ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗΣ ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΗΣ ΚΑΙ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗΣ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ

ΕΘΝΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ & ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗΣ

ΕΣΠΑ 2007-2013 | Ε.Π. ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΗ

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ | ΓΕΝΙΚΗ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ

ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗΣ

ΠΡΑΞΗ/ΥΠΟΕΡΓΟ 1: ***«ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ ΚΑΙ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗ ΕΙΔΙΚΩΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΤΗΣ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗΣ»*, κωδ. ΟΠΣ. 365168**

Δράση 1: Σχεδιασμός φακέλου, δημιουργία εκπαιδευτικού υλικού και υλικού πιστοποίησης για τα επιμορφωτικά προγράμματα που θα υλοποιηθούν στα πλαίσια των δράσεων 2,3,4,6,8 του ΤΔΠ.

Τίτλος Επιμορφωτικού Προγράμματος

«Εκπαίδευση Εκπαιδευτών για την Επιμόρφωση Επιθεωρητών Εργασιακών Σχέσεων σε θέματα ίσων ευκαιριών και ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην απασχόληση»

ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΥΛΙΚΟ

ΟΜΑΔΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ: Απόφαση Αναπλ. Γ.Γ ΕΚΔΔΑ υπ'αρ. πρωτ..10**896/14-10-2013,** όπως τροποποιήθηκε με τις **υπ'αρ. πρωτ. 12611/20-11-2013 & 13565/6-12-2013** Αποφάσεις Αναπλ. Γ.Γ ΕΚΔΔΑ

Συντονίστρια

Δρ Χρυσάφω Κασίμη

Συντάκτες

Δρ Αναστασία Σωτηριάδου

Χριστίνα Αγγέλη

Δημήτριος Ουζούνης

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΘΕΩΡΙΕΣ ΚΑΙ ΕΝΝΟΙΑ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ 7

1.1 Ορισμοί

Α. Όροι στην Ελληνική γλώσσα
Β. Ξενόγλωσσοι όροι

1.2 Ανάπτυξη και προσαρμογή της εργασίας 10

1.3 Ιστορική αναδρομή θεωριών ανάπτυξης καριέρας σε σχέση με το φύλο 11
1.3.1 Εκπαίδευση
1.3.2 Εκπαίδευση-κατάρτιση και ανισότητες ευκαιριών

1.4 Κοινωνικοποίηση του Ατόμου 17

Α. Θεωρίες κοινωνικής προσαρμογής και οι ρόλοι των φύλων

Β. Οι ρόλοι των φύλων

1.5 Επαγγελματικός Διαχωρισμός στην Αγορά εργασίας με βάση τα χαρακτηριστικά του φύλου 23

1.6 Φύλο και Εξουσία 27

1.7 Γυναίκες, Οικογένεια και εργασία: Κοινωνιολογικές προσεγγίσεις 30

1.8 Η προσέγγιση στην εργασιακή διαδικασία 31

Α. Το περιεχόμενο της γυναικείας εργασίας: γάμος και παροχή υπηρεσιών
Β. Ίση αμοιβή για ίση εργασία

Γ. Διπλές υποχρεώσεις των εργαζομένων γυναικών

1.9 Συνδικαλισμός 39

1.10 Θεσμικά προβλήματα 41

1.11 Μεταβολές στην κατάσταση απασχόλησης των γυναικών 43

1.11.1 Πρόσφατες κοινωνικές εξελίξεις

Α. Τεχνολογικές εξελίξεις
Β. Γυναίκες και νέες τεχνολογίες
Γ. Εργασιακή Ευελιξία
Δ. Θετικές δράσεις

2. ΔΙΕΘΝΕΙΣ –ΕΥΡΩΠΑΙΚΕΣ –ΕΘΝΙΚΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ 53

2.1 Πολιτικές Δράσεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης 54

2.2 Θέσεις της Γενικής Γραμματείας Ισότητας των Φύλων για την Έκθεση ΟΟΣΑ MCM 2012 57

2.3 Εθνική Νομοθεσία αναφορικά με τη συμμετοχή των γυναικών στα πολιτικά κέντρα λήψης αποφάσεων 61

Α. Στοιχεία συμμετοχής των γυναικών στις εθνικές, τοπικές και περιφερειακές εκλογές

Β. Δράσεις της Γενικής Γραμματείας Ισότητας για τη συμμετοχή των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων

3. GENDER MAINSTREAMING – ΕΝΤΑΞΗ ΤΗΣ ΔΙΑΣΤΑΣΗΣ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΣΤΙΣ ΔΗΜΟΣΙΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ 65

3.1 Η Νομική –Θεσμική διάσταση 66

3.1.1. Συνταγματική Κατοχύρωση της Ισότητας

3.1.2 Νομοθεσία για τη Βία Κατά των Γυναικών και την Εμπορία και Παράνομη Διακίνηση Ανθρώπων (Trafficking) 66

3.1.3 Νομοθεσία για τη Συμμετοχή των Γυναικών στα Κέντρα Λήψης Αποφάσεων

3.1.4 Νομοθεσία για την Απασχόληση, τη Συμφιλίωση Ιδιωτικής/Οικογενειακής και Επαγγελματικής ζωής, την Κοινωνική Ασφάλιση και την Πρόσβαση σε Αγαθά και Υπηρεσίες

Θεσμικοί Μηχανισμοί για την Εφαρμογή της Εθνικής Πολιτικής για την σότητα των Φύλων 72

3.3 Δημιουργία μεθοδολογιών και εργαλείων ένταξης παρακολούθησης και ελέγχου της διάστασης της ισότητας των φύλων σε όλες τις δημόσιες πολιτικές 75

3.4 Ειδικές δράσεις για την προώθηση των γυναικών στους μηχανισμούς λήψης αποφάσεων 76

3.4.1 Βελτίωση δεξιοτήτων γυναικών δημοσίων υπαλλήλων στην Κεντρική Διοίκηση,ΝΠΔΔ, ΝΠΙΔ και ΟΤΑ με στόχο να αναλάβουν υψηλόβαθμες θέσεις

3.4.2 Ενθάρρυνση και ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών σε θέσεις πολιτικής ευθύνης

3.4.3 Υποστήριξη της συμμετοχής των γυναικών σε θέσεις πολιτικής ευθύνης σε περιφερειακό και τοπικό επίπεδο

3.4.4 Υποστήριξη της συμμετοχής των γυναικών σε θέσεις πολιτικής ευθύνης και εκπροσώπησης σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο πολιτικής

3.4.5. Προώθηση των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων των Κοινωνικών Εταίρων

3.4.6 Παρακολούθηση εφαρμογής ποσοστώσεων φύλου

3.4.7. Γυναίκες στα οικονομικά κέντρα λήψης αποφάσεων

3.4.8. Υποστήριξη των ΜΚΟ (γυναικείων οργανώσεων)

3.5 Καταπολέμηση των στερεοτύπων- Ο ρόλος των ΜΜΕ στην ισότητα των φύλων 85

3.5.1Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης (ΜΜΕ)

Βιβλιογραφία 86

4. ΦΥΛΟ, ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ 89

4.1 Το Νομικό και Θεσμικό Πλαίσιο 89

4.1.1 Άδεια Μητρότητας (Τοκετού και Λοχείας)
4.1.2 Θάνατος παιδιού και προστασία μητρότητας
4.1.3 Άδεια θηλασμού-Άδεια φροντίδας παιδιού (μειωμένο ωράριο)

4.1.4 Άδεια φροντίδας υιοθετημένων παιδιών

4.1.5 Άδεια φροντίδας παιδιού σε περίπτωση παρένθετης μητρότητας

4.1.6 Άδεια (μετά αποδοχών) μονογονέα εργαζόμενου

4.1.7 Άδεια για παρακολούθηση σχολικής επίδοσης μαθητών.
4.1.8 Συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής των αναδόχων γονέων

4.1.9 Στήριξη Οικογένειας και ενίσχυση γυναικείας απασχόλησης [άρθρο 7, ΕΓΣΣΕ 2006-7]

4.2 Εργασιακές σχέσεις και Φύλο: ειδικά θέματα 111

4.2.1 Άμεση/Έμμεση Παρενόχληση λόγω φύλου-Σεξουαλική παρενόχληση (ορισμοί κατά τον νόμο 3896/2010).
4.2.2 Φύλο και απασχόληση
4.2.3 Εναρμόνιση επαγγελματικής, οικογενειακής και προσωπικής ζωής
4.2.4 Επαγγελματική εξέλιξη και φύλο
4.2.5 Ανεργία και φύλο
*4.2.6 Επίπτωση της οικονομικής κρίσ*ης
Βιβλιογραφία 126
5. ΤΟ ΣΕΠΕ ΚΑΙ Η ΔΡΑΣΗ ΤΟΥ ΣΤΟΝ ΤΟΜΕΑ ΤΗΣ ΙΣΗΣ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ 128

5.1 Φύλο, Απασχόληση και Εργασιακές Σχέσεις- Χαρακτηριστικά της γυναικείας απασχόλησης 131

5. 1.1 Ιστορική Αναδρομή

5. 1.2 Θέματα Απασχόλησης

5.1.3 Φύλο και Νέες Μορφές Απασχόλησης

5. 1.4 Φύλο και Αμοιβή της Εργασίας

5.1.5 Φύλο και Ανεργία

5.1.6 Ταυτότητες και Εργασία

5.1.7 Ανεργία, Κοινωνικός Αποκλεισμός και «Εικόνα του Εαυτού»

5.2 Ελεγκτικό- Συμφιλιωτικό- Ενημερωτικό έργο του Σ.ΕΠ.Ε. 146

5.2.1 Η Δράση του Σ.ΕΠ.Ε. στο θέμα της ίσης μεταχείρισης Ανδρών & Γυναικών

5.3 Μελέτη Περίπτωσης 146

5.3.1 Αντίδραση της Υπηρεσίας

5.3.2 Οδηγίες, ιδέες και πρακτικές προς την ανάδειξη ενός μοντέλου αντιμετώπισης με αφορμή το συγκεκριμένο περιστατικό

Βιβλιογραφία 181

6. ΔΙΚΤΥΩΣΗ (*NETWORKING*) ΚΑΙ ΠΡΩΤΟΚΟΛΛΑ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑΣ184

6.1 Συνεργασία με το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας 184

6.2 Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων 185

6.3 Άλλες Συνεργασίες 186

6.4 Προτάσεις 189

7.ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΤΗΣ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑΣ (*DIVERSITY MANAGEMENT*) 192

7.1 Τι είναι η διαφορετικότητα; 192

7. 2 Τι είναι η διαχείριση της διαφορετικότητας; 193

7. 3 Ο νόμος στην Ευρώπη 195

7. 4 Η επιχειρηματική πρακτική για τη διαφορετικότητα 196

Βιβλιογραφίες Αναφορές 199

8. ΒΑΣΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΕΝΗΛΙΚΩΝ- ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ ΕΠΙΜΟΡΦΩΤΙΚΩΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ- ΑΣΚΗΣΗ ΜΙΚΡΟΔΙΔΑΣΚΑΛΙΑΣ 200

8.1. Εκπαίδευση Ενηλίκων 201

8.1.1 Χαρακτηριστικά των ενήλικων εκπαιδευομένων

8.2 Αρχές Μάθησης Ενηλίκων 202

8.3 Προϋποθέσεις αποτελεσματικής μάθησης ενηλίκων Εκπαιδευομένων 203

8.4 Τα εμπόδια στη μάθηση ενηλίκων εκπαιδευομένων 204

8.5 Η εκπαίδευση εκπαιδευτών στην Ελλάδα 205

8.6 Σχεδιασμός και οργάνωση προγραμμάτων 206

8.7 Ο ρόλος του Εκπαιδευτή – Συμβούλου στην εκπαίδευση 206

8.8 Εναρκτήρια Συνάντηση – Μαθησιακό Συμβόλαιο 208

8.9 Ο χώρος εκπαίδευσης και τα εποπτικά μέσα 209

8.10 Ενδεικτικό Θεματολόγιο για την άσκηση της μικρο-διδασκαλίας 209

Βιβλιογραφία 210

9. Η ΟΠΤΙΚΗ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ ΣΤΗ ΧΡΗΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΜΕΘΟΔΩΝ ΚΑΙ ΤΕΧΝΙΚΏΝ – ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΗ ΤΗΣ ΜΕΛΕΤΗΣ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗΣ 212

10. ΑΠΟΘΕΤΗΡΙΟ ΚΕΙΜΕΝΩΝ-ΠΗΓΩΝ 215

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι 220

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΙΙ 226

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙΙ 230

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ IV 236

Σύνταξη-επιμέλεια επιμέρους Κεφαλαίων

Κεφάλαια 1,2,3,7: Δρ. Αναστασία Σωτηριάδου
Κεφάλαια 4, 6: Χριστίνα Αγγέλη
Κεφάλαια 5,8,9: Δημήτριος Ουζούνης

1. ΘΕΩΡΙΕΣ ΚΑΙ ΕΝΝΟΙΑ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ

1.1 Ορισμοί

Οι παρακάτω ορισμοί δίνονται για να επιτρέψουν την καλύτερη κατανόηση των όρων που χρησιμοποιούνται

Α. Όροι στην Ελληνική γλώσσα

Κοινωνική στρωμάτωση

Οι δύο πιο σημαντικές θεωρίες για την κοινωνικής στρωμάτωσης είναι του Μαρξ και των λειτουργιστών. Σε γενικές γραμμές στην μαρξιστική θεωρία οι κοινωνικές τάξεις ορίζονται από την σχέση τους ως προς τα μέσα της παραγωγής (ιδιοκτησία ή μη ιδιοκτησία) και τούτο αποτελεί τη βάση της αντίληψης ότι σε κάθε κοινωνία υπάρχουν δυο ανταγωνιζόμενες βασικές τάξεις (Bottomore, 1974).
Από την άλλη μεριά, η θεωρία των λειτουργιστών περί κοινωνικής στρωμάτωσης, βασίζεται στις γενικές θέσεις του λειτουργισμού 'functionalism', οι οποίες διατυπώθηκαν συνοπτικά και με σαφήνεια σ' ένα άρθρο των Davis και Moore (1945) και έχουν ως εξής:
Ξεκινώντας από την διαπίστωση πως δεν υπάρχει κοινωνία 'αταξική' ή χωρίς στρωμάτωση, καταβάλλεται προσπάθεια να ερμηνευθεί με λειτουργικούς όρους, η καθολική αναγκαιότης που προκαλεί την στρωμάτωση σε οποιοδήποτε κοινωνικό σύστημα(…).
Η κύρια λειτουργική αναγκαιότητα που εξηγεί την καθολική παρουσία της στρωματώσεως είναι (…) η ανάγκη που αντιμετωπίζει κάθε κοινωνία να εντάξει και να δραστηριοποιήσει τα άτομα στην κοινωνική της δομή(…).
Η κοινωνική ανισότητα αποτελεί έτσι ένα μέσο που δημιουργήθηκε ασυναίσθητα και με το οποίο οι κοινωνίες εξασφαλίζουν την συνειδητή κατάληψη των σημαντικότερων θέσεων από τα καταλληλότερα πρόσωπα.

Κάθε κοινωνία έχει ένα ξεχωριστό σχέδιο στρωμάτωσης βάσει του οποίου δημιουργούνται οι κοινωνικές θέσεις και η 'αξία' των διάφορων κατηγοριών (Κωνσταντοπούλου, 1989).

Με άλλα λόγια «η στρωματοποίηση είναι η απόδοση μιας οποιασδήποτε αξίας στο άτομο-μονάδα, η οποία και συνιστά τη βάση του στρωματοποιημένου συστήματος. Η στρωματοποίηση, δηλαδή, είναι κυρίως μια αξιολόγηση» (Κατριβέσης, 2004).

Βασικοί παράγοντες κοινωνικής ανισότητας ακόμα και στην σημερινή κοινωνία, είναι το φύλο και η ηλικία που συνεχίζουν να προσδιορίζουν τους ρόλους (παρόλο τον 'αέρα της αλλαγής' που παρατηρείται στους πατροπαράδοτους ρόλους των φύλων) (Κωνσταντοπούλου, 1989).

Επιπλέον, συμφώνα με τη λειτουργιστική προσέγγιση[1] «η θέση ενός δράστη, η οποία αντιστοιχεί σ' ένα συγκεκριμένο σημείο της κοινωνικής ιεραρχίας, εκφράζει το σύνολο των θετικών και αρνητικών διαθέσεων της εξουσίας, όπως αυτό πηγάζει από τον κοινωνικό της χαρακτήρα» (Κατριβέσης, 2004). Στις περισσότερες κοινωνίες υπάρχει ανισότητα μεταξύ των διαφορετικών κοινωνικών θέσεων. Τα άτομα που κατέχουν περίπου ισοδύναμη θέση σε μια άνιση κοινωνία αποτελούν μια κοινωνική τάξη.

Κοινωνική θέση (status) είναι μια συγκεκριμένη θέση, στα πλαίσια μιας δεδομένης κοινωνικής ιεραρχίας. Οι σύγχρονοι κοινωνιολόγοι ασχολούνται κυρίως με την διαβάθμιση των κοινωνικών θέσεων και θεωρούν ότι στην σύγχρονη κοινωνία σημαντικότερη είναι η επαγγελματική θέση (Κωνσταντοπούλου, 1989).

Η κοινωνική τάξη αποτελεί ένα σύνολο ατόμων που έχουν τα ίδια συμφέροντα και την ίδια οικονομική κατάσταση. Κατά την μαρξιστική θεωρία το υπόβαθρο των κοινωνικών διακρίσεων είναι οικονομικό. Ο ιστορικός υλισμός δίνει μεγάλη σημασία στην αντίθεση συμφερόντων ανάμεσα στις κοινωνικές τάξεις. Με άλλα λόγια υπό την έννοια του Μαρξ η τάξη ενεργοποιείται προς έναν σκοπό, και, σε ιδιαίτερες περιπτώσεις, ενάντια σε μια άλλη ομάδα (Bourdieu, 2000).

Ο όρος κοινωνική τάξη συνδέεται στενά με την κοινωνική δομή της αστικής δημοκρατίας. Η κοινωνική τάξη ανταποκρίνεται σε κάποια άποψη της κοινωνικής δομής, είναι ομάδα αναγνωρισμένη και σχετικά ανοικτή (Κωνσταντοπούλου, 1989).

Στη *Διάκριση* ο Pierre Bourdieu (1999) επιχειρεί να επεξεργασθεί, μέσω μιας συνάρθρωσης της θεωρίας της γνώσης και της πολιτικής θεωρίας, μια θεωρία των τάξεων, συνδέοντας τη μαρξιστική θεωρία και τον υπερτονισμό του οικονομικού κεφαλαίου, τη βεμπεριανή αναγνώριση της πολιτισμικής τάξης πραγμάτων και τη ντυρκαμιανή παράδοση της

[1] Όπως επισημαίνει ο Κατριβέσης, «ο λειτουργισμός θεωρεί την κοινωνία μια ολοκληρωμένη ολότητα, όπου οι κοινωνικοί ρόλοι αποτυπώνουν κανόνες που έχουν σημείο αναφοράς τις κοινωνικά αποδεκτές αξίες» στο Κατριβέσης (2004) *Κοινωνιολογική Θεωρία. Σύγχρονα Ρεύματα της Κοινωνιολογικής Σκέψης,* Αθήνα: Εκδόσεις Gutenberg.

ανάλυσης των ταξινομήσεων για να επιλύσει το θεμελιώδες θεωρητικό και εμπειρικό πρόβλημα της γένεσης και της ύπαρξης των τάξεων[2]. Σύμφωνα με τον Bourdieu η «πραγματική» τάξη, όταν είναι πραγματικά δυνατόν να υπάρξει ως τέτοια, δεν είναι παρά η πραγματωμένη τάξη, δηλαδή η ενεργοποιημένη, που καθορίζει την ταξική πάλη ως μια πάλη καθαρά συμβολική (και πολιτική), ώστε να υπαγορεύσει μια θεώρηση του κοινωνικού κόσμου ή, καλύτερα έναν τρόπο να τον συγκροτήσουμε, στην αντίληψη και στην πραγματικότητα, και να συγκροτήσουμε επίσης τις τάξεις αναφορικά προς τις οποίες αυτός μπορεί να διαιρείται (Bourdieu, 2000).

Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης

Με την ευρύτερη έννοια του όρου θεωρούμε όλα τα απρόσωπα μέσα επικοινωνίας με τα οποία μεταβιβάζονται απευθείας σε ακροατήριο, οπτικά ή ακουστικά ή και με τους δυο τρόπους, διάφορα μηνύματα. Στα Μ.Μ.Ε. περιλαμβάνεται η τηλεόραση, το ραδιόφωνο, ο κινηματογράφος, το θέατρο, οι εφημερίδες, τα βιβλία, οι τοιχοκολλήσεις, οι πινακίδες και οι αφίσες. (Κωνσταντοπούλου, 1989).

Τεχνολογία

Μετά το Β' Παγκόσμιο Πόλεμο και κυρίως με την επέκταση των νέων μέσων επικοινωνίας και τεχνικής, καθώς και με την επέκταση των αποκτημάτων της τεχνικής, ο τεχνικός παράγοντας άρχισε να αποκτά ένα ρυθμιστικό ρόλο στις Διεθνείς Θέσεις. Οι νέοι προσανατολίζονται προς την τεχνική ειδίκευση και εκπαίδευση για να εξελιχθούν σε επιστήμονα-τεχνολόγο και να ασχοληθούν με την κοινωνική ανάπτυξη και πρόοδο στα πλαίσια της τεχνολογίας (Κωνσταντοπούλου, 1989).

Κονωνικο-οικονομική θέση : Μια σχετική διαβάθμιση ατόμων σύμφωνα με την οικονομική, κοινωνική και επαγγελματική θέση, γόητρο ή δύναμη που κατέχουν σε μια κοινωνία.
Κοινωνικοποίηση, είναι η διαδικασία ένταξης των ατόμων σε ένα κοινωνικό περιβάλλον. *Κοινωνικοποίηση* θεωρείται η διαδικασία της κοινωνικής αλληλεπίδρασης μέσα από την

[2] Η αναφορά γίνεται στην ελληνική έκδοση του γνωστού έργου του Γάλλου φιλοσόφου, La distinction, critique sociale du jugement, και συγκεκριμένα στο πρόλογο του Νίκου Παναγιωτόπουλου.

οποία το άτομο αποκτά προσωπικότητα και μαθαίνει τις νόρμες, αξίες, συμπεριφορές και δράσεις που είναι σημαντικές για την κοινωνική ζωή. Με άλλα λόγια η *κοινωνικοποίηση* αποτελεί το βασικό δεσμό μεταξύ ατόμου και κοινωνίας καθώς μέσω αυτής ουσιαστικά πραγματοποιείται η ένταση του ατόμου σε ένα κοινωνικό περιβάλλον.

Β. Ξενόγλωσσοι όροι

Ο όρος ***gender*** αναφέρεται στο κοινωνικό φύλο. Αυτός ο όρος χαρακτηρίζει την πολιτισμικά δοσμένη αντίληψη περί των διαφορών ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες.

Ο όρος **sex** αναφέρεται στο βιολογικό φύλο, δηλαδή περιλαμβάνει τη βιολογική διάκριση μεταξύ αρσενικού και θηλυκού.

Ο όρος ***horizontal segregation*** αναφέρεται επίσης στο φυλετικό διαχωρισμό μεταξύ ανδρών και γυναικών και στην κατανομή των κοινωνικών ή εργασιακών ρόλων ανάλογα με το φύλο. Πιο συγκεκριμένα εμπεριέχει τη διάσταση του βιολογικού φύλου στον εργασιακό τομέα η οποία διακρίνει και κατατάσσει τα επαγγέλματα ως επί το πλείστον σε «ανδρικά» και «γυναικεία».

Ο όρος *vertical segregation* αφορά στον κάθετο διαχωρισμό των φύλων στον εργασιακό και επιχειρηματικό τομέα όπου οι γυναίκες δεν κατέχουν θέσεις ευθύνης και δεν προωθούνται στην ιεραρχία των επιχειρήσεων.

1.2 Ανάπτυξη και προσαρμογή της εργασίας

Στις σελίδες που ακολουθούν επιχειρούμε μια συνοπτική παρουσίαση ορισμένων σημαντικών θεωριών εκ των οποίων κάποιες στηρίζονται σε εμπειρικές μελέτες που σχετίζονται με την εξέλιξη καριέρας και προσαρμογή της εργασίας σε σχέση με το φύλο. Συγκεκριμένα, η εξέλιξη καριέρας αποτελεί ένα πλαίσιο αναφοράς για την κατανόηση των παραλλακτικών τύπων και χρήσεων των επαγγελματικών, εκπαιδευτικών και προσωπικών - κοινωνικών πληροφοριών.

Η εκβιομηχάνιση αύξησε την πολυπλοκότητα των λειτουργιών της κοινωνίας, καθώς και τον καταμερισμό της εργασίας, τα μέσα μαζικής ενημέρωσης, η εισαγωγή νέων τεχνολογιών όπως οι ηλεκτρονικοί υπολογιστές ανάγκασαν τις γυναίκες να εισέλθουν στην αγορά εργασίας. Η εταιρεία έρευνας βιομηχανικών σχέσεων αναγνωρίζει ότι οι γυναίκες

έχουν εισέλθει στην αγορά εργασίας σε αριθμούς που δεν έχουν προηγούμενο και τη μεταβάλλουν σε εντυπωσιακό βαθμό (Koziara et al. 1989).

Κατά τις «δύο τελευταίες δεκαετίες, οι σύμβουλοι καριέρας έχουν γίνει πιο ευαίσθητοι στην ανάπτυξη της καριέρας των γυναικών ως μια διαδικασία ξεχωριστή και διαφορετική από την ανάπτυξη της καριέρας των ανδρών». Αναρίθμητοι επιστήμονες έχουν ταχθεί υπέρ της ανάπτυξης μιας μοναδικής θεωρίας που να εξηγεί την πολύπλοκη διαδικασία ανάπτυξης της γυναικείας εργασίας (Fitzerland and Betz 1983).

Οι εργαζόμενες γυναίκες αποτέλεσαν θέμα μεγάλου ερευνητικού ενδιαφέροντος στη δεκαετία του 1960, κι αυτό το ενδιαφέρον συνεχίστηκε επίσης στις δεκαετίες 1970 και 1980. Όμως οι πρώτες έρευνες που αναφέρονταν σε ξεχωριστές διαφορές του φύλου στην ανάπτυξη της εργασίας ήταν άκρως περιορισμένες (Hackett et al. 1991).

1.3 Ιστορική αναδρομή θεωριών ανάπτυξης καριέρας σε σχέση με το φύλο

1.3.1 Εκπαίδευση

Οι σπουδές Minnesota στην Επαγγελματική Αποκατάσταση (MSVR) που άρχισαν επίσημα το 1957 επικέντρωσαν την έρευνα κατά τα πρώτα πέντε χρόνια στις διάφορες πτυχές της διαδικασίας επαγγελματικής αποκατάστασης (θεωρία Minnesota). Ανάμεσα στο 1959 και το 1964 δημοσιεύτηκαν 15 μονογραφίες που ασχολούνταν με διάφορα θέματα: «μια σπουδή των πληροφοριών παραπομπής», «μια μετασπουδή της επιτυχίας τοποθέτησης» και «παράγοντες σχετικοί με την επιτυχία στη μισθωτή εργασία».

Επίσης ο Ginzberg (1994) παρουσιάζει ένα θεωρητικό μοντέλο το οποίο βασίζεται σε μια εμπειρική μελέτη κατά την οποία πραγματοποιήθηκαν συνεντεύξεις με έφηβους και των δύο φύλων που φοιτούσαν σε κολέγιο και ανήκαν σε υψηλές κοινωνικοοικονομικές τάξεις της κοινωνικής ελίτ του «ευφυούς» κολεγίου. Συγκεκριμένα, στην έρευνα πήραν μέρος γυναίκες δευτεροετείς που είχαν προχωρήσει στις σπουδές τους στο κολέγιο και γιοι από λευκούς πατεράδες που ήταν ημι-ειδικευμένοι ή ανειδίκευτοι εργάτες. Η δειγματοληπτική επιλογή δεν έγινε σαν αντιπροσωπευτική του γενικού πληθυσμού αλλά το δείγμα αφορούσε μόνο μια μικρή σε μέγεθος ομάδα (Norris et al. 1972).

Η έρευνα των εφήβων και οι επαγγελματικές τους αποφάσεις καθώς και η αναπτυξιακή ψυχολογία για την αντιληπτικότητα της επαγγελματικής επιλογής ως μιας

διαδικασίας μάλλον παρά μιας απόφασης σημείου – χρόνου είχαν σημαντική επίπτωση στην ανάπτυξη της θεωρίας Ginzberg. Επίσης ένα Φροϋντιανό μοντέλο ανάπτυξης της προσωπικότητας βασισμένο στην έννοια ενός σταδίου - ζωής που ανέπτυξε ο Buehler επηρέασε σημαντικά τη θεωρία του Ginzberg (Norris et al, 1972).

Η Roe (1956) μέσα από τις έρευνές της συμπέρανε ότι υπάρχουν διαφορές προσωπικότητας και ότι αυτές οι διαφορές προσωπικότητας σχετίζονται τρόπον τινά με τις παιδικές εμπειρίες. Η Roe ορίζει το επάγγελμα «σαν αυτό στην άσκηση του οποίου ένας ενήλικας αφιερώνει τον περισσότερο χρόνου του». Η συγκεκριμένη θεωρία έχει χαρακτηριστεί σαν μια θεωρία «ανάγκης» η οποία είναι προϊόν κληρονομικών διαδοχών, δηλαδή, «ο τρόπος ζωής διαμορφώνεται ως ένα προϊόν κληρονομικότητας και του αρχικού περιβάλλοντος: υποκινείται από τις ανάγκες και διοχετεύεται σε συμπεριφορές αναζήτησης καριέρας» (Roe, 1956).

Η Roe επισήμανε τρεις τύπους οικογενειακής ατμόσφαιρας, οι οποίοι επηρεάζουν την αλληλοεπίδραση γονιού – τέκνου: 1) γονιός με υπερπροστασία και υπερ-απαιτήσεις, 2) γονιός που παραμελεί ή επιλέγει, και 3) αποδοχή, είτε αγάπη ή «καλοήθης αμέλεια» (Roe, 1956).

Ωστόσο, από όλες τις σύγχρονες θεωρίες επαγγελματικής εξέλιξης η θεωρία του Super είναι ίσως η εκτενέστερη και η πιο ευρέως αποδεκτή. Η θεωρία του Super πρωτοδημοσιεύτηκε το 1953 στο "The American Psychologist" με 10 εισηγήσεις και αργότερα το 1957 ανάφερε 12 εισηγήσεις (Super, 1953) .Οι επιρροές στη θεωρία Super ήταν τρεις αρχικά: η πρώτη ήταν η θεωρία της αυτοέννοιας ή φαινομενολογίας, η δεύτερη ήταν μια επεξεργασία για την αναπτυξιακή φύση της λήψης επαγγελματικής απόφασης και τρίτη η διαφορική ψυχολογία που στηρίζεται στην άποψη ότι οι άνθρωποι έχουν διαφορετικά προσόντα και μπορούν να λάβουν διαφορετική ικανοποίηση και ανταμοιβές από τα επαγγέλματα (Super, 1951).

Η Holland (1966) πιστεύει ότι η επιλογή κάποιου επαγγέλματος είναι μια εκδήλωση της προσωπικότητας και τα επαγγελματικά ενδιαφέροντα είναι μια έκφραση της προσωπικότητας στη δουλειά, στα χόμπι, στις ψυχαγωγικές δραστηριότητες και τις προτιμήσεις.

Η Holland υποστήριξε επίσης ότι η επιλογή κάποιου επαγγέλματος είναι μια εκφραστική ενέργεια που αντικατοπτρίζει τη ζωτικότητα, τις γνώσεις, την προσωπικότητα και τις ικανότητες του ατόμου.

Μια ενδιαφέρουσα πτυχή αυτής της θεωρίας είναι ότι κάθε άτομο εκπροσωπεί στερεοτυπικά διάφορα επαγγέλματα τα οποία είναι μεστά νοήματος για το εν λόγω άτομο

(Holland, 1966). Η Holland πιστεύει ότι οι άνθρωποι ψάχνουν για ένα περιβάλλον και για επαγγέλματα που θα τους επιτρέψουν να υλοποιήσουν τις δεξιότητές τους. Ακόμη η Holland καταλήγει στο συμπέρασμα ότι τελικά η συμπεριφορά ενός ατόμου εξηγείται από την αλληλεπίδραση του σχήματος της προσωπικότητάς του (της) με το περιβάλλον του (της) (Holland, 1966).

Ο Erikson (στο Tideman, 1961) έχει χαρακτηρίσει την ανάπτυξη της ταυτότητας ενός ατόμου σαν διερχόμενη από οκτώ ψυχολογικά στάδια ή κρίσεις ζωής. Η θεωρία του Erikson αποτέλεσε τη θεωρητική βάση της εργασίας των Tiedeman και O'Hara ενώ εξίσου σημαντική επίδραση είχαν και οι θεωρίες για την επαγγελματική επιλογή των Ginzberg και Super. Οι Tiedeman και O'Hara (στο Tiedeman, 1961) έχουν παρουσιάσει έναν τύπο λήψης απόφασης, μια προσαρμοστική θεωρία επαγγελματικής ανάπτυξης όπου βλέπουν την επαγγελματική ανάπτυξη σαν μια αυτοανάπτυξη που σχετίζεται με την επιλογή, την είσοδο και πρόοδο σε μια εκπαιδευτική, επαγγελματική ή άλλη κατεύθυνση (Tiedeman, 1961).

Τέλος, η θεωρία της «προσαρμογής στην εργασία» βασίζεται στην έννοια της αντιστοιχίας ανάμεσα στην εργατική προσωπικότητα του ατόμου και στο περιβάλλον της εργασίας (Norris, et al. 1972).

Υπάρχουν σημαντικές διαφορές στη δομή της επαγγελματικής εξέλιξης των ανδρών και των γυναικών που μπορούν να οδηγήσουν σε σημαντικές διαφορές των δυο φύλων στη διαδικασία λήψης επαγγελματικής απόφασης (Fitzgerland and Betz, 1983).

Η κύρια διαφορά που υπάρχει στη πορεία της επαγγελματικής εξέλιξης των ανδρών και των γυναικών είναι η απομονωμένη απόφαση που παρουσιάζεται στους άντρες σε αντίθεση με τη διχοτομημένη απόφαση που παρουσιάζεται στις γυναίκες. Οι άντρες είναι κοινωνικά προσαρμοσμένοι πρώτιστα ως χρηματικοί χορηγοί της οικογένειας, ένας ρόλος που εκφράζεται μέσω των προσπαθειών καριέρας.

Συνακόλουθα οι οικογενειακές και οι επαγγελματικές υποχρεώσεις των ανδρών βαίνουν παράλληλα μόνο που οι δευτερεύοντες ανατροφικοί εκφραστικοί ρόλοι συγκρούονται με τις επαγγελματικές προσπάθειες (Diamond, 1987).

Αντίθετα, οι γυναίκες συχνά αντιλαμβάνονται πως οικογένεια και καριέρα λειτουργούν επάνω σε διαφορετική βάση. Μια που οι γυναίκες είναι κοινωνικά προσαρμοσμένες να εκτελούν πρώτιστα τον οικογενειακό ρόλο του να παρέχουν φροντίδα, ένας ρόλος που εκφράζεται μέσω των αλληλεπιδράσεων στην οικογένεια.

Για τις γυναίκες η επένδυση στη καριέρα συχνά συνιστά ένα οικογενειακό χρέος. Η μοναδική προοπτική που έχουν οι γυναίκες είναι η δημιουργιά οικογένειας. Η οικογενειακή

και η επαγγελματική ζωή δεν είναι παράλληλες μεταξύ τους αλλά βρίσκονται σε διάσταση. Η έρευνα δείχνει ότι υπάρχει αυτό το διχοτόμο πρότυπο στις γυναίκες.

Οι γυναίκες είναι πιο πιθανό απ' ότι οι άντρες να προβλέψουν την ανάγκη τροποποίησης των επαγγελματικών στόχων και τη δέσμευση του ν' ανταπεξέλθουν στις προτεραιότητες γάμου και οικογένειας (Ginzberg, 1994). Έτσι, η δομική διχοτομία των γυναικών απαιτεί τη διαπραγμάτευση μιας «καλής» αγοράς εργασίας. Οι περισσότερες γυναίκες ελπίζουν ότι θα μπορέσουν να συνδυάσουν τις οικογενειακές και τις επαγγελματικές προσδοκίες τους, αλλά οι φραγμοί της αγοράς μπορεί να αναγκάσουν τις γυναίκες να περιορίσουν είτε τις οικογενειακές προσδοκίες ή τις επαγγελματικές τους ευκαιρίες (Fitzgerland and Betz, 1983).

Επιπλέον φαίνεται ότι το φύλο αποτελεί μια σημαντική μεταβλητή στην εξέλιξη της καριέρας των σπουδαστών. Οι πρώτες έρευνες για απλές διαφορές φύλου στην επαγγελματική εξέλιξη ήταν άκρως περιορισμένες (Luzzo, 1995).

Επίσης οι θεωρίες που υπάρχουν σήμερα σχετικά με την εργασία δεν εξηγούν επαρκώς τα συστήματα εξελικτικής διαδικασίας και επαγγελματικής επιλογής για τις γυναίκες. Ο Diamond (1987) υποστήριξε ότι, η παραδοσιακή θεωρία για την επαγγελματική εξέλιξη βασιζόταν σχεδόν αποκλειστικά σε έρευνες που αφορούσαν τους άνδρες κι έδινε ελάχιστη προσοχή στο γεγονός ότι για τις γυναίκες η διαδικασία εξέλιξης στο διάστημα της ζωής τους ήταν διαφορετική από αυτή των αντρών και πολύ πιο περίπλοκη. Επίσης ο Diamond εκτιμά πως υπάρχουν λίγα στοιχεία σήμερα ώστε να μπορέσει να αναπτυχθεί μια επαρκής θεωρία για την επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών (Diamond, 1987).

Αυτά τα θεωρητικά μοντέλα περιλαμβάνουν πενιχρά οριζόμενες έννοιες και μια υπέρμετρη έμφαση στο ρόλο προσωπικών παραγόντων επιλογών των γυναικείων επαγγελμάτων (Gilbert, 1984).

Μια από τις πιο εμπεδωμένες διαφορές φύλου στην επαγγελματική εξέλιξη συζήτησε η Farmer (1985) στην παρουσίαση του μοντέλου «καριέρα και ενεργοποίηση για επίτευξη». Σύμφωνα με αυτό το μοντέλο οι γυναίκες συγκριτικά με τους άνδρες είναι πολύ πιο πιθανό να υποστούν τις συνέπειες της σύγχυσης του αυξημένου ρόλου τους και των περιβαλλοντικών εντάσεων στη διαδικασία επαγγελματικής εξέλιξης.

Αυτό σημαίνει ότι, πολλές γυναίκες βρίσκονται σε μια κατάσταση διεύρυνσης του ρόλου τους καθώς όχι μόνο εργάζονται πλήρες ωράριο αλλά έχουν και βασικές ευθύνες παιδικής φροντίδας και συντήρησης του σπιτιού και του οικογενειακού βίου, ενώ αντίθετα οι ρόλοι των συζύγων τους παραμένουν σχετικά οι ίδιοι (Gilbert et. al. 1991).

Επίσης από τα προηγούμενα προκύπτει ένα σπουδαίο ζήτημα που είναι η αντίθεση ρόλων και η σύγχυση την οποία δοκιμάζουν οι γυναίκες ανάμεσα στους ρόλους της μητέρας και της εργαζόμενης (Fitzgerland and Betz, 1983). Στη πρόσφατη εργασία των London και Greller (1991) παρουσιάζεται η άποψη ότι η αντίθεση μεταξύ εργασίας και οικογένειας παραμένει ένα σιωπηλό ζήτημα στην ζωή μιας εργαζόμενης γυναίκας. Επιπλέον, η έρευνα των αντιλήψεων μιας φοιτήτριας κολεγίου για τα εμπόδια που υπάρχουν στην επίτευξη καριέρας, διανοίγει ένα καινούργιο και σημαντικό πεδίο στην προσπάθεια ανάπτυξης μιας εμπεριστατωμένης θεωρίας για την επαγγελματικής εξέλιξη (London and Greller, 1991).

1.3.2 Εκπαίδευση-κατάρτιση και ανισότητες ευκαιριών

Η έλλειψη εκπαίδευσης και κατάρτισης επίσης μειώνει σοβαρά τις δυνατότητες των εργαζόμενων γυναικών. Στις περισσότερες χώρες τα κορίτσια όχι μόνο παρακολουθούν λιγότερα χρόνια σχολείο απ’ ό,τι τα αγόρια, αλλά ολοκληρώνουν την εκπαίδευσή τους έχοντας αποκτήσει σημαντικά λιγότερες ικανότητες από αυτές που απαιτούνται στην αγορά εργασίας.

Στο επίπεδο της τεχνικής και επαγγελματικής κατάρτισης, υπάρχει συντριπτική επικράτηση των ανδρών. Πιο συγκεκριμένα, το 99% εκείνων που γράφτηκαν το 1977 σε τεχνικές σχολές στη Δημοκρατία της Κορέας ήταν άνδρες καθώς επίσης το 98% των εγγραφών σε επαγγελματικά και εμπορικά μαθήματα στις Η.Π.Α. γίνεται από άνδρες (Newland, 1979). Επιπλέον, μόνο το 12% των γυναικών στην Ιταλία και το 38% στην Γερμανία συμμετέχουν σε τμήματα επαγγελματικής κατάρτισης.

Επίσης, παρατηρείται ότι σε αναπτυγμένες χώρες με οικονομίες αγοράς, μόνο το 12% των κοριτσιών και γυναικών εκπαιδεύονται για τη βιομηχανία. Από την άλλη μεριά, στις αναπτυσσόμενες χώρες, όπου η γεωργία αποτελεί βασικό παράγοντα της οικονομίας, λίγες γυναίκες καταρτίζονται σε αγροτικές δεξιότητες, για παράδειγμα, 11% στην Αφρική και 7% στη Λατινική Αμερική (WCUNDW, 1980c). Η πρακτική εξάσκηση φαίνεται να αποτελεί ακόμα μεγαλύτερο πρόβλημα για τις γυναίκες στο Ηνωμένο Βασίλειο, καθώς μόνο το 7% των γυναικών αποκτούν εξάσκηση ως βοηθοί στη δουλειά και αυτές είναι, κυρίως, κομμώτριες (Mc Donald, 1980).

Η συμμετοχή των γυναικών σε διάφορα επαγγέλματα εμποδίζεται επίσης από τη μικρή πρόσβαση τους στην ανώτατη εκπαίδευση. Μόνο στην Ανατολική Ευρώπη και τη Βόρεια Αμερική καταλαμβάνονται από γυναίκες οι μισές θέσεις στην ανώτατη εκπαίδευση, ενώ στη Δυτική Ευρώπη και τη Λατινική Αμερική το ποσοστό των γυναικών στην τριτοβάθμια εκπαίδευση είναι περίπου το ένα τρίτο, στην Ασία και την Αφρική είναι το ένα τέταρτο ή λιγότερο.

Η γυναικεία υστέρηση ως προς τους τίτλους μέσης και ανώτερης εκπαίδευσης στην Ελλάδα παρατηρείται σε όλους τους πληθυσμούς. Όμως οι κύριες διατοπικές τάσεις ως προς την απόκτηση τίτλων δευτεροβάθμιας και τριτοβάθμιας εκπαίδευσης δεν αλλάζουν. Η διχοτομία που παρατηρήθηκε στους άνδρες της ίδιας γενιάς ισχύει και για τις γυναίκες, άσχετα από τη γενική γυναικεία υστέρηση. Περνώντας στη δεύτερη γενιά διαπιστώνουμε μια σημαντικότατη αύξηση. Οι γυναίκες της δεύτερης γενιάς παρουσιάζουν σημαντικότατη αύξηση των τίτλων δευτεροβάθμιας και τριτοβάθμιας εκπαίδευση. Σε συνολικό επίπεδο η συνολική υστέρηση των γυναικών παύει να ισχύει. Οι άνδρες και οι γυναίκες τούτης της γενιάς παρουσιάζουν τις ίδιες συνολικές συχνότητες κατοχής εκπαιδευτικών τίτλων.

Οι ψυχολογικές ερμηνείες εντάσσουν τις μετατοπίσεις για συνέχιση των σπουδών στο πλαίσιο της λογικής των κινήτρων. Έτσι η συνέχιση των σπουδών θεωρείτε είτε ως κύριο κίνητρο είτε ως καθαρά οικογενειακή ή ατομική απόφαση ή στρατηγική που στοχεύει στην «κοινωνική άνοδο» (Γεωργούλας, 1997).

Επιπλέον, η «φεμινιστική ανθρωπολογία», ενώ συχνά εντοπίζει πως η μετά το γάμο θέση της γυναίκας είναι σε συνάρτηση με το μέγεθος της προίκας, αδυνατεί να διερευνήσει τη σχέση της προίκας με το πτυχίο (Παπαταξιάρχης, 1992).
Ο λόγος φύλο-πτυχίο μέσης και ανώτερης εκπαίδευσης είναι σε βάρος των γυναικών για μια μεγάλη χρονική περίοδο. Ωστόσο, μια διαδικασία που αρχίζει από τη δεκαετία του 1950 φέρνει το λόγο, στο τέλος της δεκαετίας του 1970, προς τη μονάδα. Τούτο σημαίνει πως οι εκπαιδευτικές στρατηγικές, οι οποίες εντάσσονται στο σύστημα των στρατηγικών κοινωνικής αναπαραγωγής, τείνουν προς το να είναι κοινές για τα δύο φύλα. Θα μπορούσαμε να πούμε πως οι εκπαιδευτικές στρατηγικές του γυναικείου πληθυσμού είναι μια μετεξέλιξη των λογικών της προικοδοσίας: ο τίτλος σπουδών συνιστά μια νέα μορφή προίκας (Γεωργούλας, 1997).

Αυτό είναι μια κληρονομιά που οι γυναίκες κουβαλάνε μαζί τους στην αγορά εργασίας, διότι στις περισσότερες χώρες, οι γυναίκες φαίνεται να υστερούν έναντι των ανδρών στην ποσότητα και ποιότητα της εκπαίδευσης και κατάρτισης που λαμβάνουν. Στα

περισσότερα μέρη του κόσμου, οι γυναίκες δεν έχουν κατορθώσει να αξιοποιήσουν την μόρφωσή τους κατά τον ίδιο τρόπο, ή στον ίδιο βαθμό, με τους άνδρες, στο πλαίσιο του οικονομικού συστήματος.

1.4 Κοινωνικοποίηση του Ατόμου

Α. Θεωρίες κοινωνικής προσαρμογής και οι ρόλοι των φύλων

Οι θεωρίες της κοινωνικοποίησης που σχετίζονται με την απόκτηση των κοινωνικών ρόλων επηρέασαν τις πρώτες φεμινιστικές μελέτες πάνω στις διαφορές του φύλου. Πιο συγκεκριμένα, σύμφωνα με τη θεωρία της κοινωνικής προσαρμογής δεν γεννηθήκαμε γυναίκες αλλά γίναμε γυναίκες. Με άλλα λόγια, κοινωνική προσαρμογή ονομάζεται η διαδικασία η οποία μετατρέπει το βιολογικό φύλο (sex) σε κοινωνικό φύλο (gender). Οι John Money και Hampsons (στο Bruns, 1990), πιστεύουν ότι η επίδραση της ανατροφής στη δημιουργία του κοινωνικού φύλου είναι τόσο ισχυρή ώστε να υποστηρίζουν ότι, ο φυλετικός ρόλος και προσανατολισμός ενός ατόμου ως αγοριού και κοριτσιού, άντρα ή γυναίκα δεν έχει μια έμφυτη προδημιουργημένη ενστικτώδη βάση (Sharp, 1976).
Επιπρόσθετα, υπάρχουν ενδείξεις που ενισχύουν την άποψη ότι το ψυχολογικό φύλο είναι μη διαφοροποιημένο κατά τη γέννηση - μια φυλετική ουδετερότητα θα έλεγε κάποιος - και ότι το άτομο διαφοροποιείται ψυχολογικά σαν άνδρας ή γυναίκα καθώς μεγαλώνει (Sharp, 1976).

Οι έρευνες που έκαναν οι Belotti (1973), Sharp (1976) και Scheu (1977) τονίζουν τις σημαντικές διαφορές που υπάρχουν όσον αφορά τη μεταχείριση των αγοριών και των κοριτσιών από τους φορείς κοινωνικοποίησης (οικογένεια, σχολείο κ.α.). Τα κορίτσια ενθαρρύνονται να είναι παθητικά και φιλικά, τ' αγόρια να είναι δραστήρια κι επιθετικά (Browns, 1990).

Κατά τη διάρκεια της βρεφικής και της εφηβικής ηλικίας αποκτούνται οι κανόνες, οι αξίες και οι ρόλοι που τελούν σε συμμόρφωση με τις απαιτήσεις και προσδοκίες ενός μεταγενέστερου «θηλυκού ή αρσενικού» ρόλου και καριέρας (Browns, 1990). Συνεπώς στη κοινωνία γίνεται καταμερισμός εργασίας βάσει φύλου ο οποίος θεωρείται ιδιαίτερα σημαντικός στη προσπάθεια επεξήγησης του επαγγελματικού προσανατολισμού και της κοινωνικά προσδιορισμένης εργασίας. Γενικότερα, οι κοπέλες προορίζονται να βρίσκονται

στην "ιδιωτική" σφαίρα της κοινωνικής ζωής όπου πρέπει να επιτελούν καθήκοντα που σχετίζονται με το νοικοκυριό και τη φροντίδα των υπολοίπων μελών της οικογένειας.
Αντίθετα, τα αγόρια μεγαλώνουν με πιο υλιστικά πρότυπα, δηλαδή να κερδίζουν χρήματα από την εργασία για τη στήριξη της οικογένειας. Έτσι θα λέγαμε ότι τα αγόρια είναι προορισμένα να δρουν κυρίως στη δημόσια σφαίρα της κοινωνικής ζωής.
Ο Bourdieu προσδίδει την επιβολή ενός πολιτισμικού αυθαίρετου που παράγει το φαινόμενο της λογοκρισίας το οποίο μένει να καταστήσει α-νόητη, ανείπωτη, κάθε πρακτική η οποία δεν θα ήταν σύμφωνη με την κυρίαρχη λογική. Μέσω αυτής της θεώρησης προσπαθεί ο Bourdieu να εξηγήσει την υποδεέστερη θέση που παραχωρείται παγκόσμια στη γυναίκα: «Για να εξηγήσουμε το γεγονός ότι στις περισσότερες από τις γνωστές κοινωνίες οι γυναίκες προορίζονται για τις κατώτερες κοινωνικές θέσεις, είναι απαραίτητο να λάβουμε υπόψη μας την ασυμμετρία των καταστασιακών θέσεων που αποδίδονται σε καθένα από τα δύο φύλα μέσα στην οικονομία των συμβολικών ανταλλαγών. Ενώ οι άνδρες είναι τα υποκείμενα γαμήλιων στρατηγικών μέσα από τις οποίες προσπαθούν να διατηρήσουν ή να αυξήσουν το συμβολικό τους κεφάλαιο, οι γυναίκες τυγχάνουν πάντα μεταχείρισης σαν να ήταν τα αντικείμενα αυτών των ανταλλαγών» (Bourdieu, 1999).
Στο σύστημα αλληλεπίδρασης, που ο Boudon προτείνει να ονομαστεί *σύστημα της αλληλεξάρτησης,* οι σχέσεις των ατόμων δεν καθορίζονται μόνο από τους ρόλους αλλά και από απλές αλληλεξαρτήσεις. Εκείνο που εξετάζεται είναι η σύνθεση των συμπεριφορών, οι προσδοκίες των δραστών, οι προθέσεις και οι στόχοι των ατόμων. Ο Βέμπερ υποστηρίζει ότι τα στοιχεία από το παρελθόν για τους δράστες, όπως η κοινωνικοποίησή τους, οι εμπειρίες τους και λοιπά, θεωρούνται απαραίτητα στην ανάλυση. Έτσι, στις αναλύσεις των σχολικών ανισοτήτων ο Boudon υποστηρίζει τους ερμηνευτικούς παράγοντες που αναφέρονται στα πολιτισμικά πρότυπα των τάξεων. Η αξιοποίηση της εκπαίδευσης ως στοιχείου κοινωνικής εξέλιξης είναι σχετική με την κοινωνική τάξη -και τους μηχανισμούς της μάθησης - δηλαδή, με το νοηματικό έλλειμμα των παιδιών που προέρχονται από χαμηλά κοινωνικά στρώματα.
Στο Μαρξιακό σύστημα τα υποκείμενα δρουν ελεύθερα χωρίς να περιορίζονται από οποιαδήποτε αμοιβαία υποχρέωση. Η συμπεριφορά των δραστών εξαρτάται από τις προτιμήσεις τους - που θεωρούνται δεδομένες - και δεν διέπονται από κανενός είδους συμφωνία ή σύμβαση (Κατριβέσης, 2004).

Επιπλέον, υπάρχει και η εκδοχή της μαθησιακής θεωρίας η οποία ενισχύει την άποψη ότι ένα σύστημα ανταμοιβής και τιμωρίας εξασφαλίζει το να συμμορφωθούν τα παιδιά σε

κοινωνικά επιθυμητούς ρόλους και αργότερα να διαλέξουν επαγγέλματα (Ornstein and Levine, 1993). Η θεωρία του ρόλου προϋποθέτει την υιοθέτηση των υπαρχόντων ρόλων από τις νέες γενιές μέσω οικογενειακών και μιμητικών διαδικασιών, καθώς επίσης και μέσω της εκπαίδευσης, των μέσων μαζικής ενημέρωσης και άλλων τεχνολογικών καινοτομιών. Κατ' αρχήν, η πρωταρχική κοινωνική προσαρμογή στην ιδιωτική σφαίρα είναι το επίκεντρο κάθε εμπειρικής έρευνας. Σε μια κατοπινή φάση, η εκπαίδευση ως φορέας κοινωνικοποίησης αποτέλεσε ένα μέγιστο πεδίο έρευνας. Οι πρώτες μελέτες περιορίζονται σε μια περιγραφή των διαδικασιών κοινωνικοποίησης χρησιμοποιώντας έννοιες δανεισμένες απ' τη μαθησιακή θεωρία και την εξελικτική ψυχολογία, όπως λ.χ. «εξαρτημένη μάθηση», «μίμηση» και «καθιέρωση» (Browns, 1990).

Η ερμηνεία του Boudon για τις ανισότητες των ευκαιριών στην εκπαίδευση διαφέρει από τις απόψεις του κατασκευαστικού δομισμού που αποδίδει τις ανισότητες των ευκαιριών στις κοινωνικές δομές, στις επιδράσεις που ασκούν οι τελευταίες στις ατομικές συμπεριφορές, στους συσχετισμούς δύναμης και στο κοινωνικό νόημα των ίδιων των ανισοτήτων. Έτσι, αντί να αποδεχθεί την ύπαρξη καθοριστικών σχέσεων ανάμεσα στις κοινωνικές δομές και τις συμπεριφορές, θεωρεί ότι η μορφωτική και επαγγελματική εξέλιξη ενός ατόμου οφείλεται σε μια διαδοχή αποφάσεων που πρέπει να μελετηθούν, χωρίς να αγνοηθούν οι συνθήκες κάτω από τις οποίες αυτές ελήφθησαν. Η ανάλυση των ατομικών αποφάσεων και πράξεων επιτρέπει παράδειγμα να ερμηνευτεί η στατιστική σχέση ανάμεσα στην κοινωνική προέλευση και την εισαγωγή στα Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα (Boudon, R. στο Ν. Κατριβέσης 2004).
Ο Boudon αναγνωρίζει ότι «…ο μοναδικός παράγοντας που είναι ικανός να μειώσει τις ανισότητες απέναντι στη μόρφωση μέσα σε μια προοπτική όχι ουτοπική έγκειται στη μείωση των οικονομικών και κοινωνικών ανισοτήτων».

Β. Οι ρόλοι των φύλων

Η κοινωνική προσαρμογή του κοινωνικού ρόλου των φύλων, δηλαδή η διαδικασία μέσα από την οποία μαθαίνουμε τους ρόλους μας, είναι αδιάκοπη από τη γέννηση ως στο θάνατο και ξεκινάει από το σπίτι, συνεχίζεται στο σχολειό και αργότερα στην εργασία και επεκτείνεται στο ευρύτερο κοινωνικό περιβάλλον.

Οι κοινωνικοί ρόλοι των δυο φύλων έχουν παρουσιάσει διαφορές κατά καιρούς και από τόπο σε τόπο με ένα όμως σταθερό χαρακτηριστικό: σχεδόν σε κάθε κοινωνία οι γυναίκες έχουν θεωρηθεί ως κατώτερες από τους άντρες. Δηλαδή οι οργανωτικοί ρόλοι που έχουν οι άντρες αποτελούν τους σημαντικούς ρόλους στην εργασία και την κοινωνία. Οι γυναίκες που κοινωνικά είχαν οριστεί ως τροφοί και υπεύθυνες για τη στήριξη της οικογένειας και τη φροντίδα του σπιτιού, έπαιξαν αυτό το ρόλο με μια άλλη «ενδυμασία» στο χώρο της εργασίας του 20^{ου} αιώνα παρέχοντας βοήθεια στο συνάνθρωπο ως νοσοκόμες, γραμματείς, πωλήτριες και δημοδιδασκάλισσες. Τα κορίτσια του γυμνασίου σπάνια διαλέγουν να σπουδάσουν μηχανικοί, μια που η μηχανική δεν συμπίπτει με το ρόλο του θηλυκού όπως η νοσηλευτική δεν συμπίπτει με τον ρόλο του αρσενικού (Koziara et. al. 1989).

Εντούτοις, φαίνεται πως έχει σημειωθεί μια σημαντική αλλαγή στις στάσεις έναντι του ρόλου των γυναικών στην κοινωνία παρόλο που η έρευνα του Dambrot (1984) δείχνει ότι οι γενικότερες στερεοτυπικές αντιλήψεις για τις γυναίκες παραμένουν βαθιά ριζωμένες και ανθεκτικές στην αλλαγή.

Μετά την εμφάνιση του σύγχρονου φεμινιστικού κινήματος, οι έρευνες προσανατολίστηκαν στη συστηματική μελέτη των μηχανισμών που «κατασκευάζουν» γυναίκες και άνδρες προσδίδοντας διαφορετικά χαρακτηριστικά στα δύο βιολογικά φύλα. Στο πλαίσιο αυτό, σημαντικοί τομείς της κοινωνικής πραγματικότητας (η απασχόληση, η εκπαίδευση, η πολιτική κ.λπ.) μελετήθηκαν από τη σκοπιά του ρόλου τους στην αναπαραγωγή, την ενίσχυση ή την αποδυνάμωση των εξουσιαστικών σχέσεων ανάμεσα στα φύλα.Σημαντική συνεισφορά στην ανάπτυξη ολοκληρωμένης θεωρίας σχετικά με το μηχανισμό δημιουργίας των φύλων αποτελεί η εισαγωγή της έννοιας του *συστήματος βιολογικού/κοινωνικού φύλου* από την Rubin (1975). Με το σύστημα αυτό, τα άτομα κάθε «βιολογικού» φύλου αποκτούν το «κοινωνικό» τους φύλο – τα κοινωνικά χαρακτηριστικά του φύλου τους -, μαθαίνουν δηλαδή τους κοινωνικούς κανόνες με τους οποίους μπορούν να ικανοποιήσουν τις ανάγκες τους και αισθάνονται ότι έγιναν άνδρες ή γυναίκες:

«Το σύστημα βιολογικού/κοινωνικού φύλου είναι ένα σύνολο διευθετήσεων βάσει των οποίων μια κοινωνία μετατρέπει τη βιολογική σεξουαλικότητα σε προϊόν ανθρώπινης δραστηριότητας, μέσα στο οποίο ικανοποιούνται αυτές οι νέες σεξουαλικές ανάγκες».

Η Rubin στην ανάλυσή της χρησιμοποιεί έννοιες της ανθρωπολογίας και της ψυχανάλυσης για να αναπτύξει τη θεωρία της γυναικείας καταπίεσης. Η θεωρία για τη συγγένεια του C.

Levi-Strauss χρησιμοποιείται για να περιγράψει τη γένεση των καθοριστικών για τις κοινωνίες μας σχέσεων εξουσίας ανάμεσα στα φύλα (Levi-Strauss, 1949). Παράλληλα, αντλεί στοιχεία από τη θεωρία του Φρόιντ – με τις προεκτάσεις του Lacan - για να αναλύσει τον τρόπο με τον οποίο οι σχέσεις αυτές αναπαράγονται από γενιά σε γενιά και μετατρέπουν τα άτομα σε άνδρες και γυναίκες (Freud, 1961).
Μέσα από αυτές τις ανθρωπολογικές και ψυχαναλυτικές θεωρίες αποκαλύπτεται ο σεξιστικός χαρακτήρας των συστημάτων – του συστήματος συγγένειας και της σεξουαλικότητας – ενώ μέσω του οιδιπόδειου συμπλέγματος οι κανόνες αυτοί γίνονται αποδεκτοί από τα άτομα. Το σύστημα συγγένειας διαμορφώνει, έτσι, τις ουσιαστικές διαφορές ανάμεσα στα δικαιώματα των ανδρών και των γυναικών, ενώ με το οιδιπόδειο σύμπλεγμα αποδίδονται τα ανδρικά δικαιώματα στο αγόρι και υποχρεώνεται το κορίτσι να συμβιβαστεί με τα δικά του, λιγότερα δικαιώματα.

Η ύπαρξη ενός συστήματος βιολογικού/κοινωνικού φύλου θα μπορούσε να οδηγήσει θεωρητικά σε κοινωνίες στις οποίες θα κυριαρχούσαν οι γυναίκες ή τα φύλα θα ήταν ισότιμα. Όμως, σε όλες τις γνωστές κοινωνίες αναπτύχθηκε ένα σύστημα κοινωνικής ιεραρχίας του φύλου, στο οποίο υπερέχουν οι άνδρες. Αυτό το σύστημα ονομάστηκε πατριαρχία και ορίστηκε ως: «Ένα σύνολο κοινωνικών σχέσεων με υλική βάση, όπου υπάρχουν σχέσεις ιεραρχίας και αλληλεγγύης ανάμεσα στους άνδρες, σχέσεις που τους επιτρέπουν στη συνέχεια να κυριαρχήσουν πάνω στις γυναίκες» (Hartmann, 1979).

Η υλική βάση του συστήματος αυτού είναι ο έλεγχος της εργατικής δύναμης και ο περιορισμός της σεξουαλικότητας των γυναικών από τους άνδρες. Ο έλεγχος της εργατικής δύναμης των γυναικών επιτυγχάνεται με το μηχανισμό του καταμερισμού της εργασίας κατά φύλο, που διαπερνά όλους τους τομείς της ανθρώπινης δραστηριότητας και ακολουθεί το πρότυπο της διχοτόμησης του κόσμου σε δύο τμήματα, στο ανδρικό και το γυναικείο (Στρατηγάκη, 1996).

Γενικότερα, οι θέσεις των ανδρών παραμένουν παραδοσιακές καθότι οι άνδρες τείνουν να πιστεύουν πως είναι καλύτερα για όλους οι άνδρες να εργάζονται έξω από το σπίτι και οι γυναίκες να αναλαμβάνουν την επιμέλεια του σπιτιού και τις οικογενειακές υποχρεώσεις (Thorton, 1989).

Ο Ρουσσώ (1976) υποστηρίζει ότι, οι εργαζόμενες μητέρες είναι «εξουσιοδοτημένες» με την μητρότητα με την οποία ιδιαιτέρως βαρύνονται περιγράφοντας τις καλές μητέρες σαν φυσικά παρούσες και διαθέσιμες να ανταποκριθούν στις ανάγκες των παιδιών τους. Αυτή η προκατάληψη έχει οδηγήσει τις εργαζόμενες μητέρες στο να θεωρούνται λιγότερο αφοσιωμένες στην οικογένεια, λιγότερο στοργικές και πιο φίλαυτες από τις μητέρες που μένουν στο σπίτι και έχουν ως μοναδική ευθύνη την ανατροφή και τη φροντίδα των παιδιών. Εξάλλου, η έρευνα επιβεβαιώνει την επικρατούσα αντίληψη ότι η απόδοση των εργαζόμενων μητέρων είναι λιγότερο ικανοποιητική καθώς αναμένεται ότι τα παιδιά θα επιδράσουν στην επίδοση της εργασία τους (Diamond, 1987).

Στις δυτικές κοινωνίες σήμερα το φύλο είναι μια οργανωτική αρχή κοινωνικής δομής και παίζει ένα μεγάλο ρόλο στον καθορισμό των κοινωνικών ρόλων.

Σύμφωνα με την Oakley (1974), υπάρχει επίσης ο φόβος οι γυναίκες να ‘αρρενοποιηθούν’ μέσα από την εργασία τους, καθώς γίνονται πιο επιθετικές και κυρίαρχες, γεγονός που μπορεί να έχει ως αποτέλεσμα το διχασμό ή την οριστική διάλυση της οικογένειας (Butterworth, 1975).

Στη σύγχρονη βιομηχανική κοινωνία οι αλλαγές τείνουν να είναι πιο ορατές αλλά πραγματικά, παρά την «χειραφέτηση» και παρά τις θεσμικές και εργασιακές αλλαγές που βασίζονται στο φύλο, οι θεμελιώδεις διαφορές ανάμεσα στις εργασίες ανδρών και γυναικών επιμένουν να υφίστανται. Οι άνθρωποι διατηρούν ακόμα τον παραδοσιακό τρόπο σκέψης και συμπεριφοράς. Κατά συνέπεια, οι παραδοσιακές αντιλήψεις και προκαταλήψεις συνεχίζουν να επηρεάζουν τις ευκαιρίες εργασίας και επαγγελματικής εξέλιξης των ανδρών και των γυναικών έτσι ώστε τα επαγγέλματα που θεωρούνταν παραδοσιακά γυναικεία τείνουν να παραμένουν έτσι, συνήθως με τη λογική εξήγηση ότι είναι κατάλληλα για τις γυναίκες. Συνεπώς τη γυναίκα θα την επηρεάσει η ανατροφή της ούτως ώστε να μπορέσει να «εξοπλιστεί» για μια εργασία «γυναικείου» χαρακτήρα (Daklen, 1975).

Η ανισορροπία του εργασιακού γοήτρου ανάμεσα στα δύο φύλα έχει οδηγήσει σε μισθολογικές ανισότητες, κάτι το οποίο έχει απασχολήσει τη νομοθεσία περί ίσης αμοιβής και πιο πρόσφατα τις κατευθυντήριες αρχές περί ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας ή «συγκρινόμενης αξίας». Πολλές χώρες έχουν επικυρώσει τη «Σύμβαση για την Άρση όλων των Μορφών Διακρίσεων κατά των Γυναικών» (CEDAW- Ο.Η.Ε.). Όμως, όλα αυτά δεν έχουν διασφαλίσει αυτόματα την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών. Αντίθετα, παραμένουν οι μισθολογικές διαφορές ανάμεσα σε άντρες και γυναίκες. Παρά τις βελτιώσεις στη νομοθεσία και την προστασία των δικαιωμάτων τους, οι γυναίκες

συνεχίζουν να είναι «πολίτες δεύτερης κατηγορίας» στο εργατικό δυναμικό όλων των χωρών του κόσμου (CEDAW).

1.5 Επαγγελματικός διαχωρισμός στην αγορά εργασίας με βάση τα χαρακτηριστικά του φύλου

Οι ορισμοί της εργασίας των γυναικών και της εργασίας των ανδρών εξαρτώνται πάντοτε από το χρόνο και τον τόπο και είναι συνεχώς σε ρευστή κατάσταση. Αυτό όμως που παραμένει σταθερό είναι διάκριση (De Bruijn, 1986).

Ο Van Mourik (1983) βρήκε ότι υπάρχει ένας μεγάλος βαθμός διαχωρισμού στα επαγγέλματα και τις λειτουργίες στις Κάτω Χώρες με βάση το φύλο. Οι γυναίκες (82%) απασχολούνται κυρίως σε ένα περιορισμένο αριθμό επαγγελματικών κατηγοριών όπως είναι η διοίκηση, ο τομέας υπηρεσιών, νοσηλευτικά επαγγέλματα και επαγγέλματα παροχής περίθαλψης/φροντίδας. Παράλληλα, σε νέους κλάδους της βιομηχανίας ή νέα επαγγέλματα τα οποία δεν είχαν παραδοσιακές διακρίσεις μεταξύ των φύλων, εμφανίζονται νέες μορφές σεξουαλικού καταμερισμού της εργασίας. Στην αυτοματοποίηση, για παράδειγμα, 60% των ανδρών απασχολούνται σε αναπτυξιακές και προγραμματικές λειτουργίες και 40% στην επεξεργασία στοιχείων. Αντίθετα μόνο το 10% των γυναικών κατέχουν προγραμματική λειτουργία ενώ η συντριπτική πλειοψηφία των γυναικών απασχολείται στην επεξεργασία στοιχείων (Συμβούλιο Χειραφέτησης, 1985).

Οι αλλαγές στον καταμερισμό της εργασίας ανδρών και γυναικών γενικά συνδέονται με την αύξηση της συμμετοχής των ανδρών σε «γυναικεία επαγγέλματα» ενώ οι ευκαιρίες για απασχόληση των γυναικών σε «ανδρικά επαγγέλματα» σχεδόν δεν έχουν αλλάξει (Van Doorne-Huiskes, 1983)[3].

Ο Ott (1985) διεξήγαγε ποιοτική έρευνα για τις εμπειρίες ανδρών και γυναικών που αποτελούσαν αντιστοίχως μειονότητα σε ένα γυναικείο επάγγελμα (νοσοκόμα) και ένα ανδρικό επάγγελμα (αστυνομικός). Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν ότι οι άνδρες είχαν ευκολότερη πρόσβαση σε γυναικεία επαγγέλματα από ότι οι γυναίκες σε ανδρικά επαγγέλματα και επιπλέον μπόρεσαν να αποκτήσουν υψηλές θέσεις σχετικά γρήγορα. Οι γυναίκες πρέπει κατά ένα τρόπο να κερδίσουν τη θέση τους «με το σπαθί τους» στα ανδρικά επαγγέλματα. Εν μέρει, ο Ott ανασκευάζει τη θεωρία «τεκμηρίου» του Kanter, η οποία υποστηρίζει ότι το αριθμητικό ποσοστό, ανεξάρτητα από το φύλο, έχει πάντοτε

[3] Χρησιμοποιώντας 11 συνεντεύξεις, ο Huisman (1981) φωτίζει τα προβλήματα και την ιστορία των γυναικών στα «ανδρικά επαγγέλματα».

αρνητικά αποτελέσματα για τις μειονότητες. Αντίθετα με τις γυναίκες, οι άνδρες είναι ευτυχείς με τις θέσεις τους - «τεκμήριο».

Η ανισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών είναι σαφέστερα εμφανής στις υψηλότερες θέσεις / λειτουργίες διαχείρισης. Από όλες τις λειτουργίες διαχείρισης στις Κάτω Χώρες, μόνο το 5% εκτελείται από γυναίκες. Αυτό το νούμερο είναι σημαντικά χαμηλότερο από τα αντίστοιχα ποσοστά στις γειτονικές χώρες (Βέλγιο 10%, Γαλλία 9%, Δυτική Γερμανία 9%, Ελβετία 13%, Ηνωμένο Βασίλειο 8%) (MCE, 1981). Οι διαχειριστικές θέσεις (management) δεν είναι εύκολα προσβάσιμες για τις γυναίκες ακόμα και αν αυτές διαθέτουν την εμπειρία και τα απαιτούμενα προσόντα.

Η έρευνα για τις διαδικασίες επιλογής και πρόσληψης υποψηφίων σε υψηλότερες θέσεις (Van Vianen et al. 1986) έδειξε ότι στη περίπτωση των γυναικών κάθε φάση της διαδικασίας αίτησης μπορεί να παρουσιάσει νέα εμπόδια. Από στοιχεία της αγοράς εργασίας προκύπτει ότι οι γυναίκες κάνουν αίτηση για εργασία λιγότερο από το αναμενόμενο. Παρά την πραγματική καταλληλότητα και πολιτική ίσων ευκαιριών απασχόλησης για άνδρες και γυναίκες, οι πιθανότητες των υποψήφιων γυναικών να επιτύχουν στη συνέντευξη είναι λιγότερες από εκείνες των ανδρών.

Σε μεγάλο βαθμό, η επιλογή καθορίζεται από την «προσωπικότητα» του υποψηφίου. Οι ερευνητές μιλούν για μια μάλλον αρσενική εικόνα του ιδανικού υποψηφίου σαν πλαίσιο αναφοράς για την επιδοκιμασία και επιλογή του πραγματικού υποψηφίου. Εάν η επιλογή βρίσκεται ανάμεσα σε έναν άνδρα και μια γυναίκα υποψήφιους με τα ίδια προσόντα, τότε προτιμάται συχνότερα ο άνδρας. Η διδακτορική διατριβή του Van Vianen (1987) εξετάζει λεπτομερώς το ρόλο που παίζουν τα στερεότυπα των φύλων στις συνεντεύξεις και την τελική επιλογή. Οι επιλογείς έχουν μια «θηλυκότερη» εικόνα των γυναικών υποψηφίων απ' ό,τι οι ίδιες οι γυναίκες. Αυτή η εικόνα οδηγεί σε αρνητική άποψη για τις υποψήφιες γυναίκες.

Η προαγωγή μέσα σε εταιρείες εμφανίζεται εξίσου δύσκολη για τις γυναίκες. Ο De Jong (1985) διεξήγαγε έρευνα για την εξέλιξη της καριέρας ανδρών και γυναικών που ξεκίνησαν από την ίδια θέση. Μετά από ένα διάστημα, παρατηρήθηκαν σαφείς διαφορές: οι άνδρες είχαν καλύτερες θέσεις από ότι οι γυναίκες. Ο De Jong συμπεραίνει ότι οι άνδρες αντιμετωπίζονται με διαφορετικό τρόπο. Οι αλλαγές στην επαγγελματική εξέλιξη ανδρών και γυναικών μπορούν σε μεγάλο βαθμό να αποδοθούν σε διαφορές στις πρώτες εργασίες τους ως υπάλληλοι. Οι άνδρες γενικά τοποθετούνται σε εξειδικευμένες θέσεις που προσφέρουν περισσότερες προοπτικές προαγωγής. Αντίθετα, οι γυναίκες συνήθως τοποθετούνται σε χαμηλότερες και λιγότερο εξειδικευμένες θέσεις.

Η ομάδα δράσης για την εργασία των γυναικών (Projectgroep Vrouwenarbeid, 1981) διεξήγαγε επίσης έρευνα για τις διαφορές προαγωγής μεταξύ ανδρών και γυναικών με τα ίδια προσωπικά χαρακτηριστικά (εκπαίδευση και διάρκεια υπηρεσίας). Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι οι γυναίκες συνήθως τοποθετούνται σε σημαντικά χαμηλότερες θέσεις και προχωρούν με λιγότερα επίπεδα προαγωγής απ' ό,τι οι άνδρες. Ο De Ru (1983) ανέλυσε τις διαφορές προαγωγής στο ταχυδρομείο (PTT). Σε επόμενη έρευνα (De Ru et al. 1986) σχετικά με τα εμπόδια στην εσωτερική εξέλιξη της σταδιοδρομίας των γυναικών, προέκυψε ότι η έλλειψη εργασιών μερικής απασχόλησης στη μεσαία και ανώτερη ιεραρχία της διαχείρισης αποτελούσε ένα από τα σημαντικότερα εμπόδια. Η Van Doorne-Huiskes (1986) διεξήγαγε έρευνα μεταξύ των μελών του προσωπικού του Πανεπιστημίου της Ουτρέχτης και ανακάλυψε σημαντική διαφορά ανάμεσα στο πρώτο και δεύτερο μέρος της σταδιοδρομίας. Στο πρώτο μέρος, ένας σχετικά ίσος αριθμός γυναικών και ανδρών προήχθη αλλά οι γυναίκες φάνηκε ότι προήχθησαν με αργότερο ρυθμό σε σχέση με τους άνδρες. Στο δεύτερο μέρος, ο ρυθμός τόσο των ανδρών όσο και των γυναικών ήταν ο ίδιος, αλλά οι γυναίκες προήγοντο σχετικά σπανιότερα σε υψηλότερες θέσεις.

Η έρευνα του Weggelaar (1986) διακρίνει μεταξύ διαρθρωτικών, πολιτισμικών και ψυχολογικών παραγόντων, οι οποίοι παίζουν ρόλο στην προαγωγή των γυναικών. Οι πολιτισμικοί παράγοντες ιδιαίτερα (οι επικρατούσες έννοιες και προσδοκίες του ρόλου και των φιλοδοξιών των γυναικών) επηρεάζουν εξαιρετικά τις πραγματικές ευκαιρίες προαγωγής. Επιπλέον, οι Tijdens και De Ru (1988) καταδεικνύουν την επιρροή του επαγγελματικού διαχωρισμού σε ανδρικές και γυναικείες δουλειές (ανδρικά επαγγέλματα και γυναικείες δουλειές) στις ευκαιρίες προαγωγής καταλήγοντας στο συμπέρασμα ότι πολλά τμήματα /τομείς γυναικών παγιδεύουν μέσα τους τις γυναίκες. Σε εταιρείες όπου λειτουργεί ο επαγγελματικός διαχωρισμός με βάσει το βιολογικό φύλο εμφανίζονται ξεχωριστές δομές ανδρικής και γυναικείας καριέρας, οι οποίες μπορούν να θέσουν πρόσθετα κριτήρια για τις γυναίκες. Αναφορικά με τη μελέτη του Veld-Langeveld, οι ερευνητές δηλώνουν ότι οι γυναίκες στα γυναικεία επαγγέλματα έχουν καλύτερες ευκαιρίες γρήγορης ανέλιξης από ό,τι σε μικτά ή ανδρικά επαγγέλματα.

Ο διαχωρισμός της εργασίας με βάση το βιολογικό φύλο θεωρήθηκε αρχικά ως εξήγηση για τον καταμερισμό της εργασίας και την καταπίεση των γυναικών. Στην αμειβόμενη απασχόληση αυτός ο καταμερισμός της εργασίας αντανακλάται στη μορφή των ανδρικών και γυναικείων επαγγελμάτων, την ανάθεση ειδικών καθηκόντων σε άνδρες και γυναίκες στα πλαίσια κάποιου επαγγέλματος και την κατανομή των φύλων σε λειτουργικά επίπεδα.

Αυτό οδήγησε σε περαιτέρω έρευνα της θέσης των γυναικών στην αγορά εργασίας (Nijhoff, 1978).

Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι οι γυναίκες εξασκούν μόνο ένα περιορισμένο αριθμό επαγγελμάτων, διατηρούν εν γένει χαμηλές θέσεις, αμείβονται κατά μέσο όρο με χαμηλό ωρομίσθιο και εργάζονται με μερική απασχόληση συχνότερα από ό,τι οι άνδρες. Το μειονέκτημα της μερικής απασχόλησης είναι ότι οι εργαζόμενοι καταλήγουν συνήθως να κάνουν εργασίες οι οποίες θεωρούνται χαμηλού κύρους ενώ επίσης έχουν λίγες προοπτικές ευνοϊκής εξέλιξης της καριέρας τους. Τελικά, εξήχθη το συμπέρασμα ότι οι γυναικείες δεξιότητες δεν αξιολογούνται σε συστήματα ταξινόμησης επαγγελμάτων (βλ. επίσης Poldervaart, 1983)[4].

Γενικότερα θα λέγαμε ότι έχουν καταβληθεί προσπάθειες ώστε να εξηγηθεί η μειονεκτική θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας οι οποίες βασίζονται κυρίως σε τρία θεωρητικά μοντέλα (Nijhoff, 1978, Bervoets και Frielink, 1981, De Bruijn, 1981b; Projectgroep Vrouwenarbeid 1981, και Poldervaart, 1983 [Ομάδα εργασίας για τη γυναικεία εργασία]).

Η θεωρία του ανθρωπίνου κεφαλαίου υποστηρίζει ότι οι άνθρωποι μπορούν να αυξήσουν την εργασιακή τους παραγωγικότητα και, έτσι, την αξία τους, επενδύοντας στους εαυτούς εκπαιδευόμενοι και αποκτώντας εμπειρία. Οι γυναίκες δεν επενδύουν αρκετά, και έχουν επομένως χαμηλή αξία στην αγορά εργασίας, με άλλα λόγια, αμείβονται λιγότερο. Όμως, αυτή η εξήγηση αγνοεί τον σεξουαλικό καταμερισμό της εργασίας. Επιπλέον, οι παρεμποδιστικοί παράγοντες όσον αφορά τη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας αναζητώνται μόνο στις ίδιες τις γυναίκες.

Η θεωρία της διπλής αγοράς εργασίας αναζητά μια πιθανή εξήγηση στον τρόπο με τον οποίο λειτουργεί η ίδια αγορά εργασίας. Αυτή η θεωρία διακρίνει δύο τομείς στην αγορά εργασίας: τα επαγγέλματα στον πρωταρχικό τομέα χαρακτηρίζονται από υψηλές εκπαιδευτικές απαιτήσεις, υψηλές αποδοχές, υψηλό επίπεδο ασφάλειας, καλές συνθήκες απασχόλησης και προοπτικές προαγωγής. Ο δεύτερος τομέας είναι ακριβώς το αντίθετο: δουλειά ρουτίνας, άσχημες συνθήκες εργασίας, χαμηλή αμοιβή, λίγες προοπτικές βελτίωσης. Οι απασχολούμενοι στον τελευταίο τομέα εκπληρώνουν μία ρυθμιστική λειτουργία: ανάλογα με τις απαιτήσεις της εργασιακής διαδικασίας, είτε προσλαμβάνονται

[4] Το κλασσικό παράδειγμα που υποστηρίζει αυτό το συμπέρασμα είναι η σύγκριση των μισθών ενός υπάλλήλου πάρκινγκ και μιας νηπιαγωγού σε παιδικό σταθμό: παρόλο που η φροντίδα των παιδιών απαιτεί περισσότερες ικανότητες και είναι πιο υπεύθυνη από τη «φροντίδα» των αυτοκινήτων, και οι δύο εργασίες αμείβονται με τον ίδιο μισθό.

νέοι είτε απολύονται οι υπάρχοντες εργαζόμενοι. Όμως, αυτή η θεωρία δεν εξηγεί το γιατί είναι οι γυναίκες που προσλαμβάνονται στον δεύτερο τομέα.

Η μαρξιστική αντίληψη της παρακαταθήκης εργατικού δυναμικού, ενεργοποιημένη από τον Braverman (1974) εξηγεί την προέλευση και την ύπαρξη των αδύναμων ομάδων στην αγορά εργασίας, αλλά εδώ επίσης δεν υπάρχει εξήγηση για το γεγονός ότι οι γυναίκες αποτελούν αδύναμη ομάδα.

Η Αγγλίδα κοινωνιολόγος Beechey (1982) προσπάθησε να δώσει γυναικεία απόχρωση σ' αυτή τη θεωρία με το να κάνει τη διαφορά φύλου σαφές μέρος της εξήγησης. Σύμφωνα με τη Beechey, η θέση των παντρεμένων γυναικών στην αγορά εργασίας καθορίζεται από τις οικογενειακές τους ευθύνες. Δεν προσανατολίζονται κατ' αρχήν προς την επαγγελματική εργασία και είναι διατεθειμένες μόνο σε περιορισμένο βαθμό να συμμετάσχουν στην αγορά εργασίας. Επιπλέον, μέσω του εισοδήματος του συζύγου, δεν εξαρτώνται από δικό τους εισόδημα. Αυτή η εξήγηση δίνει έρεισμα σε νέα ερωτήματα και σημεία κριτικής όπως γιατί οι γυναίκες γίνονται οικονομικά ανεξάρτητες μέσω των συζύγων τους; Γιατί η θέση των ανύπαντρων γυναικών στην αγορά εργασίας δεν είναι καλύτερη από εκείνη των παντρεμένων γυναικών; Επιπλέον, δεν ανήκουν όλες οι γυναίκες στην παρακαταθήκη εργατικού δυναμικού.

Οι Bervoets και Frielink (1981) κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι αυτή η ερμηνεία αφορά περισσότερο τις μεθόδους καπιταλιστικής παραγωγής παρά την ουσία της καταπίεσης των γυναικών.

Στις αρχές της δεκαετίας του 1980, η έρευνα για μια θεωρητική εξήγηση προς αυτήν την κατεύθυνση δεν εθεωρείτο πια επιτυχής. Ο καταμερισμός της εργασίας βάσει φύλου δεν θεωρείται πλέον η αιτία της καταπίεσης των γυναικών αλλά η έκφραση της ανισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών. Αυτό που θα πρέπει να διερευνηθεί είναι ο ίδιος ο καταμερισμός της εργασίας με βάση το φύλο.

1.6 Φύλο και εξουσία

Όπως ήδη αναφέρθηκε προηγουμένως, το «κοινωνικό φύλο» (gender) αναφέρεται στην κοινωνική διάσταση και ερμηνεία των ρόλων και θέσεων που έχουν οι «άνδρες» και οι «γυναίκες» στην κοινωνία. Η λέξη «φύλο» περιλαμβάνει όχι μόνο τη δόμηση της αρρενωπότητας ή της θηλυκότητας σαν ψυχολογικά χαρακτηριστικά τα οποία όλοι μοιραζόμαστε σε διαφορετικές ποσότητες αλλά πιο ουσιαστικά ερωτήματα «ταυτότητας» και «σεξουαλικότητας». Επιπλέον, οι κοινωνικές σχέσεις (gender relations) μεταξύ ανδρών

και γυναικών και οι κοινωνικές ανάγκες οι οποίες δημιουργούνται από το εξωτερικό περιβάλλον φαίνεται να ανάγονται συχνά στη νατουραλιστική ιδεολογία. Πιο συγκεκριμένα, το φύλο εκλαμβάνεται συνήθως σαν κάτι φυσικό, αναπόφευκτο το οποίο δεν επιδέχεται αλλαγές. Για αυτό το λόγο οι κοινωνικές σχέσεις των δύο φύλων προσδιορίζονται με επιμονή και σταθερότητα από ένα «φυσικό» βιολογικό κόσμο.

