

Jean Monnet Chair

EU Institutions, Rights and Judicial Integration

Factsheets and readings

Δρ. Έλενα Βασιλείου Λευκαρίτη, Επίκουρη Καθηγήτρια στο Πανεπιστήμιο Λευκωσίας
LLB (KCL), MSC (LSE), PhD (Kent)



**Co-funded by
the European Union**

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.

Θετικές Διακρίσεις

Ειδική αναφορά στις διακρίσεις λόγω φύλου

Συνεισφορά στην ισότητα ή την ανισότητα;

Πλάνο σεμιναρίου

Μέρος 1^ο: **Εισαγωγή στο αντικείμενο: Νομοθεσία και Νομολογία**

Μέρος 2^ο: **Παρουσίαση Επιτρόπου Ισότητας Φύλων:**
μια πρακτική προσέγγιση μέσα από προσωπική γνώση και εμπειρία.

Μέρος 3^ο: **Ανάλυση:** Ιστορική αναδρομή της εφαρμογής των θετικών μέτρων, η εξέλιξή τους και η αξιολόγηση τους.

Τι είναι οι θετικές διακρίσεις;

Οι θετικές Διακρίσεις ξεκινούν με την αναγνώριση ορισμένων χαρακτηριστικών (συνήθως φύλου, φυλής/εθνικότητας, αναπηρίας, θρησκείας, σεξουαλικού προσανατολισμού και ηλικίας) που θεωρούνται πως βάζουν κάποια ομάδα ανθρώπων σε μειονεκτική θέση, χωρίς άμεση υπαιτιότητά τους. Μετά κάνουν το μειονέκτημα αυτό μέρος της επίσημης διαδικασίας λήψης αποφάσεων, καθιστώντας τα χαρακτηριστικά τα οποία το προκαλούν σαν θεμιτά κριτήρια για την αξιολόγηση των υποψηφίων. Π.χ. Εάν, λόγω φύλου, η πρόσληψη γυναικών είναι μειωμένη, κανόνες μπορούν να απαιτήσουν όπως δίνεται προτεραιότητα στις γυναίκες στην διαδικασία πρόσληψης (με διάφορες προϋποθέσεις).

Η ιδέα των θετικών διακρίσεων περιλαμβάνει όλα τα μέτρα το οποία στοχεύουν να αντιμετωπίσουν τις επιπτώσεις από παραδοσιακές διακρίσεις του παρελθόντος, να εξαλείψουν τις υφιστάμενες διακρίσεις και να προωθήσουν την ισότητα ευκαιριών μεταξύ των διαφόρων ομάδων (π.χ. γυναικών και ανδρών) ιδίως σε σχέση με είδη ή επίπεδα θέσεων εργασίας όπου τα μέλη μιας ομάδας είναι σημαντικά υποεκπροσωπειμένα.

Νομοθεσίες που επιτρέπουν τις θετικές διακρίσεις

Άρθρο 157(4) (ΣΛΕΕ): Προκειμένου να εξασφαλισθεί εμπράκτως η πλήρης ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών στην εργασία, η αρχή της ίσης μεταχείρισης δεν εμποδίζει τα κράτη μέλη να διατηρήσουν ή να θεσπίσουν 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.

Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ, Άρθρο 23: Η ισότητα ανδρών και γυναικών πρέπει να εξασφαλίζεται σε όλους τους τομείς, μεταξύ άλλων στην απασχόληση, την εργασία και τις αποδοχές. Η αρχή της ισότητας δεν αποκλείει τη διατήρηση ή τη θέσπιση μέτρων που προβλέπουν ειδικά πλεονεκτήματα υπέρ του υποεκπροσωπούμενου φύλου.

Οδηγία 2006/54/ΕΚ (Recast Gender Directive)

Άρθρο 3: Τα κράτη μέλη μπορούν να διατηρούν ή να θεσπίζουν μέτρα κατά το άρθρο 141 παράγραφος 4 της συνθήκης, για να εξασφαλίσουν εμπράκτως πλήρη ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών στην επαγγελματική ζωή. [πρώην άρθρο 2(4) της οδηγίας 76/207]

Οδηγία 2000/78/ΕΚ (Framework Employment Directive)

Άρθρο 7(1): Προκειμένου να πραγματοποιηθεί η πλήρης ισότητα στην επαγγελματική ζωή, η αρχή της ίσης μεταχείρισης δεν εμποδίζει τα κράτη μέλη να διατηρήσουν ή να θεσπίσουν ειδικά μέτρα με σκοπό την πρόληψη ή την αντιστάθμιση μειονεκτημάτων για ένα από τους λόγους που αναφέρονται στο άρθρο 1.

Οδηγία 2000/43/ΕΚ (Race Directive)

Άρθρο 5: Προκειμένου να πραγματοποιηθεί η πλήρης ισότητα, η αρχή της ίσης μεταχείρισης δεν εμποδίζει τα κράτη μέλη να διατηρήσουν ή να θεσπίσουν ειδικά μέτρα με σκοπό την πρόληψη ή την αντιστάθμιση μειονεκτημάτων λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής.

Νομοθεσία για θετικές διακρίσεις λόγω φύλου

Οδηγία (ΕΕ) 2022/2381 σχετικά με τη βελτίωση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων σε θέσεις διευθυντικών στελεχών

Άρθρο 1: Η παρούσα οδηγία αποσκοπεί στην επίτευξη μιας περισσότερο ισόρροπης εκπροσώπησης γυναικών και ανδρών μεταξύ των διευθυντικών στελεχών των εισηγμένων εταιρειών, θεσπίζοντας αποτελεσματικά μέτρα που αποσκοπούν στην επιτάχυνση της προόδου προς την έμφυλη ισορροπία, παρέχοντας στις εισηγμένες εταιρείες επαρκή χρόνο για να πραγματοποιήσουν τις αναγκαίες ρυθμίσεις για τον σκοπό αυτό.

Άρθρο 2: Η παρούσα οδηγία ισχύει για εισηγμένες εταιρείες. Η παρούσα οδηγία δεν εφαρμόζεται στις πολύ μικρές, μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις (ΜΜΕ).

Άρθρο 3(8): ΜΜΕ: εταιρεία που απασχολεί λιγότερους από 250 εργαζομένους και έχει ετήσιο κύκλο εργασιών που δεν υπερβαίνει τα 50 εκατομμύρια EUR ή ετήσιο ισολογισμό που δεν υπερβαίνει τα 43 εκατομμύρια EUR ή, για ΜΜΕ έχουσα την καταστατική της έδρα σε κράτος μέλος, το οποίο δεν έχει ως νόμισμα το ευρώ, τα ισοδύναμα ποσά στο νόμισμα του εκάστοτε κράτους μέλους.

Άρθρο 5: Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι οι εισηγμένες εταιρείες υποχρεούνται να επιτύχουν έναν από τους δύο ακόλουθους στόχους έως τις 30 Ιουνίου 2026: Τα μέλη του υποεκπροσωπούμενου φύλου να κατέχουν τουλάχιστον το 40 % των θέσεων μη εκτελεστικών διευθυντικών στελεχών, τα μέλη του υποεκπροσωπούμενου φύλου να κατέχουν τουλάχιστον το 33 % όλων των διευθυντικών θέσεων, είτε εκτελεστικών είτε μη εκτελεστικών διευθυντικών στελεχών.

Άρθρο 6(2): Όσον αφορά την επιλογή των υποψηφίων για διορισμό ή εκλογή σε διευθυντικές θέσεις, τα κράτη μέλη εξασφαλίζουν ότι, κατά την επιλογή μεταξύ υποψηφίων που διαθέτουν τα ίδια προσόντα όσον αφορά την επάρκεια, τις ικανότητες και την επαγγελματική επίδοση, δίνεται προτεραιότητα στην υποψηφιότητα του υποεκπροσωπούμενου φύλου, εκτός εάν, σε εξαιρετικές περιπτώσεις, λόγοι μεγαλύτερης νομικής βαρύτητας, όπως η άσκηση άλλων πολιτικών πολυμορφίας, που προβάλλονται στο πλαίσιο αντικειμενικής αξιολόγησης η οποία λαμβάνει υπόψη την ειδική κατάσταση ενός υποψηφίου του άλλου φύλου και που βασίζεται σε αμερόληπτα κριτήρια, γέρνουν την πλάστιγγα υπέρ του υποψηφίου του άλλου φύλου.

Άρθρο 9: Τα κράτη μέλη μπορούν να θεσπίζουν ή να διατηρούν διατάξεις ευνοϊκότερες από τις προβλεπόμενες στην παρούσα οδηγία για να διασφαλίσουν πιο ισορροπημένη εκπροσώπηση γυναικών και ανδρών σε ό,τι αφορά εισηγμένες εταιρείες που έχουν ενταχθεί στην εθνική τους επικράτεια.

Νομολογία

Αρχική απροθυμία ευρείας εφαρμογής των διατάξεων για θετικά μέτρα:

Case 312/86 *Commission v France* (1988) ECR 6315

Νομοθεσία στην Γαλλία έδινε στις γυναίκες ειδικά δικαιώματα στον τομέα της απασχόλησης, περιλαμβανομένων μειωμένων ωρών εργασίας για μεγαλύτερες σε ηλικία γυναίκες, την δυνατότητα άδειας όταν τα παιδιά των γυναικών ήταν άρρωστα και περισσότερες μέρες άδειας όταν υπήρχε ανάγκη λόγω των παιδιών.

