



Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου
 ΣΧΟΛΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
 ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΚΑΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα:
 Κοινωνικές Διακρίσεις, Μετανάστευση και Ιδιότητα του Πολίτη



Θέμα Διπλωματικής Εργασίας:

**Η πολιτική του mainstreaming σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο.
 Η συμβολή του στην ισότητα των φύλων κατά την πρόσβαση στην αγορά
 εργασίας. Η περίπτωση του νομού Κορινθίας**

Επιβλέπων καθηγητής:
 Μ. Σπυριδάκης

Φοιτήτρια:
 Βαμβακά Αναστασία
 Α.Μ. 04 2007 01

Κόρινθος, 2009

009127

Ευχαριστίες:

Αναφορικά με τη συγκεκριμένη διπλωματική εργασία, θα ήθελα να ευχαριστήσω όλους όσους συνέβαλαν στην περάτωσή της. Ειδικότερα ευχαριστώ τον επιβλέποντα Καθηγητή μου κ. Εμ. Σπυριδάκη για την υπόδειξη του θέματος καθώς και για την πολύτιμη καθοδήγησή του καθ' όλη τη διάρκεια της εκπόνησης και της συγγραφής της εργασίας αυτής, ιδιαίτερα δε στην οργάνωση των επισκέψεων σε διάφορους φορείς και Υπηρεσίες στο Νομό Κορινθίας για την εύρεση όλων των απαραίτητων, για την εκπόνηση της παρούσας διπλωματικής εργασίας, στοιχείων. Επίσης, ευχαριστώ την οικογένειά μου για την αγάπη, τη συμπαράσταση και τη θερμή στήριξη όλα αυτά τα χρόνια, αλλά και όλους τους συμφοιτητές μου για τις όμορφες στιγμές που ζήσαμε κατά τη διάρκεια των μεταπτυχιακών μας σπουδών.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΡΟΛΟΓΟΣ	σελ. 5
1. ΕΜΦΥΛΟΙ ΡΟΛΟΙ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑ	σελ. 8
2. ΑΝΙΣΟΤΗΤΕΣ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	σελ. 15
2.1. Σύντομη Ιστορική Επισκόπηση	σελ. 15
2.2. Κύρια αίτια διακρίσεων φύλου στην αγορά εργασίας	σελ. 16
2.3. Το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων	σελ. 19
2.3.1. Ευρωπαϊκή διάσταση του ζητήματος	σελ. 21
2.3.2. Η διάσταση του ζητήματος στην Ελλάδα	σελ. 26
2.4. Συμπερασματικές παρατηρήσεις	σελ. 29
3. ΕΥΡΩΠΑΪΚΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΔΙΑΡΘΡΩΤΙΚΑ ΤΑΜΕΙΑ: Η ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΤΟΥ MAINSTREAMING	σελ. 32
3.1. Από τις θετικές δράσεις υπέρ των γυναικών στην ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές	σελ. 34
3.2. Η Ευρωπαϊκή Στρατηγική Απασχόλησης και τα αντίστοιχα Εθνικά Σχέδια Δράσης	σελ. 37
3.3. Οι πολιτικές της Ε.Ε. για την ισότητα των φύλων στην απασχόληση	σελ. 40
3.4. Τα Διαρθρωτικά Ταμεία (Δ.Τ.) και το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (Ε.Κ.Τ.)	σελ. 43

4. ΕΘΝΙΚΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ MAINSTREAMING	σελ. 45
4.1. Ο εθνικός μηχανισμός και οι πολιτικές για την ισότητα των φύλων	σελ. 47
4.2. Κοινοτικά Πλαίσια Στήριξης και Ισότητα των Φύλων	σελ. 50
4.1.1. Προγράμματα / Δράσεις για την ισότητα των φύλων στην απασχόληση	σελ. 51
4.2.2 Το Εθνικό Πρόγραμμα Δράσης για την Ισότητα (2001-2006)	σελ. 65
4.2.3. Εθνικοί Άξονες Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (2004-2008) – Εθνικό Στρατηγικό Πλαίσιο Αναφοράς 2007-2013 (ΕΣΠΑ)	σελ. 68
4.3. Αποτίμηση της ένταξης της διάστασης του φύλου στις πολιτικές στην Ελλάδα	σελ. 71
5. Η ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΤΟΥ ΝΟΜΟΥ ΚΟΡΙΝΘΙΑΣ	σελ. 75
5.1. Εισαγωγή	σελ. 75
5.2. Κατανομή Εργαζομένων	σελ. 76
5.3. Προγράμματα και δράσεις στο πλαίσιο εφαρμογής της πολιτικής του mainstreaming σε τοπικό επίπεδο	σελ. 80
5.4 Έρευνα για την ενημέρωση των πολιτών σε θέματα ισότητας σε τοπικό επίπεδο	σελ. 89
5.5. Συμπερασματικές παρατηρήσεις	σελ. 91
6. ΓΕΝΙΚΑ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ - ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ	σελ. 94
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	σελ. 99
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ	σελ. 103

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Τα τελευταία χρόνια όλο και μεγαλύτερη είναι η αρθρογραφία σχετικά με το ζήτημα των γυναικών σε επίπεδο επαγγελματικών ευκαιριών και ανέλιξης. Πολλά άρθρα συνοδεύονται από έρευνες διάφορων φορέων και υπηρεσιών, ενώ τα συμπεράσματα τους συχνά καταλήγουν συνήθως σε σχόλια του τύπου: «Ανδροκρατούμενες παραμένουν μέχρι σήμερα οι θέσεις στελεχών στον κόσμο των επιχειρήσεων κι αυτό, παρά το γεγονός, ότι την τελευταία εικοσαετία οι γυναίκες εμφάνισαν εξαιρετική εξέλιξη σχετικά με το ρόλο τους στην κοινωνία, την οικογένεια και την αγορά εργασίας».¹

Σε έρευνα της Focus Bari με θέμα «Women on Leadership»,² που παρουσιάστηκε στο 2ο ετήσιο συνέδριο «Leaders of the New Economy Forum» στη Θεσσαλονίκη, η κατάσταση αιτιολογείται όχι μόνο από τις προσωπικές επιλογές των γυναικών, αλλά και από τις οικογενειακές και κοινωνικές τους καταβολές. Στο πλαίσιο της έρευνας αυτής, που επικεντρώνεται στην εικοσαετία 1988-2008, καταγράφεται ότι κατά το διάστημα αυτό δεν παρατηρήθηκε αύξηση του ποσοστού των γυναικών που κατέχουν ανώτερες θέσεις, (παρέμεινε καθηλωμένο στο 3%), ενώ αντίθετα διπλασιάστηκε το ποσοστό συμμετοχής τους στις μεσαίες θέσεις (από 10% το 1998 έφθασε στο 20% το 2008) και στις «λοιπές» θέσεις αυξήθηκε από 20% σε 33%. Η έρευνα καταλήγει στο συμπέρασμα ότι οι γυναίκες καριέρας, αν και λιγότερες σε αριθμό, είναι ικανότερες έναντι των ανδρών, διότι χρειάστηκε να προσπαθήσουν διπλά επιτυγχάνοντας να περάσουν τη «στενωπό» των πολλαπλών ρόλων (συνεχή επιμόρφωση, πολλαπλοί πανεπιστημιακοί τίτλοι, σεμινάρια κ.ά).

Πέραν αυτών, η έρευνα κατέγραψε ότι οι Ελληνίδες μορφώνονται πλέον περισσότερο: στις ηλικίες 18-24 ετών, το ποσοστό αυτών με ανώτερη μόρφωση για το 2008 έφθασε στο 57% έναντι 26% του 1988, μεταξύ 25-44 ετών στο 45% από 18% και μεταξύ 45-54, στο 29% από 9%. Παράλληλα, αυξήθηκαν τα ποσοστά των γυναικών που κατέχουν μία ή περισσότερες ξένες γλώσσες: στις ηλικίες 18-24 ετών το ποσοστό το 2008 ήταν 85%, από 73% το 1988, στις ηλικίες 25-44 στο 74% από 50% και μεταξύ 45-54, στο 45% από 27%. Με τα χρόνια ολοένα και περισσότερες γυναίκες εργάζονται: στις ηλικίες 18-24 ετών εργάζονται σε ποσοστό 32%

¹ Γιαννιδάκης Μ, 23/03/2009, «Οι γυναίκες ικανότερες, πιο μορφωμένες αλλά δεν γίνονται μανάτζερ», Εφημερίδα Ελευθεροτυπία.

² Σκοπός του Συνεδρίου «Women on leadership: Η Ελληνίδα πολίτης του κόσμου» ήταν να αναδείξει τις σημαντικότερες πτυχές των ευκαιριών της επιχειρηματικότητας εκτός συνόρων και να προσδιορίσει τις κατευθύνσεις για την προσαρμογή της σύγχρονης εργαζόμενης γυναίκας σε μια νέα παγκοσμιοποιημένη αγορά, μέσα από μαρτυρίες γυναικών με επιτυχημένη δράση στην Ελλάδα και στο εξωτερικό, διερευνώντας τις τάσεις της αγοράς, τα οφέλη που απολαμβάνουν οι γυναίκες αυτές, αλλά και τις επιπτώσεις που υφίστανται στην προσωπική και κοινωνική τους ζωή. Στο: http://www.eede.gr/pdf/iagme_3_br.pdf

έναντι 26% το 1988, μεταξύ 25-34 ετών σε ποσοστό 62% από 40%, μεταξύ 35-44, 64% από 35% και μεταξύ 45-54 σε ποσοστό 53% από 19%. Οι μητέρες των σημερινών Ελληνίδων συμβουλεύουν τις κόρες τους να σπουδάσουν ώστε να έχουν ευκολότερη πρόσβαση στην αγορά εργασίας και να είναι οικονομικά ανεξάρτητες σε ποσοστό 46%. Για το λόγο αυτό παρατηρείται πλέον και στη χώρα μας η τάση των γυναικών να παντρεύονται και να αποκτούν παιδιά σε μεγαλύτερες ηλικίες συγκριτικά με τα προηγούμενα χρόνια. Επίσης, σε ποσοστό 51% οι γυναίκες δίνουν προτεραιότητα στον γάμο και στην οικογένεια και μόλις 3% δίνουν προτεραιότητα σε γάμο και οικογένεια, χωρίς απαραίτητως να επιθυμούν να εργαστούν.

Με αφορμή το συγκεκριμένο άρθρο της εφημερίδας «Ελευθεροτυπία», που δημοσιεύτηκε στις 23 Μαρτίου 2009, στο πλαίσιο της παρούσας εργασίας θα επιχειρηθεί να προσδιοριστεί ο χειρισμός της αόρατης πλευράς των έμφυλων διακρίσεων στον τομέα της απασχόλησης, αλλά και στην εξέλιξη των εργαζομένων, ύστερα μάλιστα από την ευρωπαϊκή οδηγία σχετικά με την ενεργητική πολιτική απασχόλησης του *mainstreaming*. Η προσέγγιση θα γίνει μέσα από την ανάλυση και την επεξεργασία των δεδομένων της εμπειρικής έρευνας αλλά και τη σχετική βιβλιογραφική και διαδικτυακή επισκόπηση.

Πιο αναλυτικά, στο πλαίσιο της εκπόνησης της εργασίας αυτής εξετάζεται κατά πόσο το *mainstreaming* έχει εξαλείψει ή περιορίσει τις διακρίσεις των φύλων κατά την πρόσβαση στον εργασιακό χώρο του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα, στη σύνθεση του προσωπικού και του καταμερισμού εργασίας, στο θέμα της επιμόρφωσης των εργαζομένων, της συμμετοχής και της απασχόλησης των γυναικών σε θέσεις ευθύνης για τη λήψη αποφάσεων, την αντιπροσώπευσή τους σε ειδικότητες και γνωστικά πεδία που θεωρούνται «γυναικεία», (όπως είναι οι θεωρητικές σπουδές) συγκριτικά με την αντιπροσώπευση των ανδρών σε ειδικότητες και γνωστικά πεδία που θεωρούνται «ανδρικά» (όπως οι θετικές επιστήμες) σε σχέση με το παρελθόν.³ Επιπλέον, προσδιορίζεται η εφαρμογή του *mainstreaming* σε θέσεις ιεραρχίας, αλλά και το κατά πόσο έχει επηρεάσει το θέμα των στάσεων και των προσδοκιών της εργοδοσίας απέναντι στις εργαζόμενες γυναίκες.

Ειδικότερα, στο πρώτο μέρος της μελέτης παρουσιάζονται συνοπτικά οι γενικές θεωρητικές αναφορές σχετικά με την κοινωνική κατασκευή του φύλου και τις έμφυλες διακρίσεις, ιδίως στον τομέα της απασχόλησης, βάσει της βιβλιογραφίας, που παρατίθεται στο τέλος της εργασίας. Στο δεύτερο και τρίτο μέρος, γίνεται αναφορά της υφιστάμενης νομολογίας και των πολιτικών που έχουν προωθηθεί τόσο σε εθνικό επίπεδο όσο και σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης (όργανα και άξονες δράσης, πολιτικές και προγράμματα), σχετικά με το πέρασμα από

³ Σχετικά βλ.: Στρατηγάκη 2006: 119.

τις θετικές δράσεις υπέρ των γυναικών,⁴ στην ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές και σε όλους τους επιμέρους τομείς, καθώς και για το ρόλο των παρελθόντων Κοινοτικών Πλαισίων Στήριξης και του κοινοτικού προγράμματος ΕΣΠΑ στη διαμόρφωση πολιτικής για τα εν λόγω ζητήματα.

Στο τέταρτο μέρος καταγράφονται τα στοιχεία που συλλέξαμε σχετικά με τις δράσεις και τα προγράμματα για την ισότητα των φύλων κατά την πρόσβαση στην αγορά εργασίας αλλά και τις δυνατότητες / ευκαιρίες επαγγελματικής ανέλιξης στο νομό Κορινθίας, και ακολουθεί περιγραφή των αποτελεσμάτων της έρευνάς μας σχετικά με την εφαρμογή του *mainstreaming* στο νομό. Το κεφάλαιο αυτό έχει χαρακτήρα εμπειρικό. Μέσα από την καταγραφή των δράσεων που έχουν εφαρμοστεί στην Κορινθία, ανά υπηρεσία και φορέα, καθώς και μέσα από την ανάλυση των στοιχείων σχετικά με τη συμμετοχή των δύο φύλων στα εργασιακά πεδία δράσης της περιοχής (*Παράρτημα Β': Ερωτηματολόγιο*), θα προσπαθήσουμε να αποτυπώσουμε την υπάρχουσα κατάσταση και να αναδείξουμε κατά πόσο το *mainstreaming* εφαρμόζεται και επιτυγχάνει τους στόχους του σε τοπικό επίπεδο.

Τέλος, παρουσιάζονται οι συμπερασματικές μας κρίσεις, καθώς αποτιμώνται οι εξελίξεις της πολιτικής απασχόλησης σε Ελλάδα και Ευρώπη, και γίνονται αναφορές ανάλογα με τις δυσκολίες και τα προβλήματα, που φαίνεται να μην έχουν επιλυθεί ακόμα. Επίσης, θα αναλυθεί η σημασία των συμπερασμάτων για την ύπαρξη ή μη ανισοτήτων και θα αναφερθούν ενδεχόμενα μέτρα παρέμβασης και προτάσεις με στόχο την άμβλυνση των διακρίσεων με βάση το φύλο στην αγορά εργασίας και την ορθή εφαρμογή της ποσόστωσης, όπως προβλέπεται από τη σχετική ευρωπαϊκή οδηγία.

⁴ Η έννοια της θετικής δράσης εμφανίζεται για πρώτη φορά σε διεθνές επίπεδο στη Σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών (18/12/1979) για την εξάλειψη όλων των μορφών διάκρισης κατά των γυναικών και αναφέρεται στη δημιουργία μηχανισμών που εξασφαλίζουν τις ίσες ευκαιρίες, αποκλείουν τις διακρίσεις και αποκαθιστούν τις συνέπειες των ήδη υπαρχουσών ανισοτήτων: Σχετικά βλ. στο Παπαγιαννοπούλου - Παπαρούνη 2005: 13 και στο Θεοδόσης 2008: 71-74.

1. ΕΜΦΥΛΟΙ ΡΟΛΟΙ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑ

Στους ανθρώπους, όπως και στα ζώα, υπάρχει ένας βιολογικός διαχωρισμός (αρσενικού και θηλυκού γένους), απαραίτητος για την αναπαραγωγή και τη διαίονιση του ανθρώπινου είδους. Πάνω σε αυτόν όμως το βιολογικό διαχωρισμό έχει οικοδομηθεί ένας πύργος άμεσων και έμμεσων διακρίσεων, στερεοτύπων και ανισοτήτων κοινωνικο-πολιτισμικού χαρακτήρα, (Maruani 2006: 83-87 και 90-92) που φτάνει ακόμα και σε αναφορές «ανωτερότητας» ή «κατωτερότητας» του ενός φύλου σε σχέση με το άλλο.⁵ Το φύλο δεν είναι το ίδιο με το γένος. Το γένος αναφέρεται στις βιολογικές διαφορές μεταξύ γυναικών και ανδρών,⁶ ενώ το φύλο στους διαφορετικούς κοινωνικούς ρόλους που προσδιορίζουν τις γυναίκες και τους άνδρες εντός μίας καθορισμένης κουλτούρας.

Οι ρόλοι των φύλων ποικίλουν πολύ σε διαφορετικές κοινωνίες και κουλτούρες, ενώ η ηλικία, η φυλή και η τάξη είναι σημαντικοί παράγοντες ρευστού χαρακτήρα, που όχι μόνο καθορίζουν, αλλά μπορούν και να επαναπροσδιορίσουν τους ρόλους αυτών (Σκουτέρη – Διδασκάλου 1991: 37). Σίγουρα πάντως η συναίσθηση της έννοιας του διαχωρισμού των φύλων περιλαμβάνει την κατανόηση των αρνητικών επιδράσεων των ζητημάτων των φύλων και την ανάγκη να εξεταστούν οι ανισότητες σε όλα τα πεδία (οικογένεια, εκπαίδευση, απασχόληση κ.ά),⁷ ενώ παράλληλα αναγνωρίζει τη σημαντική συμβολή των γυναικών μέσω της ίσης συμμετοχής και των ίσων δικαιωμάτων στην κοινωνία.

Σύμφωνα με πολλές μελέτες, οι περισσότερες κοινωνίες, ανεξάρτητα από την οργάνωσή τους, χαρακτηρίζονται σε μεγαλύτερο ή μικρότερο βαθμό από την κυριαρχία των ανδρών. Το φαινόμενο αυτό της «παραδοσιακής» αντίληψης για την ανισότητα των δύο φύλων, όπως το απαιτούσαν οι παλιότερες πολιτικές και κοινωνικές συνθήκες, καταγγέλθηκε από το γυναικείο κίνημα,⁸ ενώ μέσα από έναν πολύμορφο και πολύχρονο αγώνα, που συνεχίζεται ακόμα, αναδείχθηκαν και δημοσιοποιήθηκαν όλες οι κοινωνικές διακρίσεις σε βάρος των γυναικών και προάχθηκε η έννοια της ισότητας γυναικών και ανδρών.⁹ Με τον τρόπο αυτό, αμβλύθηκαν οι διακρίσεις ανάμεσα στα δύο φύλα, ενώ η θέση των γυναικών

⁵ «Οι διαφοροποιήσεις ανάμεσα στα φύλα ανάγονται σε βιολογικές ανισότητες. Έτσι υποστηρίζεται, π.χ., ότι οι άντρες είναι κατά μέσο όρο μεγαλύτεροι σε σωματικό μέγεθος από τις γυναίκες, άρα έχουν μεγαλύτερη μυϊκή δύναμη, άρα επιτελούν τα βαρύτερα και δυσκολότερα έργα. Η γυναικεία γενετήσια ανατομία, από την άλλη, κατάλληλη για την κυοφορία, εμποδίζει τη γυναίκα να τρέξει το ίδιο γρήγορα με τον άνδρα, άρα ο άνδρας είναι κατάλληλος για το κυνήγι και τον πόλεμο, τα οποία θεωρούνται ως απαραίτητα για την επιβίωση της κοινωνίας [...], ενώ οι γυναίκες αποστερούνται τη δημόσια κοινωνική δύναμη» (Σκουτέρη – Διδασκάλου 1991: 27-28).

⁶ Πρόκειται για την έννοια της βιολογικοποίησης της έμφυλης διαφοράς. Σχετικά βλ. Παπαταξιάρχης– Παραδέλλης 2006: 19.

⁷ Περισσότερα για την οικουμενικότητα της γυναικείας υποτέλειας, στο: Μπακαλάκη 1994: 75-108.

⁸ Περισσότερα για τη Φεμινιστική Προσέγγιση στο: Στασινοπούλου 2003: 119-131.

⁹ Ισότητα των φύλων σημαίνει ίση διαφάνεια, ενδυνάμωση και συμμετοχή των δύο φύλων σε όλες τις σφαίρες της δημόσιας και ιδιωτικής ζωής και είναι το αντίθετο της ανισότητας των φύλων και όχι της διαφοράς φύλου.

σήμερα, φαίνεται να έχει βελτιωθεί σημαντικά. Ωστόσο, παραμένουν πολλοί τομείς της κοινωνικής ζωής, στους οποίους η θέση των γυναικών συγκριτικά με την αντίστοιχη των ανδρών, εξακολουθεί να είναι υποδεέστερη.

Ειδικότερα, αναφορικά με την επαγγελματική πορεία και το εργάσιμο μέλλον ενός ατόμου, για πολλά χρόνια το φύλο είχε το χαρακτήρα ηθικού γνώμονα. Πολλοί θεωρούσαν ότι η ηθική τελείωση των ανθρώπων εξαρτάται από την πραγματοποίηση του φυσικού προορισμού που το φύλο τους υπαγορεύει και ότι αυτό τίθεται ως προϋπόθεση της κοινωνικής ευταξίας και ευημερίας, ενώ η παραβίαση του κανονιστικού προτύπου του φύλου επιφέρει κοινωνική απαξίωση.¹⁰ Η συνειδητοποίηση της υποδεέστερης θέσης των γυναικών στην κοινωνική ζωή και ο αγώνας για τη χειραφέτηση τους αναπόφευκτα έθεσε επί τάπητος το ζήτημα της σχέσης αντρών και γυναικών και του ιεραρχικού περιεχομένου αυτής της σχέσης. Το παράδοξο είναι ότι για περισσότερο από έναν αιώνα το φεμινιστικό κίνημα, που ασχολείται με την ανάδειξη του ζητήματος, έχει το φύλο στο στόχαστρο, χωρίς ωστόσο να πετυχαίνει να αναδείξει πλήρως το σημασιολογικό εύρος και το πολιτικό βάρος της έννοιας για την κοινωνία, πράγμα που επιτυγχάνεται μετά τη δεκαετία του '70.

Αν και η γυναικεία αμφισβήτηση συνδέεται με τη συνειδητοποίηση της έμφυλης διαφοράς και των αρνητικών κοινωνικών επιπτώσεων της για τις γυναίκες,¹¹ πρόσφατα μόνο καταλήγει στη διαπίστωση ότι η «πατριαρχία» είναι όψη της ίδιας της ιδεολογίας που διακρίνει τα φύλα, ότι η υποτέλεια των γυναικών είναι εγγεγραμμένη στο ίδιο το γεγονός της διαφοροποίησης. Σε αυτές τις διαπιστώσεις οδηγείται το «δεύτερο κύμα» του φεμινισμού,¹² που εγκαταλείπει τη μονομερή αναφορά στην «εμπειρία των γυναικών», αναπτύσσει την έννοια της «πατριαρχίας» ως οικουμενικό φαινόμενο της κυριαρχίας των αντρών επί των γυναικών¹³ και προσεταιρίζεται τα γνωστικά εργαλεία της κοινωνιολογίας και της ανθρωπολογίας. Η κυρίαρχη αυτή θεώρηση της διάκρισης των φύλων εκφράζεται μέσα σε λόγους όπως τα γνωμικά, οι παροιμίες, τα αινίγματα, τα τραγούδια, τα ποιήματα κ.ά. (Bourdieu 1996: 15). Όλες αυτές οι διεργασίες αποτέλεσαν τομή ως προς τον ιστορικό φεμινισμό της ισονομίας, ενώ, η σύγχρονη πλέον φεμινιστική σκέψη, το «δεύτερο κύμα» επεξεργάζεται

¹⁰ Περισσότερα στο Παπαταξιάρχης – Παραδέλλης 2006: 14.

¹¹ Η συνειδητοποίηση αυτή επέρχεται με η αποδόμηση του τρόπου με τον οποίον ο άνδρας δομείται ως η θεμελιακή αρχή της κοινωνίας, ενώ η γυναίκα ως το αποκλεισμένο «άλλο» αυτής της αρχής (Τεντοκάλη 1998). «Αποδόμηση» είναι το όνομα που έχει δοθεί, από το φιλοσοφικό ρεύμα του μεταστρουκτουραλισμού, στην κριτική και αναλυτική διαδικασία, με την οποία μπορούμε να υπονομεύσουμε δυϊσμούς και αντιθέσεις της κοινωνίας βάση των οποίων κοινωνικοποιούνται τα άτομα και στην προκειμένη περίπτωση τα δύο φύλα. Η πρόταση της αποδόμησης του κοινωνικού φύλου εστιάζει στον ατομικό παράγοντα, δηλαδή στην ίδια τη γυναίκα με τα ποικίλα χαρακτηριστικά και τις διαφορές της κοινωνικής τάξης, της εκπαίδευσης, της θρησκείας, της ηλικίας, της υγείας, της εθνικότητας και αρκετών άλλων (Δεληγιάννη – Κουίμτζη 2009: 36).

¹² Περισσότερα στο Αθανασίου 2006: 14-15.

¹³ Για το πως η ανδρική κυριαρχία τείνει να γίνεται αποδεκτή ως αυτονόητη, βλ. στο Bourdieu 1996.

συνολικά το πολιτικό ζήτημα της γυναικείας υποτέλειας, ορίζοντάς το με όρους «απελευθέρωσης».¹⁴

Παράλληλα, όμως, άρχισε να επισημαίνεται ότι οι κοινωνικά κατασκευασμένες διαφορές των δύο φύλων ήταν η κύρια πηγή της γυναικείας καταπίεσης. Η πατριαρχία και η γενικότερη ανδρική πρωτοκαθεδρία υπήρχε σε όλες τις όψεις και τις θεσμικές τελετουργίες της ζωής, αφού ήταν πάντα εγκατεστημένη στην ίδια την έννοια του φύλου (Bourdieu 1996: 38). Αυτό είχε ως συνέπεια τη μετάβαση από τις ιδιωτικές μορφές πατριαρχίας, σύμφωνα με τις οποίες οι γυναίκες υποτάσσονται η καθεμία στον άνδρα της μέσα στο σπίτι, σε πιο σύγχρονες εκδοχές, σύμφωνα με τις οποίες, ενώ επιτρέπεται πλέον στις γυναίκες η πρόσβαση στη δημόσια σφαίρα, αυτές υποτάσσονται και πάλι στους άνδρες, αλλά στο πλαίσιο νέων μορφών πατριαρχίας (Arnot 2004: 265). Άρα, η «γυναικεία απελευθέρωση» συνδέεται με την υπέρβαση της ιδεολογίας του φύλου, με τη ρήξη προς κάθε διάκριση ανδρικού/ γυναικείου και την υπέρβαση των ιδεών του φυσικού προορισμού, στην προοπτική μιας «ανδρόγυνης κοινωνίας». Συνεπώς, ενώ το όραμα του «δεύτερου κύματος» υπήρξε εξαιρετικά ευρύ, αφού αφορούσε στο σύνολο της ανθρώπινης κοινωνίας, ο σύγχρονος φεμινισμός αντιπροσώπευε μια «νέα ματιά», με το φύλο να αναδεικνύεται ως αρχή της κοινωνικής οργάνωσης.¹⁵

Σημαντικό βήμα αποτελεί επίσης η κριτική αναθεώρηση των επιστημονικών απόψεων για τον ρόλο των βιολογικών παραγόντων στην ανθρώπινη συμπεριφορά.¹⁶ Η νέα οπτική του φεμινισμού ελέγχει κάποιους ισχυρισμούς της βιολογίας, αφού η επιστήμη αυτή για χρόνια πρόσφερε την επιστημονική κύρωση και θεμελίωση των κυρίαρχων δυτικών αντιλήψεων για το φύλο. Τα ερωτήματα που τίθενται επικεντρώνονται στην αιτιακή σύνδεση βιολογίας και φύλου: Μπορούν άραγε οι κατά φύλο ανατομικές, φυσιολογικές διαφορές να εξηγήσουν διαφορές στη νοημοσύνη, τον ψυχισμό και την συμπεριφορά αντρών και γυναικών; Είναι άραγε έγκυρος ο ισχυρισμός της ψυχομετρίας, μιας ψυχολογίας των ατομικών διαφορών, ότι άντρες και γυναίκες έχουν διαφορετικές νοητικές ικανότητες που ανάγονται στη βιολογία τους;¹⁷ Τα ερωτήματα αυτά διερευνώνται στο πλαίσιο μιας ευρύτερης συζήτησης για τον καθοριστικό ρόλο της βιολογίας στην κοινωνική ζωή και της σχέσης της βιολογίας και του πολιτισμού, με τη σύγχρονη έρευνα να δίνει όμως σαφή απάντηση στο ζήτημα (Maruani 2006:

¹⁴ Αναλυτικότερα στα Παπαταξιάρχης – Παραδέλλης 2006: 16 · Σκουτέρη – Διδασκάλου 1991 · Maruani 2006.

¹⁵ Αναλυτικότερα στο Παπαταξιάρχης – Παραδέλλης 2006.

¹⁶ Αναλυτικότερα στο Σκουτέρη – Διδασκάλου 2006: 25 - 35.

¹⁷ Σχετικά βλέπε: Παπαταξιάρχης – Παραδέλλης 2006: 18 · Bourdieu 1996: 39-43 · Arnot 2004: 265-270.

98): το βιολογικό φύλο δε μας επιτρέπει να προβλέψουμε τις νοητικές επιδόσεις ενός ατόμου ούτε αποδεικνύεται κύριος διαφοροποιητικός παράγοντας της ποικιλίας στις επιδόσεις.¹⁸

Η ανανέωση της φεμινιστικής σκέψης προωθείται και από την αναθεώρηση της ταύτισης του πολιτικού με τη δημόσια σφαίρα. Η διαπίστωση ότι «*το προσωπικό είναι πολιτικό*» (Millett 1970),¹⁹ ως σύνθημα της δεκαετίας του 1970²⁰ και ότι «*οι σεξουαλικές σχέσεις είναι σχέσεις εξουσίας*» (Foucault 1978)²¹ και ότι «*το σώμα και η σεξουαλικότητα είναι πεδία πολιτικής αντιπαράθεσης*» διευρύνουν τον ορισμό του γυναικείου ζητήματος. Έτσι, η ασυμμετρία των φύλων ως πρόβλημα εντοπίζεται σε όλες τις όψεις της κοινωνικής ζωής, «ιδιωτικές» και «δημόσιες», αφού ως θέμα αφορά την ανθρώπινη κοινωνία στο σύνολο της.²²

Με την κοινωνική ζωή πλέον να χωρίζεται σε σφαίρες ιδιωτικού και δημόσιου χαρακτήρα, και με τους «ανδρικούς» και «γυναικείους» ρόλους να καθορίζονται ως προς αυτές τις σφαίρες, η ηθική υπόσταση των ανθρώπων φαίνεται να συναρτάται άμεσα με τη συμμόρφωση προς τους αποδεκτούς έμφυλους ρόλους και τις αντίστοιχες συμπεριφορές. Στις νέες αυτές συνθήκες κάποιες γυναίκες διαπίστωσαν την υποτελή τους θέση στον κοινωνικό καταμερισμό της εργασίας και αυτο-αναγνωρίστηκαν ως προς το φύλο τους. Έτσι, η σχέση των γυναικών με την εργασία, αλλά και το ίδιο το περιεχόμενο του όρου εργασία άρχισε να αποτελεί ένα ζήτημα που θα απασχολούσε στο εξής τη φεμινιστική θεωρία, δεδομένου ότι η εργασία είναι κεντρικό στοιχείο στην κατασκευή γυναικείων και ανδρικών ταυτοτήτων φύλου.²³ Στις κινητοποιήσεις των γυναικών το 19ο αιώνα φαίνεται να κυριαρχεί το «οικιακό ιδεώδες»: οι φεμινίστριες αποδέχονται τα οικιακά τους καθήκοντα, όμως παράλληλα διεκδικούν την εξύψωση του φύλου τους απορρίπτοντας το «*εκ γυναικός ερρή τα φαύλα*» (Μουσουρού 2005). Αν «τα του οίκου» αποτελούν υπόθεση εθνικής σημασίας, τότε οι γυναίκες πρέπει να προετοιμαστούν στα οικιακά τους καθήκοντα μέσω της εκπαίδευσης.²⁴ Οι πιο

¹⁸ Στο πλαίσιο της νομιμοποίησης του καταμερισμού της εργασίας κατά φύλο και της κοινωνικής δικαιοσύνης πρέπει όλοι οι άνθρωποι ανεξαρτήτως (βιολογικού) φύλου να έχουν στοιχειώδεις συνθήκες διαβίωσης. Ιδίως για τις γυναίκες οι πρώτες διεθνείς συμβάσεις εργασίας του 1907 αφορούσαν στην προστασία της μητρότητας (η Νο.3 Διεθνής Σύμβαση Εργασίας) και στη νυχτερινή εργασία των γυναικών στη βιομηχανία (η Νο.4 Διεθνής Σύμβαση Εργασίας), αργότερα, το 1951, οι Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας αφορούσαν στην προστασία των γυναικών από επικίνδυνες και ανθυγιεινές εργασίες (η Νο.45 του 1935), ενώ μόλις το 1951 με τη σύμβαση Νο.100, (εξίσωση της αμοιβής), εισάγεται ο όρος ισότητα. Σήμερα οι σχετικές Διεθνείς Συμβάσεις έχουν φτάσει στις 170 (Βαΐου – Στρατηγάκη 2001: 7).

¹⁹ Περισσότερα στο: Κ.Ε.Θ.Ι. 2001: 9.

²⁰ Αναλυτικότερα στο Maguani 2006: 453-456.

²¹ Περισσότερα στο Κοκογιάννης 2006.

²² Περισσότερα στο Παλαταξιάρχης – Παραδέλλης 2006: 16 · Σκουτέρη – Διδασκάλου 1991: 27 – 48.

²³ Η κατανομή των εργασιών σε γυναικείες και ανδρικές, μεταφράζεται σε εργασίες μέσα και έξω από τον οικιακό χώρο αντίστοιχα (Μουσουρού 2005: 18-19)

²⁴ Η άμισθη οικιακή εργασία ή ενδο-οικιακή εργασία είναι μια δουλειά που εκτελείται με ωράριο πλήρους απασχόλησης και σχεδόν αποκλειστικά από γυναίκες, παρόλο που αυτή εξακολουθεί να μην αναγνωρίζεται ως

ριζοσπάστριες διεκδικούν περισσότερα δικαιώματα στη μόρφωση, κάνοντας σοβαρές προσπάθειες προσέγγισης της ισότητας.

Στο σημείο αυτό θα πρέπει να διευκρινιστεί ότι συχνά ο όρος εργασία, αν και καθημερινά χρησιμοποιείται πάρα πολύ, το περιεχόμενό του συρρικνώνεται σε ένα μόνο συγκεκριμένο είδος αμειβόμενης εργασίας, τη μισθωτή. Η μισθωτή εργασία, αν και σε παγκόσμια κλίμακα αφορά έναν πολύ μικρό αριθμό ατόμων, αξιολογείται ως κύρια μορφή εργασίας, ως το πρότυπο με το οποίο συγκρίνονται άλλες μορφές εργασίας, οι οποίες θεωρούνται παρεκκλίσεις αυτού του προτύπου. Η εκπτώχευση του περιεχομένου του όρου προϋποθέτει στην ουσία ιεραρχικές αξιολογήσεις σε διάφορα επίπεδα. Σε ένα επίπεδο υποδηλώνεται μια αξιολόγηση μεταξύ διαφόρων μορφών αμειβόμενης εργασίας, που καταλήγει στο ότι η μισθωτή εργασία είναι πιο σημαντική από οποιαδήποτε άλλη. Σε άλλο επίπεδο υποδηλώνεται μια ιεράρχηση μεταξύ αμειβόμενης και μη αμειβόμενης εργασίας. Αυτές οι αξιολογήσεις γίνονται μια βάση για διακρίσεις όχι μόνο μεταξύ των μορφών εργασίας, αλλά και μεταξύ των υποκειμένων που κάνουν μια συγκεκριμένη εργασία, κατά συνέπεια και μεταξύ των ανδρών και των γυναικών που εμπλέκονται στις αντίστοιχες μορφές εργασίας. Και δεν είναι καθόλου σπάνιο να απαξιώνεται η εργασία που κάνουν οι γυναίκες για το λόγο ακριβώς ότι την εκτελούν γυναίκες (Βαΐου - Χατζημιχάλης 1997).

Στο πλαίσιο αυτών των ιεραρχικών αξιολογήσεων, εκείνες οι μορφές της εργασίας που δεν αμείβονται, όπως η οικιακή εργασία,²⁵ η εθελοντική εργασία κ.ά. ανάγονται σε «μη εργασία». Εκτελούνται κυρίως από γυναίκες και κατατάσσονται στην προσφορά, στην πράξη αγάπης και στη φροντίδα. Αντιθέτως η αμειβόμενη εργασία, κυρίως η μισθωτή, προσδιορίζεται *de facto* ως παραγωγική εργασία. Αυτός ακριβώς είναι ο λόγος που θεωρείται σημαντική σε σχέση με τις άλλες «κατώτερες» εργασίες. Η διάκριση αυτή αντιστοιχεί σε έναν καταμερισμό της εργασίας κατά φύλο (Σκουτέρη-Διαδασκάλου 1991: 57-63), όπου οι γυναίκες ταυτίζονται κατεξοχήν με την μη αμειβόμενη και μη παραγωγική εργασία και οι άνδρες με την παραγωγική και αμειβόμενη. Στην πραγματικότητα, αυτή η διαχωριστική γραμμή ποτέ δεν είναι απόλυτη και σταθερή, αφού ο καταμερισμός της εργασίας κατά φύλο παρουσιάζει μεγάλη ποικιλία τόσο ιστορικά όσο και γεωγραφικά (Βαΐου - Στρατηγάκη 2001: 5).

Ο 20ός αιώνας και οι κοινωνικο-οικονομικές ανακατατάξεις που φέρνει, ιδιαίτερα με την έξοδο των γυναικών στην αγορά εργασίας και τη δημιουργία «γυναικείων» επαγγελματίων, μεταθέτει τους στόχους της γυναικείας κινητοποίησης στην περιοχή της ισοπολιτείας. Σε

“πραγματική” εργασία επιφέροντας χαμηλό κοινωνικό κύρος και κοινωνική θέση σε σύγκριση με την έμμισθη απασχόληση (π.χ. τακτικό ωράριο, άδεια λόγω ασθένειας, κτλ).

²⁵ Η «οικιακή εργασία» χαρακτηρίζεται ως η πλέον αναπαραγωγική εργασία, αφού δεν κινητοποιείται άμεσα από το κεφάλαιο. Περισσότερα στο Σκουτέρη – Διαδασκάλου 2006: 52.

αντίθεση με την κλασική μαρξιστική εκδοχή, σύμφωνα με την οποία η συμμετοχή των γυναικών στην παραγωγή αποτελούσε προϋπόθεση για την άρση της κοινωνικής τους κατωτερότητας, είναι πλέον σαφές ότι «τα μεροκάματα» δε συνιστούσαν «απελευθέρωση». Οι φεμινίστριες διεκδικούν ίσα δικαιώματα με τους άντρες στην εργασία, στην οικονομική ανεξαρτησία, κοινωνική ένταξη, και στην πολιτική ζωή, με άλλα λόγια διεκδικούν την άρση των άμεσων και έμμεσων διακρίσεων, καθώς και μια γενικευμένη θεσμική ισότητα (Παπαταξιάρχης–Παραδέλλης 2006: 15).

Θεσμικά, η ένταξη της ισότητας των φύλων στις πολιτικές ισότητας και απασχόλησης, τόσο σε ευρωπαϊκό όσο και εθνικό επίπεδο,²⁶ είναι μια σχετικά πρόσφατη εξέλιξη, που αποτελεί πρόκληση μπροστά στο υπαρκτό πρόβλημα των διακρίσεων φύλου. Η υποδεέστερη θέση των γυναικών, τόσο στην αγορά εργασίας όσο και στην κοινωνία, οφείλεται στην προϋπάρχουσα άνιση κατανομή της εξουσίας ανάμεσα στα δύο φύλα και στον προκαθορισμό των ρόλων (έμφυλα στερεότυπα), ο οποίος αποτελεί τη νομιμοποιητική βάση των διακρίσεων (Αθανασιάδου–Πετροπούλου–Μιμίκου 2001). Σήμερα, παρά την αύξηση της γυναικείας απασχόλησης, συχνά διαπιστώνεται η απουσία των γυναικών από τα κέντρα λήψης αποφάσεων, ο διαχωρισμός σε ανδρικά και γυναικεία επαγγέλματα, η επαγγελματική στασιμότητα και η μειωμένη παρουσία σε διευθυντικές θέσεις εργασίας, η αυξημένη συμμετοχή σε άτυπες μορφές απασχόλησης και οι διακρίσεις στην εκπαίδευση και στην επαγγελματική κατάρτιση, οι οποίες δημιουργούν σημαντικά εμπόδια στην απασχόληση των γυναικών.

Η ισότητα των δύο φύλων αποτελεί βασική επιδίωξη της κοινωνικής πολιτικής της Ευρωπαϊκής Ένωσης και απαραίτητη συνιστώσα για την κοινωνική συνοχή και την οικονομική ανάπτυξή της. Το 1997 με τη Συνθήκη του Άμστερνταμ τέθηκε το θέμα της απασχόλησης στο επίκεντρο της Ευρωπαϊκής Πολιτικής με τις εξής κατευθυντήριες γραμμές: α) βελτίωση της απασχολησιμότητας, β) ανάπτυξη της επιχειρηματικότητας, γ) ενίσχυση της προσαρμοστικότητας των επιχειρήσεων και των εργαζόμενων και δ) ενδυνάμωση των μέτρων για την ισότητα των φύλων και για ίσες ευκαιρίες. Ο τέταρτος ιδίως πυλώνας αποτελεί ουσιαστικά την πρώτη πράξη της διαδικασίας ενσωμάτωσης της διάστασης της ισότητας των φύλων σε όλους τους τομείς της πολιτικής (*gender mainstreaming*).²⁷ Η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου

²⁶ <http://www.equal-kallisti.gr/meleti2.doc>, σελ. 2.

²⁷ Η έννοια του *mainstreaming* εμφανίζεται για 1η φορά στην 3^η Διάσκεψη του ΟΗΕ στο Ναϊρόμπι το 1985 και επικυρώνεται το 1995 στην 4^η Παγκόσμια Διάσκεψη του ΟΗΕ στο Πεκίνο, ως υπόθεση των πολιτικών, των κέντρων εξουσίας αλλά και του κοινωνικού σώματος. Σύμφωνα με τον ορισμό του Συμβουλίου της Ευρώπης: «Η ένταξη συνίσταται στην (ανα)διοργάνωση, στη βελτίωση, στην εξέλιξη και στην εκτίμηση των διαδικασιών λήψης αποφάσεων, με σκοπό να ενσωματώσει την προοπτική της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών σε όλους τους τομείς και σε όλους γενικά τους εμπλεκόμενους μετόχους στην υλοποίηση πολιτικών» (Εθνικό Πρόγραμμα Δράσης για την Ισότητα 2001-2006).

και στους άλλους τρεις πυλώνες έγινε υποχρεωτική το 1999. Με τη δέσμευσή της για την προώθηση της ισότητας των φύλων, η Ευρωπαϊκή Ένωση επιδιώκει, αφενός η σχετική νομοθεσία να αποτελεί ισχυρά κατοχυρωμένο και αναπόσπαστο μέρος του κοινοτικού κεκτημένου, κι αφετέρου η ισότητα να εξασφαλίζεται σε όλους τους τομείς πολιτικής.²⁸ Σταδιακά λοιπόν, επιδιώκοντας η Ε.Ε. την άμβλυνση του ανταγωνισμού²⁹ και τη διαμόρφωση του κοινωνικού της προσώπου, επιτεύχθηκε η θεσμική ισονομία των φύλων, η οποία, πλέον, φαίνεται να αποτελεί μια αδιαμφισβήτητη πραγματικότητα.³⁰

Αντίστοιχα, η πραγματικότητα της θεσμικής ισονομίας των φύλων σε εθνικό επίπεδο, αποτυπώνεται στα άρθρα 4 παρ. 2, (αρ. 22 παρ. 1β) και 116 Σ/1975-2001, και εξειδικεύεται με τους Ν.133/1975, Ν.1414/1984, Ν.1483/1984, ΠΔ193/1988, Ν.2224/1994 με τους οποίους ενσωματώνονται οι ρυθμίσεις του κοινοτικού δικαίου, ρυθμίζονται επιμέρους θέματα και καταργείται κάθε αναφορά αντίθετη στην αρχή της ισότητας των φύλων (π.χ. ανασφάλιστη εργασία, εκβιαστικοί μηχανισμοί, σεξουαλικές παρενοχλήσεις κ.ά). Πιο συγκεκριμένα, η στρατηγική για τη διευκόλυνση της εισόδου και της παραμονής των γυναικών στην αγορά εργασίας επικεντρώνεται στην καταπολέμηση των παραγόντων που καθιλώνουν τις γυναίκες σε θέσεις εργασίας (π.χ. έμφυλα στερεότυπα, έμμεσες και άμεσες διακρίσεις κ.ά.),³¹ χωρίς σημαντικές προοπτικές εξέλιξης, με χαμηλότερες αμοιβές, με μειωμένες προσδοκίες και προοπτικές επαγγελματικής εξέλιξης, ή με απλήρωτη και μη αναγνωρισμένη εργασία.

²⁸ Σχετικά βλέπε: Παπαγιαννοπούλου – Παπαρούνη 2005.

²⁹ Το ζήτημα της έμφυλης ισότητας απασχόλησε για πρώτη φορά το κοινοτικό δίκαιο στο πλαίσιο της άμβλυνσης του ανταγωνισμού των επιχειρήσεων με τη θέσπιση του αρ. 119 της Συνθήκης της Ρώμης.

³⁰ Ο ευρωπαϊκός στόχος για αύξηση της γυναικείας απασχόλησης στο 60% μέχρι το 2010 επιβάλλει αποφασιστικά άλματα για τη διευκόλυνση της εισόδου και της παραμονής των γυναικών στην αγορά εργασίας.

³¹ Περισσότερα για τις έμμεσες διακρίσεις δυσμενούς χαρακτήρα λόγω φύλου βλ. Γιαννακόπουλος 1999: 44-45.

2. ΑΝΙΣΟΤΗΤΕΣ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η έννοια των διακρίσεων στην αγορά εργασίας τίθεται ως εξής: Γιατί και πως μία ομάδα εργαζομένων (όπως γυναίκες ή εθνικές μειονότητες) αντιμετωπίζεται διαφορετικά από το κύριο σώμα των εργαζομένων σε μία ανταγωνιστική αγορά εργασίας. Ειδικότερα, οι διακρίσεις στον εργασιακό χώρο που εστιάζονται στο φύλο θεωρούνται σοβαρό πρόβλημα, δεδομένου ότι αυτές αφορούν τουλάχιστον το 50% των εργαζομένων.

Παρ' όλη την σοβαρότητα του, το ζήτημα των διακρίσεων φύλου δεν απασχόλησε σοβαρά τους Νεοκλασικούς οικονομολόγους μέχρι τα μέσα του 20^{ου} αιώνα για έναν απλό λόγο: Σύμφωνα με την νεοκλασική θεωρία, οι εργαζόμενοι αμείβονται με μισθό ίσο προς το οριακό τους προϊόν. Σε αγορές εργασίας όπου υπάρχει αύξηση της προσφοράς εργασίας λόγω εισόδου νέων ομάδων εργαζομένων (γυναίκες), ο μισθός θα μειώνεται (με δεδομένο τον παραγωγικό συντελεστή κεφάλαιο και με φθίνουσες αποδόσεις κλίμακας). Στην βραχυχρόνια περίοδο, επομένως θα αμείβονται με την αξία του οριακού προϊόντος, αλλά θα λαμβάνουν διαφορετικούς μισθούς σύμφωνα με την προθυμία του εργαζόμενου για εργασία ή ανάλογα με τον αριθμό τους σε διάφορα επαγγέλματα. Η σημαντική διαρκής μεταπολεμική αύξηση όμως της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας ανέδειξε την πολυπλοκότητα του προβλήματος οδηγώντας στην εμφάνιση νέων θεωρητικών προσεγγίσεων. Σε αυτό συνέβαλαν οι πρώτες πολιτικές από τις κυβερνήσεις για καταπολέμηση των διακρίσεων (Δρακόπουλος - Θεοδοσιάδου 2006: 4).

2.1. Σύντομη Ιστορική Επισκόπηση

Στα μέσα του 19ου αιώνα διατυπώθηκαν μια σειρά από φιλελεύθερες απόψεις σχετικά με τις διακρίσεις των φύλων. Η βασική επιχειρηματολογία προσδιοριζόταν στα εξής: Δεν υπάρχει ανισότητα μεταξύ των δύο φύλων, εκτός ίσως από την μυϊκή τους δύναμη. Συνεπώς, αν η φύση δεν έκανε τον άνδρα και την γυναίκα άνισους, τότε η νομοθεσία δεν είχε υποχρέωση μέσω της θέσπισης κανόνων και νόμων να τους εξισώσει. Επίσης, πολλοί θεωρούσαν ότι η γυναίκα πρέπει να εξαρτάται από τον άνδρα, όσο και ο άνδρας από την γυναίκα, εκτός και αν οι σχέσεις τους είναι τέτοιες ώστε να επιβάλλεται η εξάρτηση του ενός περισσότερο από τον άλλον.

Στις αρχές όμως του 20ου αιώνα οι απόψεις που επικρατούσαν δεν ήταν και τόσο ενθαρρυντικές ως προς την ισότητα των δύο φύλων. Η όλη φιλολογία περί κατάργησης των ανισοτήτων των φύλων θεωρούνταν μάλλον παράδοξη. Οι προ-νεοκλασικές συζητήσεις περί της κατώτερης θέσης των γυναικών στην αγορά εργασίας επικεντρώθηκαν κυρίως στις

μισθολογικές διαφορές και εξηγούσαν την χαμηλότερη αμοιβή των γυναικών με βάση τα ήθη και τα έθιμα που επικρατούσαν την εποχή εκείνη: η γυναίκα κατείχε δευτερεύοντα ρόλο στην αγορά εργασίας, διότι ο άνδρας ήταν ο κύριος υπεύθυνος στην προσφορά των προς το ζην στην οικογένεια. Επίσης, οι γυναίκες συνδέονταν με χαμηλή παραγωγικότητα, με μη συμμετοχή στα εργατικά σωματεία, καθώς επίσης και με ελλιπές επίπεδο μόρφωσης.

Όπως αναφέρουν οι Δρακόπουλος και Θεοδοσιάδου, οι Edgeworth (1922) και Fawcett (1918) ήταν οι πρώτοι που εισήγαγαν την έννοια της «επαγγελματικής συμφόρησης» (*crowding effect*) των γυναικών στην αγορά εργασίας. Σύμφωνα με αυτή την υπόθεση, οι γυναίκες συνωστίζονται σε συγκεκριμένες θέσεις εργασίας και αυτό έχει ως αποτέλεσμα χαμηλούς μισθούς γυναικών. Σε συνδυασμό με τα παραπάνω, η ύπαρξη διάκρισης στους μισθούς μεταξύ των δύο φύλων, οφείλεται επίσης και στο γεγονός ότι οι γυναίκες ασχολούνται αρκετές ώρες με την οικογένεια, την ανατροφή των παιδιών τους και το νοικοκυριό. Η ενασχόληση τους με την οικιακή εργασία, έχει ως αποτέλεσμα την σωματική τους κούραση, με φυσικό επακόλουθο την μειωμένη παραγωγικότητα έναντι των ανδρών. Επιπρόσθετα, η άρνηση πολλών ανδρών να εργαστούν μαζί ή υπό την διεύθυνση των γυναικών σύμφωνα με τον Florence (1931) παίζει καταλυτικό ρόλο στην ύπαρξη μισθολογικού χάσματος. Ο Ρίγου (1952) προσθέτει ότι οι «ασυνείδητοι και απερίσκεπτοι» εργοδότες αμείβουν τις γυναίκες λιγότερο από ό,τι πραγματικά τους αξίζει, διότι οι τελευταίες δεν εκμεταλλεύονται την λεγόμενη *μονοψωνιακή δύναμη* ώστε να απαιτούν μεγαλύτερους μισθούς (Δρακόπουλος - Θεοδοσιάδου 2006: 4).

2.2. Κύρια αίτια έμφυλων διακρίσεων στην αγορά εργασίας

Σύμφωνα με τον Δρακόπουλο, οι έμφυλες διακρίσεις προκαλούνται κατά βάση από τους παρακάτω παράγοντες (Δρακόπουλος - Θεοδοσιάδου 2006: 18):

- Από την *κεντρική διοίκηση*, η οποία μπορεί με διάφορα διατάγματα και ψηφίσματα, να απαγορεύει την απασχόληση διαφόρων κοινωνικών ομάδων σε συγκεκριμένες θέσεις εργασίας (π.χ. ο αποκλεισμός των μαύρων από θέσεις εργασίας στις Η.Π.Α, ή η απαγόρευση του να εργάζονται παντρεμένες γυναίκες σε κάποιες δημόσιες υπηρεσίες στην Μ.Βρετανία).
- Η *ακαμψία των μισθών*: Αν οι μισθολογικές διαφορές απαγορεύονται με θέσπιση νόμων, που επιβάλλει την πληρωμή κατώτατου ημερομισθίου ανεξαρτήτως φύλου ή εθνικότητας, τότε το αποτέλεσμα αυτού θα είναι η ύπαρξη υποαπασχόλησης στους τομείς της οικονομίας που προβαίνουν σε διακρίσεις και η παροχή χαμηλών μισθών (Gilman 1965).
- Ο Akerlof έδειξε ότι η πηγή των διακρίσεων είναι η προσκόλληση σε *κοινωνικά ήθη και έθιμα*. Στο πλαίσιο αυτό, ενέχεται και ο ρόλος των ΜΜΕ στα στερεότυπα που αφορούν

στην εικόνα των γυναικών: Τα Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης δημιουργούν, προβάλλουν και ενισχύουν τα στερεότυπα με βάση το φύλο με αρκετούς τρόπους. Σε ταινίες, βιβλία και διαφημίσεις οι γυναίκες παρουσιάζονται συχνά ως πλάσματα ρομαντικά, αβοήθητα ευέξαπτα και ευσυγκίνητα, υπερβολικά συναισθηματικά και εξαρτημένα από τους άντρες για υποστήριξη και καθοδήγηση. Μάλιστα, όταν οι γυναίκες εμφανίζονται στα ΜΜΕ, αυτό συνήθως συμβαίνει στον έναν από τους εξής δύο ρόλους: (α) είτε ως σύμβολα του σεξ, όπου προβάλλεται η εικόνα μιας φιγούρας προκλητικής και ντυμένης με προκλητικά ρούχα, που χρησιμοποιείται από τους διαφημιστές για να πουλήσει διάφορα προϊόντα και υπηρεσίες, από γιαούρτι μέχρι αυτοκίνητα και από υγρό για τα πιάτα μέχρι κινητά τηλέφωνα,³² είτε (β) στον ρόλο της καλής νοικοκυράς και μητέρας, όπου προβάλλεται η εικόνα μιας πάντοτε χαρούμενης, άξιας και στοργικής γυναίκας, που η μόνιμή της έγνοια είναι ο βαθμός λευκότητας των ρούχων, η καθαριότητα των πατωμάτων και η νοστιμιά των γευμάτων που ετοιμάζει για τα υπόλοιπα μέλη της οικογένειας.

- Οι αιτίες των ανισοτήτων πηγάζουν επίσης από το χώρο της οικογένειας και από τις βιολογικές διαφορές. Οι βιολογικές διαφορές, για λόγους κοινωνικής δικαιοσύνης, πρέπει να εξαλειφθούν στις ευνομούμενες σύγχρονες κοινωνίες, αφού συνδέθηκαν με την εργασία των γυναικών και τη φροντίδα των παιδιών. Μέχρι και σήμερα, η εναρμόνιση εργασίας και οικογένειας, δεν έσπασε τη συσχέτιση της εργασίας των γυναικών με το βιολογικό-αναπαραγωγικό τους ρόλο. Και δεν μπορεί να γίνει, εφόσον ακόμη και αυτό που ονομάζεται «εναρμόνιση οικογενειακών και εργασιακών υποχρεώσεων» έχει ως πεδίο αναφοράς τις γυναίκες, τις οποίες ακριβώς λόγω της βιολογίας τους, τις συνδέει με το ρόλο αυτό (Σκουτέρη – Διδασκάλου 1991: 101-103).
- Μια ακόμα αιτία είναι η *ατελής πληροφόρηση*: Αυτή σχετίζεται με την εκπαίδευση που επιθυμεί να προσφέρει ο εργοδότης στους υπαλλήλους του καθώς και με την περίοδο απόσβεσης που απαιτείται για να αποπληρωθεί η συγκεκριμένη επένδυση. Με άλλα λόγια, το ανθρώπινο κεφάλαιο που προσφέρεται είναι πιο κερδοφόρο όσο μεγαλύτερη είναι η περίοδος αποπληρωμής κατά την οποία εισπράττονται οι αποδόσεις της επένδυσης. Στην περίπτωση των γυναικών όμως, λόγω της ασυνέχειας της εργασιακής τους πορείας (γέννηση και ανατροφή παιδιών) το διάστημα αυτό είναι εκ των πραγμάτων περιορισμένο με αποτέλεσμα να προτιμώνται οι άνδρες σε συγκεκριμένες θέσεις εργασίας.
- Οι γυναίκες είναι πιθανό να εργάζονται λαμβάνοντας υπόψη όχι μόνο τις ανάγκες στην αγορά εργασίας, αλλά και τις *προσωπικές τους επιλογές*. Αυτό έχει να κάνει με τον

³² Αναλυτικότερα βλ. Σκουτέρη – Διδασκάλου 1991: 100-101.

εκπαιδευτικό προσανατολισμό και το περιεχόμενο των μαθημάτων που εκείνες επιλέγουν από την σχολική ακόμη ηλικία. Μάλιστα, η υψηλή συσχέτιση του χαμηλού εκπαιδευτικού επιπέδου και της μακροχρόνιας ανεργίας στις γυναίκες, η μείωση της πιθανότητας εξεύρεσης εργασίας όσο αυξάνεται η διάρκεια ανεργίας, η δυσκολία ένταξης και επανένταξης στην αγορά εργασίας, πρόσβασης στα προγράμματα κατάρτισης των επιχειρήσεων και επαγγελματικής εξέλιξης σε θέσεις υψηλής εξειδίκευσης και ευθύνης, κυρίως λόγω δυσχέρειας συνδυασμού της επαγγελματικής με την οικογενειακή ζωή, αποτελούν σημαντικά προβλήματα που απαιτούν ενεργητικές πολιτικές και μεσομακροπρόθεσμες ολοκληρωμένες παρεμβάσεις.

- Η ύπαρξη θεσμικών εμποδίων που ιστορικά απέκλειαν τις γυναίκες από κάποιες θέσεις εργασίας. Τίθεται λοιπόν το ερώτημα αν υφίσταται το «φαινόμενο της γυάλινης οροφής» (*glass ceiling effect*), σύμφωνα με το οποίο οι γυναίκες δεν προάγονται σε ανώτερες ή ανώτατες διοικητικές θέσεις. Για παράδειγμα, στην ακαδημαϊκή κοινότητα των Η.Π.Α., παρά την εργασιακή εμπειρία, την ποιότητα του διδακτορικού διπλώματος, την εκπαίδευση και τις δημοσιεύσεις τους σε επιστημονικά περιοδικά, οι γυναίκες οικονομολόγοι ήταν λιγότερο πιθανό να προαχθούν σε θέση αναπληρωτή καθηγητή ή καθηγητή. Αλλά και στην Ελλάδα, σύμφωνα με τα συμπεράσματα μελέτης του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ, οι γυναίκες παραμένουν το «ασθενές φύλο» της αγοράς εργασίας. Συγκεκριμένα, αν και εργάζονται με όρους δυσμενέστερους από τους άνδρες και αμείβονται κατά μέσο όρο με 15% λιγότερα χρήματα, έχουν μειωμένες ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης και παραμένουν μακριά από τις διευθυντικές θέσεις. Το δεδομένο αυτό αποτελεί μια πραγματικότητα, παρά το γεγονός ότι τα τελευταία χρόνια, με χαρακτηριστικό παράδειγμα την περίοδο 2000 – 2006, το ποσοστό της απασχόλησής τους αυξήθηκε κατά 3,4%, ενώ στο σύνολο του πληθυσμού ο αντίστοιχος δείκτης δεν ξεπέρασε το 2,1%.³³ Η αυξανόμενη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας δεν κατάφερε να τις οδηγήσει ούτε στην ανάληψη θέσεων ευθύνης μέσα στις επιχειρήσεις που απασχολούνται. Αν και πλέον έχουν σημαντική παρουσία σε επαγγέλματα που μέχρι πρότινος κυριαρχούσαν οι άνδρες, ωστόσο υποαντιπροσωπεύονται στις υψηλότερες αμειβόμενες θέσεις εργασίας.³⁴
- Η γενική δομή των μισθών που υπάρχει σε κάθε χώρα. Για παράδειγμα στις Η.Π.Α, ενώ παρατηρήθηκε μείωση του μισθολογικού χάσματος, οι μισθολογικές διακυμάνσεις σε όλους τους τομείς της οικονομίας ανεξαρτήτως φύλου είχαν ως αποτέλεσμα την

³³ Σύμφωνα με έρευνα του ΚΕΘΙ το 2004, το εύρος της «γυάλινης οροφής» αυξάνεται, όσο μεγαλύτερο είναι το μέγεθος της επιχείρησης. Περισσότερα στο Μουρίκη 2005: 245.

³⁴ Χατζητσάκος Ν., 05/07/2008, «Γυάλινη οροφή στην καριέρα των γυναικών», Εφημερίδα Ελεύθερος Τύπος.

διατήρηση, αν όχι την αύξηση, του μισθολογικού χάσματος. Με άλλα λόγια το τελευταίο εξαρτάται από την διαχρονική εξέλιξη και τάση των μισθών στην οικονομία.

- Οι λεγόμενες *σεξιστικές διακρίσεις* που οδηγούν κάποιες γυναίκες να αποχωρούν από την αγορά εργασίας (Δρακόπουλος 2006) έδειξε ότι και οι νεαρές γυναίκες αναφέρουν ότι πέφτουν θύματα σεξουαλικών διακρίσεων.³⁵ Στις περιπτώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης, οι υψηλά ιστάμενοι (που είναι στη μεγάλη πλειοψηφία τους άντρες: διευθυντές, προϊστάμενοι, καθηγητές, κτλ.) απαιτούν “χάρες” σεξουαλικής φύσεως με αντάλλαγμα την πρόσληψη ή την προαγωγή σε μια θέση, την κατοχύρωση υψηλής βαθμολογίας, κτλ. Η ανταπόκριση του θύματος στις σεξουαλικές οχλήσεις του δράστη “προτείνεται” ως αντάλλαγμα της διατήρησης ή της βελτίωσης των εργασιακών συνθηκών για το θύμα. Η ανταλλακτική αυτή σχέση, όσο και αν διατυπώνεται ως “πρόταση”, είναι εκβιαστική, στο βαθμό που η μη ανταπόκριση από την πλευρά του θύματος θα έχει ως συνέπεια την επιδείνωση γι' αυτό των συνθηκών εργασίας. Οι δράστες σεξουαλικής παρενόχλησης που κατέχουν θέσεις ισχύος μπορούν να επηρεάσουν τις συνθήκες εργασίας των υφισταμένων τους, χρησιμοποιώντας, σε περίπτωση άρνησης εκ μέρους των θυμάτων, εκφοβισμούς, εκβιασμούς, απειλές και πιέσεις (Παπαθεοδώρου 2006).
- Η *λιγότερη εργασιακή εμπειρία* των γυναικών, στην οποία αποδίδεται το μεγαλύτερο μέρος μισθολογικού χάσματος και η αρνητική «πρωτιά» στις λεγόμενες *ευέλικτες εργασιακές σχέσεις*. Είναι ενδεικτικό ότι η μερική απασχόληση είναι «γένους θηλυκού». Όπως προκύπτει από στοιχεία της Eurostat (Στατιστικό Γραφείο της Ευρωπαϊκής Ένωσης), 4 στους 5 μερικώς απασχολούμενους είναι γυναίκες. Φυσικά, οι εργαζόμενες δεν οδηγούνται στις λεγόμενες ευέλικτες σχέσεις απασχόλησης από επιλογή αλλά αναγκαστικά, επειδή δεν μπορούν να βρουν εύκολα θέσεις εργασίας με πλήρες ωράριο. Το ίδιο ισχύει και για τις απασχολούμενες με συμβάσεις ορισμένου χρόνου.³⁶

2.3. Το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων (*The Wage Gap*)

Η ίση αμοιβή ανδρών και γυναικών για εργασία ίσης αξίας χωρίς διάκριση φύλου, είναι μία από τις βασικές αρχές του καταστατικού Χάρτη της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας από το 1919 (Ρουσοπούλου 1975: 95), την οποία υποστηρίζει τόσο η Γενική Συνέλευση των Ηνωμένων Εθνών, όσο και η Ευρωπαϊκή Ένωση και τα κράτη μέλη της. Με τον όρο «αμοιβή» νοούμε όχι μόνο το βασικό μισθό ή το ημερομίσθιο, αλλά και κάθε άλλη παροχή σε χρήμα ή

³⁵ Μελέτη του Ευρωπαϊκού Ιδρύματος για τη Βελτίωση των Συνθηκών Ζωής και Εργασίας το έτος 2000 κατέδειξε ότι οι γυναίκες εργαζόμενες είναι πιο ευπαθείς με ποσοστό 4% (Θεοδόσης 2008: 91).

³⁶ Χατζητσάκος Ν., 05/07/2008, «Γυάλινη οροφή στην καριέρα των γυναικών», Εφημερίδα Ελεύθερος Τύπος.

είδος, που καταβάλλεται άμεσα ή έμμεσα από τον εργοδότη στον εργαζόμενο λόγω της εργασιακής σχέσης (π.χ. ασφαλιστική κάλυψη, επιδόματα, bonus, ιατρική περίθαλψη, κτλ) (Δουλκέρη 1994: 40). Παρόλο όμως που η αρχή της ίσης αμοιβής είναι γενικά παραδεκτή από την κοινωνική πολιτική πολλών χωρών, η πρακτική εφαρμογή της διαφέρει.

Σύμφωνα με τις θεωρητικές ερμηνείες των μισθολογικών ανισοτήτων των φύλων, που αναφέρει ο Δρακόπουλος, για τους νεοκλασικούς οικονομολόγους οι γυναίκες αμείβονται λιγότερο κατά μέσο όρο από τους άνδρες, διότι οι άνδρες υπερέχουν ως προς το «ανθρώπινο κεφάλαιο» που κατέχουν, αλλά και διότι οι γυναίκες αμείβονται λιγότερο από τους αντίστοιχους άνδρες με το ίδιο «ανθρώπινο κεφάλαιο», επειδή υφίστανται διακρίσεις από την πλευρά των εργοδοτών στη βάση του φύλου τους. Ο Becker (1957) όρισε τρεις τύπους μισθολογικής διάκρισης που πηγάζουν από τις προτιμήσεις των εργοδοτών, των εργαζόμενων και των καταναλωτών (διακρίσεις προκατάληψης). Μισθολογικές διακρίσεις μπορεί να προκύπτουν και από τις διαφορετικές εκτιμήσεις των εργοδοτών για την παραγωγικότητα των υποψήφιων για πρόσληψη ανδρών και γυναικών σε συγκεκριμένες θέσεις εργασίας, που βασίζονται στη γνώση της διαφοράς της μέσης παραγωγικότητας των ανδρών από αυτή των γυναικών (στατιστικές διακρίσεις). Η άνιση μεταχείριση των γυναικών ως προς τις αμοιβές μπορεί επίσης να οφείλεται στο ότι έχουν μεγαλύτερες πιθανότητες από τους άνδρες να αντιμετωπίσουν μονοψωνιακές συνθήκες στην αγορά εργασίας, διότι περιορίζονται περισσότερο στις επιλογές τους από τους άνδρες λόγω οικογενειακών υποχρεώσεων. Άρα είναι πιο επιρρεπείς στην «εκμετάλλευση», δηλαδή στο να αμείβονται λιγότερο από την οριακή τους παραγωγικότητα.³⁷

Η θεωρία του «ανθρώπινου κεφαλαίου» υπέστη σημαντικές κριτικές από την εμφάνισή της στη δεκαετία του 1960 μέχρι σήμερα, με τρία βασικά σημεία: Καταρχάς, η ατομική παραγωγικότητα ενός εργαζόμενου δεν εξαρτάται μόνο από το «ανθρώπινο κεφάλαιο» που κατέχει, αλλά και από τα τεχνολογικά χαρακτηριστικά της επιχείρησης, όπου δουλεύει, και της θέσης εργασίας που καταλαμβάνει. Επίσης, οι αμοιβές των εργαζομένων δεν εξαρτώνται μόνο από την ατομική τους παραγωγικότητα, αλλά και από τη δύναμη της επιχείρησης στην αγορά και τη δυνατότητά της να διανέμει μονοπωλιακές προσόδους, όπως και από το συνδικαλισμό στον κλάδο, το επάγγελμα ή την επιχείρησή τους. Τέλος, οι διαφορετικές απαιτήσεις των επαγγελματιών σε χρόνο εκπαίδευσης, κατάρτισης και εμπειρίας, καθώς και οι ιδιαίτερες απαιτήσεις σε ειδικεύσεις και δεξιότητες, σε συνδυασμό με την κοινωνική αξιολόγησή τους αποτελούν πρόσθετους παράγοντες διαφοροποίησης των αμοιβών των επαγγελματιών.³⁸

³⁷ Περισσότερα στο <http://www.koinoniko-orario.gr/pg/arthra2.pdf>

³⁸ Όμοια στο <http://www.koinoniko-orario.gr/pg/arthra2.pdf>

Όσον αφορά την ερμηνεία του μισθολογικού χάσματος, η θεωρία του «ανθρώπινου κεφαλαίου»³⁹ δεν έλαβε υπόψη της το γεγονός ότι άνδρες και γυναίκες δεν κάνουν τις ίδιες δουλειές και ότι οι θέσεις εργασίας που καταλαμβάνουν οι γυναίκες είναι κατά μέσο όρο χαμηλότερα αμειβόμενες. Δηλαδή δεν μπόρεσαν να λάβουν υπόψη τους το φαινόμενο του διαχωρισμού της απασχόλησης (*employment segregation*) με βάση το φύλο που, σύμφωνα με τις εμπειρικές έρευνες, αποτελεί βασικό προσδιοριστικό παράγοντα του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων. Ο διαχωρισμός της απασχόλησης στη βάση του φύλου εκδηλώνεται σε μία σειρά από χαρακτηριστικά όπως το επάγγελμα, ο κλάδος, το είδος της σύμβασης εργασίας (π.χ. αορίστου ή ορισμένου χρόνου, πλήρους ή μερικής απασχόλησης). Η έννοια του κατά φύλο διαχωρισμού περιλαμβάνει δύο διαστάσεις: Πρώτον, η κατά φύλο σύνθεση της απασχόλησης στα επαγγέλματα και τα είδη συμβάσεων εργασίας οδηγούν ώστε κάποιοι κλάδοι, επαγγέλματα και μορφές απασχόλησης να θεωρούνται ανδροκρατούμενοι και γυναικοκρατούμενοι, ανάλογα με το ποιοι πλειοψηφούν (άνδρες ή γυναίκες εργαζόμενοι). Δεύτερον, άνδρες και γυναίκες μισθωτοί δεν κατανέμονται ομοιόμορφα μεταξύ των επαγγελμάτων. Οι άνδρες συγκεντρώνονται περισσότερο στα επαγγέλματα που εξασφαλίζουν υψηλότερες αποδοχές, ενώ οι γυναίκες σε αυτά που καταβάλλουν χαμηλότερες αποδοχές. Ο έμφυλος διαχωρισμός της απασχόλησης σε μία χώρα είναι εντονότερος όσο λιγότερες είναι οι μικτές μορφές εργασίας.

2.3.1. Η Ευρωπαϊκή διάσταση του ζητήματος

Μετά τους δύο παγκόσμιους πολέμους, άρχισε να προβάλλεται το αίτημα για την ίση αμοιβή ανδρών και γυναικών, αφού οι γυναίκες άρχισαν να απασχολούνται πιο έντονα σε εργασίες που μέχρι τότε προοριζόνταν για άνδρες (Γιαρένη 2004). Ακόμα και σήμερα όμως, σε όλη την Ευρώπη, οι γυναίκες κερδίζουν κατά μέσον όρο, περίπου 17% λιγότερα από τους άνδρες και σε μερικές χώρες το χάσμα στις αμοιβές μεταξύ των δύο φύλων διευρύνεται.⁴⁰ Οι διαφορές στις αμοιβές των δύο φύλων έχουν σημαντική επίπτωση στις συνολικές αποδοχές της επαγγελματικής ζωής και στις συντάξεις των γυναικών, αφού χαμηλότερες αποδοχές σημαίνουν χαμηλότερες συντάξεις, πράγμα που προκαλεί αυξημένο κίνδυνο φτώχειας για τις ηλικιωμένες γυναίκες. Το χάσμα αυτό είναι συνέπεια των συνεχιζόμενων διακρίσεων και ανισοτήτων στην αγορά εργασίας οι οποίες, στην ουσία, επηρεάζουν κυρίως γυναίκες. Οι διαφορές των αμοιβών συνδέονται με πλήθος νομικών, κοινωνικών και οικονομικών

³⁹ Το ανθρώπινο κεφάλαιο προσδιορίζεται από τη συλλογή διάφορων ατομικών χαρακτηριστικών τα οποία ο άνθρωπος συνδυάζει με την προσωπική του προσπάθεια στην παραγωγική διαδικασία. Η γονιμότητα, η εκπαίδευση στο σχολείο και η κατάρτιση μετά το σχολείο, η επιλογή επαγγέλματος, η μετανάστευση και η υγεία είναι βασικοί προσδιοριστικοί παράγοντες του αποθέματος του ανθρώπινου κεφαλαίου.

⁴⁰ Περισσότερα στο <http://www.stop-discrimination.info/2792.0.html>

παραγόντων που υπερβαίνουν το θέμα της ίσης αμοιβής για ίση εργασία. Αναλυτικότερα οι σύνθετοι και συχνά συσχετιζόμενοι παράγοντες της ύπαρξης των διαφορών στις αμοιβές, προσδιορίζονται ως ακολούθως:⁴¹

- *Άμεσες διακρίσεις:* Ορισμένες γυναίκες κερδίζουν λιγότερα από τους άνδρες, αν και ασκούν την ίδια εργασία.
- *Υποτίμηση της εργασίας των γυναικών:* Μία από τις κύριες αιτίες είναι ο τρόπος που αποτιμώνται οι ικανότητες των γυναικών σε σύγκριση με αυτές των ανδρών. Για παράδειγμα, οι (κυρίως γυναίκες) ταμίες σε μία υπεραγορά συνήθως κερδίζουν λιγότερα από τους (κυρίως άνδρες) υπαλλήλους, οι οποίοι ασχολούνται με την τοποθέτηση εμπορευμάτων στα ράφια και άλλα χειρωνακτικά καθήκοντα. Επιπλέον η αξιολόγηση της εκτέλεσης, και επομένως του μισθολογικού επιπέδου και προαγωγής της σταδιοδρομίας, μπορεί επίσης να μεροληπτήσει υπέρ των ανδρών. Για παράδειγμα, όπου οι γυναίκες και οι άνδρες διαθέτουν εξίσου καλά προσόντα, προσδίδεται μεγαλύτερη αξία στην ευθύνη διαχείρισης των κεφαλαίων παρά στην ευθύνη διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού.
- *Διαχωρισμός της αγοράς εργασίας:* Οι γυναίκες και οι άνδρες ακόμα τείνουν να εργάζονται σε διαφορετικούς τομείς, με τις γυναίκες να δεσπόζουν στις χαμηλού κύρους και χαμηλόμισθες εργασίες. Περισσότερο από 40% των γυναικών εργάζονται για την υγεία, την εκπαίδευση και τη δημόσια διοίκηση, ποσοστό διπλάσιο από των ανδρών στα ίδια τμήματα (μόνο τους τομείς υγείας και κοινωνικής εργασίας, το 80% των εργαζομένων είναι γυναίκες). Επιπλέον, οι γυναίκες συχνά εργάζονται ως βοηθοί διοίκησης, υπάλληλοι καταστημάτων ή εργαζόμενες με χαμηλή εξειδίκευση ή ανειδίκευτες εργάτριες, ενώ σύνηθες είναι να απασχολούνται σε χαμηλόμισθες εργασίες, για παράδειγμα, καθαρισμούς κτιρίων και υπηρεσίες φροντίδας παιδιών, ασθενών και ηλικιωμένων. Οι γυναίκες σε διευθυντικές και ανώτερες θέσεις αποτελούν μειονότητα: π.χ. οι γυναίκες αντιπροσωπεύουν μόνο το 32% των διευθυντών σε εταιρείες εντός ΕΕ, το 10% των μελών διοικητικών συμβουλίων στις μεγαλύτερες εταιρείες και το 29% των επιστημόνων και μηχανικών σε όλη την Ευρώπη.
- *Παραδόσεις και στερεότυπα:* Αν και κάποιες φορές η εργασιακή θέση αντανακλά προσωπικές επιλογές, οι παραδόσεις και τα έμφυλα στερεότυπα μπορεί να επηρεάζουν, π.χ. την επιλογή συγκεκριμένης εκπαιδευτικής κατεύθυνσης (Arnot 2004: 417-424) και, άρα, της επαγγελματικής σταδιοδρομίας των γυναικών (π.χ. παιδαγωγική). Ενώ το 55% των φοιτητών είναι γυναίκες, αποτελούν μειονότητα στους τομείς των μαθηματικών, των

⁴¹ Περισσότερα στο: <http://www.stop-discrimination.info/2792.0.html>

Η/Υ και της εφαρμοσμένης μηχανικής. Μόνο 8,4% στις 1.000 γυναίκες ηλικίας 20-29 είναι απόφοιτοι μαθηματικών, επιστημών και τεχνολογίας έναντι 17,6% ανδρών. Συνεπώς, λίγες γυναίκες απασχολούνται σε επιστημονικά και τεχνικά επαγγέλματα, με αποτέλεσμα οι περισσότερες να εργάζονται σε θέσεις χαμηλού κύρους και σε χαμηλόμισθους τομείς της οικονομίας. Εξ' αιτίας αυτών των παραδόσεων και στερεότυπων, θεωρείται ότι οι γυναίκες πρέπει να μειώσουν τις εργάσιμες ώρες τους ή να αποσυρθούν από την αγορά εργασίας για να προσφέρουν φροντίδα σε παιδιά ή ηλικιωμένους.

- *Συμφιλίωση (εναρμόνιση) επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής:* Οι ευθύνες της οικογένειας εξακολουθούν να μην μοιράζονται δίκαια. Το καθήκον της φροντίδας των εξαρτώμενων μελών της οικογένειας το φέρουν ως επί το πλείστον οι γυναίκες, ενώ περισσότερες γυναίκες παρά άνδρες επιλέγουν να πάρουν γονική άδεια. Το γεγονός αυτό, μαζί με την απουσία υποδομών για τη φροντίδα παιδιών και ηλικιωμένων, σημαίνει ότι οι γυναίκες υποχρεώνονται συχνά να αποσυρθούν από την αγορά εργασίας: το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών με συντηρούμενα τέκνα είναι μόνο 62,4% έναντι 91,4% των ανδρών με συντηρούμενα τέκνα. Αν και η μερική απασχόληση μπορεί να αποτελεί προσωπική επιλογή, οι γυναίκες καταφεύγουν περισσότερο σε αυτή για να συνδυάσουν τις επαγγελματικές και οικογενειακές τους ευθύνες. Σχετικά με τη μερική απασχόληση, υπάρχουν αποδείξεις για χάσμα αμοιβών (*gender pay gap*), όταν εξεταστεί η διαφορά σε ωριαίες αποδοχές εργαζομένων με μερική και πλήρη απασχόληση: Σε όλη την Ευρώπη πάνω από το 1/3 των γυναικών εργάζονται με μερική απασχόληση, έναντι μόνο 8% των ανδρών! Περισσότερο από τα 3/4 του συνόλου των εργαζομένων με μερική απασχόληση είναι γυναίκες. Συνεπώς, οι γυναίκες έχουν περισσότερες διακοπές στη σταδιοδρομία τους (*career breaks*)⁴² ή εργάζονται λιγότερες ώρες από τους άνδρες, στοιχείο που σαφώς έχει αρνητικό αντίκτυπο στην εξέλιξη της σταδιοδρομίας και στις προσδοκίες της επαγγελματικής προαγωγής τους.

Τα μέτρα που λαμβάνει η Ευρωπαϊκή Ένωση προσδιορίζονται στα εξής:

- *Συνθήκη και νομοθεσία:* Η Ε.Ε. υπερασπίζεται την αρχή της ίσης αμοιβής για ίση εργασία ή εργασία ίσης αξίας, το δε Άρθρο 141 έχει θέσει τις βάσεις για τον εμπέδωση αρκετών αξιολογών τμημάτων της Ευρωπαϊκής νομοθεσίας για την ίση αμοιβή:

- Η *Οδηγία του 1975* περί Ίσης Αμοιβής (Στρατηγάκη 2008: 369).
- Η *Οδηγία του 2002* περί ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών αναφορικά με την

⁴² Σχετικά βλ. Θεοδόσης 2008: 189-190.

πρόσβαση στην απασχόληση, την επαγγελματική κατάρτιση και προαγωγή, και των συνθηκών της εργασίας (Στρατηγάκη 2008: 370).

- *Επτά Οδηγίες* για την ίση μεταχείριση γυναικών και ανδρών (μαζί με τις Οδηγίες του 1975 και 2002) ενσωματώθηκαν σε μία Οδηγία (2006) (Στρατηγάκη 2008: 370).

Τα όργανα της ΕΕ επισημαίνουν ότι είναι παράνομο να γίνονται διακρίσεις εναντίον των γυναικών στην αγορά εργασίας και να πληρώνονται με χαμηλότερους μισθούς από τους άνδρες ενώ κάνουν την ίδια δουλειά ή δουλειά ίσης αξίας. Η Επιτροπή διασφαλίζει ότι η νομοθεσία της ΕΕ προσαρμόζεται και εφαρμόζεται σωστά από τους εθνικούς φορείς, που ευθύνονται για την ισότητα γυναικών και ανδρών, ενώ παράλληλα αναλύει την αποτελεσματικότητα του Κοινοτικού δικαίου για την ίση αμοιβή. Ανάλογα με το αποτέλεσμα η Επιτροπή μπορεί να παρουσιάσει νέες νομοθετικές προτάσεις.

- *Οδικός χάρτης για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών 2006-2010*: Αυτός ο Χάρτης πορείας καθορίζει έξι προτεραιότητες για τη δράση της ΕΕ στο θέμα της ισότητας των φύλων. Μία από τις αυτές είναι η επίτευξη ίσης οικονομικής ανεξαρτησίας γυναικών και ανδρών, ενώ η απαλοιφή των διαφορών στις αμοιβές των δύο φύλων έχει καταστεί μία από τις κύριες ενέργειες της προτεραιότητας, επισημαίνοντας την ανάγκη συλλογικής δράσης για την καταπολέμηση του χάσματος των αμοιβών (ΕΣΠΑ 2007-1013, Κωδικός Ε.Π. 5, 2007).

- *Ανακοίνωση «Καταπολέμηση της μισθολογικής ανισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών»*: Υιοθετήθηκε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή το 2007 για να εξετάζει τις αιτίες των διαφορών στις αμοιβές των δύο φύλων. Για την καταπολέμηση του προβλήματος προτείνει:

- Διασφάλιση βέλτιστης εφαρμογής της υπάρχουσας νομοθεσίας.
- Καταπολέμηση των διαφορών στις αμοιβές ως αναπόσπαστο μέρος των πολιτικών απασχόλησης στα κράτη μέλη.
- Προαγωγή ίσης αμοιβής από τους εργοδότες, ειδικά μέσω κοινωνικής ευθύνης.
- Υποστήριξη της ανταλλαγής ορθών πρακτικών σε όλη την Ευρώπη και με τη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων.

- *Δράση από κοινού*: Το Ευρωπαϊκό Σύμφωνο για την Ισότητα των Φύλων κατέστησε προτεραιότητα την καταπολέμηση της μισθολογικής ανισότητας μεταξύ των φύλων ενθαρρύνοντας τη δράση σε επίπεδο κρατών μελών και συνδικάτων υπέρ της ίσης αμοιβής για ίση εργασία. Αλλά και το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο θεωρεί τη δράση αυτή ως πολιτική του προτεραιότητα. Για το λόγο αυτό, ενέκρινε ψήφισμα με αιτήματα και εισηγήσεις προς την Επιτροπή σχετικά με την εφαρμογή της αρχής της ίσης αμοιβής για άνδρες και γυναίκες. Επίσης, μία από προτεραιότητες του «πλαισίου ενεργειών υπέρ της ισότητας των φύλων», που

υιοθετήθηκε το Μάρτιο 2005 από τους Ευρωπαίους εταίρους είναι η μείωση της διαφοράς αυτής. Σύμφωνα με την πρώτη αναφορά ελέγχου, το πλαίσιο ενεργειών έχει παροτρύνει μεγάλο αριθμό μέτρων σε εθνικό επίπεδο, τα οποία χρησιμοποιούν ένα ευρύ φάσμα μέσων, όπως είναι η αύξηση της ευαισθητοποίησης και η επαγγελματική εκπαίδευση, η ανάπτυξη εργαλείων σύγκρισης μισθών ή στρατηγικών μείωσης του χάσματος των αμοιβών.

Σε επίπεδο ΕΕ, το χάσμα στις αμοιβές μεταξύ των δύο φύλων προσδιορίζεται ως η σχετική διαφορά μεταξύ των μέσων ωριαίων αποδοχών γυναικών και ανδρών στο σύνολο της οικονομίας. Το 2007, ο μέσος όρος στην ΕΕ εκτιμάται στα 17.4% και αποτελεί έναν από τους διαρθρωτικούς δείκτες που χρησιμοποιούνται για να παρακολουθούν την Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Ανάπτυξη και την Απασχόληση.⁴³

Μετά την ανακοίνωση που υιοθετήθηκε από την Επιτροπή το 2007, η Eurostat σε συνεργασία με τα κράτη μέλη, βελτίωσε τη μεθοδολογία υπολογισμού των διαφορών στις αμοιβές των δύο φύλων στην ΕΕ. Αντί για ένα συνδυασμό διαφόρων εθνικών πηγών, χρησιμοποιείται τώρα μία εναρμονισμένη πηγή της ΕΕ (Ερευνα για τη Διάρθρωση των Εισοδημάτων)⁴⁴ η οποία ενέχει την υποστήριξη συγκρίσιμων εθνικών πηγών για τις ετήσιες προβλέψεις. Πρέπει να σημειωθεί ότι η διαφανόμενη αύξηση (από 15% το 2004, 2005 και 2006 με την παλιά μεθοδολογία στο 17,4 το 2007 με τη νέα) οφείλεται στην ευρωπαϊκή παρέμβαση.

Πάντως, η κατάσταση στην ΕΕ σχετικά με την απασχόληση γυναικών και ανδρών και το μέγεθος του χάσματος στις αμοιβές μεταξύ τους, απεικονίζεται ως εξής (Eurostat 2007):

Country	Gender Pay Gap	Country	Gender Pay Gap
Belgium	9.1	Luxembourg	10.0
Bulgaria	12.7	Hungary	16.3
Czech Republic	23.6	Malta	5.2
Denmark	17.7	Netherlands	23.6
Germany	23.0	Austria	25.5
Estonia	30.3	Poland	7.5
Ireland	17.1	Portugal	8.3
Greece	20.7	Roumania	12.7
Spain	17.6	Slovenia	8.3
France	15.8	Slovakia	23.6
Italy	4.4	Finland	20.0
Cyprus	23.1	Sweden	17.9
Latvia	15.4	United Kingdom	21.1

Είναι σαφές ότι οι διαφορές στις αμοιβές μεταξύ των δύο φύλων πρέπει να καταπολεμηθούν. Εκτός του γεγονότος ότι έτσι θα δημιουργηθεί μία πιο ισότιμη κοινωνία, κάτι τέτοιο

⁴³ Αυτός ο δείκτης έχει οριστεί ως *απροσάρμοστος* (π.χ. μη προσαρμοσμένος σύμφωνα με τα ξεχωριστά χαρακτηριστικά που μπορεί να εξηγήσουν εν μέρει τη διαφορά των αμοιβών), διότι δίνει μια συνολική εικόνα ανισοτήτων λόγω φύλου στην αγορά εργασίας, η οποία εξηγεί τις διαφορές στις αμοιβές μεταξύ των φύλων.

⁴⁴ Για περισσότερα: Κέντρο Προγραμματισμού και Οικονομικών Ερευνών ΚΕΠΕ: <http://www.kepe.gr>

ωφελεί εργαζόμενους και εργοδότες. Η ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών είναι ζωτική για τη δημιουργία ποιοτικών θέσεων εργασίας, οπότε, εισάγοντας το πρίσμα του φύλου, μπορεί να βοηθήσει τις εταιρείες να προσλαμβάνουν και να διατηρούν τους καλύτερους υπαλλήλους, να δημιουργούν θετικό εργασιακό περιβάλλον κερδίζοντας έτσι την εμπιστοσύνη των υπαλλήλων τους, να χρησιμοποιούν κατά τον καλύτερο τρόπο το προσωπικό βελτιώνοντας την παραγωγικότητα και την ανταγωνιστικότητα, και βέβαια, να έχουν καλύτερη δημόσια εικόνα και μεγαλύτερη αξία στους μετόχους και μια πιο διευρυμένη και πιο ικανοποιημένη πελατεία.

Επίσης, η καταπολέμηση των διαφορών στις αμοιβές των δύο φύλων δίνει μεγαλύτερη αποδοτικότητα του κεφαλαίου στο σύνολο της οικονομίας. Ειδικότερα, οι γυναίκες έχουν παίξει ένα ζωτικό ρόλο στην απασχόληση και την οικονομική ανάπτυξη της Ευρώπης, ενώ οι δεξιότητες και τα προσόντα τους είναι απαραίτητα για την οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη της κοινωνίας. Ωστόσο, αυτό δεν αντικατοπτρίζεται στο μισθό και στη θέση τους στην αγορά εργασίας. Η υποτίμηση της εργασίας τους και η μερική χρησιμοποίηση των δεξιοτήτων τους είναι απωλεσμένος πόρος για το σύνολο της κοινωνίας, ενώ μια ορθολογικότερη χρήση των δεξιοτήτων τους επιτρέπει να συνεισφέρουν περισσότερο στο σύνολο της οικονομίας.

Τέλος, η καταπολέμηση των διαφορών στις αμοιβές των δύο φύλων προάγει την κοινωνική δικαιοσύνη και τις ίσες ευκαιρίες, δεδομένου ότι μπορεί να βοηθήσει στη δημιουργία μίας πιο ισότιμης και συνεκτικής κοινωνίας. Η εκτίμηση της εργασίας και των δεξιοτήτων των γυναικών θα δώσει κίνητρο στην επίδοσή τους και θα βελτιώσει την οικονομική ανεξαρτησία τους. Με την αύξηση των αποδοχών των γυναικών κατά τη διάρκεια του επαγγελματικού τους βίου, μειώνεται ο κίνδυνος της φτώχειας. Τα ποσοστά των κινδυνευόντων από φτώχεια είναι 32% για άγαμες μητέρες και 21% για γυναίκες άνω των 65, έναντι 16% για άνδρες άνω των 65.⁴⁵

2.3.2. Η διάσταση του ζητήματος στην Ελλάδα

Σύμφωνα με τα στατιστικά στοιχεία του ΟΟΣΑ,⁴⁶ το μισθολογικό χάσμα ανδρών και γυναικών στην Ελλάδα ανερχόταν σε 13 ποσοστιαίες μονάδες, όντας έτσι το έβδομο μικρότερο μεταξύ των τότε 19 πιο αναπτυγμένων χωρών του ΟΟΣΑ και το έκτο μικρότερο μεταξύ των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Από την έρευνα αυτή προκύπτει επίσης για την Ελλάδα ότι το 1998 το μισθολογικό χάσμα στον ιδιωτικό τομέα ανερχόταν σε 21 ποσοστιαίες μονάδες και ήταν μεγαλύτερο από το μέσο όρο της Ε.Ε. Αντίθετα, στο δημόσιο τομέα ήταν μικρότερο από

⁴⁵ Για περισσότερα στο <http://www.stop-discrimination.info/2792.0.html>

⁴⁶ Αναλυτικότερα στο OECD 2002.

το μέσο όρο της Ε.Ε. και ανερχόταν σε 9 ποσοστιαίες μονάδες. Από το 1981 μέχρι πρόσφατα το μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών ακολούθησε μία σαφή και συνεχή τάση συρρίκνωσης τόσο στη βιομηχανία όσο και στο λιανικό εμπόριο. Αυτό, φαίνεται ότι συνέβη αρχικά και στις τράπεζες και τις ασφαλιστικές εταιρείες, αν και η τάση συρρίκνωσης αντιστράφηκε από τα τέλη της δεκαετίας του 1980 διευρύνοντας το μισθολογικό χάσμα.⁴⁷

Το θεσμικό πλαίσιο λειτουργίας της αγοράς εργασίας και διαμόρφωσης των αμοιβών επιδρά άμεσα στις μισθολογικές ανισότητες στη βάση του φύλου. Αν και το ελληνικό σύστημα προστασίας των μισθών εμφανίζεται τυπικά ισχυρό, ωστόσο η αποτελεσματικότητά του υπονομεύεται στην πράξη από τις πολλαπλές παραβιάσεις της εργατικής νομοθεσίας. Η απορύθμιση της αγοράς εργασίας στην πράξη διευρύνει τις μισθολογικές ανισότητες φύλου και αποτελεί μεγάλο εμπόδιο σε όποια προσπάθεια μείωσης του μισθολογικού χάσματος. Στην διάρκεια της τελευταίας δεκαετίας, η επέκταση της ατομικής διαπραγμάτευσης από την κατώτερη έως την ανώτερη κατανομή των αποδοχών έχει διευρύνει την κλίμακα αμοιβών και τη διασπορά των μισθών. Το φαινόμενο αυτό έχει αρνητική επίδραση στο μισθολογικό χάσμα των φύλων, δεδομένης της μεγαλύτερης συγκέντρωσης των γυναικών σε σχέση με τους άνδρες στο κάτω άκρο και της μικρότερης συγκέντρωσής τους στο άνω άκρο.

Μία από τις διαστάσεις του θεσμικού πλαισίου διαμόρφωσης των αμοιβών είναι η νομοθεσία, η οποία επέδρασε θετικά στη μείωση του μισθολογικού χάσματος ανδρών και γυναικών τις δεκαετίες του 1970 και 1980, μέσω της εφαρμογής της αρχής της ίσης αμοιβής για ίδια εργασία. Αντίθετα, η αρχή της ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας δεν έχει επηρεάσει μέχρι σήμερα τις μισθολογικές διαφορές μεταξύ των φύλων, εφόσον δεν παρακίνησε κανέναν να επιδιώξει την υλοποίησή της, με αποτέλεσμα να γίνεται χρήση του όρου «έμφυλη φτώχεια».

Αν και οι άμεσες διακρίσεις κατά των γυναικών ως προς την αμοιβή τυπικά έχουν εξαλειφθεί, στην πράξη υπάρχει πάντοτε περιθώριο για διακρίσεις. Αυτό συμβαίνει ιδίως στις περιπτώσεις όπου η αμοιβή υπερβαίνει τους βασικούς μισθούς των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και στις μικρές επιχειρήσεις, όπου η διάρθρωση των αμοιβών είναι αδιαφανής, ο συνδικαλισμός απουσιάζει και οι συνάδελφοι είναι απρόθυμοι να καταθέσουν στο δικαστήριο φοβούμενοι την απόλυση ή άλλη δυσμενή αντίδραση του εργοδότη.

Πάντως, σύμφωνα με τα συμπεράσματα έρευνας που έχει διεξαχθεί σχετικά με την ανάλυση μισθολογικού χάσματος ανδρών και γυναικών στις υπηρεσίες,⁴⁸ ισχύουν τα εξής:

1. Ο επαγγελματικός και κλαδικός διαχωρισμός της απασχόλησης είναι ο σημαντικότερος προσδιοριστικός παράγοντας του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των δύο φύλων. Η

⁴⁷ Αναλυτικότερα στο <http://www.stop-discrimination.info/2792.0.html>

⁴⁸ Αναλυτικότερα στο <http://www.koinoniko-orario.gr/pg/arhtra2.pdf>

συρρίκνωση του χάσματος προϋποθέτει μέτρα που ενθαρρύνουν τον περιορισμό του διαχωρισμού της απασχόλησης στη βάση του φύλου, αλλά και τη βελτίωση της αμοιβής των επαγγελματιών, που συγκεντρώνουν τον κύριο όγκο της γυναικείας απασχόλησης. Η μείωση του διαχωρισμού της απασχόλησης βάση φύλου είναι καθήκον των κρατικών αρχών, κυρίως μέσω του σχεδιασμού και της υλοποίησης μέτρων πολιτικής ίσων ευκαιριών, ενώ η εκ νέου αξιολόγηση των ανδρικών και γυναικείων δεξιοτήτων και της μισθολογικής κατάταξης των επαγγελματιών θεωρείται καθήκον των κοινωνικών εταίρων που εφαρμόζεται μέσω του κοινωνικού διαλόγου και της συλλογικής διαπραγματεύσεως.

2. Ο δεύτερος σημαντικότερος παράγοντας του μισθολογικού χάσματος είναι οι μισθολογικές διακρίσεις φύλου. Αυτές είναι αποτέλεσμα τόσο των εργοδοτικών πρακτικών όσο και των συλλογικών διαπραγματεύσεων, που καθορίζουν τους βασικούς μισθούς των επαγγελματιών και ιστορικά έχουν επηρεαστεί από τις κοινωνικές αντιλήψεις περί κατώτερης αξίας της γυναικείας εργασίας σε σχέση με την ανδρική και από τη σχετική διαπραγματευτική δύναμη των εργαζόμενων στους κλάδους που απασχολούνται. Παράλληλα, αν και το εκπαιδευτικό επίπεδο ανδρών και γυναικών έχει σχεδόν εξισωθεί, οι διαφορετικές εκπαιδευτικές επιλογές των δύο φύλων ως προς την κατεύθυνση, την επιστήμη, την ειδίκευση στην τεχνική και ανώτατη εκπαίδευση συνδέονται ευθέως με τις διαφορετικές επαγγελματικές επιλογές των φύλων και τον επαγγελματικό διαχωρισμό με βάση το φύλο (Arnot 2004: 385). Ο επαγγελματικός προσανατολισμός στα γυμνάσια και τα λύκεια θα έπρεπε να αποτελέσει βασικό εργαλείο άμβλυνσης του επαγγελματικού διαχωρισμού.

3. Ο τρίτος σημαντικότερος προσδιοριστικός παράγοντας του χάσματος αμοιβών είναι οι διαφορές φύλου στην εργασιακή εμπειρία και την προϋπηρεσία στην τελευταία δουλειά. Αυτό δεν οφείλεται μόνο στο γεγονός ότι το γυναικείο εργατικό δυναμικό είναι πιο νεανικό από το ανδρικό, αλλά συνδέεται τόσο με τις διακοπές της σταδιοδρομίας των γυναικών, όσο και τις μεγαλύτερες αποδόσεις της εργασιακής εμπειρίας στους άνδρες από ό,τι στις γυναίκες. Συνεπώς, το κλείσιμο της ψαλίδας των αμοιβών προϋποθέτει την διευκόλυνση των γυναικών, ώστε να μη διακόπτουν την επαγγελματική τους δραστηριότητα, και τη βελτίωση των προοπτικών της επαγγελματικής τους εξέλιξης. Δράσεις προς αυτήν την κατεύθυνση μπορεί να αναληφθούν είτε από το κράτος (γονικές άδειες, βελτίωση των υποδομών και υπηρεσιών φροντίδας των παιδιών και των ηλικιωμένων), είτε από τους εργοδότες και τα συνδικάτα (θετικές δράσεις για την εξέλιξη των γυναικών), είτε από τις γυναικείες οργανώσεις (καμπάνιες για την ίση συμμετοχή ανδρών και γυναικών στις οικογενειακές υποχρεώσεις), είτε από ένα συνδυασμό φορέων. Μία πολιτική ίσης αμοιβής, ίσων ασφαλιστικών δικαιωμάτων και

κοινωνικής καταξίωσης οπωσδήποτε περιλαμβάνει μέτρα άμβλυνσης του διαχωρισμού των επαγγελματιών σε ανδρικά και γυναικεία, μείωσης των ασυνεχειών στις επαγγελματικές διαδρομές των γυναικών, υποβοήθησης της επανένταξής τους στην απασχόληση με τις μικρότερες δυνατές απώλειες, διευκόλυνσης της επαγγελματικής τους ανέλιξης. Ωστόσο τα μέτρα αυτά επηρεάζουν έμμεσα και μακροπρόθεσμα το μισθολογικό χάσμα. Για το λόγο αυτό χρειάζονται επίσης μέτρα άμεσα και ταχύτερης απόδοσης. Ως τέτοια προτείνονται:

- Ενημερωτικές καμπάνιες για το μισθολογικό χάσμα, τα αίτια δημιουργίας του και τους τρόπους αντιμετώπισής του
- Κριτική εξέταση της μισθολογικής κατάταξης των θεωρούμενων ως γυναικείων επαγγελματιών σε σχέση με τα ανδρικά και μέτρα για τη μισθολογική τους αναβάθμιση
- Εξέταση των αρχών που διέπουν τα συστήματα αμοιβής, προκειμένου να διαπιστωθεί εάν οδηγούν σε έμμεσες διακρίσεις εις βάρος των γυναικών
- Εκπόνηση κώδικα καλής πρακτικής για τις επιχειρήσεις και τους κοινωνικούς εταίρους σε ζητήματα ίσης αμοιβής
- Υποστήριξη και δημοσιοποίηση υποθέσεων άμεσων και έμμεσων μισθολογικών διακρίσεων που έρχονται στα δικαστήρια.

Τέλος πρέπει να καταπολεμηθούν τα όποια φαινόμενα απορύθμισης της αγοράς εργασίας, ώστε να αποτραπεί η διάβρωση του συστήματος προστασίας των μισθών, που οδηγεί με βεβαιότητα στην διεύρυνση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των δύο φύλων.

2.4. Συμπερασματικές παρατηρήσεις

Το παραδοσιακό πρότυπο εργασίας με σταθερά ωράρια και άκαμπτες δομές, που χαρακτήριζε τη βιομηχανική κοινωνία, έχει παραχωρήσει τη θέση του σε ευέλικτες μορφές εργασίας και σε ακανόνιστα ωράρια. Όμως, παρά τις μεταβολές που παρατηρούμε στο εργασιακό περιβάλλον, δεν υπήρξε αντίστοιχη προσαρμογή του αστικού χρόνου (ωράρια λειτουργίας δημοσίων υπηρεσιών, καταστημάτων, σχολείων). Η διάσταση ανάμεσα στην επαγγελματική ζωή και την προσωπική μας ζωή δημιουργεί προβλήματα κοινωνικής συνοχής αλλά και παραγωγικότητας αφού δεν υπάρχει πρόβλεψη για καλύτερη διαχείριση του επαγγελματικού και του προσωπικού ή οικογενειακού χρόνου.⁴⁹ Η έλλειψη αυτή του χρόνου φαίνεται να επηρεάζει περισσότερο τις γυναίκες, οι οποίες, προκειμένου να ανταποκρίνονται συνεπέστερα στις υποχρεώσεις που τις έχει επιφορτίσει η κοινωνική δομή μέσα στην οποία

⁴⁹ Αναλυτικότερα στο <http://equality.ipet.gr>

μεγάλωσαν, αναγκάζονται να συμβιβάζονται επαγγελματικά με το να επιλέγουν ως επί το πλείστον εργασίες διοικητικές, παρά δραστηριότητες πεδίου (π.χ. εργοτάξια).

Δεδομένου ότι οι διακρίσεις τροφοδοτούνται επί τη βάση στερεοτυπικών αντιλήψεων, νοοτροπιών και προκαταλήψεων, που έχουν βαθιές ρίζες στην ιστορική και κοινωνική παράδοση, ο περιορισμός τους, πολλώ δε μάλλον η εξάλειψη τους, εμφανίζεται ιδιαίτερος δυσχερής, δεδομένου μάλιστα ότι επί σειρά ετών παραμένουν κυρίαρχες και αναλλοίωτες, σε βαθμό που να θεωρούνται δικαιολογημένες και φυσικές. Κλασική περίπτωση είναι η διάκριση λόγω φύλου, η οποία συνδέεται με τη μακρά ιστορική διαδρομή στερεοτυπικών αντιλήψεων που διαμόρφωσαν την ανισότητα των φύλων ως «φυσική διαφορά». Εν όψει αυτού, το όποιο νομοθετικό πλαίσιο κατά των διακρίσεων αυτής της μορφής θα παρέμενε ανεπαρκές, στον βαθμό που δεν θα επιδίωκε παράλληλα την εξάλειψη των γενεσιουργών λόγων των ανισοτήτων και την ενθάρρυνση ανακλαστικών αντιπαλότητας με φαινόμενα διατήρησης των διακρίσεων λόγω φύλου.⁵⁰

Είναι προφανές ότι η πραγμάτωση της αρχής της ισότητας των δύο φύλων αποτελεί επιδίωξη δύσκολα επιτεύξιμη. Κρίσιμη παραμένει η ύπαρξη και η αποτελεσματική εφαρμογή ενός επαρκούς νομικού πλαισίου, και η ενεργοποίηση όχι μόνον κατασταλτικών μηχανισμών, αλλά ιδίως, ιδεολογικών μηχανισμών προώθησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης. Η διερεύνηση υποθέσεων παραβίασης της αρχής της ισότητας λόγω φύλου από όργανα της Διοίκησης και φορείς, η δράση των οποίων εμπίπτει στις ελεγκτικές αρμοδιότητες των Αρχών, καταλαμβάνει ουσιώδες μέρος της δραστηριότητας του Συνηγόρου του Πολίτη,⁵¹ που έχει ασχοληθεί με πολλές περιπτώσεις διακρίσεων γυναικών αλλά και ανδρών.

Από την εμπειρία του Συνηγόρου του Πολίτη διαπιστώνεται ότι οι υφιστάμενες διακρίσεις λόγω φύλου, συχνά σχετίζονται με την πλημμελή εφαρμογή του οικείου νομοθετικού πλαισίου, γεγονός το οποίο σε μεγάλο βαθμό συνδέεται με την επιρροή που εξακολουθούν να ασκούν συγκεκριμένες στερεοτυπικές αντιλήψεις και προκαταλήψεις ακόμη και στους φορείς άσκησης δημόσιας εξουσίας. Το γεγονός αυτό δεν σημαίνει ότι δεν εξακολουθούν να βρίσκονται σε ισχύ διατάξεις οι οποίες παραβιάζουν την αρχή της ισότητας ή ενδεχομένως αναπαράγουν τα οικεία πρότυπα. Αξίζει να επισημανθεί η διάταξη του Π.Δ. 591/1975 για την Υγειονομική εξέταση υποψηφίων προς απογραφή ναυτικών, όπου κατά την απαρίθμηση 330 «γυναικολογικών νοσημάτων» που δεν επιτρέπουν την κρίση περί καταλληλότητας του

⁵⁰ Περισσότερα στο <http://www.synigoros.gr/diakriseis/docs/LykobardiIsotitaGynaikonAndron.pdf> : Λυκοβαρδή

⁵¹ Ο Συνήγορος του Πολίτη σύμφωνα με τον ν.3304/05 είναι πλέον ο επίσημος φορέας προώθησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού στον δημόσιο τομέα, γεγονός το οποίο έχει διευρύνει την κατ' αρχήν, αρμοδιότητα της Αρχής στα εν λόγω θέματα, αλλά και τα μεθοδολογικά εργαλεία διαπίστωσης και αντιμετώπισης των οικείων υποθέσεων.

υποψηφίου, ως πρώτο νόσημα μνημονεύεται η κύηση! Ακόμη και εάν θεωρούσε κάποιος ότι ο αποκλεισμός των εγκύων γυναικών ως νοσούντων, αποτελεί ξεπερασμένη άποψη του '75, η οποία αποτυπώνεται στην νομοθεσία της εποχής ή απλώς υποδεικνύει προχειρότητα του οικείου νομοθετήματος, για ένα ζήτημα το οποίο κατά τον χρόνο θέσπισης του νόμου δεν αντιμετωπίζονταν ενδεχομένως με τη δέουσα σημασία, 27 χρόνια μετά, η διάταξη του Π.Δ. 133/2002 έρχεται να επαναλάβει την ίδια διάταξη και με τον ίδιο μάλιστα τρόπο. Έτσι, υπό τον τίτλο «γυναικολογικά νοσήματα» το ως άνω προεδρικό διάταγμα του 2002, απαριθμώντας τα νοσήματα που δεν επιτρέπουν την κρίση περί καταλληλότητας του στρατιωτικού προσωπικού, μνημονεύει και πάλι ως πρώτο νόσημα την κύηση ή τον πρόσφατο τοκετό!

Από τα ανωτέρω συνάγεται η σημασία που, κατ' αρχήν, προσλαμβάνει το νομοθετικό πλαίσιο για την προσαρμογή και αποδοχή της αρχής της ισότητας και της ίσης αμοιβής, χωρίς προσκολλήσεις σε δεδομένα του παρελθόντος και έμφυλα στερεότυπα.⁵² Πέρα ωστόσο από την αξία που αναμφισβήτητα έχει ένα σύγχρονο νομοθετικό πλαίσιο καταπολέμησης των διακρίσεων, κρίσιμο αναδεικνύεται το πέρασμα από την πρόβλεψη στην εφαρμογή, από τη θεωρία στην πράξη, από την ιδεολογική παραδοχή στην πρακτική συμφιλίωση. Πρόκειται για την ανάδειξη αφενός της ευθύνης του κράτους να αναλάβει τις περαιτέρω πρωτοβουλίες και μέτρα αξιοποιώντας τις εξελίξεις στο διεθνές και ευρωπαϊκό δίκαιο, και αφετέρου της υποχρέωσης των οργάνων του κράτους, δικαιοδοτικών και διοικητικών, να προσδώσουν ουσιαστικό περιεχόμενο στις νομοθετικές προβλέψεις και να συνεισφέρουν καθοριστικά στην αποτελεσματική εφαρμογή και διαμόρφωση του πολιτισμού που οφείλει να διέπει την δικαστική και διοικητική πρακτική, αλλά και την καθημερινότητά μας στα εν λόγω ζητήματα.⁵³

⁵² Σχετικά με την παλαιότητα του αιτήματος για ισότητα στην αμοιβή, χαρακτηριστικό είναι το απόσπασμα που έχει δημοσιευτεί ήδη από το 1975 από το Διεθνές Γραφείο Εργασίας και αναφέρει: «Οι διαφορετικοί μισθοί πρέπει να βασίζονται μόνον εις τα απαιτούμενα δι' εκάστην εργασία προσόντα, όπως είναι η μόρφωση, η επαγγελματική κατάρτιση, η ειδικείση, η πείρα, η υπευθυνότης και η απόδοσις, όχι δε εις το φύλον» (Ρουσοπούλου 1975).

⁵³ Περισσότερα στο <http://www.synigoros.gr/diakriseis/docs/LykobardiIsotitaGynaikonAndron.pdf> : Λυκοβαρδή

3. ΕΥΡΩΠΑΪΚΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΔΙΑΡΘΡΩΤΙΚΑ ΤΑΜΕΙΑ: Η ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΤΟΥ MAINSTREAMING

Η Ευρωπαϊκή Ένωση διαθέτει ιδιαίτερα εκτενή νομοθεσία ενάντια στις διακρίσεις σε όλα τα κράτη-μέλη. Από τη μεμονωμένη διάταξη περί απαγόρευσης της άνισης αμοιβής ανδρών και γυναικών (άρθρο 119)⁵⁴ της Συνθήκης της Ρώμης (συνθήκη ίδρυσης Ευρωπαϊκής Ένωσης, 1957) έως τις νέες προοπτικές της αναθεωρητικής Συνθήκης του Άμστερνταμ (άρθρα 2, 3, 13, 141, που αντικατέστησαν το 119)⁵⁵ (EEC 340, 10.11.1997), βάσει της οποίας η ισότητα ανδρών και γυναικών απέκτησε αυτοτελή νομική βάση ως καθήκον της Κοινότητας, μεσολάβησε ένα μεγάλο χρονικό διάστημα και μια σειρά από νομοθετικές πρωτοβουλίες, αποφάσεις και μέτρα, που συνέβαλαν στην κατοχύρωση της ισότητας των δύο φύλων και την υιοθέτηση πολιτικών για την απασχόληση των γυναικών (Αλιπραντής 2005: 123). Από το 1975 μάλιστα, η Ευρωπαϊκή Ένωση έχει εκδώσει διάφορα Ψηφίσματα, Οδηγίες και Κανονισμούς σχετικά με τις διακρίσεις λόγω φύλου, ενώ το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο έχει λάβει έναν μεγάλο αριθμό αποφάσεων για σχετικές υποθέσεις. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή αναφέρεται στις διακρίσεις λόγω φύλου ως *διάκριση γένους* και τις μεταχειρίζεται χωριστά από άλλες μορφές διάκρισης. Με τον τρόπο αυτό, τα θύματα της διάκρισης, της παρενόχλησης (ηθικής ή σεξουαλικής)⁵⁶ ή της άνισης μεταχείρισης μπορούν πλέον να αναλάβουν δράση, ενώ όσοι εμπλέκονται σε πρακτικές διακρίσεων, οφείλουν να λογοδοτήσουν (Παπαγιαννοπούλου - Παπαρούνη 2005).

Θεσμικά η ισότητα ενισχύεται από τις διατάξεις του Ευρωπαϊκού Συντάγματος και αποτυπώνεται ως αξία, ενώ παράλληλα, παραμένει βασικός στόχος της Ένωσης, όπως είχε κατοχυρωθεί από τη Συνθήκη του Άμστερνταμ. Ο χάρτης της ΕΕ για την ισότητα μεταξύ των γυναικών και των ανδρών το 2006-2010,⁵⁷ περιγράφει έξι τομείς προτεραιότητας για τη δράση της Ε.Ε. στην ισότητα των φύλων, με ένταξή τους σε όλες τις Ευρωπαϊκές πολιτικές:

1. Ίση οικονομική ανεξαρτησία για τις γυναίκες και τους άνδρες,
2. Συμφιλίωση της ιδιωτικής και επαγγελματικής ζωής,
3. Ίση αντιπροσώπευση στη λήψη αποφάσεων,
4. Εξάλειψη όλων των μορφών βίας βασισμένης στο φύλο,
5. Αποδέσμευση από τα έμφυλα στερεότυπα,
6. Προώθηση της ισότητας σε πολιτικές για τα εξωτερικά θέματα και την ανάπτυξη.

⁵⁴ Αναλυτικότερα στα: Βουτυράς 1981: 49 και Αλιπραντής 2005: 123.

⁵⁵ Σχετικά βλ. Θεοδόσης 2008: 35.

⁵⁶ Περισσότερα για την ηθική παρενόχληση (*mobbing ή bullying*) για λόγους που σχετίζονται με το φύλο, βλ. Θεοδόσης 2008: 93.

⁵⁷ Περισσότερα στο Επιχειρησιακό Πρόγραμμα Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού: *Ευρωπαϊκές πολιτικές για τις γυναίκες*, [σελ. 36] CCI: 2007GR05UPO001, Αθήνα, Οκτώβριος 2007: <http://www.espa.gr>.

Η ενσωμάτωση του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων στο Ευρωπαϊκό Σύνταγμα συνιστά σαφώς ένα δεσμευτικό νομικά κείμενο για τους θεσμούς, τα όργανα και τα κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης,⁵⁸ το οποίο συμβάλλει στην προώθηση των δικαιωμάτων των γυναικών με την κατοχύρωση της οριζόντιας διάστασης της ισότητας ανδρών και γυναικών και τη καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φύλου.⁵⁹ Παρά, όμως, την πρόοδο της ισότητας των φύλων σε επίπεδο ένταξής της στο σύνολο των πολιτικών της κοινότητας και στα προγράμματα δράσης, μόνο σε λίγες περιπτώσεις οι γυναίκες έχουν επιτύχει την ισοτιμία τους με τους άνδρες (ΚΕΘΙ 2000: 19-22).

1. Σε όλα σχεδόν τα κράτη-μέλη, η ανεργία των γυναικών είναι υψηλότερη συγκριτικά με τους άνδρες, ενώ και η μακροχρόνια ανεργία πλήττει περισσότερο τις γυναίκες.
2. Η διαφορά στο ποσοστό απασχόλησης μεταξύ ανδρών και γυναικών ανέρχεται περίπου κατά μέσο όρο σε 20%.
3. Το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών μειώνεται όταν αυτές έχουν παιδιά, ενώ το αντίθετο ισχύει για τους άνδρες.
4. Ο επαγγελματικός διαχωρισμός ανδρών και γυναικών (οριζόντιος και κάθετος) παραμένει ένα κύριο πρόβλημα για την Ένωση και υφίστανται ακόμα και στις χώρες εκείνες, στις οποίες οι γυναίκες έχουν επιτύχει υψηλά ποσοστά απασχόλησης.
5. Η αμοιβή των γυναικών είναι μικρότερη από αυτή των ανδρών για εργασία ίδια ή ίσης αξίας. Οι μισθολογικές αποκλίσεις είναι μεγαλύτερες στον ιδιωτικό απ' ό,τι στο δημόσιο τομέα, ενώ διαρθρωτικοί παράγοντες όπως η ηλικία και το αντικείμενο της εργασίας δεν φαίνεται να συμβάλλουν στη διαφορά στις αμοιβές.

Δεδομένων αυτών, οι ενέργειες προώθησης της ισότητας των ευκαιριών μεταξύ των δύο φύλων έχουν ως σκοπό την αξιοποίηση των ανθρώπινων πόρων και την κινητοποίηση εναλλακτικών λύσεων αναφορικά με την ποιότητα ζωής. Επίσης, στοχεύουν στην ισότιμη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας, διευκολύνοντας, παράλληλα, την ενσωμάτωση της γυναικείας οπτικής σε τομείς που παραδοσιακά θεωρούνται «άφυλοι» και αφορούν στην προσαρμογή του εργασιακού πλαισίου, στην κατάρτιση, στη χρηματοδότηση και στην ευαισθητοποίηση, κυρίως, για τη δημιουργία, βελτίωση και ανάπτυξη των επιχειρήσεων των

⁵⁸ Ο Χάρτης αυτός όπου αναγνωρίζονται μια σειρά από εργασιακά και κοινωνικά δικαιώματα, όπως η ισότητα ανδρών και γυναικών (άρθρ. 23), η εναρμόνιση της οικογενειακής και της επαγγελματικής ζωής (άρθρ. 33) κ.ο.κ., διακηρύχθηκε στο Συμβούλιο της Νίκαιας στις 7-9/12/2000.

⁵⁹ Άρθρο 2: Η προώθηση της ισότητας μεταξύ των ανδρών και γυναικών αποτελεί αποστολή της Ευρωπαϊκής Κοινότητας - Άρθρο 3: Σε όλες τις δραστηριότητες της, η Κοινότητα θα στοχεύσει να εξαλείψει τις ανισότητες και να προωθήσει την ισότητα των φύλων - Άρθρο 23 (Παρ. 1) του χάρτη των θεμελιωδών δικαιωμάτων της Ε.Ε.: " Η ισότητα μεταξύ των φύλων πρέπει να εξασφαλιστεί σε όλους τους τομείς, συμπεριλαμβάνοντας απασχόληση, εργασία, ημερομίσθιο."

γυναικών, αλλά και των διαφόρων κοινωνικών υπηρεσιών.

Σαφώς υπάρχει ακόμα μεγάλο περιθώριο για βελτίωση, που συνίσταται αφενός στο να γίνουν οι νόμοι ευρύτερα γνωστοί κι αφετέρου να εφαρμόζονται πλήρως προκειμένου να είναι αποτελεσματικοί. Για τον σκοπό αυτό επιβάλλεται να υποστηρίζονται από πολιτικές πράξεις που φέρουν θετικά μηνύματα για τη διαφορετικότητα και οι οποίες απολαμβάνουν τη λαϊκή στήριξη, όπως όταν η Ευρωπαϊκή Επιτροπή πρότεινε το 2007 ως Ευρωπαϊκό έτος ίσων ευκαιριών για όλους, με σκοπό να προωθήσει την εκστρατεία για την καταπολέμηση των διακρίσεων και την παροχή ίσων ευκαιριών για όλους.

3.1 Από τις θετικές δράσεις υπέρ των γυναικών στην ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές

Σε ευρωπαϊκό επίπεδο, οι πολιτικές για την ισότητα των φύλων στις εργασιακές σχέσεις ξεκίνησαν από τη Συνθήκη της Ρώμης 25/3/1957 υιοθετώντας την αρχή της ισότητας των αμοιβών μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών με τη διάταξη για την ίση αμοιβή σε εργασία ίσης αξίας, συνιστώντας έτσι την απαρχή της πολιτικής ισότητας της τότε Ευρωπαϊκής Οικονομικής Κοινότητας.⁶⁰ Η τότε σχετική απροθυμία κάποιων κρατών-μελών να εφαρμόσουν τη διάταξη αυτή, οδήγησε από το 1975 και μετά στην έκδοση μιας σειράς Οδηγιών, που αναφέρονταν στην ίση αμοιβή και στην ίση μεταχείριση μεταξύ ανδρών και γυναικών εργαζομένων. Μετά τη Συνθήκη της Ρώμης, Συμβούλια - σταθμοί στις κοινοτικές πολιτικές απασχόλησης υπήρξαν ο Κανονισμός Ε.Κ.Τ. (1960), η Ενιαία Ευρωπαϊκή Πράξη (1986), ο Κοινοτικός Χάρτης των Θεμελιωδών Κοινωνικών Δικαιωμάτων των Εργαζομένων (1989), η Συνθήκη του Μάαστριχ (1992), η Λευκή Βίβλος για την Ανάπτυξη, Ανταγωνιστικότητα και Απασχόληση (1993) και το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο του Έσεν (1994).

Ευρύτερα, τον Ιούλιο του 1997, το Οικονομικό - Κοινωνικό Συμβούλιο των Ηνωμένων Εθνών (ECOSOC) καθόρισε την έννοια της ενσωμάτωσης του φύλου (*Gender mainstreaming*) ως εξής: *«Είναι η διαδικασία της αποτίμησης των επιπτώσεων για τις γυναίκες και τους άνδρες οποιασδήποτε προγραμματισμένης δράσης, συμπεριλαμβανομένης της νομοθεσίας, πολιτικών μέτρων ή προγραμμάτων, σε κάθε περιοχή και σε κάθε επίπεδο. Είναι η στρατηγική που καθιστά τις ανησυχίες και εμπειρίες των γυναικών, όπως επίσης και των ανδρών, αναπόσπαστο τμήμα του σχεδιασμού, εφαρμογής, παρακολούθησης και αξιολόγησης πολιτικών μέτρων και προγραμμάτων σε πολιτικό, οικονομικό και κοινωνικό επίπεδο, ώστε οι γυναίκες και οι άνδρες να ωφελούνται εξίσου και να μην δαιωνίζεται η ανισότητα. Ο υπέρτατος στόχος της ενσωμάτωσης*

⁶⁰ Το αρχικό κίνητρο υιοθέτησης του άρθρου 119 περί ισότητας αμοιβών ήταν κατεξοχήν οικονομικό και αποσκοπούσε στην καταπολέμηση του "κοινωνικού dumping". Σχετικά βλ. Θεοδόσης 2008.

του φύλου είναι να επιτευχθεί ισότητα». Η ενσωμάτωση του φύλου περιλαμβάνει δράσεις κάθε φορά που οι γυναίκες ή οι άνδρες είναι σε δυσχερή θέση. Οι συγκεκριμένες επεμβάσεις μπορούν να στοχεύσουν σε γυναίκες αποκλειστικά, σε άνδρες και γυναίκες μαζί, ή μόνο σε άντρες, που θα τους επιτρέψουν να συμμετάσχουν και να ωφεληθούν εξίσου από τις προσπάθειες ανάπτυξης. Αυτά είναι απαραίτητα μέτρα με σκοπό να καταπολεμήσουν τις άμεσες και έμμεσες συνέπειες παλαιότερων διακρίσεων.

Το ίδιο έτος, το 1997 (Συνθήκη του Άμστερνταμ) κάνει την εμφάνισή της στους κοινοτικούς στόχους η προαγωγή της Απασχόλησης ως θέμα «κοινού ενδιαφέροντος». Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο στη Λισσαβόνα επικαιροποίησε τη στρατηγική καθορίζοντας ως σκοπό την πλήρη απασχόληση. Ουσιαστικά, οι αποφάσεις της Ειδικής Συνόδου του Λουξεμβούργου συμπληρώθηκαν και ενισχύθηκαν από την Απόφαση της Ειδικής Συνόδου του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου που πραγματοποιήθηκε στη Λισσαβόνα (Μάρτιος 2000). Η Ευρωπαϊκή Ατζέντα Κοινωνικής Πολιτικής, η οποία ακολούθησε, επικυρώθηκε στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Νίκαιας το 2000. Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Βαρκελώνης (2002) ζήτησε να ενισχυθεί η πολιτική για την απασχόληση και έδωσε κατευθύνσεις για το μέλλον της ΕΣΑ. Βάσει αυτών, το Συμβούλιο στην Κοπεγχάγη (2002) πρότεινε την προώθηση της συμμετοχής στην απασχόληση και της πρόσβασης όλων στους πόρους, τα δικαιώματα, τα αγαθά και τις υπηρεσίες, την πρόληψη του κινδύνου αποκλεισμού, τη δράση για τους πλέον ευάλωτους, και την κινητοποίηση του συνόλου των παραγόντων.

Σύμφωνα με τον τρίτο πίνακα αποτελεσμάτων της Επιτροπής για να εκθέσει την πρόοδο της υλοποίησης της ατζέντας κοινωνικής πολιτικής, στην ευρωπαϊκή οικονομία δημιουργήθηκαν το 2001 περίπου 2 εκατομμύρια νέες θέσεις εργασίας. Ως εκ τούτου, το συνολικό ποσοστό απασχόλησης αυξήθηκε στο 64,1% το 2001 έναντι 63,4% το 2000, ενώ το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών αυξήθηκε από 54,1% σε 55%. Στο ίδιο χρονικό διάστημα το ποσοστό ανεργίας μειώθηκε από 7,8% σε 7,4%, ενώ συνέχισε να μειώνεται και το ποσοστό της μακροχρόνιας ανεργίας – από 3,5% το 2000 σε 3,1% το 2001.

Από το 1997 έχουν δημιουργηθεί περισσότερες από 10 εκατομμύρια θέσεις εργασίας – 6 εκατομμύρια από τις οποίες κατέλαβαν γυναίκες – ενώ ο αριθμός των ανέργων έχει μειωθεί κατά 4 εκατομμύρια. Η επανεξέταση και η αξιολόγηση της ευρωπαϊκής στρατηγικής για την απασχόληση κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι, κατά την πενταετή εφαρμογή της, οι διαρθρωτικές βελτιώσεις στην αγορά εργασίας της Ε.Ε. ωρίμασαν και η βελτίωση στη δημιουργία θέσεων εργασίας δεν μπορεί να αποδοθεί αποκλειστικά στον επιχειρηματικό κύκλο. Ωστόσο, παρά τις όποιες βελτιώσεις, εξακολουθούν να υπάρχουν εκτεταμένες αδυναμίες, όπως: α) τα συνεχιζόμενα υψηλά επίπεδα της ανεργίας και της μακροχρόνιας ανεργίας, β) τα συνεχιζόμενα

χαμηλά ποσοστά απασχόλησης των γυναικών, γ) η άνιση κατανομή των ποσοστών απασχόλησης στις ηλικιακές ομάδες, όπου ιδιαίτερα οι εργαζόμενοι/-ες μεγαλύτερης ηλικίας, αλλά και οι νέοι/-ες, αντιμετωπίζουν μεγάλες δυσκολίες όσον αφορά στην εξεύρεση ή τη διατήρηση μιας θέσης εργασίας κ.λπ.

Τον Ιανουάριο του 2002 ολοκληρώθηκε μελέτη σκοπιμότητας για τη σύσταση ενός ευρωπαϊκού ιδρύματος για θέματα ισότητας των φύλων ως βάση μελλοντικών προσεγγίσεων του θέματος, ενώ στο εαρινό Ευρωπαϊκό Συμβούλιο στη Βαρκελώνη τέθηκε το νέο κριτήριο αξιολόγησης των επιδόσεων σχετικά με τη φροντίδα των παιδιών, με στόχο τον καλύτερο συνδυασμό οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής. Επιπρόσθετα, στις 20-21/03/2003, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο στις Βρυξέλλες (3η ετήσια εαρινή σύνοδό του με θέμα την οικονομική, κοινωνική και περιβαλλοντική κατάσταση στην Ένωση), καλεί την Επιτροπή να συγκροτήσει μία Ευρωπαϊκή Ειδική Ομάδα για την Απασχόληση για την πραγματοποίηση μελέτης των κύριων θεμάτων της πολιτικής απασχόλησης και τον προσδιορισμό μεταρρυθμιστικών μέτρων με όσο το δυνατόν αμεσότερες ευεργετικές επιπτώσεις στις εγχώριες μεταρρυθμιστικές δράσεις των αγορών εργασίας.

Επιπλέον, η ισότητα των φύλων ενισχύεται από τη νέα Συνθήκη για τη θέσπιση Συντάγματος της Ευρώπης, το οποίο αναφέρει ρητά ότι η ισότητα αποτελεί αξία, που πρέπει να προάγεται όχι μόνο στο πλαίσιο της Ένωσης, αλλά και στις σχέσεις της με τον υπόλοιπο κόσμο. Το Δεκέμβριο του 2004 το Συμβούλιο εξέδωσε την Οδηγία⁶¹ για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και στην παροχή αυτών, σημείο που αποτελεί τομή στο Κοινοτικό Δίκαιο, αφού πρώτη φορά επεκτείνει το πεδίο εφαρμογής της ισότητας των φύλων πέραν της αγοράς εργασίας. Το πέρασμα από τις θετικές δράσεις υπέρ των γυναικών -που κατά τη δεκαετία του '80 αποτέλεσαν το εργαλείο της ευρωπαϊκής πολιτικής ισότητας των φύλων για την κατάργηση του επαγγελματικού διαχωρισμού λόγω φύλου και την ενίσχυση των επαγγελματικών προοπτικών των γυναικών- στη συμφιλίωση οικογενειακών και επαγγελματικών υποχρεώσεων -άξονας δράσης που αναδείχθηκε στη δεκαετία του '90 ως κεντρικός για την κοινοτική πολιτική ισότητας των φύλων στην απασχόληση- υπήρξε μια αργή διαδικασία και σηματοδότησε μια εννοιολογική μετατόπιση από τα μέτρα εξίσωσης των φύλων στην εργασία, στα μέτρα εξάλειψης των κοινωνικά κατασκευασμένων ανισοτήτων τόσο στη δουλειά όσο και στο σπίτι.

Η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στις γενικές πολιτικές βρήκε την πρώτη της εφαρμογή στην Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση (Ε.Σ.Α.) και υιοθετήθηκε από το

⁶¹ Οδηγία 2004/113/ΕΚ του Συμβουλίου, της 13ης Δεκεμβρίου 2004 (Στρατηγική 2008:48).

ειδικό Ευρωπαϊκό Συμβούλιο Κορυφής του Λουξεμβούργου για την Απασχόληση. Συνίσταται στην αναγόρευση των ίσων ευκαιριών των δύο φύλων στην απασχόληση ως τέταρτου πυλώνα – κατεύθυνσης για την πολιτική απασχόλησης των χωρών μελών και στην υποχρέωση συμπερίληψης του στόχου της ισότητας ευκαιριών των δύο φύλων στις πολιτικές και τα μέτρα για την απασχόληση των υπόλοιπων τριών κατευθύνσεων. Η ένταξη της οπτικής του φύλου στην Ε.Σ.Α. αποτελεί την πρώτη ολοκληρωμένη εφαρμογή της νέας στρατηγικής για την προώθηση της ισότητας της Ε.Ε. και είναι η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σε όλες τις γενικές πολιτικές (*gender mainstreaming*).

Η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές αντιστοιχεί σε μια οπτική και πολιτική φύλου που προωθεί αλλαγές στη ζωή ανδρών και γυναικών προκειμένου να επιτευχθεί ισότητα όχι μόνο στην αμειβόμενη εργασία, αλλά σε όλες τις σφαίρες της ιδιωτικής και δημόσιας ζωής χρησιμοποιώντας όλα τα εργαλεία των προηγούμενων ετών (νομοθεσία, θετικές δράσεις, μέτρα για τη συμφιλίωση μεταξύ των οικογενειακών και των επαγγελματικών υποχρεώσεων) σε συνδυασμό με νέα εργαλεία και τεχνικές (μελέτες επιπτώσεων φύλου, ενσωμάτωση κατευθυντήριων γραμμών και στόχων για την ισότητα, η παρακολούθηση των επιπτώσεων στην ισότητα των φύλων με βάση συγκεκριμένους δείκτες προόδου και αναφοράς κ.λπ.).

Σήμερα, τα θεσμικά όργανα και οι φορείς άσκησης των σχετικών πολιτικών στην ΕΕ είναι τα εξής (Στρατηγική 2008: 51-61):

- Οι εθνικές κυβερνήσεις και το Συμβούλιο Υπουργών
- Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή
- Η Συμβουλευτική Επιτροπή για την Ισότητα Ευκαιριών
- Η Επιτροπή για τα Δικαιώματα των Γυναικών του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου
- Το Ευρωπαϊκό Λόμπυ Γυναικών
- Το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο Φύλου

3.2. Η Ευρωπαϊκή Στρατηγική Απασχόλησης και τα αντίστοιχα Εθνικά Σχέδια Δράσης

Στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο του Έσεν (9-10.12.1994), υιοθετήθηκε για πρώτη φορά η Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση (ΕΣΑ). Η ΕΣΑ, ως κύριο πλαίσιο συντονισμού, υποχρεώνει τα κράτη-μέλη της Ε.Ε. να διαμορφώνουν την εθνική τους πολιτική απασχόλησης βάσει κοινών κατευθυντήριων γραμμών που αποφασίζονται κάθε χρόνο από το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο και αφορούν τους τέσσερις θεματικούς άξονες της απασχολησιμότητας, της

επιχειρηματικότητας, της προσαρμοστικότητας και των ίσων ευκαιριών.⁶² Κάθε χρόνο, οι κατευθύνσεις αυτές μεταφέρονται στα Εθνικά Σχέδια Δράσης Απασχόλησης (Ε.Σ.Δ.Α.) των κρατών μελών, τα οποία οφείλουν με τη σειρά τους να ενσωματώσουν τη διάσταση του φύλου στις πολιτικές απασχόλησης που ασκούν, αποτυπώνοντας τις σε ανάλογα Εθνικά Σχέδια Δράσης, που ελέγχονται από την Επιτροπή και το Συμβούλιο. Τα αποτελέσματά τους περιλαμβάνονται στην κοινή έκθεση απασχόλησης, προκειμένου να επέλθουν οι απαιτούμενες συστάσεις και προσαρμογές στις κατευθυντήριες γραμμές στις πολιτικές απασχόλησης των συγκεκριμένων κρατών.

Οι αποφάσεις της Ειδικής Συνόδου του Λουξεμβούργου συμπληρώθηκαν από την Απόφαση του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου (Μάρτιος 2000), η οποία έθεσε ως στόχο την αύξηση του ποσοστού απασχόλησης σε επίπεδο όσο το δυνατόν εγγύτερο του 70% το 2010 και την αύξηση του ποσοστού απασχολούμενων γυναικών σε άνω του 60% το 2010. Τα κράτη-μέλη, για το ίδιο διάστημα, δεσμεύθηκαν να επιτύχουν το στόχο της πλήρους απασχόλησης. Προκειμένου να επιτευχθεί ο στόχος αυτός, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Στοκχόλμης (Μάρτιος 2001) έθεσε ως ενδιάμεσους στόχους για τα ποσοστά απασχόλησης στην Ένωση, μέχρι τον Ιανουάριο του 2005, το 67% για το σύνολο και το 57% για τις γυναίκες.

Επιπρόσθετα, δημοσιεύθηκε Κοινή Έκθεση για την Απασχόληση 2003/2004 (ΚΕΑ), η οποία εξετάζει τις δεσμεύσεις που ανέλαβαν τα κράτη-μέλη κατά την εφαρμογή της νέας στρατηγικής για την απασχόληση, η οποία συμφωνήθηκε για την περίοδο 2003-2006. Η στρατηγική αυτή εδράζεται σε τρεις βασικούς στόχους: α) πλήρης απασχόληση, β) ποιότητα και παραγωγικότητα της εργασίας και γ) ενισχυμένη κοινωνική συνοχή και ενσωμάτωση. Η έκθεση δημοσιεύτηκε σε μια περίοδο, όπου οι στόχοι της στρατηγικής της Λισσαβόνας απειλούνται σοβαρά από την κατάσταση που επικρατεί στην αγορά εργασίας. Εν όψει της οικονομικής επιβράδυνσης, το εαρινό Ευρωπαϊκό Συμβούλιο του 2003, κάλεσε την Επιτροπή να συγκροτήσει μια ευρωπαϊκή ειδική ομάδα (*Taskforce*) για την απασχόληση, υπό την προεδρία του πρώην Πρωθυπουργού των Κάτω Χωρών Wim Kok, για να υποβάλει στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή έκθεση με τις πρακτικές μεταρρυθμίσεις για τον άμεσο αντίκτυπο στην εφαρμογή της στρατηγικής για την απασχόληση. Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο των Βρυξελλών (Δεκέμβριος 2003) κάλεσε την Επιτροπή και το Συμβούλιο να λάβουν υπόψη τους την έκθεση αυτή, κατά την εκπόνηση της κοινής έκθεσης για την απασχόληση. Η ειδική ομάδα για την

⁶² Ο πυλώνας της ισότητας ευκαιριών περιλαμβάνει μέτρα γύρω από τέσσερις στόχους: τη μείωση της ψαλίδας ανάμεσα στα φύλα όσον αφορά στους δείκτες ανεργίας και αμοιβών, την καλύτερη συμφιλίωση εργασίας και οικογένειας, τη διευκόλυνση της επανένταξης των γυναικών στην αγορά εργασίας και τέλος, την ένταξη της ισότητας στους άλλους πυλώνες.

απασχόληση έδωσε έμφαση στην ανάγκη αύξησης τόσο της απασχόλησης όσο και της παραγωγικότητας, προσδιορίζοντας τέσσερις βασικές προϋποθέσεις για την επιτυχία:

- α) την αύξηση της προσαρμοστικότητας των εργαζομένων και των επιχειρήσεων,
- β) την προσέλκυση περισσότερων ατόμων στην αγορά εργασίας,
- γ) των αποτελεσματικότερων επενδύσεων στο ανθρώπινο δυναμικό και
- δ) την εξασφάλιση της αποτελεσματικής εφαρμογής των μεταρρυθμίσεων μέσω της καλύτερης διακυβέρνησης (Παπαγιαννοπούλου - Παπαρούνη 2005: 18).

Η ειδική ομάδα προσδιόρισε γενικές προτεραιότητες δράσης για όλα τα κράτη-μέλη, επισημαίνοντας τις μεταρρυθμίσεις που πρέπει να γίνουν σε κάθε μέλος. Η Επιτροπή και το Συμβούλιο συμφωνούν με τις αξιολογήσεις της ειδικής ομάδας για την απασχόληση, οι οποίες, εφόσον συνάδουν με τις κατευθυντήριες γραμμές της ευρωπαϊκής στρατηγικής, έχουν ενσωματωθεί σε μεγάλο βαθμό στην κοινή έκθεση για την απασχόληση. Στις απαντήσεις τους ορισμένα κράτη-μέλη επέδειξαν ευρύτερη δέσμευση θέτοντας εθνικούς στόχους, είτε με τη μορφή στόχων για τα ποσοστά απασχόλησης είτε με τη μορφή στόχου για τη δημιουργία θέσεων απασχόλησης. Τα Εθνικά Σχέδια Δράσης καταδεικνύουν ότι ο ρυθμός των μεταρρυθμίσεων στην αγορά εργασίας συνεχίστηκε ιδίως, όσον αφορά στις μεταρρυθμίσεις που αποσκοπούν στην αύξηση της συμμετοχής στην αγορά εργασίας και της προσφοράς εργατικού δυναμικού. Παρόλα αυτά, οι μεταρρυθμίσεις που αποσκοπούν στη διαμόρφωση ενός ευνοϊκού περιβάλλοντος για τη δημιουργία θέσεων εργασίας είναι πιο αποσπασματικές.

Κατά την τελευταία δεκαετία, σημειώθηκε στην Ε.Ε. υποχώρηση του ρυθμού αύξησης της παραγωγικότητας της εργασίας. Ωστόσο, οι πρόσφατες επιδόσεις όσον αφορά την ποιότητα στην εργασία είναι ενθαρρυντικές. Αν και υπάρχουν περιθώρια βελτιώσεων, είναι ορατή η πρόοδος στους τομείς της εκπαίδευσης και των δεξιοτήτων, της γεφύρωσης των διαφορών μεταξύ των δύο φύλων (με εξαίρεση τις διαφορές αμοιβών) και της ασφάλειας στην εργασία.

Αναφορικά με την ισότητα των δύο φύλων, η αξιοποίηση των δυνατοτήτων της συμμετοχής των γυναικών είναι ζήτημα που αφορά τόσο στην ισότητα των δύο φύλων όσο και στην οικονομική αποτελεσματικότητα. Πολλά κράτη-μέλη επιδιώκουν να αυξήσουν τη συμμετοχή των γυναικών μέσω πολιτικών που αποσκοπούν στον συνδυασμό της επαγγελματικής με την ιδιωτική ζωή. Ωστόσο, οι παράγοντες στους οποίους οφείλονται οι διαφορές απασχόλησης, ανεργίας και αμοιβών (π.χ. ο διαχωρισμός των δύο φύλων, η φορολογία και οι μισθοί) δεν αντιμετωπίζονται σωστά, αφού πολλά κράτη λαμβάνουν μέτρα με αποσπασματικό χαρακτήρα: η φροντίδα των παιδιών παρουσιάζεται ως προτεραιότητα, η προσέγγιση ποικίλλει, ενώ ανεπαρκής είναι η έμφαση που αποδίδεται στην ποιότητα και την προσιτότητά της από άποψη κόστους. Η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου εξακολουθεί να είναι μη συστηματική, ενώ

δεν γίνονται αξιολογήσεις του αντικτύπου που έχουν τα υπάρχοντα συστήματα και οι νέες προτάσεις πολιτικής στα δύο φύλα. Οι κοινωνικοί εταίροι διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο όσον αφορά την προώθηση της ισότητας των δύο φύλων έναντι των αμοιβών.

Πιο συγκεκριμένα, διαπιστώνεται ότι η πρόοδος για την επίτευξη του στόχου της Λισσαβόνας για ένα γενικό ποσοστό απασχόλησης 70% για την Ε.Ε. έχει ανακοπεί, δεδομένου μάλιστα ότι η Ε.Ε. δεν πέτυχε τον ενδιάμεσο στόχο ποσοστού απασχόλησης για το 2005 (67%, όπως συμφωνήθηκε στη Στοκχόλμη). Το γενικό ποσοστό απασχόλησης παρέμεινε το 2003 στο επίπεδο που επιτεύχθηκε το 2002 (64,3%), με μόνη θετική ένδειξη τη μείωση του χάσματος σε μερικά κράτη-μέλη με χαμηλά ποσοστά απασχόλησης (Ελλάδα, Ισπανία και Ιταλία), όπου η αύξηση της απασχόλησης διατηρήθηκε. Μόνο τέσσερα κράτη-μέλη πέτυχαν το στόχο του 70% (Δανία, Κάτω Χώρες, Σουηδία και ΗΒ), ενώ η Φινλανδία, η Πορτογαλία και η Αυστρία τον πλησίασαν. Η παρατεταμένη επιβράδυνση είχε ως αποτέλεσμα την ανύπαρκτη ή πολύ μέτρια αύξηση της απασχόλησης επί τρία έτη (2002-2004) και καμία ή μικρή βελτίωση του ποσοστού απασχόλησης κατά την εν λόγω περίοδο.

Η συνολική εικόνα αποκρύπτει τις αποκλίνουσες τάσεις που παρατηρούνται και στα ποσοστά απασχόλησης κατά φύλο. Το ποσοστό απασχόλησης για τις γυναίκες συνέχισε να βελτιώνεται από το 2002 επιτυγχάνοντας τον ενδιάμεσο στόχο του 57% για το 2005. Μάλιστα σε επτά κράτη-μέλη (Δανία, Κάτω Χώρες, Αυστρία, Πορτογαλία, Φινλανδία, Σουηδία και ΗΒ) υπερβαίνει το στόχο της Ε.Ε. (60%) που τέθηκε για το 2010. Ο μέσος όρος της Ε.Ε. μειώνεται σαφώς από τα χαμηλά ποσοστά απασχόλησης των γυναικών σε τρία κράτη-μέλη (Ελλάδα, Ισπανία και Ιταλία), παρότι υπάρχουν ενδείξεις για βελτίωση στην Ιταλία και στην Ελλάδα.⁶³

3.3. Οι πολιτικές της Ε.Ε. για την ισότητα των φύλων στην απασχόληση

Ένα σύνολο νομοθετικών δεσμεύσεων (Οδηγίες, Αποφάσεις, Συστάσεις, Ανακοινώσεις των οργάνων της Ε.Ε. κ.λπ.) αποτελούν τη σπονδυλική στήλη της κοινοτικής πολιτικής για την ισότητα των φύλων στην απασχόληση, για την ίση μεταχείριση των θεμάτων κοινωνικής ασφάλισης, την προστασία της μητρότητας και τη γονική άδεια, την ίση πρόσβαση στην εργασία, την ένταξη και επανένταξη, την φύλαξη παιδιών, την επαγγελματική κατάρτιση, τις συνθήκες εργασίας και την προστασία της αξιοπρέπειας των γυναικών και ανδρών στην εργασία, την προώθηση θετικών δράσεων υπέρ των γυναικών, την καταπολέμηση της ανεργίας των γυναικών και την ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας. Η Ε.Ε., παράλληλα με τα νομικά κείμενα, διαμόρφωσε όργανα και προώθησε πολιτικές. Κατά το διάστημα 1982-2000

⁶³ Περισσότερα συγκριτικά στοιχεία των Ελληνίδων σε σχέση με τις Ευρωπαίες στα ποσοστά συμμετοχής τους στην αγορά εργασίας στο Μουρίκη 2005: 243-246.

υλοποιήθηκαν τέσσερα μεσοπρόθεσμα προγράμματα δράσης⁶⁴ για την ανάδειξη ίσων ευκαιριών με στόχο να προωθήσουν την ισότητα των φύλων, κυρίως στην απασχόληση, ενώ, από το 1991, η δράση τους διευρύνθηκε σε τομείς και κέντρα λήψης οικονομικών, πολιτικών και κοινωνικών αποφάσεων. Οι δράσεις για την ισότητα στην απασχόληση αφορούν δύο ανεξάρτητους, αλλά άμεσα συμπληρωματικούς στόχους:

➤ *Τον περιορισμό του έμφυλου επαγγελματικού διαχωρισμού της αγοράς εργασίας:*

Ο κατά φύλο επαγγελματικός διαχωρισμός της αγοράς εργασίας θεωρήθηκε βασικός ανασταλτικός παράγοντας της επίτευξης της ισότητας αμοιβών και της ίσης επαγγελματικής εξέλιξης, ενώ για την αντιμετώπιση του φαινομένου, τομείς όπως αυτός της εκπαίδευσης κ.ά., αναδείχθηκαν σε πεδία προώθησης πολιτικών ισότητας των φύλων. Στο πλαίσιο αυτό αναπτύχθηκαν δράσεις διακρατικών μελετών, με σύσταση ομάδων εμπειρογνομόνων για την παρακολούθηση των εθνικών πολιτικών, και υλοποιήθηκαν διακρατικά σχέδια δράσης (συνέδρια, ημερίδες, κ.λπ.) για την προώθηση και ανταλλαγή τεχνογνωσίας και καλών πρακτικών ανάμεσα σε εθνικούς φορείς (π.χ. πρόγραμμα IRIS). Επιπρόσθετα, υποστηρίχθηκαν δράσεις ενίσχυσης μεμονωμένων γυναικών (π.χ. πρόγραμμα LEI [Local Employment Initiatives - Τοπικές Πρωτοβουλίες Απασχόλησης]), προκειμένου να δημιουργηθούν νέες επιχειρήσεις από γυναίκες. Έτσι, η χρησιμότητα ανάπτυξης προγραμμάτων κατάρτισης μόνο για γυναίκες με μεθόδους και προσεγγίσεις προσαρμοσμένες στις ανάγκες τους καταξιώθηκε στην πράξη.

➤ *Τη διευκόλυνση του συνδυασμού οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής:*

Από το 2002 ο συνδυασμός οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής υπήρξε κύρια συνιστώσα της διάστασης του φύλου στην ευρωπαϊκή στρατηγική για την απασχόληση, αποσκοπώντας στη διασφάλιση ευνοϊκών συνθηκών για την είσοδο, την επανένταξη και την παραμονή στην αγορά εργασίας ανδρών και γυναικών (Παπαγιαννοπούλου-Παπαρούνη 2005: 23). Με το στόχο αυτό, η Ε.Ε. αναδεικνύει τη σημασία του κατά φύλο καταμερισμού της απλήρωτης εργασίας και επιχειρεί να αντιμετωπίσει τον άνισο καταμερισμό της. Με διατυπώσεις όπως «μοίρασμα των οικογενειακών και επαγγελματικών υποχρεώσεων» (2ο πρόγραμμα), «μείωση των εμποδίων στην πρόσβαση και στη συμμετοχή των γυναικών στην απασχόληση με τη διευκόλυνση συνδυασμού των οικογενειακών και επαγγελματικών ευθυνών των γυναικών και των ανδρών» (3ο πρόγραμμα) ή «συνδυασμό οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής» (4ο πρόγραμμα), η Ευρωπαϊκή Επιτροπή ανέπτυξε δράσεις με στόχο τη διευκόλυνση αυτού του

⁶⁴ 1ο Κ.Π. για την προώθηση της ισότητας ευκαιριών για τις γυναίκες (1982-1985), 2ο Μεσοπρόθεσμο Κ.Π. ισότητας ευκαιριών για τις γυναίκες (1986-1990), 3ο Μεσοπρόθεσμο Κ.Π. Δράσης για την ισότητα ευκαιριών ανδρών και γυναικών (1991-1995), 4ο Μεσοπρόθεσμο Κ.Π. Δράσης για την ισότητα ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών (1996-2000). Αναλυτικότερα στο Παπαγιαννοπούλου - Παπαρούνη 2005: 20.

συνδυασμού, ώστε η απλήρωτη εργασία να μην αποτελεί εμπόδιο για τη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας με ισότιμους όρους με τους άνδρες. Στο πλαίσιο αυτό, εντάσσεται η πρόσβαση σε προσιτές και υψηλής ποιότητας υπηρεσίες φροντίδας, η ισοκατανομή των αρμοδιοτήτων των ευθυνών για το νοικοκυριό και την παροχή φροντίδας, η ενθάρρυνση των πατέρων να παίρνουν γονική άδεια και οι δυνατότητες για ευέλικτες ρυθμίσεις του χρόνου εργασίας για άνδρες και γυναίκες.

Το 2005 ολοκληρώθηκε η υλοποίηση του *5ου Μεσοπρόθεσμου Προγράμματος Δράσης (2001-2005)*, ο σχεδιασμός του οποίου βασίστηκε στην προσέγγιση της καθημερινής ζωής των γυναικών, αποσκοπώντας, αφενός στην ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σε όλες τις κοινοτικές πολιτικές που επηρεάζουν άμεσα ή έμμεσα το στόχο της ισότητας των φύλων και αφετέρου, στην προσπάθεια υλοποίησης δράσεων υπέρ των γυναικών για την άρση των έμφυλων ανισοτήτων. Το πρόγραμμα αυτό ήταν το τελευταίο εξειδικευμένο κοινοτικό πρόγραμμα δράσης και υιοθετήθηκε ενάντια στο αρνητικό κλίμα που είχε καλλιεργηθεί από μια κακώς εννοούμενη «ένταξη της ισότητας των φύλων σε όλες τις πολιτικές» (*gender mainstreaming*). Η διευρυμένη προσέγγιση της ισότητας των φύλων εκφράστηκε πληρέστερα στο κείμενο που συνόδευσε πολιτικά το πρόγραμμα, δηλαδή τη Στρατηγική-Πλαίσιο για την Ισότητα των Φύλων. Τα δύο κείμενα αναφέρθηκαν για πρώτη φορά στην ισότητα των φύλων και όχι στην ισότητα ευκαιριών μεταξύ γυναικών και ανδρών, όπως ήταν η παράδοση των κοινοτικών προγραμμάτων μέχρι τότε. Στο πλαίσιο αυτό «νομιμοποιήθηκε» η κοινοτική δράση στο πεδίο της βίας κατά των γυναικών, με αποτέλεσμα, έκτοτε, να πολλαπλασιασθούν οι προσπάθειες αντιμετώπισης της ενδοοικογενειακής βίας και της διεθνικής διακίνησης των γυναικών (*trafficking*) που είχαν ξεκινήσει κατά το διάστημα 1995-1999 (Στρατηγάκη 2008:47). Οι βασικοί στόχοι του προγράμματος ήταν:

- 1) Η προώθηση της ισότητας των φύλων στην οικονομική ζωή, με έμφαση στην ευρωπαϊκή στρατηγική για την απασχόληση, στην ενίσχυση της χρήσης των πόρων των διαρθρωτικών ταμείων, κυρίως στο πλαίσιο των προγραμμάτων EQUAL, INTERREG, URBAN, LEADER και στη διαμόρφωση σχετικών στρατηγικών.
- 2) Η προώθηση της ισότητας στη συμμετοχή και στην εκπροσώπηση στα κέντρα λήψης αποφάσεων, με την ενίσχυση της ισόρροπης συμμετοχής των γυναικών και των ανδρών στη λήψη οικονομικών και πολιτικών αποφάσεων,⁶⁵ καθώς και στο πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Επιτροπής.

⁶⁵ Για την επίτευξη του στόχου, η Επιτροπή, μεταξύ άλλων, πρότεινε την παρακολούθηση και την αξιολόγηση της σύνδεσης της εκπαίδευσης και της κατάρτισης με την επαγγελματική ζωή, καθώς και την πρόσληψη και την επαγγελματική σταδιοδρομία γυναικών σε θέσεις διευθυντικών στελεχών.

- 3) Η προώθηση της ίσης πρόσβασης και της πλήρους ικανοποίησης των κοινωνικών δικαιωμάτων μεταξύ ανδρών και γυναικών, με την εφαρμογή της ευρωπαϊκής νομοθεσίας, με την ενίσχυση των δράσεων ενημέρωσης των πολιτών της κοινωνικής νομοθεσίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση, και με την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην κατάρτιση, την εφαρμογή και την αξιολόγηση των κοινοτικών πολιτικών, που επηρεάζουν την καθημερινή ζωή των δύο φύλων.
- 4) Η προώθηση της ισότητας ανδρών και γυναικών στις αμοιβές, η καταπολέμηση της βίας, που συνδέεται με το φύλο, καθώς και η παύση της παράνομης διακίνησης προσώπων με σκοπό τη σεξουαλική/οικονομική εκμετάλλευση.
- 5) Η προώθηση της αλλαγής των ρόλων και στα στερεότυπα των δύο φύλων, με την ευαισθητοποίηση σε θέματα ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών και την εξάλειψη των υφιστάμενων στερεοτυπικών αντιλήψεων στις σχετικές πολιτικές.

Το 2005 η σειρά των κοινοτικών προγραμμάτων ίσων ευκαιριών σταμάτησε οριστικά, λόγω της ενσωμάτωσης του φύλου στις άλλες πηγές διάκρισης. Συγκεκριμένα, στο πρόγραμμα δράσης PROGRESS για την «ισότητα για όλους» συγχωνεύθηκαν όλες οι κοινοτικές δράσεις για την καταπολέμηση των διακρίσεων όχι μόνο λόγω φύλου αλλά και λόγω εθνικής και φυλετικής καταγωγής, αναπηρίας και σεξουαλικών προτιμήσεων. Παράλληλα, το 2006 η Ευρωπαϊκή Επιτροπή υιοθέτησε τον Χάρτη Πορείας για την Ισότητα των Φύλων στον οποίο συμπυκνώθηκαν οι ευρωπαϊκές πολιτικές κατευθύνσεις στον τομέα της ισότητας των φύλων (Στρατηγική 2008: 49).

3.4 Τα Διαρθρωτικά Ταμεία (Δ.Τ.) και το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (Ε.Κ.Τ.)

Τα Ευρωπαϊκά Διαρθρωτικά Ταμεία (Ε.Δ.Τ.), το οποία συστάθηκαν για τη μείωση των κοινωνικών ανισοτήτων και τη διαμόρφωση συνθηκών ανάπτυξης των περιφερειών, αποτελούν την κύρια πηγή της ευρωπαϊκής χρηματοδότησης για την περιφερειακή και τοπική οικονομική ανάπτυξη και για την ενοποίηση της αγοράς εργασίας. Από το 1999 ως στόχος των Ε.Δ.Τ. υιοθετήθηκε η διπλή στρατηγική για την επίτευξη της ισότητας: η ένταξη της διάστασης του φύλου στο σύνολο των πολιτικών, μέτρων και προγραμμάτων (NOW, DAPHNE, LEADER, URBAN, Απασχόληση), και η εφαρμογή θετικών δράσεων υπέρ των γυναικών, όπου εντοπίζεται η αναγκαιότητά τους. Η χρηματοδότηση γίνεται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο.⁶⁶

⁶⁶ Το Ε.Κ.Τ. έχει επενδύσει για πάνω από 40 χρόνια σε προγράμματα ανάπτυξης δεξιοτήτων των ανθρώπων και ενθαρρύνει τις εταιρικές σχέσεις σε πολλά επίπεδα, καθώς και στη μεταφορά της ευρωπαϊκής τεχνογνωσίας. Επίσης, συνεκτιμά τρία οριζόντια θέματα: α) τη συμβολή στην προώθηση τοπικών πρωτοβουλιών, β) τη συσχέτιση της κοινωνικής διάστασης και της διάστασης της αγοράς εργασίας της κοινωνίας των πληροφοριών και γ) την ισότητα των ευκαιριών ανδρών και γυναικών. Σχετικά βλ. Παπαγιαννοπούλου - Παπαρούνη 2005: 28.

Σημαντική ενέργεια αποτέλεσε η Κοινοτική Πρωτοβουλία των Διαρθρωτικών Ταμείων Απασχόληση NOW (*Νέες Ευκαιρίες για τις Γυναίκες*) με στόχο την προώθηση των ίσων ευκαιριών για τις γυναίκες στο χώρο της απασχόλησης και της επαγγελματικής κατάρτισης. Η Πρωτοβουλία αυτή (1994-1999) βασίστηκε στην εμπειρία της α΄ περιόδου (1991-1994) και οδήγησε στην ανάπτυξη εταιρικών σχέσεων ανάμεσα σε φορείς που εμπλέκονται στο ζήτημα της απασχόλησης των γυναικών (τοπικές αρχές, δημόσιους φορείς απασχόλησης, ΜΚΟ, κοινωνικούς εταίρους) θέτοντας ως στόχους τη μείωση της ανεργίας, τη βελτίωση της κατάστασης όσων ανήκουν ήδη στον ενεργό πληθυσμό, και την ανάπτυξη στρατηγικών για αλλαγές της οργάνωσης της εργασίας και των επαγγελματικών απαιτήσεων, με σκοπό το συνδυασμό του επαγγελματικού με τον οικογενειακό βίο. Η αναθεώρηση των Ε.Δ.Τ. εμπεριέχει τη δέσμευση για την ένταξη της διάστασης του φύλου σε κάθε ενέργεια, τη δέσμευση στον περιορισμό των ανισοτήτων στην απασχόληση, στη διευκόλυνση της πρόσβασης των γυναικών στην αγορά εργασίας και στη μείωση της ανεργίας, ενώ το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο, για την περίοδο 2000-2006 στήριξε μέτρα για την πρόληψη και καταπολέμηση της ανεργίας, αλλά και για την ανάπτυξη ανθρώπινου δυναμικού και κοινωνικής ένταξης στην αγορά εργασίας.

Ειδικότερα, οι πέντε βασικοί τομείς πολιτικής του Ε.Κ.Τ. ήταν οι ακόλουθοι:

- προώθηση ενεργών πολιτικών για την καταπολέμηση και πρόληψη της ανεργίας
- προώθηση ίσων ευκαιριών για όλους στην πρόσβαση στην αγορά εργασίας, με έμφαση στα άτομα που απειλούνται με κοινωνικό αποκλεισμό
- ανάπτυξη και βελτίωση της επαγγελματικής κατάρτισης, της εκπαίδευσης και της παροχής συμβουλών στο πλαίσιο της πολιτικής για τη δια βίου εκμάθηση
- προώθηση ειδικευμένου εργατικού δυναμικού, ενθάρρυνση της καινοτομίας στην εργασία, ανάπτυξη του επιχειρηματικού πνεύματος και των συνθηκών που ευνοούν τη δημιουργία θέσεων απασχόλησης και βελτίωση των ικανοτήτων, και προώθηση του ανθρώπινου δυναμικού στην έρευνα, επιστήμη και τεχνολογία και
- μέτρα για τη βελτίωση της πρόσβασης και συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας.

4. ΕΘΝΙΚΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ MAINSTREAMING

Οι γυναίκες της χώρας μας, για πολλούς αιώνες καταπιεσμένες, δέχονταν παθητικά τις διακρίσεις εις βάρος τους και το ρόλο που τους δόθηκε μέσα από τις παραδοσιακά πατριαρχικές κοινωνίες, ζώντας στη σκιά των ανδρών απληροφόρητες, αγράμματες, μακριά από τη δημόσια και οικονομική ζωή του τόπου, παρόλο που συνέβαλλαν αποφασιστικά τόσο στους απελευθερωτικούς αγώνες, όσο και στην ανάπτυξη της χώρας.⁶⁷ Στην Ελλάδα, σε επίπεδο ισότητας, το 1868-1870 η Αιμιλία Κτενά και η Καλλιρόη Κεχαγιά ζήτησαν για πρώτη φορά ίση αμοιβή για ίση εργασία, ενώ μόλις το 1930, μετά από σκληρούς αγώνες των γυναικών και ύστερα από πολλές συζητήσεις, δίνεται στην Ελληνίδα το δικαίωμα του "εκλέγειν" στις Δημοτικές εκλογές, υπό όρους: α) μόνο για τις δημοτικές εκλογές, β) μόνο για να εκλέγει, και όχι να εκλέγεται, γ) μόνο οι εγγράμματες είχαν δικαίωμα να ψηφίσουν και δ) μόνο όσες ήταν πάνω από 30 χρονών. Αλλά το 1930 το 70% των γυναικών στην Ελλάδα, άνω των 30 χρονών, ήταν αγράμματες. Το 1934 οι γυναίκες καλούνται να ψηφίσουν, για πρώτη φορά, στις δημοτικές εκλογές. Στις εκλογές αυτές, ψήφισαν μόνο 240 γυναίκες σε όλη την Ελλάδα. Οι εκλογές του έτους 1934 ήταν οι πρώτες στην ιστορία του τόπου, όπου οι γυναίκες, έστω και υπό όρους, είχαν το δικαίωμα ψήφου.

Το 1936 η δικτατορία του Μεταξά ανακόπτει την εξέλιξη του Γυναικείου Κινήματος, όμως μερικά χρόνια αργότερα, μέσα στην κατοχή, στην ελεύθερη Ελλάδα αναγνωρίζεται τυπικά και ουσιαστικά η ισότητα της γυναίκας. Έτσι, για πρώτη φορά οι γυναίκες έχουν ίσα πολιτικά δικαιώματα με τους άνδρες και στις 23 Απρίλη του 1944 γίνονται οι πρώτες εκλογές στην ελεύθερη Ελλάδα και στο Εθνικό Συμβούλιο (Βουλή), όπου εκλέγονται οι πρώτες γυναίκες βουλευτές: Χρύσα Χατζηβασιλείου, Μαρία Σβώλου, Καίτη Νισυρίου-Ζεύγου, Μάχη Μαυροειδή και Φωτεινή Φιλιππίδη. Μόλις το 1950, με το Ν. 2159 /1952 και ύστερα από διεθνή επίδραση, οι γυναίκες αποκτούν το δικαίωμα του "εκλέγεσθαι" στις Δημοτικές εκλογές και το 1952 στις Βουλευτικές. Μετά την επικύρωση του χάρτη των Ηνωμένων Εθνών και της Διεθνούς Σύμβασης της Νέας Υόρκης "*Περί πολιτικών δικαιωμάτων των γυναικών*" καταργήθηκαν και στην Ελλάδα κραυγαλέες θεσμοθετημένες διακρίσεις σε βάρος των γυναικών και άνοιξε ο δρόμος για τη συμμετοχή τους στη δημόσια ζωή του τόπου. Στις 18/01/1953, εξελέγη η πρώτη Ελληνίδα Βουλευτής, η Ελένη Σκούρα. Τρία χρόνια αργότερα διορίστηκε η πρώτη γυναίκα υπουργός, Λίνα Τσαλδάρη, υπουργός Κοινωνικής Πρόνοιας.⁶⁸

Μετά τη Μεταπολίτευση το Γυναικείο Κίνημα εμφανίζεται ιδιαίτερα δυναμικό διεκδι-

⁶⁷ Περισσότερα στην ιστοσελίδα του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου: <http://www.esfhellas.gr/>

⁶⁸ Περισσότερα στην ιστοσελίδα: <http://www.fte.org.gr/datadoc/far0307.doc>

κόντας τις ίσες ευκαιρίες που δικαιούνται, ενώ συνδέεται με τις γενικότερες κοινωνικο-οικονομικές διεκδικήσεις και αποκτά πολιτικό χαρακτήρα. Στη σύγχρονη εποχή το Γυναικείο Κίνημα, έχοντας πετύχει πολλά τόσο σε θεσμικό, όσο και σε κοινωνικό επίπεδο, διεκδικεί την πλήρη ένταξη της γυναίκας με ισότητα δικαιωμάτων και υποχρεώσεων σε όλους τους τομείς της πολιτικής, οικονομικής και κοινωνικής ζωής, ιδίως σε αυτόν της απασχόλησης.⁶⁹

Από το 1981 μέχρι σήμερα, η ελληνική πολιτική ισότητας των φύλων στο πεδίο της απασχόλησης έχει επηρεαστεί καθοριστικά από την πολιτική ισότητας των φύλων της Ε.Ε. με δύο τρόπους: Πρώτον, μέσω των κοινοτικών Οδηγιών για την ίση αμοιβή, την ίση μεταχείριση και πρόσβαση στην απασχόληση, τις εργασιακές σχέσεις, την επαγγελματική εξέλιξη, την κατάρτιση και την κοινωνική ασφάλιση, και για την προστασία και διευκόλυνση των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις, που ενσωματώθηκαν στο εθνικό δίκαιο.⁷⁰ Δεύτερον, μέσω των κανονισμών του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου (ΕΚΤ), που αντανάκλουν τις εκάστοτε κατευθύνσεις της κοινοτικής πολιτικής για την απασχόληση και την ισότητα των φύλων. Το ύψος των διαθέσιμων πόρων και οι κανονισμοί του ΕΚΤ αποτέλεσαν πάντα την αφετηρία για το σχεδιασμό της ενεργητικής πολιτικής απασχόλησης στη χώρα μας και την ένταξη σε αυτήν μέτρων για την προώθηση της ισότητας των φύλων. Στο πλαίσιο αυτό, το 1983, το Οικογενειακό Δίκαιο μεταρρυθμίστηκε, με γνώμονα την ισότητα, σε συνέχεια των αιτημάτων του γυναικείου κινήματος κατά τη δεκαετία του 1970. Ο νέος νόμος (1329 / 83) άλλαξε ριζικά το νομικό καθεστώς των γυναικών μέσα στην οικογένεια, ενώ προστατεύτηκε η μητρότητα.

Η συνταγματική αναθεώρηση και οι Οδηγίες της ΕΕ αποτέλεσαν τη βάση για την εισαγωγή της αρχής της ισότητας στις σχέσεις εργασίας. Το άρθρο 22 του Συντάγματος (ίση αμοιβή για ίδια εργασία) και οι Οδηγίες 75/117 και 76/207 οδήγησαν στην εισαγωγή των νόμων 1414/84 (ελεύθερη πρόσβαση στην εργασία, την επαγγελματική κατάρτιση και τον επαγγελματικό προσανατολισμό ανεξαρτήτως του φύλου) και 1483/84 (προστασία των δικαιωμάτων μητρότητας) (Στρατηγάκη 2005: 42).

Το δεύτερο μισό της δεκαετίας του 1990, οι κατευθύνσεις της ΕΣΑ και το περιεχόμενο της νέας διττής στρατηγικής για την ισότητα των φύλων -συνδυασμός ειδικών πολιτικών/μέτρων με την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σε όλες τις γενικές πολιτικές- αποτυπώθηκαν στον κανονισμό του ΕΚΤ για τα έτη 2000-2006. Πάντως, από το 1998 μέχρι σήμερα, έχει σημειωθεί πρόοδος σε εθνικό επίπεδο και στα δύο σκέλη της διττής στρατηγικής για την ισότητα των φύλων: ειδικές πολιτικές/μέτρα προώθησης της ισότητας και ενσωμάτωση της

⁶⁹ Αντίστοιχα, πρέπει να σημειωθεί ότι μόλις το 1982 με το Ν. 1286 καταργήθηκαν τα κατάλοιπα διακρίσεων σε επίπεδο διδακτικού προσωπικού όσο και σε επίπεδο σπουδαστών, με αποτέλεσμα να μπορούν να εισαχθούν και άνδρες σε ειδικότητες όπως αυτή των Νηπιαγωγών ή της σχολής Οικιακής Οικονομίας (Γιαρένη 2004: 201-202).

⁷⁰ Με την Συνταγματική Αναθεώρηση του 1975 (Στρατηγάκη 2005: 41).

διάστασης του φύλου στις γενικές πολιτικές. Η πρόοδος αυτή σχετίζεται με τη βελτίωση, κατά τη δεκαετία του 1990, των δομών και μηχανισμών, των πόρων και της τεχνογνωσίας για το σχεδιασμό και την άσκηση πολιτικών ισότητας, που οδήγησαν από το 1998 σε άμεση ενσωμάτωση μέτρων πολιτικής υπέρ της ισότητας κατά την αναθεώρηση του Β' ΚΠΣ. Κυρίως αποτυπώνεται στην ένταξη της διάστασης του φύλου στο Γ' ΚΠΣ, όσο και εάν ο βαθμός και η ποιότητα του σχεδιασμού και της υλοποίησης των παρεμβάσεων και μέτρων που εντάχθηκαν σε αυτό είναι κατώτεροι των προσδοκιών των γυναικών/φεμινιστριών που εργάστηκαν γι' αυτήν, καθώς και όλων αυτών που αγωνίζονται για τη γυναικεία απελευθέρωση και την πλήρη ισότητα των φύλων. Τα αποτελέσματα της εθνικής πολιτικής προώθησης της ισότητας των φύλων από το 1998 μέχρι σήμερα δεν μπορούν να αξιολογηθούν πλήρως. Παρ' όλα αυτά, τα διαθέσιμα στοιχεία παρακολούθησης της εφαρμογής των πολιτικών, σε συνδυασμό με τις γενικές τάσεις και συγκριτικές επιδόσεις ποσοτικής και ποιοτικής συμμετοχής των δύο φύλων στην απασχόληση κατά την τελευταία δεκαετία, επιτρέπουν να εντοπίσουμε τα ισχυρά σημεία αλλά και τις αδυναμίες της ασκηθείσας πολιτικής (Στρατηγάκη 2008: 280-281).

4.1. Ο εθνικός μηχανισμός και οι πολιτικές για την ισότητα των φύλων

Εκτός από το Σύνταγμα του 1975,⁷¹ το οποίο με το αρ. 4 κατοχυρώνει την ισότητα γυναικών και ανδρών και το αρθ. 16 που αναγνωρίζει το δικαίωμα της δωρεάν παιδείας σε όλους τους Έλληνες χωρίς διάκριση φύλου, ο πρώτος δημόσιος μηχανισμός ισότητας συγκροτήθηκε στη δεκαετία του 1980 με την σύνταξη του νομικού πλαισίου για την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών [ΕΥΣΕΚΤ 2003].⁷² Το 1982 συστάθηκε η θέση Ειδικού Συμβούλου του Πρωθυπουργού για θέματα Ισότητας, ενώ στο ίδιο διάστημα με το Ν. 1288/1982 ιδρύθηκε το Συμβούλιο Ισότητας των δύο Φύλων ως γνωμοδοτικό όργανο, υπαγόμενο στον Πρωθυπουργό, λειτουργώντας ως αυτοτελής υπηρεσιακή μονάδα. Με το Ν.1558/1985, συστήνεται η Γενική Γραμματεία Ισότητας,⁷³ στο Υπουργείο Προεδρίας της Κυβέρνησης στην αρχή, στο Υπουργείο Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης στη συνέχεια (Ν. 1558/85) ως αρμόδια δημόσια υπηρεσία για την προώθηση της νομικής και ουσιαστικής ισότητας ανδρών και γυναικών σε όλους τους τομείς (πολιτικό, κοινωνικό, οικονομικό, πολιτιστικό).⁷⁴

⁷¹ Με το άρθρο 28 γίνονται αποδεκτό το Διεθνές Δίκαιο και οι Διεθνείς Συμβάσεις και καθίστανται αναπόσπαστο μέρος της Ελληνικής νομοθεσίας. Έτσι, το άρθρο 10 της Σύμβασης για την εξάλειψη όλων των μορφών διακρίσεων κατά των γυναικών, είναι νόμος εσωτερικού δικαίου, καθορίζει ότι τα κράτη - μέλη πρέπει να πάρουν όλα τα κατάλληλα μέτρα, για την εξάλειψη των διακρίσεων σε βάρος των γυναικών, ώστε να εξασφαλίσουν ίσα δικαιώματα για άνδρες και γυναίκες σε όλους τους τομείς.

⁷² Βλ. Γ.Γ.Ι. 2003, στην ιστοσελίδα: <http://www.esfhellas.gr/images/upcontent/documents/odefarm.doc>.

⁷³ Βλ. Γ.Γ.Ι. 2001, στην ιστοσελίδα: www.isotita.gr

⁷⁴ Αναλυτικότερα ο κατάλογος διεθνών συμβάσεων που κυρώθηκαν από την Ελλάδα στο: Γαλατά 1994: 17-18.

Γενικά, κατά τη διάρκεια του 1980, η έμφαση της πολιτικής ισότητας επικεντρώθηκε στις νομοθετικές αλλαγές, ενώ την επόμενη δεκαετία επικεντρώθηκε σε θετικές δράσεις στο πεδίο της απασχόλησης, που χρηματοδοτήθηκαν από τους πόρους του Ά και Β' Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης και της κοινοτικής πρωτοβουλίας NOW. Προς το τέλος του 1990 δόθηκε περαιτέρω ώθηση στα μέτρα ισότητας των φύλων στην απασχόληση σε εθνικό επίπεδο, με την υιοθέτηση της ΕΣΑ και την ενσωμάτωση σ' αυτήν της ισότητας ευκαιριών ως ξεχωριστού πυλώνα. Σε εθνικό επίπεδο, τη δεκαετία του 1990 βελτιώθηκαν οι δομές και οι μηχανισμοί άσκησης πολιτικής ισότητας, ώστε να ανταποκριθούν στις αυξανόμενες ανάγκες σχεδιασμού και παρακολούθησης κοινοτικών προγραμμάτων μεγάλης κλίμακας. Ειδικότερα, αναπτύχθηκε προοδευτικά τεχνογνωσία και εισήχθη ο μεσοπρόθεσμος σχεδιασμός της πολιτικής ισότητας των φύλων με τη διαμόρφωση εθνικών προγραμμάτων δράσης (Στρατηγική 2008: 283).

Η Γενική Γραμματεία Ισότητας (ΓΓΙ), οι Περιφερειακές Επιτροπές Ισότητας (ΠΕΙ) και το Κέντρο Έρευνας για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ) αποτελούν τα βασικά όργανα σχεδιασμού και παρακολούθησης της πολιτικής ισότητας των φύλων στη χώρα μας (Στρατηγική 2005: 43). Ειδικότερα, το Κ.Ε.Θ.Ι. ιδρύθηκε με το Ν. 1835/1989, που βάσει του Ν.2266/1994 λειτουργεί ως Νομικό Πρόσωπο Ιδιωτικού Δικαίου και εποπτεύεται από το Υπουργείο Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης,⁷⁵ ενώ επιχορηγείται εν μέρει από τον προϋπολογισμό της Γενικής Γραμματείας Ισότητας. Βασικός άξονας ανάπτυξης των δραστηριοτήτων του είναι η διεξαγωγή ερευνών και η εκπόνηση μελετών σε θέματα ισότητας των φύλων,⁷⁶ καθώς και η ενίσχυση και προώθηση των γυναικών σε κοινωνικο-οικονομικό και πολιτικό επίπεδο. Μεταξύ 1994 και 2004, το Κ.Ε.Θ.Ι. παρείχε στη Γ.Γ.Ι. τεχνική στήριξη για το σχεδιασμό και την παρακολούθηση της εφαρμογής των Κοινοτικών Πρωτοβουλιών NOW και EQUAL και συμμετείχε ως εταίρος σε πιλοτικές δράσεις των τελευταίων και σε ευρωπαϊκά ερευνητικά προγράμματα. Αποφασιστικής σημασίας ήταν και η στήριξη που παρείχε το Κ.Ε.Θ.Ι. στη Γ.Γ.Ι. για την ενσωμάτωση της διάστασης της ισότητας των φύλων στο Γ' ΚΠΣ. Από το 2004, ο σχεδιασμός και η παρακολούθηση της εφαρμογής της πολιτικής ισότητας των φύλων υλοποιούνται αποκλειστικά από τη Γ.Γ.Ι.

Η Γ.Γ.Ι. πειραματίστηκε πρώτη φορά με τον μεσοπρόθεσμο σχεδιασμό της εθνικής πολιτικής ισότητας μετά το 4ο Παγκόσμιο Συνέδριο των Ηνωμένων Εθνών για τις Γυναίκες στο Πεκίνο το 1995. Το Πρώτο Πρόγραμμα Δράσης της ΓΓΙ (1997-2000) υιοθετεί τους στόχους της Πλατφόρμας Δράσης του Πεκίνου, καθώς και την αρχή της ενσωμάτωσης της διάστασης

⁷⁵ Το 2003 εκδόθηκε από το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας σχετικό ενημερωτικό φυλλάδιο: *Έρευνα, Τεκμηρίωση, Υποστήριξη, Δράση*. Περισσότερα στην ιστοσελίδα: www.kethi.gr

⁷⁶ Για παράδειγμα: ΚΕΘΙ: *Γυναίκα, Το δικαίωμά σου στην Απασχόληση: Βοήθεια και Αυτοβοήθεια*, 1999

της ισότητας σε όλες τις πολιτικές, ενώ το *δεύτερο Πρόγραμμα Δράσης (2001-2006)* συνδυάζει τους παραπάνω στόχους με εκείνους της Στρατηγικής-Πλαισίου της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την Ισότητα των Φύλων (2001-2005). Το *Τρίτο Πρόγραμμα Δράσης (2004-2008)* δηλώνει την πρόθεση ανάδειξης της οικονομικής-αναπτυξιακής διάστασης της ισότητας των φύλων, πέραν της κοινωνικής, εισάγοντας για πρώτη φορά το εργαλείο της προληπτικής νομοθεσίας στην ισότητα των φύλων. Η προληπτική νομοθεσία αντιστοιχεί σε ήπιες δεσμεύσεις των κοινωνικών εταίρων και των επιχειρήσεων για την εφαρμογή μέτρων προώθησης της ισότητας σε ορισμένα χρονικά πλαίσια και μέσα από την ανάπτυξη εταιρικής σχέσης, με κίνητρα και επιβράβευση των θετικών αποτελεσμάτων από το κράτος (Στρατηγική 2008: 284).

Επίσης, με εγκύκλιο του ΥΠ.ΕΣ.Δ.Δ.Α. το 1989 με Προεδρικό Διάταγμα (Π.Δ.370/1989) θεσμοθετήθηκαν, οι Νομαρχιακές Επιτροπές Ισότητας (Ν.Ε.Ι.) και τα Νομαρχιακά Γραφεία Ισότητας (Ν.Γ.Ι.) που απαρτίζονται από εκπροσώπους κρατικών, τοπικών φορέων και γυναικείων οργανώσεων, με σκοπό την καλύτερη ενημέρωση των πολιτών. Στο πλαίσιο της «*Ίδρυσης και λειτουργίας της Νομαρχιακής Αυτοδιοίκησης*» με τους Νόμους 2218 και 2240/1994, τα Γραφεία Ισότητας των Νομαρχιών εντάσσονται σε κάθε Νομαρχία και οι Νομαρχιακές Επιτροπές Ισότητας συγκροτούνται με αποκλειστική αρμοδιότητα του Νομάρχη (Παπαγιαννοπούλου-Παπαρούνη 2005: 32). Με την υπ' αριθμ. Υ 316/14-7-00 (ΦΕΚ 870 /17-7-00 τευχ. Β') απόφαση του Πρωθυπουργού συστάθηκε Διυπουργική Επιτροπή με έργο: α) τη λήψη των αναγκαίων αποφάσεων για την προώθηση της Εθνικής Πολιτικής για την ισότητα των δύο φύλων στο πλαίσιο των κατευθύνσεων της Ε.Ε. και των Διεθνών Οργανισμών, με στόχο να ενταχθεί η διάσταση του φύλου σε όλες τις πολιτικές (*mainstreaming*), β) τον συντονισμό των φορέων του δημόσιου τομέα για την επεξεργασία δράσεων για τις γυναίκες σε κεντρικό και περιφερειακό επίπεδο, γ) την υποστήριξη των Υπουργείων και των φορέων του δημόσιου τομέα στο σχεδιασμό και στην υλοποίηση μέτρων που αφορούν τις γυναίκες, δ) την κατάρτιση του Ετήσιου Προγράμματος Δράσης για την ισότητα, με στόχο τη διαμόρφωση μιας ολοκληρωμένης πολιτικής και την υλοποίηση των δράσεών της, ε) την εποπτεία και την ποιοτική και ποσοτική αποτίμηση των ασκούμενων πολιτικών και στ) την προβολή των αποφάσεων για θέματα ισότητας των δύο φύλων. Από το 2000 θεσμοθετήθηκαν με Νόμο (Ν. 2839/2000) και σε επίπεδο Περιφέρειας 13 Επιτροπές Ισότητας (Π.Ε.Ι.) σε αντίστοιχες Περιφέρειες της Χώρας με στόχο την ουσιαστική προώθηση της αρχής της Ισότητας, μέσω μιας στρατηγικής ευαισθητοποίησης των τοπικών κοινωνικών φορέων κάθε περιφέρειας.⁷⁷

⁷⁷ Περισσότερα στην ιστοσελίδα του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου: <http://www.esfhellas.gr/>

Η πολιτική της Γ.Γ.Ι. ασκείται κυρίως με νομοθετικό έργο που αφορά στην εξάλειψη των διακρίσεων και στην προώθηση της ισότητας στους τομείς της κοινωνικής, οικονομικής και πολιτικής ζωής και με την εφαρμογή πολιτικών και δράσεων για την προώθηση της ισότητας στους τομείς: α) παιδείας, β) απασχόλησης και εργασιακών σχέσεων, γ) κοινωνικής προστασίας και ασφάλισης, δ) βίας (και ενδοοικογενειακής), ε) μέσω μαζικής επικοινωνίας, και στ) κοινωνικής συμμετοχής και περιφερειακής ανάπτυξης.⁷⁸ Όλες αυτές οι εργασίες πραγματοποιούνται από την κεντρική υπηρεσία της Γ.Γ.Ι., αλλά και σε συνεργασία με το Κ.Ε.Θ.Ι., τα αρμόδια κατά θέμα Υπουργεία και φορείς, τα Νομαρχιακά και Περιφερειακά Γραφεία Ισότητας, τα Συμβουλευτικά Κέντρα για τη βία στην Οικογένεια που έχει ιδρύσει στην Αθήνα και τον Πειραιά και τις Μη Κυβερνητικές γυναικείες Οργανώσεις.

Το έργο της Γ.Γ.Ι. εφαρμόζεται σύμφωνα με τις διεθνείς δεσμεύσεις και τις υποχρεώσεις της Ελλάδας ως κράτος-μέλος της Ε.Ε. Παράλληλα, πραγματοποιεί δράσεις για την εξάλειψη κάθε είδους διάκρισης σε βάρος των γυναικών (σύμφωνα με τη Σύμβαση για την εξάλειψη όλων των Διακρίσεων κατά των Γυναικών), που υπεγράφη το 1982 στο πλαίσιο του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών. Οι δράσεις αυτές αποτυπώνονται στις πέντε εθνικές εκθέσεις που έχει καταθέσει στην αρμόδια επιτροπή του Ο.Η.Ε. (Επιτροπή CEDAW).⁷⁹ Οι δράσεις της ΓΓΙ στον τομέα της απασχόλησης από το 1998 εντάσσονται στα Εθνικά Σχέδια Δράσης για την Απασχόληση, που η Ελλάδα συντάσσει ως κράτος-μέλος της Ε.Ε. Οι δράσεις αυτές αφορούν στην ένταξη της διάστασης του φύλου στο σύνολο των μέτρων, αλλά ιδιαίτερα στον τέταρτο πυλώνα που περιλαμβάνει θετικές δράσεις για: α) την εξάλειψη των διακρίσεων μεταξύ ανδρών και γυναικών στην αγορά εργασίας, β) τη συμφιλίωση της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, γ) τη διευκόλυνση της ένταξης και επανένταξης των γυναικών στην ενεργό οικονομική ζωή και δ) την ενίσχυση της ένταξης των ευπαθών ομάδων.⁸⁰

4.2. Κοινοτικά Πλαίσια Στήριξης και Ισότητα των Φύλων

Όπως προαναφέρθηκε, από την είσοδο της Ελλάδας στην ΕΟΚ το 1981, τα ενεργητικά μέτρα της πολιτικής ισότητας των φύλων έχουν χρηματοδοτηθεί αποκλειστικά τα Ευρωπαϊκά Διαρθρωτικά Ταμεία, ειδικότερα το Ε.Κ.Τ. (Κοινοτικές Πρωτοβουλίες, Ολοκληρωμένα Μεσογειακά Προγράμματα, Κοινοτικά Πλαίσια Στήριξης). Κατά συνέπεια, οι κανονισμοί χρηματοδότησης του Ε.Κ.Τ. έχουν επηρεάσει καθοριστικά το σχεδιασμό της εθνικής πολιτικής

⁷⁸ Για παράδειγμα το βιβλίο που εκδόθηκε από το Εθνικό Τυπογραφείο το 1994 για το Υπουργείο Προεδρίας της Κυβέρνησης και τη Γ.Γ.Ι., *Πράσινη βίβλος: Ευρωπαϊκή Κοινωνική Πολιτική, Ισότητα Ευκαιριών στην Απασχόληση*.

⁷⁹ Για περισσότερες πληροφορίες, βλ.: Γ.Γ.Ι. 2004.

⁸⁰ Αναλυτικότερα για τους τέσσερις πυλώνες δράσεις βλ. στο Θεοδόσης 2008: 27-29.

ισότητας των φύλων. Μάλιστα, μέχρι τα μέσα της δεκαετίας του 1990, η κοινοτική πολιτική για την ισότητα των φύλων ήταν σχεδόν αποκλειστικά προσανατολισμένη στην αγορά εργασίας και οι πόροι του Ε.Κ.Τ. ακόμα περισσότερο.

Στην Ελλάδα, η πρώτη εμπειρία σχεδιασμού ενεργητικών μέτρων προώθησης της ισότητας των φύλων στην απασχόληση εντοπίζεται στο σχεδιασμό του Α' ΚΠΣ και της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας NOW (*New Opportunities for Women*) στο τέλος του 1980 και στις αρχές του 1990. Στο Β' ΚΠΣ τα μέτρα για την ισότητα ήταν περιορισμένα. Οι απαιτήσεις σχεδιασμού αυξήθηκαν με την υιοθέτηση της ΕΣΑ το 1997, και κυρίως το 1999, με την ενσωμάτωση της διττής στρατηγικής για την ισότητα των φύλων (θετικές δράσεις και ένταξη της διάστασης του φύλου στις γενικές πολιτικές) στον κανονισμό των Ευρωπαϊκών Διαρθρωτικών Ταμείων για το 2000-2006. Μέσω του κανονισμού αυτού και της συμφωνίας της Ελλάδας με την Ε.Ε., οι εθνικές αρχές εφάρμοσαν την αρχή της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου στα Ε.Π. του Γ' ΚΠΣ και δέσμευσαν το 11,8% των χρηματοδοτήσεων του Ε.Κ.Τ. για θετικές δράσεις υπέρ των γυναικών, με στόχο τη βελτίωση της πρόσβασής τους στην αγορά εργασίας.

Ο σχεδιασμός του Γ' ΚΠΣ έθεσε σε δοκιμασία την ελληνική δημόσια διοίκηση, λόγω έλλειψης εμπειρίας και τεχνογνωσίας στο σχεδιασμό και την υλοποίηση σφαιρικών πολιτικών υπέρ των γυναικών στους τομείς αρμοδιότητας του Ε.Κ.Τ., που συνδέονται άμεσα ή έμμεσα με την αγορά εργασίας: εκπαίδευση, απασχόληση, κοινωνία της πληροφορίας, επιχειρηματικότητα, έρευνα και τεχνολογία, υγεία και πρόνοια. Ως καλή πρακτική εφαρμογή του *gender mainstreaming* στο Γ' ΚΠΣ πρέπει να αναφερθεί η σύνταξη ενός *Οδηγού εφαρμογής των πολιτικών ισότητας των φύλων* προς υποβοήθηση των λειτουργών της δημόσιας διοίκησης στο σχεδιασμό και την αξιολόγηση των αντίστοιχων δράσεων των Ε.Π. [ΕΥΣΕΚΤ 2003].

Για την προώθηση της ισότητας των φύλων μέσω του Δ ΚΠΣ, η Γ.Γ.Ι. συνέστησε το 2005 ειδική ομάδα σχεδιασμού, που εκπόνησε συγκεκριμένες προτάσεις για την ενδυνάμωση των πολιτικών ισότητας σε όλο το εύρος της δημόσιας δράσης στο Ε.Π. «Διοικητική Μεταρρύθμιση» (Στρατηγάκη 2008: 286-288).

4.2.1. Προγράμματα / Δράσεις για την ισότητα των φύλων στην απασχόληση

Πριν από το 1998, τα επιδόματα ανεργίας και οι ενεργητικές πολιτικές αγοράς εργασίας αποτελούσαν τα βασικά εργαλεία της πολιτικής απασχόλησης στην Ελλάδα. Η ΕΣΑ διεύρυνε την έννοια της πολιτικής απασχόλησης, συμπεριλαμβάνοντας στο πεδίο της ένα ευρύ φάσμα μέτρων άλλων πολιτικών (εργατικό δίκαιο και εργασιακές σχέσεις, εκπαίδευση, κοινωνική και οικογενειακή πολιτική, φορολογική και αναπτυξιακή πολιτική κ.ά.) και υποχρέωσε τα κράτη – μέλη της Ε.Ε. να συντονίζουν τις εθνικές τους πολιτικές απασχόλησης με τις κατευ-

θύνσεις πολιτικής που αποφασίζονται κάθε χρόνο σε κοινοτικό επίπεδο από το Συμβούλιο των Υπουργών Απασχόλησης. Από το 1998 μέχρι σήμερα, η ελληνική πολιτική απασχόλησης ακολουθεί τις κατευθύνσεις της ΕΣΑ. Οι συγκεκριμένες πολιτικές και τα μέτρα συνοψίζονται μέχρι το 2004 στα ετήσια Εθνικά Σχέδια Δράσης για την Απασχόλησης (ΕΣΔΑ)⁸¹ και από το 2005 στο Εθνικό Πρόγραμμα Μεταρρύθμισης 2005-2008 και τις ετήσιες εκθέσεις προόδου (Στρατηγική 2008: 289). Στη συνέχεια, όπως αξιολογούνται τα μέτρα για την ισότητα των φύλων που αναπτύχθηκαν την τελευταία δεκαετία στο πλαίσιο τεσσάρων κατηγοριών πολιτικής απασχόλησης, όπως διαχωρίζονται από την Καραμεσίνη (Στρατηγική 2008):

➤ **Ενεργητικές πολιτικές για την αγορά εργασίας:**

Από το 1981, μετά την είσοδο της Ελλάδας στην ΕΟΚ, οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης χρηματοδοτούνται από το ΕΚΤ και παραδοσιακά περιλαμβάνουν προγράμματα προώθησης ανέργων στην απασχόληση και κατάρτισης ανέργων και εργαζομένων με διάφορες επιδοτήσεις. Το 2000 προστέθηκε στα παραπάνω μέτρα και η μείωση των εργοδοτικών εισφορών κοινωνικής ασφάλισης για πλήρως απασχολούμενους χαμηλόμισθους εργαζόμενους που αμείβονται με τον βασικό μισθό. Κατά τη δεκαετία του 1990 δοκιμάστηκαν κάποιες ολοκληρωμένες παρεμβάσεις για ανέργους, οι οποίες συνδυάζουν διάφορα μέτρα ενεργητικής πολιτικής (συμβουλευτική, κατάρτιση και προώθηση στην απασχόληση) με την παροχή συνοδευτικών υπηρεσιών (ενδυνάμωση, προκατάρτιση, διευκόλυνση ατόμων με οικογενειακές υποχρεώσεις κ.λπ.). Οι βασικές καινοτομίες της δεκαετίας του 2000 ήταν τα προγράμματα εργασιακής εμπειρίας για αυτούς που αναζητούν πρώτη φορά εργασία και τα μέτρα αύξησης της οικονομικής ελκυστικότητας της εργασίας (make-work-pay) για ανενεργά άτομα και αποθαρρημένους ανέργους, με μέτρα όπως: (α) προσαύξηση 7,5% της αμοιβής των εργαζομένων που απασχολούνται λιγότερο από τέσσερις ώρες την ημέρα και αμείβονται με το κατώτατο ωρομίσθιο, (β) επίδομα στους μακροχρόνια ανέργους που βρίσκουν δουλειά μερικής απασχόλησης διάρκειας τουλάχιστον τεσσάρων ωρών ημερησίως, (γ) εισφοροαπαλλαγή των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης που παίρνουν τον βασικό μισθό, (δ) αυξήσεις στο ύψος του μη φορολογητέου εισοδήματος. Από το 2001, η ένταξη στα προγράμματα ενεργητικής πολιτικής για την αγορά εργασίας γίνεται στο πλαίσιο μιας εξατομικευμένης υποστήριξης που παρέχεται στους ανέργους από τις δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης (από τους συμβούλους εργασίας των ΚΠΑ του ΟΑΕΔ) ανάλογα με τα ατομικά χαρακτηριστικά και τις ανάγκες των ανέργων.

⁸¹ Η εκπόνηση των Σχεδίων Απασχόλησης για κάθε κράτος-μέλος της Ε.Ε. έχει ετήσιο χαρακτήρα και αποτελεί το βασικό εργαλείο συντονισμού της σύνδεσης των εθνικών στόχων, όπως αυτοί εκφράζονται με τις κατευθυντήριες γραμμές για την απασχόληση, που διατυπώνονται μέσω της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση (ΕΣΑ): Για περισσότερες πληροφορίες, βλ. Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων.

Αναφορικά με τα μέτρα για την ισότητα των φύλων, όταν το 1999 περιελήφθη στον 4ο πυλώνα της ΕΣΑ μια νέα κατευθυντήρια γραμμή, που ζητούσε από τα κράτη-μέλη της Ε.Ε. να εντάξουν τη διάσταση του φύλου στο σύνολο των πολιτικών και μέτρων των ΕΣΔΑ και όχι μόνο σε αυτές του 4ου πυλώνα για την «ισότητα ευκαιριών ανδρών και γυναικών», στο ελληνικό ΕΣΔΑ του 1999 ανακοινώθηκε η εφαρμογή ποσόστωσης 60% για τις γυναίκες σε όλα τα προγράμματα απασχολησιμότητας, ίσης με το μερίδιο τους στο σύνολο των ανέργων. Το μέτρο αυτό υπήρξε το πρώτο, μεγάλης εμβέλειας παράδειγμα ένταξης της διάστασης της ισότητας των φύλων στις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης. Από το 2000, η ποσόστωση εφαρμόζεται ανελλιπώς στις προκηρυσσόμενες θέσεις όλων των προγραμμάτων επιδότησης της απασχόλησης, εργασιακής εμπειρίας και κατάρτισης.

Η ποσόστωση αποτελεί πολύ καλό παράδειγμα ένταξης της διάστασης της ισότητας στην πολιτική απασχόλησης για δύο επιπλέον λόγους. Πρώτον, οι άνεργοι που δεν λαμβάνουν επίδομα ανεργίας και που μπορούν να συμμετέχουν σε όλα τα προγράμματα απασχολησιμότητας (εφόσον εγγραφούν στον ΟΑΕΔ ως αναζητούντες εργασία και παραμείνουν στους καταλόγους για μια ορισμένη χρονική περίοδο). Αυτή η δυνατότητα ευνοεί τη συμμετοχή των γυναικών, που υπεραντιπροσωπεύονται στις δύο παραπάνω κατηγορίες μη απασχολούμενων. Δεύτερον, αν και οι επιχορηγήσεις προς τους εργοδότες διατίθενται για θέσεις τόσο πλήρους όσο και μερικής απασχόλησης, το ποσό επιχορήγησης μειώνεται αναλογικά στην περίπτωση μερικής απασχόλησης. Έτσι εξασφαλίζεται η ουδετερότητα έναντι των δύο μορφών απασχόλησης. Η ποσόστωση αντικατέστησε την προϋπάρχουσα θετική διάκριση υπέρ των γυναικών στα προγράμματα δημιουργίας θέσεων εργασίας. Θετική διάκριση ισχύει σήμερα μόνο στα ενεργητικά προγράμματα απασχόλησης για τις κοινωνικά ευάλωτες ομάδες, υπό τη μορφή υψηλότερης επιχορήγησης προς τους εργοδότες όταν προσλαμβάνουν γυναίκες από αυτές τις ομάδες αντί για άνδρες.

Το τρίτο παράδειγμα ένταξης της διάστασης του φύλου είναι ο σχεδιασμός ειδικών προγραμμάτων δημιουργίας θέσεων εργασίας για μητέρες με παιδιά. Αφετηρία τους είναι η αναγνώριση των διακρίσεων κατά την πρόσληψη που υφίστανται οι γυναίκες, οι οποίες έχουν υποχρεώσεις φροντίδας από τους εργοδότες. Συγκεκριμένα, εκτός από την εφαρμογή της γενικής ποσόστωσης του 60% για τις γυναίκες, ο νόμος 3174/2003, που επέκτεινε την εργασία μερικής απασχόλησης στον δημόσιο τομέα, όρισε ότι το 10% των νέων θέσεων θα καταλαμβάνεται από μητέρες με παιδιά μέχρι 12 ετών. Με τον νόμο 3250/2004, η διάταξη επεκτάθηκε σε όλες τις μητέρες με ανήλικα παιδιά. Το ίδιο έτος, άλλος νόμος, ο 3227/2004, προέβλεψε επιδότηση των εργοδοτών ίση με τις εισφορές τους στην κοινωνική ασφάλιση, όταν προσλαμβάνουν γυναίκες με τουλάχιστον δύο παιδιά, επί ένα έτος για κάθε παιδί. Τέλος, στα

πιο πρόσφατα προγράμματα προώθησης της μικρο-επιχειρηματικότητας μεταξύ των ανέργων, οι μητέρες με ανήλικα παιδιά ή οι γυναίκες που φροντίζουν άτομα με αναπηρία μπορούν να δηλώσουν το σπίτι τους ως έδρα της εταιρείας τους και να περιλάβουν τις δαπάνες βρεφονηπιακού /παιδικού σταθμού στα έξοδα της επιχείρησης.

Το τέταρτο παράδειγμα ένταξης της διάστασης της ισότητας στις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης εντοπίζεται στα μέτρα προώθησης της απασχόλησης των προγραμμάτων περιφερειακής ανάπτυξης και κοινωνικής ενσωμάτωσης. Σε όλα τα προγράμματα δημιουργίας θέσεων εργασίας που περιλαμβάνονται στις Τοπικές Πρωτοβουλίες Απασχόλησης και τα Ολοκληρωμένα Προγράμματα Αγροτικής και Αστικής Ανάπτυξης, οι επικεφαλής μονογονεϊκών οικογενειών και όσοι επιστρέφουν στην αγορά εργασίας έπειτα από απουσία λόγω οικογενειακών υποχρεώσεων εντάσσονται στις ευάλωτες ομάδες, για τις οποίες οι εργοδότες λαμβάνουν υψηλότερες επιδοτήσεις όταν προβαίνουν σε νέες προσλήψεις. Επιπλέον, ανάμεσα στις 123 Τοπικές Πρωτοβουλίες Απασχόλησης που εφαρμόζονται σήμερα, 1 απευθύνεται αποκλειστικά σε γυναίκες, 2 έχουν υιοθετήσει ποσοστώσεις για την εξασφάλιση της γυναικείας συμμετοχής στα μέτρα και 18 έχουν συμπεριλάβει ρητά τις γυναίκες στους-στόχους τους. Επιπρόσθετα, και στα 47 Ολοκληρωμένα Προγράμματα για τις Αγροτικές Περιοχές αλλά και το LEADER+, όλα τα επιχειρηματικά σχέδια που υποβάλλονται από γυναίκες λαμβάνουν προσαύξηση μονάδων κατά τη διαδικασία επιλογής. Τέλος, μεταξύ των 80 Σχεδίων Δράσης για την Κοινωνική Ενσωμάτωση, που παρέχουν συνοδευτικές υπηρεσίες μαζί με μέτρα απασχολησιμότητας σε κοινωνικές ομάδες με προβλήματα ενσωμάτωσης στην αγορά εργασίας, 3 έχουν αναγορεύσει ορισμένες ομάδες γυναικών ως τον κύριο στόχο τους.

Το τελευταίο παράδειγμα ένταξης μέτρων προώθησης της ισότητας των φύλων στις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης, που παραθέτει η Καραμεσίνη, αναφέρεται στις θετικές δράσεις προώθησης της απασχόλησης των γυναικών, που περιλαμβάνονται σε αρκετά Ε.Π. του Γ' ΚΠΣ, όπως: α) Οι ολοκληρωμένες παρεμβάσεις για άνεργες ή εργαζόμενες γυναίκες που απειλούνται από την ανεργία, που περιλαμβάνουν την παροχή υπηρεσιών όπως: πληροφόρηση, συμβουλευτική, ενδυνάμωση, προ-κατάρτιση, επαγγελματική εμπειρία, υποστήριξη για την ίδρυση επιχείρησης, τοποθέτηση σε θέση εργασίας, ευκαιρίες για δικτύωση κ.λπ. (Ε.Π. «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση») και β) Τα προγράμματα κατάρτισης για άνεργες γυναίκες, προκειμένου να αποκτήσουν δεξιότητες πληροφορικής, μειώνοντας έτσι το χάσμα δεξιοτήτων πληροφορικής μεταξύ των φύλων (Ε.Π. «Κοινωνία της Πληροφορίας»).

Αναφορικά με τις επιπτώσεις στην ισότητα των φύλων, σήμερα, είναι αποδεκτό στη διεθνή βιβλιογραφία ότι η άμεση επίδραση των ενεργητικών πολιτικών στη συνολική απασχόληση είναι σχετικά μικρή και ότι οι τελευταίες είναι κατάλληλες κυρίως στο να προωθούν

την ενσωμάτωση μη προνομιούχων ομάδων στην απασχόληση, αναδιανέμοντας τις ευκαιρίες απασχόλησης. Η προώθηση της ισότητας των φύλων μέσω των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης εξαρτάται από τη συμμετοχή των γυναικών και των ανδρών στα προγράμματα και τις διαφορές φύλου ως προς την πρόσβαση σε θέσεις σταθερής απασχόλησης μετά τη λήξη αυτών των προγραμμάτων. Η ανάλυση των αρχείων του ΟΑΕΔ με τις επιχειρήσεις που επιχορηγήθηκαν τα έτη 1998-2000 για τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας έδειξε ότι το ποσοστό των γυναικών που προσελήφθησαν στις επιδοτούμενες θέσεις ανήρχετο σε 59% το 1998, 55% το 1999 και 54% το 2000, ποσοστό χαμηλότερο του 60% που αντιστοιχεί στο μερίδιο συμμετοχής των γυναικών στο σύνολο των ανέργων. Κατά συνέπεια, η σχετική συμμετοχή των δύο φύλων στο πρόγραμμα δεν συνέβαλε στο κλείσιμο, αλλά τη διεύρυνση της ψαλίδας μεταξύ του ανδρικού και του γυναικείου ποσοστού ανεργίας.

Στο ίδιο συμπέρασμα καταλήγει η Καραμεσίνη και μετά την επεξεργασία των στοιχείων κλεισίματος του Β' ΚΠ ΙΣ (1994-2001) για τα ενεργητικά προγράμματα απασχόλησης για ανέργους που χρηματοδοτήθηκαν από τα Ε.Π. «Συνεχιζόμενη Κατάρτιση και Προώθηση της Απασχόλησης» και «Καταπολέμηση του Κοινωνικού Αποκλεισμού από την Αγορά Εργασίας», αν και βάσει των ίδιων στοιχείων, φάνηκε ότι η συμμετοχή των γυναικών συνέβαλε στη μείωση της διαφοράς φύλου ως προς το ποσοστό απασχόλησης (Στρατηγάκη 2008). Αναφορικά με την περίοδο ισχύος του Γ' ΚΠΣ, για το Ε.Π. «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση» η ποσόστωση 60% σχετικά επιτυγχάνεται στην κατάρτιση ανέργων και υπερκαλύπτεται στα προγράμματα επιδότησης των επιχειρήσεων για τη δημιουργία θέσεων εργασίας, δεν επιτυγχάνεται όμως στα προγράμματα κατάρτισης αυτοαπασχολούμενων και επιχορήγησης ανέργων για την ίδρυση νέας επιχείρησης. Στις δύο τελευταίες περιπτώσεις, το μερίδιο των επωφελούμενων γυναικών είναι μεγαλύτερο από το διπλάσιο του ποσοστού των αυτοαπασχολούμενων γυναικών στον αστικό τομέα της οικονομίας (24%).

Ομοίως, η ποσόστωση δεν επιτυγχάνεται στα προγράμματα κατάρτισης εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα, αλλά το μερίδιο των γυναικών που συμμετείχαν σε αυτά τα προγράμματα είναι πολύ υψηλότερο από αυτό των γυναικών στους μισθωτούς του αστικού τομέα της οικονομίας την περίοδο 2001-2006 (40,5%). Το μερίδιο των γυναικών που επωφελήθηκαν από το πρόγραμμα δημιουργίας θέσεων εργασίας για τους ανέργους των ευάλωτων ομάδων εμφανίζεται πολύ υψηλό (76,6%) λόγω της υψηλότερης επιδότησης για τις γυναίκες τέτοιων ομάδων και της ένταξης συγκεκριμένων γυναικείων ομάδων στις κοινωνικά ευάλωτες. Τέλος, με το να συμπεριληφθούν οι γυναίκες που συμμετέχουν στις θετικές δράσεις στον συνολικό αριθμό των επωφεληθέντων του Ε.Π., η γυναικεία συμμετοχή στο τελευταίο ανέρχεται στο 60,5%. Συνεπώς, χάρη στην εφαρμογή της διττής στρατηγικής για την ισότητα των φύλων στις

ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης, η συμμετοχή ανδρών και γυναικών στα μέτρα απασχολησιμότητας του Ε.Π. κρίνεται ικανοποιητική από τη σκοπιά της ισότητας των φύλων.

Το ίδιο προκύπτει, όπως αναφέρει η Καραμεσίνη από τα διαθέσιμα στοιχεία για τους επωφελούμενους των προγραμμάτων του Ε.Π. «Κοινωνία της Πληροφορίας», όπου επίσης εφαρμόζεται η ποσόστωση για τις γυναίκες. Μέχρι το τέλος Αυγούστου 2007, το γυναικείο ποσοστό καταρτισθέντων σε βασικές δεξιότητες πληροφορικής ανήρχετο σε 70%, ενώ αυτό σε προχωρημένες δεξιότητες σε 60% (Στρατηγάκη 2008). Εάν επιπλέον ληφθεί υπ' όψιν ότι οι καταρτιζόμενες γυναίκες που προβλέπεται να συμμετέχουν στα δυο προγράμματα θετικής δράσης του Ε.Π. αντιπροσωπεύουν 18,2% των συνολικών δικαιούχων του τελευταίου, τότε η γυναικεία συμμετοχή στο σύνολο των επωφεληθέντων εκτιμάται ότι θα ξεπεράσει την ποσόστωση του 60%. Τέλος, το 73% των θέσεων μερικής απασχόλησης που δημιουργήθηκαν στον δημόσιο τομέα από το 2004 καλύφθηκαν από γυναίκες.

Σίγουρα η ενισχυμένη συμμετοχή των γυναικών στα ενεργητικά προγράμματα απασχόλησης είναι ένα πρώτο κριτήριο αξιολόγησης τους από τη σκοπιά του φύλου, δεδομένου ότι η συμμετοχή σ' αυτά τα προγράμματα δεν εγγυάται από μόνη της ούτε την πρόσβαση στην απασχόληση (κατάρτιση) ούτε τη συνέχιση της (επιδότηση νέων θέσεων εργασίας). Δυστυχώς, όπως επισημαίνει η Καραμεσίνη μελέτες αξιολόγησης για άλλα ενεργητικά προγράμματα απασχόλησης είτε δεν έχουν πραγματοποιηθεί, είτε είναι χαμηλής ποιότητας (Στρατηγάκη 2008). Κατά συνέπεια, λόγω της έλλειψης αξιόπιστων μελετών αξιολόγησης της ενεργητικής πολιτικής απασχόλησης από τη σκοπιά του φύλου, είναι προς το παρόν αδύνατη η αξιολόγηση των επιπτώσεων της στην ισότητα των φύλων στην απασχόληση.

➤ Πολιτική αμοιβών και μείωσης του επαγγελματικού διαχωρισμού.

Όπως αναφέρει η Καραμεσίνη, πέραν της σχετικής νομοθεσίας για την ισότητα αμοιβών και κάποιων πρωτοβουλιών παροχής νομικής στήριξης σε περίπτωση καταγγελίας μισθολογικών διακρίσεων, το χάσμα αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών δεν υπήρξε ποτέ αντικείμενο ενδιαφέροντος των σχεδιαστών της πολιτικής ισότητας στη χώρα μας (Στρατηγάκη, 2008). Μόνο το ΚΕΘΙ διεξήγαγε τρεις έρευνες για την ίση αμοιβή το 2002, ως εταίρος ευρωπαϊκών διακρατικών προγραμμάτων. Ένας τρόπος αντιμετώπισης του χάσματος αμοιβών είναι μέσω της βελτίωσης της σχετικής θέσης των γυναικοκρατούμενων επαγγελματιών που βρίσκονται στο κάτω άκρο της μισθολογικής κλίμακας. Γι' αυτό είναι απαραίτητη η ένταξη της διάστασης του φύλου τόσο στην πολιτική αμοιβών του δημόσιου τομέα όσο και στις συλλογικές διαπραγματεύσεις μεταξύ εργοδοτικών και συνδικαλιστικών οργανώσεων για τις αμοιβές των εργαζομένων που δουλεύουν με συμβάσεις εργασίας ιδιωτικού δικαίου.

Ένα σημαντικό σημείο της διαφοράς αμοιβών μεταξύ των δύο φύλων οφείλεται στον κατά φύλο διαχωρισμό των επαγγελματιών και οικονομικών κλάδων και τις ασυνέχειες της εργασιακής εμπειρίας των γυναικών. Άρα, η καταπολέμηση του επαγγελματικού διαχωρισμού και η παροχή ίσων ευκαιριών σταδιοδρομίας σε γυναίκες και άνδρες, που συνιστούν αυτόνομους στόχους μιας πολιτικής ισότητας ανδρών και γυναικών στην απασχόληση, αποτελούν ταυτόχρονα και έναν τρόπο μείωσης του χάσματος αμοιβών μεταξύ των φύλων.

Διάφορα μέτρα πολιτικής έχουν εφαρμοστεί στην Ελλάδα από το 2000 προς αυτή την κατεύθυνση με χρηματοδότηση από το Γ' ΚΠΣ και την Κοινοτική Πρωτοβουλία EQUAL:

- Μέτρα ένταξης της ισότητας των φύλων στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση και τη μετα-δευτεροβάθμια αρχική επαγγελματική κατάρτιση.
- Πρόγραμμα ενθάρρυνσης της γυναικείας επιχειρηματικότητας
- Συμμετοχή κάθε φύλου τουλάχιστον κατά το ένα τρίτο στο σύνολο των μελών των υπηρεσιακών συμβουλίων του δημοσίου τομέα.
- Μέτρα ένταξης της ισότητας των φύλων στον εργασιακό χώρο.
- Θετικές δράσεις υπέρ των γυναικών στις επιχειρήσεις.
- Συμφωνίες συνεργασίας της Γ.Γ.Ι. με εργοδοτικές οργανώσεις και δίκτυα για την προώθηση της ισότητας στις επιχειρήσεις.

Τα μέτρα ένταξης της ισότητας των φύλων στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση και τη μετα-δευτεροβάθμια αρχική επαγγελματική κατάρτιση, που χρηματοδοτούνται από το Ε.Π. «Εκπαίδευση και Αρχική Επαγγελματική Κατάρτιση» (ΕΠΕΑΕΚ) του Γ' ΚΠΣ, αποσκοπούν στην προώθηση της ισότητας μέσω της εκπαίδευσης και στην εξάλειψη των στερεοτύπων φύλου στις εκπαιδευτικές και επαγγελματικές επιλογές αγοριών και κοριτσιών. Περιλαμβάνουν την κατάρτιση των καθηγητών της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στον εντοπισμό των ανισοτήτων φύλου στα σχολικά εκπαιδευτικά προγράμματα και τις μαθητικές τάξεις, τη χρησιμοποίηση του επαγγελματικού προσανατολισμού και των συμβουλευτικών υπηρεσιών των σχολείων για την καταπολέμηση των στερεοτύπων φύλου ως προς τις επιλογές επαγγέλματος, την παραγωγή εκπαιδευτικού υλικού για την προώθηση της ισότητας των φύλων, την ένταξη της διάστασης του φύλου στα σχολικά προγράμματα εκπαίδευσης, την ενθάρρυνση των κοριτσιών στο να συμμετέχουν σε προγράμματα αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης στις ειδικότητες όπου οι γυναίκες υποεκπροσωπούνται, τον εμπλουτισμό των σχολικών βιβλιοθηκών με βιβλία σχετική με την ισότητα των φύλων, την υποστήριξη των κοριτσιών για τη μετάβαση τους από το σχολείο στην εργασία. Όπως επίσης αναφέρει η Καραμεσίνη, μέχρι το τέλος του Μαρτίου 2007, 4.935 δάσκαλοι και 72.696 μαθητές είχαν καταρτιστεί ή/και συμμετάσχει στις υπόλοιπες ενέργειες του προγράμματος σε 2.645 σχολεία.

Το πρόγραμμα ενθάρρυνσης της γυναικείας επιχειρηματικότητας του Ε.Π. «Ανταγωνιστικότητα» (ΕΠΑΝ) του Γ' ΚΠΣ αποτελεί παράδειγμα θετικής δράσης για τη μείωση της ανισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών ως προς την ανάληψη επιχειρηματικής δραστηριότητας. Δικαιούχοι είναι γυναίκες ηλικίας 18 έως 55 ετών που είναι πρόθυμες να δημιουργήσουν επιχείρηση, έχουν τη διαχείριση των εταιρειών τους και είναι οι ιδιοκτήτριες του 75% του επενδυμένου κεφαλαίου. Παρέχονται επιχορηγήσεις για αγορά εξοπλισμού, υπηρεσίες συμβουλευτικής και μάρκετινγκ και μεταφορά τεχνογνωσίας. Επίσης, τόσο οι γυναίκες επιχειρηματίες όσο και οι εργαζόμενοι των εταιρειών τους δικαιούνται δωρεάν κατάρτισης. Μέχρι τον Ιούνιο του 2006, είχαν χρηματοδοτηθεί για την ίδρυση επιχείρησης 2.852 γυναίκες και είχαν καταρτιστεί 8.984 γυναίκες επιχειρηματίες και εργαζόμενοι.

Η συμμετοχή κάθε φύλου, τουλάχιστον κατά το ένα τρίτο, στη σύνθεση όλων των υπηρεσιακών συμβουλίων θεσμοθετήθηκε το 2000 με τον Ν. 2839, με στόχο την καταπολέμηση του κάθετου επαγγελματικού διαχωρισμού στον δημόσιο τομέα, μέσω της διευκόλυνσης της πρόσβασης των γυναικών στις διευθυντικές θέσεις της δημόσιας διοίκησης, της Τοπικής Αυτοδιοίκησης και των ΝΠΔΔ. Τα μέτρα ένταξης της διάστασης του φύλου στον εργασιακό χώρο αναφέρονται κυρίως σε δύο προγράμματα που εντάχθηκαν στην Πρωτοβουλία EQUAL, το «Ανδρομέδα» και το «Άνθηση». Οι στόχοι αυτών των προγραμμάτων ήταν να αναπτύξουν τις κατάλληλες μεθόδους και εργαλεία για την ένταξη της διάστασης του φύλου στη διοίκηση προσωπικού και τη διαχείριση ανθρωπίνων πόρων των επιχειρήσεων (οδηγοί για τη σύνταξη σχεδίων ισότητας, εργαλεία αξιολόγησης και παρακολούθησης, παραδείγματα και κώδικες καλής πρακτικής κ.λπ.) να ευαισθητοποιήσουν και να εκπαιδεύσουν τη διοίκηση και τους εργαζομένους σε θέματα ισότητας των φύλων, να δοκιμάσουν τα εργαλεία διοίκησης προσωπικού στην πράξη μέσω πιλοτικών δράσεων και να δημιουργήσουν ένα κοινωνικό πλαίσιο που να συμβάλλει στην ισότητα των φύλων στον εργασιακό χώρο (φόρουμ διευθυντών προσωπικού και εμπειρογνομόνων ισότητας, Συμφωνίες Ισότητας σε τοπικό ή κλαδικό επίπεδο, πρωτοβουλίες προώθησης του κοινωνικού διαλόγου σε θέματα ισότητας των φύλων). Το πρώτο πρόγραμμα ξεκίνησε το 2002 με πρωτοβουλία του ΚΕΘΙ και του Δικτύου των δομών στήριξης της γυναικείας απασχόλησης και επιχειρηματικότητας, που είχαν δημιουργηθεί με χρηματοδότηση της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας NOW. Το δεύτερο πρόγραμμα ξεκίνησε το 2005, με κεντρικά μέλη της σύμπραξης τη Γ.Γ.Ι. και τον ΣΕΒ.

Οι θετικές δράσεις υπέρ των γυναικών στις μεγάλες επιχειρήσεις και τις ΜΜΕ χρηματοδοτείται από το Ε.Π. «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση» (ΕΠΑΕΚ) του Γ' ΚΠΣ και αποσκοπεί στην επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών και την αναβάθμιση των δεξιοτήτων τους. Οι δράσεις περιλαμβάνουν συμβουλευτική, κατάρτιση και βελτίωση του εκπαιδευτικού

επιπέδου των γυναικών, τηλεργασία, δημιουργία υποδομών φροντίδας παιδιών, καθώς και σχεδιασμό και πειραματική εφαρμογή προτύπων διοίκησης και οργάνωσης της εργασίας που ενθαρρύνουν την εταιρική κοινωνική ευθύνη και την ισότητα ευκαιριών. Σχεδόν όλες οι εταιρείες που χρηματοδοτούνται ή χρηματοδοτήθηκαν από το πρόγραμμα επέλεξαν τις ενέργειες ευαισθητοποίησης, συμβουλευτικής και κατάρτισης, ενώ δύο τρίτα των εταιρειών που συμμετέχουν στον δεύτερο κύκλο του προγράμματος επέλεξαν το σχεδιασμό και την εφαρμογή τουλάχιστον ενός προτύπου διοίκησης και οργάνωσης της εργασίας.

Οι δύο συμφωνίες της ΓΓΙ με εργοδοτικές οργανώσεις και επιχειρήσεις για την προώθηση της ισότητας των φύλων στον εργασιακό χώρο αποτελούν επιστέγασμα των προαναφερθέντων μέτρων. Το 2006 η ΓΓΙ υπέγραψε ένα μνημόνιο συνεργασίας με το Ελληνικό Δίκτυο για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη και ένα πρωτόκολλο συνεργασίας με το τελευταίο και τις μεγαλύτερες εργοδοτικές οργανώσεις της χώρας. Σύμφωνα με το μνημόνιο, το Δίκτυο θα συμμετάσχει από κοινού με τη ΓΓΙ σε ένα τρίχρονο πρόγραμμα δράσης, με στόχο τη βελτίωση της ενημέρωσης και τη μεταφορά των ορθών πρακτικών στον τομέα των ίσων ευκαιριών μεταξύ των μελών του, αλλά και ευρύτερα. Παράλληλα, το πρωτόκολλο προβλέπει ότι οι εργοδοτικές οργανώσεις θα εξετάσουν την εφαρμογή νέων μορφών οργάνωσης της εργασίας και μέτρων συμφιλίωσης εργασίας και οικογενειακής ζωής, θα διευκολύνουν τη συμμετοχή των γυναικών σε προγράμματα κατάρτισης και θα επιδιώξουν, μαζί με τη ΓΣΕΕ, να προωθήσουν τη χρήση του ΛΑΕΚ για τη χρηματοδότηση της αναπλήρωσης των γυναικών κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας και μέτρων συμφιλίωσης στις επιχειρήσεις. Από την πλευρά του, το κράτος δεσμεύτηκε να παρέχει οικονομικά κίνητρα, ISO και βραβεία για τις επιχειρήσεις που εφαρμόζουν μέτρα προώθησης της ισότητας.

Οι θετικές δράσεις που υλοποιούνται από τις επιχειρήσεις, καθώς και οι συμφωνίες της ΓΓΙ με εργοδοτικές οργανώσεις και επιχειρήσεις, αντιστοιχούν σε μια στροφή της πολιτικής ισότητας των φύλων τόσο σε κοινοτικό επίπεδο όσο και στην Ελλάδα, η λογική της οποίας αποτυπώνεται ρητά στο Πρόγραμμα Δράσης 2004-2008 της ΓΓΙ. Η λογική αυτή λέει ότι η ισότητα των φύλων δεν πρέπει πλέον να θεωρείται μόνο ως στόχος κοινωνικής πολιτικής που σχετίζεται με την κοινωνική δικαιοσύνη, αλλά και ως παραγωγικός συντελεστής, άρα υπόθεση που αφορά και τις επιχειρήσεις.

Αν και η ευαισθητοποίηση της διοίκησης των επιχειρήσεων με τα θέματα ισότητας των φύλων αποτελεί θετική εξέλιξη, απαραίτητη προϋπόθεση ώστε τα μέτρα και τα προγράμματα ένταξης της «ισότητας στις επιχειρήσεις» να ασκήσουν θετική επίδραση στη συγκριτική θέση των γυναικών μέσα στους εργασιακούς χώρους είναι να μην ξεφύγουν από το στόχο τους. Για παράδειγμα, η συμμετοχή των γυναικών σε προγράμματα κατάρτισης πρέπει να βελτιώνει τα

προσόντα και τις δεξιότητες τους και να συναρτάται με την εξέλιξή τους στην επιχείρηση σε θέσεις υψηλότερων απαιτήσεων και ευθυνών και καλύτερης αμοιβής. Επίσης, η προώθηση των ευέλικτων μορφών εργασίας, με ή χωρίς κίνητρα από το κράτος, πρέπει να συμπίπτει με τις ανάγκες των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις, και όχι να τους επιβάλλεται με άλλοθι τη «συμφιλίωση». Τα όρια μεταξύ της επιθυμητής από τους εργαζόμενους και της επιβαλλόμενης από τους εργοδότες ευελιξίας στο χρόνο και τη μορφή εργασίας είναι συχνά δυσδιάκριτα. Τέλος, η απεύθυνση των ευέλικτων μορφών εργασίας και των μέτρων «συμφιλίωσης» πρωτίστως στις γυναίκες αντιστρατεύεται το στόχο της ισότητας των φύλων και αναπαράγει τους διαχωρισμούς στην απασχόληση με βάση το φύλο.

Η έλλειψη προηγούμενης εμπειρίας και τεχνογνωσίας στην εφαρμογή τέτοιων μέτρων και οι υφιστάμενες εργασιακές σχέσεις στον ιδιωτικό τομέα της οικονομίας δεν επιτρέπουν μεγάλες προσδοκίες. Τα πιλοτικά προγράμματα της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας EQUAL είχαν στόχο την κάλυψη του κενού τεχνογνωσίας, με την ανάπτυξη εργαλείων για: την ένταξη της διάστασης του φύλου στη διαχείριση των ανθρωπίνων πόρων των επιχειρήσεων Από την άλλη, η αξιολόγηση από την ΓΠΙ των θετικών δράσεων που εφάρμοσαν οι 171 επιχειρήσεις του πρώτου κύκλου του προγράμματος που χρηματοδοτείται από το ΕΠΑΕΚ, έδειξε ότι:

- Η κατάρτιση των γυναικών έχει συμβάλει στην προσωπική ανάπτυξη τους, αλλά δεν έχει συνδεθεί αρκετά με τα αντικείμενα εργασίας τους.
- Η παροχή συμβουλών έχει βοηθήσει και τους εργοδότες και τις εργαζόμενες γυναίκες να συνειδητοποιήσουν και να λύσουν προβλήματα.
- Οι ενέργειες δημοσιοποίησης έχουν καταστήσει ορατές τις εφαρμοζόμενες πολιτικές ισότητας των φύλων στις τοπικές κοινότητες.
- Σε λίγες περιπτώσεις οι γυναίκες ανέλαβαν διευθυντικές θέσεις ως συνέπεια των δράσεων που έχουν εφαρμοστεί.
- Υπάρχουν περιπτώσεις όπου η διοίκηση των εταιρειών υιοθέτησε συμβουλευτικές υπηρεσίες για την ισότητα στο προσωπικό, για να βελτιωθεί η διοίκηση προσωπικού.

Η δράση «προτύπων κοινωνικής ευθύνης για ίσες ευκαιρίες» δεν ήταν επιλέξιμη στον πρώτο κύκλο και αναμένεται να βελτιώσει τη θετική επίπτωση του προγράμματος στη μείωση του κάθετου επαγγελματικού διαχωρισμού κατά φύλο στις εταιρείες που την εφαρμόζουν. Όσον αφορά το πρόγραμμα χρηματοδότησης της ίδρυσης επιχείρησης από γυναίκες επιχειρηματίες, υπήρξε μεγάλη ζήτηση. Εντούτοις, στη συντριπτική πλειονότητα τους οι νέες εταιρείες είναι μικρού μεγέθους, λειτουργούν σε τομείς όπου η αγορά είναι κορεσμένη και οι δραστηριότητες που επιλέγονται από τις επιχειρηματίες δεν απαιτούν εργασία υψηλών προσόντων και δεξιοτήτων ή περίπλοκη τεχνολογία.

➤ Πολιτική συμφιλίωσης εργασιακών και οικογενειακών υποχρεώσεων.

Η υιοθέτηση της ΕΣΑ το 1997 συμπίπτει με την υιοθέτηση μιας ενεργητικής πολιτικής συμφιλίωσης εργασιακών και οικογενειακών υποχρεώσεων για πρώτη φορά στην Ελλάδα. Τα τρία συστατικά αυτής της πολιτικής είναι: α) Η δημιουργία νέων δομών κοινωνικής φροντίδας παιδιών, ηλικιωμένων και ατόμων με ειδικές ανάγκες, β) Η επέκταση του ωραρίου λειτουργίας και των προγραμμάτων των παιδικών σταθμών και των σχολείων και γ) Η βελτίωση των αδειών για οικογενειακούς λόγους και των προϋποθέσεων λήψης τους. Η έναρξη των μέτρων συμφιλίωσης έγινε με το ΕΣΔΑ του 1998, όπου αναγγέλθηκαν δύο πιλοτικά προγράμματα, ένα για την επέκταση του προγράμματος των δημόσιων παιδικών σταθμών και νηπιαγωγείων το απόγευμα και ένα για την παροχή βοήθειας στο σπίτι σε ηλικιωμένους. Επίσης ανακοινώθηκε η οικονομική ενίσχυση των Κέντρων Δημιουργικής Απασχόλησης των Παιδιών μετά το σχολείο (ΚΔΑΠ), που είχαν δημιουργηθεί με πόρους της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας NOW.

Το ΕΣΔΑ του 1999 ανήγγειλε τη δημιουργία ολοήμερων νηπιαγωγείων και σχολείων, Μονάδων Κοινωνικής Φροντίδας Ηλικιωμένων, νέων δημόσιων βρεφονηπιακών και παιδικών σταθμών και ΚΔΑΠ. Η αναθεώρηση του Β' ΚΠΣ επέτρεψε την αναδιανομή αδιάθετων πόρων για την επέκταση των δημόσιων δομών και υπηρεσιών φροντίδας. Από το 2001 μέχρι σήμερα οι προαναφερθείσες δομές και οι υπηρεσίες επεκτάθηκαν περαιτέρω με πόρους του Γ' ΚΠΣ. Σ' αυτές προστέθηκαν τα ΚΔΑΠ για παιδιά με ειδικές ανάγκες και τα Κέντρα Ημερήσιας Φροντίδας Ηλικιωμένων, ενώ το πρόγραμμα «Βοήθεια στο Σπίτι» για τους ηλικιωμένους επεκτάθηκε και στα άτομα με ειδικές ανάγκες. Την ίδια περίοδο, στα ΕΣΔΑ εντάχθηκαν και τα προγράμματα προαγωγής νέων μορφών οργάνωσης της εργασίας στις επιχειρήσεις που διευκολύνουν τη συμφιλίωση εργασιακών και οικογενειακών υποχρεώσεων, που χρηματοδοτήθηκαν από την Κοινοτική Πρωτοβουλία EQUAL και το Γ' ΚΠΣ.

Κατά τη διάρκεια της τελευταίας δεκαετίας θετικές αλλαγές έχουν συντελεστεί και στις άδειες για οικογενειακούς λόγους. Στον δημόσιο τομέα πραγματοποιήθηκαν επ' ευκαιρία δύο αναθεωρήσεων του Δημοσιοϋπαλληλικού Κώδικα,⁸² ενώ στον ιδιωτικό τομέα ήταν αποτέλεσμα συλλογικών διαπραγματεύσεων σε εθνικό επίπεδο και περιλαμβάνονται στις Εθνικές Γενικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας (ΕΓΣΣΕ). Η δημιουργία νέων κοινωνικών υπηρεσιών έχει βελτιώσει την κάλυψη των παιδιών από υπηρεσίες φροντίδας. Ο ΟΟΣΑ (2001) υπολόγισε ότι το ποσοστό κάλυψης των παιδιών ηλικίας κάτω των 3 ετών ανήρχετο σε 3%, και αυτών ηλικίας 3-6 ετών σε 46% το έτος 2000. Σύμφωνα με τα στοιχεία της ευρωπαϊκής έρευνας EU-SILC, τα αντίστοιχα ποσοστά για το 2004 ήταν 16,6% και 81,8%. Ομοίως, ο ΟΟΣΑ υπολόγισε

⁸² Η 1η αναθεώρηση του Δημοσιοϋπαλληλικού Κώδικα έγινε το 1999 (Ν. 2683) και η δεύτερη το 2007 (Ν. 3528)

ότι μόλις 0,3% των ηλικιωμένων ηλικίας 65 και άνω απολάμβαναν υπηρεσίες κατ' οίκον φροντίδας το 1998, ενώ μια πρόσφατη εκτίμηση για το 2005 ανέβαζε το ποσοστό στο 4,1%. Ωστόσο, ακόμα και μετά την πρόοδο της τελευταίας δεκαετίας, η Ελλάδα βρίσκεται στις τελευταίες θέσεις των χωρών του ΟΟΣΑ και της Ε.Ε. ως προς τα ποσοστά κάλυψης των παιδιών και των ηλικιωμένων από υπηρεσίες κοινωνικής φροντίδας.

Δύο μελέτες αξιολόγησης έχουν αποτιμήσει τις επιπτώσεις από τη δημιουργία υποδομών φροντίδας στην κατάσταση των γυναικών στην αγορά εργασίας (Στρατηγάκη 2008). Το κύριο συμπέρασμα είναι ότι η διαθεσιμότητα δημόσιων υπηρεσιών φροντίδας συμβάλλει στην ενεργοποίηση σημαντικού αριθμού γυναικών που ανήκουν στον μη απασχολούμενο γυναικείο πληθυσμό. Όμως, σύμφωνα με τις μελέτες, μόνο μία στις τρεις ή τέσσερις γυναίκες που εισέρχονται στην αγορά εργασίας καταφέρνουν να βρουν δουλειά. Από την άλλη πλευρά, εντυπωσιακά υψηλό είναι το μερίδιο των γυναικών που δηλώνουν ότι χρησιμοποιούν τις δημόσιες υπηρεσίες φροντίδας παιδιών για να διατηρήσουν ή να βελτιώσουν τη θέση εργασίας που κατέχουν. Αυτό σημαίνει ότι η βελτίωση των δημόσιων υπηρεσιών φροντίδας συμβάλλει στην αύξηση και στη διατήρηση και αναβάθμιση της γυναικείας απασχόλησης.

Όσον αφορά τις επιπτώσεις των αλλαγών στις άδειες στην ισότητα των φύλων, η Καραμεσίνη επισημαίνει τα εξής: Στον μεν δημόσιο τομέα, η εισαγωγή της 9μηνης άδειας φροντίδας μετά την 12μηνη άδεια μητρότητας έγινε για δημογραφικούς λόγους. Αν και η επιστροφή στην ίδια θέση εργασίας είναι εγγυημένη, οι συνέπειες στην επαγγελματική εξέλιξη από τη μακροχρόνια απουσία πιθανώς να είναι αρνητικές για όποια γυναίκα κάνει χρήση του 9μήνου, με αποτέλεσμα την αναπαραγωγή των ανισοτήτων των φύλων ως προς τη σταδιοδρομία. Στο δε ιδιωτικό τομέα, εάν ο εργοδότης συναινέσει στο νέο δικαίωμα συνεχόμενης άδειας φροντίδας, τότε η μέγιστη σωρευτική διάρκεια της άδειας μετά την κύηση μπορεί να φθάσει περίπου τους 6 μήνες, αν και στην πράξη η χορήγηση της συγκεκριμένης άδειας είναι δύσκολη. Ένα σημείο ακόμα αφορά το γεγονός ότι το σημερινό καθεστώς αδειών δεν ενθαρρύνει τη συμμετοχή του πατέρα στις ευθύνες φροντίδας, δεδομένου ότι τόσο στον ιδιωτικό όσο και στο δημόσιο τομέα η γονική άδεια για τη φροντίδα των παιδιών, που έπεται της άδειας μητρότητας, χορηγείται κατά προτεραιότητα στη μητέρα και είναι μεταβιβάσιμη στον πατέρα μόνο εάν η μητέρα δεν κάνει χρήση της.

➤ Πολιτικές ευελιξίας της εργασίας

Μέχρι τις αρχές της δεκαετίας του 1990, η ελληνική αγορά εργασίας χαρακτηριζόταν από υψηλό επίπεδο προστασίας των υπαλλήλων και χαμηλό επίπεδο προστασίας των εργατών ενάντια στις απολύσεις, ελαστικότητα στη χρήση των συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου,

έλλειψη ρύθμισης της μερικής απασχόλησης, απαγόρευση των ιδιωτικών γραφείων εύρεσης ή ανοικίας εργασίας, αυστηρή ρύθμιση του εργάσιμου χρόνου και ευέλικτη χρήση της υπερωριακής απασχόλησης. Έκτοτε, μία σειρά νομοθετικών αλλαγών έχει επιφέρει μεταβολές. Η προστασία των εργατών από τις απολύσεις βελτιώθηκε λίγο, η μερική απασχόληση ρυθμίστηκε και επαναρυθμίστηκε, η ευέλικτη διεύθυνση του εργάσιμου χρόνου κατοχυρώθηκε νομοθετικά, χωρίς όμως να βρει εφαρμογή στην πράξη, ενώ τα τελευταία χρόνια εισήχθησαν περιορισμοί στη χρήση των συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου και νομιμοποιήθηκαν οι ιδιωτικές εταιρείες εύρεσης εργασίας και οι εταιρείες προσωρινής εργασίας. Όμως οι μορφές ευέλικτης εργασίας με τη μεγαλύτερη αύξηση την τελευταία δεκαπενταετία είναι αυτές που ξεφεύγουν από τη ρύθμιση/προστασία του νόμου: η αδήλωτη/ανασφάλιστη εργασία και η εξαρτημένη εργασία με σύμβαση έργου.

Η διάσταση του φύλου δεν ελήφθη καθόλου υπ' όψιν κατά το σχεδιασμό των παραπάνω νομοθετικών αλλαγών, με εξαίρεση τη μερική απασχόληση. Ρητά ή άρρητα, η τελευταία θεωρείται μορφή απασχόλησης κατάλληλη κυρίως για γυναίκες, που επιτρέπει την αύξηση του γυναικείου ποσοστού απασχόλησης και το κλείσιμο της ψαλίδας με το ανδρικό ποσοστό. Παραβλέπονται σ' αυτή την περίπτωση οι ανισότητες φύλου ως προς την ποιότητα της απασχόλησης, που παράγονται από την άνιση επέκταση της μερικής απασχόλησης σε άνδρες και γυναίκες. Είναι πάντως γεγονός, ότι η μερική απασχόληση ρυθμίστηκε αυστηρά από τον Έλληνα νομοθέτη, αρχής γενομένης από τον νόμο 1899/1990, ώστε να παρέχει στους εργαζόμενους ίση μεταχείριση με τους πλήρως απασχολούμενους (αναλογικότητα αμοιβής και δικαιωμάτων), προτεραιότητα στην πρόσληψη σε θέσεις εργασίας πλήρους απασχόλησης στην ίδια επιχείρηση, προστασία απέναντι στο διακεκομμένο ωράριο εργασίας, προσαύξηση χρόνου ασφάλισης όταν οι μερικώς απασχολούμενοι εργάζονται λιγότερο από τέσσερις ώρες ημερησίως και προσαύξηση αμοιβής όταν επιπλέον αμείβονται με το κατώτατο ωρομίσθιο. Με λίγα λόγια, ο νομοθέτης προσπάθησε κατά το δυνατόν να αποτρέψει τη μετατροπή των θέσεων μερικής απασχόλησης σε θέσεις περιθωριακής απασχόλησης. Ωστόσο, αν και ο νόμος 2639/1998 έδωσε στους μερικά απασχολούμενους το δικαίωμα να αρνούνται την απασχόληση πέραν των ωρών της σύμβασης, ο εργοδότης μπορεί να απασχολεί τον εργαζόμενο παραπάνω ώρες με τη συγκατάθεση του χωρίς προσαύξηση ωρομισθίου.

Αναφορικά με τις επιπτώσεις στην ισότητα των φύλων, τα στοιχεία για την εξέλιξη της μερικής απασχόλησης μετά την πρώτη νομοθετική ρύθμιση του 1990 δείχνουν ότι το ποσοστό των μερικώς απασχολούμενων γυναικών ανήλθε από 7,4% το 1991 σε 10% το 1998, έπεσε στο 8,5% το 2004 και επανήλθε στο 10,2% το 2006(Στρατηγάκη 2008). Το αντίστοιχο ανδρικό ποσοστό κυμάνθηκε από 2,2% έως 3,4% όλη την περίοδο και δεν επηρεάστηκε από τις

νομοθετικές ρυθμίσεις. Το χαμηλό γυναικείο ποσοστό, αν και υψηλότερο του ανδρικού, οφείλεται στην απροθυμία κάποιων γυναικών να δουλέψουν με χαμηλούς μισθούς. Αυτήν την απροθυμία επεδίωξε να κάμψει ο Νόμος 3174/2003, που επέκτεινε τη μερική απασχόληση στον δημόσιο τομέα με συμβάσεις προσωρινής εργασίας. Η προσδοκία εξασφάλισης μόνιμης απασχόλησης με πλήρες ωράριο στο Δημόσιο μετά τη λήξη της σύμβασης δημιούργησε αυξημένη ζήτηση για τις νέες θέσεις που δημιουργήθηκαν στη δημόσια διοίκηση, τα ΝΠΔΔ και τους ΟΤΑ.

Αυτό που έχει σημασία για την αξιολόγηση της πολιτικής για τη μερική απασχόληση την τελευταία δεκαετία από τη σκοπιά του φύλου είναι ότι το μερίδιο των γυναικών στο σύνολο των μερικώς απασχολούμενων αυξήθηκε από 65% το 1998 σε 69,3% το 2006, ενώ η ψαλίδα μεταξύ γυναικείου και ανδρικού ποσοστού μερικής απασχόλησης άνοιξε: το γυναικείο ποσοστό ήταν 3,1 φορές υψηλότερο του ανδρικού το 1998 και 3,5 φορές το 2006. Φαίνεται λοιπόν ότι η ταχύτερη επέκταση της μερικής απασχόλησης στις γυναίκες απ' ό,τι στους άνδρες την τελευταία δεκαετία έχει ενδεχομένως μειώσει το χάσμα μεταξύ των δύο φύλων ως προς το ποσοστό απασχόλησης και το έχει διευρύνει ως προς την ποιότητα της απασχόλησης.

Όπως αναφέρει η Καραμεσίνη, το ερώτημα είναι σε ποιο βαθμό η σμίκρυνση της διαφοράς μεταξύ ανδρικού και γυναικείου ποσοστού απασχόλησης θα μπορούσε να είχε επιτευχθεί παρέχοντας στις μερικώς απασχολούμενες γυναίκες ευκαιρίες πλήρους απασχόλησης ή εάν αυτές δεν θα ήταν ούτως ή άλλως διατεθειμένες να απασχοληθούν πλήρως, ακόμα και εάν τους δινόταν τέτοια ευκαιρία (Στρατηγάκη 2008). Από τα στοιχεία της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού προκύπτει ότι 41,5% των μερικώς απασχολούμενων γυναικών το 1998 και 43% το 2006 δούλευαν με τέτοιου είδους σύμβαση επειδή δεν μπορούσαν να βρουν πλήρη απασχόληση. Τα αντίστοιχα ποσοστά μη εθελούσιας μερικής απασχόλησης για τις γυναίκες ηλικίας 25-49 ετών είναι 49% και για το δύο έτη. Κατά συνέπεια, η συμβολή της μερικής απασχόλησης στην αύξηση των ευκαιριών συμμετοχής των γυναικών στην απασχόληση υπερτιμάται, όταν δεν λαμβάνεται υπ όψιν ότι το 50-60% των μερικώς απασχολούμενων γυναικών θα επιθυμούσαν να απασχολούνται πλήρως.

Αυτή η διάσταση φαίνεται να παραβλέπεται από αυτούς/ές που ισχυρίζονται, ότι η έλλειψη θέσεων εργασίας που προσφέρουν ευελιξία του χρόνου εργασίας (μερική απασχόληση, ευέλικτα ωράρια κ.λπ.) είναι ένας από τους βασικούς παράγοντες που εμποδίζουν την αύξηση του γυναικείου ποσοστού απασχόλησης. Στον αντίποδα βρίσκονται αυτοί/ές που ισχυρίζονται ότι ο περιορισμός στην αύξηση του γυναικείου ποσοστού απασχόλησης τίθεται από το ύψος της ζήτησης εργασίας και όχι από την έλλειψη ευέλικτων μορφών απασχόλησης.

4.2.2 Το Εθνικό Πρόγραμμα Δράσης για την Ισότητα (2001-2006)

Για την επίτευξη του εκσυγχρονισμού του κοινωνικού προτύπου με την αξιοποίηση του συνόλου του ανθρώπινου δυναμικού, ανεξαρτήτως φύλου, και την εξάλειψη κάθε μορφής διακρίσεων σε βάρος των γυναικών (*gender mainstreaming*), το Εθνικό Πρόγραμμα Δράσης Ισότητας 2001-2006⁸³ έθεσε τέσσερις βασικούς στόχους [ΕΥΣΕΚΤ 2003: 26], που περιλάμβαναν τις κύριες Αρχές της Διακήρυξης του ΟΗΕ (Πεκίνο 1995), καθώς και την Κοινοτική στρατηγική-πλαίσιο 2001-2005 για την ισότητα των φύλων, ως ακολούθως:

1. Η προώθηση της ισότητας στην οικονομική ζωή με δράσεις στους τομείς της απασχόλησης, της πληροφορίας, της κατάρτισης, της επιχειρηματικότητας των γυναικών, της ίσης αμοιβής και της εναρμόνισης επαγγελματικών και οικογενειακών ευθυνών, με την συμμετοχή των γυναικών σε περισσότερες θέσεις εργασίας και με πλήρη απασχόληση.
2. Η προώθηση της ίσης εκπροσώπησης στον πολιτικό, κοινωνικό και οικονομικό τομέα με νομοθετικές ρυθμίσεις (ποσοτώσεις) και η προώθηση των γυναικών στα κέντρα λήψης πολιτικών και οικονομικών αποφάσεων, στα όργανα διοίκησης του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα, στα συνδικαλιστικά όργανα και στους επαγγελματικούς φορείς.
3. Η προώθηση της ίσης εφαρμογής των κοινωνικών δικαιωμάτων ανδρών και γυναικών με παρεμβάσεις στον τομέα της νομοθεσίας (είτε με συμπλήρωμα και νέες ρυθμίσεις της ελληνικής νομοθεσίας, είτε με εναρμόνιση με την κοινοτική νομοθεσία για τη διασφάλιση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και της αξιοπρέπειας των γυναικών στον ιδιωτικό και εργασιακό χώρο) με ενημέρωση και ευαισθητοποίηση των πολιτών. Επιπρόσθετα, προβλέπονταν ειδικές δράσεις για ευαίσθητες ομάδες γυναικών κοινωνικού αποκλεισμού (π.χ. τσιγγάνες, μετανάστριες, μονογονεϊκές οικογένειες, φυλακισμένες κ.ά.).
4. Η προώθηση της αλλαγής των στερεοτύπων των φύλων, με δράσεις και ενέργειες οριζόντιου χαρακτήρα για τη συμφιλίωση των επαγγελματικών και οικογενειακών ευθυνών, για τα προβαλλόμενα από τα ΜΜΕ πρότυπα και με ειδικά μέτρα ευαισθητοποίησης στους τομείς της εκπαίδευσης, του πολιτισμού και κάθε έκφρασης της ζωής.

Για την υλοποίηση του Προγράμματος, συστάθηκε με Πρωθυπουργική Απόφαση το 2000 Διυπουργική Επιτροπή, με έργο τη λήψη των αναγκαίων αποφάσεων για την προώθηση της εθνικής πολιτικής ισότητας, τον συντονισμό των Υπουργείων στο σχεδιασμό νομοθετικών πρωτοβουλιών και στην υλοποίηση μέτρων για την ισότητα, την εποπτεία και την αποτίμηση των ασκουμένων πολιτικών, την προβολή των αποφάσεων καθώς και την συνεργασία με μη

⁸³ Περισσότερα στο : *Εθνικό Πρόγραμμα Δράσης για την Ισότητα (2001-2006)*
<http://www.esfhellas.gr/index.asp?node=111>

κυβερνητικές γυναικείες οργανώσεις, κοινωνικούς και επιστημονικούς φορείς.

Αν και τα αναμενόμενα αποτελέσματα περιλάμβαναν την αύξηση του ποσοστού απασχόλησης των γυναικών, την ισόρροπη συμμετοχή των γυναικών στα νέα επαγγέλματα που αναδεικνύονται από την Κοινωνία της Πληροφορίας, την ανάπτυξη της υπαίθρου, την εναρμόνιση επαγγελματικών και οικογενειακών ευθυνών και τη βελτίωση της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών και για τα δύο φύλα, τη συμπλήρωση της εφαρμογής του νομοθετικού πλαισίου, την ανάπτυξη της ποιότητας ζωής με τη βελτίωση των συνθηκών περιβάλλοντος, υγείας και διατροφής, την αλλαγή της νοοτροπίας και των στερεοτυπικών ρόλων των φύλων με την εκπαίδευση, την πληροφόρηση και ενημέρωση και την αλλαγή της προβολής παραδοσιακών προτύπων από τα Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης, τη βελτίωση των κοινωνικοπολιτικών συνθηκών για την ισόρροπη συμμετοχή των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων και την κάλυψη ποσοτικών στόχων ως προς την εκπαίδευση, την απασχόληση, τις κοινωνικές υποδομές και τη συμμετοχή στα κέντρα λήψης αποφάσεων, τα πραγματικά αποτελέσματα φαίνεται να μην απεικονίζουν απόλυτα τους αρχικούς στόχους.

Στα πλαίσια της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας EQUAL⁸⁴ συγκροτήθηκε στη χώρα μας ένα Εθνικό Θεματικό Δίκτυο για τη «Συμφιλίωση της Οικογενειακής και Επαγγελματικής Ζωής», με σκοπό να λειτουργήσει ως βοηθητικός μηχανισμός για τη διάδοση των καλών πρακτικών, τη θεματική δικτύωση και την επίτευξη αντίκτυπου στις εθνικές ή/και τις ευρωπαϊκές πολιτικές (*mainstreaming*). Το Εθνικό αυτό Θεματικό Δίκτυο εντοπίζει τα κενά της πολιτικής και προτείνει τις απαραίτητες θεσμικές παρεμβάσεις για την εναρμόνιση εργασίας και οικογένειας, επιχειρώντας παράλληλα να ευαισθητοποιήσει τον επιχειρηματικό κόσμο στα θέματα συμφιλίωσης οικογένειας κι εργασίας. Στο πλαίσιο του συγκεκριμένου Εθνικού Θεματικού Δικτύου ανέπτυξαν δράση οι εξής Αναπτυξιακές Συμπράξεις:

1. ΑΣ EQUAL-ΑΝΔΡΟΜΕΔΑ
2. ΑΣ ΔΙΚΤΥΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΕΥΚΑΙΡΙΩΝ
3. ΑΣ ΑΘΗΝΑ
4. ΑΣ ΙΣΕΣ ΕΥΚΑΙΡΙΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΟ ΑΙΓΑΙΟ – MEVEL
5. ΑΣ ΕΥΤΡΟΦΙΑ
6. ΑΣ ΗΡΑ
7. ΑΣ ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΟΙΟΤΗΤΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΖΩΗΣ
8. ΑΣ E-QUALITY, ΑΝΑΠΤΥΞΙΑΚΗ ΣΥΜΠΡΑΞΗ ΒΟΡ/ΑΝΑΤΟΛ. ΕΛΛΑΔΑΣ

⁸⁴ Το *equal* στόχευε στην εφαρμογή και διάδοση νέων τρόπων καταπολέμησης των διακρίσεων στον τομέα της απασχόλησης, ολοκληρώνοντας τις εμπειρίες των προηγούμενων Πρωτοβουλιών EMPLOYMENT & ADAPT.

Η παγκοσμιοποίηση της οικονομίας, η αυξανόμενη τεχνολογική ανάπτυξη και η συνεχής αύξηση του ποσοστού γήρανσης του πληθυσμού σε συνδυασμό με την αύξηση της γυναικείας απασχολησιμότητας απαιτούν οργανωτικές αλλαγές και ευελιξία που ικανοποιεί ταυτόχρονα τις ανάγκες του εργατικού δυναμικού και των εργοδοτών, ενώ η συμφιλίωση της εργασίας και της οικογενειακής ζωής υπήρξε ένα από τα θέματα αυξανόμενου ενδιαφέροντος στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Αν και η συμφιλίωση δεν αφορά μόνο τις γυναίκες, όπως παραδοσιακά η κατανομή των κοινωνικών ρόλων επέβαλε, αλλά εξίσου τους άνδρες εργαζόμενους, μόνο με την εγκαθίδρυση πρακτικών συμφιλίωσης είναι δυνατό οι γυναίκες με οικογενειακές υποχρεώσεις να ενταχθούν στην αμειβόμενη απασχόληση και οι άνδρες να συμμετέχουν ισότιμα στην ανάληψη των οικογενειακών βαρών. Έτσι οι επιχειρήσεις θα είναι σε θέση να προσελκύουν και να συγκρατούν στο δυναμικό τους ικανά στελέχη και των δύο φύλων. Στο πλαίσιο αυτό, τα μέτρα και οι πρακτικές που έχουν προταθεί ότι θα μπορούσαν να προωθήσουν τη Συμφιλίωση συνοψίζονται στα εξής:

- ευέλικτα ωράρια εργασίας: η έναρξη και η λήξη της εργασίας μπορεί να ποικίλλει, στα πλαίσια που θέτει ο εργοδότης κατόπιν συμφωνίας με τον εργαζόμενο με στόχο την εναρμόνιση της επαγγελματικής και της προσωπικής ζωής.
- εξατομικευμένος χρόνος εργασίας: οι εργαζόμενοι έχουν τη δυνατότητα –με τη σύμφωνη γνώμη της διοίκησης- να «αποταμιεύουν» ώρες εργασίας, τις οποίες στη συνέχεια «ξοδεύουν» με τρόπο ώστε να ισοσκελίζεται ο μέσος χρόνος εργασίας τους.
- ετήσια διευθέτηση του χρόνου εργασίας: οι εργοδότες, με τη σύμφωνη γνώμη των εργαζομένων ή του σωματείου, μπορούν να επιμηκύνουν κατά 2 ώρες τον χρόνο εργασίας κάποιες περιόδους, και να τον μειώνουν αντίστοιχα κάποιες άλλες περιόδους, ώστε να αντιμετωπίζονται οι διακυμάνσεις της ζήτησης χωρίς δαπανηρές υπερωρίες.
- μειωμένος χρόνος εργασίας: μερική απασχόληση, 35ωρο, μοντέλο εργασίας 6+6 ώρες ημερησίως, με πλήρεις αποδοχές (Φιλανδία).
- συμπιεσμένη εργάσιμη εβδομάδα: οι εργαζόμενοι μπορούν να εργαστούν τις συνολικές εβδομαδιαίες ώρες τους σε διάστημα λιγότερων ημερών.
- τηλεργασία: δυνατότητα για περιστασιακή ή μόνιμη εργασία από το σπίτι, με τη χρήση των τεχνολογιών πληροφορικής κι επικοινωνίας (ΤΠΕ).
- χωρο-ευέλικτη εργασία: απασχόληση εκτός του χώρου της επιχείρησης.
- κυκλική εργασία: αντικατάσταση ενός εργαζομένου σε άδειας (γονικής, εκπαιδευτικής, κ.λπ.) με έναν άνεργο, για όσο διάστημα απουσιάζει ο αδειούχος υπάλληλος.
- διαμοιραζόμενη εργασία: δύο άτομα μοιράζονται (με αίτημά τους) τα καθήκοντα, τα δικαιώματα, τις ώρες εργασίας και την αμοιβή που απορρέουν από μια θέση εργασίας.

- μερική συνταξιοδότηση: ένας εργαζόμενος που βρίσκεται κοντά στη συνταξιοδότηση επιλέγει να κάνει μερική χρήση του συνταξιοδοτικού του δικαιώματος, συνεχίζοντας παράλληλα να δουλεύει, αλλά με μερική απασχόληση.

4.2.3. Εθνικοί Άξονες Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (2004-2008) – Εθνικό Στρατηγικό Πλαίσιο Αναφοράς 2007-2013 (ΕΣΠΑ)

Βασικός στόχος της Γ.Γ.Ι. για τους άξονες δράσης της ισότητας των φύλων για την περίοδο 2004-2008,⁸⁵ ήταν η αποδέσμευση των θεμάτων ισότητας από την κατηγορία των «ειδικού τύπου» θεμάτων και η ανάδειξη του κοινωνικο-οικονομικού και αναπτυξιακού χαρακτήρα τους με την άμεση σύνδεσή τους με τις κύριες εθνικές πολιτικές προτεραιότητες.⁸⁶ Δεδομένου ότι το Νοέμβριο του 1997 η Σύνοδος Κορυφής για την απασχόληση στο Λουξεμβούργο αναγνώρισε για πρώτη φορά σε πολιτικό επίπεδο την ισότητα των ευκαιριών σαν ζήτημα όχι μόνο κοινωνικής δικαιοσύνης, αλλά και οικονομικού ενδιαφέροντος, η Γ.Γ.Ι. υποστήριξε τη στρατηγική της παρέμβαση στα εξής μέσα: α) στην ενσωμάτωση της ισότητας ευκαιριών ανδρών και γυναικών σε όλα τα όργανα, πολιτικές και δράσεις της Κυβέρνησης (*gender mainstreaming*), β) στην ανάληψη ειδικών δράσεων κατά την τετραετία 2004-2008, γ) στον κοινωνικό διάλογο με τους εταίρους, καθώς και τις συνδικαλιστικές οργανώσεις των δημοσίων υπαλλήλων και των αγροτών, δ) στη σταδιακή προώθηση μορφών προληπτικής νομοθεσίας (*proactive legislation*) σε τομείς όπου αυτή αποδεικνύεται πιο αποτελεσματική από τις παραδοσιακές νομοθετικές παρεμβάσεις (*reactive legislation*), όπως ο τομέας της αγοράς εργασίας και των εργασιακών σχέσεων, ε) στο διακομματικό διάλογο και στο διάλογο με τις ΜΚΟ, που δραστηριοποιούνται στο πεδίο της προώθησης της ισότητας ανδρών και γυναικών.

Επίσης, επεδίωξε την κατάρτιση άτυπου Μητρώου Μη Κυβερνητικών Οργανώσεων, με σκοπό την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φύλου, και την σύσταση της Επιτροπής για την Ισότητα Ανδρών και Γυναικών,⁸⁷ ως μόνιμου βήματος διαλόγου της κυβέρνησης με τις αντιπροσωπευτικές οργανώσεις για τη διαμόρφωση και παρακολούθηση των σχετικών πολιτικών. Όλα αυτά προτάθηκαν με την αξιοποίηση των ήδη υφιστάμενων θεσμικών

⁸⁵ Περισσότερα στο: Γενική Γραμματεία Ισότητας 2004.

⁸⁶ Η ΓΓΙ τονίζεται ότι: «προϋπόθεση για την επίτευξη του στόχου αυτού είναι η κατανόηση του ότι οι γυναίκες συνιστούν περισσότερο από το μισό του πληθυσμού της χώρας (52%) και αντιμετωπίζουν σοβαρά προβλήματα κοινωνικο-οικονομικής ένταξης. Δεν είναι, επομένως, ορθό να αντιμετωπίζονται στο πεδίο των πολιτικών ως «ειδική» ή «ευπαθής κοινωνική κατηγορία», χαρακτηρισμός που παραπέμπει λανθασμένα σε μια ειδική μειονεκτούσα ομάδα. Με δεδομένο, άλλωστε, ότι οι γυναίκες αποτελούν την πλειοψηφία του πληθυσμού της Χώρας, κρίνεται σκόπιμη μία αυξημένη μέριμνα για τη λήψη μέτρων που θα διευκολύνουν και την εξυπηρέτηση της γυναίκας-πολίτη».

⁸⁷ Έργο της Επιτροπής είναι ο σχεδιασμός κατάλληλων πολιτικών ισότητας των δύο φύλων, συμπεριλαμβανομένων και των νομοθετικών, η υποβολή μέτρων για την υλοποίησή τους, η παρακολούθηση της εφαρμογής τους και η αξιολόγηση των αποτελεσμάτων τους σε εθνικό και περιφερειακό επίπεδο.

μηχανισμών και των μέσων παρέμβασης, ενισχύοντας ή επαναπροσδιορίζοντας το ρόλο τους και αξιοποιώντας την εμπειρία που έχει αποκτηθεί μέχρι σήμερα. Στο πλαίσιο των παραπάνω κατευθύνσεων, η Γ.Γ.Ι. έδωσε προτεραιότητα: α) στην καταπολέμηση του ελλείμματος ισότητας στην αγορά εργασίας και τις εργασιακές σχέσεις στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα, β) στην πρόληψη και καταπολέμηση της βίας με θύματα τις γυναίκες, γ) στην καταπολέμηση των στερεότυπων αντιλήψεων για το ρόλο των δύο φύλων μέσω της εκπαιδευτικής διαδικασίας και δ) στην ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων.

Αναφορικά με τον πρώτο άξονα δράσης, η Ελλάδα αξιολογήθηκε αρνητικά, αφού η έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την ισότητα των φύλων (Εαρινή Σύνοδος Κορυφής των Βρυξελλών, Μάρτιος 2004), την αναφέρει, μαζί με την Ισπανία και την Ιταλία, ως *αρνητικό παράδειγμα* χωρών με ποσοστά γυναικείας απασχόλησης κατώτερα του 50%, οι οποίες πρέπει να καταβάλουν αυξημένες προσπάθειες για την επίτευξη του στόχου της Λισσαβόνας. Επιπρόσθετα, η καταγεγραμμένη ενίσχυση της γυναικείας απασχόλησης στην Ελλάδα δεν συνοδεύτηκε από την αντίστοιχη μείωση του λεγόμενου «ελλείμματος» ισότητας μεταξύ των δύο φύλων στα ποσοστά συμμετοχής στην αγορά εργασίας και στην ανεργία, ενώ οι μελέτες του Κ.Ε.Θ.Ι. δείχνουν ότι η αυξανόμενη συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό δεν συνοδεύτηκε από μείωση των ανισοτήτων ανδρών και γυναικών.⁸⁸ Ο διαχωρισμός των φύλων εντοπίζεται επίσης στις διαφορές ως προς α) τους μισθούς, όπου σύμφωνα με πρόσφατη έρευνα της Τράπεζας της Ελλάδος, το μισθολογικό χάσμα στην Ελλάδα ανέρχεται, κατά μέσον όρο, σε 25% και υπερβαίνει κατά πολύ τον αντίστοιχο μέσο όρο της Ε.Ε. (16%), β) τη συμμετοχή σε κλάδους οικονομικής δραστηριότητας και επιμέρους επαγγέλματα (επαγγελματικός διαχωρισμός) και γ) την επαγγελματική εξέλιξη.

Προκειμένου να αντιμετωπιστούν τα προαναφερόμενα ζητήματα, η Γ.Γ.Ι. επιτάχυνε την υλοποίηση των μέτρων του Γ' Κ.Π.Σ. που αφορούσαν στις γυναίκες στο πλαίσιο του Ε.Π. «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση» και Ε.Π. «Ανταγωνιστικότητα» (Μέτρο 2.8.2.) με έμφαση στην υποστήριξη και ενίσχυση της επιχειρηματικής ικανότητας των γυναικών. Επίσης, επεδίωξε διασύνδεση με το Εθνικό Συμβούλιο Ανταγωνιστικότητας, ώστε να δημιουργηθούν δείκτες ισότητας που να συνδέονται με την οικονομική και παραγωγική τους αξία.⁸⁹ Υιοθετήθηκε, επίσης, «η προσέγγιση της ενσωμάτωσης της διάστασης της ισότητας των φύλων σε όλα τα πεδία πολιτικής και σε όλα τα σχετικά μέτρα των Επιχειρησιακών Προγραμμάτων του ΚΠΣ, συμπεριλαμβανομένων και των Περιφερειακών Προγραμμάτων», ενώ παράλληλα τέθηκε

⁸⁸ Περισσότερα στο: Παρατηρητήριο Απασχόλησης Ερευνητική Πληροφορική Α.Ε., Κείμενα Εργασίας Νο 5, «Η Αγορά εργασίας για τις γυναίκες την περίοδο 2000-2002», <http://www.paep.org.gr>.

⁸⁹ Περισσότερα στην ιστοσελίδα του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου: <http://www.esfhellas.gr/>

ως προτεραιότητα η βελτίωση της πρόσβασης και της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας, καθώς και η βελτίωση των συνθηκών εργασίας και των προοπτικών επαγγελματικής τους ανέλιξης, με την εφαρμογή ειδικών μέτρων, που στοχεύουν στην ανάπτυξη ολοκληρωμένης προσέγγισης για την αντιμετώπιση των ειδικών δυσκολιών που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στην πρόσβασή τους στην αγορά εργασίας. Στο πλαίσιο αυτό, δόθηκε προτεραιότητα στην ανάπτυξη ειδικών υπηρεσιών παροχής συμβουλών και εξατομικευμένης υποστήριξης, ώστε να διευκολυνθεί η ένταξη ή επανένταξη των γυναικών στην αγορά εργασίας συμπεριλαμβανομένης και της πρόσβασης σε θέσεις εργασίας, της υποστήριξης εντός της εργασίας και της προαγωγής της γυναικείας επιχειρηματικότητας, στη δημιουργία επιχειρήσεων από γυναίκες καθώς και στην αυτο-απασχόληση, στη βελτίωση της ποιότητας των υπηρεσιών πρόνοιας και διευκόλυνσης για τη φροντίδα των παιδιών, των ηλικιωμένων και των ατόμων με ειδικές ανάγκες, τόσο σε επίπεδο δήμων και κοινοτήτων όσο και σε επίπεδο επιχειρήσεων, προκειμένου να διευκολυνθούν οι γυναίκες στη συμφιλίωση του επαγγελματικού και του οικογενειακού βίου. Επιπλέον, χρηματοδοτήθηκε η δημιουργία και λειτουργία ολοήμερων παιδικών σταθμών και δημοτικών σχολείων, ενώ παράλληλα προωθήθηκαν δράσεις για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας και των προοπτικών επαγγελματικής ανέλιξης των γυναικών, αλλά και την αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στη λήψη αποφάσεων και στον τομέα της επιστήμης

Αναφορικά με το Εθνικό Στρατηγικό Πλαίσιο Αναφοράς 2007-2013 (ΕΣΠΑ),⁹⁰ που αποτελεί το έγγραφο αναφοράς για τον προγραμματισμό των Ταμείων της Ε.Ε. σε εθνικό επίπεδο για την περίοδο 2007-2013,⁹¹ προβλέπονται Τομεακά και Περιφερειακά Επιχειρησιακά Προγράμματα σε όλους σχεδόν τους τομείς. Ειδικότερα για την απασχόληση, προβλέπεται ενίσχυση της προσαρμοστικότητας του ανθρώπινου δυναμικού και των επιχειρήσεων, διευκόλυνση της πρόσβασης στην απασχόληση, εδραίωση της μεταρρύθμισης στον τομέα της Ψυχικής Υγείας, ανάπτυξη της Πρωτοβάθμιας Φροντίδας Υγείας και προάσπιση της Δημόσιας Υγείας του πληθυσμού, ενίσχυση της απασχόλησης των γυναικών, των νέων και των ευάλωτων ομάδων, προώθηση της ισότιμης πρόσβασης στην αγορά εργασίας, καθώς και μείωση του κοινωνικού αποκλεισμού και ενίσχυση της κοινωνικής συνοχής.

⁹⁰ Η διατύπωση της πρότασης του Εθνικού Στρατηγικού Πλαισίου Αναφοράς (ΕΣΠΑ) για την περίοδο 2007-2013 και ο συντονισμός των διαδικασιών εμπίπτει στην αρμοδιότητα του Υπουργείου Οικονομίας και Οικονομικών. Το ΕΣΠΑ διαμορφώθηκε σε συνεργασία με τα καθ' ύλην αρμόδια Υπουργεία, τις Περιφερειακές και Τοπικές Αρχές και σε διαβούλευση με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, στο πλαίσιο μιας ενδυναμωμένης εταιρικής σχέσης η οποία βασίστηκε στην αρχή της διαφάνειας.

⁹¹ Περισσότερα στο <http://www.espa.gr/Greek/Documents.aspx?docid=48>

4.3 Αποτίμηση της ένταξης της διάστασης του φύλου στις πολιτικές στην Ελλάδα

Στην Ελλάδα, λοιπόν, τα τελευταία χρόνια παρατηρείται έντονη κινητικότητα σε επίπεδο πρωτοβουλιών για την ενίσχυση των πολιτικών της ισότητας των δύο φύλων και της εξάλειψη των διακρίσεων στο χώρο της εργασίας. Ωστόσο, φαίνεται ότι στην πράξη δεν έχει γίνει ακόμη εφικτό να δημιουργηθούν συνθήκες πραγματικής ισότητας στον τομέα της απασχόλησης, ιδιαίτερα σε θέματα ισότητας των δύο φύλων και σε θέματα διακρίσεων των ατόμων με ειδικές ανάγκες.⁹² Παρόλο που οι γυναίκες αποτελούν πάνω από το ήμισυ του πληθυσμού της χώρας, εντούτοις, η μικρή συμμετοχή τους στην αγορά εργασίας, η ανισότητα των ευκαιριών, οι μειωμένες δυνατότητες για επαγγελματική εξέλιξη, η πολλαπλότητα του ρόλου τους, η αδυναμία εναρμόνισης επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, η ανεπαρκής συμμετοχή τους στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων και σε δράσεις αναβάθμισης των προσόντων τους, εξακολουθούν να αποτελούν ορισμένα από τα σημαντικότερα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες σήμερα, ενώ η συμμετοχή τους στην οικονομικά ενεργή ζωή της χώρας, δηλαδή στο εργατικό δυναμικό, δεν ξεπερνά το 40,0%.

Σε αυτό το χαμηλό ποσοστό απασχόλησης των γυναικών οφείλεται κυρίως και η απόκλιση του επιπέδου απασχόλησης στην Ελλάδα από τον Ευρωπαϊκό μέσο όρο. Ειδικότερα, τα ποσοστά απασχόλησης των γυναικών παρουσιάζουν αυξητική τάση τα τελευταία χρόνια και από 41,7% το 2001 διαμορφώνονται στο 45,2% το 2004, υπολειπόμενα όμως κατά πολύ του ευρωπαϊκού μέσου όρου 55,7% (ΕΕ- 25). Την πενταετία 1999-2004 παρατηρήθηκε αύξηση των θέσεων εργασίας, οι οποίες καλύφθηκαν κυρίως από γυναίκες. Από τη μελέτη των στοιχείων της διαχρονικής εξέλιξης των ποσοστών απασχόλησης του οικονομικά ενεργού πληθυσμού κατά φύλο για τα εν λόγω έτη προκύπτει ότι το εξεταζόμενο χρονικό διάστημα αυξήθηκε το σχετικό μέγεθος της απασχόλησης των δύο φύλων κατά 3,5 ποσοστιαίες μονάδες. Η αύξηση της απασχόλησης των γυναικών υπερτερεί έναντι αυτής των ανδρών (4,2 ποσοστιαίες μονάδες έναντι 2,6 μονάδες για τους άνδρες). Εξετάζοντας δε τη διαχρονική εξέλιξη της διαφοράς των ποσοστών απασχόλησης ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες συνάγεται ότι στην Ελλάδα η διαφορά στα ποσοστά απασχόλησης ανάμεσα στα δύο φύλα βαίνει διαχρονικά μειούμενη.⁹³

Μία ακόμα ενδιαφέρουσα παρατήρηση αποτελεί το γεγονός ότι για τα έτη 1999-2004 προκύπτει η διεύρυνση του χάσματος απασχόλησης των ηλικιωμένων γυναικών έναντι των ανδρών στη χώρα μας. Συγκεκριμένα, τα ποσοστά απασχόλησης των ηλικιωμένων ανδρών είναι υψηλότερα από το αντίστοιχο των γυναικών, ενώ τα έτη 1999-2004 σημειώθηκε αύξηση

⁹² Περισσότερα στο http://www.stop-discrimination.info/mc_scripts/doclib/files/enim121.doc :

Άντας Σταμάτη, *Εργασιακά δικαιώματα και εξάλειψη των διακρίσεων στο χώρο της εργασίας*

⁹³ Περισσότερα στο http://www.kedke.gr/uploads/epdioikmetar_isothta.doc

των ποσοστών απασχόλησης των ανδρών κατά 0,7 ποσοστιαίες μονάδες, όταν το αντίστοιχο ποσοστό απασχόλησης των ηλικιωμένων γυναικών μειώθηκε κατά -0,4 ποσοστιαίες μονάδες. Ανεξαρτήτως των λόγων που οδηγούν τις ηλικιωμένες γυναίκες εκτός της απασχόλησης (ανεργία, πρόωρη συνταξιοδότηση, διάσταση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, κλπ.) το συμπέρασμα είναι ότι οι ηλικιωμένες γυναίκες στη χώρα μας δεν ωφελήθηκαν από την αύξηση της απασχόλησης ή αλλιώς οι δημιουργηθείσες νέες θέσεις εργασίας δεν φαίνεται να προσέλκυαν αυτή την κατηγορία των εργαζομένων.⁹⁴

Πιο συγκεκριμένα, η ανάλυση των τεσσάρων βασικών κατηγοριών πολιτικής απασχόλησης από τη σκοπιά του φύλου από την Καραμεσίνη (Στρατηγάκη 2008) ανέδειξε τους δύο ισχυρούς της πόλους, που έχουν συμβάλει στην προώθηση της ισότητας των φύλων: Αφενός, το υψηλότερο ποσοστό συμμετοχής των γυναικών έναντι των ανδρών στα προγράμματα ενεργητικής πολιτικής απασχόλησης και στις θέσεις μερικής απασχόλησης αναμένεται ότι έχει ασκήσει θετική επίδραση στη μείωση της διαφοράς του ανδρικού και του γυναικείου ποσοστού απασχόλησης και τουλάχιστον αποτρέπει το άνοιγμα της ψαλίδας μεταξύ των φύλων ως προς το ποσοστό ανεργίας. Αφετέρου, η εκτεταμένη επένδυση δημόσιων πόρων σε υποδομές και υπηρεσίες κοινωνικής φροντίδας παιδιών, ηλικιωμένων και ατόμων με αναπηρία φαίνεται ότι έχει συμβάλει στην αύξηση του γυναικείου ποσοστού συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό, καθώς και στη διατήρηση και την ποιοτική αναβάθμιση της γυναικείας απασχόλησης.

Η ανάλυση εντόπισε επίσης τις αδυναμίες της πολιτικής ισότητας των φύλων στην απασχόληση, από τις οποίες προκύπτουν κάποιες προτάσεις υπέρβασης τους:

Πρώτον, αν και μέσω των ποσοστώσεων και των θετικών διακρίσεων και δράσεων έχει επιτευχθεί ένα υψηλό ποσοστό συμμετοχής των γυναικών σε όλα τα προγράμματα ενεργητικής πολιτικής απασχόλησης, υψηλότερο από το μερίδιό τους στο σύνολο των ανέργων, των απασχολούμενων ή των αυτο-απασχολούμενων, παρατηρείται έλλειψη μελετών αξιολόγησης που να εκτιμούν την αποτελεσματικότητα των μέτρων στους άνδρες και τις γυναίκες. Γι' αυτό δεν μπορούμε να είμαστε βέβαιοι ότι η υψηλότερη συμμετοχή των γυναικών στα προγράμματα συμβάλλει λίγα χρόνια μετά τη λήξη τους στη μείωση της διαφοράς φύλου στα ποσοστά (σταθερής) απασχόλησης και ανεργίας. Η κατά τη διάρκεια των προγραμμάτων και, προπαντός, η εκ των υστέρων εκτίμηση των επιπτώσεων φύλου αποτελεί αναγκαία συνθήκη αποτελεσματικού σχεδιασμού των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης για την προώθηση της ισότητας των φύλων και διατηρησιμότητας των αποτελεσμάτων μετά τη λήξη τους.

Δεύτερον, τα μέτρα θετικών δράσεων στις εταιρίες που χρηματοδοτήθηκαν από

⁹⁴ Κεντρική Ένωση Δήμων και Κοινοτήτων Ελλάδας: http://www.kedke.gr/uploads/epdioikmetar_isothta.doc

διαφορετικές πηγές (Κοινот. Πρωτοβουλία EQUAL και Γ' ΚΠΣ) εμφανίζονται να λειτουργούν σε διαφορετικές ταχύτητες και επίπεδα και πολλές μάλιστα ενδέχεται να εκτρέπονται από τους στόχους τους. Αφού αξιολογηθούν και ληφθούν υπόψη οι ιδιαίτερες συνθήκες λειτουργίας των ΜΜΕ, θα μπορούσαν να χρησιμοποιηθούν για την ανάπτυξη μιας συστηματικής προσέγγισης και εργαλείων για την ένταξη της διάστασης του φύλου στη διοίκηση προσωπικού και τη διαχείριση ανθρώπινων πόρων των επιχειρήσεων.

Τρίτον, αν και υπήρξε σημαντική επέκταση και βελτίωση των δομών και υπηρεσιών κοινωνικής φροντίδας την τελευταία δεκαετία, κυρίως για τα παιδιά και λιγότερο για τους ηλικιωμένους και τα άτομα με αναπηρία, η Ελλάδα έχει τα χαμηλότερα ποσοστά κάλυψης από υπηρεσίες επίσημης φροντίδας στον ΟΟΣΑ.

Τέταρτον, το σύστημα αδειών παρουσιάζει επικαλύψεις στις γονικές άδειες, εμφανίζει δυσκολίες εφαρμογής στον ιδιωτικό τομέα και δεν ενθαρρύνει την ενεργό πατρότητα. Οι άδειες για τη φροντίδα των παιδιών θα ήταν σκόπιμο να ενσωματωθούν σε μία αμειβόμενη γονική άδεια ως ατομικό μη μεταβιβάσιμο στον έτερο γονέα δικαίωμα. Επίσης είναι απολύτως αναγκαίο να ενισχυθούν τα μέτρα και οι πρωτοβουλίες που ευνοούν την άσκηση των δικαιωμάτων αδειάς στην πράξη στον ιδιωτικό τομέα, όπως π.χ. η αντιστάθμιση του κόστους για τους εργοδότες από την αναπλήρωση ενός εργαζομένου που βρίσκεται σε άδεια μητρότητας ή φροντίδας παιδιών. Τέλος χρειάζονται εκτεταμένες καμπάνιες ευαισθητοποίησης των πολιτών για την ανάγκη και τα πλεονεκτήματα μιας μεγαλύτερης συμμετοχής των πατέρων στη φροντίδα και την ανατροφή των παιδιών τους.

Πέμπτον, δεν έχουν διερευνηθεί δυναμικά οι διαφορετικές επιπτώσεις στα δύο φύλα από τη συμμετοχή σε ευέλικτες μορφές εργασίας και απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένης της άτυπης εργασίας, καθώς επίσης και από την έλλειψη ευελιξίας στις ρυθμίσεις του χρόνου εργασίας. Η έρευνα σε αυτό τον τομέα θα μπορούσε να συμβάλλει στην κατανόηση των επιπτώσεων των πολιτικών και μέτρων προώθησης της ευελιξίας όχι μόνο στην ισότητα των φύλων στην αγορά εργασίας αλλά και στο συνολικό ύψος και την ποιότητα της απασχόλησης.

Γενικά, είναι νωρίς να εκτιμήσει κανείς τη συνολική επίπτωση στην ισότητα των φύλων των μέτρων της πολιτικής απασχόλησης που είχαν ως στόχο την προώθηση της ισότητας και εφαρμόστηκαν κατά την τελευταία δεκαετία. Ωστόσο, από το 1998 μέχρι σήμερα οι διαφορές φύλου στο ποσοστό απασχόλησης σαφώς μειώθηκαν, ενώ αυτές στο ποσοστό ανεργίας λιγότερο. Μπορούμε λοιπόν να υποθέσουμε ότι οι πολιτικές ισότητας στην απασχόληση έχουν συμβάλει σε κάποιο βαθμό σε αυτήν την εξέλιξη. Παρ' όλα αυτά, η Ελλάδα παραμένει ακόμα η χώρα με το δεύτερο υψηλότερο χάσμα μεταξύ των δύο φύλων ως προς το ποσοστό απασχόλησης στην Ε.Ε. των «27» και με το υψηλότερο ως προς το ποσοστό

ανεργίας. Κατά συνέπεια, ο σκληρός πυρήνας των ανισοτήτων φύλου στην αγορά εργασίας, που οφείλεται στις συντηρητικές αντιλήψεις στην κοινωνία για τους ρόλους των δύο φύλων και τον παραδοσιακό καταμερισμό της εργασίας ανάμεσα στα φύλα μέσα στην οικογένεια, παρουσιάζει μεγάλη ανθεκτικότητα και δεν θίγεται ουσιαστικά με τις εφαρμοζόμενες πολιτικές. Οι αντιλήψεις και ο καταμερισμός είναι πολύ πιο έντονος όσο χαμηλότερο είναι το εκπαιδευτικό επίπεδο των ατόμων και το οικογενειακό τους εισόδημα.

Η υπερκέραση των ανδρών από τις γυναίκες ως προς το εκπαιδευτικό επίπεδο και τις επιδόσεις στις νεότερες γενιές φαίνεται να αποτελεί ισχυρότερο παράγοντα αλλαγής αντιλήψεων και στάσεων από τις εφαρμοζόμενες πολιτικές. Ωστόσο, ακόμα και αυτή η αλλαγή δεν θα έχει το επιθυμητό αποτέλεσμα ως προς την ισότητα των φύλων, εάν δεν αντιστοιχιστεί με επαρκή αύξηση των ευκαιριών απασχόλησης και μείωση των διακρίσεων που υφίστανται οι γυναίκες, ακόμα και οι νεότερες, στην αγορά εργασίας. Η μείωση των ανισοτήτων φύλου ως προς την ποιότητα της απασχόλησης υπήρξε στη χώρα μας δευτερεύων και έμμεσος στόχος της πολιτικής ισότητας των φύλων στην απασχόληση. Προσεγγίστηκε μόνο μέσα από τα μέτρα μείωσης του επαγγελματικού διαχωρισμού, των οποίων οι επιπτώσεις είναι προς το παρόν αδύνατον να εκτιμηθούν.

5. Η ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΤΟΥ ΝΟΜΟΥ ΚΟΡΙΝΘΙΑΣ

Η έννοια της ένταξης της διάστασης του φύλου αναφέρεται στο σχεδιασμό, στην υλοποίηση, στην παρακολούθηση και στην αξιολόγηση ειδικών συμπληρωματικών μέτρων και παρεμβάσεων με στόχο να προωθηθεί η ισότητα μεταξύ των φύλων. Στο πλαίσιο αυτό, θα προσπαθήσουμε να καταγράψουμε τα σχέδια και τις προτάσεις που αναπτύχθηκαν στο νομό Κορινθίας για την υλοποίηση των σχετικών δράσεων.

5.1. Εισαγωγή

Με αφορμή την παρούσα εργασία, προσπαθήσαμε να συλλέξουμε στοιχεία καταρχάς για την αριθμητική ποσόστωση των ανδρών και γυναικών εργαζομένων σε δημόσιο και ιδιωτικό τομέα στο νομό Κορινθίας, και στη συνέχεια να διαπιστώσουμε το βαθμό που η πολιτική του *mainstreaming* έχει επηρεάσει τα εργασιακά δρώμενα. Στο πλαίσιο της αναζήτησης αυτής, προσπαθήσαμε να έρθουμε σε επαφή με ορισμένους φορείς και υπηρεσίες του νομού, που χαρακτηρίζονται από δράση και ενέργειες αναφορικά με την προώθηση των θεμάτων της ισότητας μεταξύ των δύο φύλων. Στη συνέχεια καταγράφονται οι σχετικές ενέργειες που έλαβαν χώρα στο νομό, ανά φορέα και υπηρεσία.

Αν και σε επίπεδο αναφοράς πολλοί φαίνεται να είναι οι φορείς εκείνοι στην Κορινθία που ασχολήθηκαν κατά διαστήματα με σχετικά θέματα (ΤΕΔΚ Ν. Κορινθίας, ΟΑΕΔ, Στατιστική Υπηρεσία, ΝΕΛΕ, Νομαρχιακή Επιτροπή Ισότητας, Επιμελητήριο Κορινθίας, Γραφείο Ισότητας των Φύλων της Ν.Α. Κορινθίας, Εργατοϋπαλληλικό Κέντρο Κορίνθου, ΚΕΚ Αυτοδιοίκησης Κορινθίας, Σύλλογος Γυναικών Κορίνθου κ.ά), στην πράξη η σχετική ουσιαστική δράση περιορίζεται στις ενέργειες λίγων μόνο φορέων, τα αποτελέσματα των οποίων μάλιστα σε πολλές περιπτώσεις δεν είναι καταγεγραμμένα πουθενά. Έτσι, παρά την αρχική προθυμία των περισσότερων να μας παρέχουν βοήθεια στην διεξαγωγή της παρούσας εργασίας, τελικά η έλλειψη πρόσφατων καταγεγραμμένων στατιστικών στοιχείων, η απουσία αποτελεσμάτων των δράσεων που διεξήχθησαν στο πλαίσιο των ευρωπαϊκών κοινοτικών προγραμμάτων στήριξης και η παραπομπή μας σε κάποιες περιπτώσεις αιτημάτων μας για πληροφορίες στα κεντρικά γραφεία των Υπηρεσιών στην Αθήνα (π.χ. Οργανισμός Εργαστικής Εστίας, Στατιστική Υπηρεσία), επειδή οι τοπικοί υπάλληλοι δεν γνώριζαν αν είχαν τη δικαιοδοσία να παρέχουν τέτοιες πληροφορίες δηλώνοντας «μη αρμόδιου», μας οδήγησε στην απόφαση να προχωρήσουμε στην παράλληλη διεξαγωγή μιας τοπικής δειγματοληπτικής έρευνας (*ερωτηματολόγιο Παραρτήματος*), προκειμένου να καταγράψουμε κατά πόσο οι

πολίτες είναι ενημερωμένοι για τις τοπικές ενέργειες και δράσεις που λαμβάνουν χώρα στην Κορινθία αναφορικά με τα θέματα ισότητας, καθώς και το ποσοστό συμμετοχής τους σε αυτές.

5.2. Κατανομή Εργαζομένων

Στο δημόσιο τομέα η συμμετοχή των γυναικών είναι αντικειμενικά σχετικά ισότιμη σε όλες τις θέσεις με εκείνη των ανδρών, διότι ο Νόμος απαγορεύει την αναφορά οποιουδήποτε τύπου διάκρισης αναφορικά με το φύλο και θέτει αξιοκρατικά κριτήρια και τρόπους αξιολόγησης για την πλήρωση όλων των ανοιχτών θέσεων. Έτσι, εμφανής είναι η παρουσία των γυναικών σε όλες τις υπηρεσίες του νομού τόσο διοικητικού όσο και τεχνικού χαρακτήρα (εκπαιδευτικό τομέα, τεχνικές υπηρεσίες, ιατρικό κλάδο, δικαστικό και δικηγορικό κλάδο, τοπική αυτοδιοίκηση κ.ά), καθώς και η άμεση συμμετοχή τους στη λήψη αποφάσεων για τα τοπικά δρώμενα (γυναίκες σε διευθυντικές θέσεις τοπικών οργανισμών και υπηρεσιών, καθώς και εκλεγμένες γυναίκες (νομαρχιακοί σύμβουλοι, δημοτικοί σύμβουλοι, αντινομάρχη, κ.ά).

Μάλιστα, ενδεικτικά, στο έντυπο αποτύπωσης και παρακολούθησης των πιλοτικών σχεδίων ισότητας που συντάχθηκε στο πλαίσιο της δράσης EQUAL ANDROMEDA (Υπο έργο 7) για τη Νομαρχιακή Αυτοδιοίκηση Κορινθίας κατά το έτος 2004, αναγράφεται ότι στο σύνολο των 362 πλήρους απασχόλησης εργαζόμενων μόνιμων ή/και εποχιακών, εργάζονται 199 άνδρες και 163 γυναίκες (αντίστοιχα ποσοστά 55% άνδρες και 45% γυναίκες). Ειδικότερα, η εικόνα των Υπαλλήλων ανά Διεύθυνση έχουν ως ακολούθως (Πίνακας 1):

Πίνακας 1: Υπάλληλοι ανά Διεύθυνση της Ν.Α Κορινθίας

Διεύθυνση	Άνδρες	Γυναίκες
1. Αγροφυλακής (σύνολο 23)	21	1
2. Αλιείας και Υδατοκαλλιεργειών (σύνολο 3)	1	2
3. Βιομηχανίας και Ορυκτού Πλούτου (σύν.7)	6	1
4. Γεωργίας (σύνολο 84)	37	47
5. Διοικητικού - Οικονομικού (σύνολο 38)	16	22
6. Εγγειων Βελτιώσεων (σύνολο 19)	14	5
7. Εμπορίου Τουρισμού (σύνολο 9)	3	6
8. ΚΕΠ. Αγροφυλακής (σύνολο 3)	-	3
9. Κτηνιατρικής (σύνολο 25)	15	10
10. Μεταφορών και Επικοινωνιών (σύν.27)	22	5
11. Πολιτισμού και Αθλητισμού (σύνολο 6)	3	3
12. Προγραμματισμού (σύνολο 5)	3	2
13. Τεχνικών Υπηρεσιών (σύνολο 35)	22	13
14. Τοπογραφική Υπηρεσία (σύνολο 12)	7	5
15. Υγείας -Πρόνοιας (σύνολο 22)	5	17
16. Υποστήριξης Οργάνων (σύνολο 10)	5	5
17. ΧΩ.ΠΟ.ΠΕ. (σύνολο 35)	19	16

Πηγή: Νομαρχιακή Αυτοδιοίκηση Κορινθίας (2004) -EQUAL ANDROMEDA (Υπο έργο 7)

Αναφορικά με την κατά φύλο σύνθεση της ιεραρχικής κλίμακας σημειώνεται ότι οι άνδρες έχουν ποσοστό συμμετοχής 62,5% επί του συνόλου των τμηματάρχων της Νομαρχιακής Αυτοδιοίκησης και οι γυναίκες 37,5%. Ειδικότερα, από το σύνολο των πιο πάνω διευθύνσεων (4 δεν έχουν τμηματάρχες), γυναίκες διευθύντριες έχουν οι εξής 5 διευθύνσεις: 1) Διεύθυνση Διοικητικής Υποστήριξης, 2) Διεύθυνση Σχεδιασμού και Προγραμματισμού, 3) Διεύθυνση Μεταφορών, 4) Διεύθυνση ΧΩ.ΠΟ.ΠΕ και 5) Κέντρο Εξυπηρέτησης Πολιτών (ΚΕΠ). Το εκπαιδευτικό επίπεδο των εργαζομένων γυναικών της Νομαρχίας Κορίνθου είναι Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης (ΠΕ) σε ποσοστό 12,85%, Τεχνολογικής Εκπαίδευσης (ΤΕ) σε ποσοστό 5,42%, Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης (ΔΕ) σε ποσοστό 23,71% και Υποχρεωτικής Εκπαίδευσης (ΥΕ) σε ποσοστό 3,42%. Όσον αφορά το σύστημα που διέπει τον καθορισμό των αμοιβών για τους πιο πάνω εργαζόμενους και των δύο φύλων ισχύει το Ενιαίο Μισθολόγιο των Δημοσίων Υπαλλήλων (Νόμος 3205 / 2003).

Από τα πιο πάνω στοιχεία αναδεικνύεται η βελτίωση της εικόνας της διάρθρωσης των τμημάτων ανά φύλο συγκριτικά με παρελθούσες εικόνες της διάρθρωσης προσωπικού της Νομαρχίας Κορίνθου, όπου η παρουσία των γυναικών ήταν σχεδόν ανύπαρκτη, κι αφετέρου το περιθώριο ισότιμης συμμετοχής των δύο φύλων στις σχετικές θέσεις εργασίας.

Στον ιδιωτικό τομέα, η καταγραφή του ποσοστού ανδρών και γυναικών εργαζομένων είναι πιο δύσκολη. Ενδεικτικά, βάσει των στοιχείων που λάβαμε από την ΤΕΔΚ για την έρευνα που πραγματοποιήθηκε το έτος 2003 σε αντιπροσωπευτικό δείγμα επιχειρήσεων όλης της χώρας, στο νομό Κορινθίας διαπιστώσαμε ότι δραστηριοποιούνταν 8.689 ιδιωτικές επιχειρήσεις (Χαράρη– Καμινιώτη 2003: 1).

Στον Πίνακα 2 παρουσιάζεται η κλαδική διάρθρωση των επιχειρήσεων της Κορινθίας:

Πίνακας 2:
Κλαδική διάρθρωση των ιδιωτικών επιχειρήσεων στο νομό Κορινθίας

Κλάδοι οικονομικής δραστηριότητας	Αριθμός επιχειρήσεων	Ποσοστό
Γεωργία, κτηνοτροφία	2	0,00%
Μεταποιητικές βιομηχανίες	1.502	17,30%
Κατασκευές	966	11,10%
Χονδρικό και λιανικό εμπόριο, επισκευή οχημάτων	3.224	37,10%
Ξενοδοχεία, εστιατόρια	1.131	13,00%
Μεταφορές, αποθήκευση, επικοινωνίες	932	10,70%
Διαχείριση ακίνητης περιουσίας, εκμισθώσεις, εμπορικές δραστηριότητες	311	3,60%
Άλλες δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών υπέρ του κοινωνικού συνόλου και άλλων υπηρεσιών κοινωνικού ή ατομικού χαρακτήρα	621	7,10%
Σύνολο	8.689	100,00%

Πηγή: Έρευνα πεδίου ΠΑΕΠ 2003

Στις 8.689 επιχειρήσεις του νομού Κορινθίας απασχολούνταν 38.580 εργαζόμενοι εκ των οποίων το 71,6% είναι άνδρες και το 28,4% γυναίκες. Στον κλάδο των μεταποιητικών βιομηχανιών απασχολείται η πλειοψηφία των εργαζομένων του ιδιωτικού τομέα με ποσοστό 54,81%, ακολουθεί ο κλάδος του εμπορίου με ποσοστό εργαζομένων 18,46% ενώ στον κλάδο των ξενοδοχείων - εστιατορίων απασχολείται το 11,85% των εργαζομένων σε ιδιωτικές επιχειρήσεις στο νομό. Οι άνδρες εργαζόμενοι υπερεκπροσωπούνται στους κλάδους της μεταποίησης, των κατασκευών, του εμπορίου και των άλλων δραστηριοτήτων (Χαράρη-Καμινιώτη 2003: 2). Όσον αφορά τα προσόντα και τις δεξιότητες των εργαζομένων, οι υπεύθυνοι των επιχειρήσεων απαντούν στο γενικό ερώτημα για το θέμα αυτό ότι το 88,2% των ανδρών εργαζομένων προσαρμόζονται στις απαιτήσεις των θέσεων. Στην περίπτωση των απασχολούμενων γυναικών το 85,1% των επιχειρήσεων απάντησε ότι οι εργαζόμενες προσαρμόζονται στις απαιτήσεις των θέσεων (Χαράρη-Καμινιώτη 2003: 10).

Τα συμπεράσματα της ανάλυσης της ζήτησης ειδικοτήτων και δεξιοτήτων στο νομό Κορινθίας επιτρέπουν σχετική αισιοδοξία για τις προοπτικές του νομού. Αρκετοί κλάδοι οικονομικής δραστηριότητας παρουσιάζουν δυναμισμό μεγαλύτερο από εκείνο του συνόλου της χώρας. Στους κλάδους αυτούς αναμένεται αύξηση της απασχόλησης και για τα δύο φύλα, και μάλιστα με ρυθμούς ταχύτερους από το μέσο όρο της χώρας, παράλληλα με την τάση αναδιαρθρώσεων σε ορισμένους άλλους. Συγκεκριμένα στο κλάδο των μεταποιητικών βιομηχανιών, του εμπορίου, των κατασκευών και των άλλων δραστηριοτήτων παροχής υπηρεσιών υπέρ του κοινωνικού συνόλου, στους οποίους δραστηριοποιείται ένας μεγάλος αριθμός επιχειρήσεων, αναμένεται αύξηση της απασχόλησης. Η ανάλυση των στοιχείων της παρούσας και προσδοκώμενης επαγγελματικής διάρθρωσης της απασχόλησης δείχνει ότι για το νομό Κορινθίας η μεγαλύτερη αύξηση που προβλέπεται να σημειωθεί αφορά περισσότερο στην επαγγελματική κατηγορία των ανειδίκευτων εργατών, των οδηγών μέσων μεταφοράς, των τεχνιτών εργασιών ακριβείας, των μηχανικών-εφαρμοστών, των χειριστών μηχανών παραγωγής μετάλλων, των τεχνολόγων και τεχνικών βοηθών των επιστημών της φυσικής, των ειδικευμένων επί των πωλήσεων χρηματιστές και κτηματομεσίτες, των υπαλλήλων εξυπηρέτησης πελατών και των πωλητών, δίχως να υπάρχει περιορισμός απασχόλησης λόγω φύλου.

Όσον αφορά στις ελλείψεις δεξιοτήτων των εργαζομένων και των δύο φύλων ισομερώς, αυτές επισημαίνονται κυρίως σε ελλείψεις που αφορούν εξειδικευμένες ικανότητες για τα επιμέρους επαγγέλματα, καθώς επίσης και κάποιες οριζόντιες δεξιότητες, όπως η γνώση ξένων γλωσσών και ηλεκτρονικών υπολογιστών. Τα αποτελέσματα της έρευνας μπορούν να αξιοποιηθούν τόσο για την μελέτη των ιδιαιτεροτήτων ανάπτυξης του νομού Κορινθίας όσο

και για το σχεδιασμό προγραμμάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης που χρήζουν συγκεκριμένες επαγγελματικές κατηγορίες εργαζομένων (Χαράρη– Καμινιώτη 2003 : 11).

Στο σημείο αυτό, θα πρέπει να αναφέρουμε ότι η αναμενόμενη αύξηση που προαναφέρθηκε υπήρξε και μία από τις κυριότερες αιτίες της εισόδου τόσο μεγάλου αριθμού οικονομικών μεταναστών (γυναικών και ανδρών) στο νομό, ιδίως τα τελευταία χρόνια. Αν και σημειώνεται μία δυσκολία στην απόδοση συγκεκριμένου αριθμού των γυναικών και ανδρών μεταναστών στην Κορινθία, λόγω της παράλληλης εισροής του μεγάλου αριθμού μη νόμιμων μεταναστών, αλλά και της συνεχούς μετακίνησης των εργαζομένων σε όλους τους νομούς της Πελοποννήσου (και όχι μόνο) ανάλογα με τις ευκαιρίες απασχόλησης που τους παρουσιάζονται (στον αγροτικό τομέα ανάλογα με την τρέχουσα καλλιέργεια ανά εποχή, ή στον οικοδομικό κλάδο ανάλογα με την περιοχή που σημειώνεται οικοδομική δραστηριότητα), ωστόσο, σύμφωνα με στοιχεία της Περιφερειακής Υπηρεσίας Αλλοδαπών της Κορίνθου, που προκύπτουν από την ανάλυση του μητρώου των αλλοδαπών κατά την έναρξη εφαρμογής του ν.2910/01, καταγράφεται η παρουσία 4.320 αλλοδαπών ανδρών εργαζομένων και 2.108 αλλοδαπών γυναικών εργαζομένων στο Νομό Κορινθίας, που προέρχονται από 47 διαφορετικές χώρες.⁹⁵

Είναι σαφές ότι σε όλους σχεδόν τους τομείς και τους κλάδους εργασίας στο νομό Κορινθίας, η παρουσία της γυναίκας εργαζόμενης είναι εμφανής. Σε αντίθεση με την αντίστοιχη εικόνα του νομού πριν λίγα χρόνια, σήμερα οι γυναίκες δεν περιορίζονται στις παραδοσιακά χαρακτηρισμένες «γυναικείες» θέσεις του εκπαιδευτικού και του διοικητικού κλάδου (και γενικότερα της παροχής υπηρεσιών), αλλά επιδιώκουν να συμμετέχουν ισότιμα στον εργασιακό χάρτη του νομού σε επαγγέλματα, όπως αυτά των οδηγών λεωφορείων και ταξί, εισπρακτόρων, τραπεζικών υπαλλήλων, φαρμακοποιών, φυσικοθεραπευτών, ιατρών, μηχανικών, φωτογράφων, ηλεκτρολόγων, αστυνομικών, επιχειρηματιών, αρτοποιών, δικηγόρων και δικαστών, οικοδόμων κ.ά. Πραγματικά, φαίνεται ότι η ισότητα των ευκαιριών και η πρόσβαση στην αγορά εργασίας της Κορινθίας είναι μια πραγματικότητα, η οποία, όπως θα διαπιστώσουμε, δεν οφείλεται τόσο πολύ στην υφιστάμενη νομοθεσία ή στα κοινοτικά προγράμματα (σε καμία περίπτωση δεν υπάρχει πρόθεση ακύρωσης την σημασίας αυτών), όσο στην τάση των γυναικών να μορφώνονται και να συμμετέχουν ενεργά στις εν γένει εξελίξεις της τεχνολογίας.

⁹⁵ Για τους νόμους ν.3386/05 και ν.33536/07 μέχρι σήμερα δεν καταγράφονται από την μηχανογράφηση ακριβή στοιχεία για τις άδειες που χορηγήθηκαν σε άντρες και σε γυναίκες αντίστοιχα.

5.3 Προγράμματα και δράσεις στο πλαίσιο εφαρμογής της πολιτικής του *mainstreaming* σε τοπικό επίπεδο

ΤΕΔΚ Ν. ΚΟΡΙΝΘΙΑΣ

Το 1996, στο πλαίσιο της κοινοτικής οδηγίας NOW, με πρωτοβουλία της Τοπικής Ένωσης Δήμων και Κοινοτήτων του Νομού Κορινθίας⁹⁶ δημιουργήθηκε το Κέντρο Πληροφόρησης και Ενίσχυσης της Γυναικείας Απασχόλησης. Πρόκειται για ένα Κέντρο με πολλαπλές δραστηριότητες, κύριος στόχος των οποίων είναι η είσδυση της απασχόλησης και αυτοαπασχόλησης των γυναικών στο νομό. Το Κέντρο αποτελεί τη μοναδική τέτοιου τύπου δομή στην Περιφέρεια Πελοποννήσου, ενώ οι υπηρεσίες που παρέχει απευθύνονται σε γυναίκες κάθε ηλικίας, ανεξαρτήτως εκπαιδευτικού επιπέδου, οικογενειακής ή εργασιακής κατάστασης.

Η ΤΕΔΚ Κορίνθου αποτέλεσε το εστιακό σημείο πληροφόρησης, ενώ στην ευρύτερη περιοχή του νομού δημιουργήθηκαν άλλα δέκα σημεία επαφής με την παρουσία αντίστοιχων σύμβουλων απασχόλησης που λειτουργούσαν σε συνεργασία με τις υπηρεσίες του ΟΑΕΔ (ΚΕΠ Δήμου Στυμφαλίας, Δήμος Άσσου-Λεχαιού, Δήμος Σαρωνικού, ΚΕΠ Δήμου Βόχας, ΚΕΠ Δήμου Ευρωστίνης, Δήμος Τενέας, ΚΕΠ Ξυλοκάστρου, Δήμος Φενεού, ΚΕΠ Δήμου Αγίων Θεοδώρων και Δήμου Νεμέας). Οι Υπηρεσίες του Κέντρου παρέχονται είτε με προσωπική επαφή της ενδιαφερομένης με την Αρμόδια Σύμβουλο στο χώρο του Γραφείου, είτε με τηλεφωνική επικοινωνία ή και αλληλογραφία.

Οι βασικές υπηρεσίες σε επίπεδο ενημέρωσης αφορούν την παρουσίαση τεχνικών και μεθόδων εύρεσης εργασίας, εντοπισμό των ελεύθερων θέσεων εργασίας στο Νομό και καθοδήγηση σε θέματα δημιουργίας ατομικού φακέλου (portfolio). Παράλληλα παρέχεται ενημέρωση και για δυνατότητες επαγγελματικής κατάρτισης (επιδοτούμενης και μη) μέσω της ανάρτησης και προβολής των προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης που υλοποιούνται στο νομό και μέσα από την ανάδειξη των δυνατοτήτων κατάρτισης ή επιμόρφωσης από διάφορους φορείς όπως είναι τα Ιδιωτικά και Δημόσια ΙΕΚ, το Ανοιχτό Πανεπιστήμιο, ΝΕΛΕ, οι σχολές μαθητείας του ΟΑΕΔ κ.ά.

Εκτός αυτών, υπάρχει ενημέρωση και στήριξη όλων των επιχειρηματικών δραστηριοτήτων. Ειδικότερα, παρέχεται ενημέρωση για τη δημιουργία νέων ή εκσυγχρονισμό υφιστάμενων επιχειρήσεων, για την ανάπτυξη και προώθηση της συνεργασίας μεταξύ των επιχειρήσεων, για την εξεύρεση χρηματοδοτικών πόρων, για διάφορα προγράμματα που θα μπορούσαν να επωφελήσουν τις επιχειρήσεις (π.χ. stage), για προγράμματα που αφορούν τον αγροτικό τομέα (υπάρχει έκδοση σχετικού οδηγού για τα διάφορα αγροτικά προγράμματα),

⁹⁶ Τοπική Ένωση Δήμων και Κοινοτήτων Νομού Κορινθίας: <http://www.tedkcorinthia.gr/>

αλλά και για ανοιχτές εκδηλώσεις, ημερίδες και ενημερωτικές συναντήσεις που λαμβάνουν χώρα στο νομό και αφορούν διάφορα θέματα που ενδιαφέρουν τη γυναίκα (οικογένεια, ισότητα, απασχόληση, επιχειρηματικότητα κ.ά). Μάλιστα, εκπονήθηκε και εκδόθηκε σχετικός οδηγός που σκιαγραφεί το προφίλ κάποιων επιτυχημένων γυναικών επιχειρηματιών, αναδεικνύοντας τις προσπάθειες που κατέβαλλαν, τα προβλήματα που αντιμετώπισαν και τις μεθόδους που ανέπτυξαν για να τα ξεπεράσουν, καταρρίπτοντας το πρότυπο της άψογης και απρόσιτης επιτυχημένης γυναίκας επιχειρηματία, που δημιουργούν τα ΜΜΕ.⁹⁷

Επιπλέον, παρέχεται όχι μόνο κοινωνική και ψυχολογική στήριξη και εμπύχωση σε θέματα οικογενειακών και διαπροσωπικών σχέσεων, αγωγής παιδιών, νέων και εφήβων, και επαγγελματικού προσανατολισμού, αλλά και νομική στήριξη με ενημέρωση για τις δυνατότητες και τους τρόπους επίλυσης νομικών θεμάτων που πιθανόν να αποτελούν τροχοπέδη στην επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών.

Το Κέντρο Πληροφόρησης και Ενίσχυσης της Γυναικείας Απασχόλησης έχει προχωρήσει τα τελευταία χρόνια σε πολλές δράσεις. Πιο συγκεκριμένα, έχουν πραγματοποιηθεί περισσότερες από 2.500 ατομικές επαφές με τις συμβούλους του Κέντρου, περίπου 200 γυναίκες (το 50% των ενδιαφερομένων) παρακολούθησαν τουλάχιστον ένα πρόγραμμα επιδοτούμενης κατάρτισης, περίπου 100 γυναίκες (σχεδόν το 1/5 των ενδιαφερομένων) έχουν βρει εργασία πλήρους ή μερικής απασχόλησης, περίπου 75 γυναίκες υποστηρίχθηκαν ψυχολογικά, περίπου 30 γυναίκες ενημερώθηκαν για νομικά ζητήματα που τις απασχολούσαν, περίπου 50 γυναίκες ενημερώθηκαν για τις δυνατότητες επιμόρφωσης που υπάρχουν, ενώ σχεδόν όλες οι ενδιαφερόμενες ενημερώνονται συστηματικά για ανοιχτές θέσεις εργασίας ή για προγράμματα απασχόλησης που λαμβάνουν χώρα (π.χ. stage). Επίσης, το Κέντρο είναι πάντα ανοιχτό και απαντά σε ένα πλήθος αιτημάτων που έχουν οι ενδιαφερόμενες, είτε αυτά αφορούν θέματα ενημέρωσης και στήριξης για τη συμπλήρωση εντύπων και αιτήσεων, είτε αφορούν ενημέρωση για διαδικασίες συνταξιοδότησης, επαφής με υπηρεσίες, κτλ.

Αλλά και σε επίπεδο επιχειρήσεων, σύμφωνα με τα στοιχεία της ΤΕΔΚ Ν. Κορινθίας, δημιουργήθηκαν 10 νέες επιχειρήσεις στο νομό (παροχής υπηρεσιών, εμπορικές, εργαστήρια ζαχαροπλαστικής, οινοποιεία, παραδοσιακά κέντρα εστίασης, Κέντρο Δημιουργικής Απασχό-

⁹⁷ Έγινε αναφορά στις πιο κάτω Κορίνθιες επιχειρηματίες ηλικίας 36 έως 55 ετών και με τομείς δραστηριότητας τις υπηρεσίες-εμπόριο, τη μεταποίηση και τον αγροτικό χώρο: στην κα Τρίτσα Φωτεινή, ιδιοκτήτρια της βιοτεχνίας πλεκτών και ενδυμάτων Rieti ΕΠΕ, στην κα Ελένη Καπέλλου, συνιδιοκτήτρια του εργαστηρίου ζαχαροπλαστικής Γλυκοπωλείο «Βαρώσι», στην κα Άννα Κοντινή, ιδιοκτήτρια, πρόεδρο του Δ.Σ. και Διευθύνων Σύμβουλο της βιομηχανίας Ζωοτροφών «ΦΥΡΚΟ» ΑΒΕΕ, στην κα Ιωάννα Λιάκου, ιδιοκτήτρια καταστήματος Ειδών Λαϊκής Τέχνης στο Λουτράκι, στην κα Καλή Μπούρη, ιδιοκτήτρια του Κέντρου Εκμάθησης Υπολογιστών «Technokids-Technoplus», στην κα Μαίρη Παπαγιαννοπούλου, ιδιοκτήτρια του εργαστηρίου κατασκευής χειροποίητων κεριών “Forme et couleur” και στην κα Χρυσάνθη Πρεδάρη, ιδιοκτήτρια της ομώνυμης επιχείρησης Ετοιμών Ενδυμάτων.

λησης Παιδιών κ.ά) και 10 επιχειρήσεις εκσυγχρονίσθηκαν ή επεκτάθηκαν. Επίσης, σε τουλάχιστον 100 επιχειρήσεις υπήρξε ενημέρωση για διάφορα προγράμματα και θέματα, περίπου 30 επιχειρήσεις και ελεύθεροι επαγγελματίες (Νομικοί, Ψυχολόγοι κ.λ.π.) έχουν απευθυνθεί στο Κέντρο για να καλύψουν κενές θέσεις εργασίας στις επιχειρήσεις τους με γυναίκες που αναζητούν εργασία και είναι καταχωρημένες στο αρχείο του Κέντρου. Έγιναν περίπου 30 τέτοιες τοποθετήσεις. Επίσης, μαζί με την έκδοση του οδηγού για τα διάφορα αγροτικά προγράμματα, εκδόθηκε ένας οδηγός επιτυχημένων γυναικών στους νομούς Κορινθίας και Αργολίδας.

Η δράση της Τοπικής Ένωσης Δήμων και Κοινοτήτων του Νομού Κορινθίας σχετικά με την εφαρμογή των ευρωπαϊκών προγραμμάτων δεν περιορίστηκε στο NOW. Στο πλαίσιο του προγράμματος *EQUAL idea* (2002-2005) «*Βελτίωση και Ανάπτυξη της Συνείδησης για την Απασχόληση στην Πελοπόννησο*» (Μέτρο 1.1), η ΤΕΔΚ σε συνεργασία με 23 άλλους φορείς (την Περιφέρεια Πελοποννήσου, την ΤΕΔΚ Αρκαδίας, Λακωνίας και Μεσσηνίας, τα Επιμελητήρια Αρκαδίας, Λακωνίας και Μεσσηνίας, την ANBOΠΕ ΑΕ– Αναπτυξιακή Βόρειας Πελοποννήσου, το Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών, τον ΣΕΒ κ.λ.π.) συμμετείχε στην Αναπτυξιακή Σύμπραξη IDEA, η οποία συντονίζει τις δράσεις για τη στήριξη και τη διεύρυνση της απασχόλησης σε όλη την Περιφέρεια Πελοποννήσου, μέσω της δικτύωσης και της «διαδραστικής» εμπλοκής των σημαντικότερων οικονομικών παραγόντων, φορέων και επιχειρήσεων, που ασχολούνται με τα ζητήματα αυτά, σε περιφερειακό αλλά και σε τοπικό επίπεδο.⁹⁸

Επίσης, αναφορικά με το πρόγραμμα *Equal – Ανδρομέδα* (2002-2005) «*Δράσεις για την καταπολέμηση του Διαχωρισμού των Φύλων στο Χώρο Εργασίας*», του οποίου συντονιστής ήταν το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας, η ΤΕΔΚ σε συνεργασία με 21 ακόμα φορείς (Γενική Γραμματεία Ισότητας, Κέντρο Ερευνών για θέματα Ισότητας, ΕΣΥΕ, Πανεπιστήμιο Πατρών κ.λ.π.) συμμετείχε στην Αναπτυξιακή Σύμπραξη *Equal – Ανδρομέδα*, προκειμένου να υλοποιήσει το αντίστοιχο έργο στο πλαίσιο της προσπάθειας καταπολέμησης των αιτιών που αναπαράγουν το φαινόμενο του διαχωρισμού των φύλων στο χώρο εργασίας τόσο οριζόντια (διάκριση επαγγελματιών σε ανδρικά και γυναικεία), όσο και κάθετα (δυσκολίες ως προς την εξέλιξη της καριέρας και τις ευκαιρίες να προαχθούν οι γυναίκες σε υψηλές θέσεις ευθύνης: φαινόμενο «γυάλινης οροφής»). Στο πλαίσιο του *Equal – Ανδρομέδα* δημιουργήθηκε με τη συμμετοχή δευτεροβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων, σωματείων και Νομικών Προσώπων του Δημοσίου και Ιδιωτικού Δικαίου, το Δίκτυο Υποστήριξης για της Ισότητα

⁹⁸ Στο πλαίσιο του *EQUAL idea*, στις 28/03/2003 πραγματοποιήθηκε εκδήλωση του Κέντρου Πληροφόρησης και Ενίσχυσης της Απασχόλησης Γυναικών της ΤΕΔΚ Ν. Κορινθίας σε συνεργασία με τη Νομαρχιακή Αυτοδιοίκηση Κορινθίας και την Αναπτυξιακή Κορινθιακή ΑΕ με θέμα: «*Γυναίκα και Εργασία – Νέες Συνθήκες Απασχόλησης*».

στην Απασχόληση με σημείο αναφοράς του το θέμα «Γνωρίζω τα Δικαιώματά μου στη Δουλειά» και στόχο να ενημερώσει τους πολίτες, να ευαισθητοποιήσει εργαζόμενους και εργαζόμενες, επιχειρηματίες και κοινωνικούς φορείς, και να εμπλουτίσει τον προβληματισμό για θέματα που σχετίζονται με τη συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής.

ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΣ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ

Το 2007 η Περιφερειακή Επιτροπή Ισότητας Περιφέρειας Πελοποννήσου στο πλαίσιο του Γ' ΚΠΣ και ειδικότερα του Επιχειρηματικού Προγράμματος «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση» - Μέτρο 5.3. «Επιχορήγηση για την παροχή Ολοκληρωμένων Παρεμβάσεων υπέρ των γυναικών», που συνιστά καινοτόμο ενεργητική πολιτική απασχόλησης, αφενός διότι πρόκειται για μια ολοκληρωμένη παρέμβαση, η οποία στοχεύει στην ένταξη και παραμονή των γυναικών στην αγορά εργασίας μέσα από ένα ενιαίο πλέγμα συμπληρωματικών και αλληλένδετων δράσεων και αφετέρου διότι απευθύνεται και σε άνεργες και σε εργαζόμενες γυναίκες, εκπόνησε σε συνεργασία με την ΤΕΔΚ Ν. Κορινθίας, το σχέδιο δράσης της Περιφέρειας Πελοποννήσου με τίτλο *Ολοκληρωμένη Παρέμβαση για την Ενίσχυση της Οικονομικής και Κοινωνικής Ένταξης των γυναικών στην Πελοπόννησο*, το οποίο ολοκληρώθηκε σε δύο κύκλους. Στόχος του Σχεδίου Δράσης ήταν η ενδυνάμωση των γυναικών, η προετοιμασία τους για να ενταχθούν στην αγορά εργασίας, η υποστήριξή τους για την ανάληψη επιχειρηματικών πρωτοβουλιών, η προώθησή τους σε θέσεις απασχόλησης, σε μία ή περισσότερες παρεμβάσεις που προβλέπονται στο πλαίσιο των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης. Σε ό,τι αφορά την επιλογή των γυναικών που εντάχθηκαν στο σχέδιο, οι αιτήσεις τους αξιολογήθηκαν καταρχήν όσον αφορά στα τυπικά τους στοιχεία από την επιτροπή αξιολόγησης και επιλογής, και όσες επιλέχθηκαν προχώρησαν στο δεύτερο στάδιο της προσωπικής συνέντευξης.

Στη δράση αυτή, συμμετείχαν συνολικά 306 άνεργες γυναίκες από τους πέντε νομούς της Πελοποννήσου (75 από το Νομό Κορινθίας), 144 γυναίκες κατά τον α' κύκλο και 162 γυναίκες κατά τον β' κύκλο, ενώ για την υλοποίησή της δράσης εργάστηκαν 25 άτομα (1 συντονίστρια, 15 σύμβουλοι απασχόλησης, 2 σύμβουλοι επιχειρηματικότητας, 2 σύμβουλοι υποδοχής και 5 άτομα για τη διοικητική στήριξη και οικονομική παρακολούθηση του προγράμματος). Από τις 306 άνεργες γυναίκες, 224 γυναίκες (73,20% του συνόλου) προωθήθηκαν σε Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης (προγράμματα Νέων Θέσεων Εργασίας, Νέων Ελεύθερων Επαγγελματιών, Stage – Απόκτησης Εργασιακής Εμπειρίας και Κατάρτισης). Επίσης, στο πλαίσιο εφαρμογής της ίδιας δράσης, δημοσιεύτηκε μία ενδιαφέρουσα έκθεση αναφοράς με τα δημογραφικά, εκπαιδευτικά και εργασιακά χαρακτηριστικά των γυναικών της

Περιφέρειας Πελοποννήσου, καθώς μία μελέτη του προφίλ της γυναικείας απασχόλησης και αυτοαπασχόλησης στην Περιφέρεια Πελοποννήσου. Στη μελέτη αυτή, πλην άλλων, γίνεται αναφορά για το νομό Κορινθίας ότι, ως προς το ζήτημα της ανεργίας, η θέση της γυναίκας είναι δυσμενέστερη (έμφυλη φτώχεια), δεδομένου ότι το 66,3% αυτών, συγκριτικά με το 33,7% των ανδρών, είναι άνεργες.

ΑΝΑΠΤΥΞΙΑΚΗ ΚΟΡΙΝΘΙΑΚΗ Α.Ε.

Η Αναπτυξιακή Κορινθιακή Α.Ε. είναι ανώνυμη εταιρεία της οποίας μέτοχοι είναι οι εξής φορείς: Νομαρχία Κορινθίας, ΤΕΔΚ Κορινθίας, διάφοροι δήμοι (Νεμέας, Κορινθίων, Στυμφαλίας, Βόχας, Ξυλοκάστρου κ.ά), η Ένωση Αγροτικών Συνεταιρισμών Κορινθίας και Κιάτου, το Επιμελητήριο Κορινθίας και το Εργατοϋπαλληλικό κέντρο Κορίνθου. Σκοπό έχει την κοινωνικο-οικονομική και πολιτιστική ανάπτυξη του νομού και έχει αποφασιστικό ρόλο στην προώθηση και τεχνική υποστήριξη εθνικών και κοινοτικών προγραμμάτων, στην προώθηση τοπικών αναπτυξιακών πρωτοβουλιών και στη διεύρυνση της τοπικής αγοράς εργασίας. Επίσης, έχουν υλοποιηθεί ημερίδες, δράσεις και προγράμματα για την καταπολέμηση της ανισότητας γυναικών και ανδρών και την πρόληψη των αρνητικών συνεπειών που συνεπάγονται αυτές.

Ειδικότερα, στο πλαίσιο του έργου «Ολοκληρωμένες παρεμβάσεις υπέρ των Γυναικών» που υλοποιείται από τη Γενική Γραμματεία Ισότητας και εντάσσεται στο Ε.Π. «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση» του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας,⁹⁹ και ειδικότερα στη δράση «Ολοκληρωμένη Παρέμβαση για την Ενίσχυση της οικονομικής και κοινωνικής ένταξης των γυναικών στην Πελοπόννησο», η Αναπτυξιακή Κορινθιακή Α.Ε. εφάρμοσε δράσεις, όπως η «Ψηφιοποίηση υπάρχουσας μονάδας τεκμηρίωσης του κέντρου πληροφόρησης και ενίσχυσης της απασχόλησης γυναικών» και η διοργάνωση εργαστηρίου με θέμα «Γυναικεία επιχειρηματικότητα–Παραγωγικοί συνεταιρισμοί» τον Ιούλιο του 2007 στους Καλλιάνους Κορινθίας με την παρουσία σύμβουλων επιχειρήσεων.

Σημειώνεται ότι δεν υπάρχει έκθεση αποτελεσμάτων ή στοιχεία για την προσέλευση, το ενδιαφέρον και την αποτελεσματικότητα των δράσεων, διότι, όπως μας ανέφεραν, δεν προβλέπονταν σχετικά κονδύλια.

ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΕΣΤΙΑΣ

Την περίοδο αυτή, στο πλαίσιο του ΕΣΠΑ 2007-2013 διεξάγεται το επιχειρησιακό πρόγραμμα «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού» με κεντρικό στόχο της αναπτυξιακής στρα-

⁹⁹ Συγχρηματοδοτήθηκε κατά 75% από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο της ΕΕ και κατά 25% από το Ελληνικό Δημόσιο στο πλαίσιο του Γ' Κ.Π.Σ.

τηγικής του την αξιοποίηση του συνόλου του ανθρώπινου δυναμικού ως κινητήριας δύναμης για ανάπτυξη της χώρας και την ενίσχυση της κοινωνικής συνοχής. Ειδικότερους στόχους θέτει την ενίσχυση της προσαρμοστικότητας του ανθρώπινου δυναμικού και των επιχειρήσεων, τη διευκόλυνση της πρόσβασης στην απασχόληση, την εδραίωση της μεταρρύθμισης στον τομέα της Ψυχικής Υγείας, ανάπτυξη της Πρωτοβάθμιας Φροντίδας Υγείας και προάσπιση της Δημόσιας Υγείας του πληθυσμού, την ενίσχυση της απασχόλησης των γυναικών των νέων, των εργαζόμενων μεγαλύτερης ηλικίας και των ευάλωτων ομάδων, την προώθηση της ισότιμης πρόσβασης στην αγορά εργασίας, καθώς και μείωση του κοινωνικού αποκλεισμού και ενίσχυση της κοινωνικής συνοχής. Ειδικότερα, Το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα Ανάπτυξη του Ανθρώπινου Δυναμικού 2007-2013 είναι ένα από τα τομεακά προγράμματα του Εθνικού Στρατηγικού Πλαισίου Αναφοράς (ΕΣΠΑ) 2007-2013, που συγχρηματοδοτείται από το ΕΚΤ και αποτελεί πολυστοχικό πρόγραμμα, καλύπτει δηλαδή και τις 13 Περιφέρειες της χώρας.¹⁰⁰ Σε επίπεδο ανάλυσης των Περιφερειών, η περιφέρεια της Πελοποννήσου κατατάσσεται στις περιφέρειες αμιγούς στόχου σύγκλισης.

Οι Άξονες Προτεραιότητας του Προγράμματος είναι οι ακόλουθοι:

- Άξονας Προτεραιότητας 1 «*Συστημικές Παρεμβάσεις*».
- Θεματικός Άξονας Προτεραιότητας 2 «*Ενίσχυση της Προσαρμοστικότητας του Ανθρώπινου Δυναμικού και των Επιχειρήσεων*».
- Θεματικός Άξονας Προτεραιότητας 3 «*Διευκόλυνση της πρόσβασης στην απασχόληση*».
- Θεματικός Άξονας Προτεραιότητας 4 «*Πλήρης ενσωμάτωση του συνόλου του ανθρώπινου δυναμικού σε μια κοινωνία ίσων ευκαιριών*».
- Θεματικός Άξονας Προτεραιότητας 5 «*Εδραίωση της μεταρρύθμισης στον Τομέα της Ψυχικής Υγείας. Ανάπτυξη της Πρωτοβάθμιας Φροντίδας Υγείας, και προάσπιση της Δημόσιας Υγείας του πληθυσμού*».

Στο πλαίσιο της εναρμόνισης με την εθνική πολιτική απασχόλησης, το Περιφερειακό Γραφείο Κορίνθου της Περιφερειακής Επιτροπής του Οργανισμού Εστίας Κορίνθου (ΟΕΕ) έθεσε σε εφαρμογή, για πρώτη φορά πέρυσι, πρόσκληση εκδήλωσης ενδιαφέροντος στο πλαίσιο της Δράσης «*Εναρμόνιση Οικογενειακής και Επαγγελματικής Ζωής*». Η Δράση εντάσσεται στο Θεματικό Άξονα Προτεραιότητας 3, κατηγορία Παρεμβάσεων 2 «*Υποστηρικτικά μέτρα για την Προώθηση της Ισότητας των Φύλων στην Απασχόληση*», του ΕΠ «*Ανάπτυξη*

¹⁰⁰ Ο Συνολικός Συγχρηματοδοτούμενος Προϋπολογισμός από την Ε.Ε. ανέρχεται σε 2.825.333.333 €, εκ των οποίων 2.260.000.000 € Κοινοτική Συμμετοχή (από το ΕΚΤ) και 565.333.333 € Εθνική Συμμετοχή. Επιπλέον του ποσού αυτού εκτιμάται ότι θα διατεθούν Εθνικοί Πόροι ύψους 188.000.000 € για την κάλυψη δαπανών των έργων που δεν συγχρηματοδοτούνται από την Ε.Ε. Για την υλοποίηση των έργων αναμένεται να διατεθεί και Ιδιωτική Συμμετοχή ύψους 50.000.000 € : <http://www.espa.gr/Greek/Documents.aspx?docid=48,49,53>

Ανθρώπινου Δυναμικού» των Αξόνων Προτεραιότητας 3.1 «Διευκόλυνση της Πρόσβασης στην Απασχόληση στις 8 Περιφέρειες Σύγκλισης», 3.2 «Διευκόλυνση της Πρόσβασης στην Απασχόληση στις 3 Περιφέρειες Σταδιακής Εξόδου» και 3.3 «Διευκόλυνση της Πρόσβασης στην Απασχόληση στις 2 Περιφέρειες Σταδιακής Εισόδου». Η Δράση άρχισε να υλοποιείται τον Ιούλιο του 2008 και αναμένεται να ολοκληρωθεί το 2013. Στόχος της Δράσης είναι η αύξηση της απασχολησιμότητας και της ισότιμης συμμετοχής των γυναικών στην εργασία, μέσω της παροχής θέσεων φροντίδας και φιλοξενίας των τέκνων τους από Δομές. Ως Δομές ορίζονται:

- Βρεφικοί και Βρεφονηπιακοί Σταθμοί
- Βρεφονηπιακοί Σταθμοί Ολοκληρωμένης Φροντίδας
- Παιδικοί Σταθμοί
- Κέντρα Δημιουργικής Απασχόλησης Παιδιών (ΚΔΑΠ)
- Κέντρα Δημιουργικής Απασχόλησης Παιδιών με Αναπηρία (ΚΔΑΠ-ΜΕΑ)

Σύμφωνα με τα στοιχεία που μας ευγενικά μας παραχώρησαν από το γραφείο του ΟΕΕ Κορίνθου, υπήρξαν δύο φάσης υποβολής αιτήσεων από γυναίκες με παιδιά. Κατά την α΄ φάση υποβλήθηκαν 54 αιτήσεις και κατά τη β΄ φάση 33 αιτήσεις. Κάποιες από αυτές απορρίφθηκαν, διότι δεν τηρούσαν τις προδιαγραφές που έθετε η δράση. Παρά την προβολή του προγράμματος από τα Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης, ο αριθμός αιτήσεων και εκδήλωσης ενδιαφέροντος ήταν σχετικά μικρός. Το γεγονός αυτός δικαιολογείται λόγω του ότι η ανακοίνωση του προγράμματος έγινε μέσα στο καλοκαίρι, όταν τα σχολεία ήταν κλειστά και οι περισσότεροι βρίσκονταν σε διακοπές.

Κ.Ε.Κ.Ν. ΚΟΡΙΝΘΙΑΣ

Το Κ.Ε.Κ.Ν. ΚΟΡΙΝΘΙΑΣ, το οποίο πιστοποιήθηκε για δεύτερη φορά ως κέντρο Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής κατάρτισης για την περίοδο του Γ΄ΚΠΣ 2001 -2003 με βαθμολογία 89,54, έχει αναπτύξει ένα δίκτυο συνεργασιών με σημαντικούς φορείς των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Στο πλαίσιο των Κοινοτικών Πρωτοβουλιών σαν εταίρος έχει υλοποιήσει διακρατικές συνεργασίες με στόχο την έρευνα στον χώρο των νέων τεχνολογιών, την ενίσχυση της αυτοαπασχόλησης και την ενίσχυση της απασχόλησης των γυναικών.

Ειδικότερα, οι τομείς δραστηριότητας του ΚΕΚ ιδίως για την διετία 2002-2003 κινήθηκαν στο πλαίσιο της Πρωτοβουλία EQUAL - Μέτρο 2.5: Κατάρτιση ανθρώπινου δυναμικού της δημόσιας διοίκησης - Αναβάθμιση των δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού μέσα από α) τα προγράμματα του ΟΑΕΔ ΛΑΕΚ (Λογαριασμός για την απασχόληση και την επαγγελματική κατάρτιση) και άλλα Ενδοεπιχειρησιακά προγράμματα, β) τα Προγράμματα του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου «Κοινωνία της Πληροφορίας» και «Περιφερειακό Επιχειρησιακό Πρόγραμμα

Πελοποννήσου (ΠΕΠ ΠΕΛ/ΣΟΥ)», γ) το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα *Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση: Πρόληψη και καταπολέμηση της ανεργίας* (Μέτρο: Ενίσχυση και αναβάθμιση των παρεμβάσεων και ενεργειών υπέρ των ανέργων για την προσαρμογή των δεξιοτήτων τους στις ανάγκες της αγοράς εργασίας), δ) το πρόγραμμα «Κοινωνικού Αποκλεισμού» (Μέτρο: Υποστηρικτικές και προπαρασκευαστικές (προκατάρτιση), καθώς και συνοδευτικές ενέργειες προώθησης της ισότητας των ευκαιριών), ε) το πρόγραμμα «Βελτίωση Υπηρεσιών Επαγγελματικής Κατάρτισης» (Μέτρο: Ενίσχυση και υποστήριξη της συμμετοχής των μικρών επιχειρήσεων (1-20 άτομα) και των αυτοαπασχολούμενων σε προγράμματα αναβάθμισης των δεξιοτήτων τους και σε δράσεις αύξησης της ανταγωνιστικότητάς τους), και στ) το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Ανταγωνιστικότητα». Αναφορικά με την οδηγία του *Mainstreaming*, όλα τα προγράμματα που έχουν τρέξει τα τελευταία χρόνια έλαβαν υπόψη την ελάχιστη ποσόστωση του 60% που έχει δοθεί για τις γυναίκες, σε πολλά δε προγράμματα το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών ξεπέρασε κατά πολύ το όριο του 60%.

Πρόσφατα μάλιστα, εντός του 2008, έτρεξαν δύο προγράμματα πληροφορικής, στα οποία οι συμμετέχοντες ήταν αποκλειστικά γυναίκες. Πιο συγκεκριμένα επρόκειτο για επιδοτούμενα προγράμματα κατάρτισης στο πλαίσιο του Επιχειρησιακού Προγράμματος "Κοινωνία της Πληροφορίας" του Έργου με τίτλο *Πρόγραμμα Κατάρτισης Βασικών Δεξιοτήτων 15000 Γυναικών*. Ο αριθμός των συμμετεχόντων στην Κόρινθο ήταν 40 άτομα για κάθε πρόγραμμα και η ενημέρωση στο κοινό έγινε αποκλειστικά μέσω των συμβούλων του ΟΑΕΔ Κορίνθου, αφού τα προγράμματα απευθύνονται σε άνεργες γυναίκες εγγεγραμμένες στον τοπικό ΟΑΕΔ.

ΝΟΜΑΡΧΙΑΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ Ν. ΚΟΡΙΝΘΙΑΣ

Η Νομαρχιακή Αυτοδιοίκηση Κορινθίας της περιφέρειας Πελοποννήσου και συγκεκριμένα το Τμήμα Διοίκησης Προσωπικού της Διεύθυνσης Διοικητικών Υπηρεσιών, κάθε δύο χρόνια προχωρά στην ανασυγκρότηση της Επιτροπής Ισότητας των Φύλων Νομού Κορινθίας. Από τις σχετικές επιστολές της Υπηρεσίας, ενημερωθήκαμε ότι τόσο η δεκαμελής επιτροπή του 2007 (αρ. πρωτ. 2431/ 13.6.07) όσο και η αντίστοιχη δεκαμελής επιτροπή του 2009 (αρ. Πρωτ. 5893, 5894, 5964, 6032, 6180, 6232/08, 293, 935, 1789/09) έχουν ως μέλη εκπροσώπους από την Δ/ση Πολιτισμού-Αθλητισμού, από τη ΝΕΛΕ, από το Σύλλογο Γυναικών Κορίνθου, από το Εργατοϋπαλληλικό κέντρο Κορίνθου, από την Ένωση Αγροτικών Συνεταιρισμών, από τη Νομαρχιακή Επιτροπή Παιδείας, από την ΤΕΔΚ, από τον Ιατρικό Σύλλογο, από το Επιμελητήριο Κορινθίας και από το Σύλλογο Υπαλλήλων Ν.Α. Κορινθίας.

Το παράδοξο, όμως, στοιχείο είναι ότι η Επιτροπή Ισότητας των Φύλων Ν. Κορινθίας, τόσο με την τρέχουσα σύσταση όσο και με την προηγούμενη, φαίνεται να είναι απολύτως αδρανής, δεδομένου ότι, ύστερα από επανειλημμένες προσπάθειές μας για αναζήτηση προτάσεων και δράσεων, διαπιστώσαμε ότι δεν υπάρχουν καθόλου πρακτικά συνελεύσεων, αφού η εν λόγω επιτροπή δεν έχει προβεί ποτέ σε καμία συνεδρίαση. Μάλιστα, κάποια από τα μέλη, δεν γνώριζαν καν ότι συμμετέχουν στην εν λόγω επιτροπή...

Συνεπώς, σε επίπεδο Νομαρχιακής Επιτροπής Ισότητας των Φύλων Νομού Κορινθίας δεν σημειώνεται καμία ενέργεια ενημέρωσης των γυναικών για τα δικαιώματά τους σε επίπεδο απασχόλησης, πόσο μάλλον διεκδίκησης κονδυλίων από την Ευρωπαϊκή Ένωση για σχετικά προγράμματα και δράσεις.

ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΚΟΡΙΝΘΟΥ

Αν και υπάρχουν αρκετά εγγεγραμμένα μέλη στον σύλλογο γυναικών Κορίνθου, η δράση του συλλόγου τα τελευταία χρόνια είναι ουσιαστικά ανενεργή. Ιδρυτικό μέλος του συλλόγου μας ανέφερε ότι σήμερα δεν υπάρχει ενδιαφέρον και χρόνος από τις γυναίκες να ασχοληθούν, παρόλο που ο σύλλογος κατά τη δεκαετία του 1980 είχε σημαντικό έργο και ενεργό δράση με καθημερινή επικοινωνία των μελών, συχνή οργάνωση εκδηλώσεων και πρόσκληση ακαδημαϊκών φορέων για ενημέρωση των μελών του συλλόγου για διάφορα θέματα που αφορούν τη γυναίκα και το ρόλο της στην κοινωνία.

Στα πιο σημαντικά έργα του συλλόγου γυναικών Κορίνθου συγκαταλέγεται η ουσιαστική συμβολή του στη λειτουργία του πρώτου βρεφονηπιακού σταθμού στην πόλη της Κορίνθου για την εξυπηρέτηση πολλών εργαζόμενων γυναικών, όταν παρόλο, που κτιριακά και σε επίπεδο υλικού εξοπλισμού ο νέος τότε σταθμός ήταν έτοιμος να τεθεί σε λειτουργία, δεν είχε καθόλου προσωπικό, αφού ο κρατικός προϋπολογισμός δεν προέβλεπε αντίστοιχα κονδύλια για την πλήρωση του σταθμού με ανθρώπινο δυναμικό. Ωστόσο, με τις συνεχείς πιέσεις του συλλόγου τόσο στους κοινοβουλευτικούς εκπροσώπους τους νομού όσο και στις αντίστοιχες κρατικές υπηρεσίες, κατάφεραν να μη χάσουν ούτε μία χρονιά από την λειτουργία του βρεφονηπιακού σταθμού.

5.4 Έρευνα για την ενημέρωση των πολιτών σε θέματα ισότητας σε τοπικό επίπεδο

Σε συνέχεια της επεξεργασίας των στοιχείων που συλλέξαμε από τους διάφορους φορείς του Νομού Κορινθίας σχετικά με την εφαρμογή της ενεργητικής πολιτικής του *mainstreaming*, αποφασίσαμε να προχωρήσουμε και σε μία δειγματοληπτική έρευνα¹⁰¹ για να διαπιστώσουμε μέσα από προσωπικά βιώματα, κατά πόσο οι γυναίκες εργαζόμενες και άνεργες του Νομού μας είναι ενημερωμένες για τα διάφορα προγράμματα που «τρέχουν» ή «έχουν τρέξει» στο Νομό μας, κατά πόσο οι ενέργειες και οι δράσεις αυτές θεωρούνται χρήσιμες για την επαγγελματική τους εξέλιξη, αν οι ίδιες έχουν ωφεληθεί στην εργασία τους, πώς ενημερώνονται για τα εργασιακά τους δικαιώματα και από ποιες δομές γενικότερα έχουν διευκολυνθεί, προκειμένου να μπορούν να ασκήσουν ταυτόχρονα τις επαγγελματικές και τις οικογενειακές τους υποχρεώσεις.

Πιο συγκεκριμένα, χρησιμοποιώντας την τεχνική της *χιονοστιβάδας* ως μέθοδο ανεύρεσης αξιόπιστου δείγματος εργαζόμενων γυναικών στην Κόρινθο, απευθύνθηκα ενδεικτικά σε 30 γυναίκες, ηλικίας 28 έως 45 ετών, εργαζόμενες και μη στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα, με ικανοποιητικό επίπεδο μόρφωσης (ΑΕΙ, ΑΤΕΙ, ΙΕΚ και κάτοχοι τουλάχιστον απολυτήριου Λυκείου). Λόγω των περιορισμένων στοιχείων που είχαμε από τους φορείς και τις Υπηρεσίες, και εξαιτίας του λίγου διαθέσιμου χρόνου των συμμετεχόντων να ασχοληθούν με την έρευνα, η μέθοδος άντλησης των δεδομένων που επεξεργάστηκα και προσπάθησα να αντλήσω στοιχεία, ήταν ένα τυποποιημένο ερωτηματολόγιο (παρατίθεται στο τέλος του Παραρτήματος), το οποίο περιείχε σαφείς ερωτήσεις για την εργασιακή τους πορεία και κατάσταση.

Δυστυχώς πρακτικά ζητήματα όπως οι περιορισμοί του χώρου και του χρόνου, καθώς και το γεγονός ότι τα ωράρια εργασίας της ομάδας του πληθυσμού στην οποία απευθύνθηκα, συνέπεφταν με το δικό μου, με απέτρεψαν από το να προχωρήσω σε επιτόπια έρευνα¹⁰² ή σε συνεντεύξεις (ποιοτική έρευνα) για τη διερεύνηση υποκειμενικών απόψεων και εκτιμήσεων του επιπέδου βελτίωσης της εργασιακής απασχόλησης των γυναικών και της μεταβολής της συμπεριφοράς των ατόμων τα τελευταία χρόνια, ως απώτερες επιπτώσεις των δράσεων και των προγραμμάτων που έχουν υλοποιηθεί. Για τους ίδιους λόγους περιόρισα το δειγματοληπτικό πληθυσμό μοιράζοντας τα ερωτηματολόγια ενδεικτικά σε 30 μόνο γυναίκες και όχι σε περισσότερες. Ο περιορισμένος χρόνος και οι δυσκολίες συνεύρεσης για μια αναλυτικότερη προφορική επικοινωνία (συνέντευξη) με οδήγησε να επιλέξω ως μόνο μέσο

¹⁰¹ Σχετικά βλ. Κυριαζή 1999: 99-141.

¹⁰² Περισσότερα για την επιτόπια έρευνα ως διαδικασία διερεύνησης βλ. Ιωσηφίδης – Σπυριδάκης 2006: 177-198.

συλλογής στοιχείων το συγκεκριμένο ερωτηματολόγιο, σχεδιασμένο ειδικά για τις ανάγκες της παρούσας εργασίας, το οποίο, αν και φαίνεται να έχει μικρή αξιολογική εμβέλεια, μπορεί όμως να αποτελέσει αρχή για περαιτέρω έρευνα. Όλες οι απαντήσεις δόθηκαν μέσω mail και fax σε διάστημα δύο μηνών, ενώ σε κάποιες περιπτώσεις υπήρξαν και τηλεφωνικές διευκρινίσεις σχετικά με ορισμένες τοποθετήσεις.

Μετά το πέρας της συλλογής των ερωτηματολογίων και την ολοκλήρωση της παραγωγής των ποιοτικών δεδομένων, τα αποτελέσματα που σημειώσαμε είναι τα εξής:

Καταρχάς όλοι οι συμμετέχοντες θεωρούν ότι η εργασιακή κατάσταση για τις γυναίκες είναι σαφώς βελτιωμένη από τα προηγούμενα χρόνια, αφού από την εμπειρία τους, μετά την εκπαίδευσή τους (δευτεροβάθμια ή τριτοβάθμια) καμία δεν δυσκολεύτηκε ιδιαίτερα να βρει δουλειά, είτε μέσω προσωπικής γνωριμίας, είτε μέσω κάποιου τύπου αξιολόγησης (εξετάσεις μέσω της διαδικασίας αξιολόγησης του ΑΣΕΠ, προφορική συνέντευξη), ακόμα και πολύ κοντά στο αντικείμενο των σπουδών. Θεωρούν δηλαδή σε μεγάλο ποσοστό, ότι η ανεύρεση μίας καλής εργασίας, πλέον δεν έχει να κάνει τόσο με το φύλο του υποψήφιου, αλλά με τα τυπικά προσόντα που διαθέτει κανείς, καθώς και με την «καλή» γνωριμία που θα σου δώσει την πρώτη ευκαιρία να εργαστείς (ιδίως όταν δεν υπάρχει προϋπηρεσία). Σίγουρα εξακολουθούν να σημειώνονται αδικίες ή έλλειψη ευκαιριών λόγω φύλου, όμως το η συχνότητα του φαινομένου είναι πολύ πιο περιορισμένη συγκριτικά με παλιότερες περιπτώσεις.

Σχετικά με τη μισθολογική τους κατάσταση, θεωρούν ότι αμείβονται καλά (τουλάχιστον σύμφωνα με το νόμο και τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας), όμως δεν φαίνονται διατεθειμένες να διεκδικήσουν ούτε καλύτερη θέση ή συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων, ούτε κανενός είδους πρόσθετη αμοιβή (*bonus* ή *υπερωρίες*), παρά την καλή τους διάθεση να απασχολούνται στην εργασία τους πέραν του οχταώρου, όταν κρίνεται ανάγκη, όσο συχνά κι αν συμβαίνει αυτό. Στο σημείο αυτό, πρέπει να θίξουμε την περιορισμένη παρουσία δομών εναρμόνισης (συμφιλίωσης) της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής (π.χ. φύλαξης τέκνων και φροντίδας ηλικιωμένων, αρρώστων και ΑΜΕΑ), με αποτέλεσμα το χαμηλό βαθμό ικανοποίησης των εργαζομένων γυναικών. Υπάρχουν βέβαια παιδικοί σταθμοί που εποπτεύονται είτε από το δήμο και από ιδιώτες (ιδιωτική πρωτοβουλία) για την κάλυψη των αναγκών φύλαξης των παιδιών προσχολικής ηλικίας, όμως προγράμματα όπως το «Βοήθεια στο σπίτι» σταμάτησαν να λειτουργούν λόγω έλλειψης οικονομικών κονδυλίων.

Αναφορικά με τις συνθήκες εργασίας και τις παρενοχλήσεις που ενδεχομένως να υφίστανται από άνδρες συναδέλφους, λίγες ήταν οι περιπτώσεις που έκαναν τέτοιες αναφορές, χωρίς όμως να θεωρούν απίθανο να τους τύχει κάτι παρόμοιο. Αν και οι περισσότερες δήλωσαν ότι σε μία τέτοια περίπτωση δεν θα δίσταζαν να καταγγείλουν το γεγονός, υπήρξαν

και περιπτώσεις που δήλωσαν ότι θα απέκρυπταν το συμβάν, προκειμένου να διατηρήσουν τη θέση εργασίας τους, λόγω των περιορισμένων ευκαιριών ανεύρεσης εργασίας με αξιοκρατικά μέσα.

Το στοιχείο που καταγράψαμε και μας έκανε εντύπωση είναι ότι, παρά την αναφορά τόσων προγραμμάτων και δράσεων από φορείς και υπηρεσίες του νομού μας, καμία γυναίκα από τις ερωτώμενες δεν γνώριζε ότι διεξάγονται τέτοιου τύπου δράσεις στην περιοχή μας. Η όποια γενικότερη πληροφόρηση σχετικά με θέματα ισότητας και *mainstreaming* διέθεταν οι ερωτώμενες, προερχόταν από την προσωπική τους ενασχόληση με το διαδίκτυο, τον τύπο ή την τηλεόραση (κανάλια γενικής εμβέλειας, όχι τοπικά).

Σημαντικό, ωστόσο, στοιχείο είναι το γεγονός ότι όλοι οι συμμετέχοντες χαρακτήρισαν αυτές τις δράσεις σημαντικές (προσφέρουν συνεχή ενημέρωση και κατάρτιση για τα νέα δεδομένα, ενημέρωση για τους τρόπους χρηματοδότησης νέων επιχειρηματικών προτάσεων, συμβάλλουν στην αλλαγή νοοτροπίας και εξάλειψης των στερεοτυπικών αντιλήψεων, συμβάλλουν στη διεκδίκηση δικαιωμάτων, κ.ά) και διατύπωσαν τη θετική διάθεσή τους να συμμετέχουν σε κάτι σχετικό, αν και εκδήλωσαν επιφύλαξη αφενός με τον τρόπο που τα προγράμματα αυτά διεξάγονται, ιδίως όσον αφορά την επιλογή των συμμετεχόντων σε αυτά, καθώς και αφετέρου με την τελική αποτίμηση του γνωστικού αντικειμένου στην αγορά εργασίας μετά τη λήξη του προγράμματος.

5.5 Συμπερασματικές παρατηρήσεις

Τα χαρακτηριστικά της απασχόλησης και της αυτοαπασχόλησης των γυναικών στο νομό Κορινθίας, όπως αποτυπώνονται πιο πάνω, αντανακλούν κατά μία έννοια τις αλληλοσυγκρουόμενες κοινωνικές αναπαραστάσεις, τα διλήμματα και τις προκλήσεις, που αντιμετωπίζει γενικότερα σήμερα η σύγχρονη γυναίκα στη διεκδίκησή της για μια πιο ενεργή και πιο ουσιαστική ένταξη στην οικονομική και συλλογική, κοινωνική ζωή, όχι μόνο στην Ελλάδα αλλά και γενικότερα στην Ευρώπη. Η σχεδόν διπλάσια ανεργία και ο χαμηλότερος βαθμός επιχειρηματικότητας των γυναικών έναντι των ανδρών, καθώς και τα υψηλά ποσοστά απασχόλησής τους σε βοηθητικές θέσεις με συμβάσεις μερικής απασχόλησης και σε βαθμίδες μη ενεργούς συμμετοχής στη λήψη αποφάσεων (οι γυναίκες φαίνεται να αντιμετωπίζουν τη «γυάλινη οροφή» στην υπηρεσιακή τους εξέλιξη), αποτυπώνει τα περιθώρια βελτίωσης που υπάρχουν και στην περιοχή μας για τη μεταβατική εποχή που ακολουθεί. Άλλωστε η όλο και μεγαλύτερη συμμετοχή των γυναικών στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, συνεπάγεται σαφώς

μεγαλύτερες ευκαιρίες ανέλιξης και καλύτερης σταδιοδρομίας, και τόνωση της γυναικείας επιχειρηματικότητας.

Ωστόσο, διαπιστώνουμε ότι παρά την καλή διάθεση όλων των τοπικών παραγόντων να συμμετέχουν σε προγράμματα στις δράσεις που προβλέπονται από τις διάφορες κοινοτικές πρωτοβουλίες, τα αποτελέσματα δεν είναι τα αναμενόμενα, με συνέπεια να παρατηρείται αναπαραγωγή των υφιστάμενων ανισοτήτων. Πιο συγκεκριμένα, σημειώσαμε ότι οι τοπικοί φορείς τρέχουν προγράμματα χωρίς περαιτέρω αξιολόγηση, πράγμα που σημαίνει ότι, ελλείψει σαφών τρόπων αξιολόγησης των προγραμμάτων (*impact evaluation*),¹⁰³ ούτε οι εργοδότες ούτε οι εργαζόμενοι δεν μπορούν να είναι σίγουροι για την αποτελεσματικότητα της συμμετοχής τους σε αυτά. Το γεγονός αυτό από μόνο του συνιστά μία μορφή δεδομένων.

Φαίνεται λοιπόν ότι η πολιτική του *mainstreaming* δεν είναι απόλυτα συνειδητοποιημένη από την πολιτεία και ότι υπάρχει ουσιαστικό πρόβλημα στη δομή. Συνέπεια αυτών είναι ο ένας φορέας να παραπέμπει στον άλλο, καμία υπηρεσία να μην αναλαμβάνει την ευθύνη για την αποτελεσματικότητα και την αξιολόγηση των προγραμμάτων που λαμβάνουν χώρα, να μην ενισχύονται τα ανταγωνιστικά πλεονεκτήματα των επιχειρήσεων σε επίπεδο εργαζομένων, να παρατηρείται απόκλιση τόσο στις προσδοκίες των ενδιαφερομένων γυναικών όσο και στους πραγματικούς στόχους των δράσεων των κοινοτικών οδηγιών, και τελικά να μην επέρχεται αλλαγή στη νοοτροπία και στην εργασιακή συμπεριφορά ούτε στους εργοδότες ούτε στους εργαζόμενους ανεξαρτήτως φύλου. Φαίνεται, δηλαδή, ότι εξακολουθεί να υπάρχει μια αναπαραγωγή των παλαιότερων μη αποτελεσματικών εφαρμογών αναφορικά με τη θέση των γυναικών στην απασχόληση, αφού δεν υπάρχει κανενός είδους έλεγχος και αξιολόγηση των προγραμμάτων που τα τελευταία χρόνια έχουν λάβει χώρα στο νομό (δεν γίνεται συλλογή, καταγραφή και ανάλυση των στοιχείων). Είναι, λοιπόν, λογικό να υφίσταται αναπαραγωγή των στερεοτυπικών αντιλήψεων περί ισότητας των γυναικών με τους άνδρες, τόσο στο επίπεδο της τοπικής κοινωνίας με τη νοοτροπία να μην εξελίσσεται, όσο και σε μακροεπίπεδο με τις πολιτικές να μην επιφέρουν τα επιθυμητά αποτελέσματα.

Ο ρόλος του κράτους, της τοπικής αυτοδιοίκησης και γενικότερα όλων των φορέων εξουσίας, ανάλογα με τις πολιτικές και τις δράσεις που καλούνται να υλοποιήσουν και να εφαρμόσουν για την καταπολέμηση της έμφυλης διάστασης της φτώχειας, την ισότητα των φύλων, την συμφιλίωση της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, κρίνεται ως εξαιρετικής σημασίας για την επίτευξη των στόχων. Η μη ορθή και συνεπής εφαρμογή των ενεργειών

¹⁰³ Η τελική (συνολική) αξιολόγηση αποτελεί μία ερευνητική δραστηριότητα, που απαιτεί καθορισμένη μεθοδολογία και επιδιώκει με βάση τους διατυπωμένους στόχους ενός προγράμματος τον προσδιορισμό και την εκτίμηση της αποτελεσματικότητάς του και παράλληλα τον εντοπισμό των παραγόντων που ενδεχόμενα επέδρασαν αρνητικά στην ποιότητα και την αποτελεσματικότητα των βασικών συντελεστών του (Χασάπης 2000: 103).

αυτών και η ανυπαρξία αξιόπιστου ελεγκτικού μηχανισμού επιφέρει αρνητικές συνέπειες τόσο στις ίδιες τις γυναίκες, όσο και στο ευρύτερο κοινωνικό πλαίσιο, με αποτέλεσμα να δημιουργείται ένας φαύλος κύκλος για την καταπολέμηση των δομικών αιτιών της ανισότητας στην εργασία.

Ωστόσο, παρά τις παραλείψεις που σημειώνονται σε θεσμικό επίπεδο, η τεχνολογία και η ταχύτητα της διάδοσης των πληροφοριών έρχονται να καλύψουν αυτή την απόκλιση. Πολλές γυναίκες σήμερα δεν περιμένουν την ευκαιρία και την αναγνώριση από κάποιον θεσμικό παράγοντα, αλλά ενημερώνονται, μορφώνονται και διεκδικούν υψηλού επιπέδου απασχόληση και αποδοχές. Ακόμα και στο επίπεδο των μεταναστών, φαινόμενο με προεκτάσεις και επιπτώσεις κοινωνικές, οικονομικές και πολιτισμικές στην τοπική μας κοινωνία, η παρουσία της μετανάστριας γυναίκας στην περιοχή, όχι μόνο ως συζύγου, αλλά ως μετακινούμενου ατόμου που αναζητά καλύτερη εργασία και ποιότητα ζωής,¹⁰⁴ αποτελεί καίριο στοιχείο για την κατανόηση των κοινωνικο-οικονομικών διαδικασιών που λαμβάνουν χώρα και την επιβεβλημένη ανάγκη των γυναικών σήμερα να συμμετέχουν ενεργά στο εργασιακό πεδίο δράσης.

¹⁰⁴ Για περισσότερα βλ. Μουσσούρου 2005:128-140.

6. ΓΕΝΙΚΑ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ - ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

Η παραπάνω σύντομη ανασκόπηση των σημαντικότερων φάσεων της ευρωπαϊκής πολιτικής ισότητας των φύλων, από τη Συνθήκη της Ρώμης το 1957 μέχρι και το 2007, σκιαγράφησε μερικά στοιχεία που καθορίζουν την ανάπτυξη αυτής της πολιτικής και ειδικότερα του *mainstreaming*. Ωστόσο, η ευρωπαϊκή ολοκλήρωση, ως πολιτικό σχέδιο, και η ευρωπαϊκή διοίκηση, ως μηχανισμός, φαίνεται να μην είναι απαλλαγμένες από τις έμφυλες ιεραρχίες, οι οποίες αποτελούν στοιχείο τους και εμποδίζουν την ισότητα. Δεδομένου ότι η πλήρης ανατροπή των έμφυλων ιεραρχιών είναι δύσκολη, οι κατά καιρούς εκσυγχρονιστικές μεταρρυθμίσεις υπήρξαν συχνά καταλυτικές για την προώθηση της ισότητας των φύλων στην Ευρωπαϊκή Ένωση (Στρατηγάκη, 2008: 60). Τα τελευταία δε 20 χρόνια, σε επίπεδο πολιτικής, αναμφισβήτητα έχουν γίνει σημαντικά βήματα για την προώθηση της ισότητας ευκαιριών μεταξύ γυναικών και ανδρών στην κοινωνία και στην εργασία. Ωστόσο, σε συνθήκες παγκόσμιας οικονομικής κρίσης και παρατεταμένης ύφεσης, όπως αυτές που ζούμε σήμερα, που δοκιμάζονται οι αντοχές των εθνικών οικονομιών και τα θεμέλια της κοινωνικής συνοχής σε όλες τις χώρες, η οικονομική δραστηριότητα περιορίζεται, οι ρυθμοί ανάπτυξης επιβραδύνονται, η επιχειρηματικότητα πλήττεται, η ανεργία αυξάνεται και οι επιπτώσεις της κρίσης χτυπούν και τα δύο φύλα εργαζομένων.

Στην πράξη, ωστόσο, οι γυναίκες παραμένουν πίσω συγκριτικά με τους άνδρες τόσο σε οικονομικό όσο και σε θεσμικό επίπεδο (ουσιαστική ισότητα), ενώ το ζήτημα του σπασίματος της γυάλινης οροφής φαίνεται να μην μπορεί να πραγματοποιηθεί. Όσον αφορά την ισότητα των αμοιβών, οι σημαντικότερες αλλαγές αφορούν στο εργατικό δίκαιο και στην εξέλιξη του νομικού καθεστώτος των εργαζόμενων γυναικών (τυπική ισότητα). Όμως, συχνά το πλούσιο σε διατάξεις νομικό πλαίσιο αποδεικνύεται ανεπαρκές κυρίως λόγω των έμμεσων διακρίσεων προς τις γυναίκες, τις ανεπαρκείς κυρώσεις σε περίπτωση μη εφαρμογής της νομοθεσίας, της μη σύνδεσης της ισότητας των ευκαιριών με τις συλλογικές συμβάσεις, της καταγεγραμμένης υποεκπροσώπησης των γυναικών στις διοικήσεις και τις ηγετικές θέσεις των εργοδοτικών και των συνδικαλιστικών οργανώσεων και εν γένει της υποεκπροσώπησης τους στα κέντρα λήψης αποφάσεων στην κοινωνία και την εργασία. Πρέπει λοιπόν να υπογραμμισθούν για άλλη μία φορά οι δύο διαπιστώσεις: α) η αυξανόμενη συμβολή των εργαζόμενων γυναικών στη διαμόρφωση της νέας οικονομικής και κοινωνικής πραγματικότητας, και β) την έλλειψη ετοιμότητας του συνόλου να παραδεχθούν την σημασία της συμβολής αυτής και να την αξιοποιήσουν (Μουσούρου 2005).

Όπως φαίνεται, το δίκαιο άλλαξε πιο γρήγορα από ό,τι η κοινωνία και η αγορά εργασίας. Παρά όμως την προσπάθεια εξίσωσης των δικαιωμάτων και υποχρεώσεων των δύο

φύλων και παρά τις νομοθετικές τροποποιήσεις που γίνονται, η κοινωνία μας φαίνεται ακόμη να διαιωνίζει ανισότητες και αδικίες, πιο συχνά εις βάρος των γυναικών. Υπάρχουν ακόμα μέσα στην καθημερινότητά μας ορισμένες διαδικασίες οι οποίες παραμένουν αμετάβλητες και δεν συμβαδίζουν με την ισότητα των δύο φύλων. Για παράδειγμα, ένα έμφυλο στερεότυπο που θέλει τον άνδρα «αρχηγό» της οικογένειας σε κοινωνικό και οικονομικό επίπεδο και τη γυναίκα υποδεέστερο εξαρτώμενό του, είναι το φορολογικό έντυπο που συμπληρώνει ο κάθε πολίτης από εμάς κάθε χρόνο είναι ένα ισχυρό παράδειγμα παραμέλησης της ισότητας.¹⁰⁵

Αν και προβλέπονται, λοιπόν, συνεχώς μέτρα ενίσχυσης και ανάπτυξης εξειδικευμένων δομών για την πρόληψη, τη διευκόλυνση της πρόσβασης και την ένταξη στην αγορά εργασίας των γυναικών (π.χ. δομές φύλαξης τέκνων, δομές φροντίδας ηλικιωμένων, αρρώστων και ΑΜΕΑ), οι δομές αυτές περιορίζονται στην ενημέρωση, τη συμβουλευτική, τον προσανατολισμό, την κατάρτιση και την απασχόληση. Δεν δίνεται ιδιαίτερη βαρύτητα στην ανάπτυξη δομών στήριξης των γυναικών στην απασχόληση ή πρόβλεψης μέτρων για τη συμφιλίωση (εναρμόνιση) επαγγελματικής και οικογενειακής, ή γενικότερα προσωπικής ζωής, αλλά και όσον αφορά την ισότητα των αμοιβών, οι σημαντικότερες αλλαγές αφορούν στο εργατικό δίκαιο και στην εξέλιξη του νομικού καθεστώτος των εργαζόμενων γυναικών.

Στο πλαίσιο αυτό, για τις γυναίκες οι οποίες αντιμετωπίζονται ως ειδική ομάδα του πληθυσμού, γεγονός που δημιουργεί από μόνο του διαφορετικότητα και ανισότητα μέσα στην κοινωνία, υπάρχει η ανάγκη δημιουργίας ενός συστήματος καταγραφής της απορρόφησης στην απασχόληση των ήδη καταρτισθέντων γυναικών και γενικότερα των δυνατοτήτων πρόσβασής τους στην αγορά εργασίας έπειτα από διαδικασίες κατάρτισης.

Όσον αφορά τα προγράμματα κατάρτισης στα οποία συμμετέχουν γυναίκες, είναι σημαντικές οι παρακάτω παράμετροι:

- Η εξατομικευμένη προσέγγιση των γυναικών σε διαδικασίες κατάρτισης.
- Η προσαρμογή των προγραμμάτων στις ανάγκες και ιδιαιτερότητές τους.
- Ο σχεδιασμός των προγραμμάτων σε συνεργασία με τις ίδιες.

Ειδικά μέτρα θα πρέπει να ληφθούν για τη στήριξη των γυναικών που ζουν σε ορεινές και απομακρυσμένες περιοχές, μεγαλύτερης ηλικίας γυναίκες που εργάζονται ως αυτοαπασχολούμενες στη γεωργία, γυναίκες αρχηγοί μονογονεϊκών οικογενειών κ.λπ. Παράλληλα η επέκταση των δομών και υπηρεσιών φροντίδας παιδιών και ηλικιωμένων δεν αποτελεί την κύρια προϋπόθεση για την αποτελεσματικότερη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά

¹⁰⁵ Εφημερίδα ΤΟ ΒΗΜΑ, <http://www.tovima.gr/default.asp?pid=2&artid=264892&ct=72&dt=23/04/2009> : Χαρμαντά Δανάη, *Παραμέληση της ισότητας και στα έντυπα της Εφορίας*, 23/04/2009

εργασίας. Θεωρείται επιτακτική η ανάγκη δημιουργίας ενός δικτύου συνεργασίας μεταξύ των δομών με στόχο την ολόπλευρη κοινωνική ή και οικονομική στήριξη των γυναικών.

Επίσης, όσον αφορά τις πολιτικές ίσων ευκαιριών, η ουσία δεν καλύπτεται μόνο με την ισόρροπη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας, αλλά είναι αναγκαίες:

➤ • Η ανάπτυξη ολοκληρωμένης στρατηγικής και μέτρων για την αντιμετώπιση των διακρίσεων σε ζητήματα κατάρτισης, επαγγελματικής εξέλιξης, αμοιβών και προλήψεων.

➤ Η πραγματοποίηση εξειδικευμένων μελετών, η ενημέρωση των γυναικών, των εργοδοτών και των φορέων για ζητήματα ισότητας.

➤ Η ανάδειξη εναλλακτικών επαγγελματικών δρόμων (προσανατολισμός σε μη παραδοσιακά γυναικεία επαγγέλματα) από τις δομές συμβουλευτικής και προσανατολισμού.

➤ • Η ενίσχυση των διαδικασιών πληροφόρησης σε θέματα ισότητας των δύο φύλων.

Είναι απαραίτητο να προβλεφθούν μέτρα για την αντιμετώπιση του φαινομένου της απασχόλησης των γυναικών με μειωμένο ωράριο εργασίας, τα οποία τους επιτρέπουν μεν το συνδυασμό της απασχόλησης με τη φροντίδα των εξαρτώμενων ατόμων, προσφέρει όμως χαμηλή αμοιβή, δεν απαιτεί ιδιαίτερα προσόντα, οδηγεί σε στασιμότητα και παρέχει λιγότερο ευνοϊκές συνθήκες εργασίας. Ο σχεδιασμός και η υλοποίηση μέτρων διευθέτησης των ανισοροπιών και ανισοτήτων πρόσβασης των γυναικών στην αγορά εργασίας πρέπει να στοχεύει:

➤ Στον προσανατολισμό των γυναικών σε μη παραδοσιακούς τομείς απασχόλησης.

➤ Στην παροχή της δυνατότητας απόκτησης δεξιοτήτων στις άνεργες γυναίκες μέσω προγραμμάτων κατάρτισης και απόκτησης εργασιακής εμπειρίας.

➤ Στην ενίσχυση, διευκόλυνση, υποστήριξη της επανένταξης των γυναικών οι οποίες για διάφορους λόγους, κυρίως οικογενειακών υποχρεώσεων, είχαν μείνει για μεγάλο χρονικό διάστημα εκτός αγοράς εργασίας.

➤ Στην ανάπτυξη δικτύων-δομών ενημέρωσης, συμβουλευτικής, προσανατολισμού, κατάρτισης, κοινωνικής μέριμνας και ολόπλευρης υποστήριξης των γυναικών για την ένταξή τους στην αγορά εργασίας, αλλά και τη διασφάλιση της παραμονής και εξέλιξής τους.

➤ Στην ενίσχυση του ρόλου των γυναικών και της ενεργούς συμμετοχής τους στο σχεδιασμό και την υλοποίηση των πολιτικών και των μέτρων κατάρτισης και απασχόλησης.

➤ Στην αλλαγή στάσεων και νοοτροπιών απέναντι στο γυναικείο ρόλο.

Η πρόεδρος της κοινοβουλευτικής επιτροπής Δικαιωμάτων των Γυναικών και Ισότητας των Φύλων Anna Zaborska, επισημαίνει ότι για την επίτευξη της ισότητας σημαντικό ρόλο

παίζουν οι άνδρες, παράγοντας που συχνά παραβλέπεται.¹⁰⁶ Επίσης, διάφοροι εκπρόσωποι των γυναικείων σπουδών (*gender studies*) υποστηρίζουν ότι η ισότητα στο εργατικό δίκαιο δεν έχει ακόμη κατακτηθεί, αναφερόμενοι στο κοινωνικό φύλο της γυναίκας και στη χρήση του όρου «αναπαραγωγή», σε αντιδιαστολή με τον όρο «παραγωγή». Με τον όρο *αναπαραγωγή* αναφέρεται ο ρόλος της γυναίκας στην οικογένεια, και με τον όρο *παραγωγή* αναφέρεται η εργασία.

Είναι σαφές ότι ο ρόλος της στην αναπαραγωγή επηρεάζει τις επιλογές της και το ρόλο της στην παραγωγή και φυσικά το ίδιο συμβαίνει αντίστροφα. Η γυναίκα δραστηριοποιείται πλέον τόσο στην ιδιωτική σφαίρα- στην οικογένεια, όσο και στη δημόσια σφαίρα- στην εργασία και από το εργατικό δίκαιο πρέπει να αντιμετωπίζεται συνολικά ως φορέας δικαιωμάτων και όχι μόνο ως εργαζόμενη. Αυτό δεν συμβαίνει στην πράξη. Οι διατάξεις του εργατικού δικαίου προβλέπουν μόνο τη γυναίκα εργαζόμενη, αντιμετωπίζουν δηλαδή τη γυναίκα όπως τον άντρα. Παράλληλα, το πατριαρχικό μοντέλο και οι σχέσεις εξουσίας των φύλων αντανακλώνται ακόμη και σήμερα στον εργασιακό χώρο και για αυτό η σεξουαλική παρενόχληση ως θέμα παραμένει επίκαιρο. Υποστηρίζεται ότι οι διατάξεις που αναφέρονται στη μητρότητα, προστατεύουν ειδικά τις γυναίκες, ενώ η δυνατότητα για αναπαραγωγή αντιμετωπίζεται ως ασθένεια, καθώς υπάρχουν «προστατευτικές» ή «ευεργετικές» προβλέψεις, αντίστοιχες με αυτές που θεσπίζονται για εργαζόμενους με άλλα προβλήματα. Σύμφωνα με όλα τα παραπάνω, στο βαθμό που το εργατικό δίκαιο δεν προσεγγίζει τις ιδιαιτερότητες του κοινωνικού φύλου της γυναίκας, «βρίθει» προκαταλήψεων.

Στο πλαίσιο αυτό, κρίνεται απαραίτητο η αρχή της ισότητας των αμοιβών να αποτελέσει κεντρική διεκδίκηση με κύριο στόχο την σταδιακή εξάλειψη των μισθολογικών διακρίσεων σε βάρος των γυναικών, με άμεση συνέπεια και την γενικότερη ισότητα των δύο φύλων στις ευκαιρίες και στην εργασιακή εξέλιξη. Κάτι τέτοιο απαιτεί πρόσθετες διευκρινιστικές νομοθετικές ρυθμίσεις καθώς και την λήψη θετικών δράσεων κυρίως μέσα από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή τις διαιτητικές αποφάσεις, τους κανονισμούς κρατικών και μη κρατικών φορέων, καθώς και την πολιτική των επιχειρήσεων.

Η προσπάθεια για ισότητα των φύλων στον χώρο της εργασίας είναι μία καθημερινή πραγματικότητα για τη γυναίκα, και η συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής ένας καθημερινός αγώνας. Στο πλαίσιο του αγώνα αυτού, εξελίξεις όπως το ότι πλέον η γονική άδεια είναι δυνατόν πλέον να λαμβάνεται και από τους δύο συζύγους, θεωρείται σημαντική

¹⁰⁶ Θεωρεί ότι «ο λόγος για τον οποίο οι γυναίκες δεν έχουν ακόμη επιτύχει την ισότητα, παρά το γεγονός ότι προσπαθούν εδώ και δεκαετίες, είναι η εντύπωση ότι μπορούν να επιτύχουν την ισότητα αυτή από μόνες τους και ότι δεν χρειάζονται τους άνδρες: π.χ., η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικού και ιδιωτικού βίου δεν μπορεί να επιτευχθεί από τις γυναίκες, χωρίς τη συμμετοχή των ανδρών»: Εφημ. ΝΑΥΤΕΜΠΟΡΙΚΗ, 17/04/009 [SID:369] και http://www.europarl.europa.eu/news/public/story_page/014-53419-096-04-15-902-20090403STO53402-2009-06-04-2009/default_el.htm

εξέλιξη, όχι μόνο γιατί και ο πατέρας πρέπει να έχει τη δυνατότητα και το χρόνο να συμμετέχει στην ανατροφή των τέκνων του, αλλά και γιατί με αυτόν τον τρόπο δεν θεωρείται δεδομένο ότι η μητέρα είναι υποχρεωμένη να διαθέσει τον χρόνο της με έναν τρόπο διαφορετικό σε σχέση με τα παιδιά της από αυτόν του πατέρα των παιδιών. Αντίστοιχα, το αδιανόητο μέχρι πριν λίγα χρόνια, αλλά γεγονός πλέον, ότι στο εξής άδεια θηλασμού θα μπορεί να λαμβάνει και ο άντρας, δηλώνει ότι ο βιολογικός θηλασμός δεν είναι προϋπόθεση για να κάνει κάποια γυναίκα χρήση αυτού του δικαιώματος, καθώς σκοπός της πρόβλεψης είναι να υπάρχει δυνατότητα για τη μητέρα να φροντίσει κάποιες ώρες της ημέρας το παιδί της. Είναι επομένως δυνατόν το δικαίωμα της άδειας να χρησιμοποιήσει ο πατέρας κι αυτό αποτελεί μία ακόμα διάσταση της έννοιας του ισομερή καταμερισμού των ευθυνών στην οικογένεια και της εγκατάλειψης της πατριαρχικής αντίληψης της οικογένειας.

Όλοι ατομικά, αλλά και όλες οι εταιρείες ή οργανισμοί συλλογικά, πρέπει να εξετάσουν τους τρόπους πρόληψης των διακρίσεων. Οι υπάλληλοι και το όλο το εργατικό δυναμικό προσωπικό που εργάζεται σε εταιρείες ή οργανισμούς είναι επίσης υπεύθυνοι για τη μη εφαρμογή διακριτικής μεταχείρισης και για το λόγο αυτό πρέπει να συνθέτουν σχετικές επιτροπές και να φροντίζουν να συμμορφώνονται τόσο με το περιεχόμενο όσο και με το πνεύμα του νόμου. Τα θύματα έχουν σήμερα δικαιώματα και μπορούν να κάνουν καταγγελίες κατά αυτών που κάνουν διακρίσεις.

Σίγουρα οι προσεγγίσεις που επιδιώξαμε δεν είναι οι μόνες και η προβληματική της γυναικείας απασχόλησης και της ισότητας των ευκαιριών δεν εξαντλούνται σε αυτές. Οι επισημάνσεις όμως που προέκυψαν μέσα από τη μελέτη αυτή, μας δείχνουν τον τρόπο που οι άντρες αλλά και οι γυναίκες σταδιακά θα αποβάλλουν τις βαθιά ριζωμένες προκαταλήψεις τους και θα μάθουν να συνυπάρχουν αρμονικά μεταξύ τους, παρά τις όποιες βιολογικές ή άλλες διαφορές τους, ενώ οι επόμενες γενιές θα κοινωνικοποιούνται με ωριμότερες αντιλήψεις για τον ρόλο των δύο φύλων, με κοινωνικές αξίες και κοινωνικούς κανόνες ολοένα και πιο ισότιμους για τα δύο φύλα.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Αθανασίου, Α., 2006, *Φεμινιστική θεωρία και πολιτισμική κριτική*, Αθήνα: Νήσος.
- Αλίπαντης, Ν., 2005, *Για μια διεύρυνση των Κοινωνικών Δικαιωμάτων*, Αθήνα: Παπαζήση.
- Arnot, M., 2004, *Διαδικασίες Αναπαραγωγής του Φύλου*, Αθήνα: Μεταίχμιο.
- Βαΐου Ν., Στρατηγάκη Μ., 2001, *Φεμινισμός και εργασία γυναικών: Συμπτώσεις και αποκλίσεις* (Σεμινάρια Πολιτικού Προβληματισμού), Αθήνα: Ινστιτούτο Ν. Πουλιαντζάς.
- Βαΐου, Ν., Χατζημιχάλης, Κ., 1997, *Με τη ραπτομηχανή στην κουζίνα και τους Πολωνούς στους αγρούς Πόλεις, περιφέρειες και άτυπη εργασία*, Αθήνα: ΕΞΑΝΤΑΣ.
- Βουτυράς, Σ., 1981, *Η γυναίκα στη μισθωτή εργασία*, Αθήνα: Παπαζήση.
- Bourdieu, P., 1996, *Η ανδρική κυριαρχία*, Αθήνα: Δελφίνι.
- Γαλατά, Β., 1994, *Το επίπεδο κατάρτισης, η απασχόληση και η επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών*, Αθήνα: Ι.Ν.Ε. - Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ.
- Γενική Γραμματεία Ισότητας, 2000, *4η και 5η Εθνική Έκθεση της Ελλάδας, Προς την Επιτροπή του ΟΗΕ για την Εξάλειψη κάθε μορφής Διάκρισης σε Βάρος των Γυναικών (1994-2000)*, Αθήνα: Γ.Γ.Ι. – Υπ. Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης.
- Γενική Γραμματεία Ισότητας, 2001, *Οδηγός Υπηρεσιών: Ισότητα – Ανάπτυξη – Ειρήνη*, Αθήνα: Γ.Γ.Ι.-Υπουργείο Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης.
- Γενική Γραμματεία Ισότητας, 2003, *Ισότητα Ευκαιριών μεταξύ Γυναικών και Ανδρών (1983-2003): Κυριότερες Νομοθετικές Ρυθμίσεις, Θεσμικά Όργανα*, Αθήνα: Ελληνική Προεδρία Ευρωπαϊκής Ένωσης - Γ.Γ.Ι.
- Γενική Γραμματεία Ισότητας, 2004, *Εθνικές Προτεραιότητες και Άξονες Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (2004-2008)*, Αθήνα: Υπουργείο Εσωτερικών Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης - Γ.Γ.Ι.
- Γιαννακόπουλος, Κ., 1999, *Στατιστικά δεδομένα και απόδειξη δυσμενών λόγω φύλου διακρίσεων στο κοινοτικό δίκαιο*, Αθήνα: Αντ. Ν. Σάκκουλας.
- Γιαρένη, Ι., 2004, *Γυναίκα και ανθρώπινα δικαιώματα*, Αθήνα: Έλλην.
- Δεληγιάννη-Κουϊμτζή, Β., 2009, *Θεωρίες για τις ταυτότητες φύλου και τις διαφορές των φύλων: Κλασικές ψυχολογικές και βιολογικές θεωρίες για τις διαφορές των φύλων*, Αθήνα: Τμήμα Ψυχολογίας της Φιλοσοφικής Σχολής-Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσ/νίκης.
- Δουλκέρη, Τ., 1994³, *Ισότητα των φύλων στις εργασιακές σχέσεις*, Αθήνα: Παπαζήση.

- Δρακόπουλος, Σ. και Θεοδοσιάδου, Ι., 2006, *Κρίσεις φύλου στην αγορά εργασίας: Μια θεωρητική και βιβλιογραφική επισκόπηση (πανεπιστημιακές σημειώσεις Οικονομικής Σχολής Αθηνών)*, Αθήνα:- ΕΚΠΑ.
- ΕΥΣΕΚΤ, 2003, *Οδηγός Εφαρμογής των Πολιτικών Ισότητας των Φύλων στο Σχεδιασμό και την Αξιολόγηση των Δράσεων των Ε.Π. του Γ' ΚΠΣ*, Αθήνα: Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων.
- Θεοδόσης, Γ., 2008, *Η ισότητα των φύλων στις συλλογικές διαπραγματεύσεις*, Αθήνα: Νομική βιβλιοθήκη.
- Ιωσηφίδης, Θ., Σπυριδάκης, Μ. (επιμ), 2006, *Ποιοτική Κοινωνική Έρευνα*, Αθήνα: Κριτική Α.Ε.
- Κοκογιάννης, Κ., 2006, *Εξουσία και Φύλο: η φουκωϊκή εκδοχή και ο φεμινιστικός λόγος, στο Εικονικό Σχολείο*, (Τόμος 3, τεύχος 3), Αύγουστος 2006.
- Κ.Ε.Θ.Ι., 1999, *Γυναίκα, Το δικαίωμά σου στην Απασχόληση: Βοήθεια και Αυτοβοήθεια*, Αθήνα: Κ.Ε.Θ.Ι.
- Κ.Ε.Θ.Ι., 2001, *Ο παράγοντας φύλο και η σχολική πραγματικότητα στην πρωτοβάθμια και τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση (Μελέτη Επισκόπησης)*, Αθήνα: Κ.Ε.Θ.Ι.
- Κυριαζή, Ν., 1999, *Η Κοινωνιολογική Έρευνα*, Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Μουρίκη, Α., 2005, «Η ισότητα των φύλων στις πολιτικές απασχόλησης» στο *Πολιτική Απασχόλησης*, Αθήνα: ΚΕΚΜΟΚΟΠ (Κέντρο Κοινωνικής Μορφολογίας και Κοινωνικής Πολιτικής, Πάντειο Πανεπιστήμιο).
- Μουσούρου, Α. Μ., 2005, *Γυναίκα και Απασχόληση*, Αθήνα: Gutenberg.
- Μπακαλάκη, Α., 1994, *Ανθρωπολογία: Γυναίκες και Φύλο*, Αθήνα: Αλεξάνδρεια.
- Maruani, M., 2006, *Γυναίκες – Φύλο – Κοινωνίες: Τί γνωρίζουμε σήμερα;*, Αθήνα: Μεταίχμιο.
- Παντελίδου Καλουτά, Μ., 2002, *Το φύλο της δημοκρατίας: Ιδιότητα του πολίτη και έμφυλα υποκείμενα*, Αθήνα : Σαββάλας.
- Παπαγιαννοπούλου, Χ. Μ., Παπαρούνη, Ρ., 2005, *Οι εθνικές πολιτικές για την ισότητα των φύλων στην απασχόληση*, Αθήνα: Κ.Ε.Θ.Ι.
- Παπαθεοδώρου, Θ., Καρύδες, Β., Βιδάλη Σ., *Η σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία: Πρόταση. ποινικοποίησης της συμπεριφοράς στην Ελλάδα*, Αθήνα: Κ.Ε.Θ.Ι.
- Παπαθεοδώρου, Θ., Αρτινοπούλου, Β., 2006, *Η Σεξουαλική Παρενόχληση στην Εργασία*, Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη.

- Παπαταξιάρχης, Ε. – Παραδέλλης, Θ., 2006³, *Ταυτότητες και Φύλο στη σύγχρονη Ελλάδα*, Αθήνα: Αλεξάνδρεια.
- Ρουσοπούλου, Α., 1975, *Μισθοί και Ημερομίσθια*, Αθήνα: Παπαζήση.
- Σκουτέρη – Διδασκάλου, Ν., 1991², *Ανθρωπολογικά για το γυναικείο ζήτημα*, Αθήνα: Ο Πολίτης.
- Στασινοπούλου, Ό., 2003, *Κράτος Προνοίας*, Αθήνα: Gutenberg.
- Στρατηγάκη, Μ., 2006, *Το φύλο της Κοινωνικής Πολιτικής*, Αθήνα: Μεταίχμιο.
- Στρατηγάκη, Μ., 2008, *Πολιτικές Ισότητας των φύλων: Ευρωπαϊκές κατευθύνσεις και εθνικές πρακτικές*, Αθήνα: Gutenberg.
- Υπουργείο Προεδρίας της Κυβέρνησης / Γενική Γραμματεία Ισότητας, 1994, *Πράσινη βίβλος: Ευρωπαϊκή Κοινωνική Πολιτική, Ισότητα Ευκαιριών στην Απασχόληση*, Αθήνα: Εθνικό Τυπογραφείο.
- Φρόση, Λ., Κουϊμτζή, Ε., Παπαδήμου, Χ. (επιμ.), 2001, *Ο παράγοντας φύλο και η σχολική πραγματικότητα στην πρωτοβάθμια και τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση (Μελέτη Επισκόπησης)*, Θεσ/νίκη: Κ.Ε.Θ.Ι.
- Χαράρη, Α. – Καμινιώτη, Ο., 2005, *Ζήτηση ειδικοτήτων στο νομό Κορινθίας – Συνοπτικά αποτελέσματα της έρευνας πεδίου*, Αθήνα: Παρατηρητήριο Απασχόλησης Ερευνητική - Πληροφορική Α.Ε. και Διεύθυνση Ερευνών και Μελετών.
- Χασάπης, Δ., 2000, *Σχεδιασμός, Οργάνωση, Εφαρμογή και Αξιολόγηση Προγραμμάτων Επαγγελματικής Κατάρτισης*, Αθήνα: Μεταίχμιο.

Επιλεγμένες Ιστοσελίδες (Διαδικτυακοί Τόποι)

- http://www.diadiktyo-isotita.gr/index.php?option=com_content&task=category§ionid=6&id=17&Itemid=37
- <http://www.esfhellas.gr/>
- <http://www.espa.gr>
- <http://www.equal-kallisti.gr/meleti2.doc>,
- <http://equality.ipet.gr>
- http://www.europarl.europa.eu/news/public/story_page/014-53419-096-04-15-902-20090403STO53402-2009-06-04-2009/default_el.htm
- www.isotita.gr
- http://www.kedke.gr/uploads/epdioikmetar_isothta.doc
- <http://www.kepe.gr>
- www.kethi.gr

- <http://www.koinoniko-orario.gr/pg/arthra2.pdf>
- <http://www.paep.org.gr>.
- <http://www.stop-discrimination.info/2792.0.html>
- <http://www.synigoros.gr/diakriseis/docs/LykobardilsotitaGynaikonAndron.pdf>
- <http://www.tedkcorinthia.gr>
- http://www.tovima.gr/default.asp?pid=2&artid=264892&ct=72&dt=23/04/2009http://www.eede.gr/pdf/iagme_3_br.pdf

Εφημερίδες

- Δ. Χαρμαντά, 23/04/2009, «Παραμέληση της ισότητας και στα έντυπα της Εφορίας», Εφημερίδα ΤΟ ΒΗΜΑ.
- Μ. Γιαννιδάκης, 23/03/2009, «Οι γυναίκες ικανότερες, πιο μορφωμένες αλλά δεν γίνονται μάνατζερ», Εφημερίδα ΕΛΕΥΘΕΡΟΤΥΠΙΑ.
- Ν. Χατζητσάκος, 05/07/2008, «Γυάλινη οροφή στην καριέρα των γυναικών», Εφημερίδα ΕΛΕΥΘΕΡΟΣ ΤΥΠΟΣ.
- Εφημ. ΝΑΥΤΕΜΠΟΡΙΚΗ, 17/04/009 [S1D:369].

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α'

Νομοθεσία

A. Ευρωπαϊκή Νομοθεσία¹⁰⁷

▪ Χάρτης πορείας για την ισότητα γυναικών και ανδρών (2006-2010):

Ο χάρτης πορείας έχει στόχο να συμβάλει στην προώθηση του προγράμματος για την ισότητα γυναικών και ανδρών. Διαδέχεται τη στρατηγική πλαίσιο για την ισότητα γυναικών και ανδρών για την περίοδο 2001-2005 και προβαίνει στον απολογισμό αυτής ενισχύοντας τις διεξαγόμενες δραστηριότητες και προτείνοντας νέες. Ο χάρτης πορείας προσδιορίζει 6 τομείς προτεραιότητας με στόχους και δράσεις καίριας σημασίας, που μπορούν να διευκολύνουν την υλοποίησή τους. Θα ακολουθήσει έκθεση προόδου το 2008 και μια αξιολόγηση συνοδευόμενη από πρόταση παρακολούθησης το 2010.

ΠΡΑΞΗ

Ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Συμβούλιο, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών - Χάρτης πορείας για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών 2006-2010 [COM(2006) 92 τελικό - Δεν έχει δημοσιευθεί στην Επίσημη Εφημερίδα].

ΣΥΝΟΨΗ

Ο χάρτης πορείας καθορίζει ορισμένους υφιστάμενους τομείς και προτείνει νέους τομείς δράσης. Συνολικά προτείνονται έξι τομείς προτεραιότητας: οικονομική ανεξαρτησία επί ίσοις όροις για γυναίκες και άνδρες, αρμονικός συνδυασμός ιδιωτικής και επαγγελματικής ζωής, ίση εκπροσώπηση στη λήψη αποφάσεων, εξάλειψη όλων των μορφών βίας με βάση το φύλο, εξάλειψη των στερεοτύπων των φύλων και προώθηση της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών στις εξωτερικές και αναπτυξιακές πολιτικές.

Επίτευξη της οικονομικής ανεξαρτησίας επί ίσοις όροις για τις γυναίκες και τους άνδρες: Παρά τις προόδους χάρη στη νομοθεσία για την ισότητα μεταχείρισης και τον κοινωνικό διάλογο, η Επιτροπή εξακολουθεί να έρχεται αντιμέτωπη με σοβαρές προκλήσεις. Έτσι καθορίζει στόχους γύρω από έξι σημεία καίριας σημασίας.

- Ορισμένοι από τους στόχους της Λισσαβόνας αναφέρονται στη διάσταση του φύλου, αλλά οι προσπάθειες για την επίτευξή τους πρέπει να ενισχυθούν, κυρίως όσον αφορά το ποσοστό απασχόλησης και ανεργίας των γυναικών.
- Παρά την υφιστάμενη κοινοτική νομοθεσία, εξακολουθεί να υπάρχει απόκλιση μεταξύ των αμοιβών γυναικών και ανδρών κατά 15%, πράγμα το οποίο καταλήγει σε διαρθρωτικές ανισότητες όπως ο διαχωρισμός μεταξύ των τομέων εργασίας.
- Οι γυναίκες αποτελούν, κατά μέσο όρο, 30% των επιχειρηματιών στην ΕΕ. Αντιμετωπίζουν συχνά μεγαλύτερες δυσκολίες στην πρόσβαση στις χρηματοδοτήσεις και την κατάρτιση.
- Ο κίνδυνος φτώχειας είναι μεγαλύτερος για τις γυναίκες παρά για τους άνδρες, καθόσον είναι πιθανόν η επαγγελματική σταδιοδρομία των γυναικών να είναι μικρότερης διάρκειας ή να διακόπτεται και, συνεπώς, οι γυναίκες να συγκεντρώνουν λιγότερα δικαιώματα από ό,τι οι άνδρες. Τα συστήματα της κοινωνικής προστασίας θα πρέπει να επιτρέπουν στις γυναίκες να συγκεντρώνουν τα κατάλληλα ατομικά δικαιώματα σύνταξης.
- Οι γυναίκες και οι άνδρες εκτίθενται με διαφορετικό τρόπο στους κινδύνους για την υγεία. Η ιατρική έρευνα, καθώς επίσης και πολλοί κανόνες σχετικά με την ασφάλεια και την υγεία αναφέρονται στους άνδρες ή αφορούν επαγγελματικούς τομείς όπου κυριαρχούν οι άνδρες.
- Πρέπει να καταπολεμηθούν οι πολλαπλές διακρίσεις σε βάρος των γυναικών μεταναστών και των γυναικών που προέρχονται από εθνοτικές μειονότητες.

Αρμονικός συνδυασμός ιδιωτικής και επαγγελματικής ζωής:

- Οι εύκαμπτοι όροι εργασίας παρουσιάζουν πολλά πλεονεκτήματα. Εντούτοις, το γεγονός ότι γίνεται χρήση αυτών των διατάξεων πολύ περισσότερο από γυναίκες έχει αρνητικό αντίκτυπο στην θέση τους στο χώρο εργασίας και στην οικονομική ανεξαρτησία τους.
- Η δημογραφική μείωση έχει ως συνέπεια να μην μπορεί η ΕΕ να επιτρέψει καμιά σπατάλη ανθρώπινου δυναμικού. Οι καλύτερες υποδομές φύλαξης των παιδιών επιτρέπουν την εύρεση μιας νέας ισορροπίας μεταξύ εργασίας και ιδιωτικής ζωής.
- Λίγοι άνδρες ζητούν γονική άδεια ή εργάζονται με μερική απασχόληση. Θα έπρεπε να ληφθούν μέτρα τα οποία να τους παρακινούν να αναλάβουν οικογενειακές ευθύνες.

Ίση εκπροσώπηση στη λήψη αποφάσεων:

- Η έμμονη υποεκπροσώπηση των γυναικών στην κοινωνία των πολιτών, την πολιτική ζωή και την ανώτερη δημόσια διοίκηση αποτελεί δημοκρατικό έλλειμμα.

¹⁰⁷ http://www.diadiktyo-isotita.gr/index.php?option=com_content&task=category§ionid=6&id=17&Itemid=37
<http://www.isotita.gr/index.php/docs/c5/>

- Μια ισορροπημένη συμμετοχή μπορεί να συμβάλει σε μια πιο παραγωγική και πιο καινοτόμο κουλτούρα εργασίας. Η διαφάνεια στη διαδικασία των προαγωγών είναι ουσιώδους σημασίας.
- Η επίτευξη του στόχου που έχει καθοριστεί από τα κράτη μέλη ο οποίος αποβλέπει στο να κατέχονται οι υπεύθυνες θέσεις στη δημόσια έρευνα κατά 25% από γυναίκες μπορεί να αυξήσει την καινοτομία, την ποιότητα και την ανταγωνιστικότητα της έρευνας.

Η εξάλειψη κάθε μορφής βίας βασισμένης στο φύλο:

- Πρακτικές όπως ο γενετήσιος ακρωτηριασμός των κοριτσιών ή οι πρόωροι και αναγκαστικοί γάμοι αποτελούν παραβιάσεις του θεμελιώδους δικαιώματος ζωής, ασφάλειας, ελευθερίας, αξιοπρέπειας και σωματικής και ψυχικής ακεραιότητας.
- Για την καταπολέμηση της εμπορίας των γυναικών η Επιτροπή συνιστά να χαρακτηριστεί ως ιδιαίτερο έγκλημα η παράνομη διακίνηση με κατάλληλη νομοθεσία και να αποθαρρυνθεί η ζήτηση ανθρώπινων όντων για σεξουαλική εκμετάλλευση. Η νέα οδηγία σχετικά με τις άδειες διαμονής για τα θύματα σωματεμπορίας θα αποτελέσει εργαλείο για την επανένταξή τους στην αγορά εργασίας.

Η εξάλειψη των στερεοτύπων φύλου:

- Στην εκπαίδευση και τον πολιτισμό. Οι νέοι θα έπρεπε να ενθαρρύνονται ώστε να προσανατολίζονται σε μη παραδοσιακές σπουδές ώστε να μην τοποθετούνται οι γυναίκες σε λιγότερο εκτιμώμενα και λιγότερο αμειβόμενα επαγγέλματα.
- Στην αγορά εργασίας. Οι γυναίκες εξακολουθούν να αντιμετωπίζουν διαχωρισμό τόσο οριζόντιο όσο και κάθετο. Εξακολουθούν να απασχολούνται σε λιγότερο εκτιμώμενους τομείς και κατέχουν κατά κανόνα τα χαμηλότερα κλιμάκια στην ιεραρχία.
- Στα μέσα ενημέρωσης.

Η προαγωγή της ισότητας στις εξωτερικές και αναπτυξιακές πολιτικές: Για την προαγωγή της ισότητας στις εξωτερικές και αναπτυξιακές πολιτικές, πρέπει να γίνει διάκριση μεταξύ των υπό ένταξη χωρών, των υποψηφίων και των ενδεχόμενων υποψηφίων χωρών, αφενός, και των υπόλοιπων χωρών που ενδεχομένως συμμετέχουν στην ευρωπαϊκή πολιτική γειτονίας, αφετέρου. Οι πρώτες χώρες θα πρέπει να μεταφέρουν στο εσωτερικό τους δίκαιο το κοινοτικό κεκτημένο, ενώ, όσον αφορά τη δεύτερη κατηγορία χωρών, η ΕΕ προσπαθεί να προάγει τις διεθνώς αναγνωρισμένες αρχές όπως η δήλωση της χιλιετηρίδας για την ανάπτυξη και η πλατφόρμα δράσης του Πεκίνου. Εξάλλου, επανεπιβεβαίωσε, στην «ευρωπαϊκή συναίνεση για την ανάπτυξη» ότι η ισότητα φύλου είναι μια από τις πέντε αρχές καίριας σημασίας της αναπτυξιακής πολιτικής. Η νέα στρατηγική της ΕΕ για την Αφρική περιλαμβάνει επίσης αυτή την πτυχή.

ΣΥΝΑΦΕΙΣ ΠΡΑΞΕΙΣ:

Επανεξέταση της νομοθεσίας:

Η Επιτροπή θα εξετάσει την υφιστάμενη κοινοτική νομοθεσία σχετικά με την ισότητα γυναικών και ανδρών, η οποία δεν αποτελεί αντικείμενο της διαδικασίας αναδιατύπωσης της νομοθεσίας 2005 με σκοπό τον εκσυγχρονισμό της.

Θα φροντίσει, με την υποστήριξη της διύπηρεσιακής ομάδας της Επιτροπής για την ένταξη της διάστασης του φύλου, να εντάξει όσο το δυνατόν περισσότερο την πτυχή της ισότητας των φύλων σε όλες τις πολιτικές, όπως π.χ. στις ολοκληρωμένες κατευθυντήριες γραμμές για την ανάπτυξη και την απασχόληση και στην νέα ανοικτή μέθοδο ορθολογικοποιημένου συντονισμού η οποία καλύπτει τις συντάξεις, την κοινωνική ένταξη, την υγεία και την υγειονομική περίθαλψη μακράς διάρκειας.

Ευαισθητοποίηση:

Η εξάλειψη των στερεοτύπων φύλου διέρχεται ουσιαστικά από την ευαισθητοποίηση. Η Επιτροπή προτίθεται, μεταξύ άλλων, να ενισχύσει τον διάλογο με τους πολίτες της ΕΕ μέσω του σχεδίου Δ, όπως Δημοκρατία, Διάλογος και Δημόσια Συζήτηση και του πυλώνα « Η Ευρώπη είναι δική σας ».

Καλύτερες στατιστικές και περισσότερη έρευνα:

Η ανάγκη καλύτερων στατιστικών φάνηκε στους περισσότερους τομείς. Η καθιέρωση νέων δεικτών και ενός νέου σύνθετου δείκτη ισότητας μεταξύ των φύλων θα πρέπει να επιτρέψουν την ευκολότερη σύγκριση των δεδομένων σε κλίμακα ΕΕ. Η κατανομή των στατιστικών κατά φύλο έχει επίσης μεγάλη σημασία. Απαιτείται περισσότερη έρευνα στη διάσταση του φύλου στον τομέα της υγείας και για τα επαγγέλματα του κοινωνικού τομέα και του τομέα της υγείας. Η βάση ευρωπαϊκών δεδομένων σχετικά με τις γυναίκες και τους άνδρες στη λήψη αποφάσεων θα εξακολουθήσει. Το 7ο πρόγραμμα πλαίσιο για την έρευνα και την τεχνολογική ανάπτυξη μπορεί να χρησιμεύσει ως όργανο για τη χρηματο-δότηση επικεντρωμένων ερευνών. Σε διεθνές επίπεδο, η πλατφόρμα του Πεκίνου, υποστηριζόμενη από την Επιτροπή, προβλέπει καλύτερες διαρθρώσεις συλλογής δεδομένων για τη διάσταση του φύλου στις αναπτυσσόμενες χώρες.

Άλλα μέτρα:

Η Επιτροπή θα λάβει υπόψη τη διάσταση του φύλου σε μελλοντικές ανακοινώσεις, σχετικά με τη δημογραφία, την καθιέρωση ενός συστήματος συγκρίσιμων στατιστικών για την εγκληματικότητα, τα θύματα και την ποινική δικαιοσύνη και σχετικά με μια «Ευρωπαϊκή θεώρηση της ισότητας γυναικών και ανδρών στη συνεργασία για την ανάπτυξη». Θα εκπονήσει ευρωπαϊκό οδηγό βέλτιστων πρακτικών για τα θέματα του «ψηφιακού χάσματος» μεταξύ

των φύλων και, το 2006, τις κατευθυντήριες γραμμές για την ένταξη της διάστασης του φύλου στις δραστηριότητες κατάρτισης για τη διαχείριση των διεθνών κρίσεων, καθώς και εγχειρίδια για την ένταξη του φύλου από τους υπεισερχόμενους φορείς στις κατευθυντήριες γραμμές για την ανάπτυξη και την απασχόληση και στη νέα ανοικτή μέθοδο ορθολογικοποιημένου συντονισμού που καλύπτει τις συντάξεις, την κοινωνική ένταξη, την υγεία και την υγειονομική περίθαλψη μακράς διάρκειας. Η Επιτροπή θα παρουσιάσει ανακοίνωση το 2007 για το χάσμα αμοιβών ανδρών και γυναικών. Ορισμένες εκδηλώσεις θα αποτελέσουν την ευκαιρία να προωθηθεί το θέμα της ισότητας των φύλων: το ευρωπαϊκό έτος ισότητας ευκαιριών για όλους το 2007, το ευρωπαϊκό έτος καταπολέμησης του αποκλεισμού και της ένδειας το 2010 και μια υπουργική διάσκεψη Euromed για την ισότητα γυναικών και ανδρών το 2006. Η Επιτροπή θα δημιουργήσει κοινοτικό δίκτυο γυναικών που κατέχουν θέσεις με ευθύνη στην οικονομία και στην πολιτική, καθώς και δίκτυο οργανισμών που ασχολούνται με την ισότητα γυναικών - ανδρών. Θα συνεργαστεί στενά με τις ΜΚΟ για τους κοινωνικούς εταίρους.

Χρηματοδότηση: Ένα νέο ευρωπαϊκό ίδρυμα για την ισότητα γυναικών και ανδρών, επιδοτημένο με κεφάλαιο 50 εκατ. ευρώ, θα διαδραματίσει ρόλο καίριας σημασίας στην παρακολούθηση των παραπάνω ενεργειών. Η χρηματοδότηση τους θα προέρχεται από μια πλειάδα πηγών, συμπεριλαμβανομένου του προγράμματος PROGRESS (ΠΡΟΟΔΟΣ), δεδομένου ότι η διάσταση της ισότητας γυναικών - ανδρών είναι κοινή πτυχή σε περισσότερες της μίας πολιτικές. Για το λόγο αυτό, η Επιτροπή θα διερευνήσει τις δυνατότητες ανάπτυξης του συνυπολογισμού και της αξιολόγησης αντικτύπου της διάστασης του φύλου στη διαδικασία προϋπολογισμού σε επίπεδο ΕΕ. Τα διαρθρωτικά ταμεία, όπως το ΕΤΑ και το ΕΓΤΑΑ (2007-2013), αποτελούν σημαντική πηγή χρηματοδότησης. Τα Διαρθρωτικά Ταμεία θα επιτρέψουν επίσης την υλοποίηση των στόχων της Βαρκελώνης σχετικά με τις διαρθρώσεις φύλαξης παιδιών και την ανάπτυξη άλλων διαρθρώσεων παροχής φροντίδων. Το ΕΚΤ διαδραματίζει ρόλο στην ένταξη των γυναικών στην αγορά εργασίας αλλά επίσης και στην ένταξη των γυναικών των τρίτων χωρών στην Ευρωπαϊκή Ένωση και στην εξάλειψη των στερεοτύπων.

ΣΥΝΑΦΕΙΣ ΠΡΑΞΕΙΣ

- *Κανονισμός (ΕΚ) αριθ. 1922/2006 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Δεκεμβρίου 2006 περί ίδρύσεως Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για την Ισότητα των Φύλων [Επίσημη Εφημερίδα L 403 της 30.12.2006].*
- *Ανακοίνωση της Επιτροπής της 7ης Ιουνίου 2000 «Προς μια κοινοτική στρατηγική - πλαίσιο για την ισότητα των φύλων (2001-2005)» [COM(2000) 335 τελικό - Δεν έχει δημοσιευθεί στην Επίσημη Εφημερίδα].*

Ημερομηνία τελευταίας τροποποίησης: 21.3.2008

▪ Πρόγραμμα δράσης για την παροχή ίσων ευκαιριών (2001-2006)

Το Πέμπτο κοινοτικό πρόγραμμα έχει στόχο την προαγωγή της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών, κυρίως υποβοηθώντας και στηρίζοντας την κοινοτική στρατηγική πλαίσιο. Για το σκοπό αυτό συντονίζει, υποστηρίζει και χρηματοδοτεί την υλοποίηση διακρατικών έργων

ΠΡΑΞΗ:

Απόφαση 2001/51/ΕΚ του Συμβουλίου, της 20ής/12/2000, για τη θέσπιση προγράμματος κοινής δράσης σχετικά με την κοινοτική στρατηγική για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών (2001-2006) [υπάρχουν και πράξεις τροποποίησης]

ΣΥΝΟΨΗ:

Το 5ο κοινοτικό πρόγραμμα δράσης είναι ένα από τα αναγκαία μέσα για την εφαρμογή της κοινοτικής στρατηγικής πλαισίου στον τομέα της ισότητας των φύλων, που εγκρίθηκε από την Επιτροπή τον Ιούνιο του 2000. Επιπλέον αποτελεί συνέχεια του 3ου και του 4ου προγράμματος για την ισότητα ευκαιριών, καλύπτοντας αντίστοιχα τις περιόδους 1991-1995 και 1996-2000.

Στόχοι: Το πρόγραμμα έχει τους ακόλουθους στόχους:

- να καλλιεργήσει και να διαδώσει τις αξίες και τις πρακτικές που αποτελούν τα θεμέλια της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών·
- να βελτιώσει την κατανόηση των ζητημάτων που συνδέονται με την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών, συμπεριλαμβανομένων των άμεσων και των έμμεσων διακρίσεων λόγω φύλου και των πολλαπλών διακρίσεων εις βάρος των γυναικών·
- να αναπτύξει την ικανότητα των κυρίων συντελεστών να προάγουν αποτελεσματικά την ισότητα γυναικών και ανδρών, ιδίως με τη στήριξη της ανταλλαγής πληροφοριών και ορθών πρακτικών και της δικτύωσης σε κοινοτικό επίπεδο.

Κοινοτικές δράσεις:

Για την επίτευξη των άνω στόχων, το πρόγραμμα στηρίζει τις ακόλουθες κοινοτικές δράσεις:

- ευαισθητοποίηση στην παροχή ίσων ευκαιριών, κυρίως με τη διάδοση των αποτελεσμάτων του προγράμματος μέσω εκδηλώσεων, ενημερωτικών εκστρατειών και δημοσιεύσεων·
- ανάλυση των παραγόντων και των πολιτικών ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών με τη συλλογή στατιστικών στοιχείων, την εκπόνηση μελετών, την αξιολόγηση του αντικτύπου ανάλογα με το φύλο, τη

χρησιμοποίηση μέσων και μηχανισμών, την ανάπτυξη δεικτών και με την αποτελεσματική διάδοση των αποτελεσμάτων. Η δράση αυτή περιλαμβάνει επίσης την παρακολούθηση της εφαρ-μογής και επιβολής των διατάξεων του κοινοτικού δικαίου που αφορούν την ισότητα των φύλων, ώστε να προσδιοριστούν η επίδραση και η αποτελεσματικότητά τους:

- διακρατική συνεργασία μεταξύ των συντελεστών, με την προώθηση της δικτύωσης και των ανταλλαγών εμπειριών σε κοινοτικό επίπεδο.

Συνοχή και συμπληρωματικότητα:

Η Επιτροπή και τα κράτη μέλη εξασφαλίζουν τη συνοχή μεταξύ των δράσεων βάσει αυτού του προγράμματος και άλλων σχετικών δράσεων της ΕΕ, όπως στα προγράμματα DAPHNE , STOP, PHARE και MEDA, στο 6ο πρόγραμμα πλαίσιο έρευνας, στο πρόγραμμα καταπολέμησης του κοινωνικού αποκλεισμού και στο πρόγραμμα δράσης για την καταπολέμηση των διακρίσεων (2001-2006).

Επιπλέον, στο πρόγραμμα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη οι ειδικές δράσεις για την ίση μεταχείριση γυναικών και ανδρών στην απασχόληση και την εργασία, τις οποίες μπορεί να αναλαμβάνει η Κοινότητα στο πλαίσιο των διαρθρωτικών ταμείων, της κοινοτικής πρωτοβουλίας EQUAL και των μέτρων ενθάρρυνσης της συνεργασίας για την ενίσχυση της στρατηγικής στον τομέα της απασχόλησης.

Χρηματοδότηση: Το ποσό δημοσιονομικής αναφοράς για την εκτέλεση του προγράμματος (2001-2006) ανέρχεται σε 61,5 εκατ. ευρώ. Οι συμμετέχοντες φορείς (κράτη μέλη, δημοτικές και περιφερειακές Αρχές, κοινωνικοί εταίροι, μη κυβερνητικοί οργανισμοί, οργανισμοί προώθησης της ισότητας γυναικών και ανδρών) πρέπει να εξασφαλίζουν συγχρηματοδότηση σε ποσοστό τουλάχιστον 20% του προϋπολογισμού των υλοποιούμενων έργων.

Προϋποθέσεις: Για να μπορούν να χρηματοδοτηθούν βάσει αυτού του προγράμματος, τα έργα πρέπει να πληρούν τις ακόλουθες προϋποθέσεις:

- να έχουν διακρατικό χαρακτήρα, δηλαδή να υλοποιούνται από τρεις τουλάχιστον εταίρους προερχόμενους από τρία κράτη μέλη·
- να προάγουν την ισότητα ευκαιριών μεταξύ γυναικών και ανδρών·
- οι φορείς υλοποίησης να καλύπτουν με συγχρηματοδότηση τουλάχιστον το 20% του προϋπολογισμού·
- να προσφέρουν ευρωπαϊκή προστιθέμενη αξία και να έχουν νεωτεριστικό χαρακτήρα·
- να προβλέπουν σύστημα αξιολόγησης·
- να παρέχουν τη δυνατότητα διεθνών ανταλλαγών, διάδοσης των αποτελεσμάτων και μεταφοράς στο εσωτερικό της ΕΕ.

Παρακολούθηση και αξιολόγηση:

Η Επιτροπή εξασφαλίζει την τακτική παρακολούθηση του προγράμματος, σε συνεργασία με την επιτροπή παρακολούθησης, τη οποία απαρτίζουν αντιπρόσωποι των κρατών μελών. Αξιολογεί το πρόγραμμα στο μέσο της περιόδου ισχύος του και μετά τη λήξη της, με τη βοήθεια ανεξάρτητων εμπειρογνομώνων. Κατά την αξιολόγηση εξετάζονται η καταλληλότητα, η αποτελεσματικότητα και η σχέση κόστους-αποτελεσματικότητας των δράσεων. Εκτιμάται επίσης η συνολική επίδραση του προγράμματος.

Πράξη	Θέση σε ισχύ	Μεταφορά στο εθνικό δίκαιο των κρατών μελών	Επίσημη εφημερίδα
Απόφαση 2001/51/EK	22/12/2000	-	Επίσημη Εφημερίδα L 17, 19.01.2001
Πράξη τροποποίησης (εις)	Θέση σε ισχύ	Μεταφορά στο εθνικό δίκαιο των κρατών μελών	Επίσημη εφημερίδα
Απόφαση <u>1554/2005/EK</u>	30.09.2005.-.	-	Επίσημη Εφημερίδα L 255, 30.09.2005

Ημερομηνία τελευταίας τροποποίησης: 16.01.2006

▪ **Ένταξη της ισότητας ευκαιριών στις κοινοτικές πολιτικές**

Η ΕΕ θέτει την αρχή σύμφωνα με την οποία η ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών («διάσταση του φύλου») πρέπει να λαμβάνεται συστηματικά υπόψη στο σύνολο των κοινοτικών και πολιτικών ενεργειών, από τη στιγμή της σύλληψης και κατά τρόπο ενεργό και εμφανή

ΠΡΑΞΗ

Ανακοίνωση της Επιτροπής της 21ης Φεβρουαρίου 1996 «Ενσωμάτωση της ισότητας των ευκαιριών μεταξύ των γυναικών και των ανδρών στο σύνολο των κοινοτικών πολιτικών και στόχων» [COM(96) 67 τελικό - Δεν έχει δημοσιευθεί στην Επίσημη Εφημερίδα].

ΣΥΝΟΨΗ : Η αρχή του «*gender mainstreaming*» (ενσωμάτωση της ισότητας των δύο φύλων) συνίσταται στον συνυπολογισμό, συστηματικά, των ανισοτήτων στις συνθήκες, καταστάσεις και ανάγκες των γυναικών και των ανδρών στο σύνολο των κοινοτικών πολιτικών και ενεργειών. Αυτή η σφαιρική και εγκάρσια προσέγγιση απαιτεί

προσπάθεια κινητοποίησης κάθε είδους πολιτικής. Η παρούσα ανακοίνωση παρουσιάζει κατά πρώτον το κοινοτικό κεκτημένο σε θέματα ισότητας και προοπτικών δράσης σε διάφορους τομείς:

- απασχόληση και αγορά εργασίας: η Επιτροπή προτίθεται να εξακολουθήσει τη διάρθρωση του νομικού πλαισίου της ισότητας, να εξορθολογήσει και να εντάξει καλύτερα τα μέτρα υποστήριξης της σε μελέτες για την επιχειρηματική δραστηριότητα των γυναικών και το συμβιβασμό της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής
- γυναίκες επικεφαλές επιχειρήσεων και οι συνεργαζόμενες σύζυγοι σε ΜΜΕ, μεταξύ άλλων στους τομείς της γεωργίας και της αλιείας: η Επιτροπή προτίθεται να ενισχύσει τις ενέργειες προς όφελος των γυναικών στις ΜΜΕ, κυρίως με την βελτίωση της ελαστικότητας στην εργασία και των επαγγελματικών προσόντων, καθώς και με τη διευκόλυνση της πίστωσης·
- εκπαίδευση και κατάρτιση : το σύνολο των κοινοτικών δράσεων που αφορούν την εκπαίδευση, κατάρτιση ή την νεολαία αποσκοπούν στην ένταξη της ισότητας των ευκαιριών, είτε ως συγκεκριμένου στόχου είτε ως πρόσθετης προτεραιότητας·
- δικαιώματα των ατόμων: η Επιτροπή προέβη σε ενέργειες για την καταπολέμηση της βίας έναντι των γυναικών, την καταπολέμηση της εμπορίας των ανθρώπων και υπέρ της επανένταξης στην κοινωνία των θυμάτων της εμπορίας αυτής· προβλέπονται δραστηριότητες για την βελτίωση της ασφάλειας και της ακεραιότητας των γυναικών προσφύγων
- αναπτυξιακή συνεργασία : η Επιτροπή προτίθεται να συνεχίσει την ένταξη της αρχής «gender mainstreaming» στις πολιτικές ανάπτυξης της Κοινότητας και στις συμφωνίες αναπτυξιακής συνεργασίας με τις αναπτυσσόμενες χώρες, χρησιμοποιώντας τις στρατηγικές που έχουν εκπονηθεί στην ανακοίνωση της Επιτροπής σχετικά με την ένταξη θεμάτων που αφορούν τα δύο φύλα στη συνεργασία για την ανάπτυξη [COM(1995) 423 τελικό - Δεν έχει δημοσιευθεί στην Επίσημη Εφημερίδα]
- πληροφόρηση: η Επιτροπή θεωρεί απαραίτητη την εφαρμογή μιας συνεπούς, συστηματικής, εμφανούς και προσαρμοσμένης στα διάφορα είδη κοινού πολιτικής επικοινωνίας·
- πολιτική για το προσωπικό: η Επιτροπή ασκεί από πολλών ετών μια πολιτική ισότητας των ευκαιριών όσον αφορά το προσωπικό της μέσω των θετικών ενεργειών.

Το δεύτερο μέρος της ανακοίνωσης εκθέτει τον ρόλο που διαδραματίζουν τα διαρθρωτικά ταμεία, που αποτελούν το κυριότερο χρηματοδοτικό μέσο της Κοινότητας και η παρέμβαση των οποίων αφορά πολλούς από του τομείς αυτούς, στην προαγωγή της ισότητας των ευκαιριών. Η προοδευτική εφαρμογή αυτών των προσανατολισμών απαιτεί σημαντική ενδυνάμωση της συνεργασίας στο πλαίσιο των υπηρεσιών της Επιτροπής καθώς και της εταιρικής σχέσης με τα κράτη μέλη και τους διάφορους ενδιαφερομένους συντελεστές και οργανώσεις.

Πλαίσιο:

Η ανακοίνωση της Επιτροπής εγγράφεται στην προέκταση του ρόλου που διαδραμάτισε η Ευρωπαϊκή Κοινότητα κατά την 4η παγκόσμια διάσκεψη των Ηνωμένων Εθνών για τις γυναίκες (Πεκίνο -- Σεπτέμβριος του 1995).

ΣΥΝΟΨΗ:

Ανακοίνωση της Επιτροπής της 7ης Ιουνίου 2000 «Προς μια κοινοτική στρατηγική-πλαίσιο για την ισότητα των φύλων (2001-2005)» [COM(2000) 335 τελικό - Δεν έχει δημοσιευθεί στην Επίσημη Εφημερίδα]

Η ΕΕ θέσπισε μια κοινοτική στρατηγική- πλαίσιο σε θέματα ισότητας μεταξύ γυναικών και των ανδρών. Αυτό το πλαίσιο ενεργειών επιτρέπει την ένταξη του ζητήματος της ισότητας ευκαιριών σε όλες τις κοινοτικές δραστηριότητες κατά τρόπο ώστε αυτές να συμβάλλουν στην επίτευξη του στόχου της εξάλειψης των ανισοτήτων και την προαγωγή της ισότητας μεταξύ των γυναικών και ανδρών. Ένα κοινοτικό πρόγραμμα ενεργειών για την ισότητα των ευκαιριών συνδέεται με αυτό, προσφέροντάς του οικονομική ενίσχυση.

Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης της 7ης Δεκεμβρίου 2000 [Επίσημη Εφημερίδα C 364 της 18.12.2000]

Άρθρο 23, παράγραφος 1: «Η ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών θα πρέπει να διασφαλίζεται σε όλους τους τομείς, συμπεριλαμβανομένου του τομέα της απασχόλησης, της εργασίας και της αμοιβής»

Έκθεση προόδου της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για τη συνέχεια που δόθηκε στην ανακοίνωση: «Ενσωμάτωση της ισότητας των ευκαιριών μεταξύ των γυναικών και των ανδρών στο σύνολο των κοινοτικών πολιτικών και στόχων» [COM(98) 122 τελικό - Δεν έχει δημοσιευθεί στην Επίσημη Εφημερίδα]

Η έκθεση αναφέρει σημαντικές προόδους από το 1996 ως προς τον συνυπολογισμό της ισότητας γυναικών - ανδρών στις κοινοτικές πολιτικές και ενέργειες. Υπό την αιγίδα της Ομάδας Επιτρόπων για την ισότητα ευκαιριών, δημιουργήθηκε μια νέα δομή, αποτελούμενη από έναν υπάλληλο κάθε Γενικής Διεύθυνσης, ειδικά εντεταλμένο για την προαγωγή της ισότητας ανδρών-γυναικών. Στόχος της είναι η συστηματική ενσωμάτωση της διάστασης της ισότητας ευκαιριών σε όλες τις κοινοτικές δραστηριότητες.

Τρεις πολιτικοί τομείς θα πρέπει να επισημανθούν για τα αποτελέσματα που θα επιτευχθούν: οι εξωτερικές σχέσεις, η απασχόληση, η κοινωνική πολιτική, καθώς και η εκπαίδευση, η κατάρτιση και η νεολαία. Η έκθεση προβαίνει σε εξαντλητική ανάλυση της προόδου που πραγματοποιήθηκε στους τομείς αυτούς. Αναφέρει επίσης άλλες επιτεύξεις σε άλλους τομείς όπως, π.χ. η συνεργασία μεταξύ των κρατών μελών στην καταπολέμηση της εμπορίας ανθρωπίνων όντων, της βίας κατά των γυναικών, η όλο και πιο κεντρική θέση των γυναικών θυμάτων

ενόπλων συρράξεων και η σημασία που αποδίδει το πρόγραμμα εκσυγχρονισμού της Επιτροπής στην ισότητα ευκαιριών.

Η έκθεση καταγράφει επίσης τα σημαντικά κενά και εμπόδια, καθώς πολλές πρωτοβουλίες παραμένουν μεμονωμένες και χωρίς σημαντικό αντίκτυπο στη γενική κατάσταση σε θέματα ισότητας των φύλων. Μεταξύ των εμποδίων αυτών περιλαμβάνεται ειδικότερα η έλλειψη συνειδητοποίησης από τα επίπεδα λήψης αποφάσεων των προβλημάτων που συνδέονται με το φύλο, η έλλειψη έμπυχου δυναμικού και δημοσιονομικών πόρων διατιθεμένων για τα καθήκοντα αυτά και η έλλειψη δεξιοτήτων σε θέματα σχετιζόμενα με το φύλο. Η έκθεση συνιστά μεταξύ άλλων: μεγαλύτερη ευαισθητοποίηση της διάστασης του φύλου, κατά προτεραιότητα στο επίπεδο των ανωτέρων στελεχών, την ανάπτυξη δεξιοτήτων σε θέματα ισότητας ευκαιριών, τακτική αξιολόγηση του αντίκτυπου των πολιτικών για την ισότητα των φύλων, συστηματική επαλήθευση συνυπολογισμού της ισότητας ανδρών-γυναικών σε κάθε νομοθετική πρόταση ή πολιτικό έγγραφο.

Εκθέσεις:

Το εαρινό Ευρωπαϊκό Συμβούλιο στις 20-21/03/2003 κάλεσε «την Επιτροπή να υποβάλει, σε συνεργασία με τα κράτη μέλη, μια ετήσια έκθεση στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της άνοιξης σχετικά με τις προόδους που επιτεύχθηκαν για την προαγωγή της ισότητας μεταξύ των γυναικών και των ανδρών και τους προσανατολισμούς ενόψει της ένταξης της διάστασης ανδρών-γυναικών στις διάφορες πολιτικές».

Ημερομηνία τελευταίας τροποποίησης: 10.9.2004

▪ **Ίσες ευκαιρίες και ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης**

Στόχος της παρούσας οδηγίας είναι η απλοποίηση, ο εκσυγχρονισμός και η βελτίωση της κοινοτικής νομοθεσίας στον τομέα της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης μέσω της συγκέντρωσης σε ένα ενιαίο κείμενο των σχετικών διατάξεων των οδηγιών που αφορούν το ζήτημα αυτό, με σκοπό να καταστούν σαφέστερες και περισσότερο αποτελεσματικές προς όφελος όλων των πολιτών.

ΠΡΑΞΗ:

Οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006, για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης (αναδιατύπωση) [Επίσημη Εφημερίδα L 204 της 26.07.2006].

ΣΥΝΟΨΗ:

Η ισότητα ανδρών και γυναικών αποτελεί θεμελιώδη αρχή του κοινοτικού δικαίου και αφορά όλους τους τομείς της κοινωνικής ζωής, μέρος της οποίας είναι ο κόσμος της εργασίας. Πρώτιστος στόχος της παρούσας οδηγίας είναι ο επιτυχής συνδυασμός της ισότητας των φύλων με την επαγγελματική ζωή.

ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ: Η οδηγία αφορά τρεις κυρίως τομείς:

- την πρόσβαση στην απασχόληση, συμπεριλαμβανομένης της επαγγελματικής εξέλιξης, και στην επαγγελματική κατάρτιση
- τους όρους εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της αμοιβής·
- τα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης.

Η παρούσα οδηγία επιδιώκει επίσης τη βελτίωση των διαδικασιών για να καταστήσει πιο αποτελεσματική την εφαρμογή αυτής της αρχής. Προτείνεται ορισμός για καθέναν από τους ακόλουθους όρους:

- διάκριση (άμεση και έμμεση)
- παρενόχληση·
- σεξουαλική παρενόχληση·
- αμοιβή·
- επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης.

ΕΙΔΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ: Οι διατάξεις αυτές αφορούν τις ακόλουθες τρεις αρχές:

- ίση αμοιβή·
- ίση μεταχείριση στα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης·
- ίση μεταχείριση όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, την επαγγελματική κατάρτιση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας.

Αρχή της ίσης αμοιβής: Αυτός ο τίτλος της οδηγίας παραπέμπει στις κύριες διατάξεις της οδηγίας 75/117/ΕΟΚ, σύμφωνα με τις οποίες:

- η ίση εργασία ή η εργασία ίσης αξίας πρέπει να αμείβεται με τον ίδιο τρόπο·
- όταν χρησιμοποιείται σύστημα επαγγελματικής κατάταξης για τον καθορισμό των αμοιβών, το σύστημα αυτό πρέπει να βασίζεται σε κοινά κριτήρια για τους εργαζόμενους άνδρες και γυναίκες και να επιβάλλεται κατά τρόπο που να αποκλείει τις διακρίσεις που βασίζονται στο φύλο.

Αρχή της ίσης μεταχείρισης στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης:

Αυτός ο τίτλος της οδηγίας παραπέμπει στις κύριες διατάξεις της οδηγίας 86/378/ΕΟΚ, όπως τροποποιήθηκε με την οδηγία 96/97/ΕΚ, και ενσωματώνει την πιο πρόσφατη νομολογία του Δικαστηρίου.

Πέρα από την απαγόρευση κάθε διάκρισης στον τομέα αυτόν, καθορίζονται κανόνες εφαρμογής της παρούσας οδηγίας. Περιλαμβάνεται επίσης κατάλογος που αναφέρει παραδείγματα διακρίσεων.

Αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών ως προς την πρόσβαση στην απασχόληση, την επαγγελματική κατάρτιση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας:

Αυτό το κεφάλαιο αντιστοιχεί στις κύριες διατάξεις της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ, όπως τροποποιήθηκε από την οδηγία 2002/73/ΕΚ. Περιλαμβάνει, μεταξύ άλλων, τις διατάξεις που αφορούν το βαθμό στον οποίο επιτρέπονται παρεκκλίσεις από την αρχή της ίσης αμοιβής στην περίπτωση μιας θέσης απασχόλησης η οποία, από την ίδια της τη φύση, απαιτεί εργαζόμενο ενός συγκεκριμένου φύλου. Η οδηγία επαναλαμβάνει την αρχή που περιλαμβάνεται στο άρθρο 141 παράγραφος 4 της συνθήκης για την ίδρυση της Ευρωπαϊκής Κοινότητας, σύμφωνα με την οποία «προκειμένου να εξασφαλιστεί εμπράκτως η πλήρης ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών στην εργασία, η αρχή της ίσης μεταχείρισης δεν εμποδίζει τα κράτη μέλη να διατηρήσουν ή να θεσπίσουν μέτρα που προβλέπουν ειδικά πλεονεκτήματα, τα οποία διευκολύνουν το λιγότερο εκπροσωπούμενο φύλο να συνεχίσει μια επαγγελματική δραστηριότητα ή προλαμβάνουν ή αντισταθμίζουν τα μειονεκτήματα στην επαγγελματική σταδιοδρομία». Το κεφάλαιο αυτό περιλαμβάνει επίσης τις διατάξεις της οδηγίας 2002/73/ΕΚ για την ενίσχυση της προστασίας των μητέρων που βρίσκονται σε άδεια μητρότητας και την προστασία των γονέων που βρίσκονται σε γονική άδεια και/ή άδεια υιοθεσίας - στην περίπτωση εκείνων των κρατών μελών τα οποία αναγνωρίζουν τέτοια δικαιώματα. Αποσαφηνίζεται επίσης η υπάρχουσα σύνδεση με την οδηγία 92/85/ΕΟΚ (υγεία και ασφάλεια κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων).

ΟΡΙΖΟΝΤΙΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ: Αυτό το τμήμα υποδιαιρείται σε τρία κεφάλαια:

- ένδικα βοηθήματα και επιβολή του δικαίου·
- προώθηση της ίσης μεταχείρισης·
- γενικές οριζόντιες διατάξεις.

Πρόσπιση των δικαιωμάτων: Περιλαμβάνει τα μέτρα της οδηγίας 2002/73/ΕΚ, τα οποία απηχούν τη νομολογία του Δικαστηρίου, και τα επεκτείνει σε όλους τους τομείς που καλύπτονται από την οδηγία:

- ενίσχυση της προστασίας των θυμάτων των διακρίσεων, ακόμη και μετά το πέρας της σχέσης εργασίας·
- προστασία από κάθε δυσμενή μεταχείριση·
- ενσωμάτωση της νομολογίας του Δικαστηρίου για τα ανώτατα όρια, τα οποία επιτρέπονται μόνο σε ορισμένες εξαιρετικές περιπτώσεις, σε περιπτώσεις αποζημίωσης ή αντιστάθμισης.

Αποζημίωση ή αντιστάθμιση: Η οδηγία προβλέπει ότι τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα ούτως ώστε να εξασφαλίζεται η καταβολή αποζημίωσης ή αντιστάθμισης για κάθε ζημία που προκαλείται ως αποτέλεσμα διάκρισης λόγω φύλου. Η οδηγία δεν καθορίζει ανώτατο όριο για την εν λόγω αποζημίωση ή αντιστάθμιση, η οποία απλώς πρέπει να είναι ανάλογη προς την προκληθείσα ζημία.

Το βάρος της απόδειξης: Η οδηγία θα έχει ως αποτέλεσμα την εξασφάλιση της τήρησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης μέσω της επέκτασης των κανόνων για το βάρος της απόδειξης στον τομέα των επαγγελματικών συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης. Επομένως, οι διατάξεις οι σχετικές με το βάρος της απόδειξης θα είναι εφαρμοστέες σε όλους τους τομείς που συνδέονται με την εφαρμογή της οδηγίας. Το βάρος της απόδειξης το φέρει ο εναγόμενος, ο οποίος πρέπει να αποδείξει ότι δεν παραβιάστηκε η αρχή της ίσης μεταχείρισης.

Φορείς αρμόδιοι για την προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης - κοινωνικός διάλογος: Αυτό το τμήμα της οδηγίας περιλαμβάνει τις νέες διατάξεις που θεσπίστηκαν με την οδηγία 2002/73/ΕΚ, οι οποίες αφορούν τα εξής:

- τον ορισμό, από τα κράτη μέλη, φορέων με ρόλο την προώθηση, την ανάλυση και την εποπτεία της αρχής της ίσης μεταχείρισης, την παρακολούθηση της τήρησης της κοινοτικής νομοθεσίας και την παροχή υποστήριξης στα θύματα διακρίσεων·
- την ενίσχυση του ρόλου των κοινωνικών εταίρων και των ΜΚΟ για την προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης.

Οριζόντιες διατάξεις γενικού χαρακτήρα: Οι διατάξεις αυτές αφορούν:

- τη συμμόρφωση με την αρχή της ίσης μεταχείρισης·
- την προστασία από ενδεχόμενα αντίποινα μετά την υποβολή καταγγελίας·
- το σύστημα κυρώσεων·
- την πρόληψη κάθε διάκρισης·
- τις ελάχιστες απαιτήσεις·
- τη σχέση με τις κοινοτικές ή εθνικές διατάξεις·
- την ένταξη των θεμάτων ισότητας ανδρών και γυναικών στις διάφορες πολιτικές·
- τη διάδοση των πληροφοριών.

Σύμφωνα με αυτό το τμήμα της οδηγίας, κάθε μέτρο που αντίκειται στην αρχή της ίσης αμοιβής ή της ίσης μεταχείρισης πρέπει να καταργηθεί ή να ακυρωθεί. Ζητείται από τα κράτη μέλη να εξασφαλίσουν ένα σύστημα αποτελεσματικών, αναλογικών και αποτρεπτικών κυρώσεων που θα μπορεί να εφαρμόζεται σε περίπτωση παραβίασης των δικαιωμάτων που θεσπίζει η παρούσα οδηγία. Η οδηγία προβλέπει επίσης την προστασία των μισθωτών, περιλαμβανομένων των εκπροσώπων τους, από κάθε δυσμενή μεταχείριση εκ μέρους του εργοδότη ως αντίδραση σε καταγγελία ή σε προσφυγή στη δικαιοσύνη που αποσκοπεί στην τήρηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης. Η οδηγία συνιστά στα κράτη μέλη να ενθαρρύνουν τους εργοδότες και τους υπεύθυνους για την

επαγγελματική κατάρτιση να καταβάλλουν προσπάθειες για την πρόληψη των διακρίσεων λόγω φύλου, της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης.

Τέλος, επιβάλλεται στα κράτη μέλη η υποχρέωση να λαμβάνουν υπόψη τη διάσταση του φύλου κατά τη θέσπιση και την εφαρμογή νομοθετικών, κανονιστικών και διοικητικών διατάξεων στους τομείς που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας. Επιπλέον, η παρούσα οδηγία υποχρεώνει τα κράτη μέλη να μεριμνούν ώστε η οδηγία, καθώς και οι εθνικές διατάξεις μεταφοράς της στο εθνικό δίκαιο, να γνωστοποιούνται σε όλους τους ενδιαφερόμενους.

ΤΕΛΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ: Η παρούσα οδηγία προβλέπει ότι τα κράτη μέλη:

- ανακοινώνουν στην Επιτροπή, το αργότερο έως τις 15 Φεβρουαρίου 2011, όλες τις αναγκαίες πληροφορίες για τη σύνταξη έκθεσης εφαρμογής·
- ανακοινώνουν στην Επιτροπή, ανά τετραετία, το κείμενο και την έκθεση εφαρμογής των μέτρων που θεσπίζονται σύμφωνα με το άρθρο 141 (DE) (EN) (FR) της συνθήκης ΕΚ·
- αξιολογούν τακτικά την εξέλιξη της κοινωνικής πραγματικότητας όσον αφορά την ισότητα των δύο φύλων και κοινοποιούν στην Επιτροπή τα αποτελέσματα της αξιολόγησης αυτής τουλάχιστον ανά οκτώ έτη.

Το αργότερο έως τις 15 Φεβρουαρίου 2013, η Επιτροπή εξετάζει την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας.

Στις 15 Αυγούστου 2009 θα καταργηθούν 7 οδηγίες:

- οδηγία 75/117/ΕΟΚ σχετικά με την ισότητα των αμοιβών
- οδηγία 76/207/ΕΟΚ (όπως έχει τροποποιηθεί με την οδηγία 2002/73/ΕΚ) για την ίση μεταχείριση στην πρόσβαση σε απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και στις συνθήκες εργασίας
- οδηγία 86/378/ΕΟΚ (όπως έχει τροποποιηθεί με την οδηγία 96/97/ΕΚ) για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης
- οδηγία 97/80/ΕΚ (όπως έχει τροποποιηθεί με την οδηγία 98/52/ΕΚ) σχετικά με το βάρος απόδειξης σε περιπτώσεις διακριτικής μεταχείρισης λόγω φύλου .

Πλαίσιο:

Η Επιτροπή προτείνει να αποσαφηνιστεί η κοινοτική νομοθεσία για την ισότητα ανδρών και γυναικών σε θέματα απασχόλησης και εργασίας, προβαίνοντας στην επικαιροποίηση των νομοθετικών κειμένων και συγκεντρώνοντας, σε ένα ενιαίο έγγραφο, τα σχετικά τμήματα των επτά οδηγιών που συνδέονται με το θέμα αυτό. Με την αναδιτύπωση, αφενός, θα διασφαλιστεί η αποτελεσματική εφαρμογή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα αμοιβής, πρόσβασης σε απασχόληση, επαγγελματικής κατάρτισης, συνθηκών εργασίας και επαγγελματικών συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης και, αφετέρου, οι αρμόδιοι φορείς θα μεριμνούν για την τήρηση της αρχής του βάρους απόδειξης σε περιπτώσεις διακρίσεων λόγω φύλου. Το ενιαίο κείμενο που θα προκύψει από τη διαδικασία αυτή θα παρέχει μια συνεκτική βάση η οποία θα προέρχεται από τις ενοποιημένες οδηγίες, κατανεμημένες σε ξεχωριστά κεφάλαια.

ΠΑΡΑΠΟΜΠΕΣ:

Πράξη	Έναρξη ισχύος	Προθεσμία για μεταφορά στο εθνικό δίκαιο των κρατών μελών	Επίσημη Εφημερίδα
Οδηγία 2006/54/ΕΚ	15.08.2006	15.08.2008	EE L 204 της 26.07.07

Ημερομηνία τελευταίας τροποποίησης: 09.07.2007

B. Εθνική Νομοθεσία

Νόμος 3488/2006 (ΦΕΚ 191/11-9-06)

«Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά στην πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση, στους όρους και στις συνθήκες εργασίας».

Ν. 3250/2004(ΦΕΚ 124/Α/2004)

με τον οποίο επεκτάθηκε η μερική απασχόληση στο δημόσιο, τα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου και τους Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης, για την κάλυψη αναγκών που αποσκοπούν στην παροχή κοινωνικών υπηρεσιών κοινωνικού χαρακτήρα προς τους πολίτες.

Ν. 3227/2004(ΦΕΚ 31/ Α/9-2-2004)

για τα "Μέτρα για την αντιμετώπιση της ανεργίας και άλλες διατάξεις"

Π.Δ. 41/2003 (ΦΕΚ 44/Α/21-2-2003)

με τα «Μέτρα για τη βελτίωση της ασφάλειας και της υγείας κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων» σε εναρμόνιση με την Οδηγία 92/85/ΕΟΚ και σε τροποποίηση του Π.Δ 176/1997.

Ν. 1414/84(ΦΕΚ 25/Α/2-2-1984)

για την εφαρμογή της Ισότητας των δύο φύλων στον τομέα των εργασιακών σχέσεων και σε εναρμόνιση με τις οδηγίες 75/117 και 76/207 της ΕΟΚ

Ν.1483/1984(ΦΕΚ 153/Α/8-10-1984),
όπως συμπληρώθηκε και επεκτάθηκε με Π.Δ. 193/1998(ΦΕΚ 84/Α/6-5-1988) καθώς και ο Ν. 2639/1998(ΦΕΚ 205/Α/2-9-1998)
για την προστασία και διευκόλυνση των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις,

Γ. Ελληνικό Σύνταγμα

2001(ΦΕΚ 85/Α/18-4-2001)

Άρθρο 4 παρ.2 «Οι Έλληνες και οι Ελληνίδες έχουν ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις.»

Άρθρο 116 παρ.2 «Δεν αποτελεί διάκριση λόγω φύλου η λήψη θετικών μέτρων για την προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών. Το Κράτος μεριμνά για την άρση των ανισοτήτων που υφίστανται στην πράξη, ιδίως σε βάρος των γυναικών.»

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β΄

Ερωτηματολόγιο

- Όνομα / φύλο:
- Ηλικία:
- Σπουδές:
- Επαγγελματική κατάσταση:
- Εργασιακός Τομέας:
- Πώς αποκτήσατε την εργασία σας; (διαγωνισμός, συνέντευξη, σύσταση από γνωστό σας, άλλο)
- Ποιο το χρονικό διάστημα από το πέρας των σπουδών σας μέχρι την έναρξη της εργασίας σας;
- Σχέση αντικειμένου εργασίας και σπουδών σας:
- Σχέση αμοιβής / αποδοχών για την εργασία σας σε σχέση με τις σπουδές σας:
- Θεωρείτε ότι υπάρχει ισότητα των δύο φύλων στο χώρο της εργασίας σας (ευκαιρίες ανέλιξης, συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων, κατάρτιση, κ.ά)
- Η υπάρχουσα νομοθεσία και οι οδηγίες της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Mainstreaming) εφαρμόζονται στο χώρο εργασία σας;
- Αν όχι, γίνονται καταγγελίες (Επιθεώρηση Εργασίας, Συνήγορος του Πολίτη);
- Θεωρείτε ότι στο δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα εφαρμόζονται οι νόμοι και οι οδηγίες σχετικά με την ισότητα των δύο φύλων το ίδιο;
- Εσείς έχετε πέσει θύμα διάκρισης;
- Έχει πέσει στην αντίληψη σας αν στο χώρο εργασίας σας υπάρχουν θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης; Αν υπάρχουν, έχουν γίνει σχετικές καταγγελίες;
- Έχετε ενημερωθεί για προγράμματα κατάρτισης και υποστήριξης γυναικών από φορείς του νομού Κορινθίας;
- Αν ναι, με ποιον τρόπο ενημερωθήκατε;
- Έχετε συμμετάσχει σε τέτοιου τύπου πρόγραμμα; Αν ναι, κατά πόσο το περιεχόμενό του σας βοήθησε και ποιες οι εντυπώσεις σας από αυτό;
- Θα συστήνατε σε γυναίκες του νομού μας να παρακολουθήσουν τέτοιου χαρακτήρα προγράμματα;
- Θεωρείται ότι τα τελευταία χρόνια έχει εξελιχθεί η έννοια της ισότητας στην απασχόληση; Αυτό ισχύει στον τομέα που εργάζεστε;
- Θεωρείτε ότι γενικότερα υπάρχει αξιοκρατία και δυνατότητα ευκαιριών στις γυναίκες που επιθυμούν να αποκτήσουν επιχειρηματική δραστηριότητα ή να κάνουν καριέρα;
- Πως ενημερώνεστε για τα δικαιώματά σας ως γυναίκα εργαζόμενη;
- ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ:

Ευχαριστώ πολύ για τη βοήθειά σας!