



**ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ  
ΙΔΡΥΜΑ ΠΑΤΡΑΣ**  
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ  
ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧ/ΣΕΩΝ



**ΘΕΜΑ: Η ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΑΣ ΚΑΙ Η ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ  
ΤΗΣ ΣΤΗΝ ΙΕΡΑΡΧΙΚΗ ΚΛΙΜΑΚΑ ΤΩΝ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΚΑΙ  
ΙΔΙΩΤΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ. ΚΡΑΤΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ -  
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΣΤΗΡΙΞΗΣ -ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ  
ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΚΑΙ ΤΡΟΠΟΙ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗΣ ΤΗΣ**



**ΕΙΣΗΓΗΤΡΙΑ:**

**ΓΟΥΛΑ ΑΛΕΞΑΝΔΡΑ**

**ΣΠΟΥΔΑΣΤΕΣ:**

**ΚΑΚΙΟΥ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΑ**

**ΣΤΕΛΛΙΟΣ ΣΩΚΡΑΤΗΣ**

ΑΡΙΘΜΟΣ	6079
ΕΙΣΑΓΩΓΗΣ	

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ

**Η** Βιομηχανική Επανάσταση, όπως είναι γνωστό, έφερε πολύ μεγάλες και σημαντικές αλλαγές. Μία από αυτές είναι και η συμμετοχή της γυναίκας στην παραγωγική διαδικασία. Αυτή η συμμετοχή οδηγεί στην έξοδο της γυναίκας από την κοινωνική απομόνωση και στη βαθμιαία συνειδητοποίηση του σπουδαίου της ρόλου.

Οι κατακτήσεις των γυναικών στο θέμα της ισότητας αρχίζουν με την κινητοποίηση των ίδιων των γυναικών, κυρίως στις χώρες της δυτικής Ευρώπης στο τέλος του 18<sup>ου</sup> αιώνα. Ουσιαστικά αποτελέσματα σημειώνονται όμως μόνο τις τελευταίες δεκαετίες του 20ου αιώνα, μετά την προβολή του αιτήματος ουσιαστικής ισότητας στην ατομική, οικογενειακή, επαγγελματική και δημόσια ζωή. Δεν πρέπει να παραλείψουμε, βέβαια, παρ' όλες τις διαφορετικές κοινωνικοοικονομικές εξελίξεις σήμερα, και την προώθηση της ισότητας στις πρώην σοσιαλιστικές χώρες.

### Η ελληνική πραγματικότητα

Στην Ελλάδα με το Σύνταγμα του 1975, άρθρο 4, παρ. 2, κατοχυρώθηκε η ισότητα της γυναίκας, όσον αφορά τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις της ως πολίτης, ενώ με το άρθρο 22, παρ. 1, η ισότητα στην εργασία. Σ' εφαρμογή του Συντάγματος θεσμοθετήθηκαν το 1983 το νέο Οικογενειακό Δίκαιο, καθώς και ο νόμος για την εφαρμογή της ισότητας στον τομέα των εργασιακών σχέσεων, ενώ το 1984 ο νόμος για την ίση μεταχείριση των εργαζομένων των δύο φύλων και των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις.

Τυπικά λοιπόν σήμερα δεν υπάρχει καμία διάκριση, μια γυναίκα μπορεί να επιλέξει οποιαδήποτε επαγγελματική κατεύθυνση, εκτός από αυτή της ιεροσύνης, καθώς και να αναλάβει οποιοδήποτε δημόσιο αξίωμα.

Τι συμβαίνει όμως στην πράξη είναι σε όλους γνωστό, μόνο ένα μικρό ποσοστό γυναικών συμμετέχει στην κυβέρνηση, στο κοινοβούλιο, στη δικαιοσύνη, στα Α.Ε.Ι., στα Κέντρα Ερευνών, στην υψηλή ιεραρχία

της δημόσιας διοίκησης, στις διευθυντικές θέσεις στον ιδιωτικό τομέα, στο συνδικαλισμό. Φαίνεται τελικά ότι οι δυσκολίες, που πηγάζουν από την προσωπική, οικογενειακή και κοινωνική ζωή, δημιουργούν προσκόμματα στην ομαλή επαγγελματική και δημόσια εξέλιξη της γυναίκας.

Εξακολουθούν να υπάρχουν προκαταλήψεις στη συνείδηση των ανθρώπων ότι η φύση έχει καθορίσει διαφορετικούς κοινωνικούς ρόλους στα δύο φύλα. Οι αντιλήψεις αυτές έχουν διαποτίσει όλους τους τομείς της κοινωνικής ζωής και αντανakλούν τις εικόνες στερεότυπων ρόλων των δύο φύλων. Τις βρίσκουμε ακόμη στους ίδιους τους εαυτούς μας, στη συμπεριφορά μας, στη φρασεολογία μας. Η νέα γενιά ελάχιστα διαφοροποιείται από την παλαιότερη. Για την συντριπτική πλειοψηφία στην Ελλάδα η ολοκλήρωση της γυναίκας επιτυγχάνεται μόνο με το γάμο, ενώ μια επιτυχημένη επαγγελματική σταδιοδρομία δεν είναι αρκετή. Παρ' όλες τις αντιξοότητες, όμως, θεωρείται πια δεδομένο ότι η γυναίκα έχει εισέλθει στον εργασιακό χώρο αμετάκλητα.

### **Οι επαγγελματικές επιλογές της Ελληνίδας**

#### **Ποιες είναι όμως οι επαγγελματικές επιλογές της Ελληνίδας;**

Η Ελληνίδα απασχολείται συνήθως σε επαγγέλματα που έγιναν προσιτά σ' αυτήν την τυχαία ή ευκαιριακά. Σε λίγα κορίτσια οι οικογένειες δίνουν τη δυνατότητα της άσκησης ενός επαγγέλματος που θα απαιτεί μακροχρόνιες σπουδές. Η επιλογή συνήθως γίνεται, όταν τα κορίτσια αρχίζουν να εργάζονται. Τότε αποφασίζουν να συνεχίσουν σπουδές σε κάποια σχολή και σε συνδυασμό με την εργασία τους, για να μπορούν να αντεπεξέρχονται στα έξοδα. Αυτό οπωσδήποτε είναι ένα εμπόδιο για την πρόσβαση των γυναικών σε σχολές τεχνολογικών επιστημών.

Απ' ότι φαίνεται η Ελληνίδα ακολουθεί τα παραδοσιακά «γυναικεία» επαγγέλματα. Έτσι υπάρχει αποκλειστική σχεδόν συμμετοχή γυναικών στα επαγγέλματα του νοσηλευτή, γραμματέα, δακτυλογράφου, ενώ στη βιομηχανία κυρίως στους κλάδους της υφαντουργίας και του ενδύματος. Το επάγγελμα του εκπαιδευτικού είναι επίσης αγαπητό στις γυναίκες, ενώ πολύ μικρή είναι η συμμετοχή των γυναικών στο στρατό, στις οικοδομικές και στις άλλες βαριές εργασίες τέτοιου είδους. Ειδικά σήμερα στην τεχνοηλεκτρονική εποχή δημιουργούνται επί πλέον προβλήματα, γιατί οι γυναίκες δεν έχουν πρόσβαση στη νέα αγορά εργασίας. Η μικρή συμμετοχή των γυναικών στις τεχνολογικές επιστήμες

και η σχεδόν μηδαμινή παρουσία τους στην τεχνική εκπαίδευση είναι ο βασικός λόγος του αποκλεισμού τους. Δεν είναι τυχαίο ότι στα πρώην ΤΕΛ (τώρα Ενιαία Λύκεια Τεχνολογικής κατεύθυνσης), σε ειδικότητες όπως των ηλεκτρολόγων, ψυκτικών, δομικών κ.λ.π., ελάχιστο ποσοστό από τους σπουδαστές είναι κορίτσια. Αντίθετα τα αγόρια, επειδή προσανατολίζονται στις θετικές επιστήμες ή αποκτούν τεχνική εκπαίδευση, με μια σύντομη επανεκπαίδευση μπορούν να αλλάξουν επάγγελμα ή να προσαρμοσθούν στις νέες συνθήκες.

**ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1ο****Ισότητα συνύπαρξη στη τρίτη χιλιετία**

Οι αρχές της ισότητας των πολιτών και της εξασφάλισης ίσων ευκαιριών αποτελούν συστατικό της δημοκρατίας και προϋπόθεση για την ισόρροπη ανάπτυξη ενός δημοκρατικού κοινωνικού ιστού. Οι αρχές αυτές, όσον αφορά στη διαφορετικότητα των πολιτών με βάση το φύλο, έχουν γίνει πράξη με νομοθετικές ρυθμίσεις τις τελευταίες δεκαετίες, κατά σημαντικό ποσοστό. Όμως δεν έχουν κατακτηθεί πλήρως τη εφαρμογή τους.

Στο χώρο της εργασίας και της επιστήμης, την τελευταία τριακονταετία, υπάρχει μια συνεχής ροή από τον γυναικείο «μη ενεργό» πληθυσμό προς το δυναμικό των εργαζομένων και των επιστημόνων, ροή που αυξάνει σε κάθε νέα γενιά. Παρά το γεγονός αυτό, δεν έχουν μοιραστεί οι άλλοι ρόλοι που οφείλει και δικαιούται να έχει κάθε άτομο και η μη αμειβόμενη συνεισφορά των γυναικών σε διάφορες «υπηρεσίες φροντίδας» συρρικνώνει τον ελεύθερο χρόνο τους και πολλές φορές μηδενίζει τη δυνατότητα για ψυχαγωγία, για μελέτη, για κατάρτιση και επικαιροποίηση των γνώσεων, για ενημέρωση.

Οι πολλαπλοί ρόλοι που βαρύνουν τη σύγχρονη γυναίκα δυσκολεύουν υπέρμετρα τη συμμετοχή της στα κοινά, με αποτέλεσμα την άνιση εκπροσώπηση του γυναικείου πληθυσμού στις θέσεις ευθύνης και στα κέντρα λήψης αποφάσεων. Σε πεδία όπου, εκτός των άλλων, οι ρόλοι «άσκησης εξουσίας» δεν υπάρχει επιθυμία να εκχωρηθούν από τους «κατέχοντες». Η ύπαρξη του δημοκρατικού ελλείμματος είναι φανερή γιατί ισότητα ή καλύτερα ισοτιμία σημαίνει ίδια δυνατότητα πρόσβασης από όλες και όλους τους πολίτες στις δραστηριότητες που μπορούν και δικαιούνται να έχουν. Σημαίνει ακόμη αξιοκρατική κατανομή ρόλων στην κοινωνία ανεξάρτητα από το φύλο, αλλά και καταβολή του αυτού «ψυχικού κόστους» για τις ίδιες επιδιώξεις.

## Μεταβολές στη κατάσταση απασχόλησης των γυναικών 1993-1999

Την περίοδο 1993-1999 τα βασικότερα στοιχεία μεταβολής της απασχόλησης των γυναικών είναι:

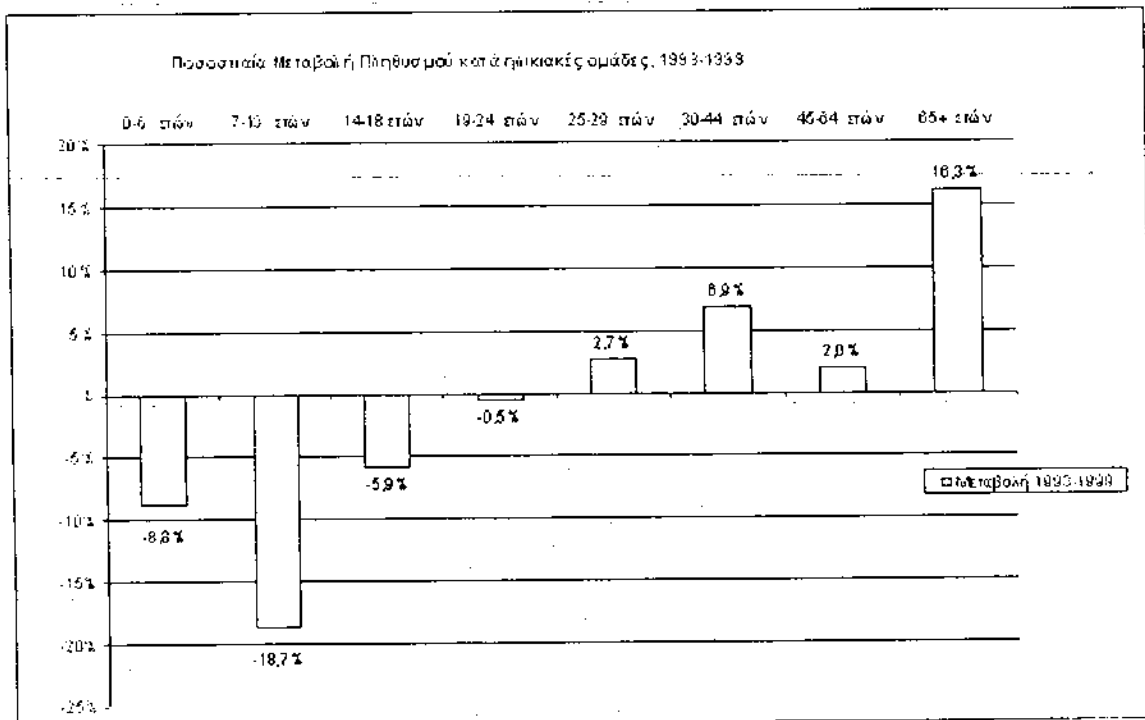
- ✓ Η αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό (το 75% της αύξησης του οικονομικά ενεργού πληθυσμού αντιστοιχεί σε είσοδο γυναικών στο εργατικό δυναμικό).
- ✓ Η απόλυτη μείωση του μη ενεργού πληθυσμού των γυναικών από 15 έως 64 ετών (η μεταβολή στους άνδρες είναι θετική)
- ✓ Η αύξηση της απασχόλησης των γυναικών (το 78% της αύξησης των θέσεων απασχόλησης αντιστοιχεί σε νέες θέσεις εργασίας των γυναικών).
- ✓ Η αύξηση της ανεργίας των γυναικών (το 70% της αύξησης των ανέργων την εξεταζόμενη περίοδο αντιστοιχεί σε επιπλέον άνεργες γυναίκες)
- ✓ Η μείωση των συμβοηθούτων και μη αμειβόμενων γυναικών στις οικογενειακές επιχειρήσεις κατά 19%.
- ✓ Η όλο και μεγαλύτερη συμμετοχή των γυναικών στην τριτογενή τομέα, η μείωση της απασχόλησης τους στον πρωτογενή και δευτερογενή τομέα.
- ✓ Η βελτίωση, του ήδη ανώτερου, επιπέδου εκπαίδευσης των οικονομικά ενεργών γυναικών.
- ✓ Η αύξηση της απασχόλησης των γυναικών σε όλες τις επαγγελματικές κατηγορίες που παρουσιάζουν αύξηση, με ρυθμούς ταχύτερους από αυτούς των ανδρών.
- ✓ Η αύξηση του ποσοστού των γυναικών σε όλους τους τομείς του δημόσιου τομέα και η αναλογική υπεροχή των γυναικών πτυχιούχων ΑΕΙ σε όλες τις κατηγορίες κατά έτη υπηρεσίας, εκτός αυτής από 31 έως 35 έτη.
- ✓ Η μεγάλη είσοδος μεταναστών στη χώρα την εξεταζόμενη περίοδο και η αυξημένη παράνομη και ανασφάλιστη εργασία τους.

Από την παράθεση των στατιστικών στοιχείων που ακολουθεί φαίνεται ότι η θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας παρουσιάζεται ποσοτικά βελτιωμένη, σχεδόν σε όλους τους δείκτες, την περίοδο 1993-1999. Παρά την ποσοτική αύξηση στο εργατικό δυναμικό και τη ποιοτική άνοδο των τυπικών προσόντων των εργαζόμενων γυναικών, δεν παρατηρείται ανάλογη μεταβολή στην αναλογία των γυναικών διευθυνόντων και ανωτέρων διοικητικών

στελεχών. Επίσης οι αποδοχές των γυναικών είναι σημαντικά χαμηλότερες των ανδρών σε όλους τους κλάδους.

### Βασικοί δείκτες απασχόλησης κατά ΦΥΛΟ

Σύμφωνα με τα στοιχεία της έρευνας εργατικού δυναμικού 1999 ο πληθυσμός της χώρας είναι 10.120.000 άτομα περίπου και αυξήθηκε την περίοδο 1993-1999 κατά 1,9%. Οι ηλικιακές ομάδες που παρουσίασαν αύξηση είναι όλες άνω των 25 ετών. Οι νεότερες ηλικιακές ομάδες παρουσίασαν μείωση του πληθυσμού τους. **Η αύξηση του πληθυσμού οφείλεται στην εγκατάσταση 500.000 έως 1.000.000 αλλοδαπών στη χώρα από το 1991 έως σήμερα.** Επίσης η σχετική σταθεροποίηση των γεννήσεων, μετά από μια μεγάλη περίοδο συστηματικής και σημαντικής μείωσης οφείλεται κατά μεγάλο βαθμό στην αύξηση γεννήσεων των αλλοδαπών.



Οι γυναίκες αποτελούν το 51,5% του συνόλου του πληθυσμού και οι άνδρες του 48,5%. **Οι γυναίκες αύξησαν τη συμμετοχή τους σε όλες τις κατηγορίες του οικονομικά ενεργού πληθυσμού και αντίστοιχα την μείωσαν στον μη ενεργό πληθυσμό. Το 1999 το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών φθάνει το 39,2% από 37,3% που ήταν το 1993 ενώ των ανδρών μειώθηκε από 64,6% σε 63,2%.**



**Βασικοί Δείκτες Απασχόλησης 1999**

Πηγή: ΕΣΥΕ, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού 1993-1999

		Άνδρες	Γυναίκες
Ποσοστό συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό		63,2	39,2
Δείκτης απασχόλησης		58,4	32,2
Άνεργια		7,6	17,9
Άνεργια Μ.Δ. (ποσοστό επί των ανέργων)		52,6	62,1
	<b>Σύνολο</b>	<b>Άνδρες</b>	<b>Γυναίκες</b>
Εργατικό δυναμικό	100	59,8	40,2
Απασχολούμενοι	100	62,6	37,4
Άνεργοι	100	38,6	61,4
Άνεργοι Μ.Δ.	100	34,7	65,3
Μη οικονομικά ενεργοί	100	35,8	64,2

Οι γυναίκες αποτελούν το 1999 περισσότερο από το 40 του εργατικού δυναμικού και το 37% των απασχολούμενων. Επίσης αποτελούν το 63% των ανέργων, το 65% των ανέργων μακράς διάρκειας και το 64% των μη οικονομικά ενεργών. Η ανεργία των γυναικών, 17,9%, είναι υπερδιπλάσια αυτής των αντρών (7,6%).

### Μεταβολή της συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό

Από μια πρώτη ματιά μπορούμε να διαπιστώσουμε τα εξής: Η συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό παρουσιάζει απόλυτη αύξηση 17,2% την περίοδο 1993-1999 ενώ αυτή των ανδρών αυξάνεται κατά 3,4%.

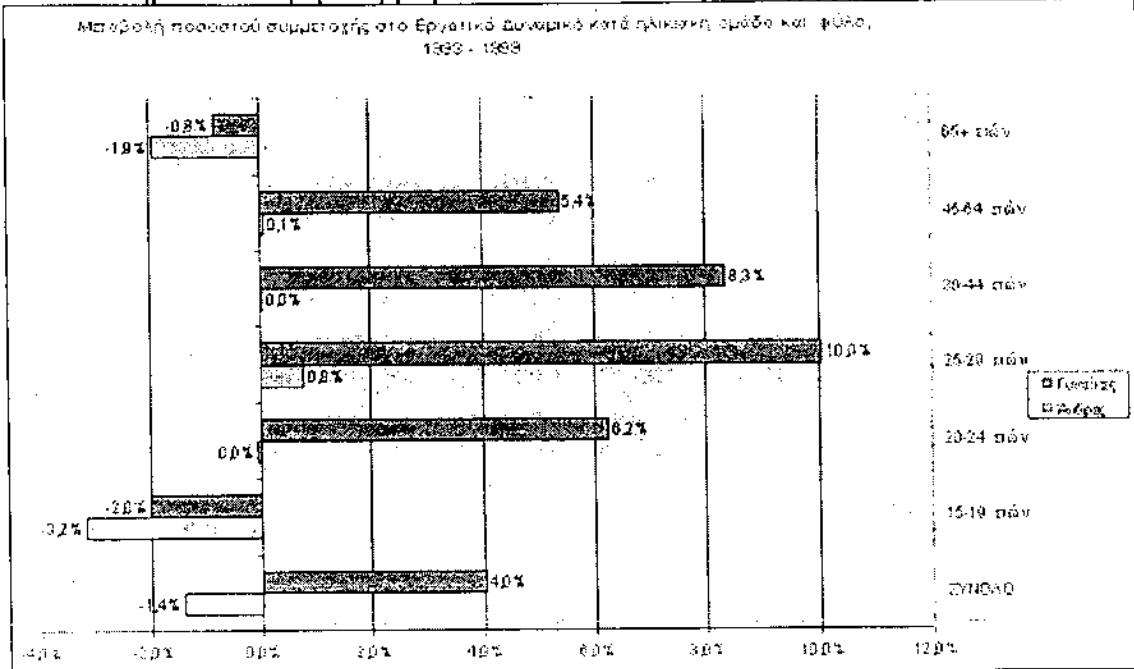
Η αύξηση του ενεργού πληθυσμού οφείλεται κυρίως στην αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό. Οι 263.000 επιπλέον γυναίκες στο σύνολο της αύξησης των 350.000 ατόμων ισοδυναμεί με το 75% αυτής.

Τα ποσοστά συμμετοχής για το σύνολο του πληθυσμού 15 ετών και άνω κατά φύλο διαμορφώνονται το 1999 σε 39,2% για τις γυναίκες και 63,2% για τους άνδρες (τα ποσοστά συμμετοχής κατά φύλο βάσει του πληθυσμού ηλικίας από 15 έως 64 ετών το 1999 είναι 51% για τις γυναίκες και 79% για τους άνδρες).

Το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών αυξάνεται την περίοδο 1993-1999 σημαντικά σε όλες τις ηλικιακές ομάδες από 20 έως 65 ετών και μειώνεται στις ομάδες 15 έως 19 ετών και άνω των 65 ετών. Το ποσοστό

συμμετοχής των ανδρών, το οποίο μειώνεται σημαντικά στις ίδιες ηλικιακές ομάδες, παρουσιάζει οριακή μεταβολή στις υπόλοιπες.

Η σημαντικότερη αύξηση του ποσοστού συμμετοχής των γυναικών, κατά



10 ποσοστιαίες μονάδες, παρουσιάζεται στην ηλικιακή ομάδα έως 25 ετών, η συμμετοχή της οποίας από 63% το 1993 γίνεται 73% το 1999. Στους άνδρες η μεγαλύτερη αύξηση παρουσιάζεται στην ίδια ομάδα και είναι της τάξης του 0,8%.

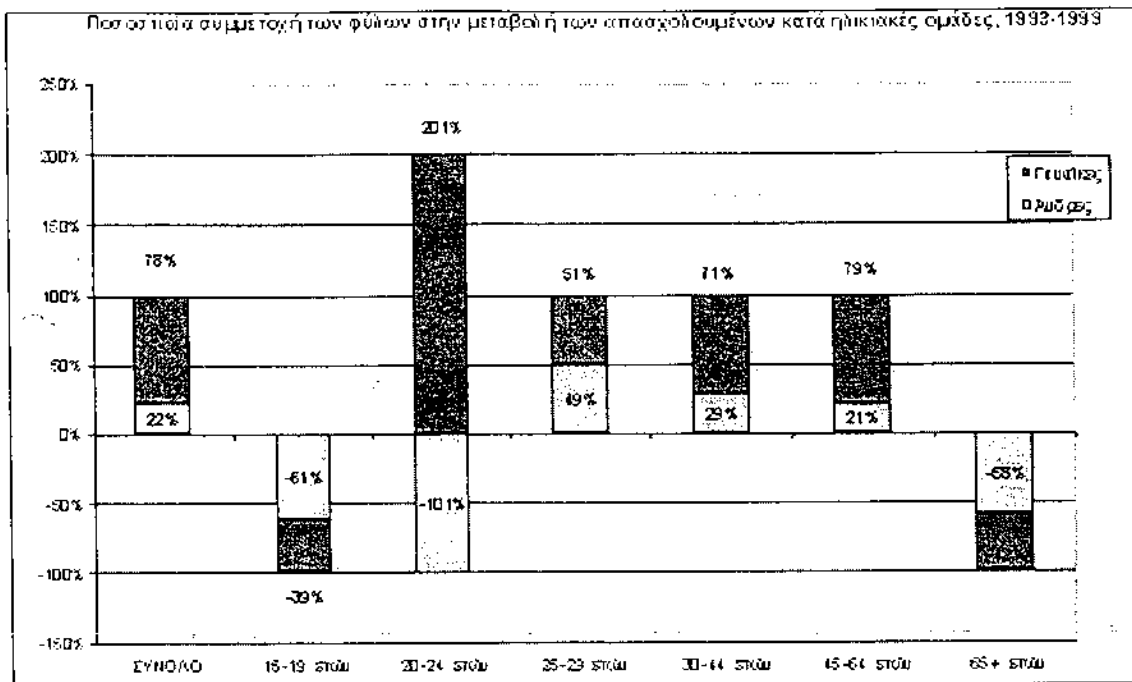
### Αύξηση της απασχόλησης των γυναικών

Την εξεταζόμενη περίοδο δημιουργήθηκαν συνολικά περίπου 357.000 θέσεις εργασίας στον τριτογενή τομέα και μειώθηκαν κατά 137.000 οι θέσεις εργασίας στη γεωργία και το δευτερογενή τομέα. Η απόλυτη μεταβολή στις θέσεις απασχόλησης την περίοδο αυτή είναι 220.000 και η αύξηση των θέσεων απασχόλησης των γυναικών αντιπροσωπεύει το 78% της αύξησης αυτής. Η απόλυτη αύξηση της απασχόλησης των γυναικών την περίοδο 1993-1999 είναι 13,3% ενώ αυτή των ανδρών είναι 1,9%.

Το τελευταίο έτος, 1998-1999, οι γυναίκες κατέλαβαν 10.300 νέες θέσεις εργασίας ενώ οι άνδρες απασχολούμενοι μειώθηκαν κατά 37.700.

Το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών παρουσιάζει μια αύξηση 2,4 ποσοστιαίων μονάδων, από 29,8% το 1993 στο 32,2% το 1999, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό των ανδρών παρουσιάζει μια μείωση 2,1 ποσοστιαίων μονάδων, από 60,5% το 1993 στο 58,4% το 1999.

Στο διάγραμμα που ακολουθεί παρουσιάζεται η κατά φύλο συμμετοχή στην αύξηση της απασχόλησης, ανά ηλικιακή ομάδα.



### Μερική απασχόληση

Η μερική απασχόληση στην Ελλάδα δεν αποτελεί σημαντικό τμήμα της συνολικής απασχόλησης, και γι' αυτό δύο φύλα. Το 1999 το 10,5% του συνόλου των απασχολούμενων γυναικών δηλώνει ότι απασχολείται με μερική απασχόληση. Το αντίστοιχο ποσοστό των ανδρών είναι της τάξης του 3,3%. Από αυτές τις γυναίκες όμως, μόνο το 43% είναι μισθωτές άρα η μερική απασχόληση περιορίζεται στο 4,5% του συνόλου των απασχολούμενων γυναικών και στο 1,1% των ανδρών (1998).

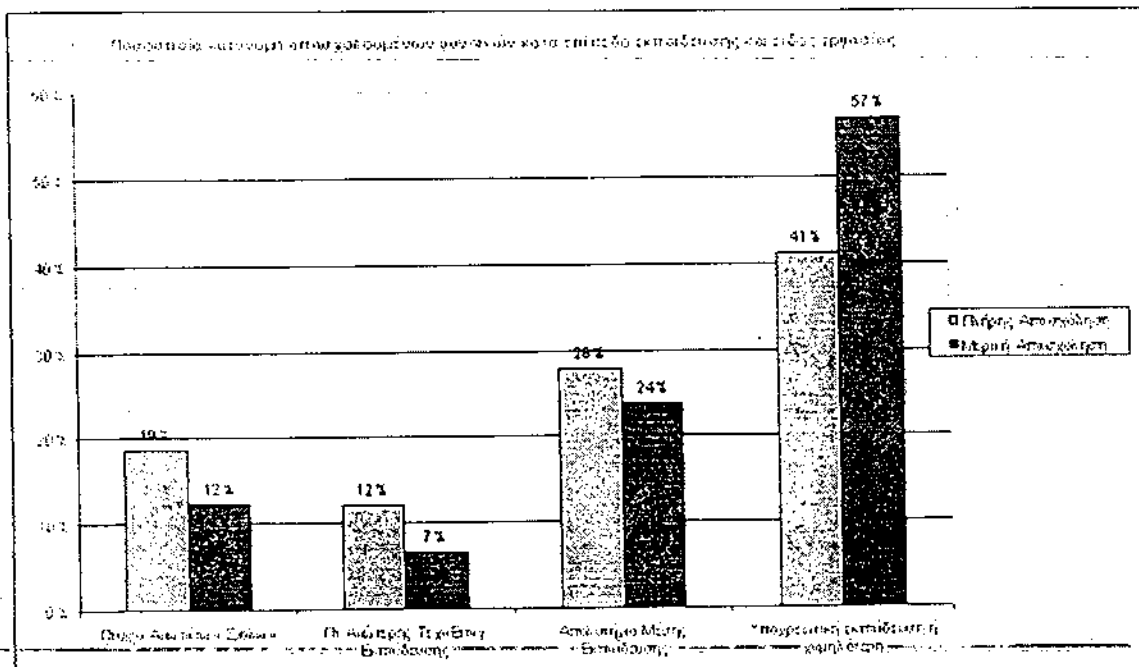
Από τις γυναίκες που δηλώνουν ότι απασχολούνται μερικώς μόνο το 33% δεν επιθυμούσε να εργασθεί με πλήρη απασχόληση το 1999. Από το σύνολο των μερικώς απασχολούμενων το 63% είναι γυναίκες και το 37% άνδρες. Το τελευταίο έτος, 1998-1999, η μεταβολή των μερικώς απασχολούμενων παρουσιάζει σημαντική αύξηση του συνόλου των ανδρών με μερική απασχόληση κατά 6,7% και μείωση των γυναικών της τάξεως του 2,6%.

Η κατανομή του συνόλου (εργοδότες, μισθωτές, συμβοηθούντα μέλη) των απασχολούμενων γυναικών με πλήρη και μερική απασχόληση παρουσιάζει μεγάλη διαφοροποίηση όσον αφορά το επίπεδο εκπαίδευσής τους, όπως

φαίνεται στο επόμενο διάγραμμα. Στη περίπτωση των μερικώς απασχολούμενων η πλειοψηφία των γυναικών, 57%, έχει επίπεδο υποχρεωτικής εκπαίδευσης ή χαμηλότερο. Επίσης σημειώνουμε ότι από τις μερικώς απασχολούμενες με πτυχίο ΑΕΙ και Ανώτερης Τεχνικής Επαγγελματικής εκπαίδευσης το 58% και 41% αντιστοίχως απασχολείται στους κλάδους της εκπαίδευσης και της υγείας. Περίπου το 70% των κατόχων μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών που εργάζονται σε μερική απασχόληση απασχολούνται στους κλάδους της εκπαίδευσης και της υγείας.

Όσο χαμηλότερο είναι το επίπεδο εκπαίδευσης των απασχολούμενων τόσο μεγαλύτερο είναι το ποσοστό των μερικώς απασχολούμενων, με εξαίρεση τις κατόχους μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών. Από το σύνολο των απασχολούμενων γυναικών που δεν πήγαν καθόλου σχολείο το 21 εργάζεται με μερική απασχόληση ενώ από τις πτυχιούχους ΑΕΙ μόνο το 8%.

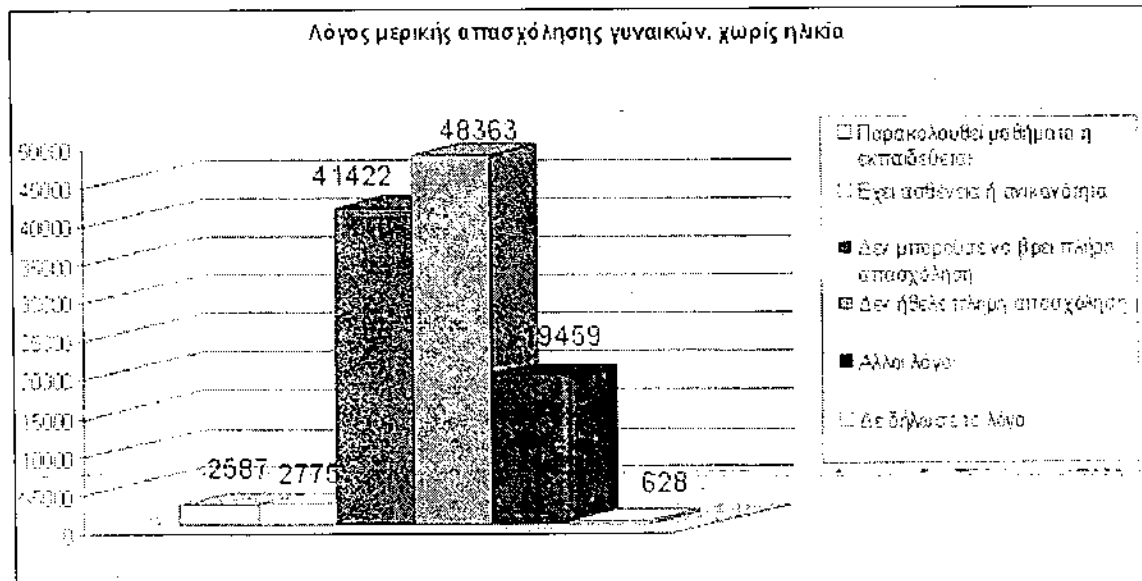
Όσο νεώτερες είναι οι απασχολούμενες τόσο χαμηλότερο είναι το ποσοστό που επιθυμεί να εργασθεί σε θέσεις μερικής απασχόλησης (1% στην ομάδα 20-24 ετών, 2% 25 έως 44 ετών, 5% στην ομάδα 45-64 ετών και 17% 65 ετών και άνω).



## Πλήρης και μερική απασχόληση των γυναικών, 1997

Πηγή: ΕΣΥΕ

	ΣΥΝΟ- ΛΟ	14 ΕΤΩΝ	15-19 ΕΤΩΝ	20-24 ΕΤΩΝ	25-29 ΕΤΩΝ	30-44 ΕΤΩΝ	45-64 ΕΤΩΝ	65+ ΕΤΩΝ
ΣΥΝΟΛΟ	1415076	297	23755	116167	187051	608402	444002	35402
Α) Πλήρης	1299841	204	20225	105890	170283	571921	405014	26303
Β) Μερική	115235	93	3530	10276	16767	36482	38988	9099
Παρακολουθεί μαθήματα ή εκπαιδευεται	2587	32	378	586	633	601	319	39
Έχει ασθένεια ή αδικανότητα	2775	0	0	72	0	136	939	1629
Δεν μπορούσε να βρει απασχόληση	41422	0	1339	6517	10523	13826	8843	375
Δεν ήθελε πλήρη απασχόληση	48363	61	1705	2213	2950	13933	21980	5521
Άλλοι λόγοι	19459	0	33	858	2541	7848	6644	1535
Δε δήλωσε το λόγο	628	0	75	32	120	136	264	0



### Γυναίκες που αναζητούν δεύτερη απασχόληση και λόγος αναζήτησης κατά κλίμακα ηλικίας

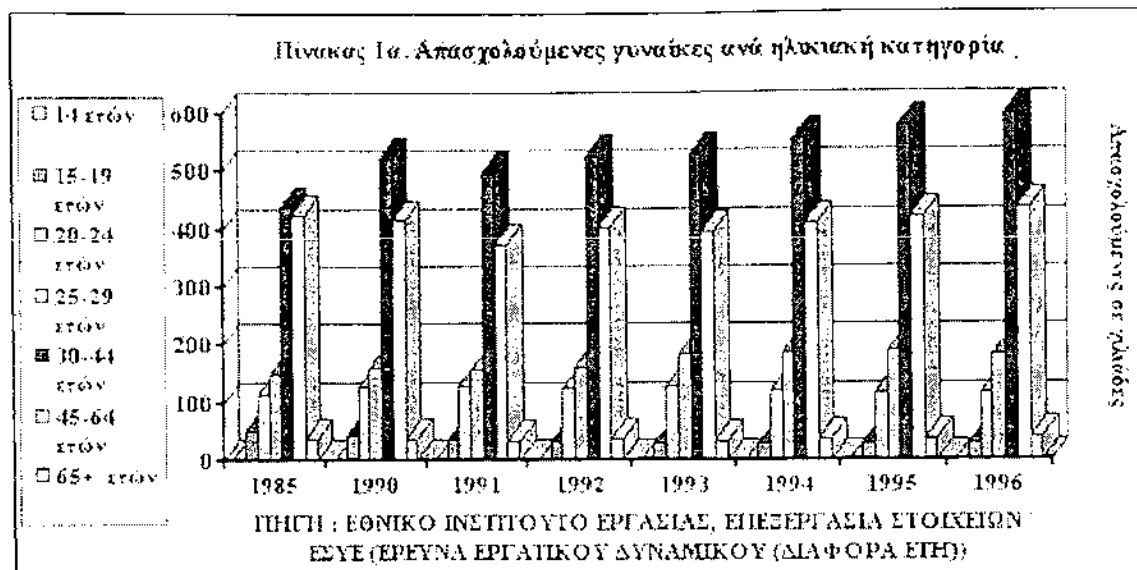
Πηγή: ΕΣΥΕ

	ΣΥΝΟΛΟ	Κινδυνεύει να χάσει την τωρινή	Η τωρινή εργασία είναι μεταβατική	Θέλει δεύτερη εργασία	Θέλει καλύτερες συνθήκες εργασίας	Άλλοι λόγοι
ΣΥΝΟΛΟ	60076	15290	7553	5742	25831	5585
14 ετών	61	0	0	0	61	0
15-19 ετών	3738	455	429	226	2193	434
20-24 ετών	13902	3253	1765	1044	6558	1282
25-29 ετών	18410	5351	2355	1339	7539	1825
30-44 ετών	17835	4367	2279	1854	7728	1532
45-64 ετών	5981	1788	653	1278	1751	512
65+ ετών	147	75	72	0	0	0

### Απασχολούμενες γυναίκες ανα ηλικιακή κατηγορία

Πηγή: Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας, επεξεργασία στοιχείων ΕΣΥΕ  
απασχολούμενοι σε χιλιάδες

ΓΥΝΑΙΚΕΣ	1985	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996
14 ετών	3,7	1,7	0,9	1,2	1,9	0,7	0,2	0,7
15-19 ετών	50,4	43	38,3	34,7	30,4	29,8	29,3	27,7
20-24 ετών	112,6	129,7	126,7	122,8	126,5	121,5	117,2	118,1
25-29 ετών	149,5	160,6	156,3	161,1	183,7	185,9	189,6	182,8
30-44 ετών	438,8	524,4	498,6	525,6	531,4	554,6	578,2	594,7
45-64 ετών	424,4	415,3	373,2	400,7	394,2	408,8	421,4	435,7
65+ ετών	37,9	35,1	31,6	35,2	32,7	36,2	35,6	41,9



### Μεταβολές στην απασχόληση σε σχέση με τη θέση στην επιχείρηση

Η κατανομή κατά θέση στην επιχείρηση των απασχολούμενων ανδρών και γυναικών παρουσιάζεται στον πίνακα που ακολουθεί. Το σύνολο των μεταβολών στις κατηγορίες των απασχολούμενων γυναικών κατά θέση είναι θετικές, υπό την έννοια ότι αυξάνονται όλες οι κατηγορίες της αμειβόμενης εργασίας και μειώνονται τα μη αμειβόμενα συμβοηθούμενα μέλη οικογενειακής επιχείρησης. Τη σημαντικότερη μεταβολή αποτελεί μείωση των συμβοηθούμενων στην εκατοστιαία κατανομή των απασχολούμενων γυναικών κατά θέση επιχείρηση και αντιστοιχεί σε μείωση του ποσοστού της κατηγορίας κατά 7,2% από 25,2% σε 18%. **Αντίστοιχα αυξάνονται όλες οι λοιπές κατηγορίες και κυρίως οι μισθωτές κατά 6,3%.**

Το 1999 το 70% των συμβοηθούμενων μη αμειβόμενων βοηθών οικογενειακών επιχειρήσεων είναι γυναίκες, από 73% που ήταν το 1993.