Η νομοθεσία αυτή κρίθηκε από το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο ως μη δικαιολογημένη εξαίρεση στον κανόνα διακρίσεων λόγω φύλου, διότι η Γαλλική κυβέρνηση δεν απέδειξε πως η εφαρμογή μιας τέτοιας γενικής νομοθεσίας για τα δικαιώματα των γυναικών θα μείωνε τις περιπτώσεις ανισότητας στην κοινωνία. Η επιτροπή καταδίκασε την νομοθεσία διότι διαιώνιζε τους παραδοσιακούς ρόλους ανδρών και γυναικών μέσα στην οικογένεια.

Νομολογία

Αρχική απροθυμία ευρείας εφαρμογής των διατάξεων για θετικά μέτρα: Ισότητα ευκαιριών ν. Ισότητα αποτελεσμάτων

- Case C- 450/93 *Kalanke* v Freie Hansestadt Bremen (1995) ECR I- 3051

Νομοθεσία στην Γερμανία πρόβλεπε πως όταν δύο υποψήφιοι διαφορετικών φύλων προεπιλέχθηκαν για προαγωγή και είχαν τα ίδια ακριβώς προσόντα, θα έπρεπε να δίνεται προτεραιότητα στη γυναίκα, σε τομείς που οι γυναίκες υποεκπροσωπούσαν και ήταν λιγότερες από τους μισούς υπαλλήλους.

Το δικαστήριο έκρινε πως η νομοθεσία αυτή ήταν ενάντια στην Οδηγία για την ισότητα και δεν ήταν δικαιολογημένη από την εξαίρεση για τις θετικές διακρίσεις. Η **ισότητα ευκαιριών** δεν ήταν το ίδιο με την **ισότητα των αποτελεσμάτων**, είτε το δικαστήριο, και μόνο διακρίσεις που προωθούσαν το πρώτο ήταν επιτρεπτές. Με άλλα λόγια, δεν ήταν επιτρεπτό να γίνονται διακρίσεις οι οποίες έδιναν στις γυναίκες **αυτόματη και άνευ όρων προτεραιότητα** στην διαδικασία πρόσληψης, όπως τις διακρίσεις της παρούσας υπόθεσης.

Η υπόθεση κατακρίθηκε ευρέως, περιλαμβανομένου και από την Επιτροπή, η οποία εξέφρασε την άποψη πως δεν είναι όλες οι ποσοτώσεις παράτυπες και αδικαιολόγητες, ιδίως οι ήπιες ποσοτώσεις που επέτρεπαν την αξιολόγηση της κατάστασης του κάθε υποψήφιου και δεν έδιναν αυτόματη προτεραιότητα στο υποεκπροσωπημένο φύλο, όπως αυτή στην υπόθεση Kalanke. **Μόνο οι ποσοτώσεις που ήταν εντελώς άκαμπτες και δεν άφηναν πιθανότητα να ληφθούν υπόψη οι συγκεκριμένες συνθήκες της κάθε υπόθεσης και των υποψηφίων θα έπρεπε να μην επιτρέπονται, κατέληξε η Επιτροπή.**

Νομολογία

Πιο ευρεία εφαρμογή των διατάξεων για θετικά μέτρα: οι διακρίσεις επιτρέπονται εφόσον είναι ήπιες, οι υποψήφιοι έχουν τα ίδια προσόντα και επιτρέπουν την αξιολόγηση των συνθηκών

Case C – 409/95 Hellmut *Marschall* v Land Nordrhein Westfalen (1997) ECR I -6363

Γερμανική νομοθεσία έδινε προτεραιότητα στις γυναίκες για προαγωγή σε τομείς όπου υποεκπροσωπούσαν στις ψηλές θέσεις, εφόσον είχαν τα ίδια επαγγελματικά προσόντα με τους ανθυποψήφιους τους. Η νομοθεσία, αν και έδινε προτεραιότητα στις γυναίκες υποψήφιες, απαιτούσε όπως όλοι οι υποψήφιοι θα υποβάλλονταν σε αντικειμενική αξιολόγηση που θα λάμβανε υπόψη όλα τα σχετικά κριτήρια που αφορούσαν τον κάθε υποψήφιο. Η προϋπόθεση αυτή ήταν σημαντική διαφορά από την νομοθεσία στην υπόθεση *Kalanke*.

Το δικαστήριο «στένεψε» την κρίση του *Kalanke* και κινήθηκε περισσότερο στην γραμμή που έθεσε η Επιτροπή. Επιβεβαίωσε πως μια **ήπια ποσόστωση που επέτρεπε την αξιολόγηση των συνθηκών των συγκεκριμένων υποψηφίων ήταν επιτρεπτή** κάτω από την εξαίρεση για τις θετικές διακρίσεις, αλλά **οι ποσοτώσεις που έδιναν απόλυτη προτεραιότητα άνευ όρων στις γυναίκες δεν ήταν**.

Το δικαστήριο εξήγησε πως όταν δύο υποψήφιοι διαφορετικών φύλων έχουν τα ίδια επαγγελματικά προσόντα, οι εργοδότες συνήθως επιλέγουν τον άνδρα, λόγω ανησυχίας πως οι γυναίκες θα διακόπτουν πιο συχνά την εργασία τους και δεν θα είναι τόσο αφοσιωμένες διότι θα έχουν να αντιμετωπίσουν εγκυμοσύνες, γεννήσεις παιδιών και θηλασμό. Αυτό σημαίνει πως η γυναίκα υποψήφιος, αν και μπορεί να έχει ακριβώς τα ίδια επαγγελματικά προσόντα με τον άνδρα υποψήφιο, πιθανό δεν θα έχει και τις ίδιες ευκαιρίες. Οπότε, νομοθεσίες που υποστηρίζουν πως όταν ένας άνδρας και μια γυναίκα έχουν τα ίδια επαγγελματικά προσόντα πρέπει να δίνεται προτεραιότητα στην γυναίκα, στην πραγματικότητα εξισορροπούν την υπάρχουσα προτίμηση που δίνεται στους άνδρες και έτσι δικαιολογούνται κάτω από την Ευρωπαϊκή νομοθεσία.

Νομολογία

Πιο ευρεία εφαρμογή των διατάξεων για θετικά μέτρα: οι διακρίσεις επιτρέπονται εφόσον είναι ήπιες, οι υποψήφιοι έχουν τα ίδια προσόντα και επιτρέπουν την αξιολόγηση των συνθηκών

Case C – 409/95 Hellmut **Marschall** v Land Nordrhein Westfalen (1997) ECR I -6363

Όμως, για να είναι δικαιολογημένες τέτοιες νομοθεσίες πρέπει να εξασφαλίζουν πως όλα τα δεδομένα της κάθε υπόθεσης αξιολογούνται και πως εάν υπάρχει κάποιο κριτήριο το οποίο θα μπορούσε να επηρεάσει την απόφαση και να ανατρέψει τα γεγονότα να τεθεί υπό εξέταση. Το κριτήριο αυτό όμως δεν μπορεί να είναι κάτι που δημιουργεί διακρίσεις ενάντια στο υποεκπροσωπούμενο φύλο.

Δηλαδή, εφόσον δεν δίνεται αυτόματη προτεραιότητα στο ένα φύλο και εξετάζονται οι συνθήκες όλων των υποψηφίων, τότε η νομοθεσία είναι αποδεκτή.

Η μεγάλη διαφορά στην κρίση του δικαστηρίου στην υπόθεση αυτή από τις προηγούμενες ήταν ότι επέτρεψε τα μέτρα που στόχευαν στην ισότητα των αποτελεσμάτων (και όχι μόνο στην ισότητα των ευκαιριών) εφόσον οι υποψήφιοι είχαν τα ίδια προσόντα και η προτεραιότητα δεν ήταν αυτόματη και άνευ όρων.

Κατόπι της υπόθεσης **Marschall** έγιναν μετατροπές στο άρθρο 157(4) της ΣΛΕΕ για να περιλαμβάνει την διάταξη που επέτρεπε στις χώρες μέλη της ΕΕ να υιοθετούν θετικά μέτρα με σκοπό να διασφαλίσουν την πλήρη ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών στην πράξη, στον εργασιακό χώρο. Αξιοσημείωτο πως το άρθρο μιλά για το υποεκπροσωπούμενο φύλο και όχι για τις γυναίκες όπως οι προηγούμενες νομοθεσίες.

Νομολογία

Πιο ευρεία εφαρμογή των διατάξεων για θετικά μέτρα: οι διακρίσεις επιτρέπονται ακόμα και όταν οι υποψήφιοι δεν έχουν τα ίδια προσόντα, εφόσον είναι διακρίσεις που στοχεύουν στην ισότητα ευκαιριών και όχι αποτελεσμάτων.

Case C-158/97 *Badeck* v Landesanwalt beim Staatsgerichtshof des Landes Hessen (1999) ECR I – 1875

Ήταν η πρώτη υπόθεση μετά που τέθηκε σε ισχύ η Συνθήκη του Άμστερνταμ, η οποία προέβλεπε πως κάποιες θετικές διακρίσεις ήταν επιτρεπτές για να επιτευχθεί πλήρης ισότητα στην πράξη.

Αφορούσε μια σειρά κανόνων της δημόσιας υπηρεσίας στη Γερμανία που έδινε προτεραιότητα στην είσοδό των γυναικών σε συγκεκριμένα εκπαιδευτικά προγράμματα, διότι έπρεπε να αποτελούν το 50% των συμμετεχόντων. Οι συνθήκες των υποψηφίων έπρεπε να ληφθούν υπόψη πριν παρθούν οποιεσδήποτε αποφάσεις, αλλά προτεραιότητα δινόταν στις γυναίκες υποψηφίους που διέθεταν τα αναγκαία προσόντα, έστω και εάν αυτά ήταν λιγότερα από τα προσόντα των ανδρών ανθυποψηφίων τους.

