

LAWPEDIA GREECE

ΑΚΑΔΗΜΑΪΚΟ ΕΤΟΣ 2022-2023

ΤΟΜΕΑΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ



ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ:

ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΟ ΧΑΣΜΑ ΚΑΙ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗ

ΓΚΟΝΗ ΠΑΝΑΓΙΩΤΑ

Π Ε Ρ Ι Ε Χ Ο Μ Ε Ν Α

ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΟ ΧΑΣΜΑ	3
Εισαγωγή.....	3
Θεσμικό Πλαίσιο.....	3
Στατιστικά Στοιχεία	4
Αίτια	5
Συμπεράσματα.....	6
Βιβλιογραφία	7
ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗ.....	8
Εισαγωγή.....	8
Εκπροσώπηση σε Διοικητικά Συμβούλια	8
Εκπροσώπηση σε αιρετά αξιώματα	9
Βιβλιογραφία.....	11

ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΟ ΧΑΣΜΑ

Εισαγωγή

Το δικαίωμα στην πρόσβαση στην αγορά εργασίας και στα δύο φύλα αποτελεί ένα κοινωνικό δικαίωμα το οποίο θεωρείται πλέον κεκτημένο, μετά από πολλούς κι επίπονους αγώνες. Το δικαίωμα όμως αυτό αποτελεί μία σύνθετη έννοια, κάτω από την οποία στεγάζονται επιμέρους δικαιώματα των εργαζομένων, όπως το δικαίωμα στην κοινωνική ασφάλιση, το δικαίωμα στην απεργία, το δικαίωμα στην ανάπαυλα. Μία όμως ιδιαίτερα σημαντική έκφανση του δικαιώματος στην εργασία, αποτελεί η αρχή της ίσης αμοιβής επί ίσης εργασίας μεταξύ των δύο φύλων.

Θεσμικό Πλαίσιο

Ο αγώνας για την διασφάλιση αυτής της αρχής δεν έχει υπάρξει ιδιαίτερα μακρύς, δεδομένου πως η συνταγματική κατοχύρωση του θεσμού της εργασίας είναι σχετικά πρόσφατη κατάκτηση. Μόλις το 1948, η αρχή αυτή κατοχυρώθηκε από την Οικουμενική Διακήρυξη των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, ενώ το 1951, υπεγράφη η Σύμβαση 100 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ), η οποία θεωρείται ένα από τα οκτώ βασικά διεθνή πρότυπα εργασίας. Λίγα χρόνια αργότερα, το 1979, εγκρίθηκε από την ΓΣ του ΟΗΕ το υπ' αριθμόν 34/180 ψήφισμα, το οποίο μεταξύ άλλων, στο άρθρο 11 αναφέρεται στην εξάλειψη κάθε διάκρισης έναντι των γυναικών.

Λίγα χρόνια αργότερα, το 1957, η αρχή αυτή κατοχυρώθηκε και στην Συνθήκη της Ρώμης και πλέον αποτυπώνεται στο άρθρο 157 ΣΛΕΕ σε συνδυασμό με το άρθρο 8 ΣΛΕΕ. Η αρχή αυτή κατοχυρώθηκε και στο άρθρο 25 του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ, όπως αυτός τέθηκε σε ισχύ με την Συνθήκη της Λισαβόνας. Η ΕΕ ανέπτυξε επίσης και πλούσιο δευτερογενές δίκαιο για την προστασία του δικαιώματος της ίσης αμοιβής.¹ Σχηματίστηκε δε, πλούσια νομολογία του Δικαστηρίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων και μετέπειτα από το ΔΕΕ,

¹ Οδηγία 75/117/ΕΟΚ περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών των κρατών μελών που αφορούν την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των αμοιβών μεταξύ έργα

-Οδηγία 2002/73/ΕΚ, για την τροποποίηση της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ του Συμβουλίου περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργαζομένων ανδρών και γυναικών

-Οδηγία 2006/54/ΕΚ, για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης

αναδεικνύοντας αφενός μεν το μεγάλο χάσμα σε αυτόν τον τομέα μεταξύ ανδρών και γυναικών αφετέρου δε αναπτύσσοντας βασικές έννοιες που απαιτούσαν σχετική ερμηνεία². Η Επιτροπή προβαίνει συχνά σε σχετικές ανακοινώσεις, δημόσιες διαβουλεύσεις και δράσεις για την εξάλειψη του μισθολογικού χάσματος.³

Στην χώρα μας, το δικαίωμα της ίσης αμοιβής επί ίσης εργασίας, κατοχυρώνεται στο άρθρο 22 του Συντάγματος.

