II

(Προπαρασκευαστικές πράξεις)

ΕΠΙΤΡΟΠΗ

Σχέδιο σύστασης του Συμβουλίου για την προώθηση της θετικής δράσης υπέρ των γυναικών

COM(84) 234 τελικό

(Υποβληθέν από την Επιτροπή στο Συμβούλιο στις 26 Απριλίου 1984)

(84/C 143/03)

ΤΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΤΩΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΚΟΙΝΟΤΗΤΩΝ,

Έχοντας υπόψη:

τη συνθήκη για την ίδρυση της Ευρωπαϊκής Οικονομικής Κοινότητας,

το σχέδιο σύστασης που πρότεινε η Επιτροπή,

τη γνώμη του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου,

τη γνώμη της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής,

Εκτιμώντας:

ότι διάφορες ενέργειες έχουν ήδη αναληφθεί σε κοινοτικό επίπεδο για την προώθηση της ισότητας ευκαιριών υπέρ των γυναικών, και ιδιαίτερα η θέσπιση εκ μέρους του Συμβουλίου βάσει των άρθρων 100 και 235 της συνθήκης για την ίδρυση της Ευρωπαϊκής Οικονομικής Κοινότητας, των οδηγιών 75/117/ΕΟΚ (1), 76/207/ΕΟΚ (2) και 79/7/ΕΟΚ (3) που αφορούν την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών· ότι προς το παρόν διεξάγονται εργασίες με σκοπό την έκδοση νέων νομικών πράξεων·

ότι η οδηγία 76/207/ΕΟΚ του Συμβουλίου περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση σε απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας προβλέπει στο άρθρο 2 παράγραφος 4 ότι η οδηγία αυτή δεν θίγει τα μέτρα που αποσκοπούν στην προώθηση της ισότητας ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών, ιδίως με την άρση των ανισοτήτων που εκδηλώνονται στην πράξη και θίγουν τις ευκαιρίες των γυναικών στους τομείς που αναφέρονται στο άρθρο 1 παράγραφος 1·

ότι οι υφιστάμενες νομικές διατάξεις για την ίση μεταχείριση, που έχουν προβλεφθεί για την παροχή δικαιωμάτων στα άτομα, είναι ανεπαρκείς για την εξάλειψη όλων των ανισοτήτων που εκδηλώνονται στην πράξη αν δεν αναληφθεί παράλληλη δράση από τις κυβερνήσεις, τους κοινωνικούς εταίρους και άλλους ενδιαφερόμενους φορείς με σκοπό την εξουδετέρωση των επιζήμιων συνεπειών για τις γυναίκες που απασχολούνται, οι οποίες προκύπτουν από τη στάση, τη συμπεριφορά και τις δομές της κοινωνίας·

ότι το ψήφισμα του Συμβουλίου της 12ης Ιουλίου 1982 (4) σχετικά με την προώθηση της ισότητας ευκαιριών για τις γυναίκες εγκρίνει τους γενικούς στόχους του νέου κοινοτικού προγράμματος δράσης για την προώθηση της ισότητας ευκαιριών για τις γυναίκες (1982-1985), δηλαδή την ενίσχυση της δράσης με σκοπό την εξασφάλιση της τήρησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης και την προώθηση της ισότητας ευκαιριών στην πράξη με θετική δράση (ενέργεια Β του προγράμματος) και εκφράζει τη βούληση να θέσει σ' εφαρμογή τα κατάλληλα μέτρα για την πραγματοποίηση των στόχων αυτών·

ότι σε περίοδο οικονομικής κρίσης, η δράση που αναλαμβάνεται σε εθνικό επίπεδο και σε κοινοτικό επίπεδο πρέπει όχι μόνο να συνεχίζεται αλλά και να εντείνεται ώστε να προωθηθεί η επίτευξη της ισότητας ευκαιρίων, στην πράξη μέσω της θέσης σε εφαρμογή θετικών ενεργειών, ειδικότερα στους τομείς της ισότητας αμοιβών και της ισότητας μεταχείρισης όσον αφορά την πρόσβαση σε απασχόληση, επαγγελματική κατάρτιση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας,