Το δικαστήριο έκρινε πως ήταν επιτρεπτοί οι κανόνες με βάση την Ευρωπαϊκή νομοθεσία διότι ήταν αρκετά εύκαμπτοι για να συμμορφωθούν με τα κριτήρια της υπόθεσης *Marschall*. Παρόλο που οι κανόνες επέτρεπαν διακρίσεις ως προς την ισότητα των αποτελεσμάτων (50% γυναίκες συμμετέχοντες) και όχι μόνο των ευκαιριών, το δικαστήριο υποστήριξε πως οι κανόνες στόχευαν στην πραγματικότητα στην ισότητα των ευκαιριών διότι είχαν να κάνουν με θέσεις στην εκπαίδευση των γυναικών για να τις προετοιμάσουν για απασχόληση στον δημόσιο τομέα και όχι καθεαυτό για θέσεις εργασίας.

Η προθυμία του δικαστηρίου να επιτρέψει τους κανόνες παρά το γεγονός ότι έδιναν προτεραιότητα σε γυναίκες με λιγότερα προσόντα από τους άνδρες ανθυποψήφιους τους πιθανό να φανερώνει την κατανόηση του δικαστηρίου πως οι γυναίκες δεν ξεκινούν από τον ίδιο παρονομαστή με τους άνδρες και έτσι επιτρέπει την προνομιακή μεταχείριση στην κατάρτιση τους για τη διευκόλυνση της πρόσβασης τους σε θέσεις εργασίας στη δημόσια υπηρεσία

Νομολογία

Οι διακρίσεις άνευ όρων εξακολουθούν να μην επιτρέπονται, ΟΜΩΣ επιτρέπεται η προτεραιότητα ως προς το αποτέλεσμα, όταν τα προσόντα δεν είναι πολύ διαφορετικά.

- Case C-407/98 *Abrahamsson v Fogelqvist* (2000) ECR I -5539

Η Σουηδική νομοθεσία έδινε προτεραιότητα σε υποψήφια του υποεκπροσωπούμενου φύλου, η οποία είχε αρκετά προσόντα για την εν λόγω θέση, αλλά ήταν σημαντικά λιγότερα από τα προσόντα που είχε ο άνδρας ανθυποψήφιος της. Δηλαδή, δινόταν προτεραιότητα άνευ όρων σε γυναίκες, εφόσον είχαν τα αναγκαία προσόντα. Η νομοθεσία είχε να κάνει με ορισμένες θέσεις ακαδημαϊκών και ερευνητικών βοηθών σε πανεπιστήμια και στόχευε στην προώθηση της ισότητας στην επαγγελματική ακαδημαϊκή ζωή.

Το δικαστήριο είπε πως ο σκοπός των θετικών μέτρων είναι να αντισταθμίσουν τα μειονεκτήματα που αντιμετωπίζει το υποεκπροσωπημένο φύλο στην επαγγελματική του καριέρα και να πετύχουν την πραγματική ισότητα και όχι μόνο την ισότητα στη θεωρία. Όμως, έκρινε πως η συγκεκριμένη νομοθεσία δεν ήταν επιτρεπτή διότι:

- Η επιλογή του υποψηφίου στηριζόταν σχεδόν αποκλειστικά στο φύλο του, σε περίπτωση που είχε τα αναγκαία προσόντα, ασχέτως αν οι άλλοι υποψήφιοι διέθεταν περισσότερα προσόντα.
- Τα συγκεκριμένα προσόντα και οι περιστάσεις των υποψηφίων δεν λαμβάνονταν υπόψη.

Οπότε, το δικαστήριο ξεκαθάρισε πως τα θετικά μέτρα υπέρ του υποεκπροσωπημένου φύλου είναι επιτρεπτά μόνο εάν οι υποψήφιοι έχουν παρόμοια προσόντα και όχι εάν οι γυναίκες υποψήφιοι, αν και έχουν τα αναγκαία προσόντα, έχουν σημαντικά λιγότερα προσόντα από τους ανθυποψηφίους τους.

Νομολογία

Άλλες Υποθέσεις

Case C-476/99 *Lommers v Minister van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij* (2002)ECRI -2891

Η υπόθεση αφορούσε ένα σύστημα, με βάση το οποίο το τοπικό υπουργείο παραχωρούσε επιχορηγημένες θέσεις σε νηπιαγωγείο για τα παιδιά των γυναικών υπαλλήλων του, αλλά όχι για τα παιδιά των ανδρών υπαλλήλων του εκτός και εάν υπήρχε κάποιο επείγον περιστατικό. Ο στόχος του μέτρου αυτού ήταν να αντιμετωπίσει την υποεκπροσώπηση του γυναικείου φύλου, η οποία ήταν κυρίως το αποτέλεσμα της έλλειψης κατάλληλης, προσιτής φροντίδας για τα παιδιά τους. Το δικαστήριο έκρινε πως το σύστημα είναι αποδεκτό, εφόσον είναι διαθέσιμο και για άνδρες οι οποίοι προσέχουν μόνοι τους τα παιδιά τους. Οπότε, το δικαστήριο αποδέκτηκε το σύστημα αν και στηριζόταν στην υπόθεση πως σε οικογένειες με δύο γονείς, η μητέρα είναι αυτή που προσέχει τα παιδιά.

Το δικαστήριο διευκρίνησε από μόνο του πως μέτρα τα οποία στοχεύουν στην εξάλειψη της πραγματικής ανισότητας είναι επιτρεπτά έστω και εάν διαιωνίζουν τους παραδοσιακούς ρόλους των ανδρών και των γυναικών στην οικογένεια. Διευκρίνισε επίσης πως στην προκειμένη περίπτωση η προσφορά θέσεων σε νηπιαγωγεία ήταν περιορισμένη και δεν εξαιρούσε αυτόματα τους πατεράδες μιας και μπορούσαν να έχουν πρόσβαση σε περίπτωση άμεσης ανάγκης.

Νομολογία

Άλλες Υποθέσεις

Case C -319/03 *Briheche* v *Ministre de l'Interieur, Ministre de l'Education nationale and Ministre de la Justice* (2004) ECR I -8807

Η υπόθεση αφορούσε γαλλική νομοθεσία η οποία εξαιρούσε τις μητέρες με τρία ή περισσότερα παιδιά, τις χωρισμένες γυναίκες, τις ελεύθερες γυναίκες και τις χήρες γυναίκες με τουλάχιστον ένα εξαρτώμενο παιδί, που ήταν αναγκασμένες να δουλεύουν, από τον κανόνα που έθετε όριο ηλικίας για την είσοδό τους σε θέσεις δημόσιας απασχόλησης. Το δικαστήριο βρήκε πως η νομοθεσία αυτή δεν ήταν δικαιολογημένη διότι έδινε αυτόματα και άνευ όρων προτεραιότητα στις γυναίκες, κάνοντας διακρίσεις εναντίον των ανδρών χήρων που ήταν ακριβώς στην ίδια θέση.

Case C 104/09 *Roca Alvarez* (2010) ECR I – 8661:

Η υπόθεση είχε να κάνει με μια νομοθεσία η οποία επέτρεπε στις γυναίκες που ήταν μητέρες να πάρουν άδεια κατά την διάρκεια των πρώτων εννέα μηνών μετά την γέννηση του παιδιού τους, ενώ οι άνδρες που ήταν πατέρες, δεν είχαν το ίδιο δικαίωμα, εκτός και εάν η μητέρα του παιδιού δούλευε. Το δικαστήριο βρήκε την νομοθεσία αυτή αδικαιολόγητη από την νομοθεσία της Ευρώπης διότι διαιώνιζε τους παραδοσιακούς ρόλους των δύο φύλων, βάζοντας τον πατέρα σε δευτερεύοντα ρόλο αναφορικά με τα γονικά του καθήκοντα σε σχέση με την μητέρα.

Νομολογία

Συμπεράσματα

- Με βάση την νομολογία, για να είναι δικαιολογημένα, τα θετικά μέτρα:
 - Πρέπει να είναι σχεδιασμένα για να αντιμετωπίζουν την πραγματική ανισότητα μεταξύ των δύο φύλων και να αντισταθμίζουν τα μειονεκτήματα που αντιμετωπίζει το υποεκπροσωπούμενο φύλο στον συγκεκριμένο τομέα.
 - Πρέπει να βασίζονται σε ξεκάθαρα και αντικειμενικά κριτήρια, τα οποία μπορούν να αξιολογηθούν.
 - Σε περίπτωση πρόσληψης ή προαγωγής η προτεραιότητα δεν πρέπει να είναι αυτόματα και άνευ όρων αλλά, πρέπει να υπάρχει όρος πως οι συνθήκες των συγκεκριμένων υποψηφίων αξιολογούνται και σε περίπτωση που υπάρχει κάποιος παράγοντας που μπορεί να ανατρέψει την προτεραιότητα υπέρ του υποψηφίου του υποεκπροσωπούμενου φύλου να λαμβάνεται υπόψη.
 - Πρέπει να είναι ανάλογα με τους επιδιωκόμενους στόχους.
 - Η προσέγγιση του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου δεν είναι σταθερή ή ιδιαίτερα προοδευτική και σε κάποια σημεία είναι αντιφατική. Σε γενικές γραμμές θεωρεί τα θετικά μέτρα σαν παρέκκλιση από την αρχή της ίσης μεταχείρισης παρά ως στοιχείο της και συζητά κατά πόσο οι συγκεκριμένες παρεκκλίσεις είναι δικαιολογημένες ή όχι.
 - Η ασταθής αυτή προσέγγιση καθιστά σχεδόν αδύνατη την πρόβλεψη της μελλοντικής εξέλιξης της νομολογίας στον τομέα αυτό.
-

