

Πέμπτη, 8 Οκτώβριος 2015

P8_TA(2015)0351

Ίσες ευκαιρίες και ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης

Ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 8ης Οκτωβρίου 2015 σχετικά με την εφαρμογή της οδηγίας 2006/54/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006, για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης (2014/2160(INI))

(2017/C 349/11)

Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο,

- έχοντας υπόψη τα άρθρα 2 και 3 της Συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση (ΣΕΕ) και τα άρθρα 8, 10, 19 και 157 της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΣΛΕΕ),
- έχοντας υπόψη την οδηγία 2006/54/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006, για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης ⁽¹⁾ (αναδιατύπωση),
- έχοντας υπόψη τη σύσταση της Επιτροπής, της 7ης Μαρτίου 2014, σχετικά με την ενίσχυση της αρχής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών μέσω της διαφάνειας,
- έχοντας υπόψη την ανακοίνωση της Επιτροπής, της 6ης Δεκεμβρίου 2013, με τίτλο «Έκθεση σχετικά με την εφαρμογή της οδηγίας 2006/54/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006, για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης (αναδιατύπωση)» (COM(2013)0861),
- έχοντας υπόψη την ανακοίνωση της Επιτροπής, της 21ης Σεπτεμβρίου 2010, με τίτλο «Στρατηγική για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών 2010-2015» (COM(2010)0491),
- έχοντας υπόψη την ανακοίνωση της Επιτροπής, της 5ης Μαρτίου 2010, με τίτλο «Ενίσχυση της δέσμευσης για την ισότητα γυναικών και ανδρών: Χάρτης για τα δικαιώματα των γυναικών» (COM(2010)0078),
- έχοντας υπόψη το Ευρωπαϊκό Σύμφωνο για την Ισότητα των Φύλων (2011-2020), που εγκρίθηκε από το Συμβούλιο την 7η Μαρτίου 2011,
- έχοντας υπόψη τη νομολογία του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΔΕΕ), βάσει του άρθρου 157 της ΣΛΕΕ,
- έχοντας υπόψη την έκθεση σχετικά με τους δείκτες για την ισότητα των φύλων (Gender Equality Index Report) του Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για την Ισότητα των Φύλων,
- έχοντας υπόψη τις διατάξεις της σύμβασης του 1994 για την εργασία μερικής απασχόλησης της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ), η οποία υποχρεώνει τα κράτη να περιλάβουν στις δημόσιες συμβάσεις τους ρήτρα εργασίας που εμπερικλείει το θέμα της ίσης αμοιβής,
- έχοντας υπόψη τη σύμβαση του 1995 «Ίση αμοιβή» της ΔΟΕ,
- έχοντας υπόψη το άρθρο 11 παράγραφος 1 στοιχείο δ) της Σύμβασης για την εξάλειψη κάθε μορφής διάκρισης έναντι των γυναικών, η οποία εγκρίθηκε με το ψήφισμα 34/180 της Γενικής Συνέλευσης των Ηνωμένων Εθνών, της 18ης Δεκεμβρίου 1979,
- έχοντας υπόψη την έκθεση του Οργανισμού Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, τον Δεκέμβριο 2014, με τίτλο «Being Trans in the EU» (Η διεμφυλικότητα στην ΕΕ),

⁽¹⁾ ΕΕ L 204 της 26.7.2006, σ. 23.

Πέμπτη, 8 Οκτώβριος 2015

- έχοντας υπόψη το ψήφισμά του της 12ης Σεπτεμβρίου 2013 σχετικά με την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των αμοιβών ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία ίσης αξίας ⁽¹⁾,
 - έχοντας υπόψη το ψήφισμά του της 24ης Μαΐου 2012 που περιέχει συστάσεις προς την Επιτροπή για την εφαρμογή της αρχής της ίσης αμοιβής εργαζόμενων ανδρών και γυναικών για ίση εργασία ή εργασία ίσης αξίας ⁽²⁾,
 - έχοντας υπόψη την αξιολόγηση για την εφαρμογή της οδηγίας 2006/54/EK στην Ευρώπη, που διεξήγαγε η Γενική Διεύθυνση Υπηρεσιών Κοινοβουλευτικής Έρευνας,
 - έχοντας υπόψη το άρθρο 52 του Κανονισμού του,
 - έχοντας υπόψη την έκθεση της Επιτροπής Δικαιωμάτων των Γυναικών και Ισότητας των Φύλων και τη γνωμοδότηση της Επιτροπής Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων (A8-0213/2015),
- A. λαμβάνοντας υπόψη ότι η ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών αποτελεί μία από τις θεμελιώδεις αρχές του δικαίου της ΕΕ·
- B. λαμβάνοντας υπόψη ότι το δίκαιο της ΕΕ απαγορεύει τις διακρίσεις λόγω φύλου, φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού·
- Γ. λαμβάνοντας υπόψη ότι η οικονομική ανεξαρτησία αποτελεί προϋπόθεση για να μπορούν οι ευρωπαίοι πολίτες, τόσο οι άνδρες όσο και οι γυναίκες, να ασκούν έλεγχο και να κάνουν ουσιαστικές επιλογές για τη ζωή τους·
- Δ. λαμβάνοντας υπόψη ότι η οδηγία 2006/54/EK αναφέρεται ρητά στη νομολογία του ΔΕΕ, που προβλέπει ότι η αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών δεν μπορεί να περιοριστεί στην απαγόρευση διακρίσεων με βάση το γεγονός ότι ένα πρόσωπο ανήκει στο ένα ή στο άλλο φύλο και ότι έχει επίσης εφαρμογή στις διακρίσεις που απορρέουν από τον επαναπροσδιορισμό φύλου ενός προσώπου·
- Ε. λαμβάνοντας υπόψη ότι η αρχή της ίσης αμοιβής έχει κατοχυρωθεί στις Συνθήκες από την αρχή, το 1957· λαμβάνοντας υπόψη ότι η αρχή της ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας αναγνωρίζεται πλέον στο άρθρο 157 της ΣΛΕΕ και έχει ενσωματωθεί στην αναδιατυπωμένη οδηγία 2006/54/EK (εφεξής «αναδιατυπωμένη οδηγία»)·
- ΣΤ. λαμβάνοντας υπόψη ότι σκοπός της «αναδιατυπωμένης οδηγίας» ήταν να καταστεί πιο συνεκτική η νομοθεσία της ΕΕ στο πεδίο αυτό, να ευθυγραμμιστεί με τη νομολογία του ΔΕΕ και να επιτευχθεί η απλούστευση και ο εκσυγχρονισμός της συναφούς νομοθεσίας περί ισότητας σε εθνικό επίπεδο, συμβάλλοντας έτσι στη βελτίωση της θέσης των γυναικών στην αγορά εργασίας· λαμβάνοντας υπόψη ότι το 2014 το ποσοστό των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις σε εταιρείες που δραστηριοποιούνται στην ΕΕ εξακολουθούσε να είναι χαμηλότερο του 18 %·
- Ζ. λαμβάνοντας υπόψη ότι η «αναδιατυπωμένη οδηγία» εισήγαγε κάποιες καινοτομίες, όπως την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και τον ορισμό της έννοιας των έμμεσων διακρίσεων, καθώς και την προστασία από τις διακρίσεις που απορρέουν από τον επαναπροσδιορισμό φύλου ενός ατόμου, ενώ έκανε επιπλέον ρητή αναφορά στον συνδυασμό επαγγελματικού, ιδιωτικού και οικογενειακού βίου· λαμβάνοντας υπόψη ότι βασική πρόκληση για όλα τα κράτη μέλη είναι η ορθή εφαρμογή και επιβολή των κανόνων για την ίση αμοιβή, όπως ορίστηκε από την οδηγία 2006/54/EK, και λαμβάνοντας υπόψη ότι ο αντίκτυπος των εν λόγω καινοτομιών στα κράτη μέλη παραμένει περιορισμένος· λαμβάνοντας υπόψη ότι, παρά το σημαντικό νομοθετικό πλαίσιο που ισχύει επί σχεδόν 40 χρόνια, τα μέτρα που έχουν ληφθεί και τους πόρους που έχουν δαπανηθεί, η πρόοδος στον τομέα αυτό είναι εξαιρετικά αργή και το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων εξακολουθεί να υφίσταται και υπολογίζεται σε 16,4 % κατά μέσο όρο σε ολόκληρη την ΕΕ, αλλά με σημαντικές διαφορές μεταξύ κρατών μελών·

⁽¹⁾ Κείμενα που εγκρίθηκαν, P7_TA(2013)0375.

⁽²⁾ ΕΕ C 264 Ε της 13.9.2013, σ. 75.

Πέμπτη, 8 Οκτώβριος 2015

- H. λαμβάνοντας υπόψη ότι, μεταξύ άλλων, οι μισθολογικές διαπραγματεύσεις πραγματοποιούνται πλέον συχνότερα σε ατομικό επίπεδο, με αποτέλεσμα να υπάρχει ελλιπής ενημέρωση και διαφάνεια όσον αφορά τη διάρθρωση των μισθών των εργαζομένων και, ως εκ τούτου, να δημιουργούνται συνθήκες στις οποίες οι προκαταλήψεις ως προς το φύλο και οι διακρίσεις στη διάρθρωση των αμοιβών εξακολουθούν να μην αποκαλύπτονται στους εργαζόμενους ή/και στους εκπροσώπους τους και είναι, επομένως, δύσκολο να αποδειχθούν, γεγονός που δυσχεραίνει την αποτελεσματική εφαρμογή της αρχής της ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας, η οποία παρεμποδίζεται επίσης από την έλλειψη ασφάλειας δικαίου όσον αφορά την έννοια της εργασίας ίσης αξίας και από διαδικαστικά εμπόδια·
- Θ. λαμβάνοντας υπόψη ότι η επίτευξη μεγαλύτερης ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών ωφελεί την οικονομία και την κοινωνία γενικότερα και ότι ο περιορισμός του μισθολογικού χάσματος συμβάλλει στη μείωση των επιπέδων φτώχειας και στην αύξηση των αποδοχών των γυναικών στο σύνολο του εργασιακού τους βίου, και έχει ζωτική σημασία για την ανάπτυξη της απασχόλησης, την ανταγωνιστικότητα και την οικονομική ανάκαμψη· λαμβάνοντας υπόψη ότι το χάσμα αμοιβών είναι ακόμη εντονότερο στις γυναίκες που μειονεκτούν από πολλές απόψεις, όπως οι γυναίκες με αναπηρίες, στις γυναίκες που ανήκουν σε μειονότητες και στις ανειδίκευτες· λαμβάνοντας υπόψη ότι οι αρχηγοί μονογονεϊκών οικογενειών ανήκουν πολύ συχνότερα στην κατηγορία των φτωχών εργαζομένων και ότι το ποσοστό των γυναικών σε μονογονεϊκές οικογένειες είναι μεγαλύτερο σε σύγκριση με το αντίστοιχο ποσοστό των ανδρών· λαμβάνοντας υπόψη ότι το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων έχει, επομένως, σοβαρό αντίκτυπο στις συνθήκες διαβίωσης και τις ευκαιρίες ζωής πολλών ευρωπαϊκών οικογενειών·
- I. λαμβάνοντας υπόψη ότι τα ποσοστά απασχόλησης των γυναικών είναι σε γενικές γραμμές χαμηλότερα σε σύγκριση με εκείνα των ανδρών· λαμβάνοντας υπόψη ότι το 2013 το ποσοστό απασχόλησης στην ΕΕ-28 ανερχόταν σε 69,4 % για τους άνδρες έναντι 58,8 % για τις γυναίκες⁽¹⁾·
- IA. λαμβάνοντας υπόψη ότι έχει σημειωθεί περιορισμένη πρόοδος όσον αφορά τα ποσοστά απασχόλησης των γυναικών και ότι ο επαγγελματικός και τομεακός διαχωρισμός γυναικών και ανδρών σε διαφορετικά είδη εργασίας παραμένει σχετικά υψηλός, με ορισμένες κατηγορίες επαγγελματιών να ασκούνται κυρίως από γυναίκες, και λαμβάνοντας υπόψη ότι οι εν λόγω τομείς και τα επαγγέλματα τείνουν να χαρακτηρίζονται από χαμηλότερες αμοιβές ή αξία, παρά το υφιστάμενο πλαίσιο στην ΕΕ και σε εθνικό επίπεδο· λαμβάνοντας υπόψη ότι η κατάσταση αυτή έχει επίσης αντίκτυπο στο μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων σε ολόκληρη τη διάρκεια της ζωής· λαμβάνοντας υπόψη ότι ο κάθετος διαχωρισμός, βάσει του οποίου οι γυναίκες απαντώνται κατά κύριο λόγο σε εργασία μερικής απασχόλησης και σε επαγγέλματα με χαμηλότερες αποδοχές ή σε θέσεις που βρίσκονται χαμηλότερα στην ιεραρχία, ομοίως συμβάλλει στο μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων· λαμβάνοντας υπόψη ότι ο οριζόντιος και ο κάθετος διαχωρισμός παρεμποδίζουν την επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών και οδηγούν σε χαμηλότερα επίπεδα προβολής και εκπροσώπησης των γυναικών στην κοινωνική και δημόσια σφαίρα, και με τον τρόπο αυτό συμβάλλουν ευρύτερα στην ενίσχυση των ανισοτήτων, και λαμβάνοντας υπόψη ότι η καταπολέμηση αυτών των ειδών διαχωρισμού και η τοποθέτηση περισσότερων γυναικών σε υψηλότερες θέσεις στις οργανωτικές ιεραρχίες θα δημιουργούσε θετικά πρότυπα για τις νέες γυναίκες και τα κορίτσια·
- IB. λαμβάνοντας υπόψη ότι τα επίπεδα απασχόλησης είναι χαμηλότερα στις αγροτικές περιοχές και ότι, επιπλέον, πολλές γυναίκες δεν αποτελούν μέρος της επίσημης αγοράς εργασίας και, συνεπώς, δεν είναι καταχωρημένες ως άνεργες ούτε περιλαμβάνονται στις στατιστικές για την ανεργία, γεγονός που δημιουργεί οικονομικά και νομικά προβλήματα σε σχέση με το δικαίωμα στη μητρότητα και τις άδειες ασθενείας, τη θεμελίωση συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων και την πρόσβαση στην κοινωνική ασφάλιση, καθώς και προβλήματα σε περίπτωση διαζυγίου· λαμβάνοντας υπόψη ότι οι αγροτικές περιοχές είναι σε μειονεκτική θέση λόγω της απουσίας ευκαιριών απασχόλησης υψηλής ποιότητας·
- II. λαμβάνοντας υπόψη ότι η χειραφέτηση των γυναικών και των κοριτσιών μέσω της εκπαίδευσης, ιδίως στους τομείς της επιστήμης, της τεχνολογίας, της μηχανολογίας και των μαθηματικών, καθώς και η ενθάρρυνση των γυναικών να συμμετέχουν σε διατομεακά προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης και διά βίου μάθησης, αποτελούν σημαντικά στοιχεία για την προώθηση της ίσης μεταχείρισης και των ίσων ευκαιριών στην απασχόληση· λαμβάνοντας υπόψη ότι οι δεξιότητες και οι ικανότητες των γυναικών συχνά υποτιμούνται, όπως και τα επαγγέλματα και οι θέσεις εργασίας όπου κυριαρχούν οι γυναίκες, χωρίς η στάση αυτή να δικαιολογείται πάντα από αντικειμενικά κριτήρια·
- ΙΑ. λαμβάνοντας υπόψη ότι η οδηγία 2006/54/ΕΚ ορίζει ότι τα κράτη μέλη δύνανται να διατηρούν ή να θεσπίζουν μέτρα που προβλέπουν ειδικά πλεονεκτήματα, τα οποία διευκολύνουν το λιγότερο εκπροσωπούμενο φύλο να συνεχίσει μια επαγγελματική δραστηριότητα ή προλαμβάνουν ή αντισταθμίζουν τα μειονεκτήματα στην επαγγελματική σταδιοδρομία, για να εξασφαλίσουν εμπράκτως την πλήρη ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών στην επαγγελματική ζωή⁽²⁾·

(1) http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics

(2) Άρθρο 3 της οδηγίας 2006/54/ΕΚ και άρθρο 157 παράγραφος 4 της ΣΛΕΕ.

Πέμπτη, 8 Οκτώβριος 2015

- IE. λαμβάνοντας υπόψη ότι η μητρότητα και η φροντίδα των παιδιών, των ηλικιωμένων, των συγγενών με ασθένεια ή αναπηρία και άλλων εξαρτώμενων ατόμων αποτελούν επιπλέον ή -ορισμένες φορές- πλήρη απασχόληση, την οποία επωμίζονται σχεδόν αποκλειστικά οι γυναίκες· λαμβάνοντας υπόψη ότι η εργασία αυτή σπανίως αμείβεται και δεν εκτιμάται επαρκώς από την κοινωνία, παρόλο που έχει τεράστια κοινωνική σημασία, συμβάλλει στην πρόνοια και μπορεί να μετρηθεί με οικονομικούς δείκτες, όπως το ΑΕγχΠ· λαμβάνοντας υπόψη ότι αυτό οδηγεί σε διεύρυνση του εισοδηματικού χάσματος μεταξύ γυναικών και ανδρών και επηρεάζει αρνητικά την επαγγελματική σταδιοδρομία των γυναικών μέσω του «κόστους» των ετών παραμονής εκτός της αγοράς εργασίας ή των μειωμένων ωρών λόγω μερικής απασχόλησης και, κατά συνέπεια, αυξάνει επίσης τις ανισότητες μεταξύ ανδρών και γυναικών ως προς το ύψος των συντάξεων· λαμβάνοντας υπόψη ότι ο αντίκτυπος αυτών των στοιχείων στις αποδοχές του εργασιακού βίου ποικίλλει μεταξύ των κρατών μελών αναλόγως του επιπέδου στήριξης που παρέχεται στους γονείς, συμπεριλαμβανομένης της παιδικής μέριμνας, είτε με νομοθετικά μέτρα είτε με τις συλλογικές συμβάσεις·
- ISΤ. λαμβάνοντας υπόψη ότι το μισθολογικό χάσμα μεταξύ γυναικών και ανδρών διευρύνεται μετά τη συνταξιοδότηση, με το συνταξιοδοτικό χάσμα να είναι συνεπώς πολύ μεγαλύτερο από το μισθολογικό· λαμβάνοντας υπόψη ότι οι γυναίκες λαμβάνουν συντάξεις κατά μέσο όρο 39 % χαμηλότερες σε σύγκριση με τις συντάξεις των ανδρών· λαμβάνοντας υπόψη ότι η κατάσταση αυτή προκαλείται από κοινωνικούς και οικονομικούς παράγοντες, όπως ο επαγγελματικός και έντονος διαχωρισμός των αγορών εργασίας, η υποτίμηση της εργασίας των γυναικών, το υψηλότερο ποσοστό των γυναικών που εργάζονται σε καθεστώς μερικής απασχόλησης, τα χαμηλότερα ωρομίσθια και τα λιγότερα έτη απασχόλησης· λαμβάνοντας υπόψη ότι το γεγονός αυτό εντείνει τον κίνδυνο της φτώχειας για τις γυναίκες στη συνταξιοδότηση· λαμβάνοντας υπόψη ότι πάνω από το ένα τρίτο των ηλικιωμένων γυναικών στην ΕΕ δεν λαμβάνει καμία απολύτως σύνταξη·
- IZ. λαμβάνοντας υπόψη ότι ορισμένες κατηγορίες γυναικών αντιμετωπίζουν κίνδυνο πολλαπλών διακρίσεων στην απασχόληση και την εργασία τους, μεταξύ άλλων οι γυναίκες που ανήκουν σε εθνοτικές μειονότητες, οι λεσβίες, οι αμφιφυλόφιλες, οι διεμφυλικές, οι άγαμες γυναίκες, οι γυναίκες με αναπηρία και οι ηλικιωμένες·
- IΗ. λαμβάνοντας υπόψη ότι η «αναδιατυπωμένη οδηγία» υποδεικνύει σαφώς ότι οποιαδήποτε μορφή λιγότερο ευνοϊκής μεταχείρισης σχετικά με την εγκυμοσύνη ή την άδεια μητρότητας συνιστά διάκριση· λαμβάνοντας υπόψη ότι προβλέπει επίσης σαφώς εγγυημένη επιστροφή στην εργασία κατόπιν της άδειας μητρότητας, σε ίδια ή αντίστοιχη θέση, και προστασία από την απόλυση για άνδρες και γυναίκες που ασκούν το δικαίωμα γονικής άδειας ή/και άδειας λόγω υιοθεσίας·
- IO. λαμβάνοντας υπόψη ότι οι κοινωνικοί εταίροι (συνδικαλιστικές οργανώσεις και εργοδότες) και οι οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών διαδραματίζουν πολύ σημαντικό ρόλο στην προώθηση της ίσης μεταχείρισης και της έννοιας της εργασίας βάσει ίσης αμοιβής·
- K. λαμβάνοντας υπόψη ότι φορείς για την ισότητα υπάρχουν σε όλα τα κράτη μέλη, αλλά η εργασία και ο αντίκτυπος τους διαφέρουν σε σημαντικό βαθμό ανάλογα με το επίπεδο ανεξαρτησίας, τις δεξιότητες και τους πόρους τους· λαμβάνοντας υπόψη ότι οι εν λόγω φορείς πρέπει να στηρίζονται επαρκώς και να ενισχύονται κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους όσον αφορά την προώθηση, την παρακολούθηση και την υποστήριξη της ίσης μεταχείρισης με ανεξάρτητο και αποτελεσματικό τρόπο·
- KA. λαμβάνοντας υπόψη ότι το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο έχει επανειλημμένως ζητήσει από την Επιτροπή να αναθεωρήσει την υφιστάμενη νομοθεσία προκειμένου να αντιμετωπιστεί το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων· λαμβάνοντας υπόψη ότι η γεφύρωση του χάσματος αυτού θα συνιστούσε μέσο αύξησης των ποσοστών απασχόλησης στις γυναίκες που θα βελτιώνει την κατάσταση πολλών ευρωπαϊκών οικογενειών και μέσο μείωσης του κινδύνου της φτώχειας για τις γυναίκες, ιδίως κατά τη συνταξιοδότηση·
- KB. λαμβάνοντας υπόψη ότι η γεφύρωση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων θα αποτελούσε τρόπο επίτευξης των στόχων της στρατηγικής «Ευρώπη 2020» όσον αφορά την απασχόληση και τη μείωση της φτώχειας και τη διασφάλιση της ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων ως βασικής ευρωπαϊκής ελευθερίας· λαμβάνοντας υπόψη ότι, σύμφωνα με τα συμπεράσματα της αξιολόγησης της ευρωπαϊκής προσιθιέμενης αξίας ⁽¹⁾, μείωση μίας ποσοστιαίας μονάδας στο μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων θα αυξήσει την οικονομική μεγέθυνση κατά 0,1 %·
- KΓ. λαμβάνοντας υπόψη ότι οι παραδοσιακοί ρόλοι ανδρών και γυναικών και τα στερεότυπα εξακολουθούν να επηρεάζουν ιδιαίτερα την κατανομή των εργασιών μεταξύ γυναικών και ανδρών στο σπίτι, στην εκπαίδευση, στην επαγγελματική σταδιοδρομία, στην εργασία και στην κοινωνία γενικότερα·

⁽¹⁾ Αξιολόγηση της Ευρωπαϊκής Προσιθιέμενης Αξίας, «Εφαρμογή της αρχής της ισότητας των αμοιβών ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία ίσης αξίας», που εκπονήθηκε από το Κοινοβούλιο το 2013.

Πέμπτη, 8 Οκτώβριος 2015

Συνολική αξιολόγηση

1. επισημαίνει ότι, σε γενικές γραμμές, τα κράτη μέλη έχουν ευθυγραμμίσει την εθνική νομοθεσία τους με τη νομοθεσία της ΕΕ⁽¹⁾· τονίζει ότι απλώς και μόνο η ορθή μεταφορά των διατάξεων της «αναδιατυπωμένης οδηγίας» στην εθνική νομοθεσία έχει αποδειχθεί ανεπαρκής για την πλήρη εφαρμογή και αποτελεσματική επιβολή της οδηγίας και ότι οι μισθολογικές διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών εξακολουθούν να υφίστανται·
2. εκφράζει τη λύπη του για το γεγονός ότι τα κράτη μέλη ήταν υποχρεωμένα να μεταφέρουν στην εθνική νομοθεσία τους μόνο τις «ουσιαστικές αλλαγές» που επέφερε η «αναδιατυπωμένη οδηγία» και για το ότι μόνο σε δύο κράτη μέλη η μεταφορά της οδηγίας είναι επαρκώς σαφής και κατάλληλη, ενώ στα υπόλοιπα 26 κράτη μέλη εξακολουθούν να υπάρχουν εκκρεμή ζητήματα· επισημαίνει εντούτοις ότι οι εν λόγω αλλαγές δεν είχαν προσδιοριστεί με σαφήνεια· υπογραμμίζει το γεγονός ότι οι προσπάθειες της Επιτροπής για παρακολούθηση της εφαρμογής της οδηγίας είχαν περιορισμένο αντίκτυπο όσον αφορά τη εξασφάλιση μιας συνεκτικής προσέγγισης και της αναγκαίας καθοδήγησης για αποτελεσματική εφαρμογή σε εθνικό επίπεδο·
3. επισημαίνει το γεγονός ότι τα κράτη μέλη δεν αξιοποίησαν την ευκαιρία απλούστευσης και εκσυγχρονισμού της νομοθεσίας τους που αφορά τις ίσες ευκαιρίες και την ισότιμη μεταχείριση γυναικών και ανδρών σε θέματα απασχόλησης και εργασίας· επισημαίνει ότι αναμένεται από τα κράτη μέλη, όχι μόνο να μεταφέρουν την οδηγία στο εθνικό τους δίκαιο, αλλά και να διασφαλίσουν την παρακολούθηση της εφαρμογής της αρχής της ίσης αμοιβής και της επιβολής όλων των διαθέσιμων μέσω προσφυγής κατά των μισθολογικών διακρίσεων·
4. εκφράζει τη λύπη του για το γεγονός ότι η Επιτροπή δεν έχει υιοθετήσει ακόμα τη νομοθετική πρωτοβουλία που είχε αναλάβει να παρουσιάσει το περασμένο έτος με στόχο την προώθηση και διευκόλυνση της αποτελεσματικής εφαρμογής της αρχής της ισότητας της αμοιβής στην πράξη· καλεί, ως εκ τούτου, την Επιτροπή να προσδιορίσει τα αδύναμα σημεία της «αναδιατυπωμένης οδηγίας» και να καταρτίσει, επειγόντως, νομοθετική πρόταση για την αντικατάστασή της, με πρόβλεψη αποτελεσματικότερων μέσων για την εποπτεία της εφαρμογής και της επιβολής της οδηγίας στα κράτη μέλη·
5. σημειώνει επίσης ότι, λόγω του φόβου της ανεργίας, πολλές γυναίκες δεν εκμεταλλεύονται τη δυνατότητα συνδυασμού της οικογενειακής και της επαγγελματικής ζωής τους μέσω μειωμένων ωραρίων εργασίας ή αντίστοιχων συστημάτων, με αποτέλεσμα να καθίσταται δύσκολη η εξισορρόπηση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής και να μειώνεται ακόμα περισσότερο το ποσοστό των γεννήσεων σε ορισμένα κράτη μέλη· ζητεί από την Επιτροπή να αξιολογήσει αυτή την τάση και τα μέτρα που έχουν λάβει οι διάφορες διοικήσεις για την αντιμετώπιση του φαινομένου και να παρουσιάσει μέτρα για τον περιορισμό του αντικτύπου που έχει η κρίση τόσο στην αρχή της ίσης μεταχείρισης σε θέματα απασχόλησης όσο και στη συμφιλίωση της επαγγελματικής και της οικογενειακής ζωής·

Εφαρμογή των διατάξεων για την ισότητα της αμοιβής

6. επισημαίνει ότι, μολονότι οι διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών όσον αφορά τα ποσοστά απασχόλησης και τα επίπεδα αποδοχών έχουν εμφανίσει ελαφρά μείωση τα τελευταία χρόνια, τούτο δεν οφείλεται σε βελτίωση της κατάστασης των γυναικών αλλά στη μείωση των ποσοστών απασχόλησης και των αποδοχών των ανδρών κατά τη διάρκεια της οικονομικής κρίσης·
7. υπογραμμίζει το γεγονός ότι, σύμφωνα με τη νομολογία του ΔΕΕ, η αρχή της ίσης αμοιβής πρέπει να τηρείται για κάθε στοιχείο της αμοιβής που χορηγείται σε άνδρες και γυναίκες·
8. επαναλαμβάνει την ανάγκη για σαφείς εναρμονισμένους ορισμούς, για σύγκριση σε επίπεδο ΕΕ, όπως του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων, του συνταξιοδοτικού χάσματος μεταξύ των φύλων, της αμοιβής, των άμεσων και έμμεσων διακρίσεων στην αμοιβή και, ιδίως, της εργασίας που θεωρείται «ίση/όμοια» και της εργασίας ίδιας αξίας· θεωρεί ότι, σύμφωνα με τη νομολογία του ΔΕΕ, η αξία της εργασίας θα πρέπει να εκτιμάται και να συγκρίνεται βάσει αντικειμενικών κριτηρίων, όπως οι εκπαιδευτικές και επαγγελματικές απαιτήσεις και οι απαιτήσεις που αφορούν την κατάρτιση, οι δεξιότητες, η προσπάθεια και η ευθύνη, οι εργασίες που εκτελούνται και η φύση των σχετικών καθηκόντων· επισημαίνει ότι λόγω της ύπαρξης διαφόρων ειδών συμβάσεων εργασίας, προβλεπόμενων τόσο από τον νόμο όσο και από τις συλλογικές συμβάσεις, ο σημερινός υπολογισμός του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων μπορεί να οδηγήσει σε στρεβλή κατανόηση του προβλήματος της ίσης αμοιβής· καλεί την Επιτροπή να αναλύσει αυτές τις πιθανές στρεβλώσεις και να προτείνει κατάλληλες λύσεις, συμπεριλαμβανομένης της καθιέρωσης υποχρεωτικών μισθολογικών ελέγχων των εταιρειών που είναι εισηγμένες σε χρηματιστήρια των κρατών μελών της ΕΕ, εκτός από τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις (ΜΜΕ), και της δυνατότητας επιβολής κυρώσεων σε περιπτώσεις μη συμμόρφωσης·

⁽¹⁾ Σύμφωνα με την έκθεση της Επιτροπής για την εφαρμογή της αναδιατυπωμένης οδηγίας (COM(2013)0861).

Πέμπτη, 8 Οκτώβριος 2015

9. καλεί την Επιτροπή και τα κράτη μέλη να χαρτογραφήσουν την εφαρμογή των υφιστάμενων συστημάτων επαγγελματικής αξιολόγησης και κατάταξης, τα οποία ποικίλλουν σημαντικά· καλεί την Επιτροπή να θεσπίσει κατευθυντήριες γραμμές για συστήματα επαγγελματικής αξιολόγησης και κατάταξης χωρίς διακρίσεις ως προς το φύλο, συμπεριλαμβανομένων συγκεκριμένων μέτρων, όπως η αναλογική εκπροσώπηση γυναικών και ανδρών στις επιτροπές αξιολόγησης, η ανάπτυξη ουδέτερων ως προς το φύλο περιγραφών θέσεων εργασίας και μηχανισμών στάθμισης, και ο καθορισμός σαφών κριτηρίων για την εκτίμηση της αξίας της εργασίας· καλεί τα κράτη μέλη να καθιερώσουν και να χρησιμοποιούν σαφή και ουδέτερα ως προς το φύλο συστήματα επαγγελματικής αξιολόγησης και κατάταξης, βάσει των κατευθυντήριων γραμμών που θα δημοσιεύσει η Επιτροπή, ούτως ώστε να μπορούν να εντοπίζουν περιπτώσεις έμμεσων μισθολογικών διακρίσεων που συνδέονται με την υποτίμηση των θέσεων εργασίας που καλύπτονται συνήθως από γυναίκες·

10. υποστηρίζει ότι τα συστήματα αξιολόγησης και κατάταξης των θέσεων εργασίας θα πρέπει κατά προτίμηση να βασίζονται στη συλλογική διαπραγμάτευση·

11. επισημαίνει ότι ένα σαφές και εναρμονισμένο σύστημα επαγγελματικής κατάταξης και μεγαλύτερης διαφάνειας των αμοιβών θα βελτιώσει την πρόσβαση στη δικαιοσύνη· σημειώνει ότι πολλά κράτη μέλη έχουν ήδη λάβει συγκεκριμένα μέτρα για τη διαφάνεια των αμοιβών· υπογραμμίζει την απόκλιση που υφίσταται μεταξύ αυτών των μέτρων και σημειώνει τις συστάσεις της Επιτροπής του 2014 σχετικά με τη διαφάνεια των αμοιβών, αν και εκφράζει τη λύπη του για τη μη δεσμευτική φύση τους· καλεί τα κράτη να εφαρμόσουν αποφασιστικά τις εν λόγω συστάσεις της Επιτροπής μέσω της διαφάνειας και διαρκών θετικών μέτρων, μέσω της νομοθεσίας, καθώς αυτός ο τρόπος έχει αποδειχθεί αποτελεσματικός, θεσπίζοντας συνιστώμενα και εξατομικευμένα μέτρα διαφάνειας των αμοιβών· καλεί την Επιτροπή να αξιολογήσει τον πραγματικό αντίκτυπο αυτών των συστάσεων, συμπεριλαμβανομένης της απαίτησης που επιβάλλεται σε εταιρείες να υποβάλλουν τακτικά εκθέσεις σχετικά με τη μέση αμοιβή ανά κατηγορία εργαζομένου ή θέσης και με ανάλυση βάσει φύλου· καλεί την Επιτροπή να συμπεριλάβει στη νέα νομοθετική της πρόταση τα μέτρα που αναφέρονται στις συστάσεις της Επιτροπής του 2014 σχετικά με τη μισθολογική διαφάνεια, το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων και τις εξουσίες των φορέων για την ισότητα· καλεί τα κράτη μέλη να ασκήσουν πίεση σε άνισες μισθολογικές πρακτικές και να προωθήσουν τη διαφάνεια των αμοιβών όπως έχει ζητηθεί από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις και τους φορείς για την ισότητα των φύλων, μεταξύ άλλων ενδιαφερόμενων μερών·

