

ΑΝΩΤΑΤΟ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ  
ΙΔΡΥΜΑ ΠΑΤΡΑΣ  
ΣΧΟΛΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΩΝ ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΠΡΟΝΟΙΑΣ  
ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΚΑΙ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΓΥΝΑΙΚΩΝ  
ΘΕΩΡΗΤΙΚΕΣ ΠΡΟΣΕΤΙΣΕΙΣ ΚΑΙ ΕΡΕΥΝΑ ΣΕ  
ΕΦΑΡΜΟΤΕΣ ΣΤΟ ΝΟΜΟ ΚΟΡΙΝΘΙΑΣ**

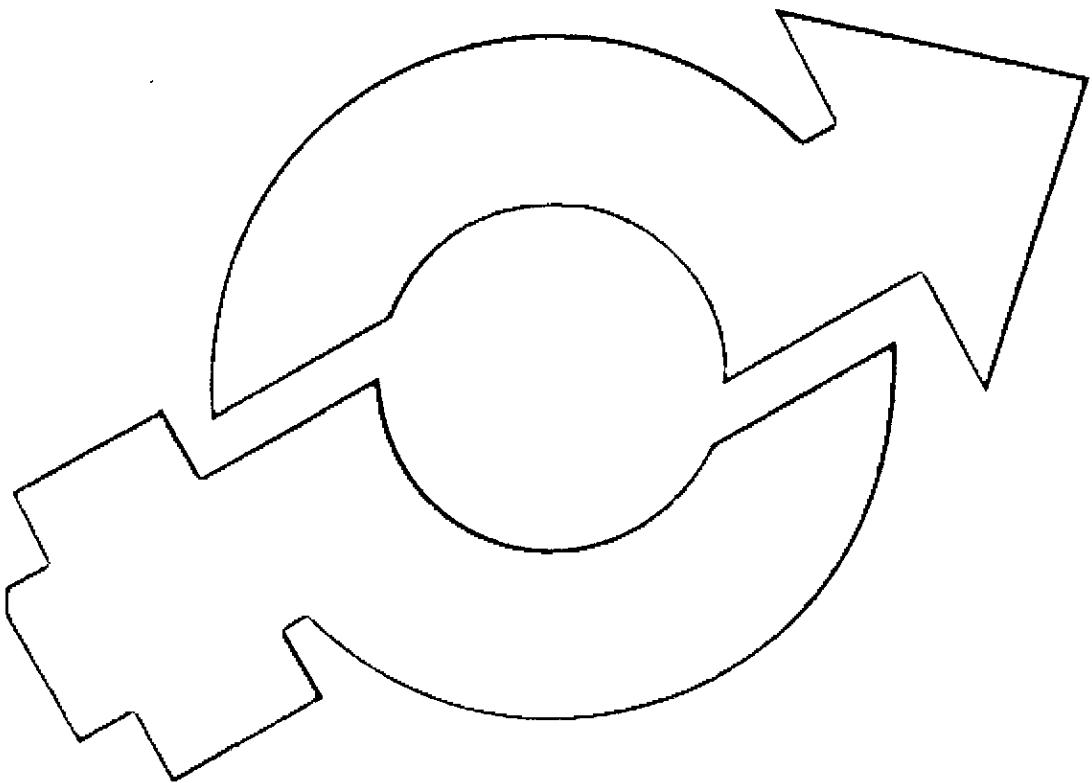
Σπουδάστριες:

Αβραμοπούλου Αντωνία  
Μακροπούλου Μαρία-Αντωνία

Σύμβουλος καθηγήτρια:

Ζαγούρα Σταυρούλα

ΠΑΤΡΑ 2005



## ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Ευχαριστούμε από καρδιάς την κυρία Άννα Μιχοπούλου (και την γλυκύτατη Καλίτσα) για την πολύτιμη βοήθεια,

καθοδήγηση και συμπαράστασή της καθ' όλη τη διάρκεια της συλλογής πληροφοριών και συγγραφής της πτυχιακής μας εργασίας. Η κάθε συνάντηση μαζί της ήταν για εμάς μία περιπλάνηση στον κόσμο της ιστορίας και των γνώσεων, οι γόνιμες επισημάνσεις της εμπλούτισαν τη σκέψη μας και τον προβληματισμό μας.

Επιπλέον, στην προσπάθειά μας να συγκεντρώσουμε όσο το δυνατόν περισσότερες πληροφορίες και εμπειρίες για την περάτωση της εργασίας μας αυτής ήρθαμε σε επαφή με πολλούς επαγγελματίες που ασχολούνται με τα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης και επιχειρηματικότητας γυναικών. Για αυτό το λόγο θα ήταν παραλείψη μας αν ξεχνούσαμε να ευχαριστήσουμε την κυρία Τασώ Γαϊτάνη (ψυχολόγος), την κυρία Έυα Ευδοπούλου (υπεύθυνη ερευνών στο Κ.Ε.Θ.Ι στην Αθήνα), την κυρία Στάθη Ντίνα (δημοτική υπάλληλος στο Δήμο Λουτρακίου-Περαχώρας), τον κύριο Κώστα Μπεκιάρη (δημοτικός υπάλληλος στο Δήμο Λουτρακίου-Περαχώρας, την κυρία Άννα Βουγιούκα (σύμβουλος στο Κέντρο Πληροφόρησης και Ενίσχυσης της Επιχειρηματικότητας Γυναικών Κορίνθου), την κυρία Μαρία Θελερίτη (υπεύθυνη προγραμμάτων και σύμβουλος στο Κέντρο Πληροφόρησης Γυναικών Κορίνθου), την κυρία Ράνια Παπαγεωργίου (ψυχολόγος), την κυρία Σοφία Γκιώκα (νομική σύμβουλος) και την κυρία Παρασκευή Παπαχρήστου (κοινωνική λειτουργός) για την ιδιαίτερη προσφορά τους σε στοιχεία και πληροφορίες.

Τέλος, ευχαριστούμε θερμά τις οικογένειές μας για την ηθική και οικονομική τους συμπαράσταση καθ' όλη τη διάρκεια της διερευνητικής μας αυτής προσπάθειας.

## ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

Περίληψη μελέτης.....	I
Ευρετήριο πινάκων.....	IV
Έννοια όρων.....	VI
Πρόλογος.....	1 σελ.
Εισαγωγή.....	2 σελ.

### A' ΜΕΡΟΣ

Θεωρητικές προσεγγίσεις του ζητήματος της εργασίας των γυναικών

#### *Κεφάλαιο I*

Σύντομη ιστορική αναδρομή.....5 σελ.

#### *Κεφάλαιο II*

Γυναικεία ταυτότητα και εργασία ..... 15 σελ.

#### *Κεφάλαιο III*

Εκπαίδευση, κατάρτιση και γυναικεία απασχόληση.....23 σελ

A. Η εκπαίδευση των γυναικών στην Ελλάδα από την ίδρυση...  
του κράτους μέχρι σήμερα.....23 σελ

B. Η επαγγελματική κατάρτιση των γυναικών..... 28 σελ

1.Ποσοστά συμμετοχής των δύο φύλων στην εκπαίδευση.....  
..... 30 σελ

2.Παράγοντες που συμβάλλουν στη διάκριση των δύο φύλων  
στην επαγγελματική κατάρτιση.....36 σελ

3.Φορείς παροχής επαγγελματικής κατάρτισης.....37σελ

Γ. Η Γυναικεία απασχόληση.....40 σελ

1.Παράγοντες που επηρεάζουν την γυναικεία απασχόληση....  
..... 41σελ

2.Τα χαρακτηριστικά της γυναικείας εργασίας στην Ελλάδα..  
..... 45 σελ

13. Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Ανταγωνιστικότητα».....	86 σελ
14. Επιχειρησιακό Πρόγραμμα Κοινοτικής Πρωτοβουλίας.....	
''Equal'' .....	87 σελ
15. Το Πρόγραμμα NOW I. στο δήμο Λουτρακίου-Περαχώρας....	
.....	105 σελ
16. Το Πρόγραμμα NOW II. στο δήμο Λουτρακίου-Περαχώρας...	
.....	108 σελ
17. Το Πρόγραμμα Equal στο Νομό Κορινθίας.....	122 σελ
18. Συγκριτική μελέτη μεταξύ των προγραμμάτων Κοινοτικής.....	
Πρωτοβουλίας ''NOW '' και ''Equal'' .....	125 σελ

### Κεφάλαιο V

Δικαιώματα εργαζομένων γυναικών .....	128 σελ
A. Εισαγωγικά.....	128 σελ
1. Η οδηγία της Ε.Ο.Κ. (207/1976) για την ίση μεταχείριση..	
.....	131 σελ
2. Ο ελληνικός νόμος 1414/84 για την ισότητας στις	
εργασιακές σχέσεις.....	133 σελ
3. Ειδικές ρυθμίσεις για τη γυναικεία απασχόληση....	137 σελ
B. Η εφαρμογή της ισότητας στην πράξη.....	140 σελ

### B' ΜΕΡΟΣ

Έρευνα σε εφαρμογές προγραμμάτων κατάρτισης και απασχόλησης γυναικών στο Νομό Κορινθίας

### Κεφάλαιο I

Μεθοδολογία.....	144 σελ
A. Σκοπός της έρευνας.....	144 σελ
B. Τεχνικές συγκέντρωσης δεδομένων.....	144 σελ
Γ. Δειγματοληψία.....	146 σελ
Δ. Διάρκεια έρευνας.....	146 σελ.
E. Μη δομημένες συνεντεύξεις ειδικών συμβούλων που	
συμμετείχαν σε προγράμματα εκπαίδευσης, κατάρτισης,	
προώθησης της γυναικείας απασχόλησης και της	
επιχειρηματικότητας.....	147 σελ

3. Η θέση των γυναικών στην ελληνική αγορά εργασίας..... 47 σελ
4. Η κατά φύλο διαφοροποίηση των αποδοχών και των προοπτικών επαγγελματικής εξέλιξης στην ελληνική αγορά εργασίας..... 50 σελ
5. Διαχωρισμός των επαγγελμάτων σε γυναικεία και ανδρικά.. επαγγέλματα.....54 σελ
6. Ανεργία γυναικών και συμβουλευτική για την ανεργία..... 57 σελ

#### Κεφάλαιο IV

- Προγράμματα επαγγελματικής εκπαίδευσης, κατάρτισης, προώθησης της απασχόλησης και της επιχειρηματικότητας γυναικών.....61 σελ
- A. Φορείς για την ισότητα που συμμετέχουν σε προγράμματα κατάρτισης..... 61σελ
  - B. Σύστημα επαγγελματικής κατάρτισης.....62 σελ
    1. Κοινοτική Πρωτοβουλία ' 'ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ' '.....66 σελ
    2. Πρόγραμμα συνεχιζόμενης (δια βίου) κατάρτισης..... εργαζομένων .....72 σελ
    3. Πρόγραμμα επαγγελματικής κατάρτισης και προώθησης.... της απασχόλησης ανέργων και απειλούμενων από ανεργία ατόμων .....72 σελ
    4. Πρόγραμμα νέων ελευθέρων επαγγελματιών.....73 σελ
    5. Πρόγραμμα νέων θέσεων εργασίας.....74 σελ
    6. Εθνικό πρόγραμμα δράσης «Ισότητα, ανάπτυξη, ειρήνη»..... 74 σελ
    7. Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Συνεχιζόμενη κατάρτιση και... προώθηση της απασχόλησης».....76 σελ
    8. Προγράμματα δράσης του Κέντρου Ερευνών για Θέματα.... Ισότητας (ΚΕΘΙ) το 2000.....78 σελ
    9. Προγράμματα δράσης του Κέντρου Ερευνών για Θέματα.... Ισότητας (ΚΕΘΙ) το 2003.....78 σελ
    10. Προγράμματα δράσης του Κέντρου Ερευνών για Θέματα..... Ισότητας (ΚΕΘΙ) το 2004.....80 σελ
    11. Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Εκπαίδευση και αρχική..... επαγγελματική κατάρτιση».....81 σελ
    12. Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Απασχόληση και επαγγελματική κατάρτιση».....82 σελ

## Κεφάλαιο II

Ανάλυση των δεδομένων της έρευνας.....	172 σελ
A. Συνολική παρουσίαση των αποτελεσμάτων της έρευνας ανάλυση των δεδομένων της έρευνας .....	172 σελ
B. Συμπεράσματα από τα δεδομένα της έρευνας.....	196 σελ
ΕΠΙΛΟΓΟΣ.....	197 σελ
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	198 σελ

## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

- A. Ντοκουμέντα - έγγραφα
- B. Ερωτηματολόγιο
- Γ. Μη δομημένη συνέντευξη
- Δ. Διευθύνσεις & άλλες πληροφορίες

## ΠΕΡΙΛΗΨΗ ΜΕΛΕΤΗΣ

Η θέση των γυναικών στην εκπαίδευση, στην επαγγελματική κατάρτιση και στην εργασία με το πέρασμα του χρόνου έχει βελτιωθεί, καθώς έχει αναπτυχθεί ένα ειδικό νομικό πλαίσιο. Το πλαίσιο αυτό περιλαμβάνει νόμους, διατάγματα, αλλά και επιδοτούμενα προγράμματα από την Ευρωπαϊκή Ένωση και κρατικούς φορείς, τα οποία έχουν σκοπό να προωθήσουν τη γυναικεία απασχόληση και επιχειρηματικότητα.

Οι ρυθμίσεις αυτές είναι απόρροια των γυναικείων διεκδικήσεων και της συνειδητοποίησης της αναγκαιότητας της γυναικείας συμμετοχής στον εργασιακό τομέα. Οι γυναίκες πλέον πρέπει να έχουν καθοριστικό ρόλο στον επαγγελματικό στίβο. Τώρα πια έχει αναγνωριστεί η αναγκαιότητα της γυναικείας εργασίας όχι μόνο για τη βελτίωση του βιοτικού επιπέδου των γυναικών, αλλά και για την ψυχική τους ολοκλήρωση.

Τα ερεθίσματα που μας ώθησαν στην επιλογή του συγκεκριμένου θέματος ήταν ότι μας άγγιξε και μας ευαισθητοποίησε πάνω από όλα ως γυναίκες αλλά και ως σπουδάστριες Κοινωνικής Εργασίας, καθώς το ζήτημα της γυναικείας εργασίας αποτελεί ένα από τα αντικείμενα ενασχόλησης των κοινωνικών λειτουργών.

Στο Α' μέρος της εργασίας μας, αρχίζουμε την ανάλυση κάνοντας μια ιστορική αναδρομή για τη διαχρονική και εξελικτική διαδρομή των γυναικών στην κοινωνία.

Στο Κεφάλαιο 2 αναφερόμαστε με συντομία στη συγκρότηση της ψυχολογικής ταυτότητας και στο πως αυτή επηρεάζεται από την οικογένεια, την εκπαίδευση και την εργασία.

Στο αμέσως επόμενο Κεφάλαιο εξετάζουμε την εκπαίδευση της γυναίκας από την ίδρυση του Ελληνικού κράτους μέχρι σήμερα, την επαγγελματική κατάρτιση των γυναικών και γενικότερα όλους τους φορείς που επηρεάζουν τη γυναικεία απασχόληση καθώς και την ανεργία, ένα φαινόμενο που πλήττει κυρίως το γυναικείο φύλο.

Στο τέταρτο κεφάλαιο παρουσιάζουμε τα Ευρωπαϊκά και ελληνικά προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης και προώθησης της απασχόλησης και της επιχειρηματικότητας των γυναικών από το 1992 μέχρι σήμερα. Στη συνέχεια αναφερόμαστε ειδικότερα στις εφαρμογές του προγράμματος NOW 1 και 2 και του προγράμματος Equal στο νομό Κορινθίας και συγκεκριμένα στο Δήμο Λουτρακίου-Περαχώρας κατά τη χρονική περίοδο 1992-1993, και από το 2000 ως σήμερα, αντίστοιχα. Με βάση τις εφαρμογές αυτές και γενικότερη βιβλιογραφία επιχειρούμε στο τέλος μια συγκριτική μελέτη των δύο αυτών προγραμμάτων.

Στο τελευταίο Κεφάλαιο του πρώτου μέρους κάνουμε μια αναφορά στις νομοθετικές ρυθμίσεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης και του ελληνικού



κράτους για την ίση μεταχείριση των γυναικών στο χώρο της εργασίας και στο κατά πόσο οι ρυθμίσεις αυτές εφαρμόζονται στην πράξη.

Στο Β' Μέρος της μελέτης μας παρουσιάζουμε μία έρευνα που πραγματοποιήσαμε σχετικά με τις εφαρμογές των προαναφερθέντων προγραμμάτων κατάρτισης και απασχόλησης γυναικών στο νομό Κορινθίας, με ανάλυση των δεδομένων της έρευνας και συνολική παρουσίαση των αποτελεσμάτων.

## ΣΚΟΠΟΣ ΜΕΛΕΤΗΣ

Σκοπός της μελέτης αυτής είναι να ερευνηθεί η ιδεολογική βάση και η εξελικτική πορεία των ευρωπαϊκών προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης και απασχόλησης γυναικών, η αποτελεσματικότητά τους για τις γυναίκες και η συμβολή κλάδων των επιστημών υγείας και πρόνοιας, όπως η Ψυχολογία και η Κοινωνική Εργασία.

## ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

Για τη διεξαγωγή της έρευνας επιλέξαμε, ως ερευνητικά εργαλεία, το ερωτηματολόγιο, το οποίο χρησιμοποιήσαμε για να καταγράψουμε τις απόψεις των γυναικών που συμμετείχαν σε πρόγραμμα επαγγελματικής κατάρτισης στο νομό Κορινθίας και τη μη δομημένη συνέντευξη, για την καλύτερη κατανόηση των στόχων, των μεθόδων και των συμπερασμάτων των ειδικών που έλαβαν μέρος σε συγκεκριμένα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης.

## ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ-ΕΙΣΗΓΗΣΕΙΣ

Η διερευνητική αυτή προσπάθεια στάθηκε αφορμή για να συνειδητοποιήσουμε τη σημασία των προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης και προώθησης της γυναικείας απασχόλησης και επιχειρηματικότητας. Μέσα από την έρευνα αυτή καταλήξαμε στο συμπέρασμα ότι οι γυναίκες που συμμετέχουν σε τέτοια προγράμματα βοηθούνται - άλλες περισσότερο, άλλες λιγότερο- και υποστηρίζονται στην προώθηση της επαγγελματικής απασχόλησής τους, όσο και κυρίως στην κατάκτηση της ψυχικής τους ανάπτυξης και αυτοεκτίμησης τους. Τα προγράμματα αυτά, καθώς ήταν προσανατολισμένα στις ανάγκες του γυναικείου εργατικού δυναμικού, έδωσαν μια συνολική ώθηση στην ισότιμη ένταξη των γυναικών στην αγορά εργασίας.

Είναι βέβαιο ότι όλες αυτές οι κοινοτικές πρωτοβουλίες που έχουν αναπτυχθεί και τα προγράμματα που υλοποιούνται στα πλαίσια αυτών,

αποτελούν σημαντικές ενέργειες για το όφελος των γυναικών. Είναι διαρκώς η αναζήτηση των ειδικών και των συμβούλων που σχεδιάζουν και υλοποιούν τα προγράμματα αυτά, ώστε να αυξηθεί η αποτελεσματικότητά τους. Διαπιστώνεται ότι για να εξασφαλιστεί η πλήρης ισοτιμία και ισότητα ευκαιριών στην αγορά εργασίας αλλά και σε όλες τις σφαίρες της κοινωνικής της ζωής για τις γυναίκες απαιτούνται παρεμβάσεις σε όλο το βάθος και το πλάτος της κοινωνικής ζωής.

## ΕΥΡΕΤΗΡΙΟ ΠΙΝΑΚΩΝ

(Πίνακας 1)

Ποσοστιαία κατανομή των αποφοίτων της Δευτεροβάθμιας Μεταύποχρεωτικής Εκπαίδευσης ανάμεσα στις διάφορες κατευθύνσεις σπουδών.....31 σελ

(Πίνακας 2)

Ποσοστιαία μεταβολή πληθυσμού που έχει ολοκληρώσει την εκπαίδευσή του, κατά επίπεδο εκπαίδευσης και φύλο, 1993-1999..... 33 σελ

(Πίνακας 3)

Ποσοστιαία κατανομή απασχολουμένων κατά επίπεδο εκπαίδευσης και φύλο, 1999.....34 σελ

(Πίνακας 4)

Κατανομή απασχολουμένων κατά επίπεδο εκπαίδευσης, ηλικιακές ομάδες και φύλο, 1999.....35 σελ

(Πίνακας 5)

Κατανομή πληθυσμού ηλικίας 10 ετών και άνω κατά επίπεδο εκπαίδευσης.....36 σελ

(Πίνακας 6)

Απασχολούμενες γυναίκες κατά κλάδους οικονομικής δραστηριότητας τα έτη 1981 και 1990.....47 σελ

(Πίνακας 7)

Μέσοι όροι αποδοχών κατά κλάδο και φύλο, 1998, σχέση αμοιβών γυναικών-ανδρών.....52 σελ

(Πίνακας 8)

Τυπικά ανδρικά επαγγέλματα.....55 σελ

(Πίνακας 9)

Τυπικά γυναικεία επαγγέλματα.....55 σελ

(Πίνακας 10)

Κατανομή των προγραμμάτων της Γενικής Γραμματείας Ισότητας ανά  
χρηματοδοτικό πλαίσιο υλοποίησης 1990-1999.....65 σελ

(πίνακας 11)

Κατάλογος των προγραμμάτων του NOW που ανέπτυξαν διακρατικές  
συνεργασίες.....67 σελ

## ΈΝΝΟΙΑ ΌΡΩΝ

### Επαγγελματική κατάρτιση

1. Είναι το μέρος της επαγγελματικής εκπαίδευσης που παρέχει τις ειδικές επαγγελματικές γνώσεις και δεξιότητες με τις οποίες ολοκληρώνεται η επαγγελματικής επάρκεια του εκπαιδευόμενου και το οποίο αποτελεί το κύριο αντικείμενο της εκάστοτε επαγγελματικής επιμόρφωσης (Κωτσίκης, 1994).

2. Με τον όρο «επαγγελματική κατάρτιση» εννοούμε τη μετάδοση επαγγελματικών δεξιοτήτων και γνώσεων στους ενδιαφερομένους, ώστε να μπορούν να σταδιοδρομήσουν σε ορισμένη ειδικότητα. Μ' αυτή την έννοια υπάρχει επαγγελματική κατάρτιση που παρέχεται στο πλαίσιο του εκπαιδευτικού μας συστήματος και επαγγελματική κατάρτιση που παρέχεται εκτός της τυπικής εκπαίδευσης. Η επαγγελματική κατάρτιση, στα πλαίσια του εκπαιδευτικού συστήματος, παρέχεται από τη δευτεροβάθμια τεχνική επαγγελματική εκπαίδευση και, πιο συγκεκριμένα, από τα τεχνικά επαγγελματικά λύκεια (ΤΕΛ) και τις τεχνικές επαγγελματικές σχολές νέου τύπου (ΤΕΣ) (Σύνδεσμος για τα Δικαιώματα της Γυναίκας, 1995)

Η επαγγελματική κατάρτιση είναι μία δραστηριότητα ή ένα πρόγραμμα δραστηριοτήτων, που σχεδιάζεται για να διδαχθούν οι γνώσεις και οι δεξιότητες που απαιτούνται πιο συγκεκριμένα είδη εργασιών. Σε μερικές χώρες η επαγγελματική κατάρτιση γίνεται αποκλειστικά σε χώρους εργασίας, ενώ στα σχολεία παρέχεται γενική ή επαγγελματική εκπαίδευση. Συνήθως, η επαγγελματική κατάρτιση οργανώνεται και παρέχεται από τον εργοδότη με συστηματικό ή μη τρόπο, εντός ή εκτός του χώρου εργασίας και μερικές φορές γίνεται και με εκπαιδευτικά ταξίδια στο εξωτερικό. Μπορεί να γίνεται με πρωτοβουλία του εργαζόμενου με τη συμμετοχή του σε επαγγελματικά συνέδρια, σε ειδικά επιμορφωτικά σεμινάρια και από προγράμματα ταχύρυθμης επιμόρφωσης (Κωτσίκης, 1994).

## Συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση

Συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση είναι η συνεχιζόμενη εκπαίδευση που αποβλέπει στη συντήρηση, ανανέωση, αναβάθμιση συνεχιζόμενη κατάρτιση συνεπάγεται ότι έχει προηγηθεί ήδη κάποια αρχική κατάρτιση και έχει ως σκοπό να διευκολύνει την προσαρμογή των διαθέσιμων ατόμων στην αγορά εργασίας, στην αλλαγή της τεχνικής και των συνθηκών εργασίας, να συμβάλλει στην κοινωνική πρόοδο με την πρόσβαση των ατόμων αυτών στα διάφορα επίπεδα μόρφωσης και επαγγελματικής κατάρτισης, καθώς και να προωθήσει τη συνεισφορά τους στην πολιτιστική, οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη. Επιδιώκει επίσης την εμβάθυνση γνώσεων και ικανοτήτων σε ορισμένο τεχνολογικό τομέα, καθώς και να διορθώσει και να ανανεώσει στάσεις, γνώσεις και δεξιότητες που έχουν ήδη αποκτηθεί, αλλά ξεπεραστεί. Τέλος, μπορεί να στοχεύει σε υψηλά προσόντα με σκοπό την επαγγελματική προαγωγή (Κωτσίκης, 1994).

## ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Η ζωή είναι και άνδρας και γυναίκα, μέρα και νύχτα, καλοκαίρι και χειμώνας, κρύο και ζέστη, κεραυνός και λιακάδα, θαλασσοταραχή και νηνεμία, θετικό και αρνητικό, ερώτηση και απάντηση, λογικό και παράλογο, άσπρο και μαύρο και γενικότερα όλες οι αποχρώσεις με τέτοιο τρόπο που να ενώνονται σε κάτι νέο, μέσα από τη σύνθεση. Οι τάσεις για επαφή, επικοινωνία, δύναμη, έλεγχο, ανεξαρτησία των ανδρών και των γυναικών είναι συμπληρωματικές και όχι διαζευκτικές ή - πόσο μάλλον - αντιθετικές.

Η ισότητα στις μέρες μας είναι ένα μεγάλο θέμα, που απασχολεί χιλιάδες ανθρώπους σε όλα τα μέρη της γης. Μέσα από αυτή την πτυχιακή εργασία θέλουμε να δείξουμε ότι η υστέρηση σε ισότητα μεταξύ των δύο φύλων πρέπει να μας ευαισθητοποιήσει και να μας κινητοποιήσει, γιατί παρόλο που οι κοινωνίες εκσυγχρονίζονται οι άνθρωποι, δυστυχώς, παραμένουν συχνά οπισθοδρομικοί.

Είναι καλό να αναλογιστούμε τι έχουμε να κερδίσουμε όταν όλοι είμαστε μεταξύ μας ίσοι, όταν οι άνδρες δεν υποβιβάζουν τις γυναίκες, όταν οι γυναίκες δεν αναγκάζονται να ανταγωνίζονται τους άνδρες.

Ας προβληματιστούμε, γιατί ο «κόσμος της ισότητας» μάλλον να είναι καλύτερος...

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Οι γυναίκες και οι άνδρες διαφέρουν μεταξύ τους, πέραν των εμφανών φυσικών και βιολογικών τους διαφορών. Πρόκειται για βαθύτερες διαφορές, ιστορικά και πολιτιστικά διαμορφωμένες, που αφορούν σε διαφορετικούς τρόπους σκέψης, επικοινωνίας, λήψης αποφάσεων, ανάληψης κινδύνων, εργασίας και διοίκησης. Ο «ανδρικός» τρόπος λειτουργίας είναι αυτός που έχει επικρατήσει παρ' όλο που οι γυναίκες αποτελούν το 52% του πληθυσμού της γης.

Ειδικότερα οι γυναίκες σήμερα:

- είναι το 52% του πληθυσμού της γης,
- εκτελούν το 66% της εργασίας στον πλανήτη,
- αμείβονται με λιγότερο από το 10% των μισθών και των ημερομισθίων,
- κατέχουν λιγότερο από το 1% του παγκόσμιου πλούτου,
- αντιπροσωπεύουν μόλις το 1% των ηγετών του κόσμου.

(KerryChatter&Roma Gaster, 1997)

Είναι γεγονός ότι οι γυναίκες αντιμετωπίζονται σαν μειοψηφία και οι απόψεις τους, όπως άλλωστε και οι ρόλοι που τους ανατίθενται από το υπάρχον σύστημα, τείνουν να υποτιμώνται. Δυστυχώς, οι ίδιες οι γυναίκες συμμετέχουν σ' αυτή τη διαδικασία με το να δρουν σαν μειοψηφία και με το να αποδέχονται τους ρόλους και τις αξίες που τους έχουν επιβληθεί από τον κοινωνικό περίγυρο.

Βέβαια, δεν αποδέχονται όλες οι γυναίκες αυτή την παγιωμένη κατάσταση, καθώς εμφανίζονται ολοένα και περισσότερες που είναι δυσαρεστημένες με τον τρόπο που λειτουργούν τα πράγματα. Έχει ήδη ξεκινήσει η μακριά, αργή και επίμονη πορεία διεκδίκησης των δικαιωμάτων τους. Μέχρι τώρα πολεμούσαν για να αντιμετωπίζονται με τον ίδιο τρόπο όπως και οι άνδρες. Προσπάθησαν με πολύ μεγάλο κόπο να πετύχουν την ισότητα. Έτσι, λοιπόν, αγωνίστηκαν για το δικαίωμα στην εκπαίδευση, το δικαίωμα της ψήφου, το δικαίωμα να ορίζουν το σώμα τους, το δικαίωμα της ίσης αμοιβής για ίση εργασία.

Ως προς το τελευταίο έχουν γίνει τεράστια άλματα προόδου, αλλά δεν έχει γίνει ακόμα δυνατή η «ισότητα» με τους άνδρες. Σε καθημερινή



βάση βλέπουμε πολλές γυναίκες να ανήκουν πλέον στο αμειβόμενο εργατικό δυναμικό, αλλά να έχουν περιοριστεί, ως επί το πλείστον, στις κατώτερες θέσεις, να αμείβονται χειρότερα και να έχουν λιγότερες δυνατότητες επαγγελματικής εξέλιξης από τους άνδρες. Συνεχίζει να επικρατεί η αντίληψη, ακόμα και στις μέρες μας, ότι ο κύριος ρόλος των γυναικών είναι να αποτελούν μέρος του μη αμειβόμενου εργατικού δυναμικού, δηλαδή να έχουν τον ρόλο της συζύγου και της μητέρας. Ακόμα και στις όλο και περισσότερες οικογένειες όπου και οι δύο σύζυγοι εργάζονται, οι γυναίκες συνήθως συνεχίζουν να αναλαμβάνουν την ευθύνη των καθημερινών κοινωνικών, οικογενειακών υποχρεώσεων, καθώς και των αυξημένων απαιτήσεων που συνεπάγεται η ύπαρξη παιδιών στην οικογένεια, με συμβολική μόνο τη συμμετοχή των ανδρών σ' όλα αυτά.

Η οικονομική ανισότητα, οι εργασιακές διακρίσεις που αναφέρθηκαν παραπάνω, καθώς και η απουσία μέτρων και θεσμών για την υποστήριξη της μητρότητας και της οικογένειας, εμποδίζουν τις γυναίκες να χρησιμοποιήσουν πλήρως το δυναμικό τους, με αποτέλεσμα να μοιάζει η επαγγελματική σταδιοδρομία τους με αγώνα μετ' εμποδίων.

Χάρη στα βήματα προόδου του φεμινισμού και τις δυνατότητες που παρέχονται στις γυναίκες από την τεχνολογική ανάπτυξη, δίνεται σήμερα μία μοναδική ευκαιρία να επιβεβαιώσουν τη δύναμή τους και τη δυνατότητα που έχουν για να ξεχωρίσουν. Οι γυναίκες δεν χρειάζεται να γίνουν θηλυκοί άνδρες, αυτό είναι ένα λάθος που συχνά κάνουν οι πολλές σύγχρονες γυναίκες, αλλά να είναι ο εαυτός τους και να αισθάνονται σιγουριά ότι αυτό που έχουν να προσφέρουν είναι πολύτιμο. Δεν είναι ανάγκη να ακολουθούν το ανδρικό πρότυπο αλλά να αρχίσουν να εκτιμούν τις ανεκμετάλλευτες δυνάμεις που κρύβουν μέσα τους.

Στα πρώτα κεφάλαια, του α' μέρους, γίνεται μια μικρή αναδρομή της πορείας που διένυσε η γυναίκα από τα δύσκολα χρόνια των επίπονων αγώνων της διεκδίκησης των δικαιωμάτων της μέχρι την χειραφέτησή της. Κατά πόσο, όμως, μπορούμε να μιλάμε για πραγματική χειραφέτηση; Πώς αντιμετωπίζουν οι άνδρες τη νέα αυτή κατάσταση πραγμάτων; Ποια είναι η στάση της κοινωνίας; Παραμένει συντηρητική στις απόψεις της; Μέσα από τις σελίδες που ακολουθούν, θα αναζητηθούν απαντήσεις στα ερωτήματα αυτά.

Στην συνέχεια θα πάρουμε μια μικρή γεύση των προσπαθειών που γίνονται από ευρωπαϊκούς και τοπικούς δημόσιους και ιδιωτικούς φορείς, μέσω ορισμένων προγραμμάτων επαγγελματικής εκπαίδευσης, κατάρτισης και προώθησης της γυναικείας απασχόλησης και επιχειρηματικότητας, για την κινητοποίηση των γυναικών, ώστε να μπορούν να στηρίζονται στις δικές τους δυνάμεις.

Η έρευνα που ακολουθεί, θα εξετάσει, στο β' μέρος, θα μας φανερώσει τις δυσκολίες που αντιμετωπίζει ως προς την απασχόλησή της μία καθημερινή γυναίκα, τόσο στο οικογενειακό όσο και στο κοινωνικό και επαγγελματικό της περιβάλλον, καθώς και τους παράγοντες εκείνους που την ωθούν να συμμετάσχει σε προγράμματα όπως τα παραπάνω. Με την βοήθεια ειδικών συμβούλων, αλλά και των αρκετών καταρτισθεισών γυναικών, θα δούμε κατά πόσο αυτά τα προγράμματα τις στήριξαν ώστε να αλλάξουν τη ζωή τους προς το καλύτερο, αλλά και κατά πόσο τις βοήθησαν στο να αποκτήσουν περισσότερη αυτοπεποίθηση και αυτοεκτίμηση. Αυτά τα δύο εφόδια είναι απαραίτητα για κάθε γυναίκα που επιθυμεί και που πρέπει να κάνει κάτι για τον εαυτό της, ώστε να αποδείξει ότι αξίζει όσο ένας άνδρας για να σταματήσουν να υφίστανται οι διάφορες διακρίσεις εις βάρος της.



# *Α' ΜΕΡΟΣ*

*Θεωρητικές προσεγγίσεις του ζητήματος  
της εργασίας των γυναικών*

*Υπάρχει μια παλιά κινέζικη παροιμία:*

*« οι γυναίκες κρατάνε το μισό του ουρανού»*

*Αυτό σημαίνει ότι το μισό της εργασίας και της σκέψης του  
κόσμου γίνεται από γυναίκες.*

*Για να είναι τέλειος ο ουρανός, τα δύο μισά πρέπει να  
εργαστούν μαζί.*

*Τίποτα δεν μπορεί να είναι πραγματικά ανθρώπινο, αν  
αποκλείει το ένα από τα δύο μισά της ανθρωπότητας.*

*Σάλι Χέλυκεσεν*

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ι

### ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΦΟΡΗ

#### Γενικά

Αν υπήρχε η δυνατότητα να ταξιδεύαμε με τη ‘μηχανή του χρόνου’ και να επιστρέψαμε χιλιάδες χρόνια πίσω, επιθυμώντας να παρατηρήσουμε την πορεία που χάραξαν οι γυναίκες μέχρι σήμερα, θα βλέπαμε τον γεμάτο κόπο και χρονοβόρο αγώνα τους μέχρις ότου να αποκτήσουν τον σεβασμό και την ισότητα που τους αξίζει. Η θέση της γυναίκας δεν υπήρξε πάντοτε η ίδια στους διάφορους πολιτισμούς, αλλού ήταν καλύτερη και αλλού ήταν χειρότερη. Για να κατανοήσουμε όμως καλύτερα την σημερινή της εξέλιξη στην Ελλάδα, θα πρέπει να δούμε εν συντομία πώς ζούσαν οι γυναίκες σε άλλες εποχές και πώς με συνεχείς αγώνες έφτασαν στην σημερινή Ελληνίδα που όλοι ξέρουμε.

Ποια ήταν η θέση της γυναίκας στην προϊστορική και πρώτη ιστορική περίοδο δεν είναι ακόμα ξεκάθαρο. Υπάρχουν πολλοί που υποστηρίζουν ότι η πρώτη μορφή της ανθρώπινης κοινωνίας ήταν η μητριαρχία καθώς οι πρώτοι άνθρωποι αγνοούσαν την πατρότητα και ήταν εύλογο να θεμελιώσουν την κοινωνία τους στη μητέρα. Μέσα σ’ ένα τέτοιο καθεστώς τα δικαιώματα της γυναίκας ήταν περισσότερα από του άνδρα. Σύμφωνα με τον Καρζή (1987) πολλοί ιστορικοί αναφέρουν ότι υπήρχαν αρχαίοι γυναικοκρατούμενοι λαοί, συγκεκριμένα ο Ηρόδοτος για τους Λύκιους και ο Δίωρος για τις Αμαζόνες.

Παρ’ όλα αυτά δεν έχουμε αρκετά δεδομένα, ώστε να φθάσουμε στο συμπέρασμα να υποστηρίξουμε ότι το σύστημα αυτό αποτέλεσε σημείο αναφοράς στην εξέλιξη όλων των λαών. Αντίθετα, υπάρχουν πολλά περισσότερα δεδομένα που πιστοποιούν ότι από πολύ νωρίς στο πλαίσιο της ανθρώπινης συμβίωσης, η θέση της γυναίκας ήταν πολύ κατώτερη από αυτή του άνδρα. Μονάχα ο γάμος και η μητρότητα καθιστούσαν την γυναίκα σεβαστή και καλύτερευαν κάπως τη θέση της μέσα στην κοινωνία.

Η θέση των γυναικών στο χώρο της ελληνικής πολιτείας, στην αρχαιότητα υπήρξε σχετικά καλύτερη απ’ ότι σε άλλους λαούς. Στην αρχαία Κρήτη η γυναίκα, φαίνεται να είχε τα ίδια δικαιώματα με τον άνδρα, στα Ομηρικά έπη η γυναίκα της Μυκηναϊκής εποχής

παρουσιάζεται ως ένα πρόσωπο αξιοσέβαστο, οι μεγάλες αρχόντισσες μπορούσαν να βγαίνουν στην αγορά αν και μόνο με συνοδεία υπηρετών.

Στα χρόνια της κλασικής ακμής η θέση της γυναίκας είναι διαφορετική από πόλη σε πόλη. Στην Σπάρτη, παρά το στρατιωτικό της σύστημα, στη γυναίκα αποδίδεται σημασία περισσότερο απ' ό,τι σε κάθε άλλη πόλη. Η Σπαρτιάτισσα έχει πολλά δικαιώματα, οι νόμοι του Λυκούργου την προστατεύουν αρκετά και όλα αυτά για έναν βασικό λόγο, επρόκειτο να γίνει η μητέρα του Σπαρτιάτη πολεμιστή, γι' αυτό πρέπει να έχει όλα τα αναγκαία προσόντα, να είναι δηλαδή μορφωμένη, υγιής και κυρίως γενναία γυναίκα για να του πει με θάρρος το "ή ταν ή επί τας".

Στην Αθήνα η κατάσταση ήταν διαφορετική. Ενώ θα περιμέναμε να δούμε τους Αθηναίους, λόγω της πνευματικής ακμής της πόλης, να έχουν την γυναίκα σε υψηλή θέση, η μοίρα της είναι πολύ κατώτερη από του άνδρα. Μοναδική εξαίρεση αποτελούσαν οι εταίρες, οι οποίες μπορούσαν να συναναστρέφονται ελεύθερα με όποιον άνδρα ήθελαν, να παίρνουν μέρος σε συζητήσεις, να έχουν ελεύθερη γνώμη, καθώς είχαν και κάποια μόρφωση, και να συνάπτουν ερωτικές σχέσεις με επιφανείς άνδρες της εποχής. Οι παντρεμένες γυναίκες από την άλλη μεριά, δεν είχαν καμία ελευθερία, κανένα δικαίωμα, εκτός από το να συμμετέχουν στις θρησκευτικές εορτές (Καρζής, 1987).

Άξιο σημείο αναφοράς για την γυναίκα στην αρχαία Ελλάδα αποτελεί η Μυτιλήνη, η χώρα της Σαπφούς, στην οποία οι γυναίκες είχαν πολλά δικαιώματα και η μόρφωσή τους δεν θεωρούνταν καθόλου ντροπή.

Στα Ρωμαϊκά χρόνια, η αυξανόμενη υποτίμηση των ατόμων με την παρακμή των αρχαίων θρησκειών και τη διόγκωση φαινομένων όπως η δουλεία και η πορνεία υποβιβάζουν ακόμα περισσότερο την γυναίκα. Ο χριστιανισμός επαγγέλλεται βελτίωση της θέσης της μέσα από τη στάση του Χριστού. Ωστόσο, η υποτίμηση των γυναικών θα επιβιώσει στις κοινωνικές αντιλήψεις.

Στο Μεσαίωνα οι συνθήκες για την γυναίκα δεν ήταν διαφορετικές από προγενέστερες εποχές. Και εδώ ο άντρας απονέμει στον εαυτό του τον τίτλο του "ισχυρού", παραχωρώντας στη γυναίκα τον τίτλο του "ασθενούς" όπως χαρακτηριστικά αναφέρει ο Θ. Καρζής, στο βιβλίο του *Η γυναίκα στο Μεσαίωνα* (1989). Βέβαια σε θρησκευτικές αντιλήψεις που επικρατούσαν εκείνη την εποχή θεωρούσαν την γυναίκα πνεύμα του κακού και πρόξενο καταστροφής για τον άντρα, στον οποίο μπορούσε να προκαλέσει μεγάλη συμφορά! Για να αποτρέψουν μία τέτοια ενδεχόμενη καταστροφή, οι δύο μεγάλες ευρασιατικές θρησκείες, ο χριστιανισμός και ο ισλαμισμός αποκηρύσσουν την γυναικεία σεξουαλικότητα σαν αισχρή και ανήθικη. Το θηλυκό στοιχείο χάνεται μέσα σε κλειστούς χώρους και η

γυναίκα πια μεγαλώνει και βιώνει την ντροπή και την ενοχή για το φύλο της.

Στην Τουρκοκρατία, οι γυναίκες βρίσκονταν σε χειρότερη θέση απ' όλους, υπόδουλους και μη, ανεξαρτήτως καταγωγής και θρησκευματος. Το φύλο έπαιξε και εδώ πολύ σημαντικό ρόλο, καθώς οι αφέντες θεωρούσαν αποκλειστικό τους δικαίωμα, να διεκδικούν τις γυναίκες των υπόδουλων φυλών. Αυτός ήταν ένας επιπλέον λόγος να παραμένει η γυναίκα στο σπίτι της, εκτός από την αγρότισσα ή τη λαϊκή γυναίκα που έπρεπε να πάει στα χωράφια ή στην αγορά. Αλλά και στα ενετοκρατούμενα Επτάνησα, οι πλουσιότεροι είχαν φτάσει στο σημείο να χτίζουν εκκλησάκια στο περίβολο των σπιτιών τους, ώστε οι γυναίκες της οικογένειας να εκτελούν εκεί τα θρησκευτικά τους καθήκοντα (Καρζής, 1989).

Οι φτωχότεροι αναγκάζονταν να πηγαίνουν τις γυναίκες τους για το σκοπό αυτό στους ναούς το χάραμα, την ώρα που οι Τούρκοι ακόμα κοιμόντουσαν. Παρ' όλες τις κακουχίες που πέρασε ο ελληνικός λαός στην περίοδο της δουλείας, η γυναίκα Ελληνίδα στέκεται στο ύψος των περιστάσεων, στηρίζοντας την οικογένεια και την κοινότητα μεταδίδοντας αρχές, αξίες και συνήθειες αιώνων (γεμάτη καρτερικότητα και υπομονή μπροστά σ' αυτά τα άσχημα γεγονότα που διαδραματίζονται μπροστά της) (Καρζής, 1989).

Όλα αυτά τα χρόνια η θέση της γυναίκας παρέμενε ίδια, με ελάχιστες διαφοροποιήσεις κατά περιόδους. Βέβαια μέσα στην γενικότερη υποταγή τους, υπήρξαν και ορισμένες περιπτώσεις δυναμικών και τολμηρών γυναικών που αρνήθηκαν να ακολουθήσουν παθητικά την πορεία που τους είχε χαραχθεί και αντέδρασαν.

Στους νεότερους χρόνους παρατηρούμε τις πρώτες ουσιαστικές κατακτήσεις φυλετικής ισότητας, με την κινητοποίηση όλο και περισσότερων γυναικών από το τέλος περίπου του 18<sup>ου</sup> αιώνα. Ένα μικρό κίνημα κάνει την εμφάνισή του, δειλά-δειλά, στα μέσα του 19<sup>ου</sup> αιώνα φτάνοντας στην πλήρη ανάπτυξή του τον 20<sup>ο</sup> αιώνα. Πρωτοπόρες για αυτή την κινητοποίηση υπήρξαν ορισμένες μορφωμένες και ιδιαίτερα μαχητικές γυναίκες. Κατά την διάρκεια της γαλλικής επανάστασης, γυναίκες όπως η Ολύμπ ντε Γκάζ, ζητούσαν να συμπεριληφθούν και τα δικαιώματα των γυναικών στα δικαιώματα του ανθρώπου. Για τον λόγο αυτό είχε συντάξει και σχετική διακήρυξη, που όχι μόνο δεν βρήκε ανταπόκριση από τους ηγέτες της επανάστασης αλλά οδήγησε την συγγραφέα στη λαιμητόμο (Κακλαμανάκη, 1984).

Έναν πολύ σημαντικό σταθμό στην πορεία αυτού του κινήματος αποτέλεσε και η έκδοση του βιβλίου της Mary Wollstonecraft *Διεκδίκηση των Δικαιωμάτων της Γυναίκας* (Λονδίνο 1792). Στο μεταξύ στις Ηνωμένες Πολιτείες της Αμερικής καταγράφηκε, η δήλωση που έκανε η Abigail Adams το 1776 στο σύζυγό της, ο οποίος ήταν μέλος του



Ηπειρωτικού Κογκρέσου των επαναστατημένων αμερικανών αποικιών, ότι: «Οι γυναίκες θα ξεσηκωθούν, αν δεν προσεχθούν τα προβλήματά τους», όλα αυτά συνέβαλαν στη μετέπειτα ανάπτυξη των ιδεών και της κινητοποίησης όλων των γυναικών για την ισότητα (Κακλαμανάκη, 1984).

Έτσι, λοιπόν, αρχίζει ένας μεγάλος και αδιάκοπος αγώνας των γυναικών για ισότητα στην προσωπική, οικογενειακή, επαγγελματική και κοινωνική ζωή. Η εκπαίδευση είναι το πρώτο δικαίωμα που προσπαθούν να κατακτήσουν και αυτό επειδή στις γυναίκες δεν επιτρεπόταν να μορφωθούν και να ασχοληθούν με οτιδήποτε άλλο εκτός από το σπίτι. Η θέση τους ήταν καθορισμένη, να φροντίζουν το σπίτι και να γεννάνε παιδιά. Μόνο οι γυναίκες της υψηλής κοινωνίας είχαν την τύχη να παρακολουθούν ιδιαίτερα μαθήματα, τα οποία συνήθως αποσκοπούσαν στην καλύτερη αισθητική και κοινωνική παρουσία τους όπως χαρακτηρίζει αναφέρει η Ρούλα Κακλαμανάκη, στο βιβλίο της, *Η θέση της γυναίκας* (1984). Η παιδεία που παρείχετο στις συγκεκριμένες γυναίκες αφορούσε τους καλούς τρόπους, τις καλλιτεχνικές επιδόσεις, κυρίως στη μουσική και κάποιες στοιχειώδεις γνώσεις. Αντίθετα, οι γυναίκες των λαϊκών τάξεων είχαν μία εμπειρική τεχνική εκπαίδευση και απασχολούνταν με τις καλλιέργειες, τη παρασκευή της κλωστής, τη ραπτική, τον αργαλειό και τους σχετικούς κλάδους στη βιοτεχνία.

Γενικά, οι γυναίκες στερούνταν εκπαίδευσης, καθώς τα σχολεία και τα κέντρα που πρόσφεραν μόρφωση διαφόρων κατευθύνσεων και ειδικοτήτων απευθύνονταν αποκλειστικά στους άντρες.

Αυτή την περίοδο εκτός από το αίτημα για εκπαίδευση των γυναικών διατυπώνεται και το αίτημα για το δικαίωμα της ψήφου, το οποίο και προβάλλεται έντονα στη Βρετανία από το μαχητικό κίνημα των Σουφραζέτων.

Η μεγάλη αυτή αλλαγή στην κοινωνική θέση των γυναικών επήλθε με την βιομηχανική επανάσταση, μαζί μ' όλες τις τεχνολογικές, οικονομικές και κοινωνικές αναστατώσεις που αυτή προκάλεσε. Η έλευση της μηχανής κατέστρεψε την έγγειο ιδιοκτησία της εργατικής τάξης μαζί μ' εκείνη των γυναικών, όπως χαρακτηρίζει αναφέρει η Σιμόν ντε Μπωβουάρ στο βιβλίο της, *Το δεύτερο φύλο* (1979). Έτσι, βλέπουμε την γυναίκα να ξεφεύγει από το χώρο του σπιτιού και να μπαίνει στο εργοστάσιο παίρνοντας μέρος πια στη βιομηχανική παραγωγή. Σ' αυτό βοηθάει και το γεγονός ότι η μηχανή, στις περισσότερες περιπτώσεις, δεν απαιτεί μεγάλη φυσική και μυϊκή ισχύ των γυναικών.

Έτσι, λοιπόν, η γυναίκα αρχίζει να συνεισφέρει και χρηματικά στην οικογένεια, να αποκτά κοινωνικές σχέσεις, να προβληματίζεται, να ενδιαφέρεται για τα κοινά, για την πολιτική και να οργανώνεται συνδικαλιστικά. Όλα αυτά την απομακρύνουν από τον λήθαργο της θρησκοληψίας και της υποταγής. Μέσα από την εργασία αναζητάει

τηνχειραφέτησή της σε μία κοινωνία που μέχρι τότε την αποδέχεται σαν οντότητα μόνο με το γάμο και τη δημιουργία οικογένειας. Το έργο της είναι πολύ δύσκολο, καθώς προσπαθεί να ισορροπήσει την εργασία με την οικογένεια και να ανταποκριθεί στις αντίστοιχες απαιτήσεις. Και όλα αυτά μέσα σε ένα κλίμα αμφισβήτησης και σκληρού αγώνα, ώστε να αποδείξει και στην πράξη την αξία της.

Οι γυναίκες εργάζονται κυρίως στις βαμβακοβιομηχανίες και προτιμώνται από τους εργοδότες επειδή δουλεύουν καλύτερα και πληρώνονται με σαφώς πολύ λιγότερα χρήματα απ' ότι οι άντρες. Αυτό βέβαια προκάλεσε αντιδράσεις από μέρους των γυναικών, αλλά, όπως είπαμε, για να μπορέσει μία γυναίκα να κερδίσει την αξιοπρέπεια και το σεβασμό της χρειάστηκε μια μακρόχρονη και κοπιώδη πορεία.

Με το πέρασμα του χρόνου, με την ολοένα και περισσότερη συμμετοχή της γυναίκας στην παραγωγή, καθώς και με την επίτευξη ορισμένων νομικών της διεκδικήσεων, παρατηρείται μία σχετική διαφοροποίηση της θέσης της. Υπήρξε βελτίωση στην εκπαίδευσή της, αλλά δεν συνέβη το ίδιο και στην προώθησή τους στα διάφορα επαγγέλματα. Συγκεκριμένα, εκτός από το επάγγελμα της δασκάλας και της νηπιαγωγού, που φαινόταν το φυσικό πεδίο δράσης της γυναίκας, δεν είχαν την δυνατότητα να επεκταθούν και σε άλλους επαγγελματικούς τομείς. Οι παραδοσιακοί ανδρικοί χώροι -όπως ήταν η ιατρική, η νομική και η θεολογία- αποτελούσαν απλησίαστους προορισμούς για τις γυναίκες (Κακλαμανάκη, 1984).

Ωστόσο, από τις αρχές του 20ου αιώνα και ιδίως από τον Α΄ παγκόσμιο πόλεμο και μετά παρατηρούμε γυναικεία εισβολή, σ' όλο σχεδόν τον «δυτικό» κόσμο, στα "αντρικά επαγγέλματα" και στις επιστήμες, την απόκτηση του δικαιώματος της ψήφου, καθώς και την προώθηση των γυναικών σε δημόσια αξιώματα. Σημαντικό είναι και το γεγονός ότι σιγά-σιγά στα συντάγματα ορισμένων χωρών υιοθετείται η νομική ισότητα και στις διακηρύξεις των διεθνών οργανισμών καταργούνται όλες οι μορφές διακρίσεων, συμπεριλαμβανομένων και των διακρίσεων ανάμεσα στα δύο φύλα.

Στην Ελλάδα, μέχρι τον Α΄ παγκόσμιο πόλεμο μόνο ο εκπαιδευτικός κλάδος ήταν ανοιχτός στη γυναίκα. Το 1834 με βασιλικό διάταγμα το ελληνικό κράτος είχε προχωρήσει στην ίδρυση δημοτικών σχολείων θηλέων και με την πάροδο του χρόνου είχε γίνει αντιληπτή η ανάγκη για μια πιο εκτεταμένη εκπαίδευση των γυναικών και ίδρυσαν σχολεία θηλέων Μέσης Εκπαιδευσεως. Με ιδιωτική πρωτοβουλία η Φιλεκπαιδευτική Εταιρεία είχε αρχίσει να εκπαιδεύει τις πρώτες Ελληνίδες δασκάλες. Το 1884 ιδρύεται η πρώτη ειδική σχολή αδελφών νοσοκόμων και στα τέλη του αιώνα η "Ένωσις Ελληνίδων" (πρώτη γυναικεία οργάνωση) ιδρύει για πρώτη φορά στην Ελλάδα Διδασκαλείο Νηπιαγωγών, Παιδονόμων, νηπιακούς κήπους και νηπιοτροφεία,

Φιλεκπαιδευτική Εταιρεία είχε αρχίσει να εκπαιδεύει τις πρώτες Ελληνίδες δασκάλες. Το 1884 ιδρύεται η πρώτη ειδική σχολή αδελφών νοσοκόμων και στα τέλη του αιώνα η "Ένωσις Ελληνίδων" (πρώτη γυναικεία οργάνωση) ιδρύει για πρώτη φορά στην Ελλάδα Διδασκαλείο Νηπιαγωγών, Παιδονόμων, νηπιακούς κήπους και νηπιοτροφεία, Γυμναστική Σχολή Θηλέων και άλλα ιδρύματα, που τη λειτουργία τους ανέλαβε αργότερα το κράτος. Το 1895 έχουμε και την πρώτη φοιτήτρια στο πανεπιστήμιο (Πάπυρος Λαρούς Μπριτάνικα, 1993).

Σημαντική προσωπικότητα την εποχή αυτή υπήρξε η Καλλιρρόη Παρρέν, η πρώτη Ελληνίδα που ασχολήθηκε συστηματικά με τα δικαιώματα της γυναίκας και εξέδιδε επί 30 χρόνια, από το 1887, μέχρι το 1917 την *Εφημερίδα των Κυριών*. Η περίφημη Παρρέν, αγωνίστηκε στην Ελλάδα και την Ευρώπη για τη γυναικεία χειραφέτηση, την εκπαίδευση, την επαγγελματική κατάρτιση και την οικονομική στήριξη των γυναικών. Ίδρυσε πολλά κοινωφελή ιδρύματα, όπως το ΠΙΚΠΑ το 1898, την πρώτη Οικοκυρική και Επαγγελματική Σχολή, την οποία ανέλαβε αργότερα το υπουργείο Εθνικής Οικονομίας και αποτέλεσε τον πρόδρομο των μετέπειτα σχολών οικιακής οικονομίας. Το 1911 ίδρυσε και το "Λύκειο των Ελληνίδων", που ασχολήθηκε με τη μόρφωση των Ελληνίδων και με τη διατήρηση των ελληνικών παραδόσεων. Το 1921 οργάνωσε το πρώτο Πανελλήνιο Συνέδριο Γυναικών και αγωνίστηκε για την παροχή ψήφου στις γυναίκες (ΙΣΤΟΡΙΚΑ, 18 Μαρτίου 2004).

Για την ανάπτυξη του ελληνικού γυναικείου κινήματος σημαντικό γεγονός αποτέλεσε, το 1908, η ίδρυση του "Εθνικού Συμβουλίου Ελληνίδων" που εξακολουθεί να υπάρχει και σήμερα.

Το 1920 ιδρύθηκε ο "Σύνδεσμος για τα Δικαιώματα της Γυναίκας". Έπειτα από την ψήφιση του Συντάγματος του 1927 έχουμε την είσοδο των γυναικών στις δημόσιες υπηρεσίες και στις υπηρεσίες των Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου. Αξίζει να σημειώσουμε ότι μέχρι το 1917, στην Ελλάδα, η γυναίκα απαγορευόταν να ασκήσει οποιοδήποτε άλλο επάγγελμα από εκείνο της παιδαγωγού. Το Σύνταγμα του 1927 περιελάμβανε τις πρώτες διατάξεις για την γυναίκα, όσον αφορά την προστασία της στο γάμο και στην μητρότητα. Επίσης περιελάμβανε μία ερμηνευτική δήλωση για τον όρο "πολίτης", ότι η γυναίκα και ο άνδρας θεωρούνται Έλληνες υπήκοοι, ανεξαρτήτως φύλου (Πάπυρος Λαρούς Μπριτάνικα, 1993).

Ύστερα από πολλές πιέσεις των γυναικείων σωματείων, στον νόμο περί Δήμων και Κοινοτήτων, περιέχεται διάταξη που εξουσιοδοτεί την τότε κυβέρνηση να δώσει ψήφο στις γυναίκες που ήταν πάνω από 30 χρονών και γνώριζαν ανάγνωση και γραφή. Οι ίδιες προϋποθέσεις ίσχυσαν και για το περιορισμένο δικαίωμα ψήφου των γυναικών στις δημοτικές εκλογές που κατοχυρώθηκε το 1930 (Κακλαμανάκη, 1984).

ίδρυση νοσοκομείου Παίδων. Το 1915 ιδρύεται ο "Ελληνικός Ερυθρός Σταυρός" με έντονη συμμετοχή των γυναικών. Από το 1930 και έπειτα δημιουργήθηκαν πολλές γυναικείες οργανώσεις, πολιτιστικές, επιστημονικές, κοινωνικής πρόνοιας, οι οποίες μέσα από τις δραστηριότητές τους προωθούσαν την κοινωνική και εθνική πρόοδο (π.χ. Σώμα Ελληνίδων Οδηγών, ΧΕΝ). Οι οργανώσεις αυτές απευθύνονταν σε μεγάλο φάσμα γυναικών (Πάπυρος Λαρούς Μπριτάνικα, 1993).

Στα μεταπολεμικά χρόνια, μεγάλη οργάνωση ήταν η "Πανελλήνια Ένωση Γυναικών", η οποία πήρε μέρος με αντιπροσωπεία της στο Συνέδριο της Παγκόσμιας Ομοσπονδίας Γυναικών τον Νοέμβριο του 1945 και συνυπέγραψε την ιδρυτική της πράξη. Στην Θεσσαλονίκη ιδρύθηκε ο "Σύλλογος Διανοούμενων Γυναικών", ενώ σημαντική ήταν η γυναικεία κίνηση στην Κρήτη, όπου και πραγματοποιήθηκε το "Παγκρήτιο Συνέδριο Γυναικών" το 1946. (Κακλαμανάκη, 1984).

Κάτω από τις δραματικές εξελίξεις του εμφύλιου πολέμου όλες αυτές οι οργανώσεις διαλύθηκαν, ωστόσο οι γυναίκες δεν έπαψαν να αγωνίζονται σε καθημερινή βάση, η καθεμιά με τον δικό της τρόπο, μέχρι τις επόμενες οργανωμένες τους κινήσεις.

Η ουσιαστική χειραφέτηση της γυναίκας αρχίζει στην ελληνική κοινωνία μετά το 1950, όπου η Ελλάδα ξεκινάει μια καινούργια πορεία και ανάμεσα σε άλλα υπέγραψε διεθνή κείμενα που επιβάλλουν την ισότητα των δύο φύλων. Συγκεκριμένα, υπέγραψε τον Χάρτη των Ηνωμένων Εθνών (26/6/1945) που αποτελεί την βάση όλων των σχετικών διεθνών συμβάσεων, την Οικουμενική Διακήρυξη των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου (10/12/1948) και τη Διεθνή Σύμβαση της Ρώμης για την Προάσπιση των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου (4/11/1950) (Πάπυρος Λαρούς Μπριτάνικα, 1993).

Στο εσωτερικό αρχίζει η ψήφιση σειράς νομοθετικών μέτρων για την εφαρμογή της ισοπολιτείας. Ήδη έχουμε τον Α.Ν. 959/1946 «Περί του δικαιώματος του εκλέγειν και εκλέγεσθαι των γυναικών» στις δημοτικές εκλογές. Έτσι, από το 1949 έχουμε τις πρώτες γυναίκες μέλη του δημοτικού συμβουλίου Αθηναίων, ενώ το 1957 εκλέγεται η πρώτη γυναίκα δήμαρχος, η Μαρία Δεσύλλα, στην Κέρκυρα. Το 1952 οι Ελληνίδες αποκτούν το δικαίωμα της εκλογής και στις βουλευτικές εκλογές. Την ίδια χρονιά, εκλέχθηκε στη Θεσσαλονίκη η πρώτη βουλευτής, η Ελένη Σκούρα. Από το 1955 οι Ελληνίδες, εκτός από ορισμένες εξαιρέσεις, αποκτούν πολιτική ισοτιμία με τους άνδρες και μπορούν να ασκούν όλα δημόσια λειτουργήματα πλην των εκκλησιαστικών (Πάπυρος Λαρούς Μπριτάνικα, 1993).

Στις αρχές της δεκαετίας του 1960 εμφανίζονται και πάλι γυναικείες οργανώσεις. Το 1964 δημιουργήθηκε με συντονιστικό χαρακτήρα η Πανελλήνια Ένωση Γυναικών (ΠΕΓ), που λειτούργησε σύμφωνα με τα πρότυπα της Διεθνούς Ομοσπονδίας Γυναικών. Ασχολήθηκε κυρίως με

τα προβλήματα του παιδιού και της γυναίκας ως εργαζόμενης μητέρας, με την ισοτιμία της γυναίκας, καθώς και με τα τρέχοντα προβλήματα της χώρας. Η διδακτορία του 1967 όμως ανέκοψε την οποιαδήποτε εξέλιξη του γυναικείου κινήματος (Κακλαμανάκη, 1984).

Από το 1974 και έπειτα το γυναικείο κίνημα αναλαμβάνει και πάλι δράση. Σημαντικά βήματα άρχισαν να γίνονται και από την πολιτεία. Το Σύνταγμα του 1975 κατοχύρωσε την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών και με σχετικές διατάξεις καθόρισε ότι το αργότερο μέχρι τις 31/12/1982 έπρεπε να καταργηθούν όλες οι διατάξεις που καταστρατηγούσαν την αρχή της ισότητας. Σημαντικό είναι και το γεγονός που συνέβη τον Μάρτιο του 1982, όπου η Ελλάδα υπέγραψε και τη διεθνή σύμβαση για την ισότητα των φύλων. Με τη είσοδο της Ελλάδας στην ΕΟΚ, τα γυναικεία θέματα απασχόλησαν περισσότερο την κοινωνία και άρχισαν να γίνονται σημαντικά βήματα για την καλύτερευση της θέσης της Ελληνίδας (Δαράκη, 1995).

Ο νόμος 1329/1983 ήταν αυτός που αναμόρφωσε το μεγαλύτερο μέρος της νομοθεσίας και το προσάρμοσε στην αρχή της ισονομίας ανδρών και γυναικών, όπως προβλέπει και το Σύνταγμα του 1975. Ως προς το οικογενειακό δίκαιο, η αρχή της ισονομίας εφαρμόζεται στις σχέσεις των συζύγων μεταξύ τους και με τα παιδιά τους. Η μικρότερη αλλά κύρια εκδήλωση της αρχής της ισονομίας είναι η αρχή της αμοιβαιότητας και της συντροφικότητας, η οποία αντικατέστησε την αρχή της κυριαρχίας του άνδρα που επικρατούσε παλαιότερα. Μεταξύ άλλων καταργήθηκε η προίκα (Πάπυρος Λαρούς Μπριτάνικα, 1993).

Τις τελευταίες δεκαετίες, βλέπουμε γυναίκες με εξαιρετικές ικανότητες να συμμετέχουν ενεργά σε πολλούς τομείς κοινωνικών υπηρεσιών. Συγκεκριμένα, κάνουν μεγάλες προσπάθειες για την καταπολέμηση του αλκοολισμού και της πορνείας, της κακομεταχείρισης των παιδιών, στην εκστρατεία για την κατάργηση της δουλειάς, για τη βελτίωση της στέγασης των εργατών, στη διεύθυνση νοσοκομείων, στην οργάνωση της εργασίας των νοσοκόμων σε επαγγελματική βάση, στη διενέργεια κοινωνικών ερευνών και στην πάλη για ευνοϊκές νομοθετικές ρυθμίσεις.

Μερικές από τις γυναίκες αυτές ασχολήθηκαν κυρίως με τα γυναικεία ζητήματα και με την λύση ορισμένων γυναικείων, αποκλειστικά, προβλημάτων. Πολλά απ' αυτά ήταν, το δικαίωμα της μητέρας στην κηδεμονία των παιδιών της, η μεταρρύθμιση της νομοθεσίας για τον γάμο και το διαζύγιο, καθώς και η ισότητα στα δικαιώματα της ιδιοκτησίας. Η πιο σημαντική υπόθεση, όπως αναφέρθηκε και παραπάνω, υπήρξε το δικαίωμα ψήφου των γυναικών.

Η ζωή της Ελληνίδας σήμερα, μέσα και έξω από το σπίτι, είναι πιο άνετη. Ο άνδρας δεν ανταγωνίζεται πια την γυναίκα με την ίδια οξύτητα

όπως παλιότερα. Η προσωπικότητά της είναι περισσότερο σεβαστή και αποδεκτή, εν συγκρίσει με το παρελθόν. Η προίκα ήταν ένας θεσμός που έδειχνε ξεκάθαρα ποια θέση είχε η γυναίκα σε παλαιότερες εποχές. Ένας θεσμός υποτιμητικός και προσβλητικός για την γυναίκα αφού την μετέτρεπε σε αντικείμενο αγοραπωλησίας. Μ' αυτό τον τρόπο, διαγωνιζόταν η διαφορά των δύο φύλων και εξασφαλιζόταν η ανδρική υπεροχή. Με την κατάργησή του καταδικάστηκε ως ένας αναχρονιστικός θεσμός και δεν συμβιβάζεται με τις σημερινές κοινωνικές και πολιτιστικές εξελίξεις και προόδους.

Μπορούμε λοιπόν να θεωρήσουμε γεγονός ότι επήλθε στη χώρα μας ο εξανθρωπισμός της γυναίκας καθώς, όπως είναι ήδη γνωστό, παλαιότερα δεν αντιμετωπιζόταν σαν άνθρωπος, αλλά σαν πράγμα. Ένα νεογέννητο κορίτσι δεν αποτελούσε πηγή χαράς για το σπίτι, αλλά αρχή συμφορών και βασάνων για την οικογένεια! Θέλουμε να πιστεύουμε ότι τέτοιες αντιλήψεις δεν υπάρχουν πια με την κατοχύρωση της ισοτιμίας των δύο φύλων.

Όμως, για να είμαστε πιο αντικειμενικοί, προτού προχωρήσουμε θα πρέπει να κάνουμε ένα διαχωρισμό ανάμεσα στις γυναίκες της επαρχίας και των αστικών κέντρων. Οι γυναίκες της επαρχίας βρίσκονται συχνά σε κατώτερη μοίρα, για το λόγο ότι πολλοί άνδρες, εξαιτίας της διατήρησης πολλών παραδοσιακών δομών, δεν αποδέχθηκαν τη διαφοροποίηση που επήλθε στις σχέσεις των δύο φύλων. Γι' αυτό, όταν αναφέρουμε θετικά γυναικεία βήματα, αφορούν κυρίως στους κατοίκους των μεγαλουπόλεων, ενώ πολλά αρνητικά στους κατοίκους της επαρχίας.

Στις μέρες μας έχει αλλάξει κατά πολύ η διαπαιδαγώγηση της Ελληνίδας μέσα στην οικογένεια. Τα παιδιά, ανεξάρτητα από το φύλο, ωθούνται στη μόρφωση από το οικογενειακό τους περιβάλλον, καθώς αυτό θεωρείται ουσιαστικό εφόδιο για την αντιμετώπιση των αντιξοοτήτων που παρουσιάζονται στη ζωή.

Η απόκτηση κάποιου επαγγέλματος είναι πολύ σημαντική, ιδιαίτερα για τις γυναίκες, γιατί με την οικονομική ανεξαρτησία που διαθέτουν μπορούν να κάνουν περισσότερα πράγματα για τον εαυτό τους, αλλά και να βγάλουν σε πέρας τυχόν προβλήματα που τους παρουσιάζονται. Επίσης η συμβίωση με τον άνδρα τους μπορεί να γίνει πιο αρμονική.

Υστέρηση παρατηρείται στην αλλαγή αντιλήψεων και πρακτικών ως προς τους ρόλους των φύλων στην ενδοοικογενειακή ζωή. Έτσι, τα βάρη της καθημερινής φροντίδας του σπιτιού εξακολουθούν να βρίσκονται, κατά κύριο λόγο, στην ευθύνη της γυναίκας. Παρ' όλα αυτά, η Ελληνίδα συμμετέχει αρκετά στην κοινωνική ζωή και στο δημόσιο βίο της χώρας, και έτσι η γυναίκα μπορεί να προσφέρει πολλά πράγματα τόσο μέσα όσο και έξω από το σπίτι.

Η γυναίκα οφείλει να διεκδικεί την ευθύνη της ζωής της και να παίρνει στα χέρια της τη διαμόρφωση της ταυτότητας και του εαυτού της. Δεν

πρέπει να εξαρτά τη ζωή της από τον άνδρα της, γιατί δεν είναι μόνο αυτός που καταπιέζει την γυναίκα, αλλά και η ίδια που καταπιέζει τον εαυτό της με το να μην αναλαμβάνει την ευθύνη της ζωής της. Τα λόγια αυτά της Σιμόν ντε Μπωβουάρ (1949) πρέπει να αντηχούν στην καρδιά κάθε γυναίκας, ώστε η πορεία της να είναι πάντα ανοδική και μην ξαναζήσει τους εξευτελισμούς του παρελθόντος.

*Όσο εφαρμόζουμε ανδρικές αρχές κοινωνικής ισότητας στην κατανόηση των ανδρικών και γυναικείων σχέσεων, θα συνεχίσουμε να δημιουργούμε μηχανιστικές και απάνθρωπες κοινωνίες. Η ζωή πλουτίζεται και κερδίζει σε ένταση μέσα από τη μεγέθυνση των διαφορών...*

*Αυτό που χρειάζεται είναι η αναγνώριση των διαφορών αλλά χωρίς προκατειλημμένες απόψεις περί υποδοχής ή υποτέλειας του ενός από τα δύο φύλα.*

*Ρόμπερτ Λόλορ*





## ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΙΙ

### ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΤΑΥΤΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑ

*Όταν γράφει κανείς για την γυναίκα πρέπει να χρησιμοποιεί πέννα  
λουλούδινη σκορπώντας πάνω στις γραμμές τη σκόνη που αφήνουν τα  
φτερά της πεταλούδας*

ΝΤΙΝΤΕΡΩ

#### Ψυχολογικές Θεωρίες

Ο αγώνας της γυναίκας για ισότητα και ισοδυναμία σ' όλες τις εκφάνσεις της οικογενειακής και κοινωνικής ζωής συναντάει δυσκολίες, καθώς κάποιοι επιμένουν ότι η κατωτερότητα της γυναίκας είναι φυσική. Ο επιστημονικός κλάδος της ανθρωπολογίας απαντά στην άποψη αυτή λέγοντας ότι και η γυναίκα και ο άνδρας είναι ίσοι αν και διαφορετικοί. Η διαφορετικότητα τους αυτή εντοπίζεται χαρακτηριστικά στο ότι η γυναίκα γεννάει παιδιά, ενώ ο άνδρας όχι. Σε διάφορα ψυχολογικά τεστ που έχουν γίνει φαίνεται ότι οι άνδρες και οι γυναίκες αντιλαμβάνονται τον κόσμο με ελαφρά διαφορετικό τρόπο. Οι επιστήμονες τα τελευταία χρόνια διερευνούν κατά πόσο οι διαφορές ανάμεσα στα φύλα έχουν να κάνουν με την βιολογία του εγκεφάλου ή και με τον τρόπο ανατροφής του ανθρώπου.

Η Ντοουλινγκ σε νέες έρευνες διατυπώνει την άποψη ότι οι γυναίκες εμποδίζουν οι ίδιες τον εαυτό τους να προχωρήσει καθώς κουβαλάνε τις προκαταλήψεις αιώνων. Η γυναίκα δηλαδή, δεν έκανε βήματα προς τα μπρος γιατί δεν ασκούσε, στο σύνολο τους, τις πνευματικές ικανότητες της στην καθημερινότητα της. Αυτή ακριβώς η απουσία της γυναίκας από τις πολιτικές, κοινωνικές και πνευματικές δραστηριότητες δεν βοήθησε την ανάπτυξη και εξέλιξη της πορείας της, (Δαράκη, 1995)

Τίθεται, έτσι, πολλές φορές το ερώτημα αν υπάρχει διαφορά ανάμεσα στην ψυχοσύνθεση των δυο φύλων. Η διαφοροποίηση ανάμεσα, στη γυναίκα και στον άνδρα εκδηλώνεται στη σωματική διάπλαση. Σ' αυτή την περίπτωση, τα χαρακτηριστικά γνωρίσματα του κάθε φύλου διαπιστώνονται εύκολα. Όμως, όσον αφορά την ψυχική συμπεριφορά η

κατανόηση ενός τόσο πολύπλοκου θέματος καθίσταται εξαιρετικά δύσκολη.

Η δυσκολία διαφαίνεται και μέσα από την ποικιλία των απόψεων διαφόρων σπουδαίων και σημαντικών ανδρών στοχαστών, όπως ο φιλόσοφος Σοπενχάουερ, ο οποίος έγραφε ότι οι γυναίκες δεν ήταν σε θέση ούτε την ποίηση, ούτε τις πλαστικές τέχνες να νοιώσουν και να αφομοιώσουν και όταν προσποιούνται κάτι τέτοιο πρόκειται μόνο για πιθηκισμό. Αυτό το παράδειγμα δείχνει καθαρά ότι αντιλαμβάνονταν τη διαφορετικότητα της ψυχικής σύνθεσης των δύο φύλων, θεωρώντας την ψυχολογία της γυναίκας κατώτερη.

Εξάλλου η διάκριση σε 'ισχυρό' και ασθενές φύλο δεν αναφέρεται αποκλειστικά μόνο στη σωματική σύγκριση αλλά και στην πνευματική και ψυχική υποτίμηση (Εγκυκλοπαίδεια της γυναίκας, 1977).

Την αμφισβήτηση των θέσεων αυτών που αντιλαμβάνονται την γυναίκα ως κατώτερη του άντρα και που επικρατούσε επί αιώνες, την επιχείρησε το φεμινιστικό κίνημα κατά τη διάρκεια της δεκαετίας του 1960.

Οι φεμινίστριες στην Ευρώπη και στην Αμερική, όπως αναφέρει η Δαράκη (1995), κατήγγειλαν δυναμικά την πατριαρχική, ιεραρχική δομή της κοινωνίας όσον αφορά τα φύλα. Η γυναικεία ψυχολογία, υποστηρίζουν, μπορεί να κατανοηθεί μόνο στην ιστορικότητά της, μέσα δηλαδή από τη μελέτη των μεταβλητών κοινωνικών προσδοκιών και της επιρροής τους στον ψυχισμό των ατόμων.

Ιδιαίτερη υπήρξε η συμβολή της S.de Beauvois η οποία στο έργο της απορρίπτει την ψυχαναλυτική ερμηνεία. «Η γυναίκα», λέει «δεν καθορίζεται ούτε από τις ορμόνες της ούτε από μυστηριώδη ένστικτα αλλά από τον τρόπο που αντιλαμβάνεται μέσα από ξένες συνειδήσεις το σώμα και τη σχέση της με τον κόσμο». Η θεώρηση αυτή απορρίπτει τον βιολογικό ντεντερμινισμό, που με τον κύριο εκφραστή του Freud εδραιώνει ως «φυσική» την κοινωνική κατωτερότητα των γυναικών.

Η θεωρία της ψυχαναλυτικής μάθησης κάνει ένα βήμα διαφορετικό από την ψυχαναλυτική θεωρία του Freud. Αν και στο έργο του Freud και άλλων ψυχαναλυτών εμφανίζεται η θεωρία ότι η βιολογία είναι λιγότερο ή περισσότερο υπεύθυνη για τις διαφορές των δύο φύλων, η θεωρία της κοινωνικής μάθησης με κύριους εκπροσώπους τους A.Bandura και Ar.Walters υποστηρίζει ότι οι διαφορές πρέπει να αποδοθούν όχι στην ανατομική τους κατασκευή, αλλά κατά κύριο λόγο στη διαφορετική αγωγή. Πράγματι η διαπαιδαγώγηση των παιδιών από την πιο τρυφερή τους ηλικία διακρίνεται από τις πολύ διαφορετικές προσδοκίες της οικογένειας και του περιβάλλοντος ανάλογα με το φύλο τους. Αυτό γίνεται περισσότερο αισθητό κατά τη διάρκεια της σχολικής φοίτησης, όπου οι φυλετικές διακρίσεις καθορίζουν την συμπεριφορά στην τάξη πολύ περισσότερο από την προσωπικότητα των παιδιών. Αυτό είναι

καλύτερα αντιληπτό και κατανοητό καθώς τα πρότυπα-επίθετα που χαρακτηρίζουν τα δύο φύλα είναι διαφορετικά. Για τα αγόρια έχουμε τα επίθετα ενεργητικός, γενναίος, περιπετειώδης, γεροδεμένος, ενώ για τα κορίτσια ήσυχη, χαριτωμένη, ευαίσθητη, υπάκουη. Από τα παραπάνω διακρίνεται η διαφορετική διαπαιδαγώγηση αγοριών και κοριτσιών στο οικογενειακό και σχολικό περιβάλλον. Η κεντρική σημασία που δίνεται στην έννοια της θηλυκότητας διαμορφώνει και υπερπροσδιορίζει όχι μόνο τη συμπεριφορά των κοριτσιών και την απόδοσή τους, αλλά και τον μελλοντικό τους προσανατολισμό.

Η θεωρία της γνωστικής ανάπτυξης με κύριο εκφραστή τον Lawrence Kohlberg, στηρίζεται στην θεωρία του Ζαν Πιαζέ και κυρίως ως προς τις διεργασίες της διανοητικής ωρίμανσης των παιδιών, σύμφωνα με προκαθορισμένα στάδια. Θεωρεί ότι η φυλετική ταυτότητα είναι γνωστική λειτουργία και όχι δεδομένη είτε από την βιολογία είτε από συναισθηματικά συμπλέγματα, όπως το οιδιπόδειο και η λύση του. Υποστηρίζει ότι η συγκρότηση της ταυτότητας δεν προκαλείται από εξωτερικούς ενισχυτικούς παράγοντες αλλά παράγεται από το γνωστικό σύστημα του ίδιου του παιδιού.

Σύμφωνα με την θεωρία αυτή το παιδί δεν γνωρίζει με βεβαιότητα το φύλο του πριν από τα 4 περίπου χρόνια του. Την ίδια περίοδο το παιδί αρχίζει να γενικεύει, στηριγμένο στη συγκεκριμένη εμπειρία, και να αποκτά συμπεριφορές και ιδιότητες σε ανδρικές και γυναικείες (Ιγγλέση, 1990).

### Γυναίκα και οικογένεια. Ο γυναικείος ρόλος στο οικογενειακό περιβάλλον.

Η δομή της εξουσίας μέσα στο οικογενειακό περιβάλλον τείνει να αλλάξει τα τελευταία χρόνια, καθώς η γυναίκα έχει προχωρήσει δυναμικά στην ισότιμη με τον άνδρα διαχείριση όλων των θεμάτων. Αποφασιστική στροφή στάθηκε το τέλος του β' παγκοσμίου πολέμου και η έξαρση του φεμινισμού που οδήγησαν την γυναίκα στη διεκδίκηση ισότιμων δικαιωμάτων στην εργασία. Ως εκείνη, όμως, την εποχή, η γυναίκα έμενε στην ιδιωτική σφαίρα και τη φροντίδα των υπόλοιπων μελών της οικογένειας και η υποχρέωσή της ήταν, οι οικογενειακές εργασίες, η επιμέλεια του σπιτιού και η ανατροφή των παιδιών.

Σύμφωνα με τη Λουκία Μουσούρου (1985), στην παραδοσιακή οικογένεια, ο κατάλογος των ανδρικών και των γυναικείων ρόλων μέσα και έξω από το σπίτι αποτυπώνει μια κατανομή οικονομικών δραστηριοτήτων που βασίζεται στον ισχυρισμό ότι η γυναίκα, λόγω εγκυμοσύνης και ανατροφής των παιδιών, δεν μπορεί να απομακρυνθεί από το σπίτι και ότι ο άνδρας έχει μεγαλύτερη μυϊκή δύναμη. Έτσι, η

γυναίκα είναι αυτή που συναισθηματικά και ψυχολογικά επιφορτίζεται να διατηρεί έντονους τους δεσμούς της οικογένειας και είναι αυτή που μένει στη σκιά του ανδρός της. Ακόμη και η παρουσία της στο δημόσιο χώρο είναι έμμεση καθώς η γυναίκα εμφανίζεται με το επίθετο του ανδρός της.

Ο βαθμός εξουσίας του συζύγου ποικίλλει ανάλογα με τη φάση στην οποία βρίσκεται η οικογενειακή τους ζωή, αν δηλαδή έχουν αποκτήσει παιδιά και σε ποιά ηλικία βρίσκονται αυτά. Το εκπαιδευτικό επίπεδο του συζύγου διαδραματίζει καθοριστικό λόγο καθώς η μόρφωση συνδέεται συνήθως, αν και με οδυνηρές εξαιρέσεις περισσότερο εκσυγχρονισμένους και φιλελεύθερους τρόπους συμπεριφοράς και έτσι ευνοείται η ισοτιμία των συζύγων. Γίνεται αντιληπτό ότι ο οικονομικός παράγοντας είναι πολύ σημαντικός καθώς ένα μικρό εισόδημα του συζύγου και ένα μεγάλο της συζύγου μπορούν να οδηγήσουν το σύζυγο στην αυταρχικότητα στην προσπάθεια του να αναδειχθεί και να επιβάλλει τη θέση του μέσα στην οικογένεια.

Κατά αυτό τον τρόπο, η γυναίκα καλείται να βρεί και να ισοροπήσει τις καταστάσεις. Όλη, δηλαδή, η ψυχολογική πίεση βρίσκεται στη δική της πλευρά. Είναι εκείνη που πρέπει να δείξει αποφασιστικότητα και ετοιμότητα στην επίλυση διαφορών και προβλημάτων, προσπαθώντας, ταυτόχρονα να μην μειώσει το σύζυγό της και να τον προβάλλει ως τον «αρχηγό» της οικογένειας. Αυτό δείχνει τη διαρκή ψυχολογική πάλη της συζύγου να κρατήσει ενωμένη και δεμένη την οικογένειά της, συνεισφέροντας πολλές φορές και χρηματικά στον οικογενειακό προϋπολογισμό.

Μέχρι πρότινος, το κοινωνικά αποδεκτό πρότυπο απασχόλησης της γυναίκας ήταν ο ρόλος των οικιακών. Έτσι, η ιδιωτικοποιημένη γυναικεία παραγωγή, το σπίτι ως ο ιδιωτικός χώρος στο οποίο περιορίζεται η γυναίκα και η συνάρτηση της γυναικείας ύπαρξης με το γυναικείο ρόλο, σε βαθμό, μάλιστα, εξάρτησής της από αυτόν, φθάνουν να ταυτίζονται σε τέτοιο βαθμό ώστε κανένα από τα τρία στοιχεία να μην μπορεί να νοηθεί χωρίς τα υπόλοιπα ενώ, αντίθετα, κάθε στοιχείο υπονοεί και ενέχει τα άλλα δύο. Το πλέγμα αυτό συνδέεται αναπόφευκτα και αναπόσπαστα μ'ένα αντίστοιχο που αφορά τον άνδρα. καίριο κοινό σημείο των δύο αυτών αλληλένδετων πλεγμάτων είναι το σπίτι το οποίο συνδέεται τόσο στενά με τον ορισμό των ρόλων των ανδρών και των γυναικών ώστε να μπορεί κανείς να πεί πως υφίσταται ως πολιτισμικό σύμβολο κυρίως μέσα από τους ρόλους αυτούς. Στο πλαίσιο αυτό θεωρείται από την κοινωνία ως παραδοσιακή, η μη ενεργή οικονομική συμμετοχή της γυναίκας στον επαγγελματικό στίβο ως παραδοσιακή συμπεριφορά της γυναίκας θεωρείται η χωρίς αμοιβή απασχόληση στην οικογενειακή ζωή της. Είναι φανερό η πίεση που ασκείται στη γυναίκα να αποτελεί πρότυπο αφοσίωσης για τα παιδιά της και για τον

οικογενειακό περίγυρο. Είναι εκείνη που οφείλει να γνωρίζει μαγειρική και γενικότερα όλες τις οικιακές εργασίες γιατί είναι αυτή που θα αναθρέψει τα παιδιά και αυτή που θα είναι η κύρια υπεύθυνη για τη συντήρηση του σπιτιού.

Με το πέρασμα του χρόνου και ιδιαίτερα από την βιομηχανική εποχή και ύστερα η μορφή, οι λειτουργίες και η δομή της οικογένειας αλλάζουν για δύο κυρίως λόγους:

α) Διαχωρίζεται ο τόπος εργασίας από τον τόπο κατοικίας. Η σύνδεσή τους αποτελούσε και αποτελεί το κυρίαρχο χαρακτηριστικό της αγροτικής ζωής. Τώρα, τα αγαθά του σπιτιού δεν είναι άμεσα συνυφασμένα με την παραγωγή της οικογένειας, αλλά όσα μέλη της εργάζονται, αμείβονται με χρήματα τα οποία μετατρέπουν σε αγαθά.

β) Συντελείται μετακίνηση της εργατικής δύναμης από την ύπαιθρο στο αστικό κέντρο. Οι αλλαγές αυτές οδήγησαν τη γυναίκα στη διεκδίκηση μιας θέσης εργασίας με ισότιμους όρους. Η διεκδίκηση της αυτή μεταπήδησε και στο χώρο της οικογενειακής ζωής, όπου πλέον αρχίζει και ζητάει τη βοήθεια και την συμμετοχή του άντρα στις οικιακές εργασίες, εφόσον εργάζεται εξωοικιακά και προσφέρει στον οικογενειακό προϋπολογισμό.

Η θέση της γυναίκας μέσα στην οικογένεια, λοιπόν, σταδιακά και με το πέρασμα του χρόνου βελτιώνεται. Το θέμα της εργασίας της γυναίκας μέσα στην οικογένεια αντιμετωπίζεται παρ' όλα αυτά από την κοινωνία περίπου με τον ίδιο τρόπο που αντιμετωπιζόταν και παλαιότερα. Ο άντρας είναι εκείνος που οφείλει να εργάζεται με σκοπό να συντηρήσει την οικογένεια του η γυναίκα αν δουλέψει, θα δουλέψει για να βοηθήσει οικονομικά το σύζυγο της. Η εργασία, δηλαδή, της γυναίκας μέσα στο οικογενειακό περιβάλλον χαρακτηρίζεται ως επικουρική και συμπληρωματική. Έτσι γίνεται κατανοητό ότι η ρύθμιση των ρόλων της οικογένειας έχει καθοριστεί πριν από την συγκρότηση της κάθε νέας οικογένειας. Ο άντρας δηλαδή θα δουλεύει και η γυναίκα θα επιμελείται το σπίτι και τα παιδιά.

Ποιο είναι, όμως, το υπόβαθρο που έχει δημιουργηθεί και έχει καθορίσει κατά αυτόν τον τρόπο τους ρόλους; Η αναγωγή πρέπει να γίνει στις περασμένες δεκαετίες, όπου στο σχολείο τα αναγνωστικά του Δημοτικού έκαναν καθαρή διάκριση μεταξύ των ανδρών και των γυναικών. Έτσι καθώς το κορίτσι μεγαλώνει τόσο περισσότερο αντιλαμβάνεται ποια θεωρείται ότι θα πρέπει να είναι η θέση της μέσα στην οικογένεια. Η γυναίκα δηλαδή κοινωνικοποιείται για να λειτουργήσει στο πλαίσιο του «προορισμού» της, που είναι η μητρότητα και η ανατροφή των παιδιών. Όπως επισημαίνει η Λουκία Μουσούρου (1985) ο ρόλος της ως γυναίκας δεν συγχέεται απλώς με το ρόλο της μητέρας: ουσιαστικά ταυτίζεται με αυτόν.

Έρευνες αποδεικνύουν ότι οι γυναίκες που επέλεξαν την οικιακή εργασία αντί της αμοιβόμενης εργασίας κατά την διάρκεια των πρώτων ετών της έγγαμης ζωής τους και της ανατροφής των παιδιών, δύσκολα αργότερα επανέρχονται στην επαγγελματική ζωή. Το ερώτημα, όμως, που δεν έχει απαντηθεί ή μάλλον δεν έχει τεθεί στις έρευνες αυτές είναι αν η αποχή των γυναικών από την εργασία κατά τα πρώτα χρόνια του γάμου γίνεται επειδή θεωρούν πολύ σημαντική την απόκτηση παιδιών και την ενασχόληση με αυτά ή επειδή θεωρούν πως η επαγγελματική απασχόληση θα συνεπάγεται αυξημένο τίμημα για αυτές.

Έχει πολύ σωστά επισημανθεί πως η είσοδος των γυναικών στην αγορά εργασίας, όπως αναφέρει η Λουκία Μουσούρη (1985), η αύξηση του γυναικείου εργατικού δυναμικού και η βελτίωση της θέσης της μέσης εργαζόμενης στην επαγγελματική ιεραρχία αποτελούν παράγοντες που υποσκάπτουν την παραδοσιακή, σύμφωνα με το φύλο, κατανομή των ρόλων και τις παραδοσιακές αλληλεξαρτήσεις τους. Αυτό αποτελεί μια σημαντική αλλαγή και εξέλιξη, η οποία επιφέρει σημαντικές ποιοτικές μεταβολές στο θεσμό της οικογένειας και στη δομή της, που οδηγεί στην ουσιαστικοποίηση των σχέσεων των μελών της. Είναι προφανές ότι η δομή εξουσίας μπορεί να αλλάξει μόνο από την στιγμή που γυναίκες και άνδρες δέχονται μια νέα αντίληψη της έννοιας της άσκησης εργασίας και της κατανομής της ανάμεσα στα φύλα. Το γεγονός ότι, σήμερα, πολλές γυναίκες αμφισβητούν τον παραδοσιακό τους ρόλο και μπορούν, κυρίως λόγω της δυνατότητας ενεργού συμμετοχής τους στην παραγωγή, να διεκδικήσουν την ισοτιμία δεν σημαίνει αυτόματα και ισότιμη αποδοχή από το οικογενειακό και κοινωνικό περιβάλλον τους.

Η στερεότυπη και αναγκαστική αντιμετώπιση της γυναίκας ως νοικοκυράς του σπιτιού στηρίζεται στην αντίληψη πως οι κοινωνικοί ρόλοι των φύλων είναι συνάρτηση των βιολογικών τους ρόλων και γι' αυτό μοιραίοι. Τα οικιακά είναι το επάγγελμα εκείνο που δίνει σχήμα στη ζωή της γυναίκας, η οποία εστιάζεται αποκλειστικά στη φροντίδα των παιδιών και του σπιτιού. Περιορισμένη στον οικιακό χώρο, η γυναίκα πολλές φορές καταπιέζει τα παιδιά της και το σύζυγό της καθώς όλες οι δυνατότητές της, όπως πνευματικές, έχουν ακυρωθεί στην προσπάθειά της να ανταποκριθεί απόλυτα στο ρόλο της. Έτσι, η επέμβαση της μητέρας είναι συνεχής σε όλους τους τομείς. Η γυναίκα αυτή έχει ανάγκη να ελέγχει τα πρόσωπα και τα πράγματα του σπιτιού της με σκοπό να επιβεβαιώνει το ρόλο της και να νιώθει έτσι και η ίδια σημαντική.

## Πόσο επηρεάζεται προσωπικότητα της γυναίκας από την αμειβόμενη εργασία

Η θέση της γυναίκας από την αρχή του 20<sup>ου</sup> αιώνα, άρχισε να αλλάζει. Ολοένα και περισσότερες γυναίκες είχαν τη δυνατότητα να μορφώνονται και να καταξιώνονται επαγγελματικά. Διακρίνεται δηλαδή μια αλλαγή στις πατριαρχικές αντιλήψεις, που ως τότε υποστήριζαν ότι η θέση της γυναίκας είναι μόνο μέσα στο σπίτι. Όπως επισημαίνει η Δαράκη (1995, σελ.359): «η ίδια η ζωή αποδεικνύει ότι η θέση της γυναίκας είναι παντού, όπου υπάρχει εργασία, δημιουργία, χρέος για την ατομική της προκοπή και ευτυχία, αλλά και για το καλό του κοινωνικού συνόλου...» Η αλλαγή αυτή επέφερε και κάποιες άλλες μεταβολές στην προσωπικότητα των γυναικών. Η γυναίκα με την εξωτερική εργασία, όχι μόνο βελτιώνει τις τυπικές συνθήκες της ζωής της, αλλά και δημιουργεί πιο ισορροπημένες και πλούσιες οικογενειακές και συζυγικές σχέσεις.

Όσες γυναίκες εργάζονται και αποκτούν την απαιτούμενη πείρα, ταυτόχρονα αποκτούν αυτοπεποίθηση και δραστηριοποιούνται και σε άλλους κοινωνικούς τομείς.

Συνεχίζοντας η Δαράκη (1995) καταγράφει την εξέλιξη των γυναικών σε όλα τα επίπεδα. Προσαρμοσμένες στις νέες συνθήκες εργασίας όλο και περισσότερες γυναίκες συνειδητοποιούν την ανάγκη να μορφώνονται περισσότερο και να εξειδικεύονται επαγγελματικά. Με τις εμπειρίες και τις επιτυχίες που αποκομίζουν από τον εργασιακό χώρο, αποκτούν πίστη στον εαυτό της και στις αξίες της. Καλλιεργώντας τις ικανότητες της, διαμορφώνουν την προσωπικότητά της και καταρρίπτουν το μύθο της κατωτερότητας τους. Επίσης της δόθηκε η ευκαιρία να ανεξαρτητοποιηθεί και να καταρρίψει τις αντιλήψεις που την ήθελαν εξαρτημένη από τον άντρα της. Η καθημερινότητα αποδεικνύει, πόσο σημαντική είναι η εργασία για την γυναίκα και πόσο ευνοϊκά επιδρά στον χαρακτήρα και στον ψυχικό της κόσμο. Η γυναίκα ως εργαζόμενη εξελίσσεται σε ελεύθερο άτομο. Οι σχέσεις που αναπτύσσει με τους συναδέλφους της στον εργασιακό χώρο της εξασφάλιζαν τη δυνατότητα να ζει σ'ένα ευνοϊκό και ισότιμο περιβάλλον και να βιώνει καταστάσεις όπως συλλογικότητα, αλληλοβοήθεια, συναδελφική αλληλεγγύη. Ακόμα αρχίζει να διεκδικεί τα δικαιώματά της και να αποβάλλει τα συναισθήματα κατωτερότητας, μειονεξίας, υποτίμησης που τόσο καιρό είχαν ριζωθεί εξαιτίας της οικονομικής εξάρτησής της από τον άνδρα στο πλαίσιο.

Καθώς διατυπώνει η Δαράκη (1995): «...η πείρα έχει αποδείξει ότι η εργασία οπλίζει τη γυναίκα με μεγαλύτερη αυτογνωσία και αυτοπεποίθηση. Μέσα στην επαγγελματική δράση ανακαλύπτει άγνωστες πλευρές του εαυτού της που αξιοποιώντας τις με τη



δημιουργική δράση, λυτρώνεται από την μειονεξία, ολοκληρώνει την προσωπικότητά της και τότε μπορεί να συνομιλεί συντροφικά με τον εαυτό της. Μέσα της δεν υπάρχουν κενά, όταν τα γεμίζει με ενδιαφέροντα που δίνουν ένα βαθύτερο νόημα στη ζωή της...»

Παρουσιάζοντας όλες αυτές τις θετικές επιδράσεις στην ψυχοσύνθεση της γυναίκας, που της προσφέρει η αμειβόμενη εργασία, η Ρούλα Κακλαμανάκη καταγράφει και ορισμένες δυσκολίες που έχει να αντιμετωπίσει μια εργαζόμενη γυναίκα, με τα δεδομένα της ελληνικής κοινωνίας. Συγκεκριμένα η συγγραφέας αναφέρει, πώς η γυναίκα πρέπει να καταβάλει απίστευτο κόπο, καθώς ναι μεν αρχίζει να βγαίνει στην παραγωγή και να ανεξαρτητοποιείται, αλλά δεν βγαίνει από το σπίτι. Μοιράζεται με τον άνδρα της τον κοινό αγώνα του βιοπορισμού, χωρίς ωστόσο να μοιράζονται τις ευθύνες του σπιτιού. Ταυτόχρονα, στο χώρο της εργασίας η γυναίκα πρέπει να αγωνιστεί σκληρά για να γίνει αποδεκτή και να κατακτήσει μια καλή θέση. Έτσι κατά την Κακλαμανάκη (1984) τα μεγαλύτερα προβλήματα της εργαζόμενης ελληνίδας δημιουργούνται από τον διαχωρισμό των αρμοδιοτήτων σε ανδρικούς και γυναικείους ρόλους, όμως, ο μεγαλύτερος εχθρός που συναντά η γυναίκα είναι ο ίδιος της ο εαυτός: «... ο φόβος μήπως δεν είναι αρεστή, μήπως δεν είναι «γυναίκα», όπως την έχουν πείσει χρόνια τώρα, διευκολύνει τον παραγκωνισμό της μέσα στη δουλειά και συντηρεί το φαύλο κύκλο των ανθρωπίνων σχέσεων, που είναι σε βάρος της, σε βάρος του φύλου της...» (1984, σελ 95).

*Έχει περάσει η εποχή που οι γυναίκες έφταναν στην επιτυχία μαθαίνοντας να παίζουν το παιχνίδι των ανδρών. Αντίθετα, είναι πια καιρός να μάθουν οι άνδρες να παίζουν το παιχνίδι των γυναικών.*

*Τομ Πίτερς*



## ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΙΙΙ

### ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ - ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

*«Όπου η εκπαίδευση του γυναικείου φύλου αμελείται, εκεί το ήμισυ του ανθρώπινου γένους αμελείται, ή μάλλον το παν».*

*Αριστοτέλης*

#### Α. Η ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΑΠΟ ΤΗΝ ΙΔΡΥΣΗ ΤΟΥ ΚΡΑΤΟΥΣ ΜΕΧΡΙ ΣΗΜΕΡΑ

Οι ιστορικές και οικονομικές συγκυρίες κατά την διάρκεια της υποδούλωσης του ελληνισμού δεν συνέβαλαν στην απελευθέρωση της γυναίκας και στην ανάδειξή της ως ισότιμη ανθρώπινη ύπαρξη με τον άνδρα.

Με τον ερχομό στην Ελλάδα των ιδεών και των μηνυμάτων του ευρωπαϊκού Διαφωτισμού ανοίγουν οι δρόμοι για την εκπαίδευση όλο και περισσότερων γυναικών. Εξέχουσες προσωπικότητες όπως εκείνη του Αδαμάντιου Κοραή, του Θεόφιλου Καΐρη και της αδερφής του, Ευανθίας Καΐρη, αναπτύσσουν σημαντική δράση ώστε να παρέχεται η ίδια σχολική αγωγή και μόρφωση και στα δύο φύλα.

Τα πρώτα σχολεία που άρχισαν να λειτουργούν στην ελεύθερη Ελλάδα (1826-1834) δέχονταν μόνο αγόρια. Η γυναίκα θεωρείτο πολίτης δεύτερης κατηγορίας, με μοναδικό σκοπό ζωή να γεννάει παιδιά και να υπηρετεί τον άνδρα της. Η εκπαίδευση και η μόρφωση από πολλούς θεωρούνταν εντελώς ανούσια πράγματα για την γυναίκα. (Λογοθέτη, 1973).

Ωστόσο το 1828 λειτούργησε η πρώτη «Γυναικεία Σχολή» και το 1830 ιδρύθηκε σχολείο θηλέων στην Αίγινα και στην Ερμούπολη της

Σύρου από την Δούκισσα της Πλακεντίας. Εκεί η Ευανθία Καΐρη ανέπτυξε ιδιαίτερα έντονη δράση για τη γυναικεία εκπαίδευση. Η πρώτη Ελληνίδα δασκάλα, η Ελένη Πιτταδάκη, διορίζεται το 1834 στο νεοσύστατο παρθεναγωγείο Ναυπλίου. Ύστερα από τρία περίπου χρόνια αντικαθίσταται από την Πολυτίμη Κουσκούρη. Τότε η Ελένη Πιτταδάκη πηγαίνει στην Αθήνα και διοργανώνει το Αρσάκειο (1836) (Δαράκη, 1995).

Το πρώτο παρθεναγωγείο στην Αθήνα είχε ιδρυθεί το 1835 από το ζεύγος Χιλ, που ήταν αμερικάνοι φιλέλληνες. Στις 26 Ιουλίου 1836, εβδομήντα τρεις πατριώτες συνέστησαν τη «Φιλεκπαιδευτική Εταιρεία», με σκοπό την ίδρυση σχολείων για κορίτσια. Ένας πλούσιος ομογενής με εξαιρετη μόρφωση, ο Απόστολος Αρσάκης, που ζούσε στη Ρουμανία, ανέλαβε την πολυδάπανη ανέγερση και λειτουργία του σχολείου που ονομάστηκε «Αρσάκειο». Το χτίσιμο του σχολείου διήρκεσε έξι χρόνια και άρχισε να λειτουργεί το 1852 (Δαράκη, 1995).

Η Φιλεκπαιδευτική Εταιρεία ίδρυσε και Διδασκαλείο όπου εκπαιδευόνταν δασκάλες. Μετά την απελευθέρωση, εξελίχθηκε το μεγαλύτερο παρθεναγωγείο της Ελλάδας. Επιπλέον, λειτουργούσε και νηπιαγωγείο για την πρακτική άσκηση των σπουδαστριών του διδασκαλείου.

Αυτά όμως τα ιδιωτικά εκπαιδευτικά ιδρύματα-παρθεναγωγεία (Χιλ, Αρσάκειο και διάφορα άλλα), απαιτούσαν δίδακτρα, με αποτέλεσμα τα φτωχά κορίτσια, που δεν είχαν την οικονομική δυνατότητα, να μην μπορούν να μορφωθούν. Έτσι λοιπόν, η μόρφωση αποτελούσε προνόμιο της αστικής τάξης ενώ τα κορίτσια της λαϊκής τάξης δεν είχαν την ευκαιρία για εκπαίδευση (Λογοθέτη, 1973).

Οι γνώσεις που παρείχε το σχολείο αναπαρήγαν βέβαια στα κορίτσια την πεποίθηση ότι ο ρόλος της γυναίκας είναι να παραμένει μέσα στην οικογένεια, στη φροντίδα του ανδρός και των παιδιών της.

Κατά τη χρονική περίοδο 1870-1880 πολλοί παιδαγωγοί και διανοούμενοι διαφωνούσαν ριζικά με τη συμμετοχή των γυναικών στην εκπαίδευση και στην μόρφωση. Τα επιχειρήματα που χρησιμοποιούσαν για να τεκμηριώσουν αυτή τους την άποψη ήταν ποικίλα. Ισχυρίζονταν ότι η ηθική και η αρετή των κοριτσιών θα κλονίζονταν αν φοιτούσαν στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση και ότι ο γάμος και η μητρότητα δεν μπορούν να συνυπάρξουν με τις επαγγελματικές δραστηριότητες της γυναίκας (Λογοθέτη, 1973).

Το 1894 καταργήθηκαν τα μαθήματα της γεωμετρίας και της φυσικής πειραματικής στα παρθεναγωγεία για να αντικατασταθούν με εκείνα της ραπτικής και των γυναικείων εργοχείρων. Ο λόγος που επικαλέστηκαν ήταν ότι «απειλείτο η πνευματική υγεία των νεανίδων από τη δύσκολη

εργασία του νου»!(Δαράκη, 1995). Επιπλέον, καταργήθηκε και το μάθημα της γυμναστικής, γιατί είπαν «απειλείτο» από αυτό η σωματική υγεία των μελλοντικών μητέρων.

Σύμφωνα με τη Δαράκη, πολλά ήταν τα σατιρικά περιοδικά της εποχής που έγραφαν ειρωνικά σχόλια για την εκπαίδευση των γυναικών. Ένα απ' αυτά, το περιοδικό *Άστρ* του Σκόκου (1889), διέσυρε τις μορφωμένες γυναίκες με το να τις παρουσιάζει άσχημες, απεριποίητες και με το να ισχυρίζεται ότι όσες γυναίκες δεν ήταν όμορφες και δεν μπορούσαν να έχουν έναν σύζυγο τότε και μόνο κατέφευγαν στη μόρφωση. Το 1905 ο Σκόκος θα γράψει για τη μορφωμένη γυναίκα: «Η λόγια δεσποινίς: ολίγον μύωψ, ολίγον διοπτροφόρος, [...] αφηρημένη συνήθως, έστιν ότε ολίγον κουφή, ολίγον νευροπαθής, ολίγον έξαλλος...».

Τα κορίτσια που αποφοιτούσαν από τα διδασκαλεία του Αρσακείου είχαν να αντιμετωπίσουν αρκετά εμπόδια στη μετέπειτα πορεία τους. Η Λογοθέτη (1973) αναφέρει χαρακτηριστικά για τη δασκάλα Ελένη Μπουκουβάλα, που πήγε να διδάξει το 1902 σ' ένα δημοτικό σχολείο όπου φοιτούσαν κορίτσια, σε κάποιο ελληνικό χωριό και θεωρήθηκε από τους κατοίκους ότι μ' αυτό τον τρόπο θιγόταν η ηθική του χωριού. Έτσι, ζήτησαν από το Υπουργείο Παιδείας να ανακαλέσει την απόφαση να πηγαίνουν και τα κορίτσια σχολείο.

Τα μοναδικά σχολεία που λειτουργούσαν για τα κορίτσια από τον 15<sup>ο</sup> αιώνα, σε όλη την Ευρώπη ήταν οι σχολές στα γυναικεία μοναστήρια. Μόλις το 1831 λειτούργησε το πρώτο δημοτικό σχολείο θηλέων στην Ευρώπη, ενώ στα τέλη του 19<sup>ου</sup> αιώνα επιτρεπόταν η είσοδος των κοριτσιών στο γυμνάσιο. Όσον αφορά την τριτοβάθμια εκπαίδευση, το πρώτο βήμα γίνεται από το πανεπιστήμιο του Cambridge, που το 1872 άνοιξε τις πόρτες του και στις γυναίκες. Η Ελλάδα ακολούθησε αυτή την κίνηση της Αγγλίας μετά από 20 χρόνια έντονων αντιπαραθέσεων για ένα αναμφισβήτητο δικαίωμα των γυναικών, την μόρφωση (Δαράκη, 1995).

## Σήμερα

Με το πέρασμα του χρόνου άρχισαν να καλυτερεύουν τα πράγματα για την γυναίκα, αν και παραμένουν πολλές ακόμα ανισότητες Σύμφωνα με τις αναλύσεις της Στατιστικής Υπηρεσίας της Ελλάδος παρουσιάζεται μειωμένη συμμετοχή των γυναικών στην εκπαίδευση, από το δημοτικό σχολείο μέχρι το μεταπτυχιακό στάδιο Συγκεκριμένα, το ποσοστό των κοριτσιών που ανήκουν στην εργατική τάξη και που φτάνουν μέχρι την

ανώτατη εκπαίδευση είναι αρκετά μικρότερο από το ποσοστό των αγοριών της ίδιας τάξης. Όσον αφορά στην απόκτηση πτυχίου, η δυσαναλογία που υπάρχει ανάμεσα στις γυναίκες και στους άνδρες είναι ακόμα μεγαλύτερη (Σκόδρα, 1998).

Πάντως έχει γίνει ένα πολύ σημαντικό ξεκίνημα, καθώς οι γυναίκες είναι ανάμεσα στους πρώτους που εισάγονται σε σχολές, και μάλιστα σ' αυτές που απαιτούν υψηλή βαθμολογία. Είναι πολύ σπουδαίο το γεγονός ότι οι γυναίκες αρχίζουν να συμμετέχουν, σε μεγάλο πια βαθμό, στην επίσημη εκπαίδευση και να μην φοβούνται να διεκδικήσουν το δικαίωμα τους στη μόρφωση. Τα στερεότυπα που επικρατούσαν παλαιότερα γύρω από την γυναίκα, ότι δηλαδή δεν πρέπει να ασχολείται με εξωοικιακά θέματα και ότι η μόρφωση της είναι εντελώς άχρηστη, έχουν αρχίσει να εξαφανίζονται.

Παρ' όλα αυτά η παράδοση στη χώρα μας, η κοινή γνώμη, η επίδραση της αγοράς εργασίας καθώς και τα δημιουργημένα συμφέροντα των παλαιότερων, καθιερωμένων επαγγελμάτων ασκούν κοινωνικές πιέσεις που τείνουν να περιορίσουν για τις γυναίκες τα περιθώρια εκλογής επαγγέλματος και σπουδών. Καταγράφεται λοιπόν, μία τάση των μαθητριών να κατευθύνονται μαζικά σε περιορισμένους αριθμητικά τομείς σπουδών φιλολογίας, γλώσσες, κοινωνικές επιστήμες, παιδαγωγικών σπουδών αποκλείοντας μ' αυτό τον τρόπο σχεδόν τους περισσότερους άλλους τομείς και εκτιθέμενες στην ανεργία (Πάπυρος Λαρούς Μπριτάνικα, 1993).

Οι αντιλήψεις που καθιστούν δευτερεύουσες για τα κορίτσια την εξασφάλιση καλής επαγγελματικής αποκατάστασης είναι πολλές: Μία απ' αυτές είναι ότι δεν πρόκειται να συντηρούν την οικογένειά τους με την εργασία τους. Επίσης, η μελλοντική κοινωνική-οικονομική τους κατάσταση πιθανόν δεν θα εξαρτηθεί από την επαγγελματική τους απασχόληση ή από την ικανότητά τους να κερδίζουν χρήματα αλλά από τον σύζυγό τους. Συχνά εξάλλου αναμένεται ότι η σταδιοδρομία τους θα είναι μάλλον σύντομη (λόγω μητρότητας και οικογενειακών υποχρεώσεων) και επομένως δεν συνιστάται η επένδυση χρόνου, χρήματος και δραστηριότητας. Πολλά απ' αυτά και άλλα τόσα στερεότυπα έχουν διαψευστεί στην πορεία.

Στο σημείο αυτό αξίζει να τονίσουμε ότι υπάρχει μία θετική συσχέτιση ανάμεσα στο επίπεδο σπουδών και στο ποσοστό απασχόλησης των γυναικών. Ανεξάρτητα από την κοινωνική θέση και το εισόδημα του συζύγου τους, όσο περισσότερες σπουδές έχουν κάνει οι γυναίκες τόσο μεγαλύτερο είναι το ενδιαφέρον τους να συνεχίσουν τη σταδιοδρομία τους ή και να επιστρέψουν σ' αυτήν. Όσο και αν αυτό αποτελεί μια πρόσφατη

εξέλιξη, φαίνεται να κλονίζει το επιχείρημα ότι για τις γυναίκες οι ανώτατες σπουδές είναι «χαμένος χρόνος».

Στο μεταξύ, η μειωμένη παρουσία του γυναικείου διδακτικού και ερευνητικού προσωπικού στα πρωτοβάθμια, δευτεροβάθμια και τριτοβάθμια εκπαιδευτικά ιδρύματα είναι ιδιαίτερα έντονη και μάλιστα στον χώρο της ψυχολογίας. Μόνο λίγες γυναίκες κατείχαν κάποια ανώτερη θέση στα εκπαιδευτικά ή νοσοκομειακά ιδρύματα και αυτές ανήκαν στον χώρο της κλινικής ψυχολογίας, της πρακτικής δηλαδή άσκησης. Αυτό, όπως είναι λογικό, είχε ως συνέπεια την παραγκώνισή τους από τη συμμετοχή τους στην παρουσίαση νέων ιδεών και στη δημιουργία καινούριων κατευθύνσεων. Έτσι, λοιπόν, ένα αρκετά μεγάλο ποσοστό γυναικών έμενε στα χαμηλότερα στάδια της ιεραρχίας και ο χώρος της ψυχολογίας βρισκόταν σε μία στατική κατάσταση (Σκόδρα, 1998).

Πολλές ήταν οι επιστημονικές έρευνες που επιχείρησαν να αποδείξουν ότι οι γυναίκες αδυνατούσαν να συμμετάσχουν στη λεγόμενη «τυπική εκπαίδευση» λόγω βιολογικών αιτιών. Πότε όμως δεν υπήρξαν δεδομένα που να επιβεβαιώνουν αυτή την άποψη. Αυτή η έλλειψη δεδομένων αποτέλεσε μία ένδειξη ότι στην πραγματικότητα οι γυναίκες υστερούσαν στα δεδομένα εκείνα που δημιουργούν στους άνδρες τη δυνατότητα να έχουν πρόσβαση στα εκπαιδευτικά ιδρύματα, αλλά και να διαπρέψουν σ' αυτούς τους χώρους (Benbow and Stanley, 1987).

Αρχικά, αυτοί οι οποίοι πρέπει να απομακρύνουν τα στερεότυπα σε σχέση με το αν τα κορίτσια πρέπει να συμμετέχουν δυναμικά στην εκπαίδευση είναι οι γονείς. Στη συνέχεια, ακολουθούν οι δάσκαλοι, οι άνθρωποι της επιστήμης και του πνεύματος και τα μέσα μαζικής ενημέρωσης, τα οποία είναι κατά ένα μέρος υπεύθυνα για την αναπαραγωγή των διαφορετικών ρόλων και στερεοτύπων ανάμεσα στα αγόρια και τα κορίτσια. Και, βέβαια, τελικά πρέπει να κινητοποιούνται τα ίδια τα παιδιά, κορίτσια και αγόρια.

Η διαδικασία που θα οδηγήσει στην αποφοίτηση του ίδιου αριθμού αγοριών και κοριτσιών από τις ίδιες σχολές θα απαιτήσει καιρό, δεν μπορεί να γίνει από την μια μέρα στην άλλη. Η αρχή που έχει γίνει, βάζει τα θεμέλια ώστε οι νέες γενιές να προχωρήσουν ακόμα παραπέρα και να προσεγγίσουν την «ισοτιμία στην εκπαίδευση» (Σκόδρα, 1998).

Η σημερινή γυναίκα έχει ανάγκη από περισσότερη εκπαίδευση και επαγγελματική ειδίκευση για να συμμετέχει ενεργά στον οικονομικό, πολιτιστικό και πολιτικό τομέα. Η επαγγελματική ειδίκευση των γυναικών παραμένει ένα αίτημα των καιρών και είναι πλέον δεδομένο ότι η οικονομική κρίση πλήττει το λιγότερο ειδικευμένο εργατικό δυναμικό που το αποτελούν, δυστυχώς, οι γυναίκες (Δαράκη, 1995).



Ωστόσο, θα πρέπει να επισημάνουμε ότι οι ρίζες του διαχωρισμού στην εργασία, με βάση το φύλο, βρίσκονται σε διάφορες προκαταλήψεις, ήθη και έθιμα που κυριαρχούν κυρίως στις πατριαρχικές κοινωνίες. Η ισοτιμία, με την ουσιαστική της έννοια, θα επέλθει στις συνειδήσεις των γυναικών και των ανδρών και θα απομακρύνει τις λανθασμένες απόψεις για τις δήθεν μειωμένες ικανότητες των γυναικών.

## B. Η ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ

Με τον όρο «επαγγελματική κατάρτιση» εννοούμε τη μετάδοση επαγγελματικών δεξιοτήτων και γνώσεων σε όσους ενδιαφέρονται, ώστε να καταφέρουν να σταδιοδρομήσουν σε μία ορισμένη ειδικότητα της επιλογής τους. Μ' αυτή την έννοια υπάρχει η επαγγελματική κατάρτιση που παρέχεται μέσα στο πλαίσιο του εκπαιδευτικού συστήματος καθώς και επαγγελματική κατάρτιση που παρέχεται εκτός της τυπικής εκπαίδευσης. Η επαγγελματική κατάρτιση στο πλαίσιο του εκπαιδευτικού συστήματος, παρέχεται από τη δευτεροβάθμια τεχνική επαγγελματική εκπαίδευση και συγκεκριμένα από τα τεχνικά επαγγελματικά λύκεια και τις τεχνικές επαγγελματικές σχολές νέου τύπου (Σύνδεσμος για τα Δικαιώματα της Γυναίκας, 1998).

Η ελληνική γενική εκπαίδευση, μέχρι τις μέρες μας, δεν κατόρθωσε να δώσει επαγγελματικά αξιοποιήσιμη γνώση και να συνδέσει το σχολείο με την κοινωνικοοικονομική πραγματικότητα (Καζαμίας, Κασσωτάκης, 1990) και δεύτερον, τα επαγγέλματα που απαιτούν τεχνικές γνώσεις και εξειδίκευση φαίνεται να παρουσιάζουν καλύτερες προοπτικές επαγγελματικής εξέλιξης καθώς και υψηλότερους μισθούς (Ψαχαρόπουλος, Καζαμίας, 1985 / Βάζος, 1983 / Παπαθεοδοσίου, 1988).

Μειονεκτούν, ωστόσο, έχοντας ελάχιστη ή καθόλου εξειδίκευση καθώς η συμμετοχή τους στην τεχνική επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση είναι περιορισμένη, παρόλο που στη γενική εκπαίδευση αποτελούν το μισό σχολικό πληθυσμό της χώρας. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα τη στέρηση ακόμα και της στοιχειωδέστερης επαγγελματικής κατάρτισης, οδηγώντας σε θέσεις ανειδίκευτης εργάτριας ή ανειδίκευτης υπαλλήλου γραφείου. Το γεγονός αυτό δεν αποτελεί έναν ιδιαίτερα ευνοϊκό παράγοντα για την αύξηση της απασχόλησης των γυναικών.

Ο κάθε εργαζόμενος/η που δεν έχει τις αυξημένες δεξιότητες και προσόντα συνήθως εργάζεται με χαμηλότερη αμοιβή, με χαμηλότερο κύρος και απομονωμένος/η σ' ένα μικρό τμήμα της αγοράς εργασίας. Αυτή την κατάσταση αντιμετωπίζουν σε καθημερινή βάση κυρίως οι

γυναίκες. Παρά την οδηγία 76/207/EEC, σύμφωνα με την οποία τα κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης οφείλουν να εξασφαλίσουν την εφαρμογή της Αρχής της Ίσης Μεταχείρισης όσον αφορά την πρόσβαση σε κάθε τύπο και σε όλα τα επίπεδα της επαγγελματικής εκπαίδευσης και επανεκπαίδευσης, οι γυναίκες δεν έχουν αρκετή ενθάρρυνση ώστε να αποκτήσουν επαγγελματική εκπαίδευση σ' όλο το φάσμα της κατάρτισης. Ο διαχωρισμός και οι διακρίσεις που συναντάμε στην αγορά εργασίας προϋπάρχουν στην εκπαίδευση και στα διάφορα συστήματα επαγγελματικής κατάρτισης (Ντούλια & Δόλγυρα, 1997).

Μερίδιο ευθύνης έχουν οι κυβερνήσεις στο βαθμό που δεν ενθαρρύνουν, μέσα από την εκάστοτε πολιτική που ακολουθούν, τις νέες γυναίκες στην απόκτηση βασικής κατάρτισης αλλά και τις μεγαλύτερες γυναίκες στην παρακολούθηση προγραμμάτων επανεκπαίδευσης ώστε να βοηθηθούν στην ένταξη ή στην επάνοδό τους στην αγορά εργασίας. Προηγουμένως, θα πρέπει να εξασφαλίσουν τις απαραίτητες διευκολύνσεις και παροχές βοήθειας στις γυναίκες, ώστε να αποκτήσουν ελεύθερο χρόνο για να έχουν τη δυνατότητα να εκπαιδευθούν και να εργασθούν έξω από το σπίτι. Αυτό αφορά τόσο στα κρατικά όσο και στα ιδιωτικά προγράμματα κατάρτισης.

Πάντως με τον καιρό τα πράγματα αλλάζουν, οι κυβερνήσεις αρχίζουν σιγά-σιγά να κατανοούν ότι το γυναικείο εργατικό δυναμικό είναι εξίσου αναγκαίο με το ανδρικό εργατικό δυναμικό, προκειμένου να ικανοποιηθούν επιτυχώς οι ανάγκες της χώρας. Τέλος, και οι εργοδότες αρχίζουν να παραδέχονται τις δεξιότητες των γυναικών, με την ικανότητά τους να μαθαίνουν γρήγορα και με το να χρησιμοποιούν ευέλικτα σχήματα εργασίας.

Σταδιακά, λοιπόν, η επαγγελματική κατάρτιση των γυναικών προκαλεί όλο και μεγαλύτερο ενδιαφέρον καθώς οι εργοδότες ζητούν ένα καλύτερα καταρτισμένο προσωπικό, οι κυβερνήσεις μεριμνούν για την ανάπτυξη αλλά και πάνω απ' όλα οι ίδιες οι γυναίκες αναζητούν την επαγγελματική κατάρτιση. Έγινε κατανοητό ότι μόνο μέσα από την εκπαίδευση και την κατάρτιση θα μπορέσουν να δείξουν την ικανότητά τους ώστε να σπάσουν τα φράγματα του διαχωρισμού στην αγορά εργασίας.

Αξίζει στο σημείο αυτό να κάνουμε μία αναφορά, που κάνουν και στο βιβλίο τους η Θεοδώρα Ντούλια και η Κωνσταντινιά Δόλγυρα (1997), σε μία έρευνα που έγινε το 1996 στην Ευρωπαϊκή Κοινότητα και σύμφωνα με την οποία ένα ποσοστό 95% από τις γυναίκες που ερωτήθηκαν είπαν ότι επιθυμούσαν να παρακολουθήσουν ένα επίσημα αναγνωρισμένο πρόγραμμα επαγγελματικής κατάρτισης. Τα προγράμματα όμως που

παρέχονταν, είτε από δημόσιους είτε από ιδιωτικούς φορείς, ήταν σχεδιασμένα για άνδρες και όχι για γυναίκες. Επομένως, φάνηκε πόσο επιτακτική ανάγκη για σχεδίαση μιας επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης των γυναικών που να ανταποκρίνεται στις πραγματικές ανάγκες τους.

## 1. Ποσοστά συμμετοχής των δύο φύλων στην εκπαίδευση

Η βασική διαφορά ανάμεσα στις γυναίκες και στους άνδρες δεν βρίσκεται στην «ποσότητα» της εκπαίδευσης, αλλά στο «είδος» της. Συγκεκριμένα, στη δευτεροβάθμια και τριτοβάθμια εκπαίδευση, ο μέσος όρος σπουδών ανέρχεται στα 6,6 χρόνια για τους άνδρες και στα 5,9 χρόνια για τις γυναίκες. Όσον αφορά το είδος, όμως, της εκπαίδευσης, παρατηρούμε για παράδειγμα ότι στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, καταγράφεται ένα πολύ μικρό ποσοστό συμμετοχής στο Πολυτεχνείο (1,6% το 1981 και 5,9% το 1985) ενώ το ποσοστό συμμετοχής τους στις Φιλοσοφικές σχολές είναι πολύ μεγαλύτερο (24% το 1981 και 23,5% το 1985). Αυτά ήταν τα ποσοστά για το σύνολο των γυναικών φοιτητριών σύμφωνα με την ΕΣΥΕ (ΣΔΓ, 1998).

Παρόμοιες διαφορές παρατηρούμε και στο χώρο της δευτεροβάθμιας επαγγελματικής εκπαίδευσης καθώς και σε διάφορες ειδικότητες επαγγελματικής κατάρτισης. Η συμμετοχή των κοριτσιών στη μέση τεχνική επαγγελματική εκπαίδευση παραμένει χαμηλή. Συγκεκριμένα στα γενικά λύκεια (ΓΕΛ) της χώρας, το 1987-1988, φοιτούσαν 138.326 μαθήτριες (55,1% του μαθητικού πληθυσμού των ΓΕΛ), ενώ στα τεχνικά λύκεια (ΤΕΛ) φοιτούσαν 32.742 μαθήτριες (37,2% του μαθητικού πληθυσμού των ΤΕΛ). Επιπλέον, στις τεχνικές ειδικότητες των ΤΕΛ η συμμετοχή των κοριτσιών είναι πολύ μικρή. Κατά το χρονικό διάστημα 1980-1988 τα ποσοστά των κοριτσιών που αποφοίτησαν από τις τεχνικές ειδικότητες των ΤΕΛ κυμάνθηκαν από 0,8% έως 4,0%, ενώ τα αντίστοιχα ποσοστά για τις επαγγελματικές ειδικότητες ήταν 5,5% - 10,8% του συνολικού αριθμού αποφοίτων δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Στη γενική εκπαίδευση, τα ποσοστά των κοριτσιών που αποφοίτησαν κυμάνθηκαν από 81,9% έως 91,5% (ΣΔΓ, 1998).

(πίνακας 1)

Ποσοστιαία κατανομή των αποφοίτων της Δευτεροβάθμιας Μεταύποχρεωτικής Εκπαίδευσης ανάμεσα στις διάφορες κατευθύνσεις σπουδών.

έτος	φύλο	Γενική Εκπ/ση	Τεχνική Εκπ/ση	Επαγγ. Εκπ/ση	σύνολο	Πλήθος ατόμων
		%	%	%	%	
1975	Αγόρια	76,3	18,2	5,5	100	41.480
1976	Κορίτσια	84,5	4,6	10,9	100	40.752
1977	Αγόρια	73,5	21,3	5,2	100	42.390
1978	Κορίτσια	86,8	4,7	8,5	100	40.282
1979	Αγόρια	63,7	28,9 (9,3)	7,4 (2,8)	100	43.390
1980	Κορίτσια	81,2	6,0 (2,4)	12,8 (8,8)	100	37.150
1981	Αγόρια	78,7	14,2 (6,5)	7,1 (3,8)	100	33.331
1982	Κορίτσια	91,5	1,0 (0,8)	7,5 (5,5)	100	35.975
1983	Αγόρια	65,7	23,6 (13,9)	8,0 (4,6)	100	47.416
1984	Κορίτσια	86,0	3,4 (3,2)	10,6 (8,3)	100	45.698
1985	Αγόρια	65,9	28,73(14,7)	5,44 (4,2)	100	48.417
1986	Κορίτσια	84,1	3,5 (3,3)	12,44 (9,4)	100	50.738
1987	Αγόρια	62,5	29,83(14,5)	7,7 (4,7)	100	50.015
1988	Κορίτσια	81,0	4,2 (4,0)	14,8 (10,8)	100	51.142

1. Στους απόφοιτους της Τεχνικής Εκπαίδευσης περιλαμβάνονται οι απόφοιτοι των Μέσων Τεχνικών Σχολών παλαιού τύπου και οι απόφοιτοι των Τεχνικών Ειδικοτήτων των ΤΕΛ και ΤΕΣ. Στην Επαγγελματική εκπαίδευση κατατάξαμε αυτούς που αποφοίτησαν από τις επαγγελματικές ειδικότητες. Δεν περιλαμβάνονται οι απόφοιτοι των κατωτέρων Τεχνικών και Επαγγελματικών Σχολών.
2. Τα ποσοστά μέσα σε παρένθεση αντιστοιχούν στους απόφοιτους των ΤΕΛ.

Πηγή: Σύνδεσμος για τα Δικαιώματα της Γυναίκας (ΣΔΓ) 1998.

Η μικρή συμμετοχή των κοριτσιών στην τεχνική επαγγελματική συνοδεύεται και από επιλογή των ειδικοτήτων που παραπέμπουν σε επαγγέλματα υπηρεσιών και γραφείου και όχι τεχνικών. Τα τμήματα νοσηλευτικής και αισθητικής, κατακλύζονται από κορίτσια, ενώ η συμμετοχή των αγοριών είναι ελάχιστη. Στον δομικό τομέα τα κορίτσια απορρίπτουν τα τμήματα εργοδηγών δομικών έργων και προτιμούν τα τμήματα σχεδιαστών. Οι γυναίκες υπερεκπροσωπούνται στα τμήματα σχεδιαστών έργων πολιτικού μηχανικού και αρχιτέκτονα, ενώ υποεκπροσωπούνται στα τμήματα σχεδιαστού μηχανολογικού σχεδιασμού, που συνδέονται με τον τεχνικό τομέα (ΣΔΓ,1998).

Η κατάσταση φαίνεται να παραμένει ίδια με το πέρασμα των χρόνων. Η πλειοψηφία των κοριτσιών που τελειώνουν την υποχρεωτική εκπαίδευση κατευθύνονται στην Γενική Εκπαίδευση και ελάχιστα στην Τεχνική-Επαγγελματική εκπαίδευση. Αξίζει να σημειώσουμε ότι η Ελλάδα κατέχει την χαμηλότερη θέση όσον αφορά την παρουσία γυναικών στη μέση Τεχνολογική εκπαίδευση μεταξύ των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Μία τάση αλλαγής αποτυπώνεται στον παρακάτω πίνακα που καταγράφει τις μεταβολές κατά φύλο στο επίπεδο εκπαίδευσης επί του συνόλου των οικονομικά ενεργών ατόμων, κατά τη χρονική περίοδο (1993-1999).

(πίνακας 2)

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

	Άνδρες	Γυναίκες
Έχουν ολοκληρώσει ή που έχουν οριστικά διακόψει	6,0	5,7
Διδακτορικό ή μεταπτυχιακός τίτλος	142,4	275,5
Πτυχίο ανωτάτων σπουδών	18,5	34,5
Φοίτηση σε ΑΕΙ, χωρίς απόκτηση πτυχίου	-15,4	-6,7
Πτυχίο ανώτερης τεχν.επαγ.εκπαίδευσης	98,2	136,4
Απολυτήριο μέσης εκπαίδευσης	21,2	12,7
Απολυτήριο 3τάξεων Μέσης εκπαίδευσης	14,9	10,0
Απολυτήριο δημοτικού	-11,7	-7,8
Μερικές τάξεις δημοτικού	-20,3	-17,7
Καθόλου σχολείο	0,2	-0,4

Πηγή: ΕΣΥΕ, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού 1993, 1999  
επεξεργασία:ΚΕΘΙ

Σύμφωνα με τον παραπάνω πίνακα, οι ομάδες πληθυσμού με ανώτερο επίπεδο εκπαίδευσης έχουν αυξηθεί σε μεγάλο βαθμό σε αντίθεση με τις ομάδες χαμηλότερου επιπέδου εκπαίδευσης ή εγκατάλειψης ανώτερων σπουδών, που παρουσιάζουν μείωση.

Κάτι ιδιαίτερα ευχάριστο είναι ότι η ομάδα που έχει παρουσιάσει τη μεγαλύτερη μεταβολή είναι αυτή των γυναικών που κατέχουν διδακτορικό δίπλωμα (κατά 275%), ενώ οι άνδρες της κατηγορίας αυτής αυξήθηκαν (κατά 142%). Ιδιαίτερα σημαντική είναι και η αύξηση των γυναικών που έχουν πτυχίο Ανώτερης Τεχνολογικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (κατά 136%) όπως και των ανδρών (κατά 98%). Στο μεταξύ, γυναίκες κάτοχοι πτυχίου ΑΕΙ αυξήθηκαν κατά 34% και οι άνδρες κατά 18%.

Επιπλέον, παρατηρούμε ότι όσο υψηλότερο είναι το επίπεδο εκπαίδευσης των γυναικών τόσο μεγαλύτερη είναι η συμμετοχή τους στο εργατικό δυναμικό. Κατά την εξεταζόμενη περίοδο, η σημαντική αύξηση που έλαβε χώρα σε σχέση με τη συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό κατά επίπεδο εκπαίδευσης συνοδεύτηκε από διαρκώς μειούμενη συμμετοχή των κατόχων απολυτηρίου δημοτικού ή χαμηλότερου επιπέδου εκπαίδευσης.

Ο πίνακας που ακολουθεί αφορά την κατανομή των οικονομικά ενεργών και των απασχολούμενων γυναικών σε σχέση με το επίπεδο εκπαίδευσής τους.

(πίνακας 3)

<b>ΠΟΣΟΣΤΙΑΙΑ ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ ΚΑΤΑ ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΚΑΙ ΦΥΛΟ, 1999</b>				
	Μεταβολή 1993-1999			
	Άνδρες Γυναίκες	Γυναίκες	Άνδρες	Γυναίκες
<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>	100,0	100,0	1,9	13,3
Διδακτορικό ή μεταπτυχιακός τίτλος	0,7	0,5	0,4	0,4
Πτυχίο ανωτάτων σχολών	13,6	17,9	2,1	3,2
Πτ.ανώτερης τεχν.επαγ.εκπαίδευσης	10,0	14,2	4,8	7,5
Απολυτήριο μέσης εκπαίδευσης	29,1	27,5	4,2	1,5
Απολυτήριο 3ταξ μέσης εκπαίδευσης	12,5	7,3	1,3	0,8
Απολυτήριο δημοτικού	31,4	28,5	-11,1	-10,0
Μερικές τάξεις δημοτικού	1,9	2,7	-1,4	-2,5
Καθόλου σχολείο	0,8	1,4	-0,2	-0,9

Πηγή: ΕΣΥΕ, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού 1993, 1999  
Επεξεργασία: ΚΕΘΙ

Κατά το έτος 1999, το 33% των απασχολούμενων γυναικών και το 34% των απασχολούμενων ανδρών ήταν κάτοχοι απολυτηρίου δημοτικού ή χαμηλότερου επιπέδου εκπαίδευσης. Το 18% των απασχολούμενων γυναικών και το 14% των απασχολούμενων ανδρών ήταν κάτοχοι πτυχίου πανεπιστημίου ενώ το 14% και το 10% αντίστοιχα είχαν πτυχίο ανώτερης επαγγελματικής εκπαίδευσης. Η τάση αύξησης και για τα δύο επίπεδα, είναι μεγαλύτερη για τις γυναίκες. Η τάση αυτή αναμενόταν να αυξηθεί και άλλο, καθώς οι απασχολούμενες γυναίκες με υψηλό επίπεδο

εκπαίδευσης ήταν περισσότερες στις νεότερες ηλικιακές ομάδες των απασχολουμένων.

Στη συνέχεια παραθέτουμε έναν πίνακα που παρουσιάζει τους απασχολούμενους κατά επίπεδο εκπαίδευσης, ηλικιακή ομάδα και φύλου.

(πίνακας 4)

ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ ΚΑΤΑ ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ, ΗΛΙΚΙΑΚΕΣ ΟΜΑΔΕΣ ΚΑΙ ΦΥΛΟ, 1999				
Επίπεδο εκπαίδευσης	Ετών			
	25-29	30-44	45-64	65+
<b>ΓΥΝΑΙΚΕΣ</b>	100	100	100	100
Κάτοχοι απολυτηρίου Λυκείου.	84,7	69,0	34,6	5,9
Υποχρεωτική εκπαίδευση- κατώτερο επίπεδο.	15,3	31,0	65,4	94,1
<b>ΑΝΔΡΕΣ</b>	100	100	100	100
Κάτοχοι απολυτηρίου Λυκείου.	69,5	52,9	40,7	16,2
Υποχρεωτική εκπαίδευση- κατώτερο επίπεδο	30,5	37,1	59,3	83,8

Πηγή: ΕΣΥΕ, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού, 1999  
Επεξεργασία: ΚΕΘΙ

Παρατηρούμε ότι στην ομάδα των απασχολουμένων ηλικίας 20-29 ετών οι γυναίκες με επίπεδο προσόντων υποχρεωτικής εκπαίδευσης ή κατώτερο αποτελούσαν το 15% του συνόλου των γυναικών, ενώ οι άνδρες αποτελούν το 30%. Στην ηλικιακή ομάδα των 45-64 ετών τα αντίστοιχα ποσοστά ήταν 65% και 59% και στην ηλικιακή ομάδα των 65 ετών και άνω οι γυναίκες με υποχρεωτική ή κατώτερη εκπαίδευση αποτελούσαν το 94% και οι άνδρες το 84%.





## 2. Παράγοντες που συμβάλλουν στη διάκριση των δύο φύλων κατά την επαγγελματική κατάρτιση

Παρόλο που η ισότητα των δύο φύλων είναι νομοθετικά κατοχυρωμένη, υπάρχουν ορισμένοι παράγοντες, ατομικοί και συλλογικοί, οι οποίοι δεν ευνοούν την ισότιμη συμμετοχή των γυναικών στην επαγγελματική κατάρτιση.

Κατ' αρχάς, σύμφωνα με τις παραδοσιακές αντιλήψεις και μέχρι τη δεκαετία του 1970 περίπου, τα αγόρια προορίζονταν να συντηρούν οικονομικά την οικογένειά τους και να πραγματοποιούν τις συναλλαγές της δημόσιας σφαίρας. Έτσι, οι γονείς έδιναν προτεραιότητα και εφόσον μπορούσαν, οικονομική στήριξη στην εκπαίδευση των αγοριών και μόνο δευτερευόντως ή και καθόλου, σε εκείνη των κοριτσιών, κάτι που αποτέλεσε έναν από τους καθοριστικούς παράγοντες στην αρχική διάκριση των δύο φύλων στην επαγγελματική κατάρτιση. Έτσι, δεν δινόταν στα κορίτσια η δυνατότητα να συμμετέχουν σε δραστηριότητες έξω από το σπίτι και να ασχοληθούν με κάτι που οι ίδιες επιθυμούσαν.

Ο πίνακας που ακολουθεί μας δίνει μια εικόνα του επιπέδου της εκπαίδευσης των γυναικών κατά τη δεκαετία 1971-1981, όταν η κατάσταση αρχίζει να αλλάζει.

(πίνακας 5)

**Κατανομή πληθυσμού ηλικίας 10 ετών και άνω κατά επίπεδο εκπαίδευσης.**

	1971		1981	
	Άνδρες	Γυναίκες	Άνδρες	Γυναίκες
<b>πληθυσμός</b>	<b>3.515.740</b>	<b>3.753.460</b>	<b>3.995.605</b>	<b>4.219.436</b>
Απόφοιτοι Στοιχ.εκπ.	57%	44,5%	57,7%	50,0%
Απόφοιτοι Μέσης εκπ.	12,2%	9,9%	15,8%	15,2%
Απόφοιτοι Τριτ.εκπ.	4,2%	1,6%	7,8%	4,2%

Πηγή: Ε.Σ.Υ.Ε, Αποτελέσματα απογραφής πληθυσμού-κατοικίας 1981, τόμος ΙΙ.

Με βάση τα στοιχεία του πίνακα 1, παρατηρούμε ότι κατά ένα σημαντικό ποσοστό το μορφωτικό επίπεδο των γυναικών έχει αυξηθεί κατά το διάστημα 1971-1981, καθώς και ότι έχει μειωθεί η ποσοστιαία διαφορά μεταξύ ανδρών και γυναικών στα διάφορα στάδια εκπαίδευσης. Παραμένει όμως πολύ μικρό το ποσοστό των γυναικών που αποφοιτούν από την τριτοβάθμια εκπαίδευση και απομένει ένα ποσοστό 30% από το σύνολο του γυναικείου πληθυσμού που είναι αγράμματες ή έχουν φοιτήσει σε λίγες τάξεις του δημοτικού (Αγαλοπούλου, 1992).

Παράγοντας που συμβάλλει σε διακρίσεις και την επαγγελματική κατάρτιση των δύο φύλων: ο "βοηθητικός" χαρακτήρας που αποδίδεται στη γυναικεία απασχόληση και η σύνδεση των γυναικών με τις οικιακές εργασίες στο πλαίσιο της οικογένειας, τις οδηγεί σε ορισμένους κλάδους παραγωγής και υπηρεσιών.

Οι διακρίσεις αυτές γίνονται αντιληπτές σ' όλο το φάσμα των εργασιακών σχέσεων, π.χ. στο στάδιο της πρόσληψης των εργαζομένων, στους μισθούς, στο χρόνο της απασχόλησης και σε ότι έχει να κάνει σχέση με τη μισθοδοσία γενικότερα. Αυτές όμως οι διακρίσεις επιδρούν και στις επιλογές των γυναικών ως προς τη σκοπιμότητα ή μη της επαγγελματικής τους κατάρτισης και τα είδος της (Αγαλοπούλου, 1992).

Η ιδιωτική εργοδοσία ενδιαφέρεται για γυναικείο εργατικό δυναμικό στο βαθμό που μπορεί να συμπιέζει τους μισθούς του και να μειώνει τις παροχές σε περιπτώσεις εγκυμοσύνης, τοκετού και λεχώνας. Είναι έργο των πολιτικών οργανισμών και φορέων να εξασφαλίζουν για τις γυναικείες δυνατότητες ισότιμης ένταξης και παραμονής τους σε όλους τους χώρους εργασίας.

### 3. Φορείς παροχής επαγγελματικής κατάρτισης

Η επαγγελματική κατάρτιση, μέσα στο πλαίσιο του εκπαιδευτικού συστήματος, παρέχεται από τα τεχνικά επαγγελματικά λύκεια (ΤΕΛ) και από τις τεχνικές επαγγελματικές σχολές νέου τύπου (ΤΕΣ).

Τα ΤΕΛ αποσκοπούν στην παροχή γενικότερης και πλουσιότερης μόρφωσης από εκείνη του γυμνασίου καθώς και τεχνικής ή επαγγελματικής εκπαίδευσης ώστε να μπορούν οι μαθητές να αναπτύξουν τις δεξιότητές τους. Έτσι, θα μπορούν μετά την αποφοίτησή τους, να εργασθούν σ' έναν τεχνικό ή επαγγελματικό κλάδο (Ν. 1566/85). Στα ΤΕΛ οι τομείς που λειτουργούν είναι: μηχανολογικός, ηλεκτρονικός, χημικός, μεταλλουργικός, δομικός, γεωργοκτηνοτροφικός, υφαντικής,

εφαρμοσμένων τεχνών, οικονομίας και διοίκησης, και κοινωνικών υπηρεσιών (ΣΔΓ, 1998).

Οι ΤΕΣ αποσκοπούν στην εμπέδωση της γενικής μόρφωσης που έχει αποκτηθεί από το γυμνάσιο ώστε οι μαθητές να αναπτύξουν δεξιότητες και γνώσεις. Έτσι θα μπορούν να σταδιοδρομήσουν σε μία τεχνική ή επαγγελματική ειδικότητα. Η φοίτηση στις ΤΕΣ διαρκεί 4 εξάμηνα ή 6 για τις νυχτερινές. Οι ειδικότητες επαγγελματικής κατάρτισης που περιλαμβάνουν είναι: μηχανολογικές, ηλεκτρολογικές, ηλεκτρονικές, δομικές, γεωργοκτηνοτροφικές, επεξεργασίας προϊόντων δέρματος, αργυροχρυσοχοΐας, ωρολογοποιίας, χειροτεχνίας, κοπτικής-ραπτικής, κομμωτικής, τουριστικών επαγγελμάτων, οικοκυρικών, υπαλλήλων γραφείου και εμπορικών καταστημάτων (ΣΔΓ, 1998).

Ένας άλλος βασικός φορέας παροχής επαγγελματικής κατάρτισης είναι ο Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού. Ο ΟΑΕΔ βρίσκεται υπό την εποπτεία του Υπουργείου Εργασίας και παρέχει διαβαθμισμένη και αδιαβάθμητη τεχνική και επαγγελματική τεχνική και επαγγελματική εκπαίδευση. Τα προγράμματά του απευθύνονται σε:

- Άνεργους νέους που επιθυμούν να αποκτήσουν μία ειδίκευση μέσω του συστήματος της μαθητείας.
- Ανειδίκευτους εργαζόμενους ή άνεργους που καταρτίζονται με το σύστημα της ταχύρυθμης κατάρτισης.

Οι σχολές μαθητείας παρέχουν κατάρτιση σε αγόρια και κορίτσια ηλικίας 15-18 χρόνων αλλά και έως 23 χρόνων σε ορισμένες ειδικότητες, που έχουν αποφοιτήσει από το γυμνάσιο. Η διάρκεια της φοίτησης φθάνει έως 6 εξάμηνα και περιλαμβάνει θεωρητική κατάρτιση στη σχολή καθώς και πρακτική εξάσκηση σε διάφορους τόπους εργασίας, σε ιδιωτικές και δημόσιες επιχειρήσεις, έπειτα από συνεννόηση της σχολής. Το 25% των μαθημάτων είναι γενικά, το 75% είναι τεχνολογικά και περιλαμβάνουν θεωρία, ασκήσεις και εργαστήρια. Στις διάφορες θέσεις εργασίας οι μαθητές/τριες παίρνουν μισθό 50-100% του ημερομισθίου του ανειδίκευτου εργάτη, ανάλογα και με το εξάμηνο μαθητείας. Επίσης, έχουν κάλυψη για ιατροφαρμακευτική και νοσοκομειακή περίθαλψη και το πτυχίο που τους χορηγείται είναι ισότιμο με των ΤΕΣ. Οι απόφοιτοι μπορούν, αν το θελήσουν, να εγγραφούν στο δεύτερο έτος των ΤΕΛ (Ομάδα ΣΕΠ, 1989).

Δυστυχώς η συμμετοχή των γυναικών έχει υπάρξει πολύ μικρή, αρκεί να αναφέρουμε ότι το 1982, το 88% των μαθητών ήταν αγόρια στις διάφορες σχολές μαθητείας του Ο.Α.Ε.Δ (Κασιμάτη, Πιλαφτσόγλου,

Τσακίρης, 1984). Οι γυναίκες παρακολουθούσαν κυρίως προγράμματα κομμωτικής, ραπτικής, κοπτικής, έτοιμων ενδυμάτων, σχεδιαστριών και αγγειοπλαστριών (Κατραμάνου, 1984).

Ένας ακόμα θεσμός τα Κέντρα Ταχύρυθμης Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (ΚΕΤΕΚ) παρέχουν προγράμματα σε γυναίκες και άνδρες ηλικίας 16-46 χρόνων, που έχουν τουλάχιστον απολυτήριο δημοτικού. Η χρονική διάρκεια των προγραμμάτων αυτών είναι από 2 έως 10 μήνες, ανάλογα και με την ειδικότητα. Η θεωρητική διδασκαλία καλύπτει το 20-25% της συνολικής ύλης και οι πρακτικές ασκήσεις στα εργαστήρια το υπόλοιπο 75-80% της ύλης. Οι συμμετέχοντες στα προγράμματα αυτά παίρνουν εκπαιδευτικό επίδομα και είναι ασφαλισμένοι από τον ΟΑΕΔ. Η συμμετοχή των γυναικών και εδώ είναι πολύ χαμηλή. Το 1981 καμία γυναίκα δεν φοιτούσε στην ταχύρυθμη εκπαίδευση, ενώ το 1982-1984 τα ποσοστά των γυναικών που φοιτούσαν, κυμαίνονταν ανάμεσα στο 7% και 27% (Ομάδα Εργασίας ΣΕΠ., 1988).

Εκτός από τα Υπουργεία Υγείας και Εργασίας, παρέχουν και άλλα υπουργεία προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης. Συγκεκριμένα, το Υπουργείο Γεωργίας διαθέτει 45 κέντρα επαγγελματικής κατάρτισης σχετικά με τη γεωργία (ΚΕΓΕ). Η χρονική διάρκεια των προγραμμάτων αυτών ανέρχεται σε 3 εβδομάδες και απευθύνονται σε αγρότισσες και αγρότες. Τα μαθήματα που περιλαμβάνουν και έχουν να κάνουν με τους συνεταιρισμούς, την οικονομία, την τεχνική οργάνωσης μιας αγροτικής μονάδας, την κτηνοτροφία, την άρδευση, τους συνεταιρισμούς και τα αγροτικά μηχανήματα, παρακολουθούνται κυρίως από τους άνδρες, ενώ οι γυναίκες παρακολουθούν μαθήματα κηπουρικής, χειροτεχνίας, ραπτικής και κονσερβοποίησης. Το ποσοστό των γυναικών που συμμετείχαν σ' αυτά τα προγράμματα άγγιξε το 50% των εκπαιδευομένων (Κραβαρίτου, 1983).

Επιπλέον, παρέχουν επαγγελματική κατάρτιση τα Υπουργεία Εμπορικής Ναυτιλίας και Κοινωνικών Υπηρεσιών, τα Κέντρα Λαϊκής Επιμόρφωσης, οι σχολές που ανήκουν στους ΟΤΕ, ΕΟΤ, ΔΕΗ και ΕΛ.ΚΕ.ΠΑ. Οργανωμένα τμήματα επαγγελματικής κατάρτισης, επιμόρφωσης και τελειοποίησης του προσωπικού τους λειτουργούν από τις σχολές αυτών των οργανισμών και επιχειρήσεων καθώς και από το Ίδρυμα Διαρκούς Επιμόρφωσης του Δημοσίου. Η συμμετοχή των γυναικών είναι πολύ μικρή, καθώς οι εκπαιδευόμενες στην πλειοψηφία τους ανήκουν στο διοικητικό προσωπικό, ενώ η επιμόρφωση απευθύνεται κυρίως στους ανώτερους υπαλλήλους είτε στο τεχνικό προσωπικό, στο οποίο, όπως είναι ήδη ευρέως γνωστό, μειονεκτούν οι γυναίκες σε μεγάλο βαθμό (Κραβαρίτου, 1983).

Επαγγελματική κατάρτιση παρέχεται και ιδιωτικά σε διάφορα κέντρα και ινστιτούτα ελευθέρων σπουδών. Μία έρευνα του ΚΕΓΜΕ έδειξε ότι οι γυναίκες έχουν μεγαλύτερα ποσοστά συμμετοχής σε προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης του ιδιωτικού, κυρίως, τομέα που απευθύνονται σε «γυναικείες» ειδικότητες γραφείου (δακτυλογράφηση, χειρισμός Η/Υ). Αρκεί να αναφέρουμε ότι το 47% των προγραμμάτων παρακολουθούνταν, ως επί το πλείστον, από γυναίκες. Με βάση τα αποτελέσματα αυτής της έρευνας, μπορεί στα προγράμματα υπολογιστών να πλειοψηφούν οι γυναίκες, αλλά συγκεκριμένα στις θέσεις του αναλυτή-προγραμματιστή Η/Υ, που αποτελούν υψηλότερες θέσεις, πλειοψηφούν οι άνδρες (Καβουνίδη, 1990).

## Γ. Η ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

Ο στερεότυπος ρόλος των γυναικών τις θέλει να περιστρέφονται γύρω από το σπίτι και τη φροντίδα των παιδιών και των υπολοίπων μελών της οικογένειας, όμως ήμερα βλέπουμε τις γυναίκες να καταλαμβάνουν θέσεις και στην εξω-οικιακή αγορά εργασίας. Αρκεί να αναφέρουμε, ενδεικτικά, τη μεγάλη αύξηση των εργαζομένων γυναικών στην αγορά εργασίας από το 1940 με ποσοστό 27% μέχρι το 1980 με το ποσοστό να φτάνει το 51% του γυναικείου εργατικού δυναμικού (Σκόδρα, 1998).

Σύμφωνα με την Λουκία Μουσούρου (1993) πρόκειται για μία αύξηση της νεωτερικής γυναικείας απασχόλησης που οφείλεται στην συγκυρία του πολλαπλασιασμού των ευκαιριών, των δυνατοτήτων και των κινήτρων για απασχόληση των γυναικών. Οι ευκαιρίες αυτές, μεταπολεμικά, έχουν πολλαπλασιασθεί για διάφορους λόγους. Ένας αρχικός λόγος ήταν η μεταπολεμική έλλειψη εργατικών χεριών που οφειλόταν στη μείωση του ανδρικού εργατικού δυναμικού, εν καιρώ πολέμου, στην επιμήκυνση του χρόνου σπουδών όπου καθυστέρουσε την είσοδο των νέων στην αγορά εργασίας και στον πολλαπλασιασμό των θέσεων εργασίας κατά τη μεταπολεμική οικονομική ανάπτυξη. Μ' αυτή την αλλαγή στη δομή της οικονομίας αναπτύχθηκε και εξαπλώθηκε ο τριτογενής τομέας, που παραδοσιακά απασχολεί πολλές γυναίκες.

Ένας επιπλέον άλλος λόγος που συνέβαλε στην αύξηση των ευκαιριών για γυναικεία απασχόληση ήταν η εξασθένηση της κοινωνικής αντίδρασης η συνειδητοποίηση και η διεκδίκηση του δικαιώματος όλων των γυναικών για εργασία, ανεξαρτήτως κοινωνικού στρώματος και προσωπικών διαφορών. Η προοδευτική εξασθένηση των διακρίσεων σε βάρος των γυναικών οδήγησε και αυτή με τη σειρά της στην αύξηση των

ευκαιριών της απασχόλησής τους σε αξιόλογες εργασίες, με καλή αμοιβή και με προοπτικές εξέλιξης.

Εκτός από τις ευκαιρίες, αυξήθηκαν και οι δυνατότητες της γυναικείας απασχόλησης. Σ' αυτό συνέβαλε κατά ένα μέρος η μείωση του μέσου αριθμού παιδιών και η απόκτησή τους στα πρώτα χρόνια του έγγαμου βίου, όπου δίνει την δυνατότητα στη σημερινή γυναίκα του Δυτικού κυρίως κόσμου, αλλά και χωρών όπως η Κίνα να ασχοληθεί και μ' άλλα πράγματα πέρα από το σπίτι. Με τη μείωση του μέσου αριθμού παιδιών, με την άνοδο του βιοτικού επιπέδου και με την βελτίωση των υπηρεσιών υγείας και των όρων υγιεινής βελτιώθηκε σημαντικά και η φυσική κατάσταση των γυναικών διευρύνοντας τους ορίζοντες της απασχόλησής τους (Μουσούρου, 1993).

Επιπλέον, η δημιουργία παιδικών σταθμών και νηπιαγωγείων διευκόλυναν σε μεγάλο βαθμό την γυναίκα που θέλει να εργαστεί στην κυριολεξία «έλυσε τα χέρια» στις μητέρες που επιθυμούν να βρουν μία απασχόληση, αλλά δεν μπορούσαν να αφήσουν σε κάποιο μέρος τα παιδιά τους. Η εξοικονόμηση χρόνου από τις οικιακές εργασίες εξαιτίας της απλοποίησης και αυτοματοποίησης που προσφέρει η σύγχρονη τεχνολογία συντέλεσαν επίσης στην αύξηση των δυνατοτήτων για γυναικεία απασχόληση. Τέλος, το μορφωτικό επίπεδο πολλών γυναικών ανέβηκε σε τέτοιο σημείο ώστε να έχουν τη δυνατότητα να βρουν μια καλή και ενδιαφέρουσα θέση στην αγορά εργασίας.

Παράλληλα με τις ευκαιρίες και τις δυνατότητες αυξήθηκαν και τα κίνητρα για γυναικεία απασχόληση. Ένα από αυτά τα κίνητρα είναι οι αυξημένες καταναλωτικές ανάγκες της σύγχρονης οικογένειας όπου δεν μπορούν να ικανοποιηθούν μ' ένα μόνο εισόδημα. Οι συνθήκες είναι τέτοιες που επιβάλλουν να εργάζονται και οι δύο σύζυγοι προκειμένου να αντεπεξέλθουν στις καθημερινές ανάγκες ενός σπιτιού. Κίνητρο αποτελεί για πολλές γυναίκες το γεγονός ότι η εργασία της προσφέρει οικονομική ανεξαρτησία ώστε να μην στηρίζεται αποκλειστικά στον άνδρα της, για κοινωνικότητα καθώς ο κλειστός χώρος του σπιτιού ευνοεί την απομόνωση, για την βελτίωση της κοινωνικής της θέσης αλλά και της οικογένειάς της μέσα από το γόητρο και την οικονομική άνεση που παρέχει ένα επάγγελμα. Ένα τελευταίο και πολύ σημαντικό κίνητρο είναι το μεγάλο ενδιαφέρον της γυναίκας για την εργασία, καθώς μέσα απ' αυτή εκφράζει την δημιουργικότητά της και την ικανότητά της να ασχοληθεί και με άλλα πράγματα πέραν της φροντίδας της οικογένειας και της ανατροφής των παιδιών (Μουσούρου, 1993).

Τόσο οι προσωπικές ανάγκες των γυναικών όσο και οι οικονομικές ανάγκες των οικογενειών τους οδηγούν στην αύξηση της συμμετοχής των γυναικών σ' όλους τους χώρους εργασίας (Σκόδρα, 1998).

Παρ' όλα αυτά, οι γυναίκες, που συμμετέχουν στην αγορά εργασίας, αντιμετωπίζουν ορισμένα προβλήματα από τα οποία άλλα οφείλονται στις συνεχιζόμενες διακρίσεις σε βάρος της (αποκλεισμός από τομείς ή βαθμίδες εξέλιξης, μειωμένος μισθός, σεξουαλική παρενόχληση κ.α.), άλλα στον ανταγωνιστικό ή μη δημιουργικό χαρακτήρα της εργασίας και άλλα στο δυσανάλογα μεγάλο μερίδιο καθημερινών οικογενειακών υποχρεώσεων του φύλου.

## 1. Παράγοντες που επηρεάζουν τη γυναικεία απασχόληση

Τα γεγονότα του κύκλου ζωής, δηλαδή η ιστορία της ζωής ενός ατόμου μέσα στις διάφορες σφαίρες ρόλων όπως είναι ο γάμος, η ανατροφή παιδιών, η φροντίδα για τη ζωή και τον θάνατο, αποτελούν καθοριστικοί παράγοντες για την γυναικεία απασχόληση. Εν ολίγοις, η συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό είναι στενά συνδεδεμένη με τα στάδια του κύκλου ζωής.

Στην Ελλάδα πολλές γυναίκες που εργάζονται διατηρούν την απασχόλησή τους μέχρι τον γάμο και τη γέννηση του πρώτου τους παιδιού, δυστυχώς όμως είναι αργότερα δεν επανέρχονται στην αγορά εργασίας και παραιτούνται απ' αυτό που ασχολούνταν μέχρι πρότινος. Έχει διαπιστωθεί ότι η ηλικία γάμου και η ηλικία κατά τη γέννηση του πρώτου παιδιού μιας γυναίκας συνδέονται με την ανάλογη συμπεριφορά στα θέματα απασχόλησης. Συγκεκριμένα, όσο μεγαλύτερη είναι η ηλικία γάμου των γυναικών ή η ηλικία γέννησης του πρώτου παιδιού, τόσο συχνότερα εργάζονται μετά το γάμο τους και για μεγάλο χρονικό διάστημα. Από την άλλη πλευρά, ο αριθμός των παιδιών συνδέεται αρνητικά με την εργασία των γυναικών, κυρίως μετά το δεύτερο παιδί τα ποσοστά μειώνονται σε μεγάλο βαθμό. Εξάλλου, η ηλικία του μικρότερου παιδιού συσχετίζεται αρνητικά με τη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας, καθώς η ηλικία του μικρότερου παιδιού φαίνεται να επιδρά στο ωράριο εργασίας των γυναικών (Συμεωνίδου, 1993).

Υπάρχουν και παράγοντες που συνδέονται θετικά με το επίπεδο απασχόλησης των γυναικών και με την αναλογία της έγγαμης ζωής τους στο εργατικό δυναμικό. Ένας απ' αυτούς τους παράγοντες, σύμφωνα με την Συμεωνίδου, είναι το ευκαιριακό κόστος των γυναικών, το εισόδημα



δηλαδή που μια μητέρα χάνει αν εργάζεται λιγότερο ή αν απέχει εντελώς από το εργατικό δυναμικό κατά την περίοδο της γέννησης και ανατροφής των παιδιών της. Επιπλέον, η προοδευτικότητα στις στάσεις για τους ρόλους των δύο φύλων καθώς και η προοδευτικότητα στις στάσεις των συζύγων για τη γυναικεία απασχόληση. Αξίζει να σημειώσουμε ότι το εισόδημα του νοικοκυριού, μερικές φορές, μπορεί να έχει αρνητική επίδραση στη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας

Ένα ακόμα σημείο που αξίζει να αναφέρουμε είναι ότι οι γυναίκες-σύζυγοι των εργοδοτών και των αυτοαπασχολούμενων (αυτοί δηλαδή που έχουν ανεξάρτητη εργασία) είναι εργαζόμενες σε μεγαλύτερο ποσοστό από τις γυναίκες-συζύγους μισθωτών του δημοσίου και ιδιωτικού τομέα (αυτοί δηλαδή που έχουν εξαρτημένη εργασία).

Σύμφωνα λοιπόν και με τις Ντούλια Θ. και Δόλγυρα Κ. (1997), οι γυναίκες-σύζυγοι όσων εργάζονται στην παροχή υπηρεσιών ή ως εργάτες και τεχνίτες εργάζονται σε χαμηλότερα ποσοστά από τις γυναίκες των οποίων οι σύζυγοι ανήκουν στις υπόλοιπες κατηγορίες επαγγελματιών. Οι γυναίκες των αξιωματικών των ενόπλων δυνάμεων αποτελούν μία εξαίρεση καθώς εργάζονται λιγότερο απ' όλες τις υπόλοιπες κατηγορίες επαγγελματιών των γυναικών-ανδρών.

Η Χάρις Συμεωνίδου (1993) αναφέρει ενδεικτικά ότι από τις σημερινές νοικοκυρές το 54,4% έχει δουλέψει στο παρελθόν για τουλάχιστον ένα χρόνο, κυρίως μισθωτές στον ιδιωτικό τομέα. Τα επαγγέλματα που οι περισσότερες γυναίκες εγκατέλειψαν, ανήκαν στις κατηγορίες των τεχνικών και των εργατών στη βιοτεχνία και στη βιομηχανία.

Για τη γυναικεία απασχόληση σε πιο μακροχρόνια ή μόνιμη βάση θετικός παράγοντας είναι η οικονομική ανάγκη που δημιουργείται από την αμοιβή ενός και μόνου εργαζόμενου -κυρίως του άνδρα- στο σπίτι, είναι αυτή που ωθεί τη γυναίκα στην ανεύρεση μιας εργασίας. Οι οικονομικές συνθήκες είναι τέτοιες που με τον μισθό ενός μέλους δεν μπορεί μία οικογένεια να αντεπεξέλθει στις καθημερινές ανάγκες και απαιτήσεις της σύγχρονης ζωής.

Αν το οικογενειακό και κοινωνικό περιβάλλον είναι ευνοϊκό και συναινεί υπέρ της απασχόλησης των γυναικών τότε τα πράγματα είναι ακόμα καλύτερα και ευκολότερα για αυτές. Σύμφωνα με την έρευνα της Χάρις Συμεωνίδου (1993) οι στάσεις των ανδρών για την απασχόληση των συζύγων τους επιδρούν σημαντικά στη συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό. Όσο πιο «προοδευτική» είναι η στάση του συζύγου τόσο πιο συνηθισμένο είναι οι γυναίκες να εργάζονται και μετά τον γάμο τους. Η Συμεωνίδου τονίζει ότι στις περιπτώσεις των ανδρών που είχαν

«προοδευτική» στάση στο θέμα της απασχόλησης των συζύγων τους, όπου το ποσοστό εργασίας των γυναικών ήταν πολύ ψηλότερο (58%) από τις περιπτώσεις των συζύγων που είχαν «συντηρητική» στάση (17%).

Η έντονη επιθυμία πολλών γυναικών για ανεξαρτησία, για οικονομική και κοινωνική χειραφέτηση έχει αποτελέσει έναν πολύ σημαντικό λόγο στην ώθηση της στην αγορά εργασίας. Είναι γυναίκες που δεν θέλουν να βασίζονται πια μόνο στην οικονομική στήριξη του συζύγου τους αλλά στις δικές τους δυνάμεις. Οι γυναίκες λοιπόν με προοδευτικότερες αντιλήψεις για τους ρόλους των φύλων έχουν υψηλότερη συμμετοχή στο εργατικό δυναμικό. Σ' αυτή την συνειδητοποίηση των γυναικών συμβάδισε με την ανάπτυξη του γυναικείου κινήματος (Ντούλια & Δόλγυρα, 1997).

Συνοψίζοντας θα λέγαμε ότι ο αριθμός των παιδιών και οι διάφορες οικογενειακές υποχρεώσεις των γυναικών, που αναμένεται να φροντίσουν τα παιδιά τους, τους ηλικιωμένους γονείς τους και παράλληλα να παρέχουν υπηρεσίες στις οικογενειακές επιχειρήσεις (αν υπάρχουν), παίζουν βασικό ρόλο στην απόφασή τους να αναζητήσουν εργασία ή όχι. Ιδίως οι παντρεμένες γυναίκες αντιμετωπίζουν αυτό το δίλημμα, καθώς αναλαμβάνουν την υποχρέωση να εξασφαλίζουν τη σταθερότητα της οικογενειακής ζωής, να αντιμετωπίζουν κάθε πιθανή οικονομική αστάθεια και να ενισχύουν τις προσπάθειες των παιδιών που μεγαλώνουν και πηγαίνουν σχολείο. Παρ' όλα αυτά, σιγά-σιγά ενισχύεται στις γυναίκες η ιδέα ότι έχουν και αυτές δικαιώματα στο χώρο της επαγγελματικής ανάπτυξης και κινητικότητας και βλέπουμε να αυξάνεται η συμμετοχή τους στην επίσημη αγορά εργασίας (Σκόδρα, 1998).

Η απαίτηση τυπικών επαρκών επαγγελματικών προσόντων και δεξιοτήτων από τις διάφορες επιχειρήσεις εκτοπίζουν τις περισσότερες γυναίκες, που δεν διαθέτουν τα ανάλογα προσόντα, από την διεκδίκηση ορισμένων θέσεων στην σημερινή αγορά εργασίας. Η δυνατότητα παρακολούθησης από τις γυναίκες προγραμμάτων δια βίου εκπαίδευσης και κατάρτισης και η ανάλογη προσαρμογή τους στις ανάγκες και απαιτήσεις της αγοράς τις ενθαρρύνουν στην αναζήτηση εργασίας. Με την απόκτηση της απαιτούμενης εκπαίδευσης και κατάρτισης διαθέτουν τα απαιτούμενα εφόδια ώστε να σταθούν στην αγορά εργασίας και να αντεπεξέλθουν στις απαιτήσεις της. Έτσι, λοιπόν, οι γυναίκες με μεγαλύτερη μόρφωση τείνουν να συμμετέχουν περισσότερο στην αγορά εργασίας αλλά και προσωπική ικανοποίηση καθώς έχουν αυξημένες δυνατότητες για υψηλότερο εισόδημα από ότι αν παραμένουν στο σπίτι και να εργάζονται δίχως να αμείβονται.

## 2. Τα χαρακτηριστικά του γυναικείου εργατικού δυναμικού.

Η Θεοδώρα Ντούλια και η Κωνσταντινιά Δόλγυρα (1997) παραθέτουν συνοπτικά τα εξής χαρακτηριστικά της γυναικείας απασχόλησης:

- Υπάρχει έντονη φυλετική διάκριση στην εργασία, αρκεί να αναφέρουμε ότι ο μέσος όρος συμμετοχής των ανδρών στην απασχόληση φτάνει το 66,8%, ενώ των γυναικών μόλις το 35,6%.
- Η κατάρτιση των γυναικών δεν είναι ικανοποιητική. Η Λουκία Μουσούρου (1993) αναφέρει ότι οι γυναίκες δεν είναι προσανατολισμένες όσο είναι οι άνδρες στις σπουδές και στην κατάρτιση που έχουν ιδιαίτερη σχέση με την τεχνολογία και την χρήση της. Από τη στιγμή που οι σπουδές των γυναικών στερούνται τεχνολογικού προσανατολισμού, συνεπάγεται ελλιπή τροφοδοσία με εφόδια που απαιτεί η σύγχρονη αγορά εργασίας. Αυτό με τη σειρά του έχει ως συνέπεια την αύξηση της γυναικείας ανεργίας και την έλλειψη ενός ικανοποιητικά εκπαιδευμένου προσωπικού.
- Η επιλογή της μερικής απασχόλησης γίνεται σταδιακά αναγκαστική. Στην Ευρωπαϊκή Κοινότητα του 1993 το 28% των γυναικών είχαν μερική απασχόληση σε αντίθεση με τους άνδρες που αντιπροσώπευαν μόνο το 4%. Στις νέες τεχνολογίες, σε καινοτόμα επαγγέλματα, αυτό που λείπει έντονα είναι η ενθάρρυνση των γυναικών για «επιθετική» είσοδό της στην αγορά εργασίας.
- Οι γυναίκες συγκεντρώνονται, κυρίως, σε επαγγέλματα με χαμηλή εξειδίκευση και δημιουργούνται γυναικεία επαγγελματικά «γκέτο». Συγκεκριμένα, οι υπηρεσίες:
  - στον πρωτογενή τομέα φτάνουν το 7%
  - στον δευτερογενή τομέα το 20%
  - στον τριτογενή τομέα το 73%

- Παρουσιάζεται υψηλή ανεργία στις γυναίκες και οι μισθοί τους είναι χαμηλοί σε σύγκριση με εκείνες των ανδρών.
  - Με βάση τα στοιχεία του 1991 το 12,8% των οικονομικά ενεργών γυναικών ήταν άνεργες, σε αντίθεση με την ανεργία των ανδρών που ανερχόταν στο 4,7%. (έρευνα εργατικού δυναμικού).
  - Κατά τη χρονική περίοδο 1981-1991 η ανεργία των γυναικών αυξήθηκε κατά 7,1 παρ' όλη την αύξηση της γυναικείας απασχόλησης. Οι γυναίκες αποτελούν το 60% του γενικού συνόλου των ανέργων και το 68,4% των ανέργων μακράς διάρκειας.
  - Όσον αφορά στις αμοιβές των γυναικών και των ανδρών, παρατηρείται ότι οι μέσοι όροι των αποδοχών των γυναικών είναι χαμηλότεροι από εκείνοι των ανδρών. Η διαφορά των αμοιβών ανέρχεται κατά μέσο όρο στο 33%.
- Η οικονομική αυτοδυναμία των γυναικών είναι μικρή και παρουσιάζεται αδυναμία στη διάθεση κεφαλαίων για την έναρξη κάποιας επιχειρηματικής δραστηριότητάς τους.
- Οι γυναίκες όταν παντρεύονται και αποκτούν παιδιά εγκαταλείπουν την εργασία τους για χάρη της οικογένειας. Τα ποσοστά συμμετοχής των γυναικών στην απασχόληση είναι:
  - 77,6% οι παντρεμένες
  - 74,8% οι μόνες μητέρες με παιδί ηλικίας μεγαλύτερο των 12 ετών
  - 68,8% οι διαζευγμένες
  - 56% οι ανύπαντρες
  - 49% οι μόνες μητέρες με παιδί ηλικίας μικρότερο των 12 ετών
- Οι γυναίκες παρέχουν αφανή εργασία (στην οικογένεια, στο σπίτι, στην επιχείρηση και στον αγρό), η οποία δεν αναγνωρίζεται, δεν συνυπολογίζεται στο Ακαθάριστο Εθνικό Προϊόν και δεν αμείβεται. Ήδη στην Ελλάδα το ποσοστό αφανούς εργασίας αγγίζει το 30-35%.

### 3. Η θέση των γυναικών στην ελληνική αγορά εργασίας

Στην Ελλάδα, ο συντελεστής συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας είναι αρκετά χαμηλότερος από τον συντελεστή των γυναικών στις διάφορες χώρες της Δυτικής Ευρώπης. Κατά το έτος 1989 ο αριθμός των άνεργων γυναικών ήταν μεγαλύτερος από τον αριθμό των άνεργων ανδρών κατά 66.700 άτομα. Και ενώ οι γυναίκες αποτέλεσαν το 35% του συνολικού απασχολούμενου πληθυσμού, το 61% του άνεργου εργατικού δυναμικού (ΣΔΓ, 1998).

Σύμφωνα και με την εισήγηση της Αθηνάς Πετράκη-Κώττη\* στο συνέδριο του Συνδέσμου για τα Δικαιώματα της Γυναίκας, Εργασία, Συνδικαλισμός και Ισότητα των φύλων (1998), τη μεγαλύτερη συμμετοχή των γυναικών τη συναντάμε στον τριτογενή και στον πρωτογενή τομέα.

Ο πίνακας που ακολουθεί μας δείχνει τον αριθμό των απασχολούμενων γυναικών σε διαφορετικούς κλάδους οικονομικής δραστηριότητας κατά τη δεκαετία του 1980-1990.

(πίνακας 6)

**Απασχολούμενες γυναίκες κατά κλάδους οικονομικής δραστηριότητας τα έτη 1981 και 1990.**

	1981	1990
<u>Πρωτογενής τομέας</u> (γεωργία, κτηνοτροφία, αλιεία)	41,6%	30,3%
<u>Δευτερογενής τομέας</u> (βιομηχανία, ορυχεία, βιοτεχνία, οικοδομήσεις, δημόσια έργα)	18,2%	17,5%
<u>Τριτογενής τομέας</u> (εμπόριο, εστιατόρια, ξενοδοχεία, μεταφορές, επικοινωνίες, ασφάλειες, τράπεζες και λοιπές υπηρεσίες)	40,2%	52,2%

Πηγή: Ε.Σ.Υ.Ε., Έρευνες εργατικού δυναμικού(απασχόλησης) ετών 1981 και 1990.

Από τον πίνακα αυτό βλέπουμε ότι κατά το έτος 1990 το 50% περίπου των εργαζομένων γυναικών απασχολούνταν στον τριτογενή τομέα, ενώ το 30% απασχολούνταν στον πρωτογενή τομέα. Μέσα στη δεκαετία του 1980 πραγματοποιήθηκε μία μετακίνηση της τάξης του 12% από τον πρωτογενή στον τριτογενή τομέα, η δε απασχόληση στον δευτερογενή τομέα παρουσίασε μία ελαφριά μείωση.

Τα εισοδήματα των τομέων αυτών είναι πολύ χαμηλά και αποφέρουν μόνο το 17% σε αντίθεση με το ποσοστό των ανδρών που αγγίζει το 33% και που απασχολούνται κυρίως στον τριτογενή τομέα (βιομηχανία). Το 1989 οι απασχολούμενες γυναίκες που κατείχαν θέσεις διευθυντών και ανώτερων στελεχών αποτελούσαν μόνο το 1%, εν συγκρίσει με το ποσοστό των ανδρών που έφτανε το 2,5%. Επιπλέον, το ποσοστό των γυναικών εργοδοτριών, ήταν πέντε φορές μικρότερο από εκείνο των ανδρών και το ποσοστό των γυναικών που εργάζονταν για δικό τους λογαριασμό ήταν 2,1 φορές μικρότερο από εκείνο των ανδρών.

Με βάση τις Θεοδώρα Ντούλια και Κωνσταντινιά Δόλγυρα (1997), η γυναικεία απασχόληση, στην Ελλάδα αυξήθηκε κατά 10% τη χρονική περίοδο 1981-1991. Από τις εργαζόμενες, σύμφωνα με στοιχεία του 1991:

- Το 54,7% ήταν μισθωτές.
- Το 17,7% ήταν αυτοαπασχολούμενες.
- Το 15,2% ήταν συμβοηθητικά και μη αμειβόμενα μέλη οικογενειακών επιχειρήσεων.
- Το 2,4% εργοδότες.

Οι κατηγορίες των επαγγελματιών που παρουσιάζουν ιδιαίτερη ζήτηση από τις γυναίκες ήταν εκείνες των επιστημόνων, των ελεύθερων επαγγελματιών, των εμπόρων, των υπαλλήλων γραφείου, των πωλητών καθώς και των απασχολούμενων στην παροχή υπηρεσιών και στις νέες τεχνολογίες.

Σχεδόν μία στις τρεις εργαζόμενες γυναίκες είναι συμβοηθούν και μη αμειβόμενο μέλος σε οικογενειακή επιχείρηση ή στην γεωργική εκμετάλλευση. Μόνο το  $\frac{1}{4}$  του συνόλου των εργαζομένων γυναικών είναι εργοδότες ή αυτοαπασχολούμενες. Δεν κατέχουν σε μεγάλο βαθμό διευθυντικές θέσεις αλλά εμφανίζουν μία αυξημένη προτίμηση στα ελευθέρια και επιστημονικά επαγγέλματα.

---

\* Αθηνά Πετράκη-Κώπη καθηγήτρια του Οικονομικού Πανεπιστημίου Αθηνών, ανταποκρίτρια για την Ελλάδα του Ευρωπαϊκού Παρατηρητηρίου για την Απασχόληση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και μέλος του Δ.Σ του Συνδέσμου για τα Δικαιώματα της Γυναίκας.

Επίσης, παρατηρείται ότι όσο μειώνεται η ηλικία των εργαζομένων γυναικών τόσο μειώνονται οι ανεξάρτητες θέσεις εργασίας, τις οποίες καταλαμβάνουν οι ίδιες οι γυναίκες. Σε αντίθεση με τον αριθμό των μισθωτών γυναικών που όσο πάει και αυξάνεται στον ιδιωτικό τομέα (Ντούλια & Δόλγυρα, 1997).

Είναι πολύ σημαντικό να αναφερθούμε στα βασικότερα στοιχεία που συνέβαλαν στη μεταβολή της γυναικείας απασχόλησης, κατά τη χρονική περίοδο 1993-1999 σύμφωνα με τα δεδομένα της 4<sup>ης</sup> & 5<sup>ης</sup> Εθνικής Έκθεσης της Ελλάδας προς την επιτροπή του ΟΗΕ για την εξάλειψη κάθε μορφής διάκρισης σε βάρος των γυναικών τον Δεκέμβριο του 2000. Συγκεκριμένα αναφέρονται:

- η αύξηση της γυναικείας συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό (το 75% της αύξησης του συνολικά οικονομικά ενεργού πληθυσμού οφείλεται στην είσοδο των γυναικών στην επίσημη αγορά εργασίας).
- η απόλυτη μείωση του μη ενεργού πληθυσμού των γυναικών από 15 μέχρι 64 ετών (η μεταβολή στους άνδρες υπήρξε θετική).
- η αύξηση της γυναικείας απασχόλησης (το 78% της αύξησης των θέσεων απασχόλησης αντιστοιχεί σε νέες θέσεις εργασίας των γυναικών).
- η αύξηση της ανεργίας των γυναικών (το 70% της αύξησης των ανέργων την εξεταζόμενη περίοδο αντιστοιχεί σε ακόμα περισσότερες γυναίκες).
- η μείωση των συμβοηθούντων και μη αμειβόμενων μελών στις οικογενειακές επιχειρήσεις κατά 19%.
- η αυξανόμενη συμμετοχή των γυναικών στον τριτογενή τομέα και η παράλληλη μείωση της απασχόλησής τους στον πρωτογενή και δευτερογενή τομέα.
- η βελτίωση του ήδη ανώτερου επιπέδου εκπαίδευσης των οικονομικά ενεργών γυναικών.

- η αύξηση της απασχόλησης των γυναικών με ρυθμούς ταχύτερους από εκείνους των ανδρών σε όλες τις επαγγελματικές κατηγορίες που παρουσιάζουν άνοδο.
- η αύξηση του ποσοστού των γυναικών σε όλους τους τομείς του δημοσίου τομέα και η αναλογική υπεροχή των γυναικών πτυχιούχων ΑΕΙ σε όλες σχεδόν τις κατηγορίες κατά έτη υπηρεσίας, εκτός της κατηγορίας από 31 έως 35 έτη.
- η μεγάλη είσοδος μεταναστών στη χώρα κατά την εξεταζόμενη περίοδο και η αυξανόμενη παράνομη και ανασφάλιστη εργασία τους.

#### 4. Η κατά φύλο διαφοροποίηση των αποδοχών και των προοπτικών επαγγελματικής εξέλιξη στην ελληνική αγορά εργασίας

Παραδοσιακά η υποβάθμιση της γυναικείας εργασίας αποτυπώνεται μέσα από την διαφοροποίηση των αποδοχών και ποικίλες διακρίσεις που γίνονται σε βάρος των γυναικών. Αρκεί να αναφέρουμε ότι η αμοιβή προσδιορίζεται συχνά ανάλογα με το φύλο του εργαζομένου καθώς οι γυναίκες αμείβονται λιγότερο από τους άνδρες για την ίδια εργασία και στο ίδιο επίπεδο (π.χ βιομηχανία, προσφορά υπηρεσιών). Τις περισσότερες φορές, οι γυναίκες απασχολούνται σε εργασίες που συνεπάγονται χαμηλούς μισθούς και σε εργασίες που με το πέρασμα του χρόνου επικράτησαν να θεωρούνται «γυναικεία» επαγγέλματα. Όπως είναι αυτά των βρεφονηπιοκόμων, νοσοκόμων, κοινωνικών λειτουργών, εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας ή δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, τα οποία και υποβαθμίζονται μισθολογικά (Σκόδρα, 1998).

Σύμφωνα με τη Λουκία Μουσούρου (1993) οι διαφορές αυτές διαπλέκονται με τις οικογενειακές υποχρεώσεις, με τη θέση στην αγορά εργασίας και με την επιρροή του φύλου σ' αυτές τις μεταβλητές. Οι κυριότεροι βιολογικοί παράγοντες διαφοροποίησης των αμοιβών είναι: α) η εκπαίδευση και η εξειδίκευση, β) οι ώρες εργασίας και οι υπερωρίες, γ) η εμπειρία και η προϋπηρεσία. Η διάκριση εις βάρος των γυναικών παίρνει δύο μορφές: είτε οι γυναίκες υστερούν σε έναν ή περισσότερους από τους βιολογικούς παράγοντες, λόγω του φύλου τους είτε είναι ισότιμες στους



παράγοντες αυτούς αλλά υφίστανται άτυπη διάκριση στην αμοιβή ή την εξέλιξη τους λόγω του φύλου τους.

Από το 1981 η Πετρινώτη-Κώνστα αναφέρει ότι οι περισσότερες γυναίκες απασχολούνται σε «ανειδίκευτα και χαμηλότερα επαγγέλματα» τα οποία παρέχουν τις κατώτερες αμοιβές, με ελλιπή επαγγελματική ασφάλεια και με ελάχιστες προοπτικές εξέλιξης και προαγωγής στον χώρο εργασίας τους. Είναι αρκετές οι γυναίκες όπου εργάζονται καθημερινά σ' ένα περιβάλλον, με όχι και τόσο καλές συνθήκες εργασίας, απ' όπου δεν λείπουν και οι διακρίσεις σε βάρος τους.

Εξάλλου έχει διαπιστωθεί ότι οι γυναίκες τοποθετούνται σε υποδεέστερες θέσεις από τους άνδρες, σε επαγγελματικούς ρόλους με χαμηλότερο γόητρο, με λιγότερες ευθύνες και με χαμηλότερες απολαβές (Μουσούρου, 1993).

Στο σημείο αυτό αξίζει να αναφερθούμε στην διαπίστωση που είχε προβεί η Λουκία Μουσούρου το 1985 όσον αφορά την σχέση αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών, ότι η σχέση αυτή είναι υπέρ των γυναικών σε πολύ μικρή ηλικία και ότι μετά το 19<sup>ο</sup> έτος επιδεινώνεται σταδιακά. Ενώ δηλαδή ξεκινούν την σταδιοδρομία τους από θέσεις υψηλότερες από εκείνες που ξεκινούν οι άνδρες τα πράγματα αλλάζουν όταν φθάσουν στην μέση ηλικία.

Οι γυναίκες βρίσκονται σε χαμηλότερες θέσεις από αυτές που πρωτοξεκίνησαν και οι άνδρες βρίσκονται σε υψηλότερες θέσεις από εκείνες των γυναικών, έχοντας κίολας καλύψει την αρχική τους διαφορά. Εξίσου ενδιαφέρουσα είναι και η σχέση μεταξύ του βαθμού εξειδίκευσης και της διαφοράς στην αμοιβή γυναικών και ανδρών, ενώ στην αρχή είναι θετική στην κατηγορία του μαθητευόμενου στην συνέχεια γίνεται αρνητική καθώς από την κατηγορία του ανειδίκευτου περνάει σε εκείνες του ημειδίκευμένου και ειδικευμένου εργάτη.

Υστερα από έρευνα του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ, διαπιστώθηκαν μεγάλες ανισότητες ανάμεσα στα δύο φύλα σε επίπεδο αμοιβής. Η συνταγματική ισότητα των δύο φύλων εξακολουθεί να είναι άγνωστη έννοια σε ότι αφορά τις αμοιβές ανδρών και γυναικών στον ιδιωτικό κυρίως τομέα. Σύμφωνα λοιπόν με τα επίσημα στοιχεία της ΓΣΕΕ, στη βιομηχανία οι μισθοί των ανδρών υπαλλήλων υπερβαίνουν τους αντίστοιχους μισθούς των γυναικών κατά 43%. Αντίστοιχα, στο λιανικό εμπόριο η διαφορά των μισθών ανδρών και γυναικών ανέρχεται σε ποσοστό 14% υπέρ των ανδρών, στο χονδρικό εμπόριο σε ποσοστό 20%, στις τράπεζες σε 30% και στις ασφαλιστικές εταιρίες σε 58%. Μεταξύ εργατών και εργατριών της μεταποιητικής βιομηχανίας η διαφορά ανέρχεται σε ποσοστό 28%. Ενδεικτικά αναφέρουμε:

Μισθοί ανδρών και γυναικών  
(ιδιωτικός τομέας)

Άνδρας → 1.197 ευρώ

Γυναίκα → 850 ευρώ

(ΤΑ ΝΕΑ 8-9/01/2005, σελ 7-8).

Στη συνέχεια παραθέτουμε έναν πίνακα όπου αφορά τις αμοιβές κατά φύλο. Οι μέσοι όροι των αποδοχών των γυναικών εξακολουθούν να είναι χαμηλότεροι από αυτών των ανδρών και για το 1998 είναι:

(Πίνακας 7)

<b>ΜΕΣΟΙ ΟΡΟΙ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΚΑΤΑ ΚΛΑΔΟ ΚΑΙ ΦΥΛΟ, 1998</b>				
<b>ΣΧΕΣΗ ΑΜΟΙΒΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ-ΑΝΔΡΩΝ*</b>				
<b>ΚΛΑΔΟΣ</b>	<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>	<b>ΑΝΔΡΕΣ</b>	<b>ΓΥΝΑΙΚΕΣ</b>	<b>ΑΜΟΙΒΕΣ</b>
<b>ΟΙΚΟΝ, ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ</b>				<b>ΓΥΝ. ΩΣ %</b>
				<b>ΑΜΟΙΒΩΝ</b>
				<b>ΑΝΔΡΩΝ</b>
<b>ΜΕΣΟΙ ΟΡΟΙ ΜΗΝΙΑΙΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ</b>				
Στις ασφάλειες	406.548	521.112	327.467	62.8
Στις τράπεζες	486.333	536.601	413.738	76.8
Στο χονδρικό εμπόριο	333.675	352.069	293.839	83.5
Στο λιανικό εμπόριο	250.324	267.870	236.207	94.4
Στα ορυχεία	437.580	462.857	331.684	70.1
Στον ηλεκτρισμό/ύδρευση	474.911	523.928	330.860	63.1
Στη βιομηχανία-βιοτεχνία	428.799	462.529	326.668	71.1
<b>ΜΕΣΟΙ ΟΡΟΙ ΩΡΙΑΙΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΕΡΓΑΤΩΝ</b>				
ΣΤΑ ΟΡΥΧΕΙΑ	1.624	1.754	1.378	78.6
ΗΛΕΚΤΡΙΣΜΟ-ΥΔΡΕΥΣΗ	2.141	2.151	1.700	79.0
ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ-ΒΙΟΤΕΧΝΙΑ	1.564	1.671	1.378	82.5

Πηγή: ΕΣΥΕ, Στατιστικές εργασίας 1993, 1998  
Επεξεργασία: ΚΕΘΙ

\* Τέταρτο τρίμηνο 1998.

Ένα ακόμα στοιχείο που διαφοροποιεί την σταδιοδρομία των γυναικών από εκείνη των ανδρών είναι η μειωμένη μετακίνηση των πρώτων προς άλλες εργασίες ή προς άλλους εργοδότες. Ακόμα και όταν γίνεται αυτό, οι άνδρες μετακινούνται κυρίως για την καλυτέρευση των οικονομικών τους ενώ οι γυναίκες μετακινούνται για να βελτιώσουν τις συνθήκες εργασίας τους. Η Κασσιμάτη αναφέρει: «το ποσοστό των γυναικών που παρέμεινε στην ίδια εργασία είναι σημαντικά υψηλότερο (38%) από το αντίστοιχο των ανδρών (20%) και η ίδια περίπου τάση παρουσιάζεται και στην περίπτωση της μιας μόνο αλλαγής (33% για γυναίκες ενώ 25% για άνδρες). Η σχέση που συνδέει το φύλο με την συχνότητα των μετακινήσεων είναι στατιστικά σημαντική (...) και πρέπει να αποδοθεί κατά κύριο λόγο στον τρόπο που αντιμετωπίζει τον επαγγελματισμό, ιδιαίτερα σε ανειδίκευτα και χαμηλότερα στρώματα, η Ελληνίδα» (Κασσιμάτη, 1980).

Όσον αφορά τις προοπτικές βελτίωσης της επαγγελματικής θέσης τα πράγματα δεν είναι καλύτερα. Είναι γεγονός ότι οι έγγαμες γυναίκες, κυρίως αυτές που έχουν και παιδιά, παύουν να εργάζονται ή εργάζονται με μερική απασχόληση. Ο γάμος και η μητρότητα οδηγεί τις γυναίκες σε μειωμένες επαγγελματικές προοπτικές σε σύγκριση με τους άνδρες όπου τίποτα δεν τους στέκεται εμπόδιο στην επαγγελματική τους πορεία. Πολλοί είναι οι εργοδότες που θεωρούν τους άνδρες περισσότερο παραγωγικούς από τις γυναίκες καθώς δεν έχουν να αντιμετωπίσουν καθημερινές υποχρεώσεις όπως οι γυναίκες. Στις άγαμες γυναίκες αυτό το φαινόμενο δεν το συναντάμε με την ίδια ένταση.

Η Λουκία Μουσούρου (1985) υποστήριξε ότι οι περισσότερες γυναίκες δεν θέτουν μακροπρόθεσμους επαγγελματικούς στόχους, ακόμα και αυτές οι οποίες διαθέτουν υψηλά εκπαιδευτικά εφόδια. Παρ' όλο που τα κίνητρα των γυναικών για ανώτερες σπουδές είναι πνευματικά και μόνο, δεν επιδιώκουν να αξιοποιήσουν στο έπακρο αυτά τους τα εφόδια. Σε αντίθεση με τους άνδρες, οι οποίοι δεν αφήνουν ανεκμετάλλευτη καμία επαγγελματική ευκαιρία αλλά αντιμετωπίζουν τις σπουδές από καθαρά ωφελμιστική άποψη. Η μητρότητα και γενικότερα ο ρόλος που έχει αποδοθεί στην γυναίκα την έχουν κάνει να είναι αδιάφορη και να μην την απασχολεί ιδιαίτερα η επαγγελματική της επιτυχία.

Η Γιώτα Κραβαρίτου (1992) αναφέρει συγκεκριμένα για την είσοδο της γυναίκας στο χώρο εργασίας (στο εργοστάσιο, στο σχολείο για διδασκαλία, στο γραφείο, στο δημόσιο τομέα κ.α) ότι «εισέρχεται με όλο το βάρος της θηλυκής υπόστασης, της θηλυκότητάς της». Η αφοσίωση, η υποχώρηση, το αίσθημα, ο έρωτας είναι μερικά από τα στοιχεία που χαρακτηρίζουν την γυναικεία φύση και είχαν σημαντική συμβολή στον

τρόπο με τον οποίο έγινε η κοινωνικοποίησή της. Έτσι λοιπόν, πολλές φορές, βλέπουμε την γυναίκα να αυτοθυσιάζεται για χάρη του ανθρώπου που νοιάζεται και αγαπά. Ως εργαζόμενη θυσιάζει τη δουλειά και την καριέρα της για να δώσει προτεραιότητα στον σύζυγό της αλλά και στα άλλα μέλη της οικογένειας. Και όλα αυτά προέρχονται από τη λανθασμένη αντίληψη ότι όλες οι γυναίκες κατέχουν ανώτερες ή υπεύθυνες θέσεις δεν μπορεί να έχουν οικογενειακές υποχρεώσεις.

Οι πατριαρχικές δομές είναι ο κύριος λόγος όπου οι νομικές ρυθμίσεις, σχετικά με την ισότητα στις εργασιακές σχέσεις, την επαγγελματική σταδιοδρομία, τις προαγωγές και την προσωπική εξέλιξη, συναντά δυσκολίες στην πρακτική της εφαρμογή. Το εργατικό δίκαιο δεν δίνει βάση στο γεγονός ότι, η γυναίκα καθώς εισέρχεται στον εργασιακό χώρο έχει μαζί της και το βάρος των υποχρεώσεων της οικογένειάς της. Οι νομικές ρυθμίσεις του εργατικού δικαίου, με κάποιες βέβαια εξαιρέσεις, εμφανίζονται αδιάφορες στο βασικό αυτό θέμα της οικογένειας. Μέσα δηλαδή στην όλη διεργασία περί ισότητας, δεν λαμβάνονται σοβαρά οι ευθύνες της εργαζόμενης γυναίκας απέναντι στην οικογένειά της και παραγκωνίζονται (Κραβαρίτου, 1992).

Εμείς δεν έχουμε παρά να μελετήσουμε τις υπάρχουσες νομικές ρυθμίσεις του εργατικού δικαίου και να διαπιστώσουμε "ιδίους όμασι" κατά πόσο οι ρυθμίσεις αυτές ανταποκρίνονται στις ανάγκες και απαιτήσεις της σημερινής εργαζόμενης γυναίκας.

## 5. Διαχωρισμός των επαγγελμαμάτων σε "γυναικεία" και "ανδρικά"

Στην εποχή μας, παρ' όλη «την πολυτέλεια» της επιλογής που παρέχει ιδιαίτερα ο δυτικός κόσμος, υφίσταται ακόμα η στερεότυπη κατανομή των επαγγελμάτων ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες. Όσον αφορά την επιλογή της επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας, οι άνθρωποι έχουν την συνήθεια να κατευθύνονται προς τις δραστηριότητες που προτιμούν ή που οι ίδιοι θεωρούν ότι διαθέτουν. Έτσι, συνεχίζουμε να βλέπουμε περισσότερους άνδρες σε επαγγέλματα που τυπικά αντιστοιχούν σε κλασσικούς ανδρικούς ρόλους. Παρόμοια, οι γυναίκες συνεχίζουν να στρέφονται στα επαγγέλματα που ταιριάζουν περισσότερο στα γυναικεία στερεότυπα. Οι πίνακες που ακολουθούν μας δίνουν μία ακριβή εικόνα των τάσεων αυτών (Kerry Chatter & Roma Gaster, 1997).

(Πίνακας 8)

τυπικά ανδρικά επαγγέλματα

μαθηματικός	μηχανολόγος	εργάτης
πολιτικός	μηχανικός	οδηγός
δικηγόρος	χημικός	μάγειρας
τραπεζικός	λογιστής	ζαχαροπλάστης
πρόεδρος/ στέλεχος επιχείρησης	δομικός	
διευθύνων σύμβουλος	ηλεκτρονικός	
διοίκηση επιχειρήσεων	τεχνικός	
αρχιτέκτονας	οικοδόμος	
επιστήμονας	υδραυλικός	
ιατρός	ξυλουργός	
χειρουργός	μεταφορέας	
	ελαιοχρωματιστής	

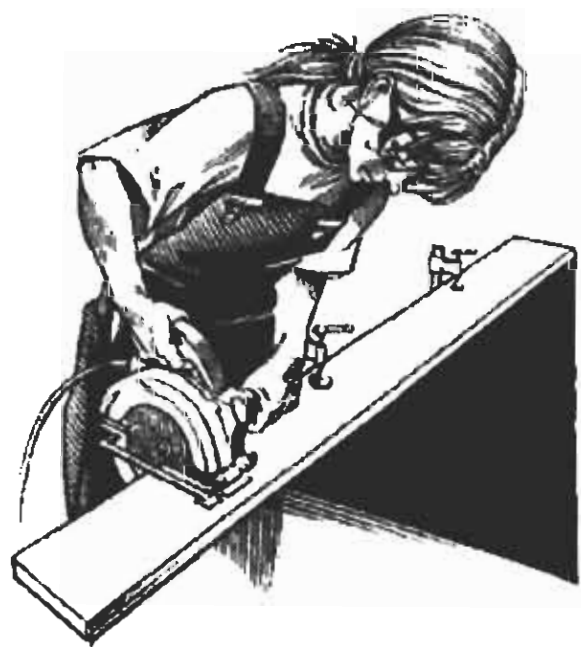
(Πίνακας 9)

τυπικά γυναικεία επαγγέλματα

δασκάλα	επόπτρια	αισθητικός
εκπαιδεύτρια	προϊσταμένη	κομμώτρια
γραμματέας	υπεύθυνη προσωπικού	ρεσεψιονίστ
δακτυλογράφος	υπεύθυνη δημοσίων σχέσεων	σερβιτόρα
κοινωνική λειτουργός	υπεύθυνη καταστήματος	γαζάπρια
παιδοκόμος	βιβλιοθηκονόμος	καθαρίστρια
μαία	βιβλιοθηκάριος	νοικοκυρά
νοσοκόμα	υπάλληλος	
	πωλήτρια	
	τηλεφωνήτρια	

Οι Kerry Chatter και Roma Gaster (1997) παρατηρούν ότι οι δραστηριότητες της ανδρικής εργασίας, ιδίως μέσα σ' ένα πατριαρχικό πολιτισμό, επιβραβεύονται και αμείβονται καλύτερα από εκείνες της γυναικείας εργασίας. Επίσης, οι άνδρες αποκλείουν τις γυναίκες από ορισμένους τομείς στους οποίους θα είχαν την ικανότητα να προσφέρουν σε σημαντικό βαθμό, όπως είναι η ηγεσία. Δυστυχώς έχει αποδειχθεί δύσκολο να υπάρξει ίση κατανομή ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες σε επαγγέλματα όπως εκείνο του μηχανικού, της δασκάλας και της νοσοκόμας. Όμως υπάρχουν γυναίκες, που αποδεικνύονται εξίσου ικανές και αποδοτικές με τους άνδρες, σε τομείς των ανδρικών επαγγελματικών δραστηριοτήτων καθώς και άνδρες σε τομείς των αντίστοιχων γυναικείων επαγγελματικών δραστηριοτήτων.

Η εδραίωση της «ανδρικής» κυριαρχίας στην τεχνολογία, καθώς και η κατάκτηση ελάχιστων διευθυντικών θέσεων στη βιομηχανία, από τις γυναίκες, μας δίνει το δικαίωμα να μιλάμε για μία ανδροκρατούμενη κοινωνία. Επιβάλλεται να γίνει ένας ριζικός ανασχηματισμός της πατριαρχικής κοινωνίας και να δοθεί μία πιο φιλική προς τις γυναίκες εικόνα στην τεχνολογία, ώστε να συνειδητοποιήσουν οι ίδιες οι γυναίκες ότι η ενασχόληση με τέτοιου είδους επαγγέλματα είναι κάτι το φυσικό και ταυτοχρόνως αποδεκτό για τη γυναικεία προσωπικότητα (ΣΔΓ, 1998).







## Δ. ΑΝΕΡΓΙΑ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΚΑΙ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΕΡΓΙΑ

Η συμμετοχή των γυναικών στην επίσημη αγορά εργασίας αυξάνεται συνεχώς στην Ευρωπαϊκή Ένωση και ειδικότερα στην Ελλάδα. Παρ' όλα αυτά, οι γυναίκες είναι περισσότερο ευάλωτες στην ανεργία καθώς οι διακρίσεις και οι διαχωρισμοί συνεχίζουν να κυριαρχούν στον εργασιακό χώρο. Έτσι, ενώ ο αριθμός των γυναικών που εργάζεται αυξάνεται όλο και περισσότερο, το ποσοστό των ανέργων γυναικών είναι μεγαλύτερο εν συγκρίσει με των ανδρών.

Υπερδιπλάσια των ανδρών υπήρξε η ανεργία στις γυναίκες για το έτος 2003, σύμφωνα με τα στοιχεία που παραθέτει η επετηρίδα του Παρατηρητηρίου Απασχόλησης του ΟΑΕΔ. Πιο συγκεκριμένα, η ανεργία (δηλαδή η επί τοις % αναλογία των ανέργων στο σύνολο του εργατικού δυναμικού, που είναι το άθροισμα απασχολουμένων και ανέργων) στις γυναίκες είναι 14,64%, ενώ στους άνδρες είναι 6,21%. Σύμφωνα με τα στοιχεία της ίδιας έκθεσης, το 57% των ανέργων στην Ελλάδα είναι μακροχρόνια άνεργοι, δηλαδή παραμένουν στην ανεργία για πάνω από 12 μήνες. Η έκθεση διαπιστώνει εξάλλου αύξηση της μερικής απασχόλησης στο 4,5%, ποσοστό που παραμένει βέβαια σε χαμηλά επίπεδα σε σύγκριση με τα ισχύοντα στην ευρωζώνη ([www.oaed.gr](http://www.oaed.gr))

Κατά τη διάρκεια του επομένου έτους και συγκεκριμένα κατά το Δ' τρίμηνο του 2004, το ποσοστό ανεργίας σύμφωνα με την Εθνική Στατιστική Υπηρεσία ανήλθε σε 10,4%. Το αμέσως προηγούμενο τρίμηνο, το ποσοστό ανεργίας ήταν 10,1%, το δεύτερο τρίμηνο ήταν 10,2%, ενώ το πρώτο τρίμηνο του 2004 ανερχόταν στο 11,3%. Το ποσοστό του εργατικού δυναμικού στο σύνολο του πληθυσμού ηλικίας 15 ετών και άνω είναι 53,2%, ίδιο με αυτό του Γ' και του Β' τριμήνου του 2004, ενώ είναι αυξημένο σε σχέση με το αντίστοιχο των προηγούμενων τριμήνων, που κυμαινόταν σταθερά κάτω από το 53%. Το ποσοστό ανεργίας των γυναικών (16,1%) εξακολουθεί να είναι υπερδιπλάσιο από εκείνο των ανδρών (6,4%).

Από την κατά ομάδες ηλικιών διάρθρωση της ανεργίας, προκύπτει ότι τα υψηλότερα ποσοστά παρατηρούνται στους νέους ηλικίας 15-29 ετών, όπου το ποσοστό ανεργίας ανέρχεται στο 20,4% μάλιστα δε στις νέες γυναίκες το αντίστοιχο ποσοστό φθάνει στο 28,0% του οικονομικά ενεργού πληθυσμού τους ([www.economist.gr](http://www.economist.gr))

Το γεγονός ότι η ανεργία στις γυναίκες βρίσκεται σε υψηλότερα επίπεδα από ότι στους άνδρες οφείλεται κατά κύριο λόγο στο ότι οι

γυναίκες συγκροτούν μία ομάδα που αποκλείεται από την απόκτηση δεξιοτήτων και τεχνικών δεξιοτήτων. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα να κατευθύνονται σε επαγγέλματα χαμηλής εξειδίκευσης που είναι ευάλωτα σε περικοπές και σε απολύσεις σε περιόδους οικονομικών κρίσεων. Συνεπώς, οι γυναίκες είναι περισσότερο εκτεθειμένες και στις τεχνολογικές εξελίξεις που έχουν εισαχθεί στους χώρους εργασίας και κυρίως στον τριτογενή τομέα παραγωγής (ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ, Οκτώβριος-Δεκέμβριος 1994).

Όσον αφορά, λοιπόν, το συγκεκριμένο φαινόμενο της ανεργίας που πλήττει περισσότερο τις γυναίκες, η Δέσποινα Σιδηροπούλου-Δημακάκου\* (1998) γράφει ότι οφείλεται στην κατεύθυνση των γυναικών σε συγκεκριμένα επαγγέλματα τα οποία απαιτούν ανειδίκευτο ή ελάχιστα ειδικευμένο προσωπικό. Παράλληλα, το μεγαλύτερο ποσοστό των νέων γυναικών που εισέρχονται στην αγορά εργασίας συγκεντρώνεται σε επαγγέλματα που θεωρούνται κατάλληλα για τις γυναίκες, με αποτέλεσμα οι ευκαιρίες απασχόλησης τους να είναι πολύ λίγες.

Η εκπαίδευση φαίνεται να μην είναι ικανοποιητικός παράγοντας, ως προς το να διαφυλάξει τις γυναίκες από την ανεργία. Εξάλλου η εξίσωση ότι όσο υψηλότερο είναι το επίπεδο της εκπαίδευσης ενός ατόμου τόσο λιγότερες είναι οι πιθανότητες να είναι άνεργο, δεν ισχύει πια ούτε για τις γυναίκες αλλά και ούτε για τους άνδρες (ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ, Οκτώβριος-Δεκέμβριος 1994).

Σύμφωνα με τη Λουκία Μουσούρου (1993), η ανδρική ανεργία μεταβάλλει τον τρόπο με τον οποίο η εργαζόμενη γυναίκα αντιμετωπίζει την απασχόληση. Πρόκειται για μία μεταβολή που έχει να κάνει με τη συνειδητοποίηση της σημασίας της απασχόλησης για την ατομική και οικογενειακή επιβίωση, καθώς και για μία ενδεχόμενη αναπροσαρμογή των ρόλων μέσα στην οικογένεια. Από την άλλη μεριά, η γυναικεία ανεργία, με την αναγκαστική προσαρμογή της γυναίκας στον παραδοσιακό ρόλο της νοικοκυράς, δεν φαίνεται να οδηγεί σε μία θετική επανεκτίμηση του ρόλου αυτού, αφού, παρ' όλες τις πρακτικές δυσκολίες που αντιμετωπίζει η εργαζόμενη σύζυγος και μητέρα, η απώλεια μιας θέσης εργασίας δεν αντιμετωπίζεται με ανακούφιση.

Ας μην ξεχνάμε ότι οι πατριαρχικές δομές της κοινωνίας είναι αυτές που τονίζουν ως βασικό ρόλο της γυναίκας τον ρόλο της συζύγου και της μητέρας. Η γυναικεία εργασία θεωρείται συμπληρωματική και όχι βασική για το οικογενειακό εισόδημα. Έτσι, οι γυναίκες δυσκολεύονται να έχουν επαγγελματική συνέχεια ανεπηρέαστη από τις οικογενειακές υποχρεώσεις. Η ανεργία που αφορά σε μεγαλύτερο ποσοστό τις γυναίκες δημιουργεί όχι μόνο κοινωνικές και οικονομικές επιπτώσεις, αλλά και ψυχολογικά

προβλήματα, καθώς έρευνες έχουν δείξει επιπτώσεις και στην ψυχική υγεία των ανέργων γυναικών. Συγκεκριμένα υγεία, έχει βρεθεί ότι οι άνεργες γυναίκες μπορεί να βιώνουν υψηλά επίπεδα άγχους, κατάθλιψης και άλλα ψυχολογικά προβλήματα. Κάποιες από τις ερμηνείες που έχουν προταθεί σχετικά με τις αρνητικές επιπτώσεις της ανεργίας προβάλλουν τις λειτουργίες που εκπληρώνει η εργασία.

Σύμφωνα με αυτές, η εργασία παρέχει στο άτομο μια αίσθηση ταυτότητας, δομεί τον χρόνο του, του δίνει έξω-προσωπικούς στόχους και του προσφέρει τακτικές κοινές εμπειρίες και επαφές με άτομα έξω από το άμεσο οικογενειακό του περιβάλλον. Έχει αναφερθεί ότι τα άνεργα άτομα με χαμηλό επίπεδο κοινωνικής στήριξης είναι πιο πιθανό να αντιμετωπίζουν ψυχολογικά προβλήματα σε σύγκριση με άτομα που βιώνουν υψηλό βαθμό κοινωνικής στήριξης. Η κοινωνική στήριξη έχει επίσης βρεθεί ότι συσχετίζεται θετικά με την αυτοεκτίμηση και την (εσωτερική) έδρα ελέγχου, και αρνητικά με ψυχολογικά συμπτώματα σε δείγμα ανέργων. Παρομοίως, τα υψηλά επίπεδα δραστηριότητας στα άνεργα άτομα έχει διαπιστωθεί ότι σχετίζονται με μεγαλύτερη ψυχολογική ευεξία ή, αντίστροφα, με λιγότερα ψυχολογικά προβλήματα.

Οι επιπτώσεις της ανεργίας στην ψυχική υγεία των ατόμων μπορεί να εξαρτώνται σημαντικά από τις διαθέσιμες σε αυτά "πηγές" προστασίας. Οι κατευθυντικοί σύμβουλοι, όπως οι συμπεριφορικά προσανατολισμένοι, μπορεί να κατευθύνουν τους ανέργους πελάτες τους να αναζητήσουν περιβαλλοντικούς πόρους που να τους παρέχουν σημαντικές για αυτούς πηγές ενίσχυσης όπως ευκαιρίες δραστηριότητας ή κοινωνικών σχέσεων. Με αυτόν τον τρόπο ενδέχεται να επιτύχουν μείωση της απόκλισης ατόμου-περιβάλλοντος αλλάζοντας το υποκειμενικά αντιληπτό περιβάλλον. Από την άλλη πλευρά, οι σύμβουλοι με πιο διερευνητικό ή δυναμικό προσανατολισμό μπορεί να προτιμήσουν να διερευνήσουν ή να προκαλέσουν τις γνωστικές "κατασκευές" των πελατών τους σχετικά με τον εαυτό τους ή τις σχέσεις τους με τους άλλους.

Για παράδειγμα, αν η ανεργία επηρεάζει αρνητικά το άτομο γιατί σηματοδοτεί απώλεια ή εγκατάλειψη, κοινωνική δηλαδή απομόνωση, ο σύμβουλος μπορεί να επιδιώξει να διερευνήσει πώς συνδέεται η ανεργία με τις εμπειρίες του ατόμου στον τομέα των διαπροσωπικών σχέσεων. Για έναν πελάτη με υψηλή ανάγκη αυτονομίας, η ανεργία μπορεί να σηματοδοτεί αποτυχία, οπότε και η συμβουλευτική διαδικασία θα πρέπει να στοχεύσει στην εξεύρεση άλλων τρόπων διασφάλισης της αυτοεκτίμησης.

Συμπερασματικά, οι ψυχολογικές επιπτώσεις της ανεργίας δεν μπορεί να θεωρηθούν ομοιόμορφες. Αντίθετα, φαίνεται να καθορίζονται από

σύνθετες αλληλεπιδράσεις μεταξύ παραγόντων που διαφοροποιούν τα άτομα ως προς το ποιες καταστάσεις απειλούν την ψυχική υγεία τους και ποιους προστατευτικούς πόρους διαθέτουν. Στην αντιμετώπιση των ανέργων που απευθύνονται σε συμβουλευτικές υπηρεσίες, αυτές οι αλληλεπιδράσεις θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη, μεταξύ άλλων παραγόντων, ώστε το άτομο να πλήττεται ψυχολογικά όσο γίνεται λιγότερο από την κατάσταση της ανεργίας (Reynolds, S. & Gilbert, P.,1991).

---

\*Δέσποινα Σιδηροπούλου-Δημακάκου δρ Επαγγελματικού Προσανατολισμού, επιστημονική συνεργάτις του συμβουλευτικού κέντρου τομέα ψυχολογίας Πανεπιστημίου Αθηνών.

*...αν και οι γυναίκες σήμερα θεωρούμε ότι αποτελούμε μια  
ασυγκράτητη δύναμη, δεν μπορούμε να βασιστούμε στην  
ορμή της. Η συνέχεια της πορείας προς τα εμπρός  
βρίσκεται στα χέρια μας.*

*Ναόμι Τουλφ*



## ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΙV

### ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ, ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ, ΠΡΟΩΘΗΣΗΣ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ

#### Α. ΦΟΡΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΠΟΥ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΥΝ ΣΕ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΓΥΝΑΙΚΩΝ

Η Γενική Γραμματεία Ισότητας, ως ένας κυβερνητικός φορέας σχεδιασμού και άσκησης της πολιτικής των ίσων ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών, συμμετέχει μαζί με άλλους αρμόδιους φορείς, το Υπουργείο Εργασίας - τον Οργανισμό Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού, στο σχεδιασμό και την συγχρηματοδότηση Ευρωπαϊκών Προγραμμάτων και Κοινοτικών Πρωτοβουλιών που απευθύνονται σε άνεργες και εργαζόμενες γυναίκες 17-60 ετών. Οι δράσεις αυτές σχετίζονται με ολοκληρωμένες παρεμβάσεις κατάρτισης, πληροφόρησης, επαγγελματικού προσανατολισμού, υποστήριξης και επιδότησης της απασχόλησης ή και ενέργειες απλής κατάρτισης ([www.Euroopa.eu](http://www.Euroopa.eu)).

Το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (Κ.Ε.Θ.Ι.) είναι Νομικό Πρόσωπο Ιδιωτικού δικαίου, ιδρύθηκε το 1994 και λειτουργεί κεντρικά στην Αθήνα και περιφερειακά στη Θεσσαλονίκη, την Πάτρα, το Ηράκλειο και το Βόλο, υπό την εποπτεία και χρηματοδότηση της Γενικής Γραμματείας Ισότητας του Υπουργείου Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης. Βασικός άξονας ανάπτυξης των δραστηριοτήτων του Κ.Ε.Θ.Ι. είναι η διεξαγωγή κοινωνικής έρευνας σε θέματα ισότητας των φύλων και η προώθηση των γυναικών σε όλους τους τομείς της πολιτικής, οικονομικής και κοινωνικής ζωής μέσα στο πλαίσιο της πολιτικής που καθορίζεται από τη Γενική Γραμματεία Ισότητας.

Σ' αυτή την μεγάλη προσπάθεια, το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (Ε.Κ.Τ.), the European Social Fund, κατέχει τον πρωτεύοντα ρόλο στην χρηματοδότηση των συγκεκριμένων προγραμμάτων. Πρόκειται για ένα

διαρθρωτικό ταμείο της κοινότητας που συμμετέχει, όπως προαναφέραμε, στην χρηματοδότηση ενεργειών επαγγελματικής εκπαίδευσης και επαγγελματικού προσανατολισμού, ενεργειών ενίσχυσης για προσλήψεις σε θέσεις διαρκούς απασχόλησης, καινοτόμου χαρακτήρα για την ανάπτυξη της απασχόλησης και της επαγγελματικής κατάρτισης, ενεργειών που απευθύνονται στο προσωπικό των επιχειρήσεων και ενεργειών επαγγελματικού προσανατολισμού καθώς και παροχής συμβουλών σε ανέργους. Αποστολή του Ε.Κ.Τ. είναι η συμβολή στην ανάπτυξη της απασχόλησης χάρη στην προώθηση της απασχολησιμότητας, του επιχειρησιακού πνεύματος, της ικανότητας προσαρμογής και της ισότητας των ευκαιριών καθώς και στην επένδυση στους ανθρώπινους πόρους ([www.Euroopa.eu](http://www.Euroopa.eu)).

## B. «ΣΥΣΤΗΜΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ»

### Ολοκληρωμένο Πληροφοριακό Σύστημα επαγγελματικής κατάρτισης της ισότητας ευκαιριών ανάμεσα στα δύο φύλα

Το Ολοκληρωμένο Πληροφοριακό Σύστημα είναι ειδικά σχεδιασμένο για την παρακολούθηση και την αξιολόγηση των πολιτικών παρεμβάσεων στον τομέα της επαγγελματικής κατάρτισης από τη σκοπιά της ισότητας ευκαιριών ανάμεσα στα δύο φύλα.

Στην Ελλάδα η συστηματική εφαρμογή πολιτικών ισότητας ευκαιριών ανάμεσα στα δύο φύλα στον τομέα της επαγγελματικής κατάρτισης έχει την αφετηρία της στο έτος 1990, με την εφαρμογή του Α΄ Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης (Α΄ ΚΠΣ), που ακολούθησε την αναδιάρθρωση των Κοινοτικών Ταμείων.

Για πρώτη φορά, τότε, η αντιμετώπιση της ανεργίας των γυναικών και η προώθησή τους στην αγορά εργασίας μέσω της επαγγελματικής κατάρτισης εγγράφεται στις εθνικές στρατηγικές προτεραιότητες (Α΄ ΚΠΣ, 1989-1994), οπότε διαμορφώνεται βαθμιαία ένας διακριτός χώρος άσκησης και εφαρμογής πολιτικών επαγγελματικής κατάρτισης, οι οποίες εξ ορισμού στοχεύουν στην προώθηση της Ισότητας Ευκαιριών ανάμεσα στα δύο φύλα.

Το Πληροφοριακό Σύστημα προσφέρει τη δυνατότητα συγκέντρωσης, επεξεργασίας και ανάκτησης ενός ευρέως φάσματος πληροφοριών για τα υλοποιούμενα Προγράμματα Επαγγελματικής Κατάρτισης και ειδικότερα για ποσοτικά και ποιοτικά στοιχεία που καθιστούν τις πολιτικές εφαρμογές για την ισότητα των ευκαιριών ανάμεσα στα δύο



φύλα, προσδιορίσιμες και ποιοτικά ελεγχόμενες (www.draseisdynaikes.gr).

### ➤ Γενικά χαρακτηριστικά του Πληροφορικού Συστήματος

Το Ολοκληρωμένο Πληροφοριακό Σύστημα αποτελείται από τη βάση εισαγωγής στοιχείων, στην οποία υπάρχει η δυνατότητα καταχώρισης των γενικών και ειδικών χαρακτηριστικών κάθε Προγράμματος Επαγγελματικής Κατάρτισης (αναλυτική αποτύπωση του προγράμματος) και από το Σύστημα Αναζητήσεων, που επιτρέπει την εύκολη ανάκτηση των πληροφοριών και τη λήψη αποτελεσμάτων για κάθε ενέργεια κατάρτισης, κατά κατηγορία/ες προγραμμάτων και για το σύνολο των προγραμμάτων αναφορικά με:

- ' αντικείμενα κατάρτισης
- ' περιφερειακή κατανομή
- ' χρηματοδότηση
- ' ομάδες-στόχους
- ' προκατάρτιση και παρεχόμενη εκπαίδευση
- ' συνοδευτικές Υποστηρικτικές Υπηρεσίες
- ' διακρατικές Συνεργασίες
- ' κοινωνικά χαρακτηριστικά των καταρτιζομένων
- ' χαρακτηριστικά του εκπαιδευτικού δυναμικού
- ' φορείς υλοποίησης.

### ➤ Οι έμμεσες ανάγκες που καλύπτει το Σύστημα

Το Σύστημα, απόλυτα φιλικό για κάθε χρήστη/στρια, μπορεί να περιλάβει κάθε τομέα επαγγελματικής κατάρτισης και αφήνει ανοιχτούς δρόμους για συσχετίσεις όλων των ποσοτικών και ποιοτικών παραμέτρων των ενεργειών επαγγελματικής κατάρτισης.

Για την ενημέρωση της Βάσης Δεδομένων υπάρχει Μηχανογραφικό Έντυπο (Ερωτηματολόγιο) που διακινείται με ευθύνη της ΓΠΙ στους φορείς υλοποίησης των προγραμμάτων.

➤ Διαθέσιμα στοιχεία για την επαγγελματική κατάρτιση

Τα διαθέσιμα μέχρι στιγμής στοιχεία του Συστήματος αφορούν στο σύνολο των προγραμμάτων Επαγγελματικής Κατάρτισης Γυναικών που υλοποιήθηκαν με επιχορήγηση της ΓΓΙ και συγχρηματοδότηση του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου (ΕΚΤ) την περίοδο 1990-1999.

Η χρηματοδότηση από το ΕΚΤ των ενεργειών Επαγγελματικής Κατάρτισης Γυναικών αυτής της περιόδου, καθώς και οι προδιαγραφές υλοποίησής τους καθορίστηκαν στα πλαίσια:

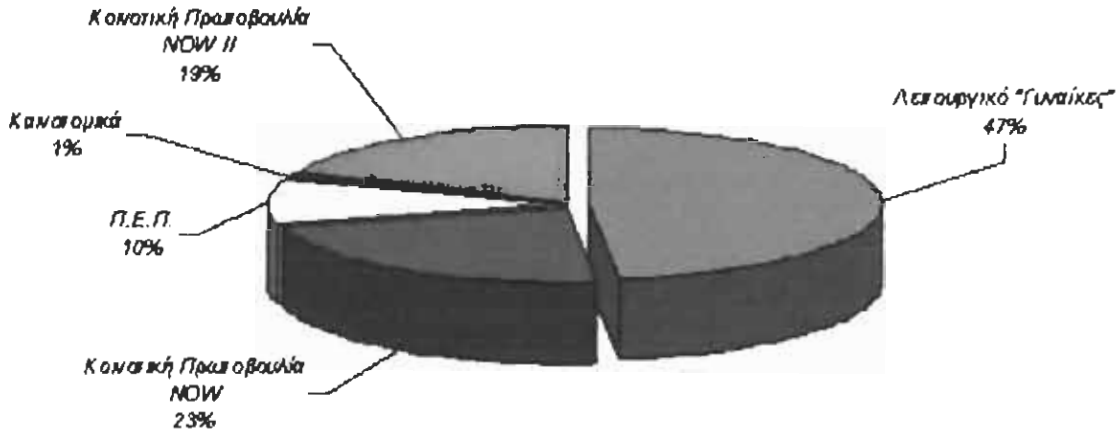
- του Λειτουργικού Προγράμματος “ Γυναίκες” του Α΄ ΚΠΣ (διάρκεια εφαρμογής: 1990-1993),
- της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας NOW I & II (διάρκεια εφαρμογής 1992-1999).

➤ Ενδεικτική Παρουσίαση Στοιχείων από τη Βάση Δεδομένων του συστήματος

Κατά την περίοδο 1990-1995 η Γ.Γ.Ι. επιχορήγησε 143 συνολικά Προγράμματα Επαγγελματικής Κατάρτισης Γυναικών, τα οποία καλύπτουν το 30% των ενεργειών του συνόλου των προγραμμάτων που υλοποιήθηκαν την περίοδο 1990-1993 στο πλαίσιο του Λειτουργικού «Γυναίκες» και το 15% του συνόλου των προγραμμάτων που υλοποιήθηκαν στο πλαίσιο της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας NOW I. Την περίοδο 1996-1999 η Γ.Γ.Ι. χρηματοδότησε το 100% των σχεδίων που υλοποιήθηκαν στο πλαίσιο Κοινοτικής πρωτοβουλίας NOW II δηλαδή 33 προγράμματα.

(πίνακας 10)

**Κατανομή των προγραμμάτων της Γ.Γ.Ι. ανά χρηματοδοτικό πλαίσιο  
υλοποίησης 1990-1999**



Πηγή των στοιχείων: Τα διαθέσιμα στοιχεία του συστήματος προέρχονται από το αρχείο της Γ.Γ.Ι. και από το Κ.Ε.Θ.Ι.

Στο πλαίσιο της Ευρωπαϊκής πολιτικής για την ισότητα των φύλων έχουν αναπτυχθεί ορισμένα προγράμματα για τις γυναίκες. Στη συνέχεια, θα σας παρουσιάσουμε, την εξέλιξη της πορείας των σημαντικότερων προγραμμάτων επαγγελματικής εκπαίδευσης, κατάρτισης, προώθησης της απασχόλησης και της επιχειρηματικότητας γυναικών που υλοποιήθηκαν από το 1990 μέχρι σήμερα. Μερικά από τα προγράμματα αυτά, όπως το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση», το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Εκπαίδευση και Αρχική Επαγγελματική Κατάρτιση», το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Ανταγωνιστικότητα» και το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα Κοινωνικής Πρωτοβουλίας «Equal» συνεχίζουν την υλοποίησή τους, μέσω ποικίλων Μέτρων και Σχεδίων Δράσης, κατά την χρονική περίοδο 2000-2006.

Στο τέλος του κεφαλαίου παραθέτουμε τα προγράμματα: «NOW» όπως εφαρμόστηκε στο δήμο Λουτρακίου-Περαχώρας (το οποίο ανήκει στο Νομό Κορινθίας), κατά το χρονικό διάστημα 1992-1993, και το «Equal» όπως εφαρμόζεται σήμερα στο Νομό Κορινθίας. Έπειτα, ακολουθεί μία συγκριτική μελέτη μεταξύ των αυτών δύο προγραμμάτων.

## 1. ΚΟΙΝΟΤΙΚΗ ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΑ

### «ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ» (1992-1999)

### «Άξονας ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ-NOW» (1992-1995)

Η Κοινοτική Πρωτοβουλία «ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ» επιδίωκε την προώθηση ίσων ευκαιριών απασχόλησης για τις γυναίκες σε ό,τι αφορά τον προσανατολισμό, την κατάρτιση και την απασχόληση, την διεκδίκηση θέσεων διοικητικής ευθύνης καθώς και την εξασφάλιση επαγγελματικής εξέλιξης. Απαρτιζόταν από τους εξής άξονες:

- NOW, το οποίο απευθυνόταν σε γυναίκες που επιθυμούσαν να καταρτιστούν, να εργαστούν και να αναπτύξουν επιχειρηματική δραστηριότητα.
- YOUTHSTART, αφορούσε τους άνεργους νέους και την επαγγελματική τους αποκατάσταση.
- HORIZON, απευθυνόταν σε άτομα με ειδικές ανάγκες και αποσκοπούσε στην κοινωνική τους ένταξη ή επανένταξη στο χώρο της εργασίας.

Οι στόχοι του άξονα ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ - NOW ήταν:

- ο περιορισμός της ανεργίας των γυναικών
- η βελτίωση της θέσης όσο ήταν ήδη ενταγμένες στο εργατικό δυναμικό.
- η ανάπτυξη καινοτόμων στρατηγικών, ώστε να ανταποκρίνονταν στις μεταβολές, στην οργάνωση της εργασίας και τις απαιτήσεις για θέσεις απασχόλησης, αποσκοπώντας, παράλληλα, στη συμφιλίωση μεταξύ απασχόλησης και οικογενειακής ζωής.

## (Πίνακας ΙΙ)

Κατάλογος προγραμμάτων του NOW που ανέπτυξαν  
διακρατικές συνεργασίες

Κωδικός προγράμματος	Αντικείμενο προγράμματος	Χρηματοδοτικό πλαίσιο	Έτος υλοποίησης	Θοράς υλοποίησης
1	Επιμόρφωση / Κατάρτιση Γυναικών για τη στελέχωση και λειτουργία Κέντρου Συμβουλευτικής Γονέων	Κοινот. Πρωτ. NOW	1995	Κέντρο Γυναικείων Μελετών και Ερευνών ΔΙΟΤΙΜΑ
2	Κατάρτιση (τεχνική - επιχειρηματική) ανέργων μοντελίστ, απόφοιτων σχολών μοντελίστ, σε θέματα σχεδιασμού πλεκτών ενδυμάτων	Κοινот. Πρωт. NOW	1994	Πανελλήνιος Σύνδεσμος βιοτεχνιών και βιομηχανικών πλεκτού ενδύματος
3	Επέκταση του προγράμματος κατάρτισης (τεχνική - επιχειρηματική) σε τεχνικές σχεδιασμού πλεκτών ενδυμάτων	Κοινот. Πρωт. NOW	1994	Πανελλήνιος Σύνδεσμος βιοτεχνιών και βιομηχανικών πλεκτού ενδύματος
4	Επιχειρηματική δραστηριότητα γυναικών, σε ασχολίες συναφείς με τον αγροτουρισμό - εναλλακτικές μορφές τουρισμού	Κοινот. Πρωт. NOW	1995	Τοπική Ενωση Δήμων και Κοινοτήτων Τ.Ε.Δ.Κ. Νομού Αχαΐας
5	Κατάρτιση γυναικών στην ανάπτυξη επιχειρηματικών δραστηριοτήτων με την προώθηση της λαϊκής Κρητικής Τέχνης. Δημιουργία Παγκρήτιου Μουσείου Κρητικής Λαϊκής Τέχνης	Κοινот. Πρωт. NOW	1994	Παγκρήτιος Ένωση
6	Κατάρτιση ανέργων γυναικών για τη στελέχωση κέντρων προσανατολισμού και στήριξης απασχόλησης στις βιομηχανικές περιοχές και τα τεχνολογικά πάρκα της Ε.Τ.Β.Α.	Κοινот. Πρωт. NOW	1994	Ινστιτούτο Τεχνολογίας Περιβάλλοντος Ι.Τ.Ε.Π.
7	Κατάρτιση γυναικών στα τουριστικά επαγγέλματα	Κοινот. Πρωт. NOW	1994	Σύνδεσμος Ξενοδόχων Θράκης
8	Κατάρτιση νέων ανέργων γυναικών σε σύγχρονες τεχνικές διακόσμησης με χρήση Η/Υ και μέθοδοι αναπαλαίωσης και συντήρησης κτιρίων	Κοινот. Πρωт. NOW	1994	Θεσσαλικό Επιμορφωτικό Αναπτυξιακό Κέντρο Θ.Ε.Α.Κ

9	Κατάρτιση ανέργων και μη γυναικών στις ναυτιλιακές επιχειρήσεις	Κοινот. Πρωτ. NOW	1994	Κέντρο Έρευνας και ανάπτυξης εργαζομένων γυναικών Κ.Ε.Γ.Ε.Α.
10	Κατάρτιση γυναικών στη δημιουργία Μικρομεσαίων Επιχειρήσεων / στην ίδρυση και λειτουργία Μ.Μ.Ε.	Κοινот. Πρωт. NOW	1994	Κέντρο Έρευνας Προγραμματισμού και Ανάπτυξης Πιερίας ΚΕΠΑ
12	Κατάρτιση σε Βοηθητικά επαγγέλματα και ειδικά επαγγέλματα για απασχόληση σε σχολεία ατόμων με ειδικές ανάγκες και σε κέντρα προστασίας ηλικιωμένων	Κοινот. Πρωт. NOW	1994	Σύλλογος επαναπατρισθέντων Ελλήνων πρώην Σοβιετικής Ένωσης νομού Πιερίας
14	Κατάρτιση ανέργων γυναικών σε θέματα ίδρυσης και λειτουργίας μικρομεσαίων επιχειρήσεων	Κοινот. Πρωт. NOW	1993	Πανελλαδική Οργάνωση Γυναικών ΠΑΝΑΘΗΝΑΪΚΗ
15	Κατάρτιση ανέργων γυναικών για τη λειτουργία Κέντρου δημιουργικής απασχόλησης παιδιών	Κοινот. Πρωт. NOW	1994	Ίδρυμα Βρεφονηπιακών σταθμών Αθηνών ΙΒΣΑ
16	Εκπαίδευση προσωπικού κέντρων εξωσχολικής και δημιουργικής απασχόλησης	Κοινот. Πρωт. NOW	1994	ΙΝ.Ε Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ
17	Κατάρτιση στελεχών γραμματειακής υποστήριξης	Κοινот. Πρωт. NOW	1994	Κέντρο Πληροφόρησης Ενημέρωσης Κατάρτισης ΑΘΗΝΑ
18	Εκπαίδευση συμβούλων περιβαλλοντικής ανάπτυξης και οικολογικής μέριμνας και διεξαγωγή μελέτης εντοπισμού και διερεύνησης περιοχών όπου μπορούν να ασκήσουν τις επαγγελματικές τους δραστηριότητες	Κοινот. Πρωт. NOW	1994	ΓΑΙΑ Ινστιτούτο Έρευνας Εκπαίδευσης και Τεκμηρίωσης για τη γυναίκα, το περιβάλλον και τον πολιτισμό
19	Κατάρτιση γυναικών στα Multimedia με εφαρμογές στον πολιτισμό	Κοινот. Πρωт. NOW	1994	Κέντρο Μελετών και Αυτομόρφωσης ΚΕ.ΜΕ.Α
20	Πρόγραμμα κατάρτισης για τη στελέχωση της Μονάδας Πληροφόρησης Γυναικών για θέματα απασχόλησης και κατάρτισης	Κοινот. Πρωт. NOW	1994	Κέντρο Έρευνών για Θέματα Ισότητας ΚΕΘΙ

21	Εκπαίδευση εκπαιδευτρικών στις νέες τεχνολογίες. (Επέκταση του προγράμματος NOW Σύρος 2)	Κοινот. Πρωτ. NOW	1994	ΑΘΗΝΑ Διεθνές Κέντρο Ανάπτυξης Γυναικείου Δυναμικού
25	Εκπαίδευση προσωπικού Κέντρων εξωσχολικής δημιουργικής απασχόλησης παιδιών	Κοινот. Πρωτ. NOW	1995	Ε.Ε.Τ.Α.Α. Ελληνική Εταιρία Τοπικής Ανάπτυξης και Αυτοδιοίκησης Α.Ε.
26	Ίδρυση επιχείρησης. Διαχείριση - Έρευνα αγοράς - Marketing	Κοινот. Πρωτ. NOW	1993	Δήμος Αθηναίων
27	Κατάρτιση ανέργων γυναικών σε νέες τεχνολογίες σχεδιασμού και παραγωγής ετοιμών ενδυμάτων CAD-CAM	Κοινот. Πρωτ. NOW	1994	ΣΚΕΕ Σύνδεσμος Κατασκευαστών Ετοιμών Ενδυμάτων
29	Πρόγραμμα δημιουργίας κινητών μονάδων απασχόλησης παιδιών	Κοινот. Πρωτ. NOW	1993	Δήμος Αθηναίων
30	Προκατάρτιση - κατάρτιση σε θέματα αγροτουρισμού - ειδικών μορφών τουρισμού	Κοινот. Πρωτ. NOW	1993	ΕΥΡΥΤΑΝΙΑ Α.Ε. Εταιρεία Αγροτικής Αναπτύξεως
33	Ενθάρρυνση - ευαισθητοποίηση - επανένταξη - επαγγελ. κατάρτιση γυναικών με ιδιαίτερα κοινωνικά προβλήματα Α - εξατομικευμένη κατάρτιση - Υποτροφίες Α' ΦΑΣΗ	Λ. "Γυναίκες"	1990	Χριστιανική Ένωση Νεανίδων Χ.Ε.Ν. Ελλάδος
52	Χρήση του Η/Υ στον ενεργειακό σχεδιασμό και τη λειτουργία των κτιρίων	Λ. "Γυναίκες"	1991	ΙΤΕ Ινστιτούτο Τεχνολογικών Εφαρμογών ΕΛΚΕΠΑ
57	Εκπαίδευση εκπαιδευτριών / εμπυχωτριών μέσω ομάδων - προκατάρτιση και κατάρτιση ανέργων γυναικών	Κοινот. Πρωτ. NOW	1992	Χριστιανική Ένωση Νεανίδων Χ.Ε.Ν. Ελλάδος
64	Σύγχρονη διαχείριση για βελτίωση και αναβάθμιση των κέντρων παιδικής μέριμνας	Λ. "Γυναίκες"	1992	Κ.Ε.Π.Π. Κέντρο Ερευνών Παν/μίου Πειραιώς
137	Ανάπτυξη του Αγροτουριστικού Συνεταιρισμού Γυναικών Μαστιχοχωριών Χίου και διερεύνηση των δραστηριοτήτων του σε νέους τομείς.	Καινοτομικά	1995	Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας ΚΕΘΙ

138	Κατάρτιση για Δημιουργία Μονάδας Πληροφόρησης και Τεκμηρίωσης στην Στουτγάρδη για την ένταξη των Ελληνίδων μεταναστριών στη Γερμανία - παλλινόσπη τους στην Ελλάδα	Κοινот. Πρωτ. NOW	1994	Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας ΚΕΘΙ
139	Κατάρτιση γυναικών για τη στελέχωση Κέντρου Πληροφόρησης Αγροτισσών	Κοινот. Πρωт. NOW	1995	Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας ΚΕΘΙ
140	Κατάρτιση γυναικών για τη στελέχωση Πολυδύναμων Σταθμών Νεολαίας (Ειδικευση : Ψυχολογική στήριξη, Ιωάννινα)	Κοινот. Πρωт. NOW	1995	Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας ΚΕΘΙ
141	Κατάρτιση γυναικών για τη στελέχωση Πολυδύναμων Σταθμών Νεολαίας (Ειδικευση : Πληροφόρηση/Ενημέρωση, Αθήνα)	Κοινот. Πρωт. NOW	1995	Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας ΚΕΘΙ
142	Κατάρτιση απολυμένων/άνεργων γυναικών σε θέματα ανάληψης πρωτοβουλιών απασχόλησης	Κοινот. Πρωт. NOW	1995	Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας ΚΕΘΙ
143	Πρόγραμμα επαγγελματικής κατάρτισης γυναικών για τη στελέχωση πολυδύναμων σταθμών νεολαίας (Ειδικευση: Εμφύχωση πολιτιστικών εκδηλώσεων, Αρχαία Ολυμπία)	Κοινот. Πρωт. NOW	1995	Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας ΚΕΘΙ
144	Πρόγραμμα επαγγελματικής κατάρτισης γυναικών για τη στελέχωση πολυδύναμων σταθμών νεολαίας (Ειδικευση : Πληροφόρηση και ενημέρωση, Θεσσαλονίκη, Κιλκίς)	Κοινот. Πρωт. NOW	1995	Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας ΚΕΘΙ

Πηγή: Μονάδα Τεκμηρίωσης ΚΕΘΙ - Πληροφορικό Σύστημα Επαγγελματικής Κατάρτισης



## Σύστημα ενθάρρυνσης, στήριξης και προώθησης της απασχόλησης των γυναικών (πρόγραμμα NOW)

Φορέας υλοποίησης: Κ.Ε.Θ.Ι

### Στόχοι

- Εκπόνηση νέων μεθόδων αποτύπωσης των αναγκών των γυναικών σε σύνδεση με τα προσωπικά και κοινωνικά τους χαρακτηριστικά.
- Διαμόρφωση συστήματος follow up των συμβουλευόμενων.
- Βελτίωση των εργαλείων συμβουλευτικής σε θέματα επαγγελματικού προσανατολισμού.
- Κεφαλοποίηση, ανταλλαγή και διάχυση εμπειριών τεχνογνωσίας και πολιτικών.
- Ενίσχυση των σχέσεων συνεργασίας με τον εθνικό φορέα απασχόλησης (Ο.Α.Ε.Δ.), τους φορείς τοπικής αυτοδιοίκησης (Νομαρχιακά Γραφεία Ισότητας) και τις τοπικές δομές στήριξης της απασχόλησης των γυναικών.
- Ευαισθητοποίηση των επιχειρήσεων προ τη κατεύθυνση της άρσης των φυλετικών στερεότυπων στο εσωτερικό τους και τη διαμόρφωση όρων ίσων ευκαιριών για τις γυναίκες.

### Κυριότερες δράσεις

- Βελτίωση της λειτουργίας των μονάδων πληροφόρησης γυναικών της Αθήνας της Θεσσαλονίκης και της Πάτρας.
- Πρόγραμμα εξειδίκευσης των συμβούλων απασχόλησης και ισότητας.
- Μελέτη αξιολόγησης μη αναγνωρισμένων εμπειριών και δεξιοτήτων των γυναικών.
- Δικτύωση των μονάδων με τα Γραφεία Ισότητας και με ανάλογες τοπικές δομές.
- Μελέτη αξιολόγηση με την οπτική του φύλου των προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης.
- Ευαισθητοποίηση κοινωνικών εταίρων και κοινού.

Χρηματοδοτικό πλαίσιο: Κοινοτική Πρωτοβουλία NOW II (75%)  
Γενική Γραμματεία Ισότητας (25%)

## 2. ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΣΥΝΕΧΙΖΟΜΕΝΗΣ (ΔΙΑ ΒΙΟΥ) ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ (1994-1997)

Στόχος του προγράμματος ήταν η ανάπτυξη των ικανοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού και προσαρμογή του στις νέες, τότε, διαφαινόμενες ανάγκες της αγοράς εργασίας που συνεπάγονταν η τεχνολογική αναδιάρθρωση. Το 39% των ωφεληθέντων υπήρξαν γυναίκες. Συγκεκριμένα, τα ποσοστά γυναικών ήταν:

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

## 3. ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΩΘΗΣΗΣ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΑΝΕΡΓΩΝ ΚΑΙ ΑΠΕΙΛΟΥΜΕΝΩΝ ΑΠΟ ΑΝΕΡΓΙΑ ΑΤΟΜΩΝ (1994-1997)

Το ποσοστό των γυναικών που συμμετείχε στο πρόγραμμα του Ο.Α.Ε.Δ. ανέρχονταν στο 49%. Συγκεκριμένα:

- Προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης ανέργων, το 43% των καταρτιζομένων.
- Προγράμματα προώθησης της απασχόλησης, το 51% των καταρτιζομένων.

Οι δράσεις που υλοποιήθηκαν αφορούσαν:

- επιδοτήσεις εργοδοτών για πρόσληψη ανέργων (με αυξημένη επιδότηση για την πρόσληψη γυναικών).
- επιδοτήσεις ανέργων για δημιουργία επιχείρησης (με αυξημένη επιδότηση για επιχειρήσεις γυναικών).
- επιδοτήσεις για πρόσληψη νέων ανέργων αποφοίτων πανεπιστημίου.
- κατανομή επωφεληθέντων κατά δράση και φύλο.

Οι δομές είχαν δημιουργηθεί από τα παραπάνω προγράμματα, κατά την χρονική περίοδο 1994-1997, εντάσσονται στις εξής 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.
- Αγροτουριστικοί και παραγωγικοί συνεταιρισμοί.

Επιπλέον, 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.

Τα προγράμματα, λοιπόν αυτά, που υλοποιήθηκαν κατά την χρονική περίοδο 1994-1997, συνέβαλαν στη μείωση των ανισοτήτων μεταξύ γυναικών και ανδρών στον τομέα της απασχόλησης με τη παράλληλη 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.

#### 4. ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ

##### ΝΕΩΝ ΕΛΕΥΘΕΡΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΩΝ

(1994-1999)

Το πρόγραμμα Νέων Ελευθέρων Επαγγελματιών (ΝΕΕ) του Ο.Α.Ε.Δ, απευθυνόταν σε ελεύθερους επαγγελματίες 18 έως 64 ετών, οι οποίοι επιθυμούσαν να δημιουργήσουν τη δική τους μικρή επιχείρηση. Ο αριθμός των γυναικών που εντάσσονταν ετησίως ανερχόταν σε 30.000, ποσοστό δηλαδή 55% στο γενικότερο σύνολο των υπαγωγών. Το ποσό της επιχορήγησης για κάθε άνεργη γυναίκα που δημιουργούσε την δική της ήταν αυξημένο κατά 300.000 ελληνικές δραχμές σε όλες τις

κατηγορίες επιδότησης έναντι των ανδρών. Για το 2000 προβλεπόταν ότι οι αντίστοιχες θέσεις θα καλύπτονταν σε ποσοστό 60% από γυναίκες επαγγελματίες. Η διάρκεια της επιχορήγησης καθοριζόταν σε 36 μήνες.

## 5. ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΝΕΩΝ ΘΕΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (1994-1999)

Το πρόγραμμα Νέων Θέσεων Εργασίας (ΝΘΕ), του Ο.Α.Ε.Δ. επιχορηγούσε ιδιωτικές εργασίες, επιχειρήσεις τοπικής αυτοδιοίκησης, επαγγελματικά σωματεία, ενώσεις αυτών και γενικά εργοδότες για την απόκτηση επαγγελματικής εμπειρίας και απασχόληση ανέργων ηλικίας 18 έως 64 ετών, για διάστημα 17-20 μηνών μετά το στάδιο της πρακτικής άσκησης. Η διάρκεια της απασχόλησης των γυναικών προσαυξάνονταν κατά τρεις μήνες για όλες τις κατηγορίες. Το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών κυμαίνονταν στο 60%.

## 6. ΕΘΝΙΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΔΡΑΣΗΣ (1997-2000) «ΙΣΟΤΗΤΑ, ΑΝΑΠΤΥΞΗ, ΕΙΡΗΝΗ»

Το συγκεκριμένο πλαίσιο εφαρμογής των ευκαιριών για την ισότητα στην απασχόληση ενισχύονταν με τους εξής άξονες:

- Την ένταξη της ισότητας 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 αφορούσαν την εργασία και το ρόλο των γυναικών στην οικονομία είχαν ως εξής:

### **Νομοθετικά έργα**

- Συγκέντρωση, κωδικοποίηση, τροποποίηση και συμπλήρωση της νομοθεσίας για την ισότητα των φύλων στην απασχόληση (νόμοι 1414/84 1483/84) με στόχο να προσαρμοστεί πλήρως στο κοινοτικό δίκαιο και να αντιμετωπίσει τα προβλήματα που

προέκυψαν κατά την εφαρμογή της (όπως διαδικασίες παραβάσεων στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης, οικογενειακά επιδόματα, γονικές άδειες με αποδοχές κλπ.).

- Προώθηση νομοθετικών ρυθμίσεων σχετικών με την προστασία της αξιοπρέπειας γυναικών και ανδρών στους χώρους εργασίας (σχετικά: κώδικας συμπεριφοράς της Ε.Ε. στη Γαλλία, Βέλγιο και Λουξεμβούργο).
- Προώθηση της ισόρροπης συμμετοχής γυναικών και ανδρών 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.). Συμμετοχή της ΓΓΙ στην Επιτροπή Αναθεώρησης του Ποινικού Δικαίου.
- Προώθηση νομοθετικού πλαισίου που αφορά τις θετικές δράσεις υπέρ του υποεκπροσωπούμενου φύλου στους επαγγελματικούς χώρους τόσο του δημοσίου όσο και του ιδιωτικού τομέα.
- 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 4<sup>ο</sup> πυλώνα που αφορά τις Ίσες Ευκαιρίες. Οι τομείς παρέμβασης και τα μέτρα που προτάθηκαν ήταν 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 εργασίας.
- 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 της ΓΓΙ, Περιφερειακών κέντρων Ισότητας, 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.

## 7. ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ

### «ΣΥΝΕΧΙΖΟΜΕΝΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΚΑΙ ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ» (1999-2001)

Κύριοι στόχοι του προγράμματος ήταν:

- η βελτίωση της αποτελεσματικότητας της παρεχόμενης κατάρτισης μέσω της κατοχύρωσης της ποιότητας των εκπαιδευτικών προγραμμάτων και εκπαιδευτών.
- η προώθηση της απασχόλησης ανέργων.
- η ανάπτυξη πάγιου συστήματος συνεχιζόμενης κατάρτισης με τη δημιουργία δομών, των οποίων η επιχειρησιακή προοπτική εκτείνεται στο απώτερο μέλλον.
- η βελτίωση των επαγγελματικών προσόντων των εργαζομένων στις επιχειρήσεις του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα, επιδιώκοντας την αύξηση της παραγωγικότητας και την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας των ελληνικών επιχειρήσεων.

Ειδικότερα, μέσω των πόρων του εν λόγω προγράμματος που ανέρχονταν σε 1.428.960.000 ευρώ, χρηματοδοτήθηκαν:

- δράσεις ανάπτυξης και στήριξης για τη δημιουργία και λειτουργία δομών συνεχιζόμενης κατάρτισης και πληροφόρησης, όπως Κέντρα Προώθησης της Απασχόλησης, εξειδικευμένα Κέντρα Σχεδιασμού Επαγγελματικής Κατάρτισης, Βρεφονηπιακοί Σταθμοί και Κέντρα Δημιουργικής Απασχόλησης Παιδιών και εξοπλισμός εργαστηρίων σχολών ΟΑΕΔ.
- δράσεις Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης Εργαζομένων (εργαζομένων ιδιωτικού και ευρύτερου δημόσιου τομέα καθώς και αυτοαπασχολούμενων πρωτογενούς, δευτερογενούς και τριτογενούς τομέα).
- δράσεις Επαγγελματικής Κατάρτισης και Προώθησης της Απασχόλησης Ανέργων.

Μέχρι το τέλος του έτους 1999 ωφελήθηκαν από τις δράσεις του εν λόγω προγράμματος:

357.577 άνεργοι (μέσω προγραμμάτων κατάρτισης 144.052 άτομα, μέσω προώθησης της απασχόλησης 200.000 άτομα, μέσω προγραμμάτων απόκτησης εργασιακής εμπειρίας 4.256 άτομα και μέσω προγραμμάτων και μέσω προγραμμάτων ολοκληρωμένων παρεμβάσεων 9.269 άτομα).

262.897 εργαζόμενοι (μέσω προγραμμάτων συμπλήρωσης, βελτίωσης επαγγελματικών προσόντων και προσαρμογής τους στις νέες απαιτήσεις της αγοράς εργασίας και ιδιαίτερα στην εισαγωγή νέων τεχνολογιών και νέων μεθόδων οργάνωσης της εργασίας, 141.512 εργαζόμενοι στον ιδιωτικό και ευρύτερο δημόσιο τομέα και αυτοαπασχολούμενοι 121.385 άτομα).

Μέχρι το τέλος του έτους 2001, όπου έληξε η επιλεξιμότητα των δαπανών του προγράμματος, ωφελήθηκαν ακόμα 55.216 άνεργοι και 87.394 εργαζόμενοι.

## 8. ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΔΡΑΣΗΣ ΤΟΥ ΚΕΝΤΡΟΥ ΕΡΕΥΝΩΝ ΓΙΑ ΘΕΜΑΤΑ ΙΣΟΤΗΤΑΣ (Κ.Ε.Θ.Ι.) (2000).

Το ΚΕΘΙ, του οποίου η δράση αναφέρθηκε στην αρχή του κεφαλαίου, υλοποιεί κάθε χρόνο Προγράμματα Δράσης. Παρακάτω αναφέρονται, ενδεικτικά κάποια απ' αυτά.

- ❖ Ευρωπαϊκό πρόγραμμα Leonardo για την πρόσβαση των γυναικών στα τεχνικά επαγγέλματα.
- ❖ Ευρωπαϊκό πρόγραμμα για το συνδυασμό οικογενειακών και επαγγελματικών υποχρεώσεων σε συνεργασία με το Ισπανικό Ινστιτούτο της Γυναίκας.
- ❖ Παροχή συνοδευτικών υποστηρικτικών υπηρεσιών σε προγράμματα κατάρτισης.
- ❖ Εταίρος στο πρόγραμμα "Ευρωπαϊκή βάση δεδομένων για τις γυναίκες στα κέντρα των πολιτικών αποφάσεων".
- ❖ Υποστήριξη της επιχειρηματικότητας των γυναικών σε συνεργασία με τον Ο.Α.Ε.Δ.
- ❖ Δημιουργία δομών παροχής συνοδευτικών και υποστηρικτικών υπηρεσιών για γυναίκες που προέρχονται από κοινωνικά αποκλεισμένες ομάδες, σε συνεργασία με το τότε Υπουργείο Εργασίας.
- ❖ Ευαισθητοποίηση και επιμόρφωση των εκπαιδευτικών για θέματα ισότητας των φύλων στην εκπαίδευση σε συνεργασία με το τότε Υπουργείο Εργασίας.

## 9. ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΔΡΑΣΗΣ ΤΟΥ ΚΕΝΤΡΟΥ ΕΡΕΥΝΩΝ ΓΙΑ ΘΕΜΑΤΑ ΙΣΟΤΗΤΑΣ (Κ.Ε.Θ.Ι.) (2003).

- «Δημιουργία και λειτουργία Κέντρου Πληροφόρησης για Θέματα Ισότητας». Εντάσσεται στο Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Πολιτεία» του Υπουργείου Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης.



- Επιστημονικός σύμβουλος στο έργο «Ολοκληρωμένες Παρεμβάσεις υπέρ των Γυναικών». Εντάσσεται στο πλαίσιο του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση» του τότε Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και συγχρηματοδοτείται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο.
- «Σωκράτης (Grundvig 2- Πολιτικές συμπράξεις: Πολιτική Εκπαίδευση για την ένταξη της ισότητας των φύλων σε όλες τις πολιτικές). Συντονιστής φορέας είναι η Federal Agency for Civil Education, Γερμανία – Εθνική Μονάδα Συντονισμού: Ίδρυμα Κρατικών Υποτροφιών». Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση.
- «Συνεργασία στην Οικογένεια και στην Εργασία», εντάσσεται στο πλαίσιο του 5<sup>ου</sup> Μεσοπρόθεσμου Κοινοτικού Προγράμματος για την ισότητα των φύλων. Συγχρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή και τη Γενική Γραμματεία Ισότητας. Συντονιστής φορέας είναι η Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών Βιοτεχνών Εμπόρων.
- «Ίση Αμοιβή – Προσοχή στο Κενό», εντάσσεται στο πλαίσιο του 5<sup>ου</sup> Μεσοπρόθεσμου Κοινοτικού Προγράμματος για την Ισότητα των Φύλων». Συγχρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή και τη Γενική Γραμματεία Ισότητας.
- «Ευαισθητοποίηση Εκπαιδευτικών και Παρεμβατικά Προγράμματα για την προώθηση της ισότητας των φύλων». Εντάσσεται στον Άξονα 4 του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Εκπαίδευσης και Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης» 2000-2006 (ΕΠΕΑΕΚ II) του τότε Υπουργείου Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων και συγχρηματοδοτείται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο.
- «Ίση Συμμετοχή στα Κέντρα Λήψης Αποφάσεων: Γυναίκες στην καρδιά της Ευρώπης», εντάσσεται στο πλαίσιο του 5<sup>ου</sup> Μεσοπρόθεσμου Κοινοτικού Προγράμματος για την Ισότητα των Φύλων. Συγχρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή και από την Γενική Γραμματεία Ισότητας.

**10. ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΔΡΑΣΗΣ ΤΟΥ ΚΕΝΤΡΟΥ  
ΕΡΕΥΝΩΝ ΓΙΑ ΘΕΜΑΤΑ ΙΣΟΤΗΤΑΣ (Κ.Ε.Θ.Ι.)  
(2004).**

- «Ευαισθητοποίηση εκπαιδευτικών και παρεμβατικά προγράμματα για την προώθηση της ισότητας των δύο φύλων». Εντάσσεται στον Άξονα 4 του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Εκπαίδευση και Αρχική Επαγγελματική Κατάρτιση» 2000-2006 (ΕΠΕΑΕΚ II) του υπουργείου Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων και συγχρηματοδοτείται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο.
- Επιστημονικός σύμβουλος στο έργο «Ολοκληρωμένες Παρεμβάσεις υπέρ των Γυναικών». Εντάσσεται στο πλαίσιο του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση» του υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας και συγχρηματοδοτείται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο.
- «Δράσεις για την καταπολέμηση του διαχωρισμού στο χώρο εργασίας/ EQUAL- ΑΝΔΡΟΜΕΔΑ». Εντάσσεται στο πλαίσιο της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας EQUAL και συγχρηματοδοτείται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο και το υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας.
- «Δημιουργία και Λειτουργία Κέντρου Πληροφόρησης για Θέματα Ισότητας». Εντάσσεται στο Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Πολιτεία» του υπουργείου Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης.
- «Μονοπάτια Απασχόλησης & Καριέρας». Εντάσσεται στο πλαίσιο της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας EQUAL συγχρηματοδοτείται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο και το υπουργείο Απασχόλησης και κοινωνικής προστασίας. Συντονιστής Φορέας: Κεντρική Ένωση Επιμελητηρίων Ελλάδας.
- «Ανάπτυξη συστήματος ποιότητας των υπηρεσιών συμβουλευτικής στήριξης και απασχόλησης». Εντάσσεται στο πλαίσιο της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας EQUAL και

συγχρηματοδοτείται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο και το υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας. Συντονιστής Φορέας: ΙΝΕ/ ΓΣΕΕ.

- «Γυναίκες στην κορυφή». Φορέας υλοποίησης: Ο Συνήγορος για την Ισότητα των Ευκαιριών της Σουηδίας, στο πλαίσιο του 5<sup>ου</sup> μεσοπρόθεσμου προγράμματος της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την ισότητα των φύλων.

## **11. ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ:**

### **«ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΑΡΧΙΚΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ» (2000-2006)**

**ΜΕΤΡΟ 4.1.** Προγράμματα αρχικής επαγγελματικής εκπαίδευσης για γυναίκες.

Κύριος στόχος του Μέτρου είναι η προώθηση της ισότητας των δύο φύλων στο χώρο της εκπαίδευσης και της αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης. Το Μέτρο περιλαμβάνει δέσμη ενεργειών όπως επιμόρφωση εκπαιδευτικών σε θέματα ισότητας και σχέσεων των φύλων, προγράμματα συμβουλευτικής, παραγωγή βοηθητικού διδακτικού υλικού για την ισότητα των φύλων, παρατηρητήριο παρακολούθησης και αξιολόγησης, θετικές ενέργειες υπέρ των γυναικών.

**ΜΕΤΡΟ 4.2.** Προγράμματα υποστήριξης των γυναικών στις προπτυχιακές και μεταπτυχιακές σπουδές. Προγράμματα σπουδών και ερευνητικά προγράμματα για τις γυναίκες.

Ο κύριος στόχος του Μέτρου εστιάζεται στην προώθηση της μελέτης των θεμάτων ισότητας και των γυναικείων θεμάτων στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, όπως και στην δια βίου εκπαίδευση. Το Μέτρο περιλαμβάνει δέσμη ενεργειών όπως δημιουργία προπτυχιακών, μεταπτυχιακών σπουδών για την ισότητα και το φύλο, ενίσχυση βιβλιοθηκών σε θέματα ισότητας.

## 12. ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ: «ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ» (2000-2006).

Το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση» υλοποιεί ένα σημαντικό μέρος της στρατηγικής του Υπουργείου Εργασίας και την ελληνικής κυβέρνησης για την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού στη νέα δεκαετία. Κυρίαρχος στόχος του εξεταζόμενου Επιχειρησιακού Προγράμματος είναι η προώθηση της απασχόλησης και η άμβλυση των προβλημάτων της αγοράς εργασίας προς τη κατεύθυνση:

- της πρόληψης της ανεργίας και ιδιαίτερα της μακροχρόνιας
- της προώθησης της ισότητας των ευκαιριών πρόσβασης στην αγορά εργασίας, ιδιαίτερα για όσους απειλούνται με κοινωνικό αποκλεισμό
- της αύξησης της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας

Στο πλαίσιο του ευρύτερου αυτού στόχου, το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα περιλαμβάνει δράσεις που αποσκοπούν ειδικότερα:

- στη βελτίωση της ικανότητας ένταξης στην αγορά εργασίας
- στην ανάπτυξη της επιχειρηματικότητας
- στην ενθάρρυνση της προσαρμοστικότητας των εργαζομένων και των επιχειρήσεων
- στην προώθηση των ίσων ευκαιριών
- στην ενίσχυση και αναβάθμιση της αποτελεσματικότητας και
- της ποιότητας των πολιτικών και των παρεμβάσεων στην αγορά εργασίας

Το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα αποτελείται από πέντε βασικούς Άξονες προτεραιότητας οι οποίοι συμπίπτουν αντίστοιχα με τα πέντε πεδία πολιτικής που υποστηρίζει το Ε.Κ.Τ. και σχεδιάστηκαν με βάση τους γενικούς (στρατηγικούς) στόχους του Σχεδίου Ανάπτυξης για την απασχόληση και την επαγγελματική κατάρτιση. Σ' αυτό έχουν συμβάλλει οι εν τω μεταξύ διαβουλεύσεις του Υπουργείου Εργασίας με

τους κοινωνικούς εταίρους και με τα άλλα παραγωγικά Υπουργεία αλλά και με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή. Οι Άξονες αυτοί είναι οι ακόλουθοι:

- Άξονας προτεραιότητας 1: Ανάπτυξη και προώθηση ενεργών πολιτικών για την καταπολέμηση και την πρόληψη της ανεργίας, για την αποφυγή της μακροχρόνιας ανεργίας και τη διευκόλυνση της επανένταξης των μακροχρόνια ανέργων.
- Άξονας προτεραιότητας 2: Προώθηση της ισότητας των ευκαιριών πρόσβασης στην αγορά εργασίας για όλους και ιδιαίτερα για εκείνους που απειλούνται με κοινωνικό αποκλεισμό.

Σύμφωνα με τη συνολική στρατηγική της χώρας για την προώθηση ίσων ευκαιριών στις κοινωνικά ευπαθείς ομάδες, στις οποίες ομάδες δυστυχώς περιλαμβάνονται και οι γυναίκες, περιλαμβάνονται:

- εκπόνηση μελετών και ερευνών για την συστηματική ανάλυση του κοινωνικοοικονομικού αποκλεισμού.

- δράσεις υποστήριξης, κατάρτισης και προώθησης της απασχόλησης ατόμων που ανήκουν σε κοινωνικά ευπαθείς ομάδες καθώς και σε ανέργους που διαβιούν σε περιοχές υψηλής ανεργίας.

Στα τρία μέτρα του άξονα προτεραιότητας περιλαμβάνονται οι παρακάτω δράσεις:

- Προκατάρτιση
- Υποστηρικτικές/ συμβουλευτικές ενέργειες

Μετά από αυτές τις δράσεις οι ωφελούμενοι προωθούνται σε δράσεις κατάρτισης ή προώθησης της απασχόλησης σε κοινά προγράμματα με τους υπόλοιπους άνεργους στο πλαίσιο εφαρμογής της αρχής του mainstreaming.

- Προώθηση της απασχόλησης ατόμων κοινωνικά ευπαθών ομάδων
- Προκατάρτιση, κατάρτιση, υποστήριξη/ συμβουλευτική και προώθηση σε θέσεις απασχόλησης σε άτομα ειδικών αναγκών που δεν είναι σε θέση να ωφεληθούν από τα δύο προηγούμενα μέτρα, σε άνεργους περιοχών ή τομείς υψηλής ανεργίας καθώς και σε ανέργους άνω των 45 ετών.

- Άξονας προτεραιότητας 3: Προώθηση και βελτίωση της επαγγελματικής κατάρτισης και της παροχής συμβουλών.
- Άξονας προτεραιότητας 4: Ανάπτυξη και προώθηση της επιχειρηματικότητας και προσαρμοστικότητας του εργατικού δυναμικού.
- Άξονας προτεραιότητας 5: Βελτίωση της πρόσβασης και της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας.

Στον συγκεκριμένο άξονα προτεραιότητας περιλαμβάνονται τα εξής τρία μέτρα:

- Συμβουλευτικές υπηρεσίες και στήριξη των γυναικών για να ενταχθούν στην αγορά εργασίας και να προωθηθούν σε θέσεις απασχόλησης.
- Ειδικά προγράμματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης αποκλειστικά για τις γυναίκες.
- Ενημέρωση για ζητήματα ισότητας των φύλων στην απασχόληση.

#### **ΜΕΤΡΟ 5.1. Θετικές δράσεις για την ισότητα των ευκαιριών μεταξύ των ανδρών και γυναικών στις μικρομεσαίες και μεγάλες επιχειρήσεις.**

Απευθύνεται σε εργαζόμενες στις επιχειρήσεις του ιδιωτικού και του ευρύτερου δημόσιου τομέα και έχει σαν στόχο την επαγγελματική ανέλιξη και διευκόλυνση των εργαζομένων γυναικών. Δίνει την δυνατότητα στις γυναίκες να επωφεληθούν από ενέργειες επιμόρφωσης, προσαρμοσμένες στις επαγγελματικές τους ανάγκες και τους προσφέρει την ευκαιρία να αποκτήσουν ακόμα και μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών. Παράλληλα δίνει στις επιχειρήσεις κίνητρα για να διευκολύνουν τις γυναίκες εργαζόμενες στις οικογενειακές τους υποχρεώσεις, επιχορηγώντας την λειτουργία βρεφονηπιακών σταθμών στους χώρους εργασίας.

Προϋπολογισμός : 70.000.000 ευρώ

Ωφελούμενες: οι εργαζόμενες των επιχειρήσεων, που θα δηλώσουν συμμετοχή στο Μέτρο.

Υπεύθυνος υλοποίησης: Γενική Γραμματεία Ισότητας

Ποιοι έχουν δικαίωμα υποβολής πρότασης:

- όλες οι επιχειρήσεις που έχουν την έδρα τους στην ελληνική επικράτεια, με την προϋπόθεση ότι διαθέτουν τουλάχιστον 20 γυναίκες εργαζόμενες στο δυναμικό τους και τριετή λειτουργία.
- Επίσης, μπορούν να συμμετέχουν με συμπράξεις μικρότερες συνεργαζόμενες επιχειρήσεις, με τον όρο να διαθέτουν αθροιστικά τουλάχιστον 20 εργαζόμενες στις επιχειρήσεις τους.
- Τα κατά τόπους επιμελητήρια, υποβάλλοντας πρόταση για τη λειτουργία υποστηρικτικών δομών προσαρμοσμένων στις ανάγκες της τοπικής τους κοινωνίας.

Οι προτάσεις που υποβάλλονται από τις επιχειρήσεις, αξιολογούνται από ανεξάρτητους εμπειρογνώμονες και γνωμοδοτική επιτροπή και εφόσον πληρούν τις απαραίτητες προϋποθέσεις, εγκρίνονται για να υλοποιηθούν.

Οι θετικές δράσεις περιλαμβάνουν:

- Ενέργειες επιμόρφωσης, ώστε οι γυναίκες εργαζόμενες να αποκτήσουν επιπλέον εφόδια γνώσης, απαραίτητα στο εργασιακό τους αντικείμενο. Στο πλαίσιο αυτό, η επιχείρηση θα έχει τη δυνατότητα να προσφέρει στις γυναίκες εργαζόμενες της μεταπτυχιακά προγράμματα στην Ελλάδα και στο εξωτερικό.
- Ενέργειες συμβουλευτικής, ώστε η επιχείρηση να χρησιμοποιήσει εξειδικευμένους συμβούλους που θα βοηθήσουν τις γυναίκες εργαζόμενες να συνειδητοποιήσουν και να αξιοποιήσουν τις πραγματικές τους δυνατότητες.
- Λειτουργία δομών υποστήριξης στις επιχειρήσεις, όπως βρεφονηπιακών σταθμών, με σκοπό την εξυπηρέτηση εργαζομένων μητέρων και την επίλυση του κυριότερου

προβλήματος που αντιμετωπίζουν κατά τη σταδιοδρομία τους για την ασφαλή ανατροφή των παιδιών τους.

Οι θετικές δράσεις έχουν στόχο:

- Να δώσουν τη δυνατότητα στις επιχειρήσεις να αντλήσουν νέα στελέχη από το υπάρχον γυναικείο δυναμικό τους.
- Να επιμορφωθούν οι γυναίκες εργαζόμενες στις επιχειρήσεις, ώστε να διεκδικήσουν και να αναλάβουν θέσεις ευθύνης.
- Να προωθήσουν τις ίσες ευκαιρίες και την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών σε θέματα απασχόλησης.

### **ΜΕΤΡΟ 5.3. Ολοκληρωμένες παρεμβάσεις υπέρ των γυναικών.**

Απευθύνεται σε πρώτη φάση σε φορείς και σε δεύτερη φάση σε γυναίκες άνεργες αλλά και εργαζόμενες και έχει στόχο να εξασφαλίσει την προώθηση των γυναικών στην απασχόληση και την υποστήριξη για την ανάληψη επιχειρηματικών πρωτοβουλιών, μέσα από μια δέσμη παρεμβάσεων.

Προϋπολογισμός : 60.000.000 ευρώ

Ωφελούμενες : άνεργες και εργαζόμενες γυναίκες

Υπεύθυνος υλοποίησης : Γενική Γραμματεία Ισότητας

## **13. ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ:**

### **«ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΤΙΚΟΤΗΤΑ» (2000-2006)**

Το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Ανταγωνιστικότητα» είναι μικρότερης εμβέλειας από τα άλλα προγράμματα που υλοποιούνται την ίδια χρονική περίοδο και αφορά τη γυναικεία απασχόληση.

### **ΜΕΤΡΟ 2.8. Ενθάρρυνση επιχειρηματικότητας ομάδων πληθυσμού**

#### **ΔΡΑΣΗ 2.8.2. Ενίσχυση γυναικείας επιχειρηματικότητας.**



Απευθύνεται σε γυναίκες που θέλουν να ξεκινήσουν την δική τους επιχείρηση. Έχουν ήδη πραγματοποιηθεί τρεις κύκλοι αιτήσεων και έχουν εγκριθεί όλες οι περιπτώσεις που εκπλήρωναν τις απαραίτητες προϋποθέσεις. Αναμένεται η προκήρυξη του τέταρτου κύκλου που προβλέπει την επιχορήγηση επιχειρηματικών σχεδίων από γυναίκες στους τομείς της μεταποίησης, του εμπορίου, των υπηρεσιών και του τουρισμού. Όλα τα σχέδια που εγκρίνονται, επιχορηγούνται σε ποσοστό 50%.

Προϋπολογισμός : 50.000.000 ευρώ

Ωφελούμενες: 1000 γυναίκες που θα ξεκινήσουν επιχειρηματική δραστηριότητα.

#### 14. ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΚΟΙΝΟΤΙΚΗΣ ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΑΣ "EQUAL" (2000-2006)

##### *Γενικά*

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

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

Την προσπάθεια των «Αναπτυξιακών Συμπράξεων» θα εμπλουτίσει η κοινή δράση με ένα ή περισσότερα εταιρικά σχήματα άλλων χωρών και η σύνδεση όλων όσων ασχολούνται με το ίδιο θέμα. Η EQUAL χρηματοδοτείται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο με 2.847 εκατομμύρια ευρώ, για την περίοδο 2000-2006. Το ποσό που αντιστοιχεί στην Ελλάδα είναι 104,1 εκατομμύρια ευρώ.

Το ελληνικό πρόγραμμα έχει εγκριθεί με την απόφαση CCI: 2000 GR OS O PC 001 της επιτροπής. Το έργο χρηματοδοτείται κατά 75%, όπως είπαμε, από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο και κατά 25% από το ελληνικό υπουργείο Εργασίας και κοινωνικών ασφαλίσεων στα

πλαίσια της κοινοτικής πρωτοβουλίας ‘Equal-Μια αγορά εργασίας ανοικτής για όλους’.

## Στόχοι

Οι γενικοί στόχοι των προγραμμάτων που υλοποιούνται στο πλαίσιο της κοινοτικής πρωτοβουλίας EQUAL, βασίζονται στους πυλώνες της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την απασχόληση και είναι οι εξής:

1. η βελτίωση της απασχολησιμότητας μέσα από:
  - τη διευκόλυνση της πρόσβασης και επιστροφής στην αγορά εργασίας των ομάδων που υφίστανται διακρίσεις.
  - Τη καταπολέμηση του ρατσισμού και της ξενοφοβίας σε σχέση με την αγορά εργασίας.
2. η ανάπτυξη του επιχειρηματικού πνεύματος μέσα από:
  - τη βελτίωση της πρόσβασης στη διαδικασία δημιουργίας μιας επιχείρησης.
  - την ενίσχυση της κοινωνικής οικονομίας.
3. η ενθάρρυνση της προσαρμοστικότητας των επιχειρήσεων και των απασχολούμενων μέσα από:
  - την προώθηση της δια βίου μάθησης και των εργασιακών πρακτικών ενσωμάτωσης.
  - Την υποστήριξη της προσαρμοστικότητας των εταιρειών και των εργαζομένων.
4. η ενίσχυση των πολιτικών ίσων ευκαιριών για άνδρες και γυναίκες μέσα από:
  - τον συνδυασμό οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής.
  - Την ενθάρρυνση της κατάργησης του επαγγελματικού προσανατολισμού.
5. η υποστήριξη της κοινωνικής & επαγγελματικής ένταξης των αιτούντων άσυλο.

## Άμεσα επωφελούμενες ομάδες

Όλες οι ομάδες του πληθυσμού που βιώνουν τη διάκριση, την ανισότητα ή και τον αποκλεισμό από την αγορά εργασίας. Ενδεικτικά ομάδες-στόχος της κοινοτικής πρωτοβουλίας EQUAL αποτελούν οι νέοι, οι γυναίκες, τα άτομα με ειδικές ανάγκες, οι απασχολούμενοι με ελλιπή εκπαίδευση, οι παλιννοστούντες, οι μετανάστες, οι πρόσφυγες, οι φυλακισμένοι, οι αποφυλακισμένοι, οι ανήλικοι παραβάτες, οι τσιγγάνοι, τα απεξαρτημένα άτομα και οι αιτούντες άσυλο.

## Φορέας διαχείρισης του προγράμματος

Κεντρικό ρόλο στη διαχείριση του προγράμματος της πρωτοβουλίας έχει η ειδική υπηρεσία διαχείρισης του Επιχειρησιακού Προγράμματος της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας EQUAL που εντάσσεται στο πλαίσιο των νέων θεσμών που δημιουργήθηκαν για την υλοποίηση έργων συγχρηματοδοτούμενων από την Ευρωπαϊκή Ένωση.

Η ειδική υπηρεσία έχει συσταθεί από το υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και υπάγεται στην Γενική Γραμματεία Διαχείρισης Κοινοτικών και Άλλων Πόρων.

Σκοπός της ειδικής υπηρεσίας είναι η άσκηση των αρμοδιοτήτων προγραμματισμού, υποστήριξης, παρακολούθησης και ελέγχου της εφαρμογής του προγράμματος, στήριξης της διακρατικής συνεργασίας και διάχυσης των αποτελεσμάτων.

## Αναπτυξιακές συμπράξεις

Η EQUAL θα υλοποιηθεί μέσω εταιρικών σχέσεων που ονομάζονται Αναπτυξιακές Συμπράξεις (Α.Σ.) και έχουν τη μορφή αστικών μη κερδοσκοπικών εταιριών (ΑΜΚΕ). Οι Α.Σ. αποτελούν τους τελικούς δικαιούχους της EQUAL και σε αυτές συμμετέχουν δημόσιες αρχές, δημόσιοι και ιδιωτικοί φορείς απασχόλησης, δομές συμβουλευτικής και προσανατολισμού, οργανισμοί τοπικής αυτοδιοίκησης α΄ και β΄ βαθμού, ο τομέας των επιχειρήσεων, ενώσεις, οργανισμοί κατάρτισης και εκπαίδευσης, μη κυβερνητικές οργανώσεις (ΜΚΟ), κοινωνικοί εταίροι.

Οι Α.Σ. είναι είτε «γεωγραφικές», αν στοχεύουν στο να φέρουν σε επαφή τους ανθρώπους-κλειδιά μιας συγκεκριμένης γεωγραφικής

περιοχής, είτε «τομεακές» αν εστιάζουν σε ιδιαίτερους οικονομικούς τομείς ή βιομηχανικούς κλάδους ή αφορούν μία ή περισσότερες από τις ομάδες που πλήττονται από διακρίσεις και ανισότητες στην αγορά εργασίας.

- Equal. ΑΝΔΡΟΜΕΔΑ

«Δράσεις για την καταπολέμηση του διαχωρισμού στο χώρο εργασίας»

Η Τοπική Ένωση Δήμων και Κοινοτήτων Κορινθίας (ΤΕΔΚ) σε συνεργασία με 21 φορείς, συμμετέχει στην Αναπτυξιακή Σύμπραξη Equal -Ανδρομέδα και υλοποιεί το αντίστοιχο έργο στα πλαίσια της προσπάθειας για την καταπολέμηση των αιτιών που αναπαράγουν το φαινόμενο του διαχωρισμού των δύο φύλων στο χώρο εργασίας, τόσο οριζόντια (διάκριση επαγγελμάτων σε ανδρικά και γυναικεία) όσο και κάθετα (το φαινόμενο της γυάλινης οροφής, όπου δηλαδή η κατάληψη υψηλών διοικητικών θέσεων από τις γυναίκες βρίσκει συνέχεια εμπόδια και παραγκωνίζεται από το ανδρικό φύλο).

Το Δίκτυο ΑΝΔΡΟΜΕΔΑ

Το δίκτυο Equal-Ανδρομέδα έρχεται ως συνέχεια μίας συστηματικής προσπάθειας που έχει καταβληθεί τα τελευταία χρόνια από το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ) για τη δικτύωση Δομών στήριξης της Απασχόλησης και Επιχειρηματικότητας Γυναικών.

Αποτέλεσμα αυτής της προσπάθειας ήταν η σύσταση του δικτύου Ανδρομέδα (Μάρτιος 2000) το οποίο συνένωσε τις δομές στήριξης γυναικών από διάφορες περιοχές της χώρας με κύριο στόχο την προώθηση της ισότητας των δύο φύλων στην αγορά εργασίας.

Το σχέδιο ΑΝΔΡΟΜΕΔΑ

Σκοπός

Το προτεινόμενο έργο επιχειρεί, μέσα από καλά σχεδιασμένες και συμπληρωματικές δράσεις να παρέμβει σε όλα τα επίπεδα του οριζόντιου

και κάθετου διαχωρισμού και να δημιουργήσει τις προϋποθέσεις για την υιοθέτηση των απαραίτητων μηχανισμών και εργαλείων που θα ενισχύσουν τις πολιτικές καταπολέμησής του. Ειδικότερα επιχειρείται:

- Η ανάπτυξη καινοτόμων και αποτελεσματικών προσεγγίσεων στο πρόβλημα του διαχωρισμού της αγοράς εργασίας.
- Η ευρύτερη υιοθέτηση και ενσωμάτωση των προτεινόμενων λύσεων σε πολιτικές που θα εφαρμοσθούν σε περιφερειακό και εθνικό επίπεδο.

## Στόχοι

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

## Δράσεις

- Δημιουργία μηχανισμού παρακολούθησης και αξιολόγησης της ένταξης της ισότητας στο δημόσιο και ιδιωτικό τομέα.
- Υποστήριξη επιχειρήσεων στην κατεύθυνση της ένταξης της ισότητας στη λειτουργία τους.
- Παροχή υπηρεσιών πληροφόρησης και συμβουλευτικής με έμφαση στην απασχόληση και στην αυταπασχόληση στους νέους

τομείς της οικονομίας ή σε τομείς που οι γυναίκες υποεκπροσωπούνται .

- Δικτύωση δομών κατάρτισης, αξιολόγηση υπαρχόντων εργαλείων και προγραμμάτων, καθώς και δημιουργία νέων.

## Εταίροι

1. Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας
2. Αττικό μετρό εταιρεία λειτουργίας Α.Ε.
3. ACME εκπαιδευτική
4. ALPHA δορυφορική τηλεόραση Α.Ε.
5. Αναπτυξιακό κέντρο Θράκης
6. Βιοτεχνικό επιμελητήριο Αθηνών
7. Γενική Γραμματεία Ισότητας
8. Δήμητρα, κέντρο ενημέρωσης και επιμόρφωσης Α.Ε.
9. Δημοτικός Οργανισμός Κοινωνικής Παρέμβασης & Υγείας
10. Ελληνική εταιρεία διοικήσεως επιχειρήσεων-ΙΑΓΜΕ Θεσσαλίας
11. Γενική Γραμματεία Εθνικής Στατιστικής Υπηρεσίας
12. Ενιαίο ΚΕΚ νομού Κυκλάδων
13. Εμπορική τράπεζα
14. Ευρωπαϊκό δίκτυο ελληνίδων δημοσιογράφων
15. Κέντρο Γυναικείων Μελετών & Ερευνών
16. Καλλιπάτειρα, Κέντρο Στήριξης και Προώθησης στην Απασχόληση
17. ΕΡΓΑΝΗ
18. ΚΕΚΑΝΑΜ Α.Ε.
19. Κέντρο Γυναικών Καρδίτσας
20. EURICON
21. Πανεπιστήμιο Πατρών
22. Τοπική Ένωση Δήμων & Κοινοτήτων Κορινθίας

## Διακρατικότητα

Στα πλαίσια του διακρατικού σχεδίου "ARIADNE leading women upwards", το "δίκτυο ΑΝΔΡΟΜΕΔΑ" με το Ολλανδικό έργο "Equal opportunities- Reducing gender gaps and desegregation" μετέχουν σε δράσεις για την ισότητα στο χώρο εργασίας.

Οι διακρίσεις στο χώρο εργασίας είναι ένα συνεχές φαινόμενο, το

οποίο συναντάται τόσο οριζόντια όσο και κάθετα. Σε όλη την Ευρώπη οι γυναίκες εργαζόμενες εντοπίζονται συγκεντρωμένες σε συγκεκριμένους τομείς εργασίας. Το γυναικείο εργατικό δυναμικό και οι σταδιοδρομίες τους συναντούν, πολύ συχνά, εμπόδια που σχετίζονται με το φύλο και έτσι δημιουργείται το υπάρχων χάσμα στις αμοιβές μεταξύ ανδρών και γυναικών εργαζομένων.

Το ίδιο φαινόμενο δημιουργεί και την δυσκολία πρόσβασης των γυναικών σε τομείς που επηρεάζουν την κοινωνική και πολιτική ζωή. Το παρόν έργο σκοπεύει να συμβάλλει στην καταπολέμηση των διακρίσεων με βάση το φύλο, σε όλους τους χώρους εργασίας. Επικεντρώνεται στον σχεδιασμό πολιτικών και στρατηγικών μέτρων για την υλοποίηση της ισότητας σε όλα τα επίπεδα των εταιρειών.

### Οι στόχοι του διακρατικού σχεδίου "ARIADNE"

- Ο επηρεασμός των υπάρχοντων πολιτικών που αφορούν την ισότητα στο χώρο εργασίας.
- Η υποστήριξη και η διευκόλυνση των επιχειρήσεων να εισάγουν πολιτικές ισότητας και να υλοποιήσουν συγκεκριμένες δράσεις για την καταπόλεμηση των διακρίσεων στο χώρο εργασίας.

### Οι ενέργειες που θα αναληφθούν στα πλαίσια του διακρατικού σχεδίου "ARIADNE"

- η ανάπτυξη ενός διακρατικού συστήματος συγκριτικής αξιολόγησης (Benchmark).
- ενέργειες συμβουλευτικής υποστήριξης και εκπαίδευσης: ανάπτυξη ενός πακέτου διοίκησης για την εισαγωγή πολιτικών μέτρων ισότητας στις επιχειρήσεις.
- Ο σχεδιασμός διαδικασιών Gate Keeping: η ανάπτυξη εργαλείων ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης.
- Δημιουργία κοινής πλατφόρμας στο διαδίκτυο για την σύνδεση και σύγκριση αποτελεσμάτων από τις δύο συνεργαζόμενες χώρες.

## Πορεία του έργου

### 1. Συντονισμός και διαχείριση του έργου Equal-ΑΝΔΡΟΜΕΔΑ.

Περιγραφή της ενέργειας (2002-2004): οργάνωση και συντονισμός, παρακολούθηση πορείας του φυσικού έργου. Σύνταξη-επιμέλεια αναφορών.

### 2. Συλλογή και επεξεργασία μακροοικονομικών δεδομένων.

Περιγραφή της ενέργειας: δημιουργία μηχανισμού παρακολούθησης της ένταξης των πολιτικών ισότητας στην αγορά εργασίας, μέσω των στοιχείων που συλλέγει και επεξεργάζεται η ΕΣΥΕ και άλλοι φορείς και δημόσιοι οργανισμοί.

Προϊόντα: μεθοδολογικά εργαλεία αποτύπωσης και παραγωγή επεξεργασμένων ποσοτικών στοιχείων.

### 3. Συλλογή – επεξεργασία στοιχείων σχετικών με την εφαρμογή της ισότητας και την αποτελεσματικότητα μεθόδων θετικών δράσεων σε επιχειρήσεις και σε οργανισμούς του ιδιωτικού και δημοσίου τομέα.

Περιγραφή της ενέργειας: το υπόεργο έρχεται να συνδυάσει τα ποιοτικά στοιχεία που θα συλλεχθούν με τα ποσοτικά στοιχεία του υπόεργου 2 και με τη μέθοδο του benchmarking να αξιολογήσει και να προτείνει τις διαδικασίες εκείνες που οδηγούν στα βέλτιστα αποτελέσματα σε σχέση με την ένταξη της ισότητας στο χώρο εργασίας.

Πορεία του έργου: εφαρμογή σχεδίων ισότητας σε τοπικό, περιφερειακό και εθνικό επίπεδο. Συλλογή στοιχείων που αποτυπώνουν την υπάρχουσα κατάσταση και τον εντοπισμό καλών πρακτικών.



#### **4. Συνεργασία με το συνήγορο του πολίτη – δράσεις για την ενημέρωση των δικαιωμάτων του γυναικείου φύλου στην αγορά εργασίας.**

Περιγραφή της ενέργειας: παρέμβαση σε επίπεδο ενημέρωσης-πληροφόρησης για τις δυνατότητες αντιμετώπισης των περιστατικών παραβίασης των νόμων σχετικά με τις ίσες ευκαιρίες στην αγορά εργασίας.

Προϊόντα: παραγωγή ενημερωτικού φυλλαδίου.

Πορεία του έργου: συνεργασία με το συνήγορο του πολίτη που έχει ήδη στις αρμοδιότητές του την αντιμετώπιση αντίστοιχων περιστατικών σε μία προσπάθεια συντονισμού της Γενικής Γραμματείας Ισότητας με τους περιφερειακούς μηχανισμούς της Equal-Ανδρομέδα.

#### **5. Επιμόρφωση συμβούλων ισότητας στη συμβουλευτική των επιχειρήσεων.**

Περιγραφή της ενέργειας: επιμόρφωση συμβούλων ισότητας, αξιοποιώντας την εμπειρία των διακρατικών εταιρών σε σχέση με τη μεθοδολογία του coaching/mentoring.

#### **6. Ανάπτυξη 3 πιλοτικών σχεδίων ισότητας.**

Περιγραφή της ενέργειας: ανάπτυξη τριών σχεδίων ισότητας σε αντίστοιχες επιχειρήσεις εταιρείες σύμπραξης με στόχο την καταγραφή των σταδίων κατάρτισης και την διαδικασία αξιολόγησης των εργαλείων.

Πορεία του έργου: δράσεις δημοσιότητας και προβολής των εταιρειών, τόσο προς το εργασιακό περιβάλλον όσο και προς το ευρύ κοινό που χρησιμοποιεί τις υπηρεσίες, προκειμένου να συνεργαστούν με τους διακρατικούς εταίρους στην παραγωγή της.

#### **7. Τοπικά πιλοτικά σχέδια ισότητας.**

Περιγραφή της ενέργειας: προβλέπεται να υλοποιηθούν τουλάχιστον 22 τοπικά σχέδια εφαρμογής των δράσεων εντός επιχειρήσεων της περιφέρειας, από ειδικούς συμβούλους συμβάλλοντας στον εμπλουτισμό και την ολοκλήρωση του τελικού οδηγού εφαρμογής της ισότητας.

## 8. Πολιτική κινήτρων.

Περιγραφή της ενέργειας: ομάδα έργου πραγματοποιεί δύο εργαστήρια με τη συμμετοχή εξωτερικών εμπειρογνομώνων σε θέματα ισότητας.

## 9. Δημιουργία δικτύων σε εθνικό και περιφερειακό/ τοπικό επίπεδο.

Περιγραφή της ενέργειας: τέσσερις περιφερειακοί συντονιστές αναλαμβάνουν αντίστοιχα τέσσερα πιλοτικά δίκτυα στις ευρύτερες γεωγραφικές περιοχές, δραστηριοποιώντας τους κατοίκους και εκφράζοντας τη βούληση για μόνιμη δικτύωση στην κάθε περιφέρεια.

Πορεία του έργου: σύσταση εθνικού δικτύου από την ΓΓΙ και το ΚΕΘΙ, με τη συμμετοχή ορισμένων φορέων σχεδιασμού και εφαρμογής πολιτικών για τις ίσες ευκαιρίες στην απασχόληση. Παραγωγή του μεθοδολογικού οδηγού δικτύωσης.

## 10. Αξιολόγηση/ αναμόρφωση εκπαιδευτικών εργαλείων.

Περιγραφή της ενέργειας: ομάδα εμπειρογνομώνων δημιουργεί ένα πρωτότυπο εργαλείο αξιολόγησης προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης.

Πορεία του έργου: ανάπτυξη τεσσάρων εκπαιδευτικών πακέτων (ενδεικτικά στους τομείς: εμπόριο, μεταλλικές κατασκευές, μεταποίηση και τουρισμός).

## 11. Αξιολόγηση/ αναμόρφωση μεθοδολογίας και εργαλείων συμβουλευτικής στήριξης.

Περιγραφή της ενέργειας: η Αναπτυξιακή Σύμπραξη προτίθεται να διαμορφώσει την κατάλληλη δράση που θα αξιολογήσει τις μεθόδους υποστήριξης καθώς και των εργαλείων που χρησιμοποιούνται από τις δομές υποστήριξης της απασχόλησης με γνώμονα τη συμβολή τους στην καταπολέμηση του διαχωρισμού.

Πορεία του έργου: πρόταση νέων εξειδικευμένων εργαλείων συμβουλευτικής που θα συμβάλουν στην αντιμετώπιση του κατά φύλο επαγγελματικού διαχωρισμού.

## • Equal. IDEA

### «Βελτίωση και ανάπτυξη της συνείδησης για την απασχόληση στην Πελοπόννησο»

Η Αναπτυξιακή Σύμπραξη IDEA, αποτελεί μία πρωτοβουλία του κοινωνικού και οικονομικού ιστού της Πελοποννήσου (Περιφέρεια, Τοπική Αυτοδιοίκηση, Κοινωνικοί Εταίροι, Αναπτυξιακές Εταιρείες, Εκπαιδευτικά Ιδρύματα, Οργανισμοί Κατάρτισης, Ιδιωτικές Εταιρείες) στα πλαίσια της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας EQUAL, που στοχεύει στον σχεδιασμό και την υλοποίηση τοπικής στρατηγικής για την απασχόληση.

Η Αναπτυξιακή Σύμπραξη IDEA είναι μία από τις 40 συμπράξεις, που επελέγησαν σε σύνολο 271 από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων για την υλοποίηση της πρωτοβουλίας EQUAL στην Ελλάδα, κατά τον πρώτο κύκλο εφαρμογής της (2002-2004). Ο προϋπολογισμός της ανέρχεται σε 1.527.513 ευρώ, χρηματοδοτούμενος κατά 75% από το ΕΚΤ και 25% από Εθνικούς Πόρους.

Το σχέδιο της Α.Σ. IDEA με τίτλο «ΒΕΛΤΙΩΣΗ ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΤΗΣ ΣΥΝΕΙΔΗΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΣΤΗΝ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟ», «IMPROVEMENT AND DEVELOPMENT OF EMPLOYMENT AWARENESS IN PELOPONNISOS- IDEA», εντάσσεται στο υποπρόγραμμα Ι της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας EQUAL (απασχολησιμότητα) και ειδικότερα στο μέτρο Ι.1 που αφορά την διευκόλυνση της πρόσβασης και της επιστροφής στην αγορά εργασίας, ομάδων που υφίστανται διακρίσεις.

### Αντικείμενο και στόχοι του έργου

Αντικείμενο του έργου είναι ο συντονισμός των δράσεων για τη στήριξη και τη διερεύνηση της Απασχόλησης στην περιφέρεια Πελοποννήσου, μέσω της δικτύωσης των σημαντικότερων φορέων που εμπλέκονται με το ζήτημα αυτό σε περιφερειακό και τοπικό επίπεδο. Ο στόχος του είναι η αντιμετώπιση των διακρίσεων στην αγορά εργασίας και ιδιαίτερα η διαμόρφωση ενός περιβάλλοντος απασχολησιμότητας σε περιφερειακό επίπεδο.

Η κεντρική ιδέα, ιδιαίτερα, του έργου για την ανάπτυξη τοπικής δράσης για την απασχόληση συμβαδίζει με την κατευθυντήρια γραμμή για την απασχόληση της Ευρωπαϊκής Ένωσης, «Όλοι οι συντελεστές σε περιφερειακό και τοπικό επίπεδο, συμπεριλαμβανομένων και των

κοινωνικών εταιρών, πρέπει να κινητοποιηθούν για την υλοποίηση της ευρωπαϊκής στρατηγικής για την απασχόληση με τον εντοπισμό των δυνατοτήτων απασχόλησης σε τοπικό επίπεδο και την ενίσχυση της συνεργασίας προς το σκοπό αυτό». Με την ανάπτυξη στρατηγικών απασχόλησης από τις τοπικές και περιφερειακές αρχές μπορεί να επιτευχθεί η πλήρης αξιοποίηση των δυνατοτήτων για δημιουργία θέσεων απασχόλησης σε τοπικό επίπεδο, μέσω της συγκρότησης εταιρικών σχέσεων με όλους τους ενδιαφερόμενους φορείς και με εκπροσώπους της κοινωνίας των πολιτών.

Το κεντρικό πρόβλημα, που χρήζει αντιμετώπισης στην Πελοπόννησο, είναι η δυσκολία ένταξης των ευάλωτων κοινωνικών ομάδων στην αγορά εργασίας, η απειλούμενη περιθωριοποίηση των απασχολούμενων με ελλιπή εκπαίδευση σε συνδυασμό με την ασυμμετρία πληροφόρησης για την απασχόληση (που συντηρεί και επιτείνει τις ανισότητες) και τον κατακερματισμό των εφαρμοζόμενων που μειώνει την αποτελεσματικότητά τους.

Η ανεργία στην Πελοπόννησο σχετίζεται περισσότερο με την αδυναμία εξεύρεσης απασχόλησης παρά με την ανυπαρξία ευκαιριών απασχόλησης. Οι ομάδες που παραδοσιακά είναι περισσότερο ευάλωτες στην αγορά εργασίας, δηλαδή, οι νέοι, τα άτομα με ειδικές ανάγκες, οι απασχολούμενοι με ελλιπή εκπαίδευση, οι αθίγγανοι, τα απεξαρτημένα άτομα, καθώς και οι γυναίκες πλήττονται περισσότερο από την ανεργία. Τα άτομα αυτών των κατηγοριών βιώνουν πολύ έντονα τον κίνδυνο διακρίσεων και γενικά της περιθωριοποίησης, καθώς εμφανίζεται να παγιώνεται και να ενισχύεται ένας ιδιότυπος διαχωρισμός στην αγορά εργασίας, ανάμεσα στους εργαζόμενους και στους ανέργους που αδυνατούν να εξασφαλίσουν απασχόληση.

Η αποτελεσματική δικτύωση των φορέων αναμένεται ότι θα ενισχύσει τους μεταξύ τους δεσμούς συνεργασίας, έτσι ώστε:

- να αναπτυχθούν μηχανισμοί και εργαλεία αναδιανομής της πληροφορίας για θέματα απασχόλησης στην Πελοπόννησο.
- Να εξαλειφθούν σταδιακά τα φαινόμενα αποσπασματικής αντιμετώπισης των υπαρκτών και επειγόντων προβλημάτων ανεργίας αλλά και μειωμένης προσβασιμότητας στην αγορά εργασίας ευάλωτων, ιδίως, ατόμων του ενεργού πληθυσμού.
- Να υπάρξουν, τέλος, οι αναγκαίες προϋποθέσεις μελέτης, σχεδιασμού και υλοποίησης ολοκληρωμένων πολιτικών για την υποστήριξη της Απασχόλησης στην Πελοπόννησο.

Το έργο έχει δύο κεντρικούς στόχους:

■ Να υποστηρίξει πολύπλευρα τη δημιουργία ενός λειτουργικού, αποτελεσματικού και βιώσιμου Δικτύου για την Υποστήριξη της Απασχόλησης στην Πελοπόννησο.

■ Να συμβάλλει στην υλοποίηση μιας ολοκληρωμένης Στρατηγικής για την Απασχόληση στην Πελοπόννησο, η οποία θα περιλαμβάνει συγκεκριμένες πολιτικές και δέσμες δράσεων που θα εφαρμόζονται από επιμέρους δημοσίους και ιδιωτικούς περιφερειακούς και τοπικούς φορείς.

### Περιεχόμενο του έργου

Οι δράσεις που θα οδηγήσουν στην επίτευξη των στόχων είναι:

α. Ανάπτυξη των αναγκαίων υποστηρικτικών υποδομών για τη συλλογή και αναδιανομή της πληροφορίας για θέματα απασχόλησης στην Πελοπόννησο και τη διευκόλυνση της εύρεσης εργασίας.

- Μελέτη, σχεδιασμός, ανάπτυξη και αρχική λειτουργία ενός συστήματος συλλογής & οργάνωσης δεδομένων και πληροφοριών για την απασχόληση στην Πελοπόννησο.
- Οργάνωση και διεξαγωγή δειγματοληπτικής έρευνας για την αγορά εργασίας.
- Σχεδιασμός και κατασκευή ειδικού Portal για την αναδιανομή της πληροφορίας για την απασχόληση και τη διευκόλυνση της εύρεσης εργασίας.
- Λειτουργικός σχεδιασμός τηλεφωνικού Help Desk/ Help Line για τη διευκόλυνση της πρόσβασης των ανέργων στις πηγές πληροφόρησης για την απασχόληση.

β. Δημιουργία και εκκίνηση λειτουργίας ενός περιφερειακού δικτύου για την απασχόληση στην Πελοπόννησο και ανάπτυξη του θεσμού του συμβούλου απασχόλησης σε τοπικό επίπεδο.

- Σχεδιασμός και ανάπτυξη του δικτύου για την υποστήριξη της απασχόλησης στην Πελοπόννησο (εστιακά σημεία πληροφόρησης στις Τοπικές Ενώσεις Δήμων και Κοινοτήτων και τις Αναπτυξιακές Εταιρείες της Τοπικής Αυτοδιοίκησης).
- Ανάπτυξη και οργάνωση του θεσμού του Συμβούλου Απασχόλησης.

γ. Πιλοτικό πρόγραμμα στοχευμένων δράσεων για την υποστήριξη των ανέργων και τη διευκόλυνση της πρόσβασης ευάλωτων ομάδων στην τοπική αγορά εργασίας.

- Ειδικές πιλοτικές δράσεις διευκόλυνσης της πρόσβασης ομάδων-στόχου στην τοπική αγορά εργασίας – ένταξη των ΑΜΕΑ στην τοπική αγορά εργασίας.
- Ειδικές πιλοτικές δράσεις διευκόλυνσης της πρόσβασης ομάδων-στόχου στην τοπική αγορά εργασίας – ενίσχυση της γυναικείας απασχολησιμότητας.
- Ειδικές πιλοτικές δράσεις προς την κατεύθυνση της ζήτησης εργασίας.
- Πιλοτική λειτουργία του θεσμού του Συμβούλου του Απασχόλησης και των υποδομών αναδιανομής της πληροφορίας και διευκόλυνσης της εύρεσης εργασίας.
- Σχεδιασμός και ανάπτυξη μηχανισμού παρακολούθησης, συντονισμού και ολοκλήρωσης των επιμέρους δράσεων.

δ. Ανάπτυξη συστήματος παρακολούθησης και αξιολόγησης των μέτρων για την απασχόληση σε περιφερειακό επίπεδο και εκπόνηση του πρώτου πιλοτικού ετήσιου περιφερειακού σχεδίου δράσης για την απασχόληση στην Πελοπόννησο.

- Ανάπτυξη δεικτών παρακολούθησης και αξιολόγησης της αποτελεσματικότητας των μέτρων για την απασχόληση σε περιφερειακό και τοπικό επίπεδο.
- Μελέτη προτάσεων για δέσμη ολοκληρωμένων παρεμβάσεων στις περιοχές υστέρησης («κόκκινοι δείκτες»).
- Εκπόνηση ενός πιλοτικού Ετήσιου Περιφερειακού Σχεδίου Δράσης για την Απασχόληση στην Πελοπόννησο.

ε. Δημοσιοποίηση διάδοση του έργου: επικοινωνιακή υποστήριξη του έργου:

- Σχεδιασμός και εξειδίκευση της επικοινωνιακής στρατηγικής.
- Υλοποίηση της γενικής επικοινωνιακής εκστρατείας του έργου.
- Επικοινωνιακή υποστήριξη επιμέρους δράσεων του έργου.

στ. Διοίκηση έργου, διασφάλιση ποιότητας και αξιολόγηση αποτελεσμάτων του έργου:

- Διαχείριση έργου, διασφάλιση ποιότητας του έργου.
- Αξιολόγηση του έργου.

ζ. Διάχυση του έργου, θεματική δικτύωση, διάδοση καλών πρακτικών, επίτευξη αντίκτυπου στις εθνικές πολιτικές.

## Καινοτομία

Το έργο εστιάζει στην αποτελεσματική διαχείριση της πληροφορίας σε ένα γεωγραφικό και οικονομικό περιβάλλον το οποίο εμφανίζει σημάδια ασυμμετρίας, τόσο σε ότι αφορά την διάχυση της πληροφορίας όσο επίσης και σε ότι αφορά την ποιότητα της πληροφορίας που είναι διαθέσιμη στους συνδετήριους κρίκους αυτού του οικονομικού και γεωγραφικού περιβάλλοντος. Η επιτυχής υλοποίηση του έργου προϋποθέτει την αξιοποίηση καινοτομικών προσεγγίσεων και στις τρεις διαστάσεις της:

- Καινοτομία στα προϊόντα: σχεδιασμός, δομή και περιεχόμενο αποτελεσμάτων.
- Καινοτομία στις διαδικασίες λειτουργίας (τεχνολογίας): χρήση state of the art σχεδιασμού και ανάλυσης, δημιουργία ενός ολοκληρωμένου μηχανισμού διάχυσης πληροφορίας.

- Καινοτομία στις διοικητικές δομές: σχήμα υλοποίησης του έργου.

## Τεχνολογίες πληροφορίας επικοινωνίας

Το έργο αναπτύσσει ένα πλέγμα δομών και υπηρεσιών, το οποίο με τη χρήση προηγμένων τεχνολογιών πληροφορικής σκοπεύει να αντιμετωπίσει αποτελεσματικά την πολυπλοκότητα και τα κενά στη λειτουργία της περιφερειακής αγοράς εργασίας.

- Συγκέντρωση διάχυσης πληροφόρησης
- Εκπαίδευση και συμβουλευτικές υπηρεσίες
- Ενεργή τοποθέτηση ανέργων και κάλυψη θέσεων εργασίας
- Οργανωτικές δομές και αρμοδιότητες (σύμβουλοι απασχόλησης)
- Οργανωσιακές-τεχνολογικές διαδικασίες
- Τεχνολογική υποδομή-διαδικτυακή πύλη.

## MAINSTREAMING

Το mainstreaming είναι η αρχή της ενσωμάτωσης της διάστασης της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών στη διαμόρφωση, την εφαρμογή και την παρακολούθηση όλων των πολιτικών και των δράσεων. Οι ίσες ευκαιρίες πρέπει να αποτελούν μια πολιτική που θα εμπλουτίζει όλες τις άλλες πολιτικές και θα ενσωματώνεται στον σχεδιασμό και την εφαρμογή όλων των μέτρων και προτεραιοτήτων κάθε παρέμβασης μια και η αδυναμία άρσης των παραγόντων που εμποδίζουν την πλήρη συμμετοχή των ανδρών και των γυναικών συνεπάγεται μειωμένη αποτελεσματικότητα των παρεμβάσεων.

Κύρια προτεραιότητα του προτεινόμενου έργου, που ουσιαστικά αποτελεί μια ολοκληρωμένη παρέμβαση για την υποστήριξη και την ενίσχυση της απασχόλησης στην Περιφέρεια Πελοποννήσου, θα είναι η ενσωμάτωση της διάστασης της ισότητας των φύλων σε όλες τις φάσεις υλοποίησης του, αλλά κυρίως στη πολιτική για την απασχόληση που θα σχεδιαστεί και θα εφαρμοσθεί στα πλαίσια υλοποίησης του.

Η ενθάρρυνση της κατάργησης του επαγγελματικού διαχωρισμού μεταξύ των φύλων θα γίνει με την ευαισθητοποίηση και επιστημονική καθοδήγηση του συνόλου των εμπλεκόμενων στο έργο για την διάσταση της ισότητας.



Κύριο ρόλο θα παίζει η μεταφορά τεχνογνωσίας από τους διακρατικούς εταίρους και η χρησιμοποίηση της εμπειρίας της δομής στήριξης γυναικών που αναπτύχθηκε στα πλαίσια της πρωτοβουλίας NOW.

### Διακρατική συνεργασία

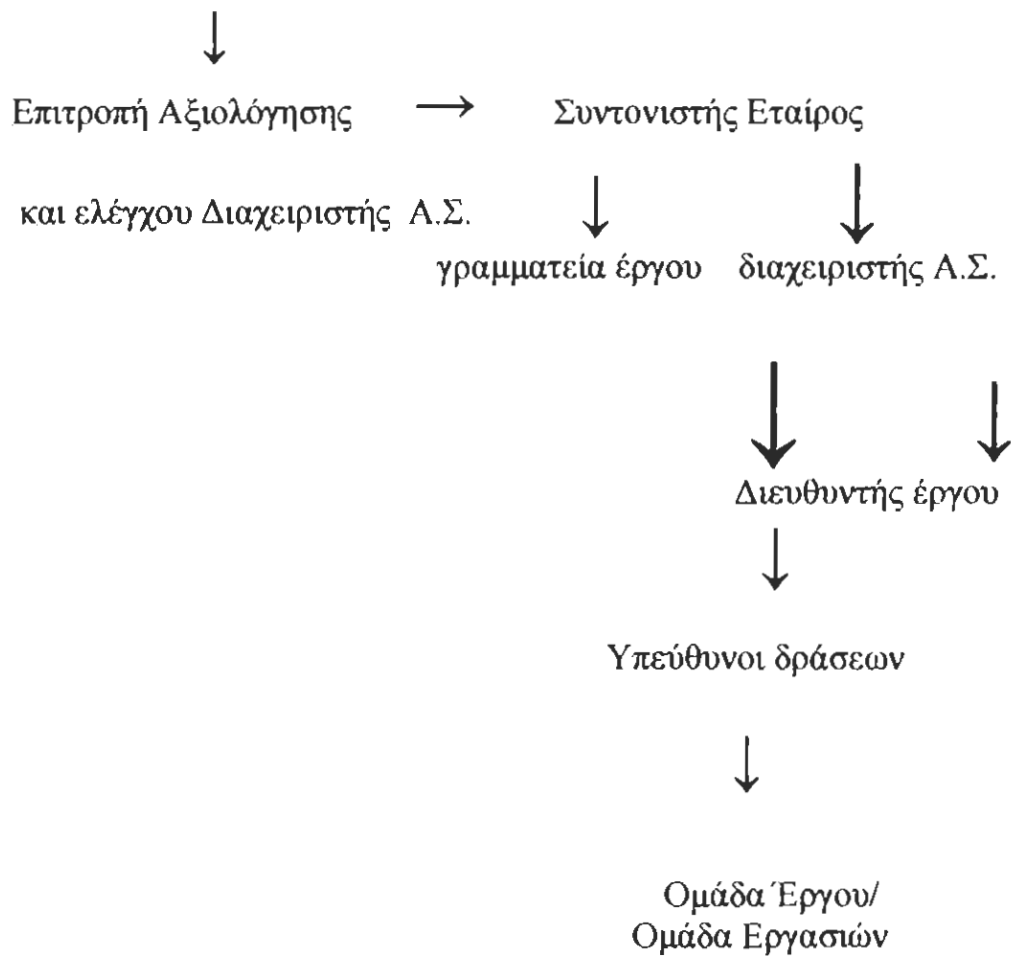
Η οικοδόμηση της Ευρώπης και η ανάπτυξη κοινών λύσεων σε κοινά προβλήματα συνεπάγεται τη συνεργασία με άτομα, οργανώσεις και φορείς σε άλλα κράτη, την ανταλλαγή εμπειριών και την από κοινού ανάπτυξη νέων δραστηριοτήτων, πρακτικών και συστημάτων. Για αυτό το λόγο, η διακρατικότητα αποτελεί ζωτικό στοιχείο της πρωτοβουλίας για την προώθηση της μεταφοράς τεχνογνωσίας και ορθών πρακτικών μεταξύ συμπράξεων και μεταξύ κρατών-μελών. Με την ανταλλαγή των αποτελεσμάτων των καινοτόμων δράσεων που θα υλοποιηθούν, η διακρατική συνεργασία θα παρέχει ουσιαστική προστιθέμενη αξία για την ανάπτυξη πολιτικών στο περιφερειακό επίπεδο του έργου. Οι συνεργαζόμενες συμπράξεις θα συνεισφέρουν την εμπειρία τους για:

- Πρόσβαση και συμμετοχή σε ευρωπαϊκά δίκτυα και ενώσεις, ανάπτυξη επαφών σε άλλα κράτη, ώστε να δημιουργηθούν δυνατότητες μελλοντικής συνεργασίας.
- Ενσωμάτωση της ευρωπαϊκής διάστασης στην υλοποίηση του έργου και ενίσχυση της προστιθέμενης αξίας του.
- Ενημέρωση όλων των εταίρων σχετικά με τις πρόσφατες ευρύτερες εξελίξεις και δυνατότητα σύγκρισης διαφορετικών προσεγγίσεων των πολιτικών και πρακτικών στην αγορά εργασίας άλλων κρατών-μελών.
- Προβολή της εικόνας της Περιφέρειας, της Α.Σ. και των εταίρων σε ευρωπαϊκό επίπεδο.
- Πρόσβαση σε νέες ιδέες με την ανταλλαγή εμπειριών.
- Επέκταση και βελτίωση των υπάρχοντων προγραμμάτων, μεθόδων και ανάπτυξη καινοτόμων προϊόντων.

## ΔΟΜΗ ΤΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΙΑΚΗΣ ΣΥΜΠΡΑΞΗΣ

Επιστημονική επιτροπή

Διοικητικό Συμβούλιο Α.Σ.



## Αποτελέσματα

Η υλοποίηση των δράσεων του έργου αναμένεται να συμβάλλει:

- Στη διευκόλυνση της πρόσβασης στην αγορά εργασίας όσων αντιμετωπίζουν δυσκολίες ένταξης.
- Στην βελτίωση της πληροφόρησης των ανέργων και ιδιαίτερα των «ευάλωτων» ομάδων για τις δυνατότητες απασχόλησης.
- Στην βελτίωση της πρόσβασης στις υπηρεσίες απασχόλησης και σε ειδικά προγράμματα σε τοπικό επίπεδο.
- Στην αντιμετώπιση της αντιστοιχίας των προσόντων των ανέργων και των απαιτήσεων των επιχειρήσεων.
- Στην πληρέστερη ενημέρωση και ευαισθητοποίηση των εργοδοτών και των επαγγελματιών τους φορέων για τη συμβολή τους στην ενίσχυση της απασχόλησης, την προσφορά επαγγελματικής εμπειρίας και την αξιοποίηση της τεχνογνωσίας και των παρεχομένων υπηρεσιών απασχόλησης.
- Στην ολοκληρωμένη προσέγγιση σε τοπικό επίπεδο, για την στήριξη των ευάλωτων ομάδων που υφίστανται διακρίσεις στην αγορά εργασίας μέσω ενός συστήματος πληροφόρησης, προσανατολισμού και ανάπτυξης των δεξιοτήτων τους.

### 15. ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ NOW I. (1992)

#### ΣΤΟ ΔΗΜΟ ΛΟΥΤΡΑΚΙΟΥ-ΠΕΡΑΧΩΡΑΣ

### Εισαγωγή

Η Κοινοτική Πρωτοβουλία NOW που απευθύνονταν σε γυναίκες για την παροχή ίσων ευκαιριών σε αυτές, αξιοποιήθηκε από τους δήμους Λουτρακίου-Περαχώρας (1992-1993) με την έγκριση ενός από κοινού προγράμματος με θέμα την κατάρτιση γυναικών σε ανάπτυξη ατομικής

επιχείρησης και σε οργάνωση αυτοματισμού γραφείου. Η αίτηση υπεβλήθη από τρεις φορείς:

- Δήμος Κορινθίων
- "ΟΜΗΡΟΣ" Δ.Ε.Τ.Α.Α.Π – Δημοτική Επιχείρηση Πολιτισμού Περιβάλλοντος Αθλητισμού Λουτρακίου-Περαχώρας
- "ΘΕΡΜΑΙ-ΛΟΥΤΡΑΚΙ" - Δημοτική Επιχείρηση Τουριστικής Ανάπτυξης Λουτρακίου-Περαχώρας

Οι φορείς αυτοί, κατόπιν νομίμων αποφάσεων που ελήφθησαν από το δημοτικό συμβούλιο δήμου Κορινθίων και από τα διοικητικά συμβούλια των δημοτικών επιχειρήσεων του δήμου Λουτρακίου-Περαχώρας υπέγραψαν το από 5/10/1992 συμφωνητικό και καθόρισαν με αυτό την κατανομή της υλοποίησης των μέτρων του Προγράμματος.

Έτσι, βάσει της από 3/04/1992 απόφαση του δημοτικού συμβουλίου του δήμου Κορινθίων ανατέθηκε στην "ΟΜΗΡΟΣ" Δ.Ε.Π.Π.Α.Α.Π. η υλοποίηση του Μέτρου 3 υποπρόγραμμα 1: κατάρτιση γυναικών, όπου προβλεπόταν η κατάρτιση 20 γυναικών (10 από το Λουτράκι και 10 από την Κόρινθο) σε ανάπτυξη ατομικής επιχείρησης για το έτος 1992 καθώς και υλοποίηση του Μέτρου 2 υποπρόγραμμα 2: διαμόρφωση- εξοπλισμός – στελέχωση σταθμού φύλαξης παιδιών για τη διευκόλυνση των καταρτισθέντων γυναικών. Το κέντρο κατάρτισης βρισκόταν στο Λουτράκι.

Για το 1993 προβλεπόταν η κατάρτιση 20 γυναικών σε οργάνωση και αυτοματισμό γραφείου και η συνέχιση της λειτουργίας του σταθμού φύλαξης παιδιών.

## Σκοπός

Η Κατάρτιση για το 1992 σε ανάπτυξη και δημιουργία ατομικής επιχείρησης είχε σαν σκοπό το μετασχηματισμό του γυναικείου χειροτεχνικού συνεταιρισμού Περαχώρας σε επιχείρηση καθώς και την ανάπτυξη νέων επιχειρήσεων μετά από την διερεύνηση των τοπικών αναγκών, που σε αυτό το στάδιο θα αναλάμβαναν οι γυναίκες με τη πρακτική εργασία τους.

## Στόχοι

α). Κατάρτιση 20 γυναικών για το 1992. Ο εν λόγω στόχος πραγματοποιήθηκε ως εξής:

Η Δημοτική Επιχείρηση "ΟΜΗΡΟΣ" Δ.Ε.Π.Π.Α.Λ.Π. κατόπιν επικοινωνίας με τον Ε.Ο.Μ.Μ.Ε.Χ. συνεργάστηκε με στελέχη του για την κατάρτιση των θεματικών ενοτήτων του προγράμματος αυτού, οι οποίες είναι:

- διοικητικό περιβάλλον
- Marketing
- management
- χρηματοοικονομικά
- προσωπικό
- εργατοασφαλιστικά
- επιλογή προσωπικού επιχειρήσεων
- σχεδιασμός προϊόντος και εταιρικής ταυτότητας
- αξιολόγηση επένδυσης
- πηγές χρηματοδότησης
- λειτουργίες επιχείρησης
- επίπεδα διοίκησης
- κοινοτικά
- πληροφορική στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις (ΜΜΕ)
- παραγωγή
- κοστολόγηση
- ασφάλεια και υγιεινή εργασίας
- εμπύχωση
- επαγγελματικός προσανατολισμός

Για την παρουσίαση και διδασκαλία συνεργάστηκε η δημοτική Επιχείρηση με στελέχη του Ε.Ο.Μ.Μ.Ε.Χ. και με ελεύθερους εισηγητές (17 στον αριθμό), οι οποίοι είχαν ψηλό ακαδημαϊκό επίπεδο και εμπειρία σε οργάνωση επιχειρήσεων.

Το πρόγραμμα ήταν διάρκειας 400 ωρών, εκ των οποίων 300 ώρες θεωρία και 100 ώρες πρακτικής. Η πρακτική πραγματοποιήθηκε ως εξής: οι γυναίκες χωρίστηκαν σε πέντε ομάδες (τεσσάρων ατόμων η καθεμία) όπου μετά το τέλος της διδασκαλίας μιας σημαντικής ενότητας αναπτύχθηκαν ατομικά project. Πραγματοποιήθηκαν 3 project, αξιολόγησης marketing, αξιολόγησης παραγωγής και αξιολόγησης ανάλυσης επένδυσης.

β). Ο εξοπλισμός και η διαμόρφωση ενός σταθμού φύλαξης παιδιών στο Λουτράκι, ο οποίος θα συνέχιζε αυτοχρηματοδοτούμενος για την εξυπηρέτηση των γυναικών. Ο σταθμός λειτούργησε διπλά στο κέντρο κατάρτισης και απασχόλησε κατά μέσο όρο 10 παιδιά, ηλικίας 3-10 ετών. Για την απασχόληση προσλήφθηκε μία νηπιαγωγός με σύμβαση έργου.

### Επιτροπή παρακολούθησης

Με τις υπ' αριθμ. 3/04/92, απόφαση του Δημοτικού Συμβουλίου του δήμου Κορινθίων, 21/15.7.92 του Δημοτικού Συμβουλίου της "ΟΜΗΡΟΣ" Δ.Ε.Π.Π.Α.Λ.Π. και 29/23.6.92 απόφαση του Δημοτικού Συμβουλίου της "ΘΕΡΜΑΙ-ΛΟΥΤΡΑΚΙ" Δ.Ε.Τ.Α.Λ.Π. ορίστηκε η επιτροπή παρακολούθησης, η οποία αποτελούνταν από την αντιδήμαρχο του δήμου Κορινθίων, από ορισμένους δημοτικούς συμβούλους του δήμου Λουτρακίου-Περαχώρας και από διάφορα μέλη του Δημοτικού συμβουλίου της "ΟΜΗΡΟΣ" και της "ΘΕΡΜΑΙ-ΛΟΥΤΡΑΚΙ".

Έργο της επιτροπής παρακολούθησης ήταν η αξιολόγηση και η επιλογή των επιμορφούμενων, η αξιολόγηση της νηπιαγωγού για τη στελέχωση του σταθμού φύλαξης παιδιών, παρακολούθηση των ενεργειών υλοποίησης των μέτρων.

Ιδιαίτερη βαρύτητα δόθηκε στο θέμα της αξιολόγησης των γυναικών, θέτοντας κάποια κριτήρια (όπως το ελάχιστο επίπεδο εκπαίδευσης που δεχόντουσαν ήταν οι απόφοιτες του Λυκείου). Οι επιμορφούμενες επιλέχτηκαν έπειτα από προφορική συνέντευξη που πραγματοποίησαν με μέλη της επιτροπής παρακολούθησης.

## 16. ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ NOW II (1993)

### ΣΤΟ ΔΗΜΟ ΛΟΥΤΡΑΚΙΟΥ-ΠΕΡΑΧΩΡΑΣ

Η Κοινοτική Πρωτοβουλία NOW, που απευθυνόταν σε γυναίκες για την παροχή ίσων ευκαιριών, αξιοποιήθηκε, όπως ήδη προαναφέραμε, από τους δήμους Λουτρακίου-Περαχώρας και Κορινθίων με την έγκριση ενός από κοινού προγράμματος με θέμα την κατάρτιση γυναικών σε δημιουργία, ανάπτυξη ατομικής επιχείρησης για το έτος 1992 (NOW I) και σε οργάνωση και αυτοματισμό γραφείου για το έτος 1993 (NOW II).

## Σκοπός του προγράμματος

Η κατάρτιση των γυναικών για το 1993, είχε σαν σκοπό την ειδίκευση των γυναικών σε νέες ειδικότητες και ειδικότερα σε οργάνωση και αυτοματισμό γραφείου για την βελτίωση της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών και της ανταγωνιστικότητας των τουριστικών και εμπορικών επιχειρήσεων της περιοχής και των μεγάλων βιομηχανικών μονάδων.

## Στόχοι του προγράμματος

α). Μέσω του προγράμματος κατάρτισης γυναικών για το 1993 προβλεπόταν η κατάρτιση 20 γυναικών (10 από το Λουτράκι και 10 από την Κόρινθο). Καταρτίστηκαν 18 γυναίκες λόγω αποχώρησης 2 εξ' αυτών. Το κέντρο κατάρτισης βρισκόταν στην Κόρινθο.

Η Δημοτική Επιχείρηση "ΟΜΗΡΟΣ" Δ.Ε.Π.Π.Α.Λ.Π. συνεργάστηκε με την εταιρεία "ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗ", η οποία ανέλαβε το εκπαιδευτικό μέρος του προγράμματος. Σε συνεργασία με στελέχη της συγκεκριμένης εταιρείας κατάρτισαν τις θεματικές ενότητες του προγράμματος, οι οποίες έχουν ως εξής:

- DOS 5.0. - Λειτουργικό Σύστημα
- WORD PERFECT 5.1 - επεξεργασία κειμένου
- PROFESSIONAL - λογιστικό πρόγραμμα εσόδων-εξόδων, πρόγραμμα ταμείο, εμπορική διαχείριση, λιανικές πωλήσεις και λογιστήριο
- LOTUS 1, 2, 3 - διαχείριση βάσης δεδομένων, ανάλυση
- Αλληλογραφία
- Επικοινωνία
- Δημόσιες σχέσεις
- Γραμματειακά
- Management

Την παρουσίαση και διδασκαλία των θεματικών ενοτήτων ανέλαβαν στελέχη της εταιρείας "ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ", καθώς και εξωτερικοί συνεργάτες της.

Το πρόγραμμα ήταν διάρκειας 350 ωρών, από τις οποίες οι 250 ώρες περιλάμβαναν την θεωρία και οι 100 ώρες την πρακτική άσκηση. Η πρακτική πραγματοποιήθηκε με την εφαρμογή της θεωρίας σε

ηλεκτρονικούς υπολογιστές μέσω ασκήσεων και διαγωνισμάτων. Το πρόγραμμα διήρκησε από 26/04/1993 μέχρι 30.07/1993 και από 13/09/1993 μέχρι 12/10/1993.

β). Ο δεύτερος στόχος του προγράμματος ήταν ο εξοπλισμός και η διαμόρφωση ενός σταθμού φύλαξης παιδιών στην Κόρινθο. Ο σταθμός λειτούργησε δίπλα στο κέντρο κατάρτισης και απασχόλησε κατά μέσο όρο 12 παιδιά ηλικίας 3 έως 11 ετών. Εξοπλίστηκε με όλον τον απαραίτητο εξοπλισμό ενός σύγχρονου παιδικού σταθμού και με σύγχρονα εποπτικά μέσα. Για την απασχόληση προσλήφθηκε μία νηπιαγωγός με σύμβαση έργου.

### Διακρατική συνεργασία

Η πρώτη διακρατική συνάντηση των εταίρων του Προγράμματος NOW, (Ελλάδα: Δημοτικές Επιχειρήσεις "ΟΜΗΡΟΣ" ΔΕΠΠΑΛΠ και "ΘΕΡΜΑΙ - ΛΟΥΤΡΑΚΙ" ΔΕΤΑΛΠ του Δήμου Λουτρακίου-Περαχώρας και ο Δήμος Κορινθίων, Δανία : VIBORG AMT, Ισπανία: REACTIV ACIO. BADALONA) πραγματοποιήθηκε στο VIBORG της Δανίας στις 14 - 15 Μαΐου 1993.

Σε κλειστή συνεδρίαση παρουσιάστηκαν τα προγράμματα NOW των εταίρων, συζητήθηκαν οι δραστηριότητες κάθε χώρας στα πλαίσια των προγραμμάτων αυτών και έγινε ανταλλαγή εμπειριών μεταξύ των συμμετεχόντων.

Επίσης πραγματοποιήθηκε επίσκεψη - ξενάγηση στο Επαγγελματικό Εκπαιδευτικό Κέντρο Ενηλίκων στο Thisted, όπου γίνονταν τα μαθήματα του Προγράμματος και στο εργοστάσιο Colorplast, μια ποιοτικά διαχειριζόμενη επιχείρηση όπου έπαιρνε μέρος ως εκπαιδευτική επιχείρηση στη σειρά μαθημάτων ποιοτικής διαχείρισης για τις επιμορφούμενες γυναίκες.

Η δεύτερη διακρατική συνάντηση των εταίρων του Προγράμματος NOW πραγματοποιήθηκε στην Ελλάδα, στο Λουτράκι στις 7 - 8 Νοεμβρίου 1993.

Σε ανοιχτή συνάντηση παρουσιάστηκαν τα προγράμματα των εταίρων και ακολούθησε ευρεία συζήτηση και ανταλλαγή απόψεων των προσκεκλημένων παρευρισκόμενων γυναικών.

Σε κλειστή συνεδρίαση έγινε ανταλλαγή εμπειριών και επιβεβαιώθηκε η θέληση για περαιτέρω συνέχιση της συνεργασίας με ανάπτυξη συγκεκριμένων προτάσεων.



Τέλος, πραγματοποιήθηκε επίσκεψη - ξενάγηση στο εργοστάσιο LANDIS & GYR, μία πρότυπη επιχείρηση ηλεκτρονικών συστημάτων και μηχανημάτων και επίσης πραγματοποιήθηκε επίσκεψη στην έκθεση του Γυναικείου Χειροτεχνικού Συνεταιρισμού Λαϊκής Τέχνης Λουτρακίου-Περαχώρας στην Περαχώρα.

### Συνοπτική περίληψη NOW στο Viborg, Δανία 13-16 Μαΐου 1993.

Οι συμμετέχοντες επισκέφτηκαν το "Blakjaergard", το κέντρο εκπαίδευσης της Επαρχίας Viborg. Εκεί δόθηκε ιδιαίτερη έμφαση στο ότι η Επαρχία Viborg υποστήριζε πρωτοβουλίες που μπορούσαν να συνέφεραν σε ίσες ευκαιρίες για τις γυναίκες. Ο δήμαρχος της περιοχής εξέφρασε την ικανοποίηση της Επαρχίας για την συνεχιζόμενη συνεργασία με το Λουτράκι, σε συγκεκριμένες πρωτοβουλίες όπως το Πρόγραμμα NOW.

Στην συνέχεια επισκέφτηκαν το Επαγγελματικό Εκπαιδευτικό Κέντρο Ενηλίκων στο Thisted. Εκεί δόθηκαν πληροφορίες για τα μαθήματα-εκπαίδευση του κέντρου και ακολούθησε μια επίσκεψη με ξενάγηση στο σχολείο. Επίσης, έγινε παρουσίαση μιας πρωτοβουλίας του Προγράμματος NOW της Επαρχίας Viborg: Μία σειρά μαθημάτων ποιοτικής διαχείρισης για γυναίκες.

Πραγματοποιήθηκε μια επίσκεψη στο "Colorplast", μια ποιοτικά διαχειριζόμενη επιχείρηση που παρήγαγε υλικά για ιατρικές σακούλες (stomi-bags). Η "Colorplast" έπαιρνε μέρος ως εκπαιδευτική επιχείρηση για τους μαθητές στη σειρά μαθημάτων ποιοτικής διαχείρισης για γυναίκες.

Στην Επαρχία Viborg οι δραστηριότητες για το Πρόγραμμα NOW, ήταν οι εξής :

- Καθοδήγηση και συμβουλευτική γυναικών: Μια εκπαίδευση 8 εβδομάδων καθοδήγησης/παροχής κινήτρων και συμβουλευτική.
- Επαγγελματική εκπαίδευση γυναικών: Μια επαγγελματική εκπαίδευση 34 εβδομάδων σε ποιοτική διαχείριση.
- Νεωτεριστικές δραστηριότητες για γυναίκες : Μια νεωτεριστική εκπαίδευση 18 εβδομάδων για γυναίκες.

Το 1991 είχε γίνει πρόταση για το πρόγραμμα NOW και ο γενικός

προϋπολογισμός στην Επαρχία Viborg ήταν 370.000 ECU. Η Επαρχία Viborg έλαβε 41.250 ECU (330.000 δρχ.) από την Επιτροπή της ΕΟΚ.

Στο Λουτράκι-Περαχώρα και στην Κόρινθο, οι δραστηριότητες στα πλαίσια προγράμματος NOW ήταν οι ακόλουθες:

- Δημιουργία ενός συμβουλευτικού κέντρου.
- Νεωτεριστικές δραστηριότητες για γυναίκες το 1992: Δημιουργία και ανάπτυξη ατομικής επιχείρησης, μια επαγγελματική εκπαίδευση 400 ωρών για 20 γυναίκες.
- Δημιουργία και εξοπλισμός ενός παιδικού σταθμού για τα παιδιά των καταρτισθεισών.

Το Λουτράκι - Περαχώρα και η Κόρινθος είχε προταθεί για 1.755.750 ECU (52.000.000 δρχ., 14.054.000 δρχ.) από την ΕΟΚ για το Πρόγραμμα NOW. Έλαβαν 1.216.250 ECU (36.000.000 δρχ., 9.730.000 δρχ.) από την ΕΟΚ.

### Γενικότερες εντυπώσεις των καταρτισθεισών γυναικών από την συμμετοχή τους στο πρόγραμμα (1992-1993)

Η ομάδα των επιμορφούμενων γυναικών επέδειξε μεγάλη συνοχή και ενδιαφέρον για τα μαθήματα και τις εισηγήσεις. Η συμμετοχή τους ήταν εξαιρετικά μεγάλη, παρ' όλο που το πρόγραμμα ήταν σε πολύωρη καθημερινή βάση. Αναπτύχθηκαν δεσμοί φιλίας μεταξύ τους, εκφράστηκαν νέες ιδέες ανάπτυξης επιχειρήσεων όπως η δημιουργία οينوποιείου, ζαχαροπλαστείου, παιδικού σταθμού, βιοτεχνία ετοιμών ενδυμάτων.

Στα πλαίσια της πρακτικής άσκησης κατέθεσαν αξιόλογες εργασίες, Υπήρξε τρομερό ενδιαφέρον για συμμετοχή, πολλών εξ αυτών, αντιπροσώπου τους στο πάνελ της αντιπροσωπείας που θα αντάλλαζε εμπειρίες και πληροφορίες με τους εταίρους από την Δανία. (από το αρχείο της Δημοτικής Επιχείρησης Πολιτισμού-Περιβάλλοντος-Αθλητισμού Λουτρακίου-Περαχώρας).

## Λειτουργία γραφείου συμβουλευτικής υποστήριξης γυναικών επιχειρηματιών

Στα πλαίσια της κοινοτικής πρωτοβουλίας NOW για παροχή ίσων ευκαιριών απασχόλησης, το διάστημα 1992 και 1993 ιδρύθηκε με απόφαση της δημοτικής επιχείρησης "Θέρμαι -Λουτρακί", γραφείο συμβουλευτικής υποστήριξης γυναικών που επιθυμούν να ξεκινήσουν τη δική τους επιχείρηση. Οι κύριοι στόχοι λειτουργίας του εν λόγω γραφείου ήταν:

➤ παροχή συμβουλευτικής υποστήριξης νομικού και οικονομικού περιεχομένου ώστε οι γυναίκες της περιοχής να είχαν πρόσβαση στις υπάρχουσες τότε δομές για την ανάπτυξη ατομικής επιχείρησης και να διευκολυνθούν στην ανάπτυξη βιοτεχνικών δραστηριοτήτων ή ΜΜΕ ή συνεταιρισμών.

➤ παροχή πληροφόρησης για:

α). Το είδος και το δυναμικό των επιχειρήσεων της περιοχής μέσω μιας βάσης δεδομένων, όπου είχαν καταγραφεί όλες οι επιχειρήσεις της περιοχής Λουτρακίου και Κορίνθου.

β). Τις υπάρχουσες εναλλακτικές πηγές χρηματοδότησης σε εθνικό επίπεδο, εθνικά και κοινοτικά προγράμματα που αφορούν τις γυναίκες και τις ΜΜΕ.

γ). Υποβοήθηση στην δημιουργία διακρατικών συνεργασιών, μέσω επαφών με μια σειρά εταιρών με τους οποίους ο δήμος έχει αναπτύξει συνεργασίες μέσω μιας σειράς προγραμμάτων (RECITE, NOW, art.10).

δ). Διοργάνωση ενημερωτικών ημερίδων για θέματα ισότητας και ανάπτυξης επιχειρήσεων.

Οι δραστηριότητες του γραφείου απευθύνονταν στον γυναικείο πληθυσμό της περιοχής του δήμου Λουτρακίου-Περαχώρας αλλά και της ευρύτερης περιοχής του, συμπεριλαμβανομένου και του δήμου Κορινθίων, με προοπτική να αποτελέσει παρατηρητήριο για την γυναικεία απασχόληση σε όλο το Ν. Κορινθίας καθώς και σταθμό συμβουλευτικής υποστήριξης γυναικών. Βάσει των στοιχείων της απογραφής του 1991, ο μόνιμος πληθυσμός του δήμου Λουτρακίου-Περαχώρας ανέρχεται σε 11.068 κατοίκους. Απ' αυτούς το 49.13% είναι γυναίκες και το 50.87% είναι άνδρες. Ο πληθυσμός αυτός αυξάνεται δραματικά κατά την τουριστική περίοδο και ανέρχεται στις 100.000. Με

δεδομένο το χαρακτήρα του τουρισμού της περιοχής, που είναι κυρίως τουρισμός δεύτερης κατοικίας, γίνεται αντιληπτό ότι ο πληθυσμός στον οποίο απευθύνεται το γραφείο είναι κατά πολύ μεγαλύτερος από τα στοιχεία της στατιστικής υπηρεσίας.

Το εν λόγω γραφείο χρηματοδοτήθηκε για το διάστημα μέχρι 31/12/1994 από τα αναπορρόφητα του NOW και ανέλαβε τις ακόλουθες δραστηριότητες:

- ▶ συνέχιση διεξαγωγής έρευνας της τοπικής αγοράς για τις υπάρχουσες ΜΜΕ.
- ▶ επεξεργασία των στοιχείων της βάσης δεδομένων, ώστε η βάση να γινόταν φιλική στον χρήστη/στρια.
- ▶ συνέχιση παροχής συμβουλών νομικής και οικονομικής φύσεως σε γυναίκες που επιθυμούσαν να ξεκινούσαν την δική τους επιχείρηση καθώς και παροχής πληροφοριών για εθνικά και κοινοτικά προγράμματα ενίσχυσης ΜΜΕ και για δίκτυα συνεργασίας επιχειρήσεων, εκπαίδευσης γυναικών, επιχειρηματιών.
- ▶ ενημέρωση επί θεμάτων που αφορούσαν την γυναίκα, την ένταξη τους στην αγορά εργασίας και ευαισθητοποίησής της για τον σημαντικό ρόλο της στη οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη του τόπου.
- ▶ δημιουργία τράπεζας πληροφοριών σχετικά με κοινοτικά και εθνικά προγράμματα χρηματοδότησης, δίκτυα συνεργασίας επιχειρήσεων και πληροφορίες που αφορούσαν το φορολογικό και νομικό πλαίσιο των επιχειρήσεων.
- ▶ παροχή συμβουλών οικονομικής και νομικής φύσεως σε ενδιαφερόμενους επιχειρηματίες.
- ▶ παροχή πληροφοριών για τις υπάρχουσες χρηματοδοτικές δυνατότητες σε εθνικό και κοινοτικό επίπεδο.

## Γραφείο μικρομεσαίων επιχειρήσεων (ΜΜΕ) στο δήμο Λουτρακίου-Περαχώρας

Η στήριξη της δραστηριότητας των ΜΜΕ - η οποία διαμορφώνονταν με βάση τα πραγματικά οικονομικά δεδομένα - και την αυξανόμενη και πολύμορφη συνεργασία μεταξύ των επιχειρήσεων αποτελούσε βασικό στοιχείο της υλοποίησης της εσωτερικής αγοράς. Πράγματι, οι ΜΜΕ αποτελούσαν τον βασικό λειτουργικό πυρήνα της κοινότητας, τόσο λόγω της θέσης που κατείχαν μέσα στο γενικότερο πλαίσιο της οικονομικής δραστηριότητας και ανάπτυξης των περιφερειών, όσο και του ρόλου που διαδραμάτιζαν ως στοιχεία δυναμισμού, παραγωγικότητας, προσαρμοστικότητας και καινοτομίας.

Η λειτουργία ενός Γραφείου ΜΜΕ ήταν υψίστης σημασίας για την περιοχή, λαμβάνοντας υπ' όψιν την ιδιαίτερη σημασία που έδινε η τελευταία η κοινότητα στον τομέα αυτόν της οικονομίας. Σύμφωνα με την έκθεση του Ευρωπαϊκού Παρατηρητηρίου των ΜΜΕ εντοπίζονταν οι κίνδυνοι που διέτρεχαν οι ΜΜΕ, ακόμα και σήμερα, εν' όψει της ολοκλήρωσης της εσωτερικής αγοράς, όπως για παράδειγμα η μείωση της ανταγωνιστικότητας έναντι των νέων πιο μεγάλων και πιο σύγχρονων επιχειρήσεων που ενέχονταν να εδραιώνονταν στην περιοχή. Για να φαινόταν η ιδιαίτερη σημασία που έπρεπε να τύγχαναν οι ΜΜΕ. Ενδεικτικά αναφέρουμε ότι σε επίπεδο κοινότητας το 70% της απασχόλησης στον μη πρωτογενή ιδιωτικό τομέα, δηλαδή 64 εκατομμύρια θέσεις εργασίας εξασφάλιζαν οι ΜΜΕ, ενώ πάνω από 80% του συνόλου των επιχειρήσεων ήταν μικρομεσαίες που απασχολούσαν από 0 μέχρι 9 άτομα.

Στην χώρα μας ο αριθμός των ΜΜΕ, την χρονική περίοδο 1992-1993, ανερχόταν σε 140.000 επιχειρήσεις. Για τους λόγους αυτούς η κοινότητα προχώρησε στην δημιουργία ενός ευνοϊκού περιβάλλοντος για τις ΜΜΕ όπου αποτελούσε και τον κύριο άξονα παροχής πληροφοριών του γραφείου του δήμου Λουτρακίου-Περαχώρας. Συγκεκριμένα, το ευνοϊκό αυτό περιβάλλον προέβλεπε:

- Την κατάρτιση συγκεκριμένων προγραμμάτων τόσο σε Ευρωπαϊκό όσο και σε εθνικό επίπεδο, για να μπορούσαν οι ΜΜΕ να ξεπέρναγαν την ύφεση και να αντλούσαν οφέλη από την εσωτερική αγορά.
- Την ενίσχυση των υφιστάμενων δικτύων ενημέρωσης όπως τα

Ευρωπαϊκά Κέντρα Πληροφοριών, για την διευκόλυνση της πρόσβασης των ΜΜΕ σε κοινοτικές πληροφορίες.

- την ενίσχυση των δικτύων αναζήτησης εταιρών σε ευρωπαϊκό επίπεδο για συνεργασία στην δημιουργία επιχειρήσεων όπως το BC-NET και BRE και άμεσες διακρατικές επαφές μεταξύ επιχειρηματιών μέσω των EUROPARTENARIAT.
- την κατάρτιση ενός "προγράμματος προώθησης επιχειρηματιών" με συγκεκριμένο στόχο την ενίσχυση των ανέργων για να δημιουργούσαν τη δική τους επιχείρηση και να καταπολεμούσαν τα υψηλά ποσοστά παύσης της λειτουργίας των μικρών επιχειρήσεων. Ενδεικτικά να αναφέρουμε ότι κάθε χρόνο δημιουργούνται στην ευρωπαϊκή κοινότητα 1,4 περίπου εκατομμύρια επιχειρήσεις αλλά το 10% από αυτές κλείνουν μετά από τα πρώτα λειτουργίας, λόγω ανεπαρκούς διαχείρισης, μάρκετινγκ ή χρηματοδότησης.
- την ενίσχυση των εθνικών προγραμμάτων που αποσκοπούσαν στην βελτίωση των επαγγελματικών προσόντων, χωρίς να παραγκωνίζονταν η συνεχής επαγγελματική κατάρτιση, ώστε να μπορούσαν οι ΜΜΕ να ωφελούνταν από τις νέες τεχνολογίες και να παρακολουθούσαν την εξέλιξη της αγοράς.

Ο δήμος Λουτρακίου - Περαχώρας εδώ και αρκετά χρόνια είχε εντοπίσει την ανάγκη λειτουργίας ενός γραφείου που θα απευθυνόταν στις επιχειρήσεις της περιοχής και θα τους παρείχε κυρίως συμβουλευτική υποστήριξη, ώστε να συμμετείχε, κατ' αυτόν τον τρόπο, στην γενικότερη ανάπτυξη της τοπικής οικονομίας. Εκ των πραγμάτων, είχε φανεί ότι αρκετές προσπάθειες στο παρελθόν είχαν συμβάλει προς αυτήν την κατεύθυνση αλλά καμία δεν είχε πάρει μία κάπως πιο οργανωμένη μορφή. Λαμβάνοντας υπ' όψη την μεγάλη σημασία που είχε μία τέτοια ενέργεια για την περιοχή και την έμφαση που έδινε η κοινότητα για την δημιουργία ενός ευνοϊκού περιβάλλοντος για τις επιχειρήσεις, κινητοποιήθηκε προς την κατεύθυνση αυτή.

Στις αρχές του 1993 και μέσα στα πλαίσια του κοινοτικού προγράμματος RE.CIT.E (Περιφέρειες και πόλεις της Ευρώπης) δόθηκε η δυνατότητα στον δήμο να υλοποιήσει αυτή του την επιθυμία δημιουργώντας με κοινοτική συγχρηματοδότηση το εν λόγω γραφείο. Έτσι λοιπόν, λειτούργησε στην περιοχή γραφείο συμβουλευτικής

υποστήριξης μικρομεσαίων επιχειρήσεων, το οποίο παρείχε τις υπηρεσίες του στις υπάρχουσες επιχειρήσεις.

### Απολογισμός δραστηριοτήτων του γραφείου

Αντικειμενικός σκοπός του γραφείου ΜΜΕ ήταν η παροχή συμβουλών και υποστήριξης στις ΜΜΕ της περιοχής με σκοπό την αύξηση των οικονομικών δυνατοτήτων τους διά της βελτίωσης της αποτελεσματικότητας αποδοτικότητάς τους, την αναβάθμιση των υπηρεσιών μέσω κατάρτισης, τον εντοπισμό και την δημιουργία νέων τουριστικών αγορών, την πρόσβαση σε εναλλακτικές χρηματοδοτικές ευκαιρίες και την εφαρμογή σύγχρονου μάρκετινγκ για την προώθηση των προϊόντων και των υπηρεσιών τους.

Ένας σημαντικός παράγοντας ήταν η δημιουργία συνδέσμου μεταξύ τουριστικών και συσχετιζόμενων με τον τουρισμό επιχειρήσεων καθώς επίσης και η διερεύνηση της οικονομικής βάσης για τη δημιουργία νέων ευκαιριών απασχόλησης

Στα πρώτα στάδια της οργάνωσής του ακολούθησε ορισμένες ενέργειες, οι οποίες προηγήθηκαν προκειμένου έπαιρνε μία μορφή και να προχωρούσε σε πιο ουσιαστικές δραστηριότητες. Στην φάση αυτή καταρτίστηκε ένα πρόγραμμα δράσης, το οποίο κινήθηκε μέσα σ' ένα πλαίσιο εντός του οποίου αναπτύχθηκαν οι κάτωθι δραστηριότητες:

#### ➤ δημιουργία και στελέχωση του γραφείου

Στόχος της ενέργειας αυτής ήταν ο εξοπλισμός του γραφείου με τα απαραίτητα μέσα (όπως γραφεία, ηλεκτρονικοί υπολογιστές) και η στελέχωσή του με έναν οικονομολόγο, ο οποίος παρείχε τις προαναφερθείσες υπηρεσίες.

#### ➤ Ανάπτυξη επαφών με τις επιχειρήσεις της περιοχής

Πραγματοποιήθηκαν επαφές με αντιπροσώπους κλάδων επιχειρήσεων, αντιπροσώπους επαγγελματιών και επιχειρηματίες. Με τον τρόπο αυτό αναπτύχθηκαν επαφές σε προσωπικό επίπεδο με τους επιχειρηματίες της περιοχής και δόθηκε η δυνατότητα για την έναρξη μιας πολύπλευρης συνεργασίας. Από τις συναντήσεις προέκυψαν αρκετά στοιχεία για την επιχειρηματική δραστηριότητα της περιοχής, όπως τα προβλήματα που αντιμετώπιζαν οι επιχειρήσεις, οι άμεσες προτεραιότητές τους καθώς και ο τρόπος οργάνωσης και λειτουργίας τους.

## ➤ Παροχή συμβουλευτικής υποστήριξης

Η συμβουλευτική υποστήριξη παρείχεται σε θέματα διαχείρισης, λογιστικής, χρηματοδότησης, μάρκετινγκ, για εθνικά και κοινοτικά προγράμματα που αφορούν άμεσα τις επιχειρήσεις για προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης και για δίκτυα συνεργασίας επιχειρήσεων όπως το BC-NET, το BRE, τα EUROPARTENARIAT. Ειδικά σε θέματα χρηματοδότησης επιχειρήσεων δόθηκαν πληροφορίες για τα υπάρχοντα χρηματοδοτικά εργαλεία από τα οποία μπορούσαν να επωφελούνταν και για τα αναμενόμενα χρηματοδοτικά μέσα που προγραμμάτιζε η κοινότητα στα πλαίσια της πολιτικής ενίσχυσης των ΜΜΕ.

## ➤ Καταγραφή των επιχειρήσεων

Επειδή ήταν αδύνατη η ύπαρξη προγραμματισμού ενεργειών δίχως τη γνώση του επιχειρηματικού δυναμικού της περιοχής, δημιουργήθηκε η ανάγκη καταγραφής των επιχειρήσεων της περιοχής. Έτσι, δημιουργήθηκε μία βάση δεδομένων, η οποία περιελάμβανε όλες τις επιχειρήσεις, του δήμου Λουτρακίου-Περαχώρας και του δήμου Κορινθίων, ταξινομημένες βάσει κωδικού Ευρωπαϊκής Ένωσης κατά κλάδο. Η καταγραφή έγινε με βάση τα στοιχεία που χορηγήθηκαν από το Βιομηχανικό και Εμπορικό Επιμελητήριο της Κορίνθου, τον Ο.Α.Ε.Δ. και τις υπηρεσίες του δήμου Λουτρακίου – Περαχώρας. Ως αποτέλεσμα της δραστηριότητας αυτής έγινε καταγραφή 3.206 επιχειρήσεων για το χρονικά διάστημα 1992-1993.

## ➤ Συγκέντρωση πληροφοριακού υλικού, δημιουργία επαφών με φορείς και κατάρτιση των στελεχών του γραφείου

Στα πλαίσια αυτής της δραστηριότητας, το γραφείο ενεργοποιήθηκε στην δημιουργία μίας τράπεζας πληροφοριών, συγκεντρώνοντας υλικό από διάφορες πηγές όπως τον ΕΟΜΜΕΧ, τα Ευρωπαϊκά Κέντρα Πληροφοριών, το Εμπορικό και Βιομηχανικό Επιμελητήριο Κορίνθου, διάφορα πιστωτικά ιδρύματα στην Ελλάδα και το εξωτερικό. Το υλικό αφορούσε κυρίως θέματα, όπως κοινοτικά και εθνικά προγράμματα, χρηματοδοτικά στοιχεία και άλλες πιθανές πηγές πληροφόρησης. Παράλληλα αναπτύχθηκαν επαφές με τους φορείς.

## ➤ Κατάρτιση του προσωπικού επιχειρήσεων

Ένας από τους βασικούς σκοπούς του γραφείου, λαμβάνοντας υπ' όψιν τις ευκαιρίες που προσφέρονταν μέσω κοινοτικών προγραμμάτων και της χαμηλής ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών σε σχέση με



τα ευρωπαϊκά δεδομένα, ήταν ο σχεδιασμός προγραμμάτων κατάρτισης σύμφωνα με τις τοπικές ανάγκες.

Η δραστηριότητα αυτή εκτελέστηκε σε συνεργασία με το γραφείο της Ε.Ε. που είχε συστήσει ο Δήμος καθότι είχε σχετική εμπειρία σε εκτέλεση κοινοτικών προγραμμάτων κατάρτισης από το παρελθόν. Η δράση αυτή στόχευε στην βελτίωση των δυνατοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού των επιχειρήσεων βάσει των αναγκών τους, όπως είχαν εκτιμηθεί. Κατά την διάρκεια λειτουργίας του γραφείου υποβλήθηκαν προτάσεις, εγκρίθηκαν και εκπονήθηκαν τρία προγράμματα κατάρτισης ως ακολούθως:

- Πρόγραμμα NOW - αυτοματισμός και οργάνωση γραφείου.
- Πρόγραμμα ESF - κατάρτιση ρεσεψιονίστ.
- Πρόγραμμα HORIZON - κατάρτιση Μάνατζερς υδροθεραπευτηρίων.

#### ➤ Συμμετοχή των επιχειρήσεων σε κοινοτικά και εθνικά προγράμματα

Με αφορμή την πληθώρα των προγραμμάτων που ανακοίνωνε, κατά καιρούς, η Κοινότητα και που αφορούσαν τις Μ.Μ.Ε., την αδυναμία πληροφόρησης γι' αυτά και σε μερικές περιπτώσεις την έλλειψη γνώσεων για σωστή εκτίμηση, το γραφείο Μ.Μ.Ε. έρχεται να συμπληρώσει αυτό το κενό.

Στόχος του γραφείου ήταν η παροχή συμβουλών, πληροφοριών, και υποβοήθησης για την υποβολή αιτήσεων των επιχειρήσεων ώστε να επωφελούνταν από τα προγράμματα αυτά.

Ανάμεσα στα επιτεύγματα, στον τομέα αυτόν ήταν η οργάνωση συναντήσεων συμμετοχή των επιχειρήσεων σε επιχειρησιακά και άλλα εθνικά προγράμματα έρευνας και τεχνολογίας από τα οποία χρηματοδοτούνταν για τη διασφάλιση της ποιότητας των παραγόμενων προϊόντων τους. Άλλα προγράμματα αφορούσαν τον αγροτουρισμό, την βελτίωση της υπάρχουσας επιχείρησης ή το ξεκίνημα κάποιας νέας.

### Προβλήματα-αδυναμίες των επιχειρήσεων της περιοχής

Κατά την διάρκεια λειτουργίας του γραφείου και των επαφών που έγιναν με αντιπροσώπους κλάδων επιχειρήσεων και επιχειρηματιών, διαπιστώθηκε ότι οι επιχειρήσεις της περιοχής αντιμετώπιζαν ορισμένα προβλήματα, τα οποία δυσχέραιναν την ανάπτυξή τους και

δημιουργούσαν ένα κλίμα αποθάρρυνσης στην αγορά. Τα σημαντικότερα προβλήματα – αδυναμίες που αντιμετώπιζαν οι επιχειρήσεις της περιοχής συνοψίζονται ως ακολούθως:

► οι περισσότερες επιχειρήσεις της περιοχής ήταν ατομικές ή οικογενειακής μορφής, με μικρό αριθμό εργαζομένων σε σχέση με τα ευρωπαϊκά πρότυπα, όπου το μέσο μέγεθος των επιχειρήσεων ποικίλει από 4 εργαζόμενους στις χώρες της Μεσογείου έως 9 εργαζόμενους σε ορισμένες χώρες με υψηλότερα εισοδήματα. Στην περιοχή του Λουτρακίου-Περαχώρας, ο αριθμός αυτός ήταν αρκετά χαμηλός. Το μικρό μέγεθος αποτελούσε φραγμό στην δανειοδότηση από το τραπεζικό σύστημα και στην επιχορήγηση.

► ο τρόπος διαχείρισης πολλών επιχειρήσεων ήταν εμπειρικός. Πολλές επιχειρήσεις λειτουργούσαν δίχως στοιχειώδη προγραμματισμό, δίχως κάποιο σχέδιο προώθησης και προβολής και πολλές φορές δεν υπήρχε ούτε η απαιτούμενη μηχανογράφηση.

► η έλλειψη καταρτισμένου διοικητικού και υπαλληλικού προσωπικού αποτελούσε ένα από τα βασικά προβλήματα που αντιμετώπιζαν πολλές επιχειρήσεις. Η ανεύρεση καταρτισμένων στελεχών και υπαλλήλων ήταν δύσκολη και το κόστος της κατάρτισης υψηλό. Η παροχή χαμηλής ποιότητας υπηρεσιών, κυρίως στον τουριστικό τομέα, ήταν χαμηλή.

► το επενδυμένο κεφάλαιο στις επιχειρήσεις ήταν χαμηλό και οι δυνατότητες των επιχειρηματιών για αυτοχρηματοδότηση τυχόν επεκτάσεων ή εκσυγχρονισμού των επιχειρήσεών τους ήταν περιορισμένη. Έτσι λοιπόν, οι επιχειρηματίες δεν είχαν άλλη εναλλακτική οδό από το να απευθύνονταν στο τραπεζικό σύστημα για δανειοδότηση. Επειδή όμως τα τραπεζικά επιτόκια ήταν υψηλά για έναν μέσο επιχειρηματία να αντεπεξέρχονταν στο κόστος τους, αποθαρρύνονταν αρκετές επενδύσεις.

► Εφ' όσον η προσφυγή στο τραπεζικό σύστημα ήταν ασύμφορη, αναζητούνταν, συχνά, εναλλακτικές μορφές χρηματοδότησης. Δεν ήταν σπάνιες οι περιπτώσεις όπου κάποιος επιχειρηματίας προσερχόταν και ενδιαφερόταν να μάθει εάν υπήρχαν άλλοι τρόποι χρηματοδότησης, πέρα από το τραπεζικό σύστημα για να έκανε κάποια επέκταση ή να δημιουργούσε νέα επιχείρηση.

► Οι δυνατότητες που είχαν οι επιχειρήσεις για χρηματοδότηση από κοινοτικά προγράμματα που να χρηματοδοτούσαν άμεσα επιχειρήσεις ή χαμηλότοκα δάνεια από την Ευρωπαϊκή Τράπεζα Επενδύσεων, και ειδικά στον τουριστικό τομέα, ήταν πολύ μειωμένες.

Ο αναπτυξιακός νόμος 1892 όπου η χώρα χωριζόταν σε περιοχές κινήτρων, είχε ορίσει την περιοχή του Δήμου Λουτρακίου - Περαιώνας ως περιοχή χαμηλών κινήτρων για την δημιουργία νέων ή επέκταση και εκσυγχρονισμό παλαιών επιχειρήσεων. Συγκεκριμένα οι επιχειρήσεις που είχαν εγκατασταθεί στη περιοχή πριν από το 1982 ετύγχαναν κάποιων χαμηλών ποσοστών επιχορήγησης ή επιδότησης επιτοκίων για επέκταση ή εκσυγχρονισμό, αλλά και σε αυτήν την περίπτωση δύσκολα χρηματοδοτούνταν μικρού μεγέθους ή επενδύσεις οι οποίες δεν ήταν καινοτόμες.

Γενικά χρηματοδοτούνταν επιχειρήσεις, οι οποίες είτε επρόκειτο να προέβαιναν σε μεγάλη επένδυση, είτε να παρήγαγαν κάποιο καινοτόμο προϊόν, είτε να είχαν εξαγωγικό χαρακτήρα. Όσον αφορά τη χρηματοδότηση από το 1982 για την δημιουργία νέων επιχειρήσεων ή εκσυγχρονισμό επιχειρήσεων που είχαν εγκατασταθεί μετά το 1982 στην περιοχή, τα ποσοστά επιχορήγησης και επιδότησης ήταν ανύπαρκτα.

► ένα άλλο χαρακτηριστικό πρόβλημα στην περιοχή ήταν η πληθώρα των επιχειρήσεων. Η διεύρυνση της οικονομικής βάσης ήταν απαραίτητο στοιχείο για την σωστή και ομοιόμορφη λειτουργία της οικονομίας.

► η εποχικότητα των εργασιών αποτελούσε επίσης ένα σημαντικό πρόβλημα για την περιοχή που ξεκινούσε από το γεγονός ότι οι περισσότερες επιχειρήσεις ήταν τουριστικές και λειτουργούσαν κυρίως κατά τους καλοκαιρινούς μήνες. Άμεσο αντίκτυπο της εποχικότητας ήταν η ανεργία κατά τους χειμερινούς μήνες.

Τα παραπάνω προβλήματα παρουσιάζονταν εντονότερα όταν ο εκάστοτε Μικρομεσαίος Επιχειρηματίας ήταν γυναίκα. Αυτό οφείλονταν στο ότι μέσα στον, συχνά, οικογενειακό χαρακτήρα που είχαν οι ΜΜΕ της περιοχής γινόταν σύγχυση μεταξύ του οικιακού ρόλου και του επιχειρηματικού ρόλου της γυναίκας. Και αυτό επειδή ο δεύτερος ρόλος θεωρούνταν σαν προέκταση του πρώτου και όχι σαν αυτοτελής επιχειρηματική δραστηριότητα.

ΝΕΕΣ ΕΥΚΑΙΡΙΕΣ ΓΙΑ ΤΙΣ ΓΥΝΑΙΚΕΣ

N



W

*Δημιουργία επιχείρησης  
Επαγγελματική κατάρτιση  
πρόσβαση στην απασχόληση  
Φροντίδα παιδιών*

## 17. ΤΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ EQUAL ΣΤΟ ΝΟΜΟ ΚΟΡΙΝΘΙΑΣ

### Δίκτυο για την ισότητα

Στο νομό Κορινθίας γίνεται μία προσπάθεια ώστε να λυθεί το θέμα της ανισότητας στους χώρους εργασίας, αφού είναι κατεύθυνση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Αυτή την πρωτοβουλία ανέλαβε η Τοπική Ένωση Δήμων και Κοινοτήτων Νομού Κορινθίας και έχει συσταθεί το Δίκτυο για την υποστήριξη της ισότητας στην απασχόληση. Στο δίκτυο αυτό συμμετέχουν:

- Γραφείο Ισότητας των Φύλων της Νομαρχιακής Αυτοδιοίκησης Κορινθίας.
- Εργατοϋπαλληλικό Κέντρο Κορίνθου.
- Εργατοϋπαλληλικό Κέντρο Λουτρακίου.
- Εργατοϋπαλληλικό Κέντρο Κιάτου.
- Σύλλογος Εργαζομένων Ν.Α. Κορινθίας.
- Σύλλογος Εργαζομένων Πρώην Υπουργείου Γεωργίας.
- Σύλλογος Εργαζομένων στο Δήμο Λουτρακίου-Περαχώρας.
- Σύλλογος Γυναικών Σολυγείας «Λέλα Ιατρίδη».
- «Άρης», Πολιτιστικός Σύλλογος Βοχαϊκού Κορινθίας.
- Σύλλογος Γυναικών Φενεού.

Η υπεύθυνη της ΤΕΔΚ Ν. Κορινθίας για το Δίκτυο, κυρία Ραχήλ Χαραλαμπίδου, αναφέρει χαρακτηριστικά: «Η ισότητα των φύλων στους εργασιακούς χώρους είναι ένα ζήτημα που αποτελεί πεδίο προβληματισμού αλλά και έρευνας. Οι πολιτειακοί φορείς που εμπλέκονται στο ζήτημα της απασχόλησης, όπως το υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, στο ζήτημα της ισότητας, όπως η Γενική Γραμματεία Ισότητας ή στο ζήτημα της προστασίας των εργαζομένων, όπως η Επιθεώρηση Εργασίας, οι συνδικαλιστικοί φορείς, οι γυναικείες οργανώσεις αλλά και ερευνητικοί φορείς, όπως το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας, καταγράφουν και επεξεργάζονται στοιχεία, αναλύουν τις σχετικές παραμέτρους, ελέγχουν, παρεμβαίνουν και προτείνουν μέτρα προώθησης της ισότητας των φύλων στους χώρους εργασίας.

Είναι όμως γεγονός ότι, παρά τις όποιες ενέργειες γίνονται και παρά την ύπαρξη σχετικού νομοθετικού πλαισίου, ανισότητες συνεχίζουν

να υφίστανται ακόμα και σε επίπεδο επαγγελματικής εξέλιξης και σε επίπεδο ευκαιριών στο δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα. Η ανισότητα στους χώρους εργασίας δεν αποτελεί χαρακτηριστικό μόνο της ελληνικής αγορά εργασίας. Αντίθετα, σε μικρότερο ή μεγαλύτερο βαθμό, παρατηρείται και στις υπόλοιπες χώρες της Ε.Ε. και γι' αυτό στην ευρωπαϊκή πολιτική δίνεται προτεραιότητα και λαμβάνονται μέτρα στην κατεύθυνση της άρσης αυτού του φαινομένου.

Πέρα όμως απ' τον ευρωπαϊκό σχεδιασμό και τις πολιτικές που τον εκφράζουν, είναι απαραίτητο κάθε χώρα αλλά και κάθε περιοχή, να παρακολουθεί τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά και τις δυνατότητες της τοπικής αγοράς εργασίας και να είναι σε θέση να κάνει παρεμβάσεις για τη βελτίωση της θέσης των εργαζομένων γυναικών και της ποιότητας εργασίας του ανθρώπινου δυναμικού της. Σε τοπική κλίμακα μπορούν να συμπράξουν, αυτοδιοίκηση, εργοδότες, εργαζόμενοι και κοινωνικοί φορείς, ούτως ώστε να αναζητήσουν και να βρουν τρόπους διασφάλισης-στο δυνατό βαθμό- της ισότητας στην αγορά εργασίας.

Μια τέτοια πρωτοβουλία ανέλαβε η ΤΕΔΚ Ν. Κορινθίας, στα πλαίσια ενός ευρωπαϊκού έργου για την άρση των διαχωρισμών στην αγορά εργασίας και συστήθηκε το Δίκτυο για την Υποστήριξη της Ισότητας στην Απασχόληση. Στο δίκτυο συμμετέχουν η ΤΕΔΚ ως εκπρόσωπος της Αυτοδιοίκησης, τα Εργατικά Κέντρα του Νομού, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις των υπαλλήλων των Δήμων και της Νομαρχίας, το Επιμελητήριο και το Γραφείο Ισότητας της Ν.Α. Κορινθίας. Στόχος του Δικτύου είναι:

- αφενός να δημιουργήσει ένα πλαίσιο μόνιμου διαλόγου για την απασχόληση στην Κορινθία.
- και αφετέρου να ενημερώνει, να ευαισθητοποιεί και να ενεργοποιεί αρμόδιους φορείς, εργαζόμενους αλλά και την κοινή γνώμη για θέματα ισότητας στην αγορά εργασίας της Κορινθίας.

Στα πλαίσια των δραστηριοτήτων του Δικτύου και σε συνεργασία με το Ινστιτούτο Εργασίας της Γ.Σ.Ε.Ε, το Κ.Ε.Θ.Ι. και την ΤΕΔΚ Ν. Κορινθίας, πραγματοποιούνται εκδηλώσεις επικεντρωμένες στη γυναικεία απασχόληση. Η ΤΕΔΚ Ν. Κορινθίας δραστηριοποιείται ιδιαίτερος στα γυναικεία θέματα, υλοποιεί σχετικά ευρωπαϊκά προγράμματα, λειτουργεί τα τελευταία έξι χρόνια, στα γραφεία της, Κέντρο Πληροφόρησης και Ενίσχυσης της Απασχόλησης των Γυναικών, με ωφελούμενες περίπου 700 γυναίκες από την Κορινθία και λαμβάνει

συχνά πρωτοβουλίες για την υλοποίηση καινοτόμων δράσεων για την ισότητα και την απασχόληση σε συνεργασία με άλλους φορείς.

Σύντομα μάλιστα και στα πλαίσια του προγράμματος «Ολοκληρωμένες Παρεμβάσεις υπέρ των Γυναικών», στο οποίο η ΤΕΔΚ είναι συντονιστής φορέας για την Πελοπόννησο, πρόκειται να ξεκινήσει να παρέχει σε γυναίκες, δωρεάν υπηρεσίες συμβουλευτικής και ενημέρωσης. Οι γυναίκες που θα συμμετέχουν θα έχουν τη δυνατότητα να ενταχθούν σε προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης ή σε προγράμματα επιδότησης της απασχόλησης («νέες θέσεις εργασίας») ή σε προγράμματα επιχειρηματικότητας («Νέοι Ελεύθεροι Επαγγελματίες») ή σε προγράμματα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας-Stage με τη συνεργασία του Ο.Α.Ε.Δ.» (Ο ΡΕΠΟΡΤΕΡ της Κορινθίας, 04/02/2005).

### Ολοκληρωμένες παρεμβάσεις υπέρ των γυναικών (2004-2006)

Πρόκειται για ένα καινούργιο Σχέδιο Δράσης που λαμβάνει χώρα στον νομό Κορινθίας και έχει ήδη δρομολογηθεί η πορεία υλοποίησης του, με τίτλο «Σχέδιο Ολοκληρωμένης παρέμβασης για την ενίσχυση της Οικονομικής και Κοινωνικής Ένταξης των γυναικών στην Πελοπόννησο». Η Γενική Γραμματεία Ισότητας (Γ.Γ.Ι.) σε συνεργασία με τον Ο.Α.Ε.Δ. στο πλαίσιο του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση», Μέτρο 5.3 «Ολοκληρωμένες παρεμβάσεις υπέρ των γυναικών» υλοποιεί για το χρονικό διάστημα 2004-2006 δέσμη προγραμμάτων υπέρ των γυναικών, καλύπτοντας σε επίπεδο νομών τις ανάγκες των δεκατριών (13) διοικητικών περιφερειών της χώρας.

Στόχος του έργου είναι η ενδυνάμωση των γυναικών, η προετοιμασία τους για την ένταξή τους στην αγορά εργασίας, η υποστήριξή τους για την ανάληψη επιχειρηματικών πρωτοβουλιών και η προώθησή τους σε θέσεις εργασίας.

Το πρόγραμμα αυτό είναι προϋπολογισμού 431.000 ευρώ και θα δώσει την δυνατότητα σε 306 άνεργες γυναίκες της Πελοποννήσου να επιμορφωθούν ή να τους δοθούν οι απαραίτητες κατευθυντήριες συμβουλές και η απαραίτητη κατάρτιση, προκειμένου να ενταχθούν στην αγορά εργασίας.

Με βάση τις προσωπικές ανάγκες και δυνατότητες των γυναικών θα έχουν την ευκαιρία να συμμετέχουν σε:

Πρόγραμμα Προκατάρτισης – Κατάρτισης

Πρόγραμμα Απόκτησης Εργασιακής Εμπειρίας (Stage) 1.500 ανέργων γυναικών, ηλικίας 18-60 ετών, σε φορείς ή επιχειρήσεις του ιδιωτικού και του δημοσίου τομέα/ Ο.Α.Ε.Δ.

Πρόγραμμα επιχορήγησης 1.000 ανέργων γυναικών ως Νέων Ελευθέρων Επαγγελματιών (NEE)/ Ο.Α.Ε.Δ.

Πρόγραμμα Επιχορήγησης Επιχειρήσεων για τη δημιουργία 2.500 Νέων Θέσεων Εργασίας για άνεργες γυναίκες (ΝΘΕ)/ Ο.Α.Ε.Δ.

Πρόγραμμα Επιχορήγησης/ επιδότησης άλλων Υπουργείων ή Οργανισμών (π.χ. ΕΟΜΜΕΧ).

## 18. ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΗ ΜΕΛΕΤΗ ΜΕΤΑΞΥ ΤΩΝ ΔΥΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΚΟΙΝΟΤΙΚΗΣ ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΑΣ NOW (1992-1995) ΚΑΙ EQUAL (2000-2006)

Τα δύο αυτά προγράμματα αποτελούν ορόσημα στην εξέλιξη των προγραμμάτων επαγγελματικής εκπαίδευσης, κατάρτισης, ενίσχυσης της απασχόλησης και της επιχειρηματικότητας των γυναικών. Πρόκειται για μία βασική συνιστώσα στην πολιτική της Ευρώπης που ξεκινάει σταδιακά από την εποχή του NOW και διανύοντας ολόκληρη την δεκαετία και φθάνει στην σημερινή εποχή του EQUAL.

Η Κοινοτική Πρωτοβουλία NOW ήταν ένα πρόγραμμα που έδινε έμφαση στην κατάρτιση γυναικών. Αποτέλεσε μία ολοκληρωμένη προσπάθεια παρέμβασης για την ενίσχυση της απασχόλησης και της επιχειρηματικότητας των γυναικών. Βασικός στόχος του προγράμματος ήταν η παροχή γνώσεων αλλά και η εμπύχωση και η ενθάρρυνση των γυναικών ώστε να αναλάβουν πρωτοβουλίες. Πρωτοβουλίες, όπου θα τις βοηθούσαν να αναδείξουν τις δυνατότητές τους, να αποκτήσουν οικονομική ανεξαρτησία και να εκπληρώσουν τα όνειρά τους και τους προσωπικούς τους στόχους.

Το EQUAL είναι κοινοτική πρωτοβουλία με στόχο την ανάπτυξη και προώθηση νέων προσεγγίσεων, μεθόδων και πρακτικών για την αντιμετώπιση κάθε μορφής διακρίσεων και ανισοτήτων που βιώνουν όσοι επιζητούν πρόσβαση στην αγορά εργασίας ή βρίσκονται ήδη σε αυτή. Για την περίοδο 2000-2006 ολοκληρώνει εμπειρίες που αποκτήθηκαν από τις προηγούμενες πρωτοβουλίες ADAPT και ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ, η τελευταία από τις οποίες περιελάμβανε τους



κλάδους Now, Horizon, Youthstart. Το EQUAL είναι πρόγραμμα "ομπρέλα" που θα αποτελέσει ένα εργαλείο όχι για τη δημιουργία υποδομών, αλλά για τον εντοπισμό καλών πρακτικών από διάφορα κράτη-μέλη, με δυνατότητα ενσωμάτωσης στον κορμό των εθνικών και κοινοτικών πολιτικών για την απασχόληση και διευκόλυνση της εφαρμογής άλλων Επιχειρησιακών Προγραμμάτων, όπως αυτό της "Απασχόλησης και Επαγγελματικής Κατάρτισης".

Στρατηγικός στόχος του Προγράμματος είναι να λειτουργήσει ως πεδίο δοκιμής νέων πολιτικών στον τομέα της απασχόλησης, προκειμένου να αντιμετωπισθεί κάθε μορφή διακρίσεων και ανισοτήτων που βιώνουν όσοι επιζητούν πρόσβαση στην αγορά εργασίας ή βρίσκονται ήδη σε αυτήν. Ο στόχος εδώ δεν αφορά στην υλοποίηση ποσοτικοποιημένων στοιχείων, αλλά σε ποιοτικές αλλαγές, αλλαγές δηλαδή συμπεριφορών, πρακτικών και νοοτροπιών.

Η Κοινοτική Πρωτοβουλία EQUAL έρχεται να σηματοδοτήσει μια νέα εποχή στην εξέλιξη των προγραμμάτων. Τώρα πια, δεν μιλάμε για κατάρτιση αλλά για mainstreaming. Ο όρος αυτός περικλείει την έννοια της ενσωμάτωσης της διάστασης της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών σ' όλα τα πεδία, την εφαρμογή και την παρακολούθηση όλων των πολιτικών και των δράσεων. Η εφαρμογή του προγράμματος EQUAL αποτελεί ένα πολύτιμο εργαλείο ενίσχυσης και αναβάθμισης της κοινωνικής πολιτικής στο χώρο της απασχόλησης, εφόσον στοχεύει στο να εξασφαλίσει ευκαιρίες απασχόλησης σε πολίτες που αντιμετωπίζουν σοβαρά εμπόδια στην αγορά εργασίας, όπως άτομα με αναπηρίες, απεξαρτημένοι, αποφυλακισμένοι, μακροχρόνια άνεργοι, γυναίκες που είναι θύματα διακρίσεων, πρόσφυγες μετανάστες, παλιννοστούντες και πολίτες με γλωσσικές, πολιτισμικές και θρησκευτικές διαφοροποιήσεις.

Κοινοτικές Πρωτοβουλίες όπως η EQUAL αποτελούν πολύτιμες ευκαιρίες για την εξάλειψη σοβαρών προβλημάτων που μαστίζουν ομάδες πληθυσμού, ευκαιρίες που δεν πρέπει να χαθούν. Μέσω των Αναπτυξιακών Συμπράξεων Ανδρομέδα και IDEA, προωθείται η καταπολέμηση της ανισότητας στον επαγγελματικό προσανατολισμό μεταξύ των δύο φύλων με την ευαισθητοποίηση και επιστημονική καθοδήγηση των εμπλεκόμενων στο έργο ως προς τη διάσταση της ισότητας.

Η μεταφορά τεχνογνωσίας από τους διακρατικούς εταίρους και η χρησιμοποίηση της εμπειρίας των δομών στήριξης των καταρτισθεισών γυναικών που δημιουργήθηκε κατά τη διάρκεια υλοποίησης της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας NOW, συμβάλλουν κατά πολύ στην όλη αυτή προσπάθεια.

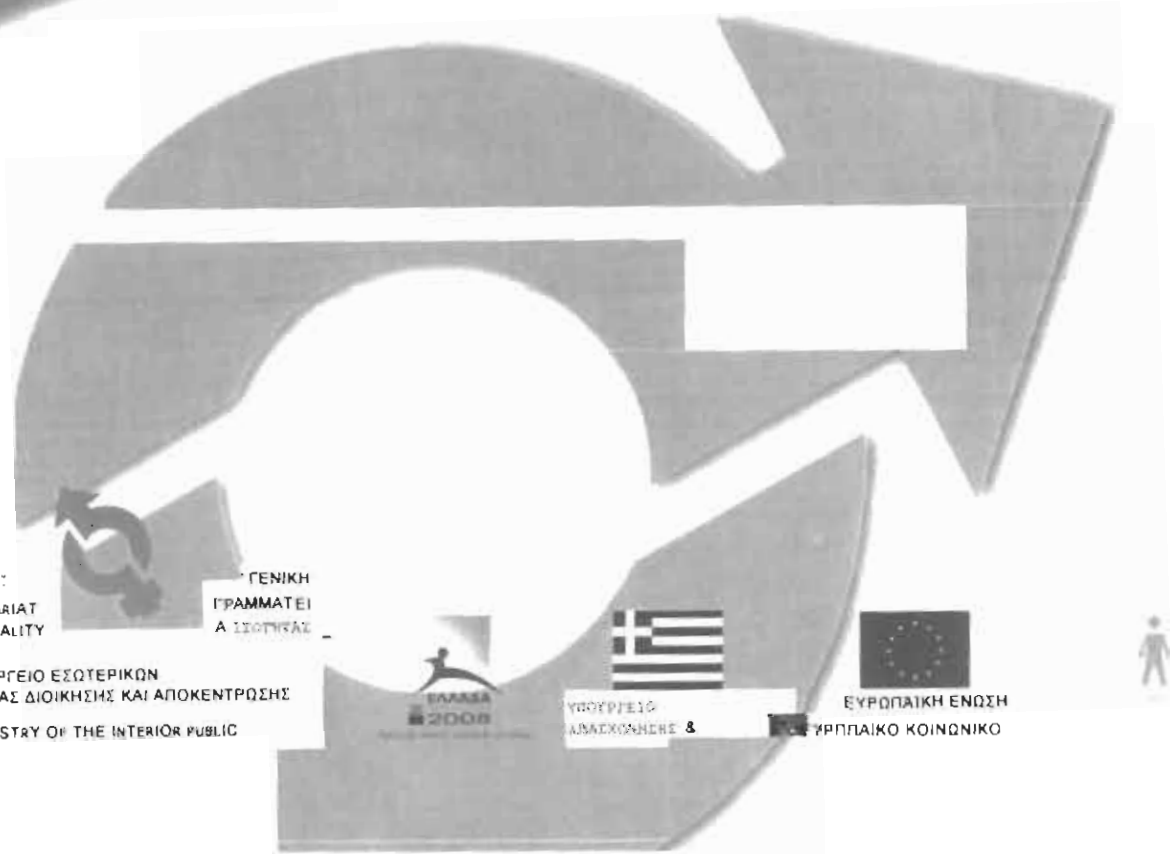
Η βοήθεια των προγραμμάτων NOW και EQUAL έχει αποδειχθεί ιδιαίτερα πολύτιμη και καθοριστική για τις καταρτισθείσες γυναίκες. Το έργο που επιτελούν είναι τριπλό. Στο πρώτο σκέλος, εξετάζεται η ψυχολογική συγκρότηση των υπό κατάρτιση γυναικών και το κατά πόσο δύνανται να αντεπεξέρχονται σε τέτοιου είδους προγράμματα, στο δεύτερο σκέλος εντάσσονται στα προγράμματα εκπαίδευσης και στο τρίτο και τελευταίο σκέλος προωθούνται στην αγορά εργασίας.

Συγκρίνοντας το πρόγραμμα NOW, ως αντιπροσωπευτικό πρόγραμμα του παρελθόντος, με το EQUAL, ως αντιπροσωπευτικό του παρόντος καθώς βρίσκεται ακόμα σε εφαρμογή υλοποίησης διαπιστώνουμε πως το δεύτερο αποτελεί προέκταση του πρώτου. Είναι πιο οργανωμένο και καλύπτει μεγαλύτερο φάσμα αναγκών των καταρτιζομένων. Η αποτίμηση της εμπειρίας της υλοποίησης της πρώτης πρωτοβουλίας οδηγεί σε χρήσιμα συμπεράσματα και αναδεικνύει τους κινδύνους και τα προβλήματα που μπορεί να ανακύψουν κατά την εφαρμογή του νέου προγράμματος:

Είναι πολύ σημαντικό το γεγονός ότι, οι ενέργειες του παρόντος προγράμματος δεν απευθύνονται μόνο τις καταρτισθείσες αλλά ολόκληρη την ομάδα στόχο. Δεν απευθύνεται, δηλαδή, μόνο στις άμεσα ενδιαφερόμενες αλλά και στο υποστηρικτικό δίκτυο που τις συνοδεύει.

Τα δύο αυτά προγράμματα αποτελούν μία αλυσίδα με κρίκους, με το τελευταίο να αντλεί από την εμπειρία του προηγούμενου και να συμπληρώνει τις ανάγκες και τις ελλείψεις του προηγούμενου. Και τα δύο είναι προσαρμοσμένα σύμφωνα με τα δεδομένα και τις απαιτήσεις της εποχής τους.

# Θετικές Δράσεις υπέρ των Γυναικών στις Μικρομεσαίες & Μεγάλες Επιχειρήσεις



ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΗ ΠΟΙΟΤΗΤΑ  
ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΗ ΠΟΙΟΤΗΤΑ  
ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΗ ΠΟΙΟΤΗΤΑ

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ  
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΑΠΟΚΕΝΤΡΩΣΗΣ  
MINISTRY OF THE INTERIOR PUBLIC





# Ξεκίνα τη δική σου επιχείρηση Τώρα είμαστε δίπλα σου

Γραφεία Προώθησης στην Επιχειρηματικότητα

Το Έργο εντάσσεται στο Επιχειρησιακό Πρόγραμμα της Κ.Π. ΕΦΣΑΛ,  
Υποπρόγραμμα 2: "ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΩΝ ΜΙΚΡΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ",  
Μέτρο 2.1: Πρώιμη βοήθεια για όλους όσων αφορά τη διαδικασία δημιουργίας μιας νέας επιχείρησης.  
Έργο: "Γραφεία Προώθησης στην Απασχόληση"



Το Έργο συγχρηματοδοτείται  
από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (ΕΚΤ)  
και το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΝ  
Ειδική Υπηρεσία Διαχείρισης Ε.Π. της Κ.Π. "ΕΦΣΑΛ"  
Ενέργεια II: Δημοσιότητα

Πρόγραμμα 3 "Δημοσιότητα και Κοινωνία Γραφείων Προώθησης στην Επιχειρηματικότητα"

*Πιθανότατα, ο σημαντικότερος στόχος της αλλαγής να εξακολουθεί να είναι η στάση των ανδρών απέναντι στις γυναίκες και η στάση των γυναικών απέναντι στον εαυτό τους.*

*Βέρα (Μέρι) Μπρίτεν*



## ΚΕΦΑΛΑΙΟ V

### ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ

*Η κοινωνική πρόοδος και η εξέλιξη της ανθρωπότητας είναι ανάλογη με την πρόοδο και την ελευθερία της γυναίκας. Αντιθέτως, η κοινωνική κατάρτιση και η οπισθοδρόμηση έχει άμεση σχέση με την κατάρτιση και τη δουλεία της. Η παραχώρηση δικαιωμάτων στη γυναίκα αποτελεί τη σταθερή βάση κάθε κοινωνικής προόδου.*

*Charles Fourier*

#### A. ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΑ

Το δίκαιο εκφράζει τις οικονομικές και κοινωνικές σχέσεις που επικρατούν σε κάθε χώρα και εξελίσσεται παρακολουθώντας την οικονομική και κοινωνική αλλαγή (Εγκυκλοπαίδεια της γυναίκας, 1977). Μία μορφή δικαίου αποτελεί το εργατικό δίκαιο που ρυθμίζει τις εργασιακές σχέσεις, δηλαδή τις σχέσεις που δημιουργούνται μέσα στο χώρο εργασίας. Η κύρια μέριμνα του εργατικού δικαίου αναφέρεται στην κινητοποίηση, τη διαθεσιμότητα του εργατικού δυναμικού και την προστασία των εργασιακών δικαιωμάτων (Γεώργιος Θεοδόσης, 2000).

Σε όλη τη διαδρομή της ιστορίας και σε όλες τις χώρες το δίκαιο αντιμετώπιζε τη γυναίκα με δυσμένεια. Όλες οι νομοθεσίες είχαν ένα κοινό χαρακτηριστικό: καθιέρωναν τη νομική κατωτερότητα της γυναίκας και κατοχύρωναν τα προνόμια του άνδρα. Δηλαδή όπως και στην κοινωνία έτσι και στο δίκαιο, επικράτησε η ανισότητα ανάμεσα στα δυο φύλα. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι η γυναίκα ήταν οικονομικά εξαρτημένη από τον άνδρα και κατά συνέπεια υποδουλωμένη κοινωνικά και πολιτικά.

Χαρακτηριστικό αποτελεί το γεγονός ότι ήδη από την αρχαιότητα οι γυναίκες εργάζονταν σκληρά τόσο μέσα στην οικογένεια όσο και έξω από αυτήν. Η εργασία τους όμως αυτή μόνο τα τελευταία χρόνια αναγνωρίστηκε, καταφέροντας να αποκτήσουν κάποια δικαιώματα. Οι γυναίκες επί αιώνες, ανεξάρτητα από την σκληρή εργασία που πρόσφεραν, κρατήθηκαν στο περιθώριο των κοινωνικών και οικονομικών εξελίξεων (Εγκυκλοπαίδεια της γυναίκας, 1977).

Μέχρι τα τέλη του 19<sup>ου</sup> αιώνα, οι γυναίκες ήταν σχεδόν αποκλεισμένες από την μισθωτή εργασία που είχε κάνει την εμφάνιση της μαζί με τον καπιταλισμό. Ακόμα και όταν η εργασία τους θεωρήθηκε απαραίτητη για την ανάπτυξη της καπιταλιστικής οικονομίας, τα επαγγέλματα που κοινωνικά τους επιτρέπονταν ήταν συνήθως, τα λεγόμενα, «γυναικεία επαγγέλματα». Τα επαγγέλματα αυτά ουσιαστικά αποτελούσαν μια προέκταση του παραδοσιακού ρόλου των γυναικών μέσα στην οικογένεια, όπως τροφού, της μοδίστρας και της ανειδίκευτης εργάτριας, επαγγέλματα που ευθύς εξ αρχής θεωρούνταν κατώτερα (Γενική Γραμματεία Ισότητας των Δύο Φύλων, 1985)

Έτσι, οι γυναίκες ήταν αποκλεισμένες από επαγγέλματα που απαιτούσαν τεχνική κατάρτιση, ήταν περιορισμένες σε εργασίες μονότονες, ανιαρές και δίχως επαγγελματική δυνατότητα εξέλιξης. Οι γυναίκες ήταν χρόνια το φθηνό εργατικό δυναμικό και οι πρώτες που απολύονταν. Κάτω απ' αυτές τις συνθήκες η γυναίκα ήταν δύσκολο να αποκτήσει συνείδηση εργαζόμενης. Η ίδια αντιμετώπιζε την εργασία σαν δευτερεύουσα απασχόληση και ευκαιριακή καθώς μόνιμη και κύρια θεωρεί την ανατροφή των παιδιών και τις δουλειές του σπιτιού. Η διαπαιδαγώγηση τους επίσης δεν τις ευνοούσε καθόλου να αναπτύξουν μια ανάλογη συνείδηση.

Με την πλατειά και γρήγορη οικονομική ανάπτυξη, που άρχισε από τα πρώτα χρόνια του 19<sup>ου</sup> αιώνα και ιδιαίτερα ύστερα από τους δυο παγκόσμιους πολέμους στον 20ο αιώνα, η γυναίκα καταλαμβάνει τη μια ύστερα από την άλλη, όλες τις βιοποριστικές απασχολήσεις του άνδρα. Αναπτύσσεται η κοινωνική της και πνευματική της δραστηριότητα.

Περίπου το 1912, θεσμοθετήθηκε νόμος για την προστασία των γυναικών από διάφορους κινδύνους της εργασίας. Συγκεκριμένα απαγόρευσαν την νυκτερινή εργασία των γυναικών. Όμως αυτή η «προστασία», η δήθεν προνομιακή μεταχείριση της εργαζόμενης γυναίκας, αναπαράγει την αντίληψη της γυναικείας κατωτερότητας και ενισχύει την ανισότητα των δυο φύλων.

Παρά το γεγονός ότι οι εργαζόμενες γυναίκες στην χώρα μας, μετά το Β' παγκόσμιο πόλεμο, έφτασαν να αποτελούν περίπου το 1/3 του οικονομικά ενεργού πληθυσμού, εξακολουθούσαν να θεωρούνται «εργαζόμενοι δεύτερης κατηγορίας»

Συνεχίζοντας ο Γεώργιος Θεοδόσης αναφέρει ότι ο καταμερισμός που έγινε εξ αρχής από το εργατικό δίκαιο μεταξύ χώρου εργασίας και χώρου οικογένειας ήταν αρκετά σαφής και έγινε με βάση το φύλο. Οι διατάξεις του εργατικού δικαίου ρυθμίζουν τη διαθεσιμότητα της εργατικής δύναμης του εργαζομένου με στήριξη από τη γυναικεία εργασία στο σπίτι. Μεταπολεμικά, με την μαζική είσοδο των γυναικών στον χώρο εργασίας και με την ταυτόχρονη έξοδο τους από τον χώρο της οικογένειας,



κλονίστηκε η θεσπισμένη ισορροπία μεταξύ της οικογένειας και της εργασίας.

Σύμφωνα με τον Γεώργιο Θεοδόση (2000) παρουσιάστηκε έντονα η ανάγκη για προστασία της γυναικείας φύσης αλλά και της οικογένειας από το εργατικό δίκαιο. Δυστυχώς, τα αποτελέσματα ήταν εντελώς αντίθετα από τις ευνοϊκές προθέσεις της πολιτικής ισότητας καθώς οι οικογενειακές υποχρεώσεις δέσμευαν τις γυναίκες να παραμένουν στο σπίτι δίχως να έχουν την δυνατότητα συμμετοχής στην αγορά εργασίας ή τουλάχιστον την δυνατότητα επαγγελματικής εξέλιξης, όπως μπορούν και κάνουν οι άνδρες .

Η νομική ανισότητα των γυναικών βρήκε κατά καιρούς υποστηρικτές, οι οποίοι στήριζαν την άποψη τους σε συγκεκριμένα επιχειρήματα. Πρώτον, υποστήριζαν ότι οι φυσικές αδυναμίες και η λειτουργία της μητρότητας καθιστούν τις γυναίκες λιγότερο αποδοτικές στην εργασία τους. Επίσης πίστευαν ότι αγνοούν τα δημόσια πράγματα και επομένως δεν έχουν λόγο γι' αυτά. Ένα επιπρόσθετο επιχειρήμα τους ήταν ότι επειδή δεν στρατεύονταν όπως οι άνδρες, δεν θα μπορούσαν να έχουν και τα ίδια δικαιώματα. Η κατάσταση, έτσι, παρέμενε η ίδια, δίχως να σημειωθεί καμία καλύτερευση προς όφελος της γυναίκας, παρ' όλες τις ρυθμίσεις που ακολούθησαν. Μια τέτοια διαφορετική προστατευτική μεταχείριση των γυναικών οδήγησε στην όλο και μεγαλύτερη αναπαραγωγή ανισοτήτων στον εργασιακό χώρο.

Όσον αφορά τις συνθήκες εργασίας, τα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης και το σύστημα αμοιβών, τα πράγματα δεν υπήρξαν ευνοϊκότερα για τις εργαζόμενες γυναίκες. Επικράτησε η άποψη ότι η εργαζόμενη γυναίκα δεν αποτελεί ένα υποκείμενο διαφορετικής προστατευτικής ρύθμισης, σε εξαίρεση μόνο όταν απαιτείται από τις βιολογικές της ανάγκες, καθώς και ότι πρέπει να έχουν τα ίδια δικαιώματα με τους άνδρες εργαζόμενους. Αυτό όμως είχε ως αποτέλεσμα να εξισωθούν νομικά οι γυναίκες εργαζόμενες με τους άνδρες εργαζόμενους. Περάσαμε, δηλαδή, σ' ένα άλλο μοντέλο ισότητας, όπου πρωταρχικό στοιχείο ήταν ο άνδρας, το πώς δηλαδή η γυναίκα θα γίνει ίση με τον άνδρα (Κίνηση Δημοκρατικών Γυναικών, πρακτικά συνεδρίου 2000).

Η νομική ισότητα της γυναίκας αποτελεί στις μέρες κοινωνική ανάγκη. Έτσι, στις μέρες μας, με τους νέους νόμους αποκαθίσταται η ισότητα των δυο φύλων. Ιδιαίτερα με το νόμο 1414 του 1984 «Για εφαρμογή της αρχής της ισότητας στις εργασιακές σχέσεις» παύουν νομοθετικά οι διακρίσεις σε βάρος των γυναικών και οι γυναίκες αντιμετωπίζονται ως αυθύπαρκτες οικονομικές και κοινωνικές οντότητες.

Όμως, για να καταφέρουν οι γυναίκες να αποκτήσουν ,συνείδηση των δικαιωμάτων τους και να κατακτήσουν την επαγγελματική τους αυτονομία πρέπει να γνωρίσουν και τα πιο προωθημένα δικαιώματα που

τους παρέχουν οι νόμοι για την ισότητα των φύλων στην εργασία (Γενική Γραμματεία Ισότητας των Δύο Φύλων, 1985).

Η Γιώτα Κραβαρίτου (1992) τονίζει την ανάγκη αυτή, υποστηρίζοντας ότι οι γυναίκες οφείλουν να ενεργούν ως ενιαίο υποκείμενο, διατηρώντας στοιχεία της γυναικείας ταυτότητας, έχοντας το ίδιο κύρος και την ίδια επιβολή με το άλλο φύλο και διαθέτοντας τη δική τους φωνή. Οι γυναίκες πρέπει να ασκήσουν τη δική τους πολιτική, να εκφράσουν το δικό τους πολιτικό τους λόγο, να διεκδικήσουν τα δικαιώματά τους και αντισταθούν στον περιορισμό και στην διαιώνιση της υποδεέστερης θέσης τους που τους επιβάλλουν οι εκάστοτε πολιτικές. Μόνο έτσι είναι δυνατόν να αποκτηθεί η ουσιαστική ισότητα και να εξαλειφθούν οι διακρίσεις, μεταξύ γυναικών και ανδρών, στις εργασιακές τους σχέσεις.

Παραθέτουμε ορισμένες σημαντικές νομοθετικές ρυθμίσεις που θεσπίστηκαν από τις αρχές της δεκαετίας του 1980, οπότε ξεκίνησαν και τα προγράμματα που μας ενδιαφέρουν.

### 1. Οδηγία της Ε.Ο.Κ (207/1976) για την ίση μεταχείριση

Ο Σ.Βουτυράς (1981) αναφέρει ότι η ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών, η απαγόρευση δηλαδή κάθε μορφής διάκρισης με βάση το φύλο αναφέρεται και στις εργασιακές σχέσεις. Ο νόμος 1414/1984 «για την ισότητα των δύο φύλων στις εργασιακές τους σχέσεις» κατοχυρώνει ίσα δικαιώματα και προβλέπει συγκεκριμένα μέτρα για την προώθηση της ισότητας, στον χώρο εργασίας, ανάμεσα στις γυναίκες και στους άνδρες.

Στο πνεύμα αυτό συντάχθηκε η Οδηγία του Συμβουλίου της Ε.Ο.Κ. 207/197 «Περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών» στην επαγγελματική εκπαίδευση και εξέλιξη, στην πρόσβαση σε απασχόληση καθώς και στις συνθήκες εργασίας. Η οδηγία αυτή αποτελείται από έντεκα άρθρα και ίσχυσε από την 1.1.1981 και στην Ελλάδα. Βασικός σκοπός της είναι η υλοποίηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης η οποία «συνεπάγεται την απουσία κάθε διακρίσεως που βασίζεται στο φύλο είτε άμεσα, είτε έμμεσα σε συσχετισμό, ιδίως με την οικογενειακή κατάσταση» (άρθρ. 2 & 1) (Δουλκέρη, 1994).

Η οδηγία υποχρεώνει τα κράτη μέλη, προκειμένου να επιτευχθεί η ίση μεταχείριση, α) να προσαρμόσουν τα σχετικά τους νομικά κείμενα, β) να προβλέψουν το δικαίωμα προσφυγής στα δικαστήρια και γ) να πληροφορήσουν τους ενδιαφερόμενους.

α). Η προσαρμογή των κειμένων.

Για την επίτευξη της αρχής της ίσης μεταχείρισης, όσον αφορά την πρόσβαση σε μια εργασία, σε οποιαδήποτε κλάδο και επάγγελμα, τα κράτη όφειλαν (άρθρο 3): Πρώτον, να καταργήσουν τις «νομοθετικές, κανονιστικές και διοικητικές διατάξεις» οι οποίες έρχονται σε αντίθεση με την αρχή της ίσης μεταχείρισης. Δεύτερον, να ακυρώσουν και να τροποποιήσουν τις αντίθετες διατάξεις των συλλογικών συμβάσεων, των ατομικών συμβάσεων εργασίας των εσωτερικών κανονισμών, καθώς και των καταστατικών των ελευθέρων επαγγελματιών που προσκρούουν στην αρχή της ίσης μεταχείρισης. Τρίτον, να αναθεωρήσουν τις νομοθετικές, κανονιστικές και διοικητικές διατάξεις που σκόπευαν να κλείνουν την γυναίκα μέσα στο σπίτι.

Τα ίδια μέτρα όφειλαν να πάρουν τα κράτη μέλη για τον επαγγελματικό προσανατολισμό, την επαγγελματική εκπαίδευση και επιμόρφωση τη μετεκπαίδευση (άρθρο 4), σε όλα τα επίπεδα και σε όλες τις βαθμίδες της επαγγελματικής ιεραρχίας.

Ανάλογα μέτρα-κατάργηση, ακύρωση, αναθεώρηση – έπρεπε να ληφθούν και σε ό,τι είχε να κάνει σχέση με τις γενικότερες συνθήκες εργασίας (άρθρο 5) όπως με κάθε είδος άδειας, το ωράριο, πλεονεκτήματα που είναι συνδεδεμένα με την απασχόληση και με τις συνθήκες εργασίας.

β). Το δικαίωμα προσφυγής.

Τα κράτη-μέλη όφειλαν να προβλέψουν τα αναγκαία δικονομικά μέτρα ώστε τα θιγόμενα πρόσωπα να μπορέσουν να διεκδικήσουν τα δικαιώματά τους δια της δικαστικής οδού (άρθρο 6), κυρίως σε περίπτωση «εκδικητικής απόλυσης» των γυναικών που τυχόν ζήτησαν να έχουν ίση μεταχείριση με τους άνδρες συνάδελφους τους (άρθρο 7).

γ). Το δικαίωμα πληροφόρησης.

Τα κράτη-μέλη οφείλουν να πληροφορήσουν με κάθε πρόσφορο μέσο τους εργαζόμενους για τα μέτρα που προτείνει η οδηγία και για τις διατάξεις που αναφέρονταν στην ίση μεταχείριση, ιδιαίτερα για την ενημέρωση στους τόπους εργασίας (άρθρο 8).

Αυτή η οδηγία δεν θίγει τις προστατευτικές διατάξεις για την αναπαραγωγή, δηλαδή για την εγκυμοσύνη και την μητρότητα (άρθρο 2 και 3). Περιλαμβάνει το στάδιο της αναζήτησης της εργασίας μέσω των δημοσιεύσεων, αγγελιών, προκηρύξεων και διαφημίσεων. Η οδηγία

επίσης καλύπτει τον τρόπο, τις συνθήκες πρόσληψης, το είδος και τη μορφή των ερωτήσεων στις διάφορες συνεντεύξεις και ότι αφορά το στάδιο επιλογής. Επιπλέον, η οδηγία αυτή δεν αντιτίθεται στα μέτρα που αφορούν στην προώθηση της ισότητας ευκαιριών μεταξύ γυναικών και ανδρών, κυρίως σε εκείνα τα μέτρα που έχουν σκοπό να θεραπεύσουν την ανισότητα ευκαιριών που υφίστανται οι γυναίκες (άρθρο 2 και 4), (Κραβαρίτου, 1992 και Δουλκέρη, 1994 )

## 2. Ο ελληνικός νόμος 1414/84 για την ισότητα στις εργασιακές σχέσεις

Ο ελληνικός νόμος 1414/1984, όπου ψηφίστηκε στα πλαίσια της εφαρμογής της συγκεκριμένης οδηγίας, κατοχυρώνει ίσα δικαιώματα και ίσες ευκαιρίες μεταξύ των δύο φύλων στο τομέα της εργασίας. Προβλέπει συγκεκριμένα μέτρα, θετικά προγράμματα και ενέργειες που έχουν στόχο να καταργήσουν όλες τις διακρίσεις σε βάρος των γυναικών, όπως είναι οι κοινωνικές προκαταλήψεις για την γυναικεία εργασία και ο διαχωρισμός των επαγγελμάτων σε γυναικεία και ανδρικά. Να προσθέσουμε ότι προωθεί ίσες ευκαιρίες για την ένταξη των γυναικών στην αγορά απασχόλησης (Δουλκέρη, 1994).

Συνοπτικά ο νόμος 1414/84 απαγορεύει κάθε διάκριση που βασίζεται στο φύλο κατά την εκπαίδευση, τους όρους συμμετοχής σε εξετάσεις και την πρόσληψη. Απαγορεύει επίσης, κάθε διάκριση που στηρίζεται άμεσα είτε έμμεσα στο φύλο όσον αφορά τις συνθήκες εργασίας, την επαγγελματική εξέλιξη και την καταγγελία της σχέσης εργασίας. Επαναλαμβάνει τη συνταγματική επιταγή για ίση αμοιβή ανδρών και γυναικών (Κραβαρίτου, 1992).

### Κατάργηση των διακρίσεων κατά τον επαγγελματικό προσανατολισμό

Η καθιέρωση της ισότητας των ευκαιριών των δύο φύλων και η απαγόρευση των διακρίσεων, αρχίζει ήδη από τα στάδια της εκπαίδευσης. Σύμφωνα με το άρθρο 2 του νόμου 1414/84 απαγορεύεται κάθε διάκριση με βάση το φύλο και την οικογενειακή κατάσταση. Αυτό έχει σαν στόχο ,οι γυναίκες να αξιοποιούν τις πραγματικές δυνατότητες και ικανότητες τους, και να δημιουργούνται προϋποθέσεις για επαγγελματική αποκατάσταση με βάση τα πραγματικά προσόντα του ατόμου και όχι το φύλο ή την οικογενειακή κατάσταση.

Συγκεκριμένα, τα μέτρα αυτά, όπως το πρόγραμμα του επαγγελματικού προσανατολισμού έχουν σκοπό:

- ♦ την κατάργηση του επαγγελματικού προσανατολισμού με κριτήριο το φύλο,

- ♦ την ψυχολογική ενθάρρυνση των γυναικών ώστε να αποκτήσουν εμπιστοσύνη στις ικανότητες στους,

- ♦ την προετοιμασία τους για εκπαίδευση στις νέες τεχνολογίες,

- ♦ την επιδότηση των εργοδοτών/τριών για την πρόσληψη γυναικών σε μη παραδοσιακά επαγγέλματα.

(Γενική Γραμματεία Ισότητας των Δύο Φύλων, 1985 και Γιώτα Κραβαρίτου, 1992).

### Ίσες ευκαιρίες στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση

Η απουσία επαγγελματικής εκπαίδευσης και ειδίκευσης και κυρίως η ανεπάρκεια τεχνολογικής κατάρτισης που χαρακτηρίζει τις γυναίκες ανεξαρτήτως ηλικίας ενισχύει τις ανισότητες στο τομέα της απορρόφησης των γυναικών στην αγορά εργασίας.

Σύμφωνα με το άρθρο 2 του νόμου 1414/84 καταργούνται όλες οι πρακτικές και οι μέθοδοι που εμποδίζουν τις γυναίκες να έχουν ίσες ευκαιρίες:

- ♦ σε όλες τις βαθμίδες της επαγγελματικής εκπαίδευσης,

- ♦ την συμμετοχή τους σε εξετάσεις σε όλες τις σχολές της επαγγελματικής εκπαίδευσης,

- ♦ στη χορήγηση υποτροφιών, εκπαιδευτικών αδειών και γενικά οποιουδήποτε άλλου σπουδαστικού ευεργετήματος,

- ♦ στη συμμετοχή στην επαγγελματική πρακτική εξάσκηση για την μάθηση ενός επαγγέλματος,

Σε όλες αυτές τις περιπτώσεις, είναι απαραίτητο να κατανοηθεί, ότι τα αποκλειστικά κριτήρια πρέπει να είναι οι ατομικές ικανότητες και όχι το φύλο ή η οικογενειακή κατάσταση (Γενική Γραμματεία Ισότητας των Δύο Φύλων, 1985).

## Απαγόρευση των διακρίσεων κατά την πρόσβαση στην απασχόληση

Σύμφωνα με το άρθρο 3 του νόμου 1414/84 η κατοχύρωση των ίσων ευκαιριών πρόσβασης στην απασχόληση και η απαγόρευση οποιασδήποτε διάκρισης με βάση το φύλο σε όλους τους κλάδους της οικονομικής δραστηριότητας και σε όλες τις βαθμίδες της επαγγελματικής ιεραρχίας σημαίνει:

- ♦ πρόσβαση σε όλους τους κλάδους και σε όλες τις βαθμίδες απασχόλησης αδιακρίτως φύλου και οικογενειακής κατάστασης,
- ♦ δημοσίευση όλων των προσφορών απασχόλησης ώστε να τις πληροφορούνται όλοι οι εργαζόμενοι,
- ♦ απαγόρευση διατύπωσης οποιουδήποτε περιορισμού σχετικού με την πρόσληψη του ενός φύλου σε συλλογικές συμβάσεις, ατομικές συμβάσεις εργασίας και εσωτερικούς κανονισμούς επιχειρήσεων,
- ♦ διάδοση των ανακοινώσεων και των πληροφοριών εργασίας με τον ίδιο τρόπο σε άνδρες και γυναίκες,
- ♦ την απαγόρευση διατύπωσης των αγγελιών για κενές θέσεις με τρόπο ώστε να αποθαρρύνεται η υποψηφιότητα των γυναικών, όπως είναι η άρνηση πρόσληψης εξαιτίας εγκυμοσύνης,
- ♦ σε συνεντεύξεις που δίνουν οι υποψήφιες εργαζόμενες για προσληφθούν, ερωτήσεις που να αφορούν την οικογενειακή κατάσταση των γυναικών.

## Ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας

Η νομική κατοχύρωση ίσων δικαιωμάτων και η καθιέρωση της αρχής ίσων ευκαιριών ολοκλήρωσαν τις προϋποθέσεις για τη δημιουργία πραγματικών συνθηκών ισότητας των δύο φύλων.

Σύμφωνα με το άρθρο 4 του ν. 1414/84 «άνδρες και γυναίκες δικαιούνται ίση αμοιβή για ίσης αξίας εργασία». Ως αμοιβή νοείται ο μισθός και κάθε άλλη παροχή που καταβάλλεται από τον εργοδότη στον εργαζόμενο, άμεσα η έμμεσα σε χρήμα η σε είδος ως αντάλλαγμα της προσφερόμενης εργασίας.

Στην τρίτη παράγραφο του ίδιου άρθρου αναφέρεται ότι η κατάταξη των επαγγελματιών για των καθορισμό των αμοιβών πρέπει να βασίζεται

σε κοινά κριτήρια για όλους τους εργαζόμενους , άνδρες και γυναίκες και να εφαρμόζεται χωρίς διακρίσεις φύλου.

Όμως, στην συγκεκριμένη περίπτωση προκύπτει το ζήτημα της αξιολόγησης της ίσης αξίας και ποια κριτήρια πρέπει , να συνδέονται με είδος και τη φύση της κρινόμενης εργασίας.

Δύο εργασίες θεωρούνται ίσης αξίας όταν είναι συγκρίσιμες, δηλαδή είναι δυνατόν να συγκριθούν μεταξύ τους. Η σύγκριση αυτή γίνεται με βάση:

- ♦ τα αποδεικτικά σπουδών,
- ♦ την επαγγελματική πρακτική,
- ♦ τις ικανότητες που αναπτύχθηκαν από την επαγγελματική εμπειρία,
- ♦ την προϋπηρεσία,
- ♦ το βαθμό ευθύνης και συνέπειας που απαιτεί η συγκεκριμένη εργασία,
- ♦ τις συνθήκες της συγκεκριμένης εργασίας,

Όταν οι εργοδότες παραβιάζουν την αρχή της ίσης αμοιβής για ίσης αξίας εργασία οι εργαζόμενες έχουν το δικαίωμα να τους καταγγείλουν:

- ♦ στα γραφεία ισότητας που λειτουργούν στις επιθεωρήσεις εργασίας,
- ♦ στις νομαρχιακές επιτροπές ισότητας του υπουργείου εργασίας,
- ♦ στη Γενική Γραμματεία Ισότητας.

Επίσης έχουν το δικαίωμα να διεκδικήσουν με δικαστικό τρόπο:

- ♦ την αναγνώριση του δικαιώματος ίσης αμοιβής για ίση εργασία,
- ♦ ό,τι τους στέρησε ο εργοδότης, εφόσον η παραβίαση αφορά το ύψος της αμοιβής,
- ♦ χρηματική ικανοποίηση για ηθική βλάβη, εξαιτίας προσβολής της προσωπικότητας.

(Γενική Γραμματεία Ισότητας, 1985)

## Ισότητα στην επαγγελματική εξέλιξη, στους όρους και τις συνθήκες εργασίας

Με τα δυο αυτά δικαιώματα προστατεύεται η επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών και απαγορεύεται κάθε διάκριση που γίνεται με βάση το φύλο και αφορά την επαγγελματική εξέλιξη και σταδιοδρομία τους. Ακόμα απαγορεύεται και κάθε διάκριση που έχει σχέση με τους όρους και τις συνθήκες εργασίας. Ειδικότερα, απαγορεύεται η επιλογή των εργαζομένων, προκειμένου να απασχοληθούν υπερωριακά Κυριακές ή αργίες, να γίνεται με διαφορετικά κριτήρια για κάθε φύλο.

## Δικαιώματα των εργαζομένων στην πληροφόρηση για ζητήματα που αφορούν την ισότητα στις εργασιακές σχέσεις

Με τον ν. 1414/84 όχι μόνο προστατεύεται το δικαίωμα των εργαζομένων στην ενημέρωση, σχετικά με τα ζητήματα που αφορούν την ισότητα στην εργασία, αλλά και δημιουργούνται οι προϋποθέσεις για να γίνουν εκστρατείες ενημέρωσης που θα βοηθήσουν τις γυναίκες να συνειδητοποιήσουν τα δικαιώματά τους και θα ενθαρρύνουν την αλλαγή των παραδοσιακών αντιλήψεων και τη διάλυση των κοινωνικών προκαταλήψεων απέναντι στο ρόλο της γυναίκας σαν εργαζόμενη.

Ειδικότερα, καθιερώνεται και κατοχυρώνεται το δικαίωμα καθώς και η υποχρέωση των συνδικαλιστικών οργανώσεων να ενημερώνουν τα μέλη τους για τους νόμους που αφορούν την ισότητα στην εργασία καθώς και για τα μέτρα που παίρνονται για την εφαρμογή στην πράξη των αρχών της ισότητας των ευκαιριών και της ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας. Το Υπουργείο Εργασίας και οι αρμόδιες για την ισότητα υπηρεσίες του είναι υποχρεωμένες να δίνουν κάθε δυνατή βοήθεια και πληροφόρηση που θα διευκολύνει τις ενημερωτικές καμπάνιες των συνδικαλιστικών οργανώσεων.

### 3. Ειδικές ρυθμίσεις για τη γυναικεία απασχόληση

#### α) Ρυθμίσεις της νυκτερινής εργασίας

Η Διεθνής Σύμβαση 89 του 1948, η οποία κυρώθηκε το 1959 με το νόμο 3924, απαγορεύει τη νυκτερινή εργασία των γυναικών στην βιομηχανία. Επίσης και ο νόμος ΔΚΘ/1912 απαγόρευε την νυκτερινή εργασία των γυναικών (προ της 5<sup>ης</sup> πρωινής και μετά την 9<sup>η</sup> νυκτερινή). Σύμφωνα με το άρθρο 8 και 4 του ευρωπαϊκού κοινωνικού χάρτη (ν.1426/1984) «για την κύρωση του ευρωπαϊκού κοινωνικού χάρτη»,



προβλέπεται ότι τα συμβαλλόμενα μέλη έχουν την υποχρέωση να ρυθμίζουν την απασχόληση του γυναικείου εργατικού δυναμικού για νυκτερινή εργασία σε βιομηχανικές απασχολήσεις 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%. (Κραβαρίτου, 1992).

β) Απαγόρευση απασχόλησης γυναικών σε υπόγειες εργασίες μεταλλείων και άλλων επικίνδυνων εργασιών.

Ο νόμος ΔΚΘ του 1912, όπως και η διεθνής σύμβαση 45/1937, προέβλεψε την απαγόρευση απασχόλησης των γυναικών σε ορισμένες επικίνδυνες, επίπονες και ανθυγιεινές εργασίες. Κυρώθηκε με τον Α.Ν 30/31 .10.1935 και σύμφωνα με τη Δ.Σ. 45, απαγορεύεται η απασχόληση γυναικών σε μεταλλεία και υπόγειες εργασίες. Στην συγκεκριμένη ρύθμιση δεν συμπεριλαμβάνονται οι γυναίκες που κατέχουν διευθυντική θέση, που απασχολούνται σε υγειονομικές και κοινωνικές υπηρεσίες, αυτές που κάνουν πρακτική εξάσκηση στα υπόγεια τμήματα των μεταλλείων, επιπλέον στα της επαγγελματικής κατάρτισης και σε μη χειρωνακτικές εργασίες. Το άρθρο 8 και 4 του ευρωπαϊκού χάρτη προβλέπει και αυτό ότι τα συμβαλλόμενα κράτη υποχρεούνται να απαγορεύουν την απασχόληση των γυναικών σε υπόγειες εργασίες στα μεταλλεία καθώς και σε άλλες εργασίες, όπου δεν αρμόζουν στο γυναικείο εργατικό δυναμικό, εξαιτίας του επικίνδυνου, ανθυγιεινού και επίπονου χαρακτήρα τους. Εν συνεχεία, η Σ.138, η οποία κυρώθηκε το 1981 με το ν.1182, καθόρισε ενιαία κατώτατα όρια ηλικίας για την πρόσβαση στην απασχόληση και την εκτέλεση επικίνδυνων εργασιών για νέους και των δύο φύλων (Δουλκέρη, 1994).

Οι παραπάνω απαγορεύσεις είχαν να κάνουν σχέση με την επιδεξιότητα και την ανάλογη τεχνική κατάρτιση ή εμπειρία που διαθέτουν οι γυναίκες και εξέφραζαν το «πνεύμα υποτίμησης» που επικράτησε, όσον αφορά τις ικανότητες των ιδίων.

### Προστασία μητρότητας

Σύμφωνα με τον νόμο 14/83 του Υπουργείου Εργασίας απαγορεύεται η καταγγελία της σχέσης εργασίας εργαζόμενης από τον εργοδότη της, τόσο κατά την διάρκεια της εγκυμοσύνης της, όσο και για το χρονικό διάστημα ενός έτους μετά τον τοκετό. Σημειώνεται, ότι για τις

παραβάσεις της εργοδοσίας των διατάξεων αυτού του νόμου προβλέπονται ειδικές κυρώσεις.

Ειδικότερα για την εργασία στον ιδιωτικό τομέα προβλέπονται τα εξής:

- Απαγορεύεται η άρνηση πρόσληψης, καθώς και η απόλυση εργαζόμενης κατά την εγκυμοσύνη και επί ένα έτος μετά τον τοκετό, εκτός αν υπάρχει σπουδαίος λόγος.

- Απαλλαγή της εγκύου για προγεννητικές εξετάσεις χωρίς περικοπή αποδοχών.

- Άδεια τοκετού και λοχείας συνολικά 17 εβδομάδες, οκτώ πριν και εννέα μετά τον τοκετό.

- Η έγκυος εργαζόμενη δικαιούται να μετακινηθεί σε αντίστοιχη θέση ημέρας. Αν αυτό δεν μπορεί να γίνει απαλλάσσεται από την εργασία της. Το ίδιο ισχύει και κατά τη διάρκεια της λοχείας ή γαλουχίας. Καταβολή ειδικού επιδόματος μητρότητας (Π.Δ. 41/2003).

- Οι έγκυες, λεχώνες και γαλουχούσες εργαζόμενες δεν υποχρεούνται να εκτελέσουν εργασίες από τις οποίες υπάρχει ενδεχόμενος κίνδυνος για την ασφάλεια και την υγεία τους.

- Άδεια θηλασμού για 30 μήνες μετά του τοκετού, με μειωμένο ωράριο κατά 1 ώρα, ή κατόπιν συμφωνίας με τον εργοδότη, για 1 έτος με μειωμένο ωράριο κατά 2 ώρες και κατά μία ώρα μειωμένο ωράριο για έξι επιπλέον μήνες. Το δικαίωμα αυτό έχουν και οι θετοί γονείς παιδιών έως έξι ετών.

- Για μητέρες ασφαλισμένες στο ΙΚΑ αναγνώριση πλασματικού χρόνου ασφάλισης για κάθε παιδί που αποκτούν από 1/1/2003 προκειμένου να συμπληρώσουν τον απαιτούμενο χρόνο ασφάλισης και να συνταξιοδοτηθούν (πλασματικός χρόνος: 1 έτος για το πρώτο παιδί, 1½ έτος για το δεύτερο και 2 έτη για το τρίτο παιδί). Η δυνατότητα αυτή εφόσον δεν ασκηθεί από την ασφαλισμένη μητέρα, δίνεται στον ασφαλισμένο στο ΙΚΑ πατέρα

Για την εργασία στον δημόσιο τομέα προβλέπονται:

- Άδεια μητρότητας με πλήρεις αποδοχές δύο μήνες πριν και τρεις μήνες μετά τον τοκετό.

- Αν είσαι έγκυος και έχεις ανάγκη ειδικής θεραπείας, μετά την εξάντληση της αναρρωτικής άδειας με αποδοχές, δικαιούσαι κανονική άδεια κυοφορίας με αποδοχές μετά από βεβαίωση του θεράποντος ιατρού.

- Σε περίπτωση υιοθεσίας τέκνου δικαιούσαι άδεια τριών μηνών με πλήρεις αποδοχές μέσα στο πρώτο εξάμηνο μετά την ολοκλήρωση της διαδικασίας της υιοθεσίας εφόσον το υιοθετημένο τέκνο είναι ηλικίας έως έξι ετών.
- Μείωση του χρόνου εργασίας κατά δύο ώρες ημερησίως εφόσον τα παιδιά είναι ηλικίας έως δύο ετών και κατά μία ώρα εφόσον τα παιδιά είναι ηλικίας από δύο έως τεσσάρων ετών.
- Εννέα μήνες άδεια με αποδοχές για ανατροφή παιδιού εφόσον η εργαζόμενη μητέρα δεν κάνει χρήση μειωμένου ωραρίου.

Γονέας (μητέρα ή πατέρας) εργαζόμενος/η στο Δημόσιο Τομέα δικαιούται:

- Άδεια χωρίς αποδοχές συνολικής διάρκειας έως δύο ετών για ανατροφή του παιδιού μέχρι την ηλικία των έξι ετών.
- Άδεια μέχρι τέσσερις ημέρες τον χρόνο με αποδοχές για την παρακολούθηση της σχολικής επίδοσης των παιδιών που είναι μαθητές πρωτοβάθμιας ή δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.
- Ειδική άδεια έως είκοσι δύο ημέρες το χρόνο αν έχεις παιδιά που πάσχουν από νόσημα, το οποίο απαιτεί τακτικές μεταγγίσεις αίματος ή έχουν ανάγκη περιοδικής νοσηλείας.

## B. Η ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΣΤΗΝ ΠΡΑΞΗ

Οι γυναίκες έγιναν αποδεκτές, στα τέλη περίπου του 19<sup>ου</sup> αιώνα στη μισθωτή εργασία, με την εξωφρενική προϋπόθεση ότι με το κριτήριο του φύλου, θα αμείβονταν λιγότερο από τον άνδρες συνάδελφους τους, ακόμα και αν εκτελεί την ίδια εργασία μ' αυτόν. Η επίσημη δικαιολογία που προβάλλεται για τη μικρότερη αμοιβή της γυναικείας εργασίας είναι η μικρότερη αξία της εν συγκρίσει με την ανδρική εργασία.. Εν ολίγοις, χρησιμοποιήθηκε η κυρίαρχη ανδροκρατική αντίληψη ότι η γυναίκα εκτός από μικρότερη μυϊκή δύναμη διαθέτει και χαμηλότερη διανοητική ικανότητα. Δεν χρειάστηκε όμως να περάσει πολύς καιρός ώσπου η γυναίκα απέδειξε ότι έχει ίση πνευματική αξία με τον άνδρα (Αυδή-Κακλάνη, 1988).

Η Ίρις Αυδή-Κακλάνη (1988), συνεχίζοντας, αναφέρει ότι οι εργατικοί νόμοι που θεσπίζονται για την εναρμόνιση του εργατικού δικαίου με την αρχή της ισότητας των φύλων, δημιουργούν την εντύπωση πως η ισότητα προωθείται πέρα από την αμοιβή και στη μεταχείριση. Παρόλο που ο τρόπος με τον οποίο θεσπίζονται και εφαρμόζονται οι νόμοι αυτοί, μειώνει την αποτελεσματικότητά τους,

έκαναν την γυναίκα από «κακό και ασύμφορο» εργαζόμενο να φαίνεται πιο «αποκρουστική» στον εργοδότη. Μέσα σε τέτοιες συνθήκες, η εργαζόμενη γυναίκα αν και είναι επίσημα αναγνωρισμένη από το νόμο σαν ισότιμη με τον άνδρα, εξακολουθεί να θεωρείται, παράλογα, ως κακός εργαζόμενος, με συνέπεια να αντιμετωπίζεται ανισότιμα στον τομέα της εργασίας.

Με το άρθρο 3 του ν. 1414/1984, το οποίο αναφέρεται στην πρόσβαση στην απασχόληση, ο νομοθέτης επιδίωκε την καθιέρωση της ισότητας των δύο φύλων, όχι μόνο στα διάφορα μέσα προσέλκυσης των ενδιαφερομένων για εργασία αλλά και στη χρήση σωστών κριτηρίων επιλογής από τους εργοδότες, προκειμένου να καταληφθούν οι κενές θέσεις στην επιχείρηση. Στην πράξη όμως παραβιάζεται η διάταξη αυτή με ποικίλα μέσα. Σ' αυτό συμβάλλουν και οι εργοδοτικές πράξεις που παρόλο τις παραβάσεις στις διατάξεις της δημόσιας τάξης είναι άκυρες, σύμφωνα βέβαια με τις γενικές διατάξεις του αστικού και εργατικού δικαίου (Αγαλοπούλου, 1992).

Είναι επίσης σημαντικό να αναφέρουμε ότι, ο ν. 1483/1984 που αφορά τις γονικές άδειες, θεσπίστηκε για την καθιέρωση της ισότητας ευκαιριών και μεταχείρισης μεταξύ των εργαζομένων των δύο φύλων οι οποίοι έχουν οικονομικές υποχρεώσεις. Δυστυχώς και αυτός ο νόμος, στην πράξη, έχει πολύ περιορισμένη εφαρμογή εξαιτίας των προϋποθέσεων που απαιτεί για τη χορήγηση των αδειών που προβλέπει. Ακόμα και στις περιπτώσεις που είναι δυνατή η εφαρμογή του ν. 1483/1984, οι γυναίκες κάνουν μεγαλύτερη χρήση των παρεχομένων αδειών σε σύγκριση με τους άνδρες (Αγαλοπούλου, 1992).

Η Λουκία Μουσοπούρου, στο βιβλίο της, *Γυναίκα και Απασχόληση* (1993), κάνει λόγο για τις έμμεσες διακρίσεις οι οποίες επιδρούν στην γυναικεία απασχόληση κατά τέτοιο τρόπο όπου προσδιορίζουν την θέση και τις προοπτικές των γυναικών στην αγορά εργασίας. Η ακριβή έννοια του όρου αυτού εισήχθη από την Τρις Αυδή-Κακλάνη (1989), συγκεκριμένα: «Έμμεσες (...) διακρίσεις είναι εκείνες που δημιουργούνται όταν κατά την λήψη κάποιου νομοθετικού ή άλλου μέτρου [νόμου, σ(υλλογικής) σ(ύμβασης) ε(ργασίας) ή άλλης ρύθμισης] και τα δύο φύλα αντιμετωπίζονται τυπικά και φραστικά ίσα ή με όμοιο τρόπο, στην εφαρμογή τους όμως το μέτρο αυτό, καταλήγει να είναι ιδιαίτερα επαχθές για το ένα ή το άλλο φύλο, εμποδίζοντας έτσι την ισότιμη άσκηση του δικαιώματος στη δουλειά».

Σύμφωνα λοιπόν με την Λουκία Μουσοπούρου(1993), οι έμμεσες αυτές διακρίσεις υποσκάλπτουν, κυρίως, τις προοπτικές εξέλιξης της μορφωμένης γυναίκας και επιδρούν στην γυναικεία απασχόληση με τρεις τρόπους:

- Αποθάρρυνση της εισόδου των γυναικών στην επίσημη αγορά εργασίας και αδυναμία στην κατάληψη θέσεων, ανάλογων προς τα προσόντα και τις φιλοδοξίες τους.
- Καταδίκη σε επαγγελματική στασιμότητα ή σε μειωμένη ανοδική κινητικότητα. Η «καταδίκη» δημιουργεί στις γυναίκες το συναίσθημα της ηττοπάθειας, της παραίτησης, της αδράνειας και της αδιαφορίας για την επαγγελματική τους ανέλιξη. Όλα αυτά οδηγούν στην επαγγελματική στασιμότητα των γυναικών.
- Ενίσχυση της τάσης των γυναικών να θεωρούν την σταδιοδρομία ανδρική υπόθεση, με αποτέλεσμα να παραιτούνται εύκολα απ' αυτήν αλλά και να εγκαταλείπουν την αγορά εργασίας με την πρώτη κιάλας ευκαιρία.

Στην πραγματικότητα, η ανισότητα σε βάρος των γυναικών εξακολουθεί να υπάρχει, παρ' όλο που με την ισχύουσα νομοθεσία έχει καθιερωθεί η ισότητα ανδρών και γυναικών. Πρόκειται δηλαδή για μία τυπική ισότητα. Η Αγαλοπούλου (1992) κάνει λόγο για χαμηλό επίπεδο οικονομικής και κοινωνικής ανάπτυξης της χώρας και κακής παράδοσης που υπάρχει ακόμα στις εργασιακές σχέσεις τα οποία οδηγούν σε παραβίαση της αρχής της ισότητας των δύο φύλων. Οι διάφορες λοιπόν παραβιάσεις καταλήγουν σε μειωμένη αξιοποίηση του ενεργού πληθυσμού της χώρας, ιδίως των γυναικών. Αυτό όμως έχει ως αποτέλεσμα τη μείωση των ρυθμών αύξησης του εθνικού εισοδήματος.

### Προτάσεις για την βελτίωση της θέσης της γυναίκας στον εργασιακό χώρο.

Η Αγαλοπούλου διατυπώνει συνοπτικά κάποιες σημαντικές προτάσεις για την επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών αλλά και για την καλυτέρευση των εργασιακών τους σχέσεων. Συγκεκριμένα:

■ Η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση των γυναικών πρέπει να έχει τρεις στόχους:

- την είσοδο των γυναικών σε «νέα» επαγγέλματα.
- την είσοδο των γυναικών σε παραδοσιακά
- "ανδρικά" επαγγέλματα.
- την αναβάθμιση των παραδοσιακών γυναικείων επαγγελμάτων με επιμόρφωση σε νέες πια τεχνολογίες.

■ Η ενημέρωση των γυναικών σε ότι αφορά τα δικαιώματά τους, από τους συνδικαλιστικούς φορείς πρέπει να είναι σωστή και κατανοητή.

- Ο συνδικαλισμός των εργαζομένων γυναικών πρέπει να γίνει εντονότερος και η συμμετοχή τους ενεργητικότερη.
- Η παρέμβαση της Επιθεώρησης της Εργασίας πρέπει να είναι ουσιαστικότερη έτσι ώστε να μην παραβιάζεται η αρχή της ισότητας των δύο φύλων κατά τη διάρκεια της λειτουργίας και της λήξης της σχέσης εργασίας. Ιδίως η αποφυγή απολύσεων εγκύων και νέων μητέρων.
- Για την ευκολότερη πρόσβαση των γυναικών στην εργασία αλλά και για την επανένταξή τους πρέπει να παρέχονται αυξημένες κοινωνικές διευκολύνσεις.
- Επιβάλλεται μία συστηματική έρευνα για την καταγραφή των απασχολούμενων γυναικών σε άτυπες μορφές απασχόλησης. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν συμφέρον να αποκαλυφθεί η έκταση αυτού του είδους της απασχόλησης, όχι μόνο για να διεκδικήσουν βελτιωμένες συνθήκες εργασίας για έναν μεγάλο αριθμό εργαζομένων αλλά και για να αυξήσουν τη διαπραγματευτική τους δύναμη απέναντι στην εργοδοσία και το κράτος.
- Η ισότητα δεν πρέπει να υπάρχει μόνο στον χώρο της εργασίας αλλά και της οικογένειας. Επομένως ο άνδρας οφείλει να συμμετέχει στις εργασίες της οικογένειας και στην ανατροφή των παιδιών.
- Το σημαντικότερο βήμα για την ουσιαστική βελτίωση της θέσης της γυναίκας σε όλους τους τομείς της οικονομικής και κοινωνικής δραστηριότητας είναι η δραστηριοποίηση των ίδιων των γυναικών, ώστε να είναι ενεργή η συμμετοχή τους στα διάφορα κέντρα των πολιτικών και οικονομικών αποφάσεων.



# *B' ΜΕΡΟΣ*

*Έρευνα σε εφαρμογές προγραμμάτων  
κατάρτισης και απασχόλησης γυναικών  
στο Νομό Κορινθίας*



## ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ι

Από την μελέτη του υλικού που παρουσιάζουμε στο Α' μέρος διαπιστώσαμε ότι σημαντικό ρόλο για την επαγγελματική εκπαίδευση, κατάρτιση των γυναικών παίζουν στην εποχή μας τα σχετικά προγράμματα που υλοποιούνται υπό την αιγίδα και με την παρότρυνση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Σε προγράμματα τέτοια συμμετέχουν, μεταξύ άλλων, κοινωνικοί λειτουργοί, γεγονός που μας επέτρεψε να προσδοκούμε στοιχεία και γνώσεις με ιδιαίτερο ενδιαφέρον για το κλάδο μας.

### ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

#### A. Σκοπός της έρευνας

Στην προσπάθειά μας να προσεγγίσουμε το θέμα των προγραμμάτων που υλοποιούνται για την επαγγελματική εκπαίδευση, την κατάρτιση, και την προώθηση της απασχόλησης και της επιχειρηματικότητας γυναικών, πραγματοποιήσαμε έρευνα για τη συλλογή σχετικών στοιχείων και τεκμηρίων.

Σκοπός της διερευνητικής αυτής προσπάθειας υπήρξε συγκεκριμένα να διαπιστώσουμε:

1. τους παράγοντες που έχουν οδηγήσει σημαντικό αριθμό γυναικών να λάβουν μέρος στα συγκεκριμένα προγράμματα.
2. τον βαθμό βοήθειας που δέχτηκαν οι γυναίκες αυτές από τα συγκεκριμένα προγράμματα στην επαγγελματική τους πορεία και κατά πόσο ανταποκρίθηκαν στις ανάγκες τους.
3. τις προτάσεις των ίδιων των καταρτισθεισών γυναικών προκειμένου τα συγκεκριμένα προγράμματα να γίνουν περισσότερο αποτελεσματικά.

#### B. Τεχνικές συγκέντρωσης δεδομένων

Για τη συλλογή των σχετικών με το θέμα πληροφοριών χρησιμοποιήσαμε ως εργαλεία έρευνας τη μη δομημένη συνέντευξη και το ερωτηματολόγιο.

► Τη μη δομημένη συνέντευξη τη χρησιμοποιήσαμε ως μέσο για την καλύτερη κατανόηση των στόχων, των μεθόδων και των συμπερασμάτων των ειδικών/ συμβούλων που έλαβαν μέρος στα συγκεκριμένα προγράμματα. Το περιεχόμενο των ερωτήσεων καλύπτει τις εξής ενότητες:

- σπουδές/ ειδίκευση συμβούλων
- ρόλος/ καθήκοντα συμβούλων
- απόψεις και παρατηρήσεις τους σχετικά με την λειτουργία των προγραμμάτων
- αξιολόγηση των προγραμμάτων εκ μέρους τους
- αποκόμιση εμπειριών από τη συμμετοχή τους στα προγράμματα

► Το ερωτηματολόγιο το χρησιμοποιήσαμε για την καταγραφή των απόψεων γυναικών που συμμετείχαν στο πρόγραμμα επαγγελματικής κατάρτισης NOW I και NOW II στο Νομό Κορινθίας κατά την χρονική περίοδο 1992-1993. Το ερωτηματολόγιο χωρίζεται σε δύο μέρη:

Το πρώτο μέρος περιέχει τρεις ερωτήσεις που αφορούν τα γενικά χαρακτηριστικά των γυναικών του δείγματος:

- ηλικία
- εκπαίδευση
- οικογενειακή κατάσταση

Το δεύτερο μέρος συμπεριλαμβάνει τις ερωτήσεις που αφορούν τη συμμετοχή των γυναικών στο συγκεκριμένο πρόγραμμα επαγγελματικής κατάρτισης όπως:

- πηγή ενημέρωσης
- παράγοντες που ώθησαν τις γυναίκες να συμμετάσχουν στο πρόγραμμα
- στάση της οικογένειας/ συντρόφου-συζύγου απέναντι στην απόφασή τους αυτή
- σύμβουλοι με τους οποίους ήρθαν σε επαφή κατά τη διάρκεια του προγράμματος
- γνώσεις/ δεξιότητες που αποκόμισαν απ' αυτή τους την επαφή
- συναισθήματα που τους δημιουργηθήκανε
- αξιοποίηση του προγράμματος
- προτάσεις

### Γ. Δειγματοληψία ερωτηματολογίου

*Πληθυσμός:* Συνίσταται στο σύνολο των γυναικών που έχουν συμμετάσχει σε προγράμματα επαγγελματικής εκπαίδευσης, κατάρτισης, προώθησης της γυναικείας απασχόλησης και επιχειρηματικότητας στο Νομό Κορινθίας.

*Δείγμα:* το δείγμα της έρευνάς μας είναι το σύνολο των γυναικών που έχουν συμμετάσχει στο πρόγραμμα επαγγελματικής κατάρτισης NOW I και NOW II που πραγματοποιήθηκε στην περιοχή Λουτρακίου-Περαχώρας κατά την χρονική περίοδο 1992-1993.

Η *δειγματοληπτική μέθοδος* που χρησιμοποιούμε στην παρούσα έρευνα είναι η δειγματοληψία σκοπιμότητας, σύμφωνα με την οποία επιλέγουμε συνειδητά τις πλέον τυπικές περιπτώσεις του δείγματός μας.

### Δ. Διάρκεια έρευνας

Η χρονική διάρκεια της συλλογής των στοιχείων της έρευνας διήρκεσε από 24 Σεπτεμβρίου μέχρι 28 Απριλίου. Η ανάλυση των δεδομένων της έρευνας διήρκεσε από τις 29 Απριλίου μέχρι 25 Μαΐου.

Ε. Μη δομημένες συνεντεύξεις ειδικών συμβούλων που συμμετείχαν σε προγράμματα εκπαίδευσης, κατάρτισης, προώθησης απασχόλησης και της επιχειρηματικότητας των γυναικών

(Αθήνα, 24/09/2004)

*Η Κ. ψυχολόγος συμβουλευτικής στήριξης σε γυναικεία προγράμματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης μας παραχώρησε συνέντευξη, σχετικά με το δικό της έργο σε προγράμματα επαγγελματικής εκπαίδευσης, κατάρτισης και προώθησης της γυναικείας απασχόλησης.*

### Σπουδές

Έχει ολοκληρώσει τις σπουδές της σε πανεπιστήμιο της Γαλλίας όπου και απέκτησε τον μεταπτυχιακό τίτλο "εκπαίδευση επιμορφωτών και ψυχοκοινωνιολογική συμβουλευτική". Πρόκειται για επαγγελματική εξειδίκευση στην συμβουλευτική ομάδων, σε σεμινάρια και στην θεραπεία.

### Η σημερινή της απασχόληση

Σήμερα, τη βρίσκουμε να απασχολείται, μεταξύ άλλων, στη γραμμή SOS για τη βία στην οικογένεια, όπου έχει την επιστημονική εποπτεία στις τηλεφωνικές επικοινωνίες-στήριξης.

### Εμπειρία της από προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης και απασχόλησης γυναικών

Κατά τη χρονική περίοδο 1990-1998 έχει παρακολουθήσει περίπου 900 γυναίκες που συμμετείχαν σε διάφορα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης και, πέραν της συμβουλευτικής στήριξης, παρείχε και επαγγελματικό προσανατολισμό. Όπως μας επισήμανε στο πλαίσιο του

επαγγελματικού προσανατολισμού (που διαφοροποιείται από τον λεγόμενο σχολικό επαγγελματικό προσανατολισμό) πληροφορείτο από τις γυναίκες τι είχαν κάνει από την αρχή της ζωής τους και εστίαζε πάνω σ' αυτό το σημείο ώστε να τις βοηθήσει να ξεκαθαρίσουν μέσα τους με τι ακριβώς επιθυμούν να ασχοληθούν.

Η συμμετοχή της σε ένα πρωτοποριακό πρόγραμμα κατάρτισης

Τη δεκαετία του 1990 συμμετείχε στο πρόγραμμα, "Στήριξη ανέργων γυναικών" ως συνεργάτης στη Διοτίμα. Η Διοτίμα είναι ένας φορέας παροχής συμβουλευτικής και υποστηρικτικών υπηρεσιών για γυναίκες.

Το πρόγραμμα προβλεπόταν να είναι μονοετές (που στη συνέχεια θα γινόταν και τριετές) σε συνεργασία με τον Δήμο Αθηναίων, ο οποίος εκείνη τη χρονική περίοδο διέθετε ένα αντίστοιχο πρόγραμμα ανέργων. Στο πλαίσιο του μονοετούς προγράμματος παρείχε αποκλειστικά συμβουλευτική στήριξη και μαζί με το υπόλοιπο επιστημονικό προσωπικό, ανέλαβε να παρακολουθήσει 120 γυναίκες.

Ομάδες στόχου του συγκεκριμένου προγράμματος

Το συγκεκριμένο πρόγραμμα απευθύνονταν σε τέσσερις κατηγορίες ανέργων γυναικών, που έπρεπε να διαθέτουν κάρτα ανεργίας από τον Ο.Α.Ε.Δ. Τις κατηγορίες συγκροτούσαν:

- μονογονείς
- παλιννοστούσες
- μετανάστριες
- άνεργες πάνω από 45 ετών

Επιστημονικό προσωπικό

Το επιστημονικό προσωπικό αποτελούνταν από μία κοινωνική λειτουργό, δύο επαγγελματικούς συμβούλους και την εν λόγω ψυχολόγο.

Ρόλος και καθήκοντα του επιστημονικού προσωπικού

Η κοινωνική λειτουργός έπαιρνε το κοινωνικό ιστορικό από την κάθε γυναίκα που συμμετείχε στο πρόγραμμα. Μέσα από τη λήψη του

κοινωνικού ιστορικού έβγαιναν στην επιφάνεια πολλές από τις ανάγκες των γυναικών. Όλες οι καταρτιζόμενες ήταν υποχρεωμένες να έρθουν σε επαφή και με τις επαγγελματικές συμβούλους, οι οποίες τις πληροφορούσαν και τις καθοδηγούσαν, ανάλογα με τα προσόντα τους και με τις προτιμήσεις τους, στην ανεύρεση μιας απασχόλησης. Οι καταρτιζόμενες που υποχρεούνταν να επισκεφτούν την ψυχολόγο, κρίνονταν από την κοινωνική λειτουργό. Πολλές από τις γυναίκες που εισέρχονταν στο πρόγραμμα δεν γνώριζαν με τι ακριβώς θέλανε να ασχοληθούν και βρίσκονταν σε μία σύγχυση. Δεν έλειπαν βέβαια και οι γυναίκες που επιθυμούσαν από μόνες τους να επισκεφτούν την ψυχολόγο.

### Ομαδικές και ατομικές συνεδρίες

Οι ομαδικές και ατομικές συνεδρίες που πραγματοποιούσε η ψυχολόγος με τις καταρτιζόμενες ολοκληρώνονταν σε τρεις φάσεις. Στην πρώτη φάση έβαζε τις γυναίκες να της γράφουν σε ποιες καταστάσεις δυσκολεύονταν να θέτουν όρια. Στη δεύτερη φάση τις παρακινούσε να συζητούν μεταξύ τους, ώστε να αντιλαμβάνονται από μόνες τους τυχόν κοινά τους προβλήματα, αλλά και τα όποια διαφορετικά. Στην τρίτη και τελευταία φάση τις έβαζε να μιλάνε για να μάθουν να χρησιμοποιούν σωστά τον τόνο της φωνής τους, ώστε να μπορούν να θέτουν τα όριά τους και να μάθουν να λένε "όχι" εκεί που χρειάζοταν. Έκανε, δηλαδή, ασκήσεις φωνητικής, αλλά και παίξιμο ρόλων (role-playing), όπου συνήθως οι γυναίκες υποδύονταν τη μάνα και το παιδί, σε μια προσπάθεια να μάθουν να βάζουν όρια στα παιδιά τους, στους συντρόφους τους και σε οποιεσδήποτε άλλες κοινωνικές τους επαφές. Από τις λέξεις που χρησιμοποιούσαν περισσότερο σημαντικές ήταν οι: ΟΧΙ – ΘΕΛΩ – ΜΠΟΡΩ. Από ό,τι φαίνεται, αλλά και όπως η ίδια ανεφερε, η ψυχολόγος, προτιμούσε να χρησιμοποιεί τη βιωματική μέθοδο.

Η κάθε ατομική ή ομαδική συνεδρία διαρκούσε περίπου δύο ώρες και η ψυχολόγος ολοκλήρωνε το πρόγραμμα της επαγγελματικής κατάρτισης, όσον αφορά τον τομέα της συμβουλευτικής στήριξης, μέσα σε οκτώ συνεδρίες. Για την ολοκλήρωση αυτού του προγράμματος έπρεπε να είχαν συμπληρωθεί είκοσι ώρες επαγγελματικής κατάρτισης.

Η ψυχολόγος προτιμούσε τις ομαδικές συνεδρίες, καθώς μ' αυτό τον τρόπο η κάθε μία καταρτιζόμενη έβλεπε ότι δεν ήταν η μοναδική που είχε προβλήματα και τις περισσότερες φορές συνειδητοποιούσε ότι τα προβλήματά της ήταν κοινά μ' αυτά της άγνωστης γυναίκας που καθόταν δίπλα της. Υπήρχαν όμως και περιπτώσεις γυναικών

που αντιμετώπιζαν πολύ μεγάλα προβλήματα και έχρηζε ατομικής συνεδρίας με την ψυχολόγο.

Προσωπικές εντυπώσεις και συμπεράσματα της ψυχολόγου

Κατά τη διάρκεια της συνέντευξης, μας εξιστόρησε αρκετές ιστορίες εγκαταλελειμμένων γυναικών με παιδιά από τους συζύγους τους, αποτελούσαν την πλειοψηφία των καταρτιζομένων που συμμετείχαν στο συγκεκριμένο πρόγραμμα.

Σε γενικές γραμμές, μας σκιαγράφησε το προφίλ μιας γυναίκας με πολύ χαμηλή αυτοεκτίμηση, δίχως καμία εμπιστοσύνη στον εαυτό της. Ιδιαίτερα, οι γυναίκες, που δεν είχαν κάποιο πτυχίο, διακατέχονταν εντονότερα από το συναίσθημα της μειωμένης αυτοεκτίμησης. Μάλιστα, όπως μας ανέφερε, σε μία ομάδα γυναικών από τις οποίες ζήτησε να γράψουν οτιδήποτε γνώσεις και προσόντα διέθεταν, μία από τις συμμετέχοντες δεν ανέφερε ότι γνώριζε γαλλικά επειδή δεν είχε το ανάλογο πτυχίο.

Διαπιστώθηκε εξάλλου ότι οι γυναίκες είχαν πλήρη άγνοια της υπάρχουσας νομοθεσίας που αφορούσε τα δικαιώματά τους, κάτι που είχε ως συνέπεια τη μη διεκδίκησή τους. Το φαινόμενο αυτό παρατηρήθηκε ακόμα και ανάμεσα στις γυναίκες με υψηλό κοινωνικό-πνευματικό επίπεδο.

Πολλές από τις γυναίκες δεν είχαν την αναγκαία ενθάρρυνση και υποστήριξη από το οικογενειακό τους περιβάλλον. Δεν ήταν λίγες οι καταρτιζόμενες που έρχονταν στο πρόγραμμα κρυφά από τους συζύγους και τους συντρόφους τους! Επίσης επισήμανε ότι οι γυναίκες με παιδιά εκμεταλλεύονταν όχι μόνο από τους αντρες τους αλλά και από τα ίδια τους τα παιδιά, τα οποία φέρονταν πολύ εγωιστικά και στα οποία εκείνες αδυνατούσαν να θέσουν όρια. Αξιοσημείωτη επίσης υπήρξε η διαπίστωση ότι θεωρούσαν υποχρέωσή τους να ασχολούνται με το νοικοκυριό και τη φροντίδα του σπιτιού όλο το 24ωρο. Είχαν φτάσει στο σημείο να νιώθουν ενοχές όταν απασχολούνταν με κάτι πέρα από τις δουλειές του σπιτιού. Αυτό το μήνυμα βέβαια τους το μετέδιδαν οι σύζυγοι, όταν επέστρεφαν στο σπίτι από τη δουλειά τους και τις έβλεπαν να κάθονται, να ξεκουράζονται δηλαδή, αφού προηγουμένως είχαν διεκπεραιώσει όσα απαιτεί με το νοικοκυριό.

Μαζί με όλα τα παραπάνω, το επιστημονικό προσωπικό του κέντρου είχε να αντιμετωπίσει και άλλες δυσκολίες κατά την προσέλευση των καταρτιζομένων στο πρόγραμμα επαγγελματικής κατάρτισης.

Για τις άνεργες μητέρες ήταν πολύ δύσκολο να αφήσουν κάπου τα παιδιά τους και αυτό ακριβώς είναι που κάνει έναν άνεργο άνδρα να αποκαθίσταται επαγγελματικά ευκολότερα από μία άνεργη γυναίκα. Η

ψυχολόγος τους πρότεινε να κινητοποιηθούν στην περιοχή της γειτονιάς, να κρατάει δηλαδή η μία το παιδί της άλλης. Δυστυχώς, δεν βρήκε σ' αυτό ανταπόκριση, καθώς οι ελληνικές οικογένειες είναι πολύ κλειστές και δεν εμπιστεύονται τα παιδιά τους σε ξένους. Σε αντίθεση με τις χώρες της Ευρώπης, όπου οι γείτονες καλύπτουν πολλές υπηρεσίες που δεν υπάρχουν.

Οι κατηγορίες των παλιννοστούσων και των μεταναστριών είχαν τις δικές τους δυσκολίες, καθώς δεν γνώριζαν πολύ καλά την ελληνική γλώσσα και υπήρχαν προβλήματα επικοινωνίας μαζί τους. Οι συγκεκριμένες γυναίκες δεν είχαν ανάγκη τόσο από ψυχολογική στήριξη, όσο να βρουν μία δουλειά και να συμμετέχουν σ' ένα πρόγραμμα εκμάθησης της ελληνικής γλώσσας.

## Αξιολόγηση του προγράμματος

Το ποσοστό των γυναικών που βρήκε δουλειά δεν ήταν αρκετά μεγάλο. Σ' αυτό συνέβαλε και το γεγονός ότι δεν υπήρχαν επιμορφωτικά σεμινάρια για αποφοίτους δημοτικού, αλλά μόνο για αποφοίτους γυμνασίου και λυκείου και ήταν πολύ δύσκολο να βρεθούν εργασίες για αποφοίτους δημοτικού. Ωστόσο, το συγκεκριμένο πρόγραμμα βοήθησε τις γυναίκες σε πρακτικά θέματα ως προς τη διαδικασία ανεύρεσης εργασίας, από το πώς να γράψουν το βιογραφικό τους, να αποκτήσουν αυτοπεποίθηση, να προβάλλουν τα προσόντα τους, να αποφύγουν παγίδες ανταποκρινόμενες στις αγγελίες(από το πώς να χειρίζονται το λόγο τους στις συνεντεύξεις μέχρι το πώς να ντύνονται και να προσέχουν την εξωτερική τους εμφάνιση). Διαπιστώθηκε ότι αυτό που κυρίως χρειάζονταν ήταν να έχουν πρακτικό νου και σωστή γνώση για το τι ζητάει η αγορά εργασίας.

Η μεγάλη επιτυχία του προγράμματος έγκειται στο ότι κατάφεραν να κινητοποιήσουν τις γυναίκες και να τις κάνουν να πιστέψουν στους εαυτούς τους. Χαρακτηριστικά, μία γυναίκα από την ομάδα που ολοκλήρωσε τις συνεδρίες με τη ψυχολόγο, της είπε: «Πρώτη φορά κοιτάζω έξω από το παράθυρο του σπιτιού μου και βλέπω τον ουρανό μετά από τόσα χρόνια. Μου άνοιξες ένα παράθυρο στη ζωή μου! Σ' ευχαριστώ!»



(Κόρινθος, 05/05/2005)

Επισκεφθήκαμε το Κέντρο Πληροφόρησης και Ενίσχυσης της Απασχόλησης Γυναικών, που ανήκει στην Τοπική Ένωση Δήμων και Κοινοτήτων Κορινθίας και η σύμβουλος του κέντρου, μοιράστηκε μαζί μας τις δικές της εμπειρίες και εντυπώσεις.

Σπουδές

Έχει σπουδάσει κοινωνικές επιστήμες και επιτελεί και χρέη καθηγήτριας στο Α.Τ.Ε.Ι. Αθηνών.

Η συμμετοχή της στο πρόγραμμα NOW

Στο κέντρο πληροφόρησης και ενίσχυσης της απασχόλησης γυναικών στην Κόρινθο εργάζεται ως σύμβουλος από το 1994, από την εποχή δηλαδή όπου ξεκίνησε η λειτουργία του. Το κέντρο άνοιξε τις πόρτες του για να υποδεχτεί ένα καινούργιο, για εκείνη την εποχή, πρόγραμμα, το NOW.

Η ίδια είχε τη γενικότερη εποπτεία της εύρυθμης λειτουργίας και της υλοποίησης του προγράμματος που λάμβανε χώρα στην περιοχή του δήμου Λουτρακίου-Περαχώρας. Συνεργάστηκε με αρκετά στελέχη από τον ΕΟΜΜΕΧ (κυρίως με συμβούλους εργασίας), αλλά και με ελεύθερους εισηγητές, οι οποίοι είχαν αναλάβει την παρουσίαση και τη διδασκαλία των θεματικών ενοτήτων της κατάρτισης.

Προσωπικές εντυπώσεις

Απ' αυτή της τη συμμετοχή προέρχονται οι δικές της παρατηρήσεις και εκτιμήσεις της συνολικής εικόνας των υπό κατάρτιση γυναικών. Η πλειοψηφία των γυναικών ανήκε στην ηλικιακή ομάδα ανάμεσα στα 31 και 35 χρόνια. Επρόκειτο για μια περίοδο της ζωής που οι γυναίκες, συχνά, προσπαθούν να επανενταχθούν στην αγορά εργασίας και να ασχοληθούν με κάτι άλλο πέραν της φροντίδας της οικογένειας και του σπιτιού.

Είναι γεγονός ότι οι γυναίκες στρέφονταν και συνεχίζουν να στρέφονται στην επιχειρηματικότητα σπανιότερα από τους άνδρες και ότι πολλές φορές σ' αυτή την επιλογή τις οδηγούσε και τις οδηγεί η αδυναμία εύρεσης μισθωτής εργασίας, ιδιαίτερα με την ύπαρξη οικογένειας ή όταν είναι μεγαλύτερες των 30 ετών. Η πλειοψηφία των συγκεκριμένων γυναικών είχε την απόλυτη στήριξη και ηθική συμπαράσταση των οικογενειών τους.

Υπήρξε όμως και ένα σημαντικό ποσοστό γυναικών που ξεκίνησαν με ελάχιστη ενίσχυση ή και με αρνητική αντιμετώπιση από το οικογενειακό τους περιβάλλον. Μερικά τέτοια πράγματα, τονίζει η σύμβουλος, δεν έχουν ως σήμερα αλλάξει, παρόλο που έχουν περάσει 12 χρόνια από την ολοκλήρωση του συγκεκριμένου προγράμματος.

## Αξιολόγηση του προγράμματος NOW

Με την ολοκλήρωση του προγράμματος αρκετές από τις καταρτισθείσες γυναίκες επωφελήθηκαν και προχώρησαν στη δημιουργία της δικής τους επιχείρησης, όπως ένα κατάστημα ειδών λαϊκής τέχνης, ένα ζαχαροπλαστείο, η παραγωγή και εμπορία ρούχων, το εμπόριο ζωοτροφών, η δημιουργία κέντρου εκμάθησης υπολογιστών. Τα κριτήρια στα οποία βασίστηκαν οι περισσότερες γυναίκες για να επιλέξουν τη δραστηριότητά τους ήταν: α) η αγάπη τους για το είδος, β) η προηγούμενη τυχόν ενασχόλησή τους και γ) η ζήτηση της αγοράς.

## Ο γυναικείος πληθυσμός του νομού Κορινθίας

Αυτό που παρατηρείται στην σημερινή εποχή στην περιοχή της Κορινθίας, όπου και εδρεύει το συγκεκριμένο κέντρο γυναικών, είναι ότι το μεγαλύτερο ποσοστό ανεργίας το έχουν οι γυναίκες. Αυτό οφείλεται σε πολλούς λόγους. Ένας εργοδότης θα προτιμήσει έναν άνδρα υπάλληλο από μία γυναίκα που βαρύνεται με περισσότερες οικογενειακές υποχρεώσεις, ιδιαίτερα ενόψει πιθανής εγκυμοσύνης και φροντίδας παιδιών. Αλλά και η ηλικία παίζει σημαντικό λόγο, από τη στιγμή που οι περισσότερες άνεργες γυναίκες είναι πάνω από 40 χρονών.

## Το μορφωτικό επίπεδο των ανέργων γυναικών

Όσον αφορά το μορφωτικό επίπεδο των ανέργων γυναικών, αυτό ποικίλλει κατά περίπτωση. Υπάρχουν πολλές απόφοιτες δημοτικού, γυμνασίου και λυκείου, αλλά και ένα σημαντικό ποσοστό αποφοίτων από ανώτατα εκπαιδευτικά και τεχνολογικά ιδρύματα (Α.Ε.Ι, Τ.Ε.Ι.). Αυτό που επίσης παρατηρείται είναι ότι πιο εύκολα βρίσκουν δουλειά οι γυναίκες με υψηλό μορφωτικό επίπεδο, παρά εκείνες με χαμηλό μορφωτικό επίπεδο.

## Ψυχολογία των ανέργων γυναικών

Ψυχολογικά οι άνεργες είναι σε άσχημη κατάσταση, αφού σχεδόν όλες κυριεύονται από αισθήματα τρομερής ανασφάλειας, άγχους, αγωνίας και κυρίως απαισιοδοξίας. Η αυτοπεποίθησή τους βρίσκεται σε πολύ χαμηλά επίπεδα και οι ίδιες δεν έχουν πίστη στις ικανότητές τους.

Στις μέρες μας δεν υπάρχουν πολλές γυναίκες που επιλέγουν να είναι άνεργες, όπως γινόταν παλαιότερα, επειδή οι ανάγκες εμφανίζονται μεγαλύτερες και σχεδόν όλες οι γυναίκες χρειάζονται να εργαστούν. Η σωστή πληροφόρηση, η κινητοποίηση και ο εφοδιασμός με τα απαραίτητα προσόντα αποτελούν βασικά στοιχεία για να κατακτήσουν οι γυναίκες θέσεις στην αγορά εργασίας.

(Κόρινθος, 05/05/2005)

## Σπουδές -απασχόληση

Η κ. Β. είναι κοινωνική ανθρωπολόγος και εργάζεται ως σύμβουλος στο συγκεκριμένο κέντρο εδώ και τρία χρόνια. Της ζητήσαμε να μας μιλήσει για τη λειτουργία του κέντρου και για τις υπηρεσίες που παρέχει στις ενδιαφερόμενες γυναίκες.

Λειτουργία του κέντρου πληροφόρησης και ενίσχυσης της απασχόλησης γυναικών

## Ρόλος-καθήκοντα

Το κέντρο είναι αρμόδιο για την προώθηση της κατάρτισης και απασχόλησης των γυναικών σε όλη την Πελοπόννησο. Ενημερώνει την τοπική κοινωνία κυρίως σε θέματα απασχόλησης γυναικών, με την παρουσίαση τεχνικών και μεθόδων για την εύρεση εργασίας, με πληροφόρηση για τις προσφερόμενες θέσεις εργασίας ανά νομό και με καθοδήγηση σε θέματα δημιουργίας ατομικού φακέλου (το λεγόμενο portfolio). Επίσης, ενημερώνει για δυνατότητες επαγγελματικής κατάρτισης (επιδοτούμενης ή μη) που υλοποιούνται ανά νομό και για δυνατότητες κατάρτισης ή επιμόρφωσης από διάφορους φορείς όπως τα Ι.Ε.Κ. το Ανοιχτό Πανεπιστήμιο, οι Σχολές Μαθητείας του Ο.Α.Ε.Δ. Πληροφορεί και παρέχει στήριξη για επιχειρηματικές δραστηριότητες γυναικών που αφορούν:

- δημιουργία νέων ή εκσυγχρονισμού υφιστάμενων επιχειρήσεων
- ανάπτυξη συνεργασίας επιχειρήσεων
- χρηματοδοτικές πηγές
- προγράμματα για επιχειρήσεις
- προγράμματα που απευθύνονται στον αγροτικό τομέα

Το κέντρο δραστηριοποιείται επίσης στην ενημέρωση των επιχειρηματιών ανά νομό για διάφορα προγράμματα από τα οποία θα μπορούσαν να επωφεληθούν (π.χ. Stage), στην ενημέρωση των ενδιαφερομένων με ανοιχτές εκδηλώσεις σε διάφορες περιοχές και στην έκδοση Οδηγού για τα προγράμματα του αγροτικού χώρου για την Κορινθία.

Επιπλέον, παρέχει κοινωνική, ψυχολογική στήριξη και εμπύχωση σε θέματα διαπροσωπικών σχέσεων και αγωγής παιδιών, νέων και εφήβων καθώς και νομική στήριξη από εθελόντριες νομικούς, με πληροφορίες για τις δυνατότητες και για τους τρόπους επίλυσης νομικών θεμάτων (π.χ. οικογενειακά, εργασιακά) Από το 1994 μέχρι σήμερα:

- ▣ Πραγματοποιήθηκαν περίπου **2.500 ατομικές επαφές** με τις συμβούλους.
- ▣ **200 περίπου γυναίκες** (το 50% των ενδιαφερομένων) παρακολούθησαν τουλάχιστον ένα πρόγραμμα επιδοτούμενης κατάρτισης.
- ▣ **100 περίπου γυναίκες** (σχεδόν το 1/5 των ενδιαφερομένων) έχουν βρει απασχόληση ,πλήρη ή μερική.
- ▣ Υποστηρίχθηκαν ψυχολογικά **75 περίπου γυναίκες**.
- ▣ **30 περίπου γυναίκες** ενημερώθηκαν για νομικά θέματα που τις απασχολούσαν.
- ▣ **50 περίπου γυναίκες** ενημερώθηκαν για δυνατότητες επιμόρφωσης.
- ▣ Όλες σχεδόν οι ενδιαφερόμενες ενημερώθηκαν για θέσεις εργασίας ή προγράμματα απασχόλησης (π.χ. Stage).
- ▣ Δημιουργήθηκαν **10 νέες επιχειρήσεις** στο Νομό Κορινθίας(παροχής υπηρεσιών, εμπορικές, εργαστήρια ζαχαροπλαστικής, οινοποιεία, παραδοσιακά κέντρα εστίασης, κέντρο δημιουργικής απασχόλησης παιδιών).
- ▣ **10 περίπου επιχειρήσεις** στο Νομό εκσυγχρονίστηκαν ή επεκτάθηκαν.
- ▣ **100 τουλάχιστον επιχειρήσεις** ενημερώθηκαν για διάφορα προγράμματα και θέματα.
- ▣ Περίπου **30 επιχειρήσεις και ελεύθεροι επαγγελματίες** (νομικοί, ψυχολόγοι κ.λ.π.) απευθύνθηκαν στο κέντρο για να καλύψουν κενές θέσεις εργασίας στις επιχειρήσεις τους με γυναίκες που αναζητούν εργασία και είναι καταχωρημένες στα αρχεία τους.
- ▣ Έγιναν **30 περίπου τέτοιες τοποθετήσεις**.
- ▣ Εκδόθηκε ένας **Οδηγός για τα προγράμματα του αγροτικού χώρου** στην Κορινθία.
- ▣ Εκδόθηκε ένας **Οδηγός επιτυχημένων γυναικών επιχειρηματιών** στους Νομούς Κορινθίας και Αρκαδίας.

Παράλληλα, ένα πλήθος αιτημάτων ενημέρωσης ή στήριξης για διάφορα θέματα (βοήθεια και πληροφορίες για τη συμπλήρωση εντύπων και αιτήσεων, ενημέρωση για διαδικασίες συνταξιοδότησης, ενημέρωση για διάφορα στοιχεία υπηρεσιών) βρήκαν απαντήσεις από τους ειδικούς του κέντρου.

Το κέντρο πραγματοποιεί αρκετές εκδηλώσεις, ημερίδες και ενημερωτικές συναντήσεις για διάφορα θέματα που ενδιαφέρουν τις γυναίκες (όπως είναι η οικογένεια, η διαπαιδαγώγηση, η ισότητα, η απασχόληση, η επιχειρηματικότητα). Τέλος, συμμετέχει ενεργά σε διάφορες πρωτοβουλίες που παίρνουν άλλοι φορείς για θέματα ευρύτερου κοινωνικού ενδιαφέροντος (ενάντια στη βία, στο ρατσισμό, την ξενοφοβία).

### Παρατηρήσεις

Κλείνοντας, η κυρία Β. έκανε λόγο για το σχετικά χαμηλό μορφωτικό επίπεδο των γυναικών στο Νομό Κορινθίας και τον καθοριστικό ρόλο που παίζει η οικογένεια στην καθημερινή του ζωή και στις γενικότερες επιλογές τους, με συνέπεια σχεδόν όλες να αποσκοπούν στο γάμο και στην δημιουργία οικογένειας και να μην φαίνεται να τις απασχολεί ιδιαίτερα η επαγγελματική τους αποκατάσταση και σταδιοδρομία.

(Κόρινθος, 12/09/2004)

## Σπουδές - απασχόληση

Η κ.Π έχει σπουδάσει ψυχολογία και σήμερα να εργάζεται ως ειδική ψυχολόγος σ' ένα ιδιωτικό κέντρο αποκατάστασης ατόμων με ειδικές ανάγκες.

Η εμπειρία της από τη συμμετοχή της στο πρόγραμμα NOW

Ρόλος- καθήκοντα της συμβούλου

Ανέλαβε με την ειδικότητα της ψυχολόγου, την ψυχολογική υποστήριξη και εμπύχωση των υπό κατάρτιση γυναικών για την καλύτερη ένταξή τους στην οικονομική και κοινωνική ζωή του τόπου.

Εντυπώσεις-παρατηρήσεις σχετικά με τις υπό κατάρτιση γυναίκες

Κατά τη διάρκεια των μαθημάτων, η ψυχολόγος διαπίστωσε αρκετά θετικά στοιχεία από τις γυναίκες που συμμετείχαν στο συγκεκριμένο πρόγραμμα. Η προθυμία, η υπευθυνότητα, η καλή διάθεση και η ευστροφία ήταν ορισμένα από τα στοιχεία που τις χαρακτήριζαν.

Δυσκολίες-εμπόδια στην κατάρτιση των γυναικών

Στην ερώτηση μας ως προς δυσκολίες που τυχόν συνάντησε, μας ανέφερε χαρακτηριστικά: «Οι δυσκολίες ήταν πολύ μεγάλες! Αντικειμενικές αλλά και υποκειμενικές. Όλες όμως πραγματικές».

Η πρώτη και η μεγαλύτερη δυσκολία που είχε να αντιμετωπίσει ήταν η αναποφασιστικότητα των γυναικών για αυτή την πολυπόθητη αλλαγή. , την έξοδο στον χώρο της επαγγελματικής απασχόλησης. Για τις δυσκολίες που αντιμετώπιζε κάθε γυναίκα η οικογένεια (γονείς, σύζυγος), είχε το δικό της μερίδιο ευθύνης. Για όσες από τις γυναίκες είχαν παιδιά, τα πράγματα δυσκόλευαν ακόμα περισσότερο καθώς θα έπρεπε να λείπουν από κοντά τους αρκετές ώρες την εβδομάδα. Η λειτουργία του κέντρου δημιουργικής

απασχόλησης παιδιών τις εξυπηρέτησε σε μεγάλο βαθμό. Εξάλλου, όπως ήταν αναμενόμενο, οι περισσότερες γυναίκες βρίσκονταν σε άσχημη οικονομική κατάσταση, κάτι που για ορισμένες έθεσε εμπόδια στην όλη διαδικασία της συμμετοχής τους στο συγκεκριμένο πρόγραμμα.

### Μεθοδολογία της κατάρτισης

Η μεθοδολογία της κατάρτισης περιλάμβανε στο πρώτο μέρος την εμπύχωση και στο δεύτερο μέρος τον επαγγελματικό προσανατολισμό.

Στο πρώτο μέρος αναπτυσσόταν η θεωρία για τη θέση της γυναίκας παλιότερα και σήμερα και για τους πολλούς ρόλους της στην κοινωνία και στην οικογένεια. Ακολουθούσαν συζητήσεις προκειμένου να ευαισθητοποιηθούν οι ίδιες οι γυναίκες στο να αναγνωρίζουν και να σέβονται τις δικές τους ανάγκες. Το πρώτο μέρος της εμπύχωσης έκλεινε με διάφορες ασκήσεις κατά μικρές ομάδες, οι οποίες αποσκοπούσαν στη λήψη αποφάσεων, στην ενθάρρυνση (μέσω ορισμένων τεχνικών αυτοενθάρρυνσης), στην επικοινωνία (μέσω κάποιων τρόπων και ασκήσεων για καλή επικοινωνία) και στην αυτογνωσία.

Το δεύτερο μέρος του επαγγελματικού προσανατολισμού περιελάμβανε γνωριμία με τις δεξιότητες και τα ταλέντα των γυναικών, πληροφόρηση για τα επαγγέλματα, πληροφόρηση για την αγορά εργασίας, πληροφόρηση για την τοπική αγορά εργασίας, καθώς για τις σχέσεις και για τον τρόπο επικοινωνίας στον χώρο εργασίας. Όλα αυτά πραγματοποιούνταν σε ομάδες, μέσω διαφόρων ασκήσεων αυτογνωσίας, με παίξιμο ρόλων (role-playing, drama therapy), με συζητήσεις με διάφορους επαγγελματίες και με επισκέψεις σε χώρους εργασίας.

### Ανάγκες των υπό κατάρτιση γυναικών που προέκυψαν κατά την εφαρμογή του προγράμματος

Όπως μας είπε η ψυχολόγος, από τις συνεδρίες με τις υπό κατάρτιση διαπιστώθηκαν ανάγκες που συνοψίστηκαν και σε προτάσεις για το μέλλον ως εξής:

1. Συνέχιση της εμπύχωσης.
2. Πληροφόρηση για τα επαγγέλματα που μια γυναίκα θα μπορούσε να επιλέξει ή στα οποία θα μπορούσε να ειδικευθεί τη συγκεκριμένη χρονική περίοδο.
3. Συμβουλευτική για προβλήματα προσωπικά και διαπροσωπικών σχέσεων (με την οικογένεια και το ευρύτερο κοινωνικό περιβάλλον).



4. Συμβουλευτική από δικηγόρους, οικονομολόγους και άλλους ειδικούς όσον αφορά τις γυναίκες στον χώρο εργασίας.
5. Χώρο όπου με ασφάλεια θα εμπιστεύονταν οι γυναίκες τα παιδιά τους κατά την διάρκεια των εργασιών τους.
6. Χρηματοδότηση ουσιαστική και όχι συμβολική.
7. Δυνατότητα να απασχολούνται οι καταρτισθείσες, με τη μεσολάβηση του αρμόδιου γραφείου, ως δόκιμες, με ελάχιστη ή καθόλου αμοιβή, σε χώρους επαγγελματιών που εκείνες επιθυμούν και που τις ενδιαφέρουν. Προηγουμένως να γίνεται συμφωνία για τον χρόνο και τον τόπο απασχόλησης τους.
8. Προσλήψεις σε δημοτικές υπηρεσίες και επιχειρήσεις ορισμένου αριθμού γυναικών που ολοκληρώνουν τη συγκεκριμένη εκπαίδευση.

#### Αξιολόγηση του προγράμματος

Η ψυχολόγος θεωρεί ότι για εκείνη την εποχή (1992-1993) το συγκεκριμένο πρόγραμμα ήταν ιδιαίτερα πρωτοποριακό και βοήθησε τις γυναίκες μιας κλειστής τοπικής κοινωνίας να ανοίξουν τους ορίζοντές τους και να απεγκλωβιστούν από τα όρια του σπιτιού.

(Κόρινθος, 15/09/2004)

Νομική σύμβουλος του προγράμματος NOW (1992-1993) στο δήμο  
Λουτρακίου-Περαχώρας

Σπουδές - απασχόληση

Έχει σπουδάσει νομικά και σήμερα εργάζεται σε  
δικηγορικό γραφείο.

Η εμπειρία της από τη συμμετοχή της στο πρόγραμμα NOW

Ρόλος- καθήκοντα-ενέργειες της νομικού συμβούλου

Στις αρχές Μαρτίου του 1993, η κ.Γ ανέλαβε, μετά την πρόσληψή της από την Δημοτική Επιχείρηση Τουριστικής Ανάπτυξης Λουτρακίου-Περαχώρας (Δ.Ε.Τ.Α.Λ.Π.), "ΘΕΡΜΑΙ-ΛΟΥΤΡΑΚΙ", τη θέση της νομικής συμβούλου στο πρόγραμμα NOW, το οποίο βρισκόταν ήδη στο δεύτερο χρόνο εφαρμογής του. Όπως η ίδια μας ανέφερε, το αντικείμενο του συγκεκριμένου προγράμματος ήταν η επανένταξη-απασχόληση και αντιμετώπιση της ανεργίας των γυναικών στους δήμους Κορινθίας και Λουτρακίου-Περαχώρας και ανάμεσα στους στόχους τους υπήρξε και η παροχή συμβουλών κατάρτισης για την ανάπτυξη των επιχειρηματικών πρωτοβουλιών, τομέας στον οποίο ενέπνευσε και η ιδιότητά της ως νομικής συμβούλου.

Στοιχεία και πληροφορίες

Σχετικά με το πρόγραμμα άντλησε στοιχεία αρχικά από επαφή της με τη Γενική Γραμματεία Ισότητας, με την υπεύθυνη του προγράμματος στην Δ.Ε.Π.Π.Α.Λ.Π. ΟΜΗΡΟΣ που ασχολούνταν με το μέρος του προγράμματος που αφορούσε την εκπαίδευση, την υπεύθυνη του προγράμματος I.L.E. στη Θεσσαλονίκη και ειδικότερα με το δίκτυο της Caroline Tumer που ασχολούνταν με τις πηγές χρηματοδότησης γυναικείων

πρωτοβουλιών απασχόλησης, με την υπεύθυνη του προγράμματος I.R.I.S που αφορούσε την ανταλλαγή πληροφοριών, ενώ στη συνέχεια και πιο διεξοδικά, με φορείς όπως ο EOMMEX (Euro Info Center) στην Αθήνα και ο Ο.Α.Ε.Δ.

Η επόμενη ενέργειά της ήταν η διοργάνωση σε χώρο της Δ.Ε.Π.Α.Λ.Π Όμηρος μιας άτυπης συγκέντρωσης των γυναικών που είχαν παρακολουθήσει το πρώτο μέρος του προγράμματος, , ώστε να γίνει δυνατή και στην πράξη η κατανόηση των επιμέρους προβλημάτων και κατά συνέπεια και η συγκεκριμενοποίηση της παροχής συμβουλών στην κάθε γυναίκα.

Εντυπώσεις- συμπεράσματα σχετικά με τις υπό κατάρτιση γυναίκες

Από προσωπικές συζητήσεις με τις υπό κατάρτιση γυναίκες αλλά και από κατ' ιδίαν μελέτη των ενεργειών τους για με τη δημιουργία ατομικής επιχείρησης, η διαπίστωση ήταν ότι οι περισσότερες γυναίκες με τη βοήθεια που τους προσέφερε το NOW είχαν φθάσει πολύ κοντά στο να αναπτύξουν άρτια προγράμματα λειτουργίας ατομικών επιχειρήσεων, ενώ και η πρόθεση για μια μεταξύ τους συνεργασίας για μια πιθανόν μεγαλύτερη επιχείρηση ήταν σαφής.

Όταν, η επιτροπή του NOW επισκέφθηκε το Vibourg της Δανίας, στο πλαίσιο της σχετικής διακρατικής συνεργασίας, η κ.Γ παρουσίασε έργο της με τίτλο, "Η κοινωνική-νομική και επαγγελματική θέση της Ελληνίδας", όπου ανέπτυξε το ρόλο της Ελληνίδας σήμερα σε σχέση με το νομικό και κοινωνικό καθεστώς της εποχής. Η ίδια παρέλαβε από την Πρεσβεία της Δανίας ανάλογη εργασία που αφορούσε τις γυναίκες στη Δανία.

Μια ευρύτερη ενημέρωση του γυναικείου πληθυσμού του Νομού Κορινθίας σχετικά με το πρόγραμμα έγινε με ανακοινώσεις στον τύπο και με ενημερωτική συνέντευξη σε τοπικό τηλεοπτικό κανάλι.

Δυσκολίες - εμπόδια

Κατά τη διάρκεια της απασχόλησής της με πρόγραμμα, την επισκέφτηκαν και συζήτησαν με αρκετές καταρτισθείσες γυναίκες. Τα βασικά προβλήματα που αντιμετώπιζαν σχετικά με την υλοποίηση της απόφασής τους για τη δημιουργία κάποιας μορφής επιχείρησης ήταν: η δυσκαμψία των τραπεζικών δανείων, η ελλιπής πληροφόρηση σε φορολογικά και νομικά θέματα που αφορούσαν επιχειρήσεις, εταιρείες και

το προσωπικό αυτών, η αδυναμία να έχουν πριν από το ξεκίνημα μία σαφή εικόνα της αγοράς εργασίας με αποτέλεσμα να στρέφονται κάποιες φορές σε προσχέδια εμπορικών δραστηριοτήτων κορεσμένων στην περιοχή και οι ελάχιστες, τη συγκεκριμένη στιγμή, ευνοϊκές πηγές χρηματοδότησης από κρατικούς ή άλλους φορείς.

#### Αξιολόγηση του προγράμματος

Στο πλαίσιο του προγράμματος έγινε προσπάθεια ενθάρρυνσης και καθοδήγησης των υπό κατάρτιση γυναικών σε καινοτόμες δραστηριότητες με την παροχή πληροφοριών και συμβουλών. Ένας ακόμη σκοπός ήταν να έρθουν σε επαφή μεταξύ τους γυναίκες που δεν είχαν τα μέσα (οικονομικά, γνώσεις) αλλά επιθυμούσαν να ξεκινήσουν κάποια μορφή επιχείρησης. Υπήρχαν δυνατότητες επίτευξης καινοτομικών, εμπορικά, μορφών επιχειρήσεων, καθώς και παραγωγικού έργου. Παρ' όλες τις αντιξοότητες που προέκυψαν κατά τη πορεία υλοποίησης του προγράμματος, ο σκοπός αυτός σε μεγάλο βαθμό επιτεύχθηκε.

Στο τέλος του πρώτου κεφαλαίου, συμπεριλαμβάνουμε ένα απόσπασμα από μία διημερίδα που πραγματοποιήθηκε στην περιοχή του Βόλου, στις 18-19/12/2003, όπου διαπραγματεύτηκε το εξής θέμα: «Διαπολιτισμικότητα και Ισότητα των Φύλων». Φορείς υπήρξαν το Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης- Γενική Γραμματεία Ισότητας και το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας.

Παραθέτουμε την ομιλία που εκφώνησε στην συγκεκριμένη ημερίδα η κυρία Ειρήνη Μάρη, η οποία είναι ψυχολόγος και υπεύθυνη συμβουλευτικής στο Κ.Ε.Θ.Ι. Η ομιλία της αφορούσε την συμβουλευτική που παρέχεται στο Κ.Ε.Θ.Ι και μοιράστηκε τις προσωπικές της εμπειρίες από τις αφηγήσεις των γυναικών με τις οποίες, κατά καιρούς, έχει έρθει σε επαφή. Θεωρούμε ότι το συγκεκριμένο απόσπασμα επιβεβαιώνει τα στοιχεία που έχουμε συλλέξει από τις συνεντεύξεις των συμβούλων.

*Μάρη Ειρήνη*, ψυχολόγος - υπεύθυνη συμβουλευτικής στο Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (Κ.Ε.Θ.Ι.)

Έπειτα από πολλές συζητήσεις με γυναίκες που επισκέπτονταν το ΚΕΘΙ και συμμετείχαν στην συμβουλευτική, η κυρία Μάρη αναφέρει τα εξής: «Βαθιά ριζωμένα πρότυπα σκέψης, συναισθήματος και δράσης τα οποία παραμένουν σαν απολιθώματα του παρελθόντος ενισχύουν την σύγκρουση μεταξύ του νέου και του παλιού. Οι καταστάσεις αυτές φωτογραφίζουν τις βιωμένες εμπειρίες και το λόγο πολλών γυναικών που έχουν απευθυνθεί στο ΚΕΘΙ. Οι γυναίκες σήμερα βιώνουν μια κατάσταση αντικειμενικής και υποκειμενικής αβεβαιότητας και υποχρεώνονται να επεξεργάζονται μέσα στο φόβο στρατηγικές αντιμετώπισης και σενάρια εναλλακτικών λύσεων».

### Γυναίκα και απασχόληση

Αρχικά, παρουσιάζει τα συμπεράσματά της πάνω στο τομέα γυναίκα και απασχόληση και συμπεραίνει ότι ο ρόλος της γυναίκας ως εργαζόμενης, δεν μπορεί να διαχωριστεί από τους υπόλοιπους ρόλους αλλά ούτε όμως και από το κοινωνικό της περιβάλλον. Γίνεται μία αναφορά για τη Linda Gottfredson (1981) η οποία τονίζει στη θεωρία της, για την ανάπτυξη της επαγγελματικής σταδιοδρομίας, ότι οι γυναίκες δεν διαλέγουν απ' όλα τα υπάρχοντα επαγγέλματα αλλά επιλέγουν ανάμεσα σε επαγγέλματα που θεωρούνται αποδεκτά από μία γυναίκα. Πολλοί είναι οι μελετητές οι οποίοι

ισχυρίζονται ότι οι γυναίκες αντιμετωπίζουν όχι μόνο προσωπικά αλλά και περιβαλλοντικά εμπόδια.

Τα περιβαλλοντικά αυτά εμπόδια δεν είναι άλλα από τα στερεότυπα, τις κοινωνικές διακρίσεις αλλά και από την έλλειψη κατάλληλων δομών (π.χ. παιδικοί σταθμοί) που διευκολύνουν τη γυναίκα να αντεπεξέλθει στις υποχρεώσεις της. Ωστόσο, υπάρχουν και τα εσωτερικά εμπόδια που καταλαμβάνουν τον ψυχικό κόσμο των γυναικών όπως είναι ο φόβος για την επιτυχία, η σύγκρουση σπιτιού-καριέρας, η χαμηλή αυτοεκτίμηση κυρίως σε επίπεδο σχολικών επιδόσεων και άλλα πολλά.

### Γυναίκα και συμβουλευτική

Όταν έφτασε στο σημείο γυναίκα-συμβουλευτική, ανέφερε χαρακτηριστικά: «η συμβουλευτική είναι ένα εργαλείο πολύ χρήσιμο αλλά οι δυνατότητές του περιορίζονται στα επίπεδα της ατομικής παρέμβασης (συμπεριλαμβανομένης και της ομαδικής συμβουλευτικής). Δεν μπορούμε μέσω της συμβουλευτικής να αλλάξουμε άμεσα τις κοινωνικές δομές και να αναμορφώσουμε τα κοινωνικά στερεότυπα, επίσης δεν μπορούμε να προσφέρουμε υπηρεσίες εκπαίδευσης, κατάρτισης ή εύρεσης εργασίας. Το επίπεδο παρέμβασης είναι, λοιπόν, η γυναίκα και πρέπει να λειτουργήσουμε στα όριά της. Στο επίπεδο αυτό, ένας παράγοντας που εμφανίζεται όλο και συχνότερα στην βιβλιογραφία είναι η έννοια του «self-efficacy» η οποία αναφέρεται στην αποφασιστικότητα με την οποία η γυναίκα δρα ώστε να επιτύχει τους στόχους της, στην προκειμένη περίπτωση στόχους που συνδέονται έμμεσα ή άμεσα με την εργασία της».

Ο στόχος της συμβουλευτικής είναι να αυξήσει της αυτο-αποτελεσματικότητας/ αυτενέργειας (self-efficacy) των γυναικών και να τις βοηθήσει να αντιληφθούν ότι είναι ικανές να πραγματοποιήσουν τα όνειρα και τις επιθυμίες τους. Η έννοια αυτή έχει να κάνει σχέση με τα ψυχικά αποθέματα που φέρει η κάθε γυναίκα ξεχωριστά (όπως είναι ο αυτοσεβασμός, η αυτοεκτίμηση, τα όνειρα, οι προσδοκίες) και με την πραγματικότητα με την οποία έρχεται αντιμέτωπη.

Μέσα από την πρακτική προγραμμάτων για την ενίσχυση της γυναικείας απασχόλησης γεννήθηκε και ένα άλλο θέμα, είναι η ανάγκη ενημέρωσης των γυναικών. Είναι γεγονός ότι οι γυναίκες που έχουν να εργαστούν για ένα αρκετά μεγάλο χρονικό διάστημα, δεν έχουν τις κατάλληλες πηγές πληροφόρησης προκειμένου να ενημερώνονται για τις δυνατότητες που τους δίνονται. Ακόμα και όταν η πολιτεία παίρνει κάποια μέτρα, οι γυναίκες είναι αποκομμένες από την αγορά εργασίας και δεν έχουν πρόσβαση σε καμιά πληροφορία. Σ' αυτό το σημείο έρχεται η

συμβουλευτική για να ενημερώσει την γυναίκα ώστε να μπορέσει να διεκδικήσει μία οποιαδήποτε θέση στην αγορά εργασίας.

Δυστυχώς, η κοινωνία αποτελεί έναν καθοριστικό παράγοντα στις εργασιακές επιλογές της κάθε γυναίκας με το να εμποδίζει τις προσδοκίες για μια επιτυχημένη επαγγελματική πορεία. Ένα βασικό αξίωμα της φεμινιστικής συμβουλευτικής αναφέρει ότι το κοινωνικό περιβάλλον, στο οποίο ζουν οι γυναίκες, συμβάλει στον αποκλεισμό των γυναικών με τον περιορισμό διαφόρων ευκαιριών και εμπειριών.

Ο δείκτης ανάπτυξης του ανθρώπου των Ηνωμένων Εθνών όπου εκτιμάει και κατατάσσει τις χώρες με βάση ορισμένους επιλεγμένους οικονομικούς και κοινωνικούς δείκτες (όπως την υγεία, το εισόδημα) και ειδικότερα ο δείκτης ανάπτυξης κατά φύλο μας δείχνει ότι υπάρχει ένα αρκετά υψηλό επίπεδο ανισότητας ανάμεσα στα δύο φύλα. Οι κοινωνικοί παράγοντες, ιδιαίτερα η κοινωνικοποίηση και ο διαχωρισμός των ρόλων των δύο φύλων, είναι δυνατό να περιορίζουν τις ήδη διαθέσιμες επαγγελματικές επιλογές των γυναικών. Με τη βοήθεια της συμβουλευτικής, όπου είναι κάτι παραπάνω από ένα προϊόν διανοητικής σύνθεσης μεταξύ συμβούλων και συμβουλευόμενης, οι γυναίκες έχουν την δυνατότητα να αλλάξουν αυτούς τους κοινωνικούς παράγοντες. Πρόκειται για μια παρέμβαση προσανατολισμένη στη δράση.

Σύμφωνα με την κυρία Μάρη, η απόφαση πολλών γυναικών να επιστρέψουν στην εργασία, αποτελεί μία μεγάλη και σημαντική αλλαγή στη ζωή τους όπου ακολουθείται από ένα πλήθος περιβαλλοντικών και ψυχολογικών εμποδίων. Η χαμηλή αυτοεκτίμηση, ο επαγγελματικός δισταγμός και το άγχος αποτελούν τα μεγαλύτερα ψυχολογικά εμπόδια που έχουν να κάνουν σχέση με την ανάπτυξη της καριέρας.

Η Juntunen (1996), ύστερα από μελέτη της για την επίδραση που έχει η συμβουλευτική με την οπτική του φύλου στην αυτοαποτελεσματικότητα/ αυτενέργεια, διαπίστωσε ότι μία από τις σημαντικότερες στη συμβουλευτική για τη γυναικεία απασχόληση είναι η συμβουλευτική που λαμβάνει υπόψη της την κοινωνική ταυτότητα της γυναίκας και την επίδραση που έχει αυτή ταυτότητα στη ζωή της και κατά επέκταση στην εργασία της. Με τη συγκεκριμένη προσέγγιση, η γυναίκα μαθαίνει πως ο ρόλος της, μαζί με όλες τις υποχρεώσεις, τα καθήκοντα, τα δικαιώματα και τις προσδοκίες που περικλείει, επηρεάζονται σε μεγάλο βαθμό οι επαγγελματικές της επιλογές.

Με λίγα λόγια, η συμβουλευτική, αντλώντας από την επιστημονική και από την εμπειρία με κοινωνικό και πολιτικό προσανατολισμό, βοηθάει τη γυναίκα:

- α) στο να βιώσει το προσωπικό ως κοινωνικό και πολιτικό,

β) στην αποενοχοποίησή της,

γ) στην ανακάλυψη αποτελεσματικότερων τρόπων αντιμετώπισης των δυσκολιών.

Συνεχίζοντας, η κυρία Μάρη υποστηρίζει ότι οι γυναίκες, απαλλαγμένες από εμπλοκές και πρότυπα του παρελθόντος και μέσα βέβαια από τη συμβουλευτική, αποσκοπούν στην αύξηση της εσωτερικής τους οργάνωσης και στην ενίσχυση της συμμετοχής τους στο κοινωνικό γίνεσθαι. Να αναπτύξουν τη γνώση τους πάνω στην ουσία πραγματικότητας που οι ίδιες βιώνουν και πάνω στους τρόπους και τα μέσα σχεδιασμού διαχείρισης και κατανόησης για μια καλύτερη ζωή.

Πολλοί είναι οι συγγραφείς που επιβεβαιώνουν ότι η χαμηλή αυτοεκτίμηση εμποδίζει την επίτευξη των στόχων των γυναικών που επιστρέφουν στην αγορά εργασίας. Η χαμηλή αυτοεκτίμηση που χαρακτηρίζει αυτές τις γυναίκες, έχει αποδοθεί στην αβεβαιότητα που σχετίζεται με σημαντικές αλλαγές που συμβαίνουν στην οικογενειακή τους κατάσταση όπως είναι ένα διαζύγιο, η απώλεια της εργασίας του συζύγου, η φυγή ενός παιδιού από το σπίτι.

Η έλλειψη επαγγελματικής εμπειρίας ή εκπαίδευσης, η έλλειψη πληροφοριών για την αγορά εργασίας και η υποτίμηση των ικανοτήτων που διαθέτει μία νοικοκυρά ή ένας γονέας συμβάλλουν και αυτά με τη σειρά τους στην δημιουργία χαμηλής αυτοεκτίμησης. Οι γυναίκες στη συμβουλευτική του Κ.Ε.Θ.Ι. αντιμετωπίζονται ως οι συγγραφείς της ιστορίας της ζωής τους. Ο ρόλος των συμβούλων είναι αυτός του συνεπιμελητή. Ενός συνεπιμελητή-συνεργάτη που πιστεύει ότι οι γυναίκες είναι ικανές να ενεργήσουν πάνω στο παρελθόν τους και να δουν από μόνες τους τι πρέπει να κρατήσουν και τι να πετάξουν από αυτό.

Στόχος της όλης διαδικασίας είναι η ενίσχυση της αυτενέργειας της γυναίκας, η αντίληψη δηλαδή της δυνατότητάς της να είναι αποτελεσματική και ικανή ώστε να μπορεί να ζητήσει βοήθεια και να ενεργοποιήσει το υποστηρικτικό της δίκτυο.

Σύμφωνα με την κυρία Μάρη, η διαδρομή της συμβουλευτικής απαρτίζεται από τρία πολύ σημαντικά βήματα:

- γνώση
- πράξη
- αλλαγή



## Στόχοι της συμβουλευτικής

- η αναγνώριση των αντιφάσεων
- η απόκτηση ενός ευέλικτου τρόπου σκέψης
- η επαφή με το συναίσθημα
- η έρευνα και η κριτική σκέψη
- η προσαρμοστικότητα
- η ανθεκτικότητα των γυναικών
- οι επικοινωνιακές δεξιότητες
- η δημιουργία ενός υποστηρικτικού δικτύου
- η ανοχή στο απρόβλεπτο

Όλες αυτές οι δεξιότητες βοηθούν τις γυναίκες στην ανάπτυξη του "ανοσοποιητικού τους συστήματος", έτσι ώστε να μπορούν να αντεπεξέρχονται γρήγορα στις δυσκολίες της ζωής τους και να έχουν τη δύναμη και το κουράγιο να προχωρούν μπροστά.

## Αποτελέσματα της συμβουλευτικής:

- οι γυναίκες εμφάνισαν μείωση στην επαγγελματική τους αναποφασιστικότητα και στο άγχος που συνδέεται με την εργασία.
- αύξηση της αυτοπεποίθησης.
- αύξηση του επιπέδου φιλοδοξιών που αφορούν την εργασία.
- οι γυναίκες βάζουν ρεαλιστικούς επιτεύξιμους στόχους.
- αλλαγές στην ποιότητα των αποφάσεων που παίρνουν οι γυναίκες.

Με βάση τα παραπάνω, πρέπει να δοθεί ιδιαίτερη έμφαση στην εκπαίδευση των συμβούλων ώστε να μπορούν να βοηθήσουν ουσιαστικά την γυναίκα. Αν οι ίδιοι οι σύμβουλοι δεν πιστεύουν στην επίδραση της κοινωνικής ταυτότητας της γυναίκας στην απασχόληση τότε είναι πολύ δύσκολο να βοηθήσουν τη γυναίκα στο να συνειδητοποιήσει τις προεκτάσεις του ρόλου της και να την εμπυχώσουν στο να δει πέρα από αυτό που η κοινωνία της έχει ορίσει να κάνει. Όλοι οι σύμβουλοι οφείλουν να είναι γνώστες των κοινωνικών στερεοτύπων που οι ίδιοι φέρουν προκειμένου να μην τα μεταφέρουν στις συμβουλευόμενες.

## Χαρακτηριστικά των υπηρεσιών συμβουλευτικής:

Οι υπηρεσίες συμβουλευτικής έχουν ως στόχο την κάλυψη των αναγκών των γυναικών, τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας, την καλή αξιοποίηση των πόρων που διατίθενται για τον σκοπό αυτό. Οικονομικά, οι υπηρεσίες αυτές, είναι συμφέρουσες καθώς αποδίδουν το μεγαλύτερο δυνατό έργο για τους πόρους που δαπανούνται.

- ✱ έγκαιρες παρεμβάσεις στην παροχή της συμβουλευτικής, ειδικά για τις ομάδες γυναικών που απειλούνται από ανεργία.
- ✱ δημιουργία δικτύου προστασίας της συμβουλευόμενης για όλα τα στάδια της αναζήτησης, εύρεσης και διατήρησης της θέσης εργασίας.
- ✱ εξειδικευμένες υπηρεσίες που στοχεύουν σε ειδικές ομάδες.
- ✱ ύπαρξη ολιστικής προσέγγισης των αναγκών των γυναικών. Η συμβουλευτική δεν εστιάζει μόνο σε θέματα σταδιοδρομίας και της αγοράς εργασίας αλλά αναγνωρίζει και τυχόν άλλες ανάγκες για συμβουλευτική (κοινωνικές, ψυχολογικές, πρακτικές ανάγκες). Οι ανάγκες αυτές αντιμετωπίζονται με τρόπο που αρμόζει στις δεξιότητες, την εμπειρία και το ρόλο του/ της συμβούλου καθώς βέβαια και στις επιθυμίες της γυναίκας.
- ✱ ακριβής τήρηση των φακέλων της παρακολούθησης και της σωστής παραπομπής των γυναικών. Το σύστημα παρακολούθησης δίνει τη δυνατότητα στη γυναίκα και στο σύμβουλο να παρακολουθούν τη πρόοδο που σημειώνεται, σύμφωνα με τους προσυμφωνημένους στόχους.

Βασικά στοιχεία της συμβουλευτικής για την ένταξη των γυναικών στην απασχόληση είναι:

- προσφορά υψηλής ποιότητας υπηρεσιών, κατάλληλων για ανέργων και εργαζομένων γυναικών ώστε να αποφεύγεται ο στιγματισμός της άνεργης γυναίκας.
- οι υπηρεσίες είναι αποκεντρωμένες για να επιτρέπουν τη στενότερη σύνδεση με τις τοπικές ανάγκες.
- οι υπηρεσίες συμβουλευτικής είναι προετοιμασμένες να βρίσκουν καινοτόμες προσεγγίσεις ώστε να ανταποκρίνονται αποτελεσματικά στις ανάγκες των γυναικών.

Σύμφωνα με την κυρία Μάρη: «Στόχος του Κ.Ε.Θ.Ι. ήταν να αξιοποιήσει τη συμβουλευτική όπως έχει αναπτυχθεί στον ακαδημαϊκό και ψυχοθεραπευτικό χώρο και να την κάνει εργαλείο στο σχεδιασμό και την εφαρμογή πολιτικών ενίσχυσης της γυναικείας απασχόλησης».

## Η εκπαίδευση των στελεχών των υπηρεσιών συμβουλευτικής

► Το νέο επάγγελμα της συμβουλευτικής οφείλει να λάβει υπόψη του όλες τις πλευρές της αγοράς εργασίας, τις ευκαιρίες εκπαίδευσης και κατάρτισης που αναπτύσσονται με τον συνδυασμό των δεξιοτήτων και την εμπειρία διαφορετικών συμβούλων. Ο σύμβουλος είναι ο πιο καλός γνώστης της πραγματικότητας που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες και που μπορεί να καταγράψει τις πραγματικές τους ανάγκες. Ο σύμβουλος καταγράφει, ενημερώνει και πολλές φορές υπερασπίζεται τα δικαιώματα της γυναίκας.

► Ο σύμβουλος είναι ο πρώτος συνδετικός κρίκος της γυναίκας με το σύστημα και φέρει την ευθύνη να γνωρίζει καλά τα προβλήματα που την αφορούν και να προτείνει τρόπους για την αντιμετώπισή τους.

► Σ' αυτό το διαρκώς αναπτυσσόμενο και εξειδικευμένο πεδίο πρέπει να υπάρχει ολοκληρωμένη αρχική κατάρτιση στους συμβούλους. Οι σύμβουλοι οφείλουν να έχουν σαφή γνώση για τον τύπο της συμβουλευτικής που προσφέρουν και σε ποιο επίπεδο. Επίσης, πρέπει να έχουν τη γνώση να παραπέμπουν σωστά μία γυναίκα σε περίπτωση όπου το συγκεκριμένο πλαίσιο δεν ανταποκρίνεται στις ανάγκες της.

► Σημαντική είναι η συνεισφορά της εποπτείας με την οποία οι σύμβουλοι υποστηρίζονται στο να διατηρούν τους εξής βασικούς άξονες της συμβουλευτικής:

- Η ξεκάθαρη βάση συνεργασίας μεταξύ συμβούλου και γυναίκας από την αρχή της συμβουλευτικής.
- Οι γυναίκες πρέπει να αντιμετωπίζονται με σεβασμό.
- Οι ανάγκες των γυναικών πρέπει να είναι κεντρικές της συμβουλευτικής διαδικασίας.

► Ένα ενεργό δίκτυο με άλλους συμβούλους και φορείς, στην ίδια γεωγραφική περιοχή, πρέπει να ενισχύεται ώστε οι σύμβουλοι να έχουν πρόσβαση σε μεγάλο εύρος υπηρεσιών. Επίσης, πρέπει να έχουν πρόσβαση στην έγκυρη πληροφόρηση σχετικά με την αγορά εργασίας. Η οικοδόμηση συνδέσμων με εργοδότες και συνδικάτα μπορεί να υποστηρίξει τον συγκεκριμένο σκοπό. Τα στοιχεία όμως δείχνουν ότι ο τομέας αυτός παρουσιάζει σημαντικές ελλείψεις.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΙΙ

### ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΩΝ ΔΕΛΟΜΕΝΩΝ ΤΗΣ ΈΡΕΥΝΑΣ

#### Α. Συνολική παρουσίαση των αποτελεσμάτων της έρευνας

Η έρευνά μας πραγματοποιήθηκε στην περιοχή του νομού Κορινθίας, συγκεκριμένα στον Δήμο Λουτρακίου-Περαχώρας. Ο δήμος Λουτρακίου - Περαχώρας συστήθηκε το 1934, έπειτα από τον μετασχηματισμό του πρώην Δήμου Περαχωριτών, και περιλαμβάνει σήμερα εκτός του Λουτρακίου και της Περαχώρας, τις πρώην κοινότητες Πισίων και Ισθμίας. Έδρα του είναι η πόλη του Λουτρακίου, ονομαστή από την αρχαιότητα για τα ιαματικά της λουτρά, γνωστή με την ονομασία "Θέρμαι" και εθεωρείτο ως «Ιαματική και τουριστική πύλη». Το Λουτράκι βρίσκεται στη βορειανατολική πλευρά του Κορινθιακού Κόλπου και απέχει 80 χιλιόμετρα από την Αθήνα.

Ο δήμος έχει έκταση 196.870 στρέμματα και πληθυσμό, περίπου, 14.100 κατοίκους. Ο πληθυσμός του Λουτρακίου, κατά την θερινή περίοδο, υπερβαίνει τους 100.000 κατοίκους. Βασική απασχόληση των κατοίκων είναι ο τουρισμός, ενώ υπάρχει παράλληλη ανάπτυξη της ελαφριάς βιομηχανίας, της βιοτεχνίας και της γεωργίας. Οι βιομηχανίες στην περιοχή είναι κυρίως εμφιάλωσης του επιτραπέζιου νερού και προϊόντων ζαχαροπλαστικής.

Επιλέξαμε τον Δήμο Λουτρακίου-Περαχώρας για να αποκτήσουμε μια εικόνα των προγραμμάτων που είχαν λάβει χώρα στην επαρχία. Ο νομός αυτός επιλέχθηκε επειδή πρώτον βρίσκεται στην περιφέρεια της ελληνικής επικράτειας, αλλά κοντά στην πρωτεύουσα, επομένως αντιπροσωπεύει μια μέση κατάσταση ως προς την επαφή των πολιτών με τα κέντρα σχεδιασμού και λήψης αποφάσεων, και δεύτερον επειδή είναι τόπος καταγωγής της μιας εκ των σπουδαστριών, γεγονός που επιτρέπει την αποκόμιση στοιχείων και γνώσεων. Στη συγκεκριμένη περιοχή, κατά την χρονική περίοδο 1992-1993, υλοποιήθηκε στο πλαίσιο της κοινοτικής πρωτοβουλίας NOW πρόγραμμα επαγγελματικής κατάρτισης, με τις ανάλογες υποστηρικτικές ενέργειες και δομές στήριξης και αποτέλεσε μέρος μιας ολοκληρωμένης προσπάθειας παρέμβασης για την ενίσχυση της απασχόλησης και της επιχειρηματικότητας των γυναικών. Το NOW μας εξυπηρέτησε για το

σκοπό μας καθώς είναι το μοναδικό ολοκληρωμένο πρόγραμμα κατάρτισης που πραγματοποιήθηκε την τελευταία δεκαετία στην επαρχιακή πόλη του Λουτρακίου.

Όπως αναφέραμε στα προηγούμενα κεφάλαια, το περιεχόμενο του NOW I (1992) αφορούσε στην επαγγελματική κατάρτιση γυναικών για τη δημιουργία ατομικής επιχείρησης και λειτουργούσε κέντρο δημιουργικής απασχόλησης παιδιών, προκειμένου να εξυπηρετηθούν και οι γυναίκες με παιδιά. Το περιεχόμενο του NOW II (1993) αφορούσε στην επαγγελματική κατάρτιση γυναικών για την οργάνωση και στον αυτοματισμό γραφείου και λειτουργούσε ένα κέντρο παροχής συμβουλών (νομικών και χρηματοδοτικών) σε θέματα δημιουργίας γυναικείων επιχειρήσεων. Η λειτουργία του κέντρου δημιουργικής απασχόλησης παιδιών συνεχίστηκε και την δεύτερη χρονιά. Απευθυνόταν στις άνεργες γυναίκες της περιοχής του δήμου Λουτρακίου-Περαχώρας και Κορινθίων, ηλικίας 25- 45 ετών, που επιθυμούσαν να αναπτύξουν δράσεις αυτοαπασχόλησης.

Συνολικά, κατά τη χρονική περίοδο 1992-1993 συμμετείχαν 40 γυναίκες από το νομό Κορινθίας (20 από το Λουτράκι και 20 από την Κόρινθο), εκ των οποίων δύο αποχώρισαν και δεν ολοκλήρωσαν το πρόγραμμα. Εμείς επιτύχαμε να βρούμε τις 34 από τις 40 γυναίκες, 20 από το Λουτράκι και 14 από την Κόρινθο, προκειμένου να πραγματοποιήσουμε την έρευνά μας. Στα ερωτηματολόγια μας απάντησαν γραπτώς 28 γυναίκες και μέσω τηλεφώνου 6 γυναίκες.

Από τις 34 ερωτηθείσες, οι 18 συμμετείχαν στο πρόγραμμα του NOW I (επαγγελματική κατάρτιση γυναικών σε θέματα ανάληψης επιχειρηματικών δραστηριοτήτων) και οι 16 συμμετείχαν στο NOW II (επαγγελματική κατάρτιση γυναικών σε θέματα οργάνωσης και αυτοματισμού του γραφείου).

## Γενικά χαρακτηριστικά του δείγματος

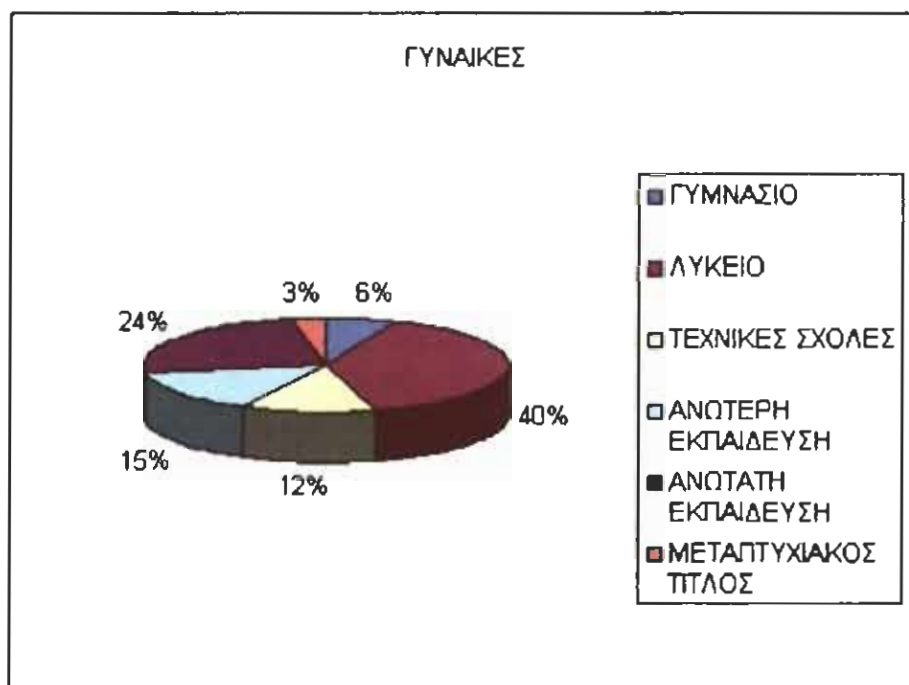
### 1. Ηλικία των γυναικών την εποχή που συμμετείχαν στο πρόγραμμα



- Την εποχή υλοποίησης των προγραμμάτων η πλειοψηφία των καταρτισθεισών γυναικών ανήκει στην ηλικιακή ομάδα ανάμεσα στα 31 και 35 χρόνια. Οι γυναίκες συνήθως ξεκινούν την επιχειρηματική δραστηριότητά τους σε ηλικία μεγαλύτερη απ' αυτή των ανδρών. Πρόκειται για μια ηλικία κατά την οποία, συχνά, η γυναίκα προσπαθεί να επανενταχθεί στην αγορά εργασίας καθώς οι οικογενειακές υποχρεώσεις (όπως είναι η φροντίδα των παιδιών) περιορίζονται και δημιουργούνται, έντονα, οι ανάγκες ανάληψης δραστηριοτήτων και απόκτησης νέων ενδιαφερόντων.

Είναι χαρακτηριστικό της κλειστής τοπικής κοινωνίας η δημιουργία οικογένειας, σε σχετικά, μικρή ηλικία. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα, η επαγγελματική αποκατάσταση των γυναικών να έρχεται σε δεύτερη μοίρα και να τους απασχολεί όταν έχουν περιοριστεί οι οικογενειακές υποχρεώσεις τους (κυρίως όταν έχουν μεγαλώσει τα παιδιά). Το 72% των ερωτηθεισών γυναικών ανήκε σ' αυτή την ηλικιακή ομάδα (31-35 ετών), το 14% ανήκει στην ηλικιακή ομάδα 36-40 ετών, το 8% ανήκει στην ηλικιακή ομάδα 25-30 ετών και το 6% ανήκει στην ηλικιακή ομάδα 41-45 ετών.

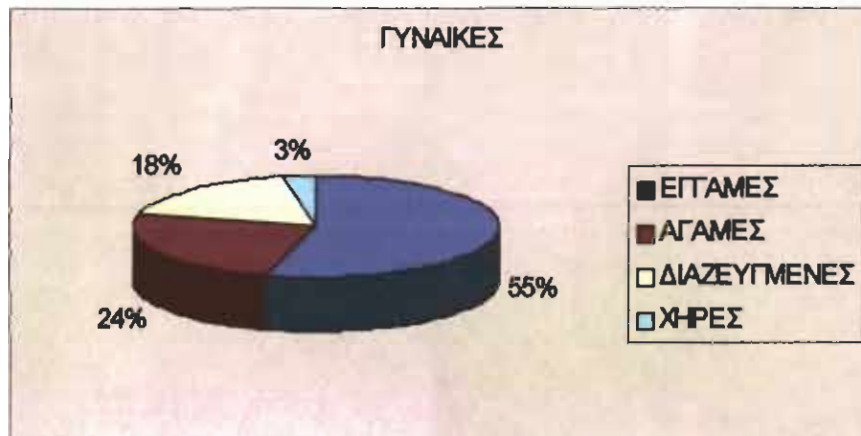
## 2. Επίπεδο εκπαίδευσης



- Όσον αφορά στο εκπαιδευτικό τους επίπεδο, παρατηρούμε ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των καταρτισθεισών είναι απόφοιτοι Λυκείου (40%), το 24% απόφοιτοι ανώτατης εκπαίδευσης (Α.Ε.Ι), το 15% ανήκει στους αποφοίτους ανώτερης εκπαίδευσης (Τ.Ε.Ι.), οι απόφοιτοι των τεχνικών σχολών κατείχαν το 12% ενώ μόλις το 3% είχε πραγματοποιήσει και μεταπτυχιακές σπουδές. Είναι εντυπωσιακό το γεγονός ότι ένα μεγάλο ποσοστό των καταρτισθεισών γυναικών, παρ' όλο το υψηλό μορφωτικό επίπεδο, συμμετείχαν σε πρόγραμμα κατάρτισης.

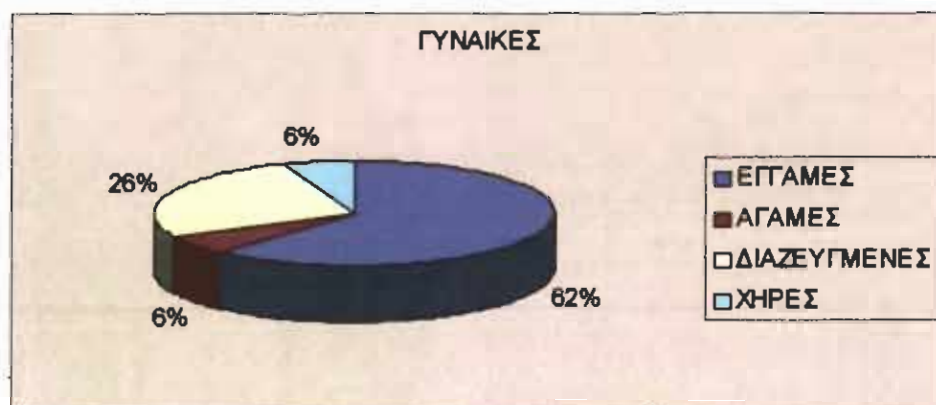


### 3. Οικογενειακή κατάσταση των γυναικών την εποχή που συμμετείχαν στο πρόγραμμα



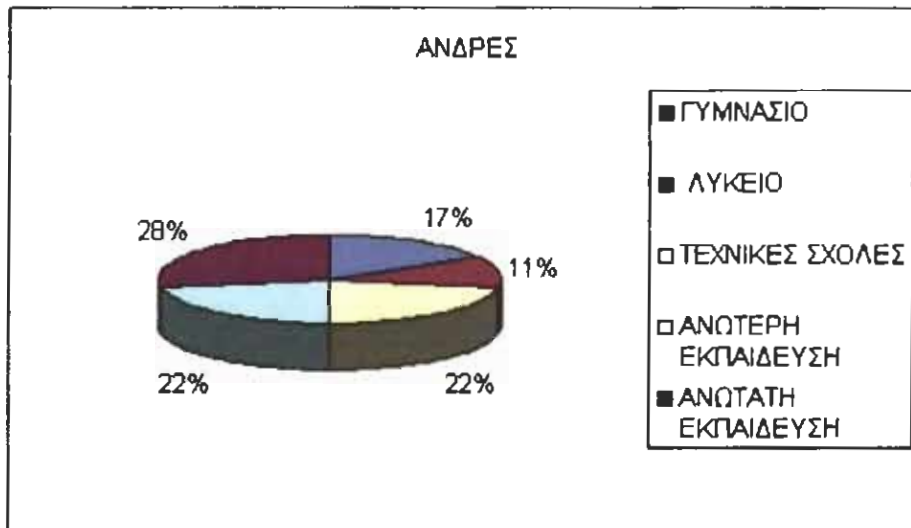
- Η οικογενειακή κατάσταση των καταρτισθεισών γυναικών την εποχή που συμμετείχαν στο πρόγραμμα ήταν η εξής: έγγαμες 55%, άγαμες 24%, διαζευγμένες 18% και χήρες 3%. Παρατηρούμε ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των γυναικών που συμμετείχαν στο πρόγραμμα ήταν έγγαμες, αυτό αποτελεί έντονο χαρακτηριστικό της επαρχίας, καθώς οι γυναίκες να θέτουν πρωταρχικό στόχο τη δημιουργία οικογένειας και στην πορεία να ενδιαφέρονται για την επαγγελματική τους αποκατάσταση.

#### 4. Οικογενειακή κατάσταση γυναικών σήμερα



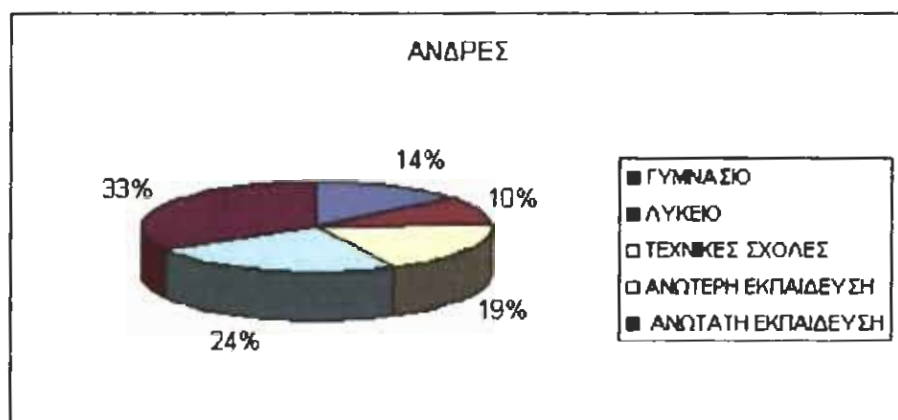
• Η σημερινή οικογενειακή κατάσταση των καταρτισθεισών είναι: έγγαμες 62%, άγαμες 6%, διαζευγμένες 26%, χήρες 6%. Τα αποτελέσματα αυτά συμπίπτουν με τα στοιχεία που έχουμε συλλέξει από την βιβλιογραφική μελέτη (στο α' μέρος), καθώς κυρίως οι γυναίκες που ζουν στην επαρχία συνεχίζουν να έχουν σαν βασική τους προτεραιότητα τη δημιουργία οικογένειας και έπειτα την επαγγελματική τους αποκατάσταση. Οι σχετικές αλλαγές εντοπίζονται στο γεγονός ότι τα τελευταία χρόνια έχει αυξηθεί ο μέσος όρος ηλικίας γάμου ενώ παράλληλα έχει αυξηθεί ο αριθμός των διαζυγίων και των μονογονεϊκών οικογενειών.

## 5. Επίπεδο εκπαίδευσης συζύγων/ συντρόφων την εποχή που οι γυναίκες συμμετείχαν στο πρόγραμμα



- Το επίπεδο εκπαίδευσης των συζύγων/συντρόφων, την εποχή που οι γυναίκες συμμετείχαν στο πρόγραμμα, ήταν: 28% απόφοιτοι λυκείου, 22% απόφοιτοι μέσων τεχνικών σχολών, 22% απόφοιτοι ανώτερης εκπαίδευσης, 17% απόφοιτοι ανώτατης εκπαίδευσης και 17% απόφοιτοι γυμνασίου. Συμπεραίνουμε ότι όσο πιο υψηλό είναι το μορφωτικό επίπεδο των συζύγων/συντρόφων τόσο μεγαλύτερη είναι και η συμμετοχή των γυναικών σε τέτοιου είδους προγράμματα.

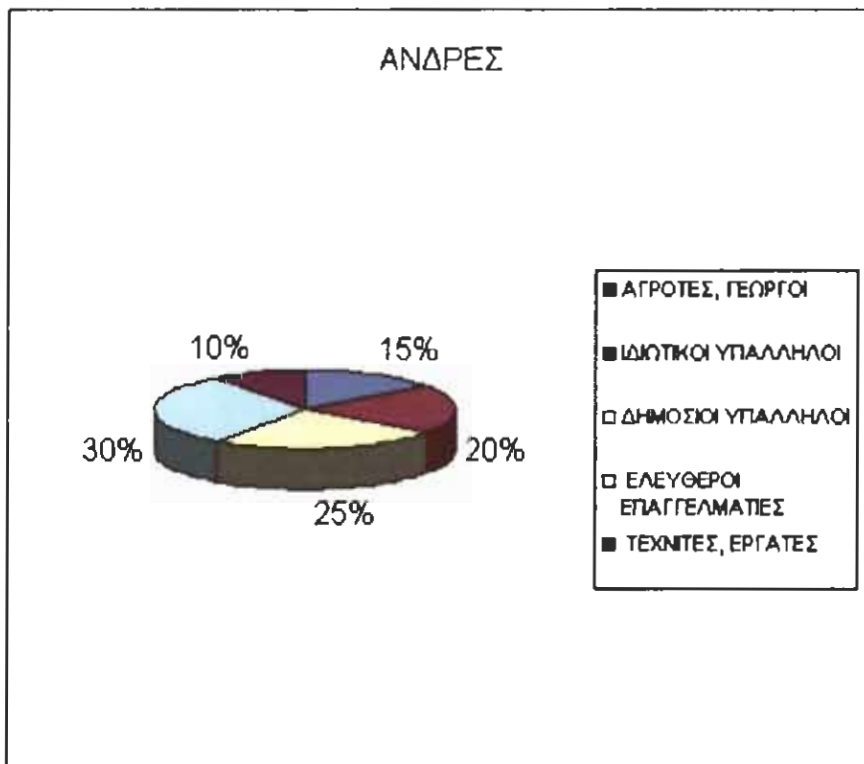
## 6. Επίπεδο εκπαίδευσης συζύγων/ συντρόφων σήμερα



Το σημερινό επίπεδο εκπαίδευσης των συζύγων/συντρόφων έχει ως εξής: 33% απόφοιτοι λυκείου, 24% απόφοιτοι ανώτερης εκπαίδευσης, 19% απόφοιτοι τεχνικών σχολών, 14% απόφοιτοι γυμνασίου και 10% απόφοιτοι ανώτερης εκπαίδευσης.

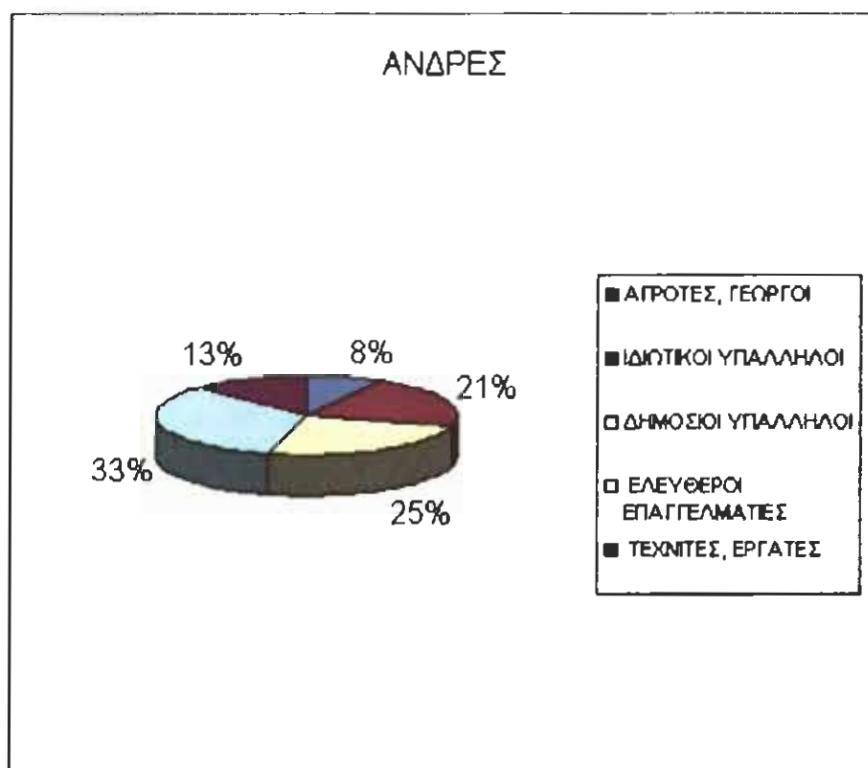
Όσον αφορά το εκπαιδευτικό επίπεδο των συζύγων/συντρόφων, παρατηρούμε ότι τη τελευταία δεκαετία έχει αυξηθεί ο αριθμός των αποφοίτων της ανώτερης και ανώτατης εκπαίδευσης. Επίσης, το μορφωτικό επίπεδο των καταρτισθεισών γυναικών είναι κυμαίνεται στα ίδια ποσοστά με το μορφωτικό επίπεδο των συζύγων/συντρόφων τους. Στο σημείο αυτό να διευκρινίσουμε ότι συμπεριλαμβάνουμε και το ποσοστό των καταρτισθεισών γυναικών που παντρεύτηκαν ύστερα από την ολοκλήρωση του προγράμματος (δηλαδή από το 1993 μέχρι το 2005).

7. Επαγγέλματα συζύγων/ συντρόφων την εποχή που οι γυναίκες συμμετείχαν στο πρόγραμμα



- Τα επαγγέλματα των συζύγων/συντρόφων την εποχή που οι γυναίκες συμμετείχαν στο πρόγραμμα ήταν: 30% ελεύθεροι επαγγελματίες 25% δημόσιοι υπάλληλοι, 20% ιδιωτικοί υπάλληλοι, 15% αγρότες και 10% τεχνίτες - εργάτες.

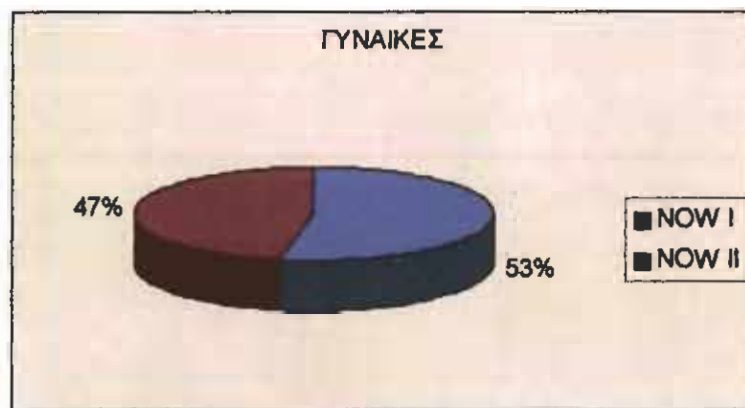
## 8. Επαγγέλματα συζύγων/ συντρόφων σήμερα



- Τα σημερινά επαγγέλματα των συζύγων/συντρόφων των γυναικών είναι τα ακόλουθα: 33% ελεύθεροι επαγγελματίες, 25% δημόσιοι υπάλληλοι, 21% ιδιωτικοί υπάλληλοι, 13% τεχνίτες-εργάτες και 8% αγρότες-γεωργοί.

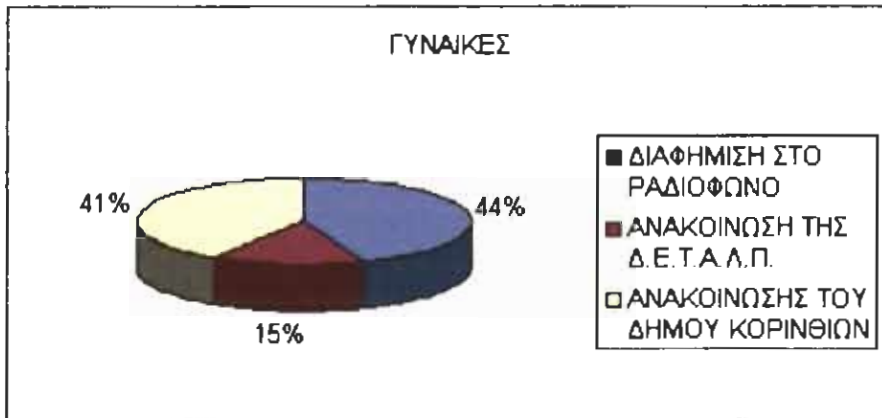
## Β) Ειδικά στοιχεία

### 1. Ποσοστό γυναικών που συμμετείχαν στο NOW I και στο NOW II



- Με βάση τον παραπάνω πίνακα διαπιστώνουμε ότι το μεγαλύτερο ποσοστό (53%) των καταρτισθεισών γυναικών συμμετείχε στο NOW II, που αφορούσε την οργάνωση και τον αυτοματισμό γραφείου.

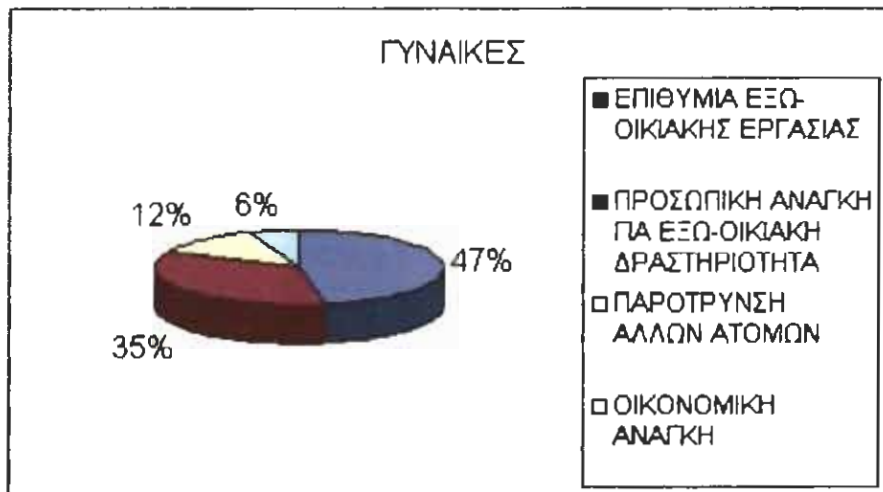
## 2. Πηγές ενημέρωσης του προγράμματος



- **Πηγή ενημέρωσης του συγκεκριμένου προγράμματος**, με βάση τις απαντήσεις των καταρτισθεισών γυναικών, υπήρξε: το 44% των ερωτηθέντων αναφέρουν ότι, αρχικά, ενημερώθηκαν από διαφήμιση μέσω του τοπικού ραδιοτηλεοπτικού δικτύου της περιοχής, το 41% ενημερώθηκε από ανακοίνωση του δήμου Κορινθίων και το 15% πληροφορήθηκε από ανακοίνωση της Δημοτικής Επιχείρησης Τουριστικής Ανάπτυξης Λουτρακίου - Περαιώνας "ΘΕΡΜΑΙ" και της Δημοτικής Επιχείρησης Πολιτισμού - Περιβάλλοντος- Αθλητισμού Λουτρακίου-Περαιώνας "ΟΜΗΡΟΣ".



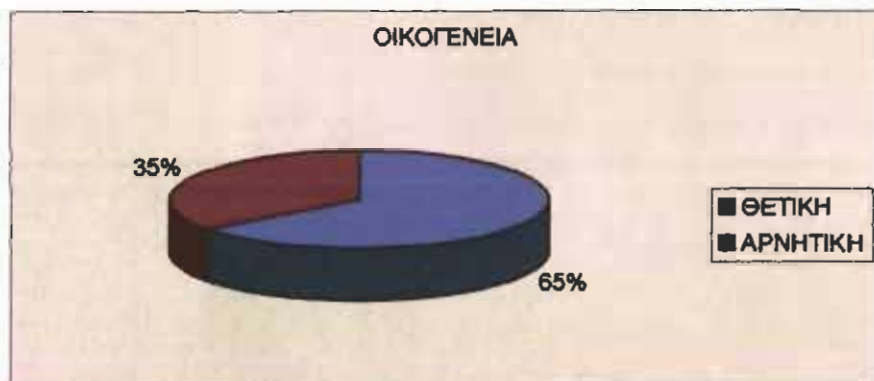
### 3. Παράγοντες που ώθησαν τις γυναίκες να συμμετάσχουν στο πρόγραμμα κατάρτισης



- Οι παράγοντες που ώθησαν τις γυναίκες να συμμετάσχουν σ' ένα τέτοιου είδους πρόγραμμα, σύμφωνα με τις περισσότερες απαντήσεις που μας έδωσαν είναι: το 47% εξέφρασε την επιθυμία για εξωοικιακή εργασία, την επιθυμία δηλαδή να εργαστεί εκτός του σπιτιού ως αμειβόμενο εργατικό προσωπικό, το 35% είχε την προσωπική ανάγκη για εξωοικιακή δραστηριότητα, ήθελε να ασχοληθεί με άλλες δραστηριότητες, πέραν του σπιτιού για προσωπική ευχαρίστηση, το 12 % παροτρύνθηκε από άλλα άτομα (φίλοι, συγγενείς) και το 6% απάντησε ότι οι λόγοι ώθησης σε μια τέτοια ενέργεια ήταν οικονομικοί.

Η συντριπτική πλειοψηφία των καταρτισθεισών γυναικών αναφέρει ότι αυτή τους η συμμετοχή εξέφραζε μια βαθιά τους επιθυμία για ενασχόληση με κάτι άλλο πέραν της καθημερινής φροντίδας της οικογένειας και του σπιτιού. Αποτελεί μια έντονη ανάγκη των γυναικών για προσωπική ανάπτυξη και εξωτερική δραστηριότητα, εκτός των περιορισμένων τοίχων του σπιτιού.

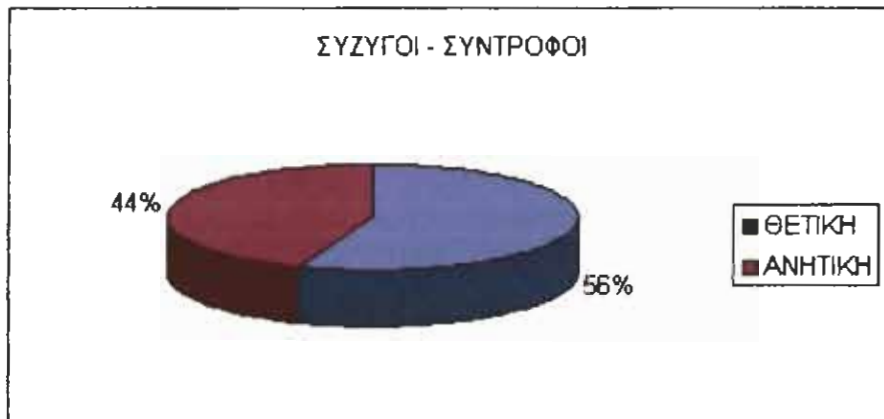
#### 4. Στάση της οικογένειας απέναντι στη συμμετοχή των γυναικών στο πρόγραμμα κατάρτισης



• Στο ερώτημα για το ποια ήταν η αντιμετώπιση της οικογένειας απέναντι στην απόφαση των γυναικών να συμμετάσχουν στο πρόγραμμα, το 65% των καταρτισθεισών αναφέρει ότι υπήρξε θετική και το 35% αναφέρει ότι ήταν αρνητική. Κατά την διάρκεια της συμμετοχής τους στο συγκεκριμένο πρόγραμμα, το 53% αναφέρει ότι η αντιμετώπιση της οικογένειάς τους έγινε θετικότερη και το 47% αναφέρει ότι δεν άλλαξε απολύτως τίποτα.

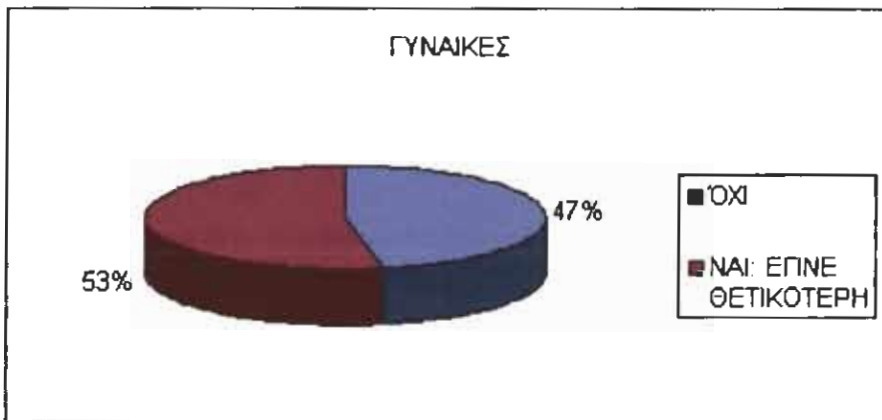
Είναι αξιοσημείωτο το γεγονός ότι ένα αρκετά μεγάλο ποσοστό δεν ήταν σύμφωνο και δεν στήριξε την απόφαση αυτή των γυναικών να συμμετάσχουν σ' ένα πρόγραμμα κατάρτισης.

## 5. Στάση συζύγου/ συντρόφου απέναντι στη συμμετοχή των γυναικών στο πρόγραμμα κατάρτισης



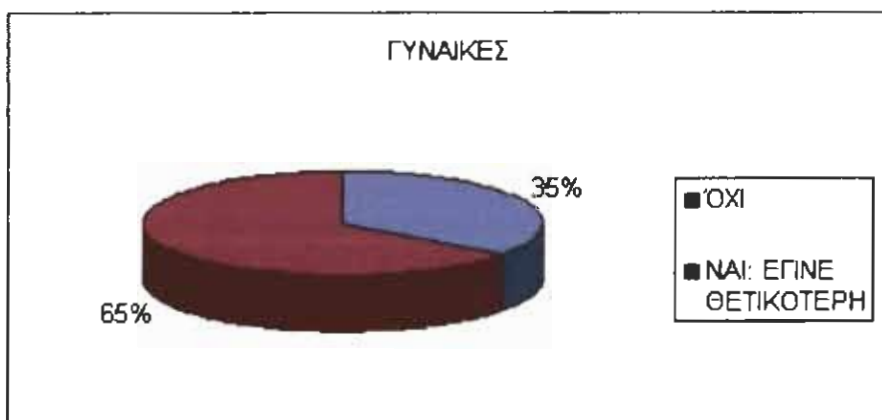
- Σε ότι έχει να κάνει σχέση με την αντιμετώπιση του συντρόφου/ συζύγου της κάθε γυναίκας στην απόφασή της να συμμετάσχει στο πρόγραμμα, το 56% των καταρτισθεισών κάνουν λόγο για μια θετική αντίδραση και το 44% για μια αρνητική αντίδραση.

## 6. Αλλαγή στάσης της οικογένειας κατά τη διάρκεια της συμμετοχής των γυναικών στο πρόγραμμα



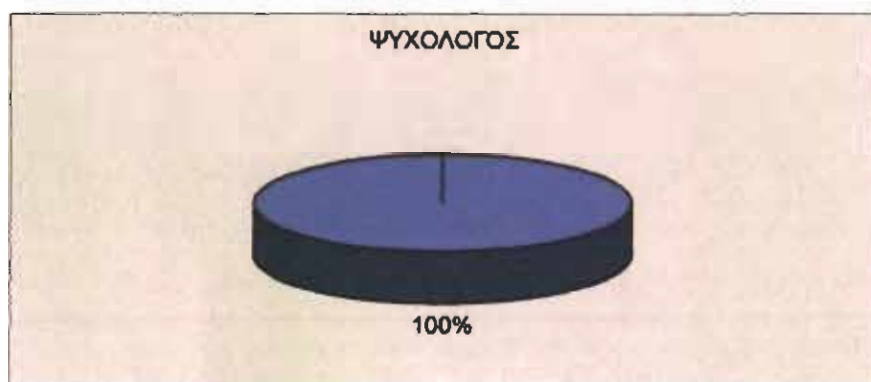
- Κατά τη διάρκεια της συμμετοχής των γυναικών στο συγκεκριμένο πρόγραμμα, το 53% αναφέρει ότι η αντιμετώπιση της οικογένειάς τους έγινε θετικότερη και το 47% αναφέρει ότι δεν άλλαξε καθόλου. Είναι αξιοσημείωτο το γεγονός ότι είναι ένα αρκετά μεγάλο ποσοστό των μελών των οικογενειών τους δεν ήταν σύμφωνο και δεν στήριξε την απόφαση αυτή των γυναικών να συμμετάσχουν σ' ένα πρόγραμμα κατάρτισης.

## 7. Αλλαγή στάσης συζύγου/ συντρόφου κατά τη διάρκεια της συμμετοχής των γυναικών στο πρόγραμμα



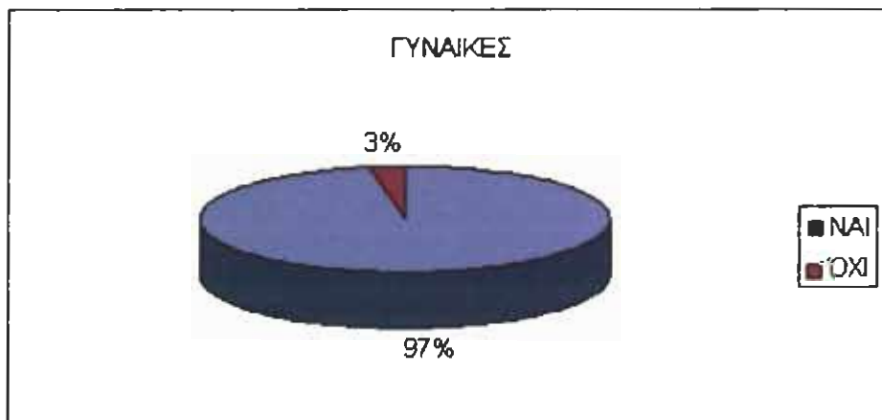
- Κατά την διάρκεια της συμμετοχής των καταρτισθεισών στο συγκεκριμένο πρόγραμμα, το 35% των γυναικών αναφέρει ότι δεν υπήρξε καμία αλλαγή στη στάση της οικογένειας και το 65% κάνει λόγο για μια θετικότερη αντιμετώπιση.

8. Επαφή με συμβούλους, κατά τη διάρκεια του προγράμματος, που ήρθαν σε επαφή



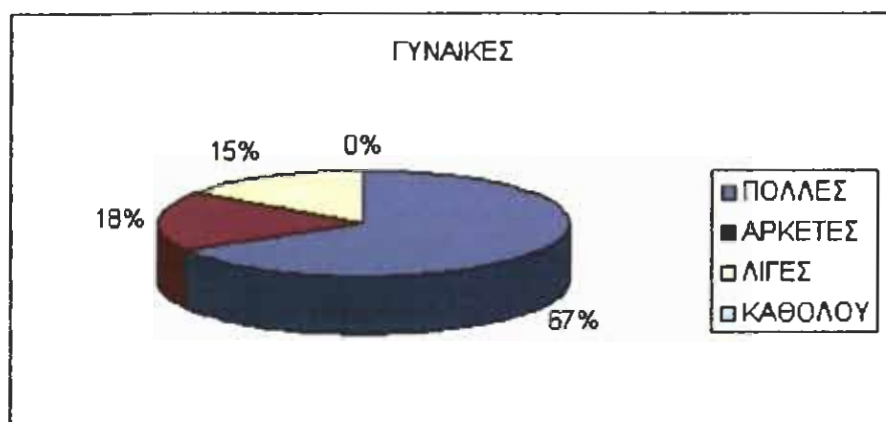
- Η πλειοψηφία των συμβούλων με τους οποίους ήρθαν σε επαφή όλες οι καταρτισθείσες ανήκαν στις ειδικότητες: ψυχολόγος, νομική σύμβουλος και σύμβουλος εργασίας.

## 9. Ολοκλήρωση του προγράμματος

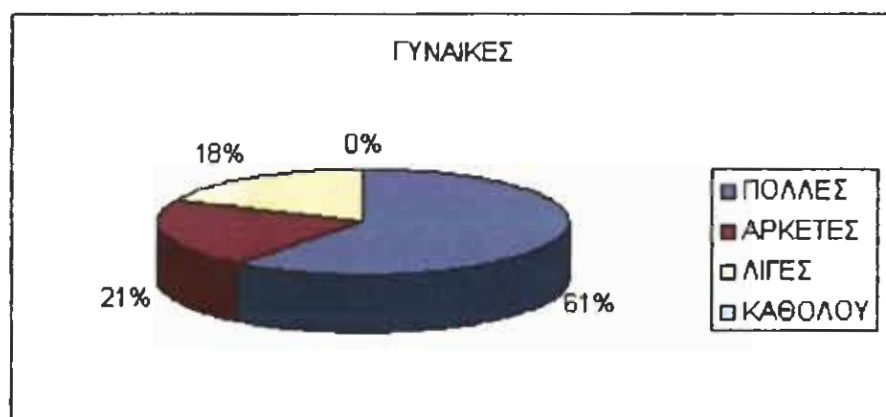


- Όσον αφορά στην υλοποίηση του προγράμματος, το 97% των γυναικών ολοκλήρωσε το πρόγραμμα και μόλις το 3% αποχώρησε πριν την ολοκλήρωσή του. Η κύρια αιτία αποχώρησης υπήρξε η έλλειψη χρόνου καθώς οι οικογενειακές υποχρεώσεις ήταν πάρα πολλές και δεν υπήρχε καμία στήριξη από το οικογενειακό περιβάλλον.

## 10. Αποκόμιση γνώσεων



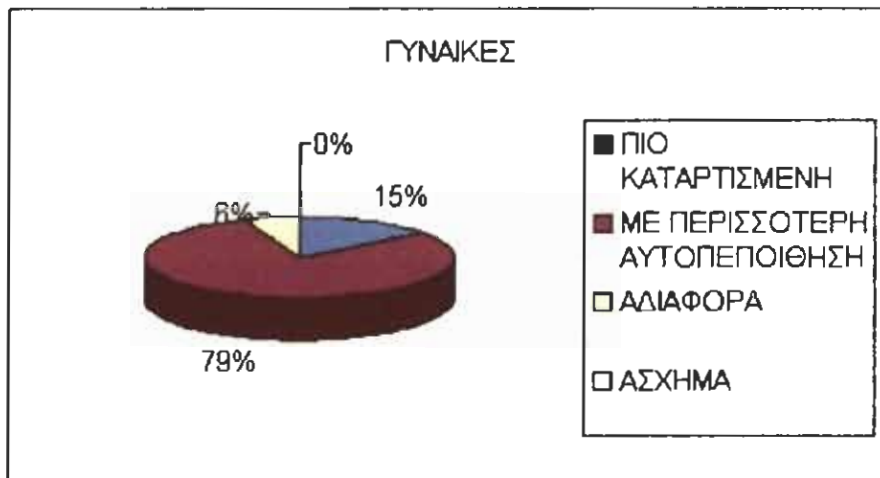
## 11. Αποκόμιση δεξιοτήτων



• Στην ερώτηση σχετικά με την αποκόμιση γνώσεων το 67% απάντησε ότι αποκόμισε πολλές, το 18% αρκετές και το 15% λίγες. Ως προς την αποκόμιση δεξιοτήτων, το 61% τις εκτίμησε ως πολλές, το 21% αρκετές, και το 18% λίγες. Από τα παραπάνω στοιχεία συμπεραίνουμε ότι οι γυναίκες έμειναν ικανοποιημένες από την συμμετοχή τους στο πρόγραμμα.

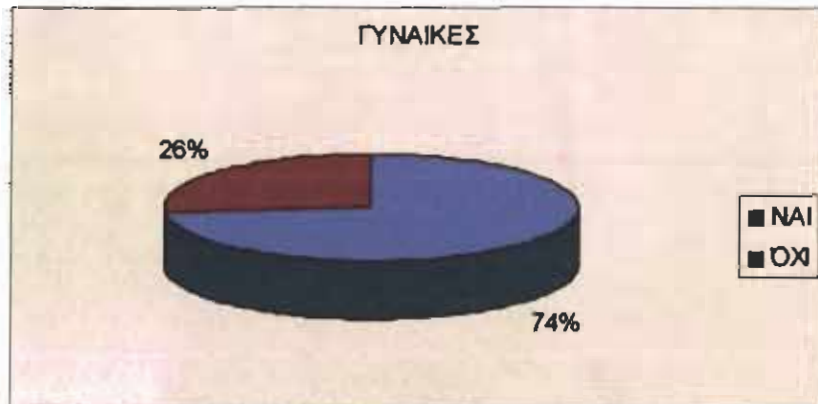


## 12. Τα συναισθήματα των καταρτισθεισών με την ολοκλήρωση του προγράμματος



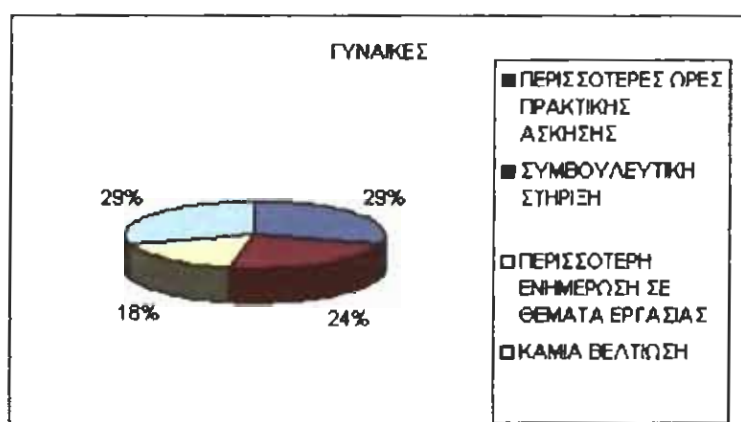
- Με την ολοκλήρωση του προγράμματος τα συναισθήματα των γυναικών ήταν ποικίλα. Συγκεκριμένα το 79% των καταρτισθεισών δήλωσε ότι απέκτησε περισσότερη αυτοπεποίθηση, το 15% ότι απέκτησε περισσότερη κατάρτιση ενώ μόλις το 6% δήλωσε ότι δεν επηρεάστηκε καθόλου και αδιαφόρησε.

## 16. Αξιοποίηση όσων αποκόμισαν από την συμμετοχή τους στο πρόγραμμα



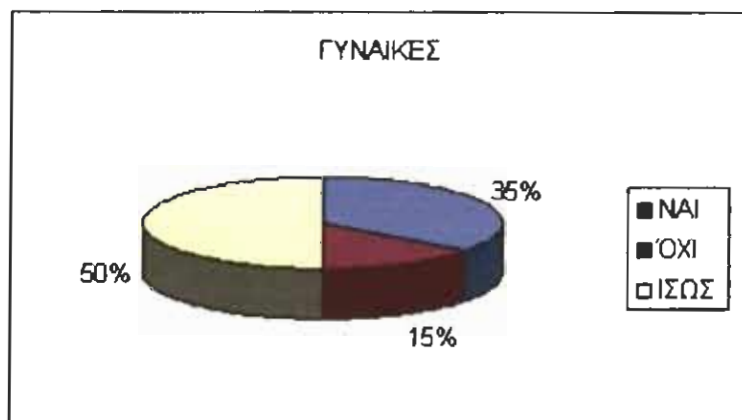
- Όσον αφορά στην αξιοποίηση της συμμετοχής τους στο πρόγραμμα έχουμε τα εξής αποτελέσματα: το 74% των καταρτισθεισών απάντησε θετικά, ενώ το 26% αρνητικά. Από τις καταρτισθείσες που αξιοποίησαν αυτή τους τη συμμετοχή άλλες εργάστηκαν ως υπάλληλοι σε ιδιωτικές και δημόσιες επιχειρήσεις και άλλες ανέπτυξαν δικές τους επιχειρήσεις

## 17. Προτάσεις για βελτίωση του προγράμματος



- Ως προς τις προτάσεις που είχαν οι καταρτισθείσες γυναίκες για τυχόν βελτιώσεις στο συγκεκριμένο πρόγραμμα είναι οι ακόλουθες: το 29% ανέφερε ότι δεν χρειαζόταν καμία βελτίωση, το 29% έκανε λόγο για ανάγκη περισσότερων ωρών πρακτικής άσκησης, το 24% εξέφρασε την επιθυμία για συμβουλευτική στήριξη και το 18% απάντησε ότι θα ήθελε περισσότερη ενημέρωση σε θέματα εργασίας από τους συμβούλους.

## 18. Ενδεχόμενη συμμετοχή σε μελλοντικά προγράμματα



- Στην ερώτηση μας για ενδεχόμενη συμμετοχή τους σε μελλοντικά προγράμματα, μας απάντησαν: το 50% ανέφερε ότι πιθανόν να ξανασυμμετείχε, το 35% ότι θα ξαναεπιχειρούσε μια τέτοια συμμετοχή και το 15% δεν επιθυμεί να ξανασυμμετάσχει. Παρατηρούμε ότι οι μισές γυναίκες από το σύνολο των καταρτισθεισών σκέφτονται μια ενδεχόμενη νέα συμμετοχή τους, αναλόγως όμως με το πρόγραμμα. Το μικρό, σχετικά, ποσοστό των γυναικών που δεν επιθυμεί να ξανασυμμετάσχει σε πρόγραμμα θεωρεί ότι κάτι τέτοιο θα του αποσπούσε πολύ χρόνο από τις οικογενειακές του υποχρεώσεις.

Από τις παραπάνω απαντήσεις των καταρτισθεισών γυναικών στα ερωτήματα που τους θέσαμε, μπορούμε να συμπεράνουμε ότι η πλειοψηφία έμεινε ικανοποιημένη από το προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης του NOW. Είναι πολύ σημαντικό το γεγονός ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των καταρτισθεισών αξιοποίησαν τα όσα τους πρόσφεραν τα συγκεκριμένα προγράμματα με το να εργαστούν ως υπάλληλοι σε διάφορες ιδιωτικές και δημόσιες ή και με το να δημιουργήσουν τις δικές τους επιχειρήσεις.

## B. Συνολικά συμπεράσματα από τα αποτελέσματα της έρευνας

Η συνολική μας εκτίμηση βασίζεται στο υλικό που αποκομίσαμε μέσω του ερωτηματολογίου, που διανείμαμε στις καταρτισθείσες γυναίκες που συμμετείχαν στο πρόγραμμα NOW, αλλά και μέσω των συνεντεύξεων που μας παραχώρησαν ορισμένοι σύμβουλοι.

Σε γενικές γραμμές οι καταρτισθείσες επωφελήθηκαν από την συμμετοχή τους στο συγκεκριμένο πρόγραμμα κατάρτισης καθώς αρκετές απ' αυτές απασχολήθηκαν σε διάφορους χώρους εργασίας και ανέπτυξαν επιχειρηματική δραστηριότητα. Ωστόσο, ένα σημαντικό ποσοστό των καταρτισθεισών προτείνει κάποιες βελτιώσεις για τα προγράμματα κατάρτισης γυναικών, πολλές από αυτές κάνουν λόγο για περισσότερες ώρες πρακτικής άσκησης, συμβουλευτικής/ψυχολογικής στήριξης, για προβλήματα γραφειοκρατίας και για ελλιπή ενημέρωση. Μερικές αναφέρονται και στην ασάφεια των κανόνων λειτουργίας.

Σήμερα οι γυναίκες στρέφονται περισσότερο σε προγράμματα επιχειρηματικότητας και παίρνουν με μεγαλύτερη ευκολία πρωτοβουλίες που αφορούν την επαγγελματική τους δραστηριότητα. Επίσης, οι γυναίκες συνήθως ξεκινούν τη δημιουργία της επιχείρησής τους σε ηλικία μεγαλύτερη απ' αυτή των ανδρών. Σημαντικό ποσοστό τους αναπτύσσει επιχειρηματική δραστηριότητα σε ηλικία μεγαλύτερη των 35 ετών. Πολλές φορές σ' αυτή την επιλογή τις οδηγεί η αδυναμία εύρεσης μισθωτής εργασίας, ιδιαίτερα για τις γυναίκες που έχουν αποκτήσει οικογένεια ή είναι μεγαλύτερες των 30 ετών. Πρόκειται για μια ηλικία κατά την οποία συχνά οι γυναίκες προσπαθούν να επανενταχθούν στην αγορά εργασίας καθώς οι οικογενειακές τους υποχρεώσεις συνήθως περιορίζονται και δημιουργούνται ανάγκες έντονης δραστηριοποίησης και απόκτησης νέων ενδιαφερόντων.

Αξιοσημείωτη είναι η διαπίστωση ότι ένα μικρό ποσοστό των γυναικών προέρχεται από οικογένεια που είχε κάποια επιχείρηση, ενώ το μεγαλύτερο ποσοστό των γυναικών παίρνουν την πρωτοβουλία της αυτοαπασχόλησης δίχως την ύπαρξη προηγούμενης αντίστοιχης εμπειρίας.

Η επιχειρηματική δραστηριότητα των γυναικών καλύπτει και τους τρεις παραγωγικούς τομείς (υπηρεσίες-εμπόριο, μεταποίηση, αγροτικός χώρος). Τα κριτήρια στα οποία βασίζονται για να επιλέξουν τη δραστηριότητά τους είναι συχνότερα: η αγάπη τους για το είδος, η προηγούμενη ενασχόλησή τους και η ζήτηση.

## ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Μέσα απ' αυτή την διερευνητική μας προσπάθεια διαπιστώσαμε την σημαντικότητα των διαφόρων προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης και προώθησης της απασχόλησης και της επιχειρηματικότητας των γυναικών. Ο σκοπός μας δεν ήταν να κρίνουμε τα συγκεκριμένα προγράμματα αλλά να πληροφορηθούμε για τις δομές στήριξης και λειτουργίας τους καθώς και για την εξέλιξή τους.

Τα περισσότερα από τα προγράμματα αυτά ήταν προσανατολισμένα στις εκάστοτε ανάγκες των γυναικών και συνέβαλαν στην προώθηση τους στο χώρο εργασίας. Οι γυναίκες ωφελήθηκαν απ' όλες αυτές τις ενέργειες και τις αξιοποίησαν σε μεγάλο βαθμό. Η ουσιαστική όμως ισότητα μεταξύ των δύο φύλων σε όλες τις εκφάνσεις της κοινωνικής και οικονομικής ζωής τους θα επέλθει με αμοιβαία συμφωνία και κατανόηση.

## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ - ΠΗΓΕΣ

### Ελληνόγλωσση βιβλιογραφία

- Αβδελά Έφη, *Δημόσιοι υπάλληλοι γένους θηλυκού*, Ίδρυμα Έρευνας και Παιδείας Εμπορικής Τράπεζας της Ελλάδας, Αθήνα 1990.
- Αγαλλοπούλου Π., *Παραβιάσεις της αρχής της ισότητας των δύο φύλων στις εργασιακές σχέσεις*, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα 1992.
- Αυδή-Καλκάνη Ίρις, *Φεμινισμός και εργασία στην Ελλάδα σήμερα*, Εκδόσεις Νέοι καιροί, Αθήνα 1983.
- Αυδή-Καλκάνη Ίρις, *Η επαγγελματική εργαζόμενη Ελληνίδα*, Εκδόσεις Παπαζήση, Αθήνα 1978.
- Βουτυράς Σ., *Η γυναίκα: στη μισθωτή εργασία (Για μια σύγχρονη κοινωνική πολιτική στο πρόβλημα της εργαζόμενης ελληνίδας)*, Εκδόσεις Παπαζήση, Αθήνα, 1981.
- Δαράκη Πέπη, *Το όραμα της ισοτιμίας της γυναίκας*, Εκδόσεις Καστανιώτη, Αθήνα 1995.
- Δημητρόπουλος Ευστάθιος Γ., *Συμβουλευτική - Προσανατολισμός*, Εκδόσεις Γρηγόρη, τόμος β', Αθήνα 2002.
- Δουλκέρη Τέσσα, *Ισότητα των φύλων*, Εκδόσεις Παπαζήση, Αθήνα 1994.
- Εγκυκλοπαίδεια της γυναίκας, Τόμος Δ', Εκδοτικός οίκος ΠΑΛΜΟΣ, Αθήνα 1977.
- Ιγγλέση Χρυσή, *Πρόσωπα γυναικών – προσωπεία της συνείδησης*, Εκδόσεις Οδυσσεάς, Αθήνα 1990.
- Καζαμίας Α., Κασσωτάκης Μ., *Η Ελληνική εκπαίδευση και η νέα Ευρώπη. Εκπαίδευση και επάγγελμα*, Αθήνα 1990.
- Κακλαμανάκη Ρούλα, *Η θέση της Ελληνίδας*, Εκδόσεις Καστανιώτη, Αθήνα 1984.
- Καρζής Θ., *Η γυναίκα στην αρχαιότητα*, Εκδόσεις Φιλιππότη, Αθήνα 1987.
- Καρζής Θ., *Η γυναίκα στο μεσαίωνα*, Εκδόσεις Φιλιππότη, Αθήνα 1989.
- Καρζής Θ., *Η γυναίκα της νέας εποχής*, Εκδόσεις Φιλιππότη, Αθήνα 1990.
- Κραβαρίτου Γιώτα, «Ισότητα ευκαιριών και επαγγελματική κατάρτιση στην Ελλάδα», CEDEFOP, 1985.
- Κραβαρίτου Γιώτα, *Εργασία και δικαιώματα της γυναίκας*, Εκδόσεις Σάκκουλα, Θεσσαλονίκη 1992.
- Κραβαρίτου Γιώτα, *Φύλο και Δίκαιο*, Εκδόσεις Παπαζήση, Αθήνα 1996.
- Κωτσίκης Βαγγέλης, *Επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση - Οργάνωση και διοίκηση της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης*, Εκδόσεις Έλλην, Αθήνα 1994.
- Λογοθέτη Σοφία-Σύλβια, *Η ταυτότητα και ο ρόλος της γυναίκας*, Εκδόσεις Δαρδανός, Αθήνα 1973.

- Μαγγανάρα Ιωάννα (επιμέλεια), *Έργασία, συνδικαλισμός και ισότητα των φύλων*, Εισηγήσεις σεμιναρίου, Σύνδεσμος για τα Δικαιώματα της Γυναίκας, Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Εκδόσεις Οδυσσέας, Αθήνα, Φεβρουάριος 1998.
- '' Μία νέα ποιότητα ζωής χωρίς τα στερεότυπα των φύλων'', *Πρακτικά συνεδρίου*, Έκδοση Κίνηση Δημοκρατικών Γυναικών, Αθήνα, Νοέμβριος 29-30, 2000, σελ.8-10, 17-25.
- Μουσούρου Λουκία, *Γυναικεία απασχόληση και οικογένεια στην Ελλάδα και αλλού*, Εκδόσεις Εστία, Αθήνα 1983.
- Μουσούρου Λουκία, *Γυναίκα και απασχόληση - Δέκα ζητήματα*, Εκδόσεις Gutenberg, Αθήνα 1993.
- Ντούλια, Θεοδώρα - Δόλγυρα, Κωνσταντινιά, *Οδηγός προώθησης των ίσων Ευκαιριών με έμφαση στην απασχόληση των γυναικών*, έκδοση Υπουργείου Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων - Γενική Γραμματεία Λαϊκής Επιμόρφωσης, Αθήνα 1997.
- Πάπυρος Λαρούς Μπριτάνικα*, Εκδοτικός οργανισμός Πάπυρος, Αθήνα 1993, τόμος 19ος, σελ.301-304.
- Παπαθεοδοσίου Θ., *Κείμενα για την Τεχνολογική Εκπαίδευση*, εκδόσεις Λύχνος, Αθήνα 1988.
- Σκόδρα Ελένη, *Η ψυχολογία της γυναίκας*, Εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα 1998.

### Μεταφρασμένη βιβλιογραφία

- Beauvoir Simone de, *Το δεύτερο φύλο* (μετάφραση Κυριάκος Σιμόπουλος), εκδόσεις Γλάρος, Αθήνα 1979.
- Bianpain Roger - Ιωάννης Κουκιάδης, *Το κοινοτικό πλαίσιο της εργασίας πριν και μετά το Μάαστριχτ*, Εκδόσεις Παρατηρητής, Θεσσαλονίκη 1993.
- Chatter Kerry - Gaster Roma, *Ο μύθος της ισότητας*, (μετάφραση Νίκη Καραγιάννη), Εκδόσεις Φυτράκη, Αθήνα 1981.
- Perrot Michelle '' Η εργασία των γυναικών στην ευρώπη 19ος - 20ος αι'', *Τα σεμινάρια της Ερμούπολης* (μετάφραση Δήμητρα Σαμίου), Ερμούπολη Σύρου, 1998, σελ.9-19, 53-68.
- Stern Ellen Sue, *Απαραίτητη γυναίκα*, Εκδόσεις Λύχνος, Αθήνα 1993.

### Σεμινάρια-συνέδρια

- ''Η ισότητα των ευκαιριών μεταξύ των γυναικών και των ανδρών'', *κείμενα συνεδρίου της Ν.Ε.Ι. της νομαρχίας Κορινθίας της 30/11/1991*, έκδοση της βιβλιοθήκης Χρίστου Απ. Λαδιά, Αθήνα 1999.
- Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης - Γενική Γραμματεία Ισότητας / Κέντρο Έρευνας για Θέματα Ισότητας, «*Διημερίδα για τη διαπολιτισμικότητα και ισότητα των φύλων*» Βόλος Δεκέμβριος 18-19, 2003, σελ. 2-10.



Μιχοπούλου Άννα-Ευφροσύνη, «Εργασία, διαφυλικές σχέσεις και γυναικείο κίνημα», *Εκπαιδευτική ημερίδα «Ισότητα στις διαφυλικές σχέσεις και στην εργασία»* ΑΤΕΙ Πατρών 16-17 Μαΐου 2005.

Υπουργείο Εργασίας Τμήμα Ισότητας των Φύλων - Επιτροπή ευρωπαϊκών κοινοτήτων, «Η ισότητα των φύλων στις εργασιακές σχέσεις θεωρία και πράξη, σεμινάριο για την ευαισθητοποίηση των επιθεωρημάτων εργασίας», Αθήνα, Ιανουάριος 1987.

### Ειδικές έρευνες-μελέτες

Βάζος Γ., *Εκτιμήσεις και προοπτικές απασχόλησης στην Ελλάδα*, ΥΠΕΠΘ-ΟΑΕΔ, Αθήνα 1983.

Γενική Γραμματεία Ισότητας, *Δικαιώματα και υποχρεώσεις της εργαζόμενης γυναίκας στη μισθωτή εργασία*, Αθήνα, 1985.

Γενική Γραμματεία Ισότητας, *Πρώτη έκθεση της Ελλάδος προς την επιτροπή του Ο.Η.Ε. για την εξάλειψη κάθε μορφής διάκρισης σε βάρος των γυναικών*, Αθήνα, 1986.

Ελληνική Δημοκρατία Υπουργείο Εσωτερικών Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης, *4<sup>η</sup> και 5<sup>η</sup> εθνική έκθεση της Ελλάδας. Περίοδος 1994-2000*, Αθήνα Δεκέμβριος 2000.

Ελληνική Δημοκρατία Υπουργείο Εσωτερικών Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης Γενική Γραμματεία Ισότητας, *Εθνική έκθεση της Ελλάδας για την εφαρμογή του «προγράμματος δράσης» της 4<sup>ης</sup> Παγκόσμιας Διάσκεψης για τις Γυναίκες*, Αθήνα Δεκέμβριος 1999.

Ελληνική Δημοκρατία, Υπουργείο Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης Γενική Γραμματεία Ισότητας, *4<sup>η</sup> & 5<sup>η</sup> έκθεση της Ελλάδας, «Προς την επιτροπή του ΟΗΕ για την εξάλειψη κάθε μορφής διάκρισης σε βάρος των γυναικών»*, Αθήνα Δεκέμβριος 2000.

Θανοπούλου Μαρία, *Έρευνα για τα κοινωνικά χαρακτηριστικά της απασχόλησης*, Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών - Γενική Γραμματεία της Ισότητας- Υπουργείο Προεδρίας της Κυβέρνησης, Αθήνα, 1992.

Ιωάννου Χρήστος, *Μισθωτή απασχόληση και συνδικαλισμός στην Ελλάδα*, Ίδρυμα Μεσογειακών Μελετών, Αθήνα, 1989.

Καβουνίδη Τ., *Οι νέες γυναίκες και η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση*, ΚΕΓΜΕ, Αθήνα, 1984.

Καζαμίας Α., Κασσωτάκης Μ., *Η Ελληνική εκπαίδευση και η νέα Ευρώπη. Εκπαίδευση και επάγγελμα*, ΚΕΓΜΕ, Αθήνα, 1990.

Καραμάνου Α., *Η Ελληνίδα στην οικογένεια και στην εργασία*, ΟΑΕΔ, Αθήνα, 1984.

Κασιμάτη Κ., *Τάσεις κινητικότητας εργασίας στην Ελληνική βιομηχανία*, Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών, Αθήνα, 1980.

Κασιμάτη Κ., Πιλαφτζόγλου Ζ., Τσακίρης Κ., *Τα νέα κέντρα μαθητείας του ΟΑΕΔ*, Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών, Αθήνα, 1984.

Ομάδα ΣΕΠ, *Οδηγός σπουδών μετά το γυμνάσιο*, ΟΕΔΒ, Αθήνα, 1988.

Πετρινώτη-Κώνστα Ξ., *Οι προσδιοριστικοί παράγοντες της γυναικείας Συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό στην Ελλάδα.*, Οικονομετρική διερεύνηση, Αθήνα, 1981.

Συμεωνίδου Χάρη, *Απασχόληση και γονιμότητα των γυναικών στην περιοχή της πρωτεύουσας*, Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών, Αθήνα, 1993.

Υπουργείο Προεδρίας, Συμβούλιο Ισότητας των δύο φύλων, *«Τι έγινε για την ισότητα των δύο φύλων, 1981-1995»*, Αθήνα, 1981.

Ψαχαρόπουλος Γ., Καζαμίας Α., *Παιδεία και ανάπτυξη στην Ελλάδα: Κοινωνική και Οικονομική μελέτη της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης*, Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών, Αθήνα 1985.

### Άρθρα από περιοδικά

Βαρδιαμπάσης Νίκος, *“Πρόσωπα”*, *Ελευθεροτυπία Ιστορικά*, τεύχος 228<sup>ο</sup>, (Μάρτιος 2004), σελ.29.

Βουρνάς Γιώργος - Μαυρογένη Ελένη, *“Ελληνίδες στην αγορά εργασίας”*, *Κοινωνική Εργασία*, τεύχος 36<sup>ο</sup> (Οκτώβριος-Νοέμβριος-Δεκέμβριος 1994), σελ. 231-233.

Δασκαλάκης Δήμος, *“Η προβληματική της κρατικής πολιτικής για την επαγγελματική κατάρτιση και επιμόρφωση”*, *Κοινωνική Εργασία*, τεύχος 13<sup>ο</sup>, (Γενάρης-Φλεβάρης-Μάρτης 1989), σελ. 44-47.

Σαφιλίου Κωνσταντίνα, *“Η Αγρότισσα στις Μικρές Γεωργικές Εκμεταλεύσεις: Δύο Διαφορετικά Πρότυπα”*, *Τριπτόλεμος*, τεύχος 13<sup>ο</sup>, (Ιανουάριος 2004), τεύχος 18, σελ 37-38

### Άρθρα από εφημερίδες

Σπυρόπουλος Κωνσταντίνος, *“Δίκτυο για την ισότητα των φύλων”*, *Ο Ρεπόρτερ της Κορινθίας*, τεύχος 92<sup>ο</sup>, (Φεβρουάριος 2005), σελ 5.

Πετρόπουλος Χρήστος, *“Διαφορετικοί μισθοί μεταξύ ανδρών και γυναικών”*, *Τα Νέα*, τεύχος 982<sup>ο</sup>, (8-9/01/2005), σελ 7-8.

### Ηλεκτρονικές διευθύνσεις

[www.drasesisgynaiques.gr](http://www.drasesisgynaiques.gr).

[www.eommex.gr](http://www.eommex.gr).

[www.e-andromeda.gr](http://www.e-andromeda.gr).

[www.e-idea.gr](http://www.e-idea.gr).

[www.kethi.gr](http://www.kethi.gr).

[www.oaed.gr](http://www.oaed.gr).

[www.peloponnisos.gr](http://www.peloponnisos.gr).

## ΠΗΓΕΣ

### Χώροι τεκμηρίωσης - φορείς

- Γυναικείο αρχείο «Δελφύς», Αθήνα.
- Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ), Αθήνα.
- Κέντρο γυναικείων ερευνών και μελετών, ΔΙΟΤΙΜΑ, Αθήνα.
- Γενική Γραμματεία Ισότητας (τμήμα βιβλιοθήκης), Αθήνα.
- Κέντρο Πληροφόρησης και Ενίσχυσης της Απασχόλησης Γυναικών, Κόρινθος.
- Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ), Κόρινθος.
- Στατιστική Υπηρεσία Κορίνθου.
- Δημοτική Επιχείρηση Τουριστικής Ανάπτυξης Λουτρακίου – Περαχώρας (ΔΕΤΑΛΠ) ‘‘ΘΕΡΜΑΙ’’, Λουτράκι.
- Δημοτική Επιχείρηση Πολιτισμού – Περιβάλλοντος - Αθλητισμού Λουτρακίου – Περαχώρας ‘‘ΟΜΗΡΟΣ’’, Λουτράκι.

# *ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ*

# Παράρτημα Α.

*Ντοκουμέντα - Έγγραφα*



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ  
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Αθήνα, 19 Ιουλίου 1993

Αριθμ. πρωτ.: 116615  
ΕΛΛ

ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΕΚΤ  
ΤΜΗΜΑ Ι

ΠΡΟΣ : 1) ΔΕΤΑΛΠ

Ελ. Βενιζέλου 4  
20300 Λουτράκι

Πληροφορίες : Κ.Μιχοπούλου

Τηλέφωνο : 5240321

FAX : 5230906

2) ΔΕΓΠΑΛΠ

Κολοκοτρώνη 17  
20300 Λουτράκι

3) Δήμος Κορινθίων

20300 Λουτράκι

Αρμ : κα. Αντώνιου

Σας γνωρίζουμε, ότι για το έτος 1993 το συνεχιζόμενο πρόγραμμα σας στα πλαίσια της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας **NOW 1** λαμβανομένης υπόψιν και της αίτησης αποπληρωμής 1992, εγκρίνεται \* ως εξής :

ΤΙΤΛΟΣ ΕΝΕΡΓΕΙΑΣ : "Επαγγελματική κατάρτιση γυναικών σε θέματα αναλήψεως επιχειρηματικών δραστηριοτήτων (συνεχιζόμενο NOW 1 )."

ΥΠΟΠΡ/ΜΑ : 1 (ΕΚΤ) ΜΕΤΡΟ : 1.1

ΕΓΚΡΙΘΕΙΣΑ ΣΥΝΔΡΟΜΗ (70%) : 1.277.500

ΑΡΙΘΜ. ΑΤΟΜΩΝ : 20

ΑΡΙΘΜ. ΩΡΩΝ : 35

ΤΙΤΛΟΣ ΕΝΕΡΓΕΙΑΣ : "Επαγγελματική κατάρτιση γυναικών σε θέματα οργάνωσης & αυτοματισμού γραφείου με στόχο την κοινωνική επανένταξη."

ΥΠΟΠΡ/ΜΑ : 1 (ΕΚΤ) ΜΕΤΡΟ : 1.3

ΕΓΚΡΙΘΕΙΣΑ ΣΥΝΔΡΟΜΗ (70%) : 9.380.000

ΑΡΙΘΜ. ΑΤΟΜΩΝ : 20

ΑΡΙΘΜ. ΩΡΩΝ : 350

\* Στην εγκριθείσα συνδρομή , συμπεριλαμβάνονται και τα τυχόν μεταφερόμενα ποσά από το προηγούμενο έτος .

ΤΙΤΛΟΣ ΕΝΕΡΓΕΙΑΣ : "Κέντρο Δημιουργικής Απασχόλησης Παιδιών."

<u>ΥΠΟΠΡ/ΜΑ</u> : 2 ( ΕΤΙΑ )	<u>ΜΕΤΡΟ</u> : 2.2
<u>ΔΕΣΜΕΥΣΗ 1993</u>	: 420.000
<u>ΜΕΤΑΦΕΡΟΜΕΝΗ ΣΥΝΔΡΟΜΗ 1992</u>	: 0
<u>ΣΥΝΟΛΟ ΕΓΚΡΙΘΕΙΣΗΣ ΣΥΝΔΡΟΜΗΣ</u>	: 420.000

ΤΙΤΛΟΣ ΕΝΕΡΓΕΙΑΣ : "Δημιουργία κέντρου παροχής συμβουλών σε θέματα δημιουργίας γυναικείων επιχειρήσεων."

<u>ΥΠΟΠΡ/ΜΑ</u> : 2 ( ΕΤΙΑ )	<u>ΜΕΤΡΟ</u> : 2*1
<u>ΔΕΣΜΕΥΣΗ 1993</u>	: 1.400.000
<u>ΜΕΤΑΦΕΡΟΜΕΝΗ ΣΥΝΔΡΟΜΗ 1992</u>	: 320.654
<u>ΣΥΝΟΛΟ ΕΓΚΡΙΘΕΙΣΗΣ ΣΥΝΔΡΟΜΗΣ</u>	: 1.720.654

Όσον αφορά τις υποχρεώσεις σας πριν την έναρξη όσο και κατά την διάρκεια υλοποίησης των ενεργειών , σας εφιστούμε την προσοχή στα παρακάτω :

1.- Μέχρι **2/8/1993** θα πρέπει να επανημιτοβάλετε αναμνησμένη την αίτηση χρηματοδότησης σύμφωνα με το εγκριθέν ποσό της κοινοτικής συνδρομής. Στην αναμνησμένη πρόταση πρέπει να περιλαμβάνονται επιπλέον τα εξής στοιχεία :

- Όνομα διακρατικού φορέα / Διεύθυνση / Τηλέφωνο / FAX / Όνομα Υπευθύνου
- Τράπεζα εκδότησης ενδιαφερόντος του (των) παραπάνω συνεργαζομένων φορέων.
- Περίληψη του προγράμματος μέχρι δύο δακτυλογραφημένες σελίδες στα Αγγλικά
- Περιγραφή των προς υλοποίηση ενεργειών βάσει του εγκεκριμένου ποσού, καθώς επίσης και χρονοδιάγραμμα υλοποίησής τους.

2.- Για την εκταμίευση της α' προκαταβολής απαιτείται να μας δηλώσετε την ημερομηνία έναρξης των προς χρηματοδότηση ενεργειών και να μας υποβάλλετε το τριμηνιαίο δελτίο δαπανών για τις ενέργειες που έχετε πραγματοποιήσει για τις ανάγκες προετοιμασίας του προγράμματος.

3.- Για την παρακολούθηση του προγράμματος απαιτείται η υποβολή των τριμηνιαίων δελτίων δαπανών και των τριμηνιαίων δελτίων παρακολούθησης ανά τρίμηνο (Υποδείγματα 11 και 12).

4.- Κατά το διάστημα εφαρμογής του προγράμματος, το οποίο μπορεί να υλοποιηθεί και κατά τη διάρκεια του 1994, θα πρέπει να τηρούνται οι οδηγίες που περιλαμβάνονται στον οδηγό ΕΚΤ.

5.- Για την ορθή υλοποίηση του προγράμματος επιβάλλεται η τήρηση των διαταξεών εφαρμογής του.

6.- Κατά την υλοποίηση του προγράμματος εκτός των ελέγχων που διενεργούνται εκ μέρους της Κοινότητας και του Υπουργείου Εργασίας σε συνεργασία με το Υπουργείο Οικονομικών, ο φορέας υλοποίησης του προγράμματος είναι υποχρεωμένος να ελέγχει, παρακολουθεί και να αξιολογεί την πρόοδο του εκτελούμενου προγράμματος. Το σχετικό σύστημα και ο τρόπος ελέγχου πρέπει να μας κοινοποιηθεί με την επανυποβολή της αίτησης.

Με την επανυποβαλλόμενη αυτή αίτησή σας πρέπει επίσης να μας δηλώσετε, ρητώς, ότι αναλαμβάνετε την υποχρέωση να αποδεχθείτε τους παραπάνω ελέγχους καθώς και τον έλεγχο οποιουδήποτε άλλου δημοσίου ή ιδιωτικού φορέα ενεργούντος κατ' εντολή των παραπάνω Υπηρεσιών, παρέχοντας στα οικεία ελεγκτικά όργανα, κάθε διευκόλυνση για την άσκηση του ελέγχου, επιτρέποντας την πρόσβαση σε οποιοδήποτε λογιστικό ή άλλο σχετικό στοιχείο και γενικά αποδεχόμενοι κάθε ενέργεια που προβλέπεται σε παρόμοιες περιπτώσεις από το Δημοσιονομικό Κανονισμό της Ευρωπαϊκής Κοινότητας.

Πρέπει επίσης, να μας δηλώσετε ρητά ότι αναλαμβάνετε την υποχρέωση να αποδέσσετε εντόκως, νομίμως στην αρμόδια Υπηρεσία οποιοδήποτε χρηματικό ποσό προκύπτει από αντικανονικές ενέργειες σε σχέση με τη διαχείριση του Προγράμματος που αναλαμβάνετε και το οποίο ήθελε καταλογισθεί σε βάρος σας (σχετ. εγκύκλιος 113123/22-5-1992 Υπ. Εργασίας).

Τέλος, σας γνωρίζουμε ότι η διακρατική συνεργασία θα αποτελέσει αντικείμενο συνεχούς παρακολούθησης από τον Εθνικό Συντονιστή του προγράμματος και τις Υπηρεσίες του Υπουργείου Εργασίας.

Η Υπηρεσία μας, βρίσκεται στη διάθεσή σας για κάθε συμπληρωματική πληροφορία.

ΜΕΥ

ΕΣΩΤΕΡΙΚΗ ΔΙΑΝΟΜΗ

Ο ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ

Διεύθυνση ΕΚΤ / 1

2 Διεύθυνση ΕΚΤ / ΚΦ



**ΔΗΜΟΣ ΛΟΥΤΡΑΚΙΟΥ – ΠΕΡΑΧΩΡΑΣ**  
**ΔΗΜΟΤΙΚΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ – ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ –**  
**ΑΘΛΗΤΙΣΜΟΥ «ΟΜΗΡΟΣ»**

Ταχ. Δ/ση : Κολοκοτρώνη 17 , 203 00 Λουτράκι  
Τηλεφ : 0744 / 23381  
Fax : 0744 / 23381  
Υπεύθυνη :

**ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ – ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ – ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗΣ**

Περιεχόμενο : Κατάρτιση γυναικών στη δημιουργία ατομικής επιχείρησης  
Ομάδα Στόχος : Άνεργες Γυναίκες περιοχής Δήμων Λουτρακίου – Περαχώρας και Κορινθίων ηλικίας 25 – 45 ετών που επιθυμούσαν να αναπτύξουν δράσεις αυτοαπασχόλησης  
Έτος : 1992  
Διάρκεια : 400 ώρες  
Χρηματοδότηση : NOW – Δημ. Επιχ. ΟΜΗΡΟΣ – Δημ. Επιχ. ΘΕΡΜΑΙ–ΛΟΥΤΡΑΚΙ και Δήμος Κορινθίων  
Ευρωπαϊκό Πρόγραμμα : NOW  
Έντυπο Υλικό : Εκπαιδευτικό Υλικό  
Συμπληρωματικά Στοιχεία: Εφαρμόστηκε το πρόγραμμα Β.Α.ΣΗ. (Βιοτεχνική Ανάπτυξη Σήμερα) του ΕΟΜΜΕΧ με εισηγητές του ΕΟΜΜΕΧ. Στο πρόγραμμα περιλαμβάνονταν και 50 ώρες εμφύχωσης των γυναικών για την ένταξη τους στην οικονομική και κοινωνική ζωή του τόπου.

Περιεχόμενο : Κατάρτιση γυναικών στην οργάνωση και τον αυτοματισμό γραφείου  
Ομάδα Στόχος : Άνεργες Γυναίκες περιοχής Δήμων Λουτρακίου – Περαχώρας και Κορινθίων ηλικίας 25 – 45 ετών που επιθυμούσαν να αναπτύξουν δράσεις αυτοαπασχόλησης  
Έτος : 1993  
Διάρκεια : 350 ώρες  
Χρηματοδότηση : NOW – Δημ. Επιχ. ΟΜΗΡΟΣ – Δημ. Επιχ. ΘΕΡΜΑΙ–ΛΟΥΤΡΑΚΙ και Δήμος Κορινθίων  
Ευρωπαϊκό Πρόγραμμα : NOW  
Έντυπο Υλικό : Εκπαιδευτικό Υλικό  
Συμπληρωματικά Στοιχεία: ~

**ΔΗΜΟΤΙΚΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ  
“ΘΕΡΜΑΙ - ΛΟΥΤΡΑΚΙ”**

Ταχ. Δ/νση : Ελευθερίου Βενιζέλου 4/ 203 00 λουτράκι Κορινθίας  
Τηλ. : 0744/26325  
Fax. : 0744/21124  
Υπεύθυνη : Κώστας Μπεκιαρής

**ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΕΣ - ΘΕΣΜΙΚΕΣ ΠΑΡΕΜΒΑΣΕΙΣ**

Περιεχόμενο : Ενίσχυση Συμβουλευτικού Κέντρου Γυναικών  
Εντυπο Υλικό : Φυλλάδιο  
Χρηματοδότηση : NOW  
Άλλα στοιχεία : α. Δημιουργία βιβλιοθήκης με θέματα που αφορούν τη γυναίκα επιχειρηματία και τη γυναίκα γενικότερα  
β. Επεξεργασία της βάσης δεδομένων για τις γυναικείες επιχειρήσεις της περιοχής.

**ΣΥΝΕΔΡΙΑ ΔΙΑΛΕΞΕΙΣ ΣΥΝΑΝΤΗΣΕΙΣ ΓΙΑ ΘΕΜΑΤΑ ΙΣΟΤΗΤΑΣ**

Θέμα : Η θέση και οι προοπτικές απασχόλησης της γυναίκας στα πλαίσια της Ευρωπαϊκής Ένωσης  
Τόπος : Λουτράκι - Ξενοδοχείο “MARINOS”  
Χρηματοδότηση : NOW  
Εντυπο Υλικό : α. έγγραφοι εισηγήσεις  
β. νομοθετικές ρυθμίσεις για την ισότητα των φύλων (1975-1993)  
γ. ερωτηματολόγιο για τις ενέργειες προώθησης της απασχόλησης των γυναικών  
δ. προτάσεις για βιβλία  
Άλλα στοιχεία : Ημερίδα

**ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΕ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥΣ, ΕΠΙΤΡΟΠΕΣ - ΕΠΙΤΡΟΠΕΣ, ΔΙΚΤΥΑ ΚΑΙ ΟΜΑΔΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (ΔΙΕΘΝΕΙΣ, ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥΣ, κ.α.) ΓΙΑ ΘΕΜΑΤΑ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΕΥΚΑΙΡΙΩΝ**

Επωνυμία : VIBORG COUNTY COUNCIL-DENMARK  
Θέμα : Προώθηση Θεμάτων Ισότητας  
Εντυπο Υλικό : Φυλλάδια, Μπροσούρες, Μελέτες  
Άλλα στοιχεία : Πραγματοποίηση 3 συναντήσεων στο 1992 και 1993

# Παράρτημα Β.

## *Ερωτηματολόγιο*

ΑΝΩΤΑΤΟ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ  
ΠΑΤΡΑΣ  
ΣΧΟΛΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΩΝ ΥΓΕΙΑΣ & ΠΡΟΝΟΙΑΣ  
ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Το ερωτηματολόγιο αυτό είναι ανώνυμο, επομένως, οι πληροφορίες που θα προκύψουν θα είναι εμπιστευτικές. Θα χρησιμοποιηθούν στα πλαίσια μιας διερευνητικής προσπάθειας που αφορά την εκπόνηση της πτυχιακής εργασίας με θέμα:

«Κατάρτιση και απασχόληση γυναικών, θεωρητικές προσεγγίσεις και έρευνα σε εφαρμογές στο Νομό Κορινθίας»

Θα βοηθούσε πολύ στην προσπάθεια μας, αυτή αν δεχόσασταν να συμμετάσχετε στη συμπλήρωση του παρακάτω ερωτηματολογίου.

**A. Γενικά στοιχεία**

Έτος γεννήσεως .....

1. Ηλικία (τότε που συμμετείχατε στο πρόγραμμα)

- |       |                          |
|-------|--------------------------|
| 25-30 | <input type="checkbox"/> |
| 31-35 | <input type="checkbox"/> |
| 36-40 | <input type="checkbox"/> |
| 41-45 | <input type="checkbox"/> |

2. Εκπαίδευση

- |                                 |                          |
|---------------------------------|--------------------------|
| Απόφοιτος Γυμνασίου             | <input type="checkbox"/> |
| Απόφοιτος Λυκείου               | <input type="checkbox"/> |
| Απόφοιτος Μέσης Τεχνικής Σχολής | <input type="checkbox"/> |
| Ανώτερη Εκπαίδευση              | <input type="checkbox"/> |
| Ανώτατη εκπαίδευση              | <input type="checkbox"/> |
| Μεταπτυχιακός Τίτλος Σπουδών    | <input type="checkbox"/> |

3. Οικογενειακή κατάσταση

Την εποχή που συμμετείχατε στο πρόγραμμα :

- α) Άγαμη   
Έγγαμη   
Διαζευγμένη   
Χήρα

β) Αριθμός παιδιών, αν υπήρχαν

- Ηλικία 1.....  
2.....  
3.....  
4.....  
5.....

γ) Σύζυγος

Εκπαίδευση.....  
Επάγγελμα.....

Σήμερα:

- α) Άγαμη   
Έγγαμη   
Διαζευγμένη   
Χήρα

β) Αριθμός παιδιών, αν υπάρχουν

- Ηλικία 1.....  
2.....  
3.....  
4.....  
5.....

γ) Σύζυγος

Εκπαίδευση.....  
Επάγγελμα.....

## **B. Ειδικά Στοιχεία**

1. Σε ποιο πρόγραμμα συμμετείχατε;

.....  
.....

2. Ποια υπήρξε η πηγή ενημέρωσης σας για το συγκεκριμένο πρόγραμμα;

.....  
.....

3. Ποιοι παράγοντες σας ώθησαν να συμμετάσχετε σε τέτοιου είδους πρόγραμμα;

[μπορείτε να συμπληρώσετε περισσότερες από μια απαντήσεις]

-οικονομική ανάγκη

-προσωπική ανάγκη για εξωοικιακή δραστηριότητα

-επιθυμία για εξωοικιακή εργασία

-παράδειγμα άλλων ατόμων

-παρότρυνση άλλων ατόμων

-άλλο.....  
.....

4. Ποια ήταν η αντιμετώπιση της οικογένειάς σας, σ' αυτή σας την απόφαση;

-θετική  -αρνητική

-άλλο

.....  
.....

5. Ποια ήταν η αντιμετώπιση ειδικά του συντρόφου/ συζύγου σας;

-θετική  -αρνητική

-άλλο

.....  
.....

6. Κατά τη διάρκεια της συμμετοχής σας στο πρόγραμμα άλλαξε η αντιμετώπιση της

οικογένειάς σας;

-όχι  -αν ναι : -έγινε αρνητικότερη

-έγινε θετικότερη



12. Αξιοποιήσατε τη συμμετοχή σας στο πρόγραμμα;

- ναι  - όχι

Αν ναι, πώς/ σε τι;

.....  
.....  
.....

13. Κατά την γνώμη σας, τι βελτιώσεις θα χρειαζόταν να γίνουν στο συγκεκριμένο πρόγραμμα;

.....  
.....  
.....

14. Θα συμμετείχατε ξανά σε τέτοιου είδους προγράμματα;

- ναι  - όχι  - ίσως

Αν ναι, πάνω σε ποιο θέμα;

.....  
.....  
.....

Αν όχι, γιατί δεν θα ξαναεπιχειρούσατε κάτι τέτοιο;

.....  
.....  
.....

Ευχαριστούμε θερμά για το χρόνο που αφιερώσατε και για την συνεργασία σας.

Αβραμοπούλου Αντωνία  
Μακροπούλου Μαρία



# Παράρτημα Γ.

*Μη δομημένη συνέντευξη*

## *ΜΗ ΔΟΜΗΜΕΝΗ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ*

- ⇒ ΤΙ ΠΕΡΙΛΑΜΒΑΝΕΙ ΕΝΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ;
- ⇒ ΠΟΙΑ ΗΤΑΝ Η ΔΙΚΗ ΣΑΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ;
- ⇒ ΠΟΙΕΣ ΕΙΝΑΙ ΟΙ ΙΔΙΑΙΤΕΡΟΤΗΤΕΣ ΕΝΟΣ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΓΥΝΑΙΚΩΝ;
- ⇒ ΠΩΣ ΑΠΟΚΤΗΣΑΤΕ ΤΗ ΣΧΕΤΙΚΗ ΕΙΔΙΚΕΥΣΗ;
- ⇒ ΠΟΣΟΝ ΚΑΙΡΟ ΑΣΧΟΛΕΙΣΤΕ ΜΕ ΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΓΥΝΑΙΚΩΝ;  
ΜΕ ΠΟΙΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ ΣΥΝΕΡΓΑΖΕΣΤΕ;
- ⇒ ΠΟΙΟΣ ΑΚΡΙΒΩΣ ΕΙΝΑΙ Ο ΡΟΛΟΣ ΣΑΣ/ΚΑΘΗΚΟΝΤΑ;
- ⇒ ΠΩΣ ΕΧΟΥΝ ΕΞΕΛΙΧΘΕΙ ΤΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΙΣ ΑΝΑΓΚΕΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ;  
ΠΟΙΕΣ ΕΧΕΙ ΔΙΑΠΙΣΤΩΘΕΙ ΟΤΙ ΗΤΑΝ ΟΙ ΒΑΣΙΚΕΣ ΑΝΑΓΚΕΣ ΠΟΥ ΩΘΟΥΣΑΝ ΤΙΣ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΠΑΛΑΙΟΤΕΡΑ ΝΑ ΣΥΜΜΕΤΑΣΧΟΥΝ ΣΕ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ;  
ΚΑΤΑ ΠΟΣΟ ΕΧΟΥΝ ΓΙΝΕΙ ΣΗΜΑΝΤΙΚΑ ΒΗΜΑΤΑ ΚΑΙ ΕΧΟΥΝ ΞΕΠΕΡΑΣΤΕΙ (Η ΌΧΙ) ΑΥΤΕΣ ΟΙ ΑΝΑΓΚΕΣ ΣΗΜΕΡΑ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΟ ΠΑΡΕΛΘΟΝ;  
ΟΙ ΣΗΜΕΡΙΝΕΣ ΑΝΑΓΚΕΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΕΙΝΑΙ ΙΔΙΕΣ, ΠΑΡΟΜΟΙΕΣ Ή ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΕΣ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΕΚΕΙΝΕΣ ΤΟΥ ΠΑΡΕΛΘΟΝΤΟΣ;
- ⇒ ΠΟΙΕΣ ΠΙΣΤΕΥΕΤΕ ΟΤΙ ΕΙΝΑΙ ΟΙ ΑΙΤΙΕΣ ΑΥΤΩΝ ΤΩΝ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΩΝ;
- ⇒ ΠΩΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΘΗΚΕ Η ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ / ΤΩΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΣΤΟ/Α ΟΠΟΙΟ/Α ΣΥΜΜΕΤΕΣΧΑΤΕ;  
(ΠΟΣΟΣΤΟ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ, ΕΠΙΤΕΥΞΗ ΣΤΟΧΩΝ ΚΛΠ.)
- ⇒ ΠΟΙΕΣ ΥΠΗΡΞΑΝ ΟΙ ΔΙΚΕΣ ΣΑΣ ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ ΚΑΤΑ ΤΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΚΑΙ ΤΑ ΔΙΚΑ ΣΑΣ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΥΣΤΕΡΑ ΑΠΟ ΤΗΝ ΟΛΟΚΛΗΡΩΣΗ ΤΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ / ΤΩΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ;
- ⇒ ΩΣ ΠΡΟΣ ΤΟ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ / ΤΩΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΕΝΤΟΠΙΣΑΤΕ ΚΑΠΟΙΕΣ ΕΛΛΕΙΨΕΙΣ ΚΑΙ, ΑΝ ΝΑΙ, ΠΟΙΕΣ;
- ⇒ ΤΙ ΑΠΟΚΟΜΙΣΑΤΕ, ΩΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΑΣ ΑΛΛΑ ΚΑΙ ΩΣ ΑΝΘΡΩΠΟΣ, ΑΠΟ ΑΥΤΗΝ ΤΗΝ ΕΜΠΕΙΡΙΑ;

## Παράρτημα Δ.

*Διευθύνσεις & άλλες πληροφορίες*

↳ Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (Κ.Ε.Θ.Ι.)

Διεύθυνση: Χαριλάου Τρικούπη & Βαλτεσίου 1, 106 80, Αθήνα.

Τηλέφωνο: 210-3898000

Ηλεκτρονικό ταχυδρομείο: [equal@kethi.gr](mailto:equal@kethi.gr)

Ιστοχώρος: [www.kethi.gr](http://www.kethi.gr).

Πρόσωπο αρμόδιο για επαφή: κος Δραγώτης Χρήστος & κος  
Δεληστάθης Αλέξανδρος

↳ Γενική Γραμματεία Ισότητας

Διεύθυνση: Δραγατσανίου 8, 105 59, Αθήνα

Τηλέφωνο: 210-3315291-33315345-6

Ηλεκτρονικό ταχυδρομείο: [dailiani@isotita.gr](mailto:dailiani@isotita.gr), [gsequality@otenet.gr](mailto:gsequality@otenet.gr)

Ιστοχώρος: [www.isotita.gr](http://www.isotita.gr).

Πρόσωπο αρμόδιο για επαφή: κα Νταιλιανή Κωνσταντινιά

↳ Δήμητρα, Κέντρο Ενημέρωσης και Επιμόρφωσης Α.Ε.

Διεύθυνση: Παλαιολόγου 19, 412 23, Λάρισα

Τηλέφωνο: 2410-554026-7

Ηλεκτρονικό ταχυδρομείο: [petrou@dimitra.gr](mailto:petrou@dimitra.gr).

Ιστοχώρος: [www.dimitra.gr](http://www.dimitra.gr).

Πρόσωπο αρμόδιο για επαφή: κος Πέτρου Γεώργιος

↳ Δημοτικός Οργανισμός Κοινωνικής  
Παρέμβασης & Υγείας

Διεύθυνση: Κρήτης 34-36, 384 46, Ν.Ιωνία Μαγνησίας

Τηλέφωνο: 2410-82158, 85235

Ηλεκτρονικό ταχυδρομείο: [dokpy@otenet.gr](mailto:dokpy@otenet.gr).

Ιστοχώρος: [www.eede.gr](http://www.eede.gr).

Πρόσωπο αρμόδιο για επαφή: κα Πολατίδου Ειρήνη & κα Τσακόγια  
Ζωή

✦ **ΔΙΟΤΙΜΑ, Κέντρο Γυναικείων Μελετών & Ερευνών**

Διεύθυνση: Νίκης 24, 105 57, Αθήνα

Τηλέφωνο: 210-3244380

Ηλεκτρονικό ταχυδρομείο: [diotima@otenet.gr](mailto:diotima@otenet.gr).

Ιστοχώρος: -

Πρόσωπο αρμόδιο για επαφή: κα Λιάπη-Πατέστη Μαρία

✦ **Καλλιπάτειρα, Κέντρο Στήριξης & Προώθησης στην Απασχόληση**

Διεύθυνση: Πάρκο Ροδίνι, 85 100, Ρόδος

Τηλέφωνο: 22410-70357

Ηλεκτρονικό ταχυδρομείο: [kallipatira@rhodes.gr](mailto:kallipatira@rhodes.gr).

Ιστοχώρος: [www.ando.gr/kallipatira/intex.htm](http://www.ando.gr/kallipatira/intex.htm)

Πρόσωπο αρμόδιο για επαφή: κα Βασίλα Ειρήνη

✦ **Ευρωπαϊκό Δίκτυο Ελληνίδων Δημοσιογράφων**

Διεύθυνση: Αμαλιάδος 13, 11523

Τηλέφωνο: 210-6467937

Ηλεκτρονικό ταχυδρομείο: [eded@otenet.gr](mailto:eded@otenet.gr),

Ιστοχώρος: -

Πρόσωπο αρμόδιο για επαφή: κα Αλευρά Άννα & κα Πίνη Μαίρη

✦ **Τοπική Ένωση Δήμων & Κοινοτήτων Κορινθίας**

Διεύθυνση: Περιάνδρου 56, 201 00, Κόρινθος

Τηλέφωνο : 27410-28674, 85889

Ηλεκτρονικό ταχυδρομείο: [tedk-kor@tedkcorinthia.gr](mailto:tedk-kor@tedkcorinthia.gr),

[tedk-kor@otenet.gr](mailto:tedk-kor@otenet.gr).

Ιστοχώρος: -

Πρόσωπο αρμόδιο για επαφή: κα Θελερίτη Μαρία

✚ **Κέντρο Γυναικών Καρδίτσας**

Διεύθυνση: Σταμούλη 9, 431 00, Καρδίτσα

Τηλέφωνο: 24410-71594

Ηλεκτρονικό ταχυδρομείο: [wck@hol.gr](mailto:wck@hol.gr)

Ιστοχώρος: [www.karditsa-net.gr/kentroginekon](http://www.karditsa-net.gr/kentroginekon)

Πρόσωπο αρμόδιο για επαφή: κα Βελεσιώτου Αικατερίνη & κα  
Καραγεώργου Κωνσταντίνα

✚ **Βιοτεχνικό Επιμελητήριο Αθηνών**

Διεύθυνση: Ακαδημίας 18, 106 71, Αθήνα

Τηλέφωνο: 210 36 80888, 36807000

Ηλεκτρονικό ταχυδρομείο: [bcnetvea@acsmi.gr](mailto:bcnetvea@acsmi.gr).

Ιστοχώρος: [www.acsmi.gr](http://www.acsmi.gr)

Πρόσωπο αρμόδιο για επαφή: κα Λεούση Κατερίνα

✚ **Γραφείο Ισότητας και Πληροφόρησης του δήμου  
Αχαρνών**

Διεύθυνση: Φιλαδέλφειας και Μπάσδα

Τηλέφωνο: 2102400090

✚ **Γραφείο Ισότητας και Πληροφόρησης του δήμου  
Αθηναίων**

Διεύθυνση: Σοφοκλέους 70 και Πειραιώς

Τηλέφωνο: 2105244657

✚ **ΔΙΩΝΗ, Κέντρο Πληροφόρησης και Υποστήριξης  
Γυναικών δήμων Ζωγράφου-Καισαριανής**

Διεύθυνση: Χ. Μούσκου 18, Ανω Ιλίσια

Τηλέφωνο: 210748627

**✦ Καλλιτεχνικό Εργαστήρι Γυναικών, «Ελεύθερη Δημιουργία»**

Διεύθυνση: Σ. Σλημαν 18

Τηλέφωνο: 210699360

**✦ Κέντρο Νέων Ευκαιριών και Υποστήριξης Γυναικών δυτικής Αθήνας**

Διεύθυνση : Σαράντα Εκκλησιών 17, Περιστέρι & Γρηγορίου Ε' 38,  
Ίλιον

Τηλέφωνο: 2105773051