Επίτροπος Ισότητας των Φύλων

Τζόση Χριστοδούλου

- Η κα Τζόση Χριστοδούλου είναι εμπειρογνώμονας σε θέματα που αφορούν στα δικαιώματα των γυναικών και στην προώθηση της ισότητας των φύλων, στη μετανάστευση και στην καταπολέμηση της εμπορίας προσώπων.
- Κατέχει πτυχίο Ψυχολογίας από το Πανεπιστήμιο Ιντιανάπολης (ΗΠΑ) και Μεταπτυχιακό στις Σπουδές Φυλετικής Ισότητας (Πανεπιστήμιο Middlesex, Ηνωμένο Βασίλειο).
- Από το 2004-2018 εργάστηκε ως Συντονίστρια Πολιτικών στο Μεσογειακό Ινστιτούτο Μελετών Κοινωνικού Φύλου (MIGS) όπου είχε ενεργό ρόλο στην ανάπτυξη, παρακολούθηση και εφαρμογή της πολιτικής και στρατηγικής του Ινστιτούτου.
- Συμμετείχε σε διάφορα διοικητικά συμβούλια όπως του Κυπριακού Λόμπι Γυναικών και συνέβαλε στη δημιουργία του Ευρωπαϊκού Δικτύου Μεταναστριών με έδρα τις Βρυξέλλες.
- Συμμετείχε επίσης σε ομάδες εμπειρογνομένων της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και του Συμβουλίου της Ευρώπης για θέματα που σχετίζονται με την καταπολέμηση της εμπορίας προσώπων.
- Από το 2019 μέχρι τον Ιανουάριο του 2022, διετέλεσε Σύμβουλος του τέως Υπουργού Εξωτερικών, κ. Νίκου Χριστοδουλίδη, για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην εξωτερική πολιτική.
- Ανέπτυξε και εφάρμοσε το πλαίσιο δράσης για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην εξωτερική πολιτική.
- Έχει συνεισφέρει στην ετοιμασία νομοσχεδίων σχετικών με τα δικαιώματα των γυναικών και την καταπολέμηση της εμπορίας προσώπων.
- Έχει επίσης συνεισφέρει σε δημοσιεύσεις, συμπεριλαμβανομένων ερευνητικών εκθέσεων και βιβλίων, διεξήγαγε σεμινάρια και εκπαιδεύσεις και συμμετείχε σε διεθνή και εθνικά συνέδρια.
- Διορίστηκε την 1η Μαρτίου 2023 από τον Πρόεδρο της Δημοκρατίας, κ. Νίκο Χριστοδουλίδη, Επίτροπος Ισότητας Φύλων.

Ιστορική Αναδρομή

1957

- Η Συνθήκη της Ρώμης περιείχε την πρώτη αναφορά στην **ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών**, το άρθρο 119, **ίση πληρωμή για ίση δουλειά**. Ο στόχος ήταν ακόμη οικονομικός παρά κοινωνικός, η εγκαθίδρυση του ελεύθερου εμπορίου με την αποφυγή του κοινωνικού 'dumping'.

1974

- Το ψήφισμα του Συμβουλίου σχετικά με ένα πρόγραμμα κοινωνικής δράσης ανέφερε ότι η ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών στην απασχόληση πρέπει να επιτευχθεί σε ολόκληρη την Ένωση με τη **βελτίωση όχι μόνο των οικονομικών συνθηκών αλλά και των κοινωνικών συνθηκών**.

1975

- Η Οδηγία 75/117 απαγόρευσε τις **διακρίσεις στις αμοιβές** λόγω φύλου και απαίτησε από τα κράτη μέλη να αλλάξουν τις εθνικές νομοθεσίες τους προκειμένου να συμμορφωθούν με τις διατάξεις του.

1976

- Η Οδηγία 76/20715 προνοούσε για την εξάλειψη των υφιστάμενων ανισοτήτων που επηρέαζαν τις ευκαιρίες των γυναικών στους τομείς της **πρόσβασης στην απασχόληση, της επαγγελματικής κατάρτισης, της επαγγελματικής ανέλιξης και των συνθηκών εργασίας**.

1976

- Η Οδηγία 76/207 προβλέπει ρητά τη **δυνατότητα λήψης θετικών μέτρων** για την επίτευξη ουσιαστικής ισότητας, δηλαδή ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών στην πράξη.

Ιστορική Αναδρομή

1979

- Η Οδηγία 79/716 στόχευε στην εξάλειψη των ανισοτήτων μεταξύ ανδρών και γυναικών όσον αφορά τα **συστήματα κοινωνικής ασφάλισης**.

1999

- Τέθηκε σε ισχύ η Συνθήκη του Άμστερνταμ που κωδικοποίησε τις αποφάσεις του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου εισάγοντας τη γενική αρχή της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών ως θεμελιώδη κοινοτική αρχή στη Συνθήκη και θέτει ως καθήκον της ΕΕ να ενσωματώσει **την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών σε όλες τις δραστηριότητές της**.

2000

- Ο Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ προβλέπει πως η **ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών πρέπει να διασφαλιστεί σε όλους τους τομείς, συμπεριλαμβανομένης της απασχόλησης, της εργασίας και της αμοιβής**. Επίσης ορίζει ρητά ότι η αρχή της ισότητας δεν εμποδίζει τη **λήψη θετικών μέτρων** «που προβλέπουν συγκεκριμένα πλεονεκτήματα υπέρ του υποεκπροσωπούμενου φύλου».

2006

- Η Οδηγία 2006/54/ΕΚ αντικατέστησε προηγούμενες οδηγίες και πλέον διέπει την ίση μεταχείριση όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση και την προαγωγή, την επαγγελματική κατάρτιση, τις συνθήκες εργασίας, τις αμοιβές και τα συστήματα επαγγελματικής ασφάλειας. **Αναφέρεται στη διάταξη θετικής δράσης** του άρθ. 141 (1) ΕΚ αλλά δεν περιέχει σημαντικές ουσιαστικές αλλαγές. Το κύριο σημείο αυτής της οδηγίας είναι ότι **απαγορεύει κάθε άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου**.

2009

- Τέθηκε σε ισχύ η Συνθήκη της Λισσαβώνας, η οποία ενισχύει την αρχή της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών, διότι προβλέπει πως πλέον περιλαμβάνεται στις αξίες και τους στόχους της ΕΕ και προβλέπει ότι **η ΕΕ θα εξαλείψει την ανισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών σε όλες τις δραστηριότητές της**.

Ιστορική Αναδρομή

Νορβηγία: η πρώτη χώρα με θετικά μέτρα

Η Νορβηγία ήταν η πρώτη χώρα που εισήγαγε θετικά μέτρα ποσοτώσεων υπέρ των γυναικών, το 2004. Η νομοθεσία προέβλεπε πως τα μέλη των διοικητικών συμβουλίων έπρεπε να αποτελούνται 40% από γυναίκες.

Το 2002 το ποσοστό γυναικών στα διοικητικά συμβούλια ήταν μόνο 6% και ανέβηκε στο 40% μέσα στα επόμενα 7 χρόνια. (Storvik and Teigen)

Πριν την εφαρμογή της νομοθεσίας υπήρχαν έντονες και συχνές (λεκτικές) διαμάχες αναφορικά με τις θετικές αυτές διακρίσεις, από το 2005 και μετά, όμως, έχουν σχεδόν εξαφανιστεί ολοκληρωτικά και τα ΜΜΕ δεν ασχολούνται πλέον με το θέμα αυτό ιδιαίτερα. Ακόμα και οι διάφοροι σύλλογοι εργοδοτών που ήταν φανατικά εναντίον των μέτρων των ποσοτώσεων δεν ανάφεραν κανένα πρόβλημα. Οι Storvik και Teigen ερμηνεύουν την έλλειψη διαφωνιών ως καλό σημάδι διότι σημαίνει πως δεν εμφανίστηκαν οι δυσκολίες που ανέμεναν οι αντίπαλοι των μέτρων, π.χ. έλλειψη ειδικευμένων γυναικών.

Φαίνεται ότι η ποσόστωση έγινε γρήγορα αποδεκτή από όλους και δεν είναι πλέον ένα αμφιλεγόμενο θέμα, διότι δουλεύει σωστά και αποφέρει θετικά αποτελέσματα στην χώρα.