Εφαρμογή των διατάξεων περί ίσης μεταχείρισης

12. τονίζει τη σημασία της καταπολέμησης των έμμεσων διακρίσεων στα συνταξιοδοτικά συστήματα, όχι μόνο στα επαγγελματικά συνταξιοδοτικά συστήματα αλλά και στις πρακτικές των εκ του νόμου συνταξιοδοτικών συστημάτων· τονίζει ότι το ΔΕΕ κατέστησε σαφές ότι οι παροχές στο πλαίσιο των επαγγελματικών συνταξιοδοτικών συστημάτων πρέπει να θεωρούνται ως αμοιβή και ότι, επομένως, η αρχή της ίσης μεταχείρισης ισχύει και για τα συστήματα αυτά, παρά το γεγονός ότι η διάκριση μεταξύ των εκ του νόμου και των επαγγελματικών συνταξιοδοτικών συστημάτων είναι προβληματική σε ορισμένα κράτη μέλη και ότι η έννοια των επαγγελματικών συνταξιοδοτικών συστημάτων είναι άγνωστη σε άλλα κράτη μέλη, κάτι το οποίο ενδέχεται να οδηγήσει σε έμμεσες διακρίσεις στην αγορά εργασίας· αναγνωρίζει ότι η πρόσβαση των γυναικών σε επαγγελματικά συνταξιοδοτικά συστήματα είναι περισσότερο περιορισμένη εξαιτίας των λιγότερων ωρών εργασίας, της μικρότερης διάρκειας της απασχόλησης και του οριζόντιου και κάθετου διαχωρισμού της αγοράς εργασίας μεταξύ των φύλων και του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων, και ότι τα συστήματα που βασίζονται σε εισφορές λαμβάνουν σπανίως υπόψη τα διαλείμματα για λόγους παροχής φροντίδας και την επιβεβλημένη εργασία μερικής απασχόλησης· καλεί την Επιτροπή να εξετάσει τον αντίκτυπο της μετάβασης από τις δημόσιες συντάξεις προς τις επαγγελματικές και ιδιωτικές συντάξεις στο μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων· καλεί την Επιτροπή να παρακολουθεί στενά και να υποβάλλει εκθέσεις σχετικά με την εφαρμογή αυτής της αρχής, καθώς η μεταφορά στην εθνική νομοθεσία έχει αποδειχθεί ασαφής σε ορισμένα κράτη μέλη·

13. καλεί τα κράτη μέλη να διασφαλίσουν τα δικαιώματα σε σχέση με τη μητρότητα και να λάβουν μέτρα για την αποτροπή της άδικης απόλυσης εργαζομένων στη διάρκεια της εγκυμοσύνης και κατά την επιστροφή στην εργασία μετά την άδεια μητρότητας· καλεί το Συμβούλιο να εγκρίνει εν τέλει μια κοινή θέση σχετικά με την αναθεώρηση της οδηγίας για την εφαρμογή μέτρων με σκοπό την πρόωθηση βελτιώσεων στην υγεία και την ασφάλεια στην εργασία για έγκυες εργαζόμενες, λεχώνες και θηλάζουσες· καλεί το Συμβούλιο να θεσπίσει, το συντομότερο δυνατό, την κοινή θέση του για την πρόταση οδηγίας σχετικά με τη βελτίωση της ιόρροπης εκπροσώπησης των φύλων σε θέσεις μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών των εισηγμένων στο χρηματιστήριο εταιρειών, και σχετικά με τη θέσπιση συναφών μέτρων·

14. σημειώνει ότι στην εφαρμογή των διατάξεων για την προστασία έναντι των διακρίσεων που σχετίζονται με την άδεια μητρότητας, την άδεια πατρότητας και/ή την άδεια λόγω υιοθεσίας, υφίστανται σημαντικές διαφορές μεταξύ των κρατών μελών· υπογραμμίζει την ανάγκη να αντιμετωπιστούν με συνεκτικό τρόπο σε εθνικό επίπεδο οι συγκεκριμένες προκλήσεις που υφίστανται, συμπεριλαμβανομένων των διαφορών τόσο τομεακού (δημόσιος-ιδιωτικός τομέας) όσο και οργανωτικού χαρακτήρα (μεταξύ εταιρειών και μεταξύ μεγάλων και μικρομεσαίων επιχειρήσεων), της κατάστασης που αφορά τις άτυπες συμβάσεις και τις συμβάσεις μερικής απασχόλησης, καθώς και των πρακτικών καταγγελίας συμβάσεων ορισμένου χρόνου εντός της περιόδου προστασίας και των πρακτικών πρόκλησης εθελοντικών παραιτήσεων·

Πέμπτη, 8 Οκτώβριος 2015

15. καλεί τα κράτη μέλη και την Επιτροπή να λάβουν μέτρα για την καταπολέμηση των πολλαπλών διακρίσεων πάσης μορφής, να διασφαλίσουν την εφαρμογή της αρχής της μη διακριτικής μεταχείρισης και της ισότητας στην αγορά εργασίας και στην πρόσβαση στην απασχόληση, συμπεριλαμβανομένων των διακρίσεων εις βάρος εθνικών μειονοτήτων και ατόμων με αναπηρία και διακρίσεων λόγω φύλου, ηλικίας, θρησκείας ή πεποιθήσεων, σεξουαλικού προσανατολισμού και ταυτότητας φύλου, και ιδιαίτερα να λάβουν μέτρα κοινωνικής προστασίας ώστε να εξασφαλιστεί ότι οι αμοιβές των γυναικών και οι κοινωνικές τους παροχές, συμπεριλαμβανομένων των συντάξεων, είναι ίσες με αυτές των ανδρών που διαθέτουν την ίδια ή παρόμοια εμπειρία και εκτελούν την ίδια εργασία ή εργασία ίσης αξίας·

16. καλεί την Επιτροπή και τα κράτη μέλη να θεσπίσουν, δημιουργώντας αποτελεσματικά συστήματα παρακολούθησης, μέτρα εποπτείας και ελέγχου, βάσει των οποίων θα αναλάβουν δράσεις βελτίωσης της συλλογής δεδομένων για περιπτώσεις παρενόχλησης και διακρίσεων λόγω φύλου, μεταξύ άλλων όσον αφορά τις διακρίσεις λόγω εγκυμοσύνης, μητρότητας και άλλων μορφών αδειας· πιστεύει ότι στις περιπτώσεις αυτές θα πρέπει επίσης να προβλέπεται ένα σύστημα κυρώσεων, αλλά με βασικό στόχο την πρόληψη, ώστε να παρέχονται προσβάσιμες υπηρεσίες στις έγκυες ή στις νέες μητέρες, που θα τις βοηθούν να συνδυάσουν την κατάσταση τους με την εργασία τους χωρίς να υποχρεώνονται, όπως εξακολουθεί να συμβαίνει πολύ συχνά, να επιλέγουν μεταξύ της εργασίας και της οικογένειας· καλεί την Επιτροπή να συμπεριλάβει εκτίμηση της εφαρμογής του άρθρου 26 (σχετικά με τη σεξουαλική παρενόχληση) στην έκθεση αξιολόγησής της σχετικά με την εφαρμογή της οδηγίας 2006/54/ΕΚ·

17. καλεί την Επιτροπή να προτείνει σαφή μέτρα για την αποτελεσματικότερη καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας· εκφράζει τη λύπη του διότι, παρόλο που η νομοθεσία της ΕΕ προστατεύει το άτομο από τις διακρίσεις στον χώρο εργασίας, το 30 % των διεμφυλικών που αναζητούν εργασία έχει υποστεί διακρίσεις κατά τη διαδικασία αναζήτησης και οι διεμφυλικές γυναίκες είχαν τις μεγαλύτερες πιθανότητες να υποστούν διακρίσεις κατά το έτος που προηγήθηκε της έρευνας του Οργανισμού Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης· για τα άτομα ΛΟΑΔ· τονίζει ότι τούτο συνιστά παραβίαση του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης· καλεί την Επιτροπή να παρακολουθεί στενά την αποτελεσματικότητα των εθνικών φορέων που χειρίζονται τις καταγγελίες καθώς και των διαδικασιών στο πλαίσιο της εφαρμογής των οδηγιών περί ισότητας των φύλων όσον αφορά την ταυτότητα φύλου, την έκφραση φύλου και τον επαναπροσδιορισμό του φύλου· καλεί την Επιτροπή να παράσχει εμπειρογνομοσύνη στα κράτη μέλη σχετικά με τους τρόπους με τους οποίους μπορούν να αντιμετωπιστούν οι διακρίσεις λόγω «χαρακτηριστικών φύλου» στον τομέα της εργασίας· καλεί την Επιτροπή να στηρίξει και να παροτρύνει τα κράτη μέλη προκειμένου να διασφαλίσουν τη συμμετοχή διεμφυλικών και μεσοφυλικών ατόμων σε προγράμματα κατάρτισης σχετικά με την πολυμορφία και να συνεργαστούν με τους εργοδότες για την εφαρμογή μέτρων στον χώρο εργασίας, όπως π.χ. την προώθηση ανώνυμων διαδικασιών πρόσληψης· καλεί τα κράτη μέλη να χρησιμοποιήσουν πόρους του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου (ΕΚΤ) προκειμένου να λάβουν μέτρα ενεργητικής αντιμετώπισης των διακρίσεων που υφίστανται τα διεμφυλικά άτομα, σύμφωνα με τη νομολογία του ΔΕΕ·