ΣΥΝΙΣΤΑ ΣΤΑ ΚΡΑΤΗ ΜΕΛΗ:

Α. να χαράξουν στρατηγική για τη θετική δράση, που θα αποβλέπει στην εξάλειψη των ανισοτήτων που εκδηλώνονται στην πράξη και θίγουν τις γυναίκες στην επαγγελματική τους ζωή, και στην προώθηση της κατάργησης του διαχωρισμού των φύλων στην αγορά εργασίας·

και, για το σκοπό αυτό:

Β. 1) να θεσπίσουν και να προωθήσουν κατάλληλα μέτρα θετικής δράσης, λαμβάνοντας υπόψη τις εθνικές πρακτικές και διατάξεις, προκειμένου:

(1) ΕΕ αριθ. L 45 της 19. 2. 1975.
(2) ΕΕ αριθ. L 38 της 14. 1. 1976.
(3) ΕΕ αριθ. L 6 της 10. 1. 1979.
(4) ΕΕ αριθ. C 186 της 21. 7. 1982.

α) να εξουδετερώσουν ή να αντισταθμίσουν τις επιζήμιες συνέπειες για τις γυναίκες που έχουν απασχόληση ή αναζητούν απασχόληση, οι οποίες προκύπτουν από την υφιστάμενη στάση, τη συμπεριφορά και τις δομές της κοινωνίας που βασίζονται στην αντίληψη του διαχωρισμού των ρόλων των ανδρών και γυναικών στην κοινωνία·

β) να ενθαρρύνουν τη συμμετοχή των γυναικών σ' όλα τα επαγγέλματα και τους κλάδους της επαγγελματικής ζωής όπου υποεκπροσωπούνται σήμερα, και σ' όλα τα επίπεδα ευθύνης·

2) να εξασφαλίσουν ότι μέτρα αυτού του είδους λαμβάνονται:

α) στο δημόσιο τομέα·

β) σ' όλους τους οργανισμούς που έχουν σχέση με τον επαγγελματικό προσανατολισμό, την κατάρτιση ή την εύρεση εργασίας·

ότι μέτρα αυτού του είδους προωθούνται:

γ) στον ιδιωτικό τομέα·

δ) στις οργανώσεις που εκπροσωπούν τους εργοδότες, τους εργαζόμενους και τους αυτοτελώς απασχολούμενους, περιλαμβανομένων και των οργανώσεων αυτών στο γεωργικό τομέα·

και ότι τα μέτρα αυτού του είδους γνωστοποιούνται:

ε) στις γυναίκες, και ιδιαίτερα στις νέες γυναίκες και στις γυναίκες που αναζητούν απασχόληση·

στ) στο ευρύ κοινό·

3) να καθορίσουν πλαίσιο που θα περιλαμβάνει κατάλληλες νομοθετικές, οικονομικές ή διοικητικές διατάξεις που θα προωθούν και θα διευκολύνουν την εισαγωγή και επέκταση των μέτρων αυτών εκ μέρους δημόσιων και ιδιωτικών οργανισμών. Το πλαίσιο αυτό, οποιαδήποτε και αν είναι η φύση του, πρέπει να εκτεθεί σε έντυπα τα οποία πρέπει να είναι ευπρόσιτα στο κοινό και αντίγραφα των οποίων πρέπει να διαβιβαστούν στην Επιτροπή·

4) να λάβουν μέτρα ώστε η θετική δράση να περιλαμβάνει στο μεγαλύτερο δυνατό βαθμό τους ακόλουθους ειδικούς τύπους δράσης:

α) δράση για την ενημέρωση και την αύξηση της συνειδητοποίησης του κοινού, γενικά, ότι είναι ανάγκη να προωθηθεί η ισότητα των ευκαιριών για τις γυναίκες στην επαγγελματική ζωή και να αυξηθεί ο σεβασμός των ικανοτήτων των γυναικών ως εργαζομένων με μέσα που θα περιλαμβάνουν εκστρατείες πληροφόρησης στα μαζικά μέσα ενημέρωσης και στον τόπο εργασίας·

β) δράση για την περαιτέρω διευκρίνιση της φύσης, της έκτασης και των αιτίων των ανισοτήτων που εκδηλώνονται στην πράξη σε όλους τους τομείς της κατάρτισης και της απασχόλησης, ιδιαίτερα μέσω στατιστικών μελετών ανά φύλο και μέσω της συνέχισης της ανάλυσης και των διαβουλεύσεων σχετικά με τα εμπόδια για την ισότητα σε ειδικές καταστάσεις, και ιδιαίτερα όσον αφορά τα μεμονωμένα συστήματα κατάρτισης και τις μεμονωμένες επιχειρήσεις·

γ) δράση για τη διεύρυνση της κλίμακας επαγγελματικής επιλογής των γυναικών που αναζητούν κατάρτιση και απασχόληση, ιδιαίτερα μέσω της προσαρμογής των μεθόδων και του υλικού που χρησιμοποιείται για την ενημέρωση και την παροχή συμβουλών και μέσω του διορισμού ειδικευμένου προσωπικού για την προώθηση της δράσης αυτής, ιδιαίτερα στα γραφεία εύρεσης εργασίας·

δ) δράση για τη διευκόλυνση της απόκτησης κατάλληλων επαγγελματικών προσόντων εκ μέρους των γυναικών, με μέσα που περιλαμβάνουν μεταβολές στα συστήματα οργάνωσης και χρονικού προγραμματισμού και στις μεθόδους και το υλικό της κατάρτισης, καθώς και μέσω της δημιουργίας ειδικών συστημάτων κατάρτισης ή προκατάρτισης για τις γυναίκες·

ε) δράση για την ενθάρρυνση των γυναικών υποψηφίων και την αύξηση των προσλήψεων γυναικών σε τομείς κατάρτισης και απασχόλησης, περιλαμβανομένης και της προώθησης, στους οποίους υποεκπροσωπούνται, ιδιαίτερα μέσω προσαρμογών στις διαδικασίες δημοσίευσης των αγγελιών, στην τεχνική των συνεντεύξεων, στην περιγραφή των καθηκόντων και στα κριτήρια αξιολόγησης, μέσω της θέσπισης κατάλληλων διατάξεων για τις προσλήψεις, πχ. μέσω του καθορισμού ενδεικτικών στόχων για τις προσλήψεις·

στ) δράση για τη μείωση των δυσχερειών που αντιμετωπίζουν οι γονείς που εργάζονται είτε κατά πλήρη είτε κατά μερική απασχόληση, κατά την εκπλήρωση των επαγγελματικών και οικογενειακών ευθυνών τους, ιδιαίτερα μέσω της καθιέρωσης μεγαλύτερης ευελιξίας ή μειώσεως των ατομικών ωρών εργασίας, μέσω της βελτίωσης των εγκαταστάσεων για τη φροντίδα των παιδιών και μέσω της προσαρμογής των σχολικών ωραρίων και των διατάξεων για τη μεταφορά στο σχολείο, όπου αυτό είναι αναγκαίο·

ζ) δράση για τη διευκόλυνση της συμμετοχής των γυναικών στη λήψη αποφάσεων, ιδιαίτερα όσον αφορά την υποψηφιότητα για αξιώματα σε οργανισμούς που εκπροσωπούν τους εργαζόμενους, τους εργοδότες ή τους αυτοτελώς απασχολούμενους·