Πρόσφατη εικόνα από τα δύο φύλα (2022-23)

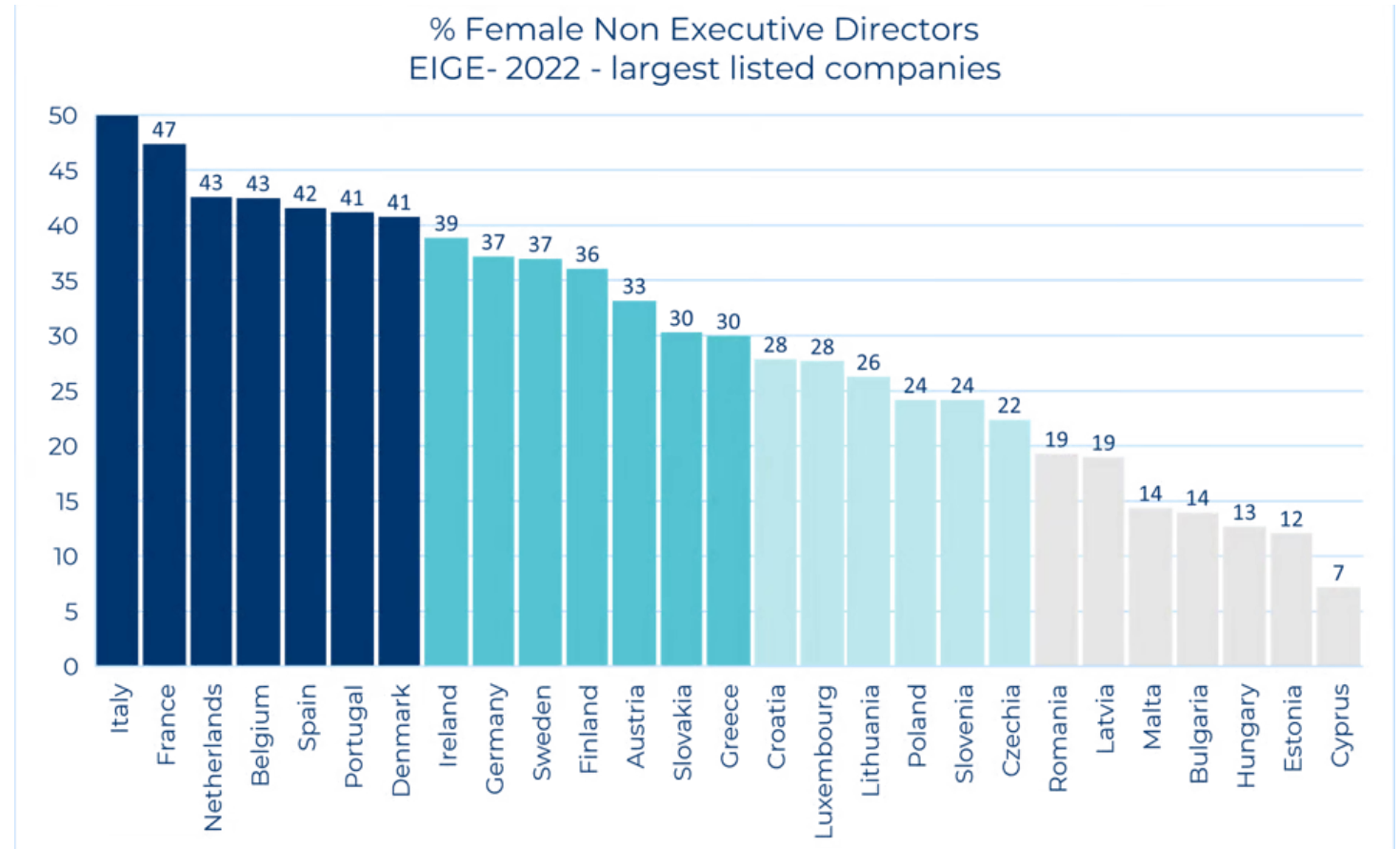
- Εάν συνεχιστεί η τρέχουσα τάση πάνω από 340 εκατομμύρια γυναίκες και κορίτσια θα ζουν σε εξαιρετική φτώχεια μέχρι το 2030.
- Μεταξύ το 2000 και του 2020 η μητρική θνησιμότητα μειώθηκε κατά ένα τρίτο παγκοσμίως, από 339 σε 223 θανάτους ανά 100,000 ζωντανές γεννήσεις, ΌΜΩΣ η πρόοδος έχει σταματήσει από το 2015 και μετά.
- Απαιτούνται επιπλέον 360 δισεκατομμύρια δολάρια ετησίως για την επίτευξη της ισότητας των φύλων και της χειραφέτησης των γυναικών σε βασικούς παγκόσμιους στόχους, συμπεριλαμβανομένου του τερματισμού της φτώχειας και της πείνας.
- Τα ισχυρά νομικά πλαίσια μπορούν να προωθήσουν θετικές αλλαγές, αλλά, παρά την πρόοδο, το 54% των χωρών εξακολουθούν να μην έχουν ικανοποιητικούς νόμους σε όλους τους βασικούς τομείς της ισότητας των φύλων, συμπεριλαμβανομένων των ίσων δικαιωμάτων για σύναψη γάμου και έναρξη διαδικασίας διαζυγίου.
- Με τον τρέχοντα ρυθμό προόδου, η επόμενη γενιά γυναικών θα δαπανά κατά μέσο όρο 2,3 περισσότερες ώρες, από τους άνδρες, ημερησίως σε απλήρωτη φροντίδα και οικιακή εργασία.

Η εικόνα από τα δύο φύλα σήμερα (2022-23)

- Το χάσμα μεταξύ των φύλων στην εξουσία και την ηγεσία παραμένει εδραιωμένο.
- Παγκοσμίως, οι γυναίκες κατέχουν μόλις 26,7% έδρες στο κοινοβούλιο, 35,5% στην τοπική αυτοδιοίκηση και 28,2% σε διευθυντικές θέσεις στο χώρο εργασίας.
- Μόλις το 17% των εφευρετών στις διεθνείς ευρεσιτεχνίες το 2022 ήταν γυναίκες, σε σύγκριση με 83% που ήταν άνδρες.
- Μόνο το 61,4% των γυναικών που βρίσκονται στην κορυφαία ηλικία εργασίας είναι στο εργατικό δυναμικό σε σύγκριση με το 90,6% των ανδρών στην ίδια ηλικία.
- Το 2019, για κάθε δολάριο που κέρδισαν οι άνδρες σε εισόδημα εργασίας παγκοσμίως, οι γυναίκες κέρδισαν μόνο 51 σεντς.
- Οι γυναίκες έχουν διπλάσιες πιθανότητες από τους άνδρες να αναφέρουν περιπτώσεις διάκρισης λόγω φύλου και σχεδόν διπλάσιες από τους άνδρες να υποστούν διακρίσεις λόγω οικογενειακής κατάστασης.

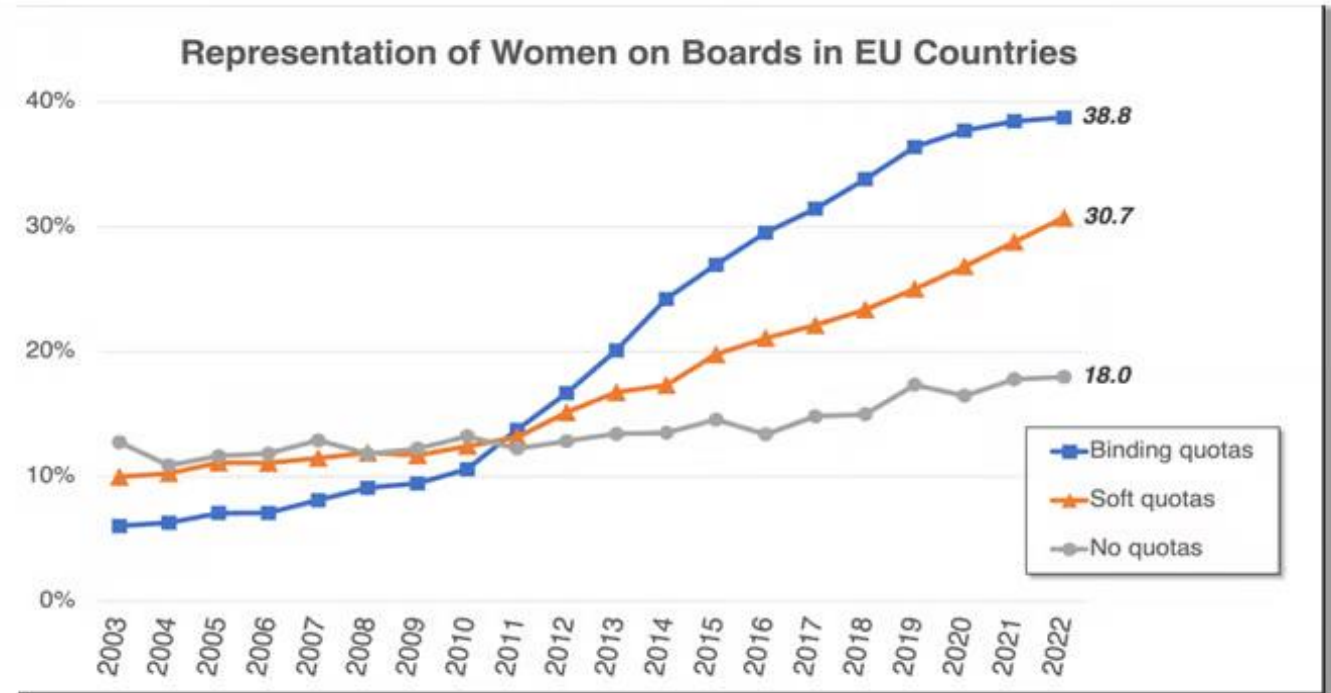
Η εικόνα το 2022-23

- Ο μέσος όρος γυναικών σε μη εκτελεστικές διευθυντικές θέσεις ήταν 30% αλλά με σημαντικές διαφορές μεταξύ των χωρών.
- Η Κύπρος βρισκόταν στην τελευταία θέση με μόλις 7%.



Η παρουσία γυναικών σε διοικητικά συμβούλια τα τελευταία 20 χρόνια

- Οι χώρες με δεσμευτικές ποσοτώσεις έχουν δείξει την μεγαλύτερη πρόοδο.
- Οι χώρες με ήπιες ποσοτώσεις έδειξαν σημαντική πρόοδο.
- Οι χώρες χωρίς ποσοτώσεις έχουν δείξει πολύ μικρή πρόοδο.



Χρειάζονται τα θετικά μέτρα;

Θεωρητικό Παράδειγμα που παρουσιάζει το κεντρικό δίλημμα της χάραξης πολιτικής σε σχέση με την ισότητα ευκαιριών. Δόθηκε από τον πρόεδρο των ΗΠΑ, Λίντον Τζόνσον, καθώς εισήγαγε νομοθεσία θετικής δράσης το 1965 με στόχο την αντιμετώπιση των φυλετικών διακρίσεων.