18. θεωρεί λυπηρό το γεγονός ότι πολλά κράτη μέλη δεν έχουν θεσπίσει ρητή προστασία από τις διακρίσεις λόγω επαναπροσδιορισμού φύλου κατά τη μεταφορά της οδηγίας στην εθνική τους νομοθεσία και ζητεί από την Επιτροπή να καλέσει τα κράτη μέλη να λογοδοτήσουν· επαναλαμβάνει ότι είναι σημαντικό τα κράτη μέλη να συμπεριλάβουν σαφώς στην εθνική τους νομοθεσία την απαγόρευση κάθε διάκρισης λόγω σεξουαλικού προσανατολισμού ή ταυτότητας φύλου· θεωρεί ότι η ισχύουσα νομική προστασία που παρέχεται βάσει της οδηγίας σε άτομα που σκοπεύουν να υποβληθούν, υποβάλλονται ή έχουν υποβληθεί σε επαναπροσδιορισμό φύλου θα πρέπει να καλύπτει όλα τα διεμφυλικά άτομα· ζητεί, εν προκειμένω, να συμπεριλαμβάνεται σαφώς η απαγόρευση των διακρίσεων λόγω ταυτότητας φύλου σε κάθε μελλοντική αναδιατύπωση της οδηγίας·

19. επισημαίνει ότι η πρόσβαση στη δικαιοσύνη σε αυτό το πεδίο είναι περιορισμένη για διάφορους λόγους, όπως η διάρκεια ή τα έξοδα των διαδικασιών, οι προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι φορείς για την ισότητα σε ορισμένα κράτη μέλη, η έλλειψη διαφάνειας των αμοιβών, η έλλειψη δωρεάν νομικής συνδρομής, ο φόβος στιγματισμού ή ο φόβος των αντιποίνων στην περίπτωση που τα θύματα καταγγείλουν διακρίσεις στον χώρο εργασίας· υπογραμμίζει το γεγονός ότι η εφαρμογή του κανόνα του βάρους της απόδειξης είναι άλλο ένα ζήτημα που δημιουργεί προβλήματα σε πολλά κράτη μέλη, και περιορίζει έτσι τις δυνατότητες υπεράσπισης των εργαζόμενων γυναικών, καθώς συχνά έχουν περιορισμένη ή και καθόλου πρόσβαση στις οικείες πληροφορίες και, επιπλέον, φοβούνται ότι θα χάσουν τη θέση εργασίας τους· καλεί τα κράτη μέλη και τις περιφερειακές και τοπικές αρχές να αναλάβουν ενεργό ρόλο για την παροχή βοήθειας στα θύματα διακρίσεων, είτε απευθείας είτε μέσω της παροχής στήριξης στους φορείς για την ισότητα, στις συνδικαλιστικές οργανώσεις, στις κοινοτικές οργανώσεις και στις ΜΚΟ που δραστηριοποιούνται σε αυτόν τον τομέα· επισημαίνει ότι μια λύση για τη βελτίωση της πρόσβασης στη δικαιοσύνη εν προκειμένω θα ήταν να δοθεί σε ανεξάρτητους φορείς για την ισότητα η αρμοδιότητα παροχής βοήθειας στα θύματα διακρίσεων, συμπεριλαμβανομένης της δωρεάν νομικής συνδρομής καθώς και του δικαιώματος εκπροσώπησης των ατόμων σε περιπτώσεις μισθολογικών διακρίσεων· προτείνει εν προκειμένω να θεσπιστούν στα κράτη μέλη εμπιστευτικά συστήματα υποβολής καταγγελιών που να παρέχουν στις γυναίκες τη δυνατότητα να καταγγέλλουν τις περιπτώσεις άνισης μεταχείρισης στον χώρο εργασίας·

Πέμπτη, 8 Οκτώβριος 2015

20. καλεί την Επιτροπή να αξιολογήσει, να ανταλλάξει και να συγκρίνει τις υφιστάμενες βέλτιστες πρακτικές και να κοινοποιήσει τα αποτελέσματα της εν λόγω αξιολόγησης όσον αφορά τα αποτελεσματικά μέτρα που θα μπορούσαν να λάβουν τα κράτη μέλη για να ενθαρρύνουν τους εργοδότες, τις συνδικαλιστικές οργανώσεις και τους οργανισμούς που ασχολούνται με την επαγγελματική κατάρτιση να προλαμβάνουν κάθε μορφή διάκρισης λόγω φύλου, ιδίως δε την παρενόχληση και τη σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας, μέσω της ενίσχυσης της πρόσβασης στην απασχόληση, της παροχής περαιτέρω επαγγελματικής κατάρτισης και της προώθησης των βέλτιστων πρακτικών·

21. καλεί την Επιτροπή και τα κράτη μέλη να λάβουν μέτρα για τη διευκόλυνση και τη βελτίωση της πρόσβασης των γυναικών σε διά βίου εκπαίδευση, επαγγελματική κατάρτιση και δίκτυα καθοδήγησης σε ολόκληρη την Ευρώπη, ιδίως σε ανδροκρατούμενους τομείς, και να προβούν σε διάδοση των βέλτιστων πρακτικών·

Προώθηση της ίσης μεταχείρισης και του κοινωνικού διαλόγου

22. επαναλαμβάνει ότι οι φορείς για την ισότητα πρέπει να έχουν τις αρμοδιότητες και επαρκείς πόρους και προσωπικό ώστε να παρακολουθούν και να υποβάλλουν εκθέσεις με αποτελεσματικό και ανεξάρτητο τρόπο επί της νομοθεσίας που προάγει την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών· τονίζει ότι η ανεξαρτησία των φορέων για την ισότητα πρέπει να εξασφαλίζεται σε όλα τα κράτη μέλη και ότι η ακριβής θεσμική μορφή αυτών των φορέων αποτελεί αρμοδιότητα των κρατών μελών·

23. καλεί την Επιτροπή και τα κράτη μέλη να ενθαρρύνουν τους κοινωνικούς εταίρους (συνδικαλιστικές οργανώσεις και εργοδότες), την κοινωνία των πολιτών και τους φορείς για την ισότητα των φύλων να προωθήσουν την παρακολούθηση των πρακτικών ισότητας στον χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των ευέλικτων εργασιακών ρυθμίσεων, με στόχο να διευκολύνεται η συμφιλίωση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και ο περαιτέρω έλεγχος των συλλογικών συμβάσεων, των ισχυουσών μισθολογικών κλιμάκων και των συστημάτων επαγγελματικής κατάταξης προκειμένου να αποφεύγονται οποιοσδήποτε άμεσες ή έμμεσες διακρίσεις εις βάρος των γυναικών· τονίζει επίσης τη σημασία άλλων μέσων, όπως των κωδικών δεοντολογίας, της έρευνας και των ανταλλαγών εμπειριών και ορθών πρακτικών στον τομέα της ισότητας των φύλων με στόχο την καλύτερη προστασία έναντι των διακρίσεων·

24. θεωρεί ότι η προστασία των δεδομένων δεν πρέπει να χρησιμοποιείται ως πρόσχημα για τη μη δημοσίευση ετήσιων εκθέσεων σχετικά με τις αμοιβές στον εργασιακό χώρο·

25. καλεί τα κράτη μέλη να ενισχύσουν την υποχρέωση των μεγάλων και μεσαίων επιχειρήσεων να διασφαλίζουν τη συστηματική προώθηση της ίσης μεταχείρισης και να παρέχουν στους εργαζομένους τους κατάλληλη ενημέρωση σε τακτική βάση, συμπεριλαμβανομένης της ενημέρωσης επί ζητημάτων ίσης αμοιβής· επαναλαμβάνει ότι η καθιέρωση οικονομικών κυρώσεων για τους εργοδότες που δεν τηρούν την ισότητα των αμοιβών ενδέχεται να αποτελέσει μέσο για τη γεφύρωση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων·

26. καλεί την Επιτροπή και τα κράτη μέλη να ενισχύσουν τους θεσμικούς μηχανισμούς για την εφαρμογή της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών, εξασφαλίζοντας μεταξύ άλλων ότι οι οργανισμοί επιθεώρησης και επιβολής διαθέτουν τους τεχνικούς, ανθρώπινους και οικονομικούς πόρους που απαιτούνται για την εφαρμογή της αρχής της ίσης αμοιβής, και να ενθαρρύνουν τους κοινωνικούς εταίρους να υπολογίζουν τη διάσταση της ισότητας στις συλλογικές συμβάσεις·

27. εφιστά την προσοχή στην ανάγκη ενίσχυσης των δημόσιων μηχανισμών για την επιθεώρηση της εργασίας και στην έγκριση μεθόδων υπολογισμού της αξίας της εργασίας και, για παράδειγμα, εντοπισμού χαμηλά αμειβόμενων θέσεων εργασίας που καταλαμβάνονται κυρίως από γυναίκες και υπονοούν, ως εκ τούτου, μιας μορφής έμμεση εισαγωγή μισθολογικών διακρίσεων·

28. καλεί την Επιτροπή και τα κράτη μέλη να εντείνουν σημαντικά μέτρα για την ευαισθητοποίηση του κοινού όσον αφορά τα δικαιώματα των θυμάτων διακρίσεων λόγω φύλου· υπογραμμίζει την ανάγκη συνεργασίας όλων των ενδιαφερόμενων φορέων, συμπεριλαμβανομένων των φορέων για την ισότητα, των κοινωνικών εταίρων (συνδικαλιστικές οργανώσεις και εργοδότες) και των ΜΚΟ, για την αντιμετώπιση των στερεοτύπων σχετικά με την εργασία γυναικών και ανδρών και του τρόπου που αυτά επιδρούν στην αξία της εργασίας και στις χαμηλές αμοιβές, συμπεριλαμβανομένης της πρόσβασης σε θέσεις εργασίας, και ότι οι επιχειρήσεις επιλέγουν τους υποψηφίους με τα υψηλότερα προσόντα, βάσει συγκριτικής ανάλυσης των προσόντων των υποψηφίων με εφαρμογή προκαθορισμένων, σαφών και ουδέτερα διατυπωμένων κριτηρίων που δεν εισάγουν διακρίσεις και δεν επιδέχονται παρερμηνεία·

29. επισημαίνει ότι μία από τις καινοτομίες που εισήγαγε η «αναδιατυπωμένη οδηγία» είναι η αναφορά στον συνδυασμό του επαγγελματικού, του ιδιωτικού και του οικογενειακού βίου· καλεί την Επιτροπή, κατόπιν διαβούλευσης με τα κράτη μέλη και τους κοινωνικούς εταίρους (συνδικαλιστικές οργανώσεις και εργοδότες), να αναπτύξει συγκεκριμένα μέτρα για τη διασφάλιση ισχυρότερων δικαιωμάτων για άνδρες και γυναίκες σε αυτόν τον τομέα· τονίζει ότι, εν προκειμένω, είναι ιδιαίτερα αναγκαία η ανάπτυξη δημόσιων υπηρεσιών φροντίδας παιδιών κατά την έννοια των στόχων της Βαρκελώνης·

Πέμπτη, 8 Οκτώβριος 2015

30. καλεί την Επιτροπή και τα κράτη μέλη να διαδώσουν και να ενισχύσουν την ευαισθητοποίηση του κοινού σχετικά με τις ίσες αμοιβές και το χάσμα στις συντάξεις, καθώς και σε σχέση με τις άμεσες και έμμεσες διακρίσεις εις βάρος των γυναικών στην εργασία σε ευρωπαϊκό, εθνικό, περιφερειακό και τοπικό επίπεδο· καλεί την Επιτροπή να θεσπίσει ευρωπαϊκό έτος καταπολέμησης του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων·

31. επισημαίνει με ενδιαφέρον ότι πολλές γυναίκες επιλέγουν να εργαστούν ως ανεξάρτητοι επαγγελματίες, καθώς αυτή είναι η μοναδική μορφή απασχόλησης που επιτρέπει να συνδυάσουν την οικογενειακή και την επαγγελματική τους ζωή· σημειώνει, ωστόσο, ότι σε πολλά κράτη μέλη το επίπεδο της προστασίας και των κοινωνικών παροχών για τους ανεξάρτητους επαγγελματίες δεν συγκρίνεται με εκείνο που εξασφαλίζεται για τους μισθωτούς εργαζομένους·

Συστάσεις

32. επαναλαμβάνει την έκκλησή του προς τα κράτη μέλη να εφαρμόσουν και να επιβάλουν με συνέπεια την αναδιατυπωμένη οδηγία 2006/54/ΕΚ, καθώς και να ενθαρρύνουν τους κοινωνικούς εταίρους (συνδικαλιστικές οργανώσεις και εργοδότες) και τις ΜΚΟ να διαδραματίσουν έναν πιο ενεργό ρόλο στην προώθηση της ίσης μεταχείρισης, μεταξύ άλλων μέσω σχεδίων δράσης για την αντιμετώπιση ανισοτήτων στις αμοιβές βάσει φύλου, με συγκεκριμένες δράσεις και παρακολούθηση των αποτελεσμάτων σε επίπεδο εταιρείας, τομέα, χώρας και ΕΕ·

33. καλεί την Επιτροπή, σε συνέχεια της έκθεσής της για την εφαρμογή της «αναδιατυπωμένης οδηγίας» και του παρόντος ψηφίσματος, να αναθεωρήσει την αναδιατυπωμένη οδηγία 2006/54/ΕΚ, όπως έχει ήδη ζητήσει το Κοινοβούλιο, ειδικότερα στο ψήφισμά του της 24ης Μαΐου 2012, που περιέχει συγκεκριμένες και σαφείς συστάσεις·

34. υπογραμμίζει το γεγονός ότι τα συστήματα επαγγελματικής κατάταξης και αξιολόγησης χωρίς διακρίσεις ως προς το φύλο, καθώς και η διαφάνεια των αμοιβών, αποτελούν απαραίτητα μέτρα για την προώθηση της ίσης μεταχείρισης· στο πλαίσιο αυτό, καλεί την Επιτροπή να συμπεριλάβει αυτά τα μέτρα στην πρότασή της για μια νέα οδηγία που θα αντικαθιστά την «αναδιατυπωμένη οδηγία»· επισημαίνει ότι μόνο μια εναρμονισμένη προσέγγιση είναι συμβατή με την ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων ως βασική ευρωπαϊκή ελευθερία·

35. επισημαίνει ότι πρέπει να βρεθεί μια μέθοδος αξιολόγησης των θέσεων εργασίας που δεν θα λαμβάνει υπόψη προκαταλήψεις λόγω φύλου και θα καθιστά δυνατή τη σύγκριση των θέσεων με κριτήριο τη σημασία και την πολυπλοκότητά τους, ώστε να καθορίζεται το επίπεδο μιας θέσης εργασίας σε σύγκριση με μια άλλη σε έναν συγκεκριμένο τομέα ή οργανισμό, ανεξάρτητα από το αν οι κάτοχοι των εν λόγω θέσεων είναι γυναίκες ή άνδρες·

36. ζητά την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στα διοικητικά συμβούλια των εταιριών·

37. καλεί την Επιτροπή να θεσπίσει στη νέα οδηγία υποχρεωτικούς μισθολογικούς ελέγχους για εταιρείες εισηγμένες στο χρηματιστήριο σε κράτη μέλη της ΕΕ, εκτός των μικρομεσαίων επιχειρήσεων (ΜΜΕ), προκειμένου να επισημανθεί το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων, και να θεσπίσει κυρώσεις σε επίπεδο ΕΕ, οι οποίες θα αποκλείουν τις εταιρείες που δεν συμμορφώνονται με τις υποχρεώσεις τους όσον αφορά την ισότητα των φύλων από τις δημόσιες συμβάσεις αγαθών και υπηρεσιών που χρηματοδοτούνται από τον προϋπολογισμό της ΕΕ· καλεί τα κράτη μέλη να κάνουν το ίδιο με εταιρείες που χρηματοδοτούνται μέσω δημόσιων επιδοτήσεων·

38. καλεί τα κράτη μέλη να ενεργήσουν τα ίδια με υποδειγματικό τρόπο όσον αφορά την καταπολέμηση της άνισης αμοιβής για τις γυναίκες στην κυβέρνηση, σε δημόσιους φορείς και σε δημόσιες εταιρείες εν γένει·

39. καλεί την Επιτροπή να εισαγάγει κοινά πρότυπα και ελέγχους για να διασφαλιστεί η ανεξαρτησία και η αποτελεσματικότητα των εθνικών φορέων για την ισότητα·

40. καλεί τα κράτη μέλη να λάβουν τα απαραίτητα μέτρα προκειμένου να διασφαλιστεί ότι τα θύματα άνισης μεταχείρισης και διακρίσεων, ιδίως δε τα θύματα πολλαπλών διακρίσεων, θα δικαιούνται ανάλογης αποζημίωσης, σύμφωνα με τις ισχύουσες νομικές διατάξεις·

41. καλεί τα κράτη μέλη να λάβουν κάθε αναγκαίο μέτρο προκειμένου να αντιστρέψουν το βάρος της απόδειξης και να εξασφαλίσουν ότι οι εργοδότες είναι εκείνοι που θα πρέπει πάντα να αποδεικνύουν ότι οι τυχόν διαφορές σε επίπεδο μεταχείρισης δεν οδήγησαν στην εισαγωγή διακρίσεων·

Πέμπτη, 8 Οκτώβριος 2015

42. τονίζει ότι είναι αναγκαίο να ενταθούν οι προσπάθειες σε εθνικό επίπεδο και σε επίπεδο ΕΕ για την καταπολέμηση των στερεοτύπων που εξακολουθούν να υφίστανται, μέσω εκστρατειών ευαισθητοποίησης που να απευθύνονται σε όλα τα κοινωνικά στρώματα, ευρύτερης συμμετοχής των μέσων μαζικής ενημέρωσης, στρατηγικών που ενθαρρύνουν τις γυναίκες να επιλέγουν σταδιοδρομίες και επαγγέλματα στα οποία υποεκπροσωπούνται, και μέσω της ένταξης των ζητημάτων φύλου στην εκπαίδευση και στην επαγγελματική κατάρτιση·

43. υπογραμμίζει ότι μόνον η αποτελεσματική εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης θα οδηγούσε σε πραγματική βελτίωση της θέσης των γυναικών στην αγορά εργασίας και ότι τούτο απαιτεί πραγματική πολιτική βούληση και στρατηγική συνεργασία μεταξύ των διαφόρων φορέων σε ευρωπαϊκό, εθνικό, τομεακό και οργανωτικό επίπεδο· ζητεί, επομένως, από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή να καταρτίσει μια δραστική στρατηγική που να περιλαμβάνει σημεία αναφοράς, επιδιώξεις και χρονικά καθορισμένους στόχους για τη μείωση των δεικτών ανισότητας στον τομέα της απασχόλησης και της ανεργίας, όπως έχει γίνει με επιτυχία σε άλλους τομείς, για παράδειγμα στον τομέα που αφορά τη μείωση των τροχαίων ατυχημάτων στην ΕΕ·

44. καλεί τα κράτη μέλη να χρησιμοποιήσουν ενεργά τη συνεκτίμηση της ισότητας των φύλων στον προϋπολογισμό με σκοπό την προώθηση της βελτίωσης της θέσης των γυναικών στην αγορά εργασίας· καλεί την Επιτροπή να προωθήσει την ανταλλαγή βέλτιστων πρακτικών όσον αφορά τη συνεκτίμηση της ισότητας των φύλων στον προϋπολογισμό·

45. τονίζει τη σημασία της θέσπισης θετικών μέτρων για την προώθηση της συμμετοχής των γυναικών στις διαδικασίες λήψης πολιτικών και οικονομικών αποφάσεων· επισημαίνει ότι η χρήση δεσμευτικών ποσοστώσεων έχει αποδειχθεί μία από τις καλύτερες μεθόδους για την επίτευξη του εν λόγω στόχου·

46. τονίζει ότι είναι επίσης απαραίτητο να ληφθούν θετικά μέτρα για τη δημιουργία κινήτρων συμμετοχής του λιγότερο εκπροσωπούμενου φύλου σε ορισμένα επαγγέλματα στα οποία υφίσταται σαφής οριζόντιος διαχωρισμός ανά φύλο·

47. καλεί την Επιτροπή να εξετάσει τους παράγοντες που οδηγούν σε χάσμα στις συντάξεις και να αξιολογήσει την ανάγκη λήψης συγκεκριμένων μέτρων για τη μείωση αυτού του χάσματος σε επίπεδο ΕΕ και σε εθνικό επίπεδο μέσω, μεταξύ άλλων, νομοθετικών και/ή μη νομοθετικών μέτρων·

48. καλεί την Επιτροπή και τα κράτη μέλη να λάβουν κατάλληλα μέτρα προκειμένου να μειωθεί το συνταξιοδοτικό χάσμα μεταξύ των φύλων, το οποίο αποτελεί άμεση συνέπεια του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων και να αξιολογήσουν τον αντίκτυπο των νέων συνταξιοδοτικών συστημάτων στις διάφορες κατηγορίες γυναικών, με ιδιαίτερη έμφαση στις συμβάσεις μερικής απασχόλησης και στην άτυπη απασχόληση·

49. καλεί την Επιτροπή και τα κράτη μέλη να καταπολεμήσουν τις μισθολογικές ανισότητες μεταξύ των φύλων σε όλες τις συναφείς πολιτικές της Ένωσης και τα εθνικά προγράμματα, και ειδικότερα σε αυτά που στοχεύουν στην καταπολέμηση της φτώχειας·

50. καλεί την Επιτροπή να πραγματοποιήσει μελέτη που θα συγκρίνει την αντίστοιχη κατάσταση των εργαζόμενων μητέρων, των μητέρων που επιλέγουν να παραμείνουν στο σπίτι και των άτεκνων γυναικών, με σκοπό την περαιτέρω διερεύνηση της θέσης καθενιάς από αυτές τις ομάδες γυναικών στην αγορά εργασίας, εξετάζοντας ειδικότερα τα επίπεδα απασχόλησης, τις μισθολογικές και συνταξιοδοτικές διαφορές, καθώς και την επαγγελματική εξέλιξη·

51. τονίζει τη σημασία που έχει η ύπαρξη αξιόπιστων, συγκρίσιμων και διαθέσιμων ποσοτικών και ποιοτικών δεικτών, καθώς και στατιστικών δεδομένων που συνδέονται με το φύλο, για τη διασφάλιση της εφαρμογής και της παρακολούθησης της οδηγίας, και υπενθυμίζει, στο πλαίσιο αυτό, τον ρόλο του Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για την Ισότητα των Φύλων· καλεί τα κράτη μέλη να παρέχουν στη Eurostat σε ετήσια βάση υψηλής ποιότητας στατιστικά στοιχεία σχετικά με το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων, ούτως ώστε να είναι εφικτή η εκτίμηση των εξελίξεων σε ολόκληρη την ΕΕ·

52. καλεί την Επιτροπή να εκπονήσει μελέτη σχετικά με τον τρόπο με τον οποίο οι διαδικασίες που συνδέονται με την επίσημη αναγνώριση του επαναπροσδιορισμού φύλου ενός ατόμου ή η έλλειψη τέτοιου είδους διαδικασιών επηρεάζουν τη θέση των διεμφυλικών ατόμων στην αγορά εργασίας, ιδίως την πρόσβασή τους στην απασχόληση, το ύψος της αμοιβής τους, την επαγγελματική εξέλιξη και τη σύνταξή τους·

Πέμπτη, 8 Οκτώβριος 2015

53. επισημαίνει ότι οι ειδικές ανά χώρα συστάσεις στο πλαίσιο του ευρωπαϊκού εξαμήνου πρέπει να περιλαμβάνουν στόχους μείωσης του μισθολογικού και συνταξιοδοτικού χάσματος μεταξύ των φύλων, καταπολέμησης των διακρίσεων και του κινδύνου φτώχειας που αντιμετωπίζουν οι ηλικιωμένες γυναίκες, καθώς και αποτελεσματικής εφαρμογής των αρχών σχετικά με την ίση μεταχείριση·

54. ζητεί από την Επιτροπή να μελετήσει προσεκτικά την κατάσταση της απασχόλησης των γυναικών στον τριτογενή τομέα, στην κοινωνική και τη συνεργατική οικονομία, και να παρουσιάσει το συντομότερο δυνατό μια στρατηγική για την προώθηση και την προστασία της απασχόλησης και της θέσης των γυναικών σε αυτούς τους τομείς·

55. καλεί τα κράτη μέλη να εντείνουν τις προσπάθειες για την καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας και των επισφαλών θέσεων απασχόλησης· υπογραμμίζει τα υψηλά επίπεδα αδήλωτης εργασίας που επιτελείται από γυναίκες, τα οποία έχουν αρνητικό αντίκτυπο στο εισόδημα, την κοινωνική ασφάλιση και προστασία των γυναικών και αρνητικές επιπτώσεις στα επίπεδα του ΑΕγχΠ της ΕΕ· υπογραμμίζει την ανάγκη να αντιμετωπιστεί με προσοχή και ως ιδιαίτερη πρόκληση η οικιακή εργασία, η οποία ασκείται κυρίως από γυναίκες, δεδομένου ότι η εργασία αυτή εντάσσεται κυρίως στην άτυπη οικονομία, είναι εξατομικευμένη και εκ φύσεως αόρατη, γεγονός που καθιστά απαραίτητη την ανάπτυξη ειδικών μέτρων για την αποτελεσματική αντιμετώπιση του προβλήματος· αποδοκιμάζει, επίσης, την κατάχρηση των άτυπων μορφών συμβάσεων, συμπεριλαμβανομένων των συμβάσεων μηδενικών ωρών εργασίας, με στόχο την αποφυγή της υποχρέωσης συμμόρφωσης με τις εργασιακές υποχρεώσεις και τις υποχρεώσεις κοινωνικής προστασίας· εκφράζει τη λύπη του για το γεγονός ότι έχει αυξηθεί ο αριθμός των γυναικών που έχουν παγιδευτεί στην κατηγορία των φτωχών εργαζομένων·

56. τονίζει ότι η Επιτροπή θα πρέπει να προτείνει μέτρα για: α) τη μείωση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων· β) την ενίσχυση της οικονομικής ανεξαρτησίας των γυναικών· γ) τη βελτίωση της πρόσβασης των γυναικών στην αγορά εργασίας και της επαγγελματικής τους ανέλιξης· δ) την ουσιαστική ενίσχυση της ισότητας στους μηχανισμούς λήψης αποφάσεων· και ε) την εξάλειψη δομών και πρακτικών που διακρίνουν τις διακρίσεις λόγω φύλου·

ο

ο ο

57. αναθέτει στον Πρόεδρό του να διαβιβάσει το παρόν ψήφισμα στο Συμβούλιο και στην Επιτροπή.
