

**«Η ΘΕΣΗ ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΔΑΣ ΣΤΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ
ΧΩΡΟ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΣΗΜΕΡΑ»**

**ΤΗΣ ΣΠΟΥΔΑΣΤΡΙΑΣ:
ΤΣΑΝΤΙΛΑ ΕΥΑΓΓΕΛΙΑΣ**

**ΥΠΕΥΘΥΝΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΣ:
Κ. ΓΑΪΤΑΝΗ ΡΕΓΓΙΝΑ
ΚΑΘΗΓΗΤΡΙΑ ΕΦΑΡΜΟΓΩΝ**



**ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΓΙΑ ΤΗ ΛΗΨΗ ΤΟΥ ΠΤΥΧΙΟΥ ΣΤΗΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ
ΤΗΣ ΣΧΟΛΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΩΝ ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΠΡΟΝΟΙΑΣ ΤΟΥ Τ.Ε.Ι.
ΠΑΤΡΑΣ**

ΠΑΤΡΑ 2000

ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΓΚΡΙΣΗ ΤΗΣ ΠΤΥΧΙΑΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Υπογραφή (1): _____

Υπογραφή (2): _____

Υπογραφή (3): _____

ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗ

**Θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά την υπεύθυνη εκπαιδευτικό
για την πραγματοποίηση της πτυχιακής εργασίας μου, κ.Γαϊτάνη
Ρεγγίνα για την υποστήριξή της και
τις πολύτιμες συμβουλές, και τα σχόλια που έκανε όσον
αφορά το περιεχόμενο και την οργάνωση της πτυχιακής μου
εργασίας**

ΠΕΡΙΛΗΨΗ ΜΕΛΕΤΗΣ

Η παρούσα μελέτη της «θέσης της Ελληνίδας στον εργασιακό χώρο στην Ελλάδα σήμερα» αναφέρεται γενικά σε διάφορους τομείς της ζωής της Ελληνίδας (εκπαίδευση – εργασία – οικογένεια) καθώς και τα εμπόδια και τις δυσκολίες που αυτή αντιμετωπίζει σε κάθε έναν από αυτούς τους τομείς.

Συγκεκριμένα, υπάρχουν οχτώ κεφάλαια. Το πρώτο κεφάλαιο μιλάει γενικά για τις γυναίκες και την εξέλιξη που υπάρχει όσον αφορά την είσοδό τους στον εργασιακό χώρο. Επίσης, γίνεται αναφορά του σκοπού της μελέτης αυτής, καθώς δίνονται και ορισμοί βασικών εννοιών για να κατανοηθούν καλύτερα.

Στο δεύτερο κεφάλαιο γίνεται μια ιστορική αναφορά της θέσης της γυναίκας από την αρχαιότητα μέχρι και τον 20ο αιώνα καθώς και εξηγούνται οι παράγοντες που συνέβαλαν στην είσοδο των γυναικών στον εργασιακό χώρο τόσο από κοινωνική ανάγκη όσο και από προσωπική.

Το τρίτο κεφάλαιο αναφέρεται καθαρά στη θέση της γυναίκας στην εκπαίδευση, στο ^{με}ποια επαγγέλματα αυτή ασχολείται και ποια ή «θέση» της στην αμοιβή. Ταυτόχρονα επεξεργάζονται τα αίτια γι αυτά για να κατανοηθεί καλύτερα η θέση της Ελληνίδας στον εργασιακό χώρο.

Το τέταρτο κεφάλαιο ασχολείται με τις μορφές απασχόλησης εις βάρος των γυναικών. Γίνεται ανάλυση αυτών προκειμένου να κατανοηθεί ποιες είναι και τι ακριβώς συμβαίνει. Επίσης, σ' αυτό το κεφάλαιο συμπεριλαμβάνεται η ανεργία των γυναικών, οι αιτίες και οι

συνέπειες, όπου με στατιστικούς πίνακες επιχειρείται μια μεγαλύτερη αναγνώριση κι ευαισθητοποίηση του προβλήματος.

Στο πέμπτο κεφάλαιο γίνεται αναφορά στην εργαζόμενη γυναίκα και μητέρα, όπου παραθέτονται τα εμπόδια που αυτή αντιμετωπίζει έχοντας να φροντίσει και την οικογένειά της παράλληλα με τη δουλειά της αλλά και επισημαίνονται τα θετικά στοιχεία και οφέλη που έχει η οικογένεια από την εργασία της γυναίκας-μητέρας.

Στο έκτο κεφάλαιο βρίσκουμε το κοινωνικό φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης της γυναίκας στο χώρο εργασίας. Εδώ αναφέρεται το πώς έχει η κατάσταση γενικά, ποια είναι τα αίτια και οι συνέπειες, καθώς και επισημαίνονται βασικά συμπεράσματα.

Το έβδομο κεφάλαιο περιλαμβάνει στοιχεία σχετικά με τη σχέση «φεμινισμός – εργασία» αλλά και γίνεται μια αναφορά στην «γυναίκα – νοικοκυρά» και τα προβλήματά της.

Στο κεφάλαιο όγδοο παρουσιάζεται ο ρόλος του Κοινωνικού Λειτουργού και το πώς μπορεί να επέμβει για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας των γυναικών στο χώρο εργασίας και γενικά για την αντιμετώπιση της ανισότητας των δύο φύλων στο χώρο εργασίας.

Στο ένατο και τελευταίο κεφάλαιο δίνονται τα βασικότερα συμπεράσματα από τη μελέτη του όλου θέματος της «θέσης της Ελληνίδας στον εργασιακό χώρο στην Ελλάδα σήμερα» καθώς και γίνονται προτάσεις για τη βελτίωση της Ελληνίδας.

Μετά από το ένατο κεφάλαιο ακολουθεί η βιβλιογραφία η οποία χρησιμοποιήθηκε για την κάλυψη του όλου θέματος.

Τέλος, παραθέτονται και έξι παραρτήματα που αφορούν τη νομοθεσία στους τομείς εκπαίδευση – εργασία – οικογένεια, καθώς και τα προγράμματα που υλοποιούνται και που έχουν υλοποιηθεί υπέρ των γυναικών. Καθώς επίσης, και τις Διευθύνσεις των αρμόδιων φορέων για πληροφορίες και ενημέρωση όλων των γυναικών σε σχέση με τα δικαιώματα και υποχρεώσεις σε σχέση με την εργασία.

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗ	3
ΠΕΡΙΛΗΨΗ ΜΕΛΕΤΗΣ	4
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ	10
1.ΕΙΣΑΓΩΓΗ	10
2.ΤΟ ΠΡΟΒΛΗΜΑ ΤΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΘΕΣΗΣ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΑΣ	11
3. ΣΚΟΠΟΣ ΤΗΣ ΜΕΛΕΤΗΣ	13
4.ΟΡΙΣΜΟΙ ΟΡΩΝ	14
ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ	17
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ	19
1.ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ ΤΗΣ ΘΕΣΗΣ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΑΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΑΡΧΑΙΟΤΗΤΑ ΩΣ ΣΗΜΕΡΑ	19
Εισαγωγικά	19
1.1.Αρχαία Ελλάδα	20
1.2. Ρώμη	21
1.3. Χριστιανισμός	22
1.4.Βυζάντιο	23
1.5.Τουρκοκρατία	24
1.6.Μεσαίωνας	25
1.7.Αναγέννηση	25
1.8.Βιομηχανική Επανάσταση	26
1.9.20ος Αιώνας	27
2.ΟΙ ΒΑΣΙΚΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΣΥΝΕΒΑΛΛΑΝ ΣΤΗΝ ΕΙΣΟΔΟ ΤΩΝ ΕΛΛΗΝΙΔΩΝ ΣΤΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΧΩΡΟ	29
3. ΟΙ ΒΑΣΙΚΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΕΠΗΡΕΑΖΟΥΝ ΘΕΤΙΚΑ ΚΑΙ ΑΡΝΗΤΙΚΑ ΤΗΝ ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΟΥΣ ΝΑ ΕΡΓΑΣΤΟΥΝ	30
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ	32
1.ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΓΙΑ ΤΗ ΘΕΣΗ ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΔΑΣ ΣΤΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΧΩΡΟ	32
2.ΤΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΗΣ ΓΥΝΑΙΚΑΣ	35
3.ΓΥΝΑΙΚΑ, ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ	40
α) Η Ελληνίδα στην εκπαίδευση.	40
β) Το περιεχόμενο της εκπαίδευσης	46
γ) Η επαγγελματική κατάρτιση του γυναικείου εργατικού δυναμικού.	50
δ) Γυναίκες και Νέες Τεχνολογίες	54
4.ΓΥΝΑΙΚΑ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ	57

α) Η Ελληνική πραγματικότητα	57
β) Οι επαγγελματικές επιλογές της Ελληνίδας	58
5. ΓΥΝΑΙΚΑ ΚΑΙ ΑΜΟΙΒΗ	62
α) Ο διαχωρισμός των επαγγελμάτων σε ανδρικά και γυναικεία.	64
β) Υποαξιολόγηση της γυναικείας εργασίας	65
γ) Προϋπηρεσία	67
δ) Επίδομα ανθυγιεινής εργασίας	68
ε) Εξοφλητική απόδειξη	69
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ	73
1. ΝΕΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΕΙΣ ΒΑΡΟΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ	73
Εισαγωγή	73
α) Η σύμβαση ορισμένου χρόνου	74
β) Η σύμβαση με μειωμένο χρόνο εργασίας	76
γ) Φασόν	77
δ) Συμβοηθόντα και μη αμειβόμενα μέλη	78
2. Η ΑΝΕΡΓΙΑ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ	79
Εισαγωγή	79
2.1. ΑΙΤΙΑ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ	85
2.2. ΟΙ ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ	90
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΕΜΠΤΟ	93
1. ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΗ ΓΥΝΑΙΚΑ ΚΑΙ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑ	93
2. Η ΕΠΙΔΡΑΣΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΑΣ ΤΟΥΣ ΡΟΛΟΥΣ ΚΑΙ ΣΤΙΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΜΕΣΑ ΣΤΗΝ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑ	95
3. ΤΑ ΠΑΙΔΙΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ	97
4. Η ΦΥΛΑΞΗ ΤΟΥ ΠΑΙΔΙΟΥ ΟΤΑΝ Η ΜΗΤΕΡΑ ΕΡΓΑΖΕΤΑΙ	98
5. Η ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΤΟΥ ΠΑΤΕΡΑ	102
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΚΤΟ	105
1. Η ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΑΣ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	105
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	105
2. ΑΙΤΙΑ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ	108
3. ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ	111
4. ΧΩΡΟΙ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ	114
5. ΤΑΥΤΟΤΗΤΑ ΘΥΜΑΤΩΝ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ	117
6. ΠΩΣ ΑΝΤΙΔΡΟΥΝ ΟΙ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΘΥΜΑΤΑ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ	120
7. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ - ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ	123
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΒΔΟΜΟ	127

1.ΦΕΜΙΝΙΣΜΟΣ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑ	127
2.Η ΓΥΝΑΙΚΑ ΝΟΙΚΟΚΥΡΑ	131
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΟΓΔΩΟ	135
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ Ο ΡΟΛΟΣ ΤΟΥ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΥ ΛΕΙΤΟΥΡΓΟΥ ΓΕΝΙΚΑ	135
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΝΑΤΟ	140
1.ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	140
2.ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗ ΒΕΛΤΙΩΣΗ ΤΗΣ ΘΕΣΗΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΗΣ ΓΥΝΑΙΚΑΣ	142
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	148
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ	

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ

1.ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Οι σύγχρονες κοινωνίες, συμπεριλαμβανομένης της ελληνικής, έχουν μπει σε μια φάση εξέλιξης των αξιών τους. Κεντρικό σημείο αυτού του νέου συστήματος των αξιών είναι η αποδοχή της γυναίκας ως ατόμου με πολλαπλό ρόλο και με ενεργή παρουσία μέσα κι έξω από το στενό πλαίσιο της οικογένειας.

Σύμφωνα με την Τάκαρη μέσα από αγώνες ετών του εργατικού κινήματος, σταδιακά από το περιθώριο της κοινωνίας, η γυναίκα ήρθε στο προσκήνιο καταλαμβάνοντας τη θέση που πραγματικά της αξίζει. Η νέα γενιά γυναικών, σπουδάζει, εργάζεται, διαλέγει ποια θα είναι η πορεία της στη ζωή της. Ακολουθεί παραδοσιακά «αντρικά» επαγγέλματα, συμμετέχει στην πολιτική ζωή, απαιτεί βελτίωση των συνθηκών της εργασίας της, ενώ απέκτησε περισσότερη αυτονομία και δικαιώματα. (Τάκαρη. 1984, σελ. 370).

Παρά το γεγονός, όμως, ότι σήμερα είναι κατοχυρωμένα τα δικαιώματα των γυναικών, στην πράξη πολλές φορές, δυστυχώς, παραβιάζονται. Βέβαια, παράλληλα με τις παραβιάσεις υπάρχουν ακόμα και οι κοινωνικές προκαταλήψεις, που θέλουν τη γυναίκα στο σπίτι, αφιερωμένη στη φροντίδα των παιδιών και του συζύγου της.

Ωστόσο, οι γυναίκες ενώ αγωνίζονται σήμερα για την κοινωνική ισότητα είναι υποχρεωμένες να προσπαθούν να αλλάξουν τις αντιλήψεις των αντρών για την υπεροχή τους και, σύμφωνα με την Τάκαρη, να μην αφήνουν να τους καταπατούν την προσωπική τους ζωή

και αξιοπρέπεια, καθώς και την ελευθερία, γιατί σε τελευταία ανάλυση, ελευθερία, χωρίς δικαιώματα δεν είναι ελευθερία. (ο.π., σελ. 12).

Όμως ο αγώνας του γυναικείου κινήματος για την αλλαγή των δομών και θεσμών της κοινωνίας προκειμένου να πετύχει την ισότητα των δικαιωμάτων, δημιουργεί νέα πρότυπα, καινούριες αξίες, καινούριες ανάγκες και ικανοποιήσεις που καθιερώνουν νέες διαπροσωπικές σχέσεις τόσο στον κοινωνικό όσο και στον εργασιακό χώρο. (ο.π., σελ. 12).

Πάντως, σήμερα, τυπικά – θεωρητικά υπάρχει ισότητα στις σχέσεις γυναικών – αντρών, γονιών – παιδιών και οι γυναίκες έχουν αποκτήσει πλήρη δικαιώματα για μια πραγματική ισονομία - ισοτιμία - ισότητα. Χαρακτηριστική είναι η φράση του Προέδρου της Γαλλικής Δημοκρατίας Φρ. Μιτεράν όπου στην γιορτή της γυναίκας, 8 Μαρτίου 1982 είπε: «Γύρισε η πρώτη σελίδα, μένει τώρα να γυρίσουμε τη δεύτερη, δηλαδή να μεταφέρουμε τα δικαιώματα των γυναικών στην πράξη». (ο.π. σελ. 12).

2.ΤΟ ΠΡΟΒΛΗΜΑ ΤΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΘΕΣΗΣ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΑΣ

Όπως αναφέρει η Τάκαρη, η τεχνοηλεκτρονική πρόοδος και η ανάπτυξη των τελευταίων χρόνων, έφερε βαθιές κοινωνικές αλλαγές που επηρέασαν σημαντικά τις ανθρώπινες σχέσεις και ιδιαίτερα τις εργασιακές. (Τάκαρη, 1984, σελ. 369).

Ωστόσο, το θέμα της γυναικείας απασχόλησης είναι τεράστιο και αντιμετωπίζει πολλούς αρνητές και λίγους υποστηρικτές καθώς οι γυναίκες αγωνίζονται για να αποδείξουν ότι μπορούν, εφόσον τις

βοηθήσει η κοινωνία, να ενταχθούν στο εργατικό δυναμικό για την απόκτηση μιας καλύτερης ποιότητας ζωής.

Βασικά οι γυναίκες που ενδιαφέρονται συνειδητά για την οικονομική και πνευματική τους χειραφέτηση είναι ακόμα λίγες, ενώ όλες σχεδόν οι μη εργαζόμενες νιώθουν το αίσθημα της ανασφάλειας. Η εργασία για τις περισσότερες αποτελεί την ευκαιριακή απασχόληση, παρά μια απόδειξη της προσωπικής τους ταυτότητας. Οι γυναίκες έχουν αποδεχτεί την καταπίεση και την εκμετάλλευση σαν κάτι το δεδομένο και λειτουργούν παθητικά. (ο.π. σελ.14)

Τα αίτια αυτής της απαράδεκτης κατάστασης για την γυναίκα μπορούν ν' αποδοθούν στους περιορισμούς, αντιφάσεις, παραγκωνισμούς και ανισότητες που εξακολουθούν να υπάρχουν στην εργασία της, της οποίας χαρακτηριστικό γνώρισμα αποτελεί η χαμηλή ποιότητα με το μικρό μισθό, που δεν της δίνει την δυνατότητα να απολαύσει τη χαρά της καριέρας, της δημιουργικότητας, της επαγγελματικής επιτυχίας, που οι άντρες αποκτούν με μεγάλη ευκολία. (ο.π. σελ.14) Σημαντικό ρόλο, επίσης, παίζουν, όπως ανέφερα και στην προηγούμενη ενότητα και οι παραδοσιακές αντιλήψεις και αξίες, καθώς και το χαμηλό τους μορφωτικό επίπεδο.

Έπειτα, τα ίσα δικαιώματα αντρών και γυναικών μπορεί ν' αποτελούν σήμερα νόμο, αλλά όχι και τον κανόνα. Η κοινωνική και επαγγελματική θέση των γυναικών δεν αντιστοιχεί με τα δικαιώματα που τους παρέχει η νομοθεσία σε όλους τους τομείς. Διαπιστώνεται συχνά η απουσία των γυναικών από τις σημαντικές θέσεις και τα αξιώματα της δημόσιας ζωής. Ακόμα, οι παραδοσιακοί ρόλοι και η άνιση κατανομή των ευθυνών και των οικογενειακών βαρών είναι οι κύριοι λόγοι για τους οποίους οι γυναίκες δεν αναμειγνύονται περισσότερο στην οικονομικά ενεργή δραστηριότητα. (ο.π. σελ. 14-15). Πέραν αυτών, οι γυναίκες που

ασχολούνται στο σπίτι ή βοηθούν τους άντρες του στα επαγγέλματά τους (απλήρωτη εργασία) ή αναλαμβάνουν «κατ'οίκον» εργασία, για λογαριασμό ξένων επαγγελματιών, έναντι πολύ μικρής αμοιβής και χωρίς καμία ασφάλιση, σε όλες τις περιπτώσεις αποτελούν περιπτώσεις φανεράς εκμετάλλευσης. (ο.π. σελ.16).

Ταυτόχρονα, η κοινή γνώμη η οποία στηρίζεται στις παραδόσεις και τις προκαταλήψεις, που ευνοούν τις διακρίσεις των φύλων δεν μπορεί ή δε θέλει να πειστεί για την ισότητα των δύο φύλων. Μόνο όταν η κοινή γνώμη πειστεί για την αξία της γυναίκας και την αναγκαία συμμετοχή της στην παραγωγή, ισότιμα με τον άντρα, τότε η κοινωνία θα μπορέσει ν' ανταποκριθεί στην κοινωνική της αποστολή και να παραχωρήσει στην πραγματικότητα ίσες ευκαιρίες για απασχόληση.

Τελικά το γυναικείο πρόβλημα τίθεται στην αντικειμενική κρίση της κοινής γνώμης που θα πρέπει ν' αποφασίσει για την αντιμετώπισή του έχοντας ως γνώμονα τα ανθρώπινα δικαιώματα, τα οποία δικαιούται ν' αποκτήσει και η γυναίκα όχι μόνο τυπικά αλλά και στην πραγματικότητα. Μπορεί να ανέβηκε το πολιτιστικό επίπεδο της γυναίκας, να άλλαξε η κοινωνική της θέση, όμως η γυναικεία χειραφέτηση, σε κάποιο βαθμό, δεν έχει επιτευχθεί ακόμα.

3. ΣΚΟΠΟΣ ΤΗΣ ΜΕΛΕΤΗΣ

Βασικός σκοπός αυτής της μελέτης είναι η ανάλυση, εξέταση και κατ'επέκταση παρουσίαση της επαγγελματικής θέσης της γυναίκας στη σημερινή κοινωνία βάση της συγκέντρωσης στοιχείων και πληροφοριών που επιτρέπουν τη θεωρητική προσέγγιση και ανάπτυξη του θέματος.

Συγκεκριμένα η προσπάθεια αυτή στοχεύει:

- α) Στον εντοπισμό των κοινωνικών στάσεων απέναντι στο θέμα.
- β) Στη διερεύνηση της θέσης της γυναίκας στην εκπαίδευση, στην παραγωγή, στην οικογένεια (π.χ. εμπόδια, δικαιώματα, συνθήκες εργασίας) και το κατά πόσο εξακολουθούν να διαιωνίζονται τα στερεότυπα για τους ρόλους των δύο φύλων.
- γ) Στη διερεύνηση των αιτιών για τη θέση της γυναίκας στον εργασιακό χώρο.
- δ) Στην απόκτηση, όσο το δυνατόν, αντικειμενικής γνώμης για το πρόβλημα.
- ε) Στο να διερευνηθεί κατά πόσο η εργασία βοηθάει τη γενική εξέλιξη της γυναίκας.
- στ) Στον εντοπισμό των ενεργειών για το χειρισμό της κατάστασης.

4.ΟΡΙΣΜΟΙ ΟΡΩΝ

α) Ισότητα: Ίσα και όμοια κοινωνικά και πολιτικά δικαιώματα μεταξύ πολιτών. Την ισότητα μεταξύ των ανθρώπων ως ιδέα την καλλιέργησε η Γαλλική Επανάσταση του 1789. Την είχε διακηρύξει, όμως πολύ πριν ο Χριστιανισμός. Στα Συντάγματά τους τα προοδευμένα κράτη περιλαμβάνουν νόμους οι οποίοι εξασφάλιζαν την ισότητα των πολιτών απέναντι στους νόμους (εγκυκλοπαίδεια «Για Σας Παιδιά, 1978, τόμος 5, 1978 σελ. 1692).

β) Δικαίωμα: Σύμφωνα με την εγκυκλοπαίδεια «Για Σας Παιδιά» η εξουσία την οποία αναγνωρίζουν οι νόμοι ενός κράτους στους πολίτες. Με άλλα λόγια ότι ανήκει σε κάποιους σύμφωνα με το δίκαιο, επάνω στο οποίο μπορούμε να στηρίξουμε απαίτηση σύμφωνα με το νόμο. Υπάρχουν τα μεταβιβαστά δικαιώματα, δηλαδή εκείνα που μεταβιβάζονται και σε άλλους, και διάφορα άλλα, όπως το δικαίωμα της εφεύρεσης και της πνευματικής ιδιοκτησίας. Βασικά είναι και τα

δικαιώματα με τα οποία εξασφαλίζεται η συμμετοχή των πολιτών στην πολιτική ζωή του τόπου τους, και γενικά τα λεγόμενα ατομικά δικαιώματα. (εγκυκλοπαίδεια «Για Σας Παιδιά, τόμος 3, 1978, σελ. 1147).

γ) Εργασία: Κάθε ανθρώπινη ενέργεια που αποβλέπει στην παραγωγή αγαθών υλικών ή πνευματικών. Με την εργασία ο άνθρωπος εξασφαλίζει την αυτοσυντήρησή του και τη βελτίωση της ζωής του. Η εργασία είναι κοινωνική ενέργεια, λόγω του ότι ο άνθρωπος ζει σε οργανωμένη κοινωνία. Και γι αυτό πρέπει να είναι συστηματική και προγραμματισμένη. Και επειδή η εργασία γίνεται από πολλούς μαζί ανθρώπους, χρειάζεται να είναι καταμερισμένη, δηλαδή ο κάθε εργαζόμενος πρέπει να ασχολείται με συγκεκριμένο είδος εργασίας. (εγκυκλοπαίδεια «Για Σας Παιδιά» τόμος 4, 1978, σελ. 1409).

δ) Φεμινισμός: (από τη λατινική λέξη femina = γυναίκα). Ιδεολογικό κίνημα που ζητεί την πλήρη εξίσωση των γυναικών με τους άντρες σε όλα τα πεδία της κοινωνικής ζωής.

Ο φεμινισμός πρωτοεμφανίστηκε στα χρόνια της Γαλλικής Επανάστασης του 1789. Η χώρα, όμως στην οποία ο φεμινισμός μεταβλήθηκε σε μαχητικό κίνημα είναι η Αγγλία. (εγκυκλοπαίδεια "Για σας Παιδιά" τόμος 10, 1978, σελ. 3532).

ε) Χειραφέτηση: Απαλλαγή κάποιου από την επιρροή που εξασκεί άλλος πάνω του (λεξικό εγκυκλοπαίδειας «Χάρη Πάτση», 1982, β' τόμος, σελ. 793).

Πιο αναλυτικά χειραφετημένη γυναίκα είναι εκείνη που έχει οικονομική ανεξαρτησία, προσπαθεί να πετύχει μέσω της εργασίας, την ισοτιμία στις σχέσεις της, είναι δημιουργική, δραστήρια, κοινωνική και με περισσότερα ενδιαφέροντα. Γνωρίζει τα δικαιώματά της και τα διεκδικεί

περισσότερα ενδιαφέροντα. Γνωρίζει τα δικαιώματά της και τα διεκδικεί χωρίς όμως απόλυτες συμπεριφορές. Ξέρει να αναλαμβάνει τις ευθύνες και τις υποχρεώσεις της, σκέφτεται και πράττει μακριά από προκαταλήψεις και φανατισμούς, στηρίζεται στις δικές της δυνάμεις.

στ) Εκπαίδευση: Ενέργεια οργανωμένη από το κράτος ή και από άτομα, η οποία με βάση καθορισμένο σχέδιο επιδιώκει τη μετάδοση ορισμένων θεωρητικών γνώσεων ή και πρακτικών και τεχνικών ικανοτήτων στη νέα γενιά (εγκυκλοπαίδεια «Χάρη Πάτση» τόμος 8 1982, σελ. 16).

ζ) Ανεργία: Είναι η αδυναμία ενός ή πολλών ατόμων να βρουν εργασία. Σε κατάσταση δηλαδή ανεργίας βρίσκονται εκείνοι που θέλουν και που μπορούν να εργαστούν αλλά δεν βρίσκουν εργασία. (εγκυκλοπαίδεια «Για Σας Παιδιά» τόμος 2, 1978, σελ. 451).

η) Σεξουαλική παρενόχληση: Σχετικά με το περιεχόμενο των παρενοχλήσεων διαπιστώθηκε ότι σ'αυτές περιλαμβάνονται όλες οι μορφές «περιποιώσεων» ή προτάσεων μη επιθυμητών συγκεχυμένης σεξουαλικότητας που προκαλούν αδιέξοδο ή φόβο και που είναι ικανές να απειλήσουν την ηρεμία του ατόμου. Μπορεί να εκδηλώνεται με λόγια ή με χειρονομίες, με ανεπίτρεπτες επαφές, με επίμονες προτάσεις, με απειλές, με πιέσεις, «φάρσες» αλλά και με επίδειξη πορνογραφικού υλικού καθώς και με σεξουαλικές επιθέσεις (Παπαρρήγα – Κωσταβάρα, από το συνέδριο που πραγματοποίησε η Κίνηση Δημοκρατικών Γυναικών σελ. 29-30).

ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

Για την πραγματοποίηση της παρούσας πτυχιακής εργασίας με θέμα «Η Θέση της Ελληνίδας στον Εργασιακό Χώρο στην Ελλάδα Σήμερα» χρειάστηκαν συνολικά δώδεκα μήνες. Τον Απρίλιο του 1999 ξεκινήσαμε με την κ. Γαϊτάνη Ρεγγίνα μετά από κοινή συμφωνία να συνεργαστούμε. Στην αρχή επεξεργαστήκαμε το θέμα και το τι μπορεί να περιλαμβάνει και διαμορφώσαμε τον τίτλο της πτυχιακής εργασίας.

Το χρονικό διάστημα που ακολούθησε από τον Απρίλιο έως τον Οκτώβριο του 1999 ήταν περίοδος συγκέντρωσης υλικού (βιβλιογραφία, έντυπα, φυλλάδια, πληροφορίες από συνεντεύξεις), οργάνωσης και μελέτης του υλικού και δημιουργίας ενός πρώτου πίνακα περιεχομένων με βάση το υλικό που είχαμε συγκεντρώσει.

Έτσι, στην Πάτρα από τον Απρίλιο έως τον Ιούνιο του 1999 επισκεφθήκαμε αρκετές φορές τη βιβλιοθήκη του Τ.Ε.Ι, όπως και τη Δημοτική Βιβλιοθήκη καθώς και το Κέντρο Ερευνών για θέματα Ισότητας (Κ.Ε.Θ.Ι.). Στην Αθήνα από τον Ιούλιο έως τον Οκτώβριο του 1999 πραγματοποιήθηκαν επισκέψεις στη Γενική Γραμματεία Ισότητας (Γ.Γ.Ι.) στο Κ.Ε.Θ.Ι και στη βιβλιοθήκη του Κ.Ε.Θ.Ι, στο Υπουργείο Εργασίας – Διεύθυνση Ισότητας των δύο φύλων, στη Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος (Γ.Σ.Ε.Ε) στο Εργατικό Υπαλληλικό Κέντρο Αθηνών (Ε.Υ.Κ.Α.) και στην Εθνική Στατιστική Υπηρεσία Ελλάδος (Ε.Σ.Υ.Ε.). Επίσης πήγαμε και σε κεντρικά βιβλιοπωλεία της Αθήνας για την ανεύρεση βιβλιογραφίας σχετική με το θέμα μας.

Τον Νοέμβριο ξεκινήσαμε τη συγγραφή της πτυχιακής εργασίας αφού είχε προηγηθεί πολύ καλή μελέτη του υλικού που είχε συγκεντρωθεί και οργάνωση αυτού. Βέβαια, καθ'όλη τη διάρκεια της συγγραφής υπήρξαν επισκέψεις σε υπηρεσίες και φορείς για την

ανεύρεση συμπληρωματικών στοιχείων μέσω της αναζήτησης εντύπων ή συνεντεύξεων ανάλογα με τις ανάγκες που παρουσιάζονταν κάθε φορά.

Σε όλη τη διάρκεια της ολοκλήρωσης της πτυχιακής εργασίας επικοινωνήσαμε τηλεφωνικά αρκετές φορές με την κ. Γαϊτάνη, όπου σε συνδυασμό με τις γραπτές παρατηρήσεις που ακολουθήσαμε καταφέραμε να έχουμε το καλύτερο δυνατό αποτέλεσμα.

Ιδιαίτερες δυσκολίες δεν αντιμετωπίσαμε. Μόνο στο κεφάλαιο για τη «Σεξουαλική Παρενόχληση της γυναίκας στο χώρο εργασίας» υπήρξε πρόβλημα κάλυψης του θέματος, εξαιτίας της περιορισμένης βιβλιογραφίας. Με τη συνεργασία που είχαμε καταφέραμε να το αντιμετωπίσουμε.

Για τη συγγραφή της παρούσας πτυχιακής εργασίας εργαστήκαμε καθημερινά και οργανωμένα. Υπήρχαν συγκεκριμένοι στόχοι για την κάθε ημέρα που έπρεπε να πραγματοποιηθούν. Τελικός σκοπός ήταν η κάλυψη του θέματος όσο το δυνατόν βαθύτερα και σύμφωνα με τη βιβλιογραφία που μπορέσαμε και βρήκαμε.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ

1.ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ ΤΗΣ ΘΕΣΗΣ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΑΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΑΡΧΑΙΟΤΗΤΑ ΩΣ ΣΗΜΕΡΑ

Εισαγωγικά

Μελετώντας κανείς τα ιστορικά κείμενα από την αρχή της εποχής που ονομάζεται πολιτισμένη, βρίσκει τον άνδρα και τη γυναίκα σε μια άνιση σχέση μεταξύ τους. Βρίσκει τον άνδρα κύριο και αφέντη του σπιτιού, διαχειριστή των δημόσιων υποθέσεων και προνομιούχο των απολαύσεων της ζωής, ενώ τη γυναίκα υποταγμένη λιγότερο ή περισσότερο σ' αυτόν. Η Ρούλα Κακλαμανάκη (1984, σελ. 19) αναφέρει:

«Δε συναντά δύο βιολογικά όντα, που είναι φτιαχμένα από τη φύση να λειτουργούν ισότιμα για ν' αναπαράγονται και να παράγουν ότι θα ικανοποιεί τις ανάγκες τουκι ότι ομορφαίνει τη ζωή τους. Να ερευνούν μαζί και ν' ανακαλύπτουν όλο και πιο πολύ τον μέσα τους και τον έξω κόσμο».

Πάντως, ο Ιωάννης – Ιάκωβος Βάχοφεν (1815-1887), Ελβετός ιστορικός και νομικός, ο Μόργκαν Λουδοβίκος Ερρίκος (1818-1881), ιστορικός και μελετητής των πρωτόγονων κοινωνιών, ο Όμηρος (8ο αι. π.Χ. περίπου), ο Ηρόδοτος (5ο αι. π.Χ.) και άλλοι πολλοί ιστορικοί κι εθνογράφοι συμφωνούν ότι στις πρώτες κοινωνίες υπήρχε μητριαρχικό καθεστώς. Η γυναίκα κατείχε πολύ σπουδαία θέση και δύναμη και ασκούσε μεγάλη επίδραση όχι μόνο στο σπίτι αλλά και στα κοινά. Μάλιστα η Κρητομινωϊκή εποχή (3000-1400 π.Χ.) είναι η περίοδος που υπάρχει μητριαρχία και στην Ελλάδα. Κι αυτό συνέβη διότι ο άνδρας απομακρυνόταν για μεγάλα χρονικά διαστήματα από το σπίτι για να

εξασφαλίσει τη διατροφή της οικογένειας ή πήγαινε στον πόλεμο κι έτσι άφηνε όλες τις υποχρεώσεις στη γυναίκα. Η ζωή της φυλής εξαρτιόταν από την εργασία της.

Όμως, οι κοινωνικές και οικονομικές αλλαγές, που σημειώθηκαν τον 8ο και 7ο αι. π.Χ. μετέτρεψαν τους κυνηγούς και νομάδες σε αγρότες. Αλλάζουν ήθη κι έθιμα και η κοινωνία αρχίζει να στηρίζεται στον «οίκο», όπου διοικείται πλέον από τον «pater familias». Η κοινωνία μετατρέπεται σε πατριαρχική. Έτσι, ξεκινά μια εποχή, όπου κάθε εξουσία κοινωνική ή πολιτική είναι πια στα χέρια των ανδρών.

Ακόμα και σήμερα σε ορισμένους λαούς η γυναίκα κλείνεται μέσα στο σπίτι, σκεπάζει το πρόσωπό της με φερετζέ ή είναι εμπορεύσιμο αντικείμενο.

Παρακάτω ακολουθεί μια σύντομη αναφορά της θέσης της γυναίκας, ξεκινώντας από την Αρχαία Ελλάδα και φτάνοντας στον 20ο αιώνα.

1.1.Αρχαία Ελλάδα

Στην Αρχαία Ελλάδα αρχηγός της οικογένειας ήταν ο άνδρας, ο οποίος είχε κάτω από την απόλυτη εξουσία του τη σύζυγο και τα παιδιά του. Προορισμός της γυναίκας ήταν η τεκνογονία και η φροντίδα του σπιτιού και των παιδιών, με μια ακτίνα δράσης από την κάμαρα ως το χωράφι για τη συλλογή των καρπών. Δεν είχε καμιά συμμετοχή στο δημόσιο βίο και καμιά δυνατότητα ανάπτυξης της προσωπικότητας της και διεκδίκησης μιας θέσης στην κοινωνία πέρα από τη θέση της μητέρας και της συζύγου.

Ο πατέρας, επίσης, έπρεπε να δώσει προίκα στο σύζυγο, γι'αντάλλαγμα στα βάρη του γάμου, ενώ αν δεν είχε μπορούσε να πουλήσει την κόρη του. Αυτή η συνήθεια περιορίστηκε από το Σόλωνα και στη συνέχεια με τα συμπληρωματικά μέτρα του Πεισίστρατου.

Οι αρχαίοι κλασσικοί φιλόσοφοι και συγγραφείς (Σωκράτης, Αριστοτέλης, Ξενοφώντας, Πλάτωνας) θεωρούσαν τη γυναίκα από τη φύση της κατώτερη και δικαιολογούσαν το καθεστώς των διακρίσεων. Μάλιστα στην «Αντιγόνη» του Σοφοκλή συναντάμε τη γυναίκα φορέα και υπερασπιστή υψηλών αξιών αλλά και τον ανδρικό σοβινισμό και τη γυναικεία υποταγή: «Μα πρέπει να συλλογιστείς πως είμαστε γυναίκες» λέει η Ισμήνη, κι ο Κρέοντας στο φύλακα: «Τι λες; Ποιος άνδρας βρέθηκε αυτά για να τολμήσει;»

Εξαίρεση αποτελούσε η Μινωική Κρήτη και η Αρχαία Σπάρτη. Εκεί η γυναίκα αν και κατώτερη από τον άνδρα είχε ελευθερίες και δικαιώματα τα οποία μπορούσε να τα υπερασπιστεί ακόμα και στο δικαστήριο.

1.2. Ρώμη

Η γυναίκα στην Αρχαία Ρώμη βρίσκονταν κάτω από την εξουσία του συζύγου της και δεν είχε κανένα κοινωνικό και πολιτικό δικαίωμα. Μάλιστα, το ρωμαϊκό δίκαιο την αποκαλεί *res* (=πράγμα). Ο άνδρας μπορούσε να την κακοποιήσει ή και να την σκοτώσει χωρίς να δώσει λογαριασμό σε κανέναν.

Αλλά και αργότερα στην αυτοκρατορική περίοδο που η γυναίκα μορφωνόταν κι έπαιρνε μέρος σε συζητήσεις για τα κοινά, εξακολουθούσε να παραμένει άμεσα εξαρτημένη από τον άνδρα.

Ιδιαίτερα, όταν οι Ρωμαίοι, δέχτηκαν τις επιδράσεις της ελληνική φιλοσοφίας, αντέγραψαν εντελώς την αρνητική τους θέση για τη γυναίκα: ο άνδρας έχει την απόλυτη εξουσία, τα πάντα ανήκουν σ' αυτόν και τα πάντα εξαρτιόνται απ' αυτόν. Κρατά την απόλυτη κυριαρχία του: προίκα, προσωπική εργασία, παιδιά και υπεραμύνεται της οικογενειακής τιμής (Τάκαρη, 1984, σελ. 50).

1.3. Χριστιανισμός

Οι Χριστιανικές βασικές αρχές για τον άνθρωπο και την κοινωνία αναφέρουν ότι όλοι οι άνθρωποι είναι παιδιά του ίδιου Δημιουργού και μεταξύ τους ίσα. Στη χριστιανική κοινωνία δεν υπάρχουν διακρίσεις. Ο τόπος καταγωγής, το χρήμα, η διαφορά φύλου, η κοινωνική θέση, τα οικονομικά μέσα, δεν αποτελούν στοιχεία για κοινωνικές διαφορές. (Τάκαρη, 1984, σελ. 51).

Ανεξάρτητα, όμως, από το Χριστιανισμό, ο οποίος, ύψωσε τη γυναίκα, οι πατρικές ρήσεις δεν είναι καθόλου ενθαρρυντικές. Ο Απόστολος Παύλος κήρυξε το «ο ανήρ εστί η κεφαλή της γυναικός» (Ε,23) και «...η δε γυνή να φοβείται τον άνδρα», (Ε, 33). Επίσης, ο Άγιος Αμβρόσιος γράφει: «ο Αδάμ αμάρτησε εξαιτίας της Εύας και η γυναίκα πρέπει να δεχτεί σαν αφέντη εκείνον που τον οδήγησε στην αμαρτία». Ο Ιωάννης ο Χρυσόστομος (4ος αι.) αναφέρει: «Απ' όλα τα άγρια θηρία το πιο βλαβερό είναι η γυναίκα».

Σε Σύνοδο που συνήλθε στο Μόκον τον 6ο αι. υποβλήθηκε το ερώτημα: «Η γυναίκα είναι άνθρωπος;». Ύστερα από πολλές συγκρούσεις και συζητήσεις κατέληξαν πως είναι άνθρωπος. (ό.π. σελ. 52).

Πάντως, η γυναίκα αντιμετωπιζόταν με ιδιαίτερη βαναυσότητα και η ζωή της εξαρτιόταν από τον αφέντη-άντρα. Ειδικοί νόμοι την καταδικάζουν σε θάνατο, ενώ ο αφέντης του σπιτιού τη δέρνει για να τη «συνετίσει». (ο.π. σελ. 53).

1.4.Βυζάντιο

Στη βυζαντινή εποχή η αφοσίωση στην οικογένεια και τη θρησκεία, η φιλανθρωπία¹, η παρθενιά, η σιωπή κι η ανοχή ήταν τα χαρακτηριστικά της τέλει γυναίκας και συζύγου. «Δεν μίλησε ποτέ σε κανέναν» λέει ο Μιχαήλ Ψελλός για την ενάρετη γυναίκα. Ο άνδρας είχε αυτοδιορισθεί πολυγαμικό όν, ενώ οι τιμωρίες της γυναικείας μοιχείας ήταν ηθικές και σωματικές: Κλείσιμο σε μοναστήρι, κόψιμο της μύτης κ.λ.π. Η γυναίκα εξακολουθεί ν' αποκλείεται από τα κοινωνικά και πολιτικά αξιώματα. Μόνο οι λίγες γυναίκες της αριστοκρατίας είχαν κάποια δικαιώματα και ελευθερίες σ' αυτούς τους τομείς.

Η μόρφωση των γυναικών ήταν ανύπαρκτη. Οι κόρες των πλουσίων μπορούσαν να πάρουν κάποια μόρφωση, που δεν ξεπερνούσε, ωστόσο, την αποστήθιση των ψαλμών και των εκκλησιαστικών κανόνων.

Οι σημαντικές κοινωνικές αλλαγές τον 11ο αιώνα δημιουργούν δυνατότητες συμμετοχής των γυναικών στην παραγωγική διαδικασία. Εγκαινιάζεται η εξωσπιτική εργασία της γυναίκας του λαού στον τομέα της υφαντουργίας και το μικρεμπόριο, κυρίως σε είδη διατροφής. Η

¹ Η κοινή γυναίκα έτρεχε στα νοσοκομεία, τα ορφανοτροφεία, τα γηροκομεία, στα σπίτια του πένθους και της δυστυχίας για να αποθέσει το περίσσειμα των αισθημάτων της.

Ανακούφιζε

τον εαυτό της από την πλήξη και την ανία, παρηγορούσε τους θλιμμένους και τους ανάπηρους

γυναίκα της αριστοκρατίας ασχολείται με τα οικονομικά θέματα της οικογένειας και αναπτύσσει εμπορικές και πολιτικές δραστηριότητες.

Όμως, στα τελευταία πενήντα χρόνια της Βυζαντινής αυτοκρατορίας υπάρχει μια γενική πολιτική και οικονομική κρίση που αναγκάζει ένα μεγάλο ποσοστό γυναικών να βρει άσυλο στα μοναστήρια. Ακόμα, και οι γυναίκες της αριστοκρατίας κλείνονται στα σπίτια και περιορίζεται ο κοινωνικός τους ρόλος.

1.5. Τουρκοκρατία

Την περίοδο της Τουρκοκρατίας σταματά κάθε δραστηριότητα για τις γυναίκες και δημιουργούνται καινούριες δυσκολίες και φραγμοί στην όποια εξέλιξη και δράση τους. Οι όμορφες γυναίκες σύρθηκαν με τη βία στα χαρέμια των κατακτητών, άλλες έγιναν σκλάβες και πολλές για να αποφύγουν τους εξευτελισμούς αυτούς προτίμησαν το θάνατο μαζί με τα παιδιά τους.

Όταν οι άντρες αναλαμβάνουν κυβερνητικές αποστολές ή μυστικές αποστολές για συνομισίες, σαμποτάζ εναντίον των Τούρκων, η γυναίκα είναι αυτή που φροντίζει το σπίτι, τα παιδιά και τους γέροντες, αναλαμβάνει την καλλιέργεια της γης ή ακόμα, όταν χρειαστεί, προχωρεί στην αντίσταση για ν' αποκτήσουν τη λευτεριά τους από τον Τούρκο κατακτητή. Για παράδειγμα η Ελένη Κατακουζηνού, του Βασιλείου της Τραπεζούντας, προβάλλει αντίσταση στις προσταγές του σουλτάνου ενώ η ηρωίδα της Λήμνου, η Μαρούλα, με το θάρρος της σώζει το νησί της από την πολιορκία του Σουλεϊμάν Πασά. Πολλές άλλες εντάσσονται σε επαναστατικές ομάδες, μεταφέρουν εφόδια και πολεμοφόδια, τροφή και μηνύματα. Κι ακόμα, η Λασκαρίνα Μπουμπουλίνα και η Μαντώ Μαυρογένους, μέλη της Φιλικής Εταιρείας, πρόσφεραν όλη την κινητή και ακίνητη περιουσία τους για την απελευθέρωση της πατρίδας.

1.6.Μεσαίωνας

Στα χρόνια του Μεσαίωνα η γυναίκα βρίσκονταν και πάλι σε χειρότερη μοίρα από τον άνδρα. Εργαζόταν κάτω από απαράδεκτες και σκληρές συνθήκες δουλειάς, ενώ οι συνθήκες της ζωής της χειροτέρευαν. Κρατά το νοικοκυριό, εργάζεται στους αγρούς, γνέθει, υφαίνει. Δουλεύει σε πολλές εργασίες χωρίς καμιά αμοιβή.

Εδραιώνεται, ταυτόχρονα, η εντύπωση ότι η γυναίκα είναι πιο αμαρτωλή από τον άνδρα, και λόγω του προπατορικού αμαρτήματος έχει συνεχώς μια κατάρα πάνω της. Μάλιστα, κατά τον 11ο αιώνα, η πολιτική ηγεμονία της εκκλησιαστικής ιεραρχίας, αφαιρεί από τη γυναίκα κάθε δικαίωμα συμμετοχής της στα «κοινά», αποκλείοντας την από το χώρο της συλλογικής γνώσης, της μόρφωσης. Το κορμί γίνεται τόπος καταραμένος, η γυναίκα κύριος πειρασμός κι ενσάρκωση του Σατανά.

1.7.Αναγέννηση

Στην Αναγέννηση η θέση της γυναίκας βελτιώνεται. Με τη γενική αφύπνιση που έφερε η Αναγέννηση η γυναίκα σιγά-σιγά απελευθερώνεται και αποκτά αξία. Έχει μια θετική προσφορά στην παραγωγή, ασχολείται με την εργοτεχνία και βιοτεχνία χωρίς όμως αμοιβή.

Τα καθήκοντα του άντρα και της γυναίκας σε θέματα σπιτιού αρχίζουν να γίνονται κοινά. Την ίδια εποχή ξεπροβάλλουν, επίσης, γυναικείες προσωπικότητες του πνεύματος, των γραμμάτων και των τεχνών.

Στα νοσοκομεία υπηρετούν εθελόντριες γυναίκες, αριστοκρατικής καταγωγής, ενώ ύστερα από 19 αιώνες απλήρωτης γυναικείας εργασίας, αρχίζει να πληρώνεται η εργασία της Αδελφής Νοσοκόμας. Ο Καμπέ, το 18ο αιώνα παραχωρεί στη γυναίκα περιορισμένο δικαίωμα συμμετοχής στην πολιτική ζωή, ενώ ο Μοντεσκιέ κι ο Κοντορσέ συμφωνούν ότι η γυναίκα, όπως κι ο άνδρας, μπορεί να συμμετέχει στην πολιτική ζωή.

Γενικά τον 18ο αιώνα, η γυναίκα έχει μεγαλύτερη ελευθερία και ανεξαρτησία. Οι νέες μορφώνονται και ζουν ελεύθερα, ενώ αγωνίζονται για την απόκτηση των δικαιωμάτων τους.

1.8.Βιομηχανική Επανάσταση

Η Βιομηχανική Επανάσταση φέρνει σημαντικές κοινωνικές και οικονομικές αλλαγές. Η γυναίκα εργάζεται στα εργοστάσια, χωρίς όμως ωράριο και με χαμηλό ημερομίσθιο. Ο άντρας απομακρύνεται από την άμεση επίβλεψη και διαπαιδαγώγηση των παιδιών και περιορίζεται σιγά-σιγά στο ρόλο του απλού θεατή μέσα στην οικογένεια.

Το 1864 χορηγούν στα κορίτσια γενική υποχρεωτική παιδεία. Το 1890 γίνεται δεκτή η πρώτη φοιτήτρια στο Πανεπιστήμιο και κάνουν την εμφάνισή τους οι πρώτες δασκάλες. Ταυτόχρονα, η γυναίκα ζητά συνειδητά πια τα πολιτικά της δικαιώματα. Ο Δ. Γούναρης και αργότερα, ο Πρωθυπουργός Παπαναστασίου υποβάλλουν προτάσεις στη Βουλή για τη ψήφο της γυναίκας στις δημοτικές εκλογές, χωρίς, όμως αποτέλεσμα.

Πάντως όπως αναφέρει η Τάκαρη «Εκείνο που έγινε φανερό ήταν το απότομο και συνειδητό ξύπνημα της Ελληνίδας, από την κατάσταση της αδράνειας που οι αιώνες την είχαν καταδικάσει, η οποία προχωρεί

πια σταθερά για την κατάκτηση της χειραφέτησης και της ισότητάς της με τον άνδρα, κάτι που εντυπωσιάζει την κοινή γνώμη και την πολιτεία, η οποία αρχίζει να τα αναγνωρίζει και σ' αυτό θα στηρίξει τη δικαίωσή της». (Τάκαρη, 1984, σελ. 93).

Τελικά, η κοινή γνώμη σιγά-σιγά αρχίζει να ωριμάζει και λιγοστεύει η αντίδραση για την παραχώρηση δικαιωμάτων στη γυναίκα. Αλλά, και οι ίδιες οι γυναίκες ασπάζονται τις καινούριες προοδευτικές ιδέες και απαιτούν τα δικαιώματά τους.

1.9.20ος Αιώνας

Από τον 20ο αιώνα ξεκινά η ουσιαστική βελτίωση της θέσης της γυναίκας σε όλους τους τομείς. Ιδρύονται πολλοί ελληνικοί γυναικείοι σύλλογοι, όπου έχουν θεμελιακή αρχή «ίσα δικαιώματα, ίσες υποχρεώσεις». Το 1920 οι φεμινίστριες πολιτικοποιούνται και συμμετέχουν ενεργά στις πολιτικές δραστηριότητες της χώρας. Το 1929 η Κυβέρνηση Βενιζέλου λύνει οριστικά το πρόβλημα της εκπαίδευσης των κοριτσιών.

Στη διάρκεια του Β' Παγκοσμίου πολέμου οι Ελληνίδες εντάχθηκαν στην Εθνική Αντίσταση. Αγωνίστηκαν με γενναιότητα και θάρρος απέναντι στον εχθρό, πλάι με τους άνδρες ή στα μετόπισθεν (κατασκοπεία, πληροφόρηση, σαμποτάζ, μεταφορά εφοδίων).

Αμέσως μετά τον Β' Παγκόσμιο πόλεμο στις 24/5/1944 κατοχυρώνεται πρώτη φορά στην Ελλάδα και διακηρύσσεται η ισότητα των δύο φύλων: Όλοι οι Έλληνες, άντρες και γυναίκες, έχουν τα ίδια πολιτικά, οικονομικά και κοινωνικά δικαιώματα», με βάση το άρθρο 5 του ψηφίσματος.

Από το 1974 το Ελληνικό Κράτος αποβλέπει να αποκτήσει η γυναίκα τα ίδια δικαιώματα και πλεονεκτήματα με τον άντρα, οικονομική ανεξαρτησία, δημόσια και κυρίως ανώτερη εκπαίδευση, υπεύθυνες θέσεις χωρίς διακρίσεις.

Έτσι οι γυναίκες σήμερα, όσο ποτέ άλλοτε, επιδιώκουν την πρακτική εφαρμογή των δικαιωμάτων που τους έχουν παραχωρηθεί. Θέλουν να ενταχθούν στην ενεργή δράση, τόσο την παραγωγική όσο και την κοινωνική και πολιτική, με βάση την αρχή των ίσων ευκαιριών.

2.ΟΙ ΒΑΣΙΚΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΣΥΝΕΒΑΛΛΑΝ ΣΤΗΝ ΕΙΣΟΔΟ ΤΩΝ ΕΛΛΗΝΙΔΩΝ ΣΤΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΧΩΡΟ

α) Η εκβιομηχάνιση σιγά-σιγά μετακίνησε τη γυναικεία εργασία από την παραγωγή αγαθών και υπηρεσιών για αυτοκατανάλωση σε μία τακτικά και συστηματικά αμειβόμενη απασχόληση.

β) Οι σημαντικά αυξανόμενες ευκαιρίες απασχόλησης μεταπολεμικά και ιδιαίτερα στη δεκαετία του 60, οι οποίες δημιούργησαν χαμηλότερες αμοιβές που θεσμοθετήθηκαν για τις γυναίκες και έστρεψαν το ενδιαφέρον της ζήτησης.

γ) Οι τεχνολογικές εξελίξεις και βελτιώσεις στην παραγωγή που μείωσαν τις απαιτήσεις για μυϊκή δύναμη.

δ) Η αύξηση του μέσου όρου ζωής των γυναικών, η μείωση του μέσου όρου ηλικίας γάμου και η αύξηση της τεκνοποίησης σε μικρή ηλικία, σε συνδυασμό με τον περιορισμό των γεννήσεων συνέβαλλαν, στο να μικρύνει ο χρόνος υποχρεώσεων στη μητρική ζωή και να μεγαλώσει ο μέσος χρόνος απασχόλησης των γυναικών.

(Πανταζή-Τζίφα, 1984, σελ. 27).

3. ΟΙ ΒΑΣΙΚΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΕΠΗΡΕΑΖΟΥΝ ΘΕΤΙΚΑ ΚΑΙ ΑΡΝΗΤΙΚΑ ΤΗΝ ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΟΥΣ ΝΑ ΕΡΓΑΣΤΟΥΝ

Οι παράγοντες που επηρεάζουν θετικά και αρνητικά την απόφαση των γυναικών να εργασθούν:

α) Το επίπεδο εκπαίδευσής τους: Όσο περισσότερο εκπαιδευμένη είναι η γυναίκα τόσο περισσότερο αυξάνονται η θέλησή της και οι πιθανότητες να βρει εργασία, αφού και η αμοιβή της μεγαλώνει. Από τις γυναίκες που τελείωσαν μια ανώτατη σχολή το 70% εργάζονται, ενώ από τις γυναίκες που τελείωσαν το Γυμνάσιο εργάζονται μόνο το 29% και το 23% από τις απόφοιτες του Δημοτικού.

β) Οι αυξανόμενες ανάγκες του οικογενειακού προϋπολογισμού: Όσο μικρότερο είναι το εισόδημα του συζύγου, τόσο αυξάνεται και η πιθανότητα να εργαστεί η γυναίκα για να συμπληρώσει τα έσοδα του σπιτιού.

γ) Η υψηλή κοινωνική θέση της οικογένειας: Όσο περισσότερο υψηλή είναι η κοινωνική θέση της οικογένειας τόσο αυξάνεται η επιθυμία της γυναίκας να εργαστεί. Από έρευνα που έγινε διαπιστώθηκε ότι οι γυναίκες που οι άντρες τους είναι υπάλληλοι (ιδιότητα η οποία χρησιμοποιήθηκε για τον προσδιορισμό της κοινωνικής θέσης της οικογένειας) δείχνουν μεγαλύτερο ενδιαφέρον να εργαστούν από ότι οι γυναίκες που οι άντρες τους είναι εργάτες.

δ) Ο βαθμός αστικοποίησης της οικογένειας: Επηρεάζει σημαντικά την απόφαση της γυναίκας να εργαστεί. Στις αστικές περιοχές υπάρχουν περισσότερες ευκαιρίες για απασχόληση, ο κοινωνικός περίγυρος είναι λιγότερο συντηρητικός και αποδέχεται ευκολότερα την εργασία της γυναίκας. Επίσης, οι διευκολύνσεις για το

νοικοκυριό καθώς και για τη φροντίδα των παιδιών, που μπορεί να βρει η γυναίκα στις αστικές περιοχές, είναι πολύ περισσότερες από ότι στις αγροτικές.

ε) Η παρουσία παιδιών προσχολικής ηλικίας μέσα στην οικογένεια: Η παρουσία μικρών παιδιών σε συνδυασμό με την έλλειψη βρεφονηπιακών σταθμών, αποτελεί σημαντικό εμπόδιο για να εργαστεί η γυναίκα. Από έρευνα που έγινε βρέθηκε ότι η πιθανότητα να συμμετέχει μια παντρεμένη γυναίκα στο εργατικό δυναμικό είναι κατά 34% μικρότερη όταν έχει μικρά παιδιά από ότι όταν δεν έχει. Στην περίπτωση όμως που υπάρχουν στην οικογένεια συγγενικά μέλη ικανά να αναλάβουν τη φροντίδα των μικρών παιδιών, διευκολύνεται η απόφαση της γυναίκας να εργαστεί.

(Πανταζή-Τζίφα, 1984, σελ. 28).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ

1.ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΓΙΑ ΤΗ ΘΕΣΗ ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΔΑΣ ΣΤΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΧΩΡΟ

Όπως ανέφερα και στο δεύτερο κεφάλαιο, παρ. § 1.9. από τον 20ο αιώνα και κυρίως μετά το Β΄ Παγκόσμιο πόλεμο σημειώθηκε μια ραγδαία άνοδος της γυναίκας τόσο επαγγελματικά όσο και κοινωνικά. Σήμερα η γυναίκα τυπικά κατέχει την ίδια ισότιμη θέση με τον άντρα ύστερα από τη νομοθετική ρύθμιση των αρχών για «τα δικαιώματα του ανθρώπου» και «της ισότητας των φύλων». Έτσι, η παρουσία της σύγχρονης Ελληνίδας στον επαγγελματικό χώρο, είναι ένα γεγονός αμετάκλητο και ανεπίστρεπτο.

Σύμφωνα, όμως, με τη Τάκαρη (1984, σελ. 375) η βάση της ισότητας ανάμεσα στον άντρα και τη γυναίκα βρίσκεται στην εκπαίδευση. Βέβαια, κι εδώ η συμμετοχή της αφορά στις «γυναικοκρατούμενες» σχολές, ενώ στις θετικές επιστήμες έχει μικρή συμμετοχή και μηδαμινή στις τεχνικές σχολές. Αποτέλεσμα αυτού είναι ότι οι γυναίκες απολύονται από τις επιχειρήσεις που εισάγουν τη νέα τεχνολογία γιατί συνήθως δεν διαθέτουν καμία τεχνική ειδίκευση, ώστε με μια σύντομη εκπαίδευση να προσαρμόσουν τις γνώσεις τους στο νέο αντικείμενο απασχόλησης. (Τάκαρη, 1984, σελ. 375).

Από την άλλη, η εξωσπιτική εργασία της γυναίκας προκάλεσε ποικίλες αντιδράσεις οι οποίες προέρχονται κυρίως από την πλευρά των αντρών. Έτσι, μέσα στο χώρο εργασίας η γυναίκα συχνά αντιμετωπίζει τον ανταγωνισμό, την αντιδραστική νοοτροπία των αντρών και την αντίληψή τους ότι οι γυναίκες δεν κάνουν για υψηλές θέσεις και ότι πρέπει να εγκαταλείψουν τη δουλειά τους όταν

παντρευτούν κι αποκτήσουν παιδιά. Σ'αυτά προστίθενται και η έλλειψη παιδικών σταθμών που δυσκολεύουν περισσότερο τη ζωή τους.

Μάλιστα, μια μερίδα αντρών πιστεύουν και υποστηρίζουν την άποψη ότι η γυναίκα και ιδιαίτερα η «δική» τους η γυναίκα δεν πρέπει να εργάζεται γιατί οι ίδιοι είναι άξιοι να της προσφέρουν μια άνετη ζωή. Αυτού του είδους οι άντρες συχνά βάζουν τη μέλλουσα γυναίκα τους αντιμέτωπη με το δίλημμα ανάμεσα στη συνέχιση της εργασίας της (εφόσον εργάζεται) και στην αφοσίωσή τους στη νέα οικογένεια.

Οι εκπρόσωποι του αντρικού φύλου, οι λεγόμενοι «υπερασπιστές» της οικογένειας, υποστηρίζουν ότι η γυναίκα δεν πρέπει να εργάζεται και κατηγορούν την εργαζόμενη για την κρίση που μαστίζει την ελληνική οικογένεια, αποδίδοντάς της όλες τις ευθύνες, μη παρατηρώντας ή μη παραδεχόμενοι ότι η χαλάρωση των δεσμών της οικογένειας οφείλεται στην αλλαγή της δομής της κοινωνίας κι όχι στην εργασία της γυναίκας. (Τάκαρη 1978, σελ. 129).

Πολλές φορές, μάλιστα, οι γυναίκες καριέρας δεν γίνονται παραδεκτές από τους συζύγους, οι οποίοι της εγκαταλείπουν. Έτσι, οι πετυχημένες πληρώνουν την επαγγελματική τους σταδιοδρομία με το τίμημα της μοναχικής ζωής ή τις συνεχείς προστριβές με το σύζυγο. (ο.π. σελ. 379)

Υπάρχει κι ένα ποσοστό αντρών που δέχεται το φαινόμενο της εργασίας της γυναίκας, είτε για οικονομικούς λόγους, είτε γιατί πιστεύει στην ολοκλήρωση της προσωπικότητας της μέσω της εργασίας, καθώς και στο δικαίωμά της να εργασθεί.

Καθώς, όμως οι γυναίκες μπαίνουν στο χώρο εργασίας αντιμετωπίζουν συχνά σωρεία αντίξων συνθηκών, όπως η μονοτονία, εντατικοποίηση, έλλειψη σταθερής απασχόλησης, έλλειψη συνθηκών

υγιεινής, τρομοκρατία στο χώρο δουλειάς, σεξουαλική παρενόχληση, χαμηλά ημερομίσθια, σχέσεις ανταγωνισμού με συναδέλφους και σχέσεις έντασης με εργοδότες. Και σύμφωνα με πολλούς συγγραφείς ο ρόλος της γυναίκας στην παραγωγή χαρακτηρίζονταν ως «βοηθητικός». Ο κύριος ρόλος της ήταν στο σπίτι (μητέρα, σύζυγος, νοικοκυρά).

Πάντως, η γυναίκα σήμερα σπουδάζει, ακολουθεί ανώτερες σπουδές έχοντας μεγάλη συμμετοχή στον αριθμό των εισαγόμενων σε Πανεπιστημιακές σχολές, καθώς κατέχοντας και τα πρωτεία στις εισαγωγικές εξετάσεις.

Εντούτοις, λίγες σχετικά γυναίκες εργάζονται επαγγελματικά κι ακόμα λιγότερες διαπρέπουν. Αίτια αυτού του αποτελέσματος είναι, όπως είπα και παραπάνω η αντρική αμφιβολία για την απόδοση της γυναίκας στην εξωσπιτική εργασία και οι κοινωνικές δομές που ακόμα δεν είναι σε θέση να την βοηθήσουν για μια πετυχημένη εξωσπιτική απασχόληση.

Παρ'όλα αυτά, όμως, με το Σύνταγμα του 1975 κατοχυρώνεται το δικαίωμα του κάθε πολίτη στην εργασία. Πολλαπλές νομοθετικές ρυθμίσεις ακολούθησαν με στόχο την προστασία των εργαζομένων από κάθε μορφή διάκρισης. Στις νομοθετικές ρυθμίσεις που αναφέρονται στα δικαιώματα των γυναικών γίνεται αναφορά στη συνέχεια.

2.ΤΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΗΣ ΓΥΝΑΙΚΑΣ

Από το 1975, με τη θέσπιση του Συντάγματος, μέχρι σήμερα έχουν πραγματοποιηθεί σημαντικές νομοθετικές και θεσμικές αλλαγές για τη διασφάλιση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών. Παράλληλα, έχει γίνει εισαγωγή νέων νόμων σχετικά με την εξάλειψη των διακρίσεων στην πρόσβαση των γυναικών στην εκπαίδευση, στην επαγγελματική κατάρτιση, στην απασχόληση και τις εργασιακές σχέσεις.

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

Συγκεκριμένα, σύμφωνα με το Δημοσιούπαλληλικό Κώδικα Π.Δ. 611/77 που αποτελεί την κατεξοχήν 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 εργαζόμενους, εκτός εάν η διαφορετική μεταχείριση προβλέπεται από το Νόμο.

Με το Νόμο 1082/80 απαγορεύτηκε η απόλυση της εγκύου και με το Νόμο 1302/83 κυρώθηκε η Διεθνής Σύμβαση 103 που αναφέρεται στην προστασία της μητρότητας.

Με το Νόμο 1414/84 για την εφαρμογή της ισότητας των δύο φύλων στον τομέα των εργασιακών σχέσεων προβλέπονται:

- Η εξάλειψη κάθε μορφής διάκρισης άμεσης ή έμμεσης στις εργασιακές σχέσεις, που βασίζεται στο φύλο.
- 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.
- Επίσης ρυθμίζεται το όριο ηλικίας εισόδου στο επάγγελμα ενιαία και για τα δύο φύλλα.

Με το Νόμο 1423/84 επικυρώνεται η 122η 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 ή θρησκεία.

Με το Νόμο 1424/84 επικυρώθηκε η 11η Διεθνής Σύμβαση Εργασίας για τη διάκριση στην απασχόληση και στο επάγγελμα, η οποία απαγορεύει κάθε διάκριση, αποκλεισμό ή προτίμηση που βασίζεται σε φυλή, φύλο, 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 και το επάγγελμα. Επίσης 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. Προβλέπονται:

- Χορήγηση «γονικής άδειας» άνευ αποδοχών για ανατροφή παιδιού έως και τρεις μήνες για κάθε γονέα, στο χρονικό διάστημα από τη λήξη της αδειας μητρότητας μέχρις ότου το παιδί συμπληρώσει την ηλικία των δύομισι ετών. Η άγαμη μητέρα δικαιούται γονική άδεια μέχρι έξι μήνες, αντίστοιχα.
- Σε περίπτωση ασθένειας παιδιών ή άλλων μελών της οικογένειας, χορήγηση αδειας άνευ αποδοχών μέχρι έξι εργάσιμες ημέρες το χρόνο.
- Χορήγηση άδειας 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 τη στέγαση των υπηρεσιών τους υποχρεούνται να προβλέπουν 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 γίνονται 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 του ΙΚΑ, ώστε να μπορούν πλέον να ασφαίζονται και εργαζόμενες όπως οι παραδουλεύτρες, οι μπειμπι σίτερς κλπ. οι οποίες πριν δεν είχαν αυτή τη δυνατότητα.

Με το Νόμο 1654/86 προβλέπεται ασφαλιστική κάλυψη των ατόμων που αμείβονται με το κομμάτι (φασόν) και με το Νόμο 1759/88 προβλέπεται ασφαλιστική κάλυψη των εργαζομένων σε οικογενειακές επιχειρήσεις (συμβοηθούντα και μη αμειβόμενα μέλη), που στην πλειοψηφία τους είναι γυναίκες.

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

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

Σύμφωνα με το Νόμο 1892/90 (άρθρο 63) χορηγείται επίδομα επιτριετία στη μητέρα που αποκτά τρίτο παιδί. Στη μητέρα που θεωρείται πολύτεκνη καταβάλλεται μηνιαίο επίδομα ίσο προς ενάμιση ημερομίσθιο ανειδίκευτου εργάτη, πολλαπλασιαζόμενο με τον αριθμό των άγαμων παιδιών της 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.

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. Επίσης, χορηγείται άδεια κυοφορίας 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 ισότητα αμοιβών για ίση εργασία, τη γονική άδεια ανατροφής που μπορεί να φθάσει για την εργαζόμενη μητέρα μέχρι 3,5 μήνες, συνολική άδεια μητρότητας 16 εβδομάδων, άδεια θηλασμού, τη ρύθμιση θεμάτων που αφορούν τη νυχτερινή εργασία εγκύων γυναικών. Τέλος, υπάρχει αναφορά για την αξιοπρεπή μεταχείριση και συμπεριφορά στους χώρους εργασίας που συνδέονται με το φύλο.

Ωστόσο, η πραγματικότητα δεν είναι ακριβώς αυτή. Η νομοθετική ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων αποτέλεσε ένα ουσιαστικό βήμα για την προώθηση της ισότητας, παρ' όλα αυτά οι επαγγελματικές διακρίσεις εξακολουθούν να αποτελούν μια αιχμηρή αλήθεια.

3.ΓΥΝΑΙΚΑ, ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ

α) Η Ελληνίδα στην εκπαίδευση.

Η υποβαθμισμένη θέση της γυναίκας στην εργασία συνδέεται με τη θέση της στο εκπαιδευτικό σύστημα. Οι διαφορετικές κατευθύνσεις εκπαίδευσης που ακολουθούν τα δύο φύλα έχουν σαν αποτέλεσμα τη δημιουργία δυο αγορών εργασίας που καθορίζονται από το φύλο και έχουν τεράστιες διαφορές μεταξύ τους. Ανισότητα στην εκπαίδευση συνεπάγεται ανισότητα στην εργασία, άρα στην αμοιβή, άρα στις συνθήκες ζωής. (Άννα Καραμάνου, 1984, σελ. 25).

Το εκπαιδευτικό σύστημα στη χώρα μας για πολλές δεκαετίες λειτούργησε σαν αυταρχικός, ιδεολογικός μηχανισμός, που αναπαρήγαγε από γενιά σε γενιά τα στερεότυπα. Τα ξεχωριστά σχολεία για αγόρια και κορίτσια, που σήμαινα κατά κανόνα σχολεία πρακτικής – επιστημονικής κατεύθυνσης για τα αγόρια και θεωρητικής- κλασσικής για τα κορίτσια, τα διαφορετικά αναλυτικά προγράμματα, οι εικόνες και τα κείμενα των βιβλίων, αλλά κυρίως οι ξεχωριστές προσδοκίες γονιών και δασκάλων προσδιόριζαν από πολύ νωρίς τους διαφορετικούς δρόμους των φύλων στην εκπαίδευση και στη δουλειά. (ο.π. σελ. 25).

Η συμμετοχή των φύλων σε ότι αφορά τα ποσοστά συμμετοχής είναι περίπου ίση στην προσχολική, καθώς και στην υποχρεωτική 9ετή εκπαίδευση. Οι διαφοροποιήσεις στους αριθμούς συμμετοχής, αλλά κυρίως στις κατευθύνσεις σπουδών, που καθορίζουν το μέλλον τους, αρχίζουν μετά το γυμνάσιο. Τότε οι διαφοροποιήσεις ανάμεσα στα δύο φύλλα συνεχίζονται εντονότερες (ο.π. σελ. 25-26).

Παρόλο που όλες οι πόρτες των σχολών – πλην των εκκλησιαστικών – είναι ανοιχτές και στα δύο φύλα,

φύλα, εντούτοις η νομοθεσία δεν αρκεί για να εξασφαλίσει τις ίδιες εμπειρίες εκπαίδευσης και στα δύο φύλα. Τα κορίτσια κατευθύνονται προς τις γενικές θεωρητικές σχολές και τα αγόρια προς τις τεχνικές. Τα αγόρια όλο και περισσότερο εγκαταλείπουν τις γενικές σπουδές και διαλέγουν εκείνες που έχουν αμεσότερη σχέση με την αγορά εργασίας, που τους προσφέρουν μεγαλύτερες πιθανότητες εξασφάλισης δουλειάς, ενώ τα κορίτσια συγκεντρώνονται σε κλάδους με χαμηλό αντίκρισμα στην αγορά εργασίας.

Στα Πανεπιστήμια, για παράδειγμα, συγκεντρώνονται κυρίως στις φιλολογικές και νομικές σχολές (το 50% των φοιτητριών) και ακολουθούν οι κοινωνικές και οικονομικές επιστήμες, οι φυσικομαθηματικές και η ιατρική. Οι φοιτήτριες του Πολυτεχνείου εντάσσονται, κυρίως στις σχολές πολιτικών μηχανικών, αρχιτεκτόνων και χημικών μηχανικών, ενώ η προτίμηση των αγοριών κατευθύνεται προς τους πολιτικούς μηχανικούς, μηχανολόγους και ηλεκτρολόγους μηχανικούς. Στις δύο αυτές τελευταίες ειδικότητες, οι γυναίκες έχουν μικρή συμμετοχή αφού θεωρούνται κατ'έξοχήν «αντρικοί» τομείς.

Οι επιδόσεις των γυναικών στην εκπαίδευση ακόμα και στη τριτοβάθμια, είναι καλύτερες από των ανδρών. (Έχουν μεγαλύτερο μέσο όρο βαθμολογίας, σημειώνουν περισσότερες πρωτιές στις γενικές εξετάσεις). Αλλά και οι άνδρες καθυστερούν περισσότερο να πάρουν το πτυχίο τους. Έρευνες έχουν δείξει ότι σε ηλικία 30 ετών το 5% των ανδρών βρίσκεται ακόμα στο Πανεπιστήμιο, ενώ μόνο 1,4% των γυναικών. Φυσικά πρέπει να λάβουμε υπόψη το γεγονός, ότι οι σπουδές των ανδρών συχνά διακόπτονται και λόγω στρατιωτικών υποχρεώσεων.

Τα τελευταία χρόνια η ελληνική εκπαίδευση έχει αρχίσει να εφαρμόζει το θεσμό του επαγγελματικού προσανατολισμού, ως βασικό

μέτρο της εκπαιδευτικής μεταρρύθμισης. Σύμφωνα με το θεσμό αυτό οι εκπαιδευτικοί θα πρέπει με την παροχή των ιδιαίτερων τους γνώσεων να βοηθούν τους μαθητές, ώστε να είναι σε θέση να επιλέξουν το επάγγελμα που κατά τη γνώμη τους είναι κατάλληλο για τον εαυτό τους και τους εκφράζει. (Τάκαρη, 1984, σελ. 307).

Όμως, δυστυχώς, ο επαγγελματικός προσανατολισμός δεν έχει φέρει τα αναμενόμενα αποτελέσματα και δεν επηρεάζει ιδιαίτερα τις επαγγελματικές επιλογές των μαθητών. Η παράδοση και οι κοινωνικές αξίες αποτελούν αρνητικό παράγοντα ελεύθερης επιλογής. Εκτός αυτού, όμως στα περισσότερα σχολεία το μάθημα του επαγγελματικού προσανατολισμού τυπικά υπάρχει στο πρόγραμμα, αλλά και γίνεται από άσχετους με το θέμα διδάσκοντες. Για να λειτουργήσει ο επαγγελματικός προσανατολισμός στην εκπαίδευση χρειάζεται να βασίζεται σ'ένα κρατικό προγραμματισμό που θα συνδέει την εκπαίδευση με τις ανάγκες που υπάρχουν στην παραγωγική δραστηριότητα.

Σύμφωνα με τη Ρ. Χαλάτση, οι δαπάνες για την παιδεία εξακολουθούν να παραμένουν χαμηλές, γεγονός που ουσιαστικά ανατρέπει το δημόσιο χαρακτήρα της εκπαίδευσης, και, συγχρόνως, στηρίζει την παραπαιδεία, μειώνοντας σημαντικά το οικογενειακό εισόδημα. (Χαλάτση, πρακτικά από την Ημερίδα της Ομοσπονδίας Γυναικών Ελλάδος, 1996, σελ. 10). Κι αυτό πλήττει κυρίως τα κορίτσια. Οι γονείς προτιμούν να μένουν στο σπίτι και να ασχολούνται με το νοικοκυριό, αλλά κι εκεί όπου υπάρχουν οικονομικές δυνατότητες οι γονείς προτιμούν να σπουδάζουν τα αγόρια. Εξάλλου, οι δάσκαλοι πρέπει να μάθουν να αντιμετωπίζουν και τα δύο φύλα με τον ίδιο αντικειμενικό σκοπό: να τους δώσουν τις ίδιες ευκαιρίες για να αναπτύξουν ελεύθερα τις ικανότητές τους.

Δεν μπορούμε, όμως, να μην υπογραμμίσουμε το μεγάλο έργο που έχει συντελεστεί τα τελευταία χρόνια από το Υπουργείο Παιδείας και από τον ΟΑΕΔ για την αναβάθμιση της εκπαίδευσης και το πέρασμα της ιδεολογίας της ισότητας σε όλα τα προγράμματα. «Είναι βέβαιο», αναφέρει η κ. Άννα Καραμάνου, «ότι η θέση των γυναικών στην εκπαίδευση συνεχώς βελτιώνεται σαν αποτέλεσμα της πολιτικής που ασκείται». (Καραμάνου, 1984, σελ. 45). Επίσης, η συγγραφέας συνεχίζει λέγοντας ότι: «υπάρχει άμεση και αμοιβαία επιρροή ανάμεσα στην αγορά εργασίας και στο εκπαιδευτικό σύστημα. Όσο θα βελτιώνονται οι συνθήκες στην αγορά εργασίας για τις γυναίκες, τόσο περισσότερο θα ενθαρρύνεται η συμμετοχή τους στην εκπαίδευση και αντίστροφα, όσο η συμμετοχή των νεαρών γυναικών στην εκπαίδευση θα αυξάνει, τόσο θα διευρύνεται ο κύκλος των επαγγελματικών τους επιλογών». (ο.π., σελ. 56).

Η κ. Ρούλα Χαλάτση στην Ημερίδα της Ο.Γ.Ε. στις 12/2/96 ανέφερε ότι: «Η παιδεία αποτελεί το πρωταρχικό παράγοντα για την ισοτιμία, χειραφέτηση, απελευθέρωση των γυναικών, αλλά και για την συνειδητοποίηση του ανδρικού πληθυσμού, ότι άνδρες και γυναίκες αποτελούν ενιαίο και αδιαίρετο σύνολο, στην ανάπτυξη, στους κοινωνικούς, πολιτικούς, οικονομικούς σχηματισμούς, στα δικαιώματα και στις υποχρεώσεις. Αν η Παιδεία έχει αυτόν τον αναντικατάστατο ρόλο για το σύνολο του πληθυσμού, για την καταξίωση της γυναίκας ως αυτόνομης προσωπικότητας στο κοινωνικό σύνολο, η Δημόσια υποχρεωτική και δωρεάν εκπαίδευση, που αποτελεί τον αντίποδα του συντηρητισμού, παίζει ιδιαίτερο ρόλο γιατί τη βγάζει από το περιθώριο και την καθιερώνει ως πολίτη με ίσα δικαιώματα και προσβάσεις». (Χαλάτση, από την Ημερίδα της Ομοσπονδίας Γυναικών Ελλάδας, 1996, σελ. 11).

Τελειώνοντας παραθέτω δύο χαρακτηριστικούς πίνακες με τα στοιχεία για την εκπαίδευση των φύλων στην Ελλάδα σύμφωνα με την ετήσια έκδοση της Ε.Σ.Υ.Ε. με τίτλο «Στατιστική της Εκπαιδευσεως»).

ΠΙΝΑΚΑΣ Ι: Πληθυσμός της Ελλάδας ηλικίας 10ετών και άνω κατά φύλο και επίπεδο εκπαίδευσεως (απογραφή 1991)

Σε χιλιάδες

	Επίπεδο Εκπαίδευσης	Σύνολο	Άνδρες	Γυναίκες
1.	Αγράμματοι	617.646	163.501	454.145
2.	Δεν τελείωσαν τη στοιχειώδη εκπαίδευση	960.720	421.418	539.302
3.	Απόφοιτοι στοιχειώδους εκπαίδευσης	3.583.297	1.774.230	1.809.067
4.	Τελείωσαν τη Γ' τάξη Μέσης Εκπαιδευσεως	973.618	523.105	450.513
5.	Απόφοιτοι μέσης εκπαίδευσης	1.866.494	957.633	908.861
6.	Φοιτούν σε ανώτατη, ΤΕΙ ή ανωτέρα σχολή	251.750	128.197	123.553
7.	Πτυχιούχοι ανωτέρων σχολών	62.165	42.294	19.871
8.	Πτυχιούχοι ΤΕΙ, (ΚΑΤΕ-ΚΑΤΕΕ)	122.913	65.546	57.367
9.	Πτυχιούχοι ανωτάτων σχολών	564.011	325.730	238.281
10.	Κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου	36.865	26.533	10.332
	Σύνολο	9.039.479	4.428.187	4.611.292

Πηγή: Ε.Σ.Υ.Ε. "Τμήμα Στατιστικών Παιδείας"

**ΠΙΝΑΚΑΣ ΙΙ: Πτυχιούχοι Ανωτάτων Σχολών κατά φύλο και
είδος πτυχίου (απογραφή 1991)**

Σε χιλιάδες

Σχολή	Σύνολο	Ανδρες	Γυναίκες
Φιλοσοφική	66.806	14.782	52.024
Θετικών Επιστημών	52.361	36.994	15.367
Κοινωνικών Επιστημών	787	319	468
Ανθρωπιστικών Επιστημών	13.532	5.059	8.473
Επιστημών Παραγωγής	1.296	1.021	275
Γεωτεχνικών Επιστημών	9.125	7.329	1.796
Καλών Τεχνών	1.081	463	618
Φυσικής Αγωγής και Αθλητισμού	12.561	7.645	4.916
Παιδαγωγικά	68.411	25.450	42.961
Διοίκηση Επιχειρήσεων	250	154	96
Νομικής	1.566	616	950
Ιατρικής	687	423	264
Μαθηματικών	51	30	21
Οικονομικών	265	152	113
Γεωργικό Πανεπιστήμιο	3.862	3.003	823
Πολιτικών Μηχανικών	13.958	12.136	1.822
Αρχιτεκτόνων Μηχανικών	9.204	5.900	3.304
Μηχανολόγων Μηχανικών	7.069	6.678	391
Ναυπηγών Μηχανολόγων	1.948	1.880	68
Ηλεκτρολόγων Μηχανικών	5.567	5.248	319
Χημικών Μηχανικών	2.971	2.401	570
Μηχανικών Μεταλλείων – Μεταλλουργών	1.107	950	157
Αγρονόμων & Τοπογράφων Μηχανικών	1.892	1.553	339
Στρατιωτικές Σχολές	15.589	15.373	216

β) Το περιεχόμενο της εκπαίδευσης

Το σχολείο αποτελεί έναν από τους σημαντικότερους φορείς κοινωνικοποίησης του παιδιού. Συχνά, όμως, γίνεται λόγος για το είδος των μηνυμάτων που μεταφέρει το σχολείο στους μαθητές αναφορικά με τους ρόλους του άνδρα και της γυναίκας. Η κ. Ρούλα Χαλάτση μιλώντας στην Ημερίδα της Ο.Γ.Ε. για το περιεχόμενο της εκπαίδευσης ανέφερε ότι τα σχολικά βιβλία, η συμπεριφορά και η διδασκαλία των εκπαιδευτικών, ο επαγγελματικός προσανατολισμός αλλά και το περιεχόμενο πολλών μαθημάτων αναπαράγουν το πρότυπο που έχει καθοριστεί για τα δύο φύλα. (Χαλάτση, Πρακτικά από την Ημερίδα της Ομοσπονδίας Γυναικών Ελλάδος 1996, σελ. 16).

Μέσα από το σχολείο το παιδί μαθαίνει από πολύ νωρίς για τους ρόλους των φύλων και για τις προσδοκίες που έχουν οι ενήλικες από τα αγόρια και τα κορίτσια. Αν λάβουμε υπόψη μας ότι τα παιδιά δέχονται άκριτα ότι διδάσκονται, τότε ασκείται η λειτουργία της αφομοίωσης και ενσωμάτωσης των αναχρονιστικών αντιλήψεων στους νέους ανθρώπους. Δηλαδή, κατά τη διδασκαλία τα παιδιά αφομοιώνουν τα στερεότυπα που αφορούν τη δραστηριοποίηση του άνδρα με αντικείμενα και της γυναίκας με συναισθήματα, την κυριαρχία του άνδρα και την υποτακτικότητα της γυναίκας.

Φαίνονται πολλές φορές αθώα τα βιβλία αλλά δεν είναι πάντα. Έτσι, στα βιβλία τα 2/3 περίπου των γυναικών ζουν και κινούνται στο σπίτι, ενώ μόλις το 1/5 των ανδρών εμφανίζονται στο σπίτι. Η εργαζόμενη γυναίκα και κυρίως η εργαζόμενη μητέρα εμφανίζονται σπανιότατα. Αλλά και όταν δεν γίνεται αυτό εργάζεται από ανάγκη κάτω από την πίεση της ανέχειας και φυσικά σε επαγγέλματα παραδοσιακά «γυναικεία». Ακόμα, τα αγόρια στ' αναγνωστικά, παρουσιάζονται με πρωτοβουλία, ν' αναλαμβάνουν δύσκολες και υπεύθυνες αρμοδιότητες,

να έχουν εμπειρίες από κατασκευές, δραστηριότητες που συνδέονται κυρίως με τεχνικά αντικείμενα, για παράδειγμα με το γρύλο του αυτοκινήτου, με το σφυρί, με το πριόνι, διόρθωση βλάβης κλπ, ή προσανατολίζονται προς την επιτυχία, προς την αποτελεσματικότητα, τις δεξιότητες, τη φιλοδοξία και τη γνώση. Τα κορίτσια, αντίθετα, παρουσιάζονται σε βοηθητικούς ρόλους, ασχολούνται κυρίως με ζαχαροπλαστική, κηπουρική, καθάρισμα σπιτιού, πλέξιμο ή παρουσιάζονται σαν τα μόνα άτομα που παρέχουν συμπάθεια και φροντίδα στους άλλους. «Παρόλες τις προσπάθειες στα αναγνωστικά του 1983» είπε η κ. Ρούλα Χαλάτση στην Ημερίδα της Ο.Γ.Ε., «η μητέρα εξακολουθεί να εμφανίζεται άχρωμη και άνθρωπος δεύτερης κατηγορίας. Η σημερινή χειραφετημένη, ανεξάρτητη, εργαζόμενη γυναίκα μέσα στα αναγνωστικά του δημοτικού δεν υπάρχει» (ο.π. σελ. 16)

Πέρα, όμως, από τα βιβλία έχουμε και την ίδια τη συμπεριφορά των εκπαιδευτικών, που είναι και οι ίδιοι θύματα της πατριαρχικής αναχρονιστικής αντίληψης για τη θέση των δύο φύλων, την αναπαράγουν πολλές φορές ηθελημένα ή άθελά τους.

Το πρόγραμμα του σχολείου δεν είναι το ίδιο σε όλα τα παιδιά, αλλά διαφοροποιείται με βάση το φύλο και μέσα από αυτό οι μαθητές μαθαίνουν ποιες συμπεριφορές, στάσεις, δραστηριότητες είναι κατάλληλες για το κάθε φύλο. Γενικά, οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί ενισχύουν με τη συμπεριφορά τους τα στερεότυπα των φύλων, έχοντας κοινωνικοποιηθεί και οι ίδιοι μέσα σ'ένα τέτοιο σύστημα. Μοιραία αναπτύσσουν στερεότυπες προσδοκίες για τους ρόλους και τις επαγγελματικές δυνατότητες των παιδιών. (Καταρτζή Ευαγγελία, 1991 σελ. 38).

Μάλιστα, συχνά οι εκπαιδευτικοί αναγνωρίζουν διαφορές ανάμεσα στα δύο φύλα. Τα αγόρια είναι πιο ζωηρά, πιο επιθετικά, κάνουν θόρυβο, είναι λιγότερο πειθαρχημένα, έχουν χαμηλότερες επιδόσεις και είναι αμελή.

Επιπλέον τα αγόρια είναι πιο αυτόνομα, έχουν λιγότερη ανάγκη από στοργή, αναγνώριση, βοήθεια, είναι πιο σίγουρα για τον εαυτό τους. Αντίθετα τα κορίτσια είναι πιο υποτακτικά, πιο εξαρτημένα, πιο αδύναμα στο χαρακτήρα, κλαίει περισσότερο αλλά έχουν καλύτερες επιδόσεις, είναι πιο επιμελή, πιο πειθαρχικά και υπάκουα.

Σύμφωνα με τη Χαλάτση, η παγίδα που πέφτουν οι εκπαιδευτικοί είναι ότι θεωρούν αυτά τα χαρακτηριστικά έμφυτα και κληρονομικά και όχι επίκτητα, όπως είναι στην πραγματικότητα, αποτέλεσμα πολλών κοινωνικών επιδράσεων που το εκπαιδευτικό σύστημα το ενισχύει. (Χαλάτση, πρακτικά από την Ημερίδα της Ο.Γ.Ε. 1996, σελ.17)

Μέσα από τη στάση των εκπαιδευτικών οι μαθητές παίρνουν μηνύματα σχετικά με την επαγγελματική τους σταδιοδρομία. Η θέση των εκπαιδευτικών είναι πολύ κρίσιμη. Ουδέτερη στάση ή απροθυμία να υποστηρίξουν μια μη παραδοσιακή επιλογή είναι αρκετή για να επηρεάσει το παιδί προς την κατεύθυνση μιας πιο συντηρητικής λύσης. Πολλοί εκπαιδευτικοί πιστεύουν ότι τα τεχνικά και επιστημονικά μαθήματα δεν είναι απαραίτητα για τη μελλοντική ζωή των κοριτσιών. Η άποψη αυτή σχετίζεται με την αντίληψη ότι η επαγγελματική εξέλιξη των κοριτσιών είναι σχετικά ασήμαντη, αφού σύντομα θα παντρευτούν και θα αφιερώσουν το χρόνο τους στη φροντίδα των παιδιών και του συζύγου. Εάν η άποψη αυτή συνδυαστεί με την πεποίθηση που έχουν πολλοί εκπαιδευτικοί, ότι τα κορίτσια είναι αδύνατα στα μαθηματικά και τεχνικά μαθήματα, τότε δεν είναι παράξενο το γεγονός ότι πολλοί εκπαιδευτικοί όχι μόνο ενθαρρύνουν τα κορίτσια για τέτοιες επιλογές,

αλλά αντίθετα τα αποθαρρύνουν. Αυτή η στάση τους έχει σαν συνέπεια να περιορίζει και να στενεύει τις επαγγελματικές φιλοδοξίες των κοριτσιών.

