς διευκρίνιση του περιεχομένου του άρ. 14 και της προστασίας που αυτό μπορεί να εγγυηθεί, ανεξαρτήτως μάλιστα του συνδυασμού του με το άρ. 1 του Πρωτοκόλλου, χαρακτηριστική είναι η απόφαση ***Emel Boyraz κατά Τουρκίας***.⁴⁴ Η υπόθεση αφορά την άρνηση (επανα)διορισμού μιας δημοσίου υπαλλήλου, η οποία εργαζόταν ως υπεύθυνη ασφαλείας στην εν λόγω δημόσια υπηρεσία ηλεκτρισμού ήδη για τρία χρόνια με την αιτιολογία ότι «δεν ήταν άνδρας» και ότι «δεν είχε εκπληρώσει την στρατιωτική της θητεία». Καθώς οι οι εγχώριες δίκες της προσφεύγουσας δεν είχαν θετική έκβαση για την ίδια, προσέφυγε στο ΕΔΔΑ ισχυριζόμενη πως υπάρχει παραβίαση του άρ. 14 της Σύμβασης στην περίπτωση του μη διορισμού/απόλυσης.⁴⁵

Προβαίνοντας σε μια ενδελεχέστερη ανάλυση της υπόθεσης, ο άνω συλλογισμός του συνδυασμού των άρ. 14 και άρ. 1, δεν καρποφόρησε διότι η Τουρκία, έως και σήμερα, δεν έχει επικυρώσει ούτε έχει θέσει σε ισχύ το Πρόσθετο Πρωτόκολλο. Ακριβώς αυτό το γεγονός αξιοποίησε και η τουρκική κυβέρνηση για να υποστηρίξει πως η άρνηση διορισμού ενός προσώπου ως δημόσιου υπαλλήλου δεν θα μπορούσε να αποτελέσει ως τέτοια τη βάση για καταγγελία βάσει της Σύμβασης, αφού αφορούσε ένα δικαίωμα που δεν διασφαλίζεται από τη Σύμβαση. Το δικαστήριο με την σειρά του τόνισε ότι «για την εφαρμογή του άρθρου 14 αρκεί τα πραγματικά περιστατικά μιας υπόθεσης να εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής άλλης ουσιαστικής διάταξης της Σύμβασης ή των πρωτοκόλλων της». Για αυτόν ακριβώς τον λόγο, το δικαστήριο, προκειμένου να εξασφαλίσει την εφαρμογή του άρ. 14 για την απαγόρευση διακρίσεων, προσπάθησε να συνδέσει τα πραγματικά περιστατικά της υπόθεσης με το άρ. 8 της ΕΣΔΑ που αφορά το δικαίωμα στην ιδιωτική ζωή. Όσον αφορά, λοιπόν, το άρ. 8 το δικαστήριο έχει ήδη αποφανθεί σε αρκετές περιπτώσεις ότι το ζήτημα της απόλυσης ή άρνηση επαναπρόσληψης συνιστά επέμβαση στο δικαίωμα στην ιδιωτική ζωή⁴⁶ και το ίδιο ακριβώς έκανε και στην συγκεκριμένη περίπτωση.⁴⁷

42 Explanatory Report, para.26

43 Explanatory Report, para.28

44 *Emel Boyraz v. Turkey* App no 61960/08 (ECtHR 2 March 2015)

45 Η προσφεύγουσα επικαλέστηκε και παραβίαση του άρ. 6, το οποίο δεν θα μας απασχολήσει, διότι αφορά το δικαίωμα σε δίκαιη δίκη.

46 Ενδεικτικά : *Özpinar v. Turkey* App no 20999/04 (ECtHR 19 October 2010), *Oleksandr Volkov v. Ukraine* App no 21722/11 (ECtHR 9 January 2013)

47 «ένα τόσο δραστικό μέτρο όπως η απόλυση από μια θέση με μοναδικό κριτήριο το φύλο έχει δυσμενείς επιπτώσεις στην ταυτότητα, την αυτοαντίληψη και τον αυτοσεβασμό ενός ατόμου και, ως εκ τούτου, στην ιδιωτική του ζωή. Συνεπώς, το Δικαστήριο θεωρεί ότι η απόλυση της προσφεύγουσας για τον αποκλειστικό λόγο του φύλου της συνιστά επέμβαση στο δικαίωμά της για σεβασμό της ιδιωτικής της ζωής».

Έχοντας, λοιπόν, εξασφαλίσει την εφαρμογή του άρ. 8 στην παρούσα υπόθεση, το Δικαστήριο άνοιξε την δίοδο για να μπορέσει να εξετάσει αν υπήρχε απαγορευμένη διάκριση και αν εν τέλει παραβιάστηκε το άρ. 14. Το ΕΔΔΑ αναπαρήγαγε την άποψη ότι για την εφαρμογή του άρ. 14 πρέπει να υπάρχει διαφορετική μεταχείριση ατόμων που βρίσκονται σε συγκρίσιμες θέσεις και πως αυτή η διαφορετική μεταχείριση αποτελεί διάκριση όταν στερείται αντικειμενικής και εύλογης στοιχειοθέτησης, δηλαδή εάν δεν επιδιώκεται με αυτήν θεμιτός σκοπός, ή αν υπάρχει δυσαναλογία του μέσου που χρησιμοποιείται για την επίτευξη του εν λόγω σκοπού. Ως προς το αν στη συγκεκριμένη υπόθεση υπάρχει διαφορετική μεταχείριση το δικαστήριο απεφάνθη ότι

« οι ... αρχές της Τουρκίας έκριναν ότι η θέση του υπαλλήλου ασφαλείας...προορίζεται για άνδρες και ότι, ως εκ τούτου, η προσφεύγουσα, ως γυναίκα, δεν ήταν κατάλληλη για τη θέση αυτή. Κατά την άποψη του Δικαστηρίου, πρόκειται για σαφή διαφορετική μεταχείριση, λόγω φύλου, μεταξύ προσώπων που βρίσκονται σε ανάλογη κατάσταση».

Έπειτα, στο ερώτημα αν η διαφορετική μεταχείριση είναι αδικαιολόγητη και άρα συνιστά απαγορευμένη διάκριση λόγω φύλου το δικαστήριο έκρινε, χαρακτηριστικά, ότι

«το γεγονός και μόνο ότι οι υπεύθυνοι ασφαλείας έπρεπε να εργάζονται σε νυχτερινές βάρδιες και σε αγροτικές περιοχές και έπρεπε να χρησιμοποιούν πυροβόλα όπλα και σωματική βία υπό ορισμένες συνθήκες δεν δικαιολογούσε από μόνο του οποιαδήποτε διαφορά στη μεταχείριση μεταξύ ανδρών και γυναικών».

Συμπερασματικά, το ΕΔΔΑ απεφάνθη ότι υπήρχε παραβίαση του άρ. 14 καθώς υπήρξε αδικαιολόγητη διαφορετική μεταχείριση της προσφεύγουσας ως προς το γεγονός της επαναπρόσληψής της στην εργασία, το οποίο έθιγε και το δικαίωμα της στην ιδιωτική ζωή, το οποίο προβλέπεται στο άρ. 8. Το συγκεκριμένο νομολογιακό παράδειγμα καταδεικνύει με τον πιο εναργή τρόπο την δυναμική ερμηνεία του ΕΔΔΑ στο ζήτημα της απαγόρευσης των διακρίσεων, το οποίο δεν αναιρεί την αξία του άρ. 14, ακόμη και όταν αυτό δεν συμπληρώνεται από το άρ. 1 του Πρόσθετου Πρωτοκόλλου. Παράλληλα, καθίσταται σαφές το ζήτημα των «de facto» διακρίσεων, οι οποίες προκύπτουν από τις πρακτικές ανισότητες και τις ατομικές προκαταλήψεις και είναι πολύ πιο συνήθεις από τις «de jure» διακρίσεις, αφού και στην συγκεκριμένη υπόθεση, ενώ υπήρχε εθνική νομοθεσία που απαγορεύει τις διακρίσεις, στην πράξη το κράτος καθ' ου η προσφυγή, ενήργησε διαφορετικά.

1.2.2 Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης (ESC)

Ο Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης κατά την χρονική στιγμή της υιοθέτησής του δεν περιέλαβε διατάξεις προστασίας των εν γένει εργασιακών δικαιωμάτων των γυναικών, παρά περιορίστηκε στην προστασία της μητρότητας με το Μέρος II άρ. 8. Το ιστορικό κενό ήρθε να καλύψει το Πρόσθετο Πρωτόκολλο του 1988 και ως εκ τούτου, πλέον προστατεύεται ένα προεξέχον τμήμα των γυναικείων εργασιακών δικαιωμάτων (1966). Η Επιτροπή Ανεξάρτητων Εμπειρογνώμων που ασχολήθηκε με την σύνταξη του Πρωτοκόλλου προέκτεινε το επίπεδο προστασίας και στις έμμεσες μορφές διακρίσεων. Τούτο φαίνεται από το γεγονός ότι ζήτησε λεπτομερείς εκθέσεις από τα συμβαλλόμενα κράτη, που θα επιβεβαίωναν την πρόσληψη γυναικών σε ορισμένες θέσεις εργασίας.⁴⁸

48 Fundamental Social Rights, Case law of the European Social Charter, 1996, p. 29, referring to Conclusions (IX-1, p. 25)

Συγκεκριμένα στο άρ. 1 §1 του Πρωτοκόλλου, θεσπίζεται ρητά η απαγόρευση διακρίσεων τόσο στην πρόσβαση όσο και στην προαγωγή. Στον Αναθεωρημένο ΕΚΧ (1996) βρίσκεται κανείς στο άρ. 20 στοιχ.⁴⁹ (α) και (δ), *lex specialis* του άρ. 1 §1, την αντίστοιχη ρύθμιση που απαγορεύει ρητά κάθε είδους διάκριση στον εργασιακό χώρο, βασισμένη στο φύλο.⁵⁰ Πέρα από την τυπική αναγνώριση των δικαιωμάτων, και στα δύο κείμενα προβλέπεται η αναγκαιότητα για θετικές ενέργειες με την υιοθέτηση των «κατάλληλων μέτρων» εκ μέρους των κρατών για την διασφάλιση και προαγωγή της ισότητας των ευκαιριών. Με βάσει τα ερμηνευτικά σχόλια της Ευρωπαϊκής Επιτροπής Κοινωνικών Δικαιωμάτων (ΕΕΚΔ), αναγνωρίζεται η ειδική υποχρέωση που έχουν τα κράτη να θεσπίσουν εθνική νομοθεσία που να προωθεί την ισότητα των φύλων. Παρά ταύτα, διατάξεις που αφορούν την προστασία των γυναικών, και ιδίως των εγκυμονούσων δεν αποτελούν μορφή διάκρισης.⁵¹ Επιπλέον, όχι μόνο αναγνωρίζει την ύπαρξη επαγγελματιών, που λόγω της φύσης τους, μπορούν να εκτελεστούν μόνο από ένα συγκεκριμένο φύλο, αλλά επιτρέπει σε αυτές τις περιπτώσεις να εξαιρεθούν άτομα αυτού του φύλου από την ρύθμιση του άρ. 20.⁵²

University Women of Europe κατά της Κύπρου:

Ειδικότερα, η ΕΕΚΔ στην απόφασή της για την προσφυγή της διεθνούς ΜΚΟ ***University Women of Europe κατά της Κύπρου*** προέβη σε ορισμένες ενδιαφέρουσες διευκρινίσεις σχετικά με το άρ. 20 στοιχ. δ του Χάρτη.⁵³ Αρχικά, η ανωτέρω ΜΚΟ κατήγγειλε, μεταξύ άλλων, την Κύπρο ότι δεν διαθέτει μηχανισμό για την προώθηση της εκπροσώπησης των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια ιδιωτικών εταιρειών ενώ μόνο ένα πολύ μικρό ποσοστό των μελών των διοικητικών συμβουλίων είναι γυναίκες. Η Επιτροπή στην αξιολόγηση αυτού του ισχυρισμού ανέφερε ότι πράγματι το προαναφερθέν άρθρο του Χάρτη επιβάλλει θετικές υποχρεώσεις στα κράτη για την αντιμετώπιση των διακρίσεων στην αγορά εργασίας, με σκοπό να προωθήσουν την ανέλιξη των γυναικών σε θέσεις λήψης αποφάσεων σε ιδιωτικές επιχειρήσεις. Η υποχρέωση αυτή μπορεί να συνεπάγεται τη θέσπιση δεσμευτικών νομοθετικών μέτρων για τη διασφάλιση της ισότιμης πρόσβασης στα διοικητικά συμβούλια των εταιρειών. Τα μέτρα που αποσκοπούν στην προώθηση των ίσων ευκαιριών για γυναίκες και άνδρες στην αγορά εργασίας πρέπει να περιλαμβάνουν την προώθηση της πραγματικής ισότητας στην εκπροσώπηση γυναικών και ανδρών σε θέσεις λήψης αποφάσεων τόσο στον δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα. Έτσι, η ΕΕΚΔ έκρινε ότι, παρά τα ορισμένα μέτρα που έχουν λάβει οι κυβερνήσεις της Κύπρου και την σχετική πρόοδο στην αντιμετώπιση των ανισοτήτων μεταξύ των φύλων στην πρόσβαση και ανέλιξη στον εργασιακό χώρο, υφίσταται παραβίαση του άρ. 20 στοιχ. δ του Χάρτη στην Κύπρο.

49 <<https://www.kodiko.gr/nomothesia/document/164622/nomos-4359-2016>>

50 Conclusions 2002 Statement of Interpretation on Article 20

51 Council of Europe, “New Version of the Digest of the Case Law of the European Committee of Social Rights” (*European Social Charter* March 22, 2019) <<https://www.coe.int/en/web/european-social-charter/-/new-version-of-the-digest-of-the-case-law-of-the-european-committee-of-social-rights>> accessed March 20, 2022

52 *ibid.*

53 ECSR, Complaint No. 127/2016 University Women of Europe (UWE) v. Cyprus, Decision on the merits of 5 December 2019

2. Υποσυμπέρασμα

Συμπερασματικά, η ανάγκη υιοθέτησης μέτρων εκτός της νομοθετικής δράσης καθίσταται ιδιαίτερα πρόδηλη στην επιδίωξη της ισότητας ευκαιριών στην πρόσβαση και στην ανέλιξη στην εργασία. Τούτο διότι οι διακρίσεις λόγω φύλου στον εργασιακό χώρο είναι, συχνά, απόρροια των οικονομικών ανισοτήτων και των διαφορών που προκύπτουν από την εκπαίδευση και την κατάρτιση που λαμβάνουν. Γίνεται, λοιπόν, εμφανής η προβληματική των *de jure* και των *de facto* διακρίσεων. Οι *de jure* διακρίσεις μπορούν να εξαλειφθούν με τη θέσπιση και την εφαρμογή της σχετικής νομοθεσίας, αντιθέτως, η ύπαρξη *de facto* διακρίσεων, όπως προκύπτει από τις υλικές ανισότητες και τις ατομικές προκαταλήψεις, είναι ένα κυρίαρχο φαινόμενο που απαιτεί μακροπρόθεσμα κοινωνικά και εκπαιδευτικά προγράμματα με στόχο την εξάλειψη των διακρίσεων με προοδευτικό τρόπο, όπως λόγου χάριν τα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης για διάφορες ομάδες ανέργων γυναικών. Δεν πρέπει, τέλος, να λησμονηθεί ο ενεργός ρόλος που καλούνται να διαδραματίσουν τα εθνικά δικαστήρια, καθώς είναι αυτά που πρέπει εξ αρχής να εγγυηθούν το δικαίωμα των ίσων ευκαιριών στην εργασία, πριν χρειαστεί να επέμβουν όργανα διεθνούς χαρακτήρα, τα οποία, εξάλλου, δεν διαθέτουν και την δυνατότητα άμεσης επέμβασης στις εσωτερικές έννομες τάξεις των κρατών μέσω των αποφάσεων τους.

B. ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΗ ΙΣΟΤΗΤΑ

1.Εισαγωγή

Ο αγώνας των γυναικών για ισότητα στην εργασία δεν σταματάει στο στάδιο της πρόσβασης ή της ανέλιξης, αλλά επεκτείνεται και στις απολαβές. Παρά τις αξιόλογες και συνεχείς προσπάθειες της διεθνούς κοινότητας, εξακολουθεί να επιβιώνει το φαινόμενο (με κοινωνικούς όρους) του «μισθολογικού χάσματος». Γυναίκες που ενώ προσφέρουν αντικειμενικά ίδιας ποιότητας και αξίας εργασία, αμείβονται εμφανώς λιγότερο συγκριτικά με τους άνδρες ομοίους τους. Η ανισότητα αυτή, που έχει δυσμενείς συνέπειες στο βιοτικό επίπεδο και την οικονομική ανάπτυξη του γυναικείου φύλου, δεν πέρασε απαρατήρητη από την διεθνή κοινότητα, και ρυθμίστηκε ήδη από το 1919 στο καταστατικό της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ) στο μέρος 13 της Συνθήκης των Βερσαλλιών. Έναν αιώνα μετά, τα (οιονεί) νομολογιακά παραδείγματα ηχούν απροκάλυπτα και κρούουν τον κώδωνα την υπενθύμισης : Η Μισθολογική Ανισότητα στέκεται σαν βραχνάς πάνω από την έμφυλη ισότητα.

2. Ανάλυση νομοθετικού πλαισίου και νομολογιακά παραδείγματα

2.1 Διεθνές Επίπεδο

2.1.1 Σύμβαση για την Εξάλειψη Όλων των Μορφών Διακρίσεων κατά των Γυναικών (CEDAW)

Η Σύμβαση για την Εξάλειψη Όλων των Μορφών Διακρίσεων κατά των Γυναικών, γνωστότερα CEDAW, δεν θα μπορούσε να έχει λησμονήσει στο άρ. 11, εδάφιο που να κατοχυρώνει την μισθολογική ισότητα. Έχοντας λοιπόν κατοχυρώσει την ισότητα ευκαιριών στην πρόσβαση και στα προνόμια της εργασίας, κάνει στη §1 στοιχ. δ ειδική μνεία στο αναφαίρετο δικαίωμα των γυναικών να λαμβάνουν ίσες αποδοχές και ωφελήματα για ίσης αξίας εργασία, όπως επίσης και στην εκτίμηση της εργασίας με ισότιμο τρόπο.⁵⁴ Σύμφωνα με το **υπ' αριθμ. 15 Γενικό Σχόλιο της Επιτροπής** τα κράτη μέλη πρέπει να προωθήσουν συστήματα αξιολόγησης της εργασίας βασισμένα σε αντικειμενικά κριτήρια με σκοπό να αποδίδεται το αντίστοιχο όφελος της εργασίας - δηλαδή ο μισθός - ισότιμα μεταξύ των δύο φύλων.⁵⁵

Απόφαση 28/2010 κατά της Τουρκίας

Εξαιρετικό ενδιαφέρον παρουσιάζει η έννοια του όρου «αποδοχές», έτσι όπως έχει αποδοθεί από την Επιτροπή της CEDAW. Στην απόφαση 28/2010 κατά της Τουρκίας, η Επιτροπή παρέθεσε τα ερμηνευτικά της σχόλια για ένα σύνολο διατάξεων, μεταξύ άλλων και του άρ. 11 στοιχ. δ.⁵⁶

Η εν λόγω υπόθεση της προσφεύγουσας⁵⁷ R. K. B, κομμώτριας τουρκικής εθνικότητας, είναι ιδιόρρυθμη και πολυσύνθετη. Η συγκεκριμένη γυναίκα απολύθηκε προφορικά από το κομμωτήριο που δούλευε, κατηγορούμενη για απρεπή συμπεριφορά κατά των πελατών της και απειλήθηκε να υπογράψει ένα έγγραφο με το οποίο παραιτούνταν από κάθε νόμιμη αξίωση κατά του εργοδότη. Αν δεν έπραττε κατ' αυτόν τον τρόπο, ο εργοδότης θα αποκάλυπτε την φερόμενη εξωσυζυγική σχέση της με τον D.U, άντρα συνάδελφό της. Όταν, η R.K.B έκανε αγωγή ενώπιον του 3ου Εργατικού Δικαστηρίου Kocaeli ζητώντας αποζημίωση, το αφεντικό της υπέβαλε απαντητική επιστολή που συμπεριλάμβανε μία γραπτή καταγγελία της σύμβασης με αιτιολογία ότι η ενάγουσα διατηρούσε εξωσυζυγικές σχέσεις με τον D.U - συνάδελφό της, και άρα παραβίασε τους κανόνες ηθικής συμπεριφοράς. Στο δικαστήριο η ενάγουσα επικαλέστηκε μία σειρά από παραβιάσεις για να ακυρώσει την απόλυσή της και να λάβει αποζημίωση, μεταξύ άλλων και τη δυσμενή διάκριση λόγω φύλου. Το δικαστήριο, πράγματι, ετυμηγόρησε υπέρ της R.K.B κρίνοντας ότι δεν υπήρχαν επαρκείς αποδείξεις για την εξωσυζυγική της σχέση, και άρα η καταγγελία της απόλυσης έγινε χωρίς σπουδαίο λόγο. Εντούτοις δεν έκανε μνεία στον ισχυρισμό της περί παραβίασης της αρχής ισότητας, γεγονός που οδήγησε την R.K.B να υποβάλει διαδικασία αίτησης στην Επιτροπή της CEDAW, επικαλούμενη παραβίαση - μεταξύ άλλων - του άρ. 11 §1 στοιχ. δ περί ισότητας αποδοχών. Ευθύς εξής θα αναλύσουμε το σκεπτικό πίσω από τους - εκ πρώτης όψεως - ασύνδετους ισχυρισμούς.

54 CEDAW, art. 11 §1, d

< <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/econvention.htm> > accessed 26 March 2022

55 CEDAW, General recommendation No. 13 (13 March 1989)

<https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/1_Global/INT_CEDAW_GEC_5832_E.pdf> accessed 26 March 2022

56 CEDAW/C/51/D/28/2010 (Communication No 28)

< https://www2.ohchr.org/english/law/docs/CEDAW-C-51-D-28-2010_en.pdf > accessed 26 March 2022

57 Ο χαρακτηρισμός «ενάγουσα» χρησιμοποιείται για το στάδιο ενώπιον των εθνικών δικαστηρίων, καθώς εκεί εισάγονται οι υποθέσεις με αγωγή. Αντίθετα, για την διαδικασία αίτησης ενώπιον της επιτροπής ο όρος «προσφεύγουσα» είναι δόκιμος.

Η προσφεύγουσα υποστήριξε στην αίτησή της ότι το δικαστήριο της Τουρκίας απέτυχε να συνδέσει την απόλυση της με την δυσμενή διάκριση που υπέστη εξαιτίας του φύλου της, μη επιδικάζοντας με αυτόν τον τρόπο το αρμόζον ποσό αποζημίωσης.⁵⁸ Ουσιαστικά το δικαστήριο δεν βρήκε τον πραγματικό λόγο απόλυσης - δηλαδή τη δυσμενή διάκριση λόγω φύλου- άρα δεν επιδίκασε αποζημίωση που να καλύπτει την πραγματική ζημία της προσφεύγουσας (ζημία που είχε προκληθεί από το γεγονός ότι απολύθηκε επειδή ήταν γυναίκα).

Πώς συνδέεται, ωστόσο, η παράλειψη του δικαστηρίου με το άρ. 11 στοιχ. δ περί ισότητας αποδοχών;

Σύμφωνα με το αυτοτελές ερμηνευτικό σχόλιο της Pramila Patten, μέλους της Επιτροπής, ο όρος «ισότητα παροχών» δεν περιορίζεται στον μισθό υπό την μορφή χρημάτων αλλά περιλαμβάνει οποιαδήποτε παροχή δίνεται ως αντάλλαγμα για την εργασία, ακόμη και οι αξιώσεις που απορρέουν από το τερματισμό αυτής, όπως η αποζημίωση απόλυσης.⁵⁹

Από την στιγμή λοιπόν που το δικαστήριο δεν επιδίκασε την ανάλογη αποζημίωση απόλυσης, καθώς δεν συνέδεσε την απόλυσή της με το γεγονός ότι είναι γυναίκα, είχε παραβιάσει την αρχή της ισότητας των αποδοχών, διότι ακόμα και η αποζημίωση απόλυσης πρέπει να κρίνεται με βάσει τους πραγματικούς λόγους που οδήγησαν τον εργοδότη στην καταγγελία της σύμβασης. Όταν δεν αναγνωρίζεται ο λόγος πίσω από την καταγγελία -εν προκειμένω η δυσμενή διάκριση λόγω φύλου- η αποζημίωση θα αποτελεί και η ίδια μία δυσμενή διάκριση, καθώς το πόσο δεν αναλογεί στην ζημία που υπέστη η εργαζόμενη λόγω του φύλου της.

Η Επιτροπή, λοιπόν, έκρινε πώς οι απειλές που δέχθηκε η προσφεύγουσα βασίζονται στο γεγονός ότι ήταν γυναίκα. Από την στιγμή που το δικαστήριο στην απόφασή του χαρακτήρισε ως αβάσιμους τους ισχυρισμούς της περί παραβίασης της αρχής της ισότητας, και δεν θεώρησε ότι ο εργοδότης απέλυσε την R.K.B επειδή ήταν γυναίκα, άρα δεν επιδίκασε και την ανάλογη αποζημίωση, η Τουρκία παραβίασε την αρχή της ίσης μεταχείρισης του άρ. 11§1 στοιχ α και του στοιχ δ.

Στην γενική σύσταση που υιοθετήθηκε εν τέλει, η Επιτροπή ζήτησε από την Τουρκία - μεταξύ άλλων - να φροντίσει για την επαρκή εκπαίδευση του δικαστικού προσωπικού (εισαγγελείς, δικαστές) και των δικηγόρων, έτσι ώστε να πάψουν να εισχωρούν στερεοτυπικές απόψεις και προκατειλημμένες πεποιθήσεις κατά την διαδικασία εκδίκασης μιας υπόθεσης.⁶⁰

2.1.2 Συμβάσεις υπό το πρίσμα της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας

2.1.2.1 Σύμβαση περί Ίσης Αμοιβής μεταξύ Ανδρών και Γυναικών για Εργασία Ίσης Αξίας (C100)

⁵⁸ Communication No 28, 8 παρ. 5.4

⁵⁹ *ibid*, 17

⁶⁰ *ibid*, 13, b (i)

Το καταστατικό της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ) στο μέρος 13 της Συνθήκης των Βερσαλλιών του 1919 διατύπωνε τη μισθολογική ισότητα ως «ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας». Το δικαίωμα στην ίση αμοιβή απαιτούσε η αμοιβή που λαμβάνεται να είναι ανάλογη με την αξία της παρεχόμενης εργασίας, δικαίωμα που διαφαίνεται και από τη δήλωση της οικουμενικής διακήρυξης «ίση αμοιβή για ίση εργασία». Μεταγενέστερα η διατύπωση επεκτάθηκε σε ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας.⁶¹ Η νέα ορολογία που υιοθετήθηκε από το Διεθνές Σύμφωνο παραπέμπει στην υπ' αριθμ. 100 «**Σύμβαση περί Ίσης Αμοιβής μεταξύ Ανδρών και Γυναικών για Εργασία Ίσης Αξίας**»⁶² (C 100) και στη σύσταση 90 της ΔΟΕ του 1951 για την ίση αμοιβή.⁶³ Πιο συγκεκριμένα, το άρ. 2 §1 της C 100 απαιτεί από τους υπογράφοντες να «...εξασφαλίσουν την εφαρμογή της αρχής της ίσης αμοιβής ανδρών και γυναικών εργαζομένων για εργασία ίσης αξίας». Από την επιλογή των λέξεων, έως την σύνταξη της πρότασης και την ερμηνεία των όρων, ο ΔΟΕ έχει διατυπώσει ξεκάθαρες απόψεις που μαρτυρούν την πολυπλοκότητα της μισθολογικής ισότητας.

Στο άρ. 1 στοιχ. α της Σύμβασης 100 περιλαμβάνεται ο ευρύς ορισμός της «αμοιβής», η οποία καταβάλλεται άμεσα ή έμμεσα, σε χρήμα ή σε είδος, από τον εργοδότη στον εργαζόμενο και προκύπτει από την απασχόληση του εργαζομένου.⁶⁴ Είναι σημαντικό να τονιστεί ότι η αρχή που διατυπώνεται στη Σύμβαση καλύπτει τόσο τον κατώτατο μισθό όσο και την αμοιβή που καθορίζεται με οποιονδήποτε άλλο τρόπο.⁶⁵

Η ΔΟΕ έχει επίσης τονίσει ότι η C 100 περιλαμβάνει και εργασία εντελώς διαφορετικής φύσης, αλλά ωστόσο ίσης αξίας. Το άρ. 3 §1 της Σύμβασης αναφέρεται στην «αντικειμενική αξιολόγηση των θέσεων εργασίας με βάση την εργασία που πρόκειται να εκτελεστεί». Τη διαφορά μεταξύ «ίσης αμοιβής για ίση εργασία» και «ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας» την εντοπίζουμε με σαφήνεια στην **Γενική Παρατήρηση της Επιτροπής Εμπειρογνομόνων ΔΟΕ για την C 100**⁶⁶, ενώ σκιαγραφείται και στην πράξη στο **Απευθείας Αίτημα της CEACR προς την Βουλγαρία (2017)**.⁶⁷

Απευθείας Αίτημα CEACR προς την Βουλγαρία:

Ο βουλγάρικος εθνικός νόμος περί προστασίας κατά των διακρίσεων 2003 στο άρ. 14 έκανε λόγο για ίση αμοιβή, ίσης/παρόμοιας/ίδιας εργασίας. Η CEACR τόνισε και επανέλαβε την παρατήρηση που είχε ήδη διαπιστώσει το 2006 στην Γενική Παρατήρησή της: η συγκεκριμένη φρασεολογία δεν αποτυπώνει εις το έπακρον το νόημα της μισθολογικής ισότητας που προσδίδει η ίδια η ΔΟΕ. Με άλλα λόγια, η ισότητα μισθού περιλαμβάνει και τις περιπτώσεις όπου έχουμε εργασίες διαφορετικής φύσης, δεξιοτήτων, συνθηκών, οι οποίες, ωστόσο, παραμένουν ίσες ως προς την συνολική αξία τους. Αντ' αυτού, η διατύπωση του άρ. 14 της βουλγαρικής νομοθεσίας αφήνει να

61 Rhona K.M.S, *International human rights law* (Oxford University Press 2019) 308-310

62 Convention No 100 -Equal Remuneration Convention, 1951

63 Blainpain R, *Equality and Prohibition of Discrimination in Employment* (Leiden: Kluwer, 1985)

64 Gillian Whitehouse and Meg Smith, "Equal Pay for Work of Equal Value, Wage-Setting and the Gender Pay Gap" (2020) 62 *Journal of Industrial Relations* 521. <<https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0022185620943626>> accessed 9 April 2022

65 *ibid*

66 General Observation (CEACR) - adopted 2006, published 96th ILC session (2007)

67 Direct Request (CEACR) - adopted 2016, published 106th ILC session (2017)

εννοηθεί ότι καλύπτει μόνο τις περιπτώσεις εργασίας «ίσης πολυπλοκότητας και ευθύνης με το ίδιο επίπεδο εκπαίδευσης, επαγγελματικών προσόντων και απόδοσης». Η CEACR υπογραμμίζει ότι μια τέτοια περιοριστική διατύπωση μπορεί να υπονομεύσει την αξία των θέσεων εργασίας που εκτελούνται κυρίως από γυναίκες. Η Επιτροπή ζήτησε από την κυβέρνηση την τροποποίηση του άρθρου 14 §1 ώστε να αντικατοπτρίζει πλήρως το νόημα της μισθολογικής ισότητας που κατοχυρώνεται στη Σύμβαση. Πλέον η βουλγαρική νομοθεσία στο άρ. 14 κάνει λόγο για ίση εργασία ή εργασία ισοδύναμη. Παρατηρούμε λοιπόν, πως ενώ οι Γενικές Συστάσεις και τα Αυτοτελή Αιτήματα των Επιτροπών δεν είναι εμπλουτισμένα με το στοιχείο της νομικής δεσμευτικότητας, εντούτοις λαμβάνονται σοβαρά υπόψη από τα κράτη μέλη, ιδίως όταν τα τελευταία ενδιαφέρονται για την εικόνα της χώρας στην διεθνή κοινότητα.

Γενική Παρατήρηση της Επιτροπής Εμπειρογνομόνων ΔΟΕ για την C 100:

Στο ίδιο συμπέρασμα καταλήγει η CEACR εξετάζοντας περιπτώσεις σύγκρισης των αμοιβών που λαμβάνουν άνδρες και γυναίκες που ασκούν διαφορετικά επαγγέλματα, όπως σε φύλακες με προστατευμένα καταλύματα για ηλικιωμένους (κυρίως γυναίκες), και σε φύλακες για την ασφάλεια των γραφείων (κυρίως άνδρες) - ή μεταξύ εποπτών σχολικών γευμάτων (κυρίως γυναίκες) και εποπτών κήπων και πάρκων (κυρίως άνδρες). Η σύγκριση της αξίας της εργασίας που γίνεται σε αυτά τα επαγγέλματα, τα οποία μπορεί να περιλαμβάνουν διαφορετικά είδη προσόντων, δεξιοτήτων, ευθυνών ή συνθηκών εργασίας, η οποία ωστόσο είναι εργασία ίσης αξίας συνολικά, είναι απαραίτητη για να εξαλειφθούν οι μισθολογικές διακρίσεις που προκύπτουν από τη μη αναγνώριση της αξίας της εργασίας.⁶⁸

Ωστόσο, η Σύμβαση 100 μεταθέτει στη διακριτική ευχέρεια του κράτους ποιον από τους δύο τρόπους - νομοθεσία ή συλλογικές συμβάσεις - θα επιλέξει προς την επίτευξη της μισθολογικής ισότητας, παρά το γεγονός ότι οι εργατικές σχέσεις είναι σχέσεις ανισότητας και η βούληση των εργαζομένων δεν αποτυπώνεται πάντοτε ακριβοδίκαια στις συμφωνίες των μερών. Στο ***απευθείας αίτημα προς τη Σλοβενία*** η Επιτροπή Εμπειρογνομόνων της ΔΟΕ αναφέρει ότι η πλειοψηφία των συλλογικών συμβάσεων εργασίας της Ένωσης Ελεύθερων Συνδικάτων της Σλοβενίας δεν δίνει ιδιαίτερη προσοχή στην καθιέρωση ενός μισθολογικού συστήματος που είναι ουδέτερο ως προς το φύλο.⁶⁹ Το επιχείρημα αυτό στηρίζεται στο γεγονός ότι από τις δεκαεπτά νέες συλλογικές συμβάσεις εργασίας που είχαν συναφθεί μόνο δύο περιείχαν διατάξεις για την ισότητα των φύλων που αφορούσαν σε ένα γενικότερο πλαίσιο τη μισθολογική ισότητα. Καταληκτικά, η Επιτροπή επιστράτη την προσοχή στην κυβέρνηση της Σλοβενίας να ενισχύσει άμεσα τις προσπάθειές της για τη συμπερίληψη της αρχής της ισότητας μεταξύ των δύο φύλων όσον αφορά το μισθό σε μελλοντικές συμβάσεις εργασίας.⁷⁰

68 General Observation (CEACR), on Convention No. 100 by the Committee of Experts, published (2007)

69 Direct Request (CEACR) - adopted 2019, published 109th ILC session (2021)

70 *ibid*

2.1.3 Διεθνές Σύμφωνο για τα Οικονομικά Κοινωνικά και Μορφωτικά Δικαιώματα

Το Διεθνές Σύμφωνο για τα Οικονομικά Κοινωνικά και Μορφωτικά Δικαιώματα συνιστά ένα ολοκληρωμένο σύστημα κανόνων δικαίου το οποίο εγγυάται, μεταξύ άλλων, και την μισθολογική ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών. Συγκεκριμένα, το άρ. 7 στοιχ. α (i) διατυπώνει τόσο την αρχή της «ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας» όσο και της «ίσης αμοιβής για ίση εργασία» για τις γυναίκες ειδικότερα.⁷¹

Η έννοια της ίσης αμοιβής για ίση εργασία, εκ πρώτης όψεως, είναι πιο περιοριστική από την έννοια της ίσης αμοιβής για εργασίας ίσης αξίας, διότι η πρώτη αφορά ποσοστά αμοιβών μεταξύ των ίδιων θέσεων εργασίας και/ή στον ίδιο φορέα επιχείρησης, ενώ η δεύτερη προβαίνει σε ευρύτερες συγκρίσεις μεταξύ διαφορετικών θέσεων εργασίας, φορέων επιχείρησης, εργοδοτών, τομέων και τόπων.⁷² Εντούτοις, πρέπει να καταστεί σαφές πως ο όρος «ίση αμοιβή για ίση εργασία» είναι απλά ένα παράδειγμα του γενικότερου πλαισίου της «ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας».⁷³ Συνακολούθως, ο όρος «remuneration» που χρησιμοποιείται στο πρωτότυπο κείμενο στο άρ. 7 συμπεριλαμβάνει όχι μόνο τον βασικό μισθό, αλλά και τα επιπρόσθετα επιδόματα, κατ' αναλογία προς το άρ. 1 στοιχ. α της Σύμβασης 100 της ΔΟΕ.

Όσον αφορά την φύση των υποχρεώσεων που απορρέουν από το άρ. 7, σύγχυση έχει προκαλέσει η χρήση του όρου «recognize» για την αρχή της ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας, ενώ για την ίση αμοιβή για ίση εργασία χρησιμοποιείται η λέξη «guarantee», υποδηλώνοντας πως στην πρώτη περίπτωση η επίτευξη της ισότητας μπορεί να γίνει με μέσα προοδευτικού χαρακτήρα, ενώ στην δεύτερη η αρχή πρέπει να εφαρμόζεται άμεσα από τα συμβαλλόμενα κράτη.⁷⁴ Ωστόσο, ορθότερο θα ήταν να θεωρήσουμε γενικά την αρχή της ίσης αμοιβής ως κανόνα άμεσης εφαρμογής και να περιορίσουμε τον κανόνα της προοδευτικής υλοποίησης στην επίτευξη «δίκαιων μισθών» που εξασφαλίζουν την «αξιοπρεπή διαβίωση».⁷⁵ Άλλωστε, η θέση αυτή καθιστά την διάταξη σύμφωνη με το άρ. 2 του ICESCR, του οποίου το άρ. 7 συνιστά ειδικότερη έκφανση και το οποίο, όπως αναφέρθηκε⁷⁶, ανάγεται από την CESCΡ ως πρωταρχικό καθήκον των κρατών.⁷⁷

Δεν πρέπει, ακόμη, να λησμονηθεί η αξία του άρ. 3 του Συμφώνου το οποίο, όντας γενικότερο του άρ. 7, αποτελεί εγγύηση των ίσων δικαιωμάτων μεταξύ ανδρών και γυναικών. Τα κράτη, δηλαδή,

71 ICESCR, άρ.7 (α) (i) «Τα συμβαλλόμενα Κράτη αναγνωρίζουν το δικαίωμα κάθε προσώπου να απολαμβάνει δίκαιους και ευνοϊκούς όρους εργασίας οι οποίοι εξασφαλίζουν ειδικότερα:α) Αμοιβή που παρέχει σε όλους τους εργαζόμενους, σαν ελάχιστο όριο: i) Ένα μισθό δίκαιο και αμοιβή ίση με την αξία της εργασίας χωρίς καμία διάκριση. Ειδικότερα οι γυναίκες πρέπει να έχουν την εγγύηση ότι οι προσφερόμενοι σ' αυτές όροι εργασίας δεν είναι κατώτεροι από εκείνους που απολαμβάνουν οι άνδρες και να λαμβάνουν την ίδια όπως και αυτοί αμοιβή για την ίδια εργασία».

72 Αυτή η διατύπωση συμβαδίζει με αυτήν που χρησιμοποιείται στο άρ. 1 της Σύμβασης υπ' αριθμ. 100 της ΔΟΕ και στον Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη.

73 Craven M., *The International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights A perspective on its Development*, (Clarendon Paperbacks 1995), 237

74 *ομοίως*, 238

75 Saul B., Kinley D., Mowbray J., 434

76 Βλ. Κεφ. Α, υποεν. 'Διεθνές Σύμφωνο για τα Οικονομικά, Κοινωνικά και Μορφωτικά Δικαιώματα', 7.

77 CESCΡ 'General Comment No. 3'

είναι υποχρεωμένα να τηρούν την αρχή της ισότητας όταν θεσπίζουν νομοθεσία για την εφαρμογή και την προαγωγή των δικαιωμάτων που αναφέρονται στο ICESCR.⁷⁸ Μολονότι στην διάταξη δεν υπάρχει κάποια ρητή αναφορά στην λήψη θετικών μέτρων («affirmative action») υπέρ των γυναικών, η Επιτροπή θεωρεί την λήψη τέτοιων μέτρων απαραίτητα για την πλήρη εδραίωση της ισότητας μεταξύ των φύλων. Συγκεκριμένα, αναφέρει πως:

*«η υποχρέωση προστασίας απαιτεί από τα συμβαλλόμενα κράτη να λαμβάνουν μέτρα που στοχεύουν άμεσα στην εξάλειψη των προκαταλήψεων, των εθιμικών και όλων των άλλων πρακτικών που διαιωνίζουν την έννοια της κατωτερότητας ή της ανωτερότητας ενός από τα δύο φύλα και των στερεότυπων ρόλων για τους άνδρες και τις γυναίκες».*⁷⁹

Βάσει των προαναφερθέντων, εύλογο είναι το ερώτημα αν το άρ. 7 διατυπώνει τέτοιου είδους θετικά μέτρα υπέρ των γυναικών, τα οποία η Επιτροπή θεωρεί αναγκαία για την επίτευξη της ισότητας, εν προκειμένω, της μισθολογικής. Η απάντηση, λοιπόν, είναι πως το εν λόγω άρθρο δεν περιλαμβάνει κάποια αναφορά σχετικά με τα μέτρα που τα κράτη πρέπει να υιοθετήσουν για να εξασφαλίσουν την ίση αμοιβή των γυναικών.⁸⁰ Ωστόσο, η CESCER με αφορμή τις ετήσιες αναφορές που υποβάλλουν τα κράτη στο πλαίσιο της εφαρμογής του Συμφώνου σε εθνικό επίπεδο, έχει προτείνει μια πληθώρα μέτρων για την πληρέστερη εγγύηση της μισθολογικής ισότητας. Στις **Συμπερασματικές Παρατηρήσεις** της με βάση αναφορές που είχαν υποβάλει χώρες όπως το Βέλγιο, η Σουηδία, η Αυστρία και η Ρωσία, έχει καλέσει τα κράτη να προωθήσουν την πρόσβαση των γυναικών σε όλα τα επίπεδα της αγοράς εργασίας⁸¹, συμπεριλαμβανομένης της πλήρους απασχόλησης και των διευθυντικών θέσεων⁸² και να εξαλείψουν τον επαγγελματικό διαχωρισμό. Ακόμη, έχει προτείνει θετικά μέτρα⁸³ και προγράμματα επιμόρφωσης για τις γυναίκες που είναι άνεργες ή εργάζονται σε χαμηλά αμειβόμενες θέσεις εργασίας.⁸⁴

2.2 Ευρωπαϊκό Επίπεδο

2.2.1 Ευρωπαϊκή Σύμβαση των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου

Η ΕΣΔΑ, όπως διαπιστώθηκε και στο κεφάλαιο της ισότητας των ευκαιριών, δεν περιλαμβάνει κάποια διάταξη για την προάσπιση των εργασιακών δικαιωμάτων και κατ' επέκταση για την ίση αμοιβή, παρά μόνο μια γενική διάταξη για την απαγόρευση διακρίσεων. Και πάλι, όμως, το άρ. 14 δεν μπορεί αυτοτελώς και από μόνο του να εφαρμοστεί στην περίπτωση διακρίσεων σε μισθολογικές παροχές, διότι απαγορεύει τις διακρίσεις μόνο σε δικαιώματα αποτυπωμένα στην ΕΣΔΑ και το δικαίωμα στην ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας δεν είναι ένα από αυτά. Γενικά, η Σύμβαση είχε επικριθεί για την εξαίρεση από το πλέγμα προστασίας της των οικονομικών και

78 Νάσκου - Περράκη Π., 161

79 CESCER 'General Comment No. 16 : The equal right of men and women to the enjoyment of all economic, social and cultural rights (art. 3 of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights)' (25 April-13 May 2005) UN Doc E/C.12/2005/4, art. 19

80 Saul B., Kinley D., Mowbray J., 435

81 CESCER 'Concluding Observations: Belgium' (1 December 2000) UN Doc E/C.12/1/Add.5, art. 23

82 CESCER 'Concluding Observations: Sweden' (1 December 2008) UN Doc E/C.12/SWE/CO/5, art. 18

83 CESCER, 'Concluding Observations: Russian Federation' (12 December 2003), UN Doc. E/C.12/1/Add.94, art. 48

84 CESCER, 'Concluding Observations: Austria' (25 January 2006), UN Doc. E/C.12/AUT/CO/3, art. 22

κοινωνικών δικαιωμάτων, τα οποία εγείρουν από τα πιο διαδεδομένα ζητήματα διακρίσεων.⁸⁵ Παρ' όλα αυτά, όπως ήδη εκτενώς αναλύσαμε,⁸⁶ η υιοθέτηση του 12ου Πρόσθετου Πρωτοκόλλου κάλυψε το κενό αυτό, καθώς με το άρ. 1 επέκτεινε την αρχή της απαγόρευσης των διακρίσεων σε όλα τα δικαιώματα τα οποία τα κράτη είναι υποχρεωμένα να διασφαλίζουν είτε βάσει της διεθνούς είτε βάσει της εθνικής τους νομοθεσίας.

Jurčić κατά Κροατίας:

Στο σημείο αυτό κρίνεται πιο ωφέλιμο, δεδομένου ότι τα ίδια άρθρα της ΕΣΔΑ αναλύθηκαν και στο προηγούμενο κεφάλαιο, να παραθέσουμε ένα παράδειγμα από την πρόσφατη νομολογία του ΕΔΔΑ, προκειμένου να καταστεί ευκρινής η αξία της ΕΣΔΑ στην προστασία της μισθολογικής ισότητας. Χαρακτηριστική είναι η απόφαση του ΕΔΔΑ για την υπόθεση ***Jurčić κατά Κροατίας***,⁸⁷ η οποία πραγματεύεται την άρνηση καταβολής ασφαλιστικής κάλυψης υγείας κατά την διάρκεια εγκυμοσύνης. Το θέμα αυτό σχετίζεται άμεσα με το παρόν κεφάλαιο, καθώς η μισθολογική ισότητα και γενικά η αρχή της ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας δεν αφορά μόνο τον βασικό μισθό, αλλά και τα πρόσθετα επιδόματα,⁸⁸ λόγου χάρη τα χορηγούμενα σε περίπτωση εγκυμοσύνης. Συγκεκριμένα, στην εν λόγω υπόθεση, οι αρμόδιες αρχές αρνήθηκαν την παροχή του συγκεκριμένου επιδόματος στην ενάγουσα με την αιτιολογία ότι η σύναψη της σύμβασης ήταν προσχηματική, διότι είχε υποβληθεί σε εξωσωματική γονιμοποίηση δέκα μέρες πριν την πρόσληψή της, ενώ λίγο αργότερα χρειάστηκε αναρρωτική άδεια λόγω επιπλοκών που σχετίζονται με την εγκυμοσύνη. Η προσφεύγουσα προέβαλε τον ισχυρισμό πως η εν λόγω συμπεριφορά συνιστούσε διάκριση λόγω φύλου στην εργασία και, επομένως απαγορεύεται από το άρ. 14 της ΕΣΔΑ αλλά και από το άρ. 1 του Πρόσθετου Πρωτοκόλλου 1 για την προστασία της ιδιοκτησίας.

Καταρχάς, σύμφωνα με το ΕΔΔΑ,

«για τους σκοπούς του άρθρου 14, μια διαφορετική μεταχείριση συνιστά διάκριση εάν δεν έχει αντικειμενική και εύλογη αιτιολόγηση, δηλαδή εάν δεν επιδιώκει θεμιτό σκοπό ή εάν δεν υπάρχει εύλογη σχέση αναλογικότητας μεταξύ των χρησιμοποιούμενων μέσων και του επιδιωκόμενου σκοπού».

Ως προς το πότε υπάρχει διάκριση, το δικαστήριο συνέχισε λέγοντας πως η τυχόν λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση λόγω εγκυμοσύνης μπορεί να αφορά μόνο τις γυναίκες, επομένως, αν αυτή δεν είναι δικαιολογημένη, συνιστά άμεση απαγορευμένη διάκριση λόγω φύλου. Στη συγκεκριμένη υπόθεση υποστήριξε ότι

«στην προσφεύγουσα αρνήθηκε η θέση της ασφαλισμένης εργαζόμενου και, στο πλαίσιο αυτό, μια παροχή που σχετίζεται με την απασχόληση (αποζημίωση του μισθού κατά τη διάρκεια αναρρωτικής άδειας), λόγω απασχόλησης η οποία είχε κηρυχθεί πλασματική λόγω της εγκυμοσύνης της. Το Δικαστήριο επισημαίνει ότι μια τέτοια απόφαση θα μπορούσε να εκδοθεί μόνο για τις γυναίκες, δεδομένου ότι μόνο γυναίκες μπορούν να μείνουν έγκυες. Επομένως, διαπιστώνει ότι στην περίπτωση της προσφεύγουσας η απόφαση αυτή συνιστούσε διαφορετική μεταχείριση λόγω φύλου».

⁸⁵ Harris D.J, O'Boyle M, Warbrick C, *Law of the European Convention on Human Rights*, (Oxford University Press 2018) 486

⁸⁶ βλ. επίσης, Κεφ. Α, υποεν. 1.1.2.1 'ΕΣΔΑ', 10-11

⁸⁷ *Jurčić v. Croatia* App no 54711/15 (ECtHR 4 February 2021)

⁸⁸ Convention no 100, art. 1 (b) «ο όρος αμοιβή περιλαμβάνει τον συνήθη, βασικό ή κατώτατο μισθό ή ημερομίσθιο και κάθε πρόσθετη αμοιβή που καταβάλλεται άμεσα ή έμμεσα, σε χρήμα ή σε είδος, από τον εργοδότη στον εργαζόμενο και προκύπτει από την απασχόληση του εργαζομένου»

Σχετικά με το αν ήταν δικαιολογημένη αυτή η διαφορετική μεταχείριση κρίθηκε ότι η εγκυμοσύνη από μόνη της δεν μπορεί να είναι προσχηματική και ότι οι οικονομικές υποχρεώσεις του κράτους κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης μιας γυναίκας από μόνες τους δεν συνιστούν επαρκώς σπουδαίους λόγους που να στοιχειοθετούν διαφορετική μεταχείριση λόγω φύλου. Το ΕΔΔΑ, εν τέλει, αποφάσισε πως μια τέτοια συμπεριφορά αποτελεί κατάφωρη παραβίαση του άρθρου 14 σε συνδυασμό με το άρ 1 του Πρόσθετου Πρωτοκόλλου 12 αλλά και του άρ. 1 του Πρόσθετου Πρωτοκόλλου 1 και καταδίκασε την εναγόμενη αρχή. Συμπερασματικά, διαπιστώνουμε πως, παρ'όλο που η ΕΣΔΑ δεν αποτυπώνει ρητά το δικαίωμα στην ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας, εγγυάται την αποτελεσματική προστασία του μέσω της γενικής ρήτρας για την απαγόρευση των διακρίσεων.

2.2.2 Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης

Ο Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης (στο εξής «Χάρτης») κατοχυρώνει το δικαίωμα για δίκαιη αμοιβή εν γένει στο άρ. 4.⁸⁹ Ειδικότερα, στην §3 του ίδιου άρθρου εξειδικεύει το δικαίωμα στην ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας χωρίς διακρίσεις λόγω φύλου. Αυτό αναφέρεται ακόμα και στο άρ. 20 του αναθεωρημένου Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη (1996) που εγγυάται τα δικαιώματα ίσων ευκαιριών σε θέματα απασχόλησης μεταξύ των φύλων και συγκεκριμένα στο στοιχ. γ', όπου γίνεται λόγος για ίσες ευκαιρίες όσον αφορά τις συνθήκες εργασίας και την αμοιβή.⁹⁰

Η αρχή της ισότητας πρέπει να καλύπτει όλα τα στοιχεία της αμοιβής, δηλαδή όλες τις παροχές που καταβάλλονται άμεσα ή έμμεσα σε χρήμα ή σε είδος από τον εργοδότη στον εργαζόμενο λόγω της απασχόλησής του. Εκτός, δηλαδή, από το βασικό μισθό, συμπεριλαμβάνονται και τα επιπλέον επιδόματα,⁹¹ όπως κατέστη σαφές και από την ανάλυση της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας και του Διεθνούς Συμφώνου για τα Οικονομικά Κοινωνικά και Μορφωτικά Δικαιώματα. Πρέπει επίσης να καλύπτει τον υπολογισμό των ωρομισθίων, των ημερομισθίων, του βασικού ή ελάχιστου μισθού, τις αυξήσεις των αποδοχών και τα στοιχεία της αμοιβής τόσο για εργαζόμενους πλήρους όσο και μερικής απασχόλησης.⁹² Ακόμη, η αρχή της ίσης μεταχείρισης γυναικών και ανδρών νοείται ως η απουσία οποιασδήποτε διάκρισης λόγω φύλου, είτε άμεσης είτε έμμεσης. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή Κοινωνικών Δικαιωμάτων (ECSR), έχει προβεί σε διευκρινίσεις για τις διακρίσεις εν γένει στον εργασιακό χώρο στην προσφυγή της *γαλλικής εθνικής ένωσης τουριστικών επαγγελματιών κατά Γαλλίας*, στην οποία η εν λόγω εταιρεία κατηγορεί το κράτος ότι το Υπουργείο Πολιτισμού κάνει διακρίσεις ανάμεσα στους ξεναγούς με δίπλωμα από εγκεκριμένους φορείς του Υπουργείου και στους ξεναγούς με κρατικό δίπλωμα, ενώ έχει αποδειχθεί ότι και οι δύο κατηγορίες μπορούν να προσφέρουν παρόμοιες υπηρεσίες. Συγκεκριμένα, στην απόφαση η Επιτροπή αναφέρει ότι διάκριση κατά παράβαση του Χάρτη διαπιστώνεται κατά τη διαφορετική μεταχείριση μεταξύ ατόμων που βρίσκονται σε συγκρίσιμες καταστάσεις για αθέμιτους σκοπούς και χωρίς

⁸⁹ European Social Charter, art. 4

< <https://rm.coe.int/168006b642> > accessed 28 March 2022

⁹⁰ Revised European Social Charter, art. 20

< <https://rm.coe.int/168007cf93> > accessed 28 March 2022

⁹¹ ECSR, Conclusions I, Statement of Interpretation on Article 4§3, pp. 28-29.

⁹² ECSR, Conclusions XVI-2, Portugal, p. 683

αντικειμενικούς και εύλογους λόγους.⁹³ Αναλογικά, η Επιτροπή σημειώνει ότι έμμεση διάκριση για τις γυναίκες υφίσταται όταν ένας κανόνας με κοινή εφαρμογή για όλους πλήττει δυσανάλογα τις γυναίκες χωρίς νόμιμο στόχο, ειδικά όταν αφορά κανόνα που ρυθμίζει την μισθοδοσία.⁹⁴ Προς αντιμετώπιση των τελευταίων διακρίσεων ο Χάρτης απαιτεί να λαμβάνονται τα απαραίτητα μέτρα ώστε να καλύπτονται οι ανάγκες των ατόμων που διαφοροποιούνται από την πλειοψηφία και να διασφαλιστεί ότι τα δικαιώματα και τα συλλογικά πλεονεκτήματα είναι πραγματικά προσβάσιμα προς όλους, ώστε να εξασφαλιστεί η ουσιαστική μισθολογική ισότητα.⁹⁵

Το δικαίωμα των γυναικών και των ανδρών στην μισθολογική ισότητα πρέπει να κατοχυρώνεται με νόμο.⁹⁶ Ο Χάρτης απαιτεί από τα κράτη όχι μόνο να προβλέπουν την ίση μεταχείριση αλλά και να προστατεύουν νομοθετικά τα δύο φύλα από τις διακρίσεις στην απασχόληση. Άρα, είναι απαραίτητη μία επαρκώς λεπτομερής νομοθεσία που να επιβάλλει ρητά την ίση μεταχείριση σε κάθε εργασιακό κλάδο.⁹⁷ Όπως δήλωσε και η Marija Pejčinović Burić, Γενική Γραμματέας του Συμβουλίου της Ευρώπης, περισσότερες χώρες θα πρέπει να χρησιμοποιήσουν τον Κοινωνικό Χάρτη του Συμβουλίου της Ευρώπης ως ένα μέσο για την επίτευξη ίσων ευκαιριών στον εργασιακό χώρο.⁹⁸ Για αυτόν το λόγο κάθε νομοθεσία, κανονισμός ή άλλο διοικητικό μέτρο που αντίκειται στην αρχή της ισότητας πρέπει να καταργείται ή να ανακαλείται, ενώ απλώς η μη εφαρμογή νομοθεσίας που εισάγει διακρίσεις είναι επίσης αντίθετη προς τους σκοπούς του Χάρτη.⁹⁹ Ταυτόχρονα, σε ακόμη πιο πρακτικό επίπεδο πρέπει οποιαδήποτε διάταξη συλλογικών συμβάσεων εργασίας, συμβάσεων εργασίας ή εσωτερικών κανονισμών των επιχειρήσεων να ρυθμίζεται με τέτοιο τρόπο ώστε να συμμορφώνεται με την αρχή της ίσης μεταχείρισης.¹⁰⁰

University Women of Europe κατά δεκαπέντε κρατών-μελών του ΕΚΧ:

Με αφορμή τις συλλογικές καταγγελίες που υπέβαλε η μη κυβερνητική διεθνής οργάνωση University Women of Europe, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή Κοινωνικών Δικαιωμάτων (ECSR) αξιολόγησε τη συμμόρφωση των κρατών στις διατάξεις του Χάρτη για τη δίκαιη αμοιβή μεταξύ των φύλων.¹⁰¹ Συγκεκριμένα εξέτασε τη συμμόρφωση των δεκαπέντε κρατών-μελών του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη (ΕΚΧ) που έχουν αποδεχτεί το σύστημα συλλογικών καταγγελιών.¹⁰² Η προαναφερθείσα ΜΚΟ αρχικά κατηγόρησε τις χώρες αφενός επειδή εξακολουθεί να υφίσταται μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών παρά το υπάρχον

93 ECSR, Complaint No. 6/1999, Syndicat national des professions du tourisme v. France, , Decision on the merits of 10 October 2000, §25

94 Council of Europe: European Committee of Social Rights, *Digest of the Case Law of the European Committee of Social Rights*, 1 September 2008, article 20,

95 ECSR, Complaint No. 27/2004, European Roma Rights Center (ERRC) v. Italy, Decision on the merits of 7 December 2005, §20

96 ECSR, Conclusions XIII-5, Statement of Interpretation on Article 1 of the Additional Protocol, pp. 257-259

97 ECSR, Conclusions XVII-2, Netherlands (Aruba), Article 1 of the Protocol, pp. 618-625

98 'Right to Equal Pay: European Committee of Social Rights Finds Violations in 14 Countries' (*Gender Equality*) <<https://www.coe.int/en/web/genderequality/-/right-to-equal-pay-european-committee-of-social-rights-finds-violations-in-14-countries>> accessed 1 April 2022

99 Conclusions XIII-3, Statement of Interpretation on Article 1 of the Protocol, pp. 422-423

100 ECSR, Conclusions XIII-5, Statement of Interpretation on Article 1 of the Protocol, pp. 269-270

101 "Collective Complaints." *University Women of EUROPE*, <<https://uweboard.wordpress.com/tag/collective-complaints/>>

εθνικό και διεθνές νομικό πλαίσιο και αφετέρου επειδή οι γυναίκες υποεκπροσωπούνται σε θέσεις λήψης αποφάσεων, ιδιαίτερα σε ιδιωτικές επιχειρήσεις.¹⁰³ Όσον αφορά τις μισθολογικές διακρίσεις, η Επιτροπή εξέτασε με βάση τέσσερα κριτήρια: αν υπάρχουν επαρκείς νομοθετικές διατάξεις για να κατοχυρωθεί η ισότητα σε όλα τα στοιχεία της αμοιβής, αν διατίθενται αποτελεσματικά μέσα έννομης προστασίας, αν διασφαλίζεται νομοθετικά η διαφάνεια των αμοιβών και αν υπάρχουν ανεξάρτητοι φορείς ισότητας ή άλλοι παρόμοιοι θεσμοί για την παρακολούθηση και την προώθηση της ισότητας στην αμοιβή. Τελικά, με μια πληθώρα αποφάσεων, η Επιτροπή διαπίστωσε ότι, έκτος της Σουηδίας, στα υπόλοιπα 14 κράτη υπήρχαν παραβιάσεις του δικαιώματος για δίκαιη αμοιβή.¹⁰⁴ Παράλληλα, καθόρισε μια σειρά υποχρεώσεων για τα κράτη μέλη όσον αφορά την εκπλήρωση των δεσμεύσεών τους για την εξασφάλιση ίσης αμοιβής και ίσων ευκαιριών για τις γυναίκες στον εργασιακό χώρο. Το περιεχόμενο των υποχρεώσεων αφορά την εκπλήρωση των προαναφερθέντων τεσσάρων κριτηρίων.¹⁰⁵

3. Υποσυμπέρασμα

Έχοντας διανύσει μια μακρά συλλογιστική, εξετάζοντας παράλληλα τόσο τις διατάξεις των συμβάσεων όσο και την πρακτική εφαρμογή και ερμηνεία τους από δικαιοδοτικά (ΕΔΔΑ) και οιοινοεί δικαιοδοτικά όργανα (Επιτροπή CEDAW, CEACR, CESC, ECSR), οδηγούμαστε στο συμπέρασμα πως, παρά την πληθώρα νομοθετικών αναφορών στην αρχή της ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας, εξακολουθούν σε όλες τις περιπτώσεις να υπάρχουν παραβιάσεις της αρχής από τα κράτη της Ευρώπης. Βέβαια, θα ήταν αφελές να υποθέσουμε πως η εξάλειψη των διακρίσεων μπορεί πάντα να επιτευχθεί άμεσα. Ενώ με βάση τις συμβάσεις τα κράτη έχουν δεσμευθεί να εγγυώνται τη μισθολογική ισότητα μεταξύ των φύλων, συχνά, ιδίως στις περιπτώσεις των οιοινοεί δικαιοδοτικών οργάνων, δεν είναι πρόθυμα να συμμορφωθούν με τις συστάσεις των επιτροπών για την ερμηνεία των συμβάσεων ή να εφαρμόσουν άμεσα τις αποφάσεις τους. Η πρακτική αυτή των κρατών είναι «απόρροια ενός συστήματος που δεν διαθέτει μηχανισμό επιβολής των αποφάσεων των οργάνων που προβλέπονται από διεθνείς πράξεις».¹⁰⁶

102 Η ΕΕΚΔ εξέτασε την συμμόρφωση στον Χάρτη των δεκαπέντε κρατών μελών, δηλαδή του Βελγίου, της Βουλγαρίας, της Κροατίας, της Κύπρου, της Τσεχικής Δημοκρατίας, της Φινλανδίας, της Γαλλίας, της Ελλάδας, της Ιρλανδίας, της Ιταλίας, των Κάτω Χωρών, της Νορβηγίας, της Πορτογαλίας, της Σλοβενίας και της Σουηδίας.

103 Βλ. Κεφ. Α, υποεν. 'Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης', 9.

104 ECSR, Complaint No. 124/2016 - No 138/2016 University Women of Europe (UWE) v Belgium, Bulgaria, Croatia, Cyprus, Czech Republic, Finland, France, Greece, Ireland, Italy, the Netherlands, Norway, Portugal, Slovenia, Sweden, Decisions on the merits of 5/6 December 2019

<<https://uweboard.wordpress.com/tag/collective-complaints/>>

105 "The European Committee of Social Rights Adopted 15 Decisions on State Compliance Launched by UWE for Violations of the European Social Charter." *University Women of EUROPE*, 29 June 2020

106 Νάσκου-Περράκη Π., 156

Γ. ΠΡΑΞΕΙΣ ΠΡΟΣΒΟΛΗΣ ΤΗΣ ΓΕΝΕΤΗΣΙΑΣ ΕΛΕΥΘΕΡΙΑΣ ΣΕ ΒΑΡΟΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΧΩΡΟ ¹⁰⁷

1.Εισαγωγή

Στο τρίτο και τελευταίο κεφάλαιο της παρούσας έρευνας θα αναλυθεί ένα ζήτημα το οποίο θα μπορούσε κανείς να αντιλέξει πως εκφεύγει από το πεδίο της ισότητας και των διακρίσεων στο οποίο αναφέρονται τα δύο πρώτα κεφάλαια. Με μία πιο προσεκτική ματιά, όμως, μπορούμε να κατανοήσουμε πως η έμφυλη βία και όλες εν γένει οι προσβολές της γενετήσιας ελευθερίας¹⁰⁸ αποτελούν μορφές διακρίσεων που παρακωλύουν σοβαρά το δικαίωμα των γυναικών να απολαμβάνουν δικαιώματα και ελευθερίες σε βάση ισότητας με τους άνδρες στο εργασιακό περιβάλλον. Καθίσταται, επομένως, αναγκαίο να διερευνηθεί κατά πόσο τα νομοθετικά κείμενα διεθνούς εμβέλειας είναι ικανά να προστατεύσουν τα θύματα τέτοιων περιστατικών από ιδιώτες συναδέλφους ή εργοδότες και πόσες υποθέσεις φτάνουν, εν τέλει, στα δικαιοδοτικά και οιονεί δικαιοδοτικά όργανα της διεθνούς κοινότητας.

2. Ανάλυση νομοθετικού πλαισίου και νομολογιακά παραδείγματα

2.1 Διεθνές Επίπεδο

2.1.1 Σύμβαση για την Εξάλειψη Όλων των Μορφών Διακρίσεων κατά των Γυναικών (CEDAW)

Κάθε μορφής προσβολή της γενετήσιας ελευθερίας των γυναικών στον εργασιακό τους χώρο, αποτελεί ίσως το πιο χαρακτηριστικό παράδειγμα έμφυλης διάκρισης. Από σχόλια σεξουαλικού περιεχομένου, σεξουαλικά ανταλλάγματα για προαγωγές μέχρι και περιστατικά βιασμού, ουκ ολίγες φορές έχουν κληθεί οι γυναίκες να αντιμετωπίσουν μία διαφορετική μεταχείριση από τον εργοδότη τους που αγγίζει και ξεπερνάει τα όρια της σεξουαλικής παρενόχλησης. Το πλαίσιο νομικής προστασίας τέτοιων περιστατικών από τη CEDAW θα αναλυθεί ευθύς εξής και ταυτόχρονα με τις αιτήσεις της Επιτροπής, θα εξετάσουμε κατά πόσο τηρούνται με επιτυχία οι επιταγές της Σύμβασης και ποιά μέτρα θεωρούνται κατάλληλα για την εξάλειψη της σεξουαλικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο.

Ο όρος «σεξουαλική παρενόχληση» δεν αναφέρεται ρητά στη CEDAW. Την πόρτα για την προστασία του φαινομένου, ξεκλειδώνει η **υπ' αριθμ 19 Γενική Σύσταση**, η οποία αναφέρει πως ο

¹⁰⁷ Το παρόν κεφάλαιο -όπως και όλη η έρευνα- επικεντρώνεται στις γυναίκες. Είναι εξίσου σημαντικό όμως να τονίσουμε πως σεξουαλική παρενόχληση υφίστανται και οι άντρες, σε μικρότερη ένταση, καθώς επίσης και άτομα διεμφυλικά και φυλομεταβατικά άτομα.

¹⁰⁸ Ο νομικός όρος είναι «προσβολές γενετήσιας ελευθερίας». Ωστόσο, στο παρόν κείμενο θα χρησιμοποιηθεί και ο όρος «σεξουαλική παρενόχληση» ως όρος «ομπρέλα» του φαινομένου.

όρος «διάκριση» περιλαμβάνει οποιαδήποτε μορφή έμφυλης βίας, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής.¹⁰⁹ Η έμφυλη βία που περιορίζει την απόλαυση των δικαιωμάτων που θεσπίζονται στην Σύμβαση, άρα και της εργασίας στο άρ. 11, αποτελεί μορφή διάκρισης κατά των γυναικών και απαγορεύεται έμμεσα από τη CEDAW.

Η Σύσταση προχωρά σε μία πιο λεπτομερή ανάλυση και τονίζει πώς η ισότητα στην εργασία, διαταράσσεται όταν οι γυναίκες υφίστανται σεξουαλική βία η οποία περιλαμβάνει:

*«ανεπιθύμητη σεξουαλικά καθορισμένη συμπεριφορά όπως σωματική επαφή και προσέγγιση, σεξουαλικά χρωματισμένα σχόλια, προβολή πορνογραφίας και σεξουαλική απαίτηση, είτε με λόγια είτε με πράξεις. Η συμπεριφορά αυτή...αποτελεί διάκριση όταν η γυναίκα έχει εύλογους λόγους να πιστεύει ότι η αντίρρησή της θα την έθετε σε μειονεκτική θέση σε σχέση με την απασχόλησή της, συμπεριλαμβανομένης της πρόσληψης ή της προαγωγής, ή όταν δημιουργεί εχθρικό εργασιακό περιβάλλον».*¹¹⁰

Ο συγκεκριμένος ορισμός, αν και κρυφός, έχει αποτελέσει σηματοδότη για την θέσπιση εγχώριου νομοθετικού πλαισίου σχετικό με την εργασιακή σεξουαλική παρενόχληση. Εθνικά Δικαστήρια μνημονεύουν τα άρ. 11 και 24¹¹¹ της CEDAW, μαζί με τις Γενικές Συστάσεις της Επιτροπής στις αποφάσεις τους, ενώ κυβερνήσεις εναρμονίζουν τους νόμους τους με την Σύμβαση, για να προσφέρουν ένα ολοκληρωμένο και σύγχρονο πλαίσιο προστασίας, υπενθυμίζοντάς μας πως αν και μη δεσμευτικές, οι Γενικές Συστάσεις αποτελούν έναν άξιο μοχλό πίεσης αλλαγής προς το βέλτιστο.¹¹² Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί αυτό της Τουρκίας, όπου η CEDAW την οδήγησε σε μία σειρά από αλλαγές στην δικαστική και κυβερνητική εξουσία με σκοπό την θέσπιση της έμφυλης ισότητας. Ο Ποινικός Κώδικας το 2005 περιείχε για πρώτη φορά διάταξη σχετική με την σεξουαλική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο, ευρισκόμενη έτσι (νομοθετικά τουλάχιστον) σε πλήρη εναρμόνιση με τη Σύμβαση.¹¹³

Απόφαση Επιτροπής υπ' αριθμ. 45/2012:

Η Επιτροπή της CEDAW έχει κληθεί να αντιμετωπίσει την συνήθη περίπτωση όπου καταγγέλλεται ένα περιστατικό σεξουαλικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο, ωστόσο είτε είναι δυσχερές η εξεύρεση αποδεικτικών στοιχείων, είτε οι αρχές δεν δίνουν την δέουσα σημασία στην καταγγελία. Στην **απόφαση της Επιτροπής υπ' αριθμ. 45/2012**¹¹⁴ τόνισε πως τα κράτη μέλη ενέχουν ευθύνη έναντι ιδιωτικών πράξεων παραβίασης των δικαιωμάτων της Σύμβασης βάσει του άρ. 2 στοιχ. ε, στην περίπτωση που δεν καταβάλουν τη δέουσα επιμέλεια για την αποτροπή και διερεύνηση τούτων των περιστατικών.¹¹⁵ Για παράδειγμα, η μη εξέταση αποδεικτικών στοιχείων και μαρτύρων

109 CEDAW, General Recommendation No. 19, General Comment No. 6, (1992).

110 *ibid*, §§§ 17, 18, 19

111 CEDAW art. 24

<<https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women> > accessed 10 April 2022 ; Το άρ. 24 κάνει λόγο για την υποχρέωση των κρατών να λαμβάνουν τα απαραίτητα εγχώρια μέτρα για την αναγνώριση των δικαιωμάτων που θεσπίζει η Σύμβαση. Επομένως γίνεται επίκληση στο εν λόγω άρθρο όταν μία χώρα δεν αναγνωρίζει ένα δικαίωμα θεσπισμένο από την CEDAW.

112 KK Geetha , 'Bill on Sexual Harassment: Against Women's Rights ' [JANUARY 21, 2012] 47(3) Economic and Political Weekly, 18

113 ANU Saksena, 'CEDAW: Mandate for Substantive Equality' [2007] 14(3) Indian Journal of Gender Studies <<http://dx.doi.org/10.1177/097152150701400306>> accessed 21 April 2022

114 CEDAW/C/61/D/45/2012

115 *ibid*, 10.4

συνεπάγεται την αποτυχία των εθνικών αρχών να εφαρμόσουν την ουσιαστική ισότητα των φύλων. Μνημονεύοντας την §36 της **υπ' αριθμ. 28 Γενικής Σύστασης**, τα κράτη οφείλουν να παρέχουν αποτελεσματικά ένδικα μέσα και να διασφαλίζουν την δυνατότητα των γυναικών να καταγγέλλουν περιστατικά έμφυλης βίας καθώς και την ικανότητα των αρχών να ερευνούν τις υποθέσεις και αποδίδουν δικαιοσύνη, βάσει του άρ. 2 στοιχ. ε της CEDAW.¹¹⁶

Συμπερασματικά, παρατηρούμε πως η ευθύνη απέναντι στην ουσιαστική έμφυλη ισότητα και στην εξάλειψη της σεξουαλικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο δεν περιορίζεται απλώς στην θέσπιση ειδικής νομοθεσίας εκ μέρους των κρατών, αλλά επεκτείνεται σε όλους τους θεσμούς που -εν ευρεία έννοια- προστατεύουν τα δικαιώματα, όπως οι ερευνητικές αλλά και οι δικαστικές αρχές.

2.1.2 Συμβάσεις υπό το πρίσμα της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας

Το πλαίσιο της ΔΟΕ σχετικά με την σεξουαλική παρενόχληση είναι πρόσφατα αναθεωρημένο, μόλις το 2019. Το προηγούμενο νομοθετικό πλαίσιο χρονολογούνταν από το 1958 με την υπ' αριθμ. 111 (C 111) «**Σύμβαση για την διάκριση στην απασχόληση και στο επάγγελμα**» και το 1989 με την υπ' αριθμ. 169 (C 169) «**Για τους Αυτόχθονες και Νομαδικούς Πληθυσμούς σε Ανεξάρτητες Χώρες**».¹¹⁷ Αυτό που φαίνεται να παρακίνησε την αναθεώρηση, ήταν η ανάγκη για ένα προστατευτικό πλαίσιο πρόληψης και αντιμετώπισης του φαινομένου με γνώμονα το φύλο και χωρίς αποκλεισμούς. Ένα σύγχρονο νομοθετικό πλαίσιο προσαρμοσμένο στις έντονες κοινωνικές και δομικές αλλαγές που έχουν λάβει χώρα μέσα σε παραπάνω από μισό αιώνα.

2.1.2.1 Σύμβαση για την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο (C190)

Στις 21 Ιουνίου 2019, λοιπόν, η ΔΟΕ ενέκρινε τη Σύμβαση 190¹¹⁸ (C190), «**Για την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο**» μεταξύ άλλων και λόγω φύλου. Η C190 τέθηκε σε ισχύ στις 25 Ιουνίου 2021. Το 2019, η ΔΟΕ ενέκρινε και την υπ' αριθμ. **206**¹¹⁹ **Σύσταση (R206)**, της οποίας οι διατάξεις συμπληρώνουν τις διατάξεις της C190 για τη βία και την παρενόχληση και θα πρέπει να εξετάζονται σε συνδυασμό με αυτές.

Η βία και η παρενόχληση περιγράφονται στα άρ. 1 έως 3 της C 190¹²⁰ ως μια σειρά απαράδεκτων συμπεριφορών, πρακτικών ή απειλών «που αποσκοπούν, έχουν ως αποτέλεσμα ή ενδέχεται να έχουν ως αποτέλεσμα σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη». Αυτό καλύπτει τη σωματική και τη λεκτική κακοποίηση, τον εκφοβισμό, τις απειλές και τη σεξουαλική παρενόχληση. Τα κράτη μέλη, λοιπόν, υποχρεούνται να υιοθετήσουν, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία και τις

116 CEDAW/C/GC/28

117 Astha Poonia, 'Sexual Harassment at Workplace' [2019] 5(1) Amity International Journal of Juridical Sciences 51

118 Convention no 190 - Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190)

119 Recommendation no 206 - Violence and Harassment Recommendation, 2019 (No. 206)

120 'Eliminating Violence and Harassment in the World of Work (Violence and Harassment in the World of Work)' (www.ilo.org) <<https://www.ilo.org/global/topics/violence-harassment/lang--en/index.htm>>.

περιστάσεις μία ολοκληρωμένη και ανταποκρινόμενη στο φύλο προσέγγιση για την πρόληψη και την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας.

Το άρ. 4 εισάγει την μείζονος σημασίας δημιουργία αρμόδιων οργάνων, όπως οι επιθεωρήσεις εργασίας, οι οποίες θα πρέπει να έχουν αποτελεσματική δράση για την αποθάρρυνση των δραστών και τον έλεγχο των χώρων εργασίας όπως τονίζεται/ Τα άρ. 7 έως 11 και πιο συγκεκριμένα ένας συνδυασμός του άρ. 10 της C190 και της §14 έως 22 της R206 αναφέρονται σε μέτρα σχετικά με την προστασία και την πρόληψη, τη θέσπιση ενδίκων μέσων, την κατάρτιση και την ευαισθητοποίηση που θα πρέπει να αναληφθούν για να διασφαλιστεί η αποτελεσματική εφαρμογή από τα κράτη μέλη.¹²¹ Πιο συγκεκριμένα στην καθοδήγηση και στην κατάρτιση εργαζομένων και εργοδοτών αναφέρεται το άρ. 11 της C190 και η §23 της R206.

Η Επιτροπή Εμπειρογνομόνων της ΔΟΕ σημειώνει στις καταληκτικές παρατηρήσεις της μαζί με την Επιτροπή CEDAW, ότι είναι ανησυχητικό το γεγονός πως καμία καταγγελία για σεξουαλική παρενόχληση δεν έχει περιέλθει στον Επίτροπο Προστασίας κατά των Διακρίσεων ή στα δικαστήρια στην Αλβανία. Η Επιτροπή ζητά από την κυβέρνηση της Αλβανίας να επιβάλλει στις επιχειρήσεις την υιοθέτηση εσωτερικών κανονισμών για την απαγόρευση της σεξουαλικής παρενόχλησης. Επιπρόσθετα, παρακινεί την κυβέρνηση να παράσχει πληροφορίες σχετικά με τον αριθμό, τη φύση και την έκβαση τυχόν υποθέσεων σεξουαλικής παρενόχλησης που εξετάστηκαν από την επιθεώρηση εργασίας, τον Επίτροπο Προστασίας κατά των Διακρίσεων, τον Συνήγορο του Πολίτη και τα δικαστήρια. Ως επακόλουθο, η Αλβανία συμμορφώθηκε με τις συστάσεις της Επιτροπής τροποποιώντας τον εργατικό της κώδικα σχετικά με τη σεξουαλική παρενόχληση. Πιο συγκεκριμένα προστέθηκαν άρθρα αναφορικά με την υιοθέτηση μέτρων για την πρόληψη και την καταπολέμηση φαινομένων σεξουαλικής παρενόχλησης. Συνοπτικά, ο εργοδότης έχει την ευθύνη να λάβει όλα τα εύλογα μέτρα, τόσο προληπτικά όσο και πειθαρχικά, για να διασφαλίσει ότι το περιβάλλον εργασίας είναι απαλλαγμένο από εχθρική, εκφοβιστική, ταπεινωτική ή εξευτελιστική συμπεριφορά.¹²²

Η Επιτροπή Εμπειρογνομόνων της ΔΟΕ για την Τουρκία, συνέβαλε στη συμπερίληψη στο νόμο 6701 ενός ορισμού του όρου «παρενόχληση», ως εξής «κάθε επώδυνη, εξευτελιστική, ταπεινωτική και ατιμωτική συμπεριφορά που αποσκοπεί να αμαυρώσει την ανθρώπινη αξιοπρέπεια ή να οδηγήσει σε τέτοιες συνέπειες μεταξύ άλλων και λόγω φύλου, συμπεριλαμβανομένης της ψυχολογικής και σεξουαλικής παρενόχλησης» (άρθρο 2). Σημειώνει περαιτέρω ότι η «παρενόχληση» θεωρείται ως «είδος» διάκρισης που εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής του νόμου. Η Επιτροπή ζητά από την κυβέρνηση να συμπεριλάβει στο νόμο περί εργασίας και στο νόμο περί δημοσίων υπαλλήλων (νόμος 657) νομικές διατάξεις που να απαγορεύουν ρητά τόσο τη σεξουαλική παρενόχληση με αντάλλαγμα όσο και τη σεξουαλική παρενόχληση σε εχθρικό περιβάλλον. Καταληκτικά, ζητά από την κυβέρνηση να παράσχει πληροφορίες σχετικά με τον αριθμό των καταγγελιών σεξουαλικής παρενόχλησης που παραπέμπονται στις αρμόδιες αρχές, συμπεριλαμβανομένων των ποινικών υποθέσεων, και την έκβασή τους.¹²³

121 'Sexual Harassment in the World of Work What Is Sexual Harassment?'

<https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_738115.pdf>.

122 Direct Request (CEACR) - adopted 2019, published 109th ILC session (2021)

123 Direct Request (CEACR) - adopted 2019, published 109th ILC session (2021)

Συγκρίνοντας τις δύο παραπάνω αποφάσεις μεταξύ τους, γίνεται κατανοητό ότι στην περίπτωση της Αλβανίας δεν υπήρχαν αποτελεσματικές ρητές νομικές διατάξεις που να απαγορεύουν και να καταδικάζουν περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης. Για αυτό το σκοπό επενέβη η Επιτροπή της ΔΟΕ συμβάλλοντας όσο περισσότερο ήταν εφικτό στην πρόληψη και στην καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης στην Αλβανία. Στην περίπτωση της Τουρκίας υπήρχε τουλάχιστον η συμπερίληψη του όρου «παρενόχληση» στο νόμο 6701, αλλά και εδώ ήταν επιτακτική η ανάγκη να συμπεριληφθούν διατάξεις για την προστασία ατόμων που έχουν υποστεί παρενόχληση με προτροπή της Επιτροπής της ΔΟΕ.

Συμπερασματικά, η ΔΟΕ αναγνωρίζει ρητά το δικαίωμα κάθε ανθρώπου σε έναν κόσμο εργασίας απαλλαγμένο από βία και παρενόχληση, συμπεριλαμβανομένης της βίας και της παρενόχλησης λόγω φύλου. Τονίζει ότι οι παραπάνω συμπεριφορές συνιστούν παραβίαση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, καταστρατήγηση των ίσων ευκαιριών και ότι είναι ασυμβίβαστες με την αξιοπρεπή εργασία.

2.2 Ευρωπαϊκό Επίπεδο

2.2.1 Ευρωπαϊκή Σύμβαση Δικαιωμάτων του Ανθρώπου

Η Ευρωπαϊκή Σύμβαση Δικαιωμάτων του Ανθρώπου δεν περιέχει κάποια ρητή απαγόρευση των πράξεων προσβολής της γενετήσιας ελευθερίας εν γένει, πολλώ δε μάλλον στο χώρο της εργασίας. Θα ήταν, όμως, σφάλμα να πιστέψουμε πως οι συμπεριφορές αυτές δεν είναι καταδικαστέες από την ΕΣΔΑ και κατ' επέκταση από το ΕΔΔΑ, το οποίο, όπως διαπιστώθηκε και στα δύο προηγούμενα κεφάλαια, προβαίνει σε μια δυναμική ερμηνεία της Σύμβασης διευρύνοντας το εγγυητικό της φάσμα. Αξιόμεμπτες κρίνονται, λοιπόν, από το ΕΔΔΑ όλες οι μορφές βίας κατά των γυναικών εξαιτίας του φύλου τους, κατ' επέκταση και οι προσβολές της γενετήσιας ελευθερίας, οι οποίες μπορούν να ξεκινούν από παρενοχλήσεις, αλλά να φτάνουν έως και την έσχατη μορφή σεξουαλικής βίας, τον βιασμό. Βέβαια, οι ερμηνευτικές προσεγγίσεις του ΕΔΔΑ σχετικά με τις διατάξεις στις οποίες ερείδονται οι σχετικές απαγορεύσεις είναι ποικίλες.

Καταρχάς, το Δικαστήριο έχει αναγνωρίσει επανειλημμένα ότι η «σεξουαλική ζωή» συνιστά σημαντική έκφανση της ιδιωτικής ζωής, η προστασία της οποίας διακηρύσσεται στο άρ. 8¹²⁴ της Σύμβασης.¹²⁵ Καθώς, λοιπόν, η γενετήσια ελευθερία εμπίπτει στην έννοια της ιδιωτικής ζωής του άρ. 8, προσβολές αυτής της ελευθερίας είναι αδικαιολόγητες, καθώς οι επεμβάσεις τρίτων στην σφαίρα της σεξουαλικής ζωής απαγορεύονται.¹²⁶ Άλλωστε, σύμφωνα με την πάγια νομολογία του ΕΔΔΑ «η ιδιωτική ζωή αποτελεί μια ευρεία έννοια η οποία δεν μπορεί να οριστεί εξαντλητικά»¹²⁷ και περικλείει ποικίλες διαστάσεις της σωματικής και κοινωνικής υπόστασης του ατόμου, μεταξύ

124 «Παν πρόσωπον δικαιούται εις τον σεβασμόν της ιδιωτικής και οικογενειακής ζωής του, της κατοικίας του και της αλληλογραφίας του»

125 *S. and Marper v. the United Kingdom* App no 30562/04 and 30566/04 (ECtHR 4 December 2008)

126 *Dudgeon v the United Kingdom* App no 7525/76 (ECtHR 22 October 1981) ; *Dijk P.V., Hoof F.V., Rijn A.V., Zwaak L., Theory and Practice of the European Convention on Human Rights* (Intersentia 2018) 685

127 *Niemietz v Germany* App no 13710/88 (ECtHR 16 December 1992) ; *Costello-Roberts v the United Kingdom* App no 13134/87 (ECtHR 25 March 1993) ; *S. Marper v the United Kingdom* ; *Couderc and Hachette Filipacchi Associés v France* App no 40454/07 (ECtHR 10 November 2015)

αυτών και την γενετήσια ζωή.¹²⁸ Όσον αφορά τον βιασμό συγκεκριμένα, αυτός έχει αναγνωριστεί εμφαντικά από το Δικαστήριο ως σοβαρή καταπάτηση των δικαιωμάτων του ατόμου που προστατεύονται από τα άρθρα 3¹²⁹ και 8 της ΕΣΔΑ.

Στην απόφαση *Aydın κατά Τουρκίας* το ΕΔΔΑ αναγνώρισε για πρώτη φορά ότι η πράξη του βιασμού από κρατικούς υπαλλήλους ή άλλο πρόσωπο που ενεργεί με επίσημη ιδιότητα συνιστά μορφή βασανιστηρίων. Χάρη σ' αυτήν την απόφαση-ορόσημο, οι πράξεις του βιασμού και της σεξουαλικής κακοποίησης εν γένει δεν θεωρούνται, πλέον, ιδιωτικά ή κοινωνικά εγκλήματα, αλλά παραβιάζουν το δικαίωμα του ανθρώπου να είναι ελεύθερος από βασανιστήρια και από κάθε άλλη σκληρή και απάνθρωπη μεταχείριση.¹³⁰ Επομένως, καθίσταται σαφές ότι το πολυσυζητημένο στα προηγούμενα κεφάλαια άρ. 14 της Σύμβασης έχει διαδραματίσει έναν περιθωριακό, θα λέγαμε, ρόλο στις υποθέσεις του Δικαστηρίου οι οποίες αφορούν προσβολές της γενετήσιας ελευθερίας. Βέβαια, οι πάσης φύσεως πράξεις παρενόχλησης και σεξουαλικής βίας κατά των γυναικών θα μπορούσαν να εξεταστούν υπό το πρίσμα των διακρίσεων λόγω φύλου εξαιτίας του έμφυλου στοιχείου που ενυπάρχει στην άσκηση της βίας και του σεξουαλικού της χαρακτήρα.¹³¹ Εντούτοις, η διστακτικότητα στην επίκληση του άρ. 14 είναι δικαιολογημένη, διότι οι επιτυχείς υποθέσεις που υποβάλλονται βάσει του άρθρου 14 αφορούν άμεσες διακρίσεις και είναι πιο δύσκολο για έναν προσφεύγοντα να υποστηρίξει έμμεσες διακρίσεις, οι οποίες, όμως, είναι απαραίτητες στο πλαίσιο της βίας κατά των γυναικών.

Αντί, λοιπόν, του άρ. 14, στη συντριπτική πλειονότητα των υποθέσεων που αφορούν πράξεις προσβολής της γενετήσιας ελευθερίας κατά των γυναικών και που καταδεικνύουν παραβιάσεις στην πρόσβαση στην δικαιοσύνη, γίνεται επίκληση των θετικών διαδικαστικών υποχρεώσεων που έχουν τα κράτη και απορρέουν από τα άρ. 2, 3 και 8 της ΕΣΔΑ.¹³² Αυτή ακριβώς η προσέγγιση είναι που μας ενδιαφέρει εν τέλει και στην περίπτωση των πράξεων που θίγουν την γενετήσια ελευθερία των γυναικών στον εργασιακό χώρο. Αναλυτικότερα, δεδομένου ότι στο ΕΔΔΑ είναι επιτρεπτή μόνο η προσφυγή κατά κράτους, δεν είναι δυνατή η ευθεία προσφυγή του θύματος της άδικης πράξης που υφίσταται στο χώρο της εργασίας κατά του δράστη, αφού ο τελευταίος θα είναι κάποιος ιδιώτης. Δηλαδή, κατά του ιδιώτη-δράστη μπορούν να αποφανθούν μόνο οι εθνικές δικαστικές αρχές. Ωστόσο, σε περίπτωση που το θύμα μιας τέτοιας προσβολής στον εργασιακό χώρο δεν ικανοποιηθεί λόγω πλημμελειών στην εθνική δικαιοδοτική λειτουργία, είναι δυνατόν να ασκηθεί προσφυγή στο ΕΔΔΑ κατά του κράτους βάσει του άρ. 2 ή του άρ. 3 ή του άρ. 8. Στον πυρήνα των δικονομικών υποχρεώσεων που πηγάζουν από τα άρ. 2 και 3 της Σύμβασης βρίσκεται η υποχρέωση των κρατικών αρχών να διεξάγουν ενδελεχή και αποτελεσματική έρευνα ικανή να οδηγήσει στον εντοπισμό και, κατά περίπτωση, στην τιμωρία των υπευθύνων.¹³³ Επιπροσθέτως,

128 Σισιλιάνος Λ.Α., *Ευρωπαϊκή Σύμβαση Δικαιωμάτων του Ανθρώπου-Ερμηνεία κατ'άρθρο*, (Νομική Βιβλιοθήκη 2017) 373

129 «Ουδείς επιτρέπεται να υποβληθώ εις βασάνους ούτε εις ποινάς ή μεταχείρισιν απανθρώπων ή εξευτελιστικές»

130 *Aydın v. Turkey* App no 23178/94 (ECtHR 25 September 1997)

131 Research and Library Division, 'Articles 2, 3 and 14 - Equal access to justice in the case-law of the European Court of Human Rights on violence against women' (June 2015) 5

132 Γενικά, οι θετικές υποχρεώσεις των κρατών στο πλαίσιο της ΕΣΔΑ έχουν δύο πτυχές: α) την υποχρέωση θέσπισης κανονιστικού πλαισίου (ουσιαστική πτυχή) και β) την υποχρέωση λήψης προληπτικών επιχειρησιακών μέτρων (διαδικαστική πτυχή).

133 *Aksoy v. Turkey* App no 21987/93 (ECtHR 18 December 1996)

στην απόφαση ***Μ.С κατά Βουλγαρίας*** το ΕΔΔΑ αναγνώρισε πως από τα άρ. 3 και αρ. 8 της ΕΣΔΑ απορρέει η θετική υποχρέωση των κρατών να υιοθετούν νομοθεσία σχετικά με τον αποτελεσματικό κολασμό του εγκλήματος του βιασμού και να την εφαρμόζουν μέσω αποτελεσματικής έρευνας και δίωξης.¹³⁴

Υπόθεση Β. V κατά Βελγίου:

Προκειμένου να καταστεί κατανοητός ο τρόπος που μπορεί το ΕΔΔΑ να προστατεύσει το θύμα και να επιληφθεί μιας υπόθεσης προσβολής της γενετήσιας ελευθερίας στο πλαίσιο της εργασίας, χαρακτηριστικό είναι το νομολογιακό παράδειγμα της υπόθεσης ***Β. V κατά Βελγίου***.¹³⁵ Η υπόθεση αφορά μια γυναίκα η οποία υπήρξε δύο φορές θύμα βιασμού και μία φορά θύμα άσεμνης επίθεσης από έναν συνάδελφο της. Η προσφεύγουσα προσέφυγε στο ΕΔΔΑ ισχυριζόμενη ότι οι βελγικές αρχές απέτυχαν να διεξάγουν αποτελεσματική έρευνα για την υπόθεση της και επικαλούμενη την παραβίαση, μεταξύ άλλων, του άρ. 3 της ΕΣΔΑ. Κατά το ΕΔΔΑ, οι ισχυρισμοί της προσφεύγουσας ότι ο συνάδελφός της την είχε βιάσει και της είχε επιτεθεί ήταν βάσιμοι και θα μπορούσαν, άρα, να θεωρηθούν ως καταγγελίες για συμπεριφορά αντίθετη με το άρ. 3 της Σύμβασης. Όσον αφορά το περιεχόμενο του άρ.3, το Δικαστήριο επανέλαβε την θέση που είχε υιοθετήσει και στην υπόθεση ***Μ.С κατά Βουλγαρίας*** ότι τα κράτη πρέπει να θεσπίζουν διατάξεις ποινικού δικαίου και να τις εφαρμόζουν στην πράξη.

Έπειτα, το Δικαστήριο υποστήριξε πως :

«ενόψει αυτής της θετικής υποχρέωσης, η οποία είναι σύμφυτη με το άρ. 3 της Σύμβασης, οι εγχώριες αρχές θα έπρεπε να είχαν χρησιμοποιήσει όλα τα διαθέσιμα μέσα για να διαφωτίσουν τα γεγονότα και, κατά περίπτωση, να εξακριβώσουν τις συνθήκες των φερόμενων βιασμών και ασελών επιθέσεων αμέσως μόλις η προσφεύγουσα υπέβαλε την καταγγελία της».

Οι διατυπώσεις αυτές βρίσκονται σε πλήρη ταύτιση με την στάση που τηρεί και η Επιτροπή CEDAW, σχετικά με τις θετικές υποχρεώσεις των κρατών απέναντι στο φαινόμενο της εργασιακής σεξουαλικής παρενόχλησης, όπως αναλύθηκε στην προηγούμενη υποενότητα.

Τελικά, το ΕΔΔΑ, αφού εξέτασε στοιχεία όπως την επάρκεια των ερευνητικών μέτρων, την αμεσότητα και την πληρότητα της έρευνας, διαπίστωσε πως η έρευνα των κρατικών αρχών δεν διεξήχθη με σοβαρότητα και πληρότητα Συνεπώς, απεφάνθη πως υπήρχε παραβίαση της διαδικαστικής πτυχής του άρθρου 3 της Σύμβασης. Συμπερασματικά, έπειτα από ενδελεχή ανάλυση, είναι σαφές πως παρ' όλο που η ΕΣΔΑ δεν απαγορεύει ρητά τις προσβολές της γενετήσιας ελευθερίας στο εργασιακό περιβάλλον σε κάποια διάταξη της, η ερμηνευτική ευρύτητα των άρθρων της Σύμβασης έχουν καταστήσει δυνατή και μάλιστα, ιδιαίτερα συνήθη, την προσφυγή των θυμάτων στο ΕΔΔΑ. Σε κάθε περίπτωση, βέβαια, δεν πρέπει να λησμονείται πως τα θύματα δεν δύνανται να προσφύγουν κατά του δράστη στο ΕΔΔΑ, αλλά κατά του ίδιου του κράτους, εφόσον παραβίασε τη θετική υποχρέωση του να εγγυηθεί την αποτελεσματική προστασία των δικαιωμάτων που απορρέουν από την Σύμβαση, κάτι που ισχύει και για τις αιτήσεις που υποβάλλονται στις Επιτροπές των λοιπών διεθνών ή ευρωπαϊκών επιτροπών υπό εξέταση.

¹³⁴ *M.C. v. Bulgaria* App no 39272/98 (ECtHR 4 March 2004)

¹³⁵ *B.V v Belgium* App no 61030/08 (ECtHR 2 May 2017)

2.2.2 Σύμβαση για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών και της ενδοοικογενειακής βίας

Η «Σύμβαση για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών και της ενδοοικογενειακής βίας»¹³⁶ (Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης), υιοθετήθηκε από το Συμβούλιο της Ευρώπης το 2011 και τέθηκε σε ισχύ το 2014. Πράγματι, προσπαθεί να καλύψει κάθε πιθανό σενάριο στο οποίο οι γυναίκες ενδέχεται να κινδυνεύουν από οποιουδήποτε είδους βίας όπως είναι η ψυχολογική, η σωματική και η σεξουαλική παρενόχληση σε όλους τους τομείς της ζωής τους και κατ' επέκταση και στον εργασιακό.¹³⁷

Οι συντάκτες της Σύμβασης της Κωνσταντινούπολης, λοιπόν, προέβησαν σε μια σπουδαία καινοτομία ορίζοντας στο άρ.40 της Σύμβασης την έννοια της «σεξουαλικής παρενόχλησης». Σύμφωνα με τον ορισμό αυτό σεξουαλική παρενόχληση είναι: *«κάθε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, μη λεκτικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικής φύσης με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου, ιδίως όταν δημιουργείται εκφοβιστικό, εχθρικό, ταπεινωτικό, εξευτελιστικό ή προσβλητικό περιβάλλον»*.¹³⁸

Η διάταξη αυτή, εκτός από το ότι παρέχει τα συστατικά στοιχεία της πράξης της σεξουαλικής παρενόχλησης, καθιερώνει την θετική υποχρέωση των κρατών να συμπεριλάβουν στην νομοθεσία τους διατάξεις οι οποίες θα προβλέπουν κυρώσεις ποινικής, εργατικής ή διοικητικής φύσεως για τους δράστες τέτοιων συμπεριφορών.¹³⁹ Φυσικά, το πεδίο εφαρμογής του άρ. 40 δεν περιορίζεται μόνο στην εργασία, αλλά αναμφισβήτητα το εργασιακό περιβάλλον συνιστά μια σημαντική πτυχή του.¹⁴⁰ Η Ομάδα Εμπειρογνομόνων για τη Δράση κατά της Βίας κατά των Γυναικών και της Ενδοοικογενειακής Βίας (εφεξής «GREVIO»), η οποία είναι και το εποπτεύον όργανο για την συμμόρφωση των κρατών με την Σύμβαση, στην **Αναφορά Αξιολόγησης της Σλοβενίας**, σχετικά με τις υποχρεώσεις που πηγάζουν από το άρ. 40 σημείωσε ότι πρέπει να υπάρχουν νομικές διατάξεις που εξασφαλίζουν την εφαρμογή κυρώσεων και ενισχύσουν τη συλλογή δεδομένων σχετικά με αυτή τη μορφή βίας κατά των γυναικών.¹⁴¹

Εξίσου αξιοσημείωτο, για το παρόν κεφάλαιο της έρευνας μας, είναι και το άρ. 36 της Σύμβασης της Κωνσταντινούπολης, το οποίο αναφέρεται σε βαρύτερες πράξεις προσβολής της γενετήσιας ελευθερίας: την σεξουαλική βία, συμπεριλαμβανομένου και του βιασμού. Το άρ. 36, είναι κομβικής σημασίας, καθώς άλλαξε συθέμελα την αντίληψη που επικρατούσε περί της σεξουαλικής βίας και του βιασμού. Ρηξικέλυθη υπήρξε, λοιπόν, η εισαγωγή του στοιχείου της «συναίνεσης» η οποία μάλιστα *«θα πρέπει να παραχωρείται εθελοντικά ως αποτέλεσμα της ελεύθερης βούλησης του ατόμου που αξιολογείται στο πλαίσιο των περιστάσεων»*. Μάλιστα, η GREVIO έχει τοποθετηθεί πολλάκις

136 Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης, 2011

137 'Η Σύμβαση του Συμβουλίου της Ευρώπης για την Πρόληψη και Καταπολέμηση της Βίας κατά των γυναικών και της ενδοοικογενειακής βίας (Σύμβαση Κωνσταντινούπολης)' <<https://rm.coe.int/prems-039019-grc-2574-brochure-questions-istanbul-convention-web-16x16/1680944850>> accessed 20 March 2022

138 'Harassment and Sexual Harassment' (*Gender Matters*) <<https://www.coe.int/en/web/gender-matters/harassment-and-sexual-harassment#15>> accessed 30 April 2022.

139 'Explanatory Report to the Council of Europe Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence' (11 May 2011), ETS 210, §207 (Explanatory Report)

140 *ibid.* §209

141 GREVIO 'Baseline Evaluation Report: Slovenia' (21 June 2021) GREVIO/Inf(2021)7, §280

στις Αναφορές Αξιολόγησης των κρατών επί του ζητήματος της συναίνεσης, επισημαίνοντας πως η τελευταία υπάρχει όταν η συμμετοχή στην σεξουαλική πράξη είναι εθελούσια και γίνεται αντιληπτή ως τέτοια, ενώ η απλή παθητικότητα του θύματος δεν συνιστά συναίνεση.¹⁴² Με την θέση αυτή, συμβαδίζει άλλωστε και το ΕΔΔΑ το οποίο στην υπόθεση *M.C κατά Βουλγαρίας* έκρινε, μεταξύ άλλων, ότι στο πλαίσιο των θετικών υποχρεώσεων των κρατών που πηγάζουν από τα άρ. 3 και 8 της ΕΣΔΑ, εμπίπτει τόσο η ποινικοποίηση όσο και η τελεσφόρος δίωξη «κάθε μη συναινετικής σεξουαλικής πράξης, ακόμη και σε περίπτωση απουσίας σωματικής αντίστασης του θύματος».¹⁴³ Σχετικά με τις υποχρεώσεις των κρατών που απορρέουν από το εν λόγω άρθρο, η GREVIO στην *Αναφορά Αξιολόγησης της Σλοβενίας* τόνισε την ανάγκη αποτελεσματικής εφαρμογής των σχετικών διατάξεων από τους εισαγγελείς και το δικαστικό σώμα σε συνδυασμό με κατάρτιση για όλους τους αρμόδιους επαγγελματίες και να αναπτυχθούν και να εφαρμοστούν κατάλληλες κατευθυντήριες γραμμές».¹⁴⁴

Φυσικά, δεν πρέπει να λησμονηθούν οι πιο «κοινωνικού περιεχομένου», θα λέγαμε διατάξεις, όπως τα άρ 13 έως 19, τα οποία τονίζουν πως πρωταρχικός στόχος είναι η εκπαίδευση, η οποία ενδυναμώνει τις γυναίκες με την ευαισθητοποίηση σχετικά με τα δικαιώματά τους και τον τρόπο πρόσβασης σε αυτά. Αυτός ο στόχος μπορεί να επιτευχθεί μέσω διαφόρων μορφών, όπως η κατάρτιση επαγγελματιών, οι εκστρατείες ευαισθητοποίησης και τα θεραπευτικά προγράμματα.¹⁴⁵

Με τη Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης έχουν επιτευχθεί σημαντικές αλλαγές στη νομοθεσία, καθώς, τα τελευταία χρόνια, χώρες του Συμβουλίου της Ευρώπης όπως η Ισλανδία, η Σουηδία, η Ελλάδα, η Κροατία, η Μάλτα και η Δανία αναθεώρησαν τους νόμους τους για να διασφαλίσουν ότι ο βιασμός ορίζεται ως σεξουαλική πράξη χωρίς συναίνεση, όπως επιβάλλει η Σύμβαση.¹⁴⁶ Συνεπώς, έχουν δημιουργηθεί νέες και καλύτερες υπηρεσίες για τα θύματα, έχει γίνει κατανομή πόρων και έχουν εντατικοποιηθεί οι προσπάθειες κατάρτισης. Επομένως, μπορεί η Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης, να μην προστατεύει αμιγώς τις γυναίκες-θύματα γενετήσιων προσβολών στον χώρο της εργασίας, περικλείει, όμως, κάθε περίπτωση άσκησης σεξουαλικής βίας κατά των γυναικών, χωρίς περιορισμούς στο πεδίο εφαρμογής, γεγονός που σημαίνει ότι αναφέρεται εξίσου και στην εργασία.

2.2.3 Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης

Ο αναθεωρημένος Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης κατοχυρώνει στο άρ. 26 το δικαίωμα της αξιοπρέπειας στην εργασία.¹⁴⁷ Ειδικότερα, στην §1 του συγκεκριμένου άρθρου αναφέρεται ότι προκειμένου να διασφαλιστεί η αποτελεσματική άσκηση του ανωτέρω δικαιώματος, τα κράτη-μέλη

142 GREVIO 'Baseline Evaluation Report: Sweden' (21 January 2019) GREVIO/Inf(2018)15, §181-183

143 *M.C. v. Bulgaria* App no 39272/98 (ECtHR 4 March 2004) § 166

144 GREVIO 'Baseline Evaluation Report: Slovenia' §263

145 International Legal Materials 106. 'Full List' (*Treaty Office*) <<https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list?module=treaty-detail&treaty=210>> accessed 29 April 2022.

146 'Here's Why the Istanbul Convention Saves Lives' (www.amnesty.org) <<https://www.amnesty.org/en/latest/news/2021/05/heres-why-the-istanbul-convention-saves-lives/>> accessed 30 April 2022.

147 Revised European Social Charter, art. 26

< <https://rm.coe.int/168007cf93> > accessed 30 April 2022

οφείλουν να προστατεύουν τα άτομα από την σεξουαλική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο. Για να επιτευχθεί αυτό ο Χάρτης προτρέπει τα κράτη να αναλαμβάνουν, σε διαβούλευση με τις οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων, την ευαισθητοποίηση, την ενημέρωση και την πρόληψη της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας ή σε σχέση με την εργασία και να λαμβάνουν όλα τα κατάλληλα μέτρα για την προστασία των εργαζομένων από τέτοιες συμπεριφορές.

Σύμφωνα με τα **Συμπεράσματα της Μολδαβίας και της Λιθουανίας του 2005**, η Επιτροπή (ECSR) σημειώνει ότι *«η σεξουαλική παρενόχληση συνιστά παραβίαση της ίσης μεταχείρισης που εκδηλώνεται κυρίως με επίμονη προνομιακή ή εκδικητική συμπεριφορά σεξουαλικού χαρακτήρα»*.

Αυτή η συμπεριφορά μπορεί να στραφεί προς ένα ή περισσότερα πρόσωπα, βλάπτοντας την αξιοπρέπειά τους ή τη σταδιοδρομία τους.¹⁴⁸ Βέβαια, πρέπει να γίνει δεκτό ότι παρόλο που η νομοθεσία δεν διακρίνει μεταξύ των φύλων, τα αυξημένα περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης εναντίον των γυναικών, την καθιστούν παράγοντα παραβίασης της αρχής της ισότητας των γυναικών.¹⁴⁹ Με βάση τα ανωτέρω Συμπεράσματα της Μολδαβίας έχει γίνει ακόμη δεκτό ότι δεν είναι απαραίτητο η νομοθεσία ενός κράτους να κάνει ρητή αναφορά στην παρενόχληση, όταν η νομοθεσία του κράτους αυτού περιλαμβάνει μέτρα που επιτρέπουν την αποτελεσματική προστασία των εργαζομένων από τις διάφορες μορφές διακρίσεων. Επομένως, ένας εργαζόμενος που έχει υποστεί σεξουαλική παρενόχληση μπορεί να προστατευθεί νομοθετικά και δικαστικά ακόμη και αν δεν έχει θεσπιστεί ειδική νομοθεσία από τα κράτη, αλλά υπάρχει αποτελεσματική προστασία κατά της παρενόχλησης από τους υφιστάμενους κανόνες έστω και αν πρόκειται για γενικούς κανόνες κατά των διακρίσεων. Αυτό το συμπέρασμα είναι εξαιρετικά σημαντικό και πρωτοπόρο καθώς δεν εναπόκειται στην καλή θέληση των κρατών να θεσπίσουν ειδική νομοθεσία αλλά δίνει την δυνατότητα στα θύματα να προστατευτούν ακόμα και με τις γενικές διατάξεις περί ισότητας. Μπορεί βέβαια στην Ευρώπη να μην έχει ιδιαίτερο αντίκτυπο καθώς η πλειονότητα των κρατών περιέχουν ρητές διατάξεις, όμως εύκολα αντιλαμβανόμαστε την επίδραση που έχει σε άλλες ηπείρους.

3. Υποσυμπέρασμα

Έπειτα από την εξέταση των κυριότερων δεσμευτικών -για τα ευρωπαϊκά κράτη- νομοθετικών κειμένων σχετικά με τις προσβολές γενετήσιας ελευθερίας στο πλαίσιο της εργασίας, μπορούμε να συμπεράνουμε με βεβαιότητα ότι ελάχιστα είναι τα δεσμευτικά κείμενα που απαγορεύουν ρητά στις διατάξεις τους αυτή τη συμπεριφορά. Συνήθως, γίνεται αναφορά είτε γενικά στην απαγόρευση της έμφυλης βίας και της απάνθρωπης μεταχείρισης, είτε σε αξιοπρεπείς όρους εργασίας. Ωστόσο, με βάση την ερμηνεία των οργάνων που εποπτεύουν την εφαρμογή των συμβάσεων, σε όλα τα εξαιρετικής σημασίας διεθνή κείμενα είναι, τελικά, αντίθετη η προσβολή της γενετήσιας

¹⁴⁸ ECSR, Conclusions 2005, Moldova, art.26§1 ; ECSR, Conclusions 2005, Lithuania, art.26§1

¹⁴⁹ Συγκεκριμένα, σύμφωνα με την **17η Εθνική Αναφορά της Σουηδίας** για την εφαρμογή του ΕΚΧ, κατά την περίοδο 2013-2016, ο Σουηδός Διαμεσολαβητής για τις διακρίσεις έλαβε 117 καταγγελίες για σεξουαλική παρενόχληση στον εργασιακό βίο. Η συντριπτική πλειονότητα αυτών (99) των καταγγελιών υποβλήθηκε από γυναίκες, ενώ οι περισσότερες υποθέσεις αφορούν νεαρές γυναίκες που είχαν υποστεί σεξουαλική παρενόχληση από άντρα προϊστάμενο ; 17th Report by Sweden on the Implementation of the ESC, 24 October 2017, RAP/RChA/ SWE/17(2018) , p. 19

< <https://rm.coe.int/17th-report-from-the-government-of-sweden/168077e399> > accessed 25 April 2022

ελευθερίας σε βάρος των γυναικών στον εργασιακό χώρο, καθώς, όπως αναφέρθηκε, αποτελεί ουσιώδες εμπόδιο στην ισότητα των φύλων. Βέβαια, σε κάθε περίπτωση, χωρίς την βούληση συμμόρφωσης των κυβερνητικών και δικαστικών αρχών του εκάστοτε κράτους, τα κείμενα αυτά δεν προσφέρουν προστασία ευθέως κατά των ιδιωτών, οι οποίοι είναι οι υπαίτιοι για τέτοιου είδους προσβολές κατά των εργαζόμενων γυναικών. Διατάξεις σχετικά με τη σεξουαλική βία κατά των γυναικών και των συναντάμε στη νομοθεσία των περισσότερων κρατών. Ωστόσο, οι διατάξεις αυτές είναι συχνά ελλειπείς λόγω περιορισμών στους ορισμούς, την έκταση και την εφαρμογή τους. Πέρα από το υπαρκτό νομοθετικό πλαίσιο, εξίσου -αν όχι περισσότερο- κομβικό στοιχείο είναι οι ισχυρισμοί μιας εργαζόμενης για μια τέτοια προσβολή σε βάρος της να εξετάζονται με ενδελεχείς και αποτελεσματικές έρευνες,¹⁵⁰ δεδομένου πώς ούτε καν το ΕΔΔΑ, το οποίο είναι το κατεξοχήν δικαιοδοτικό όργανο που μας αφορά, δεν μπορεί να καλύψει τούτο το κενό, αναιρώντας την απόφαση ενός κράτους, η οποία λήφθηκε χωρίς την απαραίτητη έρευνα, παρά μόνο, δύναται, να «επιπλήξει» το κράτος.

ΓΕΝΙΚΟ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ

Ολοκληρώνοντας την εκτεταμένη έρευνά μας στο πεδίο των γυναικείων εργασιακών δικαιωμάτων στην Ευρώπη, είχαμε την ευκαιρία να αποκτήσουμε σφαιρική εικόνα του ευρύτατου προστατευτικού πλαισίου και της εν τοις πράγμασι κατάστασης και ως εκ του αποτελέσματος να απαντήσουμε -ή έστω να προσπαθήσουμε- στα επίμαχα ερωτήματα που τέθηκαν στην εισαγωγή.¹⁵¹ Ήδη από την εναρκτήρια παράγραφο της έρευνας, αναφέραμε τους λόγους που επιλέξαμε τους συγκεκριμένους τρεις άξονες, Α) Ισότητα ευκαιριών στην πρόσβαση και ανέλιξη, Β) Μισθολογική ισότητα και Γ) Προσβολές της γενετήσιας ελευθερίας των γυναικών στον εργασιακό χώρο, για να πλαισιώσουμε το ζήτημα των γυναικείων εργασιακών δικαιωμάτων στην Ευρώπη.

Αν μπορούσε κάποιος να φωτογραφίσει, λοιπόν, την εργασιακή πορεία ενός ανθρώπου, τέσσερα κομβικά σημεία θα παρατηρούσε: την πρόσβαση στην εργασία, τον μισθό του, την εξέλιξή του και την συμπεριφορά που δέχεται στο εργασιακό του περιβάλλον. Αυτά τα στοιχεία μετουσιώνουν την εργασιακή ζωή μας. Όταν λοιπόν, εμπειρικά μαζί με τα νομολογικά παραδείγματα παρατηρούμε πως οι γυναίκες υφίστανται δυσμενή συμπεριφορά σε όλους τους άνω τομείς, εύλογο επακόλουθο είναι να αναρωτηθούμε: α) Πόσο μεγάλο είναι το χάσμα μεταξύ του θεωρητικού νομοθετικού πλαισίου και της πραγματικής κατάστασης στην ισότητα των εργασιακών δικαιωμάτων; β) Πώς αντιμετωπίζουν τα δικαιοδοτικά και οιονεί δικαιοδοτικά όργανα τις παραβιάσεις των νομοθετικών διατάξεων και τα εμπόδια που ανακύπτουν στην προσπάθειά τους αυτή;

Η απόφαση που χαράχτηκε στο μυαλό μας κατά την έρευνα που διεξήγαμε, ήταν αυτή της Επιτροπής του ΕΚΧ, που διαπιστώνει πως 14 στα 15 Ευρωπαϊκά κράτη, έχουν παραβιάσει το δικαίωμα στην ίση αμοιβή!¹⁵² Η απάντηση, επομένως, στο α) ερώτημα, είναι ξεκάθαρη και κοινή τόσο για την διεθνή όσο και την ευρωπαϊκή κοινότητα. Οι γυναίκες υφίστανται διακρίσεις λόγω

¹⁵⁰ *Durmaz v Turkey* App no 3621/07 (ECtHR 13 February 2015)

¹⁵¹ βλ. 1. Γενική Εισαγωγή, σελ. 1

¹⁵² βλ. Κεφ. Β, 2.2.2 ΕΚΧ, *University Women of Europe* κατά δεκαπέντε κρατών-μελών του ΕΚΧ, σελ 24

του φύλου τους. Οποιαδήποτε περαιτέρω εξήγηση, θα εξέφευγε από το καθαρά νομικό στοιχείο της έρευνας και θα εισερχόταν σε κοινωνιολογικές αναλύσεις. Ωστόσο, αρκεί να ανατρέξουμε στο κείμενο, για να τεκμηριώσουμε την άνω θέση. Σε διακρίσεις στο στάδιο της πρόσληψης για παράδειγμα, η ΔΟΕ παρατηρεί πώς ο κοινωνικός ρόλος της γυναίκας ως μητέρα, οδηγεί τους εργοδότες να μην την προσλάβουν, διότι μετά θα χρειαστεί να της πληρώσουν άδειες μητρότητας ή γιατί προδικάζουν πώς η μητέρα θα αφιερώσει λιγότερο χρόνο στην εργασία της.¹⁵³ Επιπλέον το νομολογιακό παράδειγμα του ΕΔΔΑ, όπου η τουρκική δημόσια υπηρεσία παροχής ηλεκτρισμού αρνήθηκε να προσλάβει μία γυναίκα στην θέση υπεύθυνου ασφαλείας επειδή είναι γυναίκα και δεν έχει εκπληρώσει την στρατιωτική της θητεία, αποτελεί κατά την γνώμη μας το πιο τρανταχτή και ακραία απόδειξη ότι οι γυναίκες υφίστανται διακρίσεις επειδή απλώς είναι γυναίκες.¹⁵⁴

Με εξαιρετικό ενδιαφέρον παρακολουθήσαμε την ανάλυση του νομοθετικού πλαισίου και είδαμε περιπτώσεις τόσο άμεσης καταδίκης των έμφυλων διακρίσεων όσο και περιπτώσεις που ενώ υπάρχει έλλειψη νομοθετικού πλαισίου αυτό υπερπηδάται και παρέχεται εξίσου αποτελεσματική έννομη προστασία. Στη τελευταία περίπτωση αντιληφθήκαμε ακριβώς την βαρυσήμαντη εισφορά των δικαιοδοτικών και οιονεί δικαιοδοτικών οργάνων (ΕΔΔΑ και Επιτροπές) που πλαισιώνουν τις συμβάσεις. Το ΕΔΔΑ, καθώς δεν περιέχει διατάξεις που να προστατεύουν τα οικονομικά δικαιώματα, καταφέρνει εντούτοις να παρέχει πλήρη προστασία στους εργασιακούς τομείς που αναλύσαμε, είτε εντάσσοντάς τους στην ερμηνευτική σφαίρα της ιδιωτικής ζωής,¹⁵⁵ είτε θεσπίζοντας γενική ρήτρα απαγόρευσης διακρίσεων που αφορά όλα τα δικαιώματα που αναγνωρίζονται από την εθνική νομοθεσία.¹⁵⁶ Αντίστοιχα, σε διεθνές επίπεδο, η CEDAW δεν περιέχει διάταξη που καταδικάζει ρητά την εργασιακή σεξουαλική παρενόχληση. Ωστόσο η Επιτροπή CEDAW, προέβη σε μία δυναμική ερμηνεία του όρου διάκριση στην **υπ' αριθμ 19 Γενική Σύσταση**, συμπεριλαμβάνοντας στον όρο και κάθε προσβολή γενετήσιας ελευθερίας.¹⁵⁷ Μέσα από τις δύο περιπτώσεις, αντιλαμβανόμαστε, αφενός την ευελιξία που έχουν τα δικαιοδοτικά και οιονεί δικαιοδοτικά όργανα όσο και την δυναμική ερμηνεία που επιλέγουν για να καλύψουν ιστορικά κενά.

Και ενώ η επιτυχία των οργάνων στην αναλογική προστασία των δικαιωμάτων είναι αν μη τι άλλο αναμφισβήτητη, έντονες επιφυλάξεις τέθηκαν κατά την έρευνα μας, όσον αφορά την αποτελεσματικότητα των μη δεσμευτικών κειμένων που εκδίδουν, είτε υπό την μορφή συστάσεων είτε υπό την μορφή παρατηρήσεων. *Εν τέλει συμμορφώνονται τα κράτη στις συστάσεις των επιτροπών;* Η απάντηση δεν βρίσκει νομικό έρεισμα, καθώς η ίδια η απορία δεν είναι νομικής φύσης αλλά πολιτικής. Με άλλα λόγια, η συμμόρφωση των κρατών φαίνεται να εξαρτάται από το κατά πόσο ενδιαφέρονται τα κράτη για την εξωτερική τους εικόνα στην διεθνή κοινότητα. Ωστόσο, θα ήταν απερίσκεπτο εκ μέρους μας να μην αναγνωρίσουμε πώς οι καταδίκες των χωρών από τις Επιτροπές για παραβίαση αρχών, όπως αυτή της ισότητας, ηχεί εκκωφαντικά και μπορεί να αποτελέσει έναν ικανοποιητικό μοχλό πίεσης προς την εκάστοτε κυβέρνηση. Την θέση αυτή

153 βλ. Κεφ. Α, 1.1.1.2 Σύμβασεις υπό το πρίσμα της ΔΟΕ, σελ 7

154 βλ. Κεφ Α 1.1.2.1 ΕΣΔΑ, Emel Boyraz κατά Τουρκίας, σελ 10

155 *ομοίως*; βλ. Κεφ Γ, 2.2.1 ΕΣΔΑ, σελ 31-2

156 βλ. Κεφ. Β, 2.2.1 ΕΣΔΑ, σελ 21

157 βλ. Κεφ Γ. 2.1.1 CEDAW, σελ 27

αποδεικνύει η καρποφόρα πίεση που άσκησαν τόσο η Επιτροπή της CEDAW¹⁵⁸, όσο και της ΔΟΕ¹⁵⁹, για αλλαγές στον Ποινικό και Εργατικό Κώδικα της Τουρκίας και Αλβανίας αντίστοιχα, για την αναγνώριση της εργασιακής σεξουαλικής παρενόχλησης ως φαινόμενο. Συμπερασματικά, δεν μπορούμε να αποτυπώσουμε κάποιο σίγουρο κριτήριο που οδηγεί στην συμμόρφωση των κρατών με τις μη δεσμευτικές πράξεις των Επιτροπών, μπορούμε όμως να αναγνωρίσουμε την έντονη μορφή πολιτικής πίεσης που δύναται να ασκηθεί και επιφέρει θετικά βήματα προς την ισότητα στον εργασιακό χώρο.

Η διαπίστωση ύπαρξης παραβίασης της αρχής των ισότητας όσον αφορά τα εργασιακά δικαιώματα είναι το πρώτο και θεμελιώδες βήμα σε μία σειρά, πολλών και πολύπλοκων πράξεων προς επίτευξη ουσιαστικής ισότητας. Όπως αναφέρουν τόσο η CEDAW, η ΔΟΕ, ο ΕΚΧ και η ΕΣΔΑ, μία τυπική *de jure* ισότητα είναι απαραίτητη και υπαρκτή στα περισσότερα ευρωπαϊκά κράτη. Το στοιχείο που ελλείπει είναι η *de facto*, η πραγματική ισότητα. Εκεί επικεντρώνονται και τα προτεινόμενα μέτρα για την αντιμετώπιση των έμφυλων διακρίσεων στον εργασιακό χώρο. Και στα τρία κεφάλαια παρατηρούμε πως τα μέτρα είναι πανομοιότυπα. Κοινός παρονομαστής: απευθύνονται σε κράτη και όχι σε ιδιώτες. Παρατηρούμε επίσης μία δομική διάκριση σε θετικές κι αρνητικές υποχρεώσεις. Οι θετικές καλούν τα κράτη να προβούν σε ενέργειες όπως λ.χ. να θεσπίσουν νόμους, ενώ οι αρνητικές καλούν τα κράτη να απέχουν από πράξεις που μπορούν να βλάψουν τα θεσπισμένα δικαιώματα.

A) Θέσπιση ειδικής νομοθεσίας:

Μέσα από την προσεκτική ανάλυση των υποχρεώσεων που τίθενται στα κράτη, αντιληφθήκαμε ότι μπορεί να θεσπιστεί νομοθεσία που θέτει σε ευνοϊκότερη θέση μία γυναίκα καθώς το ζητούμενο είναι να εξαλειφθεί η εν τοις πράγμασι ανισότητα, να καλυφθεί το κενό που έχει δημιουργηθεί από αιώνες έμφυλων διακρίσεων. Εξάλλου είναι λανθασμένη η σκέψη ότι η ισότητα πρέπει να είναι τυπική -δηλαδή όλες οι καταστάσεις να αντιμετωπίζονται με όμοιο τρόπο, ανεξάρτητα τις διαφορές στα επιμέρους χαρακτηριστικά τους-. Η ισότητα οφείλει να είναι ουσιαστική -δηλαδή όμοιες καταστάσεις να αντιμετωπίζονται με όμοιο τρόπο και ανόμοιες (όπως η δυναμική των δύο φύλων) με ανόμοιο-. Επιπλέον, αξιοσημείωτο είναι πως ο ΕΚΧ αναγνωρίζει την δυνατότητα ενός κράτους να θεσπίσει νόμο που να εισάγει διάκριση, όπως για παράδειγμα ο αποκλεισμός ενός φύλου από συγκεκριμένα επαγγέλματα, λόγω της φύσης του επαγγέλματος,¹⁶⁰ όταν αυτή η διάκριση είναι αιτιολογημένη. Σε ένα τελευταίο στάδιο, μετά την νομοθετική θέσπιση της ισότητας, οφείλουν να υπάρχουν επαρκείς μηχανισμοί που να εξασφαλίζουν την τήρησή της, λ.χ υπηρεσίες αξιολόγησης εργασίας που θα είναι αντικειμενικές και ουδέτερες ως προς ζητήματα φύλου.

B) Θεσμικές αλλαγές:

Όπως πολλάκις αναφέραμε, η απλή θέσπιση νομοθεσίας δεν αρκεί για την πλήρη εξάλειψη των έμφυλων διακρίσεων. Ύστερα από ενδελεχή εξέταση των νομολογιακών και μη παραδειγμάτων,

¹⁵⁸ βλ. *ομοίως*, σελ 28

¹⁵⁹ βλ. Κεφ Γ, 2.2.2.1 ΔΟΕ, σελ 29

¹⁶⁰ βλ. Κεφ Α 1.1.2.2 ΕΚΧ, σελ 13

καταλήξαμε στο συμπέρασμα πως ο ρόλος των ερευνητικών και δικαστικών αρχών είναι στοιχειώδης. Ουκ ολίγες φορές παρατηρήσαμε, πως ο βασικός λόγος που υπέβαλε προσφυγή μία γυναίκα στις Επιτροπές ήταν για να καταγγείλει την ελλιπή δράση των ερευνητικών αρχών (αστυνομία),¹⁶¹ ή την αδυναμία των δικαστικών αρχών να εντοπίσουν και να αναγνωρίσουν την παραβίαση της αρχής της ισότητας.¹⁶² Η εκπαίδευση του προσωπικού έτσι ώστε να καταστεί κατάλληλο για την διερεύνηση και ανίχνευση περιστατικών έμφυλης διάκρισης είναι απαραίτητο μέτρο ώστε να ενισχυθεί το σύστημα υποβολής καταγγελιών και οι γυναίκες να αισθάνονται ασφάλεια και εμπιστοσύνη. Αν αναλογιστούμε ότι η Επιτροπή της ΔΟΕ δεν έχει λάβει καμία αίτηση που να καταγγέλλεται σεξουαλική παρενόχληση σε χώρο εργασίας στην Αλβανία, εύκολα αντιλαμβανόμαστε πόσο καίρια είναι η ανοικοδόμηση του συστήματος.¹⁶³ Επιπροσθέτως, υπάρχει επιτακτική -σχεδόν- ανάγκη με τον ίδιο τρόπο να ενισχυθεί και το δικαστικό σύστημα. Επαρκή ένδικο μέσα, ανεστραμμένο βάρος απόδειξης, προγράμματα ευαισθητοποίησης και ενημέρωσης, όλα αυτά είναι πρόσφορα θετικά μέτρα που δύναται να υιοθετήσει ένα κράτος και να μεταβάλλει δραστικά το τοπίο στις έμφυλες διακρίσεις.

Μετά από πολύωρη και πολύπλευρη έρευνα, λοιπόν, αφενός επιβεβαιώσαμε γεγονότα που ήδη γνωρίζαμε, ότι δηλαδή πράγματι υφίστανται οι γυναίκες δυσμενή διάκριση στον εργασιακό τους χώρο, αφετέρου όμως ανακαλύψαμε πτυχές του ζητήματος που μας εξέπληξαν και μας διαφώτισαν. Ολοκληρώνοντας την εργασία μας μία σκέψη παραμένει έντονη στο μυαλό μας: αν ποτέ μας ξανά δοθεί η ευκαιρία να ασχοληθούμε με το εν λόγω θέμα, αυτό που ευχόμαστε είναι να βρεθούμε αντιμέτωπες με πιο πλούσια νομολογία και πιο ευοίωνα παραδείγματα...

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Συνθήκες:

- Αναθεωρημένος Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης, 1996
- Διεθνές Σύμφωνο για τα Ατομικά και Πολιτικά Δικαιώματα 1966
- Διεθνές Σύμφωνο για τα Οικονομικά, Κοινωνικά και Μορφωτικά Δικαιώματα 1966
- Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης, 1961
- Καταστατικός Χάρτης των Ηνωμένων Εθνών, 1945, προοίμιο
- Οικουμενική Διακήρυξη των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, 1948
- Σύμβαση για την Εξάλειψη όλων των Μορφών Διακρίσεων κατά των Γυναικών 1979
- Σύμβαση Του Συμβουλίου Της Ευρώπης Για την Πρόληψη και την Καταπολέμηση της Βίας Κατά των Γυναικών και της Ενδοοικογενειακής Βίας, 2011

161 βλ. Κεφ Γ 2.1.1 CEDAW Απόφαση Επιτροπής υπ' αριθμ. 45/2012. σελ. 27

162 βλ. Κεφ Β 2.1.1 CEDAW Απόφαση 28/2010 κατά της Τουρκίας, σελ 15-16

163 βλ. Κεφ Γ 2.2.2.1 ΔΟΕ, σελ 30

- CEACR, Convention No 100 for Equal Remuneration, 1951
- CEACR, Convention No 111 for Discrimination in Respect of Employment and Occupation, 1958
- CEACR, Convention No 190 for Violence and Harassment, 2019
- The Istanbul Convention [on preventing and combating violence against women and domestic violence](#), 2011

Αποφάσεις:

- Aksoy v. Turkey App no 21987/93 (ECtHR 18 December 1996)
- Aydın v. Turkey App no 23178/94 (ECtHR 25 September 1997)
- B.V v Belgium App no 61030/08 (ECtHR 2 May 2017)
- CEDAW/C/51/D/28/2010
- CEDAW/C/61/D/45/2012
- CEDAW/C/GC/28
- Costello-Roberts v the United Kingdom App no 13134/87 (ECtHR 25 March 1993)
- Couderc and Hachette Filipacchi Associés v France App no 40454/07 (ECtHR 10 November 2015)
- Direct Request (CEACR) - adopted 2016, published 106th ILC session (2017)
- Direct Request (CEACR) - adopted 2019, published 109th ILC session (2021)
- Dudgeon v the United Kingdom App no 7525/76 (ECtHR 22 October 1981)
- Durmaz v Turkey App no 3621/07 (ECtHR 13 February 2015)
- ECSR, Complaint No. 124/2016 University Women of Europe (UWE) v. Belgium, Decision on the merits of 6 December 2019
- ECSR, Complaint No. 125/2016 University Women of Europe (UWE) v. Bulgaria, Decision on the merits of 6 December 2019
- ECSR, Complaint No. 126/2016 University Women of Europe (UWE) v. Croatia, Decision on the merits of 5 December 2019
- ECSR, Complaint No. 127/2016 University Women of Europe (UWE) v. Cyprus, Decision on the merits of 5 December 2019
- ECSR, Complaint No. 128/2016 University Women of Europe (UWE) v. Czech Republic, Decision on the merits of 5 December 2019
- ECSR, Complaint No. 129/2016 University Women of Europe (UWE) v. Finland, Decision on the merits of 5 December 2019
- ECSR, Complaint No. 13/2000, Association internationale Autisme-Europe (AIAE) v. France, Decision on the merits of 4 November 2003
- ECSR, Complaint No. 130/2016 University Women of Europe (UWE) v. France, Decision on the merits of 5 December 2019
- ECSR, Complaint No. 131/2016 University Women of Europe (UWE) v. Greece, Decision on the merits of 5 December 2019

- ECSR, Complaint No. 132/2016 University Women of Europe (UWE) v. Ireland, Decision on the merits of 5 December 2019
- ECSR, Complaint No. 133/2016 University Women of Europe (UWE) v. Italy, Decision on the merits of 6 December 2019
- ECSR, Complaint No. 134/2016 University Women of Europe (UWE) v. the Netherlands, Decision on the merits of 6 December 2019
- ECSR, Complaint No. 135/2016 University Women of Europe (UWE) v. Norway, Decision on the merits of 5 December 2019
- ECSR, Complaint No. 136/2016 University Women of Europe (UWE) v. Portugal, Decision on the merits of 5 December 2019
- ECSR, Complaint No. 137/2016 University Women of Europe (UWE) v. Slovenia, Decision on the merits of 5 December 2019
- ECSR, Complaint No. 138/2016 University Women of Europe (UWE) v. Sweden, Decision on the merits of 6 December 2019
- ECSR, Complaint No. 27/2004, European Roma Rights Center (ERRC) v. Italy, Decision on the merits of 7 December 2005
- ECSR, Complaint No. 6/1999, Syndicat national des professions du tourisme v. France, , Decision on the merits of 10 October 2000
- Emel Boyarz v. Turkey App no 61960/08 (ECtHR 2 March 2015)
- Jurčić v. Croatia App no 54711/15 (ECtHR 4 February 2021)
- M.C. v. Bulgaria App no 39272/98 (ECtHR 4 March 2004)
- Medvedeva v Russian Federation, Communication No. 60/2013, 25 February 2016, UN Doc. CEDAW/C/63/D/60/2013
- Niemietz v Germany App no 13710/88 (ECtHR 16 December 1992)
- Oleksandr Volkov v. Ukraine App no 21722/11 (ECtHR 9 January 2013)
- Özpınar v. Turkey App no 20999/04 (ECtHR 19 October 2010)
- S. and Marper v. the United Kingdom App no 30562/04 and 30566/04 (ECtHR 4 December 2008)

Γενικές Συστάσεις και Παρατηρήσεις:

- 17th Report by Sweden on the Implementation of the ESC, 24 October 2017, RAP/RCha/SWE/17(2018)
- CEACR, R206 - Violence and Harassment Recommendation, 2019 (No. 206)
- CEDAW, General recommendation No. 13 (13 March 1989)
- CEDAW, General Recommendation No. 19
- CEDAW, General Recommendation No. 19, General Comment No. 6, (1992)
- CEDAW, General Recommendation No. 25
- CESC ‘Concluding Observations: Belgium’ (1 December 2000) UN Doc E/C.12/1/Add.5
- CESC ‘Concluding Observations: Sweden’ (1 December 2008) UN Doc E/C.12/SWE/CO/5

- CESCR ‘General Comment No. 16 : The equal right of men and women to the enjoyment of all economic, social and cultural rights (art. 3 of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights)’ (25 April-13 May 2005) UN Doc E/C.12/2005/4
- CESCR ‘General Comment No. 3: The nature of States parties’ obligations (art. 2, para. 1, of the Covenant)’ (14 December 1990) UN Doc E/1991/23
- CESCR ‘General Comment No. 3’
- CESCR, ‘Concluding Observations: Austria’ (25 January 2006), UN Doc. E/C.12/AUT/CO/3
- CESCR, ‘Concluding Observations: Russian Federation’ (12 December 2003), UN Doc. E/C.12/1/Add.94
- ESCR Committee, General Comment 3. The Nature of States Parties’ Obligations (art. 2, par.1), adopted in 1990, UN Doc. E/1991/23.
- Explanatory Report to the Council of Europe Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence (11 May 2011), ETS 210
- General Observation (CEACR), on Convention No. 100 by the Committee of Experts, published (2007)
- General Observation (CEACR) - adopted 2006, published 96th ILC session (2007)
- GREVIO ‘Baseline Evaluation Report: Slovenia’ (21 June 2021) GREVIO/Inf(2021)7
- GREVIO ‘Baseline Evaluation Report: Sweden’ (21 January 2019) GREVIO/Inf(2018)15
- Observation (CEACR) - adopted 2017, published 107th ILC session (2018), Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111) - Georgia
- Observation (CEACR) - adopted 2020, published 109th ILC session (2021) Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111) - Greece
- The Steering Committee for Human Rights (CDDH) ‘Explanatory Report to the Protocol No. 12 to the Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms’ (26 June 2000) ETS 177
- UNHRC ‘CCPR General Comment no.18: Non Discrimination’ (10 November 1989) UN Doc CCPR/C/21/Rev.1/Add.1

Συμπεράσματα Επιτροπών:

- ECSR, Conclusions 2002 Statement of Interpretation on Article 20
- ECSR, Conclusions 2005, Lithuania
- ECSR, Conclusions 2005, Moldova
- ECSR, Conclusions I, Statement of Interpretation on Article 4§3
- ECSR, Conclusions XIII-3, Statement of Interpretation on Article 1 of the Protocol,
- ECSR, Conclusions XIII-5, Statement of Interpretation on Article 1 of the Additional Protocol
- ECSR, Conclusions XIII-5, Statement of Interpretation on Article 1 of the Protocol
- ECSR, Conclusions XVI-2, Portugal
- ECSR, Conclusions XVII-2, Netherlands (Aruba), Article 1 of the Protocol

Βιβλία:

- Ακτύπης Σ. και άλλοι, Ευρωπαϊκή Σύμβαση Δικαιωμάτων του Ανθρώπου Ερμηνεία κατ'άρθρο σε Λ-Α. Σισιλιάνος (επιμ) (Νομική Βιβλιοθήκη 2017)
- Ληξουριώτης Δ. Ι, Διεθνές Εργατικό Δίκαιο: Διεθνής Οργάνωση Εργασίας και Θεμελιώδη Εργασιακά Δικαιώματα, Νομική Βιβλιοθήκη (2005)
- Περράκη-Νάσκου Π, Η Σύμβαση για την εξάλειψη όλων των μορφών διακρίσεων κατά των γυναικών και το Προαιρετικό Πρωτόκολλο, Δικαιώματα του Ανθρώπου, Παγκόσμια και Περιφερειακή Προστασία (Σάκουλας, 2019)
- Σισιλιάνος Λ.Α, Ευρωπαϊκή Σύμβαση Δικαιωμάτων του Ανθρώπου-Ερμηνεία κατ'άρθρο, (Νομική Βιβλιοθήκη 2017)
- Blainpain R, Equality and Prohibition of Discrimination in Employment (Leiden: Kluwer, 1985)
- Craven M., The International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights A perspective on its Development, (Clarendon Paperbacks 1995)
- Cusack S, Pusey L, 'CEDAW and the Rights to Non-Discrimination and Equality' (2013)
- Dijk P.V., Hoof F.V., Rijn A.V., Zwaak L., Theory and Practice of the European Convention on Human Rights (Intersentia 2018)
- Freeman A.M, Rudolf B, Cinkin C, The UN Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women : A Commentary (Oxford Univ Press 2011)
- Harris D.J, O'Boyle M, Warbrick C, Law of the European Convention on Human Rights, (Oxford University Press 2018)
- Joseph S and others, Seeking Remedies for Torture Victims: A Handbook on the Individual Complaints Procedures of the UN Treaty Bodies (OMCT 2014)
- KK Geetha , 'Bill on Sexual Harassment: Against Women's Rights ' [JANUARY 21, 2012] 47(3) Economic and Political Weekly
- Rhona K.M.S, International human rights law (Oxford University Press 2019)
- Saul B, Kinley D, Mowbray J, The International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights : Commentary, Cases, and Materials (Oxford University Press 2016)

Μελέτες:

- ANU Saksena, 'CEDAW: Mandate for Substantive Equality' [2007] 14(3) Indian Journal of Gender Studies
- Council of Europe: European Committee of Social Rights, Digest of the Case Law of the European Committee of Social Rights, 1 September 2008
- Gillian Whitehouse and Meg Smith, “Equal Pay for Work of Equal Value, Wage-Setting and the Gender Pay Gap” (2020) 62 Journal of Industrial Relations
- Nielsen H.K, “The Concept of Discrimination in ILO Convention No.111”(1994) 43 The International and Comparative Law Quarterly

- Poonia A, 'Sexual Harassment at Workplace' [2019] 5(1) Amity International Journal of Juridical Sciences
- Research and Library Division, 'Articles 2, 3 and 14 - Equal access to justice in the case-law of the European Court of Human Rights on violence against women' (June 2015)

Δικτυογραφία:

- 'Collective Complaints.' University Women of EUROPE, <<https://uweboard.wordpress.com/tag/collective-complaints/>>
- 'Eliminating Violence and Harassment in the World of Work (Violence and Harassment in the World of Work)' (www.ilo.org) <<https://www.ilo.org/global/topics/violence-harassment/lang--en/index.htm>>.
- 'Harassment and Sexual Harassment' (Gender Matters) <<https://www.coe.int/en/web/gender-matters/harassment-and-sexual-harassment#15>>
- 'Here's Why the Istanbul Convention Saves Lives' (www.amnesty.org) <<https://www.amnesty.org/en/latest/news/2021/05/heres-why-the-istanbul-convention-saves-lives/>>
- 'Right to Equal Pay: European Committee of Social Rights Finds Violations in 14 Countries' (Gender Equality) <<https://www.coe.int/en/web/genderequality/-/right-to-equal-pay-european-committee-of-social-rights-finds-violations-in-14-countries>>
- 'Sexual Harassment in the World of Work What Is Sexual Harassment?' <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_738115.pdf>
- 'The European Committee of Social Rights Adopted 15 Decisions on State Compliance Launched by UWE for Violations of the European Social Charter.' University Women of EUROPE, 29 June 2020, <<https://uweboard.wordpress.com/2020/06/29/the-european-committee-of-social-rights-adopted-15-decisions-on-state-compliance-launched-by-university-women-europe-for-violations-of-the-european-social-charter/>>
- 'Woman' (European Institute for Gender Equality)
- 'Η Σύμβαση του Συμβουλίου της Ευρώπης για την Πρόληψη και Καταπολέμηση της Βίας κατά των γυναικών και της ενδοοικογενειακής βίας (Σύμβαση Κωνσταντινούπολης)' <<https://rm.coe.int/prems-039019-grc-2574-brochure-questions-istanbul-convention-web-16x16/1680944850>>
- <<https://eige.europa.eu/taxonomy/term/1430>>
- <<https://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsanddefinitions.htm>>
- ILO, "Conventions and Recommendations" (ILO.org2019) <<https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--en/index.htm>>
- UN Women, 'Concepts and Definitions'
- UN Women, "Commission on the Status of Women" (UN Women2019) <<https://www.unwomen.org/en/csw>>

- World Health Organisation, 'Gender: Definitions' (www.euro.who.int2002)
<<https://www.euro.who.int/en/health-topics/health-determinants/gender/gender-definitions>>

The Maudslayi Child - Stephen F. Barker - 1918 Williams Collection



«Ρωτάτε αν μια γυναίκα πρέπει να αμείβεται με τον ίδιο μισθό με έναν άνδρα όταν κάνει την ίδια εργασία; Σε αυτό, δεν μπορεί να υπάρξει παρά μόνο μία απάντηση. Εάν κάνει την ίδια ποσότητα και ποιότητα εργασίας υπό τις ίδιες συνθήκες με έναν άνδρα, η απλή δικαιοσύνη απαιτεί να της καταβάλλονται οι ίδιοι μισθοί. Αν της το αρνηθεί κανείς αυτό, σημαίνει ότι της αρνείται τη δικαιοσύνη». - John Peter Altgeld