Σε ένα αγώνα ταχύτητας εκατό γιάρδων ο ένας από τους δύο δρομείς έχει τα πόδια του δεμένα μεταξύ τους. Έχει προχωρήσει 10 γιάρδες, ενώ ο αδέσμευτος δρομέας έχει κάνει 50 γιάρδες. Σε εκείνο το σημείο οι κριτές αποφασίζουν ότι ο αγώνας είναι άδικος. Πώς διορθώνουν την κατάσταση; Αφαιρούν απλώς τα δεσμά και επιτρέπουν στον αγώνα να προχωρήσει; Τότε θα μπορούσαν να πουν ότι τώρα επικρατούν ίσες ευκαιρίες; Αλλά ένας από τους δρομείς θα ήταν ακόμα σαράντα γιάρδες μπροστά από τον άλλο. Δεν θα ήταν πιο δίκαιο να επιτραπεί στον προηγουμένως δεσμευμένο δρομέα να καλύψει το κενό των σαράντα γιάρδων; Ή να ξαναρχίσει ο αγώνας από την αρχή; (Αναφέρεται στο Bell, 1973: 429)

Το ερώτημα είναι εάν το μειονέκτημα που υπέστησαν ορισμένες ομάδες πρέπει να ληφθεί υπόψη και να αντισταθμιστεί.

Χρειάζονται τα θετικά μέτρα;

Όπως και ο δρομέας με τα δεμένα πόδια, οι γυναίκες βρίσκονται σε μειονεκτική θέση λόγω παραδοσιακών στερεοτύπων που είναι βαθιά ριζομένα στην κοινωνία. Αυτό το αόρατο εμπόδιο είναι που δικαιολογεί τις θετικές διακρίσεις υπέρ τους. Στόχος τους είναι να αφαιρεθούν οι βαθιά ριζωμένες κοινωνικές πρακτικές που παρεμβαίνουν στη διαδικασία ουσιαστικής ισότητας στην κοινωνία, προκειμένου να δημιουργηθούν συνθήκες που παρέχουν ίση πρόσβαση στην απασχόληση.

Κατά τον Αριστοτέλη, ισότητα σημαίνει να χειριζόμαστε τις όμοιες υποθέσεις με τον ίδιο τρόπο και τις ανόμοιες υποθέσεις με διαφορετικό τρόπο. Στην περίπτωση της ισότητας των φύλων, λόγω των αόρατων εμποδίων που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες σε θέματα εργοδότησης και απασχόλησης, σε αντίθεση με τους άνδρες, ξεκινούν από μια θέση μειονεκτική. Για να ξεπεραστούν τα εμπόδια αυτά και να βρεθούν οι γυναίκες σε πραγματικά ίση θέση με τους άνδρες στον τομέα αυτό χρειάζονται τα θετικά μέτρα (ή οι θετικές διακρίσεις υπέρ τους).

Κριτική Ενάντια στις Θετικές Διακρίσεις

1

Οι θετικές διακρίσεις μπορεί να έχουν ως αποτέλεσμα να παραβλέπεται ο καλύτερος υποψήφιος υπέρ του υποψηφίου που πληροί άλλες προϋποθέσεις, όπως το φύλο, την εθνικότητα, την αναπηρία κ.τ.λ.

2

Οι θετικές διακρίσεις δεν βασίζονται σε αξιοκρατικές αρχές (meritocratic principles).

3

Όταν υπάρχουν μέτρα θετικών διακρίσεων, ακόμα και εάν ο υποψήφιος που επιλέγεται είναι ο καλύτερος με βάση τα επαγγελματικά του προσόντα, σε περίπτωση που ανήκει σε υποεκπροσωπημένη ομάδα, μπορεί να υπάρχουν υποψίες από άλλους υπαλλήλους ή διευθυντές πως επιλέχθηκε ή προάχθηκε κυρίως λόγω των θετικών μέτρων.

4

Δεν είναι σωστό να λυθεί το πρόβλημα των άδικων διακρίσεων με περαιτέρω «ανάποδες» διακρίσεις. Δύο λάθη δεν κάνουν ένα σωστό.

Κριτική και Απαντήσεις

Κριτική 1: Οι θετικές διακρίσεις μπορεί να έχουν ως αποτέλεσμα να παραβλέπεται ο καλύτερος υποψήφιος υπέρ του υποψηφίου που πληρεί άλλες προϋποθέσεις, όπως το φύλο, την εθνικότητα, την αναπηρία κ.τ.λ.

Η κριτική βασίζεται σε δύο υποθέσεις:

1. Ότι υπάρχει μόνο μία μορφή θετικών διακρίσεων
2. Ότι υπάρχει μόνο ένα, αντικειμενικό μέτρο για το ποιος είναι ο καλύτερος υποψήφιος.

1. Υπαρξη μόνο μιας μορφής θετικών διακρίσεων:

Το επιχείρημα είναι πως οι θετικές διακρίσεις απλά επιβάλλουν ποσοτώσεις, με αποτέλεσμα ένα μη ειδικευμένο άτομο (ή λιγότερο ειδικευμένο) από μια υποεκπροσωπούμενη κοινωνική ομάδα να τυγχάνει προτιμησιακής μεταχείρισης έναντι ενός ατόμου με περισσότερα προσόντα από μια κυρίαρχη κοινωνική ομάδα. Ομολογουμένως ένα σύστημα βασισμένο στις ποσοτώσεις μπορεί να είναι προβληματικό διότι κάνει κοινωνικά χαρακτηριστικά κάποιων ομάδων ατόμων (π.χ. φύλο, εθνικότητα, αναπηρία κ.τ.λ.) το πιο σημαντικό κριτήριο επιλογής ανάμεσα σε διάφορους υποψηφίους, πράγμα το οποίο πιθανό να οδηγεί στο να μην επιλεγεί ο καλύτερος υποψήφιος. Η εφαρμογή όμως των ποσοτώσεων δεν γίνεται με αυτό τον άκαμπτο τρόπο. Αντιθέτως υπάρχουν δύο διαφορετικές επιλογές που επιτρέπουν την επιλογή του καλύτερου υποψηφίου για τη συγκεκριμένη θέση, έστω και εάν εφαρμόζονται ποσοτώσεις.

Το σύστημα της ισοπαλίας: όταν υπάρχουν δύο υποψήφιοι με τα ίδια επαγγελματικά προσόντα, τότε δίνεται προτεραιότητα στο υποεκπροσωπούμενο φύλο (ομάδα). Αυτό το είδος θετικών διακρίσεων μπορεί να θεωρηθεί πως αντιστρέφει τις σιωπηλές αρχές που συχνά επηρεάζουν την επιλογή υποψηφίων π.χ. όταν στην επιλογή λαμβάνονται υπόψη παράγοντες που δεν έχουν να κάνουν με την εργασία δύο όμοια καταρτισμένων υποψηφίων, όπως η πιθανότητα η γυναίκα να μείνει έγκυος. Αυτό το σύστημα υπάρχει στην Αγγλία, όπου το Equality Act 2010 επιτρέπει να ληφθεί υπόψη η υποεκπροσώπηση κάποιας ομάδας όταν γίνεται επιλογή μεταξύ δύο όμοια καταρτισμένων υποψηφίων.

Το σύστημα των ελάχιστων προσόντων: απαιτεί από τους υποψηφίους να έχουν τα ελάχιστα προσόντα που χρειάζονται για την θέση εργασίας και μετά αφήνει τους διευθυντές να κάνουν την επιλογή, δίνοντας προτεραιότητα στους υποψηφίους από τις υποεκπροσωπούμενες ομάδες. Βασίζεται στην υπόθεση πως οι προϋπάρχουσες δομές βάζουν κάποιες ομάδες σε μειονεκτική θέση, π.χ. όσον αφορά την μόρφωση και την εκπαίδευση τους ή ευκαιρίες για εργασιακή εμπειρία. Οπότε, η μέθοδος ισοπαλίας αγνοεί πως για να φτάσουν μέχρι την ισοπαλία, τα άτομα που βρίσκονται στις ομάδες σε μειονεκτική θέση έχουν ήδη αποδείξει πως είναι πιο ικανά και έχουν ξεπεράσει περισσότερα προβλήματα για να φτάσουν μέχρι εκεί. Αντιθέτως, το σύστημα ελάχιστων προσόντων, λαμβάνει υπόψη τα μεγαλύτερα εμπόδια που έχουν να αντιμετωπίσουν οι ομάδες αυτές και δεν απαιτεί από τους υποψηφίους αυτούς να έχουν αποκτήσει τα ίδια προσόντα με τους πιο πετυχημένους υποψηφίους αλλά να έχουν τα προσόντα που χρειάζονται για να κάνουν την δουλειά που απαιτείται.

Κριτική και Απαντήσεις

Κριτική 1: Οι θετικές διακρίσεις μπορεί να έχουν ως αποτέλεσμα να παραβλέπεται ο καλύτερος υποψήφιος υπέρ του υποψηφίου που πληροί άλλες προϋποθέσεις, όπως το φύλο, την εθνικότητα, την αναπηρία κ.τ.λ.

2. Η ύπαρξη μόνο ενός, αντικειμενικού μέτρου για το ποιος είναι ο καλύτερος υποψήφιος.

Οι περισσότερες διαδικασίες αξιολόγησης έχουν υποκειμενικά στοιχεία (που χαρακτηρίζονται από συνεντεύξεις επιλογής), επομένως τα επιχειρήματα σχετικά με τον «καλύτερο υποψήφιο» είναι αμφίβολα. Συχνά τα υποκειμενικά στοιχεία χειραγωγούνται υπέρ ή κατά συγκεκριμένων υποψηφίων προκειμένου να επηρεαστεί η απόφαση προς τον προτιμώμενο υποψήφιο κάθε επιλογέα.

Ο «καλύτερος» υποψήφιος δεν είναι απαραίτητως ο μόνος υποψήφιος που θα μπορούσε να είναι αρκετά ικανός για να διοριστεί, επομένως η λήψη αποφάσεων μετατρέπεται σε μια διαδικασία στην οποία επιλέγονται τα κριτήρια που θα μπορούσαν να χρησιμοποιηθούν όταν πειρισσότεροι από ένας υποψήφιοι έχουν ήδη ικανοποιήσει όλα τα κριτήρια στη λίστα προδιαγραφών της θέσης εργασίας. Σε περίπτωση που δεν υπάρχουν άλλα κριτήρια, τότε η αξιολόγηση των υποψηφίων τείνει να εστιάζεται στην αξιολόγηση του βαθμού κατά τον οποίο οι υποψήφιοι έχουν υπερβεί τα ελάχιστα κριτήρια. Η διαδικασία αυτή ακολουθείται από πολλούς οργανισμούς αλλά δεν προωθεί κατά ανάγκη την ισότητα, διότι ευνοεί την εμπειρία και παραβλέπει τα δομικά μειονεκτήματα.

Μια εξίσου ορθολογική προσέγγιση θα ήταν όταν έχουν ικανοποιηθεί τα ελάχιστα κριτήρια για μια θέση, να εισάγονται περαιτέρω κριτήρια τα οποία εστιάζουν στο οργανωτικό πλαίσιο και τις ανάγκες του οργανισμού. Η «ποικιλομορφία», εάν είναι ένας δηλωμένος στρατηγικός στόχος του οργανισμού, τότε μπορεί να συμπεριληφθεί στη διαδικασία λήψης αποφάσεων, δίνοντας προτεραιότητα στους υποψηφίους υποεκπροσωπημένων ομάδων. Με άλλα λόγια, ο καλύτερος υποψήφιος θα προσληφθεί, απλά τα κριτήρια τα οποία θα τον καθορίσουν θα είναι διαφορετικά εφόσον διάφοροι υποψήφιοι έχουν ικανοποιήσει ήδη τα ελάχιστα κριτήρια. Αυτή είναι και η βάση/λογική των συστημάτων ελάχιστων προσόντων που περιγράφεται πιο πάνω.

Πρίν από την θέσπιση του νόμου για τις ποσοτώσεις στα διοικητικά συμβούλια στην Νορβηγία το 2004, οι πολέμιοι της υποστήριζαν πως θα ανάγκαζε τους οργανισμούς να αντικαταστήσουν τους προσοντούχους άνδρες με γυναίκες λιγότερο προσοντούχες, διότι υπήρχε έλλειψη προσοντούχων γυναικών με τη σχετική πείρα που χρειαζόταν για συμμετοχή στα διοικητικά συμβούλια. Εισηγούνταν πως οι γυναίκες έπρεπε πρώτα να εργοδοτηθούν σε χαμηλότερες θέσεις στην εταιρία για να αποκτήσουν την πείρα που χρειαζόταν και μετά να προαχθούν σε μέλη του διοικητικού συμβουλίου. Οι υποστηρικτές της νομοθεσίας αντιθέτως υποστήριζαν ότι για να διατηρηθεί η ανταγωνιστικότητα της Νορβηγίας σε παγκόσμιο επίπεδο έπρεπε να χρησιμοποιήσουν όλες τις ικανότητες του εργασιακού πλυθησμού, χωρίς να εξαιρούν το 50% (τις γυναίκες δηλαδή). Υποστήριζαν πως οι εταιρίες μπορούσαν να επωφεληθούν και οικονομικά από τον γυναικείο παράγοντα, μιας και μια ισορροπημένη εκπροσώπηση ανδρών/γυναικών στην αίθουσα συνεδριάσεων προσφέρει νέες προοπτικές, στρατηγικές και λύσεις προβλημάτων.

Κριτική και Απαντήσεις

Κριτική 2: Οι θετικές διακρίσεις δεν βασίζονται σε αξιοκρατικές αρχές (meritocratic principles).

- ❖ Οι αξιοκρατικές αρχές πιθανό να μην ακολουθούνται πάντα από τους οργανισμούς, διότι συχνά οι προϊστάμενοι δεν το επιδιώκουν, είτε διότι δεν τους συμφέρει λόγω εσωτερικών πολιτικών, είτε διότι δεν μπορούν λόγω διαδικασιών που επηρεάζουν την επιλογή των υποψηφίων όπως τα στερεότυπα, την επηρροή της διαδικασίας διαχωρισμού σε καλούς και κακούς, την ευνοιοκρατία, το δίκτυο των γνωστών και φίλων ανάμεσα στους άνδρες κ.τ.λ.
- ❖ Δεν υπάρχει ένα ανώτερο επιχειρηματικό μοντέλο που να παράγει μεγαλύτερα πλεονεκτήματα παραγωγικότητας και δέσμευσης και έτσι να υπαγορεύει ποιές ακριβώς είναι οι αξιοκρατικές αρχές.
- ❖ Είναι δύσκολο να αποδειχθούν ποσοτικά τα εμπορικά και οικονομικά πλεονεκτήματα που συνδέονται με κάποιες αξιοκρατικές αρχές.
- ❖ Η φύση των οικονομικών πλεονεκτημάτων εξαρτάται από την περίπτωση. Σε ορισμένες περιπτώσεις, αξιοκρατία αποφέρει οικονομικά κέρδη, ενώ σε άλλες μπορεί να είναι προς το οικονομικό όφελος μιας επιχείρησης να κάνει άδικες διακρίσεις (Dickens, 1994; Noon, 2007).
- ❖ Η ιδέα της αξιοκρατίας δεν είναι όσο ουδέτερη όσο φαίνεται εξ όψεως, διότι δεν είναι ξεκάθαρα τα κριτήρια που την αποφασίζουν. Π.χ. αποφασίζεται με βάση το ταλέντο και την ικανότητα, ή την προσπάθεια και την επιτυχία; Εάν στηρίζεται στην επιτυχία και την προσπάθεια, τότε θα έπρεπε να λαμβάνει υπόψη τα εμπόδια που έπρεπε να ξεπεράσει ο υποψήφιος για να φτάσει στην επιτυχία, ένα άτομο από μη προνομιούχο υπόβαθρο, που φοίτησε σε κρατική σχολή και ένα πανεπιστήμιο χαμηλής κατάταξης μπορεί να είναι πιο αξιόλογο από ένα άτομο μεσαίας τάξης από ιδιωτικό σχολείο και κορυφαίο πανεπιστήμιο, ακόμα κι αν το τελευταίο είχε καλύτερα προσόντα.

Κριτική και Απαντήσεις

Κριτική 3: Δημιουργία υποψίας σε άλλους υπαλλήλους ή διευθυντές πως η επιλογή ή προαγωγή ήταν λόγω των θετικών μέτρων ακόμα και εάν δεν είναι.

- ❖ Η κριτική αυτή πηγάζει από την άποψη πως οποιαδήποτε ομάδα χρειάζεται ειδική βοήθεια πρέπει να είναι κατά κάποιο τρόπο ελλιπής. Οι πολιτικές που έχουν σχεδιαστεί για να βοηθήσουν (και μπορεί όντως να βοηθούν) μια συγκεκριμένη κοινωνική ομάδα, πιθανό να έχουν ως αποτέλεσμα πως η επιτυχία οποιουδήποτε ατόμου που ταυτίζεται με αυτήν την κοινωνική ομάδα τίθεται υπό αμφισβήτηση, ανεξάρτητα από το εάν το άτομο έχει υποστηριχθεί ή όχι. Η υποψία ή η κατηγορία για προνομιακή μεταχείριση είναι διπλά απογοητευτική για έναν εργαζόμενο σε έναν οργανισμό όπου οι πολιτικές ίσων ευκαιριών είναι αναποτελεσματικές (άρα δεν προσφέρουν πραγματική βοήθεια), αλλά που έχει επιτύχει, παρά την προκατάληψη για την ηλικία του, την αναπηρία, εθνότητα, φύλο, θρησκεία ή σεξουαλικότητα.
- ❖ Με αυτό το σκεπτικό, πολλοί από τους προβλεπόμενους δικαιούχους των μέτρων θετικών διακρίσεων αντιτίθενται σε αυτά. Οι αντιρρήσεις πηγάζουν από αισθήματα στιγματισμού, υποτίμησης και μη προώθησης. Μπορεί να αφήσει σε αυτούς που έχουν επιλεγεί την αίσθηση ότι δεν έχουν επιλεγεί για τους σωστούς λόγους, ότι δεν θα τα καταφέρουν ποτέ και ότι είναι ένα δείγμα και όχι ένας πολύτιμος υπάλληλος. Εάν όμως τα άτομα τα οποία στοχεύουν τα μέτρα να βοηθήσουν δεν επιθυμούν να βοηθηθούν με αυτόν τον συγκεκριμένο τρόπο, υπονομεύεται ολόκληρος ο σκοπός των θετικών διακρίσεων.
- ❖ Όμως, δεν υπάρχουν σοβαρές αποδείξεις από έρευνες πως η άποψη αυτή είναι ευρέως διαδεδομένη, οπότε δεν μπορούμε να την γενικεύσουμε. Κατ'ακρίβεια, οι έρευνες βρίσκουν ένα σύνθετο σύνολο αντιδράσεων μεταξύ των δικαιούχων, οι οποίες εξαρτώνται από μια σειρά μεταβλητών δεδομένων (McMillan-Capehart et al., 2009).

Κριτική και Απαντήσεις

Κριτική 4: Δεν είναι σωστό να λυθεί το πρόβλημα των άδικων διακρίσεων με περαιτέρω «ανάποδες» διακρίσεις. Δύο λάθη δεν κάνουν ένα σωστό.

- ❖ Οι θετικές διακρίσεις κρίνονται δεοντολογικά σαν λανθασμένη ιδεολογία, η οποία κάνει αυτό που προσπαθεί να επιλύσει. Δηλαδή, επικρίνονται πως είναι ηθικά λανθασμένες.
- ❖ Όμως, το επιχειρήμα της κοινωνικής δικαιοσύνης δεν είναι πολύ δυνατό όταν εδώ και εκατοντάδες χρόνια υπάρχει η προνομιούχα διαχείριση κάποιων ομάδων έναντι άλλων.
- ❖ Επίσης, οι θετικές διακρίσεις μπορούν να έχουν και διαφορετική ερμηνεία, δηλαδή σαν πράξεις που στοχεύουν στην εξάλειψη συμπεριφορών που καταπιέζουν, περιθωριοποιούν και υποτάζουν κάποιες ομάδες του πληθυσμού, όλοι στόχοι που είναι εξίσου, πιθανοί και πιο σημαντικοί, από την αποφυγή των διακρίσεων. (Young 1990) Δηλαδή, οι διακρίσεις δεν είναι αναγκαστικά λανθασμένες σαν ιδεολογία, γίνονται λανθασμένες όταν χρησιμοποιούνται για να μειώσουν τις ευκαιρίες ή να πετύχουν την εκμετάλλευση κάποιων ομάδων. Αντιθέτως, όταν χρησιμοποιούνται για την αποκατάσταση υπαρχόντων μειονεκτημάτων, τότε μπορούν να ερμηνευθούν ακόμη και ως ηθικά αξιόπαινες. Το θέμα δεν είναι εάν είναι διακρίσεις ή όχι, αλλά ο σκοπός και ο αντίκτυπος τους. Αυτή η μακροχρόνια ένταση μεταξύ της ίδιας (ίσης) μεταχείρισης και της διαφορετικής μεταχείρισης (Liff and Wajcman, 1996) είναι μια λανθασμένη διχοτόμηση που κρύβει τον βασικό σκοπό της πολιτικής ισότητας στον βαθμό στον οποίο στοχεύει στην παροχή κοινωνικής δικαιοσύνης.
- ❖ Παρόμοιο επιχειρήμα έγινε στην Νορβηγία πριν την θέσπιση της νομοθεσίας για τις γυναίκες στα διοικητικά συμβούλια. Οι επικριτές της νομοθεσίας υποστήριζαν πως οι ποσοστώσεις θα είχαν σαν αποτέλεσμα τις παράνομες διακρίσεις υπέρ γυναικών έναντι των ανδρών, και έτσι η νομοθεσία θα ενίσχυε την ανισότητα αντί την ισότητα. Οι υποστηρικτές της νομοθεσίας όμως, απάντησαν πως υπήρχε τόσο μεγάλη κυριαρχία των ανδρών στα διοικητικά συμβούλια, που οι θετικές διακρίσεις θα έφερναν την ισότητα ανάμεσα στα δύο φύλα σε πρακτικό επίπεδο.

Θετικές Διακρίσεις: Συμπεράσματα

Οι θετικές διακρίσεις δημιουργούν ευνοϊκές συνθήκες για να πραγματοποιηθούν εκτενείς μετασχηματιστικές αλλαγές στους οργανισμούς πιο γρήγορα. Δηλαδή μπορούν να οδηγήσουν σε εναλλακτικά μοντέλα οργάνωσης της εργασίας και εργασιακών διαδικασιών και διαφορετικές αξίες, κανόνες, κουλτούρες και πρακτικές στο χώρο εργασίας.

Με άλλα λόγια, οι θετικές διακρίσεις είναι απαραίτητες για την επιτάχυνση της μετασχηματιστικής αλλαγής και όχι απλώς μια πρόσθετη στρατηγική σε μια πολυδιάστατη προσέγγιση (Booth και Bennett 2002). Όταν εφαρμοστούν λειτουργούν σαν ένα σπρώξιμο, διότι όταν οι οργανισμοί αυξήσουν την συμμετοχή των γυναικών (έστω και αναγκαστικά) και δουν τα αποτελέσματα, θα αναγνωρίσουν ότι επωφελούνται από την ισορροπία των φύλων και θα προωθήσουν εθελοντικά περισσότερες γυναίκες.

Ακόμα και σε χώρες όπως το Ηνωμένο Βασίλειο, όπου το χάσμα μειώνεται σταδιακά, ο ρυθμός της αλλαγής προς την πραγματική ισότητα είναι πολύ αργός. Δεν υπάρχει δικαιολογία στην άποψη πως οι μειονεκτούσες ομάδες θα πρέπει να συνεχίσουν να είναι υπομονετικές για τις επόμενες δεκαετίες, ενώ περιμένουν την ελεύθερη αγορά να λύσει τις αδικίες που υφίστανται.

ΟΜΩΣ

Οι θετικές διακρίσεις πρέπει να εξετάζονται και να αξιολογούνται στενά διότι οποιαδήποτε μέτρα δίνουν πλεονεκτήματα σε ένα φύλο έναντι του άλλου διατρέχουν τον κίνδυνο να είναι είτε υπερ είτε υπό-περιεκτικά και έτσι να διαιωνίζουν καταστρεπτικά στερεότυπα (Fredman, S. 1991)

Οδηγία (ΕΕ) 2022/2381: Συμπεράσματα

- ❖ Η οδηγία είναι ένα πολύ σημαντικό βήμα μπροστά διότι χώρες οι οποίες έχουν εφαρμόσει παρόμοια μέτρα στο παρελθόν έχουν δείξει σαφή αύξηση της συμμετοχής των γυναικών σε διοικητικές θέσεις.
- ❖ Όμως, καλό είναι να αναγνωριστεί πως οι ποσοτώσεις αποτελούν μόνο ένα μικρό κομμάτι του παζλ και ότι άλλες πρωτοβουλίες για την αύξηση της ισότητας των φύλων πρέπει να συμβαδίζουν. Π.χ. η εξισορρόπηση της εργασίας και της οικογένειας, η μείωση της σημαντικής διαφοράς στις αμοιβές. Οι ποσοτώσεις δεν αρκούν από μόνες τους και δεν θα αντιμετωπίσουν τις πιο πολιτιστικές πτυχές των σχέσεων των φύλων. Εάν εισαχθούν ως το μόνο μέτρο για την αύξηση του αριθμού των γυναικών στη διοίκηση, μπορεί να έχουν αρνητικό αντίκτυπο στην αύξηση των προσδοκιών των γυναικών χωρίς να κάνουν καμία διαφορά στη στάση και τη συμπεριφορά των άλλων.
- ❖ Επίσης, εφόσον η πίεση που ασκεί η οδηγία για βελτίωση της ποικιλομορφίας δεν περιλαμβάνει συγκεκριμένα εκτελεστικά διευθυντικά στελέχη, ο πειρασμός θα είναι ισχυρός να πληρωθούν οι ποσοτώσεις με μη εκτελεστικά στελέχη που εργάζονται για την εταιρεία με μερική απασχόληση και δεν θα εμπλέκονται τόσο εγγενώς στη λήψη εταιρικών αποφάσεων. Το 2012 το Ευρωπαϊκό Λόμπι Γυναικών τόνισε τη διχοτόμηση που δημιουργείται με την εστίαση σε μη εκτελεστικά στελέχη, λέγοντας πως το αποτέλεσμα θα είναι ότι «το μισό διοικητικό συμβούλιο θα υπάρχει για να ικανοποιεί τις απαιτήσεις για ισορροπία μεταξύ των φύλων (γυναίκες) και το άλλο μισό θα διοικεί την εταιρεία (άνδρες)».
- ❖ Η ποσόστωση αφορά επίσης μόνο το φύλο και κανένα άλλο από τα χαρακτηριστικά που πιθανό επίσης να οδηγούν στην υποεκπροσώπηση κάποιων ομάδων στα διοικητικά συμβούλια εταιριών. Π.χ. φυλετικές/εθνοτικές μειωνότητες, η κοινότητα ΛΟΑΤ.
- ❖ Η αντιμετώπιση τέτοιων ζητημάτων είναι αναμφίβολα απίστευτα περίπλοκη και μια ποσόστωση θα ήταν μια εξαιρετικά πολύπλοκη προσέγγιση, η οποία θα ήταν και αναμφίβολα πολύ δύσκολη στην υλοποίησή της. Φυσικά το γεγονός πως το πρόβλημα είναι δύσκολο, δεν σημαίνει ότι μπορούμε να το αγνοήσουμε.



Βιβλιογραφία

- Paul Craig and Grainne De Burca, 'EU Law: Text, Cases and Materials' Oxford University Press, Oxford, 2020, 7th Edition, Chapter 25.
 - Katharina Radloff, 'Women's Quotas under EU Equality Law', Diplomica Verlag, 2012. ProQuest Ebook Central, <http://ebookcentral.proquest.com/lib/nicosia/detail.action?docID=887655>.
 - Mike Noom, 'The shackled runner: time to rethink positive discrimination?' (2010) 24(4) BSA Publications Ltd 728
 - B. Kemp, 'Editorial European Company Law June 2023', (2023) 20(4) European Company Law Journal 74
 - <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2023/09/progress-on-the-sustainable-development-goals-the-gender-snapshot-2023>
 - <https://www.iod.com/resources/blog/inclusion-and-diversity/the-european-women-on-boards-directive-what-it-means-and-why-it-matters/#:~:text=The%20Women%20on%20Boards%20Directive,closing%20the%20gender%20pay%20gap>
-