Χρειάζεται επίσης να τονίσουμε ότι μιλάμε για «σχέσεις». Δηλαδή, εάν η «αρρενωπότητα» και η «θηλυκότητα» είναι κοινωνικά δομημένες είναι επίσης δομημένες η μια σε σχέση με την άλλη. Παράδειγμα, όταν μιλάμε για καταμερισμό εργασίας ως προς το φύλο τις περισσότερες φορές φαίνεται ότι μιλάμε για την γυναικεία απασχόληση. Αυτό όμως στο οποίο ουσιαστικά αναφερόμαστε είναι η «ιστορική σχέση» μεταξύ «ανδρικής» και «γυναικείας» εργασίας.

Αν και πολλές φορές τα είδη εργασίας προσδιορίζονται είτε σαν γυναικεία ή σαν ανδρικά ή σε σχέση με τη βιολογία του ατόμου (sex) ή τις υποτιθέμενες βιολογικές διαφορές όσον αφορά τα χαρακτηριστικά και τις ικανότητες ανδρών και γυναικών, στην ουσία δεν υπάρχει τίποτα στατικό ή ορισμένο (fixed) στον καταμερισμό εργασίας ως προς το φύλο.

Με άλλα λόγια, το περιεχόμενο της «ανδρικής» και «γυναικείας» απασχόλησης είναι ένα θέμα που υπόκειται σε αλλαγές. Οι αλλαγές στους ορισμούς της ανδρικής και γυναικείας εργασίας πάντα υπήρξαν σε άμεση σχέση διαφοροποίησης της μιας εργασίας από την άλλη. Συνεπώς, δεν υπάρχει τίποτε κληρονομικό στις εργασίες που να τις κάνει απαραίτητα είτε ανδρικές ή γυναικείες.

Εάν κάτι παραμένει το ίδιο είναι ο διαχωρισμός μεταξύ τους, δηλαδή, «δουλειές για τους άνδρες και δουλειές για τις γυναίκες». Για παράδειγμα, εάν με την τεχνολογική αλλαγή οι γυναικείες και οι ανδρικές δουλειές θα γίνουν παρόμοιες σε έναν ορισμένο χώρο δουλειάς, στις γυναίκες θα αποδοθούν διαφορετικές θέσεις εργασίας και η φύση της γυναικείας και ανδρικής εξουσίας θα ξαναορισθεί με σκοπό να παραμείνει η διάκριση μεταξύ τους.

Ο καταμερισμός της εργασίας με βάση το φύλο είναι αξιοσημείωτα ελαστικός διότι υποτίθεται ότι στηρίζεται στη βιολογία. Από τη στιγμή όμως που είναι τόσο ελαστικός πως συνεχίζει να υπάρχει; Η απάντηση σ΄ αυτό το ερώτημα βρίσκεται στη φύση των σχέσεων που υπάρχουν ανάμεσα στα δύο φύλα. Στο «φύλο» δεν αποδίδεται μόνο η διαφορά αλλά η εξουσία και πιο συγκεκριμένα η «κυριαρχία» των ανδρών και η «υποτέλεια» των γυναικών.

Αυτή η σχέση εξουσίας παραμένει με τη δημιουργία υποτιθέμενων διαφορών μεταξύ της ανδρικής και γυναικείας φύσης και είναι η αναπαραγωγή αυτών των διαφορών που μετράει για τη διατήρηση της αυτοαποκαλούμενης «φυσικότητας».

Είναι ακριβώς αυτή η σχέση εξουσίας που προϋποθέτει ότι οι γυναίκες είναι πιο κοντά στη φύση από τους άνδρες ενώ οι άνδρες θεωρείται ότι έχουν μια ικανότητα να δημιουργούν τον κοινωνικό τους χώρο, πράγμα που οι γυναίκες αδυνατούν να κάνουν λόγω βιολογικών παραγόντων και συγκεκριμένα διότι γεννούν και μεγαλώνουν τα παιδιά.
Σε σχέση με τα παραπάνω, η ταυτότητα του φύλου παίζει σημαντικό ρόλο όσον αφορά τις θέσεις εργασίας. Η «αρρενωπότητα» και η «θηλυκότητα» δεν είναι μόνο ψυχολογικές καταστάσεις ή απόδοση των σεξουαλικών ρόλων από τους οποίους μπορούμε να ταρακουνήσουμε δηλαδή να αλλάξουμε ή να αναποδογυρίσουμε τους ρόλους. Το θέμα είναι βαθύτερο. Η σεξουαλική μας ταυτότητα καθορίζεται από το αν είμαστε γυναίκες ή άνδρες. Και η ταυτότητά μας αυτή δομείται δια μέσου κοινωνικών πρακτικών όπως είναι η εργασία και όπου συνιστούμε ότι η σεξουαλικότητα αποτελεί βασικό στοιχείο αυτής όπως για παράδειγμα η ανδρική εικόνα του εαυτού που προσβάλλεται εάν κάνει «γυναικεία» δουλειά. Σε μια τέτοια περίπτωση οι άνδρες δεν αισθάνονται μόνο ότι μειώνονται κοινωνικά αλλά και φυσικά (είναι αυτό που οι φροϋδικοί το ονομάζουν castration anxiety).

Οι άνδρες που κάνουν γυναικείες δουλειές μπορεί να θεωρηθούν αδύναμοι θηλυπρεπείς ή ακόμη και ομοφυλόφιλοι. Αντίθετα, η ανδρική δουλειά θα πρέπει να αντανακλά «δυναμισμό». Έτσι, για παράδειγμα, βλέπουμε ότι οι άνδρες πολύ πιο συχνά δουλεύουν σε καινούργιας τεχνολογίας μηχανήματα από ότι οι γυναίκες. Θα μπορούσε να πει κανείς ότι η «τεχνολογία» και ο «ανδρισμός» είναι δυο έννοιες αλληλένδετες μεταξύ τους. Αντίθετα, όταν οι γυναίκες ακολουθούν τα λεγόμενα «ανδρικά» επαγγέλματα νοιώθουν πολλές φορές και σε διαφορετικά επίπεδα άσχημα και εκτός αυτού, κυρίως όταν συχνά οι άνδρες συνάδελφοι τους τις αποκαλούν «στρίγγλες» και «άσχημες» και μάλιστα τις κατηγορούν ότι για χάρη της καριέρας τους αρνούνται τη θηλυκότητά τους και γίνονται μη σεξουαλικές.

Ένα άλλο θέμα που απασχολεί πολλές εργαζόμενες γυναίκες είναι αυτό της «σεξουαλικής παρενόχλησης» (sexual harassment). Η σεξουαλική παρενόχληση επίσης σχετίζεται με τη θέση εξουσίας που κατέχει ο άνδρας στον εργασιακό χώρο. Αρκετά συχνά άνδρες κατηγορούνται για «σεξουαλική παρενόχληση» υφισταμένων γυναικών, πράξη που ουσιαστικά αποτελεί έκφραση εξουσίας του άνδρα πάνω στη γυναίκα και η οποία περαιτέρω διασφαλίζει ένα τρόπο να παραμένει η γυναίκα σε θέση κατώτερη από αυτή του άνδρα.

Οι αλλαγές που σημειώνονται στην οργάνωση της εργασίας ευρύτερα και στη στελέχωση των επιχειρήσεων ειδικότερα με τη συμμετοχή γυναικών σε ιεραρχικές θέσεις, συχνά προκαλούν άγχος στους άνδρες οι οποίοι φοβούνται για την απώλεια της κυριαρχίας τους στον εργασιακό χώρο ως αποτέλεσμα της απόκτησης ολοένα και περισσοτέρων εξουσιών από μέρους των γυναικών.

Από τα προηγούμενα προκύπτει λοιπόν ότι, η δύναμη και η σεξουαλικότητα καθορίζουν σε πολύ μεγάλο βαθμό τις σχέσεις εργασίας μεταξύ ανδρών και γυναικών όπως ακριβώς συμβαίνει σε όλες τις σχέσεις δύναμης – εξουσίας. Από την άλλη μεριά, το φύλο συνέχεια διαπραγματεύεται και αναδημιουργείται και διαγράφει μια πορεία η οποία αρχίζει να διαφαίνεται κυρίως όταν η εργασία αναδιοργανώνεται και εμφανίζονται καινούργιες τεχνολογίες. Έτσι, φαίνεται ότι η θηλυκότητα και η αρρενωπότητα δεν είναι προκαθορισμένες έννοιες και οι ταυτότητες του φύλου όπως οι σχέσεις δύναμης – εξουσίας παίρνουν πολλές μορφές και αποκτούν νέο περιεχόμενο.

1.7 Γυναίκες, οικογένεια και εργασία: κοινωνιολογικές προσεγγίσεις

Στα μέσα της δεκαετίας του ’70, πραγματοποιήθηκε ένας αριθμός οικογενειακών-κοινωνιολογικών μελετών για την επαγγελματική εργασία των (παντρεμένων) γυναικών (βλ. επίσης Boelmans-Kleinjan and Beuckens-Vries 1974, Clason 1980). Αφετηρία για αυτές τις έρευνες αποτέλεσε ο κοινωνικός ρόλος της γυναίκας μέσα στην οικογένεια που προϋποθέτει τα οικιακά καθήκοντα της γυναίκας και τη φροντίδα των μελών της οικογένειας (παιδιά και ηλικιωμένους).

Το βασικό ερώτημα που τέθηκε ήταν το εξής: παρατηρώντας τους περιορισμούς που δημιουργούν οι οικογενειακές υποχρεώσεις, με ποιον τρόπο μπορούν οι γυναίκες να συμμετάσχουν στην αγορά εργασίας και ποιες είναι οι συνέπειες της επαγγελματικής εργασίας για τη θέση της γυναίκας στην οικογένεια. Μία μελέτη απόψεων/στάσεων ανάμεσα σε παντρεμένες γυναίκες (Clason, 1980) έδειξε ότι οι γυναίκες που εργάζονται έξω απ’ το σπίτι ασκούν περισσότερη κριτική για την κατανομή των ρόλων στην κοινωνία ανάλογα με το φύλο.

Στις κοινωνικές επιστήμες, η εισαγωγή μελετών για τις γυναίκες προκάλεσε ριζικές αλλαγές και δημιούργησε νέες περιοχές έρευνας. Οι ευθύνες του γάμου και της οικογένειας δεν είναι πια δεδομένες και τα ζητήματα που αφορούν στην επαγγελματική εργασία δεν σχετίζονται πλέον άμεσα με το εάν η γυναίκα είναι παντρεμένη ή ανύπαντρη. Η επαγγελματική εργασία της γυναίκας εξελίχθηκε σε ανεξάρτητη περιοχή έρευνας, η οποία

καλύπτεται από διάφορους επιστημονικούς τομείς (κοινωνιολογία της βιομηχανίας και εργασίας, οργανωσιακή κοινωνιολογία, ψυχολογία και οικονομία).

Η έρευνα για τη σχέση μεταξύ εργασίας και ιδιωτικής ζωής έλαβε νέο σχήμα. Τα ερωτήματα τώρα αφορούσαν τον συνδυασμό τέκνων και εργασίας (στον οποίο και τα δύο στοιχεία είναι ισοδύναμα) και «τα νοικοκυριά διπλής καριέρας»[5].

Μέσα σε αυτό το πλαίσιο, το συγκεκριμένο υποκεφάλαιο ασχολείται με την έρευνα της θέσης της γυναίκας στην αγορά εργασίας, τον διαχωρισμό βάσει φύλου, τη διαδικασία προσέγγισης στην εργασία των γυναικών και μερικές πρόσφατες εξελίξεις (εξορθολογισμός και τεχνολογικές εξελίξεις, ελαστικότητα και θετικές δράσεις).

1.8 Η προσέγγιση στην εργασιακή διαδικασία

Ένας αξιόλογος αριθμός από τις προαναφερθείσες μελέτες για την επαγγελματική εργασία των γυναικών έχουν ως αφετηρία τη «χειραφέτηση των γυναικών» και συγκλίνουν στην άποψη ότι οι εργασίες είναι άνισα κατανεμημένες μεταξύ των φύλων και πρέπει να ανακτηθεί το χαμένο έδαφος. Οι παράγοντες που εμποδίζουν τις προσπάθειες για μια ισότιμη κατανομή θα πρέπει να εξεταστούν περαιτέρω και κατά το δυνατόν να εξαλειφθούν.

Ο τρόπος κατά τον οποίο η σεξουαλική διαφορά σχετίζεται με έναν αριθμό διαθέσιμων εργασιών μπορεί επίσης να διερευνηθεί από την οπτική της ισχύος. Η ανισότητα μεταξύ των ανδρών και των γυναικών δεν εκφράζεται μόνο στη θέση που κατέχουν τα δυο φύλα στην αγορά εργασίας και στο σεξουαλικό διαχωρισμό, αλλά επίσης στηρίζεται στην κουλτούρα της θέσης εργασίας. Οι γυναίκες δεν κρίνονται μόνο για τις γνώσεις και τις δεξιότητές τους, αλλά και για τη θηλυκότητά τους. Ο De Bruijn (1981) ανίχνευσε έναν αριθμό διαρθρωτικών χαρακτηριστικών σ' αυτή την κουλτούρα, τα οποία έχουν αρνητική επίδραση στη θέση των γυναικών εργαζομένων. Οι γυναίκες κατέχουν κατώτερη θέση και αναμένεται να προβλέπουν και να εξυπηρετούν/διευκολύνουν την υφιστάμενη ιεραρχία. Επιπλέον, υποτίθεται επίσης ότι συμμορφώνονται με τις αποδεκτές εικόνες θηλυκότητας,

[5] Σαν αποτέλεσμα της σύντομης διάρκειας αυτής της μελέτης, αυτή η έκθεση δεν περιλαμβάνει έρευνα για τα «νοικοκυριά διπλής καριέρας» (βλ. Kloppenburg και Hage, 1982), ή μελέτες που έχουν διεξαχθεί για τον συνδυασμό παιδιών και καριέρας (βλ. Van Vonderen, και Zeeuwen, 1987), ή έρευνα που έγινε για γυναίκες που εργάζονται με τους συζύγους τους σε οικογενειακές επιχειρήσεις (π.χ. σύζυγοι αγροτών, για μια επισκόπηση, βλ. Hobbelink και Spijkers-Zwart, 1987). Η παρούσα έρευνα δεν περιλαμβάνει επίσης έρευνα για γυναίκες επιχειρηματίες (βλ. Koopman και Walvis, 1985), ή γυναίκες που εργάζονται νυχτερινή βάρδια (βλ. Siersema, 1981 και την έκθεση που ετοίμασε το Υπουργείο Κοινωνικής Ασφάλειας και Επιστήμης: «Γυναίκες και νυχτερινή εργασία, 1988).

με τη μορφή της εξυπηρέτησης / δουλοπρέπειας, εξωτερικής εμφάνισης και σεξουαλικότητας.

Καθώς η άτυπη οργάνωση της εργασίας και το κλίμα εργασίας ασκούν μεγάλη επιρροή στην ποιότητα της εργασίας (των γυναικών), ο De Bruijn (1986) υποστηρίζει μία προσέγγιση της εργασιακής διαδικασίας σε διερεύνηση των σχέσεων μεταξύ της σεξουαλικής διαφοράς και της οργάνωσης της εργασίας. Το σημείο εκκίνησης σ' αυτή την προσέγγιση είναι ότι η εργασιακή διαδικασία δεν θεωρείται μόνο τεχνική και οικονομική διαδικασία αλλά επίσης και διαδικασία παραγωγής και αναπαραγωγής των σχέσεων εξουσίας.

Από αυτή τη σκοπιά, τίθενται ερωτήσεις όσον αφορά τη σχέση μεταξύ της οργάνωσης της εργασίας και της προέλευσης και συνεχιζόμενης ύπαρξης των ασύμμετρων σχέσεων εξουσίας μεταξύ των φύλων. «Οι σεξουαλικές σχέσεις και οι συνακόλουθες σεξουαλικές ταυτότητες είναι βασικές για τον τρόπο με τον οποίο οργανώνεται η εργασία. Αλλά το αντίθετο ισχύει επίσης: η εργασία είναι κεντρική στην κοινωνική διάρθρωση της σεξουαλικής ταυτότητας.» (De Bruijn, 1986). Πέραν των ατομικών παραγόντων και των παραγόντων της αγοράς εργασίας, η δομή και η κουλτούρα των εταιρειών είναι σημαντικά στοιχεία τα οποία εγκαθιστούν σεξουαλικές διαφορές σε εργασιακές καταστάσεις. Δεν είναι ιδιαίτερα ενδιαφέρον να ερευνήσουμε εάν υπάρχουν σεξουαλικές διαφορές, αυτό που είναι ενδιαφέρον είναι « …ο τρόπος και τα μέσα με τα οποία αυτές οι διαφορές επανειλημμένως παγιώνονται». Τα συστήματα αξιολόγησης των επαγγελμάτων είναι «κατάλληλα» μέσα. Αυτό είναι προφανές, μεταξύ άλλων, από τις σεξουαλικές διαφορές στους τίτλους εργασιών για ίση εργασία, διαφορές σε κριτήρια εκπαίδευσης, ελεγκτικά καθήκοντα και κατανομή χρόνου σε άνδρες και γυναίκες. Γι' αυτό το λόγο, η έννοια «προσοντούχος» δεν είναι ουδέτερη, αντικειμενικά δοσμένη, αλλά είναι κατ' αρχήν ιδεολογικά προκαθορισμένη (Taylor στο Postman, 1993). Η διάκριση μεταξύ προσοντούχων / μη προσοντούχων είναι σχεδόν παράλληλη με τη διάκριση μεταξύ εργασίας ανδρών και γυναικών. Η επιδεξιότητα στην εργασία των γυναικών δεν αναγνωρίζεται, δεν μετρά, και έτσι καταλήγει να μην αμείβεται.

Προβλήματα των εργαζομένων γυναικών

Πολυάριθμα κοινά προβλήματα εμφανίζονται για τις εργαζόμενες γυναίκες σε ένα ευρύ φάσμα επαγγελματικών καταστάσεων και συνθηκών. Πριν να εξετάσουμε ειδικά ερωτήματα σχετικά με τη σύνθεση των γυναικών στη διάρθρωση των οργανισμών των μέσων ενημέρωσης, είναι σημαντικό να εξετάσουμε μερικές απ' αυτές τις δυσκολίες σε γενικότερο πλαίσιο. Μια τέτοια εξέταση θα υπογραμμίσει το είδος της σχέσης των γυναικών με το γενικό οικονομικό σύστημα και τη (διαρθρωτική) βάση της ανισότητας των φύλων στην κοινωνία.

Α. Το περιεχόμενο της γυναικείας εργασίας: γάμος και παροχή υπηρεσιών

Η εντυπωσιακή αύξηση της αμειβόμενης απασχόλησης των γυναικών αυτόν τον αιώνα – και οι συνακόλουθες αλλαγές στη διάρθρωση του γυναικείου εργατικού δυναμικού – είναι χαρακτηριστικό όλων των αναπτυγμένων χωρών. Στο Ηνωμένο Βασίλειο, για παράδειγμα, το 90% της αύξησης του εργατικού δυναμικού ανάμεσα στο 1950 και το 1971 οφείλεται στις γυναίκες (HMSO, 1974). Σε πιο βιομηχανοποιημένες χώρες, περισσότερο από το ένα τρίτο όλων των ενήλικων γυναικών ανήκουν στο εργατικό δυναμικό. Πιο συγκεκριμένα στη Σκανδιναβία και στην ανατολική Ευρώπη η αναλογία είναι πάνω από το μισό ενώ στις Η.Π.Α., το ποσοστό των γυναικών στο εργατικό δυναμικό αυξήθηκε από 34% σε 50% μεταξύ 1950 και 1976 (PRB, 1977). Ένα παρόμοιο σχήμα ισχύει για το Ηνωμένο Βασίλειο όπου, στις αρχές της δεκαετίας του '70, οι γυναίκες αποτελούσαν το 56% του εργατικού δυναμικού (HMSO, 1974). Το μεγαλύτερο μέρος αυτής της αύξησης οφείλεται σε αύξηση του αριθμού των παντρεμένων γυναικών που εργάζονται. Στη Σουηδία, για παράδειγμα, το ποσοστό των εργαζόμενων παντρεμένων γυναικών αυξήθηκε από 16% σε 54% μεταξύ του 1950 και 1972 (Barrett, 1973), στο Ηνωμένο Βασίλειο και τις Η.Π.Α. το ποσοστό αυξήθηκε από περίπου ένα τέταρτο σε 42% σε κάθε επαρχία την ίδια χρονική περίοδο.

Ανάλογες τάσεις παρατηρούνται και σε άλλες χώρες κατά τη διαδικασία ανάπτυξης. Για παράδειγμα, μία έρευνα στα κορίτσια του γυμνασίου στη Σρι Λάνκα στις αρχές της δεκαετίας του '70 έδειξε ότι το 89% προσδοκούσε να εξακολουθήσει να εργάζεται μετά το γάμο (UNESCO, 1975). Μία αυξανόμενα διεθνοποιημένη βιομηχανική αγορά έχει

επηρεάσει την απασχόληση των γυναικών στις αναπτυσσόμενες χώρες. Στη Μαλαισία, για παράδειγμα, μεταξύ 1957 και 1970, το ποσοστό των γυναικών στην βιομηχανία εξαγωγών αυξήθηκε από 17% σε 29%. Στη Σιγκαπούρη, μεταξύ του 1970 και 1974, το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών στη βιομηχανία αυξήθηκε κατά 118%, ενώ αντίστοιχα η συμμετοχή των ανδρών αυξήθηκε μόνο 36% καθώς το μεγαλύτερο μέρος της αύξησης αυτής πραγματοποιήθηκε στις τέσσερις κύριες βιομηχανίες εξαγωγής ενδυμάτων, υποδημάτων, υφασμάτων και ηλεκτρονικών ειδών (WCUNDW, 1980b).

Ένας επιπλέον παράγοντας που συνέβαλε στην αυξανόμενη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας σχετίζεται με την εγκατάσταση εργοστασίων πολυεθνικών εταιρειών σε αναπτυσσόμενες χώρες, για την παραγωγή καταναλωτικών προϊόντων και προϊόντων για εξαγωγή. Για παράδειγμα, μία μελέτη της απασχόλησης στις θυγατρικές εταιρείες της βιομηχανίας υφασμάτων και ενδυμάτων της Ομοσπονδιακής Δημοκρατίας της Γερμανίας έδειξε ότι άνω του 90% είναι γυναίκες (Frobel et al. 1978). Το φαινόμενο είναι ιδιαίτερα χαρακτηριστικό για τις εντατικές βιομηχανίες, των οποίων η εγκατάσταση σε χώρες με χαμηλούς μισθούς αυξάνει την οικονομική βιωσιμότητα.

Στη συνέχεια, επίσης, καθώς οι οικονομίες αναπτύσσονται, οι αυξήσεις του ποσοστού της γυναικείας συμμετοχής στην αγορά εργασίας ακολουθούνται, γενικώς, από γρήγορη αύξηση του τομέα υπηρεσιών. Αυτόν τον αιώνα, για παράδειγμα, ο τομέας των υπηρεσιών έχει αυξηθεί ταχύτερα από όλους τους άλλους τομείς στις περισσότερες χώρες της Δύσης. Επιπλέον, τα δύο φαινόμενα – αύξηση της γυναικείας συμμετοχής στην αγορά εργασίας και η ανάπτυξη του τομέα των υπηρεσιών – αλληλοσχετίζονται διότι οι περισσότερες γυναίκες απασχολούνται στον τριτογενή τομέα. Το 1971 στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 64% του συνόλου των γυναικών που εργάζονταν ήταν συγκεντρωμένο στον τομέα των υπηρεσιών. Επίσης, στον τομέα των υπηρεσιών απασχολούνται τα δύο τρίτα του συνόλου των εργαζομένων γυναικών στις Η.Π.Α. και το 40% των εργαζομένων γυναικών στη Λατινική Αμερική (Chaney, 1979). Ανάμεσα στο 1950 και 1975, ο τομέας υπηρεσιών ευθυνόταν για το 85% της αύξησης του γυναικείου εργατικού δυναμικού στη Λατινική Αμερική (PREALC, 1978).

Σαφώς λοιπόν, ο τομέας των υπηρεσιών χαρακτηρίζεται έντονα από γυναίκες εργαζόμενες. Οι εργαζόμενες στη φροντίδα παιδιών, νοσοκόμες, οικιακοί βοηθοί, κομμώτριες, εργαζόμενες σε καθαριστήρια, υπάλληλοι καταστημάτων, υπηρετικό προσωπικό, εκκλησιαστικό προσωπικό, όλα αυτά τα επαγγέλματα περιλαμβάνουν μια συντριπτική αναλογία γυναικών. Αυτή η τάση επικράτησης των γυναικών σε ένα

συγκεκριμένο τομέα, ή σε επαγγέλματα ενός συγκεκριμένου εργασιακού τομέα, είναι απλώς μία σύγχρονη παραλλαγή μιας παλιάς κατανομής εργασίας κατά φύλο. Σε πολλές αγροτικές χώρες, για παράδειγμα, οι άνδρες οργώνουν και σπέρνουν, ενώ οι γυναίκες μεταφυτεύουν και βοτανίζουν. Το γεγονός ότι στη Σουηδία το 80% των εργαζομένων γυναικών απασχολούνται σε επαγγέλματα, στα οποία τουλάχιστον τα δύο τρίτα του συνόλου του προσωπικού είναι γυναίκες, αποτελεί φαινόμενο που επαναλαμβάνεται παγκόσμια (Barrett, 1973). Μία ανάλυση 25 χωρών δείχνει ότι ορισμένα επαγγέλματα είναι σχεδόν πλήρως γυναικοκρατούμενα: μερικά εμφανή παραδείγματα είναι οι γραμματείς, οι νοσοκόμες και τα παραϊατρικά επαγγέλματα, οι καθαρίστριες, ράφτες, μοδίστρες, όπου το 80% ή παραπάνω όλων των εργαζομένων (επί του μέσου όρου των 25 χωρών) είναι γυναίκες. Οι γυναίκες αποτελούν σημαντική μερίδα αρκετών άλλων επαγγελμάτων παροχής υπηρεσιών όπως παροχή τροφίμων και υπηρεσιών (catering) (ECE, 1979). Με την πιθανή εξαίρεση της γραμματειακής εργασίας, αυτά τα επαγγέλματα θεωρούνται «τυπικά γυναικεία» υπό την έννοια της αξιοποίησης ικανοτήτων που ασκούνται επίσης στο σπίτι χωρίς αμοιβή.

Μαζί με αυτό το διαχωρισμό μεταξύ των επαγγελμάτων, υπάρχει κι άλλος διαχωρισμός μέσα σε κάθε επάγγελμα. Ακόμα και σε κατεξοχήν γυναικεία επαγγέλματα, οι διοικητικές και εποπτικές θέσεις τις περισσότερες φορές κατέχονται από άνδρες. Για παράδειγμα, αν και το μισό εργατικό δυναμικό της βιομηχανίας τροφίμων της Τσεχοσλοβακίας είναι γυναίκες, λιγότερο από το 1% των εργοστασίων επεξεργασίας τροφίμων (ένα σύνολο πέντε) είχαν διευθύντρια γυναίκα το 1973 (Scott, 1974). Στο Ηνωμένο Βασίλειο, αν και το 78% των δασκάλων του δημοτικού σχολείου ήταν γυναίκες το 1974, μόνο το 43% των διευθυντών σχολείου σ' αυτά τα σχολεία ήταν γυναίκες (Byrne, 1978). Στη πρώην Σοβιετική Ένωση αν και το 70% των γιατρών ήταν γυναίκες, το 1970 οι μισοί από το ανώτερο ιατρικό προσωπικό ήταν άνδρες (Lapidus, 1978). Αυτή η συγκέντρωση γυναικών στη βάση της ιεραρχίας και των ανδρών στην κορυφή αναπόφευκτα επηρεάζει τα επίπεδα αμοιβών τους.

Β. Ίση αμοιβή για ίση εργασία

Σε ολόκληρο τον κόσμο, ποσοστό μεταξύ του ενός τετάρτου και ενός τρίτου του συνόλου των οικογενειών συντηρείται από γυναίκες εντούτοις, αυτές αποτελούν τις φτωχότερες οικογένειες σ' όλο τον κόσμο (Bunivic and Youssef, 1978). Το 1975, το μέσο εισόδημα,

στις Η.Π.Α., των οικογενειών που συντηρούνται από γυναίκες ήταν μικρότερο από το μισό εισόδημα των οικογενειών που συντηρούνται από άνδρες (Newland, 1979). Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 43% των ατόμων που διεκδικούν οικογενειακά επιδόματα (τα οποία καταβάλλονται σε χαμηλοεισοδηματίες αρχηγούς νοικοκυριών με ανήλικα παιδιά) είναι ανύπαντρα, σχεδόν όλα γυναίκες. Στον Καναδά, το μέσο οικογενειακό εισόδημα των γυναικών που ανατρέφουν μόνες τους τουλάχιστον ένα παιδί ηλικίας κάτω των 18 ετών, αποτελεί μόνο το 45% του εθνικού μέσου όρου. Στο Metropolitan Belo Horizonte, στη Βραζιλία, το 1977 το ποσοστό νοικοκυριών στο όριο της φτώχειας, με αρχηγό γυναίκα, ήταν μόνο 41%, συγκρινόμενο με το 26% των νοικοκυριών με αρχηγό άντρα (WCUNDW, 1980b).

Στατιστικά στοιχεία που δόθηκαν από το Διεθνές Γραφείο Εργασίας δείχνουν ότι, σε πολλές βιομηχανικές χώρες, οι γυναίκες κερδίζουν ακόμα λιγότερα χρήματα απ' ό,τι οι άντρες, για την ίδια εργασία (ILO, 1975). Αλλά σε κάθε περίπτωση, η έννοια της ίσης αμοιβής για ίση εργασία – όπως εκείνη των ίσων εκπαιδευτικών ευκαιριών – έχει αποδειχθεί ανεπαρκής σε ένα κόσμο όπου υπάρχει μαζικός καταμερισμός εργασίας κατά φύλο. Οι χαμηλά αμειβόμενες εργασίες – είτε ανειδίκευτες ή ειδικευμένες ή τεχνικές – είναι γυναικείες εργασίες. Στην πρώην Σοβιετική Ένωση, για παράδειγμα, αν και το 70% των γιατρών είναι γυναίκες, οι αρχικοί μισθοί των γιατρών είναι 30% χαμηλότεροι από τους αρχικούς μισθούς των εργατών μιας βιομηχανίας (Northrup, 1977).

Στις Η.Π.Α., οι εργάτριες πλήρους απασχόλησης κέρδισαν μόνο το 59% των αποδοχών των αντρών το 1977. Στην Ταϊλάνδη το 1969, το ποσοστό των αμοιβών των γυναικών έφτανε το 61% των αμοιβών των αντρών (Newland, 1979). Παρόμοια νούμερα καταγράφονται στις περισσότερες χώρες.

Επίσης, μία μελέτη της UNICEF έδειξε ότι στον Παναμά, το 34% των εργαζομένων γυναικών που δεν ήταν αγρότισσες ανήκαν στην κατώτερη εισοδηματική κατηγορία, συγκρινόμενες με το 6% των μη αγροτών εργαζομένων αντρών ενώ στη Βενεζουέλα αυτά τα ποσοστά ήταν 13% και 2% αντίστοιχα. Στην Τσεχοσλοβακία, οι αμοιβές των γυναικών στη βιομηχανία, το 1975, ανέρχονταν κατά μέσο όρο στο 65% των αμοιβών των αντρών (WCUNDW, 1980b). Ακόμα και στην πρώην Σοβιετική Ένωση, οι αποδοχές του συζύγου, το 1970, ήταν υψηλότερες στο 73% των οικογενειών ενώ μόνο σε 7% των περιπτώσεων οι αποδοχές των γυναικών ήταν υψηλότερες (Lapidus, 1978).

Τα αίτια είναι σύνθετα και περιλαμβάνουν παράγοντες όπως η υπεροχή των γυναικών στη μερική απασχόληση (συνήθως λόγω των μη αμειβόμενων οικογενειακών

υποχρεώσεων), ενός ταχύτερα αυξανόμενου ποσοστού εισόδου γυναικών – έναντι ανδρών- στην αγορά εργασίας (καταλήγοντας σε ένα δυσανάλογο αριθμό γυναικών στα χαμηλότερα επίπεδα), καθώς και επικράτηση των γυναικών σε χαμηλά αμειβόμενα επαγγέλματα γυναικείου τύπου. Ένας μικρός αριθμός χωρών έχει μειώσει τη διαφορά αποδοχών μέσω εναλλακτικών πολιτικών και μάλιστα σε ευνοϊκά οικονομικά περιβάλλοντα. Για παράδειγμα, στη Σουηδία, οι γυναίκες κερδίζουν τώρα 82% του μέσου όρου των αποδοχών των αντρών (Newland, 1979). Επίσης στη Δυτική Ευρώπη και συγκεκριμένα στη Σουηδία, τη Δανία και την Ολλανδία, στη συντριπτική πλειοψηφία της κατασκευαστικής βιομηχανίας, το μέσο ακαθάριστο ωρομίσθιο των γυναικών πλησιάζει εκείνο των ανδρών το οποίο ανέρχεται στο 87%, 86% και 80% της αμοιβής των αντρών, αντίστοιχα (WCUNDW, 1980b). Όμως, οι αυτές οι περιπτώσεις αποτελούν εξαίρεση

Γ. Διπλές υποχρεώσεις των εργαζομένων γυναικών

Ο βασικός περιορισμός της δυνατότητας των γυναικών για υψηλότερες αμοιβές – εκτός από το τεράστιο πρόβλημα του εργασιακού καταμερισμού, το οποίο διαιρεί την αγορά εργασίας σε «ανδρικά» και «γυναικεία» επαγγέλματα – οφείλεται στην ανάγκη των γυναικών να συνδυάσουν τη διπλή ευθύνη της οικιακής εργασίας και της αμειβόμενης απασχόλησης. Στη Δανία, το 46% των παντρεμένων γυναικών εργάζεται ενώ στις Η.Π.Α. το 56%.

Και σ' αυτές τις γυναίκες δεν συγκαταλέγονται απαραίτητα νέες, άτεκνες γυναίκες, ή μητέρες που επιστρέφουν στην εργασία αφού έχουν μεγαλώσει τα παιδιά τους. Στη Σουηδία το 1974, το 57% των γυναικών με παιδιά κάτω των 7 ετών εργάζονταν, όπως και το 37% των Αμερικανίδων με παιδιά κάτω των 6 ετών (Barrett, 1973). Σε Ανατολικοευρωπαϊκές χώρες, το ποσοστό των γυναικών στην αμειβόμενη απασχόληση πέφτει μόνο ελάχιστα στις ηλικίες στις οποίες, κυρίως, αποκτούν παιδιά (ECE, 1979).

Γενικότερα, θα λέγαμε ότι παραμένει βαθιά ριζωμένη η αντίληψη ότι η οικιακή εργασία και η ανατροφή των παιδιών είναι μάλλον ευθύνη των γυναικών παρά των αντρών. Σε λίγες χώρες - για παράδειγμα στην Κίνα, την Κούβα, τη Σουηδία και την Αλβανία – ο καταμερισμός των οικιακών ευθυνών αποτελεί επίσημη πολιτική. Στην ανατολική Ευρώπη – όπου το ποσοστό του εργατικού δυναμικού που απαρτίζεται από γυναίκες είναι το υψηλότερο του κόσμου – είναι το κράτος που στοχεύει στο να αναλάβει μέρος του

οικογενειακού φορτίου των γυναικών με την παροχή υπηρεσιών φροντίδας των παιδιών. Αλλού, οι εργαζόμενες γυναίκες τείνουν να έχουν είτε δύο εργασίες πλήρους απασχόλησης ή να ωθούνται στην κατεύθυνση της μερικής απασχόλησης – συνήθως σε εργασίες χωρίς ειδικότητα, εργασίες ρουτίνας, χωρίς προοπτικές – έξω από το σπίτι.

Το διπλό φορτίο για τις εργαζόμενες γυναίκες επηρεάζει όχι μόνο την πραγματική ικανότητα των γυναικών να συναγωνίζονται σε ίση βάση τους άντρες στην αγορά εργασίας – πρέπει να μοιράζουν το χρόνο τους σε ένα μεγαλύτερο αριθμό καθηκόντων απ' ό,τι οι περισσότεροι άντρες – αλλά και τη θέση τους ως πιθανοί υπάλληλοι. Επειδή η σταθερή παραμονή στην εργασία αποτελεί πρόβλημα για τις περισσότερες γυναίκες, οι εργοδότες έχουν την τάση να φοβούνται ότι οι επενδύσεις στην εκπαίδευσή τους δεν θα αποδώσουν. Επιπλέον, το γεγονός ότι τα έξοδα φροντίδας των παιδιών, ή ένα μέρος αυτών, χρεώνονται πάντα στον εργοδότη της μητέρας και όχι του πατέρα, αποτελεί ένα ακόμα εμπόδιο στην πρόσληψη παντρεμένων γυναικών.

Παρά το γεγονός ότι σε πολλές χώρες η αμειβόμενη άδεια μητρότητας σημαίνει ότι ένας αυξανόμενος αριθμός γυναικών έχουν σχετικά σύντομα διαλείμματα από την εργασία – μικρότερα από ένα έτος – οι εργοδότες εξακολουθούν να θεωρούν ότι οι γυναίκες υπάλληλοι «περνούν απλώς το χρόνο τους» έως ότου αρχίσει η ανατροφή των παιδιών. Η Σουηδία, η Νορβηγία και η Γαλλία δίνουν την ελευθερία στους γονείς να αποφασίσουν εάν την άδεια για τη φροντίδα του παιδιού (κατά τη γέννηση ενός παιδιού) θα την πάρει ο πατέρας ή η μητέρα. Στη Σουηδία, το ποσοστό των ανδρών που κάνουν χρήση αυτών των δικαιωμάτων χρόνο με το χρόνο αυξανόταν, δηλαδή από το 1974 που θεσπίστηκαν έφτασε το 1978 το 12%. Στην Αυστρία, το Ισραήλ, τη Σουηδία και τη Φινλανδία, οι πατέρες καθώς και οι μητέρες έχουν τώρα δικαίωμα άδειας (με ή χωρίς αποδοχές) στην περίπτωση ασθένειας των παιδιών (WCDUNDW, 1980b).

Όμως, τέτοια μέτρα αποτελούν εξαίρεση αφού σε πολλές χώρες ακόμα και η βασική προστασία της μητρότητας είναι αποσπασματική ή ανύπαρκτη. Για παράδειγμα, τα επιδόματα μητρότητας αντιστοιχούν σε πλήρεις αποδοχές μόνο σε πολύ λίγες χώρες στην Αφρική και την Ασία. Οι περισσότερες αναπτυσσόμενες χώρες αποκλείουν ολόκληρο τον ανεπίσημο και αγροτικό τομέα από την παροχή άδειας μητρότητας, αφήνοντας έτσι το μεγαλύτερο τμήμα του γυναικείου εργαζόμενου πληθυσμού χωρίς την παροχή αυτή. Αντίθετα, σε άλλες χώρες οι εργοδότες πρέπει να πληρώνουν – στο ακέραιο ή εν μέρει – επιδόματα μητρότητας στο προσωπικό τους. Και πάλι όμως, αυτό το μέτρο οδηγεί σε

διακρίσεις κατά των γυναικών, δημιουργώντας εμπόδια στις ευκαιρίες πρόσληψής τους (Gerona – Adkins, 1979).

1.9 Συνδικαλισμός

Ένας επιπλέον διαρθρωτικός παράγοντας που αποβαίνει εις βάρος των γυναικών, είναι η χαμηλή συμμετοχή τους σε συνδικαλιστικές οργανώσεις. Για παράδειγμα, ενώ το 42% των Αμερικανών εργαζόμενων είναι γυναίκες, μόνο το 31% είναι μέλη συνδικάτων (Raskin, 1977 στο WCUNDW, 1980b). Σε ηγετικό επίπεδο, η εκπροσώπηση των γυναικών είναι χαμηλή, ακόμα και σ' εκείνα τα σωματεία όπου το ποσοστό των εργαζομένων γυναικών είναι υψηλό. Για παράδειγμα, μία έρευνα στη Νέα Ζηλανδία σε σωματεία έντεκα βιομηχανιών, στα οποία περισσότερα από τα μισά μέλη ήταν γυναίκες, έδειξε ότι μόνο το 6% των ηγετικών μελών και το 9% των τοπικών εκπροσώπων ήταν γυναίκες (WCUNDW, 1980b).

Επιπλέον, τα επαγγελματικά σεξουαλικά στερεότυπα αναπαράγονται, μερικές φορές, στις συνδικαλιστικές δραστηριότητες των γυναικών. Μία Λατινοαμερικανική έρευνα των συνδικαλιστικών οργανώσεων, για παράδειγμα, έδειξε ότι στη Βραζιλία, αν και η γυναικεία συμμετοχή ήταν συγκριτικά υψηλή, η πραγματική συμμετοχή των γυναικών περιοριζόταν στο συντονισμό των ψυχαγωγικών δραστηριοτήτων ενώ στο Περού οι γυναίκες εξακολουθούν να εκτελούν «γυναικεία» καθήκοντα – γραμματειακή και κοινωνική εργασία – ως μέλη των συνδικαλιστικών οργανώσεων.

Μία τέτοια κατάσταση καθιστά σχεδόν αδύνατη την εξυπηρέτηση των συμφερόντων των γυναικών. Δεν είναι σύμπτωση ότι στα μέσα της δεκαετίας του '70 σε παγκόσμιο επίπεδο η ανεργία των γυναικών ήταν πολύ υψηλότερη από εκείνη των ανδρών σε όλες τις οικονομίες ελεύθερης αγοράς του αναπτυγμένου κόσμου. Στο Βέλγιο, για παράδειγμα, το 19% του γυναικείου εργατικού δυναμικού ήταν άνεργο το 1978, αν και το αντίστοιχο ποσοστό ανεργίας για τους άνδρες ήταν μόνο 6%.

Οι γυναίκες σε λιγότερο αναπτυγμένες χώρες είναι ιδιαίτερα ευάλωτες στη γενικότερη έλλειψη θέσεων εργασίας. Οι ρυθμοί αύξησης του πληθυσμού και η αυξανόμενη χρήση τεχνολογίας και εντατικοποίησης κεφαλαίου δημιουργούν συνωστισμό στην αγορά εργασίας. Κάθε φορά που δημιουργούνται νέες θέσεις εργασίας, αυτές καταλαμβάνονται από άνδρες.

Επιπροσθέτως, μεταξύ 1961 και 1972, το ποσοστό των γυναικών στην αμειβόμενη απασχόληση στο Περού έπεσε από 22% στο 15% (ILO, 1975) και στην Ινδία από 21% σε 12% (Ινδικό Συμβούλιο Έρευνας Κοινωνικών Επιστημών, 1975). Στη Βραζιλία, το ποσοστό των γυναικών που απασχολείται σε βιομηχανικές εργασίες παρέμειναν στο 10% από το 1950 έως το 1970, ενώ το ποσοστό των ανδρών σε βιομηχανικές εργασίες διπλασιάστηκε από 10% σε 20%. (WCUNDW, 1980b). Στο Μεξικό, η υποαπασχόληση των γυναικών έχει αυξηθεί δυσανάλογα συγκριτικά με εκείνη των ανδρών, στη διαδικασία του βιομηχανικού εκσυγχρονισμού (Arizpe, 1977 στο WCUNDW, 1980b).

Το γεγονός ότι η ανεργία των γυναικών έχει την τάση να αυξάνεται δυσανάλογα ως προς εκείνη των ανδρών σε περιόδους γενικής ύφεσης ή κατά τη διαδικασία εκβιομηχάνισης, επικαλύπτει το γεγονός ότι, σε ορισμένους τομείς, οι εργασίες των γυναικών παραμένουν πολύ περισσότερο άθικτες απ' ό,τι εκείνες των ανδρών. Αυτό έχει σχέση με το κατώτερο επίπεδο αμοιβών της εργασίας των γυναικών και βοηθά να ερμηνεύσουμε το γιατί οι άνδρες μέλη συνδικαλιστικών οργανώσεων έχουν την τάση να θεωρούν τις γυναίκες απειλή: ως πηγή φθηνής εργασίας, οι γυναίκες μπορούν να αντικαταστήσουν τους άνδρες σε μια παρακμάζουσα αγορά εργασίας. Ακόμα και σε περιόδους οικονομικής ανόδου, οι γυναίκες μπορούν να κατεβάσουν τα επίπεδα αμοιβών πουλώντας φθηνή εργασία.

Ταυτόχρονα, είναι κυρίως αυτή η αντίληψη που έχει οδηγήσει τους άνδρες συνδικαλιστές να επιζητούν την ενεργό εμπλοκή των γυναικών στις συνδικαλιστικές υποθέσεις, καταλήγοντας σε αξιοσημείωτη αύξηση των ποσοστών συμμετοχής των γυναικών σε μερικές χώρες.

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, για παράδειγμα, από το 1950 έως το 1970, τα δύο τρίτα της αύξησης συμμετοχής στο Συνέδριο των Συνδικαλιστικών Οργανώσεων αντιστοιχούσε σε γυναίκες (Trodd, 1972 στο WCUNDW, 1980b). Επιπλέον, μια ανάλυση των πρόσφατων τάσεων της συμμετοχής γυναικών σε συνδικαλιστικές οργανώσεις δείχνει ότι, σε ορισμένες αναπτυγμένες χώρες οι γυναίκες έχουν ένα ουσιαστικά υψηλότερο αριθμό νέων μελών συνδικάτων από ό,τι οι άνδρες. Όμως, το ποσοστό συμμετοχής τους σε συνδικαλιστικά αξιώματα παραμένει σταθερά χαμηλό (WCUNDW, 1980b).

1.10 Θεσμικά Προβλήματα

Ένα άλλο πρόβλημα που φαίνεται να απασχολεί πολλές κοινωνίες είναι αυτό της νομοθεσίας. Αυτό είναι ένα ιδιαίτερα λεπτό και πολυσυζητημένο θέμα, το οποίο έχει δύο σκέλη. Κατ' αρχήν, υπάρχει νομοθεσία σε πολλές χώρες που προβλέπει την προστασία των γυναικών κατά της εκμετάλλευσης και η οποία στην ουσία αντανακλά την αντίληψη ότι οι γυναίκες είναι ασθενέστερες ή περισσότερο ευάλωτες από τους άνδρες.

Διάφορες έρευνες έχουν δείξει ότι τα θεσμικά μέτρα για τη προστασία των γυναικών στο χώρο εργασίας, συχνά λειτουργούν αρνητικά και ενισχύουν το στερεότυπο ότι οι γυναίκες είναι το «αδύνατο φύλο» γεγονός που φαίνεται να επηρεάζει τη θέση τους στην αγορά εργασίας. Μελέτες σε χώρες όπως η Ιαπωνία (Iwao, 1977), το Περού (Chaney, 1979) και την Αφρική (Boserup, 1970) έχουν δείξει ότι τα μέτρα για τον περιορισμό των υπερωριών, της νυχτερινής εργασίας και ούτω καθεξής μετατρέπουν τις γυναίκες σε «ακριβό» εργατικό δυναμικό γεγονός που πολλές φορές δυσκολεύει ακόμη και την πρόσληψή τους.

Συνεπώς, φαίνεται ότι τα μέτρα προστασίας συχνά συμβάλλουν στην υψηλή ανεργία των γυναικών. Για παράδειγμα, ένας Ινδικός νόμος για τα εργοστάσια προβλέπει ότι εάν εργάζονται οκτώ ή περισσότερες γυναίκες, ο εργοδότης πρέπει να διαθέτει ξεχωριστές εγκαταστάσεις όπως χώρο ανάπαυσης, τραπεζαρία και ούτω καθεξής. Στην πράξη, είναι ευκολότερο για πολλές εταιρείες να προσλαμβάνουν λιγότερες από οκτώ γυναίκες προκειμένου να αντιμετωπίσουν αυτά τα προβλήματα.

Η Σουηδία έχει απορρίψει την αρχή της προστατευτικής νομοθεσίας για τις γυναίκες και έχει υιοθετήσει μία πολιτική προστασίας για όλους τους εργαζόμενους, κατά περίπτωση. Στην Ιαπωνία, μία ομάδα έρευνας της εργατικής νομοθεσίας, μέσα στο Υπουργείο Εργασίας, έχει συστήσει την κατάργηση όλων των άρθρων που προστατεύουν τις γυναίκες, πλην των διατάξεων για τη μητρότητα.

Από την άλλη πλευρά, ορισμένες ομάδες στην Ιαπωνία, συμπεριλαμβανομένων και των φεμινιστικών οργανώσεων και ακτιβιστριών, υποστηρίζουν ότι η κατάργηση της προστατευτικής νομοθεσίας θα οδηγούσε σε 24ωρη λειτουργία ορισμένων βιομηχανιών, ιδιαίτερα των κατασκευαστικών εταιρειών και εταιρειών παροχής υπηρεσιών, στις οποίες η πλειοψηφία του εργατικού δυναμικού είναι γυναίκες. Υπάρχει επίσης διάχυτη η αντίληψη ότι κάτι τέτοιο απλώς θα διόγκωνε τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι Ιαπωνίδες εργαζόμενες, το 60% των οποίων είναι παντρεμένες (Atsumi, 1980).

Μια δεύτερη πλευρά της νομοθεσίας είναι αυτή που αφορά νόμους για την προώθηση της ισότητας των φύλων. Είναι σαφές, ότι ένας Νόμος περί Ίσων Αμοιβών δεν αποτελεί εγγύηση ότι οι γυναίκες θα κερδίζουν τα ίδια χρήματα με τους άνδρες, εφόσον μερικές εργασίες είναι «γυναικείες». Ακόμη, είναι ευρέως γνωστό ότι οι νόμοι περί Διακρίσεων των Φύλων - για παράδειγμα, το να θεωρείται παράνομο για τους εργοδότες να κάνουν διακρίσεις λόγω φύλου - τίθενται πολύ δύσκολα σε ισχύ.

Από την άλλη πλευρά, η νομοθεσία μπορεί να βοηθήσει στη δημιουργία ενός κλίματος που μπορεί να έχει θετικά αποτελέσματα με την πάροδο του χρόνου. Αυτό ήταν και το σκεπτικό της αναθεώρησης του Οικογενειακού Δικαίου στην Κούβα το 1975, βάσει της οποίας οι άνδρες έχουν από το νόμο την υποχρέωση να μοιράζονται με τις γυναίκες τις οικιακές εργασίες. Γενικότερα, υπάρχουν ειδικοί νόμοι οι οποίοι έχουν αποδειχθεί αναποτελεσματικοί εκτός κι αν υποστηρίζονται από συγκεκριμένες πολιτικές δεσμεύσεις. Στη Σουηδία, για παράδειγμα, ένα πρόγραμμα δανείων και επιχορηγήσεων σε βιομηχανίες στις περιοχές με υψηλή ανεργία περιλαμβάνει μόνο εταιρείες που απασχολούν τουλάχιστον 40% των εργατών από το κάθε φύλο. Αυτό, συνδεόμενο με ένα πρόγραμμα εισαγωγής γυναικών σε ανδροκρατούμενες εργασίες, σημαίνει ότι, κατά το 1975, περισσότερο από το 20% των γυναικών που εισέρχονται στην αγορά εργασίας έχει αναλάβει εργασίες στερεοτυπικά ανδρικές (Leijon, 1976).

Στην Ελλάδα με το νόμο 1329/83 εκσυγχρονίστηκε το Οικογενειακό Δίκαιο και προσαρμόστηκε στην συνταγματική επιταγή της αρχής της ισότητας των δύο φύλων. Ορίστηκε δε η απόλυτη εξομοίωση των δικαιωμάτων των παιδιών που γεννήθηκαν «χωρίς γάμο» των γονιών τους με τα δικαιώματα των παιδιών που γεννήθηκαν «μέσα στο γάμο» και η νομική ενίσχυση της ανύπαντρης μητέρας.

Ο Νόμος 1414/84 για την εφαρμογή της ισότητας των δυο φύλων στον τομέα των εργασιακών σχέσεων και σε εναρμόνιση με της οδηγίες 75/117 και 76/207 της Ε.Ε., στον οποίο μεταξύ άλλων προβλέπονται:

- Η εξασφάλιση κάθε μορφής διάκρισης άμεσης ή έμμεσης στις εργασιακές σχέσεις, που βασίζεται στο φύλο
- Η ίση αμοιβή για ίσης αξίας εργασία
- Η δυνατότητα πρόσβασης στην απασχόληση με ίδιες προϋποθέσεις για άνδρες και γυναίκες
- Ίδιος επαγγελματικός προσανατολισμός

- Απαγόρευση καταγγελίας της σχέσης εργασίας για λόγους που αναφέρονται στο φύλο

Ο Νόμος 1483/1984 όπως συμπληρώθηκε και επεκτάθηκε με το Π.Δ. 193/1998 καθώς και ο Νόμος 2639/1998 για την προστασία και διευκόλυνση των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις μεταξύ άλλων, προβλέπει:

- Χορήγηση γονικής άδειας σε κάθε γονέα
- Χορήγηση άδειας για ασθένεια παιδιών ή άλλων μελών της οικογένειας
- Χορήγηση άδειας για παρακολούθηση σχολικής επίδοσης παιδιών
- Απαγόρευση απόλυσης εγκύου κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης και ένα χρόνο μετά τον τοκετό

- Οι Νόμοι 2434/1996 και 2874/2000 που αφορούν στα «Μέτρα για την απασχόληση και την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση».

- Το Π.Δ. 176/1997 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. (Εθνική Έκθεση της Ελλάδας για την εφαρμογή του «Προγράμματος Δράσης» της 4ης Παγκόσμιας Διάσκεψης για τις Γυναίκες, Ιούνιος 1999).

1.11 Μεταβολές στην κατάσταση απασχόλησης των γυναικών

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

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

Σύμφωνα με τα στοιχεία της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού (1997), οι γυναίκες αποτελούν το 52,5% του πληθυσμού και οι άνδρες το 47,5%. Οι γυναίκες αποτελούν το 1997 το 39% του Εργατικού Δυναμικού και το 37% των απασχολούμενων. Επίσης, αποτελούν το 61%

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

Η Ελλάδα εμφανίζει εύρος μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών παραπλήσιο με το μέσο όρο των χωρών της Ε.Ε. και ελαφρώς μικρότερο από το αντίστοιχο των χωρών του Ο.Ο.Σ.Α. Εκτός από τις διαφορές στα χαρακτηριστικά της γυναικείας και ανδρικής μισθωτής απασχόλησης και τις διακρίσεις φύλου στην αγορά εργασίας, το εύρος του μισθολογικού χάσματος και η συγκριτική θέση της χώρας επηρεάζονται από το θεσμικό πλαίσιο διαμόρφωσης των αμοιβών. Αντίθετα η νομοθεσία για την ισότητα της αμοιβής δεν φαίνεται να ασκεί κάποια επίδραση στις μισθολογικές ανισότητες με βάση το φύλο.

Σύμφωνα με τα πλέον πρόσφατα στατιστικά στοιχεία του Ο.Ο.Σ.Α. (OECD 2002), το μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών-γυναικών στην Ελλάδα ανέρχεται σε 13 ποσοστιαίες μονάδες και είναι το έβδομο μικρότερο μεταξύ των δεκαεννιά (19) πιο αναπτυγμένων χωρών του Ο.Ο.Σ.Α. και το έκτο (6) μικρότερο μεταξύ των χωρών της Ε.Ε. Τα στοιχεία είναι απολύτως συγκρίσιμα μόνο για τις χώρες της Ε.Ε., εφόσον προέρχονται από το πέμπτο κύμα της Ευρωπαϊκής Έρευνας Νοικοκυριών (European Community Household Panel) και αναφέρονται στο έτος 1998 (ΚΕΘΙ 2003) .

Παρακάτω παρατίθενται πρόσφατα στοιχεία από την έρευνα εργατικού δυναμικού, τα οποία αναδεικνύουν τις σταθερές αποκλίσεις μεταξύ ανδρών και γυναικών όσον αφορά στα ποσοστά απασχόλησης.

ΠΛΗΘΥΣΜΟΣ ΗΛΙΚΙΑΣ 15 ΕΤΩΝ ΚΑΙ ΑΝΩ, ΚΑΤΑ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ, ΟΜΑΔΕΣ ΗΛΙΚΙΩΝ ΚΑΙ ΦΥΛΟ, 2013 (Β' ΤΡΙΜΗΝΟ)

ΣΥΝΟΛΟ ΧΩΡΑΣ					
ΓΥΝΑΙΚΕΣ		**Κατάσταση απασχόλησης**			
Ομάδες ηλικιών	ΣΥΝΟΛΟ	Εργατικό Δυναμικό	Απασχολούμενες	Άνεργες	Οικονομικά μη ενεργές
15-19	274.184	16.709	2.960	13.750	257.475
20-24	258.119	118.769	44.380	74.389	139.351
25-29	321.158	262.091	137.290	124.802	59.067
30-44	1.228.799	971.482	677.582	293.900	257.317
45-64	1.510.689	740.867	587.578	153.288	769.822
65+	1.211.685	16.239	15.338	901	1.195.446
Σύνολο	4.804.634	2.126.157	1.465.128	661.029	2.678.477

ΓΥΝΑΙΚΕΣ		**Δείκτες Απασχόλησης Πληθυσμού**			
Ομάδες ηλικιών	ΣΥΝΟΛΟ	Συμμετοχή στο Εργατικό Δυναμικό	Ποσοστό Απασχόλησης	Ποσοστό Ανεργίας	Οικονομικά μη ενεργές
15-19	100	6,1	1,1	82,3	93,9
20-24	100	46,0	17,2	62,6	54,0
25-29	100	81,6	42,7	47,6	18,4
20-29	**100**	**65,7**	**31,4**	**52,3**	**34,3**
30-44	100	79,1	55,1	30,3	20,9
45-64	100	49,0	38,9	20,7	51,0
65+	100	1,3	1,3	5,5	98,7
Σύνολο 15 - 64 ετών	**100**	**58,7**	**40,4**	**31,3**	**41,3**
Σύνολο 15+ Δείκτης ΕΛ.ΣΤΑΤ				**31,1**	
Σύνολο 20 - 64 ετών Δείκτης EUROPE 2020			**43,6**		

ΣΥΝΟΛΟ ΧΩΡΑΣ					
ΑΝΔΡΕΣ		**Κατάσταση απασχόλησης**			
Ομάδες ηλικιών	ΣΥΝΟΛΟ	Εργατικό Δυναμικό	Απασχολούμενοι	Άνεργοι	Οικονομικά μη ενεργοί
15-19	275.604	24.542	8.476	16.066	251.062
20-24	258.169	142.467	68.072	74.395	115.702
25-29	345.967	312.899	182.465	130.434	33.068
30-44	1.289.514	1.241.444	971.316	270.128	48.071
45-64	1.458.562	1.092.515	899.876	192.640	366.047
65+	965.394	42.596	36.851	5.744	922.798
Σύνολο	4.593.209	2.856.462	2.167.056	689.406	1.736.747

ΑΝΔΡΕΣ		**Δείκτες Απασχόλησης Πληθυσμού**			
Ομάδες ηλικιών	ΣΥΝΟΛΟ	Συμμετοχή στο Εργατικό Δυναμικό	Ποσοστό Απασχόλησης	Ποσοστό Ανεργίας	Οικονομικά μη ενεργοί
15-19	100	8,9	3,1	65,5	91,1
20-24	100	55,2	26,4	52,2	44,8
25-29	100	90,4	52,7	41,7	9,6
20-29	**100**	**75,4**	**41,5**	**45,0**	**24,6**
30-44	100	96,3	75,3	21,8	3,7
45-64	100	74,9	61,7	17,6	25,1
65+	100	4,4	3,8	13,5	95,6
Σύνολο 15 - 64 ετών	**100**	**77,6**	**58,7**	**24,3**	**22,4**
Σύνολο 15+ Δείκτης ΕΛ.ΣΤΑΤ				**24,1**	
Σύνολο 20 - 64 ετών Δείκτης EUROPE 2020			**63,3**		

Πηγή: ΕΛ.ΣΤΑΤ, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού, 2013 Β' ΤΡΙΜΗΝΟ
Επεξεργασία στοιχείων, δεικτών: Γ.Γ.Ι.Φ. / ΔΙΤΠ

1.11.1 Πρόσφατες κοινωνικές εξελίξεις

Ένας αριθμός πρόσφατων εξελίξεων έχουν επηρεάσει πολύ (τόσο θετικά όσο και αρνητικά) τη θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας και την ποιότητα της εργασίας τους: εξορθολογισμός και τεχνολογικές εξελίξεις, ευελιξία και θετική δράση.

Α. Τεχνολογικές εξελίξεις

Τη δεκαετία του 1960, έλαβε χώρα στις Κάτω Χώρες μία διαδικασία, μέσω της οποίας οι βιομηχανίες εντατικής εργασίας επανατοποθετήθηκαν σε χώρες όπου οι μισθοί είναι χαμηλοί. Ένας σχετικά μεγάλος αριθμός γυναικών απασχολούνταν σ' αυτές τις χώρες κυρίως σε βιοτεχνίες υποδημάτων και ένδυσης.

Οι επανατοποθετημένες βιομηχανίες αναζήτησαν γυναίκες εργάτριες ως φθηνότερο εργατικό δυναμικό επειδή συνήθως δεν διαμαρτύρονται και υπακούουν στην εξουσία (Lucas, 1986). Οι γυναίκες των χωρών του Τρίτου Κόσμου όπου λειτουργούν οι ευρωπαϊκές βιομηχανίες, εργάζονται κάτω από άσχημες συνθήκες με χαμηλές αποδοχές και χωρίς ασφάλεια. Πρόσφατα μάλιστα εμφανίστηκε μια νέα τάση. Τμήματα αυτών των βιομηχανιών, σε αποκεντρωμένη μορφή, επανιδρύονται στη Δύση (Lucas, 1986). Η έρευνα που σχετίζεται με αυτές τις διαδικασίες έχει έως τώρα εστιάσει στην κατάσταση που επικρατεί στο Ηνωμένο Βασίλειο, όπου φαίνεται ότι οι νέες βιομηχανίες εγκαθίστανται στην περιφέρεια και το μεγαλύτερο μέρος της παραγωγής δίνεται σε υπεργολάβους (Scholten, 1987). Αυτές οι μικρές εταιρείες γενικά απασχολούν γυναίκες με εξαιρετικά χαμηλές αμοιβές ενώ στην περίπτωση κάποιων οικογενειακών επιχειρήσεων εργάζονται χωρίς καμιά αμοιβή.

Αυτή η βιομηχανική αναδιάρθρωση έχει οδηγήσει σε περιφερειακές αλλαγές στον καταμερισμό της εργασίας ανάλογα με το φύλο. Οι άνδρες πλεονάζουν στις παραδοσιακές βιομηχανίες και προσλαμβάνονται γυναίκες για ανειδίκευτη εργασία ή για κατ' οίκον εργασία (Lucas1986, Scholten 1987).

Αντίθετα στις Κάτω Χώρες όπου συμβαίνει μία παρόμοια εξέλιξη (βιοτεχνίες ενδυμάτων στις μεγάλες πόλεις) δεν έχει διεξαχθεί συγκριτική έρευνα για την κατάσταση των εργαζομένων γυναικών.

Όμως, υπάρχουν μελέτες για τις συνέπειες του αυτοματισμού στην επαγγελματική εργασία των γυναικών. Έτσι έχει καταστεί σαφές ότι η εισαγωγή της τεχνολογίας δεν είναι

σεξουαλικά ουδέτερη εξέλιξη: περισσότερες γυναίκες παρά άνδρες χάνουν τη δουλειά τους, η απόσταση μεταξύ ανώτερων ανδρικών επαγγελμάτων και κατώτερων γυναικείων θέσεων αυξάνει (σεξουαλικός διπολισμός) και οι γυναίκες έχουν μικρότερη πρόσβαση στην απαραίτητη κατάρτιση (Weggelaar et al. 1984, Triest 1987).

Η έρευνα για τις συνέπειες της τραπεζικής αυτοματοποίησης, δείχνει ότι ένα σημαντικό ποσόν απασχόλησης για γυναίκες χάθηκε (Tijdens, 1986). Οι νέες συνθήκες στην αγορά εργασίας συχνά αφορούν εργασίες μερικής απασχόλησης ή περιστασιακές συναντήσεις, με όλα τα συνακόλουθα μειονεκτήματα: ασταθές εισόδημα, λίγες ευκαιρίες προαγωγής κ.ο.κ. Τα αποτελέσματα επίσης έδειξαν ότι η διαφορά εισοδήματος μεταξύ ανδρών και γυναικών είχε αυξηθεί ως συνέπεια της αυτοματοποίησης.

Β. Γυναίκες και νέες τεχνολογίες

Είναι γνωστό ότι τα θέματα της διαφοροποίησης των δύο φύλων σχετικά με το ενδιαφέρον τους, την επίδοση, τις επιλογές και τη διαμόρφωση στάσεων απέναντι στην τεχνολογία έχουν αποτελέσει αντικείμενο έρευνας και έντονου προβληματισμού εδώ και δύο τουλάχιστον δεκαετίες. Τα συνέδρια «Girls and Science and Technology» οργανώθηκαν και πραγματοποιήθηκαν με σκοπό την ανάδειξη του προβλήματος, την εμπειρική διάγνωση των ποικίλων παραμέτρων και όψεων που παρουσιάζουν και τη διατύπωση προτάσεων για το πώς θα μπορούσε να ξεπεραστεί το συγκεκριμένο πρόβλημα.

Αρχικά, το μειωμένο ενδιαφέρον των γυναικών και η μικρή συμμετοχή τους σε επιστημονικές και τεχνολογικές εκπαιδευτικές δραστηριότητες, παρότρυνε τους ερευνητές και τις ερευνήτριες να μελετήσουν ποιοι είναι οι λόγοι για τους οποίους δεν αρέσει στις γυναίκες η τεχνολογία. Όμως, αργότερα το πρόβλημα άρχισε να αντιμετωπίζεται από μία άλλη οπτική γωνία, και με βάση το ερώτημα «τι δεν πάει καλά με τις φυσικές επιστήμες και την τεχνολογία και δεν τις προτιμούν τα κορίτσια;».

Έχει γενικά διαπιστωθεί από ορισμένες έρευνες, ότι τα κορίτσια δεν διαλέγουν μαθήματα, σπουδές, σχολεία, κατευθύνσεις, επαγγέλματα τα οποία σχετίζονται με τις θετικές επιστήμες και την τεχνολογία. Σε πολλές χώρες όπως στην Αμερική, τη Νορβηγία, τη Βρετανία, τη Γαλλία, την Ολλανδία, τις Μεσογειακές χώρες κ.λπ., υπάρχουν μεγάλες διαφορές μεταξύ αγοριών και κοριτσιών ως προς τις επιλογές μαθημάτων και την απόδοσή τους σε αυτά και μάλιστα σε μερικές απ' αυτές τις χώρες, όπως στην Αμερική, έχουν εκπονηθεί ειδικά προγράμματα τα οποία προορίζονται μόνο για κορίτσια, ούτως ώστε να τα ενθαρρύνουν και να τα βοηθήσουν να προχωρήσουν σε αυτά τα γνωστικά αντικείμενα.

Το πρόβλημα βέβαια δεν είναι παγκόσμιο καθώς υπάρχουν κάποιες εξαιρέσεις, όπως για παράδειγμα στο Κουβέιτ και την Ταϊλάνδη, όπου τα κορίτσια έχουν ίδιες ή ακόμα και καλύτερες επιδόσεις από τα αγόρια στα γνωστικά αυτά αντικείμενα. Στις χώρες της Ανατολικής Ευρώπης υπάρχει επίσης μια πολύ καλή αντιπροσώπευση των γυναικών στις θετικές επιστήμες και τεχνολογίες.

Στην Ελλάδα όμως υπάρχει πρόβλημα, καθώς το εκπαιδευτικό σύστημα οδηγεί σε επαγγελματικές κατευθύνσεις που συνεχίζουν τη διαίρεση της εργασίας κατά φύλο και με επακόλουθα όλα αυτά τα οποία αναφέραμε παραπάνω.

Σύμφωνα με στατιστικά στοιχεία του Υπουργείου Παιδείας και Θρησκευμάτων Υ.Π.Ε.Π.Θ.Ι. παλαιοτέρων ετών, το ποσοστό των κοριτσιών που φοιτούσαν σε τεχνικά λύκεια της χώρας ήταν μόλις 32%, ενώ των αγοριών 68%. Επιπλέον την τριετία 1995-1997, τα ποσοστά των μαθητριών της 1^{ης} δέσμης που πέτυχαν να εισαχθούν με πανελλαδικές εξετάσεις σε Πανεπιστημιακά και Πολυτεχνικά Τμήματα των Α.Ε.Ι. ήταν μόνο 35%. Ειδικότερα, για τα τμήματα Φυσικής 28% αυτών που εισήχθησαν ήταν κορίτσια, για τα τμήματα Χημείας 48%, για τα τμήματα Βιολογίας 52% και της Βιολογίας 43%. Παρατηρούμε λοιπόν ότι η διαφοροποίηση ως προς το φύλο είναι πολύ μεγαλύτερη στα τμήματα Φυσικής και πολύ μικρότερη στα τμήματα Βιολογίας τα οποία φαίνεται ότι σε μεγάλο βαθμό προτιμούνται από τα κορίτσια.

Όσον αφορά τους ηλεκτρονικούς υπολογιστές και την πληροφορική, αναφέρουμε την έρευνα του Γεωργακάκου (βλ. Φούλε και Σολομονίδου, 1998), η οποία έχει δημοσιευθεί στην ελληνική γλώσσα σε διάφορα επιστημονικά περιοδικά. Σύμφωνα λοιπόν με αυτή την έρευνα, τα κορίτσια δείχνουν να έχουν μειωμένο ενδιαφέρον για τους ηλεκτρονικούς υπολογιστές και επίδοση 5,5% σε σχέση με τα αγόρια, γεγονός που επηρεάζει αρνητικά τις στάσεις τους και συμβάλλει περαιτέρω στην χαμηλή αυτοπεποίθηση για τις ικανότητές τους όσον αφορά τη χρήση της πληροφορικής και των νέων τεχνολογιών. Οι διαφοροποιήσεις των δύο φύλων σε σχέση με τις κατευθύνσεις αυτές, τις φυσικές επιστήμες και την τεχνολογία, έχουν διαπιστωθεί σε πολλές εμπειρικές έρευνες γνωστές μέσα από τη διεθνή βιβλιογραφία Όλες οι έρευνες συγκλίνουν ως προς τους βασικούς παράγοντες του προβλήματος.

Οι κύριοι παράγοντες είναι οι εξής:

α) Οι εμπειρίες από την καθημερινή ζωή

β) Ο προσανατολισμός των αξιών

γ) Η επιλογή του μελλοντικού επαγγέλματος

Ποια μπορεί να είναι τα πιθανά αίτια διαφοροποίησης των δύο φύλων σε σχέση με φυσικές επιστήμες και τεχνολογίες;

α) Οι διακρίσεις για τη νηπιακή ηλικία
β) Η άνιση μεταχείριση των φύλων στα πρώτα σχολικά εγχειρίδια, στο εκπαιδευτικό υλικό και στη συνέχεια στα εκπαιδευτικά βιβλία
γ) Η άνιση μεταχείριση των φύλων κατά την εκπαιδευτική διαδικασία

Πέρα από την τις εκπαιδευτικές κατευθύνσεις που συνήθως επιλέγουν οι γυναίκες η είσοδος τους στην ανώτερη εκπαίδευση έχει αυξηθεί σημαντικά κατά τη τελευταία δεκαετία. Έρευνες δείχνουν ότι περίπου οι μισές Ελληνίδες ηλικίας από 18-24 ετών αποκτούν ανώτερη μόρφωση (ΤΑ ΝΕΑ, 14-15.08.2004).
Σχετικά πιο πρόσφατα στοιχεία περιέχονται στο Άρθρο 10 και στο Παράρτημα (Πίνακες 7-18) της 7ης Περιοδικής Έκθεσης της Ελλάδας προς την Επιτροπή του ΟΗΕ για την εξάλειψη των διακρίσεων κατά των γυναικών (CEDAW).

(βλ. σχετικά Αποθετήριο Συμπληρωματικών Κειμένων-Πηγών, *Κείμενο α/α 45*)

Γ. Εργασιακή Ευελιξία

Μία δεύτερη εξέλιξη, η οποία εμφανίζεται να έχει αρνητικές επιπτώσεις στην εργασιακή θέση των γυναικών, είναι η ευελιξία της απασχόλησης.
Οι εργοδότες εισάγουν την ευελιξία σε αυξανόμενο βαθμό. Χρησιμοποιώντας ευέλικτα συμβόλαια εργασίας (κατ' αρχήν γυναίκες εργαζόμενες που δέχονται ένα τηλεφώνημα ή σύμβαση κατ' οίκον εργασίας), ο αριθμός των εργαζομένων μπορεί να προσαρμόζεται διαρκώς στις ειδικές οικονομικές απαιτήσεις της εταιρείας.
Κατά συνέπεια, η αγορά εργασίας κατατέμνεται περαιτέρω: μία ομάδα εργαζομένων σταθερά απασχολούμενων και μία δεύτερη, αυξανόμενη ομάδα, η οποία εμπλέκεται περιστασιακά στην εργασιακή διαδικασία. Για πολλές γυναίκες αυτό σημαίνει ότι καταλήγουν και πάλι σε δευτερεύουσες θέσεις, μόνο ο τρόπος με τον οποίο φτάνουν εκεί είναι νέος (Triest, 1986).

Στην έρευνα των Συνδικαλιστικών Φορέων, εξετάστηκαν οι αρνητικές επιπτώσεις της κατ' οίκον εργασίας και οι νέες μορφές της ευέλικτης εργασίας μερικής απασχόλησης (De Beer et al. 1984, Ινστιτούτο για ζητήματα εργασίας, 1984). Η θέση του προσωπικού που καλείται με τηλεφώνημα είναι πολύ αδύναμη: πρέπει να είναι διαρκώς διαθέσιμο, δεν έχει ασφάλεια εισοδήματος ενώ οι προοπτικές ευνοϊκής εξέλιξης σταδιοδρομίας είναι ελάχιστες (Triest, 1986).

Αν και η ευελιξία της ίδιας της εργασίας μπορεί να προσφέρει νέες ευκαιρίες στις γυναίκες που ως συνέπεια των οικογενειακών τους ευθυνών, δεν μπορούν πάντα να διατηρούν σταθερές δουλειές, φαίνεται ότι η εισαγωγή της τωρινής «ευελιξίας των εργοδοτών» (με άλλα λόγια η ευέλικτη εργασία με τους όρους και τις προϋποθέσεις του εργοδότη) πραγματικά ενισχύει την αυθαίρετη/δεσποτική φύση της αμειβόμενης εργασίας (Holtmaat, 1987).

Δ. Θετικές δράσεις

Οι θετικές δράσεις συνήθως ορίζονται σαν ένα πιθανό εργαλείο αλλαγής των υφισταμένων εργασιακών ανισοτήτων μεταξύ ανδρών και γυναικών, λαμβάνοντας μέτρα που μπορούν να συμβάλουν στη βελτίωση της θέσης των γυναικών στις εταιρείες. Σχέδια θετικών δράσεων περιλαμβάνουν περιγραφές ποσοτικών καθηκόντων (μεταξύ άλλων αριθμητικά δεδομένα) τα οποία συνδέονται με μια ειδική ημερομηνία στόχο. Τα μέτρα που στοχεύουν στην υλοποίηση αυτών των όρων αναφοράς ποικίλλουν εξαιρετικά, για παράδειγμα η ειδική απασχόληση των γυναικών, έκτακτα εκπαιδευτικά σχέδια για γυναίκες και σχεδιασμό σταδιοδρομίας. Τα κίνητρα των εταιρειών που αναπτύσσουν σχέδια θετικών δράσεων είναι μέχρις ενός σημείου οικονομικά και σχετίζονται κυρίως με την έλλειψη προσωπικού καθώς και με μία προτίμηση που έχουνε εταιρείες για γυναίκες σε ορισμένες θέσεις λόγω των ιδιαίτερων «θηλυκών» τους ιδιοτήτων.

Το 1984, ένας αριθμός κυβερνητικών υπηρεσιών πειραματίστηκε με θετικές δράσεις (De Jong et al. 1984). Η εισαγωγή γενικών μέτρων, όπως η μερική απασχόληση στις υψηλότερες θέσεις και η ανάπτυξη ενεργού πολιτικής στην εξέλιξη της σταδιοδρομίας αποδείχτηκαν ότι προκαλούν αξιοσημείωτη αντίσταση (Van Doorne – Huiskes, 1987).

Το 1984, η Abicht-Triest απηύθυνε μια ισχυρή έκκληση για την εισαγωγή θετικής διάκρισης. Το 1987, τα αποτελέσματα της διεθνώς προσανατολισμένης συγκριτικής μελέτης της έδειξαν ότι τα αποτελέσματα της θετικής δράσης είναι στο σύνολό τους απογοητευτικά (βλ. επίσης Mors/Reuling στο Bruns, 1990). Το αποτέλεσμα των θετικών

δράσεων περιορίζεται έως τώρα στην είσοδο των γυναικών στην αγορά εργασίας. Η προαγωγή των γυναικών σε υψηλότερες βαθμίδες δεν έχει βελτιωθεί αισθητά ενώ η έξοδος τους από την αγορά εργασίας είναι ακόμα μεγαλύτερη.

Μέχρι και σήμερα, δεν υπάρχουν διαθέσιμα και σαφή στοιχεία για τα αίτια αυτών των απογοητευτικών αποτελεσμάτων. Καθώς είναι αναγκαία η μεγαλύτερη εμβάθυνση σ' αυτά τα αίτια εάν πρόκειται να προσαρμοστούν οι στρατηγικές θα ήταν δικαιολογημένο να δοθεί προτεραιότητα στην έρευνα αυτού του είδους.

2. ΔΙΕΘΝΕΙΣ –ΕΥΡΩΠΑΙΚΕΣ –ΕΘΝΙΚΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ

Το 1983 η Ευρωπαϊκή Επιτροπή αποφάσισε τη χρηματοδότηση μιας έρευνας που οδήγησε στη σύσταση – το 1986 – μιας Οργανωτικής Επιτροπής για Ίσες Ευκαιρίες στη Ραδιοτηλεόραση.

- Το 1984 το Συμβούλιο της Ευρώπης υιοθέτησε μια Σύσταση για την Ισότητα ανάμεσα στους Άνδρες και τις Γυναίκες στα Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης (*Σύσταση Νο. R (84) 17 του Συμβουλίου Υπουργών των Κρατών Μελών της Κοινότητας)*.
- Το 1987 το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο ψήφισε μια Απόφαση σχετικά με την Απεικόνιση και τη θέση των γυναικών στα Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης *(Απόφαση Α2-95-97, Επίσημη Εφημερίδα των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, Νο C 305, 14.11.'87)*.
- Το 1988 η Ευρωπαϊκή Επιτροπή καθιέρωσε το βραβείο «ΝΙΚΙ» με σκοπό τη βελτίωση της εικόνας των γυναικών στα τηλεοπτικά προγράμματα.
- Το 1990 η Ευρωπαϊκή Επιτροπή και η Ευρωπαϊκή Ραδιοτηλεοπτική Ένωση, με τη βοήθεια της Ελληνικής Ραδιοφωνίας Τηλεόρασης (ΕΡΤ), συνεργάσθηκαν στην οργάνωση ενός συνεδρίου με θέμα: «Γυναίκες και Άνδρες στη Ραδιοτηλεόραση: Ισότητα στη δεκαετία του 1990;»
- Οδηγία του Συμβουλίου σχετικά με τον συντονισμό μερικών διατάξεων καθορισμένων από τον νόμο, καθώς επίσης και από ρυθμιστικές και διοικητικές πράξεις στα Κράτη Μέλη που αφορούν στις τηλεοπτικές δραστηριότητες (89/552/ΕΟΚ).
- Οδηγία του Συμβουλίου σχετικά με την προσέγγιση των νόμων των Κρατών Μελών αναφορικά με την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των αμοιβών ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες (75/117/ΕΟΚ).
- Απόφαση του Συμβουλίου σχετικά με την προστασία της αξιοπρέπειας των γυναικών και των ανδρών στην εργασία (90 C 157/02).

Το Τρίτο Πρόγραμμα Δράσης για την ισότητα ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες (1991-1995) δίνει μεγαλύτερη έμφαση στο χώρο των ραδιοτηλεοπτικών οργανισμών. Η Οργανωτική Επιτροπή για τις Ίσες Ευκαιρίες στη Ραδιοτηλεόραση θα συνεχίσει τις δραστηριότητές της, νέες προσπάθειες θα ξεκινήσουν και τα διαθέσιμα μέσα θα αυξηθούν.

2.1 Πολιτικές Δράσεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Από τη δημιουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης και μέχρι σήμερα ο ρόλος της στην ενίσχυση της γυναικείας απασχόλησης ήταν πραγματικά σημαντικός. Έτσι, σε Ευρωπαϊκό επίπεδο υπήρξαν 4 προγράμματα δράσης για την ισότητα των γυναικών και των ανδρών και κοινοτικές πρωτοβουλίες στα πλαίσια των διαρθρωτικών ταμείων NOW, ένα δίκτυο για την επαγγελματική κατάρτιση των γυναικών, και IRIS, θέτοντας έτσι τις νομοθετικές βάσεις για τις πολιτικές που θα πρέπει να αναπτυχθούν σε κάθε κράτος – μέλος. Συγκεκριμένα αναφέρουμε ότι έχουν συνταχθεί έξι οδηγίες, δύο συστάσεις και δέκα
Έκτοτε, υπάρχουν και άλλα Προγράμματα Δράσης σε συνεργασία με το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης - Ο.Α.Ε.Δ., όπως επίσης και με το Υπουργείο Παιδείας και Θρησκευμάτων

Πέρα από τις δράσεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης εξίσου σημαντικός θεωρείται επίσης ο ρόλος των διεθνών οργανισμών όπως του Ο.Η.Ε., της UNESCO, του Ο.Ο.Σ.Α., και άλλων φορέων. Η πολιτική της ισότητας ευκαιριών μεταξύ γυναικών και ανδρών ενδυναμώθηκε κατά τη διάρκεια της συνόδου κορυφής του Έσσεν το 1994, καθώς και της συνόδου στις Κάνες το 1995, όπου το συγκεκριμένο θέμα τέθηκε ως πολιτική προτεραιότητα. Στη δε σύνοδο κορυφής του Λουξεμβούργου το Νοέμβρη του 1997, το θέμα της ισότητας ευκαιριών τέθηκε ως τέταρτη κοινοτική προτεραιότητα. Πρώτη προτεραιότητα αποτέλεσε η δυνατότητα εισόδου στην επαγγελματική κατάρτιση, δεύτερη προτεραιότητα ήταν η ανάπτυξη του επιχειρησιακού πνεύματος, τρίτη η ενθάρρυνση της ανάπτυξης των δεξιοτήτων των επιχειρηματιών και των εργαζομένων, δηλαδή η προσαρμοστικότητα, και τέταρτη η ενδυνάμωση της πολιτικής ισότητας των ευκαιριών.
Είναι επίσης σημαντικό να αναφερθεί ότι, με την παρότρυνση του προέδρου Σαντέρ, δημιουργήθηκε μια ομάδα επιτρόπων με καθήκοντα να εξετάσουν τις κοινοτικές πολιτικές από όλες τις πλευρές και σε όλα τα επίπεδα που αφορούν το θέμα της ισότητας ευκαιριών.

Εξάλλου τα θέματα κατάρτιση και εκπαίδευσης τα οποία είναι θέματα προτεραιότητας στο πρόγραμμα εργασίας εμπεριέχονται στα δύο λευκά βιβλία. Βασικά σημεία του λευκού βιβλίου αποτελούν μία σειρά πραγμάτων με πρώτη τη καταστολή της διαφοροποίησης στην αγορά εργασίας και την αξιολόγηση της εργασίας των γυναικών σε σχέση πάντοτε με την αμοιβή και τη συνεχή επαγγελματική κατάρτιση. Σημαντική επίσης θεωρείται και η αξιολόγηση των γυναικών επιχειρηματιών καθώς και η εξατομίκευση των δικαιωμάτων.

Ακόμη, οι πολιτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης στοχεύουν στη συμφιλίωση μεταξύ της οικογενειακής και της επαγγελματικής ζωής και εδώ τίθεται πρωτίστως το θέμα του ποιος θα κρατάει τα παιδιά και φυσικά θέματα που αφορούν στις υποδομές και τις υπηρεσίες για την οικογένεια, τις γονικές άδειες και γενικότερα ότι αφορά τα θέματα της οικογένειας. Στον τομέα αυτό η επιτροπή κράτησε μια συνολική στάση που αφορούσε στο κοινωνικό – οικονομικό – επαγγελματικό περιβάλλον, στοχεύοντας σε μια μεγαλύτερη ευελιξία σε θέματα οργάνωσης της εργασίας ώστε να επιτρέψει και στους άνδρες να συμμετέχουν περισσότερο ενεργά στην ανατροφή και εκπαίδευση των παιδιών.

Στο τέλος λοιπόν του Ιουλίου του 1995, σε μια συνάντηση στο Λουξεμβούργο συγκεντρώθηκαν μέλη της επιτροπής και κάποιοι εμπειρογνώμονες και επεξεργάστηκαν μια ιδέα που αφορούσε στην ισότιμη συμμετοχή ανδρών και γυναικών στην κοινωνία με τίτλο, «οι γυναίκες στο Ευρωπαϊκό έργο». Αυτή η ιδέα απευθυνόταν σε μια διακυβερνητική διάσκεψη του 1996, η οποία είχε ως στόχο την αναθεώρηση της συνθήκη της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Μέσα σε αυτό το πλαίσιο συζητήθηκαν τρία βασικά θέματα:

- η συσπείρωση των γυναικών ώστε να λαμβάνουν ενεργό ρόλο σε όλους τους τομείς τόσο στους ιδιωτικούς όσο και στους δημόσιους
- η επεξεργασία του 4^{ου} προγράμματος δράσης και
- η ισότητα στην επεξεργασία θεμάτων που αφορούν στην κοινωνική ασφάλιση.

Έτσι, η συνθήκη του Μάαστριχτ προσέφερε σημαντικά πράγματα σε ότι αφορά στο θεσμικό τομέα και το περιεχόμενο των πολιτικών εκπαίδευσης. Δεν πρέπει βέβαια να λησμονούμε ότι η Ένωση δεν έχει την αρμοδιότητα να μπορεί να επέμβει στις δομές, στον τρόπο οργάνωσης και στο περιεχόμενο των συστημάτων εκπαίδευσης, διότι αυτό αποτελεί αποκλειστική ευθύνη του κάθε κράτους μέλους.

Ωστόσο, η Ένωση ασκεί μια συμπληρωματική πολιτική με στόχο να ενδυναμώσει τις εθνικές πολιτικές συμβάλλοντας στην ανάπτυξη μιας ποιοτικής εκπαίδευσης, προωθώντας την καινοτομία φυσικά, και ενθαρρύνοντας την επικοινωνία μεταξύ των διαφόρων πρωταγωνιστών της εκπαίδευσης σε ευρωπαϊκό επίπεδο, δηλαδή την εκμάθηση των γλωσσών των κρατών μελών, και προωθώντας την ανταλλαγή και τη συνεργασία μεταξύ των εκπαιδευτικών συστημάτων. Αυτό λοιπόν που περιγράψαμε παραπάνω αποτελεί την ευρωπαϊκή διάσταση της εκπαίδευσης που στοχεύει στη δημιουργία ενός ευρωπαϊκού ανοιχτού χώρου στην εκπαίδευση για να διευκολύνει την ανάδυση της καινούργια ευρωπαϊκή ταυτότητας των πολιτών.

Το τέταρτο πρόγραμμα δράσης ισότητας ευκαιριών για το χρονικό διάστημα από το 1996 μέχρι το 2000 με προϋπολογισμό 30 εκατ. ECU υιοθετήθηκε από την Ε.Ε. στις 5 Δεκεμβρίου 1995. Αυτό το πρόγραμμα υπενθυμίζει τη φιλοσοφία και την ευρύτερη αντίληψη του μετασχηματισμού της κοινωνίας. Οι κατευθυντήριες γραμμές είναι διατυπωμένες στο άρθρο 2, όπου αναφέρεται ότι η πολιτική της ισότητας ευκαιριών πρέπει να ληφθεί υπόψη σε όλες τις πολιτικές δράσης της Ε.Ε. και των κρατών μελών και αυτό από την φάση της επεξεργασίας των δράσεων αυτών έως τη φάση της υλοποίησής τους και της παρακολούθησής τους.

Η ευρωπαϊκή ολοκλήρωση λοιπόν επιτρέπει μια διπλή προσέγγιση του ζητήματος. Πρώτον, τη συστηματική εφαρμογή ανάλυσης του αποτελέσματος του προγράμματος δράσεων καθώς και την παρακολούθηση και τη συνεχή αξιολόγηση όλων των κοινοτικών πολιτικών της ευρωπαϊκής ένωσης και δεύτερων, τη συνέχιση και αν χρειαστεί την ενδυνάμωση των ειδικών θετικών δράσεων που εφαρμόζονται επί του παρόντος. Οι εργασίες αυτού του τέταρτου προγράμματος περιλαμβάνουν τους ακόλουθους 5 στόχους:

- Την κινητοποίηση όλων των πρωταγωνιστών της κοινωνικής και οικονομικής ζωής
- Την προώθηση της ισότητας των ευκαιριών σε μια ολοένα και μεταβαλλόμενη κοινωνία
- Τη συμφιλίωση της επαγγελματικής και κοινωνικής ζωής
- Την προώθηση μιας ισότιμης συμμετοχής στη λήψη αποφάσεων
- Την ενδυνάμωση των συνθηκών άσκησης των δικαιωμάτων στην ισότητα των ευκαιριών

Αυτά ακούγονται μεν θεωρητικά αλλά ήδη υπάρχουν στην Ευρώπη ορισμένα προγράμματα που έχουν αρχίσει να πραγματοποιούνται στο Βέλγιο και την Ισπανία και πιο συγκεκριμένα στη Βαρκελώνη και την Ολλανδία.

Για την στήριξη όλων αυτών των στόχων λοιπόν που αναφέραμε πριν, υπάρχουν 3 κοινοτικές δράσεις. Η πρώτη δράση αφορά στην ανταλλαγή των πληροφοριών και των εμπειριών για μια ορθή πρακτική των διαδικασιών που πρέπει να ακολουθηθεί ώστε να μεταφερθούν οι γνώσεις και οι εμπειρίες. Η δεύτερη δράση σχετίζεται με την μελέτη, παρακολούθηση και παρατήρηση των ορθών πολιτικών. Τέλος, η τρίτη δράση αφορά στην ταχεία διάχυση των αποτελεσμάτων αυτών των πρωτοβουλιών που έχουν αναληφθεί.

Σε συνάντηση μεταξύ Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, της Επιτροπής των Ευρωβουλευτών της Επιτροπής Δικαιωμάτων των Γυναικών της Ισότητας των Φύλων και του Επιτρόπου Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων συζητήθηκαν κυρίως τα εξής σημεία:

- Η ανάγκη για μεγαλύτερη διαφάνεια και πρόσβαση στα προγράμματα που αφορούν στην ισότητα των φύλων και επαρκή χρηματοδότηση
- Η δημιουργία του Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για το φύλο
- Οι πολιτικές για ενίσχυση ευκαιριών συνδυασμού επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής και ενίσχυση της πολιτικής για ισότητα

Επίσης, το Ευρωπαϊκό Ταμείο Περιφερειακής Ανάπτυξης θα συνεισφέρει στην προώθηση της εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης και στην αλλαγή της νοοτροπίας προς την κατεύθυνση της ισότητας των φύλων (Αυριανή, 9.6.2005).

2.2 Θέσεις της Γενικής Γραμματείας Ισότητας των Φύλων για την Έκθεση ΟΟΣΑ MCM 2012.

Η Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων εκφράζει την καταρχήν σύμφωνη γνώμη της στην Έκθεση του Οργανισμού Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης με τίτλο «Η Ισότητα των Φύλων στην Εκπαίδευση, την Απασχόληση και την Επιχειρηματικότητα». Η ισότητα των φύλων αποτελεί θεμελιώδες ανθρώπινο δικαίωμα και βασικό στόχο κάθε σύγχρονης δημοκρατικής χώρας, η οποία συμβάλει στην αειφόρο ανάπτυξη. Μέχρι πρόσφατα οι περισσότερες παρεμβάσεις αντιμετώπιζαν τις γυναίκες ως ειδική κοινωνική κατηγορία που υφίσταται διακρίσεις λόγω φύλου. Δεν ανέδειξαν επαρκώς το γεγονός ότι το κυρίαρχο πρότυπο των έμφυλων σχέσεων διαπερνά οριζόντια όλους τους τομείς της κοινωνίας και διαμορφώνει τις συνθήκες ζωής και εργασίας τόσο των γυναικών όσο και των ανδρών. Οι θέσεις των ανδρών και των γυναικών βρίσκονται σε συνεχή διαπραγμάτευση και ως εκ τούτου οι θεσμικές παρεμβάσεις της Πολιτείας πρέπει να προσαρμόζονται στο διαρκώς μεταβαλλόμενο πλαίσιο των κοινωνικών αναγκών και των προτύπων φύλου, προκειμένου να βελτιώσουν τη θέση των γυναικών ενάντια στα κοινωνικά στερεότυπα και σε συγκεκριμένες κοινωνικές συνθήκες.

Η Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων του Υπουργείου Εσωτερικών εργάζεται για την εξάλειψη των έμφυλων διακρίσεων και την επίτευξη της ουσιαστικής ισότητας των φύλων σε όλους τους τομείς της κοινωνίας. Το <<Εθνικό Πρόγραμμα για την Ουσιαστική Ισότητα των Φύλων 2010-2013>> σχεδιάστηκε με γνώμονα τέσσερις στρατηγικούς στόχους:

- την προάσπιση των δικαιωμάτων όλων των γυναικών μέσω της προώθησης της ισότητας των φύλων και του προσανατολισμού των παρεμβάσεων στις ομάδες γυναικών με πολλαπλές διακρίσεις.
- την πρόληψη και καταπολέμηση όλων των μορφών βίας κατά των γυναικών.
- τη στήριξη της απασχόλησης των γυναικών και της οικονομικής τους αυτοτέλειας.
- την αξιοποίηση της πολιτιστικής δημιουργίας για την ανάδειξη του στόχου της ισότητας των φύλων.

Όσον αφορά την Έκθεση του ΟΟΣΑ, τα στατιστικά στοιχεία αναδεικνύουν την επιτακτική ανάγκη ένταξης της διάστασης του φύλου στους «τομείς της εκπαίδευσης, της απασχόλησης και της επιχειρηματικότητας». Θεωρούμε ότι θα πρέπει στην Έκθεση αυτή να υπάρξει ρητή αναφορά στις κάτωθι βασικές αρχές, ενόψει διεξαγωγής πολιτικής συζήτησης στο πλαίσιο της φετινής Υπουργικής Συνόδου του Οργανισμού (Παρίσι, 23-24/5/2012):

1. Προαγωγή και Ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές και δράσεις (πολιτικές gender mainstreaming). Ενδεικτικά αναφέρουμε ότι η Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων υποστηρίζει την εκπόνηση και την πιλοτική εφαρμογή Σχεδίων Δράσης για την ένταξη της ισότητας των φύλων στις πολιτικές των Υπουργείων, των Περιφερειών και των Δήμων με εξασφαλισμένη τη χρηματοδότηση από το ΕΣΠΑ.
2.Ποιοτική εκπαίδευση για αγόρια και κορίτσια και ανάπτυξη προγραμμάτων σπουδών για την εξάλειψη των στερεότυπων αντιλήψεων και διαχωρισμών για τον ρόλο των δύο φύλων. Ενδεικτικά αναφέρουμε τα Προγράμματα που έχουν υλοποιηθεί από τη Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων και το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας ΚΕΘΙ στο πλαίσιο του Επιχειρησιακού Προγράμματος <<Εκπαίδευση και Αρχική Επαγγελματική Κατάρτιση ΕΠΕΑΕΚ>> του Γ' Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης, τη διοργάνωση εκπαιδευτικών και ενημερωτικών συναντήσεων με φορείς της εκπαιδευτικής κοινότητας και την αναβάθμιση της Βιβλιοθήκης Θεμάτων Ισότητας και Φύλου της Γενικής Γραμματείας Ισότητας των Φύλων.
3.Υιοθέτηση πολιτικών για την ενίσχυση της γυναικείας απασχόλησης και καταπολέμηση της ανεργίας με βάση το κράτος πρόνοιας και την ανάπτυξη συνοδευτικών υποστηρικτικών δομών, με σκοπό την εναρμόνιση μεταξύ της επαγγελματικής, της οικογενειακής και της προσωπικής ζωής.

4.Αύξηση της γυναικείας συμμετοχής στα πολιτικά και οικονομικά κέντρα λήψης αποφάσεων, η οποία μπορεί να επιτευχθεί τόσο με νομοθετικά μέτρα και εκστρατείες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης της κοινής γνώμης όσο και μέσω υπογραφής Πρωτοκόλλων Συνεργασίας μεταξύ της Δημόσιας Διοίκησης και των Δικτύων Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης. Η αύξηση συμμετοχής των γυναικών στα Διοικητικά Συμβούλια Οργανισμών και Επιχειρήσεων αναμφίβολα αναβαθμίζει τη θέση των γυναικών στην κοινωνία και γεφυρώνει το χάσμα μεταξύ γυναικών και ανδρών στα κέντρα λήψης αποφάσεων, όπως πρόσφατα επεσήμανε και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή μέσω της πρωτοβουλίας της Επιτρόπου κας V.Reding για ποσόστωση υπέρ των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια των μεγάλων επιχειρήσεων, την οποία στηρίζει η Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων. Ενδεικτικά αναφέρουμε την υπογραφή Μνημονίου Συνεργασίας μεταξύ της Γενικής Γραμματείας Ισότητας των Φύλων και των πιο αντιπροσωπευτικών εργοδοτικών οργανώσεων (ΣΕΒ, ΕΣΕΕ, ΓΣΕΒΕΕ, ΕΒΕΑ) και του Πρωτοκόλλου Συνεργασίας μεταξύ της Γενικής Γραμματείας Ισότητας των Φύλων και του Ελληνικού Δικτύου για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη.

5.Υιοθέτηση κατάλληλης οικονομικής και φορολογικής πολιτικής με στόχο την οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη προς όφελος των δύο φύλων και την καταπολέμηση της φτώχειας.

6.Ολοκληρωμένη πολιτική ενίσχυσης των μικρομεσαίων επιχειρήσεων και ενίσχυσης της γυναικείας επιχειρηματικότητας με τη διάθεση των αναγκαίων πιστώσεων και την εφαρμογή κατάλληλων χρηματοδοτικών προγραμμάτων και προγραμμάτων κατάρτισης για το γυναικείο πληθυσμό τόσο των αστικών κέντρων όσο και της υπαίθρου.

7.Ανάπτυξη και ενθάρρυνση πρωτοβουλιών συνεργασίας σε τοπικό, εθνικό και διεθνές επίπεδο μεταξύ των κρατικών φορέων, των κοινωνικών εταίρων και της κοινωνίας των πολιτών με σκοπό την άμβλυνση των ανισοτήτων μεταξύ των δύο φύλων και την προάσπιση της αρχής των ίσων ευκαιριών στους τομείς της εκπαίδευσης, της απασχόλησης και της επιχειρηματικότητας για γυναίκες και άνδρες.

8.Αξιοποίηση των προγραμμάτων διεθνούς αναπτυξιακής συνεργασίας του Οργανισμού Οικονομικής Συνεργασίας & Ανάπτυξης και των αναπτυγμένων βιομηχανικά χωρών, καθώς και άλλων διεθνών οργανισμών (π.χ. ΟΗΕ, Παγκόσμια Τράπεζα, UNESCO, κλπ), προς όφελος του γυναικείου πληθυσμού των χωρών του αναπτυσσόμενου κόσμου. Ενδεικτικά αναφέρουμε την υλοποίηση του Προγράμματος <<Εκπαίδευση-Κοινωνικός Αποκλεισμός-Πορνεία-Μετανάστευση>> από τη Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων και το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας στο πλαίσιο του Προγράμματος DAC-HELLENIC AID/OECD.

9.Συντονισμός των προσπαθειών όλων των μελών της διεθνούς κοινότητας για μία παιδεία ποιότητας με σεβασμό στην πολιτιστική κληρονομιά, το περιβάλλον και την αειφόρο ανάπτυξη. Ενδεικτικά αναφέρουμε τη συμμετοχή της Γενικής Γραμματείας Ισότητας των Φύλων στην εκπόνηση της Εθνικής Έκθεσης της Ελλάδας στο πλαίσιο της Παγκόσμιας Συνδιάσκεψης του ΟΗΕ για τις Πόλεις και την Κατοικία HABITAT II.

10.Υλοποίηση πολιτικών και ανάπτυξη προγραμμάτων και εκστρατειών ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης της κοινής γνώμης για την προστασία της υγείας του γυναικείου πληθυσμού του πλανήτη, με ιδιαίτερη έμφαση στην προληπτική ιατρική και την προάσπιση των σεξουαλικών και αναπαραγωγικών δικαιωμάτων των γυναικών. Ενδεικτικά αναφέρουμε τη συνεργασία σε αυτόν τον τομέα της Γενικής Γραμματείας Ισότητας των Φύλων με τη Γενική Γραμματεία Νέας Γενιάς και την Εταιρεία Οικογενειακού Προγραμματισμού/μέλους της Διεθνούς Ομοσπονδίας Οικογενειακού Προγραμματισμού IPPF.

11.Ιδιαίτερη μέριμνα πρέπει να δοθεί στο νεαρό γυναικείο πληθυσμό του πλανήτη και στην προάσπιση των δικαιωμάτων των κοριτσιών, με έμφαση στην πληροφόρηση, την αξιοποίηση του ελεύθερου χρόνου, την ενίσχυση της νεανικής επιχειρηματικότητας, τη δράση κατά του κοινωνικού αποκλεισμού, την πρόληψη και την καταπολέμηση όλων των μορφών έμφυλης βίας και την εκμετάλλευση των ανηλίκων.

Αξίζει να επισημανθεί ότι η Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων συνεργάζεται στενά με τις γυναικείες ΜΚΟ και την Κοινωνία των Πολιτών για το συντονισμό των δράσεων με σκοπό την προάσπιση των δικαιωμάτων των γυναικών στη χώρα μας.

Στην ιστοσελίδα της Γ.Γ.Ι.Φ. www.isotita.gr έχει αναρτηθεί το πλήρες κείμενο της 7ης Περιοδικής Έκθεσης της Ελλάδας για την Εξάλειψη των Διακρίσεων σε βάρος των Γυναικών προς την αρμόδια Επιτροπή CEDAW του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών, του <<Εθνικού Προγράμματος για την Ουσιαστική Ισότητα των Φύλων 2010-2013>> και της Απολογιστικής Έκθεσης περιόδου Νοεμβρίου 2009 – Ιανουαρίου 2012 με πλήρη καταγραφή των πρόσφατων πολιτικών και των δράσεων της Γενικής Γραμματείας Ισότητας των Φύλων για την ενίσχυση της αρχής της ισότητας των δύο φύλων στην εκπαίδευση, την απασχόληση και την επιχειρηματικότητα.

2.3 Εθνική Νομοθεσία αναφορικά με τη συμμετοχή των γυναικών στα πολιτικά κέντρα λήψης αποφάσεων

Σχετικά με την εκλογική διαδικασία σε εθνικό επίπεδο, το πρόσφατο Προεδρικό Διάταγμα 26/2012 με τίτλο «Κωδικοποίηση σε ενιαίο κείμενο των διατάξεων της νομοθεσίας για την εκλογή βουλευτών» κωδικοποιεί την υφιστάμενη νομοθεσία περί ποσοστώσεων στον αριθμό των υποψηφίων βουλευτών κατά φύλο (ήτοι τα άρθρα 34 του Π.Δ. 96/2007 και 3 του ν. 3636/2008) και στο άρθρο 34 ορίζει ότι :

«…Για την ανακήρυξη των εκλογικών συνδυασμών αυτοτελών Κομμάτων, συνασπισμού συνεργαζόμενων Κομμάτων και ανεξαρτήτων, ο αριθμός των υποψηφίων βουλευτών, από κάθε φύλο, πρέπει να ανέρχεται σε ποσοστό τουλάχιστον ίσο με το 1/3 του συνολικού αριθμού των υποψηφίων τους, αντιστοίχως, σε όλη την Επικράτεια. Τυχόν δεκαδικός αριθμός στρογγυλοποιείται στην επόμενη ακέραιη μονάδα, εφόσον το κλάσμα είναι ίσο με μισό της μονάδας και άνω».

Παράλληλα, σε επίπεδο εκλογικής διαδικασίας σε τοπικό και περιφερειακό επίπεδο, βάσει της παρ. 3 του άρθρου 18 με τίτλο «Υποψηφιότητες» Μέρος Β' Πρώτος Βαθμός Αυτοδιοίκησης – Δήμοι, Κεφάλαιο Β' «Εκλογική Διαδικασία» του πρόσφατου Νόμου 3852/2010 (ΦΕΚ 887/Α'/7-6-2010) με τίτλο «Νέα Αρχιτεκτονική της Αυτοδιοίκησης και της Αποκεντρωμένης Διοίκησης-Πρόγραμμα Καλλικράτης» ορίζεται ότι:

«Ο αριθμός των υποψήφιων δημοτικών συμβούλων, συμβούλων δημοτικής κοινότητας και συμβούλων τοπικής κοινότητας από κάθε φύλο ανέρχεται τουλάχιστον στο ένα τρίτο (1/3) του συνολικού αριθμού των μελών του δημοτικού συμβουλίου ή του συμβουλίου δημοτικής ή τοπικής κοινότητας που υπολογίζεται διακεκριμένα για κάθε δημοτικό συμβούλιο και κάθε συμβούλιο δημοτικής ή τοπικής κοινότητας. Τυχόν δεκαδικός αριθμός στρογγυλοποιείται στην αμέσως επόμενη ακέραιη μονάδα, εφόσον το κλάσμα είναι τουλάχιστον ίσο με το μισό της».

Αντίστοιχα, η παρ. 3 του άρθρου 120 «Υποψηφιότητες» Μέρος Γ' Δεύτερος Βαθμός Αυτοδιοίκησης – Περιφέρειες, Κεφάλαιο Β' «Εκλογική Διαδικασία» του ανωτέρω νόμου καθορίζει, ότι:

«ο αριθμός των υποψήφιων περιφερειακών συμβούλων κάθε συνδυασμού από κάθε φύλο πρέπει να ανέρχεται σε ποσοστό ίσο τουλάχιστον με το ένα τρίτο (1/3) του συνολικού αριθμού των μελών του περιφερειακού συμβουλίου. Τυχόν δεκαδικός αριθμός

στρογγυλοποιείται στην αμέσως επόμενη ακέραιη μονάδα, εφόσον το κλάσμα είναι τουλάχιστον ίσο με το μισό της».

Α. Στοιχεία συμμετοχής των γυναικών στις εθνικές, τοπικές και περιφερειακές εκλογές

Εθνικές εκλογές: Μετά τις εκλογές της 17ης Ιουνίου 2012 οι γυναίκες βουλευτές ανέρχονται στις 63 επί συνόλου 300 βουλευτών, εκπροσωπώντας έτσι το 21% των μελών του Κοινοβουλίου, που είναι και το μεγαλύτερο ποσοστό γυναικείας εκπροσώπησης κατά τις εκλογικές αναμετρήσεις των τελευταίων 16 ετών. Αξίζει να σημειωθεί ότι στις Εθνικές εκλογές του 1996 το ίδιο ποσοστό ανερχόταν μόλις στο 6,3 %.

Δημοτικές και Περιφερειακές εκλογές: Τα ποσοστά των αιρετών γυναικών μετά τις Περιφερειακές και Δημοτικές Εκλογές της 7ης και 14ης Νοεμβρίου 2010 διαμορφώθηκαν ως εξής:

ΠΟΣΟΣΤΑ ΣΕ ΕΠΙΠΕΔΟ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗΣ ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗΣ	
ίκες που εξελέγησαν στη θέση του/της Περιφερειάρχη	0 επί συνόλου 13 (ποσοστό 0%)
ίκες που εξελέγησαν στη θέση του/της Αντιπεριφερειάρχη	11 επί συνόλου 58 (ποσοστό 18,96%)
ίκες που Εξελέγησαν στη θέση του/της Περιφερειακής βούλου	115 επί συνόλου 713 (ποσοστό 16,13%)
ΠΟΣΟΣΤΑ ΣΕ ΕΠΙΠΕΔΟ ΤΟΠΙΚΗΣ ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗΣ	
ίκες που εξελέγησαν στη θέση της Δημάρχου	ί συνόλου 325 (ποσοστό 2,46%)
ίκες που Εξελέγησαν στη θέση του μέλους Δημοτικού βουλίου	558 επί συνόλου 9694 (ποσοστό 16,07%)

Β. Δράσεις της Γενικής Γραμματείας Ισότητας για τη συμμετοχή των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων

✓ Εθνικές Εκλογές και Εκλογές του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου

Σχεδιάστηκε και προκηρύχθηκε η υλοποίηση της καμπάνιας με τίτλο: «Εκστρατεία ευαισθητοποίησης για την ισόρροπη συμμετοχή γυναικών στα πολιτικά κέντρα λήψης αποφάσεων σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο». Ο ανοιχτός δημόσιος διαγωνισμός για την

επιλογή αναδόχου έχει δημοσιευθεί, έληξε η ημερομηνία υποβολής προσφορών και βρίσκονται σε διαδικασία αξιολόγησης οι προσφορές που υποβλήθηκαν.

Εθνικές Εκλογές 2012

Έγινε η συλλογή, καταγραφή και επεξεργασία των υποψηφίων και εκλεγμένων κατά φύλο, κόμμα και Περιφέρεια και συντάχθηκε εγχειρίδιο-έκθεση που περιλαμβάνει τα πλήρη στατιστικά στοιχεία των εκλογών τόσο της 6ης Μαΐου όσο και της 17ης Ιουνίου 2012, το οποίο και έχει αναρτηθεί στην ιστοσελίδα της ΓΓΙΦ (http://www.isotita.gr/index.php/statistics/c180/).

✓ Εκλογές ΟΤΑ 2010

Πραγματοποιήθηκε καμπάνια ευαισθητοποίησης για τις περιφερειακές και δημοτικές εκλογές του Νοεμβρίου 2010 για την ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών στα πολιτικά κέντρα λήψης αποφάσεων της τοπικής και περιφερειακής αυτοδιοίκησης. Συγκεκριμένα, η ΓΓΙΦ ανέπτυξε τις ακόλουθες δράσεις:

- Καμπάνια ευαισθητοποίησης με θέμα: «Αψηφήστε τα Στερεότυπα σε αυτές τις εκλογές, Ψηφίστε και Γυναίκες», με κεντρικό στόχο αφενός την ευαισθητοποίηση του κοινού για την ανατροπή των έμφυλων στερεότυπων στον χώρο της πολιτικής και αφετέρου την υποστήριξη και ενίσχυση των γυναικών υποψηφίων, μέσω της διανομής σχετικού έντυπου υλικού. Η καμπάνια ευαισθητοποίησης περιλάμβανε: α) παραγωγή υλικού (κονκάρδες, φυλλάδια και αφίσες στην ελληνική και αλβανική γλώσσα, ώστε να ενημερωθούν οι μετανάστες/-τριες που έχουν το δικαίωμα του εκλέγειν και εκλέγεσθαι σε αυτές τις εκλογές), β) δημιουργία και προβολή δύο (2) τηλεοπτικών spot, γ) παραγωγή ραδιοφωνικού spot, δ) διοργάνωση ημερίδας για την ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων, ε) προβολή του κοινωνικού μηνύματος και διαδικτυακά μέσω εμφανίσεων σε ειδησεογραφικά sites, και στ) λειτουργία περιπτέρου σε κεντρικό σημείο της Αθήνας για τρεις (3) μέρες (2-4/11/2010).

Αποστολή επιστολής της Γενικής Γραμματέως Ισότητας των Φύλων στους/στις Γενικούς/-ές Γραμματείς και υπεύθυνους/-ες των κοινοβουλευτικών πολιτικών κομμάτων με την οποία τους/τις καλούσε να περιλάβουν στα κριτήρια επιλογής των επικεφαλής των συνδυασμών τους την παράμετρο του φύλου, προκειμένου να γίνει πράξη η ενεργή προώθηση των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων.

✓ Υποστήριξη της συμμετοχής των γυναικών σε θέσεις πολιτικής ευθύνης σε περιφερειακό και τοπικό επίπεδο

Το Έργο «Ενθάρρυνση και υποστήριξη της συμμετοχής των γυναικών σε θέσεις πολιτικής ευθύνης και εκπροσώπησης σε περιφερειακό και τοπικό επίπεδο» σχεδιάστηκε και εντάχθηκε στο ΕΣΠΑ της ΓΓΙΦ. Υλοποιείται με δικαιούχο την ΠΕΤΑ ΑΕ (Πληροφόρηση - Επιμόρφωση - Τοπική Ανάπτυξη ΑΕ) σε συνεργασία με την Κεντρική Ένωση Δήμων Ελλάδας (ΚΕΔΕ) και την Ένωση Περιφερειών (ΕΝΠΕ). Το Έργο αποσκοπεί στην ενίσχυση των γυναικών που συμμετέχουν στην πολιτική σε επίπεδο Δήμων και Περιφερειών. Μέχρι σήμερα πραγματοποιήθηκαν τα παρακάτω:

- Διοργάνωση συνεδρίου «Η Πόλη της Ισότητας» στις 7 και 8 Νοεμβρίου 2011 με τη συμμετοχή των Δημάρχων για την υπογραφή της «Ευρωπαϊκής Χάρτας για την Ισότητα των Φύλων στις Τοπικές Κοινωνίες». Η ημερίδα (8/11/2011) που ακολούθησε την Τελετή Υπογραφής της Χάρτας αναμεταδόθηκε ζωντανά μέσω διαδικτύου (live streaming) από την ιστοσελίδα της ΓΓΙΦ. Η Χάρτα έχει υπογραφεί από 153 Δήμους.
- Υπογραφή της Χάρτας από τους 13 Περιφερειάρχες στα γραφεία της ΕΝ.ΠΕ. (Δεκέμβριος 2011)
- Διοργάνωση ημερίδας στις 2 Μαρτίου 2012 με τη συμμετοχή των αιρετών περιφερειακών συμβούλων και των μελών των ΠΕΠΙΣ. Στην ημερίδα παρουσιάσθηκαν τα διετή Σχέδια Δράσης για την Ένταξη της Ισότητας των Φύλων στις πολιτικές των Περιφερειών της χώρας και η σχεδιαζόμενη από την ΓΓΙΦ υποστήριξη της λειτουργίας και των δράσεων δημοσιότητας των ΠΕΠΙΣ μέσω Έργων ΕΣΠΑ.
- Έκδοση της «Ευρωπαϊκής Χάρτας για την Ισότητα των Φύλων στις Τοπικές Κοινωνίες».
- Εκπόνηση και έκδοση του Οδηγού Εφαρμογής της Ευρωπαϊκής Χάρτας για την Ισότητα των Φύλων στις Τοπικές Κοινωνίες.
- Δημιουργία ειδικής ιστοσελίδας www.airetes.gr και δημιουργία Μητρώου Εκλεγμένων Γυναικών.
- Διενέργεια δεκατριών (13) σεμιναρίων κατάρτισης/επιμόρφωσης (1.000 αιρετών γυναικών) των Περιφερειών: Δυτικής Μακεδονίας στην Κοζάνη (15-16/12/2011), Βορείου Αιγαίου στην Αθήνα (15-16/3/2012), Δυτικής Ελλάδος στην Πάτρα (29-30/3/2012) Πελοποννήσου στην Τρίπολη (5-6/4/2012 και Ανατολικής Μακεδονίας Θράκης στην Κομοτηνή(17-18/5/2012), και Θεσσαλίας στη Λάρισα (31/5- 1/6/2012), ενώ τα υπόλοιπα οκτώ (8) σεμινάρια θα υλοποιηθούν εντός του 2012.
- Στελέχωση Γραφείων Ισότητας στην Κεντρική Ένωση Δήμων Ελλάδας (ΚΕΔΕ) και στην Ένωση Περιφερειών (ΕΝΠΕ), μέσω Προκήρυξης η οποία έχει υποβληθεί στο ΑΣΕΠ για έγκριση.

3. GENDER MAINSTREAMING – ΕΝΤΑΞΗ ΤΗΣ ΔΙΑΣΤΑΣΗΣ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΣΤΙΣ ΔΗΜΟΣΙΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ

Η στρατηγική για την «ένταξη της ισότητας σε όλες τις πολιτικές» (gender mainstreaming) αφορά σε τρόπους με τους οποίους όλες οι δημόσιες πολιτικές μπορούν να συμπεριλάβουν τον στόχο της ισότητας των φύλων στον σχεδιασμό και την υλοποίησή τους. Η ένταξη της ισότητας των φύλων σε όλες τις δημόσιες πολιτικές αποτελεί βασικό στόχο και ολοκληρωμένη στρατηγική για την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών, και συνιστά αφενός στρατηγικό στόχο της Ευρωπαϊκής Ένωσης από το 1996 και, αφετέρου, κεντρικό πυλώνα του **Εθνικού Προγράμματος για την Ουσιαστική Ισότητα των Φύλων 2010-2013** (www.isotita.gr) που εκπόνησε και υλοποιεί η Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων (ΓΓΙΦ). Η διαδικασία αυτή αποσκοπεί στη χάραξη, εφαρμογή και αξιολόγηση πολιτικών ισότητας, έτσι ώστε και τα δύο φύλα να επωφελούνται ισότιμα από όλες τις πολιτικές και δράσεις, σε όλα τα επίπεδα και στάδια της οικονομικής, πολιτικής και κοινωνικής ζωής.

Στην Ελλάδα, μια σειρά από νομοθετικές ρυθμίσεις σε πολλά επίπεδα έχουν ήδη διαμορφώσει ένα θεσμικό πλαίσιο για την de jure τήρηση της αρχής της ισότητας των φύλων και της μη διάκρισης στη βάση του φύλου σε όλες τις εκφάνσεις της κοινωνικής ζωής των πολιτών. Τα πεδία εφαρμογής της νομοθεσίας διευρύνθηκαν τα τελευταία χρόνια, έτσι ώστε να καλυφθούν οι νέες ανάγκες που προέκυψαν από τις εξελίξεις στην αγορά εργασίας, την οικογένεια και γενικότερα στην κοινωνία, με δεδομένο ότι η ενίσχυση του νομοθετικού πλαισίου της ισότητας των φύλων αποτελεί σημαντικό εργαλείο πολιτικής για την προάσπιση των δικαιωμάτων των γυναικών.

Προκειμένου, λοιπόν, το παρόν υλικό να αποτελέσει εύχρηστο και λειτουργικό εργαλείο για την κατανόηση της ανάπτυξης του σχεδιασμού, της εφαρμογής και τηςαξιολόγησης των δημόσιων πολιτικών, με τέτοιο τρόπο ώστε να λαμβάνονται υπόψη οι ιδιαίτερες και διαφορετικές ανάγκες των ανδρών και των γυναικών, παρατίθεται παρακάτω ενδεικτικά το υφιστάμενο θεσμικό πλαίσιο για την ισότητα των φύλων στα διάφορα θεματικά πεδία δημόσιας πολιτικής (όπως είναι η βία κατά των γυναικών, οι πολλαπλές διακρίσεις, η υγεία, η απασχόληση, η προώθηση των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων, η καταπολέμηση έμφυλων στερεότυπων κ.ά.).

(Βλ. συμπληρωματικά Παράρτημα Ι, για μια αναλυτική παράθεση του σχετικού θεσμικού και νομικού πλαισίου)

3.1. Η Νομική- Θεσμική Διάσταση

3.1.1. Συνταγματική Κατοχύρωση της Ισότητας

Η αρχή της ισότητας είναι κατοχυρωμένη στο ελληνικό δικαιϊκό σύστημα και Συνταγματικά από το 1975. Στο **άρθρο 4 παρ. 2 του Συντάγματος** ορίζεται ότι οι Έλληνες και οι Ελληνίδες έχουν ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις, ενώ στο **άρθρο 5** καθιερώνεται η αρχή της μη διάκρισης όλων των προσώπων, τα οποία βρίσκονται στην ελληνική επικράτεια. Με την αναθεώρηση του Συντάγματος του **2001** διευρύνθηκε η ουσιαστική ισότητα των φύλων, αφού με τη διάταξη του άρθρου **116 παρ. 2** καταργήθηκαν οι αποκλίσεις από την αρχή της ισότητας των φύλων και θεσπίστηκε μέριμνα της Πολιτείας να λαμβάνει **ειδικά θετικά μέτρα** για την εξάλειψη των διακρίσεων σε βάρος των γυναικών. Η επικύρωση με νόμο της Σύμβασης για την Εξάλειψη όλων των μορφών Διακρίσεων κατά των Γυναικών από την Ελλάδα από το 1983 (Ν. 1342/1983) δηλώνει και τη βούληση της ελληνικής Πολιτείας να αναλάβει πρωτοβουλίες και μέτρα για την προώθηση της εφαρμογής της ισότητας των φύλων.

3.1.2 Νομοθεσία για τη Βία Κατά των Γυναικών και την Εμπορία και Παράνομη Διακίνηση Ανθρώπων (Trafficking)

Η ψήφιση του **Ν. 3500/2006 για την Πρόληψη και Καταπολέμηση της ενδοοικογενειακής βίας** (ΦΕΚ 232/Α΄/24-10-2006) έχει ως σκοπό την αντιμετώπιση της ενδοοικογενειακής βίας και καλύπτει ένα σημαντικό νομικό κενό, συμβάλλοντας στην πρόληψη και καταπολέμηση ενός κοινωνικού φαινομένου που παρουσιάζει ανησυχητικές διαστάσεις στην εποχή μας, πλήττοντας κυρίως γυναίκες και ανήλικα παιδιά. Οι διατάξεις του εισάγουν τέσσερις (4) κρίσιμες μεταρρυθμιστικές τομές:

α) Αντιμετωπίζεται πλέον ως έγκλημα ενδοοικογενειακής βίας ο εξαναγκασμός σε συνουσία χωρίς την ελεύθερη βούληση και των δύο (2) συζύγων.

β) Απαγορεύεται ρητά η σωματική βία σε βάρος ανηλίκων ως μέσο σωφρονισμού στο πλαίσιο της ανατροφής τους.

γ) Όλο το πλέγμα των μέτρων εφαρμόζεται και στις περιπτώσεις σταθερής συμβίωσης μεταξύ άνδρα και γυναίκα χωρίς γάμο, και

δ) Καθιερώνεται ο θεσμός της δικαστικής διαμεσολάβησης για εγκλήματα ενδοοικογενειακής βίας πλημμελληματικού χαρακτήρα. Δράστης και θύμα καλούνται ενώπιον του/της αρμόδιου/-ας

εισαγγελέα/-ως ή του δικαστηρίου, προκειμένου να καταβληθούν όλες οι δυνατές προσπάθειες για την αποκατάσταση της αρμονικής συμβίωσης.

Με τον **Ν. 3625/2007 «Κύρωση, εφαρμογή του Προαιρετικού Πρωτοκόλλου στη Σύμβαση για τα Δικαιώματα του Παιδιού σχετικά με την εμπορία παιδιών, την παιδική πορνεία και παιδική πορνογραφία»** (ΦΕΚ 290/Α'/24-12-2007) κυρώθηκε και έχει ισχύ το Προαιρετικό Πρωτόκολλο στη Σύμβαση για τα Δικαιώματα του παιδιού (κυρωτικός νόμος 2101/1992, ΦΕΚ 192/Α') σχετικά με την εμπορία παιδιών, την παιδική πορνεία και την παιδική πορνογραφία, που υιοθετήθηκε με το ψήφισμα 54/263 (25 Μαΐου 2000) της Γενικής Συνέλευσης του ΟΗΕ. Ο νόμος αυτός ενισχύει το πλαίσιο για την αντιμετώπιση του φαινομένου της εμπορίας ανθρώπων, της σωματεμπορίας ή της ασέλγειας με ανήλικο έναντι αμοιβής, διενέργειας ταξιδιών με σκοπό την τέλεση συνουσίας ή άλλων ασελγών πράξεων σε βάρος ανηλίκου ή πορνογραφίας ανηλίκου. Οι διατάξεις του έχουν ιδιαίτερη σημασία για την πρόληψη και την καταστολή των παραπάνω αξιοποίνων πράξεων, οι οποίες στρέφονται κατά ανηλίκων προσώπων που στη μεγάλη τους πλειοψηφία είναι ανήλικες γυναίκες (κορίτσια). Τροποποιούνται σχετικές διατάξεις και εισάγονται προσθήκες στο Ποινικό Κώδικα για την πρόληψη και τον κολασμό αυτών των αξιοποίνων πράξεων με αυστηρότατες ποινές. Ρυθμίζονται, επίσης, περιπτώσεις για την προστασία της ιδιωτικής ζωής των ανηλίκων θυμάτων εισάγονται νέες διαδικασίες για την ικανοποιητικότερη δικαστική προστασία αυτών και επεκτείνεται σε όλα τα ανήλικα θύματα των πράξεων αυτών ο θεσμός της δωρεάν νομικής βοήθειας και του αυτεπάγγελτου διορισμού δικηγόρου.

Ο **Νόμος 3875/2010 «Κύρωση και εφαρμογή σύμβασης Ηνωμένων Εθνών κατά διεθνικού οργανωμένου εγκλήματος και των 3 πρωτοκόλλων αυτής και συναφείς διατάξεις (trafficking)**, αφορά στην κύρωση του Πρωτόκολλου για την Πρόληψη, Καταστολή και Τιμωρία της Διακίνησης Προσώπων, Ιδιαίτερα Γυναικών και Παιδιών, του Πρωτόκολλου κατά της Λαθραίας Διακίνησης Μεταναστών από τη Γη, τη Θάλασσα και τον Αέρα, και του Πρωτόκολλου κατά της παράνομης κατασκευής και διακίνησης πυροβόλων όπλων, τμημάτων και συστατικών τους και πυρομαχικών. Με το συγκεκριμένο νόμο τροποποιήθηκαν διατάξεις του Ποινικού Κώδικα, του Κώδικα Ποινικής Δικονομίας, και των προηγούμενων νομοθετημάτων περί σωματεμπορίας (ν. 3064/2002, π.δ. 233/2003, ν. 3386/2005), ενώ συμπληρώνεται ουσιαστικά το ισχύον νομικό πλαίσιο κατά της εμπορίας ανθρώπων σε έναν τομέα που υστερούσε, αυτόν της προστασίας των θυμάτων.

3.1.3 Νομοθεσία για τη Συμμετοχή των Γυναικών στα Κέντρα Λήψης Αποφάσεων

Με το άρθρο 6, παρ. 1 του **Ν. 2839/2000** (ΦΕΚ 196/Α'/2000) *«Ρυθμίσεις θεμάτων του Υπουργείου Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης και άλλες διατάξεις»*, διασφαλίσθηκε η ισόρροπη συμμετοχή ανδρών και γυναικών στη διαδικασία λήψης αποφάσεων στο Δημόσιο, στα ΝΠΔΔ, ΝΠΙΔ καθώς επίσης και στους ΟΤΑ α' και β' βαθμού. Πιο συγκεκριμένα, καθιερώθηκε η υποχρεωτική, κατ' ελάχιστο στο 1/3, συμμετοχή κάθε φύλου στα **υπηρεσιακά συμβούλια** και **στα συλλογικά όργανα του Δημοσίου,** των Δημοσίων Οργανισμών και των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης.

Με το άρθρο 34, παρ. 3 του **Ν. 3463/2006** (ΦΕΚ 114/Α'/8-6-2006) *«Κύρωση Κώδικα Δήμων και Κοινοτήτων»*, διατηρείται η πρόβλεψη του Ν. 2910/2001 για την κατά το 1/3 συμμετοχή από κάθε φύλο στα ψηφοδέλτια των δημοτικών ή κοινοτικών συμβουλίων, των συμβουλίων δημοτικού διαμερίσματος και τοπικών συμβουλίων. Βάσει της **παρ. 3 του άρθρου 18** με τίτλο «Υποψηφιότητες» Μέρος Β' Πρώτος Βαθμός Αυτοδιοίκησης – Δήμοι, Κεφάλαιο Β' «Εκλογική Διαδικασία» του νέου νόμου **3852/2010** (ΦΕΚ 887/Α'/7-6-2010) ***με τίτλο «Νέα Αρχιτεκτονική της Αυτοδιοίκησης και της Αποκεντρωμένης Διοίκησης-Πρόγραμμα Καλλικράτης»*** ορίζεται ότι: *«Ο αριθμός των υποψήφιων δημοτικών συμβούλων, συμβούλων δημοτικής κοινότητας και συμβούλων τοπικής κοινότητας από κάθε φύλο ανέρχεται τουλάχιστον στο ένα τρίτο (1/3) του συνολικού αριθμού των μελών του δημοτικού συμβουλίου ή του συμβουλίου δημοτικής ή τοπικής κοινότητας που υπολογίζεται διακεκριμένα για κάθε δημοτικό συμβούλιο και κάθε συμβούλιο δημοτικής ή τοπικής κοινότητας. Τυχόν δεκαδικός αριθμός στρογγυλοποιείται στην αμέσως επόμενη ακέραιη μονάδα, εφόσον το κλάσμα είναι τουλάχιστον ίσο με το μισό της».*

Επίσης, η **παρ. 3 του άρθρου 120** «Υποψηφιότητες» Μέρος Γ' Δεύτερος Βαθμός Αυτοδιοίκησης – Περιφέρειες, Κεφάλαιο Β' «Εκλογική Διαδικασία» του ανωτέρω νόμου καθορίζει, ότι *«ο αριθμός των υποψήφιων περιφερειακών συμβούλων κάθε συνδυασμού από κάθε φύλο πρέπει να ανέρχεται σε ποσοστό ίσο τουλάχιστον με το ένα τρίτο (1/3) του συνολικού αριθμού των μελών του περιφερειακού συμβουλίου. Τυχόν δεκαδικός αριθμός στρογγυλοποιείται στην αμέσως επόμενη ακέραιη μονάδα, εφόσον το κλάσμα είναι τουλάχιστον ίσο με το μισό της».*

Με το δεύτερο Άρθρο του **Ν. 3839/2010** (ΦΕΚ 51/Α/29.3.2010) με τίτλο *«Σύστημα επιλογής προϊσταμένων οργανικών μονάδων με αντικειμενικά και αξιοκρατικά κριτήρια – Σύσταση Ειδικού Συμβουλίου Επιλογής Προϊσταμένων (ΕΙΣΕΠ) και λοιπές διατάξεις»*, αντικαταστάθηκε μεταξύ άλλων το άρθρο 161 με τίτλο «Εκπροσώπηση των Φύλων» [πριν άρθρο 160 παρ. 3 του «Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ.» (**Ν.**

3528/2007, ΦΕΚ/Α'/26/9-2-2007)], ώστε να ορίζει ότι στα Συμβούλια των άρθρων 157, 158 και 159 ο αριθμός των μελών που ορίζονται από κάθε φύλο ανέρχεται σε ποσοστό ίσο τουλάχιστον με το ένα τρίτο (1/3) του συνόλου των μελών που ορίζονται σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις, εφόσον στην οικεία υπηρεσία υπηρετεί επαρκής αριθμός υπαλλήλων που συγκεντρώνει τις νόμιμες προϋποθέσεις για ορισμό και τα μέλη που ορίζονται είναι περισσότερα από ένα (1). Τυχόν δεκαδικός αριθμός στρογγυλοποιείται στην επόμενη ακέραιη μονάδα, εφόσον το κλάσμα είναι ίσο τουλάχιστον με μισό της μονάδας. Ίδια πρόβλεψη αναφορικά με τα υπηρεσιακά συμβούλια των Ο.Τ.Α. ενσωματώνεται με την παρ. 5 του άρθρου 7 και στον **Κώδικα Κατάστασης Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων» (Ν. 3584/2007**, ΦΕΚ/Α'/143/28-6-2007).

Με το άρθρο 3 του **Ν. 3636/2008** (ΦΕΚ 11/Α'/1-2-2008) («Τροποποίηση του Ν. 3231/2004 "εκλογή βουλευτών"») καθορίζεται ότι στους συνδυασμούς των κομμάτων, ο αριθμός των υποψηφίων από κάθε φύλο πρέπει να ανέρχεται **σε ποσοστό τουλάχιστον ίσο με το 1/3 του συνολικού αριθμού των υποψηφίων**, στο σύνολο της επικράτειας (**όχι ανά εκλογική περιφέρεια**). Πλέον η σχετική νομοθεσία για τις βουλευτικές εκλογές έχει κωδικοποιηθεί στο π.δ. 26/2012.

Με το άρθρο 57 του **Ν. 3653/2008** (ΦΕΚ Α'/21-3-2008) *«Θεσμικό πλαίσιο έρευνας και τεχνολογίας και άλλες διατάξεις»* **καθορίζεται ποσοστό συμμετοχής των επιστημόνων κατ' ελάχιστο 1/3 για κάθε φύλο** στη στελέχωση των Εθνικών οργάνων και Επιτροπών Έρευνας και Τεχνολογίας, εφόσον οι υποψήφιοι διαθέτουν τα απαραίτητα προσόντα για την κάλυψη της σχετικής, κατά περίπτωση, θέσης.

Στο πλαίσιο των νέων αρμοδιοτήτων στον τομέα της κοινωνικής προστασίας και αλληλεγγύης που **ανατέθηκαν στους Δήμους με το Ν. 3852/2010** (ΦΕΚ 87 Α΄) εντάσσεται και η ανασυγκρότηση των υφιστάμενων υπηρεσιών τους στις οποίες περιλαμβάνεται και <u>ο τομέας της άσκησης πολιτικών ισότητας των φύλων</u>. Σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 97 του ν. 3852/2010 (ΦΕΚ 87 Α΄) οι Δήμοι στο πλαίσιο κατάρτισης των οργανισμών εσωτερικής υπηρεσίας και της συγκρότησης των υπηρεσιών τους υποχρεούνται **μέχρι 31.12.2012** να περιλάβουν στους ανωτέρω οργανισμούς τους, μεταξύ άλλων, και την υπηρεσιακή μονάδα **«Άσκηση Κοινωνικής Πολιτικής και Πολιτικών Ισότητας των Φύλων»**. Η σύσταση υπηρεσιακής μονάδας για τις πολιτικές ισότητας των φύλων σε επίπεδο Δήμου επιτρέπει την ανάπτυξη των εκάστοτε δημοτικών πολιτικών και προγραμμάτων γύρω από ένα κομβικό σημείο, το οποίο μπορεί να λειτουργήσει ως πόλος συντονισμού, πληροφόρησης, ενημέρωσης και δικτύωσης αφενός καλύπτοντας ευρύτερες περιοχές, προγράμματα, συναρμόδιους φορείς και γυναικείες οργανώσεις, και αφετέρου επιτρέποντας την αποτελεσματική διασύνδεσή τους. Η

μορφή και η στελέχωση της υπηρεσιακής μονάδας (Τμήμα Πολιτικών Ισότητας των Φύλων, Τμήμα Κοινωνικής Πολιτικής & Ισότητας των Φύλων, Γραφείο Κοινωνικής Πολιτικής & Ισότητας των Φύλων) ποικίλει ανάλογα με το πληθυσμιακό κριτήριο, τα τακτικά έσοδα του Δήμου και τον αριθμό του υπηρετούντος προσωπικού σύμφωνα και με τον Οδηγό Προσαρμογής των Πρότυπων Σχεδίων Οργανισμών Εσωτερικής Υπηρεσίας των νέων Δήμων, (ΕΕΤΑΑ, Δεκέμβριος 2010).

Το νέο θεσμικό πλαίσιο, (Πρόγραμμα «Καλλικράτης», **Άρθρο 70**), προβλέπει τη δυνατότητα συγκρότησης **Δημοτικής Επιτροπής Ισότητας των Φύλων**. Στην Επιτροπή αυτή συμμετέχουν αιρετοί/ές, στελέχη της Υπηρεσιακής Μονάδας Πολιτικών Ισότητας των Φύλων του Δήμου ή του ΝΠΔΔ, καθώς και εμπειρογνώμονες σε θέματα ένταξης της διάστασης του φύλου στις τοπικές πολιτικές και εκπρόσωποι γυναικείων οργανώσεων της περιοχής.

Στο πλαίσιο των νέων αρμοδιοτήτων που ανατέθηκαν στις αιρετές περιφέρειες με το ν. 3852/2010 (ΦΕΚ 87 Α΄) εντάσσεται και η ουσιαστική **ανασυγκρότηση των Περιφερειακών Επιτροπών Ισότητας**, με στόχο την προώθηση της ισότητας των φύλων σε όλους τους τομείς της οικονομικής, πολιτικής και κοινωνικής ζωής σε τοπικό και περιφερειακό επίπεδο. Συγκεκριμένα, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 186, περ. VI, του ν. 3852/2010 σε κάθε περιφέρεια συγκροτείται, με απόφαση του/της οικείου Περιφερειάρχη, Περιφερειακή Επιτροπή Ισότητας των Φύλων, στην οποία προεδρεύει ο/η Περιφερειάρχης και μετέχουν εκπρόσωποι του περιφερειακού συμβουλίου, των δήμων της περιφέρειας, των γυναικείων οργανώσεων και της Γενικής Γραμματείας Ισότητας των Φύλων. Αντικείμενο των Περιφερειακών Επιτροπών Ισότητας είναι η μέριμνα και η υποστήριξη της ένταξης της ισότητας των φύλων στην αναπτυξιακή πολιτική της περιφέρειας καθώς και η διατύπωση προτάσεων και εισηγήσεων προς τα αρμόδια όργανα για τη λήψη αναγκαίων μέτρων για την προώθηση των πολιτικών ισότητας.

(Βλ. Παράρτημα ΙΙ για συμπληρωματικά στοιχεία σχετικά με την ισότητα των φύλων στην τοπική αυτοδιοίκηση).

3.1.4 Νομοθεσία για την Απασχόληση, τη Συμφιλίωση Ιδιωτικής/Οικογενειακής και Επαγγελματικής ζωής, την Κοινωνική Ασφάλιση και την Πρόσβαση σε Αγαθά και Υπηρεσίες

Το εθνικό νομοθετικό πλαίσιο που αφορά σε θεματικά πεδία όπως η απασχόληση, η συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, η κοινωνική ασφάλιση, η προστασία της υγείας, η πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες, η προστασία της μητρότητας κ.ά. είναι πλούσιο και αρκετά

ευρύ και βρίσκεται αποτυπωμένο στην ιστοσελίδα της Γενικής Γραμματείας Ισότητας www.isotita.gr. Ενδεικτικά αναφέρουμε τις εξής νομοθετικές ρυθμίσεις:

Ο **Νόμος 3896/2010** (ΦΕΚ 207/Α'/8-12-2010) «Εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης − Εναρμόνιση της κείμενης νομοθεσίας με την Οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006 και άλλες συναφείς διατάξεις» τροποποιεί και αντικαθιστά το μέχρι σήμερα ισχύοντα Νόμο 3488/2006 «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», ρυθμίζοντας θέματα σχετικά με:

- την ισότητα των αμοιβών μεταξύ γυναικών και ανδρών,
- την ίση μεταχείριση στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης,
- την ίση μεταχείριση σε σχέση με την πρόσβαση στην απασχόληση στην επαγγελματική εξέλιξη και κατάρτιση και τους όρους εργασίας,
- μέτρα του εθνικού νομοθέτη για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης.

Επίσης, σύμφωνα με τον νέο νόμο, όταν ο Συνήγορος του Πολίτη ενεργεί ως φορέας για την παρακολούθηση και προώθηση της εφαρμογής της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών, επιλαμβάνεται πλέον υποθέσεων που εκκρεμούν ενώπιον δικαστηρίων, δικαστικών ή εισαγγελικών αρχών, έως τη διεξαγωγή της πρώτης συζήτησης στο ακροατήριο ή την άσκηση ποινικής δίωξης ή έως ότου το αρμόδιο δικαστήριο ή η αρμόδια δικαστική αρχή αποφανθεί επί αιτήσεως παροχής προσωρινής δικαστικής προστασίας.

Με τον **Ν. 3769/2009** ενσωματώθηκε στην ελληνική έννομη τάξη η Οδηγία 2004/113/ΕΚ για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και την παροχή αυτών. Με την ανωτέρω Οδηγία η Ευρωπαϊκή Κοινότητα προάγει την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών και σε άλλες δραστηριότητες πέραν του τομέα της απασχόλησης και των επαγγελματικών δραστηριοτήτων. Ο νόμος αυτός αφορά στην πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες τόσο στο δημόσιο, στην ευρύτερο δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα.

Με τις ρυθμίσεις του Νόμου εισάγεται η απαγόρευση άμεσης ή έμμεσης διάκρισης λόγω φύλου, συμπεριλαμβανομένης και της λιγότερο ευνοϊκής μεταχείρισης των γυναικών λόγω εγκυμοσύνης και μητρότητας. Διάκριση λόγω φύλου συνιστά και η παρενόχληση και η σεξουαλική παρενόχληση, οι οποίες επίσης απαγορεύονται. Διάκριση, επίσης, θεωρείται κατά την έννοια του νόμου και η ενθάρρυνση για την άσκηση άμεσων και έμμεσων διακρίσεων λόγω φύλου. Η διαφορετική μεταχείριση δεν αποκλείεται, εντούτοις, εάν η παροχή αγαθών και υπηρεσιών αποκλειστικά ή πρωτίστως σε άτομα του ενός φύλου αιτιολογείται από θεμιτό σκοπό τηρουμένης

της αρχής της αναλογικότητας. Οι διατάξεις του νόμου τυγχάνουν εφαρμογής τόσο στον δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα, καταλαμβάνοντας ενδεικτικά τις τραπεζικές και χρηματοπιστωτικές υπηρεσίες, την ιδιωτική ασφάλιση, τις μεταφορές, τις εμπορικές δραστηριότητες, την πρόσβαση σε χώρους όπου επιτρέπεται η είσοδος στο κοινό, τις υπηρεσίες υγείας κ.λπ. Ρητώς εξαιρούνται οι συναλλαγές που πραγματοποιούνται στο πλαίσιο του ιδιωτικού και οικογενειακού βίου, καθώς και οι τομείς της εκπαίδευσης, των Μέσων Μαζικής Ενημέρωσης και της διαφήμισης.

3.2 Θεσμικοί Μηχανισμοί για την Εφαρμογή της Εθνικής Πολιτικής για την Ισότητα των Φύλων

Η **Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων (ΓΓΙΦ)** του Υπουργείου Εσωτερικών είναι ο αρμόδιος κυβερνητικός φορέας για τον σχεδιασμό, την υλοποίηση και την παρακολούθηση της εφαρμογής των πολιτικών για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών σε όλους τους τομείς. Η ΓΓΙΦ αποτελεί αυτοτελή Δημόσια Υπηρεσία και είναι αρμόδια για την προώθηση και πραγματοποίηση της νομικής και ουσιαστικής ισότητας των φύλων σε όλους τους τομείς της κοινωνικής, πολιτικής και οικονομικής ζωής. Ιδρύθηκε με το άρθρο 27 του Ν. 1558/1985 (ΦΕΚ 137/Α), ως αυτοτελής Δημόσια Υπηρεσία και με το **ΠΔ 5/2008 (ΦΕΚ 17/Α)** καταρτίστηκε **νέος Οργανισμός** της ΓΓΙΦ, για την καλύτερη και αποδοτικότερη λειτουργία της Υπηρεσίας. Η ΓΓΙΦ περιλαμβάνει υπηρεσίες σε κεντρικό (Γραφείο Γενικής Γραμματέως, Γενική Διεύθυνση Συντονισμού, η οποία συγκροτείται από τις Διευθύνσεις Προγραμματισμού, Ανάπτυξης και Απασχόλησης, Εργασιακών Σχέσεων και Κοινωνικής Πολιτικής, Τεκμηρίωσης και Πληροφόρησης, Ευρωπαϊκής Πολιτικής και Διεθνούς Συνεργασίας, Διοικητικού-Οικονομικού και Οργάνωσης και το Νομικό Τμήμα, Γραφείο Επικοινωνίας και Δημοσίων Σχέσεων) και σε περιφερειακό επίπεδο (Συμβουλευτικά Κέντρα).

Το **Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ)** είναι νομικό πρόσωπο ιδιωτικού δικαίου που λειτουργεί υπό την εποπτεία του Υπουργείου Εσωτερικών [Π.Δ. 65/2011 (Φ.Ε.Κ. 147/Α΄/27.06.2011)]. Ιδρύθηκε με το Ν.1835/89 (ΦΕΚ 76 Α), συστάθηκε και λειτουργεί από το 1994 (ΠΔ 42/94 ΦΕΚ 33 Α). Ενεργοποιείται δυναμικά στην προώθηση των γυναικών σε όλους τους τομείς της κοινωνικής, πολιτικής και οικονομικής ζωής και έχει ως κύριο στόχο να συμβάλει καθοριστικά στην εξάλειψη των διακρίσεων κατά των γυναικών. Διεξάγει έρευνες, εκπονεί μελέτες και πραγματοποιεί εθνικά και ευρωπαϊκά προγράμματα δράσης σε θέματα ισότητας των φύλων.

Ο **Συνήγορος του Πολίτη (ΣτΠ)** είναι Ανεξάρτητη Αρχή κατοχυρωμένη στο Σύνταγμα της Ελλάδος (άρθρο 101Α). Ξεκίνησε τη λειτουργία του το 1998 και παρέχει τις υπηρεσίες του δωρεάν. Κύρια αποστολή του ΣτΠ είναι να διαμεσολαβεί μεταξύ της δημόσιας διοίκησης και των

πολιτών για την προστασία των δικαιωμάτων τους, την τήρηση της νομιμότητας και την καταπολέμηση της κακοδιοίκησης (Ν. 3094/2003). Τον Μάιο του **2008** συστάθηκε στον ΣτΠ ένας νέος Κύκλος δραστηριότητας, ο **Κύκλος Ισότητας των Φύλων**. Με το **Ν. 3896/2010**- άρθρο 25 (που καταργεί και αντικαθιστά τον προηγούμενο ν. 3488/2006), ο Συνήγορος του Πολίτη ορίστηκε ως φορέας παρακολούθησης και προώθησης της εφαρμογής της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα, όσον αφορά στην πρόσβαση στην απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και ανέλιξη, τους όρους και τις συνθήκες εργασίας συμπεριλαμβανομένης της αμοιβής και τα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης, κατ' εφαρμογή του άρθρου 20 της Οδηγίας 2006/54/ΕΚ. Με το **Ν. 3491/2006** συστάθηκε **Εθνική Επιτροπή για την Ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών** στη ΓΓΙΦ, με τη συμμετοχή εκπροσώπων από φορείς και υπουργεία. Έργο της Επιτροπής είναι: α) η διεξαγωγή του κοινωνικού διαλόγου και του διαλόγου με την κοινωνία των πολιτών για τη διαμόρφωση πολιτικών που προάγουν την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών σε όλους τους τομείς, σύμφωνα και με το διεθνές και ευρωπαϊκό κεκτημένο, και β) η υποβολή προτάσεων και μέτρων για την εφαρμογή τους, καθώς και η αξιολόγηση των αποτελεσμάτων τους σε εθνικό και περιφερειακό επίπεδο.

Το Τμήμα Ισότητας των Φύλων στη Δ/νση Όρων Εργασίας της Κεντρικής υπηρεσίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης (Ν. 1414/1984, Ν. 3896/2010) στο οποίο ανήκουν: αα) Η νομοθετική πρωτοβουλία και η επεξεργασία σχεδίων νόμων και κανονιστικών διοικητικών πράξεων που αναφέρονται στην εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης και στην ισότητα ευκαιριών ανδρών και γυναικών στις εργασιακές σχέσεις, στην προστασία της μητρότητας και στη συμφιλίωση επαγγελματικού, ιδιωτικού και οικογενειακού βίου, σε συνεργασία με τη Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων του Υπουργείου Εσωτερικών. ββ) Η παρακολούθηση του διεθνούς και κοινοτικού δικαίου σχετικά με τα θέματα της ανωτέρω παραγράφου, σε συνεργασία με τους συναρμόδιους κάθε φορά φορείς. Εκπρόσωπος του Τμήματος Ισότητας των Φύλων μετέχει στις ελληνικές, ευρωπαϊκές και διεθνείς επιτροπές και ομάδες εργασίας, σχετικά με τα αντικείμενα αρμοδιότητάς του. γγ) Η παρακολούθηση των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, των διαιτητικών αποφάσεων, των εσωτερικών κανονισμών προσωπικού και των εν γένει πρακτικών στο χώρο εργασίας ως προς την τήρηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών και την υιοθέτηση θετικών δράσεων στο πλαίσιο αυτής. δδ) Η συλλογή στοιχείων και στατιστικών δεδομένων για τη θέση των εργαζομένων και των δύο φύλων στην Ελλάδα και η παρακολούθηση της εφαρμογής ειδικών θετικών μέτρων για την προώθηση της ισότητας ευκαιριών για τα δύο φύλα και την εξάλειψη των ανισοτήτων στις εργασιακές σχέσεις. εε) Η ενημέρωση των εργοδοτών, των εργαζομένων, των συνδικαλιστικών

και των μη κυβερνητικών οργανώσεων που ασχολούνται με την προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών, σχετικά με τα μέτρα που λαμβάνονται για την ισότητα των φύλων στις εργασιακές σχέσεις.

Το **Τμήμα Ισότητας των Φύλων του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας της Κεντρικής Υπηρεσίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης** (Ν. 1414/1984, Ν. 3896/2010) γνωμοδοτεί για σχέδια νόμων, διοικητικών πράξεων και γενικά για θέματα που αναφέρονται στην εφαρμογή της αρχής της ισότητας των φύλων στις εργασιακές σχέσεις, εφόσον παραπέμπονται σε αυτό από τις αρμόδιες υπηρεσίες.

Επίσης, **Γραφεία Ισότητας των Φύλων λειτουργούν και σε όλες τις Επιθεωρήσεις Εργασίας** (Ν. 1414/1984, Ν. 3896/2010, Ν. 3996/2011).

Το **Γραφείο Ισότητας των Φύλων-Υπουργείο Εθνικής Άμυνας** (Π.Δ. 39/2004) αποτελεί ανεξάρτητο γραφείο, που υπάγεται απευθείας στο/στη Γενικό/ή Διευθυντή/τρια. Το Γραφείο Ισότητας:

- συλλέγει, διαχειρίζεται και επεξεργάζεται κατά την κείμενη νομοθεσία στοιχεία και πληροφορίες για θέματα που αφορούν στην ισότητα των δύο φύλων στο στρατιωτικό προσωπικό των Ενόπλων Δυνάμεων της Ελλάδας καθώς και άλλων κρατών-μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, του Βορειοατλαντικού Συμφώνου και άλλων Διεθνών Οργανισμών,
- διατυπώνει θεσμικές προτάσεις και προωθεί τα αναγκαία μέτρα για την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των δύο φύλων στο στρατιωτικό προσωπικό των Ενόπλων Δυνάμεων της χώρας,
- συνεργάζεται για αντικείμενα ισότητας των φύλων με τη Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων, τα Γενικά Επιτελεία και τις λοιπές υπηρεσίες του Υπουργείου Εθνικής Άμυνας».

Στο **Υπουργείο Αγροτικής Ανάπτυξης και Τροφίμων** έχει συσταθεί **Γραφείο Ισότητας των Φύλων** στη Γενική Διεύθυνση Γεωργικών Εφαρμογών και Έρευνας, και ειδικότερα στη Διεύθυνση Αγροτικής Οικιακής Οικονομίας.

Παράλληλα, λειτουργεί η **Ειδική Μόνιμη Κοινοβουλευτική Επιτροπή Ισότητας, Νεολαίας και Δικαιωμάτων του Ανθρώπου**, η οποία έχει μεταξύ άλλων ως αντικείμενο (**άρθρο 43^{A} του Καν. της Βουλής**, παρ. 2ε όπως τροποποιήθηκε στις 25.6.2008) τη μελέτη, την έρευνα και τη διατύπωση προτάσεων, με σκοπό την προώθηση στην εκπαίδευση, στην οικογένεια και στους άλλους κοινωνικούς θεσμούς της ισότητας των φύλων, ιδίως σε θέματα απασχόλησης, σεβασμού και προστασίας των δικαιωμάτων του ανθρώπου και κάθε άλλη ενέργεια που συμβάλλει στην κατοχύρωση και εφαρμογή της αρχής αυτής από τη Διοίκηση και τους, εν γένει, δημόσιους φορείς.

Η **Εθνική Επιτροπή για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου** ιδρύθηκε με τον Ν. 2667/1998 (τροπ. με Άρθρο 15 του Ν. 2790/2000, Άρθρο 18 του Ν. 3051/2002 και Άρθρο 23 του Ν. 3156/2003, με σκοπό τη συνεχή επισήμανση σε όλα τα όργανα της Πολιτείας της ανάγκης αποτελεσματικής κατοχύρωσης των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου όλων όσων διαβιούν στην ελληνική επικράτεια.

3.3 Δημιουργία μεθοδολογιών και εργαλείων ένταξης παρακολούθησης και ελέγχου της διάστασης της ισότητας των φύλων σε όλες τις δημόσιες πολιτικές

Το Έργο «Δημιουργία μεθοδολογιών και εργαλείων ένταξης παρακολούθησης και ελέγχου της διάστασης της ισότητας των φύλων σε όλες τις δημόσιες πολιτικέςσχεδιάστηκε και εντάχθηκε στο χρηματοδοτικό πλαίσιο του ΕΣΠΑ στις 29/12/2010. Στόχος του Έργου είναι η υποστήριξη της εκπόνησης και πιλοτικής εφαρμογής Σχεδίων Δράσης για την ένταξη της ισότητας στις πολιτικές των Υπουργείων, των Περιφερειών και των Δήμων.

Η ΓΓΙΦ απευθύνθηκε σε όλες τις Γενικές Γραμματείες των κεντρικών υπηρεσιών των Υπουργείων, στις 13 Περιφέρειες και στους 15 μεγαλύτερους σε πληθυσμό Δήμους με στόχο την ένταξή τους στο Έργο, ώστε να χρηματοδοτηθούν Τομεακά, Τοπικά και Περιφερειακά Προγράμματα Ισότητας των Φύλων με βάση Πρότυπο Σύστημα Ένταξης της Ισότητας των Φύλων (ΣΕΙΦ), το οποίο έχει ήδη εκπονηθεί.

Συγκροτήθηκαν τρεις (3) Ομάδες Εργασίας για τις οποίες έχουν οριστεί τα μέλη τους, τα οποία είναι στελέχη της ΓΓΙΦ και της ΕΥΣΥΔΕ/ΥΠΕΣ, ειδικοί/-ές επιστήμονες και εμπειρογνώμονες σε θέματα φύλου και ισότητας των φύλων από Υπουργεία, Περιφέρειες και Δήμους της χώρας.

Η 1η Ομάδα Εργασίας ανέπτυξε το πρότυπο Σύστημα Ένταξης της Ισότητας των Φύλων σε Υπουργεία, Περιφέρειες και Δήμους με τη μορφή τριών (3) διακριτών Οδηγών. Οι Οδηγοί Εφαρμογής αποτελούν εύχρηστα εργαλεία, συνδυάζοντας θεωρητικές/μεθοδολογικές προσεγγίσεις και παραδείγματα, έτσι ώστε τα Υπουργεία, οι Περιφέρειες και οι Δήμοι να εντάξουν αποτελεσματικά στο πρόγραμμα και τις δράσεις τους πολιτικές ισότητας των φύλων (gender mainstreaming) και βρίσκονται αναρτημένοι στην ιστοσελίδα της ΓΓΙΦ http://www.isotita.gr/index.php/docs/c161/).

Η 2η Ομάδα αποτελεί τον συνδετικό κρίκο μεταξύ των φορέων από τους οποίους προέρχονται (Υπουργεία), της ΕΥΣΥΔΕ/ΥΠΕΣ, καθώς και των αναδόχων που θα

επιλεγούν για να εφαρμόσουν τα πιλοτικά προγράμματα ισότητας στην Κεντρική Διοίκηση.

Η 3η Ομάδα θα αποτελεί τον συνδετικό κρίκο μεταξύ των φορέων από τους οποίους προέρχονται (Περιφέρειες και Δήμους), της ΕΥΣΥΔΕ/ΥΠΕΣ, καθώς και των αναδόχων που θα επιλεγούν για να εφαρμόσουν τα πιλοτικά προγράμματα ισότητας στην Αυτοδιοίκηση Α' και Β' βαθμού.

3.4 Ειδικές δράσεις για την προώθηση των γυναικών στους μηχανισμούς λήψης αποφάσεων

3.4.1 . Βελτίωση δεξιοτήτων γυναικών δημοσίων υπαλλήλων στην Κεντρική Διοίκηση, ΝΠΔΔ, ΝΠΙΔ και ΟΤΑ με στόχο να αναλάβουν υψηλόβαθμες θέσεις

Η ΓΓΙΦ σχεδίασε σε συνεργασία με το ΕΚΔΔΑ το Έργο με τίτλο: «Ενδυνάμωση και βελτίωση δεξιοτήτων των γυναικών δημοσίων υπαλλήλων στην Κεντρική Διοίκηση, ΝΠΔΔ, ΝΠΙΔ και ΟΤΑ Α' και Β' βαθμού με στόχο να αναλάβουν υψηλόβαθμες θέσεις»

και χρηματοδότηση από το ΕΣΠΑ της ΓΓΙΦ (ΕΠΔΜ - Άξονας

3.4.2 . Ενθάρρυνση και ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών σε θέσεις πολιτικής ευθύνης

Ομοίως όλα όσα ακολουθούν έχουν τη μορφή και το πνεύμα ενός ενημερωτικού σημειώματος ή έκθεσης απολογισμού. Θα πρέπει να προσαρμοστούν στο πνεύμα ενός εκπαιδευτικού υλικού.

Το Έργο «Ενθάρρυνση και ευαισθητοποίηση για την ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών σε θέσεις πολιτικής ευθύνης» εντάχθηκε στο χρηματοδοτικό πλαίσιο ΕΣΠΑ και αφορά στην ανάπτυξη δράσεων ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης της κοινής γνώμης (καμπάνιες), προκειμένου να ενισχυθεί η συμμετοχή των γυναικών σε θέσεις πολιτικής ευθύνης, αλλά και η εκπροσώπησή τους σε πολιτικούς θεσμούς σε ευρωπαϊκό, εθνικό, περιφερειακό και τοπικό επίπεδο. Πιο συγκεκριμένα:

Με αφορμή τις προηγούμενες Δημοτικές και Περιφερειακές Εκλογές του 2010:

Στο πλαίσιο του συγκεκριμένου έργου πραγματοποιήθηκε καμπάνια ευαισθητοποίησης για τις περιφερειακές και δημοτικές εκλογές του Νοεμβρίου 2010 για την ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών στα πολιτικά κέντρα λήψης αποφάσεων της τοπικής και περιφερειακής αυτοδιοίκησης. Συγκεκριμένα, η ΓΓΙΦ ανέπτυξε τις ακόλουθες δράσεις:

•Καμπάνια ευαισθητοποίησης με θέμα: «Αψηφήστε τα Στερεότυπα σε αυτές τις εκλογές, Ψηφίστε και Γυναίκες», με κεντρικό στόχο αφενός την ευαισθητοποίηση του κοινού για την ανατροπή των έμφυλων στερεότυπων στον χώρο της πολιτικής και αφετέρου την υποστήριξη και ενίσχυση των γυναικών υποψηφίων, μέσω της διανομής σχετικού έντυπου υλικού. Η καμπάνια ευαισθητοποίησης περιλάμβανε: α) παραγωγή υλικού (κονκάρδες, φυλλάδια και αφίσες στην ελληνική και αλβανική γλώσσα, ώστε να ενημερωθούν οι μετανάστες/-τριες που έχουν το δικαίωμα του εκλέγειν και εκλέγεσθαι σε αυτές τις εκλογές), β) δημιουργία και προβολή δύο (2) τηλεοπτικών spot, γ) παραγωγή ραδιοφωνικού spot, δ) διοργάνωση ημερίδας για την ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων, ε) προβολή του κοινωνικού μηνύματος και διαδικτυακά μέσω εμφανίσεων σε ειδησεογραφικά sites, και στ) λειτουργία περιπτέρου σε κεντρικό σημείο της Αθήνας (Ερμού και Χριστοπούλου) για τρεις (3) μέρες (2-4/11/2010).

•Αποστολή επιστολής της Γενικής Γραμματέως Ισότητας των Φύλων στους/στις

Γενικούς/-ές Γραμματείς και υπεύθυνους/-ες των κοινοβουλευτικών πολιτικών κομμάτων με την οποία τους/τις καλούσε να περιλάβουν στα κριτήρια επιλογής των επικεφαλής των συνδυασμών τους την παράμετρο του φύλου, προκειμένου να γίνει πράξη η ενεργή προώθηση των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων.

Στατιστικά στοιχεία: Οι γυναίκες που εκλέχθηκαν κατά τις εκλογές του 2010 αποτελούσαν το 14,82% του συνόλου των Αντιπεριφερειαρχών, το 15,76% του συνόλου των Περιφερειακών Συμβούλων, το 16,07% του συνόλου των Δημοτικών Συμβούλων. Οκτώ (8) γυναίκες εκλέχθηκαν Δήμαρχοι σε ολόκληρη τη χώρα (2,47%) επί συνόλου 325 δήμων.

Εθνικές Εκλογές και Εκλογές του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου

Ως 2ο σκέλος του Έργου, υλοποιείται η καμπάνια με τίτλο: «Εκστρατεία ευαισθητοποίησης για την ισόρροπη συμμετοχή γυναικών στα πολιτικά κέντρα λήψης αποφάσεων σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο», η οποία περιλαμβάνει μεταξύ άλλων

παραγωγή προωθητικού υλικού, διοργάνωση δράσεων δημοσιότητας/ευαισθητοποίησης και δημιουργία ιστοσελίδας www.nai-stis- gynaikes.gr/ .

Μάλιστα την Παρασκευή 12 Ιουλίου 2013, ενόψει των Ευρωεκλογών 2014, η ΓΓΙΦ πραγματοποίησε εκδήλωση με θέμα «Περισσότερες Ελληνίδες στο Ευρωκοινοβούλιο. Ισχυρότερη Εκπροσώπηση της Ελλάδας στην Ευρώπη», στα Γραφεία της Ελληνικής Αντιπροσωπείας του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου.

Αναφορικά με τις προηγούμενες Εθνικές Εκλογές του 2012

Σε υπηρεσιακό επίπεδο, έγινε η συλλογή, καταγραφή και επεξεργασία των υποψηφίων και εκλεγμένων κατά φύλο, κόμμα και Περιφέρεια και συντάχθηκε εγχειρίδιο-έκθεση που περιλαμβάνει τα πλήρη στατιστικά στοιχεία των εκλογών τόσο της 6ης Μαΐου όσο και της 17ης Ιουνίου 2012, το οποίο και έχει αναρτηθεί στην ιστοσελίδα της ΓΓΙΦ (http://www.isotita.gr/index.php/statistics/c180/). Πιο συγκεκριμένα, οι γυναίκες που έχουν εκλεγεί μέλη του Ελληνικού Κοινοβουλίου είναι εξήντα τρείς (63), ανέρχονται δηλαδή στο 21 % του συνόλου των βουλευτών, ποσοστό αυξημένο κατά 3,7 % από εκείνο της εκλογικής αναμέτρησης της 2009. Πλέον, οι γυναίκες βουλευτές είναι 64, μετά την κατάληψη της θέσης εκλιπόντος βουλευτή από την πρώτη επιλαχούσα, γυναίκα βουλευτή (Απρίλιος 2013) με το ποσοστό της γυναικείας παρουσίας στη Βουλή να ανέρχεται στο 21,3 %.

3.4.3 Υποστήριξη της συμμετοχής των γυναικών σε θέσεις πολιτικής ευθύνης σε περιφερειακό και τοπικό επίπεδο

Το Έργο «Ενθάρρυνση και υποστήριξη της συμμετοχής των γυναικών σε θέσεις πολιτικής ευθύνης και εκπροσώπησης σε περιφερειακό και τοπικό επίπεδο» σχεδιάστηκε και εντάχθηκε στο ΕΣΠΑ της ΓΓΙΦ. Υλοποιείται με δικαιούχο την ΠΕΤΑ ΑΕ σε συνεργασία με την Κεντρική Ένωση Δήμων Ελλάδας (ΚΕΔΕ) και την Ένωση Περιφερειών (ΕΝΠΕ). Το Έργο αποσκοπεί στην ενίσχυση των γυναικών που συμμετέχουν στην πολιτική σε επίπεδο Δήμων και Περιφερειών. Μέχρι σήμερα πραγματοποιήθηκαν τα παρακάτω:

•Διοργάνωση συνεδρίου «Η Πόλη της Ισότητας» στις 7 και 8 Νοεμβρίου 2011 με τη συμμετοχή των Δημάρχων για την υπογραφή της «Ευρωπαϊκής Χάρτας για την Ισότητα των Φύλων στις Τοπικές Κοινωνίες». Η ημερίδα (8/11/2011) που ακολούθησε την Τελετή Υπογραφής της Χάρτας αναμεταδόθηκε ζωντανά μέσω διαδικτύου (live streaming) από την

ιστοσελίδα της ΓΓΙΦ. Η Χάρτα έχει υπογραφεί από 152 Δήμους. Στο Παράρτημα υπάρχει πίνακας με την αποτύπωση των Δήμων και των Περιφερειών που έχουν μέχρι στιγμής υπογράψει την Ευρωπαική Χάρτα.

•Το Δεκέμβριο του 2011 έγινε η Τελετή για την Υπογραφή της Χάρτας από τους 13 Περιφερειάρχες στα γραφεία της ΕΝ.ΠΕ.

•Διοργάνωση ημερίδας στις 2 Μαρτίου 2012 με τη συμμετοχή των αιρετών περιφερειακών συμβούλων και των μελών των ΠΕΠΙΣ. Στην ημερίδα παρουσιάσθηκαν τα διετή Σχέδια Δράσης για την Ένταξη της Ισότητας των Φύλων στις πολιτικές των Περιφερειών της χώρας και η σχεδιαζόμενη από την ΓΓΙΦ υποστήριξη της λειτουργίας και των δράσεων δημοσιότητας των ΠΕΠΙΣ μέσω Έργων ΕΣΠΑ.

•Έκδοση της «Ευρωπαϊκής Χάρτας για την Ισότητα των Φύλων στις Τοπικές Κοινωνίες».

•Εκπόνηση και έκδοση του Οδηγού Εφαρμογής της Ευρωπαϊκής Χάρτας για την Ισότητα των Φύλων στις Τοπικές Κοινωνίες.

•Δημιουργία ειδικής ιστοσελίδας www.airetes.gr και δημιουργία Μητρώου Εκλεγμένων Γυναικών.

•Διενέργεια δεκατριών (13) σεμιναρίων κατάρτισης/επιμόρφωσης (1.000 αιρετών γυναικών) των Περιφερειών:

•Έχει γίνει η στελέχωση Γραφείων Ισότητας στην Κεντρική Ένωση Δήμων Ελλάδας (ΚΕΔΕ) και στην Ένωση Περιφερειών (ΕΝΠΕ), μέσω Προκήρυξης και διαδικασίες ΑΣΕΠ, η λειτουργία τους συνεχίζεται ομαλά ενώ υπάρχει τακτική συνεργασία και επικοινωνία με την αρμόδια διεύθυνση Δ1 της ΓΓΙΦ.

3.4.4 Υποστήριξη της συμμετοχής των γυναικών σε θέσεις πολιτικής ευθύνης και εκπροσώπησης σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο πολιτικής

Σχεδιάστηκε, εντάχθηκε στο ΕΣΠΑ (Α.Π. 1005/10-4-2012) και ανατέθηκε στο Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ) το Έργο ανάπτυξης δράσεων ενθάρρυνσης και υποστήριξης της συμμετοχής των γυναικών σε θέσεις πολιτικής ευθύνης και εκπροσώπησης σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο. Ειδικότερα, το Έργο απευθύνεται: α) σε γυναίκες που έχουν εκλεγεί σε εθνικό ή ευρωπαϊκό επίπεδο, β) σε γυναίκες υποψήφιες σε

εκλογικές διαδικασίες (εθνικές εκλογές, ευρωεκλογές), που ως τώρα δεν έχουν εκλεγεί, και γ) σε πολιτικά κόμματα, θεσμούς και όργανα που λαμβάνουν αποφάσεις σχετικές με την εκλογική διαδικασία και τη διεκδίκηση της πολιτικής εξουσίας. Το Έργο περιλαμβάνει: α) τη διεξαγωγή ερευνών-μελετών για τη συμμετοχή των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων, β) τη διενέργεια σεμιναρίων κατάρτισης/επιμόρφωσης υποψηφίων στις εκλογές γυναικών, γ) τη δημιουργία ειδικής ιστοσελίδας, και δ) την παραγωγή και έκδοση σχετικού έντυπου υλικού.

Το έργο υλοποιείται και υπάρχει σχετική ιστοσελίδα www.gynaikes-politiki.gr/

3.4.5. Προώθηση των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων των Κοινωνικών Εταίρων

Σχεδιάστηκαν και υλοποιούνται Έργα με στόχο την ενδυνάμωση των γυναικών συνδικαλιστριών στις διοικήσεις των συνδικαλιστικών οργάνων όλων των βαθμίδων, μέσω δράσεων όπως: α) η δημιουργία δομών ισότητας στις έδρες των τριτοβάθμιων οργανώσεων, β) η δικτύωση και διακρατική συνεργασία, και γ) η επιμόρφωση και διοργάνωση ημερίδων ευαισθητοποίησης. Τα Έργα που εντάχθηκαν στο ΕΣΠΑ και υλοποιούνται είναι τα ακόλουθα:

•«Δράσεις προώθησης και υποστήριξης των γυναικών σε ανώτατες συνδικαλιστικές βαθμίδες της ΑΔΕΔΥ και των μελών της» με δικαιούχο το Διαβαλκανικό Ινστιτούτο Δημόσιας Διοίκησης της ΑΔΕΔΥ.

•«Ενίσχυση και ενδυνάμωση της συμμετοχής των γυναικών στις συνδικαλιστικές αγροτικές οργανώσεις και σε άλλους φορείς συλλογικής εκπροσώπησης της υπαίθρου» με δικαιούχο την Γενική Συνομοσπονδία Αγροτικών Συλλόγων Ελλάδος (ΓΕΣΑΣΕ).

•«Ενίσχυση και υποστήριξη γυναικών για τη συμμετοχή τους στην εμπορική επιχειρηματικότητα και στον εμπορικό συνδικαλισμό» με δικαιούχο την Εθνική Συνομοσπονδία Ελληνικού Εμπορίου (ΕΣΕΕ).

•«Σχέδιο δράσης για την προώθηση των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων των συλλογικών οργάνων της ΓΣΕΒΕΕ» με δικαιούχο το Ινστιτούτο Μικρών Επιχειρήσεων της ΓΣΕΒΕΕ (ΙΜΕ-ΓΣΕΒΕΕ).

•«Προώθηση και ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών στα όργανα εκπροσώπησης των συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργαζομένων» με δικαιούχο το Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ (ΙΝΕ-ΓΣΕΕ).

•«Η ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών σε θέσεις ευθύνης στις επιχειρήσεις και στους φορείς εκπροσώπησης των επιχειρήσεων» με δικαιούχο την «Στέγη της Ελληνικής Βιομηχανίας (ΣΕΒ)».

Όλα τα έργα είναι σε εξέλιξη, έχουν συσταθεί σχεδόν σε όλους τους φορείς τα γραφεία ισότητας στις έδρες τους, λειτουργούν γραμμές ενημέρωσης (helplines), πραγματοποιούνται οι διακρατικές συναντήσεις και υλοποιούνται ήδη τα προβλεπόμενα σεμινάρια επιμόρφωσης και οι Ημερίδες Ευαισθητοποίησης.

3.4.6 Παρακολούθηση εφαρμογής ποσοστώσεων φύλου

Στο πλαίσιο της παρακολούθησης της εφαρμογής των Ν. 2839/2000 και 3839/2010 που αφορά στην ποσόστωση του 1/3 στα υπηρεσιακά, ΔΣ και άλλα συλλογικά όργανα του Δημοσίου, των Δημοσίων Οργανισμών και των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης, η ΓΓΙΦ πραγματοποιεί σχετική αλληλογραφία της αρμόδιας δ/νσης με τους αρμόδιους φορείς και συλλέγει στοιχεία μέσω των οποίων παρακολουθεί τη νομιμότητα σύνθεσης των συλλογικών οργάνων ως προς την ποσόστωση και επισημαίνει τις περιπτώσεις μη τήρησης παραθέτοντας το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο όπου και όταν χρειάζεται. Σύμφωνα με τα στοιχεία που έχουν συλλεχθεί (ΜΕΧΡΙ ΠΟΤΕ;;;;ΕΟΖ SI ?ER2013) τόσο από τις κοινοποιηθείσες στην ΓΓΙΦ σχετικές αποφάσεις όσο και από την έρευνα στο «Διαύγεια», διαπιστώνεται ότι μόνο στο 1/3 περίπου των οργάνων τηρείται ο νόμος για την ποσόστωση (βλ. Πίνακα 1).

Πίνακας 1. Εφαρμογή ποσόστωσης φύλου στα όργανα του δημοσίου τομέα

(τα στοιχεία είναι υπό διαρκή επικαιροποίηση)

	ΑΡΙΘΜΟΣ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ	ΝΟΜΙΜΗ ΣΥΓΚΡΟΤΗΣΗ	ΜΗ ΝΟΜΙΜΗ ΣΥΓΚΡΟΤΗΣΗ
Υπηρεσιακά Συμβούλια Υπουργείων	103	81	22
Διοικητικά Συμβούλια των	14	7	7
Υπηρεσιακά Συμβούλια Περιφερειών	2	0	2
Υπηρεσιακά Συμβούλια Δήμων	2	2	0
Διοικητικά Συμβούλια ΝΠΔΔ Δήμων	33	12	21
ΣΥΝΟΛΟ	154	102	52

3.4.7. Γυναίκες στα οικονομικά κέντρα λήψης αποφάσεων

Αναφορικά με τη συμμετοχή των γυναικών στις διοικήσεις των εταιρειών, αναπτύχθηκαν δράσεις ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του Ελληνικού Δικτύου ΕΚΕ, του ΕΒΕΑ, του ΣΕΒ και του Ινστιτούτου Ανάπτυξης Γυναικών Μάνατζερ και Επιχειρηματιών (ΙΑΓΜΕ, πλέον ΤΟΓΜΕ) σχετικά με την καμπάνια της Ευρωπαϊκής Επιτροπής με θέμα: «Ποσοστώσεις υπέρ των γυναικών στα ΔΣ των εταιριών- Αυτορρύθμιση ή νομοθεσία σε ευρωπαϊκό επίπεδο;». Η Γ.Γ.Ι.Φ. με σχετική επιστολή προσκάλεσε τις επιχειρήσεις-μέλη των οργανώσεων να συμμετέχουν στην ευρωπαϊκή καμπάνια, δεσμευόμενες να αυξήσουν τον αριθμό των γυναικών στα Διοικητικά Συμβούλια.

Πρόγραμμα PROGRESS 2013-2015:

Έχει υποβληθεί σχέδιο Progress προς την Ε. Επιτροπή (30.01.2013) με τίτλο «Θετικές δράσεις υπέρ των γυναικών για την προώθησή τους στα οικονομικά κέντρα αποφάσεων».

Προϋπ/σμός: 208.000,00 ευρώ

Δράσεις:

• Μελέτη καλών πρακτικών, εργαλείων, μεθοδολογιών και θεσμικού πλαισίου για τη δημιουργία ενός εργαλείου/μοντέλου εφαρμογής των αρχών της εταιρικής διακυβέρνησης στις επιχειρήσεις

•Τοπικά , κλαδικά εργαστήρια για γυναίκες και άνδρες στελέχη εταιριών, H.R Managers, κ.ά.

•Coaching – εργαστήρια ηγεσίας για γυναίκες , μεσαία και ανώτερα στελέχη επιχειρήσεων

•2 Συνέδρια - Φόρουμ διαβούλευσης με κρατικούς φορείς και κοινωνικούς εταίρους, και

•Προωθητικές ενέργειες ευαισθητοποίησης και ενημέρωσης στο ευρύ κοινό.

3.4.8. Υποστήριξη των ΜΚΟ (γυναικείων οργανώσεων)

Η ΓΓΙΦ σχεδίασε και υλοποιεί σε 2 κύκλους Έργο ΕΣΠΑ που περιλαμβάνει τη χρηματοδότηση διετών Σχεδίων Δράσης των γυναικείων και μη κυβερνητικών οργανώσεων που δραστηριοποιούνται για την ισότητα των φύλων ή/και την προάσπιση των δικαιωμάτων των γυναικών. Το Έργο στοχεύει στην υποστήριξη της διοικητικής και επιχειρησιακής ικανότητας των οργανώσεων. Τα προτεινόμενα Σχέδια Δράσης περιλαμβάνουν ενέργειες σε τουλάχιστον έναν από τους παρακάτω τομείς:

•την πρόληψη και την καταπολέμηση κάθε μορφής έμφυλης βίας κατά των γυναικών, και στην αρωγή θυμάτων έμφυλης βίας,

•την υποστήριξη γυναικών κοινωνικά ευπαθών ομάδων, όπως μεταναστριών, προσφύγων, φυλακισμένων, αποφυλακισμένων, γυναικών Ρομά, γυναικών με αναπηρία κ.ά.,

•την καταπολέμηση των στερεοτύπων των φύλων και των έμφυλων κοινωνικών ρόλων, όπως προβάλλονται μέσα από τα ΜΜΕ,

•τους τομείς ένταξης της οπτικής του φύλου με καινοτόμο χαρακτήρα, όπως για παράδειγμα το περιβάλλον, η κοινωνία της γνώσης, ο πολιτισμός, η έρευνα, η επιστήμη, η τέχνη κ.ά.

Η έμπρακτη στήριξη των γυναικείων οργανώσεων και ΜΚΟ από την ΓΓΙΦ περιλαμβάνει και τις εξής ενέργειες:

•Δημιουργία ειδικού χώρου στην ιστοσελίδα της (www.isotita.gr) για τις ΜΚΟ, ο οποίος φιλοξενεί ανακοινώσεις και προτάσεις όλων των γυναικείων οργανώσεων. Στον εν λόγω χώρο της ιστοσελίδας, έχει επίσης αναρτηθεί και ένας διαρκώς επικαιροποιούμενος κατάλογος με στοιχεία επικοινωνίας γυναικείων οργανώσεων, ΜΚΟ και παραρτημάτων τους, κοινωνικών φορέων, γυναικείων τμημάτων πολιτικών κομμάτων.

•Ετοιμάζεται ανοικτή ηλεκτρονική βάση δεδομένων για την εγγραφή των γυναικείων οργανώσεων καθώς και εμπειρογνωμόνων σε θέματα φύλου, και την αυτόματη επικαιροποίηση των στοιχείων τους.

•Συμμετοχή με την παρουσία της Γενικής Γραμματέως ή στελεχών της ΓΓΙΦ σε εκδηλώσεις γυναικείων συλλόγων, οργανώσεων και ΜΚΟ, ώστε να δημοσιοποιηθούν οι πολιτικές και οι δράσεις του «Εθνικού Προγράμματος για την Ουσιαστική Ισότητα των Φύλων 2010-2013».

•Συνδιοργάνωση και ανάληψη μέρους του κόστους εκδηλώσεων των γυναικείων οργανώσεων που αναφέρονται σε επίκαιρα θέματα ισότητας των φύλων

•Πραγματοποίηση συναντήσεων γνωριμίας και συνεργασίας της νέας ΓΓΙΦ με ΜΚΟ και γυναικείες οργανώσεις τον Οκτώβριο και Δεκέμβριο του 2012, τον Ιούλιο 2013 και τον Οκτώβριο 2013.

3.5 .Καταπολέμηση των στερεοτύπων- Ο ρόλος των ΜΜΕ στην ισότητα των φύλων

3.5.1Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης (ΜΜΕ)

Ο ρόλος των ΜΜΕ (τύπος, ραδιόφωνο, τηλεόραση και διαδίκτυο) στην αναπαραγωγή των έμφυλων στερεοτύπων είναι σημαντικός, αφού η πληροφορία που μεταδίδουν διαμορφώνει τις κοινωνικές συνειδήσεις, εκπαιδεύει, ενημερώνει και ευαισθητοποιεί τους πολίτες, γυναίκες και άνδρες, σε όλες τις ηλικίες. Οι εικόνες αναπαριστούν τις γυναίκες με τρόπο που τις υποβαθμίζει συστηματικά ή παραπέμπουν σε παραδοσιακά πρότυπα επηρεάζοντας το κοινό και αναπαράγοντας έτσι έμφυλα πρότυπα, σεξιστικές συμπεριφορές και αντιλήψεις.

Θεωρώντας λοιπόν ότι ο ρόλος των ΜΜΕ (τύπος, ραδιόφωνο, τηλεόραση και διαδίκτυο) στην αναπαραγωγή των έμφυλων στερεοτύπων είναι σημαντικός, έχουν αναληφθεί από τη ΓΓΙΦ ειδικότερες ενέργειες στον χώρο των ΜΜΕ, που αφορούν σε συνεργασίες με συλλογικούς φορείς που δραστηριοποιούνται στον τομέα της διαφήμισης-επικοινωνίας και το ΕΣΡ. Συγκεκριμένα:

•Συνεργασία με το Εθνικό Συμβούλιο Ραδιοτηλεόρασης (ΕΣΡ), για έγκριση δωρεάν μετάδοσης τηλεοπτικών και ραδιοφωνικών κοινωνικών μηνυμάτων.

•Αποστολή πέντε (5) καταγγελιών στο ΕΣΡ για συγκεκριμένες εκπομπές που προσέβαλαν την αξιοπρέπεια των γυναικών. Μέχρι και τον Ιούνιο του 2011 εκδόθηκε μία (1) καταδικαστική απόφαση.

•Αποστολή εξώδικης διαμαρτυρίας σε εκπομπή και σε τηλεοπτικό σταθμό για την προσβολή της προσωπικότητας που υπέστη στέλεχος της ΓΓΙΦ, κατά την άσκηση των καθηκόντων της. Επετεύχθη άμεση άρση της προσβολής και δέσμευση να μην επαναληφθεί η εκπομπή το μέλλον.

•Ανάπτυξη συνεργασίας με το Συμβούλιο Ελέγχου Επικοινωνίας (ΣΕΕ) και το Σύνδεσμο Διαφημιζομένων Ελλάδος (ΣΔΕ), για την καταπολέμηση των έμφυλων στερεότυπων στη διαφήμιση. Η ΓΓΙΦ επεξεργάσθηκε και υπέβαλε Σχέδιο Παραρτήματος «Ισότητα των Φύλων και Επικοινωνία», προκειμένου να ενταχθεί στον Ελληνικό Κώδικα Διαφήμισης-Επικοινωνίας του Συμβουλίου Ελέγχου Επικοινωνίας. Όμως, το Συμβούλιο Ελέγχου Επικοινωνίας κοινοποίησε επιστολή με την οποία κατέληξε στην ομόφωνη άποψη ότι το

θέμα αυτό καλύπτεται ικανοποιητικά από τις ήδη υπάρχουσες διατάξεις του Ελληνικού Κώδικα Διαφήμισης-Επικοινωνίας.

(Βλ. Παράρτημα ΙΙΙ ειδικότερα για τις Δομές Ισότητας των Κοινωνικών Εταίρων)

Βιβλιογραφία

Bourdieu P., (1998), *Για την τηλεόραση,* Αθήνα: Εκδόσεις Παπαζήση.

- (1999) *Η ανδρική κυριαρχία,* Αθήνα: Εκδόσεις Στάχυ.

- (2002), *Η διάκριση. Κοινωνική κριτική της καλαισθητικής κρίσης.* Αθήνα: Εκδόσεις Πατάκης.

- (2002) *Πρακτικοί Λόγοι για τη Θεωρία της Δράσης,* Αθήνα: Εκδόσεις Πλέθρον.

Βοσνιάδου, Σ.(2004). «Ο ρόλος των νοητικών μοντέλων στην ανάπτυξη των εννοιών»(www.c.s.phs.uod.gr//e//staff/vosniadou/Development_gr.pdf)

Βρύζας,Κ. & Τσιτουρίδου, Μ.(2002). Τα παιδιά και οι έφηβοι απέναντι στα «παλιά» και τα νέα» μέσα. Στο Δημητρακοπούλου, Α. (επιμ.) 3^{ο} Πανελλήνιο Συνέδριο: *Οι τεχνολογίες της πληροφορίας και της επικοινωνίας στην εκπαίδευση.* Πανεπιστήμιο Αιγαίου, Ρόδος. Καστανιώτης

Εθνική Έκθεση της Ελλάδας στον ΟΗΕ για την εφαρμογή του «Προγράμματος Δράσης» της 4ης Παγκόσμιας Διάσκεψης για τις Γυναίκες, Αθήνα, Δεκέμβριος 1999./2011

Καλογιαννίδου, Α., Οι αναπαραστάσεις των Παιδιών της Προσχολικής Ηλικίας για τους Ηλεκτρονικούς Υπολογιστές, Α.Π.Θ.

Καϊτανίδη, Μ., (2004), «Σε… ‘δυο βάρκες’ η ζωή της σύγχρονης Ελληνίδας: Πιο ανεξάρτητες, δραστήριες και δυναμικές αλλά με το δίλημμα καριέρα ή οικογένεια να τις βαρύνει», ΤΑ ΝΕΑ, 14-15.08.04.

Κάτσικας, Χ. & Καββαδίας, Γ. (1996). *Η ελληνική εκπαίδευση στον ορίζοντα του 2000. Εκπαιδευτικοί, Μαθητές και σχολική πραγματικότητα.* Αθήνα: Gutenberg.

Κ.Ε.Θ.Ι. (2002) Φύλο και ΜΜΕ Μελέτη Επισκόπησης, Καφίρη Κ.

Κόμης, Β. (1994). *Ανάλυση και ανασχηματισμός των αναπαραστάσεων των μαθητών από 9 μέχρι 12 ετών πάνω στις νέες τεχνολογίες της πληροφορικής.* Σύγχρονη Εκπαιδευση.

Κωνσταντοπούλου, Χ., (1989), *Προσέγγιση στον Κοινωνιολογικό Προβληματισμό,*

Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Κυριακίδη.

Ρούσσος, Π. (1996). Οι Η/Υ στη Δημοτική Εκπαίδευση: Ιδέες, Εμπειρίες, στάσεις και δυσκολίες των παιδιών. *Ψυχολογία*

Στρατηγάκη, Μ., (1996), *Φύλο, Εργασία, Τεχνολογία*, Αθήνα: Εκδόσεις Ο Πολίτης.

Σωτηριάδου, Α., (2005) Ευκαιρίες και ανισότητες στην επιλογή επαγγέλματος. Η περίπτωση των γυναικών που εργάζονται στα ΜΜΕ-TV. Πανεπιστήμιο Μακεδονίας

Τσιτουρίδου, Μ. & Βρύζας, Κ. (2001,12-13 Οκτωβρίου). Οι απόψεις των μαθητών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης για τους ηλεκτρονικούς υπολογιστές. *Πρακτικά 5ου Πανελλήνιου Συνεδρίου Διδακτική των Μαθηματικών και Πληροφορική στην Εκπαίδευση.* Τζεκάκη Μ., Θεσσαλονίκη.

Φούλε, Α. και Σολομονίδου, Χ., (1998), «Κορίτσια, φυσικές επιστήμες και νέες τεχνολογίες – προβλήματα αλλά και προκλήσεις για το μέλλον» στο *Εκπαίδευση και Φύλο*, Θεσσαλονίκη: Γεν. Διεύθυνση απασχόλησης και κοινωνικών υποθέσεων της Commission. Νέες τεχνολογίες.

Υπουργείο Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης, Γενική Γραμματεία Ισότητας, (2000), *Έκθεση της Επιτροπής της 23ης Ειδικής Συνόδου της Γενικής Συνέλευσης του Ο.Η.Ε.*, Αθήνα: Υπουργείο Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης, Γενική Γραμματεία Ισότητας.

Υπουργείο Προεδρίας της Κυβέρνησης, Γενική Γραμματεία Ισότητας, (1995), *Εκπαίδευση και Ισότητα Ευκαιριών. Παιδαγωγικό υλικό και ισότητα ευκαιριών στην Πρωτοβάθμια και Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση*. Ευρωπαϊκό Συνέδριο Αθήνα 7-8-9 Απριλίου 1994.

Bourdieu P., (1998), *On Television and Journalism*, London: Pluto.

Burnie, J., (1980), "The Truth About Women in Television", *Cosmopolitan*, May, pp. 148-9, 252, 254.

Butterworth E. and Weir D., (1975), *The Sociology of Modern Britain*, Glagow: Fontana.

Byrne, E. M., (1978), *Women and Education*, London: Tavistock Publications.

Daklen, A. (1975), *In the Sociology of Modern Britain*, Glasgow: Fontana.

Dambrot, F., Papp, M. and Whitmore, C. (1984), "The sex Role attitudes of three Generations of Women", *Personality and Social Psychology Bulletin*, 10.469-473.

Diamond E.E., (1987), "Theories of Career Development and the Reality of Women at Work", *Journal of Counseling and Development*, 75. 319-321.

Freud S., (1961), “Some Psychical Consequences of the Anatomical Distinction Between Sexes” και “Female Sexuality” στο Strachey J. (1961) (ed.*), The complete*

Work of Sigmund Freud, London, Hogarth, Lacan, J. (1971), Ecrits (δύο τόμοι), Paris, Editions du Seuil.

Hughes M., Brackenridge, A., & Macleod, H. (1987). Children's ideas about computers. In J. Rutskwska & C. Crook (Eds), *Computers cognition and Development*. Wiley.

Koziara, K.S., Moscow, M.D. and Tanner, L.D. (1989), "Working Women: Past, Present and Future", *Washington D.C.: Industrial Relations Research Ass. Series.*

Levi-Strauss C. (1949), *Les structures elementaires de la parente*, Paris.

Oakley, A., (1974), Housewife, Allen Lane.

Postman N., (1993), *Thecnopoly*, Vintage Books, New York.

Rubin G. (1975) «The Traffic in Women: Notes on the "political economy of sex"» στο R. Reiter (ed.), *Toward an Anthropology of Women*, N.Y., Monhly Review Press, σελ.159.

Russo, N.F., (1991), *The Motherhood Mandate*, in Sex Roles, 25. 394-394.

UNESCO, International Symposium: *Women and the Media. Access to Expression and Decision-making*, Toronto Platform for Action, 3 March 1995, Adopted by the General Conference at its twenty-eighth-session-1995.

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑΣ
ΘΕΜΑΤΩΝ ΙΣΟΤΗΤΑΣ
ΓΙΑ ΤΟΝ ΕΜΠΛΟΥΤΙΣΜΟ ΤΩΝ ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΩΝ ΤΩΝ ΤΕΕ ΚΑΙ ΤΩΝ ΙΕΚ ΤΗΣ ΧΩΡΑΣ, ΕΠΕΑΕΚ, ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ 2007

- Α. Σωτηριάδου, *Εκπαίδευση και Πολιτισμική Ανάπτυξη των Αποδήμων*, στο Χρ. Κωνσταντοπούλου, Λ. Μαράτου – Αλιμπράντη, Δ. Γερμανός, κ.α. (1999), «ΕΜΕΙΣ ΚΑΙ ΟΙ ΆΛΛΟΙ», Εκδόσεις Gutenberg, Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών Συλλογική Έκδοση
- Περιοδικό <Διοικητική Ενημέρωση>, Παγκοσμιοποίηση και ο αγώνας για την Ισότητα, τευχ. 50, Οκτ. 2009
- Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων, *Ο ρόλος της γυναίκας στην οικογένεια και στην εργασία. Επιπτώσεις στην υγεία των γυναικών,* τευχ. 57, 2010
- «Οικονομικές Μετανάστριες στην Ελλάδα –Διαπολιτισμικότητα και εκπαίδευση «Εκδόσεις Gutenberg, έτος 2007)
- «Πολιτισμός και Βαρβαρότητα, Επικοινωνία και Σύγχρονη Κοινωνία» ΕΚΚΕ και Πάντειο Πανεπιστήμιο (Γαλλική έκδοση, έτος 2011)

4. ΦΥΛΟ, ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ

4.1 Το Νομικό και Θεσμικό Πλαίσιο

Στο παρόν υποκεφάλαιο παρουσιάζεται μια ιστορική αναδρομή στο νομοθετικό πλαίσιο και γίνεται αναφορά και στο νέο –ισχύον νομοθετικό πλαίσιο.

Η ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών αποτελεί κεντρικό θέμα στην ευρωπαϊκή πολιτική και νομοθετική ατζέντα. Στο νομοθετικό επίπεδο, από το 1975 μέχρι σήμερα παρατηρείται συνεχής παραγωγή ευρωπαϊκών οδηγιών, καθώς και νομολογίας από το Δικαστήριο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (ΔΕΚ), για την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας, απασχόλησης, κοινωνικής ασφάλισης και πρόσβασης σε αγαθά και υπηρεσίες. Ωστόσο, παρά τις αξιοσημείωτες πολιτικές, νομοθετικές και νομολογιακές εξελίξεις, η Ευρώπη βρίσκεται ακόμη μακριά από την επίτευξη του στόχου της ισότητας των φύλων. Η Ευρωπαϊκή Ένωση δημιουργεί μεν περισσότερες, όχι όμως και καλύτερες θέσεις απασχόλησης για τις γυναίκες· αδυνατεί, κυρίως, να αντιμετωπίσει την έλλειψη επαγγελματικής προοπτικής των θέσεων αυτών και το γεγονός ότι συνοδεύονται από χαμηλές αμοιβές. Παράλληλα, οι δυσκολίες στο συνδυασμό οικογένειας και εργασίας αφήνουν μεγάλο αριθμό γυναικών εκτός αγοράς εργασίας ή χωρίς δυνατότητα επαγγελματικής εξέλιξης.

Σε νομοθετικό επίπεδο στην Ελλάδα, σε ό, τι αφορά στην ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών στην εργασία προέκυψαν τα ακόλουθα νομοθετήματα και κατωτέρω παρατίθενται:

-Ο Ν. 3488/2006 «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» ενσωμάτωσε την κοινοτική οδηγία 2002/73/ΕΚ και αντικατέστησε τον ν. 1414/1984 που ίσχυε ως τότε. Η οδηγία 2002/73/ΕΚ τροποποίησε την οδηγία 76/207/ΕΟΚ για την ίση μεταχείριση των φύλων στην απασχόληση. Αναδιατύπωσε δε όλες οι σχετικές με την ίση μεταχείριση οδηγίες με την υπ' αριθμ. 2006/54/ΕΚ. Ο Ν. 3488/2006, ο οποίος αντικατέστησε το Ν. 1414/1984, όρισε για πρώτη φορά τη σεξουαλική παρενόχληση, την οποία και

αντιμετώπισε ως διάκριση λόγω φύλου στο χώρο εργασίας (άρθρο 4, παρ. 2) και ως ποινικά κολάσιμη πράξη, θεσμοθετώντας ποινές (φυλάκιση από έξι (6) μήνες μέχρι τρία (3) χρόνια και χρηματική ποινή τουλάχιστον χιλίων (1.000) ευρώ, άρθρο 16, παρ. 4) και προβλέποντας αξίωση προς αποζημίωση του θύματος (άρθρο 16, παρ. 1). Επίσης δόθηκε σαφής ορισμός της σεξουαλικής παρενόχλησης που ορίστηκε ως πειθαρχικό παράπτωμα (άρθρο 16, παρ. 3).

Ακόμα, προβλέφθηκε ότι απαγορεύεται η καταγγελία της σχέσης εργασίας α) για λόγους φύλου ή οικογενειακής κατάστασης, β) όταν συνιστά εκδικητική συμπεριφορά εργοδότη ή στελεχών της επιχείρησης, λόγω μη ενδοτικότητας του εργαζόμενου σε σεξουαλική ή άλλη παρενόχληση σε βάρος του, γ) όταν γίνεται ως αντίδραση του εργοδότη εξαιτίας της μαρτυρίας ή οποιαδήποτε άλλης ενέργειας εργαζομένου ενώπιον δικαστηρίου ή άλλης αρχής (άρθρο 9).

Παράλληλα, καταργήθηκε κάθε διάκριση μεταξύ ανδρών και γυναικών στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα, όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση. Ο εργοδότης δεν μπορεί να αρνηθεί την πρόσληψη γυναίκας λόγω εγκυμοσύνης ή πρόσφατου τοκετού ενώ η εργαζόμενη που έχει λάβει άδεια μητρότητας μετά το πέρας της άδειας αυτής να επιστρέψει στην εργασία του σε ισοδύναμη θέση με τους ίδιους επαγγελματικούς όρους και συνθήκες και να επωφεληθεί από οποιαδήποτε βελτίωση των συνθηκών εργασίας. Η προστασία αυτή ισχύει και για τους εργαζόμενους γονείς που κάνουν χρήση γονικής άδειας ανατροφής παιδιού. Τυχόν λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση γυναίκας λόγω εγκυμοσύνης ή μητρότητας, κατά την έννοια των Π.Δ. 176/1997 και 41/2003, ή γονέων λόγω γονικής άδειας ανατροφής ή λόγω άδειας φροντίδας παιδιού, συνιστά διάκριση λόγω φύλου (άρθρο 5).

Σε εναρμόνιση με την οδηγία 97/80/ΕΚ «σχετικά με το βάρος της αποδείξεως σε περιπτώσεις διακριτικής μεταχείρισης λόγω φύλου», η οποία μεταφέρθηκε στο ελληνικό δίκαιο με το Π.Δ. 105/2003 (ΦΕΚ 96/Α'/23-4-2003), όταν ένα πρόσωπο ισχυρίζεται ότι υφίσταται μεταχείριση που ενέχει διάκριση λόγω φύλου, και επικαλείται, ενώπιον δικαστηρίου ή άλλης αρμόδιας αρχής, γεγονότα ή στοιχεία από τα οποία πιθανολογείται άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου, ή ότι εκδηλώθηκε σεξουαλική ή άλλη παρενόχληση, ο εγκαλούμενος φέρει το βάρος να αποδείξει ότι δεν υπήρξε παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών. Η συγκεκριμένη ρύθμιση δεν ισχύει στην περίπτωση της ποινικής διαδικασίας,

προκειμένου να μη θιγεί το τεκμήριο αθωότητας του κατηγορουμένου (άρθρο 17).

Φορέας παρακολούθησης της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών ορίστηκε ο Συνήγορος του Πολίτη, ο οποίος για τον ιδιωτικό τομέα θα συνεργάζεται με το Σώμα Επιθεωρητών Εργασίας (ΣΕΠΕ) (άρθρο 13).

Στην πορεία, ο νόμος 3896/2010 (που αντικατέστησε τον ν. 3488/2006) «*Εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης − Εναρμόνιση της κείμενης νομοθεσίας με την Οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006 και άλλες συναφείς διατάξεις*».

Ειδικότερα ο νόμος 3896/2010 τροποποιεί τον νόμο 3488/2006 ρυθμίζοντας θέματα σχετικά με:

-την Ισότητα των αμοιβών μεταξύ γυναικών και ανδρών

-την ίση μεταχείριση στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης

-την ίση μεταχείριση σε σχέση με την πρόσβαση στην απασχόληση στην επαγγελματική εξέλιξη και κατάρτιση και τους όρους εργασίας

-μέτρα του εθνικού νομοθέτη για την εφαρμογή της αρχής των ισων ευκαιριών και της ισης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης

Περαιτέρω, με τον νόμο 3896/2010

αλλά και *η αρχή των ίσων ευκαιριών στην απασχόληση και για τα δυο φύλα*

, π

μπορεί να συνεργάζεται με τη δημόσια διοίκηση, τους κο

φύλου, ο Συ

δικαστικής προστασίας.

Τέλος, ως προς τη διαδικασία, ο νόμος επαναλαμβάνει την καινοτομία του ν. 3488/2006 περί της **αντιστροφής του βάρους απόδειξης**. Σύμφωνα με αυτή (διάταξη του άρθρου 24 του νόμου), σε περίπτωση ισχυρισμού περί διακριτικής μεταχείρισης λόγω φύλου, ο επικαλούμενος την διάκριση οφείλει να προσκομίσει στοιχεία μέσω των οποίων να πιθανολογείται η διάκριση, ενώ ο καθ' ου, φέρει το βάρος να αποδείξει την έλλειψη συνδρομής των προυποθέσεων της διάκρισης. Η ανωτέρω διαδικασία εφαρμόζεται τόσο στις διαδικασίες ενώπιον των πολιτικών και των διοικητικών δικαστηρίων, όσο και σε καταγγελίες ενώπιον κάθε άλλης αρμόδιας αρχής, όπως εν προκειμένω ο Συνήγορος του Πολίτη. Η ανωτέρω ρύθμιση δεν ισχύει στην ποινική διαδικασία».

Παράλληλα, με τον ν. 3769/2009 θεσπίστηκε απαγόρευση των διακρίσεων λόγω φύλου ως προς την πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες που είναι διαθέσιμα στο κοινό, είτε αυτά παρέχονται από ιδιώτη είτε από δημόσια υπηρεσία ή φορέα του ευρύτερου δημοσίου τομέα. Ειδικότερα, το πεδίο εφαρμογής των ρυθμίσεων του νόμου αυτού καταλαμβάνει, μεταξύ άλλων, την ελεύθερη κυκλοφορία εμπορευμάτων, την πρόσβαση σε χώρους όπου επιτρέπεται η είσοδος στο κοινό, τις τραπεζικές και χρηματοπιστωτικές υπηρεσίες, την ιδιωτική ασφάλιση, τις μεταφορές, τις βιομηχανικές, βιοτεχνικές και εμπορικές δραστηριότητες, και τις υγειονομικές υπηρεσίες. Αντιθέτως οι νέες ρυθμίσεις δεν εφαρμόζονται στις περιπτώσεις συναλλαγών στους τομείς της εκπαίδευσης, των μέσων ενημέρωσης και της διαφήμισης. Εξαιρείται, επίσης, ο τομέας της απασχόλησης και της εργασίας, ο οποίος καλύπτεται από την οδηγία 2002/73/ΕΚ (ΕΕ L 269, 5.10.2002, σελ.15) που έχει μεταφερθεί στο εσωτερικό μας δίκαιο με τον ν. 3488/2006 (ΦΕΚ Α' 191/11.9.2006).

Για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών ως προς την πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες που είναι διαθέσιμα στο κοινό, ορίζονται φορείς αρμόδιοι για την παρακολούθηση και την προώθηση της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στο νέο αυτό πεδίο: ο Συνήγορος του Πολίτη για τις δημόσιες υπηρεσίες και τον ευρύτερο δημόσιο τομέα και ο Συνήγορος του Καταναλωτή για τον ιδιωτικό τομέα. Οι φορείς αυτοί αναλαμβάνουν να παρέχουν

ανεξάρτητη συνδρομή στα θύματα των διακρίσεων λόγω φύλου, να ενεργούν ανεξάρτητη έρευνα και να δημοσιεύουν ανεξάρτητες εκθέσεις

4.1.1 Άδεια Μητρότητας (τοκετού και λοχείας)

Σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία, οι γυναίκες που απασχολούνται σε οποιοδήποτε εργοδότη με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, αορίστου ή ορισμένου χρόνου, δικαιούνται, ανεξάρτητα από εθνικότητα, ιδιότητα (υπάλληλος ή εργάτρια), το χρόνο εργασίας στον εργοδότη τους, να λάβουν άδεια τοκετού και λοχείας, συνολικής διάρκειας 17 εβδομάδων δηλ. 119 ημέρες (άρθρο 7 της ΕΓΣΣΕ 2000 - 2001 που κυρώθηκε με το άρθ. 11 του Ν. 2874/2000), προσκομίζοντας στον εργοδότη τους πιστοποιητικό γιατρού που να βεβαιώνει την πιθανή ημέρα του τοκετού. Απ' αυτές οι 56 ημέρες θα χορηγούνται υποχρεωτικά πριν από την πιθανή ημερομηνία τοκετού και οι υπόλοιπες 63 μετά τον τοκετό. Σε περίπτωση που ο τοκετός πραγματοποιηθεί σε χρόνο προγενέστερο απ' αυτόν που είχε αρχικά πιθανολογηθεί, το υπόλοιπο της άδειας θα χορηγείται υποχρεωτικά μετά τον τοκετό, ώστε να εξασφαλίζεται χρόνος συνολικής άδειας 119 ημερών. Σε περίπτωση που ο τοκετός πραγματοποιηθεί σε χρόνο μεταγενέστερο απ' αυτόν που είχε υπολογισθεί, τότε η άδεια των 56 ημερών πριν τον τοκετό παρατείνεται ανάλογα, χωρίς η παράταση αυτή να επηρεάζει το χρόνο της μετά τον τοκετό άδειας (λοχείας) που παραμένει πάντοτε στις 63 ημέρες. Την άδεια μητρότητας δικαιούται και η εργαζόμενη κυοφορούσα που δεν έχει συνάψει γάμο. Ως προς τις αποδοχές της εργαζόμενης κατά το διάστημα αυτό εφαρμόζεται ό,τι και στην ασθένεια (άρθ. 657-658 ΑΚ). Δηλαδή, όσες εργαζόμενες έχουν συμπληρώσει δέκα μέρες και δεν έχουν συμπληρώσει έτος εργασίας στον αυτό εργοδότη, δικαιούνται τις αποδοχές τους για μισό μήνα, όσες εργαζόμενες δε έχουν συμπληρώσει έτος εργασίας τις αποδοχές τους για ένα μήνα (αφαιρουμένων των παροχών ασθένειας από τον ασφαλιστικό φορέα). Εάν η εργαζόμενη δεν έχει τις προϋποθέσεις λήψης παροχών ασθένειας από τον ασφαλιστικό φορέα, αυτές καταβάλλονται εξ' ολοκλήρου από τον εργοδότη.

Τέλος, σύμφωνα με το Π.Δ. 176/97 η έγκυος εργαζόμενη απαλλάσσεται από την εργασία χωρίς περικοπή αποδοχών, για να υποβληθεί σε εξετάσεις προγεννητικού ελέγχου, εφόσον οι εξετάσεις αυτές πρέπει να γίνουν κατά το χρόνο εργασίας.

Απαγόρευση απόλυσης εγκύου

Από την εργατική νομοθεσία, (Ν. 1483/84), όπως τροποποιήθηκε από τον ν. 3996/2011: «Απαγορεύεται και είναι απόλυτα άκυρη η καταγγελία της σύμβασης ή σχέσης εργασίας εργαζόμενης από τον εργοδότη της, τόσο κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης της όσο και για το χρονικό διάστημα δεκαοκτώ (18) μηνών μετά τον τοκετό ή κατά την απουσία της για μεγαλύτερο χρόνο, λόγω ασθένειας που οφείλεται στην κύηση ή τον τοκετό, εκτός εάν υπάρχει σπουδαίος λόγος για καταγγελία. Η προστασία από την καταγγελία της σύμβασης ή σχέσης εργασίας ισχύει τόσο έναντι του εργοδότη, στον οποίο η τεκούσα προσλαμβάνεται, χωρίς να έχει προηγουμένως απασχοληθεί αλλού, πριν συμπληρώσει δεκαοκτώ (18) μήνες από τον τοκετό ή το μεγαλύτερο χρόνο που προβλέπεται στην παρούσα, όσο και έναντι του νέου εργοδότη, στον οποίο η τεκούσα προσλαμβάνεται και μέχρι τη συμπλήρωση των ανωτέρω χρόνων.

Ως σπουδαίος λόγος δεν μπορεί σε καμία περίπτωση να θεωρηθεί ενδεχόμενη μείωση της απόδοσης στην εργασία της εγκύου που οφείλεται στην εγκυμοσύνη».

Η κρίση πάντως αν ένα περιστατικό αποτελεί σπουδαίο λόγο ή όχι, για την απόλυση της εργαζόμενης ανήκει στα δικαστήρια τα οποία ενδεικτικά αναφέρουμε ότι έχουν κρίνει ως σπουδαίο λόγο για την καταγγελία της σύμβασης εργασίας στη περίπτωση αυτή: α) τη δημιουργία καταστάσεων που να καθιστούν αδύνατη τη συνέχιση της σύμβασης εργασίας, ανεξάρτητα με την ύπαρξη υπαιτιότητας β) τη μη συμμόρφωση στις οδηγίες του εργοδότη, γ) την επίδειξη επαγγελματικής ανεπάρκειας δ) τη μη εκτέλεση από τη μισθωτό με επιμέλεια της εργασίας που της ανατέθηκε, ε) την πλημμελή εκτέλεση των καθηκόντων, στ) την ουσιώδη παράβαση των συμβατικών υποχρεώσεων, ζ) την πρόκληση βλάβης από πρόθεση και βαριά αμέλεια, ζ) τη δημιουργία επεισοδίων, η) την επανειλημμένη εγκατάλειψη της εργασίας, θ) την ίδρυση ανταγωνιστικής επιχείρησης ι) τη διακοπή των εργασιών, τη διάλυση ή την πτώχευση της επιχείρησης.

Η ανωτέρω προστασία παρέχεται στην εργαζόμενη έγκυο γυναίκα ανεξάρτητα του αν ο εργοδότης γνώριζε η όχι την εγκυμοσύνη της, αφού στο άρθρο 15 του Ν.1483/1984 δεν επαναλαμβάνεται παλαιότερη διάταξη για την γνώση του γεγονότος από τον εργοδότη. (ΑΠ. 976/1998).

Σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, για σπουδαίο λόγο, σύμφωνα με

το άρθρο 15 του Ν.1483/1984, ο εργοδότης οφείλει να αιτιολογήσει γραπτά, επαρκώς την καταγγελία και να προβεί σε σχετική κοινοποίηση προς τις αρμόδιες υπηρεσίες της Επιθεώρησης Εργασίας (άρθρο 10 π.δ. 197/1997).

Οι παραπάνω διατάξεις εφαρμόζονται σε όλους τους εργοδότες, άσχετα με την ιδιότητά τους (φυσικά πρόσωπα, δημόσιο, νομικά πρόσωπα δημοσίου ή ιδιωτικού δικαίου), όπως π.χ. ιδιωτικές επιχειρήσεις ή εργασίες βιομηχανικής ή βιοτεχνικής ή εμπορικής φύσεως, γεωργικές εργασίες, διενέγειας μεταφορών, κοινής ωφέλειας κλπ. Από πλευράς μισθωτών, καλύπτει όλες γενικά τις κατηγορίες των εργαζομένων (υπαλλήλους, εργάτριες), που απασχολούνται στους ανωτέρω εργοδότες με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, αδιάφορα αν είναι έγκυρη ή άκυρη. Συνεπώς όταν ο εργοδότης προβαίνει σε απόλυση εργαζόμενης που είναι έγκυος και στη συνέχεια αρνείται να τη δεχθεί στην εργασία του, καθίσταται υπερήμερος και οφείλει πλέον να καταβάλει μισθούς υπερημερίας, γιατί η γενόμενη απόλυση είναι άκυρη και παράνομη. Επί πλέον αντιμετωπίζει και το ενδεχόμενο επιδίκασης στην εργαζόμενη χρηματικής ικανοποίησης, λόγω ηθικής βλάβης.

4.1.2 Θάνατος παιδιού και προστασία Μητρότητας

Ερώτημα προκύπτει στη περίπτωση που το παιδί γεννηθεί νεκρό ή πεθάνει λίγο μετά τον τοκετό, αν θα πρέπει δηλαδή να ισχύουν τα παραπάνω για την άδεια μητρότητας στην εργαζόμενη. Για το ερώτημα αυτό υπάρχουν διαφορετικές απόψεις. Το Υπουργείο Εργασίας (2008/1985 και 703/1987 έγγραφα) έχει την άποψη ότι ο θάνατος του τέκνου μετά τον τοκετό έχει ως αποτέλεσμα την απώλεια της προστασίας μητρότητας, με το σκεπτικό ότι προστατεύονται οι εργαζόμενες μητέρες που έχουν υποχρεώσεις προς τα παιδιά τους. Εάν το παιδί γεννηθεί νεκρό, η μητέρα έχει λάβει το προ του τοκετού τμήμα αδείας μητρότητας (κυοφορίας), αλλά μετά τον τοκετό δεν δικαιούται άδεια λοχείας, αλλά άδεια λόγω ασθενείας. Το αυτό ισχύει και όταν το παιδί πεθάνει κατά τη διάρκεια της άδειας λοχείας, αφού η άδεια μητρότητας δεν χορηγείται μόνο για να επανέλθει ο οργανισμός της μητέρας στη φυσική του κατάσταση, αλλά και για την αντιμετώπιση των φροντίδων που απαιτούνται για την ανατροφή του παιδιού. Συνεπώς, όταν δεν υπάρχει παιδί, η διάρκεια του μετά τον τοκετό τμήματος της άδεια μητρότητας θα εξαρτηθεί από το χρόνο που απαιτείται για την επαναφορά του οργανισμού της μητέρας στη φυσική του κατάσταση και μόνο. Αυτό, φυσικά, το κρίνει ο αρμόδιος γιατρός.

Αντίθετη πάντως άποψη έχουν γνωστοί εργατολόγοι – καθηγητές (Ντάσιος «Εργατικό Δικονομικό Δίκαιο» εκδ. 5η, σελ. 563 - Γκούτος «Εργατικό Δίκαιο» σελ. 36 κ.α.) αφού η άδεια μητρότητας αποβλέπει κατά κύριο λόγο στην ανάκαμψη του γυναικείου οργανισμού από την ταλαιπωρία και τον κλονισμό που υφίσταται λόγω της εγκυμοσύνης και δευτερευόντως στο να εξασφαλίσει στην εργαζόμενη επί πλέον χρόνο για την φροντίδα του νεογνού. Συνεπώς δεν πρέπει να μεταβάλλεται η άδεια μητρότητας από το γεγονός ότι το έμβρυο γεννήθηκε νεκρό ή πέθανε λίγο μετά τη γέννα. Οι διατάξεις που αναφέρονται στην προστασία αναφέρουν ως προϋπόθεση προστασίας την ύπαρξη τοκετού και όχι το εάν είναι εν ζωή ή όχι το παιδί. Από τις διατάξεις αυτές προβλέπεται ότι κάθε γυναίκα δικαιούται να λάβει άδεια μητρότητας με την προσκόμιση ιατρικού πιστοποιητικού που να βεβαιώνει την πιθανή ημερομηνία του τοκετού της. Επομένως ο γιατρός βεβαιώνει την ύπαρξη τοκετού ή όχι, οπότε προκύπτει η προστασία. Κυρίαρχο στοιχείο είναι η ύπαρξη τοκετού.
Ο Άρειος Πάγος με την αριθ. 1362/2009 απόφασή του αποφαίνεται ότι η απόλυση μητέρας απαγορεύεται για χρονικό διάστημα ενός έτους μετά τον τοκετό, έστω και αν το έμβρυο γεννηθεί νεκρό. Και το Ν.Σ.Κ. με την αριθ. 194/2005 γνωμοδότηση της Ολομέλειας αποφαίνεται ότι η προστασία εξακολουθεί να υφίσταται ανεξάρτητα από την ύπαρξη νεκρού ή ζωντανού παιδιού.

Μέτρα για τη βελτίωση της ασφάλειας και της υγείας κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων

Με το **Π.Δ. 176/1997** (ΦΕΚ 150/Α'/15-7-1997) «Μέτρα για τη βελτίωση της ασφάλειας και της υγείας κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων σε συμμόρφωση με την οδηγία 92/85/ΕΟΚ» προβλέπεται μεταξύ άλλων ότι:

Απαγόρευση έκθεσης εγκύου σε κίνδυνο. Για κάθε δραστηριότητα που ενδέχεται να εγκλείει συγκεκριμένο κίνδυνο έκθεσης των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων, ο εργοδότης οφείλει να διαθέτει γραπτή εκτίμηση των υφισταμένων κατά την εργασία κινδύνων. Στην εκτίμηση αυτή προσδιορίζεται η φύση, ο βαθμός και η διάρκεια της έκθεσης στον κίνδυνο ώστε να είναι δυνατό να αξιολογηθούν όλοι οι κίνδυνοι της ασφάλειας και της υγείας των εργαζόμενων γυναικών καθώς και κάθε επίπτωση στην εγκυμοσύνη ή τη γαλουχία τους στη συγκεκριμένη περίπτωση. Οι

γυναίκες που ενδέχεται να βρεθούν σε τέτοια κατάσταση καθώς και εκπρόσωποι των εργαζομένων πρέπει να ενημερώνονται για τα αποτελέσματα αυτής της αξιολόγησης. Οι έγκυες, λεχώνες και γαλουχούσες εργαζόμενες δεν είναι υποχρεωμένες να εκτελέσουν δραστηριότητες για τις οποίες η αξιολόγηση έχει δείξει ότι συνεπάγονται ενδεχόμενο κίνδυνο για την ασφάλεια και την υγεία τους. Αυτή η περίπτωση αντιμετωπίζεται με μόνιμη ή προσωρινή προσαρμογή των συνθηκών εργασίας ή του χρόνου εργασίας, με αλλαγή θέσης της εργαζόμενης ή απαλλαγή από την εργασία (άρθρα 3-6).

Μετακίνηση εγκύου σε θέση ημέρας. Οι εργαζόμενες γυναίκες σ' όλη τη διάρκεια της εγκυμοσύνης και για ένα χρόνο μετά τον τοκετό, με πλήρη ή μερική απασχόληση τη νύχτα, μετακινούνται σε αντίστοιχη θέση ημέρας, εφόσον υποβάλλουν ιατρικό πιστοποιητικό που βεβαιώνει την ανάγκη λήψης του μέτρου για λόγους που αφορούν την ασφάλεια και την υγεία τους. Σε περίπτωση που η μετακίνηση είναι τεχνικά ή και αντικειμενικά αδύνατη, απαλλάσσονται από την εργασία (άρθρο 7).

Απαλλαγή από την εργασία για προγεννητικές εξετάσεις. Οι έγκυες εργαζόμενες απαλλάσσονται από την εργασία, χωρίς περικοπή αποδοχών, για να υποβάλλονται σε εξετάσεις προγεννητικού ελέγχου, εφόσον αυτές οι εξετάσεις πρέπει να γίνουν στη διάρκεια του χρόνου εργασίας (άρθρο 9).

Με το **Π.Δ. 41/2003** (ΦΕΚ 44/Α'/21-2-2003) «Μέτρα για τη βελτίωση της ασφάλειας και της υγείας κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων» συμπληρώθηκαν οι διατάξεις του Π.Δ. 176/1997 σε εναρμόνιση με την Οδηγία 92/85/ΕΟΚ ως ακολούθως:

- Επεκτείνεται η εφαρμογή του και στο ένστολο προσωπικό των ενόπλων δυνάμεων και των σωμάτων ασφαλείας και στο οικιακό υπηρετικό προσωπικό.

- Συμπληρώνονται οι ορισμοί του άρθρου 2 του Π.Δ. 176/1997 για την εφαρμογή του διατάγματος και στη λήψη θετικών μέτρων από τον εργοδότη για την έγκυο, λεχώνα και γαλουχούσα εργαζόμενη

- Αντικαθίσταται το άρθρο 11 του Π.Δ. 176/1997 έτσι ώστε σε περιπτώσεις

απαλλαγής εγκύου από την εργασία λόγω συνθηκών εργασίας, όπως προβλέπεται από τα άρθρα 5, 6 και 7 του παραπάνω Π.Δ., ο φορέας ασθένειας οφείλει να καταβάλλει στην ασφαλισμένη «ειδικό επίδομα μητρότητας» για όλο το διάστημα της απουσίας της.

Εάν από την νομοθεσία που διέπει τον φορέα ασθένειας δεν προβλέπεται η χορήγηση επιδομάτων λόγω αποχής από την εργασία, «ειδικό επίδομα μητρότητας» καταβάλει στην εργαζόμενη ο ίδιος ο εργοδότης.

4.1.3 Άδεια θηλασμού-Άδεια φροντίδας παιδιού (μειωμένο ωράριο)

Σύμφωνα με το άρθρο 9 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. της 9 Ιουνίου 1993, όπως τροποποιήθηκε με τα άρθρο 6 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2002 – 2003 και τα άρθρα 8 & 9 της της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2004 – 2005 οι μητέρες εργαζόμενες δικαιούνται, για χρονικό διάστημα τριάντα μηνών από τη λήξη της άδειας τοκετού, (δηλαδή 9 εβδομάδες μετά τον τοκετό) είτε να προσέρχονται αργότερα, είτε να αποχωρούν νωρίτερα κατά μία ώρα κάθε ημέρα.

Το μειωμένο ωράριο (άδεια) θηλασμού και φροντίδας παιδιών, δικαιούται ο/η εργαζόμενος/η με αίτησή του/της να το ζητήσει εναλλακτικά ως συνεχόμενη **ισόχρονη άδεια** με αποδοχές, εντός της χρονικής περιόδου κατά την οποία δικαιούται μειωμένου ωραρίου για τη φροντίδα του παιδιού. Για τη λήψη της ισόχρονης άδειας απαιτείται συναίνεση του εργοδότη. Εναλλακτικά, με συμφωνία του εργοδότη, το ημερήσιο ωράριο των μητέρων μπορεί να ορίζεται μειωμένο κατά δύο ώρες ημερησίως για τους πρώτους 12 μήνες και σε μία ώρα για έξι (6) επιπλέον μήνες.

Την άδεια απουσίας για λόγους φροντίδας του παιδιού, δικαιούται και ο πατέρας εφόσον δεν κάνει χρήση αυτής η εργαζόμενη μητέρα, προσκομίζοντας στον εργοδότη του σχετική βεβαίωση του εργοδότη της μητέρας του παιδιού.

Το δικαίωμα καθυστερημένης προσέλευσης ή πρόωρης αποχώρησης της μητέρας και εναλλακτικά του πατέρα για τη φροντίδα του παιδιού, έχουν και οι θετοί γονείς παιδιού ηλικίας ως έξι (6) ετών, υπό τους ίδιους ως άνω όρους των φυσικών γονέων και χρονική αφετηρία την υιοθεσία.

Την άδεια φροντίδας παιδιού δικαιούνται και οι άγαμοι γονείς. Η άδεια φροντίδας του παιδιού, θεωρείται και αμείβεται ως χρόνος εργασίας και δεν πρέπει να προκαλεί δυσμενέστερες συνθήκες στην απασχόληση και στις εργασιακές σχέσεις.

17 του Ν. 3846/2010 στου

..

4.1.4 Άδεια φροντίδας υιοθετημένων παιδιών

Το δικαίωμα διακοπής της εργασίας ή καθυστερημένης προσέλευσης ή πρόωρης αποχώρησης της μητέρας και εναλλακτικά του πατέρα για τη φροντίδα των παιδιών έχουν και οι θετοί γονείς παιδιών ηλικίας έως έξι (6) ετών [άρθρο 8, ΕΓΣΣΕ 2000-1].

Ειδική άδεια προστασίας μητρότητας

Η μητέρα που είναι ασφαλισμένη του ΙΚΑ - ΕΤΑΜ, και εργάζεται με σχέση εργασίας ορισμένου ή αορί-στου χρόνου σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις, μετά τη λήξη της άδειας λοχείας και της ισόχρονης προς το μειωμένο ωράριο άδειας, όπως προβλέπεται από το άρθρο 9 της ΕΓΣΣΕ των ετών 2004 - 2005, δικαιούται να λάβει ειδική άδεια προστασίας μητρότητας έξι (6) μηνών. (αρ. 142 Ν.3655/08)

Αν δεν κάνει χρήση της προβλεπόμενης από την ως άνω ΕΓΣΣΕ ισόχρονης προς το μειωμένο ωράριο άδειας, η μητέρα δικαιούται αμέσως μετά τη λήξη της άδειας λοχείας την ως άνω ειδική άδεια προστασίας της μη-τρότητας, στη συνέχεια δε και το μειωμένο ωράριο που προβλέπεται από το άρθρο 9 της ΕΓΣΣΕ του έτους 1993, όπως έχει τροποποιηθεί και ισχύει.

Κατά τη διάρκεια της ως άνω ειδικής άδειας, ο ΟΑΕΔ υποχρεούται να καταβάλλει στην εργαζόμενη μητέρα μηνιαίως ποσό ίσο με τον κατώτατο μισθό, όπως κάθε φορά καθορίζεται με βάση την ΕΓΣΣΕ, καθώς και αναλογία δώρων εορτών και επιδόματος αδείας με βάση το προαναφερόμενο ποσό

Σε περίπτωση απασχόλησης μέχρι και 4 ώρες ημερησίως ή μέχρι 13 ημέρες το μήνα, κατά τη διάρκεια του εξαμήνου, που προηγείται της άδειας κυοφορίας, το καταβαλλόμενο από τον ΟΑΕΔ ποσό ισούται με το μισό του καθοριζόμενου

ανωτέρω.

Ο χρόνος της ειδικής άδειας προστασίας της μητρότητας λογίζεται ως χρόνος ασφάλισης στον κλάδο σύνταξης του ΙΚΑ - ΕΤΑΜ, οι δε προβλεπόμενες εισφορές υπολογίζονται επί του κατά περίπτωση αναφερόμενου παραπάνω ποσού, από το οποίο ο ΟΑΕΔ παρακρατεί την προβλεπόμενη εισφορά ασφαλισμένου και την αποδίδει στο ΙΚΑ - ΕΤΑΜ, μαζί με την προβλεπόμενη εισφο-ρά εργοδότη που βαρύνει τον Οργανισμό.

Διευκρινίσεις

Η άδεια αυτή χορηγείται μετά τη λήξη της άδειας μητρότητας (τοκετού και λοχείας) ή και της ισόχρονης προς το μειωμένο ωράριο αδείας, ως ισχύουν κάθε φορά καθώς επίσης και στις εργαζόμενες που αμέσως μετά τα ανωτέρω διαστήματα κάνουν χρήση ετήσιας κανονικής αδείας, εφόσον αυτό είναι απαραίτητο με βάση της ετήσιες προθεσμίες για τη χορήγησή της. Ως ημερομηνία έναρξης της ειδικής άδειας προστασίας της μητρότητας ορίζεται η επομένη της λήξης των παραπάνω αδειών.

Η διάρκεια της ειδικής άδειας προστασίας της μητρότητας ορίζεται σε έξι μήνες. Η εργαζόμενη δύναται, με αμετάκλητη αίτησή της, να κάνει χρήση του συνόλου ή τμήματος αυτής. Επίσης, η εργαζόμενη μπορεί να διακόψει την ειδική άδεια, με έγγραφη συμφωνία του εργοδότη. Στην περίπτωση αυτή, το υπόλοιπο της άδειας δεν μεταφέρεται σε άλλη χρονική περίοδο.

Η ανωτέρω άδεια χορηγείται στην εργαζόμενη, έπειτα από αίτησή της στον εργοδότη, τον οποίο οφείλει να προειδοποιήσει εγγράφως ένα μήνα πριν την έναρξη της εν λόγω αδείας.

Ο χρόνος απουσίας της εργαζόμενης από την εργασία της κατά τη διάρκεια της ειδικής άδειας προστασίας της μητρότητας, λογίζεται ως χρόνος πραγματικής υπηρεσίας για τον υπολογισμό της ετήσιας κανονικής άδειας, της προϋπηρεσίας για τον καθορισμό της αμοιβής και της αποζημίωσης σε περίπτωση απόλυσης αλλά και κάθε δικαιώματος που απορρέει από τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.

Ο Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού κατά τη διάρκεια της ειδικής άδειας προστασίας της μητρότητας καταβάλλει ειδική παροχή στην εργαζόμενη μητέρα, εφόσον ισχύουν σωρευτικά οι παρακάτω προϋποθέσεις :

α. Βρίσκεται σε ενεργή εργασιακή σχέση,

β. Έχει λάβει επίδομα μητρότητας από το ΙΚΑ -ΕΤΑΜ ή (ΦΕΚ 1888/Β'/4-9-09 - απόφαση ΥΠΑΚΠ) από τον συσταθέντα σε αυτό με βάση τις διατάξεις του αρ. 4 παρ.

2 του Ν.3655/08 (ΦΕΚ 58/Α'/3-4-08), ειδικό λογαριασμό ξενοδοχοϋπαλλήλων.
Το καταβαλλόμενο μηνιαίο ποσό είναι ίσο με τον κατώτατο μισθό όπως καθορίζεται κάθε φορά με βάση την ΕΓΣΣΕ.
Η παροχή καταβάλλεται σε έξι μηνιαίες δόσεις, όπως ορίζεται από την απόφαση αναγνώρισης της αρμόδιας υπηρεσίας του ΟΑΕΔ, με πίστωσηλογαριασμού που τηρείται από τη δικαιούχο στην Εθνική Τράπεζα της Ελλάδος.
Αρμόδια Υπηρεσία για την καταβολή της ειδικής παροχής στην εργαζόμενη είναι η τοπική Υπηρεσία παροχών ή το ΚΠΑ 2 του τόπου κατοικίας της.
Η αιτούσα οφείλει να προσκομίσει στον ΟΑΕΔ τα παρακάτω δικαιολογητικά :

α. βεβαίωση εργοδότη από την οποία θα προκύπτει η ενεργή εργασιακή σχέση κατά την έναρξη της άδειας μητρότητας, το είδος, η μορφή, η διάρκεια της εργασιακής σχέσης, οι μηνιαίες αποδοχές, η ημερομηνία πρόσληψης και προκειμένου για τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου η ημερομηνία λήξης τους καθώς και η λήψη της ετήσιας κανονικής άδειας, που ενδεχομένως χορηγήθηκε μετά την άδεια λοχεία ή την ισόχρονη προς το μειωμένο ωράριο αδείας.

β. αντίγραφο απόφασης επιδόματος μητρότητας (κυοφορίας - λοχείας) από το ΙΚΑ-ΕΤΑΜ,

γ. υπεύθυνη δήλωση της δικαιούχου με την οποία αναλαμβάνει την υποχρέωση να γνωστοποιήσει εντός 8 ημερών στην Υπηρεσία του ΟΑΕΔ οποιαδήποτε μεταβολή της εργασιακής της σχέσης. Στην ίδια δήλωση θα αναφέρονται ο αριθμός μητρώου της ασφαλισμένης στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ και ο αριθμός φορολογικού μητρώου,
δ. αριθμός λογαριασμού (IBAN) Εθνικής Τράπεζας της Ελλάδος της δικαιούχου (φωτοτυπία της αντίστοιχης σελίδας του βιβλιαρίου τραπέζης).

Για την νομιμότητα της παροχής, η αρμόδια Υπηρεσία δύναται να ζητήσει οποιοδήποτε άλλο δικαιολογητικό.
Η παροχή διακόπτεται λόγω :
α. πρόσληψης και απασχόλησής της δικαιούχου σε νέο εργοδότη,

β. αίτησης διακοπής της δικαιούχου.
Σύμφωνα με την υπ' αριθ. 33891/606/7-5-2008 απόφαση της Υπουργού Εργασίας, ο

ΟΑΕΔ καταβάλλει αναλογία δώρων εορτών και επιδόματος άδειας με βάση το ποσό της μηνιαίας επιδότησης προς την εργαζόμενη.

Σε σχέση με την κανονική άδεια της εργαζόμενης η ίδια απόφαση ορίζει ότι η ειδική άδεια μητρότητας χορηγείται μετά τη λήξη της άδειας μητρότητας (τοκετού και λοχείας) ή και της ισόχρονης προς το μειωμένο ωράριο άδειας, ως ισχύουν κάθε φορά καθώς επίσης και στις εργαζόμενες που αμέσως μετά τα ανωτέρω διαστήματα κάνουν χρήση ετήσιας κανονικής άδειας εφόσον αυτό είναι απαραίτητο με βάση τις ετήσιες προθεσμίες για τη χορήγησή της.

Συνεπώς η υποχρέωση του εργοδότη για καταβολή αποδοχών αδείας προς την εργαζόμενη ισχύει και δεν μεταβάλλεται λόγω της εξάμηνης ειδικής άδειας προστασίας μητρότητας καθώς από τα ανωτέρω διασφαλίζεται το δικαίωμα της εργαζόμενης σε ετήσια κανονική άδεια σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις.

Οσον αφορά στο επίδομα άδειας ο εργοδότης καταβάλλει τη διαφορά που προκύπτει από την καταβαλλόμενη από τον ΟΑΕΔ αναλογία επιδόματος άδειας, ενώ η καταβολή τόσο των αποδοχών όσο και του επιδόματος άδειας γίνεται παράλληλα με την άσκηση του δικαιώματος της εργαζόμενης σε ετήσια κανονική άδεια.

Η υποχρέωση του εργοδότη για καταβολή δώρων εορτών, περιορίζεται στο διάστημα προ και μετά του εξαμήνου της ειδικής άδειας προστασίας μητρότητας και γίνεται με βάση τις διατάξεις της ΚΥΑ 19040/81 ΦΕΚ 742 Β'.

4.1.5 Άδεια φροντίδας παιδιού σε περίπτωση παρένθετης μητρότητας

Σύμφωνα με την Ε.Γ.Σ.Σ.Ε 2006-2007 (άρθρο 7) σε περίπτωση απόκτησης παιδιού με τη διαδικασία της παρένθετης μητρότητας οι αποκτώντες γονείς δικαιούνται τις άδειες που αφορούν τη φροντίδα και την ανατροφή του παιδιού, ως εάν ήσαν φυσικοί γονείς. Κατά την διάρκεια του θηλασμού, το μειωμένο ωράριο του άρθρου 9 ΕΓΣΣΕ 1993 όπως ισχύει δικαιούνται η γυναίκα που γέννησε και η αποκτώσα μητέρα.

4.1.6 Άδεια (μετά αποδοχών) μονογονέα εργαζόμενου

Με το Νόμο 1329/83 για την αναμόρφωση του Οικογενειακού Δικαίου, η άγαμη μητέρα εξομοιώνεται νομικά ως προς τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις με την έγγαμη μητέρα. Με τον ίδιο νόμο καταργείται κάθε δυσμενής διάκριση σε βάρος των παιδιών που γεννιούνται από γάμο.

Στους εργαζόμενους - ες που έχουν χηρέψει και στον άγαμο/η γονέα, που έχουν την επιμέλεια του παιδιού, χορηγείται άδεια με αποδοχές έξι (6) εργάσιμων ημερών το χρόνο, πέραν αυτής που δικαιούνται με άλλες διατάξεις. (ΕΓΣΣΕ 2002-2003, άρθρο 7).

Γονέας με τρία (3) παιδιά ή περισσότερα, δικαιούται άδεια οκτώ (8) εργάσιμων ημερών. Η άδεια αυτή χορηγείται λόγω αυξημένων αναγκών φροντίδας των παιδιών, ηλικίας μέχρι 12 ετών συμπληρωμένων, χορηγείται εφάπαξ ή τμηματικά μετά από συνεννόηση με τον εργοδότη σύμφωνα με τις ανάγκες του γονέα και δεν πρέπει να συμπίπτει χρονικά με την αρχή ή το τέλος της ετήσιας κανονικής άδειας

Στην άγαμη μητέρα και στους μονογονείς γενικά εργαζόμενους στον ιδιωτικό τομέα, χορηγείται γονική άδεια χωρίς αποδοχές για την ανατροφή του παιδιού, διάρκειας έως 8 μήνες μέχρι το παιδί να συμπληρώσει την ηλικία των έξι ετών (άρθρο 5 του Ν. 1483/84,ΦΕΚ Α' 153/8-10-1984, όπως συμπληρώθηκε και επεκτάθηκε με το άρθρο 25 του ν. 2639/98, ΦΕΚ Α' 205/2-9-1998 και τροποποιήθηκε με το άρθρο. 7 του Ν. 4075/2012).

Τη γονική άδεια ανατροφής δικαιούται και ο εργαζόμενος ο οποίος υιοθετεί ή αναδέχεται τέκνο ηλικίας έως έξι (6) ετών. Η άδεια χορηγείται μετά την περαίωση της διαδικασίας υιοθεσίας ή αναδοχής, ενώ τμήμα αυτής μπορεί να χορηγείται, με αίτηση του εργαζόμενου και στο προ της ολοκλήρωσης των ως άνω διαδικασιών διάστημα. Το ανωτέρω δικαίωμα ισχύει μέχρι τα οκτώ (8) έτη του παιδιού, σε περίπτωση που η διαδικασία υιοθεσίας ή αναδοχής δεν έχει ολοκληρωθεί μέχρι την ηλικία των έξι (6) ετών αυτού. (άρθρο. 8 του Ν. 4075/2012)

Σύμφωνα με το άρθρο 20 του Ν. 1849/1989 (ΦΕΚ Α' 113/8-5-1989), του προβλεπόμενου από την Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. επιδόματος γάμου δικαιούχοι είναι και οι άγαμοι γονείς, καθώς και ο ευρισκόμενοι σε κατάσταση χηρείας και οι διαζευγμένοι.

4.1.7 Άδεια για παρακολούθηση σχολικής επίδοσης μαθητών

Οι γονείς που εργάζονται και έχουν παιδιά ηλικίας μέχρι δεκαέξι (16) χρόνων και φοιτούν σε σχολεία στοιχειώδους ή μέσης εκπαίδευσης συμεριλαμβανομένου του Νηπιαγωγείου, δικαιούνται να απουσιάζουν ορισμένες ώρες ή ολόκληρη ημέρα από την εργασία τους προκειμένου να επισκεφτούν το σχολείο των παιδιών τους για την

παρακολούθηση της σχολικής τους επίδοσης. (άρθρο 9 Ν. 1483/84). Το δικαίωμα της άδειας αυτής, έχουν και οι θετοί γονείς.

Η διάρκεια της άδειας μπορεί να φθάσει μέχρι τέσσερις (4) ημέρες κάθε έτος, ανεξάρτητα από το πλήθος των παιδιών ακόμη και αν πηγαίνουν σε διαφορετικά σχολεία και είναι με αποδοχές.(αφού δεν αναφέρεται κάτι διαφορετικό στο νόμο) ενώ δεν συμψηφίζεται με τις άλλες άδειες που δίνονται στους εργαζόμενους για οποιοδήποτε λόγο.

Σύμφωνα με την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση 2008 - 2009 άρθρ. 4, η άδεια απουσίας για παρακολούθηση της σχολικής πορείας των παιδιών ορίζεται σε 4 τέσσερις ημέρες το χρόνο για κάθε παιδί και χρήση κάνει ο ένας από τους δύο γονείς.

Η άδεια αυτή χορηγείται στα πλαίσια της καλής πίστης, το χρονικό διάστημα απουσίας εξαρτάται κάθε φορά από τα πραγματικά περιστατικά (π.χ. απόσταση από το σχολείο) και δεν είναι δυνατό να δοθεί σε εποχή που δεν λειτουργεί το σχολείο, ή για δύο συνεχόμενες ημέρες, ενώ ο εργοδότης έχει το δικαίωμα να ζητήσει προσκόμιση βεβαίωσης από το σχολείο για την παρουσία του εκεί. κατά το χρονικό διάστημα της άδειας.

Γονική άδεια ανατροφής (άνευ αποδοχών)

Με τον **Ν. 4075/2012** κατοχυρώνεται το δικαίωμα γονικής άδειας και καθορίζονται το πεδίο εφαρμογής και οι σχετικές προϋποθέσεις αναγνώρισης του, με στόχο την εναρμόνιση γονεϊκών και επαγγελματικών ευθυνών.

Ειδικότερα, το **άρθρο 49** ορίζει ως προς το **«πεδίο εφαρμογής»** του:

«1. Οι διατάξεις των άρθρων 49 έως 55 του παρόντος Κεφαλαίου αφορούν στους εργαζόμενους γονείς και ορίζουν τις ελάχιστες απαιτήσεις για τη διευκόλυνση της εναρμόνισης των γονεϊκών και επαγγελματικών τους ευθυνών, λαμβάνοντας υπόψη την αυξανόμενη ποικιλομορφία των οικογενειακών δομών και την ανάγκη προώθησης της ισότητας των ευκαιριών και της μεταχείρισης ανδρών και γυναικών.

2. Οι διατάξεις των άρθρων 49 έως 55 του παρόντος Κεφαλαίου εφαρμόζονται σε όλους τους εργαζόμενους γονείς, φυσικούς, θετούς ή ανάδοχους, που απασχολούνται στον ιδιωτικό, το δημόσιο τομέα, τα Ν.Π.Δ.Δ., τους Ο.Τ.Α. και τον ευρύτερο δημόσιο τομέα, όπως οριοθετείται από τις διατάξεις της παρ. 6 του άρθρου 1 του ν. 1256/1982

(Α΄65), με οποιαδήποτε σχέση εργασίας ή μορφή απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένων των συμβάσεων μερικής απασχόλησης και ορισμένου χρόνου, των συμβάσεων ή σχέσεων μέσω επιχείρησης προσωρινής απασχόλησης, του άρθρου 115 του ν. 4052/2012 (Α΄41) και της έμμισθης εντολής, ανεξάρτητα από τη φύση των παρεχόμενων υπηρεσιών.

Το **Άρθρο 50 «Γονική άδεια ανατροφής – Δικαιούχοι»** ορίζει ότι:

1. Ο εργαζόμενος γονέας έχει δικαίωμα γονικής άδειας ανατροφής του παιδιού μέχρις ότου συμπληρώσει την ηλικία των έξι (6) ετών, με σκοπό την εκπλήρωση των ελάχιστων υποχρεώσεων ανατροφής προς αυτό.

2. Για τη χορήγηση της γονικής άδειας ανατροφής οι εργαζόμενοι πρέπει να έχουν συμπληρώσει ένα (1) χρόνο συνεχόμενης ή διακεκομμένης εργασίας στον ίδιο εργοδότη, εκτός αν ορίζεται ευνοϊκότερα από ειδική διάταξη νόμων, διαταγμάτων, κανονισμών, Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας, Διαιτητικών Αποφάσεων ή συμφωνιών εργοδοτών και εργαζομένων.

3. Η γονική άδεια ανατροφής είναι άνευ αποδοχών, χορηγείται εγγράφως για περίοδο τουλάχιστον τεσσάρων (4) μηνών και αποτελεί ατομικό δικαίωμα κάθε γονέα, χωρίς δυνατότητα μεταβίβασης.

4. Η γονική άδεια ανατροφής χορηγείται εφάπαξ ή τμηματικά, με βάση σχετική αίτηση του εργαζόμενου, όπου διευκρινίζεται η έναρξη και η λήξη της. Η γονική άδεια ανατροφής χορηγείται από τον εργοδότη με βάση τη σειρά προτεραιότητας των απασχολούμενων στην επιχείρηση για κάθε ημερολογιακό έτος.

5. Αν υπάρχουν περισσότερα παιδιά, το δικαίωμα των γονέων είναι αυτοτελές για το καθένα από αυτά, εφόσον από τη λήξη της άδειας που δόθηκε για το προηγούμενο παιδί μεσολάβησε ένας (1) χρόνος πραγματικής απασχόλησης στον ίδιο εργοδότη, εκτός αν ορίζεται ευνοϊκότερα από ειδική διάταξη νόμων, διαταγμάτων, κανονισμών, Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας, Διαιτητικών Αποφάσεων ή συμφωνιών εργοδοτών και εργαζομένων.

6. Αν και οι δύο γονείς απασχολούνται στον ίδιο εργοδότη, αποφασίζουν με κοινή δήλωσή τους, κάθε φορά, ποιος από τους δύο θα κάνει πρώτος χρήση αυτού του δικαιώματος και για πόσο χρονικό διάστημα.

Περαιτέρω, κατά τη διάταξη του άρθρου 51 του ν. 4097/12: "Στο φυσικό, θετό ή ανάδοχο γονέα παιδιού ηλικίας έως 18 ετών συμπληρωμένων, το οποίο πάσχει από νόσημα που απαιτεί μεταγγίσεις αίματος και παραγώγων του ή αιμοκάθαρση, από νεοπλασματική ασθένεια, ή χρήζει μεταμόσχευσης χορηγείται ειδική γονική άδεια, διάρκειας δέκα εργάσιμων ημερών κατ' έτος, με αποδοχές, έπειτα από αίτησή του, κατά απόλυτη προτεραιότητα.

2. Στο φυσικό, θετό και ανάδοχο γονέα, σε περίπτωση νοσηλείας του παιδιού λόγω ασθένειας ή ατυχήματος που καθιστά αναγκαία την άμεση παρουσία του εργαζόμενου, χορηγείται γονική άδεια νοσηλείας, και μέχρι την ηλικία των 18 ετών αυτού συμπληρωμένων, χωρίς αποδοχές, εφόσον έχει εξαντλήσει τη γονική άδεια του παρόντος νόμου, για όσο διάστημα διαρκεί η νοσηλεία και σε κάθε περίπτωση όχι πέραν των τριάντα εργάσιμων ημερών κατ' έτος.

3. Οι άδειες των παραγράφων 1 και 2 αποτελούν ατομικό δικαίωμα του κάθε γονέα, χορηγούνται, χωρίς άλλη προϋπόθεση, πέραν των σχετικών διευκολύνσεων που παρέχονται από άλλες διατάξεις στους εργαζόμενους γονείς για οικογενειακούς λόγους και αφού εξαντληθούν συναφή δικαιώματα με αποδοχές, πλην της ετήσιας κανονικής άδειας".

4.1.8 Συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής των αναδόχων γονέων

Σύμφωνα με το άρθρο 6 της ΕΓΣΣΕ 2008-2009 όλες οι διατάξεις των Εθνικών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.) και Διαιτητικών Αποφάσεων (Δ.Α.) που είναι σε ισχύ και αφορούν στην προστασία της οικογένειας και στη διευκόλυνση των εργαζομένων, που είναι φυσικοί ή θετοί γονείς, εφαρμόζονται αναλόγως και στους αναδόχους γονείς.

4.1.9 Στήριξη Οικογένειας και ενίσχυση γυναικείας απασχόλησης [άρθρο 7, ΕΓΣΣΕ 2006-7]

Με στόχο την ενίσχυση της γυναικείας απασχόλησης και τη διευκόλυνση των επαγγελματικών και οικογενειακών υποχρεώσεων των εργαζομένων, το άρθρο 7 της ΕΓΣΣΕ των ετών 2006 και 2007 προβλέπει τα εξής:

Α) την προώθηση νομοθετικής ρύθμισης για την καταβολή από το Διανεμητικό

Λογαριασμό Οικογενειακών Επιδομάτων Μισθωτών (ΔΛΟΕΜ) του ημερομισθίου του ανειδίκευτου εργάτη στις εργαζόμενες και στους εργαζόμενους που λαμβάνουν την **γονική άδεια ανατροφής** του άρθρου 5 Ν.1483/1984, όπως εκάστοτε ισχύει, και των ασφαλιστικών εισφορών στους οικείους οργανισμούς κοινωνικών ασφαλίσεων.

Η γονική άδεια ανατροφής (η οποία σήμερα χορηγείται στο γονέα χωρίς αποδοχές) είναι μέχρι τρεισήμισι (3,5) μήνες και δίνεται μέχρι το παιδί να γίνει τρεισήμισι (3,5) χρόνων.

Β) την προώθηση μέσω του Λογαριασμού για την Απασχόληση και την Επαγγελματική Κατάρτιση (ΛΑΕΚ) δράσεων για την διευκόλυνση της αναπλήρωσης, με ανέργους, εργαζομένων γυναικών κατά το χρόνο απουσίας από την εργασία τους με άδεια κύησης και λοχείας.

Άδεια γάμου και γέννησης τέκνου

Οι εργαζόμενοι δικαιούνται άδεια γάμου πέντε (5) εργάσιμων ημερών εάν εργάζονται πενθήμερο και έξι (6) εργάσιμων ημερών εάν εργάζονται εξαήμερο.

Σε περίπτωση γέννησης τέκνου ο εργαζόμενος πατέρας δικαιούται δύο (2) ημέρες άδεια με αποδοχές [άρθρο 10, ΕΓΣΣΕ 2001-2].

Οι άδειες αυτές είναι πρόσθετες και δεν συμψηφίζονται με τις ημέρες κανονικής άδειας.

Άδεια απουσίας για ασθένεια εξαρτώμενων μελών

Σύμφωνα με το άρθρο 7 του **Ν.1483/1984** (ΦΕΚ 153/Α'/8-10-1984), οι εργαζόμενοι δικαιούνται, σε περίπτωση ασθένειας εξαρτώμενων παιδιών ή άλλων μελών της οικογένειας, όπως αυτά προσδιορίζονται από το άρθρο 2 του ιδίου νόμου, να λαμβάνουν με αίτησή τους, άδεια χωρίς αποδοχές μέχρι έξι (6) εργάσιμες ημέρες κάθε ημερολογιακό έτος, από τον εργοδότη τους. Η άδεια αυτή είναι δυνατό να χορηγείται εφάπαξ ή τμηματικά και αυξάνεται σε οκτώ (8) εργάσιμες ημέρες, εάν ο/η δικαιούχος προστατεύει δύο παιδιά και σε δέκα (14) εργάσιμες ημέρες, εάν προστατεύει τρία (3) παιδιά και πάνω [άρθρο 5, ΕΓΣΣΕ 2008-9].

Σε περίπτωση που οι δικαιούχοι είναι σύζυγοι, η άδεια αυτή χορηγείται στον καθένα από αυτούς χωριστά.

Με το άρθρο 22 του Ν. **3488/2006** (ΦΕΚ 191/Α'/11-9-2006) η παραπάνω άδεια απουσίας επεκτείνεται και στους μερικώς απασχολούμενους.

Μειωμένο ωράριο γονέων με παιδιά που έχουν ειδικά προβλήματα.

Σύμφωνα με το άρθρο 8 του **Ν. 1483/1984** (ΦΕΚ 153/Α'/8-10-1984), οι γονείς που εργάζονται σε επιχείρηση ή εκμετάλλευση που απασχολεί τουλάχιστον πενήντα (50) άτομα και έχουν παιδιά (ανεξαρτήτως ηλικίας) με πνευματική, ψυχική ή σωματική αναπηρία, μπορούν να ζητήσουν να μειωθεί το ωράριο εργασίας τους κατά μια (1) ώρα την ημέρα, με ανάλογη περικοπή των αποδοχών τους.

Άδεια γονέα για παιδί με νόσημα που απαιτεί μεταγγίσσεις αίματος και παραγώγων του ή αιμοκάθαρση

Στους φυσικούς ή θετούς γονείς παιδιού ηλικίας ως δέκα έξι (16) ετών συμπληρωμένων, το οποίο πάσχει από νόσημα που απαιτεί μεταγγίσεις αίματος και παραγώγων του ή αιμοκάθαρση, χορηγείται πρόσθετη άδεια δέκα (10) εργασίμων ημερών ετησίως (άρθρο 51 του ν. 4097/12). Η άδεια αυτή είναι με αποδοχές και χορηγείται και στους δύο γονείς επιπλέον της άδειας που δικαιούνται από άλλες διατάξεις (ΕΓΣΣΕ 2004 άρθρο12).

Αυτοαπασχολούμενες- άδεια μητρότητας (ν. 4097/12)

Ο νόμος 4097/2012, ο οποίος δημοσιεύθηκε και ισχύει από 3/12/2012, ενσωματώνει την Ευρωπαϊκή Οδηγία 2010/41/ΕΕ και αποτελεί προσπάθεια να εξασφαλισθεί η αρχή της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών στους ασκούντες αυτοτελή επαγγελματική απασχόληση ή στους συμβάλλοντες στην άσκηση τέτοιας απασχόλησης. Επιχειρεί να παράσχει προστασία κατά των διακρίσεων λόγω φύλου τόσο στους/στις αυτοαπασχολούμενους/νες όσο και στους/στις συζύγους και συντρόφους συμβίωσης των αυτοαπασχολούμενων εργαζόμενων που συμμετέχουν στις δραστηριότητες του αυτοαπασχολούμενου, εκτελώντας τα ίδια ή δευτερεύοντα καθήκοντα, χωρίς να είναι μισθωτοί ή συνεταίροι (assisting spouses). Η σημαντικότερη συνεισφορά του νόμου είναι οι παροχές μητρότητας του άρθρου 6, με την προσπάθεια θέσπισης επιδόματος μητρότητας στις αυτοαπασχολούμενες εργαζόμενες, που να επιτρέπει την προσωρινή διακοπή του επαγγέλματός τους λόγω

εγκυμοσύνης ή μητρότητας, για χρονικό διάστημα τουλάχιστον 14 εβδομάδων. Φορέας παρακολούθησης της εφαρμογής των ρυθμίσεων του νόμου ορίζεται ο Συνήγορος του Πολίτη. Επί του παρόντος, δεν έχει ακόμα εκδοθεί η ΚΥΑ που θα ορίζει τον

.

Εμπλεκόμενοι φορείς

Ο Συνήγορος του Πολίτη ορίστηκε βάσει του νόμου 3896/2010 (που αντικατέστησε τον νόμο 3488/2006) φορέας για την παρακολούθηση και προώθηση της εφαρμογής, στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα, της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά: α) την πρόσβαση στην απασχόληση, συμπεριλαμβανομένης της επαγγελματικής εξέλιξης και στην επαγγελματική κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένης της εκπαίδευσης με σκοπό την απασχόληση, β) τις συνθήκες και τους όρους εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της αμοιβής και γ) τα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης, κατ' εφαρμογή του άρθρου 20 της Οδηγίας 2006/54/ΕΚ.

Ο έλεγχος του Συνηγόρου του Πολίτη εκτείνεται, βάσει του νόμου αυτού, και στο πεδίο της λύσης της εργασιακής σχέσης με καταγγελία της από τον εργοδότη, εφόσον η καταγγελία της σύμβασης εργασίας συνδέεται με το φύλο, την οικογενειακή κατάσταση, την εγκυμοσύνη ή τη μητρότητα του/της εργαζόμενου/ης. Ο νόμος 3896/2010 διεύρυνε περαιτέρω την αποστολή του Συνηγόρου του Πολίτη, τον οποίο ορίζει φορέα για την παρακολούθηση και προώθηση της εφαρμογής της αρχής όχι μόνο της ίσης μεταχείρισης αλλά και των ίσων ευκαιριών για γυναίκες και άνδρες στο πεδίο της απασχόλησης και της εργασίας. Η ρύθμιση αναμένεται επίσης να διευκολύνει τη συνεργασία του Συνηγόρου του Πολίτη με τους κοινωνικούς εταίρους, τις μη κυβερνητικές οργανώσεις και τις επιχειρήσεις.

Με τον νόμο 3896/2010 τροποποιήθηκε ο ν. 3488/2006, προκειμένου να ανταποκριθεί η χώρα μας στην υποχρέωση, που έχουν όλα τα κράτη μέλη της ΕΕ, να ενσωματώσουν το αργότερο έως τον Αύγουστο του 2009, στην εσωτερική νομοθεσία τους την Οδηγία 2006/54/ΕΚ. Η Οδηγία κωδικοποιεί και προσαρμόζει στα νέα δεδομένα την κοινοτική νομοθεσία για την ισότητα των φύλων σε θέματα απασχόλησης

και εργασίας και ενσωματώνει τις εξελίξεις στη νομολογία του Δικαστηρίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων.

Η διαφορετική αρμόδιότητα που ο νόμος δίνει στον Συνήγορο του Πολίτη έχει ως ακολούθως:

- Ασχολείται με υποθέσεις **και** του ιδιωτικού τομέα.
- Διαμεσολαβεί μέχρι την πρώτη επ' ακροατηρίω συζήτηση της υποθέσεως.
- Παρίσταται στις εργατικές διαφορές ενώπιον των Επιθεωρήσεων Εργασίας.
- Ισχύει ο κανόνας της αντιστροφής του βάρους απόδειξης, γεγονός που σημαίνει ότι, αν ο καταγγέλλων/ουσα δημιουργήσει μία αρχή απόδειξης των λεγομένων του, εναπόκειται στον καθ' ου η καταγγελία να αποδείξει ότι δεν συνέτρεξε διάκριση παραβίαση του ν. 3896/2010.

:

-

-

)

-

-

η

-

.

Σε περίπτωση που διαπιστωθεί παραβίαση του ανωτέρω νόμου, ο Συνήγορος του Πολίτη διαμεσολαβεί για την άρση της προσβολής της ίσης μεταχείρισης. Όταν η καταγγελία αφορά ιδιώτη εργοδότη (φυσικό ή νομικό πρόσωπο ιδιωτικού δικαίου), οι κατά τόπον επιθεωρητές εργασίας μπορούν να επιλαμβάνονται αυτής, υποβάλλοντας τα αποτελέσματα των ενεργειών αρμοδιότητάς τους στον Συνήγορο του Πολίτη, ο οποίος επιφυλάσσεται να διεξαγάγει ίδια έρευνα προκειμένου να διαμορφωθεί το τελικό πόρισμα επί της καταγγελίας. Παράλληλα, βάσει και του εγγράφου με αριθμ. 30257/2010 που απεστάλη από το Υπουργείο Εργασίας προς τις Περιφερειακές Υπηρεσιες του ΣΕΠΕ, ο Συνήγορος του Πολίτη δύναται να παρίσταται, μετά από κλήτευση, κατά τη συζήτηση των εργατικών διαφορών ενώπιον των Επιθεωρήσεων Εργασίας. Τέλος, βάσει και των οριζομένων στη διάταξη του άρθρου 28 του ν. 3896/2010, ο Συνήγορος του Πολίτη συνεργάζεται και με τη Γενική Γραμματεία Ισότητας για ζητήματα που άπτονται του ν. 3896/2010.

4.2 Εργασιακές σχέσεις και Φύλο: ειδικά θέματα

4.2.1 Άμεση/Έμμεση Παρενόχληση λόγω φύλου-Σεξουαλική παρενόχληση (ορισμοί κατά τον νόμο 3896/2010)

«Άμεση διάκριση»: όταν ένα πρόσωπο υφίσταται, για λόγους φύλου, μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτήν την οποία υφίσταται, υπέστη ή θα υφίστατο ένα άλλο πρόσωπο σε ανάλογη κατάσταση,

«Έμμεση διάκριση»: όταν μία εκ πρώτης όψεως ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική ενδέχεται να θέσει σε μειονεκτική θέση πρόσωπα του ενός φύλου σε σύγκριση με πρόσωπα του άλλου φύλου, εκτός αν αυτή η διάταξη, το κριτήριο ή η πρακτική δικαιολογείται αντικειμενικά από ένα θεμιτό σκοπό και τα μέσα επίτευξης του σκοπού αυτού είναι πρόσφορα και αναγκαία,

«Παρενόχληση»: όταν εκδηλώνεται ανεπιθύμητη συμπεριφορά συνδεόμενη με το φύλο ενός προσώπου, με σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου αυτού και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος,

«Σεξουαλική παρενόχληση»: όταν εκδηλώνεται οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, μη λεκτικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα, με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος.

Παραδείγματα για την κατανόηση των εννοιών

Άμεση διάκριση

Πανεπιστήμια αρνούνται να χορηγήσουν 9μηνη άδεια ανατροφής τέκνου σε άνδρες μέλη του διδακτικού προσωπικού τους (ΔΕΠ) με την αιτιολογία ότι στον εσωτερικό κανονισμό αυτών των ΑΕΙ τέτοιο δικαίωμα δεν προβλέπεται για άνδρες.

Έμμεση διάκριση

Για την εισαγωγή στις στρατιωτικές σχολές και τα σώματα ασφαλείας απαιτείται επιτυχής εξέταση σε αθλητικές δοκιμασίες με όρια κοινά για τους υποψηφίους και των δυο φύλων. Αυτή η πρακτική μπορεί εκ πρώτης όψεως να φαίνεται ουδέτερη, ωστόσο επειδή τα όρια που έχουν θεσπιστεί προσιδιάζουν περισσότερο στις ικανότητες των ανδρών, η εφαρμογή της έχει ως αποτέλεσμα να αποκλείεται πολύ μεγαλύτερος αριθμός γυναικών από ότι ανδρών. Παρόμοια είναι και η τακτική θέσπισης κοινών ορίων ελάχιστου αναστήματος και για τα δυο φύλα για την εισαγωγή υποψηφίων στις σχολές αυτές (λ.χ. 1.70 εκ. στην ΕΛ.ΑΣ.). Με δεδομένα τα σωματομετρικά χαρακτηριστικά των δυο φύλων, η πρακτική αυτή πλήττει σαφώς πολύ περισσότερες γυναίκες από ό,τι άνδρες.

Σεξουαλική παρενόχληση

Αν και μπορεί να πάρει πολλές μορφές, συνήθως ιεραρχικά ανώτερα άτομα προβαίνουν σε ενέργειες και σχόλια σεξουαλικού περιεχομένου που εκλαμβάνονται ως εξευτελιστικά και απαράδεκτα από το άτομο που τα δέχεται, ή εκδηλώνουν επιθυμίες τέτοιας φύσης με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή

της αξιοπρέπειας ενός προσώπου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος.

Παρενόχληση λόγω φύλου

Παρενόχληση είναι σε γενικές γραμμές η ανεπιθύμητη συμπεριφορά που έχει επιπτώσεις στην αξιοπρέπεια των ανδρών και των γυναικών σε ένα εργασιακό περιβάλλον.

Δυσμενής μεταχείριση λόγω εγκυμοσύνης

Δημοτικός παιδικός σταθμός αρνήθηκε να προσλάβει επιτυχούσα σε διαγωνισμό πρόσληψης υπαλλήλων, επειδή, όταν έφτασε η στιγμή ολοκλήρωσης της πρόσληψης, η υποψήφια βρισκόταν σε προχωρημένη εγκυμοσύνη και δεν μπορούσε να αναλάβει εργασία.

Δυσμενής μεταχείριση λόγω άδειας μητρότητας

Εκπαιδευτικός αποσπασμένη στο εξωτερικό κατήγγειλε παρακράτηση του ειδικού επιμίσθιου που προβλέπεται για την κατηγορία αυτή, λόγω απουσίας από τη χώρα απόσπασης κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας. Το χρονικό διάστημα απουσίας από την εργασία λόγω άδειας μητρότητας εργαζομένων με σύμβαση ορισμένου χρόνου δεν συνυπολογίστηκε ως προϋπηρεσία σε μοριοδότηση κατά τη συμμετοχή σε επόμενη προκήρυξη.

Εργαζόμενη σε μη κερδοσκοπικό φορέα κατήγγειλε απόρριψη του αιτήματος χορήγησης της ειδικής παροχής προστασίας μητρότητας από τον ΟΑΕΔ, επειδή ο Οργανισμός δεν θεωρούσε τον εργοδότη της "επιχείρηση ή εκμετάλλευση". Πλήθος άλλων εργαζομένων που πληρούν τα κριτήρια του ν. 3655/2008 κατήγγειλαν ότι αποκλείστηκαν από τη χορήγηση της παροχής λόγω της ύπαρξης ευνοϊκότερων όρων για τις άδειες ανατροφής στις κλαδικές τους συμβάσεις εργασίας.

Δυσμενής μεταχείριση λόγω γονικής άδειας ανατροφής/φροντίδας παιδιού

Πατέρες αξιωματικοί στις Ένοπλες Δυνάμεις και τα Σώματα Ασφαλείας κατήγγειλαν άρνηση της υπηρεσίας τους να τους χορηγήσει άδεια ανατροφής

τέκνου, η οποία δεν προβλέπεται από τις ειδικότερες διατάξεις περί αδειών που διέπουν τις Ένοπλες Δυνάμεις και τα Σώματα Ασφαλείας, ενώ δεν θεωρείται εφικτή η αναλογική εφαρμογή των διατάξεων του Κώδικα Δημοσίων Υπαλλήλων (ν. 3528/2007). Το ίδιο ή συναφή προβλήματα σχετικά με τη χορήγηση αδειών ανατροφής αντιμετωπίζουν και οι πατέρες σε άλλους φορείς του δημοσίου (λ.χ. Πανεπιστήμια) αλλά και σε φορείς του νυν και πρώην ευρύτερου δημόσιου τομέα (ΕΘΕΛ, ΟΤΕ, ΔΕΗ, ΚΕΔ κλπ).

Δυσμενής μεταχείριση λόγω άδειας υιοθεσίας

Μητέρα που υιοθέτησε βρέφος, ασφαλισμένη στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, καταγγέλλει ότι απορρίφθηκε το αίτημά της για χορήγηση της ειδικής άδειας προστασίας μητρότητας του άρθρου 142 ν. 3655/2008, επειδή, δεν έχει λάβει από το ΙΚΑ επιδόματα κυοφορίας λοχείας.

Διάκριση λόγω οικογενειακής κατάστασης

Γονείς που δεν έχουν την επιμέλεια των ανηλίκων τέκνων τους, λόγω διάστασης, διαζυγίου ή γέννησης τέκνου χωρίς το γάμο των γονέων του, καταγγέλλουν ότι από εγκύκλιο του Υπουργείου Εσωτερικών αποκλείονται από τη χορήγηση της αδείας παρακολούθησης της σχολικής επίδοσης των τέκνων τους.

Πολλαπλή διάκριση

Υποψήφια σε προκήρυξη για πρόσληψη δημοσιογράφων σε δημοτικό ραδιοφωνικό σταθμό κατήγγειλε τα κριτήρια με τα οποία έγιναν οι προσλήψεις, επειδή πριμοδοτούσαν άτομα νεαρής ηλικίας, ελκυστικής εξωτερικής εμφάνισης, χωρίς οικογενειακές υποχρεώσεις και έβαζαν σε δεύτερη μοίρα οποιαδήποτε αντικειμενικά κριτήρια επαγγελματικής κατάρτισης και εμπειρίας.

4.2.2 Φύλο και απασχόληση

.Ε., ως gender main

,

-

υξης.

, η

(Γενι

.

NOW

.

-

[6].

Οι ανισότητες είναι ντε φάκτο καταστάσεις με επιπτώσεις στις γυναίκες λόγω προκαταλήψεων και στερεοτύπων, οι οποίες διεισδύουν στις κοινωνικοοικονομικές δομές και καθιστούν τις ανισότητες δομικές και συστημικές. Αυτές οι ανισότητες συνεχίζουν να υπάρχουν ακόμα και όταν οι λόγοι διάκρισης έχουν καταργηθεί και θεσμικά έχει επιτευχθεί η ισότητα των φύλων. Συνήθως δε είναι πολλαπλές. Συνεπώς η ισότητα των φύλων συνιστά μια οριζόντια κρατική υποχρέωση θετικών δράσεων, σε όλους δηλαδή τους σχετικούς τομείς δραστηριότητας και όχι μια απλή απαγόρευση διάκρισης με βάση το φύλο.

Η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σε ευρύτερες πολιτικές, όπως για παράδειγμα στη χάραξη της πολιτικής απασχόλησης, κοινωνικής ένταξης και κοινωνικής προστασίας, καθώς και η διαρκής προσπάθεια για την εξάλειψη των στερεοτύπων θα μπορούσε να συμβάλει σε μεγάλο βαθμό στην αντιμετώπιση αυτών των δομικών ανισοτήτων. Κρίσιμης σημασίας εργαλείο για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές και δράσεις είναι ο συνυπολογισμός της οπτικής του φύλου στη διαδικασία κατάρτισης και υιοθέτησης των δημοσίων προϋπολογισμών.

4.2.3 Ενάρμονιση επαγγελματικής, οικογενειακής και προσωπικής ζωής

Οι ραγδαίες εξελίξεις που πραγματοποιήθηκαν και πραγματοποιούνται στην απασχόληση με την ανάπτυξη της τεχνολογίας και νέων μορφών οργανωτικών σχημάτων και παραγωγής σε ένα παγκοσμιοποιημένο περιβάλλον, επέφεραν αλλαγές τόσο στη φύση, όσο και στη διάρθρωση της εργασίας. Η ολοένα αυξανόμενη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας, οι μεταβολές στον καταμερισμό ρόλων και καθηκόντων ανάμεσα στα φύλα, η αυξημένη χρήση ευέλικτων μορφών απασχόλησης, καθώς και η αβεβαιότητα που προκύπτει εξαιτίας των παραπάνω παραγόντων στην ίδια την ουσία της οικονομικής δραστηριότητας, έχουν ως αποτέλεσμα: α) την τροποποίηση του τρόπου ζωής και εργασίας και β) τη μη επιτυχή και ασυνεχή καταπολέμηση των διακριτικών συμπεριφορών σε βάρος των γυναικών.

[6] ΚΕΘΙ, ΟΙ ΕΘΝΙΚΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ.

Οι δραστηριότητες που αναπτύσσονται στην ιδιωτική και την επαγγελματική σφαίρα έρχονται συχνά σε σύγκρουση μεταξύ τους, λόγω των αυξανόμενων απαιτήσεων που συνεπάγεται η επαγγελματική ζωή και για τα δύο φύλα. Η εξισορρόπηση (ή εναρμόνιση) μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής (work-life balance, όπως καθιερώθηκε διεθνώς) αναφέρεται σε ένα θέμα που ξεπερνά κατά πολύ τα στενά όρια της οργάνωσης του χρόνου σε ατομικό επίπεδο και συνδέεται με τα επίπεδα απασχόλησης, τη γονιμότητα, τις οικογενειακές σχέσεις και την ποιότητα ζωής.Για την Ευρωπαϊκή Ένωση αποτελεί μία από τις δέκα διαστάσεις της ποιότητας εργασίας και αφορά στην εξασφάλιση ότι οι ρυθμίσεις εργασίας -ιδίως σε σχέση με το ωράριο και σε συνδυασμό με την παροχή βοηθητικών υπηρεσιών και υπηρεσιών στήριξης των νοικοκυριών- θα επιτρέψουν τη δέουσα εξισορρόπηση μεταξύ ιδιωτικής και επαγγελματικής ζωής.

Η αυξανόμενη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας, οι αλλαγές στις οικογενειακές δομές και το δημογραφικό πρόβλημα εξαιτίας της γήρανσης του πληθυσμού, είναι οι κυριότερες αιτίες που θέτουν την εξισορρόπηση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής στις άμεσες προτεραιότητες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Η δυσκολία εναρμόνισης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής τόσο σε χώρες με ισχυρό θεσμικό πλαίσιο, όσο και σε χώρες, στις οποίες δεν υπάρχουν ευνοϊκές ρυθμίσεις ως προς την επίλυση των σχετικών εργασιακών ζητημάτων, ωθεί στην αναζήτηση των βαθύτερων αιτιών της δυσχέρειας αυτής. Πολλές από τις πολιτικές που έχουν εφαρμοστεί, δεν έχουν αποφέρει τα επιθυμητά αποτελέσματα, ενώ σε ορισμένες περιπτώσεις οι δράσεις που πραγματοποιήθηκαν επιδείνωσαν την κατάσταση. Για παράδειγμα, η άδεια μητρότητας ωθεί αρκετές επιχειρήσεις να αποφεύγουν να προσλαμβάνουν γυναίκες, αυξάνοντας το ήδη υψηλό ποσοστό ανεργίας τους.

Είναι απαραίτητη, λοιπόν, η ανακατανομή των ρόλων, η αλλαγή δομών και συμπεριφορών και η ανάπτυξη νέων μοντέλων συνεργασίας μεταξύ ανδρών και γυναικών. Η πλήρης και ουσιαστική ισότητα των φύλων στο χώρο εργασίας, αποτελεί βασική προϋπόθεση για τη βελτίωση της ποιότητας εργασίας και αφορά εκτός από την Πολιτεία και τους/τις εργαζομένους/-ες, στους κοινωνικούς εταίρους, όπως οι επιχειρήσεις, οι Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις, τα ΜΜΕ, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις και όλοι οι δημόσιοι λειτουργοί.

4.2.4 Επαγγελματική εξέλιξη και φύλο

Μια από τις σημαντικότερες εξελίξεις στην αγορά εργασίας, κατά τις τελευταίες δεκαετίες, είναι η αυξημένη συμμετοχή των γυναικών στο παγκόσμιο εργατικό δυναμικό. Οι γυναίκες καταλαμβάνουν διαρκώς περισσότερες θέσεις εργασίας, ενώ ανάλογη εξέλιξη εκδηλώνουν σε επαγγέλματα, ειδικότητες και ανώτερες ιεραρχικά θέσεις εργασίας, που άλλοτε κατείχαν αποκλειστικά άνδρες.

Ωστόσο, η ιεραρχική άνοδος των γυναικών εξακολουθεί, καταρχάς, να αποτελεί συγκρουσιακό πεδίο δράσης: δυσχερή εμπόδια που παρακωλύουν την εκπροσώπησή τους στους τομείς της εργασίας, εξακολουθούν να συντηρούν συνθήκες διακρίσεων σε βάρος της επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας. Σε δεύτερο χρόνο, εξίσου απασχολεί το υφιστάμενο μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στα δύο φύλα, καθώς αποτελεί διαχρονικό αγκάθι σε επίπεδο εργασιακών σχέσεων στο σύνολο της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Ειδικότερα, το χάσμα λαμβάνει διαρκώς μεγαλύτερες διαστάσεις ως προς τις θέσεις εργασίας διευθυντικών στελεχών και ανώτερου προσωπικού, παρά την όποια ενίσχυση της παρουσίας των γυναικών στις θέσεις αυτές. Έτσι, το δικαίωμα προώθησης των γυναικών στα ανώτερα διοικητικά σχήματα δεν εντοπίζεται στο βαθμό που αναλογεί στις εργαζόμενες, με αποτέλεσμα να μην τυγχάνουν της ίδιας αντιμετώπισης από τους άνδρες μάνατζερ, όταν έρχεται η στιγμή της προαγωγής τους, με την πλάστιγγα να γέρνει εμφανώς υπέρ των ανδρών.

Επαγγελματική ανέλιξη

Στη σύγχρονη πραγματικότητα, παρατηρείται μια εν γένει μειονεκτική εκπροσώπηση των γυναικών στο εργασιακό φάσμα των επιχειρήσεων, γεγονός που παραπέμπει στα διαφοροποιημένα πρότυπα ρόλων των φύλων, ακόμη και στις σκανδιναβικές χώρες, οι οποίες ιστορικά φημίζονται για υψηλότερα ποσοστά συμμετοχής. Η παρατηρούμενη ασθενής εκπροσώπηση των γυναικών στις ανώτερες διευθυντικές θέσεις εργασίας αποτελεί αναμφίβολο τεκμήριο ανισότητας των δύο φύλων. Ενώ οι γυναίκες αποτελούν περίπου το 50% των εργαζομένων στις πιο αναπτυγμένες χώρες,

εντούτοις κατέχουν ποσοστό μικρότερο του 5% των ανώτερων διευθυντικών θέσεων.

Έτσι, σήμερα καθίσταται επίκαιρο παρά ποτέ το ζήτημα των διακρίσεων σε βάρος του γυναικείου φύλου, που αποτυπώνεται στο παγιωμένο φαινόμενο της «γυάλινης οροφής», γνωστό και ως «ολισθηρός στύλος», «προστατευτική ασπίδα», «τσιμεντένια οροφή» και «φράγμα οροφής». Ο όρος υιοθετήθηκε από δημοσιογράφους της εφημερίδας Wall Street Journal, με στόχο την περιγραφή των τεχνητών ή αόρατων εμποδίων, που επιβραδύνουν ή σταματούν την επαγγελματική ανέλιξη των γυναικών στις ανώτερες και ανώτατες θέσεις της ιεραρχίας των επιχειρήσεων.

Σύμφωνα με το Διεθνή Οργανισμό Εργασίας (International Labor Organization), αν και η συμμετοχή των γυναικών σε διευθυντικές θέσεις των επιχειρήσεων παραμένει συγκριτικά χαμηλή, τα δεδομένα δείχνουν ότι οι γυναίκες διαθέτουν τα προσόντα και την εργασιακή εμπειρία, προκειμένου να αναλάβουν ευθύνες σε ανώτατο επίπεδο, ενώ, σε κάθε περίπτωση, κύρια πρόκληση συνιστά η κρίσιμη μάζα γυναικών σε θέσεις ισχύος: σε πολλούς τομείς της αγοράς εργασίας, τα περιθώρια επαγγελματικής εξέλιξης των γυναικών στελεχών είναι σχετικά μικρά, τόσο σε όρους εποπτείας-διοίκησης άλλων εργαζομένων όσο και σε όρους αμοιβής της εργασίας.

Συνεπώς, το φαινόμενο της «γυάλινης οροφής» θίγει την ύπαρξη σοβαρών εμποδίων, δημιουργούμενων από αρνητικά στερεότυπα και κοινωνικές προκαταλήψεις, που εμποδίζουν καταλυτικά τη σταδιοδρομία των γυναικών στην αγορά εργασίας. Ως εκ τούτου, οι κοινωνικές και θεσμικές πρακτικές, οι ιδεολογίες, αλλά και οι προσδοκίες σχετικά με τους ρόλους των δύο φύλων, συνεπάγονται ανυπολόγιστες επιπτώσεις στην εσωτερική λειτουργία των επιχειρήσεων και οργανισμών.

Ποσοστώσεις

Με αφορμή τον τελευταίο ευρωπαϊκό διάλογο για την επιβολή ποσοστώσεων ισότιμης συμμετοχής των φύλων στα διοικητικά συμβούλια των εισηγμένων επιχειρήσεων στο σύνολο της Ένωσης, ως αποτέλεσμα της αποτυχίας τους να το πράξουν οικειοθελώς, ανακινήθηκε εκ νέου το ζήτημα της «γυάλινης οροφής».

Σύμφωνα με ειδική έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής που δημοσιεύτηκε στις 5

Μαρτίου 2012, φαίνεται ότι, ένα χρόνο αφού η Επιτροπή κάλεσε τις επιχειρήσεις να λάβουν αξιόπιστα εθελοντικά μέτρα, η πρόοδος που επιτεύχθηκε, όσον αφορά την αύξηση του αριθμού των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια των επιχειρήσεων, ήταν περιορισμένη. Στην έκθεση επισημαίνεται ότι μόνο ένα από τα επτά μέλη των διοικητικών συμβουλίων, στους κόλπους των σημαντικότερων επιχειρήσεων της Ευρώπης, είναι γυναίκα (13,7%), ενώ το αντίστοιχο ποσοστό στην Ελλάδα είναι ακόμη χαμηλότερο (7,4%), μολονότι χαρακτηριστικά αναφέρεται ότι η ισότιμη εκπροσώπηση των δύο φύλων σε υψηλές θέσεις έχει αποδειχθεί πως βελτιώνει την ανταγωνιστικότητα και εξασφαλίζει μεγαλύτερα οικονομικά κέρδη για τα κράτη.

Ορισμένες ευρωπαϊκές χώρες, όπως το Βέλγιο, η Γαλλία, η Ιταλία, η Ολλανδία και η Ισπανία, έχουν ήδη υιοθετήσει ποσοστά ισόρροπης εκπροσώπησης των δύο φύλων στα διοικητικά συμβούλια των επιχειρήσεών τους, ενώ άλλες έχουν κανόνες μίνιμουμ εκπροσώπησης των γυναικών στις δημόσιες επιχειρήσεις. Η προώθηση μεγαλύτερου βαθμού ισότητας στη διαδικασία λήψης αποφάσεων εγγράφεται, άλλωστε, στους στόχους του «Ευρωπαϊκού Χάρτη των Γυναικών», που υπήρξε πρωτοβουλία του Πρόεδρου της Επιτροπής, Jose Manuel Barroso, και της Αντιπροέδρου, Viviane Reding, το Μάρτιο του 2010.

Η Επιτροπή έδωσε συνέχεια σε αυτές τις δεσμεύσεις, υιοθετώντας τη «Στρατηγική για την Ισότητα των Φύλων», το Σεπτέμβριο του 2010, για τα επόμενα πέντε έτη, η οποία περιελάμβανε τη διερεύνηση στοχευμένων πρωτοβουλιών, προκειμένου να αυξηθεί η παρουσία των γυναικών στις ανώτερες βαθμίδες της διαδικασίας λήψης αποφάσεων. Στο πρόγραμμα Εργασίας της για το έτος 2012, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή ανακοίνωσε νομοθετική πρωτοβουλία για την επίτευξη πιο ισόρροπης εκπροσώπησης των δύο φύλων στις επιχειρήσεις, οι μετοχές των οποίων είναι εισηγμένες σε χρηματιστήριο. Εξάλλου, τα στοιχεία υποδηλώνουν ότι η ισότιμη εκπροσώπηση των φύλων στη διαδικασία λήψης αποφάσεων αποφέρει στα κράτη σπουδαία οφέλη: για παράδειγμα, έκθεση της McKinsey διαπίστωσε ότι επιχειρήσεις με ισόρροπη εκπροσώπηση των δύο φύλων έχουν 56% υψηλότερα κέρδη εκμετάλλευσης από ό,τι επιχειρήσεις μόνο με άνδρες.

Η Ernst & Young, εξετάζοντας τις 290 μεγαλύτερες εισηγμένες επιχειρήσεις, διαπίστωσε πως τα κέρδη στις επιχειρήσεις με τουλάχιστον μία γυναίκα στο

διοικητικό συμβούλιο, ήταν σημαντικά υψηλότερα συγκριτικά με τις επιχειρήσεις χωρίς κανένα γυναικείο μέλος του συμβουλίου. Η παρουσία, επομένως, περισσότερων γυναικών σε διευθυντικές θέσεις μπορεί να συμβάλει στη δημιουργία ενός παραγωγικότερου και καινοτόμου περιβάλλοντος και να μεγιστοποιήσει τις επιχειρηματικές επιδόσεις. Όμως, η έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής δείχνει πως, παρά τις όποιες θετικές εξελίξεις, ιδίως στις χώρες που έχουν εισαγάγει ποσοστώσεις ως προς το φύλο, η πρόοδος παραμένει αργή. Υπογράφοντας την «Επίσημη δέσμευση για την προώθηση των γυναικών στην ηγεσία των επιχειρήσεων της Ευρώπης», οι επιχειρήσεις δεσμεύονται λοιπόν να αυξήσουν τη γυναικεία εκπροσώπηση στα διοικητικά συμβούλιά τους κατά 30% έως το 2015 και κατά 40% έως το 2020.

Έτσι, το άνοιγμα των ανώτερων θέσεων λειτουργεί ως κίνητρο για τις γυναίκες, ώστε να εισέλθουν στο εργατικό δυναμικό των επιχειρήσεων, γεγονός που συμβάλλει στην αύξηση των ποσοστών απασχόλησης και την ενδυνάμωση του δυναμικού των γυναικών ως ανθρώπινων πόρων. Απώτερος σκοπός είναι να αποκατασταθεί η αδιατάρακτη παρουσία και των δύο φύλων στα διοικητικά συμβούλια των επιχειρήσεων, ώστε να επιτευχθεί ο σταδιακός θρυμματισμός της «γυάλινης οροφής», που φράζει την πρόσβαση των προικισμένων γυναικών στους χώρους εργασίας.

Άνιση μεταχείριση στην εργασία

Η γυναικεία εκπροσώπηση σε θέσεις στελεχών δεν βρίσκεται σε απόλυτη αναλογία με την πλειοψηφία των γυναικών εργαζομένων, αντίθετα είναι μικρός ο αριθμός όσων καταλαμβάνουν υψηλόβαθμες διοικητικές θέσεις στην ιεραρχία των επιχειρήσεων και οργανισμών. Η αποδυναμωμένη παρουσία των γυναικών στους χώρους εργασίας και ειδικότερα στη διοίκηση των επιχειρήσεων, παραμένει βέβαιη πραγματικότητα και τεκμηριώνει εν μέρει την άποψη περί αποκλεισμού τους από τις υψηλόβαθμες θέσεις. Ενώ οι γυναίκες μάνατζερ διαθέτουν τα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα ως προς τη συμμετοχή τους στη διοίκηση και υπερτερούν έναντι των ανδρών συναδέλφων τους, ως προς τα μετρήσιμα αξιολογικά κριτήρια, όπως έχουν αποδείξει σχετικές έρευνες, φαίνεται να υποεκπροσωπούνται στις υψηλόβαθμες θέσεις της διοικητικής ιεραρχίας.

Οι συνεχιζόμενες διαφορές μεταξύ των δύο φύλων επιβεβαιώνουν την ανάγκη εξάλειψης των φραγμών με σκοπό την πλήρη συμμετοχή των γυναικών στα κέντρα

λήψης αποφάσεων. Επιβεβλημένη είναι η μέγιστη καταπολέμηση των ριζωμένων στερεοτύπων των φύλων, που διαμορφώνουν τους ρόλους των γυναικών στην κοινωνία και επηρεάζουν την ανισορροπία στην αμειβόμενη εργασία. Προκειμένου, επομένως, να διασφαλισθεί η πλέον επαρκής συμμετοχή των γυναικών σε θέσεις διοικητικής ευθύνης, θα πρέπει να εισαχθούν περαιτέρω δεσμευτικά μέτρα σε ενωσιακό επίπεδο, καθώς στατιστικά στοιχεία καταδεικνύουν τις μεγάλες οικονομικές απολαβές, που απορρέουν από τους δείκτες ισότητας μεταξύ των φύλων στις επιχειρήσεις και στους οργανισμούς του εθνικού και ευρωπαϊκού δικτύου[7].

4.2.5 Ανεργία και φύλο

Αν εξετάσουμε τις διαφοροποιήσεις μεταξύ ανδρών και γυναικών, μπορούμε να εντοπίσουμε αμέσως τη δυσμενέστερη θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας. Διαχρονικά παρατηρείται ότι στις γυναίκες το ποσοστό ανεργίας είναι μεγαλύτερο σε σχέση με τους άνδρες. Ενδεικτικά τον Απρίλιο του 2013, το ποσοστό ανεργίας γυναικών ανερχόταν στο 30,5%, αρκετά πιο υψηλό σε σχέση με αυτό των ανδρών το οποίο βρισκόταν στο 24,2%. Ακόμα παρατηρείται ότι για τις γυναίκες ο ρυθμός εύρεσης εργασίας είναι συστηματικά χαμηλότερος από τον αντίστοιχο των ανδρών, ενώ ο ρυθμός απώλειας συστηματικά υψηλότερος.

Με απλά λόγια, για τις γυναίκες είναι δυσκολότερο να βρουν μια θέση εργασίας συγκριτικά με τους άνδρες και, εφόσον βρουν, είναι ευκολότερο να την χάσουν. Αυτό το διπλό γυναικείο μειονέκτημα στην αγορά εργασίας παρέχει μια προφανή εξήγηση για τα υψηλότερα ποσοστά ανεργίας των γυναικών στη χώρα μας. Το ενδιαφέρον στοιχείο είναι πως η υψηλότερη ανεργία των γυναικών προκύπτει ως αποτέλεσμα της κινητικότητας εντός της αγοράς εργασίας και όχι των μεταβάσεων εντός και εκτός εργατικού δυναμικού, όπως οι συνταξιοδοτήσεις, η μετάβαση από την εκπαίδευση στην εργασία και αντίστροφα κ.λπ. Δηλαδή, δεν φαίνεται να παίζουν ρόλο τα αυξανόμενα ποσοστά συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό.

[7] HR Professional (T. 90).

Πίνακας 2. Ποσοστό ανεργίας κατά φύλο

Απρίλιος						
	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Άνδρες	5	6,5	9,2	13,6	20,5	24,2
Γυναίκες	11,9	12,7	15,4	19,8	26,7	30,5
Σύνολο	7,8	9,1	11,8	16,2	23,1	26,9

Τα γυναικεία ποσοστά ανεργίας είναι πολύ ψηλότερα από τα ανδρικά, ακόμα και στις νεότερες γενιές, όπου έχουν εξισωθεί το εκπαιδευτικό επίπεδο και τα μορφωτικά προσόντα μεταξύ των δύο φύλων. Οι αιτίες θα πρέπει να αναζητηθούν, εκτός από τις διακρίσεις στην αγορά εργασίας και στην ανεπάρκεια του ρυθμού δημιουργίας θέσεων εργασίας έναντι της τεράστιας κινητοποίησής τους για αναζήτηση αμειβόμενης εργασίας.

Οι γυναίκες πλήττονται περισσότερο από την ανεργία απ' ό,τι οι άνδρες, σύμφωνα με την τελευταία έκθεση της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ILO) για τις παγκόσμιες τάσεις της απασχόλησης κατά το 2012, η οποία δόθηκε σήμερα στη δημοσιότητα στη Γενεύη. Στην έκθεση, που συντάχθηκε σε συνεργασία με την οργάνωση "Ηνωμένα Έθνη Γυναίκες", τη μονάδα των Ηνωμένων Εθνών για την ισότητα των φύλων και τη χειραφέτηση των γυναικών, σημειώνεται ότι μεταξύ 2002-2007 **το ποσοστό ανεργίας των γυναικών παγκοσμίως ανερχόταν στο 5,8% έναντι 5,3% για τους άνδρες.** Όσον αφορά στον επαγγελματικό διαχωρισμό, η έκθεση παρατηρεί ότι σε όλο τον κόσμο οι άνδρες υπερεκπροσωπούνται σε ορισμένα επαγγέλματα όπως στη βιοτεχνία, το εμπόριο, τη μηχανολογία και τις διευθυντικές θέσεις. Συγκριτικά, οι γυναίκες πλειοψηφούν σε επαγγέλματα που δεν απαιτούν υψηλά επαγγελματικά προσόντα, όπως είναι οι γραμματείς και οι εμποροϋπάλληλοι.

4.2.6 Επίπτωση της οικονομικής κρίσης

Αλλεπάλληλες νομοθετικές παρεμβάσεις στο εργατικό δίκαιο[8], ραγδαία αύξηση των απολύσεων, επιμήκυνση ωραρίων εργασίας, μείωση αμοιβών, αρνητικό εργασιακό περιβάλλον, κατάργηση θέσεων εργασίας και αναστολή προσλήψεων στο Δημόσιο, είναι μερικές από τις ραγδαίες αλλαγές που επέφερε η οικονομική ύφεση, σηματοδοτώντας μία εντελώς νέα εργασιακή πραγματικότητα στο δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα. Αν και οι επιπτώσεις των μεταβολών αυτών στην ισότητα των φύλων δεν έχουν αποτιμηθεί ακόμα με συστηματικότητα, δεν είναι δύσκολο να προβλεφθούν.

Σε μια βαθιά κατακερματισμένη και απορρυθμισμένη αγορά εργασίας, όπου οι διακρίσεις δεν θα εντοπίζονται πλέον μεταξύ δημοσίου και ιδιωτικού τομέα αλλά μεταξύ αυτών που είναι «εντός» (insiders) και αυτών που είναι «εκτός» (outsiders), χωρίς επαρκές δίκτυ κοινωνικής προστασίας, οι γυναίκες, ιδίως οι νέες και οι μεγαλύτερης ηλικίας, έχουν μεγαλύτερη πιθανότητα να βρεθούν στους «εκτός», εγκλωβισμένες σε εύθραυστες διαδρομές μεταξύ ανεργίας και υποαπασχόλησης. Στην παραδοσιακά χαμηλή συμμετοχή των γυναικών στην απασχόληση -4 στις 10 Ελληνίδες παρέμεναν εκτός αγοράς εργασίας το 2009- έρχεται πια να προστεθεί η δραματική αύξηση των απολύσεων λόγω μείωσης των θέσεων εργασίας ή λόγω εγκυμοσύνης και μητρότητας αλλά και λόγω των συγκεκαλυμμένων απολύσεων που χαρακτηρίζονται «οικειοθελείς αποχωρήσεις». Αναρωτιέται εύλογα κανείς πόσες γυναίκες θα μπορέσουν να ανταποκριθούν στο άκρως ανταγωνιστικό περιβάλλον των εξατομικευμένων και «ευέλικτων» εργασιακών σχέσεων που διαμορφώνεται, και στο οποίο το φύλο, σε συνδυασμό με την ηλικία και την οικογενειακή κατάσταση, ανάγεται σε σημαντικό παράγοντα αποκλεισμού από δικαιώματα και διακρίσεων.

Οι επιπτώσεις της κρίσης έχουν επηρεάσει εμφανώς όλους τους εργαζομένους, ωστόσο παρατηρείται διαφοροποίηση στη μεταχείριση των φύλων εις βάρος των γυναικών και μάλιστα σε φάσεις που συνδέονται με την εγκυμοσύνη και τη μητρότητα.Παρ' ότι η ανεργία και η απασχόληση σε επισφαλείς μορφές εργασίας παραμένουν υψηλότερες στις γυναίκες, διαπιστώνεται πως εκείνες που βρίσκονται σεκατάσταση εγκυμοσύνης ή έχουν μόλις επιστρέψει από άδεια μητρότητας

[8] Ενδεικτικά αναφέρονται οι ν. 3845/2010, 3863/2010 και 3899/2010.

διατρέχουν μεγαλύτερους κινδύνους να υποστούν τα παραπάνω ενδεχόμενα. Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας τους και η καταχρηστική μονομερής επιβολή εκ περιτροπής απασχόλησης αποτελούν επιμέρους εκφράσεις του φαινομένου. Η μονομερής επιβολή εκ περιτροπής απασχόλησης εμφανίζει γενικότερα προβλήματα ως προς τη δικαιολογητική της βάση και την τήρηση των προβλεπόμενων διαδικασιών. Ωστόσο, διαφάνηκε ότι έγκυες εργαζόμενες ή εργαζόμενες που έχουν μόλις επιστρέψει από την άδεια μητρότητας τίθενται συχνότερα σε εκ περιτροπής απασχόληση με αντίστοιχη μείωση αποδοχών, χωρίς να έχουν τηρηθεί οι σχετικές προβλέψεις του νόμου.

Βέβαια, οι εργαζόμενες συχνά προσπαθούν να διευθετήσουν το πρόβλημα που έχει δημιουργήσει η καταστρατήγηση του νόμου εκ μέρους του εργοδότη απευθείας με εκείνον. Σε πολλές περιπτώσεις δέχονται, κατ' ουσίαν, την παραβίαση των εργασιακών τους δικαιωμάτων προκειμένου να μην απολέσουν τη θέση εργασίας τους. Εξού και αρκετές φορές οι εργαζόμενες προβαίνουν μεν σε καταγγελία στον Συνήγορο ή στην Επιθεώρηση Εργασίας, αλλά στη συνέχεια εμφανίζονται ιδιαίτερα αμφίθυμες ως προς τις ενέργειες διαμεσολάβησης, ενώ δεν είναι σπάνιες και οι περιπτώσεις που αποσύρουν την καταγγελία, φοβούμενες την απόλυση. Σε αυτό το ευρύτερο πλαίσιο, η σημασία της εξωδικαστικής διαμεσολάβησης προσλαμβάνει ξεχωριστό ειδικό βάρος, πολλώ δε μάλλον λόγω του συνεχώς αυξανόμενου αριθμού των εργαζομένων που αδυνατούν να προσφύγουν δικαστικά για οικονομικούς λόγους.

Φαίνεται ότι η οικονομική κρίση χρησιμοποιείται ως πρόφαση και μοχλός πίεσης από εργοδότες απέναντι σε ήδη εργαζομένους ή σε όσους αναζητούν εργασία. Η αναζήτηση και η διατήρηση της θέσης εργασίας φέρουν τους τελευταίους, και ιδιαίτερα τις γυναίκες, σε εξαιρετικά αδύναμη θέση. Σε αυτό το πλαίσιο εντάσσονται και οι καταγγελίες, οι οποίες αφορούν σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας. Η μεγαλύτερη δυσκολία στον χειρισμό αυτών των υποθέσεων συνίσταται στην ανεύρεση αποδεικτικού υλικού, καθότι πρόκειται για υποθέσεις εκ της φύσεώς τους δυσαπόδεικτες.

Αν κάτι χαρακτηρίζει ίσως τη φάση που διανύει η ελληνική κοινωνία και οικονομία είναι ότι, αντί η κρίση να οδηγήσει στην αξιοποίηση των δυνατοτήτων όλου του δυναμικού της χώρας, τα στερεότυπα έρχονται πιο έντονα στο προσκήνιο και τείνουν

να παράγουν αποκλεισμούς. Η αυξανόμενη ύφεση και τα προβλήματα που αυτή προκαλεί στην απασχόληση κατανέμονται άνισα κατά φύλο. Τίθεται μάλιστα το ερώτημα μήπως η όποια πρόοδος είχε συντελεστεί τα προηγούμενα χρόνια ακυρωθεί, γεγονός που θα έχει ως αποτέλεσμα τη μη αξιοποίηση πολύτιμων ανθρώπινων πόρων με μόνο κριτήριο τα στερεότυπα του φύλου.

Βιβλιογραφία

1) Ειδικές Εκθέσεις Συνηγόρου του Πολίτη ετών 2009-2012.
2) Εκθέσεις I.L.O (δημοσιευμένες στο site του Οργανισμού).
3) Κ.Ε.Θ.Ι., 2001, *Οδηγός καλών πρακτικών για τον συνδυασμό οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής,* στοπλαίσιο του διακρατικού προγράμματος «Καλές Πρακτικέςγια το Συνδυασμό Οικογενειακής και ΕπαγγελματικήςΖωής».
4) Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 1997, Πράσινη Βίβλος «Συνεργασία για μια νέα οργάνωση της εργασίας», Βρυξέλλες.
5) Κ.Ε.Θ.Ι- Εγχειρίδιο για τον ρόλο των ανδρών/πατέρων στη ν εξισορρόπηση της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής.
6) Κ.ΕΘ.Ι.- (2002) Ισότητα αμοιβών ανδρών και γυναικών στις συλλογικές διαπραγματεύσεις.
7) Κ.ΕΘ.Ι (2004) Το εύρος της γυάλινης οροφής σε επιλεγμένους κλάδους στην Ελλάδα.
8) Κ.Ε.Θ.Ι. (2001) Οι συνθήκες της γυναικείας απασχόλησης στην Ελλάδα.
9) Κ.Ε.Θ.Ι (2005) Οι εθνικές πολιτικές για την ισότητα των φύλων στην απασχόληση.
10) Κ.Ε.Θ.Ι, Οι εθνικές πολιτικές για την ισότητα των φύλων στην απασχόληση.
11) Σταματίνα Γιαννακούρου, Η ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών κατά το κοινοτικό και το ελληνικό εργατικό δίκαιο, Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα,2008.

12) Βλαστός, Στ., *Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου 2004,* σ. 1143, σχόλια στην Εφ. Ναυπλίου 220/2004.

13) Μήτσου, Η ισότητα ανδρών και γυναικών στο ελληνικό εργατικό δίκαιο, ΕλΔνη 1988, σ.1155.

14) Λεβέντης Γ.- Παπαδημητρίου Κ., Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, ΔΕΝ, 2011.

15) Ζερδελής Δ, Το δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εξηρτημένης εργασίας, Εκδ. Αντ. Σάκκουλα, 2007.

16) Κουκιάδης Ιω, Εργατικό Δίκαιο- Εργασιακές σχέσεις και το δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας, Εκδόσεις Σάκκουλα, 2012.

17) Καρακατσάνης Αλ, Γαρδίκας Στ. Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, 1995.

5. ΤΟ ΣΕΠΕ ΚΑΙ Η ΔΡΑΣΗ ΤΟΥ ΣΤΟΝ ΤΟΜΕΑ ΤΗΣ ΙΣΗΣ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ

Σκοπός της παρούσας ενότητας είναι μια εν συντομία εισαγωγική προσέγγιση στη θεματική "Φύλο, Απασχόληση και Εργασιακές Σχέσεις – Χαρακτηριστικά της Γυναικείας Απασχόλησης" από μια Ανθρωπολογική-Κοινωνιολογική και Ιστορική σκοπιά καθώς και, η ανάπτυξη του πλαισίου δράσης του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) κατά το ελεγκτικό, συμφιλιωτικό και ενημερωτικό του έργο, με κεντρικό άξονα αναφοράς την Αρχή της Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση.

Στο μέρος της παρουσίασης του έργου του ΣΕΠΕ, θα αποφευχθούν στοιχεία και δεδομένα το οποία ήδη έχουν αναπτυχθεί σε προηγούμενες θεματικές, όπως το θεσμικό και νομικό πλαίσιο, ανάφορες στα πρωτόκολλα συνεργασίας μεταξύ εμπλεκομένων υπηρεσιών κλπ. Θεωρείται δεδομένο ότι, το υλικό αυτό το οποίο για λόγους οικονομίας παραλείπεται από την παρούσα υποθεματική, διατρέχει οριζόντια όλα τα επιμέρους ακόλουθα υποκεφάλαια, μιας και το νομικό υποστηρικτικό πλαίσιο των δράσεων αυτών είναι κοινό και έχει ήδη αναφερθεί.

Αναμενόμενα αποτελέσματα

Με την ενότητα αυτή επιδιώκεται:

- Η κατανόηση του τρόπου ένταξης των γυναικών στη μισθωτή εργασία κατά τη βιομηχανική επανάσταση και τα χαρακτηριστικά που αυτού του είδους η εργασία απέκτησε με βάση το φύλο.
- Ο εντοπισμός των χαρακτηριστικών εκείνων που βρίσκονται ακόμα σε ισχύ, για ποιο λόγο και κατά πόσο αυτό συνδέεται με το φύλο.
- Η παράθεση επιμέρους στοιχείων και λοιπών δεδομένων που διαμορφώνουν μια πρώτη εικόνα της έμφυλης διάστασης της αγοράς εργασίας.

- Η παρουσίαση του ρόλου του φύλου στη σχέση των γυναικών με την απασχόληση, την επαγγελματική εξέλιξη, την ανεργία κ.ά. καθώς και τον τρόπο δόμησης του ισχύοντος πλέγματος προκαταλήψεων και στερεοτύπων που βασίζονται στο φύλο στο συγκεκριμένο πεδίο και την «εικόνα του εαυτού» που διαμορφώνουν οι γυναίκες είτε ως εργαζόμενες είτε ως άνεργες.
- Η κατανόηση της έμφυλης διάστασης του κοινωνικού αποκλεισμού μέσω της ανεργίας και οι συνέπειές τους για τις γυναίκες.
- Η παρουσίαση της δράσης του ΣΕΠΕ στο θέμα της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα απασχόλησης και εργασιακών σχέσεων, ήτοι συμφιλιωτικό, ελεγκτικό και ενημερωτικό έργο.
- Η παρουσίαση καλών πρακτικών από υποθέσεις που έχει αντιμετωπίσει ήδη το Σ.ΕΠ.Ε. μέσω της διαδικασίας "μελέτης περίπτωσης" και, η άσκηση των εκπαιδευομένων σε αντίστοιχα θέματα και περιπτώσεις.

Λέξεις και φράσεις κλειδιά

- Φύλο
- Μισθωτή Αγορά Εργασίας / Εργασιακές Σχέσεις / Απασχόληση
- Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας
- Ευέλικτη Εργασία και Φύλο
- Χάσμα αμοιβών
- Ανακατανομή κοινωνικών ρόλων
- Ταυτότητα / εικόνα εαυτού
- Κοινωνικός Αποκλεισμός και Φύλο

Για την επίτευξη του προαναφερθέντος σκοπού και προς την κατεύθυνση των αναμενομένων αποτελεσμάτων στους/στις εκπαιδευομένους/ες, στο πρώτο μέρος θα αναπτύξουμε και θα προσεγγίσουμε εν συντομία τα χαρακτηριστικά της Γυναικείας Απασχόλησης από Ανθρωπολογική-Κοινωνιολογική και Ιστορική σκοπιά (ειδικά για θεματικές οι οποίες ήδη έχουν παρουσιαστεί από τη νομική τους πλευρά όπως "Φύλο

και Αμοιβή της εργασίας", "Φύλο και νέες μορφές απασχόλησης" κλπ), προκειμένου οι εκπαιδευόμενοι/ες να κατανοήσουν τους μηχανισμούς εδραίωσης των άμεσων και έμμεσων μορφών διάκρισης λόγω φύλου που απαντώνται στους χώρους εργασίας και να ασκηθούν στην αναγνώρισή τους.

Στη συνέχεια θα παρουσιαστεί το ελεγκτικό, συμφιλιωτικό και ενημερωτικό έργο του ΣΕΠΕ, αποφεύγοντας βασικές αναφορές στην σχετική Ελληνική, Ευρωπαϊκή αλλά και Διεθνή νομοθεσία, δεδομένου ότι ήδη έχουν αναπτυχθεί σε προηγούμενα κεφάλαια. Ωστόσο, θα αναφερθούμε σε πορίσματα νομολογίας.

Στο τρίτο και τελευταίο μέρος, θα προσεγγίσουμε περιπτώσεις παραβίασης της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην απασχόληση και τις εργασιακές σχέσεις, μέσα από πραγματικά περιστατικά που απασχόλησαν τα Τμήματα Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων του Σ.ΕΠ.Ε. αλλά και τον Συνήγορο του Πολίτη.

Λαμβάνοντας υπόψη όλες τις διαστάσεις του θεματικού αντικειμένου που πραγματεύεται το παρόν επιμορφωτικό πρόγραμμα, η συγκεκριμένη θεματική ολοκληρώνεται με αξιοποίηση των ενοτήτων που περιέχονται στα κεφάλαια 8 και 9 και ειδικότερα με μία πρακτική άσκηση, προς την κατεύθυνση ανάδειξης καλών πρακτικών, αξιοποιώντας το πρωτογενές υλικό δέκα καταγγελιών (**Βλ. Παράρτημα IV**.

5.1 Φύλο, Απασχόληση και Εργασιακές Σχέσεις – Χαρακτηριστικά της γυναικείας απασχόλησης

Η ανάπτυξη του θέματος, βασίζεται εν πολλοίς : α) στις δημοσιευμένες Εργασίες, τα Κείμενα και τις Προφορικές Πανεπιστιμιακές Εισηγήσεις των Διδασκαλισών μου κ.κ. Μ. Γκασούκα και Π. Φώκιαλη στις θεματικές "Φύλο, Απασχόληση και Εργασιακές Σχέσεις" και "Η Έμφυλη διάσταση στην Αγορά Εργασίας" αντίστοιχα, β) στην αποδελτίωση και κωδικοποίηση των επιστημονικών εργασιών και όλων των αναφορών που παραπέμπουμε στη *Βιβλιογραφία*, βλ. Παράλληλο Κείμενο με α/α: 1 (το οποίο –εκτός των άλλων- υποστηρίζει και τις βιβλιογραφικές παραπομπές του παρόντος κειμένου), καθώς και γ) στις προσωπικές μας εμπειρίες από την καθημερινή μας τριβή και ενασχόληση με το αντικείμενο, στο Τμήμα Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων του Σ.ΕΠ.Ε.

Ο χώρος της Αγοράς Εργασίας αποτελεί πεδίο αναπαραγωγής και διαιώνισης διακρίσεων, μεταξύ αυτών και διακρίσεων που βασίζονται στο Φύλο. Στην Αγορά Εργασίας αναφέρεται συχνά πως οι γυναίκες «πορεύονται αντίθετα στο ρεύμα», καθώς, ενώ προσπαθούν να «επιβιώσουν» σαν εργαζόμενες, αντιμετωπίζουν, ταυτόχρονα, διακρίσεις εξαιτίας του φύλου τους. Οι γυναίκες αποτελούν την πλειοψηφία των εργαζομένων φτωχών, των χαμηλά αμειβόμενων, των εργαζομένων σε επισφαλείς και άτυπες θέσεις εργασίας, των ανέργων, των μακράς διάρκειας ανέργων κλπ. Παράλληλα, είναι αυτές που «βοηθούν» στις οικογενειακές επιχειρήσεις ή τις αγροτικές εκμεταλλεύσεις τα αρσενικά μέλη της οικογένειας χωρίς αμοιβή. Ενώ τέλος, ως πρόσφυγες και μετανάστριες, δεν υφίστανται απλώς οικονομική υπερεκμετάλλευση, αλλά, επιπλέον, πέφτουν θύματα και σεξουαλικής εκμετάλλευσης από εργοδότες, κυκλώματα μαστροπών και πελάτες της πορνείας (Αναλυτικότερα, γι αυτό το πρώτο μέρος του παρόντος κειμένου και, ανάλογα με τα ειδικότερα ενδιαφέροντα των εκπαιδευομένων, βλ. τα παράλληλα κείμενα με α/α: 16, 43, 60-82, 87, 89 και 90).

5.1.1 Ιστορική Αναδρομή

Οι γυναίκες εργάζονταν πάντοτε κι αυτή είναι μια διαπίστωση που κάποιοι-ες φαίνεται να ξεχνούν στη μελέτη της έμφυλης ιστορίας (αντίθετα για τους άνδρες δεν τέθηκε ποτέ ζήτημα για τον προσδιορισμό της έναρξης της εργασιακής τους

ενασχόλησης). Στο πλαίσιο του ιδιωτικού χώρου, οι γυναίκες εργάζονταν αδιάκοπα απασχολούμενες -σε εξαιρετικά σκληρές, κατά κανόνα, συνθήκες- με το νοικοκυριό, την ανατροφή των παιδιών, τη φροντίδα των ηλικιωμένων και άρρωστων μελών της οικογένειας. Ταυτόχρονα, είχαν την κύρια ευθύνη της ευρύτερης οικιακής οικονομίας (καλλιέργεια κήπου, φροντίδα οικιακών ζώων, κατασκευή ρούχων και λοιπών χρηστικών και αισθητικών αντικειμένων κ.ά.), ενώ, απασχολούνταν με ίσους όρους με τους άνδρες στην αγροτική ζωή. Ακόμα, ιδιαίτερα στον δέκατο έκτο αιώνα, έκαναν την εμφάνισή τους στις ευρωπαϊκές πόλεις οι πρώτες γυναίκες επαγγελματίες. Όπως αναφέρει η Sh. Rowbotham, στη Βρετανία η λέξη «Brewster» σήμαινε ζυθοποιό γυναίκα και η λέξη «Spinster» τη γυναίκα που πουλούσε τα υφαντά της.

Από τις αρχές, εντούτοις, του δέκατου όγδοου αιώνα οι γυναίκες «σπρώχθηκαν» έξω από την Αγορά Εργασίας των πόλεων, η οποία άρχισε να δομείται στη βάση ενός όλο και πιο σύνθετου καταμερισμού της εργασίας και ενός αυξανόμενου σκληρού ανταγωνισμού που αναπτύσσονταν μεταξύ των ανδρών. Παρέμειναν όμως εργαζόμενες σκληρά στον ιδιωτικό χώρο και τους αγρούς, εργασία που συνδυάζεται. έκτοτε. με την έλλειψη αναγνώρισης. αμοιβής. αξίας κλπ. Ωστόσο, από τον δέκατο έβδομο αιώνα άρχισε να κερδίζει έδαφος η ιδέα ότι οι άνδρες έπρεπε να είναι σε θέση να συντηρούν τις γυναίκες τους από τον μισθό τους, ενώ κατά τον δέκατο όγδοο αιώνα η ανατροφή των ανερχόμενων «μεσοαστών» είχε ήδη προορισμό την αεργία και την ευαισθησία, αρετές που σήμερα έχουμε συνδέσει με τα βικτωριανά μεσαία στρώματα. Η αεργία των γυναικών έγινε δείκτης κοινωνικής θέσης, ακριβώς την εποχή που ο αστός άνδρας εξύψωνε την αξιοπρέπεια της εργασίας σε αντιπαράθεση με τη νωθρότητα της αριστοκρατίας και των φτωχών (Rowbotham).

Η εργασία των γυναικών της πόλης παρουσίαζε εξαρχής ορισμένα χαρακτηριστικά που πρέπει να επισημανθούν, αφού, σε σημαντικό βαθμό, βρίσκονται ακόμη σε ισχύ:

1. Έχει προσωρινό χαρακτήρα. Για τις γυναίκες που χρειάζεται να εργασθούν και που συνήθως είναι νέες, η περίοδος αυτή της ζωής τους θεωρείται, και από τις ίδιες και από τον κοινωνικό τους περίγυρο προσωρινή, που θα κλείσει με το γάμο τους, αφού μόνον ο γάμος σημαίνει σταθερή κοινωνική παραδοχή και αποκατάσταση.

2. Είναι άνισα αμειβόμενη. Οι γυναίκες αμείβονται με χαμηλούς μισθούς, σε ποσοστό που φθάνει στη βιομηχανία το 45% των αμοιβών των ανδρών και στις υπηρεσίες το 53%.

3. Ασκείται στις πιο χαμηλές θέσεις. χωρίς δυνατότητα εξέλιξης, ακόμη κι εκεί

που αποτελούν την πλειοψηφία και υπάρχει επαγγελματική ειδίκευση ή υψηλό μορφωτικό επίπεδο (π.χ. οι δασκάλες ως το 1887 δεν μπορούν να διδάξουν σε σχολεία αρρένων, δεν μπορούν να προαχθούν στον βαθμό του επιθεωρητή).

Προστίθεται στις πολλαπλές υποχρεώσεις των γυναικών, αφού οι εργαζόμενες εξακολουθούν να επωμίζονται και τα οικιακά καθήκοντα τα οποία, τις περισσότερες φορές, προσδιορίζουν και την αποτελεσματικότητα τους στην εργασία.

Με την έξοδο των γυναικών στην αγορά εργασίας διευρύνεται η οικογενειακή δυνατότητα οικονομικής ωφέλειας ολόκληρης της οικογένειας και στα δύο φύλα. Εντούτοις, διατυπώνονται έντονες ανησυχίες σχετικά με τους κινδύνους που αντιμετωπίζουν οι «αδύναμες» γυναίκες, των οποίων ο φυσικός προορισμός είναι το σπίτι, η μητρότητα, η ανατροφή των παιδιών, αλλά και ίσως τους κινδύνους που απειλούν την οικογένεια απ' όσα η συμμετοχή τους στην εργασία συνεπάγεται. Γρήγορα, όμως, η εργασία των γυναικών γίνεται αποδεκτή ως «αναγκαίο κακό» και ο προβληματισμός μεταβάλλεται. Το ζήτημα δεν είναι πλέον η εργασία, αλλά το είδος της εργασίας, που θα περιφρουρήσει τη φυσιογνωμία του φύλου τους και τον φυσικό τους προορισμό. Ο προβληματισμός αυτός θα οδηγήσει με τον καιρό στην κάθε μορφής προστατευτική νομοθεσία, σ' ένα αυστηρό έμφυλο καταμερισμό των επαγγελμάτων και στην αντίληψη πως οι γυναίκες είναι κατάλληλες για τις κατώτερες, τις πιο κακοπληρωμένες και χωρίς εξέλιξη απασχολήσεις, αφού άλλωστε είναι και προσωρινές στον εργασιακό χώρο.

Η εργασιακή έξοδος των γυναικών δεν μπόρεσε, πάντως, να οδηγήσει σε ριζικούς μετασχηματισμούς και οι ενθουσιώδεις διαπιστώσεις για την σημασία και τα αποτελέσματα αυτού του γεγονότος χρειάζονται νηφάλια επανεξέταση. Δεν μεταβλήθηκε δηλαδή το θεωρούμενο ως «φυσικό» μοντέλο, που θέλει τους άνδρες αρχηγούς της οικογένειας και τις γυναίκες «υπεύθυνες» για το σπίτι και την ανατροφή των παιδιών. Τόσο τα οικονομικά του σπιτιού, όσο και τα παιδιά βρίσκονται πάντοτε κάτω από την «πατρική εξουσία». Πρέπει, ωστόσο, να επισημανθεί, πως η έξοδος των γυναικών στην αγορά εργασίας προκάλεσε σύγχυση στις ως τότε παγιωμένες αντιλήψεις για τους έμφυλους ρόλους στην κοινωνία, καθώς η δυνατότητα απόκτησης οικονομικών πόρων από τις γυναίκες (πενιχρών έστω, πάντως δικών τους) άμβλυνε την απόλυτη εξάρτηση τους από τον αρχηγό της οικογένειας και εκχωρούσε -κυρίως στις ανύπαντρες που δεν είχαν να

θρέψουν παιδιά- προσωρινή μορφή ανεξαρτησίας.

5.1.2 Θέματα Απασχόλησης

Είναι πραγματικά αξιοσημείωτο το γεγονός πως, σ' ένα βαθμό, τα περισσότερα από τα προαναφερόμενα χαρακτηριστικά της γυναικείας εργασίας -όπως τουλάχιστον διαμορφώθηκαν στην Ελλάδα των τελευταίων δεκαετιών του 19ου αιώνα και των πρώτων του 20ου- εξακολουθούν να βρίσκονται σε ισχύ, παρά τις σημαντικές μεταβολές που χαρακτηρίζουν τις ισχύουσες μετά τον β' παγκόσμιο πόλεμο οικονομικές, κοινωνικές, πολιτικές και πολιτισμικές συνθήκες.

Αν θα θέλαμε να τις προσδιορίσουμε τις μεταβολές αυτές, ειδικότερα θα πρέπει να εστιάσουμε:

1. Στη σταθερή και συνεχώς διευρυνόμενη παρουσία των γυναικών στο δημόσιο χώρο και ιδιαίτερα στο χώρο αγοράς εργασίας όπου αποτελούν το 38,85% του εργατικού δυναμικού (αλλά και το 15,89% των ανέργων. Ιδιαίτερα, στο πεδίο των μακροχρόνιων ανέργων η αναλογία γυναικών προς άνδρες είναι 2 προς 1)

2. Στις υφιστάμενες ανατροπές και στους επαναπροσδιορισμούς όρων όπως μέσα παραγωγής, οργάνωση και καταμερισμός της εργασίας.

3. Την εισβολή και ανάπτυξη της τεχνολογίας και τις δυνατότητες που αυτή προσφέρει, αλλά και τους κινδύνους που περικλείει.

4. Τέλος, στη διάσταση που εξακολουθεί να υφίσταται μεταξύ του επιπέδου των παραγωγικών δυνάμεων σήμερα και της κοινωνικής θέσης των γυναικών, που εξακολουθεί να είναι ασύμμετρη σε όλα τα επίπεδα (οικογένεια, εργασία, πολιτική κλπ).

Εν τω μεταξύ, οι γυναίκες:

1. Εξακολουθούν να αποτελούν για τα συστήματα Ασφάλειας και Πρόνοιας «στοιχεία νοικοκυριού» και «δομές της οικογένειας», με σαφή υποχώρηση της ανθρώπινης και εργασιακής υπόστασης τους και

2. Εξακολουθούν να διεκδικούν πολιτικές εξατομίκευσης των δικαιωμάτων τους, ενώ απουσιάζουν από τα κέντρα της λήψης των αποφάσεων, ακόμα και των αποφάσεων που τις αφορούν ως φύλο.

3. Το πιο εύγλωττο παράδειγμα το προσφέρει η συγκρότηση της Οικονομικής

και Κοινωνικής Επιτροπής, που έγινε πριν λίγα χρόνια, στα πλαίσια του Κοινωνικού Διαλόγου, με τη συμμετοχή εκπροσώπων δεκάδων κοινωνικών φορέων. Οι συλλογικότητες των γυναικών αποκλείσθηκαν απ' αυτήν. Οι συμμετέχοντες δε φορείς δεν έστειλαν ως εκπρόσωπο τους ούτε μία γυναίκα!

5.1.3 Φύλο και Νέες Μορφές Απασχόλησης

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει η έμφυλη διάσταση των ευέλικτων μορφών εργασίας, της ολοένα διευρυνόμενης τάσης της εργοδοσίας για την μετατροπή των «τυπικών» εργασιακών σχέσεων (πλήρους απασχόλησης), σε άλλες «ειδικού χαρακτήρα μορφές». Παρουσιάζουν αξιόλογη ανάπτυξη σε βάρος των παραδοσιακών μορφών σε ολόκληρη την Ευρώπη, στο πλαίσιο της αντίληψης πως η ανεργία θα αντιμετωπισθεί, κυρίως, με τη συμπίεση του κόστους της εργασίας και πως η ευελιξία συντελεί στην αύξηση της απασχόλησης και της παραγωγικότητας, αντίληψη που, ωστόσο, δεν έχει επιβεβαιωθεί προς το παρόν. Αντίθετα, έχει ήδη διαμορφωθεί «ένα ασταθές ευέλικτο και μη προνομιούχο δυναμικό, «νομαδικό» ως προς την αναζήτηση της απασχόλησης». Πρόκειται για το είδος εκείνο της απασχόλησης που συντελείται τις περισσότερες φορές:

1. εκτός του χώρου της επιχείρησης,
2. χωρίς πλήρες ωράριο,
3. σε προσωρινή και όχι μόνιμη βάση,
4. με ευλυγισία και ελαστικότητα
5. στο χρόνο και τη διάρκεια της εργασίας,
6. στις μορφές απασχόλησης,
7. στην αμοιβή και
8. στην οργάνωση της εργασίας.

Εντούτοις, δεν είναι λίγοι/ες εκείνοι/ες που υποστηρίζουν πως η εργασία αυτού του είδους προσφέρει ελαστικότητα στον τρόπο ζωής των ανθρώπων και παρέχει δυνατότητες όπως στους γονείς να διαθέτουν περισσότερο χρόνο στα παιδιά τους, στους/στις εργαζόμενους/ες να επιμορφώνονται, να ταξιδεύουν, να δραστηριοποιούνται κοινωνικά, να μειώνουν την κόπωση, το στρες κλπ.

Χωρίς όμως να παραγνωρίζονται όλα αυτά, παραμένει το ερώτημα πως είναι δυνατόν να υπερκερασθούν μειονεκτήματα όπως η δραστική μείωση των εισοδημάτων, η χαμηλή εξειδίκευση, η απουσία ευκαιριών εξέλιξης, η δυσκολία πρόσβασης σε παροχές, σε επιμορφώσεις κλπ. Οι γυναίκες ενώ εκπροσωπούν το 50% του ενήλικα πληθυσμού στον κόσμο και το 1/3 της επίσημης εργατικής δύναμης, παρουσιάζονται σχεδόν στα 2/3 των εργατικών ωρών, παίρνουν το 1/10 του παγκόσμιου εισοδήματος και κατέχουν λιγότερο από το 1 % της παγκόσμιας ιδιοκτησίας (Πηγή: ΟΗΕ).

Η πλειοψηφία, πάντως, των εργαζομένων σ' αυτού του είδους την απασχόληση είναι γυναίκες και, όπως είναι ευνόητο, η άτυπη εργασιακή τους σχέση στερεί βασικά ατομικά και - προπάντων - συλλογικά δικαιώματα και τις καθιστά έτσι εργαζόμενες β' κατηγορίας, ιδιαίτερα, στον τομέα της μερικής απασχόλησης, που τελευταία προβάλλει όλο και περισσότερο ως η μόνη πιθανή οδός εισόδου χιλιάδων γυναικών στην αγορά εργασίας. Σε ό,τι δε αφορά την προσωρινή απασχόληση, το έτος 1997 97.000 Ελληνίδες εργάσθηκαν προσωρινά (12% του γυναικείου εργατικού δυναμικού). Μάλιστα, ο μέσος ετήσιος ρυθμός αύξησης της προσωρινής γυναικείας απασχόλησης ξεπερνά το 5% έναντι του 2,6% της ανδρικής. Το δυνάμει γυναικείο εργατικό δυναμικό στη χώρα μας (ηλικίας άνω των 14 χρόνων) ανέρχεται σε 3.551.298 άτομα σύμφωνα με στοιχεία της ΕΣΥΕ για το 1999. Από τον πληθυσμό αυτό το εργατικό δυναμικό ανέρχεται σε 1.794.898 και το ανενεργές - εκείνες οι γυναίκες δηλαδή που για οικογενειακούς- παραδοσιακούς και όχι μόνο λόγους δεν εργάσθηκαν ποτέ -σε 1.756.351 άτομα. Το ποσοστό των Ελληνίδων, τέλος, που εισερχόμενο στην αγορά εργασίας αναζητά για πρώτη φορά δουλειά παρουσιάζει αύξηση: από 44,6 που ήταν το 1983, έφτασε σε μια δεκαετία το 56,4% (ΠΗΓΗ: Υπουργείο Εργασίας, Εθνικό Επιχειρησιακό Πρόγραμμα 2000).

5.1.4 Φύλο και Αμοιβή της Εργασίας

Παρά την συνταγματική επιταγή και το ισχύον νομικό καθεστώς, στα χρόνια που μεσολάβησαν δεν έχει επιτευχθεί το περίφημο αίτημα «ίση αμοιβή για ίση εργασία» και :

- ο μέσος όρος των αμοιβών των γυναικών κατά επάγγελμα εξακολουθεί να υπολείπεται αυτού των ανδρών (20,6% - 28,5%),
- ενώ παραμένει ορατή η ποιοτική διάσταση ανάμεσα στην ανδρική και

γυναικεία εργασία,

- η διάσταση της χρήσης του χρόνου σε σχέση με τα δύο φύλα,
- οι άνισες συνθήκες στην εκκίνηση του εργασιακού χρόνου,
- η μη ανακατανομή των ρόλων στον ιδιωτικό χώρο, η συγκρουσιακή κατάσταση στη σχέση οικογένειας - εργασίας που βιώνουν οι γυναίκες κλπ. κλπ.

Το περίεργο είναι πως, ενώ η ασυμμετρία αυτή αναπαράγεται διαρκώς και πιθανόν διευρύνεται, όλοι/ες συμφωνούν πως προβλήματα όπως λ.χ. αυτό του δημογραφικού θα οδηγήσουν στο μέλλον σε αναβάθμιση της γυναικείας εργατικής δύναμης και είναι οι γυναίκες που θα κληθούν να καλύψουν ανάγκες σε ανθρώπινους πόρους που θα προκύψουν στις αγορές του μέλλοντος.

Το φύλο επιδρά σημαντικά στην πιθανότητα να έχει ένα άτομο εργασία, εφόσον οι γυναίκες κινδυνεύουν περισσότερο από τους άνδρες να μείνουν άνεργες και για μεγάλο χρονικό διάστημα. Αλλά και αυτές που βρίσκουν δουλειά, συνήθως καταλαμβάνουν υποδεέστερες θέσεις σε σχέση με τους άνδρες. Υπάρχει ένα τμήμα της αγοράς εργασίας που περιλαμβάνει την ειδικευμένη εργασία, τις «καλές δουλειές» και τα «καλά επαγγέλματα», και στο οποίο κυριαρχούν οι άνδρες με υψηλό εκπαιδευτικό επίπεδο ή τεχνικές γνώσεις, που εργάζονται σε μεγάλες επιχειρήσεις, καλύπτονται από σωματεία και προστατεύονται μέσω της νομοθεσία από τις όποιες παραβιάσεις. Οι γυναίκες που εργάζονται σ' αυτό το τμήμα της αγοράς εργασίας υφίστανται τις συνέπειες του φύλου τους. Ακόμα και όταν οι γνώσεις, οι ικανότητες και οι δεξιότητες τους θα έπρεπε να τις οδηγούν φυσιολογικά, μετά από την απαραίτητη προϋπηρεσία, στις υψηλές θέσεις της ιεραρχίας, η εξέλιξη τους προσκρούει σε μία «αόρατη οροφή» κατασκευασμένη από προκαταλήψεις εις βάρος τους.

Σε αντίθεση με αυτό το καθεστώς, υπάρχει ένα άλλο τμήμα της αγοράς εργασίας, στο οποίο η παρουσία των γυναικών είναι έντονη, η ανειδίκευτη εργασία. Μισό περίπου εκατομμύριο γυναικών στην Ελλάδα, μαζί με αρκετές εκατοντάδες χιλιάδες μεταναστών, εργάζεται σε συνθήκες που διαφεύγουν από την στατιστική, την φορολογία και την νομοθεσία, εργάζονται δηλαδή είτε με προσωρινή απασχόληση, είτε σε μικρές επιχειρήσεις (που στην πλειοψηφία τους είναι οικογενειακές), είτε στην αδήλωτη εργασία σε οικονομικές δραστηριότητες όπως η ένδυση και η υπόδηση, η

κατ οίκον πληκτρολόγηση και επεξεργασία κειμένου και οι πωλήσεις από το σπίτι.

Στην κατηγορία αυτή εντάσσεται και η πλειοψηφία των μεταναστριών, που απασχολούνται, κυρίως, ως οικιακοί βοηθοί και βοηθητικές νοσοκόμες. Σε αυτό το κατώτερο τμήμα της αγοράς εργασίας, των «υποδεέστερων επαγγελμάτων», του φασόν, της μερικής, της άτυπης και της πρόσκαιρης απασχόλησης, που αφορά κυρίως στην ανειδίκευτη εργασία, οι μισθοί είναι κάτω από το μέσο όρο κι αυτό συνδέεται άμεσα με το φύλο. Το πρόβλημα όμως δεν είναι μόνο οικονομικό. Εδώ, η νομοθεσία παραβιάζεται συστηματικά, τα ωράρια είναι «ευέλικτα» και η υπεράσπιση των συμφερόντων των εργαζομένων είναι ιδιαίτερα δύσκολη. Εν ολίγοις, μια μεγάλη μερίδα των γυναικών, που εργάζονται ως ανειδίκευτες άγεται και φέρεται σύμφωνα με τις διαθέσεις της εκάστοτε εργοδοσίας. Αποτέλεσμα αυτών των διακρίσεων είναι το «χάσμα στις αμοιβές» μεταξύ ανδρών και γυναικών. Δηλαδή, για εργασία ίσης αξίας καταβάλλονται άνισοι μισθοί.

Το ζήτημα της αμοιβής είναι από τα σημαντικότερα θέματα όπου δοκιμάζεται η εφαρμογή της αρχής της ισότητας ανδρών και γυναικών. Ενώ το Σύνταγμα του 1975 επιτάσσει την εφαρμογή της αρχής της ίσης αμοιβής, τα στατιστικά στοιχεία και η καθημερινή πρακτική δείχνουν ότι αυτή παραμένει ένας άπιαστος στόχος. Γι αυτή τη διαφορά του μισθού μεταξύ των δύο φύλων προβάλλεται συχνά η δικαιολογία:

- ότι οι γυναίκες ή έχουν χαμηλότερο εκπαιδευτικό επίπεδο ή μικρότερη εργασιακή πείρα ή ότι διακόπτουν την εργασία τους για να αναθρέψουν τα παιδιά τους.
- Αναφέρεται ακόμα, ως δικαιολογία, το γεγονός ότι οι γυναίκες απασχολούνται σε κλάδους παραγωγής ή επαγγέλματα που, γενικά, παρέχουν χαμηλές αμοιβές ανεξαρτήτως φύλου, καθώς και το γεγονός ότι οι γυναίκες πραγματοποιούν λιγότερες υπερωρίες, δεν ανέρχονται πολύ υψηλά στην εργασιακή ιεραρχία και απασχολούνται σε σχετικά μικρότερες επιχειρήσεις.

Λόγω λοιπόν αυτών των διαφορών -ισχυρίζονται οι απολογητές των μισθολογικών διαφορών- οι γυναίκες προσφέρουν δουλειά μικρότερης αξίας από αυτήν που προσφέρουν οι άνδρες. Αυτοί ακριβώς όμως οι παράγοντες είναι αποτέλεσμα διακρίσεων σε βάρος των γυναικών. Για παράδειγμα, το χαμηλότερο εκπαιδευτικό

επίπεδο των γυναικών που ίσχυε για τις παλαιότερες γενεές- είναι ούτως ή άλλως μια μορφή διάκρισης. Το ίδιο ισχύει για τις άνισες ευκαιρίες πρόσβασης στα υψηλά αμειβόμενα επαγγέλματα. Αποτελεί προϊόν διάκρισης το γεγονός ότι οι επιχειρήσεις προτιμούν συστηματικά τους άνδρες για να τους αναθέσουν τις διευθυντικές εργασίες. Ένα μεγάλο μέρος των μισθολογικών διαφορών μεταξύ ανδρών και γυναικών οφείλεται στην υποτίμηση της αξίας της γυναικείας εργασίας επειδή ακριβώς είναι γυναικεία και όχι επειδή είναι μικρότερης αξίας από την ανδρική. Αυτό συμβαίνει στην περίπτωση της άνισης αμοιβής για την ίδια εργασία και, επίσης,αντανακλάται στη χαμηλότερη θέση των γυναικείων επαγγελμάτων στη μισθολογική κατάταξη των επαγγελμάτων.

5.1.5 Φύλο και Ανεργία

Είναι γεγονός, ότι οι γυναίκες αποτελούν το μεγαλύτερο μέρος των ανέργων (321.589 γυναίκες έναντι 210.786 ανδρών) αλλά και των μακράς διάρκειας ανέργων (199.771 γυναίκες έναντι 106.187 ανδρών) και βαρύνονται και αυτές - όπως και οι άνδρες άνεργοι άλλωστε - με την κατηγορία της μη «ορθολογικής» συμπεριφοράς, που πηγάζει, κυρίως, από την έλλειψη των «αναγκαίων» προσόντων ή των «υπερβολικών» μισθολογικών απαιτήσεων και οδηγεί στην ανεργία. Κύριοι/ες υπεύθυνοι/ες για την ανεργία είναι, λοιπόν, οι εργαζόμενοι/ες και μόνη λύση η αύξηση της ευελιξίας της αγοράς και μέτρα «διαρθρωτικής πολιτικής».\Το ποσοστό αυξάνεται με το πέρασμα του χρόνου. Ο σύγχρονος εφεδρικός στρατός εργασίας, για να θυμηθούμε τον Μαρξ, το πλεόνασμα δηλ. του εργατικού δυναμικού που δεν απορροφάται από την αγορά εργασίας, είναι στην πλειοψηφία του γένους θηλυκού. Έτσι, ενώ το 1981 αποτελούσαν το 31,9% του εργατικού δυναμικού και το 44,8% των ανέργων, το 1994 λ.χ. αποτελούσαν το 37,5% του εργατικού δυναμικού και το 57,8% των ανέργων.

Οι γυναίκες μέσα από ισχυρούς κοινωνικό-ιδεολογικούς μηχανισμούς μοναδικής ιστορικής αντοχής και ισχύος σπρώχνονται με ποικίλους τρόπους προς τη γκρίζα ζώνη του κοινωνικού αποκλεισμού, την ίδια στιγμή που, όπως φαίνεται και από τα υφιστάμενα στοιχεία, έχουν αυξηθεί εντυπωσιακά το μορφωτικό τους επίπεδο και τα τυπικά τους προσόντα. Στη δεκαετία του 1960 λ.χ. οι γυναίκες αποτελούσαν το 25,4% των φοιτητών των ΑΕΙ, στη δεκαετία του 1990 το 55,1%. Ωστόσο, όπως προκύπτει από σχετικές έρευνες, οι απόφοιτες των ΑΕΙ κινδυνεύουν να μείνουν άνεργες σε

ποσοστό 70% περισσότερο από τους άνδρες συναδέλφους τους. Πάντως, συχνά μεγάλος αριθμός γυναικών δεν διαθέτει τα εφόδια που απαιτούν οι σύγχρονες ανάγκες της αγοράς και παρουσιάζουν αυξημένες δυσκολίες ένταξης στις διαδικασίες της απασχόλησης - όποιες κι αν είναι αυτές - με αποτέλεσμα να αποβάλλονται πιο εύκολα και από την «εφεδρεία», να περιθωριοποιούνται, να αποτελούν, εντέλει, ένα από τα μεγαλύτερα τμήματα του κοινωνικού αποκλεισμού. Δύο σημαντικοί παράγοντες σχετίζονται με τα προβλήματα της γυναικείας εργασίας, αλλά και της γυναικείας ανεργίας.

Ο πρώτος είναι η αναγκαιότητα ανακατανομής των ρόλων μέσα στην οικογένεια και η αποδοχή της κοινωνικής μητρότητας και από τους δύο γονείς. Χωρίς την ανακατανομή οι γυναίκες θα επωμίζονται τους πολλαπλούς τους ρόλους και θα κατακλύζονται από πλήθος ενοχών: «Οι γυναίκες βιώνουν μια συνεχή αγωνία σχετική με την ταυτότητα τους, το ρόλο ή τους ρόλους, που η ανδροκεντρική κοινωνία τους έχει αναθέσει και αυτές φοβούνται πως δεν ξέρουν να εκπληρώσουν, βιώνουν δηλαδή ταυτόχρονα τύψεις και ενοχές και διαμορφώνουν την πιο έκδηλη «ψευδή συνείδηση» που συχνά τις φέρνει σε αντιπαλότητα με τις δικές τους, τις γυναικείες - ανθρώπινες ανάγκες, τις επιθυμίες, τα σκιρτήματα του κορμιού και των αισθήσεων τους, τις ηδονές που συχνά δεν τις συναντούν ποτέ και το ίδιο συχνά ντρέπονται όταν τις συναντούν, τα αισθήματα τους αλλά και τις πράξεις που δεν θα αποτολμήσουν ποτέ». Ανήκει στα σοβαρά ελλείμματα του Συνδικαλιστικού Κινήματος (Σ.Κ.) το ότι δεν υιοθέτησε και δεν πρόταξε το μεγάλο αίτημα της ανακατανομής των ρόλων μέσα στην οικογένεια και, κατά συνέπεια, δεν ανέπτυξε ανάλογη ιδεολογική δουλειά στα μέλη του. Έτσι, δεν μπόρεσε να εκτιμήσει τις συνέπειες αυτής της ανακατανομής, όχι μόνο σε ό,τι αφορά τις γυναίκες, αλλά σε ολόκληρη την οικογένεια. Δεν αποπειράθηκε καν να προχωρήσει σ' ένα συγκριτικό προϋπολογισμό του χρόνου άνδρα - γυναίκας στο σπίτι, έστω και για απλή του ενημέρωση. Αν και πρόκειται για δυσάρεστη διαπίστωση, οφείλουμε να δεχθούμε πως το ελληνικό Σ.Κ. ενώ αναγνωρίζει, ερευνά και προτείνει λύσεις για την αντιμετώπιση των ταξικών δεινών των εργατών, των μισθωτών, των μη προνομιούχων, προσπέρασε το γεγονός πως οι γυναίκες βιώνουν διπλά δεινά: ταξικά και έμφυλα ταυτόχρονα.

Ο δεύτερος παράγοντας είναι ο περιορισμός - σε σχέση με τον ανδρικό πληθυσμό - των δυνατοτήτων τους στην πρόσβαση των ευκαιριών και στην πρόσβαση των πληροφοριών. Αλλά και όταν αποκτούν την πληροφόρηση δεν είναι λίγες εκείνες που εκχωρούν την ευκαιρία σε ό,τι θεωρούν ως «αυθεντία», δηλαδή κάποιον άνδρα

συνήθως, με εμφανές το «σύνδρομο της Σταχτοπούτας» που τις διακατέχει. Όλη αυτή η κατάσταση που για οικονομικούς - πολιτικούς και ψυχολογικούς λόγους αποκλείει με τον ένα ή τον άλλο τρόπο τις γυναίκες από την αγορά εργασίας και - κατ' επέκταση - από το τμήμα εκείνο της δημόσιας σφαίρας της ζωής που τους ανήκει, δεν αφορά μόνο τις γυναίκες αλλά ολόκληρη την κοινωνία, καθώς συνεπάγεται απώλειες πολύτιμων ανθρώπινων πόρων, ταλέντων, δεξιοτήτων, εντελώς απαραίτητων στο κοινωνικό σύνολο. Αποτελεί δε μέτρο αξιολόγησης του ίδιου του κοινωνικού συστήματος και των θεσμών του. Κάθε πολιτική που τείνει, κατά συνέπεια, στην άρση των ανωτέρω απωλειών επιβάλλεται να στοχεύσει σε τρεις κατευθύνσεις :

- Στην ενίσχυση των πολιτικών ισότητας ευκαιριών
- Στη λήψη εκείνων των μέτρων που ενθαρρύνουν και ενισχύουν την ανακατανομή των ρόλων στο εσωτερικό της οικογένειας
- Στην ειδίκευση και εκπαίδευση του γυναικείου εργατικού δυναμικού και την ενθάρρυνση των διεκδικήσεων του.

5.1.6 Ταυτότητες και Εργασία

Όπως γνωρίζουμε, ως βιολογική, πολιτιστική και κοινωνική οντότητα ο άνθρωπος θεωρείται « ταυτότητα του εαυτού του» και με αυτό το νόημα γίνεται λόγος για πολλαπλές ταυτότητες (πολιτική, πολιτισμική, εθνική κ.ά.), όλες κατασκευασμένες από τη συγκεκριμένη κουλτούρα και τις επικρατούσες κοινωνικοοικονομικές συνθήκες. Τα Φύλα δεν θεωρούνται πλέον σταθερές οντότητες, αλλά κοινωνικές ταυτότητες, ρευστές και διαπραγματεύσιμες και ως τέτοιες εμπλέκονται με τις ταυτότητες της τάξης, της φυλής, του έθνους κλπ. Η εμπλοκή αυτή γίνεται ιδιαίτερα εμφανής στο πεδίο της Αγοράς Εργασίας, όπου και προσδιορίζεται από τον παράγοντα της οικονομικής αναγκαιότητας. Ο τελευταίος είναι που αναγκάζει μεγάλο αριθμό γυναικών (και ανδρών οπωσδήποτε) με χαμηλό επίπεδο και εξίσου χαμηλή επαγγελματική εξειδίκευση ή κατάρτιση να αποδέχονται οποιαδήποτε απασχόληση σε οποιεσδήποτε συνθήκες, από την οποία δεν αντλούν ικανοποίηση.

Οφείλουμε να ομολογήσουμε, εντούτοις, πως οι προσδοκίες των γυναικών από την εργασία δεν σταματούν στις οικονομικές απολαβές. Όλες οι έρευνες αποδεικνύουν ότι για τις περισσότερες γυναίκες

- η εργασία αποτελεί, προϋπόθεση αυτοδιάθεσης και αξιοπρέπειας, και

ταυτόχρονα,

- διαμορφώνει μια θετική « εικόνα του εαυτού», την ατομική και κοινωνική γυναικεία ταυτότητα.

Αυτού του είδους η σημασιοδότηση της εργασίας συνδέεται με τις ευρύτερες ανασφάλειες της ζωής, τις εύθραυστες συζυγικές σχέσεις και την ταχύτερη απομάκρυνση των παιδιών από το σπίτι. Παράλληλα, σήμερα οι γυναίκες είναι πολύ πιο απρόθυμες σε σχέση με το παρελθόν να απομακρυνθούν από τον εργασιακό χώρο τους και προκειμένου να διατηρήσουν αυτή την ατομική και κοινωνική τους αξία πληρώνουν το ακριβό τίμημα των πολλαπλών κοινωνικών ρόλων που επωμίζονται. Πάντως, έτσι ή αλλιώς, η είσοδος των γυναικών στην Αγορά Εργασίας γίνεται - τουλάχιστον για τις περισσότερες - με δυσμενείς όρους. Για παράδειγμα, μια από τις σημαντικότερες αλλαγές που σημειώθηκαν στην διάρκεια των τελευταίων τριάντα ετών στην αγορά εργασίας, είναι η θεαματική αύξηση του ποσοστού συμμετοχής των γυναικών στην αμειβόμενη εργασία, η οποία και συνεχίζει να αυξάνεται. Όμως η συμμετοχή αυτή πραγματοποιείται μέσα σε συνθήκες ευελιξίας, προκαταλήψεων, άνισης πρόσβασης στα επαγγέλματα και εμποδίων στην επαγγελματική τους εξέλιξη. Έτσι, ενώ οι γυναίκες βελτιώνουν τη συμμετοχή τους στην απασχόληση, οι εις βάρος τους διακρίσεις στην αγορά εργασίας συνεχίζονταιΕπιπρόσθετα, διατηρούν τον παραδοσιακό ρόλο τους στην οικογένεια, επωμιζόμενες τα βάρη ενός «διπλού ωραρίου», φροντίζοντας όπως πάντα παιδιά, συζύγους, ηλικιωμένους γονείς εις βάρος του ελεύθερου χρόνου τους. Αυτός ο παραδοσιακός ρόλος των γυναικών στην οικογένεια είναι που ευθύνεται για το ότι οι γυναίκες θεωρούνται δεύτερης κατηγορίας εργατικό δυναμικό και σαν τέτοιες τις αντιμετωπίζουν οι εργοδότες. Αντιμετωπίζοντάς τες, βασικά, ως νοικοκυρές και μητέρες, τους προσφέρουν θέσεις υπο-αμειβόμενες, μερικής απασχόλησης, εργασίας με το κομμάτι, θέσεις που εξασφαλίζουν ένα συμπληρωματικό εισόδημα για την οικογένεια και όχι έναν κανονικό μισθό για ένα οικονομικά ανεξάρτητο άτομο.Από την άλλη, η υπο-αμειβόμενη εργασία των γυναικών έξω από το σπίτι, συντηρεί την άνιση επιβάρυνσή τους σε εργασία και φροντίδα μέσα στο νοικοκυριό, από την οποία επωφελούνται οι άνδρες. Το χειρότερο στην προκειμένη περίπτωση είναι πως οι ίδιες οι γυναίκες αποδέχονται ως «φυσιολογική» την κατάσταση αυτή και διχοτομούνται ανάμεσα στο «εδώ» και στο «εκεί», εκχωρούν, όπως είπαμε, τον ζωτικό τους χώρο στην εργασία και διαμορφώνουν την καθημερινότητά τους σύμφωνα με την «υποχρέωσή τους» για προσφορά στα παιδιά και την οικογένεια.

5.1.7 Ανεργία, Κοινωνικός Αποκλεισμός και «Εικόνα του Εαυτού»

Η ανισότητα δεν περιορίζεται μόνον στην απασχόληση, αλλά επεκτείνεται και στην ανεργία. Παρά την πρόοδο που έχει σημειωθεί τις τελευταίες δεκαετίες αναφορικά με την συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας, η εξέλιξη της ανεργίας ανάμεσα στις γυναίκες είναι ιδιαίτερα ανησυχητική. Ο αριθμός των άνεργων γυναικών έχει αυξηθεί δραματικά (σε 270 χιλιάδες άτομα), ενώ ένα σημνατικό ποσοστό ανεργίας δεν είναι καταγεγραμμένο. Η πιθανότητα τεκνοποίησης εξακολουθεί να είναι λόγος μη πρόσληψης νέων γυναικών από τους εργοδότες, ενώ η μητρότητα λόγος μη ανανέωσης της σύμβασης προσωρινής απασχόλησης ή και απόλυσης. Ιδιαίτερα ανησυχητική είναι και η δυσκολία επανένταξης των γυναικών στην αγορά εργασίας, κυρίως μετά από διακοπή της απασχόλησης για την ανατροφή παιδιών, παράγοντας που συντελεί καθοριστικό και στα υψηλά ποσοστά συμμετοχής των γυναικών στην μακροχρόνια ανεργία.

Οι βασικές μορφές του αποκλεισμού τους σχετίζονται και με τη σεξουαλικότητα τους και με την επαφή τους με την αγορά εργασίας. Συχνά και οι δύο αυτοί παράγοντες συνδέονται μεταξύ τους και μάλιστα στενά. Στην Ελλάδα, παρά τη σημαντική του αύξηση, το ποσοστό των γυναικών στο σύνολο του εργατικού δυναμικού παραμένει χαμηλό σε σχέση με αυτό των ευρωπαϊκών χωρών. Το φαινόμενο αυτό είναι αποτέλεσμα του συνδυασμού:

- των παραδοσιακών ρόλων που οι γυναίκες επωμίζονται στη διάρκεια του κύκλου της ζωής και
- της υφιστάμενης έλλειψης κοινωνικών παροχών (παιδικοί σταθμοί, ανελαστικότητα της αγοράς εργασίας κλπ), που συχνά κρατούν τις γυναίκες μακριά από την απασχόληση και το ίδιο συχνά αλλοιώνουν τις επιθυμίες και τις προσδοκίες τους πείθοντας τες πως, έτσι ή αλλιώς, η εργασία είναι μια «ανδρική υπόθεση», στην οποία οι «οικιακές» γυναίκες σύρονται για λόγους μεγάλης ανάγκης σε ό,τι αφορά την οικογενειακή οικονομική τους κατάσταση.

Η γνωστή κοινωνική απαίτηση προς τις γυναίκες για εξισορρόπηση οικογενειακής (ποτέ προσωπικής) - εργασιακής ζωής σκοντάφτει στη ανυπαρξία ενός Κράτους - Πρόνοιας που θα δημιουργούσε τις ανάλογες προϋποθέσεις. Παράλληλα,

οι εργοδότες θεωρούν -και αντιμετωπίζουν- τις γυναίκες ως «ακριβές» εργαζόμενες, λόγω των όποιων παροχών προβλέπονται στα πλαίσια της προστασίας της μητρότητας και προτιμούν τους άνδρες. Έτσι, είναι χαρακτηριστική η αντίφαση μεταξύ της κοινωνικής «ανησυχίας» για την υφιστάμενη υπογεννητικότητα και την πρόσληψη της μητρότητας ως απειλής για την αγορά εργασίας. Χωρίς να συζητείται, η μητρότητα λειτουργεί συχνά ως παράγοντας αποκλεισμού, όχι μόνο στον ιδιωτικό χώρο αλλά και στον δημόσιο. Οι γυναίκες αποτελούν, λοιπόν, την πλειοψηφία των ανέργων, των «μακράς διάρκειας ανέργων» ή πιο σωστά των «πολύ μακράς διάρκειας ανέργων», που στη χώρα μας. Τι συνεπάγεται άραγε το γεγονός για τις ίδιες; Πως οι γυναίκες βιώνουν τον αποκλεισμό τους;Ο καθηγητής Απόστολος Δεδουσόπουλος στη σημαντική του ανακοίνωση «ανεργία και κοινωνικός αποκλεισμός» επικαλείται μια προφητική φράση των Χορκχάϊμερ και Αντόρνο «ο περιθωριακός αποκλείεται από τη βιομηχανία και πείθεται για την ανεπάρκεια του» για να τονίσει: «Αυτό που επισημαίνεται δηλαδή είναι η διαδικασία νομιμοποίησης του κοινωνικού αποκλεισμού, διαδικασία νομιμοποίησης που δεν αρκείται στη διαμόρφωση της άρχουσας ιδεοληπτικής εικόνας της πραγματικότητας, ή στη διαμόρφωση της κοινής γνώμης και του κοινού νου, αλλά προχωρά στην εγχάραξη αυτών των αντιλήψεων στον τρόπο που τα ίδια τα θύματα αντιλαμβάνονται τη σχέση τους με την πραγματικότητα τους. Η διαδικασία ενοχοποίησης των θυμάτων των σύγχρονων οικονομικών αναδιατάξεων αποτελεί ουσιαστικό συστατικό στοιχείο της ίδιας της διαδικασίας κοινωνικού αποκλεισμού, εφόσον στερεί από τα άτομα που υφίστανται τον οικονομικό αποκλεισμό δια της ανεργίας των βασικών προϋποθέσεων συλλογικής οργάνωσης και διατύπωσης των αιτημάτων με την μορφή της διεκδίκησης των δικαιωμάτων. Αν το κοινωνικό σύνολο θεωρεί πολύ δε περισσότερο αν το πιστεύει ο ίδιος, ότι για την ανεργία ευθύνεται ο ίδιος ο άνεργος, η διεκδίκηση των βασικών εργασιακών και ασφαλιστικών δικαιωμάτων του είναι παραχρήμα υπονομευόμενη, ενώ, ταυτόχρονα ο ίδιος βαρύνεται με τον κοινωνικό στιγματισμό» (Δεδουσόπουλος, 1997)Στην περίπτωση των γυναικών τα πράγματα γίνονται ακόμα πιο περίπλοκα και αντιφατικά, παρ' ότι ως κοινωνική κατηγορία μεταφέρει ένα μακραίωνο παρελθόν ενοχών (πάντοτε οι γυναίκες ενοχοποιούνταν για τις αποφάσεις και τις ενέργειες των αντρών) και χαμηλής αυτοεκτίμησης, που διευκολύνει εξαιρετικά την εσωτερίκευση εκ μέρους τους των αντίστοιχων καταστάσεων. Εικάζεται, ωστόσο, πως αρκετές γυναίκες, έχοντας εσωτερικεύσει την «παραδοσιακή νοοτροπία», αντιμετωπίζουν τον αποκλεισμό τους ως «φυσική» κατάσταση, αφού το «παρα-φύση» είναι η έξοδος από

το σπίτι και η εργασιακή απασχόληση, θέση που συμμερίζεται και το ευρύτερο οικογενειακό τους περιβάλλον. Έτσι, η κοινωνία είναι εξαιρετικά ανεκτική στην ανεργία των γυναικών για τους προαναφερόμενους λόγους.Οι ίδιες, ωστόσο, προσλαμβάνουν την ανεργία τους, όχι μόνον ως μια αβέβαιη οικονομικά και συχνά εξαθλιωμένη -σε σχέση με τις ανάγκες τους -πραγματικότητα, αλλά ως ένα «συνεχές στη ζωή ... μόνο που το συνεχές αυτό βιώνεται ως δυσβάσταχτο κενό» (Δεδουσόπουλος, 1997), άρρηκτα συνδεδεμένο με μορφές εγκλεισμού τους, που αναβιώνουν ή διευρύνονται και την ποικιλία των «ιδιωτικών» ρόλων που έχουν επωμισθεί. Παράλληλα, συνοδεύεται από έντονη συναίσθηση αποτυχίας που προέρχεται από τη «δική» τους ανεπάρκεια, από τη «δική» τους δυσκολία να ανταποκριθούν στις εργασιακές απαιτήσεις και διευρύνει τη χαμηλή αυτοεκτίμηση και συχνά ωθεί την παραίτηση από τη διεκδίκηση. Συγχρόνως, παραιτούνται από το ενδιαφέρον τους για πληροφορίες και η δυνατότητα πρόσβασης στις ευκαιρίες ολοένα συρρικνώνεται.

Κι αν, όπως εύστοχα επισημαίνει ο Δεδουσόπουλος, «η αδυναμία του άνεργου να εμπλακεί σε σχέσεις ανταλλαγής της εργατικής του δύναμης, αδυναμία που ισοδυναμεί με ακύρωση της εργατικής του δύναμης, οδηγεί στην κοινωνική αποβολή του ανέργου», καθώς «ο άνεργος αποβάλλεται από την κοινωνία ως κάτοχος της εργατικής του δύναμης, ως μέλος του επαγγέλματος και του εργατικού σωματείου ... ως πολίτης ... » κλπ, οι γυναίκες, εκτός αυτών, αποβάλλονται επίσης και εξαιτίας της γυναικείας τους υπόστασης, αυτής ακριβώς που αιώνες τώρα υποβιβάζει τη δική τους εργατική δύναμη, τα ταλέντα, τις δεξιότητες κλπ σε προσόντα β' κατηγορίας» (Δεδουσόπουλος, 1997). «Για την οδύνη της ανεργίας οι άνεργοι δεν μίλησαν ποτέ για τον εαυτό τους. Άλλοι μίλησαν μερικές φορές -ελάχιστα- στο όνομα τους» συνεχίζει ο Δεδουσόπουλος . Σ' αυτό το πλαίσιο αναπαράγεται η αρχέγονη σιωπή των γυναικών. Στο πεδίο της ανεργίας, είτε στην περίπτωση της παραίτησης είτε στην εναγώνια αναζήτηση εργασίας, η γυναικεία σιωπή γίνεται σχεδόν εκκωφαντική. Η ίδια σιωπή με την ίδια ένταση απλώνεται για τις γυναίκες και πέρα από το χώρο της ανεργίας. Στο χώρο της οικογενειακής βίας, στο χώρο της σεξουαλικής βίας και εκμετάλλευσης, στο χώρο της ψυχολογικής και λεκτικής βίας, που με ποικιλία τρόπων και αποχρώσεων εξακολουθούν να υφίστανται. Δεν είναι τυχαίο, άλλωστε, ότι οι γυναίκες είναι η πλειοψηφία των ατόμων που καταναλώνουν τις μεγαλύτερες ποσότητες ψυχοφαρμάκων.

5.2 Ελεγκτικό – Συμφιλιωτικό – Ενημερωτικό έργο του Σ.ΕΠ.Ε.

Για την ενότητα αυτή, παραπέμπουμε στο άρθρο με τίτλο: "ΤΟ ΝΟΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΟΝ ΤΟΜΕΑ ΤΗΣ ΕΞΗΡΤΗΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ - Ο ΡΟΛΟΣ ΤΟΥ ΣΩΜΑΤΟΣ ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ" της Μαρίας Μπίθα, Επιθεωρήτριας Εργασιακών Σχέσεων (DEA Εργατικού Δικαίου), κείμενο δημοσιευμένο στο Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας, έτους 2006, τεύχ. 1481, σελ. 1350 έπ. καί σελ. 1452 έπ.. (βλ. στο αποθετήριο των Συμπληρωματικών Κειμένων, το σχετικό με α/α 91) του οποίου υποκεφάλαια παραθέτουμε αυτούσια ακολούθως. Ωστόσο, όπου ήταν αναγκαίο και, με δεδομένη την εξέλιξη της νομοθεσίας, παρότι διασώζουμε τον λόγο της συναδέλφου με τον τρόπο που δημοσιεύτηκε στο ως άνω επιστημονικό περιοδικό, παραπέμπουμε με την μορφή υποσημείωσης στη νέα νομοθεσία. Και συγκεκριμένα αναφερόμαστε συμπληρωματικά εν πολλοίς, στο Παράλληλο Κείμενο με α/α 9, Ν.3996/2011 «Αναμόρφωση του Σώματος Επιθεωρητών Εργασίας, ρυθμίσεις θεμάτων Κοινωνικής Ασφάλισης και άλλες Διατάξεις» (ΦΕΚ 170/τ.Α΄/5.8.2011) ο οποίος νόμος τροποποίησε, αντικατέστησε ή και κατήργησε πληθώρα άρθρων του ιδρυτικού νόμου του Σ.ΕΠ.Ε. του Ν.2639/1998 [9]

5.2.1 Η Δράση του Σ.ΕΠ.Ε. στο θέμα της ίσης μεταχείρισης Ανδρών & Γυναικών

Ο ΘΕΣΜΟΣ ΤΗΣ ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΤΟΥ ΣΕΠΕ

῾Η ᾽Επιθεώρηση ᾽Εργασίας εἶναι ἕνας θεσμός πού δημιουργήθηκε σέ διεθνές ἐπίπεδο μέ πρωτοβουλία τῆς Διεθνοῦς ᾽Οργάνωσης ᾽Εργασίας, μέ στόχο τήν ἐξασφάλιση τῆς ἐφαρμογῆς τῆς ἐργατικῆς νομοθεσίας στίς σχέσεις ἐξηρτημένης ἐργασίας καί συνακόλουθα τήν προστασία τῶν δικαιωμάτων τῶν ἐργαζομένων. ῾Ο στόχος αὐτός ἀποτελεῖ καί ἐπιδίωξη τῆς Εὐρωπαϊκῆς Κοινότητας, ἡ ὁποία, μετά τήν υἱοθέτηση σημαντικοῦ ἀριθμοῦ ὁδηγιῶν στόν τομέα τῶν ἐργασιακῶν σχέσεων καί μάλιστα

[9] Βλ. σχετ. άρθρο 33, Ν.3996/2011.

στήν ὑγεία καί ἀσφάλεια τῶν ἐργαζομένων, ἀπαιτεῖ ἀπό τά Κράτη - Μέλη τήν ὀρθή καί ὁμοιόμορφη ἐφαρμογή τους, ἡ ὁποία θά διαπιστώνεται μέσω ἑνός ἐλεγκτικοῦ μηχανισμοῦ.

Ὁ προσδιορισμός τῶν ἀρχῶν καί τῶν ποιοτικῶν χαρακτηριστικῶν πού πρέπει νά διέπουν τήν ὀργάνωση καί λειτουργία τοῦ συστήματος Ἐπιθεώρησης Ἐργασίας κάθε χώρας, ἔγινε μέ τήν 81 Διεθνῆ Σύμβαση Ἐργασίας «περί ἐπιθεωρήσεως ἐργασίας στή βιομηχανία καί τό ἐμπόριο». Αὐτή ἡ ΔΣΕ κυρώθηκε μέ τό Ν. 3249/55 (ΦΕΚ 139 Α΄) καί ἔτσι κατέστη ἐσωτερικό δίκαιο μέ αὐξημένη τυπική ἰσχύ.

Ἡ Ἐπιθεώρηση Ἐργασίας ἔλαβε τή σημερινή της μορφή, αὐτή τοῦ Σώματος Ἐπιθεώρησης Ἐργασίας (ΣΕΠΕ), μέ τόν Ν. 2639/98 (ΦΕΚ 205 Α΄ - ΔΕΝ 1998 σ. 1174). Τό ΣΕΠΕ ἄρχισε νά λειτουργεῖ ἀπό 1-7-99, ἔχει ὀργανωτική αὐτονομία, ἔχει κεντρικές καί περιφερειακές μονάδες, τρεῖς διακριτούς κλάδους Ἐπιθεωρητῶν Ἐργασίας (κοινωνικούς, τεχνικούς καί ὑγειονομικούς), ὑπάγεται ἀπευθείας στόν Ὑπουργό Ἐργασίας (νῦν Ἀπασχόλησης καί Κοινωνικῆς Προστασίας) καί προΐσταται αὐτοῦ μετακλητός Εἰδικός Γραμματέας.

Μέ στόχο τήν πληροφόρηση γύρω ἀπό τή δράση τοῦ ΣΕΠΕ γιά τήν προάσπιση τῶν ἐργασιακῶν δικαιωμάτων, στά ὁποῖα, βέβαια, ἐντάσσεται καί τό δικαίωμα ἀνδρῶν καί γυναικῶν γιά ἴση μεταχείρισή τους στόν ἐπαγγελματικό τομέα, κρίνουμε σκόπιμη τήν περιγραφή τοῦ ἔργου καί τῶν ἁρμοδιοτήτων τοῦ Σώματος, καθώς καί τόν τρόπο πληροφόρησής του γιά τήν ἐφαρμογή τῆς ἀρχῆς τῆς ἰσότητας τῶν φύλων στίς σχέσεις ἐξηρτημένης ἐργασίας ἰδιωτικοῦ δικαίου. Στή συνέχεια, ἐκφράζουμε ὡρισμένες σκέψεις γιά τά μέτρα πού μποροῦν νά ληφθοῦν γιά τήν προαγωγή τῆς ἰσότητας ἀνδρῶν καί γυναικῶν στίς ἐργασιακές σχέσεις.

ΤΟ ΕΡΓΟ ΤΟΥ ΣΕΠΕ (ἄρθρο 6 παρ. 2 τοῦ Ν. 2639/98)[10]

α) Στήν Ἑλλάδα, τό ΣΕΠΕ εἶναι ἡ διοικητική Ἀρχή πού ἐποπτεύει τίς σχέσεις ἐξηρτημένης ἐργασίας ἰδιωτικοῦ δικαίου καί προασπίζεται τά δικαιώματα τῶν ἐργαζομένων. Τό κύριο ἔργο τοῦ ΣΕΠΕ, ὅπως ρητά διατυπώνεται στό ἄρθρο 6 παρ. 2 τοῦ Ν.2639/1998, συνίσταται στήν ἐπίβλεψη καί στόν ἔλεγχο τῆς ἐφαρμογῆς τῶν

[10] Βλ. πλέον άρθρο 2, Ν.3996/2011.

διατάξεων τῆς ἐργατικῆς νομοθεσίας, στήν ἔρευνα, στήν ἀνακάλυψη καί στή δίωξη τῶν παραβατῶν τῆς ἐργατικῆς νομοθεσίας, καθώς καί στήν παροχή πληροφοριῶν, συμβουλῶν καί ὑποδείξεων πρός τούς ἐργοδότες καί τούς ἐργαζόμενους, σχετικά μέ τά πλέον ἀποτελεσματικά μέσα γιά τήν τήρηση τῶν κειμένων διατάξεων. Εἶναι διττός ὁ ρόλος τοῦ ΣΕΠΕ, δηλαδή τόσο ἐλεγκτικός, ὅσο καί συμβουλευτικός ἤ καθοδηγητικός.

Σύμφωνα μέ τήν προαναφερθεῖσα διάταξη, στό κύριο ἔργο τοῦ ΣΕΠΕ ἐντάσσεται καί ἡ ἀναφορά πρός τόν Ὑπουργό τῶν ἐλλείψεων ἤ τῶν παραλείψεων πού δέν καλύπτονται ἀπό τήν ἰσχύουσα νομοθεσία, καθώς καί τῶν τυχόν προβλημάτων πού δημιουργοῦνται κατά τήν ἐφαρμογή τῆς νομοθεσίας. Ἔργο τοῦ ΣΕΠΕ εἶναι, ἐπίσης, ἡ συμφιλιωτική παρέμβαση γιά τήν ἐπίλυση τῶν ἀναφυομένων ἀτομικῶν ἤ συλλογικῶν διαφορῶν ἐργασίας καί ἡ ἔρευνα, ἀνακάλυψη καί δίωξη, παράλληλα καί ἀνεξάρτητα ἀπό τίς ἀστυνομικές Ἀρχές, τῆς παράνομης ἀπασχόλησης, καθώς καί ἡ ἔρευνα, παράλληλα καί ἀνεξάρτητα ἀπό τούς ἀσφαλιστικούς Ὀργανισμούς, τῆς ἀσφαλιστικῆς κάλυψης τῶν ἐργαζομένων. Στήν τελευταία περίπτωση, μέ τή διενέργεια τῶν ἐλέγχων ἀπό τούς Ἐπιθεωρητές καί τή σύνταξη δελτίων ἐλέγχου, οἱ ἀνασφάλιστοι ἐργαζόμενοι, τῶν ὁποίων τά στοιχεῖα δέν καταχωροῦνται στά ἔγγραφα πού ἀπαιτεῖ ὁ νόμος, ἀποκτοῦν κάποια δυνατότητα γιά τήν ἀπόδειξη τοῦ πραγματικοῦ χρόνου προϋπηρεσίας τους.

Ἄς μας ἐπιτραπεῖ νά χαρακτηρίσουμε τούς Ἐπιθεωρητές Ἐργασίας ὡς «ἀστυνόμους τῆς τήρησης τῆς ἐργατικῆς νομοθεσίας» καί παράλληλα, ὡς «γιατρούς τῶν ἐργασιακῶν σχέσεων». Μέ τό σύνθετο αὐτό ρόλο τους ἔχουν τεράστια συμβολή στήν ἀναπτυξιακή πορεία τῆς χώρας.

ΟΙ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ ΤΟΥ ΣΕΠΕ[11]

Οἱ πλέον σημαντικές ἁρμοδιότητες τοῦ ΣΕΠΕ (βλ ἄρθρο 7 Ν.2639/1998) ἀναλύονται στόν προληπτικό ἤ κατασταλτικό, δηλαδή μετά ἀπό καταγγελία ἤ καί πληροφορία, ἔλεγχο τῶν ἐπιχειρήσεων γιά τήν ἐφαρμογή τῆς ἐργατικῆς νομοθεσίας, στήν ἐπιβολή κυρώσεων σέ περίπτωση παραβάσεων, καθώς καί στή μείζονος σημασίας συμφιλιωτική παρέμβασή του τόσο στά πλαίσια τῆς διενέργειας συμφιλιωτικῶν

[11] Ὁπ.π. υποσημ. 1 και, επιπρόσθετα, για το συμφιλιωτικό έργο βλ. άρθρο 3, Ν.3996/2011.

διαδικασιῶν τοῦ ἄρθρου 13 Ν.1876/90[12], ὅσο καί στά πλαίσια ἐπίλυσης ἐργατικῶν διαφορῶν πού προκύπτουν κατά τήν ἀνέλιξη τῆς σχέσης ἐργασίας μεταξύ ἐργαζομένων καί ἐργοδοτῶν. Εἰδικότερα:

Ἐλεγκτικές ἁρμοδιότητες:

— Τό ΣΕΠΕ εἶναι ἁρμόδιο «νά ἐλέγχει ὅλες τίς Ἐπιχειρήσεις καί γενικότερα κάθε ἰδιωτικό ἤ δημόσιο χῶρο ἐργασίας ἤ χῶρο ὅπου ὑπάρχει ὑπόνοια ὅτι ἀπασχολοῦνται ἐργαζόμενοι, ἐκτός ἀπό τίς περιπτώσεις πού ὁρίζεται διαφορετικά ἀπό εἰδικές διατάξεις» *(ἐδάφιο α)*.

— Ἡ Ἐπιθεώρηση Ἐργασίας «προβαίνει σέ κάθε εἴδους ἀναγκαία ἐξέταση, ἔλεγχο ἤ ἔρευνα ἀναφορικά μέ τή διαπίστωση τῆς τήρησης καί ἐφαρμογῆς τῶν διατάξεων τῆς ἐργατικῆς νομοθεσίας, τῆς σχετικῆς μέ τούς ὅρους καί τίς συνθῆκες ἐργασίας (...)» *(ἐδάφιο β)*.

— Ὁ Ἐπιθεωρητής Ἐργασίας δικαιοῦται νά εἰσέρχεται ὁποιαδήποτε ὥρα τῆς ἡμέρας ἤ τῆς νύχτας στούς χώρους ἐργασίας, ὅταν κρίνει ἀναγκαῖο, χωρίς εἰδοποίηση πρός τόν ἐργοδότη, γιά νά διαπιστώσει ἄν τηροῦνται οἱ διατάξεις τῆς ἐργατικῆς νομοθεσίας.

— Οἱ Ἐπιθεωρητές Ἐργασίας ἐξετάζουν «κάθε καταγγελία καί αἴτημα πού ὑποβάλλεται στήν Ὑπηρεσία καί ἀφορᾶ τήν ὀρθή ἐφαρμογή τῆς ἐργατικῆς νομοθεσίας» *(ἐδάφιο ιγ)*.

Γιά τήν ἐλεγκτική ἁρμοδιότητα τῶν Κοινωνικῶν Ἐπιθεωρητῶν Ἐργασίας, διευκρινίζουμε ὅτι αὐτή δέν ὑφίσταται στήν περίπτωση τοῦ προσωπικοῦ τῶν δημοσίων Ὑπηρεσιῶν πού ἀπασχολεῖται μέ σχέση ἐξηρτημένης ἐργασίας δημοσίου δικαίου. Ἡ ἀναρμοδιότητα αὐτή προκύπτει ἀπό τό γεγονός ὅτι οἱ Κοινωνικοί Ἐπιθεωρητές ἐλέγχουν τήν τήρηση τῆς ἐργατικῆς νομοθεσίας, ἡ ὁποία ἔχει ἐφαρμογή στίς σχέσεις ἐξηρτημένης ἐργασίας ἰδιωτικοῦ δικαίου, ἐνῶ δέν εἶναι ἁρμόδιοι νά ἐλέγξουν τήν τήρηση τοῦ δημοσιοϋπαλληλικοῦ δικαίου (οἱ δημόσιοι ὑπάλληλοι ἐλέγχονται ἀπό τούς Ἐλεγκτές δημόσιας διοίκησης).

[12] Σ. Κουκούλη- Σπηλιωτοπούλου, «Ἐργασία, Συνδικαλισμός καί Ἰσότητα τῶν φύλων» Εἰσηγήσεις σεμιναρίου, Σύνδεσμος γιά τά Δικαιώματα τῆς Γυναίκας, Εὐρωπαϊκή Ἐπιτροπή, Ἐκδόσεις Ὀδυσσέας, σελ. 198.

Ἀντίθετα, οἱ συνθῆκες ὑγείας καί ἀσφάλειας καί γιά τούς παραπάνω ἐλέγχονται ἀπό τίς Ὑπηρεσίες Τεχνικῆς καί Ὑγειονομικῆς Ἐπιθεώρησης (Κέντρα Πρόληψης Ἐπαγγελματικοῦ Κινδύνου). Ἡ ὕπαρξη τῆς σχετικῆς ἁρμοδιότητας πηγάζει ἀπό τό γεγονός ὅτι ἡ ὑγεία καί ἡ ἀσφάλεια ἀφοροῦν σέ ὅλους τούς ἐργαζόμενους, ἀνεξαρτήτως τοῦ εἴδους τῆς σχέσης ἐργασίας (δημοσίου ἤ ἰδιωτικοῦ δικαίου) ἤ τοῦ χώρου ἐργασίας (δημοσίου ἤ ἰδιωτικοῦ).

Ἁρμοδιότητα ἐπιβολῆς κυρώσεων

— Οἱ ἁρμόδιοι Ἐπιθεωρητές ἐργασίας λαμβάνουν ἄμεσα διοικητικά μέτρα, ἐπιβάλλουν τίς προβλεπόμενες διοικητικές κυρώσεις, προσφεύγουν στή δικαιοσύνη γιά τήν ἐπιβολή τῶν ποινικῶν κυρώσεων ἤ, κατά τήν κρίση τους, χορηγοῦν εὔλογη προθεσμία γιά τή συμμόρφωση μέ τίς προβλεπόμενες διατάξεις *(έδάφιο ε)*.

— Ἐπίσης, διακόπτουν προσωρινά, σύμφωνα μέ τίς κείμενες διατάξεις, τή λειτουργία τῆς ἐπιχείρησης ἤ τμήματός της, ἄν κρίνουν ὅτι ὑπάρχει ἄμεσος κίνδυνος γιά τήν ἀσφάλεια καί τήν ὑγεία τῶν ἐργαζομένων.

— Στήν περίπτωση διαπίστωσης παράνομης ἀπασχόλησης, οἱ Ἐπιθεωρητές ἐργασίας λαμβάνουν ἄμεσα μέτρα.

Ἁρμοδιότητα συμφιλιωτικῆς παρέμβασης[13]

Τό ΣΕΠΕ εἶναι ἁρμόδιο «νά παρεμβαίνει συμφιλιωτικά γιά τήν ἐπίλυση τῶν ἀναφυόμενων ἀτομικῶν ἤ συλλογικῶν διαφορῶν ἐργασίας» *(έδάφιο ιδ)*.

Ἡ συμφιλιωτική παρέμβαση τῆς Ἐπιθεώρησης Ἐργασίας, χάρη στή δυνατότητα πού παρέχει γιά ἄμεση ἐπίλυση τοῦ προβλήματος, διευκολύνει τούς ἐργαζομένους νά ἀποφύγουν μία ἀμφιβόλου ἔκβασης καί, συχνά, πολύ δαπανηρή δικαστική διαμάχη. Ἀλλά καί στίς ὑποθέσεις πού συζητοῦνται στά Δικαστήρια, ἡ ἱκανοποίηση τῶν δικαιωμάτων τῶν ἐργαζομένων προωθεῖται σημαντικά ἀπό τήν ἔκβαση τῶν ἐργατικῶν διαφορῶν, ἀφοῦ οἱ δικαστές, γιά ν' ἀποφανθοῦν, συνεκτιμοῦν τίς θέσεις καί τίς ἀπόψεις τῆς Ἐπιθεώρησης Ἐργασίας, ὅπως αὐτές εἶναι διατυπωμένες στά δελτία ἐργατικῶν διαφορῶν.

Σημειώνουμε ὅτι τά ἀνωτέρω δέν ἀποτελοῦν τό σύνολο τῶν ἁρμοδιοτήτων τῆς Ἐπιθεώρησης Ἐργασίας. Τό ΣΕΠΕ ἔχει καί ἄλλες ἁρμοδιότητες, ὅπως εἶναι ἡ

[13] Βλ. άρθρο 3, Ν.3996/2011.

πρόσβαση στά ἀρχεῖα καί ἔγγραφα τῆς ἐπιχείρησης καθώς καί στή δομή τῆς παραγωγικῆς διαδικασίας ἤ τό νά λαμβάνουν γνώση ὁποιουδήποτε ἀπό τά τηρούμενα βιβλία, μητρῶα καί ἔγγραφα καί κάθε εἴδους στοιχείων τῆς ἐπιχείρησης, καθώς καί ἡ λήψη ἀντιγράφων.

Ἁρμόδια Ὑπηρεσία τοῦ Ὑπουργείου Ἀπασχόλησης καί Κοινωνικῆς Προστασίας γιά τόν ἔλεγχο τῆς τήρησης τῆς ἀρχῆς τῆς ἰσότητας τῶν φύλων στήν ἐργασία, εἶναι ἡ Κοινωνική Ἐπιθεώρηση Ἐργασίας. Στά Τμήματα Κοινωνικῆς Ἐπιθεώρησης Ἐργασίας συστάθηκαν μέ τό Ν.1414/84 (ἄρθρο 8 παρ. 2) Γραφεῖα Ἰσότητας τῶν Φύλων, πού κύριο ἔργο τους εἶναι ἡ παρακολούθηση τῆς ἐφαρμογῆς τῶν διατάξεων τοῦ νόμου αὐτοῦ γιά τήν ἐφαρμογή τῆς ἀρχῆς τῆς ἰσότητας τῶν φύλων στίς ἐργασιακές σχέσεις, ἡ ἐπισήμανση διακρίσεων καί ἡ ἄμεση ἐνημέρωση τοῦ Τμήματος Ἰσότητας τῶν Φύλων τοῦ Ὑπουργείου Ἀπασχόλησης καί Κοινωνικῆς Προστασίας.

Μέ τόν Ν. 3488/11-9-06 διατηρήθηκε σέ ἰσχύ ἡ παρ. 2 τοῦ ἄρθρου 8 τοῦ Ν. 1414/84 καί παράλληλα, προστέθηκαν σ᾽ αὐτή ὁρισμένες νέες ἁρμοδιότητες. Πέραν τῆς ἐνημέρωσης καί τῆς συνεργασίας μέ τό Τμῆμα Ἰσότητας τῶν Φύλων τῆς Διεύθυνσης Ὅρων Ἐργασίας τοῦ Ὑπουργείου Ἀπασχόλησης καί Κοινωνικῆς Προστασίας γιά σχετικά μέ τό νέο νόμο θέματα, τά Γραφεῖα Ἰσότητας τῶν Φύλων εἶναι ἁρμόδια νά ἐνημερώνουν τό Συνήγορο τοῦ Πολίτη γιά τά θέματα αὐτά, ὅπως ἐπίσης καί νά συνεργάζονται τόσο μαζί του, ὅσο καί μέ τή Γενική Γραμματεία Ἰσότητας.

[...]

Κυρώσεις του ΣΕΠΕ[14]

[...]

Ἡ παραβίαση τῶν διατάξεων πού προωθοῦν στίς ἐργασιακές σχέσεις τήν ἰσότητα τῶν φύλων τιμωρεῖται τόσο μέ ποινικές κυρώσεις, καί ἡ ποινική διαδικασία προκαλεῖται ἀπό τούς Ἐπιθεωρητές Ἐργασίας, ὅσο καί μέ ἐπιβολή ἀπό αὐτούς διοικητικῶν κυρώσεων στόν παραβάτη ἐργοδότη.

[...]

[14] Βλ. πλέον Κεφάλαιο Δ΄ του Ν.3996/2011, άρθρ. 23-28.

Η πληροφόρηση του ΣΕΠΕ για την εφαρμογή της Αρχής της Ίσης Μεταχείρισης

Ἡ Ἐπιθεώρηση Ἐργασίας ἐξετάζει αὐτεπαγγέλτως ὑποθέσεις μετά ἀπό ἀξιολόγηση δημοσιευμάτων, εἰδήσεων ἤ καταστάσεων πού περιέρχονται σέ γνώση της. Σημαντικότατη, ὡστόσο, πηγή πληροφόρησης τοῦ ΣΕΠΕ γιά τή μή τήρηση τῆς ἐργατικῆς νομοθεσίας ἀποτελεῖ ἡ καταγγελία. Ὅπως ἀναφέραμε καί παραπάνω, οἱ Ἐπιθεωρητές Ἐργασίας ἐξετάζουν κάθε καταγγελία, ἐπώνυμη ἤ ἀνώνυμη καί κάθε αἴτημα πού ὑποβάλλεται στήν Ὑπηρεσία καί ἀφορᾶ τήν ὀρθή ἐφαρμογή τῆς ἐργατικῆς νομοθεσίας (βλ. ἐδάφιο ιγ τοῦ ἄρθρου 7 τοῦ Ν. 2639/98).

Ὅλες οἱ καταγγελίες, γραπτές ἤ προφορικές, ἐπώνυμες ἤ ἀνώνυμες, πού ἀπευθύνονται στήν Ἐπιθεώρηση Ἐργασίας διερευνῶνται ἐξονυχιστικά, μέ ἀπώτερο στόχο τήν ἄμεση ἐπίλυση τῶν προβλημάτων, σύμφωνα μέ τίς κείμενες διατάξεις. Ἡ καταγγελία ὁδηγεῖ σέ ἔλεγχο τῆς ἐμπλεκομένης ἐπιχείρησης γιά παράβαση τῆς ἐργατικῆς νομοθεσίας καί σέ ἐπιβολή κυρώσεων, ἄν διαπιστωθεῖ παράβαση τῶν τεθειμένων διατάξεων, ἀλλά καί, ἐφ᾽ ὅσον ζητηθεῖ, ἡ καταγγελία ὁδηγεῖ στή διενέργεια συμφιλιωτικῶν παρεμβάσεων γιά τήν ἐπίλυση τῶν ἀτομικῶν ἐργατικῶν διαφορῶν τῶν ἐργαζομένων μέ τόν ἐργοδότη.

Δέν εἶναι ἐνθαρρυντικό τό γεγονός ὅτι, παρά τή δυνατότητα πού ἔχουν οἱ πολίτες νά ἀπευθύνουν στό ΣΕΠΕ ἀκόμη καί ἀνώνυμες καταγγελίες — κάτι πού πολλοί ἀγνοοῦν— γιά παραβίαση τῆς ἀρχῆς τῆς ἰσότητας τῶν φύλων στήν ἐπιχείρηση/ ἐκμετάλλευση ὅπου ἐργάζονται, ἐν τούτοις διστάζουν νά τό πράξουν. Ὡς γνωστόν, εἶναι συνήθης ἡ ἀποσιώπηση τῶν περιπτώσεων ἄνισης μεταχείρισης λόγω φύλου, ἰδίως τῆς σεξουαλικῆς παρενόχλησης καί μάλιστα ὅταν οἱ θιγόμενοι/ες διαβιοῦν σέ ἐπαρχιακές κλειστές κοινωνίες καί ἐργάζονται σέ ἐπιχειρήσεις μέ ὀλιγάριθμο προσωπικό. Αὐτή ἡ ἀποφυγή γνωστοποίησης, πού ὀφείλεται στό φόβο γιά κοινωνική περιθωριοποίηση καί ἀποκλεισμό ἀπό τήν ἀπασχόληση, ἔχει ὡς ἀποτέλεσμα τή μή ἐπαρκῆ πληροφόρηση τοῦ ΣΕΠΕ γιά τήν ἔκταση τοῦ προβλήματος τῆς ἄνισης μεταχείρισης τῶν φύλων καί τήν, ὡς ἐκ τούτου, ἀδυναμία ἀντιμετώπισής του.

Πρέπει στό σημεῖο αὐτό νά τονίσουμε ὅτι σημαντικό ἐχέγγυο γιά τούς πολίτες πού ἀπευθύνονται στήν Ἐπιθεώρηση Ἐργασίας ἀποτελεῖ ἡ ρητή νομική ὑποχρέωση τῶν

Ἐπιθεωρητῶν Ἐργασίας γιά τήρηση τοῦ ἀπορρήτου τῶν πληροφοριῶν, τῶν στοιχείων, τῶν καταγγελιῶν καί τῶν παραπόνων πού περιέρχονται εἰς γνῶσιν τους (βλ. ἄρθρο 9 παρ. 6 τοῦ Ν. 2639/98).

Ἡ μή ἐπαρκής πληροφόρηση τοῦ ΣΕΠΕ γιά τήν ἔκταση τῆς διακριτικῆς μεταχείρισης λόγω φύλου στίς ἐργασιακές σχέσεις ὀφείλεται, ἀσφαλῶς, καί στή γνώση τῶν ἐργαζομένων γιά τή μεγάλη δυσκολία πού συχνά ὑπάρχει στήν ἀπόδειξη ὅτι ἔγινε διάκριση πού ὀφείλεται στό φῦλο. Γιά παράδειγμα, σέ περίπτωση σοβαρῆς διατάραξης τῆς σχέσης ἐργοδότη-ἐργαζομένου λόγω ἀντίδρασης τοῦ τελευταίου σέ ἐργοδοτικές ἐκδηλώσεις σεξουαλικῆς παρενόχλησης, στό Δικαστήριο πού θά ἔκρινε τό νόμιμο ἤ παράνομο τῆς ἀπόλυσης δέν θά μποροῦσε νά ἀποδειχθεῖ εὔκολα ὅτι ἡ ἀπόλυση ὀφείλεται σέ ἐπίμεμπτο λόγο (ἐκδικητικότητα τοῦ ἐργοδότη) καί ὄχι στήν ἐπικαλούμενη ἀπό τόν ἐργοδότη προσπάθεια αὐτοῦ γιά ἀποκατάσταση τῆς εὔρυθμης λειτουργίας τῆς ἐπιχείρησης.

ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΤΟΥ ΣΕΠΕ ΚΑΙ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Τί λένε οἱ ποσοτικοί-ἀριθμητικοί δεῖκτες γιά τήν παράβαση τῆς ἀρχῆς τῆς ἰσότητας τῶν φύλων στήν ἐργασία: Μέ βάση τά στατιστικά στοιχεῖα τοῦ ΣΕΠΕ, τά ὁποῖα δημοσιεύονται στήν ἱστοσελίδα τοῦ Ὑπουργείου Ἀπασχόλησης καί Κοινωνικῆς Προστασίας, παραβάσεις τῆς ἀρχῆς τῆς ἰσότητας τῶν φύλων ἔχουν ἐντοπισθεῖ σέ διάφορους κλάδους οἰκονομικῆς δραστηριότητας, ὅπως Τράπεζες καί λοιπά οἰκονομικά ἱδρύματα, ἐπιχειρήσεις λιανικοῦ ἐμπορίου καί ἐπισκευῆς εἰδῶν ἀτομικῆς καί οἰκιακῆς χρήσης, ξενοδοχεῖα καί ἑστιατόρια, χερσαῖες καί ἐναέριες μεταφορές, ἐκπαίδευση, βιομηχανία τροφίμων καί ποτῶν, παραγωγή κλωστοϋφαντουργικῶν ὑλῶν, πληροφορική. Πιό συγκεκριμένα, οἱ παραβάσεις αὐτές ἀφοροῦσαν ἰδίως σέ καταγγελία τῆς σύμβασης ἐργασίας γιά λόγο πού ἀνάγεται στό φῦλο καί σέ καταγγελία τῆς σχέσης ἐργασίας ἐργαζομένης ἀπό τόν ἐργοδότη της, τόσο κατά τή διάρκεια τῆς ἐγκυμοσύνης της, ὅσο καί γιά τό χρονικό διάστημα ἑνός ἔτους μετά τόν τοκετό ἤ κατά τήν ἀπουσία της γιά μεγαλύτερο χρόνο, λόγω ἀσθένειας πού ὀφείλεται στήν κύηση ἤ τόν τοκετό.

Ἀπό τά στατιστικά στοιχεῖα τοῦ ΣΕΠΕ, ἀπό τήν ἔναρξη λειτουργίας του μέχρι καί σήμερα, προκύπτει ὅτι εἶναι μικρό τό ποσοστό τόσο τῶν προστίμων καί

τῶν μηνύσεων πού ἔχουν ἐπιβληθεῖ γιά παραβίαση τῆς ἀρχῆς τῆς ἰσότητας τῶν φύλων, ὅσο καί τῶν ἐργατικῶν διαφορῶν πού ἔχουν διεξαχθεῖ γιά τό θέμα τῆς ἰσότητας. Τά στοιχεῖα αὐτά μᾶς ἐπιτρέπουν νά ὑποθέσουμε τά ἑξῆς:

α) Ἦταν πολύ λίγες οἱ περιπτώσεις παραβίασης τῆς ἀρχῆς τῆς ἰσότητας τῶν φύλων, ἤ

β) ὅτι πολλάκις δέν ἔγινε σεβαστή ἡ ἀρχή αὐτή καί ἁπλῶς οἱ θιγόμενοι/ες δέν γνωστοποίησαν τίς παραβάσεις στήν Ἐπιθεώρηση Ἐργασίας.

Ἐνδεχόμενη ἑρμηνεία αὐτῶν τῶν στατιστικῶν στοιχείων ὡς ἐνδεικτικῶν μή ὑπάρξεως περιπτώσεων διάκρισης μεταξύ ἀνδρῶν καί γυναικῶν θά ἦταν ἐσφαλμένη, ὡς ἀντιβαίνουσα τόσο σέ στοιχεῖα ἐρευνῶν πού ἀποκαλύπτουν τή συχνή παράβαση τῆς ἰσότητας τῶν φύλων στήν ἀπασχόληση καί τήν ἐργασία (βλ. γιά παράδειγμα τίς ἔρευνες ἐργατικοῦ δυναμικοῦ τῆς EUROSTAT ἤ μελέτες ἐπί στοιχείων προγραμμάτων πού διεξάγουν συγκριτική οἰκονομική καί κοινωνική ἔρευνα μεταξύ κρατῶν), ὅσο καί στήν ἐμπειρία καί τήν ἐξ ἀκοῆς μαρτυρία ὅλων, σχετικά μέ περιπτώσεις παράβασης τῆς ἀρχῆς.

Εἶναι, ἐξ ἄλλου, ἀνησυχητικό ὅτι, ὅπως προκύπτει ἀπό τίς ἔρευνες, μεγάλος ἀριθμός ἐργαζομένων δέν ἔχει καλή γνώση τοῦ θέματος τῆς ἰσότητας καί τῶν τρόπων ὑπεράσπισής της. Εἶναι ἔκδηλη, ἑπομένως, ἡ ἐπιτακτικότητα τῆς ἀνάγκης γιά λήψη μέτρων.

[...]

ΟΙ ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ ΤΩΝ ΕΛΛΗΝΙΚΩΝ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΩΝ

Στίς περιπτώσεις παράβασης τῆς ἀρχῆς τῆς ἰσότητας ἀμοιβῶν ἀνδρῶν καί γυναικῶν γιά ἐργασία ἴσης ἀξίας, ἡ ἴση μεταχείριση ἀποκαθίσταται μέ τήν ἐφαρμογή τῆς εὐνοϊκῆς ρύθμισης καί στούς ἄνδρες ἤ γυναῖκες πού ἐξαιροῦνται ἀδικαιολόγητα ἀπό αὐτήν, γίνεται δηλαδή ἐξίσωση πρός τά πάνω. Ἂν δέ ἡ παράβαση τῆς ἀρχῆς τῆς ἰσότητας ἀποτελεῖ καί προσβολή τῆς προσωπικότητας τοῦ ἄνδρα ἤ τῆς γυναίκας, τότε μπορεῖ νά ἀξιωθεῖ ἄρση τῆς προσβολῆς καί ἡ παράλειψή της στό μέλλον, καθώς καί χρηματική ἱκανοποίηση γιά ἠθική βλάβη[15].

[15] Βλ. Γεωργιάδου Ν., Ἡ ἀρχή τῆς ἴσης μεταχείρισης τῶν ἐργαζομένων (Ἄρθρο 22 παρ. 1β Συντάγματος), Ἐκδόσεις Ἀντ. Ν. Σάκκουλα, σελ. 189,190.

Γενικά γιά τήν ἰσότητα τῶν φύλων στόν τομέα ἀπασχόλησης καί ἐργασίας, τά ἑλληνικά δικαστήρια πρόσφατα ἔκριναν, μεταξύ ἄλλων, τά ἀκόλουθα :

— Δέν ἀποτελοῦν ἀνωτέρα βία, πού νά δικαιολογεῖ τήν ἀπαγόρευση ἐξαίρεσης ἀπό τή χορήγηση οἰκειοθελοῦς παροχῆς, καταστάσεις συμβατές μέ τή φυσιολογική κατάσταση τοῦ ἀνθρώπου ὅπως ἐγκυμοσύνη, τοκετός, λοχεία τῆς γυναικός μισθωτοῦ, διότι οἱ καταστάσεις αὐτές δέν εἶναι ἀπρόβλεπτες. Ἔτσι, ὁ ἐργοδότης ἐπιτρέπεται νά ἐξαιρέσει τή μισθωτό πού δέν ἐργάσθηκε λόγω ἐγκυμοσύνης, τοκετοῦ ἤ λοχείας ἀπό τήν οἰκειοθελῆ παροχή πού ἔχει ὡς κριτήριο τήν αὐξημένη ἀπόδοση τῶν μισθωτῶν κατά ὁρισμένο χρονικό διάστημα (ΑΠ 1221/2004, ΔΕΝ 2005, σελ. 216).

— Ἀπαγορεύονται οἱ ὑπέρ ἤ κατά τοῦ ἑνός φύλου αὐθαίρετες, εὐμενεῖς ἤ δυσμενεῖς νομοθετικές ἤ διοικητικές διακρίσεις καί ἐπιβάλλεται ἡ νομοθετική ἐπέκταση, καί σέ περίπτωση παραλείψεως τοῦ νομοθέτη, ἡ ἀποκαταστατική ἐφαρμογή ἀπό τό δικαστή τῶν ὑπέρ τοῦ ἑνός μόνο φύλου εὐνοϊκῶν διατάξεων καί ὑπέρ τοῦ ἄλλου (ΑΠ1429/ 2004 Τμ Β2, ΔΕΝ 2005, σελ. 220, ΑΠ Ὁλομ. 3/95, ΔΕΝ 1995, σελ. 433 καί ΑΠ Ὁλομ. 31/93, ΔΕΝ 1994, σελ. 394).

Πρέπει ἐδῶ νά λεχθεῖ ὅτι ἡ κρίση αὐτή περί δικαιώματος τοῦ δικαστῆ νά ἐπεκτείνει τό πεδίο ἰσχύος μιᾶς νομοθετικῆς διάταξης ἔχει δεχθεῖ σοβαρές ἀντιρρήσεις. Ὑποστηρίζεται[16] ὅτι «κάτι τέτοιο ἀποτελεῖ ἀνεπίτρεπτη ἐπέμβαση δικαστῆ στό ἔργο τῆς νομοθετικῆς ἐξουσίας» καί ὅτι ὁ Δικαστής πρέπει νά ἀρκεῖται στή διαπίστωση τῆς ἀντισυνταγματικότητος καί τοῦ ἀνισχύρου τῆς ἐπίμαχης διατάξεως.

— Πολλές δικαστικές διαμάχες στήν Ἑλλάδα, ἀλλά καί σέ ἄλλες εὐρωπαϊκές χῶρες ὅπως Ἰταλία καί Αὐστρία, ἔχει προκαλέσει ἡ πρόβλεψη ἀπό τό νόμο διαφορετικῶν ἡλικιῶν συνταξιοδότησης τῶν γυναικῶν καί τῶν ἀνδρῶν. Ὡς πρός τή λήξη τῆς ἐργασιακῆς σχέσης, ἔχει κριθεῖ ἀπό τήν ἑλληνική δικαιοσύνη ὅτι οἱ διατάξεις πού προβλέπουν τή λύση τῆς σχέσης ἤ ἐπιτρέπουν τήν καταγγελία σύμβασης συνταξιοδοτούμενων γυναικῶν λόγω συμπλήρωσης διαφορετικοῦ ὁρίου ἡλικίας σέ σχέση μέ τούς ἄνδρες, εἰσάγουν διάκριση μέ βάση τό φῦλο χωρίς νά δικαιολογεῖται ἀπό σοβαρό λόγο, ἀναγόμενο στίς βιολογικές ἤ ψυχικές ἰδιαιτερότητες τῆς γυναίκας

[16] Π.Δ. Δαγτόγλου, Συνταγματικό Δίκαιο, Ἀτομικά καί Κοινωνικά Δικαιώματα, τόμος Β΄, Ἐκδόσεις Ἀντ. Ν. Σάκκουλα 1991, σελ. 1068.

ἤ τοῦ ἄνδρα ὥστε τό φῦλο νά συνιστᾶ παράγοντα ἀποφασιστικῆς σημασίας (ΑΠ 266/99, ΔΕΝ 1999, σελ. 697 καί ΑΠ 1429/2004, ΔΕΝ 2005, σελ. 220, ὅπου ἐκρίθη ἀπόλυση λόγω συνταξιοδότησης μέ ὅριο ἡλικίας μικρότερο γιά τίς γυναῖκες. Μέ βάση τίς ἀποφάσεις, τό ὅριο ἡλικίας γιά τήν αὐτοδίκαιη λύση τῆς σύμβασης ἐργασίας εἶναι καί γιά τίς γυναῖκες, αὐτό πού προβλέπει ὁ Ὀργανισμός τῆς ἐπιχείρησης γιά τούς ἄνδρες καί ἑπομένως, στίς γυναῖκες τῶν ὁποίων καταγγέλθηκε ἡ σύμβαση νωρίτερα πρέπει νά ἐπιδικασθοῦν μισθοί ὑπερημερίας μέχρι τή συμπλήρωση τοῦ ὁρίου ἡλικίας πού ἰσχύει καί γιά τούς ἄνδρες).

Στό ἴδιο πνεῦμα κρίθηκε ὅτι δέν εἶναι δικαιολογημένη ἡ ἀπόλυση γυναικῶν ὑπαλλήλων γιά μόνο τό λόγο ὅτι δικαιοῦνται νά λάβουν σύνταξη ἀπό τόν οἰκεῖο ἀσφαλιστικό ὀργανισμό, ἐξαιτίας τῆς συμπλήρωσης ὁρίου ἡλικίας μικρότερου ἀπό ἐκεῖνο πού ὁρίζεται γιά τούς ἄνδρες (ΑΠ 1785/2001, ΔΕΝ 2003, σελ.166).

— Ἡ ἀπομάκρυνση ἐργαζομένης ἀπό θέση προϊσταμένης μόνο λόγω ἐγκυμοσύνης καί τοκετοῦ, ἀντίκειται στήν ἀρχή τῆς ἰσότητας τῶν φύλων (ΑΠ 37/2004, ΔΕΝ 2004, σελ. 962).

— Ἀπαγορεύονται οἱ ὑπέρ ἤ κατά τοῦ ἑνός φύλου αὐθαίρετες, εὐμενεῖς ἤ δυσμενεῖς, νομοθετικές ἤ διοικητικές διακρίσεις, τυχόν δέ ὑφιστάμενη εὐνοϊκή ρύθμιση μέ βάση τό φῦλο θεωρεῖται κατηργημένη. Ἔτσι, θεωρεῖται κατηργημένη ἡ διάταξη διαιτητικῆς ἀπόφασης πού προβλέπει τή χορήγηση γιά τά ἐνήλικα, θήλεα μόνο τέκνα, τοῦ ἐπιδόματος τέκνων γιά ὅσο χρόνο παραμένουν ἄγαμα (ΑΠ 130/2005, ΔΕΝ 2005, σελ.1004, ἐπίσης 1418/2005, ΔΕΝ 2006 σ. 417 καί τελικῶς ΑΠ 21/2006 - Ὁλ., ΔΕΝ 2006 σ. 1370).

— Ἀντιβαίνει στήν ἀρχή τῆς ἰσότητος ἡ προκήρυξη διαγωνισμοῦ χωριστά γιά κάθε φῦλο (ΑΠ 1095/98, ΔΕΝ 2000, σελ.195). Ἄν ὁ ἐργοδότης προκηρύξει διαγωνισμό χωριστά γιά τήν πλήρωση ὁρισμένου ἀριθμοῦ θέσεων γιά κάθε φῦλο, ἡ διάκριση αὐτή εἶναι ἀνίσχυρη, χωρίς ἡ ἀκυρότητα αὐτή νά ἐπιδρᾶ κατά τά λοιπά στό κῦρος τοῦ διαγωνισμοῦ καί στήν περαιτέρω κατάρτιση τῆς ἐργασιακῆς σύμβασης μέ βάση τούς λοιπούς ὅρους τῆς προκήρυξης. Οἱ διαγωνισθέντες θεωροῦνται ὡς ἐπιτυχόντες κατά τή σειρά τῆς βαθμολογίας τους, χωρίς νά λαμβάνεται ὑπόψη τό φῦλο.

— Ἡ ρύθμιση διαιτητικῆς ἀπόφασης, καθόσον προβλέπει τήν καταβολή ἐπιδόματος τέκνων στίς γυναῖκες ἐργαζόμενες μόνο ἐφ᾽ ὅσον αὐτές συντηροῦν τά τέκνα τους

λόγω θανάτου ἤ χηρείας , ἀντιβαίνει στήν ἀρχή τῆς ἰσότητας τῶν φύλων (ΑΠ 1112/2003, ΕΕΔ 2005, σελ. 209).

Η ΚΟΙΝΟΤΙΚΗ ΝΟΜΟΛΟΓΙΑ

α) Μερικές σημαντικές ἀποφάσεις τοῦ ΔΕΚ:

Γιά τήν ἐφαρμογή τῆς ἴσης μεταχείρισης ἀνδρῶν καί γυναικῶν, ἡ ᾽Ολομέλεια τοῦ Δικαστηρίου τῶν Εὐρωπαϊκῶν Κοινοτήτων (ΔΕΚ) ἐξέδωσε μεγάλης σημασίας ἀποφάσεις, ὅπως τίς ἀριθ. 312/88 καί 318/88, σύμφωνα μέ τίς ὁποῖες ἐθνική νομοθεσία πού προβλέπει μέσω συλλογικῶν συμβάσεων ἤ συμφωνιῶν μέτρα ὑπέρ τῶν μισθωτῶν ἀναλόγως τοῦ φύλου, πλήν διατάξεων σχετικῶν μέ τήν κύηση, τή γαλουχία τῶν τέκνων, τήν ἀνάπαυση πρίν καί μετά τόν τοκετό ἤ διατηρεῖ σέ ἰσχύ συστήματα προσλήψεων πού διαφέρουν ἀναλόγως τοῦ φύλου, παραβαίνει τίς ὑποχρεώσεις πού ὑπέχει ἀπό τή Συνθήκη, διότι δέν ἔλαβε ὅλα τά ἀπαραίτητα μέτρα γιά τήν πλήρη καί ἀκριβῆ ἐφαρμογή τῆς ᾽Οδηγίας 76/207 τοῦ Συμβουλίου ΕΟΚ «περί τῆς ἐφαρμογῆς τῆς ἀρχῆς τῆς ἴσης μεταχειρίσεως ἀνδρῶν καί γυναικῶν, ὅσον ἀφορᾶ τήν πρόσβαση στήν ἀπασχόληση, τήν ἐπαγγελματική ἐκπαίδευση καί προώθηση καί τίς συνθῆκες ἐργασίας».

Στήν περίπτωση διακρίσεων λόγω φύλου, τά κράτη-μέλη πρέπει νά ἐπιβάλουν κυρώσεις πού θά διασφαλίζουν τήν «πραγματική καί ἀποτελεσματική» προστασία τῶν κοινοτικῶν δικαιωμάτων τῶν προσώπων καί θά ἔχουν πραγματικό καί ἀποτρεπτικό ἀντίκτυπο στούς ἐργοδότες. ᾽Επιπλέον, τά κράτη μέλη δέν δικαιοῦνται νά θέσουν ἀνώτατο ὅριο στήν ἀποζημίωση πού καταβάλλεται στά θύματα τῶν διακρίσεων (Von Colson 14/83 - Marshall).

᾽Επίσης, τό ΔΕΚ πρῶτο ἀποφάνθηκε ὅτι λόγω τοῦ θεμελιώδους χαρακτῆρα τοῦ δικαιώματος ἀποτελεσματικῆς δικαστικῆς προστασίας, οἱ ἐργαζόμενοι πού ὑπερασπίζονται ἤ καταθέτουν ὑπέρ ἀτόμου πού προστατεύεται βάσει κοινοτικῶν ὁδηγιῶν τυγχάνουν καί αὐτοί προστασίας (ἀρχή ἀποτελεσματικῆς δικαστικῆς προστασίας).

᾽Από ἄλλες ἀποφάσεις τοῦ Εὐρωπαϊκοῦ Δικαστηρίου προκύπτουν τά ἀκόλουθα:

— Οἱ γυναῖκες δικαιοῦνται ἐπιστροφῆς στήν ἴδια ἤ ἰσοδύναμη θέση, μέ ἐξίσου εὐνοϊκές συνθῆκες ἐργασίας, καθώς καί ὠφέλειας ἀπό οἱαδήποτε βελτίωση τῶν συνθηκῶν ἐργασίας στήν ὁποία θά εἶχαν δικαίωμα κατά τήν ἀπουσία τους.

— Δέν εἶναι θεμιτές οἱ διακρίσεις μεταξύ ἀνδρῶν καί γυναικῶν γιά ἀπαλλαγή ἀπό ἐξετάσεις προσβάσεως σέ ἐπάγγελμα.

— Ἀπαγορεύεται ἡ στέρηση δικαιώματος βαθμολόγησης γιά ἐργασία ὅταν ἡ ἀπουσία ὀφείλεται στή μητρότητα.

— Ἀπαγορεύεται ἡ αὐτόματη προτεραιότητα τῶν γυναικῶν γιά προαγωγή λόγω ὑποεκπροσώπησης, ἀλλά νομιμοποιοῦνται τά μέτρα πού λαμβάνονται γιά τή βελτίωση τῆς θέσης τοῦ ὑποεκπροσωπουμένου φύλου.

Προσφάτως τό ΔΕΚ ἔκρινε:

— ΔΕΚ 0191/2003 (Δημοσίευση ΝΟΜΟΣ): Ὁ κανόνας ἑνός συστήματος ἀναρρωτικῶν ἀδειῶν πού προβλέπει, τόσο ἔναντι γυναικῶν ἐργαζομένων πού ἀπουσιάζουν πρίν ἀπό τήν ἄδεια μητρότητας λόγω ἀσθένειας σχετικῆς μέ τήν ἐγκυμοσύνη τους ὅσο καί ἔναντι ἐργαζομένων ἀνδρῶν πού ἀπουσιάζουν λόγω ὁποιασδήποτε ἀσθένειας, μείωση τῆς ἀμοιβῆς ὅταν ἡ ἀπουσία ὑπερβαίνει ὁρισμένο διάστημα, δέν ἀποτελεῖ δυσμενῆ διάκριση λόγω φύλου.

— ΔΕΚ 0284/2002 (Δημοσίευση ΝΟΜΟΣ): Ἀντίκειται πρός τήν ὁδηγία 76/207 ἡ διάταξη πού προβλέπει τό μή συνυπολογισμό τοῦ χρόνου ἀπουσίας λόγω λήψης ἄδειας μητρότητας στήν ἀπαιτούμενη πρός συμπλήρωση περίοδο γιά νά καταταγεῖ ἡ μισθωτός σέ ἀνώτερη μισθολογική κατηγορία.

— ΔΕΚ 0294/2004 (Δημοσίευση ΝΟΜΟΣ): Ἡ Ὁδηγία 76/207 ἀπαγορεύει κανονιστική ρύθμιση ἡ ὁποία δέν ἀναγνωρίζει σέ ἐργαζόμενη πού βρίσκεται σέ ἄδεια μητρότητας τά δικαιώματα πού ἀναγνωρίζει στούς λοιπούς ἐπιτυχόντες τοῦ ἴδιου διαγωνισμοῦ πρόσληψης ὅσον ἀφορᾶ τούς ὅρους ἀνέλιξης στήν ὑπηρεσιακή κλίμακα τῶν μονίμων ὑπαλλήλων, καθώς λαμβάνει ὡς ἀφετηρία τῆς ἐκ μέρους της ἀναλήψεως ὑπηρεσίας τό χρονικό σημεῖο λήξης τῆς ἄδειας αὐτῆς, χωρίς νά προσμετρᾶ τή διάρκεια τῆς ἐν λόγῳ ἄδειας κατά τόν ὑπολογισμό τῆς ἀρχαιότητάς της.

— ΔΕΚ1/2004 (Δημοσίευση ΝΟΜΟΣ): Ἡ θεσπιζόμενη ἀπό τήν κρατική νομοθεσία προϋπόθεση ἀπασχόλησης δυνάμει σύμβασης ἐργασίας γιά νά ὑπάρχει ἡ δυνατότητα ὑπαγωγῆς σέ συνταξιοδοτικό σύστημα γιά καθηγητές, πρέπει νά παραμείνει ἀνεφάρμοστη ἐφ᾽ ὅσον ἀποδεικνύεται ὅτι μεταξύ τῶν καθηγητῶν πού εἶναι ἐργαζόμενοι ὑπό τήν ἔννοια τοῦ ἄρθρου 141 παρ. 1 Συνθ. ΕΚ καί οἱ ὁποῖοι πληροῦν ὅλες τίς λοιπές προϋποθέσεις ὑπαγωγῆς, ἕνα σαφῶς μικρότερο ποσοστό γυναικῶν σέ σχέση μέ αὐτό τῶν ἀνδρῶν μπορεῖ νά ἱκανοποιήσει τήν ἐν λόγῳ προϋπόθεση.

β) Οἱ ἐργασίες τοῦ ΔΕΚ γιά τήν καταπολέμηση τῆς διακριτικῆς μεταχείρισης μέ βάση τό φῦλο

Τό ΔΕΚ ἔκανε πρωτοπόρα βήματα ὅσον ἀφορᾶ στό ζήτημα τοῦ βάρους ἀποδείξεως σέ περιπτώσεις διακρίσεων λόγω φύλου. Ἀξιόλογη ἦταν καί ἡ συμβολή του κατά τήν ἑρμηνεία καί ἐφαρμογή τῆς Ὁδηγίας 97/80 τῆς ΕΚ σχετικά μέ τό βάρος ἀποδείξεως σέ περιπτώσεις διακριτικῆς μεταχείρισης λόγω φύλου, ἡ ὁποία ἐνσωματώθηκε στό ἐσωτερικό μας δίκαιο μέ τό ΠΔ 105/2003. Στό ἄρθρο 4 τῆς ἐν λόγῳ Ὁδηγίας προβλέπεται ὅτι ὁ μισθωτός πού θεωρεῖ ἑαυτόν θύμα διακριτικῆς μεταχείρισης, πρέπει νά παρουσιάζει ἐνώπιον δικαστηρίου πραγματικά περιστατικά ἀπό τά ὁποῖα νά τεκμαίρεται ἡ ὕπαρξη διάκρισης, ἐπιβάλλεται δέ στόν ἐργοδότη νά ἀποδείξει ὅτι δέν ὑπῆρξε παραβίαση τῆς ἀρχῆς τῆς ἴσης μεταχείρισης.

Τήν ἀνωτέρω ρύθμιση γιά τό βάρος ἀποδείξεως ἐπέβαλε τό πρόβλημα ἀποδείξεως τῶν ἐμμέσων διακρίσεων, ὅπως αὐτό φαίνεται μέσα ἀπό τίς ἀκόλουθες ἀποφάσεις τοῦ ΔΕΚ:

Ἀπόφαση 96/80 «Jenkins»- Ἐν προκειμένῳ, τό ὡρομίσθιο τῶν ἐργαζομένων μέ μερική ἀπασχόληση ἦταν κατώτερο ἐκείνου πού ἐλάμβαναν οἱ ἐργαζόμενοι μέ πλήρη ἀπασχόληση. Τό ἐρώτημα πού ἔθεσε τό ἐθνικό δικαστήριο στό ΔΕΚ ἦταν ἄν μία διαφορά τοῦ ὕψους τῶν ἀμοιβῶν ἀφενός γιά ἐργασία πού παρέχεται μέ μειωμένο ὡράριο καί ἀφετέρου γιά ὅμοια ἐργασία πού παρέχεται μέ πλῆρες ὡράριο, μπορεῖ ἐνδεχομένως νά ἀποτελέσει διάκριση πού ἀπαγορεύεται ἀπό τό ἄρθρο 119 τῆς Συνθήκης τῆς Ρώμης, ὅταν ἡ κατηγορία τῶν ἐργαζομένων μέ μειωμένο ὡράριο περιλαμβάνει, κατά ἀποκλειστικό ἤ κατά κύριο λόγο, γυναῖκες ἐργαζόμενες. Σ᾽ αὐτό τό προδικαστικό ἐρώτημα τοῦ Employment Appeal Tribunal τοῦ Ἡνωμένου

Βασιλείου, τό ΔΕΚ ἀπάντησε πώς ἡ ἐν λόγῳ διαφορά δέν ἀντιβαίνει στό παραπάνω ἄρθρο τῆς Συνθήκης παρά μόνον ἄν ἀποτελεῖ στήν πραγματικότητα ἔμμεσο τρόπο γιά νά μειωθεῖ τό ὕψος ἀμοιβῆς τῶν ἐργαζομένων μέ μειωμένο ὡράριο δεδομένου μάλιστα ὅτι «ἡ κατηγορία αὐτή ἐργαζομένων ἀποτελεῖται ἀποκλειστικά ἤ κατά κύριο λόγο ἀπό γυναῖκες». Ὅμως —σύμφωνα μέ τό ΔΕΚ— μία τέτοια διαφορά μπορεῖ νά ἐξηγηθεῖ ἀπό «τήν παρεμβολή παραγόντων πού δικαιολογοῦνται ἀντικειμενικά καί εἶναι ξένοι πρός ὁποιαδήποτε διάκριση βασιζόμενη στό φῦλο».

Σ᾽ αὐτή τήν ἀπόφαση, τό ΔΕΚ χρησιμοποίησε «συγκρατημένες» ἐκφράσεις: μιά διαφορά ἀμοιβῆς δέν συνιστᾶ διάκριση παρά μόνο ἄν...

Τό ΔΕΚ ἐκφράστηκε πιό «δυναμικά» στήν ὑπόθεση *Bilka:*

Ἀπόφαση 170/84 «Bilka»- Στήν προκειμένη ὑπόθεση, οἱ ἐργαζόμενοι μέ μερική ἀπασχόληση εἶχαν ἀποκλεισθεῖ ἀπό τό συνταξιοδοτικό σύστημα ἐπιχειρήσεως τό ὁποῖο ὑπῆρχε βάσει ΣΣΕ. Ἡ αἰτιολογία τοῦ ΔΕΚ ἀλλάζει σ᾽ αὐτήν τήν ἀπόφαση: ἕνα τέτοιο μέτρο συνιστᾶ διάκριση ἐκτός ἐάν μπορεῖ νά ἐξηγηθεῖ ἀπό τήν παρεμβολή παραγόντων πού δικαιολογοῦνται ἀντικειμενικά.

Πρός ἀντιμετώπιση τοῦ προβλήματος μέ τίς ἔμμεσες διακρίσεις, τό ΔΕΚ δημιούργησε τό προαναφερθέν ἰδιαίτερο σύστημα κατανομῆς τοῦ βάρους ἀποδείξεως μέ τήν ἀπόφαση «Enderby».

ΔΕΚ 127/92 « Ὑπόθεση Enderby»- Σέ αὐτή τήν ἀπόφαση τό ΔΕΚ προέβη στή διαπίστωση πώς ἐπειδή τό βάρος ἀποδείξεως τῆς διάκρισης πού ὀφείλεται στό φῦλο τό ἐπωμίζεται ὁ ἐργαζόμενος, στερεῖται αὐτός τῆς δυνατότητος νά καταφέρει νά τηρηθεῖ ἡ ἀρχή τῆς ἰσότητας στήν ἀμοιβή. Τό ΔΕΚ θεωρεῖ, λοιπόν, πώς ὅταν ὑπάρχει καταφανής διακριτική μεταχείριση, τότε θά πρέπει ὁ ἐργοδότης νά δικαιολογεῖ τή διάκριση.

Ἡ ἔννοια τῆς ἐμμέσου διακρίσεως ἐπαναλήφθηκε στήν Ὁδηγία 97/80 τῆς ΕΚ, διότι τό Συμβούλιο θεώρησε πώς ἡ ἀπόδειξη τῆς διακριτικῆς μεταχείρισης εἶναι ἀκόμη πιό δύσκολη ὅταν ἡ διάκριση εἶναι ἔμμεση κι ἔκρινε σκόπιμο νά καθορίσει τήν ἔννοια τῆς ἐμμέσου διακρίσεως.

Ἡ πρακτική ἀξία τῆς ἔννοιας αὐτῆς εἶναι μεγάλη. Ὁ καθηγητής Ι. Κουκιάδης[17] γράφει χαρακτηριστικά γιά τήν ὑπόθεση Jenkins: «Ἡ διάκριση δέν γίνεται μέ βάση τό φῦλο, ἀλλά μέ βάση τό χρονικό καθεστώς ἀπασχόλησης. Μέ τά παραδοσιακά κριτήρια θά μποροῦσε νά κριθεῖ δικαιολογημένη διάκριση, ἀφοῦ πρόκειται γιά ἀνόμοιες καταστάσεις» καί ἐπισημαίνει «ἀλλά ἤδη κατέστη ὁρατό ὅτι δέν ἀρκεῖ ἡ ὕπαρξη ἀνόμοιων καταστάσεων, ἀντικειμενικά ὑπαρκτῶν, ἀλλά καί σοβαροί λόγοι πού ἐπιβάλλουν τή διαφοροποίηση, τούς ὁποίους ἀποδεικνύει ὁ ἐργοδότης».

Σχετικά μέ τίς ἔμμεσες διακρίσεις, ἡ ἀπόδειξη θά γίνεται μέ στατιστικά δεδομένα. Γεννᾶται, ὡστόσο, ἕνα ἐρώτημα: Ἀπό πότε πρέπει νά θεωροῦμε πώς ὑπάρχει ἔμμεση διάκριση;

Ἡ Ὁδηγία 97/80 κάνει λόγο γιά μία ὁλοφάνερα αὐξημένη ἀναλογία προσώπων τοῦ ἑνός φύλου. Ἀπό πότε, ὅμως, θά ὑπάρχει ὁλοφάνερα αὐξημένη ἀναλογία; Ἑπομένως, τίθεται τό πρόβλημα τῆς ἑρμηνείας τῶν ἀριθμῶν.

Τό ΔΕΚ ἔδωσε κάποια στοιχεῖα ἑρμηνείας, ὅμως αὐτά παραμένουν ἀόριστα. Στήν ἀπόφαση Enderby, κάνει λόγο γιά στατιστικά δεδομένα πού ὁ ἐθνικός Δικαστής κρίνει σημαντικά. Σέ μία δέ πιό πρόσφατη ἀπόφαση, τήν ἀπόφαση Seymour-Smith, τό ΔΕΚ ἐκτιμᾶ πώς οἱ ἀριθμοί πρέπει νά ἀφοροῦν σέ ἕναν ἐπαρκῆ ἀριθμό ἀτόμων καί πώς δέν ἀρκεῖ νά ἐκφράζουν φαινόμενα καθαρά τυχαῖα καί περιστασιακά.

Ἁρμόδια πάντως γιά τήν ἐκτίμηση τῶν γεγονότων ἐκ τῶν ὁποίων μπορεῖ νά συναχθεῖ ἄμεση ἤ ἔμμεση διάκριση, εἶναι, σύμφωνα μέ τό κοινοτικό δίκαιο, τά ἐθνικά δικαστήρια ἤ ἄλλοι ἁρμόδιοι φορεῖς, σύμφωνα μέ τούς κανόνες τοῦ ἐθνικοῦ δικαίου ἤ τῆς πρακτικῆς. Οἱ κανόνες αὐτοί μποροῦν νά προβλέπουν πᾶν μέσον ἀποδείξεως τῆς ἔμμεσης διάκρισης, περιλαμβανομένων τῶν στατιστικῶν στοιχείων. Κατά τή νομολογία τοῦ ΔΕΚ, ἡ διάκριση περιλαμβάνει τήν ἐφαρμογή διαφορετικῶν κανόνων σέ συγκρίσιμες περιπτώσεις ἤ τοῦ ἴδιου κανόνα σέ διαφορετικές περιπτώσεις.

[17] Ι. Κουκιάδης, Ἐργατικό Δίκαιο, Ἀτομικές ἐργασιακές σχέσεις, 1995, σελ. 287 ἐπ.

Μετά τήν παρουσίαση τῆς νομολογίας, ὁλοκληρώνουμε τήν παροῦσα ἀνάλυση ὡς ἑξῆς:

Δέν ἔχει γίνει ἀντιληπτό ἀπό ὅλους καί ὅλες ὅτι ἡ κοινωνία εἶναι ἕνα συνεργατικό ἐγχείρημα γιά τό ἀμοιβαῖο ὄφελος καί ἑπομένως, ὅλοι καί ὅλες δικαιούμεθα ἰσότητος δικαιωμάτων καί ὑποχρεώσεων. Δέν ἔχει κατανοηθεῖ ἐπαρκῶς ὅτι σέ μία παγκοσμιοποιημένη κοινωνία δέν νοεῖται νά μένουν ἀνεκμετάλλευτες οἱ ἱκανότητες καί ἡ δημιουργικότητα τόσο τῶν γυναικῶν, ὅσο καί τῶν ἀνδρῶν. Ὅτι δέν μπορεῖ νά χαρακτηρισθεῖ ὡς ἀναπτυγμένη καί εὐημεροῦσα μία χώρα, ὅταν δέν κατοχυρώνει τά ἐργασιακά δικαιώματα ἐξίσου τῶν γυναικῶν καί τῶν ἀνδρῶν, ὡς ἀνθρώπινα δικαιώματα. Ἀπαιτεῖται, ἑπομένως, ἀλλαγή ἀντιλήψεων καί νοοτροπίας καί ἀποδοχή τῆς διαφορετικότητος.

Τό Σῶμα Ἐπιθεώρησης Ἐργασίας δέν ἐφησυχάζει παρατηρώντας τό χαμηλό ἀριθμό παραβάσεων τῆς ἀρχῆς τῆς ἰσότητας τῶν φύλων, πού τοῦ καταγγέλλονται ἤ πού πληροφορεῖται μέ ἄλλο τρόπο. Οἱ Ἐπιθεωρητές Ἐργασίας, γιά νά προωθήσουν τήν ἀρχή τῆς ἰσότητας τῶν φύλων, κοντά στίς γνώσεις, χρειάζονται καί τή βοήθεια καί τή συνεργασία ὅλων τῶν ἐργαζομένων πού ἀπασχολοῦνται βάσει συμβάσεως ἐξηρτημένης ἐργασίας ἰδιωτικοῦ δικαίου καί ὑφίστανται διακρίσεις λόγω φύλου. Ἔτσι, μπορεῖ νά διασφαλισθεῖ πιό ἀποτελεσματική ἐπίβλεψη ἀπό τό ΣΕΠΕ τῆς τήρησης καί τῆς ἐφαρμογῆς τῶν προστατευτικῶν γιά τούς ἀπασχολούμενους καί τίς ἀπασχολούμενες διατάξεων τῆς ἐργατικῆς νομοθεσίας γιά τήν ἰσότητα ἀνδρῶν καί γυναικῶν.

Τά νομοθετικά κείμενα τῆς ἐθνικῆς ἔννομης τάξης καί τοῦ κοινοτικοῦ καί διεθνοῦς δικαίου, ὅσο σημαντικά καί ἄν εἶναι, δέν μποροῦν νά ἐξυπηρετοῦν τό σκοπό γιά τόν ὁποῖον θεσπίσθηκαν, ἄν δέν τηροῦνται, ἄν δηλαδή τό περιεχόμενό τους δέν γίνεται σεβαστό. Στά κείμενα, ὅπως εἴδαμε, ἀνήκουν οἱ διατάξεις τοῦ Ἑλληνικοῦ Συντάγματος γιά τήν ἰσότητα Ἑλλήνων καί Ἑλληνίδων, ἡ πρωτοποριακή διάταξη γιά τήν ἰσότητα ἀμοιβῆς γιά ἴσης ἀξίας ἐργασία καί ἐκείνη πού προβλέπει πλέον ρητά τήν ὑποχρέωση τῆς πολιτείας νά ἀναλαμβάνει εἰδικές θετικές δράσεις γιά τήν ἐξάλειψη τῶν διακρίσεων κυρίως σέ βάρος τῶν γυναικῶν. Ἀκόμη μιά φορά ἀναφέρουμε τά νομοθετήματα σταθμούς γιά τήν ἐργατική

νομοθεσία Ν. 1414/84 καί Ν. 1483/84, ἀλλά καί τόν νέο Ν. 3488/06[18]. Θυμίζουμε δέ τά θέματα πού καλύπτουν τά κείμενα τῆς διεθνοῦς καί κοινοτικῆς ἔννομης τάξης: ἡ ἴση πρόσβαση στήν ἀπασχόληση, ἡ ἴση ἔνταξη καί ἐπανένταξη, ἡ ἰσότητα στήν ἐπαγγελματική κατάρτιση, ἡ ἰσότητα ὡς πρός τίς συνθῆκες ἐργασίας καί τήν προστασία τῆς ἀξιοπρέπειας τῶν γυναικῶν καί ἀνδρῶν στήν ἐργασία, ἡ ἴση μεταχείριση τῶν φύλων στά θέματα καί στά συστήματα κοινωνικῆς ἀσφάλισης, ἡ προστασία τῆς μητρότητας.

Χάρη στή νομολογία τῶν ἑλληνικῶν δικαστηρίων, πού ἀνάμεσα στά ἄλλα, στήν περίπτωση διακρίσεων ἀμοιβῆς ἀνδρῶν καί γυναικῶν γιά ἴσης ἀξίας ἐργασία, ἀποκαθιστοῦν τήν ἰσότητα μέ ἐξίσωση πρός τά πάνω, πού ἀποφαίνονται ὅτι ἀπαγορεύονται οἱ ὑπέρ ἤ κατά τοῦ ἑνός φύλου αὐθαίρετες, εὐμενεῖς ἤ δυσμενεῖς, νομοθετικές ἤ διοικητικές διακρίσεις, ἀλλά καί χάρη στήν τολμηρή νομολογία τοῦ Δικαστηρίου τῶν Εὐρωπαϊκῶν Κοινοτήτων καί ἰδιαίτερα στή συμβολή του στό ζήτημα τοῦ βάρους ἀποδείξεως σέ περίπτωση ἐμμέσων διακρίσεων λόγω φύλου, ὁλοένα καί περιορίζονται οἱ περιπτώσεις ἀτιμώρητης φαλκίδευσης τοῦ δικαιώματος τῶν ἐργαζομένων γιά ἴση μεταχείρισή τους μέ τούς ἑτερόφυλους συναδέλφους τους.

Καταδεικνύεται, λοιπόν, ὅτι ὑπάρχουν οἱ προϋποθέσεις γιά τήν προώθηση τῆς ἀρχῆς τῆς ἰσότητας ἀνδρῶν καί γυναικῶν στήν ἐργασία. Νομοθέτης, Δικαστήριο, Ἀνεξάρτητες Ἀρχές καί Διοίκηση εἶναι ἡ ἀσπίδα τῶν ἐργαζομένων κατά τῶν διακρίσεων. Εἰδικά ἀπό τήν πλευρά τῆς Διοίκησης, τό Σῶμα Ἐπιθεώρησης Ἐργασίας ἐντείνει τίς προσπάθειές του ὡς πρός τήν ἐπιβολή καί τήν προστασία τῆς ἰσότητας στό χῶρο τῆς ἐργασίας. Ἐντούτοις, ἡ δράση τῶν Ἐπιθεωρητῶν Ἐργασίας δέν θά ἔχει τήν ἀναμενόμενη ἀποτελεσματικότητα, ὅσο οἱ θιγόμενοι καί θιγόμενες δέν καταγγέλλουν τίς εἰς βάρος τους διακρίσεις.

[18] ΔΕΝ 1984 σ. 150, ΔΕΝ 1984 σ. 984 (καί οἱονεί κωδικοποίηση Κ. Μαρκόπουλου ΔΕΝ 2002, τεῦχος 1382 σ. 657 ἐπ.), ΔΕΝ 2006, τεῦχος 1480 σ. 1330.

5.3 Μελέτη Περίπτωσης

Αφού εξαντλήσαμετο πλαίσιο δράσης του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας κατά το ελεγκτικό, συμφιλιωτικό και ενημερωτικό έργο που διενεργεί, και, αφού προηγήθηκε η παρουσίαση των χαρακτηριστικών της γυναικείας απασχόλησης και της θεματικής «Φύλο, Απασχόληση και Εργασιακές Σχέσεις» από Ανθρωπολογική, Κοινωνιολογική και Ιστορική σκοπιά (προκειμένου να είναι σε θέση οι εκπαιδευόμενοι/ες να κατανοήσουν από τη μια τους μηχανισμούς εδραίωσης των έμφυλων διακρίσεων, ενώ από την άλλη, να αναγνωρίζουν τις μορφές άμεσης και έμμεσης διάκρισης λόγω φύλου στους χώρους εργασίας), θα ολοκληρώσουμε την θεματική ενότητα με το πρακτικό της σκέλος: Την μελέτη περίπτωσης.

Το παράδειγμα που επιλέξαμε να παρουσιάσουμε αφορά στην σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας. Παραπέμποντας παράλληλα στο συνοδό κείμενο με α/α: 43, θα αναφερθούμε στην περίπτωση της μισθωτού Μ.Μ., η οποία προσέφυγε στο τμήμα Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων Δράμας την 14.7.2011, καταγγέλλοντας εξαναγκασμό σε παραίτηση, λόγω σεξουαλικής παρενόχλησης. Θα ξεκινήσουμε παραθέτοντας τον αυτούσιο λόγο της προσφεύγουσας, όπως διετύπωσε, συνέταξε και κατέθεσε στο πλαίσιο της Διαδικασίας της Εργατικής Διαφοράς.

14-7-2011

2-7-2011

Ήταν Σάββατο πρωί όταν η Μητέρα μου πήγε στο κατάστημα του κ. Νίκου ως πελάτισσα. Ο κ. Νίκος είναι ένας μέσος γύρω στα 65 που διατηρεί κατάστημα με ίδη προικιών, κουρτίνες, υποδήματα και άλλα μικροαντικείμενα. Αμέσως ο κ. Νίκος ανέπτυξε συζήτηση με την μητέρα μου. Της είπε πως είχε μία υπάλληλο η οποία είχε παραιτηθεί και του είχε αφήσει όταν είχε μεγάλη ανάγκη από υπάλληλο.

Η μητέρα μου δεν είχε ιδέα για το τί πρόκειται να συμβεί. Αμέσως του πρότεινε εμένα ως διαθέσιμη υπάλληλο διότι έψαχνα για καλό καιρό δουλειά.

Εκείνος με το που άκουσε την πρόταση της μητέρας μου δέχτηκε αμέσως να με πάρει να εργαστώ στο κατάστημά του. Της είπε να μου πει να περάσω το μεσημέρι της Δευτέρας, διότι το πρωί θα ασχολούνταν σε εξωτερικές εργασίες.

Με το που με είδε ο κ. Νίκος το μεσημέρι της Δευτέρας 4-7-2011 ενθουσιάστικε πολύ στην παρουσία μου. Άρχισε να μου κάνει διάφορα κοπλημέντα. Μου έλεγε πόσο γλυκιά και πρόσχαρη είμαι, και πόσο όμορφη και γεμάτη χαμόγελο είμαι. Κατευθείαν μου πρότεινε να ξεκινίσω να εργάζομαι στο μαγαζί του από την Τρίτη το πρωί.

Την Τρίτη 5-7-2011 το πρωί εγώ βρισκόμουν στο κατάστημά του από τις 9:00. Είχα καθηστερίσει 30 λεπτά. Ο κ. Νίκος δεν ενοχλήθικε καθόλου από την αργοπορία μου. Αντιθέτως μου είπε πως φοβίθικε μίπως δεν πάω.

Εγώ αμέσως ξεκίνισα να εργάζομαι στο εν λόγο κατάστημα. Εκείνος καθ'όλη τη διάρκεια της ημέρας δεν έπαψε ούτε στιγμή να μου κάνει κοπλημέντα. Ιδιέτερα κάθε φορά που εξηπηρετούσα τους πελάτες ερχόταν και μου έπιανε τη μέση. Μου έλεγε πόσο πολύ ευχα-

ριστημένος ήταν από την εξηπηρετικό-
τητά μου προς τους πελάτες. Μου έλεγε
πως δεν θα με αφήσει ποτέ να φύγω.
Όταν δεν υπήρχαν πελάτες στο
μαγαζί αρχικά προσπαθούσε να ανοίξει
μια πολύ προσωπική κουβέντα μαζί μου.
Με ρωτούσε εάν έχω σχέση και
για πόσο καιρό. Εγώ απέφυγα να του
απαντήσω. Έπειτα μου πρότεινε να πά-
με μια μέρα οι δυόμας στη θάλασσα.
Μου είπε να πάμε κριφά από τη γυναί-
κα του και από τη μάνα μου. Επιπλέ-
ον μου πρότεινε να πάμε και για κα-
φέ αλλά και για φαγητό. Πρήν προλάβω να
του απαντήσω πέρασαν στο μαγαζί δύο
πελάτησες.
Κατά τις 12:30-13:00 μου έδει-
ξε τις προθέσεις που είχε για μένα. Μου
είπε πως ήθελε να μου δείξει κάτι
με γυαλία ηλίου που είχε πίσω
από ένα ράφι με ανδρικά πέδιλα. Εγώ-
του ακολούθισα χωρίς να έχω ιδέα

για το τί πρόκειται να συμβεί. Εκείνος άρχισε να με αγκαλιάζει σφιχτά και να μου δείχνει πόσο πολύ ευχαριστημένος ήταν από την επίδοσή μου στη δουλειά. Μου έδειχνε πως αυτός δεν κάνει χωρίς εμένα και άρχισε να με φιλάει στο στόμα. Εγώ αλήθεια αποτραβήχτηκα. Πήγα στην είσοδο του καταστήματος. Είχα σαλιωμένη. Δεν ήξερα τί να κάνω. Εκείνος μου είπε πως θέλει να είμαστε αγαπημένοι. Έπειτα συνεχίσαμε την δουλειά. Είχαμε μπει στο μαγάζι κάτι πελάτες οι οποίοι ήταν γνωστοί του κ. Νίκου. Εκείνος άρχισε να πενθεύεται για μένα. Άρχισε να δείχνει πως είμαι καινούρια πολύτιμη, ότι είμαι χρυσό κορίτσι κ.τ.λ.

Στις 13:40 μου είπε να πάμε στο σπίτι να με πληρώσει για να φύγω. Μου είχε δώσει 20€.

Το απόγευμα εγώ δεν εμφανίζόμουν στο μαγαζί του. Αυτός όμως με πήρε τηλέφωνο (δεδομένου ότι του

πρωί είχε ζητήσει τον αριθμό μου). Άρχισε να μου δέει πόσο πολύ ευχαριστημένος ήταν από την επίδωση μου [illegible] εκείνη τη μέρα και από την εξηπηρετικότητά μου. Επίσεις με ρώτησε εάν με είχε πειράξει κάτι και αν στεναχωρίθικα εκείνη τη μέρα. Εγώ δεν ήξερα τι να τον απαντήσω. Απερίσκεπτα [illegible] δεν τον απάντησα καθόλου. Επίσεις μου είχε ζητήσει να πώ και στη μητέρα μου να [illegible] περάσει για καφέ από το μαγαζί του, όποτε θελήσει

Εγώ όλα αυτά τα είχα διηγηθέι στη μητέρα μου. [illegible] Εκείνη μου είχε πέι να ξαναπάω και να προσπαθήσω να τον απομακρίνω εάν ξανακάνει καμία παρόμια κίνηση [illegible] σε μένα.

Την Τετάρτη 6-7-2011 εγώ πήγα εκεί στις 8:30. Εκείνος μόλις είχε ανόιξει το μαγαζί και πελάτες δέν υπήρχαν. Με το που μου είπε και του είπα κα-

δημέρα ο κ. Νίκος με αγκάλιασε και με φίλισε το στόμα. Εγώ τον παρακάλεσα να ξεκινίσουμε τη δουλειάμας. Εκείνος μου είπε να του κάνω καφέ. Ύστερα εξηπηρετίσαμε κάπιες πελάτισες. Μόλις έφυγαν οι πελάτισες με ρώτησε αν θα περνούσε η μητέρα μου για καφέ. Εγω του είπα πως είχε σκοπό να περάσει. Αμέσως ο κ. Νίκος στεναχωρέθικε. Δεν μου είπε τίποτα, αλλά το ίδα στη συμπεριφορά του. Ήτανε σκυθρωπός και δυσανασχετούσε. Μέσα στην ημέρα συνεχώς μου έπιανε τη μέση και με κοιτούσε πονηρά. Σε μια στιγμή μου είπε πως μου είχε ψωνίσει κάτι ρούχα και πως θα μου το έδεινε στο κλείσιμο του μαγαζιού.

Κατά τις 13:00 πέρασε η μητέρα μου από το μαγαζί. Κάθησε και μας κέρασε χυμό. Αφότου πέρασαν 30 λεπτά έδιωξε τη μητέρα μου με τη δικαιολογία ότι ήθελε να ταχτοποι-

νίσουμε τα υποδήματα και να κατεβά-
σουμε τα ρούχα από επάνω. Τα ρούχα
θα τα ταχτοποιούσαμε για να τα που-
λήσουμε την Πέμπτη στη λαική αγορά.

Μόλις έφυγε η μάνα μου εκείνος
έκλεισε τελείος το μαγαζί και κλείδω-
σε και την τζαμαρία. Μετά αναφέρθη-
κε στα ρούχα που μου είχε αγοράσει. Μου
είχε αγοράσει ένα πολύ προκλητικό γυναικείο
κολιτό δαντελοτό φανελάκι και ένα δα-
ντελοτό γυναικείο εσώρουχο. Επέμεναι να μπώ στο
δοκιμαστίριο να τα δοκιμάσω. Εγώ του
το αρνήθικα. Εκείνος επέμεναι πολύ. Εγώ
του αρνιόμουν συνεχώς. Του έλεγα πως
δέν υπάρχει περίπτωση να το κάνω. Στο
τέλος εκείνος το δέχτικε.

Ύστερα μου είπε πως την επό-
μενη μέρα θα μου έδεινε 50€ κρυ-
φά από τη γυναίκα του διότι τις Πέ-
μπτες είχε περισσότερη πελατία και
πως το μαγαζί δούλευαι περισσότερο. Μου
είχε υποσχεθεί πως θα με κάνει πρό-

σλήψη και πως το μήνα θα μου έδεινε 1.000€.

Μετά μου ζήτησε να ανεβούμε επάνω με τη δικαιολογία ότι έπρεπε να τακτοποιήσουμε κάτι ρούχα για να τα πουλίσουμε την επόμενη μέρα στη λαϊκή αγορά. Ανεβαίνουμε τις σκάλες. Ρούχα δέν υπήρχαν πουθενά. Υπήρχαν μονάχα κάτι άδια πεταμένα κουτιά και ένα παλιό μεταλικό κρεβάτι. Συγκεκριμένα ένα ράντζο στρομένο με μία κουβέρτα. Εκείνος άρχισε να με αγκαλιάζει. Εγώ τραβήχτηκα. Αυτός με άρπαζε, με φίλισαι στο στόμα και με αγκάλιασε πολύ σφιχτά. Μου είπε πως ήθελε να είμαστε αγαπημένοι και πως δεν ζητάει τίποτ' άλλο απο εμένα παρά μόνο την αγάπη μου. Ύστερα άρχισε να με πιάνει στα οπίσθια και στο στήθος λέγοντάς μου το εξής: << είδες τη ωράιο που είναι; >> Εγώ αμέσως αμέσως του άρπαζα τα χέρια και προστάθησα να τα απομακρίνω. Εκείνος έ-

βαζε τεράστια δυναμη. Μου ήταν αδύνατον να απομακρίνω τα χέρια του όσο και άν προσπαθούσα. Εκίνη τη στιγμή είπα την εξής φράση: << όρε μπίπ μου που έμπλεξα >>. Προσπάθησα να φύγω. Να κατεβω τις σκάλες. Εκείνος δέν με άφησε. Μπήκε μπροστά μου. Με ξανα αγκάλιασε. Εγώ έκανα ένα βήμα πίσω και τον παρακάλεσα να επιστρέψουμε στην εργασία μας και να με πληρώσει για να φύγω. Μου είπε πως έπρεπε να χαλαρώσω. Πως εκει πάνω που είμασταν δεν μας έβλεπε κανείς και πως όλοι θα ήξεραν πως απλώς δουλεύω στο μαγαζί του. Ξανα προσπάθησα να φύγω μα εκείνος δεν με άφυναι. Δεν άντεχα άλλο. Μπρωστά μου ήτανε αυτός και με αγκάλιαζε και ακριβώς πίσω μου το κρεβάτι. Για πολύ ώρα δεν έπαψε να με φιλάει στο στόμα. Προσπάθησα να φύγω. Τον χιλιοπαρακάλεσα να με αφίσει να φύγω. Στο τέλος κατάφερα να του ξεφύγω. Κατέβηκα τις

σκάλες. Εκείνος με ακολούθισε. Πήγα στην είσοδο του καταστίματος και μετα βίας συγκρατώσα τα δάκρυά μου. Δίπλα ακριβώς βρισκότανε το ταμείο. Εκείνος έβγαλε το εικοσάρικο και πρίν μου το δώσει μου είπε μερικά λόγια. Μου είπε πως θέλει να έρθουμε πιο κοντά. Πως θα άνοιγε και δέυτερο κατάστημα. Στο παρόν κατάστημα θα έβαζε την γυναίκα του. Στο δέυτερο μαγαζί που θα άνοιγε θα δουλέναμε μόνοι μας εγώ και αυτός και πως θα γινόμουν εγώ το αφεντικό. Επίσεις μου είπε πως ότι συνέβει δεν θέλει με τίποτα να το πώ ούτε στη γυναίκα του, ούτε και στη μητέρα μου. Μου έδωσε το 20€. Μετά του είπα πως δεν μου άρεσε καθόλου μα καθόλου αυτό που έκανε. Πως με στεναχόρισε πολύ και πως θα 'πρεπε να ντρέπεται. Ύστερα σηκώθικα και έφυγα. Λίγα λεπτά ακόμα να καθόμουν θα τον άρχιζα στο βρισήδι. Θα τον

στόλιζα σαν Φράγμικο επιτάφιο. Μα Θεώρισα πως ήτανε πιο σωστό να φύγω.

Στον δρόμο, λίγα βήματα μακριά ~~απ~~ απο το μαγαζί του κύριου Νίκου δεν άντεξα και ξέσπασα σε λιγμώς. Ήξερα πως εάν ξαναπήγενα να εργαστώ στο κατάστημά του δεν Θα την γλήτωνα. Έτσι αποφάσησα να κινηθώ νομικά εναντίον του και να τον κάνω να πληρώσει για όλα αυτάπου μου έκανε.

Την Τετάρτη κατα τις 21:00 με πήρε τηλέφωνο. Μου είπε να μήν πάω στο μαγαζί την Πέμπτη το πρωί γιατί Θα είχε πολύ δουλειά και Θα κουραζόμουν. Εγώ αμέσως κατάλαβα πως δεν ήθελε να πάω εκείνη την ημέρα διότι Θα ήταν η γυναίκα του εκεί. Εκείνος μου είπε στο τηλέφωνο πως ακόμα και που δέν Θα πήγενα την Πέμπτη Θα μου έδεινε το πενηντάευρο που μου είχε υποσχεθεί και πως Θα ξαναπήγενα την Παρασκευή το πρωί. Εγώ του είπα πως δεν επρόκειτο να ξανα πάω και του έκλεισα το τηλέφωνο.

Ύστερα διηγήθικα όλες τις εξελίξεις στη μητέρα μου. Την έστηλα την Πέμπτη το πρωί στο κατάστημα του κ. Νίκου για να βεβαιωθώ πως δέν με ήθελε εκεί τη συγκεκριμένη μέρα γιατί θα ήταν και η γυναίκα του εκεί. Η υποψία μου επιβεβαιόθικαι. Η γυναίκα του βρισκότανε στο κατάστημα.

Εγώ αμέσως πήγα στην ασφάλεια. Κατείγκειλα το γεγονός και ανέφερα πως ήθελα να του κάνω μύνηση. Εκεί ανακάλυψα πως δεν μπορούσα να του κάνω μύνηση διότι έπρεπε να δώσω 100€ τα οποία δεν είχα. Έτσι κατέφυγα στην επιθεώριση εργασίας.

Από το απόγευμα της Πέμπτης ο κ. Νίκος δεν έχει σταματίσει να με πέρνει τηλέφωνο. Μου έχει κάνει πάνω από 500 τηλέφωνα μα εγώ δεν απαντώ στις κλίσεις του.

21-7-2011

Στη συνέχεια, αναπτύσσοντας και σχολιάζοντας παράλληλα τον τρόπο με τον οποίο αντιμετωπίστηκε η υπόθεση από το αρμόδιο τμήμα, θα οδηγηθούμε στην κωδικοποίηση εκείνων των ενεργειών που θα ήταν καλό (κατά περίπτωση) να ακολουθούνται, παραπέμποντας ταυτόχρονα στις σελ.: 61-78 του παράλληλου κειμένου με α/α:43 της Γενικής Γραματείας Ισότητας των Φύλων (**βλ. σχετικά Αποθετήριο συμπληρωματικών κειμένων**).

5.3.1 Αντίδραση της Υπηρεσίας

Την 7.7.2011 προσέφυγε στο τοπικό Τμήμα Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων η μισθωτός Μ.Μ. ζητώντας να μιλήσει με γυναίκα Επιθεωρήτρια και μάλιστα σε ιδιαίτερο χώρο. Αν και η αφήγηση του περιστατικού ήταν σε κάποια σημεία επίπονη για την καταγγέλλουσα, πολύ γρήγορα με την συνδρομή της συναδέλφου οδηγήθηκε στις σωστές αποφάσεις. Κατήγγειλε την ίδια μέρα το συμβάν στο Τμήμα Ασφαλείας και στη συνέχεια προχώρησε στη σύνταξη των πραγματικών περιστατικών, σε ιδιόχειρο σημείωμα, προκειμένου να το καταθέσει στην υπηρεσία για τα περαιτέρω. Την 12.7.2011 άνδρες Επιθεωρητές διενήργησαν επιτόπιο έλεγχο στην επιχείρηση, για την διαπίστωση τυχόν άλλων παραβάσεων της εργατικής νομοθεσίας από τη μια, αλλά και για την εξακρίβωση των στοιχείων του δράστη, δεδομένου ότι η επιχείρηση –όπως διαπιστώθηκε τελικά- ήταν στο όνομα της συζύγου του τελευταίου. Την 14.7.2011 η μισθωτός κατέθεσε αίτηση για διενέργεια εργατικής διαφοράς στην υπηρεσία, συνοδευόμενη από ένα 12σέλιδο ιδιόχειρο σημείωμα με την αφήγηση του περιστατικού και προσδιορίστηκε η συνάντηση για την 2.8.2011 . Ο φερόμενος ως εργοδότης ενημερώθηκε με πρόσκληση από την υπηρεσία την ίδια μέρα (14.7.2011) και ταυτόχρονα διαβιβάστηκαν όλα τα σχετικά στο Συνήγορο του Πολίτη. Η εργοδοτική πλευρά ουδέποτε παρέστη στη συζήτηση της εργατικής διαφοράς, τόσο την 2.8.2011 όσο και στη νέα συνάντηση που είχε προσδιοριστεί για την 9.8.2011 . Ωστόσο, κατά τη δεύτερη συνάντηση η προσφεύγουσα με δήλωσή της ανακάλεσε την καταγγελία της και ζήτησε να μην κινηθεί ποινική διαδικασία εναντίον του φερόμενου ως εργοδότη. Την 1.9.2011 η εργοδοτική πλευρά δια του πληρεξουσίου της δικηγόρου κατέθεσε γραπτό υπόμνημα με τις απόψεις της επί του αντικειμένου της διαφοράς, αρνούμενη τα σε βάρος της καταγγελλόμενα. Την 14.9.2011 διαβιβάστηκε εκ νέου ο φάκελος με όλα τα σχετικά στο Συνήγορο του Πολίτη ενώ την 6.10.2011 ενημερώθηκε η αρμόδια Δ/νση του Υπουργείου Εργασίας και

Κοινωνικής Ασφάλισης για τα θέματα αυτά. Την 9.3.2012 η προαναφερθείσα Ανεξάρτητη Αρχή με έγγραφό της λαμβάνοντας υπόψη τα στοιχεία του φακέλου αλλά και την επιθυμία της μισθωτού, δεν προχώρησε στη διερεύνηση της καταγγελίας και έθεσε την υπόθεση στο αρχείο.

5.3.2 Οδηγίες, ιδέες και πρακτικές προς την ανάδειξη ενός μοντέλου αντιμετώπισης με αφορμή το συγκεκριμένο περιστατικό

Είναι σημαντικό κατά την υποδοχή του περιστατικού ο/η Επιθεωρητής/τρια να επιδείξει την δέουσα ευαισθησία. Το πρώτο πράγμα που θα πρέπει να έχουμε κατά νου είναι ότι δεν είναι μια συνήθη καταγγελία παραβίασης της εργατικής νομοθεσίας, διότι η/ο καταγγέλλων/ουσα είναι ταυτόχρονα θύμα. Πρόκειται για άνθρωπο που αντιμετωπίζει ένα σοβαρό πρόβλημα, για έναν άνθρωπο που βρίσκεται σε κρίση. Δεν προχωρούν σε επίσημη καταγγελία γιατί φοβούνται τον εξευτελισμό τον στιγματισμό ή ακόμα και τα αντίποινα. Συνήθως μετά από πολύ αγωνία, εσωτερική σύγκρουση και αγώνα έρχεται να αναφέρει το περιστατικό, για το οποίο τις περισσότερες φορές δεν υπάρχουν μάρτυρες και στοιχεία.

Είναι ζωτικής σημασίας να τον/την κάνετε να νοιώθει άνετα μαζί σας. Για το λόγο αυτό : α) Ακούτε προσεκτικά και αφιερώνετε χρόνο, υιοθετώντας θετική στάση χωρίς κρίσεις, β) Επιδεικνύετε προθυμία και ενδιαφέρον, προωθώντας τον διάλογο και την αφήγηση με διευκρινιστικές ερωτήσεις σε περίπτωση που σταματήσει, γ) Επουδενί δεν είναι ώρα για κατηγορίες, αστεία, ειρωνείες ή άλλες αρνητικές στάσεις, δ) Δεν ξεχνάμε ποτέ το πόσο δύσκολο είναι να μας μιλήσει , και ε) Είναι σημαντικό να βοηθήσουμε προς την κατεύθυνση να δεχτεί ουσιαστική ψυχολογική βοήθεια (βλ. 75, Παράλληλο κείμενο με α/α:43). Οπότε απαιτείται και μια σχετική ενημέρωση του/της Επιθεωρητή/Επιθεωρήτριας για τις δομές και κέντρα Συμβουλευτικής Υποστήριξης θυμάτων του ΚΕΘΙ, την Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων κλπ.

Η δράση των εργαζομένων που βιώνουν σεξουαλική παρενόχληση έχει τρία σκέλη (σελ. 61, Παράλληλο κείμενο με α/α:43): α) Απέναντι σε αυτόν που παρενοχλεί, β) Απέναντι στον χώρο εργασίας και, γ) Απέναντι σε εξωτερική αρμόδια αρχή. Στο κομμάτι (γ) που μας αφορά, παρέχουμε καταρχήν την έγκαιρη και σωστή ενημέρωση για το τί προβλέπει ο νόμος. Προτρέπουμε τον/την μισθωτό να καταθέσει μια γραπτή

έκθεση-αναφορά με τα πλήρη στοιχεία του περιστατικού, απαλλαγμένου όσο αυτό είναι δυνατό από υποκειμενισμούς ή αξιολογικές κρίσεις. Καθαρά περιστατικά. Παράλληλα, εφιστούμε την προσοχή να φυλάξει όλα τα στοιχεία που καταδεικνύουν την παρενόχληση, όπως μηνύματα στο κινητό, γράμματα, τυχόν μάρτυρες που άκουσαν, είδαν, ή έχουν υποστεί παρόμοια παρενόχληση (έχει διαπιστωθεί ότι οι δράστες σε έναν χώρο εργασίας δεν περιορίζονται σε ένα μόνο θύμα), γνωματεύσεις από γιατρούς, ψυχολόγους κλπ.

Προσπαθούμε να επέμβουμε στο πρόβλημα με διακριτικότητα, καταρχήν. Τα θύματα δεν έχουν πάντα ξεκάθαρη θέληση για το πώς θα ήταν καλύτερο να λυθεί το ζήτημά τους. Συνήθως η αφήγηση του περιστατικού στον/στην Επιθεωρητή/τρια είναι ένα μείγμα θυμού, φόβου, απελπισίας αλλά και μιας βαθύτατης ανάγκης να απαλλαγεί από αυτό το (επαναλαμβανόμενο ενδεχομένως) συμβάν.

Όπως και να ‘χει, αμέσως ανοίγει ο φάκελος στην Επιθεώρηση Εργασίας. Είτε αποφασίσει ο/η μισθωτός να προχωρήσει σε επίσημη καταγγελία είτε όχι, ο/η Επιθεωρητής/τρια τηρεί τις πληροφορίες του/της γραπτώς. Ωστόσο, λαμβάνουμε υπόψη σε όλες τις φάσεις της υπόθεσης το τι θέλει να κάνει ο/η εργαζόμενος/η. Ενδέχεται να συζητήσει για μια συναινετική λύση ή να διαμαρτυρηθεί τελικά επισήμως. Δεν αντέχουν όλοι/ες να υποστούν μια δίκη για σεξουαλική παρενόχληση. Δεν πιέζουμε να προχωρήσει η υπόθεση. Παρόλαυτα ενθαρρύνουμε, λειτουργούμε υποστηρικτικά και ενδυναμώνουμε την αίσθηση ασφάλειας και προστασίας που τόσο έχει ανάγκη εκείνη τη στιγμή ο/η εργαζόμενος/η.

Ο/Η Επιθεωρητής που χειρίζεται την υπόθεση αναζητά καταρχήν νομική βοήθεια τόσο από τους ανωτέρους του, όσο και από την αντίστοιχη Δ/νση του ΣΕΠΕ ή το Συνήγορο του Πολίτη. Συζητά την εξέλιξη της υπόθεσης και διαβιβάζει στο γραφείο του τελευταίου την καταγγελία. Συνεργάζεται τέλος μαζί του κατά τη διαδικασία της εργατικής διαφοράς και εφαρμόζει τις εισηγήσεις του για Διοικητικές Κυρώσεις (πρόστιμο). Επιπρόσθετα, συζητά με τους ανωτέρους του τη πιθανότητα να διαβιβάσει τον φάκελο στον αρμόδιο εισαγγελέα, προκειμένου να ερευνηθεί το ενδεχόμενο τέλεσης και άλλων αξιόποινων πράξεων, αναγομένων στη σφαίρα του κοινού ποινικού δικαίου.

Η δουλειά του/της Επιθεωρητή/τριας δεν τελειώνει εδώ. Η επιχείρηση μπαίνει στη ετήσια στοχοθεσία των προγραμματισμένων ελέγχων και επανελέγχων της Επιθεώρησης Εργασίας και παρακολουθείται στενά όσον αφορά σε μελλοντικές

καταγγελίες βίας. Από την πλευρά των θυμάτων, αν και το μεγαλύτερο ποσοστό των εργαζομένων ανδρών ή γυναικών που έχουν υποστεί σεξουαλική παρενόχληση δεν επιστρέφουν στη θέση εργασίας τους, υπάρχουν περιπτώσεις που δεν έχουν άλλη επιλογή και επιστρέφουν. Το γεγονός αυτό από μόνο του είναι ανυπόφορο και ως κατάσταση αποτελεί πηγή στρες. Η λύση που προτείνεται είναι είτε να απομακρυνθεί ο δράστης από τον συγκεκριμένο χώρο εργασίας ή τμήμα (ως μέρος της κύρωσής του), είτε να μετακινηθεί το θύμα σε άλλη ισόβαθμη δουλειά, χωρίς την οποιαδήποτε βλαπτική μεταβολή (αν και αυτό αποτελεί μια κατάφωρη αδικία, διότι ο παρενοχλών τελικά μένει στη θέση του, συνεχίζοντας ενδεχομένως την παρενόχληση σε ένα καινούργιο θύμα).

Βιβλιογραφία

Loizos, P. και E. Papataxiarchis 1991 Contested Identities: Gender and Kinship in Modern Greece, Princeton University Press, Πρίνστον.

Rifkin, J., (1996), Το Τέλος της Εργασίας και το Μέλλον της, Σειρά *Λόγος* , Μετάφραση: Γ. Κοβαλένκο, Αθήνα, Νέα Σύνορα, Εκδ. Οργ. ΛΙΒΑΝΗ.

Symeonidou, H., Mitsopoulos, G. & K. Vezyrgianni, (2001), The division of paid and unpaid work in Greece, WORC, European Network on Policies and the Division of Unpaid and Paid Work.

Turner, J.P. (1998). Βιολογικό φύλο, κοινωνικό φύλο και ταυτότητα του Εγώ. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

U.N.E.S.C.O. (2000). Gender Equality and Equity, Discussion paper, Unit for the Promotion of the status of Women and Gender Equality.

U.N.E.S.C.O. (2002). Women and Management in Higher Education. A Good Practice Handbook, available in www.unesdoc.U.N.E.S.C.O.org

United Nations (2002). Secretary-General Note for the Multi-Stake Holder Dialogue Segment of the Second Preparatory Committee, Attendum No 1: Dialogue Paper by Women, E/CN 17/2002/PC/Add1, Discussions Paper .

United Nations (2003), Women at a Glance, available in www.un.org/ecosocdev/geninfo/women

United Nations Statistics Division (2002)The World Women, Trends and Statistics, Statistics Division.

Αβδελά, Ε. και Α. Ψαρά (επιμ.) 1997 Σιωπηρές Ιστορίες. Γυναίκες και Φύλο στην Ιστορική Αφήγηση, Εκδ. Αλεξάνδρεια, Αθήνα. Αβδελά, Ε. και Α. Ψαρρά 1985 Ο Φεμινισμός στην Ελλάδα του Μεσοπολέμου, Εκδ. Γνώση, Αθήνα.

Βιτσιλάκη, Χρυσή & Φώκιαλη, Πέρσα (2007). Φύλο και Απασχόληση. Αθήνα: Ατραπός.

Γαβρόγλου, Σ. (2007) Όψεις ευελιξίας στην Ελλάδα και την Ευρώπη, Παραρητήριο Απασχόλησης Ερευνητική Πληροφορική -ΠΑΕΠ, Αθήνα

Γκασούκα, Μαρία (2012). «
». Πανεπιστημιακές διαλέξεις του ΠΜΣ «Φύλο και Νέα Εργασιακά και Εκπαιδευτικά Περιβάλλοντα στην κοινωνία της πληροφορίας». Ρόδος: Πανεπιστήμιο Αιγαίου.

Δεδουσόπουλος, Α., (2001), *Η Προσφορά Εργασίας, Θεωρίες Πολιτικές και Ερευνητικές Αναζητήσεις*, Τυπωθήτω, Αθήνα.

Δεδουσόπουλος Α. (1997), "Ανεργία και κοινωνικός αποκλεισμός", στον τόμο με τίτλο, Μορφές κοινωνικού αποκλεισμού και μηχανισμοί παραγωγής του, εκδόσεις Ιδεοκίνηση, Αθήνα.

Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 1997, Πράσινη Βίβλος «Συνεργασία για μια νέα οργάνωση της εργασίας», Βρυξέλλες

ΙΝ.Ε. / Ο.Τ.Ο.Ε., 1998, *Η μείωση του χρόνου εργασίας. Μελέτες για την εφαρμογή του 35ώρου στον τραπεζικό κλάδο,* Αθήνα

Κ.Ε.Θ.Ι., 2001, *Οδηγός καλών πρακτικών για τον συνδυασμό οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής,* στο πλαίσιο του διακρατικού προγράμματος «Καλές Πρακτικές για το Συνδυασμό Οικογενειακής και Επαγγελματικής Ζωής»

Καντσά, Β., Β. Μουτάφη και Ε. Παπαταξιάρχης 2010 (επιμ.). Φύλο και κοινωνικές επιστήμες στη σύγχρονη Ελλάδα. Αθήνα: Αλεξάνδρεια.

Κολλιάς, Γ. (2003).Χρόνος εργασίας και απασχόληση ατόμων με οικογενειακές υποχρεώσεις, Ενημέρωση, τ. 91, Αθήνα, ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ

Μουρίκη, Α. (1998).«Προς μια νέα αντίληψη του εργάσιμου χρόνου»,Επετηρίδα Εργασίας , Αθήνα, Πάντειο Πανεπιστήμιο Αθηνών

Μουσούρου, Λ., Μ. (1985). Γυναικεία Απασχόληση και Οικογένεια στην Ελλάδα και Αλλού, Εστία, Ι. Δ. Κολλάρου και Σια ΑΕ, Αθήνα.

Μουσούρου, Λ., Μ. (2003). Γυναίκα και Απασχόληση, Δέκα ζητήματα, Gutenberg, Αθήνα,

Μπακαλάκη, Α. (επιμ.) 1994. Ανθρωπολογία, Γυναίκες και Φύλο, Εκδ. Αλεξάνδρεια: Αθήνα.

Παπαταξιάρχης, Ε. και Θ. Παραδέλλης (επιμ.) 1992 Ταυτότητες και Φύλο στη Σύγχρονη Ελλάδα: Ανθρωπολογικές Θεωρήσεις, Εκδ. Αλεξάνδρεια, Αθήνα.

Παυλίδου, Θ.-Σ. (επιμ.) 2002 Γλώσσα γένος φύλο, Εκδ. Παρατηρητής, Θεσσαλονίκη.

Πετράκη, Γ. (2007) Οι νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας, Gutenberg, Αθήνα.

Πετράκου, Η., Tatlidil, Ε. (2004). Διαστάσεις της Γυναικείας Μετανάστευσης στην Ευρωπαϊκή Ένωση και στην Ελλάδα, στο: Ελληνο-τουρκικές Προσεγγίσεις, Αποκαλύπτοντας τον Κοινωνικο-οικονομικό ρόλο της Γυναίκας, σειρά «Κείμενα Παιδείας» (επιμ. Σειράς Καΐλα, Berger, Θεοδωροπούλου) Ατραπός.

Πετρινιώτη, Ξ., (1989), Αγορές Εργασίας, Οικονομικές Θεωρίες και Έρευνες, Παπαζήση, Αθήνα.

Σκουτέρη-Διδασκάλου, Ε. 1991 Ανθρωπολογικά για το Γυναικείο Ζήτημα. Εκδ. Πολίτης, Αθήνα.

Σωτηριάδου, Αναστασία (2005). *Ευκαιρίες και ανισότητες στην επιλογή επαγγέλματος κατά φύλο : η εφαρμογή της απασχόλησης των γυναικών στα Μ.Μ.Ε.-Τηλεόραση*. Διδακτορική Διατριβή, Πανεπιστήμιο Μακεδονίας, Τμήμα Οικονομικών και Κοινωνικών Επιστημών.

Σωτηριάδου, Αναστασία (2010). «Ο ρόλος της γυναίκας στην οικογένεια και στην εργασία, επιπτώσεις στην υγεία των γυναικών». *Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων* 57:37-49.

Φώκιαλη, Πέρσα (2012). «
». Πανεπιστημιακές διαλέξεις του ΠΜΣ «Φύλο και Νέα Εργασιακά και Εκπαιδευτικά Περιβάλλοντα στην κοινωνία της πληροφορίας». Ρόδος: Πανεπιστήμιο Αιγαίου.

6. ΔΙΚΤΥΩΣΗ (*NETWORKING*) ΚΑΙ ΠΡΩΤΟΚΟΛΛΑ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η συνεργασία του ΣτΠ με το ΣΕΠΕ, για τις υποθέσεις που αφορούν ιδιώτη εργοδότη, βελτιώθηκε ουσιαστικά, μετά και την έκδοση εγκυκλίου για τον τρόπο συνεργασίας των δύο ελεγκτικών μηχανισμών. Αντιστοίχως βελτιώθηκε η επικοινωνία του ΣτΠ με τις δημόσιες υπηρεσίες, κατά την άσκηση της ειδικής του αρμοδιότητας του ελέγχου της εφαρμογής της αρχής της ισότητας των φύλων, αφού η διοίκηση όλο και συχνότερα κάνει δεκτές τις απόψεις του ΣτΠ ή προκαλεί γνωμοδοτήσεις του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους σε συνέχεια εγγράφων της Ανεξάρτητης Αρχής. Τέλος, έχει αναπτυχθεί γόνιμος διάλογος με τις αρμόδιες υπηρεσίες της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, που παρακολουθούν την πορεία της ενσωμάτωσης των οδηγιών της ΕΕ για τις διακρίσεις και ελέγχουν τις ατομικές καταγγελίες για παραβιάσεις του δικαίου της Ε.Ε. από τα κράτη μέλη.

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή έχει ζητήσει τις θέσεις του ΣτΠ για νομικά ζητήματα, όπως για το αν συνιστά παραβίαση της οδηγίας 2006/54/ΕΚ η πρόβλεψη κοινού, για τα δύο φύλα, ορίου ύψους για την εισαγωγή στις σχολές της αστυνομίας, θέμα για το οποίο εξετάζεται η παραπομπή της χώρας μας στο Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΔΕΕ). Παράλληλα, ιδιαίτερα στενή και γόνιμη είναι η συνεργασία του Συνηγόρου του Πολίτη με το European Network of Equality Bodies (Equinet), που φέρνει σε επαφή όλα τους ευρωπαικούς φορείς ισότητας και έχει δημιουργήσει μια πλατφόρμα ανταλλαγής γόνιμων απόψεων πάνω σε ζητήματα ισότητας των φύλων. Ακόμα, ο Συνήγορος του Πολίτη συνεργάζεται με το Ευρωπαι

(EIGE).

6.1 Συνεργασία με το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας

Με τον νόμο 3488/2006 (άρθρο 13, παράγραφος 8) και στην πορεία με την επανάληψη της διάταξης στον ν. 3896/2010, θεσπίστηκε για πρώτη φορά θεσμικό σχήμα συνεργασίας μεταξύ του Συνηγόρου του Πολίτη και του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ), με σκοπό την αντιμετώπιση των διακρίσεων λόγω

φύλου στον ιδιωτικό τομέα. Οι κατά τόπον επιθεωρητές εργασίας υποχρεούνται να ενημερώνουν τον Συνήγορο του Πολίτη για τις καταγγελίες που δέχονται σχετικά με θέματα διακρίσεων λόγω φύλου στην εργασία και να υποβάλουν σε αυτόν τα αποτελέσματα των ενεργειών αρμοδιότητάς τους. Περαιτέρω, παρέχεται στον Συνήγορο του Πολίτη η αρμοδιότητα να διεξάγει τη δική του έρευνα και να διαμορφώνει το τελικό πόρισμα επί της καταγγελίας. Το ΣΕΠΕ παραμένει, πάντως, αρμόδιο να επιβάλλει τις προβλεπόμενες διοικητικές κυρώσεις ή να προσφεύγει στη δικαιοσύνη για την επιβολή των ποινικών κυρώσεων.

Στα πλαίσια της διάταξης αυτής εξεδόθη εγκύκλιος (η με αριθμ. πρωτ. 30257/26/02/2010) του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης με θέμα τη συνεργασία με το Συνήγορο του Πολίτη στο πλαίσιο του Ν. 3488/2006 «Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά στην πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και ανέλιξη, στους όρους και στις συνθήκες εργασίας και άλλες συναφείς διατάξεις (ΦΕΚ Α/11-9-2006)». Με την εγκύκλιο αυτή δόθηκαν σαφείς οδηγίες προς όλα τα τμήματα Κοινωνικής Επιθεώρησης της χώρας, προκειμένου να ενημερώνουν άμεσα τον Συνήγορο του Πολίτη για καταγγελίες ή πληροφορίες που δέχονται και που άπτονται του ανωτέρω νόμου αλλά και να υποβάλουν προς τον Συνήγορο του Πολίτη τα αποτελέσματα του ελέγχου τους, επιφυλασσομένης σε κάθε περίπτωση, της αρμοδιότητας του Συνηγόρου του Πολίτη προς ιδίαν έρευνα και διαμόρφωση του τελικού πορίσματος επί της καταγγελίας. Παράλληλα, γνωστοποιήθηκε προς τα Τμήματα Κοινωνικής Επιθεώρησης η σκοπιμότητα να παρίσταται κατά τη συζήτηση της τριμερούς εργατικής διαφοράς, εφόσον το επιθυμεί, και εκπρόσωπος του Συνηγόρου του Πολίτη.

Μετά και την έκδοση της εγκυκλίου αυτής, βελτιώθηκε σε μεγάλο βαθμό η συνεργασία του Συνηγόρου του Πολίτη με τα Τμήματα Κοινωνικής Επιθεώρησης. Σε κάθε περίπτωση, επισημαίνεται ότι ο Συνήγορος του Πολίτη έχει προτείνει την επιμόρφωση των Επιθεωρητών Εργασίας σε ζητήματα ίσης μεταχείρισης των φύλων.

6.2 Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων

Η **Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων** είναι ο αρμόδιος κυβερνητικός φορέας

για τον σχεδιασμό, την υλοποίηση και την παρακολούθηση της εφαρμογής των πολιτικών για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών σε όλους τους τομείς.

Η Γ.Γ.Ι.Φ αποτελεί αυτοτελή Δημόσια Υπηρεσία και είναι αρμόδια για την προώθηση και πραγματοποίηση της νομικής και ουσιαστικής ισότητας των φύλων σε όλους τους τομείς της κοινωνικής, πολιτικής και οικονομικής ζωής. Ίδρυθηκε με τον ν. 1558/1985, ενώ με το **Π.Δ. 96/2010 (ΦΕΚ 170/Α)** η Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων μεταφέρθηκε στο Υπουργείο Εσωτερικών, Αποκέντρωσης & Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης, ενώ με το πρόσφατο **ΠΔ 65/2011 (ΦΕΚ 147/Α)** και τη διάσπαση του ανωτέρω Υπουργείου σε υπουργείο Εσωτερικών και υπουργείο Διοικητικής Μεταρρύθμισης, η Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων μεταφέρθηκε ως σύνολο αρμοδιοτήτων, θέσεων και προσωπικού στο **Υπουργείο Εσωτερικών**. Σύμφωνα με τη διάταξη του άρθρου 28 του ν. 3896/2010, ο Συνήγορος του Πολίτη συνεργάζεται με τη Γενική Γραμματεία Ισότητας για ζητήματα που άπτονται της εφαρμογής του ν. 3896/2010. Μάλιστα, σε πολλές περιπτώσεις υποθέσεις διαβιβάζονται στο Συνήγορο του Πολίτη μετά την παρέμβαση της Γενικής Γραμματείας Ισότητας.

6.3 Άλλες συνεργασίες

Παράλληλα, γόνιμη είναι και η συνεργασία του Συνηγόρου του Πολίτη με:
το Τμήμα Ισότητας των Φύλων του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, σύμφωνα και με τα οριζόμενα στη διάταξη του άρθρου 27 του ν. 3896/2010. Στο Ανώτατο Συμβούλιο Εργασίας της Κεντρικής Υπηρεσίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης λειτουργεί από 2.2.1984 Ειδικό Τμήμα «Ισότητας των Φύλων». Το Τμήμα Ισότητας των Φύλων συγκροτείται από:
α) τον Γενικό Γραμματέα του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, ως Πρόεδρο, ο οποίος σε περίπτωση απουσίας ή κωλύματος αναπληρώνεται από τον Γενικό Διευθυντή Εργασίας,
β) έναν εκπρόσωπο της Γενικής Γραμματείας Ισότητας των Φύλων του Υπουργείου Εσωτερικών, Αποκέντρωσης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης, με τον αναπληρωτή του,
γ) έναν ανώτερο υπάλληλο της Διεύθυνσης Όρων Εργασίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, με τον αναπληρωτή του,
δ) έναν εκπρόσωπο των εργαζομένων με τον αναπληρωτή του, όπως υποδεικνύεται

από τους φορείς τους και
ε) έναν εκπρόσωπο των εργοδοτών με τον αναπληρωτή του, όπως υποδεικνύεται από τους φορείς τους.

Στην αρμοδιότητα του Τμήματος Ισότητας των Φύλων ανήκει η γνωμοδότηση για σχέδια νόμων, διοικητικών πράξεων και γενικά για θέματα που αναφέρονται στην εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στις εργασιακές σχέσεις, εφόσον παραπέμπονται σε αυτό από τις αρμόδιες υπηρεσίες.

Το Τμήμα Ισότητας των Φύλων ασχολείται και συνεργάζεται με:
αα) Τη νομοθετική πρωτοβουλία και την επεξεργασία σχεδίων νόμων και κανονιστικών διοικητικών πράξεων που αναφέρονται στην εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης και στην ισότητα ευκαιριών ανδρών και γυναικών στις εργασιακές σχέσεις, στην προστασία της μητρότητας και στη συμφιλίωση επαγγελματικού, ιδιωτικού και οικογενειακού βίου, σε συνεργασία με τη Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων του Υπουργείου Εσωτερικών, Αποκέντρωσης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης.
ββ) Την παρακολούθηση του διεθνούς και κοινοτικού δικαίου σχετικά με τα θέματα της ανωτέρω παραγράφου, σε συνεργασία με τους συναρμόδιους κάθε φορά φορείς.
Εκπρόσωπος του Τμήματος Ισότητας των Φύλων μετέχει στις ελληνικές, ευρωπαϊκές και διεθνείς επιτρο-πές και ομάδες εργασίας, σχετικά με τα αντικείμενα αρμοδιότητάς του.
γγ) Την παρακολούθηση των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, των διαιτητικών αποφάσεων, των εσωτερικών κανονισμών προσωπικού και των εν γένει πρακτικών στο χώρο εργασίας ως προς την τήρηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών και την υιοθέτηση θετικών δράσεων στο πλαίσιο αυτής. Για το σκοπό αυτόν συνεργάζεται με κάθε αρμόδια Υπηρεσία συμπεριλαμβανομένων του Σ.ΕΠ.Ε. και του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας (Ο.ΜΕ.Δ.), οι οποίες υποχρεούνται να αποστέλλουν σε αυτό όλα τα σχετικά στοιχεία, λαμβάνει δε υπόψη σχετικές απόψεις, πληροφορίες ή στοιχεία των κοινωνικών εταίρων.
δδ) Τη συλλογή στοιχείων και στατιστικών δεδομένων για τη θέση των εργαζομένων και των δύο φύλων στην Ελλάδα και η παρακολούθηση της εφαρμογής ειδικών θετικών μέτρων για την προώθηση της ισότητας ευκαιριών για τα δύο φύλα και την

εξάλειψη των ανισοτήτων στις εργασιακές σχέσεις.
εε) Την ενημέρωση σχετικά με τις «καλές πρακτικές» στα θέματα που ρυθμίζει ο παρών νόμος. Για το σκοπό αυτόν ζητούνται σχετικές πληροφορίες και στοιχεία από Δημόσιες Υπηρεσίες, Ανεξάρτητες Αρχές, Διαχειριστικές Αρχές κοινοτικών και άλλων πόρων ή από άλλον αρμόδιο φορέα.
στ) Την ενημέρωση των εργοδοτών, των εργαζομένων, των συνδικαλιστικών και των μη κυβερνητικών οργανώσεων που ασχολούνται με την προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών, σχετικά με τα μέτρα που λαμβάνονται για την ισότητα των φύλων στις εργασιακές σχέσεις.

Παράλληλα, κατά τη διάταξη του άρθρου 28 του ν. 3896/2010, σε όλες τις Επιθεωρήσεις Εργασίας (Διευθύνσεις, Τμήματα και Γραφεία) λειτουργούν από 2.2.1984 «Γραφεία Ισότητας των Φύλων».
Το Γραφείο Ισότητας των Φύλων έχει τις κάτωθι αρμοδιότητες και συνεργασίες:
α) Ενημέρωση και συνεργασία με τον Συνήγορο του Πολίτη, σύμφωνα με τις διατάξεις των παραγράφων 8 περ. α΄ και 11 του άρθρου 25 του ν. 3896/2010.
β) Ενημέρωση του Τμήματος Ισότητας των Φύλων της Διεύθυνσης Όρων Εργασίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης για θέματα του παρόντος νόμου.
γ) Συνεργασία με το Τμήμα Ισότητας των Φύλων της Διεύθυνσης Όρων Εργασίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, τον Συνήγορο του Πολίτη και τη Γενική Γραμματεία Ισότητας του Υπουργείου Εσωτερικών, Αποκέντρωσης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης, για την ενημέρωση και για την εφαρμογή από τους Κοινωνικούς Επιθεωρητές Εργασίας των ρυθμίσεων του παρόντος.
Στα πλαίσια του νόμου (άρθρο 29 αυτού) 3896/2010, ο Συνήγορος του Πολίτη και οι λοιποί φορείς ισότητας συνεργάζονται με τους κοινωνικούς εταίρους και με τις μη κυβερνητικές οργανώσεις, οι οποίες προωθούν την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών, με στόχο την προαγωγή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχεί-ρισης ανδρών και γυναικών στην απασχόληση και την εργασία ως και τη συμφιλίωση επαγγελματικού, οικογενειακού και ιδιωτικού βίου.
Η Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή, στο πλαίσιο της αποστολής της για τη διεξαγωγή κοινωνικού διαλόγου για τη γενική πολιτική της χώρας και ειδικότερα για θέματα κοινωνικής πολιτικής, ενθαρρύνει το διάλογο με τις οργανώσεις - μέλη της, με σκοπό την ενημέρωση, ευαισθητοποίηση και ενεργό συμμετοχή τους στην

προώθηση της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης.

.

6.4 Προτάσεις

Οι κατωτέρω προτάσεις, οι οποίες έχουν γίνει κατά καιρούς με τις ειδικές εκθέσεις του Συνηγόρου του Πολίτη παραμένουν επίκαιρες.

.

.

.

H μ

.

.

.

-

πρου

.

Τα αρμόδια Τμήματα Επιθεώρησης Εργασίας πρέπει να:

-

εφαρμογ

-

.[19]

[19] Βλ. Ειδικές Εκθέσεις Συνηγόρου του Πολίτη ετών 2009-2012.

7. ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΤΗΣ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑΣ (*DIVERSITY MANAGEMENT*)

7.1 Τι είναι η διαφορετικότητα;

Στο διάστημα των τελευταίων δεκαετιών, ο Ευρωπαϊκός εργασιακός χώρος έχει βιώσει μεγαλύτερη συμμετοχή γυναικών, μειονοτήτων, μεταναστών, ηλικιωμένων και διαφορετικών εθνικοτήτων στο εργατικό δυναμικό. Η μεταβαλλόμενη σύνθεση του εργατικού δυναμικού έως τις ανώτερες βαθμίδες διοίκησης γίνεται σταδιακά εμφανής. Η ανάδειξη των ομάδων αυτών ως αγοραστές και πελάτες παρουσιάζει εξίσου νέες προκλήσεις. Η αυξανόμενη διαφοροποίηση των καταναλωτικών αναγκών απαιτεί πιο δημιουργικές στρατηγικές διατήρησης και καινοτομίας των προϊόντων.

Οι διαδικασίες, τα προϊόντα και οι υπηρεσίες πρέπει να εξειδικευτούν προκειμένου να ανταποκριθούν στις συγκεκριμένες αυτές ανάγκες.
Μερικές εταιρίες θέτουν ακόμη το ερώτημα: Γιατί πρέπει να ενδιαφερθούμε για τη διαφορετικότητα; Η συνήθης απάντηση είναι ότι η διάκριση αποτελεί εσφαλμένη τακτική, τόσο νομικά όσο και ηθικά. Αλλά σήμερα μια δεύτερη έννοια κερδίζει ολοένα έδαφος: Πολλοί υποστηρίζουν πως ένα πιο ποικίλο εργατικό δυναμικό μπορεί να αυξήσει την αποτελεσματικότητα της εταιρίας στην επίτευξη των στόχων της.

Μπορεί να ανυψώσει το ηθικό, να πετύχει μεγαλύτερη πρόσβαση σε νέα τμήματα της αγοράς, και να ενισχύσει την παραγωγικότητα.
Η κατανόηση της διαφορετικότητας έχει εξελιχθεί από τη δεκαετία του ’70, όταν ο όρος χρησιμοποιείτο κυρίως για αναφορές σε μειονότητες και γυναίκες στο εργατικό δυναμικό. Για μεγάλο διάστημα, ήταν σύνηθες για τους διευθυντές να εικάζουν πως η διαφορετικότητα στον εργασιακό χώρο ταυτίζεται με μεγαλύτερη σημασία στο φύλο και την εθνική ή εθνοτική εκπροσώπηση στις διαδικασίες πρόσληψης και διατήρησης περισσότερων ατόμων από τις επονομαζόμενες λιγότερο εκπροσωπούμενες «ομάδες ταυτότητας». Βασιζόμενη σε νέες συνταγματικές τροποποιήσεις το 1974 και 1975, η κυβέρνηση των Η.Π.Α. άσκησε πίεση σε εταιρίες να προσλάβουν περισσότερους μειονοτικούς και γυναίκες δίνοντας τους παράλληλα μεγαλύτερες ευκαιρίες να ανέβουν ιεραρχικά.

Σύντομα, ειδήμονες σε θέματα διαφορετικότητας άρχισαν να εκφράσουν αμφιβολίες για την επονομαζόμενη θετική δράση (affirmative action – AA). Παρατήρησαν πως συχνά περιοριζόταν στο Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού και δεν εφαρμοζόταν σε ολόκληρη την εταιρία και το περιβάλλον της. Στην αρχή, υπήρξαν ιδιαίτερα δημιουργικές μέθοδοι πρόσληψης που αναπτύχθηκαν με τέτοιο τρόπο ώστε να αλλάξουν το ανθρώπινο μωσαϊκό στις εταιρίες. Ωστόσο, η ροή ανανέωσης προσωπικού ήταν συχνά υψηλή και στην πραγματικότητα, οι μειονοτικοί και οι γυναίκες δεν είχαν επαγγελματική ανέλιξη, όπως αρχικά προβλεπόταν. Οι επιδιωκόμενοι δικαιούχοι είχαν συχνά στιγματιστεί από άλλους στον εργασιακό χώρο ως ακατάλληλοι. Η «κυρίαρχη κουλτούρα» του λευκού Αγγλοσάξονα άνδρα αντιλαμβανόταν τις ίσες ευκαιρίες ως συγκεκαλυμμένη μορφή μιας αντίστροφης διακριτικής μεταχείρισης. Ως αποτέλεσμα, τα προγράμματα ίσων ευκαιριών στις εταιρίες συχνά καταργούνταν ή παραμελούνταν.

Η ανάγκη να κινηθούν πέρα από το Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού (και ταυτόχρονα να το συμπεριλάβουν) είναι εμφανής σε μελέτη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (2003: 3), *Κόστος και Οφέλη της Διαφορετικότητας*. Σύμφωνα με τη μελέτη αυτή, «εταιρίες με ενεργές πολιτικές υπέρ της διαφορετικότητας» αποδίδουν στη διαφορετικότητα τα ακόλουθα πέντε πιο σημαντικά πλεονεκτήματα:

1) ενδυνάμωση πολιτιστικών αξιών μέσα στην εταιρία
2) ενίσχυση της εταιρικής φήμης
3) βοήθεια στην προσέλκυση και διατήρηση ιδιαίτερα ταλαντούχων ατόμων
4) μεγαλύτερα κίνητρα και αποτελεσματικότητα του υπάρχοντος προσωπικού
5) μεγαλύτερη καινοτομία και δημιουργικότητα μεταξύ των εργαζομένων.

Το σημαντικό στα οφέλη αυτά που οι ίδιες οι εταιρίες έχουν ενστερνιστεί είναι ότι αφορούν την εταιρία στο σύνολό της και όχι μόνο ένα τμήμα αυτής, καθώς επίσης όλα τα επίπεδα, ιδίως τα ηγετικά στελέχη και την ανώτερη διοίκηση.

7. 2.Τι είναι η διαχείριση της διαφορετικότητας;

Η Διαχείριση της Διαφορετικότητας είναι σαφώς κάτι παραπάνω από την ίδια τη Διαφορετικότητα. Το κύριο ερώτημα είναι πώς μια εταιρία μπορεί να ασχοληθεί ενεργά και στρατηγικά με τη Διαφορετικότητα. Πιο συγκεκριμένα, ποιές δραστηριότητες πρέπει να τεθούν σε ισχύ, προκειμένου να εφαρμοστεί

αποτελεσματικά μια εταιρική στρατηγική, η οποία εντάσσει τη διαφορετικότητα ως προσόν στην ταυτότητά της. Χρησιμοποιώντας το μύθο με τον ελέφαντα και την καμηλοπάρδαλη: κατά πρώτον, η εταιρία, ως σπίτι, χρειάζεται να μάθει εάν και γιατί χρειάζεται τον ελέφαντα (π.χ. στρατηγική). Κατά δεύτερον, η εταιρία πρέπει να εξετάσει το σπίτι της από άποψη προσαρμοστικότητας (π.χ. δυνατότητες και αδυναμίες – ανάλυση SWOT). Με άλλα λόγια, προκειμένου να εξυπηρετηθούν ορισμένες διαφορές, η εταιρία πρέπει να τις σεβαστεί και να τις αναγνωρίσει. Κατά τρίτον, η ενσωμάτωση του ελέφαντα θα επιφέρει αναπόφευκτα διάφορες εντάσεις, οι οποίες πρέπει να γίνουν δεκτές και να λυθούν με θετικό τρόπο (αλλαγή διαχείρισης). Κατά τέταρτον, είναι πιθανό να χρειαστεί να αλλάξει όλο το σπίτι με κάποιον τρόπο· αλλιώς, ο ελέφαντας δεν θα μείνει (πολιτιστική αλλαγή). Και τέλος, αν η εταιρία επιτύχει, τότε θα προσελκύσει περισσότερα είδη και περισσότερους ανθρώπους από το ίδιο ζωικό είδος!

Από τη στιγμή που η προσοχή της εταιρίας εστιάζεται στην αναγνώριση των σχετικών διαφορών και ομοιοτήτων στο εσωτερικό της αλλά και το περιβάλλον της, το επόμενο ερώτημα είναι πώς θα διαχειριστούν όλα αυτά; Η «ευαισθησία» στις διαφορές είναι απαραίτητη αλλά δεν αρκεί για να υπάρξουν θετικές εξελίξεις. Συνεπώς, Διαχείριση της Διαφορετικότητας είναι η ενσωμάτωση ιδεών και πρακτικής διαφορετικότητας στις καθημερινές διοικητικές και μαθησιακές διεργασίες μίας εταιρίας και του περιβάλλοντός της. Οι επαγγελματικές αποφάσεις πρέπει να λαμβάνονται σε κλίμα εμπιστοσύνης, αποδοχής και αναγνώρισης. Οι Thomas και Ely συνοψίζουν ευκρινώς το σημείο αυτό: «Και όμως το νέο αυτό μοντέλο διαχείρισης της διαφορετικότητας επιτρέπει στην εταιρία να συνυπολογίζει τις διαφορές ανάμεσα στους εργαζομένους έτσι ώστε να μαθαίνει και να εξελίσσεται μέσω αυτών… Ανήκουμε όλοι στην ίδια ομάδα *με* τις διαφορές μας – όχι *παρά* αυτές». (1996: 10).

Οι διευθυντές χρειάζονται να δουν αποτέλεσμα. Συνήθως δεν ενδιαφέρονται για μεγάλες θεωρίες που ικανοποιούν την αισθητική. Προκειμένου να επιτύχουν τους στόχους τους και να υπερέχουν των ανταγωνιστών τους, οι διευθυντές χρειάζονται να κατανοήσουν το εξωτερικό τους περιβάλλον, συμπεριλαμβανομένης της αγοράς, καθώς επίσης το σκοπό, το όραμα, τη στρατηγική και την κουλτούρα της εταιρίας. Και τώρα «το ζήτημα έχει ως εξής, ‘Ποια κράματα διαφορετικότητας έχουν τη δυνατότητα να μας δώσουν στρατηγική υπεροχή ή να παρεμποδίσουν την ικανότητά

μας να επιτύχουμε τους στόχους μας'; Σε τέτοια κράματα πρέπει να αναφερθούμε. Τα υπόλοιπα ζητήματα διαφορετικότητας μπορούν να αγνοηθούν ακινδύνως» (Thomas 2006:122). Μια τέτοια απόφαση για κάποιο συγκεκριμένο κράμα διαφορετικότητας αποτελεί **στρατηγική** απόφαση, ύψιστης σημασίας για την επιβίωση της εταιρίας. Γεννιούνται άλλα συναφή ερωτήματα: Γιατί αυτό το κράμα ανθρώπων και όχι ένα άλλο; Αξίζει να δημιουργηθεί και να διατηρηθεί αυτό το κράμα διαφορετικότητας; Προσθέτει αξία στην εταιρία; Αν οι απαντήσεις στα δύο τελευταία ερωτήματα είναι θετικές, τότε οι διευθυντές πρέπει να προχωρήσουν σε εφαρμογή. Από τη στιγμή που ληφθεί η απόφαση να υιοθετηθεί η εγκεκριμένη αυτή πορεία, τότε αναμένεται πιστή τήρηση. Ισχύει για όλα τα επίπεδα και για όλα τα τμήματα και διευθύνσεις της εταιρίας, για το Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού, για το μάρκετινγκ και τη διαφήμιση, για την έρευνα και αγορά, για την παραγωγή, για την ανώτερη διοίκηση, για τη διαχείριση προγραμμάτων, καθώς επίσης για τις ποικίλες ομάδες, κοινοπραξίες, εξαγορές και συγχωνεύσεις. Λαμβάνοντας υπόψη τα προαναφερθέντα, μπορούμε να δώσουμε τον ακόλουθο ορισμό για τη διαχείριση της διαφορετικότητας:

Διαχείριση της Διαφορετικότητας είναι η ενεργή και συνειδητή ανάπτυξη μιας στρατηγικής, επικοινωνιακής και διοικητικής διαδικασίας με μελλοντικό προσανατολισμό και οδηγούμενη από αξίες, η οποία αποδέχεται και χρησιμοποιεί ορισμένες διαφορές και ομοιότητες ως προοπτική σε μια εταιρία, μια διαδικασία που προσφέρει προστιθέμενη αξία στην εταιρία.

Τελευταία αλλά εξίσου σημαντική είναι η διαπίστωση πως δεν μπορεί να υπάρξει Διαχείριση της Διαφορετικότητας, αν αυτή δεν ενταχθεί σε ένα ηθικό και νομικό πλαίσιο. Η ηθική και ο νόμος που αφορούν στην πολιτική κατά των διακρίσεων, δεν αποτελούν απλά ένα μέρος του περιβάλλοντος της εταιρίας. Η ίδια η ταυτότητα της εταιρίας πρέπει να αντανακλά τις παραδόσεις μας στο χώρο των ανθρωπίνων δικαιωμάτων.

7.3 Ο νόμος στην Ευρώπη

Η νέα πραγματικότητα της Ευρωπαϊκής νομοθεσίας κατά της διακρίσεων λόγω φύλου, φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού επηρέασε σημαντικά τις επιχειρήσεις σε όλη

την Ευρώπη. Η διαδικασία επαναπροσδιορισμού του Άρθρου 13 και ενσωμάτωσης των δύο οδηγιών στο εθνικό δίκαιο ολοκληρώθηκε από όλα τα κράτη μέλη το Δεκέμβριο 2006. Για τις εταιρίες, το νομικό τους περιβάλλον έχει πλέον αλλάξει. Το Άρθρο 13 της Συνθήκης ΕΚ αναφέρει:

«Με την επιφύλαξη των άλλων διατάξεων της παρούσας Συνθήκης και εντός των ορίων των αρμοδιοτήτων που παρέχει αυτή στην Κοινότητα, το Συμβούλιο, αποφασίζοντας ομόφωνα, μετά από πρόταση της Επιτροπής και διαβούλευση με το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, μπορεί να αναλάβει κατάλληλη δράση για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φύλου, φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού».

Δεν πρόκειται για άμεση απαγόρευση αλλά για διάταξη εξουσιοδοτούσα την Ε.Ε. να λάβει δράση έναντι των προαναφερθέντων μορφών διάκρισης. Πριν από τις εξελίξεις αυτές, υπήρχε εκτενής κοινοτική νομοθεσία και νομολογία σχετικά με την απαγόρευση διακρίσεων λόγω εθνικότητας και φύλου.
Το 2000, η Ευρωπαϊκή Ένωση, συμφώνως προς το Άρθρο 13, υιοθέτησε δυο Οδηγίες για την καταπολέμηση των διακρίσεων:

• **Μια Οδηγία περί εφαρμογής της ίσης μεταχείρισης ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής** (Οδηγία 2000/43/ΕΚ του Συμβουλίου), η οποία απαγορεύει τις φυλετικές διακρίσεις στους τομείς απασχόλησης, παιδείας, κοινωνικής ασφάλισης, υγειονομικής περίθαλψης και πρόσβασης σε αγαθά και υπηρεσίες.

• **Μια Οδηγία περί διαμόρφωσης γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας και γενετήσιου προσανατολισμού** (Οδηγία 2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου).

Κάθε κράτος μέλος έχει τώρα αναπτύξει τη δική του εθνική νομοθεσία κατά των διακρίσεων.

7.4 Η επιχειρηματική πρακτική για τη διαφορετικότητα

Ενώ οι σκοποί και τα προβαλλόμενα οφέλη των προσεγγίσεων και των πολιτικών

διαφορετικότητας ποικίλλουν σημαντικά, οι εταιρίες τείνουν να εντοπίζουν βελτίωση σε διάφορα βασικά μέτωπα, όπως: πραγματοποίηση αλλαγής κουλτούρας, βελτίωση της διαφορετικότητας και του πολιτιστικού μωσαϊκού στον εργασιακό χώρο, ενίσχυση των ευκαιριών αγοράς, εξωτερική αναγνώριση και εικόνα. Κάτι τέτοιο απεικονίζεται στους λειτουργικούς τομείς όπου στοχεύουν οι πρωτοβουλίες τους περί διαφορετικότητας (Πίνακας 1).

• *Πραγματοποίηση αλλαγής κουλτούρας και αύξηση του οργανωτικού κεφαλαίου*

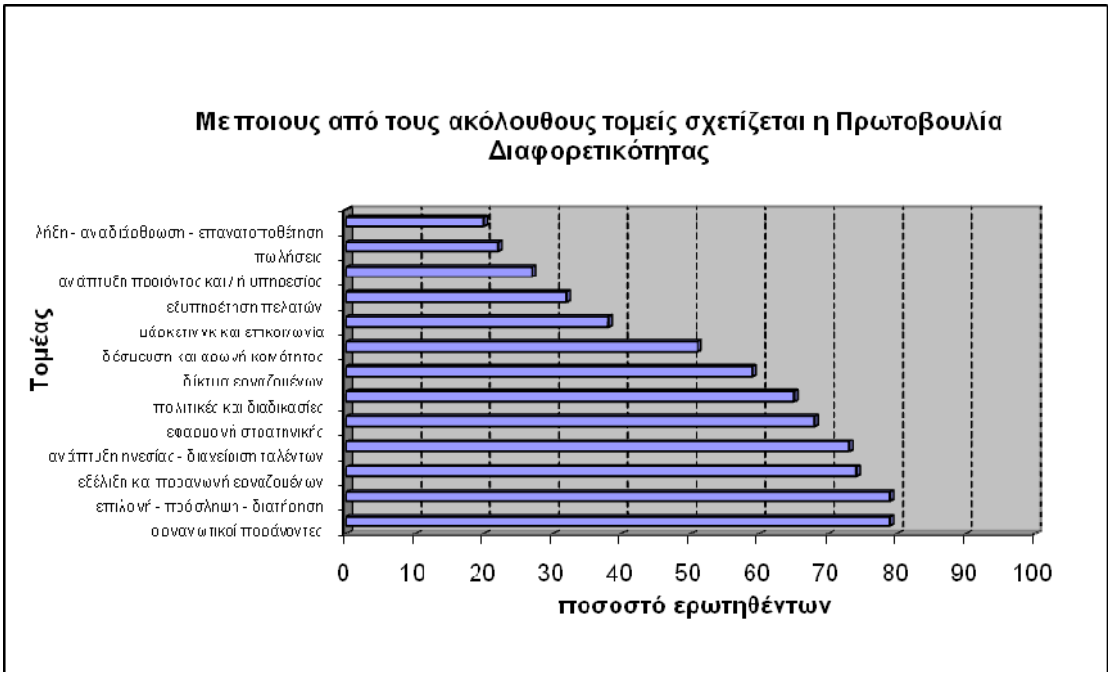
Σύμφωνα με τη σημασία που οι εταιρίες ολοένα και περισσότερο προσδίδουν στις κοινές εταιρικές αξίες και φιλοσοφία, οι προσπάθειες πολλών εταιριών επικεντρώνονται στην επίτευξη μακροχρόνιας αλλαγής κουλτούρας. Στο πλαίσιο προώθησης οργανωτικού περιβάλλοντος που σέβεται τη διαφορετικότητα και εφαρμόζει την καταπολέμηση των διακρίσεων, οι επιχειρήσεις γνωρίζουν πολύ καλά την ανάγκη να υπάρχει ενεργή υποστήριξη των εργαζομένων στις πρωτοβουλίες τους για ισότητα.

Έρευνα της Δοκιμαστικής Ομάδας Ευρωπαϊκών Επιχειρήσεων (EBTP) υπογράμμισε ότι η αντιμετώπιση και η συμπεριφορά διακρίσεων στον εργασιακό χώρο αποτελούν βασικό εμπόδιο στην προώθηση προσεγγίσεων και πρακτικών διαφορετικότητας. Συνεπώς, οι στρατηγικές κατανόησης και ευαισθητοποίησης σε ζητήματα και πολιτικές διαφορετικότητας αποτελούν, για πολλές εταιρίες, πρωταρχικό μέρος της διαδικασίας εφαρμογής πρωτοβουλιών ισότητας. Η επιθυμία αυτή να υπάρξει ευαισθητοποίηση και να κερδίσουν «την καρδιά και το μυαλό» είναι εμφανής σε τίτλους και συνθήματα πολλών εταιρικών προγραμμάτων διαφορετικότητας.

Παραδείγματα συμπεριλαμβάνουν: «Όλοι είναι Ευπρόσδεκτοι στο Tesco», «Ανοικτά Μυαλά, Ανοικτές Αγορές» (UBS), «Μεγαλύτεροι σε Ηλικία, Νεότεροι σε Μυαλό» (Pfizer Deutschland) και «Επιτυχία μέσω Ένταξης» (Barclays PLC). Πολλές εταιρίες θεωρούν απαραίτητες για την επιχειρηματική επιτυχία τις πολιτικές διαφορετικότητας που συμβάλλουν στη δημιουργία περιβάλλοντος όπου προωθούνται ο σεβασμός και η ενσωμάτωση, ενισχύοντας την προσέλκυση εργαζομένων υψηλού επιπέδου και τη μείωση των λειτουργικών δαπανών μέσω μικρότερης ροής ανανέωσης προσωπικού και αποχής. Στηριζόμενο σε μια ανεξάρτητη έρευνα για τις συνέπειες του εκφοβισμού και της παρενόχλησης, το Royal Mail (Βρετανικά ταχυδρομεία) εκτιμάει, για παράδειγμα, πως πέτυχε μια

εξοικονόμηση της τάξης των 7 εκατομμυρίων λιρών με τη εισαγωγή πολιτικών και μεθόδων κατά του εκφοβισμού και της παρενόχλησης.
Η TNT, εταιρία με διεθνές δίκτυο δραστηριοτήτων, διαθέτει παγκόσμια στρατηγική διαφορετικότητας και ένταξης με πολλά παραδείγματα ορθής πρακτικής στις διάφορες επιχειρηματικές της συναλλαγές. Η TNT Αυστρίας που έχει κερδίσει διάφορα βραβεία διαφορετικότητας, υπολογίζει ότι λόγω της αποτελεσματικής διαχείρισης της διαφορετικότητας και της ένταξης, έχει σημειωθεί μείωση της ετήσιας ροής ανανέωσης προσωπικού από 25% το 2000 σε 10% το 2003, ενώ παρόμοια μείωση παρατηρήθηκε στα ποσοστά αποχής. Επιπλέον, εξοικονόμησε 15.000 € σε φόρους με την απασχόληση εργαζομένων με αναπηρία.

Πίνακας 1: Τομείς που καλύπτουν οι πρωτοβουλίες διαφορετικότητας



Τα προγράμματα επικοινωνίας και οι εκστρατείες ευαισθητοποίησης που απευθύνονται στο προσωπικό και τους πελάτες, συνοδεύουν πολλές πρωτοβουλίες. Ολοένα και πιο συχνά, οι εταιρίες πραγματοποιούν ετήσιες έρευνες συμπεριφοράς εργαζομένων με σκοπό να γνωστοποιηθούν οι απόψεις και οι γνώμες του προσωπικού σχετικά με ζητήματα ισότητας και διαφορετικότητας, καθώς επίσης να εκτιμηθούν οι αλλαγές στις αντιλήψεις/ικανοποίηση του προσωπικού με τις πολιτικές

και πρακτικές της εταιρίας.

Οι αλλαγές στην ευρύτερη κοινωνία καθώς επίσης στην αγορά εργασίας και προϊόντων συνοδεύονται συχνά από μια αυξανόμενη διαφορετικότητα απαιτώντας από τις εταιρίες να προσαρμοστούν. Προκειμένου οι επιχειρήσεις να επιτύχουν βιώσιμη ανάπτυξη, επιβάλλεται να καταρτιστούν στη διαχείριση και χαλιναγώγηση όλων των δυνατοτήτων που μπορεί να προσφέρει η διαφορετικότητα. Ένας από τους πρωτοπόρους στην εκτενή διαχείριση αλλαγών σχετικά με τη διαφορετικότητα είναι η Royal Dutch Shell, η οποία διαθέτει πρόγραμμα διαχείρισης διαφορετικότητας και ένταξης, αποτελούμενο από τρία επίπεδα, για τη διευκόλυνση της διαδικασίας αλλαγών. Το πρόγραμμα επικεντρώνεται στη συστηματική αλλαγή και ενισχύεται από την πεποίθηση ότι η αλλαγή πρέπει να σημειωθεί ταυτόχρονα σε προσωπικό, διαπροσωπικό και οργανωτικό επίπεδο.

Μερικές εταιρίες έχουν διαπιστώσει ότι πρωτοβουλίες για την εφαρμογή και εδραίωση πολιτικών και πρακτικών διαφορετικότητας έχουν μεγαλύτερη επίδραση και πολιτιστικό αντίκτυπο, όταν υπάρχει βελτίωση της επικοινωνίας και των τρόπων κοινής πληροφόρησης στο εσωτερικό των εταιριών. Οι βελτιωμένες δυνατότητες επικοινωνίας ενισχύουν με τη σειρά τους την ικανότητα να ευνοηθούν οι κοινές κουλτούρες, τα πρότυπα και οι αξίες στις εταιρίες και τους ομίλους εταιριών. Παρομοίως, οι πρακτικές διαφορετικότητας και ένταξης έχουν ευνοϊκό αντίκτυπο στη βελτίωση των τρόπων διαχείρισης, των δεξιοτήτων και των επιδόσεων σε τομείς όπως η επικοινωνία, η διαχείριση ατόμων, η ρύθμιση στόχων και ο προγραμματισμός.

Βιβλιογραφία

1. Ευρωπαϊκή Επιτροπή, (2005) Επιχειρηματική Πρακτική για τη Διαφορετικότητα: Ορθές Πρακτικές στον Εργασιακό Χώρο, σελ. 20-25.

2. Επιμορφωτικό Σεμινάριο για την Καταπολέμηση των Διακρίσεων και την Προώθηση της Διαφορετικότητας VT/2006/009.

8. ΒΑΣΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΕΝΗΛΙΚΩΝ – ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ ΕΠΙΜΟΡΦΩΤΙΚΩΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ- ΑΣΚΗΣΗ ΜΙΚΡΟΔΙΔΑΣΚΑΛΙΑΣ

Σκοπός της παρούσας ενότητας είναι μια εισαγωγική προσέγγιση στα χαρακτηριστικά της εκπαίδευσης ενηλίκων και στον σχεδιασμό επιμορφωτικών προγραμμάτων, στοχευμένα σε θέματα ισότητας των δύο φύλων και ειδικά σε θέματα απασχόλησης και εργασιακών σχέσεων αναφορικά με τις υπηρεσιακές ανάγκες των Επιθεωρητών/τριών Εργασίας του ΣΕΠΕ.

Αναμενόμενα αποτελέσματα:

Να γνωρίσουν οι εκπαιδευόμενοι/ες τα χαρακτηριστικά της εκπαίδευσης ενηλίκων

Να σχεδιάσουν και να οργανώσουν ένα εκπαιδευτικό πρόγραμμα με τη μορφή της μικροδιδασκαλίας

Λέξεις και Φράσεις κλειδιά:

Εκπαίδευση ενηλίκων - Βασικές Αρχές

Εμπόδια μάθησης

Τεχνικές υποκίνησης και ενθάρρυνσης

Σχεδιασμός και οργάνωση εκπαιδευτικών προγραμμάτων

Προϋποθέσεις και τρόποι σχεδιασμού και εφαρμογής αποτελεσματικών προγραμμάτων εκπαίδευσης ενηλίκων

Αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην απασχόληση και τις εργασιακές σχέσεις

Κατά την ανάπτυξη της εν λόγω θεματικής, θα αναφερθούμε στα χαρακτηριστικά της εκπαίδευσης και τις αρχές μάθησης των ενηλίκων. Θα συζητήσουμε τις προϋποθέσεις αποτελεσματικής μάθησης και τα εμπόδια που ενίοτε δυσκολεύουν αυτή τη

διαδικασία. Αφού παρουσιάσουμε την εκπαίδευση εκπαιδευτών στην Ελλάδα θα διατυπώσουμε τα βήματα που θα πρέπει να ακολουθούνται για την οργάνωση και τον σχεδιασμό των εκπαιδευτικών προγραμμάτων. Θα αναπτύξουμε τον ρόλο του εκπαιδευτή ως συμβούλου στην εκπαίδευση ενηλίκων, ενώ τέλος, θα αναφερθούμε στην εναρκτήρια συνάντηση και το μαθησιακό συμβόλαιο, τον χώρο εκπαίδευσης και τα εποπτικά μέσα, και, θα δοθεί το ενδεικτικό θεματολόγιο για την άσκηση της μικροδιδασκαλίας.

8.1 Εκπαίδευση Ενηλίκων

8.1.1 Χαρακτηριστικά των ενήλικων εκπαιδευομένων

Οι ενήλικες εκπαιδευόμενοι έχουν ορισμένα χαρακτηριστικά που τους διαφοροποιούν από τις υπόλοιπες ομάδες εκπαιδευομένων. Αυτά είναι:

1. Οι συμμετέχοντες είναι εξ ορισμού ενήλικες με αποτέλεσμα να έχουν την τάση για εκπλήρωση του δυναμικού τους και για αυτοκαθορισμό. Έχουν ενεργητικό ενδιαφέρον για το εκπαιδευτικό πρόγραμμα που παρακολουθούν και τη συμμετοχή τους στην πορεία της μάθησης.

2. Οι εκπαιδευόμενοι βρίσκονται σε εξελισσόμενοι διεργασία ανάπτυξης, δεν διέρχονται μια στατική περίοδο της ζωής τους αλλά είναι σε εξέλιξη στη διανοητική σφαίρα, στη φυσική τους κατάσταση, στα συναισθήματα, στις σχέσεις και τα ενδιαφέροντα.

3. Οι εκπαιδευόμενοι διαθέτουν πλήθος από εμπειρίες και γνώσεις και έχουν διαμορφωμένες αντιλήψεις στις οποίες έχουν επενδύσει συναισθηματικά. Πολλά από αυτά τα χαρακτηριστικά είναι σχετικά με το περιεχόμενο του εκπαιδευτικού προγράμματος και μπορούν να αποτελέσουν σημαντική πηγή για μάθηση και να αξιοποιηθούν για τον εμπλουτισμό της εκπαιδευόμενης ομάδας.

4. Οι εκπαιδευόμενοι συμμετέχουν στα εκπαιδευτικά προγράμματα με δεδομένες προθέσεις επειδή έχουν κάποια εσωτερική αίσθηση ανάγκης. Το κίνητρο για μάθηση γίνεται εντονότερο όσο είναι εφικτή η διάγνωση και ικανοποίηση αυτών των αναγκών.

5. Οι εκπαιδευόμενοι έρχονται στα εκπαιδευτικά προγράμματα με ορισμένες προσδοκίες, οι οποίες καθορίζονται σε μεγάλο βαθμό από τις στάσεις τους απέναντι στην εκπαίδευση.

6. Οι εκπαιδευόμενοι έχουν πολλά καθήκοντα και δεσμεύσεις που συνδέονται με τους ρόλους τους μέσα στον κοινωνικό περίγυρο εκτός της υποχρέωσής τους να παρακολουθούν το εκπαιδευτικό πρόγραμμα.

7. Οι ενήλικοι εκπαιδευόμενοι έχουν διαμορφωμένα μοντέλα μάθησης που τους βοηθούν να μαθαίνουν πιο εύκολα, ταχύτερα και αποτελεσματικότερα. Έχουν τον δικό τους ρυθμό μάθησης και πρέπει να τους προσφέρονται ευκαιρίες προκειμένου να συντελεστεί νέα μάθηση. (Rogers,1999· Κόκκος, 1999).

8.2 Αρχές Μάθησης Ενηλίκων

Υπάρχουν ορισμένα κοινά στοιχεία στον τρόπο που μαθαίνουν τα παιδιά και οι ενήλικες. Τα στοιχεία αυτά έχουν σχέση με το γεγονός ότι η μάθηση αποτελεί βασική ανθρώπινη ανάγκη, ότι κάθε άνθρωπος μαθαίνει με τον δικό του διαφορετικό τρόπο, ότι η μάθηση γίνεται αποτελεσματικότερη όταν έχει σχέση με τα υπαρκτά προβλήματα που αντιμετωπίζουν. Επίσης ο κάθε άνθρωπος μαθαίνει με το δικό του ιδιαίτερο τρόπο, μαθαίνει αποτελεσματικότερα όταν η μάθηση περιλαμβάνει πρακτική άσκηση και αξιοποίησης εμπειριών καθώς και το γεγονός ότι με την διαδικασία της μάθησης συντελείται αλλαγή στην συμπεριφορά του ανθρώπου.

Ωστόσο όμως οι ενήλικες έχουν ορισμένα χαρακτηριστικά τα οποία τους διαφοροποιούν από τα παιδιά. Αυτά τα χαρακτηριστικά έχουν σχέση με τον περιορισμένο χρόνο που διαθέτουν, το μεγάλο φάσμα εμπειριών, έχουν διαμορφωμένη προσωπικότητα και έχουν συγκεκριμένες ανάγκες οι οποίες είναι επιτακτικές. (Κόκκος, 1998c).

Σύμφωνα με τον Κόκκο (1998c), οι αρχές που διέπουν την μάθηση των ενηλίκων είναι:

1. Η σκέψη συνδέεται με τη δράση. Οι ενήλικες μαθαίνουν με διαφορετικούς τρόπους και ρυθμούς ανάλογα με τις ανάγκες και τα προσωπικά τους χαρακτηριστικά. Ιδιαίτερα σημαντική όμως είναι και η ενεργητική συμμετοχή των εκπαιδευομένων στην πορεία της μάθησης.

2. Επίκεντρο της εκπαιδευτικής διεργασίας είναι οι διδασκόμενοι. Ο ενήλικας εκπαιδευόμενος προκειμένου να ενδιαφερθεί για το αντικείμενο που διδάσκεται απαιτείται να κατανοήσει την χρησιμότητα του για τον ίδιο και την επαγγελματική του θέση.

3. Ευρετική πορεία της γνώσης. Όταν οι εμπειρίες και οι γνώσεις συνδέονται με το περιεχόμενο της ύλης που διδάσκονται οι εκπαιδευόμενοι τότε πραγματοποιείται η αλληλεπίδραση τους με το μαθησιακό υλικό και η ευρετική πορεία προς την γνώση. Οι εκπαιδευόμενοι εκπονώντας γραπτές εργασίες, δραστηριότητες και ασκήσεις είναι σε θέση να αξιολογήσουν εάν αυτά που διδάχθηκαν τα έχουν αφομοιώσει και σε πιο βαθμό.

4. Κριτικός τρόπος σκέψης. Σε αυτή την μορφή μάθησης γίνεται αναθεώρηση των αρχικών απόψεων, αναζήτηση σε βάθος των αιτίων, επαναδιαπραγμάτευση των απόψεων και στην πολλαπλότητα των διερευνήσεων.

5. Αμφίδρομες σχέσεις διδασκόντων – διδασκομένων. Η μάθηση είναι συνάρτηση της επικοινωνία και της αλληλεπίδρασης διδασκομένων και διδασκόντων. Η αυτοπεποίθηση των διδασκόμενων ενισχύεται με την επιβράβευση των επιτυχημένων προσπαθειών τους και οι κανόνες με τους οποίους διεξάγεται η μάθηση είναι ευέλικτοι λαμβάνοντας υπόψη τις ανάγκες και τους ρυθμούς των διδασκομένων.

8.3 Προϋποθέσεις αποτελεσματικής μάθησης ενηλίκων εκπαιδευομένων

Λαμβάνοντας υπόψη τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά των εκπαιδευομένων, οι ενήλικοι μαθαίνουν αποτελεσματικότερα όταν υπάρχουν ορισμένες βασικές προϋποθέσεις, οι οποίες είναι (Κόκκος, χ.χ.b).

1. Η εκπαίδευση έχει εθελοντικό χαρακτήρα.
2. Αποσαφηνίζονται οι εκπαιδευτικοί στόχοι.
3. Το εκπαιδευτικό πρόγραμμα είναι άψογα οργανωμένο σε όλα τα επίπεδα.
4. Το περιεχόμενο έχει άμεση σχέση με τις ανάγκες και τις εμπειρίες των εκπαιδευομένων.
5. Λαμβάνονται υπόψη οι προτιμώμενοι τρόποι μάθησης.
6. Ενθαρρύνεται σταδιακά η ενεργητική συμμετοχή στην εκπαιδευτική διαδικασία.
7. Διερευνώνται τα εμπόδια στη μάθηση που αντιμετωπίζουν οι εκπαιδευόμενοι, καθώς και οι τρόποι για την υπέρβασή τους.

Ο Rogers (1999) αναφέρει ότι η μάθηση είναι ενεργητική και όχι παθητική και ότι απαιτεί θετική ενέργεια από την πλευρά του εκπαιδευόμενου. Οι ενήλικοι εκπαιδευόμενοι βασίζονται λιγότερο στη μνήμη και στην αποστήθιση για να συγκρατούν ότι έμαθαν και έχουν την ικανότητα και την ανάγκη να μαθαίνουν με τη μίμηση. Επιπλέον η Courau (2000) τονίζει ότι ο ενήλικας μαθαίνει όταν ενεργεί και εμπλέκεται, όταν κατανοεί αυτά που διδάσκεται και όταν βρίσκεται σε ένα μαθησιακό κλίμα που ευνοεί τη συμμετοχή. Οι Noye & Piveteau (1999) αναφέρουν ότι οι ενήλικοι μαθαίνουν όταν νιώθουν την ανάγκη να μάθουν και όταν τα εκπαιδευτικά προγράμματα επικεντρώνονται όχι στη μελέτη θεωρητικών θεμάτων αλλά στα προβλήματα προς επίλυση ή στις περιπτώσεις προς ανάλυση που έχουν σχέση με τις εμπειρίες τους.

8.4 Τα εμπόδια στη μάθηση ενηλίκων εκπαιδευομένων

Η πορεία των ενηλίκων εκπαιδευομένων προς τη μάθηση συναντά αρκετά εμπόδια, τα οποία πρέπει να αντιμετωπιστούν κατάλληλα, σε διαφορετική περίπτωση δημιουργούνται προβλήματα στην αποτελεσματικότητα της μαθησιακής διαδικασίας. Τα εμπόδια στη μάθηση κατατάσσονται σε τρεις κατηγορίες:

1. Στην πρώτη κατηγορία εντάσσονται τα εμπόδια τα οποία οφείλονται στην κακή οργάνωση της μαθησιακής διαδικασίας. Οι εκπαιδευόμενοι συμπεριφέρονται με αδιαφορία και άρνηση όταν αντιλαμβάνονται ότι το εκπαιδευτικό πρόγραμμα δεν είναι καλά οργανωμένο σε επίπεδο στόχων, συντονισμού και υποδομής.

2. Στην δεύτερη κατηγορία εντάσσονται τα εμπόδια που απορρέουν από τις κοινωνικές υποχρεώσεις και τα καθήκοντα των ενηλίκων εκπαιδευομένων και έχουν ως αποτέλεσμα την δημιουργία προβλημάτων στην μαθησιακή διαδικασία.

3. Στην τρίτη κατηγορία είναι τα εσωτερικά εμπόδια τα οποία απορρέουν από την προσωπικότητα του εκπαιδευόμενου και κατατάσσονται σε δύο υποκατηγορίες. Τα εμπόδια που σχετίζονται με προϋπάρχουσες γνώσεις και αξίες, τις οποίες απέκτησαν από το σύνολο των δραστηριοτήτων της ζωής τους σχετίζονται με την πρώτη υποκατηγορία. Επίσης οι ενήλικες αρκετές φορές είναι προσκολλημένοι στις γνώσεις και αξίες και έχουν επενδύσει συναισθηματικά σε αυτές. Στην δεύτερη υποκατηγορία είναι τα εμπόδια που

απορρέουν από ψυχολογικούς παράγοντες, όπως χαμηλή αυτοεκτίμηση, έλλειψη αυτοπεποίθησης και άγχος (Rogers, 1999· Κόκκος, 1999· Κόκκος, χ.χ.b).

8.5 Η εκπαίδευση εκπαιδευτών στην Ελλάδα

Οι πρώτες αναφορές στην ανάγκη συστηματικής εκπαίδευσης εκπαιδευτών έχουν σχέση με τη δραστηριότητα του δικτύου της Λαϊκής Επιμόρφωσης. Μετά την είσοδο της Ελλάδας στην Ευρωπαϊκή Οικονομική Κοινότητα και την χρηματοδότησης των δικτύων δραστηριότητάς της Λαϊκής Επιμόρφωσης από το Ευρωπαϊκό Κοινοτικό Ταμείο αναδείχθηκε –έπειτα από μελέτη– η ανάγκη θεσμοθέτησης πιστοποιητικού επαγγελματικής επάρκειας. Αυτό είχε ως αποτέλεσμα την διοργάνωση ενός σημαντικού αριθμού κύκλων επιμόρφωσης των στελεχών και εκπαιδευτών του.

Υπάρχουν όμως και άλλοι φορείς οι οποίοι οργάνωσαν προγράμματα εκπαίδευσης εκπαιδευτών. Τέτοιοι φορείς είναι το Ελληνικό Κέντρο Παραγωγικότητας, η Ελληνική Εταιρεία Διοίκησης Επιχειρήσεων, ορισμένα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης, το Ελληνικό Τραπεζικό Ινστιτούτο της Ένωσης Ελληνικών Τραπεζών καθώς και μερικές επιχειρήσεις. Αρκετοί εκπαιδευτές κάλυπταν τις εκπαιδευτικές ανάγκες τους συμμετέχοντας σε σεμινάρια ή συνέδρια αλλά και σε διαδικασίες αυτομόρφωσης. Επίσης τα τελευταία χρόνια αναπτύσσεται σε πανεπιστημιακό επίπεδο η εκπαίδευση ενηλίκων μέσω προπτυχιακών ή μεταπτυχιακών προγραμμάτων (Καραλής, χ.χ.).

Το 1997 σύμφωνα με το άρθρο 2 του Ν.2469/97 ιδρύθηκε το Εθνικό Κέντρο Πιστοποίησης Δομών Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης και Συνοδευτικών Υποστηρικτικών Υπηρεσιών το οποίο μετονομάστηκε σε Εθνικό Κέντρο Πιστοποίησης Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης (Ε.ΚΕ.ΠΙΣ.) σύμφωνα με το άρθρο 14 παρ. 2 του νόμου 3385/05. Το Ε.ΚΕ.ΠΙΣ. είναι ο επίσημος εθνικός φορέας για την ανάπτυξη, την εφαρμογή και παρακολούθηση ενός ολοκληρωμένου Εθνικού Συστήματος Πιστοποίησης της Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης στην Ελλάδα. Προκειμένου μπορούν να διδάξουν οι εκπαιδευτές στα διάφορα προγράμματα Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης (Σ.Ε.Κ.) και συγκεκριμένα σε εκπαιδευόμενους των Κέντρων

Επαγγελματικής Κατάρτισης δημιουργήθηκε στο Ε.ΚΕ.ΠΙΣ. Μητρώο Εκπαιδευτών (ΚΥΑ υπ' αριθμ. 113709/23.12.2005).

Από τις αρχές του 2008 για να αναλάβουν οι εκπαιδευτές διδακτικό έργο απαραίτητη προϋπόθεση είναι η επιτυχής παρακολούθηση ενός προγράμματος εκπαίδευσης εκπαιδευτών.

8.6 Σχεδιασμός και οργάνωση προγραμμάτων

Κατά τον σχεδιασμό και οργάνωση εκπαιδευτικών προγραμμάτων ακολουθούνται προοδευτικά τα εξής βήματα / επιλογές :

- Η διερεύνηση των εκπαιδευτικών αναγκών
- Η διατύπωση σκοπού και στόχων
- Η διαμόρφωση του αναλυτικού περιεχομένου
- Οι εκπαιδευτικές τεχνικές
- Ο χώρος εκπαίδευσης και τα εποπτικά μέσα
- Οι αρμοδιότητες του προσωπικού
- Η επιλογή των εκπαιδευομένων και εκπαιδευτών
- Χρονοδιάγραμμα και προϋπολογισμός
- Αξιολόγηση Προγραμμάτων

8.7 Ο ρόλος του Εκπαιδευτή – Συμβούλου στην εκπαίδευση

Οι εκπαιδευτικοί στην εκπαίδευση θεωρούν ότι οι σκοποί και οι αντικειμενικοί στόχοι ενός προγράμματος σπουδών πρέπει να διευκρινίζονται σε μεγάλο βαθμό προκειμένου να διαπιστωθεί ότι ενισχύονται περισσότερο οι ανάγκες και τα ενδιαφέροντα των σπουδαστών από ότι οι προσδοκίες αυτών που δημιουργούν τη σειρά των μαθημάτων. Οι αντικειμενικοί στόχοι πρέπει να είναι εύκολα μεταδόσιμοι και σαφείς (Holmberg, 2002).

Στην εκπαίδευση ο ρόλος του διδάσκοντα ξεπερνάει το πεδίο της παιδαγωγικής και επεκτείνεται στο πεδίο της Συμβουλευτικής. Αυτός είναι και ο λόγος που αρκετές

φορές ο διδάσκοντας ονομάζεται Καθηγητής – Σύμβουλος (Κ.Σ.) όπου υποστηρίζει την εκπαιδευτική και μαθησιακή διαδικασία των εκπαιδευομένων.

Η Νίκου (2007) αναφέρει ότι η πολυπλοκότητα του ρόλου του Κ.Σ. συνίσταται κυρίως στο ότι καλείται να συνδυάσει πολλούς και διαφορετικούς ρόλους:

1. Ως αρχηγός ομάδας με στόχο να κρατήσει την ομάδα ενωμένη και να λειτουργεί αρμονικά.
2. Ως ενορχηστρωτής που είναι αυτός που θα επιλέξει το πλάνο εργασιών, τον έλεγχο αν επιτεύχθηκαν οι στόχοι που τέθηκαν και το χρονοδιάγραμμα της κάθε συνάντησης.
3. Ως διαπραγματευτής λύσεων δηλαδή να έχει την ικανότητα να διαπραγματεύεται λύσεις, λύνοντας ειρηνικά τυχόν διαφορές που προκύπτουν κατά την συνεργασία του με τους εκπαιδευόμενους.
4. Ως συμπάσχων δηλαδή να αφουγκράζεται και να κατανοεί τα προβλήματα των μελών της ομάδας, να συμπάσχει μαζί τους και να είναι κοντά τους
5. Ο σύγχρονος εκπαιδευτής μετασχηματίζεται από φορέα γνώσης σε συντονιστή των μαθησιακών δραστηριοτήτων των εκπαιδευομένων. Επιπλέον απαιτείται να εξοικειωθεί με τις νέες θεωρίες της γνώσης οι οποίες προσανατολίζονται προς την άποψη ότι η γνώση δεν μεταφέρεται από τον εκπαιδευτή αλλά οικοδομείται από τους ίδιους τους εκπαιδευόμενους. Ο καθοριστικός ρόλος του Κ.Σ. είναι ακριβώς να υποστηρίξει το έργο του σπουδαστή και να του μάθει πώς να μαθαίνει αποτελεσματικότερα. Σημαντικός παράγοντας επιτυχίας στο διδακτικό του έργο είναι η εμπλοκή του στην συμβουλευτική και την σύγχρονη διδασκαλία. Ο ρόλος του είναι πλέον πιο απαιτητικός με κύριο στόχο την μετατόπιση του κέντρου βάρους από την διδακτική διαδικασία παροχής γνώσεων στην οργάνωση κατάλληλων περιβαλλόντων και διαδικασιών μάθησης. Επίσης στην καλλιέργεια της αυτενέργειας και των ικανοτήτων του σπουδαστή για την αντιμετώπιση των νέων συνθηκών (Γεωργιάδη, Πετροπούλου & Τσαγλατίδου, 2005).

Ο Ανδρεάτος (2007) υποστηρίζει ότι ο ρόλος του εκπαιδευτή είναι περισσότερο συμβουλευτικός και υποστηρικτικός, επικοινωνεί συχνά με τους εκπαιδευόμενους, παρακολουθεί τον καθένα προσωπικά, τον εμψυχώνει και τον

κατευθύνει κυρίως μέσω της αξιολόγησης των γραπτών εργασιών. Επιπλέον οι Yang & Cornelius (n.d.) υποστηρίζουν ότι οι εκπαιδευτές πρέπει να μπορούν να σχεδιάζουν και να αναπτύσσουν εκείνες τις εκπαιδευτικές τεχνικές και μεθόδους προκειμένου να είναι αποτελεσματικοί.

8.8 Εναρκτήρια Συνάντηση – Μαθησιακό Συμβόλαιο

Η εναρκτήρια ή πρώτη συνάντηση του εκπαιδευτή με τους εκπαιδευομένους είναι ίσως η πιο σημαντική για την πορεία της μάθησης, γιατί βάζει τα θεμέλια για τη διεργασία της ομάδας και την κατάρτιση του μαθησιακού συμβολαίου. Στόχοι της εναρκτήριας συνάντησης είναι:

- να μειωθεί η ένταση και το άγχος των εκπαιδευομένων
- να γνωριστούν οι εκπαιδευόμενοι μεταξύ τους και με τον εκπαιδευτή και να τους δοθεί χώρος να μιλήσουν
- να μπουν κανόνες και θέματα δεοντολογίας που θα ισχύουν σε όλη τη διάρκεια του προγράμματος
- να διερευνηθούν οι προσδοκίες των εκπαιδευομένων από το πρόγραμμα
- να γνωρίσει ο εκπαιδευτής τα μέλη της ομάδας την οποία εκπαιδεύει
- να καταρτιστεί το μαθησιακό συμβόλαιο και να τεθούν τα θεμέλια της συνεργασίας εκπαιδευομένων και εκπαιδευτών

Κατά την πρώτη συνάντηση οι ενήλικοι εκπαιδευόμενοι βιώνουν αρκετό άγχος και αβεβαιότητα. Επομένως, είναι σημαντικό να τους επιτραπεί να εκφραστούν ελεύθερα (Κόκκος, 2005β). Στην εναρκτήρια συνάντηση ο εκπαιδευτής ενηλίκων είναι απαραίτητο να αφιερώσει χρόνο για να απαντήσει στις απορίες των εκπαιδευομένων για τη φύση και λειτουργία του προγράμματος. Στη φάση αυτή οι ενήλικοι εκπαιδευόμενοι σε συνεργασία με τον εκπαιδευτή έχουν ανάγκη: α) ενίσχυσης της συμμετοχής τους και διατήρησης της ταυτότητάς τους και β) δημιουργίας κλίματος ασφάλειας και εμπιστοσύνης (Κόκκος, 2005β).

Στην εναρκτήρια συνάντηση ο εκπαιδευτής ενηλίκων, που θα ήθελε να επιτύχει τους παραπάνω στόχους, είναι χρήσιμο να ακολουθήσει τρία βήματα:

- Γνωριμία με τα μέλη της ομάδας.

- Διάγνωση των εκπαιδευτικών αναγκών των ενήλικων εκπαιδευομένων, ανάλυση των προσδοκιών τους και τον καθορισμό των κανόνων της λειτουργίας της ομάδας. Το βήμα αυτό αφορά ακόμη την ανταλλαγή και τη δέσμευση των μελών ολόκληρης της ομάδας για την επίτευξη των μαθησιακών σκοπών και στόχων.
- Κατάρτιση μαθησιακού συμβολαίου. Η ενεργή συμμετοχή των εκπαιδευομένων στην κατάρτιση του μαθησιακού συμβολαίου έχει μεγάλη σημασία.

8.9 Ο χώρος εκπαίδευσης και τα εποπτικά μέσα

Ο χώρος συγκαταλέγεται στους βασικότερους παράγοντες που επηρεάζουν την επιτυχή έκβαση ενός προγράμματος εκπαίδευσης ενηλίκων. Η ποιότητα του χώρου δεν θα πρέπει να λειτουργεί ως εμπόδιο για τους εκπαιδευομένους, προσβάλλοντας την ενηλικότητά τους και το γεγονός ότι προσέρχονται σε ένα εκπαιδευτικό πρόγραμμα. Επίσης η ακατάλληλη διαρρύθμιση του χώρου, η έλλειψη άνεσης και η κακή ποιότητα των στοιχείων του χώρου είναι πιθανόν να δημιουργήσουν αρνητικές προδιαθέσεις και αισθήματα απογοήτευσης στους εκπαιδευομένους.

Τα εποπτικά μέσα τα οποία δύνανται να χρησιμοποιηθούν είναι:

- έντυπο υλικό (φωτοτυπίες, άρθρα, βιβλία, εγχειρίδια λειτουργίας κ.ά)
- οπτικοακουστκό υλικό (διαφάνειες, γραφήματα, αφίσες, χάρτες, φωτογραφίες, σλάιντς, κασέτες ήχου, δίσκοι, ταινίες κ.ά.)

υπολογιστές και διαδίκτυο (παρουσιάσεις σε Powerpoint, προβολέας υπολογιστή, ιστότοποι)

8.10 Ενδεικτικό Θεματολόγιο για την άσκηση της μικρο-διδασκαλίας

Ακολούθως παραθέτουμε ενδεικτικούς τίτλους θεμάτων προς άσκηση των εκπαιδευομένων για τη διαδικασία της μικροδιδασκαλίας. Δεδομένου ότι η παρουσίαση της μικροδιδασκαλίας θα πραγματοποιηθεί την επόμενη μέρα από αυτή που θα δοθούν τα θέματα, προτείνεται η υποστήριξή της με τα παράλληλα κείμενα

που συνοδεύουν το επιμορφωτικό πρόγραμμα. Οι παρακάτω τίτλοι ωστόσο, είναι ενδεικτικοί :

- Μορφές παρενόχλησης στους χώρους εργασίας από την οπτική του Φύλου
- Σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας
- Έμφυλες διακρίσεις και επαγγελματική εξέλιξη
- Βία, κακοποίηση γυναικών
- Εγκυμοσύνη και μητρότητα
- Εναρμόνιση της οικογενειακής και της εργασιακής ζωής
- Χαρακτηριστικά της απασχόλησης των γυναικών
- Μεταβολή των όρων εργασίας
- Φύλο και Νέες Μορφές Απασχόλησης
- Φύλο και Αμοιβή της Εργασίας
- Φύλο και Ανεργία
- Ευάλωτες ομάδες (μονογονεϊκές οικογένειες, νέες γυναίκες, μετανάστριες πρόσφυγες)
- Χειρισμός θεμάτων ισότητας των φύλων στην εργασία
- Η οπτική του Φύλου στο Ενημερωτικό Έργο του ΣΕΠΕ

Βιβλιογραφία

Ανδρεάτος, Α. (2007). Η συνεργατική μάθηση στα πλαίσια της ΑεξΑΕ. στο: A.Lionarakis (Ed.), *Πρακτικά εισηγήσεων – 4 International Conference on Open and Distance Learning of Democracy in Education:Open Access and Distance Education (Vol.A).* (σελ 249-259). Athens: Προπομπός.

Holmberg,B.(2002). *Εκπαίδευση εξ Αποστάσεως Θεωρία και Πράξη.* Αθήνα: ΕΛΛΗΝ.

Courau, S.(2000). *Τα βασικά «εργαλεία» του Εκπαιδευτή Ενηλίκων.* Αθήνα: Εκδόσεις Μεταίχμιο.

Noye,D., & Pivetau,J.(1999). *Πρακτικός Οδηγός του Εκπαιδευτή.* Αθήνα: Εκδόσεις Μεταίχμιο.

Rogers,A.(1999) *Η Εκπαίδευση Ενηλίκων* (Επ.Επιμ.Κόκκος Αλ.) Αθήνα: Εκδόσεις Μεταίχμιο.

Γεώργας, Δ. (1995). *Κοινωνική Ψυχολογία.* Τόμος Α. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

Γεωργιάδη,Ε., Πετροπούλου,Ρ.,& Τσαγλατίδου,Ε.(2005). Ο ρόλος του Εκπαιδευτή στη Μαθησιακή Διαδικασία από Απόσταση μέσω της Διαδικτυακής Πλατφόρμας CENTRA στο: A.Lionarakis (Ed.), *Πρακτικά εισηγήσεων 3*

International Conference on Open And Distance Learning.Applications of Pedagogy and Tecnology (Vol.B), (σελ. 279-286). Athens: Προπομπός.

Καράλης,Θ. (χ.χ.). *Κοινωνικές – Οικονομικές και Πολιτισμικές διαστάσεις της Εκπαίδευσης Ενηλίκων στο Πρόγραμμα Εκπαίδευση Εκπαιδευτών. Εκπαιδευτικό υλικό για τους Εκπαιδευτές θεωρητικής κατάρτισης.* Τόμος 1. ΕΚΕΠΙΣ.

Κοινή Υπουργική Απόφαση113172 (2005),Υπουργών Οικονομίας Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας .*Σύστημα πιστοποίησης εκπαιδευτών ενηλίκων* .Αθήνα : Εθνικό Τυπογραφείο

Κόκκος,Α. (1998a). Η προετοιμασία της Ομαδικής Συμβουλευτικής Συνάντησης. στο: Κόκκος, Α. & Λιοναράκης, Α. *Σχέσεις διδασκόντων – διδασκομένων,* Τόμος Β. (Σελ.125-128). Πάτρα: ΕΑΠ

Κόκκος,Α. (1998b). Στοιχεία Επικοινωνίας στο: Κόκκος, Α., & Λιοναράκης, Α. *Σχέσεις διδασκόντων – διδασκομένων,* Τόμος Β. Πάτρα: ΕΑΠ.

Κόκκος,Α. (1998c). Αρχές μάθησης ενηλίκων στο: Κόκκος, Α., & Λιοναράκης, Α. *Σχέσεις διδασκόντων – διδασκομένων,* Τόμος Β. Πάτρα: ΕΑΠ.

Κόκκος,Α. (1998,1999). Συζήτηση για τη χρήση του η/υ ως μέσου διδασκαλίας. στο: Α.Κόκκος, Α.Λιοναράκης, Χ.,Ματραλής, & Χ.,Παναγιωτακόπουλος. *Το εκπαιδευτικό υλικό και οι νέες τεχνολογίες.* Τόμος Γ. Πάτρα: ΕΑΠ.

Κόκκος,Α. (1999a). *Το Πεδίο, Οι αρχές μάθησης, Οι Συντελεστές,* Τόμος Α. Πάτρα: ΕΑΠ.

Κόκκος,Α. (1999b). *Εκπαίδευση Ενηλίκων. Το Πεδίο – Οι αρχές μάθησης – Οι συντελεστές,* Τόμος Α. Πάτρα: ΕΑΠ.

Κόκκος, Α. (χ.χ.a). *Το Εθνικό Πρόγραμμα Εκπαίδευσης Εκπαιδευτών Από Απόσταση.* Διαθέσιμο στο: http://www.adulteduc.gr/001/pdfs/provlimatimsoi/programma-ekpaid-ekp.pdf , τελευταία προσπέλαση: 20.11.2013].

Κόκκος, Α. (χ.χ.b). *Χαρακτηριστικά των ενηλίκων εκπαιδευομένων και προϋποθέσεις αποτελεσματικής μάθησης.* Πρόγραμμα Εκπαίδευσης Εκπαιδευτών. Εκπαιδευτικό υλικό για τους εκπαιδευτές θεωρητικής κατάρτισης. Τόμος 1. (σελ 97-100). Αθήνα: ΕΚΕΠΙΣ.

Νίκου, Θ. (2007). Ο ρόλος του καθηγητή συμβούλου στα σημερινά δεδομένα της Ανοικτής και εξ Αποστάσεως Εκπαίδευση στο: A.Lionarakis (Ed.), *Πρακτικά εισηγήσεων – 4 International Conference on Open and Distance Learning of Democracy in Education:Open Access and Distance Education (Vol.B),* (σελ 442-446). Athens: Προπομπός

Σταμάτης,Π. (2004). *Ανιχνεύοντας την έννοια και τη σπουδαιότητα της επικοινωνίας σε θεολογικές και παιδαγωγικές ατραπούς.* [Διαθέσιμο στο: http://www.rhodes.aegean.gr/tepaes/didaskontes/stamatis/7.pdf , τελευταία προσπέλαση : 20.11.2013].

ΥΠ.Ε.Π.Θ./Γ.Γ.Ε.Ε/Ι.Δ.ΕΚ.Ε (2007) *Εκπαίδευση Εκπαιδευτών Ενηλίκων. Οδηγός Σπουδών Εκπαιδευομένων.* Αθήνα: Υπουργική Απόφαση. [Διαθέσιμο στο: www.ypakp.gr/uploads/docs/1438.zip , τελευταία προσπέλαση: 20.11.2013].

Χρηστάκης,Ν. (2004). *Ψυχολογία της Επικοινωνίας 2, Πανεπιστημιακές Παραδόσεις.* Πάντειο Πανεπιστήμιο. Τμήμα Ψυχολογίας.

9. Η ΟΠΤΙΚΗ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ ΣΤΗ ΧΡΗΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΜΕΘΟΔΩΝ ΚΑΙ ΤΕΧΝΙΚΩΝ – ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΗ ΤΗΣ ΜΕΛΕΤΗΣ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗΣ

Στην εκπαιδευτική διαδικασία και γενικότερα στον χώρο της εκπαίδευσης, ενυπάρχει μια διαλεκτική αντίφαση. Ενώ από τη μια αναπαράγει και διαιωνίζει στερεότυπα και προκαταλήψεις σε σχέση με το φύλο, ενδείκνυται από την άλλη ως πεδίο για την προώθηση των αλλαγών και την άρση αυτών των στερεοτύπων. Η εκπαίδευση αποτελεί τον πιο σημαντικό ιδεολογικό μηχανισμό της κοινωνίας μέσω του οποίου μεταβιβάζονται και αναπαράγονται στη νέα γενιά οι αξίες, τα πρότυπα και οι συμπεριφορές που η εκάστοτε κοινωνία κρίνει ως αποδεκτές και θεμιτές και φυσικά αρμόζουσες στο κάθε φύλο. Για τον λόγο αυτό είναι καθοριστικής σημασίας η οποιαδήποτε παρέμβαση γίνεται στο επίπεδο αυτό (Γκασούκα, 2012).

Στην εκπαίδευση ενηλίκων τα πράγματα είναι λίγο διαφορετικά. Δεδομένου ότι οι ενήλικες εκπαιδευόμενοι/ες έχουν ήδη «υποστεί» τη διαδικασία κοινωνικοποίησης και κανονικοποίησης (σύμφωνα με το φύλο τους) που προσφέρει το σχολείο, η διαδικασία της μάθησης σε μεγαλύτερες ηλικίες αποδεικνύεται δυσκολότερη. Και είναι δυσχερής γιατί προϋποθέτει την αλλαγή νοοτροπιών και στάσεων εξαιρετικής ιστορικής αντοχής από καιρό ενστερνισμένων και δοκιμασμένων. Αν και αυτός είναι ο στόχος μιας τέτοιας διαδικασίας (η αλλαγή των στάσεων και των νοοτροπιών), αθροίζουμε θετικά όταν με την παρέμβασή μας ευαισθητοποιούμε και προκαλούμε την σκέψη των ενηλίκων εκπαιδευομένων σε θέματα φύλου και ισότητας, δεδομένου ότι η αλλαγή του τρόπου σκέψης και των συμπεριφορών δεν είναι ούτε αυτόματη ούτε εύκολη.

Σημαντικό εργαλείο προς αυτή τη κατεύθυνση είναι η γλώσσα. Η γλώσσα (ως σύστημα αντίληψης, κατανόησης και ταξινόμησης του κόσμου) που θα χρησιμοποιηθεί για την παραγωγή και χρήση του διδακτικού υλικού, αλλά και για την εκπαίδευση-εργασία σε ομάδες θα πρέπει να είναι απαλλαγμένη από έμφυλες προκαταλήψεις και σεξιστικά παραδείγματα.

Η άρθρωση αυτού του νέου λόγου από τους υποψήφιους εκπαιδευτές ενηλίκων για τα αντικείμενα της εκπαίδευσής τους (εν προκειμένω για τα θέματα ισότητας των δύο φύλων στην απασχόληση και την αγορά εργασίας των Επιθεωρητών Εργασιακών Σχέσεων), θα πρέπει να είναι απαλλαγμένη από στερεοτυπικά κλισέ όπου τα γένη είναι ορατά και εμφανώς ιεραρχικά και ηθικά αξιολογημένα. Είναι πολύ απλό και συνάμα πολύ δύσκολο, να ξεκινήσει κανείς την αλλαγή αυτή των στάσεων και των νοοτροπιών από την γλώσσα, επιλέγοντας τρόπους έκφρασης οι οποίοι θα αναγνωρίζουν τα πρόσωπα ως οντότητες και όχι διαιρώντας τα με το φύλο τους.

Προς τη κατέθυνση αυτή και για γενικότερο προβληματισμό, παραθέτουμε μερικά παραδείγματα κατασκευής θηλυκών λέξεων που δηλώνουν επαγγελματικές ιδιότητες «ταιριαστές» με την ταξινόμηση των φύλων, όπως: αγρότισσα, υπηρέτρια, νοσοκόμα, καθαρίστρια, ζητιάνα, τηλεφωνήτρια, μοδίστρα, πωλήτρια, νοικοκυρά, μαγείρισσα, εργάτρια, ράφτρα, τραγουδίστρια, κεντήστρα, κομώτρια, πλύστρα, δασκάλα. Αντιθέτως, επαγγελματικές ιδιότητες που δεν είναι για τις γυναίκες αποδεκτές κρίνονται ως «αδόκιμες», όπως γιατρέσα, δικηγορέσα, μηχανική, τοπογράφισσα, αεροπόρισσα, χειρουργέσα, οικονομολόγισσα, υδραυλική, ηλεκτρολόγισσα, οδηγήτρια (αυτοκινήτου), αστυνόμισσα, πυροσβέστρια, γυναικολόγισσα, τραπεζήτρια, χρηματίστρια, εργολάβισσα, επιστημόνισσα κλπ. Είναι προφανές ότι σε όλους τους τίτλους εξουσίας και τις θέσεις κύρους η θηλυκή εκδοχή «ακούγεται» στρεβλή, αδόκιμη, ανώμαλη. Όμως αυτή η ανωμαλία έχει να κάνει με τα νοήματα και όχι με τις λέξεις ή τη διαδικασία κατασκευής/παραγωγής της θηλυκής εκδοχής. Κι αυτό γιατί η Υπουργέσα, Βουλεύτρια, Προεδρέσα κλπ είναι σημασίες αντίθετες με την τάξη του κόσμου. Και υπάρχει αντίσταση από τους ομιλητές στο να κατασκευαστούν αυτές οι λέξεις και να χρησιμοποιούνται ισότιμα, γιατί η χρήση τους θα παρήγαγε ισχυρά μηνύματα νομιμοποίησης της θηλυκής εκδοχής των τίτλων εξουσίας. Αντίσταση η οποία υπερασπίζεται την τάξη των πραγμάτων (Φραγκουδάκη, 2007:93-94). Κι όπως χαρακτηριστικά σημειώνει η Φραγκουδάκη, «η αλλαγή της γλωσσικής πρακτικής είναι κοινωνική αλλαγή» (2007:96). Ας ξεκινήσουμε απο εκεί.

Για τους σκοπούς τόσο αυτής της ενότητας όσο και της προηγούμενης (βλ. Κεφάλαιο 8) προτείνεται η αξιοποίηση υλικού που παρουσιάζεται στο **Παράρτημα IV** και αφορά σε Μελέτες Περίπτωσης από το πεδίο.

Συγκεκριμένα παραθέτουμε δέκα πραγματικά περιστατικά τα οποία χειρίστηκαν Επιθεωρητές και Επιθεωρήτριες Εργασιακών Σχέσεων κατά την άσκηση των υπηρεσιακών τους καθηκόντων, καθώς και ο Συνήγορος του Πολίτη.

Αφού οι εκπαιδευόμενοι/ες χωριστούν σε ομάδες, θα επεξεργαστούν μία από τις παρακάτω υποθέσεις (διαφορετική για κάθε ομάδα) και θα παρουσιάσουν στα μέλη των υπολοίπων ομάδων τις ενέργειες στις οποίες προέβησαν για την αντιμετώπιση της κατάστασης.

Αναμένεται η κάθε ομάδα να παρουσιάσει βήμα-βήμα την ακολουθία των ενεργειών της καθώς και να αναπτύξει το υποστηρικτικό πλαίσιο (νομικό, κλπ) μέσα στο οποίο κινήθηκε.

Κατά την επεξεργασία των υποθέσεων σε ομάδες, καθώς και κατά την παρουσίαση προτείνεται να δοθεί ειδική έμφαση από τον εκπαιδευτή στην οπτική του φύλου (από τη σκοπιά της χρήσης της γλώσσας και όχι μόνο) αναδεικνύοντας τις κατάλληλες εκπαιδευτικές τεχνικές.

Μετά το τέλος της κάθε παρουσίασης θα δίδεται ανατροφοδότηση από όλους/ες τους εκπαιδευόμενους/ες στην ομάδα που παρουσιάζει.

Η άσκηση θα ολοκληρωθεί με την τελική ανατροφοδότηση από τον εκπαιδευτή προς την κατεύθυνση ανάδειξης καλών πρακτικών (κατά τα ανωτέρω) αλλά και των καλύτερων κινήσεων που πρέπει κατά περίπτωση να ακολουθούνται, τόσο όσον αφορά στο ίδιο το περιεχόμενο των υποθέσεων όσο και στην αξιοποίησή τους για εκπαιδευτικούς/επιμορφωτικούς σκοπούς.

Βιβλιογραφικές αναφορές

Φραγκουδάκη, Άννα (2007). «Η Χρήση της γλώσσας και οι κυρίαρχες ιδέες: Σχολιασμός της πεποίθησης για τη γλωσσική αλλαγή που «εμποδίζει» η ίδια η γλώσσα». Στο: *Εισαγωγή θεμάτων για την προώθηση της ισότητας των φύλων στην εκπαιδευτική διαδικασία: Δοκίμια.* Ιωάννινα (Επιχειρησιακό Πρόγραμμα Εκπαίδευσης και Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης ΕΠΕΑΕΚ ΙΙ 2000-2006), σελ.: 87-96.

10. ΑΠΟΘΕΤΗΡΙΟ ΣΥΜΠΛΗΡΩΜΑΤΙΚΩΝ ΚΕΙΜΕΝΩΝ-ΠΗΓΩΝ

Στο σύνολο των κεφαλαίων-θεματικών ενοτήτων που συγκροτούν το παρόν εκπαιδευτικό υλικό επισυνάπτονται και αποτελούν αναπόσπαστο μέρος του, παράλληλα κείμενα και γενικότερα πληροφοριακό υλικό, νομικό πλαίσιο, μελέτες κλπ., που συνοδεύουν και συμπληρώνουν την κάθε υποθεματική με τις απαιτούμενες λεπτομέρειες και τον επιστημονικό τους οπλισμό. Το υλικό αυτό συνιστά ένα είδος υλικού εμβάθυνσης. Θα δοθεί σε ηλεκτρονική μορφή στο δίσκο ακτίνας που θα διανεμηθεί από το ΙΝ.ΕΠ..Επίσης, είναι δυνατό να είναι είναι διαθέσιμο, μόνο για το χρονικό διάστημα διεξαγωγής του επιμορφωτικού προγράμματος στο οποίο αφορά, μέχρι και την τελευταία ημέρα υλοποίησης του επιμορφωτικού προγράμματος στον ακόλουθο σύνδεσμο: https://www.dropbox.com/sh/mqom7nrslqtd98o/_VxmBNHfFG, με δικαίωμα μεταφόρτωσης όλου του υλικού στον υπολογιστή των συμμετεχότων στο επιμορφωτικό πρόγραμμα.

Οι τίτλοι των συμπληρωματικών/παράλληλων κειμένων που έχουν καταχωριστείστο εν λόγω αποθετήριο, έχουν ως εξής :

01. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- 2005-2012

03. ΧΡΗΣΙΜΟΙ ΣΥΝΔΕΣΜΟΙ

04α. Ν.3064-2002 ΕΜΠΟΡΙΑ ΑΝΘΡΩΠΩΝ

04β. Ν.4198-2013 TRAFFICKING

05. Ν.3488-2006 ΙΣΗ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

06. Ν.3500-2006 ΕΝΔΟΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΒΙΑ

07. Ν.3896-2010 ΙΣΗ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

08. Ν.3491-2006 ΕΘΝΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΙΣΟΤΗΤΑΣ (ΓΓΙΦ)

09. Ν.3996_2011 [ΣΕΠΕ]

10. ΠΔ 5-2008 ΓΕΝΙΚΗ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ ΙΣΟΤΗΤΑΣ

11. Ν.2477-1997 [ΣΥΝΗΓΟΡΟΣ ΤΟΥ ΠΟΛΙΤΗ]

12. Ν.3094-2003 [ΣΥΝΗΓΟΡΟΣ ΤΟΥ ΠΟΛΙΤΗ]

13. ΚΑΝ (ΕΚ) 1081-2006

- (ΕΚ) 1081-2006

15. ΣτΠ 2Η ΕΙΔΙΚΗ ΕΚΘΕΣΗ ΦΕΒ 2011

16. ΣτΠ ΦΥΛΟ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ (2012)

18. ΙΛΑΕΙΡΑ 2008 - ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΕΚΜΕΤΑΛΛΕΥΣΗΣ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΚΑΙ ΑΝΗΛΙΚΩΝ

- -

20. ILO Action Plan for Gender Equality 2010-2015 - PHASE I

21. ILO Action Plan for Gender Equality 2010-2015 - PHASE II

22. ILO Good practices and challenges on the Maternity Protection Convention

23. ILO Equality at work, The continuing challenge

24. ILO Equality at work, Tackling the challenges

25. ILO Global Employment Trends for Women - March 2009

26. ILO ABC of women workers' rights and gender equality

27. ILO Gender Equality and Decent Work

28. ILO Gender Network Handbook

29. ILO Gender-based violence in the world of work, Overview and selected annotated bibliography

30. ILO Gender-neutral job evaluation for equal pay, a step-by-step guide

31. ILO GET Ahead for Women in Enterprise, Training Package and Resource Kit

32. ILO GOOD PRACTICES IN PROMOTING GENDER EQUALITY IN ILO TECHNICAL COOPERATION PROJECTS

33. ILO Women, gender and the informal economy- An assessment of ILO research and suggested ways forward

34. ILO International Perspectives on Women and Work in Hotels, Catering and Tourism

35. ILO Asia in the Global Economic Crisis, Impacts and Responses from a Gender

Perspective

36. ILO Women and labour markets in Asia, Rebalancing for gender equality

37. ILO Global economic crisis, gender and employment, The impact and policy response

38. ILO The global crisis Causes, responses and Challenges

39. ΣΩΤΗΡΙΑΔΟΥ - ΓΥΝΑΙΚΕΣ, ΕΡΓΑΣΙΑ, ΨΥΧΙΚΗ ΥΓΕΙΑ

40. OECD Gebder Equality in Education, Employment and Entrepreneurship

41. OECD Greece at a Glance, Policies for a Sustainable Recovery

42. OECD WOMEN AND MEN IN OECD COUNTRIES

45. ΓΓΙΦ 7Η ΠΕΡΙΟΔΙΚΗ ΕΚΘΕΣΗ CEDAW

46. ΓΓΙΦ ΕΘΝΙΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΟΥΣΙΑΣΤΙΚΗ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ 2010-2013

47. ΓΓΙΦ ΕΤΗΣΙΑ ΑΠΟΛΟΓΗΣΤΙΚΗ ΕΚΘΕΣΗ 2010

50. ΓΓΙΦ Equality on labour

51. ΓΓΙΦ Trafficking

52. ΓΓΙΦ Ευρωπαι

- 5.1

- 5.3

56. ΓΓΙΦ Μονογονει

- 1981-2011

60. ΚΕΘΙ ΑΝΙΣΟΤΗΤΑ ΑΜΟΙΒΩΝ - ΚΛΑΔΟΥΣ-ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ

61. ΚΕΘΙ ΑΝΙΣΟΤΗΤΑ ΑΜΟΙΒΩΝ - ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΕΙΣ

62. ΚΕΘΙ ΑΝΙΣΟΤΗΤΑ ΑΜΟΙΒΩΝ - ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΟΣ ΤΟΜΕΑΣ

63. ΚΕΘΙ ΓΥΑΛΙΝΗ ΟΡΟΦΗ - ΕΛΛΑΔΑ

64. ΚΕΘΙ ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ 1980-2000

65. ΚΕΘΙ ΓΥΝΑΙΚΕΣ - ΨΥΧΟΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΔΙΑΣΤΑΣΕΙΣ

66. ΚΕΘΙ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΓΥΝΑΙΚΩΝ

67. ΚΕΘΙ ΔΙΕΡΕΥΝΩΝΤΑΣ ΤΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΦΥΛΟ

68. ΚΕΘΙ ΕΘΝΙΚΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

69. ΚΕΘΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ - ΕΡΓΑΣΙΑ - ΓΥΝΑΙΚΕΣ

70. ΚΕΘΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΣ ΔΙΑΧΩΡΙΣΜΟΣ ΣΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ

71. ΚΕΘΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟ ΚΕΝΟ ΑΝΔΡΕΣ-ΓΥΝΑΙΚΕΣ

72. ΚΕΘΙ ΕΥΕΛΙΚΤΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

73. ΚΕΘΙ ΘΕΤΙΚΕΣ ΔΡΑΣΕΙΣ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ

74. ΚΕΘΙ ΜΕΛΕΤΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΓΥΝΑΙΚΩΝ 1993-1996

75. ΚΕΘΙ ΝΕΕΣ ΕΥΚΑΙΡΙΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

76. ΚΕΘΙ ΟΡΙΖΟΝΤΙΟΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΣ ΔΙΑΧΩΡΙΣΜΟΣ

77. ΚΕΘΙ ΠΑΛΑΙΑ ΚΑΙ ΝΕΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ

78. ΚΕΘΙ ΣΕΙΡΑ ΕΚΘΕΣΕΩΝ ΕΜΠΕΙΡΟΓΝΩΜΟΣΥΝΗΣ

79. ΚΕΘΙ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

80. ΚΕΘΙ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΣΤΟΥΣ ΧΩΡΟΥΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

81. ΚΕΘΙ ΤΑΣΕΙΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΓΥΝΑΙΚΩΝ

82. ΚΕΘΙ ΦΥΛΟ - ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ - ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ

83. ΚΕΘΙ ΦΥΛΟ ΚΑΙ ΔΙΑΔΙΚΤΥΟ

84. ΕΚΚΕ TRAFFICKING

85. ΕΚΚΕ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΚΡΑΤΟΥΜΕΝΕΣ - ΕΠΑΝΕΝΤΑΞΗ

86. ΕΚΚΕ ΜΟΝΟΓΟΝΕΙΚΕΣ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΕΣ

87. ΕΚΚΕ ΣΥΜΦΙΛΙΩΣΗ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΖΩΗΣ

88. ΕΚΚΕ ΤΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΠΟΡΤΡΑΙΤΟ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ 2012

89. ΒΙΑ ΚΑΤΑ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

90. ΕΓΧΕΙΡΙΔΙΟ ΕΞΙΣΟΡΡΟΠΗΣΗΣ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΖΩΗΣ

91. ΑΡΧΗ ΤΗΣ ΙΣΗΣ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ - ΡΟΛΟΣ ΤΟΥ ΣΕΠΕ (Μ. ΜΠΙΘΑ)

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι

Α. ΠΡΟΣΦΑΤΕΣ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ (ΕΤΩΝ 2009-2013) ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ

- **Ν. 4198/2013** "Πρόληψη και καταπολέμηση της εμπορίας ανθρώπων και προστασία των θυμάτων αυτής και άλλες διατάξεις" (trafficking) (Φ.Ε.Κ. 215 Τεύχος Α'/11-10-2013). Με τις διατάξεις του παρόντος νόμου **εναρμονίζεται η ελληνική νομοθεσία με την Οδηγία 2011/36/ΕΕ** για την πρόληψη και την καταπολέμηση της εμπορίας ανθρώπων και για την προστασία των θυμάτων της, ενώ σημειώνονται **τροποποιήσεις ορισμένων διατάξεων του Ποινικού Κώδικα, του Κώδικα Ποινικής Δικονομίας και του Κώδικα Πολιτικής Δικονομίας, όπως επίσης και ορισμένων άλλων Νόμων** (όπως του ν. 2225/1994 (Α΄ 121), του ν. 3811/2009 (Α΄ 231), ν. 4152/2013, ν. 3811/2009).

- **Ν.4097/2012** «Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών κατά την άσκηση αυτοτελούς επαγγελματικής δραστηριότητας – Εναρμόνιση της νομοθεσίας με την Οδηγία 2010/41/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου».

- **Ν.4096/2012** «Κύρωση της Τροποποίησης του άρθρου 20 παράγραφος 1 της Σύμβασης για την εξάλειψη όλων των μορφών διακρίσεων κατά των γυναικών, όπως υιοθετήθηκε κατά την συνάντηση των κρατών – μερών στην ανωτέρω Σύμβαση, στις 22.5.1995 και εγκρίθηκε από την Γενική Συνέλευση των Ηνωμένων Εθνών.

- **Ν.4075/2012** «Ενσωμάτωση στο Εθνικό Δίκαιο της Οδηγίας 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου σχετικά με την εφαρμογή της αναθεωρημένης συμφωνίας – πλαισίου για την γονική άδεια και κατάργηση της Οδηγίας 96/34/ΕΚ».

- **Π.Δ 80/2012** «Χορήγηση γονικής άδειας και άδειας απουσίας σε εργαζόμενους με σύμβαση ναυτικής εργασίας στα υπό Ελληνική σημαία εμπορικά πλοία, σύμφωνα με την Οδηγία 2010/18/ΕΕ».

- **Ν.3875/2010** «Κύρωση και εφαρμογή της Σύμβασης των Ηνωμένων Εθνών κατά του Διεθνικού Οργανωμένου Εγκλήματος και των τριών Πρωτοκόλλων αυτής και συναφείς διατάξεις» (trafficking).

- **Ν.3907/2011** Άρθρο **42** Άσυλο – Εμπορία ανθρώπων – Ενδοοικογενειακή βία

- **Π.Δ 26/2012** «Κωδικοποίηση σε ενιαίο κείμενο των διατάξεων της νομοθεσίας για την εκλογή βουλευτών». Καθιέρωση ποσόστωσης των υποψηφίων για κάθε φύλο στις βουλευτικές εκλογές.

- **Ν.3852/2010** «Νέα Αρχιτεκτονική της Αυτοδιοίκησης και της Αποκεντρωμένης Διοίκησης – Πρόγραμμα Καλλικράτης».
  - Ποσόστωση στον αριθμό των υποψηφίων δημοτικών και περιφερειακών Συμβούλων.
- Περιφερειακές Επιτροπές Ισότητας των Φύλων.

- **Ν. 3896/2010** «Εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης – Εναρμόνιση της κείμενης νομοθεσίας με την Οδηγία 2006/54/ΕΚ, του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 5ης Ιουλίου 2006 και άλλες συναφείς διατάξεις.».

- **Ν.3996/2011** «Αναμόρφωση του Σώματος Επιθεωρητών Εργασίας, ρυθμίσεις θεμάτων Κοινωνικής Ασφάλισης και άλλες διατάξεις». Αύξηση του χρόνου προστασίας για απόλυση των εγκύων.

-**Ν.3769/2009** «Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες».

Β. ΠΙΝΑΚΑΣ ΝΟΜΙΚΩΝ ΔΙΑΤΑΞΕΩΝ ΠΟΥ ΜΕΛΕΤΗΘΗΚΑΝ ΩΣ ΠΡΟΣ ΤΙΣ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΣΤΟΝ ΑΞΟΝΑ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ

Ακολούθως, παρατίθενται **βασικά και αντιπροσωπευτικά <u>νομοθετήματα περί απασχόλησης, παιδείας</u> κ.λπ.** (**<u>επιλεγμένες</u>** ρυθμίσεις/διατάξεις/νομοθετικά κείμενα), **οργανωμένα σε ομάδες ανάλογα με το αντικείμενό τους, των οποίων μελετήθηκαν διατάξεις ως προς τις επιπτώσεις τους στον άξονα της ισότητας των φύλων**.

Σημειώνεται, ειδικότερα, ότι αποτελούν μέρος έργου του ΕΣΠΑ 2007 - 2013 με τίτλο: «Αποτίμηση των επιπτώσεων εκατό νομοθετικών και κανονιστικών ρυθμίσεων στην πολιτική της ισότητας των φύλων» του Έργου «Σχεδιασμός Συστήματος Αξιολόγησης των επιπτώσεων και αποτίμηση των επιπτώσεων εκατό νομοθετικών και κανονιστικών ρυθμίσεων στην ισότητα των φύλων» (Σεπτέμβριος 2013), που υλοποιεί το «Κέντρο Ευρωπαϊκού Συνταγματικού Δικαίου Ίδρυμα Θεμιστοκλή και Δημήτρη Τσάτσου» και αφορά στην ανάπτυξη και περιγραφή του συστήματος αξιολόγησης των επιπτώσεων **νομοθετικών και κανονιστικών ρυθμίσεων στην ισότητα των φύλων**.

Σχέση των νομοθετημάτων/διατάξεων με το φύλο (gender relevance):

Το συγκεκριμένο κριτήριο αξιολογεί το βαθμό στον οποίο οι άνδρες και γυναίκες επηρεάζονται άμεσα ή έμμεσα από τη συγκεκριμένη νομοθεσία. Αξιολογήθηκαν τρεις συγκεκριμένες διαστάσεις του:

- Νομοθεσία που δεν έχει εκ πρώτης όψεως επιπτώσεις στο φύλο
- Νομοθεσία που έχει επιπτώσεις και στα δυο φύλα π.χ. νομοθεσία για την απασχόληση ή για τις συντάξεις
- Νομοθεσία που έχει επιπτώσεις στο ένα φύλο (επιπτώσεις πρωτίστως στις γυναίκες ή επιπτώσεις πρωτίστως στους άνδρες) π.χ. άδειες μητρότητας.

Λίστα επιλεγμένων διατάξεων:

Το «Κέντρο Ευρωπαϊκού Συνταγματικού Δικαίου Ίδρυμα Θεμιστοκλή και Δημήτρη Τσάτσου» κατέγραψε συνολικά, 163 νομοθετήματα/διατάξεις, που **καλύπτουν τους εξής τομείς πολιτικής**: **Απασχόληση**, Υγεία, **Παιδεία**, Αγροτική πολιτική, Περιβάλλον.

Κοινωνική ασφάλιση και κοινωνική αλληλεγγύη, Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης, Φορολογικό δίκαιο, Δημοσιονομικό δίκαιο, Οικογενειακό δίκαιο, Μεταναστευτική πολιτική, Δικαιοσύνη, Καταναλωτές, Δημόσιος τομέας, Εκλογικές διαδικασίες, Ανάπτυξη και ανταγωνιστικότητα.

Βασικός στόχος της καταγραφής ήταν να είναι αντιπροσωπευτική σε σχέση με το ρυθμιστικό αντικείμενο του κάθε τομέα.

Το σύνολο των καταγεγραμμένων ρυθμίσεων αξιολογήθηκε με βάση τα κριτήρια που θεσπίστηκαν προκειμένου να διαμορφωθεί η ακόλουθη τελική λίστα:

ΠΙΝΑΚΑΣ ΑΞΙΟΛΟΓΟΥΜΕΝΩΝ ΝΟΜΟΘΕΤΗΜΑΤΩΝ/ΔΙΑΤΑΞΕΩΝ		
Α. Απασχόληση		
Α/Α	**Νόμος**	**Ρυθμιστικά αντικείμενα**
1	Ν. 4052/2012 άρθρα 113-133	Εργασία μέσω επιχείρησης προσωρινής απασχόλησης
2	Ν. 1483/1984 άρθρα 1 - 17	Προστασία και διευκόλυνση εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις
3	Ν. 3896/2010 άρθρα 1 - 30	Ισότητα ανδρών και γυναικών στην εργασία και στην απασχόληση
4	Ν. 3769/2009	Ίση μεταχείριση των φύλων σε πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες
5	Ν. 3304/2005	Αρχή της ίσης μεταχείρισης
6	Σχέδιο Νόμου	Ίση μεταχείριση αυτοαπασχολούμενων
7	Ν. 4052/2012 άρθρα 77-94	Κυρώσεις και μέτρα κατά των εργοδοτών που απασχολούν παράνομους μετανάστες
8	Ν. 3227/2004 άρθρα 1 - 2	Μέτρα για την αντιμετώπιση της ανεργίας που αφορούν επιδοτούμενους ανέργους, γυναίκες, νέους και ηλικιωμένους
9	Ν.2643/1998	Απασχόληση ειδικών κατηγοριών (πολύτεκνοι, άτομα με αναπηρία, ανάπηροι και τραυματίες πολέμου, μετέχοντες στην Εθνική Αντίσταση τρίτεκνοι)
10	Ν.3899/2010 Άρθρο 14	Μεσολάβηση και διαιτησία για την επίλυση συλλογικών διαφορών
Β. Υγεία		
11	Ν.3418/ 2005	Κώδικας Ιατρικής Δεοντολογίας
12	Ν.3868/ 2010 (άρθρα 13-16)	Πρόνοια
13	Ν. 2716/1999	Εκσυγχρονισμός υπηρεσιών ψυχικής υγείας
14	Ν.3305/ 2005, (άρθρα 1-5)	Γενικές αρχές και μέθοδοι Ιατρικώς Υποβοηθούμενης Αναπαραγωγής
15	Ν.3984/ 2011, (άρθρα 1-41)	Δωρεά και μεταμόσχευση οργάνων
Γ. Παιδεία		
16	Ν.3879/2010	Ανάπτυξη της δια βίου μάθησης
17	Ν. 3699/2008	Ειδική αγωγή κι εκπαίδευση ατόμων με αναπηρία
18	Ν.2525/ 1997, Άρθρο 5	Σχολεία δεύτερης ευκαιρίας
19	Ν. 2525/ 1997, Άρθρα 3,4	Θεσμοθέτηση ολοήμερου νηπιαγωγείου και ολοήμερου δημοτικού σχολείου
20	Ν.3848/ 2010	Κανόνες διενέργειας ΑΣΕΠ και διορισμού εκπαιδευτικών
21	Ν.3443/2006	Τοπικά Συμβούλια Νέων
22	Ν. 1566/ 1985	Δομή και λειτουργία της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης
23	Σχέδιο Νόμου	Λειτουργία Ιδρύματος Νεολαίας & Δια Βίου Μάθησης και Εθνικού Οργανισμού Πιστοποίησης Προσόντων & Επαγγελματικού Προσανατολισμού
24	Ν. 3653/ 2008	Θεσμικό πλαίσιο έρευνας και τεχνολογίας
Δ. Αγροτική Πολιτική		
25	Ν. 4015/ 2011 άρθρα 1- 7	Συλλογικές Αγροτικές Οργανώσεις

26	Ν.4015/ 2011 άρθρα 11- 15	Χρηματοδότηση και κίνητρα υπέρ Συλλογικών Αγροτικών Οργανώσεων
27	Ν. 3874/ 2010	Μητρώο αγροτών και αγροτικών εκμεταλλεύσεων
Ε. Περιβάλλον		
28	Ν. 4067/ 2012 Άρθρο 26- 27	Ρυθμίσεις για την εξυπηρέτηση ατόμων με αναπηρία ή εμποδιζόμενων ατόμων
29	Ν. 1561/ 1985	Ρυθμιστικό Σχέδιο Θεσσαλονίκης
30	Σχέδιο Νόμου	Νέο Ρυθμιστικό Σχέδιο Θεσσαλονίκης
31	Ν. 4067/ 2012 Άρθρο 10	Νέος Οικοδομικός Κανονισμός -Κίνητρα για την περιβαλλοντική αναβάθμιση και βελτίωση της ποιότητας ζωής σε πυκνοδομημένες και αστικές περιοχές
32	Ν. 4067/ 2012 Άρθρο 25	Κίνητρα για τη δημιουργία κτιρίων ελάχιστης ενεργειακής κατανάλωσης
33	Ν. 2742/ 1999 (άρθρα 1- 17)	Χωροταξικός σχεδιασμός και αειφόρος ανάπτυξη
ΣΤ. Κοινωνική Ασφάλιση και κοινωνική αλληλεγγύη		
34	Ν. 3863/2010, άρθρο 10	Όρια ηλικίας συνταξιοδότησης και αναγνωριζόμενοι χρόνοι εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα
35	Ν. 3863/2010, άρθρο 20	Ασφάλιση για περιστασιακά απασχολούμενους
36	ΠΔ 169/2007 άρθρα 1 και 56	Προϋποθέσεις και όρια ηλικίας συνταξιοδότησης δημόσιων πολιτικών υπαλλήλων
37	ΠΔ 258/2005, άρθρα 19-20	Προϋποθέσεις και τους όροι θεμελίωσης συνταξιοδοτικού δικαιώματος και συντάξεως λόγω γήρατος των ελεύθερων επαγγελματιών
38	Ν. 3454/2006, άρθρα 1-4	Στήριξη τρίτεκνης οικογένειας
39	Ν. 3454/2006, άρθρα 5 - 10	Στήριξη πολύτεκνης οικογένειας
40	ΠΔ 169/2007 άρθρο 5	Συνταξιοδότηση χήρας συζύγου και ορφανών τέκνων δημοσίου υπαλλήλου
41	Ν. 3996/2011, άρθρο 39	Αναγνώριση πλασματικών χρόνων παιδιών
Ζ. Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης		
42	ΠΔ 77/ 2003	Κώδικας δεοντολογίας ειδησεογραφικών και άλλων δημοσιογραφικών και πολιτικών εκπομπών
43	Ν. 2863/ 2000, (άρθρο 9)	Τηλεοπτικές εκπομπές και διαφημίσεις
44	Ν. 3471/ 2006 (άρθρα 1- 17)	Προστασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και της ιδιωτικής ζωής στον τομέα των ηλεκτρονικών επικοινωνιών
45	Ν. 3603/ 2007	Ρύθμιση θεμάτων Δημοσκοπήσεων
Η. Φορολογικό Δίκαιο		
46	Ν. 2238/ 1994, (άρθρο 5)	Φορολογία εισοδημάτων συζύγων
47	Ν. 2238/ 1994, (άρθρο 6)	Απαλλαγές από το φόρο
48	Ν. 2238/ 1994, (άρθρο 61)	Υπόχρεοι σε υποβολή δήλωσης
49	Ν. 2961/2001, (άρθρα 1- 33)	Φορολογία κληρονομιών
50	Ν. 2961/2001, (άρθρα 34-45)	Φορολογία περιουσιών που αποκτώνται λόγω δωρεάς ή γονικής παροχής
Θ. Δημοσιονομική πολιτική		
51	Ν.4032/2011	Κρατικός προϋπολογισμός 2012
52	Ν. 3430/2005	Κρατικός προϋπολογισμός 2006
53	Ν.3847/2010	Περιορισμοί επιδομάτων συνταξιούχων δημοσίου
54	Ν. 2362/1995	Κατάρτιση και ψήφιση ετήσιου κρατικού προϋπολογισμού, βάσει και του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής
55	Ν.2286/1995	Προμήθειες του δημοσίου τομέα
56	Ν.3864/ 2010	Ταμείο χρηματοπιστωτικής σταθερότητας, ανακεφαλαιοποίηση τραπεζών
Ι. Οικογενειακό δίκαιο		
57	ΑΚ 1350 - 1386	Σύναψη γάμου
58	ΑΚ 1543 - 1588	Υιοθεσία
59	Ν. 3500/2006	Ενδοοικογενειακή βία
60	Νόμος 3719/ 2008 (άρθρα 1- 13)	Σύμφωνο συμβίωσης
61	Ν. 2447/ 1996, (άρθρο 16)	Δικαστική συμπαράσταση
62	Π.Δ. 86/ 2009 (άρθρα 1-9)	Οργάνωση και λειτουργία του θεσμού της αναδοχής ανηλίκων.
63	ΑΚ 1387 - 1416	Σχέσεις μεταξύ συζύγων από γάμο
ΙΑ. Μεταναστευτική Πολιτική		
64	Ν. 3284/2004	Κώδικας ελληνικής ιθαγένειας
65	Ν. 3907/2011 άρθρα 16 - 39	Διαδικασία επιστροφής των παρανόμως διαμενόντων στη χώρα υπηκόων τρίτων χωρών

66	Ν. 3386/2005, Άρθρα 6-13	Είσοδος και διαμονή υπηκόων τρίτων χωρών και χορήγηση αδειών διαμονής
67	Ν. 3386/2005, Άρθρα 14-43	Χορήγηση και ανανέωση αδειών διαμονής για λόγους που έχουν να κάνουν με επαγγελματική δραστηριότητα
68	Ν. 3386/2005, Άρθρα 44 - 52	Χορήγηση και ανανέωση άδειας διαμονής για ανθρωπιστικούς λόγους
69	Ν. 3386/2005, Άρθρα 53 – 64	Χορήγηση και ανανέωση άδειας διαμονής για οικογενειακή επανένωση
ΙΒ. Δικαιοσύνη		
70	Ν. 4055/2012	Ικανοποίηση διαδίκων λόγω υπέρβασης εύλογης διάρκειας διοικητικής δίκης
71	Ν.3896/2010, άρθρο 23 παρ.4 – άρθρο 337 ΠΚ	Σεξουαλική παρενόχληση
72	Ν.3459/ 2006, (Άρθρα 20-40)	Ναρκωτικά: Ποινικές διατάξεις –θεραπευτικά και ασφαλιστικά μέτρα
73	Ν.2472/1997, άρθρα 1-14	Προστασία προσωπικών δεδομένων
74	Ν.3226/2004 (άρθρα 1-15)	Νομική βοήθεια για πολίτες χαμηλού εισοδήματος
75	Ν.3064/2002, άρθρο 1 – άρθρο 323Α ΠΚ	Εμπορία ανθρώπων
76	Ν.3064/2002, άρθρο 12	Αρωγή σε θύματα εγκλημάτων
77	Ν.3898/2010	Διαμεσολάβηση σε υποθέσεις ιδιωτικού δικαίου
78	Ν.3588/2007, άρθρα 99 - 106	Πτωχευτική διαδικασία εξυγίανσης
ΙΓ. Καταναλωτές		
79	Ν. 2251/1994	Προστασία καταναλωτών
80	Ν.3869/2010	Ρύθμιση οφειλών υπερχρεωμένων φυσικών προσώπων
81	Ν.3758/2009	Εταιρίες ενημέρωσης καταναλωτών για ληξιπρόθεσμες οφειλές
ΙΔ. Δημόσιος Τομέας		
82	Νόμος 4048/ 2012	Αρχές και μέσα καλής νομοθέτησης
83	Νόμος 2839/2000	Ρυθμίσεις θεμάτων του Υπουργείου Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης, θέματα σχετικά με την πρόσληψη δημοσίων υπαλλήλων και οργάνων ελέγχου της δημόσιας διοίκησης
84	Νόμος 3584/ 2007, Άρθρα 11-30	Διαδικασίες πρόσληψης και διορισμού δημοσίων υπαλλήλων στους ΟΤΑ
85	Νόμος 3528/ 2007, Άρθρα 4-23	Διαδικασίες πρόσληψης και διορισμού δημοσίων υπαλλήλων
86	Νόμος 4057/2012	Πειθαρχικό δίκαιο δημοσίων υπαλλήλων
87	Νόμος 3883 /2010, Άρθρα 1-39	εξέλιξη και ιεραρχία των στελεχών των Ενόπλων Δυνάμεων
88	Νόμος 2936 /2001	Ένοπλες Δυνάμεις - Επαγγελματίες Οπλίτες - διορισμός και ανέλιξη σε κατώτερα στελέχη, προκειμένου να καλυφθούν θέσεις επιχειρησιακών και τεχνικών ειδικοτήτων
89	Προεδρικό Διάταγμα 4/1995	Εισαγωγή στις Σχολές Αξιωματικών και Αστυφυλάκων με το σύστημα των γενικών εξετάσεων
90	Νόμος 2226 /1994	Προϋποθέσεις Εισαγωγής, εκπαίδευσης και μετεκπαίδευσης στις Σχολές της Αστυνομικής Ακαδημίας και στο τμήμα Ανθυποπυραγών της Πυροσβεστικής Ακαδημίας»
91	Νόμος 3852/ 2010, Άρθρα 58-113	Αρμοδιότητες του συστήματος διακυβέρνησης και λειτουργίας των τοπικών και δημοτικών κοινοτήτων
ΙΕ. Εκλογικές διαδικασίες		
92	Νόμος 3852/ 2010, Άρθρα 9-12	Εκλογείς – εκλογική διαδικασία δημοτικών αρχών
93	Νόμος 3852/ 2010 , Άρθρα 13-57	Εκλογιμότητα υποψηφίων δημοτικών αρχών
94	Νόμος 3852/ 2010, Άρθρα 114-158	Εκλογική διαδικασία στις περιφέρειες
95	ΠΔ 26/2012, Άρθρα 4-26	Ιδιότητα εκλογέα σε βουλευτικές εκλογές
96	ΠΔ 26/2012, Άρθρα 29-30	Δικαίωμα εκλέγεσθαι σε βουλευτικές εκλογές
97	ΠΔ 26/2012 Άρθρα 32-36	Θέματα που αφορούν την ανάδειξη υποψηφίων και την κατάρτιση των αντίστοιχων συνδυασμών
ΙΣΤ. Ανάπτυξη και Ανταγωνιστικότητα		
98	Ν. 3614/2007 άρθρα 11-12	Παρακολούθηση επιχειρησιακών προγραμμάτων
99	Ν. 3775/2009 άρθρα 9-14	Διαδικασία ταχείας αδειοδότησης επενδύσεων

100	Σχέδιο νόμου	Οργανισμοί συλλογικών επενδύσεων σε κινητές αξίες και ανώνυμες εταιρείες διαχείρισης αμοιβαίων κεφαλαίων – μεταφορά οδηγίας ΕΚ

Τα ως άνω νομοθετήματα έχουν αξιολογηθεί ως προς τις επιπτώσεις τους στην ισότητα των φύλων.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙ

Η ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΣΤΗΝ ΤΟΠΙΚΗ ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗ

Στο επίπεδο της Τοπικής Αυτοδιοίκησης (Δήμοι και Περιφέρειες) προωθήθηκε η υπογραφή της Ευρωπαϊκής Χάρτας για την Ισότητα των Φύλων στις τοπικές Κοινωνίες από τους Δήμους και τις Περιφέρειες της χώρας. Μέχρι σήμερα 152 Δήμοι ανέλαβαν δέσμευση για την ανάπτυξη και εφαρμογή Σχεδίου Δράσης για την ένταξη της ισότητας στις πολιτικές του Δήμου τους υπογράφοντας την Χάρτα Συνεδρίου σε τελετή στο Μουσείο της Ακρόπολης στην Αθήνα στις 7 Νοεμβρίου 2011. Επίσης, 13 Περιφερειάρχες υπέγραψαν την Χάρτα σε εκδήλωση που πραγματοποιήθηκε στις 9/12/2011 στα γραφεία της Ένωσης Περιφερειών Ελλάδας.

Η παρακολούθηση της ένταξης της ισότητας γίνεται με πολλές τεχνικές συναντήσεις με τους Δήμους που ζητούν συνεργασία με την ΓΓΙΦ για την ανάπτυξη δράσεων για την ισότητα των φύλων. Στο πλαίσιο αυτής της συνεργασίας πολλοί Δήμοι συστήνουν Δημοτικές Επιτροπές Ισότητας. Σε πολλούς απεστάλη έντυπο υλικό, κατόπιν σχετικού αιτήματός τους, με σκοπό τη συνεχή ενημέρωσή τους για δράσεις σχετικά με την ισότητα των φύλων, καθώς επίσης για την Χάρτα της Ισότητας στην Τοπική Αυτοδιοίκηση.

1.Η ισότητα των φύλων στον Α και Β βαθμό Αυτοδιοίκησης

Α. Η ισότητα των φύλων στις αιρετές Περιφέρειες

Σε κάθε Περιφέρεια συγκροτείται Περιφερειακή Επιτροπή Ισότητας των Φύλων (ΠΕΠΙΣ) (άρθρο 186, παρ.VI.1 του Καλλικράτη, Ν. 3852/2010), που αποτελείται από: τον/την Περιφερειάρχη ως Πρόεδρο, ένα μέλος του Περιφερειακού Συμβουλίου, εκπρόσωπο των Δήμων της Περιφέρειας, εκπρόσωπο αντιπροσωπευτικής γυναικείας οργάνωσης της Περιφέρειας και εκπρόσωπο της ΓΓΙΦ.

Στις αρμοδιότητες των Περιφερειακών Επιτροπών Ισότητας των Φύλων περιλαμβάνονται:

α) η μέριμνα και η υποστήριξη για την ένταξη της ισότητας των φύλων στην αναπτυξιακή πολιτική της περιφέρειας,

β) η εισήγηση μέτρων για την προώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων σε όλους τους τομείς,

γ) η εισήγηση προς το Περιφερειακό Συμβούλιο για την ένταξη και χρηματοδότηση Έργων από τον προϋπολογισμό της Περιφέρειας, καθώς και σχετικών δράσεων ενημέρωσης και πληροφόρησης πολιτών, και έργων από τον προϋπολογισμό της Περιφέρειας, καθώς και σχετικών δράσεων ενημέρωσης και πληροφόρησης πολιτών, και

δ) η συνεργασία με το Συμβουλευτικό Κέντρο της ΓΓΙΦ στην Περιφέρεια.

Η ΓΓΙΦ όρισε με απόφαση Υπουργού τις εκπροσώπους της στις ΠΕΠΙΣ, όπως προβλέπεται εκ του νόμου. Έως σήμερασυγκροτήθηκαν έντεκα (11) σε σύνολο 13 ΠΕΠΙΣ στις Περιφέρειες Αττικής, Ανατολικής Μακεδονίας-Θράκης, Βορείου Αιγαίου, Δυτικής Μακεδονίας, Ηπείρου, Θεσσαλίας, Ιονίων Νήσων, Κρήτης, Νοτίου Αιγαίου, Πελοποννήσου και Στερεάς Ελλάδος.

Β. Η ισότητα των φύλων στους Δήμους

Οι πολιτικές ισότητας των φύλων αποτελούν για πρώτη φορά αντικείμενο της υπηρεσιακής μονάδας «Άσκησης Κοινωνικής Πολιτικής και Πολιτικών Ισότητας των Φύλων» που περιλαμβάνεται στους Οργανισμούς Εσωτερικής Υπηρεσίας των Δήμων (άρθρο 97, παρ. η). Συμπληρωματικά με τις υπηρεσιακές μονάδες δίνεται η δυνατότητα στους Δήμους για συγκρότηση Δημοτικών Επιτροπών Ισότητας των Φύλων (άρθρο 70), με ενδεικτικές αρμοδιότητες την εισήγηση σχετικών προτάσεων στο δημοτικό συμβούλιο, την ευαισθητοποίηση/ενημέρωση για θέματα ισότητας των φύλων, την επιδίωξη συνεργασίας με την ΠΕΠΙΣ κ.ά.

Μετά την ένταξη των υπηρεσιακών μονάδων με αντικείμενο την ισότητα των φύλων στον Καλλικράτη (Ν. 3852/2010), η ΓΓΙΦ απέστειλε προτάσεις προς την ΕΕΤΑΑ σχετικά με τις αρμοδιότητες των Μονάδων, οι οποίες εντάχθηκαν στα Πρότυπα Οργανισμών των Δήμων. Στη συνέχεια, η Γενική Γραμματέας απέστειλε επιστολές στους 325 Δήμους με τις οποίες τους παρότρυνε να εντάξουν στους Οργανισμούς υπηρεσιακές Μονάδες για την ισότητα των φύλων σύμφωνα με τους Πρότυπους Οργανισμούς.

Παρακολούθηση της εφαρμογής του Καλλικράτη ως προς την ισότητα των φύλων

1. Υλοποιούνται και προγραμματίζονται τεχνικές συναντήσεις για τη σύσταση των υπηρεσιακών μονάδων και την ένταξη της ισότητας στα επιχειρησιακά προγράμματα των Δήμων

2. Μέχρι σήμερα, καταγράφηκαν 30 υπηρεσιακές μονάδες Κοινωνικής Πολιτικής και Πολιτικής Ισότητας των Φύλων σε αντίστοιχους Δήμους. Συγκεκριμένα, σύμφωνα με τα στοιχεία που συγκεντρώνει η ΓΓΙΦ, από τους 152 δήμους που υπέγραψαν μέχρι στιγμής την Ευρωπαϊκή Χάρτα, προχώρησαν σε σύσταση Μονάδων Κοινωνικής πολιτικής ή Γραφείων Ισότητας οι παρακάτω 30 Δήμοι:

1.Αγιάς

2.Αγ Αναργύρων –Καματερού

3.Αθηναίων

4.Αμύνταιου Φλώρινας

5.Ανατολικής Μάνης

6.Αχαρνών

7.Βέροιας

8.Βόλβης

9.Βόλου

10.Γαλατσίου

11.Ηρακλείου Αττικής

12.Θεσσαλονίκης

13.Ιεράπετρας

14.Καβάλας

15.Καστοριάς

16.Κερατσινίου-Δραπετσώνας

17.Κέρκυρας

18.Κορυδαλλού

19.Λαμιέων

20.Μεσσήνης

21.Μονεμβασιάς

22.Παλλήνης

23.Πάτρας

24.Πειραιά

25.Πεντέλης

26.Πυλαίας –Χορτιάτη

27.Ρόδου

28.Φαρσάλων

29.Φλώρινας

30.Χανίων

Επίσης, σύμφωνα με τα στοιχεία που συγκεντρώνει η ΓΓΙΦ, έως σήμερα 22 δήμοι από όσους υπέγραψαν τη Χάρτα, έχουν συγκροτήσει ΔΕΠΙΣ (7 ακόμη έχουν δηλώσει την πρόθεση να συστήσουν άμεσα)=> 29 στους 152:

1.Αγίου Δημητρίου Αττικής

2.Αθηναίων (πρόθεση σύστασης)

3.Αιγάλεω

4.Αμύνταιου

5.Αχαρνών (πρόθεση σύστασης)

6.Βέροιας

7.Βόλου

8.Βόλβης (πρόθεση σύστασης)

9.Βορείων Τζουμέρκων

10.Γαλατσίου

11.Ζηρού

12.Ηρακλείου Αττικής (πρόθεση σύστασης)

13.Θεσσαλονίκης

14.Ιεράπετρας

15.Ιωαννίνων

16.Καβάλας

17.Καστοριάς

18.Κοζάνης

19.Κορυδαλλού (πρόθεση σύστασης)

20.Λαμιέων

21.Μεσσήνης

22.Παλαιού Φαλήρου

23.Πάτρας

24.Πειραιώς (πρόθεση σύστασης)

25.Σερρών

26.Φαρσάλων (πρόθεση σύστασης)

27.Φλώρινας

28.Χανίων

29. Χερσονήσου.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙΙ

ΔΟΜΕΣ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΤΑΙΡΩΝ

Τα Υποέργα αυτά έχουν σχεδιαστεί και συγχρηματοδοτηθεί από την Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων, με σκοπό την ενίσχυση και ενδυνάμωση των γυναικών συνδικαλιστριών σε όλες τις βαθμίδες των αντιπροσωπευτικών οργάνων των κοινωνικών εταίρων (εργοδοτών και εργαζομένων).

Τα Έργα έχουν ενταχθεί στο Ε.Π. «Διοικητική Μεταρρύθμιση 2007-2013» της ΕΥΣΥΔΕ ΥΠΕΣ (πρώην Ειδική Υπηρεσία Εφαρμογής Συγχρηματοδοτούμενων Προγραμμάτων της ΓενικήςΓραμματείας Ισότητας των Φύλων του Υπουργείου Εσωτερικών) στο πλαίσιο του ΕΣΠΑ 2007-2013.

1. ΔΟΜΕΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΓΣΕΕ Φορέας υλοποίησης: ΙΝΕ-ΓΣΕΕ

Δομή: Κεντρική Δομή Ισότητας Γ.Σ.Ε.Ε. Συνεργάτης δομής: Ζιζή Σαλίμπα mail: isotita@gsee.gr

τηλ: 210-8202259

Δ/νση: Αινιάνος 3, 10 210 Αθήνα.

Έναρξη λειτουργίας: Νοέμβριος 2012

Ιστοσελίδα: www.inegsee-isotita.gr

Η γραμμή Help-Line 801-110-1900 απευθύνεται στις γυναίκες του ιδιωτικού τομέα.

Είναι πανελλαδικής εμβέλειας, λειτουργεί καθημερινά από τις 10:00 έως τις 19:00 στο πλαίσιο της λειτουργίας της Κεντρικής Δομής Ισότητας της Γ.Σ.Ε.Ε. και παράλληλα υποστηρίζεται από το Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων (Κ.Π.Ε.Α.). Η τηλεφωνική γραμμή παρέχει έγκυρη και άμεση πληροφόρηση σε εργασιακά και ασφαλιστικά ζητήματα και πληροφορίες σχετικά με την ανάπτυξη συνδικαλιστικών δράσεων με σκοπό την, κατά το δυνατόν, έγκαιρη και αποτελεσματική προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων.

Link πληροφόρησης για:

Παροχές – Επιδόματα:

Οικογένεια με παιδιά

Γυναίκες

Άτομα με Αναπηρία

Οικονομικά Αδύνατα Νοικοκυριά - Λοιπά Επιδόματα Πέρα από την Κεντρική Δομή ισότητας δημιουργήθηκαν (11) έντεκα περιφερειακές

Δομές Ισότητας που αφορούν: 6 Εργατικά Κέντρα κατανεμημένα σε 7 διοικητικές περιφέρειες και 4 κλαδικές Ομοσπονδίες Εργαζομένων Ιδιωτικού Τομέα. Οι περιφερειακές δομές Ισότητας, όπως και η κεντρική, ξεκίνησαν τη λειτουργία τους τον Απρίλη 2012, αφού ορίστηκαν οι συνδικαλίστριες – πολιτικά υπεύθυνες για τη λειτουργία τους και αφού συμφώνησαν και υπέγραψαν το Σχέδιο Δράσης του έργου. Από τον Οκτώβρη και Νοέμβριο 2012 στελεχώθηκαν και με 1 στέλεχος ανά δομή.

Περιφερειακές Δομές ΙΝΕ-ΓΣΕΕ:

Έναρξη λειτουργίας: Νοέμβριος 2012

Δομή: Ε.Κ. Ηρακλείου Συνεργάτης δομής: Αλέξανδρος Παναγιωτάκης

mail: isotitairaklio@gmail.com,

τηλ: 2810-281981

Δ/νση: Λ. Δημοκρατίας 10, 71 306 Ηράκλειο Κρήτης

Δομή: Ε.Κ. Πάτρας Υπεύθυνη Δομής: Γιώτα Παναγοπούλου

Συνεργάτης δομής: Κατερίνα Μπάρλου mail: ekpatras.isotita@gmail.com

τηλ: 2610-226347

Δ/νση: Κολοκοτρώνη 20, 26 221 Πάτρα

Δομή: Ι.Ν.Ε./Γ.Σ.Ε.Ε. Στερεάς Ελλάδας Υπεύθυνος Δομής: Σπύρος Βογιατζής

Συνεργάτης δομής: Ιωάννα – Βανέσσα Σκυλίτση mail: isotita.lamia@gmail.com

τηλ: 22310-51777

Δ/νση: Ροζάκη Αγγέλη 59, 35 100 Λαμία

Δομή: Ε.Κ. Βόλου Υπεύθυνη Δομής: Σμαράγδα Λιάτσικου

Συνεργάτης δομής: Δήμητρα Περιστεροπούλου mail: isotita@ekvolos.gr

τηλ: 24210-24735

Δ/νση: Μακρυνίτσας 38, 38 333 Βόλος

Δομή: Ε.Κ. Κοζάνης Υπεύθυνη Δομής: Ελένη Λευκού

Συνεργάτης δομής: Ιωάννα Δενδρή mail: ekkozisotita@gmail.com ,

τηλ: 24610-49570

Δ/νση: Νικ. Πλακοπίτη & Ζαφειράκη 4, 50 100 Κοζάνη

Δομή: Ε.Κ. Θεσσαλονίκης Συνεργάτης δομής: Κική Παπαδάκη

Υπεύθυνη Δομής: Ζωή Ιωακειμίδου

E-mail: isotitathess@gmail.com

τηλ: 2310-287348/270328

Δ/νση: Αριστοτέλους 32, 54 631 Θεσσαλονίκη

Δομή: Ε.Κ. Έβρου Υπεύθυνη Δομής: Παναγιώτα Φράσκου

Συνεργάτης δομής: mail: isotita@ekevrou.gr

τηλ: 25510-26274/81439

Δ/νση: Λεωφ. Δημοκρατίας 372, 68 100 Αλεξανδρούπολη

Δομή: Ομοσπονδία Ιδιωτικών Υπαλλήλων Ελλάδος (ΟΙΥΕ)

Υπεύθυνη Δομής: Στέλλα Γερασιμάτου- Χρονοπούλου

Συνεργάτης δομής: Κωνσταντίνα Μπαρδάκη mail: isotita@oiye.gr

τηλ: 210-5239766/5239001

Δ/νση: Ψαρών 2, 10 437 Αθήνα

Δομή: Ομοσπονδία Ιδιωτικών Εκπαιδευτικών Λειτουργών (ΟΙΕΛΕ) Υπεύθυνη Δομής: Αικατερίνη Ζαμαρία

Συνεργάτης δομής: Ευδοκία Οικονόμου mail: isotita.oiele@gmail.com ,

τηλ: 210-5230819/5238148

Δ/νση: Χαλκοκονδύλη 13, 10 432 Αθήνα

Δομή: Παν. Ομ. Εργατών Επισιτισμού και Υπαλλήλων Τουριστικών Επαγγελμάτων (ΠΟΕΕΥΤΕ)

Υπεύθυνη Δομής: Μαρκέλλα Τζανουδάκη

Συνεργάτης δομής: Ελένη Θεοδωρή mail: isotita@poeeyte.gr ,

τηλ: 210-3637767/3637756/3637907

Δ/νση: Σόλωνος 87-89, 10 679 Αθήνα

Δομή: Παν. Ομ. Τραπεζοϋπαλληλικών Οργανώσεων Ελλάδος (ΟΤΟΕ) Υπεύθυνη Δομής: Σοφία Κάντα

Συνεργάτης δομής: Αρετή Δημητρακοπούλου mail: isotita@otoe.gr

τηλ: 210-3642712,

Δ/νση: Βησσαρίωνος 9 & Σίνα, 10 672, Αθήνα

2. ΔΟΜΗ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ ΔΙΑΒΑΛΚΑΝΙΚΟΥ ΚΕΝΤΡΟΥ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ (ΑΔΕΔΥ)

Έναρξη λειτουργίας: Ιούλιος 2013

Γραμμή Υποστήριξης Help-line για τις γυναίκες του Δημόσιου Τομέα:

-Πληροφορίες για ασφαλιστικά και εργασιακά θέματα

-Συμβουλευτική- ψυχολογική υποστήριξη

Για κλήση από σταθερό χωρίς χρέωση:

801 11 22 457, 801 11 22 463, Για κλήση από κινητό: 21310 22 45 73, 2310 22 46 31

3. ΔΟΜΗ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΣΤΟ ΙΜΕ-ΓΣΕΒΕΕ

Συστάθηκε και λειτουργεί από τον Ιούλιο 2012

Σκοπός του Γραφείου Ισότητας είναι η προώθηση της αρχής της ισότητας των φύλων στο συνδικαλιστικό πεδίο και η ποσοτική και ποιοτική αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων της ΓΣΕΒΕΕ και των μελών της (Σωματεία και Ομοσπονδίες τοπικές και κλαδικές).

Το Γραφείο Ισότητας απευθύνεται σε γυναίκες των επαγγελματικών κλάδων που εκπροσωπούνται από τη ΓΣΕΒΕΕ (αυτοαπασχολούμενες και εργοδότριες που δραστηριοποιούνται στους κλάδους της μεταποίησης, των υπηρεσιών και του εμπορίου που δεν δραστηριοποιούνται συνδικαλιστικά, στις γυναίκες συνδικαλίστριες των Σωματείων και Ομοσπονδιών της ΓΣΕΒΕΕ και τέλος, στις γυναίκες που θέλουν να δραστηριοποιηθούν επιχειρηματικά.

Ανοιχτή Γραμμή πληροφόρησης (Γραμμή SOS) -210 -8219552.

Ιστοσελίδα: www.isotita.imegsevee.gr

4. ΔΟΜΗ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΕΣΕΕ

Έναρξη λειτουργίας: Σεπτέμβριος 2013

Η Δομή Ισότητας απευθύνεται σε γυναίκες που δραστηριοποιούνται στο χώρο του εμπορίου και συμμετέχουν ήδη ή επιθυμούν να συμμετάσχουν στις βαθμίδες της συνδικαλιστικής εκπροσώπησης της ΕΣΕΕ (εμπορικοί σύλλογοι, ομοσπονδίες, συνομοσπονδία) με σκοπό την ανάδειξή και προώθησή τους σε θέσεις ευθύνης. Επιπλέον απευθύνεται σε φυσικά πρόσωπα και φορείς που ενδιαφέρονται να ενημερωθούν για

θέματα εμπορικής επιχειρηματικότητας και ίσης εκπροσώπησης στα (συνδικαλιστικά) κέντρα λήψης αποφάσεων.

Οι ενδιαφερόμενοι/ες μπορούν να ενημερώνονται μέσω της Τηλεφωνικής Γραμμής Υποστήριξης (Help Line) στους αριθμούς 210 32 59 181 και 210 32 59 186 καθημερινά από 09.00 έως 16.00. Οι πληροφορίες που παρέχονται αφορούν σε θέματα φοροτεχνικά/λογιστικά, εμπορικού δικαίου, ασφαλιστικά και εργασιακά, συνδικαλιστικά, εμπορικής επιχειρηματικότητας και γενικότερα σε θέματα σχετικά με την ισότιμη συμμετοχή ανδρών και γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων.

Για περισσότερες πληροφορίες μπορείτε να απευθύνεστε στο γραφείο της Δομής Ισότητας, Μητροπόλεως 42, Αθήνα και στην ιστοσελίδα www.isotita.esee.gr

Πρόσωπα επαφής: Σμάρω Κοιλαλού (210 32 59 186) e-mail: isotita@esee.gr, Μάρθα Μπίσυλα (210 32 59 181) e-mail: mbisila@esee.gr

5. ΔΟΜΗ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΓΕΣΑΣΕ

Κεντρικός στόχος του έργου είναι η επαρκής ενίσχυση και ενδυνάμωση ενός πυρήνα γυναικών προερχόμενων από όλες τις αγροτικές περιοχές της χώρας, οι οποίες θα ενθαρρυνθούν για να συμμετάσχουν σε θέσεις ευθύνης φορέων εκπροσώπησης της υπαίθρου και θα λειτουργήσουν ως καταλύτες στην ευρύτερη δραστηριοποίηση των γυναικών της υπαίθρου.

Η Δομή Ισότητας και η τηλεφωνική γραμμή υποστήριξης γυναικών ξεκίνησαν τη λειτουργία τους τον Αύγουστο του 2012. Μέσω της γραμμής helpline παρέχεται πληροφόρηση σε θέματα όπως :

1.ανάπτυξη της γεωργίας και της υπαίθρου και γυναικεία επιχειρηματικότητα

2.μέτρα ισότητας των φύλων και εφαρμογή τους στην ύπαιθρο

3.μέτρα ασφάλισης και άλλων κοινωνικών πολιτικών

4.μέτρα πρόληψης κινδύνων από την άσκηση του αγροτικού επαγγέλματος

5. ζητήματα ανάπτυξης συνδικαλιστικών δράσεων και δραστηριοποίησης στο χώρο της υπαίθρου

Τα στοιχεία επικοινωνίας με τη Δομή Ισότητας (υπεύθυνη δομής κ. Μαρία Μαριμπή) είναι:

Διεύθυνση : Αρκαδίας 26 Αθήνα Τ.Κ.: 115 26, ΤΗΛ. :210-7779493, ΦΑΞ:210-4410157, email: isotita@gesase.gr

Ώρες λειτουργίας : 09:00-15:00

6. ΔΟΜΗ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΣΤΗ ΣΤΕΓΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑΣ ΤΟΥ ΣΕΒ

Σκοπός του έργου είναι η δημιουργία Δομής Ισότητας των Φύλων στην έδρα του ΣΕΒ με στόχο να φέρει σε επαφή τις επιχειρήσεις με τους φορείς χάραξης και άσκησης δημόσιας πολιτικής στον τομέα των «ίσων ευκαιριών», να δημιουργήσει σταθερό και

αποτελεσματικό δίαυλο επικοινωνίας και συνεννόησης μεταξύ τους και να διαμορφώσει όρους και προϋποθέσεις για την ενεργοποίηση ολοένα και περισσότερων επιχειρήσεων αναφορικά με την εκπροσώπηση των γυναικών σε θέσεις ευθύνης. Υποστηρικτικά προβλέπεται η λειτουργία Τηλεφωνικής Γραμμής Υποστήριξης & Ενημέρωσης και η ανάπτυξη Δράσεων Δικτύωσης, Δημοσιότητας και Διακρατικής Συνεργασίας.

Έναρξη λειτουργίας δομής και τηλεφωνικής γραμμής (helpline) : Οκτώβριος 2011

Μέσω της τηλεφωνικής γραμμής υποστήριξης – ενημέρωσης (Help Line) παρέχεται η δυνατότητα, σε γυναίκες στελέχη επιχειρήσεων, γυναίκες επιχειρηματίες και, ειδικότερα, σε γυναίκες επιχειρηματίες - μέλη των διοικητικών συμβουλίων των μελών (επιχειρήσεων/συνδέσμων) του ΣΕΒ, να μπορούν οποιαδήποτε στιγμή να καλέσουν προκειμένου να καταθέσουν τα ερωτήματα/προβληματισμούς τους στα στελέχη της Δομής Ισότητας των Φύλων, τα οποία απαντούν κατά τις εργάσιμες ημέρες και ώρες ή σε τηλεφωνητή, που λειτουργεί επί 24ώρου βάσεως.

Ο αριθμός κλήσης είναι 211-5006191, ενώ πληροφορίες μπορείτε να αναζητήσετε στον ιστότοπο του ΣΕΒ και συγκεκριμένα στο http://www.sev.org.gr/online/generic.aspx?id=362.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ IV

ΜΕΛΕΤΕΣ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗΣ