

ΤΕΙ ΚΑΛΑΜΑΤΑΣ  
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ  
ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΜΟΝΑΔΩΝ ΤΟΠΙΚΗΣ  
ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗΣ

**ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΔΥΟ  
ΦΥΛΩΝ : Η ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΗΣ ΣΕ  
ΤΟΠΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ**

**Πτυχιακή εργασία**

**Σπουδάστρια: Γκίζα Βιολέττα**

**Επιβλέπων καθηγητής :κ. Σταματόπουλος Δημήτρης**

**ΚΑΛΑΜΑΤΑ ΜΑΡΤΙΟΣ 2003**

## **ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ**

### **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1**

1.1.ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....σελ. 6	σελ. 6
1.2 Η ΘΕΣΗ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΚΟΙΝΩΝΙΑ .....	σελ. 7
1.3 ΟΡΙΣΜΟΙ – ΒΑΣΙΚΕΣ ΕΝΝΟΙΕΣ..... σελ. 8	σελ. 8
1.3.1 Βιολογικό φύλο(sex) και κοινωνικό φύλο(gender).....σελ. 8	σελ. 8
1.3.2 Ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών (ισότητα των φύλων ).....σελ.8	σελ.8
1.3.3 Ένταξη της ισότητας σε όλες τις πολιτικές (gender mainstreaming).....σελ.9	σελ.9
1.4 ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ: ΑΝΑΦΟΡΑ ΤΩΝ ΒΑΣΙΚΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ, ΟΔΗΓΙΩΝ ΚΑΙ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΠΟΥ ΕΦΑΡΜΟΣΤΗΚΑΝ ΑΠΟ ΤΗΝ ΚΟΙΝΟΤΗΤΑ ΑΠΟ ΤΗΝ ΙΔΡΥΣΗ ΤΗΣ ΜΕΧΡΙ ΣΗΜΕΡΑ.....σελ.11	σελ.11
1.5 ΥΦΙΣΤΑΜΕΝΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ - ΔΙΑΧΡΟΝΙΚΗ ΕΞΕΛΙΞΗ – ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ.....σελ. 20	σελ. 20
1.5.1 Οι γυναίκες στην αγορά εργασίας..... σελ.21	σελ.21
1.5.2 Οι γυναίκες στα συμβούλια των υποψήφιων χωρών.....σελ.22	σελ.22
1.5.3 Γυναίκες με υψηλόβαθμες θέσεις εργασίας.....σελ.23	σελ.23
1.5.4 Γυναίκες και ανεργία.....σελ.24	σελ.24
1.5.5 Γυναίκες και απασχόληση στους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας...σελ.26	σελ.26
1.5.6 Συμπέρασμα.....σελ.27	σελ.27

### **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2**

2.1 ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ.....σελ. 29	σελ. 29
2.1.1 Εισαγωγή.....σελ. 29	σελ. 29
2.1.2 Η κοινοτική νομοθεσία.....σελ.29	σελ.29
2.1.3 Η Εθνική Νομοθεσία.....σελ.32	σελ.32
2.1.4 Φορείς Αρμόδιοι για θέματα Ισότητας.....σελ.38	σελ.38
2.1.5 Η αντιμετώπιση στην πράξη της αρχής της ισότητας, όπως προκύπτει από τη νομολογία του ΔΕΚ και των Εθνικών Δικαστηρίων.....σελ.44	σελ.44
2.1.6 Νέες νομοθετικές ρυθμίσεις για την ισότητα των φύλων κατά τομείς .....	σελ.48
2.2 ΜΕΣΑ ΠΡΟΩΘΗΣΗΣ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ.....σελ. 58	σελ. 58
2.2.1 Προς μια κοινοτική στρατηγική- πλαίσιο για την ισότητα των φύλων (2001-2005).....σελ.58	σελ.58

2.2.2 Δράσεις πληροφόρησης και συμβουλευτικής γυναικών για την απασχόληση, την επιχειρηματικότητα και την κοινωνική ένταξη.....σελ.61	σελ.61
2.2.3 Για τη μείωση του χάσματος των αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών 5ο μεσοπρόθεσμο πρόγραμμα για την ισότητα των φύλων(2001-2005).....σελ.64	σελ.64
2.2.4 Ίση αμοιβή – Προσοχή στο χάσμα.....σελ.65	σελ.65
2.2.5 Women S.P.F. – Γυναίκες αρχηγοί μονογονεϊκών οικογενειών .....σελ.66	σελ.66
2.2.6 Ευρωπαϊκή Βάση Δεδομένων «Σωκράτης / Grundvig 2-Πολιτικές Συμπράξεις:Political Education For Gender Mainstreaming And Equality».....σελ.68	σελ.68
2.2.7 Σύστημα ενθάρρυνσης, στήριξης και προώθησης της απασχόλησης των γυναικών (πρόγραμμα NOW).....σελ.69	σελ.69
2.2.8 Μονάδες συνοδευτικών και υποστηρικτικών υπηρεσιών για γυναίκες.....σελ.71	σελ.71
2.2.9 Ευρωπαϊκή βάση δεδομένων «γυναίκες στα κέντρα λήψης αποφάσεων»...σελ.72	σελ.72
2.2.10 Παροχή συνοδευτικών υποστηρικτικών υπηρεσιών σε 4 ολοκληρωμένα προγράμματα κατάρτισης του επιχειρησιακού προγράμματος «Καταπολέμηση του αποκλεισμού από την αγορά εργασίας».....σελ.73	σελ.73
2.2.11 Ίσα δικαιώματα :Από τη νομοθεσία στην καθημερινή ζωή.....σελ.74	σελ.74
2.2.12 Η πρόσβαση των γυναικών στα τεχνικά επαγγέλματα .....σελ.75	σελ.75
2.2.13 Μελέτη για την αποτίμηση των επιπτώσεων με βάση το φύλο του ερευνητικού κοινοτικού προγράμματος «βελτίωση των ανθρώπινων πόρων και της οικονομικό-κοινωνικής γνώσης»- 5ο κοινοτικό πρόγραμμα πλαίσιο για την έρευνα και τεχνολογία.....σελ.76	σελ.76
2.2.14 Ευρωπαϊκό Συνέδριο «Στρατηγικές για την ισότητα Ευρώπη – Ελλάδα, 1996-2004».....σελ.77	σελ.77
2.3 ΔΡΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΣΤΟ ΤΡΙΤΟ Κ Π Σ.....σελ. 78	σελ. 78
2.3.1 Δράσεις για την ισότητα στο επιχειρησιακό πρόγραμμα Ανταγωνιστικότητα.....σελ.78	σελ.78
2.3.2 Δράσεις για την ισότητα στο επιχειρησιακό πρόγραμμα Εκπαίδευση και Αρχική Επαγγελματική Κατάρτιση .....σελ.79	σελ.79
2.3.3 Δράσεις για 2την ισότητα στο επιχειρησιακό πρόγραμμα Αγροτική Ανάπτυξη - Ανασυγκρότηση της υπαίθρου 2000 – 2006.....σελ.80	σελ.80
2.3.4 Δράσεις για την ισότητα στο επιχειρησιακό πρόγραμμα Αλιείας 2000-2006.....σελ.81	σελ.81
2.3.5 Κοινοτική πρωτοβουλία LEADER +.....σελ.81	σελ.81

2.3.6	Ευαισθητοποίηση εκπαιδευτικών και παρεμβατικά προγράμματα για την προώθηση της ισότητας των φύλων στο πλαίσιο του ΕΠΕΑΕΚ II – Γ'ΚΠΣ.....σελ.82
2.3.7	Κοινοτική Πρωτοβουλία Equal – Δράσεις για την καταπολέμηση του διαχωρισμού στο χώρο εργασίας – EQUAL/ΑΝΔΡΟΜΕΔΑ.....σελ.85
2.4	ΔΡΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΣΤΟ ΠΕΠ ΣΤΕΡΕΑΣ ΕΛΛΑΔΑΣ.....σελ 86
2.4.1	1ος Άξονας Προτεραιότητας: Μείωση των έντονων φαινομένων δυϊσμού με έμφαση στις ορεινές και αγροτικές περιοχές.....σελ.86
2.4.2	4ος Άξονας Προτεραιότητας: Ενίσχυση – εκσυγχρονισμός της μεταποίησης και διασύνδεσή της με τη τοπική οικονομία.....σελ.87
2.4.3	5ος Άξονας Προτεραιότητας : Ανθρώπινο Δυναμικό.....σελ.88

### **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3**

3.1	Η ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΤΗΣ ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ – ΤΟ ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ ΤΗΣ Μ. ΒΡΕΤΑΝΙΑΣ.....σελ. 94
3.2	ΥΦΙΣΤΑΜΕΝΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΣΤΙΣ ΤΟΠΙΚΕΣ ΔΟΜΕΣ ΣΤΗΡΙΞΗΣ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΤΗΣ Τ.Α. 1996 – 1997.....σελ 97
3.2.1	Οργανωτική δομή.....σελ.99
3.2.2	Βιωσιμότητα .....σελ.102
3.2.3	Παρεχόμενες υπηρεσίες.....σελ103
3.2.4	Πληροφόρηση .....σελ.103
3.2.5	Επαγγελματική κατάρτιση .....σελ.105
3.2.6	Συνεργασία με άλλους φορείς.....σελ.107
3.2.7	Αξιολόγηση λειτουργίας δομής.....σελ.108
3.2.8	Προβλήματα λειτουργίας δομής .....σελ.108
3.2.9	Πρόταση .....σελ.110
3.3	ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΘΕΣΗ ΚΑΙ ΡΟΛΟΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΗΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΤΩΝ ΑΓΡΟΤΙΚΩΝ ΠΕΡΙΟΧΩΝ.....σελ 111
3.3.1	Δημογραφικά στοιχεία .....σελ.112
3.3.2	Απασχόληση.....σελ.113
3.3.3	Επιδόματα πολύτεκνων και ισόβια σύνταξη .....σελ.114
3.3.4	Επαγγελματική κατάρτιση.....σελ.115
3.3.5	Γεωργική – επαγγελματική εκπαίδευση συμμετοχή των αγροτισσών.....σελ.117

3.3.6 Η πανελλήνια συνομοσπονδία ενώσεων γεωργικών συνεταιρισμών ΠΑΣΕΓΕΣ.....σελ.120	σελ.120
3.3.7 Επιδοτήσεις.....σελ.120	σελ.120
3.3.8 Γυναικείοι συνεταιρισμοί.....σελ.121	σελ.121
3.3.9 Συμμετοχή στην πολιτική και κοινωνική ζωή.....σελ.124	σελ.124
3.4 ΤΟ ΓΥΝΑΙΚΕΙΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ ΤΗΣ Τ.Α – ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΑΙΡΕΤΕΣ ΣΕ ΟΛΗ ΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ.....σελ. 125	σελ. 125
3.5 ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΟΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ ΣΤΗΝ Τ.Α .....σελ. 142	σελ. 142
3.5.1 Πεδία παρέμβασης και ανάπτυξης πολιτικών ισότητας υπέρ των κατοίκων της περιοχής.....σελ.145	σελ.145
3.5.1.1 Επαγγελματική Κατάρτιση.....σελ.145	σελ.145
3.5.1.2 Ένα σύνθετο παράδειγμα Τοπικής Ανάπτυξης .....σελ.147	σελ.147
3.5.1.3 Ευαισθητοποίηση / κινητοποίηση – δημοσιότητα / πληροφόρηση .....σελ.149	σελ.149
3.5.1.4 Κοινωνική πολιτική.....σελ.152	σελ.152
3.5.2 Πεδία ανάπτυξης πολιτικής ισότητας μέσα στο φορέα απασχόλησης .....σελ.155	σελ.155
3.6 ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....σελ. 162	σελ. 162

## **ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ**

### **1. Η ΨΗΦΟΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ (ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΕΚΛΕΓΕΙΝ ΚΑΙ ΕΚΛΕΓΕΣΘΑΙ):**

#### **ΙΣΤΟΡΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ**

### **2.ΑΡΘΡΑ ΕΦΗΜΕΡΙΔΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ ΚΑΙ ΤΗ ΘΕΣΗ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΗ ΣΗΜΕΡΙΝΗ ΚΟΙΝΩΝΙΑ**

# **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1**

## 1.1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Τα τελευταία χρόνια η θέση της γυναίκας στην ελληνική κοινωνία έχει αλλάξει. Η τάση συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό, είναι συνεχώς αυξητική. Ο ρόλος και η δυναμική των γυναικών στην αγορά εργασίας, κατέχει μια ξεχωριστή θέση. Η μαζική είσοδος γυναικών την τελευταία περίοδο στη μισθωτή εργασία σήμανε σε μεγάλο βαθμό και την χειραφέτηση της γυναίκας και οδήγησε σε διαρθρωτικές αλλαγές, τόσο στο χώρο της οικονομίας και της εργασίας, όσο όμως και στην οικογένεια.

Σήμερα οι γυναίκες μορφώνονται, εργάζονται, δημιουργούν, εξελίσσονται, αναδεικνύονται, συμμετέχουν ενεργά στην κοινωνική και πολιτική ζωή της χώρας, αρθρώνουν ουσιαστικό λόγο και παρεμβαίνουν στα κοινωνικά δρώμενα. Παρ' όλα αυτά τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες ακόμη και σήμερα εξακολουθούν να είναι πολλά με κυριότερο αυτό το πρόβλημα της ανεργίας.

Οι γυναίκες εκπροσωπούν στη χώρα μας μόνο το 32,6% του εργατικού δυναμικού, ενώ το ποσοστό των ανέργων γυναικών στην Ελλάδα φτάνει το 12,9% με αντίστοιχο ποσοστό για τους άνδρες 4,7%. Ιδιαίτερα υψηλό εμφανίζεται επίσης το ποσοστό ανεργίας των νέων γυναικών, το οποίο είναι σχεδόν διπλάσιο από αυτό των νέων ανδρών 42% έναντι 22,8%. Συμπεραίνουμε δηλαδή ότι το πρόσωπο της συνολικής ανεργίας και το πρόσωπο της νεανικής ανεργίας είναι κυρίως γένους θηλυκού. Οι στατιστικές αποδεικνύουν ότι είναι δυσκολότερο για τις γυναίκες να βρουν μια πρώτη θέση εργασίας λόγω προβλημάτων που αφορούν τη συμφιλίωση της οικογενειακής με την επαγγελματική ζωή.

Σε καμία περίπτωση δεν πρέπει να κλείνουμε τα μάτια μπροστά στις θετικές εξελίξεις που συντελούνται στις ημέρες μας. Η διαφορά όμως από το παρελθόν έγκειται στο ότι σήμερα η γυναίκα μπορεί να δραστηριοποιηθεί στον επαγγελματικό χώρο, εφόσον έχει οργανώσει προηγουμένως κατά τέτοιο τρόπο τις ενασχολήσεις της, ώστε να μην διακόπτεται, γιατί αυτό θεωρείται κυρίως δική της ευθύνη, η καθημερινή ομαλή λειτουργία της οικογενειακής ζωής.

Πέρα όμως από τις οικογενειακές υποχρεώσεις, που πολύ συχνά αποτελούν εμπόδιο για την ένταξη των γυναικών στην αγορά εργασίας, ο κατακερματισμός της εργασίας κατά φύλο ενισχύει -όπως φανερώνουν τα στοιχεία για την απασχόληση στην Ελλάδα- τη μειονεκτική θέση της εργαζόμενης γυναίκας, αλλά και τον κίνδυνο του κοινωνικού αποκλεισμού της.

Η ανεργία δεν είναι όμως το μόνο φαινόμενο που αναδεικνύει τη μειονεκτική

θέση των γυναικών στο συνολικό εργατικό δυναμικό της χώρας. Οι γυναίκες αντιμετωπίζουν σοβαρά προβλήματα και στην κατάρτιση που σε τελική ανάλυση εμποδίζουν την ανάδειξή τους στα υψηλότερα κλιμάκια της ιεραρχίας. Πολλές φορές οι γυναίκες παρ' όλο που εξασφαλίζουν ανώτερα ή ίσα με τους άνδρες επίπεδα εκπαίδευσης και μόρφωσης, έρχονται αντιμέτωπες με μια άνιση μεταχείριση στις εργασιακές τους σχέσεις. Παράλληλα οι ειδικοί υποδεικνύουν τη μικρή ευελιξία, ή την αδυναμία προσαρμογής των χαμηλόμισθων γυναικών στις γενικότερες οικονομικές εξελίξεις, ως σπουδαίο παράγοντα κοινωνικού αποκλεισμού.

Η ανεργία, η ελλιπής κατάρτιση και οι διακρίσεις και προκαταλήψεις στο χώρο της εργασίας αποτελούν τρεις από τους βασικότερους παράγοντες ενός διαρκούς κινδύνου αποκλεισμού των γυναικών που αφορά βεβαίως ο κίνδυνος αυτός όλες τις ευάλωτες ομάδες μιας κοινωνίας, ιδιαιτέρως τις γυναίκες. Η καταπολέμηση και η πάταξη αυτών των τριών δυσμενών παραγόντων, αποτελεί συνεχώς τον επιχειρησιακό στόχο κάθε στρατηγικής στην πολιτική για την απασχόληση και την ισότητα των ευκαιριών.

Στην Ελλάδα τον τελευταίο καιρό έχουν γίνει αρκετά βήματα για την εξίσωση των μισθών μεταξύ ανδρών και γυναικών. Έχουν γίνει σημαντικά βήματα και προς την κατεύθυνση της καταπολέμησης των διακρίσεων εις βάρος των γυναικών. Το θεσμικό πλαίσιο της χώρας έχει αναδιαμορφωθεί επαρκώς, ώστε να είναι δυνατή αλλά και θεμιτή η λήψη θετικών μέτρων υπέρ των γυναικών

## **1.2 Η ΘΕΣΗ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΚΟΙΝΩΝΙΑ**

Τις δύο τελευταίες δεκαετίες, τόσο στη χώρα μας όσο και σε διεθνές επίπεδο γίνεται όλο και περισσότερο αισθητή μια διαδικασία μεταβολής της κοινωνικής πραγματικότητας, με επίκεντρο την αλλαγή του ρόλου των γυναικών μέσα σ' αυτή. Η συγκεκριμένη διαδικασία εκδηλώνεται υπό μορφή δημόσιων συζητήσεων, πιέσεων για αλλαγές, νομοθετικών μεταρρυθμίσεων αλλά και μετασχηματισμού παραδοσιακών κοινωνικών προτύπων και κοινωνικών θεσμών. Στην Ελλάδα μερικά παραδείγματα των εξελίξεων αυτών αποτελούν η ίδρυση της Γενικής Γραμματείας Ισότητας, ο εκσυγχρονισμός του Οικογενειακού Δικαίου, η θέσπιση νόμων που στοχεύουν στην εξάλειψη των διακρίσεων εις βάρος των γυναικών, με σημαντικότερο όλων τον Ν.1414/1984 για την ισότητα των δύο φύλων στις εργασιακές σχέσεις.

Ωστόσο παρά την πρόοδο που διαφαίνεται ως προς την θέση των γυναικών, δείκτες σε όλους τους κοινωνικούς και οικονομικούς τομείς δραστηριότητας καταμαρτυρούν την ύπαρξη σοβαρών ανισοτήτων μεταξύ ανδρών και γυναικών.



Επιπλέον αποδεικνύουν ότι σημαντικές αλλαγές που σημειώθηκαν κυρίως στον εργασιακό χώρο, δεν ανταποκρίνονται σε μια πλήρη και καθολική αλλαγή της αντίληψης κατά των γυναικών στην κοινωνία μας. Οι αντιλήψεις για τις δυνατότητες θέσεις και φιλοδοξίες των γυναικών παραμένουν σε μεγάλο βαθμό περιοριστικές, ενώ η κοινωνική αντίδραση ,ιδιαίτερα σε περιόδους κρίσεων (π.χ υψηλής ανεργίας), εξακολουθεί να επικεντρώνεται στη διαμάχη μεταξύ του παραδοσιακού ρόλου των γυναικών στην οικογένεια και της επιθυμίας τους και ανάγκης τους να εργαστούν.

Επίσης οι λανθασμένες απόψεις για τις γενικότερες ικανότητες των γυναικών καθώς και η έκδηλη τάση προκαθορισμού των αποφάσεων με βάση τα κοινωνικά στερεότυπα για τα δύο φύλα αποκλείουν τις γυναίκες από ένα ευρύ φάσμα θέσεων εργασίας. Παρότι δε επανελημμένα έχει διαπιστωθεί ότι οι διαφορές στις ικανότητες και στις φιλοδοξίες μεταξύ ανδρών και γυναικών δεν είναι περισσότερο σημαντικές από ότι οι διαφορές ανάμεσα σε άτομα του ίδιου φύλου, η διαιώνιση της παραπάνω στενής οπτικής επιβεβαιώνει, το ευρύτερα αποδεκτό , δευτερεύοντα ρόλο των γυναικών σε όλα τα επίπεδα της κοινωνίας. Τέλος στο ίδιο συμπέρασμα καταλήγει η συστηματικότερη ανάλυση των κοινωνικών στάσεων, της απασχόλησης και της εκπαίδευσης, των τριών βασικών και αλληλοεξαρτώμενων πεδίων που επηρεάζουν τη θέση των γυναικών και ταυτόχρονα οριοθετούν το βαθμό πραγματικής ισότητας μεταξύ των δύο φύλων.

### **1.3 ΟΡΙΣΜΟΙ – ΒΑΣΙΚΕΣ ΕΝΝΟΙΕΣ**

Υπάρχουν κάποιες έννοιες που αποτελούν τον πυρήνα της στρατηγικής για την ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές. Αυτές οι έννοιες μπορούν να οριστούν ως εξής:

#### **1.3.1 Βιολογικό φύλο(sex) και κοινωνικό φύλο(gender)**

Οι υπάρχουσες διαφορές ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες είναι βιολογικής και κοινωνικής φύσης:

Το βιολογικό φύλο αφορά τις βιολογικές διαφορές ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες, οι οποίες ισχύουν γενικώς.

Το κοινωνικό φύλο αφορά τις κοινωνικές διαφορές οι οποίες είναι επίκτητες, μεταβαλλόμενες και ποικίλλουν τόσο μεταξύ των διαφόρων πολιτισμών όσο και στα πλαίσια του αυτού πολιτισμού.

#### **1.3.2 Ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών (ισότητα των φύλων )**

Με την ισότητα των φύλων εννοούμε ότι όλοι οι άνθρωποι είναι ελεύθεροι να αναπτύξουν τις προσωπικές τους ικανότητες και να προβούν σε επιλογές χωρίς

περιορισμούς λόγω φύλου, ότι γίνονται σεβαστές οι διαφορετικές συμπεριφορές, φιλοδοξίες και ανάγκες των γυναικών και ανδρών .Η τυπική ισότητα (de jure) αποτελεί μόνο το πρώτο βήμα προς την πραγματική (de facto) ισότητα.

### **1.3.3 Ένταξη της ισότητας σε όλες τις πολιτικές (gender mainstreaming)**

Στην Ευρώπη υπάρχει μια τάση προώθησης της ισότητας των ευκαιριών των δύο φύλων. Είναι αναγνωρίσιμη στα προγράμματα των εθνικών κυβερνήσεων και βλέπουμε μια προθυμία , τόσο από το κράτος όσο και από την κοινωνία ,να προωθήσουν πρωτοβουλίες, με στόχο την ίση διανομή των οικονομικών , κοινωνικών και πολιτικών πόρων ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες . Μπορούμε να πούμε γενικά ότι η θέση των γυναικών στην ευρωπαϊκή κοινωνία έχει βελτιωθεί . Η αναγνώριση ,επιτέλους , των πλεονεκτημάτων της διαφορετικότητας των φύλων είναι μια πολύ σημαντική αλλαγή σε σύγκριση με το τι συνέβαινε πριν από είκοσι χρόνια. Τότε έβλεπαν τις γυναίκες σαν θύματα , που χρειάζονταν ειδική μεταχείριση. Εκείνοι που βρίσκονται σε υψηλές θέσεις στα κέντρα λήψης αποφάσεων έχουν μεγαλύτερη συνείδηση του γεγονότος ότι όταν απουσιάζει ένας σημαντικός συντελεστής τότε υπάρχει μονόπλευρη σύνθεση της διευθυντικής ομάδας. Όταν έχεις , λοιπόν , μόνο άνδρες ,είσαι ελλιπής.

Τα τελευταία είκοσι χρόνια συσσωρεύσαμε πολλή γνώση για τους ρόλους των φύλων η οποία είναι πολύ σημαντική για την πολιτική των ίσων ευκαιριών. Πρέπει να δούμε και που απέτυχε η πολιτική των ίσων ευκαιριών . Παρά την πολιτική , οικονομική και κοινωνική πρόοδο των γυναικών υπάρχουν ακόμα πολλές ανισότητες ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες.

Η πολιτική των ίσων ευκαιριών είναι ακόμη υπόθεση των γυναικών. Τα τελευταία χρόνια έχουμε ανεπαρκείς θεσμικές αλλαγές .Δυστυχώς , υπάρχουν ακόμα στην κοινωνία μας όλες εκείνες οι δομές που διατηρούν και αναπαράγουν το διαχωρισμό ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες .Η αγορά εργασίας είναι ένα παράδειγμα.

Δεδομένων όλων των τάσεων και εξελίξεων ,ήταν απαραίτητη μια άλλη προσέγγιση για την εφαρμογή της πολιτικής των ίσων ευκαιριών .Δηλαδή μια πολιτική που θα ξεπερνά τις ανεπάρκειες της ήδη υπάρχουσας πολιτικής. Το gender mainstreaming θεωρείται μια τέτοια προσέγγιση. Ο κόσμος διευθύνεται από το ανδρικό φύλο , ενώ οι γυναίκες συχνά παραμελούνται . Η πολιτική και τα προγράμματα του mainstreaming θα πρέπει να προσαρμοστούν με τέτοιο τρόπο ώστε

να λαμβάνονται εξίσου υπόψη οι αξίες και οι ανάγκες και των δύο φύλων . Στη θεωρία , η πολιτική είναι ουδέτερη ως προς το φύλο αλλά στην πράξη είναι τυφλή.

Το mainstreaming σημαίνει ότι οι συνθήκες των ανδρών και των γυναικών στον πραγματικό κόσμο θα γίνουν ορατές για όσους διαμορφώνουν πολιτική και λαμβάνουν τις αποφάσεις και δεν αναφέρεται μόνο στην ισότητα , αλλά και στην ενδυνάμωση των γυναικών

Σύμφωνα με τον ορισμό του Συμβουλίου της Ευρώπης « η ένταξη της ισότητας σε όλες τις πολιτικές (gender mainstreaming) είναι η αναδιοργάνωση, βελτίωση, ανάπτυξη και η αξιολόγηση της διαδικασίας άσκησης πολιτικής, έτσι ώστε η οπτική της ισότητας των φύλων να ενσωματωθεί σε όλες τις πολιτικές σε όλα τα επίπεδα και τα στάδια από τους φορείς που εμπλέκονται στην άσκηση των πολιτικών».

Η ένταξη της ισότητας σε όλες τις πολιτικές, μαζί με τις θετικές δράσεις υπέρ των γυναικών αποτελούν τα δύο βασικά και συμπληρωματικά εργαλεία πολιτικής για την προώθηση της ισότητας των φύλων. Βασίζεται στην διαπίστωση ότι καμία πολιτική δεν είναι ουδέτερη απέναντι στα φύλα και ότι η διάσταση του φύλου θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη τόσο στον ν σχεδιασμό όσο και στην εφαρμογή των πολιτικών, έτσι ώστε να προωθείται η ισότητα, αλλά και να αποφεύγονται οι πιθανές αρνητικές συνέπειες ως προς αυτήν.

Το εργαλείο αυτό παρουσιάστηκε για πρώτη φορά στον Ευρωπαϊκό χώρο στο Τρίτο Μεσοπρόθεσμο Πρόγραμμα Δράσης για την Ισότητα Ευκαιριών (1991-1995) χωρίς όμως να σημειωθεί ουσιαστική πρόοδος στην εφαρμογή του.

Στην Ελλάδα, μία από τις 6 προτεραιότητες του Εθνικού Προγράμματος Δράσης της Γενικής Γραμματείας Ισότητας για την διετία 1999-2000 ήταν η ένταξη της ισότητας σε όλες τις πολιτικές. Για την υλοποίηση αυτής της προτεραιότητας, η Γενική Γραμματεία Ισότητας ανέπτυξε σειρά δράσεων και πολιτικών. Για παράδειγμα, η ΓΓΙ σε συνεργασία με το ΚΕΘΙ, συμμετείχε ενεργά στον σχεδιασμό των δράσεων του Γ' Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης και του Εθνικού Σχεδίου Δράσης για την Απασχόληση. Η συνεργασία αυτή είχε σημαντικά αποτελέσματα, εφόσον πολλές δράσεις για την ισότητα των φύλων εντάχθηκαν στα Επιχειρησιακά Προγράμματα, όπως αυτά του Υπουργείου Εργασίας, Ανάπτυξης, Παιδείας και Γεωργίας.

## 1.4 ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ: ΑΝΑΦΟΡΑ ΤΩΝ ΒΑΣΙΚΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ, ΟΔΗΓΙΩΝ ΚΑΙ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΠΟΥ ΕΦΑΡΜΟΣΤΗΚΑΝ ΑΠΟ ΤΗΝ ΚΟΙΝΟΤΗΤΑ ΑΠΟ ΤΗΝ ΙΔΡΥΣΗ ΤΗΣ ΜΕΧΡΙ ΣΗΜΕΡΑ

Η Κοινότητα έχει διαδραματίσει σημαντικό ρόλο στην εξέλιξη της θέσης των γυναικών στην κοινωνία. Υπάρχει ένα μακρύ παρελθόν στην προώθηση της ισότητας ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών που ξεκινάει από τη Συνθήκη της Ρώμης, άρθρο 119<sup>1</sup> (1957) στην οποία θεμελιώνεται η αρχή «της ισότητας των αμοιβών για εργασία μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών».

Στη συνέχεια εκδίδονται μια σειρά από οδηγίες με στόχο την ένταξη της ισότητας των αμοιβών, της ίσης αντιμετώπισης στην εργασία και την κοινωνική ασφάλιση και την μείωση των διακρίσεων στις νομοθεσίες των κρατών μελών. Παράλληλα η κοινοτική δράση ξεκινάει παρεμβάσεις με μελέτες, διαλέξεις και συστάσεις για την εφαρμογή του άρθρου 119 από τα κράτη μέλη.

Το 1977το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο αρχίζει να χρηματοδοτεί <sup>2</sup>προγράμματα κατάρτισης γυναικών με στόχο την ένταξη και την επανένταξη των γυναικών στην αγορά εργασίας. Στα τέλη της δεκαετίας του '70 ένας ευρύτερος προβληματισμός τόσο σε επίπεδο κοινοτικών οργάνων και επιτροπών όσο και στο επίπεδο του ΟΟΣΑ και των Ηνωμένων Εθνών κάνει επιτακτική την ανάγκη για μια πιο μόνιμη και οργανωμένη παρέμβαση της Κοινότητας στον τομέα της προώθησης των ίσων ευκαιριών.

Έτσι ξεκινάει το 1<sup>ο</sup> Μεσοπρόθεσμο Πρόγραμμα Δράσης για την Ισότητας Ευκαιριών (1982 – 1985) που αποσκοπεί: «στην ολοκλήρωση της ίσης μεταχείρισης με την ενίσχυση των ατομικών δικαιωμάτων και στην πραγματοποίηση της ισότητας των ευκαιριών στην πράξη, κυρίως μέσω προγραμμάτων θετικής δράσης με σκοπό να ουδετεροποιηθούν ή να υπερπηδηθούν τα εμπόδια, εκτός νομοθετικών, σχετικά με τις ίσες ευκαιρίες και κυρίως τα εμπόδια που προκύπτουν από τη συντηρητική νοοτροπία και βασίζονται πάνω στην παραδοσιακή διάκριση των ρόλων στην κοινωνία».

---

<sup>1</sup> «κάθε κράτος μέλος εξασφαλίζει κατά τη διάρκεια του πρώτου σταδίου και διατηρεί εν συνέχεια την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των αμοιβών για όμοια εργασία μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών»

<sup>2</sup> Απόφαση του Συμβουλίου σχετικά με την επέμβαση του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου υπέρ των γυναικών (77/804)

Ταυτόχρονα η Επιτροπή αποφασίζει να ενισχύσει τη θετική δράση στην πολιτική προσωπικού της και συστήνει<sup>3</sup> μια Συμβουλευτική Επιτροπή Ίσων Ευκαιριών Ανδρών και Γυναικών. Παρότι πραγματοποιήθηκε πρόοδος από την εφαρμογή του 1<sup>ου</sup> Μεσοπρόθεσμου Προγράμματος διαπιστώθηκε ότι τα κράτη μέλη δεν είχαν μεταφέρει επαρκώς στις νομοθεσίες τους και τις εθνικές πρακτικές τις κοινοτικές πολιτικές και αποφάσεις. Εκτιμήθηκε ότι χρειαζόταν μια γενική και διαφοροποιημένη πολιτική για να εξασφαλιστούν συγκεκριμένα επιτεύγματα όσον αφορά την ισότητα ευκαιριών. Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο σε ψήφισμά του απηύθυνε εκκλήσεις στα κοινοτικά όργανα και στα κράτη μέλη για εντατικοποίηση των σχετικών πρωτοβουλιών, ενώ παρατηρήθηκε αύξηση του ποσοστού ανεργίας, ιδιαίτερα ανησυχητική.

Με αυτά τα δεδομένα η Επιτροπή προετοίμασε και ενέκρινε το 2<sup>ο</sup> Μεσοπρόθεσμο Πρόγραμμα Δράσης για την Ισότητα Ευκαιριών (1986 –1990) που έθετε σαν στόχο «την περαιτέρω αξιοποίηση των πρωτοβουλιών που έχουν ήδη αναληφθεί και την αντιμετώπιση των νέων κοινωνικών προκλήσεων στον τομέα της ισότητας». Το πρόγραμμα περιελάμβανε μια σειρά ενεργειών σχετικά με: την παρακολούθηση και καλύτερη εφαρμογή των οδηγιών και διατάξεων που υφίστανται, την επαγγελματική κατάρτιση των γυναικών, την απασχόληση και, ειδικότερα, με την προώθηση της ίσης συμμετοχής στις θέσεις εργασίας που συνδέονται με τις νέες τεχνολογίες, την ενίσχυση ενός πιο ισότιμου καταμερισμού επαγγελματιών, οικογενειακών και κοινωνικών ευθυνών, την πληροφόρηση και ευαισθητοποίηση της κοινής γνώμης.

Την περίοδο αυτή ενεργοποιούνται και αρχίζουν να αναπτύσσονται διάφορα δίκτυα που ενισχύουν την ανταλλαγή εμπειρίας και τεχνογνωσίας σε διάφορους τομείς. Ξεκινούν επίσης οι Τοπικές Πρωτοβουλίες Απασχόλησης για τις γυναίκες (LEI) οι οποίες παρέχουν οικονομική ενίσχυση σε γυναίκες, για την οργάνωση συνεταιρισμών και επιχειρηματικών δραστηριοτήτων με την προϋπόθεση ότι δημιουργούν τουλάχιστον δύο θέσεις πλήρους απασχόλησης για γυναίκες. Πέρα από αυτές τις ενισχύσεις παρέχεται ενημέρωση και καθοδήγηση σε συνεργασία με τοπικά και εθνικά ιδρύματα, ενώσεις των γυναικών, εμπορικά επιμελητήρια και τοπικές και περιφερειακές υπηρεσίες ανάπτυξης.

Το 1988 δημιουργείται το ευρωπαϊκό δίκτυο προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης για τις γυναίκες (Δίκτυο IRIS) με στόχο την υποστήριξη της κατάρτισης

<sup>3</sup> Απόφαση της Επιτροπής σχετικά με τη σύσταση μιας Συμβουλευτικής Επιτροπής Ίσων Ευκαιριών γυναικών και ανδρών

των γυναικών, την προώθηση ανταλλαγής εμπειριών μεταξύ φορέων και τη διευκόλυνση της πρόσβασης των γυναικών σε νέες θέσεις εργασίας ή σε τομείς όπου οι γυναίκες υποεκπροσωπούνται.

Το 3<sup>ο</sup> Μεσοπρόθεσμο Πρόγραμμα Δράσης για τις ίσες ευκαιρίες (1991 –1995) που ακολουθεί, εγκρίνεται σε μια περίοδο που η κοινωνική πολιτική της Ευρώπης αρχίζει να αποτελεί θεμελιώδη προϋπόθεση για την επιτυχημένη οικονομική ολοκλήρωση. Ο Χάρτης των κοινωνικών δικαιωμάτων του 1989 και οι αισιόδοξες προβλέψεις για την αύξηση των θέσεων εργασίας, στις οποίες προβλέπεται και αυξημένη συμμετοχή των γυναικών, επιδρούν στη διαμόρφωση μια νέας πολιτικής για τις ίσες ευκαιρίες και την απασχόληση των γυναικών. «Η βελτίωση της ένταξης των γυναικών στην αγορά εργασίας όχι μόνο με ποσοτικούς όρους αλλά και με ποιοτικούς, συνιστά σήμερα μια ουσιώδη διάσταση της στρατηγικής για την οικονομική και κοινωνική συνοχή της Ευρώπης»<sup>4</sup>.

Η πολιτική αυτή, που εκφράζεται από το 3<sup>ο</sup> Πρόγραμμα, είχε σκοπό τη δημιουργία των συνθηκών οι οποίες θα επιτρέψουν στις γυναίκες να συμμετάσχουν πλήρως στην αγορά εργασίας και να μεγιστοποιήσουν τη συμβολή τους στην οικονομική και κοινωνική ζωή. Το πρόγραμμα είχε τρεις βασικούς στόχους: 1. αύξησης της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας, 2. καταξίωση της γυναικείας εργασίας μέσω της βελτίωσης της ποιότητας της απασχόλησης τους, κυρίως χάρη στη βελτίωση της επαγγελματικής κατάρτισης και εκπαίδευσης, στην ανάπτυξη προγραμμάτων θετικών ενεργειών στις επιχειρήσεις καθώς και μέσω της προστασίας της αξιοπρέπειας του άνδρα και της γυναίκας κατά την εργασία, 3. περιορισμό των εμποδίων στην ένταξη των γυναικών στην αγορά εργασίας κυρίως μέσω της εξασφάλισης μιας αρμονικής ισορροπίας μεταξύ εργασίας και επαγγελματικής ζωής. Το νέο πρόγραμμα «συμβάλλει στην προώθηση της πλήρους και ολοκληρωτικής συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας και την αξιοποίηση της συνεισφοράς τους» μια και «η πολιτική της ισότητας ευκαιριών δεν μπορεί να θεωρείται πλέον αποκλειστικά ως πολιτική ειδικού και περιορισμένου χαρακτήρα, αλλά ως αναπόσπαστη συνιστώσα και διάσταση των οικονομικών και κοινωνικών πολιτικών και των διαρθρωτικών πολιτικών της κοινότητας».

Δίνεται ιδιαίτερο βάρος στην εφαρμογή των αρχών της συμπληρωματικότητας και επικουρικότητας και ενισχύεται η συνεργασία μεταξύ των εταίρων που αναπτύσσουν πρωτοβουλίες και δραστηριότητες στον τομέα της προώθησης των

<sup>4</sup> Γυναίκες της Ευρώπης, αρ 34, Ισότητα ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών, 3<sup>ο</sup> Μεσοπρόθεσμο πρόγραμμα κοινοτικής δράσης (1991-1995)

ίσων ευκαιριών. Η ένταξη του στόχου της ισότητας στις γενικές πολιτικές, αποτελεί ένα καινοτομικό χαρακτηριστικό αυτού του προγράμματος ενώ η δημιουργία της Κοινοτική Πρωτοβουλίας NOW για την προαγωγή της επαγγελματικής κατάρτισης και απασχόλησης των γυναικών, είναι το πρώτο σημαντικό βήμα για την παρέμβαση των διαρθρωτικών ταμείων στην προώθηση της ισότητας ευκαιριών. Τον Ιούλιο του 1993, η τροποποίηση του κανονισμού του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου<sup>5</sup> εισάγει τη γενική αρχή ότι πρέπει «τα κράτη μέλη και η επιτροπή να εξασφαλίζουν την τήρηση της αρχής των ίσων ευκαιριών για άνδρες και γυναίκες κατά την εφαρμογή των ενεργειών που χρηματοδοτούνται από το ταμείο στο πλαίσιο του συνόλου των στόχων.

Το 1993 στα πλαίσια του διαλόγου που προτείνει το Πράσινο Βιβλίο σχετικά με την κοινωνική πολιτική αναπτύσσεται ένας έντονος προβληματισμός σχετικά με την ισότητα των ευκαιριών και τις πολιτικές της Κοινότητας. Διαπιστώνεται ότι «...η ισότητα των ευκαιριών εξελίσσεται σε έναν από τους κεντρικούς στόχους της ευρωπαϊκής οικονομικής πολιτικής» μια και «...οι γυναίκες θα αποτελέσουν ένα συνεχώς σημαντικότερο στοιχείο του εργατικού δυναμικού σε όλα τα επίπεδα». Παρά την εφαρμογή των προηγούμενων προγραμμάτων δράσης για την ισότητα των ευκαιριών ανδρών και γυναικών εξακολουθούν να υπάρχουν σημαντικά προβλήματα. Διαπιστώνεται ότι παραμένουν «...πολύάριθμοι φραγμοί για τη συμμετοχή των γυναικών, με ίσους όρους με τους άνδρες, τόσο στην απασχόληση όσο και στην κοινωνία. Οι γυναίκες εξακολουθούν να διατηρούν το μεγαλύτερο ποσοστό των ανειδίκευτων, χαμηλόμισθων και επισφαλών θέσεων εργασίας. Η ανεργία των γυναικών είναι μεγαλύτερη από την ανεργία των ανδρών. Αποτελούν την πλειονότητα των μακροχρόνια άνεργων καθώς και αυτών που ζουν κάτω από τα όρια της φτώχειας. Κάτω από τις συνθήκες αυτές οι γυναίκες αισθάνονται συνεχώς περισσότερο απειλούμενες. Επιπλέον της ανασφάλειας της θέσης εργασίας που προκύπτει από τις διαρθρωτικές αλλαγές στην αγορά εργασίας, η κοινωνία πρακτικά απέτυχε να αναγνωρίσει ότι οι γυναίκες αντιμετωπίζουν τις αλληλοσυγκρουόμενες ευθύνες απασχόλησης και οικογένειας. Το γεγονός αυτό έχει σαν αποτέλεσμα οι γυναίκες να αποτυγχάνουν να αξιοποιήσουν πλήρως το δυναμικό τους. Οι κοινωνικές δομές και οι δομές της αγοράς εργασίας εξακολουθούν να λειτουργούν με βάση την υπόθεση ότι οι γυναίκες είναι κατ' αρχήν υπεύθυνες για το σπίτι και την μέριμνα των

---

<sup>5</sup> Κανονισμός (ΕΟΚ) αριθ 2083/93 του Συμβουλίου της 20.7.93

παιδιών, ενώ οι άνδρες είναι αρμόδιοι για την οικονομική ευημερία της οικογένειας»<sup>6</sup>.

Τονίζεται ότι... πρέπει να υπάρξει συνδυασμένη πολιτική αγοράς εργασίας και κοινωνική πολιτική για την ανάπτυξη των δικαιωμάτων και των ευκαιριών των γυναικών, μια πολιτική η οποία θα απεικονίζει τους ρόλους τους στην κοινωνία και τις ανάγκες τους σε όλο το διάστημα της ζωής τους. Ο στρατηγικός στόχος πρέπει να είναι η μετάβαση από τα ίσα δικαιώματα στην ίση μεταχείριση στην αγορά εργασίας, μέσω της ισότητας των ευκαιριών στην κοινωνία, κάνοντας με τον τρόπο αυτό καλύτερη χρήση της εμπειρίας και των δεξιοτήτων των γυναικών προς όφελος της κοινωνίας, συνολικά περιλαμβανομένης της αυξημένης συμμετοχής στη διαδικασία λήψης αποφάσεων. Αυτός ο ευρύς στόχος είναι απαραίτητος επειδή οι γυναίκες αντιπροσωπεύουν εφεδρείες ενέργειας και ταλέντου το οποίο δεν έχει εκφραστεί πλήρως μέχρι τώρα εξαιτίας των διακρίσεων»<sup>7</sup>.

Στην περίοδο που ακολουθεί μετά τον διάλογο που υποκινήθηκε με βάση το Πράσινο Βιβλίο εκπονείται το Λευκό Βιβλίο «για την Ανταγωνιστικότητα, την Ανάπτυξη και την Απασχόληση» με κύριο στόχο την καταπολέμηση της ανεργίας, η οποία μπορεί να επιτευχθεί μέσα από ένα συνδυασμό αναπτυξιακών πολιτικών, αύξησης της ανταγωνιστικότητας της ευρωπαϊκής αγοράς στον διεθνή χώρο και «μεγάλες μεταρρυθμίσεις της αγοράς εργασίας μέσω της καθιέρωσης μεγαλύτερης ευελιξίας στην οργάνωση της εργασίας και στην κατανομή του χρόνου εργασίας, της προώθησης της βελτίωσης των επαγγελματικών προσόντων και δραστηρίων πολιτικών για την εργασία», με παράλληλη διατήρηση των συστημάτων κοινωνικής προστασίας. Όσον αφορά στην καταπολέμηση της ανεργίας το Λευκό Βιβλίο επισημαίνει, επίσης, ότι «ένα σημαντικό μέρος της δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας αφορά στην καλύτερη αξιοποίηση και την ανάπτυξη της εργασίας των γυναικών με τρόπο ώστε να επιτευχθεί η δημιουργία θέσεων εργασίας και ταυτόχρονα να ενισχυθεί ο αγώνας κατά της ανισότητας ανδρών και γυναικών. Εδώ περιλαμβάνεται το πολλαπλασιαστικό αποτέλεσμα που μπορεί να έχουν στη δημιουργία θέσεων οι ίσες ευκαιρίες μεταξύ ανδρών και γυναικών στην αγορά εργασίας. Η πλήρης ένταξη των γυναικών στην αγορά εργασίας αναμένεται να δημιουργήσει θέσεις εργασίας στην παροχή υπηρεσιών και αγαθών, οι οποίες δεν έχουν ακόμη ενσωματωθεί στην αγορά και παρέχονται σήμερα με εργασία μη αμειβόμενων γυναικών ή μη ανεπίσημη εργασία αμειβόμενων γυναικών».

<sup>6</sup> Πράσινο Βιβλίο

<sup>7</sup> Πράσινο Βιβλίο



Στα πλαίσια του γενικότερου προβληματισμού για την ενσωμάτωση της διάστασης των ίσων ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών, τα νέα προγράμματα που εγκρίνονται από την Κοινότητα περιλαμβάνουν στις προτεραιότητές τους την προώθηση της ισότιμης κοινωνικής και οικονομικής ένταξης των γυναικών. Η πρωτοβουλία «Απασχόληση και Αξιοποίηση του Ανθρώπινου Δυναμικού» (Employment NOW, Houizion, Youthastart), υιοθετεί μια ολοκληρωμένη προσέγγιση για την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού, τη βελτίωση των μηχανισμών λειτουργίας της εργασίας και την προώθηση των διακρατικών ενεργειών. Στόχος της πρωτοβουλίας είναι να υποστηρίξει την ανάκαμψη της απασχόλησης και να ενθαρρύνει την κοινοτική αλληλεγγύη και την παροχή ίσων ευκαιριών για τις γυναίκες την αγορά εργασίας. Ειδικότερα η πτυχή Απασχόληση – NOW<sup>8</sup> έχει σαν στόχο τη διασφάλιση της παροχής ίσων ευκαιριών σε θέματα απασχόλησης, ιδίως όσον αφορά μέτρα κατάρτισης και την πρόσβαση σε θέσεις απασχόλησης με μέλλον, καθώς και σε θέσεις ανώτερων στελεχών.

Το πρόγραμμα Leonardo για την επαγγελματική κατάρτιση (1.12.94) στρέφει την προσοχή του στην ανάγκη για μια ειδική προσπάθεια ώστε να επιστρέψουν στην εργασία ύστερα από διακοπή της σταδιοδρομίας τους. Το πρόγραμμα αυτό, εκτός του ότι υποστηρίζει το συνολικό στόχο της προαγωγής των ίσων ευκαιριών στην κατάρτιση, προβλέπει κονδύλια για σχέδια που προορίζονται να προσαρμόσουν το περιεχόμενο και τη μεθοδολογία της κατάρτισης στις ανάγκες των γυναικών, στη δικτύωση των πρωτοβουλιών των κρατών μελών στον τομέα αυτό, στην κατάρτιση των εκπαιδευτών στον τομέα των ίσων ευκαιριών. Μεν μέρος της νέας προσέγγισης του προγράμματος και με σκοπό την δια βίου μάθηση, το πρόγραμμα προβλέπει τη χρηματοδότηση σχεδίων που αφορούν την ανάπτυξη των προοπτικών για τις σταδιοδρομίες των γυναικών, ιδιαίτερα εκεί που υποεκπροσωπούνται οι γυναίκες. Η πρωτοβουλία Adapt για την προσαρμογή του εργατικού δυναμικού στη βιομηχανική αλλαγή, επίσης, περιλαμβάνει στις προτεραιότητές του την «...ιδιαίτερη προσοχή που πρέπει να δοθεί σε ενέργειες που αποσκοπούν στην προώθηση των ίσων ευκαιριών για γυναίκες» στο σύνολο των δράσεων του προγράμματος.

Τον Ιούνιο του 1995, δημοσιεύεται η ενδιάμεση έκθεση αξιολόγησης της πορείας του 3<sup>ου</sup> Μεσοπρόθεσμου προγράμματος δράσης για την ισότητα ευκαιριών. Η έκθεση διαπιστώνει ότι «... το κοινωνικοοικονομικό πλαίσιο έχει αλλάξει ριζικά. Δεν υπάρχουν πια αισιόδοξες εκτιμήσεις, τίθενται υπό αμφισβήτηση οι υποτιθέμενες

---

<sup>8</sup> Οδηγός Κοινοτικών Πρωτοβουλιών, 1994 σελ. 22

κεκτημένες θέσεις, οι γυναίκες απομακρύνονται από την αγορά εργασίας ενώ ο διαχωρισμός εργασίας ενισχύεται λόγω της οικονομικής κρίσης. Οι πολιτικές για την ισότητα ευκαιριών υπέστησαν μια αλλαγή προοπτικής». Ορίστηκαν για το μέλλον νέες στρατηγικές κατευθύνσεις, με τομείς προτεραιότητας τις νέες τεχνολογίες και τηλεπικοινωνίες ενώ θεμελιώνεται η άποψη ότι «...για να γίνουν οι θετικές ενέργειες αποδεκτές από τις επιχειρήσεις πρέπει να αποφέρουν κέρδη» και επομένως πρέπει να θεωρηθούν υπό το γενικότερο πρίσμα της ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού. «Το κεφάλαιο "Προς τι ή ανάληψη θετικής ενέργειας" δεν πρέπει πλέον να εστιάζεται αποκλειστικά στις προκαταλήψεις που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες, αλλά να υπογραμμίζει το ρόλο που μπορούν να διαδραματίσουν οι θετικές ενέργειες στη βελτιστοποίηση της διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού».

Με δεδομένο αυτό το νέο πνεύμα και τον προβληματισμό που αναπτύχθηκε, και μέσα στα πλαίσια των κατευθύνσεων για την «Ανάπτυξη, Ανταγωνιστικότητα και Απασχόληση» του Λευκού βιβλίου, εγκρίνεται το 4<sup>ο</sup> Μεσοπρόθεσμο Πρόγραμμα Δράσης για την ισότητα ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών (1996 – 2000) που φιλοδοξεί «...να αποτελέσει ένα πλαίσιο δράσης και αναφοράς που θα υποκινεί μια αλληλεπίδραση και συνεργασία σε όλα τα επίπεδα (κοινοτικό, εθνικό, περιφερειακό και τοπικό) και σε όλους τους τομείς, για την ένταξη της διάστασης της ισότητας των ευκαιριών στην επεξεργασία, εφαρμογή και παρακολούθηση όλων των συναφών κοινοτικών και εθνικών πολιτικών και προγραμμάτων. Το πρόγραμμα επικεντρώνει τη δράση και τους πόρους που διαθέτει, σε περιορισμένο αριθμό σαφώς καθορισμένων στόχων, οι οποίοι επιλέγονται με κριτήριο την επίτευξη του καλύτερου δυνατού πολλαπλασιαστικού αποτελέσματος και συνέργειας των πρωτοβουλιών σε όλα τα επίπεδα. Μέσα από το πρόγραμμα δίνεται προτεραιότητα σε έξι τομείς δράσης: 1) κινητοποίηση των παραγόντων της οικονομικής και κοινωνικής ζωής υπέρ των ίσων ευκαιριών, 2) προώθηση της ισότητας ευκαιριών στο πλαίσιο μιας ριζικά μεταβαλλόμενης κοινωνίας, 3) ενθάρρυνση μιας πολιτικής που να επιτρέπει το συνδυασμό της οικογενειακής με την επαγγελματική ζωή για τις γυναίκες και τους άνδρες, 4) ενθάρρυνση μιας ισόρροπης συμμετοχής των γυναικών και των ανδρών στη διαδικασία λήψης αποφάσεων, 5) ενίσχυση των συνθηκών για την άσκηση των δικαιωμάτων επί ίσους όρους και 6) στήριξη της εφαρμογής, της παρακολούθησης και αξιολόγησης των μέτρων που λαμβάνονται για να ληφθεί υπ' όψιν η αρχή της ισότητας ευκαιριών.

Στα πλαίσια της παρακολούθησης του Λευκού Βιβλίου «για την Ανάπτυξη, την Ανταγωνιστικότητα και την Απασχόληση», στο 4<sup>ο</sup> Μεσοπρόθεσμο Πρόγραμμα θα αναπτυχθεί κυρίως η αρχή του «mainstreaming» αφορά στην ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην πολιτική ανάπτυξη, στην κυριολεξία είναι η ένταξη της ισότητας στην καρδιά της ανάπτυξης πολιτικών και της παροχής υπηρεσιών. Εφαρμογή του «mainstreaming» σημαίνει να λαμβάνεται υπ' όψιν η διάσταση της ισότητας τόσο κατά τη γένεση μιας πολιτικής ανάπτυξης, όσο και κατά τη διάρκεια υλοποίησης και αξιολόγησης. Με τον τρόπο αυτό, οι προσπάθειες για την προώθηση της ισότητας δεν θα περιορίζονται στην εφαρμογή συγκεκριμένων μέτρων υπέρ των γυναικών αλλά θα γίνει «επί τούτου κινητοποίηση εν όψει της ισότητας, του συνόλου των γενικών ενεργειών και πολιτικών, εισάγοντας στη φάση σύλληψής τους κατά τρόπο ενεργό και ορατό την προσοχή ως προς τα πιθανά αποτελέσματα στις αντίστοιχες καταστάσεις των γυναικών και των ανδρών<sup>9</sup>».

Η αρχή της εφαρμογής του «mainstreaming» προϋποθέτει «τη συστηματική εξέταση αυτών των πολιτικών και ενεργειών» ώστε να λαμβάνονται υπ' όψιν «τα πιθανά αποτελέσματα κατά την εφαρμογή τους: έτσι οι πολιτικές της ανάπτυξης, της οργάνωσης της εργασίας, των επιλογών σε θέματα μεταφορών ή ο προσδιορισμός των σχολικών ωραρίων κλπ μπορούν να έχουν σημαντικές διαφοροποιητικές επιπτώσεις στις καταστάσεις των γυναικών και των ανδρών που θα πρέπει ως εκ τούτου να λαμβάνονται υπ' όψιν ώστε να συμβάλλουν περισσότερο στην ισότητα μεταξύ των γυναικών και των ανδρών».

Το 1996 είναι μια χρονιά «κινητικότητας» στα θέματα της προώθησης των ίσων ευκαιριών ανδρών και γυναικών. Χαρακτηριστική ήταν η ομιλία του Προέδρου Σαντέρ στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο για την Ημέρα της Γυναίκας (12.3.96). τάχθηκε, προσωπικά, υπέρ των ίσων ευκαιριών των γυναικών και έκανε αναφορά στην αναγκαιότητα συμφιλίωσης της προσωπικής και επαγγελματικής ζωής ανδρών και γυναικών. Επισήμανε ότι το 4<sup>ο</sup> Μεσοπρόθεσμο Πρόγραμμα Δράσης που υιοθέτησε η Κοινότητα τον Ιούλιο του 1995, μετά από πρόταση του Επιτρόπου Flynn, προϋδεάζει για τους νέους τομείς στους οποίους πρέπει να προωθηθεί η ισότητα των ευκαιριών. Υπογράμμισε τη σημασία του συμφώνου που υπέγραψαν οι κοινωνικοί εταίροι (στις 14 Δεκέμβρη 1995) σχετικά με τη γονική άδεια, λέγοντας ότι, πρόκειται για το πρώτο σύμφωνο που ήταν διαπραγματεύσιμο σε ευρωπαϊκό επίπεδο και αφορά το θέμα της συμφιλίωσης της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής.

---

<sup>9</sup> Ανακοίνωση της Επιτροπής COM(96)67

Την ενεργοποίηση της Επιτροπής πάνω στο θέμα του mainstreaming, (21 Φεβρουαρίου 1996) που αφορά σε ενέργειες ευαισθητοποίησης ως προς την ισότητα ευκαιριών, μέσα στις πολιτικές οι οποίες μέχρι τώρα δεν την ελάμβαναν υπ' όψιν σαν έναν από τους βασικούς στόχους. Η επιτροπή ψήφισε ανακοίνωση με θέμα την «Ενσωμάτωση της ισότητας των ευκαιριών μεταξύ των γυναικών και των ανδρών στο σύνολο των Κοινοτικών πολιτικών και στόχων». Η Ανακοίνωση διαρθρώνεται σε δύο μέρη: α) Κεκτημένο και προοπτικές Κοινοτικής δράσης σε αγορά εργασίας, γυναίκες επικεφαλής επιχειρήσεων και σύζυγοι συνεργάτες στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις, εκπαίδευση και κατάρτιση, δικαιώματα των ατόμων, εξωτερικές σχέσεις, ενημέρωση, ευαισθητοποίηση, πολιτική του προσωπικού της Επιτροπής και β) Παρεμβάσεις των διαρθρωτικών ταμείων και ισότητα ευκαιριών που αναλύεται σε: περίοδο προγραμματισμού 1989 –1993, περίοδο προγραμματισμού 1994 – 1999, προοπτικές.

Τη Διάσκεψη με θέμα: «Ισότητα των ευκαιριών και Διαρθρωτικά Ταμεία» (Βρυξέλες 7 και 8 Μαρτίου 1996). Στη διάσκεψη αυτή, διαφάνηκε η αναγκαιότητα εμπλοκής όλων των παραγόντων, σε κοινοτικό επίπεδο αλλά και στα κράτη μέλη, για τη δημιουργία συγκεκριμένων πολιτικών για την ισότητα. Τα διαρθρωτικά ταμεία συμβάλλουν ήδη στον αγώνα για την καταπολέμηση της ανεργίας. Είναι ανάγκη να βελτιωθεί η συμβολή ως προς τη διάσταση της ισότητας. Έτσι θα είναι δυνατόν να δημιουργηθούν παιδικόι σταθμοί, χώροι φύλαξης παιδιών, χώροι υποδοχής ηλικιωμένων κλπ. Η ανάπτυξη τέτοιων δομών που ελευθερώνει τις γυναίκες από τα οικογενειακά βάρη, αφ' ενός τις βοηθάει να συμφιλιώσουμε με καλύτερο τρόπο την οικογενειακή και επαγγελματική ζωή και αφετέρου δημιουργεί νέες θέσεις εργασίας.

Τη δημιουργία μιας ομάδας Επιτρόπων με θέμα «Ισότητα Ευκαιριών» οι οποίοι επιφορτίζονται να διερευνήσουν με ποιο τρόπο η ισότητα των ευκαιριών θα λαμβάνεται υπ' όψιν στις διάφορες Διευθύνσεις και επαγρυπνούν ώστε η ισότητα των ευκαιριών να αποτελεί μέλημα του συνόλου των Κοινοτικών δράσεων.

Τον Σεπτέμβριο του 1996 δημοσιεύεται η γνωμοδότηση της Επιτροπής Περιφερειών σχετικά με την Ισότητα ευκαιριών για τους άνδρες και τις γυναίκες στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Με τη γνωμοδότηση αυτή, η Επιτροπή Περιφερειών επικροτεί τις μέχρι τώρα πολιτικές και δράσεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και επισημαίνει τη μεγάλη σημασία της ισότητας ευκαιριών «...όχι μόνο διότι αποτελεί ένα θεμελιώδες δικαίωμα σε μια δημοκρατική κοινωνία, αλλά και διότι πρόκειται για ένα σημαντικό στοιχείο κοινωνικής δικαιοσύνης και ακόμη διότι η πλήρης συμμετοχή των γυναικών

στην κοινωνία σημαίνει ότι η ευστροφία, η δημιουργικότητα και τα προσόντα τους μπορούν να διοχετευτούν αποτελεσματικά στην οικονομική, κοινωνική και πολιτική ζωή<sup>10</sup>». Η Επιτροπή Περιφερειών, υπογραμμίζει επίσης, το σημαντικό ρόλο που διαδραματίζουν οι τοπικές και περιφερειακές αρχές στην προώθηση της ισότητας των ευκαιριών σαν σημαντικοί εργοδότες, φορείς με καίριο ρόλο στην εκπαίδευση και την κατάρτιση με αρμοδιότητες στους τομείς οικονομικής ανάπτυξης, κοινωνικής πολιτικής και μεταφορών, τομείς στους οποίους η ισότητα των ευκαιριών διαδραματίζει πρωτεύοντα ρόλο.

## 1.5ΥΦΙΣΤΑΜΕΝΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ - ΔΙΑΧΡΟΝΙΚΗ ΕΞΕΛΙΞΗ - ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

### ΠΙΝΑΚΑΣ 1

Πραγματικός πληθυσμός κατά φύλο στην Ελλάδα

	1951	1961	1971	1981	1991	2001
Άρρενες	3.721.648	4.091.894	4.286.748	4.779.571	5.055.408	5.426.660
Θήλειες	3.911.153	4.296.659	4.481.624	4.960.018	5.204.492	5.513.111
Σύνολο	7.632.801	8.388.553	8.768.372	9.739.589	10.259.900	10.939.771

### Μεταβολές

	1951	1961	1971	1981	1991	2001
Άρρενες		9,9%	4,8%	11,5%	5,8%	7,3%
Θήλειες		9,9%	4,3%	10,7%	4,9%	5,9%
Σύνολο		9,9%	4,5%	11,1%	5,3%	6,6%

### Ποσοστό στο σύνολο του πληθυσμού

	1951	1961	1971	1981	1991	2001
Άρρενες	48,8%	48,8%	48,9%	49,1%	49,3%	49,6%
Θήλειες	51,2%	51,2%	51,1%	50,9%	50,7%	50,4%

<sup>10</sup> Γνωμοδότηση για την «Ισότητα ευκαιριών για άνδρες και γυναίκες στην Ευρωπαϊκή Ένωση», 19.9.96

Σύνολο	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------

Πηγή: Eurostat

Σύμφωνα με τα στοιχεία του πίνακα παρατηρούμε ότι υπάρχει μια αύξηση του συνόλου του πληθυσμού από το 1951 έως το 2001. Ενώ αξιοσημείωτο είναι ότι όλες αυτές τις δεκαετίες οι γυναίκες ως ποσοστό υπερτερούν έναντι των ανδρών, ενδεικτικά να αναφερθεί ότι στην τελευταία απογραφή του 2001 οι γυναίκες αποτελούν το 50,4% του συνολικού πληθυσμού ενώ οι άνδρες το 49,6%.

### 1.5.1 Οι γυναίκες στην αγορά εργασίας

Οι γυναίκες δεν είναι ενσωματωμένες στην αγορά εργασίας όσο οι άνδρες. Γενικά οι θέσεις εργασίας τους είναι λιγότερο τακτικές και ασφαλείς, ενώ επιβαρύνονται περισσότερο από την φροντίδα των παιδιών και άλλων εξαρτώμενων προσώπων που σημαίνει ότι υπάρχουν ακόμη σοβαρότερα προβλήματα όσον αφορά το φύλο στην αγορά εργασίας. Παρά το γεγονός ότι η πολιτική για την ισότητα των φύλων επικεντρώνεται στη θέση των γυναικών στην οικονομία, μόνο σε λίγες περιπτώσεις οι γυναίκες έχουν επιτύχει την ισοτιμία τους με τους άνδρες. Σχεδόν σε όλα τα κράτη μέλη και στην πλειοψηφία των υποψηφίων προς ένταξη χωρών, το ποσοστό ανεργίας των γυναικών παραμένει συστηματικά υψηλότερο σε σχέση με αυτό των ανδρών, ενώ η μακροχρόνια ανεργία πλήττει περισσότερο τις γυναίκες.

Η διαφορά στο ποσοστό απασχόλησης μεταξύ ανδρών και γυναικών ανέρχεται κατά μέσο όρο σε 20% ενώ τα ποσοστά απασχόλησης των γυναικών παραμένουν χαμηλά σε πολλά κράτη μέλη. Αξίζει να σημειωθεί ότι η απασχόληση των γυναικών στην Ισπανία και την Ιταλία παραμένει κάτω από το 40%. Ακόμη το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών μειώνεται όταν αυτές έχουν μικρά παιδιά. Το αντίθετο ισχύει για τους άνδρες τα ποσοστά απασχόλησης ανδρών ηλικίας 20-44 ετών που διαθέτουν νοικοκυριό με ένα παιδί είναι υψηλότερα. Ο διαχωρισμός γυναικών και ανδρών στην αγορά εργασίας παραμένει ένα κύριο πρόβλημα για την Ε.Ε., ακόμη και στις χώρες όπου οι γυναίκες έχουν επιτύχει υψηλά ποσοστά απασχόλησης (Φινλανδία, Σουηδία, Δανία) διαθέτουν ιδιαίτερα διαχωρισμένες επαγγελματικές δομές. Οι γυναίκες κυριαρχούν σε επαγγέλματα παροχής φροντίδας ενώ οι άνδρες σε επαγγέλματα του κατασκευαστικού και γεωργικού τομέα. Επιπλέον η αμοιβή των γυναικών είναι μικρότερη από αυτή των ανδρών για ίδια και ίσης

αξίας εργασία . Η διαφορά είναι μεγαλύτερη στον ιδιωτικό (25%) από ότι στο δημόσιο τομέα (9%).

### 1.5.2 Οι γυναίκες στα συμβούλια των υποψήφιων χωρών

Σύμφωνα με στοιχεία που δημοσιεύτηκαν από το Συμβούλιο της Ευρώπης το Δεκέμβριο του 1999 υπάρχουν μεγάλες διαφορές στα εθνικά κοινοβούλια των 13 υποψήφιων χωρών. Το μέσο ποσοστό εκπροσώπησης των γυναικών στα εθνικά κοινοβούλια ανέρχεται σε 10,5%, υψηλά ποσοστά εκπροσώπησης παρουσιάζει μόνο η Λιθουανία και η Εσθονία με 17,5% και 17,8% αντίστοιχα. Είναι λυπηρό ότι π.χ το 1980 στην Ουγγαρία το ποσοστό των γυναικών στο εθνικό κοινοβούλιο ήταν 30% ενώ το 1999 ήταν μόνο 8%

## ΠΙΝΑΚΑΣ 2

### ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΣΤΑ ΕΘΝΙΚΑ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΑ ΧΩΡΩΝ, 1999

ΧΩΡΕΣ	ΠΟΣΟΣΤΟ
ΕΣΘΟΝΙΑ	17,8%
ΛΙΘΟΥΑΝΙΑ	17,5%
ΛΕΤΟΝΙΑ	17%
ΣΛΟΒΑΚΙΑ	13,3%
ΔΗΜ.ΤΣΕΧΙΑΣ	12,55%
ΠΟΛΩΝΙΑ	12%
ΒΟΥΛΓΑΡΙΑ	10,8%
ΜΑΛΤΑ	9,2%
ΟΥΓΓΑΡΙΑ	8,3%
ΣΛΟΒΕΝΙΑ	7,8%
ΚΥΠΡΟΣ	5,4%
ΡΟΥΜΑΝΙΑ	4,35%
ΤΟΥΡΚΙΑ	4,2%

Πηγή: Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο

Σύμφωνα με τα τελευταία στατιστικά στοιχεία της Διακοινοβουλευτικής Ένωσης που βασίζονται σε πληροφορίες από εθνικά κοινοβούλια 180 χωρών

προκύπτει ότι μόλις το 14,7% των βουλευτών και των μελών της Γερουσίας σε όλο τον κόσμο είναι γυναίκες. Τα στοιχεία αυτά αποκαλύπτουν τις μεγάλες διαφορές στα ποσοστά γυναικών βουλευτών και γεροουσιαστών από χώρα σε χώρα . Στις χώρες της Βόρειας Ευρώπης για παράδειγμα , ο μέσος όρος συμμετοχής των γυναικών στα εθνικά κοινοβούλια φτάνει το 39,9%.Πρώτη έρχεται η Σουηδία όπου στις τελευταίες εκλογές το 45,3% των βουλευτών που εξελέγησαν είναι γυναίκες.

Χάρη στα μεγάλα αυτά ποσοστά των βορείων ευρωπαϊκών χωρών, η Ευρώπη μαζί με τη Ρωσία προηγούνται με ποσοστό 16,9% ενώ ακολουθούν η Βόρεια και Νότια Αμερική με ποσοστό 16,4% και η Ασία με 14,9%.Στις χώρες της Αφρικής το ποσοστό των γυναικών κοινοβουλευτών είναι 13,5%.Στις Αραβικές χώρες το ποσοστό μόλις που φτάνει το 4,7%. Τελευταία στην κατάταξη είναι το Κουβέιτ , τα Ηνωμένα Αραβικά Εμιράτα και το Τζιμπουτί με καμία γυναίκα βουλευτή .Στο κοινοβούλιο της Νιγηρίας υπάρχει μία γυναίκα , στο Μαρόκου δύο ,στο Λιβάνου τρεις και στην Ιορδανίας τέσσερις. Ανάμεσα στις πρώτες χώρες με εκπροσώπηση γυναικών είναι η Κόστα Ρίκα με 35,1%, η Αργεντινή με 30,7% και η Μοζαμβίκη με 30%.

### **1.5.3 Γυναίκες με υψηλόβαθμες θέσεις εργασίας**

Οι κυρίες προηγούνται. Αυτό υπαγορεύουν οι κανόνες της σωστής και ευγενικής κοινωνικής συμπεριφοράς. Στον επαγγελματικό τομέα δεν συμβαίνει όμως το ίδιο, όπως προκύπτει από έρευνα του υπουργείου Εργασίας των ΗΠΑ που δημοσιεύτηκε στην εφημερίδα The Wall Street Journal ανάμεσα στους εργαζόμενους με ανώτατη μόρφωση ,οι γυναίκες έχουν λιγότερες πιθανότητες να πάρουν προαγωγή σε σχέση με τους άνδρες συναδέλφους τους. Στην έρευνα συμμετείχαν 7.400 εργαζόμενοι ηλικίας από 35 μέχρι 43 ετών και ένας στους πέντε εξασφάλισαν προαγωγή κατά την τριετία 1997-1999.Στο ίδιο χρονικό διάστημα , το 32% των εργαζομένων με τουλάχιστον ένα πτυχίο πήραν προαγωγή ,αντίθετα το ποσοστό των γυναικών με που πήραν προαγωγή με τα αντίστοιχα προσόντα είναι 19%.



### 1.5.4 Γυναίκες και ανεργία

#### ΠΙΝΑΚΑΣ 3

#### ΠΟΣΟΣΤΙΑΙΑ ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΚΑΤΑ ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΤΟ 2001 ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

	ΣΥΝΟΛΟ	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
Διδακτορικό Μεταπτυχιακός τίτλος	8,8%	8,2%	9,9%
Πτυχίο Ανώτατων Σχολών	7,0%	4,2%	10,2%
Φοίτηση σε ΑΕΙ (τουλαχ. 1 χρόνο)	4,0%	5,9%	0,0%
Αλλά δεν πήρε πτυχίο			
Πτ. Ανώτερης Τεχν.Επαγ.Εκπαίδευσης	12,3%	7,6%	17,3%
Απολυτήριο Μέσης Εκπαίδευσης	13,1%	8,7%	19,5%
Απολυτήριο 3ταξ. Μέσης Εκπ.	13,1%	8,9%	23,0%
Απολυτήριο Δημοτικού	7,2%	4,7%	1,4%
Μερικές τάξεις Δημοτικό	4,3%	3,8%	4,8%
Δεν πήγε καθόλου σχολείο	7,1%	6,6%	7,6%
Υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης	9,4%	5,8%	13,5%
Μέτριο επίπεδο εκπαίδευσης	13,0%	8,7%	19,4%
Χαμηλό επίπεδο εκπαίδευσης	8,7%	5,9%	13,6%
<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>	<b>10,2%</b>	<b>6,7%</b>	<b>15,4%</b>

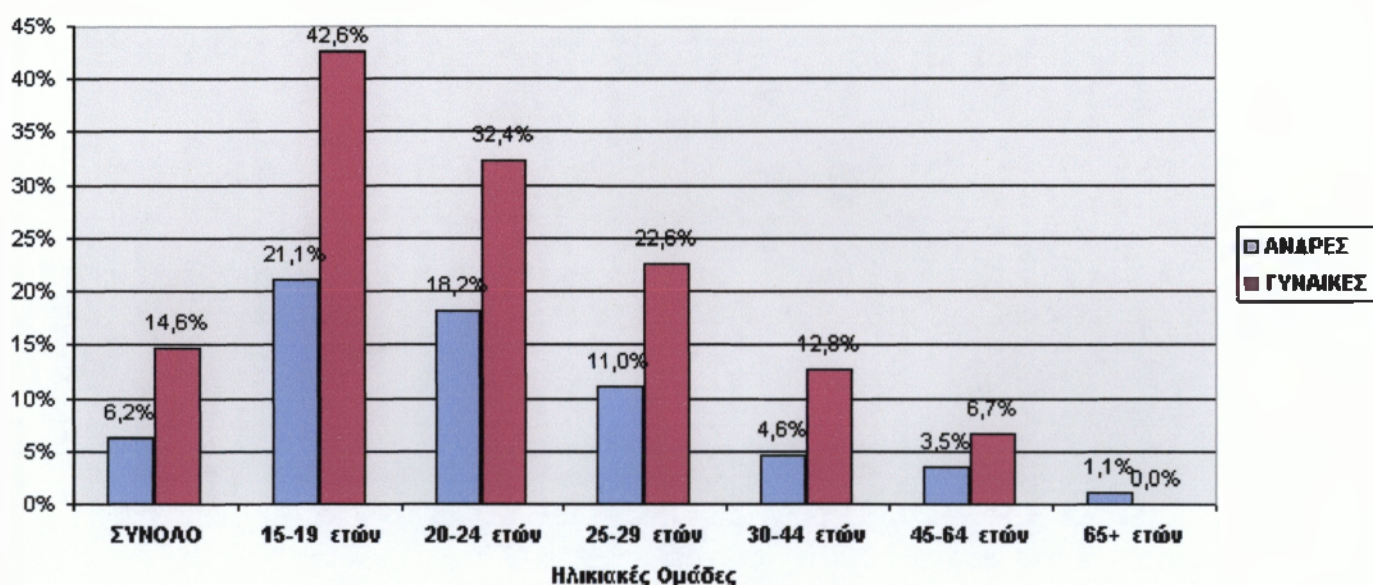
Πηγή: ΕΣΥΕ, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού Β'τρίμ. 2001

Μία στις δέκα γυναίκες με διδακτορικό ή μεταπτυχιακό τίτλο είναι άνεργη, αντίθετα όσες εγκατέλειψαν το Πανεπιστήμιο ή βγήκαν στην παραγωγή με το που τελείωσαν το Δημοτικό δεν αντιμετωπίζουν προβλήματα στην αναζήτηση εργασίας. Οι άνεργοι με διδακτορικό ή μεταπτυχιακό τίτλο ανέρχονται στο 8,8%το 2001, αλλά η ανεργία των γυναικών αυτής της κατηγορίας ανέρχεται στο 9,9%.Ακόμη υψηλότερη είναι η ανεργία των γυναικών με πτυχίο ΑΕΙ και ΤΕΙ με 10,2% έναντι μόλις 4,2% των ανδρών .Το μεγαλύτερο ποσοστό ανεργίας μεταξύ ανδρών και γυναικών εντοπίζεται σε όσους έχουν απολυτήριο 3τάξιου Γυμνασίου(23% στις γυναίκες και 8,9% αντιστοίχως για τους άνδρες)

Σύμφωνα με έρευνες που έχουν πραγματοποιηθεί παρατηρείται ότι οι γυναίκες εισέρχονται στο εργατικό δυναμικό σε όλες τις ηλικίες .Μια γυναίκα μπορεί να αναζητήσει για πρώτη φορά δουλειά στα 32 της χρόνια ,ενώ δεν είναι λίγες και εκείνες που όταν δεν πληρούν πια τις προϋποθέσεις απολύονται. Τα τελευταία χρόνια σημειώθηκε μείωση της γυναικείας ανεργίας από 17,9% το 1999 σε 14,5% το 2002 και αύξηση της απορρόφησης των γυναικών πτυχιούχων , αλλά η διαφορά εξακολουθεί να υπάρχει

#### ΠΙΝΑΚΑΣ 4.

Επίπεδο Ανεργίας κατά ηλικιακή ομάδα, 2002 'B Τρίμηνο

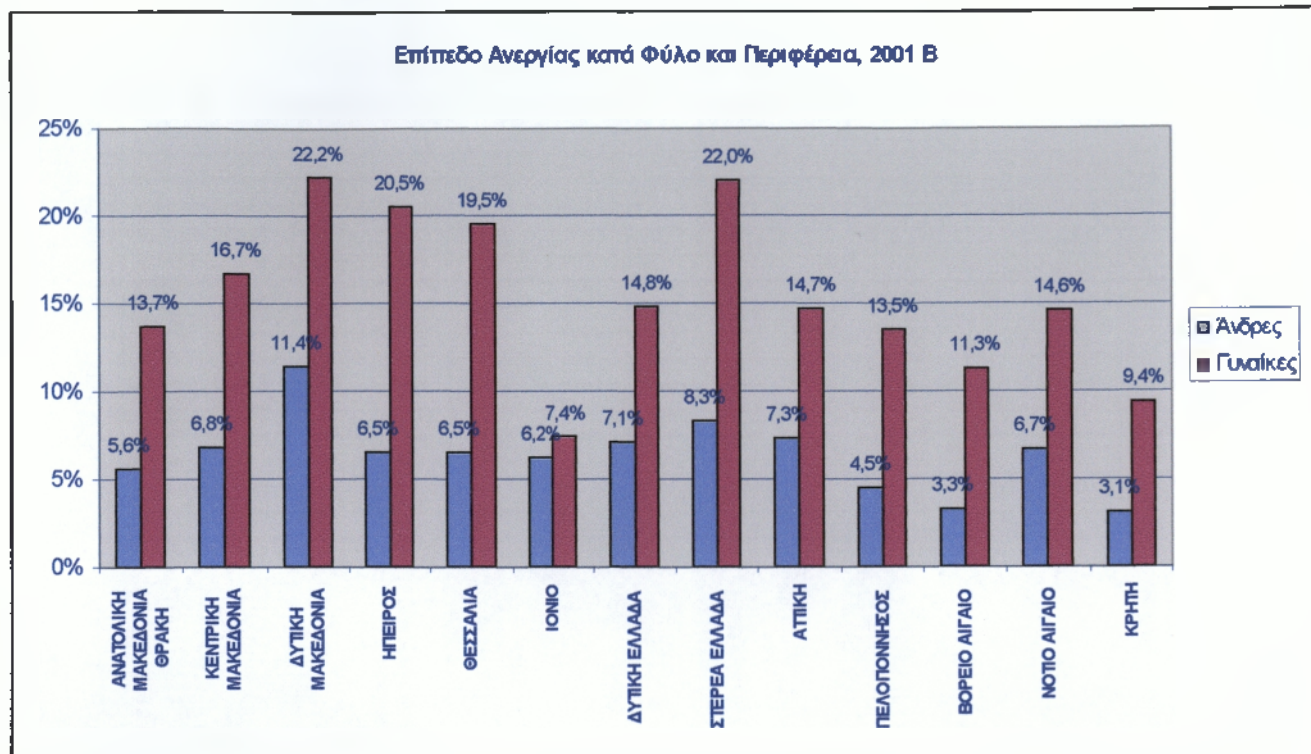


Πηγή: Eurostat

Σύμφωνα με το σχεδιάγραμμα σε όλες τις ομάδες των ηλικιών τα ποσοστά ανεργίας των γυναικών είναι πολύ μεγαλύτερα από αυτά των ανδρών. Το έτος 2002 η ανεργία των γυναικών ήταν της τάξεως του 14,6% και 6,2% των ανδρών αντίστοιχα. Ενώ παρατηρούμε ότι τα μεγαλύτερα ποσοστά ανεργίας παρουσιάζονται στις ηλικίες από 15 έως 29 ετών με ιδιαίτερα αυξημένη τη γυναικεία ανεργία.

Παρατηρείται ότι σε όλη την περιφέρεια η γυναικεία ανεργία είναι υψηλότερη από αυτή των ανδρών ενώ τα μεγαλύτερα ποσοστά απασχόλησης παρουσιάζονται στην Κρήτη και τα χαμηλότερα στη Δυτική Μακεδονία, με συνέπεια την μειωμένη και αυξημένη ανεργία αντίστοιχα και για τα δυο φύλα. Η Δυτική Μακεδονία και η

Στερεά Ελλάδα το 2001 παρουσιάζουν τα μεγαλύτερα ποσοστά γυναικείας ανεργίας με 22,2% και 22,0% αντίστοιχα.



Πηγή: Eurostat

### 1.5.5 Γυναίκες και απασχόληση στους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας

#### ΠΙΝΑΚΑΣ 5

#### ΚΑΤΑ ΦΥΛΟ ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΤΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ ΣΤΟΥΣ ΚΛΑΔΟΥΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ, 2001

ΣΥΝΟΛΟ	ΣΥΝΟΛΟ ΑΝΔΡΕΣ ΓΥΝΑΙΚΕΣ		
ΣΥΝΟΛΟ	100%	62%	38%
Γεωργία, κτηνοτροφία, θήρα και δασοκομία	100%	57%	43%
Αλιεία	100%	92%	8%
Ορυχεία και Λατομεία	100%	94%	6%
Μεταποιητικές Βιομηχανίες	100%	70%	30%
Παροχή ρεύματος, Φυσικού αερίου, Νερού	100%	85%	15%
Κατασκευές	100%	98%	2%
Χονδρικό και Λιανικό Εμπόριο, κ.λπ	100%	61%	39%

Ξενοδοχεία και Εστιατόρια	100%	54%	46%
Μεταφορές, Αποθηκεύσεις και Επικοινωνίες	100%	84%	16%
Ενδιάμεσοι χρηματοπιστωτικοί οργανισμοί	100%	52%	48%
Διαχείριση ακίνητης περιουσίας, Εκμισθώσεις	100%	54%	46%
Δημόσια Διοίκηση, Αμυνα, Υποχρ. Ασφάλιση	100%	66%	34%
Εκπαίδευση	100%	39%	61%
Υγεία και κοινωνική μέριμνα	100%	35%	65%
Άλλες δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών	100%	56%	44%
Προσωπικό σε Ιδιωτικά Νοικοκυριά	100%	5%	95%
Ετερόδοκοι Οργανισμοί και Όργανα	0%	0%	0%

Πηγή: ΚΕΘΙ

### 1.5.6 Συμπέρασμα

Τα τελευταία χρόνια , τόσο στη χώρα μας όσο και σε διεθνές επίπεδο γίνεται όλο και περισσότερο αισθητή μια διαδικασία μεταβολής της κοινωνικής πραγματικότητας , με επίκεντρο την αλλαγή του ρόλου των γυναικών μέσα σ' αυτή. Από το άρθρο 119 ακόμη της Συνθήκης της Ρώμης η Ευρωπαϊκή Κοινότητα αναπτύσσει δράση για την προώθηση της ισότητας ανάμεσα στα δύο φύλα .Με τη Συνθήκη του Άμστερνταμ ενισχύθηκε ακόμη περισσότερο η δυνατότητα για ανάπτυξη πολιτικών ισότητας .Με τα πέντε ξεχωριστά Μεσοπρόθεσμα Προγράμματα Δράσης για την ισότητα των φύλων και την προσπάθεια για την ένταξη των φύλων σε όλες τις πολιτικές (gender mainstreaming) η Ευρωπαϊκή Ένωση ενθαρρύνει τους φορείς, στηρίζει πρωτοβουλίες ,διευρύνει το πεδίο των δραστηριοτήτων ,το αριθμό των συντελεστών ,της πολιτικής και κοινωνικής ευθύνης για την ισότητα.

Οι κατακτήσεις των γυναικών στον αιώνα που πέρασε είναι σημαντικές .Παραμένουν όμως ανισότητες στην αγορά εργασίας, στην πολιτική, στην οικογένεια, στην κοινωνία , σε όλες τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, οι οποίες ανισότητες απαιτούν ειδικές πολιτικές ,συγκεκριμένη δράση και αγώνα για να εξαλειφτούν . Αν στις ανισότητες αυτές προσθέσουμε τις νέες εξελίξεις , όπως για παράδειγμα τις δημογραφικές ή τις εξελίξεις σε σχέση με την παγκοσμιοποίηση της αγοράς , είναι φανερό ότι είναι απαραίτητη η συντονισμένη κινητοποίηση και παρέμβαση για την ενδυνάμωση των πολιτικών υπέρ της ισότητας ανάμεσα στα φύλα.

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2**

## **2.1 ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ**

### **2.1.1 Εισαγωγή**

Η θέση της γυναίκας στη σύγχρονη κοινωνία και τα κάθε είδους προβλήματα που συνδέονται με τη διαφορετικότητα του φύλου σε όλα τα επίπεδα και τους τομείς της οικονομικής και κοινωνικής ζωής δε θα μπορούν να μην επηρεάσουν την εθνική και κοινοτική νομοθεσία.

Η ύπαρξη Διεθνών Συμβάσεων Εργασίας, που χρονολογούνται και πριν την ίδρυση των Ευρωπαϊκών κοινοτήτων, μεταγενέστερα η υιοθέτηση πολιτικών για την ισότητα των φύλων από την Ευρωπαϊκή Ένωση, ενίσχυσαν την από μέρους των κρατών-μελών εφαρμογή μέτρων για την κατάργηση περιορισμών που άμεσα ή έμμεσα ισχύουν για την πρόσβαση των γυναικών στην αγορά εργασίας, αλλά και κάθε διαφορά μεταξύ ανδρών και γυναικών στους τομείς της επαγγελματικής κατάρτισης, της εκπαίδευσης, της αμοιβής εργασίας, των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης κ.τ.λ. Παράλληλα, ενισχύεται η προστασία της γυναίκας, στην οποία αναγνωρίζονται ορισμένες ιδιαιτερότητες από άλλες μορφές προσβολής της αξιοπρέπειας της στους χώρους εργασίας ή λόγω διαφήμισης στα Μ.Μ.Ε και προωθείται η συμμετοχή της στη διαδικασία λήψης αποφάσεων.

Οι πολιτικές της Ε.Ε εκφράζονται τόσο μέσα από τα Προγράμματα Δράσης για ίσες ευκαιρίες, τις Συστάσεις της Επιτροπής των Ε.Κ, τα ψηφίσματα του Συμβουλίου και του Κοινοβουλίου και τους κανονισμούς των Διαρθρωτικών Ταμείων όσο και σε νομικό επίπεδο με την έκδοση Οδηγιών προς τα κράτη μέλη.

II. Η νομοθεσία για την εφαρμογή της ισότητας των φύλων και τη μη διάκριση.

### **2.1.2 Η κοινοτική νομοθεσία.**

α. Σύμφωνα με το άρθρο 119 της Συνθήκης ΕΟΚ «κάθε κράτος μέλος εξασφαλίζει κατά τη διάρκεια του πρώτου σταδίου και διατηρεί εν συνεχεία την εφαρμογή της ισότητας των αμοιβών για όμοια εργασία μεταξύ ανδρών και γυναικών.

Ως αμοιβή νοούνται, οι συνήθεις βασικοί ή ελάχιστοι μισθοί ή αποδοχές και όλα τα άλλα οφέλη που παρέχονται άμεσα ή έμμεσα, σε χρήματα ή σε είδος, από τον εργοδότη στον εργαζόμενο, λόγω της σχέσης εργασίας.

β. Οι οδηγίες που έχουν εκδοθεί σχετικά αποτελούν πλέον (εθνικό) δίκαιο είτε διότι έχουν συμπεριληφθεί σε κείμενα νόμων είτε διότι έχει παρέλθει η περίοδος

προσαρμογής της Ελλάδας σ' αυτές και επομένως αναπτύσσουν πλέον άμεσο αποτέλεσμα.<sup>11</sup>

**1)Οδηγία του Συμβουλίου 75/117** «περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών των κρατών μελών που αφορούν την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των αμοιβών μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών».

Σύμφωνα με την οδηγία αυτή η αρχή της ισότητας των αμοιβών συνεπάγεται για την ίδια εργασία στην οποία αποδίδεται ίση αξία την κατάργηση για το σύνολο των στοιχείων και όρων αμοιβής κάθε διάκρισης που βασίζεται στο φύλο. Ιδιαίτερα όταν χρησιμοποιείται σύστημα επαγγελματικής κατάταξης για τον καθορισμό των αμοιβών το σύστημα αυτό πρέπει να βασίζεται σε κοινά κριτήρια για τους εργαζόμενους άνδρες-γυναίκες και να επιβάλλεται κατά τρόπο που να αποκλείει τις διακρίσεις που βασίζονται στο φύλο. Τα κράτη-μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα ώστε κάθε εργαζόμενος που θεωρεί ότι αδικείται από τη μη εφαρμογή της αρχής της ισότητας των αμοιβών να διεκδικεί τα δικαιώματά του δια της δικαστικής οδού, αφού ενδεχομένως προσφύγει σε άλλα όργανα.

**2)Οδηγία του Συμβουλίου 76/207** «περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως ανδρών και γυναικών, όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας».

Περαιτέρω η συγκεκριμένη οδηγία κάνει λόγο για έμμεση διάκριση σε συσχετισμό ιδίως με την οικογενειακή κατάσταση. Διαπιστώνεται δηλαδή, ότι αναγνωρίζεται η ιδιαιτερότητα της γυναίκας για την αντιμετώπιση ορισμένων θεμάτων, όπως η προστασία της όσον αφορά την εγκυμοσύνη και τη μητρότητα.

**3)Οδηγία του Συμβουλίου 79/7** «περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως μεταξύ ανδρών και γυναικών σε θέματα κοινωνικής ασφαλίσεως».

Η εφαρμογή της αρχής αφορά τα νομικά συστήματα που εξασφαλίζουν προστασία από τους κινδύνους ασθένειας, αναπηρίας, γήρατος, εργατικού ατυχήματος, επαγγελματικής ασθένειας και ανεργίας καθώς και στις διατάξεις που αφορούν την κοινωνική πρόνοια. Η αρχή της ίσης μεταχείρισης έτσι όπως καθιερώνεται με τη συγκεκριμένη Οδηγία, στον τομέα της ασφάλισης, δεν εφαρμόζεται για οποιεσδήποτε άλλες παροχές προς τους εργαζόμενους που δεν σχετίζονται με την ασφαλιστική κάλυψη.

---

<sup>11</sup> Βλ. Γ. Σταμάτη: Η ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών στην κοινωνική ασφάλιση σε Διοικ.Δ 1991 σελ.753

**4)Οδηγία του Συμβουλίου 86/378** «περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης».

Στην οδηγία αυτή δίδεται η έννοια της «αμοιβής» που είναι οι συνήθεις βασικοί ή ελάχιστοι μισθοί ή αποδοχές και όλα τα άλλα οφέλη που παρέχονται άμεσα ή έμμεσα σε χρήματα ή σε είδος από τον εργοδότη στον εργαζόμενο λόγω της σχέσης εργασίας. Ως επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης θεωρούνται τα συστήματα που δεν διέπονται από την οδηγία 76/7/ΕΟΚ (δηλαδή τα νομικά συστήματα) και που έχουν ως αντικείμενο την χορήγηση στους εργαζόμενους μισθωτούς ή ελεύθερους επαγγελματίες παροχών που θα προορίζονται να συμπληρώσουν ή να υποκαθιστούν τις παροχές των εκ του νόμου συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης.

**5)Οδηγία του Συμβουλίου 86/613** «σχετικά με την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών που ασκούν ανεξάρτητη δραστηριότητα, συμπεριλαμβανομένης της γεωργικής, καθώς και για την προστασία της μητρότητας». Η οδηγία αποσκοπεί στην κατάργηση κάθε διάκρισης σχετικά με τη σύσταση, εγκατάσταση ή επέκταση μιας επιχείρησης.

**6)Οδηγία του Συμβουλίου 92/85** «σχετικά με την εφαρμογή μέτρων που αποβλέπουν στην βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων εργαζομένων.

Η προστασία των γυναικών που βρίσκονται σε αυτή την κατάσταση δεν πρέπει να καθιστά μειονεκτική τη θέση του στην αγορά εργασίας. Θα πρέπει να αξιολογούνται οι συνθήκες εργασίας, μέθοδοι παραγωγής ή άλλοι παράγοντες που μπορεί να εκθέτουν σε κίνδυνο την κατάσταση των γυναικών να εκτελούν νυχτερινή εργασία, αν αυτό επιβάλλεται για λόγους υγείας. Επίσης θα πρέπει να παρέχεται άδεια μητρότητας στις γυναίκες και να απαγορεύεται η απόλυσή τους για λόγους που σχετίζονται με την κατάσταση εγκυμοσύνης ή της λοχείας.

Οι εθνικές νομοθεσίες πρέπει να δίνουν τη δυνατότητα, κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης, καθώς και επί ένα χρονικό διάστημα μετά τον τοκετό, μετακίνησης σε άλλες θέσεις εργασίας, ή απαλλαγής από αυτήν η παράτασης της άδειας μητρότητας, σε περιπτώσεις που οι γυναίκες απασχολούνται είτε σε νυχτερινή εργασία <sup>12</sup> είτε

---

<sup>12</sup> Σχετικά με τη νυχτερινή εργασία βλ. και σχετικό Πρωτόκολλο και Σύσταση 178 Γεν. Συνδ/φης ΔΟΕΕ, επίσης βλ. σχετ. Π. Μαρμου: Προστασία Μητρότητας σε Επιθ. Ασφαλ. Εργατ. Δικ. 1997, τεύχος 360.



γενικά υπό συνθήκες και σε δραστηριότητες που τις εκθέτουν σε κίνδυνο για το παραπάνω χρονικό διάστημα.

Στις προαναφερθείσες Οδηγίες και σε ότι αφορά την προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης σε διάφορους τομείς της κοινωνικής και οικονομικής ζωής, θα πρέπει να προστεθούν και Ψηφίσματα του Συμβουλίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, καθώς και συστάσεις της Επιτροπής.

Με Ψήφισμα του Συμβουλίου της 29/5/90 καλούνται τα κράτη-μέλη να συμβάλουν στην ενημέρωση και ευαισθητοποίηση των εργοδοτών, ώστε να καταστεί κατανοητό ότι είναι αντίθετη προς την προστασία της αξιοπρέπειας της γυναίκας οποιαδήποτε ανεπιθύμητη συμπεριφορά σεξουαλικής φύσης ή συμπεριφορά βασιζόμενη στη διαφορά φύλου που θίγει την αξιοπρέπεια κατά την εργασία. Αυτό επαναλαμβάνεται και σε Σύσταση της Επιτροπής της 27/11/91, σύμφωνα με την οποία αποφασίζεται η κατάρτιση κώδικα συμπεριφοράς για την προστασία της αξιοπρέπειας γυναικών και ανδρών κατά την εργασία.

Επιπροσθέτως, με Ψήφισμα του Συμβουλίου 27/3/95 καλούνται τα κράτη-μέλη να προωθήσουν την ισόρροπη συμμετοχή γυναικών και αντρών στη λήψη αποφάσεων, επίσης να προωθήσουν τη συμμετοχή των γυναικών σε θέσεις υπεύθυνες για τη λήψη αποφάσεων στον πολιτικό, οικονομικό, κοινωνικό και πολιτιστικό τομέα.

Για την προώθηση της πολιτικής της ισότητας η Ε.Ε προέβη επίσης στη σύσταση θεσμικών οργάνων <sup>13</sup>, όπως η Επιτροπή για τα Δικαιώματα της Γυναίκας στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, η Μονάδα για την Ισότητα Ευκαιριών της Επιτροπής των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, η Μονάδα Ενημέρωσης της Δ/σης «Στρατηγικές ενημέρωσης και επικοινωνίας» της Γ.Δ.Χ, Τομέας Ενημέρωσης Γυναικών, η ομάδα «Γυναίκες» της Γ.Δ, η ομάδα «Γυναίκες και Ανάπτυξης» της Γ.Δ, η Διευθύνουσα Επιτροπή για την ισότητα μεταξύ Ανδρών και Γυναικών (CDEG) του Συμβουλίου της Ευρώπης.

### **2.1.3 Η Εθνική Νομοθεσία.**

Στο πλαίσιο της Εθνικής Νομοθεσίας θα αναφερθούν οι κυριότερες νομοθετικές ρυθμίσεις για την εφαρμογή της αρχής της ισότητας, δεδομένου ότι το κύριο περιεχόμενο της αρχής αυτής περιλαμβάνεται στην κοινοτική νομοθεσία. Η θέσπιση δηλαδή στο εσωτερικό δίκαιο των σχετικών για την ισότητα και τη μη διάκριση των

<sup>13</sup> βλ. Δ. Εμμανουηλίδη: Η αρχή της ισότητας αμοιβής ανδρών και γυναικών κατά το κοινοτικό και ελληνικό δίκαιο σε ΝοΒ1994 σελ. 127.

ρυθμίσεων, αν και καλυπτόταν αρχικά από τις γενικές περί ισότητας διατάξεις του Συντάγματος, προήλθε κυρίως από την σε ευρωπαϊκό επίπεδο προώθηση του όλου θέματος, αλλά, και από τις διεθνείς συμβάσεις που κυρώθηκαν με νόμο από την Ελληνική Βουλή.

#### **Σύνταγμα 1975 (άρθρ. 4, 22, 116)**

Κατοχυρώνεται η αρχή της ισότητας των φύλων και απαγορεύεται κάθε διάκριση με βάση το φύλο. Εξαιρέσεις επιτρέπονται μόνο εφόσον δικαιολογούνται από σοβαρούς λόγους αναγόμενους είτε στην ανάγκη μεγαλύτερης προστασίας της γυναίκας είτε σε καθαρά βιολογικές διαφορές που επιβάλλουν τη λήψη ιδιαίτερων μέτρων ή διαφορετική μεταχείριση ενόψει του αντικειμένου της υπό ρύθμιση σχέσεως<sup>14</sup>. Αξιοσημείωτο είναι ότι το Σύνταγμα κάλυπτε μόνο τις άμεσες διακρίσεις ενώ οι οδηγίες καλύπτουν και τις έμμεσες.

#### **Υπαλληλικός Κώδικας (Υ.Κ.Π.Δ 611/77)**

Σύμφωνα με το άρθρο 19 παρ.1 και 2 του Υ.Κ οι γυναίκες διορίζονται σε όλες τις θέσεις των πολιτικών υπαλλήλων του κράτους και των Ν.Π.Δ.Δ. επί ίσους όρους με τους άνδρες. Στις ένοπλες δυνάμεις, τη χωροφυλακή, την αστυνομία πόλεων, το λιμενικό και πυροσβεστικό σώμα, τη δασοφυλακή, την τελωνοφυλακή και την αγροφυλακή οι γυναίκες μπορούν να αναλάβουν βοηθητικές υπηρεσίες.

#### **N.1414/1984**

Με το νόμο αυτό εφαρμόζεται στην Ελλάδα η αρχή της ισότητας των φύλων στις εργασιακές σχέσεις. Ο νόμος απαγορεύει κάθε διάκριση με βάση το φύλο και την οικογενειακή κατάσταση: στην πρόσβαση και εφαρμογή προγραμμάτων ή συστημάτων επαγγελματικού προσανατολισμού, επαγγελματικής κατάρτισης, μαθητείας, μετεκπαίδευσης, επιμόρφωσης, ενημέρωσης και πληροφόρησης των εργαζομένων και προγραμμάτων γενικά που συντελούν στην πνευματική, οικονομική και κοινωνική εξέλιξη και ανάπτυξη των εργαζομένων, στη συμμετοχή σε εξετάσεις, τις προϋποθέσεις απόκτησης διπλώματος ή άλλων τίτλων σπουδών, στη χορήγηση εκπαιδευτικών αδειών, στην πρόσβαση γενικά σε κάθε είδος, κλάδο και βαθμίδα απασχόλησης. Απαγορεύεται επίσης οποιαδήποτε διάκριση κατά την με οποιοδήποτε τρόπο δημόσιας γνωστοποίησης για κάλυψη θέσεων εργασίας ή παροχή εκπαίδευσης, ή κατάρτισης ή επαγγελματικής άδειας.

#### **N. 1329/1983**

---

<sup>14</sup> βλ. Δ. Εμμανουηλίδη: Η αρχή της ισότητας αμοιβής ανδρών και γυναικών κατά το κοινοτικό και ελληνικό δίκαιο σε ΝοΒ1994 σελ. 127.

Με τον νόμο αυτό εφαρμόστηκε η αρχή της ισότητας στον Αστικό Κώδικα, την Εμπορική Νομοθεσία και τον Κώδικα Πολιτικής Δικονομίας και κυρίως εκσυγχρονίστηκαν οι διατάξεις του Οικογενειακού Δικαίου. Ενδεικτικά, σε ότι αφορά το Οικογενειακό Δίκαιο, εφαρμόστηκε η κατάργηση της προίκας, η διατήρηση του επωνύμου της γυναίκας μετά το γάμο, η αντικατάσταση της πατρικής εξουσίας με τη γονική μέριμνα, η παροχή δικαιώματος αναγνώρισης της πατρότητας παιδιού που γεννήθηκε χωρίς γάμο από τη μητέρα του κ.τ.λ.

#### **N. 1851/1989**

Στο πλαίσιο των διατάξεων του Σωφρονιστικού Κώδικα προβλέφθηκε η ύπαρξη γυναικείων φυλακών για τη φύλαξη των γυναικών κρατουμένων, εισήχθησαν ειδικές ρυθμίσεις για τη σωματική έρευνα σε γυναίκες, ορίστηκε ότι δεν υπόκεινται στην πειθαρχική κύρωση του περιορισμού οι γυναίκες κατά το στάδιο της εγκυμοσύνης και για δύο χρόνια μετά τον τοκετό κ.τ.λ.

#### **N. 1286/1982**

Με το νόμο αυτό θεσπίστηκε η εισαγωγή των ανδρών στις σχολές νηπιαγωγών, καταργήθηκε η εισαγωγή μόνο γυναικών στην ανώτατη σχολή οικιακής οικονομίας και καταργήθηκε η εισαγωγή με βάση το φύλο στην παιδαγωγική ακαδημία. Γενικότερα ορίστηκε, ότι ο αριθμός των εισακτέων στις ανώτερες και ανώτερες σχολές καθορίζεται ανεξαρτήτως φύλου.

#### **Π.Δ 658/1982**

Με το διάταγμα αυτό επιτρέπεται ο διορισμός ανεξαρτήτως φύλου ιδιωτικών δασοφυλάκων, δεν εισάγεται δε, διάκριση ανάλογα με το φύλο ούτε για τους δημόσιους δασοφύλακες ούτε για την εισαγωγή στη σχολή δασοφυλάκων.

#### **Π.Δ 158/1983**

Ορίζεται, ότι οι γυναίκες τελωνοφύλακες διορίζονται σε ποσοστό 5% του συνολικού αριθμού του κλάδου, ενώ προσδιορίζονται συγκεκριμένα καθήκοντα των γυναικών τελωνοφυλάκων.

#### **Π.Δ 100/1992**

Ορίζεται, ότι ως αγροφύλακες διορίζονται μόνο άντρες, ενώ αγρονόμοι και αρχιφύλακες αγροφυλακής διορίζονται άνδρες και γυναίκες.

#### **N. 1481/1984**

Ορίζεται, ότι προσλαμβάνονται στην Ελληνική Αστυνομία γυναίκες σε ποσοστό 10%

#### **N. 1009/1980**

Ορίζεται, ότι προσλαμβάνονται στο Λιμενικό Σώμα γυναίκες σε ποσοστό 8%. Σε ότι αφορά το Πυροσβεστικό Σώμα δεν προκύπτει ευθέως διάκριση ανάλογα με το φύλο για την πρόσληψη, προκύπτει όμως τούτο(εμμέσως) από τα απαιτούμενα προσόντα.

#### **N. 1911/1990**

Επετράπη η εισαγωγή στις ανώτατες στρατιωτικές σχολές των γυναικών. Επετράπη, επίσης, η εισαγωγή ανδρών στη Σχολή Αξιωματικών Νοσηλευτικής. Εν τούτοις, δεν επιτρέπεται η εισαγωγή των γυναικών στο τμήμα Ιπτάμενων της Σχολής Ικάρων και σε ορισμένα τμήματα της Σχολής Ευελπίδων και της Σχολής Ναυτικών Δοκίμων.

#### **Ασφαλιστικοί- Συνταξιοδοτικοί Νόμοι.**

Με διάφορους ασφαλιστικούς νόμους εφαρμόζεται σταδιακά η αρχή της ίσης μεταχείρισης σε ότι αφορά ασφαλιστικά δικαιώματα και παροχές ή συντάξεις. Ενδεικτικά αναφέρουμε τους ν. 1041/79 «Κώδικας Πολιτικών και Στρατιωτικών Συντάξεων», 1759/88 για την ασφαλιστική κάλυψη ανασφάλιστων ομάδων κ.τ.λ., 4169/61 «Περί Γεωργικών, Κοινωνικών Ασφαλίσεων», 1296/82 για την ασφάλιση ανασφάλιστων ομάδων του ΟΓΑ, 1892/90(άρθρο 63) για την παροχή ισόβιας σύνταξης στην πολύτεκνη μητέρα, 1902/90 (ρύθμιση συνταξιοδοτικών κ.τ.λ. θεμάτων), 2163/93 (αύξηση συντάξεων ΟΓΑ κ.τ.λ.), 2084/92 (αναμόρφωση κοινωνικής ασφάλισης κ.τ.λ.)

Με τους παραπάνω νόμους επιχειρείται αφενός η ασφαλιστική κάλυψη γυναικών είτε ως αυτοτελώς απασχολουμένων είτε ως συζύγων δικαιούχων ασφαλιστικών παροχών, αφετέρου η επέκταση δικαιωμάτων ασφάλισης σε ανύπαντρες μητέρες ή διαζευγμένες.

Στον τομέα των συντάξεων επιχειρείται η εξίσωση του ορίου ηλικίας προς συνταξιοδότηση μεταξύ ανδρών και γυναικών, το οποίο ορίζεται στο 65<sup>ο</sup> έτος με εξαίρεση τις γυναίκες με ανήλικα παιδιά <sup>15</sup> καθώς επίσης και η επέκταση του δικαιώματος συνταξιοδότησης ή μεταβίβασης της σύνταξης από δικαιούχους συζύγους.

Με το **Π.Δ 1362/1981** αποκαταστάθηκε δυσμενής διάκριση σε βάρος των ανδρών, αφού κατά τον **Α.Ν 1846/1951** αυτοί εδικαιούντο ιατρική περίθαλψη ως μέλη οικογένειας εργαζόμενης συζύγου, μόνο αν ήταν ανάπηροι ή άποροι.<sup>16</sup>

<sup>15</sup> βλ. σχετ. άρθ.27 ν.2984/92

<sup>16</sup> βλ. Γ. Σταμάτη: Η ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών στην κοινωνική ασφάλιση, σε Διοικ.Δ 1991, σελ.753

Με το Ν. 1287/1982 δόθηκε αυτοτελές δικαίωμα σύνταξης της παντρεμένης αγρότισσας, εφόσον συγκεντρώνει τις προϋποθέσεις που ορίζει η σχετική νομοθεσία (ΟΓΑ). Με τον ίδιο νόμο παρασχέθηκε η δυνατότητα συνταξιοδότησης αναπήρων παιδιών των οποίων ο πατέρας ή η μητέρα είναι ασφαλισμένου ή συνταξιούχου του ΟΓΑ.

Με το Ν. 2084/92 εξομοιώνεται ως προς τις παροχές προς τους επιζώντες ο επιζών χήρος σύζυγος με τη χήρα σύζυγο του ασφαλισμένου ή συνταξιούχου.

Με το Ν. 1469/1984 παρασχέθηκε σε διαζευγμένους ανασφάλιστους συζύγους το δικαίωμα να διατηρήσουν ως άμεσα ασφαλισμένοι τις παροχές ασθένειας σε είδος που είχε κατά το χρόνο λύσης του γάμου ο άλλος σύζυγος.

Με το Ν. 1759/88 παρασχέθηκε δικαίωμα ασφάλισης σε συζύγους εργοδοτών στους οποίους αυτοί απασχολούνται, εφόσον για την εργασία αυτή δεν είναι (οι σύζυγοι) ασφαλισμένοι σε άλλο φορέα κύριας ασφάλισης.

#### **Διεθνείς συμβάσεις κυρωθείσες με νόμο**

##### **Ν. 1342/1983**

Με το νόμο αυτό κυρώθηκε η σύμβαση για την εξάλειψη όλων των μορφών διακρίσεων κατά των γυναικών, που υιοθετήθηκε από τη Γ.Σ των Ηνωμένων Εθνών το 1979. Ο νόμος επιβάλλει την εξάλειψη κάθε διαχωρισμού, εξαίρεσης ή περιορισμού που βασίζεται στο φύλο και έχει σαν συνέπεια τη διακύβευση ή καταστροφή δικαιωμάτων και ελευθεριών των γυναικών στον πολιτικό, οικονομικό, πολιτιστικό, αστικό ή άλλο τομέα.

Τα κράτη μέλη πρέπει να υιοθετούν νομοθετικά ή οποιοδήποτε άλλα μέτρα που θα απαγορεύουν κάθε διάκριση των γυναικών, συμπεριλαμβανομένων και κυρώσεων για τη μη συμμόρφωση προς την αρχή της μη διάκρισης σε βάρος των παραβατών, να θεσπίζουν δικαστική προστασία των δικαιωμάτων των γυναικών. Επίσης, τα κράτη μέλη πρέπει να λάβουν μέτρα ώστε να αλλάξουν τα πρότυπα συμπεριφοράς και να εξαλειφθούν προκαταλήψεις που βασίζονται στην ιδέα της κατωτερότητας ή ανωτερότητας ενός εκ των δύο φύλων.

Σημαντικές ρυθμίσεις είναι οι αναφερόμενες στην καταστολή σε όλες τις μορφές τους του εμπορίου γυναικών και της εκμετάλλευσης της πορνείας των γυναικών, στη λήψη μέτρων για το δικαίωμα ψήφου και την εκλεξιμότητα των γυναικών σε όλους τους οργανισμούς που εκλέγονται δημόσια, την κατάληψη δημοσίων θέσεων σε όλες τις βαθμίδες της κυβέρνησης, την εκπροσώπηση της Χώρας σε διεθνή κλίμακα, την παροχή ίσων με τους άνδρες δικαιωμάτων σε ότι

αφορά τη διατήρηση της υπηκοότητας, σε περίπτωση γάμου με αλλοδαπό, την κατάργηση στερεότυπων στον πολιτιστικό, εκπαιδευτικό ή διαφημιστικό τομές, τη συμμετοχή τους στην αγροτική ανάπτυξη κ.τ.λ.

#### **N. 1423/1984**

Με το νόμο αυτό κυρώθηκε η 122 Διεθνής Σύμβαση Εργασίας για την πολιτική της απασχόλησης που ψηφίστηκε στη Γενεύη το 1964. Ο νόμος προβλέπει ότι κάθε μέλος που δεσμεύεται από τη σύμβαση πρέπει να φροντίζει για την προώθηση της πολιτικής απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένης της επιλογής απασχόλησης, έτσι ώστε κάθε εργαζόμενος να έχει όλες τις δυνατότητες για χρησιμοποίηση των δεξιοτήτων και προσόντων σε μια εργασία ανεξάρτητα από φύλο ή άλλες ιδιότητες.

#### **N. 1424/1984**

Με το νόμο αυτό, σε συνέχεια της 122 Διεθνούς Συμβάσεως Εργασίας, επικυρώθηκε η 111 Διεθνής Σύμβαση Εργασίας για τη διάκριση στην απασχόληση και το επάγγελμα που ψηφίστηκε στη Γενεύη το 1958. Κάθε μέλος που δεσμεύεται από τη σύμβαση είναι υποχρεωμένο να συνεργάζεται με τις οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων και άλλων οργανισμών για την εφαρμογή της στις δραστηριότητες των υπηρεσιών επαγγελματικού προσανατολισμού, επαγγελματικής εκπαίδευσης και τοποθέτησης, που ελέγχονται από κρατικές αρχές.

#### **N. 1426/1984**

Με το νόμο αυτό κυρώθηκε ο Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης που υπογράφηκε από τα μέλη του Συμβουλίου της Ευρώπης το 1961. Σύμφωνα με το νόμο οι εργαζόμενες γυναίκες, σε περίπτωση μητρότητας ή σε ορισμένες άλλες περιπτώσεις, έχουν δικαίωμα για ειδική προστασία στην εργασία τους. Επίσης, η μητέρα και το παιδί έχουν δικαίωμα για κατάλληλη κοινωνική και οικονομική προστασία, και ακόμη, ο νόμος θεσπίζει δικαιώματα αδείας τοκετού και μητρότητας, απαγόρευση απασχόλησης σε νυχτερινή, ανθυγιεινή ή επίπονη εργασία.

#### **N. 1576/1985**

Με το νόμο αυτό κυρώθηκε η 156 Διεθνής Σύμβαση εργασίας. Προβλέπεται η υποχρέωση λήψης μέτρων για την καθιέρωση της πραγματικής ισότητας ευκαιριών και μεταχείρισης στους εργαζόμενους και των δύο φύλων που έχουν οικογενειακές υποχρεώσεις. Για το σκοπό αυτό, καθιερώνεται η αρχή της διευκόλυνσης, ανεξάρτητα από φύλο, των προσώπων, με οικογενειακές υποχρεώσεις, προκειμένου να στηρίζουν τα εξαρτώμενα μέλη της οικογένειας.

#### 2.1.4 Φορείς Αρμόδιοι για θέματα Ισότητας.

1) Με το άρθρο 27 του Ν. 1558/1985 συστήθηκε Γενική Γραμματεία Ισότητας, στην αρμοδιότητα της οποίας ανήκει, σύμφωνα με το άρθρο 22 του Π.Δ 320/88 η προώθηση και πραγματοποίηση της νομικής και ουσιαστικής ισότητας σε όλους του τομείς.

Ο σκοπός αυτός πραγματοποιείται ιδιαίτερα και ενδεικτικά με:

1. Την κατάρτιση μελετών και τη διεξαγωγή ερευνών για τον καθορισμό των γενικών επιλογών και πλαισίων μέσα στα οποία οι αρμόδιοι φορείς εφαρμόζουν την κυβερνητική πολιτική για την ισότητα των δύο φύλων.

2. Την κατάρτιση, εκτέλεση και τη εφαρμογή επιμορφωτικών προγραμμάτων και την οργάνωση σεμιναρίων (επιχορηγούμενων ή όχι) από την Γ.Γ. Ι για την εκπλήρωση των στόχων της.

3. Την επιχορήγηση και κάθε είδους ενίσχυση και ενθάρρυνση της γυναικείας πρωτοβουλίας σε όλους τους τομείς έκφρασης της ανθρώπινης δραστηριότητας και ιδιαίτερα σε ότι αφορά την οργάνωση μεθόδων αξιοποίησης του γυναικείου επαγγελματικού δυναμικού, τη δημιουργία συνεταιρισμών και άλλων μορφών από κοινού προσπάθειας.

4. Την προώθηση την ενίσχυση και επιβράβευση με κάθε πρόσφορο μέσο της καλλιτεχνικής και πνευματικής κίνησης που έχει σχέση με την ισότητα των δύο φύλων.

5. Τη συνεργασία με άλλους αρμόδιους κυβερνητικούς φορείς και τη συμμετοχή στη μελέτη, κατάρτιση και προώθηση νομοθετικών μέτρων για την πραγματοποίηση της ισότητας των φύλων σε όλους τους τομείς έκφρασης της ανθρώπινης προσωπικότητας.

6. Τη μελέτη και την εισήγηση προτάσεων, που αφορούν θέματα ισότητας, σε όλους τους αρμόδιους Υπουργούς για την άσκηση νομοθετικής πρωτοβουλίας, στη διαμόρφωση της οποίας η Γ.Γ.Ι καλείται και συμμετέχει στην κατάρτιση των νομοσχεδίων των Υπουργείων, που θίγουν θέματα της αρμοδιότητας της και μέσα σε αυτό το πλαίσιο προτείνει μέτρα και τροποποιήσεις για την επίτευξη των σκοπών της.

7. Την κατάρτιση μελετών και διεξαγωγή ερευνών, που αποσκοπούν στην προώθηση μέτρων θεσμικών και κοινωνικών, για την εξασφάλιση ίσων ευκαιριών κοινωνικής προόδου για άνδρες και γυναίκες σε τομείς όπως η απασχόληση, η εργασιακή εξέλιξη, παιδεία, η εκπαίδευση, η κοινωνική πολιτική.

8. Τη συνεργασία με τις Νομαρχιακές Επιτροπές Ισότητας (Ν.Ε.Ι) και τις Επαρχιακές Επιτροπές Ισότητας (Ε.Ε.Ι).

Η Γ.Γ.Ι. συνεργάζεται με τα αντίστοιχα χρηματοδοτικά ταμεία και τις υπηρεσίες της Ευρωπαϊκής κοινότητας καθώς και τους σχετικούς διεθνείς οργανισμούς.

Η Γ.Γ.Ι. διορθώνεται σε Διευθύνσεις, Τμήματα και Γραφείο. Ειδικότερα αποτελείται από το Γραφείο γενικού Γραμματέα, τη Δ/ση Ανάπτυξης και Πληροφόρησης, τη Δ/ση Απασχόλησης Κοινωνικής Προστασίας και Ασφάλισης, το Τμήμα Εκδόσεων-Εκδηλώσεων, Νομικό Τμήμα και Γραφείο Πληροφόρησης Κοινού.

Η Διεύθυνση Ανάπτυξης και Πληροφόρησης συγκροτείται από τα παρακάτω τμήματα με τις εξής αρμοδιότητες:

#### α. Τμήμα Παιδείας-Εκπαίδευσης

-Η καταπολέμηση των κοινωνικών προκαταλήψεων, η καλλιέργεια καλύτερων ανθρώπινων σχέσεων ανάμεσα στα δύο φύλα και η εμπέδωση της έννοιας της ισότητας των δύο φύλων σε όλα τα επίπεδα ανάπτυξης και εξέλιξης της ανθρώπινης προσωπικότητας με κάθε πρόσφορο μέσο.

-Η καθιέρωση της αρχής της ισότητας στον επαγγελματικό προσανατολισμό κατάρτιση και εφαρμογή προγραμμάτων με στόχο την εξασφάλιση ίσων ευκαιριών επιμόρφωσης και εκπαίδευσης ανάμεσα στα δύο φύλα.

-Η κατάρτιση και εφαρμογή σχετικών προγραμμάτων.

#### β. Τμήμα Κοινωνικής Συμμετοχής Αποκέντρωσης και Περιφερειακής Ανάπτυξης

-Η προώθηση μέτρων για την κατοχύρωση του δικαιώματος των ίσων ευκαιριών των δύο φύλων στις πολιτικές, οικονομικές και κοινωνικές διαδικασίες για την ανεμπόδιστη και με ισότητα ένταξη, παρουσία και έκφραση.

-Η παρακολούθηση της εξέλιξης του γυναικείου κινήματος και των δραστηριοτήτων των γυναικείων οργανώσεων, με στόχο την αμοιβαία ενημέρωση.

-Η προώθηση της ισότητας στην περιφέρεια, με τη συνεργασία αρμόδιων αποκεντρωτικών οργάνων.

#### γ. Τμήμα μαζικών Μέσων Επικοινωνίας

-Η επαφή και συνεργασία με τον ημερήσιο και περιοδικό τύπο, τα ειδησεογραφικά πρακτορεία, τα ραδιοτηλεοπτικά μέσα μαζικής ενημέρωσης και επικοινωνίας, καθώς και μελέτη και η σύνταξη προτάσεων για προγράμματα,



εκπομπές και σχετική ειδησεογραφία που προωθούν την ιδέες της ισότητας των δύο φύλων δια μέσου των μέσων ενημέρωσης.

-Η παρακολούθηση προγραμμάτων και εκπομπών, που αφορούν θέματα αρμοδιότητας της Γ.Γ.Ι, με στόχο τη συνεχή ενημέρωση.

-Η συνεχής και ανελλιπής ενημέρωση των ΜΜΕ για κάθε ενέργεια και δραστηριότητα της Γ.Γ.Ι

-Η συνεργασία με το Αθηναϊκό Πρακτορείο για σύνδεση με ξένα ειδησεογραφικά πρακτορεία για θέματα ισότητας των δύο φύλων.

Η τήρηση αρχείου βιντεοταινιών, που αφορούν τις δραστηριότητες της Γ.Γ.Ι

Η Δ/ση Απασχόλησης, Κοινωνικής Προστασίας και Ασφάλισης συγκροτείται από τα παρακάτω τμήματα με τις εξής αρμοδιότητες:

α. Τμήμα Εργασίας και Εργασιακών Σχέσεων.

-Η εισήγηση και προώθηση μέτρων για την αντιμετώπιση της ανεργίας των γυναικών, της υποαπασχόλησης, των συνθηκών εργασίας και η μέριμνα για την αντιμετώπιση όλων των συναφών θεμάτων.

-Η κατάρτιση και πραγματοποίηση προγραμμάτων επιμόρφωσης και επαγγελματικής κατάρτισης, καθώς και η ενίσχυση συλλογικών παραγωγικών πρωτοβουλιών.

β. Τμήμα Κοινωνικής Προστασίας και Ασφάλισης.

-Η εισήγηση και η προώθηση μέτρων για την κοινωνική ασφάλιση της γυναίκας, την ψυχική και σωματική υγεία και η προώθηση όλων των μέτρων, που πρέπει να ληφθούν για τη θετική αντιμετώπιση των θεμάτων αυτών.

Το τμήμα Εκδόσεων και Εκδηλώσεων έχει τις εξής αρμοδιότητες:

-Την έκδοση και διακίνηση εντύπων και περιοδικών, που διαπαιδαγωγούν και προωθούν την πραγματοποίηση της ισότητας των δύο φύλων σε όλους τους τομείς.

-Την οργάνωση συνεδρίων, επιμορφωτικών σεμιναρίων και πολιτιστικών εκδηλώσεων, σχετικών με της αρμοδιότητες της Γ.Γ.Ι.

-Τη διοργάνωση επαφών και συναντήσεων με διάφορους φορείς σε εθνικό και διεθνές επίπεδο για την ανταλλαγή απόψεων και ενημέρωση.

Το Νομικό Τμήμα έχει τις εξής αρμοδιότητες, οι οποίες ασκούνται σε συνεργασία με τις, κατά περίπτωση, αρμόδιες υπηρεσιακές μονάδες:

- Η επεξεργασία και τεκμηρίωση των εισηγήσεων της Γ.Γ.Ι, που έχουν στόχο την προώθηση νομοθετικών μέτρων για την πραγματοποίηση της ισότητας των δύο φύλων.

- Η μελέτη, η επεξεργασία και η συνεργασία με τους αρμόδιους κυβερνητικούς φορείς για την κατάρτιση σχεδίων νόμων, που αφορούν την ισότητα.

- Η παρακολούθηση της νομοθεσίας και της εφαρμογής της σε θέματα σχετικά με το αντικείμενο και τις αρμοδιότητες της Γ.Γ.Ι.

- Η νομική υποστήριξη επιμέρους υπηρεσιακών μονάδων.

Τέλος, το Γραφείο Πληροφόρησης Κοινού είναι αρμόδιο για την ενημέρωση του κοινού για τις δραστηριότητες της Γ.Γ.Ι και τα θέματα που διαπραγματεύεται.

2) Με το Ν. 1288/1982 και την Αποφ. Πρωθ. Γ'236/1983 συστήθηκε Γνωμοδοτικό Συμβούλιο για την προώθηση και πραγματοποίηση της νομικής και ουσιαστικής εξίσωσης των δύο φύλων. Το συμβούλιο εισηγείται τα αναγκαία μέτρα που επιβάλλεται να λάβει η Πολιτεία, οι Ο.Τ.Α και οι κοινωνικοί φορείς για να πραγματοποιηθούν οι στόχοι του, παρακολουθεί και ελέγχει την εφαρμογή τους.

Επίσης συγκεντρώνει στοιχεία σχετικά με το γυναικείο κίνημα, εισηγείται μέτρα για το συντονισμό της κυβερνητικής πολιτικής για την ισότητα των φύλων, συνεργάζεται με τους κρατικούς φορείς και τους Ο.Τ.Α για τα θέματα αυτά, προβαίνει σε σχετικές έρευνες και μελέτες.

3) Με το Ν. 1835/1989 και το Π.Δ 42/1994 ιδρύθηκε το Κέντρο Ερευνών για θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ).

Σκοποί του ΚΕΘΙ είναι:

α. Η πραγματοποίηση επιστημονικών μελετών και ερευνών για θέματα ισότητας

β. Ο σχεδιασμός, η οργάνωση, η εκτέλεση, η παρακολούθηση και αξιολόγηση προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης, επιμόρφωσης και ενημέρωσης, ιδίως γυναικών, με στόχο την ένταξή τους στην αγορά εργασίας και γενικά τη συμμετοχή τους στην οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη.

γ. Η συλλογή, η αξιολόγηση και περαιτέρω αξιοποίηση στοιχείων και πορισμάτων μελετών, ερευνών και λοιπών δραστηριοτήτων περιλαμβανομένων των εκπαιδευτικών και επιμορφωτικών μεθόδων που σχετίζονται με την πολιτική ισότητας ευκαιριών των φύλων.

δ. Η συνεργασία με εθνικούς αλλοδαπούς και διεθνείς οργανισμούς, εκπαιδευτικά, επιστημονικά και ερευνητικά ιδρύματα, καθώς και οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων για θέματα που σχετίζονται με την πραγματοποίηση των σκοπών του.

ε. Η διοργάνωση συνεδρίων , συναντήσεων, διασκέψεων και κάθε είδους εκδηλώσεων δημοσίου διαλόγου και προβολής θεμάτων σχετικά με την ισότητα ευκαιριών.

στ. Η ενημέρωση για θέματα που σχετίζονται με τις πολιτικές ισότητας ευκαιριών, με την έκδοση και δημοσίευση μελετών και ερευνών, καθώς και άλλου πρόσφορου ενημερωτικού υλικού

4) Ο νόμος 1414/84 προβλέπει τη σύσταση Τμήματος Ισότητας των Φύλων στην Διεύθυνση Όρων Εργασίας της Κεντρικής Υπηρεσίας του Υπουργείου Εργασίας, καθώς και τη σύσταση τέτοιου Τμήματος στο Ανώτατο Συμβούλιο Εργασίας.

Σε εκτέλεση του παραπάνω νόμου το Π.Δ 368/1989 «**Οργανισμός του Υπουργείου Εργασίας**» προβλέπει τις εξής αρμοδιότητες του **Τμήματος Ισότητας των Φύλων**

1.Τη συλλογή και μελέτη των στοιχείων και στατιστικών δεδομένων για τη θέση της εργαζόμενης γυναίκας και της παρακολούθησης της εφαρμογής ειδικών μέτρων για την προώθηση της ισότητας των δύο φύλων και την εξάλειψη των ανισοτήτων στις εργασιακές σχέσεις.

2.Την ενημέρωση των εργοδοτών, των εργαζομένων, των συνδικαλιστικών και των γυναικείων οργανώσεων, πάνω στα μέτρα που λαμβάνονται για την ισότητα,

3.Τη μελέτη των εισηγήσεων και προτάσεων των αρμόδιων φορέων και την επεξεργασία σχεδίων νόμων και διοικητικών πράξεων που αναφέρονται στην ισότητα στον τομέα της εργασίας.

4.Την υποβολή προτάσεων για νομοθετική ρύθμιση ή για λήψη άλλων μέτρων που αφορούν την ισότητα.

Το **Τμήμα Ισότητας του Ανώτατου Συμβουλίου Εργασίας** που προβλέπεται τον παραπάνω Οργανισμό γνωμοδοτεί για σχέδια νόμων, διοικητικών πράξεων και γενικά για θέματα που αναφέρονται στην ισότητα των φύλων στις εργασιακές σχέσεις εφόσον παραπέμπονται σε αυτό από τις αρμόδιες υπηρεσίες.

Με το Π.Δ. 369/1989 «Οργάνωση των Υπηρεσιών Εργασίας των Νομαρχιών» προβλέφθηκαν Γραφεία Ισότητας Ευκαιριών στην Απασχόληση στις Δ/νσεις Επιθεώρησης Εργασίας .Αρμοδιότητες του γραφείου είναι:

1. Η παρακολούθηση της εφαρμογής των διατάξεων του νόμου 1413/1984 ,η επισήμανση διακρίσεων και άμεση ενημέρωση του Τμήματος Ισότητας των Φύλων της Κεντρικής Υπηρεσίας του Υπουργείου Εργασίας .

2. Η συνεργασία και ενημέρωση των κατά τόπους Νομαρχιακών Επιτροπών Ισότητας .

3. Η κατάρτιση και υποβολή κατά τους μήνες Ιανουάριο και Ιούλιο κάθε έτους, έκθεσης στην οποία αναφέρεται η δραστηριότητα του κατά το προηγούμενο εξάμηνο ,τα προβλήματα που εμφανίστηκαν κατά την εφαρμογή των σχετικών με την ισότητα των φύλων διατάξεων και προτάσεις για την αντιμετώπιση τους.

**5)Με το Π.Δ.370/1989 «Οργάνωση των Υπηρεσιών των Φύλων των Νομαρχιών» συστήθηκε σε κάθε Νομαρχία τμήμα Ισότητας των Φύλων.**

Στις αρμοδιότητες του Τμήματος περιλαμβάνονται:

1. Η έκφραση της πολιτικής και η υλοποίηση των αποφάσεων της Γ.Γ.Ι σε νομαρχιακό επίπεδο.

2. Η συνεργασία και στήριξη διοικητικά της Νομαρχιακής Επιτροπής Ισότητας (Ν.Ε.Ι.) για την προώθηση της νομικής και ουσιαστικής ισότητας των φύλων σε όλους του τομείς (πολιτικό, οικονομικό, πολιτιστικό και κοινωνικό )σε τοπικό επίπεδο.

Επισημαίνεται ότι οι ΝΕΙ δεν προκύπτει ότι έχουν καταργηθεί με νεότερη διάταξη του νόμου, μετά την εισαγωγή του 2218/94 ,αλλά και δεν είναι σαφές εάν εξακολουθούν να υφίστανται υπό τη μορφή που προέβλεπε το ως άνω Π.Δ. στις σημερινές Νομαρχιακές Αυτοδιοικήσεις .<sup>17</sup>

Τα τμήματα Ισότητας περιλαμβάνουν Γραφεία στις αρμοδιότητες των οποίων περιλαμβάνονται:

1. Η έκφραση της πολιτικής και η υλοποίηση των αποφάσεων της Γ.Γ.Ι σε επαρχιακό επίπεδο.

2. Η συνεργασία και στήριξη διοικητικά της Επαρχιακής Επιτροπής Ισότητας (Ε.Ε.Ι)για την προώθηση της νομικής και ουσιαστικής ισότητας των φύλων σε όλους τους τομείς.

---

<sup>17</sup> Ο νόμος 2218/94 θέσπισε την αιρετή Νομαρχιακή Αυτοδιοίκηση

Σε κάθε Τμήμα και Γραφείο Ισότητας λειτουργούσαν αντίστοιχα (προς της ισχύος του ν.2218/94) Νομαρχιακές και Επαρχιακές Επιτροπές Ισότητας ,στις οποίες ανήκαν :

- Η εισήγηση προτάσεων στη Γ.Γ.Ι., στο Νομαρχιακό ή Επαρχιακό Συμβούλιο καθώς και η προώθηση με κάθε πρόσφορο μέσο σε επίπεδο Νομού ή Επαρχίας αντίστοιχα του γενικότερου στόχου για την πραγματοποίηση της ισότητας.
- Η ευαισθητοποίηση , ενημέρωση και πληροφόρηση των πολιτών του Νομού με διοργάνωση εκδηλώσεων, συνεδρίων, σεμιναρίων, επιμορφωτικών προγραμμάτων, μέτρων θετικής δράσης.
- Ο εντοπισμός και η προσπάθεια εξεύρεσης και προώθησης λύσεων για τα προβλήματα που προκύπτουν σε τοπικό επίπεδο από διακρίσεις που γίνονται σε βάρος του ενός φύλου στον τομέα της εργασίας, της παιδείας, της εκπαίδευσης, των οικογενειακών σχέσεων, της υγείας, της κοινωνικής ασφάλισης.
- Η επιδίωξη μόνιμης και στενής συνεργασίας για κάθε σχετικό θέμα με τον Οργανισμό Τοπικής Αυτοδιοίκησης σε όλους τους βαθμούς με τις τοπικές, συνδικαλιστικές και συνεταιριστικές οργανώσεις, τα σωματεία, τους συλλόγους, τις γυναικείες οργανώσεις και τους μαζικούς φορείς.
  - Η προσπάθεια ένταξης του γυναικείου εργατικού δυναμικού στο οικονομικό και κοινωνικό αναπτυξιακό πρόγραμμα του Νομού.(της Επαρχίας)
  - Με τους Οργανισμούς Εσωτερικών Υπηρεσιών και Νομαρχιακών Αυτοδιοικήσεων προβλέφθηκαν γραφεία Ισότητας , τα οποία δεν είναι ενταγμένα στην ίδια Διεύθυνση. Κάθε Ν.Α. τα εντάσσει στην Σ/νση που θεωρεί ως πλέον κατάλληλη ή ακολουθεί την ένταξη που προτάθηκε στο πλαίσιο κατάρτισης του πρότυπου ΟΕΥ των Ν.Α. Επίσης, δεν αναφέρονται οι ίδιες αρμοδιότητες σε όλα τα γραφεία, αλλά και αυτές διαφέρουν από Ν.Α σε Ν.Α όπως προκύπτει από έρευνα της Ε.Ε.Τ.Α.Α.

#### **2.1.5 Η αντιμετώπιση στην πράξη της αρχής της ισότητας, όπως προκύπτει από τη νομολογία του ΔΕΚ και των Εθνικών Δικαστηρίων.**

##### **1) Η νομολογία του ΔΕΚ**

Το Δικαστήριο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων παρουσιάζει πλουσιότατη νομολογία σε ότι αφορά την έννοια της ίσης μεταχείρισης. Δεδομένου ότι υπάρχει πλήθος αποφάσεων που αναφέρονται σε όλο το φάσμα των θεμάτων της ισότητας και δεν είναι δυνατή ή σκόπιμη η αναφορά τους στο πλαίσιο της παρούσας, παραθέτονται

ενδεικτικά ορισμένες από τις αποφάσεις του ΔΕΚ που προκύπτουν από συγκεκριμένες υποθέσεις.

Σε ότι αφορά την «όμοια εργασία» θεωρείται ότι για τέτοια πρόκειται όταν ταυτίζονται τα χαρακτηριστικά στοιχεία της, όταν δηλαδή οι εργαζόμενοι ασκούν την ίδια εργασία ή καθήκοντα που απαιτούν με όμοιο τρόπο και στο ίδιο γενικό πλαίσιο τη χρησιμότητα των σωματικών και πνευματικών τους δυνάμεων, προσοχής και γνώσεων κάτω από όμοιες εξωτερικές συνθήκες.

Ως «άμεσες διακρίσεις» νοούνται εκείνες τις οποίες εμφανώς συνεπάγονται ή καθιερώνουν διαφορετική μεταχείριση ανδρών και γυναικών και μπορεί να διαπιστωθούν από τον εθνικό δικαστή με μόνη τη βοήθεια των κριτηρίων της όμοιας εργασίας και της ίσης αμοιβής. Ως «έμμεσες διακρίσεις» νοούνται εκείνες οι οποίες προέρχονται ή πρακτική ή από συμφωνία ή όρο που ενώ είναι ουδέτερος και ίσος εξωτερικά στην πράξη έχει δυσανάλογες και αντίθετες επιπτώσεις για τα δύο φύλα που δεν μπορούν να δικαιολογηθούν από τις απαιτήσεις της εργασίας χωρίς αναφορά στο φύλο. Δηλαδή υπάρχει έμμεση διακριση όταν ο εργοδότης εφαρμόζει κάποια πρακτική ή νόμο για όλους τους εργαζόμενους, χωρίς διάκριση ανάλογα με το φύλο, εν τούτοις όμως αυτή η πρακτική καταλήγει να πλήττει περισσότερο τις γυναίκες.

Σχετικά με την «όμοια εργασία» κρίθηκε ότι αυτή αναφέρεται στη φύση της εργασίας και όχι στο χρόνο κατά τον οποίο παρέχεται, οι δε διακρίσεις σε σχέση με την αμοιβή και την όμοια εργασία ή εργασία ίσης αξίας δεν κρίνονται μόνο στο πλαίσιο μιας ατομικής επιχείρησης αλλά και ολόκληρων κλάδων της βιομηχανίας ή και ολόκληρης της οικονομίας.

Αξίζει να σημειωθεί, ότι το ΔΕΚ δεν αρνείται τον αποκλεισμό των γυναικών από ορισμένες επαγγελματικές δραστηριότητες και δεν αποκλείει για ορισμένες από αυτές να προσλαμβάνονται σε ορισμένο ποσοστό, αυτές όμως οι εξαιρέσεις από την αρχή της ίσης μεταχείρισης πρέπει να καθορίζονται με αντικειμενικά κριτήρια που θεσπίζει νομοθετική ή κανονιστική ρύθμιση. Ο καθορισμός των επαγγελμάτων και δραστηριοτήτων που εξαιρούνται από την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης πρέπει να είναι σαφής και να επιτρέπει τον έλεγχο της ορθής ασκήσεως της ευχέρειας εισαγωγής των εξαιρέσεων σε σχέση με τα βιολογικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων και τους ευρύτερους κοινωνικούς λόγους που επιβάλλουν τη θέσπιση και τη διατήρηση των εξαιρέσεων αυτών.

## 2) Η νομολογία των Εθνικών Δικαστηρίων

Τα Εθνικά Δικαστήρια, πολιτικά και διοικητικά, καθώς και το ανώτατο ακυρωτικό δικαστήριο έχουν ασχοληθεί ,κατ' επανάληψη, με το ζήτημα της ισότητας των δύο φύλων, σύμφωνα με τις συνταγματικές διατάξεις και τις κυρωθείσες διεθνείς συμβάσεις, αλλά και το ζήτημα της εφαρμογής της ίσης μεταχείρισης, σύμφωνα με τις κοινοτικές οδηγίες.

Με την 4325/88 απόφασή του το ΣτΕ έχει δεχθεί ,ότι η έννοια της ισότητας είναι έννοια δημιουργική ,επομένως δεν υποχρεώνει απλά το νομοθέτη σε ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών , αλλά δημιουργεί στα πρόσωπα κάθε φύλου δικαίωμα δικαστικής αξίωσης της επέκτασης των ευνοϊκότερων διατάξεων του ενός φύλου και στο άλλο. Ενδεικτικά αναφέρονται κάποιες αποφάσεις:

Με την 199/95 απόφαση ο Αρειός Πάγος δέχθηκε ότι υπάρχει παραβίαση της αρχής της ισότητας όταν γίνεται χωριστή ανά φύλο προκήρυξη διαγωνισμού για την πρόσληψη και καταρτίζονται χωριστοί πίνακες επιτυχίας κατά φύλο.

Με την 2860/93 απόφαση του το ίδιο Δικαστήριο δέχθηκε ότι δεν είναι συμβατή με την αρχή της ισότητας η καθιέρωση ποσόστωσης κατά την εισαγωγή γυναικών στις Στρατιωτικές Σχολές Αξιωματικών Σωμάτων. Δηλαδή τα οριζόμενα από τη σχετική νομοθεσία περί προσλήψεως γυναικών σε ποσοστό κατ' έτος επί του αριθμού των εισακτέων, χωρίς να προσδιορίζονται άλλα κριτήρια για τη ρύθμιση αυτή αντιβαίνουν στις συνταγματικές διατάξεις περί ισότητας .

Με την 821/93 απόφασή του το Διοικητικό Εφετείο Αθηνών δέχθηκε ότι συνταξιοδοτικό δικαίωμα γήρατος λόγω χηρείας θεμελιώνεται και για το χήρο ασφαλισμένο του ΙΚΑ με ανήλικα παιδιά υπό αυτές τις προϋποθέσεις που τασσονται για τη χηρα.

Με την 3021/88 απόφαση του το Εφετείο Αθηνών έκρινε ότι είναι αντισυνταγματική διάταξη του Κανονισμού Κατάστασης Προσωπικού του ΙΓΜΕ που προβλέπει διαφορετικό όριο ηλικίας για τη λύση συμβάσεως εργασίας ,δηλαδή για τους άντρες το 65<sup>ο</sup> έτος και για τις γυναίκες το 60<sup>ο</sup>.

Με την 85/95 απόφαση του ο Άρειος Πάγος έκρινε ότι η διάταξη του άρθρου 28 παρ.1 του ν.1846/51 «περι κοινωνικών ασφαλίσεων» που ορίζει διαφορετικό όριο ηλικίας για τους άνδρες και τις γυναίκες για την παροχή πλήρους συντάξεως γήρατος, σε συνδυασμό με το άρθρο 5 παρ.1 του ν. 435/76 που επιτρέπει την απομάκρυνση και προ της συμπλήρωσεως του ορίου συνταξιοδότησης υπαλλήλων ,αντίκειται (και θεωρείται επομένως καταργηθείσα) στη διάταξη του άρθρου 15 του ν. 1414/84, διότι παρέχει στον εργοδότη το δικαίωμα να απομακρύνει από την εργασία του τις

γυναίκες υπαλλήλους του για το μόνο λόγο ότι αυτές μπορούν να λάβουν πλήρη σύνταξη με τη συμπλήρωση μικρότερου ορίου ηλικίας από εκείνο που ορίζεται για τους άνδρες υπαλλήλους. Δηλαδή επιτρέπει την καταγγελία της συμβάσεως εργασίας των γυναικών και των παρά τη θέληση τους τερματισμό της επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας υπό όρους διαφορετικούς από τους ισχύοντες για τους άνδρες συναδέλφους τους, εισάγοντας διάκριση βασιζόμενη αυθαίρετα μόνο στο φύλο.

Σημαντικό θέμα που απασχόλησε επανειλημμένα τα δικαστήρια είναι το ζήτημα εάν η καταβολή των οικογενειακών επιδομάτων πρέπει να γίνεται στον ένα μόνο από τους συζύγους ή και στους δύο. Το θέμα αυτό έχει απασχολήσει τόσο σε σχέση με τους υπαλλήλους του ιδιωτικού τομέα όσο σε σχέση με τους υπαλλήλους του δημόσιου τομέα.

Για τους υπαλλήλους του ιδιωτικού τομέα το θέμα που έχει αντιμετωπιστεί αφορά τις περιπτώσεις όπου το επίδομα χορηγείται μόνο στον ένα σύζυγο με βάση το φύλο και έχει κριθεί ότι τούτο αντίκειται στην αρχή της ισότητας. Γενικά, στον ιδιωτικό τομέα ακόμα μετά το Ν. 1414/84 δεν τίθεται θέμα διαφοροποίησης αλλά το επίδομα δικαιούνται και οι δύο σύζυγοι.

Στο θέμα των υπαλλήλων του δημόσιου τομέα υπάρχουν δύο αντίθετες αποφάσεις των Ανώτατου Δικαστηρίου, του Άρειου Πάγου και του Συμβουλίου της Επικρατείας, οι οποίες δέχονται τα εξής:

Ο Άρειος Πάγος δέχεται ότι το οικογενειακό επίδομα αποτελεί αμοιβή με την έννοια της Οδηγίας 75/117 και του άρθρ. 119 της Συνθήκης της Ρώμης και επομένως η αρχή της ισότητας επέβαλε να καταβάλλεται και στους δύο συζύγους.

Το Συμβούλιο της Επικρατείας θεωρεί ότι το επίδομα αυτό δεν αποτελεί προς αύξηση μισθού, δηλαδή αμοιβή, αλλά είναι γνήσιο επίδομα για την αντιμετώπιση των βαρών της οικογένειας και για το λόγο αυτό πρέπει να χορηγείται μία φορά ανά οικογένεια. Επομένως δεν υπάρχει παραβίαση της αρχής της ισότητας αν τούτο καταβάλλεται στον έναν από τους συζύγους κατ' επιλογή τους ή καταβάλλεται εξ' ημισείας σε αυτούς.

Ήδη εκδόθηκε σχετικά με το θέμα αυτό νεώτερη απόφαση του Άρειου Πάγου η 41/97 σύμφωνα με την οποία στην έννοια της αμοιβής περιλαμβάνονται και τα παρεχόμενα στον εργαζόμενο οικογενειακά επιδόματα. Τούτο σημαίνει, ότι ανεξαρτήτως του ζητήματος ότι ο ένας ή και οι δύο σύζυγοι οφείλουν να αντιμετωπίζουν τα βάρη του γάμου, έχουν την ίδια απαίτηση από τον εργοδότη τους για καταβολή επιδόματος οικογενειακών βαρών. Κατά συνέπεια, κανονιστικές



Υπουργικές Αποφάσεις και διαιτητικές αποφάσεις δεν πρέπει να εισάγουν διάκριση ανάλογα με το φύλο για την καταβολή του ως άνω επιδόματος.

## 2.1.6 Νέες νομοθετικές ρυθμίσεις για την ισότητα των φύλων κατά τομείς

### Απασχόληση - Επαγγελματική Κατάρτιση

Ο Ν. 2434/96 «Μέτρα για την απασχόληση και την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση» συμβάλλει σ' αυτό το στόχο με μια σειρά μέτρων όπως:

- Η σύσταση ειδικού λογαριασμού για την απασχόληση και την επαγγελματική κατάρτιση.
- Η έκδοση κάρτας απασχόλησης από τον Οργανισμό Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ) ως εθνικού φορέα απασχόλησης.
- Η ανάπτυξη στον ΟΑΕΔ ολοκληρωμένου μηχανογραφικού συστήματος προσφοράς και ζήτησης των θέσεων εργασίας.
- Ο συμψηφισμός επιδομάτων ανεργίας με προγράμματα κατάρτισης απασχόλησης.
- Η σύνδεση προγραμμάτων κατάρτισης και απασχόλησης.
- Η επιχορήγηση προγραμμάτων προώθησης της απασχόλησης στις ιδιωτικές επιχειρήσεις.
  - Η προώθηση μέτρων που βοηθούν τους νέους πτυχιούχους ν' αποκτήσουν επαγγελματική εμπειρία και η εποχιακή απασχόληση μακροχρόνιων ανέργων.
  - Η κατάρτιση των εργαζομένων στα μεγάλα τεχνικά έργα.
  - Η πρόβλεψη παροχών ασθένειας σε είδος σε ηλικιωμένους που υπήρξαν άνεργοι για μεγάλο διάστημα.
  - Η επιχορήγηση εργοδοτών για την κάλυψη του μη μισθολογικού κόστους εργασίας.
  - Η εφαρμογή μέτρων για τη διευκόλυνση της κινητικότητας των ανέργων.
  - Η σύσταση Περιφερειακών Παρατηρητηρίων Απασχόλησης.
  - Η λειτουργία Γραφείων Ενημέρωσης Ανέργων κατόπιν προγραμματικών συμφωνιών του ΟΑΕΔ με τους ΟΤΑ, τα βιομηχανικά και βιοτεχνικά Επιμελητήρια και τους συνδικαλιστικούς φορείς των εργαζομένων και των εργοδοτών.
  - Η πρόβλεψη παροχής ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης σε ανέργους ηλικίας έως 29 χρόνων.

Με το Ν. 2470/1997 «Αναμόρφωση του μισθολογίου του προσωπικού δημόσιας διοίκησης (Δημοσίου - ΝΠΔΔ - ΟΤΑ) για την ενίσχυση της οικογένειας των υπαλλήλων» προβλέπεται η χορήγηση μηνιαίας οικογενειακής παροχής εκτός από τους έγγαμους υπαλλήλους και στους χήρους, εν διαστάσει, διαζευγμένους και άγαμους γονείς, εφόσον τους έχει ανατεθεί νόμιμα η επιμέλεια των παιδιών και μένουν. μαζί τους .

Με τον Ν. 2525/97 «Ενιαίο Λύκειο, πρόσβαση των αποφοίτων του στην Τριτοβάθμια Εκπαίδευση, αξιολόγηση του εκπαιδευτικού έργου και άλλες διατάξεις» καθιερώθηκε η λειτουργία του ολοήμερου νηπιαγωγείου και του ολοήμερου δημοτικού σχολείου για να διευκολυνθούν οι εργαζόμενοι με οικογενειακές υποχρεώσεις. Η ρύθμιση αυτή, εκτός από τους εκπαιδευτικούς της σκοπούς, αφενός στοχεύει στην απελευθέρωση της εργαζόμενης μητέρας από την ανάγκη πρόωρης διακοπής της εργασίας της για την παραλαβή των νεαρών παιδιών της και, αφετέρου, δίνει τη δυνατότητα στη μη εργαζόμενη μητέρα να εργαστεί.

Με τον Ν. 2639/1998 «Ρύθμιση εργασιακών σχέσεων, σύσταση Σώματος Επιθεώρησης εργασίας και άλλες διατάξεις» επιχειρείται να επαναρυθμιστούν σημαντικά θέματα του εργατικού δικαίου όπως ο χρόνος εργασίας, οι άτυπες μορφές εργασίας, η διάκριση εξαρτημένης και ανεξάρτητης εργασίας κ.λπ. Επειδή πολλές φορές οι γυναίκες, και όχι πάντα με επιλογή τους αλλά κάτω από την πίεση του συνδυασμού των οικογενειακών και εργασιακών υποχρεώσεων τους, επιλέγουν να απασχοληθούν μερικώς ή με ειδικές μορφές απασχόλησης.

Με τον Ν. 2643/1998 «Μέριμνα για την απασχόληση προσώπων ειδικών κατηγοριών και άλλες διατάξεις», στις κατηγορίες των προστατευομένων προσώπων περιλαμβάνεται και ο άγαμος γονιός τριών ανήλικων τέκνων.

Με τον Ν. 2683/1999 «Κύρωση του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων ΝΠΔΔ και άλλες διατάξεις», μεταξύ άλλων προβλέπεται ότι:

- Στις υπαλλήλους οι οποίες κυοφορούν χορηγείται άδεια μητρότητας με πλήρεις αποδοχές, δύο (2) μήνες πριν και τρεις (3) μήνες μετά τον τοκετό.
- Σε κυοφορούσες υπαλλήλους που χρειάζονται ειδική θεραπεία, μετά την εξάντληση της αναρρωτικής άδειας με αποδοχές, χορηγείται κανονική άδεια κυοφορίας με αποδοχές, έπειτα από βεβαίωση θεράποντος γιατρού και διευθυντή γυναικολογικής ή μαιευτικής κλινικής ή τμήματος δημόσιου νοσηλευτικού ιδρύματος.

- Στις υπαλλήλους που υιοθετούν τέκνο χορηγείται άδεια τριών (3) μηνών με πλήρεις αποδοχές μέσα στο πρώτο εξάμηνο μετά το πέρας της διαδικασίας της υιοθεσίας, εφόσον το υιοθετημένο τέκνο είναι έως έξι (6) χρόνων.
- Οι υπάλληλοι έχουν δικαίωμα άδειας με αποδοχές πέντε (5) εργάσιμων ημερών σε περίπτωση γάμου και τριών (3) εργάσιμων ημερών σε περίπτωση θανάτου συζύγου τους ή και συγγενή έως και β' βαθμού.
- Υπάλληλοι που πάσχουν ή έχουν παιδιά που πάσχουν από νόσημα το οποίο απαιτεί τακτικές μεταγγίσεις αίματος ή χρειάζεται περιοδική νοσηλεία, δικαιούνται ειδική άδεια με αποδοχές έως είκοσι δύο (22) εργάσιμες ημέρες τον χρόνο.
- Στους υπαλλήλους επιτρέπεται να χορηγείται άδεια άνευ αποδοχών συνολικής διάρκειας έως δύο (2) χρόνων, ύστερα από αίτησή τους και γνώμη του υπηρεσιακού συμβουλίου, για σοβαρούς ιδιωτικούς λόγους. Η άδεια αυτή χορηγείται υποχρεωτικά, χωρίς σύμφωνη γνώμη του υπηρεσιακού συμβουλίου, όταν πρόκειται για ανατροφή παιδιού ηλικίας έως και έξι (6) χρόνων.
- Υπάλληλος, του οποίου ο σύζυγος υπηρετεί στο εξωτερικό σε ελληνική υπηρεσία του Δημοσίου, νομικού προσώπου δημοσίου δικαίου ή άλλου φορέα του δημόσιου τομέα ή σε υπηρεσία ή φορέα της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή σε διεθνή οργανισμό, στον οποίο μετέχει και η Ελλάδα, δικαιούται να πάρει άδεια χωρίς αποδοχές μέχρι έξι (6) χρόνια συνεχώς ή και τμηματικά, εφόσον έχει συμπληρώσει διετή πραγματική υπηρεσία.
- Στις μητέρες υπαλλήλους ο χρόνος εργασίας μειώνεται κατά δύο (2) ώρες ημερησίως, εφόσον έχουν παιδιά ηλικίας έως δύο (2) χρόνων, και κατά μία (1) ώρα, εφόσον έχουν παιδιά ηλικίας από δύο (2) έως τεσσάρων (4) χρόνων. Η μητέρα υπάλληλος δικαιούται εννέα (9) μήνες άδεια με αποδοχές για ανατροφή παιδιού, εφόσον δεν κάνει χρήση του κατά το προηγούμενο εδάφιο μειωμένου ωραρίου.
- Οι υπηρεσίες είναι υποχρεωμένες να διευκολύνουν τους υπαλλήλους που έχουν παιδιά τα οποία παρακολουθούν μαθήματα πρωτοβάθμιας ή δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, για να επισκέπτονται το σχολείο των παιδιών τους και να παρακολουθούν τη σχολική τους επίδοση.
- Με απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης ρυθμίζονται οι λεπτομέρειες εφαρμογής της προηγούμενης παραγράφου και καθορίζεται το ανώτατο όριο ημερών απουσίας.

## **Με την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας των ετών 2000 και 2001:**

- Χορηγείται μία επιπλέον εβδομάδα άδειας στις εργαζόμενες μετά τον τοκετό (άδεια λοχείας). Η συνολική διάρκεια της άδειας μητρότητας αναπροσαρμόζεται έτσι σε δέκα επτά (17) εβδομάδες. Κατά τα λοιπά εξακολουθούν να ισχύουν οι ρυθμίσεις του άρθρου της ΕΓΣΣΕ του 1993.
- Το δικαίωμα διακοπής της εργασίας ή καθυστερημένης προσέλευσης ή πρόωρης αποχώρησης της μητέρας και εναλλακτικά του πατέρα για τη φροντίδα των παιδιών, του 1993, έχουν και οι θετοί γονείς παιδιών ηλικίας έως έξι χρόνων, σύμφωνα με το άρθρο 9 της ΕΓΣΣΕ
- Η άδεια γάμου του άρθρου 6 της ΕΓΣΣΕ του 1993 προσαυξάνεται σε έξι (6) εργάσιμες ημέρες για όσους εργάζονται εξαήμερο και παραμένει πέντε (5) εργάσιμες ημέρες για όσους εργάζονται πενήνήμερο. Σε περίπτωση γέννησης παιδιού ο πατέρας δικαιούται δύο (2) ημέρες άδεια με αποδοχές.
- Η άδεια του άρθρου 7 του Ν. 1483/84 σε περίπτωση ασθένειας εξαρτώμενων παιδιών καθορίζεται σε 12 εργάσιμες ημέρες τον χρόνο, εφόσον ο/η εργαζόμενος/η έχει τρία ή περισσότερα παιδιά.
- Οι συμβαλλόμενες εργοδοτικές οργανώσεις οφείλουν να υπογραμμίζουν στα μέλη τους τις υποχρεώσεις που προκύπτουν για τις επιχειρήσεις από το νομοθετικό πλαίσιο όσον αφορά την προστασία του ατόμου σχετικά με θέματα προσωπικού χαρακτήρα, που αποσκοπεί στην προστασία της προσωπικότητας των εργαζομένων.
- Φυσικά πρόσωπα που παρέχουν ανεξάρτητη εργασία πρέπει να απολαμβάνουν ίση ή αναλογική κατά περίπτωση μεταχείριση με τους άλλους εργαζομένους όποτε αυτό επιβάλλεται από τις συνθήκες παροχής υπηρεσιών τους. Η ισότητα μεταχείρισης αφορά κυρίως τα ζητήματα υγιεινής και ασφάλειας, προστασίας από κάθε μορφής διάκριση στην απασχόληση λόγω φύλου, εθνικότητας ή φυλής, πεποιθήσεων, ελάχιστης ηλικίας απασχόλησης. Αφορά επίσης την προστασία της μητρότητας, την πρόσβαση στην εκπαίδευση ή μετεκπαίδευση, τον σεβασμό της ελευθερίας της συλλογικής τους οργάνωσης και δράσης, και τη διευκόλυνση της πρόσβασης τους στα εθνικά ασφαλιστικά και εκπαιδευτικά συστήματα.
- Τα συμβαλλόμενα μέρη συμφωνούν ότι πρέπει να καταβάλλεται κάθε δυνατή προσπάθεια, ώστε να γίνεται έμπρακτα σεβαστή η φυλετική, εθνική, θρησκευτική ή πολιτισμική ιδιαιτερότητα κάθε εργαζόμενου και να διευκολύνεται η προσαρμογή του στο εργασιακό περιβάλλον.

## **Κοινωνική Ασφάλιση - Πρόνοια**

Ο Ν. 2646/98 «Οργάνωση και λειτουργία του Εθνικού συστήματος κοινωνικής φροντίδας» έχει βασικό του στόχο να στηρίξει την οικογένεια, με την προστασία που παρέχει σε άτομα ή ομάδες μέσω προγραμμάτων πρόληψης και αποκατάστασης. Τα παραπάνω προγράμματα σκοπό έχουν να δημιουργήσουν προϋποθέσεις ισότιμης συμμετοχής των ατόμων στην οικονομική και κοινωνική ζωή και να τους εξασφαλίσουν αξιοπρεπές επίπεδο διαβίωσης.

Οι παρεχόμενες υπηρεσίες από τους φορείς του Εθνικού Συστήματος διακρίνονται σε:

α. Πρωτοβάθμια Κοινωνική Φροντίδα, η οποία έχει αντικείμενο την παροχή υπηρεσιών ανοικτής φροντίδας και αποσκοπεί στην πρόληψη των αναγκών και στον έγκυρο εντοπισμό προβλημάτων κοινωνικοοικονομικού αποκλεισμού. Οι υπηρεσίες αυτές παρέχονται κυρίως στο πλαίσιο της Τοπικής Αυτοδιοίκησης α' βαθμού.

β. Δευτεροβάθμια Κοινωνική Φροντίδα, η οποία έχει αντικείμενο την παροχή υπηρεσιών φιλοξενίας ή κλειστής φροντίδας και αποσκοπεί στη θεραπεία και αποκατάσταση σωματικής, πνευματικής, ψυχικής νόσου ή αναπηρίας, καθώς και στην πρόληψη και αποκατάσταση των συνεπειών κοινωνικοοικονομικού αποκλεισμού. Οι υπηρεσίες αυτές παρέχονται κυρίως στο πλαίσιο της Περιφέρειας και της Νομαρχιακής Αυτοδιοίκησης.

γ. Τριτοβάθμια Κοινωνική φροντίδα, η οποία έχει αντικείμενο την παροχή υπηρεσιών ανοικτής και κλειστής κοινωνικής φροντίδας που απαιτεί υψηλή εξειδίκευση ή τεχνολογία. Οι υπηρεσίες αυτές παρέχονται κυρίως στο πλαίσιο της Κεντρικής Διοίκησης και της Περιφέρειας.

Με τον Ν. 2676/99 (άρθρο 62) χορηγήθηκε σύνταξη χηρείας επί ίσοις όροις στον επιζώντα σύζυγο.

Τα σημαντικότερα πλεονεκτήματα του νέου αυτού συνταξιοδοτικού καθεστώτος εστιάζονται στα ακόλουθα σημεία:

- Καταργεί κάθε υφιστάμενη διαφοροποίηση λόγω φύλου στη συνταξιοδοτική προστασία που παρέχει στον επιζώντα των συζύγων οιοσδήποτε ασφαλιστικός οργανισμός αρμοδιότητας Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων.
- Εφαρμόζεται στους επιζώντες τόσο των παλαιών όσο και των νέων ασφαλισμένων που αποβιώνουν μετά την 4-1-99.

- Αποκαθιστά τα συνταξιοδοτικά δικαιώματα του άντρα ασφαλισμένης που πέθανε πριν από την ισχύ του νόμου.
- Δεν θίγει συνταξιοδοτικά δικαιώματα που θεμελιώθηκαν πριν από τον νόμο.
- Μεριμνά για την εξασφάλιση του οικογενειακού εισοδήματος για ένα σημαντικό διάστημα μετά τον θάνατο, με τη χορήγηση της σύνταξης θανάτου στον επιζώντα για μία τριετία.
- Εξασφαλίζει επ' όρου ζωής το συνταξιοδοτικό δικαίωμα του επιζώντα που είναι ανάπηρος, ή παίρνει σύνταξη από τον ΟΓΑ, ή από το δημόσιο ως πολεμικός συνταξιούχος ή ως θύμα τρομοκρατικής ενέργειας.
- Προνοεί ώστε στην περίπτωση που ανασταλεί η σύνταξη του επιζώντα μετά τη λήξη της τριετίας, ή μειωθεί το ποσό της σύνταξης εξαιτίας της χορήγησης και σύνταξης εξ ιδίου δικαιώματος ή εργασίας, να μη θίγεται το οικογενειακό εισόδημα, όταν υπάρχουν προστατευόμενα παιδιά.

### **Υγεία**

Με το Π.Δ.176/97, που εκδόθηκε σε συμμόρφωση με την οδηγία 92/85/ΕΟΚ, ρυθμίζονται θέματα που αφορούν τη βελτίωση της ασφάλειας και της υγείας κατά την εργασία, εγκύων, λεχάνων και γαλουχουσών εργαζομένων (βλ. αναλυτικότερα στη θεματική απασχόληση - επαγγελματική κατάρτιση).

Με τον Ν. 2519/97 «Ανάπτυξη και Εκσυγχρονισμός του Εθνικού Συστήματος Υγείας

- «Οργάνωση Υγειονομικών Υπηρεσιών-Ρυθμίσεις για το Φάρμακο & άλλες διατάξεις» επανατοποθετείται η λειτουργία των Κέντρων Υγείας, δίνεται προτεραιότητα στην πρόληψη και αναβαθμίζεται η πρωτοβάθμια φροντίδα υγείας με τη δημιουργία δικτύων. Πρόκειται για την ορθολογικότερη αξιοποίηση των μονάδων πρωτοβάθμιας φροντίδας υγείας του ΕΣΥ, των ασφαλιστικών Οργανισμών και Ταμείων, των Οργανισμών Αυτοδιοίκησης ή άλλων ΝΠΔΔ που οργανώνονται και λειτουργούν ως δίκτυα παροχής υπηρεσιών πρωτοβάθμιας φροντίδας υγείας και διασυνδέονται λειτουργικά και επιστημονικά με νοσοκομεία του ΕΣΥ, υπηρετώντας το τρίπτυχο πρόληψη - θεραπεία - αποκατάσταση.

### **Πορνεία**

Με τον Ν. 2676/1999 προβλέπεται η υποχρεωτική ασφαλιστική κάλυψη των γυναικών που εκδίδονται με αμοιβή.

Με τις διατάξεις του Ν. 2734/1999 «εκδιδόμενα με αμοιβή πρόσωπα και άλλες διατάξεις» και το άρθρο 12 του Ν. 2839/2000 «Τροποποίηση του Ν. 2734/1999», καθορίζονται οι όροι, οι προϋποθέσεις, οι περιορισμοί και οι απαγορεύσεις άσκησης της συγκεκριμένης δραστηριότητας, ρυθμίζονται τα μέτρα ιατρικού ελέγχου, στα οποία υποχρεούνται να υπόκεινται τα εκδιδόμενα με αμοιβή πρόσωπα, και θεσπίζονται ποινικές και διοικητικές κυρώσεις με σκοπό τον αποτελεσματικότερο έλεγχο των προσώπων αυτών.

### **Εκπαίδευση**

Με τον Ν. 2621/98 προβλέπεται ότι με κοινή απόφαση των Υπουργών Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης και Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων ιδρύεται σχολή γονέων, έπειτα από πρόταση του συλλόγου γονέων ή της ένωσης συλλόγων γονέων ή του ΟΤΑ ή της Νομαρχιακής Αυτοδιοίκησης. Με όμοια απόφαση καθορίζονται οι προϋποθέσεις, καθώς και η διαδικασία που οργανώνονται και λειτουργούν οι σχολές αυτές.

### **Σωφρονιστική μεταχείριση γυναικών**

Από τις 24-12-1999 ισχύει ο νέος Σωφρονιστικός Κώδικας<sup>18</sup> ο οποίος όπως και ο προηγούμενος<sup>19</sup> επιβάλλει πλήρη ισότητα στη μεταχείριση κρατουμένων αντρών και γυναικών, χωρίς καμία διάκριση.

Ειδικότερα:

- Απαγορεύεται κάθε δυσμενής διακριτική μεταχείριση των κρατουμένων, ιδίως εκείνη που βασίζεται στη φυλή, το χρώμα, την εθνική ή κοινωνική καταγωγή, το θρήσκευμα, την περιουσία ή τις ιδεολογικές πεποιθήσεις. Ειδική μεταχείριση των κρατουμένων επιφυλάσσεται όταν δικαιολογείται από τη νομική ή πραγματική κατάσταση τους, όπως η διακριτική μεταχείριση υποδίκων και καταδίκων, εγγάμων και αγάμων, ανηλίκων και ενηλίκων, γυναικών και αντρών, ατόμων με ειδικές ανάγκες ή για τις θρησκευτικές ή άλλες πεποιθήσεις, εφόσον γίνεται υπέρ του κρατουμένου και για να εξυπηρετηθούν οι ειδικές ανάγκες που απορρέουν από την κατάσταση στην οποία βρίσκεται.

---

<sup>18</sup> (Ν. 2776/99)

<sup>19</sup> (Ν. 1851/1989)

- Οι γυναίκες διαβιούν σε καταστήματα κράτησης γυναικών ή σε ιδιαίτερα τμήματα άλλων καταστημάτων. Στην περίπτωση αυτή απαγορεύεται να επικοινωνούν με κρατούμενους άλλων κατηγοριών.
- Οι κανόνες διαβίωσης και τα προγράμματα που εφαρμόζονται στα καταστήματα ή στα ιδιαίτερα τμήματα κράτησης γυναικών προσαρμόζονται στις ανάγκες του φύλου τους.
- Ειδικός χώρος του καταστήματος ή του τμήματος στο οποίο κρατούνται γυναίκες διαμορφώνεται κατάλληλα για τη διαβίωση μητέρων που έχουν μαζί τα παιδιά τους μέχρι τριών χρόνων. Παιδιά μεγαλύτερα των τριών χρόνων εισάγονται σε ιδρύματα παιδικής μέριμνας που λειτουργούν υπό την εποπτεία των Υπουργείων Υγείας και Πρόνοιας και Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, εφόσον στερούνται το κατάλληλο συγγενικό περιβάλλον, κατά την κρίση του αρμοδίου δικαστικού λειτουργού και έπειτα από ακρόαση των γονιών.
- Οι μητέρες που έχουν μαζί τα βρέφη τους κρατούνται πάντοτε σε ατομικά κελιά χωρητικότητας τουλάχιστον 40 κυβικών μέτρων, κατάλληλα διαρρυθμισμένα.
- Κατά τη διαδικασία εισαγωγής στο κατάστημα κράτησης ο νεοεισαγόμενος υποβάλλεται σε έρευνα σωματική και των ατομικών ειδών του, η οποία διεξάγεται σε ιδιαίτερο χώρο και με τρόπο που δεν θίγει την αξιοπρέπεια του. Η έρευνα διενεργείται από δύο τουλάχιστον υπαλλήλους του ίδιου φύλου με τον κρατούμενο.
- Στα καταστήματα κράτησης γυναικών υπηρετεί και γυναικολόγος.

### **Παλλαϊκή άμυνα**

Με τον Ν. 2641/1998 ορίζεται ότι Παλλαϊκή Άμυνα (ΠΑΜ) νοείται η ενεργός συμμετοχή στην εθνική ασφάλεια όσων Ελλήνων και Ελληνίδων μπορούν να προσφέρουν υπηρεσίες γι' αυτήν και δεν μετέχουν στις Ένοπλες Δυνάμεις. Στην ΠΑΜ συμμετέχουν υποχρεωτικά και γυναίκες ηλικίας από 18 έως 60 χρόνων, εκτός από όσες υπηρετούν στις Ένοπλες Δυνάμεις και στα Σώματα Ασφαλείας. Στην ΠΑΜ συμμετέχουν εθελοντικά και γυναίκες πάνω από 60 χρόνων. Εξαιρούνται από την υποχρεωτική συμμετοχή τους στην ΠΑΜ α) οι γυναίκες που είναι έγκυες, μητέρες παιδιών μέχρι 12 χρόνων ή πολύτεκνες μητέρες, β) όσοι εξυπηρετούν άτομα με ειδικές ανάγκες, ασθενείς ή και ηλικιωμένους πάνω από 70 χρόνων που δεν μπορούν να αυτοεξυπηρετηθούν κλπ.

Η διάρκεια της θεωρητικής επιμόρφωσης δεν ξεπερνά συνολικά τις τέσσερις (4) μέρες τον χρόνο. Η θεωρητική επιμόρφωση και πρακτική εξάσκηση σε θέματα



οπλισμού είναι υποχρεωτική για όλους και όλες που συμμετέχουν στην ΠΑΜ, ειδικά όμως για τις γυναίκες, αυτή η εξάσκηση έχει επικουρικό χαρακτήρα.

### **Αγροτικός τομέας**

Από 1-1-98 λειτουργεί στον ΟΓΑ ο Κλάδος Κύριας Ασφάλισης που θεσμοθετήθηκε με τον Ν. 2458/97

### **Συνεταιρισμοί**

Πρόσφατα ψηφίστηκε ο Ν. 2810/2000 «Αγροτικές Συνεταιριστικές Οργανώσεις»

### **Αθλητισμός**

Με τον Ν. 2725/99 προβλέπεται ότι στις αθλητικές ομοσπονδίες που καλλιεργούν αθλήματα ή κλάδους άθλησης στους οποίους συμμετέχουν αθλητές κι από τα δύο φύλα, ποσοστό τουλάχιστον είκοσι τοις εκατό (20%) από τα εκλεγόμενα μέλη του Δ.Σ. τους το καταλαμβάνουν υποψήφιοι του ενός από τα δύο φύλα και με την προϋπόθεση ότι ο αριθμός των υποψηφίων κάθε φύλου είναι τουλάχιστον διπλάσιος από τον ελάχιστο αριθμό των είκοσι τοις εκατό (20%) εκλεγομένων.

### **Σύσταση διυπουργικής επιτροπής για την ισότητα των δυο φύλων**

Με την υπ' αριθμ. Υ 316/14-7-00 απόφαση<sup>20</sup> του Πρωθυπουργού συστήθηκε διυπουργική Επιτροπή για την ισότητα των δύο φύλων.

Έργο της Επιτροπής είναι:

1. Η λήψη των αναγκαίων αποφάσεων για την προώθηση της Εθνικής Πολιτικής για την ισότητα των δύο φύλων στο πλαίσιο των κατευθύνσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης και των πολιτικών ισότητας των Διεθνών Οργανισμών, με στόχο να ενταχθεί η διάσταση του φύλου σε όλες τις πολιτικές (mainstreaming),
2. Ο συντονισμός των Υπουργείων και των φορέων του δημόσιου τομέα κατά την επεξεργασία πολιτικών και δράσεων για τις γυναίκες σε κεντρικό, περιφερειακό και τοπικό επίπεδο.

---

<sup>20</sup> ΦΕΚ 870/17-7-00 τευχ. Β'

3. Η υποστήριξη των Υπουργείων και των φορέων του δημόσιου τομέα στον σχεδιασμό νομοθετικών πρωτοβουλιών και την υλοποίηση μέτρων που αφορούν ειδικά τις γυναίκες.
4. Η προετοιμασία και η κατάρτιση του Ετήσιου Προγράμματος Δράσης για την ισότητα, με στόχο τη διαμόρφωση μιας ολοκληρωμένης πολιτικής στο πλαίσιο του Γ' ΚΠΣ, καθώς και η παρακολούθηση της υλοποίησης, των δράσεων και των μέτρων του εν λόγω προγράμματος.
5. Η εποπτεία, η παρακολούθηση και η ποιοτική και ποσοτική αποτίμηση των ασκούμενων πολιτικών.
6. Η προβολή των αποφάσεων για θέματα ισότητας των δύο φύλων.

### **Ισόρροπη συμμετοχή των δυο φύλων στη διαδικασία λήψης αποφάσεων**

Έπειτα από εισήγηση της Γενικής Γραμματείας Ισότητας στην αρμόδια Υπουργό, η Ελληνική Βουλή ψήφισε νομοθετική διάταξη, με την οποία επιδιώκεται η ισόρροπη συμμετοχή αντρών και γυναικών στη διαδικασία λήψης αποφάσεων στο Δημόσιο, στα ΝΠΔΔ, ΝΠΙΔ καθώς επίσης και στους ΟΤΑ α' και β' βαθμού.

Συγκεκριμένα με το άρθρο 6 του Ν. 2839/2000 ορίζεται ότι:

α. Σε κάθε υπηρεσιακό συμβούλιο των δημοσίων υπηρεσιών, των ΝΠΔΔ και των ΟΤΑ, ο αριθμός των οριζόμενων από τη Διοίκηση μελών κάθε φύλου, ανέρχεται σε ποσοστό ίσο τουλάχιστον με το 1/3 των οριζομένων, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις, εφόσον στην οικεία υπηρεσία υπηρετεί επαρκής αριθμός υπαλλήλων που συγκεντρώνει τις νόμιμες προϋποθέσεις για ορισμό και εφόσον τα μέλη που ορίζονται είναι πάνω από ένα (1). Τυχόν δεκαδικός αριθμός στρογγυλοποιείται στην επόμενη ακέραιη μονάδα, εφόσον το κλάσμα είναι ίσο με το μισό τουλάχιστον της μονάδας.

β. Στις περιπτώσεις διορισμού ή υπόδειξης από το Δημόσιο, τα ΝΠΔΔ και τους ΟΤΑ, μελών διοικητικών συμβουλίων ή άλλων συλλογικών οργάνων διοίκησης ΝΠΔΔ ή ΝΠΙΔ, ο αριθμός των διοριζομένων ή υποδεικνυομένων προσώπων από κάθε φύλο ανέρχεται σε ποσοστό ίσο τουλάχιστον με το 1/3 των διοριζομένων ή υποδεικνυομένων σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις, εφόσον τα μέλη που διορίζονται ή υποδεικνύονται είναι πάνω από ένα (1). Τυχόν δεκαδικός αριθμός στρογγυλοποιείται στην επόμενη ακέραιη μονάδα, εφόσον το κλάσμα είναι ίσο με το μισό τουλάχιστον της μονάδας.

Οι διατάξεις των περιπτώσεων α. και β. εφαρμόζονται στα υπηρεσιακά συμβούλια, στα διοικητικά συμβούλια και στα συλλογικά όργανα διοίκησης που συγκροτούνται μετά την έναρξη ισχύος του παρόντος νόμου.

### **Συγκρότηση περιφερειακών επιτροπών ισότητας**

Με στόχο να εφαρμοστεί μια αποτελεσματική πολιτική για την Ισότητα Ευκαιριών μεταξύ γυναικών και ανδρών, η οποία απαιτεί ουσιαστική συνεργασία και συμμετοχή όλων των τοπικών ή περιφερειακών παραγόντων, για την ουσιαστικότερη προώθηση της αρχής της Ισότητας, η οποία απαιτεί μια στρατηγική επικοινωνίας και ευαισθητοποίησης όλων των τοπικών κοινωνικών φορέων κάθε περιφέρειας, με πρόταση της Γενικής Γραμματείας Ισότητας θεσμοθετήθηκαν με το Ν. 2839/2000 άρθρο 6 παράγραφος 2, 13 Περιφερειακές Επιτροπές Ισότητας στις αντίστοιχες Περιφέρειες.

## **2.2 ΜΕΣΑ ΠΡΟΩΘΗΣΗΣ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ**

### **2.2.1 ΠΡΟΣ ΜΙΑ ΚΟΙΝΟΤΙΚΗ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ- ΠΛΑΙΣΙΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ (2001-2005)**

Το συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης έχοντας υπόψη τη συνθήκη για την ίδρυση της Ευρωπαϊκής Κοινότητας και ιδίως το άρθρο 13, την πρόταση της Επιτροπής, τη γνώμη του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, τη γνώμη της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής, τη γνώμη της Επιτροπής των Περιφερειών εξέδωσε την απόφαση του εκτιμώντας τα εξής:

1. Η αρχή της ίσης μεταχείρισης γυναικών και ανδρών είναι θεμελιώδης αρχή του κοινοτικού δικαίου και οι οδηγίες και λοιπές πράξεις που εκδόθηκαν κατ' εφαρμογή της αρχής αυτής διαδραμάτισαν σημαντικό ρόλο στη βελτίωση της κατάστασης των γυναικών.

2. Η εμπειρία της δράσης σε κοινοτικό επίπεδο έδειξε ότι η προαγωγή της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών στην πράξη απαιτεί συνδυασμό μέτρων.

3. Η συνεχιζόμενη ύπαρξη των ανισοτήτων μεταξύ ανδρών και γυναικών δικαιολογεί τη συνέχιση και την επίταση της κοινοτικής δράσης στον τομέα αυτό.

4. Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, στο ψήφισμά του σχετικά με την ενδιάμεση έκθεση που αφορά την εφαρμογή του μεσοπρόθεσμου προγράμματος κοινοτικής

δράσης σχετικά με την ισότητα ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών (1996-2000), ζήτησε από την Επιτροπή να υποβάλει πρόταση για πέμπτο πρόγραμμα δράσης.

5. Το Συμβούλιο της Ε.Ε στα συμπεράσματά του της 22ας Οκτωβρίου 1999, τόνισε τη σημασία ενός νέου προγράμματος δράσης για την προαγωγή της ισότητας για τις γυναίκες και τους άνδρες.

6. Η νέα κοινοτική στρατηγική για την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών ενσωματώνεται σε μία στρατηγική πλαίσιο που περιλαμβάνει όλες τις κοινοτικές πολιτικές για την επίτευξη της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών

7. Για να ενισχυθεί η προστιθέμενη αξία της κοινοτικής δράσης, η Επιτροπή, σε συνεργασία με τα κράτη μέλη, πρέπει να εξασφαλίσει, σε όλα τα επίπεδα, τη συνοχή και τη συμπληρωματικότητα των δράσεων που εφαρμόζονται στο πλαίσιο αυτής της απόφασης και άλλων σχετικών κοινοτικών πολιτικών, πράξεων και δράσεων, ιδιαίτερα εκείνων που καλύπτονται από τα άρθρα 125-130 της συνθήκης σχετικά με μία συντονισμένη στρατηγική απασχόλησης και χρηματοδοτούνται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο.

8. Είναι απαραίτητο για την επιτυχία κάθε κοινοτικής δράσης να παρακολουθούνται και να αξιολογούνται τα αποτελέσματα σε σχέση με τους τόκους.

9. Σύμφωνα με το άρθρο 2 της απόφασης του Συμβουλίου 1999/468/ΕΚ της 28<sup>ης</sup> Ιουνίου 1999 για τον καθορισμό των όρων άσκησης των εκτελεστικών αρμοδιοτήτων που ανατίθενται στην Επιτροπή τα μέτρα εφαρμογής της παρούσας απόφασης θα πρέπει να θεσπίζονται με τη διαδικασία συμβουλευτικής επιτροπής.

10. Πρέπει να προβλεφθεί το άνοιγμα του συγκεκριμένου προγράμματος στις υποψήφιες χώρες της κεντρικής και ανατολικής Ευρώπης, σύμφωνα με τους όρους που καθιερώνονται στις Ευρωπαϊκές Συμφωνίες.

11. Σύμφωνα με την αρχή της επικουρικότητας οι στόχοι της δράσης που προτείνεται από την Κοινότητα για την προαγωγή της ισότητας και δε μπορούν να υλοποιηθούν επαρκώς από τα κράτη μέλη μπορούν να υλοποιηθούν καλύτερα σε κοινοτικό επίπεδο.

Το πρόγραμμα για την προαγωγή της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών ισχύει για την περίοδο Ιανουαρίου 2001 έως 31 Δεκεμβρίου 2005.

### **Αρχές**

1. Το πρόγραμμα αφορά τη συνολική στρατηγική της κοινότητας για την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών, η οποία καλύπτει όλες τις κοινοτικές πολιτικές που είναι σχεδιασμένες για την επίτευξη της ισότητας, συμπεριλαμβανομένων των

πολιτικών ενσωμάτωσης της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών και των ειδικών δράσεων που απευθύνονται στις γυναίκες.

2. Το πρόγραμμα συντονίζει υποστηρίζει και χρηματοδοτεί οριζόντιες και συντονιστικές δραστηριότητες στους τομείς παρέμβασης κοινοτικής στρατηγικής. Αυτοί είναι: οικονομική ζωή, ίση συμμετοχή και εκπροσώπηση, κοινωνικά δικαιώματα, καθημερινή ζωή, ρόλοι των δύο φύλων και στερεότυπα.

### **Στόχοι**

1. Προαγωγή και διάδοση των αξιών και των πρακτικών που προϋποθέτει ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών.

2. Η βελτίωση της κατανόησης θεμάτων που αφορούν τις άμεσες και έμμεσες διακρίσεις φύλου καθορίζοντας τις περιπτώσεις στις οποίες υπάρχουν διακρίσεις και την έκταση αυτών και αξιολογώντας την αποτελεσματικότητα κάθε πολιτικής και πρακτικής.

3. Ανάπτυξη της ικανότητας των κύριων συντελεστών ( ανεξάρτητοι φορείς αρμόδιοι για την προαγωγή της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών, κοινωνικοί εταίροι και μη κυβερνητικές οργανώσεις, ιδιαίτερα σε εθνικό, περιφερειακό και τοπικό επίπεδο) για την αποτελεσματική προαγωγή της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών ιδιαίτερα με την υποστήριξη της ανταλλαγής πληροφοριών και καλής πρακτικής και τη δικτύωση σε κοινοτικό επίπεδο.

### **Κοινοτικές δράσεις**

1. Αύξηση της ευαισθητοποίησης: Κατά πρώτον δίνοντας έμφαση στην κοινοτική διάσταση της προαγωγής της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών και καθιστώντας γνωστά τα αποτελέσματα του προγράμματος, ιδιαίτερα μέσω δημοσιεύσεων εκστρατειών πληροφόρησης και εκδηλώσεων.

2. Ανάλυση και αξιολόγηση: Ανάλυση παραγόντων και πολιτικών που έχουν σχέση με την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών συμπεριλαμβανομένων στατιστικών, μελετών, εκτιμήσεων αντίκτυπο των θεμάτων φύλου, μέσων και μηχανισμών, ανάπτυξης δικτύων και σημείων αναφοράς και διάδοσης των αποτελεσμάτων. Αυτό επίσης θα περιλαμβάνει την παρακολούθηση της εφαρμογής της κοινοτικής νομοθεσίας για την ισότητα, με την αξιολόγηση της νομοθεσίας και της πρακτικής έτσι ώστε να εκτιμηθεί ο αντίκτυπος και η αποτελεσματικότητά τους.

3. Οικοδόμηση δυνατοτήτων: Διακρατική συνεργασία μεταξύ των κύριων συντελεστών μέσω της προαγωγής της δικτύωσης και της ανταλλαγής εμπειριών σε

κοινοτικό επίπεδο μεταξύ εθνικών αρχών, κοινωνικών εταίρων και μη κυβερνητικών οργανώσεων.

### **Παρακολούθηση και αξιολόγηση**

1. Η Επιτροπή παρακολουθεί τακτικά αυτό το πρόγραμμα.
2. Το πρόγραμμα αξιολογείται στα μέσα της διάρκειας εκτέλεσής του και στο τέλος αυτής από την Επιτροπή με τη βοήθεια ανεξάρτητων εμπειρογνομόνων. Η αξιολόγηση θα εκτιμά το εύστοχο και την αποτελεσματικότητα των δράσεων που εφαρμόζονται για την επίτευξη των στόχων. Θα εξετάζει επίσης τον αντίκτυπο του προγράμματος ως συνόλου.
3. Η Επιτροπή υποβάλλει ενδιάμεση έκθεση αξιολόγησης έως τις 31 Δεκεμβρίου 2003 στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο, την Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών.
4. Η Επιτροπή υποβάλλει τελική έκθεση σχετικά με την εφαρμογή της στρατηγικής πλαίσιο και του προγράμματος στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο, την Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών έως τις 31 Δεκεμβρίου 2006.

### **2.2.2 ΔΡΑΣΕΙΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗΣ ΚΑΙ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ, ΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΝΤΑΞΗ**

Συντονιστής Φορέας: Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας

Διάρκεια: Μάρτιος 2002 - Δεκέμβριος 2002

#### **Σκοπός του Προγράμματος:**

Σκοπός του Προγράμματος είναι η Πληροφόρηση, Συμβουλευτική και Στήριξη γυναικών ανέργων, γυναικών εργαζομένων που απειλούνται από ανεργία, γυναικών που επιθυμούν να δημιουργήσουν τη δική τους επιχείρηση καθώς και γυναικών με ιδιαίτερα κοινωνικά προβλήματα που τις καθιστούν ευάλωτες στην αναζήτηση εργασίας. Το Πρόγραμμα επίσης περιλαμβάνει ενέργειες δικτύωσης των φορέων και ευαισθητοποίησης της κοινής γνώμης με την στήριξη παρεμβάσεων υπέρ των γυναικών στην τοπική κοινωνία.

#### **Περιγραφή του Προγράμματος:**

Το Πρόγραμμα περιλαμβάνει 2 υποέργα :

**1. Ενίσχυση και διεύρυνση των υπηρεσιών πληροφόρησης και συμβουλευτικής γυναικών για την απασχόληση, την επιχειρηματικότητα και την κοινωνική ένταξη των Κέντρων Πληροφόρησης και Συμβουλευτικής του ΚΕΘΙ.**

Στόχο του υποέργου αποτελεί η παροχή ολοκληρωμένης και εξατομικευμένης στήριξης για τη διευκόλυνση της ένταξης των γυναικών στην αγορά εργασίας και επιτυγχάνεται μέσω :

- Της Πληροφόρησης σε θέματα : Επαγγελματικής Κατάρτισης και εκπαίδευσης, εργασιακών σχέσεων, κοινωνικών υποδομών, ευκαιριών απασχόλησης και αξιοποίησης χρηματοδοτικών Ευκαιριών.
  - Της Συμβουλευτικής υποστήριξης ανέργων γυναικών ή εργαζομένων γυναικών που απειλούνται από ανεργία
  - Της Συμβουλευτικής υποστήριξης γυναικών που επιθυμούν να δημιουργήσουν δική τους επιχείρηση
  - Της Νομικής υποστήριξης
  - Της Συμβουλευτικής στήριξης για την προώθηση και κοινωνική ένταξη των γυναικών στην αγορά εργασίας . Η συμβουλευτική για την κοινωνική ένταξη περιλαμβάνει :
- Εξατομικευμένη και ομαδική συμβουλευτική γυναικών με στόχο την ανάπτυξη νέων ψυχολογικών και κοινωνικών δεξιοτήτων.
- Παρεμβάσεις στην Τοπική Κοινότητα με στόχο την ανάδειξη νέων τρόπων ευαισθητοποίησης της γύρω από την κοινωνική πραγματικότητα, την ανάδειξη νέας αντίληψης για τον τρόπο παροχής υπηρεσιών σε γυναίκες
- Της παρακολούθησης των χαρακτηριστικών και των τάσεων της Ενεργητικής Αναζήτησης Εργασίας από τις Γυναίκες
  - Της παρακολούθησης των τάσεων στην αγορά εργασίας ως προς το φύλο
  - Της συνοδείας και παρακολούθησης των επωφελούμενων γυναικών σε προγράμματα **Εναλλασσόμενης κατάρτισης – απασχόλησης**
  - Της συνοδείας και παρακολούθησης των επωφελούμενων γυναικών σε προγράμματα **Απόκτησης Εργασιακής Εμπειρίας (STAGE)**
  - Της συνοδείας και παρακολούθησης των επωφελούμενων γυναικών σε προγράμματα **κατάρτισης**
  - Της συνοδείας και παρακολούθησης των επωφελούμενων γυναικών στο

## **2. Δικτύωση-Ευαισθητοποίηση – Ενημέρωση σε συνεργασία με τον ΟΑΕΔ, τις Περιφέρειες και την Τοπική Αυτοδιοίκηση.**

Στόχο του υποέργου αποτελούν η δικτύωση και η σύνδεση των φορέων που δραστηριοποιούνται στην προώθηση των γυναικών στην απασχόληση και την αναβάθμιση των εξειδικευμένων υπηρεσιών για την απασχόληση, την επιχειρηματικότητα και την κοινωνική ένταξη των γυναικών.

**Το υποέργο περιλαμβάνει ενέργειες όπως:**

- Συνεργασίες με στελέχη και φορείς του ΟΑΕΔ, της Περιφέρειας και της Τοπικής Αυτοδιοίκησης με σκοπό την διεύρυνση και την ανταλλαγή πληροφοριών για την προώθηση της ισότητας των φύλων στην αγορά εργασίας σε τοπικό επίπεδο.
- Ομάδες εργασίας με συμμετοχή των στελεχών των φορέων με σκοπό τη συστηματική πληροφόρηση και ενημέρωση για θέματα mainstreaming και υπηρεσιών σε περιφερειακό επίπεδο.
- Συναντήσεις ευαισθητοποίησης και κινητοποίησης φορέων, γυναικείων οργανώσεων, ατόμων για την ανάληψη κοινών πρωτοβουλιών και συντονισμένης δράσης όσον αφορά την αντιμετώπιση της ανεργίας καθώς και των ιδιαίτερων κοινωνικών προβλημάτων που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες.
- Συνεργασίες με τους ΟΤΑ για τη παροχή από το ΚΕΘΙ υπηρεσιών πληροφόρησης και συμβουλευτικής γυναικών στον χώρο των Δήμων σε θέματα στήριξης της τοπικής αυτοδιοίκησης στην κατεύθυνση ανάληψης πρωτοβουλιών για την κάλυψη των τοπικών αναγκών και τη δημιουργία Γυναικείων Συνεταιρισμών και ατομικών επιχειρήσεων.
- Διάχυση και πληροφόρηση σχετικά με τις τάσεις εξέλιξης της αγοράς εργασίας ως προς το φύλο από τη σελίδα του ΚΕΘΙ στο διαδίκτυο ([www.kethi.gr](http://www.kethi.gr))
  
- Διοργάνωση διήμερου σεμιναρίου με θέμα «Συμβουλευτική γυναικών για την απασχόληση και την κοινωνική ένταξη: μεθοδολογία και πρακτική εμπειρία της Ελλάδας»

### **Χρηματοδοτικό πλαίσιο:**

Το πρόγραμμα συγχρηματοδοτείται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο και εντάσσεται στο Επιχειρησιακό Πρόγραμμα του Υπουργείου Εργασίας



### **2.2.3 ΓΙΑ ΤΗ ΜΕΙΩΣΗ ΤΟΥ ΧΑΣΜΑΤΟΣ ΤΩΝ ΑΜΟΙΒΩΝ ΜΕΤΑΞΥ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ 50 ΜΕΣΟΠΡΟΘΕΣΜΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ(2001-2005)**

**Διάρκεια Προγράμματος:**Νοέμβριος 2001-Μάρτιος 2003

**Συντονιστής Φορέας:**Κέντρο Ισότητας των Φύλων - **Likestillingscenteret**, Νορβηγία

#### **Σκοπός του Προγράμματος:**

Το Πρόγραμμα σκοπεύει στην προώθηση της ισότητας των αμοιβών ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες για εργασία ίσης αξίας. Στις δράσεις του περιλαμβάνει: 1. τη διερεύνηση των διαφορετικών συστημάτων διάρθρωσης των αμοιβών που επιδρούν στη διαμόρφωση των ανισοτήτων των αμοιβών και στην ύπαρξη του διαχωρισμού με βάση το φύλο, και 2. την ανταλλαγή εμπειριών από την εφαρμογή θετικών δράσεων.

#### **Περιγραφή του Προγράμματος:**

Στο πλαίσιο του Προγράμματος πρόκειται να παραχθεί μία Εθνική Έκθεση από κάθε συμμετέχον μέλος, που θα διερευνά και θα αναλύει το χάσμα των αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών σε τρεις επιλεγμένες επαγγελματικές κατηγορίες: α. Καθηγητές Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, β. Μηχανικοί, αρχιτέκτονες, μαθηματικοί, φυσικοί και βιομηχανιών και ειδικότερα της βιομηχανίας επεξεργασίας αλιευμάτων ή τροφίμων. Από τη σύνθεση των Εθνικών Εκθέσεων των εταίρων θα παραχθεί Ευρωπαϊκή συγκριτική μελέτη που θα διατυπώνει πώς το χάσμα των αμοιβών κατά φύλο διαφοροποιείται ανάλογα με το επάγγελμα και τη χώρα και θα περιέχει αναλυτικά και συγκριτικά στοιχεία για:

- Την ευθύνη της μελέτης έχει η διακρατική συντονιστική επιτροπή του προγράμματος.

#### **Ειδικές δράσεις-Ελλάδα**

- Σύσταση Εθνικής Επιτροπής Παρακολούθησης του Προγράμματος στην οποία συμμετέχουν οι κοινωνικοί εταίροι και εμπειρογνώμονες
- Τρεις μελέτες για την παραγωγή της Εθνικής Έκθεσης
- Διακρατική συνάντηση στην Αθήνα στις 12-15 Σεπτεμβρίου 2002 για την τελική σύνθεση της συγκριτικής μελέτης

- Το θεσμικό και νομοθετικό πλαίσιο στον τομέα της ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας
- Τις μεταβολές στην απασχόληση, τις αμοιβές, τις σχέσεις εργασίας και άλλες παραμέτρους στο σύνολο των απασχολουμένων και στα τρία επιλεγμένα επαγγέλματα
- Έρευνα πεδίου-περίπτωσης σε επιλεγμένες επιχειρήσεις των τριών επαγγελματικών κατηγοριών

## 2.2.4 ΊΣΗ ΑΜΟΙΒΗ - ΠΡΟΣΟΧΗ ΣΤΟ ΧΑΣΜΑ

### Φορέας Υλοποίησης:

Κ.Ε.Θ.Ι. στο πλαίσιο του 5<sup>ου</sup> Μεσοπρόθεσμου Προγράμματος της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την Ισότητα των δύο φύλων. Σύμβαση Νο. VS/2001/0665

**Διάρκεια:** 01.01.2002 – 31.03.2003

### Στόχος προγράμματος:

Η εξάλειψη της ανισότητας των αμοιβών ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες με την ενημέρωση, ευαισθητοποίηση, εκπαίδευση γυναικών, κοινωνικών συντελεστών / φορέων καθώς και επαγγελματιών, στο θέμα της ανισότητας στις αμοιβές και στις επιπτώσεις της ανισότητας στη φτώχεια, περιθωριοποίηση και την κοινωνική προστασία και ασφάλιση των γυναικών.

### Εθνικοί εταίροι:

INE –ΓΣΕΕ

INE - ΟΤΟΕ

Νομαρχιακή Αυτοδιοίκηση Δωδεκανήσων - Γραφείο Ισότητας

Δικηγορικός Σύλλογος Αθηνών

Δικηγορικός Σύλλογος Θεσσαλονίκης

### Κυριότερες δράσεις:

- Ανταλλαγή πληροφόρησης και εμπειρίας με τους διακρατικούς εταίρους σε μεθόδους και καλές πρακτικές για την ενδυνάμωση των γυναικών στην άσκηση των δικαιωμάτων τους και ειδικότερα για την ανισότητα στις αμοιβές.
- Έρευνα
- Διάρθρωση αμοιβών. Παράγοντες ανισότητας κατά κλάδο και επάγγελμα. Οικονομική διερεύνηση της επίδρασης βασικών κοινωνικοοικονομικών

χαρακτηριστικών στην ανισότητα αμοιβών ανδρών και γυναικών. Το ανερμήνευτο τμήμα της ανισότητας - ποσοτική εκτίμηση. Γενική εικόνα η οποία θα αποτελεί βάση για ποιοτική έρευνα.

- Ποιοτική έρευνα στον Τουρισμό σε κλάδους και επαγγέλματα. Πώς απεικονίζεται η ανισότητα στις αμοιβές. Συνεντεύξεις με τους συλλογικούς φορείς στον τουρισμό.
- Η ανισότητα των αμοιβών σε επιλεγμένους κλάδους και επαγγέλματα στην Ελλάδα: Οι περιπτώσεις των κλάδων τουρισμού, τραπεζών, υγείας και λιανικού εμπορίου.
- Οι αμοιβές ανάμεσα στα φύλα στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας.
- Παροχή νομικής βοήθειας σε γυναίκες για την ανισότητα στις αμοιβές σε συνεργασία με τους Δικηγορικούς συλλόγους στην Αθήνα, Θεσσαλονίκη, Πάτρα, Βόλο και Ηράκλειο.
- Διενέργεια καμπάνιας για την ισότητα αμοιβών με παραγωγή τηλεοπτικού - ραδιοφωνικού μηνύματος, αφίσα, κ.τ.λ..
- Οργάνωση δεκατριών περιφερειακών ανοικτών συζητήσεων και Διακρατικού Συνεδρίου, ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης για την ανισότητα στις αμοιβές και τις επιπτώσεις της ανισότητας στις αμοιβές στην φτώχεια, περιθωριοποίηση και στα κοινωνικά δικαιώματα των γυναικών.
- Οργάνωση σεμιναρίων για νέους και νέες δικηγόρους σε θέματα ισότητας των φύλων στις 5 Πόλεις
- Οργάνωση της συνεργασίας με τους Επιθεωρητές εργασίας.

#### **Χρηματοδοτικό πλαίσιο:**

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (80%) Γενική Γραμματεία Ισότητας (20%)

### **2.2.5 WOMEN S.P.F. – ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΑΡΧΗΓΟΙ ΜΟΝΟΓΟΝΕΙΚΩΝ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΩΝ**

**Φορέας Υλοποίησης:** Ένωση Γυναικών Ελλάδας

**Διάρκεια:** 31-12-2001 έως 31-12-2002

#### **Σκοπός του Προγράμματος:**

Ο εντοπισμός των προβλημάτων που αντιμετωπίζουν στο χώρο εργασίας τους οι γυναίκες αρχηγοί μονογονεϊκών οικογενειών και πώς η οικογενειακή κατάσταση σε

συνάρτηση με το φύλο και τα κοινωνικά στερεότυπα επηρεάζει την επαγγελματική πορεία και διεκδίκηση των εργασιακών τους δικαιωμάτων.

#### **Επιμέρους στόχοι του Προγράμματος:**

- Σκιαγράφηση του εργασιακού προφίλ των γυναικών αρχηγών Μονογονεϊκών Οικογενειών με την μελέτη των προβλημάτων στο χώρο εργασίας τους, την επαγγελματική τους ανέλιξη και τις αμοιβές τους.
- Μελέτη και παρουσίαση της νομοθεσίας, καθώς και των κοινωνικών παροχών και υπηρεσιών που αφορούν την συγκεκριμένη ομάδα σε διάφορες χώρες της Ε.Ε. (Ελλάδα, Σουηδία, Ισπανία, Ολλανδία, Ηνωμένο Βασίλειο)
- Διάχυση της πληροφόρησης για τους φορείς που παρέχουν υπηρεσίες πρόνοιας.
- Ευαισθητοποίηση της κοινής γνώμης και των εργοδοτών για την άρση των προκαταλήψεων και αρνητικών κοινωνικών στερεότυπων για την συγκεκριμένη πληθυσμιακή ομάδα.

#### **Εθνικοί εταίροι:**

Γ.Γ.Ι, Σύνδεσμος Ελληνίδων Επιστημόνων , ΚΕΘΙ , ΚΕΚ Άποψη ,Κοινωνική Αλληλεγγύη ,Άποψη Α.Ε.

#### **Κυριότερες δράσεις του Προγράμματος:**

- Εκδόσεις ενημερωτικών εντύπων
- Δημιουργία ιστοσελίδας και CD ROM
- Διοργάνωση ημερίδων ευαισθητοποίησης και στρογγυλών τραπεζών
- Διοργάνωση συνεδρίου
- Συνεντεύξεις τύπου
- Δημιουργία και προβολή τηλεοπτικού Σπότ
- Έκδοση ενημερωτικού οδηγού
- Πιλοτική λειτουργία συμβουλευτικού γραφείου για την πληροφόρηση και στήριξη γυναικών αρχηγών Μονογονεϊκών Οικογενειών.

**Χρηματοδοτικό Πλαίσιο:** 5ο Μεσοπρόθεσμο Πρόγραμμα για την Ισότητα των φύλων

## **2.2.6 ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΒΑΣΗ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ «ΩΚΡΑΤΗΣ / GRUNDTVIG 2-ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΣΥΜΠΡΑΞΕΙΣ: POLITICAL EDUCATION FOR GENDER MAINSTREAMING AND EQUALITY»**

**Συντονιστής Φορέας :** Federal Agency for Civil Education (Γερμανία)  
**Εθνική Μονάδα Συντονισμού:** Ίδρυμα Κρατικών Υποτροφιών  
**Διάρκεια:** Από 1.08.2002 μέχρι 31.07.2003

### **Στόχος προγράμματος:**

Επεξεργασία και δοκιμασία εκπαιδευτικών μοντέλων για την εφαρμογή της ένταξης της ισότητας των φύλων σε όλες τις πολιτικές σε διαφορετικά επίπεδα δράσης και για διαφορετικές ομάδες στόχου σε ευρωπαϊκό επίπεδο, ανάπτυξη εκπαιδευτικών μοντέλων προσαρμόσιμων στις διαφορετικές εθνικές προϋποθέσεις και στα ποικίλα ενδιαφέροντα των εθνικών ομάδων στόχου, επεξεργασία και προσφορά μοντέλων «Εκπαιδεύοντας τον εκπαιδευτή» διάχυση επιτυχημένων μεθόδων και διαδικασιών εφαρμογής της ένταξης της ισότητας σε όλες τις πολιτικές σε εκπαιδευτικά ιδρύματα και οργανισμούς, σύσταση ομάδας εμπειρογνομόνων

### **Κυριότερες δράσεις:**

1. Διεξαγωγή 3 συνεδριών εργασίας Διακρατικής Ομάδας του Προγράμματος
2. 3 on-line συνέδρια με την αξιοποίηση νέων τεχνολογιών επικοινωνίας και πληροφορίας
3. Διεξαγωγή εργαστηρίου με θέμα: «Εκπαίδευση και Μάθηση για την ένταξη της ισότητας των φύλων σε όλες τις πολιτικές: Διαφορετικές Εμπειρίες-κοινές προκλήσεις» με τη συμμετοχή και άλλων ενδιαφερόμενων ατόμων και εμπειρογνομόνων
4. Ανάπτυξη και τροφοδοσία αγγλικής κεντρικής ιστοσελίδας
5. Ανάπτυξη και επεξεργασία σχεδίου αξιολόγησης
6. Σύνταξη τελικής έκθεσης και αναλυτική αυτοαξιολόγηση του πρώτου χρόνου

**Χρηματοδοτικό πλαίσιο:** Ευρωπαϊκή Επιτροπή 100%

## 2.2.7 ΣΥΣΤΗΜΑ ΕΝΘΑΡΡΥΝΣΗΣ, ΣΤΗΡΙΞΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΩΘΗΣΗΣ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ (ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ NOW)

**Φορέας Υλοποίησης:** ΚΕΘΙ

**Διάρκεια:** 1/1/1998 - 29/02/2000

### Στόχος προγράμματος

- εκπόνηση νέων μεθόδων αποτύπωσης των αναγκών των γυναικών σε σύνδεση με τα προσωπικά και κοινωνικά τους χαρακτηριστικά (Δημιουργία "Παρατηρητηρίου Αναζήτησης Εργασίας")
- διαμόρφωση συστήματος follow-up των συμβουλευόμενων
- βελτίωση των εργαλείων συμβουλευτικής σε θέματα επαγγελματικού προσανατολισμού, διαμόρφωσης επαγγελματικών και επιχειρηματικών σχεδίων και παρακολούθησης και στήριξης της εφαρμογής τους
- κεφαλαιοποίηση, ανταλλαγή και διάχυση εμπειριών, τεχνογνωσίας και πολιτικών
- ενίσχυση των σχέσεων συνεργασίας με τον εθνικό φορέα απασχόλησης, (Ο.Α.Ε.Δ.), τους φορείς τοπικής αυτοδιοίκησης (Ε.Ε.Τ.Α.Α., Νομαρχιακά Γραφεία Ισότητας) και τις τοπικές δομές στήριξης της απασχόλησης των γυναικών
- ευαισθητοποίηση των επιχειρήσεων προς την κατεύθυνση της άρσης των φυλετικών στερεοτύπων στο εσωτερικό τους και τη διαμόρφωση όρων ίσων ευκαιριών για τις γυναίκες

### Κυριότερες δράσεις:

#### 1. Βελτίωση της λειτουργίας των Μονάδων Πληροφόρησης Γυναικών της Αθήνας, της Θεσσαλονίκης και της Πάτρας

Η βελτίωση της λειτουργίας των Μονάδων συνδέεται με την ανάπτυξη των εξής καινοτομικών δραστηριοτήτων και ενεργειών :

- νέα μέθοδος αποτύπωσης των χαρακτηριστικών και των αναγκών της ομάδας στόχου και της παρακολούθησης της ένταξής της στην αγορά εργασίας, μέσω της δημιουργίας "Παρατηρητηρίου Αναζήτησης Εργασίας"
- νέος τρόπος στήριξης της αναζήτησης απασχόλησης με τη χρήση νέων τεχνολογιών, μέσω της δημιουργίας σελίδων "Μικρών Αγγελιών" ενεργούς αναζήτησης στη home-page του ΚΕΘΙ για τις γυναίκες που ακολουθούν συμβουλευτική διαδικασία στις Μονάδες

- δημιουργία για πρώτη φορά συστήματος προδιαγραφών και προτυποποίησης των συνοδευτικών και υποστηρικτικών υπηρεσιών για την απασχόληση των γυναικών που θα συμβάλλει σε νέες και περισσότερο αποτελεσματικές προσεγγίσεις στην προβληματική ένταξης των γυναικών στην αγορά εργασίας
- διαμόρφωση νέου πλαισίου υποστήριξης της απασχόλησης των γυναικών με την ανάπτυξη των σχέσεων των συμβούλων των Μονάδων Πληροφόρησης με τις επιχειρήσεις προς την κατεύθυνση διαμόρφωσης όρων ίσων ευκαιριών πρόσβασης και εξέλιξης ανδρών και γυναικών στο εσωτερικό τους
- διαμόρφωση νέου πλαισίου συνεργασιών με το φορέα απασχόλησης και την τοπική αυτοδιοίκηση, με στόχο την ένταξη νέων προσεγγίσεων και της διάστασης της ισότητας των ευκαιριών στις πολιτικές τους
- Η διακρατική διάσταση του προγράμματος στους παραπάνω τομείς, που περιλαμβάνει και τη μεταφορά τεχνογνωσίας, ενισχύει τον καινοτομικό χαρακτήρα της δράσης.

## **2. Πρόγραμμα εξειδίκευσης των Συμβούλων Απασχόλησης και Ισότητας**

- μεταφορά τεχνογνωσίας μέσω της διακρατικής συνεργασίας σε θέματα ανάπτυξης σχέσεων των Συμβούλων Απασχόλησης και Ισότητας με το επιχειρησιακό περιβάλλον, προς την κατεύθυνση της άρσης των φυλετικών στερεοτύπων και της δημιουργίας θετικού κλίματος για τις γυναίκες

## **3. Μελέτη αξιολόγησης μη αναγνωρισμένων εμπειριών και δεξιοτήτων των γυναικών**

- νέα προσέγγιση, καινοτομική μέθοδος διευκόλυνσης της ένταξης του ανθρώπινου δυναμικού στην αγορά εργασίας με τον προσδιορισμό, ανάδειξη και ανασκευή δεξιοτήτων, που αποκτήθηκαν κατά την άσκηση μη οικονομικών δραστηριοτήτων, σε επαγγελματικές δραστηριότητες

## **4. Ενίσχυση της δημιουργίας ΜΜΕ και αυτοαπασχόλησης, επιδότηση της απασχόλησης των γυναικών**

- η ενίσχυση δημιουργίας ΜΜΕ και αυτοαπασχόλησης θα προκύψει από αξιολόγηση επαγγελματικών και επιχειρηματικών σχεδίων, που θα γίνει από τις Συμβούλους Απασχόλησης των Μονάδων σε συνεργασία με τις αρμόδιες υπηρεσίες του Ο.Α.Ε.Δ.

## **5. Δικτύωση των Μονάδων με τα γραφεία Ισότητας και με ανάλογες τοπικές δομές**

- νέα συνεργασία για την τόνωση, υποστήριξη και διαμόρφωση νέων μηχανισμών προώθησης της ισότητας των ευκαιριών

#### **6. Μελέτη αξιολόγησης με την οπτική του φύλου των προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης**

- η μεθοδολογία αξιολόγησης με την οπτική του φύλου στο συνολικό χώρο της επαγγελματικής κατάρτισης
- ο σχεδιασμός και η εφαρμογή για πρώτη φορά μετεκπαιδευτικής παρακολούθησης (follow-up) σε δείγμα με πληθυσμό αναφοράς το σύνολο των καταρτισθεισών της περιόδου 1990-1996
- τα συμπεράσματα και οι προτάσεις που θα προκύψουν διαμορφώνουν τους όρους για περισσότερο αποτελεσματικές παρεμβάσεις στο χώρο της επαγγελματικής κατάρτισης, προς την κατεύθυνση της ισότητας των ευκαιριών

#### **7. Ευαισθητοποίηση κοινωνικών εταίρων και κοινού**

- Δημοσιότητα μέσω των Μέσων Μαζικής Ενημέρωσης
- Διάχυση μέσω των γυναικών που απευθύνονται στη Μονάδα
- Διάχυση μέσω του δικτύου που δημιουργείται στο προτεινόμενο σχέδιο
- Επαφές με δημόσιες υπηρεσίες
- Ανάπτυξη του κόμβου του ΚΕΘΙ στο Internet σε κόμβο ισότητας των ευκαιριών στην Ελλάδα
- Αναπαραγωγή σε έντυπη μορφή των προϊόντων του προγράμματος (οδηγοί, συμβουλευτικά εργαλεία, κ.λ.π.)
- Διοργάνωση ευρωπαϊκής διημερίδας με την συμμετοχή των φορέων που ασχολούνται με τη στήριξη- πληροφόρηση γυναικών

#### **Χρηματοδοτικό πλαίσιο:**

Κοινοτική Πρωτοβουλία NOW III (75%),  
Γενική Γραμματεία Ισότητας (25%)

#### **2.2.8 ΜΟΝΑΔΕΣ ΣΥΝΟΔΕΥΤΙΚΩΝ ΚΑΙ ΥΠΟΣΤΗΡΙΚΤΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΓΙΑ ΓΥΝΑΙΚΕΣ**

**Φορέας Υλοποίησης:** Κ.Ε.Θ.Ι.

**Διάρκεια:** 1/1/00 – 30/6/01



### **Στόχος προγράμματος**

Δημιουργία Μονάδων Παρέμβασης στις πόλεις που δραστηριοποιείται το ΚΕΘΙ (Αθήνα, Θεσσαλονίκη, Πάτρα, Ηράκλειο, Βόλο) για την αντιμετώπιση των αναγκών των γυναικών που βιώνουν ή απειλούνται από Κοινωνικό Αποκλεισμό από την εργασία και τη ανάληψη ολοκληρωμένων παρεμβάσεων μέσω ευρύτερων εταιρικών σχημάτων, στο πεδίο καταπολέμησης του

### **Κυριότερες δράσεις**

1. Στελέχωση των νέων Μονάδων παρέμβασης με εξειδικευμένο επιστημονικό προσωπικό (ψυχολόγοι, κοινωνικοί λειτουργοί και νομικοί
2. Ανάπτυξη μεθοδολογίας και εξειδικευμένων εργαλείων συμβουλευτικής
3. Εκπόνηση μεθόδων αποτύπωσης των αναγκών των γυναικών με τα προσωπικά και κοινωνικά χαρακτηριστικά
4. Παροχή υποστηρικτικών υπηρεσιών προς τις γυναίκες για 17 μήνες (ψυχοκοινωνική υποστήριξη, κοινωνική εργασία, νομική συμβουλευτική)
5. Πιλοτική λειτουργία δύο κινητών μονάδων στις Περιφέρειες Κρήτης και Μακεδονίας για την κάλυψη των αναγκών των αποκλεισμένων γυναικών και την ενεργοποίηση των φορέων της κάθε περιοχής.
6. Δημιουργία δικτύου ανταλλαγής, πληροφόρησης, εμπειριών και τεχνογνωσίας σε τοπικό, εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο (δίκτυο συμβούλων και στελεχών, διασύνδεση με Περιφερειακά Κέντρα Ισότητας, Κοινωνικές Υπηρεσίες, τοπικά παραρτήματα του ΟΑΕΔ, αντίστοιχα κέντρα και μονάδες Κρατών μελών της Ε.Ε.
7. Δικτύωση των Μονάδων του ΚΕΘΙ
8. Πραγματοποίηση Συνεδρίου

### **Χρηματοδοτικό πλαίσιο:**

Επιχειρησιακό Πρόγραμμα: Καταπολέμηση του Κοινωνικού Αποκλεισμού από την Αγορά Εργασίας (Υπουργείο Εργασίας & Κοινωνικών Ασφαλίσεων)

## **2.2.9 ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΒΑΣΗ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ «ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΣΤΑ ΚΕΝΤΡΑ ΛΗΨΗΣ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ**

**Φορέας Υλοποίησης:** Frauen Computer Zentrum, Γερμανία

**Διάρκεια:** 1.7.99- 30.6.2001

### **Στόχος προγράμματος**

Δημιουργία αναλυτικής και ποιοτικής βάσης δεδομένων για την συμμετοχή

των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων. Τέταρτη και πέμπτη φάση του Προγράμματος.

#### **Κυριότερες δράσεις**

1. Έλεγχος των στοιχείων που υπάρχουν στη βάση των δεδομένων για την συμμετοχή των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων στην Ελλάδα.
2. Σύνταξη εθνικής έκθεσης.
3. Επιλογή γυναικείας προσωπικότητας στο εθνικό επίπεδο που είχε ουσιαστική συμβολή στην ανάπτυξη της Ισότητας φύλου στα κέντρα λήψης αποφάσεων στο πολιτικό επίπεδο..
4. Συνεντεύξεις από 5 γυναίκες πολιτικούς.
5. Συγκέντρωση πληροφοριών και απάντηση σε ερωτηματολόγιο για την προετοιμασία της ετήσιας έκθεσης της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την συμμετοχή των γυναικών.
6. Σύνταξη έκθεσης για τις στρατηγικές των κομμάτων
7. Σύνταξη έκθεσης για τις στρατηγικές για την ένταξη της Ισότητας των Φύλων σε όλες τις πολιτικές

Αναλυτική ενημέρωση των στοιχείων στη βάση των δεδομένων μετά από εκλογικές αναμετρήσεις, ποσοστά γυναικών στα ψηφοδέλτια των πολιτικών κομμάτων, εκλεγείσες κατά κόμμα και ποσοστά εκλεγεισών, σχόλια, παρατηρήσεις. Αλλαγές σε κυβερνήσεις, σε θέσεις ευθύνης στην κυβέρνηση, στα Υπουργεία κλπ.

#### **Χρηματοδοτικό πλαίσιο:**

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (Μεσοπρόθεσμο Πρόγραμμα για την Ισότητα Ευκαιριών ανάμεσα σε γυναίκες και άντρες) (60%)

### **2.2.10 ΠΑΡΟΧΗ ΣΥΝΟΔΕΥΤΙΚΩΝ ΥΠΟΣΤΗΡΙΚΤΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΣΕ 4 ΟΛΟΚΛΗΡΩΜΕΝΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΤΟΥ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ «ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΟΥ ΑΠΟΚΛΕΙΣΜΟΥ ΑΠΟ ΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ»**

**Φορείς Υλοποίησης:** Κ.Ε.Κ. ΜΕΡΙΜΝΑ (2 προγράμματα), ΚΕΚ ΑΠΟΨΗ, ΚΕΚ ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, Κ.Ε.Θ.Ι.

**Διάρκεια:** 1/2/00 – 31/5/00

**Στόχος προγράμματος**

Το 2000 το ΚΕΘΙ συμμετείχε στην υλοποίηση 4 προγραμμάτων για την υποστήριξη ειδικών πληθυσμιακών ομάδων. Πιο συγκεκριμένα με τη χρηματοδότηση της Περιφέρειας Αττικής το ΚΕΘΙ συνεργάστηκε με Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΚΕΚ) στην παροχή ολοκληρωμένων υπηρεσιών προς ομάδες πληθυσμού που αντιμετωπίζουν προβλήματα κοινωνικού αποκλεισμού:

Παλινοστούσες  
Υπεύθυνες Μονογονεϊκών Οικογενειών  
Κάτοικοι Ορεινών Απομακρυσμένων Περιοχών

#### **Κυριότερες δράσεις**

1. Ψυχοκοινωνική υποστήριξη
2. Κοινωνικές υπηρεσίες – παρέμβαση στην τοπική κοινωνία

#### **Χρηματοδοτικό πλαίσιο:**

Περιφέρεια Αττικής

### **2.2.11 ΙΣΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ : ΑΠΟ ΤΗΝ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ ΣΤΗΝ ΚΑΘΗΜΕΡΙΝΗ ΖΩΗ**

**Φορέας Υλοποίησης:** Κ.Ε.Θ.Ι.

**Διάρκεια:** 1.7.2000 – 30.6.2001

#### **Στόχος προγράμματος**

Ενδυνάμωση των γυναικών στην άσκηση των δικαιωμάτων τους με ενίσχυση της πληροφόρησης για το Ευρωπαϊκό Δίκαιο για την Ισότητα και την παροχή Νομικής βοήθειας σε γυναίκες σε συνεργασία με τους Δικηγορικούς Συλλόγους στην Αθήνα, Θεσσαλονίκη, Πάτρα, Ηράκλειο και Βόλο.

#### **Εθνικοί εταίροι**

Δικηγορικός Σύλλογος Αθηνών  
ΟΤΟΕ  
Πανελλήνια Ομοσπονδία Εργατών Επισιτισμού & Υπαλλήλων Τουριστικών Επαγγελμάτων

#### **Κυριότερες δράσεις και εξέλιξή τους**

- Ανταλλαγή πληροφόρησης και εμπειρίας με τους διακρατικούς εταίρους σε μεθόδους και καλές πρακτικές για την ενδυνάμωση των γυναικών στην άσκηση των δικαιωμάτων τους.
- Παροχή νομικής βοήθειας σε γυναίκες σε συνεργασία με τους Δικηγορικούς Συλλόγους στην Αθήνα, Θεσσαλονίκη, Πάτρα, Βόλο και Ηράκλειο.
- Διενέργεια καμπάνιας για την συνειδητοποίηση του κοινού για τα δικαιώματα των γυναικών.
- Συμμετοχή στο Εικονικό Φόρουμ της European Women Law Association για τις γυναίκες δικηγόρους στην Ευρώπη. Πρόκειται για μία πρωτοβουλία γερμανίδων και αυστριακών γυναικών η οποία έχει στόχο τη δικτύωση και ανταλλαγή πληροφόρησης.
- Οργάνωση σεμιναρίων για νέους και νέες δικηγόρους σε θέματα ισότητας των φύλων στις 5 πόλεις.

#### **Χρηματοδοτικό πλαίσιο:**

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (60%) Γενική Γραμματεία Ισότητας (40%)

## **2.2.12 Η ΠΡΟΣΒΑΣΗ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΑ ΤΕΧΝΙΚΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ**

**Φορέας Υλοποίησης:** Direction Regionale AFPA Γαλλία

**Διάρκεια:** 1/12/1999 - 31/5/2001

#### **Στόχος προγράμματος**

Η υποστήριξη των γυναικών σε θέματα κατάρτισης και απασχόλησης σε τεχνικά επαγγέλματα.

Δημιουργία Διακρατικής Δομής μέσω της οποίας διερευνήθηκαν τα εξής θέματα:

- εμπόδια που συναντούν οι γυναίκες στην πρόσβαση στα τεχνικά επαγγέλματα
- θέσεις εργασίας στις οποίες οι γυναίκες δεν έχουν πρόσβαση ή οι επαγγελματικές επιλογές που κάνουν οι ίδιες
- τις επιτυχείς και ανεπιτυχείς ενέργειες για:
  - κοινωνική ένταξη
  - επαγγελματική ένταξη / εξέλιξη
  - επαγγελματικά προσόντα
  - δράσεις πρόσβασης & κατάρτισης / ενέργειες των επιχειρήσεων

- ενεργοποίηση του ενδιαφέροντος των διοικήσεων των επιχειρήσεων για το ζήτημα αυτό
- Εκπαίδευση / ευαισθητοποίηση εκπαιδευτών

### **Κυριότερες δράσεις**

1. Μελέτη για την διερεύνηση της κατάστασης απασχόλησης των γυναικών, εκπαίδευσης / κατάρτισης και θέσεων εργασίας και εξέλιξης στις επιχειρήσεις, σε συγκεκριμένους τεχνικούς κλάδους στα κράτη (Περιφέρειες) που συμμετέχουν στο πρόγραμμα
2. Εκπόνηση μελέτης για την μεταβολή της απασχόλησης στα τεχνικά επαγγέλματα 1993-1999 στα κράτη μέλη των εταιρών.

### **Χρηματοδοτικό πλαίσιο:**

Κοινοτικό Πρόγραμμα Δράσης LEONARDO DA VINCI (70%), ΚΕΘΙ (30%)

**2.2.13 ΜΕΛΕΤΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΠΟΤΙΜΗΣΗ ΤΩΝ ΕΠΙΠΤΩΣΕΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΟ ΦΥΛΟ ΤΟΥ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟΥ ΚΟΙΝΟΤΙΚΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ «ΒΕΛΤΙΩΣΗ ΤΩΝ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΠΟΡΩΝ ΚΑΙ ΤΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟ-ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΓΝΩΣΗΣ»- 5ο Κοινοτικό Πρόγραμμα Πλαίσιο για την Έρευνα και Τεχνολογία.**

**Φορέας Υλοποίησης:** TACITUS s.p.a. (B)

**Διάρκεια:** 1.6.2000 - 20.4.2001.

### **Στόχος προγράμματος :**

Αποτίμηση ως προς το φύλο του εν λόγω Κοινοτικού ερευνητικού προγράμματος. Συγκεκριμένα η αποτίμηση εξετάζει:

- την συμμετοχή των γυναικών στο πρόγραμμα και τις δράσεις του
- την ένταξη της ισότητας στην διαχείριση και τις προτεραιότητες του προγράμματος
- τις επιπτώσεις του προγράμματος στην αντιμετώπιση των ζητημάτων του φύλου

### **Διακρατικοί εταίροι:**

Υπηρεσία Ανάπτυξης και Αξιολόγησης προγραμμάτων Κατάρτισης. Πανεπιστήμιο της Λιέγης (B)

### **Κυριότερες δράσεις :**

- Βιβλιογραφική ανασκόπηση σχετικά με το φύλο στα ερευνητικά αντικείμενα του προγράμματος
- Ανάλυση της υλοποίησης του προγράμματος από την οπτική του φύλου
- Ανάλυση της συμμετοχής των γυναικών στην Διαχειριστική Επιτροπή του προγράμματος και στην διαδικασία υλοποίησης του.
- Εντοπισμός των ισχυρών σημείων του προγράμματος και των προκλήσεων για το μέλλον
- Διατύπωση συστάσεων για τους τρόπους ένταξης της ισότητας στο πρόγραμμα

**Χρηματοδοτικό πλαίσιο:** Ευρωπαϊκή Επιτροπή 100%

### **2.2.14 ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΣΥΝΕΔΡΙΟ «ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ Ευρώπη-Ελλάδα, 1996-2004»**

**Φορέας Υλοποίησης:** Κ.Ε.Θ.Ι.

**Διάρκεια:** 1.9.2000 - 31.3.2001

#### **Στόχος πρωτοβουλίας**

Αποτίμηση και ενημέρωση του κοινού για τα αποτελέσματα του 4ου Μεσοπρόθεσμου Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων και παρουσίαση όσο το δυνατόν περισσότερων προγραμμάτων από αυτά που διεξήχθησαν στα πλαίσιά του. Παρουσίαση του 5ου Μεσοπρόθεσμου Σχεδίου Δράσης σε όλο το φάσμα των ενδιαφερομένων φορέων και ατόμων

**Χρηματοδοτικό πλαίσιο:** Ευρωπαϊκή Επιτροπή (100%)

## 2.3 ΔΡΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΣΤΟ ΤΡΙΤΟ Κ Π Σ

Στο Εθνικό Σχέδιο Δράσης προβλέπονται έργα τα οποία διασφαλίζουν την πραγματοποίηση της ισότητας των δύο φύλων .Τα έργα αυτά χρηματοδοτούνται κατά κύριο λόγο από το Γ' ΚΠΣ στο πλαίσιο των Τομεακών και Περιφερειακών Επιχειρησιακών Προγραμμάτων, καθώς επίσης και από τις Κοινοτικές Πρωτοβουλίες Equal και Leader+. Η προώθηση της ισότητας των ευκαιριών στο Γ'ΚΠΣ πραγματοποιείται με:

- Θετικές δράσεις υπέρ των γυναικών
- Ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλους τους τομείς πολιτικής δράσης (gender mainstreaming)

Με αυτή τη μεθοδολογία σχεδιάστηκαν και υλοποιούνται οι πολιτικές ισότητας.

### 2.3.1 ΔΡΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΣΤΟ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΤΙΚΟΤΗΤΑ

Στο πλαίσιο της ενσωμάτωσης / διάχυσης της οπτικής του φύλου προβλέπονται τα εξής:

- Θα ληφθούν μέτρα ώστε να διευκολυνθούν εγγυήσεις για δάνεια γυναικών επιχειρηματιών.
- Θα εξετασθεί η καθιέρωση βραβείου Αριστείας γυναικών
- Στο πλαίσιο του προγράμματος ΕΡΜΗΣ προβλέπεται η καθιέρωση Επιστημονικής Ολυμπιάδας που απευθύνεται σε νέους επιστήμονες φοιτητές και μαθητές , το 25% των βραβείων θα δοθεί σε γυναίκες.
- Ενθάρρυνση της δημιουργίας νέων επιχειρήσεων ειδικότερα από νέους , γυναίκες, ΑΜΕΑ, άτομα από άλλες πολιτισμικές ομάδες
- Λειτουργία δικτύου γυναικών ερευνητριών – επιστημόνων για την προώθηση του θέματος των ίσων ευκαιριών στην έρευνα και την τεχνολογική ανάπτυξη.
- Ειδικά μέτρα υπέρ των γυναικών τα οποία περιέχονται σε ξεχωριστό άξονα (ΑΞΟΝΑ 2)

**ΑΞΟΝΑΣ 2:** Στήριξη και ενθάρρυνση επιχειρηματικότητας

**ΜΕΤΡΟ 2.8:** Ενθάρρυνση επιχειρηματικότητας ομάδων πληθυσμού. Στα πλαίσια του μέτρου αυτού συμπεριλαμβάνεται και η ενίσχυση της γυναικείας επιχειρηματικότητας.

**ΑΠΕΥΘΥΝΕΤΑΙ:**

Σε γυναίκες ηλικίας 18 – 55 ετών για τη δημιουργία επιχειρήσεων α) στη μεταποίηση και την παροχή υπηρεσιών β)στο εμπόριο γ)σε πεδία της νέας και κοινωνικής οικονομίας (π.χ περιβάλλον )

**ΣΥΝΟΛΙΚΟ ΚΟΣΤΟΣ 1<sup>ου</sup> ΚΥΚΛΟΥ:**20.542.920 EURO .Ο δεύτερος κύκλος του προγράμματος θα προκηρυχθεί το 2003.

**2.3.2 ΔΡΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΣΤΟ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ  
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΑΡΧΙΚΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ**

**ΑΞΟΝΑΣ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑΣ 4:** Βελτίωση της πρόσβασης των γυναικών στην αγορά εργασίας

**ΜΕΤΡΑ:**

**4.1.** Προγράμματα υποστήριξης αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης και εκπαίδευσης γυναικών. Στο μέτρο αυτό υπάρχουν οι ακόλουθες δράσεις:

- Ευαισθητοποίηση εκπαιδευτικών και Παρεμβατικά Προγράμματα για την πρόωθηση της ισότητας των φύλων
- Προγράμματα Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού
- Μελέτη διδακτικού υλικού – διδακτικών βιβλίων
- Παραγωγή βοηθητικού εκπαιδευτικού υλικού για την εισαγωγή θεμάτων σχετικά με τα φύλα στην εκπαιδευτική διαδικασία
- Δομές για τον έλεγχο και την προώθηση της εκπαιδευτικής πολιτικής για την ισότητα .Δημιουργία Παρατηρητηρίου παρακολούθησης και αξιολόγησης.
- Εκσυγχρονισμός της βιβλιοθήκης της Γενικής Γραμματείας Ισότητας.

**4.2:** Προπτυχιακά , μεταπτυχιακά και ερευνητικά προγράμματα που απευθύνονται στις γυναίκες. Υποστήριξη ερευνητικών δράσεων γυναικών

- Προπτυχιακά προγράμματα φύλου και ισότητας
- Μεταπτυχιακά προγράμματα φύλου και ισότητας
- Ερευνητικά προγράμματα για τη μελέτη θεμάτων φύλου και ισότητας στην Επιστήμη και την Τεχνολογία
- Ειδικό πρόγραμμα των γυναικών ως ερευνητριών



- Ενίσχυση της Ακαδημαϊκής βιβλιογραφίας σε θέματα φύλου και ισότητας
- Δια βίου εκπαίδευση γυναικών

Τελικοί δικαιούχοι: Γενική Γραμματεία Ισότητας, ΚΕΘΙ, τα εποπτευόμενα από το υπουργείο Παιδείας ΝΠΔΔ και ΝΠΙΔ, τα ΑΕΙ και τα ΤΕΙ, το Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού, το Παιδαγωγικό Ινστιτούτο και τα Παιδαγωγικά Τμήματα Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης

### **2.3.3 ΔΡΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΣΤΟ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΑΓΡΟΤΙΚΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ – ΑΝΑΣΥΓΚΡΟΤΗΣΗ ΤΗΣ ΥΠΑΙΘΡΟΥ 2000-2006**

**ΑΞΟΝΑΣ 1:** Ολοκληρωμένες παρεμβάσεις σε επίπεδο αγροτικής εκμετάλλευσης

**ΜΕΤΡΟ 1.1:** Επενδύσεις σε γεωργικές εκμεταλλεύσεις

- Καθεστώς ενισχύσεων για την ενθάρρυνση των επενδύσεων στις γεωργικές εκμεταλλεύσεις, οι οποίες εμφανίζονται ενδείξεις οικονομικής βιωσιμότητας
- Καθεστώς ενισχύσεων σε μικρές γεωργικές εκμεταλλεύσεις
- Καθεστώς ενισχύσεων για την ενθάρρυνση δημιουργίας προτύπων αγροκτημάτων
- Καθεστώς ενισχύσεων για την προώθηση καινοτόμων δράσεων

Σε όλα τα προγράμματα ο κάθε υποψήφιος λαμβάνει ανάλογα με τα κριτήρια αξιολόγησης συγκεκριμένη βαθμολογία. Οι γυναίκες προμοδοτούνται με επιπλέον βαθμούς

**Δικαιούχοι:** Φυσικά πρόσωπα, επιχειρήσεις, συνεργαζόμενες εκμεταλλεύσεις. Για νέους /ες γεωργούς, έως 40 ετών, το μέγιστο ποσοστό ενίσχυσης ανέρχεται στα 55% του συνολικού κόστους που χρηματοδοτείται από το πρόγραμμα.

**ΑΞΟΝΑΣ 3:** Βελτίωση της ηλικιακής σύνθεσης του αγροτικού πληθυσμού (Πρόγραμμα Νέοι Γεωργοί)

**ΜΕΤΡΟ 3.1:** Εφάπαξ προμοδότησης πρώτης εγκατάστασης νέων γεωργών.

**ΜΕΤΡΟ 3.2:** Αντιμετώπιση δαπανών πρώτης εγκατάστασης

Οι γυναίκες προμοδοτούνται με επιπλέον βαθμούς. Ακόμη υπάρχει ευνοϊκή ρύθμιση για τα νέα ζευγάρια: Η ιδιοκτησία στα πλαίσια της οικογένειας θεωρείται ότι υφίσταται των δύο συζύγων ανεξαρτήτως του πραγματικού γεγονότος.

**Δικαιούχοι:** Νέοι /ες έως 40 ετών που εγκαθίσταται για πρώτη φορά σε γεωργική εκμετάλλευση με την ιδιότητα του αρχηγού της. Το μέγιστο ύψος ενίσχυσης που μπορεί να χορηγηθεί ανέρχεται σε 25.000 Ευρώ.

Στο Ε.Π και στο πλαίσιο ενσωμάτωσης /διάχυσης της οπτική του φύλου (GENDER MAINSTREAMING) προβλέπονται τα εξής :

- Προώθηση προϊόντων μέσω της δημιουργίας ιστοσελίδων και δικτυακών τόπων / δημιουργία ιστοσελίδας προβολής και γυναικών παραγωγών –γυναικείων συνεταιρισμών.
- Δημιουργία εποχιακών βρεφονηπιακών σταθμών
- Τοπικά δίκτυα ενημέρωσης των αγροτισσών με αξιοποίηση νέας τεχνολογίας
- Ενίσχυση αγροτικών συνεταιρισμών γυναικών για την παραγωγή παραδοσιακών προϊόντων

### **2.3.4 ΔΡΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΣΤΟ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΑΛΙΕΙΑΣ 2000-2006**

**ΑΞΟΝΑΣ 4:** Μικρή παράκτια Αλιεία

**ΜΕΤΡΟ 4.6:** Καινοτόμα Μέτρα

- Αναβάθμιση του ρόλου της γυναίκας ως κοινωνικού παράγοντα στις περιοχές που εξαρτώνται από την Αλιεία

**ΑΞΟΝΑΣ 5:** Τεχνική Βοήθεια

**ΜΕΤΡΟ 5.1:** Τεχνική Βοήθεια – Μελέτες

- Εκπόνηση μελέτης για την αποτύπωση της εικόνας των γυναικών στις παράκτιες και νησιωτικές περιοχές της χώρας (προβλήματα, επαγγελματική κατάσταση – ανάγκες – προοπτικές)

### **2.3.5 ΚΟΙΝΟΤΙΚΗ ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΑ LEADER +**

**ΑΞΟΝΑΣ 1:**Ολοκληρωμένες , πιλοτικού χαρακτήρα στρατηγικές Αγροτικής Ανάπτυξης

#### **Ενισχύσεις σε επενδύσεις**

- Παρεμβάσεις αγροτικού πληθυσμού ολοκληρωμένης προσέγγισης
- Το 40% των δικαιούχων θα είναι γυναίκες
- Μικρές βιοτεχνίες στον αγροτικό χώρο
- Αυξημένη συμμετοχή των γυναικών
- Νέες γεωργικές επιχειρήσεις και εκσυγχρονισμός
- Το 30% των δικαιούχων θα είναι γυναίκες

**ΑΞΟΝΑΣ 2:** Στήριξη συνεργασίας μεταξύ αγροτικών περιοχών

**ΑΞΟΝΑΣ 3:** Δικτύωση

**ΑΞΟΝΑΣ 4:** Διαχείριση – Παρακολούθηση – Αξιολόγηση του προγράμματος

**Τελικοί δικαιούχοι :** για τους άξονες 1 και 2 ορίζονται οι Ομάδες Τοπικής Δράσης - ΟΤΔ<sup>21</sup> , και για τον άξονα 3 και 4 η Δ/ση Προγραμματισμού του Υπ. Γεωργίας .

Ως ενδεικτικοί εταίροι μιας ΟΤΔ, της οποίας η Νομική μορφή θα είναι αυτή της Ανώνυμης Εταιρείας ,μπορούν να είναι : οι ΟΤΑ ,Σύλλογοι ,Παραγωγικά και Επιστημονικά Επιμελητήρια, Συνεταιρισμοί και Ενώσεις Γεωργικών Συνεταιρισμών , Επιστημονικοί φορείς ,περιβαλλοντικές και λοιπές οργανώσεις ,εκπρόσωποι εργαζομένων ,ιδιώτες (ΝΠΙΔ, φυσικά πρόσωπα) και άλλοι.

Συνολικό κόστος εφαρμογής 356.47 εκατ. Ευρώ.

### **2.3.6 ΕΥΑΙΣΘΗΤΟΠΟΙΗΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΑΡΕΜΒΑΤΙΚΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΟΥ ΕΠΕΑΕΚ ΙΙ – Γ΄ ΚΠΣ**

#### **1. Αντικείμενο – στοχοι του έργου**

Το Έργο 4.1.1.α «Ευαισθητοποίηση Εκπαιδευτικών και Παρεμβατικά Προγράμματα για την προώθηση της Ισότητας των φύλων» χρηματοδοτείται από το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα Εκπαίδευσης και Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης του Υπουργείου Παιδείας (εντάσσεται στο Άξονα Προτεραιότητας 4 : «Μέτρα για τη βελτίωση της πρόσβασης και της θέσης των γυναικών στην αγορά εργασίας») και στοχεύει στην προώθηση της ισότητας των φύλων στις σχολικές μονάδες και την εκπαιδευτική διαδικασία γενικότερα.

Για την επίτευξη αυτού του στόχου κρίνεται απαραίτητη η ευαισθητοποίηση των εκπαιδευτικών – ανδρών και γυναικών – μέσω επιμορφωτικών προγραμμάτων ώστε, αφού εντοπίζουν τα στερεότυπα του φύλου, την ανισότητα και τις διακρίσεις στο εκπαιδευτικό σύστημα, να μπορούν να παρεμβαίνουν αναπτύσσοντας επιστημονικό λόγο και καλές πρακτικές στα πλαίσια του σχολικού προγράμματος για την προώθηση της ισότητας των φύλων. Με την υλοποίηση Παρεμβατικών Προγραμμάτων επιχειρείται οι μαθητές και μαθήτριες των σχολικών μονάδων και οι σπουδαστές και σπουδάστριες των δομών αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης να

<sup>21</sup> βλ. άρθρο 27, παρ.1 του Καν. 1260/99

συμμετάσχουν σε δραστηριότητες που ευνοούν την ανάπτυξη κριτικού πνεύματος, διερευνητικών και οργανωτικών ικανοτήτων - δεξιοτήτων, τη συνεργασία και τη συν-δημιουργία, ώστε:

- να αναγνωρίζουν την ανισότητα των φύλων στο εκπαιδευτικό σύστημα στις δικές τους πρακτικές και συμπεριφορές, καθώς και των εκπαιδευτικών τους
- να αντιμετωπίζουν κριτικά τους τρόπους με τους οποίους τα διδακτικά τους εγχειρίδια, το αναλυτικό πρόγραμμα και τα ΜΜΕ παρουσιάζουν τα δύο φύλα
- να συνειδητοποιήσουν τις πατριαρχικές δομές της κοινωνίας και την υποβαθμισμένη θέση των γυναικών στις σύγχρονες δημοκρατίες
- να αποκτήσουν συνείδηση της διαφορετικής διαμόρφωσης των ταυτοτήτων φύλου στην εφηβεία από το σχολείο και την οικογένεια
- να διαμορφώσουν συνείδηση ιδιότητας του/της πολίτη που θα αναγνωρίζει και θα επιδιώκει τις αρχές της ισότητας των φύλων, ως απαραίτητου συστατικού της δημοκρατίας
- να επιλέξουν τη σπουδαστική και επαγγελματική τους κατεύθυνση υπερβαίνοντας στερεότυπες αντιλήψεις που αναπαράγουν τον κάθετο και οριζόντιο επαγγελματικό διαχωρισμό στην αγορά εργασίας

## 2. Σύντομο σχέδιο ανάπτυξης του έργου

- Κατά τη διάρκεια ανάπτυξης της Πράξης – Έργου θα υλοποιηθούν :
  - A. 52 Επιμορφωτικά Προγράμματα Εκπαιδευτικών** – ένα σε κάθε Περιφέρεια της χώρας (13) ανά έτος - στα οποία προβλέπεται η συμμετοχή 7.500 εκπαιδευτικών από όλες τις δημόσιες σχολικές μονάδες Β/θμιας Γενικής και Τεχνολογικής Εκπαίδευσης και τις δημόσιες σχολές Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΙΕΚ, ΤΕΕ Α' & Β' κύκλου του ΥΠΕΠΘ και των Λοιπών Φορέων) μετά από εκδήλωση ενδιαφέροντος συμμετοχής τους στο Έργο.
  - B. 700 Παρεμβατικά Προγράμματα** - το καθένα υλοποιείται από 5 σχολικές μονάδες (το λιγότερο) εκπροσωπούμενες από έναν ή μία έως δύο (1-2) εκπαιδευτικούς τους (συνολικά: 7.500 εκπαιδευτικοί). Μετά από δημόσια πρόσκληση εκδήλωσης ενδιαφέροντος η ανάδειξη των σχολικών μονάδων θα γίνεται από εμπειρογνώμονες του ΚΕΘΙ σε συνεργασία με τις τοπικές Διευθύνσεις Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης και τις αντίστοιχες υπηρεσίες του ΥΠΕΠΘ και των Λοιπών Φορέων.

### **3. Περιεχομενο επιμορφωτικών και παρεμβατικών προγραμμάτων**

Οι εκπαιδευτικοί θα δεσμευτούν σε επίπεδο σχολικών μονάδων, δηλαδή μετά από απόφαση του Συλλόγου των Διδασκόντων, να υλοποιήσουν – αμειβόμενοι/ες με επιμίσθιο – Παρεμβατικά Προγράμματα (projects) και θα επιμορφωθούν εντασσόμενοι στο Επιμορφωτικό Πρόγραμμα της Περιφέρειάς τους (σε ομάδες των 20 ατόμων περίπου).

Η επιμόρφωσή τους περιλαμβάνει 2 φάσεις:

1Η ΦΑΣΗ: Τρεις (3) επιμορφωτικές συναντήσεις ανά 15ήμερο:

2Η ΦΑΣΗ: Υλοποίηση Παρεμβατικών Προγραμμάτων στις εκπαιδευτικές μονάδες.

### **4. Στελέχωση του έργου**

Για την υλοποίηση του Έργου το ΚΕΘΙ έχει συγκροτήσει:

1. Την Επιστημονική Επιτροπή,

η οποία έχει εκπονήσει το σχέδιο ανάπτυξης του Έργου, έχει την ευθύνη του σχεδιασμού και της υλοποίησης των επιμορφωτικών διαδικασιών, της παρακολούθησης και υποστήριξης των παρεμβατικών προγραμμάτων, της συνεργασίας και της εμπύχωσης των επιτελικών στελεχών του Έργου, της διαρκούς διαμορφωτικής και τελικής αξιολόγησης

2. Τη Συμβουλευτική Επιτροπή,

η οποία παρακολουθεί τους προσανατολισμούς, τους γενικούς άξονες και τα χαρακτηριστικά της ανάπτυξης του Έργου και την ομαλή υλοποίησή του και επίσης παρέχει συμβουλευτική υποστήριξη

3. Την Ομάδα Τεχνικό-οικονομικής Στήριξης,

η οποία αναλαμβάνει τη διοικητική και οικονομική διαχείριση του Έργου

### 2.3.7 ΚΟΙΝΟΤΙΚΗ ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΑ EQUAL

#### ΔΡΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΟΥ ΔΙΑΧΩΡΙΣΜΟΥ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ – EQUAL/ ΑΝΔΡΟΜΕΔΑ

**Συντονιστής Εταίρος:** Κ.Ε.Θ.Ι.

**Διάρκεια:** 15.05.2002 – 15.05.2004

Γενικές πληροφορίες για την Κ.Π.:

Η Κοινοτική Πρωτοβουλία EQUAL σχεδιάστηκε για να ενισχύσει την Ευρωπαϊκή Στρατηγική Απασχόλησης. Είναι ένα Πεδίο Πειραματισμού πάνω σε νέες μορφές συνεργασίας σε τοπικό, εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο με στόχο την αντιμετώπιση των διακρίσεων και των ανισοτήτων στην αγορά εργασίας.

Ο στόχος αυτός θα επιτευχθεί μέσα από νέες μορφές εταιρικών σχημάτων που καλούνται «Αναπτυξιακές Συμπράξεις» οι οποίες θα ενισχύσουν την συνεργασία όλων των τοπικών συντελεστών ώστε μέσα από την ανταλλαγή διαφορετικών εμπειριών να προσεγγίσουν από κοινού ένα πρόβλημα της περιοχής τους που εμπίπτει σ' ένα από τα θεματικά πεδία της EQUAL.

#### **Στόχοι**

- Να υποστηρίξει συγκεκριμένες επιχειρήσεις ή/ και κλάδους στη διαδικασία ένταξης της ισότητας των δύο φύλων στη λειτουργία τους και ιδιαίτερα στον εντοπισμό και αντιμετώπιση των πιθανών ανισοτήτων μεταξύ ανδρών και γυναικών
- Να αναδείξει και διαδώσει τις καλές πρακτικές σε ό,τι αφορά την κατάργηση του διαχωρισμού εντός συγκεκριμένων επιχειρήσεων ή/ και κλάδων
- Να προωθήσει την απασχόληση/ αυτοαπασχόληση των γυναικών σε τομείς όπου υπο-εκπροσωπούνται καθώς και σε νέους τομείς της οικονομίας
- Να συμβάλλει στην ανατροπή στερεότυπων, αντιλήψεων, στάσεων και συμπεριφορών στο χώρο εργασίας
- Να επηρεάσει σε κεντρικό επίπεδο το σχεδιασμό και την εφαρμογή πολιτικών για την αντιμετώπιση του ζητήματος και να ενισχύσει τις διαδικασίες λήψης των απαραίτητων εκείνων μέτρων (νομοθετικών και άλλων) που απαιτούνται για την εξάλειψη του φαινομένου του διαχωρισμού

#### **Δράσεις**

- Δημιουργία ενός μηχανισμού που θα ελέγχει και θα αξιολογεί τους μηχανισμούς ένταξης ίσων ευκαιριών στο δημόσιο και ιδιωτικό τομέα

- Υποστήριξη των επιχειρήσεων να εντάξουν μηχανισμούς ίσων ευκαιριών μέσα στην δομή και λειτουργία τους
- Παροχή χρήσιμων πληροφοριών και συμβουλευτικών υπηρεσιών που θα εστιάζουν στην αυτοαπασχόληση στους νέους τομείς της οικονομίας και σε τομείς όπου οι γυναίκες υπο-εκπροσωπούνται
- Δικτύωση των οργανισμών που παρέχουν εκπαίδευση και επαγγελματική κατάρτιση. Αξιολόγηση των εκπαιδευτικών εργαλείων που ήδη υπάρχουν και δημιουργία νέων

#### **Προϋπολογισμός:**

Το ύψος του τελικού προϋπολογισμού αναμένεται να καθορισθεί με την υποβολή της αναμορφωμένης αίτησης (Ενδεικτικός προϋπολογισμός αρχικής αίτησης 2.992.540 €)

## **2.4 ΔΡΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΣΤΟ ΠΕΠ ΣΤΕΡΕΑΣ ΕΛΛΑΔΑΣ**

### **2.4.1 1<sup>ος</sup> Άξονας Προτεραιότητας: Μείωση των έντονων φαινομένων δυϊσμού με έμφαση στις ορεινές και αγροτικές περιοχές**

**Μέτρο 1.14 :** Παρεμβάσεις ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού στις Ορεινές – Αγροτικές Περιοχές

**Χρηματοδοτική βαρυτητα:**

Στο ΠΕΠ:	1,20 % της συνολικής Δημόσιας Δαπάνης του ΠΕΠ
Στον Άξονα Προτεραιότητας:	4,08% της Δημόσιας Δαπάνης του 1 <sup>ου</sup> άξονα

#### **Αρχή εφαρμογής:**

Περιφέρεια Στερεάς Ελλάδας, Τοπικοί Αυτοδιοίκηση και τοπικοί εταίροι

#### **Τελικοί δικαιούχοι:**

Περιφέρεια Στερεάς Ελλάδας ,Οργανισμοί Τοπικής Αυτοδιοίκησης, Επιχειρήσεις Οργανισμοί των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης ,Νομαρχιακή Αυτοδιοίκηση, φορείς μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα.

### **Σκοποί - γενικοί στόχοι.:**

Στόχος των ενεργειών αυτού του μέτρου είναι η υλοποίηση των ενεργειών ανθρώπινου δυναμικού, σε ορεινές, μειονεκτικές και αγροτικές περιοχές, υποστηρικτικά στις δράσεις του άξονα Στόχος των ενεργειών αυτού του μέτρου είναι η υλοποίηση ολοκληρωμένων παρεμβάσεων στον αγροτικό τομέα σε συνέργια με τις αντίστοιχες δράσεις του ΕΓΠΑ και του ΕΓΤΠΕ. Οι δράσεις αυτές στοχεύουν:

- Στη συγκράτηση του πληθυσμού στις απομακρυσμένες, ορεινές και απομακρυσμένες περιοχές.
- Στη βελτίωση και αύξηση των ευκαιριών απασχόλησης παράλληλα με τη διαφοροποίηση της οικονομικής και παραγωγικής δραστηριότητας.
- Στην κοινωνική ενσωμάτωση και υποστήριξη ειδικών πληθυσμιακών ομάδων.'

### **Περιγραφή – περιεχόμενο :**

Οι δράσεις του μέτρου αναφέρονται στην εκπαίδευση – επανεκπαίδευση – ενσωμάτωση κοινωνικά αποκλεισμένων ατόμων και την υποστήριξη των δράσεων του γυναικείου πληθυσμού, Οι ενέργειες του μέτρου αναφέρονται στην κατάρτιση, κοινωνική ενσωμάτωση αποκλεισμένων ατόμων, θετικές δράσεις για την προώθηση της απασχόλησης των γυναικών και προώθηση της απασχόλησης γενικότερα.

Ποσό 2.832.861ΕΥΡΩ αναφέρεται σε δράσεις του ολοκληρωμένου προγράμματος.

## **2.4.2 4<sup>ος</sup> Άξονας Προτεραιότητας: Ενίσχυση – εκσυγχρονισμός της μεταποίησης και διασύνδεσή της με τη τοπική οικονομία**

### **Μέτρο 4.3: Ενίσχυση μικρομεσαίων και πολύ μικρών επιχειρήσεων**

#### **Χρηματοδοτική βαρύτητα:**

Στο ΠΕΠ:	1,20% της συνολικής Δημόσιας Δαπάνης του ΠΕΠ
Στον Άξονα Προτεραιότητας:	15% της Δημόσιας Διοίκησης του 4 <sup>ου</sup> Άξονα

#### **Αρχή εφαρμογής:**

Περιφέρεια Στερεάς Ελλάδας, Νομαρχιακή και Τοπική Αυτοδιοίκηση, ενδιάμεσοι.



**Ενδεικτικοί τελικοί δικαιούχοι:**

ΥΠΕΘΟ, Υπουργείο Ανάπτυξης ,Περιφέρεια Στερεάς Ελλάδας ,Ενδιάμεσοι φορείς

**Σκοποί - γενικοί στόχοι.**

Στόχος είναι η στήριξη νέων επιχειρήσεων και η βελτίωση της ανταγωνιστικότητας των υφισταμένων ως επίσης και η προώθηση συνεργασιών μεταξύ ΜΜΕ.

**Περιγραφή – περιεχόμενο.**

- Δημιουργία νέων επιχειρήσεων και η εφαρμογή υποστηρικτικών ενεργειών
- Δημιουργία νέων επιχειρήσεων χειροτεχνίας και καλλιτεχνικής βιοτεχνίας και η εφαρμογή υποστηρικτικών ενεργειών.
- Ανάπτυξη της επιχειρηματικότητας ειδικών ομάδων (π.χ. γυναίκες επιχειρηματίες).
- Εκσυγχρονισμός υφισταμένων επιχειρήσεων χειροτεχνίας και καλλιτεχνικής βιομηχανίας
- Ενίσχυση επιχειρήσεων για υλοποίηση άυλων επενδύσεων σε θέματα ποιότητας, περιβαλλοντικής διαχείρισης, οργάνωσης σχεδιασμού προϊόντων, βελτίωσης συσκευασίας, προβολής προϊόντων κλπ.
- Δημιουργία, ανάπτυξη και στήριξη δικτύων επιχειρηματικής συνεργασίας.

**Μέτρο 4.4: Ενίσχυση και εκσυγχρονισμός τουριστικών καταλυμάτων****Χρηματοδοτική βαρύτητα:**

Στο ΠΕΠ:	1,64% της συνολικής Δημόσιας Δαπάνης του ΠΕΠ
Στον Προτεραιότητας:	Αξονα 19,52% της Δημόσιας Διοίκησης του 4 <sup>ου</sup> Αξονα

**Αρχή εφαρμογής:**

ΥΠΕΘΟ, Περιφέρεια Στερεάς Ελλάδας, ενδιάμεσοι φορείς.

**Ενδεικτικοί τελικοί δικαιούχοι:**

ΥΠΕΘΟ, Περιφέρεια Στερεάς Ελλάδας Ενδιάμεσοι φορείς ,ΕΟΤ

**5<sup>ος</sup> Αξονας προτεραιότητας : Ανθρώπινο Δυναμικό**

Η πρόκληση της παγκοσμιοποίησης με την ανταγωνιστικότητα της οικονομίας, την

ταχύτατη εξέλιξη της γνώσης και της κοινωνίας της πληροφορίας έχουν σαν αποτέλεσμα τη δημιουργία κοινωνικών ανισοτήτων με την αύξηση της ανεργίας και την περιθωριοποίηση ειδικών πληθυσμιακών ομάδων. Η νέα πραγματικότητα επιβάλλει μια νέα προσέγγιση στην ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού που θα στηρίζεται στη γνώση μέσα από καινοτόμες και ολοκληρωμένες παρεμβάσεις που θα έχουν σαν στόχο την βελτίωση της απασχολησιμότητας, την προώθηση της απασχόλησης και την ισότητα ευκαιριών στην περιφέρειά μας.

Σημαντικό πρόβλημα για την Περιφέρεια αποτελεί το υψηλό ποσοστό ανεργίας, Ειδικότερα, το ποσοστό ανεργίας στην Περιφέρεια φθάνει το **12,8%** και είναι υψηλότερο από το αντίστοιχο εθνικό, που ανέρχεται στο 10,25% (1997). Παράλληλα, τα ποιοτικά χαρακτηριστικά της ανεργίας στη Στερεά Ελλάδα διαφέρουν από τα εθνικά. Έτσι το ποσοστό μακροχρόνιας ανεργίας το 1997 ήταν 61,1%, έναντι 57,1% της χώρας. Το ποσοστό ανεργίας στις γυναίκες και στους νέους είναι 43,5% και 23,4% στην Περιφέρεια, και 15,9% και 32,3% αντίστοιχα στη χώρα.

Τα υψηλά ποσοστά ανεργίας οφείλονται αφενός στο κλείσιμο αρκετών Επιχειρήσεων στην Περιφέρεια κατά έτη 1991-1998 καθώς και στην ανεπαρκή ευελιξία και προσαρμοστικότητα του εργατικού δυναμικού, που με την σειρά τους σχετίζεται με την έλλειψη εξειδικευμένης κατάρτισης και δεξιοτήτων του ενεργού πληθυσμού. Εξάλλου η “γήρανση” των βιομηχανικών δραστηριοτήτων καθώς και οι ανεπαρκείς υποδομές συμβάλλουν στην αύξηση της ανεργίας.

Σύμφωνα με τις αναπτυξιακές δυνατότητες της Περιφέρειας και σύμφωνα με τις πρόσφατες στρατηγικές κατευθύνσεις της Ε.Ε, πρόκειται να δημιουργηθούν νέες οικονομικές δραστηριότητες ιδίως στον τομέα των υπηρεσιών που προσφέρει όλο και περισσότερες προοπτικές απασχόλησης.

Οι προβλεπόμενες δράσεις στον συγκεκριμένο Άξονα προτεραιότητας είναι απόλυτα συναφείς με το Εθνικό σχέδιο δράσης για την Απασχόληση. Οι βασικοί στόχοι του άξονα συμβάλλουν :

- Στην διατήρηση και τη δημιουργία νέων θέσεων απασχόλησης
- Στην ανάπτυξη νέων δεξιοτήτων οι οποίες είναι συναφείς με τις προοπτικές απασχόλησης της Περιφέρειας
- Στις παρεμβάσεις για την αντιμετώπιση του προβλήματος της απασχόλησης σε περιοχές και κλάδους υψηλής ανεργίας
- Στα άτομα που υφίστανται κοινωνικό αποκλεισμό και τις γυναίκες

- Στη προώθηση ίσων ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών
- Στη προώθηση της κοινωνικής ενσωμάτωσης ειδικών πληθυσμιακών ομάδων.

Ο 5ος άξονας χρηματοδοτείται με 50,4 Εκατ. ΕΥΡΩ (ποσοστό 7,92% της συνολικής δημόσιας δαπάνης του ΠΕΠ Στερεάς Ελλάδας).

### Άξονας 5: Ανθρώπινο Δυναμικό

ΔΕΙΚΤΕΣ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ – ΕΠΙΠΤΩΣΕΩΝ		ΤΙΜΗ ΣΤΟΧΟΣ 2006
1.	Αριθμός ατόμων που θα καταρτιστούν	4.200
2.	Αριθμός ωφελουμένων από δράσεις προώθησης ίσων ευκαιριών	2.600
3.	Αριθμός ωφελουμένων από τοπικές πρωτοβουλίες απασχόλησης	4.600

**Μέτρο 5.2:** Υπηρεσίες φροντίδας για την Προώθηση των ίσων ευκαιριών

#### Χρηματοδοτική βαρύτητα:

Στο ΠΕΠ:	1,93% της συνολικής Δημόσιας Δαπάνης του ΠΕΠ
Στον Άξονα Προτεραιότητας:	37,17 % της Δημόσιας Δαπάνης του 5 <sup>ου</sup> Άξονα

#### Αρχή εφαρμογής:

Υπ. Εργασίας, Περιφέρεια Στερεάς Ελλάδας, Νομαρχιακή και Τοπική Αυτοδιοίκηση και άλλοι κοινωνικοί φορείς.

Ωφελούμενοι: Οι κάτοικοι της Περιφέρειας Στερεάς Ελλάδας

#### Ενδεικτικοί τελικοί δικαιούχοι:

Περιφέρεια Στερεάς Ελλάδας, Οργανισμοί Τοπικής Αυτοδιοίκησης, Φορείς μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα, επιχειρήσεις – οργανισμοί των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης, Νομικά Πρόσωπα

#### Σκοποί - γενικοί στόχοι.

Η συμμετοχή των γυναικών, όπως αποδεικνύεται από στατιστικά στοιχεία και στοιχεία μελετών, στην αγορά εργασίας υστερεί σημαντικά από αυτή των ανδρών. Στα αστικά κέντρα αλλά και στην Υπαιθρο οι Παραδοσιακές δομές της οικογένειας έχουν

εξασθενήσει και η κατ' οίκον φύλαξη βρεφών, παιδιών υπερηλίκων, ατόμων με ειδικές ανάγκες κ.λ.π. αποτελεί συχνά λόγο αποκλεισμού της γυναίκας από την εργασία.

Βασικό στόχο του μέτρου αποτελεί η διευκόλυνση της απεμπλοκής της γυναίκας από τα καθήκοντα αυτά και η προώθησή τους και ανάπτυξη της επιχειρηματικότητας της .

#### **Περιγραφή – περιεχόμενο.**

Το μέτρο περιλαμβάνει 3 δράσεις σε άμεση συνέργια με τον τέταρτο Πυλώνα της ΕΣΑ.

Η πρώτη δράση αφορά την ανάπτυξη της γυναικείας επιχειρηματικότητας με την παροχή κινήτρων για τη δημιουργία και τη στήριξη ΜΜΕ και γυναικείων συνεταιρισμών με την παροχή τεχνογνωσίας σε θέματα σχεδιασμού υλοποίησης και διαχείρισης .Περιλαμβάνονται επίσης ενέργειες εκπαίδευσης επανεκπαίδευσης, επιδότησης της απασχόλησης και αυτοαπασχόλησης για την υποστήριξη και ενίσχυση φορέων, δομών και δικτύων για τη βελτίωση και αύξηση της απασχόλησης των γυναικών

**Μέτρο 5.3:** Τοπικές πρωτοβουλίες απασχόλησης.

#### **Χρηματοδοτική βαρύτητα:**

Στο ΠΕΠ:	1,72% της συνολικής Δημόσιας Δαπάνης του ΠΕΠ
Στον Άξονα Προτεραιότητας:	32,95% της Δημόσιας Δαπάνης του 5 <sup>ου</sup> Άξονα

#### **Αρχή εφαρμογής:**

Υπ. Εργασίας, Περιφέρεια Στερεάς Ελλάδας, Νομαρχιακή και Τοπική Αυτοδιοίκηση, Λοιποί φορείς

**Ωφελούμενοι:**Οι κάτοικοι της Περιφέρειας Στερεάς Ελλάδας

#### **Ενδεικτικοί τελικοί δικαιούχοι:**

Περιφέρεια Στερεάς Ελλάδας, Νομαρχιακή Αυτοδιοίκηση, Φορείς μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα ΝΠΙΔ, Επιχειρήσεις – οργανισμοί των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης

#### **Σκοποί - γενικοί στόχοι.**

Εξειδικευμένες παρεμβάσεις σε περιοχές που αντιμετωπίζουν ιδιαίτερα έντονα προβλήματα ανεργίας. Η προώθηση της απασχόλησης και η αντιμετώπιση της ανεργίας στις περιοχές αυτές απαιτεί τη δημιουργία, των προϋποθέσεων εκείνων που θα διευκολύνουν την επαγγελματική επανένταξη των κατοίκων Απαιτείται η

προσέλκυση τοπικών εταιρών ώστε να κινητοποιηθούν όλοι οι διαθέσιμοι πόροι υπέρ μιας ολοκληρωμένης στρατηγικής για την απασχόληση, όπως επίσης η προετοιμασία των ατόμων που υφίστανται αποκλεισμό με την υλοποίηση ολοκληρωμένων προγραμμάτων.

**Περιγραφή – περιεχόμενο.**

Το μέτρο περιλαμβάνει δράσεις που απευθύνονται σε μειονεκτούσες ομάδες ή άλλες τοπικές πρωτοβουλίες , με παρεμβάσεις που αφορούν τη διάγνωση αναγκών, τη συμβουλευτική στήριξη, επαγγελματικό προσανατολισμό , κατάρτιση, επανακατάρτιση κ.λ.π. Ακόμη περιλαμβάνονται δράσεις σε ομάδες που χρήζουν ιδιαίτερης αντιμετώπισης έτσι ώστε να καταπολεμηθούν οι υποκειμενικές συνθήκες αποκλεισμού και να δημιουργηθούν οι προϋποθέσεις ένταξη στη αγορά εργασίας Χαρακτηριστικά γνωρίσματα των παρεμβάσεων είναι

Ο τοπικός εξειδικευμένος χαρακτήρας

Οι μικρής κλίμακας παρεμβάσεις Η ολοκληρωμένη προσέγγιση.

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3**

### **3.1 Η ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΤΗΣ ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΠΡΩΘΗΣΗ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ – ΤΟ ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ ΤΗΣ Μ. ΒΡΕΤΑΝΙΑΣ**

Η ανάμιξη των γυναικών σε όλο το φάσμα των επίσημων πολιτικών δομών και η ισότιμη συμμετοχή τους στα κέντρα λήψης των αποφάσεων αναδεικνύεται σε κυρίαρχο αίτημα και αναπόσπαστο στοιχείο προσδιορισμού της δημοκρατικότητας ενός πολιτεύματος.

Οι ιδιαίτερες ανάγκες των γυναικών π.χ. σε θέματα υγείας, φύλαξης παιδιών, πρόσβασης στην απασχόληση υπήρξαν μερικές από τις βασικές διεκδικήσεις του διεθνούς γυναικείου κινήματος το οποίο παράλληλα πίεσε για μια σειρά πολιτικών αλλαγών σε κεντρικό και σε τοπικό επίπεδο. Πρωταρχικό σημείο για την επίτευξη μίας τέτοιας πολιτικής ισότητας αποτέλεσε η διεκδίκηση των γυναικών για συμμετοχή στις αποφάσεις εκείνες που επηρεάζουν και καθορίζουν σε μεγάλο βαθμό τις ίδιες τις ζωές τους.

Η Τοπική Αυτοδιοίκηση, η οποία ουσιαστικά αποτελεί την επίσημη έκφραση της κρατικής εξουσίας σε ένα τοπικό επίπεδο, άρα και σημαντικό φορές λήψης αποφάσεων για τους κατοίκους μιας περιοχής, δεν ήταν δυνατόν να μείνει αμέτοχη σε αυτή τη διαδικασία. Μάλιστα τα αιτήματα των γυναικών και ο συγκεκριμένος τρόπος προσέγγισής μιας πολιτικής ίσων ευκαιριών υπήρξε η αρχή ουσιαστικών αλλαγών στην Τοπική Αυτοδιοίκηση πολλών χωρών της Ευρώπης τόσο όσον αφορά τον τομέα της οργάνωσης των υπηρεσιών της όσο και την ανάπτυξη πολιτικών αντιμετώπισης των διακρίσεων λόγω φύλου.

Στη Βρετανία η Τοπική Αυτοδιοίκηση έπαιξε ένα ιδιαίτερα σημαντικό και πρωτοποριακό, θα λέγαμε, ρόλο στην προώθηση πολιτικών ισότητας, αποτελώντας ίσως το πιο αντιπροσωπευτικό και ολοκληρωμένο παράδειγμα πρακτικής προς αυτή την κατεύθυνση. Ήδη από τις αρχές της δεκαετίας του 1980 ένας μεγάλος αριθμός φορέων Τοπικής Αυτοδιοίκησης της χώρας καθιέρωσε τη δημιουργία παράλληλων πολιτικών και διοικητικών δομών υπεύθυνων για τον από κοινού σχεδιασμό και εφαρμογή πολιτικών ισότητας στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων της Τ.Α. Το μοντέλο βασίστηκε στην ύπαρξη Επιτροπών Αιρετών και Υπηρεσιών μέσα στους Οργανισμούς της Τ.Α., οι οποίες αποτέλεσαν και αποτελούν και σήμερα το κύριο «όχημα» για την προώθηση πολιτικών και δράσεων υπέρ των γυναικών κυρίως στους τομείς της απασχόλησης και της παροχής υπηρεσιών.

Στη συνέχεια ακολουθεί πιο αναλυτικά η διάρθρωση και ο τρόπος λειτουργίας του συγκεκριμένου μοντέλου της Τ.Α. του Islington του Λονδίνου, ο οποίος είναι ένας από τους μεγαλύτερους Δήμους του Λονδίνου και ο πρώτος που υιοθέτησε μια τέτοια πρωτοβουλία.

Υπεύθυνη για τη στήριξη και την προώθηση των θεμάτων των γυναικών σε πολιτικό επίπεδο είναι η Επιτροπή Γυναικών η οποία δημιουργήθηκε το 1982. Η επιτροπή αποτελείται από 11 γυναίκες αιρετές, μέλη όλων των πολιτικών κομμάτων που εκπροσωπούνται στο Δημοτικό Συμβούλιο, η δε συμμετοχή τους ορίζεται κατ' αναλογία και σύμφωνα με το ποσοστό εκπροσώπησης των κομμάτων σ' αυτό. Έργο της Επιτροπής είναι να παρακολουθεί και να πιέζει ώστε οι αποφάσεις του Δημοτικού Συμβουλίου να ανταποκρίνονται όσο το δυνατόν περισσότερο στις ανάγκες των γυναικών της περιοχής και να καταθέτει προτάσεις για την ανάπτυξη από την Τ.Α. πολιτικών προς αυτή την κατεύθυνση. Όπως χαρακτηριστικά αναφέρεται ο Δήμος βασίζεται στις θέσεις της Επιτροπής Γυναικών για τη χάραξη πολιτικής ίσων ευκαιριών στον τομέα της απασχόλησης, της παροχής υπηρεσιών, του αστικού σχεδιασμού, της εκπαίδευσης κ.λ.π.

Για τη διαμόρφωση των θέσεων αλλά και για τη διασφάλιση του ποιες πραγματικά είναι οι ανάγκες των γυναικών, η Επιτροπή οργανώνει κάθε χρόνο τέσσερις ανοικτές συναντήσεις με τις γυναίκες της περιοχής. Στις συναντήσεις αυτές αποφασίζεται η δημιουργία ομάδων εργασίας σε συγκεκριμένα αντικείμενα όπως: φύλαξης παιδιών, απασχόλησης, παροχής κοινωνικών υπηρεσιών, υγείας, στέγασης, ασφάλειας, δικαιωμάτων των γυναικών. Παράλληλα για να εξασφαλιστεί η υποστήριξη των δικαιωμάτων κοινωνικά «ευαίσθητων» κατηγοριών του γυναικείου πληθυσμού, στις συναντήσεις αποφασίζεται η συμμετοχή στις συνεδριάσεις της Επιτροπής Γυναικών εκπροσώπων (σύνολο 7) σωματείων, εθνικών μειονοτήτων, ατόμων με ειδικές ανάγκες, ατόμων τρίτης ηλικίας, ομοφυλόφιλων.

Για την επίτευξη των παραπάνω η Επιτροπή Γυναικών συνεργάζεται στενά και στηρίζεται από την Υπηρεσία Ισότητας του Δήμου, η οποία ανήκει διοικητικά στον Οργανισμό, χωρίς όμως να υπάγεται σε κάποια συγκεκριμένη Διεύθυνση. Ο ρόλος ουσιαστικά της Υπηρεσίας – η οποία στελεχώνεται από μικρό αριθμό υπαλλήλων ειδικευμένων στα γυναικεία θέματα – είναι η προώθηση των στόχων της Επιτροπής Γυναικών σε διοικητικό επίπεδο. Ειδικότερα η Υπηρεσία Ισότητας κάθε χρόνο προετοιμάζει και υποβάλλει στην Επιτροπή Γυναικών για την τελική έγκριση ένα ολοκληρωμένο πρόγραμμα δράσης για τα θέματα των γυναικών.



Στο πλαίσιο αυτό αρμοδιότητες της Υπηρεσίας Ισότητας είναι οι ακόλουθες:

- Εποπτεύει την εφαρμογή των αποφάσεων του Δημοτικού Συμβουλίου σε ό,τι αφορά στις γυναίκες.
- Ερευνά και ενημερώνει την Επιτροπή Γυναικών για τα προβλήματα και τις ιδιαίτερες ανάγκες των γυναικών.
- Συμβουλεύει και συνεργάζεται με τις λοιπές Υπηρεσίες του Δήμου για την ανάληψη θετικών δράσεων υπέρ των γυναικών.
- Ενημερώνει και φέρνει σε επαφή τις γυναίκες και τις γυναικείες οργανώσεις της περιοχής.

Στη συνέχεια παραθέτονται τα πρόσφατα αποτελέσματα από την υλοποίηση ενός τέτοιου προγράμματος δράσης στην Τ.Α. του Islington:

- **βελτίωση των συνθηκών φύλαξης παιδιών εξασφαλίζοντας χρηματική και άλλη βοήθεια για τον τομέα της παιδικής μέριμνας.**
- βελτίωση της δυνατότητας πρόσβασης των γυναικών στις παρεχόμενες από την Τ.Α. υπηρεσίες π.χ. βιβλιοθήκες, καλλιτεχνικές και αθλητικές δραστηριότητες (με την οργάνωση προγραμμάτων μόνο για γυναίκες).
- ενίσχυση σε συνεργασία με τις Τεχνικές Υπηρεσίες του Δήμου της ασφαλούς κυκλοφορίας των γυναικών (10 % περισσότερα χρήματα δαπανήθηκαν για τη βελτίωση του φωτισμού των δρόμων, εγκατάσταση περισσότερων τηλεφωνικών θαλάμων σε επικίνδυνα σημεία της πόλης)
- βελτίωση σε συνεργασία με τις Κοινωνικές Υπηρεσίες του Δήμου των παρεχόμενων υπηρεσιών πρόνοιας και υγείας προς τις γυναίκες (οργάνωση προγραμμάτων φροντίδας για γυναίκες τρίτης ηλικίας)
- οργάνωση σεμιναρίου ευαισθητοποίησης για γυναίκες που θέλουν να ασχοληθούν με τα «κοινά» ή να συμμετάσχουν σε κέντρα λήψης αποφάσεων, καθώς και συγγραφή και έκδοση οδηγού βασισμένου στις εισηγήσεις του σεμιναρίου
- παραγωγή ενημερωτικού και άλλου υλικού που περιλαμβάνει:
  - ⇒ Τα Νέα των γυναικών του Islington
  - ⇒ Οδηγός Υπηρεσιών για τις γυναίκες του Islington
  - ⇒ Φυλλάδια και ενημερωτικά βιβλία για την υγεία, τη βία κατά των γυναικών, την ανατροφή των παιδιών
- βελτίωση της πρόσβασης των γυναικών στην εκπαίδευση (προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης, σεμινάρια επιμόρφωσης)

- εισαγωγή του μαθήματος « η ιστορία των γυναικών» στα Δημοτικά Σχολεία της περιοχής.
- οργάνωση συναντήσεων γυναικών
- διοργάνωση εβδομάδας ενημέρωσης με θέμα «η βία μέσα στο σπίτι»
- ανάληψη πρωτοβουλίας για την αντιμετώπιση της οικογενειακής βίας μέσα από ενέργειες πληροφόρησης, ευαισθητοποίησης και ενίσχυσης των παρεχόμενων υπηρεσιών στις γυναίκες που υφίστανται το πρόβλημα.

Είναι προφανές ότι το μοντέλο υποχρεωτικής δραστηριοποίησης των γυναικών αιρετών σε συνδυασμό με την ύπαρξη μιας πλήρους υπηρεσίας εξειδικευμένης στα θέματα ισότητας και στελεχωμένης με το κατάλληλο ανθρώπινο δυναμικό μπορεί να φέρει ουσιαστικές αλλαγές στις συνθήκες διαβίωσης και απασχόλησης των γυναικών ενός Δήμου. Βέβαια πρέπει να τονίσουμε ότι η θεσμοθέτηση των παραπάνω δομών ξεκίνησε πριν από 17 χρόνια, ότι το γυναικείο κίνημα της Βρετανίας ήταν από τα δυναμικότερα της Ευρώπης και ότι οι φορείς Τ.Α. της Βρετανίας απολάμβαναν από άλλες δεκαετίες σημαντική αυτοδυναμία και αυτοτέλεια. Στη χώρα μας οι συνθήκες δεν είναι οι ίδιες, όμως το παράδειγμα αυτό δείχνει τις δυνατότητες που υπάρχουν και που – με συστηματική δραστηριοποίηση – μπορούν να αξιοποιηθούν.

## **3.2 ΥΦΙΣΤΑΜΕΝΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ**

### **ΣΤΙΣ ΤΟΠΙΚΕΣ ΔΟΜΕΣ ΣΤΗΡΙΞΗΣ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΤΗΣ Τ.Α.**

**1996 – 1997**

Η αναγκαιότητα λοιπόν μιας σφαιρικότερης προσέγγισης του ζητήματος της γυναικείας απασχόλησης και η ανάπτυξη παράλληλων και πέραν της κατάρτισης ενεργειών γίνεται όλο και περισσότερο εμφανής. Στην κατεύθυνση αυτή τα τελευταία χρόνια, η Ευρωπαϊκή Ένωση προωθεί την ανάπτυξη πολιτικών που στοχεύουν παράλληλα στον επαναπροσανατολισμό της στάσης των γυναικών απέναντι στις επαγγελματικές τους επιλογές και στην αλλαγή της συμπεριφοράς τους στην αγορά εργασίας. Η στρατηγική για την προώθηση της συγκεκριμένης προσέγγισης συνίσταται στην υιοθέτηση μιας σειράς θετικών δράσεων υπέρ των γυναικών που σκοπό έχουν την ενίσχυση της αυτοπεποίθησης και την ανάδειξη των κοινωνικών τους προσόντων και δεξιοτήτων. Στην πρακτική της εφαρμογή, η στρατηγική αυτή

προϋποθέτει, μέσα από τη δημιουργία ενός περιβάλλοντος προσαρμοσμένου στις απαιτήσεις των γυναικών, την ανάπτυξη ενεργειών πληροφόρησης πάνω στα νέα επαγγέλματα και παροχής συμβουλών για τις δυνατότητες και προοπτικές απασχόλησης. Μολονότι, άμεσα τέτοιου είδους παρεμβάσεις ασκούν περιορισμένη επιρροή στη συμπεριφορά των γυναικών σε σχέση με τις εκπαιδευτικές και επαγγελματικές τους επιλογές, έχει αποδειχθεί ότι επιδρούν θετικά στη στάση των γυναικών απέναντι σε αυτές, επηρεάζοντας μακροπρόθεσμα και τη συμπεριφορά τους.

Στην κατεύθυνση αυτή η Πρωτοβουλία Απασχόληση, Άξονας NOW, η οποία ουσιαστικά στοιχειοθετεί την πολιτική της Ευρωπαϊκής Ένωσης στο συγκεκριμένο τομέα, διαφοροποιείται σημαντικά από τις μέχρι τώρα ενέργειες, προσεγγίζοντας το ζήτημα της επαγγελματικής ένταξης των γυναικών με ένα τρόπο περισσότερο ολοκληρωμένο. Βασικό χαρακτηριστικό της Πρωτοβουλίας είναι ότι αναγνωρίζει την ανεπάρκεια των μέτρων επαγγελματικής κατάρτισης να λειτουργήσουν αποτελεσματικά από μόνα τους και θέτει ως προτεραιότητα την ανάπτυξη συνοδευτικών μέτρων, όπως η πληροφόρηση, η παροχή συμβουλών και επαγγελματικού προσανατολισμού προς τις γυναίκες κ.λ.π. Ταυτόχρονα χρηματοδοτεί την εξασφάλιση των συνθηκών για την ανάπτυξη των μέτρων αυτών μέσα από την ίδρυση και λειτουργία μόνιμων δομών στήριξης και προώθησης της γυναικείας απασχόλησης.

Στόχος των δομών στήριξης, ως εκ τούτου, είναι η παροχή μιας σειράς υπηρεσιών και δραστηριοτήτων που λαμβάνουν υπόψη τις ανάγκες και τις ιδιαιτερότητες των γυναικών και στοχεύουν στην ενίσχυση της θέσης τους στην αγορά εργασίας και στη δημιουργία προϋποθέσεων ίσων ευκαιριών πρόσβασης στην απασχόληση.

Αναλυτικότερα, οι δραστηριότητες αυτές επικεντρώνονται στην:

- Πληροφόρηση για τις δυνατότητες επαγγελματικής κατάρτισης και αναζήτησης εργασίας.
- Παροχή συμβουλών και ενθάρρυνση ως προς τις επαγγελματικές τους δεξιότητες και προοπτικές
- Ανάπτυξη μεθόδων αξιολόγησης, από τις ίδιες τις ενδιαφερόμενες, των προσωπικών και επαγγελματικών τους προσόντων

- Σχεδιασμό και υλοποίηση προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης ειδικά για γυναίκες, σε συνεργασία με Κ.Ε.Κ
- Παρακολούθηση και στήριξη των γυναικών που ενδιαφέρονται να δημιουργήσουν τη δική τους επιχείρηση

Παράλληλα τα Κέντρα, αυτά στο πλαίσιο των γενικότερων στόχων των θετικών δράσεων για τη «γεφύρωση» του χάσματος μεταξύ των δύο φύλων, μπορούν να αναπτύξουν ενέργειες π.χ. ευαισθητοποίησης του κοινού και των φορέων απασχόληση, ενημέρωσης των ατόμων που συμμετέχουν στα κέντρα λήψης των αποφάσεων για τα ζητήματα των γυναικών, παραγωγής εκπαιδευτικού και διδακτικού υλικού και εξάλειψη των στερεοτύπων κ.λ.π.

Στη χώρα μας τα τελευταία χρόνια έχουν σημειωθεί αρκετές προσπάθειες δημιουργίας αντίστοιχων δομών στήριξης χωρίς όμως πάντοτε ένα επιτυχές αποτέλεσμα. Είναι ωστόσο ιδιαίτερα ενθαρρυντικό το γεγονός ότι έχει επιβιώσει και λειτουργεί σήμερα ένας ικανοποιητικός αριθμός παρέχοντας κάποιες ή το σύνολο των υπηρεσιών που αναφέρθηκαν παραπάνω.

Σύμφωνα με έρευνα της Ε.Ε. Τ.Α.Α. , οι δομές στήριξης γυναικών στη χώρα μας κατανέμονται γεωγραφικά ως εξής:

Στην περιοχή της Πρωτεύουσας (Πλάκα, Περιστερί, Ζωγράφου)	3
Στην περιφέρεια Θεσσαλίας (Καρδίτσα)	1
Στο νομό Κορίνθου (Λουτράκι)	1
Στο νομό Πιερίας (Κατερίνη)	1
Στο νομό Θεσσαλονίκης (Συκιές)	1
Στο νομό Χαλκιδικής (Πολύγυρος)	1

Σε 6 περιπτώσεις ως Υπεύθυνοι της δομής αναφέρονται γυναίκες και σε 2 των περιπτώσεων άνδρες.

### 3.2.1 Οργανωτική δομή.

Υπολογίζεται ότι ο συνολικός αριθμός των ατόμων που εμπλέκονται καθ' οιονδήποτε τρόπο στη λειτουργία των δομών ανέρχεται στους 65, από τους οποίους, όπως είναι φυσικό άλλωστε, οι γυναίκες αποτελούν τη μεγάλη πλειοψηφία (53 έναντι 12 ανδρών). Όσον αφορά τις ειδικότητες του επιστημονικού προσωπικού που απασχολείται με καθεστώς πλήρους ή μερικής απασχόλησης, συναντούμε κυρίως κοινωνιολόγους, οικονομολόγους, ψυχολόγους – κοινωνικούς λειτουργούς χωρίς

βέβαια να υστερούν και οι νομικοί, καθώς και οι σύμβουλοι επιχειρήσεων. Ως κύρια αρμοδιότητα στο πλαίσιο της δομής δηλώνουν τη συμβουλευτική (σύμβουλοι επαγγελματικού προσανατολισμού ή σύμβουλοι επιχειρηματικότητας), ενώ δεύτερη κατά σειρά αναφέρεται η ενασχόλησή τους με προγράμματα και μόνο 2 δηλώνουν ως αρμοδιότητά τους την παροχή πληροφόρησης.

## ΠΙΝΑΚΑΣ 1

### ΠΡΟΦΙΛ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ ΣΤΙΣ ΔΟΜΕΣ

Είδος Θέσης	Φύλο		Ειδικότητα	Αρμοδιότητα
	Ανδρες	Γυναίκες		
<b>A.</b> <b>Διοικητική</b> <b>Ευθύνη</b>		1	Οικονομολόγος	Συντονίστρια BIC
	1		Οικονομολόγος	Γενικός Διευθυντής
	1		Μηχανολόγος	Συνδιαχειριστής
		1	Κοινωνιολόγος	Πρόεδρος Δ.Ε.
		1	Επιχειρηματίας ΣΒΕΕ	Μέλος Δ.Ε.
		1	Νομικός ΑΠΘ	Μέλος Δ.Ε.
	1		Νοσηλεύτης	Μέλος Δ.Ε.
	1		Οικονομολόγος ΣΕΒΕ	Μέλος Δ.Ε.
	1		Πρόεδρος Δ.Σ.	
		1	Κοινωνιολόγος	Διευθύντρια
<b>Σύνολο (α)</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	Χημικός	Διευθύντρια
<b>B.</b> <b>Επιστημονικό</b> <b>Προσωπικό</b>		1	Νομικός	Νομικές Συμβολές
		1	Ψυχολόγος	Συμβουλευτική Επιχειρησιακού Σχεδίου
		1	Κοινωνική Λειτουργός	Συμβουλευτική Επαγγελματικού Σχεδίου
		1	Εκπαιδευτικός	Συμβουλευτική Επαγγελματικού Σχεδίου
		1	Αρχιτέκτονας	Προγράμματα
		1	Πολιτικός Επιστήμων	Προγράμματα
		1	Γεωπόνος	Προγράμματα
	1		Η/Υ	Δίκτυα
	1		Μηχανολόγος	Υπεύθυνος Εκπαίδευσης
	1		Διαφημιστής	Υπεύθυνος Δημοσιότητας
	1		Οικονομολόγος	Υπεύθυνος Προγραμμάτων
	1		Νομικός	Νομικές Συμβολές
		1	Κοινωνική Λειτουργός	Σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού

		1	Ψυχολόγος	Σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού
		1	Κοινωνιολόγος	Σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού
		1	Στατιστικολόγος	Σύμβουλος Επιχειρηματικότητας
		1	Ψυχολόγος	Σύμβουλος Επιχειρηματικότητας
		1	Μάρκετινγκ -Μάνατζμεντ	Σύμβουλος Επιχειρηματικότητας
		1	Νομικός	Σύμβουλος Επιχειρηματικότητας
		1	Πολιτικός Επιστήμων	Σύμβουλος
		1	Κοινωνιολόγος	Σύμβουλος
		1	Οικονομολόγος	Σύμβουλος
		1	Διοίκηση Επιχειρήσεων	Σύμβουλος
		1	Κοινωνιολόγος	Διευθύντρια Σπουδών
		7	Κοινωνιολόγοι & Οικονομολόγοι	Συμβουλευτική πληροφόρηση
		1	Ψυχοθεραπεύτρια	Σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού
		1	Μηχανικός Παραγωγής και Διοίκησης	Σύμβουλος Πληροφόρησης
		1	Νηπιαγωγός	Φύλαξη παιδιών
	1		Οικονομολόγος	Λογιστική στήριξη
<b>Σύνολο (β)</b>	<b>6</b>	<b>30</b>	Νομικός	Στήριξη επιχειρηματιών

Είδος Θέσης	Φύλο		Ειδικότητα	Αρμοδιότητα
	Άνδρες	Γυναίκες		
<b>Γ.</b>				
<b>Διοικητική Στήριξη</b>		1	Γραμματέας	Γραμματειακή Υποστήριξη /Υποδοχή κοινού
		1	ΤΕΙ Λογιστικής	Γραμματεία
		1	Λογίστρια	Λογιστικά
		1	Κοινωνιολόγος	Συμβουλευτική
		1	Οικονομολόγος	Λειτουργία BIC
Κέντρου		2	Γραμματέας	Διοικητική στήριξη
		1	Νηπιαγωγοί	Φροντίδα παιδιών
		5	Καθαρίστρια	
	1		Διοικητικοί	
		1	Οικονομολόγος	Λογιστής
			Λογίστρια	Γραμματειακή Υποστήριξη
<b>Σύνολο (γ)</b>	<b>1</b>	<b>2</b> <b>17</b>	Γραμματέας	Γραμματειακή Υποστήριξη

Αξίζει να σχολιαστεί η κατά φύλο κατανομή του ανθρώπινου δυναμικού σε σχέση με το είδος της θέσης που καταλαμβάνει, η οποία αντανακλά και αναπαράγει ως ένα βαθμό τη γενικότερη εικόνα των γυναικών στην αγορά εργασίας. Όπως παρατηρούμε στον παραπάνω πίνακα, ενώ οι γυναίκες καταλαμβάνουν σχεδόν το σύνολο των στελεχών που απασχολούνται σε θέσεις διοικητικής στήριξης (αναλογία 17 προς 1), τα δεδομένα αλλάζουν σημαντικά υπέρ των ανδρών, όταν αναφερόμαστε σε θέσεις διοικητικής ευθύνης. Η αναλογία γυναικών – ανδρών στα στελέχη που κατέχουν θέσεις αποφασιστικής σημασίας στην οργάνωση των δομών μειώνεται σε 6 προς 5.

### **3.2.2.Βιωσιμότητα**

Οι Δήμοι και οι Δημοτικές επιχειρήσεις είναι οι βασικοί (σε 5 περιπτώσεις) και μοναδικοί (σε 4 περιπτώσεις) φορείς που συνέβαλαν οικονομικά – εκτός των Κοινοτικών χρηματοδοτήσεων – στη δημιουργία των δομών. Η Νομαρχιακή Αυτοδιοίκηση αναφέρεται ως ο κύριος φορέας χρηματοδότησης για τη δημιουργία της τέταρτης δομής, ενώ για τις υπόλοιπες 2 το ρόλο έχει αναλάβει η Γενική Γραμματεία Ισότητας. Μια από τις δύο τελευταίες αναφέρει επίσης ως φορέα χρηματοδότησης, ιδιωτική εταιρεία, ενώ ενδιαφέρον παρουσιάζει το σχήμα συμβαλλόμενων φορέων μιας ακόμη δομής, η οποία εκτός του Δήμου αναφέρει Κρατικούς (Εθνικός Οργανισμός Πρόνοιας, ΑΠΘ) και ιδιωτικούς (Σύνδεσμος Βιομηχάνων Βορείου Ελλάδος) φορείς. Όλες οι δομές δηλώνουν ότι υπήρξαν παροχές και σε είδος για τη δημιουργία τους που επικεντρώνονται ως επί το πλείστον στην παραχώρηση χώρου και εξοπλισμού, ενώ 2 επισημαίνουν και την περίπτωση της κάλυψης των λειτουργικών τους εξόδων.

Σήμερα, κύρια πηγή χρηματοδότησης των δομών είναι, όπως αποδεικνύεται, τα Κοινοτικά Προγράμματα. Ωστόσο 2 δηλώνουν επίσης έσοδα από παρεχόμενες υπηρεσίες (έρευνες, φύλαξη παιδιών) και 2 επιπλέον χρηματοδότηση από τον οργανισμό στον οποίο ανήκουν.

Αντίστοιχα, όλες οι δομές απαντούν ότι έχουν επιχειρησιακό σχέδιο για τη συνέχιση της λειτουργίας τους. Στη συνέχεια όμως, από την περιγραφή των κατευθύνσεων και των ενεργειών που προτίθενται να αναπτύξουν, διαπιστώνεται ότι όλες εννοούν την υποβολή προτάσεων στο πλαίσιο των Κοινοτικών Προγραμμάτων. Δύο δομές σχεδιάζουν παράλληλα την αύξηση των εσόδων τους, μέσα από την

ανταποδοτικότητα των υπηρεσιών τις οποίες παρέχουν, 1 την άντληση εσόδων με τη μορφή τακτικών εισφορών ή δωρεών από τις ιδιωτικές επιχειρήσεις της περιοχής και 1 ακόμη προβλέπει τη συνέχιση της λειτουργίας της μέσα από την τακτική επιχορήγηση του φορέα στο οποίο είναι ενταγμένη.

### 3.2.3 Παρεχόμενες υπηρεσίες

Βασικός τομέας δραστηριότητας των περισσότερων (7) δομών, όπως εμφανίζεται είναι η παροχή υπηρεσιών πληροφόρησης και έπεται η συμβουλευτική. Τέσσερις δομές δηλώνουν ότι παράλληλα παρέχουν επαγγελματική κατάρτιση, ενώ 1 δηλώνει επίσης ως βασική δραστηριότητα την παροχή υπηρεσιών απασχόλησης παιδιών προσχολικής ηλικίας.

Κατά σειρά προτεραιότητας, η ομάδα στόχος των υπηρεσιών που παρέχονται είναι οι άνεργες (8 δομές), οι εργαζόμενες (7 δομές), οι γυναίκες από κοινωνικά αποκλεισμένες ομάδες (4 δομές).

### 3.2.4 Πληροφόρηση

Αναφορικά με την πληροφόρηση που παρέχεται, αυτή αφορά κυρίως ενέργειες επαγγελματικής κατάρτισης (7 δομές), δημιουργίας επιχειρήσεων (8 δομές) και αναζήτησης εργασίας (7 δομές). Οι πηγές που χρησιμοποιούν για την άντληση της πληροφόρησης είναι περίπου ίδιες για όλες τις δομές, δηλαδή Τύπος, Κρατικές πηγές (ΟΑΕΔ, ΕΟΜΜΕΧ κ.λ.π.), Σύλλογοι, Επαγγελματικά Σωματεία, αλλά και Κέντρα που παρέχουν τις αντίστοιχες υπηρεσίες. Μια δομή αναφέρει επίσης τις επιχειρήσεις της περιοχής, προφανώς στον τομέα της αναζήτησης εργασίας.

Ίδιος περίπου εμφανίζεται και ο τρόπος που ακολουθούν για την παροχή της πληροφόρησης, κυρίως τηλεφωνικά, με ραντεβού ή με τη διοργάνωση ανοικτών συναντήσεων και ημερίδων. Οι εκδόσεις (οδηγός για υποψήφιες επιχειρηματίες) αποτελούν, όπως επισημαίνεται μια ακόμη εναλλακτική διαδικασία πληροφόρησης (1 δομή).

## ΠΙΝΑΚΑΣ 2

### ΠΡΟΦΙΛ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΠΟΥ ΖΗΤΟΥΝ ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗ

<b>Α. ΗΛΙΚΙΑ</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>	<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>
Κάτω των 25 ετών		53	37	59	297	2		10	458	33,53%
26-40 ετών		46	100	94	469	13		35	757	55,42%
41-55 ετών		12	6	28	89	6		10	151	11,05%



									<b>1.366</b>	<b>100,00%</b>
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------	----------------

<b>Β. ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>	<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>
α. Άγαμες		73	79	101	228	7		25	513	37,55%
β. Έγγαμες με παιδιά		10	18	44	575	10		25	682	49,93%
γ. Έγγαμες χωρίς παιδιά		18	32	10	30	4		22	116	8,49%
δ. Ανύπαντρες μητέρες		10	14	4	22	0		5	55	4,03%
									<b>1.366</b>	<b>100,00%</b>

<b>Γ. ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>	<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>
α. Δεν τελείωσαν το Δημοτικό		2	1	2	2	1		6	14	1,03%
β. Απόφοιτες Δημοτικού		3	0	9	174	2		10	198	14,60%
γ. Απόφοιτος Γυμνασίου/Λυκείου		73	89	108	528	14		20	832	61,36%
δ. Πτυχιούχοι ΑΕΙ/ΤΕΙ		34	54	57	142	5		20	312	23,01%
									<b>1.356</b>	<b>100,00%</b>

<b>Δ. ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>	<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>
α. Εργαζόμενες		24	25	14	38	16		25	142	10,40%
β. Άνεργες		21	118	70	580	5		15	809	59,22%
γ. Μακροχρόνια άνεργες		45	30	10	110	0		5	200	14,64%
δ. Γυναίκες που αναζητούν εργασία για πρώτη φορά		21	32	30	127	0		5	215	15,74%
									<b>1.366</b>	<b>100,00%</b>

Ενδιαφέρον παρουσιάζει και η δεύτερη κατά σειρά ομάδα γυναικών που χρησιμοποιεί την υπηρεσία αυτή, η οποία ανήκει στην ηλικιακή κατηγορία των κάτω των 25 ετών, είναι άγαμες, ως προς το εκπαιδευτικό τους επίπεδο εμφανίζονται να έχουν πτυχίο Α.Ε.Ι / Τ.Ε.Ι. και αναζητούν εργασία για πρώτη φορά. Τέλος, όπως είναι αναμενόμενο και όπως προκύπτει από τις απαντήσεις στο συγκεκριμένο ερώτημα, οι γυναίκες ζητούν κυρίων πληροφόρηση για θέσεις εργασίας και ακολουθούν κατά σειρά η δυνατότητα συμμετοχής σε προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης και η ενημέρωση πάνω σε θέματα δημιουργίας επιχειρήσεων.

### 3.2.5 Επαγγελματική κατάρτιση

Σε σχέση με την επαγγελματική κατάρτιση, οι βασικοί τομείς εκπαίδευσης που δηλώνουν οι 4 δομές που δήλωσαν ότι παρέχουν αυτή τη δραστηριότητα είναι:

α. ανάπτυξη της επιχειρηματικότητας β. νέες τεχνολογίες και γ. κατάρτιση στη συμβουλευτική διαδικασία (1 δομή). Επίσης, προβλέπουν συνοδευτικά μέτρα που λειτουργούν παράλληλα με την κατάρτιση και εντοπίζονται σε ενέργειες προκατάρτισης (3 δομές), συμβουλευτική κατά τη διάρκεια του προγράμματος (4 δομές) και φύλαξης παιδιών (3 δομές).

Στον πίνακα που ακολουθεί περιέχονται αναλυτικά τα χαρακτηριστικά των γυναικών που παρακολούθησαν τα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης των 3 από τις 4 δομές που παρέχουν αυτή τη δραστηριότητα.

ΠΙΝΑΚΑΣ 3

#### ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ

<b>A. ΗΛΙΚΙΑ</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>	<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>
Κάτω των 25 ετών			3		41		23		67	24,81%
26-40 ετών			27		113		7		147	54,44%
41-55 ετών			0		56		0		56	20,74%
									<b>270</b>	<b>100,00%</b>

<b>B. ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>	<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>
α. Άγαμες			22		64		20		106	39,26%
β. Έγγαμες με παιδιά			3		114		7		124	45,93%
γ. Έγγαμες χωρίς παιδιά			5		31		3		39	14,44%
δ. Ανύπαντρες μητέρες			0		1		0		1	0,37%
									<b>270</b>	<b>100,00%</b>

<b>Γ. ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>	<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>
α. Δεν τελείωσαν το Δημοτικό			0		8		0		8	2,96%
β. Απόφοιτες Δημοτικού			0		7		0		7	2,59%
γ. Απόφοιτος Γυμνασίου/Λυκείου			7		145		25		177	65,56%
δ. Πτυχιούχοι			23		50		5		78	28,89%

ΑΕΙ/ΤΕΙ										
									270	100,00%

Δ. ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ	1	2	3	4	5	6	7	8	ΣΥΝΟΛΟ	ΣΥΝΟΛΟ
<b>ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ</b>										
α. Εργαζόμενες			0		0		0		0	0,00%
β. Άνεργες			30		135		20		185	68,52%
γ. Μακροχρόνια άνεργες			0		32		4		36	13,33%
δ. Γυναίκες που αναζητούν εργασία για πρώτη φορά			0		43		6		49	18,15%
									270	100,00%

Παρόλο που όλες σχεδόν οι δομές απάντησαν ότι παρέχουν συμβουλευτικές υπηρεσίες, μόνο οι 4 έδωσαν αναλυτικότερα στοιχεία για τη δραστηριότητα αυτή. Σε σχέση με το είδος της συμβουλευτικής στήριξης που παρέχεται, διαπιστώνεται ότι αφορά κυρίως σε θέματα προσωπικής – επαγγελματικής ανάπτυξης και σε θέματα αυτοαπασχόλησης (επιχειρηματικό σχέδιο). Η μέθοδος που ακολουθείται βασίζεται στην ατομική και στην ομαδική προσέγγιση. Καμιά από τις δομές δεν δηλώνει ότι αμειβεται για την παροχή της συγκεκριμένης υπηρεσίας, ενώ ενδιαφέρον παρουσιάζει η ανάλυση των στοιχείων σχετικά με τα χαρακτηριστικά των γυναικών που ζητούν την υπηρεσία αυτή συγκριτικά με τις γυναίκες που χρησιμοποιούν τις δύο άλλες υπηρεσίες.

#### ΠΙΝΑΚΑΣ 4

#### ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ

Α. ΗΛΙΚΙΑ	1	2	3	4	5	6	7	8	ΣΥΝΟΛΟ	ΣΥΝΟΛΟ
Κάτω των 25 ετών		23	25		150			5	203	28,47%
26-40 ετών		24	87		243			45	399	55,96%
41-55 ετών		7	6		88			10	111	15,57%
									713	100,00%

Β. ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ	1	2	3	4	5	6	7	8	ΣΥΝΟΛΟ	ΣΥΝΟΛΟ
α. Άγαμες		32	64		145			10	251	35,20%
β. Έγγαμες με παιδιά		8	13		284			45	350	49,09%
γ. Έγγαμες χωρίς παιδιά		8	27		30			5	70	9,82%

δ. Ανύπαντρες μητέρες		6	14		22			0	42	5,89%
									<b>713</b>	<b>100,00%</b>

Γ. ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	1	2	3	4	5	6	7	8	ΣΥΝΟΛΟ	ΣΥΝΟΛΟ
	α. Δεν τελείωσαν το Δημοτικό		1	0		11			5	17
β. Απόφοιτες Δημοτικού		2	0		130			10	142	19,92%
γ. Απόφοιτος Γυμνασίου/Λυκείου		41	76		298			20	435	61,01%
δ. Πτυχιούχοι ΑΕΙ/ΤΕΙ		10	42		42			25	119	16,69%
									<b>713</b>	<b>100,00%</b>

Δ. ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	1	2	3	4	5	6	7	8	ΣΥΝΟΛΟ	ΣΥΝΟΛΟ
	α. Εργαζόμενες		4	25		12			20	61
β. Άνεργες		13	93		320			25	451	58,95%
γ. Μακροχρόνια άνεργες		24	25		47			5	101	13,20%
δ. Γυναίκες που αναζητούν εργασία για πρώτη φορά		13	27		102			10	152	19,87%
									<b>765</b>	<b>100,00%</b>

Έτσι, μολονότι σε γενικές γραμμές παρουσιάζουν την ίδια συμπεριφορά ως προς τις ηλικιακές κατηγορίες, την οικογενειακή κατάσταση και το καθεστώς απασχόλησης, εν τούτοις ως προς το εκπαιδευτικό επίπεδο, η δεύτερη κατά σειρά κατηγορία μετά τις απόφοιτες Γυμνασίου / Λυκείου είναι οι απόφοιτες Δημοτικού και όχι οι Πτυχιούχοι ΑΕ.Ι./ Τ.Ε.Ι., όπως στις άλλες δύο περιπτώσεις.

Εκτός από τις κύρια παρεχόμενες υπηρεσίες, 4 από τις δομές αναφέρουν ότι αναπτύσσουν και άλλες δραστηριότητες όπως διοργάνωση ημερίδων και συναντήσεων, εκδόσεις (περιοδικό «ΣΜΙΛΗ», Ατζέντα Γυναικών) παρουσιάσεις – εκθέσεις γυναικών δημιουργών κ.λ.π.

### 3.2.6 Συνεργασία με άλλους φορείς

Όλες οι δομές απαντούν θετικά ως προς το αν έχει αναπτυχθεί συνεργασία με άλλους φορείς της περιοχής. Από την ανάλυση όμως των ενεργειών που πραγματοποιήθηκαν προς αυτή την κατεύθυνση προκύπτει ότι αναφέρονται κυρίως σε ενημερωτικές συναντήσεις που στόχο έχουν μάλλον την εκατέρωθεν

πληροφόρηση, χωρίς όμως να στοιχειοθετούν παράλληλα και ένα πλαίσιο ουσιαστικής συνεργασίας. Αξιοσημείωτη διαπιστώνεται μόνο η περίπτωση μιας δομής, η οποία στην προσπάθεια επέκτασης του ρόλου και των δραστηριοτήτων της, συμμετείχε μαζί με τα επιμελητήρια και τους Συνδέσμους Επιχειρήσεων της περιοχής στη διεξαγωγή και στη διοργάνωση ημερίδας με θέμα τη γυναικεία επιχειρηματικότητα.

### **3.2.7 Αξιολόγηση λειτουργίας δομής**

4 δομές δηλώνουν ως αξιολόγηση την ετήσια ή ανά τρίμηνο έκθεση δραστηριοτήτων της δομής και 2 απαντούν ότι διαθέτουν ένα σύστημα που στηρίζεται στην αξιολόγηση της λειτουργίας από τα ίδια τα στελέχη της. Μόνο 1 δομή δηλώνει τη σύσταση επιτροπής από εξωτερικούς συνεργάτες που όμως αφορά την αξιολόγηση του συνολικού προγράμματος που εντάσσεται η δομή και όχι την ίδια. Τέλος 1 μόνο δομή εμφανίζεται να διαθέτει ολοκληρωμένο σχετικά σύστημα, το οποίο εκτός από την αυτοαξιολόγηση περιλαμβάνει και σύστημα αξιολόγησης της λειτουργίας της από τις γυναίκες – χρήστες των υπηρεσιών της.

### **3.2.8 Προβλήματα λειτουργίας δομής**

Οι οικονομικές δυσχέρειες αποτελούν για την πλειοψηφία των δομών (7) το βασικότερο πρόβλημα που αντιμετωπίζουν από την έναρξη της λειτουργίας τους. Σημαντικό επίσης θεωρούν τη μη διάθεση συνεργασίας εκ μέρους των άλλων φορέων, αλλά και την έλλειψη κατάλληλου εξοπλισμού και διαμορφωμένου χώρου. Τελευταίο κατά σειρά προτεραιότητας των απαντήσεων αναδεικνύεται η δυσκολία στην αναζήτηση έγκυρης και έγκαιρης πληροφόρησης.

Οι δομές παρουσιάζουν σημαντικές διαφορές μεταξύ τους, όχι τόσο ως προς το είδος των παρεχόμενων υπηρεσιών και το οικονομικό τους πλαίσιο όσο ως προς το σύστημα οργάνωσης και λειτουργίας τους. Οι περισσότερες δομές βρίσκονται συγκεντρωμένες μέσα ή γύρω από τα δύο μεγάλα αστικά κέντρα της χώρας, Αθήνα και Θεσσαλονίκη. Το γεγονός αυτό, που βέβαια δείχνει να ακολουθεί ένα γενικότερο χαρακτηριστικό της ελληνικής πραγματικότητας, διαμορφώνει συνθήκες άτυπου αποκλεισμού για μια εξίσου σημαντική πληθυσμιακά ομάδα γυναικών που ζει εκτός των μεγάλων αστικών κέντρων.

Παράλληλα, η πράγματι προνομαϊκή, ως προς τη δυνατότητα πρόσβασης, θέση των δομών, για τις περισσότερες δεν φαίνεται να στοιχειοθετεί αποτέλεσμα μελετημένης χωροταξικής επιλογής, αλλά μάλλον τυχαίας διαθεσιμότητας χώρου. Το μη προσχεδιασμένο της επιλογής γίνεται ιδιαίτερα εμφανές από την ανομοιογένεια που παρατηρείται στην περιγραφή των κτιριακών εγκαταστάσεων, καθώς και στο είδος των υπηρεσιών με τις οποίες συστεγάζονται. Η λειτουργία δομών με ωφέλιμο χώρο που κυμαίνεται από 20 έως 350 τετραγωνικά μέτρα, η έλλειψη ειδικά διαμορφωμένων χώρων, (που θεωρούνται όμως προϋπόθεση για τις υπηρεσίες τις οποίες δηλώνουν ότι παρέχουν), καθώς και η συνύπαρξή τους με οργανισμούς των οποίων το αντικείμενο συχνά δεν συμβιβάζεται με την ιδιαιτερότητα και τη φιλοσοφία των χώρων αυτών, θέτουν βασικά ερωτήματα για το είδος, αλλά και το ακριβές περιεχόμενο των δραστηριοτήτων που αναπτύσσουν.

Η πλειοψηφία των δομών λειτουργεί κάτω από ένα ασαφές και ετερόκλητο νομικό πλαίσιο που τους αφαιρεί τη δυνατότητα αυτονομησης και ανάπτυξης πρωτοβουλιών. Στις περισσότερες των περιπτώσεων ως νομικό καθεστώς εκλαμβάνεται το εταιρικό σχήμα του προγράμματος στο οποίο εντάσσονται ή η λειτουργία τους ως υπηρεσίες οργανισμών μη διασφαλίζοντας όμως συγκεκριμένο πλαίσιο κατοχύρωσης. Θα έλεγε κανείς ότι η απάντηση της δομής που δηλώνει ότι δεν έχει νομική μορφή απεικονίζει με τον καλύτερο δυνατό τρόπο την ρευστότητα, που επικρατεί στον χώρο.

Αντίθετα η πολιτική βούληση είναι ο καθοριστικότερος ίσως παράγοντας στήριξης του θεσμού, αφού όπως διαπιστώνεται, εκεί όπου η τοπική εξουσία δηλ. οι Δήμοι περιέβαλαν τη δομή με την ισχύ και το κύρος τους «προικίζοντάς» την με ένα σαφή ρόλο και πλαίσιο αρμοδιοτήτων, η δομή όχι μόνο συνέχισε τη λειτουργία της, αλλά παρήγαγε και εξακολουθεί να παράγει αξιόλογο έργο.

Αντίστοιχη εικόνα σύγχυσης και δημιουργίας πολλών ερωτημάτων παρουσιάζει και η διερεύνηση της οργάνωσης των δομών από την άποψη του στελεχιακού δυναμικού. Η ύπαρξη μεγάλου αριθμού εξωτερικών συνεργατών σε συνδυασμό με την έλλειψη ενός ικανού πυρήνα μονίμων στελεχών που θα αναλάμβανε ουσιαστικά το βάρος της ανάδειξης των δομών, αδυνατούν να προσδώσουν συγκεκριμένο χαρακτήρα και ταυτότητα στο έργο τους.

Επιπλέον όσον αφορά τους απασχολούμενους στις δομές:

α. Δεν εντοπίζεται καμία προηγούμενη εμπειρία ή ενασχόληση των στελεχών σε θέματα γυναικών

β. η συγκεκριμένη ειδίκευση δεν αποτελεί αυτονότητα μέρος της επιστημονικής τους κατάρτισης.

γ. ο αριθμός των στελεχών που έχουν παρακολουθήσει αντίστοιχη εκπαίδευση – στην χώρα μας μέσα από ειδικά προγράμματα και κυρίως μέσω των διακρατικών συνεργασιών – αποδεικνύεται ελάχιστος.

Όπως είναι φυσικό, αυτό επηρεάζει άμεσα και τη διαδικασία στελέχωσης των δομών, η οποία συχνά εμφανίζεται πρόχειρη, μη αξιοκρατική, κινούμενη στη λογική της εξασφάλισης των θέσεων και όχι των πραγματικών αναγκών και απαιτήσεων.

Οι δυσκολίες, αποδίδονται σε εξωγενείς κατά μια έννοια παράγοντες που σχετίζονται κυρίως με τις οικονομικές δυσχέρειες που αντιμετωπίζουν. Όμως η επίλυση του οικονομικού προβλήματος συνεχίζει, παρά τα βασικά μειονεκτήματα της σχέσης, να συνδέεται άρρηκτα με την ύπαρξη των κοινοτικών χρηματοδοτήσεων.

Η αναγκαιότητα στήριξης των δομών από ένα κεντρικό φορέα αναγνωρίζεται ως ιδιαίτερα σημαντική, αντιδρώντας όμως αρκετά αυτάρεσκα, στον τρόπο με τον οποίο εννοούν το περιεχόμενό της. Όπως προκύπτει από τις απαντήσεις τους, οι δομές επιζητούν υποβοήθηση στο έργο τους, χωρίς όμως να αποδέχονται ένα ρυθμιστικό ρόλο του φορέα.

Οι δράσεις που θα πρέπει κατά τη γνώμη τους, να αναληφθούν προς αυτή την κατεύθυνση, πρέπει να αφορούν κυρίως τη μελέτη και διάδοση μεθόδων για καινοτόμες δράσεις, τη συλλογή και παροχή πληροφόρησης, αλλά και τις ενέργειες ευαισθητοποίησης της κοινής γνώμης για τις διακρίσεις σε βάρος των γυναικών.

Όπως διαπιστώνεται, οι δομές ενδιαφέρονται και προσανατολίζουν κυρίως το έργο τους στην αντιμετώπιση άμεσων προβλημάτων σε σχέση με την προοπτική απασχόληση των γυναικών, επιλέγοντας ίσως ένα λιγότερο επιτελικό έργο στα θέματα προώθησης ίσων ευκαιριών.

### **3.2.9 Πρόταση**

Θα πρέπει να τονίσουμε για άλλη μια φορά την αναγκαιότητα δικτύωσης και συντονισμού μιας τοπικής δομής στήριξης γυναικών, που ιδρύεται από την Τ.Α. με το Νομαρχιακό Γραφείο Ισότητας, την Δημοτική Επιτροπή Γυναικών Αιρετών για θέματα ισότητας και τη Νομαρχιακή Επιτροπή Ισότητας. Ο συντονισμός αυτός θα μπορέσει να παρέχει το γενικότερο πλαίσιο για την εκπόνηση και την υλοποίηση οργανωμένων, στοχευόμενων και συστηματικών παρεμβάσεων υπέρ των γυναικών προσαρμοσμένων στις τοπικές ανάγκες και θα εξαλείψει την αποσπασματικότητα, τη

σύγχυση και την εξάρτηση είτε από κεντρικά σχεδιαζόμενες πολιτικές είτε από Ευρωπαϊκά προγράμματα που παρατηρούνται σήμερα. Η δομή με άλλα λόγια θα μπορεί να υλοποιήσει ενέργειες τοπικού χαρακτήρα, συμβάλλοντας την τοπική ανάπτυξη και στην αξιοποίηση του γυναικείου εργατικού δυναμικού χωρίς να πρέπει να ακολουθεί κατά γράμμα τις εθνικές και κοινοτικές πολιτικές. Αντίθετα, οι εθνικές και κοινοτικές πολιτικές θα παρέχουν το πλαίσιο και τις κατευθύνσεις εκείνες που η τοπική (Νομαρχιακή και Δημοτική) εξουσία θα επεξεργάζεται και θα εξειδικεύει – σε συνεργασία με το Γραφείο Ισότητας – για να υπηρετούν αποτελεσματικά τις τοπικές ανάγκες.

### **3.3 ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΘΕΣΗ ΚΑΙ ΡΟΛΟΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΗΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΤΩΝ ΑΓΡΟΤΙΚΩΝ ΠΕΡΙΟΧΩΝ**

Τα τελευταία χρόνια ο ρόλος και η συμβολή της γυναίκας αγρότισσας στη γεωργική παραγωγή και στην οικονομική ανάπτυξη έχει αναγνωριστεί στο πλαίσιο της αποκεντρωτικής και κοινωνικής πολιτικής. Αυτό οφείλεται στο ότι το κέντρο βάρους έχει μετατοπιστεί από τον τομεακό στον περιφερειακό χαρακτήρα της ανάπτυξης, καθώς και στην αναγνώριση ότι οι αγροτικές περιοχές πρέπει να διατηρηθούν με τρόπους που πρέπει να τους αναζητήσουμε στο ενδογενές υλικό και το ανθρώπινο δυναμικό, πέρα από τη στήριξη των τιμών.

Οι γυναίκες της υπαίθρου, ως εφεδρική εργατική δύναμη που αποζητά τρόπους απόδρασης από τον αθέατο και ανώνυμο χώρο του νοικοκυριού προς την επαγγελματική απασχόληση και κατοχύρωση, συνιστούν δυναμικό κατάλληλο για την υποστήριξη πρωτοβουλιών που θα απευθύνονται στη διατήρηση, αξιοποίηση και ανάδειξη της πολιτιστικής κληρονομιάς και της παραδοσιακής κουλτούρας, της οποίας ανέκαθεν αυτές και ο αγροτικός χώρος ήταν θεματοφύλακες.

Στόχος της στρατηγικής είναι να διαμορφωθούν οι όροι και οι προϋποθέσεις που, μέσα από τη συντονισμένη δράση με όλους τους αρμόδιους δημόσιους και ιδιωτικούς φορείς, θα στηρίξουν τις αγρότισσες και τις γυναίκες της υπαίθρου στην ιδιωτική και επαγγελματική τους ζωή, με συγκεκριμένα μέτρα και δράσεις.

Οι παρεμβάσεις της Γενικής Γραμματείας Ισότητας σε αυτό τον τομέα δεν περιορίζονται μόνο σε μέτρα που θα αυξήσουν το εισόδημα των γυναικών, αλλά περιλαμβάνουν και κοινωνικούς στόχους που βελτιώνουν την ποιότητα της ζωής τους.



Οι τομείς παρέμβασης της Γενικής Γραμματείας Ισότητας αφορούν:

- Τη σύνδεση της πολιτικής για την ισότητα με τους νέους τομείς ανάπτυξης που αφορούν την πολιτική για το περιβάλλον, τον τουρισμό και τις νέες τεχνολογίες,
- Την ανάπτυξη νέων μορφών απασχόλησης και κυρίως, της αυτοαπασχόλησης των γυναικών σε όλους τους επαγγελματικούς τομείς,
- Την αναζωογόνηση της περιφέρειας με την εφαρμογή πολιτικών προώθησης του συνεταιριστικού πνεύματος,
- Τη λήψη συγκεκριμένων μέτρων που θα προωθούν νέες μορφές παραγωγής, τυποποίησης και διανομής των προϊόντων, λαμβανομένου υπόψη του διεθνούς ανταγωνιστικού περιβάλλοντος.

Οι πολιτικές και δράσεις για τις γυναίκες της υπαίθρου και των αγροτικών περιοχών που στοχεύουν

- σε πιο ενεργό συμμετοχή των γυναικών της υπαίθρου στα Σχέδια Τοπικής Ανάπτυξης,
- στο να γίνει ο αγροτικός χώρος εξίσου ελκυστικός με τα αστικά κέντρα,
- στην εφαρμογή διαρθρωτικών πολιτικών,
- στην πληροφόρηση και στήριξη των γυναικών της υπαίθρου υλοποιούνται από τους αρμόδιους κρατικούς φορείς, τη Γενική Γραμματεία Ισότητας, το Υπουργείο Γεωργίας, το Υπουργείο των Εργασίας - ΟΑΕΔ, με τη συνεργασία των κοινωνικών εταίρων (ΠΑΣΕΓΕΣ, ΓΕΣΑΣΕ, Ένωση των Γυναικείων Αγροτικών Συνεταιρισμών) και των μη κυβερνητικών οργανώσεων.

### **3.3.1 Δημογραφικά στοιχεία**

Σύμφωνα με τα στοιχεία του Υπουργείου Γεωργίας, το γεωργικό ανθρώπινο δυναμικό είναι μεγάλης ηλικίας, το 60% δηλαδή των αρχηγών γεωργικών εκμεταλλεύσεων είναι πάνω από 56 χρόνων. Το δημογραφικό πρόβλημα αντανακλάται και στη διάθρωση κατά ομάδες ηλικίας των απασχολούμενων στον πρωτογενή τομέα, όπου το 62,65% είναι πάνω από 45 χρόνων, με συνέπεια να υπάρχουν δυσκολίες στον εκσυγχρονισμό του τομέα, ιδίως όταν πρόκειται να υιοθετηθούν νέες αντιλήψεις και δυνατότητες συνεργασίας με τους κοινωνικούς φορείς, νέα τεχνολογία, κλπ.

Οι αγροτικές περιοχές της χώρας χαρακτηρίζονται από χαμηλούς ρυθμούς αύξησης του πληθυσμού, γεγονός που οφείλεται στις γενικότερες προβληματικές

συνθήκες παραγωγής και διαβίωσης, στην απομάκρυνση των κατοίκων - κυρίως των νέων - από τις περιοχές αυτές, στα χαμηλά ποσοστά γεννητικότητας και στη γήρανση.

Εκείνο που έχει ακόμη δυσμενέστερες συνέπειες για την αναζωογόνηση της υπαίθρου είναι και η επιλεκτική μετανάστευση των φύλων από την ύπαιθρο. Στα αγροτικά νοικοκυριά της υπαίθρου το έλλειμμα θηλέων είναι διαπιστωμένο τόσο στη χώρα μας όσο και σε άλλες χώρες και η τάση δεν φαίνεται εύκολα αναστρέψιμη. Σήμερα, η τάση μετακίνησης έχει διαφοροποιηθεί και κατευθύνεται όχι τόσο προς τα αστικά κέντρα όσο προς τις μικρές πόλεις και τα επαρχιακά κέντρα.

### 3.3.2 Απασχόληση

Οι πιέσεις που υφίσταται ο αγροτικός χώρος με την παγκοσμιοποίηση της αγοράς, δημιουργούν συνθήκες ανεργίας και υποαπασχόλησης, κυρίως στις γυναίκες.

Το ποσοστό συμμετοχής όσων απασχολούνται στον πρωτογενή τομέα στο σύνολο των απασχολούμενων στην οικονομία, μπορεί να μειώνεται, δείχνει όμως μια τάση σταθεροποίησης μετά το 1994. Παρατηρείται επίσης σημαντική διαφοροποίηση στα ποσοστά μείωσης της απασχόλησης μεταξύ αντρικού και γυναικείου πληθυσμού (18,4% και 24, 8% αντίστοιχα), με ετήσιο ρυθμό μείωσης των γυναικών 2,9%.

#### Κοινωνική ασφάλιση

Στη συνεχή προσπάθεια που καταβάλλεται για να εκσυγχρονιστούν τα Ασφαλιστικά Ταμεία - με άμεσο όφελος και των γυναικών - ο Οργανισμός Γεωργικών Ασφαλίσεων (ΟΓΑ) μετατράπηκε με τον Ν. 2458/1997 σε ταμείο Κύριας Ασφάλισης.

Με τον νέο κλάδο Κύριας Ασφάλισης, ο ΟΓΑ παρέχει - χωρίς διάκριση φύλου - στις ασφαλισμένες αγρότισσες ένα σύγχρονο σύστημα κοινωνικής προστασίας το οποίο βασίζεται στη βελτίωση των παλαιών παροχών αλλά και στην καθιέρωση νέων.

Έτσι, στις νέες παροχές από τις οποίες ωφελούνται οι αγρότισσες, συμπεριλαμβάνεται:

- ελάχιστο ποσό σύνταξης αναπηρίας από κοινή νόσο ή ατύχημα,
- προσαύξηση της σύνταξης με επίδομα συζύγου και παιδιών,
- Η σύζυγος που επιζεί και είναι ασφαλισμένη ή συνταξιούχος του ΟΓΑ συνταξιοδοτείται και από άλλο ταμείο (λόγω θανάτου του συζύγου) και μάλιστα χωρίς τους περιορισμούς στο ποσό της σύνταξης που ισχύουν για τους ασφαλισμένους και συνταξιούχους των άλλων ταμείων,

• χορήγηση σύνταξης γήρατος και όταν συμπληρωθούν 15 χρόνια ασφάλισης αντί για 25,

- προαιρετική ασφάλιση στον ΟΓΑ μόλις συμπληρωθεί το 18ο έτος της ηλικίας έως και το 21ο,

- υπαγωγή στην ασφάλιση του ΟΓΑ όλων των αγροεργατιστών.

Σημειώνουμε ότι στις περιπτώσεις που και οι δύο σύζυγοι υπάγονται στην ασφάλιση του ΟΓΑ, η ασφάλιση είναι υποχρεωτική για τον έναν, ύστερα από κοινή δήλωσή τους.

Οι παροχές ασθένειας του ΟΓΑ προς τις ασφαλισμένες αγρότισσες περιλαμβάνουν:

- Πλήρη νοσοκομειακή και μαιευτική περίθαλψη στην Γ' θέση των Κρατικών Νοσοκομείων, θεραπευτηρίων, Κοινοφελών Ιδρυμάτων και συμβεβλημένων με τον ΟΓΑ ιδιωτικών κλινικών.

- Εξωνοσοκομειακή περίθαλψη μέσω των Αγροτικών Ιατρείων - Κέντρων Υγείας και συμβεβλημένων με τον ΟΓΑ θεραπευτηρίων

- Κάλυψη εξόδων για ειδικές εξετάσεις όταν διενεργούνται σε ιδιωτικά εργαστήρια (και δεν μπορούν να διενεργηθούν σε Κρατικό Νοσοκομείο της περιοχής).

- Πρόσθετη παροχή (βοηθητικά θεραπευτικά μέσα, ορθοπεδικά είδη, δαπάνες για χρησιμοποίηση αποκλειστικής νυχτερινής νοσοκόμας).

- Νοσοκομειακή περίθαλψη στο εξωτερικό (εφόσον η θεραπεία δεν μπορεί να γίνει στην Ελλάδα).

- Φαρμακευτική περίθαλψη. Οι ασφαλισμένες αγρότισσες πληρώνουν για τα φάρμακα τους συμμετοχή 25%, με εξαίρεση φάρμακα που αντιμετωπίζουν ορισμένες χρόνιες παθήσεις.

### 3.3.3 Επιδόματα πολύτεκνων και ισόβια σύνταξη

Ο ΟΓΑ, ως εντολοδόχος του Υπουργείου Υγείας και Πρόνοιας, χορηγεί επιδόματα πολυτέκνων τα οποία αυξάνονται κάθε χρόνο, σύμφωνα με τον δείκτη τιμών καταναλωτή του προηγούμενου χρόνου.

Η νομοθεσία που αφορά τα οικογενειακά επιδόματα τροποποιήθηκε και συμπληρώθηκε με τον Ν. 2459/1997.

Α. Οικογενειακό επίδομα 3ου παιδιού (Ν. 1892/90 και 2459/97), Το επίδομα τρίτου παιδιού ανέρχεται, έως το 1996, στο ποσό των 34.000 δρχ. και από το 1997 στο ποσό των 40.000 δρχ. και καταβάλλεται έως και τον έκτο χρόνο της ηλικίας του.

Στον πατέρα χορηγείται το επίδομα αυτό μόνον όταν η σύζυγος του με την οποία απέκτησε τα τρία παιδιά απεβίωσε ή έχει εγκαταλείψει αυτόν και τα παιδιά.

Β. Το μηνιαίο επίδομα πολυτέκνων χορηγείται στη μητέρα με τέσσερα τουλάχιστον παιδιά καθώς και στη χήρα ή διαζευγμένη ή άγαμη με τρία παιδιά που χαρακτηρίζεται πολύτεκνη.

Γ. Ισόβια σύνταξη χορηγείται στη μητέρα:

Που δεν δικαιούται για το επίδομα πολυτέκνων, επειδή και το τελευταίο άγαμο παιδί της συμπλήρωσε τα 23 του χρόνια ή παντρεύτηκε.

Που χαρακτηρίστηκε πολύτεκνη αλλά δεν έχει τις προϋποθέσεις να της χορηγηθεί το πολυτεκνικό επίδομα.

Που κάποια χρονική στιγμή έχει ή είχε τουλάχιστον τέσσερα (4) στη ζωή παιδιά.

### **3.3.4 Επαγγελματική κατάρτιση**

Για την περίοδο 1996 -1999, περίοδο εφαρμογής και του 2ου Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης, επιλογή της Γενικής Γραμματείας Ισότητας ήταν να αναδείξει τις γυναίκες σε ομάδα στόχο, τόσο σε εθνικό όσο και σε περιφερειακό επίπεδο. Η Γ.Γ.Ι. συμμετείχε, με τους αρμόδιους φορείς - Υπουργείο Εργασίας και Υπουργείο Γεωργίας - στον σχεδιασμό και τη χρηματοδότηση Εθνικών και Ευρωπαϊκών Προγραμμάτων και Κοινοτικών Πρωτοβουλιών.

Οι γενικές κατηγορίες των προγραμμάτων που υλοποιούνται κατά την εξεταζόμενη χρονική περίοδο είναι οι ακόλουθες:

- Συνεχιζόμενη Κατάρτιση Αυτοαπασχολούμενων στον πρωτογενή τομέα
- Επαγγελματική Κατάρτιση και Προώθηση της Απασχόλησης Ανέργων
- Καταπολέμηση του Αποκλεισμού από την Αγορά Εργασίας
- Κοινοτική Πρωτοβουλία Απασχόληση - Άξονας NOW (New Opportunities for Women)

Στο πλαίσιο αυτών των προγραμμάτων υλοποιήθηκαν:

Δράσεις για αυτοαπασχολούμενες στον πρωτογενή τομέα (επαγγελματική κατάρτιση και επιδότηση για ανάπτυξη επαγγελματικών δραστηριοτήτων).

- ειδικές καταρτίσεις των αγροτισσών,
- ολοκληρωμένες παρεμβάσεις που περιλαμβάνουν πληροφόρηση, προκατάρτιση, κατάρτιση, παροχή Συνοδευτικών Υποστηρικτικών Υπηρεσιών και Προώθηση της Απασχόλησης.

• ολοκληρωμένα σχέδια παρέμβασης για την προώθηση των ίσων ευκαιριών μεταξύ γυναικών και αντρών στην απασχόληση, τη δημιουργία και βελτίωση δομών που παρέχουν υπηρεσίες συμβουλευτικής - προσανατολισμού και προκατάρτισης σε θέματα απασχόλησης, την επιδότηση νέων θέσεων εργασίας και την ενίσχυση για την ανάληψη επιχειρηματικής πρωτοβουλίας και δημιουργία συνεταιρισμών.

Τα προγράμματα και οι δράσεις που υλοποιήθηκαν την περίοδο 1996-1999 είχαν σαν αποτέλεσμα να μειωθούν οι ανισότητες μεταξύ γυναικών και αντρών στον τομέα της απασχόλησης με τη βελτίωση των επαγγελματικών δεξιοτήτων των γυναικών, να δημιουργηθούν νέες θέσεις εργασίας για τις αγρότισσες, να μειωθεί η ανεργία και να προωθηθεί η αυτοαπασχόληση και η επιχειρηματικότητα των αγροτισσών, να δημιουργηθούν νέοι συνεταιρισμοί και τέλος, να δημιουργηθούν νέες υποστηρικτικές δομές.

Τη χρονική περίοδο 1994 - 30/6/2000, στο πλαίσιο της παρεχόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης για Αυτοαπασχολούμενους στον Πρωτογενή Τομέα (Ε.Π. "Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση και Προώθηση της Απασχόλησης") σε σύνολο 111.245 ωφελουμένων, οι γυναίκες κατέχουν το 46%, δηλαδή

ΠΙΝΑΚΑΣ 1				
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ			ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ	
«ΣΥΝΕΧΙΖΟΜΕΝΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΚΑΙ ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ»				
ΠΕΡΙΟΔΟΣ 1994-30/6/2000				
ΥΠΟΠΡΟΓΡΑΜΜΑ / ΤΙΤΛΟΣ ΕΝΕΡΓΕΙΑΣ				
ΣΥΝΟΛΟ	ΑΝΔΡΕΣ	%	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	%
Υποπρόγραμμα 2/Κατάρτιση αυτοαπασχολούμενων στον πρωτογενή τομέα				
111.245	60.474	54%	50.771	46%

ωφελήθηκαν 50.771 γυναίκες (πίνακας 1).

Πηγή: Υπουργείο Γεωργίας

Τη χρονική περίοδο 1996 - 1997, στο πλαίσιο του Ε.Π. «Καταπολέμηση του Αποκλεισμού από την Αγορά Εργασίας» υλοποιήθηκαν προγράμματα ανέργων για την Ομάδα - στόχο «Άτομα ορεινών και απομακρυσμένων νησιωτικών περιοχών». Σε σύνολο 1.700 ωφελουμένων, οι γυναίκες κατέχουν το 57%, δηλαδή ωφελήθηκαν 965 γυναίκες (πίνακας 2).

Για τα προγράμματα που υλοποιήθηκαν το 1999 και των οποίων οι δράσεις θα ολοκληρωθούν το 2000, σύμφωνα με τα διαθέσιμα στοιχεία, το ποσοστό των γυναικών που ωφελήθηκαν ανέρχεται σε 45%.

ΠΙΝΑΚΑΣ 2				
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ			ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ	
«ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΟΥ ΑΠΟΚΛΕΙΣΜΟΥ ΑΠΟ ΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ»				
ΠΕΡΙΟΔΟΣ 1996- 1997				
ΥΠΟΠΡΟΓΡΑΜΜΑ / ΤΙΤΛΟΣ ΕΝΕΡΓΕΙΑΣ				
ΣΥΝΟΛΟ	ΑΝΔΡΕΣ	%	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	%
Υποπρόγραμμα 2/Κατάρτιση αυτοαπασχολουμένων στον πρωτογενή τομέα				
1.700	735	43%	965	57%

πηγή: Υπουργείο Γεωργίας

### 3.3.5 Γεωργική – επαγγελματική εκπαίδευση συμμετοχή των αγροτισσών

Επίσημος φορέας για την παροχή γεωργικής επαγγελματικής εκπαίδευσης είναι το Υπουργείο Γεωργίας. Παράλληλα, όμως, επαγγελματική κατάρτιση και επιμόρφωση στον πρωτογενή τομέα προσφέρουν και άλλοι φορείς, είτε της Τοπικής Αυτοδιοίκησης είτε του Ιδιωτικού Τομέα (Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης - ΚΕΚ), κάνοντας χρήση εθνικών και κοινοτικών πόρων, σε εθνικό και περιφερειακό επίπεδο.

Η αγρότισσα συμμετέχει ισότιμα με τον αγρότη σε όλα τα προγράμματα του Υπουργείου, είτε αυτά αναφέρονται στη συνεχιζόμενη κατάρτιση των εργαζομένων στον πρωτογενή τομέα, είτε στον Κανονισμό 866/99 είτε στον προηγούμενο 950 /97 και τώρα 1257/99, είτε στη Κοινοτική Πρωτοβουλία Leader, είτε στα προγράμματα αλιείας, προστασίας δασών κλπ.

Το Υπουργείο Γεωργίας, με στόχο τη βελτίωση της αποτελεσματικότητας και τον συντονισμό των δραστηριοτήτων που αναπτύσσονται στους τομείς της εκπαίδευσης, της κατάρτισης και της ενημέρωσης - πληροφόρησης του αγροτικού πληθυσμού και των κατοίκων της υπαίθρου, ίδρυσε το 1997 τον Οργανισμό Γεωργικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης Κατάρτισης Απασχόλησης ΟΓΕΕΚΑ "ΔΗΜΗΤΡΑ" (Ν. 2520/97), Νομικό Πρόσωπο Ιδιωτικού Δικαίου, που το εποπτεύει το Υπουργείο Γεωργίας.

Η παρεπόμενη Γεωργική Εκπαίδευση θα μπορούσε να σχηματιστεί ως εξής:

1. Τεχνικές Επαγγελματικές σχολές (ΤΕΣ). Από το 1998 οι ΤΕΣ μετατράπηκαν σε Τεχνικά Επαγγελματικά Εκπαιδευτήρια Α' κύκλου τα οποία υπάγονται στον ΟΓΕΕΚΑ (Ν. 2640 /98). Ανήκουν στη Β' βάρθμα Εκπαίδευση, είναι διετούς φοίτησης, φοιτούν σ' αυτές νέου/ες ηλικίας 16-25 χρόνων απόφοιτου/ες υποχρεωτικής εκπαίδευσης και υπάγονται στο Υπουργείο Γεωργίας. Στις περισσότερες ΤΕΣ/ΤΕΕ λειτουργούν οικοτροφεία για να διευκολύνεται η φοίτηση των εκπαιδευομένων από όλη τη χώρα.

2. Πρακτικά Γεωργικά Σχολεία. Πρόκειται για περιφερειακές υπηρεσίες του Υπουργείου Γεωργίας και έχουν ενταχθεί στις δραστηριότητες των ΚΕΓΕ.

3. Κέντρα Γεωργικής Εκπαίδευσης (ΚΕΓΕ). Σ' αυτά εφαρμόζεται το πρόγραμμα της Συνεχιζόμενης Κατάρτισης.

Σημειώνουμε ότι τα προγράμματα κατάρτισης αυτοαπασχολουμένων στον πρωτογενή τομέα υλοποιούνται σε ετήσια βάση, σε όλη τη χώρα, στα ΚΕΓΕ ή σε άλλες εκπαιδευτικές δομές του Υπουργείου Γεωργίας.

• Το διάστημα 1995-1999, σύμφωνα με τα στοιχεία του Υπουργείου Γεωργίας, η Δ/ση Αγροτικής Οικιακής Οικονομίας πραγματοποίησε σε αγρότισσες 759 εκπαιδεύσεις επαγγελματικής κατάρτισης που αφορούσαν θέματα Αγροτουρισμού, (πρώην Κ. 950/97 και τώρα 1257/99) Οικοτεχνίας, Τεχνολογίας Τροφίμων, Γεωργικών Μηχανημάτων, Ενδυμασίας, Χρήσης Η/Υ, Οργάνωσης και Διοίκησης μικρών Επιχειρήσεων, Φροντίδα Παιδιών, Φροντίδα Ατόμων Τρίτης Ηλικίας. Συνολικά εκπαιδεύτηκαν 17.996 γυναίκες στα ΚΕΓΕ (Κέντρα Γεωργικής Εκπαίδευσης), ΠΓΣ (Πρακτικά Γεωργικά Σχολεία) και στους Δήμους όλης της χώρας (Πίνακας 3).

ΠΙΝΑΚΑΣ 3

ΑΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΕΞΩΓΕΩΡΓΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ  
ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΑΓΡΟΤΙΣΣΩΝ ΑΝΑ ΘΕΜΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ  
ΧΡΟΝΙΚΗ ΠΕΡΙΟΔΟΣ 1995 - 1999

Α/Α	ΘΕΜΑ	ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΕΙΣ	ΑΤΟΜΑ	%
1	ΟΙΚΟΤΕΧΝΙΑ	329	7.739	43.3%
2	ΕΝΔΥΜΑΣΙΑ	173	4.300	22.8%
3	ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑ ΤΡΟΦΙΜΩΝ	136	3.118	17.9%
4	ΑΓΡΟΤΟΥΡΙΣΜΟΣ	107	2.449	14.1%
5	ΧΡΗΣΗ Η/Υ	5	109	0.7%
6	ΔΙΟΙΚΗΣΗ-ΟΡΓ. ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ	3	62	0.4%
7	ΦΡΟΝΤΙΔΑ ΑΤΟΜΩΝ 3 <sup>ης</sup> ΗΛΙΚΙΑΣ	3	59	0.4%
8	ΦΡΟΝΤΙΔΑ ΠΑΙΔΙΩΝ	1	25	0.1%
9	ΓΕΩΡΓΙΚΑ ΜΗΧΑΝΗΜΑΤΑ	2	65	0.3%
	ΣΥΝΟΛΟ	735	17.307	100%

. πηγή: Υπουργείο Γεωργίας

• Στις εκπαιδεύσεις που έγιναν από τη Δ/ση Γεωργικών Εφαρμογών το διάστημα 1997-1999 εκπαιδεύτηκαν 22.473 αγρότισσες σε θέματα φυτικής και ζωικής παραγωγής, ποιοτικής - ποσοτικής βελτίωσης της αγροτικής εφαρμογής ολοκληρωμένων προγραμμάτων προστασίας του φυτικού και ζωικού κεφαλαίου, θέματα ανάπτυξης και προστασίας των δασών, προστασίας και καταστολής δασικών πυρκαγιών, αναδάσωσης κατεστραμμένων δασικών περιοχών.

• Πραγματοποιήθηκαν επίσης εκπαιδεύσεις σε ειδικά θέματα που είναι απαραίτητα για να βελτιωθεί το αγροτικό εισόδημα. Τα θέματα περιλάμβαναν την οργάνωση-διαχείριση των γεωργικών εκμεταλλεύσεων και τη λογιστική παρακολούθησή τους, τη σωστή μεταποίηση - τυποποίηση - εμπορία των αγροτικών προϊόντων, τη διαδικασία ένταξης των γεωργικών εκμεταλλεύσεων στο καθεστώς των εθνικών και κοινοτικών επιδοτήσεων, την αλλαγή των συνθηκών της αγροτικής παραγωγής από την εφαρμογή της ΚΑΠ, GATT και την ισότητα των δύο φύλων.



Τέλος, υπήρξαν και εκπαιδεύσεις που απευθύνθηκαν σε νέους/νέες αγρότες/σες ή σε αγρότες/σες ενταγμένους/ες σε κάποιον Κοινοτικό Κανονισμό.

- Το Υπουργείο Γεωργίας, επιδιώκοντας να συμπληρώσει το εισόδημα των αγροτικών οικογενειών, να δημιουργήσει νέες θέσεις εργασίας, να συγκρατήσει τον αγροτικό πληθυσμό στην ύπαιθρο, να ενθαρρύνει τις γυναίκες στη δημιουργία εισοδήματος και τη βελτίωση της θέσης τους στην τοπική κοινωνία:

- α. Οργάνωσε εργαστήρια οικογενειακής ή συνεταιριστικής μορφής με στόχο την ίδρυση και λειτουργία αγροβιοτεχνιών βάσει της ισχύουσας Νομοθεσίας για την παραγωγή, τυποποίηση, εμπορία ποιοτικών παραδοσιακών προϊόντων που θα είναι ασφαλή για τον καταναλωτή στα πλαίσια του Καν. 950/97.

- β. Ίδρυσε εργαστήρια παραγωγής προϊόντων οικοτεχνίας (ξυλογλυπτική, υφαντική, κεραμική κλπ.) στα πλαίσια του Καν. 950/97.

### **3.3.6 Η πανελλήνια συννομοσπονδία ενώσεων γεωργικών συνεταιρισμών ΠΑΣΕΓΕΣ**

Η ΠΑΣΕΓΕΣ, μέσα από το Κέντρο Επαγγελματικής Κατάρτισης που λειτουργεί από το 1995 και με παραρτήματα σε όλη τη χώρα, παρέχει εκπαίδευση σε τομείς που σχετίζονται με τον πρωτογενή τομέα.

Το διάστημα 1996-1999 υλοποίησε 140 προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης στα οποία συμμετείχαν 2.000 γυναίκες (ποσοστό 65%).

Παράλληλα, υλοποιήθηκαν δράσεις πληροφόρησης και ευαισθητοποίησης του αγροτικού πληθυσμού, πολλές από τις οποίες αφορούσαν ειδικά θέματα αγροτισσών και Γυναικείων Συνεταιρισμών.

### **3.3.7 Επιδοτήσεις**

1. Πρόγραμμα Αγροτουριστικών, Αγροβιοτεχνικών Δραστηριοτήτων (Καν. Ε.Ε. 950/97), του Υπουργείου Γεωργίας. Το πρόγραμμα ενισχύει τους γεωργούς ώστε να πραγματοποιήσουν Αγροτουριστικές, Αγροβιοτεχνικές Δραστηριότητες στη γεωργική τους εκμετάλλευση με στόχο να αυξηθεί το οικογενειακό τους εισόδημα και να αναπτυχθούν οι ορεινές και μειονεκτικές περιοχές. Από το πρόγραμμα μπορούν να ωφεληθούν και γυναίκες γεωργοί, εφόσον πληρούν τους όρους του δικαιούχου.

3. Πρόγραμμα επιχορήγησης Νέων Ελεύθερων Επαγγελματιών (ΝΕΕ) του Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ). Από το πρόγραμμα αυτό μπορούν να ωφεληθούν και νέες αγρότισσες. Τα οικονομικά κίνητρα που δίνονται ανέρχονται από 1.660.000 δρχ. έως 4.800.000, ανάλογα με την κατηγορία του

ανέργου, την περιοχή που δημιουργεί την επιχείρηση και το φύλο. Οι γυναίκες επαγγελματίες επιχορηγούνται με ένα επιπλέον ποσό των 300.000 δρχ.

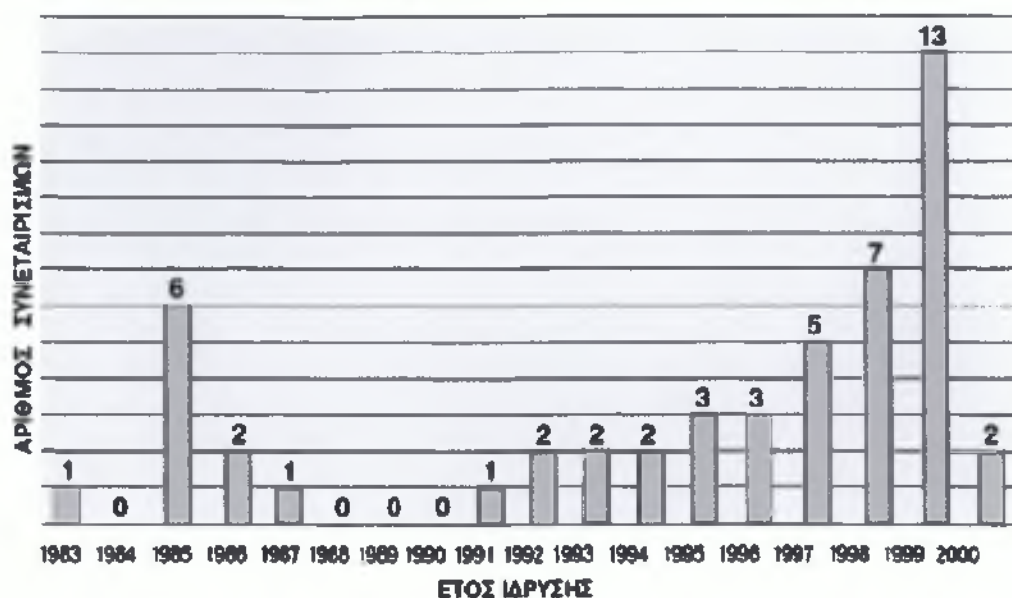
4. Ο ΟΑΕΔ, μέσω της Υπηρεσίας Ειδικών Κοινωνικών Ομάδων και στο πλαίσιο υλοποίησης της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας Απασχόληση - Άξονας NOW, βοηθά, με την επιχορήγηση του ποσού των 2.800.000 δρχ., στη δημιουργία και στήριξη των γυναικείων επιχειρήσεων (ατομική ή συνεταιριστική επιχείρηση). Στο πρόγραμμα αυτό εντάσσονται γυναίκες που έχουν καταρτιστεί, στο πλαίσιο της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας Απασχόληση - Άξονας NOW από άλλους φορείς, (πιστοποιημένα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης) και στη συνέχεια δημιουργούν δική τους επιχείρηση. Στο πρόγραμμα αυτό απασχόλησης, η διάρκεια της επιχορήγησης είναι 12 μήνες. Σύμφωνα με τα τελευταία στοιχεία για το 1999, 170 γυναίκες δημιούργησαν τις δικές τους επιχειρήσεις, μεταξύ των οποίων και 10 Συνεταιρισμούς (στη Σύρο, τη Νάξο, το Βόλο, τη Ζαγορά κλπ.).

### **3.3.8 Γυναικείοι συνεταιρισμοί**

Οι γυναικείοι συνεταιρισμοί εμπνέουν ως μοντέλο τις γυναίκες αλλά και τις Περιφέρειες, τις Νομαρχίες και τις Τοπικές Αυτοδιοικήσεις σε όλη την Ελλάδα που βλέπουν στους γυναικείους συνεταιρισμούς ένα εργαλείο τοπικής Ανάπτυξης και ενεργοποίησης του γυναικείου πληθυσμού.

Οι συνεταιρισμοί είναι, στην πλειοψηφία τους, αγροτικοί και ο λόγος θα πρέπει να είναι μάλλον τα φορολογικά κυρίως κίνητρα που προβλέπει ο Νόμος περί Αγροτικών Συνεταιριστικών Οργανώσεων αλλά και το γεγονός ότι οι αγροτικοί συνεταιρισμοί παρακολουθούνται και υποστηρίζονται από το Υπουργείο Γεωργίας, τη Γενική Γραμματεία Ισότητας, την ΠΑΣΕΓΕΣ και πρόσφατα από την Ένωση Αγροτουριστικών, Βιοτεχνικών Συνεταιρισμών Ελλάδος.

ΓΥΝΑΙΚΕΙΟΙ ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΜΟΙ ΜΕ ΒΑΣΗ ΕΤΟΣ ΙΔΡΥΣΗΣ (Γράφημα 4)



Σήμερα, σύμφωνα με τα στοιχεία της καταγραφής και Έρευνας "Για την αποτύπωση της εικόνας των γυναικείων Συνεταιρισμών" (πραγματοποιήθηκε από την ΓΠΙ, την ΠΑΣΕΓΕΣ και το Υπουργείο Γεωργίας και αναμένεται να δημοσιευτεί μέσα στο 2000), υφίστανται τυπικά εβδομήντα γυναικείοι συνεταιρισμοί, από τους οποίους ενεργοί είναι περίπου οι πενήντα και αριθμούν περίπου 2.015 μέλη. Από την επεξεργασία των στοιχείων προκύπτει ότι ένα ποσοστό 18% είναι μικτοί συνεταιρισμοί, αν και σε όλα τα Δ.Σ. (με εξαίρεση ένα) την πλειοψηφία τη διαθέτουν γυναίκες.

Οι συνεταιρισμοί αυτοί εδρεύουν σε χωριά και κωμοπόλεις της υπαίθρου και καλύπτουν το σύνολο σχεδόν των περιφερειών της ηπειρωτικής και νησιωτικής Ελλάδας.

Από τους ενεργούς συνεταιρισμούς, δέκα έχουν κύριο τομέα δραστηριότητας τον τουρισμό (καταλύματα). Οι υπόλοιποι είναι παραγωγικοί, δηλαδή παράγουν είδη διατροφής (γλυκά, μαρμελάδες, παραδοσιακά ζυμαρικά, τουρσιά κλπ.) και είδη παραδοσιακής χειροτεχνίας και λαϊκής τέχνης (υφαντά, παραδοσιακές στολές, κεντήματα κλπ). Αρκετοί συνεταιρισμοί - περίπου 23 - διαθέτουν και πωλητήριο των προϊόντων τους, ενώ, σε μικρό βαθμό και σε περιοχές με περιορισμένη τουριστική κίνηση, τα πωλητήρια αποτελούν και εργαστήρια.

Τα μέλη των συνεταιρισμών συμμετέχουν, με αυξητική τάση, σε εκπαιδευτικά προγράμματα σχετικά με τις δραστηριότητες του συνεταιρισμού. Όσο για την παρεχόμενη κατάρτιση, μεγάλο ποσοστό πιστεύει ότι είναι ελλιπής, και θα

επιθυμούσε τα αντικείμενα κατάρτισης να είναι περισσότερο προσαρμοσμένα στις ανάγκες και τις δραστηριότητες του συνεταιρισμού.

Αν και η έλλειψη κεφαλαίων είναι συχνά ένα σημαντικό πρόβλημα για την ανάπτυξη των συνεταιρισμών, εντούτοις, σύμφωνα με τα στοιχεία της έρευνας, είναι πολύ μικρό το ποσοστό των συν/σμών που έχουν χρησιμοποιήσει δάνεια για επενδύσεις ή κεφάλαια κίνησης. Αιτία πρέπει να είναι και το μέγεθος της επιχείρησης αλλά και η συντηρητική ως προς αυτό το θέμα νοοτροπία των γυναικών, που δεν θέλουν "μπλεξίματα", όπως χαρακτηριστικά δηλώνουν, με τις Τράπεζες.

Η λειτουργία των συνεταιρισμών δεν γίνεται χωρίς προβλήματα. Οι γυναίκες-μέλη, εκτός από τα προβλήματα που είχαν να αντιμετωπίσουν ώσπου να καθιερωθούν οι συνεταιρισμοί στις τοπικές κοινωνίες και να γίνουν αποδεκτοί στην πορεία, αντιμετώπισαν πρακτικά και λειτουργικά προβλήματα. Η κοινή διαπίστωση των προβλημάτων οδήγησε τη Γενική Γραμματεία Ισότητας στη χρηματοδότηση Έρευνας - Μελέτης για την Σύσταση Δικτύου υποστήριξης των Γυναικείων Συνεταιρισμών, με σκοπό να διερευνηθεί ο τρόπος που λειτουργούν οι γυναικείοι συνεταιρισμοί, να διερευνηθούν τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν, οι ανάγκες τους, καθώς και οι ελλείψεις και οι επιθυμίες τους.

Σύμφωνα λοιπόν με τα αποτελέσματα της Μελέτης, οι συνεταιρισμοί αντιμετωπίζουν:

- Προβλήματα οργάνωσης και διοίκησης
- Προβλήματα μάρκετινγκ
- Προβλήματα διακίνησης προϊόντων
- Προβλήματα αντιθέσεων μεταξύ των μελών
- Προβλήματα που προέρχονται από τα κενά γνώσεων των ίδιων των γυναικών μελών
- Προβλήματα από την έλλειψη κεφαλαίων.

Η διαπίστωση αυτή μας οδηγεί στην ανάγκη να δημιουργηθεί μια δομή στήριξης και υποστήριξης των συνεταιρισμών, ένα "Δίκτυο Διασύνδεσης Γυναικείων Συνεταιρισμών".

Το Δίκτυο Διασύνδεσης έχει σκοπό:

- Τη δημιουργία ενός συστήματος διανομής και διάθεσης των προϊόντων,
- Την αναζήτηση νέων εθνικών και διεθνών αγορών,
- Την παροχή συμβουλών σε θέματα ποιότητας, συσκευασίας, τυποποίησης και διαχείρισης προϊόντων,

- Την διοργάνωση ημερίδων με σκοπό την ανταλλαγή απόψεων και πληροφοριών,
- Την επαφή με ομοειδείς συνεταιρισμούς της Ευρωπαϊκής Ένωσης με σκοπό την ανταλλαγή πληροφοριών και Τεχνογνωσίας,
- Την ενημέρωση για τα προβλήματα των γυναικείων συνεταιρισμών στην αγροτική κοινωνία και την ενθάρρυνση για τη δημιουργία νέων συνεταιρισμών.

### **3.3.9 Συμμετοχή στην πολιτική και κοινωνική ζωή**

Την τελευταία πενταετία του 20ου αιώνα, αν και η συμμετοχή της αγρότισσας στα συλλογικά όργανα των αγροτών και στην πολιτική ζωή είναι ακόμα χαμηλή, έχουν γίνει σημαντικά και ενθαρρυντικά βήματα.

Η λειτουργία των 71 γυναικείων αγροτικών συνεταιρισμών

Λειτουργία των 71 γυναικείων αγροτικών συνεταιρισμών και οι επιδράσεις, κοινωνικές και οικονομικές, που έχουν αυτοί οι συνεταιρισμοί στην αγροτική κοινωνία, είναι πλέον αδιαμφισβήτητες:

- αναβαθμίζεται σημαντικά η κοινωνική θέση των γυναικών στην περιοχή του συνεταιρισμού,
- λειτουργούν ως παράγοντας που βοηθάει ν' αλλάξουν νοοτροπίες στις τοπικές κοινωνίες και ν' ανατραπεί η κοινωνική αδράνεια των γυναικών.

Παράλληλα, η ανάγκη να συντονιστεί η δράση και η αλληλοϋποστήριξη των Γυναικείων Συνεταιρισμών της Ελλάδας οδήγησε, τον Μάρτιο του 1998, στην ίδρυση της Ένωσης Αγροτουριστικών, Βιοτεχνικών και Οικοτεχνικών Συνεταιρισμών Ελλάδος, με 11 ιδρυτικά μέλη.

Η Ένωση είναι Δευτεροβάθμια Συνεταιριστική Οργάνωση, έχει δηλαδή αμιγώς επιχειρηματική μορφή, και τα μέλη της δεν είναι φυσικά πρόσωπα αλλά Συνεταιρισμοί (Πρωτοβάθμιες Οργανώσεις).

Το 1999 η Ένωση βραβεύτηκε με χρυσό μετάλλιο από το Women's World Summit Foundation, Παγκόσμια Οργάνωση για τις Γυναίκες, συμβουλευτικό Οργανισμό των Ηνωμένων Εθνών.

Η δημιουργία της Επιτροπής Αγροτισσών, ΓΕΣΑΣΕ

Η Γενική Συνομοσπονδία Αγροτικών Συλλόγων Ελλάδας (ΓΕΣΑΣΕ) εκπροσωπεί χιλιάδες αγρότες και αγρότισσες μέλη των Αγροτικών Συλλόγων οι οποίοι ανήκουν στις Ομοσπονδίες Αγροτικών Συλλόγων, σε όλους τους Νομούς της χώρας και είναι η κορυφαία επαγγελματική οργάνωση των αγροτών.

Η Επιτροπή Αγροτισσών, από το 1996, παρουσιάζει μια πιο δυναμική παρέμβαση υλοποιώντας τους στόχους της και δραστηριοποιείται σε θέματα ενημέρωσης, ευαισθητοποίησης και αφύπνισης των αγροτισσών, δημιουργώντας σε κάθε αγροτικό σύλλογο και ομοσπονδία, Τμήματα Αγροτισσών.

Κάθε χρόνο, στο πλαίσιο της Παγκόσμιας Μέρας για την Αγρότισσα (15 Οκτωβρίου), διεξάγονται μια σειρά εκδηλώσεις (ημερίδες, συζητήσεις, έκδοση ενημερωτικών φυλλαδίων, ραδιοφωνικά μηνύματα) με κορυφαία την Πανελλαδική Συνάντηση Αγροτισσών. Αγρότισσες από όλα τα μέρη της Ελλάδας συγκεντρώνονται, όχι μόνο για να γιορτάσουν και να τιμήσουν την Παγκόσμια μέρα της Αγρότισσας, αλλά και για να επιδιώξουν τους στόχους που προβάλλουν μέσα από τα ιδιαίτερα προβλήματα τους και να διεκδικήσουν αποτελεσματικές πολιτικές ώστε να διασφαλίσουν την ανταγωνιστικότητα της επαγγελματικής απασχόλησης τους, τον εκσυγχρονισμό της υπαίθρου, τη βελτίωση των υπηρεσιών κοινωνικής πρόνοιας και κοινωνικών παροχών.

Ένωση Νέων Αγροτών/σών (Ε.Ν.Α.) Η Ε.Ν.Α, είναι μη κυβερνητική, μη κερδοσκοπική οργάνωση με σύγχρονη οργανωτική δομή και λειτουργία. Μέλη της είναι νέοι/ες Αγρότες/Αγρότισσες που δεν έχουν συμπληρώσει τα 41 τους χρόνια. Βασικός στόχος είναι η παροχή πληροφόρησης και γνώσης, η μελέτη των προβλημάτων και η διατύπωση ρεαλιστικών προτάσεων και η ανάληψη ευθυνών από τους ίδιους. Εκτός από την κεντρική οργάνωση, έχουν δημιουργηθεί 17 τοπικές Οργανώσεις της Ε.Ν.Α., σε όλη την Ελλάδα. Ενθαρρυντική είναι η συμμετοχή των νέων αγροτισσών, όχι μόνο σαν απλά μέλη αλλά και σαν μέλη των Δ.Σ. της Ένωσης.

### **3.4 ΤΟ ΓΥΝΑΙΚΕΙΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ ΤΗΣ Τ.Α – ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΑΙΡΕΤΕΣ ΣΕ ΟΛΗ ΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ**

#### **ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΣΤΗΝ Β' ΒΑΘΜΙΑ ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 1998-2002**

Στον Πίνακα 2 που ακολουθεί παρουσιάζονται τα αποτελέσματα των εκλογών ανά παράταξη και φύλο. Σύμφωνα με αυτά διαπιστώνεται ότι η παράταξη του ΠΑΣΟΚ καταλαμβάνει το μεγαλύτερο αριθμό εδρών, ενώ ταυτόχρονα σημειώνει και το μεγαλύτερο αριθμό εκλεγμένων γυναικών (58). Κατά φθίνουσα σειρά ακολουθεί η παράταξη της Ν.Δ. (33), ΚΚΕ (6), ΣΥΝ (1), του ΠΑΣΟΚ-ΣΥΝ (21) και της Ν.Δ.-

ΠΟΛΑΝ (19), Ανεξάρτητος (3) και Ανεξάρτητοι που υποστηρίχθηκαν από διαφορετικές συνεργασίες κομμάτων (7).

Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός, ότι από την παράταξη του ΚΚΕ, η οποία έχει το υψηλότερο ποσοστό συμμετοχής γυναικών στα ψηφοδέλτια, μόνον έξι συνολικά γυναίκες κατάφεραν να εκλεγούν σε επίπεδο χώρας. Το γεγονός αυτό δεν παρουσιάζεται στις παρατάξεις εκείνες που αν και είχαν σχετικά χαμηλό ποσοστό συμμετοχής γυναικών στα ψηφοδέλτιά τους εν τούτοις κατάφεραν να εκλέξουν τον μεγαλύτερο αριθμό γυναικών στα ΝΣ. Αυτό βέβαια μπορεί εύκολα να γίνει κατανοητό εν αντιληφθούμε ότι οι παρατάξεις αυτές αφορούσαν τα δύο κόμματα που συγκεντρώνουν την πλειοψηφία των εδρών στο ελληνικό Κοινοβούλιο. Συμπερασματικά, θα μπορούσαμε να ισχυριστούμε ότι εάν τα μεγάλα κόμματα περιελάμβαναν στα ψηφοδέλτιά τους μεγαλύτερο αριθμό υποψηφίων γυναικών, τότε πιθανότατα θα αυξανόταν και ο αριθμός των εκλεγμένων γυναικών.

Πολύ θετικό παράγοντα στην αύξηση της συμμετοχής των γυναικών αποτελούν οι νέες διατάξεις στον Δημοτικό και Κοινοτικό Κώδικα καθώς και στον Κώδικα Νομαρχιακής Αυτοδιοίκησης με τις οποίες, επί ποινή απαραδέκτου της δηλώσεως με την οποία καταρτίζεται ο συνδυασμός των υποψηφίων που συμμετέχουν στις Δημοτικές, Κοινοτικές και Νομαρχιακές εκλογές, ο αριθμός των υποψηφίων συμβούλων από κάθε φύλο, πρέπει να ανέρχεται σε ποσοστό ίσο τουλάχιστον με το 1/3 του συνολικού αριθμού των υποψηφίων κάθε συνδυασμού (άρθρο 75 του Ν. 2910/2001).

Η παραπάνω νομοθετική διάταξη θεσμοθετήθηκε σε εφαρμογή του άρθρου 116 παρ. 2 του αναθεωρημένου Συντάγματος, με το οποίο καθορίζεται ότι η λήψη θετικών μέτρων για την προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών δεν αποτελεί διάκριση λόγω φύλου, αλλά αναγκαίο μέσο για την αποτελεσματική εφαρμογή της.

Όσον αφορά τις θέσεις των επικεφαλής στη Νομαρχιακή Αυτοδιοίκηση, (Νομάρχες και Αντινομάρχες) επί συνόλου 162 επικεφαλής της Ν.Α. (Νομάρχες και Αντινομάρχες), εκλέχθηκαν 46 μέλη (Νομάρχες – Αντινομάρχες) τα οποία υποστηρίχθηκαν από το ΠΑΣΟΚ., συνεισφέροντας σε επίπεδο Νομαρχών – Αντινομαρχών η παράταξη του ΠΑΣΟΚ επικρατεί με ποσοστό 28% σε εθνικό επίπεδο. Ακολουθεί η παράταξη της ΝΔ με 40 μέλη, η παράταξη της ΝΔ-ΠΟΛΑΝ (34 μέλη), ΠΑΣΟΚ-ΣΥΝ (17 μέλη), ΝΔ-ΣΥΝ (7 μέλη), ΠΑΣΟΚ-ΣΥΝ-ΠΟΛΑΝ (3 μέλη), ΠΑΣΟΚ-ΔΗΚΚΙ (2 μέλη), Ανεξάρτητοι (6 μέλη), Ανεξάρτητοι που υποστηρίχθηκαν από

ΣΥΝ-ΔΗΚΚΙ (3 μέλη), Ανεξάρτητοι που υποστηρίχθηκαν από τη ΝΔ (2 μέλη) και τέλος Ανεξάρτητοι που υποστηρίχθηκαν από ΠΑΣΟΚ-ΚΚΕ-ΣΥΝ (2 μέλη). Επί του προαναφερθέντος συνολικού αριθμού μελών Ν.Α.(Νομάρχες – Αντινομάρχες) οι γυναίκες συμμετέχουν με ποσοστό 9,6%, ενώ οι άνδρες με ποσοστό 90,4%. Βέβαια επί του συνολικού αριθμού Αντινομαρχών το ποσοστό του γυναικών εμφανίζεται σχετικά υψηλότερο και ανέρχεται στο 18,6% (14 γυναίκες: 2 στη θέση Νομάρχης – μία στη Νομαρχία Πειραιώς και μία στη Νομαρχία Αθηνών, και 12 γυναίκες Αντινομάρχες ενώ οι άνδρες Νομάρχες είναι 52 και οι Αντινομάρχες 90).

Σε επίπεδο «Νομαρχιακής Επιτροπής», που συντίθεται μόνο από μέλη του Νομαρχιακού Συμβουλίου οι γυναίκες συμμετέχουν με χαμηλό ποσοστό, (13% επί του συνολικού αριθμού μελών), σαφώς υψηλότερο όμως από το αντίστοιχο ποσοστό συμμετοχής των γυναικών στα Ν.Σ (10,4%). Θα πρέπει να σημειωθεί ότι σε είκοσι έξι (26) από τις πενήντα τέσσερις (54) Νομαρχίες της χώρας οι γυναίκες δεν συμμετέχουν καθόλου στις αντίστοιχες Νομαρχιακές Επιτροπές.

Συγκεκριμένα σε θέσεις ευθύνης (Νομάρχης, Αντινομάρχης, Πρόεδρος / Αντιπρόεδρος Ν.Σ., Γραμματέα Νομαρχιακού Συμβουλίου και Πρόεδρος Ν.Ε) δραστηριοποιούνται συνολικά σαράντα πέντε γυναίκες στο σύνολο των 54 Νομαρχιών της χώρας. Συγκεκριμένα:

- δύο γυναίκες στη θέση του Νομάρχης, (μία στη Νομαρχία Αθηνών και μία στη Νομαρχία Πειραιώς υποστηριζόμενες από την παράταξη της ΝΔ).
- δώδεκα γυναίκες στη θέση του Αντινομάρχης.
- τρεις γυναίκες ως Πρόεδροι Ν.Σ. (Δυτικής Αττικής, Θεσσαλονίκης και Κορινθίας, υποστηριζόμενες από την παράταξη του ΠΑΣΟΚ).
- πέντε γυναίκες ως Αντιπρόεδροι Ν.Σ.
- είκοσι τρεις γυναίκες ως Γραμματείς Νομαρχιακών Συμβουλίων.
- δύο γυναίκες ως Πρόεδροι Ν.Ε. οι Νομάρχες Αθηνών, Πειραιώς (υποστηριζόμενες από τη ΝΔ).



**ΠΙΝΑΚΑΣ 2. Αποτελέσματα εκλογών 1998 ανά παράταξη και φύλο (ποσοστά).**

Συνδυασμός	Αριθμός υποψηφίων %	Άνδρες υποψήφιοι %	Γυναίκες υποψήφιοι %	Αριθμός εδρών %	Άνδρες στο Ν.Σ. %	Γυναίκες στο Ν.Σ. %
Ν.Δ.	25,81	14,76	15,30	11,05	27,15	21,71
ΠΑΣΟΚ	30,71	16,45	16,69	14,53	30,81	38,16
ΚΚΕ	2,42	20,47	19,77	24,37	2,31	3,95
ΣΥΝ	1,24	9,23	8,30	14,80	1,35	0,66
ΔΗΚΚΙ	0,62	10,43	10,24	11,40	0,72	0
Ν.Δ. - ΠΟΛΑΝ	15,60	6,61	6,90	4,61	16,48	12,50
Ν.Δ. - ΣΥΝ	1,73	0,65	0,66	0,61	1,75	1,97
ΠΑΣΟΚ - ΔΗΚΚΙ	1,04	0,40	0,43	0,17	1,04	1,32
ΠΑΣΟΚ - ΣΥΝ	11,59	5,60	6,36	3,13	8,84	10,53
ΠΑΣΟΚ - ΣΥΝ - ΠΟΛΑΝ	1,31	0,50	0,52	0,35	1,27	1,97
ΣΥΝ - ΔΗΚΚΙ	0,55	1,85	1,83	1,91	0,56	0,66
ΚΚΕ - ΔΗΚΚΙ	0,00	0,40	0,42	0,26	0,00	0
ΠΟΛΑΝ - Κ.Κ.Ε. - ΔΗΚΚΙ	0,14	0,34	0,35	0,26	0,16	0
ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΟΣ	1,93	5,43	5,28	6,27	1,99	1,97
ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΟΣ - υποστηριζόμενος από ΔΗΚΚΙ, ΠΟΛΑΝ	0,41	0,63	0,66	0,44	0,48	0
ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΟΣ υποστ. ΔΗΚΚΙ	0,55	1,44	1,38	1,74	0,56	0,66
ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΟΣ υποστ. ΔΗΚΚΙ, ΠΑΣΟΚ	0,14	0,58	0,60	0,44	0,16	0
ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΟΣ υποστ. Κ.Κ.Ε.	0,00	0,27	0,28	0,17	0,00	0
ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΟΣ υποστ. Ν.Δ.	0,90	0,33	0,34	0,26	1,04	0
ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΟΣ υποστ. Ν.Δ. - ΠΟΛΑΝ - ΣΥΝ	0,55	0,34	0,38	0,09	0,56	0,66
ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΟΣ υποστ. Ν.Δ. - ΣΥΝ - ΔΗΚΚΙ	0,35	0,35	0,38	0,17	0,40	0
ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΟΣ υποστ. ΠΑΣΟΚ	0,07	0,39	0,41	0,26	0,08	0
ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΟΣ υποστ. ΠΟΛΑΝ	0,14	0,33	0,35	0,17	0,08	0,66
ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΟΣ υποστ. ΣΥΝ	0,14	1,20	1,06	2,00	0,16	0
ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΟΣ υποστ. ΣΥΝ - ΔΗΚΚΙ	1,04	0,40	0,43	0,17	1,04	1,32
ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΟΣ υποστ. ΚΚΕ - ΣΥΝ	0,14	0,33	0,35	0,17	0,16	0
ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΟΣ υποστ. ΠΑΣΟΚ, ΚΚΕ, ΣΥΝ	0,90	0,34	0,36	0,17	0,88	1,32
<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Πηγή: ΚΕΘΙ

Στον Πίνακα 3 και τέσσερα παρατίθενται, σε επίπεδο Περιφέρειας και Νομού, τα αποτελέσματα των εκλογών όσον αφορά τη θέση της γυναίκας στα Νομαρχιακά Συμβούλια, τις Νομαρχιακές Επιτροπές και θέσεις ευθύνης. Σύμφωνα με τον πίνακα αυτό, διαπιστώνουμε ότι στους νομούς που υπάρχουν τα μεγάλα αστικά κέντρα της χώρας σημειώνεται η μεγαλύτερη συμμετοχή των γυναικών στα Ν.Σ. [Νομαρχία Αθηνών (12), Θεσσαλονίκης (8), Αχαΐας (7)]. Συγκεκριμένα, με βάση τον αριθμό των εκλεγμένων γυναικών στα Νομαρχιακά Συμβούλια, οι νομοί της χώρας φαίνεται να χωρίζονται σε επτά κατηγορίες: σε εκείνους όπου δεν εκλέχτηκε καμία γυναίκα (5 νομοί), μία μόνο γυναίκα (8 νομοί), δύο γυναίκες (11 νομοί), σε εκείνους που εκλέχτηκαν τρεις γυναίκες (14 νομοί), σε εκείνους που εκλέχτηκαν τέσσερις γυναίκες (8 νομοί), σε εκείνους που εκλέχτηκαν πέντε γυναίκες (4 νομοί), και τέλος σε εκείνους που εκλέχτηκαν έξι έως δώδεκα γυναίκες (4 νομοί).

**ΠΙΝΑΚΑΣ 3. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΚΛΟΓΩΝ. 1998 Η ΘΕΣΗ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΑΣ ΣΤΗΝ Β' ΒΑΘΜΙΑ ΤΟΠΙΚΗ ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗ**

ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ	ΝΟΜΟΣ	Αριθμός υποψηφίων	Γυναίκες υποψήφιες	Έδρες Ν.Σ.	Γυναίκες στο Ν.Σ.	Αριθμός μελών Ν.Α. (Νομάρχης – Αντινομάρχης)	Αριθμός γυναικών μελών Ν.Α.	Αριθμός Αντινομάρχων	Αριθμός γυναικών Αντινομάρχων	Αριθμός μελών Ν.Ε.	Αριθμός γυναικών μελών Ν.Ε.	Γυναίκα Πρόεδρος Ν.Ε.
ΑΝ. ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ-ΘΡΑΚΗΣ	ΕΒΡΟΥ	151	22	24	3	3	0	2	0	5	1	0
	ΔΡΑΜΑΣ	118	15	21	1	3	2	1	0	5	1	0
	ΚΑΒΑΛΑΣ	154	22	25	3	3	1	2	1	5	0	0
	ΞΑΝΘΗΣ	142	68	21	3	3	0	2	0	5	1	0
	ΡΟΔΟΠΗΣ	156	35	25	2	3	0	2	0	5	0	0
	ΣΥΝΟΛΟ	721	162	116	12	15	3	9	1	25	3	0
ΚΕΝΤΡΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ	ΠΙΕΡΙΑΣ	149	17	25	2	3	0	2	0	5	0	0
	ΧΑΛΚΙΔΙΚΗΣ	112	6	21	3	2	0	1	0	5	0	0
	ΗΜΑΘΙΑΣ	120	11	25	0	3	0	2	0	2	0	0
	ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ	242	48	37	8	5	1	4	2	7	1	0
	ΚΙΛΚΙΣ	108	17	21	6	2	0	1	0	5	4	0
	ΣΕΡΡΩΝ	181	15	31	1	3	0	2	0	5	1	0
	ΠΕΛΛΑΣ	166	11	25	4	3	1	2	1	5	1	0
	ΣΥΝΟΛΟ	1078	125	185	24	21	2	14	3	34	7	0
ΔΥΤΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ	ΦΛΟΡΙΝΑΣ	108	21	21	3	2	0	1	0	5	3	0
	ΚΑΣΤΟΡΙΑΣ	105	15	21	2	2	0	1	0	5	1	0
	ΚΟΖΑΝΗΣ	184	22	31	5	3	0	2	0	7	1	0
	ΓΡΕΒΕΝΩΝ	84	7	21	2	2	0	1	0	5	0	0
	ΣΥΝΟΛΟ	481	65	94	12	9	0	5	0	22	5	0
ΗΠΕΙΡΟΥ	ΑΡΤΑΣ	138	7	21	2	2	0	1	0	5	1	0
	ΘΕΣΠΡΩΤΙΑΣ	100	3	21	1	2	0	1	0	5	1	0
	ΙΩΑΝΝΙΝΩΝ	162	16	31	5	3	1	2	1	7	0	0
	ΠΡΕΒΕΖΗΣ	102	7	21	1	2	0	1	5	5	0	0
	ΣΥΝΟΛΟ	502	33	94	9	9	1	5	6	22	2	0
ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ	ΛΑΡΙΣΙΑΣ	195	25	37	4	3	0	3	0	5	2	0
	ΜΑΓΝΗΣΙΑΣ	168	25	31	3	3	0	2	0	7	1	0
	ΤΡΙΚΑΛΩΝ	153	21	25	1	3	0	2	0	5	0	0
	ΚΑΡΔΙΤΣΙΑΣ	131	12	25	1	3	0	2	2	5	0	0
	ΣΥΝΟΛΟ	647	83	118	9	12	0	9	2	22	3	0
ΣΤΕΡΕΑΣ ΕΛΛΑΔΑΣ	ΦΘΙΩΤΙΔΑΣ	152	15	31	2	3	0	2	0	0	0	0

ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ	ΝΟΜΟΣ	Αριθμός υποψηφίων	Γυναίκες υποψήφιες	Έδρες Ν.Σ.	Γυναίκες στα Ν.Σ.	Αριθμός μελών Ν.Α (Νομάρχης – Αντινομάρχης).	Αριθμός γυναικών μελών Ν.Α.	Αριθμός Αντινομάρχων	Αριθμός γυναικών Αντινομάρχων	Αριθμός μελών Ν.Ε.	Αριθμός γυναικών μελών Ν.Ε.	Γυναίκα Πρόεδρος Ν.Ε.
	ΕΥΒΟΙΑΣ	291	42	37	4	4	0	3	0	7	1	0
	ΒΟΙΩΤΙΑΣ	156	21	25	3	3	0	2	0	5	1	0
	ΕΥΡΥΤΑΝΙΑΣ	77	6	21	2	2	0	1	0	5	0	0
	ΦΩΚΙΔΑΣ	104	10	21	0	2	0	1	0	3	0	0
	ΣΥΝΟΛΟ	780	94	135	11	14	0	9	0	20	2	0
ΑΤΤΙΚΗΣ	ΑΘΗΝΩΝ	237	53	37	12	5	5	4	4	7	3	1
	ΑΝΑΤ. ΑΤΤΙΚΗΣ	227	46	37	3	4	1	3	1	7	0	0
	ΔΥΤ. ΑΤΤΙΚΗΣ	127	25	25	4	3	0	2	0	5	0	0
	ΠΕΙΡΑΙΩΣ	236	46	37	4	5	1	4	0	7	0	1
	ΣΥΝΟΛΟ	827	170	136	23	17	7	13	5	26	3	2
ΔΥΤΙΚΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ	ΑΙΤΩΛΟΑΚΑΡΝΑΝΙΑΣ	245	27	37	4	4	0	3	0	7	0	0
	ΑΧΑΪΑΣ	227	53	37	7	4	0	3	0	7	1	0
	ΗΛΕΙΑΣ	200	14	31	3	3	0	2	0	7	0	0
	ΣΥΝΟΛΟ	672	94	105	14	11	0	8	0	21	1	0
ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ	ΚΟΡΙΝΘΙΑΣ	121	11	25	2	3	0	2	0	5	0	1
	ΛΑΚΩΝΙΑΣ	126	23	21	4	2	0	1	0	5	2	0
	ΜΕΣΣΗΝΙΑΣ	162	18	31	5	3	0	2	0	7	3	0
	ΑΡΓΟΛΙΔΑΣ	160	23	21	3	3	2	2	2	5	1	0
	ΑΡΚΑΔΙΑΣ	99	9	25	1	3	0	2	0	5	1	0
	ΣΥΝΟΛΟ	668	84	123	15	14	2	9	2	27	7	1
ΙΟΝΙΩΝ ΝΗΣΩΝ	ΖΑΚΥΝΘΟΥ	91	20	21	0	3	0	2	0	5	0	0
	ΚΕΡΚΥΡΑΣ	164	18	25	2	3	0	2	0	5	0	0
	ΚΕΦΑΛΛΗΝΙΑΣ	116	17	21	3	2	0	1	0	5	2	0
	ΛΕΥΚΑΔΑΣ	128	20	21	0	2	0	1	0	5	0	0
	ΣΥΝΟΛΟ	499	75	88	5	10	0	6	0	20	2	0
ΒΟΡΕΙΟΥ ΑΙΓΑΙΟΥ	ΛΕΣΒΟΥ	198	27	25	3	2	0	2	0	5	1	0
	ΣΑΜΟΥ	109	16	21	0	2	0	1	0	5	0	0
	ΧΙΟΥ	101	16	21	1	2	0	1	0	5	0	0
	ΣΥΝΟΛΟ	408	59	67	4	6	0	4	0	15	1	0
ΝΟΤΙΟΥ ΑΙΓΑΙΟΥ	ΚΥΚΛΑΔΩΝ	253	37	43	5	3	0	2	0	7	0	0
	ΔΩΔΕΚΑΝΗΣΟΥ	212	18	41	3	7	0	6	0	7	0	0
	ΣΥΝΟΛΟ	465	55	84	8	10	0	8	0	14	0	0

ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ	ΝΟΜΟΣ	Αριθμός υποψηφίων	Γυναίκες υποψήφιες	Έδρες Ν.Σ.	Γυναίκες στο Ν.Σ.	Αριθμός μελών Ν.Α. (Νομάρχης – Αντινομάρχης).	Αριθμός γυναικών μελών Ν.Α.	Αριθμός Αντινομάρχων	Αριθμός γυναικών Αντινομάρχων	Αριθμός μελών Ν.Ε.	Αριθμός γυναικών μελών Ν.Ε.	Γυναίκα Πρόεδρος Ν.Ε.
ΚΡΗΤΗΣ	ΗΡΑΚΛΕΙΟΥ	226	28	37	2	4	0	3	0	7	0	0
	ΛΑΣΙΘΙΟΥ	78	9	21	2	2	0	1	0	5	0	0
	ΡΕΘΥΜΝΗΣ	102	10	21	3	2	0	1	0	5		0
	ΧΑΝΙΩΝ	132	12	25	4	3	0	2	0	5	1	0
	ΣΥΝΟΛΟ	538	59	104	11	11	0	7	0	22	1	0

Πηγή:ΚΕΘΙ

**ΠΙΝΑΚΑΣ 4. Γυναίκες σε θέσεις ευθύνης του Νομαρχιακού Συμβουλίου (1998-2002)**

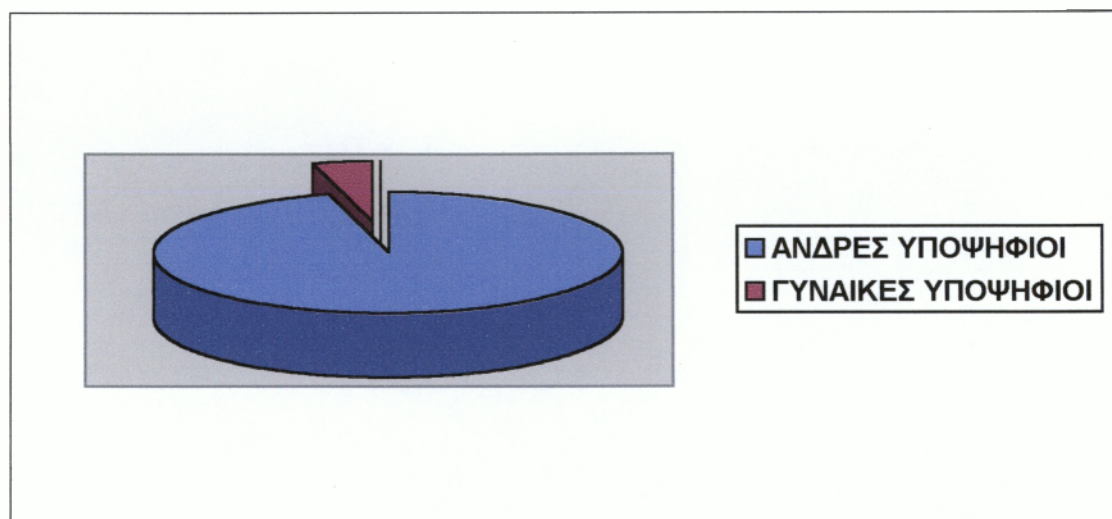
ΝΟΜΟΣ	Μέλη Ν.Σ.	Αντινομάρχης	Πρόεδρος ΝΣ	Αντιπρόεδρος ΝΣ	Γραμματέας ΝΣ	Μέλη Ν.Ε.	Πρόεδρος Ν.Ε.
ΑΘΗΝΩΝ	12	4	0	0	2	3	1
ΑΙΤΩΛΟΑΚΑΡΝΑΝΙΑΣ	4	0	0	0	2	0	0
ΑΝΑΤ. ΑΤΤΙΚΗΣ	3	1	0	0	0	0	0
ΑΡΓΟΛΙΔΑΣ	3	2	0	0	2	1	0
ΑΡΚΑΔΙΑΣ	1	0	0	0	0	1	0
ΑΡΤΑΣ	2	0	0	0	0	1	0
ΑΧΑΪΑΣ	7	0	0	0	0	1	0
ΒΟΙΩΤΙΑΣ	3	0	0	0	0	1	0
ΓΡΕΒΕΝΩΝ	2	0	0	0	0	0	0
ΔΡΑΜΑΣ	1	0	0	0	0	1	0
ΔΥΤ. ΑΤΤΙΚΗΣ	4	0	1	0	1	0	0
ΔΩΔΕΚΑΝΗΣΟΥ	3	0	0	0	0	0	0
ΕΒΡΟΥ	3	0	0	0	0	1	0
ΕΥΒΟΙΑΣ	4	0	0	0	0	0	0
ΕΥΡΥΤΑΝΙΑΣ	2	0	0	1	1	0	0
ΖΑΚΥΝΘΟΥ	0	0	0	0	0	0	0
ΗΛΕΙΑΣ	3	0	0	0	0	0	0
ΗΜΑΘΙΑΣ	0	0	0	0	0	0	0
ΗΡΑΚΛΕΙΟΥ	2	0	0	0	0	0	0
ΘΕΣΣΠΡΩΤΙΑΣ	1	0	0	0	0	1	0
ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ	8	2	0	0	1	1	0
ΙΩΑΝΝΙΝΩΝ	5	1	0	0	0	0	0
ΚΑΒΑΛΑΣ	3	1	0	0	1	0	0
ΚΑΡΔΙΤΣΑΣ	1	0	0	0	0	0	0
ΚΑΣΤΟΡΙΑΣ	2	0	0	0	0	1	0
ΚΕΡΚΥΡΑΣ	2	0	0	0	1	0	0
ΚΕΦΑΛΛΗΝΙΑΣ	3	0	0	0	0	2	0
ΚΙΛΚΙΣ	6	0	0	0	2	4	0
ΚΟΖΑΝΗΣ	5	0	0	0	1	1	0
ΚΟΡΙΝΘΙΑΣ	2	0	1	0	1	0	0
ΚΥΚΛΑΔΩΝ	5	0	0	0	0	0	0
ΛΑΚΩΝΙΑΣ	4	0	0	0	1	2	0
ΛΑΡΙΣΑΣ	4	0	0	1	0	2	0
ΛΑΣΙΘΙΟΥ	2	0	0	0	1	0	0
ΛΕΣΒΟΥ	3	0	0	0	2	1	0
ΛΕΥΚΑΔΑΣ	0	0	0	0	0	0	0
ΜΑΓΝΗΣΙΑΣ	3	0	0	0	1	1	0
ΜΕΣΣΗΝΙΑΣ	5	0	0	0	0	3	0
ΞΑΝΘΗΣ	3	0	1	0	0	1	0
ΠΕΙΡΑΙΩΣ	4	0	0	1	0	0	1
ΠΕΛΛΑΣ	4	1	0	0	1	1	0
ΠΙΕΡΙΑΣ	2	0	0	1	0	0	0
ΠΡΕΒΕΖΗΣ	1	0	0	0	1	0	0
ΡΕΘΥΜΝΗΣ	3	0	0	0	1	0	0
ΡΟΔΟΠΗΣ	2	0	0	1	0	1	0
ΣΑΜΟΥ	0	0	0	0	0	0	0
ΣΕΡΡΩΝ	1	0	0	0	0	1	0
ΤΡΙΚΑΛΩΝ	1	0	0	0	0	0	0
ΦΘΙΩΤΙΔΑΣ	2	0	0	0	0	0	0

ΝΟΜΟΣ	Μέλη Ν.Σ.	Αντινομάρχης	Πρόεδρος ΝΣ	Αντιπρόεδρος ΝΣ	Γραμματέας ΝΣ	Μέλη Ν.Ε.	Πρόεδρος Ν.Ε.
ΦΛΩΡΙΝΑΣ	3	0	0	0	0	3	0
ΦΟΚΙΔΑΣ	0	0	0	0	0	0	0
ΧΑΛΚΙΔΙΚΗΣ	3	0	0	0	0	0	0
ΧΑΝΙΩΝ	4	0	0	0	0	1	0
ΧΙΟΥ	1	0	0	0	0	0	0
<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>	<b>157</b>	<b>12</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>23</b>	<b>37</b>	<b>2</b>

Πηγή: ΚΕΘΙ

**ΠΙΝΑΚΑΣ 5 ΠΟΣΟΣΤΑ ΥΠΟΨΗΦΙΩΝ ΝΟΜΑΡΧΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΟ ΦΥΛΟ  
ΕΚΛΟΓΕΣ 2002**

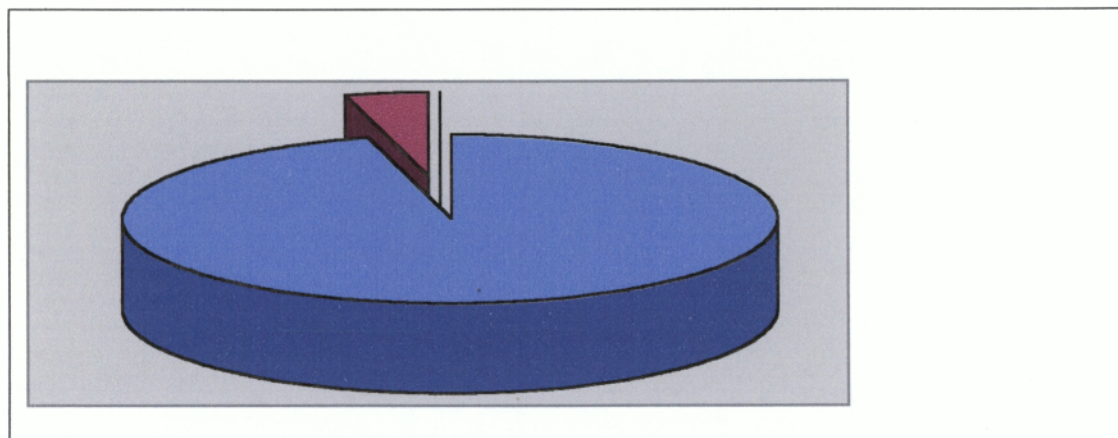
ΑΡΙΘΜΟΣ ΥΠΟΨΗΦΙΩΝ ΝΟΜΑΡΧΩΝ	ΥΠΟΨΗΦΙΕΣ ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΥΠΟΨΗΦΙΟΙ ΑΝΔΡΕΣ	ΠΟΣΟΣΤΟ
233	10	223	4,29%



πηγή: ΚΕΘΙ

**ΠΙΝΑΚΑΣ 6 ΠΟΣΟΣΤΑ ΥΠΟΨΗΦΙΩΝ ΔΗΜΑΡΧΩΝ - ΠΡΟΕΔΡΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΟ ΦΥΛΟ**

<b>ΥΠΟΨΗΦΙΟΙ ΔΗΜΑΡΧΟΙ- ΠΡΟΕΔΡΟΙ</b>	<b>ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΥΠΟΨΗΦΙΕΣ</b>	<b>ΑΝΔΡΕΣ ΥΠΟΨΗΦΙΟΙ</b>	<b>ΠΟΣΟΣΤΟ</b>
3128	134	2994	4,28%



πηγή: ΚΕΘΙ



**ΕΚΛΟΓΕΣ 1998-2002**  
**ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΔΗΜΟΤΙΚΩΝ ΣΥΜΒΟΥΛΙΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΟ ΦΥΛΟ**

		<b>ΕΚΛΟΓΕΣ 1998</b>			<b>ΕΚΛΟΓΕΣ 2002</b>			<b>ΕΚΛΟΓΕΣ 1998/2002</b>
<b>A/a</b>	<b>ΝΟΜΑΡΧΙΑ / ΔΗΜΟΙ</b>	<b>ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΔΗΜΟΤΙΚΟΙ ΣΥΜΒΟΥΛΟΙ</b>	<b>ΣΥΝΟΛΟ ΜΕΛΩΝ ΔΗΜΟΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ</b>	<b>ΠΟΣΟΣΤΟ</b>	<b>ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΔΗΜΟΤΙΚΟΙ ΣΥΜΒΟΥΛΟΙ</b>	<b>ΣΥΝΟΛΟ ΜΕΛΩΝ ΔΗΜΟΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ</b>	<b>ΠΟΣΟΣΤΟ</b>	<b>ΣΥΓΚΡΙΣΗ</b>
<b>1</b>	<b>ΑΘΗΝΩΝ ΕΠΙ 47 ΔΗΜΩΝ – ΚΟΙΝΟΤΗΤΩΝ ΣΕ ΣΥΝΟΛΟ 48</b>	233	1117	20,86%	262	1117	23,46%	<b>ΑΥΞΗΣΗ</b>
<b>2</b>	<b>ΑΝΑΤΟΛΙΚΗΣ ΑΤΤΙΚΗΣ ΕΠΙ 19 ΔΗΜΩΝ – ΚΟΙΝΟΤΗΤΩΝ ΣΕ ΣΥΝΟΛΟ 43</b>	50	372	13,44%	65	372	17,47%	<b>ΑΥΞΗΣΗ</b>
<b>3</b>	<b>ΔΥΤΙΚΗΣ ΑΤΤΙΚΗΣ ΕΠΙ 10 ΔΗΜΩΝ – ΚΟΙΝΟΤΗΤΩΝ ΣΕ ΣΥΝΟΛΟ 12</b>	17	158	10,76%	25	158	15,82%	<b>ΑΥΞΗΣΗ</b>
<b>4</b>	<b>ΠΕΙΡΑΙΩΣ ΕΠΙ 15 ΔΗΜΩΝ – ΚΟΙΝΟΤΗΤΩΝ ΣΕ ΣΥΝΟΛΟ</b>	36	321	11,21%	60	321	18,69%	<b>ΑΥΞΗΣΗ</b>

18								
<b>ΣΥΝΟΛΟ ΕΠΙ 91 ΔΗΜΩΝ-ΚΟΙΝΟΤΗΤΩΝ ΣΕ ΣΥΝΟΛΟ 121</b>	<b>336</b>	<b>1968</b>	<b>17,07%</b>	<b>412</b>	<b>1968</b>	<b>20,93%</b>	<b>ΑΥΞΗΣΗ</b>	

Πηγή: Γενική Γραμματεία Ισότητας

**ΕΚΛΟΓΕΣ 1998-2002**  
**ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΑ ΠΟΣΟΣΤΑ ΔΗΜΟΤΙΚΩΝ ΣΥΜΒΟΥΛΙΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΟ ΦΥΛΟ**

α/α	ΔΗΜΟΣ/ΚΟΙΝΟΤΗΤΑ	ΕΚΛΟΓΕΣ 1998			ΕΚΛΟΓΕΣ 2002			ΣΥΓΚΡΙΣΗ
		ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΔΗΜΟΤΙΚΟΙ ΣΥΜΒΟΥΛΟΙ	ΣΥΝΟΛΟ ΜΕΛΩΝ ΔΗΜΟΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ	ΠΟΣΟΣΤΟ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΔΗΜΟΤΙΚΟΙ ΣΥΜΒΟΥΛΟΙ	ΣΥΝΟΛΟ ΜΕΛΩΝ ΔΗΜΟΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ	ΠΟΣΟΣΤΟ	
1	ΑΓΙΟΣ ΝΙΚΟΛΑΟΣ	2	19	10,53%	2	19	10,53%	--
2	ΑΘΗΝΑ	12	41	29,27%	15	41	36,59%	ΑΥΞΗΣΗ
3	ΑΛΕΞΑΝΔΡΟΥΠΟΛΗ	0	29	0,00%	2	29	6,90%	ΑΥΞΗΣΗ
4	ΑΜΦΙΣΣΑ	2	21	9,52%	2	21	9,52%	--
5	ΑΡΓΟΣΤΟΛΙ	1	23	4,35%	1	23	4,35%	--
6	ΑΡΤΑ	1	23	4,35%	1	23	4,35%	--
7	ΒΕΡΟΙΑ	2	33	6,06%	3	33	9,09%	ΑΥΞΗΣΗ
8	ΒΟΛΟΣ	3	31	9,68%	2	31	6,45%	ΜΕΙΩΣΗ
9	ΓΡΕΒΕΝΑ	2	27	7,41%	2	27	7,41%	--
10	ΔΡΑΜΑ	2	35	5,71%	1	35	2,86%	ΜΕΙΩΣΗ
11	ΕΔΕΣΣΑ	2	20	10,00%	3	20	15,00%	ΑΥΞΗΣΗ
12	ΕΡΜΟΥΠΟΛΗ	5	21	23,81%	3	21	14,29%	ΜΕΙΩΣΗ
13	ΖΑΚΥΝΘΟΣ	1	25	4,00%	0	25	0,00%	ΜΕΙΩΣΗ
14	ΗΓΟΥΜΕΝΙΤΣΑ	0	29	0,00%	5	29	17,24%	ΑΥΞΗΣΗ
15	ΗΡΑΚΛΕΙΟ	2	41	4,88%	4	41	9,76%	ΑΥΞΗΣΗ
16	ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ							

17	ΙΩΑΝΝΙΝΑ	1	35	2,86%	1	35	2,86%	--
18	ΚΑΒΑΛΑ	3	33	9,09%	5	33	15,15%	ΑΥΞΗΣΗ
19	ΚΑΛΑΜΑΤΑ	0	35	0,00%	3	35	8,57%	ΑΥΞΗΣΗ
20	ΚΑΡΔΙΤΣΑ	4	31	12,90%	3	31	9,68%	ΜΕΙΩΣΗ
21	ΚΑΡΠΕΝΗΣΙ	3	19	15,79%	3	19	15,79%	
22	ΚΑΣΤΟΡΙΑ	1	19	5,26%	3	19	15,79%	ΑΥΞΗΣΗ
23	ΚΑΤΕΡΙΝΗ	0	29	0,00%	2	29	6,90%	ΑΥΞΗΣΗ
24	ΚΕΡΚΥΡΑ	2	29	6,90%	1	29	3,45%	ΜΕΙΩΣΗ
25	ΚΙΛΚΙΣ	2	27	7,41%	2	27	7,41%	--
26	ΚΟΖΑΝΗ	7	39	17,95%	10	39	25,64%	ΑΥΞΗΣΗ
27	ΚΟΜΟΤΗΝΗ	3	33	9,09%	3	33	9,09%	ΑΥΞΗΣΗ
28	ΚΟΡΙΝΘΟΣ	2	29	6,90%	3	29	10,34%	ΜΕΙΩΣΗ
29	ΛΑΜΙΑ	3	37	8,11%	2	37	5,41%	ΜΕΙΩΣΗ
30	ΛΑΡΙΣΑ	5	41	12,20%	6	41	14,63%	ΑΥΞΗΣΗ
31	ΛΕΙΒΑΔΕΑ	1	21	4,76%	3	21	14,29%	ΑΥΞΗΣΗ
32	ΛΕΥΚΑΔΑ	4	25	16,00%	4	25	16,00%	--
33	ΜΕΣΟΛΟΓΓΙ	2	23	8,70%	1	23	4,35%	ΜΕΙΩΣΗ
34	ΜΥΤΙΑΗΝΗ	4	33	12,12%	3	33	9,09%	ΜΕΙΩΣΗ
35	ΝΑΥΠΛΙΟ	2	23	8,70%	0	23	0,00%	ΜΕΙΩΣΗ
36	ΞΑΝΘΗ	1	27	3,70%	2	27	7,41%	ΑΥΞΗΣΗ
37	ΠΑΤΡΑ		41	0,00%	1	41	2,44%	ΑΥΞΗΣΗ
38	ΠΟΛΥΓΥΡΟΣ	2	25	8,00%	2	25	8,00%	--
39	ΠΡΕΒΕΖΑ	2	23	8,70%	2	23	8,70%	--
40	ΠΥΡΓΟΣ	1	41	2,44%	5	41	12,20%	ΑΥΞΗΣΗ
41	ΡΕΘΥΜΝΟ	0	19	0,00%	8	19	42,11%	ΑΥΞΗΣΗ
42	ΡΟΔΟΣ	4	25	16,00%	3	25	12,00%	ΜΕΙΩΣΗ
43	ΣΑΜΟΣ	2	21	9,52%	5	21	23,81%	ΑΥΞΗΣΗ
44	ΣΕΡΡΕΣ	3	29	10,34%	7	29	24,14%	ΑΥΞΗΣΗ
45	ΣΠΑΡΤΗ	1	23	4,35%	1	23	4,35%	--
46	ΤΡΙΚΑΛΑ	2	25	8,00%	4	25	16,00%	ΑΥΞΗΣΗ
47	ΤΡΙΠΟΛΗ	1	23	4,35%	2	23	8,70%	ΑΥΞΗΣΗ
48	ΦΛΩΡΙΝΑ	2	21	9,52%	3	21	14,29%	ΑΥΞΗΣΗ

49	ΧΑΛΚΙΔΑ	3	25	12,00%	5	25	20,00%	ΑΥΞΗΣΗ
50	ΧΑΝΙΑ	2	25	8,00%	3	25	12,00%	ΑΥΞΗΣΗ
51	ΧΙΟΣ	2	19	10,53%	2	19	10,53%	--
<b>ΣΥΝΟΛΟ ΕΠΙ 50 ΔΗΜΩΝ ΣΕ ΣΥΝΟΛΟ 51</b>		<b>114</b>	<b>1391</b>	<b>8,20%</b>	<b>159</b>	<b>1391</b>	<b>11,43%</b>	<b>ΑΥΞΗΣΗ</b>

Πηγή : Γενική Γραμματεία Ισότητας

### ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΑ ΠΟΣΟΣΤΑ ΝΟΜΑΡΧΙΑΚΩΝ ΣΥΜΒΟΥΛΙΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΟ ΦΥΛΟ

α/α	ΝΟΜΑΡΧΙΑ	ΕΚΛΟΓΕΣ 1998			ΕΚΛΟΓΕΣ 2002			ΣΥΓΚΡΙΣΗ
		ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΝΟΜΑΡΧΙΑΚΟΙ ΣΥΜΒΟΥΛΟΙ	ΣΥΝΟΛΟ ΜΕΛΩΝ ΝΟΜΑΡΧΙΑΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ	ΠΟΣΟΣΤΟ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΝΟΜΑΡΧΙΑΚΟΙ ΣΥΜΒΟΥΛΟΙ	ΣΥΝΟΛΟ ΜΕΛΩΝ ΝΟΜΑΡΧΙΑΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ	ΠΟΣΟΣΤΟ	
1	ΑΙΤΩΛΟΑΚΑΡΝΑΝΙΑΣ	4	37	10,81%	5	37	13,51%	ΑΥΞΗΣΗ
2	ΑΡΓΟΛΙΔΑΣ	3	21	14,29%	5	25	20,00%	ΑΥΞΗΣΗ
3	ΑΡΚΑΔΙΑΣ	1	25	4,00%	5	25	20,00%	--
4	ΑΡΤΑΣ	2	21	9,52%	4	21	19,05%	ΑΥΞΗΣΗ
5	ΑΘΗΝΩΝ							
6	ΑΝΑΤ. ΑΤΤΙΚΗΣ	11	37	29,73%	11	37	29,73%	--
7	ΔΥΤΙΚΗΣ ΑΤΤΙΚΗΣ	4	25	16,00%	5	31	16,13%	ΑΥΞΗΣΗ
8	ΠΕΙΡΑΙΑ	4	37	10,81%	12	37	32,43%	ΑΥΞΗΣΗ
9	ΑΧΑΪΑΣ		37	0,00%	2	37	5,41%	ΑΥΞΗΣΗ
10	ΒΟΙΩΤΙΑΣ	3	25	12,00%	7	25	28,00%	ΑΥΞΗΣΗ
11	ΓΡΕΒΕΝΩΝ	2	21	9,52%	2	21	9,52%	--
12	ΔΡΑΜΑΣ	1	25	4,00%%	3	25	12,00%	ΑΥΞΗΣΗ
13	ΔΩΔΕΚΑΝΗΣΟΥ	3	41	7,32%	7	41	17,07%	ΑΥΞΗΣΗ
14	ΕΒΡΟΥ	3	25	12,00%	7	25	28,00%	ΑΥΞΗΣΗ
15	ΕΥΒΟΙΑΣ	4	37	10,81%	5	37	13,51%	ΑΥΞΗΣΗ
16	ΕΥΡΥΤΑΝΙΑΣ	1	21	4,76%	6	21	28,57%	ΑΥΞΗΣΗ
17	ΖΑΚΥΝΘΟΥ	0	21	0,00%	2	21	9,52%	ΑΥΞΗΣΗ
18	ΗΛΕΙΑΣ	3	31	9,68%	3	31	9,68%	--
19	ΗΜΑΘΙΑΣ	0	25	0,00%	6	25	24,00%%	ΑΥΞΗΣΗ

20	ΗΡΑΚΛΕΙΟΥ	1	37	2,70%	1	37	2,70%	--
21	ΘΕΣΠΡΩΤΙΑΣ	1	21	4,76%	4	21	19,05%	ΑΥΞΗΣΗ
22	ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ	4	37	10,81%	10	37	27,03%	ΑΥΞΗΣΗ
23	ΙΩΑΝΝΙΝΩΝ	4	31	12,90%	8	31	25,81%	ΑΥΞΗΣΗ
24	ΚΑΒΑΛΑΣ	3	25	12,00%	2	25	8,00%	ΜΕΙΩΣΗ
25	ΚΑΡΔΙΤΣΑΣ	1	25	4,00%	2	25	8,00%	ΑΥΞΗΣΗ
26	ΚΑΣΤΟΡΙΑΣ	2	21	9,52%	5	21	23,81%	ΑΥΞΗΣΗ
27	ΚΕΡΚΥΡΑΣ	2	25	8,00%	2	25	8,00%	
28	ΚΕΦΑΛΟΝΙΑΣ	3	21	14,29%	3	21	14,29%	--
29	ΚΙΑΚΙΣ	6	21	28,57%	5	21	23,81%	ΜΕΙΩΣΗ
30	ΚΟΖΑΝΗΣ	5	31	16,13%	6	31	19,35%	ΑΥΞΗΣΗ
31	ΚΟΡΙΝΘΙΑΣ	2	25	8,00%	6	31	19,35%	ΑΥΞΗΣΗ
32	ΚΥΚΛΑΔΩΝ	5	43	11,63%	7	43	16,28%	ΑΥΞΗΣΗ
33	ΛΑΚΩΝΙΑΣ	3	21	14,29%	3	21	14,29%	--
34	ΛΑΡΙΣΗΣ	4	37	10,81%	8	37	21,62%	ΑΥΞΗΣΗ
35	ΛΑΣΙΘΙΟΥ	2	21	9,52%	2	21	9,52%	--
36	ΛΕΣΒΟΥ	3	25	12,00%	4	25	16,00%	ΑΥΞΗΣΗ
37	ΛΕΥΚΑΔΑΣ	0	21	0,00%	6	21	28,57%	ΑΥΞΗΣΗ
38	ΜΑΓΝΗΣΙΑΣ	2	31	6,45%	4	31	12,90%	ΑΥΞΗΣΗ
39	ΜΕΣΣΗΝΙΑΣ	5	31	16,13%	3	31	9,68%	ΜΕΙΩΣΗ
40	ΞΑΝΘΗΣ	3	21	14,29%	5	21	23,81%	ΑΥΞΗΣΗ
41	ΠΕΛΛΗΣ	4	25	16,00%	8	25	32,00%	ΑΥΞΗΣΗ
42	ΠΙΕΡΙΑΣ	2	25	8,00%	4	25	16,00%	ΑΥΞΗΣΗ
43	ΠΡΕΒΕΖΗΣ	1	21	4,76%	2	21	9,52%	ΑΥΞΗΣΗ
44	ΡΕΘΥΜΝΗΣ	3	21	14,29%	5	21	23,81%	ΑΥΞΗΣΗ
45	ΡΟΔΟΠΗΣ	0	25	0,00%	2	25	8,00%	ΑΥΞΗΣΗ
46	ΣΑΜΟΥ	0	21	0,00%	1	21	4,76%	ΑΥΞΗΣΗ
47	ΣΕΡΡΩΝ	0	37	0,00%	4	37	10,81%	ΑΥΞΗΣΗ
48	ΤΡΙΚΑΛΩΝ	1	25	4,00%	2	25	8,00%	ΑΥΞΗΣΗ
49	ΦΘΙΩΤΙΔΟΣ	2	31	6,45%	4	31	12,90%	ΑΥΞΗΣΗ
50	ΦΛΩΡΙΝΗΣ	3	21	14,29%	3	21	14,29%	--
51	ΦΩΚΙΔΟΣ	0	21	0,00%	2	21	9,52%	ΑΥΞΗΣΗ
52	ΧΑΛΚΙΔΙΚΗΣ	3	21	14,29%	4	21	19,05%	ΑΥΞΗΣΗ

53	ΧΑΝΙΩΝ	4	31	12,90%	7	31	22,58%	ΑΥΞΗΣΗ
54	ΧΙΟΥ	0	21	0,00%	3	21	14,29%	ΑΥΞΗΣΗ
<b>ΣΥΝΟΛΟ ΕΠΙ 53</b>		<b>133</b>	<b>1429</b>	<b>9,31%</b>	<b>244</b>	<b>1445</b>	<b>16,89%</b>	<b>ΑΥΞΗΣΗ</b>

Πηγή: Γενική Γραμματεία Ισότητας

Σύμφωνα με τα συγκριτικά αποτελέσματα ανάμεσα στις εκλογές 1998 και 2002 , παρατηρούμε ότι στην περιφέρεια Αττικής υπάρχει αύξηση του ποσοστού συμμετοχής των γυναικών στα Δημοτικά Συμβούλια από 17,07% σε 20,93%. Στις πρωτεύουσες των νομών ανά την Ελλάδα παρατηρείται μείωση του ποσοστού των γυναικών στα Δημοτικά Συμβούλια σε αρκετές πόλεις αλλά στο σύνολο επί 50 δήμων υπάρχει αύξηση κατά 3,23%. Τέλος στα Νομαρχιακά Συμβούλια υπάρχει μείωση του ποσοστού συμμετοχής των γυναικών μόνο στο Κιλκίς και στη Μεσσηνία ενώ στο σύνολο των Νομαρχιών υπάρχει αύξηση από 9,31% στις εκλογές του 1998 σε 16,89% το 2002.

### **3.5 ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΟΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ ΣΤΗΝ Τ.Α**

Η Αυτοδιοίκηση στις δημοκρατικές κοινωνίες είναι βέβαια ταυτόχρονα αποδέκτης κοινωνικών αναγκών και δημιουργός πολιτικών που στοχεύουν στην επίλυσή τους. Με δεδομένο ότι οι γυναίκες αποτελούν το ήμισυ περίπου του συνολικού πληθυσμού, η ανάγκη για εφαρμογή πολιτικών που αποσκοπούν σφαιρικά στη βελτίωση της ζωής τους δεν μπορεί παρά να αποτελεί ένα από τα καίρια μελήματα της. Είναι λοιπόν προφανές ότι η Αυτοδιοίκηση καλείται να διαδραματίσει ένα σημαντικό ρόλο στην προώθηση της ισότητας ανδρών και γυναικών, ενσωματώνοντάς την σε όλες τις εκφάνσεις της δραστηριότητάς της. Η πρόβλεψη του Γραφείου Ισότητας στο δεύτερο βαθμό Αυτοδιοίκησης, αποτελεί την έμπρακτη απόδειξη για την πρόθεση υλοποίησης ενός τέτοιου ρόλου, ταυτόχρονα όμως υποδεικνύει την ανάγκη ανάλυσης και συγκεκριμενοποίησης του Γραφείου αυτού ώστε να μπορεί να αντεπεξέλθει σε τόσο σημαντικές απαιτήσεις.

Το στέλεχος που απασχολείται σε Νομαρχιακό Γραφείο ισότητας λειτουργεί συμβουλευτικά και συντονιστικά προς το εσωτερικό του φορέα (υπηρεσίες και δομές του φορέα) και προς το εξωτερικό του φορέα πληθυσμός της περιοχής του Δήμου ή της Νομαρχίας) με σκοπό την ευαισθητοποίηση, την συμμετοχή στην εκπόνηση και εφαρμογή πολιτικών, την παροχή ενημέρωσης και διάχυση της πληροφόρησης. Έχει δηλαδή ένα ρόλο περισσότερο επιτελικό παρά εκτελεστικό, χωρίς να αποκλείεται άμεση συμμετοχή στην εφαρμογή προγραμμάτων.

Για το λόγο αυτό, η θέση οφείλει να βρίσκεται ψηλά στο οργανόγραμμα της Υπηρεσίας, δηλαδή το στέλεχος θα πρέπει να αναφέρεται άμεσα σε Διευθυντή πρώτης βαθμίδας είτε/και σε Νομαρχιακή Επιτροπή και να διαθέτει συνεργάτες και γραμματειακή υποστήριξη, μ' άλλα λόγια να έχει θέση προϊσταμένου.

Πιο αναλυτικά μπορεί να έχει τις εξής αρμοδιότητες:

1. **Συνεργασία με τους αρμόδιους αιρετούς** με στόχο την παροχή ενημέρωσης, και την ευαισθητοποίηση γύρω από τα ζητήματα των γυναικών και την κινητοποίηση τους για στήριξη πολιτικών και δράσεων υπέρ της ισότητας.
2. **Δικτύωση και συνεργασία με φορείς** με στόχο τη συγκέντρωση πληροφοριών, την ανταλλαγή απόψεων, την από κοινού εκπόνηση και προώθηση δράσεων.
  - Η συνεργασία αυτή σε μορφή άτυπου ή τυπικού δικτύου γίνεται με τη Γ.Γ. Ισότητας, φορείς σχετιζόμενους με την αγορά εργασίας και την παροχή επαγγελματικής κατάρτισης, συλλογικούς επαγγελματικούς φορείς, συνδικαλιστικούς φορείς, γυναικείες οργανώσεις, μη κυβερνητικούς οργανισμούς στον τομέα της κοινωνικής πρόνοιας και υγείας.
  - Δικτύωση με Πανεπιστήμια, ΤΕΙ και λοιπά εκπαιδευτικά και ερευνητικά ιδρύματα που μπορεί να υπάρχουν στην περιοχή.
3. **Ενημέρωση και διάχυση πληροφόρησης** δραστηριοτήτων, εξελίξεων και πολιτικών που αφορούν την ισότητα ανδρών και γυναικών τόσο μέσω της παραπάνω δικτύωσης όσο και μέσω της παρακολούθησης των δραστηριοτήτων άλλων φορέων.
4. **Παρεμβάσεις στο εσωτερικό του φορέα και στα νομικά πρόσωπα που εποπτεύονται από ή ανήκουν σε αυτόν.**
  - Ευαισθητοποίηση των διαφόρων υπηρεσιών του φορέα σχετικά με τα ζητήματα προώθησης των γυναικών μέσα στον ίδιο τον φορέα και τις διάφορες υπηρεσίες των νομικών προσώπων που εξαρτώνται από αυτόν.
  - Δικτύωση και συνεργασία με συναρμόδιες υπηρεσίες του φορέα και με αντίστοιχες υπηρεσίες των εποπτευόμενων φορέων για τον ίδιο σκοπό.
5. **Παρεμβάσεις υπέρ του πληθυσμού που καλύπτει ο φορέας (παρεμβάσεις στο εξωτερικό του φορέα)**
  - Συνεργασία και συμβουλευτική προς τις διάφορες υπηρεσίες και νομικά πρόσωπα του φορέα που εκπονούν πολιτικές και υλοποιούν προγράμματα τα οποία επηρεάζουν τις γυναίκες (κοινωνικές υπηρεσίες, αναπτυξιακές



εταιρίες, οργανισμοί νεολαίας, πολιτιστικά κέντρα, δημοτικά και διαδημοτικά Κ.Ε.Κ. στο επίπεδο της Τ.Α. καθώς και αντίστοιχες υπηρεσίες στο επίπεδο της Ν.Α.) με στόχο τη συστηματική ενσωμάτωση της οπτικής του φύλου στις πολιτικές και τα προγράμματα αυτά.

- Συντονισμός και συνεργασία με υπηρεσίες και νομικά πρόσωπα του φορέα όσο και με άλλα τοπικά συλλογικά όργανα και φορείς με στόχο την από κοινού εκπόνηση και εφαρμογή συγκεκριμένων δράσεων και προγραμμάτων υπέρ της ισότητας των δύο φύλων.

#### 6. Δημοσιοποίηση – διάχυση αποτελεσμάτων

- Ανάληψη δράσεων δημοσιοποίησης της πορείας και των αποτελεσμάτων των διάφορων παρεμβάσεων υπέρ της ισότητας σε τοπικό ή/και υπερτοπικό επίπεδο με στόχο την ευαισθητοποίηση της κοινής γνώμης.

#### Προσόντα του ατόμου που θα στελεχώσει τη θέση

1. Το άτομο που θα στελεχώσει το Γραφείο Ισότητας θα πρέπει να είναι γυναίκα. Οι λόγοι που συνηγορούν σ' αυτό είναι ότι πρέπει να λειτουργεί ως «πρότυπο» για άλλες γυναίκες, πρέπει να κατανοεί θέματα που συχνά βασίζονται σε βιωματική εμπειρία και όχι ακαδημαϊκή γνώση.
2. Η Σύμβουλος Ισότητας θα πρέπει να έχει πανεπιστημιακή εκπαίδευση, κατά προτίμηση σε κάποιο κλάδο των επιστημών του ανθρώπου ή των κοινωνικών επιστημών, π.χ. νομικά, φιλολογία, κοινωνιολογία, ψυχολογία, πολιτικές επιστήμες, εκπαίδευση.
3. Για να μπορεί η Σύμβουλος Ισότητας να ανταποκριθεί στις απαιτήσεις της θέσης, είναι αναγκαίο να διαθέτει ικανοποιητική και ποικίλη προηγούμενη επαγγελματική εμπειρία – 5 έως 10 ετών – , έτσι ώστε να κατανοεί τους αντίστοιχους τρόπους λειτουργίας και να μπορεί να συνεργαστεί αποτελεσματικά με φορείς και των δύο τομέων.

Πολύ σημαντικό στοιχείο στην εμπειρία της Συμβούλου Ισότητας πρέπει να παίζει η ενασχόλησή της με γυναικεία ζητήματα. Αυτή η ενασχόληση μπορεί να προκύπτει από το χώρο των σπουδών της, από ερευνητική εργασία, από συνδικαλιστική δραστηριότητα, από συμμετοχή σε γυναικείες οργανώσεις ή από

ανάληψη ουσιαστικών ρόλων στην εκπόνηση και εφαρμογή κοινοτικών προγραμμάτων υπέρ των γυναικών.

Για να μπορεί να αντεπεξέλθει στα καθήκοντα της θέσης, η Σύμβουλος Ισότητας θα πρέπει να έχει αποδεδειγμένη εμπειρία/ γνώση γύρω από γυναικεία θέματα και όχι απλά να βασίζεται στο γεγονός ότι ως γυναίκα διαθέτει την ικανότητα να κατανοήσει και προτείνει λύσεις στα προβλήματα και τις ιδιαιτερότητες άλλων γυναικών, βασιζόμενη αποκλειστικά στην ατομική της υποκειμενική εμπειρία.

### **3.5.1 ΠΕΔΙΑ ΠΑΡΕΜΒΑΣΗΣ ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΥΠΕΡ ΤΩΝ ΚΑΤΟΙΚΩΝ ΤΗΣ ΠΕΡΙΟΧΗΣ**

#### **3.5.1.1.Επαγγελματική Κατάρτιση**

##### **Παραδείγματα από άλλες χώρες**

Η παροχή επαγγελματικής κατάρτισης είναι από τα κατεξοχόν πεδία, όπου έχει αναπτυχθεί συνεργασία με φορείς από άλλες χώρες μέλη της Ε.Ε. όπου επίσης η ενσωμάτωση της οπτικής του φύλου έχει μακρά και γόνιμη ιστορία. Σε πολλές περιπτώσεις η συνεργασία των τοπικών αρχών (σε επίπεδο Δήμου, Νομού ή Περιφέρειας – ανάλογα με της διοικητική δομή της κάθε χώρας) έχει κυρίως λάβει τη μορφή χρηματοδότησης σε μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα «Κέντρα Γυναικών» που παρέχουν κατάρτιση και συμβουλευτική, χωρίς αυτό να συνεπάγεται απαραίτητα την ενεργή εμπλοκή των τοπικών αρχών στη διεξαγωγή κάποιου συγκεκριμένου προγράμματος. Στην πόλη του Cardiff στη Βρετανία, λειτουργεί ένα «Εργαστήριο Γυναικών» με χρηματοδότηση από δημοτικούς και περιφερειακούς πόρους το οποίο παρέχει δωρεάν προγράμματα προκατάρτισης και επαγγελματικής κατάρτισης στους ηλεκτρονικούς υπολογιστές για άνεργες γυναίκες τόσο σε δημότισσες της πόλης του Cardiff όσο και σε κατοίκους της ευρύτερης περιοχής, το Εργαστήριο συμμετέχει, επίσης, σε προγράμματα συγχρηματοδοτούμενα από την Ε.Ε. ενώ παράλληλα προσφέρει βραχυχρόνια προγράμματα, πάντα στον τομέα των Η/Υ, έναντι χαμηλών διδάκτρων.

Σε άλλες περιπτώσεις οι τοπικές αρχές είναι ενεργοί εταίροι σε εταιρίες του κοινωνικού τομέα – συνήθως μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα – που απευθύνονται στο γυναικείο πληθυσμό και στοχεύουν στην κοινωνική και επαγγελματική αναβάθμισή του. Στη Γαλλία το δίκτυο των Γυναικείων Κέντρων Πληροφόρησης (C.I.F.) καλύπτει 120 πόλεις με διοικητικά αυτόνομα κέντρα τα οποία καθοδηγούνται από το Εθνικό κέντρο Πληροφόρησης και Τεκμηρίωσης για τις Γυναίκες και τις Οικογένειες (CNIDFF). Η αυτονομία των διάφορων τοπικών κέντρων σημαίνει ότι σε κάποια από αυτά συμμετέχουν και οι τοπικές αρχές. Έτσι στη διοίκηση του Γυναικείου Κέντρου Πληροφόρησης της πόλης του Isere συμμετέχουν 30 διαφορετικοί φορείς, μεταξύ των οποίων οι τοπικές και περιφερειακές αρχές. Οι κύριες δραστηριότητες του Κέντρου αφορούν την παροχή πληροφόρησης για θέμα που ενδιαφέρουν τις γυναίκες.

Τέλος, υπάρχουν και αρκετά παραδείγματα τοπικών αρχών που άμεσα συμμετέχουν σε προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης για γυναίκες. Η δημοτική αρχή της πόλης του Offenbach στη Γερμανία, απαντώντας στο πρόβλημα της γυναικείας ανεργίας, διοργάνωσε ένα πρόγραμμα προκατάρτισης και συμβουλευτικής για μακροχρόνια άνεργες γυναίκες δικαιούχους και λήπτες επιδόματος κοινωνικής πρόνοιας με σκοπό να τις κατευθύνει σε προγράμματα κατάρτισης τόσο στον τομέα της βιομηχανικής παραγωγής όσο και των υπηρεσιών, παρεχόμενα από εξειδικευμένους φορείς κατάρτισης

#### ***Δυνατότητες παρέμβασης της Τ.Α.***

Πεδίο παρέμβασης για τη Σύμβουλο Ισότητας υπάρχει και σε ότι αφορά την παροχή επαγγελματικής κατάρτισης από Νομαρχιακό ή Διαδημοτικό / Δημοτικό ΚΕΚ. Στον τομέα αυτό, η Σύμβουλος Ισότητας μπορεί να επισημάνει την αναγκαιότητα παροχής υπηρεσιών φύλαξης παιδιών για τα προγράμματα που απευθύνονται σε γυναίκες, καθώς και να παροτρύνει τη δημιουργία παράλληλων εργαστηρίων για τεχνικές αναζήτησης δουλειάς και για ενίσχυση της αυτοπεποίθησης, διαφορετικών για τα δύο φύλα. Μπορεί επίσης να προωθήσει την εκπόνηση ωρολογίου προγράμματος που θα λαμβάνει υπόψη τις ανάγκες των γυναικών με παιδιά σχολικής ηλικίας, ιδίως δημοτικού, καθώς και την προτίμηση απασχόλησης γυναικών εκπαιδευτριών σε τεχνολογικού περιεχομένου μαθήματα (εφόσον υπάρχουν στην περιοχή) για την ενίσχυση σύγχρονων προτύπων γυναικών επαγγελματιών. Επίσης, για τις θεματικές ενότητες κυρίως τεχνολογικού χαρακτήρα,

όπου από τη διεθνή εμπειρία υπάρχουν μέθοδοι διδασκαλίας προσαρμοσμένοι στον τρόπο μάθησης των γυναικών, Σύμβουλος Ισότητας μπορεί να υποστηρίξει την υιοθέτησή τους από το ΚΕΚ.

Μια από τις κεντρικές προτεραιότητες της εθνικής πολιτικής για την απασχόληση είναι να ενισχυθεί η τοπική ανάπτυξη, έτσι ώστε να δημιουργηθούν τοπικές θέσεις εργασίας αξιοποιώντας τα συγκριτικά πλεονεκτήματα κάθε περιοχής.

Η διάσταση του φύλου οφείλει να διαπερνά με τρόπο ενεργό και από όλες τις πολιτικές που αφορούν στην απασχόληση και στην επιχειρηματικότητα, όχι επειδή είναι κοινωνική και εθνική επιταγή, αλλά επειδή πράγματι οι γυναίκες φέρουν μεγαλύτερο βάρος στην κατανομή της ανεργίας και αντιμετωπίζουν μεγαλύτερα προβλήματα ένταξης στην αγορά εργασίας. Ταυτόχρονα όμως, οι γυναίκες έχουν αποδειχθεί ιδιαίτερα δραστήριες στον τομέα της δημιουργίας μικρών επιχειρήσεων, χρησιμοποιώντας την εφευρετικότητα και την προσαρμοστικότητά τους στις περισσότερες χώρες μέλη της Ε.Ε., ήδη από τα μέσα της δεκαετίας του '80.

### **3.5.1.2. Ένα σύνθετο παράδειγμα τοπικής ανάπτυξης**

Το 1994 ξεκίνησε στην Κεντρική Οστροβοσνία (Central Ostrobothnia) της Φινλανδίας ένα μικρό σεμινάριο με αντικείμενο το ρόλο των γυναικών στην τοπική ανάπτυξη της περιοχής. Από το σεμινάριο αυτό δημιουργήθηκε μια Επιτροπή Γυναικών που σήμερα συντονίζει ένα δίκτυο μικρών σχεδίων δράσης με γενικό στόχο τη βελτίωση και διαφοροποίηση της απασχόλησης των γυναικών και την ενδυνάμωση του ρόλου τους σχετικά με την τοπική ανάπτυξη. Το συνολικό πρόγραμμα συγχρηματοδοτείται από την Ε.Ε. και συγκεκριμένα από το ΕΚΤ και το ΕΤΠΑ. Η εθνική χρηματοδότηση προέρχεται από τις τοπικές και περιφερειακές αρχές καθώς και από τη συμμετοχή των ίδιων των γυναικών. Αξίζει να σημειωθεί ότι αρκετές δημοτικές αρχές παρέχουν τεχνογνωσία και συμβουλευτική υποστήριξη δωρεάν στις υπηρεσίες του δικτύου. Από το 1996 το δίκτυο συμμετέχει και σε ένα πρόγραμμα NOW άλλης περιοχής της χώρας, ως ένα από τους εθνικούς εταίρους.

Η Επιτροπή Γυναικών οδηγήθηκε στην ίδρυση του Σπιτιού των Γυναικών στην κεντρική πόλη της περιοχής (40.000 κατοίκων) το οποίο διαθέτει καφετέρια και χώρους εκθέσεων των παραγόμενων προϊόντων. Το δίκτυο έχει τρεις κύριες δραστηριότητες: παροχή κατάρτισης σε θέματα επιχειρηματικότητας και αυτοπεποίθησης, συμβουλευτική για υποστήριξη της επιχειρηματικότητας καθώς και

οριζόντιες γραμματειακές υπηρεσίες στήριξης γυναικών επιχειρηματιών καθώς και πληροφόρηση για νέες θέσεις εργασίας και τέλος συντονισμό επιχειρηματικών δραστηριοτήτων που αφορούν ένα ευρύ φάσμα προϊόντων και υπηρεσιών όπως παραγωγή γουναρικών και άλλων τοπικών προϊόντων, αγροτουρισμό, ανέβασμα θεατρικής παράστασης, λεωφορείο προώθησης της ισότητας ευκαιριών κ.α. Παράλληλα το δίκτυο έχει ενσωματωμένη τη λειτουργία έρευνας και αξιολόγησης των δραστηριοτήτων του έτσι ώστε να βελτιώνει τις υπηρεσίες του και να διευρύνει τις ευκαιρίες κοινωνικής δραστηριοποίησης και απασχόλησης των γυναικών. Πρέπει να τονιστεί ότι ενώ οι διάφορες επιχειρήσεις του δικτύου λειτουργούν με βάση όλους τους από το νόμο προβλεπόμενους όρους, δικαιώματα και υποχρεώσεις, η διεύθυνση του δικτύου αποτελείται από την Επιτροπή Γυναικών που είναι ανοιχτή σε όλους και δεν διαθέτει ιεραρχική δομή, ενώ η Διοικούσα Επιτροπή – που λειτουργεί συμβουλευτικά – αποτελείται από εθελοντές με εκλεγμένο πρόεδρο.

Στα δύο χρόνια λειτουργίας του δικτύου δημιουργήθηκαν 6 θέσεις πλήρους απασχόλησης, 20 θέσεις μερικής απασχόλησης και 30 θέσεις εργασίας σε συνεταιρισμούς. Αρχικά υπήρχαν μόνο δύο σχέδια που έλαβαν μέρος στο δίκτυο, ενώ δυο χρόνια στην τοπική ανάπτυξη και πρότειναν στο Σπίτι των Γυναικών να αναλάβει την «εκπαίδευση» τοπικών συνεταιρισμών που λειτουργούν στα πλαίσια της Τοπικής Πρωτοβουλίας Ανάπτυξης της Απασχόλησης. Τέλος το μοντέλο λειτουργίας του δικτύου και του κέντρου αντιγράφεται σταδιακά από άλλες περιοχές της χώρας που επιθυμούν να προωθήσουν την τοπική ανάπτυξη.

### ***Δυνατότητες παρέμβασης της Τ.Α.***

Η Αυτοδιοίκηση μπορεί να εφαρμόσει συγκεκριμένα προγράμματα ειδικά για τη γυναικεία επιχειρηματικότητα. Τέτοια προγράμματα πρέπει να έχουν ολοκληρωμένο χαρακτήρα και να συνδυάζονται με τα συγκριτικά πλεονεκτήματα της κάθε περιοχής με τρόπο ώστε να υποστηρίζουν την τοπική ανάπτυξη. Πιο αναλυτικά, η Αυτοδιοίκηση μπορεί να υποστηρίξει την επιχειρηματική δραστηριότητα των γυναικών επιλέγοντας να χρησιμοποιήσει γυναικείες επιχειρήσεις για την προμήθεια αγαθών – όπου υπάρχουν – για τις δραστηριότητές της, π.χ. στολές προσωπικού της Αυτοδιοίκησης ή τοπικές ενδυμασίες και στολές για διάφορες πολιτιστικές εκδηλώσεις μπορούν να ανατεθούν σε γυναικεία επιχείρηση ραφής ενδυμάτων.

Αντίστοιχα, επιχειρήσεις catering γυναικών μπορούν να χρησιμοποιηθούν σε δημοτικά καταστήματα ή σε εκδηλώσεις που διοργανώνει η Αυτοδιοίκηση.

Άλλο πεδίο ενίσχυσης της γυναικείας επιχειρηματικότητας μπορεί να είναι η διάθεση «θερμοκηπίων» για νέες επιχειρήσεις μέσω της Αυτοδιοίκησης, όπου μπορούν να παρέχονται οριζόντιες υπηρεσίες γραμματείας, τηλεφωνικού κέντρου, διαμετακόμισης αγαθών ή ακόμη και διαφημιστικής προώθησης αγαθών σε συνδυασμό με χαμηλό ενοίκιο σε χώρους που ανήκουν στην Αυτοδιοίκηση, για περιορισμένο χρονικό διάστημα ενός, δύο ή τριών ετών. Για να διασφαλισθεί η παροχή τέτοιων υπηρεσιών καθώς και η επιτυχία των επιχειρήσεων, η Αυτοδιοίκηση μπορεί να πάρει την πρωτοβουλία σύστασης μιας επιτροπής αξιολόγησης των επιχειρηματικών σχεδίων των γυναικών επιχειρηματιών, με τη συμμετοχή εκπροσώπων από τον τραπεζικό χώρο και τα επιμελητήρια που είναι ενεργά στην περιοχή.

Τέλος η ευαισθητοποίηση του τοπικού χρηματοπιστωτικού συστήματος αναφορικά με τις ανάγκες των γυναικών επιχειρηματιών.

Η Αυτοδιοίκηση, μέσω της Συμβούλου Ισότητας, μπορεί να δημιουργήσει μηχανισμό ενίσχυσης των γυναικών επιχειρηματιών, υποστηρίζοντας τις επαφές τους με κάθε λογής τράπεζες, οργανισμούς τριτεγγύσεων, οργανισμούς παροχής επιδοτήσεων. Η υποστήριξη μπορεί να έχει τη μορφή προετοιμασίας της γυναίκας επιχειρηματία για καλύτερη τεκμηρίωση της δραστηριότητάς της, την παροχή ενός γενικού πλαισίου γνώσεων του τρόπου λειτουργίας χρηματοπιστωτικών φορέων καθώς και εκ των προτέρων επαφή και ευαισθητοποίηση των φορέων αυτών σχετικά με τις δυσκολίες και τις ανάγκες των γυναικών επιχειρηματιών. Ένας τέτοιος μηχανισμός μπορεί να στηριχθεί σε τυχόν ήδη υπάρχουσες δομές ενίσχυσης της γυναικείας επιχειρηματικότητας στην περιοχή ή να λειτουργήσει αυτόνομα από τις υπηρεσίες της ίδιας Αυτοδιοίκησης.

### **3.5.1.3 Ευαισθητοποίηση / κινητοποίηση – δημοσιότητα / πληροφόρηση**

#### **Παραδείγματα ευαισθητοποίησης και δικτύωσης**

Πολλά από τα γυναικεία κέντρα παροχής υπηρεσιών κατάρτισης, επαγγελματικού προσανατολισμού και πληροφόρησης στην Ε.Ε. έχουν υιοθετήσει

ενεργητική στάση για την ευαισθητοποίηση και την κινητοποίηση του περιβάλλοντος υπέρ των αιτημάτων των γυναικών και της οπτικής του φύλου. Η στάση αυτή υλοποιείται μέσω της ύπαρξης προσωπικού που είναι επιφορτισμένο με την καλλιέργεια και διατήρηση επαφών με εργοδότες, επιχειρήσεις και άλλους οργανισμούς με στόχο την ευμενή αντιμετώπιση ή και την υποστήριξη των αιτημάτων των κέντρων ή των ίδιων των γυναικών (Liasion officers). Η ευμενής αυτή αντιμετώπιση μπορεί να περιλαμβάνει αποδοχή γυναικών καταρτιζομένων, παροχή εκπαίδευσης σε γυναίκες, χρηματοδότηση και δωρεές, συμμετοχή σε κοινές ενέργειες με το γυναικείο κέντρο. Η σημασία που αποδίδουν οι γυναικείες οργανώσεις στη δραστηριότητα ευαισθητοποίησης και δικτύωσης είναι εμφανής όχι μόνο από το γεγονός ότι απασχολούνται άτομα κυρίως για το σκοπό αυτό αλλά και από το ότι θεωρείται συχνά σαν ένας από τους βασικούς στόχους του φορέα.

#### ***Δυνατότητες παρέμβασης της Τ.Α.***

Οι πλέον συνηθισμένοι τρόποι που χρησιμοποιεί η Αυτοδιοίκηση, αλλά και γενικότερα ο δημόσιος τομέας στη χώρα μας για να δημοσιοποιήσει ενέργειες και προγράμματα, είναι οι αφίσες και τα έντυπα κάθε είδους, οι ραδιοφωνικές και τηλεοπτικές παρουσιάσεις και οι ημερίδες και τα συνέδρια. Πρόσφατα έχουν αρχίσει να αξιοποιούνται οι δυνατότητες που προσφέρει το Διαδίκτυο (Internet) καθώς και η αγορά διαφημιστικού χρόνου στην τηλεόραση για μεγάλου εύρους προγράμματα και έργα. Εκτός από τη δημιουργία σελίδων στο Διαδίκτυο, όλες οι προαναφερθείσες ενέργειες έχουν ένα κοινό χαρακτηριστικό: περιορισμένη χρονική διάρκεια και αρκετά περιορισμένο αριθμό αποδεκτών. Αυτό με τη σειρά του περιορίζει την αποτελεσματικότητά τους, αναφορικά με το πλήθος των ατόμων που προσεγγίζουν και το βαθμό στον οποίο γίνονται γνωστές.

Όπως όμως φαίνεται από τη διεθνή εμπειρία, οι ενέργειες δημοσιότητας τείνουν να ενσωματώνουν ολοένα και περισσότερο χαρακτηριστικά διαφημιστικής καμπάνιας, δηλαδή να έχουν χρονική διάρκεια, να είναι στοχευμένες και η κάθε μεμονωμένη παρέμβαση να είναι σύντομη, εύληπτη και να "απομνημονεύεται" εύκολα. Βέβαια, η Αυτοδιοίκηση, και μάλιστα οι ενέργειες υπέρ των γυναικών, σπανίως διαθέτουν τέτοια χρηματοδότηση που να επιτρέπει τη χρησιμοποίηση επαγγελματιών διαφημιστών για την προβολή τους. Αν ωστόσο γίνει κατανοητή η αναγκαιότητα της δημοσιοποίησης των κάθε λογής ενεργειών, είναι δυνατόν τα όποια

υπάρχοντα κονδύλια να χρησιμοποιηθούν πιο αποτελεσματικά, όπως επίσης και να υιοθετηθούν πιο ευέλικτοι τρόποι επικοινωνίας με το κοινό.

Για να φθάσει το μήνυμα της ανάληψης κάποιων δράσεων υπέρ των γυναικών στο ευρύ κοινό - αλλά και στις ίδιες τις γυναίκες της περιοχής - είναι σημαντικό να χρησιμοποιηθούν περισσότεροι από ένας τρόποι. Οι αφίσες και οι ανακοινώσεις στον τοπικό τύπο ή στο τοπικό ραδιόφωνο είναι οι κλασικοί τρόποι δημοσιοποίησης. Συχνά συνοδεύονται από πληροφοριακό υλικό σε μορφή εντύπου (διαφημιστικού φυλλαδίου) το οποίο όμως διατίθεται σχεδόν αποκλειστικά από το φορέα υλοποίησης της ενέργειας. Η Σύμβουλος Ισότητας μπορεί να προτείνει τόσο τη διάθεση του διαφημιστικού υλικού από πολλές πηγές (π.χ. όλα τα δημοτικά/ νομαρχιακά καταστήματα και υπηρεσίες, εποπτευόμενους ή συνεργαζόμενους φορείς, φορείς που έχουν κοινωνικό ενδιαφέρον όπως συνδικάτα, επιμελητήρια, κέντρα κατάρτισης, ειδικά περίπτερα σε κεντρικά σημεία της πόλης, κ.τ.λ.) όσο και την παραγωγή διαφορετικών επιπέδων διαφημιστικού υλικού, δηλαδή πληροφοριακό υλικό που διατίθεται σε περιορισμένο αριθμό ενδιαφερομένων, αλλά και απλά διαφημιστικό υλικό που διατίθεται σε οποιονδήποτε και στόχο έχει να καθιστά γνωστό το όνομα του φορέα και της συγκεκριμένης ενέργειας (π.χ. αναπτήρες, στυλό, σακούλες για ψώνια, κ.τ.λ. με το λογότυπο του φορέα και του συγκεκριμένου προγράμματος).

Ένας άλλος τρόπος για να ευαισθητοποιηθεί το κοινό και να ενδιαφερθεί για τη συγκεκριμένη ενέργεια, είναι αυτή να συνδυαστεί με κάποιες πολιτιστικές ή/και αθλητικές εκδηλώσεις με τη συμμετοχή ατόμων, ομάδων ή συλλόγων από τον πληθυσμό στόχο της ενέργειας όπου αυτό είναι δυνατόν. Για παράδειγμα, η ανάληψη δράσης υπέρ των γυναικών της περιοχής μπορεί να συνοδεύεται από μουσικές ή θεατρικές εκδηλώσεις γυναικών καλλιτεχνών, συνδυάζοντας έτσι τις δραστηριότητες του τοπικού πολιτιστικού κέντρου. Η διοργάνωση ημερίδων και συνεδρίων στα πλαίσια ολοκληρωμένων παρεμβάσεων τοπικής ανάπτυξης, μπορεί και πάλι να συνδυάζεται με τέτοιες εκδηλώσεις, δίνοντας έτσι περισσότερες δυνατότητες συμμετοχής και πληροφόρησης στο κοινό.

Είναι επίσης σημαντικό οι διάφορες ενέργειες δημοσιοποίησης και πληροφόρησης να συνδυάζονται μεταξύ τους και να διαρκούν ικανό χρονικό διάστημα, δηλαδή να αποτελούν ολοκληρωμένη "καμπάνια", ειδικά όταν πρόκειται για την προβολή νέων ή σύνθετων δραστηριοτήτων. Στα πλαίσια μια τέτοιας καμπάνιας είναι σχετικά ευκολότερη η προσέγγιση και ευαισθητοποίηση ατόμων (μέσα από σύντομης διάρκειας εργαστήρια ή οργανωμένες συζητήσεις) που



ενδεχομένως ενδιαφέρονται για εθελοντική προσφορά εργασίας η οποία να στηρίζει την παρέμβαση της Αυτοδιοίκησης. Η εθελοντική αυτή προσφορά μπορεί να λάβει διάφορες μορφές, μία από τις οποίες μπορεί να είναι η ίδια η ενίσχυση της εκστρατείας δημοσιοποίησης, π.χ. με εντατικοποίηση της διανομής εντύπου υλικού, με ερωτηματολόγια που απευθύνονται στους κατοίκους, κλπ. Άλλωστε, μέσα στους στόχους της πολιτικής της χώρας αναφορικά με ειδικές πληθυσμιακές ομάδες (όπως π.χ. άτομα με ειδικές ανάγκες) συμπεριλαμβάνεται και η ενεργοποίηση εθελοντών.

Επίσης, η συστηματική προβολή των παρεμβάσεων δημιουργεί ευνοϊκότερο κλίμα σε φορείς του ιδιωτικού τομέα (κάθε είδους επιχειρήσεις και συλλογικά όργανα), που με τον τρόπο αυτό γνωρίζουν την προσπάθεια που συντελείται, τα αποτελέσματα και τις δυσκολίες της. Η Τ.Α. θα πρέπει να αφιερώσει μέρος των ενεργειών της και προς αυτή την κατεύθυνση, ευαισθητοποιώντας κυρίως τις επιχειρήσεις αναφορικά με την αναγκαιότητα στήριξης των πολιτικών υπέρ της ισότητας των δύο φύλων.

Οι εθελοντές και οι επιχειρήσεις μπορούν να αποτελέσουν τον πυρήνα ενός άτυπου δικτύου ατόμων και φορέων που παρέχει συστηματική υποστήριξη στις πολιτικές για την προώθηση της ισότητας στην περιοχή. Η δημιουργία ενός τέτοιου δικτύου είναι ίσως η πιο ουσιαστική προϋπόθεση επιτυχίας τοπικών παρεμβάσεων που όχι απλά θα κάνουν γνωστή την αναγκαιότητα προώθησης της ισότητας, αλλά και θα στηρίζονται σε πειστικά παραδείγματα από την εφαρμογή της στην καθημερινή ζωή της τοπικής κοινωνίας.

#### **3.5.1.4 Κοινωνική πολιτική**

Όπως ήδη αναφέρθηκε, η παροχή κοινωνικής πολιτικής είναι μέσα στους παραδοσιακούς τομείς δραστηριοποίησης της Αυτοδιοίκησης κυρίως του πρώτου βαθμού, και υλοποιείται μέσα από πληθώρα παρεμβάσεων όπως: υπηρεσίες υγείας (π.χ. δημοτικά ιατρεία), φροντίδα παιδιών και ηλικιωμένων (ΚΑΠΗ, παιδικοί σταθμοί), μέριμνα για τη λειτουργία των σχολείων, κ.ο.κ. Ταυτόχρονα η Αυτοδιοίκηση είναι επιφορτισμένη με τη φροντίδα για τη λειτουργία των υποδομών της πόλης, π.χ. δημοτική συγκοινωνία, φωτισμός, λειτουργία παιδικών χαρών κλπ. Εκτός από αυτές τις άμεσες παρεμβάσεις, η Αυτοδιοίκηση είναι επιφορτισμένη με την εποπτεία διαφόρων κοινωφελών ιδρυμάτων τα οποία δραστηριοποιούνται στην κάθε περιοχή, δηλαδή έχει έναν έμμεσο αν και εξ ίσου σημαντικό ρόλο αναφορικά με

τις δραστηριότητες άλλων τοπικών φορέων κοινωνικής πολιτικής. Τα τελευταία μάλιστα χρόνια, ορισμένοι Δήμοι της χώρας δραστηριοποιήθηκαν σημαντικά στον τομέα της παροχής συμβουλευτικών υπηρεσιών για ευαίσθητες κοινωνικές ομάδες, όπως π.χ. οι χρήστες ναρκωτικών ουσιών, και διεύρυναν τις κοινωνικές τους υπηρεσίες είτε χωριστά είτε σε συνεργασία με όμορους Δήμους.

### **Παραδείγματα πειραματικής δομής φύλαξης παιδιών**

Η περιοχή του Plateau Picard της Γαλλίας περιλάμβανε το 1990 25,000 κατοίκους και αποτελείτο από 51 μικρές κοινότητες. Οι κάτοικοι της περιοχής και ιδίως οι μητέρες είχαν από καιρό γνωστοποιήσει στους αιρετούς τη δυσκολία εύρεσης κατάλληλων ατόμων για να εμπιστευθούν τη φύλαξη των παιδιών τους κυρίως της προσχολικής ηλικίας. Οι διάφορες τοπικές αρχές, συνειδητοποιώντας την ανάγκη ανταπόκρισής τους στο αίτημα αυτό, προσέλαβαν μια ερευνήτρια - συντονίστρια του προγράμματος για να εξετάσει συστηματικά τις υπάρχουσες συνθήκες φύλαξης παιδιών, τις ανάγκες που έμεναν ακάλυπτες και τις δυνατότητες επίλυσης του προβλήματος. Από την έρευνα, που διήρκεσε 8 μήνες, προέκυψε ότι οι περισσότερες γυναίκες χρησιμοποιούσαν αναγκαστικά άτυπους τρόπους φύλαξης των παιδιών τους (φίλους και μέλη της ευρύτερης οικογένειας) ή δεν μπορούσαν καθόλου να καλύψουν τις ανάγκες τους.

Με βάση τα αποτελέσματα της έρευνας, η περιοχή αποφάσισε να συμμετάσχει στο εθνικό πιλοτικό πρόγραμμα δημιουργίας "προσωπικών υπηρεσιών" (services de proximité) με το οποίο η περιοχή υπέγραψε σύμβαση για τη δημιουργία δομής φύλαξης παιδιών. Μια επιτροπή από γονείς, αιρετούς, επιστήμονες, επαγγελματίες γυναίκες μπρέιτς σίτερ και υπηρεσιακούς δημιουργήθηκε για να σχεδιάσει την κατάλληλη δομή. Κρίθηκε σκόπιμο να διατηρηθούν οι υπάρχουσες άτυπες μορφές φύλαξης αλλά να βελτιωθούν με την παροχή εκπαίδευσης, παιδαγωγικού υλικού, δικτύου επιστημόνων για παροχή ειδικευμένων συμβουλών και με την κινητοποίηση μητέρων που θα ήθελαν να συμμετέχουν ως μπρέιτς σίτερ ειδικά για περιστασιακές ανάγκες φύλαξης. Έτσι αντί για μια μόνιμη δομή η οποία δεν θα μπορούσε να καλύψει γεωγραφικά τις ανάγκες της περιοχής, δημιουργήθηκε ένα γραφείο που συγκέντρωνε όλες τις αναγκαίες πληροφορίες και διευθύνσεις για να απευθύνονται οι γονείς. Για τη λειτουργία του γραφείου υπεύθυνοι ήταν ο κοινοτάρχης, μια κοινοτική

σύμβουλος, ένας γονέας και τρεις γυναίκες επαγγελματίες μπέϊμπι σίτερ, δύο γιατροί, μια νοσοκόμος, η συντονίστρια του προγράμματος, και δύο εκπρόσωποι σχετικών κεντρικών φορέων. Το γραφείο στεγάστηκε σε μια από τις 51 κοινότητες και μπόρεσε να λειτουργήσει ενάμιση χρόνο μετά την ολοκλήρωση της έρευνας. Στο μεταξύ οι συνταξιούχοι της περιοχής δεσμεύτηκαν μέσω του δικού τους τοπικού συλλογικού φορέα να υποστηρίξουν τη λειτουργία του, ενώ οι κοινότητες αγόρασαν ένα λεωφορείο ειδικά διασκευασμένο με σκοπό να παρέχουν κινητές υπηρεσίες φύλαξης παιδιών.

### *Δυνατότητες Παρέμβασης της Τ.Α.*

Η ενεργοποίηση των γυναικών της περιοχής πρέπει να είναι ταυτόχρονος στόχος με την συμπερίληψη των αναγκών των γυναικών στο σχεδιασμό συναφών κοινωνικών υπηρεσιών και προγραμμάτων" Για παράδειγμα μπορεί η Αυτοδιοίκηση να λειτουργήσει ένα γραφείο πληροφόρησης για τις κάθε είδους κοινωνικές υπηρεσίες - δημοτικές / νομαρχιακές αλλά και άλλων φορέων - που υπάρχουν στην περιοχή, σε ώρες φιλικές προς τις γυναίκες.

Μια άλλη ενέργεια μπορεί επίσης να είναι η διανομή πληροφοριακών φυλλαδίων με σχετικές διευθύνσεις και περιγραφές προγραμμάτων σε διάφορα σημεία της πόλης όπου συχνάζουν γυναίκες, όπως κάθε είδους δημοτικά καταστήματα, πολιτιστικά κέντρα, δημοτικά ιατρεία, σχολεία, ακόμη και λαϊκές αγορές. Οι ίδιοι χώροι μπορούν να χρησιμοποιηθούν για να απαντήσουν οι γυναίκες σε απλά ερωτηματολόγια σχετικά με τις ανάγκες που έχουν από τις υπάρχουσες ή τις σχεδιαζόμενες υπηρεσίες, ή ακόμη και για να κληθούν να συμμετάσχουν σε πιο συστηματικές διαδικασίες σχεδιασμού τέτοιων υπηρεσιών.

Όλες οι παραπάνω ενέργειες συνιστούν ευρύτατα πεδία συμμετοχής των γυναικών στην τοπική κοινωνία ενώ παράλληλα δημιουργούν τις προϋποθέσεις συνεργασίας διαφόρων τοπικών φορέων και υπηρεσιών και τέλος, συμβάλλουν στην ενεργή υιοθέτηση της διάστασης του φύλου από την τοπική κοινωνία. Οφείλουμε όμως να τονίσουμε και πάλι, ότι αποτελούν ενδεικτικά παραδείγματα τα οποία - σε περίπτωση που κάποια από αυτά εφαρμοσθούν σε μια συγκεκριμένη περιοχή - θα πρέπει να προσαρμοσθούν με λεπτομέρεια και ακρίβεια στα ελληνικά και στα τοπικά δεδομένα.

### 3.5.2 ΠΕΔΙΑ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΜΕΣΑ ΣΤΟΝ ΦΟΡΕΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Η Νομαρχιακή Αυτοδιοίκηση και η Τοπική Αυτοδιοίκηση καθώς και όλοι οι Οργανισμοί, Δημοτικές Επιχειρήσεις, Αναπτυξιακές Εταιρίες και λοιπά επιβλεπόμενα Ιδρύματα είναι με τη σειρά τους φορείς απασχόλησης ανδρών και γυναικών. Κατά συνέπεια είναι χώροι όπου η προώθηση της ισότητας των γυναικών μπορεί και πρέπει να έχει σημαντικό πεδίο εφαρμογής. Οι υπηρεσίες της Αυτοδιοίκησης "καθρεφτίζουν τους ανθρώπους που τις παρέχουν και ενσωματώνουν τις αξίες εκείνων που τις διοικούν"<sup>22</sup> και επομένως δεν μπορούν παρά να προσπαθούν να βελτιώνονται συνεχώς και να αντιτίθενται σε κάθε μορφής διακρίσεις.

Ένας φορέας που ενεργά ενδιαφέρεται για να υποστηρίξει την προώθηση των γυναικών στην περιοχή, είτε αυτό γίνεται με προγράμματα για την οικονομική ανάπτυξη και αυτοτέλεια του γυναικείου πληθυσμού, είτε με παροχή κατάρτισης, είτε λαμβάνοντας υπόψη τις ανάγκες των γυναικών στο σχεδιασμό και την υλοποίηση της κοινωνικής του πολιτικής, είναι προφανές ότι δεν μπορεί παρά να υποστηρίξει την ενδυνάμωση και την προώθηση των γυναικών που απασχολεί ο ίδιος. Με τον τρόπο αυτό χρησιμεύει αφενός ως παράδειγμα για τους λοιπούς φορείς απασχόλησης της περιοχής και αφετέρου παρέχει έμπρακτη απόδειξη των πολιτικών του δεσμεύσεων.

Η προώθηση και η αξιοποίηση των γυναικών μέσα στους χώρους εργασίας και στα κέντρα λήψης αποφάσεων σημαίνει ότι:

1. σταδιακά η οπτική του φύλου διαπερνά τις υιοθετούμενες πολιτικές και αντανακλά στην πράξη,
2. καταργούνται δυσμενείς διακρίσεις και ανάλογες αντιλήψεις,
3. η αξιοποίηση των διαθέσιμων ανθρώπινων πόρων γίνεται πληρέστερη και ουσιαστικότερη,
4. αυξάνεται η παραγωγικότητα και η ποιότητα της εργασίας,
5. βελτιώνεται η ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών ώστε να αντανακλά τις ανάγκες της κοινότητας,

---

<sup>22</sup> M. Thobani, 1995

6. διορθώνονται τα αποτελέσματα που έχουν προκύψει από τις παλαιότερες πολιτικές διακρίσεων,
7. υιοθετούνται καλές διοικητικές πρακτικές,
8. εφαρμόζεται πράγματι η εθνική και κοινοτική νομοθεσία.

Για να έχει επιτυχία η εφαρμογή πολιτικών προώθησης της ισότητας, θα πρέπει να υποστηριχθεί από τρεις πλευρές: τους αιρετούς, τις ίδιες τις γυναίκες εργαζόμενες και τους συνδικαλιστικούς εκπροσώπους.

### **1. Δημιουργία πυρήνα αιρετών**

Στο τοπικό επίπεδο και στο εσωτερικό του φορέα ένας τρόπος κινητοποίησης των αιρετών είναι η προσέγγιση των γυναικών αιρετών αλλά και όσων ανδρών αιρετών υποστηρίζουν την ισότητα με σκοπό τη δημιουργία πυρήνα αιρετών υπέρ της ισότητας. Ο πυρήνας αυτός θα στηριχθεί αρχικά σε προσωπικές επαφές και σταδιακά μπορεί να εξελιχθεί σε άτυπο δίκτυο. Στη συνέχεια ο πυρήνας μπορεί να εξελιχθεί σε μόνιμη επιτροπή του Δημοτικού Συμβουλίου, αντίστοιχη με την Επιτροπή Ισότητας στο Νομαρχιακό επίπεδο. Αν κατορθώσουν να ενεργοποιηθούν ουσιαστικά τέτοιοι πυρήνες υπό μορφή επιτροπών, τότε ενδείκνυται να λειτουργούν στα πλαίσια της Δημοτικής ή Νομαρχιακής Επιτροπής που έχει αρμοδιότητα την κοινωνική πολιτική της Αυτοδιοίκησης. Στο σημείο αυτό πρέπει να τονιστεί η ανάγκη ουσιαστικής κινητοποίησης των αιρετών γυναικών έτσι ώστε οι επιτροπές αυτές να μην έχουν τυπικό ή επετειακό ρόλο, όπως συχνά έχει γίνει ως σήμερα.

Μια τέτοια επιτροπή έχει κυρίως εποπτικό ρόλο, με την έννοια ότι επιβλέπει την προώθηση, εφαρμογή και τήρηση της πολιτικής της ισότητας σε όσο το δυνατόν περισσότερες από τις δραστηριότητες του φορέα. Ενόητο είναι ότι οι αποφάσεις για το ποία θα είναι η πολιτική αυτή συγκεκριμένα είναι αποτέλεσμα μιας αρκετά μακράς διαδικασίας που συνδυάζει τις εισηγήσεις της Συμβούλου Ισότητας, τις τοπικές ανάγκες, τις τοπικές πολιτικές προτεραιότητες και το ευρύτερο εθνικό πλαίσιο για το ζήτημα της ισότητας. Η επιτροπή αυτή συνεργάζεται στενά τόσο με τη Σύμβουλο Ισότητας όσο και με τις διάφορες υπηρεσίες που έχουν άμεσο ή έμμεσο ρόλο στα θέματα αυτά, δηλ. Δ/ση Διοικητικού, Τμήμα Προσωπικού / Ανθρώπινων Πόρων, Δ/ση Κοινωνικής Πρόνοιας / Κοινωνικής Πολιτικής αλλά και με τις λοιπές

Διευθύνσεις και Τμήματα κάθε φορά που ανακύπτει ζήτημα που άπτεται της αξιοποίησης των ανθρώπινων πόρων.

## **2. Ενδυνάμωση των απασχολούμενων γυναικών**

- Έρευνα καταγραφής των εργαζομένων γυναικών

**Αρχίζοντας τη διαδικασία ενδυνάμωσης, η Σύμβουλος Ισότητας μπορεί να συνεργαστεί με το Τμήμα Προσωπικού / Αξιοποίησης Ανθρώπινων Πόρων και να διενεργήσουν από κοινού έρευνα μεταξύ των γυναικών εργαζομένων αναφορικά με τα εξής θέματα:**

1. Οικογενειακές Υποχρεώσεις των γυναικών: αριθμός, φύλο, ηλικία και ανάγκες φύλαξης / παρακολούθησης παιδιών, αριθμός, φύλο, ηλικία και κατάσταση υγείας εξαρτώμενων ηλικιωμένων μελών της οικογένειας
2. Εκπαιδευτικό προφίλ και εκπαιδευτικές ανάγκες των γυναικών: επίπεδο εκπαίδευσης που ήδη διαθέτουν, σεμινάρια και τυχόν άλλη επαγγελματική επιμόρφωση που έχουν παρακολουθήσει, τομείς όπου θεωρούν ότι χρειάζονται / επιθυμούν περισσότερη επιμόρφωση και κατάρτιση
3. Δυνατότητες εξέλιξης των γυναικών και λόγοι απασχόλησης: παρούσα βαθμίδα και αρμοδιότητες, χρόνια παραμονής στη βαθμίδα αυτή, προηγούμενες αιτήσεις μεταθέσεων, μετατάξεων, προαγωγών και αιτιολογία επιλογής / απόρριψής τους.
4. Ενδιαφέρον για αναβάθμιση και προώθηση των γυναικών στο εσωτερικό του φορέα

Η έρευνα, ανάλογα με το πλήθος των γυναικών, μπορεί να βασιστεί σε γραπτά ερωτηματολόγια ή/και συνεντεύξεις. Ο γυναικείος πληθυσμός που θα κληθεί να συμμετάσχει στην έρευνα μπορεί να προέρχεται από όλες τις Επιχειρήσεις, Συνδέσμους, Οργανισμούς και Ιδρύματα ενός Δήμου, ή της Ν.Α., ή να καλύπτει όλους τους Δήμους που υπάγονται σε μία Ν.Α. Τα αποτελέσματα της έρευνας θα επιτρέψουν να αναδυθούν οι κοινές ανάγκες / δυνατότητες / εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες, να γίνουν γνωστές τόσο στους αιρετούς όσο και στους υπόλοιπους συναδέλφους και να εκπονηθούν προγράμματα προσαρμοσμένα σε αυτές, όπως π.χ. η διοργάνωση κατάλληλων επιμορφωτικών προγραμμάτων, η συστηματική ευαισθητοποίηση των προϊσταμένων αναφορικά με τις προτάσεις προαγωγών, η διεύρυνση της παροχής υπηρεσιών φύλαξης παιδιών, κ.α. Παρόμοιες

έρευνες έχουν γίνει σε βρετανικές Τ.Α. και έχουν οδηγήσει στην υιοθέτηση πολιτικών που σχετίζονται άμεσα με το γυναικείο εργατικό δυναμικό αυτών των Τ.Α. με μεγάλη επιτυχία.

- **Ευαισθητοποίηση & ενδυνάμωση των εργαζόμενων γυναικών**

Η ανάδειξη των κοινών αναγκών / δυνατοτήτων / εμποδίων των γυναικών αποτελεί συνάμα το πρώτο βήμα ενδυνάμωσής τους, διότι αναιρεί την απομόνωση και την εξατομίκευση των καταστάσεων που αντιμετωπίζει η κάθε γυναίκα προσωπικά. Η αναγνώριση των κοινών στοιχείων επιτρέπει τη συλλογική αντιμετώπισή τους και ταυτόχρονα υπογραμμίζει τη σοβαρότητα με την οποία ο φορέας αντιμετωπίζει τα θέματα προώθησης της ισότητας.

Ως αποτέλεσμα της έρευνας, ιδιαίτερα αν διεξαχθεί με συνεντεύξεις ατομικές ή ομαδικές, είναι επομένως η συλλογική ευαισθητοποίηση των γυναικών γύρω από τα κοινά θέματα που τις απασχολούν. Με την καλύτερη γνωριμία που θα προκύψει από την έρευνα, οι γυναίκες μπορούν να παρακινηθούν να διερευνήσουν σε μεγαλύτερο βάθος τις κυρίαρχες αντιλήψεις και αξίες που διέπουν τον φορέα αναφορικά με την ισότητα τόσο στο εσωτερικό (λειτουργίες) όσο και στο εξωτερικό του (πολιτικές και προγράμματα). Μπορούν επίσης να αναλύσουν τις συμπεριφορές και τη χρήση του λόγου που αντανakλούν τις αξίες αυτές υπό το πρίσμα της οπτικής της ισότητας, τόσο σε ό,τι αφορά συμπεριφορές μεταξύ συναδέλφων, όσο και προς τους αποδέκτες των υπηρεσιών του φορέα μέσα στην ευρύτερη κοινότητα.

Αυτού του είδους η ανάλυση όχι μόνο ευαισθητοποιεί αλλά και ενδυναμώνει τις γυναίκες να πάρουν ενεργή θέση απέναντι σε πρακτικές και συμπεριφορές που υποδηλώνουν διακρίσεις.

- **Ομαδική δουλειά & συνεργασία**

Άλλο έμμεσο αποτέλεσμα της έρευνας είναι και η δυνατότητα των γυναικών να δηλώσουν τυχόν ενδιαφέρον για αναβάθμιση του ρόλου τους μέσα στο φορέα. Με τον τρόπο αυτόν, γυναίκες που απασχολούνται είτε σε διαφορετικές υπηρεσίες / επιχειρήσεις / οργανισμούς κλπ, είτε σε διαφορετικά τμήματα μπορούν αν θέλουν, να αναλάβουν ομαδική δουλειά σχετικά με την προώθηση της ισότητας. Παραδείγματος χάριν, μπορούν να φροντίζουν να ανταλλάσσουν απόψεις σχετικά με το κατά πόσον

λαμβάνεται υπόψη η γυναικεία οπτική στα θέματα που απασχολούν τα τμήματά τους και να προσπαθούν να την προωθήσουν.

### **3. Επιμόρφωση των γυναικών**

Πολύ συχνά οι γυναίκες έχουν μεγαλύτερη ανάγκη επιμόρφωσης σε διοικητικές δεξιότητες, σε τεχνικές ενίσχυσης της αυτοπεποίθησης, σε οργανωτικές δεξιότητες και σε τεχνικές παρουσιάσεων. Η παροχή επιμόρφωσης σε θέματα προσωπικής ανάπτυξης είναι σήμερα αναπόσπαστα συνδεδεμένη τόσο με την αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού ενός φορέα όσο και με την ατομική εξελικτική πορεία κάθε εργαζόμενου. Οι εκπαιδεύσεις αυτές είναι κυρίως βιωματικές, βασιζόμενες σε ασκήσεις, παίξιμο ρόλων και συνεχή επαναπληροφόρηση (feedback) ώστε να προσαρμόζεται ανάλογα η ροή της εκπαιδευτικής διαδικασίας. Με τον τρόπο αυτό οι γυναίκες καλλιεργούν σταδιακά τις ικανότητες και τις δεξιότητες που τους επιτρέπουν να διεκδικήσουν υψηλότερες θέσεις, να διευθύνουν αποτελεσματικά και να υποστηρίζουν ενεργά τις απόψεις και τα επιχειρήματά τους. Η Δανέζικη εμπειρία από υλοποίηση προγραμμάτων διοικητικής επιμόρφωσης υπέρ των γυναικών τονίζει την ανάγκη ουσιαστικής και αρκετά μακροχρόνιας προετοιμασίας των εργαζομένων για να συμμετέχουν. Η προετοιμασία αυτή περιλαμβάνει την ανακοίνωση των προγραμμάτων, τη λεπτομερή επεξήγηση του περιεχομένου και των στόχων τους σε μικρές ομάδες εργαζομένων ή σε κάθε άτομο ξεχωριστά, τη δυνατότητα μεταβολών στο περιεχόμενο ανάλογα με τις ατομικές ανάγκες που θα προκύψουν από τις ενημερωτικές συζητήσεις και την οργανική ένταξή τους στο ευρύτερο πλαίσιο ιεραρχικής εξέλιξης που προβλέπει το οργανόγραμμα του φορέα. Η αξιολόγηση των προγραμμάτων αυτών γίνεται συνήθως κατά φάσεις έτσι ώστε να παρέχεται άμεσα η δυνατότητα προσαρμογής τους στις πραγματικές και μεταβαλλόμενες ανάγκες των καταρτιζομένων και στο τέλος, μετά την ολοκλήρωσή τους, για να χρησιμεύσει ως οδηγός για τα μελλοντικά προγράμματα.

Είναι σημαντικό τέλος να τονιστεί ότι για να διευκολυνθούν οι γυναίκες να προτείνουν και να συμμετάσχουν σε παρόμοια προγράμματα, θα πρέπει αυτά να σχεδιασθούν και να υλοποιηθούν από ειδικούς και να παρέχονται είτε με συνοδευτικά μέτρα φύλαξης παιδιών είτε σε χρόνο που δεν δημιουργεί σύγκρουση με τις τυχόν οικογενειακές υποχρεώσεις.



#### 4. Εξατομικευμένη εποπτεία (mentoring)

Παρόλη την παροχή εκπαίδευσης και την ύπαρξη αντικειμενικών κριτηρίων εξέλιξης, είναι διεθνώς αποδεδειγμένο ότι οι δεξιότητες που απαιτούνται στις υψηλές διοικητικές θέσεις είναι δύσκολο να αποκτηθούν. Πολύ συχνά, εκτός από συγκεκριμένο επίπεδο γνώσεων, προϋπηρεσία και διοικητικές ικανότητες, τα άτομα που καταλαμβάνουν τις ιεραρχικά ανώτερες θέσεις διακρίνονται από κοινωνική άνεση, ευχέρεια λόγου, ευρύτερες γνώσεις γύρω από τη συνολική λειτουργία του φορέα, δυνατότητα έγκαιρης πληροφόρησης και ταχύτητα αξιολόγησης και αξιοποίησης της πληροφόρησης αυτής.

Η απόκτηση αυτών των χαρακτηριστικών και προσόντων είναι βέβαια αποτέλεσμα εμπειρίας και καλλιέργειας των προϋπαρχουσών ικανοτήτων, μπορεί όμως να επιταχυνθεί και να υποβοηθηθεί με τη διαδικασία της εξατομικευμένης εποπτείας (mentoring). Σύμφωνα με αυτήν, κάποιο άτομο που κατέχει μια υψηλόβαθμη θέση αποδέχεται να λειτουργήσει ως μέντωρ / επόπτης κάποιου άλλου νεώτερου και άπειρου ατόμου που επιθυμεί να έχει παρόμοια μελλοντική εξέλιξη και που διαθέτει τα απαραίτητα εκπαιδευτικά προσόντα. Το νεώτερο άτομο μπορεί είτε να ανήκει ήδη στο προσωπικό του φορέα είτε να βρίσκεται εκεί στα πλαίσια πρακτικής άσκησης. Και στις δύο περιπτώσεις, η εξατομικευμένη εποπτεία έχει συγκεκριμένη χρονική διάρκεια και στόχους, έτσι ώστε να υπάρχει πλαίσιο λειτουργίας των δύο ενδιαφερομένων.

Ο επόπτης / μέντωρ αναλαμβάνει την υποχρέωση να καθοδηγεί τον εποπτευόμενο στην πειραματική ανάληψη μέρους από τις δραστηριότητες και υποχρεώσεις του, να συζητά μαζί του τις δυσκολίες, απορίες και επιτεύγματά του, να του επιτρέπει και να τον παροτρύνει να παρευρίσκεται σε όσο το δυνατόν περισσότερες από τις δραστηριότητές του και να του εξηγεί τις διαδικασίες, τις συμπεριφορές και τους στόχους των άλλων συμμετεχόντων σε αυτές. Η σχέση που αναπτύσσεται μεταξύ των δύο αυτών ατόμων είναι στενή και ουσιαστική και προσομοιάζει αρκετά με τη σχέση δασκάλου & μαθητή. Το αποτέλεσμα της εξατομικευμένης εποπτείας είναι ότι ο εποπτευόμενος αποκτά πρόσβαση σε διαδικασίες και γνώσεις που θα ήταν διαφορετικά είτε μη προσβάσιμες είτε εξαιρετικά χρονοβόρες, εξασκεί τις ικανότητές του και καλλιεργεί τις δεξιότητες εκείνες που είναι απαραίτητες σε αντίστοιχες θέσεις. Η διαδικασία αυτή δημιουργήθηκε μέσα από τις τεχνικές ανάπτυξης διοικητικών (managerial)

ικανοτήτων σε νέους μανάτζερ. Η εφαρμογή της ειδικά σε γυναίκες έχει υιοθετηθεί ευρέως τόσο στη Βρετανία όσο και στις Η.Π.Α. διότι επιτρέπει την καλλιέργεια των απαραίτητων ικανοτήτων για την ιεραρχική εξέλιξη των γυναικών μέσα σε κλίμα εμπιστοσύνης και χωρίς την επιβολή συνθηκών ανταγωνισμού που συχνά αποθαρρύνουν τις γυναίκες.

Επειδή όμως η διαδικασία αυτή είναι χρονοβόρα και απαιτεί σημαντική προσπάθεια τόσο διανοητική όσο και συναισθηματική, η εφαρμογή της θα πρέπει να βασίζεται σε προηγούμενη δέσμευση τόσο της επόπτριας και της εποπτευόμενης όσο και του λοιπού εργασιακού περιβάλλοντος που θα πρέπει να αποδεχθεί την παρουσία και τους 1 στόχους της εποπτευόμενης.

## **5. Συνεργασία με τα αρμόδια συνδικαλιστικά όργανα**

Η προώθηση της διάστασης του φύλου στις συνδικαλιστικές διεκδικήσεις, αλλά και των ίδιων των γυναικών συνδικαλιστριών, έχει πολύ μεγάλη σημασία για την ουσιαστική αναβάθμιση των εργαζομένων γυναικών και την "ορατότητα" και αποδοχή των αιτημάτων τους. Είναι γνωστό ότι οι γυναίκες έχουν χαμηλά ποσοστά συμμετοχής στα συνδικαλιστικά όργανα και ελάχιστες φθάνουν να κατέχουν συνδικαλιστικά αξιώματα. Είναι επίσης γνωστό ότι στη χώρα μας πρόσφατα τόσο η ΑΔΕΔΥ όσο και κυρίως η ΓΣΕΕ με το Γραφείο Γυναικών, άρχισε να δραστηριοποιείται συστηματικά στον τομέα της εκπαίδευσης συνδικαλιστριών ακριβώς με στόχο την προώθηση των γυναικών.

Τα προβλήματα που συναντούν οι γυναίκες στην ενασχόλησή τους με το συνδικαλισμό είναι ποικίλα. Κάποια από αυτά αφορούν τους χρόνους διοργάνωσης των συνδικαλιστικών συναντήσεων, που συχνά είναι σε ώρες ακατάλληλες για γυναίκες με οικογενειακές υποχρεώσεις και ποτέ σχεδόν δεν προβλέπουν την παροχή υπηρεσιών φύλαξης παιδιών κατά τη διάρκεια της συνάντησης. Άλλα σχετίζονται με τον τρόπο κοινωνικοποίησης των γυναικών και τη συνακόλουθη έλλειψη εμπειρίας σε δημόσιες ομιλίες, οξείες αντιπαραθέσεις και αυξημένη διαπραγματευτική ικανότητα. Τέλος, άλλα αφορούν στο είδος των γυναικείων εργασιακών διεκδικήσεων που συχνά εκλαμβάνονται ως δευτερεύουσας σημασίας από τους άνδρες συνδικαλιστές, με αποτέλεσμα να μην έχουν υψηλό βαθμό προτεραιότητας.

Είναι προφανές ότι όσα από τα παραπάνω έχουν σχέση με δεξιότητες αφενός και με αντιλήψεις αφετέρου, μπορούν και πρέπει να αποτελέσουν αντικείμενα

εκπαίδευσης που μπορεί να οργανωθεί για το ενδιαφερόμενο προσωπικό της Αυτοδιοίκησης ενός Νομού ή/και ομάδας Νομών. Αναφορικά με τα στοιχεία των χώρων και χρόνων διοργάνωσης της συνδικαλιστικής δραστηριότητας, οι Σύμβουλοι Ισότητας μπορούν να υποδείξουν πιο πρόσφορες λύσεις στα συνδικαλιστικά στελέχη, στο βαθμό που θα έχουν αναπτύξει επικοινωνία μεταξύ τους. Ειδικά σε ό,τι αφορά την προώθηση των γυναικών σε συνδικαλιστικά αξιώματα, η επιλογή της ποσόστωσης ή της αυθόρμητης ανάδειξης γυναικών, είναι περισσότερο θέμα ευρύτερης πολιτικής του κάθε φορέα ή/και της κάθε παράταξης, παρά θέμα που μπορεί μεμονωμένα να αποτελέσει προτεραιότητα των υπευθύνων για τα ζητήματα ισότητας.

### 3.6 ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Ολοκληρώνοντας την μελέτη συμπεραίνουμε ότι δεν είναι βέβαια δυνατό ακόμη να εκτιμηθούν οι επιπτώσεις των νέων πολιτικών προώθησης της ισότητας των δύο φύλων , δεδομένου ότι η υλοποίησή τους δεν έχει ολοκληρωθεί. Είναι όμως ρεαλιστικό να υποθέσουμε ότι ο συνδυασμός των νέων ρυθμίσεων με την εμπειρία που έχει ήδη αποκτηθεί έως σήμερα από όλους τους φορείς οι οποίοι έχουν εμπλακεί συστηματικά με τη προώθηση πολιτικών ισότητας, θα συνεισφέρει σημαντικά στη βελτίωση των δεικτών ανεργίας των γυναικών και την ομαλότερη ένταξή τους σε όλους τους τομείς της ανθρώπινης δραστηριότητας.

Οι παρούσες συνθήκες ζωής των γυναικών χαρακτηρίζονται από μια σειρά αντιφατικούς παράγοντες : αυξητική τάση συμμετοχής στην τριτοβάθμια εκπαίδευση και σταδιακή επιλογή «ανδρικών» και τεχνολογικά προηγμένων επαγγελματικών κλάδων , σταδιακή χαλάρωση του θεσμού της διευρυμένης οικογένειας που οδηγεί σε αυξημένης καταγωγής των γυναικών , σταδιακή αλλά περιορισμένη διακρίση διευθυντικών θέσεων και θέσεων πολιτικής ευθύνης από τις ίδιες τις γυναίκες, εξοικονομητικά χαμηλότερης αμειβής των γυναικών από τις αντίστοιχες των ανδρών και τέλος αυξημένη ανεργία που πλήττει τις γυναίκες .Ταυτόχρονα , στο επίπεδο πολιτικών και θεσμικών επιλογών, υπάρχει η συναινετική διασπασή της πολιτικής για ισότητα των δύο φύλων .

Η Αυτοδιοίκηση στις Δημοκρατικές κοινωνίες είναι υπεύθυνα αποδέκτης κοινωνικών αναγκών και δημιουργός πολιτικών που στοχεύουν στην επίλυση τους.

Με δεδομένο ότι οι γυναίκες αποτελούν το ήμισυ περίπου του συνολικού πληθυσμού , η ανάγκη για εφαρμογή πολιτικών που αποσκοπούν σφαιρικά στη βελτίωση της ζωής τους δεν μπορεί παρά να αποτελεί ένα από τα καίρια μελήματα της. Είναι προφανές ότι η Τ.Α καλείται να διαδραματίσει ένα σημαντικό ρόλο στην προώθηση της ισότητας των ανδρών και γυναικών ,ενσωματώνοντας την σε όλες τις εκφάνσεις της ανθρώπινης δραστηριότητας.

Η ανάγκη συστηματοποίησης των παρεμβάσεων υπέρ των γυναικών σε τοπικό επίπεδο είναι εμφανής αφού το μεγαλύτερο μέρος των συγχρηματοδοτούμενων από την Ε.Ε προγραμμάτων υπέρ των γυναικών, βασικοί εταίροι είναι φορείς της Τ.Α. Ωστόσο, λίγοι Δήμοι έχουν τη δυνατότητα να απασχολούν άτομα ειδικά για τα θέματα προώθησης της ισότητας .Από την μέχρι τώρα εμπειρία προκύπτει ότι η αρμοδιότητα για γυναικεία θέματα στο επίπεδο της Τ.Α ανήκει κατά περίπτωση σε στελέχη της κοινωνικής υπηρεσίας ,της υπηρεσίας ευρωπαϊκών προγραμμάτων, των αναπτυξιακών εταιριών κάθε μορφής που ανήκουν στην Τ.Α καθώς επίσης και στους αρμόδιους αντιδημάρχους. Η θεσμοθέτηση γραφείου ισότητας στο νομαρχιακό επίπεδο επιτρέπει την άρθρωση των εκάστοτε πολιτικών και προγραμμάτων γύρω από ένα κομβικό σημείο, το οποίο μπορεί να λειτουργήσει ως πόλος συντονισμού, πληροφόρησης, ενημέρωσης και δικτύωσης αφενός καλύπτοντας ευρύτερες περιοχές και προγράμματα , και αφετέρου επιτρέποντας την αποτελεσματική διασύνδεση τους. Είναι φανερό ότι αντίστοιχες θα είναι οι αρμοδιότητες ενός τέτοιου γραφείου στο επίπεδο της Τ.Α , με μόνη διαφορά τον περιορισμό του βεληνεκούς της δράσης του στα όρια του Δήμου.

Η Αυτοδιοίκηση μέσω του γραφείου ισότητας μπορεί να παρέμβει με προτάσεις , ολοκληρωμένα προγράμματα καθώς και μεμονωμένες ενέργειες υπέρ των γυναικών. Τα πεδία στα οποία μπορεί να παρέμβει η Τ.Α αφορούν την επαγγελματική κατάρτιση ,την τοπική ανάπτυξη σε συνδυασμό με την τόνωση της επιχειρηματικότητας και της απασχόλησης. την πληροφόρηση και ευαισθητοποίηση του κοινού και τέλος την κοινωνική πολιτική.

Όσον αφορά την επαγγελματική κατάρτιση των γυναικών μιας περιοχής μπορεί να προωθηθεί η εκπόνηση προγραμμάτων επιμόρφωσης που θα λαμβάνουν υπόψη της ανάγκες των γυναικών με οικογενειακές υποχρεώσεις καθώς επίσης και την προτίμηση γυναικών εκπαιδευτριών σε αυτά τα προγράμματα για την ενίσχυση σύγχρονων προτύπων γυναικών επαγγελματιών. Επιπλέον η Αυτοδιοίκηση μπορεί να εφαρμόσει συγκεκριμένα προγράμματα ειδικά για την γυναικεία επιχειρηματικότητα.

Αυτά πρέπει να έχουν ολοκληρωμένο χαρακτήρα και να συνδυάζονται με τα συγκριτικά πλεονεκτήματα της κάθε περιοχής με τρόπο ώστε να υποστηρίζουν την τοπική ανάπτυξη.

Για να φτάσει το μήνυμα της ανάληψης κάποιων δράσεων υπέρ των γυναικών στο ευρύ κοινό –αλλά και στις ίδιες τις γυναίκες της περιοχής- είναι σημαντικό να χρησιμοποιηθούν πολλοί τρόποι. Οι ενέργειες γνωστοποίησης του θέματος της ισότητας τείνουν να ενσωματώνουν ολοένα και περισσότερα χαρακτηριστικά διαφημιστικής καμπάνιας δηλαδή να έχουν χρονική διάρκεια να είναι στοχευμένες και η κάθε μεμονωμένη παρέμβαση να είναι σύντομη , εύληπτη και να απομνημονεύεται καλά. Για την ευαισθητοποίηση του κοινού είναι απαραίτητη η διάθεση διαφημιστικού υλικού ,ο συνδυασμός ενεργειών προώθησης της ισότητας με κάποιες άλλες πολιτιστικές – αθλητικές εκδηλώσεις, ακόμη και η στήριξη και ενθάρρυνση της εθελοντικής προσφοράς από την Τ.Α. Αναμφισβήτητα η παροχή κοινωνικής πολιτικής από την Τ.Α θα διαδραματίσει σημαντικό ρόλο στην προώθηση του θέματος της ισότητας.

Ένας φορέας που ενεργά ενδιαφέρεται για να υποστηρίξει την προώθηση των γυναικών στην περιοχή, είτε αυτό γίνεται με προγράμματα για την οικονομική ανάπτυξη και αυτοτέλεια του γυναικείου πληθυσμού, είτε με παροχή κατάρτισης, είτε λαμβάνοντας υπόψη τις ανάγκες των γυναικών στο σχεδιασμό και την υλοποίηση της κοινωνικής πολιτικής, είναι προφανές ότι δεν μπορεί παρά να υποστηρίξει την ενδυνάμωση και την προώθηση των γυναικών που απασχολεί ο ίδιος. Έτσι λοιπόν είναι απαραίτητο να δημιουργηθούν πεδία ανάπτυξης πολιτικών ισότητας μέσα από τον ίδιο το φορέα και να υποστηριχθούν από τους αιρετούς, τις ίδιες τις γυναίκες εργαζόμενες και τους συνδικαλιστικούς εκπροσώπους. Η προώθηση και αξιοποίηση των γυναικών μέσα στους χώρους εργασίας και στα κέντρα λήψης αποφάσεων θα οδηγήσει σε αύξηση της παραγωγικότητας και της ποιότητας εργασίας καθώς επίσης και στη βελτίωση της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών ώστε να αντανακλά τις ανάγκες της κοινότητας.

Πρέπει να υπενθυμισθεί ότι τόσο οι γυναίκες όσο και οι άνδρες διαδραματίζουν ρόλους φύλων . Οι πολιτικές είναι ευαισθητοποιημένες ως προς τη διάσταση του φύλου όταν συνεκτιμούν τις ιδιαιτερότητες που χαρακτηρίζουν τη ζωή των γυναικών και των ανδρών αποσκοπώντας ταυτόχρονα στην εξάλειψη ανισοτήτων και στην προώθηση κατανομής των πόρων. Όχι μόνο οι γυναίκες αλλά και οι άνδρες και η κοινωνία σε μεγάλο μέρος μπορούν να επωφεληθούν από την ισότητα των

φύλων και από την ίση κατανομή ανά φύλο των οφελών, των καθηκόντων και των αρμοδιοτήτων.

## ΠΗΓΕΣ - ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

1. ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ –ΠΡΑΚΤΙΚΑ ΣΥΝΕΔΡΙΟΥ 12-14 ΟΚΤΩΒΡΙΟΥ
2. ΕΚΘΕΣΗ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΤΗΣ 23<sup>ης</sup> ΕΙΔΙΚΗΣ ΣΥΝΟΔΟΥ ΤΗΣ ΓΕΝΙΚΗΣ ΣΥΝΕΛΕΥΣΗΣ ΤΟΥ Ο.Η.Ε (Γενική Γραμματεία Ισότητας )
- 3.ΟΙ ΔΟΜΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΣΤΗΝ Τ.Α ( ΕΕΤΑΑ)
4. ΠΡΩΤΟΘΗΣΗ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΣΤΗΝ Τ.Α  
(Γενική Γραμματεία Ισότητας )
5. ΠΡΟΣ ΜΙΑ ΚΟΙΝΟΤΙΚΗ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ ΠΛΑΙΣΙΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ (Ανακοίνωση της Επιτροπής) ΚΕΘΙ
- 6.ΥΠΕΣΔΔΑ ,Δημοτικός και Κοινοτικός Π. Δ 410/95, ΕΕΤΑΑ, Αθήνα 1995
7. ΔΙΕΥΘΥΝΣΕΙΣ ΣΤΟ INTERNET:  
[www.kethi.gr](http://www.kethi.gr)  
[www.isoita.gr](http://www.isoita.gr)

## **ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ**



## **Η ΨΗΦΟΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ (ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΕΚΛΕΓΕΙΝ ΚΑΙ ΕΚΛΕΓΕΣΘΑΙ): ΙΣΤΟΡΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ**

**1887-88** Παρουσιάζεται για πρώτη φορά στην Ελλάδα το σύνθημα «Δικαίωμα ψήφου στις γυναίκες», μέσα από τις σελίδες της «Εφημερίδος των Κυριών».

**1921** Ο πρωθυπουργός Γούναρης υπόσχεται δικαίωμα ψήφου στις γυναίκες και υποστηρίζει σχετική πρόταση στην Τρίτη Εθνοσυνέλευση, η οποία απορρίπτεται και προκαλεί βίαιες συζητήσεις.

**1924** Η Εθνοσυνέλευση αποφασίζει να δώσει δικαίωμα ψήφου στις γυναίκες μετά από μία πενταετία. Θα ψηφίζουν μόνο στις δημοτικές εκλογές, χωρίς να μπορούν να εκλέγονται και αυτό με την προϋπόθεση να έχουν συμπληρώσει το 30ό έτος της ηλικίας τους και να γνωρίζουν γραφή και ανάγνωση.

**1928** Πρώτη δημόσια συγκέντρωση για το δικαίωμα ψήφου των γυναικών (Θέατρο ΑΠΟΛΛΩΝ, 18 Μαρτίου).

**1934** Οι γυναίκες καλούνται να ψηφίσουν στις δημοτικές εκλογές. Τελικά ψηφίζουν μόνο 240 γυναίκες, επειδή δεν έχει ληφθεί μέριμνα για να συμπεριληφθούν στους εκλογικούς καταλόγους και εξαιτίας των αρνητικών κοινωνικών αντιλήψεων και του μεγάλου αριθμού αναλφάβητων γυναικών.

**1945** Το ψήφισμα του Εθνικού Συμβουλίου της πρώτης λαϊκής εξουσίας στην Ελλάδα (ΠΕΕΑ - Πανελλήνια Επιτροπή Εθνικής Απελευθέρωσης), που συνέρχεται στις Κορυσχάδες αναφέρει ρητά: «Όλοι οι Έλληνες, άνδρες και γυναίκες, έχουν τα ίδια πολιτικά και αστικά δικαιώματα», αναγνωρίζει δηλαδή για πρώτη φορά ίσα πολιτικά δικαιώματα για τα δύο φύλα. Το ψήφισμα έχει χαρακτήρα προσωρινού συνταγματικού χάρτη. Οι γυναίκες ψηφίζουν ισότιμα και εκλέγονται στο Εθνικό Συμβούλιο.

**1952** Ο Νόμος 2159 κατοχυρώνει το δικαίωμα εκλέγειν και εκλέγεσθαι των γυναικών στις Δημοτικές αλλά και τις Βουλευτικές εκλογές. Ωστόσο οι γυναίκες αποκλείονται από τις εκλογές του Νοεμβρίου, γιατί δεν έχουν ενημερωθεί οι εκλογικοί κατάλογοι. Εκλέγεται η πρώτη γυναίκα βουλευτής. Είναι η Ελένη Σκούρα («Ελληνικός Συναγερμός»), που μαζί με τη Βιργινία Ζάννα (Κόμμα Φιλελευθέρων) είναι οι δύο πρώτες γυναίκες υποψήφιες για το βουλευτικό αξίωμα.

**1956** Η πρώτη γυναίκα στην κυβέρνηση: η Λίνα Τσαλδάρη, Υπουργός Κοινωνικής Πρόνοιας (Ε.Ρ.Ε.) Επίσης εκλέγεται η πρώτη γυναίκα Δήμαρχος στην Κέρκυρα. Είναι η Μαρία Δεσύλλα.

**1964** Εκλέγονται 135 γυναίκες δημοτικοί σύμβουλοι.

**1975** Το πρώτο ελληνικό Σύνταγμα που ορίζει ρητά ότι «όλοι οι Έλληνες και οι Ελληνίδες είναι ίσοι ενώπιον του Νόμου».

ΕΡΕΥΝΑ Δυσκολεύονται να βρουν δουλειά όσες έχουν πτυχίο / Μείωση της απασχόλησης στη γεωργία

# Η ανεργία «ταιριάζει» στις γυναίκες

Σημαντική μείωση παρουσιάζει η απασχόληση στον τομέα της γεωργίας, σε αντίθεση με τους κλάδους της διαχείρισης ακινήτων και των ορυχείων - λατομείων. Το χονδρικό και το λιανικό εμπόριο συγκεντρώνουν το μεγαλύτερο ποσοστό απασχολούμενων. Δυσκολεύονται να βρουν εργασία οι γυναίκες με υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης.

Το Νάουο Χατζητσόκου

Η γεωργία και η κτηνοτροφία είναι οι «μεγάλοι χαμένοι» από τις αλλαγές που πραγματοποιούνται κάθε χρόνο στην εγχώρια αγορά εργασίας. Στους τομείς αυτούς το ποσοστό της απασχόλησης το 2001 μειώθηκε κατά 6,6% σε σχέση με το 2000, παρουσιάζοντας τη μεγαλύτερη αρνητική μεταβολή έναντι των υπόλοιπων κλάδων οικονομικής δραστηριότητας.

Το συμπέρασμα αυτό προκύπτει από την έρευνα της ελληνικής αγοράς εργασίας του Παρατηρητηρίου της Απασχόλησης του ΟΑΕΔ. Όπως αναφέρεται στην έρευνα, το ποσοστό απασχόλησης στη γεωργία - αν και παραμένει σε σχετικά υψηλό επίπεδο σε σχέση με τις άλλες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης - μειώνεται σημαντικά τα τελευταία χρόνια. Πιο αναλυτικά, οι κλάδοι οι ο-

ποιοι παρουσιάζουν μείωση απασχόλησης είναι η κτηνοτροφία, η θήρα, η παραγωγή ηλεκτρικού ρεύματος, φυσικού αερίου και νερού, το χονδρικό και λιανικό εμπόριο, η επισκευή αυτοκινήτων, οχημάτων, μοτοσικλετών και ειδών προσωπικής - οικιακής χρήσης, οι μεταφορές, η αποθήκευση και οι επικοινωνίες, η δημόσια διοίκηση και άμυνα, η υποχρεωτική κοινωνική ασφάλιση, η υγεία, καθώς και το προσωπικό που απασχολείται σε ιδιωτικά νοικοκυριά.

Αντίθετα, σημαντική αύξηση της απασχόλησης παρουσιάζουν οι κλάδοι της διαχείρισης ακίνητης περιουσίας, των εκμισθώσεων και των επιχειρηματικών δραστηριοτήτων (με 8,9% το 2001, σε σχέση με το 2000) και των ορυχείων - λατομείων. Επίσης, θετική μεταβολή, σε χαμηλότερα ωστόσο επίπεδα, παρουσιάζουν οι τομείς των μεταπο-

## ΠΟΣΟΤΗΤΑΙΑ ΜΕΤΑΒΟΛΗ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 2000 - 2001 ΑΝΑ ΚΛΑΔΟ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ

ΣΥΝΟΛΟ	-8.7
A. Γεωργία, κτηνοτροφία θήρα και δασοκομία	-6.6
B. Αλιεία	0.8
Γ. Ορυχεία και λατομεία	7.9
Δ. Μεταποιητικές βιομηχανίες	0.1
Ε. Παραγωγή ηλεκτρικού ρεύματος, φυσικού αερίου και νερού	-0.9
Ζ. Χονδρικό και λιανικό εμπόριο, επισκευή αυτοκινήτων, οχημάτων, μοτοσικλετών και ειδών προσωπικής και οικιακής χρήσης	-0.7
Η. Ξενοδοχεία και εστιατόρια	0.9
Θ. Μεταφορές, αποθήκευση και επικοινωνίες	-0.5
Ι. Ενδ. όργανο χρηματοπιστωτικού οργανισμού	0.3
Κ. Διαχείριση ακίνητης περιουσίας, εκμισθώσεις και επιχειρηματικές δραστηριότητες	8.9
Λ. Δημόσια διοίκηση και άμυνα, υποχρεωτική κοινωνική ασφάλιση	-1.0
Μ. Εκπαίδευση	3.7
Ν. Υγεία και κοινωνική μέριμνα	-3.2
Ξ. Άλλες δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών υπέρ του κοινωνικού συνόλου και άλλων υπηρεσιών κοινωνικού ή τομικού χαρακτήρα	-1.2
Ο. Ιδιωτικά νοικοκυριά που απασχολούν οικιακό προσωπικό	-6.5
Π. Επενδύσιμοι οργανισμοί και όργανα	
Στ. Κατασκευές	2.9

Πηγή: ΕΣΥΕ, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού, 9 τριμ. 2001, Υπεργραμμή ΠΑΕΠ Α.Ε.

πτικών βιομηχανιών, των ξενοδοχείων, των ενδιάμεσων χρηματοπιστωτικών οργανισμών, της εκπαίδευσης και των κατασκευών.

### Εμπόριο

Οι κλάδοι με τη μεγαλύτερη συμμετοχή στην απασχόληση το 2001 ήταν αυτοί του χονδρικού και του λιανικού εμπορίου (17,2%) και της γεωργίας (παρά τη σημαντική μείωσή της) με 16%.

Τα χαμηλότερα ποσοστά είχε η αλιεία (0,3%) και τα ορυχεία - λατομεία (0,5%).

Οι πλέον... «ανδροκρατούμενοι» οικονομικοί κλάδοι είναι ο τομέας των μεταποιητικών βιομηχανιών, των μεταφορών, αποθήκευσης και επικοινωνιών, καθώς και οι κατα-

σκευές. Το - θεωρητικά - «αδύναμο φύλο» υπερτερεί των ανδρών στη γεωργία, στην κτηνοτροφία, στη θήρα και τη δασοκομία, στο εμπόριο και τον κλάδο του οικιακού προσωπικού. Τα στοιχεία αυτά έρχονται να επιβεβαιώσουν το συμπέρασμα της έρευνας του Παρατηρητηρίου, που τονίζει πως «οι γυναίκες που πλήττονται αναλογικά περισσότερο από την ανεργία σε σχέση με τους άνδρες του ίδιου εκπαιδευτικού επιπέδου, είναι αυτές που έχουν υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης». Το ποσοστό της ανεργίας στις γυναίκες που έχουν πτυχίο ανωτάτων σχολών ή διδακτορικό φτάνει το 10,2% και 9,9% αντίστοιχα, ενώ στους άνδρες με το ανάλογο εκπαιδευτικό επίπεδο στο 4,2% και 8,2%.

ΑΠΟ ΤΟ ΠΑΡΑΤΗΡΗΤΗΡΙΟ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΤΟΥ ΟΑΕΔ

# Η ταυτότητα της αγοράς εργασίας

## ΤΟΥ ΤΖΩΤΙΖΗ ΡΟΥΣΣΟΥ

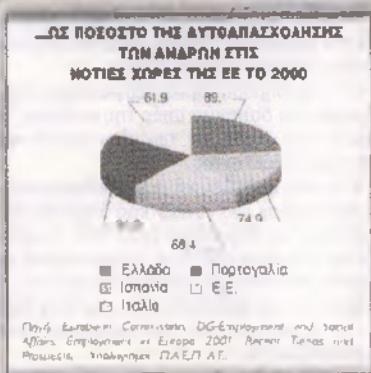
Το υψηλό ποσοστό αυτοαπασχόλησης στην Ελλάδα αλλά και το ιδιαίτερα χαμηλό ποσοστό της μερικής απασχόλησης διαμορφώνουν τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της ελληνικής αγοράς εργασίας, η οποία παρουσιάζει δυσκολίες στην απορρόφηση των νέων ανθρώπων, ενώ από την άλλη όσοι εισέρχονται στην αγορά εργασίας δυσκολεύονται να βρουν απ' αυτή, παρατηρεί το νεότευκτο Παρατηρητήριο Απασχόλησης του ΟΑΕΔ, στην ετήσια έκδοσή του για την αγορά εργασίας το 2002.

Η αιτία του υψηλού ποσοστού απασχόλησης οφείλεται κατά κύριο λόγο στη γεωργία, αλλά και στην ύπαρξη υψηλού ποσοστού συμβάσεων έργου που υποκρύπτουν σύμβαση εργασίας, καθώς επίσης και στη διάρθρωση της ελληνικής οικονομίας και του τρόπου οργάνωσης ορισμένων επαγγελματιών στην Ελλάδα (πχ γιατροί, δικηγόροι κ.λπ.).

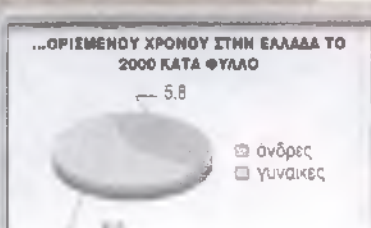
Είναι χαρακτηριστικό ότι, όπως προκύπτει από την ανάλυση των στοιχείων, το ποσοστό αυτοαπασχόλησης είναι σχεδόν τριπλάσιο στην Ελλάδα σε σχέση με τις χώρες - μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ενώ είναι αρκετά υψηλότερο του μέσου ποσοστού απασχόλησης των άλλων νοτίων χωρών της ΕΕ.

Από την άλλη, εκ διαμέτρου αντίθετα είναι τα ποσοστά μερικής απασχόλησης και κυμαίνονται στο 4,3% για το έτος 2000, όταν το μέσο ποσο-

## Η ΑΥΤΟΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ...



## ΠΟΣΟΣΤΟ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ...



## Ποσοστό απασχόλησης στην Ελλάδα το 2000 κατά φύλο και ηλικιακή κατηγορία

	15-24 ετών	25-54 ετών	55-64 ετών
Σύνολο	55,6	26,8	69,5
Ανδρες	71,1	32,0	88,0
Γυναίκες	40,9	21,9	52,0

## Ποσοστό αυτοαπασχόλησης στις νότιες χώρες της ΕΕ το 2000

	Ελλάδα	Ισπανία	Ιταλία	Πορτογαλία	Ε.Ε.
Σύνολο	44,0	15,6	26,2	27,5	14,8
Ανδρες	45,9	13,3	29,7	28,5	17,6
Γυναίκες	40,9	13,7	20,3	26,2	10,9

Ο αγροτικός τομέας στην Ελλάδα, παρ' όλο που τα τελευταία χρόνια φθίνει από πλευράς συμμετοχής του τόσο στο ΑΕΠ εντούτοις παρουσιάζει σχετικά υψηλό ποσοστό απασχόλησης

# Λιγότερες προαγωγές σε γυναίκες με πτυχίο

**ΟΙ ΚΥΡΙΕΣ** προηγούνται. Αυτό τουλάχιστον υπαγορεύουν οι κανόνες της σωστής και ευγενικής κοινωνικής συμπεριφοράς. Στον επαγγελματικό τομέα όμως, φαίνεται ότι δεν ισχύει το ίδιο: ανάμεσα στους εργαζόμενους με ανώτατη μόρφωση, οι γυναίκες έχουν λιγότερες πιθανότητες να παρουν προαγωγή σε σχέση με τους άνδρες συναδέλφους τους, όπως προκύπτει από πρόσφατη έρευνα που δημοσιεύτηκε στην εφημερίδα *The Wall Street Journal*.

Με μια πρώτη ματιά, τα νέα στατιστικά στοιχεία που συγκέντρωσε η στατιστική υπηρεσία του υπουργείου Εργασίας των ΗΠΑ υποδεικνύουν ότι οι εργαζόμενοι έχουν σχεδόν τις ίδιες ευκαιρίες για «αναρρήρηση» σε ανώτατες επαγγελματικές θέσεις. Σύμφωνα με τα στοιχεία της έρευνας -στην οποία συμμετείχαν 7.400 εργαζόμενοι,

ηλικίας από 35 μέχρι 43 ετών- ένας στους πέντε εξασφάλισαν προαγωγή κατά την τριετία 1997-1999. Οι στατιστικές διαφορές ανάμεσα σε μαύρους, λευκούς, ισπανόφωνους, άνδρες ή γυναίκες είναι σχετικά ασήμαντες. Οι διαφορές, όμως, ανάμεσα σε εργαζόμενους με πανεπιστημιακή μόρφωση είναι μεγαλύτερες, ειδικά μεταξύ ανδρών και γυναικών. Στο ίδιο χρονικό διάστημα (1997-1999), το 32% των εργαζόμενων ανδρών με τουλάχιστον ένα πτυχίο πήραν προαγωγή. Αντίθετα, μόνο το 19% των γυναικών με ανάλογα προσόντα κατάφεραν να εξασφαλίσουν προαγωγή. Στην πραγματικότητα, οι γυναίκες αποτελούν τη μοναδική ομάδα, για την οποία το καλύτερο μορφωτικό επίπεδο δε σημαίνει απαραίτητα και περιωυότερες ευκαιρίες για ανώτερη επαγγελματική θέση: περίπου το 22% των γυναικών με απολυτήριο λυκείου πήραν προαγωγή στην ίδια τριετία.

### Έντονες διαφορές

Γιατί, όμως, παρατηρούνται τόσο έντονες διαφορές; Οι συγκρίσεις μερικές φορές οδηγούν σε λανθασμένα συμπεράσματα, διότι άνδρες και γυναίκες δεν εκπροσωπούνται με την ίδια αναλογία σε κάθε επαγ-

γελματικό τομέα. Η Τζόαν Γουίλιαμς, καθηγήτρια Νομικής στο *American University* και συγγραφέας μελετών γύρω από τη γυναίκα στην εργασιακό χώρο, εκτιμά ότι η νοοτροπία των σημερινών εταιρειών δεν είναι και τόσο «φιλική» απέναντι στις γυναίκες, εξαιτίας του μητρικού τους ρόλου, γεγονός που ίσως να συντελεί σε λιγότερες ευκαιρίες προαγωγής για το γυναικείο πληθυσμό. Η κ. Γουίλιαμς επισημαίνει ότι οι αμερικανοί εργαζόμενοι με ανώτατη μόρφωση έχουν την τάση να απασχολούνται σε θέσεις όπου όσο περισσότερες ώρες αφιερώνει κανείς στο γραφείο τόσο μεγαλύτερες προοπτικές έχει για επαγγελματική καταξίωση και επιτυχία.

«Οι εργαζόμενοι με πανεπιστημιακή μόρφωση επιδιώκουν θέση με ωράρια ανώτατων στελεχών, δηλαδή συνεχή αφοσίωση στο γραφείο. Οι μητέρες δεν μπορούν να ακολουθήσουν τέτοιους ρυθμούς», τονίζει η κ. Γουίλιαμς, συμπληρώνοντας ότι οι περισσότερες νεαρές μητέρες δουλεύουν λιγότερο από πενήντα ώρες την εβδομάδα.

Στους εργαζόμενους με ανώτατη μόρφωση, οι διαφορές δεν παρατηρούνται μόνο ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες. Περίπου το 30% των μαύρων εργαζομένων, με τουλάχιστον ένα πτυχίο πανεπιστημίου, πήραν προαγωγή στο χρονικό διάστημα 1997-1999, έναντι αντίστοιχου ποσοστού 25% για



Αξίζει να επισημανθεί ότι, ανάμεσα στις μεγάλες πόλεις, η Ουάσινγκτον το χαμηλότερο ποσοστό ανεργίας, μόλις 3,6%. Γενικότερα, να πιο εύκολο να εξασφαλίσουν κάποια θέση εργασίας από ό,τι αλλού. Όσον αφορά την ηλικιακή ομάδα της συγκεκριμένης μελέτης, όπου αρκετές γυναίκες είναι έγγαμες και μητέρες ενός ή περ-

THE WALL STREET JOURNAL EUROPE

Απόδοση: Αγγελική Κατσουβού

**Οι διαφορές ανάμεσα σε εργαζόμενους με πανεπιστημιακή μόρφωση είναι μεγαλύτερες, ειδικά μεταξύ ανδρών και γυναικών.**

**Στο χρονικό διάστημα 1997-1999, το 32% των εργαζόμενων ανδρών με τουλάχιστον ένα πτυχίο πήραν προαγωγή, σε σχέση με μόνο 19% των γυναικών με ανάλογα προσόντα που κατάφεραν να εξασφαλίσουν προαγωγή.**

ΣΑΣ ΑΕΙΖΕΙ Η ΚΟ



MB

ΣΤΑ

Υπό την Αιγίδα της: ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΑΚΑΔΗΜΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗ

Για πτυχιούχους ΑΕΙ - ΤΕΙ και στελέχη επιχειρήσεων  
Διαρκεια 12 ή 24 μήνες.  
Ατοκή δανειοδότηση ή αξιοποίηση του 0.45%

**ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΕΙΣ:** • Διοίκηση Χρηματοοικονομικών  
• Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων • Διοίκηση Πληροφορικής  
• Information Technology

Πληροφορίες - Εγγραφές:



The Athens Graduate School of Management

ΑΘΗΝΑ: ΛΕΚΚΑ 23-25, Τηλ.: 010 322 3353  
ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ: Μ. ΓΕΝΝΑΔΙΟΥ 18, Τηλ.: 0310 227 1

# Γυναίκα με πτυχίο ψάχνει δουλειά

Περισσότερες από τους άνδρες οι άνεργες πτυχιούχες

3

4

Μπήκε στο Πανεπιστήμιο, αποφοίτησε, σκέφτηκε να κάνει και μεταπτυχιακό... Τώρα ψάχνει για δουλειά, μα δεν βρίσκει τίποτα που να ανταποκρίνεται στα προσόντα της... Αγχείει πια στην κατηγορία του 8,9% των γυναικών πτυχιούχων ΑΕΙ στη χώρα μας που είναι άνεργες και ακόμα περμένουν...

ΡΕΠΟΡΤΑΖ:  
Αριστοτελία Πελώνη

Όπως προκύπτει από την Έρευνα Εργατικού Δυναμικού της Εθνικής Στατιστικής Υπηρεσίας για το δεύτερο τρίμηνο του 2001, οι άνεργες γυναίκες με πτυχίο (8,9%) είναι περισσότερες από τους άνδρες (4,1%), παρά το γεγονός ότι η πλειονότητα των αποφοίτων ΑΕΙ είναι γυναίκες. Αν το ποσοστό αυτό υπολογιστεί στο σύνολο των ανέργων, τότε το 10,4% αποτελούν οι γυναίκες πτυχιούχοι ΑΕΙ, ενώ το 8,7% οι άνδρες.

### Μείωση στην ζετίο

Σύμφωνα με έρευνες που έχουν πραγματοποιηθεί, μία από τις εξηγήσεις για την «ψαλίδα» αυτή είναι ότι οι γυναίκες εισέρχονται στο εργατικό δυναμικό σε όλες τις ηλικίες. Μια γυναίκα μπορεί να αναζητήσει για πρώτη φορά δουλειά στα 32 της χρόνια, ενώ δεν είναι λίγες και εκείνες που χάνουν και θέσεις εργασίας αφού, όταν δεν πληρούν πια τις προϋποθέσεις, απολύονται.

Τα τελευταία τρία χρόνια σημειώθηκε μείωση της γυναικείας ανεργίας από 17,9% το 1999 σε 14,5% το 2002 και αύξηση της απορ-

### Η ΨΑΛΙΔΑ

Τα τελευταία τρία χρόνια σημειώθηκε μείωση της γυναικείας ανεργίας από 17,9% το 1999 σε 14,5% το 2002

ρόφησης των γυναικών πτυχιούχων στην αγορά εργασίας, αλλά η διαφορά εξακολουθεί να υπάρχει.

### Μέτρα διευκόλυνσης

«Ίσως να σφειλάται και στην έλλειψη πληροφόρησης των γυναικών για τους νόμους που

### Ποσοστά ανεργίας πτυχιούχων 2001 (ηλικίες 25-64)



ισχύουν για την προστασία της μητρότητας κ.λπ., για θεσμούς όπως τα ολοήμερα σχολεία, τα κέντρα ημερήσιας φροντίδας ηλικιωμένων, τα κέντρα δημιουργικής απασχόλησης παιδιών», λέει στα «ΝΕΑ» η Γενική Γραμματέας Ισότητας κ. Έφη Μπέκου, η οποία παραδέχεται ότι οι γυναίκες συναντούν δυσκολίες στις επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα.

«Πράγματι, πολλές φορές οι επιχειρήσεις δεν προτιμούν γυναίκες, γνωρίζοντας ότι υπάρχει το προστατευτικό πλέγμα νόμων για τη μητρότητα, ενώ άλλες φορές οι γυναίκες στον ιδιωτικό τομέα είναι ευάλωτες στη διασφάλιση των εργασιακών τους δικαιωμάτων». Αυτός είναι και ο λόγος που η Γενική Γραμματέα Ισότητας θα προκηρύξει σε δύο μήνες προγράμματα ισότητας «με στόχο τη χρηματοδότηση για την εφαρμογή σχεδίων ισότητας μέσα στις επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα».



■ **Χωρίς δικαιώματα:** «Οι νέοι δεν έχουν δικαίωμα στη δουλειά με... δικαιώματα. Αν είσαι γυναίκα, σου ζητούν να χαμογελάς, γιατί παίζεις ρόλο η εμφάνιση», λέει η Χαρά Παπαϊωάννου, άνεργη με πτυχίο Ψυχολογίας

■ **Δύσκολα για οικογένεια:** «Παντρεύομαι, αλλά όσο είμαι χωρίς δουλειά, δεν μπορώ να κάνω παιδί», λέει η Ίλια Λακίδου, άνεργη, απόφοιτος Θεατρολογίας με μεταπτυχιακό και υποτροφία



# Ούτε το ντοκτορα σωζει τις γυναίκες από ανεργία



Μία στις δέκα γυναίκες με διδακτορικό ή μεταπτυχιακό τίτλο είναι άνεργη.

Του ΧΡΗΣΤΟΥ ΜΕΓΑ

**Α**ντίθετα, όσες εγκατέλειψαν το Πανεπιστήμιο (1-2 χρόνια φοίτησης) ή θύσαν στην παραγωγή με το που τελείωσαν το Λημοτικό δεν αντιμετωπίζουν πρόβλημα στην αναζήτηση εργασίας.

Η πρόση, στην Ελλάδα, επιτηριδα της αγράς εργασίας που συνέταξε το Παρατηρητήριο Απασχόλησης του ΟΑΕΔ (Ερευνητική - Πληροφορική Α.Ε.) είναι αποκλυπτική ως προς την ποικιλία συνέθεσης της ανεργίας. τις εργασιακές σχέσεις, το χρόνο εργασίας, τους τομείς της απασχόλησης κ.λπ.

Οι άνεργοι με διδακτορικό ή μεταπτυχιακό τίτλο, σύμφωνα με την επιτηριδα, ανερχονται στο 8,8% (10,2% η ανεργία συνολικά) το 2001, αλλά η ανεργία των γυναικών αυτής της κατηγορίας ανέρχεται στο 9,9%. Ακόμη υψηλότερη είναι η ανεργία των γυναικών με πτυχίο ΑΣΙ και ΤΕΙ με 10,2% έναντι μόλις 4,2% των ανδρών.

Πάντως, το πρόβλημα της γυναικείας απασχόλησης, με ποσοστό ανεργίας 15,4% το 2001 και 6,7% για τους άνδρες την ίδια χρονιά, γίνεται κατάρα για το μέτριο επίπεδο εκπαίδευσης με ποσοστό 19,4%. Ενώ όσες έχουν υψηλό ή χαμηλό επίπεδο εκπαίδευσης τα ποσοστά ανεργίας (13,5% και 13,6% αντιστοίχως) κινούνται κάτω του μέσου γυναικείου οπου.

Το μεγαλύτερο ποσοστό ανεργίας μεταξύ ανδρών και γυναικών εντοπίζεται σε όσους έχουν απολυτήριο Στέξιου Γυμνασίου (23% στις γυναίκες και 8,9%

## Ποσοστιαία κατανομή της ανεργίας κατά επίπεδο εκπαίδευσης το 2001

	ΣΥΝΟΛΟ	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
Διδακτορικό ή Μεταπτυχιακός τίτλος	8,8%	8,2%	9,9%
Πτυχίο Ανωτάτων Σχολών	7,0%	4,2%	10,2%
Φοίτηση σε ΑΕΙ (τουλάχισ. 1 χρόνο) Αλλά δεν πήρε πτυχίο	4,0%	5,9%	0,0%
Πτ. Ανώτερης Τεχν. Επαγ. Εκπαίδευσης	12,3%	7,6%	17,3%
Απολυτήριο Μέσης Εκπαίδευσης	13,1%	8,7%	19,5%
Απολυτήριο 3-τάξ. Μέσης Εκπαίδευσης	13,1%	8,9%	23,0%
Απολυτήριο Δημοτικού	7,2%	4,7%	1,4%
Μερικές τάξεις Δημοτικού	4,3%	3,8%	4,8%
Δεν πήγε καθόλου σχολείο	7,1%	6,6%	7,6%
Υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης	9,4%	5,8%	13,5%
Μέτριο επίπεδο εκπαίδευσης	13,0%	8,7%	19,4%
Χαμηλό επίπεδο εκπαίδευσης	8,7%	5,9%	13,6%
<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>	<b>10,2%</b>	<b>6,7%</b>	<b>15,4%</b>

Πηγή: ΕΣΥΕ, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού Β τριμ. 2001

8,7% αντιστοίχως για άνδρες και γυναίκες).

Όμως περαν της ανεργίας, για τις Ελληνίδες δεν... ταιριάζει ο ρόλος της προκείμενης. Μονο το 5% των μισθωτών έχει ως άμεσο προϊστάμενο μία γυναίκα, ενώ ο μέσος όρος στην Ευρωπαϊκή Ένωση είναι 19% και με ποσοστά κοντά στο 30% για Δανία, Φινλανδία, Σουηδία και Μ. Βρετανία.

Ενώ στη χώρα μας το ποσοστό Μερικής Απασχόλησης είναι κάτω του κοινωνικού μέσου οπου, και κατά συνέπεια η υποχρεωτική (ελλείψει πλήρους) παρτίδαμ εργασιακή κυμαινεται μόλις στο 2%. ανιθέτως η προσωρινή εργασία (σπ-

## Με απολυτήριο Δημοτικού ή ολιγών Γυμνάσιο βρίσκουν ευκολότερα δουλειά

γοζομένων κ.λπ.) κινείται σε μεγάλα ποσοστά και μάλιστα ανοδικά από το 1995 και μετά. Και το σημαντικότερο: Στην Ευρωπαϊκή Ένωση το 4,5% των απασχολομένων εργάζεται με προσωρινή σύμβαση εξ ανάγκης και στην Ελλάδα το 9% των εργαζομένων απασχολούνται με προσωρινή σύμβαση.

Υπο αιία τα δεδομένα είναι αναμενόμενο μόλις 1 στους 4 εργαζομένους να δηλώνει ικανοποιημένος από την εργασία του, όταν σε κοινοτικό επίπεδο ως πολύ ικανοποιημένος εμφανίζεται να είναι ένας στους δύο εργαζομένους.

## Τα επαγγέλματα του μέλλοντος

Σύμφωνα με την Επιτηριδα Εργασίας τα επαγγέλματα που παρουσιάζουν αύξηση της απασχόλησης τα τελευταία χρόνια είναι:

Η αλιεία, τα ορυχεία και λατομεία, οι μεταποιητικές βιομηχανίες, τα ξενοδοχεία και εστιατορία, οι ενδιαμεσοί χρηματοπιστωτικοί οργανισμοί, η διαχείριση ακίνητης περιουσίας, εκμίσθωση και επιχειρηματικές δραστηριότητες, η εκπαίδευση και οι κατασκευές.

Αντιθέτως, μείωση παρουσίασαν οι ακόλουθοι κλάδοι:

Η Γεωργία, κτηνοτροφία, θήρα, παροχή ηλεκτρικού ρεύματος, φυσικού αερίου και νερού, κεντρικό και λιανικό εμπόριο, επισκευή αυτοκινήτων, οχημάτων, μοτοσικλετών και ειδών προσωπικής και οικιακής χρήσης, οι μεταφορές, αποθήκευση και επικοινωνίες, η Δημόσια Διοίκηση και άρματα, υποχρεωτική κοινωνική ασφάλιση, η υγεία και κοινωνική μέριμνα, ο κλάδος των άλλων δραστηριοτήτων παροχής υπηρεσιών υπέρ του κοινωνικού συνόλου και άλλων υπηρεσιών κοινωνικού ή ατομικού χαρακτήρα, και τα ιδιωτικά ναυπηγεία που απασχολούν οριστικό προσωπικό.

# Κυριαρχεί η αυτοαπασχόληση - ψηλά η ανεργία

Ρεπορτάζ: Δ. Κυριαζή

**Α**ΥΤΟΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ, αυξημένη απασχόληση στον αγροτικό τομέα και χαμηλή μερική απασχόληση είναι μερικά από τα βασικά στοιχεία που συνθέτουν την αγορά εργασίας στην Ελλάδα σε σχέση με τις υπόλοιπες χώρες της Ε.Ε. Την ίδια στιγμή, η χώρα κατέχει τη δεύτερη θέση σε επίπεδο ανεργίας η οποία πλήττει κυρίως τους νέους μέχρι 24 ετών. Αρνητικά πρωτιά στην ανεργία κατέχουν οι γυναίκες ανεξάρτητα από το εκπαιδευτικό επίπεδο. Το ανωτέρω στοιχείο περιγράφονται στην επετηρίδα της αγοράς εργασίας για το 2002 του Παρατηρητηρίου Απασχόλησης, Ερευνητική Πληροφορική Α.Ε. του ΟΑΕΔ.

Τα ευρήματα του Παρατηρητηρίου για τα επίπεδα και τους τομείς απασχόλησης έχουν ως εξής:

—Το ποσοστό αυτοαπασχόλησης είναι το υψηλότερο στην Ε.Ε., σχεδόν τριπλάσιο και ανέρχεται στο 44% έναντι 14,8% της Ε.Ε. και η μεγαλύτερη συμμετοχή σημειώνεται στους άνδρες με ποσοστό 45,9%, ενώ στις γυναίκες με 40,9%. Σημειώνεται όμως ότι οι Ελληνίδες είναι οι πλέον αυτοαπασχολούμενες στις χώρες μέλη.

—Αντίθετα το ποσοστό τ

μερικής απασχόλησης είναι αρκετά χαμηλό, μόλις 4,3% στο σύνολο, ενώ ο μέσος κοινοτικός όρος είναι 17,7%. Σε ό,τι αφορά τη διάκριση ανά φύλο, η μερική απασχόληση αφορά τις γυναίκες. Στην Ε.Ε. οι γυναίκες που απασχολούνται με αυτή τη μορφή εργασίας ήταν το 2000 33,3%, ενώ στη χώρα μας η γυναικεία μερική απασχόληση φτάνει μόλις τα 7,4% και η ανδρική σε 2,4%.

—Σε χαμηλά επίπεδα βρίσκεται και η απασχόληση ορισμένου χρόνου με ποσοστό 7% έναντι 11,4% του κοινοτικού μέσου όρου. Η χώρα με τη μεγαλύτερο ποσοστό συμβάσεων ορισμένου χρόνου είναι η Ισπανία με ποσοστό 26,7%.

Διαφοροποιημένα η Ελλάδα ως προς τις υπέλοιπες χώρες-μέλη και στην απασχόληση ανά τομέα δραστηριότητας.

—Ο αγροτικός τομέας αν και φθίνει από πλευράς συμμετοχής στο Ακαθάριστο Εγχώριο Προϊόν και ως ποσοστό στην απασχόληση, παρουσιάζει σημαντικό ποσοστό, το υψηλότερο στην Ε.Ε. 18,7% έναντι 5% του μέσου κοινοτικού όρου. Είναι δε τριπλάσιο από αυτό της Ισπανίας και τετραπλάσιο από της Ιταλίας.

—Αντίθετα υπολείπεται της απασχόλησης στη βιομηχανία και στις υπηρεσίες. Το ποσοστό

στη βιομηχανία είναι 26,3% έναντι 26,9% της Ε.Ε. και στις υπηρεσίες 58% έναντι 63,5% του κοινοτικού μέσου όρου.

Σε επίπεδο ανεργίας η Ελλάδα έχει το δεύτερο υψηλότερο ποσοστό μετά την Ισπανία με 10,2%. Δύο μονάδες πάνω από τον κοινοτικό μέσο όρο.

Η ανεργία πλήττει κυρίως τις γυναίκες και τους νέους. Το 2001 η ανεργία φαίνεται πως έπληξε τους νέους από 15 έως 19 ετών με ποσοστό 48,6%. Το ποσοστό αυτό όμως δεν μπορεί να θεωρείται πραγματικό καθώς οι νέοι αυτής της ηλικίας σε πολύ μεγάλο ποσοστό ακολουθούν την εκπαιδευτική διαδικασία. Τα πραγματικά επίπεδα ανεργίας καταγράφονται στις ηλικίες 20-24 με ποσοστό 33,5% και στις ηλικίες 25-29 ποσοστό 21,7%. Στις ηλικίες 30-44 ετών διαμορφώνεται στο 7,2%.

Ενδιαφέροντα στοιχεία καταγράφονται για την ανεργία σχετικά με το επίπεδο εκπαίδευσης. Οι γυναίκες για μια ακόμη φορά αποδεικνύεται ότι πλήττονται από την ανεργία ακόμη και αν κατέχουν τίτλους σπουδών ανωτατού επιπέδου. Οι γυναίκες πτυχιούχοι ΑΕΙ είναι δύο φορές περισσότερες από τους άνεργους άνδρες του ίδιου εκπαιδευτικού επιπέδου. Πάντως σε δυσμενέστερο επίπεδο βρίσκονται οι γυναίκες που είναι απόφοιτες γυμνασίου, ακόμη και λυκείου.

## ΠΟΣΟΣΤΙΑΙΑ ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΚΑΤΑ ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΤΟ 2001

ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ	ΣΥΝΟΛΟ	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ/ΑΝΔΡΕΣ
ΣΥΝΟΛΟ	10,2	6,7	15,4	1,5
ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΟ Η ΜΕΤΑΧΥΠΤΥΧΙΑΚΟΣ ΤΙΤΛΟΣ	8,8	8,2	9,9	0,7
ΠΤΥΧΙΟ ΑΝΩΤΑΤΩΝ ΣΧΟΛΩΝ	7,0	4,2	10,2	2,0
ΦΟΙΤΗΣΗ ΣΕ ΑΒ (ΤΟΥΛΑΧ. 1 ΧΡΟΝΟ) ΑΛΛΑ ΔΕΝ ΠΗΡΕ ΠΤΥΧΙΟ	4,0	5,9	0	0
ΠΤ. ΑΝΩΤΕΡΗΣ ΤΕΧ. ΕΠΑΓ. ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ	12,3	7,6	17,3	2,2
ΑΠΟΛΥΤΗΡΙΟ ΜΕΣΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ	13,1	8,7	19,5	1,5
ΑΠΟΛΥΤΗΡΙΟ 3-ΤΑΞ. ΜΕΣΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ	13,1	8,9	23,0	1,1
ΑΠΟΛΥΤΗΡΙΟ ΔΗΜΟΤΙΚΟΥ	7,2	4,7	1,4	1,4
ΜΕΡΙΚΕΣ ΤΑΞΕΙΣ ΔΗΜΟΤΙΚΟΥ	4,3	3,8	4,8	1,0
ΔΕΝ ΠΗΓΕ ΚΑΘΟΛΟΥ ΣΧΟΛΕΙΟ	7,1	6,6	7,6	1,2
ΥΨΗΛΟ ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ	9,4	5,8	13,5	2,1
ΜΕΤΡΙΟ ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ	13,0	8,7	19,4	1,5
ΧΑΜΗΛΟ ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ	8,7	5,9	13,6	1,3

Πηγή: ΕΣΥΕ, Εργασιακό Δυναμικό, 8 τρίμ. 2001, Υπολογισμός Π.Α.Ε.Π. Α.Ε.

## ΠΟΣΟΣΤΟ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΚΑΙ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΤΑ ΗΛΙΚΙΑΚΗ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 2000-2001

	2000		2001	
	% ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ	% ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	% ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ	% ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ
15-19 ΕΤΩΝ	14,66	9,13	12,59	8,08
20-24 ΕΤΩΝ	61,92	44,87	57,93	42,58
25-29 ΕΤΩΝ	82,63	67,91	81,74	68,61
30-44 ΕΤΩΝ	81,20	73,77	80,83	74,11
45-64 ΕΤΩΝ	65,92	53,16	54,99	52,28
65 + ΕΤΩΝ	5,35	5,29	4,98	4,92

Πηγή: ΕΣΥΕ, Εργασιακό Δυναμικό, 8 τρίμ. 2001, Υπολογισμός Π.Α.Ε.Π. Α.Ε.

# «Γυναίκες, δώστε τη μάχη σας»!

Μία από τις πρώτες δημοτικές συμβούλους στην Ελλάδα προτρέπει όσες διστάζουν

Σοφοκλέους 18, πίσω από το Δημαρχείο Περιστερίου. Το σπίτι πλιόλουστο, η ταπισερί στο σαλονάκι αρχαία, το νερό στο ποτήρι φρέσκο, οι τοίχοι γεμάτοι φωτογραφίες.

ΕΠΙΜΕΛΕΙΑ:

Κάτια Πετροπούλου,  
Ματίνα Ηρειώτου,  
Στέφανος Κρίκκης

«Μια δυνατή σκέψη αρχίζει τον Οκτώβρη. Ζήστε την!», προτρέπει πάνω στο σερβάν το τρανζίστορ και η καμπίνα του υπουργείου Εσωτερικών τις γυναίκες, ώστε να μπουν στα ψηφοδέλτια των δημοτικών και νικητειακών εκλογών, αλλά αυτό δεν αφορά την κυρία Ολυμπία Μπαλαμπάνη και όχι γιατί έκλεισε τα 72 της χρόνια...

Την έζησε αυτή τη δυνατή σχέση πριν από 49 «Οκτώβρηδες» η μικροκαμωμένη αυτή γυναίκα, όταν το 1953 εκλεγόταν δημοτική σύμβουλος Περιστερίου - μία από τις δύο πρώτες δημοτικές συμβούλους στην Ελλάδα, ακριβώς ένα χρόνο μετά την παροχή του δικαιώματος του εκλέγεσθαι και στις γυναίκες...

Μια μεγάλη παράγκα ήταν τότε το Περιστερί, με έναν και μοναδικό ασφαλτοστρωμένο δρόμο, τη σημερινή Παναγιά Τσολδάρη, και οικισμούς του Λόφου Αξωματικών και το Μπουρνόζι. Μοναχου-

## ΠΙΣΤΕΥΩ...

ότι υπάρχουν γυναίκες άξιες και αποτελεσματικές, που μπορούν ν' αφήσουν το στίγμα τους στην Αυτοδιοίκηση και στη Βουλή

παίδι μιας οικογένειας προσφύγων που είχε τον τρόπο της - ο πατέρας έμπορος γυναικείων ρούχων, η μητέρα δασκάλα - η Ολυμπία Μπαλαμπάνη, «αριστερή πάντα», όπως με υπερηφάνεια δηλώνει, έκανε το μεγάλο για την εποχή εκείνη βήμα στα 24 χρόνια της. Ο κόσμος δεν το έβλεπε και με πολύ καλό μάτι - «πού το αφήνει το κορίτσι, έλεγαν στον πατέρα μου, αντί να κοιτάξει το σπίτι της και τα μαυρά της...», αλλά ευτυχώς υπήρχε ο άνδρας της, ο κ. Ιωακείμ, στέλεχος στο κόμ-



■ **Περιστερί 1953.** Μόνη γυναίκα ανάμεσα σε 20 άνδρες, βρέθηκε πολλές φορές στη 5ήνη της εποχής, όπως αυτή αποτυπωνόταν στις θεαλλώδεις συνεδριάσεις του δημοτικού συμβουλίου

αυτήν της τη δραστηριότητα.

Σε συνεργασία με το ΚΚΕ και επικεφαλής τον Καστριώτα και με αντίπαλο τον συντηρητικό συνδικασμό του εκπαιδευτικού Σελίμη, η κ. Μπαλαμπάνη έπεσε με τα μούτρα στον προεκλογικό αγώνα. Έμαθε ότι εξελέγη από τις... πάστες που έφτιασαν στο σπίτι της.

## Έγινε της... Κορέας

Μεγάλη ήταν η περιπέτειά της όταν επικεφαλής μιας ομάδας γυναικών μάζεψε υπογραφές αντίθεσης στη φημολογούμενη πρόωπη στράτευση νεαρών αγοριών που θα στελέωναν τη στρατιωτική αποστολή βοήθειας στην Κορέα. Οδηγήθηκε στην αστυνομία γιατί... «δεν είχε πάρει άδεια για τη συλλογή υπογραφών», ενώ από εκείνη την ημέρα η ζωή όλης της οικογένειας έγινε δύσκολη καθώς βρισκόταν σε 24ωρη βάση κάτω από συνεχή αστυνομικά παρακολούθηση.



■ **Σήμερα στα 72** της χρόνια, η Ολυμπία Μπαλαμπάνη προτρέπει τις γυναίκες να μπουν στα ψηφοδέλτια των δημοτικών και νομαρχιακών εκλογών

ρίου ζητούσαν λύση. Μεγάλη επιτυχία για τη δημοτική αρχή ήταν η μετεγκατάσταση των μαθητών σε κτίρια από τις ξύλινες παράγκες και η επιστράτευση μιας μπαλντόζας-οδοστρωτήρα που περνούσε τον χειμώνα στους δρόμους και πατούσε το χώμα για να μη λασπώνει από τις βροχές...

Αύσεις περιμένουν και σήμερα τα προβλήματα του Περιστερίου, του 4ου μεγαλύτερου δήμου της χώρας, και η κ. Μπαλαμπάνη δεν μένει αδιάφορη σ' αυτά. Ανοικτά δηλώνει ότι τάσσεται στο πλευρό του υποψήφιου δημάρχου και υποστηριζόμενου από το ΠΑΣΟΚ Κώστα Λαλένη. Και παροτρύνει τις γυναίκες να δώσουν τη δική τους μάχη για τον τόπο τους. «Είναι κρίμα, σήμερα, που έχουν αλλάξει οι εποχές, οι γυναίκες να διστάζουν να μπουν στα ψηφοδέλτια. Πιστεύω απολύτως ότι υπάρχουν γυναίκες άξιες, μορφωμένες, αποτελεσματικές, που μπορούν ν' αφήσουν το στίγμα τους και στην Αυτοδιοίκηση και στη Βουλή και

11



# Ζητούνται γυναίκες για τις δημοτικές!

Και επειδή δεν βρίσκονται αρκετές, ο υπουργός Εσωτερικών καταθέτει τροπολογία

3

**Σ** ΓΡΑ ΕΚΚΡΕΜΟΤΗΤΩΝ και ασαφειών γύρω από τις δημοτικές εκλογές της 13ης Οκτωβρίου επιχειρεί να επιλύσει το υπουργείο Εσωτερικών με τροπολογία της... τελευταίας στιγμής που κατέθεσε χθες για να ψηφισθεί την επρχόμενη εβδομάδα με το νομοσχέδιο για τις ανεξάρτητες αρχές και τις αλλαγές στο σύστημα προσλήψεων.

Η σημαντικότερη από τις εκκρεμότητες που επιλύεται αφορά την ποσόστωση

ΡΕΠΙΟΡΤΑΖ

ΓΡ. ΤΖΙΟΒΑΡΑΣ

στη συμμετοχή γυναικών και ανδρών στα ψηφοδέλτια για τα

τοπικά συμβούλια. Έτσι, με τη μορφή «αυθεντικής ερμηνείας» της διάταξης με την οποία πριν από ενάμιση χρόνο προβλέφθηκε η τουλάχιστον κατά το 1/3 εκπροσώπηση των δύο φύλων σε όλους τους συνδυασμούς, τώρα διευκρινίζεται πως, σε ό,τι αφορά τις υποψηφιότητες για τα τοπικά συμβούλια, αυτό θα υπολογίζεται επί του συνολικού αριθμού των υποψηφίων «χωρίς να απαιτείται ισομερής κατανομή».

Με άλλα λόγια ένας συνδυασμός θα μπορεί σε ένα τοπικό συμβούλιο να έχει μόνον άνδρες ή μόνον γυναίκες, αρκεί στο σύνολο των υποψηφίων του για όλα τα το-

**Ο υπουργός Εσωτερικών**

κ. Κ.

Σκανδαλίδης με τροπολογία της τελευταίας στιγμής προσπαθεί να αντιμετωπίσει προβλήματα και ασάφειες εν όψει δημοτικών εκλογών



πικά συμβούλια του ίδιου δήμου να υπάρχει η εκπροσώπηση και των δύο φύλων κατά τουλάχιστον 1/3.

Συναφής με την προαναφερόμενη ρύθμιση - η οποία προτείνεται λόγω της αδυναμίας εξεύρεσης γυναικών υποψηφίων σε πολλά μικρά δημοτικά διαμερίσματα, τα οποία ιδρύθηκαν στη θέση των καταργηθέντων με τον «Καποδίστρια» κοινοτή-

των - είναι και μια ακόμη επίσης «ερμηνευτική διάταξη» σύμφωνα με την οποία δεν ισχύει η «εσωτερική δημοτικότητα» στους καποδιστριακούς ΟΤΑ αναφορικά με τις υποψηφιότητες για τα τοπικά συμβούλια. Αυτό στην πράξη σημαίνει ότι ένας μπορεί να ψηφίζει στο εκλογικό τμήμα ενός δημοτικού διαμερίσματος, αλλά να είναι υποψήφιος για το τοπικό συμβούλιο άλλου διαμερίσματος του ίδιου δήμου.

Εξάλλου, με την ίδια τροπολογία:

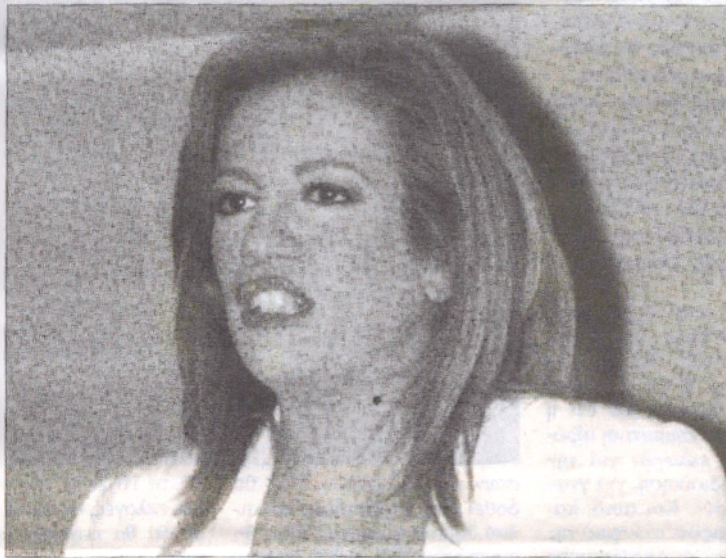
● Επικυρώνεται νομοθετικά η πρόσφατη συμφωνία της διακομματικής για παράταση ως την 26η Σεπτεμβρίου της προθεσμίας για εγγραφή σε συμπληρωματικούς εκλογικούς καταλόγους όσων από παραδρομή δεν έχουν περιληφθεί στους αναθεωρημένους καταλόγους και δεν τους έχει δοθεί ο Ειδικός Εκλογικός Αριθμός.

● Ειανέρχονται οι επαναληπτικές εκλογές στις κοινότητες με πληθυσμό πάνω από 5.000 κατοίκους για περιπτώσεις κατά τις οποίες κανένας συνδυασμός δεν συγκεντρώνει την απόλυτη πλειοψηφία στην πρώτη ψηφοφορία.

● Καταργούνται, όπως έχει ήδη γίνει για τις βουλευτικές εκλογές, τα ειδικά εκλογικά τμήματα που λειτουργούσαν στο παρελθόν στους τόπους διαμονής των σταδιακά μετακινουμένων εκλογέων (κτηνοτρόφοι κτλ.).

# Οι γυναίκες στην πολιτική

**Τ**η διπλή δημοσκοπήση της Παρασκευής που ανέδειξε τη Φώφη Γεννηματά σε αδιαμφισβήτητη νικήτρια για την υπερχνομαρχία Αθηνών-Πειραιώς (ποσοστό αποδοχής 39,4%), διαδεχτηκε χθες μία ακόμη δημοσκοπήση της εταιρείας Ορίσιον (επίσης για λογαριασμό της «Ελευθεροτυπίας») που φέρνει πρώτη και με διαφορά τη Ντόρα Μπακογιάννη για το Δήμο της Αθήνας, επιβεβαιώνοντας την γυναικεία υπεροχή στα δύο σημαντικότερα ίσως αξιώματα, τους εκπροσώπους των οποίων θα κληθούμε να αναδείξουμε στις 13 του Οκτώβρη.



Εκτός από το προβάδισμα της Ντόρας Μπακογιάννη ωστόσο, για το Δήμο της Αθήνας, που την φέρνει κοντά στην εκλογή από τον πρώτο κούλας γύρο, σημαντικό στοιχείο που αναδεικνύεται από τη δημοσκοπήση είναι το υψηλό ποσοστό των απηποφάσιστων.

Η υποψηφία της ΝΔ προτιμάται από το 39,8% των ερωτηθέντων, ο συνυποψήφιος της Χρήστος Παπουτσιής (ΠΑΣΟΚ) από το 19,8%, ο Γιάννης Δημαράς (ΔΗΚΚΙ) από το 8,1% (ποσοστό που διαφοροώνει σημαντικό ρόλο στην ανάλυση των τελικών συσχετισμών), ενώ ο Σπύρος Χαλβατζής (ΚΚΕ) προτιμάται από το 3,3% και ο Φώτης Κουβέλης (ΣΥΝ) από το 2,9%.

Το ποσοστό των αναποφάσιστων φθάνει στο 20%, ενώ αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι το 62% των ερωτηθέντων δηλώνει ότι ενδιαφέρεται ιδιαίτερα για τις δημοτικές εκλογές. Παράλληλα, το 75% των ερωτηθέντων δηλώνει ότι γνωρίζει με βεβαιότητα ποιον θα ψηφίσει.

Η δημοτικότητα της Ντόρας Μπακογιάννη κινείται επίσης σε πολύ υψηλά επίπεδα. Συγκεντρώνει το 90% των ψηφοφόρων της ΝΔ και το 50% των ψηφοφόρων του ΠΑΣΟΚ.

Θετική γνώμη για την επικεφαλής του σπινδασμού «Αθήνα Αύριο» εκφράζει το 60,9% των ερωτηθέντων. Το αντίστοιχο ποσοστό του Χρήστου Παπουτσιή είναι 45%, του Γιάννη Δη-

μαρά 59,4%, του Σπύρου Χαλβατζή 18,3% και του Φώτη Κουβέλη 32,5%.

Τέλος, το 44,6% θεωρεί την Ντόρα Μπακογιάννη καταλληλότερη για το αξίωμα του δημάρχου της Αθήνας, έναντι 18% για τον Χρήστο Παπουτσιή. Ακολουθούν ο Γιάννης Δημαράς με 8,2%, ο Φώτης Κουβέλης με 2,9% και ο Σπύρος Χαλβατζής με 2,5%.

Η Ντόρα Μπακογιάννη πάντως, εξέφρασε με συνέντευξή της στον κυριακάτικο Τύπο, την πρόθεσή της να συγκροτήσει ακόμα και με τη ΝΔ, προκειμένου να διεκδικήσει όλα όσα δικαιούται η Αθήνα.

«Η θέση μου είναι ξεκάθαρη. Δεν μπορεί να λειτουργήσει αποτελεσματικά μια πόλη όταν υπάρχει σύγχυση στις αρμοδιότητες, όταν ο κάθε οργανισμός ή οποιοδήποτε υπουργείο μπορεί να παρέμβει στη λειτουργία της πόλης διαταράσσοντας την. Άνω αποδείξει στην πολιτική μου πορεία ότι δίνω πολύ μεγάλη μάχη για τα πιστεύω μου. Μέσα στη Νέα Δημοκρατία είμαι γνωστή για αυτό» σημείωσε μεταξύ άλλων.

Αναφερόμενη στο ενδεχόμενο στήριξης από τον νυν δήμαρχο, η επικεφαλής του σπινδασμού «Αθήνα Αύριο» την χαρακτηρίζει καλοδεχούμενη, όπως και τη στήριξη από όλους τους πολίτες στους οποίους απευθύνεται.

Σχετικά με την επιλογή του Γιάννη Τζαννετάκου για την υπερχνομαρχία



Αθηνών-Πειραιώς, τονίζει ότι είναι πολιτική επιλογή.

Τέλος, δηλώνει ότι μετά τη θητεία της -εφόσον εκλεγεί- θα επιστρέψει στη Βουλιά, ενώ σε ερώτηση για το ενδεχόμενο να διακάνει τη θητεία της στο Δήμο, προκειμένου να επιστρέψει στα έδρανα του Κοινοβουλίου, αναφέρει: «Δεν είμαι μάντης. Στη ζωή αυτή δεν μπορεί να αποκλείσει κανείς απολύτως τίποτα. Αυτό το οποίο όμως λέω είναι ότι δεσμεύομαι για τη δική μου επιλογή».

Κληθείς να σχολιάσει τα αποτελέσματα της δημοσκοπήσης, ο υποψήφιος δήμαρχος Αθηναίων, Χρήστος Παπουτσιής, δήλωσε: «Πιστεύω στη δημοκρατία του λαού, και όχι στη δημοκρατία των δημοσκοπήσεων», ενώ προσέθεσε ότι «η Δημοκρατία του λαού εκφράζεται στις εκλογές της 13ης και της 20ης Οκτωβρίου».

# Γυναίκες στην πολιτική

**Τ**ο 14,7% των βουλευτών και των μελών της Γερουσίας σε όλο τον κόσμο είναι γυναίκες, όπως προκύπτει από τα τελευταία στατιστικά στοιχεία της Διακοινοβουλευτικής Ένωσης (UIP), που προέρχονται από πληροφορίες των εθνικών Κοινοβουλίων 180 χωρών.

Τα στοιχεία αυτά αποκαλύπτουν τις μεγάλες διαφορές στα ποσοστά γυναικών βουλευτών και γερουσιαστών από χώρα σε χώρα. Για παράδειγμα στις χώρες της Βόρειας Ευρώπης ο μέσος όρος συμμετοχής των γυναικών στα εθνικά Κοινοβούλια φτάνει το 39,9%, με πρώτη χώρα τη Σουηδία, όπου στις πρόσφατες εκλογές της πε-

ρασμένης Κυριακής το 45,3% των βουλευτών που εξελέγησαν είναι γυναίκες. Χάρη σ' αυτά τα μεγάλα ποσοστά των βορειοευρωπαϊκών χωρών η Ευρώπη και η Ρωσία προηγούνται με ποσοστό 16,9%, ενώ ακολουθούν η Βόρεια και η Νότια Αμερική με ποσοστό 16,4% και η Ασία με 14,9%. Στις χώρες της υποσαχάριας Αφρικής το ποσοστό των γυναικών κοινοβουλευτικών είναι 13,5%, ενώ στις αραβικές χώρες, Βόρεια Αφρική και Μέση Ανατολή, το ποσοστό φτάνει μόλις το 4,7%. Τελευταία στην κατάταξη είναι το Κουβέιτ, τα Ηνωμένα Αραβικά Εμιράτα και το Τζιμπουτί, όπου δεν υπάρχει γυναίκα βουλευτής.

## Μόλις 14,7% των βουλευτών και γερουσιαστών είναι γυναίκες

Το 14,7% των βουλευτών και των μελών της Γερουσίας σε όλο τον κόσμο είναι γυναίκες, προκύπτει από τα τελευταία στατιστικά στοιχεία της Διακοινοβουλευτικής Ένωσης (UIP), που βασίζονται σε πληροφορίες από εθνικά κοινοβούλια 180 χωρών.

Τα στοιχεία αυτά αποκαλύπτουν τις μεγάλες διαφορές στα ποσοστά γυναικών βουλευτών και γερουσιαστών από χώρα σε χώρα. Στις χώρες της Βόρειας Ευρώπης για παράδειγμα, ο μέσος όρος συμμετοχής των γυναικών στα εθνικά κοινοβούλια φτάνει το 39,9%. Πρώτη έρχεται η Σουηδία, όπου στις εκλογές της περασμένης Κυριακής το 45,3% των βουλευτών που εξελέγησαν είναι γυναίκες.

Χάρη στα μεγάλα αυτά ποσοστά των βορειοευρωπαϊκών χωρών, η Ευρώπη μαζί με τη Ρωσία προηγούνται με ποσοστό 16,9%, ενώ ακολουθούν η Βόρεια και η Νότια Αμερική με ποσοστό 16,4% και η Ασία με 14,9%. Στις χώρες της υποσαχάριας Αφρικής το ποσοστό των γυναικών κοινοβουλευτικών είναι 13,5%. Στις αραβικές χώρες (Βόρεια Αφρική και Μέση Ανατολή) το ποσοστό μόλις που φτάνει το 4,7%.

Τελευταία στην κατάταξη είναι το Κουβέιτ, τα Ηνωμένα Αραβικά Εμιράτα και το Τζιμπουτί με καμία γυναίκα βουλευτή. Στο Κοινοβούλιο του Νίγηρα υπάρχει μια γυναίκα, στου Μαρόκου δύο, στου Λιβάνου τρεις και στις Ιορδανίας τέσσερις.

Είναι χαρακτηριστικό πως ανάμεσα στις πρώτες χώρες σε ποσοστό γυναικών βουλευτών και γερουσιαστών είναι η Κόστα Ρίκα με ποσοστό 35,1%, η Αργεντινή με 30,7% και η Μοζαμβίκη με 30%.

## «Δυνατά» ονόματα μαζί με την Φώφη

Ενα από τα δυνατά «όπλα» της υποψηφίας για την υπερνομαρχία Αθηνών-Πειραιώς, Φώφης Γεννηματά (αλλά και των συνεργατών της, Γιάννη Σγουρού και Γιάννη Μίχα), είναι και η στελέχωση του ψηφοδέλτιού της, το οποίο, σταδιακά, θα αρχίσει να βγαίνει στη δημοσιότητα.

Πρόκειται για ψηφοδέλτιο που θα δίδει βάρος στην ανανέωση, στη συμμετοχή γυναικών και νέων, αλλά, κυρίως, στον συνδυασμό της εκπροσώπησης διαφόρων περιοχών, κοινωνικών στρωμάτων και επαγγελματιών.



Πάντως, ήδη έχει οριστικοποιηθεί η συμπερίληψη δυο σημαντικών προσώπων στον συνδυασμό της κυρίας Γεννηματά: πρόκειται για τον γνωστό μουσικοσυνθέτη Χρήστο Νικολόπουλο και την πρώην παγκόσμια πρωταθλήτρια στον ακοντισμό Άννα Βερούλη.

Β.ΣΚ.



# Γυναίκα και Αυτοδιοίκηση

Παρά την πρόοδο, η θέση των γυναικών στα δημόσια αξιώματα είναι αποκαρδιωτική

Από τη Δήμητρα Σπηλιοπούλου \*



● Πρέπει οι ίδιοι οι τοπικοί άρχοντες, άντρες και γυναίκες, με θετικές δράσεις, μέτρα και ενέργειες να εξασφαλίσουν τις προϋποθέσεις της αυξημένης γυναικείας παρουσίας στον χώρο της Αυτοδιοίκησης.

**Σ**ας παρακαλώ να προσέξετε τα παρακάτω στοιχεία: Στο Κοινοβούλιο έχουν εκλεγεί μόλις 31 γυναίκες, δηλαδή περίπου το 10%, αν και πρέπει να σημειώσουμε τη σημαντική αύξηση της γυναικείας παρουσίας από τις προηγούμενες εκλογές (1996), όπου είχαν εκλεγεί μόλις 19 γυναίκες (6,3%)

► Στη Νομαρχιακή και στην Τοπική Αυτοδιοίκηση τα πράγματα είναι μάλλον χειρότερα!

► Σε 900 Δήμους έχουμε μόνον 14 γυναίκες δημάρχους (!!), δηλαδή ένα ποσοστό της τάξης του 1,5%

► Στα Δημοτικά Συμβούλια μετέχουν 1.176 γυναίκες σε σύνολο 16.592 θέσεων, δηλαδή το 7,1%.

► Στα Νομαρχιακά Συμβούλια έχουν εκλεγεί 157 γυναίκες, δηλαδή μόλις το 11% των θέσεων.

► Στους νομάρχες και υπερνομάρχες έχουμε μόλις 2 γυναίκες έναντι 55 ανδρών.

Ποιο είναι το αβυσσο σημείωμα: Οτι ενώ η γυναίκα στην Ελλάδα εδραιώνει κάθε μέρα με σταθερά και σύγχρονα βήματα τη μαζική και δυναμική της παρουσία στην εκπαίδευση, στις επιχειρήσεις, στη δικαιοσύνη, αθλητική και σε επαγγέλματα που θεωρούνται «ανδρικά», το ποσοστό συμμετοχής στην πολιτική κοινότητα είναι ισοχρόνιστο. Τίθεται επομένως ένα σοβαρό ερώτημα: Πόσο δημοκρατικό άραγε μπορεί να χαρακτηριστεί ένα σύστημα που στηρίζεται στην ελάχιστη αντιπροσώπευση του μισού και πλέον πληθυσμού που εκπροσωπεί; Το ερώτημα αυτό δεν τίθεται μόνο στο κεντρικό πολιτικό επίπεδο, αλλά και στις τοπικές κοινωνίες. Και γίνεται επίκαιρο εν όψει των επικείμενων δημοτικών εκλογών.

**Η** Τοπική Αυτοδιοίκηση, η οποία είναι ουσιαστικά στις μέρες μας η πλησιέστερη στον πολίτη επίσημη έκφραση της εξουσίας και ταυτόχρονα σημαντικός φορέας λήψης αποφάσεων για τους κατοίκους μιας περιοχής, δεν μπορεί και δεν πρέπει να μείνει αμέτοχη σ' αυτήν τη διαδικασία.

Πρέπει οι ίδιοι οι τοπικοί άρχοντες, άντρες και γυναίκες, με θετικές δράσεις, μέτρα και ενέργειες να εξασφαλίσουν τις προϋποθέσεις της αυξημένης γυναικείας παρουσίας στον χώρο της Αυτοδιοίκησης.

Και βέβαια οφείλουν και τα πολιτικά κόμματα να αναλάβουν τις ευθύνες τους, γιατί δεν δείχνουν να πολυε-

μιστευούνται τη γυναίκα για οτιδήποτε ψηφοδελτίων, ιδιαίτερα σε θέσεις επικεφαλής.

Γι' αυτό τον λόγο πρέπει διπλά να επαινέσουμε και να χειροκροτήσουμε τη θαρραλέα απόφαση του ΠΑΣΟΚ να στηρίξει για το μεγαλύτερο αυτοδιοικητικό αξίωμα της χώρας, τη θέση του υπερνομάρχη Αττικής, μια νέα και δυναμική γυναίκα, τη Φώφη Γεννηματά.

Η άμεση και ζωντανά σχέση του Γιώργου Ίεννηματά με την Αυτοδιοίκηση είναι ιστορικά επιβεβαιωμένα. Είμαστε όλοι βέβαιοι ότι η υποψηφιότητα της Φώφης, στη γονίδια της οποίας δεν μπορεί παρά να είναι εγγεγραμμένη αυτή η παρακαταθήκη, είναι μια επιλογή νίκης και προσωπικής για τη δημοκρατική παράταξη.

Νίκης γιατί η υποψηφιότητά της έγινε ήδη ενθουσιώδως δεκτή από τους πολίτες του Λεκανοπεδίου.

Προοπτικής γιατί είναι βέβαιο ότι μαζί με τους άξιους συνεργάτες της, τον Γ. Σγουρό και τον Γ. Μίκα, θα δώσουν νέα πνοή και ζωντάνια στον θεσμό προς όφελος των πολιτών της Αττικής.

**Ν**α μην ξεχάσουμε επίσης μια σημαντική καινοτομία, που είναι ταυτόχρονα και ένα σοβαρό κεκτημένο. Είναι η καθιέρωση με τον Ν. 2912/2001, που εισήχθη με τον υπουργό Εσωτερικών Βάσω Παπανδρέου, της υποχρεωτικής μίνιμουμ συμμετοχής κάθε φύλου σε ποσοστό 1/3 στα ψηφοδέλτια των δημοτικών και νομαρχιακών συνδυασμών, όπως επίσης και η καθιέρωση από τον νυν υπουργό κ. Κώστα Σκυνδαλίδη της ηλεκτρονικής καταγραφής στους εκλογικούς καταλόγους και της ψηφοφορίας σε μικτά εκλογικά τμήματα με αλφαριθμητική σειρά και χωρίς διαχωρισμό φύλου. Ελπίζω και εύχομαι οι προσεχείς δημοτικές και νομαρχιακές εκλογές να αποτελέσουν σταθμό για την καύση από τις γυναίκες μιας σημαντικής, ποσοτικής και ποιοτικής, παρουσίας στους δήμους και τις νομαρχίες της χώρας.

Με την ιδιότητα δε μιας γυναίκας που έχει ενεργό παρουσία ετών (και σήμερα) στον χώρο της Αυτοδιοίκησης, θέλω να διατυπώσω μια βαθιά μου πεποίθηση.

Αν στην Αυτοδιοίκηση και στα κέντρα εξουσίας γενικότερα η συμμετοχή των γυναικών είναι μεγαλύτερη, τότε και η πολιτική ζωή θα έχει και περισσότερο «χρώμα» και περισσότερη φαντασία, αλλά και μεγαλύτερη ουσαινεση.

\* Η Δήμητρα Σπηλιοπούλου είναι γενική γραμματέας του Υπουργείου Τύπου και ΜΜΕ, μέλος της Κ.Ε. του ΠΑΣΟΚ και δημοτική σύμβουλος του Δήμου Αιγάλεω.

# Μερική απασχόληση και στο Δημόσιο 3

ΕΝΤΟΣ ΤΟΥ 2003

Στόχος, η μείωση της ανεργίας και η πάταξη της γραφειοκρατίας • Ποια κίνητρα θα δοθούν

της ΓΕΩΡΓΙΑΣ ΚΑΝΔΗ

Ανοίγει και επίσημα ο διάλογος για την εφαρμογή του μέτρου της μερικής απασχόλησης στο Δημόσιο.

Η κυβέρνηση, αμέσως μετά τη διαξαγωγή των δημοτικών και νομορχιακών εκλογών, προτίθεται να ανοίξει τη συζήτηση με τους ενδιαφερόμετους φορείς για την εφαρμογή της μερικής απασχόλησης στο δημόσιο τομέα, σταδιακά και σε κοινωνικό χαρακτηρισμό υπηρεσίες. Μάλιστα, όπως εκπαύουν παράγοντες του υπουργείου Εσωτερικών, με την εφαρμογή της μερικής απασχόλησης στο δημόσιο τομέα θα «χρηθθεί» ο δεικτής της ανεργίας κατά μία έως μιάμιση ποσοστιαία μονάδα έπειτα από ένα χρόνο εφαρμογής του μέτρου.

## Πάταξη της γραφειοκρατίας

Άλλωστε, θεωρείται σχεδόν βέβαιο, όπως υπογραμμίζουν οι ίδιοι παράγοντες, ότι η μερική απασχόληση θα συμβάλει θετικά στην πάταξη της γραφειοκρατίας, καθώς και στην καλύτερη εξυπηρέτηση του πολίτη.

Ο πρωθυπουργός Κώστας Σημίτης τίθεται υπέρ της εφαρμογής του μέτρου, το οποίο υπολογίζεται να εφαρμοσθεί εντός του 2003, και για το λόγο αυτό έχει ήδη ζητήσει



Ο πρωθυπουργός Κώστας Σημίτης τίθεται υπέρ της εφαρμογής του μέτρου, το οποίο υπολογίζεται να εφαρμοσθεί εντός του 2003, και για το λόγο αυτό έχει ήδη ζητήσει από τον Κώστα Σκανδαλίδη να του παραδώσει σύντομα σχετική αναλυτική πρόταση

από τον υπουργό Εσωτερικών Κώστα Σκανδαλίδη να του παραδώσει σύντομα σχετική αναλυτική πρόταση.

Σύμφωνα με κύριους του υπουργείου Εσωτερικών, αρχικά το μέτρο της μερικής απασχόλησης θα εφαρμοσθεί σε υπηρεσίες κοινωνικού χαρακτήρα, όπως για παράδειγμα στα ευρωπαϊκά προγράμματα «Βοήθεια στο Σπίτι», «Σχολικοί Φίλοι» αλλά και στα Κέντρα Εξυπηρέτησης Πολιτών. Ήδη η επίσημη πτώση της εφαρμογής του προγράμματος γίνεται

μέσω ορισμένων Κέντρων Εξυπηρέτησης Πολιτών που λειτουργούν σε αρκετούς δήμους της χώρας κατά τις πρωινές και απογευματινές ώρες με εναλλασσόμενες βάρδιες υπαλλήλων και αντικαθίσταται από το επόμενο έτος να επεκταθεί σε συνολικά 1.000 κέντρα που θα λειτουργήσουν σε όλη τη χώρα.

## Διεξόδος

Όπως εκτιμούν παράγοντες του υπουργείου Εσωτερικών, το μέτρο αυτό θα δώσει διεξόδο σε αρκε-

τές ομάδες εργαζομένων, όπως για παράδειγμα τις μητέρες που αναζητούν μερική απασχόληση στο δημόσιο τομέα αλλά και στους εργαζομένους που απασχολούνται σήμερα στα κοινωνικά προγράμματα, ανεξάρτητα από τη συνέχιση ή μη της χρηματοδότησης των προγραμμάτων από τα κονδύλια της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

## Πρώτες σκέψεις

Και' αρχάς, στο υπουργείο Εσωτερικών υπάρχουν σκέψεις για

4ωρη απασχόληση των εργαζομένων, είτε πρωί είτε απόγευμα, ενώ δεν αποκλείεται να δοθούν κίνητρα στους εργαζομένους για τη μερική απασχόληση.

Άλλωστε, τη διασφάλιση κινήτρων σε εργαζομένους έχουν επιτύχει αρκετές ευρωπαϊκές χώρες, όπου ο μέσος όρος της μερικής απασχόλησης φθάνει το 17,7%, ενώ αντίστοιχα στην Ελλάδα αγγίζει μόλις το 4,3%.

Το υπουργείο Εσωτερικών γνωρίζει ότι η εφαρμογή του συγκεκριμένου μέτρου θα συναντήσει την έντονη αντίδραση των συνδικαλιστικών οργανώσεων, οι οποίες θεωρούν ότι η μερική απασχόληση θα λειτουργήσει εις βάρος των μόνιμων θέσεων στο Δημόσιο. Για το θέμα αυτό κέκλοι του υπουργείου Εσωτερικών απειθούν να διακηρύξουν ότι η εφαρμογή του μέτρου θα γίνει πλέον της πλήρους απασχόλησης και όχι εις βάρος της.

Σε καμία περίπτωση, άλλωστε, διενκρινίζεται ότι δεν θα περιοριστούν οι μόνιμες θέσεις στο Δημόσιο, με εργαζομένους μερικής απασχόλησης.

## Μελέτη για προσλήψεις

Υπό μελέτη, πάντως, βρίσκεται το σκέπτη των προσλήψεων για τους υπαλλήλους που θα κληθούν να στελεχίσουν τις υπηρεσίες υπό καθεστώς μερικής απασχόλησης, αφήνοντας το υπουργείο Εσωτερικών ανοιχτά όλα τα κριτήρια και τις διαδικασίες πρόσληψης.

Ωστόσο, η εφαρμογή του μέτρου αυτού θα επιφέρει και αλλαγές στον υπό αναθεώρηση δημοσιοϋπαλληλικό κώδικα.





2004

## Ο Εθελοντισμός προτιμά τις... γυναίκες

Με πιο δυναμική την παρουσία των γυναικών και με περσιμένη στο ηλεκτρονικό ταχυδρομείο, οι αιτήσεις συμμετοχής για την εθελοντική εργασία που αφορά στους Ολυμπιακούς Αγώνες, που έφτασαν στη Γενική Διεύθυνση Εθελοντισμού της «Αθήνα 2004», μέχρι το τέλος του Αυγούστου άγγιξαν τις 35.000. Για την ακρίβεια, έντυπα ή ηλεκτρονικά συμπληρώθηκαν και εστάλησαν 34.506 αιτήσεις. Μάλιστα, η προτίμηση ήταν σαφέστατα προς το ηλεκτρονικό ταχυδρομείο, μια και από το σύνολο των αιτήσεων οι 19.260 στάλθηκαν ηλεκτρονικά μέσω του site της «Αθήνα 2004» και οι υπόλοιπες 15.246 συμπληρώθηκαν στην επίσημη Αίτηση Εθελοντισμού που διατίθεται από τα γραφεία της Οργανωτικής Επιτροπής και κατατέθηκαν στη Γενική Διεύθυνση Εθελοντισμού της «Αθήνα 2004».

Πιο συγκεκριμένα, ήδη τον Αύγουστο οι αιτήσεις ανέρχονταν στις 30.687 ενώ ο μέσος όρος κατάθεσης είναι 5.000 το μήνα. Μέσα σε όλα τα νοήματα εκείνες που υπερτερούν σε αριθμούς είναι οι γυναίκες, καθώς από το σύνολο των αιτήσεων το 55,24% προέρχεται από εκείνες, ενώ το 44,73% από άνδρες.

Βέβαια, ένα ακόμη πιο ενθαρρυντικό στοιχείο είναι ότι οι νεαρές ηλικίες εμφανίζονται πολύ δυναμικά στο Κίνημα του Ολυμπιακού Εθελοντισμού καθώς την πλειονότητα των αιτήσεων καλύπτουν τα άτομα έως και 40 χρόνων.

Πιο συγκεκριμένα, το μεγαλύτερο ποσοστό (24,69%) σημειώνουν οι ηλικίες 21 έως 30 χρόνων, ενώ από 31 χρόνων και πάνω οι άνδρες σημειώνουν αύξηση έναντι των γυναικών.

Δεν περνάει απαρατήρητη και η εκδήλωση ενδιαφέροντος ακόμη και από άτομα άνω των 81 ετών.

Και ενώ παρατηρείται το ενθαρρυντικό γεγονός ότι για εθελοντική εργασία προσφέρονται πολίτες από όλες τις περιοχές της Ελλάδας, με ιδιαίτερη έμφαση τις τέσσερις Ολυμπιακές πόλεις (Θεσσαλονίκη, Πάτρα, Ηράκλειο, Βόλο), οι αιτήσεις των Ελλήνων και Ελληνίδων, είτε της χώρας είτε του εξωτερικού, αγγίζουν το 73% συνολικά, με ποσοστά 62,4% και 11,9% αντίστοιχα. Αλλά και οι αλλοδαποί που ζουν στη χώρα μας δείχνουν έντονη τη διάθεση να συμμετάσχουν, ενώ οι περισσότεροι (56%) ενδιαφερόμενοι δηλώνουν ότι έχουν τη δυνατότητα διαμονής στην Αθήνα, ενώ ένα 15% ότι έχει τη δυνατότητα να εξασφαλίσει φιλοξενία.

Εφη Πολυζώη

## Ακτής: Νέες επενδυτικές ευκαιρίες μέσω επιχορηγήσεων και Γ' ΚΠΣ

ΚΑΛΕΣΜΑ προς όλες τις ελληνικές επιχειρήσεις, τις οικονομικές και παραγωγικές δυνάμεις της χώρας να συμμετάσχουν στην υλοποίηση κοινών επενδυτικών προγραμμάτων του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα μέσω των επιχορηγήσεων του Γ' ΚΠΣ, απηύθυνε ο υπουργός Ανάπτυξης Ακτής Τσοχατζόπουλος από τη Θεσσαλονίκη. Στο πλαίσιο εκδήλωσης για την πορεία υλοποίησης του Επιχειρησιακού Προγράμματος "Ανταγωνιστικότητα" που διοργάνωσε η Ειδική Γραμματεία Ανταγωνιστικότητας, ο υπουργός επισήμανε ότι το 30% συμβασιοποίησης των σημερινών εν εξελίξει προγραμμάτων είναι μια καλή βάση, όμως δεν επαρκεί και επισήμανε ότι από τη νέα χρονιά θα πρέπει να έχει τριπλασιαστεί ο ρυθμός ένταξης προγραμμάτων. Αναφέρθηκε μάλιστα στους νέους κύκλους προγραμμάτων που θα προκηρυχθούν το επόμενο διάστημα για την

ενίσχυση της επιχειρηματικότητας των γυναικών και των νέων καθώς και σε νέες επενδυτικές ευκαιρίες που διασπνούνται στην έναρξη νέων δραστηριοτήτων ή ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας υπαρχόντων επιχειρήσεων στους τομείς του εμπορίου, της μεταποίησης του τουρισμού, της βιομηχανίας και των νέων τεχνολογιών.

Για την ενημέρωση των ενδιαφερόμενων επενδυτών και επιχειρήσεων, ο κ. Τσοχατζόπουλος ανακοίνωσε ότι σέως μετά τη ΔΕΗ ξεκινά μία νέα επικοινωνιακή πολιτική του προγράμματος "Ανταγωνιστικότητα" και των ευκαιριών που προσφέρει με έναν περιφερειακό δικτυωμένο τρόπο.

Εν τω μεταξύ στα εγκαίνια του περιπέρου της ΔΕΠΑ στη ΔΕΘ, ο υπουργός Ανάπτυξης αναφέρθηκε στο ρόλο της επιχείρησης να μεταφέρει παντού στις αστικές και στις βιομηχανικές περιοχές,

τη λειτουργία, την αξιοποίηση, τη χρήση και την εκμετάλλευση του φυσικού αερίου. Εκτίμησε μάλιστα ότι σε διάστημα έξι μηνών το αργότερο θα ξεκινήσει η κατασκευή των πρώτων εργοστασίων παραγωγής ηλεκτρισμού από φυσικό αέριο στη χώρα μας, τα οποία μέχρι το 2005 -το αργότερο μέχρι το 2006- θα μπορούν και να τροφοδοτούν σε ευρύτατη βάση τους πελάτες.

Ο υπουργός εκτίμησε επίσης ότι στις αρχές του 2003 θα ξεκινήσει η κατασκευή του αγωγού φυσικού αερίου Ελλάδας - Τουρκίας με στόχο την ολοκληρωμένη, φτηνή, διαρκή και καθαρή μεταφορά φυσικού αερίου από τις περιοχές της Κασπίας προς τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Σε άλλη εκδήλωση ο υπουργός παρουσίασε επίσης τους βασικούς άξονες της νέας βιομηχανικής πολιτικής του υπουργείου. Σε ημερίδα της Γ.Γ Βιομηχανίας

με θέμα "Το νέο βιομηχανικό όραμα, κινήτρας οικονομικής ανάπτυξης" ο κ. Τσοχατζόπουλος δήλωσε ότι στο επίκεντρο θα τεθούν οι άνθρωποι πόροι και η ενίσχυση των δεξιοτήτων των εργαζομένων στους τομείς της μεταποίησης και των υπηρεσιών, η ενίσχυση του Εθνικού Συστήματος Τεχνολογικής Έρευνας και Ανάπτυξης, η βελτίωση των υποδομών και η παροχή υπηρεσιών στις επιχειρήσεις, με ιδιαίτερη έμφαση στις μικρές, πολύ μικρές και μεσαίες.

Να σημειωθεί ακόμη ότι ο υπουργός εγκαινίασε χθες εκτός από το περίπτερο του υπουργείου Ανάπτυξης και το Κέντρο Υποδοχής Επενδυτών στη Θεσσαλονίκη, ενώ επισκέφθηκε και το περίπτερο του Συμβουλίου Απόδημου Ελληνισμού όπου συνάντησε τον πρόεδρο κ. Αθηνά και τον υφυπουργό Εξωτερικών κ. Μαγκριώτη.

ΜΑΚ.Κ.

## Το έλλειμμα γυναικών στους συνδυασμούς ελαστικοποιεί τον νόμο

Φαίνεται τελικώς ότι οι γυναίκες αρνούνται «να κάνουν σχέση με το... δήμο» κατά το γνωστό διαφημιστικό σλόγκαν του υπουργείου Εσωτερικών, γεγονός που υποχρεώνει το τελευταίο να προχωρήσει σε διασταλτική ερμηνεία της ρύθμισης που επιβάλλει συμμετοχή (και άρα εκπροσώπηση) κατά το 1/3 γυναικών υποψηφίων στους συνδυασμούς για τις νομαρχιακές και δημοτικές εκλογές. ω Με τρο-



πολογία που κατέθεσε χθες στη Βουλή ο υπουργός Εσωτερικών, Κ. Σκανδαλίδης, παρέχεται «αυθεντική ερμηνεία της σχετικής διάταξης εν όψει της ασάφειας που εμφανίζει!» και διευκρινίζεται ότι η ποσόστωση της ύπαρξης 1/3 υποψηφίων από κάθε φύλο για κάθε συνδυασμό «λειτουργεί πλήρως και αυτοτελώς για το δημοτικό συμβούλιο και συνολικά, δηλαδή αθροιστικά, χωρίς να απαιτείται ισομερής κατανομή για τα τοπικά συμβούλια».

Όπερ σημαίνει ότι ο επικεφαλής κάθε συνδυασμού πρέπει να περιλάβει στο ψηφοδέλτιο του «κεντρικού» αποκαλούμενου δημοτικού συμβουλίου τουλάχιστον 1/3 υποψηφίων από κάθε φύλο. Αντίστοιχα στους υποψηφίους για τα τοπικά συμβούλια και δημοτικά διαμερίσματα αρκεί το σύνολο των υποψηφίων γι' αυτά, να ανταποκρίνεται συνολικά, δηλαδή αθροιστικά, στην πρόβλεψη του 1/3 χωρίς να απαιτείται ισομερής κατανομή ξεχωριστά, για κάθε τοπικό συμβούλιο ή δημοτικό διαμέρισμα. Στην πράξη αυτό σημαίνει ότι οι επικεφαλής μπορούν να «κατεβάζουν» περισσότερες γυναίκες υποψηφίους σε ένα δημοτικό διαμέρισμα και λιγότερους ή καθόλου σε άλλα, αρκεί στο σύνολο των δημοτικών διαμερισμάτων να τηρείται η ποσόστωση του 1/3. Με την ίδια τροπολογία παρέχεται η δυνατότητα στους δήμους και στις κοινότητες να στελνουν στο ΥΠΕΣΔΑ μέχρι 30 Σεπτεμβρίου 2002, και αστάσεις με οσους δημότες τους είχαν εκ παραδρομής παραλείψει να εγγράψουν στους νέους εκλογικούς καταλόγους προκειμένου να εγγραφούν σ' αυτούς και να ασκήσουν το εκλογικό τους δικαίωμα στις προσεχείς δημοτικές και νομαρχιακές εκλογές.

### Δύο Κυριακές στις μεγάλες κοινότητες

Τέλος, με άλλη διάταξη προβλέπεται επαναληπτική ψηφοφορία μεταξύ των δύο πρώτων συνδυασμών και στις κοινότητες με πληθυσμό άνω των 5.000 κατοίκων στην περίπτωση που κανένας συνδυασμός δεν συγκεντρώνει την απόλυτη πλειοψηφία κατά την πρώτη ψηφοφορία (Κυριακή).

## Πλανήτης ΓΗ

ΙΣΤΟΡΙΑ - ΠΡΟΣΩΠΑ - ΓΕΓΟΝΟΤΑ

Επιμέλεια ΜΑΙΡΗ ΠΙΝΗ

Γένυρο απικαιωνίας, αλλά και διεξόδου με τον έξω κόσμο επιδιώκουν να δημιουργήσουν οι γυναίκες του Ιράν και κυρίως εκείνες που είναι μέλη ανθρωπιστικών οργανώσεων, όπως είναι η Fari Harandi, με σκοπό να δημοσιοποιήσουν τα αποτρόχαια περιστατικά λιθοβολισμού γυναικών και ανδρών που γίνονται στο θεοκρατικό Ιράν.

Η Fari Harandi έστειλε στο Φεμινιστικό Κέντρο Γυναικών και στο Ευρωπαϊκό Δίκτυο Ελληνικών Δημοσιογράφων την έκκλησή της.

Ο λιθοβολισμός, σύμφωνα με τις μαρτυρίες της, όχι μόνο αναγνωρίζεται επίσημα από το καθεστώς, αλλά και ενθαρρύνεται.

Τα θύματα είναι συνήθως «δραστές» μοιχείας, ανεξαρτήτως φύλου. Αν κάποιος καταφέρει να ξεφύγει, αφήνεται ελεύθερος σύμφωνα με το νόμο. Παρ' όλα αυτά, αν μια γυναίκα πετύχει να ξεφύγει ή την γυρίζουν με τη βία στο σημείο του λιθοβολισμού και ολοκληρώνουν το «θεάρεστο έργο τους» ή την εκτελούν επί τόπου. Σύμφωνα με τον Ποινικό Κώδικα (άρθρο 104), οι πέτρες πρέπει να έχουν τεταίο μέγεθος, ώστε ο θάνατος να επέρχεται σργά και βασανιστικά.

Για να γίνει πιο περιεκτική, παραθέτει σχεδόν όλα όσα δημοσιεύτηκαν στον ιρανικό Τύπο, αλλά και σε διεθνή ΜΜΕ, από το 1990 μέχρι σήμερα. Εμείς σας παραθέτουμε τα πιο κραυγαλέα:

- 26 Οκτωβρίου 1997: Λιθοβολούνται στην περιοχή Sari οι: Fatemeh Danesh, Masoumeh Eini, Marzieh Fallah, Ali Mokhtarpour, Parviz



## Ο αναμάρτητος πρώτος τον ήιδον βαηέτω...

Hasanzadeh, Kheirollah Javanmard.

- 7 Δεκεμβρίου 1994: Ένας άντρας και μία γυναίκα λιθοβολούνται μέχρι θανάτου, κατηγορούμενοι για φόνο και μοιχεία στην περιοχή Ra'hoormuz.

- 1 Φεβρουαρίου 1994: Η Mina Kolyat λιθοβολείται μέχρι θανάτου στην Τεχεράνη, επειδή είχε «ανάρμοστες σχέσεις» με τον ξάδελφό της.

- 10 Αυγούστου 1994: Στην πόλη του Arak μια

γυναίκα θανατώνεται διά λιθοβολισμού. Συμφωνά με την απόφαση του μουλά, ο σύζυγος και τα παιδιά της εξαναγκάστηκαν να παρευρεθούν στη δημόσια εκτέλεση. Μόλις το θύμα εκλιπαρούσε να φύγουν τουλάχιστον τα παιδιά της.

- 21 Αυγούστου 1991: Μια γυναίκα με το όνομα Kobra, κατηγορούμενη για μοιχεία, καταδικάστηκε σε 70 βουρδουλιές και λιθοβολισμό.

Στο Ιράν φαίνεται πως είναι πολλοί αυτοί που πιστεύουν ότι είναι αναμάρτητοι, γι' αυτό και λιθοβολούν όσους κατηγορούν για μοιχεία

Η ποινή εκτελεστική παρουσία κατοίκων και των τοπικών αρχών.

Εξηγεί επίσης ότι πολλοί Ιρανοί αξιωματούχοι αρνούνται την ύπαρξη τέτοιων φαινομένων. Οι αρνήσεις προέρχονται από τα ανώτατα αξιώματα της εξουσίας, όπως είναι ο πρώην πρόεδρος **Mohamed Rafsanjani** ο οποίος ισχυρίστηκε σε δηλώσεις του πως «όλα αυτά είναι συκοφαντίες για να ζημιωθεί το Ιράν». Ο υπουργός Πολιτισμού πάλι, **Ayatollah Mohajzerani**, πολύ πρόσφατα απέφυγε να πάρει δημόσια θέση όταν όμως ρωτήθηκε, διευκρίνισε πως δεν αντιτίθεται στην πρακτική του λιθοβολισμού και πως χρειάζεται να γίνουν εντατικότερες προσπάθειες για τη συγκάλυψη των γεγονότων με κάθε τρόπο.

Θαλιβερή χαρακτηρίζει η Fari Harandi τη στάση της Zahra Shojaei, συμβούλου του προέδρου της Δημοκρατίας κ. Κατομί για το γυναικείο θέμα (η «Ε» είχε δημοσιεύσει συνέντευξή της τον Ιούνιο του 2002). Η κ. Zahra Shojaei -κατά τη Fari Harandi- υπερασπίστηκε δημόσια την πρακτική του λιθοβολισμού, λέγοντας πως έτσι προστατεύεται ο ιερός θεσμός της οικογένειας!

Η Fari Harandi καλε: τους διεθνείς οργανισμούς, τα Ηνωμένα Έθνη, την Ευρωπαϊκή Ένωση κ.ά., να παρέμβουν με όποιον τρόπο μπορούν στον αγώνα της ενάντια στην κατάφωρη παραβίαση των ανθρωπινων δικαιωμάτων καθώς και δικαιωμάτων των γυναικών.

Οι αναμάρτητοι...