5) να δώσουν τη δυνατότητα στους υφιστάμενους οργανισμούς, που είναι υπεύθυνοι για την ισότητα ευκαιριών, να παίξουν πλήρως το ρόλο τους με σκοπό την προώθηση των μέτρων αυτών και τη διάδοση των πληροφοριών για τα μέτρα αυτά μέσα στα κράτη μέλη και μέσα στην Κοινότητα, παρέχοντας στους οργανισμούς αυτούς τα κατάλληλα μέσα δράσης·

6) να επιστήσουν την προσοχή των εργοδοτών και των συνδικάτων στη συνεχή ευθύνη τους, είτε μέσω μεμονωμένων είτε μέσω κοινών πρωτοβουλιών, για την προώθηση της θετικής δράσης στον τόπο εργασίας με σκοπό την καλύτερη χρησιμοποίηση των ανθρώπινων πόρων· για το σκοπό αυτό να χρησιμοποιήσουν όλα τα κατάλληλα μέσα ώστε να ενθαρρυνθεί η εισαγωγή διατάξεων για τη θετική δράση στο πλαίσιο συλλογικών συμβάσεων και να υποδειχθούν κώδικες πρακτικής για την εφαρμογή των προγραμμάτων θετικής δράσης στον τόπο της εργασίας, σύμφωνα με τα παραδείγματα που αναγράφονται στο παράρτημα·

7) να λάβουν μέτρα για τον κατάλληλο έλεγχο των μέτρων που έχουν ληφθεί από τους δημόσιους οργανισμούς σε όλα τα επίπεδα για την προώθηση ή την καθιέρωση θετικής δράσης, και να ενθαρρύνουν την τακτική υποβολή αναφορών σχετικά με τα μέτρα που λαμβάνουν οι μεμονωμένες επιχειρήσεις·

8) να εξασφαλίσουν, σύμφωνα με το ψήφισμα του Συμβουλίου σχετικά με την προώθηση της ισότητας ευκαιριών για τις γυναίκες, ότι ο δημόσιος τομέας θα δώσει το παράδειγμα στο πεδίο της θετικής δράσης·

9) να εξετάσουν τη δυνατότητα τόνωσης της θετικής δράσης στον ιδιωτικό τομέα στο πλαίσιο της πολιτικής δημόσιων προμηθειών·

και για το σκοπό αυτό καλεί την Επιτροπή:

1) να προωθήσει και να οργανώσει, σε συνεννόηση με τα κράτη μέλη, τη συστηματική ανταλλαγή πληροφοριών και εμπειριών όσον αφορά τη θετική δράση μέσα στην Κοινότητα·

2) να συντάξει και να υποβάλει στο Συμβούλιο μέσα σε τρία χρόνια από τη θέσπιση της παρούσας σύστασης έκθεση σχετικά με την επιτευχθείσα πρόοδο κατά την εφαρμογή της βάσει των πληροφοριών που θα της διαβιβάσουν τα κράτη μέλη.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

ΕΝΔΕΙΚΤΙΚΟ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ ΘΕΤΙΚΗΣ ΔΡΑΣΗΣ ΣΤΟΝ ΤΟΠΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Το ακόλουθο διάγραμμα μπορεί να χρησιμεύσει σαν οδηγός για τον προγραμματισμό και την εφαρμογή οποιουδήποτε προγράμματος θετικής δράσης καταρτίζεται από επιχείρηση, και μπορεί να προσαρμοστεί ώστε να ληφθούν υπόψη οι παραδόσεις των επιμέρους επιχειρήσεων και οι διάφορες μορφές συμμετοχής των εργαζομένων. Η στενή συμμετοχή του τμήματος της επιχείρησης που είναι υπεύθυνο για το προσωπικό είναι αναγκαία σε όλα τα στάδια.

ΣΤΑΔΙΟ 1

Απόφαση αρχής, εκστρατεία ενημέρωσης, ανάθεση ευθυνών

Λαμβάνεται απόφαση, κατά προτίμηση σε επίπεδο ανώτατης διοίκησης, για την ανάπτυξη πολιτικής ίσων ευκαιριών.