Κατανομή απασχολούμενων κατά θέση στην επιχείρηση και φύλο, 1999				
Πηγή: ΕΣΥΕ	Μεταβολή 1993-1999			
	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
ΣΥΝΟΛΟ	100%	100%	2,1%	13,4%
Εργοδότης-τρια	10,2%	3,2%	0,5%	0,5%
Αυτοαποχολούμενος/η	28,7%	17,5%	-4,4%	0,5%
Μισθωτός/η	56,5%	61,3%	4,2%	6,3%
Βοηθός στην οικογενειακή επιχείρηση	4,7%	18,0%	-0,4%	-7,2%

Σε απόλυτη αύξηση η κατηγορία των μισθωτών παρουσιάζει την μεγαλύτερη μεταβολή, κατά 187.000 θέσεις περίπου. Ως ποσοστό αύξησης ή μείωσης της κατηγορίας, η κατηγορία των εργοδοτριών παρουσιάζει την μεγαλύτερη ποσοστιαία μεταβολή αφ αυξάνεται κατά 34% με δεύτερη τις μισθωτές με αύξηση της κατηγορίας κατά 26% και η μεγαλύτερη μεταβολή στα συμβοηθούντα μη αμειβόμενα μάλη, που μειώνονται κατά 19%.

Από τις συμβοηθούσες και μη αμειβόμενες που αποτελούν το 1/5 περίπου των απασχολούμενων γυναικών το 1999, το 61% απασχολείται στη γεωργία, το 17% στον κλάδο του εμπορίου, το 10% στον κλάδο των εστιατορίων – ξενοδοχείων και το 9% στη βιοτεχνία – βιομηχανία. Οι διαφοροποιήσεις στην παραπάνω κατανομή, σε σχέση με το 1993, είναι σημαντικές και ακολουθούν τη γενική τάση κατανομής της απασχόλησης στους κλάδους.

Η κατανομή των βοηθών οικογενειακών επιχειρήσεων κατά ηλικιακές ομάδες φύλο παρουσιάζει μια συστηματικότητα (παρατηρείται και το 1998 καθώς και σήμερα), η οποία συνίσταται στην μεγάλη συγκέντρωση ανδρών συμβοηθούντων στις μικρές ομάδες ηλικίας ως 29 ετών, ενώ στις μεγαλύτερες η συντριπτική πλειοψηφία είναι οι γυναίκες. Συγκεκριμένα στην ηλικιακή ομάδα 20-24 ετών η κατανομή των συμβοηθούντων μελών κατά φύλο είναι 32% γυναίκες και 68% άνδρες, ενώ στην ομάδα 45-64 ετών είναι 93% γυναίκες και 7% άνδρες.

### **Κατάσταση απασχόλησης και επίπεδο εκπαίδευσης**

Το επίπεδο εκπαίδευσης του συνόλου του πληθυσμού και ιδιαίτερα των οικονομικά ενεργών έχει βελτιωθεί σημαντικά την εξεταζόμενη περίοδο. Οι ομάδες πληθυσμού με ανώτερα επίπεδα εκπαίδευσης έχουν αυξηθεί σημαντικά ενώ παρουσιάζουν μείωση οι ομάδες στα χαμηλότερα επίπεδα εκπαίδευσης. Όπως παρουσιάζεται στον πίνακα που ακολουθεί η ομάδα με την μεγαλύτερη μεταβολή είναι, η μικρή πληθυσμιακά ομάδα, των γυναικών που κατέχουν διδακτορικό δίπλωμα κατά 275%. Το ίδιο ισχύει για τους άνδρες της κατηγορίας αυτής, οι οποίοι αυξάνονται κατά 142%. Η επόμενη σημαντικότερη μεταβολή είναι η αύξηση των γυναικών κατόχων πτυχίου Ανώτερης Τεχνικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης κατά 130% και των ανδρών κατά 98%. **Οι γυναίκες κάτοχοι πτυχίου ΑΕΙ αυξάνονται κατά 34%** και οι άνδρες κατά 18%.



### Ποσοστιαία μεταβολή πληθυσμού που έχει ολοκληρώσει την εκπαίδευσή του κατά επίπεδο εκπαίδευσης και φύλο, 1993-1999

Πηγή: ΕΣΥΕ, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού

	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
ΕΧΟΥΝ ΟΛΟΚΛΗΡΩΣΕΙ Η ΟΡΙΣΤΙΚΑ ΔΙΑΚΟΨΕΙ	6,0	5,7
Διδακτορικό ή μεταπτυχιακός τίτλος	142,4	275,4
Πτυχίο Ανώτατων Σχολών	18,5	34,5
Φοίτηση σε ΑΕΙ (τουλάχισ. 1 χρόνο) αλλά Δεν πήρε πτυχίο)	-15,4	-6,7
Πτ. Ανώτερης Τεχν. Επαγγ. Εκπαίδευσης	98,2	136,4
Απολυτήριο μέσης εκπαίδευσης	21,2	12,7
Απολυτήριο 3-της Μέσης εκπαίδευσης	14,9	10,0
Απολυτήριο δημοτικού	-11,7	-7,8
Μερικές τάξεις δημοτικού	-20,3	-17,7
Δεν πήγε καθόλου σχολείο	0,2	-0,4

Και στα δύο φύλα παρατηρείται μείωση του πληθυσμού που έχει απολυτήριο δημοτικού ή χαμηλότερη εκπαίδευση, καθώς και των φοιτητών/τριών που εγκαταλείπουν το πανεπιστήμιο.

Όσο υψηλότερο είναι το επίπεδο εκπαίδευσης των γυναικών τόσο μεγαλύτερη είναι η συμμετοχή τους στο εργατικό δυναμικό. Η μεταβολή που παρατηρείται την εξεταζόμενη περίοδο σε σχέση με τη συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό κατά επίπεδο εκπαίδευσης είναι η συνεχώς μειούμενη συμμετοχή των κατόχων απολυτηρίου δημοτικού ή χαμηλότερου επιπέδου εκπαίδευσης.

### Ποσοστιαία κατανομή απασχολουμένων κατά επίπεδο εκπαίδευσης και φύλο, 1999

	Πηγή: ΕΣΥΕ, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού		Μεταβολή 1993-1999	
	Άνδρες	Γυναίκες	Άνδρες	Γυναίκες
<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>	100,0	100,0	1,9	13,3
Διδακτορικό ή μεταπτυχιακός τίτλος	0,7	0,5	0,4	0,4
Πτυχίο ανώτατων σχολών	13,6	17,9	2,1	3,2
Πτ. Ανώτερης τεχν. Επαγγ. Εκπαίδευσης	10,0	14,2	4,8	7,5
Απολυτήριο μέσης εκπαίδευσης	29,1	27,5	4,2	1,5
Απολυτήριο 3-της Μέσης εκπαίδευσης	12,5	7,3	1,3	0,8
Απολυτήριο δημοτικού	31,4	28,5	-11,1	-10,0
Μερικές τάξεις δημοτικού	1,9	2,7	-1,4	-2,5
Δεν πήγε καθόλου σχολείο	0,8	1,4	-0,2	-0,9

Η κατανομή των οικονομικά ενεργών και των απασχολούμενων γυναικών, σε σχέση με το επίπεδο εκπαίδευσης παρουσιάζει μεγαλύτερα ποσοστά στις υψηλότερες βαθμίδες εκπαίδευσης από αυτή των ανδρών και αντιστρόφως. **Το 1999 το 33% των απασχολούμενων γυναικών και το 34% των απασχολούμενων ανδρών είναι κάτοχοι απολυτήριου Δημοτικού ή χαμηλότερου επιπέδου εκπαίδευσης (το 63% αυτής της κατηγορίας, και για δύο φύλα είναι άνω των 45 ετών). Το 18% των απασχολούμενων γυναικών και το 14% των απασχολούμενων ανδρών είναι κάτοχοι πτυχίου πανεπιστημίου. Το 14% και 10% αντίστοιχα έχουν πτυχίο Ανώτερης Επαγγελματικής Εκπαίδευσης.** Και για τα δύο επίπεδα εκπαίδευσης η τάση αύξησης είναι μεγαλύτερη για τις γυναίκες. Η τάση αυτή θα ενταθεί καθώς οι απασχολούμενες γυναίκες με υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης είναι πολύ περισσότερες στις νεότερες ηλικιακές ομάδες των απασχολούμενων, όπως παρουσιάζεται στον πίνακα που ακολουθεί.

Στην ομάδα των απασχολούμενων 20-24 ετών οι γυναίκες με επίπεδο υποχρεωτικής εκπαίδευσης ή χαμηλότερο αποτελούν μόνο το 15% του συνόλου των γυναικών, ενώ για τους άνδρες το αντίστοιχο ποσοστό είναι διπλάσιο, 30%. Στην ομάδα των 45-64 ετών τα αντίστοιχα ποσοστά είναι 65% και 59% και στην ηλικία των 65 και άνω οι γυναίκες με υποχρεωτική ή χαμηλότερη εκπαίδευση αποτελούν το 94% και αντίστοιχα οι άνδρες το 84%.

Επίπεδο εκπαίδευσης	25-29	30-44	45-64	65+
	ετών	ετών	ετών	ετών
<b>ΑΝΔΡΕΣ</b>	100	100	100	100
Κάτοχοι Απολυτήριου/Λυκείου ή ανώτερο επίπεδο	69,5	62,9	40,7	16,2
Υποχρεωτική εκπαίδευση ή κατώτερο επίπεδο	30,5	37,1	59,3	83,8
<b>ΓΥΝΑΙΚΕΣ</b>	100	100	100	100
Κάτοχοι Απολυτήριου/Λυκείου ή ανώτερο επίπεδο	84,7	69,0	34,6	5,9
Υποχρεωτική εκπαίδευση ή κατώτερο επίπεδο	15,3	31,0	65,4	94,1

**Κατάσταση απασχόλησης των γυναικών κατά επίπεδο εκπαίδευσης**

Πηγή: ΕΣΥΕ

	ΣΥΝΟΛΟ	Εργατικό Δυναμικό	Απασχο- λούμενοι	Ανεργοί	Μη ενεργοί
ΣΥΝΟΛΟ	4652816	1682402	1415076	267326	2970414
Διδακτορικό ή Μεταπτυχιακός τίτλος	6000	5396	4945	451	604
Πτυχίο Ανωτάτων Σχολών	346710	266469	236705	29764	80241
Φοίτησε σε ΑΕΙ (τουλάχιστον 1 χρόνο) αλλά δεν πήρε πτυχίο	2643	848	589	259	1795
Πτυχίο Ανώτερης Τεχν. Επαγγ. Εκπαίδευσης	220079	171361	133764	37597	48718
Απολυτήριο Μέσης Εκπαίδευσης	1137779	497824	386714	111110	639955
Απολυτήριο 3-τάξ. Μέσης Εκπαίδευσης	501702	130046	101127	28919	371656
Απολυτήριο Δημοτικού	1828515	529362	475725	53638	1299153
Μερικές τάξεις δημοτικού	376876	54097	51406	2692	322778
Δεν πήγε καθόλου σχολείο	232513	26997	24101	2896	205515

**Επίπεδο εκπαίδευσης κατά ομάδες ηλικιών και φύλο**

Από τις νέες γυναίκες 19 έως 24 ετών περίπου το 50% έχει απολυτήριο λυκείου, ενώ στην ομάδα 45 έως 64 ετών το αντίστοιχο ποσοστό είναι περίπου 3%. Στην μεγάλη ηλικιακή ομάδα, οι άνδρες του ίδιου επιπέδου εκπαίδευσης είναι αναλογικά περισσότεροι από διπλάσιοι των γυναικών. Το φαινόμενο αυτό ανατρέπεται στις νεαρές ομάδες ηλικιών και οι γυναίκες με υψηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης είναι αναλογικά περισσότερες και στις αγροτικές περιοχές (πτυχίο ΑΕΙ: 19-24 ετών, γυναίκες 2,2%, άνδρες 0,5% - 25-29 ετών, γυναίκες 7,2%, άνδρες 3,3%) όπως και στις υπόλοιπες περιοχές της χώρας. Παρά την σημαντική βελτίωση του επιπέδου εκπαίδευσης των νεότερων γενεών των αγροτικών περιοχών, αυτό υστερεί σημαντικά σε σχέση με το επίπεδο στις άλλες περιοχές. Στον επόμενο πίνακα παρουσιάζεται συγκριτικά η κατανομή της περιφέρειας της πρωτεύουσας. Όπως φαίνεται οι

γυναίκες της περιοχής πρωτεύουσας κάτοχοι πτυχίου ΑΕΙ είναι αναλογικά 3 φορές περισσότερες στη νεότερη ηλικιακή ομάδα, ενώ αυτές με απολυτήριο δημοτικού είναι 4 φορές περισσότερες στις αγροτικές περιοχές. Το φαινόμενο αυτό πάντως παρουσιάζει έντονες τάσεις μείωσης καθώς στην αμέσως μεγαλύτερη ηλικιακή ομάδα, οι απόφοιτες δημοτικού ήταν πενταπλάσιες στις αγροτικές περιοχές.

Εκπαιδευτικό επίπεδο	Αριθμός εκπαιδευόμενων	% εκπαιδευομένων
<b>Πηγή: Μονάδα Τεκμηρίωσης ΚΕΘΙ</b>		
Αποφ. ΑΕΙ	480	27,37%
Αποφ. ΤΕΙ	143	8,15%
Αποφ. Ιδιωτικών Σχολών	153	8,72%
Φοιτήτρια ΑΕΙ	31	1,77%
Σπουδαστ. ΤΕΙ	6	0,34%
Μέση Εκπαίδευση	728	41,51%
Στοιχ. Εκπαίδευση	213	12,14%
Σύνολο Διαθέσιμων Στοιχείων	1754	100%

### Αμοιβές κατά φύλο

Οι μέσοι όροι των αποδοχών των γυναικών εξακολουθούν να είναι χαμηλότεροι αυτών των ανδρών και για το 1998 είναι:

Κλάδος οικονομικής δραστη- ριότητας	ΣΥΝΟΛΟ	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΜΟΙΒΕΣ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΩΣ % ΑΜΟΙΒΩΝ ΑΝΔΡΩΝ
Μέσοι όροι μηνιαίων αποδοχών υπαλλήλων στις ασφαλείες	406548	521112	327467	62,8
Μέσοι όροι μηνιαίων αποδοχών υπαλλήλων στις τραπεζές	486333	538604	413738	76,8
Μέσοι όροι μηνιαίων αποδοχών υπαλλήλων στο χονδρικό εμπόριο	333675	352069	293.839	83,5
Μέσοι όροι μηνιαίων αποδοχών υπαλλήλων στο λιανικό εμπόριο	250324	267870	236201	94,4
Μέσοι όροι μηνιαίων αποδοχών	437.580	472.857	331.684	70,1

υπαλλήλων στα ορυχεία				
Μέσοι όροι μηνιαίων αποδοχών εργατών στα ορυχεία	437580	472857	1.378	78,6
Μέσοι όροι μηνιαίων αποδοχών υπαλλήλων στον ηλεκτρισμό - ύδρευση	1624	1754	330.860	63,1
Μέσοι όροι μηνιαίων αποδοχών εργατών στον ηλεκτρισμό-ύδρευση	474911	523928	1.700	79
Μέσοι όροι μηνιαίων αποδοχών υπαλλήλων στη βιομηχανία-βιοτεχνία	2141	2151	328.668	71,1
Μέσοι όροι μηνιαίων αποδοχών εργατών στη βιομηχανία - βιοτεχνία	428799	462529	1.378	82,5

Την εξεταζόμενη περίοδο (1993-1998) η σχέση των αποδοχών των γυναικών προς αυτές των ανδρών στους περισσότερους κλάδους βελτιώθηκε και σε μερικούς επιδεινώθηκε, υπό την έννοια ότι η διαφορά του μέσου όρου των αμοιβών κατά φύλο μειώθηκε ή αυξήθηκε. Η σχέση αυτή παρουσιάζεται στο διάγραμμα που ακολουθεί.

Οι δύο κλαδικές κατηγορίες στους οποίους αυξήθηκε η διαφορά των αμοιβών κατά φύλο, συμπεριλαμβάνονται στους μονοψήφιους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας «παροχή ρεύματος, φυσικού αερίου, νερού» και ενδιάμεσοι χρηματοπιστωτικοί οργανισμοί», οι οποίοι παρουσίασαν αύξηση της απασχόλησης αυτών γυναικών κατά 11% και 37% αντίστοιχα και μάλιστα μεγαλύτερη στα ανώτερα επαγγέλματα.

Η διαφορά στους μέσους όρους των αμοιβών παρουσιάζεται σε όλους τους κλάδους και κυμαίνεται, το 1998, από 5,6% στους υπαλλήλους του λιανικού εμπορίου έως και 37,2% στους υπαλλήλους των ασφαλιστικών εταιρειών.

### **Απασχόληση στο Δημόσιο Τομέα**

Βασική μεταβολή στην απασχόληση των γυναικών στον Δημόσιο Τομέα αποτελεί η αύξηση του ποσοστού των γυναικών σε όλους τους τομείς του δημοσίου τομέα. Η αναλογική υπεροχή των γυναικών πτυχιούχων ΑΕΙ παρατηρείται σε όλες τις κατηγορίες κατά έτη υπηρεσίας, εκτός αυτής από 31 έως 35 έτη. Το ίδιο βεβαίως ισχύει και στην κατανομή κατά ηλικιακές ομάδες, όπως φαίνεται σε πίνακα που ακολουθεί



Οι γυναίκες αποτελούν το 40,7% των μονίμων υπαλλήλων των δημοσίων υπηρεσιών και το 43,4% του συνόλου των πτυχιούχων, με αυξημένη συγκέντρωση των τελευταίων στις νεαρότερες ηλικιακές ομάδες. Η συντριπτική πλειοψηφία των πτυχιούχων ΑΕΙ στις ηλικιακές ομάδες από 20 έως και 40-44 ετών, με ποσοστό έως και 77% (25-29 ετών) είναι γυναίκες. Το χαρακτηριστικό αυτό δεν αποτυπώνεται στη συμμετοχή των γυναικών στους υψηλότερους βαθμούς των κλάδων όπου μόνο το 38% των υπαλλήλων με Α' βαθμό είναι γυναίκες.

Το ποσοστό των γυναικών διαφοροποιείται σημαντικά στους διάφορους τομείς του συνόλου του δημοσίου τομέα. Οι γυναίκες αποτελούν το 41% περίπου του μόνιμου προσωπικού των Δημοσίων Υπηρεσιών, το 66% των μονίμων υπαλλήλων των ΝΠΔΔ (υγεία – πρόνοια), το 28% των μονίμων υπαλλήλων ΟΤΑ και το 21% του μόνιμου προσωπικού των ΚΝΠΙΔ.

### Κατανομή Μόνιμων Υπαλλήλων Δημοσίων Υπηρεσιών κατά φύλο ανά βαθμό και κατηγορία εκπαίδευσης

Πηγή: ΥΠΕΣΔΔΑ/ΓΓΔΔ, Δελτίο Στατιστικών Στοιχείων Προσωπικού

ΒΑΘΜΟΣ	ΣΥΝΟΛΟ	ΠΕ	ΤΕ	ΔΕ	ΥΕ
Σύνολο	100%	100%	100%	100%	100%
Ανδρες	59%	57%	60%	11,3 588, 39%	39%
Γυναίκες	41%	43%	40%	41%	31%
Α	100%	100%	100%	100%	0%
Ανδρες	62%	58%	66%	65%	0%
Γυναίκες	38%	42%	34%	35%	0%
Β	100%	100%	100%	100%	100%
Ανδρες	56%	54%	60%	54%	86%
Γυναίκες	44%	46%	40%	46%	14%
Γ	100%	100%	100%	100%	100%
Ανδρες	58%	46%	47%	58%	68%
Γυναίκες	42%	54%	53%	42%	32%
Δ	100%	100%	100%	100%	100%
Ανδρες	60%	43%	44%	66%	61%
Γυναίκες	40%	57%	56%	34%	39%
Ε	100%	0%	0%	0%	0%
Ανδρες	44%	0%	0%	0%	0%
Γυναίκες	56%	0%	0%	0%	0%

### Κατανομή Μόνιμου Προσωπικού Δημοσίων Υπηρεσιών κατά κατηγορία, φύλο και έτη υπηρεσίας

Πηγή: ΥΠΕΣΔΔΑ/ΓΓΔΔ, Δελτίο Στατιστικών Στοιχείων Προσωπικού

Κατηγορία	ΣΥΝΟΛΟ	0-5	6-10	11-15	16-20	21-25	26-30	31-35
Σύνολο	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Ανδρες	61%	65%	51%	60%	56%	62%	70%	76%
Γυναίκες	39%	35%	49%	40%	44%	38%	30%	24%
ΠΕ	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Ανδρες	56%	52%	46%	55%	52%	58%	60%	78%
Γυναίκες	44%	48%	54%	45%	48%	42%	40%	22%
ΤΕ	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Ανδρες	62%	48%	52%	62%	59%	65%	83%	86%
Γυναίκες	38%	52%	48%	38%	41%	35%	17%	14%
ΔΕ	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Ανδρες	62%	73%	49%	62%	56%	60%	72%	68%
Γυναίκες	38%	27%	51%	38%	44%	40%	28%	32%
ΥΕ	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Ανδρες	69%	60%	66%	62%	61%	78%	89%	93%
Γυναίκες	31%	40%	34%	38%	39%	22%	11%	7%

### Μεταβολές στην απασχόληση κατά ευρύτερη επαγγελματική κατηγορία

Η γυναικεία απασχόληση αυξήθηκε σε όλες τις επαγγελματικές κατηγορίες που παρουσιάζουν αύξηση, με ρυθμούς ταχύτερους από αυτούς των ανδρών, ιδιαίτερα αυτή των «τεχνολόγων, τεχνικών και βοηθών», (66%), η κατηγορία των «απασχολουμένων στην παροχή υπηρεσιών και πωλητές» (33%), η κατηγορία των «επιστημόνων, ελευθέρων επαγγελματιών», (27%) και αυτή των «ανειδίκευτων εργατριών, χειρωνακτών και μικροεπαγγελματιών» κατά 25% όπως παρουσιάζεται στο επόμενο γράφημα.

Το 1999 οι γυναίκες αποτελούν το 37,4% των απασχολουμένων και:

- Το 46% των επιστημόνων και συναφών επαγγελματιών
- Το 47% των τεχνολόγων, τεχνικών βοηθών
- Το 58% των υπαλλήλων γραφείου

- Το 52% των απασχολουμένων στη παροχή υπηρεσιών, πωλητών κ.λ.π.
- Το 53% των ανειδίκευτων εργατών, χειρωνακτών και μικροεπαγγελματιών
- Το 42% των ειδικευμένων γεωργών
- Το 24% των ανωτέρων διοικητικών και διευθυντικών στελεχών

Η γυναικεία απασχόληση το 1999 συγκεντρώνεται στα επαγγέλματα των «ειδικευμένων γεωργών» με ποσοστό συμμετοχής στη συνολική απασχόληση της τάξης του 19%, στις «απασχολούμενες στην παροχή υπηρεσιών» με ποσοστό συμμετοχής στη συνολική απασχόληση της τάξης του 18%, στις «υπαλλήλους γραφείου» με ποσοστό συμμετοχής στη συνολική απασχόληση της τάξης του 16%, στα «πρόσωπα που ασκούν επιστημονικά επαγγέλματα» με ποσοστό συμμετοχής στη συνολική απασχόληση της τάξης του 15%, στις «ανειδίκευτες εργάτριες» με ποσοστό συμμετοχής στη συνολική απασχόληση της τάξης του 8,3% και στις «τεχνολόγους και τεχνικούς» με ποσοστό 8,2%.

Τα ποσοστά συμμετοχής γυναικών και ανδρών στη μεταβολή της απασχόλησης την περίοδο 1993-1999 παρουσιάζονται στο προηγούμενο διάγραμμα.

### **Μεταβολή στην κλαδική σύνθεση της απασχόλησης των γυναικών**

Την εξεταζόμενη περίοδο παρουσιάζεται μείωση των απασχολουμένων γυναικών στη γεωργία κατά 46.000 θέσεις, μείωση στο δευτερογενή τομέα κατά 8.000 θέσεις και αύξηση της απασχόλησης των γυναικών στον τριτογενή τομέα κατά 226.000 θέσεις εργασίας.

Η μείωση της απασχόλησης, και για τα δύο φύλα, στον δευτερογενή τομέα αφορά μόνο τις μεταποιητικές βιομηχανίες και όχι τις κατασκευές και τη παροχή ηλεκτρισμού και νερού.

Το 1999 οι γυναίκες απασχολούνται κατά 19% στην γεωργία, κατά 13% στο δευτερογενή τομέα και κατά 68% στον τριτογενή τομέα. Για τους άνδρες τα αντίστοιχα ποσοστά απασχόλησης είναι 16% στη γεωργία, 28% στο δευτερογενή τομέα και 55% στον τριτογενή.

Η απασχόληση των γυναικών κατά το 1999 στον Τριτογενή Τομέα επικεντρώνεται στο «Χονδρικό και Λιανικό εμπόριο» με ποσοστό συμμετοχής στη συνολική απασχόληση της τάξης του 17,5%, στην «Εκπαίδευση» με ποσοστό συμμετοχής στη συνολική απασχόληση της τάξης του 10% , στην



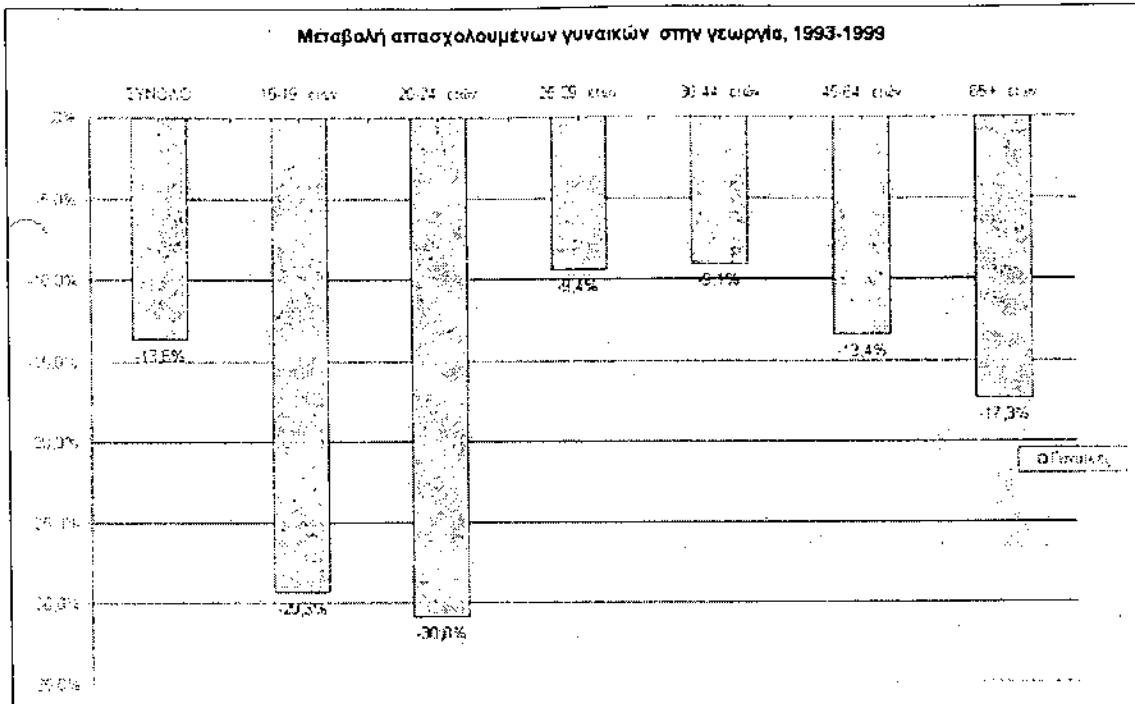
«Υγεία και Κοινωνική Πρόνοια» με ποσοστό της τάξης του 8%, στα «Ξενοδοχεία και Εστιατόρια» με ποσοστό συμμετοχής στη συνολική απασχόληση της τάξης του 7% και στη «Δημόσια Διοίκηση» με ποσοστό συμμετοχής στη συνολική απασχόληση της τάξης του 6,4%.

Η μεγαλύτερη αύξηση της απασχόλησης των γυναικών ανά κλάδο, παρουσιάζεται στο κλάδο «προσωπικό σε ιδιωτικά νοικοκυριά» και είναι της τάξης του 138% και ακολουθεί η Διαχείριση ακίνητης περιουσίας, εκμισθώσεις και επιχειρηματικές δραστηριότητες» με αύξηση 58%, οι «Ενδιάμεσοι χρηματοπιστωτικοί οργανισμοί» με 37% και οι «Μεταφορές, αποθηκεύσεις και επικοινωνίες» με αύξηση 28%. Οι υπόλοιποι κλάδοι παρουσιάζουν αύξηση της τάξης 18% έως 27% και ο κλάδος της «Δημόσιας Διοίκησης, Άμυνας και Υποχρεωτικής Ασφάλισης» 11,6%.

### **Μεταβολή της Απασχόλησης των Γυναικών στις Αγροτικές Περιοχές**

Οι απασχολούμενες γυναίκες των αγροτικών περιοχών μειώθηκαν κατά 8% την περίοδο 1993-1999, ενώ αντίθετα στη περιοχή της πρωτεύουσας αυξήθηκαν κατά 21%. Η μείωση της απασχόλησης των ανδρών στις αγροτικές περιοχές είναι εντονότερη και ξεπερνάει το 9,5%.

**Το ποσοστό ανεργίας των γυναικών στις αγροτικές περιοχές, παραμένει χαμηλό 8,5%, σε σχέση με τις λοιπές περιοχές (στις λοιπές αστικές είναι 24,3%) παρότι αυξήθηκε κατά 43%. Η συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό μειώθηκε κατά 0,5%. Αντίθετα, στις αστικές περιοχές ποσοστό, συμμετοχής αυξήθηκε από 34,5% το 1993, σε 40% το 1999. Στις αγροτικές περιοχές παρατηρείται πολύ έντονη διαφοροποίηση του ποσοστού ανεργίας (4% και 24%) και συμμετοχής (44% και 26%) μεταξύ έγγαμων και «μη έγγαμων» γυναικών- άγαμων, διαζευγμένων, χήρων (στοιχεία 1998). Στην περιοχή της πρωτεύουσας παρουσιάζεται μείωση της απασχόλησης των γυναικών στη γεωργία της τάξης του 13,6%, όπως φαίνεται στο επόμενο γράφημα, αλλά η συνολική απασχόληση αυξάνεται όπως έχουμε προαναφέρει. Στις αγροτικές περιοχές όμως έχουμε μείωση της απασχόλησης των γυναικών στην γεωργία κατά περίπου 17% και μείωση της συνολικής απασχόλησής τους.**



### Μεταβολή της Απασχόλησης των Γυναικών των Αγροτικών περιοχών κατά κλάδο, 1993-1999

Πηγή: ΕΣΥΕ, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού 1993-1999

	Μεταβολή 93-99
<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>	-8%
Ενδιάμεσοι χρηματοπιστωτικοί οργανισμοί	106%
Διαχείριση ακίνητης περιουσίας, εκμισθώσεις κ.λ.π.	97%
Θρυχεία και Λατομεία	59%
Εκπαίδευση	38%
Χονδρικό και Λιανικό Εμπόριο κ.λ.π.	26%
Υγεία και Κοινωνική μέριμνα	25%
Μεταποιητικές βιομηχανίες	13%
Παροχή ηλεκτρικού ρεύματος, φυσικού αερίου, νερού	12%
Μεταφορές, αποθηκεύσεις και επικοινωνίες	2%
Άλλες δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών	0%
Ξενοδοχεία και εστιατόρια	-1%
Δημόσια Διοίκηση και Άμυνα, υποχρεωτική ασφάλιση	-13%
Ιδιωτικά νοικοκυριά που απασχολούν προσωπικό	-16%
Γεωργία, κτηνοτροφία, θήρα και δασοκομία	-17%
Κατασκευές	-36%
Αλιεία	-43%

## Μετανάστες/ Ξένο Εργατικό Δυναμικό

Σύμφωνα με τα στοιχεία του Οργανισμού Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού που τα επεξεργάστηκε το Εθνικό Παρατηρητήριο Απασχόλησης, οι αλλοδαποί που υπέβαλαν αίτηση το 1998 για ν' αποκτήσουν κάρτα παραμονής στη χώρα είναι 372.000 περίπου. Σήμερα εκτιμάται ότι το σύνολο των μεταναστών είναι περίπου 1.000.000 άτομα, η πλειοψηφία των οποίων διαμένει και εργάζεται χωρίς νόμιμη άδεια.

Από τα στοιχεία που ακολουθούν, ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζουν οι περιπτώσεις των χωρών από τις οποίες προέρχονται περισσότερες αναλογικά γυναίκες παρά άντρες, που υποβάλλουν αίτηση για κάρτα παραμονής και εργασίας στην Ελλάδα.

Εκτός από την περίπτωση των μεταναστριών από τις Φιλιππίνες, οι οποίες απασχολούνται κυρίως στον κλάδο των υπηρεσιών σε ιδιωτικά νοικοκυριά, (η μετανάστευσή τους στην Ελλάδα έχει αρχίσει εδώ και δυο δεκαετίες και έχουν δημιουργήσει σύλλογο, καθώς επίσης και παιδικό σταθμό για τα παιδιά τους), η απασχόληση των γυναικών από τις άλλες χώρες είναι στην πλειονότητά της η ανασφάλιστη και χωρίς άδεια εργασίας.

Οι χώρες με μεγαλύτερη αναλογία γυναικών μεταναστών από άνδρες είναι, όπως φαίνεται στους πίνακες που ακολουθούν, οι Φιλιππίνες, η Ουκρανία, η Μολδαβία, η Γεωργία και η Βουλγαρία.

<b>Αλλοδαπές κατά οικογενειακή κατάσταση</b>	
<b>Πηγή: ΟΑΕΔ</b>	
Σύνολο	100%
Έγγαμες	59,9%
Άγαμες	27,7%
Διαζευγμένες	7,6%
Χήρες	3,4
Δεν δήλωσαν	1,5%

(Η διαφορά του συνόλου που παρατηρείται μεταξύ της στήλης του συνόλου και του αθροίσματος των στηλών 2 και 3 του πρώτου πίνακα, οφείλεται στη μη συμπλήρωση του πεδίου «φύλο» σε 8.689 αιτήσεις).

Από τους αλλοδαπούς που καταγράφηκαν από την Έρευνα Εργατικού Δυναμικού του 1998 (ξένοι υπήκοοι, χωρίς καθόλου ελληνική υπηκοότητα περίπτωση διπλής υπηκοότητας), περίπου 228.000, οι γυναίκες αποτελούν το

50% του συνόλου και το 40% του εργατικού δυναμικού. Οι αλλοδαποί που καταγράφηκαν από την έρευνα αποτελούν το 3,8% του εργατικού δυναμικού της χώρας.

### Κατανομή ξένων υπηκόων κατά φύλο και κατάσταση

Πηγή: ΕΣΥΕ, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού

	ΣΥΝΟΛΟ	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
ΣΥΝΟΛΟ	100	49,8%	50,2%
ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ	100	60,1%	39,9%
ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ	100	62,6%	37,4%
ΑΝΕΡΓΟΙ	100	43,9%	56,1%
ΜΗ ΕΝΕΡΓΟΙ	100	21,6%	76,4%

### Δείκτες απασχόλησης πληθυσμού ξένων υπηκόων

Πηγή: ΕΣΥΕ, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού

	ΣΥΝΟΛΟ	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
ΣΥΝΟΛΟ	100	100	100
ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣΤΟ	73,2%	88,4%	58,1%
ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ			
ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	63,4%	79,8%	47,2%
ΑΝΕΡΓΙΑ	13,3%	9,7%	18,8%
ΜΗ ΕΝΕΡΓΟΙ	26,8%	11,6%	41,9%

### Ποσοστά ξένων υπηκόων στο σύνολο κατά κατηγορίες απασχόλησης

Πηγή: ΕΣΥΕ, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού

	ΣΥΝΟΛΟ	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
ΣΥΝΟΛΟ	2,6	2,7%	2,5%
ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ	3,8	3,7%	3,8%
ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ	3,7	3,6%	3,7%
ΑΝΕΡΓΟΙ	4,7	5,2%	4,3%
ΜΗ ΕΝΕΡΓΟΙ	1,4	0,9%	1,7%

Οι αλλοδαπές απασχολούμενες, σύμφωνα με την έρευνα, αποτελούν το 3,7% των απασχολουμένων γυναικών με μεγάλη συγκέντρωση, 80% περίπου,

σε τρεις κλάδους. Το 55% απασχολείται σε ιδιωτικά νοικοκυριά, το 14% στον κλάδο των ξενοδοχείων-εστιατορίων και το 10% στις μεταποιητικές βιομηχανίες.

### Κατανομή αλλοδαπών απασχολούμενων κατά φύλο, 1998

Πηγή: ΕΣΥΕ, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού

ΚΛΑΔΟΣ	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
ΣΥΝΘΛΟ	100%	100%
Γεωργία, κτηνοτροφία, θήρα και δασοκομία	3%	3%
Αλιεία	0,4%	0%
Ορυχεία και λατομεία	0,1%	0,2%
Μεταποιητικές βιομηχανίες	23,7%	9,9%
Παροχή ρεύματος, φυσικού αερίου, νερού	0,2%	0%
Κατασκευές	42%	0,1%
Χονδρικό και λιανικό εμπόριο	13,7%	6,3%
Ξενοδοχεία και εστιατόρια	5,9%	14,1%
Μεταφορές, αποθηκεύσεις και επικοινωνίες	2,2%	1,5%
Ενδιάμεσοι χρηματοπιστωτικοί οργανισμοί	0%	0%
Διαχείριση ακίνητης περιουσίας, εκμίσθώσεις	2,1%	3,7%
Δημόσια Διοίκηση, Άμυνα, Υποχρ. Ασφάλιση	0,3%	0,6%
Εκπαίδευση	1,3%	2,2%
Υγεία και Κοινωνική Μέριμνα	0,7%	2,2%
Άλλες δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών	3,4%	1,3%
Προσωπικό σε ιδιωτικά νοικοκυριά	0,4%	54,9%
Ετερόδοκοι οργανισμοί και όργανα	0,5%	0%

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2<sup>ο</sup>

### Εμπόδια γυναίκας στην Κοινωνική Εξέλιξη Τρόποι αντιμετώπισής τους

#### Εμπόδια – Στρατηγικές – Δράσεις

Η πρώτη Διεθνής Διάσκεψη του ΟΗΕ για τις Γυναίκες πραγματοποιήθηκε στην πόλη του Μεξικού πριν από 20 χρόνια (1975). Από τότε έχει σημειωθεί μεγάλη πρόοδος για την επίτευξη της ισοτιμίας μεταξύ ανδρών και γυναικών. Οι γυναίκες απολαμβάνουν μεγαλύτερης πρόσβασης στην παιδεία και πληρέστερης περίθαλψης, η συμμετοχή τους στην αμειβόμενη αγορά εργασίας έχει αυξηθεί, ενώ περισσότερες χώρες προβλέπουν στις νομοθεσίες τους ίσες ευκαιρίες για τις γυναίκες και το σεβασμό των ανθρωπίνων δικαιωμάτων τους. Αποτέλεσμα αυτών των εξελίξεων, οι σημαντικές αλλαγές στις σχέσεις μεταξύ ανδρών και γυναικών.

Όμως οι διακρίσεις σε βάρος των γυναικών συνεχίζονται. Η βία κατά των γυναικών παραμένει ένα παγκόσμιο φαινόμενο. Η ίση πρόσβαση των γυναικών στους οικονομικούς πόρους είναι ακόμα περιορισμένη και οι ευκαιρίες τους για ανώτερη παιδεία και επαγγελματική κατάρτιση περιορίζονται σε συγκεκριμένους τομείς. Ένα «γυάλινο ταβάνι» εξακολουθεί να εμποδίζει την προώθησή τους στον επιχειρηματικό, κυβερνητικό πολιτικό χώρο. Οι γυναίκες αποτελούν την μεγάλη πλειοψηφία του δισεκατομμυρίου ατόμων που ζουν κάτω από τα όρια της φτώχειας και καθώς και το μεγάλο μέρος των αναλφάβητων. Αποφάσεις που αφορούν άμεσα τις γυναίκες εξακολουθούν να λαμβάνονται από τους άνδρες.

Η Διακήρυξη και το Πρόγραμμα Δράσης του Πεκίνου, που υιοθετήθηκαν ομόφωνα στην Τέταρτη Διάσκεψη για τις Γυναίκες (4-15 Σεπτεμβρίου 1995) από αντιπροσώπους 189 χωρών, επιβεβαιώνουν μια νέα προσήλωση των κυβερνήσεων στην προώθηση των στόχων της ισότητας, της ανάπτυξης και της ειρήνης για όλες τις γυναίκες.

Το Πρόγραμμα που χωρίζεται σε έξι κεφάλαια, εντοπίζει 12 «καθοριστικά σημεία» σαν τα βασικά εμπόδια για την προώθηση της γυναίκας. Προσδιορίζει τους στρατηγικούς στόχους και καθορίζει τις δραστηριότητες που πρέπει να αναληφθούν στα επόμενα πέντε χρόνια από τις κυβερνήσεις, τη διεθνή κοινότητα, τις μη – κυβερνητικές οργανώσεις και τον ιδιωτικό τομέα με σκοπό την απόληψη αυτών των εμποδίων.

Το Πρόγραμμα ενισχύεται και από την Διακήρυξη του Πεκίνου, που επαναβεβαιώνει τη δέσμευση των Κυβερνήσεων να καταργήσουν τις διακρίσεις εναντίων των γυναικών και να άρουν όλα τα εμπόδια για την επίτευξη της ισότητας. Η Κυβερνήσεις επίσης αναγνωρίζουν την ανάγκη να συμπεριλάβουν τα θέματα των δυο φύλων στις πολιτικές και τα προγράμματά τους.

## **Δήλωση Αποστολής και Οικουμενικό Πλαίσιο**

Από τη Διάσκεψη των Γυναικών στο Ναϊρόμπι το 1985, ο κόσμος έχει ζήσει βαθιές αλλαγές που είχαν θετικές αλλά και αρνητικές επιπτώσεις στις γυναίκες. Ένα παγκόσμιο κίνημα προς τον εκδημοκρατισμό έχει διευρύνει τις πολιτικές διαδικασίες σε πολλά κράτη. Η αυξανόμενη δύναμη των γυναικείων οργανώσεων και των φεμινιστικών ομάδων έχει γίνει κινητήριοι μοχλός για αλλαγή.

Παράλληλα, η ευρεία οικονομική ύφεση, η πολιτική αστάθεια, οι μεγάλες στρατιωτικές δαπάνες, τα κακομελετημένα διαρθρωτικά προγράμματα, οι υποχρεώσεις από τα εξωτερικά χρέη των χωρών και η συνεχιζόμενη περιβαλλοντολογική υποβάθμιση έχουν επιδράσει αρνητικά και κατά τρόπο δυσανάλογο τη γυναίκα.

Το Πρόγραμμα Δράσης, μια ατζέντα για την ενδυνάμωση της θέσης της γυναίκας, επιδιώκει να αναστρέψει αυτή την τάση. Επιδιώκει να προωθήσει και να προστατέψει τον κύκλο της ζωής τους. Επίσης καλεί για την καθιέρωση της ίσης συμμετοχής στην εξουσία και του καταμερισμού ευθυνών μεταξύ ανδρών και γυναικών στο σπίτι, το χώρο της εργασίας και την ευρύτερη εθνική και διεθνή κοινότητα.

Για την επιτυχία του Προγράμματος Δράσης θα απαιτηθεί η ισχυρή δέσμευση από πλευράς κυβερνήσεων, διεθνών οργανισμών και θεσμών σε όλα τα επίπεδα. Επίσης θα απαιτηθεί η ανεύρεση των αναγκαίων πόρων για τις αναπτυσσόμενες χώρες.

### **1. Φτώχεια**

Περισσότερα από 1 δισεκατομμύριο άτομα ζουν σήμερα σε συνθήκες απόλυτης φτώχειας. Στη μεγάλη πλειοψηφία τους είναι γυναίκες. Την τελευταία δεκαετία, ο αριθμός των γυναικών που ζει σε συνθήκες φτώχειας έχει αυξηθεί σε ρυθμό δυσανάλογο αυτού των ανδρών, ενώ η πιθανότητα επιδείνωσης της κατάστασής τους είναι μεγαλύτερη από αυτή των ανδρών.

Οι γυναίκες είναι φτωχότερες γιατί έχουν μικρότερες οικονομικές δυνατότητες και λιγότερη αυτονομία από τους άνδρες. Η πρόσβασή τους σε οικονομικούς πόρους, την παιδεία και επαγγελματική κατάρτιση, καθώς και τη κοινωνική υποστήριξη είναι περιορισμένη. Επίσης έχουν ελάχιστη συμμετοχή στις διαδικασίες λήψεως αποφάσεων. Η δυσκαμψία των κοινωνικών προδιαγραφών σε ότι αφορά τις γυναίκες και η τάση περιορισμού των κοινωνικών παροχών έχουν αυξήσει τα βάρη της φτώχειας για τις γυναίκες.

### **Το Πρόγραμμα προτείνει:**

- Την αναθεώρηση, υιοθέτηση και εφαρμογή μακρο-οικονομικών πολιτικών στρατηγικών ανάπτυξης που να αντιμετωπίζουν τις ανάγκες και τις προσπάθειες των φτωχών γυναικών.
- Την αναθεώρηση νόμων και διοικητικών πρακτικών ώστε να διασφαλισθούν τα ίσα δικαιώματα των γυναικών και η πρόσβασή τους στους οικονομικούς πόρους.
- Την πρόβλεψη πιστωτικών και αποταμιευτικών μηχανισμών και θεσμών για τις γυναίκες.
- Την προώθηση μεθόδων και μελετών με βάση το φύλο με θέμα τη φτώχεια «γένους θηλυκού».

## **2. Παιδεία και Επαγγελματική Κατάρτιση**

Η παιδεία είναι ένα ανθρώπινο δικαίωμα και ένα βασικό εργαλείο για την επίτευξη της ισότητας, της ανάπτυξης και της ειρήνης. Παρά την αυξανόμενη προσέλευση κοριτσιών στην πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση, τα κορίτσια ακόμα αντιμετωπίζουν διακρίσεις σε βάρος τους λόγω των παραδοσιακών αντιλήψεων, των πρόωρων γάμων, της εγκυμοσύνης, της έλλειψης σχολείου προσιτού και εκπαιδευτικού υλικού, και μιας ελλιπούς και προκατειλημμένης παιδείας.

Η επένδυση στην επίσημη και ανεπίσημη παιδεία και επαγγελματική κατάρτιση για τα κορίτσια έχει αποδειχθεί σαν ένα από τα καλύτερα μέσα για την επίτευξη της βιώσιμης ανάπτυξης και της οικονομικής ανάπτυξης.

### **Το πρόγραμμα προτείνει:**

- Τη διασφάλιση της ίσης πρόσβασης στην παιδεία. Οι Κυβερνήσεις θα πρέπει να δεσμευθούν ώστε το έτος 2000, η πρόσβαση στη βασική παιδεία να έχει επιτευχθεί παγκοσμίως και με την προοπτική ότι



τουλάχιστον το 80 τοις εκατό των μαθητών θα ολοκληρώνει τη βασική παιδεία. Επίσης συμφωνούν να καλυφθεί το κενό μεταξύ των φύλων στην πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια τις χώρες του κόσμου πριν από το έτος 2015.

- Την εξάλειψη του αναλφαβητισμού των γυναικών. Οι Κυβερνήσεις θα πρέπει να περιορίσουν τον αναλφαβητισμό των γυναικών τουλάχιστον στο ήμισυ του ποσοστού του 1990.
- Την διεύρυνση της πρόσβασης των γυναικών στην επαγγελματική κατάρτιση, τις επιστήμες και την τεχνολογία, και την ανανεωμένη κατάρτιση.
- Η παιδεία και η επαγγελματική κατάρτιση να παρέχεται χωρίς διακρίσεις.
- Τη διάθεση ικανοποιητικών πόρων για την εφαρμογή των εκπαιδευτικών μεταρρυθμίσεων.
- Την προώθηση μακροχρόνιας παιδείας και επαγγελματικής κατάρτισης για κορίτσια και γυναίκες.

### 3. Υγεία

Η υγεία των γυναικών προϋποθέτει τη φροντίδα για την καλή συναισθηματική, κοινωνική και φυσική τους κατάσταση. Προσδιορίζεται από το κοινωνικό, πολιτικό και οικονομικό πλαίσιο της ζωής τους, και από την βιολογική τους κατάσταση. Η απόλαυση του υψηλότερου δυνατού επιπέδου φυσικής και πνευματικής υγείας είναι πρωταρχικής σημασίας για τη ζωή και ευημερία των γυναικών. Είναι επίσης καθοριστικής σημασίας για την ικανότητά τους να μετέχουν σε όλους τους τομείς της δημόσιας και ιδιωτικής ζωής. Αυτό το δικαίωμα πρέπει να τους διασφαλίζεται κατά τη διάρκεια ολόκληρου του κύκλου της ζωής τους.

Το Πρόγραμμα προσδιορίζει την υγεία της αναπαραγωγής ως μια κατάσταση απόλυτης φυσικής, πνευματικής και κοινωνικής ευημερίας και τη σεξουαλική υγεία που σκοπό έχει την εξύψωση της ζωής και των προσωπικών σχέσεων. Οι ίσες σχέσεις μεταξύ ανδρών και γυναικών σε θέματα σεξουαλικών σχέσεων και αναπαραγωγής απαιτούν αμοιβαίο σεβασμό, συγκατάθεση και καταμερισμό των ευθυνών. Το Πρόγραμμα αναγνωρίζει ότι τα δικαιώματα στην αναπαραγωγή βασίζονται στην αναγνώριση των βασικών ανθρωπίνων δικαιωμάτων όλων των ζευγαριών και ατόμων να αποφασίζουν ελεύθερα και υπεύθυνα πόσα παιδιά θέλουν να έχουν και πότε. Έχουν επίσης το δικαίωμα

να πληροφορούνται και να παίρνουν αποφάσεις σχετικές με την αναπαραγωγή που να μην είναι αποτέλεσμα διακρίσεων, πιέσεων και βίας.

### **Το Πρόγραμμα προτείνει:**

- Τη μεγαλύτερη πρόσβαση δια βίου των γυναικών σε οικονομικά προσιτή αλλά και ποιοτική περίθαλψη, πληροφόρηση και παρεμφερείς υπηρεσίες.
- Τον περιορισμό την θνησιμότητας κατά τον τοκετό στο ήμισυ τουλάχιστον του ποσοστού του 1990 ως το έτος 2000 και κατά ένα ήμισυ ακόμα ως το έτος 2015.
- Την ενθάρρυνση τόσο των ανδρών όσο και των γυναικών να αναλαμβάνουν τις ευθύνες τους για την σεξουαλική και αναπαραγωγική συμπεριφορά τους.
- Την ανάληψη πρωτοβουλιών σχετικών με θέματα φύλου που αφορούν τις σεξουαλικά μεταδιδόμενες ασθένειες, το HIV/AIDS και σεξουαλικά και αναπαραγωγικά θέματα υγείας.
- Την αύξηση πόρων και την συνεχή παρακολούθηση της υγείας των γυναικών.

### **4. Βία**

Οι γυναίκες συχνά γίνονται θύματα σωματικής, σεξουαλικής και ψυχολογικής καταπίεσης. Αυτά τα φαινόμενα συναντιόνται ανεξαρτήτως εισοδηματικής, τάξης ή πολιτιστικής προέλευσης, τόσο στη δημόσια όσο και την ιδιωτική ζωή. Συχνά γίνονται θύματα βιασμού, σεξουαλικής κακομεταχείρισης, σεξουαλικής παρενόχλησης και εκφοβισμού στους χώρους εργασίας. Είναι δε, ιδιαίτερα ευάλωτες στη συστηματική βία εν καιρώ πολέμου. Η σεξουαλική δουλεία, η επιβεβλημένη εγκυμοσύνη, η στείρωση και η επιβεβλημένη άμβλωση, η προγεννητική επιλογή φύλου και η γυναικεία παιδοκτονία συγκαταλέγονται επίσης στις πράξεις βίας. Όλες αυτές οι βιαιότητες παραβιάζουν, εμποδίζουν ή εξουδετερώνουν τη δυνατότητα των γυναικών να χαιρούν των ανθρωπίνων δικαιωμάτων τους και των βασικών ελευθεριών τους. Κατηγορίες γυναικών όπως είναι οι γυναίκες μετανάστες απαιτούν ειδική προσοχή διότι είναι ιδιαίτερα ευάλωτες στη βία.

Η έλλειψη αποτρεπτικών και προστατευτικών νόμων, και η έλλειψη πρόσβασης ή ελλιπούς επιβολής από τα όργανα δημόσιας τάξης των νόμων όπου αυτοί υπάρχουν, διαιωρίζουν και αυξάνουν τη βία κατά των γυναικών.

### **Το Πρόγραμμα προτείνει:**

- Την υιοθέτηση και εφαρμογή νομοθεσίας για να λήξει η βία κατά των γυναικών.
- Την ενεργό δραστηριοποίηση για την επικύρωση και εφαρμογή όλων των διεθνών συμφωνιών σχετικών με τη βία κατά της γυναίκας, συμπεριλαμβανομένης και της Σύμβασης του ΟΗΕ για την Κατάργηση όλων των Μορφών Διάκρισης εναντίον των Γυναικών.
- Την υιοθέτηση νέων νόμων και την εφαρμογή υπαρχόντων νόμων για την τιμωρία των μελών των σωμάτων ασφαλείας ή της αστυνομίας ή άλλων κρατικών υπηρεσιών για πράξεις βίας κατά των γυναικών.
- Την ίδρυση καταφυγίων, την παροχή νομικών και άλλων υπηρεσιών για κορίτσια και γυναίκες που κινδυνεύουν, την παροχή συμβουλευτικής υποστήριξης και την αποκατάσταση των ενόχων για πράξεις βίας κατά γυναικών.
- Την ενίσχυση της εθνικής και διεθνούς συνεργασίας για την εξάρθρωση ομάδων που εμπλέκονται στο εμπόριο γυναικών.

### **5. Ένοπλες Συγκρούσεις**

Η ειρήνη είναι προϋπόθεση για την επίτευξη της ισότητας μεταξύ της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών. Δυστυχώς οι ένοπλες και άλλου είδους συγκρούσεις εξακολουθούν να υπάρχουν σε πολλά μέρη του κόσμου. Η επιθετικότητα, η ξένη κατοχή και εθνικές και άλλες συγκρούσεις είναι μια πραγματικότητα που έχει επιπτώσεις σε άνδρες και γυναίκες σε σχεδόν όλες τις περιοχές του κόσμου, υποβοηθούμενη από τις υπερβολικές στρατιωτικές δαπάνες και το εμπόριο όπλων.

Παρ' όλον ότι οι γυναίκες σπανίως έχουν λόγο στη διαδικασία λήψεως αποφάσεων που οδηγούν στις ένοπλες συγκρούσεις, εργάζονται για να διατηρήσουν την κοινωνική τάξη κατά τη διάρκεια αυτών των συγκρούσεων.

Το Πρόγραμμα αναγνωρίζει ότι ο βιασμός, που είναι σύνηθες φαινόμενο κατά τη διάρκεια των συγκρούσεων, είναι έγκλημα, και υπό ορισμένες συνθήκες είναι πράξη γενοκτονίας. Καταδικάζει την «εθνοκάθαρση» σαν στρατηγική πολέμου και το βιασμό σαν μια από τις συνέπειές της. Παρόμοιες πρακτικές πρέπει να σταματήσουν και οι ένοχοι πρέπει να τιμωρηθούν, σύμφωνα με το Πρόγραμμα.

### **Το πρόγραμμα προτείνει:**

- Την αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην εξεύρεση λύσης των συγκρούσεων και το επίπεδο λήψεως αποφάσεων.
- Τον περιορισμό των υπερβολικών στρατιωτικών δαπανών και τον έλεγχο της διαθεσιμότητας όπλων.
- Την αναγνώριση του σημαντικού ρόλου και της προσφοράς των γυναικών στα κινήματα ειρήνης σε όλο τον κόσμο.
- Την αναγνώριση της ανάγκης προστασίας των γυναικών που ζουν σε συνθήκες ένοπλης σύρραξης ή κάτω από ξένη κατοχή, ή που έχουν γίνει πρόσφυγες ή έχουν εκτοπισθεί.

### **6. Η Οικονομία**

Οι γυναίκες συνεισφέρουν στην οικονομική ζωή παντού. Η συμμετοχή τους στο εργατικό δυναμικό αυξάνει συνεχώς. Απασχολούνται όλο και περισσότερο σε μικρομεσαίες επιχειρήσεις και το εισόδημά τους έχει γίνει απαραίτητο σε όλα τα νοικοκυριά.

Όμως οι γυναίκες είναι σε μεγάλο βαθμό αποκλεισμένες από τις αποφάσεις που αφορούν οικονομικά ζητήματα. Εισπράττουν χαμηλούς μισθούς και αντιμετωπίζουν κακές συνθήκες εργασίας, περιορισμένες ευκαιρίες εργασίας και επαγγελματικής προόδου. Παρ' όλον ότι οι γυναίκες συνεισφέρουν στην ανάπτυξη με την αμειβόμενη και μη εργασία τους, η μη αμειβόμενη εργασία τους όπως είναι η οικιακή και η κοινοτική τους προσφορά δεν υπολογίζεται ποσοτικά και δεν λαμβάνεται υπόψη στους εθνικούς λογαριασμούς.

Οι διακρίσεις στην παιδεία, την επαγγελματική κατάρτιση, καθώς και τις αμοιβές, τις προαγωγές, και τις ανελαστικές συνθήκες εργασίας, η έλλειψη πρόσβασης στους παραγωγικούς πόρους και η ανεπαρκής συμμετοχή των

ανδρών στις οικογενειακές ευθύνες, συμβάλλουν στον περιορισμό των ευκαιριών για εργασία, και οικονομική και επαγγελματική πρόοδο.

### **Το Πρόγραμμα προτείνει:**

- Την προώθηση των οικονομικών δικαιωμάτων και της ανεξαρτησίας της γυναίκας, συμπεριλαμβανομένων της πρόσβασης στην εργασία της εξασφάλισης κατάλληλων συνθηκών εργασίας και του ελέγχου των οικονομικών πόρων.
- Τη διευκόλυνση της ίσης πρόσβασης των γυναικών σε πόρους, εργασία, αγορές και εμπόριο.
- Ειδικά για τις χαμηλόμισθες γυναίκες, την παροχή υπηρεσιών στον τομέα των επιχειρήσεων και την πρόσβαση σε αγορές, πληροφόρηση και τεχνολογία.
- Την ενίσχυση των οικονομικών δυνατοτήτων των γυναικών.
- Την κατάργηση του επαγγελματικού διαχωρισμού, και κάθε άλλης μορφής επαγγελματικών διακρίσεων.
- Την προώθηση της αρμονίας μεταξύ των οικογενειακών και επαγγελματικών υποχρεώσεων για γυναίκες και άνδρες.

### **7. Λήψεις Αποφάσεων:**

Η ίση συμμετοχή των γυναικών στις διαδικασίες λήψεως αποφάσεων δεν είναι μόνο θέμα στοιχειώδους κοινωνικής δικαιοσύνης και δημοκρατίας. Είναι βασική προϋπόθεση για την ύπαρξη υπεύθυνης και υπόλογης διακυβέρνησης. Θα προσφέρει μια ισορροπία που θα αντανακλά πιο αντιπροσωπευτικά την κοινωνική σύνθεση.

Παρά τα δεδομένα κινήματα για τη δημοκρατία στα περισσότερα κράτη, οι γυναίκες υπάγονται σε βαθμίδες, και ειδικά σε θέσεις κυβερνητικών και άλλων εκτελεστικών οργάνων. Ο στόχος που ενέκρινε το Οικονομικό και Κοινωνικό Συμβούλιο του ΟΗΕ ώστε το 30 τοις εκατό των θέσεων σε επίπεδο λήψεως αποφάσεων να έχει καταληφθεί από γυναίκες ως το 1995, δεν επιτεύχθηκε. Οι γυναίκες έχουν κάνει μηδαμινή πρόοδο για να προωθήσουν σε θέσεις σε νομοθετικά όργανα με πολιτική ισχύ. Παγκοσμίως οι γυναίκες κατέχουν μόνο το δέκα τοις εκατό των νομοθετικών θέσεων και ακόμα μικρότερο ποσοστό κυβερνητικών θέσεων.

Ακόμα, η υποεκπροσώπηση των γυναικών σε θέσεις λήψεως αποφάσεων σε χώρους όπως οι τέχνες, ο πολιτισμός, ο αθλητισμός, τα μέσα μαζικής ενημέρωσης, η παιδεία, η θρησκεία και το δίκαιο έχουν στερήσει τις γυναίκες από την άσκηση ουσιαστικής επιρροής σε πολλούς καθοριστικούς θεσμούς και πολιτικές.

### **Το Πρόγραμμα προτείνει:**

- Τη διασφάλιση της ίσης πρόσβασης και πλήρους συμμετοχής των γυναικών στα κέντρα εξουσίας και κέντρα λήψεως αποφάσεων τα κυβερνητικά όργανα και τη δημόσια διοίκηση, τις διεθνείς και τις μη – κυβερνητικές οργανώσεις, τα πολιτικά κόμματα και τα συνδικάτα.
- Τη βελτίωση των ικανοτήτων των γυναικών για τη συμμετοχή τους σε θέσεις λήψεως αποφάσεων και ηγετικές θέσεις.

### **8. Θεσμικοί Μηχανισμοί**

Οι περισσότερες χώρες έχουν καθιερώσει θεσμούς για την προώθηση των γυναικών. Αυτοί διαφέρουν στη μορφή τους και την αποτελεσματικότητά τους. Συχνά βρίσκονται στο περιθώριο της κυβερνητικής δομής, χωρίς σαφή εντολή, και με έλλειψη επαρκούς προσωπικού, πόρων καθώς και υποστήριξης εκ μέρους της πολιτικής ηγεσίας. Σε τοπικό διεθνές επίπεδο, μηχανισμοί και θεσμοί για την προώθηση των γυναικών αντιμετωπίζουν παρόμοια προβλήματα.

Πολλοί οργανισμοί έχουν προωθήσει μεθόδους για την ανάλυση της πολιτικής από την άποψη του φύλου. Δυστυχώς αυτές οι αναλύσεις εφαρμόζονται είτε σποραδικά είτε καθόλου.

### **Το Πρόγραμμα προτείνει:**

- Την ίδρυση ή την ενίσχυση εθνικών μηχανισμών και άλλων κυβερνητικών σωμάτων που θα διασφαλίσουν ότι η προώθηση των γυναικών έχει καταστεί ευθύνη της Κυβέρνησης στα υψηλότερα κλιμάκια.
- Την ενσωμάτωση της άποψης του φύλου στη νομοθεσία, τη κρατική πολιτική, τα προγράμματα και τα έργα. Τη διασφάλιση ότι πριν τη

λήψη αποφάσεων θα εκτιμάται και θα λαμβάνεται υπόψη η επίδραση που αυτές οι αποφάσεις θα έχουν σε άνδρες και γυναίκες.

- Τον υπολογισμό της μη αμειβόμενης εργασίας που δεν περιλαμβάνει στους εθνικούς λογαριασμούς.

## 9. Δικαιώματα του Ανθρώπου

Τα δικαιώματα του ανθρώπου είναι οικουμενικά, αδιαίρετα, αλληλένδετα και αλληλεξαρτώμενα. Πρωταρχικός στόχος για τις κυβερνήσεις και τα Ηνωμένα Έθνη είναι πλήρης και απόλαυση των δικαιωμάτων αυτών από τις γυναίκες και τα κορίτσια, πράγμα που θα συμβάλλει και στην προώθησή τους.

Οι Κυβερνήσεις όχι μόνον πρέπει να αποφεύγουν να παραβιάζουν αυτά τα δικαιώματα αλλά οφείλουν να τα προωθούν και να τα προστατεύουν.

### Το Πρόγραμμα προτείνει:

- Την προώθηση και την προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων της γυναίκας με την πλήρη εφαρμογή όλων των οργάνων των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, και ειδικότερα της Σύμβασης για την Κατάργηση κάθε Μορφής Διάκρισης Κατά των Γυναικών.
- Την αναθεώρηση της εθνικής νομοθεσίας έτσι ώστε να διασφαλίζει την εφαρμογή όλων των διεθνών συμφωνιών για τα ανθρώπινα δικαιώματα.
- Τη διασφάλιση και εμπράκτως της ισότητας και μη διάκρισης κατά τον νόμο.
- Την απόκτηση νομικής παιδείας.

## 10. Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης

Σήμερα πολλές γυναίκες εργάζονται στο χώρο των μέσων μαζικής ενημέρωσης αλλά ελάχιστες κατέχουν θέσεις όπου λαμβάνονται αποφάσεις. Στις περισσότερες χώρες, τα μέσα ενημέρωσης συνεχίζουν να προβάλλουν μια αρνητική και υποτιμητική για την γυναίκα εικόνα και δεν αντιστατούν το πολύπλευρο χαρακτήρα της ζωής των γυναικών και της προσφοράς τους στην κοινωνία. Οι βίαιες, υποτιμητικές και πορνογραφικές παραγωγές των μέσων ενημέρωσης επιδρούν αρνητικά στις γυναίκες.

**Το Πρόγραμμα προτείνει:**

- Την αύξηση της γυναικείας συμμετοχής καθώς και την πρόσβαση στην έκφραση, τις λήψεις αποφάσεων μέσα και από τα μέσα ενημέρωσης και τις νέες τεχνολογίες επικοινωνίας. Οι κυβερνήσεις πρέπει να επιδιώκουν την ισορροπία των φύλων με το διορισμό γυναικών και ανδρών σε όλα τα συμβουλευτικά, επιχειρησιακά, και ελεγκτικά όργανα.
- Την προώθηση ισορροπημένης και μη – στερεότυπης εικόνας της γυναίκας στα μέσα ενημέρωσης. Τα μέσα ενημέρωσης, οι μη – κυβερνητικές οργανώσεις και ο ιδιωτικός τομέας πρέπει να προωθούν την ιδέα του ίσου καταμερισμού των οικογενειακών υποχρεώσεων και να προβάλλουν υλικό που να απεικονίζει τους ποικίλους ρόλους των γυναικών σε ηγετικές θέσεις.
- Να καθιερωθούν κατευθυντήριες γραμμές ενός κώδικα δεοντολογίας και άλλων μορφών αυτό – ελέγχου των μέσων ενημέρωσης και των διαφημιστικών εταιρειών που θα προβάλλουν όχι τη στερεότυπη εικόνα των γυναικών, αλλά μια εικόνα πιο συνεπή με την ελευθερία της έκφρασης.

**11. Περιβάλλον**

Μέσα από τη διαχείριση και χρήση των φυσικών πόρων οι γυναίκες συντηρούν τις οικογένειές τους και τις κοινότητές τους. Ως καταναλωτές και παραγωγοί διαχειρίστριες των οικογενειών τους και παιδαγωγοί, οι γυναίκες παίζουν σημαντικό ρόλο στην προώθηση της βιώσιμης ανάπτυξης.

Η υποβάθμιση των φυσικών πόρων έχει αρνητικές επιπτώσεις στην υγεία, την ευημερία και την ποιότητα ζωής του πληθυσμού γενικώς, και ειδικότερα των γυναικών και των κοριτσιών όλων των ηλικιών που λόγω έλλειψης πόρων, απουσιάζουν σε μεγάλο βαθμό από τα κέντρα λήψεως αποφάσεων, ενώ η πείρα τους και οι ικανότητές τους συχνά παραμένουν στο περιθώριο. Παρά τον ηγετικό ρόλο γυναικείων οργανώσεων, ο θεσμικός συντονισμός με εθνικά όργανα είναι πολύ αδύναμος.

**Το Πρόγραμμα προτείνει:**

- Την ενεργό συμμετοχή των γυναικών στις λήψεις αποφάσεων σε όλα τα επίπεδα για θέματα που αφορούν το περιβάλλον σαν



διαχειρίστριες, προγραμματίστριες, σχεδιάστριες που θα εφαρμόζουν και θα κάνουν εκτίμηση των περιβαλλοντολογικών προγραμμάτων.

- Την ενσωμάτωση θεμάτων των δυο φύλων και προοπτικών σε πολιτικές και προγράμματα για βιώσιμη ανάπτυξη.
- Την ενίσχυση ή την καθιέρωση μηχανισμών σε εθνικό, τοπικό και διεθνές επίπεδο που θα εκτιμούν τις επιπτώσεις της ανάπτυξης και των περιβαλλοντολογικών πολιτικών για γυναίκες.

## 12. Το Κορίτσι

Σε πολλές χώρες, το κορίτσι αντιμετωπίζει διακρίσεις από τα πρώτα χρόνια της ζωής του, την παιδική ηλικία και την εφηβεία. Λόγω των βλαβερών αντιλήψεων και πρακτικών, όπως η γυναικεία περιτομή, η προτίμηση προς το γιο, ο πρώιμος γάμος, η σεξουαλική εκμετάλλευση και πρακτικές που σχετίζονται με την περίθαλψη και την κατανομή της τροφής, τα κορίτσια που επιβιώνουν ως την ενηλικίωση σε ορισμένα μέρη του κόσμου είναι λιγότερα από τα αγόρια. Λόγω έλλειψης προστατευτικών νόμων, ή της αποτυχίας στην επιβολή τέτοιων νόμων τα κορίτσια είναι πιο ευάλωτα σε όλες τις μορφές βίας, και ειδικά στη σεξουαλική βία. Σε πολλές περιοχές τα κορίτσια αντιμετωπίζουν διακρίσεις στην πρόσβαση στην παιδεία και την επαγγελματική κατάρτιση.

Κάθε χρόνο περισσότερα από 15 εκατομμύρια κορίτσια ηλικίας 15 με 19 ετών γεννούν αντιμετωπίζοντας επιπλοκές στην εγκυμοσύνη. Τα κορίτσια είναι πιο ευάλωτα από τα αγόρια στις συνέπειες από τις απροστάτευτες και πρώιμες σεξουαλικές σχέσεις, συμπεριλαμβανομένου του ιού του HIV/ AIDS.

### Το Πρόγραμμα προτείνει:

- Την κατάργηση όλων των μορφών διάκρισης εναντίον των κοριτσιών, την ενεργοποίηση και επιβολή κατάλληλης νομοθεσίας που θα εγγυάται το ίσο δικαίωμα στη διαδοχή και διασφαλίζει το ίσο δικαίωμα στην κληρονομιά αδιακρίτως φύλου του παιδιού.
- Την κατάργηση αρνητικών πολιτιστικών αντιλήψεων και πρακτικών κατά των κοριτσιών.
- Την κατάργηση των διακρίσεων κατά των κοριτσιών στην υγεία και στην διατροφή.
- Την κατάργηση της οικονομικής εκμετάλλευσης της εργασίας του παιδιού και την προστασία των νεαρών κοριτσιών που εργάζονται.

- Την ενδυνάμωση του ρόλου της οικογένειας για τη βελτίωση της θέσης του κοριτσιού.

### 13. Θεσμικές και Οικονομικές Διευθετήσεις

Το Πρόγραμμα Δράσης καθιερώνει μια σειρά δράσεων που θα πρέπει να οδηγήσουν σε θεμελιώδεις αλλαγές. Οι κυβερνήσεις είναι κατ' εξοχήν υπεύθυνες για την εφαρμογή των προγραμμάτων. Όμως η επιτυχία εξαρτάται και από διάφορους άλλους εθνικούς, τοπικούς και διεθνείς φορείς, δημόσιους και ιδιωτικούς, ενώ απαιτούνται ξεκάθαρες και ισχυρές εντολές, κύρος και πόροι.

- Για την επιτυχία της εφαρμογής του Προγράμματος είναι απαραίτητη η δέσμευση σε εθνικό επίπεδο της ανώτατης πολιτικής εξουσίας. Ως το τέλος του 1996, όλες οι κυβερνήσεις πρέπει να έχουν καθορίσει τις εθνικές τους στρατηγικές και προγράμματα δράσης. Οι κυβερνήσεις θα πρέπει να καθιερώσουν ή να βελτιώσουν την αποτελεσματικότητα του κρατικού μηχανισμού για την προώθηση των γυναικών, και να επιδιώξουν την υποστήριξη ενός ευρέως φάσματος άλλων παραγόντων.
- Στο τοπικό επίπεδο, οι τοπικές επιτροπές του ΟΗΕ πρέπει να προωθήσουν και να βοηθήσουν εθνικούς θεσμούς. Περιφερειακοί οργανισμοί πρέπει να αναπτύξουν και να προωθήσουν προγράμματα δράσης σε τοπικό επίπεδο για την εφαρμογή του Προγράμματος Δράσης με δεδομένο χρονοδιάγραμμα και πόρους.
- Στο διεθνές επίπεδο, όλα τα όργανα του συστήματος του ΟΗΕ θα πρέπει να έχουν τους απαραίτητους πόρους και την υποστήριξη για να προωθήσουν τις δράσεις που προβλέπει το Πρόγραμμα. Διεθνείς οικονομικοί οργανισμοί ενθαρρύνονται να επανεξετάσουν και να αναθεωρήσουν τις πολιτικές τους ώστε να διασφαλίσουν ότι οι επενδύσεις και τα προγράμματά τους ωφελούν τις γυναίκες.

Προκειμένου να διασφαλισθεί ένα ευρύ σύστημα για την εφαρμογή του Προγράμματος και για να το συμβουλευεί σε θέματα φύλου, ο Γενικός Γραμματέας του ΟΗΕ καλείται να καθιερώσει μια υψηλόβαθμη θέση στο γραφείο του. Το Πρόγραμμα επίσης ζητά την καταβολή αναγκαιών οικονομικών πόρων από όλες τις πηγές και σε όλους τους τομείς.

## Γνώμη της Ο.Κ.Ε.

Η Ο.Κ.Ε χρησιμοποιεί ως αφετηρία του προβληματισμού της τις θέσεις του Ο.Η.Ε και τις κοινοτικές πολιτικές, προκειμένου να επισημάνει σε καμία περιοχή του κόσμου δεν έχει προχωρήσει, στον επιθυμητό βαθμό, η ισότητα ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών.

Επιλέγει να κινηθεί γύρω από τέσσερις άξονες που θεωρεί κατάλληλους για να αναδείξουν πληρέστερα την κοινωνική και οικονομική θέση των γυναικών. Οι άξονες αυτοί είναι α) Γυναίκες και Οικονομία, β) Γυναίκες και Εκπαίδευση γ) Γυναίκες και Κέντρα Λήψης Αποφάσεων και δ) Γυναίκες Ανθρώπινα Δικαιώματα.

Σε ένα δεύτερο μέρος, η Γνώμη αναλύει την κατάσταση των γυναικών σε κάθε μια από τις δώδεκα χώρες της Ν.Α.Μ., προκειμένου να αναδε τις ιδιαιτερότητες αλλά και τα βήματα που έχουν προοδευτικά επιτευχθεί, στον ένα ή στον άλλο βαθμό, ως αποτέλεσμα της υιοθέτησης της Σύμβασης για την Εξάλειψη όλων των Μορφών Διακρίσεων Εναντίων των Γυναικών (CEDAW) του 1989, την θέσπιση θεσμών σε κρατικό επίπεδο, αλλά και την δραστηριοποίηση των ίδιων των γυναικών. Η ανάλυση, η οποία βασίζεται σε εκθέσεις διεθνών οργανισμών και αξιόπιστες διεθνείς επιστημονικές πηγές, δεν εξαντλεί τα ζητήματα αυτά. Δίνει μια όσο το δυνατόν πιο αντικειμενική αποτίμηση της κατάστασης, φιλοδοξώντας να συμβάλλει στην κατανόηση των προβλημάτων και των προσπαθειών που συντελούνται.

Λαμβάνοντας υπόψη τις πολιτισμικές θρησκευτικές και κοινωνικές ιδιαιτερότητες των χωρών αυτών, η Ο.Κ.Ε. προβαίνει, σε ένα τρίτο μέρος της Γνώμης αυτής σε γενικού χαρακτήρα προτάσεις πολιτικών και μέτρων, ώστε να αποτελέσουν βάση διαλόγου μεταξύ όλων των ενδιαφερομένων φορέων κάθε χώρας, στο μέτρο που κρίνουν ότι τους αφορούν.

### **I. Διαπιστώσεις – Θέσεις του Ο.Η.Ε**

#### **Για την Οικονομική και Κοινωνική Θέση των Γυναικών**

Η τέταρτη Παγκόσμια Διάσκεψη του Ο.Η.Ε. για τις γυναίκες, που έλαβε χώρα στο Πεκίνο το Σεπτέμβριο 1995, κατέδειξε ότι οι διακρίσεις βάση το φύλο παραμένουν ακόμη και ότι πρέπει να γίνουν ουσιαστικά βήματα και να ληφθούν συγκεκριμένα μέτρα από τις Κυβερνήσεις ώστε να ασφαλισθεί η ισότητα των φύλων σε όλους τους τομείς: την οικονομία, την εκπαίδευση, των πολιτισμό, την πρόσβαση στα συστήματα υγείας, απασχόλησης και

συμμετοχής στα κέντρα λήψης αποφάσεων, την εικόνα της γυναίκας στα μέσα μαζικής ενημέρωσης κ.λ.π.

Επιπροσθέτως, στην Παγκόσμια Διάσκεψη εκδηλώθηκε γενική συμφωνία ότι τα γυναικεία ζητήματα έχουν σφαιρικό και οικουμενικό χαρακτήρα και ότι η ισότητα των φύλων είναι ουσιαστική για την οικοδόμηση δίκαιων και δημοκρατικών κοινωνικών για τον 21<sup>ο</sup> αιώνα. Ταυτόχρονα, για πρώτη φορά αναγνωρίστηκε ρητά ότι τα δικαιώματα των γυναικών είναι ανθρώπινα δικαιώματα και ότι εάν δεν τύχουν πλήρους αναγνώρισης και ουσιαστικής προστασίας, εφαρμογής και κύρωσης στα εθνικά νομικά συστήματα, θα παραμείνουν κενό γράμμα.

Το κοινό πρόγραμμα δράσης που προέκυψε, ως αποτέλεσμα της διάσκεψης αλλά και όλης της προπαρασκευαστικής διαδικασίας, παρέχει πλαίσιο και πρόγραμμα δράσης (platform for action) όσον αφορά στους σημαντικούς τομείς ενδιαφέροντος για τις γυναίκες σε όλο τον κόσμο.

Σε κάθε τομέα ενδιαφέροντος, που εξετάστηκε τότες, διαγνώσθηκαν διάφορα προβλήματα, ορισμένα από τα οποία θεωρούμε σκόπιμο να αναφερόμαστε, διότι αφορούν την γενική κατάσταση των γυναικών ανά τον κόσμο.

### **A) Οι γυναίκες στην οικονομία**

Η έκθεση του Ο.Η.Ε. διαπιστώνει σημαντικές διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών σχετικά με την προσβασή τους στην οικονομία γενικώς και στην αγορά εργασίας ειδικότερα.

Αναφέρουμε μερικές από αυτές:

- Παρατηρείται απουσία των γυναικών από τα οικονομικά κέντρα λήψης αποφάσεων όπου χαράσσονται οικονομικές, νομισματικές και άλλες πολιτικές.
- Υπάρχει μεγάλη αύξηση της συμμετοχής των γυναικών που διεκδικούν μια θέση στην αγορά εργασίας, με παράλληλη αύξηση της γυναικείας ανεργίας.
- Υπάρχει διαχωρισμός των επαγγελμάτων κατά φύλο.
- Παρατηρούνται μεγάλα ποσοστά απολύσεων στο γυναικείο πληθυσμό εξαιτίας των αναδιαρθρώσεων της παραγωγικής βάσης της οικονομίας.
- Υπάρχει στασιμότητα των γυναικών και απουσία ή ισχνή παρουσία τους σε διευθυντικές θέσεις
- Παρατηρείται αυξημένη συμμετοχή των γυναικών στις άτυπες μορφές απασχόλησης.
- Υπάρχουν φαινόμενα σεξουαλικής παρενόχλησης.

- Υπάρχουν διακρίσεις στην εκπαίδευση και την επαγγελματική κατάρτιση των γυναικών οι οποίες δημιουργούν εμπόδια στη συμμετοχή των γυναικών στην απασχόληση.

- Υπάρχουν νομικά και θεσμικά εμπόδια πρόσβασης των γυναικών στην ιδιοκτησία γης και στα πιστωτικά συστήματα.

- Παρατηρείται άνιση κατανομή των οικογενειακών υποχρεώσεων και ευθυνών και έλλειψη κοινωνικών υποδομών στήριξης της οικογένειας.

- Όπως επισημαίνει ο Ο.Η.Ε., ένα ειδικότερο πρόβλημα είναι ότι περισσότεροι από ένα δισεκατομμύριο άνθρωποι ζουν σε συνθήκες φτώχειας, δύο τρίτα των οποίων είναι γυναίκες. Η φτώχεια είναι περισσότερο οξυμένη στον αγροτικό τομέα και στις ηλικιωμένες γυναίκες.

## **B) Εκπαίδευση και κατάρτιση των γυναικών**

Όπως διακηρύσσει ο Ο.Η.Ε., η εκπαίδευση αποτελεί κυρίαρχο ανθρώπινο δικαίωμα και απαραίτητο εργαλείο για την επίτευξη των στόχων της ισότητας, της ανάπτυξης και της ειρήνης. Η ισότιμη πρόσβαση και συμμετοχή στην εκπαίδευση και στην απόκτηση επαγγελματικών προσόντων αποτελεί αναγκαία και ικανή συνθήκες προκειμένου η γυναίκα να συμμετάσχει ενεργά στην ανάπτυξη της κοινωνίας και της οικονομίας.

Παρόλο που έχει βελτιωθεί σημαντικά η συμμετοχή των γυναικών σε όλα τα επίπεδα της εκπαίδευσης και κατάρτισης, σε πολλές χώρες τα ποσοστά των αναλφάβητων γυναικών παραμένουν υψηλά, η δε πρόσβασή τους στα συστήματα εκπαίδευσης χαμηλή.

Οι λόγοι που επηρεάζουν την πρόσβαση των γυναικών στο εκπαιδευτικό σύστημα σχετίζονται με κοινωνικές προκαταλήψεις, αλλά και με τις αντικειμενικές δυσκολίες που απορρέουν από τον τρόπο ζωής τους, όπως πρώιμος γάμος και εγκυμοσύνη, ανάληψη ευθυνών νοικοκυριού κ.α.

Επίσης ο σχεδιασμός του εκπαιδευτικού υλικού και των προγραμμάτων σπουδών, τα οποία είναι σχεδιασμένα με τέτοιο τρόπο ώστε να μεροληπτούν έναντι των γυναικών, δεν ευνοεί την πρόσβαση στην «επιστήμη» και το επάγγελμα», με αποτέλεσμα τη μη διεύρυνση των επαγγελματικών τους οριζόντων και τον περιορισμό των ευκαιριών απασχόλησής τους.

## **Γ) Οι Γυναίκες στα Κέντρα Λήψης των Αποφάσεων**

Η ισότιμη συμμετοχή ανδρών και γυναικών σε όλη την κλίμακα διαχείρισης των δημοσίων υποθέσεων αποτελεί μέτρο εκδημοκρατισμού της

κοινωνίας. Ωστόσο, το μικρό ποσοστό παρουσίας των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων αποτελεί μια πραγματικότητα διεθνώς. Η σημερινή δομή της κοινωνίας που διαιώνίζει την κατανομή των αρμοδιοτήτων και των ρόλων με βάση μια κρατούσα παραχωρημένη αντίληψη τα φύλα, δυσκολεύει την πρόσβαση των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων.

Το Οικονομικό και Κοινωνικό Συμβούλιο των Ηνωμένων Εθνών είχε θέσει στόχο ότι μέχρι το έτος 1995 το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων έπρεπε να φθάνει τουλάχιστο το 30%. Ο στόχος αυτός δεν έχει επιτευχθεί. Το έτος 1996 μόνο το 10% των μελών της νομοθετικής και εκτελεστικής εξουσίας αποτελείται από γυναίκες.

Χωρίς την ενεργό συμμετοχή των γυναικών σε όλα τα επίπεδα της λήψης αποφάσεων, οι στόχοι της ισότητας, της ανάπτυξης και της ειρήνης δεν μπορούν να επιτευχθούν.

#### **Δ) Τα Δικαιώματα των Γυναικών Ως Ανθρώπινα Δικαιώματα**

Η ισότητα των φύλλων αποτελεί αναπόσπαστο μέρος των οικουμενικών ανθρωπίνων δικαιωμάτων και των θεμελιωδών ελευθεριών και πρέπει να εξασφαλίζεται. Η πραγματικότητα, όμως δείχνει ότι η πλήρης απόλαυση ίσων δικαιωμάτων από τις γυναίκες υπονομεύεται σε διάφορους τομείς της οικονομικής πολιτικής και κοινωνικής ζωής. Το γεγονός αυτό οφείλεται, κυρίως, στις αποκλίσεις που υπάρχουν ανάμεσα στις εθνικές νομοθεσίες και τις αποφάσεις και ρυθμίσεις των διεθνών οργανισμών.

Επί πλέον, πολλές γυναίκες αντιμετωπίζουν την διάκριση και λόγω παραγόντων που οφείλονται στη φυλή, τη γλώσσα, τη θρησκεία, την κοινωνικοοικονομική τους θέση κ.α

Η 4<sup>η</sup> Παγκόσμια Διάσκεψη για τις Γυναίκες επιβεβαίωσε ότι η εξασφάλιση της ισότητας θα επιτευχθεί, κυρίως, με την πλήρη εφαρμογή των ρυθμίσεων που σχετίζονται με τη διασφάλιση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και ειδικότερα με την εφαρμογή της Σύμβασης για την εξάλειψη κάθε μορφής διάκρισης κατά των γυναικών.

#### **ΙΙ. Ίσες Ευκαιρίες για τις Γυναίκες και τους Άνδρες στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Τι γίνεται στις χώρες της Ε.Ε.**

Αν και τα προβλήματα που επισημαίνει ο Ο.Η.Ε αφορούν, κυρίως, χώρες που υστερούν σε θέματα ισότητας, τα ίδια προβλήματα εμφανίζονται σε ένα βαθμό και στο εσωτερικό της Ε.Ε. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, μέσω της

σύγκλισης των πολιτικών και της εναρμόνισης των εθνικών μέτρων, προσπαθεί να εξαλείψει τις διακρίσεις που εμφανίζονται στην πράξη.

Στη διάσκεψη κορυφής του ΕΣΣΕΝ, το Δεκέμβριο του 1994, η ισότητα ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών αναγνωρίσθηκε ως ένα «ύψιστο καθήκον» της Ευρωπαϊκής Ένωσης και των κρατών μελών της και ως βασική προϋπόθεση για τη διαρκή ανάπτυξη της εσωτερικής αγοράς.

Σ' αυτό το πλαίσιο, το Δεκέμβριο του 1995 εγκρίθηκε από το Συμβούλιο μεσοπρόθεσμο πρόγραμμα κοινοτικής δράσης για την ισότητα των ευκαιριών μεταξύ γυναικών και ανδρών (1996-2000). Το πρόγραμμα αυτό σχεδιάσθηκε με βάση τις εμπειρίες προηγούμενων σχετικών προγραμμάτων και έχει σαν στόχο όχι μόνο να εδραιώσει προηγούμενες δραστηριότητες, αλλά και να ανταποκριθεί σε νέες ιδέες, απαιτήσεις και προκλήσεις, όπως αυτές επισημάνθηκαν κατά την τέταρτη Παγκόσμια Διάσκεψη των Ηνωμένων Εθνών το 1995 και για τις οποίες έχουμε ήδη λεπτομερώς αναφερθεί ανωτέρω.

Οι στόχοι πολιτικής του εν λόγω προγράμματος είναι έξι και έχουν ως ακολούθως:

1. ενσωμάτωση της διάστασης της ισότητας των ευκαιριών για άνδρες και γυναίκες σε όλες τις πολιτικές ενέργειες (mainstreaming)
2. Κινητοποίηση όλων των φορέων για την επίτευξη της ισότητας.
3. Προώθηση της ισότητας σε μια μεταβαλλόμενη οικονομία.
4. Συνδυασμός εργασιακού και οικογενειακού βίου.
5. Ισορροπη εκπροσώπηση των φύλων στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων.
6. Δημιουργία συνθηκών για την άσκηση των δικαιωμάτων ισότητας.

Αν και στα περισσότερα κράτη – μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης η θέση των γυναικών είναι πιο βελτιωμένη έναντι αυτής άλλων περιοχών, οι γυναίκες εξακολουθούν να συναντούν προβλήματα κατά την πρόσβασή τους στην αγορά εργασίας, στην επαγγελματική τους εξέλιξη, στις αμοιβές, στην εναρμόνιση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής και σε διακρίσεις λόγω φύλλου. Για παράδειγμα, οι γυναίκες στην Ευρωπαϊκή Ένωση κινδυνεύουν να καταστούν άνεργες περισσότερο από τους άνδρες κατά ποσοστό 33%.

Η ανεργία των γυναικών είναι μεγαλύτερη από αυτή των ανδρών σε ολόκληρη της Ε.Ε (12,4% έναντι 9,7%) η δε ποιότητα της απασχόλησής τους είναι χαμηλότερη (οι γυναίκες απασχολούνται σε μεγάλο ποσοστό στην μερική απασχόληση, υποαπασχολούνται κ.α). Ακόμη, δεν υπάρχει ισορροπη εκπροσώπηση ανδρών και γυναικών στα διάφορα επαγγέλματα.

Το γεγονός ότι χρειάζεται να διανυθεί μεγάλος δρόμος και στην Ευρωπαϊκή Ένωση για την εξασφάλιση της ισότητας και την εξάλειψη των

διακρίσεων, επιβεβαιώνουν και οι δυο τελευταίες σημαντικές ενέργειες από την πλευρά της Ευρωπαϊκής Επιτροπής.

- Το 1997 εγκρίθηκε η συνθήκη του Άμστερνταμ, η οποία εκτός των άλλων επιβεβαίωσε την σημασία της ισότητας των ευκαιριών για το σχέδιο της Ευρωπαϊκής Ολοκλήρωσης και έδωσε νέες δυνατότητες για την επίτευξη προόδου αυτού του στόχου. Ιδιαίτερα με την υιοθέτηση του νέου άρθρου 13, καθίσταται δυνατή η δραστηριοποίηση για την καταπολέμηση κάθε διάκρισης συμπεριλαμβανομένων των διακρίσεων βάσει του φύλου, ενώ με το νέο άρθρο 141 (το οποίο αναθεωρεί το άρθρο 119) παρέχεται πληρέστερη νομική βάση στην ισότητα μεταχείρισης ανδρών και γυναικών.
- Στη νέα στρατηγική για την απασχόληση, που αποφασίσθηκε στην ειδική σύνοδο κορυφής για την απασχόληση στο Λουξεμβούργο το Νοέμβριο του 1997, αναγνωρίσθηκε ότι πρέπει να δοθεί ιδιαίτερη προσοχή στην προώθηση της θέσης των γυναικών στην αγορά εργασίας.



**ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3<sup>ο</sup>****Ανεργία**

**Το 1991, το 12,8% των οικονομικά ενεργών γυναικών είναι άνεργες, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό για τους άνδρες είναι 4,7%.**

Παρά την αύξηση της γυναικείας απασχόλησης κατά 11,2% την περίοδο 1981-1991, η ανεργία των γυναικών αυξήθηκε κατά 7,1%. Η απόλυτη αύξηση των ανέργων γυναικών είναι 170,9%, δηλαδή περίπου τριπλασιασμός τους. Η ανεργία των ανδρών αυξήθηκε κατά 140%, με μείωση αντίστοιχα της απασχόλησης 0,5%. Οι γυναίκες αποτελούν το 60% του συνόλου των ανέργων το 68,4% των ανέργων μακράς διάρκειας. Το 53,2% των ανέργων γυναικών είναι άνεργες μακράς διάρκειας ενώ το αντίστοιχο ποσοστό για τους άνδρες είναι 36,7% το 1991.

Το 57,9% των ανέργων γυναικών το 1991 ζητάει για πρώτη φορά εργασία, «νέες άνεργες», ενώ το ίδιο συμβαίνει με τα 44,1% των ανέργων ανδρών. Το 41,7% των «νέων» ανέργων γυναικών ανήκει στην ηλικιακή ομάδα των 20-24 ετών. Επίσης το 13,3% είναι πτυχιούχοι ανωτάτων σχολών, το 47,2% έχουν απολυτήριο μέσης εκπαίδευσης και το 18% είναι κάτοχοι απολυτηρίου δημοτικού σχολείου.

Το ποσοστό του συνόλου των ανέργων στις ηλικιακές ομάδες μετεβλήθη σημαντικά την περίοδο 1981-1991 για τις ομάδες των 15-19, 20-24 και 30-44 ετών. Η σημαντικότερη μεταβολή παρατηρείται στην παρατηρείται στην ηλικιακή ομάδα 30-34 ετών, με αύξηση της ανεργίας κατά 10,2% και η μείωση της ανεργίας της ομάδας των 15-19 ετών κατά 5,2%. Επίσης στην ομάδα 20-24 παρατηρείται αύξηση κατά 5%. Το μεγαλύτερο ποσοστό ανεργίας των γυναικών το 1991 παρουσιάζεται στις λοιπές αστικές περιοχές που συγκεντρώνουν περίπου το 1/5 του γυναικείου εργατικού δυναμικού. Στις περιοχές αυτές η ανεργία των γυναικών αυξήθηκε περίπου 10 ποσοστιαίες μονάδες την περίοδο 1981-1991.

Η κατανομή του γυναικείου εργατικού δυναμικού κατά περιοχές και η ανεργία στην κάθε περιοχή την περίοδο 1981-1991 είναι σύμφωνα με τον ακόλουθο πίνακα:

	1981		1991	
	Εργατικό δυναμικό	Ανεργία κατά περιοχή	Εργατικό δυναμικό	Ανεργία κατά περιοχή
<b>Σύνολο</b>	100		100	
Περιφέρεια πρωτεύουσας	29	10	35,3	16,4
Πολ. Συγκρ. Θεσ/νίκης	6,2	13,3	8,6	12,7
Λοιπές Αστικές περιοχές	14,5	7,6	18,9	17,2
Ημιαστικές περιοχές	9,5	4,4	9,8	11,1
Αγροτικές περιοχές	40,8	1,1	27,4	5,9

Ο μεγαλύτερος όμως ρυθμός μεταβολής της ανεργίας των γυναικών την ίδια περίοδο παρουσιάζεται κατά σειρά στις αγροτικές περιοχές, τις ημιαστικές, τις λοιπές αστικές και την περιφέρεια της πρωτεύουσας. Επίσης παρατηρείται μεγάλη μετακίνηση του γυναικείου εργατικού δυναμικού από τις αγροτικές περιοχές στις αστικές και κυρίως στην περιοχή της πρωτεύουσας.

### Γυναίκες αρχηγοί οικογενειών

Σύμφωνα με τα στοιχεία του 1991 ο αριθμός των νοικοκυριών με αρχηγό γυναίκα είναι 19,4%, ενώ το 1981 ήταν 15,9%. Η αύξηση του αριθμού των νοικοκυριών με αρχηγό γυναίκα αποτελεί εξέλιξη με σημαντικές κοινωνικές επιπτώσεις.

Το μεγαλύτερο ποσοστό συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό κατά κατηγορία οικογενειακής κατάστασης μεταξύ των γυναικών παρουσιάζει η κατηγορία των διαζευγμένων με 60,5%, με μέσο όρο συμμετοχής όλων των γυναικών 35,7% και μέσο όρο συμμετοχής των ανδρών 66,8%. Η κατηγορία των μόνων μητέρων, αρχηγών οικογένειας, με παιδιά κάτω των 12 ετών συμμετέχει στο εργατικό δυναμικό κατά 74,8%. Η ίδια κατηγορία παρουσιάζει το μικρότερο ποσοστό ανεργίας μακράς διάρκειας μεταξύ των γυναικών, 37,1% με μέσο όρο 57,6%, ίσως διότι αποδέχεται οποιασδήποτε εργασία ανεξάρτητα από τα τυπικά προσόντα της προσφέρουσας την εργασία της. Οι έγγαμες μητέρες με παιδιά κάτω των 12 ετών έχουν ποσοστό συμμετοχής 49,1%.

Από νομική πλευρά η θέση της άγαμης μητέρας έχει εξομοιωθεί με αυτή της έγγαμης, ενώ όπου υπάρχει ανάγκη δίνεται και προτεραιότητα. Πολιτεία έχει διοργανώσει για τις άγαμες, διαζευγμένες και τις χήρες εκπαιδευτικά σεμινάρια επαγγελματικού προσανατολισμού για την ένταξη ή την επανένταξη

τους στην αγορά εργασίας με ταυτόχρονη ψυχολογική στήριξη, ενώ επιδοτούνται προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης. Επίσης και άλλοι δημόσιοι και ιδιωτικοί φορείς όπως το υπουργείου Υγείας και Πρόνοιας, το Κέντρο Βρεφών «Μητέρα», ο ΟΑΕΔ και το ΠΙΚΠΑ έχουν ασχοληθεί ιδιαίτερα με το πρόβλημα αυτών των γυναικών μέσα από ειδικά προγράμματα και μέτρα προστασίας, όπως επιδόματα ανεργίας, προτεραιότητα σε βρεφονηπιακούς σταθμούς δανειοδότηση για τις στεγαστικές τους ανάγκες, φορολογικές ελαφρύνσεις.

### **Σχέση αμοιβών γυναικών και ανδρών**

Οι μέσοι όροι των αποδοχών των γυναικών είναι χαμηλότεροι των ανδρών τα έτη 1981, 1985, 1993.

Την εξεταζόμενη περίοδο η σχέση των αποδοχών των γυναικών προς αυτές των ανδρών βελτιώθηκε. Παρατηρείται όμως ότι η τάση βελτίωσης της σχέσης δεν είναι σταθερή και ότι αυτή επιδεινώθηκε συγκριτικά με το 1985 για την κατηγορία των εργατριών. Η αυξομείωση της σχέσης των αμοιβών των γυναικών προς αυτές των ανδρών παρατηρείται συστηματικά στη μελέτη της χρονολογικής σειράς και στην ανάλυση των τριψήφιων κωδικών των κλάδων.

### **Παιδικοί και βρεφονηπιακοί σταθμοί – Γονική μέριμνα**

#### **Διαπιστώσεις**

- ◆ Υπάρχει ανεπαρκής κάλυψη της ανάγκης για παιδική μέριμνα
- ◆ Δεν υπάρχουν επίσημα στατιστικά στοιχεία του κράτους σχετικά με το ποσοστό των παιδιών των οποίων οι μητέρες είναι εργαζόμενες ή φοιτήτριες ή για άλλο λόγο έχουν ανάγκη βοήθειας στην φύλαξη των παιδιών τους.
- ◆ Υπάρχει ανισότητα μεταξύ των περιφερειών της χώρας, όσον αφορά την πρόσβαση στις κρατικές υπηρεσίες παιδικής μέριμνας. Δίνεται συνήθως προτεραιότητα στην κάλυψη των αναγκών των αστικών περιοχών με αποτέλεσμα να υστερούν οι αγροτικές περιοχές.
- ◆ Στην φροντίδα των παιδιών των εργαζομένων γονιών βοηθούν και το ελαστικό ωράριο καθώς και ο θεσμός της «γονικής άδειας». Στο Δημόσιο τομέα επιτρέπεται μείωση του ωραρίου εργασίας στις μητέρες κατά δύο ώρες ημερησίως, μέχρι να γίνει το παιδί δύο ετών, και μιας ώρας μέχρι τα τέσσερα του χρόνια.

♦ Στον ιδιωτικό τομέα επιτρέπεται μείωση του ωραρίου κατά μια ώρα ημερησίως μέχρι να γίνει το παιδί ενός έτους.

♦ Σε επιχειρήσεις που απασχολούν τουλάχιστον εκατό άτομα, δικαιούται ο κάθε εργαζόμενος (άνδρας ή γυναίκα) που έχει συμπληρώσει ένα έτος εργασίας στον ίδιο εργοδότη να πάρει «γονική άδεια». Η άδεια αυτή είναι χωρίς αποδοχές ή ασφάλιση και διαρκεί τρεις μήνες για κάθε γονιό, στο χρονικό διάστημα από τη λήξη της άδειας μητρότητας μέχρι το παιδί να συμπληρώσει τα 2 ½ χρόνια του (Ν. 1483/85).

♦ Ο θεσμός της «γονικής άδειας» με τη σημερινή του μορφή είναι ανεπαρκής, εφόσον δίνεται χωρίς αποδοχές.

### **Μέτρα για τη βελτίωση της θέσης των γυναικών στον τομέα της απασχόλησης**

Σύμφωνα με το στόχο του πενταετούς προγράμματος οικονομικής και κοινωνικής ανάπτυξης 1988-1992 για τη βελτίωση της κοινωνικής θέσης των γυναικών οι προτεραιότητες που τέθηκαν ήταν ο περιορισμός της ανεργίας των γυναικών, η διαφοροποίηση των επαγγελματικών επιλογών των κοριτσιών και η πληροφόρηση και ενημέρωση για την ανάγκη της από κοινού συνδρομής των συζύγων στις οικογενειακές και κοινωνικές υποχρεώσεις.

Οι προτεραιότητες αυτές παραμένουν αμετάβλητες και σήμερα. Με την εμπειρία της εφαρμογής των διαφόρων δράσεων για την επίτευξη των προαναφερθέντων, έχουν αναπροσδιοριστεί τα μέτρα, τα μέσα και οι τεχνικές για τη βελτίωση της αποτελεσματικότητας των πολιτικών απασχόλησης.

Προτεραιότητα δίνεται στις γυναίκες που αντιμετωπίζουν τις δυσμενέστερες συνθήκες στην αγορά εργασίας όπως οι μακροχρόνια άνεργες οι νέες, οι γυναίκες που επανεντάσσονται στην αγορά εργασίας και εκείνες που έχουν ιδιαίτερα οικογενειακά και κοινωνικά προβλήματα.

Η Γενική Γραμματεία Ισότητας έχουν συμβάλλει ενεργά, σε συνεργασία με το υπουργείο Εργασίας, στη διαμόρφωση των προτεραιοτήτων που πρέπει να έχει αυτή η κοινοτική πρωτοβουλία στη χώρα μας, στην διατύπωση των στόχων που πρέπει να επιτευχθούν. Επίσης συμμετέχει στο συντονισμό και την παρακολούθηση της υλοποίησης των ενεργειών NOW στο σύνολό τους.

Παράλληλα η Γ.Γ.Ι. υλοποιεί ενέργειες που αποσκοπούν στην κάλυψη των αδυναμιών που παρουσιάζει η Ελλάδα στην επαγγελματική κατάρτιση των γυναικών και στους μηχανισμούς πρόσβασής τους στην αγορά εργασίας, μέσω της ανάπτυξης συνεργασιών σε εθνική και ευρωπαϊκή κλίμακα.

Στα πλαίσια αυτά έχει υποβάλλει η χρηματοδοτεί ενέργειες που αφορούν σε:

- Δημιουργία δομής έρευνας (Κέντρο Ερευνών για θέματα ισότητας), πληροφόρησης και τεκμηρίωσης για την απασχόληση των γυναικών με τη συγκρότηση ενός κέντρου τεκμηρίωσης και πληροφόρησης για θέματα απασχόλησης των γυναικών, που θα αποτελείται από δύο μονάδες που θα αλληλοτροφοδοτούνται, αλλά παράλληλα θα έχουν και αυτόνομη λειτουργία:

α. Τη μονάδα τεκμηρίωσης για την απασχόληση για την απασχόληση/ανεργία των γυναικών

β. Τη μονάδα κατάρτισης και πληροφόρησης για την απασχόληση των γυναικών.

- Διαμόρφωση στρατηγικής για την προώθηση των ίσων ευκαιριών στην αγορά εργασίας. Η ενέργεια αυτή διαρθρώνεται σε τέσσερις άξονες:

α. Διαμόρφωση μιας ολοκληρωμένης πολιτικής ίσων ευκαιριών με την εισαγωγή αυτής της διάστασης στις πολιτικές απασχόλησης και την επιμόρφωση σύμβουλων ισότητας και επιμορφωτών/επιμορφωτριών.

β. Επιμόρφωση επιμορφωτών/τριών στον τομέα της Πληροφόρησης, της Υποδοχής, του Επαγγελματικού Προσανατολισμού, της Προ – κατάρτισης και της παρακολούθησης των γυναικών κατά τη διάρκεια της ενσωμάτωσής τους στην αγορά εργασίας, στην προοπτική της βελτίωσης των συνθηκών πρόσβασής τους στην απασχόληση, μέσω της διεύρυνσης των επαγγελματιών τους επιλογών.

γ. Ενέργειες επαγγελματικής κατάρτισης σε νέα επαγγέλματα με προοπτικές απασχόλησης για τις γυναίκες.

δ. Ενέργειες στήριξης των γυναικών που θέλουν να δημιουργήσουν δική τους επιχείρηση ή συνεταιρισμό. Η ενέργεια αυτή την επιμόρφωση επιμορφωτριών και τεχνικών συμβούλων σε θέματα δημιουργίας και λειτουργίας επιχειρήσεων και συνεταιρισμών, και στη λειτουργία μιας δομής παροχής συμβούλων, πληροφοριών και στήριξης για τη δημιουργία και λειτουργία γυναικείων τοπικών πρωτοβουλιών με εξειδίκευση σε θέματα αγροτουρισμού, όπου η Ελλάδα ως τουριστική χώρα έχει συγκριτικό πλεονέκτημα. Αποσκοπούν δε στην ενίσχυση αυτής της μορφής απασχόλησης ως απάντηση στη γυναικεία, ανεργία, αλλά παράλληλα και στην επίλυση των σοβαρών προβλημάτων που αντιμετωπίζουν οι γυναικείες επιχειρήσεις /συνεταιρισμοί, κύρια στον οικονομικό τομέα και στον τομέα προώθησης των προϊόντων και υπηρεσιών τους.

✓ Ενέργειες βελτίωσης δομών και ειδικού σχεδιασμού προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης που θα ενθαρρύνουν τις γυναίκες να

εκπαιδευτούν σε καινοτόμους τομείς ή τομείς με προοπτικές απασχόλησης (νέες τεχνολογίες, δημιουργία επιχειρήσεων, σύμβουλοι περιβάλλοντος).

✓ Επεξεργασία πρότασης για δημιουργία ευέλικτων μορφών φύλαξης και δημιουργικής απασχόλησης παιδιών, που θα επιτρέψει την εφαρμογή της σε κάθε ενέργεια επαγγελματικής κατάρτισης, ώστε να διευκολύνεται η επιμόρφωση των γυναικών.

✓ Δημιουργία έργων κοινωνικής υποδομής, βρεφονηπιακή σταθμοί και κέντρα παροχής υπηρεσιών στους ηλικιωμένους.

### **Χαρακτηριστικά της ανεργίας των γυναικών**

**Το ποσοστό της ανεργίας των γυναικών αυξήθηκε την εξεταζόμενη περίοδο κατά 2,7% και από 15,2% έφτασε 17,9%. Η ανεργία των ανδρών αυξήθηκε κατά 1,2% και έφτασε το 7,6%.**

Οι άνεργες γυναίκες αυξήθηκαν κατά 38% και έφτασαν τις 322.000. Αντίστοιχα οι άνδρες άνεργοι αυξήθηκαν κατά 23% και έφτασαν τους 202.000 ανέργους.

Το 33% του συνόλου των ανέργων γυναικών, το 1999, είναι μεταξύ 30 και 44 ετών και το 13% είναι 45 έως 64 ετών. Τα αντίστοιχα ποσοστά στους άνδρες είναι 26% και 19,5%.

Η σημαντικότερη μεταβολή κατά ηλικιακές ομάδες των ανέργων την περίοδο 1993-1999 είναι η αύξηση των ανέργων γυναικών της ηλικιακής ομάδας 45 έως 64 ετών κατά 94%. Πολύ σημαντική αύξηση παρουσίασαν και άλλες δύο ηλικιακές ομάδες ανέργων γυναικών. Οι άνεργες της ομάδας 30 έως 44 ετών αυξήθηκαν κατά 58% και αυτές μεταξύ 25 και 29 ετών κατά 45%. Η μεγαλύτερη μεταβολή στους άνδρες παρουσιάζεται στην ομάδα των 25 έως 29 ετών και είναι 37%. Η μόνη ομάδα που παρουσιάζει μείωση είναι οι γυναίκες 15 έως 19 ετών, μείωση του πληθυσμού της ομάδας κατά 10%, λόγω της υψηλότατης ανεργίας της ομάδας, 56% η οποία αποθαρρύνει την αναζήτηση εργασίας και πιθανώς λόγω συνέχισης των σπουδών των νεαρών κοριτσιών. Τα αγόρια της αντίστοιχης ηλικίας έχουν ανεργία 28%.

Το 1999 από το σύνολο των ανέργων γυναικών το 51% αναζητάει για πρώτη φορά εργασία (νέες άνεργες). Το αντίστοιχο ποσοστό για τους άνδρες είναι 40%. Το σημαντικότερο χαρακτηριστικό της κατανομής αυτής είναι το ποσοστό των γυναικών 30 έως 44 ετών που αναζητάει για πρώτη φορά εργασία, 21,4% και αυτό άνω των 45 ετών, που είναι 4,3% του συνόλου. Τα αντίστοιχα ποσοστά για τους άνδρες είναι 10,9% και 0,5%. Το 46% των γυναικών αυτών είναι απόφοιτοι λυκείου και το 47% των ανδρών. Επίσης το

27,8 των γυναικών έχουν ανώτερο ή ανώτατο επίπεδο εκπαίδευσης και το 27,4% των ανδρών.

Το 32% των ανέργων γυναικών είναι άνεργες για διάστημα μεγαλύτερο των 12 μηνών όπως και το 53% των ανδρών. Ο ρυθμός μεταβολής της ανεργίας μακράς διάρκειας των ανδρών είναι υψηλότερος αυτού των γυναικών. Το 48% των γυναικών ΑΜΔ και το 49% των ανδρών είναι άνω των 30 ετών.

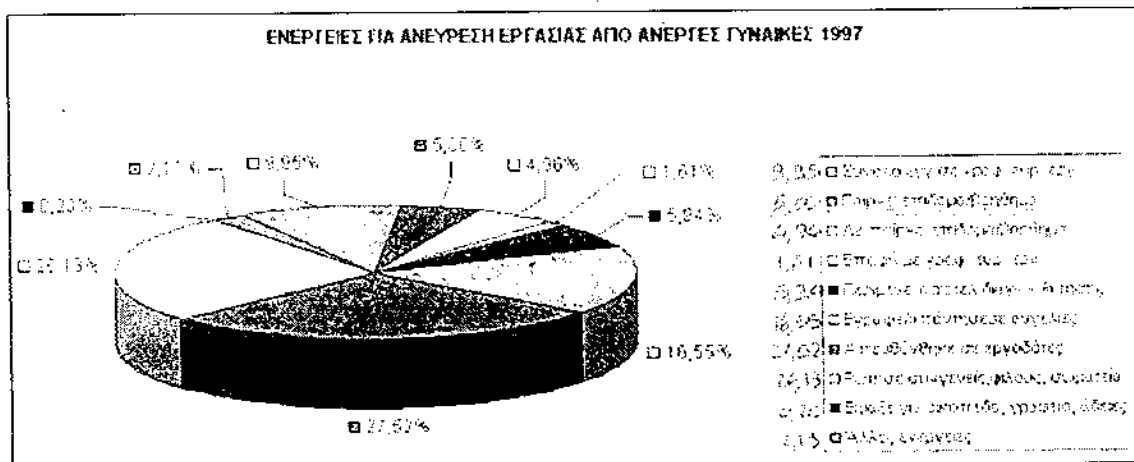
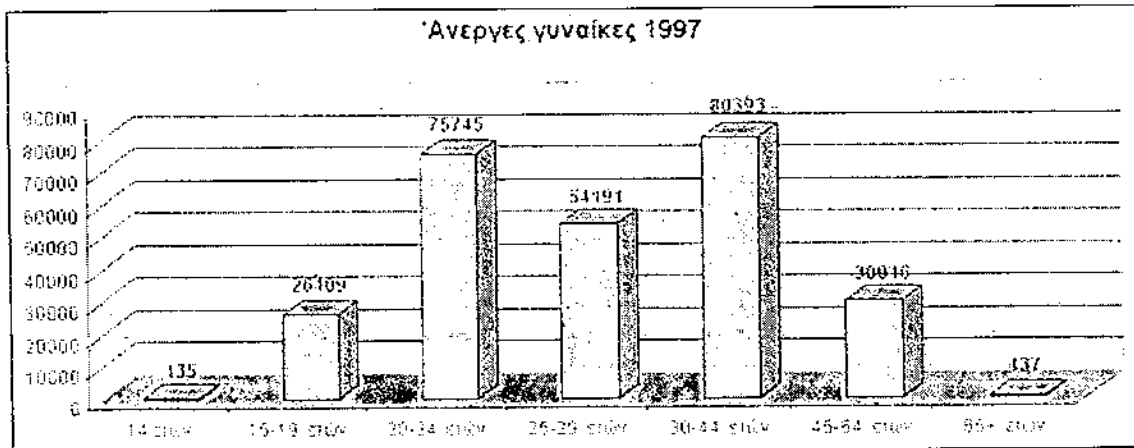
Επίπεδο εκπαίδευσης	Άνδρες	Γυναίκες
Ανώτερο ή ανώτατο	23%	28%
Απολυτήριο Λυκείου	37%	39%
Υποχρεωτική εκπαίδευση ή κατώτερο	40%	33%

Επίπεδο εκπαίδευσης	Σύνολο	15-19 ετών	20-24 ετών	25-29 ετών	30-44 ετών	45-64 ετών	65+ ετών
	Πηγή ΕΣΥΕ, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού 1999						
	100	8,8	25,4	19,8	32,9	13,1	0,1
Διδακτορικό ή μεταπτυχιακός τίτλος	100	0	17,7	46,9	17,7	17,7	0
Πτυχίο Ανωτάτων Σχολών	100	0	19,2	34,9	40,3	5,7	0
Φοίτηση σε ΑΕΙ (τουλάχιστον 1 χρόνο) αλλά δεν πήρε πτυχίο	100	0	0	0	100	0	0
Πτ. Ανώτερης Τεχν. Επαγγ. Εκπ/σης	100	3,6	39,4	26,5	25,7	4,8	0
Απολ. Μέσης Εκπ/σης	100	13,4	32	19,6	28,4	6,6	0,1
Απολ. 3-τάξ. Μέσης εκπ/σης	100	14,8	20,4	17,7	37,5	9,6	0
Απολυτήριο Δημοτικού	100	6,2	8,6	8,6	42,7	33,9	0
Μερικές τάξεις δημοτικού	100	4,8	3,6	5,6	16,9	69,1	0
Δεν πήγε καθόλου σχολείο	100	10,8	13,7	8,9	13,5	53,2	0

## Ενέργειες για εύρεση εργασίας από άνεργες γυναίκες κατά κλίμακα ηλικίας 1997

Πηγή: ΕΣΥΕ

	Σύνολο ανέρ- γων	Σύνολο εγγ. γραφ. Ευρ.-Εργ.	Παίρνει επίδομα	Δεν παίρνει επίδομα	Επαφή με γραφ. Ευρ. Εργ.	Πραγματο- ποιεί αποτελ- μα Διαγών/δι- αγωγής	Έγραψε/α πάντρησε σε αγγελίες	Απευθύν- θηκε σε εργοδο- τες
<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>	267326	29553	14832	14721	4794	17638	49122	81706
14 ετών	135	0	0	0	0	0	0	75
15-19 ετών	26409	859	208	652	282	1028	14444	7763
20-24 ετών	75745	6475	1821	4654	1504	4599	11864	25367
25-29 ετών	54191	4959	2678	2281	1348	6262	11756	13796
30-44 ετών	80393	11431	6818	4613	1153	5297	3910	25103
45-64 ετών	30016	5829	3307	2522	433	453	3910	9450
65+ ετών	437	0	0	0	75	0	135	151





1. **Ανεργία.** Η ανεργία επιδρά αρνητικά τόσο αυξάνοντας τις δαπάνες όσο και περιορίζοντας έσοδα. Παράλληλα επενεργεί με το σύστημα συντάξεων δημιουργώντας δυσεπίλυτα κοινωνικά προβλήματα, ιδιαίτερα στους ηλικιωμένους εργαζομένους. Ωστόσο, η θέση ότι η εξάλειψη της ανεργίας (και να ακόμη αυτή είναι εφικτή) θα επέλυε το ασφαλιστικό πρόβλημα κρίνεται υπερβολική και υπεραισιόδοξη. Μετά το 2005 η δημογραφική εξέλιξη, με τη μείωση των εισόδων στην αγορά εργασίας, θα αρχίσει να εξασκεί ευεργετική επίπτωση στο πρόβλημα της ανεργίας.

2. **Συμμετοχή γυναικών στην αγορά εργασίας.** Χαρακτηριστικό της Ελλάδας είναι η χαμηλή συμμετοχή γυναικών στην αγορά εργασίας. Αυτή οφείλεται σε κοινωνικές συνήθειες, υστέρηση στις κοινωνικές υποδομές αλλά και στο ίδιο το συνταξιοδοτικό σύστημα. Η διαφαινόμενη αύξηση στη συμμετοχή των γυναικών θα τονώσει τα έσοδα της κοινωνικής ασφάλισης. Όμως, αν δεν αλλάξει η αντιμετώπιση των γυναικών στο σύστημα ασφάλισης είναι το δικαιότερο, η μεταγενέστερη αύξηση των εξόδων θα είναι μεγαλύτερη.

### Διάρκεια άνεργων γυναικών κατά κλίμακα ηλικίας 1997

Πηγή: ΕΣΥΕ

	ΣΥΝΟΛΟ	<1 μήνα	1-2 μήνες	3-5 μήνες	6-11 μήνες	>12	ΝΕΟΙ
ΣΥΝΟΛΟ	263903	7024	13464	25533	48935	168947	146659
14 ετών	135	0	75	0	0	60	135
15-19 ετών	26193	1422	1260	3359	7382	12770	23782
20-24 ετών	75235	1568	3770	7353	13848	48696	59089
25-29 ετών	53196	1468	2223	4571	8755	36179	30547
30-44 ετών	79277	2112	4685	7785	12528	52167	27122
45-64 ετών	29430	453	1451	2466	6346	18712	5773
65+ ετών	436	0	0	0	75	361	210

### ΑΝΕΡΓΟΙ ΑΝΑ ΗΛΙΚΙΑΚΗ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ

Πηγή: Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας, επεξεργασία στοιχείων ΕΣΥΕ ανεργοί σε χιλιάδες)

	1985	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996
ΑΝΔΡΕΣ- ΓΥΝΑΙΚΕΣ								
ΣΥΝΟΛΟ	303,9	280,8	301,1	349,8	398,2	403,8	424,7	446,4
14 ετών	1,2	1	1,8	1	1,1	1	0,7	0,7
15-19 ετών	47,2	37	38	41	46,6	41,5	42	49,4
20-24 ετών	81	89,9	93,9	104,2	114,1	112,1	114,2	117,7

25-29 ετών	53,6	51,2	54,3	61,7	74,7	83,7	91,3	95
30-44 ετών	77	70	77,9	93	107,9	107,5	114,4	124,4
45-64 ετών	43,3	30,7	34,4	47,8	52,8	57,1	60,9	57,7
65+ ετών	0,7	1	0,8	1,1	0,9	0,8	1,2	1,5

### ΑΝΕΡΓΕΣ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΑΝΑ ΗΛΙΚΙΑΚΗ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ

Πηγή: Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας, επεξεργασία στοιχείων ΕΣΥΕ, άνεργοι σε χιλιάδες)

ΓΥΝΑΙΚΕΣ	1985	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996
ΣΥΝΟΛΟ	162	173,7	180,3	211,9	233,7	233,4	248,6	279,3
14 ετών	0,6	0,2	0,4	0,6	0,6	0,2	0,3	0,2
15-19 ετών	29,8	26,2	24,4	27,5	31,6	28,4	28,4	33
20-24 ετών	46,9	57	58,3	64,4	69,1	67,6	71,5	76,5
25-29 ετών	29	31,5	31	35,1	43,8	47,6	54,9	59,7
30-44 ετών	39,9	44,6	49,4	62,5	66,8	66,3	67	81,3
45-64 ετών	15,5	13,7	16,5	21,4	21,6	23,2	25,8	27,8
65+ ετών	0,2	0,5	0,3	0,3	0,2	0,1	0,7	0,7

### ΡΥΘΜΟΙ ΜΕΤΑΒΟΛΗΣ ΑΝΕΡΓΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΑΝΑ ΗΛΙΚΙΑΚΗ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ

Πηγή: Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας, επεξεργασία στοιχείων ΕΣΥΕ, άνεργοι σε χιλιάδες)

ΓΥΝΑΙΚΕΣ	1990/	1996/	1991/	1992/	1993/	1994/	1995/	1996/
	85	90	90	91	92	93	94	95
14 ετών	-19,73	-0,51	100	50	0	-66,67	50	-35,33
15-19 ετών	-2,54	3,93	-6,87	12,7	14,91	-10,13	0	16,29
20-24 ετών	3,98	5,02	2,28	-10,46	7,3	-2,17	5,77	6,95
25-29 ετών	1,67	11,24	-1,59	13,23	24,79	8,68	15,34	8,74
30-44 ετών	2,25	10,53	10,76	26,52	6,88	-0,75	1,06	21,40
45-64 ετών	-2,44	12,55	20,44	29,7	0,93	7,41	11,21	7,93
65+ ετών	20,11	5,57	-40	0	-33,33	-50	600	-1,14

**ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4<sup>ο</sup>****Εθνικός μηχανισμός για θέματα ισότητας των δύο φύλων****Κεντρική οργάνωση****Ιστορικά**

Το 1982 δημιουργήθηκε θέση Ειδικού Συμβούλου για θέματα Ισότητας στον Πρωθυπουργό.

Με το Ν. 1288/82 ιδρύθηκε το Συμβούλιο Ισότητας των δύο φύλων ως γνωμοδοτικό όργανο, το οποίο υπαγόταν απευθείας στον πρωθυπουργό και λειτουργούσε ως αυτοτελής υπηρεσιακή μονάδα του υπουργείου Προεδρίας της Κυβέρνησης. Το συμβούλιο αυτό αριθμούσε 9 μέλη και πλαισιωνόταν από γραμματεία και ειδικούς συνεργάτες.

Με το Ν. 1558/85 το Συμβούλιο Ισότητας των δύο φύλων αναβαθμίστηκε σε γενική γραμματεία ισότητας των φύλων του υπουργείου Προεδρίας και αποτελεί σήμερα τον αρμόδιο φορέα για θέματα ισότητας των φύλων.

Με τον Ν. 1835/89 και στη συνέχεια με τον Ν. 226/94 ιδρύθηκε και λειτουργεί το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας. Είναι νομικό πρόσωπο ιδιωτικού δικαίου, εποπτεύεται από το υπουργείου Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης και επιχορηγείται από τον προϋπολογισμό της γενικής γραμματείας ισότητας.

**Αρμοδιότητες****Γενική Γραμματεία Ισότητας**

Η Γενική Γραμματεία Ισότητας του υπουργείου Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης είναι αρμόδια για την προώθηση και πραγματοποίηση της νομικής και ουσιαστικής ισότητας των δύο φύλων σε όλους τους τομείς (πολιτικό, οικονομικό, κοινωνικό, πολιτιστικό).

**Κέντρο Ερευνών για θέματα ισότητας****Περιφερειακή Οργάνωση**

Το 1983 συγκροτήθηκαν Νομαρχιακές Επιτροπές Ισότητας (ΝΕΙ) με εγκύκλιο Γενικού Γραμματέα του υπουργείου Εσωτερικών, σε όλες τις νομαρχίες με εκπροσώπους κρατικών, τοπικών μαζικών φορέων και γυναικείων οργανώσεων. Επίσης με την ίδια εγκύκλιο δημιουργήθηκαν σε κάθε νομαρχία, νομαρχιακά γραφεία ισότητας, για την καλύτερη ενημέρωση των πολιτικών σε περιφερειακό επίπεδο.

Με το προεδρικό διάταγμα 370/1989 θεσμοθετήθηκαν τόσο τα νομαρχιακά γραφεία ισότητας σε κάθε νομαρχία όσο και οι νομαρχιακές επιτροπές ισότητας.

Με τους νόμους 2218 και 2240/1994 που αφορούν στην «Ίδρυση και λειτουργία της νομαρχιακής αυτοδιοίκησης» τα γραφεία ισότητας των νομαρχιών εντάσσονται στους αυτοτελείς οργανισμούς κάθε νομαρχίας, οι οποίοι αποτελούν πλέον αυτόνομες διοικητικές μονάδες της περιφέρειας με ίδιους πόρους. Επίσης εντάσσεται στην αποκλειστική αρμοδιότητα κάθε νομάρχη η συγκρότηση νομαρχιακών επιτροπών ισότητας με εκπροσώπους κρατικών, τοπικών μαζικών φορέων και γυναικείων οργανώσεων.

Το 1998 ξεκίνησε η λειτουργία περιφερειακών κέντρων ισότητας σε κάθε περιφέρεια με σκοπό την προώθηση και υλοποίησης της ισότητας των φύλων στην περίφέρεια.

### **Μη κυβερνητικές οργανώσεις**

Στην Ελλάδα έχουν συσταθεί και λειτουργούν με σημαντικό έργο και πλούσια δράση σε θέματα προώθησης των γυναικείων προβλημάτων και ισότητας των φύλων πάνω από 50 γυναικείες μη κυβερνητικές οργανώσεις.

### **Εθνικός μηχανισμός προώθησης της ισότητας**

Ο αρμόδιος κρατικός φορέας για την προώθηση της ισότητας των δύο φύλων στην Ελλάδα είναι η Γενική Γραμματεία Ισότητας των δύο φύλων του υπουργείου Εσωτερικών, η οποία συστάθηκε το 1985 με το νόμο 1558/85. Από το Νοέμβριο του 1993 η Γενική Γραμματεία ισότητας αναβαθμίστηκε με το διορισμό υφυπουργού Εσωτερικών αρμόδιας για θέματα ισότητας.

Με την 18911/31-7-89 απόφαση του υπουργού Εσωτερικών, συγκροτήθηκε το Συμβούλιο ισότητας το οποίο λειτουργούσε ως συμβουλευτικό όργανο στη ΓΓΙ. Επίσης δημιουργήθηκε ένα ευρύτερο, άτυπο,

συμβουλευτικό όργανο με τη συμμετοχή των γυναικείων οργανώσεων και των εκπροσώπων των κοινωνικών εταίρων.

Ο προϋπολογισμός της Γενικής Γραμματείας Ισότητας αποτελεί μέρος του Εθνικού Προϋπολογισμού. Ενδεικτικά αναφέρεται ότι για το έτος 1196 διατέθηκαν 371.000.000 δραχμές και για το 1994 541.000.000 δραχμές. Η γενική Γραμματεία Ισότητας απορροφά συνεχώς μεγαλύτερο μέρος του εθνικού προϋπολογισμού με την πάροδο του χρόνου.

#### **Το έργο της Γενικής Γραμματείας Ισότητας αποτελούν:**

- Η προώθηση και πραγματοποίηση της νομικής και ουσιαστικής κατοχύρωσης της ισότητας των δύο φύλων.
- Η εισήγηση των αναγκαίων μέτρων που επιβάλλεται να πάρει η Πολιτεία (υπουργεία, Οργανισμοί Τοπικής Αυτοδιοίκησης, Κοινωνικοί Φορείς) για τον ίδιο σκοπό.
- Η άμεση συνεργασία με όλα τα υπουργεία, προκειμένου να αναμορφωθούν τα θεσμικά πλαίσια και να συμπεριληφθούν στα νέα νομοσχέδια οι αρχές της ισότητας.
- Ο προγραμματισμός και οι προτάσεις για ένταξη στο κυβερνητικό αναπτυξιακό πρόγραμμα δραστηριοτήτων που θα στοχεύουν στη συμμετοχή και του γυναικείου δυναμικού για την ανάπτυξη της χώρας.
- Η πληροφόρηση που αποσκοπεί στο ξεπέραςμα των προκαταλήψεων και των αναχρονιστικών κοινωνικών αντιλήψεων και στην εξασφάλιση της ενημέρωσης του λαού στα θέματα ισότητας των δύο φύλων.
- Η υλοποίηση προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης και επιμόρφωσης ανέργων γυναικών, με στόχο την ένταξη και επανένταξή τους στην αγορά εργασίας. Τα προγράμματα αυτά γίνονται με εθνική και κοινοτική συγχρηματοδότηση.

Στα πλαίσια των αρμοδιοτήτων της η ΓΓΙ προβαίνει σε παρεμβάσεις στους διάφορους φορείς με στόχο την εξάλειψη διακρίσεων και την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των δύο φύλων σε όλους τους τομείς. Παράλληλα το νομικό γραφείο της ΓΓΙ ενημερώνει τους πολίτες για τις νέες νομοθετικές ρυθμίσεις. Λειτουργεί βιβλιοθήκη πλούσια σε βιβλία, έντυπα και ενημερωτικά βίντεο που έχουν σχέση με την ισότητα των δύο φύλων.

Έχει υπό την εποπτεία της δύο κέντρα υποδοχής κακοποιημένων γυναικών στην Αθήνα και τον Πειραιά, καθώς και έναν ξενώνα κακοποιημένων γυναικών σε συνεργασία με το δήμο Αθηναίων.

## Νομαρχιακές Επιτροπές Ισότητας (NEI)

Σε επίπεδο νομαρχιών υπάρχουν οι νομαρχιακές επιτροπές ισότητας οι οποίες συγκροτήθηκαν τον Ιούλιο του 1983 με εγκύκλιο του γενικού Γραμματέα του υπουργείου εσωτερικών, σε όλες τις νομαρχίες, με εκπροσώπους κρατικών και τοπικών μαζικών φορέων και γυναικείων οργανώσεων. Η ίδια εγκύκλιος προέβλεπε και τη σύσταση γραφείων ισότητας σε κάθε νομαρχία.

Οι Νομαρχιακές Επιτροπές Ισότητας καθώς και τα νομαρχιακά γραφεία ισότητας θεσμοθετήθηκαν με το προεδρικό διάταγμα 370/89.

Τα τελευταία χρόνια οι NEI δεν υποστηρίχθηκαν, με αποτέλεσμα να μην αναπτυχθούν περισσότερο και κάποιες πρωτοβουλίες να ατονήσουν, όπως οι αγροτουριστικοί συνεταιρισμοί. Σήμερα καταβάλλεται προσπάθεια για την αναβάθμιση του ρόλου των NEI στα πλαίσια της κυβερνητικής πολιτικής για αποκέντρωση και περιφερειακή ανάπτυξη.

Η Γενική Γραμματεία Ισότητας και οι Νομαρχιακές Επιτροπές Ισότητας διοργάνωσαν τη «Γραμμή Ισότητας», ένα πρόγραμμα για την ανάδειξη της θέσης της Ελληνίδας σε όλους τους τομείς. Για την επίτευξη του προγράμματος διατέθηκαν 54 εκατομμύρια δραχμές και υλοποιήθηκε σε όλους τους νομούς της χώρας κατά την περίοδο Ιουνίου 88 – Μαρτίου 90. Στα πλαίσια της προσπάθειας αυτής μερικές από τις δραστηριότητες που διοργανώθηκαν ήταν οι εξής:

- Σεμινάρια ενημέρωσης του πληθυσμού
- Εκθέσεις γυναικείας δημιουργίας
- Λειτουργία κέντρων δημιουργικής απασχόλησης παιδιών
- Εκδόσεις φυλλαδίων και αφισών
- Ευαισθητοποίηση φορέων στο θέμα της ισότητας – ημερίδες ενημέρωσης εκπαιδευτικών
- Ημερίδες σε συνεργασία με τα περιφερειακά νοσοκομεία, για την ενημέρωση των γυναικών σε θέματα προληπτικής ιατρικής, οικογενειακού προγραμματισμού, σχετικά με τα προβλήματα των ναρκωτικών και του AIDS.
- Διοργανώθηκαν περιφερειακές συναντήσεις στις έδρες των δεκατριών περιφερειών με σκοπό την καταγραφή και αντιμετώπιση τοπικών προβλημάτων και συναντήσεις των υπευθύνων στην Αθήνα μια ή δύο φορές το χρόνο για ενημέρωση πάνω στα εκάστοτε επίκαιρα θέματα.

## Γραφεία Ισότητας

Σύμφωνα με το νόμο 1418/84, άρχισαν να λειτουργούν Γραφεία Ισότητας στο υπουργείο Εργασίας και σε κάθε επιθεώρηση εργασίας σε όλη τη χώρα. Τα Γραφεία Ισότητας συνεργάζονται με τη Γενική Γραμματεία Ισότητας για την κατάρτιση ετήσιου προγράμματος δράσης για κάθε υπηρεσία.

Από το Μάρτιο του 1990 λειτουργούν Γραφεία Ισότητας σε όλα τα υπουργεία, τους δημόσιους οργανισμούς και τις δημόσιες υπηρεσίες. Ωστόσο σήμερα τα γραφεία που υπάρχουν, εκτός από τα Γραφεία Ισότητας των υπουργείων Εργασίας και Δικαιοσύνης, υπολειτουργούν και γίνονται προσπάθειες να επαναδραστηριοποιηθούν.

Στην Ελληνική ραδιοφωνία Τηλεόραση (ΕΡΤ Α.Ε.) δημιουργήθηκε Γραφείο Ισότητας το Νοέμβριο του 1992.

Τα γραφεία Ισότητας έχουν ως σκοπό τη διαρκή μελέτη της υπάρχουσας νομοθεσίας και νομολογίας του Κοινοτικού και του εσωτερικού δικαίου περί Ισότητας, και βρίσκονται σε διαρκή επικοινωνία με συναρμόδιες υπηρεσίες προς ανταλλαγή πληροφοριών για την αντιμετώπιση των προβλημάτων του όλου πνεύματος τα Ισότητας.

Τα υπουργεία Δικαιοσύνης, Εσωτερικών και Υγείας, πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, πραγματοποίησαν δημόσιες συζητήσεις στις οποίες έλαβαν μέρος ειδικοί επιστήμονες. Το Γραφείο Ισότητας της γενικής Γραμματείας Κοινωνικών Ασφαλίσεων πραγματοποίησε διημερίδα στις 19 και 20/11/91 με θέμα τη Κοινωνική Ασφάλιση και πιο συγκεκριμένα τα προβλήματα ίσης μεταχείρισης των δύο φύλων στην κοινωνική ασφάλιση τις εξελίξεις της κοινοτικής νομοθεσίας.

## Κέντρο Ερευνών για θέματα Ισότητας

Σύμφωνα με το νόμο 1835/89 ιδρύθηκε το Κέντρο Ερευνών για θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ) και λειτουργεί από το Μάιο του 1994. Βάσει του προεδρικού διατάγματος 42/11-3-94, υπάγεται στην εποπτεία του υπουργείου Προεδρίας της Κυβέρνησης και σκοπό έχει το συντονισμό, την προαγωγή και την εκτέλεση ερευνών για θέματα Ισότητας των δύο φύλων.

## Μη κυβερνητικές οργανώσεις (ΜΚΟ)

Για την προώθηση των θεμάτων της Ισότητας μεριμνούν και οι γυναικείες μη κυβερνητικές οργανώσεις, ο αριθμός των οποίων σήμερα

ανέρχεται περίπου στις εβδομήντα (70). Από αυτές, οι μεγαλύτερες έχουν παραρτήματα και στις περιφέρειες. Υπάρχουν ωστόσο και γυναικείες οργανώσεις τοπικού χαρακτήρα οι οποίες φροντίζουν για την αντιμετώπιση και προώθηση των γυναικείων ζητημάτων. Οι οργανώσεις αυτές συνέβαλαν και συμβάλλουν ενεργά στην αφύπνιση των γυναικών.

### **Προοπτικές**

- Αναβάθμιση του ρόλου των ΝΕΙ στα πλαίσια του β' βαθμού τοπικής αυτοδιοίκησης.

- Αναδιοργάνωση των ήδη υφιστάμενων αγροτουριστικών συνεταιρισμών και δημιουργία νέων.

- Κέντρα πληροφόρησης και ενημέρωσης σε συνεργασία με τις γυναικείες οργανώσεις. Επαναδραστηριοποίηση του θεσμού των γραφείων ισότητας των δύο φύλων σε όλα τα υπουργεία, τους δημόσιους οργανισμούς και δημόσιες υπηρεσίες, στις νομαρχίες και τις περιφέρειες όλης της χώρας.

### **Διεθνείς συνεργασίες**

Η Γ.Γ.Ι. έχει αναπτύξει σχέσεις στενής συνεργασίας με αντίστοιχους κρατικούς φορείς άλλων χωρών αλλά και με διεθνείς οργανισμούς όπως τον Οργανισμό Ηνωμένων Εθνών, το Συμβούλιο της Ευρώπης, τον ΟΟΣΑ, την Ουνέσκο και άλλους παρεμφερείς οργανισμούς και ειδικότερα με την Ευρωπαϊκή Ένωση, συμμετέχοντας στις αρμόδιες επιτροπές των οργανισμών αυτών, ανταλλάσσοντας εμπειρίες και προωθώντας τις ελληνικές απόψεις για θέματα που αφορούν την ισότητα των δύο φύλων.

Η Ελλάδα ως χώρα – μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης συμμετέχει στο σχεδιασμό και την υλοποίηση προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης, επιμόρφωσης σε συνεργασία με άλλα κράτη – μέλη της Ε.Ε. από το 1987 μέχρι σήμερα έχουν πραγματοποιηθεί 120 τέτοια προγράμματα με ενθαρρυντικά αποτελέσματα για την γυναικεία απασχόληση στην Ελλάδα.



## **4β. Η κοινωνική πολιτική της Ένωσης**

### **Πως αντιμετωπίζεται η γυναίκα (απασχόληση, ανεργία) από την κοινότητα**

Από τα πρώτα βήματά της (Συνθήκη της Ρώμης) η Ευρωπαϊκή Κοινότητα προσπάθησε να συμπεριλάβει στην κοινή δράση την αντιμετώπιση κοινωνικών προβλημάτων, γνωρίζοντας ότι η κοινωνική Ευρώπη ήταν αναπόσπαστο κομμάτι του γενικότερου ευρωπαϊκού μοντέλου που βασίζονταν στην παράδοση της κοινωνικής αλληλεγγύης στα κράτη μέλη της.

Η κοινωνική νομοθεσία αναπτύχθηκε παράλληλα με την προσπάθεια για τη δημιουργία της εσωτερικής αγοράς. Τα πρώτα μέτρα αφορούσαν την εξασφάλιση στους Ευρωπαίους εργαζόμενους του δικαιώματος να κυκλοφορούν και να διαμένουν σε κάθε χώρα της Κοινότητας και να απολαμβάνουν στις χώρες υποδοχής τα ίδια δικαιώματα και προνόμια (π.χ. ασφάλιση ασθένειας, συντάξεις, επιδόματα...) με τους πολίτες του κράτους υποδοχής. Επίσης η Κοινότητα προσδιόρισε τις ελάχιστες απαιτήσεις για την προστασία της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων και προώθησε τις ευκαιρίες απασχόλησης και γεωγραφικής επαγγελματικής κινητικότητας μέσω του Ευρωπαϊκού Κοινοτικού Ταμείου. Σημαντική επιρροή, εξάλλου, άσκησε για την κατοχύρωση των ίσων ευκαιριών για τις γυναίκες σε όλα τα κράτη μέλη.

Είναι όμως, γνωστό ότι στον τομέα της κοινωνικής πολιτικής η Ευρωπαϊκή Κοινότητα, τουλάχιστον μέχρι τις αρχές τρέχουσας δεκαετίας, υπήρξε αρκετά διστακτική. Αυτό οφείλεται βασικά στο γεγονός ότι η πολιτική θέληση των κρατών μελών στον τομέα αυτό δεν υπήρξε ιδιαίτερα ισχυρή και ακριβώς γι' αυτό το λόγο δεν εξόπλισαν την Κοινότητα με τα κατάλληλα και επαρκή μέσα (νομοθεσία, κονδύλια) για την εφαρμογή μιας συνολικής και πραγματικής κοινωνικής πολιτικής. Εκεί όπου μπορεί να ισχυρισθεί κάποιος ότι η εξέλιξη υπήρξε κάπως πιο ικανοποιητική, ήταν ανάπτυξη των δραστηριοτήτων του Ευρωπαϊκού Κοινοτικού Ταμείου.

**Η ανάγκη κοινής δράσης στον κοινωνικό τομέα.** Η θέσπιση κοινωνικής πολιτικής στο επίπεδο της Ευρωπαϊκής Ένωσης είναι αναγκαία. Οι σχετικές ρυθμίσεις θα πρέπει να είναι εναρμονισμένες σε όλα τα κράτη μέλη αφενός μεν να μπορούν να υλοποιηθούν και οι άλλοι τομείς της κοινής δράσης (Εσωτερική Αγορά, ελεύθερη διακίνηση των εργαζομένων, αποφυγή του κοινωνικού ντάμπινγκ στο εσωτερικό της Ένωσης κ.λ.π.) αφετέρου δε για να εξασφαλιστεί και η ισότιμη αντιμετώπιση κοινωνικών προβλημάτων σε όλη

την επικράτεια της Ένωσης. Αντιλαμβάνεται, όμως κανείς πόσο δύσκολη είναι η υλοποίηση αυτής της αρχής, όταν αυτό δεν εξασφαλίζεται ούτε σε «ώριμες» ομοσπονδίες.

Εκτός από την ανάγκη εναρμόνισης της κοινωνικής νομοθεσίας, τα κράτη μέλη έχουν ήδη αναγνωρίσει εδώ και καιρό την ανάγκη να διευρυνθούν τα κοινωνικά δικαιώματα των εργαζομένων και στο πλαίσιο αυτό εντάσσεται και η ανάγκη καθορισμού των κοινών ελάχιστων προδιαγραφών στον κοινωνικό τομέα.

Το μείζον, όμως, πρόβλημα που αποτελεί και την σοβαρότερη πρόκληση της Ευρώπης και του ενοποιητικού εγχειρήματός της, είναι η συνεχώς εντεινόμενη ανεργία, το συναρτώμενο με αυτήν φαινόμενο του κοινωνικού αποκλεισμού και η όξυνση του φαινομένου της φτώχειας και της οικονομικής ανασφάλειας, που θίγει πλέον ευρύτερα στρώματα του πληθυσμού και απειλεί τη συνοχή της ευρωπαϊκής κοινωνίας. Η αντιμετώπιση αυτών των προβλημάτων θα πρέπει να επιχειρηθεί στο πλαίσιο μιας κοινής, συνεκτικής πολιτικής και στρατηγικής. Και αυτό αποτελεί καθήκον της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

### **Οι δυσκολίες εφαρμογής**

Η ευρωπαϊκή κοινωνική πολιτική είχε, όπως προαναφέρθηκε, πάντοτε την τάση να είναι περιορισμένη. Αυτό σφείλεται όχι μόνο, στο ότι εκ φύσεως της είναι ιδιαίτερα δαπανηρή, αλλά και διότι τα κράτη μέλη είχαν πολύ διαφορετικές απόψεις για το συγκεκριμένο περιεχόμενό της και ιδιαίτερα για τα όρια των αρμοδιοτήτων της. Όσον αφορά στο τελευταίο σημείο, ο σεβασμός της αρχής της επικουρικότητας συνεπάγετο την ανάληψη αρμοδιοτήτων από την Ένωση στον τομέα αυτό μόνο για εκείνες τις δράσεις όπου το αποτέλεσμα κρινόταν καλύτερο απ' ότι εάν τα κράτη μέλη ενεργούσαν μεμονωμένα. Αυτό ίσχυε για όλες τις περιπτώσεις όπου η κοινωνική πολιτική έπρεπε να εξασφαλίσει ισότιμα και κατά τρόπο ενιαίο βασικά ευρωπαϊκά δικαιώματα των πολιτών που θεσπιζόνταν από την Συνθήκη. Από την άλλη πλευρά τα κράτη μέλη επέμεναν στο να διατηρήσουν τις βασικές αρμοδιότητές τους στον τομέα (όπως π.χ. ο έλεγχος του κράτους πρόνοιας) επικαλούμενα την αρχή της επικουρικότητας. Ελάχιστη έως μηδενική ήταν, επίσης η προθυμία να αναλάβουν κλασικές κοινωνικές δαπάνες για υπηκόους άλλων κρατών μελών που δεν διέμεναν στην επικράτειά τους.

Αλλά ακόμη και στον τομέα της εναρμόνισης των κοινωνικών νομοθεσιών υπήρξαν σημαντικοί τομείς όπου αρκετά κράτη μέλη δεν

δέχτηκαν να παραχωρήσουν αρμοδιότητα στην Κοινότητα ή αν το έκαναν αυτό διατήρησαν το δικαίωμα της αρνησικυρίας. Η τελευταία τριακονταετία χαρακτηρίζεται από μια τεράστια αύξηση του αριθμού των γυναικών στην αμειβόμενη απασχόληση και στην τριτοβάθμια εκπαίδευση. Από τα μέσα της δεκαετίας του '80, το σύνολο του εργατικού δυναμικού της Ευρωπαϊκής Ένωσης οφείλεται στις γυναίκες.

Η εισροή των γυναικών στην αγορά εργασίας, όμως δεν συνοδεύτηκε από:

- Τη διεύρυνση των λίγων τομέων απασχόλησης, στους οποίους κατά παράδοση εργάζονται
- Την πρόωθσή τους στην ιεραρχία, έτσι ώστε να καταλάβουν περισσότερες επιτελικές θέσεις.

### **Μέχρι σήμερα οι γυναίκες**

- Του ίδιου επιπέδου εκπαίδευσης με τους άντρες δεν βρίσκουν τις ίδιες ευκαιρίες ή δεν καταλαμβάνουν τις θέσεις εργασίας που αντιστοιχούν στα προσόντα τους.
- Κυριαρχούν στις χαμηλά αμειβόμενες εργασίες, μέσω υπηρεσιών κοινωνικής φροντίδας (π.χ. της φροντίδας για τα παιδιά, τους ηλικιωμένους και άρρωστους) χωρίς να έχουν αναγνώριση
- Πλήττονται από την ανεργία

Ανάλογες εξελίξεις σημειώνονται και στην Ελλάδα την ίδια χρονική περίοδο. Η αύξηση του αριθμού των γυναικών στην τριτοβάθμια εκπαίδευση είναι μεγάλη. Αυξάνεται και η γυναικεία απασχόληση, η οποία όμως, αφορά κυρίως τον τριτογενή τομέα (υπηρεσίες). Η απασχόληση στους άλλους δυο τομείς (πρωτογενείς και δευτερογενής) παρουσιάζει πτώση.

Παρ' όλες αυτές τις εξελίξεις οι γυναίκες αποτελούν το 59% των ανέργων και το 60% των ανέργων μακράς διάρκειας. Αμείβονται λιγότερο από τους άντρες. Η διαφορά για τις χειρονακτικές εργασίες είναι 15 έως 35 τοις εκατό, για τους υπόλοιπους τομείς το χάσμα είναι ακόμα μεγαλύτερο και κυμαίνεται από 30 έως 40 τοις εκατό.

Στην προσπάθειά της η Ευρωπαϊκή Ένωση να ενισχύσει τη γυναικεία απασχόληση εφάρμοσε ειδικές πολιτικές. Μια από αυτές είναι ο άξονας NOW στα πλαίσια της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ.

## **Κοινοτική Πρωτοβουλία «ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ» – Άξονας NOW**

Η Κοινοτική Πρωτοβουλία «ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ –NOW» επιδιώκει την προώθηση ίσων ευκαιριών απασχόλησης για τις γυναίκες σε ότι αφορά τον προσανατολισμό, την κατάρτιση και την απασχόληση, τη διεκδίκηση θέσεων διοικητικής ευθύνης καθώς και την εξασφάλιση εξέλιξης.

Οι στόχοι του προγράμματος NOW είναι:

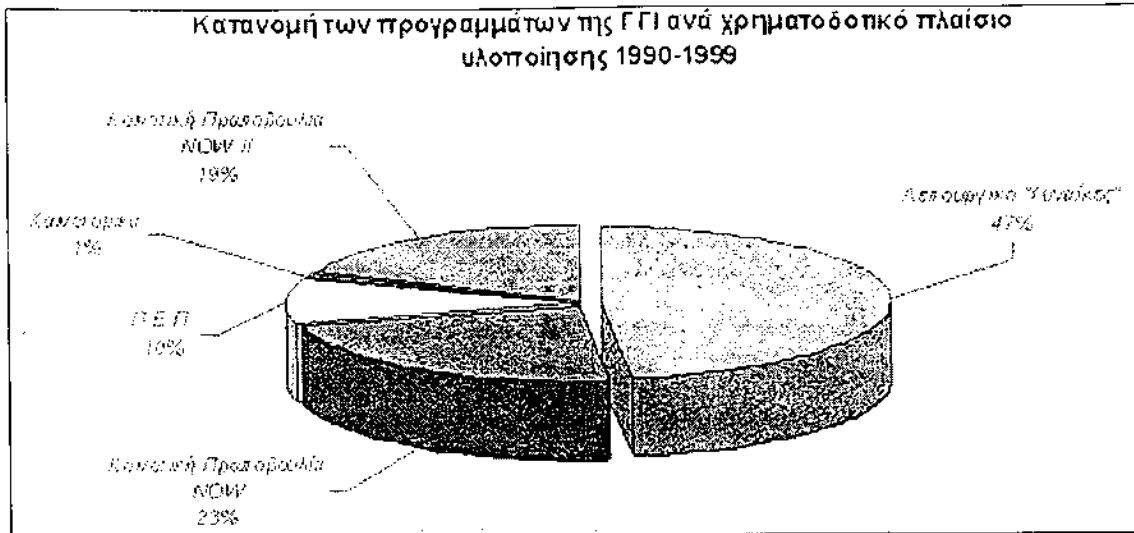
- Η αναβάθμιση και η ανάπτυξη των δεξιοτήτων των γυναικών
- Ο περιορισμός της ανεργίας
- Η βελτίωση της θέσης των ήδη ενταγμένων γυναικών στο εργατικό δυναμικό
- Η ανάπτυξη καινοτόμων στρατηγικών, ώστε να ανταποκριθούν στις μεταβολές και στην τεχνολογία των νέων θέσεων εργασίας.
- Η εναρμόνιση της απασχόλησης με την οικογενειακή ζωή.

### **Ενδεικτική Παρουσίαση Στοιχείων από τη Βάση Δεδομένων**

Κατά την περίοδο 1990-95 η ΓΓΙ επιχορήγησε 143 συνολικά Προγράμματα Επαγγελματικής Κατάρτισης Γυναικών, τα οποία καλύπτουν το 30% των ενεργειών (και των καταρτιζόμενων) του συνόλου των προγραμμάτων που υλοποιήθηκαν την περίοδο 1990 – 1993 – στο πλαίσιο του Λειτουργικού «Γυναίκες» και το 15% του συνόλου των προγραμμάτων που υλοποιήθηκαν στο πλαίσιο της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας NOW I.

Την περίοδο 1996 – 1999 τη ΓΓΙ χρηματοδότησε το 100% των σχεδίων που υλοποιήθηκαν στο πλαίσιο Κοινοτικής πρωτοβουλίας NOW II δηλαδή προγράμματα.

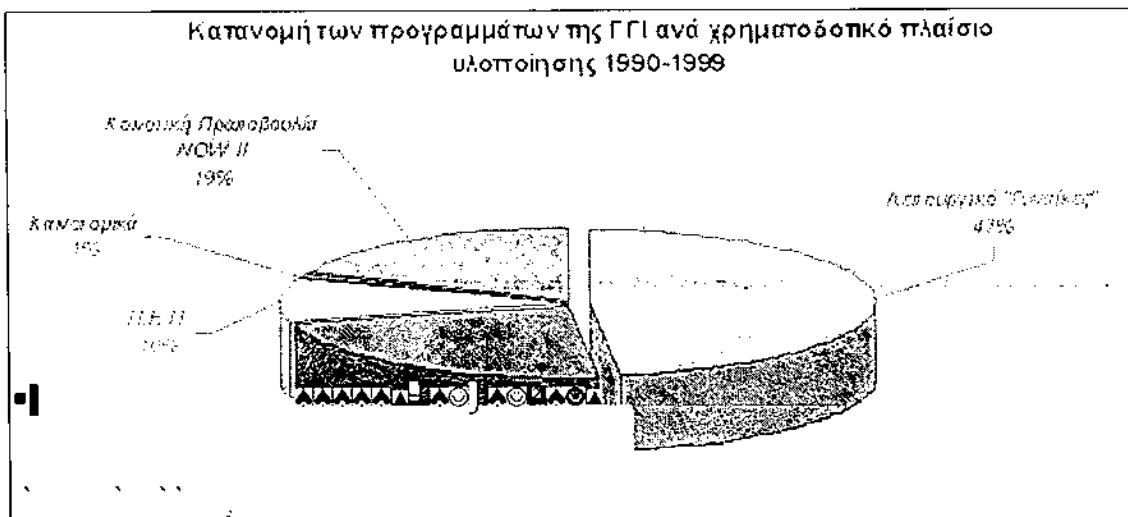
Επίσης η ΓΓΙ χρηματοδότησε με όρους όχι μόνο ποσοτικούς αποτελούν αντιπροσωπευτικό δείγμα των πολιτικών ισότητας ευκαιριών ανάμεσα σε δυο φύλλα στον τομέα της επαγγελματικής κατάρτισης και της απασχόλησης στην Ελλάδα κατά την περίοδο 1990 –1999.



### Κατανομή των προγραμμάτων της ΓΓΙ ανά χρηματοδοτικό πλαίσιο υλοποίησης (1990-1999)

Λειτουργικό	Αριθμός Προγραμμάτων
Λειτουργικό «Γυναίκες»	85
Κοινοτική Πρωτοβουλία NOW	40
Π.Ε.Π.	17
Καινοτομικά	1
Κοινοτική Πρωτοβουλία NOW II	33
Σύνολο	174

Πηγή: Μονάδα Τεκμηρίωσης ΚΕΘΙ



## ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΗ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΣΤΑ ΚΡΑΤΗ ΜΕΛΗ

*για τη θέσπιση των κατευθυντήριων γραμμών για την **κοινοτική πρωτοβουλία Equal** που αφορά τη διακρατική συνεργασία για την προαγωγή νέων μεθόδων καταπολέμησης των διακρίσεων και ανισοτήτων πάσης φύσεως σε σχέση με την αγορά εργασίας.  
(2000/C 127/02)*

1. Στις 14 Απριλίου 2000, η Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων ενέκρινε τις παρούσες κατευθυντήριες γραμμές για την κοινοτική πρωτοβουλία Equal.

2. Στο πλαίσιο της πρωτοβουλίας Equal, η Κοινότητα θα διαθέσει πόρους, με την μορφή επιδοτήσεων από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (ΕΚΤ), για δραστηριότητες οι οποίες ακολουθούν τις κατευθυντήριες γραμμές που καθορίζονται σε αυτή την ανακοίνωση και οι οποίες περιέχονται σε προτάσεις που θα υποβάλλει κάθε κράτος μέλος και οι οποίες θα εγκριθούν από την Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων με την μορφή προγραμμάτων κοινοτικών πρωτοβουλιών (ΠΚΠ). Η πρωτοβουλία Equal ισχύει σε όλη την επικράτεια της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

### I. ΣΤΟΧΟΣ

3. Ο στόχος της πρωτοβουλίας Equal είναι η προώθηση νέων μέσων για την καταπολέμηση κάθε μορφής διακρίσεων και ανισότητας στην αγορά εργασίας μέσα από τη διακριτική συνεργασία. Επίσης η πρωτοβουλία Equal θα λάβει δεόντως υπόψη την κοινωνική και επαγγελματική ένταξη των αιτούντων στο σύλλογο.

### II. ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

4. Η αυξανόμενη αλληλεξάρτηση των οικονομιών των κρατών μελών οδήγησε στην εισαγωγή ενός νέου τίτλου για την απασχόληση στη συνθήκη του Άμστερνταμ. Αυτός ο τίτλος προβλέπει μια συντονισμένη στρατηγική για την απασχόληση και την υιοθέτηση κατευθυντήριων γραμμών, τις οποίες λαμβάνουν υπόψη τα μέλη στις πολιτικές τους για την απασχόληση. Οι κατευθυντήριες γραμμές για την απασχόληση (οι οποίες βασίζονται στους τέσσερις άξονες της απασχολησιμότητας, της ανάπτυξης του επιχειρηματικού πνεύματος, της προσαρμοστικότητας και των ίσων ευκαιριών) και η

μετατροπή τους από τα κράτη μέλη σε εθνικά σχέδια δράσης για την απασχόληση (ΕΣΔ) παρέχουν το πλαίσιο για χρηματική υποστήριξη σε επίπεδο ΕΕ, ειδικότερα μέσα από τα διαρθρωτικά ταμεία.

5. Η ευρωπαϊκή στρατηγική για την απασχόληση αποσκοπεί στην επίτευξη υψηλού επιπέδου απασχόλησης για όλες τις ομάδες στην αγορά εργασίας. Προκειμένου να επιτευχθεί αυτό, η ανάπτυξη των προσόντων και η αύξηση της απασχολησιμότητας των ατόμων που σήμερα βρίσκονται εκτός αγοράς εργασίας έχουν κρίσιμη σημασία. Τα προσόντα αυτών που ήδη εργάζονται, ειδικά σε εκτεθειμένους ή ευπαθείς τομείς, πρέπει επίσης να ανανεώνονται και να αναβαθμίζονται. Επιπλέον, η ικανότητα για ανάπτυξη του επιχειρηματικού πνεύματος πρέπει να διευρυνθεί καθώς και να εξασφαλιστεί η ίση συμμετοχή ανδρών και γυναικών στην αγορά εργασίας. Όλα αυτά απαιτούν δράση για την αντιμετώπιση της ανισότητας και των διακρίσεων που πλήττουν τόσο τους άνεργους όσο και τους εργαζόμενους.

6. Προκειμένου να είναι πλήρως αποτελεσματική, η ευρωπαϊκή στρατηγική για την απασχόληση πρέπει να μετουσιωθεί σε δράση σε τοπικό και περιφερειακό επίπεδο, σε αστικές και αγροτικές περιοχές – δηλαδή στο επίπεδο των περιοχών που είναι σε θέση να δημιουργήσουν τοπική συνεργασία. Αυτό απαιτεί νέες προσεγγίσεις στις κοινές πρωτοβουλίες και την αποτελεσματική διάδοση των επιτυχημένων ιδεών.

7. Το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (ΕΚΤ) είναι ένα από τα διαρθρωτικά ταμεία, μαζί με εκείνα που ασχολούνται με την γεωργία και την περιφερειακή ανάπτυξη. Το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο ασχολείται με τα μέτρα για την πρόληψη και την καταπολέμηση της ανεργίας, την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού και την προώθηση των ίσων ευκαιριών για όλους κατά την πρόσβαση στην αγορά εργασίας. Ειδικότερα αποβλέπει στο να συνεισφέρει σε ενέργειες που συνεισφέρει σε ενέργειες που στηρίζουν την ευρωπαϊκή στρατηγική για την απασχόληση.

8. Σε κοινοτικό επίπεδο υπάρχει ολοκληρωμένη στρατηγική για την καταπολέμηση των διακρίσεων (ιδιαίτερα λόγω φύλου, φυλετικής, ή εθνικής καταγωγής, θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή σεξουαλικών προτιμήσεων) και του κοινωνικού αποκλεισμού. Η πρωτοβουλία Equal θα αποτελέσει μέρος αυτής της στρατηγικής, εστιάζοντας στην αγορά εργασίας. Θα λειτουργήσει συμπληρωματικά ως προς τις άλλες πολιτικές, τα μέσα και τις δράσεις που αναπτύσσονται για το σκοπό αυτό και οι οποίες υπερβαίνουν το πεδίο της αγοράς εργασίας και, ειδικότερα, θα συμπληρώσει τα νομοθετικά μέτρα και τις δράσεις στο πλαίσιο των άρθρων 13 και 137 της συνθήκης. Η

Επιτροπή και τα κράτη μέλη θα εξασφαλίσουν τη συνοχή μεταξύ της πρωτοβουλίας Equal και τέτοιων δραστηριοτήτων. Συνεπώς η πρωτοβουλία Equal θα διαδραματίσει καίριο ρόλο στη διασύνδεση των ενεργειών που υποστηρίζονται από την ΕΕ βάσει των άρθρων 13 και 137, των προγραμμάτων που υποστηρίζονται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο και των πολιτικών στόχων που επιδιώκονται στο πλαίσιο της ευρωπαϊκής στρατηγικής για την απασχόληση.

### **III. ΓΕΝΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ**

#### **Εισαγωγή**

9. Αξιοποιώντας τις εμπειρίες που αποκτήθηκαν στο πλαίσιο των προγραμμάτων Employment και Adapt, η πρωτοβουλία Equal θα λειτουργήσει ως το δοκιμαστικό έδαφος όπου θα αναπτυχθούν και θα διαδοθούν νέοι τρόποι για την εφαρμογή πολιτικών στον τομέα της απασχόλησης, προκειμένου να καταπολεμηθεί κάθε είδους διάκριση και ανισότητα που βιώνουν όσοι επιζητούν πρόσβαση στην αγορά εργασίας και όσοι βρίσκονται ήδη σε αυτή. Οι ιδιαίτερες ανάγκες των αιτούντων άσυλο θα αντιμετωπισθούν λαμβανόμενης υπόψη της ειδικής τους κατάστασης.

10. Η πρωτοβουλία Equal θα δράσει σε ορισμένα θεματικά πεδία, τα οποία ορίζονται βάσει των τεσσάρων αξόνων της ευρωπαϊκής στρατηγικής για την απασχόληση και ύστερα από συζήτηση με τα κράτη μέλη. Αυτά είναι πεδία προτεραιότητας, στο πλαίσιο των οποίων, ομάδες κρατών μελών κρίνουν ότι η διακρατική συνεργασία θα τα βοηθήσει να βελτιώσουν την εφαρμογή των εθνικών πολιτικών τους. Σύμφωνα με το άρθρο 1 του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 1260/1999 <sup>(1)</sup> και τις ευρωπαϊκές κατευθυντήριες γραμμές για την απασχόληση, τα κράτη μέλη θα υιοθετήσουν μια προσέγγιση η οποία θα ενσωματώνει την ένταξη της διάστασης του φύλου σε κάθε θεματικό πεδίο.

11. Η πρωτοβουλία Equal θα υλοποιηθεί μέσω εταιρικών σχέσεων οι οποίες θα καθιερωθούν σε γεωγραφικό ή κλαδικό επίπεδο και θα ονομάζονται «αναπτυξιακές συμπράξεις» (ΑΣ). Κατόπιν οι εταίροι σε κάθε ΑΣ θα καθορίσουν από κοινού τη στρατηγική που πρέπει να ακολουθηθεί, παράλληλα με τη χρήση καινοτόμων προσεγγίσεων ως μέσων για την επωφελή ανάπτυξη της στρατηγικής αυτής. Οι ΑΣ θα προβούν σε διακρατική συνεργασία και θα συμμετάσχουν στη διάδοση των καλών πρακτικών και στην ενσωμάτωσή τους στον κεντρικό κορμό των πολιτικών.



12. Οι επιτυχείς καινοτομίες που θα αναπτυχθούν στο πλαίσιο της πρωτοβουλίας Equal πρέπει να διαδοθούν ευρέως προκειμένου να επιτευχθεί ο μέγιστος αντίκτυπος στην πολιτική, και ενδεχομένως πρέπει να ενσωματωθούν στα προγράμματα των στόχων 1,2 και 3 των διαρθρωτικών ταμείων και των ΕΣΔ.

13. Η πρωτοβουλία Equal διακρίνεται από τους στόχους 1,2 και 3 των προγραμμάτων των διαρθρωτικών ταμείων λόγω του ότι εστιάζεται στη δοκιμή νέων τρόπων εφαρμογής των πολιτικών προτεραιοτήτων στο πλαίσιο της ευρωπαϊκής στρατηγικής για την απασχόληση και λόγω του ότι τονίζει τις εταιρικές σχέσεις στο πλαίσιο της διακρατικής συνεργασίας.

### **Ενέργειες που θα χρηματοδοτηθούν από την πρωτοβουλία Equal**

14. Η πρωτοβουλία Equal θα χρηματοδοτήσει δραστηριότητες στο πλαίσιο των ακόλουθων τεσσάρων ενεργειών:

Ενέργεια 1: Σύσταση αναπτυξιακών συμπράξεων και διακρατικής συνεργασίας

Ενέργεια 2: Υλοποίηση των προγραμμάτων εργασίας των αναπτυξιακών συμπράξεων.

Ενέργεια 3: Θεματική δικτύωση, διάδοση των καλών πρακτικών και επίτευξη αντίκτυπου στις εθνικές πολιτικές.

Ενέργεια 4: Τεχνική βοήθεια για την υποστήριξη των ενεργειών 1, 2 και 3.1

### **Τεχνική υποστήριξη**

15. Η επιτυχής υλοποίηση της πρωτοβουλίας Equal απαιτεί σημαντικό βαθμό συνεργασίας μεταξύ των κρατών – μελών και της Ευρωπαϊκής Επιτροπής: συλλογή και επεξεργασία πληροφοριών από τις αναπτυξιακές συμπράξεις, δημιουργία βάσεων δεδομένων, στελέχωση της διαδικασίας θεματικής επανεξέτασης, διοργάνωση σεμιναρίων, δημοσίευση των αποτελεσμάτων κ.λ.π. Ένας συγκεκριμένος αριθμός ειδικών καθηκόντων που δεν μπορούν να εκτελεστούν χωρίς υποστήριξη σε ευρωπαϊκό επίπεδο θα ανατεθεί σε εξωτερικούς φορείς υπηρεσιών, με την πρωτοβουλία και κάτω από την εποπτεία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, βάσει των προσκλήσεων για την υποβολή προτάσεων που θα δημοσιευθούν στην επίσημη εφημερίδα των

Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, η εκτέλεση των καθηκόντων αυτών θα χρηματοδοτηθεί σε ποσοστό 100% του συνολικού κόστους.

### **Χρηματοδότηση**

16. Η πρωτοβουλία Equal θα χρηματοδοτηθεί από κοινού από τα κράτη – μέλη και την Ευρωπαϊκή Κοινότητα. Η συνολική συνεισφορά του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου στην πρωτοβουλία Equal για την περίοδο 2000-2006 είναι 2,847 εκατομμύρια ευρώ. Σύμφωνα με το άρθρο 7 παράγραφος 7 του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 1260/1999, για τη συνεισφορά του ΕΚΤ στην πρωτοβουλία Equal θα ληφθεί υπόψη μια τιμαριθμική αναπροσαρμογή της τάξης του 2% έως το έτος 2003 και για τα έτη 2004 έως 2006 η συνεισφορά θα καθοριστεί με τιμές του 2003. Έως τις 31 Δεκεμβρίου 2003, η Επιτροπή θα έχει καθορίσει την τιμαριθμική αναπροσαρμογή που θα ισχύει για την περίοδο 2004-2006.

## ΚΟΙΝΟΤΙΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΣΤΗΡΙΞΗΣ AFEST

### Στόχος προγράμματος

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

Δημιουργία Διακρατικής Δομής μέσω της οποίας θα διερευνηθούν 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 επιτυχίες και ανεπιτυχίες 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

- Ανταλλαγή πληροφόρησης και εμπειριών
  - Εναρμόνιση των προτάσεων – δράσεων
  - Διάχυση των αποτελεσμάτων
  - Μεταβίβαση μεταξύ των εταιρών:
    - Καινοτόμων δράσεων
    - Νέων μεθόδων κατάρτισης
    - Δράσεων συμβουλευτικής
    - Θεσμικών μέτρων
- 1) Μελέτη για την διερεύνηση της κατάστασης απασχόλησης των γυναικών / 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

3) Δημιουργία web site [www.afest.com](http://www.afest.com)

Εκδόσεις/Έντυπο Υλικό

Έκδοση ηλεκτρονικού περιοδικού και προϊόντα μελετών

Χρηματοδοτικό πλαίσιο: Κοινοτικό πρόγραμμα Δράσης LEONARDO DA VINCI (70%), ΚΕΘΙ (30%)

### **Εξέλιξη προγράμματος ΚΕΘΙ – ΕΛΛΑΔΑ**

- Ολοκλήρωση μελέτης «Ανάλυση των τάσεων στην απασχόληση των γυναικών στα τεχνικά επαγγέλματα στην Γαλλία, Γερμανία, Ελλάδα, Ηνωμένο Βασίλειο, Φιλανδία και σύνολο Ε.Ε. (στην ελληνική και αγγλική γλώσσα).
- Δημιουργία βάσης δεδομένων επιλεγμένων μεταβλητών Έρευνας Εργατικού Δυναμικού Eurostat 1993-1999, για τα 15 κράτη-μέλη της Ε.Ε. Δημιουργία συστήματος διαχείρισης δεδομένων ανά φύλο, έτος, κράτος – μέλος και συσχετίσεων όλων των μεταβλητών.
- Παρουσίαση μελέτης καθώς και επίδειξη της βάσης δεδομένων στη διακρατική της Αθήνας.
- Ανάθεση μελέτης «Διερεύνηση της κατάστασης απασχόλησης, εκπαίδευσης – κατάρτισης και στελέχωσης των επιχειρήσεων του κλάδου «Εκτυπώσεων, εκδόσεων και αναπαραγωγής προϊόντων οπτικοακουστικών μέσων» σε σχέση με το φύλο.

**ΚΟΙΝΟΤΙΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ NOW****Στόχος προγράμματος**

Εκπόνηση νέων μεθόδων αποτύπωσης των αναγκών των γυναικών σε σύνδεση με τα προσωπικά και κοινωνικά τους χαρακτηριστικά

Διαμόρφωση συστήματος follow-up των συμβουλευομένων

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 (ΟΑΕΔ), τους φορείς τοπικής αυτοδιοίκησης (ΕΕΤΑΑ, 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:**

Βελτίωση της λειτουργίας των Μονάδων πληροφόρησης γυναικών της Αθήνας, Θεσσαλονίκης και της Πάτρας

Η βελτίωση 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 συνεργασιών, με το φορέα απασχόλησης και την τοπική αυτοδιοίκηση με στόχο την ένταξη νέων προσεγγίσεων της διάστασης της ισότητας των ευκαιριών στις πολιτικές τους.

Η διακρατική διάσταση του προγράμματος στους παραπάνω τομείς, που περιλαμβάνει και τη μεταφορά τεχνογνωσίας, ενισχύει το καινοτομικό χαρακτήρα της δράσης.

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

Μεταφορά τεχνογνωσίας μέσω της διακρατικής συνεργασίας σε θέματα ανάπτυξης σχέσεων των Συμβούλων Απασχόλησης και Ισότητας σε επιχειρησιακό περιβάλλον, προς την κατεύθυνση της άρσης των φυλετικών στερεοτύπων και της δημιουργίας θετικού κλίματος.

### **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.

### **Ενίσχυση της δημιουργίας Μ.Μ.Ε. και αυτοαπασχόληση, επιδότηση της απασχόλησης των γυναικών**

Η ενίσχυση της δημιουργίας Μ.Μ.Ε. και αυτοαπασχόλησης θα προκύψει από αξιολόγηση επαγγελματικών και επιχειρηματικών σχεδίων, που δημιουργούνται από τις συμβούλους απασχόλησης των μονάδων σε συνεργασία με τις αρμόδιες υπηρεσίες του ΟΑΕΔ.

### **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.

### **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
- Τα συμπεράσματα και οι προτάσεις που θα προκύψουν διαμορφώνουν τους όρους για περισσότερο αποτελεσματικές παρεμβάσεις στον τομέα της επαγγελματικής κατάρτισης, προς την κατεύθυνση της ισότητας των ευκαιριών.

### **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 Ίντερνετ 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%)

## **Πρόγραμμα Δράσης για την Ευαισθητοποίηση στην Ισότητα – Εκπαιδευτικοί, φύλο και σχολική πράξη**

### **Στόχος προγράμματος**

Στόχος του προγράμματος αποτελούν η επιμόρφωση και ευαισθητοποίηση εκπαιδευτικών σε ζητήματα ισότητας των φύλων, η ενθάρρυνση και ενίσχυση των μαθητριών σε αποφάσεις μη παραδοσιακές όσον αφορά στις επαγγελματικές τους επιλογές και την πρόσβασή τους στην Αγορά Εργασίας και η διερεύνηση των δυνατοτήτων ανάπτυξης δραστηριοτήτων που προωθούν την ισότητα των φύλων στο σύνολο της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.

### **Κυριότερες δράσεις**

#### **Ευαισθητοποίηση Εκπαιδευτικών**

Κατά την δράση αυτή – μέσω της δημιουργίας παρεμβατικών μαθημάτων και της ένταξής τους στη σχολική διαδικασία καθώς και της προώθησης της ιδεολογίας και των πρακτικών της ισότητας των φύλων στο σχολείο κοινωνία- προβλέπεται η επιμόρφωση και ευαισθητοποίηση εκπαιδευτικών ώστε να μπορούν να εντοπίζουν την ανισότητα των φύλων στο εκπαιδευτικό σύστημα και στις σχολικές τάξεις, να διατυπώνουν τις παρατηρήσεις τους με τρόπο επιστημονικό και παρεμβαίνουν με στόχο την ισότητα στην εκπαιδευτική διαδικασία.

#### **Μελέτες για τη διάχυση της ισότητας των φύλων στην εκπαίδευση**

Στο πλαίσιο αυτής της δράσης διενεργούνται μελέτες με στόχο την ανάπτυξη αποτελεσματικών στρατηγικών και συγκεκριμένων δράσεων που θα επιτρέπουν τη διάχυση της διάστασης του φύλου, τόσο ανάμεσα στους εκπαιδευτικούς όσο και ανάμεσα στο μαθητικό και σπουδαστικό πληθυσμό.

#### **Εκδόσεις / Έντυπο Υλικό**

- Έκδοση παρεμβατικών μαθημάτων θετικής κατεύθυνσης
- Έκδοση εργαλείων διερεύνησης των ταυτοτήτων φύλου στην εφηβεία
- Μετάφραση και έκδοση του βιβλίου «Closing the Gender Gap» της Arnot Werner



- Έκδοση πρακτικών διημερίδας Θεσσαλονίκης

**Χρηματοδοτικό πλαίσιο:** Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Αρχική και Επαγγελματική Κατάρτιση» - Υπουργείο Παιδείας (Γ' ΚΠΣ)

## **Κέντρα Δημιουργικής Απασχόλησης Παιδιών**

Από το 1994 μέχρι σήμερα το ΚΕΘΙ συμμετέχει σε πιλοτικό πρόγραμμα ίδρυσης και λειτουργίας Κέντρων Δημιουργικής Απασχόλησης Παιδιών (ΚΔΑΠ) με στόχο:

1. Να συμβάλλει στη δημιουργία υποδομών που θα φιλοξενούν τα παιδιά μετά το τέλος του σχολικού ωραρίου, εξυπηρετώντας έτσι τους εργαζόμενους γονείς και ιδίως τις γυναίκες.
2. **Να προωθήσει την απασχόληση γυναικών** (μιας και η πλειοψηφία των απασχολούμενων σε αυτά τα Κέντρα είναι γυναίκες).
3. Να προσφέρει στα παιδιά, στους γονείς και στις τοπικές κοινωνίες, ποιοτικές κοινωνικές υπηρεσίες.

Το 2000 ο θεσμός του ΚΔΑΠ επεκτάθηκε, μέσω της χρηματοδότησης του Υπουργείου Εργασίας, σε όλη την Ελλάδα και αυτή τη στιγμή λειτουργούν συνολικά **106 Κέντρα σε διάφορες περιοχές της χώρας**. Το ΚΕΘΙ θέλοντας να ενισχύσει αυτά τα νέα Κέντρα και τις δημοτικές επιχειρήσεις που τα έχουν ιδρύσει, προχώρησε στην έκδοση δυο βιβλίων που παρουσιάζουν την εμπειρία που αποκτήθηκε τα προηγούμενα χρόνια. Πιο συγκεκριμένα εκδόθηκαν:

1. «**Κέντρα Δημιουργικής Απασχόλησης Παιδιών. Ένας οδηγός για την εξωσχολική απασχόληση**» και
2. «**Ανάπτυξη Δικτύου Κέντρων Δημιουργικής Απασχόλησης και Πιλοτική Εφαρμογή**»

Το Φθινόπωρο του 2000 το ΚΕΘΙ υπέβαλε προς το Υπουργείο Εργασίας ένα ολοκληρωμένο σχέδιο παρεμβάσεων για την υποστήριξη των 106 νέων δομών, το οποίο εγκρίθηκε το Φεβρουάριο του 2001.

**Κυριότερες δράσεις** που προβλέπεται να υλοποιηθούν είναι:

1. Διάγνωση αναγκών και συνεχής επιμόρφωση των στελεχών.
2. Παραγωγή εκπαιδευτικού υλικού
3. Συγγραφή οδηγιών για τα στελέχη αλλά και τις δημοτικές επιχειρήσεις
4. Εκπόνηση μελετών για την βιωσιμότητα των δομών
5. Σύσταση και λειτουργία δικτύου των Κέντρων

**Χρηματοδοτικό πλαίσιο:**

Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση»  
– Υπουργείο Εργασίας (Γ' ΚΠΣ)

**Παροχή Συνοδευτικών Υποστηρικτικών Υπηρεσιών σε 4  
Ολοκληρωμένα Προγράμματα Κατάρτισης του  
Επιχειρησιακού Προγράμματος «Καταπολέμηση του  
Αποκλεισμού από την Αγορά Εργασίας»**

### **Στόχος προγράμματος**

Το 2001 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. Οι υπηρεσίες αυτές ήταν:

- Προκατάρτιση
- Κατάρτιση
- Συνοδευτικές Υποστηρικτικές Υπηρεσίες (Σ.Υ.Υ. με την ευθύνη του ΚΕΘΙ)
- Προώθηση στην Απασχόληση

Το ΚΕΘΙ ανέλαβε την παροχή ψυχοκοινωνικής υποστήριξης και κοινωνικών υπηρεσιών και οι ομάδες γυναικών που συμμετείχαν ανήκαν στις ακόλουθες κατηγορίες:

- Παλινοστούντες
- Υπεύθυνες Μονογονεϊκών Οικογενειών
- Κάτοικοι Ορεινών Απομακρυσμένων Περιοχών

### **Κυριότερες δράσεις**

- Ψυχοκοινωνική υποστήριξη
- Κοινωνικές υπηρεσίες – παρέμβαση στην τοπική κοινωνία

### **Χρηματοδοτικό πλαίσιο**

Περιφέρεια Αττικής

## **Οδηγός Καλών Πρακτικών για τον Συνδυασμό Οικογενειακής και Επαγγελματικής Ζωής**

### **Στόχος προγράμματος**

Έκδοση οδηγού πρακτικών για τον Συνδυασμό Οικογενειακής και Επαγγελματικής ζωής. Προβλέπεται έρευνα, ανταλλαγή πληροφοριών και εμπειρίας και διάχυση των καλών πρακτικών. Στόχος είναι ο οδηγός να εκδοθεί σε όλες τις γλώσσες τις Κοινότητας.

### **Κυριότερες δράσεις**

1. Επεξεργασία ερωτηματολογίου από όλους τους εταίρους. Συνεδρίαση όλων των εταίρων για τον προσδιορισμό της μεθοδολογίας και των καθηκόντων.
2. Συγκέντρωση απαντήσεων στο ερωτηματολόγιο από όλους τους εταίρους.
3. Πραγματοποίηση τριών εργαστηρίων για την εμβάθυνση στις απαντήσεις του ερωτηματολογίου, με θέματα:
  - Νομοθεσία εργασίας και λειτουργίας δημοσίων υπηρεσιών.
  - Ωράρια εργασίας και λειτουργίας δημοσίων υπηρεσιών
  - Άδειες για τη φροντίδα της οικογένειας
  - Συλλογικές διαπραγματεύσεις
  - Εγγυήσεις για την άσκηση των δικαιωμάτων
  - Βοήθεια και υπηρεσίες φροντίδας για παιδιά και εξαρτημένα μέλη της Οικογένειας
- Εκπαίδευση
- Θετικές δράσεις
- Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης Ευαισθητοποίηση του κοινού και αλλαγή στερεοτύπων
4. Συγγραφή του οδηγού
5. Μετάφραση

### **Εκδόσεις:**

Έκδοση οδηγού καλών πρακτικών για το Συνδυασμό της Οικογενειακής και Επαγγελματικής Ζωής.

**Χρηματοδοτικό πλαίσιο:**

Μεσοπρόθεσμο Πρόγραμμα Κοινοτικής Δράσης για την Ισότητα των φύλων (1996-2000)

## **Μονάδες Συνοδευτικών και Υποστηρικτικών Υπηρεσιών για Γυναίκες**

### **Στόχοι προγράμματος**

Δημιουργία Μονάδων Παρεμβάσεων στις πόλεις που δραστηριοποιείται το ΚΕΘΙ (Αθήνα, Θεσσαλονίκη, Πάτρα, Ηράκλειο, Βόλο) για την αντιμετώπιση των αναγκών που βιώνουν ή απειλούνται από Κοινωνικό Αποκλεισμό από την εργασία και την ανάληψη ολοκληρωμένων παρεμβάσεων μέσω ευρύτερων εταιρικών σχημάτων, στο πεδίο καταπολέμησής 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, κοινωνική εργασία, νομική συμβουλευτική)
5. Πιλοτική λειτουργία δυο 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

### **Εκδόσεις/ Έντυπο Υλικό**

- Ενημερωτικά φυλλάδια
- Εργαλεία συμβουλευτικής

**Χρηματοδοτικό πλαίσιο:**

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



## Ευρωπαϊκό Συνέδριο «Στρατηγικές για την Ισότητα Ευρώπη – Ελλάδα, 1996-2004»

### Στόχος πρωτοβουλίας

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

### Κυριότερα σημεία:

1. Το συνέδριο πραγματοποιήθηκε από 12-14 Οκτωβρίου 2000 στην Αθήνα στο Ξενοδοχείο DIVANI CARAVEL.
2. Η Γενική Γραμματέας Ισότητας παρουσίασε την κυβερνητική πολιτική για την ισότητα και τα Υπουργεία: Εργασίας, Παιδείας, Ανάπτυξης και Γεωργίας τα Επιχειρησιακά τους προγράμματα για την ισότητα.
3. Στους 3 θεματικούς άξονες: α) mainstreaming, β) γυναίκες και απασχόληση και γ) ισόρροπη συμμετοχή των φύλων στα κέντρα αποφάσεων παρουσιάστηκαν 2 ελληνικά προγράμματα και 6 από άλλες ευρωπαϊκές χώρες.
4. Για κάθε θεματική ενότητα πραγματοποιήθηκε και ένα εργαστήριο
5. Παρουσιάστηκε η αποτίμηση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για το 4<sup>ο</sup> Κοινοτικό Πρόγραμμα Δράσης για τις ίσες Ευκαιρίες καθώς και το 5<sup>ο</sup> Μεσοπρόθεσμο Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα.
6. Οι εργασίες του Συνεδρίου ολοκληρώθηκαν με την πραγματοποίηση στρογγυλού τραπεζιού με θέμα: « Το μέλλον των πολιτικών ισότητας των φύλων στην Ευρωπαϊκή Ένωση».
7. Στο συνέδριο συμμετείχαν περίπου 260 άτομα από Υπουργεία, φορείς Τοπικής Αυτοδιοίκησης απ' όλη την Ελλάδα, πολιτικά κόμματα, γυναικείες οργανώσεις, συνδικάτα, την πανεπιστημιακή κοινότητα, πολιτικά πρόσωπα, δημοσιογράφοι, διπλωμάτες κ.λ.π.
8. Το γεγονός πήρε ευρεία δημοσιότητα, κυρίως μέσω εφημερίδων πανελληνίας κυκλοφορίας και θεωρήθηκε ιδιαίτερα επιτυχημένο.
9. Εκδόθηκε από το ΚΕΘΙ στα ελληνικά η ανακοίνωση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής: «Προς μια Κοινοτική Στρατηγική – Πλαίσιο για την Ισότητα των Φύλων (2001-2004)».

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

**ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5<sup>ο</sup>****ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ**

Από το 1980 μέχρι σήμερα έχουν πραγματοποιηθεί σημαντικές νομοθετικές και θεσμικές αλλαγές για τη διασφάλιση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών και την εξάλειψη όλων των μορφών διάκρισης κατά των γυναικών, όπως η τροποποίηση και αναθεώρηση του Οικογενειακού Δικαίου και η εισαγωγή νέων νόμων σχετικά με την εξάλειψη των διακρίσεων στην πρόσβαση των γυναικών στην εκπαίδευση, στην επαγγελματική κατάρτιση, στην απασχόληση και στις εργασιακές σχέσεις.

Το νομοθετικό πλαίσιο που υπάρχει σήμερα στην Ελλάδα θεωρείται ένα από τα πιο προωθημένα. Όμως δεν επαρκεί από μόνο του για την επίλυση των προβλημάτων και τη διασφάλιση της ισότητας των δύο φύλων.

**Εναρμόνιση της ελληνικής νομοθεσίας με συμβάσεις διεθνών οργανισμών, νομοθεσία Ευρωπαϊκής Ένωσης, Συμβούλιο της Ευρώπης****Οδηγίες, συστάσεις, ψηφίσματα**

Η Διεθνής Σύμβαση του ΟΗΕ για την εξάλειψη όλων των μορφών διάκρισης κατά των γυναικών (CEDAW), που υπογράφηκε από την Ελλάδα στις 2 Μαρτίου 1982, κυρώθηκε νομοθετικά από τη Βουλή χωρίς καμιά επιφύλαξη και έγινε νόμος του κράτους στις 30 Απριλίου 1983 (Ν. 1342/83).

Ο Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης (Συμβούλιο της Ευρώπης) με τον οποίο διασφαλίζονται χωρίς διάκριση φύλου όλα τα κοινωνικά δικαιώματα (εργασία, προστασία μητρότητας, δικαίωμα για επαγγελματικό προσανατολισμό και επαγγελματική εκπαίδευση, προστασία της υγείας, δικαίωμα στην κοινωνική ασφάλιση κλπ.) κυρώθηκε από την χώρα μας με το Νόμο 1426/84.

Επικυρώνεται η 122<sup>η</sup> Διεθνής Σύμβαση Εργασίας για την πολιτική της απασχόλησης, σύμφωνα με την οποία παίρνονται μέτρα για την αντιμετώπιση της ανεργίας και της υποαπασχόλησης, τα οποία πρέπει να εξασφαλίζουν εργασία για όσους το επιθυμούν ανεξάρτητα από φύλο, φυλή, θρησκεία.

Επικυρώθηκε η 111<sup>η</sup> Διεθνής Σύμβαση Εργασίας για τη διάκριση στην απασχόληση και στο επάγγελμα, η οποία απαγορεύει κάθε διάκριση που βασίζεται στη φυλή, στο φύλο, στη θρησκεία κλπ. Με το Νόμο 1302/83

κυρώθηκε η Διεθνής Σύμβαση 103 που αναφέρεται στην προστασία της μητρότητας.

Κυρώθηκε η Διεθνής Σύμβαση Εργασίας 156/85 για την ισότητα των ευκαιριών και την ίση μεταχείριση των εργαζομένων των δύο φύλων, που αφορά ειδικότερα τους εργαζόμενους με οικογενειακές υποχρεώσεις.

### **Νομοθετικά μέτρα της Ευρωπαϊκής Ένωσης υπέρ των γυναικών, προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας**

Η Συνθήκη της Ρώμης περί ιδρύσεως της Ευρωπαϊκής Οικονομικής Κοινότητας (άρθρο 119) αναφέρει ότι «κάθε κράτος μέλος εξασφαλίζει την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των αμοιβών για όμοια εργασία μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών» (προσαρμογή στην ελληνική νομοθεσία με το Ν. 1414/84).

- ♦ Τα κράτη – μέλη της Κοινότητας υποχρεώνονται να εφαρμόσουν την αρχή της ίσης αμοιβής για ίση εργασία μεταξύ ανδρών και γυναικών (προσαρμογή της ελλ. Νομοθεσίας με το νόμο 1414/84).
- ♦ Εξασφαλίζεται η εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα κοινωνικής ασφάλισης (προσαρμογή της ελλ. Νομοθεσίας με τους νόμους Ν. 1469/84, Ν. 1902/90, Ν. 2084/92, Ν. 1296/82, Ν. 1759/82 κλπ.).
- ♦ Προβλέπεται η ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης.
- ♦ Προβλέπεται η εφαρμογή της ίσης μεταχειρίσεις ανδρών και γυναικών που ασκούν ανεξάρτητη δραστηριότητα, συμπεριλαμβανομένης της γεωργικής, καθώς και την προστασία της μητρότητας (προσαρμογή της ελλ. Νομ. Με τους Νόμους 1541/85, 1759/88, 1790/88 κλπ).
- ♦ Προβλέπεται η εφαρμογή μέτρων που αποβλέπουν στη βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας των γυναικών που εργάζονται κατά τη διάρκεια λοχείας, γαλουχίας (προσαρμογή της ελλ. Νομοθεσίας με τους Νόμους 1568/85, 1483/84, Εθνική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας 1993 κλπ).

### **Συνταγματικό Δίκαιο**

Το Σύνταγμα του 1975 κατοχυρώνει την αρχή της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών. Συγκεκριμένα οι παράγραφοι 1 και 2 του άρθρου 4 του

Συντάγματος του 1975 επικυρώνουν και οριοθετούν την ισότητα των φύλων απέναντι στο νόμο και ορίζουν ότι:

Οι Έλληνες και οι Ελληνίδες είναι ίσοι ενώπιον του νόμου.

Σύμφωνα με το άρθρο 28 του Συντάγματος:

«Οι γενικώς αποδεκτοί κανόνες και κανονισμοί της Διεθνούς Νομοθεσίας, καθώς και οι Διεθνείς Συμβάσεις από την ημερομηνία της υιοθέτησής τους νομοθετικά, αποτελούν αναπόσπαστο μέρος της ελληνικής νομοθεσίας, και έχουν μεγαλύτερη ισχύ από οποιοδήποτε άλλο νομοθετικό κανόνα που έρχεται σε αντίθεση».

Πέρα όμως από τις συνταγματικές γενικές διατάξεις, υπάρχουν στο Σύνταγμα και άλλες, που αναφέρονται σε ειδικούς τομείς όπως:

#### Εργασία:

Σύμφωνα με το άρθρο 22 παρ. 1: 'Η εργασία αποτελεί δικαίωμα και τελεί υπό την προστασία του κράτους...». Επίσης ορίζεται ότι «πάντες οι εργαζόμενοι, ανεξαρτήτως φύλου ή άλλη διακρίσεως, δικαιούνται ίσης αμοιβής δι' ίσης αξίας παρεχομένων εργασιών».

#### Εκπαίδευση:

Σύμφωνα με το άρθρο 16 παρ. 1,2,3,4: «Η τέχνη και η επιστήμη, η έρευνα και η διδασκαλία είναι ελεύθερες...» αλλά και ότι «πάντες οι ελληνίδες έχουν δικαίωμα δωρεάν παιδείας...» χωρίς διάκριση φύλου.

#### Υγεία:

Σύμφωνα με το άρθρο 21 παρ. 3: «το κράτος μεριμνά για την υγεία των πολιτών και λαμβάνει ειδικά μέτρα για την προστασία της νεότητας, του γήρατος, της αναπηρίας και για την περίθαλψη των απόρων» χωρίς καμιά διάκριση φύλου.

Επίσης οι γυναίκες απολαμβάνουν δικαστικής προστασίας με τις ίδιες προϋποθέσεις που απολαμβάνουν οι άνδρες, σύμφωνα με το άρθρο 20 του Συντάγματος που ορίζει ότι: «Καθένας έχει δικαίωμα στην παροχή έννομης προστασίας από τα δικαστήρια και μπορεί να αναπτύξει σε αυτά τις απόψεις του για τα δικαιώματα και τα συμφέροντά του, όπως ο νόμος ορίζει». Το δικαίωμα αυτό ισχύει και για κάθε διοικητική ενέργεια ή μέτρο που λαμβάνεται σε βάρος των δικαιωμάτων ή των συμφερόντων του ενδιαφερόμενου. Αλλά και η ειδική νομοθεσία (Κώδικας Πολιτικής Δικονομίας, Κώδικας Ποινικής Δικονομίας, Κώδικας Διοικητικής Δικονομίας) δεν περιέχει διακρίσεις και αντιμετωπίζει ως διαδίκους του άνδρες και τις γυναίκες με τις ίδιες ακριβώς προϋποθέσεις.

## Ισχύουσα νομοθεσία κατά τομείς

Σύμφωνα με το δημοσιούπαλληλικό κώδικα .Δ. 611/77 που αποτελεί την κατ' εξοχήν νομοθεσία για την πρόσβαση στην απασχόληση στο δημόσιο τομέα, καθώς επίσης και το Νόμο 1320/83, δεν υπάρχουν διακρίσεις για το διορισμό σε θέσεις στη δημόσια διοίκηση. Σύμφωνα με τον Αστικό Κώδικα (άρθρο 288) ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να μεταχειρίζεται ,με τον ίδιο ακριβώς τρόπο όλους τους εργαζομένους, εκτός εάν η διαφορετική μεταχείριση προβλέπεται από το νόμο.

Απαγορεύτηκε η απόλυση της εγκύου.

Κυρώθηκε η Διεθνής Σύμβαση 103 που αναφέρεται στην προστασία της μητρότητας.

Η εφαρμογή της ισότητας των δύο φύλων στον τομέα των εργασιακών σχέσεων και σε εναρμόνιση με τις 75/117 και 76/207 οδηγίες της ΕΟΚ προβλέπονται:

Η δυνατότητα πρόσβασης στην απασχόληση με ίδιες προϋποθέσεις για άνδρες και γυναίκες.

Η ίση αμοιβή για ίσης αξίας εργασία

Ίδιος επαγγελματικός προσανατολισμός για αγόρια και κορίτσια.

Η απαγόρευση καταγγελίας της σχέσης εργασίας για λόγους που αναφέρονται στο φύλο. Με τον ίδιο νόμο ιδρύεται γραφείο ισότητας σε κάθε επιθεώρηση εργασίας.

Επίσης ρυθμίζεται το όριο ηλικίας εισόδου στο επάγγελμα ενιαία και για τα δύο φύλα.

Με το Νόμο 1423/84 επικυρώνεται η 122<sup>η</sup> Διεθνής Σύμβαση Εργασίας για την πολιτική της απασχόλησης, σύμφωνα με την οποία παίρνονται μέτρα για την αντιμετώπιση της ανεργίας και της υποαπασχόλησης, τα οποία πρέπει να εξασφαλίζουν εργασία για όσους το επιθυμούν και ελεύθερη επιλογή επαγγέλματος ανεξάρτητα από φύλο, φυλή, θρησκεία. Με το Νόμο 1424/84 επικυρώθηκε η 111<sup>η</sup> Διεθνής Σύμβαση Εργασίας για τη διάκριση στην απασχόληση και στο επάγγελμα, η οποία απαγορεύει κάθε διάκριση, αποκλεισμό ή προτίμηση που βασίζεται σε φυλή, φύλο ή θρήσκευμα, πολιτικά φρονήματα, εθνική καταγωγή, κοινωνική προέλευση και έχει ως αποτέλεσμα την κατάργηση ή τη διαφοροποίηση της ισότητας ευκαιριών και της μεταχείρισης που αφορά την απασχόληση ή το επάγγελμα. Με το Νόμο 1426/84 κυρώθηκε ο Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης με τον οποίο εξασφαλίζεται η χωρίς διάκριση φύλου απόλαυση όλων των κοινωνικών δικαιωμάτων, μεταξύ των οποίων και το δικαίωμα στην εργασία.

Με το Νόμο 1483/84 προστατεύονται και διευκολύνονται οι εργαζόμενοι με οικογενειακές υποχρεώσεις (βλέπε μητρότητα) στον οποίο προβλέπεται μεταξύ άλλων:

- Χορήγηση «γονικής αδείας» άνευ αποδοχών για ανατροφή παιδιού έως και τρεις μήνες για κάθε γονέα, στο χρονικό διάστημα από τη λήξη της αδείας μητρότητας μέχρις ότου το παιδί συμπληρώσει την ηλικία των δυόμισι ετών,. Η άγαμη μητέρα δικαιούται γονική άδεια μέχρι 8 μήνες αντίστοιχα.
- Σε περίπτωση ασθένειας παιδιών ή άλλων μελών της οικογένειας, χορήγηση αδείας άνευ αποδοχών μέχρι έξι εργάσιμες ημέρες το χρόνο
- Χορήγηση αδείας με αποδοχές για παρακολούθηση σχολικής επίδοσης παιδιών στη στοιχειώδη ή μέση εκπαίδευση μέχρι τέσσερις ημέρες το χρόνο.
- Για υπηρεσίες του δημοσίου και βιομηχανικές επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα που απασχολούν περισσότερα από 300 άτομα, σε περίπτωση ανέγερσης κτιρίου για την στέγαση των υπηρεσιών τους υποχρεούνται να προβλέψουν χώρο για τη λειτουργία βρεφονηπιακού σταθμού που θα καλύπτει τις ανάγκες του προσωπικού.

Με το Νόμο 1539/85 η άδεια μητρότητας αυξάνεται στον ιδιωτικό τομέα από δώδεκα σε δεκατέσσερις εβδομάδες, ενώ στο δημόσιο τομέα γίνεται δεκαέξι εβδομάδες. Με το Νόμο 1541/85 χορηγείται επίδομα τοκετού και λοχείας στις αγρότισσες που είναι ασφαλισμένες στον ΟΓΑ.

Με την 2396/85 Απόφαση του Υπουργείου Εργασίας τροποποιούνται και συμπληρώνονται διατάξεις του Κανονισμού Ασφάλισης τους Ι.Κ.Α., ώστε να μπορούν πλέον να ασφαλιζονται και εργαζόμενες όπως οι παραδουλεύτρες, οι μπέιμπι σίτερς κ.λ.π., οι οποίες πριν δεν είχαν αυτή τη δυνατότητα φύλων, ειδικότερα εκείνων με οικογενειακές υποχρεώσεις.

Με το Νόμο 1576/85 κυρώθηκε η Διεθνής Σύμβαση Εργασίας 156 για την ισότητα ευκαιριών και μεταχείρισης των εργαζομένων και των δύο φύλων, ειδικότερα εκείνων με οικογενειακές υποχρεώσεις.

Με το Νόμο 1654/86 προβλέπεται ασφαλιστική κάλυψη των ατόμων που αμείβονται με το κομμάτι (φασόν) και εργάζονται για λογαριασμό μιας ή περισσοτέρων επιχειρήσεων.

Με τον Νόμο 1759/88 προβλέπεται ασφαλιστική κάλυψη των εργαζόμενων σε οικογενειακές επιχειρήσεις (συμβοηθούντα και μη αμειβόμενα μέλη) που στην πλειοψηφία τους είναι γυναίκες.

Με τον ίδιο Νόμο (άρθρο 30) ο ανασφάλιστος σύζυγος, οι γονείς και αδελφοί αποκτούν δικαίωμα ασφάλισης σε Ταμείο ή σε Κλάδο Ασθένειας της

ασφαλισμένης ή συνταξιούχου των οργανισμών αρμοδιότητας του Υπουργείου Υγείας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

Με το Προεδρικό Διάταγμα 193/88 επεκτείνονται οι διατάξεις του Νόμου 1483/84 και παρέχονται διευκολύνσεις στους εργαζόμενους με οικογενειακές υποχρεώσεις στο Δημόσιο, τα Ν.Π.Δ.Δ. και τους ΟΤΑ όπως γενική άδεια ανατροφής, άδεια απουσίας για ασθένεια ή αναπηρία εξαρτημένων μελών, μειωμένο ωράριο κ.λ.π.

Με την Εθνική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας του 1988 ρυθμίζεται το θέμα της καταβολής του επιδόματος γάμου σε όλες τις έγγαμες εργαζόμενες γυναίκες, χωρίς προϋποθέσεις, σύμφωνα με τις διατάξεις του Νόμου 1414/84.

Με το Νόμο 1849/89 εξασφαλίζεται χρόνος συλλογικής άδειας μητρότητας 15 εβδομάδων στον ιδιωτικό τομέα και προβλέπεται χορήγηση επιδόματος γάμου στους άγαμους γονείς, στους χήρους και διαζευγμένους.

Με το Νόμο 1892/90 καθιερώνεται η μερική απασχόληση και ρυθμίζονται τα θέματα που αφορούν την κατοχύρωση των δικαιωμάτων των μερικών απασχολουμένων στα ελάχιστα όρια αποδοχών, στις ετήσιες άδειες με αποδοχές, στην κοινωνική ασφάλιση και γενικά στην εφαρμογή όλων των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας.

Σύμφωνα με το Νόμο 1892/90 (άρθρο 63) χορηγείται επίδομα επί τριετία στη μητέρα που αποκτά τρίτο παιδί. Στη μητέρα που θεωρείται πολύτεκνη καταβάλλεται μηνιαίο επίδομα ίσο προς ενάμισι ημερομίσθιο ανειδίκευτου εργάτη, πολλαπλασιαζόμενο με τον αριθμό των άγαμων παιδιών της μέχρι ηλικίας 25 ετών. Το επίδομα αυτό καταβάλλεται έως ότου παύσει η πολύτεκνη να έχει άγαμα παιδιά ηλικίας μέχρι 25 ετών. Επίσης στη μητέρα που δεν δικαιούται πλέον το παραπάνω επίδομα χορηγείται ισόβια σύνταξη, ίση προς το τετραπλάσιο του ημερομισθίου του ανειδίκευτου εργάτη. Τα παραπάνω επιδόματα καταβάλλονται στη μητέρα, ανεξάρτητα από κάθε άλλο επίδομα, μισθό, σύνταξη, αμοιβή κ.λ.π.

Με το Νόμο 2085/92 για τη Δημόσια Διοίκηση προβλέπεται σε κάθε υπηρεσία συμβούλιο, για τη νόμιμη συγκρότησή του, η συμμετοχή μιας τουλάχιστον γυναίκας που να διαθέτει τα απαραίτητα τυπικά και ουσιαστικά προϊόντα. Η ρύθμιση αυτή έχει καταργηθεί με το Ν. 2190/94.

Με το Νόμο 2085/92 χορηγείται στις μητέρες υπαλλήλους του δημόσιου τομέα και των ΝΠΔΔ με παιδιά κάτω των έξι ετών, άδεια άνευ αποδοχών μέχρι δύο χρόνια συνολικά και μέχρι ένα χρόνο για κάθε επιπλέον παιδί. Ο χρόνος αυτής της άδειας δεν αποτελεί χρόνο πραγματικής υπηρεσίας.

Επίσης χορηγείται άδεια κυκλοφορίας με μισές αποδοχές σε υπαλλήλους του Δημοσίου και ΝΠΔΔ που έχουν ανάγκη ειδικής κατ' οίκον θεραπείας.

Στην ΕΣΣΕ του 1993 έχουν συμπεριληφθεί διατάξεις που αφορούν την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών την ισότητα αμοιβών για ίδια ρύθμιση θεμάτων που αφορούν την νυκτερινή εργασία εγκύων γυναικών σύμφωνα με τη νέα Διεθνή Σύμβαση Εργασίας αρ. 171. Επίσης υπάρχει και σχετική αναφορά, για τη μέριμνα που αφορά την αξιοπρεπή μεταχείριση και συμπεριφορά στους χώρους εργασίας σε ζητήματα που συνδέονται με το φύλο.

### **Αγροτικός Τομέας**

Σύμφωνα με το Νόμο 1257/82 για τις συνεταιριστικές οργανώσεις δόθηκε η δυνατότητα να γίνουν μέλη αγροτικών συνεταιρισμών, εκτός από έγγαμες, διαζευγμένες ή χήρες γυναίκες που έχουν δική τους αγροτική περιουσία και οι έγγαμες γυναίκες σύζυγοι συνεταιίρων, εφόσον έχουν κύριο ή δευτερεύον επάγγελμα τη γεωργία.

Με το Νόμο 1287/82 οι αγρότισσες δικαιούνται αυτοτελή σύνταξη ίση με τους ίδιους όρους με τους αγρότες.

Με το Νόμο 1329/83, ύστερα από την καθιέρωση της περιουσιακής αυτοτέλειας των συζύγων, η αγρότισσα αντιμετωπίζεται από την Αγροτική Τράπεζα πιστωτικά όπως ακριβώς και ο αγρότης.

Με το Νόμο 1361/83 για τις αγροτικές συνδικαλιστικές οργανώσεις προβλέπεται η συμμετοχή των γυναικών στις αγροτικές και συνδικαλιστικές οργανώσεις και συλλόγους χωρίς προϋποθέσεις και καταργείται κάθε διάκριση σε βάρος των αγροτισσών.

Με το Νόμο 1541/85 χορηγήθηκε επίδομα τοκετού και λοχείας σε αγρότισσες που είναι ασφαλισμένες στον ΟΓΑ.

Με την 283169/86 Απόφαση του Υπουργείου Γεωργίας που καθορίζει τις λεπτομέρειες εφαρμογής του Κανονισμού 797/85 της ΕΟΚ, προσδιορίζεται σαφέστατα ότι ουδεμία διαφορά υφίσταται μεταξύ των δύο συζύγων ως προς την αρχηγία της γεωργικής εκμετάλλευσης, η οποία είναι ενιαία στα πλαίσια της οικογένειας.

Με το Νόμο 1745/87 καθιερώνεται η πρόσθετη ασφάλιση των αγροτών, πρόκειται για επιπλέον σύνταξη των αγροτών – αγροτισσών, που στηρίζεται στις εισφορές των ίδιων, επιπρόσθετη της σύνταξης του ΟΓΑ.

Με το Νόμο 1759/88 που προβλέπει την ασφαλιστική κάλυψη των εργαζομένων σε οικογενειακές επιχειρήσεις, καλύπτονται ασφαλιστικά οι αγρότισσες που εργάζονται σε οικογενειακές γεωργικές εκμεταλλεύσεις (συμβοηθούντα και μη αμειβόμενα μέλη).



Με το Νόμο 1790/88 αποκαθίσταται η διάκριση στο άρθρο 24 του Αγροτικού Κώδικα που εξαιρούσε τις άγαμες ενήλικες γυναίκες από τη γεωργική αποκατάσταση κατά τη διανομή των γαιών του Δημοσίου.

### **Υγεία – Κοινωνική Ασφάλιση**

Με το Νόμο 1296/82 χορηγείται κάθε μήνα από ειδικό λογαριασμό του ΟΓΑ σύνταξη και παρέχεται υγειονομική περίθαλψη σε κάθε Έλληνα ή Ελληνίδα που έχει συμπληρώσει τα 70 χρόνια και δεν έχει σύνταξη ή οποιαδήποτε άλλο εισόδημα από άλλη πηγή.

Με το Νόμο 1397/83 καθιερώνεται το Εθνικό Σύστημα Υγείας και το κράτος αναλαμβάνει την παροχή υπηρεσιών υγείας ισότιμα σε κάθε πολίτη.

Με το Νόμο 1469/84 ο/η ανασφάλιστος διαζευγμένος/η έχει δικαίωμα για νοσοκομειακή και ιατροφαρμακευτική περίθαλψη σαν άμεσα ασφαλισμένος/η στον ασφαλιστικό φορέα που ήταν ασφαλισμένος/η ο άλλος σύζυγος κατά το χρόνο λύσης του γάμου τους. Το ασφαλιστικό δικαίωμα ασκείται εντός έτους από την ημερομηνία της τελεσίδικης έκδοσης της απόφασης του διαζυγίου.

Με το Νόμο 1568/85 για την Υγιεινή και Ασφάλεια των εργαζομένων που έχει εφαρμογή σε όλες τις επιχειρήσεις του ιδιωτικού και δημοσίου το οποίο προβλέπεται:

- Η σύσταση επιτροπών υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας των επιχειρήσεων που απασχολούν περισσότερα από είκοσι άτομα.
- Η υποχρέωση απασχόλησης τεχνικού ασφάλειας και γιατρού εργασίας στις επιχειρήσεις με περισσότερους από πενήντα εργαζόμενους.
- Ειδική πληροφόρηση, ιατρικός έλεγχος και μέτρα προστασίας των εργαζομένων που εκτίθενται σε φυσικούς, χημικούς και βιολογικούς παράγοντες.
- Μέτρα προστασίας ειδικών κατηγοριών εργαζομένων, όπως εγκύων ή γυναικών που θηλάζουν.

Με το Νόμο 1609/86 νομιμοποιήθηκε η τεχνητή διακοπή της εγκυμοσύνης πριν από τη συμπλήρωση δώδεκα εβδομάδων κύησης, εκτός από ειδικές περιπτώσεις όπου η επέμβαση μπορεί να γίνει και μετά την δωδέκατη εβδομάδα (περίπτωση βιασμού, αιμομιξίας, γενετικής ανωμαλίας του εμβρύου κ.λ.π.). Οι δαπάνες νοσηλείας βαρύνουν τον ασφαλιστικό φορέα (δημοσίου ή ιδιωτικού τομέα) της εγκύου, εφόσον η άμβλωση γίνει σε κρατικό νοσοκομείο. Με το Νόμο 1813/88 τροποποιούνται διατάξεις του Κώδικα Πολιτικών και Στρατιωτικών Συντάξεων και δικαιούνται δεκαπενταετή συντάξιμη υπηρεσία και οι άγαμες με ανήλικα παιδιά.

Με το Νόμο 1902/90 επέρχεται η σταδιακή εξομοίωση των ορίων ηλικίας συνταξιοδότησης γυναικών και ανδρών.

Με το Νόμο 2071/92 εκσυγχρονίζεται το Σύστημα Υγείας και το κράτος εξασφαλίζει το δικαίωμα και τη δυνατότητα στον πολίτη να αντιμετωπίσει προληπτικά ή θεραπευτικά το πρόβλημα της υγείας του, μέσα από διαδικασίες που θα του διασφαλίσουν στο ακέραιο την ελεύθερη επιλογή και σεβασμό της ανθρωπίνης αξιοπρέπειας. Επίσης με τον ίδιο Νόμο ρυθμίζεται η σύσταση και λειτουργία μονάδων τεχνητής γονιμοποίησης υποχρεωτικά σε ειδικώς οργανωμένα νοσοκομεία ΝΠΔΔ και ΝΠΙΔ ή ιδιωτικώς οργανωμένες ιδιωτικές κλινικές. Οι δαπάνες νοσηλείας μέχρι του ποσού των 120.000 δρχ. βαρύνουν τον ασφαλιστικό φορέα (δημοσίου ή ιδιωτικού τομέα).

Με το Νόμο 2082/92 ρυθμίζονται θέματα κοινωνικής πρόνοιας και καθιερώνονται νέοι θεσμοί κοινωνικής προστασίας, όπως η κατ' οίκον κοινωνική προστασία, η ημερήσια δημιουργική απασχόληση νηπίων και βρεφών κ.λ.π.

Με το Νόμο 2084/92 καταργείται σταδιακά η δεκαπενταετία των γυναικών και εξασφαλίζεται η ισότητα στην κοινωνική ασφάλιση.

### **Βία – Εγκληματικότητα**

Με το Νόμο 1419/84 καθιερώνεται η αυτεπάγγελτη δίωξη για εγκλήματα βιασμού. Η ισότητα στην μεταχείριση των κρατουμένων έχει ρυθμιστεί με το Νόμο 1851/89 με τον οποίο εξασφαλίζονται τα δικαιώματα των κρατουμένων γυναικών.

Αναλυτικά προβλέπεται ότι:

- Η κράτηση των γυναικών γίνεται σε καταστήματα γυναικών ή σε ιδιαίτερα τμήματα των καταστημάτων.
- Κατά τη διαδικασία εισαγωγής στο κατάστημα κράτησης η σωματική έρευνα στην οποία υποβάλλεται ο κρατούμενος διενεργείται από δύο τουλάχιστον υπαλλήλους του ίδιου φύλου με τον κρατούμενο.
- Στα καταστήματα κράτησης γυναικών υπηρετεί και γυναικολόγος.
- Οι μητέρες που έχουν μαζί τα βρέφη τους κρατούνται πάντοτε σε ατομικά κελιά χωρητικότητας τουλάχιστον 40μ<sup>2</sup> κατάλληλα διαρρυθμισμένα.
- Οι κρατούμενες μητέρες που ανατρέφουν τα παιδιά τους μέσα στο κατάστημα και οι έγκυες όταν εργάζονται, απολαμβάνουν όλα τα πλεονεκτήματα που προβλέπονται από τη νομοθεσία που ισχύει και για ελεύθερες εργαζόμενες γυναίκες.

Μέτρα για τη βελτίωση της νομοθεσίας

- Βελτίωση των διατάξεων που αφορούν την προστασία και διευκόλυνση των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις (γονικές άδειες, αποδοχές, βρεφονηπιακοί σταθμοί κ.λ.π.)

- Προώθηση νομοθετικής ρύθμισης ή συμπλήρωση νόμων που αφορούν:

α) Τη σωματική και σεξουαλική βία κατά των γυναικών, με τη συμμετοχή των γυναικείων οργανώσεων ως εναγουσών.

β) Την προστασία της αξιοπρέπειας ανδρών και γυναικών κατά την εργασία.

- Επικύρωση της Δ.Σ.Ε. 171 για την προστασία και βελτίωση των συνθηκών εργασίας όλων των εργαζομένων κατά τη νύχτα και ειδικότερα των γυναικών κατά την εγκυμοσύνη και μετά τον τοκετό.

- Αναμόρφωση της Κοινωνικής Ασφάλισης.

- Προώθηση νομοθετικής ρύθμισης για τον έλεγχο των διαφημίσεων.

## **ΕΡΓΑΣΙΑ – ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ**

### **Νομοθετικά Μέτρα**

- Συγκέντρωση, κωδικοποίηση, τροποποίηση και συμπλήρωσης της νομοθεσίας που αφορά την ισότητα των φύλων στην απασχόληση (Ν. 1414/84 και 1483/84) με στόχο την πλήρη προσαρμογή της στο κοινοτικό δίκαιο και την αντιμετώπιση των προβλημάτων που προέκυψαν με την εφαρμογή της (διαδικασίες παραβάσεων στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης, οικογενειακά επιδόματα, γονικές άδειες και αποδοχές κ.λ.π.).

- Προώθηση νομοθετικών ρυθμίσεων σχετικών με την προστασία της αξιοπρέπειας ανδρών και γυναικών στους χώρους εργασίας (σχετικά: κώδικας συμπεριφοράς της Ε.Ε. νόμοι στη Γαλλία, Βέλγιο και Λουξεμβούργο). Συμμετοχή της ΓΓΙ στην Επιτροπή Αναθεώρησης του Ποινικού Δικαίου).

- Προώθηση της ισόρροπης συμμετοχής γυναικών και ανδρών στα υπηρεσιακά συμβούλια με σκοπό την άρση έμμεσων διακρίσεων κατά τις προαγωγές και την ανάληψη θέσεων ευθύνης (Σύσταση Συμβουλίου Υπουργών Ε.Ε.).

- Προώθηση νομοθετικού πλαισίου που αφορά τις θετικές δράσεις υπέρ του υποεκπροσωπούμενου φύλου στους επαγγελματικούς χώρους τόσο του Δημοσίου όσο και του ιδιωτικού τομέα (Συνθήκη του Άμστερνταμ Αρ. 141).

- Προώθηση νομοθετικής ρύθμισης εναρμονισμού του Ελληνικού δικαίου με την πρόσφατη Ευρωπαϊκή οδηγία σχετικά με το βάρος απόδειξης.

- Συμμετοχή στην προετοιμασία του ασφαλιστικού και συνταξιοδοτικού νομοσχεδίου με στόχο την άρση των διακρίσεων γυναικών και ανδρών αυτούς σ' αυτούς τους τομείς (π.χ. Μεταβίβαση ασφαλιστικών δικαιωμάτων γυναικών με ίσες προϋποθέσεις κ.λ.π.)

### **Μέτρα Πολιτικής**

Στα πλαίσια των Εθνικών Σχεδίων Δράσης για την Απασχόληση (ΕΣΔΑ) έχουν προγραμματισθεί δράσεις για την προώθηση της απασχόλησης των γυναικών και τον περιορισμό της ανισότητας στην αγορά εργασίας.

Επιχειρούμε το mainstreaming στους 3 πρώτους άξονες του ΕΣΔΑ 1999, καθώς και συγκεκριμένα μέτρα πολιτικής στον 4<sup>ο</sup> Πυλώνα, που αφορούσε τις Ίσες Ευκαιρίες. Οι τομείς παρέμβασης και τα προταθέντα Μέτρα είναι τα εξής:

- Καμπάνιες ενημέρωσης για την Ισότητα, και ενίσχυση του προσανατολισμού των μαθητριών, δίνοντας έμφαση στη διεύρυνση των επαγγελματικών επιλογών τους σε «σκληρά» επιστημονικά και τεχνικά επαγγέλματα.

- Αλλαγή του περιεχομένου των προγραμμάτων Σπουδών και των βιβλίων σε όλες τις βαθμίδες της εκπαίδευσης προς την κατεύθυνση της Ισότητας.

- Θετικές διακρίσεις στα Προγράμματα Νέων Θέσεων Εργασίας και Νέων Ελεύθερων Επαγγελματιών, υπέρ των γυναικών.

- Πιλοτικά προγράμματα ευαισθητοποίησης εκπαιδευτικών σε θέματα Ισότητας.

- Διεξαγωγή ερευνών για τη θέση τους στη δομή των επιχειρήσεων και για την ανισότητα στις αμοιβές.

- Ειδικά προγράμματα επιμόρφωση στελεχών ΓΓΙ, Περιφερειακών Κέντρων Ισότητας, αιρετών και στελεχών Υπουργείων σε θέματα Κ.Π.Σ., Προγραμμάτων Δημόσιας Επενδύσεως και mainstreaming.

- Ενίσχυση της λειτουργίας του ΚΕΘΟ και των περιφερειακών του Μονάδων, σε Αθήνα και Θεσσαλονίκη, ίδρυση και δύο νέων σε Βόλο, και Ηράκλειο Κρήτης, για παροχή Συμβουλευτικής και εξειδικευμένων υπηρεσιών σε ομάδες, στόχους του Κοινωνικού Αποκλεισμού. Σύνδεση με Κ.Π.Α. ΟΑΕΔ – Προγραμματική σύμβαση.

- Συνέχιση της λειτουργίας των Δομών Πληροφόρησης και στήριξης των Γυναικών, σύνδεσή τους με τα Κέντρα Προώθησης του ΟΑΕΔ.

- Προγράμματα Κοινωνικής Μέριμνας, σε συνεργασία με το Υπουργείο Εργασίας.

- Διεύρυνση του θεσμού του Ολοήμερου Νηπιαγωγείου.
- Οριστική διευθέτηση των Κέντρων Διυπουργικής Απασχόλησης Παιδιών. Υπογραφή προγραμματικής Σύμβασης ΥΠΕΣΔΔΑ – Υπ. Εργασίας – ΕΕΤΑΑ – ΟΤΑ.

- Σχεδιασμός και υλοποίησης ειδικών προγραμμάτων για γυναίκες επιχειρηματίες, προγραμμάτων στελεχών συνδικαλιστικών οργανώσεων και προγραμμάτων αναγνώρισης των δεξιοτήτων των γυναικών και ενδυνάμωσης των προσόντων τους.

Θεωρούμε απαραίτητη την ουσιαστική παρακολούθηση των προγραμμάτων NOW και την αξιολόγηση του συνόλου της πρωτοβουλίας (Σύστημα Παρακολούθησης).

Οργάνωση Ημερίδας με όλους τους φορείς που υλοποιούν Προγράμματα (33 νέα NOW με 150 φορείς – εταιρούς από όλη την Ελλάδα), για λύση προβλημάτων, συντονισμό, διάδοση και στήριξη προγράμματος.

Έκδοση οδηγού με τις Δομές που δημιουργούνται στα πλαίσια NOW, ώστε να γίνουν ορατές από τις γυναίκες σε όλη την Επικράτεια.

### «Γυναίκα και Ευρωπαϊκό Δίκαιο»

#### «Ίσες ευκαιρίες για την γυναίκα του 2000 από την Ευρωπαϊκή Νομοθεσία και τα Ευρωπαϊκά Δικαστήρια»

Το 1948 η ανθρωπότητα αναζητώντας ένα δρόμο ειπούλωσης από τα τραύματα που είχαν αφήσει στο διάβα της δυο Παγκόσμιοι Πόλεμοι αισθάνθηκε την ανάγκη να εκφράσει με την **Οικουμενική Διακήρυξη των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου**, ότι «όλοι είναι ίσοι ενώπιον του νόμου και δικαιούνται ίση προστασία του νόμου χωρίς διάκριση». Επειδή όμως θεώρησε ότι αυτές οι θεμελιώδεις παγκόσμιες αρχές αρκούσαν για την κατοχύρωση των δικαιωμάτων ορισμένων ομάδων ή κατηγοριών ατόμων, που υφίσταντο δυσμενή μεταχείριση από πολιτειακά όργανα ή ισχυρότερα απ' αυτούς άτομα, ομάδες ή φορείς έκρινε σκόπιμο οι αρχές αυτές να εξειδικευτούν και να συμπληρωθούν με ρητές εγγυήσεις για τα δικαιώματα των ομάδων ή κατηγοριών που βρίσκονταν σε μειονεκτική θέση.

Έτσι στα πλαίσια του **ΟΗΕ υιοθετήθηκαν ειδικές συμβάσεις που κατοχυρώνουν τα δικαιώματα των γυναικών**, όπως οι **συμβάσεις για τα πολιτικά δικαιώματα των γυναικών, Ν. Υόρκη 1953**, για την **ιθαγένεια της έγγαμης γυναίκας, 1957**, η υπ' αρ. **100 Διεθνής Σύμβαση Εργασίας για την ισότητα αμοιβής ανδρών και γυναικών, Ν. 64/75**, με αποκορύφωμα την πολύ σημαντική σύμβαση των

**Ηνωμένων Εθνών του 1979 για την εξάλειψη κάθε μορφής διακρίσεων σε βάρος των γυναικών που κύρωσε με το Ν. 1342/1983.**

Τι ήταν όμως αυτό που υπαγόρευσε την ανάγκη να υιοθετηθεί η τελευταία αυτή σύμβαση; Η ανησυχία, όπως αναφέρεται στο προοίμιό της, των συμβαλλόμενων κρατών, ότι παρά την ύπαρξη Συνθηκών των Ηνωμένων Εθνών που απαγόρευαν τις διακρίσεις λόγω φύλου, οι γυναίκες εξακολουθούν να αποτελούν αντικείμενο σημαντικών και εκτεταμένων διακρίσεων. Μια από τις σημαντικότερες ρυθμίσεις της εν λόγω Συνθήκης είναι η διάταξη, το άρθρο 4 αυτής, που ορίζει ότι: «Η εκ μέρους των κρατών – μελών υιοθέτηση ειδικών πρόσκαιρων μέτρων, που αποσκοπούν στην επίσπευση της εγκαθιδρύσεως μιας πραγματικής ισότητας μεταξύ ανδρών και των **γυναικών**, δε θεωρείται πράξη διακρίσεως, όπως καθορίζεται στην παρούσα σύμβαση, αλλά δεν πρέπει με κανέναν τρόπο να έχει σαν συνέπεια τη διατήρηση κανόνων άνισων και ξεχωριστών. Τα μέτρα αυτά πρέπει να καταργηθούν μόλις επιτευχθούν οι αντικειμενικοί σκοποί στο θέμα της ισότητας ευκαιριών και μεταχειρίσεως».

Πρέπει να τονιστεί ότι η διάταξη αυτή, όπως όλες οι διατάξεις της παραπάνω σύμβασης, εφαρμόζεται στην ελληνική έννομη τάξη σύμφωνα με τα άρθρα 1 και 3 αυτής, σε όλους τους τομείς και ιδίως τον πολιτικό, οικονομικό, κοινωνικό, αστικό και πολιτιστικό τομέα. Σημαντικό επίσης είναι να λεχθεί ότι η Επιτροπή, που έχει συσταθεί στα Ηνωμένα Έθνη για τον έλεγχο της εφαρμογής της στα κράτη μέλη, διαπιστώνει ότι μολονότι έχει επιτευχθεί σημαντική πρόοδος όσον αφορά στην κατάργηση ή τροποποίηση των νόμων που περιέχουν διακρίσεις, είναι ακόμη αναγκαίο να αναληφθεί δράση για την πλήρη εφαρμογή της με τη θέσπιση μέτρων για την προώθηση ουσιαστικής ισότητας μεταξύ ανδρών και **γυναικών**.

Γι' αυτό το λόγο συνιστά στα κράτη – μέλη να κάνουν ευρύτερη χρήση ειδικών πρόσκαιρων μέτρων και ιδίως **θετικών δράσεων – κατά προτίμηση μεταχείρισης ή συστημάτων ποσόστωσης** – για να προωθήσουν την ένταξη των **γυναικών** στην εκπαίδευση, την οικονομία την πολιτική και την απασχόληση. Η έννοια των θετικών μέτρων βρήκε έκφραση στην ελληνική πραγματικότητα στο **Ν. 2085/92**, με τον οποίον προβλέφθηκε ότι σε κάθε υπηρεσιακό συμβούλιο που προβλέπεται από το νόμο συμμετέχει υποχρεωτικά για την νόμιμη συγκρότησή του μια τουλάχιστον γυναίκα που έχει τα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα. Η ρύθμιση αυτή, ότι δηλαδή υποχρεωτικά θα συμμετέχει γυναίκα στα υπηρεσιακά συμβούλια αμφισβητήθηκε ως μη συνταγματική. Με το θέμα αυτό ασχολήθηκε τελικά η ολομέλεια του **Σ.τ.Ε και εξέδωσε μια πράγματι πολύ σημαντική απόφαση (1933/1998)**. Γιατί όμως ήταν τόσο σημαντική; Γιατί

μ' αυτή διατυπώθηκε πανηγυρικά ότι «σε περίπτωση που διαπιστώνεται ότι σε βάρος μιας κατηγορίας προσώπων έχουν αναμφισβήτητα δημιουργηθεί στην πράξη λόγω κοινωνικών προκαταλήψεων τέτοιες διακρίσεις, ώστε απαρέγκλιτη εφαρμογή της αρχής της ισότητας να καταλήγει σε μια κατ' επίφαση μόνον ισότητα, ενώ ουσιαστικά παγιώνει και διαιωνίζει μια υφιστάμενη άνιση κατάσταση, είναι εντός του πνεύματος της συνταγματικής αρχής της ισότητας η λήψη από μέρους του νομοθέτη κοινού ή κανονιστικών των αντίστοιχων θετικών υπέρ της κατηγορίας αυτής μέτρων, όπου είναι πρόσφορα και αναγκαία για ορισμένο χρονικό διάστημα, ώστε να μειωθούν οι υπάρχουσες ανισότητες μέχρις ότου εγκαθιδρυθεί μια πραγματική ισότητα».

Φαίνεται όμως ότι βιαστήκαμε να πανηγυρίσουμε την πρωτοβουλία αυτή του Έλληνα νομοθέτη και τούτο, γιατί δυο χρόνια αργότερα ο ίδιος μας αιφνιδίασε αρνητικά, καταργώντας το **1994 με το Ν. 2190/94, το λεγόμενο νόμο Πεπονή, την προαναφερθείσα ρύθμιση. Άραγε γιατί καταργήθηκε η προαναφερθείσα ρύθμιση;** Μήπως γιατί στο χρονικό διάστημα των δυο ετών που μεσολάβησε μεταξύ αυτών των δυο νόμων, το '92 μέχρι το '94, υπήρξε τόσο μια αλματώδης άνοδος της ελληνικής σε ότι αφορά στην αντιμετώπιση των **γυναικών**, ώστε κρίθηκε περιττή η ύπαρξη μιας τέτοιας διατάξεως;

Είναι γεγονός ότι στην Ελλάδα έχει αναμφισβήτητα επιτευχθεί πρόοδος στον τομέα της ισότητας των δυο φύλων με νομοθετικές και θεσμικές αλλαγές. Υπάρχουν όμως ακόμη προκαταλήψεις εθιμικές, καθώς και πρότυπα κοινωνικής και πολιτιστικής συμπεριφοράς που διατηρούν στην πράξη διακρίσεις. Πιστεύω ότι η κατάργηση αυτή συνιστά μια ακόμη έκφανση της ανδροκρατούμενης κοινωνίας σε βάρος των γυναικών. Μην ξεχνάμε άλλωστε ότι η συντριπτική πλειοψηφία των μελών του κοινοβουλίου, που ψήφισε τον εν λόγω νόμο, απαρτίζεται από άνδρες και συνεπώς δικαιολογούμαι να είμαι επιφυλακτική στο εν λόγω θέμα.

Συμπερασματικά μπορούμε να πούμε ότι πρώτον όλοι οι κανόνες των Διεθνών Συνθηκών που επιβάλλουν την ισότητα και απαγορεύουν τις διακρίσεις γενικά και λόγω φύλου απαιτούν όχι μόνο την τυπική αλλά και την ουσιαστική ισότητα, ακόμη και όταν δεν την αναφέρουν ρητά. Λέγοντας τυπική ισότητα, εννοούμε ότι οι γυναίκες πρέπει να μεταχειρίζονται ως άνδρες και οι άνδρες ως γυναίκες. Αυτή η φόρμουλα της ισότητας χαρακτηρίζεται αφηρημένη, αυστηρή, ακατάλληλη να καταργήσει τις ανισότητες ενώπιον των γυναικών. Ενώ ουσιαστική ισότητα σημαίνει ότι τα νομοθετικά όργανα, η διοίκηση οφείλουν να θεσπίζουν τέτοιους κανόνες δικαίου που να εισάγουν ίση ρύθμιση για όσους τελούν υπό τις αυτές ή όμοιες συνθήκες.

Σύμφωνα δε με την καθηγήτρια κα Μαραγκοπούλου, όσοι θεωρούν ότι η ουσιαστική ισότητα αντιστρατεύεται στην τυπική ισότητα, αγνοούν τον πραγματικό στόχο της ισότητας γενικά και σταματούν σε προγενέστερο στάδιο της εξέλιξης της ως έννοιας και ως κοινωνικοπολιτικής κατάκτησης. Δεύτερον, για την επίτευξη της ουσιαστικής ισότητας οι κανόνες των Διεθνών Συνθηκών, ακόμη και όταν δεν προβλέπουν θετικές δράσεις, εξυπακούουν την αναγκαιότητά τους.

Τρίτον, οι θετικές δράσεις δεν αποτελούν αποκλίσεις ή εξαιρέσεις από την αρχή της ισότητας, αλλά τουναντίον, μέσο ταχύτερης πραγματικής και αποτελεσματικής πραγμάτωσής της. Εξάλλου όπως έχει γίνει δεκτό στην επιστήμη και στη νομολογία οι Διεθνείς Συμβάσεις που έχουν επικυρωθεί με νόμο και περιέχουν διατάξεις που θεσπίζουν κανόνες σαφείς, πλήρεις, αυτοτελείς, έχουν υπερνομοθετική ισχύ, υπερσχύουν δηλαδή κάθε εθνικού νόμου με αντίθετο περιεχόμενο. Δηλαδή ο εθνικός δικαστής, όταν κρίνει ότι συντρέχει τέτοια περίπτωση, οφείλει να παραμερίζει τον εθνικό κανόνα και να εφαρμόζει τον ευνοϊκότερο κανόνα που θεσπίζει η Διεθνής Σύμβαση. Προβληματισμό έχει δημιουργήσει στο νομικό κόσμο αν οι Διεθνείς Συνθήκες έχουν υπερσυνταγματική ισχύ. Δεν έχει επικρατήσει αυτή η άποψη.

Τώρα ας δούμε σε επίπεδο **Ευρωπαϊκής Κοινότητας τι έχει γίνει**. Το Κοινοτικό Δίκαιο της Ισότητας συγκαταλέγεται στους πιο δυναμικούς κλάδους του ουσιαστικού Κοινοτικού Δικαίου. **Η βασική ρύθμιση είναι το άρθρο 119 της ιδρυτικής Συνθήκης της ΕΟΚ** (που αναφέρεται στην ισότητα αμοιβών για όμοια εργασία μεταξύ εργαζομένων ανδρών και **γυναικών**) συμπληρώνεται από τις σχετικές οδηγίες για την ισότητα των φύλων στις εργασιακές σχέσεις και την κοινωνική ασφάλιση και τέλος τη σχετική νομολογία του ΔΕΚ.

Αξίζει να παρατηρήσουμε ότι το ΔΕΚ στα πρώτα του βήματα φάνηκε να δείχνει ένα δισταγμό και να αποβλέπει κυρίως στην τυπική ισότητα, στην προστασία του εργοδότη, όταν είχε να αντιμετωπίσει ένα δίλημμα μεταξύ της ισότητας των γυναικών λόγω έμμεσων διακρίσεων σε βάρος τους και των αιτημάτων για την αγορά. Τούτο δικαιολογείται κατά τη γνώμη μου από το ότι ο σκοπός της ένωσης ήταν κατ' αρχάς κατ' εξοχήν οικονομικός και απέβλεπε πρωτίστως στη διαφύλαξη των οικονομικών κερδών και έτσι η ισότητα εμφανιζόταν να είναι ακριβή και να υπονομεύει τα κέρδη της αγοράς.

Αλλά τι συνιστά έμμεση διάκριση; Έμμεση διάκριση υπάρχει όταν μια ρύθμιση που εφαρμόζεται και στους άνδρες και στις γυναίκες αποδεικνύεται αναλογικά δυσμενέστερη για το ένα φύλο απ' ότι για το άλλο. Η ρύθμιση αυτή είναι παράνομη, εκτός αν δικαιολογείται από κριτήρια άσχετα προς



οποιαδήποτε διάκριση λόγω φύλου. Το ΔΕΚ σε μια απόφασή του το 1980 *Macarthy* κατά *Smith*, φάνηκε να δείχνει μεγάλο δισταγμό ως προς τη δυνατότητα επίκλησης του άρθρου 119 ενώπιον των εθνικών δικαστηρίων σε περίπτωση ισχυρισμού έμμεσης διάκρισης.

Ωστόσο, ένα χρόνο αργότερα στην υπόθεση *Jenkins* κατά *Kingsgate*, το ΔΕΚ δέχτηκε αυτή τη δυνατότητα. Η υπόθεση αφορούσε μια επιχείρηση, η οποία χορηγούσε κατώτερο ημερομίσθιο στους εργαζόμενους μερικής απασχόλησης απ' ότι στους εργαζόμενους πλήρους απασχόλησης. Το σύνολο όμως των εργαζομένων μερικής απασχόλησης ήταν γυναίκες και αυτό ήταν το πρόβλημα. Με την απόφασή του αυτή το ΔΕΚ είπε ότι μπορεί να δικαιολογηθεί διαφορετική μισθολογική πολιτική, ιδίως όταν ο εργοδότης θέλει να ενθαρρύνει την εργασία με πλήρες ωράριο. Απέδωσε δηλαδή σπουδαιότητα στην πρόθεση του εργοδότη. Βλέπουμε δηλαδή να υποχωρεί η ουσιαστική ισότητα. Σε μια άλλη σημαντική υπόθεση που εκδικάστηκε το 1986, *Wilka* κατά *Weber*, η πρώτη ως εργοδότης της δεύτερης δεν διαφοροποιούσε μεν την αμοιβή ανά ώρα αναλόγως του αν επρόκειτο για εργαζόμενους με μειωμένο ή με πλήρες ωράριο, παρείχε όμως μόνο στους εργαζόμενους με πλήρες ωράριο το ευεργέτημα της επικουρικής σύνταξης που χορηγούσε η επιχείρηση.

Το δικαστήριο εδώ αποφάνθηκε ότι δικαιολογείται η διαφορετική μεταχείριση μεταξύ εργαζομένων πλήρους και μερικής απασχόλησης, όταν συνδέεται με κάποια πραγματική ανάγκη της επιχείρησης, με μέτρα που είναι αναγκαία για την επίτευξη των στόχων που έχει θέσει ο εργοδότης. Η απόφαση αυτή είναι προοδευτικότερη σε σχέση με την προηγούμενη γιατί αυξάνει τις προϋποθέσεις κάτω από τις οποίες είναι ανεκτή μια διαφορετική μεταχείριση, αλλά και πάλι βλέπουμε ότι η ουσιαστική ισότητα είναι πολύ ακριβή και επικίνδυνη για την οικονομική ενοποίηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Μεταγενέστερα διαπιστώνουμε ότι το ΔΕΚ με μια σειρά αποφάσεών του απομακρύνεται απ' αυτούς τους δισταγμούς του.

Επίσης, με άλλη πολύ σημαντική απόφασή του το ΔΕΚ το 1998 (*Lewen*) αποφάνθηκε ότι οι εργοδότες οι οποίοι καταβάλλουν και στις εργαζόμενες, οι οποίοι καταβάλλουν το χριστουγεννιάτικο δώρο είναι υποχρεωμένοι να το καταβάλλουν και στις εργαζόμενες, οι οποίες βρίσκονται σε άδεια μητρότητας και ενώ οι εργοδότες μπορούν να υπολογίσουν το δώρο αναλογικά προς το χρόνο εργασίας, η μείωση του χριστουγεννιάτικου δώρου δεν μπορεί ποτέ να αφορά στην περίοδο άδειας, την οποία προβλέπει η ευρωπαϊκή νομοθεσία για τις εγκύους και τις νέες μητέρες. Το προδικαστικό ερώτημα έθεσε στο ευρωδικαστήριο γερμανικό δικαστήριο, για να λάβει την απάντηση ότι το χριστουγεννιάτικο δώρο θεωρείται μισθός και επομένως υπόκειται στη

νομοθεσία που εξασφαλίζει την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών. Τα θέματα της ισότητας που άγονται ενώπιον του ΔΕΚ έχουν πολλές φορές μια πολυπλοκότητα και ιδιαιτερότητα που καθιστούν εξαιρετικά δυσχερή το ρόλο του. Πρέπει να εξισορροπήσει από τη μια μεριά την ανάγκη για προστασία της γυναίκας και από την άλλη να προστατεύσει τον ικανό και άξιο άνδρα.

Είναι γεγονός ότι το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο έχει εκδώσει σχετικά μεγάλο αριθμό αποφάσεων στον τομέα της ίσης μεταχείρισης μεταξύ γυναικών και ανδρών: 11 το 1998, περίπου τόσες το 1999. Αυτό σίγουρα δείχνει και μεγαλύτερη από τις γυναίκες διεκδίκηση των δικαιωμάτων τους στον τομέα της ισότητας των φύλων, αλλά και την έκταση του προβλήματος. Κατά συνέπεια, επιβάλλεται οι γυναίκες να ενθαρρυνθούν να διεκδικούν τα δικαιώματά τους. Η Ευρωπαϊκή Ένωση παρακολουθώντας τις εξελίξεις της κοινωνίας είναι σίγουρο ότι εξελίσσεται μαζί της. Έτσι από το Μάαστριχτ και μετά, όπως αναφέρει ο καθηγητής Συνταγματικού Δικαίου Γ. Παπαδημητρίου, γινόμαστε μάρτυρες μιας εξαιρετικά σημαντικής προοπτικής, η Ευρωπαϊκή Ένωση παύει να δομείται σε αρχές με υπερεθνικό χαρακτήρα και περιεχόμενο και αρχίζει να ενστερνίζεται και να αποδέχεται αρχές που υπάρχουν στην ίδια την πολιτεία. Βλέπουμε ότι στο κείμενο της Συνθήκης της Ευρωπαϊκής Ένωσης, όπως διαμορφώθηκε μετά τη Διακυβερνητική Διάσκεψη του Άμστερνταμ, υιοθετείται η αρχή της δημοκρατίας, η αρχή του κράτους δικαίου, σημαντική δε θέση καταλαμβάνει η αρχή της ισότητας ανδρών και γυναικών. Η τελευταία αυτή αρχή που μέχρι τώρα ήταν ένα ευχολόγιο, για πρώτη φορά ενσωματώνεται πανηγυρικά στο κείμενο της Συνθήκης στο άρθρο 2 και εξειδικεύεται παρακάτω σε διάφορα άλλα άρθρα από το 136 μέχρι 141, ανοίγοντας καινούργιους δρόμους για τη διεκδίκηση και την εφαρμογή της ισότητας στην πράξη. Ο χρόνος που θα κυλήσει δεν θα αργήσει να αναδείξει αυτή τη προοπτική, δεν θα αργήσει αν αναδείξει αυτή τη δυναμική.

Στο Σύνταγμα του 1975, ένα κατά γενική ομολογία προοδευτικό συγκριτικά με το προηγούμενο Σύνταγμα του 1952 και με πολλά άλλα ευρωπαϊκά Συντάγματα, η θεμελιώδης αρχή της ισονομίας ανδρών και γυναικών κατοχυρώνεται στο άρθρο 4 παρ. 2 αυτού, «Έλληνες και Ελληνίδες έχουν ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις», ενώ στο άρθρο 116 παρ. 2 ορίζεται ότι «αποκλίσεις από τους ορισμούς του άρθρου αυτού, επιτρέπονται μόνο για αποχρώντες σοβαρούς λόγους στις περιπτώσεις που ειδικά ορίζει ο νόμος». Υποστηρίχθηκε ότι με την τελευταία αυτή διάταξη, το άρθρο 116, ο νομοθέτης θέλησε να κρύψει πίσω της τις αναστολές και τις ανδροκρατικές προκαταλήψεις του απέναντι στην ισότητα ανδρών και γυναικών και ουσιαστικά ότι αυτή είναι μια μόνιμη βάση περιορισμού και ακύρωσης της

ισότητας των φύλων του άρθρου 4 και πρέπει συνεπώς να απαλειφθεί στην επικείμενη αναθεώρηση του Συντάγματος.

### **Πως τα ελληνικά δικαστήρια αντιμετώπισαν το θέμα της ισότητας;**

Αν διαπίστωναν την ανισότητα έμεναν εκεί, αφήνοντας στο νομοθέτη την πρωτοβουλία να τη θεραπεύσει; αυτό ενέχει μια αντίφαση, ουσιαστικά είναι μια πύρρειος νίκη. Έτσι τα δικαστήρια οδηγήθηκαν στην επεκτατική ερμηνεία της αρχής της ισότητας, δηλαδή εφαρμόζουν την ευνοϊκή ρύθμιση και στην κατηγορία των προσώπων σε βάρος των οποίων γίνεται η διάκριση. Αυτό πράττει ο Άρειος Πάγος, τα Διοικητικά Δικαστήρια και τελευταία το Σ.τ.Ε. το οποίο ενώ σε παλιότερη νομολογία του Δε δίστασε πολλές φορές να αποκαταστήσει την ισότητα με τρόπο θετικό.

Με σειρά αποφάσεων του το 93-94-95 είχε κάνει δεκτό ότι η αρχή της ίσης μεταχειρίσεις λειτουργεί μόνον αρνητικά με εξίσωση προς τα κάτω, περιορίζουμε δηλαδή τα δικαιώματα του ευνοημένου φύλου και Δε βελτιώνουμε τα δικαιώματα της μειονεκτούσης κατηγορίας. Η αντιμετώπιση αυτή από τα ελληνικά δικαστήρια είναι εξαιρετικά θετική. Μπορεί όμως να λειτουργήσει αρνητικά, πότε και πως; Αν γίνεται άκριτη επέκταση του θεσμού της ισότητας, είναι ενδεχόμενο ο κοινός νομοθέτης μπροστά στον κίνδυνο δημοσιονομικών συνεπειών, 9υπέρμετρη επιβάρυνση του προϋπολογισμού) να προβεί σε εξουδετέρωση του κινδύνου καταργώντας τη διάταξη με την οποία θεσπίζεται προνόμιο υπέρ μιας κατηγορίας.

Η δυνατότητα αυτή του νομοθέτη θα εξαρτηθεί βέβαια σε πολύ μεγάλο βαθμό από την πίεση που ασκούν οι διάφορες κοινωνικές ομάδες. Άμβλυση του κινδύνου αυτού μπορεί να αποτελέσει η σωστή εφαρμογή από τα δικαστήρια της έννοιας της ισότητας. Θα πρέπει ο δικαστή σαν ενστερνιστεί τη βαθύτερη λογική που εγχαράσσεται στο οποιοδήποτε νομοθέτημα, να το ερμηνεύσει με γνώμονα την αρχή της ισονομίας και να του προσδώσει τέτοιο περιεχόμενο όπου κατ' εξοχήν προσιδιάζει και διευκολύνει την πραγμάτωση της αρχής στην πράξη.

Δηλαδή αν τα δικαστήρια διαπιστώνουν ότι έχει θεσπιστεί ένα προνόμιο υπέρ των γυναικών, αυτό θα πρέπει άνευ ετέρου να επεκταθεί και στο ανδρικό φύλο; πιστεύω ότι ο δικαστής θα πρέπει να εκτιμά τους γενικότερους λόγους που υπαγόρευσαν τη θέσπιση αυτού του προνομίου και θα πρέπει να κρίνεται σε κάθε περίπτωση μήπως αυτός ήταν ο μοναδικός τρόπος για να μπορέσουν να ξεπεραστούν τα προβλήματα λόγω φύλου.

Καλό θα ήταν να προβλεπόταν στον εκλογικό νόμο ότι ένα ποσοστό βουλευτικών εδρών για ένα ορισμένο χρονικό διάστημα, μέχρι να αρθούν οι ανισότητες, καταλαμβάνεται υποχρεωτικά από γυναίκες και έτσι το κατ'εξοχήν θεσμικό όργανο που είναι η Βουλή και η οποία, όπως γνωρίζουμε σήμερα, κυριαρχείται από την ανδρική παρουσία, θα καθίστατο σηματοδότης μιας νέας πορείας. Στην αλλαγή της χιλιετίας και του αιώνα το ζητούμενο είναι και πάλι η ισότητα των φύλων, ισότητα στην πράξη, δημιουργίας κοινής συνείδησης υπέρ της ισότητας των ευκαιριών που πρέπει να απολαμβάνουν άνδρες και γυναίκες. Αυτή δεν επιτυγχάνεται μόνο με τις αναγκαίες θεσμικές παρεμβάσεις αυτές απλώς ανοίγουν το δρόμο.

Το οποιοδήποτε νομοθέτημα αποκτά ζωή στην καθημερινή πρακτική, στο κοινωνικό και οικονομικό γίνεσθαι. Εκεί θα κριθεί η πραγματική ισότητα των φύλων, το έχει ανάγκη η ίδια η κοινωνία, το έχουν ανάγκη άνδρες και γυναίκες. Είναι ένα ζήτημα βαθύτατα πολιτισμικό, ένα ζήτημα που πρέπει να μας απασχολεί όλους για ένα καλύτερο μέλλον. Πρέπει να φτάσουμε σε ένα αύριο που δεν θα χρειάζεται να μιλάμε για ανάγκη ποσοστώςσεων στον εκλογικό νόμο, στα υπηρεσιακά συμβούλια για να αποκατασταθεί μια άνιση κατάσταση. Το ζητούμενο είναι το κάθε φύλο, άνδρας ή γυναίκα να προχωρεί μπροστά με την αξιοσύνη του και τα προσόντα του. Είναι χρέος όλων μας, το οφείλουμε στα παιδιά μας, αγόρια και κορίτσια.

**Θέμα: Η απασχόληση της γυναίκας και η συμμετοχή της στην ιεραρχική κλίμακα των δημόσιων και ιδιωτικών επιχειρήσεων. Κρατική πολιτική – προγράμματα στήριξης – αντιμετώπιση της ανεργίας των γυναικών και τρόποι αντιμετώπισής της**

## **ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ**

**Επωνυμία της επιχείρησης:** Ινστιτούτο Τεχνολογίας Υπολογιστών

**Ιδιωτικός ή Δημόσιος Τομέας:** Ν.Π.Ι.Δ. μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα

**- Πόσοι εργαζόμενοι απασχολούνται στην επιχείρησή σας και πόσοι απ' αυτούς είναι γυναίκες;**

Ο συνολικός αριθμός των εργαζομένων στην επιχείρησή μας ανέρχεται στα 300 άτομα. Από αυτά το 67% αποτελείται από γυναίκες και το 33% από άντρες.

**- Ποιος είναι ο μέσος όρος ηλικίας των γυναικών που εργάζονται στην επιχείρησή σας;**

Ο μέσος όρος ηλικίας είναι περίπου στα 25 έτη και καλύπτει το 75% του συνόλου.

**- Ποιο είναι το μορφωτικό επίπεδο των γυναικών (γενικές γνώσεις που έχουν);**

Εργάζονται γυναίκες από όλες τις βαθμίδες της εκπαίδευσης ως εξής: πτυχιούχοι Παν/μίου 58%, πτυχιούχοι ΤΕΙ 31%, απόφοιτοι Λυκείου 3% και απόφοιτοι ΙΕΚ 8%.

**- Τι θέση κατέχουν οι γυναίκες στην ιεραρχική κλίμακα της επιχείρησής σας;**

Θέση προϊσταμένου (12%)

Θέση υπευθύνων έργων (42%)

Υπαλληλικό προσωπικό (46%)

**- Πόσες από τις εργαζόμενες είναι παντρεμένες και πόσες ανύπαντρες (πλειοψηφία);**

Στην πλειοψηφία είναι ανύπαντρες. Το 64% ανύπαντρες και το 36% παντρεμένες.

**- Ποια εμπόδια (πολιτιστικά, κοινωνικά, ηθικά) πιστεύετε πως αντιμετωπίζουν οι γυναίκες σε σχέση με τους άντρες ως προς την επαγγελματική τους εξέλιξη;**

Οι γυναίκες δεν μπορούν να προσφέρουν παραπάνω απ' όσα προσφέρουν διότι έχουν και μια δεύτερη βράδια στο σπίτι η οποία είναι οικονομικό μέγεθος αλλά δεν λαμβάνεται υπόψη θεωρείται ως το άτομο που ασχολείται με τις δουλειές του σπιτιού, τα ψώνια, τη φροντίδα των παιδιών και τη φροντίδα του σπιτιού.

**- Τι προβλέπεται από τους κανονισμούς της επιχείρησής σας στην περίπτωση που μείνει έγκυος η εργαζόμενη γυναίκα, με ποιον τρόπο αντιμετωπίζεται από την επιχείρηση;**

- Λαμβάνει άδεια με βάση την ισχύουσα νομοθεσία πριν και μετά τη γέννηση του παιδιού (συνολικά 16 εβδομάδες).

**- Τι επιπτώσεις θα έχει και πως προστατεύεται από το νόμο:**

Δεν θα έχει επιπτώσεις και ο νόμος την προστατεύει δίνοντας τις χρηματικές παροχές μητρότητας, τις απαραίτητες άδειες και μειωμένα ωράρια, οικογενειακά επιδόματα και τέλος με τα εργασιακά και ασφαλιστικά δικαιώματα που της παρέχει

**- Πιστεύετε πως υπάρχει διαφορά ως προς την απόδοση και των δύο φύλων είναι εξίσου αποτελεσματική και κυμαίνεται εξίσου σε υψηλό επίπεδο.**

Πιστεύω πως η απόδοση και των δύο φύλων είναι εξίσου αποτελεσματική και κυμαίνεται εξίσου σε υψηλό επίπεδο.

**- Έχετε κάποια συγκεκριμένη πολιτική όσον αφορά την πρόσληψη εργαζομένων στην επιχείρησή σας;**

Γίνεται δημόσια προκήρυξη (στις εφημερίδες) και ύστερα από συνέντευξη γίνεται η επιλογή αυτών που έχουν τα απαραίτητα προσόντα για τη συγκεκριμένη θέση.

**- Που πιστεύετε πως οφείλεται η ανεργία των γυναικών και πως θα μπορούσε να αντιμετωπιστεί;**

Η ανεργία των γυναικών πιστεύω πως οφείλεται στις διάφορες προκαταλήψεις που υπάρχουν ως προς το ότι ο πατέρας θεωρείται το άτομο που πρέπει να δουλέψει και να φέρει χρήματα στην οικογένεια ενώ η μητέρα είναι εκείνη που θα αναλάβει την ανατροφή των παιδιών και τις δουλειές του σπιτιού.

**Επωνυμία της επιχείρησης: Εθνική Τράπεζα της Ελλάδος (κατ. Κολοκοτρώνη)**

**Ιδιωτικός ή Δημόσιος Τομέας: Ανώνυμη Εταιρεία**

**- Πόσοι εργαζόμενοι απασχολούνται στην επιχείρησή σας και πόσοι απ' αυτούς είναι γυναίκες;**

Απασχολούνται 18 εργαζόμενοι από τους οποίους το 50% είναι γυναίκες (9) και το υπόλοιπο 50% άντρες (9).

**- Ποιος είναι ο μέσος όρος ηλικίας των γυναικών που εργάζονται στην επιχείρησή σας;**

Ο μέσος όρος ηλικίας των γυναικών είναι τριάντα ετών (το 60%).

**- Ποιο είναι το μορφωτικό επίπεδο των γυναικών (γενικές γνώσεις που έχουν);**

Πτυχιούχοι Πανεπιστημίου (70%)

Πτυχιούχοι ΤΕΙ (20%)

Απόφοιτοι Λυκείου (10%)

**- Τι θέση κατέχουν οι γυναίκες στην ιεραρχική κλίμακα της επιχείρησής σας;**

Όλες τις θέσεις (από κλητήρα έως Διευθυντή) αλλά στην πλειοψηφία το 78% των γυναικών εργάζονται ως υπάλληλοι.

**- Πόσες από τις εργαζόμενες είναι παντρεμένες και πόσες ανύπαντρες (πλειοψηφία);**

Παντρεμένες η πλειοψηφία (67%) και το (33%) ανύπαντρες.

**- Ποια εμπόδια (πολιτιστικά, κοινωνικά, ηθικά) πιστεύετε πως αντιμετωπίζουν οι γυναίκες σε σχέση με τους άντρες ως προς την επαγγελματική τους εξέλιξη;**

Οι γυναίκες φορτωμένες με πολλούς ρόλους και υποχρεώσεις αντιμετωπίζουν πολλά προβλήματα ως προς την επαγγελματική τους εξέλιξη. Εκτός αυτού αμφισβητείται η ικανότητα των γυναικών για την ανάληψη εργασιών και καθηκόντων υψηλής ευθύνης ακόμα και για ασήμαντες καθημερινές δραστηριότητες.



**- Τι προβλέπεται από τους κανονισμούς της επιχείρησής σας στην περίπτωση που μείνει έγκυος η εργαζόμενη γυναίκα, με ποιον τρόπο αντιμετωπίζεται από την επιχείρηση;**

Η Εθνική Τράπεζα φροντίζει να υποστηρίξει την έγκυο εργαζόμενη γυναίκα με άδεια, μειωμένο ωράριο και επίδομα εγκυμοσύνης.

**- Τι επιπτώσεις θα έχει και πως προστατεύεται από το νόμο:**

Ο νόμος προστατεύει την εργαζόμενη γυναίκα παρέχοντάς της ασφάλιση κατά της ανεργίας, επιδόματα, άδειες απουσίας λόγω τοκετού, διακοπή εργασίας λόγω θηλασμού, χρηματικό βοήθημα τοκετού.

**- Πιστεύετε πως υπάρχει διαφορά ως προς την απόδοση και των δύο φύλων είναι εξίσου αποτελεσματική και κυμαίνεται εξίσου σε υψηλό επίπεδο.**

Οι άνδρες με τις γυναίκες είναι διαφορετικές οντότητες και κατ' επέκταση η απόδοσή τους είναι διαφορετική. Όπως διαφορές στην απόδοση βρίσκουμε μεταξύ των ανδρών ή μεταξύ των γυναικών.

**- Έχετε κάποια συγκεκριμένη πολιτική όσον αφορά την πρόσληψη εργαζομένων στην επιχείρησή σας;**

Η πολιτική είναι η ίδια με όλες τις υπηρεσίες και οργανισμούς δηλαδή με προκηρύξεις στις τοπικές εφημερίδες, διαγωνισμούς και φυσικά ανάλογα με τις γνώσεις, ικανότητες και τα προσόντα.

**- Που πιστεύετε πως οφείλεται η ανεργία των γυναικών και πως θα μπορούσε να αντιμετωπιστεί;**

Η ανεργία των γυναικών οφείλεται στο γεγονός ότι η οικογένεια, το σχολείο, το κοινωνικό περιβάλλον μεταδίδουν και αναπαράγουν τα στερεότυπα και αναθέτουν τους ρόλους δευτερεύουσας σημασίας στις γυναίκες, ενώ τους κύριους και βασικούς στους άνδρες οι οποίοι από την κυρίαρχη ιδεολογία θεωρούνται υπεύθυνοι για την συντήρηση της γυναίκας η οποία προσανατολίζεται προς το γάμο.

**Επωνυμία της επιχείρησης: Κ. Λιαρομάτης Α.Ε.**

**Ιδιωτικός ή Δημοσίου Τομέας: Ιδιωτικός Τομέας**

**- Πόσοι εργαζόμενοι απασχολούνται στην επιχείρησή σας και πόσοι απ' αυτούς είναι γυναίκες;**

Στην επιχείρησή μας απασχολούνται απασχολούνται 30 από τους οποίους οι τέσσερις είναι γυναίκες.

**- Ποιος είναι ο μέσος όρος ηλικίας των γυναικών που εργάζονται στην επιχείρησή σας;**

Κατά μέσο όρο 27 ετών

**- Ποιο είναι το μορφωτικό επίπεδο των γυναικών (γενικές γνώσεις που έχουν);**

Το 75% είναι απόφοιτες ΤΕΙ και το 25% απόφοιτες πανεπιστημίου

**- Τι θέση κατέχουν οι γυναίκες στην ιεραρχική κλίμακα της επιχείρησής σας;**

Υπεύθυνη του τμήματος προμηθειών

Υπεύθυνη Λογιστηρίου

Υπαλληλικό προσωπικό

**- Πόσες από τις εργαζόμενες είναι παντρεμένες και πόσες ανύπαντρες (πλειοψηφία);**

Ανύπαντρες 50%

Παντρεμένες 50%

**- Ποια εμπόδια (πολιτιστικά, κοινωνικά, ηθικά) πιστεύετε πως αντιμετωπίζουν οι γυναίκες σε σχέση με τους άντρες ως προς την επαγγελματική τους εξέλιξη;**

Τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες σε σχέση με τους άντρες είναι ότι οι εργοδότες θεωρούν πρόβλημα ότι μια γυναίκα έχει ή μπορεί να παιδιά. Φοβούνται ότι αυτό θα είναι αιτία να λείπουν συχνά από τη δουλειά. Επιπλέον άλλο περιοριστικό παράγοντα για την επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών θεωρούν τη σωματική διάπλαση της γυναίκας και το υπερβολικό της συναίσθημα.

**- Τι προβλέπεται από τους κανονισμούς της επιχείρησής σας στην περίπτωση που μείνει έγκυος η εργαζόμενη γυναίκα, με ποιον τρόπο αντιμετωπίζεται από την επιχείρηση;**

Θα πάρει κανονικά τις ημέρες αδείας και τα επιδόματα που της αναλογούν και δεν θα υπάρχει κανένα εμπόδιο στην εξέλιξή της ιεραρχικά.

**- Τι επιπτώσεις θα έχει και πως προστατεύεται από το νόμο:**

Δεν θα έχει επιπτώσεις και από το νόμο προστατεύεται με μειωμένο ωράριο για 1 ή 2 χρόνια (όποιο επιλέξει), με επιδόματα και χρηματικές παροχές μητρότητας και τοκετού, άδειες απουσίας για θηλασμό και για την παρακολούθηση της σχολικής επίδοσης των παιδιών.

**είναι: Εξίσωση ανισοκαταληκτική διαφορά μείζονος εξίσωσης και των 4,-150**

**υψηλό επίπεδο.**

Διαφορά ως προς την απόδοση υπάρχει μόνο στα επαγγέλματα που απαιτούνται σωματικά προσόντα και μυϊκή δύναμη.

**- Έχετε κάποια συγκεκριμένη πολιτική όσον αφορά την πρόσληψη εργαζομένων στην επιχείρησή σας;**

Η πρόσληψη των εργαζομένων γίνεται έπειτα από προκηρύξεις και αφού μας στείλουν απαραίτητως βιογραφικό σημείωμα και περάσουν από συνεντεύξεις. Απαραίτητο προσόν η προθυμία για εργασία, γνώσεις και συνεργατικότητα.

**- Που πιστεύετε πως οφείλεται η ανεργία των γυναικών και πως θα μπορούσε να αντιμετωπιστεί;**

Η ανεργία οφείλεται στην έλλειψη μεγάλων επιχειρήσεων που θα μπορούσαν να απορροφήσουν ανέργους ανεξαρτήτως φύλου και συγκεκριμένα η ανεργία των γυναικών οφείλεται στην έλλειψη μυϊκής δύναμης στην εγκυμοσύνη, το «λεπτότερο χαρακτήρα» της γυναίκας, το διπλό ρόλο και τις προκαταλήψεις.

## **ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ**

Από έρευνα που έγινε σε 3 διαφορετικές επιχειρήσεις από τον Ιδιωτικό και Δημόσιο τομέα καταλήξαμε στα εξής συμπεράσματα:

- Οι γυναίκες βγαίνουν στην αγορά εργασίας σε όλο και μεγαλύτερους αριθμούς, χωρίς όμως να απαλλάσσονται από τα παραδοσιακά τους καθήκοντα στην οικογένεια, αφού οι άνδρες δεν το θεωρούν υποχρέωσή τους να συμμετάσχουν ικανοποιητικά στην οικιακή εργασία.

- Σημαντικός παράγοντας για την εξάλειψη αυτής της διαφοράς μεταξύ ανδρών και γυναικών στην επαγγελματική εξέλιξη είναι και η εκπαίδευση. Συγκεκριμένα το σχολείο πρέπει να ενθαρρύνει τα παιδιά από μικρή ηλικία, από τη μια αγόρια να ασχοληθούν με επαγγέλματα που απαιτούν φροντίδα και από την άλλη προώθηση των κοριτσιών σε μην παραδοσιακά επαγγέλματα. Να διαψεύσει την ιδέα, ότι μόνο οι άνδρες είναι οι "κουβαλητές" στην οικογένεια και να ευνοήσει την ενασχόλησή τους παράλληλα και στην οικογενειακή εργασία.

- Το μεγαλύτερο εμπόδιο που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες σε σχέση με τους άνδρες ως προς την επαγγελματική τους εξέλιξη είναι ότι αμφισβητείται και η ικανότητα των γυναικών για την ανάληψη εργασιών και καθηκόντων υψηλής ευθύνης, ενώ γίνεται διάκριση κατά κύκλο ακόμη και για ασήμαντες καθημερινές δραστηριότητες.

- Η οικογένεια, το σχολείο, το κοινωνικό περιβάλλον μεταδίδουν και αναπαράγουν τα στερεότυπα και αναθέτουν τους ρόλους δευτερεύουσας σημασίας στις γυναίκες, ενώ τους κύριους και βασικούς στους άνδρες, οι οποίοι θεωρούνται υπεύθυνοι για την συντήρηση της γυναίκες.

- Το μεγαλύτερο ποσοστό εργαζομένων θεωρεί τον πατέρα ως άνθρωπο που δουλεύει και φέρνει χρήματα στην οικογένεια, ενώ η μητέρα θεωρείται το άτομο που ασχολείται με τις δουλειές του σπιτιού, τα ψώνια, τη φροντίδα των παιδιών και τη φροντίδα του σπιτιού.

- Κοινή λύση 1ον ότι θα πρέπει το ζευγάρι να αλληλοβοηθείται όταν υπάρχει κάποια ανάγκη στην οικογένεια και 2ον ότι και οι δυο γονείς θα πρέπει να θυσιάζουν τα πάντα για τα παιδιά τους.

- Και οι δυο σύζυγοι θα πρέπει να μοιράζονται τις δουλειές του σπιτιού και τις οικονομικές υποχρεώσεις της οικογένειας. Θα πρέπει να μοιράζονται όλες τις ευθύνες εξίσου και κυρίως ότι αφορά το μέγλωμα, την ανατροφή και την μόρφωση των παιδιών τους.

- Τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες τους σε ένα επάγγελμα είναι η μυϊκή δύναμη (σωματική διάπλαση), η εγκυμοσύνη, ο διπλός της ρόλος στο σπίτι και οι προκαταλήψεις. Συνήθως προτιμούνται οι άνδρες στις ανώτερες θέσεις και θεωρούνται κατώτερες οι γυναίκες.

**ΤΕΛΙΚΑ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ**

Πίστη μας είναι ότι πρέπει να τεθεί στην καρδιά του προβληματισμού και των δράσεων του κράτους και της Ε.Ε. η ποιοτική και ποσοτική συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας όλων των κατηγοριών ηλικίας και όλων των κοινωνικών ομάδων.

Γι' αυτό το λόγο πρέπει να δοθεί προτεραιότητα σε όλα τα μέτρα που διευκολύνουν την πρόσβαση στην εργασία, και τα οποία, όπως αναφέρεται στη γνωμοδότηση, έχουν ειδικότερα να κάνουν με τη διευκόλυνση του συνδυασμού της επαγγελματικής με την οικογενειακή ζωή ή άλλες προσωπικές επιλογές, ενώ επίσης προτείνεται η πρόσβαση σε ένα σύστημα επαρκούς και αξιοπρεπούς κοινωνικής προστασίας για όλες τις γυναίκες όλων των ηλικιών και όλων των κοινωνικών ομάδων. Θα πρέπει επίσης να υπενθυμιστεί ότι οι γυναίκες είναι πάντα τα πρώτα θύματα των οικονομικών κρίσεων και αποτελούν την πλειοψηφία των πολιτών που πλήττονται από τον κοινωνικό αποκλεισμό και την φτώχεια.

**ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ**

- **Φίλιππος Πιέρρος** – Η Κοινωνική Πολιτική της ΕΟΚ
- **Χάρης Συμεωνίδης** – Απασχόληση και Γονιμότητα των γυναικών στην περιοχή της πρωτεύουσας
- **Αποστολ. Δεδουσόπουλος** – Θεωρίες της Ανεργίας
- **Σταύρος Βουτηράς** -Η γυναίκα στη μισθωτή εργασία
- **Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας** – Προβολές - εκδόσεις
- Τεύχη 1, 2, 4, 6:
  - Η εξέλιξη της αγοράς εργασίας
  - Κατάρτιση και Απασχόληση
  - Γ' Κοινοτικό Πλαίσιο Στήριξης
  - Οι δαπάνες για την απασχόληση και την αντιμετώπιση της ανεργίας
  - Ασφάλιση και επιδόματα ανεργίας
- Εκδόσεις του Κέντρου Ερευνών για θέματα ισότητας (**ΚΕΘΙ**):
  - Νομική συμβουλευτική
  - Οικογενειακό Δίκαιο (δικ/τα και υποχρεώσεις)
  - Προστασία της μητρότητας
  - Εργασιακά και Ασφαλιστικά Δικαιώματα
  - Ευρωπαϊκό Δίκαιο
  - Επιχειρηματικότητα – Αυτοαπασχόληση των γυναικών

**ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ**

Εισαγωγή..... σελ.1

**ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1<sup>ο</sup>**

Ισότιμη συνύπαρξη στην Τρίτη χιλιετία.....η χιλιετία.....	
Μεταβολές στην κατάσταση απασχόλησης των γυναικών 1993 – 1999.....	σελ. 5
Βασικοί δείκτες απασχόλησης κατά ΦΥΛΟ.....	σελ. 6
Μεταβολή της συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό....	σελ. 7
Αύξηση της απασχόλησης των γυναικών.....	σελ. 8
Μερική απασχόληση.....	σελ. 9
Μεταβολές στην απασχόληση σε σχέση με τη θέση στην επιχείρηση.....	σελ. 13
Κατάσταση απασχόλησης και επίπεδο εκπαίδευσης.....	σελ. 14
Επίπεδο Εκπαίδευσης κατά ομάδες ηλικιών και φύλο – Αμοιβές κατά φύλο.....	σελ. 17
Απασχόληση στον Δημόσιο Τομέα.....	σελ.19
Μεταβολές στην απασχόληση κατά ευρύτερη επαγγελματική κατηγορία.....	σελ. 21
Μεταβολή στην κλαδική σύνθεση της απασχόλησης των γυναικών.....	σελ. 22
Μετανάστες /Ξένο Εργατικό Δυναμικό.....	σελ. 25

**ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2<sup>ο</sup>**

Εμπόδια γυναίκας στην Κοινωνική Εξέλιξη.....	σελ. 28
Δήλωση Αποστολής και Οικουμενικό Πλαίσιο.....	σελ. 29
Γνώμη της Ο.Κ.Ε. ....	σελ. 41
Ίσες Ευκαιρίες για τις γυναίκες και τους άνδρες στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Τι γίνεται στις χώρες της Ε.Ε. ....	σελ. 44

**ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3<sup>ο</sup>**

Ανεργία.....	σελ. 47
Γυναίκες αρχηγοί οικογενειών.....	σελ. 48



Σχέση αμοιβών γυναικών και ανδρών. Παιδικοί και βρεφονηπιακοί σταθμοί – γονική μέριμνα.....σελ. 49	σελ. 49
Μέτρα για τη βελτίωση της θέσης των γυναικών στον τομέα της απασχόλησης.....σελ. 50	σελ. 50
Χαρακτηριστικά της ανεργίας των γυναικών.....σελ. 52	σελ. 52

### **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4<sup>ο</sup>**

Εθνικός μηχανισμός για θέματα ισότητας των δύο φύλων.....σελ. 57	σελ. 57
Μη κυβερνητικές οργανώσεις – Εθνικός Οργανισμός Προώθησης της Ισότητας.....σελ. 58	σελ. 58
Νομαρχιακές Επιτροπές Ισότητας (ΝΕΙ) .....σελ. 60	σελ. 60
Γραφεία ισότητας – Προοπτικές – Διεθνείς Συνεργασίες.....σελ. 61	σελ. 61
Η κοινωνική πολιτική της Ένωσης – Πως αντιμετωπίζεται η γυναίκα από την Κοινότητα.....σελ. 63	σελ. 63
Οι δυσκολίες εφαρμογής.....σελ. 64	σελ. 64
Κοινοτική Πρωτοβουλία «Απασχόληση» Άξονας NOW.....σελ. 66	σελ. 66
Κοινοτικό πρόγραμμα Equal .....σελ. 68	σελ. 68
Χρηματοδότηση.....σελ. 72	σελ. 72
Κοινοτικό Πρόγραμμα Στήριξης Afest.....σελ. 73	σελ. 73
Κοινοτικό πρόγραμμα Now.....σελ. 75	σελ. 75
Πρόγραμμα Δράσης για την Ευαισθητοποίηση στην Ισότητα – Εκπαιδευτικοί, φύλλο και σχολική πράξη.....σελ. 78	σελ. 78
Κέντρα Δημιουργικής Απασχόλησης Παιδιών.....σελ. 80	σελ. 80
Παροχή Συνοδευτικών Υποστηρικτικών Υπηρεσιών σε 4 Ολοκληρωμένα Προγράμματα Κατάρτισης του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Καταπολέμηση του Αποκλεισμού από την Αγορά Εργασίας» .....σελ. 82	σελ. 82
Οδηγός καλών πρακτικών για τον Συνδυασμό Οικογενειακής και Επαγγελματικής ωής.....σελ. 83	σελ. 83
Μονάδες Συνοδευτικών και Υποστηρικτικών Υπηρεσιών για γυναίκες.....σελ. 85	σελ. 85
Ευρωπαϊκό Συνέδριο «Στρατηγικές για την Ισότητα Ευρώπη – Ελλάδα», 1996-2004.....σελ. 87	σελ. 87

### **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5<sup>ο</sup>**

Νομοθετικές ρυθμίσεις.....σελ. 88	σελ. 88
-----------------------------------	---------

Νομοθετικά Μέτρα της Ευρωπαϊκής Ένωσης υπέρ των γυναικών, προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας – Συνταγματικό Δίκαιο.....σελ. 89
Ισχύουσα νομοθεσία κατά τομείς.....σελ. 91
Αγροτικός τομέας.....σελ. 94
Υγεία – Κοινωνική Ασφάλιση.....σελ. 95
Βία - Εγκληματικότητα.....σελ. 96
Εργασία – Απασχόληση των Γυναικών – Νομοθετικά Μέτρα.....σελ. 97
Μέτρα Πολιτικής.....σελ. 98
Γυναίκα και Ευρωπαϊκό Δίκαιο.....σελ. 99
Πως τα ελληνικά δικαστήρια αντιμετώπισαν το θέμα της ισότητας.....σελ. 105
Ερωτηματολόγιο .....σελ. 107
Συμπεράσματα.....σελ. 114
Τελικά συμπεράσματα.....σελ. 116
Βιβλιογραφία.....σελ. 117

Τ.Ε.Ι. ΠΑΤΡΑΣ  
ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΗