

ΡΩΣΙΑ

ΛΙΤΟΤΗΤΑ, ΕΜΦΥΛΗ ΑΝΙΣΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΦΕΜΙΝΙΣΜΟΣ

Έμφυλη ανισότητα στη σύγχρονη ρωσική κοινωνία

Yuliia Ostrovskaya



Περιεχόμενα

Εισαγωγή	3
1. Διακρίσεις εις βάρος των γυναικών στο χώρο εργασίας	5
2. Απολογισμός των αναγκών των εργαζόμενων γυναικών για κοινωνική ασφάλιση και υπηρεσίες φύλαξης παιδιών	10
3. Λίστα με θέσεις εργασίας απαγορευμένες για τις γυναίκες	12
4. Άνισες αμοιβές για εργαζόμενους άντρες και γυναίκες	14
5. Έμφυλη βία	17
Επίλογος	21
Βιβλιογραφικές αναφορές	22
Βιογραφικό σημείωμα	25

Το κοινωνικό και πολιτικό σύστημα της Ρωσίας βιώνει μεταβολές και μεταβάσεις, που επηρεάζουν πολλές όψεις της κοινωνικής ζωής, ανάμεσα στις οποίες και η θέση της γυναίκας στην κοινωνία. Μεγάλο μέρος της ρωσικής κοινωνίας αντιλαμβάνεται ακόμα το θέμα της έμφυλης ισότητας ως περιφερειακό κι επουσιώδες για τη ζωή των απλών ανθρώπων. Παραδοσιακά, οι οργανώσεις που υπερασπίζονται τα δικαιώματα των θυμάτων έμφυλων διακρίσεων δεν απολαύουν ευρείας υποστήριξης στη Ρωσία.

Η Ρωσία επιδεικνύει συστηματικά υψηλό ποσοστό γυναικών που είναι ενεργές στο εργατικό δυναμικό. Το 2019 οι γυναίκες αντιπροσώπευαν το 48,9% του απασχολούμενου πληθυσμού της Ρωσίας, αποτελώντας πρακτικά σχεδόν το μισό εργατικό δυναμικό της χώρας. Το ποσοστό απασχόλησης για τους άντρες είναι υψηλότερο από των γυναικών, με 66,8% έναντι 52,5%.¹

Η σύγχρονη κοινωνικοοικονομική κατάσταση αναγκάζει συχνά και τους δύο γονείς οικογενειών με παιδιά να εργάζονται ώστε να μπορέσουν να διατηρήσουν ένα ικανοποιητικό επίπεδο ζωής. Το ποσοστό απασχόλησης για τις γυναίκες με παιδιά κάτω των 18 είναι 79,31%.² Πάνω από το 90% των εργαζόμενων γυναικών εργάζεται για λογαριασμό κάποιου άλλου, πράγμα που σημαίνει ότι είναι μισθωτές εργαζόμενες. Οι γυναίκες εργοδότες είναι δυο φορές λιγότερες από τους άντρες εργοδότες.

Οι γυναίκες βιώνουν πιο έντονα την ανάγκη να εξισορροπήσουν την αμειβόμενη εργασία και την οικογενειακή ζωή σε σχέση με τους άντρες, αφού η ευθύνη για τη φροντίδα των παιδιών, των άρρωστων μελών της οικογένειας και των ηλικιωμένων συγγενών συνεχίζει, κατά κύριο λόγο, να βαραίνει αυτές. Οι γυναίκες, και ιδίως οι εργαζόμενες μητέ-

1 Ρωσική Ομοσπονδιακή Στατιστική Υπηρεσία. Στοιχεία για το πρώτο τρίμηνο του 2019. Διαθέσιμο στο: <https://eng.gks.ru>

2 Ρωσική Ομοσπονδιακή Στατιστική Υπηρεσία, ό.π.

ρες, είναι αυτές που υφίστανται την παραβίαση των δικαιωμάτων τους, καθώς και διακρίσεις στο χώρο εργασίας, ή βρίσκονται εγκλωβισμένες σε συνθήκες που δεν μπορούν να ασκήσουν τα κοινωνικά και εργασιακά τους δικαιώματα.

Τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες μπορούν θεωρητικά να καταταχτούν στις ακόλουθες κατηγορίες: πρακτικές διακρίσεων και έλλειψη μηχανισμών ουσιαστικής προστασίας σε ενδοκρατικό επίπεδο· δυσκολία διατήρησης της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής· κενά και ανεπάρκειες στο σύστημα υποχρεωτικών πληρωμών κοινωνικής ασφάλισης όσον αφορά τα επιδόματα μητρότητας· αναποτελεσματικό σύστημα φύλαξης παιδιών και υποτυπώδεις υποδομές για τη φύλαξη παιδιών.

Το προφίλ της ρωσικής φτώχειας έχει επίσης σαφώς έμφυλο χαρακτήρα. Αυτό οφείλεται, καταρχάς, στο μεγάλο έμφυλο μισθολογικό χάσμα. Δεύτερον, η συντριπτική πλειονότητα των μονογονεϊκών οικογενειών έχει στην κεφαλή της γυναίκες, ενώ σχεδόν το ένα τρίτο (29%) του συνολικού αριθμού των οικογενειών έχει παιδιά κάτω των 18 ετών,³ και οι γυναίκες αποτελούν επίσης τη μεγάλη πλειονότητα των συνταξιούχων. Οι γυναίκες εξακολουθούν να είναι υπεύθυνες για έναν δυσανάλογο όγκο άμισθης οικιακής εργασίας, που με τη σειρά της περιορίζει την ικανότητά τους να συμμετέχουν σε όλους τους τομείς της ζωής επί ίσοις όροις με τους άντρες.

3 Στοιχεία από την Πανρωσική Απογραφή Πληθυσμού του 2010. Διαθέσιμο στο: https://www.gks.ru/free_doc/new_site/perepis2010/croc/perepis_itoghi612.htm

Διακρίσεις εις βάρος των γυναικών στο χώρο εργασίας

Η απαγόρευση των διακρίσεων, και δη των διακρίσεων με βάση το φύλο, είναι ένας από τους σημαντικότερους θεσμούς και μια από τις βασικές αρχές της διεθνούς νομοθεσίας. Η Ρωσία είναι μέλος διάφορων οργανισμών και διεθνών συμφωνιών, που προστατεύουν αυτή την αρχή παγκοσμίως, μεταξύ άλλων στην Οικουμενική Διακήρυξη των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου,⁴ στο Διεθνές Σύμφωνο για τα Οικονομικά, Κοινωνικά και Μορφωτικά Δικαιώματα⁵ και στη Σύμβαση για την Εξάλειψη όλων των Μορφών Διακρίσεων κατά των Γυναικών.⁶ Επίσης, η Ρωσία έχει επικυρώσει δύο θεμελιώδεις διασκέψεις του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας, που επιδιώκουν την επίτευξη της ισότητας: τη Σύμβαση του 1951 για την Ισότητα της Αμοιβής (υπ' αριθμ. 100)⁷ και τη Σύμβαση του 1958 για τη Διάκριση στην Απασχόληση και στο Επάγγελμα (υπ' αριθμ. 111).⁸ Σύμφωνα με τη Σύμβαση 111, τα κράτη-μέλη δεσμεύονται να διατυπώσουν και να εφαρμόσουν εθνική πολιτική που να αποβλέπει στην προαγωγή της ισότητας των ευκαιριών και της μεταχείρισης σχετικά με την απασχόληση και το επάγγελμα, με σκοπό την εξάλειψη κάθε διάκρισης στο αντικείμενο αυτό.

4 Οικουμενική Διακήρυξη των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου, Παρίσι, 10/12/1948.

5 Διεθνές Σύμφωνο για τα Οικονομικά, Κοινωνικά και Μορφωτικά Δικαιώματα, 19/12/1966.

6 Σύμβαση για την εξάλειψη όλων των μορφών διακρίσεων κατά των γυναικών, Νέα Υόρκη, 18/12/1979.

7 Σύμβαση για την Ισότητα της Αμοιβής, 1951. (Αριθμ. 100). Διαθέσιμο στο: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12000:0::NO>

8 Σύμβαση για τη Διάκριση (στην Απασχόληση και στο Επάγγελμα), 1958 (Αριθμ. 111). Διαθέσιμο στο: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12000:0::NO>

Η ίδια η ύπαρξη τέτοιου είδους κανόνων αποτελεί καθοριστικό παράγοντα για την επίτευξη της ισότητας των φύλων. Ωστόσο, μια διακήρυξη δεν συνεπάγεται αυτομάτως ότι τηρείται η αρχή των ίσων δικαιωμάτων. Για να μπορέσει να συμβεί αυτό, τα ίσα δικαιώματα πρέπει να διασφαλίζονται και να επιβάλλονται αποτελεσματικά, όπως επίσης και να υπάρχουν οι λεγόμενες «οικονομικές εγγυήσεις» για αυτά τα δικαιώματα: Με άλλα λόγια, πρέπει να υπάρχει ένα ορισμένο οικονομικό και πολιτικό περιβάλλον, για να μπορέσουν τα δικαιώματα να γίνουν πραγματικότητα.

Σύμφωνα με την Ενότητα 3 του Άρθρου 19 του Συντάγματος της Ρωσικής Ομοσπονδίας, άντρες και γυναίκες έχουν ίσα δικαιώματα και ελευθερίες, καθώς και ίσες δυνατότητες να τα ασκούν.⁹ Η κυβέρνηση οφείλει να εγγυάται ίσα ανθρώπινα δικαιώματα και ελευθερίες, καθώς και τα δικαιώματα και τις ελευθερίες που εκχωρεί στους πολίτες, ασχέτως του φύλου και άλλων περιστάσεων. Το Άρθρο 3 του Εργατικού Δικαίου της Ρωσικής Ομοσπονδίας απαγορεύει επίσης τις διακρίσεις σε εργασιακά ζητήματα και διακηρύσσει ότι το κάθε άτομο έχει ίσες ευκαιρίες να ασκεί τα εργασιακά του δικαιώματα.¹⁰

Το Εργατικό Δίκαιο της Ρωσικής Ομοσπονδίας περιέχει επίσης μια σειρά από ειδικούς κανόνες: Δεν επιτρέπεται οποιαδήποτε αδικαιολόγητη άρνηση για τη σύναψη σύμβασης εργασίας· δεν επιτρέπεται κανένας άμεσος ή έμμεσος περιορισμός ή η παραχώρηση άμεσων ή έμμεσων προνομίων κατά τη σύναψη σύμβασης εργασίας με βάση το φύλο, όπως και με οποιονδήποτε άλλο παράγοντα που δεν συνδέεται με τα επαγγελματικά προσόντα των εργαζομένων· ο εργοδότης δεν μπορεί να αρνηθεί σύμβαση εργασίας σε γυναίκες λόγω εγκυμοσύνης ή ύπαρξης παιδιών.¹¹ ο εργοδότης δεν μπορεί να απολύσει εγκύους αυθαίρετα¹² κτλ. Παρά την ύπαρξη των προαναφερθέντων κανόνων, οι πρακτικές διακρίσεων στις εργασιακές σχέσεις συνεχίζουν να υπάρχουν, και οι γυναίκες αντιμετωπίζουν δυσκολίες ενώ προσπαθούν να προστατευτούν απέναντι σε διακρίσεις και να αποκαταστήσουν τα δικαιώματά τους.

9 Συντάγμα της Ρωσικής Ομοσπονδίας, άρθρο 19, παράγραφος 3. Ομοσπονδιακός νόμος της 12ης Δεκεμβρίου 1993, Rossiyskaya Gazeta, 25/12/1993.

10 Εργατικό Δίκαιο της Ρωσικής Ομοσπονδίας, άρθρο 2. Ομοσπονδιακός νόμος της 30ης Δεκεμβρίου 2001, αριθμ. 197-FZ.

11 Εργατικό Δίκαιο της Ρωσικής Ομοσπονδίας, άρθρο 64. Ομοσπονδιακός νόμος της 30ης Δεκεμβρίου 2001, αριθμ. 197-FZ.

12 Εργατικό Δίκαιο της Ρωσικής Ομοσπονδίας, άρθρο 261. Ομοσπονδιακός νόμος της 30ης Δεκεμβρίου 2001, αριθμ. 197-FZ.

Στη ρωσική νομοθεσία υπάρχει μια σειρά από προδιαγραφές και διακηρύξεις, που αφορούν τις διακρίσεις, αλλά οι νομικές περιγραφές δεν αποτυπώνουν τη λογική που τις διαπνέει κι έτσι δεν βοηθούν τους δικαστές και την αστυνομία να καταλάβουν τι θεωρείται διάκριση στην πράξη.

Η Ρωσία δεν έχει ειδικές υπηρεσίες επιφορτισμένες με τη διατήρηση της ισότητας και την καταπολέμηση των διακρίσεων, και οι υπηρεσίες που επιβλέπουν και ρυθμίζουν τη συμμόρφωση με την εργατική νομοθεσία δεν έχουν τέτοιες εξουσίες: Η μόνη άμυνα απέναντι στις διακρίσεις στο ρωσικό νομικό σύστημα είναι η προσφυγή στο δικαστήριο. Στην πράξη, οι ποινικές και αστικές ευθύνες για τις διακρίσεις δεν καταλήγουν ποτέ σε ποινικές κυρώσεις, και μόνο σε ελάχιστες μεμονωμένες περιπτώσεις έχουν επιβληθεί αστικές κυρώσεις.

Παρόλο που υφίσταται το δικαίωμα της προσφυγής στο δικαστήριο σε περιπτώσεις διακρίσεων, οι γυναίκες έρχονται αντιμέτωπες με σοβαρά εμπόδια, όταν πρόκειται να προχωρήσουν σε μια τέτοια προσφυγή. Αυτό συμβαίνει επειδή δεν υπάρχουν κανόνες που να διέπουν το βάρος απόδειξης για τους διαδίκους σε περιπτώσεις μήνυσης για διακρίσεις, καθώς και επειδή δεν υπάρχουν σοβαρές ποινές για τους εργοδότες που επιδίδονται σε διακρίσεις (το δικαστήριο μπορεί μόνο να αναγνωρίσει ότι έγιναν διακρίσεις και να απαιτήσει αποζημίωση για ηθική βλάβη, που συνήθως ορίζεται περίπου στο αμελητέο ποσό των 5.000 έως 10.000 ρουβλίων, που ισοδυναμεί με 70 έως 140 ευρώ). Οι αποφάσεις που ευνοούν την ενάγουσα σε περιπτώσεις έμφυλων διακρίσεων είναι σχεδόν ανύπαρκτες. Αυτό είναι ενδεικτικό του ότι τα ζητήματα που εμποδίζουν την υλοποίηση των διεθνών πολιτικών για τις έμφυλες διακρίσεις σε εθνικό επίπεδο παραμένουν άλυτα.

Κατά τη διερεύνηση καταγγελιών ενάντια στη Ρωσία, το Διεθνές Γραφείο Εργασίας και το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο Δικαιωμάτων του Ανθρώπου έχουν θέσει επανειλημμένα το ζήτημα ότι η Ρωσία πρέπει να δημιουργήσει έναν αποτελεσματικό μηχανισμό προστασίας απέναντι στις διακρίσεις. Το 2019 το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο Δικαιωμάτων του Ανθρώπου εξέδωσε απόφαση για την υπόθεση Ντανιλένκοφ και άλλοι εναντίον της Ρωσίας υπ' αριθμ. 67336/01, στην οποία υπέδειξε την έλλειψη αποτελεσματικής νομικής προστασίας απέναντι στις διακρίσεις σε κρατικό επίπεδο. Αυτή η απόφαση δεν εφαρμόστηκε στην πράξη.

Τα κύρια ζητήματα όσον αφορά τις έμφυλες διακρίσεις ενάντια στις γυναίκες στον χώρο εργασίας είναι τα ακόλουθα:

- Οι διακρίσεις με βάση το φύλο κατά την πρόσληψη: Οι εργοδότες συχνά θέτουν προϋποθέσεις όσον αφορά το φύλο, την οικογενειακή κατάσταση και την ύπαρξη παιδιών στα άτομα που αναζητούν εργασία. Προτιμώνται οι άντρες, ενώ από τις γυναίκες απαιτείται να μη μείνουν έγκυοι ή να αναβάλουν την πιθανότητα εγκυμοσύνης.
- Η καταπίεση των γυναικών στο χώρο εργασίας σε περίπτωση εγκυμοσύνης: Η οικονομική επιβάρυνση για να ικανοποιηθούν μια σειρά από νομικές εγγυήσεις βαρύνει τον εργοδότη. Πράγμα που συμβάλλει στην καχύποπτη ή στην εμφανώς αρνητική στάση του εργοδότη απέναντι σε έγκυους που αναζητούν απασχόληση, ειδικότερα, και σε γυναίκες που βρίσκονται σε ηλικία τεκνοποίησης, γενικότερα. Για να αποφύγουν να προσφέρουν τις απαιτούμενες εγγυήσεις σε μια έγκυο, οι εργοδότες προσπαθούν να την ξεφορτωθούν (πιέζοντάς τη να υπογράψει επιστολή παραίτησης, δημιουργώντας ανυπόφορες συνθήκες στο χώρο εργασίας, κάνοντας περικοπές στο μισθό της ή υπονομεύοντας τους όρους της σύμβασης εργασίας με άλλους τρόπους).¹³
- Τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στην εργασία κατά την επιστροφή από την άδεια μητρότητας: Παρότι η υπάρχουσα νομοθεσία εγγυάται τη συνεχή απασχόληση στον ίδιο εργοδότη κατά την άδεια μητρότητας ή τη γονική άδεια, σπανίως εφαρμόζεται στην πράξη. Ως αποτέλεσμα, οι γυναίκες αντικειμενικά δεν έχουν καμία τύχη να επιστρέψουν στον προηγούμενο εργοδότη τους μετά την άδεια μητρότητας και αναγκάζονται να αναζητούν νέα απασχόληση χωρίς καμία βοήθεια.

.....
¹³ Gerasimova, E.S. – Lyutov, N.L. – Saurin S.A., "Effectiveness of Protection against Gender Discrimination in Labor Relations in Legislation and in Practice in Russia," αναλυτική αναφορά, Μόσχα, 2015.

Οι διακρίσεις ενάντια σε άτομα με οικογενειακές υποχρεώσεις είναι ιδιαίτερα αισθητές στη Ρωσία. Το συγκεκριμένο πρόβλημα πλήττει περισσότερο τις γυναίκες, καθώς οι εργοδότες συνήθως αντιλαμβάνονται τις γυναίκες –που στη Ρωσία είναι συνήθως υπεύθυνες για την ανατροφή και τη φροντίδα των παιδιών– ως συνώνυμο του «ατόμου με οικογενειακές υποχρεώσεις». Αυτό αντιβαίνει στο δικαίωμα των γυναικών με οικογενειακές υποχρεώσεις να εξασφαλίσουν επικερδή απασχόληση χωρίς να δέχονται διακρίσεις και με τρόπο που να τους επιτρέπει να εξισορροπούν τις επαγγελματικές και τις οικογενειακές υποχρεώσεις τους.

Πολλοί εργοδότες στη Ρωσία δεν έχουν συγκεκριμένη πολιτική όσον αφορά τους εργαζόμενους με οικογενειακές υποχρεώσεις, και αυτό έχει επίσης αρνητικό αντίκτυπο στην επίτευξη της εξισορρόπησης μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής. Συνήθως, οι εργοδότες εκπληρώνουν απλώς τις νόμιμες υποχρεώσεις τους και ορισμένοι μπορεί να προσφέρουν επιπλέον επιδόματα και εγγυήσεις σε γυναίκες ή σε γυναίκες με παιδιά, από τα οποία αποκλείονται αυστηρώς οι άντρες, ενθαρρύνοντας, συνεπώς, την άνιση κατανομή των ευθυνών ανάμεσα στα δύο φύλα όσον αφορά τα οικογενειακά καθήκοντα.

2

Απολογισμός των αναγκών των εργαζόμενων γυναικών για κοινωνική ασφάλιση και υπηρεσίες φύλαξης παιδιών

Ένας από τους μηχανισμούς που επιτρέπουν στους γονείς να μην εργάζονται μετά τη γέννηση ενός παιδιού είναι η άμεση και πλήρης καταβολή των επιδομάτων που προβλέπονται για τη γέννηση και την ανατροφή των παιδιών. Η ρωσική νομοθεσία προβλέπει την καταβολή επιδόματος μητρότητας και τοκετού, που ανέρχεται στο 100% των μέσων απολαβών, καθώς και επιδόματος για τη φροντίδα του παιδιού για ενάμιση χρόνο (και σε κάποιες περιπτώσεις για τρία χρόνια) που φτάνει το 40% των μέσων απολαβών (το ανώτατο ποσό το 2020 έφτανε τα 27.984,66 ρούβλια).¹⁴ Στην πράξη, ωστόσο, αυτό το πρόγραμμα δεν λειτουργεί πάντα σωστά, και έχουν υπάρξει πολλά προβλήματα που αφορούν τη μη καταβολή των επιδομάτων. Το πρόσωπο που δικαιούνταν τα συγκεκριμένα ασφαλιστικά επιδόματα θα πρέπει σε τέτοιες περιπτώσεις να προσφύγει στο δικαστήριο και μόνο τότε θα λάβει το επίδομα με απευθείας πληρωμή από το Ταμείο Κοινωνικής Ασφάλισης. Πρόκειται για μια ιδιαίτερος χρονοβόρα διαδικασία που δεν έχει πάντα θετική κατάληξη για την ενάγουσα. Αυτό σημαίνει ότι, στην πράξη, οι γυναίκες (συχνά) στερούνται του δικαιωμάτους τους για έγκυρη καταβολή των επιδομάτων.

Το 2011 άλλαξε η νομοθεσία, και πλέον ορίζει ότι οι πληρωμές των επιδομάτων θα γίνονται απευθείας από το Ταμείο Κοινωνικής Ασφάλι-

¹⁴ Federal Law, "Concerning the Necessity of Social Security Insurance for Temporary Inability to Work and for Maternity," 29/12/2006, αριθμ. 255-FZ.

σης, και τώρα αυτό ισχύει για εξήντα εννιά από τις ογδόντα πέντε περιφέρειες της χώρας.¹⁵ Η συγκεκριμένη μεταρρύθμιση στο σύστημα κοινωνικής πρόνοιας έγινε προς μια ξεκάθαρα προοδευτική κατεύθυνση, αλλά μένει ακόμα να ολοκληρωθεί η μετάβαση στις πληρωμές από το Ταμείο, ώστε να εξαιρεθούν τελείως οι εργοδότες από το σύστημα καταβολής επιδομάτων.

Οι κυβερνητικοί θεσμοί ή οι υπηρεσίες για τη φύλαξη παιδιών εγγυώνται το δικαίωμα στην προσχολική εκπαίδευση για τα παιδιά που έχουν περάσει τον δεύτερο μήνα της ζωής τους.¹⁶ Παρ' όλα αυτά, τα τελευταία χρόνια οι γονείς παιδιών ηλικίας κάτω των τριών ετών έχουν αντιμετωπίσει δυσκολίες κατά την εγγραφή των παιδιών τους σε παιδικούς σταθμούς. Αντί για ολόήμερες υποδομές φύλαξης παιδιών, στους γονείς προτείνονταν τώρα «βραχυπρόθεσμες ομάδες» που στις περισσότερες περιπτώσεις λειτουργούν μόνο για μερικές ώρες δύο ή τρεις φορές τη βδομάδα. Αυτές οι ομάδες δεν εξυπηρετούν τις ανάγκες των γονέων, καθώς καθιστούν την ανατροφή παιδιών ασύμβατη με την εργασία. Πρόκειται για ζήτημα που είναι εξαιρετικά επείγον και φλέγον σε πολλές περιφέρειες της Ρωσίας.

15 Social Insurance Fund of the Russian Federation. Διαθέσιμο στο: <https://fss.ru/ru/consultation/255319/index.shtml>

16 Federal Law "Concerning Education in the Russian Federation," 29/12/2012, αριθμ. 273-FZ.

3

Λίστα με θέσεις εργασίας απαγορευμένες για τις γυναίκες

Σύμφωνα με το Άρθρο 253 του Εργατικού Δικαίου της Ρωσικής Ομοσπονδίας, η χρήση της γυναικείας εργασίας περιορίζεται όταν πρόκειται για ορισμένες εργασίες που θεωρούνται κοπιώδεις, επικίνδυνες ή δυνάμει επιβλαβείς για την υγεία των γυναικών, όπως και για υπόγειες εργασίες, με εξαίρεση τη μη χειρωνακτική εργασία και τις υπηρεσίες υγείας ή κοινής ωφέλειας. Υπάρχει ακόμα ενεργός «Κατάλογος βιομηχανιών, επαγγελμάτων και θέσεων εργασίας με επιβλαβείς ή/και επικίνδυνες συνθήκες εργασίας, από τις οποίες αποκλείεται η χρήση γυναικείας εργασίας», που εγκρίθηκε από την Κυβερνητική Απόφαση υπ' αριθμ. 162 της 25ης Φεβρουαρίου 2000 και απαγορεύει τη γυναικεία απασχόληση σε τετρακόσια πενήντα έξι επαγγέλματα.

Η Επιτροπή Εμπειρογνομώνων και η Επιτροπή Διασκέψεων του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας έχουν ζητήσει επανειλημμένως από τη ρωσική κυβέρνηση να τροποποιήσει το Άρθρο 253 του Εργατικού Δικαίου, το οποίο περιορίζει τη γυναικεία εργασία, καθώς και τον «Κατάλογο βιομηχανιών, επαγγελμάτων και θέσεων εργασίας με επιβλαβείς ή/και επικίνδυνες συνθήκες εργασίας, από τις οποίες αποκλείεται η χρήση γυναικείας εργασίας», που εγκρίθηκε από την Κυβερνητική Απόφαση υπ' αριθμ. 162.¹⁷ Αντίστοιχα αιτήματα έχει υποβάλει και η Επιτροπή για τα Οικονομικά, Κοινωνικά και Πολιτιστικά Δικαιώματα,¹⁸ που είναι υπεύθυνη για την

17 International Labour Conference, 100η Συνεδρίαση, 2011. Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (CEACR). Report III (Part 1A).

18 United Nations. Committee on Economic, Social and Cultural Rights. Αναφορά για την τεσσαρακοστή έκτη και την τεσσαρακοστή έβδομη συνεδρίαση (2-20/5/2011, 14/11-2/12/2011). Επίσημα Πρακτικά του Οικονομικού και Κοινωνικού Συμβουλίου, 2012. Παράρτημα υπ' αριθμ. 2. Έγγραφο του ΟΗΕ υπ' αριθμ. E/2012/22, E/C.12/2011/3, Νέα Υόρκη και Γενεύη: United Nations, 2012.

εφαρμογή του Διεθνούς Συμφώνου του 1966 για τα Οικονομικά, Κοινωνικά και Πολιτιστικά Δικαιώματα. Το 2019 ο αριθμός των επαγγελματιών στον κατάλογο των απαγορευμένων για τις γυναίκες μειώθηκε στα εκατό. Η απόφαση τίθεται σε ισχύ την 1η Ιανουαρίου 2021.

4 Άνισες αμοιβές για εργαζόμενους άντρες και γυναίκες

Το πρόβλημα των άνισων μισθολογικών όρων για τους άντρες και τις γυναίκες, μεταξύ αυτών και για τους άντρες και τις γυναίκες με οικογενειακές υποχρεώσεις, είναι μέρος του προβλήματος των διακρίσεων και εκδηλώνεται με διάφορους τρόπους.

Ένας από τους βασικούς παράγοντες που διευρύνουν το έμφυλο μισθολογικό χάσμα είναι η μητρότητα: Οι γυναίκες που έχουν παιδιά κατά κύριο λόγο κερδίζουν λιγότερα χρήματα από εκείνες που δεν έχουν. Η ρωσική νομοθεσία εξασφαλίζει στις γυναίκες άδεια όχι μόνο για την κυοφορία και τον τοκετό, αλλά και για τη φροντίδα του παιδιού (μέχρι να συμπληρώσει τα τρία έτη), και από κει και πέρα υπάρχουν επιπλέον επιδόματα για τη φροντίδα των παιδιών (άδεια για τη φροντίδα ασθενείας τέκνου και για την εκπλήρωση άλλων υποχρεώσεων που συνδέονται με την ανατροφή των παιδιών και τη γενικότερη ευημερία της οικογένειας). Παρότι η αξίωση σε άδεια για τη φροντίδα των παιδιών ορίζεται από το Άρθρο 256 του Εργατικού Δικαίου, δεν προορίζεται αποκλειστικά για τη μητέρα, αλλά περιλαμβάνει τον πατέρα καθώς και άλλους συγγενείς. Στην πράξη, οι πατέρες σπανίως αξιοποιούν την άδεια για φροντίδα των παιδιών. Για παράδειγμα, τα στοιχεία του Ταμείου Κοινωνικής Ασφάλισης της Ρωσίας δείχνουν ότι μόνο το 2% περίπου των πατέρων κάνει χρήση του δικαιώματος άδειας για τη φροντίδα των παιδιών. Επιπλέον, το δικαίωμα στην άδεια για τη φροντίδα των παιδιών είναι περιορισμένο νομικά για άντρες που είναι στρατιωτικό προσωπικό ή υπάλληλοι της διεύθυνσης εσωτερικής

κών υποθέσεων.¹⁹ Οι γυναίκες παραμένουν επιφορτισμένες με τη βασική ευθύνη για τη φροντίδα των παιδιών και της οικογένειας.

Κατά συνέπεια, οι μέσες αμοιβές για τις γυναίκες στη Ρωσία παραμένουν σημαντικά χαμηλότερες απ' ό,τι για τους άντρες. Σύμφωνα με στοιχεία της ROSSTAT²⁰ για το 2018, ο μέσος μισθός των γυναικών ήταν το 71,7% του μισθού των ανδρών, που σημαίνει ότι μιλάμε για έμφυλο μισθολογικό χάσμα της τάξης του 28,3%. Υπάρχει επίσης ο έμφυλος διαχωρισμός της εργασίας: πεδία στα οποία έχουν το πλεονέκτημα οι άντρες και άλλα που το έχουν οι γυναίκες, και οι εργοδότες προτιμούν να απασχολούν άντρες ή γυναίκες. Γενικώς, οι «ανδρικές» δουλειές πληρώνουν καλύτερα από τις «γυναικείες». Οι χαμηλόμισθες θέσεις στο Δημόσιο είναι κατά βάση γυναικείες, όπως και στην υγεία και την εκπαίδευση. Στην υγεία, η σχετική αναλογία ανδρών και γυναικών είναι 21% και 79% αντιστοίχως, ενώ στην εκπαίδευση η διαφορά είναι ακόμα πιο έντονη: 18% και 82%.²¹ Ο μέσος μισθός στην υγεία είναι 40.740 ρούβλια και στην εκπαίδευση 33.582 ρούβλια.²² Στους «ανδρικούς» τομείς οι μισθοί είναι υψηλότεροι. Για παράδειγμα, ο μέσος μισθός για την εκμετάλλευση ορυκτών πόρων είναι 79.484 ρούβλια και οι άντρες απαρτίζουν το 83% του εργατικού δυναμικού αυτού του κλάδου.

Επίσης, η Ρωσία γλιστράει όλο και χαμηλότερα στους πίνακες με τις παγκόσμιες κατατάξεις για το έμφυλο μισθολογικό χάσμα. Πέρσι, ο παγκόσμιος δείκτης έμφυλου μισθολογικού χάσματος του Παγκόσμιου Οικονομικού Φόρουμ έδειχνε ότι η Ρωσία από την εβδομηκοστή πέμπτη θέση το 2019 έπεσε στην ογδοηκοστή πρώτη το 2020. Οι Ρωσίδες γυναίκες είναι, κατά μέσο όρο, πιο μορφωμένες από τους άντρες και ζουν περισσότερα χρόνια, αλλά σπανίως ανελίσσονται σε θέσεις εξουσίας. Επιπλέον, οι γυναίκες κάτοχοι διδακτορικού είναι σχεδόν όσοι και οι άντρες (64% έναντι 66%). Οι Ρωσίδες έχουν επίσης υψηλά επίπεδα συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό (το 68,9% είναι στην αγορά εργασίας) και απασχολούνται σε θέσεις εξειδικευμένης εργασίας σε μεγαλύτερο

19 Βλ. Υπόθεση Κονσταντίν Μάρκιν εναντίον της Ρωσίας (Ευρωπαϊκό Δικαστήριο) υπ' αριθμ. 30078/06, Απόφαση 22ας Μαρτίου 2012.

20 Federal State Statistic Service. Διαθέσιμο στο: <https://eng.gks.ru>

21 Federal State Statistic Service. Διαθέσιμο στο: https://www.gks.ru/free_doc/doc_2018/woman18.pdf

22 Federal State Statistic Service. Στοιχεία για τον Ιανουάριο του 2019. Διαθέσιμο στο: https://www.gks.ru/labor_market_employment_salaries

βαθμό απ' ό,τι οι άντρες (το 62,3% των υψηλόβαθμων υπαλλήλων και του τεχνικού προσωπικού είναι γυναίκες). Ωστόσο, οι γυναίκες συνεχίζουν να τιμωρούνται οικονομικά: Σύμφωνα με στοιχεία του Παγκόσμιου Οικονομικού Φόρουμ, το έμφυλο μισθολογικό χάσμα είναι 28,8% και το εισοδηματικό χάσμα είναι 42,1%. Η εισοδηματική ανισότητα εξηγείται εν μέρει από το γεγονός ότι οι γυναίκες έχουν μεγαλύτερη δυσκολία πρόσβασης σε ανώτερες ή διευθυντικές θέσεις: Το 41,8% των διευθυντών και των ανώτερων υπαλλήλων είναι γυναίκες και μόνο το 7% των μελών σε διοικητικά συμβούλια είναι γυναίκες.

Η πολιτική συμμετοχή είναι ακόμα δυσκολότερη. Η Ρωσία έχει ως τώρα μειώσει το χάσμα Πολιτικής Χειραφέτησης κατά λιγότερο από 10% και βρίσκεται στην εκατοστή εικοστή δεύτερη θέση σε αυτό τον υποδείκτη. Όχι μόνο δεν έχει ποτέ υπάρξει γυναίκα στην ηγεσία του κράτους, αλλά ελάχιστες είναι και οι γυναίκες μεταξύ των υπουργών (12,9%) και των βουλευτών (15,8%). Ως αποτέλεσμα, παρά το γεγονός ότι η ρωσική κοινωνία παρέχει στις γυναίκες ευρεία πρόσβαση στην εκπαίδευση και σε κάποια κομμάτια της αγοράς εργασίας, η γυάλινη οροφή τις εμποδίζει στην πλειονότητά τους να έχουν πρόσβαση σε θέσεις εξουσίας είτε στην πολιτική είτε στις επιχειρήσεις.²³

Η Παγκόσμια Μισθολογική Αναφορά 2018-2019 του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας²⁴ καταγράφει ένα επίμονο απαράδεκτα υψηλό έμφυλο μισθολογικό χάσμα της τάξης του 20% παγκοσμίως και του 27,9% στη Ρωσία. Σύμφωνα με την αναφορά, στη Ρωσία οι διαφορές στα προσόντα και τα χαρακτηριστικά συνεχίζουν να έχουν εκτεταμένες επιπτώσεις στο έμφυλο μισθολογικό χάσμα, και το μεγαλύτερο μέρος του χάσματος αυτού δεν μπορεί να εξηγηθεί με βάση τα αντικειμενικά χαρακτηριστικά της αγοράς εργασίας, που κρύβονται συνήθως πίσω από τον καθορισμό των μισθών.

23 The Global Gender Gap Report 2020. Διαθέσιμο στο: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf

24 Global Wage Report 2018–19: What Lies Behind Gender Pay Gaps. Διαθέσιμο στο: https://www.ilo.org/tokyo/WCMS_650553/lang-en/index.htm

5 Έμφυλη βία

Η Ρωσία μένει ακόμα να επικυρώσει και να υπογράψει τη Σύμβαση του Συμβουλίου της Ευρώπης για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών και της ενδοοικογενειακής βίας (Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης).²⁵ Το ζήτημα της ενδοοικογενειακής βίας αναδείχτηκε στη δημόσια σφαίρα προσφάτως και μόνο μέσα από την κινητοποίηση δημόσιων γυναικείων οργανώσεων. Το ευρύ κοινό έμαθε έτσι ότι το 40% του συνόλου των βίαιων εγκλημάτων λαμβάνει χώρα μέσα στην οικογένεια.²⁶ Παιδιά, ηλικιωμένοι και γυναίκες αποτελούν το 38% των θυμάτων προβληματικών ενδοοικογενειακών σχέσεων κάθε χρόνο. Η θλιβερή στατιστική δείχνει ότι περισσότερες από τις μισές γυναίκες στη Ρωσία έχουν υποστεί σωματική βία από τους στενούς άρρενες συγγενείς τους (τον σύζυγο ή τον πρώην σύζυγο, τον αρραβωνιαστικό ή τον φίλο τους), σχεδόν οι μισές από τις γυναίκες δέχτηκαν επίθεση κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης, της λοχείας ή ενώ είχαν να φροντίσουν ένα μικρό παιδί. Σχεδόν οι μισές από τις γυναίκες που θεωρούν ότι χρειάζονται ιατρική ή νομική βοήθεια δεν την αναζητούν. Στη σημερινή Ρωσία δεν υπάρχουν μηχανισμοί πρόληψης ή αντιμετώπισης της ενδοοικογενειακής βίας, που να έχουν αποδειχτεί αποτελεσματικοί, ούτε και τρόποι σωστής διαχείρισης των συνεπειών της ενδοοικογενειακής βίας. Η υπάρχουσα νομοθεσία είναι ανεπαρκής

25 Council of Europe Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence. Διαθέσιμο στο: <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/treaty/210/signatures>

26 Αναλυτικό σημείωμα για το πρόβλημα της ενδοοικογενειακής βίας στη Ρωσία και το πώς μπορεί να ξεπεραστεί. All-Russian Association of Women's Public Organizations, "Consortium of Women's Non-Governmental Associations," Μόσχα, 2019. Διαθέσιμο στο: <http://wcons.net/biblioteka/analiticheskaja-zapiska-o-probleme-domashnego-nasilija-v-rossii-i-sposobah-egopreodolenija/>

όσον αφορά την προστασία των γυναικών από την ενδοοικογενειακή βία. Πρώτα και κύρια, δεν έχει θεσπιστεί νομοθεσία ενάντια στην ενδοοικογενειακή βία, γεγονός που αποτελεί σοβαρό εμπόδιο για μια συστηματική προσπάθεια επίλυσης του ζητήματος. Το διοικητικό δίκαιο, ο ποινικός κώδικας και η ποινική δικονομία της Ρωσίας έχουν με τη σειρά τους αποδειχτεί αρκετά αναποτελεσματικά.

Το 2017 η Ρωσία προχώρησε στην αποποινικοποίηση του πρώτου αδικήματος ενδοοικογενειακής βίας. Η ενδοοικογενειακή βία τυπικά κατατάσσεται ως πρόκληση σωματικής βλάβης σύμφωνα με το Άρθρο 6.1.1 του Κώδικα Διοικητικής Δικονομίας. Η διοικητική δίωξη για κατηγορίες πρόκλησης σωματικής βλάβης δεν έχει ως αποτέλεσμα την αποτροπή διάπραξης άλλων αδικημάτων, πολλές φορές και σοβαρών, και έτσι καταλήγει να συμβάλλει στην καλλιέργεια ενός κλίματος ατιμωρησίας. Επιπλέον, η νομική διαδικασία για διοικητικές διώξεις κάνει απλώς πιο δύσκολη τη διαδικασία της προστασίας των δικαιωμάτων των θυμάτων. Οι δυνατότητες της διοικητικής έρευνας είναι πιο περιορισμένες από αυτές της ποινικής έρευνας. Σε αντίθεση με την ποινική έρευνα, είναι αδύνατο να εφαρμοστούν μέτρα προστασίας για τα θύματα σε διαδικασία διοικητικής έρευνας. Υπό τη διαδικασία της διοικητικής έρευνας είναι επίσης αδύνατο να προστεθεί ο πιθανός δράστης στη λίστα με τους καταζητούμενους ή να του επιβληθεί απαγόρευση ταξιδιού ή δικαστική εντολή «προσήκουσας συμπεριφοράς».²⁷ Οι κυρώσεις σύμφωνα με το Άρθρο 6.1.1 του Κώδικα Διοικητικής Δικονομίας δεν αποτελούν ποινές που να αντιστοιχούν στη χρήση σωματικής βίας και δεν ικανοποιούν πλήρως τις απαιτήσεις της δικαιοσύνης. Οι περισσότερες ποινές που υπάγονται σε αυτό το Άρθρο είναι διοικητικά πρόστιμα τα οποία κυμαίνονται από 5.000 έως 30.000 ρούβλια (που αντιστοιχούν σε 70 έως 420 ευρώ). Η απόδοση διοικητικής ευθύνης στους δράστες δεν προστατεύει ούτε αποκαθιστά τα δικαιώματα των θυμάτων, ενώ τα πρόστιμα δεν θέτουν κανέναν περιορισμό στον δράστη.

Η ποινική δίωξη υπό το Άρθρο 116.1 του Ποινικού Κώδικα της Ρωσίας (πρόκληση σωματικής βλάβης από άτομο που είχε καταδικαστεί

27 Αναλυτικό σημείωμα για το πρόβλημα της ενδοοικογενειακής βίας στη Ρωσία και το πώς μπορεί να ξεπεραστεί. All-Russian Association of Women's Public Organizations, "Consortium of Women's Non-Governmental Associations," Μόσχα, 2019. Διαθέσιμο στο: <http://wcons.net/biblioteka/analiticheskaja-zapiska-o-probleme-domashnego-nasilija-v-rossii-i-sposobah-egopreodolenija/>

κατά τη διοικητική διαδικασία) κινείται κατόπιν ιδιωτικής καταγγελίας, ακριβώς όπως στις περιπτώσεις ελαφράς σωματικής βλάβης (Άρθρο 115 του Ποινικού Κώδικα της Ρωσίας). Η διαφορά με τις περιπτώσεις ιδιωτικής καταγγελίας έγκειται στο γεγονός ότι το θύμα υποχρεούται να αναλάβει προσωπικά τη δίωξη. Αυτό σημαίνει ότι θα πρέπει το ίδιο να συλλέξει, να εξετάσει και να παρουσιάσει τα αποδεικτικά στοιχεία, πράγμα δύσκολο για ένα άτομο χωρίς νομική εκπαίδευση – και δεν έχουν όλοι τη δυνατότητα να προσλάβουν νομικό σύμβουλο. Και αφού οι υποθέσεις ιδιωτικής καταγγελίας συχνά καταλήγουν σε συμβιβασμό των μερών, υπάρχει σοβαρός κίνδυνος ο δράστης να ασκεί πίεση στο θύμα.

Το 2019 το Ομοσπονδιακό Συμβούλιο προετοίμασε νομοσχέδιο για την Πρόληψη της Ενδοοικογενειακής Βίας, το οποίο όμως δεν έχει ακόμα εφαρμοστεί τη στιγμή που γράφεται το παρόν άρθρο. Και στη Ρωσία συνεχίζει να μην υπάρχει ενοποιημένο σύστημα για τη συλλογή πληροφοριών σε περιπτώσεις ενδοοικογενειακής βίας.²⁸

Η υπάρχουσα διεθνής νομοθεσία ενάντια στις διακρίσεις κάνει διάκριση μεταξύ διαφορετικών κατηγοριών έμφυλης διάκρισης, όπου περιλαμβάνονται όροι όπως «παρενόχληση» και «σεξουαλική παρενόχληση». Η ρωσική νομοθεσία δεν διαθέτει ειδικούς κανόνες που να ρυθμίζουν το ανεπίτρεπτο της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης, στις οποίες συγκαταλέγεται και η παρενόχληση στο χώρο εργασίας. Η Ρωσία έχει δεχτεί προειδοποιήσεις από τα εποπτικά τμήματα του ΟΗΕ για την τήρηση των διατάξεων του Διεθνούς Συμφώνου για τα Οικονομικά, Κοινωνικά και Πολιτιστικά Δικαιώματα και για την αναγκαιότητα της μετατροπής της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας σε ποινικό αδίκημα.²⁹ Η Επιτροπή του ΟΗΕ για τα Οικονομικά, Κοινωνικά και Πολιτιστικά Δικαιώματα πρότεινε στη Ρωσία «να σκεφτεί να εισαγάγει τη σεξουαλική παρενόχληση στον Ποινικό Κώδικα και στο Εργατικό Δίκαιο ως ξεχωριστό αδίκημα, ώστε να ενισχύσει την προστασία των γυναικών ενάντια στις διακρίσεις στο χώρο εργασίας». Τα γενικά

28 Federation Council of the Federal Assembly of the Russian Federation: Information on certain issues of the prevention of family (domestic) violence. Διαθέσιμο στο: http://council.gov.ru/services/messages/public_answers/109682/?fbclid=IwAR2NNppoZyCTubDYkD5JfthCKngSOLEzYJ6F-rGTlxbJ8DnPClpcFfmQQo

29 United Nations, Committee on Economic, Social and Cultural Rights. Αναφορά για την δέκατη τρίτη και την τριακοστή πρώτη συνεδρίαση (5-23/5/2003, 10-28/11/2003). Επίσημα Πρακτικά του Οικονομικού και Κοινωνικού Συμβουλίου, 2012. Παράρτημα υπ' αριθμ. 2. Έγγραφο του ΟΗΕ υπ' αριθμ. E/2004/22, E/C.12/2003/14.

ποινικά μέτρα που προβλέπει ο Ποινικός Κώδικας της Ρωσικής Ομοσπονδίας είναι ανεπαρκή, καθώς το ζήτημα της σεξουαλικής παρενόχλησης είναι αρκετά ευαίσθητο και δύσκολο να αποδειχτεί.³⁰

Το 2019, το Γραφείο Διεθνούς Εργασίας υιοθέτησε τη νέα του Σύμβαση υπ' αριθμ. 190, με την προσθήκη της Πρότασης υπ' αριθμ. 206, για την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης από τον κόσμο της εργασίας. Η ρωσική αποστολή δεν υποστήριξε τη συγκεκριμένη Σύμβαση και απείχε από την ψηφοφορία.

³⁰ Lyutov, N.L. – Gerasimova, E.S., *International Labor Standards and Russian Labor Legislation: Monograph* (2η εκδ.), Μόσχα: Center for Social and Labor Rights, 2015, σ. 43.

Συνολικά, αυτές οι παρατηρήσεις μάς δείχνουν ότι, με τη συμμετοχή τους στην αγορά εργασίας, οι γυναίκες επηρεάζονται με διαφορετικό τρόπο απ' ό,τι οι άντρες κατά τη διάρκεια της περιόδου ανατροφής ενός παιδιού, ότι αυτή η επίδραση έχει αντίκτυπο στους μισθούς και ότι δεν πρόκειται απλώς για βραχυχρόνια επίδραση, αλλά για σχετικά μακροπρόθεσμες συνέπειες για έναν σημαντικό αριθμό γυναικών σε όλη τη Ρωσία. Για να διορθωθεί αυτό το πρόβλημα στη ρωσική κοινωνική ζωή, χρειάζεται ένα κυβερνητικό πρόγραμμα που θα σπάσει τα στερεότυπα σύμφωνα με τα οποία μόνο οι γυναίκες φέρουν τις ευθύνες της οικογένειας. Φαίνεται ότι, για να επιλυθούν αποτελεσματικά τα ζητήματα που περιγράψαμε παραπάνω, χρειάζονται μέτρα που θα μεταμορφώσουν τις υπάρχουσες πρακτικές επιβολής του νόμου και ορισμένες νομοθετικές διατάξεις.

Ένα άλλο ουσιαστικό μέτρο θα ήταν η ένταξη επιπλέον εγγυήσεων από πλευράς των εργοδοτών για τις εγκύους και τους εργαζόμενους γονείς στις συμφωνίες συλλογικής διαπραγμάτευσης και στις τοπικές πολιτικές. Οι οργανισμοί πρέπει να ενθαρρύνουν το ρόλο του πατέρα μεταξύ των εργαζομένων και να ενημερώνουν τους άντρες για το δικαίωμά τους σε άδειες για τη φροντίδα των παιδιών και σε ευέλικτο ωράριο εργασίας. Η συνεργασία με ΜΚΟ για την προώθηση της ευαισθητοποίησης και της εκπαίδευσης θα οδηγήσει επίσης σε μια ευρύτερη κατανόηση της αρχής της ισότιμης μεταχείρισης και των ίσων ευκαιριών για τους άντρες και τις γυναίκες, καθώς και των προβλημάτων που επηρεάζουν τους εργαζόμενους με οικογενειακές υποχρεώσεις.

- Case of Danilenkov and Others v. Russia, υπ' αριθμ. 67336/01, hudoc.echr.coe.int
- Case of Konstantin Markin v. Russia [GC] υπ' αριθμ. 30078/06, Απόφαση 22ας Μαρτίου 2012, hudoc.echr.coe.int
- Code of Administrative Offences of The Russian Federation Federal Law of 30/12/2001, No. 195-FZ.
- Constitution of the Russian Federation. Federal law of 12/12/1993, Rossiyskaya Gazeta, 25/12/1993.
- Council of Europe Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence. Διαθέσιμο στο: <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/treaty/210/signatures>
- Criminal Code of The Russian Federation. Federal Law of 13/6/ 1996, No. 63-FZ.
- Data of the All-Russian Census of Population 2010. Διαθέσιμο στο: https://www.gks.ru/free_doc/new_site/perepis2010/croc/perepis_itogi1612.htm
- Decree of the Government of the Russian Federation 162, "On approval of the list of heavy work and work with harmful or dangerous working conditions, the implementation of which prohibits the use of women's labour," 25/2/2000.
- Discrimination (Employment and Occupation) Convention, ILO, 1958 (No. 111). Διαθέσιμο στο: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12000:0::NO>
- Equal Remuneration Convention, ILO, No. 100, 1951. Διαθέσιμο στο: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12000:0::NO>
- Federal Law "Concerning education in the Russian Federation" of 29/12/2012, No. 273-FZ.
- Federal Law "Concerning the necessity of social security insurance for temporary inability to work and for maternity" of 29/12/2006, No. 255-FZ.

- Federal State Statistic Service. Διαθέσιμο στο: <https://gks.ru>
- Federation Council of the Federal Assembly of the Russian Federation, 'Information on certain issues of the prevention of family (domestic) violence.' Διαθέσιμο στο: http://council.gov.ru/services/messages/public_answers/109682/?fbclid=IwAR2NNppoZ2YC-TubDYkD5JFthCKn-gSOLE2YJ6F-rGTIxbJ8DnPClpcFfmQQo
- Gerasimova E.S. – Lyutov N.L. – Saurin S.A. Effectiveness of protection against gender discrimination in labour relations in legislation and in practice in Russia. Analytical report, Μόσχα, 2015.
- Global Wage Report 2018-2019: What Lies Behind Gender Pay Gaps. Διαθέσιμο στο: https://www.ilo.org/tokyo/WCMS_650553/lang-en/index.htm
- International Labour Organization. Διαθέσιμο στο: <https://www.ilo.org>
- Labor Code of the Russian Federation. Federal Law of 30/12/2001, No. 197-FZ.
- Lyutov, N.L. – Gerasimova, E.S., International Labour Standards και Russian Labour Legislation: Monograph (2^η εκδ.), Μόσχα: Centre for Social and Labour Rights, 2015, σ. 43.
- Ostrovskaja, Y., "ILO Convention on Combating Violence and Harassment at Work: History and Significance," Legal Dialogue Journal, Σεπτέμβριος 2019. Διαθέσιμο στο: <https://legal-dialogue.org/ilo-convention-on-combating-violence-and-harassment-at-work-history-and-significance>
- Ostrovskaja, Y.E. – Isupova, O.G. – Belyanin A.B., "Social welfare for mothers," Demoscop Weekly Journal. Institute of Demography, the National Research University Higher School of Economics 2015, τχ. 659–660, σσ. 1-6, eISSN: 1.726-2.887. Διαθέσιμο στο: <https://elibrary.ru/item.asp?id=25475091>
- Social Insurance Fund of the Russian Federation. Διαθέσιμο στο: <https://fss.ru>
- The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, Νέα Υόρκη, 18/12/1979.
- The Global Gender Gap Report 2020. Διαθέσιμο στο: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf

- The ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work. Adopted at the 86th session by the General Conference of the International Labour Organization, Γενεύη, 18/6/1998. Διαθέσιμο στο: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62mail::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453911:NO
- The International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights. 19/12/1966.
- The Universal Declaration of Human Rights. Παρίσι, 10/12/1948.
- United Nations, Committee on Economic, Social and Cultural Rights. Report on the thirtieth and thirty-first sessions (5-23/5/2003, 10-28/11/2003). Economic and Social Council Official Records 2004. Supplement No. 2. UN Doc. No. E/2004/22, E/C.12/2003/14.
- United Nations, Committee on Economic, Social and Cultural Rights. Report on the forty-sixth and forty-seventh sessions (2-20/5/2011, 14/11-2/12/2011). Economic and Social Council Official Records, 2012. Supplement No. 2. UN Doc. No. E/2012/22, E/C.12/2011/3, Νέα Υόρκη και Γενεύη, 2012.
- “Women and men of Russia,” Statistical Digest / Zh 56 Rosstat, Μόσχα, 2018. Διαθέσιμο στο: https://www.gks.ru/free_doc/doc_2018/wo-man18.pdf

Βιογραφικό σημείωμα

Η **Yuliia Ostrovskaya** είναι δικηγόρος με μεταπτυχιακές σπουδές στις πολιτικές επιστήμες. Είναι διευθύντρια προγράμματος στο Κέντρο για τα Κοινωνικά και Εργατικά Δικαιώματα (Center for Social and Labor Rights [CSLR]). Το Κέντρο για τα Κοινωνικά και Εργατικά Δικαιώματα είναι μια ρωσική μη κερδοσκοπική ΜΚΟ που έχει στόχο την προώθηση και την προστασία των κοινωνικών και εργασιακών δικαιωμάτων, της ισότητας των φύλων, της διαφορετικότητας και της συμπερίληψης. Είναι επίσης ερευνήτρια της Ρωσικής Ακαδημίας Επιστημών και μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου του μη κερδοσκοπικού επαγγελματικού συνεταιρισμού “Lawyers for Labour Rights”.

Έκδοση του Ιδρύματος Ρόζα Λούξεμπουργκ,
Παράρτημα Ελλάδα

ΛΙΤΟΤΗΤΑ, ΕΜΦΥΛΗ ΑΝΙΣΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΦΕΜΙΝΙΣΜΟΣ
ΕΜΦΥΛΗ ΑΝΙΣΟΤΗΤΑ ΣΤΗ ΣΥΓΧΡΟΝΗ ΡΩΣΙΚΗ ΚΟΙΝΩΝΙΑ

ΣΥΓΓΡΑΦΕΑΣ

Yuliia Ostrovskaya

ΜΕΤΑΦΡΑΣΗ ΣΤΑ ΕΛΛΗΝΙΚΑ

Δανάη Καπράνου

ΓΛΩΣΣΙΚΗ ΕΠΙΜΕΛΕΙΑ, ΤΥΠΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΔΙΟΡΘΩΣΕΙΣ

Δημήτρης Λυμπερόπουλος

ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ

Εριφύλη Αράπογλου

Αθήνα Φεβρουάριος 2021

ISBN

978-618-5478-03-2

ΙΔΡΥΜΑ ΡΟΖΑ ΛΟΥΞΕΜΠΟΥΡΓΚ
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΕΛΛΑΔΑΣ
Καλλιδρομίου 17, 106 80 Αθήνα
τηλ.: 210 3636761
www.rosalux.gr

Η έκδοση, όπως και πολλές από τις δραστηριότητες του Παραρτήματος Ελλάδας του Ιδρύματος Ρόζα Λούξεμπουργκ, χρηματοδοτήθηκε από το γερμανικό Υπουργείο Εξωτερικών.