Η επιχείρηση πληροφορεί το προσωπικό της για την πρόθεσή της και οργανώνει, αν είναι ανάγκη, την εξωτερική δημοσιότητα.

Η ευθύνη για την επινόηση και την εφαρμογή του προγράμματος θετικής δράσης ανατίθεται σε ένα μεμονωμένο διευθυντή ή σε οργανωτική επιτροπή, που επικουρείται από διμερή ομάδα συντονισμού και ενημέρωσης και από εμπειρογνώμονα με πείρα σε θέματα ισότητας ευκαιριών, ο οποίος έχει πρόσβαση στις αναγκαίες πληροφορίες.

ΣΤΑΔΙΟ 2

Συλλογή και ανάλυση των στατιστικών και λοιπών πληροφοριών, δημοσίευση των αποτελεσμάτων

Η υπεύθυνη ομάδα, που αναφέρεται στο στάδιο 1, συγκεντρώνει στατιστικά στοιχεία για το εργατικό δυναμικό, για την εκπροσώπηση των γυναικών σε όλα τα επίπεδα της ιεραρχίας και για τις επίσημες και ανεπίσημες πρακτικές σχετικά με τις προσλήψεις, τα κριτήρια αξιολόγησης, τις δοκιμασίες επιλογής, την κατάρτιση, την προώθηση και τις συνθήκες εργασίας, για τη μείωση, την αναδιοργάνωση και την κατανομή του χρόνου εργασίας, για τις πρόσθετες παροχές, τις μεθόδους αξιολόγησης και τη λύση της σύμβασης εργασίας.

Οι πληροφορίες που συγκεντρώνονται δημοσιεύονται μαζί με τα τυχόν συμπεράσματα που μπορούν να συναχθούν.

ΣΤΑΔΙΟ 3

Καθορισμός στόχων, χρονοδιάγραμμα και οργανωτικές διευθετήσεις

Η επιχείρηση καθορίζει τους ειδικούς στόχους και το χρονοδιάγραμμα του προγράμματος δράσης της για τη βελτίωση της κατάστασης όσον αφορά την παρουσία και την ενεργό συμμετοχή των γυναικών σε όλους τους τομείς και τις θέσεις εργασίας και σε όλα τα επίπεδα της ιεραρχίας. Μετά καθορίζονται λεπτομερώς τα επιμέρους μέτρα και συμφωνούνται οι κατάλληλες μέθοδοι εργασίας. Λαμβάνονται μέτρα προκειμένου να εξασφαλιστεί ότι όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη έχουν επίγνωση του τι αναμένεται από αυτά.

ΣΤΑΔΙΟ 4

Εφαρμογή και αξιολόγηση

Τα μέτρα που έχουν οριστεί τίθενται σε εφαρμογή. Πληροφορίες για το πρόγραμμα δημοσιεύονται τακτικά. Παράλληλα συγκροτείται μέσα στην επιχείρηση ομάδα ελέγχου και αξιολόγησης για να εκτιμά την πρόοδο, να εντοπίζει τα εμπόδια και να υποβάλλει αναφορά στην υπεύθυνη ομάδα. Πρέπει να προβλέπεται η δυνατότητα προσαρμογών κατά τη διάρκεια εφαρμογής του προγράμματος εφόσον παραστεί ανάγκη.

ΣΤΑΔΙΟ 5

Πληροφόρηση και εξωτερικός έλεγχος

Πληροφορίες για τον τρόπο εκτέλεσης του προγράμματος και την επιτευχθείσα πρόοδο διαβιβάζονται στον κατάλληλο εθνικό οργανισμό που είναι υπεύθυνος για την ισότητα ευκαιριών, προκειμένου να διευκολύνεται η διάδοση των πληροφοριών και των εμπειριών που αποκομίζονται από τη θετική δράση μέσα στο σχετικό κράτος μέλος και σε όλη την Κοινότητα και να είναι δυνατή η οργάνωση τυχόν εξωτερικού ελέγχου.