Στατιστικά Στοιχεία

Σύμφωνα με τα στοιχεία του ΔΟΕ, και του Διεθνούς Συνασπισμού Ίσης Αμοιβής, όπως αυτά ανακοινώθηκαν την 18^η Σεπτεμβρίου 2022, την Διεθνή Ημέρα Ίσης Αμοιβής, δεν υπάρχει κάποια περιφέρεια στον κόσμο στην οποία τα δύο φύλα να πληρώνονται επί ίσοις όροις, για την εργασία ίσης αξίας. Η έρευνα αυτή, ανέδειξε πως κατά μέσο όρο το μισθολογικό χάσμα υπολογίζεται σε είκοσι τοις εκατό, παγκοσμίως⁴.

Το 2010 το μισθολογικό χάσμα των δύο φύλων εντός της ΕΕ εκτιμούνταν περίπου στο 17,4%, ενώ δέκα χρόνια αργότερα, δηλαδή μόλις το 2021, το ποσοστό αυτό φαίνεται να είχε μειωθεί μόλις κατά ελάχιστες μονάδες αγγίζοντας το 14,1%, σύμφωνα με τα επίσημα στατιστικά στοιχεία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Το 2022 το μισθολογικό χάσμα άγγιξε το 13%, δίνοντας ελπίδες πως τα νέα μέτρα που έλαβε η ΕΕ θα ενισχύσουν την ταχύτερη εξάλειψη του χάσματος.

Στις ΗΠΑ, φαίνεται πως επίσης κυριαρχεί υψηλό χάσμα ανάμεσα στα δύο φύλα: το 2020 φαίνεται πως οι γυναίκες κέρδιζαν μόλις το 84% όσων κέρδιζαν οι άντρες σε αντίστοιχη εργασιακή θέση.

Αξίζει βέβαια να σημειωθεί, πως το μισθολογικό χάσμα οξύνεται στις περιπτώσεις μητρότητας. Το χάσμα μεταξύ των δύο φύλων μεγαλώνει για την γυναίκα, όταν αυτή αποφασίζει να τεκνοποιήσει, σε αντίθεση με τον άντρα, για τον οποίο η ίδια απόφαση δεν επηρεάζει διόλου την μισθολογική του κατάταξη. Ακραίο αλλά πολύ χαρακτηριστικό παράδειγμα, αποτελούν οι περιοχές της υποσαχάριας Αφρικής και της Νότιας Ασίας, στις οποίες ενώ το μισθολογικό χάσμα γυναικών και ανδρών κινείται περίπου στο 4-14%, το χάσμα μεταξύ γυναικών με τέκνα

² C-170/84, C-236/09, C-232/09, C-409/95, C-43/75, C-171/18 είναι μερικά μόνο παραδείγματα της μακράς νομολογίας επί του μισθολογικού χάσματος των δύο φύλων.

³ Το 2017 είχε δρομολογηθεί το σχέδιο δράσης «Μια Ευρώπη της ισότητας: η Ευρωπαϊκή Επιτροπή προασπίζεται τα δικαιώματα των γυναικών σε παραγμένους καιρούς», το οποίο θεωρείται συνέχεια της δράσης του 2014, για την σύσταση επιτροπής για την ενίσχυση της αρχής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών μέσω της διαφάνειας.

⁴ https://www.un.org/en/observances/equal-pay-day?_gl=1*1d9dfx6*_ga*MTk2NjQxMDA1LjE2Njg5MzU3NjY.*_ga_TK9BQL5X7Z*MTY3MzE5MzUwNy4xLjAuMTY3MzE5MzUwNy4wLjAuMA..

και ανδρών ανέρχεται στο 30-35%. Ακόμη και οι αποδοχές γυναικών που κατέχουν ανώτερες διευθυντικές θέσεις υπολείπονται κατά 31% ανά ώρα συγκριτικά με τις αποδοχές ανδρών που κατέχουν την ίδια θέση και προσφέρουν την ίδια εργασία.⁵

Αίτια

Τα αίτια για την ύπαρξη αυτής της μισθολογικής ανισότητας είναι, για πολλούς αναλυτές, όμοια με τα βαθύτερα αίτια της γενικευμένης ανισότητας των δύο φύλων.

Ο Gary Becker (1957) μίλησε για την εγγενή προκατάληψη προς το γυναικείο φύλο. Βασική δηλαδή αιτία για τις μισθολογικές διαφορές των δύο φύλων είναι η εγγενή προκατάληψη ενός εργαζόμενου ή μιας ομάδας να ακολουθήσει τις οδηγίες μίας γυναίκας προϊσταμένης. Σε αυτή την προκατάληψη, συγκαταλέγεται και η λανθασμένη εκτίμηση της παραγωγικότητας εκ μέρους του εργοδότη.

Στην αγορά επίσης επικρατεί η αντίληψη πως οι γυναίκες είναι πιο ακριβές εργαζόμενοι από τους άνδρες, αφού απουσιάζουν σε βάθος χρόνου πιο συχνά από τους άνδρες, μειώνοντας έτσι την γενική παραγωγικότητα της επιχείρησης.

Μία άλλη θεωρία, η dual labour market theory, υποστηρίζει την ύπαρξη του πρωτογενούς και δευτερογενούς τομέα εργασίας. Στον πρωτογενή τομέα εντάσσονται τα επαγγέλματα υψηλών ικανοτήτων, μεγαλύτερης σταθερότητας, με προοπτικές εξέλιξης και καλύτερες αμοιβές. Αντίθετα, στον δευτερογενή τομέα, εντάσσονται τα επαγγέλματα με τα ακριβώς αντίθετα χαρακτηριστικά. Σύμφωνα με την θεωρία, οι γυναίκες είναι αυτές που καταλαμβάνουν θέσεις στον δευτερογενή τομέα εργασίας, ενώ οι άντρες στον πρωτογενή τομέα. Εξαιτίας της υπερσυσσώρευσης μεγάλου αριθμού εργαζομένων γυναικών σε ένα μικρό αριθμό προσφερόμενων θέσεων εργασίας, μειώνονται οι προσφερόμενες αποδοχές. Το αντίθετο συμβαίνει με τον πρωτογενή τομέα, ο οποίος καταγράφει μεγαλύτερο αριθμό θέσεων εργασίας. Η θεωρία δεν είναι πρόσφατη (1971) και γι' αυτό αντικατοπτρίζει σε έναν μεγάλο βαθμό περισσότερες στερεοτυπικές αντιλήψεις. Παρ' όλα αυτά θα εκπλαγούμε από τα πρόσφατα ευρήματα της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (2020)⁶, πως *«το 30% περίπου του συνολικού μισθολογικού χάσματος μπορεί να εξηγηθεί από την υπερεκπροσώπηση των γυναικών σε σχετικά χαμηλότερα εισοδηματικά στρώματα, όπως είναι ο τομέας των πωλήσεων και της εκπαίδευσης. Το ποσοστό των γυναικών που εργάζεται στους τομείς της επιστήμης, της τεχνολογίας και της μηχανολογίας έχει αυξηθεί»* μόλις τα τελευταία χρόνια.

⁵ <https://ec.europa.eu/eurostat/cache/infographs/womenmen/bloc-2d.html?lang=en>

⁶ <https://www.europarl.europa.eu/news/el/headlines/society/20200227STO73519/to-chasma-amoinon-metaxu-ton-duo-fulon-stin-ee-stoicheia-kai-arithmoi-grafima>

Συμπεράσματα

Το συμπέρασμα που εξάγεται από την ανωτέρω ανάλυση, είναι πως σήμερα μία εργαζόμενη γυναίκα έρχεται πλέον σε σύγκρουση μισθολογικά τόσο με το ανδρικό φύλο, όσο και με το δικό της, το ίδιο το γυναικείο φύλο. Οι μισθολογικές ανισότητες δεν είναι μόνο άμεσες. Ακόμη δηλαδή κι αν μειώνεται η ψαλίδα της ευθείας μισθολογικής ανισότητας μεταξύ των δύο φύλων σταδιακά, η κοινωνία οφείλει να ευαισθητοποιηθεί και στους έμμεσους παράγοντες οι οποίοι θέτουν μισθολογικά το γυναικείο φύλο στο περιθώριο (π.χ. η ηλικία, η τεκνοποίηση, οι εργασίες του σπιτιού, η φροντίδα των μελών της οικογένειας, κ.λπ.).

Για την εξάλειψη του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των δύο φύλων, υπολογίζεται πως θα χρειαστούν πολλά χρόνια ακόμη, τουλάχιστον εβδομήντα σύμφωνα με τις έρευνες του ΔΟΕ. Η σημασία αυτής της αρχής είναι ιδιαίτερα μεγάλη, για την ορθή λειτουργία της κοινωνίας αλλά και της οικονομίας. Συγκεκριμένα:

-Αυτή η διαφορετική μεταχείριση των δύο φύλων στον εργασιακό τομέα, εντείνει την κοινωνική ανισότητα, προκαλώντας την περιθωριοποίηση ενός μεγάλου μέρους του πληθυσμού.

-Το μισθολογικό χάσμα εξαναγκάζει το γυναικείο φύλο, και ιδίως τις γυναίκες που αποφασίζουν να τεκνοποιήσουν, να εγκαταλείψουν πολύ πιο γρήγορα τον χώρο εργασίας, μειώνοντας έτσι σε μεγάλο βαθμό το εργατικό δυναμικό (labor force) της οικονομίας.

-Υπάρχει ένα ποσοστό εργασίας εντός του σπιτιού, όπως οι εργασίες του νοικοκυριού και της φροντίδας των μελών της οικογένειας, για τις οποίες αφενός μεν δεν καταβάλλεται κάποιο χρηματικό αντίτιμο, αφετέρου δε, γίνονται κατά πλειοψηφία από το γυναικείο φύλο. Αυτές οι εργασίες αποτελούν ένα μεγάλο μέρος υπηρεσιών της οικονομίας, οι οποίες όμως για πολλές οικογένειες θεωρείται στερεοτυπικά, υποχρέωση της γυναίκας.

-Οι γυναίκες σήμερα είναι εκτεθειμένες σε μεγαλύτερα ποσοστά κοινωνικής ανισότητας, περιορισμένη πρόσβαση σε προγράμματα κοινωνικής προστασίας, εργασιακής ασφάλισης και ως εκ τούτου επιδομάτων γήρατος. Ως αποτέλεσμα, αυτό θα σημαίνει την περιορισμένη πρόσβασή τους σε δικαιώματα κοινωνικής πρόνοιας και συνταξιοδότησης, σε σχέση με το ανδρικό φύλο.

-Η συνολική αυτή κατάσταση αυξάνει την τελική εξάρτηση των γυναικείου από το ανδρικό φύλο, αυξάνοντας τα περιθώρια να θεωρείται η γυναίκα δέσμια κι εξαρτημένη από την πατριαρχική οικογένεια.

Βιβλιογραφία

<https://www.kethi.gr/sites/default/files/wp->

content/uploads/2008/12/117_MISTHOLOGIKO_XASMA.pdf

<https://www.un.org/en/observances/equal-pay->

day?_gl=1*1d9dfx6*_ga*MTk2NjQxMDA1LjE2Njg5MzU3NjY.*_ga_TK9BQL5X7Z*MT

<Y3MzE5MzUwNy4xLjAuMTY3MzE5MzUwNy4wLjAuMA..>

<https://ec.europa.eu/eurostat/cache/infographs/womenmen/bloc-2d.html?lang=en>

<https://www.equalpayinternationalcoalition.org/whats-new/>

<https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2022/domain/work/EL>

<https://www.europarl.europa.eu/news/el/headlines/society/20200227STO73521/gefuronontas->

<to-chasma-amoivon-metaxu-ton-duo-fulon-stin-ee>

<https://www.europarl.europa.eu/news/el/headlines/society/20200109STO69925/ti-einai-to->

<misthologiko-chasma-metaxu-ton-fulon-kai-pos-upologizetai>

ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗ

Εισαγωγή

Η εκπροσώπηση του γυναικείου φύλου σε ανώτερα διευθυντικά αξιώματα, επιτελικές θέσεις, διοικητικά συμβούλια, αιρετά αξιώματα και εν γένει σε ανώτερες θέσεις ευθύνης, είναι ένας ιδιαίτερα αντιπροσωπευτικός δείκτης της ισότητας των δύο φύλων και η μελέτη του ανά τακτά χρονικά διαστήματα, μπορεί να προσφέρει σημαντικά συμπεράσματα για την μείωση ή την αύξηση της φυλετικής ανισότητας.

Εκπροσώπηση σε Διοικητικά Συμβούλια

Τα ποσοστά της εκπροσώπησης του γυναικείου φύλου σε επιτελικές θέσεις μεγάλων επιχειρήσεων βρίσκονται σε ιδιαίτερα χαμηλά επίπεδα. Στον εργασιακό τομέα, η εμπιστοσύνη στο γυναικείο φύλο για την ανάληψη θέσεων ευθύνης είναι πολύ περιορισμένη. Αυτό μάλιστα έχει ως αποτέλεσμα, να αποδίδονται κυρίως διοικητικές θέσεις στις γυναίκες εργαζόμενες και να μην τους προσφέρονται ευκαιρίες αναρρίχησης.

Το 2022, η Κύπρος, κατέγραψε το χαμηλότερο ποσοστό εκπροσώπησης εντός της ΕΕ, με μόλις το 8,5% των διοικητικών συμβουλίων να στελεχώνονται από γυναίκες. Την υψηλότερη εκπροσώπηση γυναικών συναντάμε το ίδιο έτος στην Γαλλία, όπου το ποσοστό αγγίζει το 45,3%. Εφτά χρόνια πριν, το 2015, οι έρευνες κατέτασσαν και πάλι την Γαλλία στην πρώτη θέση, με ποσοστό μόλις 35,6%, ενώ στην τελευταία θέση βρισκόταν η Μάλτα με ποσοστό 4,5%. Μεταξύ δε των ετών 2010-2015, η ΕΕ σημείωσε μία αύξηση της τάξης του 10,8% στην εκπροσώπηση των γυναικών. Τα ποσοστά ανά τα έτη παρουσιάζουν μεγάλες αποκλίσεις, καθώς αφενός μεν αυξάνεται όλο και περισσότερο το ποσοστό των γυναικών που αποφοιτούν

από την τριτοβάθμια εκπαίδευση, αφετέρου δε, αυξάνεται η κοινωνική ευαισθητοποίηση σε θέματα φυλετικών διακρίσεων.

Η προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων και κατ' επέκταση η εξασφάλιση της ισότητας των δύο φύλων (είτε στον μισθολογικό τομέα, είτε στον τομέα της εκπροσώπησης, κ.λπ.), είναι πρωτίστως θέμα παιδείας και νοοτροπίας. Όσο όμως, τα κράτη αρνούνται να υιοθετήσουν πρότυπα υγιούς εργασιακής ανατροφής και ισορροπημένης εργασιακής δεοντολογίας, ο νομοθέτης οφείλει να επεμβαίνει για να εξασφαλίσει την κοινωνική εύρυθμη λειτουργία. Η ευαισθητοποίηση των θεσμικών οργάνων της ΕΕ στο θέμα της ισότιμης εκπροσώπησης είναι σχετικά πρόσφατη. Μόλις το 2012 εντοπίζονται οι πρώτες συζητήσεις για την βελτίωση της ισορροπημένης εκπροσώπησης των δύο φύλων, όταν η Ευρωπαϊκή Επιτροπή ενέκρινε ένα σχετικό σχέδιο νόμου. Χρειάστηκε να μεσολαβήσει μία δεκαετία, έως ότου το συγκεκριμένο σχέδιο νόμου ψηφιστεί. Στις 23 Νοεμβρίου 2022, τα ευρωπαϊκά θεσμικά όργανα ψηφίσαν και υπέγραψαν το σχετικό νομοσχέδιο κατά το οποίο «μέχρι το 2026 οι εισηγμένες εταιρείες θα πρέπει να επιδιώξουν τουλάχιστον το 40% των θέσεων μη εκτελεστικών διευθυντικών στελεχών ή το 33% των θέσεων μη εκτελεστικών και εκτελεστικών διευθυντικών στελεχών να καλύπτεται από μέλη του υποεκπροσωπούμενου φύλου.»

Στόχος μάλιστα του νόμου αυτού, είναι να προστατεύεται η ισότητα των δύο φύλων εν γένει και να διασφαλίζεται το δικαίωμα της εκπροσώπησης σε επιτελικές θέσεις μεγάλων επιχειρήσεων και για τα δύο φύλα. Γι' αυτόν το λόγο, ο νόμος δεν αναφέρεται αποκλειστικά στο γυναικείο φύλο. Αντιθέτως, αναφέρεται σε «υποεκπροσωπευόμενο φύλο», γεγονός που δίνει και σε άνδρες εργαζόμενους την δυνατότητα να τον επικαλεσθούν, σε περίπτωση ανάλογης μειωμένης εκπροσώπησης. Ο νόμος αυτός βέβαια δεν θα εφαρμόζεται σε μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις οι οποίες απασχολούν έως και 250 εργαζόμενους. Αυτό σημαίνει πως χώρες, των οποίων η οικονομία, στηρίζεται κατά βάση σε μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις (όπως η Ελλάδα), δεν θα τύχουν εφαρμογής αυτού του νόμου.

Εκπροσώπηση σε αιρετά αξιώματα

Σύμφωνα με έρευνα του Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για την Ισότητα των Φύλων που εκδόθηκε το 2021, τα μέλη του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου το έτος αυτό, αποτελούνταν κατά 39,1% από γυναίκες και κατά 60,9% από άντρες. Σε 11 από τα κράτη-μέλη της ΕΕ, ισχύουν ποσοστώσεις

για την εκπροσώπηση γυναικών στο Εθνικό Κοινοβούλιο . Ποσόστωση ισχύει και στην Ελλάδα, η οποία μάλιστα ανέρχεται στο 33%. Δυστυχώς, από το 11 κράτη μέλη, μόνο δύο (η Ισπανία και η Πορτογαλία), είχαν καταφέρει έως και το 2021 να πετύχουν την ποσόστωση που είχαν θέσει για την εκπροσώπηση του γυναικείου φύλου. Παρά το γεγονός, πως σε πολλά κράτη δεν έχουν επιτευχθεί οι στόχοι της ποσόστωσης, το μέτρο αυτό έχει λειτουργήσει θετικά, καθώς έχει σηματοδοτήσει την σταδιακή αύξηση της εκπροσώπησης του γυναικείου φύλου.

Η ίδια μάλιστα έρευνα παρουσιάζει πως μόλις πέντε από τα είκοσι επτά κράτη μέλη της ΕΕ είχαν Πρωθυπουργό ή Πρόεδρο (ανάλογα με το είδος του πολιτεύματός τους) γυναίκα. Ως προς το Υπουργικό Επιτελείο, η ίδια έρευνα σημειώνει πως τα δύο τρίτα αυτού είναι άνδρες και μόλις το ένα τρίτο γυναίκες.

Ομοίως, στην αυτοδιοίκηση, και συγκεκριμένα ως προς τα δημοτικά και περιφερειακά συμβούλια, οι γυναίκες φαίνεται πως εκπροσωπούν λίγο περισσότερο από το ένα τρίτο των μελών.

Για να μπορέσει να επιτευχθεί η ισότιμη εκπροσώπηση των δύο φύλων τόσο στα Εθνικά Κοινοβούλια όσο και στον Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, είναι απαραίτητη προϋπόθεση η ενθάρρυνση της συμμετοχής του γυναικείου φύλου στα κοινά, και κατ' επέκταση, στην πολιτική και στα πολιτικά κόμματα. Αυτό θα κρίνει τον βαθμό της εκπροσώπησης στις κοινοβουλευτικές ομάδες.

Βιβλιογραφία

https://www.meuselbach-seminare.de/files/meuselbach/newsletter/newsletter-2016-03/Gender-balance-on-corporate-boards_factsheet_wob_2016.pdf

<https://www.consilium.europa.eu/el/policies/gender-balance-corporate-boards/timeline-gender-balance-on-corporate-boards/>

<https://www.europeansources.info/record/proposal-for-a-directive-of-the-european-parliament-and-of-the-council-on-improving-the-gender-balance-among-non-executive-directors-of-companies-listed-on-stock-exchanges-and-related-measures/>

<https://eige.europa.eu/publications/statistical-brief-gender-balance-politics-2021>