Σύμφωνα με τις Λαμπροπούλου Β. - Γεωργουλά Μ. οι εκπαιδευτικοί ενισχύουν με συγκεκριμένους τρόπους τη διαφορετική συμπεριφορά των δύο φύλων:

α) Με τις διαφορετικές τιμωρίες που επιβάλλουν, μαλώνουν και χτυπούν περισσότερο τα αγόρια.

β) Με το διαχωρισμό των παιδιών σε δύο ομάδες ανάλογα με το φύλο τους και με τη διατύπωση γενικών κρίσεων.

γ) Με το διαχωρισμό των παιδιών σε ομάδες κατά φύλο στη γυμναστική και στον αθλητισμό.

δ) με την επιβολή της ποδιάς παλιότερα.

(Λαμπροπούλου Β. - Γεωργουλέα Μ. "Σύγχρονη Εκπαίδευση" 1989, τ.46, σελ. 58-69).

Από έρευνες βρέθηκε ότι οι γυναίκες εκπαιδευτικοί είναι πιο ευαισθητοποιημένες στην ισότητα των δύο φύλων. Οι δάσκαλοι θεωρητικών μαθημάτων επιδοκιμάζουν περισσότερο τις ίσες ευκαιρίες, ενώ οι μαθηματικοί και οι φυσικοί εκφράζουν περισσότερες αμφιβολίες. Ακόμα βρέθηκε ότι οι περισσότερο παραδοσιακοί στις απόψεις τους ήταν οι μεγαλύτεροι στην ηλικία και οι δάσκαλοι αγροτικών περιοχών.

Τέλος, η κ. Ρούλα Χαλάτση στην Ημερίδα της Ο.Γ.Ε. υποστηρίζει ότι «το εκπαιδευτικό σύστημα ανέκαθεν ενθάρρυνε τα στερεότυπα που σχετίζονται με τους ρόλους των δύο φύλων. Για να επιτευχθεί, λοιπόν, η ισότητα στις εκπαιδευτικές και επαγγελματικές επιλογές των κοριτσιών θα πρέπει να δημιουργηθεί ειδικό πρόγραμμα επαγγελματικού προσανατολισμού στα σχολεία που θα εφαρμόσουν ειδικοί σύμβουλοι απαλλαγμένοι από τις δικές τους προκαταλήψεις». (Χαλάτση, πρακτικά από την Ημερίδα της Ο.Γ.Ε., 1996, σελ19).

γ) Η επαγγελματική κατάρτιση του γυναικείου εργατικού δυναμικού.

Η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση αναπτύχθηκε στην Ελλάδα τα τελευταία χρόνια και υποκινήθηκε από την εξέλιξη των αναγκών της παραγωγής, χωρίς, όμως, να έχει προηγηθεί ο κατάλληλος προγραμματισμός και η αναγκαία υποδομή. Όπως αναφέρει η Άννα Καραμάνου οι σχολές, οι ειδικότητες, η χωροταξική κατανομή, οι βαθμίδες της επαγγελματικής εκπαίδευσης δημιουργήθηκαν χωρίς πρόγραμμα και προοπτική, χωρίς σοβαρή προεργασία για τις ανάγκες της παραγωγής και των υπηρεσιών, χωρίς να ληφθούν υπόψη οι ιδιομορφίες του εθνικού χώρου και της εγχώριας οικονομίας. (Καραμάνου 1984, σελ. 59).

Η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση παρέχεται από τον δημόσιο και από τον ιδιωτικό τομέα. Συγκεκριμένα, σήμερα η επαγγελματική κατάρτιση στη χώρα μας δίνεται:

- i) Από την «επίσημη» δημόσια επαγγελματική εκπαίδευση (ΑΕΙ, ΤΕΙ, ΤΕΛ, ΤΕΣ)
- ii) Από τα ΙΕΚ (Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης).
- iii) Από τα ΚΕΚ (Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης).
- iv) Από Κοινοτικές Πρωτοβουλίες (Προγράμματα της ΕΟΚ).
- v) Από Κρατικούς Οργανισμούς Κατάρτισης (ΟΑΕΔ, ΝΕΛΕ κ.α.)
- vi) Εμπειρικά.

Ο ΟΑΕΔ είναι ο βασικός φορέας επαγγελματικής κατάρτισης του εργατικού δυναμικού. Μέχρι το 1982 οι πόρτες της τεχνικής – επαγγελματικής εκπαίδευσης που παρείχε ο ΟΑΕΔ καθώς και άλλοι φορείς (ΔΕΗ, ΟΤΕ) ήταν κλειστές στις γυναίκες. Προγράμματα για

γυναίκες υπήρχαν μόνο για τους καθαρά «γυναικείους» τομείς (ο.π. σελ. 59).

Για πρώτη φορά, το 1983-84, οι γυναίκες έλαβαν μέρος σε όλα σχεδόν τα προγράμματα του ΟΑΕΔ με μέσο όρο συμμετοχής στο σύνολο των σχολών 11%.

Η Διοίκηση του ΟΑΕΔ, στα πλαίσια της Κυβερνητικής πολιτικής για την καλύτερη αξιοποίηση των ανθρώπινων πόρων και έχοντας επίγνωση της υποβαθμισμένης θέσης της γυναίκας στην αγορά εργασίας, εφαρμόζει ειδικά προγράμματα για γυναίκες. Σκοπός αυτών των προγραμμάτων είναι η βελτίωση της θέσης της εργαζόμενης γυναίκας και η ισότητα στις εργασιακές σχέσεις, όπως ορίζει ο Ν. 1414/84. Οι επιμέρους στόχοι του ΟΑΕΔ είναι:

- i) Αύξηση της γυναικείας συμμετοχής στην τεχνική επαγγελματική εκπαίδευση.
- ii) Προώθηση του μεικτού χαρακτήρα της απασχόλησης και κατάργηση μακροπρόθεσμα της διαίρεσης της αγοράς ανάλογα με το φύλο.
- iii) Μείωση της γυναικείας ανεργίας.
- iv) Οικονομική ενίσχυση άνεργων γυναικών μέσα από προγράμματα διεύρυνσης των επαγγελματικών τους επιλογών.
- v) Διευκόλυνση της επανένταξης όσων επιθυμούν να επιστρέψουν στην αγορά εργασίας έπειτα από μακρόχρονη διακοπή.

(ο.π. σελ. 61)

Ο ΟΑΕΔ πιστεύει ότι η βελτίωση της επαγγελματικής κατάρτισης των γυναικών αποτελεί αποτελεσματική πολιτική για την εξάλειψη των

Ο ΟΑΕΔ πιστεύει ότι η βελτίωση της επαγγελματικής κατάρτισης των γυναικών αποτελεί αποτελεσματική πολιτική για την εξάλειψη των διακρίσεων και για τη δημιουργία μιας δυνατής και ευέλικτης αγοράς εργασίας.

Η επαγγελματική κατάρτιση, ωστόσο, σύμφωνα με την Τάκαρη (Τάκαρη, 1984, σελ. 309), είναι ένα μέσο για την προσωπική εξέλιξη και πρόοδο των γυναικών, κυρίως. Προσφέρει μεγαλύτερη αυτοπεποίθηση και ανεξαρτησία, πράγμα που σημαίνει ταυτόχρονα καλύτερη ενσωμάτωση στην απασχόληση και τους γεννά την επιθυμία να διευρύνουν τις γνώσεις τους και να συνεχίσουν την επαγγελματική τους κατάρτιση. Επίσης, παρακινεί την επιχείρηση να λάβει υπόψη της τα τυπικά χαρακτηριστικά ενός μέρους του προσωπικού, τις γυναίκες και να αποδεχτεί ή να ερευνήσει τους τρόπους εργασίας και οργάνωσης, οι οποίοι αν και είναι διαφορετικοί δεν είναι λιγότερο αποτελεσματικοί και αποδοτικοί.

Σύμφωνα με τη συγγραφέα η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση δεν επιφέρει οπωσδήποτε την προαγωγή των γυναικών. Παρόλη τη μεροληψία υπέρ των γυναικών που παρατηρείται σε ορισμένες περιπτώσεις, κατά την απονομή θέσεων στελεχών διεύθυνσης, οι υπεύθυνοι για την εκλογή προτιμούν τους άνδρες. Και επικαλούνται γι' αυτό «τη μικρότερη διαθεσιμότητα» προς την εργασία και το «ασθενέστερο εταιρικό πνεύμα» που επικρατούν στις γυναίκες. Σίγουρα η απόκτηση ενός διπλώματος που έχει κάποια αξία στην αγορά εργασίας είναι ένα αποτέλεσμα της επαγγελματικής κατάρτισης, αλλά οι δυσκολίες στην εξέλιξη της σταδιοδρομίας των γυναικών βασικά βρίσκονται: στο επίπεδο εκπαίδευσης, στην έλλειψη αυτοπεποίθησης και φυσικά στις λίγες σχετικά διαθέσιμες θέσεις εργασίας τόσο για τους άνδρες όσο και για τις γυναίκες. Εξαιτίας, της έλλειψης μιας πολιτικής στον τομέα της επαγγελματικής κατάρτισης, για την επίτευξη των

σημαντικές αλλαγές στην ισότητα των δυνατοτήτων των δύο φύλων, χρειάζονται, ίσως, υποχρεωτικά μέτρα. (ο.π. , 6ελ. 310)

Έτσι, προκειμένου να δημιουργηθούν σταθερές καταστάσεις για τις γυναίκες, απαιτείται χρηματοδότηση πρωτοβουλιών για την αλλαγή των εργασιών που ως τώρα απασχολούνται οι γυναίκες, καθώς και να συνεχιστούν οι προσπάθειες για την ενσωμάτωση των κοριτσιών στα κανονικά συστήματα εκπαίδευσης, που οδηγούν σε εξειδικευμένες εργασίες και προσφέρουν δυνατότητες επαγγελματικής προόδου. Γι αυτό οι χρηματοδοτικοί φορείς δεν προβλέπουν μόνο προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης, αλλά λαβαίνουν προκαταρκτικά μέτρα για τους λειτουργούς της εκπαίδευσης και της μετεκπαίδευσης, τους καθοδηγητές και τους υπεύθυνους για την εύρεση εργασίας. Προτεραιότητα έχουν τα προγράμματα που πέτυχαν τη συμμετοχή των δύο φύλων (ο.π. σελ. 310).

Τελικά, το πρόβλημα της επαγγελματικής κατάρτισης των γυναικών μπορεί να αντιμετωπιστεί με την παροχή ίσων ευκαιριών παιδείας γιατί η επαγγελματική κατάρτιση είναι εκείνη που θα φέρει την ισορροπία της θέσης της γυναίκας στην αγορά εργασίας, εφόσον ειδικεύεται σε επαγγέλματα που έχουν πρόσβαση στις νέες εργασίες της σύγχρονης τεχνολογίας, ώστε να εξαλειφθούν τα εμπόδια που παρεμβάλλονται ανάμεσα στη γυναίκα και την εργασία.

δ) Γυναίκες και Νέες Τεχνολογίες

Σύμφωνα με έρευνα που διεξήχθη στην Ελλάδα από το Πανεπιστήμιο των Πατρών σε δύο φάσεις (1987-1991 και 1991-1995) και σε 137 Γυμνάσια στα οποία διδάσκεται η τεχνολογία πληροφορικής σε 3.755 μαθητές και 517 εκπαιδευτές, η ανταπόκριση των αγοριών στους ηλεκτρονικούς υπολογιστές είναι πιο θετική από εκείνη των κοριτσιών. Επίσης, η επίδοση των αγοριών στους ηλεκτρονικούς υπολογιστές είναι υψηλότερη από εκείνη των κοριτσιών.

Πρέπει να επισημάνουμε ότι τα κορίτσια έχουν χαμηλή αυτοεκτίμηση σε ότι αφορά την ικανότητά τους να χειριστούν ηλεκτρονικούς υπολογιστές και συνεπώς αναπτύσσουν αρνητική στάση απέναντι στη χρήση τους. (Εθνική Έκθεση της Ελλάδας 1999, σελ. 30).

Σύμφωνα με την έρευνα, η διαφορετική στάση των κοριτσιών και αγοριών ακολουθεί τα κυρίαρχα κοινωνικά στερεότυπα. Συγκεκριμένα, το κυρίαρχο αρσενικό στερεότυπο (ενασχόληση με μηχανές, κατασκευές, κλπ.) μπορεί να θεωρηθεί ότι περιλαμβάνει και τους ηλεκτρονικούς υπολογιστές. Στην ουσία, αποτέλεσμα είναι να διαιωνίζονται τα κλασικά στερεότυπα και οι ανισότητες στο τομέα της νέας τεχνολογίας (ο.π. σελ. 30).

Παράλληλα, πρέπει να τονίσουμε ότι η οικογένεια δεν υποστηρίζει εξίσου τα αγόρια και τα κορίτσια στην προσέγγισή τους στις νέες τεχνολογίες. Για παράδειγμα, το ποσοστό αγοριών που έχουν πρόσβαση σε ηλεκτρονικό υπολογιστή στο σπίτι είναι αρκετά υψηλότερο από των κοριτσιών. (ο.π. σελ.30).

Ο υπολογιστής είναι γένος αρσενικού, ενώ η πληκτρολόγηση θηλυκού. Η προσδοκία ότι θα ανατραπούν τα κοινωνικά στερεότυπα, μετά την αυτοματοποίηση της παραγωγής που εξάλειψε τον διαχωρισμό θηλυκής και αρσενικής εργασίας, αποδείχθηκε ψευδής. Παράγοντες όπως η επαγγελματική ιεραρχία, η κοινωνική ανωτερότητα και ο έλεγχος των εργασιακών διαδικασιών παίζουν σημαντικότερο ρόλο στον καταμερισμό εργασίας μεταξύ των φύλων.

Συνεπώς, η εισαγωγή νέων τεχνολογιών δεν επέφερε ουσιαστικές αλλαγές στη διάκριση των επαγγελματιών σε ανδρικά και γυναικεία. Αντίθετα, ενίσχυσε την ιδεολογία του αρσενικού. (ο.π., σελ. 30-31).

Στο πλαίσιο αυτό, δεν είναι τυχαίο ότι στον δημόσιο τομέα, το 99.5% του προσωπικού που ασχολείται με την εισαγωγή στοιχείων στους ηλεκτρονικούς υπολογιστές είναι γυναίκες δακτυλογράφοι. Αντίθετα, στην ειδικότητα των «Προγραμματιστών – Αναλυτών», οι άνδρες καταλαμβάνουν το 90% των θέσεων και οι γυναίκες το 10% (ο.π., σελ. 31).

Πάντως δεδομένης της συγκέντρωσης των γυναικών στις υπηρεσίες, στις τράπεζες και γενικά στις δουλειές γραφείου και σε επαγγέλματα, όπως γραμματείς, δακτυλογράφοι, στενογράφοι, ταμίες, βοηθοί λογιστών, ρεσεψιονίστ, εκφωνήτριες και, δεδομένου επίσης ότι οι Νέες Τεχνολογίες αναμένεται να επηρεάσουν αυτούς κυρίως τους τομείς, ο κίνδυνος για απώλειες θέσεων εργασίας, πέφτει κύρια επάνω στις γυναίκες.

Έτσι, εφόσον οι γυναίκες επηρεάζονται αναλογικά πιο πολύ από τη νέα τεχνολογία, έχουν και περισσότερες δυσκολίες στο να προσαρμοστούν στις αναπόφευκτες αλλαγές που θα επέλθουν. Όπως φάνηκε, η δυσκολία προέρχεται από το γεγονός ότι οι γυναίκες είναι

περιορισμένες σε μικρό σχετικά αριθμό επαγγελμάτων. Οι ευκαιρίες που έχουν για επαγγελματική διαφοροποίηση είναι αρκετά περιορισμένες. Αυτό καθίσταται ο ανασταλτικός παράγοντας για τη βελτίωση της θέσης των γυναικών στην αγορά εργασίας εάν ληφθεί υπόψη ότι οι γυναίκες έχουν επίσης περιορισμένη γεωγραφική κινητικότητα και την ευθύνη όχι μόνο της γέννησης αλλά και της ανατροφής των παιδιών.

Τέλος, φαίνεται ότι το ποσοστό των γυναικών που είναι συνδικαλισμένες είναι μικρότερο από το αντίστοιχο των ανδρών και τα εργατικά συνδικάτα ανδροκρατούνται, με αποτέλεσμα οι γυναίκες να αδυνατούν να απαιτήσουν τη λήψη μέτρων που αναφέρονται στα δικά τους ιδιαίτερα προβλήματα, αλλά και να συμμετέχουν στο πιθανά ωφέληματα της νέας τεχνολογίας.

4.ΓΥΝΑΙΚΑ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ

α) Η Ελληνική πραγματικότητα

Στην Ελλάδα, μετά το Σύνταγμα του 1975, όπου κατοχυρώθηκε η ισότητα της γυναίκας, όσον αφορά τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις της ως πολίτη και αφού θεσμοθετήθηκαν το 1983 το νέο οικογενειακό Δίκαιο και ο νόμος για την εφαρμογή της ισότητας στον τομέα των εργασιακών σχέσεων και το 1984 ο νόμος για την ίση μεταχείριση των εργαζομένων των δύο φύλων και των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις, τυπικά λοιπόν σήμερα μπορούμε να πούμε πως δεν υπάρχει καμιά διάκριση στην εργασία. Μια γυναίκα μπορεί να επιλέξει οποιαδήποτε επαγγελματική κατεύθυνση, εκτός από αυτή της ιεροσύνης.

Το τι συμβαίνει, όμως, στην πράξη είναι σε όλους γνωστό. Μόνο ένα πολύ μικρό ποσοστό γυναικών συμμετέχει στην Κυβέρνηση, στο Κοινοβούλιο, στη δικαιοσύνη, στα Κέντρα Ερευνών, στην υψηλή ιεραρχία της δημόσιας διοίκησης, στις διευθυντικές θέσεις, κυρίως 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.

Στη συνείδηση των ανθρώπων ακόμα και σήμερα εξακολουθεί να υπάρχει η προκατάληψη ότι η φύση έχει καθορίσει διαφορετικούς κοινωνικούς ρόλους στα δύο φύλα. Οι αντιλήψεις αυτές έχουν διαποτίσει όλους τους τομείς της κοινωνικής ζωής και αντανακλούν τις εικόνες στερεότυπων ρόλων των δύο φύλων. Η νέα γενιά ελάχιστα διαφοροποιείται από την παλαιότερη. Για τη συντριπτική πλειοψηφία

στην Ελλάδα η ολοκλήρωση της γυναίκας επιτυγχάνεται μόνο με το γάμο ενώ μια πετυχημένη επαγγελματική σταδιοδρομία δεν είναι αρκετή. Παρ'όλες τις αντιξοότητες, όμως, θεωρείται πια δεδομένο ότι η γυναίκα έχει εισέλθει στον εργασιακό χώρο αμετάκλητα.

β) Οι επαγγελματικές επιλογές της Ελληνίδας

Ο συνολικός αριθμός των επαγγελματιών πριν από μερικά χρόνια έφτανε τα 300 για να γίνουν λίγο αργότερα 400. Η γυναίκα συμμετέχει στο 10% περίπου. Αλλά σήμερα δεν έχει τόση σημασία ο αριθμός όσο η διάρκειά τους. Πολλά επαγγέλματα του χθες έχουν εκλείψει και έχουν δώσει τη θέση τους σε νέα που και αυτά σε λίγο θα αντικατασταθούν από νεότερα στην αγορά εργασίας.

Η συνεχής ανανέωση τους είναι ένα παλιό φαινόμενο αλλά το καινούριο είναι ο ρυθμός της αλλαγής. Και αυτό πλήττει κυρίως τις γυναίκες. Η μικρή συμμετοχή των γυναικών στις τεχνολογικές επιστήμες και η σχεδόν μηδαμινή παρουσία τους στην τεχνική εκπαίδευση είναι ο βασικό λόγος γι' αυτό. Τα αγόρια, αντίθετα επειδή προσανατολίζονται στις θετικές επιστήμες ή αποκτούν τεχνική εκπαίδευση, με μια σύντομη επανεκπαίδευση μπορούν να αλλάξουν επάγγελμα ή να προσαρμοσθούν στις νέες συνθήκες.

Σύμφωνα με την Τάκαρη οι γυναίκες εργάζονται για να αποκτήσουν κάποια οικονομική αυτονομία και ανεξαρτησία. Όμως, υπάρχουν γυναίκες που αποβλέπουν στην απόκτηση ορισμένης επαγγελματικής καριέρας και αρκετές δουλεύουν απλά και μόνο από ανάγκη. Οι τελευταίες μόλις τελειώσουν την υποχρεωτική φοίτηση, χωρίς ιδιαίτερες γνώσεις, εφόσον το πλείστον των εργαζόμενων γυναικών είναι ανειδίκευτες, έχοντας οικονομικές ανάγκες αναζητούν οποιαδήποτε δουλειά. Οι ιδιαιτερότητες που παρουσιάζουν στην

απασχόλησή τους προέρχονται κυρίως από την ελληνική κοινωνία, η οποία δεν είναι προετοιμασμένη και δεν διαθέτει την κατάλληλη υποδομή για να βοηθήσει την εργαζόμενη γυναίκα: τα σχολεία λειτουργούν άλλοτε πρωί κι άλλοτε απόγευμα, υπάρχει έλλειψη παιδικών σταθμών και νηπιαγωγείων και έλλειψη φροντίδας για τους γέροντες από κρατικά συλλογικά όργανα. (Τάκαρη, 1984, σελ. 348).

Η Ελληνίδα, σύμφωνα με τη συγγραφέα απασχολείται συνήθως σε επαγγέλματα που έγιναν προσιτά σ'αυτήν τυχαία ή ευκαιριακά. Σε λίγα κορίτσια οι οικογένειες δίνουν τη δυνατότητα ενός επαγγελματικού προσανατολισμού που θα στηρίζεται σε μακροχρόνιες σπουδές, όπως συμβαίνει με τα αγόρια. Η επιλογή, συνήθως, γίνεται όταν τα κορίτσια αποκτήσουν την ιδιότητα της εργαζόμενης. Τότε αποφασίζουν να συνεχίσουν σπουδές σε κάποια σχολή και σε συνδυασμό με την εργασία τους, για να αντιμετωπίσουν τα διάφορα έξοδα σπουδών. Αυτό αποτελεί εμπόδιο για την πρόσβαση των γυναικών σε σχολές θετικών επιστημών ή τις δύσκολες και αυστηρές σχολές που έχουν ως προϋπόθεση την παρακολούθηση μαθημάτων (ο.π. σελ. 349).

Απ' ότι φαίνεται η Ελληνίδα, παρά τις αλλαγές, 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 πολύ προσιτό στις γυναίκες, ενώ πολύ μικρή είναι η συμμετοχή τους στο στρατό, στις οικοδομικές και στις άλλες βαριές εργασίες τέτοιου είδους.

Βασικά, σήμερα ο χώρος εργασίας της Ελληνίδας είναι οι υπηρεσίες. Η κοινή γνώμη δεν μπορεί ή δεν θέλει ακόμα ν'αναγνωρίσει στη γυναίκα κάποιες πρωτοβουλίες για τη δημιουργία μιας επιχείρησης,

αν και υπάρχουν πολλά παραδείγματα που πείθουν για το αντίθετο, όπως στην περίπτωση που πεθαίνουν οι σύζυγοι – μεγαλοεπιχειρηματίες και τότε οι γυναίκες είναι εκείνες που αναλαμβάνουν τη διεύθυνση, γιατί στέκουν πάντα πλάι στον επιχειρηματία σύζυγο ως γραμματείς, βοηθοί και σύμβουλοι. Γνωρίζουν το καθετί και τις πιο πολλές φορές συνεργάζονται στην κατεύθυνση της επιχείρησης. Έτσι, χωρίς καμιά ιδιαίτερη προσπάθεια μπορούν να συνεχίσουν τις εργασίες και τότε όχι μόνο τις αναγνωρίζουν αλλά και τις παραδέχονται αντάξιες των συζύγων τους. Όμως, τις αναφέρουν σαν εξαίρεση των γυναικών. (ο.π. σελ. 336).

Ακόμα, υπάρχουν πολλές γυναίκες που δημιουργούν μια μικρή επιχείρηση στην αρχή, για να γίνει ύστερα από λίγα χρόνια μεγάλη. Και τότε, στην περίπτωση που είναι παντρεμένη, πρώτος ο σύζυγος αναγνωρίζει την επιχείρηση και τη μεταφέρει στο όνομά του. Πολύ σκληρό για τη γυναίκα αλλά τις περισσότερες φορές το δέχεται προκειμένου να μη χάσουν τα παιδιά τον πατέρα. Λίγες παντρεμένες γυναίκες έχουν στο όνομά τους μεγάλες επιχειρήσεις, οι περισσότερες είναι ανύπαντρες.(ο.π. σελ.336).

Παρ'όλο που θεωρητικά οι γυναίκες σήμερα είναι ελεύθερες να εργαστούν σε οποιοδήποτε επάγγελμα, εξακολουθούν να επιλέγουν να εργάζονται με άτομα και όχι με αντικείμενα. Γι'αυτό παρατηρείται ότι γυναικοκρατούνται εργασιακοί χώροι, όπως νοσοκομεία, παιδικοί σταθμοί, κοινωνικές υπηρεσίες και γενικότερα ιδρύματα και οργανισμοί που απασχολούνται με τον άνθρωπο.

Η συμμετοχή της Ελληνίδας στα επιστημονικά ελεύθερα επαγγέλματα είναι περίπου 35%. Διευθυντές και ανώτατα στελέχη 8%, υπάλληλοι γραφείου 40%, παροχή υπηρεσιών 35%, εργάτριες 18%, έμποροι και πωλήτριες 18%, εργοδότες 2%. Σημαντικό είναι και το

γεγονός ότι η Ελληνίδα εξακολουθεί να έχει ένα μεγάλο ποσοστό (44% περίπου) στα συμβοηθούσα και μη αμειβόμενα μέλη της οικογένειας.

Ο παρακάτω πίνακας δείχνει το συνολικό αριθμό ανδρών και γυναικών που απασχολούνται στον πρωτογενή τομέα (γεωργία, κτηνοτροφία, δάση, αλιεία), στον δευτερογενή (βιομηχανία, βιοτεχνία, ορυχεία, οικοδομές κλπ) και στον τριτογενή τομέα (εμπόριο, τράπεζες, υπηρεσίας). Από τον πίνακα αυτόν βλέπουμε μια σταθερή μείωση του αριθμού των γυναικών που ασχολούνται στον πρωτογενή και δευτερογενή τομέα και μια αύξηση του αριθμού των γυναικών που ασχολούνται στον τριτογενή τομέα.

ΠΙΝΑΚΑΣ Ι: Πληθυσμός κατά τομέα οικονομικής δραστηριότητας και φύλο στο σύνολο της χώρας κατά τη χρονική περίοδο 1995-1998

(Σε χιλιάδες)

Έτος	Πρωτογενής		Δευτερογενής		Τριτογενής	
	Άνδρες	Γυναίκες	Άνδρες	Γυναίκες	Άνδρες	Γυναίκες
1995	454,1	327,9	696,1	191,0	1.302,0	852,8
1996	450,7	335,4	694,2	191,7	1.325,4	874,6
1997	437,7	327,3	676,0	189,6	1.325,2	898,2
1998	406,9	297,3	734,0	179,9	1.363,3	985,8

Πηγή: Ε.Σ.Υ.Ε. "Έρευνα Εργατικού Δυναμικού" 1998

5. ΓΥΝΑΙΚΑ ΚΑΙ ΑΜΟΙΒΗ

Η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας, το 1951 ψήφισε την υπ' αριθ. 100 διεθνή σύμβαση για την «ίση αμοιβή μεταξύ ανδρών και γυναικών εργαζομένων για εργασία ίσης αξίας». Στην Ελλάδα η ισότητα αμοιβών ανδρών και γυναικών καθιερώθηκε το 1951 για τους δημόσιου υπαλλήλους και λίγο αργότερα για τους εργαζόμενους στους Οργανισμούς Προσώπων Δημοσίου Δικαίου, δηλαδή στους δήμους, στα ασφαλιστικά ταμεία, το ΙΚΑ κλπ. Στις ιδιωτικές επιχειρήσεις επικρατούσε έως τον Ιούλιο του 1975 κανόνας, ότι οι γυναίκες εργάτριες και υπάλληλοι θα παίρνουν κατώτατες αμοιβές από τους άνδρες. (Τάκαρη 1984, σελ. 239-240).

Η αρχή της ίσης αμοιβής ανδρών και γυναικών για εργασία ίσης αξίας είναι κανόνας κοινωνικής πολιτικής γενικώς παραδεδεγμένος, ο οποίος, όμως, δεν εφαρμόζεται ακόμα ουσιαστικά, παρά τυπικά. Συνήθως οι γυναίκες έχουν χαμηλότερη αμοιβή σε σύγκριση με τους άνδρες σε πολλά επαγγέλματα.

Για να εξακριβωθεί, όμως, αν υπάρχει άνιση μεταχείριση σε βάρος τους, θα πρέπει να ληφθούν υπόψη και οι τυχόν διαφορές στα χαρακτηριστικά που επηρεάζουν την παραγωγικότητα των δύο ομάδων. Υπάρχει άνιση μεταχείριση, όταν οι γυναίκες και οι άνδρες, με τα ίδια ακριβώς χαρακτηριστικά παραγωγικότητας, λαμβάνουν διαφορετικές αμοιβές. Ωστόσο στην πράξη, οι μισθολογικές διακρίσεις σε βάρος των γυναικών πολλές φορές δεν παρουσιάζονται με τη μορφή αυτή. Η περισσότερο συνηθισμένη περίπτωση άνισης μεταχείρισης παρουσιάζεται με λιγότερο φανερή μορφή: οι γυναίκες έχουν διαφορετικά χαρακτηριστικά παραγωγικότητας από τους άνδρες και παίρνουν διαφορετικές αμοιβές, αλλά οι διαφορές στις αμοιβές των δύο ομάδων δεν εξηγούνται πλήρως από τις διαφορές στα χαρακτηριστικά

που επηρεάζουν την παραγωγικότητά τους. (Πετράκη-Κώπτη, Εισηγήσεις Σεμιναρίου, Σύνδεσμος για τα δικαιώματα της γυναίκας, 1998, σελ. 181).

Μια πρόσφατη έρευνα στην Ευρώπη έδειξε ότι οι Ελληνίδες βρίσκονται στη χειρότερη θέση από πλευράς αμοιβών σε σύγκριση με τις γυναίκες στα κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, παίρνοντας το 68% της αμοιβής των ανδρών, έναντι των Γερμανίδων με 89,9%, των Δανών με 88,1% και των Ολλανδέζων με 70,6%.

Ιδιαίτερα στον ιδιωτικό τομέα οι γυναίκες αμείβονται λιγότερο σε σχέση με τους άνδρες. Αλλά και στο δημόσιο τομέα, και ενώ κατά βάση οι αμοιβές είναι οι ίδιες ανεξαρτήτως φύλου, οι ανισότητες μεταξύ ανδρών και γυναικών επιβεβαιώνονται με έμμεσους τρόπους. Στο Δημόσιο η εξέλιξη των γυναικών στις βαθμίδες της ιεραρχίας φτάνει ως ένα σημείο. Παράλληλα, συνήθως οι γυναίκες που δουλεύουν στο Δημόσιο δεν κάνουν υπερωρίες. Έτσι, οι αμοιβές τους συνολικά είναι χαμηλότερες σε σχέση με τις αμοιβές των ανδρών συναδέλφων τους. Η κ. Ζωή Σώκου, μέλος της Διοίκησης και επικεφαλής της Γραμματείας Γυναικών της Γ.Σ.Ε.Ε. λέει στην εφημερίδα «ΤΑ ΝΕΑ» που δημοσιεύτηκε στις 23 Ιανουαρίου 2000 ότι «τα πράγματα στο Δημόσιο είναι ακόμη χειρότερα όταν οι γυναίκες προσλαμβάνονται με συμβάσεις ιδιωτικού Δικαίου και δεν είναι στο ενιαίο μισθολόγιο. Συνήθως κάνουν δουλειές...λάντζας και οι αμοιβές τους είναι ακόμη χαμηλότερες από τις αντίστοιχες των χαμηλά αμειβόμενων γυναικών». Και συνεχίζει: «Οι γυναίκες δεν έχουν τις ίδιες θέσεις εργασίας με τους άνδρες. Δεν είναι τυχαίο ότι οι γυναίκες εισέρχονται στην αγορά εργασίας σε μικρότερη ηλικία. Παράλληλα υπάρχουν διαφορές στο εκπαιδευτικό επίπεδο των εργαζόμενων ανδρών και γυναικών. Σπάνια οι γυναίκες καταλαμβάνουν υψηλές θέσεις σε κάποιον εργασιακό τομέα, πράγμα που σημαίνει ότι οι γυναίκες δεν έχουν πρόσβαση σε ισχυρά επιδόματα

και άλλα εργασιακά πλεονεκτήματα». Κα τέλος, όπως επισημαίνει η κ. Σώκου: «ένα μεγάλο ποσοστό γυναικών εργάζεται στο εμπόριο, στις υπηρεσίες καθαριότητας και στην ιδιωτική υγεία, χωρίς ωράριο, χωρίς ασφάλιση και χωρίς να πληρώνονται τις υπερωρίες τους».

Στη συνέχεια θα αναφέρω πέντε από τους βασικότερους παράγοντες που μπορούν να οδηγήσουν σε άνιση αμοιβή μεταξύ των εργαζομένων ανδρών και γυναικών. Οι κυριότεροι απ' αυτούς τους παράγοντες είναι οι παρακάτω:

α) Ο διαχωρισμός των επαγγελμάτων σε ανδρικά και γυναικεία.

Αυτό σημαίνει ότι ορισμένες εργασίες εκτελούνται συχνά σχεδόν αποκλειστικά από άνδρες, διότι θεωρούνται ακατάλληλες για τις γυναίκες. Εργασίες που απαιτούν μεγάλη φυσική δύναμη γίνονται συνήθως από τους άνδρες, όπως π.χ. υπόγειες εργασίες σε μεταλλεία ή ορυχεία, βαριές εργασίες στις βιομηχανίες σιδήρου και χάλυβα, φορτοεκφορτώσεις, εργασίες ναυτικές και αλιευτικές, περιορισμοί για νυχτερινές εργασίες και υπερωρίες κλπ.

Πολλοί ισχυρίζονται ότι, επειδή ακριβώς υπάρχουν οι παραπάνω περιορισμοί στην απασχόληση των γυναικών, αυξάνεται τόσο πολύ η προσφορά γυναικών στις άλλες εργασίες που είναι προσιτές σ' αυτές, ώστε να δημιουργείται σοβαρός συναγωνισμός, με αποτέλεσμα να κατέρχονται οι αποδοχές τους σε επίπεδα κατώτερα των αντιστοίχων των ανδρών. Με άλλα λόγια η συγκέντρωση των γυναικών σε περιορισμένο αριθμό επαγγελμάτων σημαίνει πολύ μεγάλη προσφορά σε σχέση με τη ζήτηση και, συνεπώς, χαμηλές αμοιβές.

Ακόμα και σε ορισμένα επαγγέλματα που είναι ανοικτά και για τα δύο φύλα, όπως τα νομικά και ιατρικά επαγγέλματα, ο αριθμός των

ανδρών υπερτερεί σημαντικά, ακόμα και όταν οι αμοιβές είναι κατ'αρχήν ίσες, οι άνδρες κερδίζουν συνήθως περισσότερα και προάγονται γρηγορότερα (Διεθνές Γραφείο Εργασίας, 1975, σελ. 98).

Αν και τα τελευταία χρόνια παρατηρείται αύξηση του αριθμού των «γυναικείων» εργασιών και των μικτών εργασιών λόγω της συνεχούς ανάπτυξης των μηχανικών μέσων παραγωγής, τα οποία μειώνουν την απαιτούμενη σωματική δύναμη, ωστόσο το μεγαλύτερο ποσοστό των γυναικών ασχολούνται και σήμερα στις χειρότερες αμειβόμενες εργασίες.

β) Υποαξιολόγηση της γυναικείας εργασίας

Η αξία της εργασίας των γυναικών θεωρείται μικρότερη από την ανδρική, αφού οι γυναίκες έχουν μικρότερη μυϊκή δύναμη και μειωμένες πνευματικές ικανότητες σε σύγκριση με τους άνδρες. Αποτέλεσμα αυτής της προκατάληψης είναι, ότι το φύλο κατέληξε σιγά-σιγά, χωρίς καμία άλλη προϋπόθεση, να προσδιορίζει την αξία της εργασίας και την αμοιβή της, παρ'όλο που η μυϊκή δύναμη των εργαζομένων όλο και λιγότερη σημασία έχει στην βιομηχανική εποχή και οι πνευματικές ικανότητες των γυναικών έχουν από καιρό αποδειχθεί ισάξιες με των ανδρών. (Αυδή Καλκάνη 1988, σελ. 105).

Οι γυναίκες ασχολούνται και σήμερα στις χειρότερα αμειβόμενες εργασίες που δεν απαιτούν μυϊκή δύναμη και ειδικευση και γι'αυτό η αμοιβή τους είναι σημαντικά κατώτερη απ'αυτήν των ανδρών. Η διαφορά αυτή μπορεί να μειωθεί με την καλύτερη μόρφωση και επαγγελματική κατάρτιση των γυναικών, ώστε να αποκτήσουν περισσότερα προσόντα. Διαφορετικά θα εξακολουθεί να υπάρχει μια γυναικεία αγορά εργασίας, που σ'αυτήν περιλαμβάνεται κάθε εργασία που ασκείται συνήθως από γυναίκες, με κύριο χαρακτηριστικό τη χαμηλή αμοιβή και τη δοσμένη μικρή της αξία.

Η αρχή της ίσης πληρωμής ανδρών και γυναικών για «ίση εργασία» είναι και κοινωνικώς ορθή και οικονομικώς υγιής. Οι εργοδότες προσπαθούν σε κάθε περίπτωση να εξασφαλίσουν καλή εργασία με το χαμηλότερο δυνατό κόστος. Μάλιστα πιστεύουν, συνήθως χωρίς να έχουν αποδείξεις, ότι οι άνδρες αξίζουν περισσότερο απ'ότι οι γυναίκες.

Η Τρις-Αυδή Καλκάνη αναφέρει ότι η υποαξιολόγηση της γυναικείας εργασίας, όπως εμφανίζεται ακόμα μέχρι σήμερα, είναι και ένα αποτελεσματικό μέσο να μην «προωθείται» η εργαζόμενη σε όλη τη διάρκεια της εργασιακής σχέσης, να κρατιέται σκόπιμα στη βάση της πυραμίδας των εργαζομένων. Με τη δικαιολογία της μικρής αξίας της εργασίας της, παραμένει η εργαζόμενη χωρίς εξέλιξη, κατάλληλη συνεπώς για εύκολη αντικατάσταση όταν το απαιτούν οι περιστάσεις και πάντα χαμηλόμισθη αφού η διάκριση στην εξέλιξη οδηγεί και στη μισθολογική ανισότητα. (ο.π. σελ. 109).

Αλλά και οι ίδιες οι εργαζόμενες θεωρούν συχνά την απασχόλησή τους δευτερεύουσας σημαίας και προσωρινή. Ανοργάνωτες στα σωματεία τους, ανενημέρωτες από την Πολιτεία για τα δικαιώματά τους, όταν είναι και χαμηλού μορφωτικού επιπέδου, εξακολουθούν να πιστεύουν πως δεν αξίζουν όσο οι εργαζόμενοι, αλλοτριωμένοι στην ουσία άνδρες. Σπάνια έτσι διεκδικούν την καλύτερευση της θέσης τους με μαχητικότητα αλλά και της αμοιβής τους, την προώθηση που τυπικά και ουσιαστικά συνήθως δικαιούνται, αφού έχουν συνήθως τα ίδια με τους άνδρες συναδέλφους τους προσόντα (ο.π. σελ. 110).

Κάτω από αυτές τις συνθήκες η διαιώνιση της παλιάς αντίληψης για την αξία της γυναικείας εργασίας εξακολουθεί να είναι ένα από τα σημαντικότερα τεχνάσματα για να διατηρείται η κερδοφόρα ανισότητα

στον τομέα της εργασίας. Κι οι γυναίκες συνεχίζουν να δουλεύουν σαν άνδρες αλλά να αμείβονται λιγότερο από αυτούς.

γ) Προϋπηρεσία

Ο βασικός μισθός του εργαζόμενου αυξάνεται και με την προϋπηρεσία. Σύμφωνα με την Τρις-Αυδή Καλκάνη προσμετράται και ο χρόνος εργασίας που τυχόν έχει ο εργαζόμενος σε άλλη ομοειδή εργασία. Και συνεχίζει λέγοντας ότι οι γυναίκες συνήθως δεν έχουν προϋπηρεσία σε σχετικά επάγγελμα. Δουλεύουν ευκαιριακά και για να επανενταχθούν στην παραγωγή κάνουν όποιο επάγγελμα τους προσφέρεται και μπορούν να ασκήσουν (Αυδή Καλκάνη, 1988, σελ. 121).

Πολύ δύσκολα μπορούν όμως να αποδείξουν ακόμα και την προϋπηρεσία που τυχόν έχουν, με τον τρόπο που απαιτείται. Αν δηλαδή για την απόδειξη της προϋπηρεσίας χρειάζεται πιστοποιητικό από τον προηγούμενο εργοδότη, σπάνια οι γυναίκες το έχουν. Είτε γιατί στη λύση της εργασιακής σχέσης δεν το ζήτησαν, πιστεύοντας ότι δε θα χρειαστεί να ξαναδουλέψουν, είτε γιατί δεν το ζήτησαν εξίσου πιστικά με τον άνδρα συνάδελφό τους από τον εργοδότη τους. Ή ακόμα και γιατί μεσολάβησε μεγάλο χρονικό διάστημα από την προηγούμενη απασχόλησή τους και η προηγούμενη θέση εργασίας τους είναι δύσκολο να εντοπιστεί ή έχει καταργηθεί. Ακόμα και στις περιπτώσεις που η προϋπηρεσία αποδεικνύεται από το ασφαλιστικό βιβλιάριο, οπότε η απόδειξή της γίνεται ευκολότερη, πάλι οι γυναίκες συχνά δεν έχουν την απόδειξη αυτή. Άλλοτε γιατί δέχονται, κάτω από πίεση, να δουλέψουν ανασφάλιστες και άλλοτε κάτω από την απειλή της μεγάλης γυναικείας ανεργίας δέχονται να προσληφθούν σαν νεοαπασχολούμενες, έστω κι αν έχουν προϋπηρεσία. (ο.π., σελ. 121).

Έτσι παραμένουν οι γυναίκες στα χαμηλότερα μεροκάματα, ενώ στην ουσία έχουν δουλέψει μια ζωή κάτω από συνθήκες όμοιες με των ανδρών συναδέλφων τους, οι οποίοι όμως σύντομα στη διάρκεια της εργασιακής σχέσης αρχίζουν να αμείβονται καλύτερα. (ο.π. 121).

Τέλος, και ο γάμος περιορίζει την επαγγελματική προϋπηρεσία των γυναικών. Πολλές γυναίκες δεν εργάζονται επί έτη όταν έχουν μικρά παιδιά και δεν αποκτούν, ως εκ τούτου, την πείρα στο επάγγελμα, την οποία έχουν οι άνδρες. Αυτό καταλήγει, όπως είπα, σε χειρότερη αμοιβή των γυναικών. Ένα πρόβλημα που απασχολεί τις γυναίκες είναι πως θα συνδυάσουν την οικιακή εργασία με το επάγγελμα. Εάν υπήρχαν αρκετοί παιδικοί σταθμοί και νηπιαγωγεία, τα οποία να αναλαμβάνουν τα μικρά παιδιά κατά την ώρα της εργασίας, θα μειώνονταν σημαντικά ο χρόνος κατά τον οποίο οι γυναίκες διακόπτουν την αμειβόμενη απασχόλησή τους ενώ παράλληλα θα ήταν εύκολο με περισσότερα επιμορφωτικά μαθήματα να επανακτήσουν την αποδοτικότητά τους, όταν επέστρεφαν στο επάγγελμα.

Δυστυχώς, όμως, και σ' αυτόν τον τομέα υπάρχουν πολλές ελλείψεις πράγμα που βοηθάει στο να συνεχίζεται η μισθολογική ανισότητα εις βάρος πάντα των γυναικών.

δ) Επίδομα ανθυγιεινής εργασίας

Το επίδομα αυτό δίνεται στους μισθωτούς όταν οι συνθήκες εργασίας τους είναι ιδιαίτερα ανθυγιεινές και μπορεί να έχουν επιπτώσεις στην υγεία τους. Η χορήγησή του γίνεται συνήθως μετά από διαπίστωση των κακών συνθηκών εργασίας από τα αρμόδια όργανα. Ακόμα μπορεί το επίδομα αυτό να χορηγηθεί και με απόφαση του ίδιου του εργοδότη.

Σύμφωνα με την Ίρις-Αυδή Καλκάνη η έλλειψη γενικής διάταξης που να επιβάλλει τη χορήγηση του επιδόματος σε κάθε κλάδο όταν συντρέχουν ορισμένες συγκεκριμένες προϋποθέσεις, βασισμένες σε νεότερες αντιλήψεις για τις επιπτώσεις της εργασίας στην υγεία, και η αδυναμία των γυναικών να διεκδικήσουν το επίδομα αυτό (έλλειψη συνδικαλισμού, προσωρινότητα στη δουλειά, έλλειψη εργατικής συνείδησης) οδηγεί έμμεσα σε διακρίσεις εναντίον τους. (Αυδή Καλκάνη, 1988, σελ. 122).

Πραγματικά οι περισσότερες γυναικείες εργασίες δεν θεωρούνται ανθυγιεινές ή βαριές. Κι αυτό γιατί ούτε οι επιπτώσεις στον οργανισμό των εργαζομένων έχουν μελετηθεί, όπως ο εκνευρισμός από τη μονότονη δουλειά, η υπερένταση από τη λεπτοδουλειά, η ανθυγιεινή στάση, αλλά και επειδή κάθε γυναικεία δουλειά θεωρείται εξ'ορισμού εύκολη κι ελαφριά (ο.π. σελ. 122).

Αποτέλεσμα αυτού είναι κλάδοι που απασχολούν γυναίκες να μην θεωρούνται ότι είναι ανθυγιεινοί και οι εργαζόμενοι σ'αυτούς, όπως δακτυλογράφοι, υπάλληλοι καταστημάτων, ορισμένες κατηγορίες υφαντουργών να μη παίρνουν επίδομα ανθυγιεινής εργασίας, παρ'όλο που στην ουσία οι συνθήκες εργασίας τους είναι ανθυγιεινές. Έτσι οι γυναίκες στερούνται το επίδομα ανθυγιεινής εργασίας ακόμα και εργαζόμενες που απασχολούνται στον ίδιο χώρο, κάτω από τις ίδιες συνθήκες εργασίας με άνδρες απασχολούμενους σε άλλες κατηγορίες εργασιών που έχουν ήδη χαρακτηριστεί σαν βαριές και ανθυγιεινές.

ε) Εξοφλητική απόδειξη

Οι εργοδότες προσπαθούν να μην γνωρίζουν οι εργαζόμενοι τι ακριβώς αμοιβή παίρνουν. Η άγνοια της αμοιβής, σύμφωνα με την Ίρις-Αυδή Καλκάνη είναι ιδιαίτερα αποτελεσματική στις εργαζόμενες στους «γυναικείους» κυρίως κλάδους, αφού αυτές, χαμηλού συνήθως

μορφωτικού επιπέδου, δύσκολα μπορούν να καταλάβουν ποια είναι η αμοιβή που παίρνουν, αλλά και δεν έχουν μέτρο σύγκρισης τις αμοιβές και των άλλων (γυναικών και ανδρών) εργαζομένων σε όμοια εργασία ώστε να μπορέσουν να διεκδικήσουν την πραγματική τους αμοιβή. (Αυδή-Καλκάνη, 1988, σελ. 124).

Πραγματικά, σύμφωνα με το νόμο όλοι οι εργοδότες έχουν υποχρέωση να δίνουν στους εργαζόμενους αναλυτικό εκκαθαριστικό σημείωμα, έντυπη, δηλαδή, αποδεικτική εξόφληση με ανάλυση του είδους των αποδοχών και με πλήρη στοιχεία, με βάση τα οποία θα γίνεται η εκκαθάριση και η εξόφληση. Στην πράξη μόνο οι μεγάλες επιχειρήσεις τηρούν τον τρόπο αυτό πληρωμής των εργαζομένων. Η πληρωμή στις μικρότερες γίνεται συχνά βάσει μισθολογικών καταστάσεων ή ακόμα με την υπογραφή μιας απλής απόδειξης, από την οποία ο εργαζόμενος δεν παίρνει καν αντίγραφο. Με τον τρόπο αυτό δημιουργούνται έμμεσες διακρίσεις σε βάρος των γυναικών, που, όπως ήδη αναφέρθηκε, όχι μόνο λόγω του χαμηλού τους συνήθως μορφωτικού επιπέδου αλλά και της απειρίας τους, δυσκολότερα από τους άνδρες συναδέλφους τους μπορούν να ελέγξουν αν η αμοιβή που τους καταβάλλεται είναι αντίστοιχη με την εργασία που προσέφεραν (ο.π. σελ. 124-125).

Τέλος, ιδιαίτερη σημασία έχει και η άτυπη εργασία, που συνέχεια αυξάνεται και την κάνουν οι γυναίκες παίρνοντας δουλειά με το σύστημα πληρωμής με το κομμάτι (φασόν), κυρίως από τους κλάδους ένδυσης, υφαντουργίας και υποδημάτων, με την οποία ασχολούνται στο σπίτι κι έτσι εξυπηρετούν και τις οικογενειακές ανάγκες αλλά και αυτές των αντιστοίχων κλάδων εργασίας πολλαπλά. Γιατί αυτές είναι οι πιο κακοπληρωμένες εργαζόμενες, χωρίς να έχουν αναγνωρισμένη επαγγελματική υπόσταση καθώς και ασφάλεια για ασθένεια και γηρατειά.

Ακόμα και στις περιπτώσεις που υπάρχει ισότητα στους μισθούς, όπως στους ιδιωτικούς υπαλλήλους, τους εμποροϋπαλλήλους κ.α. ο μέσος όρος των γυναικείων μισθών είναι ο μισός περίπου των ανδρών, γιατί ενώ η αμοιβή των γυναικών υπολογίζεται στα κατώτατα όρια των συλλογικών συμβάσεων, οι άνδρες όχι μόνο αμείβονται βάσει των ανωτάτων ορίων αλλά κατόπιν ιδιαίτερης συμφωνίας με τον επιχειρηματία πετυχαίνουν μισθό ανώτερο εκείνου που έχουν θεσπίσει οι συμβάσεις εργασίας. Επιπλέον η καθήλωση των γυναικών στις κατώτερες θέσεις έχει ως αποτέλεσμα να μεγαλώνει κατά πολύ η διαφορά των μισθών γυναικών και ανδρών μια και οι άνδρες προωθούνται επαγγελματικά εις βάρος των γυναικών. Άλλωστε και τα «πριμ» που δίνονται από τους οργανισμούς και τις επιχειρήσεις στους υπαλλήλους δύσκολα συμπεριλαμβάνουν και γυναίκες με τη δικαιολογία ότι οι άνδρες δουλεύουν περισσότερες ώρες. (Τάκαρη, 1984, σελ. 246).

Η εγκατάλειψη των προλήψεων και των παραδόσεων εναντίον της απασχόλησης των γυναικών θα επέτρεπε στην προσφορά και τη ζήτηση να επιδράσει στην αμοιβή των εργασιών, τόσο εκείνων που η απόδοση των γυναικών είναι ίση ή ανώτερη από εκείνη των ανδρών, όσο και εκείνων που το ποσοστό ανδρών και γυναικών, μπορεί να εργασθεί με τη μεγαλύτερη δυνατή απόδοση σε διάφορους κλάδους. Στις απασχολήσεις όπου οι γυναίκες έχουν επιβληθεί και εκτελούν ίση εργασία με τους άνδρες, η επίδραση της προσφοράς και της ζήτησης θα ενισχύσει το αίτημα για ίση πληρωμή. (Διεθνές Γραφείο Εργασίας , 1975, σελ. 103).

Η αρχή της ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας μπορεί επίσης να βοηθήσει τις γυναίκες στον αγώνα τους για την άρση των παράλογων προκαταλήψεων οι οποίες περιορίζουν τις δυνατότητες απασχολήσεως τους και αμοιβής. Τέλος η αρχή αυτή μπορεί να είναι χρήσιμη και στους

άνδρες με το σκεπτικό ότι σε ορισμένες απασχολήσεις θα χάσουν την εργασίας τους, διότι οι γυναίκες προσφέρονται με φθηνότερα ημερομίσθια. Από το άλλο μέρος όμως πρέπει να ληφθεί υπόψη ότι σε χώρες με μεγάλο ποσοστό ανέργων η εφαρμογή της ίσης αμοιβής για ίση εργασία, θα μειώσει ακόμη περισσότερο τις ευκαιρίες απασχολήσεως για τις γυναίκες. (ο.π. σελ. 104).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ

1. ΝΕΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΕΙΣ ΒΑΡΟΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ

Εισαγωγή

Στις μέρες μας όλο και μεγαλύτερος αριθμός γυναικών εργάζεται σε μορφές απασχόλησης, που κύρια χαρακτηριστικά έχουν τη διάρκεια για αόριστο χρονικό διάστημα, το πλήρες ωράριο, τη χαμηλή αμοιβή ή την εκτέλεσή της στο χώρο της οικογενειακής επιχείρησης. (Αυδή-Καλκάνη, 1988, σελ. 129).

Η προσπάθεια της γυναίκας να στηρίξει την οικογένειά της ή ακόμα και να επιβιώσει η ίδια, την είχε οδηγήσει πολύ πριν γίνει επίσημα αποδεκτή σαν εργαζόμενη, σε διάφορες τέτοιες μορφές, όπως η δουλειά στο σπίτι με το κομμάτι (φασόν) ή τη δουλειά για λίγες ώρες. Δουλεύε ευκαιριακά ή συμπληρωματικά, έκανε όποια δουλειά ήξερε, αρκεί να της έδινε την δυνατότητα να αυξάνει το μικρό εισόδημα της οικογένειάς της, χωρίς να εγκαταλείπει τα κύρια καθήκοντα του ρόλου της συζύγου και μητέρας (ο.π. σελ. 129).

Σήμερα, η προσωρινή ή μερική απασχόληση, καθώς και το φασόν έχουν εξαπλωθεί κι εφαρμόζονται όλο πιο εντατικά. Είναι μορφές εργασίας που χαρακτηρίζουν το σύγχρονο τρόπο παραγωγής και απορροφούν ένα πολύ σημαντικό κομμάτι του γυναικείου δυναμικού της χώρας. Κι αυτό γιατί οι γυναίκες δεν έχουν αρκετά ανεπτυγμένη εργατική συνείδηση και δεν αντιλαμβάνονται εύκολα την εκμετάλλευσή τους. Έτσι, αποδέχονται τις δυσμενείς μορφές απασχόλησης (ο.π. σελ. 129).

Αλλά, πολλές φορές η γυναίκα, ακόμα κι αν έχει συνειδητοποιήσει την εκμετάλλευσή της βλέπει σ'αυτές μια διέξοδο. Παραιτημένη από φιλοδοξίες για επαγγελματική σταδιοδρομία, αφού πολλές φορές δεν διαθέτει τα κατάλληλα επαγγελματικά προσόντα αλλά και κάτω από το φάσμα της μεγάλης γυναικείας ανεργίας βρίσκει τις νέες μορφές απασχόλησης τη μόνη λύση για την αντιμετώπιση των προβλημάτων της. Δέχεται μοιρολατρικά τον εκβιασμό του εργοδότη που την αναγκάζει να δουλεύει με όρους εντελώς ασύμφορους κι εξαντλητικούς και τον εκβιασμό του άντρα που έχει αφήσει στα χέρια της τη λειτουργία της οικογένειας (ο.π. σελ. 130).

Η διαιώνιση, όμως, της κατάστασης αυτής έχει αρνητικές επιπτώσεις πάνω στην ψυχολογία των εργαζόμενων γυναικών, στη στάση τους απέναντι στην εργασία γενικά και στην όλη συμπεριφορά τους στη διαδικασία της παραγωγής. Επίσης, η γυναίκα παραμένει σε χαμηλή κλίμακα αμοιβών, δεν μπορεί να ειδικευτεί και αργάζεται κάτω από κακές συνθήκες εργασίας.

Παρακάτω κρίνεται σκόπιμο να γίνει αναφορά των μορφών γυναικείας, ως επί το πλείστον, απασχόλησης γιατί τα στοιχεία που θα ακολουθήσουν επιβεβαιώνουν την έκταση του προβλήματος της συγγής εκμετάλλευσης του γυναικείου δυναμικού στον εργασιακό χώρο.

Έτσι οι πιο γνωστές μορφές απασχόλησης που αποβαίνουν τελικά εις βάρος των γυναικών είναι οι ακόλουθες:

α) Η σύμβαση ορισμένου χρόνου

Σύμφωνα με την Αυδή-Καλκάνη σ'αυτή τη μορφή απασχόλησης η γυναίκα εργάζεται για ορισμένο χρονικό διάστημα, μετά από το οποίο απολύεται χωρίς να έχει δικαίωμα αποζημίωσης. Η σύμβαση αυτή

καταρτίζεται μετά από κοινή συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενης. (Αυδή - Καλκάνη, 1988, σελ. 131).

Οι εργοδότες επωφελομένοι από την άγνοια των γυναικών για τα δικαιώματά τους, την έλλειψη εργατικής συνείδησης, την αντίληψη που έχουν για την προσωρινότητα της θέσης τους στην παραγωγή, αλλά και από τη μεγάλη γυναικεία ανεργία, συχνά προσλαμβάνουν εργαζόμενες με σύμβαση ορισμένου χρόνου, ενώ στην πραγματικότητα σκοπεύουν να τις χρησιμοποιήσουν για αόριστο χρονικό διάστημα και θα έπρεπε, συνεπώς, να τις προσλάβουν με σύμβαση αορίστου χρόνου. Ακόμα, οι εργοδότες αδιαφορούν για τα διάφορα προσόντα τους, όπως η πείρα ή η διάθεση της εργαζόμενης για μόνιμη απασχόληση ενώ εύκολα καταστρατηγούν δικαιώματά τους. Παράνομα δεν την ασφαλίζουν και δεν της δίνουν τα νόμιμα επιδόματα, ενώ νόμιμα δεν καταβάλλουν αποζημίωση στο τέλος της εργασιακής σχέσης. (ο.π. σελ. 131).

Σύμφωνα με τον συγγραφέα από την πλευρά των ίδιων των εργαζομένων οι συνέπειες είναι εντελώς αρνητικές. Γίνονται πιο υπάκουες, πιο αδιάφορες για την εξέλιξή τους στην εργασία και καθόλου διεκδικητικές, αφού ζουν συνεχώς κάτω από την απειλή ότι δεν θα ανανεωθεί η σύμβασή τους. Έτσι, η εκμετάλλευσή τους από τον εργοδότη είναι εύκολη υπόθεση. (ο.π. σελ. 132). Αυτή τη μορφή απασχόλησης χρησιμοποιούν συχνά μεγάλες εμπορικές επιχειρήσεις (πολυκαταστήματα, super markets κ.λ.π.).

Βέβαια, αν και η νομοθεσία δέχεται ότι αυτές οι προσλήψεις έγιναν με σκοπό την καταστρατήγηση της σχετικής νομοθεσίας, για την αποφυγή δηλαδή, της καταβολής αποζημίωσης, ωστόσο για να δικαιωθεί η εργαζόμενη πρέπει να καταφύγει στη δικαιοσύνη και να αποδείξει την καταστρατήγηση.

β) Η σύμβαση με μειωμένο χρόνο εργασίας

Σ' αυτή τη μορφή απασχόλησης η εργαζόμενη προσλαμβάνεται, ή στη διάρκεια της εργασιακής της σχέσης δέχεται να εργαστεί με μειωμένο ωράριο. Πρόκειται για τη γνωστή διεθνώς μορφή μερικής απασχόλησης. Η μορφή αυτή διαδίδεται όλο και περισσότερο και στη χώρα μας. Στα πιο γνωστά γυναικεία επαγγέλματα, όπως είναι της δακτυλογράφου, της γραμματέα, της τηλεφωνήτριας, της χειρίστριας ηλεκτρονικών μηχανών, της καθαρίστριας κλπ., η απασχόληση με μειωμένο ωράριο τείνει να επικρατήσει. (Αυδή-Καλκάνη, 1988, σελ. 133).

Σ' αυτή την περίπτωση το συμφέρον του εργοδότη είναι, ότι καταβάλλοντας μικρότερη αμοιβή από όση θα κατέβαλλε αν απασχολούσε πλήρως τις εργαζόμενες, ρυθμίζει τον αριθμό του προσωπικού ανάλογα με τις ανάγκες της επιχείρησης, κυρίως, όμως, επωφελείται από την αυξημένη αποδοτικότητά τους και την χωρίς διακοπή (διάλειμμα) εντατική τους εργασία. Όμως, στα επαγγέλματα αυτά η μεγάλη αποδοτικότητα πέφτει μετά από τις 4-5 ώρες, εξαιτίας της μεγάλης κόπωσης που απαιτεί η άσκησή τους. (ο.π. σελ. 133).

Ιδιαίτερα κατάλληλο, όμως θεωρείται το μειωμένο ωράριο για την απασχόληση μητέρων παιδιών βρεφικής ηλικίας και γενικά για τις γυναίκες που θέλουν να συνδυάσουν τις εργασιακές με τις οικογενειακές τους ευθύνες. Στην ουσία, όμως, πρόκειται και πάλι για εκμετάλλευση των εργαζόμενων κι αυτό γιατί η μητέρα εργαζόμενη με μειωμένο ωράριο στερείται την αμοιβή των ωρών που δεν εργάζεται. Άλλα, ταυτόχρονα, εμποδίζεται και η ανάπτυξη της εργατικής συνείδησης και η διεκδικητική, επομένως, στάση απέναντι στον εργοδότη. (ο.π. σελ. 133).

γ) Φασόν

Λέγοντας «φασόν» εννοείται η εργασία στο σπίτι με το κομμάτι, δηλαδή η εργασία παρέχεται στο σπίτι του εργαζόμενου και ο μισθός καταβάλλεται κατά μονάδα παραγόμενου προϊόντος. Όμως, το έργο μπορεί να παράγεται μέσα στην επιχείρηση ή σε χώρο που θα παρέχει ο εργοδότης. Σύμφωνα με την Αυδή-Καλκάνη σ'αυτή την περίπτωση εφαρμόζονται όλες οι σχετικές διατάξεις που υποχρεώνουν τον εργοδότη να ασφαλίζει την εργαζόμενη, να την αποζημιώνει σε περίπτωση ατυχήματος, να της παρέχει πιστοποιητικό προϋπηρεσίας, καθώς επίσης να της παρέχει άδειες, επιδόματα, αποζημίωση σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης κλπ. (Αυδή-Καλκάνη, 1988, σελ. 134).

Αν όμως ο εργοδότης συμφωνήσει με τη εργαζόμενη η εργασία με το κομμάτι να παρέχεται σε τόπο και χρόνο που διαλέγει η ίδια, πράγμα που συμβαίνει συνήθως, τότε δεν ισχύει καμία διάταξη που προστατεύει τη μισθωτή. Στην ουσία, πρόκειται, για μια απελπισμένη επιλογή της γυναίκας που έχει οικογενειακές υποχρεώσεις, ιδιαίτερα όταν έχει μικρά παιδιά ή κάποιον άρρωστο ή ηλικιωμένο στο σπίτι ή όταν δεν ξέρει καμία άλλη δουλειά ή δεν βρίσκει κάτι καλύτερο.

Επιπλέον, η παραμονή των εργαζομένων στο σπίτι και η μη παροχή εργασίας μέσα στην επιχείρηση παρουσιάζει και κάποια άλλα μειονεκτήματα. Όχι μόνο δεν έχει τα δικαιώματα και την προστασία της μισθωτής που εργάζεται στην επιχείρηση, αλλά φέρει και τον κίνδυνο της παραγωγής μέχρι να αποδώσει το έργο, και τα έξοδα των πρώτων υλών, της επισκευής των μηχανημάτων και συχνά της συσκευασίας και της μεταφοράς των προϊόντων για να τα παραδώσει στον εργοδότη. Ταυτόχρονα, η χρησιμοποίηση πολλές φορές βλαπτικών χημικών ουσιών έχει επιβλαβείς συνέπειες στην υγεία όχι μόνο των ίδιων των

γυναικών αλλά και των υπολοίπων μελών της οικογένειας. Αλλά και η εντατικοποίηση και η μονοτονία της εργασίας μπορούν να προκαλέσουν πρόσθετο άγχος και νευρική κατάπτωση. Κι αυτό γιατί εξίσου άσχημες συνθήκες εργασίας επικρατούν και στους έξω εργασιακούς χώρους. Ο θόρυβος, ο κακός φωτισμός, ο κακός αερισμός τους χώρου εργασίας, η ορθοστασία, η εισπνοή βλαβερών ουσιών, σε συνδυασμό με την κούραση από τις δουλειές του σπιτιού έχουν σαν αποτέλεσμα οι εργαζόμενες γυναίκες να βρίσκονται συνέχεια σε μια ψυχολογική και σωματική κούραση.

Τελικά εκείνοι που επωφελούνται είναι οι εργοδότες γιατί στην περίπτωση που οι γυναίκες εργάζονται στο σπίτι καταβάλλουν μικρότερες αμοιβές, έχουν οικονομία στα έξοδα εγκατάστασης-συντήρησης μηχανών στο χώρο εργασίας, εξοικονομούν ηλεκτρική ενέργεια, αφού όλ'αυτά τα αναλαμβάνει η εργαζόμενη.

δ) Συμβοηθούντα και μη αμειβόμενα μέλη

Μια άλλη μορφή γυναικείας εκμετάλλευσης, που επικρατεί σε πολλές χώρες αλλά και στην Ελλάδα, είναι η εργασία που προσφέρουν χωρίς αμοιβή και ασφάλιση πάνω από 300.000 γυναίκες, οι οποίες βοηθούν τους συζύγους τους στην εμπορική τους επιχείρηση και αποτελούν την κατηγορία εργαζομένων: συμβοηθούντα και μη αμειβόμενα μέλη της οικογένειας.

Στη χώρα μας, ο αριθμός των γυναικών αυτών έχει μειωθεί σημαντικά τα τελευταία χρόνια. Εξακολουθεί, όμως, να κατέχει ένα σεβαστό ποσοστό στη συνολική απασχόληση των γυναικών και δείχνει την νοοτροπία για τη βοηθητική θέση της γυναίκας στην παραγωγική διαδικασία, και ακόμα ότι μάλλον δεν έχει ωριμάσει η σωστή αντίληψη της ισότητας των δύο φύλων.

Η απασχόληση σε οικογενειακού χαρακτήρα επιχειρήσεις χωρίς αμοιβή, εκτός εξαιρέσεων π.χ. περιόδους αιχμής, είναι συχνά μειωμένης απόδοσης. Το γεγονός αυτό καταλήγει εις βάρος του απασχολούμενου, με την έννοια ότι δεν αξιοποιεί πλήρως τις παραγωγικές του ικανότητες και συνεπώς κάτω από αυτούς τους όρους, η απασχόλησή του καταλήγει σε βάρος των ρυθμών αύξησής τους.

Για αρκετά χρόνια αυτή η μορφή απασχόλησης υπήρξε κι εξακολουθεί να είναι μια από τις λύσεις που ακολουθούν οι γυναίκες, ιδιαίτερα οι παντρεμένες με παιδιά, προκειμένου να συνδυάσουν τις οικογενειακές ευθύνες και υποχρεώσεις με μια επαγγελματική απασχόληση. Όμως, η πραγματικότητα είναι ότι μ'αυτό τον τρόπο δαιωνίζεται η οικονομική εξάρτηση της γυναίκας από τον άνδρα αλλά κι εξακολουθεί να υπάρχει μια βασική ανισότητα μέσα στην οικογένεια όσον αφορά την ευθύνη του νοικοκυριού και των παιδιών και να ικανοποιείται η παραδοσιακή προκατάληψη που θέλει τη γυναίκα αφοσιωμένη στην οικογένεια, χωρίς να την ενδιαφέρει το πώς και πόσο εργάζεται.

2.Η ΑΝΕΡΓΙΑ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Εισαγωγή

Το κοινωνικό φαινόμενο της ανεργίας υπήρχε πάντα, όμως σήμερα όσο ποτέ άλλοτε παρουσιάζεται σε μεγάλη έκταση και οξύτητα. Κι αυτό γιατί η τεράστια ανάπτυξη της τεχνολογίας έφερε και την αντίστοιχη ανάπτυξη κι επέκταση της μηχανής σε όλους τους τομείς της εργασίας. Η μηχανή σιγά-σιγά αχρηστεύει τα εργατικά χέρια, κυριαρχεί στο χώρο της εργασίας και δημιουργεί την τάξη των ανέργων, που καθημερινά κατέχεται από το άγχος της επιβίωσης και της ανασφάλειας.

Είναι σε όλους γνωστό, ότι το βάρος από την ανεργία δεν κατανέμεται ισόποσα ανάμεσα στις διάφορες κοινωνικό-οικονομικές ομάδες που απαρτίζουν το εργατικό δυναμικό. Ορισμένες κατηγορίες του εργατικού δυναμικού είναι εκτεθειμένες περισσότερο από άλλες στον κίνδυνο της ανεργίας.

Ανάμεσα σ'αυτές τις ομάδες υψηλού κινδύνου βρίσκονται και οι γυναίκες. Σε σύγκριση με τους άντρες, οι γυναίκες βρίσκουν δουλειά πιο δύσκολα, κινδυνεύουν να χάσουν τη δουλειά τους πιο εύκολα, ενώ κατά τη διαδικασία αναζήτησης εργασίας βρίσκονται σε μειονεκτική θέση.

Στη συνέχεια θα προσπαθήσω να παρουσιάσω μια εικόνα του προβλήματος, όπως αυτό βγαίνει από την ανάλυση των στατιστικών δεδομένων του 1998.

Ενδιαφέρον παρουσιάζει το γεγονός ότι τα ποσοστά οικονομικής δραστηριότητας των γυναικών (Πίνακας 1) παραμένουν σχεδόν σταθερά (30-35%), καθ'όλη τη διάρκεια της μεταπολεμικής περιόδου 1951-1998 και σε σύγκριση με τα ποσοστά της οικονομικής δραστηριότητας των αντρών είναι αρκετά χαμηλά.

ΠΙΝΑΚΑΣ 1: Ποσοστά οικονομικής δραστηριότητας (%) κατά φύλο 1951-1999

Έτος	Ανδρες	Γυναίκες
1951	77,9 (77,2)	16,7 (31,2)
1961	73,8 (77,1)	33,5
1971	66,3 (69,9)	24,1 (31,3)
1981	64,7 (70,8)	22,7 (29,8)
1991	63,5	32,6
1992	63,5	34,2
1993	65,0	34,9
1994	64,7	35,2
1995	64,1	35,8
1996	63,2	36,2
1997	63,2	36,7
1998	63,1	36,8

Πηγή:ΕΣΥΕ «Έρευνα εργατικού δυναμικού», 1998

Χάρη Συμεωνίδου: «Απασχόληση και ανεργία των γυναικών στην Ελλάδα 1995.

Σημείωση: Μέχρι και το 1971, τα στοιχεία προέρχονται από τις απογραφές του πληθυσμού. Οι αριθμοί στις παρενθέσεις για το 1951, 1961, 1971, προέκυψαν από την αναπροσαρμογή των στοιχείων των απογραφών ώστε να διορθωθεί η υποεκτίμηση που αφορούσε τα «συμβοηθούντα και μη αμειβόμενα μέλη της οικογένειας». Για το 1981 οι αριθμοί στις παρενθέσεις δείχνουν τα αποτελέσματα της Έρευνας Εργατικού δυναμικού, που άρχισε το 1981 σε εθνικό επίπεδο. Για το 1992-1995 τα στοιχεία προέρχονται αποκλειστικά από την Έρευνα Εργατικού Δυναμικού. Στην απογραφή πληθυσμού, ο οικονομικά

ενεργός πληθυσμός αφορά τις ηλικίες 15+ ετών ενώ στις Έρευνες Εργατικού Δυναμικού 14+ετών.

Χαρακτηριστικός είναι ο πίνακας που ακολουθεί και από τον οποίο προκύπτει ότι η Ελλάδα έχει ένα σχετικά μεγάλο ποσοστό ανέργων γυναικών, ποσοστό που ξεπερνάει το 50% των ανέργων.

Συγκρίνοντας, μάλιστα, τα ποσοστά αυτά με τα αντίστοιχα των ανδρών, διαπιστώνουμε ότι τα ποσοστά ανεργίας των γυναικών είναι, σαφώς, πιο μεγάλα από εκείνα των ανδρών, ιδιαίτερα κατά τα έτη 1996, 1997 και 1998, όπου παρατηρείται σημαντική αύξηση της ανεργίας των γυναικών και μείωση της ανεργίας των ανδρών.

**ΠΙΝΑΚΑΣ 2: Ποσοστά ανεργίας ανδρών και γυναικών
χρονικό διάστημα 1993-1997 στο σύνολο των ανέργων**

Φύλο	Έτος					
	1993	1994	1995	1996	1997	1998
Γυναίκες	58,6	57,8	58,5	62,5	60,7	60,5
Ανδρες	41,3	42,1	41,4	37,4	39,2	39,4

Πηγή: ΕΣΥΕ. «Έρευνα Εργατικού Δυναμικού» 1998

Εξετάζοντας την εξέλιξη της ανεργίας των γυναικών κατά την περίοδο 1993-1997 κατά ομάδες ηλικιών (Πίνακας 3) και κάνοντας σύγκριση αυτών των ποσοστών με τα αντίστοιχα ποσοστά της ανεργίας των αντρών παρατηρούμε ότι τα πρώτα είναι αρκετά υψηλότερα από τα δεύτερα σε όλες τις ομάδες ηλικιών.

ΠΙΝΑΚΑΣ 3: Ποσοστά ανεργίας (%) κατά φύλο και ομάδες ηλικιών 1993 – 1997

Γυναίκες	1993	1994	1995	1996	1997
14 ετών	54,5	20,0	42,8	28,5	11,1
15-19 ετών	67,8	68,4	67,6	66,8	62,7
20-24 ετών	60,5	60,3	62,6	64,9	63,7
25-29 ετών	58,6	56,8	60,1	62,8	59,2
30-44 ετών	61,9	61,6	58,5	65,3	65,7
45-64 ετών	40,9	40,6	42,3	48,1	47,1
65 ετών και άνω	22,2	12,5	58,3	46,6	33,3

Άντρες	1993	1994	1995	1996	1997
14 ετών	45,4	80,0	71,4	71,4	88,8
15 – 19 ετών	31,9	31,5	32,3	33,1	37,2
20 – 24 ετών	39,4	39,6	37,3	35,0	36,1
25 – 29 ετών	41,3	43,1	29,8	37,1	40,7
30 – 44 ετών	38,1	38,3	41,4	34,5	34,2
45 – 64 ετών	59,0	59,3	57,6	51,8	52,9
65 ετών και άνω	77,7	87,5	41,6	53,3	66,6

Πηγή: ΕΣΥΕ «Έρευνα Εργατικού Δυναμικού» 1998

Μια άλλη σημαντική διάσταση του προβλήματος, εμφανίζεται από την εξέταση της διάρκειας της ανεργίας των γυναικών. Εκτός του ότι οι γυναίκες πλήττονται γενικά περισσότερο από την ανεργία από ότι οι άνδρες, υπεραντιπροσωπεύονται και στον πληθυσμό ανέργων μακράς διάρκειας, δηλαδή σε εκείνους τους ανέργους που παραμένουν άνεργοι για διάστημα μεγαλύτερο των 12 μηνών. Σύμφωνα με τα στοιχεία της ΕΣΥΕ οι γυναίκες το 1998 κατέχουν το μεγαλύτερο ποσοστό ανέργων μακράς διάρκειας με 56,5% στο σύνολο των ανέργων.

Ο παρακάτω πίνακας παρουσιάζει τη συμμετοχή στο εργατικό δυναμικό, στην απασχόληση και στην ανεργία κατά φύλο τη χρονική περίοδο 1993-1998.

ΠΙΝΑΚΑΣ 4 :Συμμετοχή στο εργατικό δυναμικό στην απασχόληση και στην ανεργία κατά φύλο (1993-1998)

Γυναίκες	1993	1994	1995	1996	1997	1998
Εργατικό δυναμικό	1534,4	1570,8	1620,2	1680,9	1682,4	1752,8
Απασχόληση	1300,7	1337,4	1371,6	1401,6	1415,1	1463,0
Ανεργία	233,7	233,4	248,6	279,3	267,3	289,8

Ανδρες	1993	1994	1995	1996	1997	1998
Εργατικό δυναμικό	2584,0	2622,6	2628,3	2637,4	2612,0	2692,9
Απασχόληση	2419,5	2452,2	2452,2	2970,3	2439,0	2504,2
Ανεργία	164,5	170,4	176,1	167,1	173,0	188,8

Πηγή: Ε.Σ.Υ.Ε. "Έρευνα Εργατικού Δυναμικού" 1998

Εκείνο που φαίνεται καθαρά από τον παραπάνω πίνακα, είναι ότι παρόλο που η συμμετοχή των ανδρών στο εργατικό δυναμικό και στην απασχόληση είναι πολύ πιο ψηλά από εκείνη των γυναικών, ωστόσο, όμως ο αριθμός των ανέργων γυναικών ξεπερνάει κατά πολύ εκείνο των ανδρών.

Σ' αυτό το σημείο θεωρώ ότι είναι χρήσιμο να αναφέρω ότι υπάρχει ένα μεγάλο μέρος ατόμων που ασχολούνται στην παραοικονομία, η οποία, όπως όλοι γνωρίζουμε, είναι αρκετά διαδεδομένη στη χώρα μας. Η ακριβής έκταση της παράνομης ή αδήλωτης απασχόλησης δεν είναι εύκολο να εκτιμηθεί στατιστικά.

Τέλος, είναι γενικά παραδεκτό ότι κατά τα τελευταία χρόνια παρατηρείται μια όξυνση του προβλήματος. Και ίσως περισσότερο

ανησυχητικό από την ανοδική τάση του ρυθμού της ανεργίας και για τα δύο φύλα, είναι το γεγονός ότι η ανεργία των γυναικών εμφανίζεται να αυξάνεται με ρυθμούς ταχύτερους από την ανεργία των ανδρών.

Στη συνέχεια θα παρουσιάσω μερικές από τις αιτίες της ανεργίας των γυναικών.

2.1.ΑΙΤΙΑ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ

Κάθε άνεργος χαρακτηρίζεται από το επίπεδο κατάρτισης και ειδίκευσής του, από την ηλικία του και την προηγούμενη επαγγελματική πείρα του. Ωστόσο, ο κίνδυνος της γυναικείας ανεργίας είναι αυξημένος λόγω άλλων ειδικών παραγόντων που συνδέονται άμεσα με το φύλο και με το ρόλο που αναλαμβάνουν κατά παράδοση οι γυναίκες στην κοινωνία. Ορισμένοι από τους βασικούς παράγοντες της γυναικείας ανεργίας αναφέρονται παρακάτω:

α) Περιορισμένη εκπαίδευση και ειδίκευση: Η περιορισμένη εκπαίδευση και ειδίκευση των γυναικών έχει σαν αποτέλεσμα τη συγκέντρωσή τους σε περιορισμένο αριθμό επαγγελμάτων, τα οποία, συνήθως απαιτούν ανειδίκευτο ή ελάχιστα ειδικευμένο προσωπικό. Όσο περισσότερη εκπαίδευση έχει μια γυναίκα τόσο αυξάνονται και οι πιθανότητες να εργαστεί και, επομένως, να αποκτήσει γόητρο και κοινωνική θέση. Πιστεύεται, μάλιστα, ότι η επαγγελματική πρόοδος των γυναικών συνδέεται με την εκπαίδευσή τους περισσότερο από ότι των ανδρών.

Από την άλλη, το δικαίωμα που δίνει το εργατικό δίκαιο στον εργοδότη να απολύει τους εργαζόμενους, του δίνει τη δυνατότητα να απολύει πάντα τους ανειδίκευτους εργαζόμενους, αφού αυτοί εύκολα μπορούν να αντικατασταθούν. Το δικαίωμα αυτό δημιουργεί έμμεση

διάκριση εις βάρος των γυναικών, αφού αυτές στην πλειοψηφία είναι ανειδίκευτες. (Αυδή-Καλκάνη, 1988, σελ. 98).

Είναι φανερό ότι η επαγγελματική κατάρτιση είναι αποφασιστική για την πρώτη επαγγελματική ένταξη αλλά και για τις μεταγενέστερες δυνατότητες απασχόλησης. Στην Ελλάδα, όμως, υπάρχει ένας σχετικά μικρός αριθμός γυναικών που συμμετέχουν σε προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης και ιδιαίτερα σε ειδικότητες που παραδοσιακά δεν θεωρούνται «γυναικείες». Έτσι, οι γυναίκες με την ακαταλληλότητα των προσόντων τους αντιμετωπίζουν έντονα το φαινόμενο της ανεργίας.

β) Η συσσώρευση σε γυναικεία επαγγέλματα: Οι νέες γυναίκες μπαίνουν στην αγορά εργασίας αφού τελειώσουν το σχολείο ή το Πανεπιστήμιο και κατευθύνονται σ'ένα περιορισμένο αριθμό επαγγελμάτων. Αυτό έχει σαν αποτέλεσμα τη συσσώρευση ενός μεγάλου αριθμού γυναικών σε λίγα επαγγέλματα, έτσι ώστε να μην είναι δυνατή η απορρόφηση.

Στο χώρο των τεχνικών σπουδών, όσο και των τεχνικών επαγγελμάτων τα κορίτσια κατέχονται «από φοβία αποτυχίας» απέναντι σε δραστηριότητες που θεωρούνται «ανδρικές». Σ'αυτό συντελεί, αναμφίβολα, και η στάση του κοινωνικού περιβάλλοντος, το οποίο χαρακτηρίζεται από έλλειψη εμπιστοσύνης απέναντι στη γυναίκα – επαγγελματία που ακολουθεί «μη παραδοσιακό» επάγγελμα.

Έτσι, ο διαχωρισμός σε γυναικείους και ανδρικούς κλάδους συμβάλλει σημαντικά στην γυναικεία ανεργία, μια που οι γυναικείοι κλάδοι περιλαμβάνουν συνήθως μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις που σε περιόδους οικονομικής κρίσης περιορίζουν τις εργασίες τους.

γ) Η επέκταση της τεχνολογίας: Επειδή οι νέες τεχνολογίες είναι εντάσεως κεφαλαίου, δηλαδή εξοικονομούν εργασία, η εισαγωγή τους στην οικονομία οδηγεί σε μια εκτόπιση ενός μέρους του εργατικού δυναμικού. Μάλιστα, εμφανίζεται και μια ανισορροπία ανάμεσα στις ειδικότητες που ζητούν οι εργοδότες και στα προσόντα που διαθέτουν οι εργαζόμενοι.

Οι εργαζόμενες γυναίκες είναι κυρίως η ομάδα εκείνη η οποία αντιμετωπίζει τις αρνητικές επιπτώσεις από την εισαγωγή των νέων τεχνολογιών. Δεδομένης της συγκέντρωσης των γυναικών σε υπηρεσίες και επαγγέλματα όπως γραμματείς, δακτυλογράφοι, στενογράφοι, ταμίες, βοηθοί λογιστών, τηλεφωνήτριες κ.α. και δεδομένου, επίσης, ότι οι νέες τεχνολογίες έχουν αρχίσει να επηρεάζουν αυτούς τους τομείς, η ανεργία φαίνεται ότι βαρύνει τις γυναίκες. Αυτό σε συνάρτηση με την αυξανόμενη, κυρίως τα τελευταία χρόνια, είσοδος των γυναικών στην αγορά εργασίας, οδηγεί σε ανατροπή της σχετικά ευνοϊκής σχέσης εργατικού δυναμικού και απασχόλησης.

δ) Τα οικογενειακά βάρη – Η μητρότητα: Τα οικογενειακά βάρη, τα οποία ανήκουν ακόμη σε μεγάλο μέρος στις γυναίκες, αποτελούν αρνητικό παράγοντα στα μάτια των εργοδοτών για τις προσλήψεις γυναικών κυρίως στον ιδιωτικό τομέα. Οι εργοδότες, σύμφωνα με τη Συμεωνίδου αντιμετωπίζουν τις γυναίκες ως υποψήφιας μητέρες, άρα ως υποψήφιας να διεκδικήσουν άδεια μητρότητας, καθώς κι ως λιγότερο ικανές να αναλάβουν διάφορες θέσεις ως μη συμβατές με τις οικογενειακές τους υποχρεώσεις. (Συμεωνίδου, 1996, σελ. 189).

Η μείωση της γονιμότητας τα τελευταία χρόνια δεν είχε θετική επίδραση στη γυναικεία απασχόληση, όπως συνέβη σ' άλλες ευρωπαϊκές χώρες. Η ανελαστικότητα της αγοράς εργασίας δεν επιτρέπει στις γυναίκες να διακόψουν την εργασία τους για ένα

ορισμένο χρονικό διάστημα μετά τη γέννηση του παιδιού – εκτός, βέβαια, από την άδεια μητρότητας. Και στη συνέχεια να επανενταχθούν στο εργατικό δυναμικό. Συνήθως, είτε εργάζονται συνέχεια ή αν διακόψουν την εργασία τους με το γάμο ή τη γέννηση κάποιου παιδιού δεν επανεντάσσονται στο εργατικό δυναμικό ενώ όσες γυναίκες δεν εργάστηκαν ποτέ πριν το γάμο τους έχουν μεγάλη δυσκολία για ανεύρεση πρώτης εργασίας (ο.π. σελ. 185). Βέβαια, όταν ξεπεραστεί και κάποιο όριο ηλικίας τότε η ένταξη ή η επανένταξη στην αγορά εργασίας είναι δύσκολη ή και αδύνατη.

Όλα αυτά έχουν σαν συνέπεια στο να καταφεύγουν οι γυναίκες σε άτυπες μορφές απασχόλησης, που μπορούν, δηλαδή, να εργασθούν στο σπίτι και με μειωμένο ωράριο. Αυτές, όμως, οι μορφές «μη τυπικής απασχόλησης» προκαλούν την επιστροφή στην ανεργία, η οποία όταν επαναλαμβάνεται τείνει να αυξήσει τη διάρκεια των περιόδων μη δραστηριότητας και δημιουργεί καταστάσεις μακροχρόνιας ανεργίας.

ε) Η επικουρικότητα της επαγγελματικής γυναικείας απασχόλησης: Η εργασία της γυναίκας θεωρείται απαραίτητο στήριγμα του οικογενειακού προϋπολογισμού. Εξακολουθεί όμως, να είναι ή να θεωρείται επικουρική (συμπληρωματική). Η γυναίκα δουλεύει για να μπορέσει η οικογένεια να κάνει κάτι παραπάνω, ενώ τις στοιχειώδεις ανάγκες τις καλύπτει υπεύθυνα πάντα ο άνδρας. Χωρίς τη δουλειά της η γυναίκα δε νιώθει «άχρηστη» ή «ανίκανη», συμβαίνει όμως, το αντίθετο με τον άνδρα. (Αυδή-Καλκάνη 1978 σελ. 67).

Το παραπάνω έχει σαν συνέπεια τη θεώρηση ότι οι γυναίκες αποτελούν ένα απόθεμα εργατικού δυναμικού, το οποίο μπορεί να χρησιμοποιείται σε περίοδο οικονομικής ανάπτυξης κι ευμάρειας και απομακρύνεται σε περίοδο ύφεσης. Εξακολουθεί, δηλαδή, να υπάρχει η αντίληψη ότι πρωταρχική θέση της γυναίκας είναι η φροντίδα του

σπιτιού και της οικογένειας και μπορεί να χρησιμοποιηθεί σαν εργατικό δυναμικό μόνο όταν οι ανάγκες το απαιτούν.

Έπειτα, κι οι ίδιες οι γυναίκες είναι διαπαιδαγωγημένες έτσι, ώστε να θεωρούν τη δική τους εκτός σπιτιού εργασία «βοηθητική» στα οικονομικά της οικογένειας. Λείπει, δηλαδή, η επαγγελματική συνείδηση της γυναίκας. Έτσι το φαινόμενο της ανεργίας είναι έντονο.

Υπάρχει, όμως και η άλλη όψη της πραγματικότητας. Οι γυναίκες δεν επιλέγουν «σκληρούς» τομείς δουλειάς, όπως θεωρούνται οι τεχνικοί τομείς, ακόμα και αν, όπως δείχνουν οι έρευνες, οι αμοιβές σ'αυτούς τους τομείς είναι υψηλότερες. Προτιμούν τομείς γυναικείας (π.χ. τριτογενής τομέας) παρά το ότι οι αμοιβές είναι χαμηλές. Η εργασία, όμως, είναι ευκολότερη και ανετότερη.

στ) Η ανεπαρκής παρουσία του Κράτους Πρόνοιας:

Το Κράτος Πρόνοιας δεν σημείωσε αξιόλογη ανάπτυξη μεταπολεμικά στην Ελλάδα, όπως σε άλλες χώρες της Δ. Ευρώπης. Επομένως, δεν υπήρχε στήριξη για τη συμφιλίωση της εργασιακής και οικογενειακής ζωής. Έτσι, οι γυναίκες που είναι κύριοι φορείς φροντίδας για όλα τα μέλη της οικογένειας, πολλές φορές αφήνουν την εργασία τους όχι μόνο για την ανατροφή των παιδιών τους αλλά και για τη φροντίδα κάποιου ηλικιωμένου ή άλλου μέλους της οικογένειας με ειδική ανάγκη. (Συμεωνίδου, 1996, σελ. 189).

Ακόμα και σήμερα οι πολιτικές απασχόλησης – σχετική νομοθεσία, μέτρα, προγράμματα κατάρτισης - απέχουν πολύ από το να επιφέρουν ουσιαστικά αποτελέσματα στη γυναικεία υποαπασχόληση, επειδή η οικογενειακή και εργασιακή ζωή παρουσιάζονται ασύμβατες.

Αυτές ήταν οι έξι βασικές αιτίες της ανεργίας των γυναικών. Στη συνέχεια θα παρουσιάσω και κάποιες από τις συνέπειες της ανεργίας για να γίνει περισσότερο κατανοητό αυτό το έντονο κοινωνικό φαινόμενο.

2.2.ΟΙ ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ

Σύμφωνα με το Σύνδεσμο για τα Δικαιώματα της Γυναίκας οι αρνητικές επιπτώσεις από την ανεργία μπορούν να χωρισθούν σε δύο κατηγορίες:

Η πρώτη κατηγορία περιλαμβάνει το λεγόμενο μακροοικονομικό κόστος. Μεγάλης κλίμακας ανεργία υπονοεί μια σημαντική σπατάλη ανθρώπινων πόρων. Επίσης, χάνεται προστιθέμενη αξία καθώς και προϊόν.

Επιπλέον, για την αντιμετώπιση της ανεργίας γεννιέται η ανάγκη για την ύπαρξη και λειτουργία Δημοσίων Υπηρεσιών απασχόλησης, οι αρμοδιότητες των οποίων περιλαμβάνουν λειτουργίες, όπως η πληρωμή επιδομάτων ανεργίας ή εφαρμογή προγραμμάτων επιδοτούμενης εκπαίδευσης και απασχόλησης ή λήψη μέτρων για την επανεκπαίδευση ανέργων κ.ο.κ.

Τα μέτρα αυτά συνεπάγονται μια σημαντική διάθεση πόρων από μέρους της πολιτείας, πόρων που αν δεν υπήρχε η ανεργία θα διατίθονταν για αποταμίευση καθώς και για χρηματοδότηση επενδύσεων.

Περισσότερο σημαντικό, όμως, από το μακροοικονομικό κόστος από την ανεργία, είναι το ατομικό κόστος. Οι αρνητικές επιπτώσεις

συνδυάζονται με την απώλεια εισοδήματος και την οικονομική ανασφάλεια που αισθάνεται ο άνεργος.

Από έρευνες γνωρίζουμε ότι οι άνεργοι – και κυρίως οι άνεργοι μακράς διάρκειας – αναγκάζονται να μειώσουν τα επίπεδα κατανάλωσής τους, ενώ συχνά δεν είναι σε θέση να αντεπεξέλθουν στις πληρωμές τους (π.χ. ενοίκιο σπιτιού που μένουν). Επιπλέον, πολλές φορές αναγκάζονται να δανεισθούν χρήματα, ενώ αν η ανεργία παρατείνεται για μεγάλα χρονικά διαστήματα, τότε η άνεργη αγγίζει το ελάχιστο κοινωνικά αποδεκτό επίπεδο διαβίωσης, περνά, δηλαδή σε κατάσταση φτώχειας. Κι αυτό μπορεί να συμβεί σ'εκείνες τις άνεργες που ζουν, κυρίως, μόνες τους και δεν έχουν στήριξη οικονομική από πουθενά.

Υπάρχει, όμως, και μια άλλη κατηγορία κόστους, εκτός από τις οικονομικές δυσκολίες που αντιμετωπίζει η άνεργη. Αυτή η κατηγορία είναι λιγότερο εμφανής, δυσκολότερα μετρήσιμη, και κατά συνέπεια, περισσότερο επικίνδυνη και από την απώλεια εισοδήματος.

Συγκεκριμένα πρόκειται για το ψυχολογικό κόστος της ανεργίας. Και εδώ η διάρκεια της ανεργίας παίζει καθοριστικό ρόλο. Όσο μεγαλύτερη είναι η διάρκεια, τόσο περισσότερο αρνητικές είναι οι επιπτώσεις της ανεργίας στον ψυχολογικό κόσμο της γυναίκας.

Το μεγαλύτερο σοκ για την άνεργη έρχεται όταν αυτή συνειδητοποιεί ότι η κατάσταση στην οποία βρίσκεται, δεν είναι κάτι το προσωρινό αλλά ότι, αντίθετα ενδέχεται να διαρκέσει για μήνες ή και χρόνια ακόμη. Έτσι, με την πάροδο του χρόνου, αυτή η οδυνηρή διαπίστωση οδηγεί την άνεργη στην απώλεια της αυτοπεποίθησής της και στην απάθεια ή τη μοιρολατρία. Σιγά – σιγά η άνεργη χάνει το

ενδιαφέρον της να αναζητήσει εργασία, ενώ ταυτόχρονα αρχίζει να χάνει τις δεξιότητές της, ὀηλαδή «αποειδικεύεται».

Η εμπειρία της ανεργίας οδηγεί κατευθείαν στην Κοινωνική απομόνωση. Οι άνεργες εκλαμβάνουν το γεγονός ότι είναι άνεργοι σαν κάτι για το οποίο μόνο οι ίδιοι είναι υπεύθυνοι.

Είναι αλήθεια, τέλος, ότι οι αρνητικές επιπτώσεις της ανεργίας που προανέφερα, αφορούν το ίδιο τους άνεργους άνδρες αλλά και τις άνεργες γυναίκες. Στο βαθμό, ὄμως, που οι γυναίκες πλήττονται αναλογικά περισσότερο από τους άνδρες από την ανεργία, τότε μοιραία θα υποφέρουν περισσότερο και από τις συνέπειες της.

Για τις γυναίκες υπάρχει εντονότερος ο κίνδυνος να αποχωρήσουν από το εργατικό δυναμικό. Απογοητευμένες, δηλαδή, από την άσκοπη αναζήτηση εργασίας, να γυρίσουν στο σπίτι, αφήνοντας τους άνδρες να κυνηγήσουν τις περιορισμένες ευκαιρίες για απασχόληση. Κι αυτό γιατί οι γυναίκες εμφανίζουν μια χαλαρή μόνο σύνδεση με το εργατικό δυναμικό.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΕΜΠΤΟ

1.ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΗ ΓΥΝΑΙΚΑ ΚΑΙ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑ

Η εργασία και η οικογένεια – όποια μορφή κι αν έχει – είναι η ίδια η ζωή κάθε ανθρώπου. Οι χώροι αυτοί καλύπτονται από σαφώς ορισμένο δυναμικό. Αύξηση των αναγκών στον ένα χώρο δεν μπορεί παρά να καλυφθεί από το δυναμικό που αφαιρείται από τον άλλο, με αποτέλεσμα την ανισορροπία. Προϋπόθεση για την αντιμετώπιση αυτής της κατάστασης στην οποία έχουν βρεθεί οι σύγχρονες μητέρες είναι η συμφιλίωση των δύο χώρων : της εργασίας και της οικογένειας. Κι αυτό είναι από τα πιο δύσκολα και σοβαρά θέματα. Όσον αφορά την Ελλάδα βρισκόμαστε ακόμη στην αρχή της αντιμετώπισής του. Γιατί, παρά τις νομοθετικές ρυθμίσεις για την διευκόλυνση και προστασία της επαγγελματικής δραστηριότητας των έγγαμων γυναικών (άδειες τοκετού και λοχείας, επιδόματα μητρότητας, ασφάλεια απασχόλησης, άδεια για οικογενειακούς λόγους), οι γυναίκες εξακολουθούν στη μεγάλη τους πλειοψηφία να επωμίζονται το διπλό ρόλο της μητέρας και της εργαζόμενης καθώς και όλες τις ευθύνες και υποχρεώσεις που περικλείουν αυτούς τους ρόλους. Η συμμετοχή των ανδρών στον καταμερισμό των οικιακών ευθυνών σε καμία περίπτωση δεν θεωρείται αυτονόητη υποχρέωσή τους.

Έτσι, μπορούμε να λέμε πως οι μητέρες εργαζόμενες έχουν δύο επαγγέλματα πλήρους απασχόλησης. Αν και οι σύζυγοι παντρεμένων γυναικών ενδέχεται να βοηθήνε στις δουλειές του σπιτιού και σ'ότι αφορά τα παιδιά, δεν υπάρχει ούτε κατά διάνοια ίση μοιρασιά των καθηκόντων ανάμεσα στους δύο συζύγους. Η κύρια ευθύνη και οι πιο πολλές υποχρεώσεις, στις περισσότερες οικογένειες, ανήκουν ακόμη στη σύζυγο και έστω κι αν αυτή έχει προσλάβει κάποιον βοηθό για τις

αγγαρείες – καθαρίστρια – μπειμπι σίτερ – οικονόμο – δική της ευθύνη είναι ακόμα και το να κανονίσει να βρεθεί αυτή η βοήθεια.

Η Klarke-Stewart αναφέρει ότι τα τρία τέταρτα των μητέρων, που απασχολούνται με πλήρες ωράριο εργασίας ισχυρίζονται ότι δεν έχουν αρκετή ώρα για να τα κάνουν όλα. Οι περισσότερες τα καταφέρνουν μειώνοντας το χρόνο που διαθέτουν για τον εαυτό τους κι αφιερώνοντας σημαντικά λιγότερο χρόνο απ'αυτόν που αφιερώνουν οι μη εργαζόμενες μητέρες στα χόμπι τους, στο διάβασα και σ'άλλες προσωπικές απολαύσεις. Φαίνεται λοιπόν, πως δεν υπάρχει καθόλου ελεύθερος χρόνος. (Klarke Stewart, 1988 σελ. 12).

Αυτή η διπλή θέση της μητέρας ως νοικοκυράς κι εργαζόμενης αντανakλάται στη φυσική και ψυχολογική της κατάσταση. Η επίπονη προσπάθεια να εξισορροπηθούν οι απαιτήσεις της οικογένειας κι αυτές του επαγγέλματος, έχει σαν αποτέλεσμα οι περισσότερες μητέρες μ'επαγγέλματα πλήρους απασχόλησης να αισθάνονται κουρασμένες και υπεραπασχολούμενες. Πολλές αισθάνονται μόνες κι απομονωμένες κοινωνικά, ενώ όλες ανεξαιρέτα αισθάνονται κυνηγημένες (ο.π. σελ. 12). Νοιώθουν, επίσης, καταπιεσμένες και πνιγμένες στη δουλειά χωρίς να έχουν χρόνο να ασχοληθούν με τον εαυτό τους για να βελτιωθούν ψυχικά, πνευματικά και σωματικά, όπως οι άνδρες.

Βεβαίως, υπάρχουν και τα καλά. Οι γυναίκες που εργάζονται αισθάνονται ωραία με το να βγαίνουν στον κόσμο και να έχουν νέες εμπειρίες. Ευχαριστούνται απ' τη δουλειά τους περισσότερο απ'όσο ευχαριστιούνται από τις δουλειές του σπιτιού οι μη εργαζόμενες γυναίκες. Νιώθουν καλύτερα για τον εαυτό τους σαν άτομα, αλλά και σαν πετυχημένοι άνθρωποι. Αισθάνονται υγιέστερες, πιο ανεξάρτητες και περισσότερο «αφέντρες» της ζωής τους.

Επίσης, η εργαζόμενη μητέρα είναι αναγκασμένη να μάχεται εναντίον ορισμένων αναχρονιστικών αντιλήψεων. Επειδή είναι επιφορτισμένη με τη λειτουργία της γέννησης υποχρεώνεται να εγκαταλείψει προσωρινά την εργασία της λίγους μήνες πριν και μετά. Ο κίνδυνος όμως να γίνει μόνιμη η διακοπή της οικονομικής δραστηριότητάς της είναι υπαρκτός. Κι αυτό διότι η νοοτροπία των ανθρώπων θεωρεί το μητρικό ένστικτο και τη μητρική αγάπη, ως τα μόνα σχεδόν κυρίαρχα στοιχεία του συναισθηματικού της κόσμου, που επιβάλλονται σαν υποχρέωση και σαν καθήκον σ' αυτήν, καθώς και τα μόνα και πιο σημαντικά στοιχεία για το μέγλωμα των παιδιών. Αυτά επικρατούσαν και εξακολουθούν να επιβάλλονται από ορισμένες κατηγορίες ανθρώπων σαν αξίωμα και σαν κανόνας απαράβατος και δεσμευτικός της ζωής της γυναίκας. (Τάκαρη 1984, σελ. 298).

Με την εργασία, όμως η γυναίκα συνειδητοποίησε ότι η μητρότητα δεν αποτελεί τον μοναδικό της ρόλο στη ζωή και δεν είναι αναγκασμένη να περιοριστεί μόνο σ' αυτόν που, κατά κάποιον τρόπο, της έχει επιβληθεί κοινωνικά. Έτσι, τα τελευταία χρόνια αυξάνεται ο οικογενειακός προγραμματισμός, ώστε το ζευγάρι να αποκτήσει όσα παιδιά επιθυμεί την κατάλληλη χρονική περίοδο για να μη διακοπεί η επαγγελματική σταδιοδρομία κανενός και κυρίως της γυναίκας. Και σημαντικό είναι το γεγονός ότι η όλη προσπάθεια της να είναι ευτυχισμένη με την οικογένεια της και να έχει καλές σχέσεις μαζί της επηρεάζεται σε μεγάλο βαθμό από τη συμμετοχή της στην παραγωγή.

2.Η ΕΠΙΔΡΑΣΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΑΣ ΤΟΥΣ ΡΟΛΟΥΣ ΚΑΙ ΣΤΙΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΜΕΣΑ ΣΤΗΝ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑ

Η συμμετοχή της γυναίκας στην παραγωγή μπορεί πραγματικά να επηρεάσει τους ρόλους και τις σχέσεις μέσα στην οικογένεια. Πρώτα

απ' όλα συντελεί ώστε να αποκτήσει κάποια οικονομική αυτοτέλεια που τη βοηθά να αντιμετωπίζει το γάμο με κριτήριο τον έρωτα κι όχι το οικονομικό συμφέρον. Η επιλογή από μόνη της είναι μια καλή αρχή για μετέπειτα επιτυχημένη συμβίωση και της δίνει δύναμη για να πολεμήσει τις δυσκολίες που θα παρουσιαστούν. Με την εργασία η γυναίκα αποκτά κοινωνική πείρα και γίνεται δέκτης νέων μηνυμάτων που τα μεταφέρει μέσα στο στενό της περιβάλλον. Προσπαθεί να ανασυγκροτήσει τις οικογενειακές σχέσεις στην αρχή της ισοτιμίας, της αμοιβαιότητας δικαιωμάτων και υποχρεώσεων ανάμεσα στα μέλη. Συντελεί στη διαμόρφωση της δημοκρατικής οικογένειας, που αποτελεί το φυτό της οικογένειας του αύριο. Αυτή που θα απαρτίζεται από πραγματικά ισότιμα και απελευθερωμένα από καταπίεση άτομα. Τα οποία αργότερα θα είναι ικανά να αφομοιώσουν τις προοδευτικές αντιλήψεις της εποχής και να παλέψουν.

Ακόμα η εργαζόμενη μητέρα αποκτά περισσότερα εφόδια μέσω της πληροφόρησης και της συζήτησης για τη σωστή ανατροφή και διαπαιδαγώγηση των παιδιών. Και με το σύντροφο έχει πολλές πιθανότητες να διατηρεί μια καλή σχέση, διότι αποκτά ικανότητες επικοινωνίας, έχει γνώμη για τα οικογενειακά, κοινωνικά ακόμα και τα πολιτικά προβλήματα. Δεν είναι απομονωμένη, χωρίς γνώσεις που ο σύζυγος δεν έχει τίποτα να συζητήσει μαζί της.

Σημαντική είναι και η τάση της συμμετοχής του πατέρα όταν η μητέρα έχει επαγγελματική απασχόληση. Παρόλο που την κύρια ευθύνη για τη φροντίδα των παιδιών την έχει η μητέρα, όλο και περισσότεροι άνδρες συνειδητοποιούν ότι πρέπει να συμβάλλουν στην οικογενειακή ζωή όχι μόνο οικονομικά αλλά και ψυχικά και συναισθηματικά και αρχίζουν να ζητούν τη συναισθηματική ολοκλήρωσή τους και στο παιδί και όχι μόνο στη σύζυγο. Μπορεί να υπάρξει και αποκατάσταση της ισορροπίας μεταξύ του μητρικού και

πατρικού ρόλου και ταυτόχρονα η αναγνώριση ότι οι δύο ρόλοι είναι σχετικά όμοιοι και μπορεί ο ένας να καλύπτει τον άλλον ανάλογα με τις ανάγκες.

3.ΤΑ ΠΑΙΔΙΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ

Τα παιδιά των εργαζόμενων μητέρων, μπορούμε να πούμε, ότι αναπτύσσονται διαφορετικά από τα παιδιά των μητέρων που ασχολούνται αποκλειστικά με τα οικιακά. Κι αυτό, γιατί οτιδήποτε συμβαίνει μέσα στο σπίτι επηρεάζει την πνευματική και ψυχική ανάπτυξη του παιδιού. Η προσωπικότητα που τελικά διαμορφώνει το παιδί είναι το αποτέλεσμα της επίδρασης αναρίθμητων παραγόντων του περιβάλλοντός του από τη μια και της κληρονομικότητας από την άλλη.

Η γυναίκα η οποία νοιώθει και δρα σαν αυτόνομο άτομο θα πάρει άλλη θέση μέσα στην οικογένεια. Θα συμπεριφερθεί διαφορετικά όχι μόνο απέναντι στον άνδρα της αλλά και στα παιδιά της. Όταν η γυναίκα δεν θεωρεί τα παιδιά και την ανατροφή τους αποκλειστική της αποστολή, τότε δε νοιώθει την ανάγκη να δεθεί αποκλειστικά μ' αυτά, δεν πιστεύει αναντικατάστατο τον εαυτό της στη σχέση τους μαζί τους. Δεν νοιώθει άδεια κι άχρηστη όταν τα παιδιά φύγουν από το σπίτι. Δεν νοιώθει την ανάγκη να κάνει άσκοπες θυσίες που συνήθως μόνο ψυχολογικά προβλήματα δημιουργούν. Δεν τα υπερπροστατεύει και δεν διεκδικεί αναγνώριση της προσφοράς της και των θυσιών της, ούτε ανταπόδοση.

Σύμφωνα με μελέτη που δημοσίευσε το παιδαγωγικό Κέντρο του Δ. Βερολίνου με τίτλο: «Η μητέρα στο Επάγγελμα» κρίθηκε ότι η σχέση της εργαζόμενης μητέρας και του παιδιού της είναι πιο θετική απ' την σχέση παιδιού και μητέρας που δεν εργάζεται. Η μητέρα γίνεται ένα

σωστό υπόδειγμα για τα παιδιά της, τα οποία αποκτούν γρηγορότερα αυτονομία και αυτοπεποίθηση.

Άλλες έρευνες έχουν αποδείξει πως η απομάκρυνση των παιδιών από τη μητέρα για κάποιες ώρες κατά τη διάρκεια της ημέρας βοηθάει στην μείωση του συναισθήματος της προσκόλλησης με τη μητέρα. Οι υποστηρικτές της ημερήσιας φροντίδας υποστηρίζουν ότι τα παιδιά γίνονται ανεξάρτητα από την «ποδιά της μάνας τους» και πιο κοινωνικά κι ανταγωνιστικά με τα παιδιά που μένουν στο σπίτι με τη μητέρα.

Ερευνητές έχουν αναφέρει ότι το φύλο του παιδιού μπορεί να παίξει κάποιο ρόλο. Τα κορίτσια των εργαζόμενων γυναικών, προφανώς μιμούμενα τις «ανεξάρτητες» μητέρες τους παρουσιάζονται πιο ανεξάρτητα από τα κορίτσια των μη εργαζόμενων μητέρων. Κι αυτό γιατί οι εργαζόμενες μητέρες τονίζουν ανεξαρτησία σε μικρή ηλικία και αναθέτουν περισσότερες ευθύνες στα παιδιά τους. Μια τέτοια ανατροφή βοηθάει το παιδί και κυρίως το κορίτσι ν' αποκτήσει αυτοπεποίθηση και επιθυμία για επιτυχία.

4.Η ΦΥΛΑΞΗ ΤΟΥ ΠΑΙΔΙΟΥ ΟΤΑΝ Η ΜΗΤΕΡΑ ΕΡΓΑΖΕΤΑΙ

Το πρόβλημα της φροντίδας των παιδιών, κατά το διάστημα της απουσίας των γονιών αποτελεί μόνιμη πηγή άγχους για τις εργαζόμενες μητέρες. Τι είναι καλύτερο; Να κρατήσει το παιδί η γιαγιά, άλλο συγγενικό πρόσωπο ή να πάει στον παιδικό σταθμό;

Οι γονείς καταφεύγουν σε διάφορες λύσεις με κάποιες συνέπειες. Μια συχνή λύση είναι να προσέχουν το παιδί οι γονείς του ενός από τους δύο. Υπάρχουν, βέβαια, θετικά σ'αυτή την κατάσταση, όπου το παιδί έρχεται σε επαφή με τις προηγούμενες γενιές, γίνεται δέκτης απέραντης στοργής και τρυφερότητας. Όμως, πολλές φορές το

κακομαθαίνουν, δέχεται αντιλήψεις και ιδέες άλλων εποχών, οι οποίες δεν ισχύουν ή δεν θα έπρεπε να ισχύουν σήμερα. Η μητέρα που θέλει να του δώσει διαφορετική ανατροφή συγκρούεται και με τους παππούδες και με το παιδί που έχει συνηθίσει πιθανόν σ'ένα διαφορετικό τρόπο σκέψης.

Μια δεύτερη λύση, στην οποία καταφεύγουν οι γονείς, είναι να συνεννοηθούν ώστε να έχουν, αν είναι δυνατόν εναλλαγή βάρδιας στην εργασία τους και να φροντίζει το παιδί το πρωί ο ένας και το βράδυ ο άλλος. Είναι μια βολική λύση σε περίπτωση που δεν υπάρχει βρεφονηπιακός σταθμός στην περιοχή και την ακολουθούν αρκετά ζευγάρια. Μια τέτοια λύση, όμως, δεν διευκολύνει μόνο την οικογενειακή ζωή, την περιπλέκει επικίνδυνα. Η ζωή των συζύγων με διαφορετικές βάρδιες οδηγεί μοιραία στην αποξένωσή τους και σε ορισμένες περιπτώσεις γίνεται αιτία συζυγικών συγκρούσεων διότι λείπει η επικοινωνία και η τρυφερότητα.

Επίσης, υπάρχει και η λύση της αμειβόμενης μπειμπι-σίτερ. Όμως, κι εδώ το πρόβλημα δεν λύνεται ικανοποιητικά. Η μπειμπι-σίτερ είναι συνήθως ένα ξένο πρόσωπο. Ένα πρόσωπο, που έναντι αμοιβής, πρέπει απλά να ταΐσει το παιδί ή να προσέξει μήπως χτυπήσει. Δεν έχει διάθεση να προσφέρει στο παιδί αγάπη, τρυφερότητα, επικοινωνία. Συνήθως, τα παιδιά μένουν στο πάρκο και απασχολούνται με τα παιχνίδια που υπάρχουν μέσα σ'αυτό ή θα κοιμούνται και η μπειμπι-σίτερ θα βλέπει τηλεόραση για να περάσει η ώρα.

Η διεθνής έρευνα μέχρι σήμερα έχει ασχοληθεί σχεδόν αποκλειστικά με τη λύση του παιδικού σταθμού ή των κέντρων προσχολικής αγωγής, όπως πιο σωστά αποκαλούνται και καθόλου με τις τρεις παραπάνω λύσεις. Η τοποθέτηση του παιδιού στον παιδικό σταθμό αποδείχθηκε ότι έχει θετικές επιδράσεις στο παιδί. Ο παιδικός

σταθμός αποτελεί ένα ασφαλές κι ενδιαφέρον περιβάλλον για το παιδί, μ' ευκαιρίες για παιχνίδι μ' άλλα παιδιά κι ένα πρόγραμμα που κυρίως αποβλέπει στον εμπλουτισμό των μορφωτικών εμπειριών του παιδιού. Το παιδί βρίσκεται πολλές ώρες με συνομήλικους τους, συνεργάζεται, κοινωνικοποιείται, μαθαίνει να συμπεριφέρεται μέσα σε μια ομάδα, αποκτά πρωτοβουλία. Γίνεται πιο ανεξάρτητο και ζωηρό από το παιδί που περνά την ημέρα του στο σπίτι με τη μητέρα.

Καθιερωμένοι ερευνητές, όμως υποστήριξαν ότι τα παιδιά των παιδικών σταθμών, σε σύγκριση με αυτά που μεγαλώνουν στο σπίτι, είναι πρεπιθητικά με τους συνομήλικους τους και λιγότερο συμβιβαστικά με τους γονείς και τους δασκάλους τους αργότερα. Άλλοι, πάλι, ερευνητές απέδειξαν ότι δεν συμβαίνει κάτι τέτοιο. Τα παιδιά των παιδικών σταθμών δεν παρουσιάζουν κάποια απόκλιση ή κακή κοινωνική προσαρμογή, αλλά παρουσιάζουν διαφορετική συμπεριφορά, η οποία είναι μάλλον απόδειξη του γεγονότος ότι μαθαίνουν να σκέφτονται για τον εαυτό τους περισσότερο και, επομένως, γίνονται πιο διεκδικητικά. Κι αυτό είναι που ορισμένοι μεταφράζουν σε επιθετικότητα.

Όλα τα παραπάνω μπορεί να δημιουργήσουν στην εργαζόμενη μητέρα άσχημα συναισθήματα. Αν μια μητέρα δεν μπορεί να είναι σίγουρη ότι τα παιδιά της είναι ασφαλή και καλά φροντισμένα κατά την απουσία της, δεν μπορεί ούτε να συγκεντρωθεί στη δουλειά της ούτε να αισθανθεί ότι τα καταφέρνει με την οικογένεια της. Η μπορεί να δημιουργηθούν ενοχές στην εργαζόμενη μητέρα, επειδή δεν περνάει πολλές ώρες με το παιδί ή επειδή το εμπιστεύεται σε άλλους. Αυτή είναι πέρα για πέρα λανθασμένη άποψη. Η απομάκρυνσή της όχι μόνο δεν εμποδίζει την καλή ανατροφή του, αλλά του χαρίζει μεγαλύτερη ελευθερία για ανάπτυξη. Η αυτονομία του παιδιού πρέπει να εξασφαλίζεται παράλληλα με την αίσθηση στοργής από την πλευρά της

μητέρας και η κοινωνική προσαρμογή πρέπει να έρθει νωρίς με νέες εκπαιδευτικές μεθόδους. Το παιδί για να αναπτύξει την προσωπικότητα του και να γίνει αυτόνομο κοινωνικό άτομο, χρειάζεται να ξεφύγει από την προστασία της μητέρας, να μάθει να εξυπηρετείται μόνο του να δει τον κόσμο με τα δικά του μάτια και μέσα από την παρέα με τους φίλους του. Γι' αυτό είναι αποφασιστικής σημασίας για τη μητέρα και το παιδί να κανονιστεί το θέμα της ημερήσιας φροντίδας με τρόπο ικανοποιητικό.

Σημασία έχουν τα εξής βασικά σημεία:

α) Το παιδί πρέπει να μένει σ' ένα χώρο που δεν αλλάζει κάθε τόσο. Πρέπει να προετοιμάζεται ψυχολογικά για το πώς θα περάσει τις επόμενες ώρες ή την επόμενη μέρα. Πρέπει να έχει γύρω του γνώριμους χώρους, οικείους ανθρώπους και γνώριμα αντικείμενα. Οι συχνές αλλαγές δίνουν στο παιδί την αίσθηση ότι το πετούν από δω κι από κει κι έτσι δεν μπορεί να οικοδομήσει συναισθηματικές σχέσεις.

β) Το παιδί χρειάζεται ένα χώρο που δεν θα καλύπτει μόνο τις φυσικές του ανάγκες αλλά και την ανάγκη του να το αγαπούν. Χρειάζεται κάποιον που να μπορεί να το χαϊδέψει, να γελάσει μαζί του, να νοιάζεται γι' αυτό, που να ανησυχεί όταν δεν νοιώθει καλά.

γ) Το παιδί χρειάζεται ένα περιβάλλον που να του παρέχει ερεθίσματα, πρόσωπα που παίζουν και συζητούν μαζί του κι ένα χώρο με διάφορα πράγματα που να τα βλέπει και να τα πιάνει.

δ) Το παιδί χρειάζεται ένα χώρο που θα υποκαταστήσει το οικογενειακό περιβάλλον, δεν θα έρχεται, όμως, σε αντίθεση με αυτό. Η παιδαγωγική ατμόσφαιρα πρέπει να μοιάζει μ' εκείνη του σπιτιού. Ούτε πολύ αυστηρή κι ούτε πολύ ελαστική. Η γιαγιά που επιτρέπει τα πάντα είναι ακατάλληλη. Το ίδιο κι η γιαγιά που βάζει το παιδί σε μια καρέκλα

και δεν το αφήνει να κάνει βήμα. Οι γονείς θα πρέπει να συζητούν με το άτομο το οποίο εμπιστεύονται το παιδί τους, να ερευνούν τις παιδαγωγικές τους απόψεις, να του εκφράζουν τι θεωρούν σημαντικό, τι θέλουν και τι δεν ανέχονται.

Και, όπως αναφέρουν πολλοί ερευνητές, το παιδί δεν είναι μονόπλευρα προσκολλημένο στη μητέρα και μπορεί να προσκολληθεί και σε άλλα πρόσωπα αρκεί να υπάρχει ένα κατάλληλα εκπαιδευμένο άτομο που θα αναλάβει τη φροντίδα του.

5.Η ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΤΟΥ ΠΑΤΕΡΑ

Η μεγάλη σημασία που δίνεται στην ευθύνη της μητέρας για τη φροντίδα των παιδιών, έχει οδηγήσει στο εσφαλμένο συμπέρασμα, ότι ο πατέρας δεν έχει ευθύνη και πως ο ρόλος του περιορίζεται στο να εξασφαλίζει οικονομική άνεση στην οικογένεια τους. Οι γυναίκες, όμως, έχουν αντιληφθεί αυτήν την εσφαλμένη άποψη και μέσω των γυναικείων οργανώσεων προσπαθούν να πετύχουν περισσότερη συμμετοχή των ανδρών στην ανατροφή του παιδιού και γενικά στην καθημερινή ζωή μέσα στο σπίτι.

Πράγματι, η συμμετοχή του πατέρα στην ανατροφή του παιδιού είναι πάρα πολύ σημαντική. Γιατί το παιδί χρειάζεται να έχει, εκτός από το γυναικείο πρότυπο, και το ανδρικό, μέσα από το οποίο να παίρνει χαρακτηριστικά και να σχηματίζει μια εικόνα της ανθρώπινης συμπεριφοράς πιο αντικειμενική, ώστε να κάνει μια σωστή επιλογή της δικής του. Όταν υπάρχει η συμμετοχή της μητέρας μόνο, το παιδί δέχεται την επίδραση μιας μονόπλευρης διαπαιδαγώγησης, χωρίς να εμπλουτίζεται και από την κοινωνική πείρα του πατέρα. Με το να μη συμβάλλει στην ανατροφή του, πολλές φορές δημιουργείται στο παιδί η λαθεμένη ιδέα, ότι ο γονέας του δεν το θέλει, δεν το αγαπάει, με

αποτέλεσμα να κρατάει μια ανάλογη στάση απέναντί του και να δημιουργούνται άσχημες σχέσεις μεταξύ γονέα και παιδιού.

Όμως, από τη μη συμμετοχή του πατέρα δεν ζημιώνεται μόνο η μητέρα και το παιδί αλλά και ο πατέρας. Εκείνος στερείται τη χαρά της διαμόρφωσης του νέου ανθρώπου, που ο ίδιος έφερε στον κόσμο. Δεν μπορεί να έχει τη χαρά να το βλέπει να πετυχαίνει κάτι που ο ίδιος το έμαθε να κάνει, να παρατηρεί κάποιο δικό του χαρακτηριστικό πάνω στο παιδί, την ευχαρίστηση της επαφής, της επικοινωνίας.

Στην Ελλάδα είναι δύσκολο να εφαρμοστεί σε πλατιά κλίμακα ο καταμερισμός των ρόλων και των ευθυνών μέσα στην οικογένεια. Κι αυτό γιατί πρώτον υπάρχει το καθεστώς των κοινωνικών διακρίσεων και των καταπιεστικών, αντιδημοκρατικών θεσμών σε βάρος της γυναίκας και δεύτερον ο άνδρας δεν έχει ένα νέο πρότυπο, αφού όλη η διαπαιδαγώγηση που έχει δεχθεί, από τα πρώτα χρόνια της ζωής τους, τον κάνει να νιώθει κυρίαρχος πάνω στη γυναίκα.

Παρόλα αυτά, λόγω των νέων συνθηκών που διαμορφώνονται μέσα στην κοινωνία και των αναγκών που προκύπτουν μέσα στην οικογένεια όλο και περισσότεροι άνδρες συνειδητοποιούν ότι πρέπει να συμβάλλουν στην οικογενειακή ζωή όχι μόνο οικονομικά αλλά και ψυχικά και συναισθηματικά. Η Clarke Stewart αναφέρει ότι σε πολλές οικογένειες, ειδικά στις περισσότερο πλούσιες, ο πατέρας περνάει περισσότερες ώρες στο σπίτι απ' όση θα μπορούσε ή θα ήθελε ένας πατέρας της προηγούμενης γενιάς. Αυτό συμβαίνει γιατί οι άνδρες εργάζονται λιγότερες ώρες κι η δουλειά τους απαιτεί λιγότερη φυσική προσπάθεια. Επίσης, οι γυναικείες οργανώσεις – όπως ανέφερα παραπάνω – και τα μέσα μαζικής ενημέρωσης παρακινούν δραστικά την πρακτική συμμετοχή των πατεράδων στη φροντίδα του παιδιού. Και στις οικογένειες, όπου οι μητέρες έχουν επάγγελμα πλήρους

απασχόλησης κι οι γονείς μοιράζονται μεταξύ τους τους ρόλους, οι άνδρες βρέθηκε ότι ασχολούνται με τη φροντίδα του παιδιού μέρα με τη μέρα όλο και περισσότερο, σε σύγκριση με τους πατεράδες πριν είκοσι χρόνια. Οι πατεράδες τώρα είναι πιο πιθανό να ασχοληθούν με τα παιδιά τους από την αρχή ακόμα, παρακολουθώντας προγεννητικά μαθήματα και μαθητικά σχετικά με τη γέννηση του παιδιού. (Clarke-Stewart, 1988, σελ. 22).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΚΤΟ

1.Η ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΑΣ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η σεξουαλική παρενόχληση είναι για πολλούς μια έννοια καινούργια και συγκεχυμένη. Παρόλο που αναφέρεται σε ένα φαινόμενο πολύ παλιό και συχνό όσο παλιά είναι και η εμφάνιση της γυναίκας στο χώρο εργασίας. Φαινόμενο που παρέμεινε κρυφό γιατί κανένας δεν ήθελε ή δεν τολμούσε να μιλήσει γι' αυτό. Οι γυναίκες γίνονται αντικείμενα σεξουαλικής παρενόχλησης πολύ πριν η εργασία τους αρχίσει να αμείβεται, έστω και στοιχειωδώς, πολύ πριν από τη μαζική είσοδό τους στο χώρο της βιομηχανικής εργασίας. Και το φαινόμενο, στην ουσία πρόβλημα, παρέμενε κρυφό γιατί, σύμφωνα με το σύστημα των κοινωνικών αξιών, η γυναίκα ανήκε στην οικογένεια και η κάθε απομάκρυνσή της από αυτή σήμαινε εκτροπή από τον παραδοσιακό της ρόλο. Εκτροπή που έπρεπε να τιμωρηθεί, έστω και αν την απομάκρυνσή της από τα κοινωνικά στερεότυπα την επέβαλα οι ανάγκες της ίδιας της οικογένειας και όχι η θέληση της γυναίκας. Το χειρότερο, οι γυναίκες-θύματα της σεξουαλικής παρενόχλησης δεν τολμούσαν να παραπονεθούν γιατί κινδύνευαν να χάσουν τη θέση τους στην εργασία κι επιπλέον να διασυρθούν. (Παπαρήγα – Κωσταβάρα Κ. από το συνέδριο που πραγματοποίησε η Κίνηση Δημοκρατικών Γυναικών, 1995, σελ. 28).

Το πρόβλημα το αποκάλυψαν πρώτες οι αγωνίστριες του Φεμινιστικού Κινήματος. Από τη στιγμή όμως, που έγινε σαφής η έκταση του προβλήματος και οι οικονομικές κυρίως, συνέπειες που

προκύπτουν από τη μείωση της αποδοτικότητας των υπαλλήλων που εργάζονται σ'ένα τέτοιο περιβάλλον, το πρόβλημα άρχισε να αντιμετωπίζεται σοβαρά και από την Ευρωπαϊκή Κοινότητα.

Τα τελευταία 10 χρόνια άρχισε να αναγνωρίζεται ότι η σεξουαλική παρενόχληση είναι πρόβλημα δομικό, δηλαδή, ότι συνδέεται άμεσα με τη θέση της γυναίκας στην κοινωνία και ότι δεν είναι άμεση συνέπεια της σχέσης του δράστη της σεξουαλικής παρενόχλησης με το θύμα. Επίσης, διαπιστώθηκε ότι δεν αποτελεί έκφραση επιθετική της σεξουαλικότητας αλλά σεξουαλική έκφραση της βίας με σκοπό την απόδειξη και επιβεβαίωση της ισχύος του δράστη σεξουαλικής παρενόχλησης. Είναι δηλαδή, έκφραση της ανισότητας των δύο φύλων και στο χώρο εργασίας (ο.π. σελ. 29).

Έτσι, λοιπόν η γυναίκα στο χώρο όπου ζει κι εργάζεται, είναι έρμαιο των σεξουαλικών προθέσεων, όχι μόνο του εργοδότη αλλά και όσων «ισχυρών» ανδρών την περιβάλλουν. Και λέγοντας σεξουαλική παρενόχληση εννοούμε διάφορες συμπεριφορές, όπου σύμφωνα με μια έρευνα που πραγματοποίησε ο Σύνδεσμος για τα Δικαιώματα της Γυναίκας, οι συμπεριφορές αυτές κατατάσσονται σε κατηγορίες όπως:

1. Ανεπιθύμητα βλέμματα, χειρονομίες, υπονοούμενα σχόλια.
2. Ανεπιθύμητα γράμματα, τηλέφωνα.
3. Επίδειξη εντύπων ή αντικειμένων άσεμνου χαρακτήρα.
4. Ανεπιθύμητη επαφή οποιουδήποτε είδους με σεξουαλικό χαρακτήρα.
5. Ανεπιθύμητη πίεση για συναντήσεις.
6. Ανεπιθύμητη πίεση για σύναψη σεξουαλικών σχέσεων.
7. Βιασμός ή απόπειρα βιασμού ή σεξουαλική επίθεση.

(Σύνδεσμος για τα Δικαιώματα της Γυναίκας, πρακτικά συνεδρίου, 1998 σελ. 250).

Επίσης, η σεξουαλική παρενόχληση, όπως σήμερα την αντιμετωπίζει το Συμβούλιο της Ευρώπης, χωρίζεται σε δύο μέρη. Το ένα μέρος είναι η καθαρά σεξουαλική παρενόχληση, η οποία μπορεί να γίνεται από συναδέλφους, ή από οποιονδήποτε εργαζόμενο. Η άλλη μορφή, η χειρότερη, είναι όταν γίνεται ως μέσο εκβιασμού. Αυτή είναι η χειρότερη μορφή σεξουαλικής παρενόχλησης, διότι καθιστά τις εργαζόμενες θύματα του προϊσταμένου πλέον, γιατί καταλαβαίνουν ότι δεν έχουν καμιά πιθανότητα προαγωγής ή αύξησης του μισθού τους ή οποιουδήποτε προνομίου αν δεν υποχωρήσουν στις πιέσεις αυτές. (Λάμψα από το συνέδριο που πραγματοποίησε η Κίνηση Δημοκρατικών Γυναικών, 1995, σελ. 61).

Σήμερα, σύμφωνα με τη Λάμψα, που λέμε ότι είμαστε στην εποχή της ισότητας και έχουν ανοίξει όλοι οι χώροι της εργασίας για τις γυναίκες, το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης είναι το τελευταίο χαρτί που παίζει η «ανδρική εξουσία», με σκοπό να τις επαναφέρει πίσω στο «φύλο» τους, στη θέση τους. Έτσι, δεν πρέπει να διεκδικούμε υψηλές θέσεις, να εισχωρούμε σε χώρους που θεωρούνται κατεξοχήν ανδρικοί. (ο.π. σελ. 61-62).

Σήμερα η σεξουαλική παρενόχληση υπάγεται στα θέματα βίας, σεξουαλικής βίας. Σήμερα δεν υπάρχει μελέτη για τη βία των γυναικών που να μην έχει ένα κεφάλαιο για τη σεξουαλική παρενόχληση. Παλιά ήταν θέμα ηθικής. Σήμερα, όμως, που τα πρότυπα έχουν αλλάξει, που η γυναίκα παλεύει για την ισότητα, αυτό είναι θέμα βιασμού της προσωπικότητας της γυναίκας. (ο.π. σελ. 61).

Έτσι, οι ίδιες οι γυναίκες έφεραν στην επιφάνεια το πρόβλημα της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας, διότι, αισθάνονται ότι τους συμπεριφέρονταν κι εκεί, όπως και παντού άλλωστε, σαν σε πολίτες δεύτερης κατηγορίας, σε αντίθεση με το κοινωνικό σύνολο που

θεωρούσε, και δυστυχώς εξακολουθεί να θεωρεί σε μεγάλο ποσοστό, το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης μάλλον φυσικό, συνηθίζοντας να το αποδίδει σε παράγοντες που έχουν σχέση με τη συμπεριφορά των γυναικών: ότι δήθεν οι γυναίκες είναι προκλητικές στο ντύσιμο, στη συμπεριφορά, μακιγιάρονται πολύ και άλλα παρόμοια, και δεν το αποδίδει στην πραγματική αιτία που είναι οι συνθήκες εργασίας (Παπαρρήγα – Κωσταβάρα Κ. από το συνέδριο που πραγματοποιήθηκε η Κίνηση Δημοκρατικών Γυναικών, 1995, σελ. 31).

Οι εργαζόμενες όλο και πιο πολύ, λοιπόν, σε αντίθεση με το κοινωνικό σύνολο, αισθάνονται την ανάγκη να περιφρουρήσουν την προσωπική τους αξιοπρέπεια και να διασφαλίσουν τη δυνατότητα εργασίας με ίσους όρους με τους άρρενες συναδέλφους τους, καθώς και την κατά δυνατόν αρμονική συνεργασία μαζί τους. (ο.π., σελ. 31).

Στη συνέχεια θα παρουσιάσω σύντομα ορισμένα βασικά σημεία που αφορούν τη σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας προκειμένου να κατανοηθεί καλύτερα αυτό το πολύπλοκο κοινωνικό φαινόμενο.

2.ΑΙΤΙΑ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

Η σεξουαλική παρενόχληση έχει την πηγή της σε ποικίλες αιτίες αλλά η πιο βασικές και γενικές είναι η έκλυση των ηθών, η οικονομική κρίση, η ανεργία που μετατρέπεται σε ανισότιμα άτομα τους πολίτες μέσα στο εργασιακό περιβάλλον και η ατιμώρητη καταπάτηση των ανθρωπίνων συνταγματικών και νομοθετικά κατοχυρωμένων δικαιωμάτων των γυναικών από άτομα που έχουν ισχυρές θέσεις στο χώρο εργασίας. Επικουρικά τα αίτια συμβάλλουν στη γενικότερη υποβάθμιση της γυναίκας στην κοινωνία, στην κατοχή οικονομικής και ιεραρχικής δύναμης κύρια από άνδρες και στην εξάρτηση της γυναίκας

από την εργασία σε συνδυασμό με την εκμετάλλευση στην οποία αυτή υποβάλλεται.

Συγκεκριμένα, υπάρχει η άποψη ότι η σεξουαλικότητα αποτελεί την εστία της ανδρικής κυριαρχίας. Το κοινωνικό φύλο, δηλαδή, η κοινωνικά κατασκευασμένη δυναμική της ανδρικής κυριαρχίας και της γυναικείας υποταγής, έχει τη ρίζα της στο θεσμό των ετεροφυλικών σχέσεων και στον έλεγχο της σεξουαλικότητας των γυναικών από τους άνδρες. Η επιθετικότητα αποτελεί βασικό χαρακτηριστικό της ανδρικής σεξουαλικότητας. Η βία των ανδρών ενάντια στις γυναίκες νομιμοποιείται σε σεξουαλικές πρακτικές οι οποίες στηρίζονται στην παραδοχή ότι οι άνδρες είναι από τη φύση τους κυριαρχικοί, ενώ οι γυναίκες είναι από τη φύση τους παθητικές και υποτακτικές. (Σύνδεσμος για τα Δικαιώματα της Γυναίκας, 1998, σελ. 243).

Με άλλα λόγια υπήρχε και υπάρχει πάντα, ριζωμένη στις καρδιές πολλών ανθρώπων η προκατάληψη πως η γυναίκα είναι κατώτερη από τον άνδρα και ο ρόλος της περιορίζεται μόνο σε «νοικοκυρά» πιστή «σύζυγος». Ο δημόσιος χώρος είναι ο φυσικός χώρος των ανδρών, ενώ οι γυναίκες έχουν χαρακτηριστικά όπως η ευγένεια, η τρυφερότητα, γι' αυτό και ο φυσικός τους χώρος είναι ο ιδιωτικός. Έτσι η μείωση της επαγγελματικής αξίας και η προσβολή της εν γένει προσωπικότητας και της ηθικής υπόστασης είναι συχνά φαινόμενα που παρατηρούνται μέσα σε κύκλους που εργάζονται γυναίκες. Κι ένας τρόπος γι' αυτό είναι η σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας.

Από την άλλη η συμπεριφορά της σεξουαλικής παρενόχλησης έχει ως στόχο τη διατήρηση των σχέσεων εξουσίας που στηρίζεται στη ιεραρχία των δύο φύλων. Είναι η προσπάθεια να δείξει ένας άνδρας (που μπορεί να είναι ιεραρχικά ανώτερος ή κατώτερος ή και ίσος με το θύμα) σ' εκείνη που αποτελεί το αντικείμενο της συμπεριφοράς αυτής,

αλλά και στους άλλους και στον ίδιο του τον εαυτό, ότι η ιεραρχία των φύλων θα πρέπει να διατηρηθεί. Γι αυτούς που δεν έχουν άλλη ταυτότητα απ' αυτή που τους δίνει το φύλο τους, η απάντηση αυτή είναι βασική. (ο.π. σελ. 244).

Επίσης, η σεξουαλική παρενόχληση τροφοδοτείται και από την ανισοτιμία μεταξύ των ανθρώπων στο χώρο εργασίας. Δηλαδή, η ύπαρξη της ιεραρχίας ενισχύει τη σεξουαλική παρενόχληση των γυναικών, αφού στην ιεραρχία βρίσκονται κυρίως άνδρες, και παράγει δικαιώματα καταπάτησης της γυναικείας προσωπικότητας. Η ιεραρχική δομή της παρενόχλησης και το σπάσιμο ορισμένων κρίκων με την αποδοχή του εκβιασμού δημιουργεί ένα κλίμα εφιαλτικό στον εργασιακό χώρο. Ασκείται μια συνδυασμένη αόρατη πίεση από άνδρες ή ακόμα και από γυναίκες που έχουν ενδώσει, προς τις υπόλοιπες γυναίκες, με σκοπό να γίνει γενικά αποδεκτή η έκλυση των ηθών στο χώρο εργασίας σαν φυσικό φαινόμενο, ώστε να απαλλαγούν οι υπεύθυνοι από όποιο στίγμα και όποια ηθική ενοχή. Έτσι, συχνά γυναίκες γίνονται όργανα στην προώθηση του δικού τους εξευτελισμού.

Αυτή η ανοχή, όμως της σεξουαλικής παρενόχλησης, συνήθως χρησιμοποιείται από ευάλωτα άτομα, τα οποία έχουν μια δυσκολία να βρουν εργασία σε άλλα μέρη. Τη βλέπουμε επίσης σε επαγγέλματα που δεν μπορούν να μεταφερθούν οι ικανότητες και τα qualifications από τον ένα επάγγελμα στο άλλο, αλλά και σε γεωγραφικές περιοχές που υπάρχει μεγάλη ανεργία ή που η γυναίκα είναι άμεσα εξαρτημένη από τη δουλειά της. (Tata-Arcel από το συνέδριο που πραγματοποίησε η Κίνηση Δημοκρατικών Γυναικών, 1995, σελ. 69).

Ένα σοβαρό πρόβλημα που επικρατεί στην κοινωνία μας σήμερα και καθιστά δύσκολη την αντιμετώπιση του φαινομένου της σεξουαλικής παρενόχλησης είναι η έλλειψη νόμων που να κατοχυρώνουν τη γυναίκα

στην περίπτωση που την υφίσταται. Η εργαζόμενη γυναίκα γνωρίζοντας πως δεν υπάρχουν σχετικοί νόμοι που να την καλύπτουν, κι αυτοί που υπάρχουν δεν εφαρμόζονται στην πράξη, φοβούνται να δημοσιεύσουν οποιοδήποτε κρούσμα και σιωπούν. Επίσης, ένα άλλο σοβαρό μειονέκτημα είναι η ανυπαρξία ποινών για τους δράστες οι οποίοι δεν μπορούν να τιμωρηθούν με κάποια ποινή για το αδίκημα της σεξουαλικής παρενόχλησης. Έτσι, το φαινόμενο αυτό θα διαιωνίζεται έως ότου παρθούν τα κατάλληλα μέτρα που θα εφαρμόζονται ουσιαστικά πλέον.

Τέλος τα Μ.Μ.Ε. συμβάλλουν αρκετά στην προώθηση της σεξουαλικής παρενόχλησης. Καθημερινά βλέπουμε στην τηλεόραση, σε περιοδικά τη γυναίκα σαν «σύμβολο του σεξ» αλλά περιορισμένη στον παραδοσιακό της ρόλο: της νοικοκυράς και της συζύγου. Και στη σύγχρονη κοινωνία, τα Μ.Μ.Ε. αποτελούν τους βασικότερους πομπούς παιδαγωγικών ερεθισμάτων. Ο ρυθμός και η ένταση της καθημερινής ζωής και η έλλειψη επαρκούς ελεύθερου χρόνου έχουν συμβάλλει ώστε να γίνουν η τηλεόραση και το ραδιόφωνο, κυρίως, τα βασικά μέσα ψυχαγωγίας καθώς και εκπαίδευσης, πληροφόρησης και επηρεασμού του κοινού. (Εθνική Έκθεση της Ελλάδας, 1999, σελ. 109).

3.ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

Η σεξουαλική παρενόχληση, όπως έχει προαναφερθεί, μολύνει το εργασιακό περιβάλλον και μπορεί να έχει καταστροφικά αποτελέσματα όχι μόνο σ' εκείνους που την υφίστανται αλλά και στην επιχείρηση και στην κοινωνία γενικότερα.

Όσον αφορά εκείνους που υφίστανται τη σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας, και στη συγκεκριμένη περίπτωση τις γυναίκες, έρευνες έχουν δείξει ότι γυναίκες που έχουν αντιμετωπίσει

αυτό το πρόβλημα έχουν υποστεί σοβαρές ψυχολογικές επιπτώσεις: συναισθήματα μοναξιάς, κατάθλιψης και έλλειψη εμπιστοσύνης. Δηλαδή βλέπουμε τα εξής συμπτώματα: η γυναίκα κλαίει συχνά, σιχαίνεται το σώμα της, φοβάται για την παρουσία του εργοδότη ή του συναδέλφου. Υπάρχει μια αφύσικη κούραση, συμπτώματα άγχους, απώλεια επιθυμίας για σεξ, δυσκολίες συγκέντρωσης, απομονώνεται κοινωνικά και δε θέλει να μιλήσει για τη δουλειά της. (Tata-Arcel L, από το συνέδριο που πραγματοποίησε η Κίνηση Δημοκρατικών Γυναικών, 1995, σελ. 68). Επίσης η γυναίκα μπορεί να γίνει ευερέθιστο και νευρικό άτομο και να παρουσιάσουν σωματικά συμπτώματα όπως πονοκέφαλοι, δερματικά προβλήματα, προβλήματα πίεσης κλπ.

Εκτός, όμως από τις ψυχολογικές συνέπειες που έχει η σεξουαλική παρενόχληση των γυναικών στο χώρο εργασίας, υπάρχουν και οι συνέπειες που αναφέρονται στις συνθήκες εργασίας και προκύπτουν από την άρνηση της εργαζόμενης να ανεχτεί τη σεξουαλική παρενόχληση. Έτσι, όταν η γυναίκα δεν «ενδώσει» όπως λέμε, καταλαβαίνει ο άνδρας ότι η γυναίκα δεν θέλει σχέσεις μαζί του, αισθάνεται ότι έχει απορριφθεί και πάει πια από τη σεξουαλική βία σε μια καθαρά εχθρική σχέση που την τιμωρεί και την κατατρέχει κυριολεκτικά. Δηλαδή, τις αφαιρεί όλες τις καλές υποθέσεις που της έχει δώσει πριν, την κριτικάρει χωρίς λόγο, την κουτσομπολεύει στο δικό της περιβάλλον και σε άλλα πιο υψηλά επίπεδα, αρνείται να της δώσει προαγωγή και γενικά έρχονται οι επιπτώσεις της άρνησής της (ο.π., σελ. 67). Με όλα αυτά δημιουργείται η εντύπωση στην εργαζόμενη ότι «είστε υποχρεωμένοι να υπακούσετε διαφορετικά απολύεστε...». Γι' αυτό πολλές γυναίκες διαλέγουν την ανεργία από τον εκβιασμό.

Παράλληλα, η σεξουαλική παρενόχληση, εκτός από τις επιπτώσεις που επιφέρει στο άτομο που την υφίσταται, είναι επιζήμια και για το πορτοφόλι των εργοδοτών. Στις ΗΠΑ υπολογίστηκαν σε

189.000.000 δολάρια τα έξοδα της σεξουαλικής παρενόχλησης μέσα σε ένα χρόνο και αυτό γιατί ο Προϊστάμενος που παρενοχλεί, όπως είναι εύλογο, δεν συγκεντρώνεται στη δουλειά του, χάνει χρόνο που τον διαθέτει στην παρενόχληση των υπαλλήλων, ενώ όφειλε να τον αφιερώνει στη δουλειά του. Φυσικά, η απώλεια χρόνου σημαίνει και απώλεια χρήματος και επιπλέον στοιχίζει και στην εκμετάλλευση των ανθρώπινων πηγών. Οι σεξουαλικές παρενοχλήσεις οδηγούν στην πτώση της παραγωγικότητας, σε διακοπές εργασίας λόγω προσχηματικής ασθένειας και σε καταστροφή των ανθρωπίνων σχέσεων. (Παπαρρήγα-Κωσταβάρα από το συνέδριο που πραγματοποίησε η Κίνηση Δημοκρατικών Γυναικών, 1995, σελ. 28).

Τέλος, θα πρέπει να εξετάσουμε και την κοινωνική διάσταση της σεξουαλικής παρενόχλησης. Διότι είναι ένα επικίνδυνο κοινωνικό φαινόμενο και αποτελεί τροχοπέδη στην πραγμάτωση της ουσιαστικής ισότητας. Θέλει να επαναφέρει τα παλιά πρότυπα. Στέλνει τη γυναίκα πίσω στο «φύλο» της σαν στοιχείο ελλειμματικό, αφού χρησιμοποιείται στους χώρους της ανδρικής εργασίας ως μέσω εκβιασμού για τη διατήρηση της θέσης της, ή ακόμα όταν πρόκειται για συναδέλφους, για τη δαιώνιση της κυριαρχίας, της παραγωγής και της συμβολικής ανωτερότητας.

Έτσι, η ανδρική εξουσία για να διατηρήσει την ανισότητα στις θέσεις εργασίας και στους μισθούς και βρισκόμενη σε αδυναμία να προβάλλει το επιχείρημα της ανισότητας του μυαλού χρησιμοποιεί το τελευταίο χαρτί που έχει στο παιχνίδι της τη σεξουαλική παρενόχληση. Αυτό γίνεται ακόμη πιο επικίνδυνο όταν καλλιεργεί στις γυναίκες τη νοοτροπία ότι μπορούν να επωφεληθούν από το παιχνίδι αυτό, για την επαγγελματική τους άνοδο. «Η σεξουαλική παρενόχληση είναι ένα φαινόμενο που θέλει να μας κρατήσει μάλλον στα παλιά πρότυπα αντιστρέφοντας τον αγώνα της ισότητας και της ανθρώπινης

αξιοπρέπειας». (Λάμψα, από το συνέδριο που πραγματοποίησε η Κίνηση Δημοκρατικών Γυναικών, 1995, σελ. 63).

4.ΧΩΡΟΙ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ

Η σεξουαλική παρενόχληση, όπως αναφέρθηκε, είναι αρκετά διαδεδομένη στους χώρους εργασίας. Συγκεκριμένα, ο ιδιωτικός τομέας παρουσιάζει σημαντικότερο ποσοστό γυναικών που έχουν υποστεί σεξουαλική παρενόχληση (64,5%) από ότι ο δημόσιος τομέας (55,1%). Το στοιχείο αυτό δείχνει ότι όσο περισσότερο αδύναμη είναι η εργασιακή θέση μιας γυναίκας (η εργασία στον ιδιωτικό τομέα δεν καλύπτεται από μονιμότητα), τόσο περισσότερο έχει πιθανότητες να υποστεί μια τέτοια συμπεριφορά.

Ειδικότερα, όσον αφορά τον ιδιωτικό τομέα, αποτελέσματα ερευνών, έχουν δείξει ότι ο βαθμός συμμετοχής γυναικών στην επαγγελματική ιεραρχία, η οργάνωση και τα χαρακτηριστικά του εργασιακού χώρου, τα ωράρια εργασίας, καθώς και το εργασιακό κλίμα που επικρατεί μέσα σ' αυτόν, παίζουν σημαντικό ρόλο στη διευκόλυνση ή μη τέτοιων συμπεριφορών. (Σύνδεσμος για τα Δικαιώματα της Γυναίκας, 1998, σελ. 255-256).

Αλλωστε, στον ιδιωτικό τομέα μεγάλη σημασία παίζει και η εξωτερική εμφάνιση της γυναίκας. Αν αυτή δεν είναι εμφανίσιμη τότε, συνήθως ακούει τη φράση: «Δυστυχώς, δεσποινίς, προσλάβαμε άλλη...». Αν, όμως είναι όμορφη, τότε ο εργοδότης παίρνει μελιστάλακτο ύφος, την προσλαμβάνει και αφήνει υπονοούμενα ότι η εργασία θα είναι ευχάριστη και η αμοιβή ικανοποιητική, αν δείξει μεγαλύτερη κατανόηση και στα «προσωπικά του προβλήματα».

Αναλυτικά τα ποσοστά σεξουαλικής παρενόχλησης κατά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας στον ιδιωτικό τομέα έχουν ως εξής:

ΠΙΝΑΚΑΣ 1

1. Εφημερίδες, περιοδικά	84,6%
2. Ελεύθερα επαγγέλματα	70%
3. Τράπεζες	65,5%
4. Ιδιωτική Εκπαίδευση	62,5%
5. Ιδιωτικές επιχειρήσεις	52,2%
6. Σούπερ Μάρκετ	42,3%
7. Κλωστοϋφαντουργία	39,2%

Πηγή: «Σύνδεσμος για τα Δικαιώματα της Γυναίκας», 1998

Μεγάλη σημασία για την σεξουαλική παρενόχληση έχει και το μέγεθος της επιχείρησης. Έτσι, σε ορισμένες πολύ μικρές επιχειρήσεις η πρόσληψη μιας γυναίκας μπορεί εύκολα να αποτελέσει εκβιαστικό μέσο για σεξουαλικές παραχωρήσεις προς τον εργοδότη. Το ίδιο και η διατήρηση της θέσης της εργασίας. Συχνά απολύσεις εργαζομένων γυναικών έχουν ως πραγματική, αλλά μη ομολογημένη, αιτία την άρνηση της γυναίκας να ενδώσει σε εκβιασμούς, ενώ ένα σχετικά μικρότερο κομμάτι έχει αιτία τη διακοπή προηγούμενης σεξουαλικής σχέσης (Λυμπεράκη Α. «Η σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας», ανακοίνωση από το συνέδριο της Κίνησης Δημοκρατικών Γυναικών, 1995, σελ. 119).

Σ'αυτές τις επιχειρήσεις ο εκβιασμός και η παρενόχληση παίρνουν, συνήθως, πιο «συναισθηματικές» και «ανθρώπινες» μορφές, αφού η απόσταση είναι μικρή και η φιλοδοξία για άνοδο και εξέλιξη στο χώρο εργασίας δεν μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως αντάλλαγμα ή εκβιαστικό μέσο. Αντεπιδραστικά αίτια που φρενάρουν κάπως τον εργοδότη είναι ο φόβος του για προσωπικές ευθύνες, διασυρμό στο

στενό περιβάλλον από την ευκολία αποκάλυψης της παρενόχλησης. (ο.π. σελ. 119).

Στις μεσαίες επιχειρήσεις (10-49) άτομα η παρενόχληση παίρνει άλλες μορφές και αποκτά «ιεραρχία» και μαζικότητα. Έτσι, ο εκβιασμός και η παρενόχληση μπορεί να ασκείται από πλήθος ατόμων που κατέχουν κάποια θέση στην ιεραρχία της επιχείρησης. Οι εκβιασμοί, μάλιστα ξεκινούν από την απλή πρόσληψη και τις ανθρώπινες φιλοδοξίες για άνοδο, έχουν μαζικότητα και δεν αφορούν γυναίκες με συγκεκριμένα χαρακτηριστικά (ο.π. σελ. 120).

Όσον αφορά, τώρα, το δημόσιο τομέα τα ποσοστά σεξουαλικής παρενόχλησης κατά τομέα δραστηριότητας έχουν ως εξής:

ΠΙΝΑΚΑΣ 2

1. Τράπεζες	64,1%
2. Νοσοκομεία	60,8%
3. Α.Ε.Ι	57,7%
4. Δικαστήρια	57,1%
5. Υπουργεία	55,9%
6. Γυμνάσια	54,5%
7. Δημόσιοι Οργανισμοί	47,1%

Πηγή: «Σύνδεσμος για τα Δικαιώματα της Γυναίκας», 1998

Επίσης, από έρευνα που πραγματοποίησε ο Σύνδεσμος για τα Δικαιώματα της Γυναίκας, βρέθηκε ότι η κατανομή των φύλων στο χώρο εργασίας επιδρά σημαντικά στην έκταση της σεξουαλικής παρενόχλησης και στη συνειδητοποίηση ανδρών και γυναικών γύρω από το θέμα αυτό. Έτσι σε περιβάλλοντα όπου υπάρχει μεγαλύτερος αριθμός γυναικών ή ανδρών, ο εργασιακός ρόλος παίρνει στοιχεία από

το ρόλο του φύλου όπως κυριαρχεί, με αποτέλεσμα η γυναίκα που εργάζεται σε ανδροκρατούμενα περιβάλλοντα να βλέπει να απομονώνεται ο γυναικείος ρόλος της από τον εργασιακό. Η συμπεριφορά της σεξουαλικής παρενόχλησης στα περιβάλλοντα αυτά έχει ακριβώς ως στόχο να δείξει στις γυναίκες ότι μόνο γι αυτό το ρόλο είναι ικανές δηλ. τον γυναικείο. (Σύνδεσμος για τα Δικαιώματα της Γυναίκας, 1998, σελ. 260-261).

Αντίθετα, σε περιβάλλοντα που κυριαρχούν οι γυναίκες ο ρόλος ο εργασιακός παίρνει πολλά στοιχεία από το γυναικείο ρόλο, όπως τον έχει προσδιορίσει η πατριαρχική ιδεολογία, π.χ. το στοιχείο της μητρικής φροντίδας, του ερωτικού αντικειμένου κλπ. Σ' αυτά τα περιβάλλοντα, όπου επικεφαλής είναι συνήθως άνδρες, η σεξουαλική παρενόχληση δεν γίνεται τόσο αισθητή από τη γυναίκα, κυρίως γιατί θεωρεί ότι μια τέτοια συμπεριφορά απευθύνεται σε όλο το επάγγελμα που έχει πολλά στοιχεία του γυναικείου ρόλου. Δεν συνειδητοποιείται, όμως, ούτε από τους άνδρες ότι η συμπεριφορά αυτή αποτελεί σεξουαλική παρενόχληση, όταν λαμβάνει χώρα σε περιβάλλοντα όπου ο εργασιακός και ο γυναικείος ρόλος ταυτίζονται. (ο.π. σελ. 261).

Εκείνο, λοιπόν, που πρέπει να τονιστεί είναι ότι η ισάριθμη παρουσία ανδρών – γυναικών στο χώρο εργασίας είναι ιδανική γιατί τους προσδίδει δύναμη και εμπιστοσύνη στις ικανότητές τους γεγονός που βοηθάει στη μείωση των κρουσμάτων σεξουαλικής παρενόχλησης και στη μεγαλύτερη πιθανότητα ευαισθητοποίησης των ανδρών επί του θέματος.

5.ΤΑΥΤΟΤΗΤΑ ΘΥΜΑΤΩΝ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

Θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης μπορούν να πέσουν όλες οι γυναίκες εργαζόμενες σε άυποπτο χρόνο κατά την εργασία τους, κι

αυτό μπορεί να γίνει με μια ματιά, ένα σχόλιο, ένα αθώο πείραγμα ένα φλερτ που μπορεί να φτάσει μέχρι την επίδειξη πορνογραφικού υλικού και τον βιασμό.

Έρευνες, όμως, έχουν δείξει ότι υπάρχουν ορισμένες ομάδες γυναικών που είναι πιο ευάλωτες στη σεξουαλική παρενόχληση. Έτσι οι εργαζόμενες που υφίστανται περισσότερο τις ενοχλήσεις των ανδρών συναδέλφων τους είναι ελεύθερες, γυναίκες ηλικίας 20-30 ετών με μικρή διάρκεια στην επιχείρηση και με χαμηλή ιεραρχική θέση.

Στην Ελλάδα, η σεξουαλική παρενόχληση είναι πιο διαδεδομένη σε χώρους, όπου οι γυναίκες είναι περισσότερο ανειδίκευτες και λιγότερο μορφωμένες. Αφορά, επίσης, εργαζόμενες με ευάλωτα κοινωνικά και εργασιακά χαρακτηριστικά. Αφορά, δηλαδή, περισσότερο γυναίκες, νέες, χήρες, διαζευγμένες που βρίσκονται χαμηλά στην ιεραρχία ή είναι χαμηλού μορφωτικού επιπέδου. Όσο πιο αδύναμη είναι η κοινωνική και οικονομική θέση μιας γυναίκας, τόσο περισσότερες πιθανότητες έχει να την παρενοχλήσουν σεξουαλικά.

Πιο συγκεκριμένα η σεξουαλική παρενόχληση και τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των θυμάτων έχουν ως εξής:

α) Οικογενειακή κατάσταση: Όσο πιο τρωτή είναι μια γυναίκα με κριτήριο την έλλειψη συζύγου προσάτη, τόσο αυξάνουν οι πιθανότητες να υποστεί σεξουαλική παρενόχληση. Τα ποσοστά των γυναικών που έχουν υποστεί σεξουαλική παρενόχληση με βάση την οικογενειακή τους κατάσταση έχουν ως εξής:

ΠΙΝΑΚΑΣ 1

1. Χήρα	82,1%
2. Διαζευγμένη	73%
3. Εν διαστάσει	60%
4. Άγαμη	59,5%
5. Έγγαμη	56%
6. Άγαμη μητέρα	47,2%

β) Μορφωτικό Επίπεδο: Όσο πιο χαμηλό είναι το μορφωτικό επίπεδο των εργαζομένων γυναικών, τόσο μεγαλύτερα είναι τα ποσοστά σεξουαλικής παρενόχλησης:

ΠΙΝΑΚΑΣ 2

1. Δημοτικό	72,2%
2. Γυμνάσιο	61,8%
3. Λύκειο	55,8%
4. Πτυχίο ανώτερης σχολής	63,1%
5. Πτυχίο ανώτατης σχολής	58,4%

Επίσης, σεξουαλική παρενόχληση υφίστανται οι γυναίκες και στις παρακάτω περιπτώσεις:

ΠΙΝΑΚΑΣ 3

1. Κατά τη διάρκεια της εργασίας χωρίς άμεσο συγκεκριμένο λόγο	67%
2. Ψάχνοντας για εργασία	47,8%
3. Όταν υπέβαλαν αίτηση για πρόσληψη στην πρώτη εργασία	15%
4. Όταν υπέβαλαν αίτηση για πρόσληψη στη δεύτερη εργασία	8,9%
5. Όταν περίμεναν προαγωγή	9%

Τέλος, προβλήματα αντιμετωπίζουν, επίσης:

- i) αυτές που δεν έχουν μονιμότητα στη δουλειά τους,
- ii) αυτές που εργάζονται σε μη παραδοσιακά επαγγέλματα ή σε χώρους που κυριαρχούν άνδρες,
- iii) γυναίκες με αναπηρία,
- iv) γυναίκες από φυλετικές μειονότητες,
- v) λεσβίες.

6. ΠΩΣ ΑΝΤΙΔΡΟΥΝ ΟΙ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΘΥΜΑΤΑ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

Σ' αυτή την ενότητα θα παρουσιαστούν μερικά είδη μηχανισμών που χρησιμοποιεί η γυναίκα για να αντιδράσει στη σεξουαλική παρενόχληση που υφίσταται στο χώρο εργασίας της. Σύμφωνα με την Tata-Arcel Liby ο πιο συνηθισμένος τρόπος για να αντιμετωπίζει μια γυναίκα τη σεξουαλική παρενόχληση είναι μια έμμεση στρατηγική της αποφυγής. Δηλαδή να προσπαθεί να αποφύγει τις πιο βαριές συνέπειες της σεξουαλικής παρενόχλησης, χωρίς συνάμα να χάνει τη δουλειά της. (Tata-Arcel από το συνέδριο που πραγματοποίησε η Κίνηση Δημοκρατικών Γυναικών, 1995, σελ. 65).

Πολλές φορές η γυναίκα ανέχεται τη σεξουαλική παρενόχληση χωρίς να δέχεται και έχουμε αυτές τις δύο καλές ελληνικές λέξεις, τη διαφορά μεταξύ «ανέχομαι» και «δέχομαι», «ανοχή» και «αποδοχή». Το δεύτερο έχει συναίνεση, το κάνει με τη θέλησή της, ενώ στην ανοχή δεν υπάρχει συναίνεση αλλά υπάρχει βία, υποταγή (ο.π. σελ. 66).

Σε μια έρευνά της, η Tata-Arcel Liby ρώτησε γυναίκες γιατί δεν το αντιμετώπισαν πιο δυναμικά, γιατί δεν αρνούνταν πιο δυναμικά. Η απάντηση που πήρε ήταν ότι ήλπιζαν ότι με ένα υπομονιστικό και λογικό τρόπο, με ένα ζεστό τρόπο θα τον κάνουν να αλλάξει. Δηλαδή

προσπαθούσαν να του δείχνουν τα συναισθήματά τους. Έκλαιγαν μπροστά του και μερικές φορές μάλιστα προσπαθούσαν να τον φροντίσουν ακόμα περισσότερο. Μια γυναίκα μάλιστα της είπε ότι του αγόραζε κέικ, του έκανε καφέ, τον περιποιόταν όσο μπορούσε περισσότερο, για να του δείξει ότι ήταν μια φιλική σχέση και όχι μια σεξουαλική σχέση (ο.π. σελ. 67).

Όπως, αναφέρει, όμως η Tata-Arcel Liby αυτή η στρατηγική της φροντίδας που πολλές γυναίκες ακολουθούν είναι η πιο καταστρεπτική από όλες. Διότι ο άνδρας εκλαμβάνει αυτή τη φροντίδα και αυτή τη στοργή ως σημάδι ότι τελικά θα ενδώσει. (ο.π. σελ. 67).

Επίσης, οι γυναίκες θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης, συνήθως, αποφεύγουν να μιλούν στους γνωστούς τους γι' αυτό και κυρίως στους άνδρες και στην οικογένειά τους, από φόβο ότι θα τις κατηγορήσουν ότι εκείνες προκάλεσαν. Έτσι, προτιμούν να το κρατούν για τον εαυτό τους και να μην κάνουν τίποτα γι' αυτό.

Μια άλλη στρατηγική που χρησιμοποιούν οι γυναίκες είναι κι αυτής της εθελουφλίας. Δηλαδή η γυναίκα αρχίζει και περιορίζει τη δικιά της συμπεριφορά. Αποφεύγει να είναι μόνη της μαζί του, αποφεύγει να μπαίνει μέσα στο γραφείο του, βάζει ρούχα ριχτά για να μην τον προκαλεί κι έτσι χειροτερεύει εκούσια τις δικές της συνθήκες εργασίας για να μην χάσει τη δουλειά της. Φοβάται τις συνέπειες της άμεσης αντιμετώπισης, της δυναμικής αντιμετώπισης που πάντα έχει συνέπειες γι' αυτή εάν δεν υπάρχουν άλλοι σύμμαχοι στο χώρο εργασίας.

Πολλές γυναίκες που απευθύνθηκαν στο διευθυντή τους, αυτός προσπάθησε να μικρύνει την κατάσταση, να τους πει ότι, «ξέρεις, αυτός αρέσει στις γυναίκες, αλλά αν χειροτερέψει το πράγμα έλα πάλι σε μένα». Αλλά, βέβαια, αυτές δεν ήθελαν να ξαναπάνε στον διευθυντή

τους γιατί αφού τους έδειξε μια στάση ότι δεν τις υποστήριζε, δεν είχαν εμπιστοσύνη να ξαναπάνε (ο.π. σελ. 69).

Αλλά θα πρέπει, όμως, να ξέρουμε ότι υπάρχουν και άλλοι για τους οποίους οι γυναίκες δεν αντιδρούν δυναμικά. Σύμφωνα με την Tata-Arcel Liby υπάρχουν λόγοι συνειδησιακοί. Πρώτον, υπάρχει το εμπόδιο της έννοιας του ορισμού. Πολλές γυναίκες δεν ξέρουν ότι αυτό που υφίστανται είναι σεξουαλική παρενόχληση και ότι έχουν δικαίωμα να απευθυνθούν κάπου για να βοηθηθούν (ο.π. σελ. 70).

Επίσης πολλές γυναίκες δεν θέλουν να παραδεχθούν ότι είναι θύματα και κρύβονται όχι μόνον από τους άλλους αλλά και από τον ίδιο τους τον εαυτό. Ακόμα, οι γυναίκες πιστεύουν στους μύθους που υπάρχουν γύρω από τη σεξουαλική παρενόχληση. Δηλαδή, ότι οι γυναίκες «τα θέλουν» και γι' αυτό τα υφίστανται, ότι εκείνες προκαλούν τους άνδρες, ότι τη σεξουαλική παρενόχληση τη συναντούμε μόνο σε μερικούς τύπους γυναικών, οι οποίοι τύποι βέβαια είναι σχεδόν πόρνες, δηλαδή δεν έχουν φραγμούς. Και τέλος, οι γυναίκες προσπαθούν να εσωτερικεύσουν το θέμα να το κάνουν δικό τους φταίξιμο και συνήθως σκέφτονται: «ίσως εγώ τον παρότρυνα», «ίσως εγώ του έδωσα πολύ θάρρος» κλπ.

Υπάρχει, όμως, και η στρατηγική της άμεση δυναμικής αντιμετώπισης. Όμως λίγες γυναίκες αντιδρούν έτσι. Για να το κάνουν αυτό πρέπει να έχουν την ψυχική δύναμη να αντιμετωπίσουν τις συνέπειες αφού κατά πάσα πιθανότητα και θα μείνουν άνεργες αλλά και μπορεί να θεωρηθούν συνυπεύθυνες για το συμβάν. Χρειάζεται, λοιπόν, γενναιότητα και ψυχική υπερηφάνεια και αξιοπρέπεια και φυσικά, οικονομική ευχέρεια για να αντιμετωπίσουν την ανεργία, έως ότου βρεθεί νέα εργασία.

Παρενόχληση στους δρόμους, στα λεωφορεία, σε ένα πάρτι, σε ιδιωτικούς χώρους είναι, βέβαια απαράδεκτη αλλά είναι μια παρενόχληση που μπορεί η γυναίκα να αποφύγει με το να αφήσει το χώρο αυτό. Ενώ παρενόχληση στο χώρο εργασίας είναι διπλά, τριπλά πενταπλά απαράδεκτη, γιατί η γυναίκα δεν μπορεί να αφήσει το χώρο εργασίας της, γιατί έτσι θα χάσει το ψωμί της. Πρέπει, λοιπόν, να παλέψουμε σε όλα τα επίπεδα για να φτάσουμε στο σημείο όπου καμιά γυναίκα δεν θα υφίσταται ή θα ανέχεται τη σεξουαλική παρενόχληση. (ο.π., σελ. 71).

7.ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ – ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

Τα συμπεράσματα τα οποία προέκυψαν από τη μελέτη του βιβλιογραφικού υλικού σχετικά με τη σεξουαλική παρενόχληση της γυναίκας στο χώρο εργασίας, είναι τα παρακάτω:

α) Η σεξουαλική παρενόχληση δεν είναι ένα καινούριο φαινόμενο αλλά παρατηρείται από την εποχή που η γυναίκα άφησε το ρόλο της νοικοκυράς – συζύγου και αναζήτησε εργασία έξω από το σπίτι. Από τότε μέχρι και σήμερα το φαινόμενο αυτό συνεχίζεται κι έτσι κάθε εργαζόμενη γυναίκα είναι αναγκασμένη να υπομείνει κάθε είδους πειράγματα και χειρονομίες, από τον εργοδότη της, τους συναδέλφους και πελάτες.

β) Αποτελεί έκφραση ανισότητας των δύο φύλων στο χώρο εργασίας και έχει ως στόχο την απόδειξη της ισχύος του δράστη και της αδυναμίας του θύματος.

γ) Προσβάλλει τη γυναικεία αξιοπρέπεια και αναπαράγει την κυρίαρχη κοινωνική πατριαρχική αντίληψη. Στην ουσία προσπαθεί να κρατήσει τις γυναίκες στην κατώτερη θέση από τους άνδρες,

υποδεικνύοντας σε αυτές και γενικότερα σε όλους ότι οι μόνοι ρόλοι για τους οποίους οι γυναίκες είναι ικανές είναι εκείνοι που συνδέονται παραδοσιακά με το φύλο τους.

δ) Οι άνδρες δυσκολεύονται να καταλάβουν το πρόβλημα. Οι εξαιρέσεις είναι ελάχιστες και οι εργαζόμενες συνεχίζουν να αισθάνονται το χώρο εργασίας τους εχθρικό και ταπεινωτικό όπου δεν γίνεται σεβαστή η αξιοπρέπειά τους.

ε) Οι εργαζόμενες δεν καταγγέλλουν τη σεξουαλική παρενόχληση κι αιτία είναι η έλλειψη νομικής προστασίας, γιατί η καταγγελία μπορεί να τους στοιχίσει τη θέση τους ή να γίνει αιτία διασυρμού τους στο κοινωνικό περιβάλλον τους και στο χώρο εργασίας.

στ) Θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης μπορούν να είναι όλες οι εργαζόμενες γυναίκες ανεξαρτήτου μορφωτικού επιπέδου και θέσης ιεραρχίας στην εργασία.

ζ) Τα Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης και άλλοι φορείς αδιαφορούν για το φαινόμενο αναλαμβάνοντας το σαν κάτι το «φυσικό» και «ακόλουθο» χωρίς να ενδιαφέρονται για την υποστήριξη της γυναίκας. Μάλιστα τα Μ.Μ.Ε. αντί να το καταπολεμούν, προβάλλουν ακόμα περισσότερο τη γυναίκα σαν «σύμβολο του σεξ» και πάντα περιορισμένη στο παραδοσιακό ρόλο «νοικοκυράς – συζύγου».

Οι προτάσεις για την αντιμετώπιση του προβλήματος είναι οι ακόλουθες:

α) Η Πολιτεία πρέπει να λάβει τα κατάλληλα νομοθετικά μέτρα για την προστασία της εργαζόμενης και την τιμωρία του δράστη ώστε να παραδειγματίζονται και οι άλλοι.

β) Τα όργανα της τάξης να σέβονται, να κατανοούν και να υποστηρίζουν τις γυναίκες θύματα.

γ) Θα πρέπει να οριστούν σύμβουλοι, κατάλληλα εκπαιδευμένοι για να δέχονται τις καταγγελίες.

δ) Το κράτος και τα Μ.Μ.Ε. να αρχίσουν έναν αγώνα ενημέρωσης κι ευαισθητοποίησης της κοινωνίας και των εργαζομένων για την ύπαρξη του φαινομένου, τις αιτίες και τις συνέπειες του.

ε) Θα πρέπει να απορριφθεί η προκατάληψη από πολλούς, δηλαδή το ότι η γυναίκα πρέπει να περιορίζεται στο παραδοσιακό ρόλο μητέρας – συζύγου. Για να γίνει, όμως, αυτό θα πρέπει το κάθε άτομο να έχει ευέλικτο τρόπο σκέψης, να σκέφτεται ώριμα και να είναι ανοικτό για καινούργιες ιδέες – γνώμες.

στ) Η κάθε εργαζόμενη γυναίκα που υφίσταται σεξουαλική παρενόχληση θα πρέπει να αντιμετωπίζει αυτό το γεγονός με θάρρος κι όχι να το αποδεχθεί και να σωπάσει. Να προσπαθήσει πρώτα να εξαντλήσει δυναμικά όλες τις προφορικές προειδοποιήσεις, να ενημερώσει τον προϊστάμενό της ή τον διευθυντή της, κι να δεν καταφέρει τίποτε, δεν βρει υποστήριξη τότε να προσφύγει στην καταγγελία.

Πάντως, είναι σίγουρο ότι το πρόβλημα δεν μπορεί να αντιμετωπιστεί με συγκεκριμένα μέτρα αστυνομικού ή δικαστικού χαρακτήρα. Προέχει η γενική αναβάθμιση των ανθρώπινων ηθικών και δημοκρατικών αξιών, η συνεχής δημοκρατική διαπαιδαγώγηση και ο σεβασμός στα ανθρώπινα δικαιώματα. Το πιο σημαντικό, όμως, είναι η μαχητική κινητοποίηση των γυναικών και ανδρών που δεν αποδέχονται

τέτοια καταπάτηση της γυναικείας προσωπικότητας και κατ'επέκταση η κινητοποίηση των οργανώσεων της κοινωνίας, κόμματα, φορείς, γυναικείες οργανώσεις προς την κατεύθυνση αυτή.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΒΔΟΜΟ

1.ΦΕΜΙΝΙΣΜΟΣ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑ

Το Φεμινιστικό Κίνημα, είναι ένα κίνημα που υποστηρίζει τα γυναικεία δικαιώματα για χειραφέτηση, απελευθέρωση και ισότητα. Έχει σαν στόχο να καταργήσει την εξάρτηση και καταπίεση των γυναικών μέσα κι έξω από το σπίτι, καθώς και την «ίση μεταχείριση» ανδρών κι γυναικών τόσο στην οικογενειακή τους ζωή, όσο και στην επαγγελματική τους. Το κίνημα αυτό επιδιώκει, δηλαδή, να καταργήσει την παραδοσιακή εικόνα της γυναίκας, που εμφανίζεται σαν αντικείμενο χωρίς δική της οντότητα. Βασικός σκοπός του κινήματος είναι η ευαισθητοποίηση του προβλήματος από όλες τις γυναίκες, η μαζικοποίησή του. Σημασία δεν έχει η χειραφέτηση και απελευθέρωση μιας μερίδας γυναικών, αλλά η χειραφέτηση όλων των γυναικών.

Στην Ελλάδα το Φεμινιστικό Κίνημα εμφανίστηκε με σχετική καθυστέρηση σε σχέση με πολλές χώρες του εξωτερικού. Κι αυτό γιατί διάφορα γεγονότα, όπως η Τουρκοκρατία, οι πόλεμοι και η δικτατορία ανέστειλαν τις προσπάθειες των γυναικών. Αυτό δεν σημαίνει, όμως, ότι οι Ελληνίδες έμειναν αδιάφορες και αμέτοχες για την κατάκτηση των δικαιωμάτων τους.

Το 1885 συστήνεται «Φιλανθρωπική Εταιρία των Κυριών». Για πρώτη φορά στα Ελληνικά δεδομένα παρουσιάζεται μια συστηματική και οργανωμένη γυναικεία εκδήλωση, για τη διεκδίκηση των δικαιωμάτων τους. Έτσι, ο γυναικείος αγώνας επεκτείνεται σε δύο επίπεδα, στο κοινωνικό όπου οι γυναίκες προσπαθούν να κατανοήσουν και να πιστέψουν στην ισότητα των φύλων και στη συνέχεια να λάβουν μέρος στον αγώνα για την απόκτηση των δικαιωμάτων τους και σ' αυτό της εκπαίδευσης. Οι γυναίκες αντιλήφθηκαν ότι πρέπει με κάθε θυσία να

ανεβάσουν το πνευματικό τους επίπεδο βοηθώντας στην ίδρυση σχολείων για κορίτσια και σιγά-σιγά να προωθήσουν τη μόρφωση των κοριτσιών ώστε ν' ανταποκριθούν στις κοινωνικές και επαγγελματικές απαιτήσεις της εποχής. (Τάκαρη, 1984, σελ. 86).

Το 1907, επίσης, η Καλλιόπη Παρέν, παρά τις φοβερές αντιδράσεις, εκδίδει την «Εφημερίδα των Κυριών», όπου αναλύει τα γυναικεία προβλήματα, προτρέπει τις γυναίκες να εργαστούν και καυτηριάζει τη νωθρότητα και τον παρασιτισμό της Ελληνίδας. Προβάλλει τις γυναικείες διεκδικήσεις για δικαιώματα και χειραφέτηση. (ο.π. σελ. 88).

Τα επόμενα χρόνια με την είσοδο του 20ου αιώνα ιδρύεται από γυναίκες ο Σοσιαλιστικός όμιλος γυναικών, ο οποίος υποβάλλει αιτήματα για τη μεταρρύθμιση του Οικογενειακού Δικαίου, το δικαίωμα στη νόμιμη άμβλωση, τον πολιτικό γάμο, την ισότητα στην οικογένεια και την εργασία, την υποχρεωτική συμμετοχή των γυναικών – ενόρκων στις δίκες γυναικών, ανηλίκων κ.α. (ο.π. σελ. 98).

Το 1920 ιδρύθηκε και ο «Σύλλογος για τα Δικαιώματα της Γυναίκας», με σκοπό τη βελτίωση της θέσης της γυναίκας μέσα στην οικογένεια, την εργασία και την κοινωνία, με βάση την αρχή «ίσα δικαιώματα, ίσες υποχρεώσεις. (ο.π. σελ. 98).

Εκτός, όμως, από τους παραπάνω συλλόγους την εποχή αυτή ιδρύθηκαν και πολλοί άλλοι. Μερικοί από αυτούς είναι: ο «Διεθνής Σύνδεσμος Γυναικών» το 1922, η «Χριστιανική Ένωση Νεανίδων» το 1923, ο «Σύλλογος Επιστημονισσών Ελλήνων» το 1924, η «Πανελλήνια Ένωση Γυναικών» το 1945, η «Φιλική Ένωση Γυναικών», η «Αδελφосύνη» και ο «Σύλλογος Κυριών και Δεσποινίδων Κουκακίου» το 1963, η «Συντονιστική Επιτροπή Εργαζομένων Γυναικών» το 1965,

καθώς και πολλοί άλλοι. Σκοπός όλων των συλλόγων ήταν η διεκδίκηση της οικονομικής, κοινωνικής, πολιτικής και νομικής ισοτιμίας της γυναίκας. Προβλήθηκε η αρχή «ίση αμοιβή για ίση εργασία» ενώ αναγνωρίστηκε η μητρότητα ως κοινωνικό λειτούργημα. Τέλος, οι οργανώσεις αυτές είχαν στόχο να ενώσουν σε μια γυναικεία οργάνωση όλες τις Ελληνίδες, κάθε τάξης, μορφωτικού επιπέδου και πολιτικής τοποθέτησης στον κοινό αγώνα της γυναίκας για την κατάκτηση των δικαιωμάτων της και τη χειραφέτηση της.

Μετά το 1974 το γυναικείο κίνημα άρχισε να παίρνει καινούριες διαστάσεις, να δραστηριοποιείται περισσότερο. Μάλιστα οι περισσότερες φεμινιστικές οργανώσεις στις διεκδικήσεις των γυναικείων αιτημάτων τους δίνουν πολιτικό χαρακτήρα. Αυτή η εξάπλωση του γυναικείου κινήματος οφείλεται σύμφωνα με τη Ντίνα Τάκαρη: α) στη συνειδητοποίηση για την αξιοποίηση και του άλλου μισού πληθυσμού της χώρας μέσω της εφαρμογής της αρχής της συμμετοχής των πολιτών και του εκσυγχρονισμού του δικαίου και β) στην ανάγκη για παύση της διεθνούς απομόνωσης που επικρατούσε τα επτά χρόνια της δικτατορίας και συνεργασίας με άλλα κράτη (ο.π. σελ. 116).

Το φεμινιστικό κίνημα είναι υπέρ της απελευθέρωσης των γυναικών σε όλους τους τομείς κοινωνικό, πολιτικό, οικονομικό και επαγγελματικό. Είναι αντίθετο στις απόψεις που θέλουν τις γυναίκες αναπληρωματικό εργατικό δυναμικό και μόνο στις περιπτώσεις οικονομικής κρίσης και άσχημων κοινωνικών συνθηκών να εργάζονται για να καλύπτουν τα κενά. Και τις υπόλοιπες περιόδους να αναβιώνουν τα αναχρονιστικά πρότυπα που τις κλείνουν στο σπίτι. Υποστηρίζει, επίσης, πως η αποκλειστική ενασχόληση των γυναικών με τις δουλειές του σπιτιού οδηγεί στην απομόνωσή τους, στην αποξένωση από τα κοινωνικά προβλήματα, αποκλείει την δυνατότητα αξιοποίησης τυχόν

ικανοτήτων και κλίσεων που θα μπορούσαν να τις ικανοποιούν μέσα στην εργασία.

Η ρίζα της ανισότητας και της υποδούλωσης βρίσκεται κατά κύριο λόγο στο γεγονός της άνισης κατανομής της αμειβόμενης και μη αμειβόμενης εργασίας ανάμεσα στα φύλα. Οι γυναίκες από την εμφάνιση των ανθρώπων στον πλανήτη μέχρι τη σημερινή εποχή, δούλευαν σκληρά και ώρες ατελείωτες χωρίς αμοιβή στο σπίτι, στο χωράφι, στην οικογενειακή επιχείρηση. Έτσι κατέληξαν να εξαρτώνται και να είναι υποταγμένες στον άνδρα, ο οποίος σχεδόν πάντοτε, εργαζόταν έναντι αμοιβής και θεωρούσε τις «γυναικείες» δουλειές μειωτικές.

Ο Φεμινισμός επιδιώκοντας να αλλάξει αυτήν την κατάσταση, πρεσβεύει ότι οι γυναίκες πρέπει να εκτελούν περισσότερη αμειβόμενη εργασία αλλά και να επιδιωχθεί δίκαιη κατανομή της αμειβόμενης και τη μη αμειβόμενης εργασίας ανάμεσα στα δύο φύλα, καθώς και ίση δραστηριότητα σταδιοδρομίας σε όλα τα επαγγέλματα και μέχρι τα ανώτερα αξιώματα. Αυτό το θεωρεί ως προϋπόθεση για την απελευθέρωση των γυναικών, την οικονομική ανεξαρτησία τους και την επαφή τους με την κοινωνία. Από την άλλη πλευρά δέχεται πως δεν είναι όλα ρόδινα, πως υπάρχουν αμειβόμενες εργασίες που είναι σκληρές, ανιαρές και δεν αξιοποιούν τις ικανότητες των εργαζομένων γυναικών σε αυτές. Αυτό, όμως, δεν αποτελεί σοβαρό λόγο για να σταματήσουν να εργάζονται, καθώς τα θετικά σημεία εξακολουθούν να ισχύουν. Άλλωστε το ίδιο συμβαίνει και με τους άνδρες και κανένας δεν ανέφερε ότι θα πρέπει να σταματήσουν.

Ο Φεμινισμός υποστηρίζει τη δημιουργία μιας κοινωνίας ισότητας και ελευθερίας που γυναίκες και άνδρες θα έχουν ίδιες ευκαιρίες, ίσα δικαιώματα και ίσες ευθύνες στον οικονομικό, πολιτικό, κοινωνικό,

επαγγελματικό και πολιτιστικό τομέα της κοινωνίας. Με λίγα λόγια, ο σκοπός είναι ένας: η χειραφέτηση της γυναίκας και η ισότητα των δύο φύλων μέσω της κατάργησης των διακρίσεων εις βάρος της.

Το να σταματήσει η επαγγελματική εργασία των γυναικών θα ήταν ένα σοβαρό και επιζήμιο βήμα προς τα πίσω και θα οδηγούσε στην παλιά υποταγή του άνδρα. Θα έβλαπτε το κοινωνικό σύνολο και τη χώρα, καθώς θα έχαναν τη δυνατότητα της χρησιμοποίησης των μισών μελών της σε δραστηριότητες πιο ποικίλες από αυτές του νοικοκυριού, και της φύλαξης των παιδιών και πραγματικής αξιοποίησης όλου αυτού του πληθυσμού. Ωστόσο, θα ήταν επιζήμιο και για την οικογένεια, πρώτον γιατί το γυναικείο εισόδημα ανεβάζει το βιοτικό επίπεδο της κι δεύτερον γιατί οι μητέρες που δεν εργάζονται και είναι ανικανοποίητες και καταπιεσμένες επηρεάζουν την ψυχολογική εξέλιξη και κοινωνικοποίηση του παιδιού, πιέζοντας το να ικανοποιήσει τις δικές της φιλοδοξίες που δεν πραγματοποίησε. Γίνεται υπερπροστατευτική απέναντί του και επιδρά αρνητικά στην ανάπτυξη της πρωτοβουλίας και αυτονομίας του.

2.Η ΓΥΝΑΙΚΑ ΝΟΙΚΟΚΥΡΑ

Πάνω από τα δύο τρίτα του γυναικείου πληθυσμού έχουν σήμερα τα οικιακά σαν αποκλειστικό επάγγελμα. Η εξοικείωση των γυναικών με το επάγγελμα αυτό επιτυγχάνεται από τα πρώτα χρόνια της ζωής του με τα δεδομένα κοινωνικά πρότυπα. Η χρόνια ενασχόληση των γυναικών στον τομέα αυτό κάνει τις σχετικές αντιδράσεις τους να μοιάζουν με ενστικτώδεις, πράγμα που έχει παρερμηνευτεί σε σημείο που πολλοί να αναφέρονται σ'αυτές σαν «ενστικτώδεις αντιδράσεις του φύλου» υπηρετώντας με τον τρόπο αυτό τη διαίωνιση λαθεμένων προτύπων.

Ο μύθος που περιβάλλει το ρόλο της γυναίκας – νοικοκυράς είναι πολύ ισχυρός και κρατά αιώνες τώρα. Στόχος αυτού του μύθου είναι να εκφράσει και να επιβεβαιώσει, παρά να εξηγήσει ή να θέσει υπό αμφισβήτηση τις πηγές των πολιτιστικών στάσεων και αξιών. Ο μύθος, όμως, που προβάλλεται σαν γεγονός, γίνεται γεγονός. Ο μύθος του καταμερισμού της εργασίας, υποδηλώνει ότι οι γυναίκες από φυσικού τους είναι προορισμένες για νοικοκυρές σ'όλες τις κοινωνίες κι ότι οι γυναίκες πρέπει να αναλάβουν το ρόλο αυτό για να επιβιώσουν οι κοινωνίες.

Τα οικιακά είναι μια δουλειά που δημιουργεί ισχυρές αντιστάσεις σε κάθε δυνατότητα ανθρώπινης ολοκλήρωσης. Βαριά και ανιαρή, μονότονη και φθοροποιός, αλλά ποτέ προαιρετική. Κάθε προνόμιο δεν είναι το αντίδοτο της αποστέρησης του ρόλου της μέσα στο στίβο του κοινωνικού αγώνα, που καταξιώνει τον άνθρωπο και του πλουτίζει την ύπαρξη με μια κοινωνική αποστολή.

Η απαλλαγή από τις κοινωνικές ευθύνες δεν είναι μόνο μια υποτίμηση της προσωπικότητας, αλλά και μια αφαίρεση δικαιώματος συμμετοχής και τελικά υποδούλωση και καταπίεση. Τα δήθεν προνόμια που χορηγούνται δεν αντισταθμίζουν με τίποτα τις παροχές της στην οικογένεια και στην κοινωνία.

Μια άλλη άποψη υποστηρίζει πως η γυναίκα που έχει μόνο τη σπιτική δουλειά, αναγκαστικά σηκώνει μικρότερο φορτίο ευθυνών και δεν αντιμετωπίζει το δίδυμο φορτίο των οικογενειακών καθηκόντων. Η άποψη αυτή ενισχύεται και από τη διαπίστωση πως ένα μέρος του νοικοκυριού είναι σήμερα μηχανοποιημένο με τη βοήθεια ηλεκτρικών συσκευών διαφόρων χρήσεων. Μπορεί, βέβαια, η μηχανοποίηση του νοικοκυριού να έχει προσφέρει τεράστια βοήθεια στη γυναίκα – νοικοκυρά, όμως, εξακολουθεί να απαιτεί πολλές δυνάμεις και

πολύχρονο απ' αυτή. Εξάλλου, όπως ανέφερα και πριν, η αποκλειστική ενασχόληση με τα οικιακά εμποδίζει την πλήρη πολιτιστική της ανάπτυξη και κοινωνική δραστηριότητα.

Σήμερα όλο και πιο πολύ εξαλείφεται από τη συνείδηση της γυναίκας, και σιγά-σιγά και από τον άνδρα, το στερεότυπο ότι η γυναίκα είναι υποχρεωμένη να εκτελεί όλες τις οικιακές εργασίες. Δυστυχώς υπάρχει κι ένα μικρό ποσοστό γυναικών που δεν δέχεται τη συμμετοχή των ανδρών στην εκτέλεση των οικιακών εργασιών. Συνήθως, όμως προέρχεται από ηλικιωμένες γυναίκες με χαμηλό μορφωτικό και πολιτιστικό επίπεδο.

Το γεγονός ότι οι νέες γυναίκες αρχίζουν να αντιμετωπίζουν τις οικιακές εργασίες με αρνητική διάθεση θα λέγαμε ότι οφείλεται στο ότι η δουλειά του σπιτιού παραμένει κατά πολύ μηχανική και καθόλου παραγωγική. Όμως αντίθετα, οι δραστηριότητες του σπιτιού οι οποίες δημιουργούν έδαφος για αυτοέκφραση της γυναίκας αντιμετωπίζονται διαφορετικά (π.χ. διαπαιδαγώγηση παιδιών, οργάνωση ελεύθερου χρόνου). Η γυναίκα που μένει στο νοικοκυριό δεν μπορεί να θεμελιώσει μονάχη την ύπαρξή της. Δεν έχει τα μέσα να επιβεβαιώσει τον εαυτό της. Έχει την αξίωση να μην την αγνοούν ούτε σαν νοικοκυρά, ούτε σαν σύζυγο, ούτε σαν επαγγελματία, ούτε σαν γυναίκα.

Μια άποψη υποστηρίζει πως ναι μεν, η εργαζόμενη υφίσταται διπλή εκμετάλλευση, όμως η ζωή της είναι πιο άνετη, πιο ευχάριστη σε σύγκριση με τη ζωή της μη εργαζόμενης. Γιατί η εργαζόμενη αποκτά οικονομική ανεξαρτησία απέναντι στο σύζυγο και ταυτόχρονα βοηθά στην αύξηση του οικογενειακού εισοδήματος, πράγμα που την κάνει σημαντικά χειραφετημένη. Κάτι που δεν συμβαίνει με τη μη εργαζόμενη.

Οι σημερινές, τέλος, συνθήκες ζωής, οι καινούριες κοινωνικές υποδομές του τρόπου ζωής και οι νέες ιδέες των ανθρώπων πάνω στα κοινωνικά θέματα, δεν ευνοούν τη θέση της νοικοκυράς. Η γυναίκα απέκτησε μια κάποια θέση στην κοινωνία και την οικονομία με την ένταξή της στο ενεργό δυναμικό, ενώ αντίστοιχα μειώθηκε η θέση της νοικοκυράς. Και όσο η γυναικεία εργασία θα αξιοποιείται με τη συμμετοχή όλο και περισσότερων γυναικών στην παραγωγή και θα αποκτά ισότιμη θέση με τον άνδρα στην αγορά εργασίας, κατά την ίδια έννοια και ισοβάθμια θα μειώνεται ο ρόλος της νοικοκυράς.

Ας ελπίσουμε πως η μείωση του ρόλου της νοικοκυράς είναι παροδική και δεν θα παραμείνει για πάντα μηδαμινή αυτή η πολύωρη κι εξαντλητική εργασία, που τελικά επηρεάζει όχι μόνο την ίδια την νοικοκυρά, αλλά και την οικογένεια της και την κοινωνία ολόκληρη.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΟΓΔΟΟ

ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ Ο ΡΟΛΟΣ ΤΟΥ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΥ ΛΕΙΤΟΥΡΓΟΥ ΓΕΝΙΚΑ

Η Κοινωνική Εργασία είναι επάγγελμα ανθρωποκεντρικό. Το επίκεντρο της προσοχής της είναι ο άνθρωπος, όπως αυτός συμπεριφέρεται μέσα στο φυσικό και το κοινωνικό του περιβάλλον. Πρωταρχικός της σκοπός, όπου και να κατατείνει κάθε της δραστηριότητα, είναι το «ευ ζείν» του ανθρώπου ως ατόμου, ως μέλους οργανωμένης ομάδας ή κοινότητας (Κατσορίδου-Παπαδοπούλου, 1993, σελ. 19).

Η πρόληψη και η αντιμετώπιση καταστάσεων είναι στοιχείο εσωγενές της φύσης της Κοινωνικής Εργασίας. Οι επαγγελματικές παρεμβάσεις, όποιος και να είναι κάθε φορά ο στόχος τους, γίνονται είτε για να αποτραπεί ένας κίνδυνος που απειλεί τη σχέση μεταξύ του ατόμου και περιβάλλοντος, είτε για να αντιμετωπιστεί μια προβληματική κατάσταση. Υπάρχει ακόμα και μια τρίτη περίπτωση των ενεργειών εκείνων που έχουν αναπτυξιακό χαρακτήρα. Με αυτές επιδιώκεται να βοηθηθούν άτομα ή ομάδες ή κοινότητες που χρειάζονται ενίσχυση στις προσπάθειες που κάνουν για να περάσουν ομαλά και δημιουργικά μια μεταβατική περίοδο. (ο.π. σελ. 21).

Παράλληλα οι Κοινωνικοί Λειτουργοί ως επαγγελματίες με συνέπεια και σταθερότητα έχουν εκδηλώσει την προσήλωσή τους στην υπεράσπιση της ατομικής ελευθερίας και προσωπικής ισοτιμίας και της πολιτικής αυτοδιάθεσης, ενώ παράλληλα υποστηρίζουν λύσεις που οδηγούν στη υιοθέτηση πολιτικών κοινωνικής δικαιοσύνης. Αυτές είναι:

- α) η κινητοποίηση και αξιοποίηση των δυνατοτήτων κάθε ατόμου για το ξεπέρασμα των δυσκολιών της ζωής, β) συμμετέχουσα συλλογική

δράση σε κοινοτικό επίπεδο για την διεκδίκηση και την απόκτηση κοινωνικών δικαιωμάτων για άτομα ή ομάδες (Βάρα Χ. Εκλογή 1994, σελ. 84).

Όσον αφορά τη θέση της γυναίκας στο χώρο εργασίας είναι ένα θέμα του οποίου οι παράμετροι μπορούν να αποτελέσουν αντικείμενο μελέτης πολλών ειδικοτήτων των κοινωνικών επιστημών μία εκ των οποίων και της Κοινωνικής Εργασίας. Συνήθως, όμως οι προσπάθειες για την αντιμετώπιση της ανισότητας εμποδίζονται λόγω της ύπαρξης προκαταλήψεων, αδιαφορίας, έλλειψης κατανόησης και ακόμα αποδοχής της κατάστασης αυτής.

Είναι αναγκαίο για τους κοινωνικούς λειτουργούς να αναγνωρίζουν τις διαστάσεις του προβλήματος που είναι οικονομικές, συναισθηματικές, πολιτισμικές και ευρύτερα κοινωνικές. Ταυτόχρονα η Κοινωνική Εργασία, περισσότερο από κάθε άλλο επάγγελμα, πρέπει να αναλάβει πρωτοβουλίες, οι οποίες θα επικεντρωθούν, στην έρευνα, την ανάπτυξη προληπτικών και παρεμβατικών προγραμμάτων και την οικονομική ενίσχυση από την πολιτεία των οποιονδήποτε προσπαθειών γίνονται προς την κατεύθυνση της αντιμετώπισης της ανισότητας των δύο φύλων στο χώρο της εργασίας.

Έτσι ο Κοινωνικός Λειτουργός, εκτός από την προάσπιση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας, οφείλει να πληροφορεί και να ευαισθητοποιεί τους ενδιαφερόμενους, άμεσα και μη, για τα προβλήματα που εμφανίζονται στο χώρο της εργασίας. Η ενημέρωση θα πρέπει να απευθύνεται στους εργαζόμενους, στους εργοδότες, τους κρατικούς φορείς και στο κοινωνικό σύνολο. Οι τρόποι με τους οποίους μπορεί να επιτευχθεί αυτό είναι με προσωπικές συζητήσεις στον εργασιακό χώρο, με προσέγγιση αρμοδίων ατόμων που κατέχουν θέση στον κρατικό

μηχανισμό και μπορούν να συμβάλλουν στην εξάλειψη του προβλήματος.

Επίσης, ο Κοινωνικός Λειτουργός μπορεί να παρέμβει ψυχολογικά και συμβουλευτικά στις γυναίκες που υφίστανται καταπίεση στο χώρο εργασίας τους, εφαρμόζοντας κοινωνική εργασία με άτομα, ομάδες και κοινότητα. Ο Κοινωνικός Λειτουργός ψάχνει, αναγνωρίζει ερωτήματα και εναλλακτικές λύσεις προσπαθώντας να δώσει λύσεις ή να διατηρήσει ισορροπίες με στόχο την ενθάρρυνση.

Η συνεργασία με γυναίκες σε συμβουλευτική και υποστηρικτική βάση είναι σημαντική για την άμβλυνση του προβλήματος. Μέσω της συμβουλευτικής υποστήριξης θα μπορέσουν να πάρουν κάποιες πληροφορίες σχετικά με το πώς πρέπει να δράσουν οι ίδιες και που να απευθυνθούν για τη διεκδίκηση των δικαιωμάτων τους. Και σε τέτοιες περιπτώσεις η συμβουλή του Κοινωνικού Λειτουργού είναι ιδιαίτερα σημαντική εφόσον μπορεί να αποτρέψει πιθανές απολύσεις ή παραιτήσεις γυναικών λόγω πιέσεων από τη δουλειά τους, έτσι ώστε μ'αυτό τον τρόπο να διατηρηθεί η αξιοπρέπεια τους ή και να επιβληθούν ποινές στους «δράστες».

Όπου είναι απαραίτητο μπορεί να προσφέρει βοήθεια για ανάπτυξη πρωτοβουλίας, απόκτηση αυτοπεποίθησης, ενίσχυση επιθυμίας για κοινωνική συμμετοχή κι εργασία, αισιόδοξη άποψη για τη ζωή. Αλλά, σημαντικό είναι ακόμα, να συμβάλλει ο Κοινωνικός Λειτουργός στην στήριξη των γυναικών για την επίλυση πρακτικών προβλημάτων, ειδικότερα όταν έχουν εγκαταλείψει τον εργασιακό τους χώρο.

Καθήκον του Κοινωνικού Λειτουργού είναι, επίσης να συμμετέχει σε ερευνητικά κοινοτικά προγράμματα (προγράμματα κοινοτικής

παρέμβασης, διαλέξεις), να συμβάλλει στη δημιουργία νέων κοινωνικών οργανώσεων (συμβουλευτικά κέντρα), να συνδέει τις κατάλληλες υπηρεσίες με τις γυναίκες, να συνδέει τις υπηρεσίες μεταξύ τους προς όφελος των γυναικών, να ευαισθητοποιεί, να κινητοποιεί φορείς, αρχές, οργανώσεις και να συνεργάζεται μαζί τους για την αντιμετώπιση της κατάστασης.

Ακόμα, πρέπει να συμβάλλει και στη δραστηριοποίηση των ίδιων των εργαζόμενων γυναικών για δημιουργία ομάδων ή οργανώσεων που να ασχολούνται με την προώθηση των δικαιωμάτων της γυναίκας στο χώρο εργασίας.

Επίσης, ευθύνη του είναι να συγκεντρώνει στοιχεία, να ερευνά, να διαπιστώνει ανάγκες, να αξιολογεί μέσα από την πράξη και με βάση τα συμπεράσματα αυτά να οργανώνεται ο ίδιος και η υπηρεσία του. Να υποκινεί τους αρμοδίους για την κατάστρωση προγραμμάτων και να παρεμβαίνει ενεργά για τροποποίηση στάσεων και επίτευξη αλλαγών.

Η παιδεία θεωρείται ως το κύριο όχημα της εξάλειψης της ανισότητας στο χώρο εργασίας. Βέβαια, η ισότητα των δύο φύλων μπορεί να επιτευχθεί εάν η παιδεία των ατόμων νέων και ενηλίκων αντιμετωπιστεί ως μέρος μιας συνεχούς δοκιμασίας προσωπικής ανάπτυξης που αρχίζει με το σχολείο και συνεχίζεται στην εργασία. Μιας διαδικασίας, όπου οι Κοινωνικοί Λειτουργοί μπορεί να έχουν ουσιαστική συμβολή με τη συνεχή ενημέρωση, αφού η δια βίου εκμάθηση είναι τόσο σημαντική και το έργο των Κοινωνικών Λειτουργών αποδεδειγμένα αποτελεσματικό.

Τέλος, απαραίτητη προϋπόθεση για την υλοποίηση και αποτελεσματικότητα των παραπάνω προτάσεων είναι η συνεργασία, ο συντονισμός και η ουσιαστική συμπαράσταση της πολιτείας για νομικές

αλλαγές και οικονομική ενίσχυση των προγραμμάτων. Γιατί αυτό το κοινωνικό πρόβλημα δεν μπορεί να αντιμετωπιστεί σωστά με ημίμετρα και σποραδικές προσπάθειες ορισμένων ατόμων.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΝΑΤΟ

1.ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Μελετώντας τη βιβλιογραφία τη σχετική με την εργαζόμενη γυναίκα- Ελληνίδα και τα προβλήματα που αντιμετωπίζει στο χώρο εργασίας της το γενικό συμπέρασμα στο οποίο κατέληξα είναι ότι στην οικονομική δραστηριότητα οι διακρίσεις μεταξύ ανδρών και γυναικών γίνονται αισθητές σ'όλο το φάσμα των εργασιακών σχέσεων (π.χ. στους μισθούς, στον τομέα απασχόλησης, στις σχέσεις που δημιουργούνται μεταξύ εργοδοσίας και γυναικών). Κι όλη αυτή η κατάσταση δημιουργεί ένα φαύλο κύκλο που εγκλωβίζει κάποιες φορές τις γυναίκες αποθαρρύνοντας τις στην προσπάθεια για την επαγγελματική τους αποκατάσταση.

Συγκεκριμένα τα συμπεράσματα, στα οποία κατέληξα είναι τα ακόλουθα:

α) Σήμερα, παρόλο που τα θεσμικά εμπόδια έχουν εκλείψει, στην πράξη οι γυναίκες συναντούν πολλές δυσκολίες που ανακλύπτουν την προώθησή τους για την ένταξη στην αγορά εργασίας.

β) Η θέση της γυναίκας στην κοινωνία και την εργασία εξακολουθεί να είναι μειονεκτικότερη σε σχέση με τον άνδρα.

γ) Η βελτίωση της θέσης της γυναίκας στην αγορά εργασίας δεν υπήρξε ανάλογη με την αύξηση του ποσοστού συμμετοχής της στο εργατικό δυναμικό.

δ) Οι γυναίκες δεν έχουν τις ίδιες ευκαιρίες και την ίδια πρόσβαση με τους άνδρες για επαγγελματική σταδιοδρομία.

ε) Συγκεντρώνονται σε ορισμένα επαγγέλματα που χαρακτηρίζονται «γυναικεία» και έχουν εγκαταλειφθεί από τους άνδρες λόγω μειωμένων δυνατοτήτων.

στ) Απασχολούνται σε εργασίες που δεν προσφέρουν καμία προώθηση ή εξέλιξη στην κλίμακα της επαγγελματικής ιεραρχίας, παραμένοντας έτσι στις κατώτερες βαθμίδες χωρίς να αναλαμβάνουν διευθυντικές θέσεις.

ζ) Οι αμοιβές και τα ετήσια εισοδήματα των εργαζομένων γυναικών είναι χαμηλότερα από εκείνα των ανδρών.

η) Η γυναικεία εργασία έχει ακόμη και σήμερα την έννοια του συμπληρώματος του οικονομικού οικογενειακού εισοδήματος, ενώ η εργασία του άνδρα θεωρείται ότι κατά βάση συντηρεί την οικογένεια.

θ) Το νοικοκυριό εξακολουθεί να θεωρείται «γυναικεία δουλειά» κατ' αποκλειστικότητα, άσχετα αν η γυναίκα εργάζεται ή όχι.

ι) Η φροντίδα και η ανατροφή των παιδιών θεωρείται, επίσης κύρια ευθύνη της μητέρας παρά του πατέρα.

κ) Η ανεργία πλήττει περισσότερο τις γυναίκες παρά τους άνδρες.

λ) Η σεξουαλική παρενόχληση των εργαζομένων γυναικών δεν έχει καλυφθεί νομικά πλήρως ακόμη, με αποτέλεσμα οι γυναίκες να αναγκάζονται να υπομένουν προσβλητικές συμπεριφορές (από του εργαζόμενους άνδρες ή πελάτες) ή να παραιτούνται οικειοθελώς από την δουλειά τους ή να απολύονται.

Όλα τα παραπάνω θα πρέπει κάποτε να αντιμετωπιστούν ουσιαστικά και να επέλθει η πραγματική ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών όχι μόνο στον τομέα της εργασίας αλλά και σε όλους τους άλλους τομείς. Στη συνέχεια παραθέτω ορισμένες βασικές προτάσεις και μέτρα για την μείωση της επαγγελματικής ανισότητας των δύο φύλων.

2.ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗ ΒΕΛΤΙΩΣΗ ΤΗΣ ΘΕΣΗΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΗΣ ΓΥΝΑΙΚΑΣ

Μετά από διεξοδική μελέτη του προβλήματος της θέσης της εργαζόμενης Ελληνίδας και των συμπερασμάτων που προκύπτουν απ' αυτήν κατανοούμε ότι χρειάζεται να ληφθούν ορισμένα μέτρα κυρίως από την Πολιτεία για την αντιμετώπιση του προβλήματος. Πάνω σ' αυτό το θέμα υπάρχουν πολλές απόψεις σχετικά με το τι πρέπει ακόμα να γίνει.

Ξεκινώντας από τον τομέα της εκπαίδευσης, για να προχωρήσουμε σε αλλαγές αυτής, όπου θα διαφοροποιήσει τις επιλογές των κοριτσιών και αγοριών και θα συμβάλλουν στην καλύτερη αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού, χρειάζεται προηγουμένως να διερευνήσουμε σε βάθος τα αίτια και τους μηχανισμούς που συντελούν στην παραγωγή και αναπαραγωγή των ανισοτήτων. (Καραμάνου, 1984, σελ. 43). Σαν συνέπεια αυτού, θα πρέπει να γίνουν τεκμηριωμένες προτάσεις για αλλαγές ή βελτιώσεις στην εκπαιδευτική στρατηγική και προγράμματα για τη μείωση των ανισοτήτων.

Οι σχέσεις μεταξύ εκπαίδευσης και εργασίας είναι ένας τομέας, που χρειάζεται παραπέρα διερεύνηση και ανάλυση. Κατά πόσο, δηλαδή, οι αλλαγές στην παιδεία συμβαδίζουν με τις νέες ανάγκες της αγοράς εργασίας και την εξέλιξη της τεχνολογίας και κατά πόσο η

εκπαίδευση βοηθάει στην προετοιμασία των παιδιών για πολλαπλούς ρόλους και λειτουργίες μέσα κι έξω από τον κόσμο της εργασίας. Για να γίνει αυτό, βέβαια, χρειάζεται προσαρμογή των βιβλίων στο πνεύμα της ισότητας, εισαγωγή μαθημάτων που θα βοηθούν στη διαμόρφωση κοινωνικής και περιβαλλοντολογικής συνείδησης, συλλογικότητας, αλληλεγγύης, ειρηνικής συνύπαρξης και ισοτιμίας μεταξύ των δύο φύλων, μόρφωση – επιμόρφωση των εκπαιδευτικών για να μπορούν να αντεπεξέρχονται στις σύγχρονες παιδαγωγικές ανάγκες αλλά και στο πνεύμα ισότητας των δύο φύλων, καθώς και σεξουαλική διαπαιδαγώγηση στο πνεύμα της ισότητας και της αξιοπρέπειας σε όλες τις βαθμίδες της εκπαίδευσης. (Χαλάτση Ρούλα από την Ημερίδα της ΟΓΕ, 1996) σελ. 25).

Χρειάζεται, επίσης, εμβάθυνση και ανάλυση όλων των παραγόντων που επηρεάζουν τις επιλογές των κοριτσιών για να διευκολυνθούν οι γυναίκες να κατευθυνθούν και σε μη παραδοσιακούς τομείς. Αν η αγορά εργασίας παραμένει χωρισμένη κατά φύλα, αν οι γυναίκες δεν προσλαμβάνονται σε άλλες δουλειές εκτός από τις παραδοσιακές, τότε θα εξακολουθούν να διαλέγουν σπουδές που θα τις προετοιμάζουν για να γίνουν δασκάλες, γραμματείς, νοσοκόμες και νηπιαγωγοί.

Παράλληλα, η πληροφόρηση για τον κόσμο της εργασίας θα πρέπει να παρέχεται στα παιδιά σ'όλη τη διάρκεια της σχολικής ζωής. Γι'αυτό είναι αναγκαία η στενή συνεργασία ανάμεσα στους φορείς εκπαίδευσης και επαγγελματικού προσανατολισμού με τους υπεύθυνους του Υπουργείου Εργασίας και αντίστροφα. (Καραμάνου, 1984, σελ. 44).

Αρκετά βοηθητικό θα ήταν και ένα αποκεντρωμένο σύστημα εκπαίδευσης σ'όλη τη χώρα με μικρές μονάδες ανώτερης κι ανώτατης

εκπαίδευσης, που θα συντελούσαν σε μεγαλύτερη συμμετοχή των γυναικών λόγω της μειωμένης γεωγραφικής τους κινητικότητας (ο.π. σελ. 57).

Ακόμα απαιτείται συνεχή εκπαίδευση των εργαζομένων γυναικών για βελτίωση των δυνατοτήτων πρόσβασης σε ανώτερες θέσεις, διεύρυνση των προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης των γυναικών που ζητούν την ένταξη ή την επανένταξή τους στην αγορά εργασίας έπειτα από διακοπή, καθώς και πλατιά διαφωτιστική εκστρατεία με διαλέξεις, σεμινάρια, ενημερωτικά δελτία, άρθρα, ανακοινώσεις, χρήση των μέσων μαζικής ενημέρωσης.

Πρέπει, επίσης, να αντιμετωπιστεί θετικά η ανάπτυξη της προσφοράς εξειδικευμένων θέσεων απασχόλησης με μερική απασχόληση, ώστε να ωφεληθούν οι γυναίκες, που για διάφορους λόγους δεν μπορούν να εργασθούν με πλήρες ωράριο.

Στις αγροτικές περιοχές προτείνεται η συγκρότηση κινητών μονάδων κατάρτισης, ώστε οι ενδιαφερόμενες να μη διανύουν μεγάλες αποστάσεις. Αλλά και μετά το πέρας των μαθημάτων κατάρτισης πρέπει να παρακολουθούνται οι γυναίκες για ορισμένο χρονικό διάστημα ώστε να τους δοθεί βοήθεια για εξεύρεση εργασίας.

Η ενεργοποίηση του γυναικείου δυναμικού μέσα από τους μαζικούς φορείς, ιδιαίτερα μέσα από το Συνδικαλιστικό Κίνημα και διεκδίκηση μεγαλύτερης συμμετοχής σ'όλα τα Κέντρα και επίπεδα λήψης αποφάσεων, θεωρείται απαραίτητο μέτρο για τη βελτίωση της γυναίκας στον εργασιακό χώρο.

Όσον αφορά τώρα, τη δουλειά στο σπίτι με το κομμάτι, όπου οι γυναίκες εργάζονται πιθανόν όλη ημέρα και δεν είναι ασφαλισμένες, μια

κίνηση προς τη σωστή κατεύθυνση θα ήταν να δημιουργηθούν κανονικές θέσεις εργασίας και να μειωθεί ο χρόνος εργασίας. Οι εργοδότες να υποχρεώνονται να δηλώνουν πόσες γυναίκες απασχολούν με το κομμάτι, τι είδους δουλειά κάνουν και ποια η αμοιβή τους. Ακόμα να εξασφαλιστούν τα δικαιώματα ασφάλισής τους και για τους παραβάτες να υπάρχουν κυρώσεις. Με κυρώσεις θα πρέπει να τιμωρείται και η παραβίαση των υγιεινών συνθηκών εργασίας.

Η πολιτεία, επίσης, πρέπει να μελετήσει και το φαινόμενο όπου οι εργοδότες δεν προσλαμβάνουν άτομα πάνω από μια ορισμένη ηλικία. Το αποτέλεσμα είναι αρκετές γυναίκες να αναγκάζονται να μένουν στο σπίτι ενώ διαθέτουν γνώσεις, ικανότητες και διάθεση για εργασία. Έτσι χάνεται ένας μεγάλος αριθμός εργατικού δυναμικού.

Κι ερχόμενοι στο θέμα της μητρότητας υπάρχουν διευκολύνσεις και προστασία της εγκύου και της νέας μητέρας. Η γονική άδεια και το μειωμένο ωράριο βοηθούν αρκετά τις εργαζόμενες γυναίκες. Η φύλαξη των παιδιών τις εργάσιμες ώρες είναι ένα πρόβλημα που τις απασχολεί καθώς υπάρχει ανεπαρκής κάλυψη της ανάγκης για παιδική μέριμνα. Η Χαλάτση Ρούλα στην Ημερίδα της Ο.Γ.Ε. είπε ότι «είναι υποχρέωση να ενώσουμε τις δυνάμεις μας και να παλέψουμε μέσα από τις γραμμές του γυναικείου κινήματος μαζί με τους εκπαιδευτικούς, τους γονείς και τους μαθητές και να απαιτήσουμε:

1. Δημιουργία Παιδικών Κέντρων, τα οποία καλύπτουν παιδιά ηλικίας 0-6 ετών, με ωράριο που να εξυπηρετεί τους εργαζόμενους γονείς, ενταγμένα στο Υπουργείο Παιδείας και με προσωπικό διορισμένο απ' αυτό, ανάλογα με τις ανάγκες που υπαγορεύει η κάθε ηλικία. Βρεφοκόμοι, νηπιοτρόφοι, κοινωνικοί λειτουργοί, γιατροί, ψυχολόγοι και με υλικοτεχνική υποδομή που να καλύπτει κανόνες υγιεινής και

περιβάλλοντος. Μέχρι, όμως, την εφαρμογή και την ολοκλήρωση των κέντρων αυτών, η προσχολική αγωγή να παρέχεται από κρατικούς βρεφικούς και παιδικούς σταθμούς. Να είναι υποχρεωτική για δύο χρόνια για όλα τα παιδιά των εργαζομένων και μη μητέρων, απαραίτητη προϋπόθεση για τη προώθηση των ίσων ευκαιριών και να λειτουργούν συγχρόνως με απογευματινά Κέντρα Δημιουργικής Απασχόλησης.

2. Να καταργηθεί ο νόμος για τη φύλαξη παιδιών κατ'οίκον από ταχύρυθμης εκπαίδευσης σε ειδικά σεμινάρια για μητέρες, γιατί εμείς επιμένουμε στην αναβάθμιση της ενιαίας δημόσιας προσχολικής αγωγής. Γι'αυτό θεωρούμε ότι βρεφονηπιακοί σταθμοί πρέπει να οργανώνονται σε χώρους δουλειάς που απασχολούν 100 εργαζόμενους.
3. Να λειτουργούν τα σχολεία με πρωινά ωράρια ενώ παράλληλα θα πρέπει να ιδρυθούν Κέντρα Δημιουργικής Απασχόλησης, στα οποία τα παιδιά θα πηγαίνουν δωρεάν. Θα είναι, δηλαδή, κρατικά και θα στεγάζονται σε ειδικά διαμορφωμένα κτίρια και θα στελεχώνονται με προσωπικό όλων των ειδικοτήτων.
4. Εισαγωγή μαθημάτων ξένων γλωσσών, πληροφορικής, αισθητικής αγωγής, φροντιστηριακής υποστήριξης αδύνατων μαθητών». (Χαλάτση Ρούλα, από την Ημερίδα της Ο.Γ.Ε., 1996, σελ. 24).

Βέβαια, πολλά από τα παραπάνω έχουν εφαρμοστεί, όπως πρόσφατα εφαρμόστηκε και ο θεσμός του ολοήμερου Σχολείου. Όμως όλ'αυτά έχουν εισαχθεί μέσα στο υπάρχον φορτωμένο πρόγραμμα πρόχειρα και χωρίς σχεδιασμό με αποτέλεσμα να υποβαθμίζονται.

Έτσι πρέπει να σχεδιαστεί η εισαγωγή τους, με ταυτόχρονη προσαρμογή στο ωρολογιακό πρόγραμμα.

Τέλος από τα Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης θα πρέπει να σταματήσει η αναπαραγωγή προτύπων και στερεοτύπων, να σταματήσει ο σεξισμός στη γλώσσα, να δοθεί μεγαλύτερος σεβασμός στην εικόνα και να σταματήσει η πολιτιστική υποβάθμιση.

Εκείνο που θα ήθελα τελειώνοντας να πω είναι ότι η πορεία για την κατάκτηση της ισότητας στην εργασία και στην εκπαίδευση είναι μακρόχρονη κι επίπονη. Ο ρόλος της Πολιτείας, ο ρυθμός και η ποιότητα των αλλαγών που συντελούνται, η δυναμική του Συνδικαλιστικού Κινήματος και ο τρόπος διαπαιδαγώγησης της νέας γενιάς θα είναι αποφασιστικής σημασίας. Η δράση των ίδιων των γυναικών είναι απαραίτητη για την ενημέρωση και την ευαισθητοποίηση της κοινής γνώμης σχετικά με τα προβλήματα που συναντούν οι γυναίκες στην αγορά εργασίας, τις δυνατότητες για την αντιμετώπισή τους και τη ζημιά που δημιουργείται στην κοινωνία από τη μη πλήρη αξιοποίηση σχεδόν του μισού ανθρώπινου δυναμικού της χώρας. Πρέπει να σπάσουν τα αναχρονιστικά πρότυπα, να δημιουργηθούν καινούρια, να αλλάξει η υπάρχουσα αντίληψη για τους ρόλους των δύο φύλων, που οδηγεί στον αποκλεισμό των γυναικών από τα κέντρα εξουσία και διαχείρισης των κοινωνικών, πολιτικών και οικονομικών παραγόντων. **Όμως, πρώτα πρέπει να πειστούν οι ίδιες οι γυναίκες ότι μπορούν να καταλάβουν οποιαδήποτε θέση μέσα στην κοινωνία.**

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

ΒΙΒΛΙΑ

- ❖ Αυδή-Καλκάνη Ίρις, «Η επαγγελματική Εργαζόμενη Ελληνίδα»
Εκδόσεις Παπαζήση, Αθήνα 1978
- ❖ Αυδή-Καλκάνη Ίρις, «Φεμινισμός κι Εργασία στην Ελλάδα σήμερα»
Εκδόσεις Νέοι Καιροί, Αθήνα 1988
- ❖ Βίβιαν Γαλατά, «Το επίπεδο κατάρτισης, η απασχόληση και η επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών»
Ινστιτούτο Εργασίας, ΓΣΕΕ, Φεβρουάριος 1996
- ❖ Clark Stewart Alison, «Το παιδί όταν η μητέρα εργάζεται: ημερήσια φροντίδα, απασχόληση, παιδικοί σταθμοί»
Εκδόσεις Π. Κατσούμπος, Αθήνα 1988, Μετάφραση Σοφία Σταυροπούλου.
- ❖ Δαράκη Πέπη, «Το όραμα της ισοτιμίας της γυναίκας»
Καστανιώτης, Αθήνα 1995
- ❖ Δούκα Βικτωρία, Στεργίου Άγγελος, «Η γυναίκα και η κοινωνική πολιτική: Συλλογή διατάξεων Εργατικού Δικαίου και Δικαίου Κοινωνικών Ασφαλίσεων», Αθήνα, Γενική Γραμματεία Ισότητας και Εθνικό Τυπογραφείο, 1996
- ❖ Κακλαμανάκη Ρούλα, «Η θέση της Ελληνίδας στην Οικογένεια, στην Κοινωνία, στην Πολιτική», Εκδόσεις Καστανιώτη, Αθήνα 1984
- ❖ Καραμάνου Άννα, «Η Ελληνίδα στην Εκπαίδευση και στην Εργασία»
Αθήνα 1984

- ❖ Καταρτζή Ευαγγελία, «Η εικόνα της Γυναίκας», Εκδοτικός Οίκος Αφοι Κυριακίδη, Θεσσαλονίκη 1991
- ❖ Κοτσορίδου-Παπαδοπούλου Χρυσούλα, «Η κοινωνική εργασία με ομάδες: μια μορφή προσέγγισης για συνεργασία και δράση», Εκδόσεις «Ελλην», Αθήνα 1993
- ❖ Κοντογιώργης Γεώργιος, Ταπεινός Γεώργιος, «Ελληνική Κοινωνία στο τέλος του 20ου αιώνα: Δημογραφία – Οικογένεια – Απασχόληση – Υγεία – Κοινωνική Ασφάλιση – Παιδεία», Παπαζήση, Αθήνα 1995
- ❖ Μαραγκουδάκη Ελένη, «Εκπαίδευση και Διάκριση των Φύλων – Παιδικά Αναγνώσματα στο Νηπιαγωγείο» Οδυσσέας, Αθήνα 1993.
- ❖ Νικολαΐδου Μάγδα, «Η γυναίκα στην Ελλάδα: Δουλειά και Χειραφέτηση», Εκδόσεις Καστανιώτη, Αθήνα 1981
- ❖ Πανταζή – Τζίφα Κωνσταντίνο, «Η θέση της γυναίκας στην Ελλάδα», Νέα Σύνορα, Α.Α. Λιβάνη, Αθήνα 1984
- ❖ Συμεωνίδου Χάρη, «Απασχόληση και ανεργία γυναικών στην Ελλάδα», Αθήνα 1996
- ❖ Τάκαρη Ντίνα, «Η γυναίκα από την Αρχαιότητα ως την Τεχνολογική Επανάσταση», Αθήνα 1984).

Πρακτικά Συνεδριών – Ημερίδων – Σεμιναριών

- ❖ «Εργασία Συνδικαλισμός και Ισότητα των φύλων», Εισηγήσεις Σεμιναρίου – Σύνδεσμος για τα Δικαιώματα της Γυναίκας, Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Εκδόσεις: Οδυσσεάς(Επιμέλεια Έκδοσης: Ιωάννα Μαγγανάρα), Αθήνα 1998
- ❖ «Ανεργία, Εργασία, Εκπαίδευση-Κατάρτιση στην Ελλάδα και στη Γαλλία», Πρακτικά Ελληνογαλικού Συνεδρίου, (Επιμέλεια : Λάουρα Μαράτου-Αλιπράντη, Ανδρομάχη Χατζηγιάννη), Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών, Αθήνα 1998
- ❖ «Εκπαίδευση και Ισότητα Ευκαιριών: Παιδαγωγικό υλικό και ισότητα ευκαιριών στην πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση», Ευρωπαϊκό Συνέδριο, Αθήνα 7-8-9 Απριλίου 1994 / (επιμ. Γ.Γ.Ι. και Κ.Ε.Θ.Ι), Αθήνα Γ.Γ.Ι. 1994
- ❖ «Παιδεία και Ισότητα των δύο φύλων», Πρακτικά Ημερίδας που διοργάνωσε η Ομοσπονδία Γυναικών Ελλάδας, Αθήνα 12-2-1996, Αθήνα Ο.Γ.Ε. 1996
- ❖ «Διαφυλικές σχέσεις: Εισηγήσεις στο Σεμινάριο Κατάρτισης Εκπαιδευτικών – Στελεχών σε θέματα Σεξουαλικής Αγωγής και Ισότητας των Φύλων», (1ος τ.) (επιμ. Παρασκευόπουλος Ιωάννης (κ.α.)), Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα 1996.
- ❖ «Νέες τάσεις στην απασχόληση», Πρακτικά Ευρωπαϊκού Συνεδρίου, Αθήνα 3-4 Μαΐου 1996/ (επιμ. Κοντογιώργος Β. – Ορφανίδης Π.), Αθήνα, Εκπαιδευτήρια Κωστέα-Γείτονα 1996

- ❖ «Δημιουργική Απασχόληση Παιδιών και Ισότητα Ευκαιριών», Πρακτικά Δημερίδας Κατερίνη 17-18 Φεβρουαρίου 1995/ (οργ) Γ.Γ.Ι. και Κ.Ε.Θ.Ι, Αθήνα Κ.Ε.Θ.Ι. 1995-1996
- ❖ «Η Σεξουαλική Παρενόχληση στο χώρο της εργασίας», Πρακτικά Συνεδρίου Αθήνα 21-22 Ιανουαρίου 1995/(οργ) Κίνηση Δημοκρατικών Γυναικών, Αθήνα 1995

Ειδικές Μελέτες

- ❖ Γενική Γραμματεία Ισότητας: «Εθνική Έκθεση της Ελλάδος προς την Επιτροπή του Ο.Η.Ε. για την εξάλειψη κάθε μορφής διάκρισης σε βάρος των γυναικών», Αθήνα Γ.Γ.Ι. 1996
- ❖ Διεθνές Γραφείο Εργασίας: «Μισθοί και Ημερομίσθια» μετάφραση Αγνή Ρουσοπούλου, Εκδόσεις Παπαζήση, Αθήνα 1975
- ❖ Σύνδεσμος για τα Δικαιώματα της Γυναίκας: «Γυναίκες, Εξουσία, Νέες Τεχνολογίες, Ελλάδα – Ε.Ο.Κ.», επιμέλεια Α. Μαρματάκη – Ξ. Πετρινώτη, Αθήνα 1989

Περιοδικά

- ❖ Βάρα Χ. : «Κοινωνικά Δικαιώματα και Κοινωνική Εργασία, Συγκλίνουσες Αρχές και Επιδιώξεις», Εκλογή (34) 1994
- ❖ Λαμπροπούλου Β. - Γεωργουλέα Μ. "Οι ρόλοι των φύλων μέσα από την εκπαίδευση", περιοδική Σύγχρονη Εκπαίδευση 1989, τ. 46

Εγκυκλοπαίδειες

- ❖ «Για σας Παιδιά» τόμος 2, Εκδόσεις Αύλος, Αθήνα 1978
- ❖ «Για σας Παιδιά» τόμος 3, Εκδόσεις Αύλος, Αθήνα 1978
- ❖ «Για σας Παιδιά» τόμος 4, Εκδόσεις Αύλος, Αθήνα 1978
- ❖ "Για σας Παιδιά" τόμος 5, Εκδόσεις Αύλος, Αθήνα 1978
- ❖ "Για σας Παιδιά" τόμος 10, Εκδόσεις Αύλος, Αθήνα 1978
- ❖ «Χάρη Πάτση», Έγχρωμη Εγκυκλοπαίδεια Junior τόμος 2, Εκδοτικός Οίκος: Χάρη Πάτση, Αθήνα 1982
- ❖ «Χάρη Πάτση», Έγχρωμη Εγκυκλοπαίδεια Junior τόμος 8, Εκδοτικός Οίκος: Χάρη Πάτση, Αθήνα 1982

Λεξικά

- ❖ Λεξικό "Χάρη Πάτση" β' τόμος, Αθήνα 1982

Εφημερίδες

- ❖ Εφημερίδα "ΤΑ ΝΕΑ" άρθρο "Ελληνίδες οι πιο κακοπληρωμένες", Σάββατο 22 Ιανουαρίου 2000

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1

2. ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ

Η Γενική Γραμματεία Ισότητας είναι ο κυβερνητικός φορέας που εφαρμόζει πολιτική στον τομέα της ισότητας των φύλων. Θεσπίζει, σχεδιάζει, οργανώνει και συνεργάζεται με ειδικούς της εκπαίδευσης και με το Υπουργείο Παιδείας, με στόχο:

- α. την εξάλειψη των διακρίσεων ενάντια στα κορίτσια μέσα στην εκπαιδευτική κοινότητα (στερεότυπα, πρότυπα ρόλων).
- β. τη διάδοση της πολιτικής της ισότητας στον εκπαιδευτικό τομέα: στο περιεχόμενο των σπουδών, τον επαγγελματικό προσανατολισμό, και τη σύνδεση της εκπαίδευσης με την αγορά εργασίας.
- γ. τη δημιουργία προγραμμάτων γυναικείων σπουδών στα πανεπιστήμια και τη διεξαγωγή ερευνών και μελετών για την ισότητα των φύλων στην εκπαίδευση.

Δομή του εκπαιδευτικού συστήματος

Προσχολική εκπαίδευση

Τα νηπιαγωγεία της χώρας είναι μικτά. δέχονται κορίτσια και αγόρια ηλικίας τρίαμισι έως πέντέμισι χρονών, και η παρακολούθηση σε αυτά είναι προαιρετική. Ο πίνακας 1 του παραρτήματος

δείχνει τη διαφορά στον αριθμό αγοριών και κοριτσιών, η οποία οφείλεται σε δημογραφικούς παράγοντες.

Στοιχειώδης εκπαίδευση

Το δημοτικό σχολείο διαρκεί έξι χρόνια και είναι υποχρεωτικό για όλα τα παιδιά ηλικίας πεντέμισι έως δώδεκα χρονών. Τα τελευταία χρόνια έχει παρατηρηθεί μείωση στον αριθμό των μαθητών που παρακολουθούν το σχολείο, γεγονός που οφείλεται στο χαμηλό ποσοστό γεννήσεων και το οποίο συνδέεται με τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στην οικογένεια και τον ευρύτερο κοινωνικό χώρο.

Ο αριθμός αγοριών και κοριτσιών που εγγράφονται στα δημοτικά σχολεία είναι περίπου ίσος, όπως φαίνεται στον πίνακα 2 του παραρτήματος.

Μέση εκπαίδευση

Η μέση εκπαίδευση περιλαμβάνει όλα τα γυμνάσια και τα λύκεια. Τα πρώτα τρία χρόνια του γυμνασίου είναι υποχρεωτικά. Οι μαθητές που έχουν συμπληρώσει τη στοιχειώδη εκπαίδευση μπορούν να εγγραφούν στη μέση χωρίς εξετάσεις. Ο πίνακας 3 του παραρτήματος δείχνει τον αριθμό των σχολείων μέσης εκπαίδευσης (δημόσιων και ιδιωτικών) και την κατανομή των μαθητών σύμφωνα με το φύλο.

Τα λύκεια διακρίνονται σε γενικά, τεχνικά, επαγγελματικά και ενιαία. Η φοίτηση διαρκεί τρία χρόνια για το ημερήσιο

σχολείο και τέσσερα χρόνια για το νυχτερινό. Οι διαφορές στην επιλογή του σχολείου μέσης εκπαίδευσης ανάλογα με το φύλο φαίνονται καθαρά στους πίνακες του παραρτήματος. Τα κορίτσια δείχνουν προτίμηση για τα γενικά και τα ενιαία λύκεια. Παρατηρείται, όμως, αύξηση στη συμμετοχή των κοριτσιών στα τεχνικά λύκεια σε σχέση με προηγούμενα χρόνια, καθώς και μείωση στην προτίμησή τους για τα επαγγελματικά λύκεια.

Ανώτατη εκπαίδευση

Η ανώτατη εκπαίδευση περιλαμβάνει τα πανεπιστήμια (ΑΕΙ) και τις τεχνικές σχολές (ΤΕΙ). Οι φοιτητές γίνονται δεκτοί αφού περάσουν με επιτυχία τις εθνικές εξετάσεις, οι οποίες εμποδίζουν διακρίσεις που οφείλονται στο φύλο ή σε άλλους παράγοντες.

Η συμμετοχή αγοριών και κοριτσιών στο σύνολο της ανώτατης εκπαίδευσης δεν παρουσιάζει σημαντική απόκλιση σε σχέση με προηγούμενα χρόνια. Παρατηρείται όμως σημαντική διαφορά στην κατανομή των κοριτσιών στους διάφορους κλάδους και τμήματα των σχολών. Αυτό οφείλεται, μεταξύ άλλων, στη βοήθεια των συμβούλων επαγγελματικού προσανατολισμού, οι οποίοι βρίσκονται σε συχνή επαφή με τους μαθητές των σχολείων μέσης εκπαίδευσης.

Ινστιτούτα επαγγελματικής κατάρτισης

Όπως έχουμε αναφέρει σε παλαιότερες Εθνικές Εκθέσεις, η Ελλάδα διαθέτει επίσης Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΙΕΚ) τα οποία δεν περιλαμβάνονται στις βαθμίδες του επίσημου εκπαιδευτικού συστήματος. Τα ινστιτούτα αυτά συμπληρώνουν το εκπαιδευτικό σύστημα και βοηθούν τους νέους να ενταχθούν στην αγορά εργασίας. Τα ΙΕΚ παρέχουν κατάρτιση σε αποφοίτους γυμνασίου και λυκείου, επαγγελματικού ή άλλου, και σε οποιοδήποτε επιθυμεί να αποκτήσει μια επαγγελματική ειδικότητα.

Τα ιδιωτικά και δημόσια ΙΕΚ προσφέρουν κατάρτιση σε 108 ειδικότητες σε τομείς διάφορων επιπέδων στους οποίους συμμετέχουν εξίσου αγόρια και κορίτσια. Η έλλειψη στοιχείων καθιστά αδύνατη τη σύνταξη πινάκων για τη συμμετοχή των γυναικών στους διάφορους τομείς.

Εκπαιδευτικό προσωπικό

Στην προσχολική εκπαίδευση, η μεγάλη πλειονότητα των διδασκόντων είναι γυναίκες. Τα τελευταία χρόνια έχει παρατηρηθεί μικρή αύξηση στους άντρες νηπιαγωγούς.

Η κατανομή των διδασκόντων στη στοιχειώδη και μέση εκπαίδευση κατά το σχολικό έτος 1994-1995 και έως το 1977-1998 φαίνεται στους πίνακες 5α, 5β, 5γ, 5δ, 5ε, 5στ, 5ζ του παραρτήματος.

Σχολικοί σύμβουλοι

Όπως αναφέραμε στις παλαιότερες Εθνικές Εκθέσεις, ο θεσμός των σχολικών συμβούλων καθιερώθηκε με το Νόμο 1304/82. Τα καθήκοντά τους περιλαμβάνουν θέματα ισότητας, ώστε να καταπολεμηθούν τα παραδοσιακά πρότυπα στο εκπαιδευτικό σύστημα.

Ο αριθμός των γυναικών σχολικών συμβούλων στα τρία επίπεδα εκπαίδευσης έχει αυξηθεί τα τελευταία χρόνια. Σήμερα, στο επίπεδο της στοιχειώδους εκπαίδευσης έχει εξελιχθεί ως εξής:

	Σύνολο	Γυναίκες
Δημοτικό Σχολείο	300	16
Ειδική Εκπαίδευση	16	-
Προσχολική Εκπαίδευση	50	47

Στη μέση εκπαίδευση, σε σύνολο 251 θέσεων συμβούλων, μόνο οι 52 καλύπτονται από γυναίκες.

Διδακτικό προσωπικό ανώτατης εκπαίδευσης

Στην ανώτατη εκπαίδευση η συμμετοχή των γυναικών έχει αυξηθεί τα τελευταία πέντε χρόνια. Οι γυναίκες συνήθως στελεχώνουν τις κατώτερες βαθμίδες και προάγονται με βραδύτερο ρυθμό από τους άντρες. Οι πίνακες που ακολουθούν στο παράρτημα δείχνουν την κατανομή του διδακτικού προσωπικού στην ανώτατη εκπαίδευση.

Επιμόρφωση εκπαιδευτικών

Τα τελευταία χρόνια, η επιμόρφωση των εκπαιδευτικών όλων των επιπέδων γίνεται στα Περιφερειακά Εκπαιδευτικά Κέντρα (ΠΕΚ) που λειτουργούν σε ολόκληρη τη χώρα.

Στις προτεραιότητες της ΓΠ είναι η εξασφάλιση της συνεργασίας του Υπουργείου Παιδείας ώστε τα θέματα ισότητας των φύλων να συμπεριληφθούν στην επιμόρφωση των εκπαιδευτικών. Έτσι, η ΓΠ, σε συνεργασία με το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ) και το Υπουργείο Παιδείας, πραγματοποίησε πρόσφατα σειρά σεμιναρίων για την ενημέρωση των εκπαιδευτικών της περιφέρειας στα θέματα ισότητας.

Γυναίκες και νέες τεχνολογίες

Σύμφωνα με έρευνα που διεξήχθη στην Ελλάδα από το Πανεπιστήμιο Πατρών σε δύο φάσεις (1987-1991 και 1991-1995), και σε 137 γυμνάσια στα οποία διδάσκεται η τεχνολογία πληροφορικής σε 3.755 μαθητές και 517 εκπαιδευτές, η ανταπόκριση των αγοριών στους ηλεκτρονικούς υπολογιστές είναι πιο θετική από εκείνη των κοριτσιών. Επίσης, η επίδοση των αγοριών στους ηλεκτρονικούς υπολογιστές είναι υψηλότερη από εκείνη των κοριτσιών. Πρέπει να επισημάνουμε ότι τα κορίτσια έχουν χαμηλή αυτοεκτίμηση σε ό,τι αφορά την ικανότητά τους να χειριστούν ηλεκτρονικούς υπολογιστές και συνεπώς ανα-

πτύσσουν αρνητική στάση απέναντι στη χρήση τους. Σύμφωνα με την έρευνα, η διαφορετική στάση κοριτσιών και αγοριών ακολουθεί τα κυρίαρχα κοινωνικά στερεότυπα. Συγκεκριμένα, το κυρίαρχο αρσενικό στερεότυπο (ενασχόληση με μηχανές, κατασκευές, κλπ.) μπορεί να θεωρηθεί ότι περιλαμβάνει και τους ηλεκτρονικούς υπολογιστές. Στην ουσία, αποτέλεσμα είναι να διαιωνίζονται τα κλασικά στερεότυπα και οι ανισότητες στον τομέα της νέας τεχνολογίας.

Παράλληλα, πρέπει να τονίσουμε ότι η οικογένεια δεν υποστηρίζει εξίσου τα αγόρια και τα κορίτσια στην προσέγγισή τους στις νέες τεχνολογίες. Για παράδειγμα, το ποσοστό αγοριών που έχουν πρόσβαση σε ηλεκτρονικό υπολογιστή στο σπίτι είναι αρκετά υψηλότερο από των κοριτσιών.

Ο υπολογιστής είναι γένους αρσενικού, ενώ η πληκτρολόγηση, θηλυκού. Η προσδοκία ότι θα ανατραπούν τα κοινωνικά στερεότυπα, μετά την αυτοματοποίηση της παραγωγής που εξάλειψε τον διαχωρισμό θηλυκής και αρσενικής εργασίας, αποδείχθηκε ψευδής. Παράγοντες όπως η επαγγελματική ιεραρχία, η κοινωνική ανωτερότητα και ο έλεγχος των εργασιακών διαδικασιών παίζουν σημαντικότερο ρόλο στον καταμερισμό εργασίας μεταξύ των φύλων. Συνεπώς, η εισαγωγή νέων τεχνολογιών δεν επέφερε ουσιαστικές αλλαγές στη διάκριση των επαγγελμάτων σε αντρικά και γυ-

ναικεία. Αντίθετα, ενίσχυσε την ιδεολογία του αρσενικού. Στο πλαίσιο αυτό, δεν είναι τυχαίο ότι στον δημόσιο τομέα το 99,5% του προσωπικού που ασχολείται με την εισαγωγή στοιχείων στους ηλεκτρονικούς υπολογιστές είναι γυναίκες δακτυλογράφοι. Αντίθετα, στην ειδικότητα των "Προγραμματιστών-Αναλυτών", οι άντρες καταλαμβάνουν το 90% των θέσεων και οι γυναίκες το 10%. Για να βελτιώσει τη στάση των κοριτσιών απέναντι στις νέες τεχνολογίες, η ΓΠ σε συνεργασία με το ΚΕΘΙ οργάνωσε, το 1998 στη Θεσσαλονίκη, συνέδριο με θέμα "Νέες Τεχνολογίες και Εκπαίδευση".

Αναλφαβητισμός

Τα τελευταία χρόνια, έχει παρατηρηθεί βελτίωση στο ποσοστό αναλφαβητισμού και ημιαλφαβητισμού στον πληθυσμό της Ελλάδας.

Σύμφωνα με μελέτη του Εθνικού Κέντρου Βιβλίου με τίτλο "Πανελλήνια Έρευνα για τον Αναλφαβητισμό", Αθήνα 1998, και με τα στοιχεία που μας δόθηκαν από τη Γενική Γραμματεία Λαϊκής Επιμόρφωσης (ΓΓΛΕ) του Υπουργείου Παιδείας, ο αναλφαβητισμός μειώθηκε θεαματικά μετά τα δραστικά μέτρα που έλαβαν οι αρμόδιες υπηρεσίες της κυβέρνησης. Αυτό δεν σημαίνει ότι ο αναλφαβητισμός έχει εξαλειφθεί εντελώς. Έρευνα του Υπουργείου Παιδείας δείχνει ότι ο λειτουργικός αναλφαβητισμός αναπαράγεται μέσα από το εκπαιδευτικό σύστημα, με αποτέλεσμα να εμφανίζε-

ται αναλφαβητισμός στους νέους.

Οι αναλφάβητοι νέοι προέρχονται από τους μαθητές που εγκαταλείπουν το σχολείο, καθώς και από εκείνους που ποτέ δεν ενεγράφησαν. Υπάρχουν επίσης ορισμένες απώλειες στη μετάβαση από τη στοιχειώδη στη μέση εκπαίδευση.

Το πρόβλημα είναι περισσότερο έκδηλο στις ακριτικές περιοχές καθώς και σε ορισμένες πληθυσμιακές ομάδες όπως οι Τσιγγάνοι και οι έγκλειστοι σε φυλακές. Ο όρος λειτουργικός αναλφαβητισμός σημαίνει κατά πόσο ένα άτομο έχει συμπληρώσει ή όχι τα εννέα χρόνια υποχρεωτικής εκπαίδευσης (δημοτικό και γυμνάσιο).

Το ποσοστό αναλφάβητων γυναικών είναι υψηλότερο από το αντίστοιχο των αντρών. Το ποσοστό αυτό διαφοροποιείται περισσότερο ανάλογα με τη γεωγραφική περιοχή και την κατανομή του πληθυσμού σε αστικό, ημιαστικό ή αγροτικό (αγρότες, εργάτες, Τσιγγάνοι, Μουσουλμάνοι, μειονότητες, κ.ά.).

Ο βασικός αναλφαβητισμός αποτελεί σύνθετο κοινωνικό πρόβλημα. Στον γυναικείο πληθυσμό παρατηρείται κυρίως σε αγροτικές περιοχές και σε ομάδες μεγαλύτερης ηλικίας, σύμφωνα με στοιχεία της τελευταίας απογραφής της χώρας, το 1991, και έχει εξαλειφθεί εντελώς στις ομάδες νεότερων ηλικιών.

Η ΓΓΛΕ, έχει λάβει τα εξής μέτρα για την καταπολέμηση του αναλφαβητισμού, που σημειώνεται αυξημένος στις γυναίκες που κατοικούν σε ορεινές, νησιωτικές και ακριτικές περιοχές:

- A. Δημοσιεύσεις, οι οποίες περιλαμβάνουν τα ακόλουθα φυλλάδια:
1. Αναλφαβητισμός ενηλίκων
 2. Μέθοδος εκμάθησης των νέων ελληνικών ως ξένης γλώσσας με τίτλο: "Επικοινωνώντας στα ελληνικά". Το εγχειρίδιο αυτό διανέμεται σε όσους μαθαίνουν ελληνικά.
- B. Προγράμματα επιμόρφωσης στις συγκεκριμένες ομάδες και παροχή σχετικών κινήτρων.

Θετικές δράσεις της Γενικής Γραμματείας Ισότητας

Η ΓΓΙ, ως κυβερνητικός φορέας υπεύθυνος για το σχεδιασμό και την εφαρμογή της πολιτικής ισότητας και ίσων ευκαιριών σε άντρες και γυναίκες όσον αφορά την εφαρμογή της πολιτικής της σε θέματα εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης, έχει προβεί στις εξής ενέργειες:

- A. Εφαρμόζοντας τα πορίσματα του συνεδρίου που οργάνωσε το 1994 η ΓΓΙ και η Επιτροπή της Ευρωπαϊκής Ένωσης, το Συμβούλιο Έρευνας για την Ισότητα και η ΓΓΙ, σε συνεργασία με το Υπουργείο Παιδείας και Θρησκευμάτων, δημιούργησε ένα πρόγραμμα ευαισθητοποίησης των εκπαιδευτικών σε θέματα ισότητας, στις πέντε περιφέρειες της Ελλάδας. Επίσης, σε συνεργασία με πανεπι-

στημιακούς, ειδικευμένους σε θέματα ισότητας, σχεδίασε εκπαιδευτικό υλικό για την ευαισθητοποίηση των εκπαιδευτικών. Το πρόγραμμα συγχρηματοδοτήθηκε από την Επιτροπή της Ευρωπαϊκής Ένωσης και έτυχε Ευρωπαϊκής συνεργασίας.

- B. Έπειτα από πρόταση των εκπαιδευτικών που παρακολούθησαν τα παραπάνω σεμινάρια, η ΓΓΙ, σε συνεργασία με το ΚΕΘΙ και το Υπουργείο Παιδείας, σχεδίασε και πραγματοποίησε ένα πρόγραμμα ευαισθητοποίησης για τους εκπαιδευτικούς που εργάζονται στην Αθήνα και τη Θεσσαλονίκη. Στην πρόταση περιλαμβάνονταν οι εξής ενέργειες:
1. Σχεδιασμός μη σεξιστικού υλικού για παρεμβάσεις στο εκπαιδευτικό σύστημα.
 2. Πραγματοποίηση δύο τριήμερων σεμιναρίων για να αυξηθεί η ευαισθητοποίηση των εκπαιδευτικών.
 3. Πειραματική εφαρμογή στο σχολείο.
 4. Διήμερη παρουσίαση των αποτελεσμάτων της εργασίας των εκπαιδευτικών, συμπεράσματα, προτάσεις.
- Γ. Με βάση τις παρατηρήσεις και τα συμπεράσματα των εκπαιδευτικών, τις παρατηρήσεις της ερευνητικής ομάδας και τα πορίσματα της ομάδας αξιολόγησης του προηγούμενου προγράμματος δράσης (Αθήνα-Θεσσαλονίκη), διαμορφώθηκε ένα νέο

επίπεδο δράσης το οποίο ξεκίνησε το 1998 και θα συμπληρωθεί έως το τέλος του 1999. Το έργο αυτό τονίζει ιδιαίτερα τα εξής:

1. Αποκέντρωση των ενεργειών σε τέσσερις πόλεις (Αθήνα, Θεσσαλονίκη, Πάτρα, Ηράκλειο).
2. Επικέντρωση των ενεργειών στο συγκεκριμένο επιλεγμένο σχολείο.
3. Αξιοποίηση των εκπαιδευτικών που παρακολούθησαν επιμορφωτικά προγράμματα.
4. Παρουσίαση της εμπλοκής των εκπαιδευτικών στην ερευνητική διαδικασία και στην παραγωγή εκπαιδευτικού υλικού το οποίο περιέχει τα βασικά στοιχεία του επιμορφωτικού προγράμματος ευαισθητοποίησης.
5. Δικτύωση των εκπαιδευτικών μέσω του κόμβου του ΚΕΘΙ στο Internet.
6. Δημιουργία ιδιαίτερου χώρου στη σελίδα του ΚΕΘΙ για τη διευκόλυνση της ηλεκτρονικής επικοινωνίας.
7. Συνεργασία εκπαιδευτικών, γονιών και τοπικής αυτοδιοίκησης σε επίπεδο σχολείου.
8. Δημοσίευση των εργασιών των εκπαιδευτικών.
9. Ανταλλαγή απόψεων με ειδικούς από άλλα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Το πρόγραμμα αφορά την επιμόρφωση και ευαισθητοποίηση σε θέματα

ισότητας φύλων των εκπαιδευτικών της προσχολικής, στοιχειώδους και μέσης εκπαίδευσης. Περίπου 350 εκπαιδευτικοί συμμετέχουν στη διαδικασία επιμόρφωσης και στην πειραματική εφαρμογή της. Από αυτούς, το 18,5% απασχολείται στη στοιχειώδη και προσχολική εκπαίδευση και το 81,5% στη μέση εκπαίδευση. Όπως γνωρίζουμε, το φαινόμενο της ανισότητας είναι περισσότερο εμφανές στον καταμερισμό εργασίας κατά φύλο, στον παραδοσιακό προσδιορισμό των ρόλων μέσα στην οικογένεια και στην περιορισμένη συμμετοχή των γυναικών στην πολιτική και κοινωνική ζωή, καθώς και στη λήψη αποφάσεων.

Με την επιλογή του εκπαιδευτικού τομέα για την εφαρμογή και τη διάδοση της πολιτικής ισότητας, οι προτεραιότητες που προκύπτουν είναι οι εξής:

- Διερεύνηση των περιορισμένων επαγγελματικών φιλοδοξιών των μαθητριών.
- Ενθάρρυνση των μαθητριών να αναπτύξουν μια κριτική στάση απέναντι στις διακρίσεις που γίνονται σε βάρος τους.
- Συνειδητοποίηση των πραγματικών αναγκών και επιθυμιών τους.
- Διεκδίκηση της ανάπτυξης και αξιοποίησης των επαγγελματικών και προσωπικών τους ικανοτήτων καθώς και του δυναμικού τους.

Με δεδομένη την πολιτική βούληση και την προσδοκία ότι τα σχολεία από χώροι δημιουργίας και διατήρησης των στερεοτύπων θα εξελιχθούν σε χώρους καταπολέμησης των διακρίσεων και των σεξιστικών αντιλήψεων, ζητήσαμε να αναθεωρηθούν ακόμα περισσότερο τα σχολικά εγχειρίδια ώστε να διαδώσουμε τις ιδέες της ισότητας και τη γυναικεία διάσταση σε όλους τους τομείς της κοινωνικής ζωής. Αυτό θα γίνει σε συνεργασία με το Παιδαγωγικό Ινστιτούτο του Υπουργείου Παιδείας, και με τη βοήθεια επιτροπών θεματικών κλάδων και των επιτροπών σχολικού προγράμματος.

Οι στόχοι της ΓΠ είναι οι εξής:

- A. Να γίνει η αναθεώρηση των σχολικών βιβλίων. Συγκεκριμένα, να οργανώσουμε μια συνάντηση-εργαστήριο όπου θα συμμετέχουν οι επιτροπές θεματικών κλάδων και σχεδιασμού προγράμματος καθώς και ομάδες συγγραφέων, ώστε να ενημερώσουμε και να ευαισθητοποιήσουμε τα μέλη τους στα θέματα ισότητας και στον τρόπο με τον οποίο λειτουργεί στην εκπαίδευση ο παράγοντας φύλο.
- B. Να χρησιμοποιήσουμε το υπάρχον υλικό για να ενημερώσουμε τους εκπαιδευτικούς όλων των βαθμίδων καθώς και τους νέους, με βασικό στόχο να βοηθήσουμε στη δημιουργία ενός δημοκρατικού σχολείου, που θα απείχει από κάθε μορφή ανισότητας.

Επιπλέον, σχεδιάζουμε μέσα στο

έτος 2000 να θέσουμε σε εφαρμογή τις εξής πρωτοβουλίες:

- Να προωθήσουμε τις γυναικείες μεταπτυχιακές σπουδές σε επίπεδο, διδακτορικής διατριβής, σε συνεργασία με το Υπουργείο Παιδείας και τα πανεπιστήμια. Να διευκολύνουμε τις γυναίκες εκπαιδευτικούς ώστε να συμμετέχουν σε προγράμματα επιμόρφωσης.
- Σε συνεργασία με το Υπουργείο Παιδείας, να οργανώσουμε πανελλήνιο διαγωνισμό ζωγραφικής για παιδιά του δημοτικού σχολείου με θέμα την ισότητα αντρών και γυναικών.
- Να σχεδιάσουμε προτάσεις και παρεμβάσεις σε προγράμματα σπουδών, παιδαγωγικό υλικό και επιστημονικά εγχειρίδια, για να προβάλλουμε τη συμβολή των γυναικών στην ανάπτυξη της κοινωνίας και της επιστήμης, και να εξαλείψουμε τα αναχρονιστικά στερεότυπα για τους ρόλους των φύλων.
- Να ενθαρρύνουμε τα κορίτσια να συμμετέχουν σε αθλητικές εκδηλώσεις.
- Να οργανώσουμε σεμινάρια για εκπαιδευτικούς της στοιχειώδους και μέσης εκπαίδευσης σε θέματα ισότητας. Να προωθήσουμε τις διεθνείς ανταλλαγές εκπαιδευτικών σε θέματα ισότητας.
- Να παρέχουμε κινηματογραφημένα μαθήματα και χρήση πολυμέσων για

θέματα ισότητας σε μαθητές της στοιχειώδους και μέσης εκπαίδευσης.

- Να μελετήσουμε και να υποβάλουμε προτάσεις για το πρόβλημα των κοριτσιών που εγκαταλείπουν το σχολείο.
- Να εισαγάγουμε τη μεταβλητή "κοινωνικό φύλο" στις έρευνες των ινστιτούτων και των ερευνητικών κέντρων. Να δημιουργήσουμε συμβουλευτικές υπηρεσίες σε όλες τις εκπαιδευτικές βαθμίδες για να βοηθήσουμε τα κορίτσια να κάνουν τις καλύτερες επαγγελματικές επιλογές.
- Να δημιουργήσουμε ένα σύστημα συλλογής και επεξεργασίας στοιχείων για τη θέση αντρών/γυναικών σε διάφορες βαθμίδες της εκπαίδευσης, και να δημοσιεύουμε τις σχετικές εξελίξεις σε τακτά διαστήματα.
- Να προτείνουμε τη διδασκαλία της σεξουαλικής αγωγής και αγωγής υγείας στα σχολεία σε συνεργασία με τη ΓΓΙ και την Εταιρεία Οικογενειακού Προγραμματισμού.

Εθνική Έκθεση της Ελλάδας

Ποσοστό κοριτσιών κατά βαθμίδα εκπαίδευσης Μαθητές

Σχολικό έτος	Νηπιαγωγεία	Σύνολο	Κορίτσια	%
1994-95	5.603	130.975	64.558	49,3%
1995-96	5.603	127.947	62.794	49,1%
1996-97	5.603	132.794	65.016	49,0%
1997-98	5.681	141.044	69.375	49,2%

Σχολικό έτος	Δημοτικά	Σύνολο	Κορίτσια	%
1994-95	7.066	702.687	340.306	48,4%
1995-96	6.853	675.267	327.141	48,4%
1996-97	6.651	652.040	316.199	48,5%
1997-98	6.705	648.608	314.350	48,5%

Σχολικό έτος	Γυμνάσια	Σύνολο	Κορίτσια	%
1994-95	1.866	434.019	206.762	47,6%
1995-96	1.899	421.909	201.022	47,6%
1996-97	1.912	407.097	195.390	48,0%
1997-98	1.924	392.434	186.924	47,6%

Σχολικό έτος	Γενικά Λύκεια	Σύνολο	Κορίτσια	%
1994-95	1.216	251.660	139.059	55,3%
1995-96	1.232	252.454	138.934	55,0%
1996-97	1.230	245.116	135.503	55,3%
1997-98	1.242	242.867	133.586	55,0%

Σχολικό έτος	Ε.Π.Λ.	Σύνολο	Κορίτσια	%
1994-95	31	24.623	13.268	53,9%
1995-96	39	26.900	14.557	54,1%
1996-97	51	29.988	16.499	55,0%
1997-98	52	30.974	17.246	55,7%

Σχολικό έτος	Τ.Ε.Λ.	Σύνολο	Κορίτσια	%
1994-95	356	113.844	51.277	45,0%
1995-96	340	110.670	48.067	43,4%
1996-97	333	109.884	49.789	45,3%
1997-98	326	104.765	48.194	46,0%

Σχολικό έτος	Τ.Ε.Σ	Σύνολο	Κορίτσια	%
1994-95	169	21.031	2.149	10,2%
1995-96	170	23.219	2.884	12,4%
1996-97	178	25.481	3.919	15,4%
1997-98	179	27.596	5.164	18,7%

Πηγή Στοιχείων Πινάκων που ακολουθούν: Υπουργείο Παιδείας, Στατιστικές Εκπαίδευσης

Ποσοστό γυναικών στο διδακτικό προσωπικό κατά βαθμίδα εκπαίδευσης

Σχολικό έτος	Νηπιαγωγεία		
	Σύνολο	Γυναίκες	%
1994-95	8.428	8.406	99,6%
1995-96	8.573	8.550	99,7%
1996-97	8.789	8.752	99,6%
1997-98	8.897	8.853	99,5%

Σχολικό έτος	Δημοτικά		
	Σύνολο	Γυναίκες	%
1994-95	44.168	24.219	54,8%
1995-96	45.128	25.247	55,9%
1996-97	46.785	26.490	56,6%
1997-98	47.662	27.085	56,8%

Σχολικό έτος	Γενικά Λύκεια		
	Σύνολο	Γυναίκες	%
1994-95	18.958	9.259	48,8%
1995-96	18.617	9.224	49,5%
1996-97	18.935	9.476	50,0%
1997-98	19.387	9.822	50,7%

Σχολικό έτος	Ε.Π.Λ.		
	Σύνολο	Γυναίκες	%
1994-95	2.134	1.065	49,9%
1995-96	2.321	1.162	50,1%
1996-97	2.862	1.461	51,0%
1997-98	3.083	1.619	52,5%

Σχολικό έτος	Τ.Ε.Λ.		
	Σύνολο	Γυναίκες	%
1994-95	10.916	5.063	46,45
1995-96	10.816	5.090	47,1%
1996-97	10.882	5.227	48,0%
1997-98	10.926	5.348	48,9%

Σχολικό έτος	Τ.Ε.Σ.		
	Σύνολο	Γυναίκες	%
1994-95	2.731	583	21,3%
1995-96	2.904	656	22,6%
1996-97	3.121	756	24,2%
1997-98	3.504	885	25,3%

Ακαδημαϊκό έτος 1994-1995

Μόνιμο διδακτικό προσωπικό

	Άνδρες		Γυναίκες	
ΓΕΝΙΚΟ ΣΥΝΟΛΟ	5.387	71,1%	2.186	28,9%
Σύνολο Δ.Ε.Π.	4.295	76,8%	1.298	23,2%
Σύνολο μη διδασκόντων	373	56,5%	287	43,5%
Σύνολο λοιπού διδακτικού προσωπικού	737	55,8%	583	44,2%

Διδακτικό προσωπικό με θητεία

	Άνδρες		Γυναίκες	
ΓΕΝΙΚΟ ΣΥΝΟΛΟ	839	72,3%	322	27,7%
Σύνολο Δ.Ε.Π.	721	72,8%	270	27,2%
Σύνολο μη διδασκόντων	10	100%	-	0%
Σύνολο λοιπού διδακτικού προσωπικού	108	100%	-	0%

Διδακτικό προσωπικό με σύμβαση

	Άνδρες		Γυναίκες	
ΓΕΝΙΚΟ ΣΥΝΟΛΟ	487	68,5%	224	31,5%
Σύνολο Δ.Ε.Π.	487	68,5%	224	31,5%
Σύνολο μη διδασκόντων	-	0%	-	0%
Σύνολο λοιπού διδακτικού προσωπικού	-	0%	-	0%

Γενικό σύνολο διδακτικού προσωπικού

	Άνδρες		Γυναίκες	
ΓΕΝΙΚΟ ΣΥΝΟΛΟ	6.731	71,3%	2.714	28,7%
Σύνολο Δ.Ε.Π.	5.016	57,2%	287	42,8%
Σύνολο μη διδασκόντων				
Σύνολο λοιπού διδακτικού προσωπικού	1.332	60,8%	856	39,2%

Ακαδημαϊκό έτος 1996-1997

Μόνιμο διδακτικό προσωπικό

	Άνδρες		Γυναίκες	
ΓΕΝΙΚΟ ΣΥΝΟΛΟ	5.532	72,9%	2.061	27,1%
Σύνολο Δ.Ε.Π.	4.459	76,8%	1.350	45,4%
Σύνολο μη διδασκόντων	311	54,6%	259	45,4%
Σύνολο λοιπού διδακτικού προσωπικού	762	62,8%	452	37,2%

Διδακτικό προσωπικό με θητεία

	Άνδρες		Γυναίκες	
ΓΕΝΙΚΟ ΣΥΝΟΛΟ	810	71,5%	323	28,5%
Σύνολο Δ.Ε.Π.	694	73,7%	248	26,3%
Σύνολο μη διδασκόντων	-	0%	1	100%
Σύνολο λοιπού διδακτικού προσωπικού	116	61,1%	74	38,9%

Διδακτικό προσωπικό με σύμβαση

	Άνδρες		Γυναίκες	
ΓΕΝΙΚΟ ΣΥΝΟΛΟ	576	67,1%	283	32,9%
Σύνολο Δ.Ε.Π.	2	50,0%	2	50,0%
Σύνολο μη διδασκόντων	9	100%	-	0%
Σύνολο λοιπού διδακτικού προσωπικού	565	66,8%	281	33,2%

Γενικό σύνολο διδακτικού προσωπικού

	Άνδρες		Γυναίκες	
ΓΕΝΙΚΟ ΣΥΝΟΛΟ	6.918	72,2%	2.667	27,8%
Σύνολο Δ.Ε.Π.	5.155	76,3%	1.600	23,7%
Σύνολο μη διδασκόντων	320	55,2%	260	44,8%
Σύνολο λοιπού διδακτικού προσωπικού	1.443	64,1%	807	35,9%

Ακαδημαϊκό έτος 1995-1996

Μόνιμο διδακτικό προσωπικό

	Άνδρες		Γυναίκες	
ΓΕΝΙΚΟ ΣΥΝΟΛΟ	5.589	72,7%	2.096	27,3%
Σύνολο Δ.Ε.Π.	4.441	76,9%	1.331	23,1%
Σύνολο μη διδασκόντων	348	57,0%	263	43,0%
Σύνολο λοιπού διδακτικού προσωπικού	800	61,4%	502	38,6%

Διδακτικού προσωπικό με θητεία

	Άνδρες		Γυναίκες	
ΓΕΝΙΚΟ ΣΥΝΟΛΟ	812	73,0%	301	27,0%
Σύνολο Δ.Ε.Π.	723	73,8%	257	26,2%
Σύνολο μη διδασκόντων	–	0%	1	100%
Σύνολο λοιπού διδακτικού προσωπικού	89	67,4%	43	32,6%

Διδακτικό προσωπικό με σύμβαση

	Άνδρες		Γυναίκες	
ΓΕΝΙΚΟ ΣΥΝΟΛΟ	445	69,2%	198	30,8%
Σύνολο Δ.Ε.Π.	–	0%	3	100,0%
Σύνολο μη διδασκόντων	–	0%	–	0%
Σύνολο λοιπού διδακτικού προσωπικού	445	69,5%	195	30,5%

Γενικό σύνολο διδακτικού προσωπικού

	Άνδρες		Γυναίκες	
ΓΕΝΙΚΟ ΣΥΝΟΛΟ	6.846	72,5%	2.595	27,5%
Σύνολο Δ.Ε.Π.	5.164	76,4%	1.591	23,6%

Ο Σύνδεσμος για τα Δικαιώματα της Γυναίκας λειτουργεί τμήμα όπου προσφέρονται νομικές συμβουλές σε γυναίκες.

Η Πανελλαδική Οργάνωση Γυναικών «ΠΑΝΑΘΗΝΑΪΚΗ», σε συνεργασία με εκπαιδευτικό φορέα και τη Σχολή της Ελληνικής Αστυνομίας, οργάνωσε συνέδριο με στόχο την ευαισθητοποίηση των φοιτητών της αστυνομίας σε θέματα βίας κατά των γυναικών.

Στην περιφέρεια, οι γυναικείες οργανώσεις δραστηριοποιήθηκαν στην ενημέρωση πάνω σε θέματα βίας και σεξουαλικής εκμετάλλευσης γυναικών. Ειδικότερα, στην πόλη των Ιωαννίνων οι γυναικείες οργανώσεις λειτουργούν μονάδα υποδοχής γυναικών θυμάτων βίας.

Πολιτική και δράσεις της ΓΓΕ και της κυβέρνησης

Η Γενική Γραμματεία Ισότητας έχει θέσει στον προγραμματισμό δράσης έως το 2000 προτεραιότητες για τη μελέτη ή αντιμετώπιση της βίας κατά των γυναικών.

Γι' αυτό το λόγο συνέστησε επιτροπή που αποτελείται από συνεργάτες της, πανεπιστημιακούς, εμπειρογνώμονες, εκπροσώπους τους Υπουργείου Εσωτερικών, Δικαιοσύνης, Δημόσιας Τάξης και Υγείας και Πρόνοιας καθώς και από εκπροσώπους μη κυβερνητικών οργανώσεων. Έργο της επιτροπής είναι να μελετήσει το υπάρχον νομοθετικό πλαίσιο και να υποβάλει προτάσεις για τη

βελτίωσή του.

Οι προτεραιότητες στον τομέα αυτό είναι οι εξής:

Νομοθετικές ρυθμίσεις

Όσον αφορά τις νομοθετικές ρυθμίσεις, έως το τέλος του 1999 προβλέπεται ότι θα συνταχθούν ειδικές διατάξεις για μορφές βίας κατά των γυναικών όπου υπάρχουν κενά. Το έργο αυτό θα υλοποιηθεί σε συνεργασία με το Υπουργείο Δικαιοσύνης.

Κοινωνική υποδομή

Όσον αφορά την κοινωνική υποδομή, έως το τέλος του 2000 προβλέπεται να υπάρξει αναβάθμιση και διερεύνηση της υπάρχουσας υποδομής στο Νομό Αττικής και Πειραιά με νέα κτίρια, εξειδικευμένα στελέχη και επέκταση παροχής υπηρεσιών όλο το 24ωρο.

Ο λόγος που κρίθηκε αναγκαία η επέκταση είναι ότι τα περιστατικά γυναικών θυμάτων αναγκαστικής πορνείας χρειάζονται άμεση αντιμετώπιση και ιδιαίτερη στήριξη από τα θύματα ενδοοικογενειακής βίας που συνήθως απευθύνονται στο Κέντρο για τις Κακοποιημένες Γυναίκες.

Η επέκταση αυτή περιλαμβάνει και τη λειτουργία μονάδων στήριξης και προστασίας γυναικών θυμάτων βίας στη Θεσσαλονίκη, την Πάτρα, τον Βόλο και το Ηράκλειο. Οι μονάδες γίνονται σε συνεργασία με το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ), με εθνικούς και

κοινοτικούς πόρους. Ειδικότερα για τη Θεσσαλονίκη, η υλοποίηση πιλοτικού προγράμματος, το οποίο είναι σε εξέλιξη σε συνεργασία με το Υπουργείο Μακεδονίας Θράκης, την αυτοδιοίκηση α' και β' βαθμού και λοιπές υπηρεσίες που εμπλέκονται (νοσοκομεία, ιατροδικαστική υπηρεσία, αστυνομία, Δικηγορικός Σύλλογος Θεσσαλονίκης), θα περιλαμβάνει :

- Κέντρο υποδοχής γυναικών θυμάτων βίας.
- Τηλεφωνική Γραμμή (τετραψήφια) στελεχωμένη με εξειδικευμένο επιστημονικό και πολύγλωσσο προσωπικό, 24ωρης λειτουργίας.
- Ξενώνα-καταφύγιο για την παροχή άμεσης βοήθειας και φιλοξενίας σε 20-25 γυναίκες θύματα βίας, μαζί με τα παιδιά τους.

Ενημέρωση και ευαισθητοποίηση της κοινής γνώμης

Δημιουργούνται περιφερειακά Κέντρα Ισότητας στις δεκατρείς περιφέρειες της χώρας, στις αρμοδιότητες των οποίων περιλαμβάνεται και η στήριξη γυναικών θυμάτων βίας.

Η Γενική Γραμματεία Ισότητας χρηματοδοτεί και συνεργάζεται με τις γυναικείες οργανώσεις οι οποίες, στα πλαίσια της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας «ΔΑΦΝΗ», υλοποιούν προγράμματα που περιλαμβάνουν :

- α) Ενημέρωση και ευαισθητοποίηση της κοινής γνώμης.

β) Εκπαίδευση, ευαισθητοποίηση και ενημέρωση αστυνομικών και δικαστών που ασχολούνται με θέματα βίας.

γ) Έρευνα σχετικά με τη στάση και τις απόψεις του πληθυσμού για τις γυναικείες πρόσφυγες και τη σεξουαλική τους εκμετάλλευση.

δ) Ενημέρωση και πληροφόρηση των προσφύγων γυναικών.

ε) Δημιουργία δικτύου γυναικείων οργανώσεων που θα αναπτύξουν κατάλληλες πολιτικές και θ' ανταλλάσσουν εμπειρίες και ορθές πρακτικές.

Επίσης, στο πλαίσιο του ευρωπαϊκού προγράμματος «ΑΡΙΑΔΝΗ», το Υπουργείο Δημόσιας Τάξης συνεργάστηκε σε με γυναικείες οργανώσεις για την οργάνωση σεμιναρίου. Ο στόχος ήταν να ευαισθητοποιηθούν οι εν ενεργεία αστυνομικοί σε θέματα βίας και σεξουαλικής εκμετάλλευσης γυναικών.

6. ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ

Πλαίσιο πολιτικής

Το γενικό πλαίσιο πολιτικής για την ισότητα ευκαιριών μεταξύ γυναικών και ανδρών στην οικονομική ζωή και τη βελτίωση της θέσης των γυναικών στην αγορά εργασίας, με βασικούς άξονες τον περιορισμό της ανεργίας των γυναικών, τον περιορισμό του κάθετου και οριζόντιου διαχωρισμού με βάση το φύλο στην αγορά εργασίας και την εναρμόνιση των επαγγελματικών και οικογενειακών υποχρεώσεων για άνδρες και γυναίκες, εφαρμόστηκε την εξεταζόμενη περίοδο με μέτρα και δράσεις που αφορούσαν :

- την επαγγελματική εξειδίκευση των άνεργων γυναικών
- την αύξηση της απασχόλησης, της αυτοαπασχόλησης και της επιχειρηματικότητας των γυναικών
- ειδικές ενέργειες για τη βελτίωση της κατάστασης ομάδων πληθυσμού γυναικών που αντιμετωπίζουν ιδιαίτερα οξυμμένα προβλήματα
- την δημιουργία δομών πληροφόρησης και συμβουλευτικής για την απασχόληση των γυναικών
- τη δημιουργία δομών φύλαξης παιδιών
- την προσαρμογή του νομοθετικού πλαισίου στην αρχή της ισότητας σε ειδικότερα θέματα.

Με βάση τις πρόσφατα διαμορφωθείσες πολιτικές, οικονομικές και κοινωνικές εξελίξεις στη χώρα, τίθενται νέες προτεραιότητες για τη βελτίωση του πλαισίου και των μηχανισμών υλοποίησης των προαναφερθέντων στόχων. Το νέο πλαίσιο που υιοθετήθηκε για την ενίσχυση της αποτελεσματικότητας των πολιτικών για την ισότητα ευκαιριών στην οικονομική ζωή περιλαμβάνει:

- την ένταξη της ισότητας/της οπτικής του φύλου/ σε όλες τις πολιτικές
- την αναβάθμιση των μηχανισμών προώθησης της ισότητας
- την εφαρμογή του Εθνικού Σχεδίου για την Απασχόληση
- την εφαρμογή θετικών δράσεων υπέρ των γυναικών στα προγράμματα ενίσχυσης της απασχόλησης
- την εφαρμογή πιλοτικού προγράμματος για την ισόρροπη συμμετοχή στα κέντρα αποφάσεων.

Υπαρχούσα κατάσταση

Νομοθετικές ρυθμίσεις 1995-1998

Νόμος 2639/1998

Ο νόμος αυτός επιχειρεί να επαναρρυθμίσει τις εργασιακές σχέσεις και περιλαμβάνει διατάξεις που άπτονται σημαντικών θεμάτων του Εργατικού Δικαίου και των εργασιακών σχέσεων, όπως

ο χρόνος εργασίας, οι άτυπες μορφές εργασίας, η διάκριση εξαρτημένης και ανεξάρτητης εργασίας, κ.λ.π.

Επειδή οι γυναίκες πολλές φορές και στο παρελθόν αλλά και στο μέλλον, όχι πάντα κατόπιν επιλογής τους αλλά υπό την πίεση του συνδυασμού των οικογενειακών και εργασιακών υποχρεώσεών τους, επιλέγουν να απασχοληθούν μερικώς ή με ειδικές μορφές απασχόλησης, μια αναλυτικότερη αναφορά σε αυτόν το νόμο είναι αναγκαία.

Με το άρθρο 1 θεσπίζεται αρνητικό τεκμήριο μη εξαρτημένης εργασίας για όσους παρέχουν ανεξάρτητες υπηρεσίες ή έργο, ως αυτοαπασχολούμενοι, και ιδιαίτερα ως εργαζόμενοι με το κομμάτι (φασόν), ως τηλεεργαζόμενοι ή απασχολούμενοι κατ' οίκον. Το τεκμήριο ότι δεν υποκρύπτεται σχέση εξαρτημένης εργασίας ισχύει εφόσον η συμφωνία έχει περιβληθεί τον έγγραφο τύπο και έχει γνωστοποιηθεί εντός 15 ημερών στην Επιθεώρηση Εργασίας. Το τεκμήριο αυτό είναι μαχητό.

Τέλος, με τη διάταξη αυτή δεν θίγεται η ασφάλιση στο ΙΚΑ των εργαζομένων εκτός του χώρου λειτουργίας των επιχειρήσεων του εργοδότη (οικιακοί μισθωτοί, τηλεεργαζόμενοι. κ.ά) βάσει του άρθρου 22 του Ν. 1902/90.

Το άρθρο 2 αντικαθιστά το άρθρο 38 του Ν. 1892/90 περί μερικής απασχόλησης, με στόχο να δημιουργήσει ένα ενιαίο νομικό πλαίσιο για τη λειτουργία της στη χώρα μας. Παράλληλα, καλύπτονται κά-

ποια κενά της υφιστάμενης νομοθεσίας και κωδικοποιούνται ρυθμίσεις που περιλαμβάνονται αποσπασματικά σε νόμους, ή συλλογικές συμβάσεις.

Με τον ίδιο νόμο επανέρχονται οι Επιθεωρήσεις Εργασίας στην αρμοδιότητα του Υπουργείου Εργασίας και συστήνεται Σώμα Επιθεωρητών Εργασίας που θα ελέγχει την εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας. Η επαναφορά και η αναδιοργάνωσή τους σε ενιαίο σώμα υπό κεντρικό έλεγχο κρίθηκε αναγκαία, γιατί η υπαγωγή τους στη Νομαρχιακή Αυτοδιοίκηση στο πλαίσιο της αποκέντρωσης με το Ν. 2218/94, συνέβαλε στην αδρανοποίησή τους και στην παρακώλυση του έργου τους.

Επίσης, το άρθρο 25 του ίδιου νόμου επεκτείνει το χρόνο της γονικής άδειας ανατροφής που ίσχυε με το Ν. 1483/1984, δηλαδή ο γονέας που έχει συμπληρώσει ένα χρόνο εργασίας στον ίδιο εργοδότη, δικαιούται να λάβει γονική άδεια ανατροφής του παιδιού, στο χρονικό διάστημα από τη λήξη της άδειας μητρότητας μέχρις ότου το παιδί συμπληρώσει ηλικία τρεισήμισι (3½) ετών. Η άδεια αυτή είναι χωρίς αποδοχές, η διάρκειά της μπορεί να φθάσει στους τρεισήμισι (3½) μήνες για κάθε γονέα εργαζόμενο στον δημόσιο ή ιδιωτικό τομέα.

Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας, που γίνεται εξαιτίας της άσκησης του δικαιώματος για λήψη γονικής άδειας ανατροφής, είναι άκυρη.

Προεδρικό Διάταγμα 176/15.7.97

Σκοπός αυτού του Π.Δ. είναι η προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας προς τις διατάξεις της Οδηγίας 92/85/ΕΟΚ και έχει ως αντικείμενο την εφαρμογή μέτρων για τη βελτίωση της ασφάλειας και της υγείας κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων. Οι διατάξεις του εφαρμόζονται πέραν των γενικών διατάξεων για την υγιεινή και την ασφάλεια της εργασίας που ισχύουν κάθε φορά.

Οι διατάξεις του παρόντος διατάγματος εφαρμόζονται σε όλες τις επιχειρήσεις, εγκαταστάσεις, εκμεταλλεύσεις και εργασίες του ιδιωτικού και του δημόσιου τομέα.

Στο άρθρο 7 αυτού του Π.Δ. προβλέπεται ότι οι εργαζόμενες γυναίκες κατά την έννοια του άρθρου 2 (δηλ. έγκυες, λεχώνες και γαλουχούσες) με πλήρη ή μερική απασχόληση κατά τη νύχτα μετακινούνται σε αντίστοιχη θέση ημέρας. Στην περίπτωση δε που η μετακίνηση αυτή είναι τεχνικά ή και αντικειμενικά αδύνατη, απαλλάσσονται από την εργασία.

Με το ίδιο Π.Δ. προβλέπονται επίσης:

- άδεια μητρότητας 16 εβδομάδων
- απαγόρευση απόλυσης των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών προκειμένου να εξασφαλιστούν σε περίπτωση άσκησης των δικαιωμάτων τους για την προστασία της υγείας και ασφάλειάς τους.

- απαλλαγή από την εργασία για προγεννητικές εξετάσεις των εγκύων εργαζομένων.

Νόμος 2525/97

Με αυτό το Νόμο προς διευκόλυνση των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις καθιερώθηκε η λειτουργία του ολοήμερου νηπιαγωγείου και του ολοήμερου δημοτικού σχολείου.

Νόμος 2434/96

Η Ελληνική Κυβέρνηση κατανοεί ότι η ανεργία αποτελεί ένα από τα μεγαλύτερα προβλήματα όχι μόνο για τους νέους που εισέρχονται για πρώτη φορά στην αγορά εργασίας, αλλά και για άλλες ομάδες πολιτών, όπως οι γυναίκες.

Οι αλλαγές στο οικονομικό πεδίο, οι νέες τεχνολογίες που μειώνουν θέσεις εργασίας και οι νέες μορφές εργασιακών σχέσεων επιβάλλουν ένα νέο καθεστώς στην αναζήτηση εργασίας, η οποία είναι για πολλούς μια δύσκολη υπόθεση.

Ο Νόμος 2434/96 «Μέτρα για την απασχόληση και την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση» συμβάλλει σε αυτόν τον στόχο με μια σειρά μέτρων όπως είναι:

- η σύσταση ειδικού λογαριασμού για την απασχόληση και την επαγγελματική κατάρτιση
- η έκδοση Κάρτας Απασχόλησης από τον Οργανισμό Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ) ως Εθνικού φορέα Απασχόλησης.

- η ανάπτυξη στον ΟΑΕΔ ολοκληρωμένου μηχανογραφικού συστήματος προσφοράς και ζήτησης των θέσεων εργασίας
- ο συμψηφισμός επιδομάτων ανεργίας με προγράμματα κατάρτισης - απασχόλησης
- η σύνδεση προγραμμάτων κατάρτισης και απασχόλησης
- η επιχορήγηση προγραμμάτων προώθησης της απασχόλησης στις ιδιωτικές επιχειρήσεις
- η προώθηση μέτρων απόκτησης επαγγελματικής εμπειρίας νέων πτυχιούχων και η εποχιακή απασχόληση μακροχρόνιων ανέργων
- η κατάρτιση των εργαζομένων στα μεγάλα τεχνικά έργα
- η πρόβλεψη παροχών ασθενοείας σε είδος σε ηλικιωμένους που υπήρξαν άνεργοι για μεγάλο διάστημα
- η επιχορήγηση εργοδοτών για την κάλυψη του μη μισθολογικού κόστους εργασίας
- η εφαρμογή μέτρων για τη διευκόλυνση της κινητικότητας των ανέργων
- Την σύσταση Περιφερειακών Παρατηρητηρίων Απασχόλησης
- η λειτουργία Γραφείων Ενημέρωσης Ανέργων κατόπιν προγραμματικών συμφωνιών του ΟΑΕΔ με τους Ο.Τ.Α., τα Βιομηχανικά και Βιοτεχνι-

κά Επιμελητήρια και τους Συνδικαλιστικούς φορείς των εργαζόμενων και των εργοδοτών.

Μεταβολές στην κατάσταση απασχόλησης των γυναικών

Βασικοί δείκτες απασχόλησης των γυναικών

Σύμφωνα με τα στοιχεία της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού 1997 ο πληθυσμός της χώρας 14 ετών και άνω είναι 8.859.400 άτομα περίπου. Οι γυναίκες αποτελούν το 52.5% του πληθυσμού και οι άνδρες το 47.5%.

Το 1997 οι 36,2 στις 100 γυναίκες είναι οικονομικά ενεργές ενώ αντίστοιχα στους άνδρες είναι οι 62,1 στους 100.

και το 37% των απασχολούμενων. Επίσης αποτελούν το 61% των ανέργων και το 65% των μη οικονομικά ενεργών. Η ανεργία των γυναικών, 15,9%, είναι υπερδιπλάσια αυτής των ανδρών.

Μεταβολές στην κατάσταση απασχόλησης των γυναικών, 1993-1997

Την περίοδο 1993-1997 τα βασικότερα στοιχεία μεταβολής της απασχόλησης των γυναικών είναι:

- η αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό
- η αύξηση της απασχόλησης των γυναικών
- η μείωση της ανεργίας των γυναικών το 1997, μετά από την μεγάλη αύξηση που παρουσίασε την περίοδο 1993-1996.

Βασικοί δείκτες κατάστασης απασχόλησης κατά φύλο, 1997

Κατάσταση Απασχόλησης	Σύνολο	Άνδρες	Γυναίκες
Ποσοστό Συμμετοχής στο Εργατικό Δυναμικό	48,5	65,1	36,2
Ποσοστό Απασχόλησης	43,5	58,0	30,4
Ποσοστό Ανεργίας	10,3	6,6	15,9
Κατανομή Πληθυσμού κατά Φύλο	100	47,5	52,5
Κατανομή Εργατικού Δυναμικού κατά Φύλο	100	60,8	39,2
Κατανομή Απασχολούμενων κατά Φύλο	100	63,3	36,7
Κατανομή Ανέργων κατά Φύλο	100	39,3	60,7
Κατανομή μη Οικονομικά Ενεργών κατά Φύλο	100	34,9	65,1

ΠΗΓΗ: ΕΣΥΕ. Έρευνα Εργατικού Δυναμικού ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑ: ΚΕΘΙ. Μονάδα Τεκμηρίωσης

Βασικοί δείκτες κατάστασης απασχόλησης κατά φύλο, 1997

Οι γυναίκες αποτελούν το 1997 περίπου το 39% του Εργατικού Δυναμικού

- η όλο και μεγαλύτερη συμμετοχή των γυναικών στον τριτογενή τομέα. η μείωση της απασχόλησής τους στον δευτερογενή τομέα με εξαίρεση τον

κλάδο παροχής ηλεκτρισμού, φυσικού αερίου και νερού

- η οριακή ανάκαμψη της απασχόλησης στη γεωργία μετά από συνεχή μείωση τα τελευταία 15 χρόνια
- η βελτίωση του 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, ιδιαίτερα αυτής των χειριστριών σταθερών βιομηχανικών εγκαταστάσεων, μηχανημάτων και εξοπλισμού (37,7%) και της κατηγορίας των τεχνολόγων, τεχνικών βοηθών και συναφών επαγγελματιών (34,1%).

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 1993-1996. Παρά την ποσοτική αύξηση στο εργατικό δυναμικό και την ποιοτική άνοδο των τυπικών προσόντων των εργαζόμενων γυναικών, δεν παρατηρείται ουσιαστική μεταβολή στην αναλογία των γυναικών σε διευθυντικές και ανώτερες διοικητικές θέσεις. Επίσης οι αποδοχές των γυναικών είναι σημαντικά χαμηλότερες από των ανδρών σε όλους τους κλάδους.

Το στοιχείο του κατά φύλο καταμερισμού της αγοράς εργασίας, όπως επίσης και των οικογενειακών υποχρεώσεων,

φαίνεται ότι παίζει καθοριστικό ρόλο στη διαδικασία ένταξης και εξελίξης των γυναικών στην αγορά εργασίας.

Μεταβολές στο δείκτη συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό

Η συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό παρουσιάζει αύξηση 2% την περίοδο 1993-1997 ενώ εκείνη των ανδρών μειώνεται κατά 0,3%.

Η αύξηση του συνολικού ποσοστού του οικονομικά ενεργού πληθυσμού οφείλεται κυρίως στην αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό (οι γυναίκες καταλαμβάνουν το 73% των νέων θέσεων εργασίας και οι άνδρες το 27%). Το έτος 1996-1997 ο πληθυσμός του γυναικείου εργατικού δυναμικού αυξήθηκε κατά 1.500 άτομα ενώ η συμμετοχή των ανδρών μειώθηκε κατά 25.400.

Η συμμετοχή των γυναικών αυξάνεται σε όλες τις ηλικιακές ομάδες σε αντίθεση με τη συμμετοχή των ανδρών, η οποία μειώνεται σημαντικά, 3,1%, στην ηλικιακή ομάδα των νέων έως 25 ετών.

Η σημαντικότερη αύξηση του ποσοστού συμμετοχής των γυναικών, 4,6%, παρουσιάζεται στην ηλικιακή ομάδα 25 έως 49 ετών, η συμμετοχή της οποίας από 56% το 1993 γίνεται 61% το 1996, ενώ η αντίστοιχη των ανδρών μειώνεται κατά 0,3%.

Σημειώνουμε ότι και στα δύο φύλα παρατηρείται αύξηση, 2,0% περίπου,

της συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό της ηλικιακής ομάδας 50-64 ετών την τετραετία 1993-1996 (ενώ την περίοδο 1985-1993 είχε μειωθεί κατά πολύ η συμμετοχή των γυναικών, περίπου 5%, σε αυτή την ηλικιακή ομάδα).

Αύξηση της απασχόλησης των γυναικών.

Την εξεταζόμενη περίοδο δημιουργήθηκαν συνολικά 173.505 θέσεις εργασίας στον τριτογενή τομέα και μειώθηκαν κατά 21.761 οι θέσεις εργασίας στη γεωργία και τον δευτερογενή τομέα. Η απόλυτη μεταβολή στις θέσεις απασχόλησης την περίοδο αυτή είναι 151.744 και η αύξηση της απασχόλησης των γυναικών αντιπροσωπεύει το 63,8% της αύξησης αυτής. Η απόλυτη αύξηση της απασχόλησης των γυναικών 1993-1996 είναι 7,8% ενώ αυτή των ανδρών είναι 2,1%.

Το έτος 1996-1997 οι γυναίκες κατέλαβαν 13.350 νέες θέσεις εργασίας ενώ οι άνδρες απασχολούμενοι μειώθηκαν κατά 31.300.

Το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών παρουσιάζει μια αύξηση 1,1 ποσοστιαίων μονάδων, από 29,4% το 1993 στο 30,5% το 1996, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό των ανδρών παρουσιάζει μια μείωση 0,3 ποσοστιαίων μονάδων, από 59,5% το 1993 στο 59,2% το 1996.

Μεταβολή στην κλαδική σύνθεση της απασχόλησης των γυναικών

1993 - 1996

Η μεταβολή της κατανομής της απασχόλησης των γυναικών στους βασικούς παραγωγικούς τομείς την περίοδο 93-96 παρουσιάζει μείωση κατά 1,5% στη γεωργία, μείωση κατά 1,2% στον δευτερογενή τομέα με αντίστοιχη αύξηση 2,7% στον τριτογενή τομέα, με κλάδους αιχμής αυτούς του εμπορίου, της εκπαίδευσης και της προσφοράς υπηρεσιών σε ιδιωτικά νοικοκυριά.

Η μεταβολή της κατανομής της απασχόλησης των γυναικών στους βασικούς παραγωγικούς τομείς την περίοδο 1985-1993 παρουσιάζει μείωση κατά 12,5% στη γεωργία, μείωση κατά 1,7% στον δευτερογενή τομέα με αντίστοιχη αύξηση 14,2% στον τριτογενή τομέα, με κλάδους αιχμής αυτούς του εμπορίου-ξενοδοχείων-εστιατορίων και των λοιπών υπηρεσιών.

Την εξεταζόμενη περίοδο 1993 - 1996 παρουσιάζεται αύξηση των απασχολούμενων γυναικών στη γεωργία κατά 5.119 θέσεις, μείωση στον δευτερογενή τομέα κατά 1.903 θέσεις και αύξηση της απασχόλησης των γυναικών στον τριτογενή τομέα κατά 97.724 θέσεις εργασίας.

Το 1996 οι γυναίκες απασχολούνται κατά 23,9% στην γεωργία, κατά 13,7% στον δευτερογενή τομέα και κατά 62,4% στον τριτογενή τομέα.

Για τους άνδρες τα αντίστοιχα ποσοστά απασχόλησης είναι το 1996 18,2% στη γεωργία, 28,1% στον δευτερογενή τομέα και 53,7% στον τριτογενή.

Η απασχόληση των γυναικών κατά το 1996 στον τριτογενή τομέα επικεντρώνεται στο "Χονδρικό και Λιανικό Εμπόριο" με ποσοστό συμμετοχής στη συνολική απασχόληση της τάξης του 16,3%, στην "Εκπαίδευση" με ποσοστό συμμετοχής στη συνολική απασχόληση της τάξης του 9,7%, στην «Υγεία και Κοινωνική Πρόνοια» με ποσοστό συμμετοχής στη συνολική απασχόληση της τάξης του 7,6%, στα «Ξενοδοχεία και Εστιατόρια» με ποσοστό συμμετοχής στη συνολική απασχόληση της τάξης του 6,6%, και στη «Δημόσια Διοίκηση» με ποσοστό συμμετοχής στη συνολική απασχόληση της τάξης του 6,3%.

Η ανδρική απασχόληση κατά το 1996 στον τριτογενή τομέα επικεντρώνεται στο "Χονδρικό και Λιανικό Εμπόριο" με ποσοστό συμμετοχής στη συνολική απασχόληση της τάξης του 16,2%, στις «Μεταφορές» με ποσοστό συμμετοχής στη συνολική απασχόληση της τάξης του 8,9%, στη "Δημόσια Διοίκηση" με ποσοστό συμμετοχής στη συνολική απασχόληση της τάξης του 7,6% και στα «Ξενοδοχεία και Εστιατόρια» με ποσοστό συμμετοχής στη συνολική απασχόληση της τάξης του 5,6%.

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 στην κατηγορία των χειριστριών σταθερών βιομηχανικών εγκαταστάσεων, μηχανημάτων και εξοπλισμού (37,7%) και στην κατηγορία των τεχνολόγων, τεχνικών βοηθών και συναφών επαγγελμάτων (34,1%).

Το 1996 οι γυναίκες αποτελούν το 36,2% των απασχολούμενων και :

- το 44,8% των επιστημόνων και συναφών επαγγελμάτων
- το 42,9% των τεχνολόγων, τεχνικών βοηθών
- το 53,7% των υπαλλήλων γραφείου
- το 50,3% των απασχολούμενων στην παροχή υπηρεσιών, πωλητών κλπ.
- το 49,6% των ανειδίκευτων εργατών, χειρωνακτών και μικροεπαγγελματιών και
- το 23,1% των ανώτερων διοικητικών και διευθυντικών στελεχών

Η γυναικεία απασχόληση το 1996 συγκεντρώνεται στα επαγγέλματα των "Ειδικευμένων Γεωργών" με ποσοστό συμμετοχής στη συνολική απασχόληση της τάξης του 23,4%, στις "Απασχολούμενες στην Παροχή Υπηρεσιών" με ποσοστό συμμετοχής στη συνολική απασχόληση της τάξης του 15,8%, στις "Υπαλλήλους Γραφείου" με ποσοστό

συμμετοχής στη συνολική απασχόληση της τάξης του 15,2%, στα "Πρόσωπα που ασκούν Επιστημονικά Επαγγέλματα" με ποσοστό συμμετοχής στη συνολική απασχόληση της τάξης του 14,1% και στις "Ανειδίκευτες Εργάτριες" με ποσοστό συμμετοχής στη συνολική απασχόληση της τάξης του 8,2%.

Μεταβολές στην απασχόληση σε σχέση με τη θέση στο επάγγελμα

1993-1996

Η μεταβολή στην κατανομή των απασχολούμενων γυναικών την περίοδο 93-96, ως προς τη θέση στο επάγγελμα είναι:

- αύξηση των μισθωτών γυναικών κατά 1,3%
- μείωση των συμβοηθώντων οικογενειακών μελών κατά 1,0%
- αύξηση των εργοδοτριών κατά 0,1%
- μείωση των αυτοαπασχολούμενων κατά 0,4%.

Από τις συμβοηθούσες και μη αμβόμενες, που αποτελούν το 1/4 των απασχολούμενων γυναικών το 1995, το 65% απασχολείται στη γεωργία, το 16% στον κλάδο του εμπορίου, το 8% στον κλάδο των εστιατόριων-ξενοδοχείων και το 7% στη βιοτεχνία-βιομηχανία. Οι διαφοροποιήσεις στους παραπάνω δείκτες, σε σχέση με την περασμένη δεκαετία είναι σημαντικές και ακολουθούν τη γενική τάση κατανομής της απασχόλη-

σης στους κλάδους. Οι άνδρες ως συμβοηθούντα μέλη οικογενειακής επιχείρησης αντιστοιχούν μόνο στο 5% των απασχολούμενων ανδρών.

Η κατανομή του συνόλου των συμβοηθώντων κατά φύλο είναι 73% γυναίκες και 27% άνδρες, και παραμένει αμετάβλητη από το 1993.

1996

Οι απασχολούμενες γυναίκες σε σχέση με τη θέση στο επάγγελμα το 1996 είναι 56,3% μισθωτές, 24,3% βοηθοί οικογενειακής επιχείρησης, 16,6% αυτοαπασχολούμενες και 2,8% εργοδότριες.

Στην αντίστοιχη κατανομή των ανδρών απασχολούμενων μόνον ο δείκτης των μισθωτών παρουσιάζει σχετική τιμή, δηλαδή οι άνδρες μισθωτοί αποτελούν το 53,1% των απασχολούμενων ανδρών. Στις λοιπές κατηγορίες τα ποσοστά είναι 5,1% συμβοηθούντες, 32,5% αυτοαπασχολούμενοι και 9,3% εργοδότες.

Η κατανομή των βοηθών οικογενειακών επιχειρήσεων κατά ηλικιακές ομάδες και φύλο παρουσιάζει μια συστηματικότητα (παρατηρείται επίσης το 1988 καθώς και σήμερα), η οποία συνίσταται στην μεγάλη συγκέντρωση ανδρών συμβοηθώντων στις μικρές ομάδες ηλικιών, έως 29 ετών, ενώ στις μεγαλύτερες η συντριπτική πλειονότητα είναι γυναίκες. Συγκεκριμένα στην ηλικιακή ομάδα 20-24 ετών η κατανομή των συμβοηθώντων μελών κατά φύλο είναι 29% γυναίκες και 71% άνδρες, ενώ στην ομάδα 50-54 ετών

είναι 97% γυναίκες και 3% άνδρες. Η ηλικία στην οποία παρατηρείται η ανατροπή της θέσης των γυναικών και ανδρών συμπίπτει με την ηλικία γάμου.

Κατάσταση απασχόλησης και επίπεδο εκπαίδευσης

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.

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 1996 το 36% των απασχολούμενων γυναικών και το 39% των απασχολούμενων ανδρών είναι κάτοχοι απολυτηρίου Δημοτικού ή χαμηλότερου επιπέδου εκπαίδευσης.

Το 16,2% των απασχολούμενων γυναικών και το 12,4% των απασχολούμενων ανδρών είναι κάτοχοι πτυχίου Πανεπιστημίου.

Από τις άνεργες γυναίκες οι 10,8% είναι κάτοχοι πτυχίου Πανεπιστημίου, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό για τους άν-

δρες είναι το 9,6%. Οι περισσότερες άνεργες γυναίκες έχουν απολυτήριο Μέσης Εκπαίδευσης (41,7%).

Χαρακτηριστικά της ανεργίας των γυναικών

Το έτος 1996-1997 η ανεργία των γυναικών μειώθηκε, για πρώτη φορά από το 1981, κατά 0,7%. Η θετική αυτή μεταβολή αντιστοιχεί σε μείωση των άνεργων γυναικών κατά 4,3% (11.927 λιγότερες άνεργες το έτος αυτό). Αντιθέτως ο αριθμός των άνεργων ανδρών αυξήθηκε κατά 3,5%.

Σημαντικό μέρος της αύξησης της συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό διοχετεύθηκε στην ανεργία, με αποτέλεσμα το ποσοστό απασχόλησης να παρουσιάζει αύξηση μόνο 0,3 ποσοστιαίων μονάδων κατά τη διάρκεια της τελευταίας τετραετίας (από 43,8% το 1993 στο 44,1% το 1996).

Το συνολικό ποσοστό ανεργίας (και για τα δύο φύλα), αυξάνεται κατά μία ποσοστιαία μονάδα την τετραετία, από 9,7% το 1993 στο 10,7% το 1996. Η ανεργία, όμως, πλήττει ιδιαίτερα τις γυναίκες καθώς το ποσοστό ανεργίας των γυναικών φθάνει το 16,6% (1996) του γυναικείου εργατικού δυναμικού, τη στιγμή που το αντίστοιχο ποσοστό των ανδρών μόλις αγγίζει το 6,3% του ανδρικού εργατικού δυναμικού. Εκτός από το υψηλό ποσοστό ανεργίας, οι γυναίκες βαρύνονται με το μεγαλύτερο ποσοστό της αύξησης της ανεργίας την τελευταία τετραετία, καθώς, από τους 48.179 επι-

πλέον άνεργους της τελευταίας τετραετίας οι 45.588 (94,6%) είναι γυναίκες και μόνο το 5,4% άνδρες. Το γεγονός αυτό όχι μόνο αντισταθμίζει πλήρως τις θετικές εξελίξεις όσον αφορά την είσοδο άνεργων γυναικών στην αγορά εργασίας (το 31,1% περίπου των γυναικών που εισέρχονται στην αγορά εργασίας εισέρχονται ως άνεργες) αλλά αναμένεται, εφόσον συνεχιστεί, να αποθαρρύνει σημαντικό ποσοστό γυναικών από την ενεργητική αναζήτηση εργασίας.

Η ανεργία μακράς διάρκειας της χώρας είναι υψηλή αγγίζοντας το 53,8% το 1996, και παρουσιάζοντας αύξηση κατά 8,2 ποσοστιαίες μονάδες σε σχέση με το ποσοστό του 1993 (50,1%).

Το παραπάνω φαινόμενο είναι ιδιαίτερα έντονο στην κατά φύλο διάρθρωση της ανεργίας Μακράς Διαρκείας (Μ.Δ.), καθώς αφενός μεν το 68,4% των ανέργων Μ.Δ. της χώρας αποτελείται από γυναίκες, αφετέρου δε το μεγαλύτερο ποσοστό των επιπλέον ανέργων Μ.Δ. κατά την τετραετία 1993-1996, αποτελείται από γυναίκες (75% περίπου). Το ποσοστό ανεργίας Μ.Δ. των γυναικών παρουσιάζει μία αύξηση 7 ποσοστιαίων μονάδων, καθώς από το 56,6% το 1993 φθάνει στο 63,6% το 1996, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό των ανδρών παρουσιάζει αύξηση 8,4 ποσοστιαίων μονάδων, καθώς από το 40,8% το 1994 φθάνει στο 49,2% το 1996.

Απασχόληση κατά οικογενειακή κατάσταση

Το 1996 το μεγαλύτερο ποσοστό συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό μεταξύ των γυναικών παρουσιάζει η κατηγορία των διαζευγμένων, 65,6%, με μέσο όρο συμμετοχής όλων των γυναικών 36,5% και μέσο όρο συμμετοχής των ανδρών 63,3%.

Η κατηγορία των γυναικών υπεύθυνων νοικοκυριού που δεν είναι έγγαμες (άγαμες, διαζευγμένες, χήρες) και έχουν παιδιά, συμμετέχει στο εργατικό δυναμικό σε ποσοστό 76,9% (Μ.Ο. συμμετοχής ανδρών 63,3%). Τα νοικοκυριά αυτά αποτελούν περίπου το 11%, του συνόλου των νοικοκυριών με παιδιά, της χώρας.

Εθνική Έκθεση της Ελλάδας

Απασχόληση στον δημόσιο τομέα

Προϊστάμενοι δημόσιων υπηρεσιών κατά φύλο ανά υπουργείο και οργανική μονάδα

ΥΠΟΥΡΓΕΙΑ	Διευθύνσεις		Τμήματα		Αυτοτελή Γραφεία	
	Α	Γ	Α	Γ	Α	Γ
Γενικό Σύνολο	74	26	62	38	66	34
ΥΠΕΣΔΔΑ/ΓΓΔΑ	56	44	67	33	0	100
ΥΠΕΣΔΔΑ	60	40	47	53	0	0
ΥΠΕΞ	79	21	48	52	85	15
ΥΕΘΑ	65	35	60	40	36	64
ΥΠΕΘΟ	58	42	47	54	53	47
Υπουργείο Υγείας και Πρόνοιας	57	43	33	67	0	0
Υπουργείο Δικαιοσύνης	56	44	54	46	23	77
ΥΠΕΠΘ	46	54	44	57	33	67
Υπουργείο Πολιτισμού	49	51	52	48	50	50
Υπουργείο Οικονομικών	73	27	54	46	36	65
Υπ. Μακεδονίας Θράκης	60	40	50	50	100	0
Υπουργείο Αιγαίου	67	33	77	23	0	0
Υπουργείο Γεωργίας	94	6	83	17	78	22
ΥΠΕΧΩΔΕ	80	20	63	37	0	100
Υπουργείο Ανάπτυξης	60	40	46	54	100	0
Υπουργείο Εργασίας και Κοιν. Ασφ.	73	27	60	40	25	75
Υπουργείο Εμπορίου	59	41	57	43	67	33
Υπουργείο Μεταφορών και Επικοινων.	82	18	71	29	61	39
Υπουργείο Εμπορικής Ναυτηλίας	40	60	40	60	0	0
Υπουργείο Δημοσίας Τάξεως	94	6	36	64	100	0
Υπουργείο Τύπου	56	44	44	56	90	10
Τουρισμού	0	100	0	0	100	0
Περιφέρειες	82	18	73	27	70	30

Πηγή: ΥΠΕΣΔΔΑ, Απογραφή Προσωπικού 31/12/1997

Ώρες εργασίας

Ο μέσος όρος εβδομαδιαίων ωρών εργασίας των γυναικών είναι 40,7 ώρες (1994) και αποτελεί τον μεγαλύτερο χρόνο εργασίας στην ΕΕ12 (Eurostat 1995).

Μεταβολή της απασχόλησης των γυναικών:
Μη κανονικές ώρες εργασίας, (16:00-24:00)

Οικ. κατάσταση	%Μεταβολής 92-95
Σύνολο	13,7
Διαζευγμένες	35,8
Έγγαμες	12,6
Άγαμες	16,2
Χήρες	5,6

Πηγή: ΕΣΥΕ, Έρευνα εργατικού δυναμικού-1992, 1995

Κατά την εξεταζόμενη περίοδο παρατηρείται σημαντική αύξηση της απασχόλησης σε μη κανονικές ώρες εργασίας (απογευματινές και βραδινές).

Το 1995 14% περισσότερες γυναίκες σε σχέση με το 1992, εργάζονται τις

απογευματινές ώρες. Στην κατανομή των απασχολούμενων γυναικών κατά οικογενειακή κατάσταση παρατηρούμε ότι η αύξηση της απογευματινής απασχόλησης των διαζευγμένων γυναικών αυξήθηκε κατά 36%, των άγαμων κατά 16% και των έγγαμων κατά 12%.

Μερική απασχόληση

Η μερική απασχόληση στην Ελλάδα δεν αποτελεί σημαντικό τμήμα της συνολικής απασχόλησης για κανένα από τα δύο φύλα. Επίσης δεν παρατηρείται τάση σημαντικής αύξησης την εξεταζόμενη περίοδο. Οι δείκτες της μερικής απασχόλησης είναι οι χαμηλότεροι της ΕΕ12. Το 8,9% των γυναικών και το 3,3% των ανδρών εργάζονται με μερική απασχόληση το 1996.

Τα ποσοστά αυτά αναφέρονται στο σύνολο των απασχολούμενων. Τα ποσοστά μερικής απασχόλησης των μισθωτών είναι ακόμα χαμηλότερα και είναι αντίστοιχα 5,7% και 2,2% το 1995.

ΣΥΝΟΛΟ	EU	B	DK	D	GR	FR	IRL	I	L	NL	A	FIN	UK
1993	14,8	12,8	23,3	15,1	4,3	13,9	10,8	5,4	7,3	35,0	8,7	8,4	23,4
1994	15,4	12,8	21,2	15,8	4,8	14,9	11,4	6,2	7,9	36,4	0,0	8,4	23,8
1995	16,0	13,6	21,6	16,3	4,8	15,6	12,1	6,4	8,0	37,4	13,9	11,8	24,1
1996	16,4	14,0	21,5	16,5	5,3	16,0	11,6	6,6	7,9	38,1	14,9	11,6	24,6
ΑΝΔΡΕΣ													
1993	4,4	2,3	11,0	2,9	2,6	4,1	4,8	2,5	1,0	15,3	1,7	5,7	6,6
1994	4,8	2,5	10,0	3,2	3,1	4,6	5,1	2,8	1,0	16,1	0,0	5,7	7,1
1995	5,2	2,3	10,4	3,6	2,8	5,1	5,5	2,9	1,0	16,3	4,0	3,1	7,7
1996	5,5	3,0	10,8	3,8	3,3	5,0	5,0	3,1	1,9	17,0	4,2	7,9	3,1
ΓΥΝΑΙΚΕΣ													
1993	29,5	28,5	37,3	32,0	7,6	26,3	21,4	11,0	18,3	64,5	19,2	11,2	43,9
1994	30,4	28,3	34,4	33,1	8,0	27,8	21,8	12,4	19,7	66,0	0,0	11,1	44,4
1995	31,3	29,8	35,5	33,8	8,4	28,9	23,0	12,7	20,7	67,2	26,9	15,7	44,3
1996	31,6	30,6	34,6	33,6	8,9	29,5	22,2	12,7	18,3	68,5	28,8	15,7	44,8

Πηγή: EUROSTAT, Labour force statistics

Ενεργητικές πολιτικές για την απασχόληση 1995-1998

Η Γενική Γραμματεία Ισότητας, ως κυβερνητικός φορέας σχεδιασμού και άσκησης της πολιτικής των ίσων ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών, συμμετέχει μαζί με άλλους αρμόδιους φορείς, Υπουργείο Εργασίας - ΟΑΕΔ, στο σχεδιασμό και την συγχρηματοδότηση Ευρωπαϊκών Προγραμμάτων και Κοινοτικών Πρωτοβουλιών που απευθύνονται σε άνεργες και εργαζόμενες γυναίκες 17-60 ετών. Οι δράσεις αυτές αφορούν ολοκληρωμένες παρεμβάσεις κατάρτισης, πληροφόρησης/επαγγελματικού προσανατολισμού, υποστήριξης και επιδότησης της απασχόλησης ή και ενέργειες απλής κατάρτισης.

Τα προγράμματα που υλοποιήθηκαν την περίοδο 1994-1997 είχαν αποτελεσμα τη μείωση των ανισοτήτων μεταξύ γυναικών και ανδρών στον τομέα της απασχόλησης με τη βελτίωση των επαγγελματικών δεξιοτήτων των γυναικών, τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας για τις γυναίκες, τη μείωση της ανεργίας και την προώθηση της αυτοαπασχόλησης και της επιχειρηματικότητας των γυναικών.

Οι γενικές κατηγορίες των προγραμμάτων που υλοποιήθηκαν είναι οι ακόλουθες:

- συνεχιζόμενη (διά βίου) κατάρτισης εργαζομένων

- επαγγελματική κατάρτιση και προώθηση της απασχόλησης άνεργων και απειλούμενων από ανεργία ατόμων
- καταπολέμηση του αποκλεισμού από την αγορά εργασίας
- Κοινοτική Πρωτοβουλία NOW (New Opportunities for Women)

Από το σύνολο των επωφεληθέντων ατόμων την τετραετία 1994-1997, το 44% ήταν γυναίκες.

Συνεχιζόμενη (διά βίου) κατάρτισης εργαζομένων

Στόχος του προγράμματος είναι η ανάπτυξη των ικανοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού και η προσαρμογή του στις νέες διαφαινόμενες ανάγκες της αγοράς εργασίας που συνεπάγεται η τεχνολογική αναδιάρθρωση.

Το 39% των ωφεληθέντων ήταν γυναίκες.

- Κατάρτιση σε δημόσιες επιχειρήσεις, ποσοστό γυναικών 34%
- Κατάρτιση σε επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα, ποσοστό γυναικών 40%
- Κατάρτιση αυτοαπασχολούμενων από τον ΟΑΕΔ (τεχνικά επαγγέλματα), ποσοστό γυναικών 6%
- Κατάρτιση από το Υπουργείο (πρωτογενής τομέας) ποσοστό γυναικών 42%

Επαγγελματική κατάρτιση και προώθηση της απασχόλησης άνεργων και απειλούμενων από ανεργία ατόμων

Το ποσοστό των γυναικών που συμμετείχαν στο πρόγραμμα ήταν 49%.

- Προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης ανέργων:
ποσοστό γυναικών 43%
- Προγράμματα προώθησης της απασχόλησης:
ποσοστό γυναικών 51%

Κοινοτική πρωτοβουλία NOW (New Opportunities for Women)

Η Πρωτοβουλία NOW αποτελεί ένα ολοκληρωμένο σχέδιο παρέμβασης που απευθύνεται μόνο σε γυναίκες με στόχο την προώθηση των ίσων ευκαιριών μεταξύ γυναικών και ανδρών στην απασχόληση. Το πρόγραμμα περιλαμβάνει δράσεις για:

- Δημιουργία και βελτίωση δομών μέσω του προγράμματος οι οποίες πα-

	Επωφεληθέντες	Άντρες	Γυναίκες	% Γυναικών
Σύνολο	152.005	73.709	78.296	51,5
Νέες θέσεις εργασίας	117.142	55.726	61.416	52,4
Νέοι επιχειρηματίες	34.781	17.932	16.849	48,4
Άνεργοι απόφοιτοι				
Πανεπιστημίου	82	51	31	37,8

Πηγή: Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων Επεξεργασία: Σύμβουλος Διαχείρισης Προγράμματος

Οι δράσεις που υλοποιήθηκαν αφορούσαν

- Επιδότησεις εργοδοτών για πρόσληψη ανέργων (με αυξημένη επιδότηση για την πρόσληψη γυναικών)
- Επιδότησεις ανέργων για δημιουργία επιχείρησης (με αυξημένη επιδότηση για επιχειρήσεις γυναικών)
- Επιδότησεις για πρόσληψη νέων ανέργων αποφοίτων Πανεπιστημίου
- Κατανομή επωφεληθέντων κατά δράση και φύλο.

ρέχουν υπηρεσίες συμβουλευτικής-προσανατολισμού και προκατάρτισης σε θέματα απασχόλησης.

- Στήριξης της γυναικείας επιχειρηματικότητας για δημιουργία/βελτίωση συνεταιρισμών και Μ.Μ.Ε.
- Δημιουργία νέων θέσεων απασχόλησης
- Δημιουργία δομών δημιουργικής απασχόλησης παιδιών (Κέντρα Δημιουργικής Απασχόλησης Παιδιών)

- Κατάρτιση στελεχών για τη δημιουργία/βελτίωση ΜΜΕ/συνεταιρισμών
- Κατάρτιση σε νέους τομείς για την αναβάθμιση δεξιοτήτων
- Επιδότηση νέων θέσεων εργασίας και ενίσχυση για την ανάληψη επιχειρηματικών πρωτοβουλιών
- Μέτρα πληροφόρησης-διάδοσης των αποτελεσμάτων και των καλών πρακτικών που προέκυψαν από τις εθνικές και διακρατικές συνεργασίες στο πλαίσιο των ολοκληρωμένων παρεμβάσεων του Άξονα NOW.

Οι δομές που μέχρι σήμερα έχουν δημιουργηθεί από τα παραπάνω προγράμματα εντάσσονται στις παρακάτω κατηγορίες:

- Γραφεία ισότητας, σε τοπικό και περιφερειακό επίπεδο.
- Κέντρα πληροφόρησης και έρευνας για την απασχόληση.
- Κέντρα συμβουλευτικής και υποστήριξης γυναικών.
- Κέντρα στήριξης της γυναικείας επιχειρηματικότητας.
- Κέντρα δημιουργικής απασχόλησης παιδιών.
- Αγροτουριστικοί και παραγωγικοί συνεταιρισμοί.

Σε συνεργασία με το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας, το οποίο υπάγεται στο Υπουργείο Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης και εποπτεύεται από τη Γενική Γραμματεία

Ισότητας, δημιουργήθηκαν:

- Μονάδα Πληροφόρησης για την Ανεργία - Απασχόληση των Γυναικών (Αθήνα, Θεσσαλονίκη, Πάτρα)
- Μονάδα Πληροφορικής Ανάλυσης της Απασχόλησης και της Επαγγελματικής Κατάρτισης των Γυναικών, με έδρα την Αθήνα
- Δίκτυο Κέντρων Δημιουργικής Απασχόλησης Παιδιών.

**Εθνικό πρόγραμμα δράσης
1997-2000 «Ισότητα, Ανάπτυξη, Ειρήνη»**

Όπως αναφέρθηκε, το νέο πλαίσιο εφαρμογής των ευκαιριών για την ισότητα στην απασχόληση ενισχύεται με τους εξής άξονες:

- Την ένταξη της ισότητας/της οπτικής του φύλου/σε όλες τις πολιτικές
- Την αναβάθμιση των μηχανισμών προώθησης της ισότητας
- Την εφαρμογή του Εθνικού Σχεδίου για την Απασχόληση
- Την εφαρμογή θετικών δράσεων υπέρ των γυναικών στα προγράμματα ενίσχυσης της απασχόλησης
- Την εφαρμογή πιλοτικού προγράμματος για την ισόρροπη συμμετοχή στα Κέντρα Αποφάσεων

Ειδικότερα οι δράσεις που αφορούν την εργασία και το ρόλο των γυναικών στην οικονομία είναι οι ακόλουθες:

Νομοθετικά μέτρα

Συγκέντρωση, κωδικοποίηση, τροποποίηση και συμπλήρωση της νομοθεσίας για την ισότητα των φύλων στην απασχόληση (Νόμοι 1414/84 και 1483/84) με στόχο να προσαρμοστεί πλήρως στο κοινοτικό δίκαιο και να αντιμετωπίσει τα προβλήματα που προέκυψαν κατά την εφαρμογή της (διαδικασίες παραβάσεων στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης, οικογενειακά επιδόματα, γονικές άδειες με αποδοχές κλπ.).

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 ΓΠ στην Επιτροπή Αναθεώρησης του Ποινικού Δικαίου.

Προώθηση της ισόρροπης συμμετοχής γυναικών και αντρών στα υπηρεσιακά συμβούλια με σκοπό να αρθούν οι έμμεσες διακρίσεις κατά τις προαγωγές και να μπορούν και τα δύο φύλα να αναλαμβάνουν θέσεις 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 που εναρμονίζει το ελληνικό δίκαιο με

την πρόσφατη ευρωπαϊκή οδηγία σχετικά με το βάρος απόδειξης.

Μέτρα πολιτικής

Στο πλαίσιο των Εθνικών Σχεδίων Δράσης για την Απασχόληση (ΕΣΔΑ) προγραμματίστηκαν δράσεις για την προώθηση της απασχόλησης των γυναικών και τον περιορισμό της ανισότητας στην αγορά εργασίας.

Η Γενική Γραμματεία Ισότητας υπέβαλε στο Υπουργείο Εργασίας 13 προτάσεις για το ΕΣΔΑ.

Με τις προτάσεις αυτές επιχειρείται το mainstreaming στους τρεις πρώτους άξονες του ΕΣΔΑ 1999, καθώς και συγκεκριμένα μέτρα πολιτικής στον 4ο Πυλώνα, που αφορά τις Ίσες Ευκαιρίες. Οι τομείς παρέμβασης και τα μέτρα που προτάθηκαν είναι τα εξής:

- Εκστρατείες ενημέρωσης για την ισότητα και την ενίσχυση του προσανατολισμού των μαθητριών, δίνοντας έμφαση στη διεύρυνση επαγγελματικών επιλογών για "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 Ελευθέρων Επαγγελματιών, υπέρ των γυναικών.

- Κάλυψη των νέων αυτών θέσεων κατά 61% από γυναίκες, σύμφωνα με τους δείκτες ανεργίας.
- Πιλοτικά προγράμματα ευαισθητοποίησης εκπαιδευτικών σε θέματα ισότητας.
- Διεξαγωγή ερευνών για τη θέση των γυναικών στη δομή των επιχειρήσεων και για την ανισότητα στις αμοιβές.
- Ειδικά προγράμματα επιμόρφωσης στελεχών ΓΠ, περιφερειακών Κέντρων Ισότητας, αιρετών και στελεχών Υπουργείων σε θέματα ΚΠΣ, προγραμμάτων δημοσίων επενδύσεων και mainstreaming.
- Διεύρυνση του θεσμού του ολοήμερου νηπιαγωγείου.
- Σχεδιασμός και υλοποίηση ειδικών προγραμμάτων για γυναίκες επιχειρηματίες, προγραμμάτων στελεχών συνδικαλιστικών οργανώσεων, και προγραμμάτων αναγνώρισης των δεξιοτήτων των γυναικών και ενίσχυσης των προσόντων τους.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2

8. ΘΕΣΜΙΚΟΙ ΜΗΧΑΝΙΣΜΟΙ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ

Τρεις είναι οι βασικοί θεσμικοί μηχανισμοί για την προώθηση των γυναικών:

1. Πολιτική ίσων ευκαιριών.
2. Θεσμικές παρεμβάσεις.
3. Ενίσχυση των μηχανισμών για την προώθηση της ισότητας των φύλων και των ίσων ευκαιριών.

Πολιτική ίσων ευκαιριών (MAINSTREAMING)

- Σύμφωνα με την ανακοίνωση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής με θέμα "Πολιτική ίσων ευκαιριών για άντρες και γυναίκες στο σύνολο των πολιτικών και των στόχων της Κοινότητας" (Com [96] 0067-C4-0148/96).
- Λαμβάνοντας υπόψη τις νέες διατάξεις της Συνθήκης του Άμστερνταμ: άρθρα 2, 3, 6α, 118, 119 και 5 της Συνθήκης για την ίδρυση της Ευρωπαϊκής Κοινότητας.
- Το Τέταρτο Μεσοπρόθεσμο Κοινοτικό Πλαίσιο Δράσης σχετικά με την ισότητα ευκαιριών για άντρες και γυναίκες (1996-2000)- (EC323,4.12.1995).
- Τη Διακήρυξη και την Πλατφόρμα Δράσης του Πεκίνου, που εγκρίθηκε από την Τέταρτη Παγκόσμια Διάσκε-

ψη για τις Γυναίκες, με τίτλο "Δράση για την Ισότητα, την Ανάπτυξη και την Ειρήνη" (Πεκίνο, 15.9.1995).

- Τη Διάταξη Αρ. 2081/93 του Συμβουλίου της ΕΟΚ σχετικά με τα καθήκοντα των Διαρθρωτικών Ταμείων.
- Την παρέμβαση της Γενικής Γραμματείας Ισότητας και το Ψήφισμα της Ελλάδας στην 42η Σύνοδο των Ηνωμένων Εθνών στη Νέα Υόρκη για την εφαρμογή της πολιτικής ίσων ευκαιριών ως στρατηγικής πολιτικής.

Η αρχή της πολιτικής ίσων ευκαιριών συνιστά τη βασική μέριμνα της ΓΠΙ για την υλοποίηση της πολιτικής αυτής υπέρ των γυναικών στο μέλλον, και εστιάζεται στους εξής επτά τομείς:

- α. Απασχόληση
- β. Επιχειρήσεις με γυναίκες επικεφαλής και σωστούς συνεργάτες στα ΜΜΕ
- γ. Εκπαίδευση και επαγγελματική κατάρτιση
- δ. Ατομικά δικαιώματα
- ε. Διεθνείς σχέσεις
- στ. Ενημέρωση/ευαισθητοποίηση
- ζ. Πολιτική αναφορικά με το Προσωπικό της Επιτροπής

Σε εθνικό επίπεδο, πραγματοποιήθηκε συνέδριο στην Αθήνα, στις 23.2.1998, με θέμα την ενημέρωση των συνέδρων για την πολιτική ίσων ευκαιριών για άντρες και γυναίκες και την ενσωμάτωση της πολιτικής αυτής σε κάθε επιμέρους

πολιτική και στόχο της Κοινότητας. Το συνέδριο το οργάνωσε η Κοινοβουλευτική Ομάδα του Πανελληνίου Σοσιαλιστικού Κινήματος (ΠΑΣΟΚ) στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, σε συνεργασία με τη ΓΠΙ, το Ευρωπαϊκό Λόμπυ Γυναικών και την Ευρωπαϊκή Επιτροπή.

Θετικές Δράσεις

1. Ίδρυση γραφείου/τμήματος ισότητας σε κάθε υπουργείο, το οποίο θα στελεχώνεται από άτομα με ευαισθησία, γνώση και κατάρτιση στα θέματα ισότητας.
2. Δημιουργία δικτύου πληροφόρησης σε εθνικό επίπεδο ώστε να γνωστοποιούνται τα γεγονότα που συμβαίνουν στην Ευρωπαϊκή Ένωση.
3. Ίδρυση Γραφείου Ισότητας στην κρατική τηλεόραση.
4. Η πολιτεία να υποστηρίζει τις μη κυβερνητικές οργανώσεις.
5. Να διαμορφωθούν πρότυπα κατάρτισης για θέματα ισότητας των φύλων
 - σε διοικητικό επίπεδο
 - στις μεσαίες και κατώτερες βαθμίδες διοίκησης με βασικό στόχο την άσκηση της πολιτικής των ίσων ευκαιριών
 - στελέχη-κλειδιά με μεγαλύτερη επαφή με τα βασικά εργαλεία άσκησης της πολιτικής των ίσων ευκαιριών

Θεσμικές παρεμβάσεις, ενίσχυση των μηχανισμών για την προώθηση των ίσων ευκαιριών

Γενική Γραμματεία Ισότητας

- Ο βασικός στόχος της ΓΓΙ είναι να ενσωματώνει την πολιτική ίσων ευκαιριών και ισότητας των φύλων σε κάθε κυβερνητική πολιτική και να εφαρμόζει την αρχή της ισότητας στα νομοσχέδια, τους νόμους και τις διοικητικές αποφάσεις.
- Να εφαρμόσει την πολιτική ίσων ευκαιριών σε κάθε πολιτική που σχεδιάζεται και εφαρμόζεται από οποιαδήποτε βαθμίδα διοίκησης και λήψης αποφάσεων.
- Το οργανόγραμμα της ΓΓΙ ολοκληρώνεται σύντομα. Προβλέπει νέα οργανωτική δομή, δημιουργεί διευθύνσεις και ανεξάρτητα τμήματα, και περιλαμβάνει σαφή διατύπωση των αρμοδιοτήτων για αποτελεσματικότερη λειτουργία των υπηρεσιών της, ενώ ταυτόχρονα το νέο οργανόγραμμα ισχύει σε όλες τις υπηρεσίες του νέου ενιαίου Υπουργείου Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης.
- Δημιουργία υλικοτεχνικής υποδομής για αποτελεσματικότερη λειτουργία της ΓΓΙ, η οποία θα περιλαμβάνει συνδέσεις on-line με τα Γραφεία Ισότητας της νομαρχιακής και τοπικής αυτοδιοίκησης, των υπουργείων και οργανισμών.
- Ηλεκτρονική επικοινωνία με τη Μονάδα Τεκμηρίωσης του Κέντρου Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ), και άλλες πηγές πληροφόρησης (π.χ. Δικηγορικό Σύλλογο, κ.ά.) για τη συστηματική επεξεργασία στοιχείων σχετικά με προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης, στατιστικές περί απασχόλησης, νομολογία και νομοθεσία για θέματα ίσων ευκαιριών.
- Θεσμοθέτηση συχνής και ουσιαστικής επικοινωνίας της ΓΓΙ με γυναικείες οργανώσεις, τα γυναικεία τμήματα των πολιτικών κομμάτων, κέντρα, γραμματείες, κλπ., με σκοπό τη συμμετοχή τους στο σχεδιασμό και την εφαρμογή του Προγράμματος Δράσης. Η σελίδα της ΓΓΙ στο Internet θα χρησιμεύσει για την παροχή πληροφοριών.
- Ίδρυση Εθνικής Συμβουλευτικής Επιτροπής Ισότητας.
- Ενίσχυση των υπηρεσιών που προσφέρει η βιβλιοθήκη της ΓΓΙ.
- Έκδοση ενημερωτικού δελτίου (newsletter).
- Ενίσχυση, στελέχωση, επέκταση και αναβάθμιση της λειτουργίας της ΓΓΙ και του Κέντρου Τεκμηρίωσης.
- Δημιουργία μόνιμης κοινοβουλευτικής Επιτροπής Ίσων Ευκαιριών.

Γραφεία Ισότητας

- Καθορισμός του ρόλου, των αρμοδιοτήτων, του τύπου παρέμβασης των Γραφείων Ισότητας, συνεργασία με τη ΓΠΙ και παροχή βοήθειας εκ μέρους της.
- Γραπτή ενημέρωση προς τα διάφορα υπουργεία και τους οργανισμούς σχετικά με την ίδρυση των Γραφείων Ισότητας.
- Γραπτή ενημέρωση προς τους περιφερειάρχες σχετικά με την ίδρυση Γραφείων Ισότητας σε κάθε περιφέρεια.
- Γραπτή ενημέρωση προς τους νομάρχες και συνεργασία για την ίδρυση Γραφείων Ισότητας.

Νομαρχιακές Επιτροπές Ισότητας (ΝΕΙ)

- Επεξεργασία των προτάσεων σχετικά με την ίδρυση, τη σύνθεση, το ρόλο και τις αρμοδιότητες των ΝΕΙ ώστε να προσαρμοστούν στις σημερινές ανάγκες της κοινωνίας.
- Γραπτή ενημέρωση προς τους νομάρχες σχετικά με την ίδρυση των ΝΕΙ.
Η συνεργασία της ΓΠΙ :
- Με τη νομαρχιακή αυτοδιοίκηση είναι αποτελεσματική.
- Με τα υπουργεία και τους οργανισμούς είναι προβληματική.
- Μέ τις περιφέρειες είναι αποτελεσματική.
- Αξιοποίηση των τοπικών δομών για την υποστήριξη της γυναικείας επιχειρηματικότητας και ενημέρωση

των γυναικών στο πλαίσιο του Κοινωνικού Προγράμματος "Απασχόληση" και σύνδεσή του με τη ΓΠΙ μέσω της Μονάδας Πληροφόρησης του ΚΕΘΙ.

Περιφερειακά Κέντρα Ισότητας

Σε κάθε Περιφέρεια θα λειτουργεί ένα Περιφερειακό Κέντρο Ισότητας, το οποίο θα ιδρυθεί με απόφαση του Γενικού Γραμματέα της Περιφέρειας και θα αποτελείται από:

- Μία αντιπρόσωπο από τη ΓΠΙ.
- Μία αντιπρόσωπο από τη Γενική Γραμματεία της Περιφέρειας.
- Μία αντιπρόσωπο από κάθε νομό της Περιφέρειας.

Βασικοί στόχοι του Περιφερειακού Κέντρου Ισότητας:

- Δημιουργία και ανάπτυξη περιφερειακού συστήματος ανθρώπινων πόρων και μέσων ώστε οι γυναίκες να ενσωματωθούν κοινωνικοοικονομικά σε ισότιμη βάση.
- Ευαισθητοποίηση και κινητοποίηση φορέων και κοινωνικών οργανώσεων για να αναλάβουν από κοινού πρωτοβουλίες και συντονισμένες δράσεις υπέρ των γυναικών.
- Πρωτοβουλίες παρέμβασης στην τοπική κοινωνία.
- Προσδιορισμός των αναγκών των γυναικών (κοινωνικές, απασχόλησης, κατάρτισης, κ.λπ.).
- Συλλογή και καταγραφή στοιχείων και δημιουργία τράπεζας δεδομένων για γυναίκες που στελεχώνουν οργα-

νικές θέσεις κοινωνικών οργανώσεων, επαγγελματικών ενώσεων, δημόσιων υπηρεσιών και πολιτικών οργανώσεων. Έκδοση Οδηγού Γυναικών Στελεχών.

- Εισήγηση προς τη Γενική Γραμματεία Περιφέρειας του Σχεδίου Δράσης υπέρ των γυναικών κατά το σχεδιασμό των περιφερειακών προγραμμάτων, καθώς και κατά τη διαδικασία εφαρμογής, παρακολούθησης και αξιολόγησής τους σχετικά με τις επιπτώσεις στο φύλο.
- Εισήγηση προτάσεων στη Γενική Γραμματεία της Περιφέρειας για διεξαγωγή ερευνών σε γυναικεία θέματα.
- Σχεδιασμός, διατύπωση προτάσεων και εισαγωγή των απαραίτητων μέτρων που πρέπει να λάβει η Περιφέρεια για την προώθηση της ουσιαστικής κατοχύρωσης της ισότητας των φύλων, με παρεμβάσεις στους διάφορους φορείς με στόχο την εξάλειψη των διακρίσεων σε βάρος των γυναικών, την αύξηση της ευαισθητοποίησης και την πληροφόρηση των πολιτών και των αρμόδιων υπηρεσιών.
- Διαμόρφωση στρατηγικής ίσων ευκαιριών, σε συνδυασμό με τους αρμόδιους κυβερνητικούς φορείς.
- Σύνδεση και συνεργασία με τα αντίστοιχα Περιφερειακά Κέντρα Ισότητας άλλων χωρών της Ε.Ε., με στόχο την ανταλλαγή εμπειρίας και τεχνολογίας.

Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ)

Βασικός στόχος του ΚΕΘΙ είναι να προωθήσει τις ίσες ευκαιρίες στην απασχόληση και την οικονομική ανάπτυξη. Επίσης είναι η διάδοση και εφαρμογή της πολιτικής ίσων ευκαιριών για άντρες και γυναίκες με τη διεξαγωγή επιστημονικών ερευνών και μελετών και η οργάνωση προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης γυναικών.

Το ΚΕΘΙ ιδρύθηκε το 1994. Είναι νομικό πρόσωπο ιδιωτικού δικαίου, λειτουργεί υπό την εποπτεία του Υπουργείου Εσωτερικών και χρηματοδοτείται από τον τακτικό προϋπολογισμό της ΓΠ.

Το ΚΕΘΙ έχει παραρτήματα στη Θεσσαλονίκη και την Πάτρα. Οι κύριες δραστηριότητές του είναι οι εξής:

- Αξιολογεί πολιτικές δράσεις και μέτρα υπέρ των γυναικών.
- Διεξάγει μελέτες και έρευνες.
- Σχεδιάζει και εφαρμόζει προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης γυναικών.
- Τεκμηριώνει, αξιολογεί και αξιοποιεί τα συμπεράσματα μελετών και ερευνών.
- Ενημερώνει και συμβουλεύει γυναίκες που αναζητούν εργασία.
- Υποστηρίζει την ένταξη των γυναικών στην αγορά εργασίας.
- Σχεδιάζει και δημιουργεί δομές υποστήριξης για την εργασία των γυναικών.
- Οργανώνει προγράμματα θετικής

δράσης.

- Ευαισθητοποιεί το κοινό για θέματα ισότητας των φύλων.
- Συνεργάζεται με περιφερειακές, εθνικές και διεθνείς οργανώσεις, πανεπιστήμια και κέντρα ερευνών.
- Συμβάλλει και υποστηρίζει τον δημόσιο διάλογο για την προώθηση της ισότητας και των ίσων ευκαιριών.
- Παρέχει πληροφόρηση για θέματα σχετικά με την πολιτική ίσων ευκαιριών.

Σε συνεργασία με τη ΓΓΙ, έχει δημιουργήσει:

- Μονάδα πληροφόρησης και συμβουλευτικής γυναικών για θέματα απασχόλησης.
- Μονάδα τεκμηρίωσης για τη γυναικεία απασχόληση.
- Δίκτυο κέντρων για δημιουργική απασχόληση παιδιών.
- Δίκτυο για την ανάπτυξη της γυναικείας επιχειρηματικότητας.

Το ΚΕΘΙ, σε συνεργασία με τη ΓΓΙ, πρόκειται επίσης να δημιουργήσει πέντε Μονάδες Γυναικείας Υποστήριξης στην Αθήνα, τη Θεσσαλονίκη, τον Βόλο, την Πάτρα και το Ηράκλειο (Κρήτη).

Στις άμεσες προτεραιότητές του (1988-1989) περιλαμβάνεται η δημιουργία δικτύου Κέντρων Πληροφόρησης Γυναικών για θέματα Απασχόλησης και Υποστήριξης Επιχειρηματικότητας, καθώς και Κέντρα Δημιουργικής Απασχόλησης Παιδιών, τα οποία ιδρύθηκαν στο πλαίσιο της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας

NOW, και να τα συνδέσει με τη Μονάδα Πληροφόρησης του ΚΕΘΙ.

Μονάδα Πληροφόρησης για την Απασχόληση και την Επαγγελματική Κατάρτιση των Γυναικών

Το ΚΕΘΙ δημιούργησε αυτή τη μονάδα σε συνεργασία με τη ΓΓΙ, και συμβάλλει στην υλοποίηση των εξής εθνικών στόχων:

- Προώθηση ίσων ευκαιριών απασχόλησης.
- Προώθηση γυναικείας επιχειρηματικής δράσης.
- Εξασφάλιση της συμμετοχής γυναικών στη λήψη αποφάσεων για την οικονομική ζωή της χώρας.

Μονάδα Τεκμηρίωσης για την Απασχόληση και την Επαγγελματική Κατάρτιση των Γυναικών

Λειτουργεί ολοκληρωμένο σύστημα πληροφόρησης για την απασχόληση και την επαγγελματική κατάρτιση των γυναικών, το οποίο περιλαμβάνει τα εξής υποσυστήματα:

- Αγορά εργασίας
- Επαγγελματική κατάρτιση
- Βιβλιογραφία.

Σχέσεις με διεθνείς οργανισμούς - Ευρωπαϊκή Ένωση

Σχέσεις με την Ευρωπαϊκή Ένωση

Η Γενική Γραμματεία Ισότητας:

- Συμμετέχει ισότιμα σε όλα τα θεσμικά όργανα της Ε.Ε. στα οποία συζητείται, σχεδιάζεται και εφαρμόζεται πολιτική ισότητας φύλων και ίσων ευκαιριών.
- Συντάσσει, εισηγείται αλλά και συμβουλεύεται νομοθετικές προτάσεις για την εναρμόνιση της εθνικής νομοθεσίας με το Κοινοτικό Δίκαιο. Αναλαμβάνει θετικές ενέργειες και Κοινοτικές πρωτοβουλίες υπέρ των γυναικών, παρακολουθεί την εφαρμογή της αρχής της μη διάκρισης στην πράξη, ώστε τα αρμόδια όργανα της Ε.Ε. να εκδίδουν Συστάσεις, Οδηγίες, Ψηφίσματα, κλπ.
- Συμμετείχε και παρενέβη ουσιαστικά στην Υπουργική Διάσκεψη της Χάγης στο θέμα "Παράνομη διακίνηση γυναικών".
- Εκπροσώπησε την Ελλάδα σε δύο συνεδρίες της Συμβουλευτικής Επιτροπής, τον Μάρτιο και τον Ιούνιο του 1997, με θέμα τις ίσες ευκαιρίες, με εισηγήσεις, προτάσεις και ενέργειες υπέρ των γυναικών καθώς και με θέματα που αφορούν την παρακολούθηση της συμμόρφωσης προς τη σχετική Κοινοτική νομοθεσία.
- Συνέταξε και παρουσίασε στη Συμβουλευτική Επιτροπή Εθνικές Εκθέσεις για την παρακολούθηση της Εφαρμογής της Πλατφόρμας του Πεκίνου, και την Ετήσια Έκθεση περί Ίσων Ευκαιριών.
- Εκπροσωπήθηκε στην Επιτροπή Διαχείρισης του Τέταρτου Μεσοπρό-

θεσμου Προγράμματος Δράσης για Ίσες Ευκαιρίες στις συνεδριάσεις που έγιναν τον Μάρτιο και τον Ιούνιο του 1977 στις Βρυξέλλες σχετικά με την παρακολούθηση και αξιολόγηση των προτάσεων και των ερευνών που διεξάγονται στο πλαίσιο του παραπάνω Προγράμματος Δράσης.

- Η ΓΠI επεξεργάστηκε και υπέβαλε τις θέσεις της για το Πράσινο Βιβλίο για μια νέα οργάνωση του χρόνου εργασίας, την Ανακοίνωση της Επιτροπής για τον Εκσυγχρονισμό και τη Βελτίωση της Κοινωνικής Πρότασης της Ευρωπαϊκής Ένωσης, και το Σχέδιο για μια νέα κοινοτική πρωτοβουλία για τη φροντίδα των παιδιών.

UNICEF

Η ΓΠI συμμετείχε ενεργά στη Διεθνή Συνάντηση της Μεσογειακής Ομάδας Εκπαίδευσης για την Ανάπτυξη, της UNICEF, με θέμα: "Μετά το Πεκίνο. Ο ρόλος των γυναικών στο μέλλον των νέων γενεών", που έγινε στο Giardini-Naxos της Σικελίας στις 26-28 Απριλίου του 1996.

UNESCO

Η ΓΠI υποστηρίζει ενεργά τις δράσεις για τις γυναίκες που υιοθετεί η UNESCO, και ιδιαίτερα την πολιτική ενάντια στην πορνεία, την πορνογραφία και τη βία ενάντια στις γυναίκες στον τομέα των ανθρωπίνων δικαιωμάτων.

Η ΓΠI, με την πείρα που απέκτησε από την ίδρυση γυναικείων συνεταιρι-

σμών στην Ελλάδα, συνιστά σθεναρά να εμπλουτιστούν οι δραστηριότητες της UNESCO για την υποστήριξη της συμμετοχής των γυναικών στη μετάβαση από την αγροτική οικονομία σε σύγχρονες μορφές ανάπτυξης.

Λόγω των συγκρούσεων που προκύπτουν από τη μετάβαση στη δημοκρατία λαών της Μεσογείου και των Βαλκανίων, με διαφορετικό πολιτισμικό παρελθόν, συνιστούμε επίσης να λάβει σοβαρά υπόψη της η UNESCO την κινητικότητα των πληθυσμών στις περιοχές αυτές και να προσφέρει ουσιαστική υποστήριξη ώστε να ενσωματωθούν οι γυναίκες στις νέες μορφές κοινωνίας.

Σχετικά με το σχέδιο Unitwin, υποστηρίζουμε τις πρωτοβουλίες των πανεπιστημίων και των εκπαιδευτικών προγραμμάτων του Υπουργείου Παιδείας.

ΟΟΣΑ

Η ΓΠ βρίσκεται σε διαρκή επαφή με τον Οργανισμό Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (ΟΟΣΑ), και συγκεκριμένα με:

1. Την Επιτροπή του Συνεργατικού Προγράμματος Δράσης. Σκοπός τους ν' αναπτυχθούν τοπικές πρωτοβουλίες δημιουργίας απασχόλησης.
2. Την Ομάδα Εργασίας για το ρόλο των γυναικών στην Οικονομία.

Στα θέματα αυτά, η ΓΠ συνεργάζεται με το Υπουργείο Εθνικής Οικονομίας, το Υπουργείο Ανάπτυξης και άλλους φορείς.

Συμβούλιο της Ευρώπης

Η ΓΠ συμμετείχε στις εργασίες της Επιτροπής Ίσων Ευκαιριών Αντρών και Γυναικών του Συμβουλίου της Ευρώπης (CDEG).

Τα βασικά θέματα που ενδιαφέρουν την Επιτροπή από το 1996 είναι:

- α. "Η Ισότητα μεταξύ αντρών και γυναικών ως βασικό κριτήριο για τη δημοκρατία" (Τέταρτη Υπουργική Διάσκεψη του Συμβουλίου της Ευρώπης, Κωνσταντινούπολη 13-14 Νοεμβρίου 1997).
- β. Ελευθερία επιλογής στην τεκνοποίηση, τη σεξουαλικότητα και τον τρόπο ζωής στην Ευρώπη.
- γ. Βία ενάντια στις γυναίκες.
- δ. Ενσωμάτωση της διάδοτασης του φύλου σε κάθε πολιτική.
- ε. Ο αγώνας ενάντια στην παράνομη διακίνηση ανθρώπων με σκοπό τη σεξουαλική τους εκμετάλλευση.
- στ. Μελέτη των θετικών ενεργειών υπέρ των γυναικών ώστε να εκδοθεί σύσταση προς όλα τα κράτη-μέλη.

Η Ελλάδα έχει εκλεγεί στην προεδρία του CDEG έως το έτος 2000.

Συνεργασία με χώρες της νοτιοανατολικής Ευρώπης

- Δραστηριοποίηση της ΓΠ στις βαλκανικές χώρες σε συνεργασία με τους αντίστοιχους κρατικούς φορείς.
- Συμμετοχή στις δραστηριότητες του Οργανισμού Μαύρης Θάλασσας για οικονομική συνεργασία.

- Εκπροσώπηση στην επιτροπή του Υπουργείου Εξωτερικών για τον συντονισμό της μεσογειακής πολιτικής.
- Εκπροσώπηση της ΓΠ στο συνέδριο της Διαβαλκανικής Συνεργασίας Γυναικών και του κέντρου της UNESCO για τις Γυναίκες και την Ειρήνη στα Βαλκάνια, με την εισήγηση: "Ο ρόλος των γυναικών της υπαίθρου στην ανάπτυξη των βαλκανικών χωρών" (Θεσσαλονίκη, Απρίλιος 1997).
- Εκπροσώπηση της ΓΠ στο Πρόγραμμα Ανάπτυξης των Ηνωμένων Εθνών για τη Ρουμανία, με την εισήγηση: "Η πολιτική ίσων ευκαιριών στα κυβερνητικά και μη κυβερνητικά προγράμματα", Sinaia, Μάιος 1997, Eforie Nord, Ιούνιος 1997).
- Η ΓΠ έχει προτείνει να εκπροσωπηθεί στη Βαλκανική Διάσκεψη Υπουργών Εξωτερικών στην Κρήτη, τον Νοέμβριο του 1997.
- Κοινή συμμετοχή για τη δημιουργία Δικτύου Γυναικών των Βαλκανίων για την ειρήνη, την ανάπτυξη και τη συνεργασία.

Ενεργή συμμετοχή της ΓΠ στη Διαδικασία Royumont

Η Διαδικασία Royumont είναι μια πρωτοβουλία της Ε.Ε. που εστιάζει στην αύξηση της σταθερότητας και της καλής γειτονίας στη νοτιοανατολική Ευρώπη, και εμπνέεται από το όραμα μιας εκτεταμένης και ενωμένης ευρωπαϊκής οικογένειας θεμελιωμένης στις αρχές της ει-

ρήνης, της σταθερότητας, της συνεργασίας και της δημοκρατίας.

Η ΓΠ σχεδίαζε να οργανώσει μια υψηλού επιπέδου υπουργική συνάντηση για θέματα φύλου στις βαλκανικές χώρες και την Ουγγαρία το 1998. Βασικός στόχος αυτής της πολιτικής ήταν να υπογράψουν οι χώρες που θα συμμετείχαν μια συμφωνία καλής γειτονίας, ειρήνης, φιλίας και συνεργασίας στην επίλυση των πολλαπλών προβλημάτων που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες της νοτιοανατολικής Ευρώπης. Η συμφωνία αυτή επρόκειτο να περιλαμβάνει τα εξής σημεία:

- α. Θέσπιση μόνιμων διαύλων επικοινωνίας και συνεργασίας μεταξύ κρατικών φορέων ισότητας.
- β. Προώθηση νομαρχιακής διασυνοριακής συνεργασίας στους τομείς του πολιτισμού, της επιστήμης και της τεχνολογίας υποστηρίζοντας ανταλλαγές πολιτιστικών και κοινωνικών υπηρεσιών και προϊόντων με γυναικεία διάσταση.
- γ. Υποστήριξη δράσεων, γεγονότων και προγραμμάτων που συμβάλλουν στην αποκατάσταση πλήρους ελευθερίας κίνησης και έκφρασης μέσα στο πνεύμα αμοιβαίας κατανόησης και σεβασμού προς τις γυναίκες της περιοχής.
- δ. Δημιουργία ad hoc επιτροπών που θα εξετάζουν τα ιδιαίτερα προβλήματα των γυναικών της νοτιοανατολικής Ευρώπης και θα εισηγούνται πιθανές λύσεις μέσω προγραμμάτων

δράσης σε ευαίσθητους τομείς (π.χ. προσαρμογή εθνικής νομοθεσίας, απασχόληση, επαγγελματική κατάρτιση, υγειονομική και κοινωνική ασφάλιση, εξάλειψη της εχθρότητας η οποία καλλιεργείται με προπαγάνδα μεταξύ διαφορετικών εθνοτήτων, και, τέλος, συνεργασία για την αποκατάσταση μιας κοινωνίας πολιτών όπου οι γυναίκες θα συμμετέχουν ισότιμα).

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 3

9. ΑΝΘΡΩΠΙΝΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ

Διεθνείς δεσμεύσεις

Οι νέοι παγκόσμιοι μηχανισμοί που έχουν τεθεί σε λειτουργία από διεθνείς οργανώσεις προσδίδουν νέες κοινωνικές διαστάσεις στα ανθρώπινα δικαιώματα και ιδιαίτερα στην ισότητα των φύλων. Η αναγνώριση δικαιωμάτων στον κοινοτικό, οικονομικό και πολιτισμικό τομέα καθώς και όλα τα ειδικά θετικά μέτρα που έχουν ληφθεί βοηθούν ώστε να γεφυρωθεί το χάσμα που δημιουργείται από τις κοινωνικές και οικονομικές ανισότητες με απώτερο σκοπό η ισότητα να γίνει πραγματικότητα για όλους τους ανθρώπους.

"Τα ανθρώπινα δικαιώματα και η στοιχειώδης ελευθερία είναι πατρογονικό δικαίωμα όλων των ανθρώπων. Η προστασία και η προώθηση των δικαιωμάτων αυτών αποτελούν πρωταρχικό καθήκον της κυβέρνησης." (VHR DPA παρ. 8)

Περιφερειακά συστήματα όπως το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο παρέχουν τους μηχανισμούς για την προστασία και την ενίσχυση των ανθρώπινων δικαιωμάτων των γυναικών. Σε κάθε κοινωνία, η προστασία των ανθρώπινων δικαιωμάτων αποτελεί μία από τις πλέον θεμελιώδεις λειτουργίες της κυβέρνησης.

Η ελληνική κυβέρνηση, σε συνεργασία με μη κυβερνητικές οργανώσεις και

σύμφωνα με τη Συνθήκη της Πλατφόρμας Δράσης του Πεκίνου, λαμβάνει θετικά μέτρα για να αυξήσει τη συμμετοχή γυναικών σε δημοκρατικές διαδικασίες κάθε επιπέδου και για να ενισχύσει τα ανθρώπινα δικαιώματά τους.

Τα Ηνωμένα Έθνη

Η Προεδρία της Ε.Ε., εκ μέρους των κρατών -μελών της, υπέβαλε μια διακήρυξη για τα δικαιώματα γυναικών και παιδιών. Η διακήρυξη αυτή αποτελεί συνέχεια αφενός της Διακήρυξης και της Πλατφόρμας Δράσης του Πεκίνου (στην οποία τις ενσωματώνει και τις επιβεβαιώνει) και αφετέρου διεθνών οργάνων ανθρωπίνων δικαιωμάτων όπως η Συνθήκη για την Εξάλειψη Κάθε Μορφής Διάκρισης Ενάντια στις Γυναίκες (CEDAW).

Το υφιστάμενο πρόγραμμα δράσης της Ε.Ε. για ίσες ευκαιρίες, μπορεί να θεωρηθεί μέτρο που εφαρμόζει τη Διακήρυξη του Πεκίνου. Άλλα σημαντικά θέματα που θα έπρεπε να αναφερθούν είναι η παράνομη διακίνηση γυναικών και οι ένοπλες συγκρούσεις.

Άλλοι στόχοι της Πλατφόρμας Δράσης του Πεκίνου περιλαμβάνουν την επικοινωνία με το Οικονομικό και Κοινωνικό Συμβούλιο (ECOSOC) και την εισαγωγή της διάστασης του φύλου σε όλους τους τομείς και τις δραστηριότητες του συστήματος των Ηνωμένων Εθνών.

Το Συμβούλιο της Ευρώπης

Η Ελλάδα εκπροσωπήθηκε στο Τέταρτο Συνέδριο Ευρωπαίων Υπουργών για την Ισότητα (Κωνσταντινούπολη, 6-7 Νοεμβρίου 1997), που οργανώθηκε από το Συμβούλιο της Ευρώπης. Το Συνέδριο υιοθέτησε τη Διακήρυξη της Ισότητας Γυναικών και Αντρών ως θεμελιώδες κριτήριο δημοκρατίας.

- Εισαγωγή της διάστασης του φύλου σε όλες τις δραστηριότητες
- Ενσωμάτωση των θεμάτων ισότητας σε κάθε κυβερνητική πολιτική και του εθνικού μηχανισμού στο γενικό σχεδιασμό αυτής της πολιτικής.

Βία ενάντια στις γυναίκες

Όπως αναγνωρίστηκε από το Παγκόσμιο Συνέδριο για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα και επιβεβαιώθηκε από την Παγκόσμια Συνδιάσκεψη Γυναικών στο Πεκίνο, η βία ενάντια στις γυναίκες, σε όλες της τις μορφές, τις εμποδίζει να απολαύσουν πλήρως τα ανθρώπινα δικαιώματά τους.

Η ΓΠ βελτιώνει τις δομές του κρατικού μηχανισμού εισάγοντας πολιτική για να καταπολεμηθεί η βία ενάντια στις γυναίκες.

Η συνεχιζόμενη παραβίαση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων των γυναικών, με τη βία στο σπίτι, τη σεξουαλική κακοποίηση, τη σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας, την παράνομη διακίνηση γυναικών και τις επιβλαβείς σχέσεις εργασίας, οι οποίες επηρεάζουν την υγεία γυναικών και παιδιών, είναι θέμα-

τα που τονίζουν την απαράδεκτη διάκριση ενάντια στις γυναίκες.

Οικονομικά, κοινωνικά και αναπτυξιακά δικαιώματα των γυναικών

Έχουν δημιουργηθεί οι συνθήκες που θα ενθαρρύνουν τις γυναίκες να συμμετέχουν πλήρως στην πολιτική, οικονομική, πολιτιστική και οικονομική ζωή.

Επίσης, έχουν δημιουργηθεί συνθήκες που θα επιτρέψουν σε γυναίκες και άντρες να συνδυάζουν την εργασία τους με την προσωπική ζωή, την οικογένεια και τις ευθύνες τους ως γονείς.

Εκπαίδευση

Έχοντας υπόψη βασικά θέματα όπως η φτώχεια και ο αναλφαριθμισμός, ενθαρρύνουμε τα προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης ενηλίκων.

Πήραμε την πρωτοβουλία και προσθέσαμε το μάθημα Ανθρώπινα Δικαιώματα στο αναλυτικό πρόγραμμα.

Πρωθούμε δραστηριότητες άλλων οργανώσεων, κυβερνητικών και μη, προσκαλώντας ειδικούς στα θέματα φύλου οι οποίοι με τη συμμετοχή τους σε συζητήσεις και συνέδρια προβάλλουν τις παραβιάσεις των ανθρώπινων δικαιωμάτων ιδιαίτερα ενάντια στις γυναίκες.

Για το σκοπό αυτό, ο Ελληνικός Σύνδεσμος για τα Δικαιώματα της Γυναίκας οργάνωσε συνέδριο στις 18 Δεκεμβρίου 1997. Συμμετείχαν ειδικοί του κλάδου (υπουργοί και βουλευτές από όλα τα πολιτικά κόμματα, πανεπιστημιακοί κ.α.)

Κυβερνητικοί φορείς και μη κυβερνητικές οργανώσεις οργάνωσαν σεμινάρια και συνέδρια.

Το Υπουργείο Εθνικής Άμυνας δημοσίευσε ένα Χάρτη Ανθρώπινων Δικαιωμάτων ο οποίος περιλαμβάνει θέματα σχετικά με τα ανθρώπινα δικαιώματα των γυναικών.

Πόλεμος και ειρήνη

Σκοπεύουμε να ενισχύσουμε τη θέση των γυναικών ώστε να συμμετέχουν πλήρως τόσο σε καιρό πολέμου όσο και σε καιρό ειρήνης.

Επίσης, σκοπεύουμε να δημιουργήσουμε ένα Ινστιτούτο Ειρήνης και Ανάπτυξης, το οποίο, άλλωστε, αποτελεί σοβαρό αίτημα των γυναικείων οργανώσεων.

Νομοθεσία

Η Ελλάδα συμμετείχε ενεργά στο Συνέδριο για το Διεθνές Ποινικό Δίκαιο που έγινε στη Ρώμη (15 Ιουνίου-18 Ιουλίου 1997), και υποστήριξε πλήρως την υιοθέτησή του.

Η απόφαση του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου για την υπόθεση της κ. Λοϊζίδου κατά του Τουρκοκυπριακού καθεστώτος στην Κύπρο σχετικά με την άσκηση των δικαιωμάτων ιδιοκτησίας στην έγγεια οικογενειακή της περιουσία στα κατεχόμενα εδάφη της Κύπρου.

Η ελληνική νομοθεσία

1. Η βάση του νομοθετικού πλαισίου που ισχύει σήμερα στην Ελλάδα σχετικά με την εξάλειψη κάθε μορφής διάκρισης ενάντια στις γυναίκες θεμελιώθηκε από το Σύνταγμα του 1975, το οποίο ορίζει ότι άντρες και γυναίκες είναι ίσοι ενώπιον του νόμου και έχουν ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις.

Με βάση αυτή τη συνταγματική αρχή, από το 1981 έχουν ψηφιστεί σημαντικοί νόμοι που έχουν επιπτώσεις στην οικογένεια, την ισότητα, τις εργασιακές σχέσεις και την κοινωνική ασφάλιση. Οι νόμοι αυτοί, στο πλαίσιο εναρμόνισης της ελληνικής νομοθεσίας με διεθνείς συμβάσεις και Κοινοτικές οδηγίες και συστάσεις, επέφεραν σημαντική βελτίωση στην κοινωνική θέση των Ελληνίδων. Συγχρόνως, ελήφθησαν θετικά μέτρα το οποία συνέβαλαν σημαντικά σε αυτή τη βελτίωση. Ωστόσο, η ισότητα που αναγνωρίζει ρητά το Ελληνικό Σύνταγμα δεν είναι ακόμα ουσιαστική.

Οι δυσμενείς προκαταλήψεις και οι κοινωνικοοικονομικές συνθήκες που υπάρχουν σε βάρος των γυναικών παίζουν σημαντικότερο ρόλο από τη νομική ισότητα που θεσπίζει το Σύνταγμα. Σε αυτό συντελεί και το άρθρο 116, παρ.2 του Συντάγματος, το οποίο επιτρέπει αποκλίσεις από την αρχή της ισότητας, όπως, για παράδειγμα, μειωμένη ισότητα, η οποία ερμηνεύεται σε βάρος των γυναικών.

Για την επίτευξη πραγματικής ισότητας κρίνουμε απαραίτητη την κατάργηση αυτής της διάταξης του Συντάγματος και την εισήγηση μιας νέας που θα επιτρέπει να ληφθούν θετικά μέτρα. Όταν γίνει πράξη η ισότητα σε ικανοποιητικό βαθμό, αυτά τα μέτρα δεν θα έχουν καμία σημασία.

Το αίτημα αυτό δεν συνιστά διάκριση υπέρ των γυναικών, δηλαδή εξαίρεση στην ισότητα, αλλά μια πιο ουσιαστική πραγμάτωση της αληθινής ισότητας, πρόκειται δηλαδή για αίτημα που δεν στηρίζεται σε βιολογικές διαφορές ή άλλες διαφορές με κριτήριο το φύλο. Κάτι τέτοιο θα αποτελούσε λόγο να αποκλειστούν οι γυναίκες από διάφορα επαγγέλματα και δραστηριότητες και να περιοριστούν στον παραδοσιακό τους ρόλο (μητέρες και νοικοκυρές). Στην πραγματικότητα, οι θετικές ενέργειες υπέρ των γυναικών στοχεύουν να σπάσουν τον φαύλο κύκλο που αποκλείει τις γυναίκες από ορισμένα επαγγέλματα. Η εφαρμογή θετικών διακρίσεων υπέρ μιας ομάδας ατόμων που έχουν υποστεί δυσμενείς συνέπειες αρνητικών διακρίσεων σε βάρος τους, έχει ενσωματωθεί στη νομοθεσία και νομολογία ορισμένων χωρών ως προς τη μεταχείριση εθνικών και φυλετικών μειονοτήτων, εργαζομένων στη δημόσια εκπαίδευση, κ.ά. και έχει συμβάλλει θετικά προς τη γενική κατεύθυνση για ουσιαστική ισότητα. Θετικά μέτρα έχουν ήδη εισαχθεί στο δικό μας νομικό σύστημα τόσο γενικά όσο και συγκεκριμένα υπέρ των γυναικών.

Αναθεώρηση του Ελληνικού Συντάγματος

Κοινοβουλευτική απόφαση

Το 1998, στα πλαίσια των αρμοδιοτήτων της για την αναθεώρηση του Συντάγματος, η Ελληνική Βουλή αποφάσισε, σε δύο ψηφοφορίες, την αναθεώρηση του άρθρου 116, παρ. 2 του Συντάγματος, σύμφωνα με πρόταση πενήντα οκτώ βουλευτών.

Η πρόταση αυτή ταυτίζεται με εκείνη που υπέβαλαν οι γυναικείες οργανώσεις, και ορίζει τα εξής: "Όταν θεσπίστηκε η ισότητα των φύλων το 1975, στο άρθρο 4, παράγραφος 2 του Συντάγματος, ορίστηκε στο άρθρο 116, παρ. 1, μια μεταβατική περίοδος η οποία θα διαρκούσε ως την 31.12.1982, και ταυτόχρονα θα γινόταν προσαρμογή της νομοθεσίας. Η παρ. 2 περιλάμβανε μια διάταξη σύμφωνα με την οποία επιτρέπονταν παρεκκλίσεις από την αρχή της ισότητας για σοβαρούς λόγους και σε συγκεκριμένες περιπτώσεις όπως ορίζει ο νόμος". Υποτίθεται ότι οι παρεκκλίσεις αυτές θα λειτουργούσαν υπέρ των γυναικών, στην πράξη όμως συχνά λειτουργούσαν σε βάρος τους, παρά τις περιοριστικές παρεμβάσεις των δικαστηρίων. Σε κάθε περίπτωση, σήμερα, με δεδομένη την εγγύηση της ισότητας όπως ορίζει το Σύνταγμα και η νομοθεσία, και με δεδομένες τις υποχρεώσεις που ορίζουν οι διεθνείς συνθήκες (Ηνωμένα Έθνη, Συμβούλιο της Ευρώπης, Ευρωπαϊκή Ένωση), δεν νοείται να γίνονται αποδεκτές οποι-

εσδήποτε "παρεκκλίσεις" από την αρχή της ισότητας, αντίθετα, πρέπει να ληφθούν θετικά μέτρα για την προώθηση της ισότητας αντρών και γυναικών.

"Για τους παραπάνω λόγους, είναι απαραίτητη η αναθεώρηση του άρθρου 116, παρ. 2, ώστε με την εξάλειψη των 'παρεκκλίσεων', να προβλέπεται αποκλειστικά και μόνον η πιθανότητα περιστασιακής λήψης θετικών μέτρων προς την κατεύθυνση που βοηθά πραγματικά την εφαρμογή της αρχής της ισότητας. Είναι προφανές ότι τα μέτρα προστασίας της μητρότητας δεν συνιστούν διάκριση φύλου".

Η συνταγματική αυτή αλλαγή πρέπει να εγκριθεί από την επόμενη Βουλή, η οποία θα έχει δικαίωμα να αναθεωρήσει το Σύνταγμα.

Εκτός από τη νομοθεσία, διατάξεις που σεβονται την αρχή της ισότητας περιέχει και η ελληνική νομολογία.

Τις σύγχρονες αυτές τάσεις στη θεωρία και τη διεθνή νομολογία έλαβε πρόσφατα υπόψη του το Συμβούλιο Επικρατείας στην απόφασή του Ν. 6275/1995 με την οποία γνωμοδοτούσε σχετικά με τη συνταγματικότητα της νομικής διάταξης που ορίζει ότι για να είναι νόμιμη η σύσταση οποιουδήποτε συμβουλίου κυβερνητικής υπηρεσίας, πρέπει απαραίτητα να περιλαμβάνει τουλάχιστον μία γυναίκα. Η διάταξη αυτή θεσπίστηκε το 1992 με τον Ν. 2085 και καταργήθηκε το 1994 με τον Ν. 2190. Το δικαστήριο, στην περίπτωση αυτή, επικύ-

ρωσε το νόμο που αφορά τη λήψη θετικών, διορθωτικών μέτρων υπέρ των γυναικών, για ορισμένο χρονικό διάστημα μέχρι να εδραιωθεί η πραγματική ισότητα αντρών και γυναικών, με δεδομένη την άσκηση δυσμενών διακρίσεων σε βάρος των γυναικών στο παρελθόν.

Αντίθετα, οι ποσοτώσεις ενάντια στις γυναίκες, δηλαδή εκείνες που περιορίζουν την είσοδό τους σε ορισμένα επαγγέλματα, είναι αντισυνταγματικές, εκτός αν ο νόμος αναφέρεται σε συγκεκριμένους εξαιρετικούς λόγους που αφορούν ειδικευμένους τομείς στους οποίους το φύλο παίζει καθοριστικό ρόλο. Έτσι, ακυρώθηκαν διοικητικές πράξεις σύμφωνα με τις οποίες δεν γίνονταν δεκτές γυναίκες στις Σχολές της Αστυνομίας (μολονότι είχαν υψηλό ποσοστό επιτυχίας στις εξετάσεις), επειδή είχε συμπληρωθεί ο μέγιστος προβλεπόμενος αριθμός για θέσεις γυναικών. Αυτό σημαίνει ότι ο νόμος δεν μπορεί να ορίσει μέγιστο προβλεπόμενο αριθμό για την είσοδο των γυναικών σε ορισμένα επαγγέλματα, αλλά στους διαγωνισμούς θα συμμετέχουν άντρες και γυναίκες, και τα ονόματά τους θα αναρτώνται σε κοινό κατάλογο κατά σειρά επιτυχίας. Επίσης, οι επιτυχόντες θα προσλαμβάνονται σύμφωνα με αυτή τη σειρά, ανεξάρτητα από το φύλο τους (απόφαση 1917-1929/1988). Το ίδιο ισχύει για το ποσοστό αντρών που γίνονται δεκτοί κάθε χρόνο στη Σχολή Νοσοκόμων. Συνεπώς, το δικαστήριο ασχολήθηκε με προβλή-

ματα που αφορούν την είσοδο τόσο γυναικών όσο και αντρών σε ορισμένους τύπους επαγγελμάτων.

Συμπερασματικά, το Συμβούλιο Επικρατείας αναγνώρισε το γεγονός ότι υπάρχουν στη σημερινή κοινωνία παρόμοιες κοινωνικές προκαταλήψεις ώστε *"η αρχή της επίσημης ισότητας να πάψει να σημαίνει ισότητα μόνο κατ' όνομα, ενώ στην ουσία παγιώνεται και διαιωνίζεται η υπάρχουσα άδικη κατάσταση"*. Για το λόγο αυτό, σύμφωνα με το ανώτατο διοικητικό δικαστήριο της χώρας, *"η λήψη θετικών μέτρων υπέρ των γυναικών, στο βαθμό που τα μέτρα αυτά στοχεύουν στην επίσπευση της εδραίωσης πραγματικής ισότητας μεταξύ αντρών και γυναικών"* έως την επίτευξη ουσιαστικής ισότητας, δεν παραβαίνουν το Σύνταγμα. Αντίθετα, μέτρα ενάντια στις γυναίκες παραβαίνουν το Σύνταγμα σε επίπεδο αρχής διότι είναι ενάντια στην πραγματική ισότητα.

Οι θέσεις αυτές είναι οι καλύτερες δυνατές στη βάση των υφιστάμενων προβλέψεων του Συντάγματος, μπορούν όμως να βελτιωθούν περισσότερο με την τελική αναθεώρηση του άρθρου 116.2 του Συντάγματος.

Έτσι, οι Ελληνίδες θα έχουν δικαίωμα να απορρίπτουν και να αποκηρύσσουν δικαστικά όλες τις ανισότητες που προβλέπει ο νόμος και εφαρμόζει η κυβέρνηση σε βάρος τους, και θα μπορούν επίσης να απαιτούν αναλογική συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων και ουσιαστική

ισότητα στην μεταχείρισή τους στο χώρο εργασίας.

Επιπλέον, εκτός από το άρθρο 116, παρ. 2, έγινε πρόταση αναθεώρησης του άρθρου 31 σύμφωνα με το οποίο οποιοσδήποτε υπήρξε Έλληνας πολίτης για πέντε τουλάχιστον χρόνια και ο πατέρας του έχει ελληνική καταγωγή μπορεί να εκλεγεί στο αξίωμα του Προέδρου της Δημοκρατίας. Η πρόταση είναι να προστεθούν οι λέξεις “και η μητέρα”.



ΕΦΗΜΕΡΙΣ ΤΗΣ ΚΥΒΕΡΝΗΣΕΩΣ

ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ

ΤΕΥΧΟΣ ΠΡΩΤΟ

Αρ. Φύλλου 205

2 Σεπτεμβρίου 1998

ΝΟΜΟΣ ΥΠ' ΑΡΙΘ. 2839

Ρυθμίσεις εργασιακών σχέσεων, σύσταση Επιτελείου Επιθεώρησης Εργασίας και άλλες διατάξεις

Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ

ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ

Εκδίδομε τον ακόλουθο νόμο που ψήφισε η Βουλή:

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α'

ΡΥΘΜΙΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ

Άρθρο 1

Ειδικές μορφές απασχόλησης

1. Η μεταξύ εργοδότη και απασχολούμενου συμφωνία για παροχή υπηρεσιών ή έργου, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, ιδίως στις περιπτώσεις αμοιβής κατά μονάδα εργασίας (φασόν), τηλεργασίας, κατ' οίκον απασχόλησης, τεκμαίρεται ότι δεν υποκρίνεται σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, εφόσον η συμφωνία αυτή καταρτίζεται εγγράφως και γνωστοποιείται μέσα σε δεκαπέντε (15) ημέρες στην οικία Επιθεώρησης Εργασίας.

Το τεκμήριο αυτό δεν ισχύει αν ο απασχολούμενος προσφέρει στην εργασία του αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο στον ίδιο εργοδότη.

2. Μέσα σε διάστημα εννέα (9) μηνών από τη δημοσίευση του παρόντος νόμου κάθε εργοδότης υποχρεούται να υποβάλει στην οικία Επιθεώρησης Εργασίας συγκεντρωτική κατάσταση αναφορικά με τις υφιστάμενες συμφωνίες μεταξύ αυτού και απασχολούμενων για παροχή υπηρεσιών ή έργου, στην οποία θα αναγράφονται η χρονολογία κατάρτισης των συμφωνιών αυτών και το ονοματεπώνυμο του απασχολούμενου. Σε περίπτωση παραλείψεως υποβολής της κατάστασης αυτής θεωρείται ότι η σχετική συμφωνία υποκρίνεται σύμβαση εξαρτημένης εργασίας.

3. Για τους απασχολούμενους του παρόντος άρθρου εξακολουθεί να ισχύει η διάταξη του άρθρου 22 του ν. 1902/1990 (ΦΕΚ 138 Α').

Άρθρο 2

Μερική απασχόληση

Το άρθρο 38 του ν. 1892/1990 (ΦΕΚ 101 Α') αντικαθίσταται ως ακολούθως:

1. Κατά τη σύσταση της σύμβασης εργασίας ή κατά τη διάρκεια της ο εργοδότης και ο μισθωτός μπορεί με έγγραφη ατομική σύμβαση να συμφωνήσουν, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, ημερήσια ή εβδομαδιαία ή δεκαπενθήμερη ή μηνιαία εργασία, η οποία θα είναι πρότερης διάρκειας από την κανονική (μερική απασχόληση).

Η συμφωνία, εφόσον μέσα σε δεκαπέντε (15) ημέρες από την κατάρτιση της δεν γνωστοποιηθεί στην οικία Επιθεώρησης Εργασίας, τεκμαίρεται ότι καλύπτει σχέση εργασίας με πλήρη απασχόληση.

2. Επίσης, κατά τη σύσταση της σύμβασης εργασίας ή κατά τη διάρκεια της ο εργοδότης και ο μισθωτός μπορούν με έγγραφη ατομική σύμβαση να συμφωνήσουν κάθε μορφή απασχόλησης εκ περιτροπής ανά ημέρα, εβδομάδα ή μήνα.

Η παρεχόμενη από το άρθρο αυτό προστασία καλύπτει και τους απασχολούμενους με βάση τις συμφωνίες του παραγόμενου εδαφίου.

Σε περίπτωση περιορισμού της δραστηριότητας του ο εργοδότης μπορεί να επιβάλει σύστημα εκ περιτροπής απασχόλησης στην επιχείρησή του, μόνον εφόσον πικροηγουμένως προβεί σε διαβούλευση με τους νόμιμους εκπροσώπους των εργαζομένων.

Οι συμφωνίες ή οι αποφάσεις της παραγράφου αυτής γνωστοποιούνται μέσα σε οκτώ (8) ημέρες από την κατάρτιση ή τη λήξη τους στην οικία Επιθεώρησης Εργασίας.

3. Οι έγγραφες ατομικές συμβάσεις των προηγούμενων παραγράφων πρέπει να περιλαμβάνουν τουλάχιστον τα ακόλουθα: α) τα στοιχεία ταυτότητας των συμβαλλομένων, β) τον τόπο παροχής της εργασίας, την έδρα της επιχείρησης ή τη διεύθυνση του εργοδότη, γ) το πρόβλεπτο της απασχόλησης, τον τρόπο κατανομής και τις προϋποθέσεις εργασίας, δ) τον τρόπο αμοιβής και ε) τους όρους όρους προποσίησης της σύμβασης.

Σε εποχικές ή εποχιακές και επισιτιστικές επιχειρήσεις οι έγγραφες ατομικές συμβάσεις, κατά την παρ. 1 του παρόντος, γίνονται για ημερήσια ή εβδομαδιαία περίοδο εργασίας.

4. Σε κάθε περίπτωση, η απασχόληση κατά την Κυριακή

ασίας Ηθωποών (π.δ. της 16/18.1.32) συγχωνεύεται στον Οργανισμό Εργατικής Εστίας (Ο.Ε.Ε.), ο οποίος κερχεται ως καθολικός διάδοχος στα πάσης φύσεως κώματα και υποχρεώσεις του συγχωνευόμενου Τα. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων ρυθμίζονται τα θέματα προσωπικού κάθε ζήτημα που αφορά στην υλοποίηση της παρόρου αυτής.

Η συσταθείσα με το π.δ. 186/1983 (ΦΕΚ 72 Α') μμη εταιρεία με την επωνυμία "ΗΛΙΑΚΟ ΧΩΡΙΟ", της οποίας αλόκληρο το μετοχικό κεφάλαιο πεθε στον Οργανισμό Εργατικής Κατοικίας (Ο.Ε.Κ.) με το άρθρο 31 του ν. 2224/1994 (ΦΕΚ 112 Α'), λαγείται από την ημερομηνία έναρξης της ισχύος παρόντος νόμου. Ολόκληρη η κινητή και ακίνητη ουσία και γενικότερα το σύνολο του ενεργητικού παθητικού της ως άνω καταργούμενης εταιρείας κερχεται αυτοδίκαια στον Ο.Ε.Κ. ως καθολικό διάδο. Στον Ο.Ε.Κ. περιέρχονται αυτοδίκαια όλες οι χρεώσεις και απαιτήσεις της καταργούμενης εταιρείας και οι σκοποι της αποτελούν πλέον σκοπούς του Ο.Ε.Κ.

ικρεμείς τυχόν δίκες που προέκυψαν από τη λήξη της "ΗΛΙΑΚΟ ΧΩΡΙΟ Α.Ε." συνεχίζονται από Ο.Ε.Κ. άνευ διακοπής.

Οι υπηρετούντες κατά τη δημοσίευση του νόμου κού υπάλληλοι της καταργούμενης εταιρείας με την ονομασία "ΗΛΙΑΚΟ ΧΩΡΙΟ Α.Ε." εντάσσονται αυτοδίκαια στον Ο.Ε.Κ. σε κενές ή προσωποπαγείς θέσεις με την εργασία ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου, που στώνται με την πράξη της ένταξης και καταργούνται οδίκαια με την κατά οποιονδήποτε τρόπο απασχόληση εντασσόμενου.

Η ένταξη των ως άνω εργαζομένων διενεργείται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων σε ειδικότητα της επαγγελματικής βαθμίδας ανήκει ο εντασσόμενος. Οι εντάξεις μπορεί να γνται και σε ειδικότητα συναφών τυπικών προσόντων ίδιας επαγγελματικής βαθμίδας.

Οι εντασσόμενοι κατατάσσονται σε βαθμό ανάλογα με τυπικά τους προσόντα και σε βαθμολογικά κλάματα κλάσης κατηγορίας ανάλογα με το χρόνο υπηρεσίας που διανύθηκε στην εταιρεία "ΗΛΙΑΚΟ ΧΩΡΙΟ Α.Ε.". Η επιπλέον τακτικές αποδοχές διατηρούνται ως κληρονομική διαφορά, η οποία μεώνεται με οποιαδήποτε κληρονομική των αποδοχών ή απολαβών από οποιαδήποτε κληρονομική αν προέχεται μέχρι πλήρους εξισώσεώς τους. Η κληρονομική αποδοχές για την εφαρμογή των διατάξεων παρόρου άρθρου βασίζονται ο βασικός μισθός, το χρονοεπάδομα Α.Τ.Α..

Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων ρυθμίζεται κάθε λεπτομέρεια για την υλοποίηση των προηγούμενων παραγράφων 2, 3 και 4 παρόντος άρθρου.

Άρθρο 24

Κατάσπαλή παρόρου

Η παρόρου υποβολή προτάσεων για έγκριση προγραμματος υποβάλλουν τα πιστοποιημένα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης (Κ.Ε.Κ.) και Συνοδευτικών Επαγγελματικών Υπηρεσιών (Σ.Υ.Υ.) στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων καταβάλλεται παρόρου το οποίο περιεχεται στον προοιμικό στο

Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων ειδικό λογαριασμό, για το Ανώτατο Συμβούλιο Εργασίας (Α.Σ.Ε.). Το ύψος του παρόρου αυτού καθορίζεται σε ποσοστό 0,20% επί του αιτούμενου συνολικού ανά πρόταση ποσού και δεν μπορεί να υπερβάνει το ποσο των πενήντα χιλιάδων (50.000) δραχμών.

Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων καθορίζονται οι όροι διαχείρισης του παρόρου αυτού, καθώς και κάθε τυχόν αναγκαία λεπτομέρεια για την εφαρμογή του άρθρου αυτού.

Άρθρο 25

Γονική άδεια ανατροφής

Η παρόγραφος 1 του άρθρου 5 του ν. 1483/1984 (ΦΕΚ 153 Α') αντικαθίσταται ως εξής:

"1. Ο γονέος που έχει τις προϋποθέσεις της παραγράφου 1 του άρθρου 1 και έχει συμπληρώσει ένα (1) χρόνο εργασίας στον έσο εργοδότη δικαιούται να λάβει γονική άδεια ανατροφής του παιδιού, στο χρονικό διάστημα από τη λήξη της άδειας μητρότητας μέχρις ότου το παιδί συμπληρώσει ηλικία τριών και μισό (3 1/2) ετών. Η άδεια αυτή είναι χωρίς αποδοχές, η διάρκεια της μπορεί να φθάσει τους τρεις και μισό (3 1/2) μήνες για κάθε γονέα και δίνεται από τον εργοδότη, με βάση τη υπαρά προτεραιότητας των απασχολούμενων στην επιχείρηση για κάθε ημερολογιακό έτος.

Οι ρυθμίσεις της παρούσας παραγράφου ισχύουν και για τους απασχολούμενους στο Δημόσιο, τα Ν.Π.Δ.Δ. και τους οργανισμούς τοπικής αυτοδιοίκησης.

Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας που γίνεται εξαιτίας της άσκησης του δικαιώματος να λάβει γονική άδεια ανατροφής, είναι άκυρη."

Άρθρο 26

1. Από την έναρξη ισχύος του παρόντος, οι προβλεπόμενες από το δεύτερο εδάφιο της παρ. 1 του άρθρου 55 του Κανονισμού Ασφάλισης Ι.Κ.Α. ασφαρές για την ασφάλιση των οικιακών εμεισθών βοηθών υπολογίζονται επί του 25πλάσιου του κάθε φορά ισχύοντος ημερομισθίου ανεξέδικτου εργάτη μεωμένου κατά 50%.

Η παραπάνω κατηγορία εργαζομένων μπορεί να ασφαλιστεί και επί του εκάστοτε ισχύοντος ημερομισθίου ανεξέδικτου εργάτη, μετά από σχετική δήλωση του εργοδότη και του εργαζόμενου.

Οι παραπάνω ρυθμίσεις εφαρμόζονται και για τα λαοπα κατ' οκαν του εργοδότη απασχολούμενα πρόσωπα που εργαζόνται σε έναν εργοδότη την εβδομάδα ή το μήνα, τα οποία ασφαλίζονται για τους κλάδους σύνταξης, ασθένειας, ΙΚΑ-TEAM και ΟΕΚ.

Για τα λοιπά θέματα ασφαλίσης τους εξαιρουθούν να εφαρμόζονται οι διατάξεις των άρθρων 52-56 του Κανονισμού Ασφάλισης Ι.Κ.Α..

2. Γλυη των οικιακών βοηθών, όσα από τα πρόσωπα της παρ. 1 του παρόντος απασχολούνται σε δύο ή περισσότερους εργοδότες μέσα στην εβδομάδα ή το μήνα ασφαλίζονται υποχρεωτικά στο Ι.Κ.Α. για τους κλάδους σύνταξης και ασθένειας, ΙΚΑ-TEAM και ΟΕΚ.

Οι ασφαρές για τους προαναφερόμενους κλάδους ασφάλισης υπολογίζονται για κάθε ημέρα απασχόλησης επί των αποδοχών τους, οι οποίες δεν μπορούν να υπολείπονται του κάθε φορά ισχύοντος ημερομισθίου ανεξέδικτου εργάτη μεωμένου κατά 50% και οι ανα-



ΕΦΗΜΕΡΙΣ ΤΗΣ ΚΥΒΕΡΝΗΣΕΩΣ

ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ

ΑΘΗΝΑ
6 ΜΑΪΟΥ 1988

ΤΕΥΧΟΣ ΠΡΩΤΟ

ΑΡΙΘΜΟΣ ΦΥΛΟΥ
84

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΡΟΕΔΡΙΚΑ ΔΙΑΤΑΓΜΑΤΑ

193. Εκτίτηση διατάξεων του ν. 1483/1984 (ΦΕΚ 153 τ.Α') στο δημόσιο, τα Ν.Π.Δ.Δ. και τους Ο.Τ.Α. ... 1
194. Καθορισμός των προσόντων διορισμού σε θέσεις των δημοσίων υπηρέσιων και νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου 2
195. Μεταφορά έδρας Κοινότητας Γλυκόςβροστης της Επαρχίας Εκδαύρου Αιθρίας του Νομού Λακωνίας ... 3
196. Μετονομασία της Κοινότητας Τριανταφυλλιάς της Επαρχίας Βισαλτίας του Νομού Σέρρων, σε Κοινότητα Τριανταφυλλιάς 4

ΠΡΟΕΔΡΙΚΑ ΔΙΑΤΑΓΜΑΤΑ

ΠΡΟΕΔΡΙΚΟ ΔΙΑΤΑΓΜΑ ΑΡΙΘ. 193, (1)

Εκτίτηση διατάξεων του ν. 1483/1984 (ΦΕΚ 153 τ.Α') στο δημόσιο, τα Ν.Π.Δ.Δ. και τους Ο.Τ.Α.

Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ

Έχοντας υπόψη:

1. Τις διατάξεις της παρ. 1 του άρθρου 18 του ν. 1483/1984 (ΦΕΚ 153), «Προστασία και διευκόλυνση των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις».

2. Την αρ. 48/1988 γνωμοδότηση του Συμβουλίου της Επικρατείας, με πρόταση του Υπουργών Προεδρίας της Κυβέρνησης, Εξωτερικών, Εσωτερικών, Εθνικής Άμυνας, Εθνικής Οικονομίας, Οικονομικών, Υγείας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, Δικαιοσύνης, Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων, Πολιτισμού, Δημόσιας Τέχης, Βόρειας Ελλάδας, Αγροτικής Γεωργίας, Περιβάλλοντος, Χωροταξίας και Δημοσίων Έργων, Βιομηχανίας, Ενέργειας και Τεχνολογίας, Εργασίας, Εμπορίου, Μεταφορών και Επικοινωνιών και Εμπορικής Ναυτιλίας, αποφασιστική.

Άρθρο 1

Εκτίτηση διατάξεων

1. Οι διατάξεις του Κεφαλαίου Α' του ν. 1483/1984 (άρθρα 1 παρ. 1) - 18) εφαρμόζονται και στους απασχολούμενους στο Δημόσιο, τα Ν.Π.Δ.Δ. και τους Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης

της, με σκοπιμότητα αυτή, σύμφωνα με όσα ερμηνεία εδωθήκε στα επόμενα άρθρα του Π. Διατάγματος αυτού.

Άρθρο 2

Αποδεικτικά στοιχεία

1. Η ασθένεια ή η αναπηρία των προσώπων του άρθρου 2 του ν. 1483/1984 για τους απασχολούμενους στο δημόσιο, τα Ν.Π.Δ.Δ. και τους Ο.Τ.Α., αποδεικνύεται με γνωμάτευση των οικείων πρωτοβάθμιων Υγειονομικών Επιτροπών ή με γνωμάτευση του διεθνούς κλητικής, νοσηλευτικού ιδρύματος του ν.δ. 2592/1953, ή άλλων νοσηλευτικών ιδρυμάτων που αποστέλλουν νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου ή ιδιωτικού δικαίου ατομικού ή εταιρικού χαρακτήρα.

Ακόμη η ασθένεια ή η αναπηρία μπορεί να αποδεικνύεται με ιατρική γνωμάτευση νοσηλευτικού ιδρύματος (Ν.Π.Δ.Δ. ή Ν.Π.Ι.Δ. που εκπαίδεται από το Υπουργείο Υγείας και Πρόνοιας), η οποία θεωρείται από το διεθνή γατρό της σχετικής κλητικής του ιδρύματος, ή γνωμάτευση γατρού του ασφαλιστικού φορέα στον οποίο εκάγονται τα πρόσωπα αυτά.

Άρθρο 3

Δικαιούμενοι Άδειας

1. Για την εφαρμογή του άρθρου 5 του ν. 1483/1984 στο Δημόσιο, τα Ν.Π.Δ.Δ. και τους Ο.Τ.Α., όπου στο νόμο αναφέρεται επιχείρηση ή επιχείρηση, νοείται το σύνολο των υπηρεσιακών μονάδων ή απασχολούμενων υπηρεσιών που εξυπηρετούνται από την ίδια Υπηρεσία Διοικητικού ή Διεύθυνση Προσωπικού κατά περίπτωση και που απασχολούν τουλάχιστο εκατό (100) άτομα, με σκοπιμότητα σχέση.

2. Μετά τη λήξη της γονικής άδειας ανατροφής ο υπάλληλος επανέρχεται στη θέση που υπηρέτησε, εκτός αν στο μεταξύ έχει μετακινηθεί ή μεταταθεί σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις.

3. Ο χρόνος γονικής άδειας άνευ αποδοχών αναγνωρίζεται για την ασφαλισία στα διάφορα Ταμεία (Αρωγής, Επικουρικής Ασφάλισης και Πρόνοιας). Οι εισφορές που αναλογούν για το χρονικό διάστημα της άδειας βαρύνουν τον υπάλληλο.

4. Η γονική άδεια ανατροφής του άρθρου 5 του ν. 1483/84 μπορεί να χορηγηθεί και τμηματικά.

Άρθρο 4

Άδεια απουσίας για αδόκιμα εξαρτημένων μελών

1. Η άδεια απουσίας χωρίς αποδοχές που προβλέπεται από τη διάταξη του άρθρου 7 του ν. 1483/1984 χορηγείται είρα από την άδεια χωρίς αποδοχές που προβλέπει η παρ. 4 του άρθρου 101 του Π.Δ. 611/1977 ή άλλη άδεια που χορηγείται με άλλες ειδικές διατάξεις.

Άρθρο 5

Μειωμένο ωράριο

1. Για την εφαρμογή της διάταξης της παρ. 1 του άρθρου 8 του ν. 1483/1984 ισχύουν τα προβλεπόμενα στην παρ. 1 του άρθρου 3 του παρόντος Π. Διατάγματος, εκτός από το κατώτατο όριο του αριθμού των απασχολημένων κατά Υπηρεσία ή Ν.Π.Δ.Δ. ή Ο.Τ.Α., που για την περίπτωση αυτή είναι κεντρικά (50) άτομα.

2. Η κνευματική, ψυχική ή σωματική αναπηρία του παιδιού καθώς και ο καταλληλότερος για τη φροντίδα του παιδιού γονέας ορίζεται με απόφαση της οικιακής Υγειονομικής Επιτροπής ή των αρμοδίων οργάνων που αναφέρονται στο άρθρο 2 του παρόντος Π.Δ.

3. Στην περίπτωση που ο ένας γονέας απασχολείται στο δημόσιο και ο άλλος στον ιδιωτικό τομέα και υπάρχει αντίθετη άποψη για τον ορισμό του γονέα που θα έχει το μειωμένο ωράριο για τη φροντίδα του παιδιού και εφόσον το θέμα δε διευθετείται με κοινή συμφωνία των ενδιαφερομένων, εκ' αυτού αποφράνεται η Δευτεροβάθμια Επιτροπή στην οποία μπορεί ν' απευθύνεται με αίτησή του ο ενδιαφερόμενος.

4. Με την απόφαση για τη μείωση του ωραρίου προσδιορίζεται και η ανάλογη μείωση των αποδοχών του υπαλλήλου. Το ωρομίσθιο βρίσκεται με την αναγωγή των πεπραχέν αποδοχών σε ημερομίσθιο (πεπραχέν αποδοχές δια 25) και τη διαίρεση αυτού δια του αριθμού των ωρών του νομίμου ωραρίου εργασίας (7 1/2).

Άρθρο 6

Άδειες απουσίας

1. Οι απασχολούμενοι στο δημόσιο, τα Ν.Π.Δ.Δ και τως Ο.Τ.Α., που αναφέρονται στο άρθρο 5 του παρόντος και έχουν παιδιά ηλικίας μέχρι 16 ετών τα οποία παρακολουθούν μαθήματα στο σχολείο, μίσης γυμνάσης ή τεχνικής εκπαίδευσης δικαιούνται, με αποδοχές, την άδεια που αναφέρεται στο άρθρο 9 του ν. 1483/1984.

Άρθρο 7

Βρεφονηπιακοί σταθμοί

Οι δημόσιες υπηρεσίες, τα Ν.Π.Δ.Δ. και οι Ο.Τ.Α. όπως ορίζονται στο άρθρο 2 του παρόντος Π. Διατάγματος που απασχολούν κίνω από τριακόσια (300) άτομα, σε περίπτωση αντίστοιχης κτηρίου για τη στέγαση των Υπηρεσιών τους θα πρέπει να προβλέπουν επαρκή και κατάλληλο χώρο για τη στέγαση βρεφονηπιακού σταθμού, που να καλύπτει τις ανάγκες των απασχολημένων σ' αυτής.

Άρθρο 8

Τυχόν ευνοϊκότερες ρυθμίσεις από αυτές που διαλαμβάνουν οι διατάξεις του κεφαλαίου Α' του ν. 1483/1984 εξακολουθούν να ισχύουν.

Άρθρο 9

Διαπληκτικές κυρώσεις

Προϊστάμενοι Υπηρεσιών Διοικητικού ή αυτοτελών Υπηρεσιών, Ν.Π.Δ.Δ ή Ο.Τ.Α., που αρνούνται για οποιοδήποτε λόγο τη χορήγηση των αδειών ή δικαιολογιών που προβλέπουν οι διατάξεις του παρόντος Προεδρικού Διατάγματος, δύνονται κυβερνητικά για παράβαση καθήκοντος.

Άρθρο 10

Χρόνος απουσίας

1. Ο χρόνος απουσίας που προβλέπεται από τις διατάξεις του Ν. 1483/1984 και του παρόντος Π. Διατάγματος λογίζεται ως χρόνος πραγματικής δημόσιας υπηρεσίας για κάθε συνέπεια, εκτός από την καταβολή αποδοχών, με εξαίρεση την άδεια του άρθρου 6 του παρόντος που είναι με αποδοχές.

2. Οι ασφαλιστικές εισφορές που αναλογούν στο διάστημα της απουσίας των υπαλλήλων σ' εφαρμογή των ανωτέρω διατάξεων, κατακρατούνται από τις αποδοχές των επομένων, από την επέλευσή τους στην Υπηρεσία μητών.

Άρθρο 11

Οι κοινές αποφάσεις που προβλέπουν οι διατάξεις των παρ. 2 και 3 του άρθρου 18 του Ν. 1483/1984 εκδίδονται με τη σύμφωνη γνώμη του κατά περίπτωση αρμόδιου Υπουργού και του Υπουργού Προεδρίας της Κυβέρνησης.

Τι
Υπο
θίνα

ΠΑΝ

Α

ΚΟ

Κα

3
x
α
α
19
δ
(C

Π
μ

Ρ

Γη δημοσίευση του παρόντος διατάγματος αναθέτουμε στον κυριο Προεδρία της Κυβέρνησης και την εκτέλεσή του σε τρεις Υπουργούς.

Αθήνα, 27 Απριλίου 1988

Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ ΤΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ
ΧΡΗΣΤΟΣ Α. ΣΑΡΤΣΕΤΑΚΗΣ

Ο ΥΠΟΥΡΓΟΣ

ΠΡΟΕΔΡΟΣ ΤΗΣ ΚΥΒΕΡΝΗΣΕΩΣ ΑΓΟΣΤΟΛΟΣ ΚΑΚΑΛΑΜΑΝΗΣ	ΕΣΤΕΡΩΝ ΚΑΡΟΛΟΣ ΠΑΠΟΥΛΙΑΣ
ΕΣΤΕΡΩΝ Α. ΤΣΟΧΑΤΖΟΠΟΥΛΟΣ	ΕΘΝΙΚΕΣ ΑΜΥΝΑΣ ΙΩΑΝ. ΧΑΡΑΛΑΜΠΟΠΟΥΛΟΣ
ΕΘΝΙΚΟΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ ΝΑΥΠΩΤΗΣ ΡΟΥΜΕΛΩΤΗΣ	ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ ΤΣΟΒΟΛΑΣ
ΓΕΩΡΓΙΑΣ ΓΙΑΝΝΗΣ ΠΟΤΤΑΚΗΣ	ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ ΓΕΝΝΗΜΑΤΑΣ
ΥΠΕΙΣ, ΠΡΟΝΟΜΙΑ ΚΑΙ ΕΚΘΡΟΝΙΚΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΝ ΓΙΑΝΝΗΣ ΦΛΩΡΟΣ	ΔΙΚΑΙΟΔΥΜΙΑΣ ΑΓΑΜ. ΚΟΥΤΣΟΓΕΩΡΓΙΑΣ
ΕΘΝΙΚΕΣ ΠΑΙΔΕΙΑΣ ΚΑΙ ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ ΑΝΤΩΝΙΟΣ ΤΡΙΤΣΗΣ	ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ ΑΜΑΛ-ΜΑΡ. ΔΙΕΛΙΝΑ) ΒΕΡΚΟΥΡΗ
ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΤΑΞΗΣ ΑΝΤΩΝ. ΔΡΟΣΟΓΙΑΝΝΗΣ	ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΕΛΛΑΔΑΣ ΣΤΕΛΙΟΣ ΠΑΠΑΒΕΜΕΛΗΣ
ΑΓΑΜΟΥ ΠΕΤΡΟΣ ΒΑΒΙΝΗΣ	ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ, ΧΑΡΟΤΑΞΙΑΣ ΚΑΙ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΕΡΓΩΝ ΕΥΑΓΓΕΛΟΣ ΚΟΥΛΟΥΜΠΗΣ
ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑΣ, ΕΝΕΡΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑΣ ΑΝΑΣΤΑΣΙΟΣ ΠΕΠΙΟΝΗΣ	ΕΜΠΟΡΙΟΥ ΜΗΚ. ΑΚΡΙΤΙΔΗΣ
ΜΕΤΑΦΟΡΩΝ ΚΑΙ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ ΜΠΑΝΤΟΥΒΑΣ	ΕΘΝΙΚΟΣ ΜΑΥΤΗΝΙΑΣ ΕΥΑΓΓΕΛΟΣ ΠΑΝΙΦΟΠΟΥΛΟΣ

ΠΡΟΕΔΡΙΚΟ ΔΙΑΤΑΓΜΑ ΑΡΙΘ. 194 (2)

διορισμός των προσόντων διορισμού σε θέσεις των δημοσίων υπαλλήλων και νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου.

Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ

Έχοντας υπόψη:

1. Τις διατάξεις της παρ. 8 του άρθρου 24 του Ν. 1586/1986 βαθμολογική διάρθρωση των θέσεων των δημοσίων, των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου και των οργανισμών παύσης αυτοδιοίκησης και άλλες διατάξεις (ΦΕΚ 37/Α/1986), όπως αντικαταστάθηκε με την παρ. 5 του άρθρου 22 του Ν. 1735/1987 «Προσλήψεις στο δημόσιο τομέα, κοινωνικός έλεγχος στη γήσιμα διοίκηση, πολιτικά δικαιώματα και άλλες διατάξεις» (ΦΕΚ 195/Α/1987).
2. Τις αριθ. 715/1987 και 211/1988 γνωμοδοτήσεις του συμβουλίου της Εκκλησίας, μετά από πρόταση των Υπουργών Προεδρίας της Κυβέρνησης και Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων, αποφασίζουμε:

Άρθρο 1

Τα κατά κλάδους προσόντα διορισμού σε θέσεις δημοσίων υπαλλήλων και νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου (δεν περιλαμβάνονται οι οργανισμοί παύσης αυτοδιοίκησης), καθορίζονται στα ακόλουθα άρθρα του διατάγματος αυτού. Εξαιρέτως, άλλα ειδικά προσόντα διορισμού καθορίζονται μόνο για τους κλάδους εκείνους των οποίων οι ανάγκες δεν καλύπτονται από τα προσόντα του διατάγματος αυτού.

ΚΛΑΔΟΙ
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΑΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ (ΠΕ)

Άρθρο 2

1. Για κάθε κλάδο ΠΕ (μιας ειδιότητας), που η ονομασία του είναι ίδια με την ονομασία πτυχίου ή διπλώματος Α.Ε.Ι., προσόν διορισμού στον εισαγωγικό βαθμό ορίζεται το ομώνυμο, κατά περίπτωση, πτυχίο ή δίπλωμα Α.Ε.Ι. της ημεδαπής ή ισότιμο, αντίστοιχης ειδιότητας, σχολών της αλλοδαπής.
2. Για τους κλάδους ΠΕ που συγχροτούνται από περισσότερες ειδιότητες, που η ονομασία κάθε μιας ειδιότητας είναι ίδια με την ονομασία πτυχίου ή διπλώματος Α.Ε.Ι., προσόν διορισμού στον εισαγωγικό βαθμό ορίζεται το ομώνυμο, κατά ειδικότητα, πτυχίο ή δίπλωμα Α.Ε.Ι. της ημεδαπής ή ισότιμο, αντίστοιχης ειδιότητας, σχολών της αλλοδαπής.

Άρθρο 3

Κλάδος ΠΕ Δασολογίας και/ή Οικονομικής

1. Προσόν διορισμού στον εισαγωγικό βαθμό ορίζεται πτυχίο ή δίπλωμα νομικής ή πολιτικών ή οικονομικών επιστημών ή κοινωνιολογίας ή διοίκησης επιχειρήσεων Α.Ε.Ι. της ημεδαπής ή πτυχίο ή δίπλωμα ΑΣΟΕΕ ή ΠΑΣΠΕ ή αντίστοιχων βιομηχανικών σχολών της ημεδαπής ή ισότιμο, αντίστοιχης ειδιότητας, σχολών της αλλοδαπής.
2. Στις δεξιότητες της προηγούμενης παραγράφου γίνεται παρακαταθήκη όσον τα παραπάνω προσόντα αντικαθίστανται στις επιστήμες άλλων, κατά περίπτωση, κλάδων.

Άρθρο 4

Κλάδος ΠΕ Πληροφορικής

(περιλαμβάνονται οι ειδιότητες
α) επιστήμης των υπολογιστών και
β) μηχανικών Η/Υ)

1. Προσόν διορισμού στον εισαγωγικό βαθμό ορίζεται:
α) για την ειδικότητα επιστήμης των υπολογιστών, πτυχίο ή δίπλωμα επιστήμης των υπολογιστών (SOFTWARE) ή στατιστικής και πληροφορικής οικονομικών επιστημών (ειδίκευση ή κατεύθυνση πληροφορικής ή άλλης πληροφορικής ονομασίας που αποδεικνύεται με βεβαίωση του οικείου τμήματος) Α.Ε.Ι. της ημεδαπής ή ισότιμο, αντίστοιχης ειδιότητας, σχολών της αλλοδαπής.
β) για την ειδικότητα μηχανικών Η/Υ, πτυχίο ή δίπλωμα μηχανικών Η/Υ (HARDWARE) Α.Ε.Ι. της ημεδαπής ή ισότιμο, αντίστοιχης ειδιότητας, σχολών της αλλοδαπής.
2. Σε περίπτωση που δεν είναι δυνατή η κάλυψη των θέσεων από υποψήφιους με τα προσόντα της προηγούμενης παραγράφου, επιτρέπεται ο διορισμός με πτυχίο ή δίπλωμα Α.Ε.Ι. της ημεδαπής ή ισότιμο τίτλο σπουδών της αλλοδαπής και εκπαιδών τίτλο ή πιστοποιητικό σπουδών Α.Ε.Ι. ή Τ.Ε.Ι. της ημεδαπής ή ισότιμο της αλλοδαπής, σε θέσεις αντίστοιχης, κατά περίπτωση, ειδιότητας (SOFTWARE ή HARDWARE). Σε περίπτωση που δεν είναι δυνατή η κάλυψη των θέσεων από υποψήφιους με τίτλο ή πιστοποιητικό σπουδών Α.Ε.Ι. ή Τ.Ε.Ι., επιτρέπεται ο διορισμός με πτυχίο ή δίπλωμα Α.Ε.Ι. και σχετική, κατά περίπτωση, ειδιότητα.

για να δω τι φέρει για να αρχίσω να μιλάω περίπου 16:00 και να δω να
υποχρεώ τον γυναικός μου να έρθει να έρθει να έρθει 16:00 να >>



ΗΜΕΡΙΣ ΤΗΣ ΚΥΒΕΡΝΗΣΕΩΣ ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ

ΑΘΗΝΑ
ΕΒΡΟΣ

ΤΕΥΧΟΣ ΠΡΩΤΟ

ΑΡΙΘΜΟΣ ΦΥΛΛΟΥ
10

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΝΟΜΟΙ

Εφαρμογή της αρχής της ισότητας των φύλων στις
οικιακές σχέσεις και άλλες διατάξεις. ... 1

ΔΙΑΤΑΓΜΑΤΑ

Προσκήρυξη συμπλήρωσης του Υπομνησμού Γεωργίας
του Σπυρίδη από τον Υφυπουργό Γεωργίας Επικρατείας
Πρωτά. ... 2

Προσκήρυξη του Γ' Εθνικού Παιδικού Σταθμού Τρι-
ταξικού Αττικής στο Δήμο Αγίων Αναργύρων του
Νομού. ... 3

Προσκήρυξη Εθνικού Αμφοδού Υποδηματοποιείου
... 4

Προσκήρυξη διαδικασίας και προϋποθέσεις για την ακα-
δημαϊκή ενίσχυση των φοιτητών για την κάλυψη με-
ταπτυχιακών αναγκών τους. ... 5

Προσκήρυξη του 6/79 (ΦΕΚ 3/Α/79) Π Δ/για
καθορισμού των συνθηκών και λοιπών δι-
ατάξεων των Επαγγελματιών και Βιομηχανικών
Ανητηρίων όπως αυτό έχει τροποποιηθεί από το
ΠΔ/για 6/4/1981, και του 7/79 (ΦΕΚ 3/Α/79)

Προσκήρυξη περί καθορισμού των συνθηκών και λοι-
πών διατάξεων των Επαγγελματιών και Βιομηχανικών
Ανητηρίων. ... 6

ΑΝΑΛΗΨΙΣ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΩΣ

Αναλήψη μεταξύ του ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥ ΤΗΛΕ-
ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ Α.Ε. και της
EKSPORTFINANS (FORRETNINGBAN-
KENS FINANSIERINGS—OG EKSPORT-
INSTITUTT) με ημερομηνία 13 Δε-
κεμβρίου 1983. ... 7

ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ

Αποφασιστική εξέλιξη δανείων με συνό-
λου έχουν χρησιμοποιήσει ή χρησιμοποιούν σε τεχνι-
κούς, στα πλαίσια της κείμενης ΝΕ 238/
1979, όπως ισχύει. ... 8

Αποφασιστική των βιομηχανικών Επιχειρήσεων για την επι-
λογή εταιρείας από την ΚΥΔΕΠ με σκοπό τη
πώληση και εξαγωγή Συμαρικών. ... 9

ΔΙΟΡΘΩΣΕΙΣ ΣΦΑΛΜΑΤΩΝ

Σφάλμα στο Π.Δ. 461/83. ... 10

Σφάλμα στο Π. Δ/για 17/84, αρμοδιότη-
τος Υπουργείου Χ.Ο.Π. ... 11

Σφάλμα στο 683/78 Π.Δ. αρμοδιότητας Υ-
πουργείου Δημ. Τάξεως. ... 12

ΝΟΜΟΙ

ΝΟΜΟΣ ΥΠ'ΑΡΙΘ. 1414 / 84 (1)

Εφαρμογή της αρχής της ισότητας των φύλων
στις εργασιακές σχέσεις και άλλες διατάξεις.

Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ

Κυροῦμαι και εκδίδομαι τον κατωτέρω από της Βουλής
ψηφισθέντα νόμον:

Άρθρο 1.

Πεδίο εφαρμογής.

Οι διατάξεις του νόμου αυτού εφαρμόζονται στους εργαζό-
μενους με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου
και σε όλους ασκούν ελεύθερα επαγγέλματα.

Άρθρο 2.

Επαγγελματικός προσωπολογισμός και επαγγελματική
κατάρτιση.

Με την επιφύλαξη των διατάξεων του άρθρου 10 του
παρόντος νόμου, εφαρμόζεται κάθε διάκριση με βάση το φύ-
λο και την οικογενειακή κατάσταση:

α) στην πρόσβαση, στο περιεχόμενο και στην εφαρμογή
προγραμμάτων ή συστημάτων επαγγελματικού προσανατολι-
σμού, επαγγελματικής κατάρτισης, μετεκπαί-
δευσης, επιμόρφωσης, εκπαίδευσης για αλλαγή επαγγέλμα-
τος, λήξης επιμόρφωσης, επιμόρφωσης και πληροφόρησης
των εργαζομένων ή των οικογενειών τους και γενικά προ-
γραμμάτων, που συνάδουν στην οικονομική, κοινωνική και
κοινωνική τους εξέλιξη και ανάπτυξη και

β) στη συμμετοχή σε εξετάσεις και στο καθάρισμα των
προϋποθέσεων απόκτησης ή απονομής διπλωμάτων, πιστο-
ποιητικών ή άλλων τίτλων σπουδών, καθώς και στη χορή-
γηση υποτροφιών και εκπαιδευτικών εδρών ή στην παροχή
άλλων σπουδαστικών ενοχλημάτων.

Άρθρο 3.

Προσβάση στην αγορά/οληψη

1. Η πρόσβαση σε όλους τους κλάδους και βαθμίδες κάθε
επαγγελματικής γίνετα: εκκρίτως φύλου και οικογενειακής
κατάστασης.

2. Με την επιφύλαξη των διατάξεων του άρθρου 10 του
παρόντος νόμου, στις δημοσιονομικές, χρηματικές, διαφημιστικές,

προσώπων για την κάλυψη κενών θέσεων εργασίας, την ετήσια εκπαίδευση ή επαγγελματική κατάρτιση ή τη χορήγηση επαγγελματικών αδειών, απαγορεύεται να γίνεται ουσιαστικά στο φύλο ή στην οικογενειακή κατάσταση ή να χρησιμοποιούνται κριτήρια και στοιχεία που έστω και έμμεσα καθίστανται διακριτικά των φύλων.

β. Ο εργοδότης δεν μπορεί να αρνηθεί την πρόσληψη γυναικας λόγω εγκυμοσύνης.

Στις εργασίες όπου για την πρόσληψη είναι αναγκαία η προστασία ιατρικής διαβίωσης, η έγκριση προσλαμβάνεται χωρίς ιατρική αυτή διαβίωση, εφόσον οι ιατρικές εξετάσεις που απαιτούνται είναι επικίνδυνες για την υγεία της ίδιας ή του εβίου. Στην περίπτωση αυτή, η προστασία της ιατρικής διαβίωσης γίνεται μετά τη λήψη της λογίας.

Άρθρο 4.

Αμοιβή εργαζομένων.

α. Άνδρες και γυναίκες δικαιούνται ίση αμοιβή για ίσες εργασίες.

β. Ως αμοιβή νοείται ο μισθός και κάθε άλλη πρόσθετη στή που καταβάλλεται από τον εργοδότη στον εργαζόμενο, άμεσα ή έμμεσα, σε χρέμα ή σε είδος, ως αποτέλεσμα της προσφερόμενης εργασίας.

γ. Η κατάσταση των εργαζομένων για τον καθιερωμένο μισθό πρέπει να εξετάζεται σε κοινά κριτήρια για τους ανδρικούς άνδρες και γυναίκες και να εφαρμόζεται χωρίς κρίσεις φύλου.

δ. Δικαιούχος των επιδομάτων γάμου είναι η οικογένεια και επιδομάτων παιδιών τα παιδιά.

ε. Τα επιδόματα γάμου και παιδιών που καθιερώνονται πρώτη φορά ή επαναρωφούνται χρησιμοποιούνται στα εξής κριτήρια σε κάθε εργαζόμενο σύζυγο ή γυναίκα ανεξαρτήτως φύλου.

Άρθρο 5.

Όροι εργασίας και επαγγελματική εξέλιξη.

Απαγορεύεται κάθε διάκριση με βάση το φύλο του εργαζομένου, στον προσά τους όρους, τις συνθήκες εργασίας και επαγγελματική του εξέλιξη και σταδιοδρομία.

Η υπερπαρατική απαγόρευση των εργαζομένων και η αποκή τους κατά τις Κυριακές και αργίες γίνεται με τους όρους και προϋποθέσεις και για τα δύο φύλα.

Άρθρο 6.

Απαγόρευση καταγγελίας.

Απαγορεύεται η καταγγελία της σχέσης εργασίας και α) για τους που αναφέρονται στο φύλο και β) όταν γίνεται ως έπωση του εργοδότη εξαιτίας δικαστικής ή άλλης ενέργειας του εργαζομένου, που έχει ως σκοπό την ισότητα των φύλων στις εργασιακές σχέσεις.

Άρθρο 7.

Πληροφόρηση των εργαζομένων.

α) συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν δικαίωμα να ενημερώνουν τους εργαζομένους για το περιεχόμενο του νόμου και τα μέτρα που λαμβάνονται για την υλοποίησή του και την εξασφάλιση της αρχής της ισότητας μεταξύ και μεταχείρισης των δύο φύλων.

β) Ο εργοδότης υποχρεούται να διευκολύνουν τις συνδικαλιστικές οργανώσεις στην ενημέρωση αυτή που γίνεται ή εγείρει τα πιθανά αντικρουόμενα που ερμηνεύονται στην επισημότητα ή με διανομή εντύπων στους χώρους εργασίας, εκτός του χρόνου απασχόλησης ή με άλλα πρόσφορα

παρέχων στις συνδικαλιστικές οργανώσεις και στους εργαζομένους ατομικά. Κάθε πληροφορία και στοιχεία που αναφέρονται στα ύλατα που συλλέγονται με το νόμο αυτόν.

Άρθρο 8.

Σύσταση υπηρεσιών ισότητας των φύλων.

1. Στη Διεύθυνση Όρων Εργασίας της Κεντρικής Υπηρεσίας του Υπουργείου Εργασίας τνιστάται «Τμήμα Ισότητας των Φύλων».

Στην αρμοδιότητα του Τμήματος ανήκει:

α) η συλλογή στοιχείων και στατιστικών δεδομένων για τη θέση της εργαζομένης γυναίκας στην Ελλάδα και η παρακολούθηση της εφαρμογής ειδικών μέτρων για την προώθηση της ισότητας ευκαιριών για τα δύο φύλα και την εξάλειψη των ανισοτήτων στις εργασιακές σχέσεις.

β) η ενημέρωση των εργοδότην, των εργαζομένων, των συνδικαλιστικών και των γυναικείων οργανώσεων, σχετικά με τα μέτρα που λαμβάνονται για την ισότητα των φύλων στις εργασιακές σχέσεις.

γ) η συνεργασία με το Συμβούλιο Ισότητας των Δύο Φύλων του άρθρου 6 του Ν. 1288/1982 (ΦΕΚ 120/Α') καθώς και η υποστήριξη σχεδίων νόμων και διοικητικών πράξεων που αναφέρονται στην ισότητα των φύλων στις εργασιακές σχέσεις.

2. Σε όλες τις Επιθεωρήσεις Εργασίας (Δ/νσεις, Τμήματα και Γραφεία) τνιστάται Γραφείο Ισότητας των Φύλων.

Στην αρμοδιότητα του Γραφείου ανήκει:

α) η παρακολούθηση της εφαρμογής των διατάξεων του νόμου αυτού, η επισήμανση διακρίσεων και η άμεση ενημέρωση του τμήματος ισότητας των φύλων της προηγούμενης παραγράφου.

β) η συνεργασία και ενημέρωση των κατά τόπους νομαρχιακών επιτροπών ισότητας και:

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

Άρθρο 9.

Σύσταση τμήματος στο Ανώτατο Συμβούλιο Εργασίας.

1. Τνιστάται στο Ανώτατο Συμβούλιο Εργασίας της Κεντρικής Υπηρεσίας του Υπουργείου Εργασίας, ειδικό Τμήμα «Ισότητας των Φύλων».

Το Τμήμα αυτό περιλαμβάνεται:

α) από το Γενικό Γραμματέα του Υπουργείου Εργασίας, ως Πρόεδρο,

β) από ένα μέλος του Συμβουλίου Ισότητας των Δύο Φύλων του άρθρου 6 του Ν. 1288/1982,

γ) από έναν ανώτερο υπάλληλο της Διεύθυνσης Όρων Εργασίας του Υπουργείου Εργασίας,

δ) από έναν εκπρόσωπο των εργαζομένων και

ε) από έναν εκπρόσωπο των εργοδότην.

Προηγούμενος είναι ο κατά περίπτωση αρμόδιος υπάλληλος της Κεντρικής Υπηρεσίας του Υπουργείου Εργασίας.

Τα μέλη του τμήματος, τακτικά και επικληρωματικά, ορίζονται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας. Τα τρία (3) τουλάχιστον από τα μέλη είναι γυναίκες.

2. Η λειτουργία του τμήματος, η απασχόληση και η θητεία των μελών διέπονται από τις διατάξεις που ισχύουν για το Ανώτατο Συμβούλιο Εργασίας.

3. Το Τμήμα γνωμοδοτεί για σχέδια νόμων, διοικητικών πράξεων και γενικά για θέματα που αναφέρονται στην ισότητα των φύλων.

Άρθρο 10.

Ειδικές ρυθμίσεις.

Δίδονται με το νόμο αυτόν:

δικής διατάξεως νόμων, διαταγμάτων ή κρισισμών έχουν θέματα προστασίας της εργασιότηης και της υγείας και

α) μέτρα που θεσπίζουν απαγόρευση απασχόλησης προσώπων ενός φύλου σε ορισμένες επαγγελματικές δραστηριότητες ή απαγόρευση επαγγελματικής τους κατάρτισης ή μετακίνησης αυτές, εφόσον το φύλο συνιστά παράγοντα οριστικής σημασίας.

β) αποτελούν διαίτησι, ώστε δίδονται μέτρα που λαμβάνονται του ενός μόνο φύλου, όταν συμβάλλουν στην κατάρτιση της ανισότητας και στην αποκατάσταση της ισοκαταστάσεως.

γ) μέτρα είναι ιδίως προνομήματα επαγγελματικής υγείας, κίνητρα για την απασχόληση σε επαγγελματικές, όπου η εκπροσώπηση του ενός φύλου είναι μειονεκτική μέριμνα για πρόσωπα με ιδιαίτερες οικογενειακές ανάγκες.

δ) δική αναστά του ενός μόνο φύλου σε διαφημίσεις, προκηρύξεις δεν συνιστά διάκριση σε βάρος του άλλου, όταν είναι αντικειμενική επειδή η εργασία και το μέγεθος μόνο από το φύλο αυτό μπορούν να πραγματοποιηθούν.

Άρθρο 11.

Τροποποιούμενες διατάξεις.

Η έναρξη της ισχύος του νόμου αυτού αντικαθίσταται με την έναρξη της ισχύος των διατάξεων:

α) πρώτο εδάφιο του άρθρου 33 του Β. Δ/τος της 1913 (ΦΕΚ 165/Α') ως εξής:

απαγορεύεται η χρησιμοποίηση προσώπων κάτω του 18 ετών για τον καθαρισμό και λίπανση αξόνων των κινητήρων μηχανισμών μεταδασής της κινήσεως δύναμη μηχανημάτων, ενόσω βρίσκονται σε κίνηση, καθώς και στους επικειμένους των εργασιών.

β) παρ. 1 της ερώτη του άρθρου 36 του Β. Δ/τος της 1913 ως εξής:

δίνεται, κατά το άρθρο 17 του Ν. ΔΚΘ', επικίνδυνη σηματική κλαστικότητα προσώπων κάτω των 16 ετών για τις εργασίες των ετών βιομηχανικών κλάδων και στην απασχόλησή τους σε τέτοιες επικίνδυνες εργασίες.

γ) παρ. 1 της ερώτη του άρθρου 37 του Β. Δ/τος της 1913 ως εξής:

δίνεται, κατά το άρθρο 17 του Ν. ΔΚΘ', επικίνδυνη υγείας και τη σωματική παρηλιότητα προσώπων των 16 ετών και απαγορεύονται οι εξής ειδικές της ακόλουθες βιομηχανίες α).

δ) άρθρο 21 του Β. Δ/τος της 16.3.1923 (ΦΕΚ 12/Α') ως εξής:

α' Άρθρο 21.

δίνεται να μηχανήματα εξετάζονται προηγουμένως μηχανοδηγός, ο οποίος οφείλει να παύσει την εργασία αυτή. Σε κινήσει δεν επιτρέπεται να εργάζεται ξύνη προς την ειδικότητα παρατάσεως της διατάξεως αυτής κατάλλου την εργασία.

ε) πρώτο εδάφιο του άρθρου μένου του Π. Δ/τος της 12.1926 (ΦΕΚ 437/Α') ως εξής:

δίνεται η χρησιμοποίηση προσώπων κάτω του 18 ετών στην επιβραδυντική κινήσει. Η απαγόρευση αυτή εφαρμόζεται του ανώτατους των ηλικιών και δια-

φοών που έχουν ηλικία, της προηγουμένης σε κλειστά μέρη καθώς και την εργασία στη βιομηχανία του κλωστικού της κοπής και συσκευασίας και της κατασκευής μηχανημάτων.

6. Το άρθρο μένου του Π. Δ/τος της 11/17.10.1932 (ΦΕΚ 371/Α') ως εξής:

α) Απαγορεύεται η χρησιμοποίηση στα εργαλεια εργαζομένων προσώπων κάτω του 18 ετών.

7. Το άρθρο 4 του Β. Δ/τος της 10.9.1937 (ΦΕΚ 405/Α') ως εξής:

α' Άρθρο 4.

Απαγορεύεται η απασχόληση προσώπων ηλικίας κάτω των 18 ετών σε μηχανήματα κατασκευής ξύλου.

8. Η περίπτωση 3 του άρθρου 11 του Α.Ν. 1204/1938 (ΦΕΚ 177/Α') ως εξής:

α) 3. Να μην προσλαμβάνονται στις εργασίες τους πρόσωπα κάτω των 18 ετών.

Στους κάτω των 18 ετών μισθωτούς απαγορεύεται και η ανάθεση της εφόδης και γενικά της καθήκοντος των εργασιών και των άλλων εργασιών.

Σε όλη τη διάρκεια της εφόδης οι καθήκοντες πρέπει να φορούν αναπνευστικές προσωπίδες.

Πρόσωπα κάτω των 18 ετών, εφόσον έχουν συμπληρώσει το 15ο έτος, μπορεί να προσλαμβάνονται μόνο ως μαθητευόμενοι για επαγγελματική εκπαίδευση και να παρακολουθούν στην παραγωγή και χρήση μηχανημάτων μέχρις ότου τελήσουν την ημέρα.

9. Το άρθρο 15 του Β. Δ/τος 464/1968 (ΦΕΚ 153/Α') ως εξής:

α' Άρθρο 15.

Απαγορεύεται σε πρόσωπα ηλικίας κάτω των 18 ετών η είσοδος σε στοιχειοθετήρια, στασιστασία, λινοτυπικές μηχανίες, μηχανήματα μονοτυπίας και τυπογραφεία.

10. Το άρθρο 22 του Β. Δ/τος 590/1968 (ΦΕΚ 199/Α') ως εξής:

α' Άρθρο 22.

Απαγορεύεται να απασχολούνται σε εργασίες ή εργασιών κατασκευής τυπωματικών μηχανημάτων ως εργαζομένοι ή μαθητευόμενοι πρόσωπα που δεν έχουν συμπληρώσει το 18ο έτος της ηλικίας τους, καθώς και γυναίκες σε κατασκευή μηχανημάτων ή που θηλάζουν.

11. Το εδάφιο α της παραγράφου 2 του άρθρου 1 του Ν. 673/1977 (ΦΕΚ 246/Α') ως εξής:

α) και Κορήνη, δώρο για τη σύσταση της οικογένειας. Αν και οι δύο τέτατοι εργαζομένοι, το δώρο καταβάλλεται σε εκείνον που ορίζεται με κοινή θέλησή τους και, αν δεν έχει υποβληθεί τίτλος θέλησης, σε εκείνον που έχει τις μικρότερες αποδοχές.

Το δώρο αυτό καταβάλλεται και στο κοινά που απώλεσε το παιδί χωρίς γάμο, εφόσον έχει την επιμέλειά του.

12. Το εδάφιο β του άρθρου 5 του Ν. 673/1977 ως εξής:

α) Τους δικαιούχους, το ύψος, τον τρόπο και τις προϋποθέσεις χρησιμοποίησης του δώρου, για τη σύσταση της οικογένειας, του διαζυγίου για το πρώτο παιδί και των διαζυγίων.

Άρθρο 12.

Κορώσεις.

1. Ο εργαζομένος που παραβιάσει τις διατάξεις του νόμου αυτού τιμωρείται με πρόστιμο από 20.000 δραχ. έως 300.000 δραχ. Το πρόστιμο επιβάλλεται με αιτιολογημένη απόφαση του αρμόδιου επιθεωρητή εργασίας και εισπράττεται υπό της Εργατικής Εστίας, σύμφωνα με τις διατά-

εργαζόμενης στον οποίο επιβλήθηκε το πρόστιμο δι-
να προσφύγει σε πρώτο και δεύτερο βαθμό στα τα-
κιοικητικά Δικαστήρια.

Άρθρο 13.

Ματαδατικές διατάξεις.

και οι δύο σύζυγοι ή γονείς εργάζονται, τα επιδό-
μα και παιδιών που προβλέπονται κατά την έναρξη
ως του νόμου αυτού, καταβάλλονται σε εκείνον που
επιλέγει με κοινή δήλωσή τους προς τον εργαζόμενο που

σύζυγοι ή γονείς δεν συμφωνούν ή αδυνατούν να υπο-
στην περαιτέρω κοινή δήλωση, ο κάθε εργαζόμενος κα-
τά 50% του προβλεπόμενου επιδόματος γάμου ή παι-
διών ή γονέων που απασχολεί.

Επίδομα παιδιών καταβάλλεται ολόκληρο στον εργα-
ζόμενα, εφόσον ο άλλος δεν εργάζεται ή εργάζεται και
δεν επιδόμα ή δεν συνταξιοδοτείται ή δεν ζει ή έχει
σε πρόνοια.

Επιμέλεια των παιδιών έχει ανατεθεί με δικαστική
απόφαση σε τρίτο πρόσωπο, το επίδομα παιδιών καταβάλλε-
ται στον ένα από τους γονείς, εφόσον υπάρχει κοι-
νώνια μεταξύ τους και κατά 50% στον καθένα απ'
εφόσον δεν υπάρχει συμφωνία.

Οι γονείς οφείλουν να καταβάλουν το ποσό που εισπράττει
που έχει την επιμέλεια των παιδιών.

Ορίζονται διατάξεις νόμων, κανονισμών, συλλογι-
σμάτων, αποφάσεων δικαστηρίων, υπουργικών αποφά-
σεων που προβλέπουν την καταβολή των πιο πάνω ει-
σοδών και στους δύο εργαζόμενους συζύγους ή γονείς.

Διατάξεις της παραγράφου 1 του άρθρου αυτού εφαρ-
τίζονται και στις περιπτώσεις χρηρήτητος επιδό-
ματων από τον Οργανισμό Απασχολήσης Εργατικού
Κόσμου.

Άρθρο 14.

Οργάνωση προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης.

Οργανισμός Εργατικής Εκπαίδευσης (Ο.Ε.Κ.) μπορεί
να προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης στις
έξ και συναφείς ειδικότητες για άνδρες και γυναί-
κη συνδρομή του Οργανισμού Απασχολήσεως Εργατι-
κού (Ο.Α.Ε.Δ.) ως προς το εκπαιδευτικό μέρος
έκδοσης από τον Ο.Ε.Κ. των σχετικών δαπανών.

Ο προγράμματα αυτά εκτελούνται σε εγκαταστάσεις είτε του
Ο.Ε.Κ. είτε των επιχειρήσεων των εργαζομένων.

Οι εκπαιδευόμενοι σύμφωνα με την προηγούμενη
παράγραφο καταβάλλεται από τον Ο.Ε.Κ. εκπαιδευτικό επί-
δομα κατάρτισης.

Οι αποφάσεις του Υπουργού Εργασίας, που εκδίδονται
κατά την εφαρμογή των Διαδικητικών Σμμάτων του Ο.Ε.Κ.
Ο.Α.Ε.Δ., καθορίζονται ο τύπος και η διάρκεια των
προγραμμάτων και κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέ-
ρη κατάρτισης και εκπαίδευσης των προγραμμάτων αυ-
τών στην εφαρμογή των διατάξεων του άρθρου αυτού.

Οι κοινές αποφάσεις των Υπουργών Οικονομικών και
Εργασίας καθορίζονται το ύψος και ο τρόπος καταβολής του
ποσού επιδόματος, ως και τα δικαιολογητικά των
κατάστασης των προγραμμάτων.

Άρθρο 15.

Τελικές διατάξεις.

Οι νόμοι, διαταγμάτων, συλλογικών συμβάσεων
δικαστηριακών ή υπουργικών αποφάσεων, εσωτερικών
ή οργανισμών επιχειρήσεων ή εγκαταστάσεων,
των συμβάσεων καθώς και διατάξεις που ρυθμίζουν

Άρθρο 16.

Η ισχύς του νόμου αυτού αρχίζει από τη δημοσίευσή του
στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

Παραγγέλλομαι να δημοσιευθεί στην Εφημερίδα της Κυ-
βερνήσεως το κείμενο του παρόντος και να εκτελεσθεί ως
νόμος του Κράτους.

Αθήνα, 30 Ιανουαρίου 1984

Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ ΤΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ
ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ Γ. ΚΑΡΑΜΑΝΛΗΣ

ΟΙ ΥΠΟΥΡΓΟΙ

ΕΘΝΙΚΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ	ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗΣ
ΓΕΡΑΣΙΜΟΣ ΑΡΣΕΝΗΣ	ΓΕΩΡΓ. ΑΛΕΞ. ΜΑΓΚΑΚΗΣ
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ	ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΙΩΑΝΝΗΣ ΠΟΤΤΑΚΗΣ	ΕΥΑΓ. ΓΙΑΝΝΟΠΟΥΛΟΣ

Θεωρήθηκε και τέθηκε η Μεγάλη Σφραγίδα του Κράτους.

Αθήνα, 1 Φεβρουαρίου 1984

Ο ΕΠΙ ΤΗΣ ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗΣ ΥΠΟΥΡΓΟΣ
ΓΕΩΡΓΙΟΣ ΑΛΕΞΑΝΔΡΟΣ ΜΑΓΚΑΚΗΣ

ΔΙΑΤΑΓΜΑΤΑ

(2)

ΠΡΟΕΔΡΙΚΟ ΔΙΑΤΑΓΜΑ ΥΠ' ΑΡΙΘ. 34

Προσωρινή αναπλήρωση του Υπουργού Γεωργίας Κων/νου
Σημίτη από τον Υφυπουργό Γεωργίας Ευστάθιο Γιώτα.

Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ
ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ

Έχοντας υπόψη:

Τις διατάξεις των άρθρων:

α) 19 παρ. 1 του Ν. 400/1976 περί Υπουργικού Συμβου-
λίου και Υπουργείων, και

β) 14 του Ν. 1266/82, α' Όργανα ασκήσεως της νομισμα-
τικής, πιστωτικής και συναλλαγματικής πολιτικής και άλ-
λες διατάξεις, με πρόταση του Πρωθυπουργού, αποφασί-
ζουμε:

Άρθρο μόνο.

Ορίζουμε ότι τον Υπουργό Γεωργίας Κων/νο Σημίτη,
κατά τη διάρκεια της απουσίας του στην Ελλάδα από 2 έως
10 Φεβρουαρίου 1984, αναπληρώνει ο Υφυπουργός Γεωργίας
Ευστάθιος Γιώτας.

Στον Πρωθυπουργό αναθέτουμε τη δημοσίευση και εκτέ-
λεση αυτού του Προεδρικού Διατάγματος.

Αθήνα, 30 Ιανουαρίου 1984

Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ ΤΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ
ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ Γ. ΚΑΡΑΜΑΝΛΗΣ

Ο ΠΡΩΘΥΠΟΥΡΓΟΣ
ΑΝΔΡΕΑΣ Γ. ΠΑΠΑΝΔΡΕΟΥ

(3)

ΠΡΟΕΔΡΙΚΟ ΔΙΑΤΑΓΜΑ ΥΠ' ΑΡΙΘ. 35

Μεταφορά του Γ' Εθνικού Παιδικού Σταθμού Γύρου Νο-
μού Αττικής στα Δύο Αγία Αναργύρων του Δήμου Νεοχού.

Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ
ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ

Έχοντας υπόψη:

1. Τις διατάξεις του άρθρου 1 του Ν. 3045/1954 περί
επίστασης Εθνικών Οργανισμών, Οικιστικών κ.λπ.
(ΦΕΚ 237/54 τ. Α').

2. Τις διατάξεις του άρθρου μόνου του Π. Δ/γματος
709 14.9.70 περί περιορισμού συναρμοδιοτήτων κατά την



ΕΦΗΜΕΡΙΣ ΤΗΣ ΚΥΒΕΡΝΗΣΕΩΣ

ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ

ΤΕΥΧΟΣ ΠΡΩΤΟ

Αρ. Φύλλου 150

15 Ιουλίου 1997

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΡΟΕΔΡΙΚΑ ΔΙΑΤΑΓΜΑΤΑ

- 174 Τροποποίηση π.δ. 186/95 "Προστασία των εργαζομένων από κινδύνους που διατρέχουν λόγω της έκθεσής τους σε βιολογικούς παράγοντες κατά την εργασία σε συμμόρφωση με τις οδηγίες 90/679/ΕΟΚ και 93/88/ΕΟΚ (97/Α) σε συμμόρφωση με την οδηγία 95/30/ΕΚ 1
- 175 Τροποποίηση π.δ. 70α/88 "Προστασία των εργαζομένων που εκτίθενται στον αμianto κατά την εργασία" (31/Α) σε συμμόρφωση με την οδηγία 91/382/ΕΟΚ 2
- 176 Μέτρα για την βελτίωση της ασφάλειας και της υγείας κατά την εργασία των εργαζομένων και γαλουχουσών εργαζομένων σε συμμόρφωση με την οδηγία 92/85/ΕΟΚ 3
- 177 Ελάχιστες προδιαγραφές για τη βελτίωση της προστασίας, της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων στις εξορυκτικές διαγεωτρήσεων βιομηχανίες σε συμμόρφωση με την Οδηγία 92/91/ΕΟΚ 4

ΠΡΟΕΔΡΙΚΑ ΔΙΑΤΑΓΜΑΤΑ

(1)

ΠΡΟΕΔΡΙΚΟ ΔΙΑΤΑΓΜΑ ΥΠ' ΑΡΙΘΜ. 174

Τροποποίηση π.δ. 186/95 "Προστασία των εργαζομένων από κινδύνους που διατρέχουν λόγω της έκθεσής τους σε βιολογικούς παράγοντες κατά την εργασία σε συμμόρφωση με τις οδηγίες 90/679/ΕΟΚ και 93/88/ΕΟΚ (97/Α) σε συμμόρφωση με την οδηγία 95/30/ΕΚ"

Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ

Εχόντας υπόψη:

1. Τις διατάξεις:

- α. των άρθρων 1 (παράγραφοι 1, 2, και 3) και 3 του ν. 1338/83 "Εφαρμογή του κοινοτικού δικαίου" (34/Α) όπως τροποποιήθηκαν αντίστοιχα με το άρθρο 6 του ν. 1440/84 "Συμμετοχή της Ελλάδας στο κεφάλαιο, στα αποθεματικά και στις προβλέψεις της Ευρωπαϊκής Τράπεζας Επενδύσεων, στο κεφάλαιο της Ευρω-

παίκης Κοινότητος Ανθρακος και Χαλιβος και του Οργανισμού Εφοδιασμού EURATOM" (70/Α) και με το άρθρο 65 του ν. 1892/90 "Για τον εκσυγχρονισμό και την ανάπτυξη και άλλες διατάξεις" (101/Α) και

β. της παραγράφου 2 του άρθρου δευτέρου του ν. 2077/92 "Κύρωση της συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση και των σχετικών πρωτοκόλλων και δηλώσεων που περιλαμβάνονται στην τελική Πράξη" (136/Α).

2. Τις διατάξεις των άρθρων 1 (παράγραφος 3) και 36 του ν. 1568/85 "Υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων" (177/Α).

3. Τις διατάξεις του άρθρου 39 του ν. 1836/89 (79/Α) "Προώθηση της απασχόλησης και της επαγγελματικής κατάρτισης και άλλες διατάξεις".

4. Τις διατάξεις του άρθρου 26 του ν. 2224/94 "Ρύθμιση θεμάτων εργασίας, συνδικαλιστικών δικαιωμάτων, υγιεινής και ασφάλειας των εργαζομένων και οργάνωσης Υπουργείου Εργασίας και των εποπτευομένων από αυτό νομικών προσώπων και άλλες διατάξεις" (112/Α)

5. Την αριθ. ΔΙΔΚ/Φ4.4.1/21566 "Ανάθεση αρμοδιοτήτων Υπουργού Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκεντρωσης στους Υπουργούς Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκεντρωσης". (ΦΕΚ 932/10-10-1996 τ. Β).

6. Την αριθμ. 9.2.10.96 γνώμη του Συμβουλίου Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας.

7. Τις διατάξεις του άρθρου 29Α του ν. 1558/85 "Κυβέρνηση και Κυβερνητικά Όργανα" (137/Α), που προστέθηκε με το άρθρο 27 του ν. 2081/92 "Ρύθμιση του θεσμού των Επιτελετηρίων κλπ." (154/Α).

8. Ότι με την εφαρμογή των διατάξεων του παρόντος δεν θα προκληθεί πρόσθετη δαπάνη σε βάρος του προϋπολογισμού του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων ή του κρατικού προϋπολογισμού ή προϋπολογισμού ΝΠΔΔ, δεδομένου ότι οι δαπάνες εντάσσονται στα πλαίσια των ήδη εγκεκριμένων προϋπολογισμών για την εφαρμογή των διατάξεων του άρθρου 39 του ν. 1836/89, ο οποίος έχει επεκταθεί και στο Δημόσιο.

9. Την αριθμ. 106/13-3-1997 γνωμοδότηση του Συμβου-

- δ. Να προστατεύεται από το θόρυβο, τις οσμές και τους καπνούς που προέρχονται από άλλες περιοχές και ενδέχεται να είναι επικίνδυνα για την υγεία και από τις κακές καιρικές συνθήκες.
- ε. Να χωρίζεται από κάθε θέση εργασίας και να είναι εγκαταστημένο μακριά από τις επικινδύνες περιοχές.
- 0.2. Τα καταλύματα πρέπει να περιέχουν αρκετά κρεβάτια ή κουκέτες για τους εργαζόμενους που αναμένεται να κοιμούνται επί τόπου. Όλοι οι χώροι ύπνου πρέπει να διαθέτουν ικανοποιητικό χώρο ώστε οι χρήστες να μπορούν να τακτοποιούν τα ρούχα τους. Πρέπει να προβλέπονται χωριστοί κοπώνες για άνδρες και γυναίκες.
- 0.3. Τα καταλύματα πρέπει να περιλαμβάνουν επαρκή αριθμό ντους και νιπτηρών με ζεστό και κρύο τρεχούμενο νερό. Πρέπει να γίνει πρόβλεψη για ξεχωριστούς θαλάμους ντους ή ξεχωριστή χρήση των θαλάμων ντους για άνδρες και γυναίκες. Τα ντους πρέπει να είναι αρκετά μεγάλα ώστε να επιτρέπουν σε κάθε εργαζόμενο να πλένεται ανενόχλητα κάτω από καταλλήλες συνθήκες υγιεινής.
- 0.4. Τα καταλύματα πρέπει να είναι εξοπλισμένα με επαρκή αριθμό αποχωρητηρίων και νιπτηρών και σύμφωνα με την υγειονομική διάταξη Γ1:9900/27.11.74 "Περί υποχρεωτικής κατασκευής αποχωρητηρίων" (1266/Β), που τροποποιήθηκε με τις αποφάσεις Γ1/2400/26.3.75 (371/Β) και Αιβ/2055/4.3.80 (338/Β).
- 0.5. Τα καταλύματα και ο εξοπλισμός τους πρέπει να συντηρούνται έτσι ώστε να πληρούν τους ενδεδειγμένους κανόνες υγιεινής.

1. Χρήση ελικοπτέρου

- 1.1. Τα ελικοδόρμια στους χώρους εργασίας πρέπει να έχουν ικανοποιητικό μέγεθος και να είναι τοποθετημένα έτσι ώστε να παρέχουν άνετη προσέγγιση που να επιτρέπει στο μεγαλύτερο ελικοπτερο που χρησιμοποιεί το ελικοδόρμιο να προσγειώνεται και να απογειώνεται κάτω από τις δυσμενέστερες συνθήκες που ενδέχεται να αντιμετωπιστούν κατά τη χρήση του. Ο σχεδιασμός και η κατασκευή του ελικοδρομίου πρέπει να ανταποκρίνονται στον προορισμό του.
2. Για την περίπτωση που θα χρειαστεί, ύστερα από ατύχημα, να γίνει μεταφορά με ελικοπτερο, πρέπει να υπάρχει παντοτε έτοιμο το σχετικό υλικό, το οποίο και θα φυλασσεται εγγύτητα του χώρου προσγειώσης.
3. Στις εγκαταστάσεις όπου υπάρχουν εργαζόμενοι, πρέπει να είναι παρούσα στο ελικοδόρμιο, όταν τούτο ευρισκείται εν χρήσει, μια ομάδα άμεσης επέμβασης, επαρκούς αριθμού και εκπαίδευσης.

Τοποθέτηση εγκαταστάσεων στη θάλασσα - Ασφάλεια και σταθερότητα

1. Κατά τη διάρκεια των επιχειρήσεων τοποθέτησης εγκαταστάσεων στη θάλασσα λαμβάνονται όλα τα αναγκαία μέτρα για την εξασφάλιση της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων των εξορυκτικών δια γεωτρήσεων βιομηχανιών.

12.2. Οι εργασίες προπαρασκευής της τοποθέτησης των εγκαταστάσεων στη θάλασσα πρέπει να γίνονται με τρόπο που να εξασφαλίζει την ασφάλεια και τη σταθερότητα τους.

12.3. Οι εξοπλισμοί και διαδικασίες που χρησιμοποιούνται για τις δραστηριότητες που αναφέρονται στη παράγραφο 12.1. του τμήματος Γ πρέπει να μειώνουν στο ελάχιστο τους κινδύνους που διατρέχουν οι εργαζόμενοι των εξορυκτικών δια γεωτρήσεων βιομηχανιών, λαμβάνοντας ταυτόχρονα υπόψη τόσο τις κανονικές όσο και τις κρίσιμες συνθήκες.

Άρθρο 14

Έλεγχος εφαρμογής

Ο έλεγχος της εφαρμογής του παρόντος διατάγματος ανατίθεται στις αρμόδιες υπηρεσίες της Νομαρχιακής αυτοδιοίκησης (στα Κέντρα Πρόληψης Επαγγελματικού Κινδύνου ή στις Διευθύνσεις Επιθεώρησης εργασίας και στις Διευθύνσεις απασχόλησης με τα αρμόδια Τμήματα τεχνικής και υγειονομικής επιθεώρησης εργασίας ή στα Τμήματα και Γραφεία επιθεώρησης εργασίας κ.λπ.). Για τις επιχειρήσεις των μεταλλείων, λατομείων, ορυχείων ο έλεγχος της εφαρμογής του παρόντος διατάγματος ανατίθεται στις αρμόδιες υπηρεσίες του Υπουργείου Ανάπτυξης.

Άρθρο 15

Κυρώσεις

1. Σε κάθε εργοδότη, κατασκευαστή, παρασκευαστή, εισαγωγέα ή προμηθευτή, που παραβαίνει τις διατάξεις του παρόντος διατάγματος επιβάλλονται ανεξάρτητα από τις ποινικές κυρώσεις, οι διοικητικές κυρώσεις του άρθρου 24 του ν. 2224/94 με την επιφύλαξη των διατάξεων του άρθρου 6 της ΚΥΑ 88555/3293/30.9.88 που κυρώθηκε με το άρθρο 39 του ν. 1836/89.
2. Σε κάθε εργοδότη, κατασκευαστή, παρασκευαστή, εισαγωγέα ή προμηθευτή, που παραβαίνει από αμέλεια ή πρόθεση τις διατάξεις του παρόντος διατάγματος επιβάλλονται οι ποινικές κυρώσεις του άρθρου 25 του ν. 2224/94.

Άρθρο 16

Έναρξη ισχύος

Η ισχύς του παρόντος διατάγματος αρχίζει από τη δημοσίευση του στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως. Στον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων αναθέτουμε τη δημοσίευση και την εκτέλεση του παρόντος διατάγματος.

Αθήνα, 2 Ιουλίου 1997

Ο ΠΡΕΣΒΥΤΟΣ ΤΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ
ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ ΣΤΕΦΑΝΟΠΟΥΛΟΣ

Ο ΥΠΟΥΡΓΟΣ

ΕΘΝΙΚΟ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ & ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ	ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ
ΓΙΑΝΝΟΣ ΠΑΠΑΝΤΩΝΙΟΥ	ΒΑΣΙΛΙΑΔΗ ΔΡΕΟΥ
ΕΡΓΑΣΙΑΣ & ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΝ	ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΠΡΟΝΟΙΑΣ
ΜΙΛΤΙΑΔΗΣ ΠΑΠΑΪΩΑΝΝΟΥ	ΚΩΣΤΑΣ ΓΕΙΤΟΝΑΣ

Ο ΥΠΟΥΡΓΟΣ

ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ, ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΡΘΩΣΗΣ ΚΑΙ ΑΠΟΚΕΝΤΡΙΩΣΕΩΣ
ΑΝΑΣΤΑΣΙΟΣ ΜΑΝΤΕΛΗΣ

ΑΠΟ ΤΟ ΕΘΝΙΚΟ ΤΥΠΟΓΡΑΦΕΙΟ

γ. Να τοποθετεί πινακίδες προειδοποίησης σύμφωνα με το άρθρο 15 του παρόντος διατάγματος.

2. Το σχέδιο εργασίας υποβάλλει ο εργοδότης πριν την έναρξη των προβλεπόμενων εργασιών για έγκριση στην αρμόδια επιθεώρηση εργασίας.

3. Στο σχέδιο εργασίας πρέπει να αναφέρονται όλα τα απαραίτητα προληπτικά μέτρα για την υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων.

4. Το σχέδιο εργασίας πρέπει να προβλέπει ότι:

α. Ο αμιάντος ή τα υλικά που περιέχουν αμιάντο θα απομακρύνονται στο μέτρο που είναι πρακτικά δυνατό, πριν από την εφαρμογή των τεχνικών καταδασίας.

β. Θα χορηγείται κατάλληλος εξοπλισμός σύμφωνα με το άρθρο 13 (παράγραφος 5) του παρόντος διατάγματος για την προστασία του προσωπικού που έχει αναλάβει τις εργασίες, και εφόσον απαιτείται και για την προστασία των λοιπών προσώπων που βρίσκονται στο χώρο των εργασιών ή κοντά στο χώρο αυτό.

5. Επίσης το σχέδιο εργασίας πρέπει να περιέχει πληροφορίες σχετικά με:

α. Τη φύση και τη πιθανή διάρκεια των εργασιών.

β. Το τόπο εκτέλεσης των εργασιών.

γ. Τις χρησιμοποιούμενες μεθόδους όταν οι εργασίες συνεπάγονται το χειρισμό αμιάντου ή υλικών που περιέχουν αμιάντο.

δ. Τα χαρακτηριστικά του εξοπλισμού που χρησιμοποιείται για την προστασία και τον επιμελή καθαρισμό του προσωπικού που έχει αναλάβει τις εργασίες καθώς και για την προστασία των λοιπών προσώπων που βρίσκονται στο χώρο των εργασιών ή κοντά στο χώρο αυτό.

Άρθρο 9

Στο άρθρο 15 (παράγραφοι 1 και 2) του π.δ. 70α/88 η φράση "σύμφωνα με τις διατάξεις του Π.Δτος 422/79 «Περί συστήματος σηματοδότησεως ασφαλείας εις τους χώρους εργασίας» αντικαθίσταται από τη φράση "σύμφωνα με τις διατάξεις του π.δ. 105/95 «Ελάχιστες προδιαγραφές για την σηματοδότηση ασφαλείας ή και υγείας στην εργασία σε συμμόρφωση με την οδηγία 92/58/ΕΟΚ» (67 Α).

Άρθρο 10

Μετα το άρθρο 16 του π.δ. 70α/88 προστίθεται νέο άρθρο 17 ως εξής:

Άρθρο 17

Έλεγχος εφαρμογής

Ο έλεγχος της εφαρμογής του παρόντος ανατίθεται στις αρμόδιες υπηρεσίες της Νομαρχιακής Αυτοδιοίκησης ή στα Κέντρα Πρόληψης Επαγγελματικού Κινδύνου ή στις Διευθύνσεις επιθεώρησης εργασίας και στις Διευθύνσεις απασχόλησης με τε αρμόδια Τμήματα τεχνικής και υγειονομικής επιθεώρησης εργασίας ή στα Τμήματα και Γραφεία επιθεώρησης εργασίας κλπ) σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις της εθνικής νομοθεσίας.

Για τις επιχειρήσεις των μεταλλείων, λατομείων, ορυχείων ο έλεγχος της εφαρμογής του παρόντος διατάγματος ανατίθεται στις αρμόδιες υπηρεσίες του Υπουργείου Ανάπτυξης.

Άρθρο 11

Το άρθρο 17 του π.δ. 70α/88 αντικαθίσταται με νέο άρθρο 18 ως εξής:

Άρθρο 18

Κυρώσεις

1. Σε κάθε εργοδότη κατασκευαστή, παρασκευαστή, εισαγωγέα ή προμηθευτή, που παραβαίνει τις διατάξεις του παρόντος επιβάλλονται ανεξάρτητα από τις ποινικές κυρώσεις, οι διοικητικές κυρώσεις του άρθρου 24 του ν. 2224/94 με την επιφυλαγή των διατάξεων του άρθρου 6 της ΚΥΑ 36555/3293/30.9.88 που κυρώθηκε με το άρθρο 39 του ν. 1836/89.

2. Σε κάθε εργοδότη κατασκευαστή, παρασκευαστή, εισαγωγέα ή προμηθευτή, που παραβαίνει από αμέλεια ή προθέση τις διατάξεις του παρόντος επιβάλλονται οι ποινικές κυρώσεις του άρθρου 25 του ν. 2224/94.

Άρθρο 12

Έναρξη ισχύος

Η ισχύς του παρόντος διατάγματος αρχίζει από τη δημοσίευσή του στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως με την εξαίρεση των εξουσιαστικών δραστηριοτήτων αμιάντου για τις οποίες η ισχύς αρχίζει από την 1η Ιανουαρίου 1999.

Στον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων αναθέτουμε τη δημοσίευση και την εκτέλεση του παρόντος διατάγματος.

Αθήνα, 2 Ιουλίου 1997

Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ ΤΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ

ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ ΣΤΕΦΑΝΟΠΟΥΛΟΣ

Ο ΥΠΟΥΡΓΟΣ

ΕΣΦ ΟΙΚΟΝ & ΟΙΚΟΝΟΜ.

ΓΙΑΝΝΟΣ ΠΑΠΑΝΤΩΝΙΟΥ

ΕΣΥ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝ ΑΣΦΑΛ.

ΜΙΛΤΙΑΔΗΣ ΠΑΠΑΓΙΑΝΝΟΥ

ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ

ΒΑΣΙΛΙΑΔΗ ΔΡΕΟΥ

ΥΠΕΣ ΚΑΙ ΠΡΟΝΟΙΑΣ

ΚΩΣΤΑΣ ΓΕΙΤΟΝΑΣ

Ο ΥΠΟΥΡΓΟΣ

ΕΣΥ ΤΕΣ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΚΑΙ ΚΑΙ ΚΥΒΕΡΝΗΣΕΩΣ

ΑΝΑΣΤΑΣΙΟΣ ΜΑΝΤΕΛΗΣ

(3)

ΠΡΟΕΔΡΙΚΟ ΔΙΑΤΑΓΜΑ ΥΠ' ΑΡΙΘΜ. 176

Μέτρα για την βελτίωση της ασφαλείας και της υγείας κατά την εργασία των εγκύων, λεγώνων και γαλουχούσων εργαζομένων σε συμμόρφωση με την οδηγία 92/35/ΕΟΚ

Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ

ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ

Έχοντας υποψη:

1. Τις διατάξεις:

α. των άρθρων 1 (παράγραφοι 1, 2, 3, 4 και 5) και 3 του ν. 1338/83 "Εφαρμογή του κοινοτικού δικαίου" (34/Α) όπως τροποποιήθηκαν αντίστοιχα με το άρθρο 6 του ν. 1440/84 "Συμμετοχή της Ελλάδος στο κεφάλαιο, στα αποθεματικά και στις προβλέψεις της Ευρωπαϊκής Τράπεζας Επενδύσεων, στο κεφάλαιο της Ευρωπαϊκής Κοινότητας Ανθρακός και Χάλυβος και του Οργανισμού Εφοδιασμού ΕΥΡΑΤΟΜ" (70/Α) και με το άρθρο 65 του ν. 1892/90 "Για τον εκσυγχρονισμό και την ανάπτυξη και άλλες διατάξεις" (101/Α) και

β. της παραγράφου 2 του άρθρου δευτέρου του ν. 2077/92 "Κύρωση της συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση και των σχετικών πρωτοκόλλων και δηλώσεων που περιλαμβάνονται στην τελική Πράξη" (136 Α).

Τις διατάξεις του άρθρου 36 του ν. 1568/85 "Υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων" (177 Α).

Τις διατάξεις του άρθρου 39 του ν. 1836/89 (79 Α) "Προώθηση της απασχόλησης και της επαγγελματικής κατάρτισης και άλλες διατάξεις".

Τις διατάξεις του άρθρου 25 του ν. 2224/94 "Ρύθμιση θεμάτων εργασίας, συνδικαλιστικών δικαιωμάτων, υγιεινής και ασφαλείας των εργαζομένων και οργάνωσης Υπουργείου Εργασίας και των εποπτευομένων από αυτό νομικών προσώπων και άλλες διατάξεις" (112/Α)

Την αριθ. ΔΙΑΚ Φ44.1/21566 "Αναθεση αρμοδιοτήτων Υπουργού Εσωτερικών Δημόσιας Διοίκησης και Αποκεντρωσης στους Υφυπουργούς Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκεντρωσης". (ΦΕΚ 932/10-10-1996 τ. Β').

Την αριθμ. 10.9-10-95 γνώμη του Συμβουλίου Υγιεινής και Ασφαλείας της Εργασίας.

Τις διατάξεις του άρθρου 29Α του ν. 1558/85 "Κυβέρνηση και Κυβερνητικά Όργανα" (137/Α), που προστέθηκε με το άρθρο 27 του ν. 2081/92 "Ρύθμιση του θεσμού των Επιμελητηρίων κλπ." (154/Α)

Το γεγονός ότι η πρόσθετη δαπάνη η οποία προκαλείται σε βάρος του κρατικού προϋπολογισμού ή του προϋπολογισμού ΝΠΔΔ δεν είναι δυνατόν εκ των προτέρων να προσδιορισθεί διότι αφενός μεν δεν μπορεί να προσδιορισθεί ο αριθμός των ατόμων που πιθανόν θα κάνουν χρήση των σχετικών διατάξεων αφετέρου δε για τα άτομα αυτά μέρος μόνο της δαπάνης που θα προκληθεί θα είναι πρόσθετο διότι το υπόλοιπο καλύπτεται από τις ήδη υφιστάμενες διατάξεις που αφορούν τις περιπτώσεις καταβολής επιδομάτων σε περιπτώσεις κοινής ασθένειας.

Την αριθμ. 103.13.3.1997 γνωμοδότηση του Συμβουλίου Επικρατείας, μετά από πρόταση των Υπουργών Εσωτερικών Δημόσιας Διοίκησης και Αποκεντρωσης, Εθνικής Οικονομίας, Ανάπτυξης, Οικονομικών, Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και Υγείας και Πρόνοιας αποφασίζουμε:

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α'

Γενικές διατάξεις

Άρθρο 1

Σκοπός - Αντικείμενο - Πεδίο εφαρμογής
Σκοπός του παρόντος προεδρικού διατάγματος είναι η προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας προς τις διατάξεις της οδηγίας 92/85/ΕΟΚ της 19ης Οκτωβρίου 1992 "Σχετικά με την εφαρμογή μέτρων που αποβλέπουν στη βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας κατά την εργασία των εγκυών, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων".

Το παρόν προεδρικό διάταγμα έχει ως αντικείμενο την εφαρμογή μέτρων για την βελτίωση της ασφάλειας και της υγείας κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων. Οι διατάξεις του εφαρμό-

ζονται πέραν των γενικών διατάξεων για την υγιεινή και την ασφάλεια της εργασίας που ισχύουν κάθε φορά. Με το παρόν προεδρικό διάταγμα δεν τίθενται οι διατάξεις που περιέχουν ευνοϊκότερες ρυθμίσεις για την προστασία και τη διευκόλυνση των εργαζομένων γυναικών κατά την έννοια του άρθρου 2 του παρόντος διατάγματος.

3. Οι διατάξεις του παρόντος διατάγματος εφαρμόζονται σε όλες τις επιχειρήσεις, εγκαταστάσεις, εκμεταλλεύσεις και εργασίες του ιδιωτικού και του δημόσιου τομέα βιομηχανικές, γεωργικές, εμπορικές, διοικητικές, εκπαιδευτικές, πολιτιστικές δραστηριότητες, δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών, αναψυχής κλπ).

4. Για την εφαρμογή του παρόντος διατάγματος (π.δ. Δημόσιο, τα ΝΠΔΔ και ΟΤΑ ισχύουν και οι ιδιαίτερες ρυθμίσεις της ΚΥΑ 88555/3293/88 "Υγιεινή και ασφάλεια του προσωπικού του Δημοσίου, των ΝΠΔΔ και των ΟΤΑ" (72/ Β) που κυρώθηκε με το άρθρο 39 του ν. 1836/89.

5. Οι διατάξεις του παρόντος διατάγματος δεν εφαρμόζονται στο ένστολο προσωπικό των ενόπλων δυνάμεων και των σωμάτων ασφαλείας και στο οικιακό υπηρετικό προσωπικό. Στην περίπτωση αυτή πρέπει να εξασφαλίζεται, όσο αυτό είναι δυνατόν, η ασφάλεια και η υγεία του ως άνω προσωπικού, εν όψει των στόχων του παρόντος.

Άρθρο 2

Ορισμοί

Για την εφαρμογή του παρόντος διατάγματος, νοείται ως:

- Εγκυος εργαζόμενη: Κάθε εργαζόμενη γυναίκα που βρίσκεται σε κατάσταση εγκυμοσύνης.
- Λεχώνα εργαζόμενη: Κάθε εργαζόμενη γυναίκα που διανύει το στάδιο μετά τον τοκετό και για χρονικό διάστημα μέχρι δύο μηνών.
- Γαλουχούσα εργαζόμενη: Κάθε εργαζόμενη γυναίκα που γαλουχεί, εφόσον έχει πληροφορήσει σχετικά τον ενοδοτή της και για χρονικό διάστημα μέχρι ένα έτος από τον τοκετό.

Άρθρο 3

Εκτίμηση και αξιολόγηση των κινδύνων

1. Για κάθε δραστηριότητα που ενδέχεται να εγκλείσει συγκεκριμένο κίνδυνο έκθεσης των εργαζομένων γυναικών κατά την έννοια του άρθρου 2 στους παραγοντές, τις ειδικές παραγωγικές διαδικασίες και τις ειδικές συνθήκες εργασίας, που περιλαμβάνονται στο μελετητικό καταλόγο του παραρτήματος Ι, ο εργοδότης οφείλει να έχει στη διάθεσή του μια γραπτή εκτίμηση των υφιστάμενων κατά την εργασία κινδύνων, σύμφωνα με το άρθρο 8 παραγράφος 1 του π.δ. 17.96 "Μέτρα για την βελτίωση της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία σε συμμορφωση με τις οδηγίες 89/391/ΕΟΚ και 91/383/ΕΟΚ" (11/Α).

2. Στην εκτίμηση αυτή προσδιορίζεται η φύση, ο βαθμός και η διάρκεια της έκθεσης των εργαζομένων γυναικών κατά την έννοια του άρθρου 2, ώστε να είναι δυνατό να αξιολογηθούν όλοι οι κίνδυνοι για την ασφάλεια ή την υγεία τους, καθώς και κάθε επίπτωση στην εγκυμοσύνη ή γαλουχία των γυναικών αυτών στη συγκεκριμένη επιχείρηση ή/και εγκατάσταση, είτε άμεσα είτε έμμεσα, και να καθορισθούν τα ληπτέα μέτρα.

Άρθρο 4 Ενημέρωση

Στα πλαίσια της ενημέρωσης των εργαζομένων σύμφωνα με το άρθρο 11 του π.δ. 17/96, στην συγκεκριμένη επιχείρηση ή και εγκατάσταση, οι εργαζόμενες γυναίκες κατά την έννοια του άρθρου 2, οι εργαζόμενες γυναίκες που ενδέχεται να βρεθούν σε μία από τις καταστάσεις που προβλέπονται στο ίδιο άρθρο και οι εκπαιδευτικοί των εργαζομένων στην επιχείρηση ενημερώνονται σχετικά με τα αποτελέσματα της αξιολόγησης που αναφέρεται στο άρθρο 3 καθώς και σχετικά με κάθε μέτρο που αφορά την ασφάλεια και την υγεία κατά την εργασία.

Άρθρο 5

Συνέπειες των αποτελεσμάτων της αξιολόγησης

1. Στα πλαίσια των γενικών υποχρεώσεων του εργοδότη σύμφωνα με το άρθρο 7 του π.δ. 17/96, εάν τα αποτελέσματα της αξιολόγησης που αναφέρεται στο άρθρο 3 δείξουν κίνδυνο για την ασφάλεια ή την υγεία εργαζόμενης γυναίκας κατά την έννοια του άρθρου 2 ή αν δείξουν αντίκτυπο στην εγκυμοσύνη ή τη γαλουχία της, ο εργοδότης λαμβάνει τα απαιτούμενα μέτρα προκειμένου να αποφευχθεί η έκθεση της εν λόγω εργαζόμενης σ' αυτόν τον κίνδυνο, με μόνιμη ή προσωρινή προσαρμογή των συνθηκών εργασίας ή/και με προσωρινή προσαρμογή του χρόνου εργασίας της.
2. Εάν η προσαρμογή των συνθηκών εργασίας ή/και του χρόνου εργασίας είναι τεχνικά ή/και αντικειμενικά αδύνατη, ο εργοδότης λαμβάνει τα μέτρα που απαιτούνται ώστε να εξασφαλίσει για την εν λόγω εργαζόμενη αλλαγή θέσης.
3. Εάν η αλλαγή θέσης είναι τεχνικά ή/και αντικειμενικά αδύνατη, η εν λόγω εργαζόμενη απαλλάσσεται από την εργασία επί όλο το διάστημα που χρειάζεται για την προστασία της ασφάλειας ή της υγείας της.
4. Οι διατάξεις του παρόντος άρθρου εφαρμόζονται τηρουμένων των ανολογίων, στην περίπτωση κατά την οποία η εργαζόμενη που ασκεί δραστηριότητα απαγορευόμενη δυνάμει του άρθρου 6, μείνει έγκυος ή αρχίσει να γαλουχεί.

Άρθρο 6

Απαγόρευση έκθεσης

Εκτός από την ισχύουσα νομοθεσία σχετικά με την προστασία των εργαζομένων, και ιδίως τις διατάξεις σχετικά με τις ορισμένες ημέρες της έκθεσης κατά την εργασία:

1. Οι έγκυες εργαζόμενες, κατά την έννοια του άρθρου 2 παράγραφος α, δεν μπορούν σε καμία περίπτωση να υποχρεωθούν να εκτελέσουν δραστηριότητα της οποίας η αξιολόγηση του άρθρου 3 έχει δείξει ότι συνεπάγεται ενδεχομένη έκθεση επικίνδυνη για την ασφάλεια ή την υγεία, στους παράγοντες ή στις ειδικές συνθήκες εργασίας που αναφέρονται στο παράρτημα II τμήμα Α.
2. Οι γαλουχούσες εργαζόμενες, κατά την έννοια του άρθρου 2 παράγραφος γ, δεν μπορούν σε καμία περίπτωση να υποχρεωθούν να εκτελέσουν δραστηριότητα της οποίας η αξιολόγηση του άρθρου 3 έχει δείξει ότι συνεπάγεται ενδεχομένη έκθεση επικίνδυνη για την ασφάλεια ή την υγεία, στους παράγοντες ή στις ειδικές συνθήκες εργασίας που αναφέρονται στο παράρτημα II τμήμα Β.

Άρθρο 7 Νυκτερινή εργασία

Οι εργαζόμενες γυναίκες κατά την έννοια του άρθρου 2 με πλήρη ή μερική απασχόληση κατά τη νύχτα μετακινούνται σε αντιστοιχη θέση ημέρας, εφόσον υποβληθούν ιατρικό πιστοποιητικό που βεβαιώνει την ανάγκη λήψης αυτού του μέτρου για λόγους που αφορούν την ασφάλειά και την υγεία τους.

Στην περίπτωση δε που η μετακίνηση αυτή είναι τεχνικά ή/και αντικειμενικά αδύνατη απαλλάσσονται από την εργασία.

Άρθρο 8

Άδεια μητρότητας

1. Οι εργαζόμενες γυναίκες κατά την έννοια του άρθρου 2 παράγραφος α δικαιούνται να λάβουν άδεια μητρότητας, με την προσκόμιση ιατρικού πιστοποιητικού που να βεβαιώνει την πιθανή ημερομηνία του τοκετού. Η συνολική διάρκεια της άδειας μητρότητας ορίζεται σε δέκα έξι (16) εβδομάδες. Οκτώ (8) εβδομάδες θα χορηγούνται υποχρεωτικά πριν από την πιθανή ημερομηνία τοκετού και οι υπόλοιπες οκτώ (8) μετά τον τοκετό.
2. Σε περίπτωση που ο τοκετός πραγματοποιηθεί σε χρόνο προγενέστερο από αυτόν που είχε αρχικά πιθανολογηθεί, το υπόλοιπο της άδειας θα χορηγείται υποχρεωτικά μετά τον τοκετό, ώστε να εξασφαλίζεται χρόνος συνολικής άδειας δέκα έξι (16) εβδομάδων. Ο χρόνος αυτής της άδειας αμειβεται σύμφωνα με τις προβλεπόμενες για το θέμα αυτό διατάξεις.

Άρθρο 9

Απαλλαγή από την εργασία για προγεννητικές εξετάσεις

Οι έγκυες εργαζόμενες, κατά την έννοια του άρθρου 2 παράγραφος α, απαλλάσσονται από την εργασία χωρίς περικοπή αποδοχών, για να υποβάλλονται σε εξετάσεις προγεννητικού ελέγχου, εφόσον αυτές οι εξετάσεις πρέπει να γίνουν κατά τη διάρκεια του χρόνου εργασίας.

Άρθρο 10

Απαγόρευση απόλυσης

Προκειμένου να εξασφαλισθεί στις εργαζόμενες γυναίκες κατά την έννοια του άρθρου 2, η άσκηση των δικαιωμάτων προστασίας της ασφάλειας και της υγείας τους, τα οποία αναγνωρίζονται στο παρόν άρθρο, προβλέπεται ότι:

1. Απαγορεύεται η καταγγελία της σχέσης εργασίας των εργαζομένων γυναικών, κατά την έννοια του άρθρου 2 σύμφωνα με το άρθρο 15 του ν. 1483/84.
2. Σε περίπτωση καταγγελίας της σχέσης εργασίας εφόσον υπάρχει σπουδαίος λόγος σύμφωνα με το άρθρο 15 του ν. 1483/84 ο εργοδότης οφείλει να απολογηθεί δεόντως την καταγγελία γραπτώς και να προβεί σε σχετική κοινοποίηση και προς τις αρμόδιες υπηρεσίες επιθεώρησης εργασίας των Νομαρχιακών Αυτοδιοικήσεων.

Άρθρο 11

Δικαιώματα συναφή προς τη σύμβαση εργασίας

1. Η προσαρμογή των συνθηκών εργασίας ή/και του χρόνου εργασίας, η μετακίνηση από νυκτερινή εργασία σε θέση εργασίας ημέρας και η αλλαγή θέσης εργασίας που προβλέπονται στα άρθρα 5, 6 και 7 του παρόντος διατάγματος σε καμία περίπτωση δεν συνεπάγεται απώλεια των πάσης φύσεως αποδοχών ή άλλων δικαιω-

ματων που απορρέουν από τη σύμβαση ή από τη σχέση εργασίας

Στις περιπτώσεις απαλλαγής από την εργασία, όπως αυτή προβλέπεται στα άρθρα 5, 6 και 7 του παρόντος διατάγματος, επεκταίνονται τα προβλεπόμενα από τις κείμενες διατάξεις δικαιώματα των εργαζομένων γυναικών κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας για ολόκληρο το χρονικό διάστημα που η εργαζόμενη κατά την έννοια του άρθρου 2 είναι απαλλαγμένη από την εργασία της

Στις περιπτώσεις αυτές οι αποδοχές καταβάλλονται ως προς το ύψος τους και τις προϋποθέσεις σύμφωνα με τα ισχύοντα για την άδεια μητρότητας. Ειδικά για τις περιπτώσεις εργαζομένων με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, ο εργοδότης συμμετέχει καταβάλλοντας το ήμισυ των αποδοχών για τις πρώτες 25 ημέρες, ανεξάρτητα και πέραν από την αντίστοιχη υποχρέωση του για τις περιπτώσεις αναρρωτικής άδειας.

Ως προς τις διαδικασίες για την εφαρμογή των ρυθμίσεων της παρούσας παραγράφου, θα ορισθούν οι απαιτούμενες λεπτομέρειες από τους οικείους ασφαλιστικούς οργανισμούς.

Η εφαρμογή της παρούσας παραγράφου δεν συνεπάγεται απώλεια των άλλων δικαιωμάτων που απορρέουν από τη σύμβαση ή από τη σχέση εργασίας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β' ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ Άρθρο 12

Προσάρτηση Παραρτημάτων

Προσαρτώνται και αποτελούν αναπόσπαστο μέρος του παρόντος τα παραρτήματα I και II που αναφέρονται στα άρθρα 3 και 6 του παρόντος διατάγματος και έχουν ως α-ολούθως:

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ I ΜΗ ΕΞΑΝΤΛΗΤΙΚΟΣ ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΤΩΝ ΠΑΡΑΓΟΝΤΩΝ, ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΩΝ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΩΝ ΚΑΙ ΣΥΝΘΗΚΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΠΟΥ ΑΝΑΦΕΡΟΝΤΑΙ ΣΤΟ ΑΡ- ΘΡΟ 3.

Α. Παράγοντες

Φυσικοί παράγοντες

α. Ακόλουθοι φυσικοί παράγοντες, στις περιπτώσεις κατά τις οποίες οι παράγοντες αυτοί θεωρούνται ότι επιφέρουν οργανικές βλάβες στο έμβρυο ή/και υπάρχει φόβος να προκαλέσουν αποκόλληση του πλακούντα:

- Δονησεις
- Θόρυβος
- Ιοντίζουσες ακτινοβολίες
- Μη ιοντίζουσες ακτινοβολίες
- Ακραίες συνθήκες θερμικής καταπόνησης ή καταπόνησης λόγω ψυχούς

Βιολογικοί παράγοντες

βιολογικοί παράγοντες των ομάδων κινδύνου 2 έως 4 κατά την έννοια του άρθρου 2 παράγραφος 2 εδάφια β, γ και δ του π.δ. 186/95 "Προστασία των εργαζομένων από κινδύνους που διατρέχουν λόγω της έκθεσής τους σε βιολογικούς παραγοντες κατά την εργασία σε συμμόρφωση με οδηγίες 90/579/ΕΟΚ και 93/88/ΕΟΚ" (97/Α) στο βαθμό που είναι γνωστό ότι οι παράγοντες αυτοί ή τα θεραπευτι- μέτρα τα οποία επέβαλαν οι εν λόγω παράγοντες, θέ-

τούν ως κίνδυνο την υγεία των εγκύων και του εμβρύου και εφόσον δεν περιλαμβάνονται ακόμα στο παράρτημα II.

3. Χημικοί παράγοντες

Οι ακόλουθοι χημικοί παράγοντες, στο βαθμό που είναι γνωστό ότι θέτουν σε κίνδυνο την υγεία των εγκύων και του εμβρύου και εφόσον δεν περιλαμβάνονται ακόμα στο παράρτημα II:

- Οι ουσίες με την επισήμανση R40, R45, R46, R60, R61, R62 και R63 σύμφωνα με την ΚΥΑ 378/94 "Επικίνδυνες ουσίες, ταξινόμηση, συσκευασία και επισήμανση αυτών σε συμμόρφωση με την οδηγία του Συμβουλίου 67/548/ΕΟΚ όπως έχει τροποποιηθεί και ισχύει" (705 Β), εφόσον δεν περιλαμβάνονται ακόμα στο παραρτημα II.
- Οι χημικοί παράγοντες που περιλαμβάνονται στο παράρτημα I του π.δ. 399/94 "Προστασία των εργαζομένων από τους κινδύνους που συνδέονται με την έκθεση σε καρκινογόνους παράγοντες κατά την εργασία σε συμμόρφωση με την οδηγία του Συμβουλίου 90/394/ΕΟΚ".
- Ο υδράργυρος και τα παράγωγά του.
- Τα αντιπηκτικά φάρμακα.
- Το μονοξειδίο του άνθρακα.
- Χημικοί παράγοντες με αποδεδειγμένη και επικίνδυνη επιδερμική απορρόφηση.

4. Άλλοι παράγοντες

Παράγοντες που ενδέχεται να επηρεάζουν δυσμενώς την υγεία των εργαζομένων κατά την έννοια του άρθρου 2 του παρόντος διατάγματος ή και του εμβρύου:

- Προσκρούσεις σε δάπεδα, σε επίπεδα εργασίας, σε μηχανήματα ή και αντικείμενα.
- Κινήσεις και στάσεις του σώματος (απότομες κινήσεις, στρέψεις, εκτάσεις και εκτινάξεις του σώματος).
- Μετακινήσεις εντός και εκτός των εγκαταστάσεων της επιχείρησης.
- Χειρωνακτική διακίνηση φορτίων που συνεπάγεται επικίνδυνες επιπτώσεις για τους σπονδύλους της οσφυϊκής χώρας ή το κήφημα.
- Ψυχική, φυσική και πνευματική κόπωση και πάσης φύσεως καταπονήσεις που συναρτώνται με τις δραστηριότητες των ως άνω εργαζομένων.

Β. Ειδικές παραγωγικές διαδικασίες

Βιομηχανικές παραγωγικές διαδικασίες που περιλαμβάνονται στο παραρτημα I του π.δ. 399/94 "Προστασία των εργαζομένων από τους κινδύνους που συνδέονται με την έκθεση σε καρκινογόνους παράγοντες κατά την εργασία σε συμμόρφωση με την οδηγία του Συμβουλίου 90/394/ΕΟΚ".

Γ. Ειδικές συνθήκες εργασίας
Εργασίες σε ορυχεία και μεταλλεία.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ II

ΜΗ ΕΞΑΝΤΛΗΤΙΚΟΣ ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΤΩΝ ΠΑΡΑΓΟΝΤΩΝ ΚΑΙ ΣΥΝΘΗΚΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΠΟΥ ΑΝΑΦΕΡΟΝΤΑΙ ΣΤΟ ΑΡΘΡΟ 6

Α. Έγκυοι εργαζόμενες κατά την έννοια του άρθρου 2 παράγραφος α του παρόντος διατάγματος.

1. Παράγοντες

α. Φυσικοί παράγοντες: Εργασία σε περιβαλλον υπερπίεσης, (π.χ σε θαλάμους πίεσης, κατοδύσεις).

(4)

β. Βιολογικοί παράγοντες: Το τοξόπλασμα και ο ιός της ερυθράς εκτός εάν υπάρχει απόδειξη ότι η εργαζόμενη έγκυος είναι επαρκώς προστατευμένη έναντι αυτών των παραγόντων μέσω ανοσοποίησης.

γ. Χημικοί παράγοντες

- Ο μόλυβδος και τα παράγωγά του, στο βαθμό που οι παράγοντες αυτοί υπάρχει κίνδυνος να απορροφώνται από τον ανθρώπινο οργανισμό.
- Το βενζόλιο και τα προϊόντα που περιέχουν βενζόλιο.

2. Ειδικές συνθήκες εργασίας: Υπόγειες εργασίες σε ορυχεία και μεταλλεία.

Β. Γαλουχούσες εργαζόμενες κατά την έννοια του άρθρου 2 παράγραφος γ του παρόντος διατάγματος.

1. Παράγοντες

Χημικοί παράγοντες

- Ο μόλυβδος και τα παράγωγά του, στο βαθμό που οι παράγοντες αυτοί υπάρχει κίνδυνος να απορροφώνται από τον ανθρώπινο οργανισμό.
- Το βενζόλιο και τα προϊόντα που περιέχουν βενζόλιο.

2. Ειδικές συνθήκες εργασίας

Υπόγειες εργασίες σε ορυχεία και μεταλλεία.

Άρθρο 13

Κυρώσεις

1. Σε κάθε εργοδότη που παραβαίνει τις διατάξεις του παρόντος διατάγματος επιβάλλονται, ανεξάρτητα από τις ποινικές κυρώσεις, οι διοικητικές κυρώσεις του άρθρου 24 του ν. 2224/94 με την επιφύλαξη των διατάξεων του άρθρου 6 της ΚΥΑ 88555/3293/30.9.88 που κυρώθηκε με το άρθρο 39 του ν. 1836/89.

2. Σε κάθε εργοδότη που παραβαίνει από αμέλεια ή πρόθεση τις διατάξεις του παρόντος επιβάλλονται οι ποινικές κυρώσεις του άρθρου 25 του ν. 2224/94.

Άρθρο 14

Έλεγχος εφαρμογής

Ο έλεγχος της εφαρμογής του παρόντος ανατίθεται στις αρμόδιες υπηρεσίες της Νομαρχιακής Αυτοδιοίκησης.

Άρθρο 15

Έναρξη ισχύος

Η ισχύς του παρόντος διατάγματος αρχίζει από τη δημοσίευσή του στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

Στον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων αναθέτουμε τη δημοσίευσή και την εκτέλεση του παρόντος διατάγματος.

Αθήνα, 2 Ιουλίου 1997

Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ ΤΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ
ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ ΣΤΕΦΑΝΟΠΟΥΛΟΣ

Ο ΥΠΟΥΡΓΟΣ

ΕΘΝΟΣ & ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ & ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ

ΓΙΑΝΝΟΣ ΠΑΠΑΝΤΩΝΙΟΥ

ΑΝΑΤΥΧΗΣ

ΒΑΣ. ΠΑΠΑΝΔΡΕΟΥ

ΕΡΓΑΣΙΑΣ & ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΝ

ΜΙΛΤΙΑΔΗΣ ΠΑΛΑΙΩΑΝΝΟΥ

ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΠΡΟΝΟΙΑΣ

ΚΩΣΤΑΣ ΓΕΙΤΟΝΑΣ

Ο ΥΠΟΥΡΓΟΣ

ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ, ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΑΠΟΚΕΝΤΡΩΣΗΣ

ΑΝΑΣΤΑΣΙΟΣ ΜΑΝΤΕΛΗΣ

ΠΡΟΕΔΡΙΚΟ ΔΙΑΤΑΓΜΑ ΥΠ' ΑΡΙΘΜ. 177

Ελαχίστες προδιαγραφές για τη βελτίωση της προστασίας, της ασφαλείας και της υγείας των εργαζομένων στις εξορυκτικές δια γεωτρήσεων βιομηχανίες σε συμμόρφωση με την Οδηγία 92/91/ΕΟΚ

Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ

ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ

Έχοντας υπόψη:

1. Τις διατάξεις:

α. των άρθρων 1 (παράγραφοι 1, 2, 3, 4 και 5) και 3 του ν. 1338/83 "Εφαρμογή του κοινοτικού δικαίου" (34/Α) όπως τροποποιήθηκαν αντίστοιχα με το άρθρο 6 του ν. 1440/84 "Συμμετοχή της Ελλάδος στο κεφάλαιο, στα αποθεματικά και στις προβλέψεις της Ευρωπαϊκής Τράπεζας Επενδύσεων, στο κεφάλαιο της Ευρωπαϊκής Κοινότητας Άνθρακος και Χάλυβος και του Οργανισμού Εφοδιασμού ΕΥΡΑΤΟΜ" (70/Α) και με το άρθρο 65 του ν. 1892/90 "Για τον εκσυγχρονισμό και την ανάπτυξη και άλλες διατάξεις" (101/Α) και

β. της παραγράφου 2 του άρθρου δευτέρου του ν. 2077/92 "Κύρωση της συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση και των σχετικών πρωτοκόλλων και δηλώσεων που περιλαμβάνονται στην τελική Πράξη" (136/Α).

2. Τις διατάξεις των άρθρων 1 (παράγραφος 3) και 36 του ν. 1568/85 "Υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων" (177/Α).

3. Τις διατάξεις του άρθρου 39 του ν. 1836/89 (79/Α) "Προώθηση της απασχόλησης και της επαγγελματικής κατάρτισης και άλλες διατάξεις".

4. Τις διατάξεις του άρθρου 26 του ν. 2224/94 "Ψύξη των θεμάτων εργασίας, συνδικαλιστικών δικαιωμάτων, υγιεινής και ασφαλείας των εργαζομένων και οργάνωσης Υπουργείου Εργασίας και των εποπτευομένων από αυτονομικών προσώπων και άλλες διατάξεις" (112/Α).

5. Την αριθ. ΔΙΔΚ/Φ4.4.1/21566 "Ανάθεση αρμοδιοτήτων Υπουργού Εσωτερικών Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης στους Υφυπουργούς Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης" (ΦΕΚ 932/10-10-1996 τ.β).

6. Την αριθμ. 3/11-9-95 γνώμη του Συμβουλίου Υγιεινής και Ασφαλείας της Εργασίας.

7. Τις διατάξεις του άρθρου 29Α του ν. 1553/85 "Κυβέρνηση και Κυβερνητικά Όργανα" (137/Α), που προστέθηκε με το άρθρο 27 του ν. 2081/92 "Ψύξη του θέματος των Επιμελητηρίων κλπ." (154/Α).

8. Οτι με την εφαρμογή των διατάξεων του παρόντος δεν θα προκληθεί πρόσθετη δαπάνη σε βάρος του προϋπολογισμού του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων ή του κρατικού προϋπολογισμού ή προϋπολογισμού ΝΠΔΔ, δεδομένου ότι οι δαπάνες εντάσσονται στα πλαίσια των ήδη εγκεκριμένων προϋπολογισμών για την εφαρμογή των διατάξεων του άρθρου 39 του ν. 1836/89, ο οποίος έχει επεκταθεί και στο Δημόσιο.

9. Την αριθμ. 105/13-3-1997 γνωμοδότηση του Συμβού-

8. Να προστατεύεται από το θόρυβο, τις οσμές και τους καπνούς που προέρχονται από άλλες περιοχές και ενδέχεται να είναι επικίνδυνα για την υγεία και από τις κακές καιρικές συνθήκες.
- ε. Να χωρίζεται από κάθε θέση εργασίας και να είναι εγκαταστημένο μακριά από τις επικίνδυνες περιοχές.
- 10.2. Τα καταλύματα πρέπει να περιέχουν αρκετά κρεβάτια ή κουκέτες για τους εργαζόμενους που αναμένεται να κοιμούνται επί τόπου. Όλοι οι χώροι ύπνου πρέπει να διαθέτουν ικανοποιητικό χώρο ώστε οι χρήστες να μπορούν να τακτοποιούν τα ρούχα τους. Πρέπει να προβλέπονται χωριστοί κοπώνες για άνδρες και γυναίκες.
- 10.3. Τα καταλύματα πρέπει να περιλαμβάνουν επαρκή αριθμό ντους και νιπτήρων με ζεστό και κρύο τρεχούμενο νερό. Πρέπει να γίνει πρόβλεψη για ξεχωριστούς θαλάμους ντους ή ξεχωριστή χρήση των θαλάμων ντους για άνδρες και γυναίκες. Τα ντους πρέπει να είναι αρκετά μεγάλα ώστε να επιτρέπουν σε κάθε εργαζόμενο να πλένεται ανεμόχλητα κάτω από κατάλληλες συνθήκες υγιεινής.
- 10.4. Τα καταλύματα πρέπει να είναι εξοπλισμένα με επαρκή αριθμό αποχωρητηρίων και νιπτήρων και σύμφωνα με την υγειονομική διάταξη Γ1/9900/27.11.74 "Περί υποχρεωτικής κατασκευής αποχωρητηρίων" (1266/Β), που τροποποιήθηκε με τις αποφάσεις Γ1/2400/26.3.75 (371/Β) και Αιβ/2055/4.3.80 (338/Β).

10.5. Τα καταλύματα και ο εξοπλισμός τους πρέπει να συντηρούνται έτσι ώστε να πληρούν τους ενδεδειγμένους κανόνες υγιεινής.

11. Χρήση ελικοπτερόυ

1.1. Τα ελικοδόρμα στους χώρους εργασίας πρέπει να έχουν ικανοποιητικό μέγεθος και να είναι τοποθετημένα έτσι ώστε να παρέχουν άνετη προσέγγιση που να επιτρέπει στο μεγαλύτερο ελικοπτερό που χρησιμοποιεί το ελικοδόρμα να προσγειώνεται και να απογειώνεται κάτω από τις δυσμενέστερες συνθήκες που ενδέχεται να αντιμετωπιστούν κατά τη χρήση του. Ο σχεδιασμός και η κατασκευή του ελικοδρομίου πρέπει να ανταποκρίνονται στον προορισμό του.

1.2. Για την περίπτωση που θα χρειαστεί, ύστερα από ατύχημα, να γίνει μεταφορά με ελικοπτερό, πρέπει να υπάρχει παντοτε έτοιμο το σχετικό υλικό, το οποίο και θα φυλάσσεται εγγύτητα του χώρου προσγειώσεως.

1.3. Στις εγκαταστάσεις όπου υπάρχουν εργαζόμενοι, πρέπει να είναι παρούσα στο ελικοδόρμα, όταν τούτο ευρισκείται εν χρήσει, μια ομάδα άμεσης επέμβασης, επαρκούς αριθμού και εκπαίδευσης.

2. Τοποθέτηση εγκαταστάσεων στη θάλασσα - Ασφάλεια και σταθερότητα

2.1. Κατά τη διάρκεια των επιχειρήσεων τοποθέτησης εγκαταστάσεων στη θάλασσα λαμβάνονται όλα τα αναγκαία μέτρα για την εξασφάλιση της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων των εξορυκτικών δια γεωτρήσεων βιομηχανιών.

12.2. Οι εργασίες προπαρασκευής της τοποθέτησης των εγκαταστάσεων στη θάλασσα πρέπει να γίνονται με τρόπο που να διασφαλίζει την ασφάλεια και τη σταθερότητά τους.

12.3. Οι εξοπλισμοί και διαδικασίες που χρησιμοποιούνται για τις δραστηριότητες που αναφέρονται στη παράγραφο 12.1. του τμήματος Γ πρέπει να μειώνουν στο ελάχιστο τους κινδύνους που διατρέχουν οι εργαζόμενοι των εξορυκτικών δια γεωτρήσεων βιομηχανιών, λαμβάνοντας ταυτόχρονα υπόψη τόσο τις κανονικές όσο και τις κρίσιμες συνθήκες.

Άρθρο 14

Έλεγχος εφαρμογής

Ο έλεγχος της εφαρμογής του παρόντος διατάγματος ανατίθεται στις αρμόδιες υπηρεσίες της Νομαρχιακής αυτοδιοίκησης (στα Κέντρα Πρόληψης Επαγγελματικού Κινδύνου ή στις Διευθύνσεις επιθεώρησης εργασίας και στις Διευθύνσεις απασχόλησης με τα αρμόδια Τμήματα τεχνικής και υγειονομικής επιθεώρησης εργασίας ή στα Τμήματα και Γραφεία επιθεώρησης εργασίας κ.λ.π.). Για τις επιχειρήσεις των μεταλλείων, λατομείων, ορυχείων ο έλεγχος της εφαρμογής του παρόντος διατάγματος ανατίθεται στις αρμόδιες υπηρεσίες του Υπουργείου Ανάπτυξης.

Άρθρο 15

Κυρώσεις

1. Σε κάθε εργοδότη, κατασκευαστή, παρασκευαστή, εισαγωγέα ή προμηθευτή, που παραβαίνει τις διατάξεις του παρόντος διατάγματος επιβάλλονται, ανεξάρτητα από τις ποινικές κυρώσεις, οι διοικητικές κυρώσεις του άρθρου 24 του ν. 2224/94 με την επιφύλαξη των διατάξεων του άρθρου 6 της ΚΥΑ 88555/3293/30.9.88 που κυρώθηκε με το άρθρο 39 του ν. 1836/89.

2. Σε κάθε εργοδότη, κατασκευαστή, παρασκευαστή, εισαγωγέα ή προμηθευτή, που παραβαίνει από αμέλεια ή πρόθεση τις διατάξεις του παρόντος διατάγματος επιβάλλονται οι ποινικές κυρώσεις του άρθρου 25 του ν. 2224/94.

Άρθρο 16

Έναρξη ισχύος

Η ισχύς του παρόντος διατάγματος αρχίζει από τη δημοσίευση του στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

Στον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων αναθέτουμε τη δημοσίευση και την εκτέλεση του παρόντος διατάγματος.

Αθήνα, 2 Ιουλίου 1997

Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ ΤΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ
ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ ΣΤΕΦΑΝΟΠΟΥΛΟΣ

ο ΥΠΟΥΡΓΟΣ

ΕΘΝΙΚΕΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ & ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ	ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ
ΓΙΑΝΝΟΣ ΠΑΠΑΝΤΩΝΙΟΥ	ΒΑΣΙΛΙΑΔΗΣ
ΕΡΓΑΣΙΑΣ & ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΝ	ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΠΡΟΝΟΙΑΣ
ΜΙΛΤΙΑΔΗΣ ΠΑΠΑΓΙΑΝΝΟΥ	ΚΩΣΤΑΣ ΓΕΙΤΟΝΑΣ

ο ΥΠΟΥΡΓΟΣ

ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ, ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΡΘΩΣΗΣ ΚΑΙ ΑΠΟΚΕΝΤΡΩΣΕΩΣ
ΑΝΑΣΤΑΣΙΟΣ ΜΑΝΤΕΛΗΣ

ΑΠΟ ΤΟ ΕΘΝΙΚΟ ΤΥΠΟΓΡΑΦΕΙΟ

ΕΤΟΥΣ 1993

Σήμερα, 9 Ιουνίου 1993, οι υπογράφοντες αφετός: α) Γιάσων Στράτος, Πρόεδρος της Εκτελεστικής Επιτροπής του Συνδέσμου Ελληνικών Βιομηχανιών και εκπρόσωπος αυτού, β) Διονύσης Κορφιάτης, Πρόεδρος και Νικόλαος Σκορίνης, Γενικός Γραμματέας της Γενικής Συνομοσπονδίας Επαγγελματιών, Βιοτεχνών και Εμπόρων Ελλάδας και εκπρόσωποι αυτής, γ) Δημήτρης Καψάλης, Πρόεδρος και Γεώργιος Κολαΐτης Γεν. Γραμματέας της Ενώσεως Εμπορικών Συλλόγων Ελλάδος και εκπρόσωποι αυτής, και αφετέρου Λάμπρος Κανελλόπουλος, Πρόεδρος και Φωτεινή Γιάννου Αν.Γεν.Γραμματέας της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδας και εκπρόσωποι αυτής, όλοι νόμιμα εξουσιοδοτημένοι, συνήλθαν στην Αθήνα στα γραφεία του Συνδέσμου Ελληνικών Βιομηχανιών για την υπογραφή της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας του 1993 και συνεφώνησαν τα ακόλουθα:

Άρθρο 1

Κατώτατα όρια αποδοχών

1. Τα γενικά κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων των εργαζομένων όλης της χώρας, όπως έχουν διαμορφωθεί την 31.12.1992 με βάση την ΕΓΓΕΣ των ετών 1991 - 1992, αυξάνονται από 1.1.93 κατά ποσοστό 1,4% που προέρχεται από την ΕΓΓΕΣ αυτή (άρθρ.3 παρ.2) και εν συνεχεία με ποσοστό 4% που συμφωνείται με την παρούσα για την 1.1.93. Τα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων όπως θα έχουν διαμορφωθεί την 30.6.1993 προσαυξάνονται με 1% που προκύπτει από τις υποχρεώσεις της ΕΓΓΕΣ 1991 - 1992. Στους προσαυξημένους με το 1% μισθούς και ημερομισθία χορηγείται την 1.7.1993 αύξηση σε ποσοστό 7%.
2. Μετά τις αυξήσεις της προηγούμενης παραγράφου τα νέα γενικά κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων καθορίζονται ως εξής:

- α. Εργατοτεχνίτες και εργατοτεχνίτριες, που δεν έχουν συμπληρωμένη τριετή υπηρεσία ή προϋπηρεσία και είναι ~~άγαμοι. βασικό ημερομίσθιο από 1 Ιανουαρίου 1993,~~ δρχ. 4.081 και από 1 Ιουλίου 1993, δρχ. 4.411. ✓
- β. Υπάλληλοι που δεν έχουν συμπληρωμένη τριετή υπηρεσία ή προϋπηρεσία και είναι άγαμοι, βασικός μισθός από 1 Ιανουαρίου 1993 δρχ. 91.206 και από 1 Ιουλίου 1993, δρχ. 98.568. ✓
- γ. Τα ανωτέρω συνολικά γενικά κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων εφαρμόζονται αντιστοίχως, αναλόγως με τον χρόνο απασχολήσεως, και για τους μαθητευόμενους εργατοτεχνίτες, καθώς και για τους υπαλλήλους που έχουν συμπληρώσει το 15ο έτος της ηλικίας τους.

Άρθρο 2

Υπολογισμός Επιδομάτων

Τα επιδόματα που προβλέπονται από εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή όμοιας έκτασης διαιτητικές αποφάσεις, υπολογίζονται επί των γενικών κατωτάτων ορίων μισθών και ημερομισθίων της παραγράφου 2 του άρθρου 1. ✓

Άρθρο 3

Εισφορά για καταπολέμηση της ανεργίας

Επί πλέον των νομοθετημένων εργοδοτικών και εργατικών εισφορών στον Οργανισμό Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ), συμφωνείται η καταβολή σε ειδικό λογαριασμό του ΟΑΕΔ - με τον ισχύοντα μηχανισμό είσπραξης - από 1.9.1993 και εφεξής, πρόσθετη εργοδοτική εισφορά 0,50% και πρόσθετη εργατική εισφορά 0,20% με προορισμό την ενίσχυση προγραμμάτων αντιμετώπισης της ανεργίας. Τα ποσοστά αυτά θα υπολογίζονται για όλους τους εργαζόμενους επί του ισχύοντος κάθε φορά κατωτάτου βασικού ημερομισθίου της ΕΓΕΣΣ.

Μικτή ομάδα εργασίας αποτελούμενη από 3 εκπροσώπους της ΓΕΕΣ και από 1 εκπρόσωπο του ΣΕΒ, της ΓΣΕΒΕΕ και της ΕΕΣΣ, θα μελετήσει και θα εισηγηθεί τους τρόπους αξιοποίησης και διαχείρισης των ανωτέρω πρόσθετων εισφορών.

περίπτωση γεννήσεως τέκνου ο πατέρας δικαιούται μία ημέρα άδεια με αποδοχές για κάθε τέκνο.

Άρθρο 7

Άδεια μητρότητας

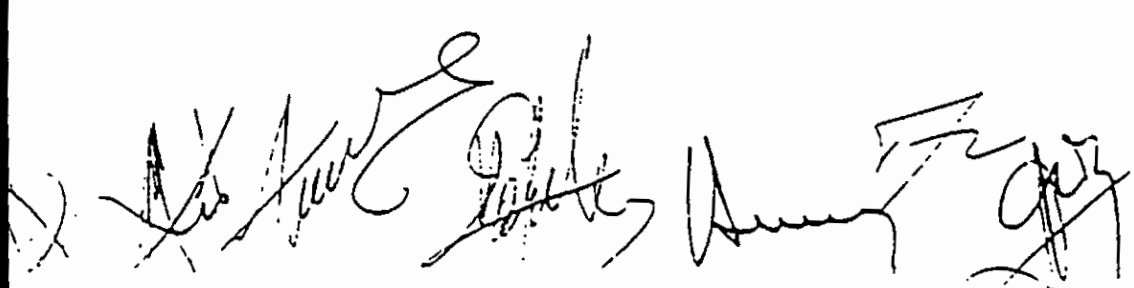
Η συνολική διάρκεια της άδειας μητρότητας ορίζεται σε δέκα έξι (16) εβδομάδες. Οκτώ (8) εβδομάδες θα χορηγούνται υποχρεωτικά πριν από την πιθανή ημερομηνία τοκετού και οι υπόλοιπες οκτώ (8) μετά τον τοκετό. Σε περίπτωση που ο τοκετός πραγματοποιηθεί σε χρόνο προγενέστερο από αυτόν που είχε αρχικά πιθανολογηθεί, το υπόλοιπο της άδειας θα χορηγείται υποχρεωτικά μετά τον τοκετό, ώστε να εξασφαλίζεται χρόνος συνολικής άδειας δέκα έξι (16) εβδομάδων. Ο χρόνος αυτής της άδειας αμείβεται σύμφωνα με τις προβλεπόμενες για το θέμα αυτό διατάξεις.

Άρθρο 8

Γονική άδεια ανατροφής

1. Γονέας εργαζόμενος σε επιχείρηση ή εκμετάλλευση που απασχολεί τουλάχιστον πενήντα (50) άτομα, εάν: α) έχει συμπληρώσει ένα (1) χρόνο εργασίας στον ίδιο εργοδότη και β) ο άλλος γονέας εργάζεται έξω από την κατοικία τους, δικαιούται να λάβει γονική άδεια ανατροφής του παιδιού, μετά τη λήξη της άδειας μητρότητας μέχρις ότου το παιδί συμπληρώσει ηλικία τριών ετών (3).

2. Η άδεια αυτή είναι χωρίς αποδοχές, η διάρκειά της μπορεί να φθάσει έως (3,5) τριμήνιου μήνες για κάθε γονέα και δίνεται από τον εργοδότη, με βάση τη σειρά προτεραιότητας των αιτήσεων των ενδιαφερουμένων δικαιούχων, μέχρι να καλυφθεί ποσοστό 8% του συνόλου των απασχολουμένων στην επιχείρηση για κάθε ημερολογιακό έτος. Κατά τα λοιπά ισχύουν οι διατάξεις των παραγράφων 2 έως 5 του άρθρου 5, του ν.1483/1984.



Άρθρο 9

Άδεια θηλάσιου και φροντίδας παιδιών

Οι μητέρες εργαζόμενες δικαιούνται, για τον θηλάσιο και τις εξαρτημένες φροντίδες, που απαιτούνται για την ανατροφή του παιδιού επί βιοτικό διάστημα δύο ετών από τον τοκετό είτε να διακόπτουν την εργασία τους για μία ώρα κάθε μέρα, είτε να προσέρχονται αργότερα, είτε να αποχωρούν νωρίτερα κατά μία ώρα κάθε μέρα. Υστερα από συμφωνία των μερών η μείωση του χρόνου εργασίας μπορεί να ορίζεται σε δύο ώρες επί ένα χρόνο μετά τον τοκετό.

Την άδεια απουσίας για λόγους φροντίδας του παιδιού μπορεί να αλλάξει ο άνδρας εφόσον δεν κάνει χρήση αυτής η εργαζόμενη μητέρα. Στις περιπτώσεις αυτές θα πρέπει ο άνδρας να προσκομίσει στην επιχείρηση που απασχολείται βεβαίωση από τον εργοδότη της συζύγου του ότι η ίδια δεν λαμβάνει την άδεια θηλάσιου ή φροντίδας παιδιών.

Το μειωμένο ωράριο για την φροντίδα του παιδιού θεωρείται και είβεται ως χρόνος εργασίας.

Άρθρο 10

Νυκτερινή εργασία εγκύων γυναικών

Οι επιχειρήσεις που απασχολούν εργαζόμενες είτε με πλήρη είτε με μερική απασχόληση αναλαμβάνουν την υποχρέωση κατά την κατάρτιση των προγραμμάτων εργασίας να αποφεύγουν την απασχόληση των εγκύων σε νυκτερινή βάρδια.

Εάν οποιαδήποτε στιγμή της εγκυμοσύνης και εφόσον η έγκυος το ζητήσει για λόγους υγείας, θα πρέπει να μετακινείται σε θέση ημερήσιας απασχόλησης.

Άρθρο 11

Ισότητα των δύο φύλων

Εύσταση Επιτροπής Ισότητας

1. Τα συμβαλλόμενα μέρη αναγνωρίζουν την αρχή της ισότητας των δύο φύλων στην εργασία όπως αυτή προσδιορίζεται από το Σύνταγμα, την εθνική και κοινοτική νομοθεσία καθώς και τους διεθνείς κανόνες εργασίας. Γι' αυτό

συμφωνούν να συμβάλλουν από κοινού αμοιβάς στην προώθηση της ίσης μεταχείρισης και ίσων ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών στην εργασία, ειδικότερα δε σε θέματα απασχόλησης, αμοιβής, εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης, αφετέρου δε στην λήψη μέριμνας για αξιοπρεπή μεταχείριση και συμπεριφορά στους χώρους εργασίας σε ζητήματα που συνδέονται με το φύλο τους.

2. Επιτροπή αποτελούμενη από τρία μέλη κάθε πλευράς των συμβαλλομένων μερών και από τα δύο φύλα θα παρακολουθεί την εφαρμογή της νομοθεσίας που διασφαλίζει την ίση μεταχείριση των εργαζομένων ανδρών και γυναικών και των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις, όπως επίσης και την προώθηση των κοινών απόψεων που περιγράφονται στην προηγούμενη παράγραφο. Η Επιτροπή ανακοινώνει τις διαπιστώσεις της στις διοικήσεις των συμβαλλομένων μερών και τους προτείνει συγκεκριμένα μέτρα για την εξάλειψη κάθε άνισης μεταχείρισης στον τομέα της αρμοδιότητάς της στις εργασιακές σχέσεις.

Άρθρο 12

Εκπαίδευση συνδικαλιστικών στελεχών

Η εκπαιδευτική άδεια του άρθρου 5 της ΕΓΣΣΕ του 1983 χορηγείται από επιχειρήσεις που απασχολούν πενήντα ή περισσότερους εργαζομένους και επεκτείνεται και στα μέλη των επιτροπών υγιεινής και ασφάλειας.

Άρθρο 13

Διατηρούμενες διατάξεις

1. Αποδοχές ανώτερες στο σύνολό τους από αυτές που καθορίζει η παρούσα συλλογική σύμβαση ή ευνοϊκότεροι όροι εργασίας, που προβλέπονται από νόμους, διατάγματα, υπουργικές αποφάσεις, συλλογικές συμβάσεις, ~~δικαιτητικές~~ αποφάσεις, εσωτερικούς κανονισμούς, έθιμα ή ατομικές συμβάσεις εργασίας, δεν θίγονται από τις διατάξεις της παρούσας.

2. Όσες διατάξεις προηγούμενων Εθνικών Γενικών ~~Συλλογικών~~ Συμβάσεων Εργασίας και αντίστοιχων δικαιτητι-

αποδείξεων δεν έχουν καταργηθεί ή τροποποιηθεί εξακολουθούν να ισχύουν.

Άρθρο 14
Έναρξη ισχύος

Η ισχύς της παρούσης αρχίζει την 1η Ιανουαρίου 1993.

ΓΙΑ ΤΟΝ Ε.Ε.Β. ✓

ΓΙΑ ΤΗΝ Δ.Ε.Ε.Ε. ✓

ΓΙΑ ΤΗΝ ΓΣΕΒΕΕ ✓

ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΕΣΕ ✓

Η παρούσα κατατέθηκε σήμερα την 11-6-93 εξουσιοδοτημένο Αντιπρόσωπο του ή της Ε.Ε.Β.

κάτοχο του αριθ. A238445 Δελτίου Ταυτότητας που ε.

βηκε από το ΑΙΤΙΑ ΠΙΣΤΩΣΗΣ 9-3-1962

Ο Υποθέτης

Ο παραλαβών Υπάλληλος





ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΟ ΔΙΚΑΙΟ - ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ & ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ

οικονομικός και ο πολιτικός γάμος είναι
κά ισότιμοι.

υπάρχει αρχηγός στην οικογένεια, και οι δύο
σύζυγοι αποφασίζουν μαζί και συνεισφέρουν ο
ένας ανάλογα με τις δυνάμεις του.

Αναίμα μετά το γάμο διατηρεί το οικογενειακό
επώνυμο.

μελλοντικοί είναι υποχρεωμένοι να δηλώσουν
στον Δήμαρχο ή το Δήμαρχο, πριν από το γάμο, το
ότι επιθυμούν να πάρουν το επώνυμο των παιδιών που θα γεννηθούν.
Ο γάμος μπορεί να είναι ή του συζύγου ή της
σύζυγου ή και των δύο, ποτέ όμως περισσότερα
δύο επώνυμα.

Πρέπει η περιουσιακή αυτοτέλεια των συζύγων,
δηλαδή μπορεί ο κάθε σύζυγος να έχει προσωπική
περιουσία και να φορολογείται ξεχωριστά.

Η συμμετοχή στα αποκτήματα του γάμου
είναι το 1/3 για το/τη σύζυγο με την μικρότερη
μερίδα της περιουσίας. Αν ο γάμος λυθεί και η
περιουσία του ενός συζύγου έχει κατά τη διάρκεια
του γάμου αυξηθεί, εφόσον ο άλλος σύζυγος
δεν έχει αυξήσει με οποιονδήποτε τρόπο στην αύξηση
της περιουσίας, έχει δικαίωμα να απαιτήσει την αύξηση
που προέρχεται από δική του συμβολή.

Η συμβολή αυτή θεωρείται κατά τεκμήριο το 1/3
της αύξησης της περιουσίας, εκτός αν αποδεικνύεται
μεγαλύτερη ή μικρότερη ή καμία συμβολή
από τον άλλον σύζυγο. Στην αύξηση της περιουσίας
των συζύγων δεν υπολογίζεται ό,τι απέκτησαν
με κληρονομιά ή δωρεά ή κληρονομιά. Η αξίωση συμμετοχής
στα αποκτήματα του γάμου παραγράφεται 2
έτη μετά τη λύση του γάμου.

*Τι λέει το Οικογενει-
ακό Δίκαιο για τα
δικαιώματα και τις
υποχρεώσεις μου
στο πλαίσιο του
γάμου;*



**Με ποιον τρόπο
μπορώ να πάρω
διαζύγιο και τι
διατροφή δικαιούμαι;**

Είδη Διαζυγίου

- Συναινετικό Διαζύγιο, όταν και οι δύο σύζυγοι συμφωνούν για το διαζύγιο
- Διαζύγιο εξαιτίας ισχυρού κλονισμού της έγγαμης σχέσης, όταν οι σχέσεις των συζύγων έχουν κλονιστεί τόσο ισχυρά, ώστε η εξακολούθηση της έγγαμης σχέσης να είναι αφόρητη για το/τη σύζυγο που ζητά το διαζύγιο

Διατροφή μετά το διαζύγιο

Εφόσον ο ένας από τους πρώην συζύγους δεν μπορεί να εξασφαλίσει τη διατροφή του από τα εισοδήματά του ή την περιουσία του, μπορεί να ζητήσει διατροφή από τον άλλο στις ακόλουθες περιπτώσεις:

- αν βρίσκεται σε ηλικία ή κατάσταση υγείας που δεν του επιτρέπει να εργάζεται
- αν έχει την επιμέλεια ανήλικου παιδιού και γι' αυτό το λόγο εμποδίζεται στην άσκηση κατάλληλου επαγγέλματος
- αν δε βρίσκει σταθερή κατάλληλη εργασία ή χρειάζεται κάποια επαγγελματική εκπαίδευση. Και στις δύο όμως, αυτές περιπτώσεις, η διάρκεια της διατροφής δεν μπορεί να ξεπεράσει τα 3 χρόνια από την έκδοση του διαζυγίου
- σε κάθε άλλη περίπτωση που η διατροφή κρίνεται αναγκαία από το δικαστήριο για λόγους επιείκειας.

**Τι προβλέπει ο νόμος
για τη φροντίδα των
παιδιών και τι γίνεται
σε περίπτωση
διαζυγίου;**

Γονική μέριμνα και επιμέλεια του τέκνου

Η υποχρέωση και το δικαίωμα κάθε γονιού για τη φροντίδα του παιδιού του ονομάζεται στη νομική γλώσσα γονική μέριμνα και περιλαμβάνει την επιμέλεια, την εκπροσώπηση και τη διαχείριση της περιουσίας του παιδιού. Κάθε απόφαση των γονέων



την άσκηση της γονικής μέριμνας πρέπει να
οβλέπει πάντα στο συμφέρον του παιδιού.
επιμέλεια του τέκνου περιλαμβάνει την ανατρο-
φή, την επίβλεψη, τη μόρφωση, την εκπαίδευση,
θώς και τον προσδιορισμό του τόπου της
μονής του.

ανατροφή του παιδιού πρέπει να γίνεται χωρίς
κρίση φύλου και να στοχεύει στην ανάπτυξη
ως υπεύθυνης και με κοινωνική συνείδηση
αυτοσυνειδητότητας.

περίπτωση διαζυγίου ή διακοπής της συμβίωσης
εφόσον ζουν και οι δύο γονείς, η άσκηση της
γονικής μέριμνας ρυθμίζεται από το δικαστήριο.

κριτήρια που ο δικαστής λαμβάνει υπόψη του
στην ανάθεση της γονικής μέριμνας είναι:

το συμφέρον του παιδιού

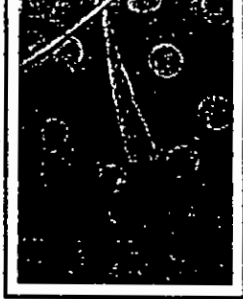
ο δεσμός του παιδιού με τον καθένα από τους
γονείς και τα αδέρφια του

οι συμφωνίες που έκαναν οι γονείς του για την
επιμέλεια και την διοίκηση της περιουσίας του
παιδιού τους.

απόφαση του δικαστηρίου πρέπει να σέβεται
την ισότητα μεταξύ των γονιών και να μην κάνει
κρίση λόγω φύλου, φυλής, γλώσσας, θρησκείας,
γένειας, πολιτικών ή άλλων πεποιθήσεων,
οικονομικής προέλευσης ή περιουσίας.

ελλογα με την ωριμότητα του παιδιού, ο δικαστής
μπορεί να το καλέσει και να ακούσει τη γνώμη του
παιδιού με απόφαση που αφορά τα συμφέροντά του.

απόφαση που καθορίζει τη γονική μέριμνα
μπορεί να μετατραπεί, αν αλλάξουν οι πραγματικές
θήκες στις οποίες βασίστηκε.



Διατροφή του τέκνου

Και οι δύο γονείς έχουν υποχρέωση να διατρέφουν το παιδί τους, ο καθένας ανάλογα με τις δυνάμεις του. Η διατροφή προσδιορίζεται σύμφωνα με τις ανάγκες του παιδιού και περιλαμβάνει τα αναγκαία έξοδα για τη συντήρηση, την ανατροφή και την εκπαίδευσή του.

Προσωπική επικοινωνία

Ο γονέας με τον οποίο δε διαμένει το παιδί, διατηρεί το δικαίωμα της προσωπικής επικοινωνίας με αυτό.

Ποιες προστατευτικές διατάξεις υπάρχουν για τη μητρότητα, έτσι ώστε να μην εμποδίζεται η επαγγελματική μου δραστηριότητα, αλλά και να στηρίζεται η οικογένεια;

2. ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ

- Απαγορεύεται η άρνηση πρόσληψης, όπως και η απόλυση εργαζόμενης κατά την εγκυμοσύνη και επί ένα χρόνο μετά τον τοκετό, εκτός αν υπάρχει σπουδαίος λόγος.
- Άδεια τοκετού και λοχείας συνολικά 16 εβδομάδες.
- Προστασία της εγκυμονούσας και γαλουχούσας εργαζόμενης από επικίνδυνες για την υγεία της εργασίες, καθώς και από τη νυχτερινή εργασία.
- Άδεια θηλασμού για 2 έτη μετά τον τοκετό, με μειωμένο ωράριο κατά 1 ώρα, ή, κατόπιν συμφωνίας με τον εργοδότη, για 1 έτος μετά τον τοκετό, με μειωμένο ωράριο κατά 2 ώρες.

Χρηματικές παροχές μητρότητας

- Επιδόματα μητρότητας. Για να καταβληθούν τα επιδόματα κυοφορίας και λοχείας από το ΙΚΑ, απαιτείται η εργαζόμενη να έχει πραγματοποιήσει 200 ημερομίσθια τα 2 προηγούμενα χρόνια από την πιθανή ημέρα του τοκετού.



ηματοικό βοήθημα τοκετού από το ΙΚΑ,
καταβολή εφάπαξ χρηματικού ποσού για
έξοδα τοκετού.

μπληρωματικές παροχές μητρότητας από τον
ΕΔ.

ες

λική άδεια για κάθε εργαζόμενο γονέα για 3 ½
νες και μέχρις ότου το παιδί συμπληρώσει την
κία των 3 ½ ετών.

εια απουσίας για ασθένεια παιδιών ή άλλων
ιρτώμενων μελών της οικογένειας. Δίνεται η
ατότητα άδειας χωρίς αποδοχές μέχρι 6
άσιμες ημέρες κατά έτος για εργαζόμενες με
ήρη απασχόληση.

εια απουσίας για παρακολούθηση της
ολικής επίδοσης των παιδιών. Δίνεται η
ατότητα άδειας μέχρι 4 συνολικά ημέρες
έτος για γονείς μαθητών μέχρι 16 ετών.
ασία με μειωμένο ωράριο κατά 1 ώρα
ρησίως και ανάλογη περικοπή αποδοχών για
είς με παιδιά που πάσχουν από ψυχική ή
ιατική αναπηρία.

γενειακά επιδόματα

δομα στη μητέρα για το τρίτο της παιδί από
ΟΓΑ.

ν πολύτεκνη μητέρα μηνιαίο επίδομα και
ομα σύνταξης από τον ΟΓΑ.

ήλιο δώρο από την εργατική εστία,
τον έχουν συμπληρωθεί 700 ημερομίσθια.
ομα γάμου 10% επί των αποδοχών.

γενειακό επίδομα τέκνων από τον ΟΑΕΔ,
τον έχει σχέση εξαρτημένης εργασίας και
αρύνεται με τη συντήρηση παιδιών.

*Ποιες άδειες και
επιδόματα προβλέπει
ο νόμος για την
στάριξη της
οικογένειας;*



**Έχω μείνει έγκυος
και δε μπορώ να
κρατήσω το παιδί.
Τί προβλέπει ο νόμος
για τις αμβλώσεις;**

Η τεχνητή διακοπή της εγκυμοσύνης δεν είναι άδικη πράξη, όταν γίνεται με την συναίνεση της εγκύου από γιατρό γυναικολόγο - μαιευτήρα με τη συμμετοχή αναισθησιολόγου σε οργανωμένη νοσηλευτική μονάδα. Οι αμβλώσεις είναι νόμιμες πριν τη συμπλήρωση 12 εβδομάδων κύησης. Υπάρχουν όμως, και ειδικές περιπτώσεις όπου η επέμβαση μπορεί να γίνει και μετά τη δωδέκατη εβδομάδα, όπως όταν υπάρχει διαπιστωμένη ανωμαλία του εμβρύου ή κίνδυνος για σοβαρή βλάβη της ψυχικής και σωματικής υγείας της εγκύου, όταν η εγκυμοσύνη είναι αποτέλεσμα βιασμού, αιμομιξίας ή κατάχρησης γυναίκας ανίκανης να αντισταθεί, όταν πρόκειται για ανήλικη, όπου απαιτείται η συναίνεση του ενός γονέα. Η δαπάνη νοσηλείας βαρύνει τον ασφαλιστικό φορέα της εγκύου.

**Είμαι άγαμη μητέρα.
Υπάρχουν ευνοϊκές
διατάξεις για την
περίπτωσή μου;**

- Ισχύουν οι προστατευτικές διατάξεις του Οικογενειακού Δικαίου.
- Σε περίπτωση εκούσιας ή δικαστικής αναγνώρισης, προβλέπεται νομική εξομοίωση των τέκνων εντός και εκτός γάμου, καθώς και ίδια κληρονομικά δικαιώματα.
- Αυτοδίκαια η γονική μέριμνα ανήκει στην άγαμη μητέρα.
- Γονική άδεια μέχρι 6 μήνες μετά τη λήξη της άδειας μητρότητας.
- Φορολογικές ελαφρύνσεις.
- Δάνειο αυτοστέγασης από τον Οργανισμό Εργατικής Κατοικίας.
- Προτεραιότητα στους παιδικούς σταθμούς.
- Γαμήλιο δώρο από την Εργατική Εστία.
- Προτεραιότητα για πρόσληψη στο δημόσιο.



Για τις οικονομικά ασθενείς γυναίκες, προβλέπονται παροχές από το Υπουργείο Υγείας Πρόνοιας. Οικογενειακό επίδομα από τον ΟΑΕΔ για τα παιδιά εκτός γάμου, αναγνωρισμένα και μη. Επίδομα γάμου 10% επί των αποδοχών της εργαζόμενης άγαμης μητέρας.

ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ

παρχάς, υπάρχει απαγόρευση διακρίσεων στην απασχόληση λόγω φύλου. Προβλέπεται:

- ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας
- ίδια δυνατότητα πρόσβασης στην απασχόληση, στην επαγγελματική εξέλιξη και την επαγγελματική κατάρτιση για άνδρες και γυναίκες
- υποχρέωση για εφαρμογή των όρων της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας και των κλαδικών συλλογικών συμβάσεων από τον εργοδότη

Σύμβαση εργασίας

Σύμβαση εργασίας είναι η συμφωνία, προφορική ή γραπτή, μεταξύ εργαζόμενης και εργοδότη για το περιεχόμενο της εργασίας, τον τρόπο που θα παρέχεται η εργασία, την αμοιβή, τους όρους και τις ειδικές διατάξεις της μεταξύ τους συνεργασίας.

Τύποι συμβάσεων

- Σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου
- Σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου
- Σύμβαση εργασίας επί δοκιμή (μέχρι 2 μήνες)
- Σύμβαση έργου

*Είμαι εργαζόμενη.
Ποια είναι τα βασικά
εργασιακά μου
δικαιώματα;*



Ωράριο - νυκτερινή εργασία

- Συμβατικό ωράριο εργασίας:
40 ώρες εβδομαδιαίως για τις εργαζόμενες με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου.
- Επιτρέπεται η νυκτερινή εργασία ενηλίκων γυναικών σε ορισμένες περιπτώσεις, με καταβολή ημερομισθίου προσαυξημένου κατά 25%.

Ετήσια άδεια & επίδομα αδείας

Οι υπάλληλοι δικαιούνται ετήσια άδεια, μετά τη συμπλήρωση ενός 1 συνεχιζόμενης εργασίας στον ίδιο εργοδότη.

Υπάλληλοι ή εργατοτεχνίτριες σε επιχειρήσεις με 6ήμερη απασχόληση και συνεχή υπηρεσία στον ίδιο εργοδότη, δικαιούνται:

- για 1 έτος απασχόλησης, 24 ημέρες αδείας
- για 2 έτη απασχόλησης, 25 ημέρες αδείας
- για 3 έτη και πάνω, 26 ημέρες αδείας

Υπάλληλοι ή εργατοτεχνίτριες σε επιχειρήσεις με 5ήμερη απασχόληση και συνεχή υπηρεσία στον ίδιο εργοδότη, δικαιούνται:

- για 1 έτος απασχόλησης, 20 ημέρες αδείας
- για 2 έτη απασχόλησης, 21 ημέρες αδείας
- για 3 έτη και πάνω, 22 ημέρες αδείας

Για το έτος 1999, δικαιούνται αυξημένης αδείας:

- 30 ημερών οι εργαζόμενες με 6ήμερη εργασία
- 25 ημερών οι εργαζόμενες με 5ήμερη εργασία, εφόσον έχουν συμπληρώσει 12 έτη υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη ή 14 χρόνια υπηρεσίας ή προϋπηρεσίας σε οποιονδήποτε εργοδότη.



Επιδότηση από το ΙΚΑ για τις ημέρες ανικανότητας
προς εργασία.

Πλήρη ιατροφαρμακευτική και νοσοκομειακή
κάλυψη.

Σύνταξη λόγω αναπηρίας.

Αποζημίωση από τον εργοδότη για ηθική βλάβη
ή ψυχική οδύνη για δόλο, αμέλεια ή παράβαση
των κανόνων υγιεινής & ασφάλειας.

Ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να διασφαλίζει την
ασφάλειά και ασφάλεια των εργαζομένων, σύμφωνα
με το νόμο και τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

Παραίτηση έχει ως αποτέλεσμα την απώλεια
του δικαιώματος για το επίδομα ανεργίας και την
αποβολή αποζημίωσης.

Σε περίπτωση που εξαναγκαστείς σε παραίτηση,
πρέπει να ενημερώσεις τους συναδέλφους σου,
ώστε να έχεις μάρτυρες, αν αποφασίσεις να
αποφύγεις στη δικαιοσύνη. Μπορείς ακόμη, να
ενημερώσεις το συνδικαλιστικό σου σωματείο και
καταγγείλεις τον εργοδότη σου στην
Ανεργία Εργασίας.

Σε περίπτωση απόλυσης χωρίς προειδοποίηση
ή γραπτή καταγγελία, ο εργοδότης οφείλει τη
νόμιμη αποζημίωση, που είναι ανάλογη με τα
ετήσια υπηρεσία.

Σε περίπτωση απόλυσης με προειδοποίηση,
καταβάλλεται το ήμισυ του ποσού της νόμιμης
αποζημίωσης.

Όταν οφείλεται αποζημίωση για χρονικό διάστημα
εργασίας κάτω των 2 μηνών, για συμβάσεις

*Τι δικαιούμαι σε
περίπτωση εργατικού
ατυχήματος;*

*Ποιες είναι οι
συνέπειες σε
περίπτωση
παραίτησής μου
από την εργασία;*

*Πότε και πώς μπορεί
να με απολύσει ο
εργοδότης μου και τι
αποζημίωση μου
οφείλει;*



Πώς μπορώ να πάρω επίδομα ανεργίας από τον ΟΑΕΔ;

Εργάζομαι με εξαρτημένη σχέση εργασίας ως μισθωτή. Θέλω να γνωρίζω τα βασικά ασφαλιστικά μου δικαιώματα.

εργασίας ορισμένου χρόνου, για συμβάσεις ορισμένου έργου, για περιπτώσεις οικειοθελούς αποχώρησης.

- Η απόλυση πρέπει να γίνει εγγράφως, να καταβληθεί η νόμιμη αποζημίωση, να υπάρχει ασφάλιση στο ΙΚΑ και να γίνει αναγγελία εντός 8 ημερών στον ΟΑΕΔ. Σε περίπτωση άκυρης απόλυσης, η εργαζόμενη έχει το δικαίωμα προσφυγής στο δικαστήριο εντός 3 μηνών.
- Καταχρηστική είναι η απόλυση που αντίκειται στην καλή πίστη και τα χρηστά ήθη ή στον κοινωνικό και οικονομικό σκοπό του δικαιώματος. Το δικαίωμα του εργοδότη να απολύει δεν είναι απεριόριστο, υπόκειται στην κρίση των δικαστηρίων.
- Το επίδομα ανεργίας του ΟΑΕΔ παρέχεται στις μισθωτούς, των οποίων καταγγέλθηκε από τον εργοδότη ή έληξε η σύμβαση εργασίας και δε βρίσκουν απασχόληση ανάλογη με τα προσόντα τους.
- Απαιτείται πραγματοποίηση ορισμένου αριθμού ημερών εργασίας, εγγραφή της άνεργης στον ΟΑΕΔ και αίτησή της για παροχή επιδόματος ανεργίας μέσα σε 60 ημέρες από τη λύση της σχέσης εργασίας.
- Ανάλογα με τον αριθμό των ημερών εργασίας, η διάρκεια της επιδότησης μπορεί να φτάσει τους 12 μήνες.
- Υποχρεωτική ασφάλιση από τον εργοδότη στο ΙΚΑ και ΤΕΑΜ από την πρώτη ημέρα εργασίας.
- Υποχρέωση καταβολής ενιαίας ασφαλιστικής εισφοράς εργοδότη και εργαζόμενης.
- Υποχρέωση του εργοδότη να καταβάλλει τις



αλιστικές εισφορές στο ΙΚΑ. Η καθυστέρηση βαρύνεται με πρόσθετα τέλη και ποινικές ώσεις.

αλιστικό βιβλιάριο ενσήμων.

βιβλιάριο υγείας ατομικό και οικογενειακό. Την έκδοση του ατομικού βιβλιαρίου, χρειάζεται επικολλημένα ένσημα 50 ημερών ασφάλισιας, που πραγματοποιήθηκε μέσα στον ηγούμενο χρόνο ή στο τελευταίο 15μηνο.

παροχές σε είδος, που περιλαμβάνουν την περίψη ιατρική, φαρμακευτική, οδοντιατρική, οικομειακή, πρόσθετη κ.λπ.

παροχές σε χρήμα που περιλαμβάνουν τα ποσά επιδόματα (ασθενείας, ατυχήματος, ανικανότητας κ.λπ.) και τις συντάξεις.

Επίδομα ασθενείας χορηγείται στις άμεσα ασφαλισμένες και στις εργαζόμενες συνταξιούχους, διαπιστώνεται προσωρινή ανικανότητα για εργασία (4 ημέρες και πάνω) από τους γιατρούς ΙΚΑ.

Ο γιατρός του ΙΚΑ μπορεί να γνωματεύσει ανικανότητα για εργασία μέχρι 15 ημέρες το χρόνο. Πέρα από 15 ημέρες, χορηγείται γνωμάτευση από την Υγειονομική Επιτροπή.

Για να λάβει η ασφαλισμένη το επίδομα ασθενείας πρέπει να έχει πραγματοποιήσει 150 ημέρες εργασίας κατά το προηγούμενο έτος ασθενείας ημερολογιακό έτος ή κατά το προηγούμενο 15μηνο (στην περίπτωση αυτή υπολογίζονται οι ημέρες εργασίας του προηγούμενου τριμήνου).

Ποιες είναι οι παροχές μου από το ΙΚΑ;

Πότε δικαιούμαι επίδομα ασθενείας;



Πότε δικαιούμαι το επίδομα ατυχήματος;

Αν η ανικανότητα προς εργασία οφείλεται σε βλάβη που προήλθε από εργατικό ατύχημα. Για την επιδότηση, είναι αρκετό να είσαι ασφαλισμένη κατά την ημέρα του ατυχήματος.

- Αν η ανικανότητα προήλθε από ατύχημα εκτός εργασίας, για την επιδότηση απαιτούνται οι μισές προϋποθέσεις που απαιτούνται για την επιδότηση από κοινή ασθένεια, δηλαδή 50 ημέρες εργασίας.
- Η αναγγελία του ατυχήματος πρέπει να γίνει μέσα σε 5 εργάσιμες ημέρες.

Ποιες είναι οι προϋποθέσεις για να συνταξιοδοτηθώ από το ΙΚΑ;

Για πλήρη σύνταξη γήρατος γυναικών απαιτούνται:

- 4.500 ημέρες ασφάλισης - ηλικία 60 ετών
- 10.000 ημέρες ασφάλισης - ηλικία 57 ετών
- Για τις ασφαλισμένες που συμπληρώνουν μέχρι 31/12/91 το 58ο έτος της ηλικίας τους (γεννημένες μέχρι 31/12/1933), απαιτούνται 4.050 ημέρες εργασίας

Για μειωμένη σύνταξη γήρατος γυναικών απαιτούνται:

- 4.500 ημέρες ασφάλισης - ηλικία 55 ετών
- 10.000 ημέρες ασφάλισης - ηλικία 55 ετών
- Βασική προϋπόθεση είναι την τελευταία 5ετία να έχουν πραγματοποιήσει 100 ημέρες εργασίας κατά έτος

Πλήρης σύνταξη γήρατος γυναικών με τις διατάξεις της 35ετίας:

- 10.000 ημέρες εργασίας - ηλικία 58 ετών

Μειωμένη σύνταξη γήρατος γυναικών με τις διατάξεις της 35ετίας:

- 10.500 ημέρες εργασίας, από τις οποίες 7.500 σε βαρέα & ανθυγιεινά επαγγέλματα - ηλικία 56 ετών



αξη γήρατος σε μητέρες με ανήλικα τέκνα:

α πλήρη σύνταξη:

500 ημέρες ασφάλισης - ηλικία 55 ετών

α μειωμένη σύνταξη:

500 ημέρες ασφάλισης - ηλικία 50 ετών

ροϋποθέσεις:

α έχουν ένα τουλάχιστον ανήλικο παιδί,

υσικό ή θετό, ή παιδί οποιασδήποτε ηλικίας

ίκανο για εργασία.

α τη χορήγηση μειωμένης σύνταξης σε μητέρες

νηλίκων, δε χρειάζεται η πραγματοποίηση 100

μερών εργασίας την τελευταία 5ετία.

λες τις παραπάνω περιπτώσεις, για τη

ήγηση της σύνταξης οι δικαιούχοι δεν πρέπει

αίρνουν άλλη σύνταξη γήρατος ή αναπηρίας

το δημόσιο, από Νομικό Πρόσωπο Δημοσίου

ίου (ΝΠΔΔ) ή άλλο ασφαλιστικό οργανισμό

ας ασφάλισης (εκτός του ΟΓΑ).

ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΔΙΚΑΙΟ

α δικαιώματα και ίσες ευκαιρίες για τους

δρες και τις γυναίκες

η αμοιβή για εργασία ίσης αξίας

η αμοιβή για ίση εργασία

η μεταχείριση στο χώρο εργασίας, χωρίς

κρίσεις στην πρόσβαση στην απασχόληση,

η εκπαίδευση και επαγγελματική κατάρτιση,

η προαγωγές και στις συνθήκες εργασίας

ωτοβουλίες θετικής δράσης για τις γυναίκες

το πρόγραμμα NOW

η μεταχείριση στην κοινωνική ασφάλιση,

η ασφαλιστικές εισφορές και παροχές

*Τι ισχύει στις χώρες
της Ευρωπαϊκής
Ένωσης για την
ισότητα των δυο
φύλων;*



*Πώς προστατεύεται
η μητρότητα
στις χώρες της
Ευρωπαϊκής Ένωσης;*

Με θετικές διατάξεις για τις εργαζόμενες γυναίκες που βρίσκονται σε κατάσταση εγκυμοσύνης, λοχείας ή θηλασμού. Επίσης, με την προστασία της υγείας και ασφάλειάς τους στο χώρο εργασίας:

- με δικαίωμα άρνησης στη νυκτερινή εργασία
- με άδεια μητρότητας τουλάχιστον 14 εβδομάδων
- με απουσία από την εργασία για προγεννητικές εξετάσεις
- με απαγόρευση απόλυσης από τον εργοδότη λόγω εγκυμοσύνης και μέχρι το τέλος της άδειας μητρότητας
- με γονική άδεια 3 τουλάχιστον μηνών
- με απουσία από την εργασία για έκτακτους οικογενειακούς λόγους

5. ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ - ΑΥΤΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΓΥΝΑΙΚΩΝ

*Ετοιμάζομαι να
αυταπασχοληθώ.
Ποιά νομική μορφή
επιχειρηματικότητας
μπορώ να επιλέξω;*

Υπάρχουν τρεις νομικές μορφές:

- ατομική επιχείρηση
- συνεταιρισμός
- εταιρεία

Η εταιρεία μπορεί να είναι:

- Ομόρρυθμη (Ο.Ε.)
- Ετερόρρυθμη (Ε.Ε.)
- Εταιρεία Περιορισμένης Ευθύνης (Ε.Π.Ε.)
- Ανώνυμη Εταιρεία (Α.Ε.)

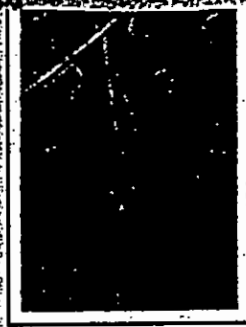
Υπάρχει ακόμα η δυνατότητα της "δικαιοχρησης" (franchising).

Franchising - Δικαιόχρηση

Όκειται για μια σύγχρονη μορφή δυναμικής επιχειρηματικής και διεπιχειρησιακής συνεργασίας, με στόχο την προώθηση προϊόντων και υπηρεσιών. Το franchising βασίζεται σε μια συμφωνία μεταξύ των ενδιαφερομένων, έτσι ώστε να μπορείς να αξιοποιήσεις την επωνυμία, την τεχνογνωσία και τις μεθόδους επικοινωνίας και διαφήμισης μιας επιτυχημένης μεγάλης και γνωστής επιχείρησης για να δημιουργήσεις τη δική σου επιχείρηση, που σου δίνει την εντύπωση "το καταστήματός" της επώνυμης επιχείρησης με την οποία συνεργάζεσαι.

Η νομική μορφή επιχειρηματικότητας έχει τα χαρακτηριστικά της, ανάλογα με τις ανάγκες και τους στόχους σου. Πριν πάρεις μία τόσο σημαντική απόφαση, είναι απολύτως σκόπιμο να ενημερωθείς από ένα δικηγόρο, φοροτεχνικό/ λογιστή κ.λπ.

Ο ΟΑΕΔ, με το πρόγραμμα επιχορήγησης νέων ελεύθερων επαγγελματιών (ΕΟΜΜΕΧ), που ενισχύει τη δημιουργία νέων κρομεσαίων επιχειρήσεων προσφέροντας συμβουλευτικές και τεχνικοοικονομικές υπηρεσίες στους νέους επιχειρηματίες και Υπουργεία Ανάπτυξης, Εθνικής Οικονομίας και Γεωργίας, με προγράμματα για την ενίσχυση της επιχειρηματικότητας και τραπεζικό σύστημα, που προσφέρει χρηματοδότηση (δάνεια) και άλλες οικονομικές διευκολύνσεις



Τι είναι το franchising;

Ποιος φορέας μπορεί να σπριζει οικονομικά το επιχειρηματικό μου σχέδιο;



Τι είναι το leasing;

Leasing - Χρηματοδοτική Μίσθωση

Με το leasing δίνεται η δυνατότητα στις επιχειρήσεις να βελτιώσουν και να εκσυγχρονίσουν τον εξοπλισμό και τις κτιριακές τους εγκαταστάσεις, χωρίς να αγοράσουν κινητά ή ακίνητα πράγματα (κινητά εκτός πλοίων και ακίνητα εκτός οικοπέδων), αλλά νοικιάζοντάς τα και καταβάλλοντάς μίσθωμα. Δηλαδή, μια ανώνυμη εταιρεία leasing μπορεί να αγοράσει τον εξοπλισμό που εσύ επιθυμείς για την επιχείρησή σου και στη συνέχεια να σου τον νοικιάσει και να σου παραχωρήσει τη χρήση. Εσύ, για μια μεγάλη χρονική περίοδο, ανάλογα με τη συμφωνία, θα πληρώνεις ενοίκιο και στη λήξη της συμφωνίας, θα μπορέσεις ν' αποκτήσεις την κυριότητα του εξοπλισμού αυτού. Χρειάζεται προσοχή για να αποφασίσεις αν πραγματικά σε συμφέρει μια τέτοια επιλογή, που έχει βεβαίως και αρκετά υψηλό κόστος, λόγω των επιτοκίων. Για μεν τα κινητά, ο χρόνος της χρηματοδοτικής μίσθωσης δεν μπορεί να είναι κάτω από 3 χρόνια, ενώ για τα ακίνητα κάτω από 10 χρόνια. Επίσης, τα ενοίκια (μισθώματα) θεωρούνται λειτουργικές δαπάνες και εκπίπτουν από τα έσοδα της επιχείρησης.

Τι είναι το factoring;

Factoring - Σύμβαση Πρακτορείας Επιχειρηματικών Απαιτήσεων Τρίτων

Είναι η σύμβαση μεταξύ ενός επιχειρηματία και ενός πράκτορα (factor), κατά την οποία, για ένα ορισμένο χρονικό διάστημα και έναντι αμοιβής, ο πράκτορας θα παρακολουθεί και θα εισπράττει απαιτήσεις του επιχειρηματία από τρίτους. Η πρακτορεία επιχειρηματικών απαιτήσεων τρίτων ασκείται νόμιμα στην Ελλάδα από τις

άπεζες και τις ανώνυμες εταιρείες που έχουν αποκλειστικό σκοπό αυτή τη δραστηριότητα.

factoring αφορά κυρίως:

στην εκχώρησή μη ληξιπρόθεσμων απαιτήσεων του επιχειρηματία και την εξουσιοδότηση προς τον πράκτορα να τις εισπράξει είτε στην Ελλάδα είτε στο εξωτερικό -

στη χρηματοδότηση του επιχειρηματία με προεξόφληση των απαιτήσεών του στην ολική ή μερική κάλυψη του πιστωτικού κινδύνου του επιχειρηματία

στη λογιστική ή νομική παρακολούθηση και τη διαχείριση των απαιτήσεων του επιχειρηματία

factoring και οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις

factoring είναι ένας αποτελεσματικός τρόπος χρηματοδότησης κεφαλαίου κίνησης μιας ΜΜΕ, χωρίς χρονοβόρες διαδικασίες και εμπράγματα πράξεις (υποθήκες, προσημειώσεις κ.λπ).

Οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις που αντιμετωπίζουν προβλήματα μπορούν ν' απευθύνονται σε εταιρείες factoring στις ακόλουθες περιπτώσεις:

1. Δεν έχουν κεφάλαια κίνησης, επειδή δεν έχουν εμπράγματα ή προσωπική ασφάλεια

2. Όταν έχουν μια αυξημένη ζήτηση προϊόντων ή υπηρεσιών και δεν μπορούν ν' ανταποκριθούν, παρά μόνο με βαρείς όρους προς τους προμηθευτές τους

3. Όταν προβαίνουν σε δαπανηρές διαδικασίες για να εισπράξουν τις απαιτήσεις τους στην Ελλάδα ή στο εξωτερικό

4. Όταν έχουν μεγάλες ζημιές από αφερέγγυους πελάτες



*Παρενοχλούμαι
σεξουαλικά στο
χώρο εργασίας μου.
Πώς μπορώ να το
αντιμετωπίσω;*

*Είμαι θύμα κακοποίησης. Βρίσκομαι σε
αδιέξοδο. Ποιος θα
με βοηθήσει να το
αντιμετωπίσω;*

6. ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΚΑΙ ΚΑΚΟΠΟΙΗΣΗ ΓΥΝΑΙΚΩΝ

Σεξουαλική παρενόχληση είναι κάθε ανεπιθύμητη συμπεριφορά σεξουαλικής φύσεως, η οποία προσβάλλει την αξιοπρέπεια των γυναικών κατά την εργασία.

Τι μπορείς να κάνεις:

- Σπάσε τη σιωπή σου και αναζήτησε συμμάχους ανάμεσα στους συναδέλφους σου.
- Κατάγγειλε το περιστατικό στο συνδικαλιστικό σου σωματείο και στον προσωπάρχη της επιχείρησης.
- Μπορείς να υποβάλεις καταγγελία στην Επιθεώρηση Εργασίας και να ενημερώσεις το Υπουργείο Εργασίας και τη Γενική Γραμματεία Ισότητας.
- Μπορείς να απευθυνθείς στη Γραμματεία Ισότητας Γυναικών της ΓΣΕΕ για συμβουλές και συμπαράσταση.

Κακοποίηση γυναικών είναι η άσκηση σωματικής, ψυχικής ή και σεξουαλικής βίας ενάντια σε μια γυναίκα από το σύζυγο ή το σύντροφό της. Το Κέντρο για τις Κακοποιημένες Γυναίκες της Γενικής Γραμματείας Ισότητας είναι μια εξειδικευμένη υπηρεσία για υπεύθυνη ενημέρωση σχετικά με τα δικαιώματά σου και τις δυνατότητες βοήθειας που υπάρχουν.

Το Γραφείο Υποδοχής βρίσκεται στην οδό Μάρνη 32, τηλ.: 523 5318 και 523 5250, και προσφέρει νομικές συμβουλές, ψυχολογική στήριξη και πληροφορίες για κοινωνικές υπηρεσίες που μπορούν να σε βοηθήσουν.

Ο Ξενώνας - Καταφύγιο για Κακοποιημένες Γυναίκες μπορεί να προσφέρει σε σένα και στα



ιά σου προσωρινή φιλοξενία σε ένα περιβάλλον
άλειας και ηρεμίας.

α πας σε νοσοκομείο ή να καλέσεις το 166.
μποδίζεσαι, κάλεσε βοήθεια ή την Άμεση
άση (100).

πορείς να πας στο αστυνομικό τμήμα της
ριοχής σου, για να υποβάλεις μήνυση ή να
τήσεις να του γίνουν συστάσεις. Ζήτησε να
ταχωρηθεί το περιστατικό στο βιβλίο των
μβάντων.

πορείς να καταφύγεις στην Εισαγγελία, για να
οβάλεις μήνυση ή για να εκδώσει ένταλμα
λληψης εναντίον του (όταν είναι επικίνδυνος)
για να εξετασθείς από τον ιατροδικαστή.

πορείς να παρουσιαστείς στον ιατροδικαστή
το σημείωμα του εισαγγελέα για να σε εξετάσει,
όσον έχεις εμφανή σημάδια κακοποίησης στο
μα. Ζήτησε βεβαίωση που να πιστοποιεί την
κοποίησή σου.

να απομακρύνεις το σύζυγο ή το σύντροφό
από το σπίτι, ζήτησε με ασφαλιστικά μέτρα
μετοίκησή του.

έχεις πάρει τα παιδιά μαζί σου, ζήτησε με
αλιστικά μέτρα την προσωρινή επιμέλεια
διατροφή τους.

νομικός ή δικηγόρος θα μπορέσει να σε
υλεύσει υπεύθυνα. Στο Κέντρο για τις
οιημένες Γυναίκες, βρίσκεται εξειδικευμένη
ς που θα σου προσφέρει τις υπηρεσίες της.

τικές διευθύνσεις βρίσκονται στο
τημα.

*Τι πρέπει να κάνω
την κρίσιμη ώρα;*

*Τι δικαστικές
ενέργειες μπορώ
να κάνω;*

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 4



Ολοκληρώνοντας τον προσωπικό και επαγγελματικό σου απολογισμό, έχεις κερδίσει αυτογνωσία και αυτοεκτίμηση. Είσαι σε θέση να κάνεις καλύτερες εκτιμήσεις και να αναζητήσεις εναλλακτικές λύσεις και προοπτικές.

Τέτοιες λύσεις μπορεί να είναι:

- να καταρτιστείς επαγγελματικά σε μια ειδικότητα με ζήτηση και μέλλον στην αγορά
- να οργανώσεις το επαγγελματικό σου σχέδιο για να βρεις δουλειά.

Παρακάτω καταγράφονται τα ερωτήματα που προκύπτουν συχνότερα στις συζητήσεις μας με τις γυναίκες που απευθύνονται στη Μονάδα μας.

Δε γνωρίζω τι είναι η επαγγελματική κατάρτιση.

Η Μονάδα μας μπορεί να σε πληροφορήσει για την επαγγελματική κατάρτιση έγκαιρα και αξιόπιστα. Η συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση στοχεύει στην ανανέωση, αναβάθμιση και εκσυγχρονισμό των επαγγελματικών γνώσεων και δεξιοτήτων.

Πώς και πού μπορώ να καταρτιστώ; Μήπως είμαι πολύ μεγάλη για να καταρτιστώ; Μήπως χρειάζονται πολλά προσόντα για να συμμετάσχω;

Η Μονάδα μας μπορεί να σου δώσει έγκυρη και έγκαιρη πληροφόρηση για ό,τι αφορά στην κατάρτισή σου.

Εάν είσαι άνεργη και θέλεις να αποκτήσεις ουσιαστικά προσόντα για την απορρόφησή σου στην αγορά εργασίας, έχεις τη δυνατότητα να παρακολουθήσεις ένα επιδοτούμενο πρόγραμμα κατάρτισης. Η συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση στοχεύει στην ανανέωση, αναβάθμιση και εκσυγχρονισμό των επαγγελματικών γνώσεων και δεξιοτήτων.



ρόλος της είναι να καλύψει τα κενά που ίσως
είσαι στην εκπαίδευσή σου και να ανταποκριθεί
σε ολοένα μεταβαλλόμενες ανάγκες της αγοράς
εργασίας.

Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΚΕΚ)
προσφέρουν προγράμματα άτυπης συνεχιζόμενης
επαγγελματικής κατάρτισης. Τις διευθύνσεις θα τις
βρεις στο Παράρτημα.

Επιδοτούμενα προγράμματα επαγγελματικής
κατάρτισης οργανώνονται και υλοποιούνται μέσω
των Κέντρων Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΚΕΚ),
που αποτελούν πιστοποιημένους φορείς από το
Εθνικό Κέντρο Πιστοποίησης Δομών Συνεχιζόμενης
Επαγγελματικής Κατάρτισης & Συνοδευτικών
Εκπαιδευτικών Υπηρεσιών (ΕΚΕΠΙΣ).

Τα προγράμματα αυτά απευθύνονται σε όλες τις
κατηγορίες ανέργων, σε απόφοιτους Δημοτικού,
Γυμνασίου, Λυκείου, ΑΕΙ-ΤΕΙ.

Η διάρκεια τους μπορεί να είναι 300 - 900 ώρες.
Για να μπορείς να συμμετάσχεις σε κάποιο από
αυτά, πρέπει:

να έχεις εγγραφεί στα μητρώα ανέργων του
Εθνικού Κέντρου Καταστήματος ή Γραφείου του ΟΑΕΔ της
περιοχής σου και να σου έχει δοθεί η κάρτα
ανέργου.

να έχεις την ηλικία και το εκπαιδευτικό επίπεδο
που απαιτείται.

να σε ενδιαφέρει το αντικείμενο κατάρτισης.

*Ποιοι οργανώνουν
επιδοτούμενα
προγράμματα και
πώς μπορώ να
συμμετέχω σε αυτά.*



**Ποιοι φορείς
παρέχουν στη χώρα
μας επαγγελματική
κατάρτιση;**

Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΙΕΚ)

Τα Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΙΕΚ), δημόσια και ιδιωτικά, είναι αδιαβάθμητη επαγγελματική εκπαίδευση.

Στόχος τους είναι να παρέχουν επαγγελματική κατάρτιση, αρχική ή συμπληρωματική, εξασφαλίζοντας στους καταρτιζόμενους τα προσόντα εκείνα που θα διευκολύνουν την επαγγελματική τους ένταξη και την προσαρμογή τους στις ανάγκες της παραγωγικής διαδικασίας.

Τα ΙΕΚ εποπτεύονται από τον Οργανισμό Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (ΟΕΕΚ), που ιδρύθηκε στα πλαίσια του Εθνικού Συστήματος Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης. Ο ΟΕΕΚ έχει διοικητική και οικονομική αυτοτέλεια και εποπτεύεται από το Υπουργείο Παιδείας.

Στα δημόσια ΙΕΚ μπορούν να φοιτήσουν:

- Κάτοχοι Απολυτηρίου Γενικού, Τεχνικού Επαγγελματικού Λυκείου ή Ενιαίου Πολυκλαδικού Λυκείου. Διάρκεια φοίτησης 4 εξάμηνα.
- Απόφοιτοι Τεχνικού Λυκείου για εξειδίκευση στον κλάδο τους. Διάρκεια φοίτησης 2 εξάμηνα.
- Απόφοιτοι τμήματος ειδίκευσης Ενιαίου Πολυκλαδικού Λυκείου για εξειδίκευση. Διάρκεια φοίτησης 2 εξάμηνα.

Εκπαιδευτικές Μονάδες Μαθητείας του ΟΑΕΔ

Έχουν το δικαίωμα εγγραφής σε τεχνικές ειδικότητες νέοι και νέες ηλικίας από 15 έως 18 ετών, απόφοιτοι Γυμνασίου σε τεχνικές ειδικότητες.

Επαγγελματική Κατάρτιση Ενηλίκων - Σύστημα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης ΟΑΕΔ

Η συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση απευθύνεται σε:



εργους που χρειάζονται εξειδίκευση, οικειμένου να αναζητήσουν εργασία γιαζόμενους που όμως χρειάζονται θετικά επαγγελματικά προσόντα (επιχειρησιακή κατάρτιση).

Προστούμενα Ευρωπαϊκά Προγράμματα - Κατάρτιση ανοικτή για όλους στα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΚΕΚ)

Προγράμματα άτυπης συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης Προγράμματα σύνδεσης της επαγγελματικής κατάρτισης με την απασχόληση Προγράμματα κατάρτισης ειδικών πληθυσμιακών ομάδων, κοινωνικά αποκλεισμένων Ευρωπαϊκά προγράμματα που απευθύνονται στους νέους: Youthstart , Leonardo da Vinci, Νέοι για την Ευρώπη

Προγράμματα Σπουδών Επιλογής (ΠΣΕ)

Προσφέρεται για προγράμματα σπουδών σε ΑΕΙ και ΤΕΙ που λειτουργούν παράλληλα με τα υπάρχοντα προγράμματα σπουδών των σχολών ΑΕΙ και ΤΕΙ, με κεντρικό θέμα να είναι εστιασμένο το περιεχόμενό τους και να εστιάζει κυρίως σε νέα γνωστικά ή τεχνολογικά αντικείμενα. Προσφέρονται σε 3 κύκλους (χειμερινή, εαρινή, θερινή). Τα προγράμματα φοίτησης έχουν όλοι οι Έλληνες ή αλλοδαποί κάτοχοι απολυτηρίου Λυκείου ή ισότιμου δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης εσωτερικού ή εξωτερικού. Η προτεραιότητα εγγραφής καθορίζεται από την Υπουργική Απόφαση με βάση αντικειμενικά κριτήρια, π.χ. ο βαθμός Απολυτηρίου του Λυκείου, ο βαθμός των Γενικών Εξετάσεων κ.λπ., που εξει-

Ενδιαφέρομαι και θέλω να ξεκινήσω σπουδές σε πανεπιστημιακό επίπεδο χωρίς εξετάσεις. Τι ευκαιρίες έχω;



δικεύονται σε κάθε περίπτωση από τα αρμόδια τμήματα και κοινοποιούνται με την προκήρυξη εγγραφής των φοιτητών.

Τα Π.Σ.Ε είναι δωρεάν για φοιτητές μέχρι 25 ετών. Για τους υπόλοιπους προβλέπεται μερική ή ολική εισφορά, το ύψος της οποίας είναι ιδιαίτερα χαμηλό και ο τρόπος καταβολής καθορίζεται κατά περίπτωση.

Τι είναι το Ανοικτό Πανεπιστήμιο;

Το Ανοικτό Πανεπιστήμιο αφορά στη δια βίου κατάρτιση και την εκπαίδευση από απόσταση. Λειτουργεί με θεματικές ενότητες που καλύπτουν ένα γνωστικό αντικείμενο, σε προπτυχιακό ή μεταπτυχιακό επίπεδο. Για την απόκτηση του πτυχίου απαιτούνται 12 θεματικές ενότητες. Η διδασκαλία κάθε ενότητας διαρκεί 10 μήνες (συμπεριλαμβανομένης της εξεταστικής περιόδου).

Γίνονται δεκτοί χωρίς εξετάσεις οι κάτοχοι Απολυτηρίου Λυκείου, ισότιμου ή αντίστοιχου τίτλου δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης εσωτερικού ή εξωτερικού. Προτεραιότητα, σε περίπτωση αυξημένης ζήτησης, δίνεται σε υποψήφιους ηλικίας 23-45 ετών και στους μόνιμους κατοίκους ακριτικών περιοχών.

Τα πτυχία των ΠΣΕ και του Ανοικτού Πανεπιστημίου είναι απολύτως ισότιμα με τα αντίστοιχα πτυχία των ΑΕΙ / ΤΕΙ που ήδη παρέχονται.

Πού μπορώ να βρω πιο συγκεκριμένες πληροφορίες για τα προγράμματα κατάρτισης, τα επιδοτούμενα προγράμματα, τα ΠΣΕ και τις θεματικές ενότητες του Ανοικτού Πανεπιστημίου;

Στο Παράρτημα, παρατίθενται όλες οι διευθύνσεις των φορέων κατάρτισης και εκπαίδευσης. Επίσης, στη Μονάδα μας μπορείς να συζητήσεις όλες σου τις απορίες.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 5

εν μπορώ να αναπνεύσω»... αυτά τα λόγια μόνο προλαβαίνει να αρθρώσει ο Νορβηγός βουλευτής και σωριάζεται κάτω. Επικρατεί ελαφρά (Σκανδιναβία γαρ) σύγχυση στην αίθουσα του Κοινοβουλίου και, ξαφνικά, μια βουλευτής δρασκελίζει κυριολεκτικά τα έδρανα για να βοηθήσει τον συναδελφό της· η κυρία Γκρο Χάρλεμ Μπρούτλαντ, γατρός, πρωθυπουργός της Νορβηγίας επί δωδέκα χρόνια και μέλος του Κοινοβουλίου, έκανε απλώς μία ακόμα φορά το καθήκον της... Σωτήρες των αντρών, λοιπόν, οι γυναίκες του τέλους της χιλιετίας; Δεν είναι λίγο εκείνοι που σπεύδουν να καγγιάσουν ή στην καλύτερη περίπτωση, να διατυπώσουν πιο κομψούς αφροισμούς, του τύπου «να, μπορεί οι γυναίκες να μας έχετε μερικώς ενουχίσει, αλλά όχι και να αφήσουμε τη

μας στα χέρια σας». Υπάρχει, άραγε, κανείς που δεν έχει έστω και μία φορά, τα περί ενουχισμού των αντρών; Είναι, όσο απειλητικές οι γυναίκες στα τέλη του εικοστού αιώνα; Άλλο, απαντούν οι θεωρητικοί (άντρες και Ευρωπαίοι, ας ση- των ανθρώπων σχέσεων. Ο Γάλλος φιλόσοφος Ζιλ Λι- εκ των υπερμάχων του σύγχρονου ατομισμού, στο τε- ρου βιβλίο *Η Τρίτη Γυναίκα* τονίζει ότι οι γυναίκες, οι σύγ- γυναικες, είναι απλώς διαφορετικές. Καθετί διαφορετικό δεν γαστικά ανδρoαστικό, λέει ο Λιτοβετσκι, και εξ άλλου τα δεν είναι πα τόσο άσχημα, όπως παλιά. Από τις ίδιες τις εξαρτάται, κατά κύριο λόγο, το πώς θα διαχειριστούν το

ς. Το επιβάλλει, άλλωστε, η εποχή του ατομισμού. η τρίτη γυναίκα; Η γυναίκα συνέχεια του δεύτερου φύ- αίκα επίγονος του φεμινισμού. Η πρώτη γυναίκα, γράφει σκί, ήταν η γυναίκα-μάγισσα, το φύλο που συμβόλιζε το τέτοιο βαθμό που ορισμένοι ανατόμοι στα τέλη του πίστευαν ότι, ακόμα και όταν πνίγονταν, τα σώματα των ναικών επέπλεαν στο νερό μπρούμυτα, από ντροπή, σε ε τους άντρες, που παρέμεναν ανενόχλητοι στην επαφά- ρού... ανάσχελα!

ο πρότυπο γυναίκα παρουσιάζεται στην Αναγέννηση. το τόσο μίσος για τις διαβολικές γυναίκες, αρχίζει ο ύμνος είας ομορφιάς και η αghοποίηση της γυναίκας-συζύγου- δέυτερη γυναίκα βρίσκεται σαφώς σε πλεονεκακότερη την πρώτη, αλλά και στις δυο περιπτώσεις η εξάρτηση ντρες, η ακριβέστερα η υποταγή, είναι δεδομένη. Η τρί- του καθηγητή Λιτοβετσκι δεν είναι υποταγμένη στους ε είναι ιδεατό δημιούργημά τους, είναι δημιούργημα των ναικών.

αλλάζουν. Οι εποχές των φανατικών φεμινιστριών έχουν επιστρεπτι. Σήμερα, ο χαρακτηρισμός φεμινίστρια μπο- ξεπερασμένος και πολλές γυναίκες, τουλάχιστον στην ν θεωρούν ελάχιστα κολακευτικό. Παρατέμπει σε γυ- ρες, σε γυναίκες πολεμοχαρείς, που ζητούν την κεφαλή επί πίνακι. Σίγουρα, σήμερα το κλίμα δεν είναι τόσο λονότι οι γυναίκες αποδέχονται ότι το φεμινιστικό κί- καετία του '70 είχε αποτελέσματα να βελτιωθεί σημαντικά δεν επιθυμούν σε καμία περίπτωση να επιστρέψουν σε λειμικό κλίμα. Και ούτε, βεβαίως, θέλουν να μοιάζουν, εμφάνιση, με τις απελευθερωμένες εκπροσώπους του κί- πεισμένες ότι όφειλαν να αντισταθούν στη σκλαβιά της ρόντιζαν λιγότερο τον εαυτό τους.

ς, ότι τα περί της καταδυνάστευσης της ομορφιάς έπα- ρουν. Το δεύτερο μισό του εικοστού αιώνα σημάπτει με αποθέωση της λατρείας της ομορφιάς. Και από τη δε-

καετία του 1980 οι γυναίκες έχουν επιδοθεί σε αγώνα δρόμου για τη διατήρηση της ομορφιάς και της νεότητας. Προϊόντα πάσης φύ- σεως, πλαστική χειρουργική, εντατική άσκηση του σώματος και ισορροπημένη διατροφή. Οι γυναίκες δεν ντρέπονται να παραδε- χθούν ότι φροντίζουν την εμφάνισή τους ακόμα και με μέσα που με- ρικά χρόνια πριν αμφισβητούσαν ή, τουλάχιστον, δεν εγκρίνονταν ως απολύτως θεμιτά.

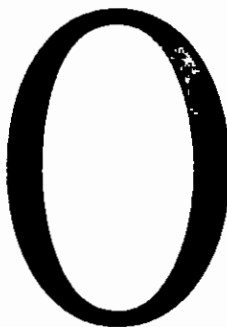
Όταν, την άνοιξη του 1996, ξέσπασε το σκάνδαλο της σπογγώδους εγκεφαλοπάθειας των βοοειδών, πολλές γυναίκες θορυβήθηκαν, φο- βούμενες ότι μπορεί να έχουν προσβληθεί από τη νόσο των τρελών αγελάδων, εξαιτίας των καλλυντικών προϊόντων που χρησιμοποι- ούσαν, δεδομένου ότι ορισμένα από αυτά περιείχαν στη σύνθεσή τους ζωικά λιπαρά. Οι εταιρίες καλλυντικών προσπάθησαν να κα- θησυχάσουν τις παρ' ολίγον τρελές γυναίκες με εκστρατείες, με τις οποίες διαβεβαίωναν το καταναλωτικό κοινό ότι δεν διατρέχει κα- νένα απολύτως κίνδυνο. Είναι αλήθεια ότι οι πωλήσεις των εν λό- γω σκευασμάτων σημείωσαν προσωρινή πτώση.

Η εμμονή των γυναικών στη λατρεία της ομορφιάς και της νεότη- τας δεν απηχεί το γνωστό σλόγκαν της δούκισσας του Ουίνδσορ, η οποία στη δεκαετία του 1930 διακήρυττε ότι σε καμία γυναίκα δεν αρκεί ποτέ ούτε μια υπερβολικά λεπτή σιλουέτα ούτε ο υπερβολικός πλούτος. Η θρησκευτική προσήλωση των γυναικών του τέλους του αιώνα στην κομψότητα αντικατοπτρίζει την άρνησή τους να υπο- δυθούν έναν μόνο παραδοσιακό ρόλο, της μητέρας, και τη θέλησή τους να τονίσουν ότι είναι ανεξάρτητες, ότι ελέγχουν τον εαυτό τους, ότι ορίζουν τη ζωή τους και ότι είναι ικανές να επιτύχουν.

Πόσο, όμως, πείθει αυτή η ερμηνεία του φαινομένου; Η συγγρα- φέας Αλμουδένα Γκράντες, από τις εκπροσώπους της νέας ισπανι- κής μεταδικτατορικής λογοτεχνίας, κάνει λόγο για οπισθοδρόμηση. Μετά τη σύντομη αλλά ευτυχημένη εποχή της φυσικής σχέσης των γυναικών με το σώμα τους, ξαναζούμε, λέει, την εποχή του μαρτυ- ρίου. Το σώμα ξαναγίνεται φυλακή. Δεν μπορείς να φας ή να πεις κάτι που παχαίνει, παρά μόνο υπό την απειλή ότι θα μεταμορφω- θείς σε έναν «όγκο» που όλοι θα περιφρονούν. Και όλα αυτά στο όνομα του νέου ηδονισμού. Αν μας άκουγε ο Επίκουρος...

Και αν στο παιχνίδι της ομορφιάς μπαίνουν τα τελευταία χρόνια και οι άντρες — ήδη από την εποχή της περίφημης τηλεοπτικής μο- νομαχίας μεταξύ του Νίξον και του Τζων Κένεντυ εκφράζονται σχό- λια για το πόσο κερδίζει ένα ωραίο ανδρικό λουκ — δεν υπάρχει αμ- φιβολία ότι οι γυναίκες είναι εκείνες που κυρίως εξακολουθούν να υφίστανται την πίεση της υποχρέωσης να είναι ωραίες.

Η ομορφιά είχε πάντοτε διαφορετικές κοινωνικές ερμηνείες για τους άντρες και για τις γυναίκες. Ο Ζιλ Λιτοβετσκι ισχυρίζεται ότι οι ίδιες γυναίκες, που υπερασπίζονται με πάθος την αυτονομία και την ατομική τους ελευθερία και τις ίδιες ευκαιρίες με τους άντρες αποδέχονται πλήρως τη διαφορετικότητα του φύλου τους ως προς το ζήτημα της εμφάνισης και της δύναμης της γοητείας, με άλλα λό- γα προασπίζουν τη θηλυκότητά τους.



ι κανόνες, όμως, του παιχνιδιού δεν έχουν, τε- λικώς, αλλάξει. Οι ρόλοι των δύο φύλων στο παιχνίδι της γοητείας και της κατάκτησης του άλλου ήταν και παραμένουν διαφορετικοί, παρότι σήμερα υποτίθεται ότι το παιχνίδι της γοητείας είναι πιο ήπιο και λιγότερο αγχω- δες. Οι επίγονοι της γυναικείας χειραφέτη- σης δεν ονειρεύονται πρίγκιπες ούτε ήρωες, αλλά άντρες έξυπνους και με χιούμορ. Αυτό το τελευταίο, μάλιστα, έχει εξελιχθεί στο sine qua non της σωστής σχέσης. Οι γυναίκες κέρδισαν το δικαίωμα να κάνουν εκείνες το πρώτο βήμα, αλλά εκτιμούν ιδιαίτερωσ την ανάληψη πρωτοβουλιών από το ισχυρό φύλο, με την προϋπόθεση, βεβαίως, ότι οι εκπρόσωποι του έχουν περάσει τις εξετάσεις. Γιατί υπάρχει πάντοτε και η περίπτωση οι πρωτοβουλίες να εκληφθούν ως... παρενόχληση.

Από τη σεξουαλική επανάσταση στη σεξουαλική παρενόχληση: Το ζήτημα στάθηκε αφορηή για ατελείωτες αναλύσεις στη δεκαε-

0. Η Πόλα Τζόουνς κατηγορεί τον Μπλ Κλίντον για σε-
αρενόχληση διεκδικώντας, ως αποζημίωση, το ποσό των
πέντε ΗΠΑ το φαινόμενο έχει λάβει διαστάσεις υστερίας.
στη το κλίμα είναι πρώτο: η νομοθεσία της Ευρωπαϊκής
ρακτηρίζει τη σεξουαλική παρενόχληση απαράδεκτη, αλ-
λώρα μέλος ανταμειπίζει το ζήτημα διαφορετικά.
αλική παρενόχληση στάθηκε η αφορμή για την κήρυξη
πολέμου μεταξύ των δύο φύλων, τουλάχιστον στις
Πολιτείες. Οι Αμερικανίδες νεοφεμινίστριες έχουν αφο-
αρχές του «πολιτικώς ορθού» και καταγγέλλουν τη θυ-
η των γυναικών. Στην Ευρώπη, η αμερικανική εμμονή
ζεται με δυσπιστία, όταν δεν προκαλεί ειρωνικά σχόλια
εύκολος τρόπος, λένε οι άντρες, για να κερδίσουν οι γυ-
ματα: μηνύοντας τους άντρες συναδέλφους και προϊ-
τους για σεξουαλική παρενόχληση.

την Ελλάδα και στις χώρες του ευρωπαϊκού
Νότου, όπου το στερεότυπο των φιλικότερων,
των «ξεστών» ανθρώπων σχέσεων καλλιερ-
γείται ακόμα. η σεξουαλική παρενόχληση αντι-
μετωπίζεται αρκετές φορές και ως μόδα ή μιμι-
πισμός ξένων, εισαγόμενων τάσεων. Γεγονός εί-
ναί ότι πρόκειται για πρόβλημα υπαρκτό. Η «α-
ντιφεμινίστρια» Καμίλ Πάλια, καθηγήτρια στο
Πανεπιστήμιο της Φιλαδέλφειας, δηλώνει ότι οι
καταγγελίες για σεξιστική συμπεριφορά στον
χώρο εργασίας υποτιμούν στην ουσία τις γυ-
α τις επαναφέρουν στην κατηγορία των ευαίσθητων από-
ήζουν ειδικής προστασίας: η κάθε γυναίκα έχει προσω-
η για την ατομική της προστασία, λέει. «Ένας συμφοιτη-
ναί ένα χυδαίο σχόλιο για το στήθος σας; Δεν σταυρώ-
να και σωπάτε. Αντιμετωπίστε τον αμέσως. "Σκάσε,
ύρνα στον στάβλο σου". Οι γυναίκες που επιδεικνύουν
ή στάση απέναντι στη ζωή υφίστανται συνήθως λιγότε-
νάλογα επαγγελματικά σχόλια», υποστηρίζει η Πάλια.
α, επίσης, είναι κατά τον Ζιλ Λιποβετσάι, ένα άλλο της ση-
της γυναίκα για να αντιπαραβληθεί τις σεξιστικές συμπερι-
ωνεία, «το ακαταμάχητο εργαλείο της προόδου» κατά τον
πορεί να βοηθήσει τις γυναίκες να υπερασπιστούν τον
να επαβληθούν και να σαρκάσουν τις όποιες μάτσο συ-
Από τις οποίες, όπως φαίνεται, δεν γλιτώνουν ούτε οι
γυναίκες. Η Σεγκολέν Ρουαγιάλ, αναπληρώτρια υπουργή
της Γαλλίας, αφηγείται ένα περιστατικό του κοινοβου-
βίου, ενδεικτικό της ανδρικής «αβρότητας». Τον Ιούνιο
αλλίδα πολιτικός συμμετέχει στην κοινοβουλευτική επι-
ει συσταθεί για το σκάνδαλο των τρελών αγελάδων. Η
αγαλιά ορίζεται γραμματέας της επιτροπής και τότε ο
βουλευτής Σαρλ Γκερριπράν, δηλώνει ότι «θα έχουμε
ελάδα στο γραφείο». Δεν δικαιωτήθηκε κανείς από
βουλευτές (στη συντριπτική τους πλειοψηφία άντρες).
αγαλιά, ακολουθώντας τη ρήση του Προυντόν, απαντά:
κειται για χιούμορ βοδιού.» Η ίδια, πάντως, δεν θεωρεί
της αρκετά καισαυτική. Θα προτιμούσε να είχε απαντή-
α μια τρελή αγελάδα, παρά ένα γέρικο γουρούνι».
η διαφορετικότητα των γυναικών επιβεβαιώνεται, λοι-
πολιτική. Είκοσι πέντε χρόνια μετά το φεμινιστικό κί-
μενε κανείς ότι η παρουσία των γυναικών στην πολι-
τονότερη. Και όμως. Τα ποσοστά συμμετοχής των γυ-
θνικές κυβερνήσεις των χωρών της Ευρωπαϊκής
περιορισμένα. Έως το 1995, στην Ελλάδα, στην Ιταλία,
αία και στην Βρετανία, το ποσοστό των γυναικών με-
ησης δεν ξεπερνούσε το 10%. Μετά τις εκλογές του
ταννία και στην Γαλλία και την ανάδειξη οσοαλι-
ησών, τα πράγματα άρχισαν να αλλάζουν, καθώς
η γυναίκες συμμαχούσαν δυναμικά στις κυβερνήσεις
ών, με ποσοστά που ξεπερνούν το 15%.

Η περιθωριοποίηση των γυναικών στην πολιτική δεν ισχύει σε
καμία περίπτωση στις σκανδιναβικές χώρες. Στην Σουηδία, το 40%
των βουλευτών είναι γυναίκες, ενώ με νόμο, από το 1994, η κυβέρ-
νηση απαράττειται κατά το ήμισυ από γυναίκες. Η περίπτωση της
Νορβηγίας είναι ακόμα πιο ακραία — θα προκαλούσε πιθανώς τρό-
μο σε ορισμένες άντρες: οι γυναίκες βρίσκονται παντού. Στην κυ-
βέρνηση, στις επιχειρήσεις, στα μέσα ενημέρωσης, στην εκκλησία,
στα πανεπιστήμια. Η αρχηγός της αστυνομίας του Οσλο ακούει στο
όνομα Τινγκελν Κίλενγκρεν. Το 75% των κατοίκων της νορβηγικής
πρωτεύουσας δηλώνει ότι, χάρη στην πρώην δικηγόρο — η οποία
εγκατέλειψε τις αιθουσες των δικαστηρίων αναζητώντας περισσό-
τερη δράση, όπως η ίδια λέει — κομμάτι ήσυχα.

Στην άλλη πλευρά του Ατλαντικού, το 77% των Αμερικανών, σε
πρόσφατη έρευνα του περιοδικού *George*, δηλώνει ότι το φύλο δεν έχει
σημασία στην επιλογή εκείνων που θα τους εκπροσωπήσουν στην
Ουάσιγκτον. Ο μύθος, όμως, για τον «ερό» θεσμό του προέδρου των
Ηνωμένων Πολιτειών καλά κρατεί. Ερωτώμενοι αν πιστεύουν ότι μια
γυναίκα θα μπορούσε κάποτε να αναδειχθεί στο ανώτατο αξίωμα της
χώρας, το 58% των Αμερικανών δίνει αρνητική απάντηση.

Αυτό, όμως, δεν εμποδίζει πολλούς Αμερικανούς να θεωρούν την
Χίλαρυ Κλίντον «κυρία πρόεδρος». Ένα από τα ανέκδοτα που κυ-
κλοφορούν στην Ουάσιγκτον λέει ότι το ζεύγος Κλίντον, στη διάρ-
κεια μιας βόλτας με το αυτοκίνητο, σταματά σε ένα βενζινάδικο. Η
Χίλαρυ αναγνωρίζει έναν από τους υπαλλήλους, βγαίνει από το αυ-
τοκίνητο και τον φιλά τρυφερά. Λίγο αργότερα, ο Μπλ Κλίντον την
ρωτά: «Ποιος ήταν αυτός;» Και εκείνη απαντά: «Ένας πρώην ερα-
στής». «Είδες πόσο τυχερή ήσουν που παντρεύτηκες εμένα;» λέει ο
Μπλ με υπερηφάνεια. «Μην είσαι τόσο σίγουρος», σπεύδει να πει
η Χίλαρυ, «αν είχα παντρευτεί αυτόν τον τύπο, εκείνος θα ήταν τώ-
ρα πρόεδρος των Ηνωμένων Πολιτειών...»

Και αν η Χίλαρυ Κλίντον παρουσιάζεται συχνά ως μεγαλομάνης και
ως έχουσα πολιτικές φιλοδοξίες μεγαλύτερες από αυτές του σύζυγου

Ό,τι θετικό άφησε η

σεξουαλική επανάσταση

κινδυνεύει να χαθεί

με την ιδεολογία της

σεξουαλικής

παρενόχλησης, που

μας ξαναγυρίζει

στη γυναίκα-θύμα.

της, οι γυναίκες πολιτικοί, γε-
νικώς, χαρακτηρίζονται συνή-
θως ως λιγότερο καριερίστες
από τους άντρες: θεωρούνται
πο πραγματιστριες και γοη-
τεύονται λιγότερο από τα παι-
χνίδια της εξουσίας, με άλλα
λόγια, οι γυναίκες ενδιαφέρο-
νται λιγότερο για τις καρέκλες
και περισσότερο για την εφαρ-
μογή των ιδεών τους στην πρά-
ξη. Δεν σημαίνει, βεβαίως, ότι
είναι λιγότερο φιλοδοξες και ότι
δεν θέλουν να φτάσουν ψηλά:
με τη διαφορά ότι αντιλαμβάνο-
νται την εξουσία κυρίως ως
μέσο και όχι ως σκοπό.
Πώς θα κατορθώσουν οι
γυναίκες της τρίτης χιλιετίας
να κατακτήσουν την πολιτική;
Στις δυτικές κοινωνίες λί-
γοι είναι εκείνοι που αρνού-
νται στις γυναίκες τη μεγαλύ-
τερη συμμετοχή στα πολιτικά
πράγματα — κι αν, άλλωστε, το πιστεύουν, δεν τολμούν να το εκ-
φράσουν, από φόβο μήπως θεωρηθούν οπισθοδρομικοί. Όμως είναι
γνωστό ότι οι καλές προθέσεις συχνά δεν είναι αρκετές. Και γι' αυ-
τό ορισμένες Ευρωπαϊκές γυναίκες πολιτικοί προτείνουν τη θέσπιση
ποσοτώσεων για την ίση εκπροσώπηση των δύο φύλων στα κέν-
τρα πολιτικών αποφάσεων. Πρόκειται για ένα μέτρο προσωρινό,
τονίζουν, το οποίο μπορεί να συμβάλει ώστε να αυξηθεί ο αριθμός
των γυναικών σε ηγετικές θέσεις. Όμως, οι ποσοτώσεις έχουν γί-
νει κόπια πανά και για μεγάλη κατηγορία γυναικών, που υποστη-
ρίζει ότι πρόκειται για μέτρο υποκαπιτικό για το δεύτερο φύλο: δεν
μπορούμε, λένε, να διεκδικούμε, απ' ενός, ίση μεταχείριση, διατυ-

τας τη σημασία της αυτοεκτίμησης και της ανα-
των ικανοτήτων μας, και, απ' ετέρου, να ανα-
ε το στερεότυπο του «ασθενούς φύλου», που για
χλίσαι την πολιτική του παρουσία έχει ανάγκη τις
σεις.

«γκάλινοι τοίχοι» που εμποδίζουν τις γυναίκες στην
ς στην πολιτική υφίστανται και στον χώρο των επι-
ν. Εδώ, όλα, μα όλα τα στερεότυπα ισχύουν, αρχής
; από την έλλειψη του επιχειρηματικού πνεύματος
κών, την έλλειψη ανταγωνιστικότητας και του πνεύ-
υποβουλίας. Η αυξημένη ευκασιθσία και ο συνα-
ιός των γυναικών δεν είναι προσόντα που μπορούν
κήσουν οι επιχειρήσεις του 2000.

τική, εξ άλλου, είναι και η εικόνα των γυναικών
: που προβάλλεται συχνά, η εικόνα της υπερδυ-
αδίστακτων πλασμάτων, που πίσω από την αυ-
α ενός ταγέο σαρώνουν κυριολεκτικώς τους πά-
πέρασμά τους: από τα κακόμοιρα εργαζόμενα
ε της επιχείρησης (στην ταινία *Εργαζόμενο*
η Σιγκούρνι Γουίβερ υποδύεται την κακά πρό-
; εταιρίας που, μεταξύ άλλων, επιθυμεί να αφανί-
τάλληλο-Μέλανι Γκρίφιθ) έως τους άρρενες που
/ ατυχία να είναι υφιστάμενοι τους (η Ντέμι Μουρ
/ *καλύψεις* απειλεί τον Μάικλ Ντάγκλας, επειδή
να υποκύψει στα... θέλγητρά της!).

πό τον φόβο που εμπνέουν, αυτές οι γυναίκες
πλέον να απολογηθούν για την απόφασή τους
ξουν την καριέρα και να δικαιολογήσουν συγκε-
προσωπικές τους επιλογές. Η Κάριμεν Άλμπορ-
ρήτρια στη Νομική Σχολή του Πανεπιστημίου της
κ και πρώην υπουργός Πολιτισμού της κυβέρνη-
ζάλες, μιλώντας στο περιοδικό *Tiempo* λέει ότι
κ της καριέρας — στοιχείο της οποίας μπορεί να
αρκής παρουσία στο προσκήνιο — δεν είναι μό-
ξιά για τη γυναίκα που την επιλέγει: είναι και ο
ου οι άλλοι αντιμετωπίζουν αυτή τη «μοναξιά».
θητεία της ως υπουργού εισέπραξε αρκετές φο-
κατα δυσπιστίας, φόβου και περιφρόνησης, όταν
ημες εκδηλώσεις εμφανιζόταν μόνη και... ασυνό-
1987, η Γαλλίδα δημοσιογράφος Μισέλ Φιτουσί
παι οι σούπερ γυναίκες έχουν κουραστεί να είναι
γυναίκες. Ρήση προφητική; Η δεκαετία του 1990 την
απολύτως: η γυναίκα της τρίτης χιλιετίας καλείται
ακριβώς σε αυτό τον ρόλο. Η, μάλλον, σε
τους ρόλους. Επιτυχημένη στη δουλειά της, τέλεια
καμιά και άφογη... νοικοκυρά. Οι γυναίκες εξαγο-
α έχουν τη φροντίδα του σπιτιού και τη φροντίδα
ων. Το κόστος της ανάληψης όλων αυτών των ευ-
είναι ευκαταφρόνητο: χαμηλότεροι μισθοί. εξα-
σε αναζήτηση εργασίας με μειωμένο ωράριο και,
ολύ λιγότερες πιθανότητες, σε σχέση με τους
κ θέσεις καριέρας.

ογενειακή ζωή, οι άνδρες προσπαθούν να βοηθή-
συχνά η βιωσιμότητα μένει στο επίπεδο της καλής πρό-
φωνα με έρευνες, στην Γαλλία, μια εργαζόμενη
μερώνει στην οικιακή ζωή κατά μέσο όρο τριάντα
την εβδομάδα, ενώ ο σύζυγός της δεν ξεπερνά τις
ατωμένη λεπτομέρεια: σε αυτές τις ώρες περιλαμ-
α ο χρόνος του... μαστορέματος στο σπίτι. ενα-
ου, συνήθως, δεν διευκολύνει τη ζωή της οικογέ-
όταν η σύζυγος γκρινιάζει ότι δεν προλαβαίνει.
ντιμέτωπη με το ακλόνητο ανδρικό επιχείρημα «πι-
πού πρέπει να δουλεύω πολλές ώρες». Και συνή-
θεί ο προβληματισμός, αν δεν εκτραπεί σε αγια-
Μα τι θέλετε, επιτέλους, εσείς οι γυναίκες;»

ώτηση. Τι θέλουν, επιτέλους, σήμερα οι γυναίκες;
πάντηση είναι ότι τελούν εν συγχύσει, ότι είναι ελλι-
ροσαναπολιτισμένες. *Οι σπηχίτες από τη σελίδα 132*

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 6

ΔΙΕΥΘΥΝΣΕΙΣ ΦΟΡΕΩΝ

II. ΤΑ ΕΜΠΟΔΙΑ ΣΤΗΝ ΑΝΑΖΗΤΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Φορείς που παρέχουν πληροφόρηση & συμβουλευτική σε θέματα απασχόλησης

- **Γενική Γραμματεία Λαϊκής Επιμόρφωσης (ΓΓΛΕ)**
Αχαρνών 417, ΤΚ 111 43
τηλ.: 253 1612, Γεν. Γραμμ.: 253 0274, 253 0214, Δ/ση Προγ.: 253 0725
- **Διαδημοτική Επιχείρηση ΚΕΚ Κέντρο Νέων Ευκαιριών και Υποστήριξης Γυναικών Δ. Αθήνας**
Σαραντά Εκκλησιών 17, ΤΚ 121 34
τηλ.: 577 3051, fax: 577 3049
- **Διώνη, Κέντρο Πληροφόρησης και Υποστήριξης Γυναικών σε Θέματα Απασχόλησης**
Χαριλάου Μούσκου 18, Πλατεία Κύπρου, ΤΚ 157 72
τηλ.: 748 6267, fax: 748 6267
- **Εθνικό Κέντρο Πιστοποίησης Δομών Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης & Συνοδευτικών Υποστηρικτικών Υπηρεσιών (ΕΚΕΠΙΣ)**
Πέτρου Ράλλη 83-85, ΤΚ 182 33
τηλ.: 322 8240, 322 8241, 322 8244
fax: 322 6754
- **Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης (CEDEFOP)**
Μαρίνου Αντύπα 12, ΤΚ 570 01 Θεσ/νίκη
τηλ.: (031) 490 111, τηλ./ fax: 490 102
internet: [http / www.cedefop.gr](http://www.cedefop.gr)
- **Κέντρο Επαγγελματικής Πληροφόρησης (ΚΕΠ) Δημοτικής Επιχείρησης Δήμου Άνω Λιοσίων (ΔΕΑΔΑΛ)**
Δημαρχείου και Πέτρου Λιόσα, ΤΚ 133 41
τηλ.: 248 0400, fax: 248 0400
- **Κέντρο Επαγγελματικής Υποστήριξης για Γυναίκες Δημοσιογράφους (ΕΡΜΕΙΑΣ)**

Αμαλιάδος 13, Αρτελόκηποι, ΤΚ 115 23
τηλ.: 645 6680, fax: 6467937

- **Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ)**
Μονάδα Πληροφόρησης Γυναικών σε θέματα Απασχόλησης και Επαγγελματικής Κατάρτισης
Μουσαίου 2, Πλάκα, ΤΚ 105 55
τηλ.: 321 8044, 321 2690, fax: 331 1779
e-mail: www.kethi.gr
- **Παραρτήματα του Κέντρου Ερευνών για Θέματα Ισότητας**
- Θεσ/νίκη: Θράκης 11, Τριανδρία, ΤΚ 553 37
τηλ.: (031) 941 530, fax: 941 580
- Πάτρα: Ζαΐμη 69Α, ΤΚ 262 25
τηλ.: (061) 620 059, fax: 620 803

Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ)

- **Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού**
Πειραιώς 52, ΤΚ 104 36
τηλ.: 524 5244, fax: 524 5244
- **Δήμος Αγίων Αναργύρων - Γραφείο Ενημέρωσης Ανέργων**
Λ. Δημοκρατίας & Ιωάννου Μέρλα, ΤΚ 135 61
τηλ.: 269 1820, 269 2017, fax: 261 6444
- **Δήμος Αγ. Ιωάννου Ρέντη - Γραφείο Ενημέρωσης Ανέργων**
Μπιχάκη 8, Δημαρχείο, ΤΚ 182 23
τηλ.: 481 9089
- **Δήμος Αργυρούπολης - Γραφείο Ενημέρωσης Ανέργων**
Κύπρου & Χρυσοστόμου Σμύρνης, ΤΚ 164 51, τηλ.: 993 7703
- **Δήμος Καλλιθέας - Κέντρο Προώθησης στην Απασχόληση**
Ματζαργιωτάκη & Δημοσθένους 15, ΤΚ 176 72, τηλ.: 951 0646

μος Περιστερίου -
είο Ενημέρωσης Ανέργων
του 7, Περιστερί, ΤΚ 121 34
574 0210

μος Χαϊδαρίου -
είο Ενημέρωσης Ανέργων
ητών 181-183, β' όροφος, ΤΚ 104 47
532 4600, fax: 581 9841

μος Ν. Ιωνίας - Κέντρο
θησης στην Απασχόληση
275 1985, fax: 279 9666

ΑΤΑΡΤΙΣΗ ή ΠΡΟΣΘΕΤΗ ΔΙΔΑΚΣΗ - ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ

γανισμός Απασχόλησης Εργατικού
μικού - Δ/ση Μαθητείας
ς Αντιστάσεως 8, Άλιμος, ΤΚ 167 77
998 1940

γανισμός Απασχόλησης Εργατι-
οναμικού - Δ/ση Μαθητείας &
ελεματικής Κατάρτισης Ενηλίκων
ς Αντιστάσεως 8, Άλιμος, ΤΚ 167 77
998 9711-12, fax: 993 7301

γανισμός Επαγγελματικής
ευσης και Κατάρτισης
τόλεως 1, Υμηττός, ΤΚ 172 36
25 2048

γείο Εθνικής Παιδείας και ευμάτων (ΥΠΕΠΘ)

θυνηση Σπουδών και
κής Μέριμνας
τόλεως 15, ΤΚ 105 63
3 8312

α Εισιτηρίων Εξετάσεων
5, ΤΚ 105 63

γείο Ενημέρωσης Πολιτών
5 4970, 323 4042, 331 0436
w.ypepth.gr

Αναγνώριση Τίτλου Σπουδών ΑΕΙ

• Διαπανεπιστημιακό Κέντρο
Αναγνώρισης Τίτλων Σπουδών
Αλλοδαπής (ΔΙΚΑΤΣΑ)

Λ. Μεσογείων 223, ΤΚ 115 25
τηλ.: 675 6362, fax: 675 6368

Αναγνώριση Τίτλου Σπουδών Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης

• Οργανισμός Επαγγελματικής
Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (ΟΕΕΚ)
Λ. Ηλιουπόλεως 1, ΤΚ 172 36 Υμηττός
τηλ.: 971 9281, 970 6111

V. Η ΑΝΑΖΗΤΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

• Γενική Γραμματεία Ισότητας /
Υπουργείο Εσωτερικών Δημόσιας
Διοίκησης & Αποκέντρωσης
Δραγατσάνιου 8, ΤΚ 105 59
τηλ.: 331 5291-5, fax: 331 5276

• Υπουργείο Εργασίας -
Διεύθυνση Ισότητας των δύο Φύλων
Πειραιώς 40, ΤΚ 104 37, τηλ.: 523 3100

• Γενική Συνομοσπονδία Εργατών
Ελλάδας (ΓΣΕΕ)
28ης Οκτωβρίου 69, ΤΚ 102 10
τηλ.: 883 4611, 820 2150, 820 2147

Επιθεωρήσεις Εργασίας - Υπουργείο Εργασίας

• Επιθεώρηση Εργασίας Αθηνών
Βούλγαρη 2, ΤΚ 104 37, τηλ.: 522 7897

• Επιθεώρηση Εργασίας Αν. Αττικής
Αχιλλέως 3, ΤΚ 153 42, τηλ.: 639 5581

• Επιθεώρηση Εργασίας Δυτ. Αττικής
Θηβών 357, ΤΚ 122 44, τηλ.: 561 3170

• Επιθεώρηση Εργασίας Πειραιά
Καθ. Εκκλησίας 1, ΤΚ 185 31, τηλ.: 417 9230

Απασχόληση στη Δημόσια Διοίκηση

- **Υπουργείο Εσωτερικών Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης (ΥΠΕΣΔΑ)**
Λ. Βασ. Σοφίας 15, ΤΚ 106 74
τηλ.: 339 3113, fax: 339 3100
- **Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού (ΑΣΕΠ)**
Αμερικής 5, ΤΚ 105 64
τηλ.: 324 8641-42, 3248 667, 324 8671

Νομαρχιακές Αυτοδιοικήσεις - Διεύθυνση Δημοτικής Κατάστασης

- **Νομαρχία Αθηνών**
Κηφισίας 125-127, ΤΚ 115 24
τηλ.: 698 4000-10
- **Νομαρχία Πειραιά**
Γρ. Λαμπράκη 141-144, ΤΚ 185 34
τηλ.: 413 6402
- **Νομαρχία Ανατολικής Αττικής**
Λ. Μαραθώνος 17^ο χλμ., τηλ.: 603 2892
- **Νομαρχία Δυτικής Αττικής**
τηλ.: 556 1276, 556 1285, 558 3843

Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ)

Τοπικά Γραφεία Ευρέσεως Εργασίας

- **Αγ. Παρασκευής**
Μεσογείων 451, ΤΚ 153 43, τηλ.: 601 0789
- **Αθηνών**
Πειραιώς 52, ΤΚ 104 36, τηλ.: 598 4611
- **Αιγάλεω**
Πλαπούτα 11, ΤΚ 84 52, τηλ.: 598 4611
- **Αμπελοκήπων**
Αγ. Θωμά 8-12, ΤΚ 151 24, τηλ.: 770 6096
- **Δάφνης**
Κλεάρχου 71, ΤΚ 173 43, τηλ.: 971 1527
- **Ιλίου**
Μενελάου 86, ΤΚ 131 22, τηλ.: 261 1606
- **Καισαριανής**
Εμπειδοκλέους 9, ΤΚ 116 35, τηλ.: 726 1052
- **Καλλιθέας**
Ματζαριωτάκη 57, ΤΚ 176 72
τηλ.: 958 8373

- **Μοσχάτου**
Αργοστολίου 88, ΤΚ 183 45, τηλ.: 941 5234
- **Ν. Ιωνίας**
Λυκίας 13 - Ελπίδος 1, ΤΚ 142 31
τηλ.: 275 1985
- **Νίκαιας**
Καισαρείας - Κιλικίας, ΤΚ 121 34
τηλ.: 491 2092
- **Πατησίων**
Λ. Γαλασίου 13-15, ΤΚ 111 41, τηλ.: 201 0240
- **Πειραιά**
Καθ. Εκκλησίας 1, ΤΚ 185 31
τηλ.: 417 2453
- **Περιστερίου**
Βασ. Αλεξάνδρου 69, ΤΚ 121 31
τηλ.: 573 4206
- **Ρουφ**
Σαλαμίνας 29, ΤΚ 173 41, τηλ.: 346 9213

Συνδικαλιστικοί Φορείς - Επιμελητήρια

- **Ανώτατη Διοίκηση Ενώσεων Δημόσιων Υπαλλήλων (ΑΔΕΔΥ)**
Φιλελλήνων και Ψύλλα 2, ΤΚ 105 17
τηλ.: 324 6109 - 3244 677, fax: 324 6165
Γραμματεία Γυναικών ΑΔΕΔΥ
τηλ.: 322 7612 - 324 0993, fax: 324 6165
- **Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος (ΓΣΕΕ)**
28ης Οκτωβρίου 69, ΤΚ 102 10
τηλ.: 883 4611-15, fax: 822 9802
Γραμματεία Γυναικών ΓΣΕΕ
τηλ.: 883 4611, 820 2150, 8202147
fax: 820 2148, 820 2186
- **Διδασκαλική Ομοσπονδία Ελλάδος (ΔΟΕ)**
Ξενοφώντος 15Α, ΤΚ 105 57
τηλ.: 323 6547, fax: 323 1977
- **Εργατικό Υπαλληλικό Κέντρο Αθηνών (ΕΚΑ)**
Γ Σεπτεμβρίου 48Β, ΤΚ 104 33
τηλ.: 821 9662 - 884 1181,
fax: 883 9271
- **Ιατρικός Σύλλογος Αθηνών (ΙΣΑ)**
Θεμιστοκλέους 34, ΤΚ 107 78
τηλ.: 361 6404, fax: 364 1248

ατρικός Σύλλογος Πειραιά
Κωνσταντίνου 5, ΤΚ 185 31
Λ.: 417 8775 - 417 0652, fax: 417 8775

**Ομοσπονδία Ιδιωτικών Εκπαιδευ-
τών Λειτουργιών Ελλάδας (ΟΙΕΛΕ)**
Αλοκοκονδύλη 13, ΤΚ 104 32
Λ.: 523 0819 - 523 8148, fax: 523 0819

**Ομοσπονδία Λειτουργιών Μέσης
Παιδείας (ΟΛΜΕ)**
Λορέου & Κορνάρου 2, ΤΚ 105 63
Λ.: 323 0073 - 323 6544, fax: 322 7382

**Ομοσπονδία Τραπεζοϋπαλληλικών
Εργαζόμενων Ελλάδας (ΟΤΟΕ)**
Πατισσίων 9 & Σίνα, ΤΚ 106 72
Λ.: 364 7589, 364 7666, 364 7668,
364 7742, fax: 363 7611

Πανελλήνιος Ιατρικός Σύλλογος (ΠΙΣ)
Πατισσίων 2, ΤΚ 115 28
Λ.: 777 2690 - 770 3733, fax: 775 4886

**Πανελλήνια Ομοσπονδία Συλλόγων
Παιδαγωγικού Παιδείας (ΠΟΣΥΠ)**
Πατισσίων 12-14, ΤΚ 101 85
Λ.: 322 9728, fax: 323 9335

**Πανελλήνια Συνομοσπονδία Ενώσεων
Παιδαγωγικών Συναιτερισμών (ΠΑΣΕΓΕΣ)**
Πατισσίων 16, ΤΚ 115 26
Λ.: 770 4737, fax: 777 9313

**Σύλλογος Αρχιτεκτόνων Διπλωμα-
τικών Ανωτάτων Σχολών (ΣΑΔΑΣ) -
Πανελλήνια Ένωση Αρχιτεκτόνων**
Πατισσίων & Βρυσακίου 10, ΤΚ 105 55
Λ.: 321 5146-7

**Σύνδεσμος Βιομηχάνων Αττικής &
Πειραιώς**
Λορέου: Πειραιάς, Μέγαρον ΕΒΕΠ
Πατισσίων Αθηνών: Ακαδημίας 15, ΤΚ 106 71
Λ.: 361 7491 - 363 1720
363 1720, τηλεξ: 226919

Σύνδεσμος Ελληνικών Βιομηχανιών
Πατισσίων 5, ΤΚ 105 57
Λ.: 323 7325, fax: 322 2929

**Σύνδεσμος Εμπορικών
Προσώπων Αθηνών**
Πατισσίων 15, ΤΚ 105 63
Λ.: 323 2622, fax: 323 8378, τηλεξ: 225880

• **Σύνδεσμος Εμπορικών Αντιπροσώ-
πων Πειραιώς Εισαγωγών - Εξαγωγών**
Λουδοβίκου 1, ΤΚ 185 31
τηλ.: 422 1722, fax: 417 0392

• **Σύλλογος Πολιτικών Μηχανικών
Ελλάδας**
Καλλιρόης 89, ΤΚ 117 45
τηλ.: 923 8170 - 923 8800
fax: 923 5959

Επιμελητήρια

• **Κεντρική Ένωση Επιμελητηρίων
Ελλάδος (ΚΕΕ)**
Ακαδημίας 7, ΤΚ 106 71
τηλ.: 363 7184, fax: 362 2320

• **Βιοτεχνικό Επιμελητήριο Αθήνας**
Ακαδημίας 18, ΤΚ 106 71
τηλ.: 363 5313-9, fax: 361 4726

• **Βιοτεχνικό Επιμελητήριο Πειραιά**
Καραϊσκού 111, ΤΚ 185 32
τηλ.: 417 4152, fax: 417 9495

• **Βιοτεχνικό Επιμελητήριο Θεσ/νίκης**
Αριστοτέλους 27, ΤΚ 546 24
τηλ.: (031) 241 668

• **Γεωτεχνικό Επιμελητήριο Ελλάδος**
Βενιζέλου 64, ΤΚ 546 31
τηλ.: (031) 278 817

• **Διεθνές Εμπορικό Επιμελητήριο**
Κάνιγγος 27, ΤΚ 106 82, τηλ.: 381 0879

• **Εμπορικό & Βιομηχανικό
Επιμελητήριο Αθηνών**
Ακαδημίας 7, ΤΚ 106 71
τηλ.: 360 2411-19, fax: 361 6464

• **Εμπορικό & Βιομηχανικό
Επιμελητήριο Πειραιώς**
Λουδοβίκου 1, Πλ. Ρούσβελτ, ΤΚ 185 31
τηλ.: 417 7241-43, fax: 417 8680

• **Εμπορικό & Βιομηχανικό
Επιμελητήριο Θεσσαλονίκης**
Τσιμισκή 29, ΤΚ 546 24,
τηλ.: (031) 275 341

• **Επαγγελματικό Επιμελητήριο Αθηνών**
Πανεπιστημίου 44, ΤΚ 106 79
τηλ.: 360 1651, fax: 361 9735

- **Επαγγελματικό Επιμελητήριο Πειραιώς**
Αγ. Κωνσταντίνου 3, ΤΚ 185 31
τηλ.: 412 6917, fax: 412 2790
- **Επαγγελματικό Επιμελητήριο Θεσ/νίκης**
Αριστοτέλους 27, ΤΚ 546 24
τηλ.: (031) 275 255
- **Επιμελητήριο Εικαστικών Τεχνών Ελλάδος**
Νίκης 11, ΤΚ 105 57
τηλ.: 323 1230, fax: 324 0296
- **Ναυτικό Επιμελητήριο Ελλάδος**
Ακτή Μιαούλη 85, ΤΚ 185 38
τηλ.: 429 3827
- **Ξενοδοχειακό Επιμελητήριο Ελλάδος**
Σταδίου 24, ΤΚ 105 64
τηλ.: 331 0022, fax: 322 5449
- **Οικονομικό Επιμελητήριο Ελλάδος**
Λ. Συγγρού 188, ΤΚ 176 71
τηλ.: 952 3330
- **Τεχνικό Επιμελητήριο Ελλάδος**
Καρ. Σερβίας 4, ΤΚ 105 62
τηλ.: 325 4590-9

IV. ΝΟΜΙΚΗ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ

2. Προστασία της μητρότητας

- **Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων**
Πειραιώς 40, ΤΚ 101 82
τηλ.: 529 5001, 523 3101, 523 3119
fax: 529 5368
- **Υπουργείο Υγείας & Πρόνοιας**
Αριστοτέλους 17, ΤΚ 101 87
τηλ.: 523 2821, 523 5757
- **Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής & Ασφάλειας της Εργασίας (ΕΛΙΝΥΑΕ)**
Λιοσίων 143 & Θειρσίου 6, ΤΚ 104 45
τηλ.: 820 0100, fax: 820 0222
- **Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων (ΙΚΑ)**
Αγ. Κων/νου 8, ΤΚ 104 41
Τηλ. Κέντρο: 523 6061-69
Δ/ση Παροχών: 523 2774
Γραφείο Επικοινωνίας Κοινού: 523 4211
Ανοικτή γραμμή: 520 0555

- **Κέντρο Βρεφών "Μητέρα"**
Λ. Δημοκρατίας 65, ΤΚ 131 22 Ίλιον
(Ν. Λιόσια) Αττικής,
τηλ.: 262 7155, 261 1181, 262 1911
fax: 261 5215
- **Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού**
Εθνικής Αντιστάσεως 8,
ΤΚ 116610 Άνω Καλαμάκι,
τηλ.: 994 2810-25
Συμπληρωματικές Παροχές
Μητρότητας: 998 9064
- **Οργανισμός Γεωργικών Ασφαλίσεων (ΟΓΑ)**
Πατησίων 30 & Καποδιστρίου, ΤΚ 101 70
τηλ.: 332 2100, 332 2279, 332 2285
fax: 384 4056 (9.00 - 14.00)
- **Οργανισμός Εργατικής Εστίας**
Αγησιλάου 10, ΤΚ 104 37
τηλ.: 522 4551, 522 5615, 524 8800
- **Οργανισμός Εργατικής Κατοικίας**
Πατησίων 37, ΤΚ 104 37
τηλ.: 522 8521, 522 8287
Δ/ση Στεγαστικής Συδρομής:
Σολωμού 63, τηλ.: 523 3424, 523 2183,
523 2087
- **ΠΙΚΠΑ Διεύθυνση Παιδικής Πρόνοιας**
Τσόχα 5, ΤΚ 115 21
τηλ.: 642 7856, 642 3144
- **Πανελλήνιος Σύλλογος Αγάμων Μητέρων**
Αιόλου 47 Δήμος Αθήνας, ΤΚ 105 51
τηλ.: 321 2020

3. Εργασιακά και ασφαλιστικά δικαιώματα

Ασφαλιστικά ταμεία

- **Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων (ΙΚΑ)**
Αγ. Κωνσταντίνου 8, ΤΚ 102 41
Τηλ. Κέντρο: 523 6060
- Τμήμα Ενημέρωσης Κοινού Αθήνας:
523 4211, 523 0709, 523 4606
- Τμήμα Ενημέρωσης Κοινού Θεσ/νίκης:
(031) 232 005, 232 186, 224 422, 239 848

νοικτή Τηλεφωνική Γραμμή του ΙΚΑ:
200555-64 και 184 χωρίς χρέωση

Οργανισμός Γεωργικών Ασφαλίσεων (ΟΓΑ)

ατησιών 30 & Καποδιστρίου, ΤΚ 101 70
ηλ. Κέντρο: 332 2100

Ταμείο Ασφαλίσεως Επαγγελματιών Βιοτεχνών Ελλάδας (ΤΕΒΕ)

ατωβριάνδου 18, ΤΚ 104 32
ηλ. Κέντρο: 523 3330, fax: 522 6517

Ευρωπαϊκό Δίκαιο

Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων

εύθυνση Όρων Εργασίας -
αίτημα Ισότητας των Φύλων,
Πειραιώς 40, ΤΚ 104 37
ηλ.: 529 5182, fax: 523 4676

Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο

Γραφείο στην Ελλάδα:
Μαλίας 8, ΤΚ 105 57
ηλ.: 331 1541 - 7
fax: 331 1540, 331 1550

Αντιπροσωπεία της Ευρωπαϊκής Κοινωνίας στην Ελλάδα

Πατισσίων 2, ΤΚ 106 74
ηλ.: 725 1000, fax: 724 4620

Γραφείο Ενημέρωσης του Πολίτη της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Πατισσίων 7, ΤΚ 105 57
ηλ. / fax: 325 5550
Ώρες λειτουργίας:

Παρασκευή - Δευτέρα έως και Παρασκευή
10.00-14.00 για πληροφορίες και έντυπα
17.00 - 21.00 για έντυπα μόνο

Επιχειρηματικότητα - Απασχόληση γυναικών

Προγράμματα που πληροφορούν για τη
λειτουργία επιχείρησης

Κέντρο Ερευνών για Θέματα Εργασίας (ΚΕΘΙ)

Πατισσίων 2, Πλάκα, ΤΚ 105 55
ηλ.: 321 8044, fax: 331 1779

• **Παράρτημα ΚΕΘΙ Θεσ/νίκης**
Θράκης 11 Τριανδρία, ΤΚ 553 37
τηλ.: (031) 941 530, 615 795
fax: 941 580

• **Παράρτημα ΚΕΘΙ Πάτρας**
Ζαΐμη 69Α, ΤΚ 262 23
τηλ.: (061) 620 059, fax: 620 803

• **Υπουργείο Γεωργίας**
Αχαρνών 5, ΤΚ 104 38, τηλ.: 529 1337

• **Υπουργείο Εργασίας και
Κοινωνικών Ασφαλίσεων**
Δ/ση Κοινοτικών Προγραμμάτων
Πειραιώς 40, ΤΚ 104 37
τηλ.: 529 5159, 529 5220

• **ΕΔΙΠΑΓ**
Κοινοτικές Επιδοτήσεις σε Επιχειρήσεις
Γυναικών
Βασ. Γεωργίου 36, ΤΚ 546 40
τηλ.: (031) 840 625

• **Ελληνική Εταιρεία Διοίκησης
Επιχειρήσεων (ΕΕΔΕ)**
Ινστιτούτο Ανάπτυξης Γυναικών
Μάνατζμεντ και Επιχειρηματιών (ΙΑΓΜΕ)
Λ. Ιωνίας 200 και Ιακωβάτου 61
Κάτω Πατήσια, ΤΚ 111 44
τηλ.: 211 2000, fax: 211 2020-1

• **Ελληνικός Οργανισμός
Μικρομεσαίων Μεταποιητικών
Επιχειρήσεων και Χειροτεχνίας**
Ευρωπαϊκό Κέντρο Πληροφοριών
Ξενίας 16, ΤΚ 115 28
τηλ.: 779 0713, fax: 777 8694

• **Εργάνη**
Καραβαγγέλη και Δαβάκη,
ΤΚ 56625, Συκιές Θεσ/νίκης
τηλ.: (031) 621 166,
fax: (031) 621 166

• **Οργανισμός Απασχόλησης
Εργατικού Δυναμικού**
Εθνικής Αντιστάσεως 8, ΤΚ 106 10 Άλιμος,
τηλ.: 998 9131

• **Πανελλήνιος Σύνδεσμος Εξαγωγέων**
Κρατίνου 11, ΤΚ 105 55
τηλ.: 522 8913, 522 8925

6. Σεξουαλική παρενόχληση και κακοποίηση γυναικών

Υπηρεσίες Ισότητας

- **Γενική Γραμματεία Ισότητας**
Δραγατσανίου 8, ΤΚ 105 59
τηλ.: 331 5291-5, 331 5343-4
- **Υπουργείο Εργασίας**
Διεύθυνση Ισότητας των δύο Φύλων
Πειραιώς 40, ΤΚ 104 37
τηλ.: 523 3100
- **Γραφείο Ίσων Ευκαιριών του ΟΑΕΔ**
Θράκης 8, Τράχωνες
τηλ.: 992 4352, 994 2810 - 824
- **Γενική Συνομοσπονδία Εργατών**
Ελλάδας - Γραμματεία Γυναικών
Πατησίων 69, ΤΚ 102 10
τηλ.: 883 4611, 820 2150, 820 2147
fax: 820 2148, 820 2186
- **ΑΔΕΔΥ Γραμματεία Γυναικών**
Ψύλλα 2 & Φιλελλήνων, ΤΚ 105 57
τηλ.: 322 7612 - 324 0993, fax: 324 6165

Βία κατά των γυναικών

Ομάδες κατά της βίας και της κακοποίησης

- **Γραφείο Υποδοχής Κακοποιημένων**
Γυναικών της Γενικής Γραμματείας
Ισότητας
Μάρνη 32, 3ος όροφος, ΤΚ 104 32
τηλ.: 523 5250, 523 5318
fax: 523 5015, (9.00 - 18.00)
- **Γραφείο Ισότητας Δήμου Αθηναίων**
Σοφοκλέους 70, Αθήνα
τηλ.: 524 4657 - 524 2520,
fax: 524 4134
- **Γιατροί χωρίς Σύνορα**
Παιωνίου 5, ΤΚ 104 40
τηλ.: 821 3713, 821 3704
- **Γυναικεία Ομάδα Αυτοάμυνας**
Ζωοδόχου Πηγής 95-97 & Ισαύρων,
ΤΚ 114 73, τηλ.: 522 1101, 531 6467
(Τρίτη, 19.00-20.00
Σάββατο, 13.30 - 15.00)

- **Διεθνής Αμνηστία - Ελληνικό Τμήμα**
Σίνα 30, ΤΚ 106 72, τηλ.: 360 0628
- **Επιτροπή για την Καταπολέμηση**
της Ανδρικής Βίας κατά των Γυναικών
Νικηταρά 8-10, 5ος όρ., ΤΚ 106 78
τηλ. & fax: 382 8126
- **Παρατηρητήριο για τα Δικαιώματα**
των Γυναικών
τηλ.: 360 0777
(Δευτέρα ως Πέμπτη, 17.00 - 20.00)
- **Σύνδεσμος για τα Δικαιώματα της**
Γυναίκας
Σόλωνος 41, τηλ.: 361 6236
Βοήθεια για τη βία στην οικογένεια
(Τετάρτη, 18.00 - 20.00)
- **Τηλεφωνική γραμμή SOS από**
γυναίκες για γυναίκες
τηλ.: 723 7032
(Δευτέρα ως Πέμπτη 18.00 - 21.00)

Δικαστικές Υπηρεσίες

- **Εισαγγελία Πρωτοδικών Αθηνών**
Κτίριο πρώην Σχολής Ευελπίδων -Κτίριο 16
τηλ.: 825 3831
- **Εισαγγελία Εφετών Αθηνών**
Σωκράτους 65, τηλ.: 523 2252
- **Εισαγγελία Πρωτοδικών Πειραιώς**
Σκουζέ 3-5, τηλ.: 417 3980
- **Εισαγγελία Εφετών Πειραιώς**
Σκουζέ 3-5, τηλ.: 417 4667, 418 6001
- **Ιατροδικαστική Υπηρεσία Αθήνας**
Ακαδημίας 60, τηλ.: 361 3340
- **Ιατροδικαστική Υπηρεσία Πειραιά**
Γούναρη 31, τηλ.: 417 7876

Κέντρα Ψυχικής Υγιεινής

- **Αθήνα:**
Βασιλέως Ηρακλείου 8, τηλ.: 821 0222
- **Αιγάλεω:** Σούτσου 4, Πλ. Δαβάκη
τηλ.: 544 9898, 590 0080, 591 0067
- **Πειραιά:** Μπουμπουλίνας 15 &
Νοταρά, τηλ.: 4170500

- **Οργανισμός Προωθήσεως Εξαγωγών ΑΕ**
Υψηλών Αλωνίων 7, τηλ.: 346 566
- **Οργανισμός Εργατικής Εστίας**
Κολοκοτρώνη 20, τηλ.: 273 470
- **Κέντρο Εργαζόμενης Νεότητας**
Παντανάσσης 4, τηλ.: 279 436
- **Διεύθυνση Βιομηχανίας**
Πατρών - Αθηνών 12, τηλ.: 437 058
- **Διεύθυνση Γεωργίας**
Πανεπιστημίου 171, τηλ.: 452 716
- **Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας**
Παράρτημα Πάτρας - Μονάδα Πληροφόρησης Γυναικών
Ζαΐμη 69Α, τηλ.: 620 059, 620 803
- **Κέντρο Ανάπτυξης Ελληνικού Εμπορίου**
Κανακάρη 46, τηλ.: 621 757
- **Κέντρο Επαγγελματικής Κατάρτισης ΓΣΕΒΕΕ**
Αράτου 21, τηλ.: 222 195
- **Κέντρο Λαϊκής Επιμόρφωσης**
Αγ. Νικολάου 8, τηλ.: 623 486
- **Ελληνικό Κέντρο Παραγωγικότητας (ΕΛΚΕΠΑ)**
Δημητρίου Υψηλάντου 1,
Τηλ. Κέντρο: 312 936
Πρ. ΔΕ Παραρτήματος Πάτρας: 332 949

Υπηρεσίες Αυτοδιοίκησης

- **Νομαρχιακή Αυτοδιοίκηση Ν. Αχαΐας**
Κορίνθου 327
Τηλ. Κέντρο: 240 040
- Γραφείο Ενημέρωσης & Εξυπηρέτησης Πολιτών: 638 101, 638 102
- Υγείας & Πρόνοιας: 638 322, 638 323
- **Νομαρχιακή Επιτροπή Λαϊκής Επιμόρφωσης**
Αγ. Νικολάου 8,
τηλ.: 621 836, 622 765, 622 879

- **Δημαρχείο Πατρών**
Μαιζώνος 147
Τηλ. Κέντρο: 966 200 - 202
Γραφείο Τύπου - Δημοσίων Σχέσεων: 966 210
- **Αναπτυξιακή Δημοτική Επιχείρηση Πατρών (ΑΔΕΠ)**
Αγ. Γεωργίου 104
Τηλ. Κέντρο: 623 732, 623 291
- Κοινοτικά Προγράμματα: 623 734
- Γραφείο Ενημέρωσης Πολίτη: 623 731
- Γραφείο Κοινωνικής Μέριμνας & Υγείας: 623 731
- **Κοινωνικός Τομέας**
Γούναρη 76, Τηλ. Κέντρο: 310 003
- Γραφείο Ενημέρωσης και Εξυπηρέτησης του Πολίτη: 346 716
- Πληροφόρησης Νεολαίας: 346 718
- **Δημοτικά Διαμερίσματα**
- Αρκτικό: Πανεπιστημίου 172
τηλ.: 430 984
- Νότιο: Ναπ. Ζέρβα 8, τηλ.: 331 663
- Ανατολικό: Εγλυκάδος 98,
τηλ.: 225 031
- Κεντρικό: Κων/πόλεως 69
τηλ.: 438 383, 439 017
- **ΤΕΔΚ Νομού Αχαΐας**
Αλ. Υψηλάντου, ΤΚ 114-116
τηλ.: 270 097, 273 693
- **Επιμελητήριο Αχαΐας**
Μιχαλακοπούλου 58, τηλ.: 274 293

Γυναικείες Οργανώσεις - Συνεταιρισμοί

- **Αγροτικός Συνεταιρισμός Γυναικών Κ. Αχαΐας**
Κάτω Αχαΐα. τηλ.: 910 140
- **Ένωση Γυναικών Ελλάδας**
Πατρών - Πύργου 78,
τηλ.: 520 908
- **Ινστιτούτο Ανάπτυξης Γυναικών Μάνατζερ & Επιχειρηματιών (ΙΑΓΜΕ)**
Κορίνθου 228, τηλ.: 622 512

ΒΟΡΕΙΑ ΕΛΛΑΔΑ

ΟΑΕΔ

Internet: www.oaed.gr

Περιφερειακή Διεύθυνση Μακεδονίας

Δεκανήσου 10Α, ΤΚ 112 82

Τηλ.: (031) 554 400

Γραφείο Εργασίας Ειδικών

Κοινωνικών Ομάδων Θεσ/νίκης

Δεκανήσου 10Α, ΤΘ 194 66, ΤΚ 540 12

Τηλ.: (031) 554 418

Γραφείο Ευρωπαϊκής Υπηρεσίας

Απασχόλησης Eures

Δεκανήσου 10Α, Τηλ.: (031) 545 929

Πρότυπο Κέντρο Επαγγελματικού

Προσανατολισμού

Δεκανήσου 10Α, ΤΚ 112 82

Τηλ.: (031) 537 027

Τοπική Υπηρεσία 25ης Μαρτίου

Παπαδάκη 20

Γραφείο Απασχόλησης: 317 946

Τοπική Υπηρεσία Νεάπολης

Δημητρίου 6-8, Νεάπολη

Γραφείο Απασχόλησης: 554 423

Τοπική Υπηρεσία Ν. Μαγνησίας

Π. Γεωργίου 27

Γραφείο Απασχόλησης: 782 374

Τοπική Υπηρεσία Πύλης Αξίου

Προσέως 14

Γραφείο Απασχόλησης: 554 421

Κέντρο Απασχόλησης - Εργασίας

Κηφισιάς

Κηφισιάς, Τηλ.: 702 550

ΚΕΤΕΚ Βέροιας

Ασώματα Ημαθίας, Τηλ.: (0331) 22397

ΚΕΤΕΚ Θεσσαλονίκης

Λαγκαδά 117-119, Τηλ.: (031) 721 858

2η Μαθητική Εστία

Λαγκαδά 1317-119, Τηλ.: 721 852 - 3

ΚΕΤΕΚ Καστοριάς

Γ. Παλαιολόγου 1, Τηλ.: (0467) 29452

• ΚΕΤΕΚ Κατερίνης

Λαρίσης 150, Τηλ.: (0351) 35165

• ΚΕΤΕΚ Κιλκίς

Γ. Αργυρίου 12, Τηλ.: (0341) 22121

• ΚΕΤΕΚ Κοζάνης

11ο χλμ. Κοζάνης - Λάρισας

Τηλ.: (0461) 22202

• ΚΕΤΕΚ Λακκιάς

570 06 Λακκιά Θεσ/νίκης

Τηλ.: (0396) 23201

• ΚΕΤΕΚ Πτολεμαΐδας

25ης Μαρτίου 29, Τηλ.: (0463) 22850

• ΚΕΤΕΚ Φλώρινας

Αρχελάου 1, Τηλ.: (0385) 22357

• ΚΕΤΕΚ Ωραιόκαστρου

Θεσσαλονίκης 18, Τηλ.: (031) 696 212

2η Μαθητική Εστία

Λαγκαδά 117-119, Τηλ.: 721 856

• ΙΕΚ Βέροιας Κ.Α. 1601

Ασώματα Ημαθίας, Τηλ.: (0331) 22397

• ΙΕΚ Καστοριάς

Γ. Παλαιολόγου 1, Τηλ.: (0467) 29452

• ΙΕΚ Πτολεμαΐδας

Περιοχή Κουρή, Τηλ.: (0463) 22850

• ΙΕΚ Ωραιόκαστρου

Θεσσαλονίκης 18,

Τηλ.: (031) 696 214, 698 223

Περιφερειακή Διεύθυνση Ανατολικής Μακεδονίας & Θράκης

Περιγιάλι 2, Τηλ.: (051) 229 060

• ΚΕΤΕΚ Αλεξανδρούπολης

20ο χλμ. Αλεξανδρούπολης - Πελαγίας

Τηλ.: (0551) 23709

• ΚΕΤΕΚ Δράμας

Περιοχή Μυλοποτάμου

Τηλ.: (0521) 81131, 81304

• ΚΕΤΕΚ Καβάλας

Περιγιάλι Καβάλας

Τηλ.: (051) 228 434, 232 197

• ΚΕΤΕΚ Κομοτηνής

Χίλια Δένδρα, Τηλ.: (0531) 22407

• **ΚΕΤΕΚ Ξάνθης**

Λαχανόκηποι 2, τηλ.: (0541) 62825, 83334

• **ΚΕΤΕΚ Ορεστιάδας**

Αρχή Κων/πόλεως

τηλ.: (0552) 23307, 23956

• **ΚΕΤΕΚ Σερρών**

6ο χλμ. Εθνικής Σερρών - Θεσ/νίκης

Λευκώνας Σερρών, τηλ.: (0321) 50475

• **ΙΕΚ Δράμας Κ.Α. 0901**

7ο χλμ. Δράμας - Νευροκοπίου

τηλ.: (0521) 81170

• **ΙΕΚ Κομοτηνής Κ.Α. 4201**

Χίλια Δένδρα, τηλ.: (0531) 34363

• **ΙΕΚ Ορεστιάδας Κ.Α. 1101**

Αρχή Κων/πόλεως, τηλ.: (0552) 23885

• **ΙΕΚ Σερρών**

6ο χλμ. Εθν. Οδού Σερρών - Θεσ/νίκης

τηλ.: (0321) 50006

• **Οργανισμός Επαγγελματικής**

Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (ΟΕΕΚ)

Πολυτεχνείου 21, τηλ.: (031) 547 516-8

internet: www.forthnet.gr/oeek/

• **Υπουργείο Μακεδονίας Θράκης**

- Διοικητήριο: (031) 264 321 (6 γραμμές)

- Γενικός Γραμματέας Παλλινοστούτων Ομογενών: (031) 239 786

internet: www.mathra.gr

• **Δ/ση Απασχόλησης - Εργασίας**

Φράγκων 14, τηλ.: (031) 523 935

- Επιθεώρηση Εργασίας:

(031) 531 301, 521 373

- Τμήμα Όρων Εργασίας - Απασχόλησης:

(031) 531 301, 526 826

- Επιθεώρηση Εργασίας Ανατολικού Τομέα

25ης Μαρτίου 21

τηλ.: (031) 810 613, 823 658

- Επιθεώρηση Εργασίας Δυτικού Τομέα

Ενωτικών 9, τηλ.: (031) 514 178, 531 304

- Επιθεώρηση Εργασίας Θέρμης

Στενημάχου 1, τηλ.: (031) 462 177

- Επιθεώρηση Εργασίας Κεντρικού Τομέα

Προξένου Κορομηλά 51

τηλ.: (031) 225 943, 226 181

- Επιθεώρηση Εργασίας Σίνδου

Μοναστηρίου 248, τηλ.: (031) 512 027

- Επιθεώρηση Εργασίας Χαλκηδόνας:

(031) 702 550

Νομαρχιακή Αυτοδιοίκηση Θεσ/νίκης

Βασ. Όλγας 198

τηλ.: (031) 428 536, 428 592, 428 435

internet: www.nath.gr

(περιέχει προκηρύξεις διαγωνισμών)

• **Διεύθυνση Κοινωνικής Πρόνοιας**

Αιγαίου 35

- Τμήμα Κοινωνικής Αγωγής:

(031) 433 250, 438 188

- Τμήμα Παροχής Κοινωνικών

Υπηρεσιών: (031) 456 373, 433 556

• **Διεύθυνση Πολιτικών Δικαιωμάτων**

Προστασίας των Πολιτών

25ης Μαρτίου 21

- Τμήμα Προστασίας των Πολιτών:

(031) 428 226

- Δ/ση Συνθηκών Εργασίας (ΚΕΠΕΚ)

Φράγκων 14, τηλ.: (031) 519 321

• **Τμήμα Διαρκούς Κατάρτισης**

Ενηλίκων Λαϊκής Επιμόρφωσης

(ΔΙΚΕΛΕ)

Ι. Δραγούμη 57

τηλ.: (031) 547 413, 537 578, 537 591

Επιμελητήρια

• **Βιοτεχνικό Επιμελητήριο Θεσ/νίκης**

Αριστοτέλους 27, τηλ.: (031) 271 708

• **Γραφείο Διασύνδεσης Αριστοτελείου**

Πανεπιστημίου Θεσ/νίκης

Κτίριο Διοίκησης Α.Π.Θ.: (031) 995 833,

996 644, 999 397

internet: www.cso.auth.gr

• **Γραφείο Διασύνδεσης**

Πανεπιστημίου Μακεδονία

Εγνατία 156, τηλ.: (031) 891 221, 891 259

Internet: www.uom.gr

e-mail: career@macedonia.uom.gr

• **Γραφείο Σταδιοδρομίας ΤΕΙ**

Θεσ/νίκης

Βιομηχανική Περιοχή Σίνδου

λ.: (031) 791 480 -1, 795 505 - 6
ernet: www.teithe.gr

Ελληνική Εταιρία Διοίκησης Υποχειρήσεων (ΕΕΔΕ)

Παράγωγων & Ορφανίδου 2
λ.: (031) 552 314, 516 639, 551 792
ernet: www.eede.gr

**Εμπορικό και Βιομηχανικό
Επιμελητήριο Θεσ/νίκης**
Παρισιακή 29, τηλ.: (031) 275 341
ernet: www.ebeth.gr

**Επαγγελματικό Επιμελητήριο
Θεσ/νίκης**
Παρισιακής 27, τηλ.: (031) 232 636

Εργατικό Κέντρο Θεσ/νίκης
Παρισιακής 32, τηλ.: (031) 270 803
ernet: www.users.otenet.gr

**Ευρωπαϊκό Σταυροδρόμι Αγροτικής
Πληροφόρησης Carrefour**
Παρισιακή Γεωργική Σχολή
λ.: 475 693 - 6
ernet: www.afs.edu.gr/rural.htm#carrefour

Euro Info Centre
Ευρωπαϊκή Θυρίδα Πληροφόρησης
Επιχειρήσεις
Παρισιακής 1, τηλ.: (031) 539 817, 539 682

Οικονομικό Επιμελητήριο Θεσ/νίκης
Παρισιακή 57, τηλ.: (031) 275 727

**Σύνδεσμος Βιομηχανιών Βορείου
Ελλάδος**
Παρισιακής 1, τηλ.: (031) 539 682

**Σύνδεσμος Εξαγωγέων Βορείου
Ελλάδος**
Παρισιακής 1, τηλ.: (031) 535 533

Τεχνικό Επιμελητήριο Θεσ/νίκης
Παρισιακής 8, τηλ.: (031) 234 566
ernet: www.tee.gr

Κοινωνικές Υπηρεσίες - Συμβουλευτικοί Σταθμοί

**Κοινωνικό Ίδρυμα Υποδοχής και
Ανάταξης Παλλιννοστούντων
Ελλήνων (ΕΙΥΑΑΠΟΕ)**
Παρισιακής 7, τηλ.: (031) 547 146, 547 281

• **Εθνικός Οργανισμός Πρόνοιας**
Τέρμα Φοίνικα, τηλ.: (031) 472 811, 474 060

• **Ελληνικός Ερυθρός Σταυρός**
Ν. Κουντουριώτου 10
τηλ.: (031) 529 195, 531 530

• **Κέντρο Έρευνας Κοινωνικών
Πρακτικών και Εφαρμοσμένης
Κοινωνικής Πολιτικής (ΚΕΚΠΕΚΠ)**
Δήμου Ελευθερίου - Κορδελιού
Εθνικής Αντίστασης 58,
Κτίριο Ελευθέριος Βενιζέλος
τηλ.: (031) 758 500, 770 212 εσωτ. 220

• **Κέντρο Πληροφόρησης και
Εργασιακής Στήριξης Δήμου
Σταυρούπολης**
Ανδρέα Κάλβου 12, Νικόπολη,
Σταυρούπολη, τηλ.: (031) 684 455

• **Νομαρχιακή Επιτροπή
Συμπαράστασης Παλλιννοστούντων
Ομογενών (ΝΕΣΠΟ)**
Βασ. Όλγας 198, τηλ.: (031) 411 654

• **Οργανισμός Εργατικής Εστίας**
Μητροπόλεως 110, τηλ.: (031) 286 082

• **Πατριωτικό Ίδρυμα Κοινωνικής
Πρόνοιας και Αντίληψης (ΠΙΚΠΑ)**
Γραφείο Κοινωνικών Δραστηριοτήτων
Μαβίλη 11, τηλ.: (031) 547 416

• **Συμβουλευτικό Κέντρο Δήμου
Μενεμένης**
Έλλης Αλεξίου 2, Μενεμένη
τηλ.: (031) 739 871

• **Συμβουλευτικό Κέντρο Δήμου
Νεάπολης**
Κουντουριώτου 29, τηλ.: (031) 635 024

• **Συμβουλευτικό Κέντρο Δήμου
Πολίχνης**
Καρυπίδη 1, τηλ.: (031) 609 380

Κέντρα Φροντίδας Οικογένειας

• **ΚΕΦΟ Αξιού**
Γαλανάκη 1, τηλ.: (031) 514 577

• **ΚΕΦΟ Καράτσου**
Αλκιβιάδη 10, τηλ.: (031) 602 304

- **ΚΕΦΟ Πολίχνης**
Αγ. Παντελεήμονα 10, τηλ.: (031) 650 381
- **ΚΕΦΟ Σταυρούπολης**
Ιασονίδου & Λεχώβου, τηλ.: (031) 654 135
- **ΚΕΦΟ Συκεών**
Ι. Μιχαήλ 8, τηλ.: (031) 610 836
- **ΚΕΦΟ Τούμπας**
Δορυλαίου 34, τηλ.: (031) 912 758
- **ΚΕΦΟ Φοίνικα**
Τέρμα Φοίνικα, τηλ.: (031) 472 460
- **ΚΕΦΟ Χαριλάου**
Μαρασλή 51, τηλ.: (031) 311 376

Δομές Στήριξης Απασχόλησης Γυναικών

- **Εργάνη**
Καραβαγγέλη 1 & Δαβάκη, Συκιές
τηλ.: (031) 621 166
- **Δήμος Βασιλικών -
Ανατολική Αναπτυξιακή Α.Ε.**
Γραφείο Επικοινωνίας -
Ενημέρωσης και Στήριξης Νέων,
Βασιλικά, τηλ.: (0396) 22214
- **Δήμος Επανομής -
Ανατολική Αναπτυξιακή Α.Ε.**
Γραφείο Επικοινωνίας -
Ενημέρωσης και Στήριξης Νέων,
Επανομή, τηλ.: (0392) 41288, 41865
- **Δήμος Θερμαϊκού -
Ανατολική Αναπτυξιακή Α.Ε.**
Γραφείο Επικοινωνίας - Ενημέρωσης και
Στήριξης Νέων, Περαιά
τηλ.: (0392) 23606
- **Δήμος Θεσ/νίκης**
Γραφείο Γυναικείων Θεμάτων
Δωδεκανήσου 6, τηλ.: (031) 555 053
internet: www.thessalonikicity.gr
- **Δήμος Χορτιάτη -
Ανατολική Αναπτυξιακή Α.Ε.**
Γραφείο Επικοινωνίας -

Ενημέρωσης και Στήριξης Νέων
Ασβεστοχώρι, τηλ.: (031) 357 150

• **Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ)**

Παράρτημα Θεσ/νίκης
Θράκης 11, Τριανδρία, ΤΚ 553 37
τηλ.: (031) 941 530, 941 580, 941 007
internet: www.kethi.gr
e-mail: thkethi@mail.otenet.gr

- **Κέντρο Κοινωνικής Υποστήριξης
Γυναικών - Μακεδονικό Ινστιτούτο
Εργασίας (ΜΑΚΙΝΕ)**
Αισώπου 24, τηλ.: (031) 556 349, 556 351
- **Κέντρο Πληροφόρησης και
Στήριξης της Απασχόλησης Γυναικών
Ηράκλειτος**
Ικονίου 1, Σταυρούπολη,
τηλ.: (031) 655 551
- **Πρόγραμμα "Ελπίδα"**
Καπ. Γαρέφη & Περδίκια 1, Έδεσσα
τηλ.: (0381) 21820

Γυναικείοι Φορείς - Οργανώσεις

- **Ένωση Γυναικών Ελλάδας**
Μητροπόλεως 19, τηλ.: (031) 270 051
- **Επιτροπή Ισότητας Εργατικού
Κέντρου Γυναικών**
Αριστοτέλους 32, τηλ.: (031) 270 803
- **Ομάδα Γυναικείων Σπουδών
Αριστοτελείου Πανεπιστημίου Θεσ/νίκης**
Αγγελάκη 35, τηλ.: (031) 231 588
- **Σύνδεσμος Επαγγελματιών -
Επιχειρηματιών Γυναικών**
Ολυμπίου Διαμαντή 14
τηλ.: (031) 554 343, 832 302, 226 810
- **Σύνδεσμος Επιστημόνων Γυναικών**
Ορφανίδου 2, τηλ.: (031) 541 114, 519 104
- **Χριστιανική Ένωση Ελληνίδων (ΧΕΝ)
Θεσ/νίκης**
Μητροπόλεως 18, τηλ.: (031) 276 144

