

Οι Δομές για την Ισότητα στην Τοπική Αυτοδιοίκηση

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ:

- *Γυναίκες
στην Αυτοδιοίκηση*
- *REDA*

ΚΟΙΝΟΤΙΚΗ ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΑ
ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ
ΑΞΟΝΑΣ **NOW**



ΕΕΤΑΑ

ΓΕΝΙΚΗ
ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ
ΙΣΟΤΗΤΑΣ

**Οι δομές
για την ισότητα
στην Τοπική
Αυτοδιοίκηση**

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΕΡΓΟΥ: *NOW: Γυναίκες στην Αυτοδιοίκηση*
ΥΠΕΥΘΥΝΗ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ: *Χαρά Παρασκευοπούλου*

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΕΡΓΟΥ: *NOW: REDA*
ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ ΕΡΓΟΥ: *Αλέξανδρος Γεωργίου*

ΕΠΙΜΕΛΗΤΡΙΑ ΕΡΓΟΥ: *Κύρα Βενιοπούλου*

ΕΠΙΜΕΛΕΙΑ ΕΚΔΟΣΗΣ: *Γ. Μπαχάρας*

Πρόλογος

Οι διαφορετικές ευκαιρίες μεταξύ ανδρών και γυναικών στην επαγγελματική κατάρτιση, στην απασχόληση, στην τοπική ανάπτυξη και παράλληλα η έλλειψη ολοκληρωμένης πολιτικής σε εθνικό και σε τοπικό επίπεδο, οδήγησε στην ιδέα για την πραγματοποίηση του προγράμματος: «Γυναίκες στην Αυτοδιοίκηση», με στόχο τη μέγιστη δυνατή αξιοποίηση του γυναικείου ανθρώπινου δυναμικού.

Για την υλοποίηση του προγράμματος η Ελληνική Εταιρία Τοπικής Ανάπτυξης και Αυτοδιοίκησης (ΕΕΤΑΑ) Α.Ε. αξιοποίησε την Κοινοτική Πρωτοβουλία «Απασχόληση» - άξονας NOW - και συνεργάστηκε με τη Γενική Γραμματεία Ισότητας, η οποία και συγχρηματοδότησε το πρόγραμμα, την Ένωση Νομαρχιακών Αυτοδιοικήσεων Ελλάδας (ΕΝΑΕ) και την Κεντρική Ένωση Δήμων και Κοινοτήτων Ελλάδος (ΚΕΔΚΕ).

Η έλλειψη στοιχείων για τις τοπικές δομές στήριξης γυναικών και για τα Γραφεία Ισότητας των Νομαρχιών, ώθησε την ΕΕΤΑΑ στη συγκρότηση ομάδας ειδικών επιστημόνων, προκειμένου να καταγραφούν όχι μόνο τα παραπάνω στοιχεία, αλλά και το ευρύτερο πλαίσιο μέσα στο οποίο οι δομές αυτές κινούνται, καθώς και αυτό που μπορούν - νομοθετικά και πρακτικά - να κινηθούν.

Το αποτέλεσμα είναι η μελέτη που κρατάτε στα χέρια σας, η οποία εκδόθηκε μέσω του προγράμματος REDA: «Σύστημα ενθάρρυνσης, στήριξης και προώθησης της απασχόλησης των γυναικών», επίσης του άξονα NOW και τη συνολική επιμέλεια της οποίας είχε η Κύρα Βενιοπούλου.

Στόχος της μελέτης αυτής είναι η καταγραφή των αναγκών, των προβλημάτων, αλλά και των πιθανών λύσεων σε ό,τι αφορά στην ίδρυση και λειτουργία δομών στήριξης γυναικών και, συνακόλουθα, η ενημέρωση και ευαισθητοποίηση όλων των εμπλεκόμενων - ατόμων ή και φορέων - στην κατεύθυνση αυτή.

Αν και η καταγραφή των στοιχείων αναφέρεται στην τριετία 1996 - 1998, πιστεύουμε πως τα βασικά συμπεράσματα καθώς και οι πιθανές λύσεις παραμένουν επίκαιρες και γι αυτό ελπίζουμε να σας φανούν χρήσιμες.

Απόστολος Κοιμήσης

Πρόεδρος και Διευθύνων Σύμβουλος
της ΕΕΤΑΑ

Περιεχόμενα

ΠΡΟΛΟΓΟΣ	3
ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ	5
ΜΕΡΟΣ Α΄	
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΝΑ	
• Η ΘΕΣΗ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΚΟΙΝΩΝΙΑ & ΟΙ ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΕΣ ΠΑΡΕΜΒΑΣΗΣ ΤΗΣ ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗΣ	9
1. Εισαγωγή	9
2. Οι Γυναίκες στην ελληνική κοινωνία	10
α. Κοινωνικές στάσεις	10
β. Εκπαίδευση	11
γ. Απασχόληση	13
3. Η συμμετοχή της Αυτοδιοίκησης στην προώθηση της Ισότητας - Παράδειγμα της Μ. Βρετανίας	15
4. Επίλογος	18
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΥΟ	
• ΥΦΙΣΤΑΜΕΝΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΣΤΙΣ ΤΟΠΙΚΕΣ ΔΟΜΕΣ ΣΤΗΡΙΞΗΣ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΤΗΣ Τ.Α. 1996-1997	21
1. Εισαγωγή	21
2. Ιστορικό της έρευνας	23
3. Μεθοδολογία της έρευνας	24
Δυσκολίες της έρευνας	25
4. Παρουσίαση Αποτελεσμάτων	26
4.1. Γενικές Πληροφορίες	26
4.2. Περιγραφική εγκαταστάσεων & λειτουργίας δομών	26
4.3. Νομικό καθεστώς	28
4.4. Οργανωτική δομή	28
4.5. Βιωσιμότητα	32
4.6. Παρεχόμενες υπηρεσίες	33
4.6.α. Πληροφόρηση	33
4.6.β. Επαγγελματική Κατάρτιση	34
4.6.γ. Συμβουλευτική	36
4.7. Συνεργασία με άλλους φορείς	38
4.8. Αξιολόγηση λειτουργίας δομής	38
4.9. Προβλήματα λειτουργίας δομής	38
4.10. Στήριξη δομής σε κεντρικό επίπεδο	39
5. Γενικά Συμπεράσματα	42
5.1. Πρόταση	45
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΑ	
• ΠΡΟΤΥΠΗ ΔΟΜΗ ΣΤΗΡΙΞΗΣ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΤΗΣ Τ.Α.	49
1. Νομική Μορφή - Οργανόγραμμα	49
2. Οικονομικοί πόροι	50
3. Οριζόντιες υπηρεσίες / λειτουργίες δομής στήριξης γυναικών	52
3.1. Διεύθυνση της δομής	52
3.2. Γραμματεία / υποδοχή	52
3.3. Οικονομικός υπεύθυνος / λογιστής	53

3.4. Παιδαγωγός	53
3.5. Υπεύθυνος ηλεκτρονικών υπολογιστών	54
3.6. Υπεύθυνος ανάπτυξης και σχέσεων με άλλους φορείς	54
4. Βασικοί τύποι δομών στήριξης γυναικών	56
4.1. Τύπος Α: πληροφόρηση για απασχόληση και κατάρτιση, συμβουλευτική απασχόλησης	56
4.2. Τύπος Β: πληροφόρηση για απασχόληση, κατάρτιση, επιχειρηματική δραστηριότητα, συμβουλευτική απασχόλησης, συμβουλευτική για δημιουργία και βελτίωση επιχειρήσεων	57
4.3. Τύπος Γ: πληροφόρηση για απασχόληση κατάρτιση νομικά ζητήματα οικογένειας υγείας, συμβουλευτική απασχόλησης, ψυχολογική συμβουλευτική	58
5. Παροχή επαγγελματικής κατάρτισης	59
6. Παροχή υποστήριξης στο προσωπικό της δομής	60
7. Συμπεράσματα	61
ΜΕΡΟΣ Β΄	
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΝΑ	
• ΚΡΙΤΙΚΗ ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΤΩΝ ΒΑΣΙΚΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΚΑΙ ΔΡΑΣΕΩΝ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ ΓΙΑ ΤΙΣ ΓΥΝΑΙΚΕΣ	65
1. Εισαγωγή	65
2. Ιστορική αναδρομή: αναφορά των βασικών πολιτικών, οδηγιών και προγραμμάτων που εφαρμόστηκαν από την Κοινότητα από την ίδρυσή της μέχρι σήμερα	65
3. Αποτίμηση των πολιτικών και δράσεων υπό το πρίσμα των συνολικών εξελίξεων και των νέων επιλογών της Ευρωπαϊκής Ένωσης στον τομέα της κοινωνικής πολιτικής	74
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΥΟ	
• ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΙ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΚΑΙ ΟΙ ΕΠΙΔΡΑΣΕΙΣ ΤΟΥΣ ΣΤΙΣ ΓΥΝΑΙΚΕΣ	85
Η Ευρωπαϊκή διάσταση	85
Η κατάσταση στην Ελλάδα	86
Οι πρόσφατες εξελίξεις	95
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΑ	
• ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ	99
I. Γενικά	99
II. Η Νομοθεσία για την εφαρμογή της Ισότητας των φύλων και τη μη διάκριση	100
A. Η Κοινοτική Νομοθεσία	100
B. Η Εθνική Νομοθεσία	107
Γ. Φορείς Αρμόδιοι για Θέματα Ισότητας	113
Δ. Η αντιμετώπιση στην πράξη της αρχής της ισότητας, όπως προκύπτει από τη νομολογία του ΔΕΚ και των Εθνικών Δικαστηρίων	119
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	127

ΜΕΡΟΣ Α΄

Η ΘΕΣΗ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΚΟΙΝΩΝΙΑ & ΟΙ ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΕΣ ΠΑΡΕΜΒΑΣΗΣ ΤΗΣ ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗΣ

Αγγελική Αθανασούλη

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Τις δύο τελευταίες δεκαετίες, τόσο στη χώρα μας όσο και σε διεθνές επίπεδο γίνεται όλο και περισσότερο αισθητή μιά διαδικασία μεταβολής της κοινωνικής πραγματικότητας, με επίκεντρο την αλλαγή του ρόλου των γυναικών μέσα σ' αυτή. Η συγκεκριμένη διαδικασία εκδηλώνεται υπό μορφή δημόσιων συζητήσεων, πιέσεων για αλλαγές, νομοθετικών μεταρρυθμίσεων αλλά και μετασχηματισμού παραδοσιακών κοινωνικών προτύπων και κοινωνικών θεσμών. Στην Ελλάδα μερικά παραδείγματα των εξελίξεων αυτών αποτελούν η ίδρυση της Γενικής Γραμματείας Ισότητας, ο εκσυγχρονισμός του Οικογενειακού Δικαίου, η θέσπιση νόμων που στοχεύουν στην εξάλειψη των διακρίσεων εις βάρος των γυναικών, με σημαντικότερο όλων των Ν. 1414/1984 για την ισότητα των δύο φύλων στις εργασιακές σχέσεις.

Ωστόσο παρά την πρόοδο που διαφαίνεται ως προς τη θέση των γυναικών, δείκτες σε όλους τους κοινωνικούς και οικονομικούς τομείς δραστηριότητας καταμαρτυρούν την ύπαρξη σοβαρών ανισοτήτων μεταξύ ανδρών και γυναικών. Επιπλέον αποδεικνύουν ότι οι σημαντικές αλλαγές που σημειώθηκαν κυρίως στον εργασιακό χώρο, δεν ανταποκρίνονται σε μιά πλήρη και καθολική αλλαγή της θέσης των γυναικών στην κοινωνία μας. Οι αντιλήψεις για τις δυνατότητες και φιλοδοξίες των γυναικών παραμένουν σε μεγάλο βαθμό περιοριστικές, ενώ η κοινωνική αντίδραση, ιδιαίτερα σε περιόδους «κρίσεων» (π.χ υψηλή ανεργία), εξακολουθεί να επικεντρώνεται στη διαμάχη μεταξύ του παραδοσιακού ρόλου των γυναικών στην οικογένεια και της επιθυμίας τους (και ανάγκης) να εργαστούν. Στο πλαίσιο μάλιστα αυτού του οικογενειακού ρόλου πολύ συχνά παραβλέπονται οι ιδιαιτερότητες και οι πραγματικές ανάγκες των γυναικών.

Επίσης οι λανθασμένες απόψεις για τις γενικότερες ικανότητες των γυναικών καθώς και η έκδηλη τάση προκαθορισμού των αποφάσεων με βάση τα κοινωνικά στερεότυπα για τα δύο φύλα αποκλείουν τις γυναίκες από ένα ευρύ φάσμα θέσεων εργασίας. Παρότι δε επανειλημμένα έχει διαπιστωθεί ότι οι διαφορές στις ικανότητες και στις φιλοδοξίες μεταξύ ανδρών και γυναικών δεν είναι περισσότερο σημαντικές από ό,τι οι διαφορές ανάμεσα σε άτομα του ίδιου φύλου, η διαιώνιση της παραπάνω στενής οπτικής επιβεβαιώνει, τον ευρύτερα αποδεκτό, δευτερεύοντα ρόλο των γυναικών σε όλα τα επίπεδα της κοινωνίας. Τέλος στο ίδιο συμπέρασμα καταλήγει η συστηματικότερη

ανάλυση των κοινωνικών στάσεων, της απασχόλησης και της εκπαίδευσης, των τριών βασικών και αλληλεξαρτώμενων πεδίων που επηρεάζουν τη θέση των γυναικών και ταυτόχρονα οριοθετούν το βαθμό πραγματικής ισότητας μεταξύ των δύο φύλων.

Στη συνέχεια του κειμένου και μέσα από την εξέταση των τριών αυτών πεδίων θα επιχειρήσουμε τη σκιαγράφηση της εικόνας των γυναικών στο πλαίσιο της ελληνικής κοινωνίας.

2. ΟΙ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΚΟΙΝΩΝΙΑ

α. Κοινωνικές στάσεις

Η κοινωνικοποίηση και η διαφοροποίηση των στάσεων σε σχέση με το φύλο αρχίζει από την οικογένεια και διαμορφώνεται στα πρώτα στάδια ανάπτυξης των αγοριών και των κοριτσιών. Η διαδικασία συνεχίζεται μέσα από την εκπαίδευση και τα μέσα μαζικής ενημέρωσης. Οι πιέσεις της οικογένειας, των σχολικών βιβλίων, των περιοδικών και των εκπομπών λειτουργούν αμοιβαία και υποστηρικτικά στην κατεύθυνση της «συμμόρφωσης» των γυναικών και των κοριτσιών στους ήδη καθιερωμένους ρόλους και συμπεριφορές. Όμως παρά τις παραπάνω επιρροές, η σημαντική αμφισβήτηση, τα τελευταία χρόνια, των απόψεων για το ρόλο των γυναικών, έχει αρχίσει να αλλάζει αργά, αλλά σταθερά τις παραδοσιακές αντιλήψεις πάνω στο ζήτημα.

Η κατάργηση του θεσμού της προίκας, της ισόβιας διατροφής στη γυναίκα από τον άνδρα και οι τροποποιήσεις στα θέματα του διαζυγίου σηματοδοτούν την αρχή αλλαγής της νοοτροπίας ως προς τη θέση των γυναικών στην ελληνική κοινωνία. Παράλληλα η αύξηση, την περίοδο 1981-92, του μέσου όρου ηλικίας γάμου των γυναικών, από 22,7 σε 25 χρονών καθώς και η άρνηση να παραμένουν στο γάμο κάτω από τις οποιεσδήποτε συνθήκες (7.300 διαζύγια το 1993 έναντι 6.037 το 1990), καταδεικνύει μία τάση μεγαλύτερης αυτοδιάθεσης και υποδηλώνει την εντονότερη επιθυμία τους για χειραφέτηση και ανεξαρτησία.

Είναι αναγνωρισμένο ότι ο ρόλος των γονέων και η οικογενειακή ζωή αποτελούν κρίσιμο παράγοντα για τη φυσική, πνευματική και συναισθηματική ανάπτυξη των παιδιών. Ωστόσο υπάρχουν ενδείξεις ότι οι στάσεις απέναντι στο γάμο και στην οικογένεια αλλάζουν προς όφελος των γυναικών. Η βελτίωση των συνθηκών υγιεινής, η πληροφόρηση και η ανάπτυξη περισσότερο αξιόπιστων μεθόδων αντισύλληψης, επιτρέπουν στα ζευγάρια να επιλέγουν το χρόνο τεκνοποίησης και το μέγεθος της οικογένειας, παρέχοντας ταυτόχρονα στις γυναίκες το δικαίωμα να επιστρέφουν στην εργασία τους μετά από σχετικά σύντομο διάλειμα. Έτσι κατά την περίοδο 1981- 92 παρατηρείται αναλογικά αύξηση των γυναικών με ένα παιδί (από 41% σε 45%) και δύο παιδιά (από 31% σε 37%) ενώ μειώνεται το ποσοστό των γυναικών με τρία παιδιά (από 14% σε 12%) και τέσσερα ή περισσότερα παιδιά (από 13% σε 5%). Αυξητική τάση παρουσιάζει την ίδια περίοδο, το ποσοστό των μονογονεϊκών οικογενειών με αρχηγό γυναίκα (από 15% σε 19,4%), ενώ σημαντικός μεταξύ αυτών εκτιμάται ο αριθμός των γυναικών που πήραν

τη συγκεκριμένη απόφαση ύστερα από συνειδητή επιλογή. Παράλληλα όλο και πιο συχνά εμφανίζεται ο τύπος των γυναικών που επιλέγουν να παραμείνουν εκτός γάμου επιδιώκοντας ένα περισσότερο ολοκληρωμένο οικονομικό ρόλο.

Τέλος, ένας συνεχώς αυξανόμενος όγκος ενδεικτικών στοιχείων κάνουν φανερό ότι οι γυναίκες και επιθυμούν και είναι ικανές να επιστρέψουν στις ευθύνες μιάς πλήρους απασχόλησης ή εκπαίδευσης, ύστερα από μιά μικρής χρονικής διάρκειας άδεια μητρότητας. Εκείνο όμως που πραγματικά εμποδίζει αυτή την επιστροφή είναι η ανεπαρκής πρόνοια στον τομέα της παιδικής μέριμνας. Σύμφωνα με τα επίσημα στοιχεία, στην Ελλάδα οι ανάγκες στη φύλαξη παιδιών ηλικίας 3-5 ετών καλύπτονται περίπου στο 65% και μόνο στο 5% για παιδιά ηλικίας 0-2 ετών. Επίσης η ανισομερής χωροταξική τους κατανομή (απουσία υποδομής στις αγροτικές περιοχές), ο τρόπος λειτουργίας τους (ωράρια μη συμβατά με τις ανάγκες των εργαζόμενων μητέρων), καθώς και η κακή ποιότητα, πολύ συχνά, των παρεχόμενων υπηρεσιών επιτείνουν το πρόβλημα. Αποτελεί δε «κοινό τόπο» σήμερα ότι μέχρι οι ευκολίες αυτές να γίνουν απολύτως διαθέσιμες, οι γυναίκες δεν μπορούν να διεκδικήσουν μιά ισότιμη θέση στην απασχόληση, την εκπαίδευση και την επαγγελματική κατάρτιση.

β. Εκπαίδευση

Είναι γεγονός ότι οι αλλαγές που προαναφέρθηκαν, παρέχουν σήμερα στις γυναίκες μιά μεγαλύτερη συνειδητοποίηση για τις ευκαιρίες που υπήρχαν πριν από αυτές αλλά και για τις μελλοντικές τους δυνατότητες και προσδοκίες. Στην ίδια κατεύθυνση η συμβολή της εκπαίδευσης θεωρείται ουσιαστική. Το Σύνταγμα της Ελλάδας (1975) αλλά και μιά σειρά εκπαιδευτικών ρυθμίσεων κατοχυρώνουν την ίση πρόσβαση και μεταχείριση αγοριών και κοριτσιών στην εκπαίδευση. Ωστόσο οι προκαταλήψεις και τα κοινωνικά στερεότυπα συνεχίζουν να επηρεάζουν τη δυναμική του εκπαιδευτικού συστήματος και να συντηρούν την ανισότητα μεταξύ των δύο φύλων.

Χωρίς οι γυναίκες σήμερα να αποκλείονται τυπικά από όλες τις βαθμίδες της εκπαίδευσης, οι παραδοσιακές αντιλήψεις δημιουργούν ένα καθεστώς άτυπου αποκλεισμού των κοριτσιών, οδηγώντας μαθητές και μαθήτριες στην επιλογή διαφορετικών εκπαιδευτικών και επαγγελματικών κατευθύνσεων. Η απουσία ταυτόχρονα ενός ολοκληρωμένου συστήματος επαγγελματικού προσανατολισμού που να προσφέρει ίδιες προοπτικές εργασίας και να στοχεύει στον αναπροσδιορισμό των επαγγελματικών επιλογών των κοριτσιών, έχει ως αποτέλεσμα τον περιορισμό του εκπαιδευτικού και επαγγελματικού τους ορίζοντα. Παράλληλα η ίδια η εκπαιδευτική διαδικασία δημιουργεί ένα πλαίσιο έμμεσων διακρίσεων εις βάρος των γυναικών. Τα σχολικά προγράμματα, οι πρακτικές που ακολουθούνται, η γλώσσα που χρησιμοποιείται από εκπαιδευτικούς και συγγραφείς διδακτικού υλικού αναπαράγουν τα στερεότυπα των ρόλων από την γραμματική έως το σημασιολογικό-πραγματολογικό τους επίπεδο.

Αναλυτικότερα και όσον αφορά στη συμμετοχή των γυναικών στις εκπαιδευτικές βαθμίδες παρατηρείται ισοκατανομή των φύλων στο νηπιαγωγείο και σε όλο το φάσμα της υποχρεωτικής εκπαίδευσης. Η διαφοροποίηση των επιλογών αρχίζει να γίνεται

φανερή στην ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Η βασική υπεροχή των κοριτσιών στα θεωρητικής περισσότερο κατεύθυνσης λύκεια (Γενικά-54,9%, Ενιαία Πολυκλαδικά 54,4% στοιχεία 1994), αντισταθμίζεται από τη μειωμένη παρουσία τους στα τεχνικά επαγγελματικά λύκεια (ΤΕΛ-44,8%) και την ελλιπέστατη συμμετοχή τους στις τεχνικές-επαγγελματικές σχολές (ΤΕΣ-22,2%). Το πρόβλημα της άνισης κατονομής των φύλων συνεχίζεται και στις διάφορες σχολές της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, όπου τα δύο τελευταία χρόνια οι γυναίκες εμφανίζουν αυξημένη παρουσία (52,7%) έναντι των ανδρών. Παρουσία όμως που εξακολουθεί να συγκεντρώνεται στις λεγόμενες «γυναικείες» σχολές με αντικείμενο κυρίως τα παιδαγωγικά και τις ανθρωπιστικές επιστήμες, ενώ ιδιαίτερα χαμηλά παραμένουν τα ποσοστά συμμετοχής τους στα ανώτατα τεχνολογικά ιδρύματα της χώρας. Ενδεικτικά το 1995 η συμμετοχή των γυναικών στο Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών, στην ΠΑΣΠΕ, στο Πανεπιστήμιο Ιωαννίνων έφθανε το 60%, ενώ αντίθετα πλησίαζε μόλις το 25-26% στο Πολυτεχνείο Κρήτης και στο Εθνικό Μετσόβιο Πολυτεχνείο.

Αντίστοιχες διαπιστώσεις προκύπτουν και από το χώρο της επαγγελματικής κατάρτισης όπου η συμμετοχή των γυναικών φαίνεται να υπερέχει κατά τι εκείνης των ανδρών. Παρόλο που τα διαθέσιμα δεδομένα αδυνατούν να δώσουν την πραγματική εικόνα της κατάστασης, εν τούτοις σύμφωνα με στοιχεία της Eurostat-1992, το ποσοστό των γυναικών στην Ελλάδα, ηλικίας 16-19 ετών που παρακολουθούν σεμινάρια αρχικής κατάρτισης ανέρχεται στο 13,1% έναντι 12,7% των ανδρών, ενώ για τα άτομα, (γυναίκες και άνδρες) ηλικίας 20-29 ετών το ποσοστό αυτό κυμαίνεται στο 3,3% και 1,7% αντίστοιχα.

Η έλλειψη όμως συστηματικής παρακολούθησης και σύνδεσης των ενεργειών κατάρτισης με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας καθώς και η απουσία σε εθνικό επίπεδο ενός στρατηγικού σχεδιασμού στα θέματα της γυναικείας απασχόλησης σχετικοποιεί την αποτελεσματικότητα της αυξημένης συμμετοχής των γυναικών στον συγκεκριμένο τομέα.

Όπως προκύπτει από αξιολογήσεις σχετικά με τη διάσταση του φύλου στην εφαρμογή των δράσεων του Α' Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης, οι ανισότητες και ο κατα φύλο καταμερισμός της εργασίας αναπαράγονται σε μεγάλο βαθμό και μέσα από τις ενέργειες που χρηματοδοτούνται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο. Ειδικότερα διαπιστώνεται ότι η πλειοψηφία των προγραμμάτων που απευθύνονται σε γυναίκες, δεν χαρακτηρίζονται από την οπτική του φύλου στο σχεδιασμό και υλοποίησή τους και δεν ξεφεύγουν από τους παραδοσιακούς τομείς και ειδικότητες της γυναικείας απασχόλησης. Εξάλλου, η ιδιαίτερα υψηλή συμμετοχή των γυναικών στις μικτές (για άνδρες και γυναίκες) ενέργειες εντοπίζεται κυρίως σε προγράμματα χαμηλής εξειδίκευσης (φθάνοντας μέχρι και 90%), ενώ φαίνεται να είναι σχεδόν απύσες (6%-7% περίπου) από τα προγράμματα που αφορούν στην έρευνα και τις νέες τεχνολογίες.

Τέλος, ο αναλφαβητισμός αποτελεί ένα ακόμη πρόβλημα για τις γυναίκες μεγαλύτερης ηλικίας της χώρας μας, αφού το 12,3% του γυναικείου πληθυσμού άνω των 15

ετών έχει ενδεικτικό μιάς μόνο τάξης του δημοτικού (το αντίστοιχο ποσοστό για τους άνδρες είναι 8%), και το 6,9% άνω των 15 ετών δεν πήγε καθόλου σχολείο.

γ. Απασχόληση

Ενώ οι απόψεις για το ρόλο των γυναικών στην κοινωνία βρίσκονται, όπως προαναφέρθηκε, τα τελευταία χρόνια στην επικαιρότητα, η θέση τους στην απασχόληση απεικονίζει ίσως περισσότερο καθαρά το βαθμό ανισότητας που αντιμετωπίζουν σήμερα, παρά το γεγονός ότι ο αριθμός του γυναικείου πληθυσμού που δηλώνει οικονομικά ενεργός αυξάνεται σταθερά τις τελευταίες δεκαετίες τόσο σε απόλυτους αριθμούς όσο και σε σχέση με τον αντίστοιχο πληθυσμό των ανδρών ο οποίος υφίσταται συνεχώς μείωση.

Εκτός από τους κοινωνικούς λόγους που αναλύθηκαν στα προηγούμενα κεφάλαια (αμφισβήτηση κοινωνικών στερεοτύπων, αλλαγή οικογενειακών δομών, υψηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης κ.λ.π.) και λόγοι οικονομικοί συνδέονται άμεσα με τη «μαζική» έξοδο των γυναικών στον εργασιακό χώρο. Η αναδιάρθρωση της παραγωγικής διαδικασίας με κύριο αποτέλεσμα την απότομη διόγκωση του τομέα παροχής υπηρεσιών καθώς και οι νέες τεχνολογικές εξελίξεις στην αγορά εργασίας, αποτελούν ορισμένους από τους βασικότερους παράγοντες διαμόρφωσης νέων συνθηκών προσφοράς και ζήτησης ανθρώπινου δυναμικού.

Για να δώσουμε μιά πληρέστερη εικόνα του ρυθμού ανόδου της γυναικείας απασχόλησης στην Ελλάδα αναφέρουμε ότι τη δεκαετία 1981-1991 η συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό σημείωσε αύξηση της τάξεως του 20,3% στο σύνολο των γυναικών, έναντι αντίστοιχης αύξησης 1,1% των ανδρών. Έτσι ενώ οι γυναίκες αποτελούσαν το 1981 το 31,9% των εργαζομένων της χώρας, το 1985 το ποσοστό αυτό φθάνει το 35,4% σε αντίθεση με το αντίστοιχο ποσοστό των ανδρών που τη συγκεκριμένη περίοδο εμφανίζει μείωση από 68,1% σε 64,6%. Σύμφωνα δε με πρόσφατα στοιχεία (1993) το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό ανέρχεται σήμερα στο 37,3%, ενώ η συμμετοχή των ανδρών κυμαίνεται στο 62,7%. Ειδικότερα όσον αφορά την κατανομή του γυναικείου εργατικού δυναμικού κατά τομέα οικονομικής δραστηριότητας προκύπτει (στοιχεία 1993) ότι το 25,4% του συνόλου συγκεντρώνεται στον πρωτογενή τομέα (μείωση απασχόλησης την τελευταία δεκαετία 12,5%), το 14,5% στον δευτερογενή τομέα (μείωση 1,7%) και το 59,7% στον τριτογενή τομέα (αύξηση 14,2%) κυρίως στους κλάδους του εμπορίου, ξενοδοχείων, εστιατορίων και των λοιπών υπηρεσιών.

Παρόλο όμως που η παράθεση των παραπάνω στατιστικών καταδεικνύει αναμφισβήτητα μιά ποσοτική βελτίωση της θέσης των γυναικών στην αγορά εργασίας, αυτή δεν φαίνεται να συμβαδίζει με μιά αντίστοιχη βελτίωση των όρων και συνθηκών απασχόλησης. Κατ' αρχήν παρά την συνεχιζόμενη αύξηση συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό, το ποσοστό τους υπολείπεται κατά πολύ από το να θεωρείται ισότιμο της συμμετοχής των ανδρών. Επιπλέον ο κατά φύλο καταμερισμός της εργασίας και τα κοινωνικά στερεότυπα επηρεάζουν την συμπεριφορά και εξέλιξη των γυναικών

και μέσα στην αγορά εργασίας. Η έρευνα σε μεγάλο βαθμό κλάδων παραγωγής και επαγγελματιών τεκμηρίωσε την υπόθεση ότι οι γυναίκες περιορίζονται σε επαγγέλματα χαμηλού ενδιαφέροντος, καταλαμβάνουν τις κακοπληρωμένες δουλειές, δεν εξελίσσονται με όρους ίδιους με κείνους των ανδρών και συχνά υφίστανται ψυχολογική και πολλές φορές σωματική βία στους χώρους δουλειάς. Αναλυτικότερα οι γυναίκες αποτελούν την πλειοψηφία των εργαζομένων (ανδρών και γυναικών) ως υπάλληλοι γραφείου 51,7%, το 43,9% των απασχολούμενων στην παροχή υπηρεσιών (κομμωτήρια, ινστιτούτα καλλονής, καθαριστήρια κ.λ.π.) και το 37,3% των ατόμων που δηλώνουν ως επάγγελμα έμποροι ή πωλητές/τριες. Η πρώτη ενθαρρυντική διαπίστωση ότι καταλαμβάνουν το 44,3% των επιστημόνων και ελευθέρων επαγγελματιών, μετριάζεται στην συνέχεια από το χαμηλό ποσοστό συμμετοχής, 12,1% στην κατηγορία των διευθυνόντων και ανωτέρων διοικητικών στελεχών. Μάλιστα παρατηρείται μείωση του ποσοστού αυτού σε σύγκριση με το 1985 όπου οι γυναίκες κατείχαν το 13% των απασχολούμενων της συγκεκριμένης κατηγορίας.

Αναφορικά με την θέση των γυναικών στο επάγγελμα παρατηρούμε σημαντική αύξηση κατά 9,1% την περίοδο 1985-1993 των μισθωτών γυναικών, που όμως δεν ξεπερνούν το 36,1% του συνόλου των μισθωτών. Επίσης οι γυναίκες αποτελούν μόνο το 13,1% των εργοδοτών/τριών (αύξηση 1,4%) και το 21,7% του συνόλου των αυτοαπασχολούμενων (μείωση 1,7%). Τέλος στην Ελλάδα διαθέτουμε το μεγαλύτερο αριθμό γυναικών συμβοηθούντων μελών (72,9% στο σύνολο της κατηγορίας) δηλ. άτομα που εργάζονται χωρίς να αμοιβονται. Το υψηλότερο ποσοστό γυναικών στην κατηγορία αυτή απασχολείται στη γεωργία (57,2%), στον κλάδο του εμπορίου-εστιατορίων-ξενοδοχείων (22,8%) και στη βιομηχανία - βιοτεχνία (10,9%).

Εκτός από την άποψη για την κατάσταση απασχόλησης των γυναικών που διαμορφώνουν τα παραπάνω στοιχεία, η άνιση θέση τους στην αγορά εργασίας τεκμηριώνεται και από το επίπεδο των συνολικών αμοιβών. Εμπειρικές μελέτες που συγκρίνουν τους μισθούς και τα προσόντα γυναικών και ανδρών αποδεικνύουν ότι μόνο το ένα τρίτο της διαφοράς που παρατηρείται στους μισθούς μεταξύ των δύο μπορεί να αναχθεί σε διαφορές ως προς την πείρα και τη μόρφωση. Τα ίδια αποτελέσματα επιβεβαιώνονται και από δικαστικές μαρτυρίες σχετικές με τις συνθήκες εργασίας που επικρατούν σε πολλούς χώρους δουλειάς. Το 1993 και παρά την ύπαρξη νομοθετικών διατάξεων για την ισότητα αμοιβών ανδρών και γυναικών, οι μέσοι όροι των αποδοχών των γυναικών εμφανίζονται κατά 20,6% έως 28,5% μικρότεροι των ανδρών. Οι διαφορές αυτές το 1981 κυμαίνονταν από 30,3% έως 42,8%. Επιπλέον το γεγονός ότι το 14,8% των απασχολούμενων γυναικών είναι κάτοχοι Πανεπιστημιακού τίτλου έναντι 11,5% των ανδρών παρέχει μία συνολικότερη εικόνα του επιπέδου του γυναικείου εργατικού δυναμικού σε σύγκριση με αυτό των ανδρών.

Γενικότερα όσον αφορά τη σχέση εκπαιδευτικού επιπέδου-απασχόλησης των εργαζόμενων Ελληνίδων, παρατηρείται ότι όσο υψηλότερο είναι το επίπεδο εκπαίδευσης τόσο μεγαλύτερη είναι η συμμετοχή τους στο εργατικό δυναμικό. Επιπλέον τα τελευταία χρόνια διαπιστώνεται σαφής τάση μείωσης στη συμμετοχή των κατόχων απολυτη-

ρίου Δημοτικού ή χαμηλότερου επιπέδου εκπαίδευσης. Το ποσοστό της κατηγορίας αυτής είναι ακόμη σήμερα ιδιαίτερα υψηλό φθάνοντας το 42,6% των απασχολούμενων γυναικών, το οποίο όμως και πάλι είναι μικρότερο του αντίστοιχου των ανδρών 45,8%.

Εχοντας δώσει μία περιγραφή του τρόπου συμπεριφοράς αλλά και των συνθηκών που καλούνται να αντιμετωπίσουν οι γυναίκες στην αγορά εργασίας, περνάμε στη συνέχεια στο τελευταίο βασικό χαρακτηριστικό της γυναικείας απασχόλησης, την ανεργία. Το 1993 το ποσοστό των οικονομικά ενεργών γυναικών που δηλώνουν άνεργες ανέρχεται στο 15,3%, ενώ αντίστοιχα το ποσοστό των ανδρών φθάνει στο 6,4%. Αξίζει δε να σημειωθεί ότι την τελευταία δεκαετία η ανεργία των γυναικών αυξήθηκε κατά 4 περίπου εκατοστιαίες μονάδες έναντι μόλις 0,8 των ανδρών, ενώ σε απόλυτα μεγέθη η αύξηση των ανέργων γυναικών την ίδια περίοδο είναι 44,3% και αυτή των ανδρών 16%. Το 55,6% δηλώνουν «νέες» άνεργες, δηλ. ζητούν εργασία για πρώτη φορά, ενώ το 48,4% των ανέργων είναι απόφοιτοι μέσης εκπαίδευσης. Οι περισσότερες ανήκουν στην ηλικιακή κατηγορία των 20-24 ετών με δεύτερη μεγάλη ομάδα την ηλικία 30-44. Τέλος στο σύνολο των μακροχρόνια ανέργων το ποσοστό των γυναικών ξεπερνά το 66%!.

Αποδεικνύεται λοιπόν ότι οι γυναίκες είναι οι περισσότερο επισφαλείς εργαζόμενοι αλλά και οι πρώτοι εν δυνάμει άνεργοι μιάς αγοράς εργασίας που συνεχώς αλλάζει και διαρκώς απαιτεί, πληρώνοντας για την προβληματική τους εκπαίδευση και την ακατάλληλη επαγγελματική τους κατάρτιση.

3. Η ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΤΗΣ ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΠΡΩΘΗΣΗ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ - ΤΟ ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ ΤΗΣ Μ. ΒΡΕΤΑΝΙΑΣ

Μετά την ανάλυση της προβληματικής που στοιχειοθετεί το ζήτημα της ισότητας των δύο φύλων στη χώρα μας αλλά και γενικότερα και της αποτύπωσης των παραγόντων εκείνων που διαμορφώνουν την αρνητική θέση των γυναικών στην κοινωνία, εύλογα τίθεται το ερώτημα περί της ύπαρξης κοινωνικής ισότητας, θεμελιώδους αρχής του δημοκρατικού πολιτεύματος. Πόσο πραγματικά δημοκρατικό μπορεί να χαρακτηριστεί ένα πολιτικό σύστημα, που στηρίζεται στην ελάχιστη αντιπροσώπηση του μισού και περισσότερο πληθυσμού που εκπροσωπεί; Οι κοινωνικές και οικονομικές διακρίσεις σε βάρος των γυναικών, η έλλειψη δυνατότητας επηρεασμού των αποφάσεων που τις αφορούν, η συστηματική απουσία της διάστασης του φύλου στο σχεδιασμό διαφόρων πολιτικών στοιχειοθετούν σημαντικά πολιτικά ελλείμματα.

Η ανάμιξη ως εκ τούτου των γυναικών σε όλο το φάσμα των επίσημων πολιτικών δομών και η ισότιμη συμμετοχή τους στα κέντρα λήψης των αποφάσεων αναδεικνύεται σε κυρίαρχο αίτημα και αναπόσπαστο στοιχείο προσδιορισμού της δημοκρατικότητας ενός πολιτεύματος. Το αίτημα αυτό, όπως είναι γνωστό αποτέλεσε και το κεντρικό σημείο όλων των γυναικείων απελευθερωτικών κινημάτων στην Ευρώπη τις δύο περασμένες δεκαετίες. Συνδετικός κρίκος δε, όλων των φεμινιστικών κινήσεων εκείνης της

εποχής υπήρξε η άποψη ότι η ισότητα δεν θα μπορούσε να επιτευχθεί διαμέσου της δημοκρατικής διαδικασίας χωρίς την αναγνώριση κατ' αρχήν των ιδιαίτερων αναγκών των γυναικών αλλά και την υιοθέτηση μιάς ξεκάθαρης στρατηγικής για την αντιμετώπισή τους.

Οι ιδιαίτερες ανάγκες των γυναικών π.χ. σε θέματα υγείας, φύλαξης παιδιών, πρόσβασης στην απασχόληση υπήρξαν μερικές από τα βασικές διεκδικήσεις του διεθνούς γυναικείου κινήματος το οποίο παράλληλα πίεσε για μιά σειρά πολιτικών αλλαγών σε κεντρικό και σε τοπικό επίπεδο. Πρωταρχικό σημείο για την επίτευξη μιάς τέτοιας πολιτικής ισότητας αποτέλεσε η διεκδίκηση των γυναικών για συμμετοχή στις αποφάσεις εκείνες που επηρεάζουν και καθορίζουν σε μεγάλο βαθμό τις ίδιες τις ζωές τους.

Η Τοπική Αυτοδιοίκηση, η οποία ουσιαστικά αποτελεί την επίσημη έκφραση της κρατικής εξουσίας σε ένα τοπικό επίπεδο, άρα και σημαντικό φορέα λήψης αποφάσεων για τους κατοίκους μιάς περιοχής, δεν ήταν δυνατόν να μείνει αμέτοχη σε αυτή τη διαδικασία. Μάλιστα τα αιτήματα των γυναικών και ο συγκεκριμένος τρόπος προσέγγισης μιάς πολιτικής ίσων ευκαιριών υπήρξε η αρχή ουσιαστικών αλλαγών στην Τοπική Αυτοδιοίκηση πολλών χωρών της Ευρώπης τόσο όσον αφορά τον τομέα της οργάνωσης των υπηρεσιών της όσο και την ανάπτυξη πολιτικών αντιμετώπισης των διακρίσεων λόγω φύλου.

Στη Βρετανία η Τοπική Αυτοδιοίκηση έπαιξε ένα ιδιαίτερα σημαντικό και πρωτοποριακό, θα λέγαμε, ρόλο στην προώθηση πολιτικών ισότητας, αποτελώντας ίσως το πιο αντιπροσωπευτικό και ολοκληρωμένο παράδειγμα πρακτικής προς αυτή την κατεύθυνση. Ηδη από τις αρχές της δεκαετίας του 1980 ένας μεγάλος αριθμός φορέων Τοπικής Αυτοδιοίκησης της χώρας καθιέρωσε τη δημιουργία παράλληλων πολιτικών και διοικητικών δομών υπεύθυνων για τον από κοινού σχεδιασμό και εφαρμογή πολιτικών ισότητας στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων της Τ.Α. Το μοντέλο βασίστηκε στην ύπαρξη Επιτροπών Αιρετών και Υπηρεσιών μέσα στους Οργανισμούς της Τ.Α., οι οποίες αποτέλεσαν και αποτελούν και σήμερα το κύριο «όχημα» για την προώθηση πολιτικών και δράσεων υπέρ των γυναικών κυρίως στους τομείς της απασχόλησης και της παροχής υπηρεσιών.

Στη συνέχεια θα παρουσιάσουμε πιο αναλυτικά τη διάρθρωση και τον τρόπο λειτουργίας του συγκεκριμένου μοντέλου στην Τ.Α. του Islington του Λονδίνου, ο οποίος είναι ένας από τους μεγαλύτερους Δήμους του Λονδίνου και ο πρώτος που υιοθέτησε μιά τέτοια πρωτοβουλία.

Υπεύθυνη για τη στήριξη και την προώθηση των θεμάτων των γυναικών σε πολιτικό επίπεδο είναι η Επιτροπή Γυναικών η οποία δημιουργήθηκε το 1982. Η Επιτροπή αποτελείται από 11 γυναίκες αιρετές, μέλη όλων των πολιτικών κομμάτων που εκπροσωπούνται στο Δημοτικό Συμβούλιο, η δέ συμμετοχή τους ορίζεται κατ' αναλογία και σύμφωνα με το ποσοστό εκπροσώπησης των κομμάτων σ' αυτό. Έργο της Επιτροπής είναι να παρακολουθεί και να πιέζει ώστε οι αποφάσεις του Δημοτικού Συμβουλίου να ανταποκρίνονται όσο το δυνατόν περισσότερο στις ανάγκες των γυναικών της περιοχής και

να καταθέτει προτάσεις για την ανάπτυξη από την Τ.Α. πολιτικών προς αυτή την κατεύθυνση. Όπως χαρακτηριστικά αναφέρεται ο Δήμος βασίζεται στις θέσεις της Επιτροπής Γυναικών για τη χάραξη πολιτικής ίσων ευκαιριών στον τομέα της απασχόλησης, της παροχής υπηρεσιών, του αστικού σχεδιασμού, της εκπαίδευσης κ.λ.π.

Για τη διαμόρφωση των θέσεων αλλά και για τη διασφάλιση του ποιός πραγματικά είναι οι ανάγκες των γυναικών, η Επιτροπή οργανώνει κάθε χρόνο τέσσερις ανοικτές συναντήσεις με τις γυναίκες της περιοχής. Στις συναντήσεις αυτές αποφασίζεται η δημιουργία ομάδων εργασίας σε συγκεκριμένα αντικείμενα όπως: φύλαξης παιδιών, απασχόλησης, παροχής κοινωνικών υπηρεσιών, υγείας, στέγασης, ασφάλειας, δικαιωμάτων των γυναικών. Παράλληλα για να εξασφαλιστεί η υποστήριξη των δικαιωμάτων κοινωνικά «ευαίσθητων» κατηγοριών του γυναικείου πληθυσμού, στις συναντήσεις αποφασίζεται η συμμετοχή στις συνεδριάσεις της Επιτροπής Γυναικών εκπροσώπων (σύνολο 7) σωματείων, εθνικών μειονοτήτων, ατόμων με ειδικές ανάγκες, ατόμων τρίτης ηλικίας, ομοφυλοφύλων.

Για την επίτευξη των παραπάνω η Επιτροπή Γυναικών συνεργάζεται στενά και στηρίζεται από την Υπηρεσία Ισότητας του Δήμου, η οποία ανήκει διοικητικά στον Οργανισμό, χωρίς όμως να υπάγεται σε κάποια συγκεκριμένη Διεύθυνση. Ο ρόλος ουσιαστικά της Υπηρεσίας - η οποία στελεχώνεται από μικρό αριθμό υπαλλήλων ειδικευμένων στα γυναικεία θέματα - είναι η προώθηση των στόχων της Επιτροπής Γυναικών σε διοικητικό επίπεδο. Ειδικότερα η Υπηρεσία Ισότητας κάθε χρόνο προετοιμάζει και υποβάλλει στην Επιτροπή Γυναικών για την τελική έγκριση ένα ολοκληρωμένο πρόγραμμα δράσης για τα θέματα των γυναικών

Στο πλαίσιο αυτό αρμοδιότητες της Υπηρεσία Ισότητας είναι οι ακόλουθες:

- εποπτεύει την εφαρμογή των αποφάσεων του Δημοτικού Συμβουλίου σε ό,τι αφορά στις γυναίκες
- ερευνά και ενημερώνει την Επιτροπή Γυναικών για τα προβλήματα και τις ιδιαίτερες ανάγκες των γυναικών
- συμβουλεύει και συνεργάζεται με τις λοιπές Υπηρεσίες του Δήμου για την ανάληψη θετικών δράσεων υπέρ των γυναικών
- ενημερώνει και φέρνει σε επαφή τις γυναίκες και τις γυναικείες οργανώσεις της περιοχής.

Στη συνέχεια παραθέτουμε τα πρόσφατα αποτελέσματα από την υλοποίηση ενός τέτοιου προγράμματος δράσης στην Τ.Α. του Islington το 1996:

- * βελτίωση των συνθηκών φύλαξης παιδιών εξασφαλίζοντας χρηματική και άλλη βοήθεια για τον τομέα της παιδικής μέριμνας
- * βελτίωση της δυνατότητας πρόσβασης των γυναικών στις παρεχόμενες από την Τ.Α. υπηρεσίες π.χ βιβλιοθήκες, καλλιτεχνικές και αθλητικές δραστηριότητες (με την οργάνωση προγραμμάτων μόνο για γυναίκες)

- * ενίσχυση σε συνεργασία με τις Τεχνικές Υπηρεσίες του Δήμου της ασφαλούς κυκλοφορίας των γυναικών (10 % περισσότερα χρήματα δαπανήθηκαν για τη βελτίωση του φωτισμού των δρόμων, εγκατάσταση περισσότερων τηλεφωνικών θαλάμων σε επικίνδυνα σημεία της πόλης)
- * βελτίωση σε συνεργασία με τις Κοινωνικές Υπηρεσίες του Δήμου των παρεχόμενων υπηρεσιών πρόνοιας και υγείας προς τις γυναίκες (οργάνωση προγραμμάτων φροντίδας για γυναίκες τρίτης ηλικίας)
- * οργάνωση σεμιναρίου ευαισθητοποίησης για γυναίκες που θέλουν να ασχοληθούν με τα «κοινά» ή να συμμετάσχουν σε κέντρα λήψης αποφάσεων, καθώς και συγγραφή και έκδοση οδηγού βασισμένου στις εισηγήσεις του σεμιναρίου
- * παραγωγή ενημερωτικού και άλλου υλικού που περιλαμβάνει:
 - ⇒ Τα Νέα των γυναικών του Islington
 - ⇒ Οδηγός Υπηρεσιών για τις γυναίκες του Islington
 - ⇒ Φυλλάδια και ενημερωτικά βιβλία για την υγεία, τη βία κατά των γυναικών, την ανατροφή των παιδιών
- * βελτίωση της πρόσβασης των γυναικών στην εκπαίδευση (προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης, σεμινάρια επιμόρφωσης)
- * εισαγωγή του μαθήματος «Η Ιστορία των γυναικών» στα Δημοτικά Σχολεία της περιοχής
- * οργάνωση συναντήσεων γυναικών
- * διοργάνωση εβδομάδας ενημέρωσης με θέμα « Η βία μέσα στο σπίτι »
- * ανάληψη πρωτοβουλίας για την αντιμετώπιση της οικογενειακής βίας μέσα από ενέργειες πληροφόρησης, ευαισθητοποίησης και ενίσχυσης των παρεχόμενων υπηρεσιών στις γυναίκες που υφίστανται το πρόβλημα.

Είναι προφανές ότι το μοντέλο υποχρεωτικής δραστηριοποίησης των γυναικών αιρετών σε συνδυασμό με την ύπαρξη μιας πλήρους υπηρεσίας εξειδικευμένης στα θέματα ισότητας και στελεχωμένης με το κατάλληλο ανθρώπινο δυναμικό μπορεί να φέρει ουσιαστικές αλλαγές στις συνθήκες διαβίωσης και απασχόλησης των γυναικών ενός Δήμου. Βέβαια πρέπει να τονίσουμε ότι η θεσμοθέτηση των παραπάνω δομών ξεκίνησε πριν από 17 χρόνια, ότι το γυναικείο κίνημα της Βρετανίας ήταν από τα δυναμικότερα της Ευρώπης και ότι οι φορείς Τ.Α. της Βρετανίας απολάμβαναν από πολλές δεκαετίες σημαντική αυτοδυναμία και αυτοτέλεια. Στη χώρα μας οι συνθήκες δεν είναι οι ίδιες, όμως το παράδειγμα αυτό δείχνει τις δυνατότητες που υπάρχουν και που - με συστηματική δραστηριοποίηση - μπορούν να αξιοποιηθούν.

4. ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Παρόλα όσα αναφέρθηκαν στις προηγούμενες ενότητες σχετικά με τη θέση των γυναικών στην ελληνική κοινωνία, η αλλαγή του κοινωνικού συστήματος έχει αρχίσει

και ακολουθεί μια σταθερή πορεία. Αναπόφευκτα βέβαια οι αλλαγές στις συνθήκες απασχόλησης και τους κοινωνικούς θεσμούς είναι αργές, όμως μπορούν να επιταχυνθούν αν ενσωματώσουν τις αντιλήψεις και τις φιλοδοξίες των γυναικών στους διάφορους τομείς δραστηριότητάς τους.

Για παράδειγμα η επιτάχυνση της ενσωμάτωσης των γυναικών στην αγορά εργασίας με ίσους όρους, προϋποθέτει τον αποτελεσματικότερο συνδυασμό των θεωρητικών και επαγγελματικών τους γνώσεων. Για το λόγο αυτό η εκπαίδευση και κυρίως η επαγγελματική κατάρτιση των γυναικών θα πρέπει να ικανοποιεί περισσότερους και πιο πολύπλευρους στόχους. Εκτός από την μόρφωση και την εξειδίκευση πρέπει να παρέχει ταυτόχρονα τη δυνατότητα προσωπικής ανάπτυξης, διεύρυνσης του επαγγελματικού τους ορίζοντα και επαναπροσανατολισμού των επιλογών τους.

Όσο αν και οι αλλαγές στην εκπαίδευση και στην απασχόληση παίζουν βασικό ρόλο για την επίτευξη ίσων ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών, ο παράγοντας οικογένεια θεωρείται εξίσου σημαντικός προς αυτή την κατεύθυνση. Για να αλλάξουν οι κοινωνικές αντιλήψεις για το ρόλο των γυναικών, είναι απαραίτητο, οι αλλαγές να ξεκινήσουν από εκεί, όπου αρχικά διαμορφώνονται οι «ανδρικές» και «γυναικείες» στάσεις για τη ζωή, το οικογενειακό περιβάλλον. Η μεγαλύτερη ενημέρωση σε θέματα οικογενειακού προγραμματισμού, προστασίας του δικαιώματος της μητρότητας, ο καλύτερος διακανονισμός των γονικών αδειών και η βελτίωση των υπηρεσιών φύλαξης παιδιών, πιστεύεται ότι συμβάλλουν ουσιαστικά στην επαναδιαπραγμάτευση των καθιερωμένων προτύπων και επιτρέπουν στις γυναίκες να επιλέξουν ελεύθερα και συνειδητά ανάμεσα στην απασχόληση ή στον οικιακό τους ρόλο.

Υποστηρίζεται μάλιστα ότι μόνο αν οι αλλαγές σε όλους αυτούς τους τομείς βαδίζουν στενά και παράλληλα, είναι δυνατόν οι γυναίκες να αποκτήσουν πραγματικά ισότιμη θέση στην κοινωνία. Και, ακριβώς, στα πλαίσια της προώθησης κάποιων από τις αλλαγές αυτές εντάσσεται και η προσπάθεια από πλευράς ελληνικής κοινωνίας για θεσμοθέτηση, σύσταση και ενεργοποίηση δομών και λειτουργιών οι οποίες ακριβώς υπηρετούν τους σκοπούς προώθησης της ισότητας και μάλιστα στο τοπικό επίπεδο.

Η παρούσα μελέτη στοχεύει ακριβώς στην παρουσίαση και ανάλυση των τοπικών δομών στήριξης των γυναικών που έχουν ιδρύσει Δήμοι της χώρας, στην παρουσίαση και ανάλυση της δραστηριότητας των Νομαρχιακών Γραφείων Ισότητας και των Νομαρχιακών Επιτροπών Ισότητας που λειτουργούν στα πλαίσια του Β' βαθμού Αυτοδιοίκησης, με τρόπο ώστε να καταδείξει τα ισχυρά και αδύνατα στοιχεία της λειτουργίας τους και να συμβάλει στη βελτίωση της δραστηριότητάς τους.

**ΥΦΙΣΤΑΜΕΝΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ
ΣΤΙΣ ΤΟΠΙΚΕΣ ΔΟΜΕΣ ΣΤΗΡΙΞΗΣ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΤΗΣ Τ.Α.
1996-1997**

Αγγελική Αθανασούλη

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Στο πλαίσιο των πολιτικών ισότητας στην απασχόληση, η επαγγελματική κατάρτιση αποτέλεσε τα προηγούμενα χρόνια τον κύριο άξονα μιας ενεργούς πολιτικής στο συγκεκριμένο τομέα. Πρόσφατες, όμως, έρευνες για το ρόλο της επαγγελματικής κατάρτισης στην προώθηση της γυναικείας απασχόλησης δεν εμφανίζονται ιδιαίτερα ενθαρρυντικές.

Μολονότι η βελτίωση των προσόντων των γυναικών αποτελεί σημαντικότερη προϋπόθεση για την επίτευξη ίσων ευκαιριών απασχόλησης, διαπιστώνεται ότι μόνη η επαγγελματική κατάρτιση αδυνατεί να αντιμετωπίσει το χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών στην πραγματική του διάσταση (Ίσες Ευκαιρίες για Γυναίκες και Άνδρες στην Ευρωπαϊκή Ένωση). Επιπλέον, ο τρόπος υλοποίησης της πολιτικής αυτής – αποσπασματικές και αμφιβόλου ποιότητας ενέργειες, στην πλειοψηφία τους μη ανταποκρινόμενες στις σύγχρονες απαιτήσεις της αγοράς, αλλά κυρίως στις ιδιαιτερότητες και στις ανάγκες των γυναικών – επιβεβαιώνει το παραπάνω συμπέρασμα.

Ο διαφορετικός τρόπος κοινωνικοποίησης ανδρών και γυναικών δημιουργεί και αναπαράγει ένα πλαίσιο αντικειμενικών δυσκολιών για τις γυναίκες, που λειτουργεί αρνητικά στη βελτίωση της καθημερινής τους ζωής, στη διεύρυνση των επαγγελματικών τους οριζόντων και στην αύξηση των ευκαιριών απασχόλησής τους. Μελέτες καταδεικνύουν επίσης ότι οι γυναίκες εμφανίζουν ιδιαίτερη «δυσκαμψία» στην αναζήτηση εργασίας, μη διαθέτοντας ή καλύτερα μην αναπτύσσοντας τις κατάλληλες επιδεξιότητες και ικανότητες γι' αυτό. Γενικότερα χαρακτηρίζονται από μια ασαφή εικόνα τόσο για τα προσόντα και τις επαγγελματικές ικανότητες που διαθέτουν όσο και για τις δυνατότητες αξιοποίησής τους μέσα στην αγορά εργασίας.

Η αναγκαιότητα λοιπόν μιας σφαιρικότερης προσέγγισης του ζητήματος της γυναικείας απασχόλησης και η ανάπτυξη παράλληλων και πέραν της κατάρτισης ενεργειών γίνεται όλο και περισσότερο εμφανής. Στην κατεύθυνση αυτή τα τελευταία χρόνια, η Ευρωπαϊκή Ένωση προωθεί την ανάπτυξη πολιτικών που στοχεύουν παράλληλα στον επαναπροσανατολισμό της στάσης των γυναικών απέναντι στις επαγγελματικές τους επιλογές και στην αλλαγή της συμπεριφοράς τους στην αγορά εργασίας. Η στρατη-

γική για την προώθηση της συγκεκριμένης προσέγγισης συνίσταται στην υιοθέτηση μιας σειράς θετικών δράσεων υπέρ των γυναικών (Τρίτο Μεσοπρόθεσμο Πρόγραμμα), που σκοπό έχουν την ενίσχυση της αυτοπεποίθησης και την ανάδειξη των κοινωνικών τους προσόντων και δεξιοτήτων. Στην πρακτική της εφαρμογή, η στρατηγική αυτή προϋποθέτει, μέσα από τη δημιουργία ενός περιβάλλοντος προσαρμοσμένου στις απαιτήσεις των γυναικών, την ανάπτυξη ενεργειών πληροφόρησης πάνω στα νέα επαγγέλματα και παροχής συμβουλών για τις δυνατότητες και προοπτικές απασχόλησης. Μολονότι, άμεσα τέτοιου είδους παρεμβάσεις ασκούν περιορισμένη επιρροή στη συμπεριφορά των γυναικών σε σχέση με τις εκπαιδευτικές και επαγγελματικές τους επιλογές, έχει αποδειχθεί ότι επιδρούν θετικά στη στάση των γυναικών απέναντι σε αυτές, επηρεάζοντας μακροπρόθεσμα και τη συμπεριφορά τους.

Στην κατεύθυνση αυτή η Πρωτοβουλία Απασχόληση, Άξονας NOW, η οποία ουσιαστικά στοιχειοθετεί την πολιτική της Ευρωπαϊκής Ένωσης στο συγκεκριμένο τομέα, διαφοροποιείται σημαντικά από τις μέχρι τώρα ενέργειες, προσεγγίζοντας το ζήτημα της επαγγελματικής ένταξης των γυναικών με ένα τρόπο περισσότερο ολοκληρωμένο. Βασικό χαρακτηριστικό της Πρωτοβουλίας είναι ότι αναγνωρίζει την ανεπάρκεια των μέτρων επαγγελματικής κατάρτισης να λειτουργήσουν αποτελεσματικά από μόνα τους και θέτει ως προτεραιότητα την ανάπτυξη συνοδευτικών μέτρων, όπως η πληροφόρηση, η παροχή συμβουλών και επαγγελματικού προσανατολισμού προς τις γυναίκες κ.λ.π. Ταυτόχρονα χρηματοδοτεί την εξασφάλιση των συνθηκών για την ανάπτυξη των μέτρων αυτών μέσα από την ίδρυση και λειτουργία μόνιμων δομών στήριξης και προώθησης της γυναικείας απασχόλησης (Επιχειρησιακό Πρόγραμμα NOW).

Στόχος των δομών στήριξης, ως εκ τούτου, είναι η παροχή μιας σειράς υπηρεσιών και δραστηριοτήτων που λαμβάνουν υπόψη τις ανάγκες και τις ιδιαιτερότητες των γυναικών και στοχεύουν στην ενίσχυση της θέσης τους στην αγορά εργασίας και στη δημιουργία προϋποθέσεων ίσων ευκαιριών πρόσβασης στην απασχόληση.

Αναλυτικότερα, οι δραστηριότητες αυτές επικεντρώνονται στην :

- ⇒ Πληροφόρηση για τις δυνατότητες επαγγελματικής κατάρτισης και αναζήτησης εργασίας
- ⇒ Παροχή συμβουλών και ενθάρρυνση ως προς τις επαγγελματικές τους δεξιότητες και προοπτικές
- ⇒ Ανάπτυξη μεθόδων αξιολόγησης, από τις ίδιες τις ενδιαφερόμενες, των προσωπικών και επαγγελματικών τους προσόντων
- ⇒ Σχεδιασμό και υλοποίηση προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης ειδικά για γυναίκες, σε συνεργασία με Κ.Ε.Κ.
- ⇒ Παρακολούθηση και στήριξη των γυναικών που ενδιαφέρονται να δημιουργήσουν τη δική τους επιχείρηση

Παράλληλα τα Κέντρα, αυτά στο πλαίσιο των γενικότερων στόχων των θετικών δράσεων για τη «γεφύρωση» του χάσματος μεταξύ των δύο φύλων, μπορούν να αναπτύξουν ενέργειες π.χ. ευαισθητοποίησης του κοινού και των φορέων απασχόλησης, ενημέρωσης των ατόμων που συμμετέχουν στα κέντρα λήψης των αποφάσεων για τα ζητήματα των γυναικών, παραγωγής εκπαιδευτικού και διδακτικού υλικού και εξάλειψη των στερεοτύπων κ.λ.π.

Στη χώρα μας τα τελευταία χρόνια έχουν σημειωθεί αρκετές προσπάθειες δημιουργίας αντίστοιχων δομών στήριξης χωρίς όμως πάντοτε ένα επιτυχές αποτέλεσμα. Είναι ωστόσο ιδιαίτερα ενθαρρυντικό το γεγονός ότι έχει επιβιώσει και λειτουργεί σήμερα ένας ικανοποιητικός αριθμός παρέχοντας κάποιες ή το σύνολο των υπηρεσιών που αναφέρθηκαν παραπάνω.

2. ΙΣΤΟΡΙΚΟ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Η Τοπική Αυτοδιοίκηση ως βασικός φορέας άσκησης εξουσίας και παροχής υπηρεσιών δεν θα μπορούσε να μείνει αμέτοχη στην προώθηση μιας τέτοιας στρατηγικής. Σίγουρα η Τοπική Αυτοδιοίκηση δεν είναι δυνατόν να αντιμετωπίσει συνολικά το ζήτημα της απασχόλησης των γυναικών. Μπορεί όμως στο μέτρο των δυνατοτήτων της, να βοηθήσει ενεργά στην εφαρμογή μέτρων θετικής δράσης υπέρ των γυναικών και να συμβάλλει στη μείωση των ανισοτήτων σε τοπικό επίπεδο.

Στη λογική αυτή, αρκετοί φορείς της Τ.Α. προχώρησαν και στην χώρα μας, στη δημιουργία δομών στήριξης γυναικών στο πλαίσιο της Πρωτοβουλίας NOW. Οι δομές αυτές στελεχωμένες με ένα εξειδικευμένο γυναικείο δυναμικό και χρησιμοποιώντας μεθόδους φιλικές προς τις γυναίκες παρέχουν κυρίως ενημέρωση σε θέματα αγοράς εργασίας, συμβουλευτική απασχόλησης και επαγγελματική κατάρτιση.

Με δεδομένη την αναγκαιότητα ύπαρξης τέτοιων υπηρεσιών, η Ε.Ε.Τ.Α.Α. επιδιώκοντας την ενημέρωση και στήριξη των Οργανισμών της Τοπικής Αυτοδιοίκησης, προχώρησε στην εκπόνηση μελέτης - διερεύνησης των συνθηκών ίδρυσης, οργάνωσης και λειτουργίας τοπικών δομών στήριξης γυναικών. Σκοπός της έρευνας, η οποία περιλαμβάνει την καταγραφή και αποτίμηση της λειτουργίας των δομών, είναι η διατύπωση πρότασης για τις προδιαγραφές μιας «πρότυπης μορφής» οργάνωσης δομών στήριξης γυναικών, αλλά και η οριοθέτηση του ρόλου τους σ' ένα πλαίσιο σχεδιασμού και υλοποίησης πολιτικών ισότητας της Τοπικής Αυτοδιοίκησης.

Η έρευνα πραγματοποιήθηκε το χρονικό διάστημα μεταξύ 1.1.1997 έως 30.7.1997, με τη διακίνηση ερωτηματολογίου σε όλες τις δομές που λειτουργούν στην χώρα μας. Οι συγκεκριμένες δομές επιλέχθηκαν από πίνακα του Κέντρου Ερευνών για Θέματα Ισότητας (Κ.Ε.Θ.Ι.) - Ερευνητικό και Επιμορφωτικό Κέντρο που εποπτεύεται από τη Γενική Γραμματεία Ισότητας - που περιελάμβανε τους φορείς που χρηματοδοτήθηκαν, μέσω της Πρωτοβουλίας NOW, για τη δημιουργία δομών προώθησης της γυναικείας απασχόλησης.

Τα κριτήρια επιλεξιμότητας των δομών για συμμετοχή τους στην έρευνα ήταν :

- I. Η τοπικότητα, η ανάπτυξη δηλαδή δραστηριοτήτων που απευθύνονται σε γυναίκες της περιοχής του τόπου λειτουργίας της δομής
- II. Η συμμετοχή Οργανισμών της Τοπικής Αυτοδιοίκησης (Δήμοι, Νομαρχιακή Αυτοδιοίκηση, Αναπτυξιακές Εταιρείες) στη δημιουργία τους

Στη συνέχεια και μετά από τηλεφωνική επικοινωνία, προέκυψε ότι από ένα σύνολο 26 φορέων που ανταποκρίνονται στα παραπάνω κριτήρια, λειτουργούν σήμερα καθ' οιονδήποτε τρόπο 9 δομές στις οποίες και ταχυδρομήθηκε το ερωτηματολόγιο. Οι απαντήσεις που λάβαμε ήταν 7. Εκφράζονται, όμως επιφυλάξεις για το αν και κατά πόσο ο αριθμός αυτός απεικονίζει την πραγματικότητα, δεδομένου του ασταθούς πλαισίου στο οποίο κινούνται, αλλά και της οικονομικής τους εξάρτησης από την Πρωτοβουλία NOW.

Πιθανόν το διάστημα που συντάσσεται η παρούσα μελέτη κάποιες να έχουν σταματήσει ήδη τη λειτουργία τους, άλλες να βρίσκονται στο στάδιο της επαναλειτουργίας τους ή κάποιες άλλες να ξεκινούν μόλις τώρα.

Θα πρέπει να τονιστεί μάλιστα ότι και από το πρώτο στάδιο της έρευνας προέκυψε η αναγκαιότητα μιας νέας καταγραφής του χώρου ενόψει των ανακατατάξεων που προβλέπονται μετά τις εγκρίσεις - στο πλαίσιο της Πρωτοβουλίας NOW - των προτάσεων των φορέων της Τ.Α. Επίσης αποφασίστηκε η συμμετοχή στους αποδέκτες της έρευνας της Μονάδας Πληροφόρησης Γυναικών του Κ.Ε.Θ.Ι., η οποία παρότι δεν εμπίπτει σε κάποιο από τα κριτήρια επιλεξιμότητας, θεωρήθηκε ότι θα συμβάλλει ουσιαστικά στα συμπεράσματα της έρευνας για δύο κυρίως λόγους :

- I. Γιατί αποτελεί τμήμα του καθ' ύλην αρμόδιου οργανισμού της χώρας μας για την προώθηση θεμάτων ισότητας : Γενική Γραμματεία Ισότητας
- II. Για το ρόλο που προτείνεται να αναλάβει στη σύνδεση των τοπικών δομών στήριξης, τουλάχιστον έτσι όπως αυτός προβλέπεται στο πλαίσιο της Πρωτοβουλίας NOW (Μέτρο Δ.1.4. - ΔΙΑΔΟΣΗ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΩΝ ΚΑΙ ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΣΥΝΕΙΔΗΤΟΠΟΙΗΣΗΣ, Ενέργεια 1.4.1.: ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΗ ΚΑΙ ΔΙΑΧΥΣΗ ΤΕΧΝΟΓΝΩΣΙΑΣ, Δράση 2).

3. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Η διαμόρφωση του ερωτηματολογίου που απετέλεσε, όπως προαναφέρθηκε και το κύριο μεθοδολογικό εργαλείο της συγκεκριμένης έρευνας έγινε με στόχο την αποτύπωση πλήρως και τεκμηριωμένα της πραγματικής κατάστασης του χώρου.

Το ερωτηματολόγιο αρθρώθηκε γύρω από τρεις βασικούς άξονες :

- α. το σύστημα οργάνωσης και λειτουργίας των δομών
- β. τις υπηρεσίες που παρέχουν
- γ. το οικονομικό τους πλαίσιο - βιωσιμότητα.

Το τελικό ερωτηματολόγιο περιελάμβανε 64 συνολικά ερωτήσεις, οι οποίες χωρίζονται στους ακόλουθους 10 τομείς ερωτήσεων :

- * Γενικές πληροφορίες για τη δομή
- * Περιγραφή εγκαταστάσεων και λειτουργίας
- * Νομικό καθεστώς
- * Οργανωτική δομή
- * Βιωσιμότητα
- * Είδος υπηρεσιών / χρήστες
- * Συνεργασία με άλλους φορείς
- * Αξιολόγηση λειτουργίας
- * Προβλήματα λειτουργίας
- * Ενέργειες στήριξης δομών

Για τη διευκόλυνση της συμπλήρωσής του, επιλέχθηκε ο τύπος των κλειστών ερωτήσεων, αφήνοντας πάντοτε πρόσβαση για εναλλακτική απάντηση των ερωτηθέντων. Παράλληλα προβλέφθηκε ικανός αριθμός ανοικτών ερωτήσεων που επέτρεπε τη δυνατότητα ανάπτυξης προσωπικών απόψεων και εκτιμήσεων, στοχεύοντας στην απόκτηση μιας περισσότερο ολοκληρωμένης προσέγγισης των συνθηκών, σημερινών και μελλοντικών και του τρόπου με τον οποίο οι ίδιοι οι υπεύθυνοι των δομών σκέπτονται να τις αντιμετωπίσουν.

Επιπλέον κατά την πορεία της έρευνας αποφασίστηκε η διεξαγωγή, όπου ήταν δυνατόν, προσωπικών συνεντεύξεων επιδιώκοντας, μέσα από την προσωπική επαφή και την παρατήρηση, την όσο το δυνατόν αμερόληπτη και ακριβέστερη εξαγωγή συμπερασμάτων.

Κατά τη φάση σχεδιασμού της έρευνας είχε αποφασιστεί η κωδικοποίηση και μηχανογραφική επεξεργασία των στοιχείων. Λόγω όμως του μικρού δείγματος που προέκυψε, υιοθετήθηκε η άποψη της απλής καταγραφής των απαντήσεων, η οποία δεν μειώνει σε τίποτε τη δυνατότητα αντικειμενικού σχολιασμού.

Δυσκολίες της έρευνας

Μεγάλες δυσκολίες αντιμετώπισε η έρευνα τόσο στον εντοπισμό των δομών όσο και στη συγκέντρωση των ερωτηματολογίων. Η έλλειψη οποιασδήποτε δικτύωσης ή άλλης επικοινωνίας μεταξύ τους ήταν χαρακτηριστική. Η εξακρίβωση των δομών που πραγματικά λειτουργούν, της ακριβούς τους διεύθυνσης ή ενός τηλεφώνου επικοινωνίας αποδείχθηκε μια προβληματική εμπειρία. Το ίδιο αποδείχθηκε στη συνέχεια η προσπάθεια ανεύρεσης κάποιου/ας υπευθύνου, που θα δεσμευόταν προσωπικά για τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου. Εκείνο που δεν ήταν αναμενόμενο και που ουσιαστικά διπλασίασε το χρόνο της έρευνας ήταν η υπερβολική καθυστέρηση στη συμπλήρωση των ερωτηματολογίων από τους αποδέκτες.

Αναγνωρίζουμε καταρχήν το ενδελεχές και κοπιώδες ενός τόσο μακροσκελούς ερωτηματολογίου. Έχοντας όμως υπόψη ότι ήταν η πρώτη φορά που κάποιος επιχειρούσε συστηματικά να διερευνήσει το συγκεκριμένο χώρο, εκτιμήσαμε ότι θα έπρεπε να είμαστε εξαντλητικές στην αναζήτηση της πληροφόρησης, διακινδυνεύοντας ακόμη και το τελικό αποτέλεσμα. Για το λόγο αυτό η Ε.Ε.Τ.Α.Α. είχε προβλέψει παράλληλα τη δυνατότητα διευκρίνισης αποριών ή παροχής οποιωνδήποτε εξηγήσεων θέτοντας για το απαραίτητο διάστημα στη διάθεση των φορέων επιστημονικό προσωπικό υπηρεσίας, που ουδέποτε χρησιμοποιήσαν οι αποδέκτες του ερωτηματολογίου.

Είναι αλήθεια επίσης ότι τα ερωτηματολόγια έφθασαν σε μια ιδιαίτερα κρίσιμη περίοδο, αφού οι περισσότεροι από τους φορείς ήταν απασχολημένοι με την υποβολή νέων προτάσεων στο πλαίσιο των Ευρωπαϊκών Προγραμμάτων. Το γεγονός όμως αυτό δεν δικαιολογεί την αργοπορία – παρά τη συστηματική υπενθύμισή μας – σε κάποιες περιπτώσεις πέντε (5) μηνών στην επιστροφή των ερωτηματολογίων, που δυστυχώς λόγω του μικρού δείγματος έπρεπε να περιμένουμε για την εκπόνηση της μελέτης. Από την άλλη πλευρά, δεν θα πρέπει να παραβλέψουμε τη συνέπεια και τη διάθεση συνεργασίας κάποιων άλλων – που άλλωστε ήταν και οι περισσότεροι – οι οποίοι με το ενδιαφέρον και τη συμβολή τους βοήθησαν ουσιαστικά στην ολοκλήρωση αυτής της ενέργειας.

4. ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ

4.1. Γενικές Πληροφορίες

Σύμφωνα με την επεξεργασία των στοιχείων της πρώτης ενότητας, οι δομές στήριξης γυναικών στη χώρα μας κατανέμονται γεωγραφικά ως εξής :

Στην περιοχή της Πρωτεύουσας (Πλάκα, Περιστερί, Ζωγράφου)	3
Στην περιφέρεια Θεσσαλίας (Καρδίτσα)	1
Στο νομό Κορίνθου (Λουτράκι)	1
Στο νομό Πιερίας (Κατερίνη)	1
Στο νομό Θεσσαλονίκης (Συκιές)	1
Στο νομό Χαλκιδικής (Πολύγυρος)	1

Σε 6 περιπτώσεις ως Υπεύθυνοι της δομής αναφέρονται γυναίκες και σε 2 των περιπτώσεων άνδρες. Λόγω όμως του ιδιαίτερα περίπλοκου νομικού και οργανωτικού πλαισίου, στο οποίο, όπως προκύπτει στη συνέχεια, λειτουργούν οι δομές, δεν μπορεί να διευκρινιστεί εάν ως υπεύθυνος/η εκλαμβάνεται το άτομο που εκπροσωπεί επίσημα τη δομή ή εκείνος/η που έχει την ουσιαστική ευθύνη λειτουργίας της.

4.2. Περιγραφή εγκαταστάσεων και λειτουργίας δομών

Χωροταξικά οι περισσότερες (7 στις 8) δομές εντοπίζουν τη θέση τους στο κέντρο της πόλης ή της περιοχής/στόχου στην οποία απευθύνονται, ενώ μια αναφέρει ότι βρίσκεται πλησίον του κέντρου, σε περιοχή με εύκολη δυνατότητα πρόσβασης.

Αντίθετα, σημαντικές διαφορές εμφανίζονται στην περιγραφή των κτιριακών εγκαταστάσεων, που διαθέτουν τόσο ως προς το εμβαδόν όσο και ως προς το συνολικό αριθμό των χρησιμοποιούμενων χώρων. Αυτό δε, φαίνεται να συναρτάται σε μεγάλο βαθμό με το είδος και το εύρος των υπηρεσιών που παρέχονται. Αναλυτικότερα, 2 από τις δομές διαθέτουν μόνο έναν χώρο - γραφείο, 3 διαθέτουν αίθουσες διδασκαλίας και 4 εμφανίζεται να διαθέτουν ξεχωριστούς χώρους συμβουλευτικής. Αξίζει να σημειωθεί ότι μόνο 2 διαθέτουν χώρο φύλαξης παιδιών. Επίσης γίνεται εμφανές ότι σε 2 περιπτώσεις καταγράφονται ως χώροι της δομής οι γενικότεροι χώροι του οργανισμού στον οποίο ανήκουν.

Σχεδόν όλες οι δομές διαθέτουν τεχνολογικό εξοπλισμό σε ικανοποιητικό επίπεδο (σύγχρονους Η/Υ, fax, τηλεφωνικές γραμμές), δύο απαντούν ότι είναι συνδεδεμένες με σύστημα τηλεδικτύωσης, ενώ 4 στο πλαίσιο παροχής επαγγελματικής κατάρτισης διαθέτουν το απαραίτητο εποπτικό υλικό διδασκαλίας.

Οι 4 από τις δομές είναι εγκατεστημένες και λειτουργούν σε δικούς τους χώρους, ενώ οι υπόλοιπες 4 συστεγάζονται με άλλες υπηρεσίες, όπως Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης, υπηρεσίες της Νομαρχιακής Αυτοδιοίκησης, γραφεία μελετών και σε μια περίπτωση με ιατρείο αλλοδοπών.

Όσον αφορά το οργανωτικό τους σχήμα, 3 από τις δομές απαντούν ότι εκτός από το βασικό χώρο διαθέτουν και παραρτήματα, ενώ μια προβλέπεται να δημιουργήσει στο αμέσως επόμενο διάστημα. Τα παραρτήματα παρέχουν κυρίως πληροφόρηση και συμβουλευτική, ενώ η επικοινωνία μεταξύ δομής και παραρτημάτων επιτυγχάνεται συνήθως τηλεφωνικά ή με τη διενέργεια τακτικών συναντήσεων. Σε μια από τις παραπάνω περιπτώσεις δηλώνεται επίσης ότι τα παραρτήματα παρέχουν και επαγγελματική κατάρτιση, χωρίς όμως αυτό να διευκρινίζεται ή να προκύπτει σχέση με Κέντρο Επαγγελματικής Κατάρτισης.

Ο σχεδιασμός δημιουργίας των δομών ποικίλλει χρονολογικά χωρίς όμως να υπερβαίνει το διάστημα μιας εξαετίας (1991-1997). Έτσι ως πρώτη φάση δημιουργίας μιας δομής εντοπίζεται το 1991, 2 το 1992, 1 το 1993, 2 το 1994, 1 το 1995 και 1 το 1997, ενώ όλες εντάσσουν τη δημιουργία και λειτουργία τους στο πλαίσιο της Πρωτοβουλίας NOW.

Στην ερώτηση για την περιγραφή των σταδίων υλοποίησης της ενέργειας απάντησαν οι 7 δομές. Επίσης, δεν είναι δυνατόν να εξαχθούν από την απάντηση ακριβή συμπεράσματα για μια ακόμη περίπτωση. Από τις υπόλοιπες 6 δομές, διαπιστώνεται ότι οι 4 ακολούθησαν στην φάση της προετοιμασίας τους τη λογική της Πρωτοβουλίας NOW, δηλαδή πρόγραμμα κατάρτισης στελεχών και πειραματική λειτουργία, ενώ 2 αναφέρουν επίσης ότι προηγήθηκε της δημιουργίας έρευνα αγοράς εργασίας στην περιοχή. Η επίσημη λειτουργία σχεδόν όλων σε σχέση με το κοινό τοποθετείται σε σύντομο χρονικό διάστημα μετά τη φάση σχεδιασμού τους και έκτοτε δηλώνουν ότι λειτουργούν συνεχώς, εκτός από μία η οποία διακόπτει τη λειτουργία της κατά διαστήματα λόγω έλλειψης χρηματοδότησης.

4.3. Νομικό καθεστώς

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει στη συνέχεια η εξέταση του νομικού καθεστώτος που λειτουργούν οι δομές μέχρι σήμερα. Κατ' αρχήν στην ερώτηση αν υπήρξε πρόβλεψη του νομικού καθεστώτος αρχικά, 5 δομές απαντούν θετικά, 1 δίνει αρνητική απάντηση, 1 δεν απαντά και η τελευταία δηλώνει ότι τελεί υπό την ευθύνη του οργανισμού στον οποίο ανήκει χωρίς ωστόσο να εξηγεί αν, τότε και με ποιες διαδικασίες κατοχυρώθηκε η λειτουργία της. Από τις 5 δομές οι 2 είχαν προβλέψει τη λειτουργία τους ως αστικές μη κερδοσκοπικές εταιρείες, 1 ως αμιγής διαδημοτική επιχείρηση, 1 με τη σύσταση κοινοπραξίας και 1 ως υπηρεσία ενταγμένη στο πλαίσιο προϋπάρχοντος οργανισμού, στο καταστατικό του οποίου είχε υπάρξει πρόβλεψη.

Η σημερινή μορφή των δομών δεν φαίνεται να διαφοροποιείται από την αρχικά προβλεφθείσα. Οι περισσότερες συνεχίζουν να λειτουργούν με το ίδιο καθεστώς, ενώ 1 ακόμη δείχνει να κατοχυρώνει τη λειτουργία με την ένταξή της σε υπάρχοντα οργανισμό, ύστερα από τροποποίηση του καταστατικού του. Τέλος, στην ίδια ερώτηση αξίζει να συμπεριληφθεί η απάντηση μιας δομής, η οποία δηλώνει ότι δεν έχει νομική μορφή.

Στην επόμενη ερώτηση που αναφέρεται στους λόγους που τις οδήγησαν στην επιλογή της συγκεκριμένης νομικής μορφής, δεν έχουμε απάντηση από 3 δομές. Όσον αφορά στα πλεονεκτήματα της νομικής μορφής που επέλεξαν οι υπόλοιπες 5 δομές, οι απαντήσεις συμφωνούν στην ευελιξία του σχήματος, στη δυνατότητα εμπλοκής περισσότερων τοπικών φορέων και στη διασφάλιση ευρύτερης οικονομικής στήριξης. Ειδικότερα τόσο η αμιγής διαδημοτική επιχείρηση όσο και οι αστικές μη κερδοσκοπικές εταιρείες τονίζουν ότι με τον τρόπο αυτό αποφεύγουν τις χρονοβόρες διαδικασίες στη λήψη αποφάσεων, ενώ παράλληλα διευκολύνονται στην πρόσληψη στελεχών (αποφυγή Α.Σ.Ε.Π.) και στην ανάληψη έργων, κυρίως μέσα από την υποβολή προτάσεων σε προγράμματα της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Αντίθετα, τα δύο τελευταία δημιουργούν πρόβλημα για την κοινοπραξία, η οποία τα εντάσσει στα μειονεκτήματα του νομικού αυτού σχήματος, ενώ πρόβλημα αποτελεί για μια ακόμη δομή, η ένταξη της χρηματοδότησής της στον προϋπολογισμό του οργανισμού που ανήκει.

Ως προς το αν διαθέτουν οι δομές κανονισμό λειτουργίας, 4 απαντούν αρνητικά, 3 δηλώνουν ότι διαθέτουν αν και διαπιστώνεται ότι μια από αυτές εννοεί το καταστατικό της αστικής εταιρείας γενικότερα και 1 δεν απαντά.

4.4. Οργανωτική δομή

Ο μέσος όρος του αριθμού των απασχολούμενων στις δομές σήμερα είναι όπως προκύπτει 4-5 άτομα, εάν εξαιρέσουμε δύο, οι οποίες δηλώνουν ότι απασχολούν από 16 άτομα αντίστοιχα. Μία επίσης δηλώνει ότι απασχολεί 11 άτομα, συγχέοντας όμως, όπως διαπιστώνεται στη συνέχεια από την ανάλυση του προφίλ τους, το σύνολο των συνεργατών της εταιρείας με τους απασχολούμενους στις δραστηριότητες της δομής. Τέλος, μία ακόμη δομή δεν έδωσε αναλυτικότερα στοιχεία των εργαζομένων της.

Από τα δεδομένα που έχουμε υπολογίζεται ότι ο συνολικός αριθμός των ατόμων που εμπλέκονται καθ' οιονδήποτε τρόπο στη λειτουργία των δομών ανέρχεται στους 65, από τους οποίους, όπως είναι φυσικό άλλωστε, οι γυναίκες αποτελούν τη μεγάλη πλειοψηφία (53 έναντι 12 ανδρών). Όσον αφορά τις ειδικότητες του επιστημονικού προσωπικού που απασχολείται με καθεστώς πλήρους ή μερικής απασχόλησης, συναντούμε κυρίως κοινωνιολόγους, οικονομολόγους, ψυχολόγους - κοινωνικούς λειτουργούς χωρίς βέβαια να υστερούν και οι νομικοί, καθώς και οι σύμβουλοι επιχειρήσεων. Ως κύρια αρμοδιότητα στο πλαίσιο της δομής δηλώνουν τη συμβουλευτική (σύμβουλοι επαγγελματικού προσανατολισμού ή σύμβουλοι επιχειρηματικότητας), ενώ δεύτερη κατά σειρά αναφέρεται η ενασχόλησή τους με προγράμματα και μόνο 2 δηλώνουν ως αρμοδιότητά τους την παροχή πληροφόρησης. Επίσης, σε μία περίπτωση η φύλαξη παιδιών συγκαταλέγεται στις αρμοδιότητες του βασικού επιστημονικού προσωπικού, προφανώς διότι η υπηρεσία αυτή αποτελεί κύρια δραστηριότητα της συγκεκριμένης δομής.

Αναλυτικότερα το προφίλ των ανθρώπων που απασχολούνται στις δομές παρουσιάζει την παρακάτω εικόνα:

ΠΙΝΑΚΑΣ 1
ΠΡΟΦΙΛ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ ΣΤΙΣ ΔΟΜΕΣ

Είδος Θέσης	Φύλο		Ειδικότητα	Αρμοδιότητα
	Άνδρες	Γυναίκες		
Α. Διοικητική Ευθύνη		1	Οικονομολόγος	Συντονίστρια ΒΙC
	1		Οικονομολόγος	Γενικός Διευθυντής
	1		Μηχανολόγος	Συνδιαχειριστής
		1	Κοινωνιολόγος	Πρόεδρος Δ.Ε.
		1	Επιχειρηματίας ΣΒΕΕ	Μέλος Δ.Ε.
		1	Νομικός ΑΠΘ	Μέλος Δ.Ε.
	1		Νοσηλεύτης	Μέλος Δ.Ε.
	1		Οικονομολόγος ΣΕΒΕ	Μέλος Δ.Ε.
	1		Πρόεδρος Δ.Σ.	
		1	Κοινωνιολόγος	Διευθύντρια
	1	Χημικός	Διευθύντρια	
Σύνολο (α)	5	6		
Β. Επιστημονικό προσωπικό		1	Νομικός	Νομικές Συμβουλές
		1	Ψυχολόγος	Συμβουλευτική Επιχειρησιακού Σχεδίου
		1	Κοινωνική Λειτουργός	Συμβουλευτική Επαγγελματική Σχεδίου
		1	Εκπαιδευτικός	Συμβουλευτική Επαγγελματικού Σχεδίου
		1	Αρχιτέκτονας	Προγράμματα
		1	Πολιτικός Επιστήμων	Προγράμματα

Είδος Θέσης	Φύλο		Ειδικότητα	Αρμοδιότητα
	Άνδρες	Γυναίκες		
Β. Επιστημονικό προσωπικό		1	Γεωπόνος	Προγράμματα
	1		Η/Υ	Δίκτυα
	1		Μηχανολόγος	Υπεύθυνος Εκπαίδευσης
	1		Διαφημιστής	Υπεύθυνος Δημοσιότητας
	1		Οικονομολόγος	Υπεύθυνος Προγραμμάτων
	1		Νομικός	Νομικές Συμβουλές
		1	Κοινωνική Λειτουργός	Σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού
		1	Ψυχολόγος	Σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού
		1	Κοινωνιολόγος	Σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού
		1	Στατιστικολόγος	Σύμβουλος Επιχειρηματικότητας
		1	Ψυχολόγος	Σύμβουλος Επιχειρηματικότητας
		1	Μάρκετινγκ Μάνατζμεντ	Σύμβουλος Επιχειρηματικότητας
		1	Νομικός	Σύμβουλος Επιχειρηματικότητας
		1	Πολιτικός Επιστήμων	Σύμβουλος
		1	Κοινωνιολόγος	Σύμβουλος
		1	Οικονομολόγος	Σύμβουλος
		1	Διοίκηση Επιχειρήσεων	Σύμβουλος
		1	Κοινωνιολόγος	Διευθύντρια Σπουδών
		7	Κοινωνιολόγοι και Οικονομολόγοι	Συμβουλευτική πληροφόρηση
		1	Ψυχοθεραπεύτρια	Σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού
	1	Μηχανικός Παραγωγής και Διοίκησης	Σύμβουλος Πληροφόρησης	
	1	Νηπιαγωγός	Φύλαξη παιδιών	
	1	Οικονομολόγος	Λογιστική στήριξη	
	1	Νομικός	Στήριξη επιχειρηματιών	
Σύνολο (β)	6	30		

Είδος Θέσης	Φύλο		Ειδικότητα	Αρμοδιότητα
	Άνδρες	Γυναίκες		
Γ. Διοικητική Στήριξη		1	Γραμματέας	Γραμματειακή Υποστήριξη/ Υποδοχή κοινού
		1	ΤΕΙ Λογιστικής	Γραμματεία
		1	Λογίστρια	Λογιστικά
		1	Κοινωνιολόγος	Συμβουλευτική
		1	Οικονομολόγος	Λειτουργία BIC
Κέντρου		1	Γραμματέας	Διοικητική στήριξη
		2	Νηπιαγωγοί	Φροντίδα παιδιών
		1	Καθαρίστρια	
		5	Διοικητικοί	
	1		Οικονομολόγος	Λογιστής
		1	Λογίστρια	Γραμματειακή Υποστήριξη
		2	Γραμματέας	Γραμματειακή Υποστήριξη
Σύνολο (γ)	1	17		

Αξίζει τέλος να σχολιαστεί η κατά φύλο κατανομή του ανθρώπινου δυναμικού σε σχέση με το είδος της θέσης που καταλαμβάνει, η οποία αντανακλά και αναπαράγει ως ένα βαθμό τη γενικότερη εικόνα των γυναικών στην αγορά εργασίας. Όπως παρατηρούμε στον παραπάνω πίνακα, ενώ οι γυναίκες καταλαμβάνουν σχεδόν το σύνολο των στελεχών που απασχολούνται σε θέσεις διοικητικής στήριξης (αναλογία 17 προς 1), τα δεδομένα αλλάζουν σημαντικά υπέρ των ανδρών, όταν αναφερόμαστε σε θέσεις διοικητικής ευθύνης. Η αναλογία γυναικών - ανδρών στα στελέχη που κατέχουν θέσεις αποφασιστικής σημασίας στην οργάνωση των δομών μειώνεται σε 6 προς 5.

Στην ερώτηση αν τα στελέχη τους έχουν παρακολουθήσει επιμόρφωση σχετική με θέματα προώθησης ίσων ευκαιριών, 3 δομές απαντούν όχι. Από τις 5 όμως δομές που απάντησαν ναι, οι 2 εννοούν ως επιμόρφωση τη συμμετοχή των στελεχών τους σε συνέδρια ή σε σεμιναριακού τύπου μαθήματα, κυρίως σε θέματα ανάπτυξης της επιχειρηματικότητας των γυναικών και μόνο τα στελέχη 3 δομών διαπιστώνεται ότι έχουν παρακολουθήσει ολοκληρωμένα προγράμματα κατάρτισης στο συγκεκριμένο τομέα. Ως αντικείμενο των προγραμμάτων, τα οποία ήταν μέσης διάρκειας 5 περίπου μηνών, αναφέρεται η ευαισθητοποίηση σε θέματα απασχόλησης γυναικών, η κατάρτιση στην οργάνωση και λειτουργία κέντρων πληροφόρησης και η εξειδίκευση σε θέματα συμβουλευτικής και επαγγελματικού προσανατολισμού γυναικών.

Η διαδικασία που ακολουθήθηκε κυρίως για τη στελέχωση των δομών βασίστηκε, όπως προκύπτει από 4 απαντήσεις, στην πρόσληψη μετά από πρόσκληση εκδήλωσης ενδιαφέροντος. Μια δομή χρησιμοποίησε παράλληλα την απόσπαση στελεχών από άλλους φορείς, ενώ οι άλλες 3 δηλώνουν ότι η επιλογή των στελεχών τους προήλθε

από την αξιολόγηση των καταρτιζομένων προηγούμενου προγράμματος χωρίς τη μεσολάβηση κάποιας άλλης διαδικασίας.

Το εργασιακό καθεστώς της πλειοψηφίας των απασχολούμενων στις δομές καθορίζεται με συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου και ακολουθούν οι συμβάσεις έργου. Στη συνέχεια και σε περίπου ίδια αναλογία εμφανίζονται οι απασχολούμενες με συμβάσεις αορίστου χρόνου και οι υπάλληλοι φορέων που συμμετέχουν στη λειτουργία της δομής.

Τέλος, στην ερώτηση αν στην πρώτη φάση ή και μετέπειτα υπήρξε καθοδήγηση / στήριξη της δομής και με ποιο περιεχόμενο, 4 απαντούν θετικά. Οι 3 δηλώνουν μόνο κατά την πρώτη περίοδο, η πρώτη σε σχέση με τη λειτουργία της δομής, η δεύτερη σε σχέση με το αντικείμενο των δραστηριοτήτων της, ενώ η τρίτη δεν αναφέρει. Από την απάντηση της τέταρτης δομής, η οποία δηλώνει ότι συνεχίζεται μέχρι σήμερα δεν μπορεί να διευκρινιστεί το περιεχόμενο της παρεχόμενης στήριξης.

4.5. Βιωσιμότητα

Οι Δήμοι και οι Δημοτικές επιχειρήσεις είναι οι βασικοί (σε 5 περιπτώσεις) και μοναδικοί (σε 4 περιπτώσεις) φορείς που συνέβαλαν οικονομικά – εκτός των Κοινοτικών χρηματοδοτήσεων – στη δημιουργία των δομών. Η Νομαρχιακή Αυτοδιοίκηση αναφέρεται ως ο κύριος φορέας χρηματοδότησης για τη δημιουργία της τέταρτης δομής, ενώ για τις υπόλοιπες 2 το ρόλο έχει αναλάβει η Γενική Γραμματεία Ισότητας. Μία από τις δύο τελευταίες αναφέρει επίσης ως φορέα χρηματοδότησης, ιδιωτική εταιρεία, ενώ ενδιαφέρον παρουσιάζει το σχήμα συμβαλλόμενων φορέων μιας ακόμη δομής, η οποία εκτός του Δήμου αναφέρει Κρατικούς (Εθνικός Οργανισμός Πρόνοιας, ΑΠΘ) και Ιδιωτικούς (Σύνδεσμος Βιομηχάνων Βορείου Ελλάδος) φορείς. Όλες οι δομές (1 δεν απάντησε) δηλώνουν ότι υπήρξαν παροχές και σε είδος για τη δημιουργία τους που επικεντρώνονται ως επί το πλείστον στην παραχώρηση χώρου (5 απαντήσεις) και εξοπλισμού (4 απαντήσεις), ενώ 2 επισημαίνουν και την περίπτωση της κάλυψης των λειτουργικών τους εξόδων.

Σήμερα, κύρια πηγή χρηματοδότησης των δομών (1 δεν απάντησε) είναι, όπως αποδεικνύεται, τα Κοινοτικά Προγράμματα. Ωστόσο 2 δηλώνουν επίσης έσοδα από παρεχόμενες υπηρεσίες (έρευνες, φύλαξη παιδιών) και 2 επιπλέον χρηματοδότηση από τον οργανισμό στον οποίο ανήκουν.

Αντίστοιχα, όλες οι δομές απαντούν ότι έχουν επιχειρησιακό σχέδιο για τη συνέχιση της λειτουργίας τους. Στη συνέχεια όμως, από την περιγραφή των κατευθύνσεων και των ενεργειών που προτίθενται να αναπτύξουν, διαπιστώνεται ότι όλες εννοούν την υποβολή προτάσεων στο πλαίσιο των Κοινοτικών Προγραμμάτων. Δύο δομές σχεδιάζουν παράλληλα την αύξηση των εσόδων τους, μέσα από την ανταποδοτικότητα των υπηρεσιών τις οποίες παρέχουν, 1 την άντληση εσόδων με τη μορφή τακτικών εισφορών ή δωρεών από τις ιδιωτικές επιχειρήσεις της περιοχής και 1 ακόμη προβλέπει τη συνέχιση της λειτουργίας της μέσα από την τακτική επιχορήγηση του φορέα στον οποίο είναι ενταγμένη.

4.6. Παρεχόμενες υπηρεσίες

Βασικός τομέας δραστηριότητας των περισσότερων (7) δομών, όπως εμφανίζεται είναι η παροχή υπηρεσιών πληροφόρησης και έπεται η συμβουλευτική. Τέσσερις δομές δηλώνουν ότι παράλληλα παρέχουν επαγγελματική κατάρτιση, η 1 μάλιστα ως κύριο αντικείμενο των υπηρεσιών της, ενώ 1 δηλώνει επίσης ως βασική δραστηριότητα την παροχή υπηρεσιών απασχόλησης παιδιών προσχολικής ηλικίας.

Κατά σειρά προτεραιότητας, η ομάδα στόχος των υπηρεσιών που παρέχονται είναι οι άνεργες (8 δομές), οι εργαζόμενες (7 δομές), οι γυναίκες από κοινωνικά αποκλεισμένες ομάδες (4 δομές).

4.6.a. Πληροφόρηση

Αναφορικά με την πληροφόρηση που παρέχεται, όπως προκύπτει από τις απαντήσεις, αυτή αφορά κυρίως ενέργειες επαγγελματικής κατάρτισης (7 δομές), δημιουργίας επιχειρήσεων (8 δομές) και αναζήτησης εργασίας (7 δομές). Δύο δηλώνουν επίσης ότι παρέχουν πληροφόρηση σε νομικά ζητήματα. Οι πηγές που χρησιμοποιούν για την άντληση της πληροφόρησης είναι περίπου ίδιες για όλες τις δομές, δηλαδή Τύπος, Κρατικές πηγές (ΟΑΕΔ, ΕΟΜΜΕΧ κ.λ.π.), Σύλλογοι, Επαγγελματικά Σωματεία, αλλά και Κέντρα που παρέχουν τις αντίστοιχες υπηρεσίες. Μία δομή αναφέρει επίσης τις επιχειρήσεις της περιοχής, προφανώς στον τομέα της αναζήτησης εργασίας.

Ίδιος περίπου εμφανίζεται και ο τρόπος που ακολουθούν για την παροχή της πληροφόρησης, κυρίως τηλεφωνικά, με ραντεβού ή με τη διοργάνωση ανοικτών συναντήσεων και ημερίδων. Οι εκδόσεις (οδηγός για υποψήφιας επιχειρηματίες) αποτελούν, όπως επισημαίνεται μια ακόμη εναλλακτική διαδικασία πληροφόρησης (1 δομή).

Όσον αφορά στην ερώτηση για το προφίλ των γυναικών που κάνουν χρήση της υπηρεσίας αυτής, έδωσαν στοιχεία 6 δομές.

ΠΙΝΑΚΑΣ 2
ΠΡΟΦΙΛ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΠΟΥ ΖΗΤΟΥΝ ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗ

A. ΗΛΙΚΙΑ	1	2	3	4	5	6	7	8	ΣΥΝΟΛΟ	ΠΟΣΟΣΤΟ
Κάτω των 25 ετών		53	37	59	297	2		10	458	33,53%
26-40 ετών		46	100	94	469	13		35	757	55,42%
41-55 ετών		12	6	28	89	6		10	151	11,05%
									1.366	100,00%

B. ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ	1	2	3	4	5	6	7	8	ΣΥΝΟΛΟ	ΠΟΣΟΣΤΟ
α. Αγαμες		73	79	101	228	7		25	513	37,55%
β. Εγγαμες με παιδιά		10	18	44	575	10		25	682	49,93%
γ. Εγγαμες χωρίς παιδιά		18	32	10	30	4		22	116	8,49%
δ. Ανύπαντρες μητέρες		10	14	4	22	0		5	55	4,03%
									1.366	100,00%

Γ. ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	1	2	3	4	5	6	7	8	ΣΥΝΟΛΟ	ΠΟΣΟΣΤΟ
α. Δεν τελείωσαν το Δημοτικό		2	1	2	2	1		6	14	1,03%
β. Απόφοιτες Δημοτικού		3	0	9	174	2		10	198	14,60%
γ. Απόφοιτες Γυμνασίου/Λυκείου		73	89	108	528	14		20	832	61,36%
δ. Πτυχιούχοι ΑΕΙ/ΤΕΙ		34	54	57	142	5		20	312	23,01%
									1.356	100,00%

Δ. ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	1	2	3	4	5	6	7	8	ΣΥΝΟΛΟ	ΠΟΣΟΣΤΟ
α. Εργαζόμενες		24	25	14	38	16		25	142	10,40%
β. Ανεργες		21	118	70	580	5		15	809	59,22%
γ. Μακροχρόνια άνεργες		45	30	10	110	0		5	200	14,64%
δ. Γυναίκες που αναζητούν εργασία για πρώτη φορά		21	32	30	127	0		5	215	15,74%
									1.366	100,00%

Σύμφωνα με τα δεδομένα του παραπάνω πίνακα, που αναφέρονται σε στοιχεία του τελευταίου χρόνου λειτουργίας των δομών, η πλειοψηφία των γυναικών που προσέρχονται για πληροφόρηση στις δομές στήριξης γυναικών είναι ηλικίας 26-40 ετών, έγγαμες με παιδιά, απόφοιτες κυρίως Γυμνασίου ή Λυκείου και είναι άνεργες.

Ενδιαφέρον παρουσιάζει και η δεύτερη κατά σειρά ομάδα γυναικών που χρησιμοποιεί την υπηρεσία αυτή, η οποία ανήκει στην ηλικιακή κατηγορία των κάτω των 25 ετών, είναι άγαμες, ως προς το εκπαιδευτικό τους επίπεδο εμφανίζονται να έχουν πτυχίο Α.Ε.Ι./Τ.Ε.Ι. και αναζητούν εργασία για πρώτη φορά. Τέλος, όπως είναι αναμενόμενο και όπως προκύπτει από τις απαντήσεις στο συγκεκριμένο ερώτημα, οι γυναίκες ζητούν κυρίως πληροφόρηση για θέσεις εργασίας και ακολουθούν κατά σειρά η δυνατότητα συμμετοχής σε προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης και η ενημέρωση πάνω σε θέματα δημιουργίας επιχειρήσεων.

4.6.β. Επαγγελματική Κατάρτιση

Σε σχέση με την επαγγελματική κατάρτιση, οι βασικοί τομείς εκπαίδευσης που δηλώνουν οι 4 δομές που δήλωσαν ότι παρέχουν αυτή τη δραστηριότητα είναι :

α. ανάπτυξη της επιχειρηματικότητας β. νέες τεχνολογίες και γ. κατάρτιση στη συμβουλευτική διαδικασία (1 δομή). Επίσης, προβλέπουν συνοδευτικά μέτρα που λειτουργούν παράλληλα με την κατάρτιση και εντοπίζονται σε ενέργειες προκατάρτισης (3 δομές), συμβουλευτικής κατά τη διάρκεια του προγράμματος (4 δομές) και φύλαξης παιδιών (3 δομές).

Στην ερώτηση για το πόσες γυναίκες, αφού χρησιμοποίησαν τις υπηρεσίες Πληροφόρησης ή Συμβουλευτικής – αναφέρεται στο χρονικό διάστημα από την έναρξη λει-

τουργίας μέχρι σήμερα – στη συνέχεια εντάχθηκαν στα προγράμματα κατάρτισης της δομής μπορούν να εξαχθούν συμπεράσματα μόνο για 2 (έτος ίδρυσης 1991 και 1993), οι οποίες δηλώνουν 99 και 165 γυναίκες αντίστοιχα.

Ενδεικτικά το προφίλ των γυναικών που παρακολούθησαν τα προγράμματα κατάρτισης των δομών δεν φαίνεται να διαφοροποιείται αισθητά από εκείνο των γυναικών που ζητούν πληροφόρηση. Τουλάχιστον έτσι όπως προκύπτει από τις απαντήσεις των 3 δομών που διέθεσαν τα στοιχεία τους. Ωστόσο εκφράζονται κάποιες επιφυλάξεις για την αντιπροσωπευτικότητα των στοιχείων αυτών, για το κατά πόσο δηλαδή οι συγκεκριμένες κατηγορίες γυναικών αποτελούν και το εν δυνάμει «κοινό» των δομών, δεδομένου ότι τα χαρακτηριστικά των καταρτιζομένων προκαθορίζονται από το σύστημα διαχείρισης της κατάρτισης (Υπουργείο Εργασίας), αλλά και από τις ομάδες - στόχους των ίδιων των Κοινοτικών Προγραμμάτων.

Στον πίνακα που ακολουθεί περιέχονται αναλυτικά τα χαρακτηριστικά των γυναικών που παρακολούθησαν τα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης των 3 από τις 4 δομές που παρέχουν αυτή τη δραστηριότητα.

ΠΙΝΑΚΑΣ 3
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ

Α. ΗΛΙΚΙΑ	1	2	3	4	5	6	7	8	ΣΥΝΟΛΟ	%
Κάτω των 25 ετών			3		41		23		67	24,81%
26-40 ετών			27		113		7		147	54,44%
41-55 ετών			0		56		0		56	20,74%
									270	100,00%

Β. ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ	1	2	3	4	5	6	7	8	ΣΥΝΟΛΟ	%
α. Αγαμες			22		64		20		106	39,26%
β. Εγγαμες με παιδιά			3		114		7		124	45,93%
γ. Εγγαμες χωρίς παιδιά			5		31		3		39	14,44%
Δ. Ανύπαντρες μητέρες			0		1		0		1	0,37%
									270	100,00%

Γ. ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	1	2	3	4	5	6	7	8	ΣΥΝΟΛΟ	%
α. Δεν τελείωσαν το Δημοτικό			0		8		0		8	2,96%
β. Απόφοιτες Δημοτικού			0		7		0		7	2,59%
γ. Απόφοιτες Γυμνασίου/Λυκείου			7		145		25		177	65,56%
δ. Πτυχιούχοι ΑΕΙ/ΤΕΙ			23		50		5		78	28,89%
									270	100,00%

Δ. ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	1	2	3	4	5	6	7	8	ΣΥΝΟΛΟ	%
α. Εργαζόμενες			0		0		0		0	0,00%
β. Ανεργες			30		135		20		185	68,52%
γ. Μακροχρόνια άνεργες			0		32		4		36	13,33%
δ. Γυναίκες που αναζητούν εργασία για πρώτη φορά			0		43		6		49	18,15%
									270	100,00%

Ενθαρρυντικά εμφανίζονται τέλος τα στοιχεία – αναφερόμαστε πάντα στις 2 δομές – για τον αριθμό των γυναικών που βρήκαν δουλειά σχετική με το αντικείμενο επιμόρφωσης μετά την ολοκλήρωση των προγραμμάτων

ΕΤΟΣ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΓΥΝΑΙΚΩΝ	
	Δομή α'	Δομή β'
1991-1996	55	–
1993-1996	–	76

4.6.γ. Συμβουλευτική

Παρόλο που όλες σχεδόν οι δομές απάντησαν ότι παρέχουν συμβουλευτικές υπηρεσίες, μόνο οι 4 έδωσαν αναλυτικότερα στοιχεία για τη δραστηριότητα αυτή. Σε σχέση με το είδος της συμβουλευτικής στήριξης που παρέχεται, διαπιστώνεται ότι αφορά κυρίως σε θέματα προσωπικής - επαγγελματικής ανάπτυξης και σε θέματα αυτοαπασχόλησης (επιχειρηματικό σχέδιο). Επίσης 1 δομή σημειώνει ότι παρέχει συμβουλευτική στήριξη και σε θέματα εργασιακών σχέσεων. Η μέθοδος που ακολουθείται βασίζεται στην ατομική και στην ομαδική προσέγγιση, ενώ 1 δομή συμπληρώνει ότι χρησιμοποιεί και τη διαδικασία της λέσχης εργασίας. Καμιά από τις δομές δεν δηλώνει ότι αμοίβεται για την παροχή της συγκεκριμένης υπηρεσίας, ενώ ενδιαφέρον παρουσιάζει η ανάλυση των στοιχείων σχετικά με τα χαρακτηριστικά των γυναικών που ζητούν την υπηρεσία αυτή συγκριτικά με τις γυναίκες που χρησιμοποιούν τις δύο άλλες υπηρεσίες.

ΠΙΝΑΚΑΣ 4
ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ

Α. ΗΛΙΚΙΑ	1	2	3	4	5	6	7	8	ΣΥΝΟΛΟ	%
Κάτω των 25 ετών		23	25		150			5	203	28,47%
26-40 ετών		24	87		243			45	399	55,96%
41-55 ετών		7	6		88			10	111	15,57%
									713	100,00%

Β. ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ	1	2	3	4	5	6	7	8	ΣΥΝΟΛΟ	%
α. Άγαμες		32	64		145			10	251	35,20%
β. Έγγαμες με παιδιά		8	13		284			45	350	49,09%
γ. Έγγαμες χωρίς παιδιά		8	27		30			5	70	9,82%
δ. Ανύπαντρες μητέρες		6	14		22			0	42	5,89%
									713	100,00%

Γ. ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	1	2	3	4	5	6	7	8	ΣΥΝΟΛΟ	%
α. Δεν τελείωσαν το Δημοτικό		1	0		11			5	17	2,38%
β. Απόφοιτες Δημοτικού		2	0		130			10	142	19,92%
γ. Απόφοιτες Γυμνασίου/Λυκείου		41	76		298			20	435	61,01%
δ. Πτυχιούχοι ΑΕΙ/ΤΕΙ		10	42		42			25	119	16,69%
									713	100,00%

Δ. ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	1	2	3	4	5	6	7	8	ΣΥΝΟΛΟ	%
α. Εργαζόμενες		4	25		12			20	61	7,97%
β. Άνεργες		13	93		320			25	451	58,95%
γ. Μακροχρόνια άνεργες		24	25		47			5	101	13,20%
δ. Γυναίκες που αναζητούν εργασία για πρώτη φορά		13	27		102			10	152	19,87%
									765	100,00%

Έτσι, μολονότι σε γενικές γραμμές παρουσιάζουν την ίδια συμπεριφορά ως προς τις ηλικιακές κατηγορίες, την οικογενειακή κατάσταση και το καθεστώς απασχόλησης, εν τούτοις ως προς το εκπαιδευτικό επίπεδο, η δεύτερη κατά σειρά κατηγορία μετά τις απόφοιτες Γυμνασίου/Λυκείου είναι οι απόφοιτες Δημοτικού και όχι οι Πτυχιούχοι Α.Ε.Ι./Τ.Ε.Ι., όπως στις άλλες δύο περιπτώσεις. Το γεγονός βέβαια δικαιολογείται απόλυτα τόσο από το ρόλο της συμβουλευτικής διαδικασίας όσο και από τη γενικότερη στάση των γυναικών με τα συγκεκριμένα χαρακτηριστικά στο ζήτημα της απασχόλησης.

Εκτός από τις κύρια παρεχόμενες υπηρεσίες, 4 από τις δομές αναφέρουν ότι αναπτύσσουν και άλλες δραστηριότητες όπως διοργάνωση ημερίδων και συναντήσεων, εκδόσεις (περιοδικό «ΣΜΙΛΗ», Ατζέντα Γυναικών) παρουσιάσεις - εκθέσεις γυναικών δημιουργών κ.λ.π.

4.7. Συνεργασία με άλλους φορείς

Όλες οι δομές απαντούν θετικά ως προς το αν έχει αναπτυχθεί συνεργασία με άλλους φορείς της περιοχής. Από την ανάλυση όμως των ενεργειών που πραγματοποιήθηκαν προς αυτή την κατεύθυνση προκύπτει ότι αναφέρονται κυρίως σε ενημερωτικές συναντήσεις που στόχο έχουν μάλλον την εκατέρωθεν πληροφόρηση, χωρίς όμως να στοιχειοθετούν παράλληλα και ένα πλαίσιο ουσιαστικής συνεργασίας. Αξιοσημείωτη διαπιστώνεται μόνο η περίπτωση μίας δομής, η οποία στην προσπάθεια επέκτασης του ρόλου και των δραστηριοτήτων της, συμμετείχε μαζί με τα επιμελητήρια και τους Συνδέσμους Επιχειρήσεων της περιοχής στη διεξαγωγή και στη διοργάνωση ημερίδας με θέμα τη γυνακεία επιχειρηματικότητα.

4.8. Αξιολόγηση λειτουργίας δομής

Όλες οι δομές απαντούν επίσης θετικά στην ερώτηση αν προβλέπεται σύστημα αξιολόγησης της λειτουργίας της. Μία όμως δεν αναφέρει ποιο είναι αυτό, 4 δηλώνουν ως αξιολόγηση την ετήσια ή ανά τρίμηνο έκθεση δραστηριοτήτων της δομής και 2 απαντούν ότι διαθέτουν ένα σύστημα που στηρίζεται στην αξιολόγηση της λειτουργίας από τα ίδια τα στελέχη της. Μόνο 1 δομή δηλώνει τη σύσταση επιτροπής από εξωτερικούς συνεργάτες που όμως αφορά την αξιολόγηση του συνολικού προγράμματος που εντάσσεται η δομή και όχι την ίδια. Τέλος 1 μόνο δομή εμφανίζεται να διαθέτει ολοκληρωμένο σχετικά σύστημα, το οποίο εκτός από την αυτοαξιολόγηση περιλαμβάνει και σύστημα αξιολόγησης της λειτουργίας της από τις γυναίκες - χρήστριες των υπηρεσιών της.

4.9. Προβλήματα λειτουργίας δομής

Οι οικονομικές δυσχέρειες αποτελούν για την πλειοψηφία των δομών (7) το βασικότερο πρόβλημα που αντιμετωπίζουν από την έναρξη της λειτουργίας τους. Σημαντικό επίσης θεωρούν τη μη διάθεση συνεργασίας εκ μέρους των άλλων φορέων, αλλά και την έλλειψη κατάλληλου εξοπλισμού και διαμορφωμένου χώρου. Τελευταίο κατά σειρά προτεραιότητας των απαντήσεων αναδεικνύεται η δυσκολία στην αναζήτηση έγκυρης και έγκαιρης πληροφόρησης. Αξίζει να σημειωθεί ότι η ανεπάρκεια εξειδικευμένου ανθρώπινου δυναμικού, η οποία υπήρξε μια ακόμη επιλογή της συγκεκριμένης ερώτησης δεν επιλέχθηκε από καμία των δομών, εκτιμώντας προφανώς ότι δεν αποτελεί ουσιαστικό πρόβλημα στη λειτουργία τους.

Στην ερώτηση, εν συνεχεία, για τον τρόπο με τον οποίο νομίζουν ότι θα μπορούσαν να αντιμετωπισθούν οι δυσκολίες αυτές, 3 από τις δομές αποφεύγουν να δώσουν απάντηση. Δύο αναφέρουν ως λύση τη συντόμευση της διαδικασίας πληρωμών των κοινωνικών προγραμμάτων ή την αποδέσμευση της χρηματοδότησής τους από αυτά (1 δομή), ενώ προτείνουν επίσης (3 δομές) τη δικτύωση των κέντρων πληροφόρησης και το συντονισμό των ενεργειών για τη διευκόλυνση της πληροφόρησης και της ανταλλαγής εμπειριών. Μια μόνο δομή θεωρεί επίσης ότι η επιμόρφωση των στελεχών μπορεί να παίξει ένα θετικό ρόλο.

4.10. Στήριξη δομής σε κεντρικό επίπεδο

Οι παραπάνω απαντήσεις προλαβαίνουν και κάνουν μάλλον περιττή την επόμενη ερώτηση για την αναγκαιότητα στήριξης των δομών σε κεντρικό επίπεδο, στην οποία συμφωνούν όλες οι δομές. Ενδιαφέρον όμως για το πως οι δομές αντιλαμβάνονται αυτή τη στήριξη παρουσιάζει η επόμενη ερώτηση, η οποία μάλιστα δίνει τη δυνατότητα διαβάθμισης (πολύ - αρκετά - χωρίς σημασία) των τομέων στους οποίους θα πρέπει να δοθεί ιδιαίτερη προσοχή.

ΠΙΝΑΚΑΣ 5
ΠΑΡΟΧΗ ΣΤΗΡΙΞΗΣ ΠΡΟΣ ΤΙΣ ΔΟΜΕΣ

ΤΟΜΕΑΣ	1			2			3			4			5			6			7			8			ΣΥΝΟΛΟ			ΠΟΣΟΣΤΑ %		
	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3
Πληροφόρηση		*	*		*	*		*	*		*	*		*	*		*	*		*	*	5	1	0	83,3	16,7	0,0			
Συντονισμός		*	*		*	*		*	*		*	*		*	*		*	*		*	*	2	2	1	40,0	40,0	20,0			
Αξιολόγηση		*	*		*	*		*	*		*	*		*	*		*	*		*	*	2	1	0	66,7	33,3	0,0			
Παρέμβαση		*	*		*	*		*	*		*	*		*	*		*	*		*	*	2	1	1	50,0	25,0	25,0			
Άλλο Οικονομικά																	*	*		*	*	1	0	0	100	0,0	0,0			

Η πληροφόρηση λοιπόν, όπως επισημαίνεται στον πίνακα είναι ο βασικός τομέας στον οποίο θα πρέπει να δοθεί προτεραιότητα (5 δομές τον αξιολογούν ως πολύ σημαντικό - 1 αρκετά) και ακολουθεί ο συντονισμός ενεργειών και δράσεων σε κεντρικό επίπεδο (οι απαντήσεις μοιράζονται, 2 τον θεωρούν πολύ σημαντικό και 2 αρκετά). Αντίθετα, η ανάπτυξη ενός κεντρικού συστήματος αξιολόγησης της λειτουργίας τους θεωρείται πολύ σημαντική μόνο από 2 δομές (οι άλλες αποφεύγουν να απαντήσουν), ενώ στον ίδιο βαθμό σημαντικότητας (2 δομές μόνο) τοποθετούν και την αναγκαιότητα παρέμβασης κεντρικά για την προώθηση των στόχων τους. Μία δομή συμπληρώνει ένα ακόμη τομέα προτεραιότητας, τον οικονομικό, χωρίς όμως να διευκρινίζει αν επιθυμεί στήριξη στην άσκηση πίεσης για βελτίωση των οικονομικών τους προβλημάτων ή απλώς μια επιπλέον πηγή χρηματοδότησης.

Ενδιαφέρον παρουσιάζει στη συνέχεια και ο τρόπος με τον οποίο οι δομές εκτιμούν ότι μπορεί να επιτευχθεί ο στόχος «στήριξη σε κεντρικό επίπεδο» αξιολογώντας τις δράσεις που πρέπει να αναληφθούν προς αυτήν την κατεύθυνση.

προώθηση της συνεργασίας ανάμεσα σε υπηρεσίες και οργανώσεις αποδεικνύεται ένας ακόμη πολύ σημαντικός τομέας (μόνο όμως για το 66,6%) η ανάπτυξη του οποίου, όπως πιστεύεται κεντρικά θα διευκολύνει το έργο τους.

Ταυτόχρονα εκτιμούν ότι η βοήθεια στην αξιολόγηση των δράσεων για την ισότητα, στην άσκηση πίεσης στο εσωτερικό των κοινωνικών δομών και στην κινητοποίηση φορέων, οργανώσεων είναι χρήσιμη, αλλά όχι ιδιαίτερα σημαντική (ποσοστά 80% και 71,4% αντίστοιχα στην κατηγορία αυτή), ενώ επίσης απλά χρήσιμη θεωρούν και την παροχή εκπαίδευσης των στελεχών τους σε κεντρικό επίπεδο.

Τέλος, η ερώτηση αν θα ενδιέφερε η στήριξη αυτή να ενεργοποιηθεί μέσα από την δημιουργία ενός δικτύου στο οποίο θα ήθελαν να συμμετάσχουν τις βρίσκει όλες σύμφωνες. Εξάλλου ελάχιστες (2 δομές) δηλώνουν ότι είναι μέλη σε κάποιο από τα γνωστά δίκτυα (IRIS, LEI) προώθησης θεμάτων ισότητας, 2 αναφέρουν δίκτυα προφανώς περισσότερο εξειδικευμένα στους στόχους τους (ARTEMIS - ανάπτυξη επιχειρηματικότητας γυναικών, Femmes vers IÆ Emploi - προσανατολισμός και συνοδευτικά μέτρα), 1 αναφέρει κάποια ονόματα δικτύων που όμως σχετίζονται με Κοινωνικά προγράμματα και όχι με θέματα γυναικών, ενώ 3 δομές δεν φαίνεται να συμμετέχουν σε κανένα δίκτυο.

ΠΙΝΑΚΑΣ 7

ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ	1			2			3			4			5			6			7			8			ΣΥΝΟΛΟ			ΠΟΣΟΣΤΑ %		
	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3
Επικοινωνία δομές με άλλες στήριξης		*	*		*	*		*	*		*	*		*	*		*	*		*	*	7	0	0	100,0	0,0	0,0			
Εύρεση εθνικών εταιρών		*	*		*	*		*	*		*	*		*	*		*	*		*	*	0	5	1	0,0	83,3	16,7			
Εύρεση χρηματοδοτήσεων		*	*		*	*		*	*		*	*		*	*		*	*		*	*	7	0	0	100,0	0,0	0,0			
Εύρεση στατιστικών πληροφοριών		*	*		*	*		*	*		*	*		*	*		*	*		*	*	1	6	0	14,3	85,7	0,0			
Ανταλλαγή απόψεων		*	*		*	*		*	*		*	*		*	*		*	*		*	*	5	2	0	71,4	28,6	0,0			
Μεταφορά τεχνογνωσίας		*	*		*	*		*	*		*	*		*	*		*	*		*	*	3	3	1	42,9	42,9	14,3			
Εύρεση διακρατικών εταιρών		*	*		*	*		*	*		*	*		*	*		*	*		*	*	0	5	1	0,0	83,3	16,7			
Προβολή του έργου σας		*	*		*	*		*	*		*	*		*	*		*	*		*	*	3	4	0	42,9	57,1	0,0			
Ηλεκτρονικό ταχυδρομείο		*	*		*	*		*	*		*	*		*	*		*	*		*	*	5	2	0	71,4	28,6	0,0			
Άλλο: (Κοινές πολιτικές για την ισότητα)																				*	*	1	0	0	100,0	0,0	0,0			

Ειδικότερα, όπως προκύπτει από τον πίνακα οι σημαντικότερες υπηρεσίες που θεωρούν ότι θα πρέπει να τους παρέχει το δίκτυο είναι η δυνατότητα πρόσβασης στην επικοινωνία με άλλες δομές ανταλλαγής απόψεων και μεταφοράς τεχνογνωσίας.

5. ΓΕΝΙΚΑ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Όπως έχει ήδη αναφερθεί στο κεφάλαιο της μεθοδολογίας, η διερεύνηση των δομών στήριξης γυναικών στη χώρα μας, που αποτέλεσε και τον βασικό στόχο της εργασίας αυτής, βασίστηκε σε τρεις βασικούς άξονες : α. στο σύστημα οργάνωσης και λειτουργίας τους β. στις παρεχόμενες υπηρεσίες γ. στο οικονομικό τους πλαίσιο.

Πριν προχωρήσουμε στην παρουσίαση των αποτελεσμάτων της έρευνας, θα θέλαμε να επισημάνουμε δύο βασικά προβλήματα που αντιμετωπίσαμε κατά την επεξεργασία των ερωτηματολογίων. Το πρώτο σχετίζεται με τα σημαντικά κενά και ανακολουθίες που διαπιστώθηκαν στη συμπλήρωση των ερωτηματολογίων και το δεύτερο με την ασάφεια που επικρατεί ως προς το περιεχόμενο του όρου «δομή στήριξης γυναικών». Οσον αφορά στο πρώτο, οι περισσότεροι από τους φορείς απέφυγαν να δώσουν απάντηση ή απάντησαν γενικόλογα σε μια σειρά βασικών και «ευαίσθητων» ερωτήσεων που αναφέρονταν κυρίως στο πλαίσιο λειτουργίας τους, στα μελλοντικά σχέδια δράσης τους ή στον τρόπο που σκέπτονται να αντιμετωπίσουν τις δυσκολίες που οι ίδιοι εντόπισαν. Από την άλλη πλευρά διαπιστώθηκαν στις απαντήσεις σημαντικές ανακολουθίες δημιουργώντας έτσι αρκετά ερωτηματικά για την ακρίβειά τους.

Ως προς το δεύτερο πρόβλημα, διακρίναμε ότι επικρατεί μια συγκεχυμένη αντίληψη για το πώς ακριβώς οριοθετείται μια δομή στήριξης. Αυτό είχε ως αποτέλεσμα οι φορείς να εμπλέκουν στις απαντήσεις τους, κυρίως σε θέματα οργάνωσης, τους οργανισμούς που συνέβαλαν στη δημιουργία τους και όχι την ίδια τη δομή. Επιπλέον, η μη αποδέσμευση της ύπαρξης των δομών από τη λογική των Κοινοτικών Προγραμμάτων συνέτεινε ώστε να απαντούν συχνά λαμβάνοντας υπόψη το πλαίσιο του προγράμματος και όχι της δομής.

Παρόλα τα προβλήματα όμως εκτιμούμε ότι η πληροφόρηση που συλλέξαμε μας επέτρεψε να διαμορφώσουμε μια συνολική εικόνα του χώρου και να αποτυπώσουμε πλήρως την πραγματική του κατάσταση.

Όπως προκύπτει από την ανάλυση των ερωτηματολογίων οι δομές παρουσιάζουν σημαντικές διαφορές μεταξύ τους, όχι τόσο ως προς το είδος των παρεχόμενων υπηρεσιών και το οικονομικό τους πλαίσιο όσο ως προς το σύστημα οργάνωσης και λειτουργίας τους. Οι περισσότερες δομές βρίσκονται συγκεντρωμένες μέσα ή γύρω από τα δύο μεγάλα αστικά κέντρα της χώρας, Αθήνα και Θεσσαλονίκη. Το γεγονός αυτό, που βέβαια δείχνει να ακολουθεί ένα γενικότερο χαρακτηριστικό της ελληνικής πραγματικότητας, διαμορφώνει συνθήκες άτυπου αποκλεισμού για μια εξίσου σημαντική πληθυσμιακά ομάδα γυναικών που ζει εκτός των μεγάλων αστικών κέντρων.

Παράλληλα, η πράγματι προνομιακή, ως προς τη δυνατότητα πρόσβασης, θέση των δομών, για τις περισσότερες δεν φαίνεται να στοιχειοθετεί αποτέλεσμα μελετημένης χωροταξικής επιλογής, αλλά μάλλον τυχαίας διαθεσιμότητας χώρου. Το μη προσχεδιασμένο της επιλογής γίνεται ιδιαίτερα εμφανές από την ανομοιογένεια που παρατηρείται στην περιγραφή των κτηριακών εγκαταστάσεων, καθώς και στο είδος των υπηρεσιών με τις οποίες συσχετίζονται. Η λειτουργία δομών με ωφέλιμο χώρο που κυμαίνεται από 20 έως 350 τετραγωνικά μέτρα, η έλλειψη ειδικά διαμορφωμένων χώρων, (που θεωρούνται όμως προϋπόθεση για τις υπηρεσίες τις οποίες δηλώνουν ότι παρέχουν), καθώς και η συνύπαρξή τους με οργανισμούς των οποίων το αντικείμενο συχνά δεν συμβιβάζεται με την ιδιαιτερότητα και τη φιλοσοφία των χώρων αυτών, θέτουν βασικά ερωτήματα για το είδος, αλλά και το ακριβές περιεχόμενο των δραστηριοτήτων που αναπτύσσουν. Παράλληλα όμως το ζήτημα της μη καταλληλότητας του χώρου, που επισημαίνεται ως ένα από τα βασικότερα προβλήματα στη λειτουργία των δομών, προβάλλει έντονα την αναγκαιότητα θεσμοθέτησης μιας σειράς ασφαλέστερων κριτηρίων για τη δημιουργία τους.

Η πλειοψηφία των δομών σήμερα και ύστερα από μια εξαετία προώθησης του θεσμού, εξακολουθεί να λειτουργεί κάτω από ένα ασαφές και ετερόκλητο νομικό πλαίσιο που τους αφαιρεί τη δυνατότητα αυτονόμησης και ανάπτυξης πρωτοβουλιών. Στις περισσότερες των περιπτώσεων ως νομικό καθεστώς εκλαμβάνεται το εταιρικό σχήμα του προγράμματος στο οποίο εντάσσονται ή η λειτουργία τους ως υπηρεσίες οργανισμών μη διασφαλίζοντας όμως συγκεκριμένο πλαίσιο κατοχύρωσης. Θα έλεγε κανείς ότι η απάντηση της δομής που δηλώνει ότι δεν έχει νομική μορφή απεικονίζει με τον καλύτερο δυνατό τρόπο την ρευστότητα, που επικρατεί στον χώρο. Μολονότι η αυτόνομη νομική μορφή δεν αποτελεί, όπως εκτιμάται, τον καθοριστικότερο παράγοντα για την ανάπτυξη της δραστηριότητας των δομών εμφανίζεται εν τούτοις ότι στις περιπτώσεις που υπήρξε, συνέβαλε σημαντικά στην επιβίωση τους ακόμη και σε περιόδους υπολειτουργίας.

Αντίθετα η πολιτική βούληση είναι ο καθοριστικότερος ίσως παράγοντας στήριξης του θεσμού, αφού όπως διαπιστώνεται, εκεί όπου η τοπική εξουσία δηλ. οι Δήμοι περιέβαλαν τη δομή με την ισχύ και το κύρος τους «προοικίζοντάς» την με ένα σαφή ρόλο και πλαίσιο αρμοδιοτήτων, η δομή όχι μόνο συνέχισε τη λειτουργία της, αλλά παρήγαγε και εξακολουθεί να παράγει αξιόλογο έργο.

Αντίστοιχη εικόνα σύγχυσης και δημιουργίας πολλών ερωτημάτων παρουσιάζει και η διερεύνηση της οργάνωσης των δομών από την άποψη του στελεχιακού δυναμικού. Η ύπαρξη μεγάλου αριθμού εξωτερικών συνεργατών σε συνδυασμό με την έλλειψη ενός ικανού πυρήνα μονίμων στελεχών που θα αναλάμβανε ουσιαστικά το βάρος της ανάδειξης των δομών, αδυνατούν να προσδώσουν συγκεκριμένο χαρακτήρα και ταυτότητα στο έργο τους.

Η θετική καταρχήν εντύπωση για το εκπαιδευτικό επίπεδο και το εύρος των ειδικότητων των απασχολούμενων στις δομές, αναιρείται στη συνέχεια από τον τρόπο που οι

ίδιοι/ες προσδιορίζουν το ρόλο τους μέσα σ' αυτές. Για παράδειγμα η έντονη αντίφαση που παρατηρείται μεταξύ της αρμοδιότητας που δηλώνουν ότι κατέχουν οι περισσότεροι/ες (σύμβουλοι επαγγελματικού προσανατολισμού, σύμβουλοι επιχειρηματικότητας) και της κύριας δραστηριότητας των δομών (πληροφόρηση). Επιπλέον, η συμβουλευτική δραστηριότητα έτσι όπως, σύμφωνα με τα στοιχεία, αναπτύσσεται στις δομές, αντιστοιχεί περισσότερο σε μια διαδικασία δυναμικής πληροφόρησης η οποία βασιζόμενη στη βιογραφική προσέγγιση (ανίχνευση - απολογισμό προσόντων) στοχεύει στην ενημέρωση, ενθάρρυνση και ευαισθητοποίηση των ίδιων των γυναικών για την αναζήτηση εργασίας.

Τα παραπάνω φέρνουν στην επιφάνεια αφενός μεν το ζήτημα της μη κατοχύρωσης της ειδικότητας της συμβούλου απασχόλησης – γεγονός που επιτρέπει τη χρησιμοποίηση του όρου κατά το δοκούν – αφετέρου, δημιουργούν εύλογες απορίες για την ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών δεδομένου ότι :

- α. δεν εντοπίζεται καμία προηγούμενη εμπειρία ή ενασχόληση των στελεχών σε θέματα γυναικών
- β. η συγκεκριμένη ειδίκευση δεν αποτελεί αυτονότητα μέρος της επιστημονικής τους κατάρτισης
- γ. ο αριθμός των στελεχών που έχουν παρακολουθήσει αντίστοιχη εκπαίδευση – στην χώρα μας μέσα από ειδικά προγράμματα και κυρίως μέσω των διακρατικών συνεργασιών – αποδεικνύεται ελάχιστος.

Όπως είναι φυσικό, αυτό επηρεάζει άμεσα και τη διαδικασία στελέχωσης των δομών, η οποία συχνά εμφανίζεται πρόχειρη, μη αξιολογική, κινούμενη στη λογική της εξασφάλισης των θέσεων και όχι των πραγματικών αναγκών και απαιτήσεων. Ωστόσο, πέρα από την απουσία του οποιουδήποτε θεσμικού πλαισίου που αυτόματα παραπέμπει και στο αδιαβάθητο της θέσης ιεραρχικά, εκείνο που δημιουργεί την πραγματική της απαξίωση είναι η επαγγελματική αβεβαιότητα που προοιωνίζει. Αξίζει να σημειωθεί δε ότι οι απασχολούμενοι (όπως αναφέρθηκε κυρίως γυναίκες) κάτω από ένα ιδιαίτερα επισφαλές εργασιακό καθεστώς (βραχυπρόθεσμα συμβόλαια που μπορεί να ανανεωθούν, αλλά μπορεί και όχι) με χαμηλόμισθες αμοιβές και χωρίς άλλες κοινωνικές παροχές, καλούνται ουσιαστικά να προωθήσουν την απασχόληση άλλων γυναικών.

Σε ένα τέτοιο πλαίσιο όπου ο καταμερισμός αρμοδιοτήτων είναι αρκετά ρευστός, άρα και ο επιμερισμός ευθυνών δεν είναι εφικτός, η έννοια της αξιολόγησης, που θα συνέβαλε σημαντικά στη βελτίωση της λειτουργίας και των παρεχόμενων υπηρεσιών των δομών, δεν μπορεί παρά να εξαντλείται σε ετήσιες ή τριμηνιαίες εκθέσεις δραστηριοτήτων.

Τέλος, η αίσθηση του περιστατικού και της ρευστότητας που εντοπίζεται στο όλο εγχείρημα, λειτουργεί αρνητικά τόσο αναφορικά με τη δυνατότητα σχεδιασμού και ανάπτυξης ουσιαστικών παρεμβάσεων, όσο και με τη δυναμική διεκδίκηση του ρόλου των δομών τον οποίο σημειωτέον δεν φαίνεται να έχουν κατανοήσει πλήρως. Για το λόγο αυτό οι περισσότερες αδυνατούν να περιγράψουν ολοκληρωμένα ένα σχέδιο

ενεργειών για τη συνέχιση και αναβάθμιση της λειτουργίας τους, πέρα από τις εκάστοτε Κοινοτικές χρηματοδοτήσεις, γύρω από τις οποίες οργανώνουν τη δραστηριότητά τους.

Οι δυσκολίες, χωρίς ομολογουμένως ιδιαίτερη διάθεση αυτοκριτικής, αποδίδονται σε εξωγενείς κατά μια έννοια παράγοντες που σχετίζονται κυρίως με τις οικονομικές δυσχέρειες που αντιμετωπίζουν. Όμως η επίλυση του οικονομικού προβλήματος συνεχίζει, παρά τα βασικά μειονεκτήματα της σχέσης, να συνδέεται άρρηκτα με την ύπαρξη των κοινοτικών χρηματοδοτήσεων.

Για την αντιμετώπιση άλλων προβλημάτων, όπως η έλλειψη διάθεσης συνεργασίας των άλλων, η δυσκολία στην αναζήτηση της πληροφόρησης, οι υπεύθυνοι των δομών δεν φαίνεται να έχουν κάποια στρατηγική αντιμετώπισης. Η δικτύωση, η οποία θα συνέβαλε σημαντικά στην ενίσχυση και ισχυροποίηση της θέσης τους δεν εμφανίζεται ως προτεραιότητα δράσης, παρότι στη συνέχεια δεν την αποκλείουν ως ένα πλαίσιο στήριξης του έργου τους.

Η αναγκαιότητα στήριξης των δομών από ένα κεντρικό φορέα αναγνωρίζεται ως ιδιαίτερα σημαντική, αντιδρώντας όμως αρκετά αυτάρεσκα, στον τρόπο με τον οποίο εννοούν το περιεχόμενό της. Όπως προκύπτει από τις απαντήσεις τους, οι δομές επιζητούν υποβοήθηση στο έργο τους, χωρίς όμως να αποδέχονται ένα ρυθμιστικό ρόλο του φορέα.

Οι δράσεις που θα πρέπει κατά τη γνώμη τους, να αναληφθούν προς αυτή την κατεύθυνση, πρέπει να αφορούν κυρίως τη μελέτη και διάδοση μεθόδων για καινοτόμες δράσεις, τη συλλογή και παροχή πληροφόρησης, αλλά και τις ενέργειες ευαισθητοποίησης της κοινής γνώμης για τις διακρίσεις σε βάρος των γυναικών.

Τέλος ενδεικτικό για το πως οι δομές αντιλαμβάνονται το ρόλο τους μέσα στη διαδικασία προώθησης του «ζητήματος της ισότητας» αποτελεί το γεγονός ότι η ανάληψη πρωτοβουλιών που έχουν στόχο την έρευνα, την κινητοποίηση φορέων και οργανώσεων καθώς και την άσκηση πίεσης για την προώθηση ίσων ευκαιριών εκτιμώνται ως λιγότερο σημαντικές στην υποστήριξη του έργου τους. Όπως διαπιστώνεται λοιπόν, οι δομές ενδιαφέρονται και προσανατολίζονται κυρίως το έργο τους στην αντιμετώπιση άμεσων προβλημάτων σε σχέση με την προοπτική απασχόλησης των γυναικών, επιλέγοντας ίσως ένα λιγότερο επιτελικό έργο στα θέματα προώθησης ίσων ευκαιριών. Η επιλογή αυτή, η οποία έρχεται σε απόλυτη ταύτιση με το σκοπό της δημιουργίας τους, αλλά και με τους γενικότερους στόχους της πολιτικής στην οποία εντάσσονται, οδηγεί παράλληλα στη διαμόρφωση μιας σειράς σκέψεων για την οριοθέτηση του ρόλου τους στο πλαίσιο μιας τοπικής εξουσίας.

5.1. Πρόταση

Παρά τους προβληματισμούς που γεννά η παρουσίαση των παραπάνω συμπερασμάτων, η αναγκαιότητα στήριξης των δομών θα πρέπει να θεωρείται ως δεδομένη. Η ιδιαιτερότητα της γυναικείας απασχόλησης που επέβαλε, όπως αναπτύχθηκε στην

Εισαγωγή, την υιοθέτηση μιας πιο ολοκληρωμένης προσέγγισης του ζητήματος αποτελούν το πρώτο πεδίο πίεσης για την υλοποίησή τους. Τα ενθαρρυντικά συμπεράσματα που προκύπτουν από την ποσοτική ανάλυση των στοιχείων των γυναικών - χρηστριών και πιστοποιούν με τον καλύτερο τρόπο τη «ζήτηση» των παρεχόμενων υπηρεσιών, απαιτούν τη συνέχιση και αξιοποίηση της δημιουργίας τους. Δημιουργία όμως που δεν μπορεί να εγγραφεί ως αποτέλεσμα κοινωνικής δυναμικής, αλλά μάλλον εκ των άνω προς τα κάτω παρέμβασης, γεγονός που στέρησε από την αρχή στο θεσμό το έρεισμα και τη δυνατότητα εκ των κάτω πίεσης για την αποδοχή του.

Παράλληλα η προσπάθεια τοπικών αρχών και παραγόντων να αξιοποιήσουν όσο το δυνατόν περισσότερο τις δυνατότητες των κοινοτικών κονδυλίων, δεν βοήθησε στη διαμόρφωση ενός πλαισίου οργάνωσης και λειτουργίας των δομών που θα συνέβαλε σημαντικά στην ενδυνάμωση του θεσμού και των προοπτικών του. Ο ρόλος, όμως της Αυτοδιοίκησης στη στήριξη των δομών παραμένει καθοριστικός. Πρώτον γιατί αποτελεί το μοναδικό σύστημα τοπικής εξουσίας που διαθέτει τις απαραίτητες θεσμικές, οργανωτικές και χρηματοδοτικές δυνατότητες που μπορούν να διασφαλίσουν την κατοχύρωση των δομών και ταυτόχρονα να εγγυηθούν την αυτονομία στην ανάπτυξη των δραστηριοτήτων τους.

Δεύτερον, γιατί η Αυτοδιοίκηση με το πολιτικό βάρος που διαθέτει και τη συμμετοχή της σε ευρωπαϊκά δίκτυα μπορεί να συμβάλει ουσιαστικά στη δικτύωση (δεύτερο, μετά τον οικονομικό, σε σπουδαιότητα παράγοντα για την επιβίωση των δομών) σε εθνικό και σε ευρωπαϊκό επίπεδο, αναβαθμίζοντας έτσι το κύρος του θεσμού και βγάζοντας τις περισσότερες από τον απομονωτισμό και την αφάνεια. Τρίτον, γιατί η Αυτοδιοίκηση μπορεί να αναλάβει μέσω των υπηρεσιών και των οργάνων της, πρωτοβουλίες που να εξασφαλίζουν την ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών των δομών, αλλά και την ανάπτυξη του στελεχιακού τους δυναμικού, θεσπίζοντας συγχρόνως ένα ειδικό εργασιακό καθεστώς για την κατοχύρωσή τους.

Τέλος, το θεσμικό πλαίσιο και η πολυετής εμπειρία της Αυτοδιοίκησης στην ίδρυση και στήριξη «επιχειρήσεων κοινωνικής οικονομίας» (επιχειρήσεις των οποίων η λειτουργία διέπεται από τη λογική του κοινωνικού οφέλους και όχι του κέρδους), διευρύνει το οικονομικό χώρο των δομών και αυξάνει την πιθανότητα βιωσιμότητάς τους. Αξιοποιώντας τις δυνατότητες των ΟΤΑ μπορεί να στραφούν στην αναζήτηση και άλλων, πέραν των κοινοτικών, πηγών χρηματοδότησης από δημόσιους και ιδιωτικούς φορείς, αλλά και στην άσκηση οικονομικής δραστηριότητας για την πραγματοποίηση εσόδων (ανταποδοτικότητα παρεχόμενων υπηρεσιών).

Από την άλλη πλευρά όμως η κατοχύρωση του θεσμού αποτελεί πρόκληση και για την ίδια την Αυτοδιοίκηση, προσφέροντας στην τελευταία ένα πολύτιμο εργαλείο στην ανάπτυξη αυτόνομης πολιτικής σε θέματα ισότητας. Η ύπαρξη των δομών στήριξης των γυναικών σε συνδυασμό με το νέο θεσμό των Γραφείων Ισότητας, που προωθείται στο επίπεδο της Νομαρχιακής Αυτοδιοίκησης, διαμορφώνουν, ίσως για πρώτη φορά

στη χώρα μας, ένα ολοκληρωμένο μηχανισμό παρέμβασης της Αυτοδιοίκησης στον τομέα των ίσων ευκαιριών.

Ο ρόλος των δομών στο πλαίσιο που περιγράφεται, όπως και οι ίδιες τον κατανοούν άλλωστε, επικεντρώνεται στην άμεση επαφή με τις γυναίκες της περιοχής (ανίχνευση αναγκών, καταγραφή προβλημάτων, εμφύχωση, προώθηση σε θέσεις εργασίας κ.λ.π.). Σε ένα δεύτερο βαθμό και σύμφωνα με τις αρμοδιότητες του, το Γραφείο Ισότητας (βλ. Εγχειρίδιο Ε.Ε.Τ.Α.Α. - Προώθηση πολιτικών ισότητας ευκαιριών στο χώρο της Αυτοδιοίκησης) συνεργαζόμενο στενά με το προσωπικό των δομών μπορεί να γνωμοδοτεί, να συντονίζει αλλά και να πιέζει τους Οργανισμούς της Αυτοδιοίκησης για την ανάληψη και εφαρμογή δράσεων ευρύτερου περιεχομένου υπέρ των γυναικών της περιοχής.

Βασική προϋπόθεση όμως για την επιτυχία και την αποτελεσματικότητα του σχήματος αποτελεί η δραστηριοποίηση Επιτροπής Γυναικών Αιρετών, η οποία στηρίζοντας και στηριζόμενη από το έργο των δομών και του Γραφείου Ισότητας θα θέτει τα θέματα των γυναικών στο επίπεδο των πολιτικών αποφάσεων. Υπενθυμίζεται εδώ ότι στο νομαρχιακό επίπεδο προβλέπεται η σύσταση Ν.Ε. Ισότητας, ενώ στο επίπεδο των Δήμων δεν υπάρχει τέτοια θεσμική πρόβλεψη. Ταυτόχρονα όμως τονίζεται η αποσπασματική λειτουργία των Ν.Ε.Ι. και των Γραφείων Ισότητας, όπως καταδεικνύεται σε άλλο μέρος της παρούσας μελέτης. Η ουσιαστική δικτύωση των επιπέδων των αιρετών, του Γραφείου Ισότητας και των τοπικών δομών στήριξης γυναικών αποτελεί τον ενδεδειγμένο τρόπο συστηματικής και ολοκληρωμένης παρέμβασης υπέρ της προώθησης της ισότητας. Στο βαθμό λοιπόν που η σύγχρονη εποχή αναδεικνύει σε μείζον πολιτικό θέμα το ζήτημα των ίσων ευκαιριών ανδρών και γυναικών στην απασχόληση, αλλά και στην κοινωνία γενικότερα, στρατηγική επιλογή της Αυτοδιοίκησης θα πρέπει να είναι η πραγματική δραστηριοποίηση του υπάρχοντος πλαισίου για την προώθησή της.

ΠΡΟΤΥΠΗ ΔΟΜΗ ΣΤΗΡΙΞΗΣ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΤΗΣ Τ.Α.

Κύρια Βενιοπούλου

Στο κεφάλαιο αυτό θα εξετάσουμε τα βασικά στοιχεία μιας πρότυπης Δομής Στήριξης Γυναικών, με έμφαση στους διάφορους τύπους υπηρεσιών που μπορεί να παρέχει μια τέτοια δομή. Στόχος του κεφαλαίου είναι να παρέξει ένα γενικό πλαίσιο για την ίδρυση και στελέχωση δομών στήριξης γυναικών από την Αυτοδίοικηση, έτσι ώστε να μπορέσουν να αξιοποιηθούν και να βελτιωθούν οι δομές που έχουν ήδη δημιουργηθεί και να ιδρυθούν τυχόν νέες αντιμετωπίζοντας κατά το δυνατόν λιγότερες δυσκολίες.

Πριν προχωρήσουμε στην παρουσίαση των στοιχείων αυτών, θα πρέπει να τονίσουμε ότι η απόφαση για την ίδρυση μιας δομής στήριξης γυναικών, θα πρέπει να στηρίζεται στη διερεύνηση των αναγκών και του προφίλ των γυναικών της περιοχής καθώς και των συναφών υπηρεσιών που υπάρχουν ήδη στην περιοχή. Παραδείγματος χάρη, αν στην περιοχή λειτουργεί κάποια υπηρεσία στήριξης της επιχειρηματικότητας, η σχεδιαζόμενη δομή δεν θα πρέπει να επικαλύψει αυτή την υπηρεσία, παρέχοντας στις γυναίκες γνώσεις σύνταξης επιχειρηματικού σχεδίου, αλλά να περιοριστεί στην τόνωση της αυτοπεποίθησης των υποψήφιων γυναικών επιχειρηματιών για να απευθυνθούν στην υπηρεσία αυτή. Ομοίως, αν η περιοχή είναι ημιαστική και αραιοκατοικημένη και το επίπεδο εκπαίδευσης του πληθυσμού είναι σχετικά χαμηλό, είναι αρκετά δύσκολη η διοργάνωση εργαστηρίων ανέργων γυναικών για ανάπτυξη δεξιοτήτων αναζήτησης δουλειάς.

Πέρα από τη διερεύνηση αυτή, η οποία καθορίζει σε μεγάλο βαθμό, τον τύπο των υπηρεσιών – και επομένως το είδος του προσωπικού που θα τις στελεχώσει – που θα παρέχει η δομή, η απόφαση για την ίδρυση μιας δομής στήριξης γυναικών, θα πρέπει να στηρίζεται και σε μια μελέτη βιωσιμότητας. Μέσα από τα πορίσματα της μελέτης θα προκύπτουν τα αναγκαία κεφάλαια για την ίδρυση της δομής, οι πόροι που απαιτούνται για τη συνέχιση της λειτουργίας της, οι πηγές χρηματοδότησης, οι τακτικές δαπάνες λειτουργίας, η ενδεδειγμένη νομική της μορφή καθώς και ο μέσος αριθμός γυναικών χρηστών τον οποίο οφείλει να εξυπηρετεί, σύμφωνα με τα δημογραφικά δεδομένα της περιοχής.

1. ΝΟΜΙΚΗ ΜΟΡΦΗ - ΟΡΓΑΝΟΓΡΑΜΜΑ

Όπως είναι φανερό και από τα αποτελέσματα της έρευνας των δομών στήριξης γυναικών που εξακολουθούν να λειτουργούν σήμερα στην Ελλάδα, δεν υπάρχει ενιαία νομική μορφή για μια Δομή Στήριξης Γυναικών. Η επιλογή της νομικής μορφής οφείλει να είναι αποτέλεσμα προηγούμενης μελέτης των δυνατοτήτων της ενδιαφερόμενης

Δημοτικής Αρχής, ανάλογα με τις οικονομικές της δυνατότητες, τα λοιπά νομικά πρόσωπα, επιχειρήσεις και υπηρεσίες τα οποία της ανήκουν ή στα οποία συμμετέχει, τη διαθεσιμότητα συγκεκριμένων ατόμων και πόρων που θα χρειαστούν για τη λειτουργία της δομής, σύμφωνα με το σχέδιο δράσης της και τις κοινωνικο-οικονομικές ανάγκες των γυναικών της περιοχής.

Μια τέτοια δομή μπορεί, σύμφωνα με το ισχύον θεσμικό πλαίσιο, να είναι αυτοτελές νομικό πρόσωπο και επομένως μπορεί να είναι αστική μη κερδοσκοπική εταιρία, δημοτική ή διαδημοτική επιχείρηση ή νομικό πρόσωπο ιδιωτικού δικαίου ή οργανισμός. Είναι προφανές ότι στο νομικό αυτό πρόσωπο, οποιαδήποτε κι αν είναι η συγκεκριμένη μορφή του, η Αυτοδιοίκηση μπορεί είτε να αποτελεί τον μοναδικό εταίρο είτε να συμμετέχει από κοινού με άλλους τοπικούς ή /και εθνικούς φορείς. Είναι όμως εξ ίσου δυνατόν η λειτουργία της δομής να ενταχθεί νομικά μέσα στην κοινωνική υπηρεσία του Δήμου ή σε τυχόν άλλες προϋπάρχουσες δομές παροχής στήριξης και φροντίδας για συγκεκριμένες κοινωνικές ομάδες (π.χ. Τσιγγάνοι, χρήστες ναρκωτικών ουσιών, άτομα με ειδικές ανάγκες, κ.ο.κ.). Η πιθανή μετεξέλιξη δημοτικών κοινωνικών υπηρεσιών σε κέντρα κοινωνικής φροντίδας δημιουργεί επίσης τις προϋποθέσεις για την ίδρυση και λειτουργία πολυδύναμων μονάδων / κέντρων τα οποία θα παρέχουν εξειδικευμένες υπηρεσίες κοινωνικής στήριξης ταυτόχρονα σε διαφορετικές πληθυσμιακές ομάδες, ανάλογα με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά της τοπικής κοινωνίας.

Είναι προφανές ότι το νομικό καθεστώς που διέπει τη λειτουργία μιας δομής στήριξης γυναικών δεν είναι καθοριστικό για την οργάνωση και την ανάπτυξη των υπηρεσιών της. Αυτό που πρέπει να τονιστεί είναι ότι, ανεξάρτητα από τη νομική μορφή και ιδίως σε περίπτωση ένταξης της δομής σε άλλο νομικό πρόσωπο ή υπηρεσία, θα πρέπει ρητά να διασφαλίζεται η λειτουργική αυτοτέλεια της δομής μέσω ξεχωριστού προϋπολογισμού, χώρων και προσωπικού, όπως θα αναλυθεί με λεπτομέρεια στις επόμενες ενότητες.

Η νομική μορφή που θα επιλεγεί καθορίζει σε κάποιο βαθμό και το οργανόγραμμα της δομής, δηλαδή το κατά πόσον θα υπάρχει διοικητικό συμβούλιο, γενικός διευθυντής, οικονομική υπηρεσία ή προϊστάμενοι τμημάτων. Ωστόσο, το ουσιαστικό μέρος του οργανογράμματος προκύπτει από τις διάφορες υπηρεσίες που παρέχει η δομή και οι οποίες με τη σειρά τους επηρεάζονται από τον τύπο της δομής που έχει επιλεγεί και από τις τοπικές κοινωνικές και οικονομικές συνθήκες των γυναικών. Για τους λόγους αυτούς δεν θα αναφερθούμε σε συγκεκριμένο πρότυπο οργανόγραμμα, αλλά στις επόμενες ενότητες θα εξετάσουμε τις διάφορες υπηρεσίες καθώς και τις οριζόντιες λειτουργίες μιας δομής με τρόπο ώστε να διευκρινίζονται οι αντίστοιχες ανάγκες σε προσωπικό και σε επίπεδα ευθύνης.

2. ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΙ ΠΟΡΟΙ

Για να μπορεί η δομή στήριξης γυναικών να λειτουργήσει ικανοποιητικά θα πρέπει να έχει επάρκεια οικονομικών πόρων, ανάλογων με το σχέδιο δράσης της και τον προϋπολογισμό της. Οι πόροι αυτοί στην περίπτωση της Αυτοδιοίκησης παρέχονται

κυρίως από τον τακτικό προϋπολογισμό του Δήμου και από χρηματοδοτήσεις μέσω Ευρωπαϊκών προγραμμάτων. Όμως, όπως φαίνεται και από τα αποτελέσματα της έρευνας, η εξάρτηση από τις Κοινοτικές χρηματοδοτήσεις επηρεάζει σε πολύ μεγάλο βαθμό τη λειτουργία των δομών, φθάνοντας να αλλοιώνει τα χαρακτηριστικά τους. Εξ άλλου, η ευρωπαϊκή εμπειρία¹ από τη λειτουργία αντίστοιχων δομών καταδεικνύει την αναγκαιότητα αξιοποίησης νέων μορφών χρηματοδότησης όπως είναι οι χορηγίες από επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα, ή η εφαρμογή της ανταποδοτικότητας σε μέρος των υπηρεσιών της δομής μέσω της πώλησης προϊόντων και υπηρεσιών που παρέχει η δομή σε επιχειρήσεις ή και σε άτομα ανάλογα με την οικονομική επιφάνεια των τελευταίων. Για παράδειγμα, η δομή μπορεί να χρεώνει τις υπηρεσίες της προς εργαζόμενες γυναίκες ενώ τις ίδιες υπηρεσίες μπορεί να παρέχει δωρεάν προς τις άνεργες. Ομοίως, μπορεί να αναλαμβάνει την εκπόνηση μικρών μελετών για τις γυναίκες της περιοχής για λογαριασμό κάποιου φορέα έναντι αμοιβής ή να χρεώνει τις επιχειρήσεις που βρίσκουν προσωπικό μέσω των υπηρεσιών της.

Η δυνατότητα της δομής να αξιοποιήσει χορηγίες ή να λειτουργήσει εν μέρει ανταποδοτικά συνδυάζεται άμεσα με τη νομική μορφή που έχει. Για το λόγο αυτό τονίζεται και πάλι η αναγκαιότητα λεπτομερούς μελέτης για το θεσμικό πλαίσιο και την οικονομική βιωσιμότητα της δομής, πριν από την ίδρυσή της.

Ανεξάρτητα πάντως από τη νομική μορφή και τις πηγές χρηματοδότησης που διαθέτει μια δομή, είναι αναγκαία η ύπαρξη ετήσιου προϋπολογισμού. Ο προϋπολογισμός αυτός θα πρέπει να απεικονίζει εκτός από τις πάγιες λειτουργικές δαπάνες (ενοίκια, φωτισμός, αμοιβές προσωπικού κ.λ.π.) τις προβλεπόμενες δαπάνες υλοποίησης του σχεδίου δράσης της δομής (π.χ. ανάπτυξη μιας νέας πιλοτικής υπηρεσίας για μετανάστριες ή διεύρυνση των ωρών λειτουργίας του κέντρου φύλαξης παιδιών, κ.ο.κ.) καθώς και τις προβλεπόμενες πηγές χρηματοδότησης όλων των δράσεων της δομής. Αντίστοιχα, στο τέλος της κάθε χρονιάς, θα πρέπει να συντάσσεται απολογισμός, έτσι ώστε να παρακολουθείται στενά και αποτελεσματικά η λειτουργία της δομής και η επιτυχία ή τα προβλήματα που τυχόν αντιμετωπίζει.

Η εκπόνηση αναλυτικού προϋπολογισμού και απολογισμού θα πρέπει να γίνεται ανεξάρτητα από την ύπαρξη ή μη αυτοτελούς οικονομικής υπηρεσίας. Είναι προφανές ότι εάν η δομή είναι ενταγμένη στα πλαίσια μίας άλλης δημοτικής επιχείρησης ή οργανισμού, η συνολική οικονομική λειτουργία θα παρακολουθείται από το αντίστοιχο λογιστήριο. Όμως, στη μελέτη της δομής θα πρέπει να προβλεφθεί η ύπαρξη ατόμου επιφορτισμένου με τη λεπτομερή παρακολούθηση των οικονομικών στοιχείων της δομής, το οποίο θα είναι επιφορτισμένο με την κατάρτιση του προϋπολογισμού και του απολογισμού και την καθημερινή οικονομική διαχείριση της δομής.

¹ Βλ. Veniopolou K. Vocational Counselling for Women in the E.U., European Commission, 1995, Deroure F. Accompanying measures in Women's training, European Commission, 1990

3. ΟΡΙΖΟΝΤΙΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ / ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΕΣ ΔΟΜΗΣ ΣΤΗΡΙΞΗΣ ΓΥΝΑΙΚΩΝ

Οποιοδήποτε τύπο κι αν υιοθετήσει μια δομή, με βάση τον οποίο θα διαρθρώσει τις υπηρεσίες που παρέχει προς τις γυναίκες της περιοχής και κατά συνέπεια θα ορίσει το ελάχιστο προσωπικό και χώρους που πρέπει να διαθέτει, υπάρχει μια σειρά λειτουργιών που καλείται να επιτελέσει ανεξάρτητα από αυτόν.

Οι λειτουργίες αυτές με τις αντίστοιχες θέσεις εργασίας και τα ανάλογα προσόντα, είναι οι ακόλουθες:

3.1. Διεύθυνση της δομής

Μια δομή στήριξης γυναικών θα πρέπει να διαθέτει ένα άτομο που θα καλύπτει το ρόλο του επιστημονικού και διοικητικού διευθυντή της δομής. Αυτό το άτομο είναι αναγκαίο, ανεξάρτητα από την όποια ανώτατη διοικητική μονάδα ευθύνης προβλέπει η νομική μορφή της δομής, δηλ. Διοικητικό συμβούλιο, πρόεδρο κ.λ.π.

Ο επιστημονικός και διοικητικός διευθυντής έχει τις αντίστοιχες εκτελεστικές και αποφασιστικές εξουσίες του γενικού διευθυντή μιας ανώνυμης εταιρίας, δηλαδή αναφέρεται άμεσα στο διοικητικό συμβούλιο από το οποίο παίρνει γενικές κατευθύνσεις, συντονίζει το έργο της δομής, εποπτεύει το προσωπικό, παίρνει αποφάσεις σχετικές με την καθημερινή λειτουργία της και εισηγείται προς το διοικητικό συμβούλιο αναφορικά με αλλαγές στις δράσεις και τις υπηρεσίες που παρέχει.

Σε περίπτωση που η δομή αποτελεί τμήμα ενός ευρύτερου οργανισμού, το στέλεχος αυτό μπορεί να αναφέρεται στον γενικό διευθυντή του οργανισμού. Είναι όμως απαραίτητη η ύπαρξη ενός ατόμου επιφορτισμένου αποκλειστικά με τη γενική διεύθυνση και συντονισμό της δομής, για να μπορεί να κατευθύνει τη λειτουργία της και να συμβάλει στην ισορροπημένη λειτουργία και ανάπτυξη του ευρύτερου οργανισμού.

Το διευθυντικό αυτό στέλεχος πρέπει να διαθέτει τόσο επιστημονική επάρκεια σε θέματα σχετικά με τις υπηρεσίες που παρέχει η δομή όσο και διεθυντική εμπειρία για να μπορεί να ανταποκριθεί με επιτυχία στα καθήκοντά του. Με δεδομένο ότι η δομή απευθύνεται αποκλειστικά στο γυναικείο πληθυσμό, ενδείκνυται το στέλεχος αυτό να είναι γυναίκα.

3.2. Γραμματεία / υποδοχή

Δεδομένου ότι η δομή, ανεξάρτητα από τις όποιες συγκεκριμένες λειτουργίες παρέχει προς τις γυναίκες της περιοχής, είναι ανοιχτή προς το γυναικείο κοινό, χρειάζεται ένα άτομο που θα υποδέχεται το κοινό και θα το κατευθύνει προς τις ανάλογες υπηρεσίες ή τμήματα. Ανάλογα με τον όγκο δουλειάς που αντιμετωπίζει η δομή, το άτομο αυτό μπορεί να επαρκεί για την υποδοχή του κοινού, την τήρηση κάποιων σχετικών στατιστικών στοιχείων και του βασικού αρχείου χρηστών της δομής (ονοματεπώνυμο, ηλικία, οικογενειακή κατάσταση, επαγγελματική κατάσταση, επίπεδο εκπαίδευσης, λόγος επίσκεψης στη δομή), τη στελέχωση του τηλεφωνικού κέντρου της δομής καθώς και την παροχή γραμματειακών υπηρεσιών προς τα στελέχη της δομής.

Στο βαθμό που η δομή δέχεται μεγάλο όγκο αιτημάτων, είτε τηλεφωνικών είτε μέσω επισκέψεων, είναι πιθανόν να μην επαρκεί ένα άτομο για την κάλυψη των αναγκών υποδοχής και γραμματείας και η θέση αυτή να διαχωριστεί σε δύο διαφορετικές θέσεις εργασίας.

Το άτομο που θα στελεχώσει τη θέση της γραμματείας / υποδοχής θα πρέπει να είναι γυναίκα, να έχει γραμματειακή εμπειρία (τήρηση ραντεβού, τήρηση αρχείων, γνώσεις ηλεκτρονικού υπολογιστή) και να λάβει συγκεκριμένη εκπαίδευση σχετικά με την υποδοχή του κοινού και την εξυπηρέτηση του τηλεφωνικού κέντρου.

Σε περίπτωση που η δομή στήριξης γυναικών εντάσσεται σε ευρύτερο οργανισμό, μπορεί η γενική λειτουργία υποδοχής να καλύπτεται συνολικά για όλες τις διαφορετικές υπηρεσίες / δομές του οργανισμού. Τότε είναι πιθανόν η δομή να μην χρειάζεται άτομο για την υποδοχή, παραμένει όμως η ανάγκη αποκλειστικής γραμματειακής στήριξης του προσωπικού της δομής.

3.3. Οικονομικός υπεύθυνος / λογιστής

Η ανάγκη εκπόνησης και τήρησης οικονομικού προϋπολογισμού, όπως προαναφέρθηκε, καθιστά απαραίτητη την ύπαρξη ενός ατόμου επιφορτισμένου με την οικονομική παρακολούθηση και διαχείριση της δομής. Εφόσον η δομή έχει αυτοτελή νομική μορφή το άτομο αυτό θα πρέπει να έχει επάρκεια γνώσεων λογιστικής και να τηρεί τα από το νόμο προβλεπόμενα βιβλία και στοιχεία της δομής. Εάν η δομή εντάσσεται σε άλλον οργανισμό ή υπηρεσία, είναι πιθανόν ο οικονομικός υπεύθυνος να παρακολουθεί την οικονομική λειτουργία και το ταμείο της δομής και να συλλέγει τα παραστατικά που την αφορούν.

Σε περίπτωση που η δομή είναι πολύ μικρή, διαθέτει ελάχιστο αριθμό στελεχών (3-4 άτομα συνολικά), και είναι ενταγμένη σε άλλον οργανισμό, είναι δυνατόν η λειτουργία της οικονομικής παρακολούθησης να αναλαμβάνεται από το διευθυντικό στέλεχος της δομής.

3.4. Παιδαγωγός

Πολλές δομές επιδιώκουν να παρέχουν μονάδες δημιουργικής απασχόλησης παιδιών προς τις γυναίκες - χρήστες των υπηρεσιών τους. Η δυνατότητα κάλυψης των αναγκών των μητέρων αναφορικά με τη φύλαξη και τη δημιουργική απασχόληση των παιδιών, εντάσσεται αφενός μεν στην αντίληψη των δομών για παροχή ολοκληρωμένης υποστήριξης προς τις γυναίκες για όσο διάστημα κάνουν χρήση των υπηρεσιών της δομής και αφετέρου στην αξιοποίηση της υπηρεσίας αυτής για δημιουργία εισοδήματος της δομής, μέσα από τη χρέωση των μητέρων που πληρούν συγκεκριμένα οικονομικά κριτήρια. Στη δεύτερη περίπτωση, οι δομές μπορεί να διαθέτουν συγκεκριμένο αριθμό θέσεων για παιδιά, οι μητέρες των οποίων σε ετήσια βάση επιλέγουν τη δομή έναντι άλλων κέντρων δημιουργικής απασχόλησης που ενδεχομένως λειτουργούν στην περιοχή και πληρώνουν συγκεκριμένα δίδακτρα.

Με οποιοδήποτε τρόπο και αν παρέχεται φύλαξη και δημιουργική απασχόληση παιδιών από τη δομή, είναι αναγκαίο να απασχολείται ειδικευμένος παιδαγωγός, ο οποίος δεν συμμετέχει στις λοιπές λειτουργίες της δομής. Είναι προφανές ότι η ειδίκευση και ο αριθμός των παιδαγωγών εξαρτάται άμεσα από τον αριθμό και τις ηλικίες των παιδιών που εξυπηρετεί η δομή καθώς και το σύνολο των ωρών που παρέχει η υπηρεσία αυτή.

3.5.Υπεύθυνος ηλεκτρονικών υπολογιστών

Μια δομή στήριξης γυναικών για να ανταποκριθεί στις ανάγκες διαχείρισης των πληροφοριών που συγκεντρώνει, υποχρεωτικά πρέπει να διαθέτει ηλεκτρονικούς υπολογιστές και να έχει οργανωμένο το πληροφοριακό υλικό της σε βάσεις δεδομένων. Οι βάσεις αυτές πρέπει να περιλαμβάνουν τόσο πληροφορίες για την αγορά εργασίας, τα παρεχόμενα προγράμματα και υπηρεσίες ενίσχυσης της απασχόλησης, όσο και νομικές πληροφορίες, θέματα σχετικά με την παροχή κατάρτισης, πιθανόν θέματα υγείας και οικογενειακής ζωής κ.ο.κ. Η επιτυχής λειτουργία της δομής σε μεγάλο βαθμό στηρίζεται στη συνεχή συντήρηση και επικαιροποίηση των στοιχείων που βρίσκονται στις βάσεις δεδομένων καθώς και στη δυνατότητα ηλεκτρονικής διασύνδεσής της με άλλες βάσεις, το υλικό των οποίων μπορεί να είναι χρήσιμο. Επίσης, για λόγους συντονισμού και ταχύτητας ανταλλαγών με παρόμοιες δομές και συναφείς φορείς και υπηρεσίες, μπορεί να υπάρχει ηλεκτρονική δικτύωση. Τέλος, η παρακολούθηση των χρηστών αλλά και όλων των λειτουργιών της δομής (οικονομικών, διοικητικών κλπ) είναι πίο αποτελεσματική αν γίνεται μέσω ηλεκτρονικού υπολογιστή.

Για τους λόγους αυτούς η δομή πρέπει να διαθέτει πρόσβαση στις υπηρεσίες πληροφορικού επιστήμονα, ο οποίος να μπορεί να αναπτύσσει και να συντηρεί το ανάλογο λογισμικό, να εκπαιδεύει το υπόλοιπο προσωπικό της δομής και να επιβλέπει την όλη λειτουργία των ηλεκτρονικών υπολογιστών που διαθέτει.

Είναι φανερό ότι η δομή στήριξης γυναικών δεν χρειάζεται να απασχολεί μόνιμα ένα τέτοιο εξειδικευμένο άτομο. Πρέπει όμως να διαθέτει τακτική και συστηματική πρόσβαση σε αυτό, είτε μέσω του ευρύτερου οργανισμού στον οποίο τυχόν είναι ενταγμένη, είτε μέσω μιάς μόνιμης συνεργασίας.

3.6.Υπεύθυνος ανάπτυξης και σχέσεων με άλλους φορείς

Η συνεργασία με άλλες δομές ή σχετικούς φορείς είναι ζωτικής σημασίας για την ύπαρξη της δομής στήριξης γυναικών. Μέσα από την καλλιέργεια συνεργασίας και ανταλλαγής αναπτύσσονται κοινές δράσεις, ανταλλάσσονται πληροφορίες, εμπειρίες και τεχνογνωσία, η δομή επικαιροποιεί τις πληροφορίες που διαθέτει και τα προγράμματα που παρέχει και σταδιακά αποκτά μεγαλύτερη βαρύτητα στην τοπική κοινωνία αναφορικά με τα ζητήματα που αφορούν το γυναικείο πληθυσμό.

Πέρα από τη συνεργασία με άλλους σχετικούς φορείς, η δομή είναι αναγκαίο να συνεργάζεται με πολλών ειδών συλλογικούς φορείς, όπως επιμελητήρια, εκπαιδευτικά ιδρύματα, συνδικαλιστικά όργανα, ενώσεις γυναικών, επαγγελματικοί σύλλογοι, με

σκοπό την ανταλλαγή πληροφοριών, την ευαισθητοποίηση του κοινού για την υποστήριξη του έργου της ή την κινητοποίηση ατόμων και φορέων για ανάληψη κοινών δράσεων. Επίσης πρέπει να διατηρεί επαφή με κεντρικούς κρατικούς φορείς, αναφορικά με αλλαγές στο νομοθετικό πλαίσιο, γνώση νέων πολιτικών και κατευθύνσεων για τους τομείς της απασχόλησης και της κοινωνικής φροντίδας, πληροφόρηση για πηγές χρηματοδότησης κ.ο.κ.

Τέλος, αξίζει να καλλιεργεί και να διατηρεί επαφή με τον επιχειρηματικό κόσμο για να μπορεί αφενός να διευκολύνει τις γυναίκες στην εύρεση απασχόλησης ή στην ανάληψη επιχειρηματικής δραστηριότητας και αφετέρου για να κινητοποιεί τους εργοδοτικούς φορείς σχετικά με τα προβλήματα των γυναικών και να αναζητεί επιπλέον χρηματοδότηση ή χορηγίες.

Επαφές και συνεργασίες τέτοιου τύπου συμπεριλαμβάνονται στις ικανές και αναγκαίες συνθήκες βιωσιμότητας της δομής στήριξης γυναικών και οφείλουν να καλλιεργούνται συστηματικά, πέρα από τις εκάστοτε επιταγές των Κοινοτικών προγραμμάτων για εταιρικές σχέσεις. Για το λόγο αυτό, δομές στήριξης γυναικών που λειτουργούν σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες², απασχολούν άτομα ειδικά για την ανάπτυξη και καλλιέργεια σχέσεων με άλλους φορείς (development ή liaison officers). Τα άτομα αυτά έχουν ρόλο συναφή με αυτόν του υπευθύνου δημοσίων σχέσεων σε μιά σύγχρονη επιχείρηση, δεδομένου ότι προωθούν την εικόνα της δομής προς στοχευμένο κοινό, με συγκεκριμένο στόχο κάθε φορά για την ανάληψη ορισμένων ενεργειών και φροντίζουν για την επικοινωνιακή πολιτική της δομής, μέσα από την ύπαρξη κατάλληλου πληροφοριακού και διαφημιστικού υλικού και ανάλογων ενεργειών δημοσιότητας.

Το άτομο που θα καλύψει αυτές τις ανάγκες πρέπει να γνωρίζει σε βάθος τη δομή, τις δυνατότητες και τους στόχους της, να διαθέτει άνεση στην επικοινωνία και ικανή επιστημονική επάρκεια αναφορικά με τους συγκεκριμένους τομείς στους οποίους δραστηριοποιείται η δομή.

Σε περίπτωση μιας μικρής δομής, αυτός ο ρόλος μπορεί να αναλαμβάνεται από όλα τα στελέχη ή από το διευθυντικό στέλεχος. Ομοίως, σε περίπτωση δομής ενταγμένης σε ευρύτερο οργανισμό, ο ρόλος αυτός μπορεί να αναλαμβάνεται κυρίως από τη διοίκηση του οργανισμού. Πρέπει όμως να τονίσουμε ότι σε κάθε περίπτωση, η λειτουργία της καλλιέργειας των επαφών με άλλους οργανισμούς και φορείς είναι απόλυτα αναγκαία για την επιτυχή εκπλήρωση των στόχων της δομής και κατά συνέπεια πρέπει να αντιμετωπίζεται με σοβαρότητα και να διατίθεται χρόνος και αναγκαίοι πόροι (έξοδα δημοσιότητας και διάχυσης) σ' αυτήν. Για το λόγο αυτό, ακόμη και αν η δομή δεν έχει το μέγεθος που δικαιολογεί την ύπαρξη συγκεκριμένου ατόμου για τη θέση του υπευθύνου ανάπτυξης, θα πρέπει τα στελέχη της και κυρίως η διευθύντριά της να αφιερώνουν σημαντικό μέρος των ενεργειών τους προς αυτή την κατεύθυνση.

² Βλ. Veniouroulou, όπου παραπάνω, CNIDFF έκδοση για τα 20 χρόνια λειτουργίας 1972 - 1992, Παρίσι, 1992

4. ΒΑΣΙΚΟΙ ΤΥΠΟΙ ΔΟΜΩΝ ΣΤΗΡΙΞΗΣ ΓΥΝΑΙΚΩΝ

Κρίσιμο παράγοντα επιτυχίας της λειτουργίας μιας δομής στήριξης γυναικών αποτελεί η σαφής οριοθέτηση των υπηρεσιών που παρέχει. Ασφαλώς με την πάροδο του χρόνου, μια δομή μπορεί να διαφοροποιηθεί, ανταποκρινόμενη σε νέες ανάγκες του γυναικείου πληθυσμού ή και σε νέες συνθήκες που μπορεί να προκύπτουν (θεσμικές αλλαγές, μετανάστευση, οικονομικές συνθήκες της περιοχής). Όμως, στο ξεκίνημα της λειτουργίας της κάθε δομή πρέπει να έχει καθορίσει με ακρίβεια τις υπηρεσίες που παρέχει και τον πληθυσμό στόχο στον οποίο απευθύνεται, και με βάση αυτά να εκπονήσει το ανάλογο σχέδιο δράσης της.

Στην ενότητα που ακολουθεί θα παρουσιάσουμε σχηματικά τους τρεις πιο βασικούς τύπους δομών στήριξης γυναικών, χωρίς να αναφερθούμε στις οριζόντιες λειτουργίες που ήδη αναπτύχθηκαν, θεωρώντας ότι αυτές είναι σε μεγάλο βαθμό ανεξάρτητες από τους τρεις τύπους :

4.1. Τύπος Α: πληροφόρηση για απασχόληση και κατάρτιση, συμβουλευτική απασχόλησης

Οι βασικές υπηρεσίες που παρέχει η δομή Τύπου Α είναι η πληροφόρηση και η συμβουλευτική απασχόλησης. Ο κύριος στόχος της δομής είναι να ενισχύσει τη γυναικεία απασχόληση και για το λόγο αυτό απευθύνεται βασικά σε άνεργες γυναίκες ή σε νεοεισερχόμενες στην αγορά εργασίας. Η δομή αυτή είναι η πιο απλή και συνηθισμένη και απαιτεί σχετικά περιορισμένο προσωπικό δύο μόνον ειδικοτήτων. Παρέχει πληροφόρηση στις γυναίκες για τις θέσεις εργασίας που προσφέρονται στην περιοχή, πληροφόρηση για τις δυνατότητες επαγγελματικής κατάρτισης που προσφέρονται στην περιοχή καθώς και πληροφόρηση για τα εθνικά ή και τοπικά προγράμματα ενίσχυσης της απασχόλησης ανέργων (τοπικά σύμφωνα απασχόλησης, επιδοτούμενες θέσεις εργασίας). Ειδικά για γυναίκες που πρόσφατα έμειναν άνεργες ή για τις νεοεισερχόμενες στην αγορά εργασίας, μπορεί να παρέχει βασικές πληροφορίες σχετικά με την εργατική νομοθεσία (τύποι συμβάσεων απασχόλησης, ασφάλιση και ασφαλιστικές εισφορές, άδειες, κλπ).

Η πληροφόρηση αυτή είναι σε έντυπη ή και σε ηλεκτρονική μορφή και η δομή απασχολεί τουλάχιστον ένα στέλεχος επιφορτισμένο με τη συλλογή, αποδελτίωση, ταξινόμηση και επικαιροποίηση της πληροφόρησης (documentaliste).

Η άλλη παρεχόμενη υπηρεσία είναι αυτή της συμβουλευτικής απασχόλησης. Μέσω αυτής η γυναίκα μαθαίνει να αναγνωρίζει τις γνώσεις και τις δεξιότητες που διαθέτει, εντοπίζει τους τομείς στους οποίους μπορεί και επιθυμεί να εργαστεί και αποκτά γνώσεις σχετικές με τους τρόπους αναζήτησης δουλειάς, όπως η σύνταξη βιογραφικού σημειώματος και ο τρόπος συμπεριφοράς σε συνέντευξη. Στα πλαίσια αυτής της υπηρεσίας η δομή μπορεί να διαθέτει ειδικά εργαλεία εντοπισμού των δεξιοτήτων και γνώσεων των γυναικών καθώς και μεθόδους σύνταξης βιογραφικού, συμπεριφοράς σε συνέντευξη και γενικά οργάνωσης της αναζήτησης δουλειάς.

Το στέλεχος που παρέχει συμβουλευτική απασχόλησης πρέπει να έχει εξειδικευμένες γνώσεις στη συμβουλευτική και τον επαγγελματικό προσανατολισμό, γνώσεις και ευαισθησία για τη γυναικεία οπτική και τα προβλήματα των γυναικών στην αγορά εργασίας και όσο το δυνατόν πιό πολυσχιδή και μακροχρόνια επαγγελματική εμπειρία³.

Εάν η δομή δέχεται μεγάλο αριθμό ανέργων γυναικών είναι δυνατόν να δημιουργήσει ομάδες ή εργαστήρια για την παροχή επαγγελματικού προσανατολισμού καθώς και ομάδες ή εργαστήρια για την οργάνωση της αναζήτησης δουλειάς (job club, foyer). Ειδικά τα τελευταία λειτουργούν σε μεγάλο βαθμό ως ομάδες αυτοβοήθειας των συμμετεχόντων και συμβάλλουν στην τόνωση της αυτοπεποίθησής τους και στην ανταλλαγή κοινών εμπειριών και πληροφοριών.

Σε περίπτωση που η δομή οργανώσει τέτοιες ομάδες ή εργαστήρια, το στέλεχος που θα συντονίζει τη λειτουργία τους θα πρέπει, εκτός από τις προαναφερθείσες γνώσεις, να γνωρίζει επίσης μεθόδους βιωματικής διδασκαλίας και δυναμικής της ομάδας.

4.2. Τύπος Β: πληροφόρηση για απασχόληση – κατάρτιση – επιχειρηματική δραστηριότητα, συμβουλευτική απασχόλησης, συμβουλευτική για δημιουργία και βελτίωση επιχειρήσεων

Η δομή **Τύπου Β** παρέχει επίσης πληροφόρηση και συμβουλευτική όπως και η **Τύπου Α**, απευθύνεται όμως σε έναν ακόμη πληθυσμό στόχο, αυτόν των γυναικών που επιθυμούν να γίνουν ή είναι ήδη επιχειρηματίες ή αυτοαπασχολούμενες ελεύθεροι επαγγελματίες. Η δομή αυτή είναι αρκετά εξειδικευμένη, δεδομένου ότι στοχεύει σε γυναίκες επιχειρηματίες και πρέπει να μπορεί να συμβάλει ουσιαστικά τόσο στις ανάγκες ίδρυσης μιας επιχειρήσεως, όσο και στις ανάγκες βελτίωσης της ανταγωνιστικότητας ήδη υπάρχουσών επιχειρήσεων. Αναφορικά με την πληροφόρηση, η δομή πρέπει να μπορεί να δώσει, πέρα από τα ήδη αναφερθέντα, στοιχεία για παροχή ενίσχυσης για την ίδρυση ή τη βελτίωση επιχειρήσεων από εθνικούς φορείς και αναπτυξιακούς νόμους, βασικές νομικές πληροφορίες για τις νομικές μορφές και τις αντίστοιχες υποχρεώσεις των επιχειρήσεων καθώς και στοιχεία σχετικά με τις διάφορες πηγές χρηματοδότησης επιχειρήσεων μέσω στοχευμένων Κοινοτικών και εθνικών προγραμμάτων.

Αναφορικά με τη συμβουλευτική, οι λειτουργίες σχετικά με τη συμβουλευτική απασχόλησης παραμένουν οι ίδιες, και προστίθεται η συμβουλευτική για δημιουργία επιχειρήσεων σε ατομική ή ομαδική βάση. Στόχος αυτής της μορφής συμβουλευτικής είναι πρώτον η διερεύνηση των ικανοτήτων και των γνώσεων των γυναικών για τις απαιτήσεις του ρόλου του επιχειρηματία και δεύτερον η σταδιακή εκπόνηση συγκεκριμένου επιχειρηματικού σχεδίου. Εφόσον η δομή παρέχει συμβουλευτική για δημιουργία επιχειρήσεων, θα πρέπει να απασχολεί άλλο ένα τουλάχιστον εξειδικευμένο στέλεχος, με γνώσεις οικονομικών και διοίκησης, το οποίο θα μπορεί να κατευθύνει τις γυναίκες προς τη σύνταξη επιχειρηματικού σχεδίου.

³ Βλ. A.G. Watts, Educational and Vocational Guidance in the European Community, European Commission 1993

Η συμβουλευτική επιχειρήσεων (business consultancy) απευθύνεται αποκλειστικά σε ήδη λειτουργούσες επιχειρήσεις και μπορεί να πάρει τη μορφή εξειδικευμένων συμβουλών σχετικών με την οικονομική διαχείριση (λογιστικά, χρηματοδοτήσεις), με την προώθηση των παραγομένων προϊόντων (διαφήμιση, δικτύωση, μάρκετινγκ), ή με τη διανομή των προϊόντων (δίκτυα διανομής, μορφές οργάνωσης της διανομής), κ.ο.κ. Σε περίπτωση που η δομή διαθέτει υπηρεσία συμβουλευτικής επιχειρήσεων, θα πρέπει να έχει δίκτυο εξειδικευμένων συνεργατών (λογιστών, οικονομολόγων, διαφημιστών, κλπ) με τους οποίους συνεργάζεται συστηματικά, ανάλογα με τις ανάγκες των γυναικών χρηστών.

Εάν η δομή στραφεί προς την ενίσχυση της γυναικείας επιχειρηματικότητας, τότε μπορεί να συνδυάσει και άλλες υπηρεσίες οριζόντιας στήριξης των επιχειρήσεων, όπως θερμοκοιτίδες επιχειρήσεων, οριζόντια γραμματειακή στήριξη, οριζόντια παροχή διαφημιστικών υπηρεσιών κλπ. Είναι προφανές ότι οι υπηρεσίες αυτές δεν είναι μέρος της δομής, μπορούν όμως να παρέχονται μέσω μιας δημοτικής αναπτυξιακής εταιρίας ή άλλων συναφών φορέων με τους οποίους η δομή συνεργάζεται.

4.3. Τύπος Γ: πληροφόρηση για απασχόληση – κατάρτιση – νομικά ζητήματα οικογένειας, υγείας, συμβουλευτική απασχόλησης, ψυχολογική συμβουλευτική.

Η δομή **Τύπου Γ** δεν στοχεύει ειδικά στην ενίσχυση της απασχόλησης, αλλά απευθύνεται γενικά στις γυναίκες με σκοπό την κάλυψη πολλαπλών και διαφορετικών αναγκών και προβλημάτων που αντιμετωπίζουν. Ετσι, εκτός από την πληροφόρηση για δυνατότητες απασχόλησης και κατάρτισης που είναι ίδιες με τη δομή Τύπου Α, εδώ παρέχονται πληροφορίες για θέματα υγείας, για οικογενειακό προγραμματισμό, για οικογενειακό δίκαιο, για βία μέσα στην οικογένεια, για ζητήματα σχετικά με την εκπαίδευση και την ανατροφή των παιδιών, τη φροντίδα ηλικιωμένων, μσ άλλα λόγια αντιμετωπίζονται πιό σφαιρικά θέματα που απασχολούν τις γυναίκες ως μητέρες και ως επιφορτισμένες με την παροχή φροντίδας μέσα στην οικογένεια. Η παροχή αυτού του είδους των πληροφοριών θα πρέπει να γίνεται με τη βοήθεια ειδικά εκπαιδευμένου στελέχους, κοινωνικής λειτουργού ή ψυχολόγου.

Αναφορικά με τη συμβουλευτική, ό,τι αφορά στη συμβουλευτική απασχόλησης είναι ίδιο με τη δομή Τύπου Α, η ψυχολογική όμως συμβουλευτική σημαίνει την παροχή εξειδικευμένης ψυχολογικής στήριξης στα προβλήματα, ατομικά ή οικογενειακά, που μπορεί να αντιμετωπίζει η γυναίκα από ειδικά εκπαιδευμένο ψυχολόγο ή κοινωνική λειτουργό. Η δομή Τύπου Γ πρέπει να βρίσκεται σε επαφή με άλλες υπηρεσίες ψυχιατρικής και κοινωνικής στήριξης, π.χ. κέντρα ψυχικής υγιεινής, υπηρεσίες για αντιμετώπιση των ναρκωτικών ή του αλκοολισμού, για την κακοποίηση παιδιών κλπ, καθώς και με ειδικευμένους νομικούς συμβούλους, για να μπορεί να παραπέμπει τις γυναίκες ανάλογα, εφόσον διαγνώνεται τέτοια ανάγκη.

Ο Τύπος Γ είναι ο λιγότερο διαδεδομένος, τόσο διότι απαιτεί προσωπικό με υψηλή εξειδίκευση, όσο και επειδή οι προαναφερθείσες ανάγκες συνήθως καλύπτονται από

άλλες κοινωνικές ή ψυχολογικές υπηρεσίες, συνήθως παρεχόμενες από το κράτος (π.χ. Κέντρα Ψυχικής Υγιεινής, Εθνικός Οργανισμός Πρόνοιας).

Εκτός από τα ανωτέρω είδη υπηρεσιών που μπορεί να παρέχει η δομή στήριξης γυναικών, είναι δυνατόν, επίσης, να αναλαμβάνει μελέτες για λογαριασμό άλλων φορέων. Τέτοια έργα μπορεί να είναι καταγραφές της τοπικής αγοράς εργασίας των γυναικών, καταγραφές των απαιτήσεων των τοπικών εργοδοτών σε προσωπικό, αναλύσεις της επαγγελματικής πορείας των γυναικών, μελέτες της επιχειρηματικής δραστηριότητας των γυναικών, ή ακόμη να συνεργάζεται με φορείς στα πλαίσια μελετών που αφορούν τις γυναίκες ή/και την απασχόληση. Ανάλογα με το είδος κάθε φορά της καταγραφής ή της μελέτης, η δομή θα πρέπει να συνεργάζεται με το ανάλογο επιστημονικό προσωπικό, όπως στατιστικοί, ειδικοί στην περιφερειακή ανάπτυξη, κοινωνιολόγοι της εργασίας ή της οικογένειας, πολεοδόμοι, έτσι ώστε να διασφαλίζει την επιστημονική επάρκεια του παραγόμενου έργου.

5. ΠΑΡΟΧΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ

Σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες αποτελεί συνηθισμένο φαινόμενο η ταυτόχρονη παροχή επαγγελματικής κατάρτισης μαζί με τις άλλες υπηρεσίες στήριξης των γυναικών από την ίδια δομή⁴. Στην περίπτωση αυτή, η παρεχόμενη επαγγελματική κατάρτιση αφορά πολύ συγκεκριμένους τομείς, συνήθως γνώσεις ηλεκτρονικών υπολογιστών για λογιστήριο, γραμματεία ή ηλεκτρονική σχεδίαση και τότε η κύρια δραστηριότητα της δομής είναι η κατάρτιση, ενώ η πληροφόρηση και η συμβουλευτική απασχόλησης έχουν συνοδευτικό χαρακτήρα.

Δεδομένου ότι στη χώρα μας έχουν θεσμοθετηθεί τα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης τα οποία υποχρεωτικά έχουν αυτοτελή μορφή, η δομή στήριξης γυναικών δεν μπορεί άμεσα να παρέχει επαγγελματική κατάρτιση, ακόμη και σε περιορισμένο αριθμό γυναικών. Αλλωστε, είναι προτιμότερη η σχετικά αυστηρή οριοθέτηση του τομέα δραστηριότητας της δομής, έτσι ώστε να διασφαλίζεται η απρόσκοπτη παροχή υπηρεσιών πληροφόρησης και συμβουλευτικής προς τις γυναίκες. Η εμπλοκή της δομής στις υπηρεσίες ενός ΚΕΚ διακινδυνεύει να αποπροσανατολίσει τη δομή και να την ωθήσει στην ανάληψη προγραμμάτων κατάρτισης υπέρ συγκεκριμένων ομάδων γυναικών ηλικιακά και κοινωνικά προκαθορισμένων, π.χ. άνεργες γυναίκες κάτω των 25, γυναίκες αρχηγοί μονογονεϊκών οικογενειών, κλπ. Με τον τρόπο αυτό αποδυναμώνεται η λειτουργία της παροχής πληροφόρησης και συμβουλευτικής προς οποιαδήποτε ενδιαφερόμενη γυναίκα και καθίσταται συνοδευτική ενέργεια του προγράμματος κατάρτισης.

Αν παρόλα αυτά, η δομή συναποτελεί ΚΕΚ, τότε θα πρέπει να επιλέξει αυστηρά το θεματικό της πεδίο και να δώσει έμφαση στην προσφερόμενη πληροφόρηση και συμβουλευτική γύρω από αυτό το θεματικό πεδίο. Ειδικά αν η δομή ειδικεύεται στη στή-

⁴ Βλ. Veniourouli, όπου παραπάνω

ριξη της επιχειρηματικότητας, μπορεί με τον τρόπο αυτό να διευρύνει τις υπηρεσίες της, εντάσσοντας τις ενδιαφερόμενες γυναίκες σε προγράμματα κατάρτισης γύρω από ζητήματα λογιστικής, μάρκετινγκ, δικτύων διανομής, διοίκησης προσωπικού κ.ο.κ. Σε αυτή την περίπτωση θα πρέπει να ληφθεί μέριμνα ώστε το προσωπικό που απασχολείται στις πάγιες υπηρεσίες της δομής (πληροφόρηση, συμβουλευτική) να έχει διακριτές αρμοδιότητες από το προσωπικό που απασχολείται με το ΚΕΚ. Το προσωπικό της δομής θα μπορεί βέβαια να συμμετέχει στην εκπόνηση ενός προγράμματος κατάρτισης ή να διδάξει κάποιες ενότητες, δεν θα πρέπει όμως να απασχολείται για τις ανάγκες της κατάρτισης και να παραμελεί τις υπηρεσίες της δομής οι οποίες εξ ορισμού απευθύνονται σε όλο το γυναικείο πληθυσμό της περιοχής καθόλη τη διάρκεια του χρόνου.

Ταυτόχρονα, πρέπει να τονιστεί ότι είναι σημαντικό για την επιτυχία της δομής να έχει σταθερή συνεργασία με ένα ή περισσότερα τοπικά ΚΕΚ, στα οποία να μπορεί να παραπέμψει γυναίκες που ενδιαφέρονται για περισσότερη επαγγελματική εξειδίκευση. Μέσα από μια σταθερή συνεργασία, η δομή μπορεί να γνωρίζει σε μεγαλύτερο βάθος τις προοπτικές απασχόλησης συγκεκριμένων ειδικοτήτων, τις προϋποθέσεις για παρακολούθηση των συγκεκριμένων μαθημάτων και έτσι να συμβουλεύει τις γυναίκες πιο αποτελεσματικά.

6. ΠΑΡΟΧΗ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ ΣΤΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΤΗΣ ΔΟΜΗΣ

Η παροχή συμβουλευτικής υποστήριξης είναι μια απαιτητική εργασία, που προϋποθέτει, εκτός από συγκεκριμένες γνώσεις και δεξιότητες, εγρήγορση, ψυχολογική σταθερότητα, ηρεμία, αντοχή και συναισθηματική συμμετοχή. Στο βαθμό που μια δομή έχει «ζήτηση» και εξυπηρετεί μεγάλο αριθμό χρηστών, το προσωπικό κινδυνεύει να βιώσει συναισθήματα ψυχολογικής κόπωσης, εκνευρισμού, προκατάληψης ή ακόμη να δώσει λανθασμένες κατευθύνσεις στη διάρκεια της συμβουλευτικής διαδικασίας.

Για το λόγο αυτό, είναι αναγκαίο να προβλέπεται κάποιας μορφής εποπτεία για το προσωπικό της δομής που παρέχει συμβουλευτική υποστήριξη προς τις γυναίκες χρήστες. Η απλούστερη μορφή εποπτείας είναι η από κοινού συζήτηση όλων των περιπτώσεων των γυναικών που απευθύνονται στη δομή σε εβδομαδιαία βάση, έτσι ώστε το προσωπικό να ανταλλάξει απόψεις, να πάρει πληροφορίες και συμβουλές, χρησιμοποιώντας τη δεξαμενή γνώσεων και εμπειριών που διαθέτει.

Ειδικά για δομές Τύπου Γ, που παρέχουν ψυχολογική συμβουλευτική, θα πρέπει ο επιστημονικός διευθυντής της δομής να μπορεί να παρέξει εποπτεία και συμβουλευτική στο προσωπικό συστηματικά και οργανωμένα. Σε περίπτωση που κάτι τέτοιο δεν είναι δυνατόν, θα πρέπει να χρησιμοποιούνται οι υπηρεσίες εξωτερικού συνεργάτη ειδικευμένου ψυχολόγου, ο οποίος σε τακτά χρονικά διαστήματα παρέχει εποπτεία στο μόνιμο προσωπικό.

7. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Από όλη την προηγηθείσα παρουσίαση είναι φανερό ότι η επιτυχία μιας δομής εξαρτάται από μιά μακρά σειρά παραγόντων. Ο πρώτος αφορά τη διερεύνηση του προφίλ του γυναικείου πληθυσμού της περιοχής και την καταγραφή των συναφών τοπικών υπηρεσιών. Με τον τρόπο αυτό η δομή θα μπορέσει να οδηγηθεί σε σαφή επιλογή των υπηρεσιών που θα παρέχει, και στην στελέχωσή της με το κατάλληλο προσωπικό. Οι οικονομικές και θεσμικές δυνατότητες του ή των φορέων της Τ.Α. που αναλαμβάνουν να ιδρύσουν τη δομή, θα καθορίσουν με τη σειρά τους τη νομική της μορφή και το αναλυτικό οργανόγραμμά της. Η ύπαρξη ετήσιου προϋπολογισμού και σχεδίου δράσης της δομής καθώς και η διασφάλιση των οριζόντιων λειτουργιών της, δημιουργούν τις προϋποθέσεις για την απρόσκοπτη λειτουργία των βασικών υπηρεσιών της δομής, δηλαδή της πληροφόρησης και της συμβουλευτικής. Τέλος, η θεσμική και ουσιαστική προστασία της δομής από εμπλοκές σε άλλους οργανισμούς, μέσα από τη στελέχωσή της με μόνιμο και εξειδικευμένο προσωπικό και τη λειτουργική της αυτοτέλεια, εξασφαλίζουν αντίστοιχα τη δυνατότητα της δομής να επιτελεί το έργο της χωρίς να πρέπει να προσαρμόζεται αυστηρά σε ειδικές απαιτήσεις χρηματοδοτήσεων, όπως είναι τα προγράμματα κατάρτισης.

Κλείνοντας το παρόν κεφάλαιο, θα πρέπει να τονίσουμε για άλλη μιά φορά την αναγκαιότητα δικτύωσης και συντονισμού μιας τοπικής δομής στήριξης γυναικών που ιδρύεται από την Τ.Α. με το Νομαρχιακό Γραφείο Ισότητας, την Δημοτική Επιτροπή Γυναικών Αιρετών για θέματα ισότητας και τη Νομαρχιακή Επιτροπή Ισότητας. Ο συντονισμός αυτός θα μπορέσει να παρέξει το γενικότερο πλαίσιο για την εκπόνηση και την υλοποίηση οργανωμένων, στοχευμένων και συστηματικών παρεμβάσεων υπέρ των γυναικών προσαρμοσμένων στις τοπικές ανάγκες και θα εξαλείψει την αποσπασματικότητα, τη σύγχυση και την εξάρτηση είτε από κεντρικά σχεδιαζόμενες πολιτικές είτε από Ευρωπαϊκά προγράμματα που παρατηρούνται σήμερα. Η δομή με άλλα λόγια θα μπορεί να υλοποιήσει ενέργειες τοπικού χαρακτήρα, συμβάλλοντας στην τοπική ανάπτυξη και στην αξιοποίηση του γυναικείου εργατικού δυναμικού χωρίς να πρέπει να ακολουθεί κατά γράμμα τις εθνικές και κοινοτικές πολιτικές. Αντίθετα, οι εθνικές και κοινοτικές πολιτικές θα παρέχουν το πλαίσιο και τις κατευθύνσεις εκείνες που η τοπική (Νομαρχιακή και Δημοτική) εξουσία θα επεξεργάζεται και θα εξειδικεύει - σε συνεργασία με το Γραφείο Ισότητας - για να υπηρετούν αποτελεσματικά τις τοπικές ανάγκες.

ΜΕΡΟΣ Β'

ΚΡΙΤΙΚΗ ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΤΩΝ ΒΑΣΙΚΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΚΑΙ ΔΡΑΣΕΩΝ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ ΓΙΑ ΤΙΣ ΓΥΝΑΙΚΕΣ

Βάσω Παπαδιαμάντη

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η Ευρωπαϊκή Ένωση διαδραμάτισε σημαντικό ρόλο στην προώθηση της ισότητας στην Ευρώπη από την ίδρυσή της μέχρι σήμερα. Στα πλαίσια των δράσεων και προγραμμάτων της δημιουργήθηκε ένα αξιολογικό νομικό πλαίσιο, που ενσωματώθηκε στις εθνικές νομοθεσίες των κρατών μελών και επιτεύχθηκε η ισότητα των δικαιωμάτων ανδρών και γυναικών.

Κατά τη διάρκεια της δεκαετίας του 80 εκτιμήθηκε ότι οι πολιτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης θα πρέπει να στραφούν στην ενίσχυση των «θετικών δράσεων» ώστε να δημιουργηθούν οι προϋποθέσεις για την κατάργηση των διακρίσεων στην πράξη και την ενίσχυση των ίσων ευκαιριών στην πολιτική, οικονομική, κοινωνική και οικογενειακή ζωή.

Μια σειρά από προγράμματα και ενέργειες συνέβαλαν στην απόκτηση σημαντικής εμπειρίας από τις «θετικές δράσεις» σε όλα τα κράτη μέλη, δεν έλυσαν όμως το πρόβλημα της ισότητας των γυναικών.

Στα πλαίσια του ευρύτερου προβληματισμού που αναπτύχθηκε μέσα από τον διάλογο για την κοινωνική πολιτική, της αναθεώρησης του κανονισμού των Διαρθρωτικών Ταμείων, των εξελίξεων τόσο σε οικονομικό όσο και σε κοινωνικό επίπεδο που σημειώθηκαν τα τελευταία χρόνια, η ισότητα ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών αναγνωρίστηκε σαν θεμελιώδες στοιχείο του εκδημοκρατισμού της Ενωμένης Ευρώπης και σηματοδότησε την εκκίνηση ολοκληρωμένων παρεμβάσεων σε όλα τα κέντρα σχεδιασμού στρατηγικών και πολιτικών με την εφαρμογή της πολιτικής του «mainstreaming».

Στο παρόν κεφάλαιο επιχειρείται μια κριτική παρουσίαση των πολιτικών, που έχει αναπτύξει η Κοινότητα με σκοπό την προώθηση της ισότητας των ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών, από την ίδρυσή της μέχρι σήμερα.

2. ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ: ΑΝΑΦΟΡΑ ΤΩΝ ΒΑΣΙΚΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ, ΟΔΗΓΙΩΝ ΚΑΙ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΠΟΥ ΕΦΑΡΜΟΣΤΗΚΑΝ ΑΠΟ ΤΗΝ ΚΟΙΝΟΤΗΤΑ ΑΠΟ ΤΗΝ ΙΔΡΥΣΗ ΤΗΣ ΜΕΧΡΙ ΣΗΜΕΡΑ

Η Κοινότητα έχει διαδραματίσει σημαντικό ρόλο στην εξέλιξη της θέσης των γυναικών στην κοινωνία. Υπάρχει ένα μακρύ παρελθόν στην προώθηση της ισότητας ευκαι-

ριών μεταξύ ανδρών και γυναικών που ξεκινάει από τη *Συνθήκη της Ρώμης, άρθρο 119¹* (1957) στην οποία θεμελιώνεται η αρχή «της ισότητας των αμοιβών για όμοια εργασία μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών».

Στη συνέχεια εκδίδονται μια σειρά από οδηγίες² με στόχο την ένταξη της ισότητας των αμοιβών, της ίσης αντιμετώπισης στην εργασία και την κοινωνική ασφάλιση και την μείωση των διακρίσεων στις νομοθεσίες των κρατών μελών. Παράλληλα η κοινοτική δράση ξεκινάει παρεμβάσεις με μελέτες, διαλέξεις και συστάσεις για την εφαρμογή του άρθρου 119 από τα κράτη μέλη.

Το 1977 το *Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο* αρχίζει να χρηματοδοτεί³ προγράμματα κατάρτισης γυναικών με στόχο την ένταξη και την επανένταξη των γυναικών στην αγορά εργασίας. Στα τέλη της δεκαετίας του '70 ένας ευρύτερος προβληματισμός τόσο σε επίπεδο κοινοτικών οργάνων και επιτροπών όσο και στο επίπεδο του ΟΟΣΑ και των Ηνωμένων Εθνών κάνει επιτακτική την ανάγκη για μια πιο μόνιμη και οργανωμένη παρέμβαση της Κοινότητας στον τομέα της προώθησης των ίσων ευκαιριών.

Έτσι ξεκινάει το *1ο Μεσοπρόθεσμο Πρόγραμμα Δράσης για την Ισότητα Ευκαιριών (1982 - 1985)* που αποσκοπεί: «στην ολοκλήρωση της ίσης μεταχείρισης με την ενίσχυση των ατομικών δικαιωμάτων και στην πραγματοποίηση της ισότητας των ευκαιριών στην πράξη, κυρίως μέσω προγραμμάτων θετικής δράσης με σκοπό να ουδετεροποιηθούν ή να υπερπηδηθούν τα εμπόδια, εκτός νομοθετικών, σχετικά με τις ίσες ευκαιρίες και κυρίως τα εμπόδια που προκύπτουν από τη συντηρητική νοοτροπία και βασιζονται πάνω στην παραδοσιακή διάκριση των ρόλων στην κοινωνία».

Ταυτόχρονα η Επιτροπή αποφασίζει να ενισχύσει τη θετική δράση στην πολιτική προσωπικού της και συστήνει⁴ μια *Συμβουλευτική Επιτροπή Ίσων Ευκαιριών Ανδρών και Γυναικών*. Παρότι πραγματοποιήθηκε πρόοδος από την εφαρμογή του 1ου Μεσοπρόθεσμου Προγράμματος διαπιστώθηκε ότι τα κράτη μέλη δεν είχαν μεταφέρει επαρκώς στις νομοθεσίες τους και τις εθνικές πρακτικές τις κοινοτικές πολιτικές και αποφάσεις. Εκτιμήθηκε ότι χρειαζόταν μια γενική και διαφοροποιημένη πολιτική για να εξασφαλι-

¹ «Κάθε κράτος μέλος εξασφαλίζει κατά τη διάρκεια του πρώτου σταδίου και διατηρεί εν συνεχεία την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των αμοιβών για όμοια εργασία μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών. Ως αμοιβή νοούνται κατά την έννοια του παρόντος άρθρου οι συνήθεις βασικοί ή ελάχιστοι μισθοί ή αποδοχές και όλα τα άλλα οφέλη που παρέχονται άμεσα ή έμμεσα σε χρήματα ή σε είδος από τον εργοδότη στον εργαζόμενο λόγω της σχέσεως εργασίας.

Η ισότητα αμοιβής χωρίς διακρίσεις φύλου συνεπάγεται:

ότι η αμοιβή, παρεχόμενη για όμοια εργασία που πληρώνεται κατ'εξοχή καθορίζεται με βάση την ίδια μονάδα μετρήσεως ότι η αμοιβή, η παρεχόμενη για εργασία που πληρώνεται με βάση την χρονική διάρκεια είναι ίδια για όμοια θέση εργασίας».

² Οδηγία του Συμβουλίου περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών των Κρατών - Μελών όσον αφορά την εφαρμογή της αρχής ίσων αποδοχών μεταξύ των εργαζομένων αμφοτέρων φύλων (75/117).

Οδηγία του Συμβουλίου περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, εκπαίδευση και επαγγελματική προώθηση και τις συνθήκες εργασίας (76/207).

Οδηγία του Συμβουλίου περί σταδιακής εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στον τομέα της κοινωνικής ασφάλισης (79/7).

³ Απόφαση του Συμβουλίου σχετικά με την επέμβαση του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου υπέρ των γυναικών (77/804)

⁴ Απόφαση της Επιτροπής σχετικά με τη σύσταση μιας Συμβουλευτικής Επιτροπής Ίσων Ευκαιριών Γυναικών και Ανδρών

στούν συγκεκριμένα επιτεύγματα όσον αφορά την ισότητα ευκαιριών. Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο σε ψήφισμά του απηύθυνε εκκλήσεις στα κοινοτικά όργανα και στα κράτη μέλη για εντατικοποίηση των σχετικών πρωτοβουλιών, ενώ παρατηρήθηκε αύξηση του ποσοστού ανεργίας, ιδιαίτερα ανησυχητική.

Με αυτά τα δεδομένα η Επιτροπή προετοίμασε και ενέκρινε το *2ο Μεσοπρόθεσμο Πρόγραμμα Δράσης για την Ισότητα Ευκαιριών (1986 - 1990)* που έθετε σαν στόχο «την περαιτέρω αξιοποίηση των πρωτοβουλιών που έχουν ήδη αναληφθεί και την αντιμετώπιση των νέων κοινωνικών προκλήσεων στον τομέα της ισότητας». Το πρόγραμμα περιελάμβανε μια σειρά ενεργειών σχετικά με: την παρακολούθηση και καλύτερη εφαρμογή των οδηγιών και διατάξεων που υφίστανται, την επαγγελματική κατάρτιση των γυναικών, την απασχόληση και, ειδικότερα, με την προώθηση της ίσης συμμετοχής στις θέσεις εργασίας που συνδέονται με τις νέες τεχνολογίες, την ενίσχυση ενός πιο ισότιμου καταμερισμού επαγγελματικών, οικογενειακών και κοινωνικών ευθυνών, την πληροφόρηση και ευαισθητοποίηση της κοινής γνώμης.

Την περίοδο αυτή ενεργοποιούνται και αρχίζουν να αναπτύσσονται διάφορα δίκτυα⁵ που ενισχύουν την ανταλλαγή εμπειρίας και τεχνογνωσίας σε διάφορους τομείς (δίκτυα για εργαζόμενες γυναίκες, για τη διαφοροποίηση επαγγελματικών επιλογών, για την ανάπτυξη θετικών δράσεων στον ιδιωτικό τομέα, για την φύλαξη παιδιών, Διευθυντική επιτροπή για την ισότητα ευκαιριών στο ραδιόφωνο και την τηλεόραση). Ξεκινούν επίσης οι *Τοπικές Πρωτοβουλίες Απασχόλησης για τις γυναίκες (LEI)* οι οποίες παρέχουν οικονομική ενίσχυση σε γυναίκες, για την οργάνωση συνεταιρισμών και επιχειρηματικών δραστηριοτήτων με την προϋπόθεση ότι δημιουργούν τουλάχιστον δύο θέσεις πλήρους απασχόλησης για γυναίκες. Πέρα από αυτές τις ενισχύσεις παρέχεται ενημέρωση και καθοδήγηση σε συνεργασία με τοπικά και εθνικά ιδρύματα, ενώσεις των γυναικών, εμπορικά επιμελητήρια και τοπικές και περιφερειακές υπηρεσίες ανάπτυξης.

Το 1988 δημιουργείται το ευρωπαϊκό δίκτυο προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης για τις γυναίκες (Δίκτυο IRIS) με στόχο την υποστήριξη της κατάρτισης των γυναικών, την προώθηση ανταλλαγής εμπειριών μεταξύ φορέων και τη διευκόλυνση

⁵ Πράσινο Βιβλίο, Παράρτημα V:

Δίκτυο για την εφαρμογή των οδηγιών περί ισότητας: Εντοπίζει συγκεκριμένα προβλήματα όπως το βάρος της απόδειξης, η έμμεση διάκριση, η έννοια της ίσης αξίας κλπ και προετοιμάζει νομική εγκυκλοπαίδεια για την εθνική και κοινοτική νομολογία σχετικά με τις ίσες ευκαιρίες.

Δίκτυο για την θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας: Εντοπίζει και αναλύει εμπόδια προβλήματα και προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στην αγορά εργασίας.

Διοικητική επιτροπή για ίσες ευκαιρίες στη ραδιοφωνία και τηλεόραση: Εργάζεται για την προώθηση της γυναικείας απασχόλησης στη ραδιοφωνία και τηλεόραση, λόγω της επίδρασης που ασκεί η βιομηχανία των μέσων μαζικής ενημέρωσης στην κοινή γνώμη.

Δίκτυο για την παιδική μέριμνα: Συγκεντρώνει και αξιολογεί πληροφορίες σχετικά με τις υπηρεσίες παιδικής μέριμνας και ευαισθητοποιεί το κοινό σχετικά με τη σημασία της παιδικής μέριμνας και των άλλων μέτρων για τον συνδυασμό των επαγγελματικών και οικογενειακών υποχρεώσεων

Ομάδα εργασίας για τις ίσες ευκαιρίες στο σχολείο: με στόχο την αύξηση του φάσματος των επαγγελματικών επιλογών για αγόρια και κορίτσια στο σχολείο, την κατάρτιση των στερεοτύπων στα εκπαιδευτικά υλικά.

της πρόσβασης των γυναικών σε νέες θέσεις εργασίας ή σε τομείς όπου οι γυναίκες υποεκπροσωπούνται.

Το 3ο Μεσοπρόθεσμο Πρόγραμμα Δράσης για τις ίσες ευκαιρίες (1991 - 1995) που ακολουθεί, εγκρίνεται σε μια περίοδο που η κοινωνική πολιτική της Ευρώπης αρχίζει να αποτελεί θεμελιώδη προϋπόθεση για την επιτυχημένη οικονομική ολοκλήρωση. Ο Χάρτης των κοινωνικών δικαιωμάτων του 1989 και οι αισιόδοξες προβλέψεις για την αύξηση των θέσεων εργασίας, στις οποίες προβλέπεται και αυξημένη συμμετοχή των γυναικών, επιδρούν στη διαμόρφωση μια νέας πολιτικής για τις ίσες ευκαιρίες και την απασχόληση των γυναικών. «Η βελτίωση της ένταξης των γυναικών στην αγορά εργασίας όχι μόνο με ποσοτικούς όρους αλλά και με ποιοτικούς, συνιστά σήμερα μια ουσιώδη διάσταση της στρατηγικής για την οικονομική και κοινωνική συνοχή της Ευρώπης»⁶.

Η πολιτική αυτή, που εκφράζεται από το 3ο Πρόγραμμα, είχε σκοπό τη δημιουργία των συνθηκών οι οποίες θα επιτρέψουν στις γυναίκες να συμμετάσχουν πλήρως στην αγορά εργασίας και να μεγιστοποιήσουν τη συμβολή τους στην οικονομική και κοινωνική ζωή. Το πρόγραμμα είχε τρεις βασικούς στόχους: 1) αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας, 2) καταξίωση της γυναικείας εργασίας μέσω της βελτίωσης της ποιότητας της απασχόλησής τους, κυρίως χάρη στη βελτίωση της επαγγελματικής κατάρτισης και εκπαίδευσης, στην ανάπτυξη προγραμμάτων θετικών ενεργειών στις επιχειρήσεις καθώς και μέσω της προστασίας της αξιοπρέπειας του άνδρα και της γυναίκας κατά την εργασία, 3) περιορισμό των εμποδίων στην ένταξη των γυναικών στην αγορά εργασίας κυρίως μέσω της εξασφάλισης μιας αρμονικής ισορροπίας μεταξύ εργασίας και επαγγελματικής ζωής. Το νέο πρόγραμμα «συμβάλλει στην προώθηση της πλήρους και ολοκληρωτικής συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας και την αξιοποίηση της συνεισφοράς τους» μια και «η πολιτική της ισότητας ευκαιριών δεν μπορεί να θεωρείται πλέον αποκλειστικά ως πολιτική ειδικού και περιορισμένου χαρακτήρα, αλλά ως αναπόσπαστη συνιστώσα και διάσταση των οικονομικών και κοινωνικών πολιτικών και των διαρθρωτικών πολιτικών της κοινότητας».

Δίνεται ιδιαίτερο βάρος στην εφαρμογή των αρχών της συμπληρωματικότητας και επικουρικότητας και ενισχύεται η συνεργασία μεταξύ των εταίρων που αναπτύσσουν πρωτοβουλίες και δραστηριότητες στον τομέα της προώθησης των ίσων ευκαιριών. Η ένταξη του στόχου της ισότητας στις γενικές πολιτικές, αποτελεί ένα καινοτομικό χαρακτηριστικό αυτού του προγράμματος ενώ η δημιουργία της *Κοινοτικής Πρωτοβουλίας NOW*⁷ για την προαγωγή της επαγγελματικής κατάρτισης και απασχόλησης των γυναικών, είναι το πρώτο σημαντικό βήμα για την παρέμβαση των διαρθρωτικών ταμείων στην προώθηση της ισότητας ευκαιριών. Τον Ιούλιο του 1993, η τροποποίηση

⁶ Γυναίκες της Ευρώπης, αρ. 34, Ισότητα Ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών, 3ο Μεσοπρόθεσμο πρόγραμμα κοινοτικής δράσης (1991-1995).

⁷ Απόφαση 18.12.90

του κανονισμού του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου⁸ εισάγει τη γενική αρχή ότι πρέπει «τα κράτη μέλη και η επιτροπή να εξασφαλίζουν την τήρηση της αρχής των ίσων ευκαιριών για άνδρες και γυναίκες κατά την εφαρμογή των ενεργειών που χρηματοδοτούνται από το ταμείο στο πλαίσιο του συνόλου των στόχων».

Το 1993 στα πλαίσια του διαλόγου που προτείνει το *Πράσινο Βιβλίο* σχετικά με την κοινωνική πολιτική αναπτύσσεται ένας έντονος προβληματισμός σχετικά με την ισότητα των ευκαιριών και τις πολιτικές της Κοινότητας. Διαπιστώνεται ότι «...δεν υπάρχει αμφιβολία ότι με τον ένα ή τον άλλο τρόπο όλοι οι ευρωπαίοι επιθυμούν ένα κόσμο στον οποίο η οικονομική και κοινωνική πρόοδος θα συμβαδίζουν- μια κοινωνία στην οποία γυναίκες και άνδρες θα μπορούν να συμμετέχουν ισότιμα» και θεωρείται ότι «...η ισότητα των ευκαιριών εξελίσσεται σε έναν από τους κεντρικούς στόχους της ευρωπαϊκής οικονομικής πολιτικής» μια και «...οι γυναίκες θα αποτελέσουν ένα συνεχώς σημαντικότερο στοιχείο του εργατικού δυναμικού σε όλα τα επίπεδα». Παρά την εφαρμογή των προηγούμενων προγραμμάτων δράσης για την ισότητα των ευκαιριών ανδρών και γυναικών εξακολουθούν να υπάρχουν σημαντικά προβλήματα. Διαπιστώνεται ότι παραμένουν «...πολύάριθμοι φραγμοί για τη συμμετοχή των γυναικών, με ίσους όρους με τους άνδρες, τόσο στην απασχόληση όσο και στην κοινωνία. Οι γυναίκες εξακολουθούν να διατηρούν το μεγαλύτερο ποσοστό των ανειδίκευτων, χαμηλόμισθων και επισφαλών θέσεων εργασίας. Η ανεργία των γυναικών είναι μεγαλύτερη από την ανεργία των ανδρών. Αποτελούν την πλειονότητα των μακροχρόνια ανέργων καθώς και αυτών που ζουν κάτω από τα όρια της φτώχειας. Κάτω από τις συνθήκες αυτές οι γυναίκες αισθάνονται συνεχώς περισσότερο απειλούμενες. Επιπλέον της ανασφάλειας της θέσης εργασίας που προκύπτει από τις διαρθρωτικές αλλαγές στην αγορά εργασίας, η κοινωνία πρακτικά απέτυχε να αναγνωρίσει ότι οι γυναίκες αντιμετωπίζουν τις αλληλοσυγκρουόμενες ευθύνες απασχόλησης και οικογένειας. Το γεγονός αυτό έχει σαν αποτέλεσμα οι γυναίκες να αποτυγχάνουν να αξιοποιήσουν πλήρως το δυναμικό τους. Οι κοινωνικές δομές και οι δομές της αγοράς εργασίας εξακολουθούν να λειτουργούν με βάση την υπόθεση ότι οι γυναίκες είναι κατ' αρχήν υπεύθυνες για το σπίτι και την μέριμνα των παιδιών, ενώ οι άνδρες είναι αρμόδιοι για την οικονομική ευημερία της οικογένειας⁹».

⁸ Κανονισμός (ΕΟΚ) αρ. 2083/93 του Συμβουλίου της 20.7.93. [Άρθρο 1δ : «...Το ταμείο υποστηρίζει ενέργειες που αποσκοπούν: δ. στην προώθηση της ισότητας των ευκαιριών για άνδρες και γυναίκες στην αγορά εργασίας, ιδίως στους τομείς στους οποίους οι γυναίκες έχουν χαμηλή εκπροσώπηση, ιδιαίτερα για τις γυναίκες που δεν διαθέτουν επαγγελματικά προσόντα ή επανεπιδίδονται στην αγορά εργασίας ύστερα από μια περίοδο απουσίας, μέσω ενεργειών που περιγράφονται στο στοιχείο α (δυσκολύηση της επαγγελματικής ένταξης μέσω κατάρτισης, ενίσχυσης απασχόλησης, ανάπτυξης δομών κατάρτισης, απασχόλησης και υποστήριξης). Καθώς και άλλων συνοδευτικών ενεργειών». Τα κράτη μέλη και η Επιτροπή βεβαιώνονται ότι κατά την υλοποίηση των δράσεων που πραγματοποιούνται δυνάμει των διαφόρων στόχων, τηρείται η αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών.

Άρθρο 4 (σχετικά με τα σχέδια πρέπει να): «...περιγράφουν τις ανισορροπίες που υπάρχουν μεταξύ ζήτησης και προσφοράς απασχόλησης συμπεριλαμβανομένης και της απασχόλησης γυναικών...το προσδοκώμενο αποτέλεσμα από τις ενέργειες που γίνονται για την προώθηση των ίσων ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών στην αγορά εργασίας».

Άρθρο 5, § 2. «Τα κράτη μέλη κοινοποιούν τις πληροφορίες που είναι αναγκαίες για την εκτίμηση, παρακολούθηση και αξιολόγηση καθώς και τη διαχείριση και τον έλεγχο των ενεργειών κάνοντας ενδεχομένως διάκριση μεταξύ ανδρών και γυναικών»].

Τονίζεται ότι «... πρέπει να υπάρξει συνδυασμένη πολιτική αγοράς εργασίας και κοινωνική πολιτική για την ανάπτυξη των δικαιωμάτων και των ευκαιριών των γυναικών, μια πολιτική η οποία θα απεικονίζει τους ρόλους τους στην κοινωνία και τις ανάγκες τους σε όλο το διάστημα της ζωής τους. Ο στρατηγικός στόχος πρέπει να είναι η μετάβαση από τα ίσα δικαιώματα στην ίση μεταχείριση στην αγορά εργασίας, μέσω της ισότητας των ευκαιριών στην κοινωνία, κάνοντας με τον τρόπο αυτό καλύτερη χρήση της εμπειρίας και των δεξιοτήτων των γυναικών προς όφελος της κοινωνίας, συνολικά περιλαμβανομένης της αυξημένης συμμετοχής στη διαδικασία λήψης αποφάσεων. Αυτός ο ευρύς στόχος είναι απαραίτητος επειδή οι γυναίκες αντιπροσωπεύουν εφεδρείες ενέργειας και ταλέντου το οποίο δεν έχει εκφραστεί πλήρως μέχρι τώρα εξαιτίας των διακρίσεων¹⁰».

Στην περίοδο που ακολουθεί μετά τον διάλογο που υποκινήθηκε με βάση το Πράσινο Βιβλίο εκπονείται το Λευκό Βιβλίο «για την Ανταγωνιστικότητα, την Ανάπτυξη και την Απασχόληση» με κύριο στόχο την καταπολέμηση της ανεργίας, η οποία μπορεί να επιτευχθεί μέσα από ένα συνδυασμό αναπτυξιακών πολιτικών, αύξησης της ανταγωνιστικότητας της ευρωπαϊκής αγοράς στον διεθνή χώρο και «μεγάλες μεταρρυθμίσεις της αγοράς εργασίας μέσω της καθιέρωσης μεγαλύτερης ευελιξίας στην οργάνωση της εργασίας και στην κατανομή του χρόνου εργασίας, της προώθησης της βελτίωσης των επαγγελματικών προσόντων και δραστηρίων πολιτικών για την εργασία»¹¹, με παράλληλη διατήρηση των συστημάτων κοινωνικής προστασίας. Όσον αφορά στην καταπολέμηση της ανεργίας το Λευκό Βιβλίο επισημαίνει, επίσης, ότι «ένα σημαντικό μέρος της δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας αφορά στην καλύτερη αξιοποίηση και την ανάπτυξη της εργασίας των γυναικών με τρόπο ώστε να επιτευχθεί η δημιουργία θέσεων εργασίας και ταυτόχρονα να ενισχυθεί ο αγώνας κατά της ανισότητας ανδρών και γυναικών. Εδώ περιλαμβάνεται το πολλαπλασιαστικό αποτέλεσμα που μπορεί να έχουν στη δημιουργία θέσεων οι ίσες ευκαιρίες μεταξύ ανδρών και γυναικών στην αγορά εργασίας. Η πλήρης ένταξη των γυναικών στην αγορά εργασίας αναμένεται να δημιουργήσει θέσεις εργασίας στην παροχή υπηρεσιών και αγαθών, οι οποίες δεν έχουν ακόμη ενσωματωθεί στην αγορά και παρέχονται σήμερα με εργασία μη αμειβόμενων γυναικών ή με ανεπίσημη εργασία αμειβόμενων γυναικών¹²».

Στα πλαίσια του γενικότερου προβληματισμού για την ενσωμάτωση της διάστασης των ίσων ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών, τα νέα προγράμματα που εγκρίνονται από την Κοινότητα περιλαμβάνουν στις προτεραιότητές τους την προώθηση της ισότιμης κοινωνικής και οικονομικής ένταξης των γυναικών. Η πρωτοβουλία «Απασχόληση και Αξιοποίηση του Ανθρώπινου Δυναμικού»¹³ (*Employment NOW, Horizon, Youthstart*), υιοθετεί μια ολοκληρωμένη προσέγγιση για την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού, τη βελτίωση των μηχανισμών λειτουργίας της εργασίας και την προώθηση

⁹ Πράσινο Βιβλίο

¹⁰ Πράσινο Βιβλίο

¹¹ Λευκό Βιβλίο

¹² Λευκό Βιβλίο

των διακρατικών ενεργειών. Στόχος της πρωτοβουλίας είναι να υποστηρίξει την ανάκαμψη της απασχόλησης και να ενθαρρύνει την κοινοτική αλληλεγγύη και την παροχή ίσων ευκαιριών για τις γυναίκες στην αγορά εργασίας. Ειδικότερα η πτυχή *Απασχόληση - NOW*¹⁴ έχει σαν στόχο τη διασφάλιση της παροχής ίσων ευκαιριών σε θέματα απασχόλησης, ιδίως όσον αφορά μέτρα κατάρτισης και την πρόσβαση σε θέσεις απασχόλησης με μέλλον, καθώς και σε θέσεις ανώτερων στελεχών.

Το πρόγραμμα Leonardo για την επαγγελματική κατάρτιση (1.12.94) στρέφει την προσοχή του στην ανάγκη για μια ειδική προσπάθεια ώστε να ανοιχτούν νέες περιοχές εργασίας για τις γυναίκες και να ενθαρρυνθούν αυτές να επιστρέψουν στην εργασία ύστερα από διακοπή της σταδιοδρομίας τους. Το πρόγραμμα αυτό, εκτός του ότι υποστηρίζει το συνολικό στόχο της προαγωγής των ίσων ευκαιριών στην κατάρτιση, προβλέπει κονδύλια για σχέδια που προορίζονται να προσαρμόσουν το περιεχόμενο και τη μεθοδολογία της κατάρτισης στις ανάγκες των γυναικών, στη δικτύωση των πρωτοβουλιών των κρατών μελών στον τομέα αυτό, στην κατάρτιση των εκπαιδευτών στον τομέα των ίσων ευκαιριών. Σαν μέρος της νέας προσέγγισης του προγράμματος και με σκοπό την δια βίου μάθηση, το πρόγραμμα προβλέπει τη χρηματοδότηση σχεδίων που αφορούν την ανάπτυξη των προοπτικών για τις σταδιοδρομίες των γυναικών, ιδιαίτερα εκεί που υποεκπροσωπούνται οι γυναίκες. Η πρωτοβουλία *Adapt*¹⁵ για την προσαρμογή του εργατικού δυναμικού στη βιομηχανική αλλαγή, επίσης, περιλαμβάνει στις προτεραιότητές του την «...ιδιαίτερη προσοχή που πρέπει να δοθεί σε ενέργειες που αποσκοπούν στην προώθηση των ίσων ευκαιριών για γυναίκες» στο σύνολο των δράσεων του προγράμματος.

Τον Ιούνιο του 1995, δημοσιεύεται η *ενδιάμεση έκθεση αξιολόγησης*¹⁶ της πορείας του 3ου Μεσοπρόθεσμου προγράμματος δράσης για την ισότητα ευκαιριών. Η έκθεση διαπιστώνει ότι «...το κοινωνικοοικονομικό πλαίσιο έχει αλλάξει ριζικά. Δεν υπάρχουν πια αισιόδοξες εκτιμήσεις, τίθενται υπό αμφισβήτηση οι υποτιθέμενες κεκτημένες θέσεις, οι γυναίκες απομακρύνονται από την αγορά εργασίας ενώ ο διαχωρισμός εργασίας ενισχύεται λόγω της οικονομικής κρίσης. Οι πολιτικές για την ισότητα ευκαιριών υπέστησαν μια αλλαγή προοπτικής». Ορίστηκαν για το μέλλον νέες στρατηγικές

¹³ 94/C 180/10

¹⁴ Οδηγός Κοινοτικών Πρωτοβουλιών, 1994, σελ. 22 - Η πτυχή Απασχόληση - NOW περιλαμβάνει τις ενέργειες:
α. Ανάπτυξη της συνεργασίας και των δικτύων κατάρτισης και απασχόλησης, δημιουργία υπηρεσιών προσανατολισμού και προ-κατάρτισης, καθώς και τοπικές υπηρεσίες ενίσχυσης για τη δημιουργία επιχειρήσεων / σύσφιξη δεσμών ανάμεσα στους οργανισμούς επαγγελματικής κατάρτισης και τις επιχειρήσεις / και (στις περιφέρειες του στόχου 1) δημιουργία δεσμών ανάμεσα στους τομείς κατάρτισης, ανώτατης εκπαίδευσης και τις επιχειρήσεις, καινοτόμα εποπτικά μέσα, υπηρεσίες παροχής περίθαλψης
β. Προσωποποιημένη και ελαστική επαγγελματική κατάρτιση, αρχική και συνεχής επαγγελματική κατάρτιση, κατάρτιση με θέμα τη διαχείριση επιχειρήσεων, κατάρτιση εκπαιδευτών, υπευθύνων προσωπικού, υπευθύνων για την παροχή βοήθειας σε άτομα, και στις περιφέρειες του στόχου 1 κατάρτιση εκπαιδευτικών παρέχοντας ίσες ευκαιρίες / αξιολόγηση με καινοτόμο χαρακτήρα για την αναγνώριση και ένταξη του συνόλου των δραστηριοτήτων των γυναικών στην επαγγελματική τους καριέρα
γ. Συνεργασία και δίκτυα τοπικών πρωτοβουλιών απασχόλησης για τις γυναίκες, δημιουργία ανεξάρτητων δραστηριοτήτων, ΜμΕ και συνεταιρισμών, και χρηματοδοτικά μέσα για το σκοπό αυτό.
δ. Βάσεις δεδομένων, μελέτες, ανακοίνωση και διάδοση ικανοποιητικών αποτελεσμάτων.

¹⁵ 94/C 180/09

¹⁶ COM (95) 246

κατευθύνσεις, με τομείς προτεραιότητας τις νέες τεχνολογίες και τηλεπικοινωνίες ενώ θεμελιώνεται η άποψη ότι «...για να γίνουν οι θετικές ενέργειες αποδεκτές από τις επιχειρήσεις πρέπει να αποφέρουν κέρδη» και επομένως πρέπει να θεωρηθούν υπό το γενικότερο πρίσμα της ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού. «Το κεφάλαιο “Προς τη ανάληψη θετικής ενέργειας” δεν πρέπει πλέον να εστιάζεται αποκλειστικά στις προκαταλήψεις που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες, αλλά να υπογραμμίζει το ρόλο που μπορούν να διαδραματίσουν οι θετικές ενέργειες στη βελτιστοποίηση της διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού».

Με δεδομένο αυτό το νέο πνεύμα και τον προβληματισμό που αναπτύχθηκε, και μέσα στα πλαίσια των κατευθύνσεων για την «Ανάπτυξη, Ανταγωνιστικότητα και Απασχόληση» του Λευκού βιβλίου, εγκρίνεται το 4ο Μεσοπρόθεσμο Πρόγραμμα Δράσης για την ισότητα ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών (1996 - 2000) που φιλοδοξεί «...να αποτελέσει ένα πλαίσιο δράσης και αναφοράς που θα υποκινεί μια αλληλεπίδραση και συνεργασία σε όλα τα επίπεδα (κοινοτικό, εθνικό, περιφερειακό και τοπικό) και σε όλους τους τομείς, για την ένταξη της διάστασης της ισότητας των ευκαιριών στην επεξεργασία, εφαρμογή και παρακολούθηση όλων των συναφών κοινοτικών και εθνικών πολιτικών και προγραμμάτων. Το πρόγραμμα επικεντρώνει τη δράση και τους πόρους που διαθέτει, σε περιορισμένο αριθμό σαφώς καθορισμένων στόχων, οι οποίοι επιλέγονται με κριτήριο την επίτευξη του καλύτερου δυνατού πολλαπλασιαστικού αποτελέσματος και συνέργειας των πρωτοβουλιών σε όλα τα επίπεδα. Μέσα από το πρόγραμμα δίνεται προτεραιότητα σε έξι τομείς δράσης: 1) κινητοποίηση των παραγόντων της οικονομικής και κοινωνικής ζωής υπέρ των ίσων ευκαιριών, 2) προώθηση της ισότητας ευκαιριών στο πλαίσιο μιας ριζικά μεταβαλλόμενης κοινωνίας, 3) ενθάρρυνση μιας πολιτικής που να επιτρέπει το συνδυασμό της οικογενειακής με την επαγγελματική ζωή για τις γυναίκες και τους άνδρες, 4) ενθάρρυνση μιας ισόρροπης συμμετοχής των γυναικών και των ανδρών στη διαδικασία λήψης αποφάσεων, 5) ενίσχυση των συνθηκών για την άσκηση των δικαιωμάτων επί ίσοις όροις και 6) στήριξη της εφαρμογής, της παρακολούθησης και αξιολόγησης των μέτρων που λαμβάνονται για να ληφθεί υπ’ όψιν η αρχή της ισότητας ευκαιριών.

Στά πλαίσια της παρακολούθησης του Λευκού βιβλίου «για την Ανάπτυξη, την Ανταγωνιστικότητα και την Απασχόληση», στο 4ο Μεσοπρόθεσμο Πρόγραμμα θα αναπτυχθεί κυρίως η αρχή του «mainstreaming». Ο όρος «mainstreaming» αφορά στην ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην πολιτική ανάπτυξης, στην κυριολεξία είναι η ένταξη της ισότητας στην καρδιά της ανάπτυξης πολιτικών και της παροχής υπηρεσιών. Εφαρμογή του «mainstreaming» σημαίνει να λαμβάνεται υπ’ όψιν η διάσταση της ισότητας τόσο κατά τη γένεση μιας πολιτικής ανάπτυξης, όσο και κατά τη διάρκεια υλοποίησης και αξιολόγησης. Με τον τρόπο αυτό, οι προσπάθειες για την προώθηση της ισότητας δεν θα περιορίζονται στην εφαρμογή συγκεκριμένων μέτρων υπέρ των γυναικών αλλά θα γίνει «επί τούτου κινητοποίηση εν όψει της ισότητας, του συνόλου των γενικών ενεργειών και πολιτικών, εισάγοντας στη φάση σύλληψής τους κατά

τρόπο ενεργό και ορατό την προσοχή ως προς τα πιθανά αποτελέσματα στις αντίστοιχες καταστάσεις των γυναικών και των ανδρών¹⁷».

Η αρχή της εφαρμογής του «mainstreaming» προϋποθέτει «τη συστηματική εξέταση αυτών των πολιτικών και ενεργειών» ώστε να λαμβάνονται υπ' όψιν «τα πιθανά αποτελέσματα κατά την εφαρμογή τους: έτσι οι πολιτικές της ανάπτυξης, της οργάνωσης της εργασίας, των επιλογών σε θέματα μεταφορών ή ο προσδιορισμός των σχολικών ωραρίων κλπ μπορούν να έχουν σημαντικές διαφοροποιητικές επιπτώσεις στις καταστάσεις των γυναικών και των ανδρών που θα πρέπει ως εκ τούτου να λαμβάνονται υπ' όψιν ώστε να συμβάλλουν περισσότερο στην ισότητα μεταξύ των γυναικών και των ανδρών¹⁸».

Το 1996 είναι μια χρονιά «κινητικότητας» στα θέματα της προώθησης των ίσων ευκαιριών ανδρών και γυναικών. Χαρακτηριστική ήταν η ομιλία του Προέδρου Σαντέρ στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο για την Ημέρα της Γυναίκας (12.3.96). Τάχθηκε, προσωπικά, υπέρ των ίσων ευκαιριών των γυναικών και έκανε αναφορά στην αναγκαιότητα συμφιλίωσης της προσωπικής και επαγγελματικής ζωής ανδρών και γυναικών. Επισημάνε ότι το 4ο Μεσοπρόθεσμο Πρόγραμμα Δράσης που υιοθέτησε η Κοινότητα τον Ιούλιο του 1995, μετά από πρόταση του Επιτρόπου Flynn, προϋποθέτει για τους νέους τομείς στους οποίους πρέπει να προωθηθεί η ισότητα των ευκαιριών. Υπογράμμισε τη σημασία του συμφώνου που υπέγραψαν οι κοινωνικοί εταίροι (στις 14 Δεκέμβρη 1995) σχετικά με τη γονική άδεια, λέγοντας ότι, πρόκειται για το πρώτο σύμφωνο που ήταν διαπραγματεύσιμο σε ευρωπαϊκό επίπεδο και αφορά το θέμα της συμφιλίωσης της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής.

Επίσης ο Πρόεδρος Σαντέρ τόνισε τρεις σημαντικές δράσεις:

1. Την ενεργοποίηση της Επιτροπής πάνω στο θέμα του mainstreaming, (21 Φεβρουαρίου 1996) που αφορά σε ενέργειες ευαισθητοποίησης ως προς την ισότητα ευκαιριών, μέσα στις πολιτικές οι οποίες μέχρι τώρα δεν την ελάμβαναν υπ' όψιν σαν έναν από τους βασικούς στόχους. Η Επιτροπή ψήφισε ανακοίνωση με θέμα την «Ενσωμάτωση της ισότητας των ευκαιριών μεταξύ των γυναικών και των ανδρών στο σύνολο των Κοινοτικών πολιτικών και στόχων». Η Ανακοίνωση διαρθρώνεται σε δύο μέρη: α) Κεκτημένο και προοπτικές Κοινοτικής δράσης σε θέματα ισότητας ευκαιριών που καταπιάνεται με τα ακόλουθα: απασχόληση και αγορά εργασίας, γυναίκες επικεφαλής επιχειρήσεων και σύζυγοι συνεργάτες στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις, εκπαίδευση και κατάρτιση, δικαιώματα των ατόμων, εξωτερικές σχέσεις, ενημέρωση, ευαισθητοποίηση, πολιτική του προσωπικού της Επιτροπής και β) Παρεμβάσεις των διαρθρωτικών ταμείων και ισότητα ευκαιριών που αναλύεται σε: περίοδο προγραμματισμού 1989 - 1993, περίοδο προγραμματισμού 1994 - 1999, προοπτικές.

¹⁷ Ανακοίνωση της Επιτροπής, COM(96) 67

¹⁸ Ανακοίνωση της Επιτροπής, COM(96) 67

2. Τη Διάσκεψη με θέμα: «Ισότητα των ευκαιριών και Διαρθρωτικά Ταμεία» (Βρυξέλλες 7 και 8 Μαρτίου 1996). Στη διάσκεψη αυτή, διαφάνηκε η αναγκαιότητα εμπλοκής όλων των παραγόντων, σε κοινοτικό επίπεδο αλλά και στα κράτη μέλη, για τη δημιουργία συγκεκριμένων πολιτικών για την ισότητα. Τα διαρθρωτικά ταμεία συμβάλλουν ήδη στον αγώνα για την καταπολέμηση της ανεργίας. Είναι ανάγκη να βελτιωθεί η συμβολή ως προς τη διάσταση της ισότητας. Έτσι θα είναι δυνατόν να δημιουργηθούν παιδικόι σταθμοί, χώροι φύλαξης παιδιών, χώροι υποδοχής ηλικιωμένων κλπ. Η ανάπτυξη τέτοιων δομών που ελευθερώνει τις γυναίκες από τα οικογενειακά βάρη, αφ' ενός τις βοηθάει να συμφιλώσουν με καλύτερο τρόπο την οικογενειακή και επαγγελματική ζωή και αφετέρου δημιουργεί νέες θέσεις εργασίας.

3. Τη δημιουργία μιας ομάδας Επιτρόπων με θέμα «Ισότητα Ευκαιριών» οι οποίοι επιφορτίζονται να διερευνήσουν με ποιο τρόπο η ισότητα των ευκαιριών θα λαμβάνεται υπ' όψιν στις διάφορες Διευθύνσεις και επαγρυπνούν ώστε η ισότητα των ευκαιριών να αποτελεί μέλημα του συνόλου των Κοινοτικών δράσεων.

Τον Σεπτέμβριο του 1996 δημοσιεύεται η γνωμοδότηση της Επιτροπής Περιφερειών σχετικά με την Ισότητα ευκαιριών για τους άνδρες και τις γυναίκες στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Με τη γνωμοδότηση αυτή, η Επιτροπή Περιφερειών επικροτεί τις μέχρι τώρα πολιτικές και δράσεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και επισημαίνει τη μεγάλη σημασία της ισότητας ευκαιριών «... όχι μόνο διότι αποτελεί ένα θεμελιώδες δικαίωμα σε μια δημοκρατική κοινωνία, αλλά και διότι πρόκειται για ένα σημαντικό στοιχείο κοινωνικής δικαιοσύνης και ακόμη διότι η πλήρης συμμετοχή των γυναικών στην κοινωνία σημαίνει ότι η ευστροφία, η δημιουργικότητα και τα προσόντα τους μπορούν να διοχετευτούν αποτελεσματικά στην οικονομική, κοινωνική και πολιτική ζωή¹⁹». Η Επιτροπή Περιφερειών, υπογραμμίζει επίσης, το σημαντικό ρόλο που διαδραματίζουν οι τοπικές και περιφερειακές αρχές στην προώθηση της ισότητας των ευκαιριών σαν σημαντικοί εργοδότες, φορείς με καίριο ρόλο στην εκπαίδευση και την κατάρτιση με αρμοδιότητες στους τομείς οικονομικής ανάπτυξης, κοινωνικής πολιτικής και μεταφορών, τομείς στους οποίους η ισότητα των ευκαιριών διαδραματίζει πρωτεύοντα ρόλο.

3. ΑΠΟΤΙΜΗΣΗ ΤΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΚΑΙ ΔΡΑΣΕΩΝ ΥΠΟ ΤΟ ΠΡΙΣΜΑ ΤΩΝ ΣΥΝΟΛΙΚΩΝ ΕΞΕΛΙΞΕΩΝ ΚΑΙ ΤΩΝ ΝΕΩΝ ΕΠΙΛΟΓΩΝ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ ΣΤΟΝ ΤΟΜΕΑ ΤΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

Στην ενότητα που ακολουθεί επιχειρείται μια αποτίμηση των πολιτικών της ισότητας, με στόχο την ανάδειξη των βασικών χαρακτηριστικών που παρουσίασαν από την ίδρυση της Κοινότητας μέχρι σήμερα. Με βάση τις εκτιμήσεις, τις εκθέσεις και τις θέσεις των Κοινοτικών Οργάνων γίνεται μια προσπάθεια παρουσίασης της εξελικτικής διαδικασίας, που οδήγησε σε σταδιακή διαμόρφωση μιας νέας οπτικής για την αντιμετώπιση του ζητήματος της ισότητας σαν ένα ευρύτερο κοινωνικό ζήτημα, που δεν αφορά μόνο στις γυναίκες, αλλά άπτεται της συνολικής κοινωνικής και οικονομικής

¹⁹ Γνωμοδότηση για την «Ισότητα ευκαιριών για τους άνδρες και τις γυναίκες στην Ευρωπαϊκή Ένωση», 19.09.96

πολιτικής και την ανάδειξη των θετικών εμπειριών και πρακτικών για την αποτελεσματική εφαρμογή των πολιτικών ισότητας τόσο σε κοινοτικό, όσο και σε εθνικό, περιφερειακό και τοπικό επίπεδο.

Αναμφισβήτητα η συμβολή της Κοινότητας στην προώθηση των ίσων ευκαιριών υπήρξε καθοριστική και σημαντική από τη στιγμή της ίδρυσής της. «Μια διάταξη της συνθήκης (άρθρο 119) που βασίστηκε αρχικά σε ένα επιχείρημα ανταγωνισμού, κατέστη δυνατό να χρησιμοποιηθεί στην πράξη ως βάση για πλήρη πολιτική, που να συνδυάζει τα δικαιώματα και την προώθηση της ισότητας των ευκαιριών για τις γυναίκες. Αποτελεί παράδειγμα του τρόπου με τον οποίο, με βάση τα νομικά δικαιώματα που συμπληρώνονται με θετικές ενέργειες, η Κοινότητα κατέστη δυνατό να προβεί σε ενεργό συμβολή και να ενθαρρύνει την ανταπόκριση σε ένα σημαντικό θέμα μιας προοδευτικής κοινωνίας²⁰». Αξίζει να σημειωθεί ότι το άρθρο αυτό, που αποτελεί μέρος του κεφαλαίου «Κοινωνικές Διατάξεις» της Συνθήκης της Ρώμης δεν συντάχτηκε στα πλαίσια της κοινωνικής μέριμνας «αλλά οφείλεται σε οικονομικούς λόγους. Πραγματικά, ένα από τα κράτη - μέλη, η Γαλλία, θεώρησε ότι είχε προχωρήσει πολύ στον τομέα της ισότητας των αμοιβών σε σχέση με τους εταίρους της και φοβόταν ότι το γεγονός αυτό θα μπορούσε να επιφέρει μια στρέβλωση του ανταγωνισμού. Οι «πατέρες της Συνθήκης θα είχαν αναμφίβολα εκπλαγεί, αν κάποιος είχε προφητεύσει την ανάπτυξη που πραγματοποιήθηκε με βάση αυτό το άρθρο...»²¹

Μέχρι το 1986 στις πολιτικές για την προώθηση της ισότητας επικράτησε η αντίληψη ότι το πρόβλημα θα λυθεί, σε μεγάλο βαθμό, όταν αρθούν όλα τα νομοθετικά εμπόδια που υποβαθμίζουν το ρόλο της γυναίκας (ίση αμοιβή για ίση εργασία, κατάργηση των διακρίσεων στην κοινωνική ασφάλιση, συντάξεις, επιδόματα, φορολογία κλπ) και ότι η ολοκλήρωση της ίσης μεταχείρισης θα επιτευχθεί με την ενίσχυση των ατομικών δικαιωμάτων. Η έκδοση των πρώτων οδηγιών της Επιτροπής και η υλοποίηση του 1ου Μεσοπρόθεσμου Προγράμματος για την Ισότητα Ευκαιριών, αποτέλεσαν τη βάση για την ανάληψη δράσεων ώστε να εξασφαλιστούν συγκεκριμένα επιτεύγματα στον τομέα της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών και να εισαχθούν στις εθνικές νομοθεσίες και τις εθνικές πρακτικές οι κοινοτικές προτάσεις και αποφάσεις.

Για να ενισχύσει την ευαισθητοποίηση των κρατών μελών και των αρμόδιων φορέων η Επιτροπή όρισε το έτος 1985 σαν «Ευρωπαϊκό έτος για την γυναίκα» και οργάνωσε καμπάνια πληροφόρησης και ενημέρωσης σε όλα τα κράτη μέλη.

Τα αποτελέσματα της εφαρμογής του 1ου Μεσοπρόθεσμου Προγράμματος (1982-1985) ήταν σημαντικά, αλλά δεν ήταν ικανοποιητικά. Παρατηρήθηκε έλλειψη στατιστικών στοιχείων σχετικά με την απασχόληση, την εκπαίδευση - κατάρτιση γυναικών, και δημιουργήθηκε η ανάγκη να μελετηθούν σε βάθος νέα θέματα, που προκύπτουν από

²⁰ Πράσινο Βιβλίο

²¹ Ελληνική Δικαιοσύνη, 1988, «Η Κοινωνική Πολιτική στον Τομέα της Ισότητας» της Odile Quintin, Διευθύντριας του Γραφείου της Επιτροπής των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων σε θέματα ισότητας και απασχόλησης γυναικών, μτφ Σοφίας Τ. Μήτσου.

την εφαρμογή των διατάξεων σχετικά με την ίση μεταχείριση σε κάθε κράτος μέλος. Διαπιστώθηκε ότι τα μέτρα που είχαν σχεδιαστεί δεν αρκούσαν, αν δεν συμπληρωνόταν από μια δυναμική παρέμβαση στην εξέλιξη των νοοτροπιών τόσο των γυναικών όσο και της κοινωνίας. Εντοπίστηκε, επίσης, η ανάγκη να ενταθεί η ενδοκοινοτική συνεννόηση και να διευρυνθεί η διακρατική συνεργασία τόσο μεταξύ των κρατών μελών όσο και μεταξύ των οργανισμών που προωθούν τα θέματα ισότητας.

Η έγκριση του 2ου Μεσοπρόθεσμου προγράμματος δράσης συνέπεσε με τον γενικότερο προβληματισμό που αναπτύχθηκε στην παγκόσμια συνδιάσκεψη των Ηνωμένων Εθνών στο Ναϊρόμπι (1985) για τη δεκαετία της γυναίκας και την έκθεση του ΟΟΣΑ για το ρόλο των γυναικών στην οικονομία. Προέκυψε η ανάγκη για μια συνεκτική, πολύπλευρη πολιτική στα θέματα της ισότητας και θεωρήθηκε αναγκαία η ανάληψη θετικών δράσεων για την εφαρμογή των πολιτικών ισότητας. Το 2ο Μεσοπρόθεσμο Πρόγραμμα Δράσης για την Ισότητα Ευκαιριών μεταξύ Ανδρών και Γυναικών (1986-1990), βασίστηκε στη φιλοσοφία της ανάπτυξης θετικών δράσεων υπέρ των γυναικών με σκοπό να άρουν τις μέχρι τότε υπάρχουσες ανισότητες στους τομείς της κατάρτισης, της απασχόλησης, της κοινωνικής προστασίας και κοινωνικής ασφάλισης, στον καταμερισμό των οικογενειακών και επαγγελματικών ευθυνών.

Η θετική δράση, που αποτελεί έννοια διαφορετική από την έννοια των «θετικών διακρίσεων» (η δεύτερη έχει αναπτυχθεί στην Αμερική), ορίζεται στο ευρωπαϊκό επίπεδο ως «δράση που αποσκοπεί στην εξάλειψη των ανισοτήτων που εκδηλώνονται στην πράξη και θίγουν τις γυναίκες στην επαγγελματική τους ζωή, καθώς και στην προώθηση της κατάρτισης του διαχωρισμού των φύλων στην απασχόληση και στην εξάλειψη ή την αντιστάθμιση των επιζήμιων συνεπειών που πηγάζουν από νοοτροπίες, συμπεριφορές και δομές βασισμένες στην αντίληψη ενός παραδοσιακού καταμερισμού των ρόλων μεταξύ ανδρών και γυναικών μέσα στην κοινωνία και την ενθάρρυνση της συμμετοχής των γυναικών στις διάφορες επαγγελματικές δραστηριότητες στους τομείς της επαγγελματικής ζωής...²²».

Μέχρι την περίοδο αυτή, η Κοινοτική πολιτική για την ισότητα ευκαιριών περιορίζεται σε δράσεις αποσπασματικές, που λαμβάνουν χώρα στα διάφορα κράτη μέλη, χωρίς να αξιοποιούν, σε ικανοποιητικό βαθμό, τις τεράστιες δυνατότητες που υπάρχουν για την ανταλλαγή εμπειρίας και τεχνογνωσίας, για την ανάπτυξη πολλαπλασιαστικών αποτελεσμάτων. Η διαπίστωση αυτή οδηγεί την Επιτροπή στη δημιουργία δικτύων που θα διευκολύνουν τη διακίνηση πληροφόρησης και εμπειρίας σε διάφορους τομείς και θα διευρύνουν τόσο τον ορίζοντα των προβληματισμών όσο και την αποτελεσματικότητα των δράσεων που αναπτύσσονται. Ιδιαίτερο βάρος δίνεται στην επαγγελματική κατάρτιση των γυναικών με τη δημιουργία του δικτύου IRIS και στην ενίσχυση της απασχόλησης των γυναικών με τη δημιουργία των Τοπικών Πρωτοβουλιών Απασχόλησης (Τ.Π.Α.)²³.

²² Ελληνική Δικαιοσύνη, 1988, «Η Κοινοτική Πολιτική στον Τομέα της Ισότητας» της Odile Quintin, Διευθύντριας του Γραφείου της Επιτροπής των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων σε θέματα ισότητας και απασχόλησης γυναικών, μτφ Σοφίας Τ. Μήτσου

Ταυτόχρονα εντοπίζεται η ανάγκη προσαρμογής της ειδίκευσης και απασχόλησης των γυναικών στις απαιτήσεις που επιβάλλονται από την εξέλιξη των νέων τεχνολογιών στην αγορά εργασίας. Δειλά και διστακτικά ξεκινούν κάποιες δράσεις για να γίνουν οι νέες τεχνολογίες πιο ελκυστικές, υπάρχει όμως ακόμα μεγάλη υστέρηση στα εθνικά εκπαιδευτικά συστήματα, ενώ στα Κοινοτικά Προγράμματα που προωθούν τις νέες τεχνολογίες (ESPRIT, BRIT, RACE, DELTA, COMETT) δεν δίνεται καμία προτεραιότητα στις γυναίκες, αλλά εκτιμάται ότι θα ήταν ελπιδοφόρα για την αξιοποίηση των ανθρώπινων πόρων η συμμετοχή τους. Μόνο στα πλαίσια του προγράμματος EUROTECNET (1985-88), οι γυναίκες αποτελούν την πέμπτη προτεραιότητα του προγράμματος και υλοποιούνται ενέργειες κατάρτισης και πληροφόρησης για τις νέες τεχνολογίες και τις γυναίκες. Όσον αφορά δε, στο σχεδιασμό, την υλοποίηση, την παρακολούθηση και την αξιολόγηση των δράσεων που αναπτύσσονται για την προώθηση των ίσων ευκαιριών η Επιτροπή εξακολουθεί να παίζει ένα ρόλο κυριαρχικό, ενώ η συμμετοχή των κρατών μελών και η ανάπτυξη πρωτοβουλιών σε εθνικό επίπεδο ακόμα υστερεί σημαντικά.

Το 1989 γίνεται μια σημαντική στροφή στην Κοινότητα με την επεξεργασία του «Χάρτη των Κοινωνικών Δικαιωμάτων». Κορυφώθηκαν οι προβληματισμοί μιας ολόκληρης δεκαετίας ενόψει της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης και ξεκίνησε μια επαναδιαμόρφωση των πολιτικών και δράσεων της Κοινότητας μέσα από ένα νέο πρίσμα. Ο Χάρτης σηματοδότησε μια νέα ευκαιρία όχι μόνο όσον αφορά στη λειτουργία της Κοινότητας αλλά και σαν πολιτική έκφραση. Εκδήλωσε την πολιτική βούληση ότι η ολοκλήρωση της εσωτερικής αγοράς δεν μπορεί να επιτευχθεί χωρίς να ληφθεί υπ' όψιν η «κοινωνική διάσταση». Το ζήτημα της ισότητας των ευκαιριών αρχίζει να αντιμετωπίζεται μέσα σε ένα διαφορετικό πλαίσιο, γίνεται διάσταση του συνόλου των κοινωνικών και οικονομικών πολιτικών και διασφαλίζεται σαν «θεμελιώδες κοινωνικό δικαίωμα»²⁴

Οι θέσεις του Χάρτη Κοινωνικών Δικαιωμάτων ενισχύονται με την υπογραφή, επίσης το 1989, του «Πρωτοκόλλου και Συμφωνίας των 11 σχετικά με την Κοινωνική Πολιτική» με το οποίο η Κοινότητα υποστηρίζει και συμπληρώνει τη δράση των κρατών μελών και στον τομέα της ισότητας ανδρών και γυναικών «όσον αφορά στις ευκαιρίες τους στην αγορά εργασίας και τη μεταχείριση κατά την εργασία²⁵» και εξασφαλίζει στα κράτη μέλη την δυνατότητα να διατηρήσουν ή να θεσπίσουν μέτρα «που προβλέπουν ειδικά ευεργετήματα για τη διευκόλυνση της άσκησης μιας επαγγελματικής δραστηριότητας από τις γυναίκες ή για την πρόληψη ή αντιστάθμιση μειονεκτημάτων στην επαγγελματική τους σταδιοδρομία²⁶».

Το 3ο Μεσοπρόθεσμο Πρόγραμμα Δράσης για την Ισότητα Ευκαιριών Ανδρών και Γυναικών (1991-1995) εγκρίνεται σε μια περίοδο αισιόδοξων προβλέψεων σχετικά με το μέλλον της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης. Οι προβλέψεις σχετικά με την απασχόληση

²³ Οι Τ.Π.Α. ξεκινούν με στόχο την ενίσχυση της εφαρμογής της οδηγίας 86/613/ΕΟΚ σχετικά με την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών που ασκούν μη εξαρτημένη εργασία, συμπεριλαμβανομένης της γεωργικής δραστηριότητας.

²⁴ Χάρτης Κοινωνικών Δικαιωμάτων, άρθρο 16

είναι ευοίωνες, παρ' ότι η ανεργία δεν έχει μειωθεί και οι γυναίκες πλήττονται από αυτήν σε μεγαλύτερο ποσοστό απ' ό,τι οι άνδρες. Ταυτόχρονα η εξέλιξη της οικογένειας, η μείωση των γεννήσεων και η σταδιακή γήρανση του πληθυσμού της Ευρώπης που αποτελεί πλέον μια πραγματικότητα, κάνει πιο έντονη την ανάγκη συμμετοχής των γυναικών και ένταξής τους στην αγορά εργασίας, η οποία όμως πρέπει να επιτευχθεί «όχι μόνο με ποσοτικούς όρους αλλά και με ποιοτικούς²⁷», μια και «συνιστά σήμερα μια ουσιώδη διάσταση της στρατηγικής για την οικονομική και κοινωνική συνοχή της Ευρώπης²⁸».

Το 3ο Μεσοπρόθεσμο Πρόγραμμα έχει ως θεμελιώδη στόχο «να συμβάλλει στην προώθηση της πλήρους και ολοκληρωτικής συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας και την αξιοποίηση της συνεισφοράς τους²⁹» και «εισάγει σημαντικές καινοτομίες στον τομέα της προώθησης των ίσων ευκαιριών:

1. συνεκτιμώντας το ζήτημα της ποιότητας στην απασχόληση των γυναικών
2. εισάγοντας την ιδέα ότι η θέση των γυναικών στην κοινωνία αποτελεί ζήτημα ισότητας
3. εισάγοντας την έννοια της πλήρους ένταξης του στόχου της ισότητας στις γενικές πολιτικές
4. αναπτύσσοντας το θέμα που μέχρι τότε δεν είχε εξεταστεί, της συμμετοχής των γυναικών στη διαδικασία λήψης αποφάσεων³⁰».

Ένα επίσης σημαντικό νέο στοιχείο, που συνεπικουρεί τη δράση του 3ου Προγράμματος είναι η παράλληλη δημιουργία της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας NOW (New Opportunities for Women) που έχει στόχο την προαγωγή της επαγγελματικής κατάρτισης και απασχόλησης των γυναικών. Η νέα πρωτοβουλία εντάσσεται στο πλαίσιο των δράσεων και χρηματοδοτήσεων του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου (Ε.Κ.Τ.) και έχει προϋπολογισμό 120 εκατ. ECU. Πέρα από τα συγκεκριμένα μέτρα³¹ για την ένταξη και επανένταξη των γυναικών στην αγορά εργασίας η Κοινοτική Πρωτοβουλία NOW αποτελεί την πρώτη έμπρακτη εφαρμογή της νέας άποψης που διατείνεται ότι «η πολιτική της ισότητας ευκαιριών δεν μπορεί να θεωρείται πλέον αποκλειστικά ως πολιτική ειδικού και περιορισμένου χαρακτήρα, αλλά ως αναπόσπαστη συνιστώσα και διάσταση των οικονομικών, κοινωνικών και διαρθρωτικών πολιτικών της κοινότητας³²».

²⁵ Πρωτοκόλλου και Συμφωνίας των 11 σχετικά με την κοινωνική πολιτική, άρθρο 2

²⁶ Πρωτοκόλλου και Συμφωνίας των 11 σχετικά με την κοινωνική πολιτική, άρθρο 6

²⁷ 3ο μεσοπρόθεσμο Πρόγραμμα Δράσης για την Ισότητα Ευκαιριών.

²⁸ 3ο μεσοπρόθεσμο Πρόγραμμα Δράσης για την Ισότητα Ευκαιριών.

²⁹ 3ο μεσοπρόθεσμο Πρόγραμμα Δράσης για την Ισότητα Ευκαιριών

³⁰ COM (95) 246, Ενδιάμεση έκθεση αξιολόγησης 3ου Προγράμματος Κοινοτικής Δράσης

«Πρέπει να εξασφαλιστεί η ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών. Η ισότητα ευκαιριών ανδρών και γυναικών πρέπει να αναπτυχθεί.

Για το σκοπό αυτό πρέπει όπου απαιτείται να ενταχθούν οι ενέργειες που εξασφαλίζουν την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών σε θέματα ιδίως πρόσβασης στην εργασία, αμοιβής, συνθηκών εργασίας, κοινωνικής προστασίας, παιδείας, επαγγελματικής εκπαίδευσης και σταδιοδρομίας.

Πρέπει επίσης να θεσπιστούν μέτρα που να επιτρέπουν στους άνδρες και τις γυναίκες να συνδυάζουν ευκολότερα τις επαγγελματικές και οικογενειακές τους υποχρεώσεις».

Μέσα από τη συνδυασμένη παρέμβαση της Επιτροπής με το 3ο Μεσοπρόθεσμο Πρόγραμμα και του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου με την Κοινοτική Πρωτοβουλία NOW, δίνεται ιδιαίτερο βάρος στην ενίσχυση της συνεργασίας μεταξύ των εταίρων που εμπλέκονται σε θέματα ισότητας, στην ανάπτυξη των ανταλλαγών τεχνογνωσίας και εμπειρίας, στη διάδοση πληροφόρησης και καλών πρακτικών ώστε να υπάρχει η μέγιστη δυνατή προστιθέμενη αξία από τις δράσεις και τα προγράμματα που υλοποιούνται. Η επίδραση της μεταρρύθμισης του κανονισμού λειτουργίας των Διαρθρωτικών Ταμείων³³ είναι ολοφάνερη και οι αρχές της συμπληρωματικότητας και της επικουρικότητας μεταξύ ενεργειών Επιτροπής και κρατών μελών διευρύνονται και γενικεύεται σταδιακά η εφαρμογή τους.

Στα αμέσως επόμενα χρόνια συνεχίζεται ο κοινωνικός διάλογος και ο προβληματισμός σχετικά με την κοινωνική πολιτική στα πλαίσια της Ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης, υπογράφεται η συνθήκη του Μάαστριχ και τίθεται εν ισχεί από την 1η Ιανουαρίου του 1992. Τα κράτη μέλη διατείνονται αποφασισμένα «να προωθήσουν την οικονομική και κοινωνική πρόοδο των λαών τους στα πλαίσια της ολοκλήρωσης της εσωτερικής αγοράς, μιας ενισχυμένης συνοχής, όπως επίσης και της προστασίας του περιβάλλοντος και να εφαρμόσουν πολιτικές που θα διασφαλίζουν την πρόοδο στον τομέα της οικονομικής ολοκλήρωσης εκ παραλλήλου με την πρόοδο στους άλλους τομείς³⁴».

Ο διάλογος κορυφώνεται με την εκπόνηση του Πράσινου Βιβλίου για την Κοινωνική Πολιτική που «εμπεριέχει για πρώτη φορά την έννοια του ευρωπαίου πολίτη» σαν κύριο στοιχείο για τη «μετάβαση στην Ευρωπαϊκή Ένωση», «για την οικοδόμηση μιας δημοκρατικής Ευρώπης³⁵». Διαπιστώνεται ότι παρά το γεγονός ότι η Κοινότητα έχει αναπτύξει ένα ευρύ νομικό πλαίσιο για να βοηθήσει την προώθηση της πλήρους συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας, οι βασικοί δείκτες της αγοράς εργασίας δείχνουν ότι η ανεργία πλήττει τις γυναίκες περισσότερο από τους άνδρες σχεδόν σε όλα τα κράτη μέλη. Εκτιμάται ότι το νομικό πλαίσιο της Κοινότητας είναι από μόνο του ανεπαρκές για να περιορίσει την εμμένουσα ανισότητα ευκαιριών για τις γυναίκες. «Παραμένουν πολυάριθμοι φραγμοί στη συμμετοχή των γυναικών με ίσους όρους προς τους άνδρες τόσο στην απασχόληση όσο και στην κοινωνία. Οι γυναίκες σήμερα αισθάνονται όλο και περισσότερο ευπρόσβλητες. Υπάρχουν πολλοί λόγοι γι αυτό, περιλαμβανομένης της έλλειψης καθαρής αναγνώρισης των επαγγελματικών προσόντων της απασχόλησής τους σε ανασφαλείς, χαμηλά αμειβόμενες θέσεις εργασίας και της επίπτωσης των διαρθρωτικών αλλαγών στην αγορά εργασίας. Η παράλειψη αντιμετώπι-

³¹ 1) Δημιουργία μικρών επιχειρήσεων και συνεταιρισμών από γυναίκες (ΤΠΑ), 2) Μέτρα προσανατολισμού και παροχής συμβουλών, προκατάρτισης, κατάρτισης και πρόσβασης στην απασχόληση με στόχο την επανένταξη, 3) Συμπληρωματικά μέτρα: Ανάπτυξη εγκαταστάσεων υποδοχής παιδιών, τεχνική βοήθεια

³² 3ο μεσοπρόθεσμο Πρόγραμμα Δράσης για την Ισότητα Ευκαιριών.

³³ Η μεταρρύθμιση των διαρθρωτικών ταμείων θεσμοθετήθηκε από σύνολο κανονισμών που ίσχυσαν από 1ης Ιανουαρίου 1989. [Κανονισμός πλαίσιο ΕΟΚ, αρ. 2052 88, ΕΕ L185/15.7.88, Κανονισμός όσον αφορά τον συντονισμό, ΕΟΚ, αρ. 4253 88 και κανονισμός όσον αφορά την εφαρμογή ΕΟΚ, αρ. 4254, 4255 και 4256 88, ΕΕ L 374/31.12.88.

³⁴ Συνθήκη του Μάαστριχ

³⁵ Πράσινο Βιβλίο.

σης των ειδικών προβλημάτων που αφορούν στην απασχόληση των γυναικών απειλεί την οικονομική και κοινωνική συνοχή και θέτει σε κίνδυνο την πρόοδο σε άλλους τομείς λόγω του ότι παρεμποδίζει τις γυναίκες από το να συμβάλλουν πλήρως στην οικονομική ανάπτυξη και κοινωνική βελτίωση»³⁶.

Το συμπέρασμα που κυριαρχεί είναι ότι τα προβλήματα που συναντούν οι γυναίκες στην αγορά εργασίας δεν μπορούν να αντιμετωπιστούν αποσπασματικά και μεμονωμένα διότι «Οι ίσες ευκαιρίες δεν είναι απλά ένα γυναικείο ζήτημα αλλά αφορά και τους άνδρες και την ευρύτερη οργάνωση της κοινωνίας»³⁷»

Η ενδιάμεση έκθεση αποτίμησης του 3ου Μεσοπρόθεσμου Προγράμματος έρχεται να επιτείνει τις ανησυχίες σχετικά με το μέλλον της ισότητας των ευκαιριών. Το κοινωνικοοικονομικό πλαίσιο έχει αλλάξει ριζικά και δεν υπάρχουν πια οι αισιόδοξες εκτιμήσεις που επικρατούσαν στις αρχές της δεκαετίας. Οι υποτιθέμενες κεκτημένες θέσεις τίθενται υπό αμφισβήτηση, οι γυναίκες απομακρύνονται από την αγορά εργασίας ενώ εντείνεται ο διαχωρισμός εργασίας λόγω της οικονομικής κρίσης.

Οι πολιτικές για την ισότητα ευκαιριών υπέστησαν έτσι μια αλλαγή προοπτικής. Ο στόχος της εξάλειψης των διακρίσεων για λόγους ισοτιμίας ενισχύθηκε από επιχειρήματα για αποτελεσματικότητα, δεδομένου ότι οι σημερινές δομές των κοινωνιών μας καθώς και η δημογραφική εξέλιξη δεν επιτρέπουν να αγνοηθεί η ζωτική συμβολή των γυναικών στις τρέχουσες αναπροσαρμογές της αγοράς εργασίας. Την ίδια περίοδο, ο διεθνής διάλογος με θέμα την κατάσταση των γυναικών, που ξεκίνησε κατά την προετοιμασία της Παγκόσμιας Διάσκεψης των Ηνωμένων Εθνών στο Πεκίνο προσανατολιζόταν σαφώς προς την ανάγκη ενίσχυσης και ενδυνάμωσης (empowerment) της γυναίκας ως ισότιμου πολίτη.

Στο πλαίσιο της συνεκτικότητας οι προγραμματιζόμενες πρωτοβουλίες επιδιώκουν πλέον την επίτευξη της απτής προόδου στους τρεις βασικούς τομείς που προσδιορίζονται στο Λευκό βιβλίο για την Κοινωνική πολιτική: εξάλειψη του υφιστάμενου διαχωρισμού στην αγορά εργασίας, αρμονικός συνδυασμός της επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών στη διαδικασία λήψης αποφάσεων.

Το *Λευκό Βιβλίο* εισάγει την έννοια της αλληλεγγύης «μεταξύ αυτών που έχουν εργασία και αυτών που δεν έχουν..., μεταξύ ανδρών και γυναικών, με αποτέλεσμα μεγαλύτερη συμφιλίωση της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής και ορθότερη αξιολόγηση της δράσης των γυναικών στην ανάπτυξη των ανθρωπίνων πόρων (κοινωνικές υπηρεσίες, χρόνος εργασίας, διαφοροποιημένη κατάρτιση)..., μεταξύ των γενεών..., μεταξύ των ευημερουσών περιφερειών και των φτωχών..., για την καταπολέμηση του κοινωνικού αποκλεισμού...»³⁸» ώστε να ανανεωθεί το ευρωπαϊκό κοινωνικό πρότυπο και να γίνει πιο αποτελεσματική η κοινωνική προστασία.

³⁶ Πρασινό Βιβλίο.

³⁷ Πράσινο Βιβλίο

Διαπιστώνει ότι «δεν υπάρχουν θαυματουργές θεραπείες, υπάρχει όμως ανάγκη για μεγάλες μεταρρυθμίσεις της αγοράς εργασίας μέσω της καθιέρωσης μεγαλύτερης ευελιξίας στην οργάνωση της εργασίας και στην κατανομή του χρόνου εργασίας, της προώθησης της βελτίωσης των επαγγελματικών προσόντων και δραστηρίων πολιτικών για την εργασία. Υπάρχει επίσης σύγκλιση σε ό,τι αφορά την ανάγκη διατήρησης των συστημάτων κοινωνικής προστασίας³⁹».

Ενώ επισημαίνεται ότι «η συχνότητα ανεργίας μεταξύ γυναικών στο εργατικό δυναμικό της Κοινότητας είναι σημαντικά υψηλότερη απ' ό,τι μεταξύ των ανδρών (τον Μάιο του 1993, το ποσοστό ανεργίας για τις γυναίκες ήταν κατά μέσο όρο πάνω από 12% ενώ για τους άνδρες ήταν 9%) δεν τίθεται κανένας ιδιαίτερος προβληματισμός για τις επιπτώσεις που είναι δυνατόν να υπάρξουν ειδικά για τις γυναίκες από τις προσεγγίσεις για την ανάπτυξη της απασχόλησης μέσα από την ευελιξία στην οργάνωση της εργασίας, την κατανομή του χρόνου εργασίας, την ενίσχυση της κινητικότητας, τη μείωση του κόστους εργασίας.

Ένας από τους κύριους στόχους της κοινωνικής πολιτικής, που αποτέλεσε σημείο συζήτησης για την διαμόρφωση του Πράσινου Βιβλίου, η επιστροφή στην πλήρη απασχόληση, κλονίζεται σημαντικά. Η προοπτική «να αναζητηθούν πολιτικές που θα διασφαλίζουν τις ίσες ευκαιρίες στην πρόσβαση στην απασχόληση με ισότητα δικαιωμάτων για άνδρες και γυναίκες και παράλληλη κατοχύρωση των ελάχιστων εργασιακών δικαιωμάτων σε κάθε μορφή εργασιακής σχέσης⁴⁰» απομακρύνεται.

Σε ελάχιστα σημεία υπάρχουν μόνο γενικές διαπιστώσεις για τα προβλήματα που δημιουργούνται από την ολοένα αυξανόμενη προσπάθεια για ευελιξία στις αγορές εργασίας που «οδήγησαν συχνά στην ανάπτυξη αγορών εργασίας δύο ταχυτήτων - εκείνων με τις ασφαλείς μόνιμες θέσεις εργασίας και εκείνων με τις ανασφαλείς προσωρινές θέσεις εργασίας⁴¹» και το γεγονός ότι όλα τα κράτη μέλη, τελικά έκαναν ενέργειες που «αποσκοπούσαν περισσότερο στη μείωση της ανεργίας παρά στην αύξηση απασχόλησης. Αυτό αντικατοπτριζόταν στον μεγάλο αριθμό προγραμμάτων απασχόλησης και κατάρτισης που δημιουργήθηκαν ειδικά για ανέργους και στα ειδικά κίνητρα ενθάρρυνσης της πρόσληψης συγκεκριμένων ομάδων στόχων. Δυστυχώς έγιναν ελάχιστα για την προσαρμογή του περιβάλλοντος και των ευρύτερων δημοσιονομικών και νομικών συστημάτων - που αποτελούν τα βασικά κίνητρα στην αγορά εργασίας - στη νέα οικονομική και κοινωνική πραγματικότητα ή την τροποποίηση των θεσμικών δομών που την περιβάλλουν⁴²».

Το 4ο Μεσοπρόθεσμο Πρόγραμμα Δράσης για την Ισότητα των Ευκαιριών μεταξύ Ανδρών και Γυναικών (1996 - 2000)⁴³ εντοπίζοντας μία σειρά αδυναμίες και καθυστερή-

³⁸ Λευκό Βιβλίο, «Μια αλληλέγγυα οικονομία»

³⁹ Λευκό Βιβλίο

⁴⁰ «Κοινωνική Πολιτική και Πολιτική Απασχόλησης στα Πλαίσια της ΕΕ - Η πράσινη Βίβλος» Πρόταση «Ολυμπιάς» της Γενικής Γραμματείας Ισότητας, «Για την ισότητα ευκαιριών στην ανάπτυξη και απασχόληση στην Περιφέρεια Ανατολικής Μακεδονίας και Θράκης», σελ. 16

σεις στην εφαρμογή των αποφάσεων και οδηγιών της Κοινότητας στην προώθηση των ίσων ευκαιριών, διαπιστώνοντας ότι χρειάζεται μια αλλαγή στάσεων και νοοτροπιών για την πλήρη ένταξη των γυναικών στην οικονομική, κοινωνική, πολιτική ζωή της Ευρώπης επιδιώκει:

- α. να ενσωματώσει καλύτερα τη διάσταση της ισότητας των ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών σε όλες τις πολιτικές και δράσεις, ενισχύοντας τη συνεργασία σε μια μεταβαλλόμενη κοινωνία. Επισημαίνεται ότι η Κοινότητα δεν πρέπει να μονοπωλεί την δράση και ότι πρέπει να ενθαρρυνθεί ιδιαίτερα η συνεργασία μεταξύ περιφερειών, των δήμων και των κοινοτήτων στον τομέα της ισότητας ευκαιριών όπου δεν έχει γίνει μέχρι σήμερα επαρκής ανάπτυξη. Έτσι μεγάλη σημασία δίνεται στην οικοδόμηση συνεργασίας σε τοπικό και περιφερειακό επίπεδο θεωρώντας ότι «η ενίσχυση του περιφερειακού επιπέδου οικονομικής ανάπτυξης και λήψης αποφάσεων αποτελεί μέρος του εκδημοκρατισμού της Ευρώπης⁴⁴».
- β. να κινητοποιήσει τους συντελεστές της οικονομικής και κοινωνικής ζωής προκειμένου να πραγματοποιήσει την ισότητα των ευκαιριών. Διαπιστώνεται ότι ενώ οι γυναίκες συνεχώς ενισχύουν τη θέση τους στην αγορά εργασίας, συνεχίζουν να καταλαμβάνουν τις χαμηλότερες θέσεις, να υποεκπροσωπούνται σε πολλά επαγγέλματα, να είναι τα πρώτα θύματα των άτυπων και άμισθων (Συμβοηθούντα μέλη) μορφών εργασίας. Το 4ο Πρόγραμμα θέλει να συμβάλει στην κατάργηση των διακρίσεων λόγω φύλου στην αγορά εργασίας και στην ενίσχυση της ανάληψης επιχειρηματικών δραστηριοτήτων από τις γυναίκες. Επισημαίνει ότι οι αλλαγές που έγιναν στα Διαρθρωτικά Ταμεία το 1993 διευρύνουν τις δυνατότητες παρέμβασης για την προώθηση της ισότητας των ευκαιριών τόσο σε τοπικό όσο και σε εθνικό επίπεδο.
- γ. να ενισχύσει τις προϋποθέσεις εκείνες που θα διασφαλίζουν την εναρμόνιση της κοινωνικής, επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής τόσο για τις γυναίκες όσο και για τους άνδρες.
- δ. να ευνοήσει μια ισόρροπη συμμετοχή ανδρών και γυναικών στη λήψη αποφάσεων, μέσα από ανάπτυξη στρατηγικών και την προώθηση έρευνας και ορθών πρακτικών, εκτιμώντας ότι: «η μη ισόρροπη εκπροσώπηση γυναικών σε αντιπροσωπευτικούς και διοικητικούς οργανισμούς σχετικούς με τα μέσα ενημέρωσης, το χρηματοπιστωτικό τομέα και τη δημόσια διοίκηση, παρουσιάζει δημοκρατικό έλλειμμα και στερεί τα εν λόγω όργανα από την πλήρη τους νομιμότητα⁴⁵.»

⁴¹ Λευκό βιβλίο

⁴² Λευκό Βιβλίο

⁴³ V/231/96-EL

⁴⁴ 4ο Μεσοπρόθεσμο Πρόγραμμα Δράσης για την Ισότητα Ευκαιριών

ε. να αναπτύξει δράση για να διευκολυνθούν οι γυναίκες να ασκούν τα δικαιώματά τους, να διασφαλιστεί η εφαρμογή του κοινοτικού δικαίου και η αξιοπρέπεια γυναικών και ανδρών στο χώρο εργασίας και στην κοινωνία.

Τις δράσεις του 4ου Μεσοπρόθεσμου Προγράμματος και των υπολοίπων Προγραμμάτων και Πρωτοβουλιών έρχεται να ενισχύσει η Ανακοίνωση της Επιτροπής σχετικά με την «Ενσωμάτωση της Ισότητας των Ευκαιριών μεταξύ των Γυναικών και των Ανδρών στο σύνολο των Κοινοτικών Πολιτικών Στόχων⁴⁶». Με την ανακοίνωση αυτή η Επιτροπή ενισχύει τη δέσμευση της Ευρωπαϊκής Ένωσης στην οικοδόμηση μιας νέας «συνεργασιακής σχέσης μεταξύ των γυναικών και των ανδρών» και την προσήλωσή της στην αρχή της ισότητας που είναι «χωρίς αμφισβήτηση η θεμελιώδης αρχή της δημοκρατίας και του σεβασμού του ανθρώπου⁴⁷». Ταυτόχρονα επισημαίνει ότι μέχρι σήμερα η δράση της Κοινότητας υπήρξε συνολικά σημαντική αλλά και μετριοπαθής ενώ τα δημοσιονομικά μέσα που διατέθηκαν ήταν περιορισμένα.

Από την παραπάνω κριτική παρουσίαση γίνεται φανερό ότι οι επιδιώξεις αλλά και οι επιδράσεις των πολιτικών που προωθεί η Ευρωπαϊκή Ένωση στον τομέα της ισότητας των δύο φύλων παρουσιάζουν σταδιακά αύξηση της εμβέλειάς τους και υπακούουν ολοένα και περισσότερο στη λογική της πλήρους ενσωμάτωσης της αρχής της ισότητας σε κάθε δράση που υιοθετεί η Επιτροπή. Παρόλο που είναι πολύ νωρίς για να επιχειρηθεί η αποτίμηση των μέχρι τώρα αποτελεσμάτων του 4ου Μεσοπρόθεσμου Προγράμματος, είναι αρκετά ρεαλιστικό να υποθέσουμε ότι θα έχει ουσιαστική συμβολή στην επίτευξη του στόχου της ισότητας και στη βελτίωση της θέσης των γυναικών στην Ευρωπαϊκή κοινωνία.

⁴⁵ 4ο Μεσοπρόθεσμο Πρόγραμμα Δράσης για την Ισότητα Ευκαιριών

⁴⁶ COM (96) 67, 21.02.96

⁴⁷ Ανακοίνωση της Επιτροπής, COM (96) 67, 21.02.96

ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΙ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΚΑΙ ΟΙ ΕΠΙΔΡΑΣΕΙΣ ΤΟΥΣ ΣΤΙΣ ΓΥΝΑΙΚΕΣ

Γιούλη Γκόνου

Η ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΔΙΑΣΤΑΣΗ

Η ανεργία είναι ένα από τα σημαντικότερα προβλήματα παγκοσμίως. Ο μέσος όρος ανεργίας στις χώρες του ΟΟΣΑ ξεπερνά το 8% και ο αντίστοιχος μέσος κοινοτικός όρος κυμαίνεται τα τελευταία χρόνια περίπου στο 11%. Για το φαινόμενο αυτό, που αποτελεί μία από τις κύριες αιτίες δημιουργίας φαινομένων περιθωριοποίησης ατόμων και ομάδων, κοινωνικών ανισοτήτων και στασιμότητας της ανάπτυξης, αναζητούνται εγκαίρως αιτίες και λύσεις.

Από τη δεκαετία του 1970 η ανεργία αποτελεί ενδημική κατάσταση στην Ευρώπη. Ακόμη, περισσότερο, παρατηρείται συνεχής αύξηση του ποσοστού διαρθρωτικής ανεργίας, της οποίας το επίπεδο αυξάνεται κάθε φορά που βγαίνουμε από περιόδους ύφεσης. Η Ευρωπαϊκή Ένωση αναγνωρίζοντας το πρόβλημα της ανεργίας, προσπαθεί να συγκεράσει την ενίσχυση της οικονομικής ανταγωνιστικότητας με τη διαφύλαξη ορισμένων αξιών του ευρωπαϊκού κοινωνικού προτύπου. Η επίτευξη καλύτερων και σταθερών θέσεων απασχόλησης, μέσα σε ένα μεταβαλλόμενο βιομηχανικά και τεχνολογικά περιβάλλον, αποτελεί τόσο βασικό της στόχο, όσο και ένα μέσο αποτελεσματικότερης αντιμετώπισης των ευρύτερων κοινωνικών της στόχων. Οι πολιτικές πρωτοβουλίες που αναλαμβάνονται στην Ένωση σχετικά με την απασχόληση αναπτύχθηκαν σταδιακά εκφράζοντας το κοινό μέλημα όλων των κρατών μελών να βρουν νέους τρόπους δημιουργίας και διατήρησής της.

Στη Σύνοδο Κορυφής του Εσσεν δόθηκε μεγάλη έμφαση στους τομείς της «ενεργητικής» αντιμετώπισης του προβλήματος της ανεργίας, με κατευθυντήριους άξονες τη διασύνδεση της απασχόλησης με τη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση, την ανάπτυξη νέων μορφών και ευκαιριών απασχόλησης, τη μείωση του έμμεσου κόστους εργασίας και την ευελιξία της αγοράς εργασίας. Τα κράτη μέλη αναγνωρίζουν σήμερα την άμεση ανάγκη για δυναμικές διαρθρωτικές αλλαγές, καθώς και για αύξηση της οικονομικής ανάπτυξης και της ευελιξίας της αγοράς εργασίας, προκειμένου να μπορέσει η Ευρωπαϊκή Ένωση να ξεφύγει από την παγίδα της χαμηλής απασχόλησης και της υψηλής ανεργίας και να εξασφαλίσει διεύρυνση της πρόσβασης στην εργασία και ευρύτερη κατανομή του εισοδήματος. Επίσης, αναγνωρίζουν ότι για να στηριχθεί η στρατηγική αυτή, καθώς και η ευρύτερη ανάπτυξη της αγοράς εργασίας στο εσωτε-

ρικό της Ευρωπαϊκής Ένωσης, απαιτείται αύξηση των εταιρικών σχέσεων μεταξύ του κοινοτικού, εθνικού, περιφερειακού και τοπικού επιπέδου, καθώς και μεταξύ των διαφόρων κοινωνικών συντελεστών.

Στη *Λευκή Βίβλο* υπογραμμίζεται η ανάγκη για σημαντική διεύρυνση της πρόσβασης στην εργασία, διεύρυνση της έννοιας της εργασίας και καθιέρωση μιας νέας αλληλεγγύης, σύμφωνα με την οποία τα κέρδη της παραγωγικότητας θα χρησιμοποιούνται για τη δημιουργία νέων θέσεων απασχόλησης και όχι για την αύξηση των εισοδημάτων εκείνων που ήδη εργάζονται. Τα κράτη μέλη, λαμβάνοντας υπόψη τις ιδιομορφίες της αγοράς εργασίας και των δομών απασχόλησής τους, επιδιώκουν να εισαγάγουν αλλαγές στις πολιτικές τους για την αγορά εργασίας, οι οποίες συνδέονται άμεσα ή έμμεσα με τις προτάσεις που διατυπώθηκαν στη *Λευκή Βίβλο*. Εντούτοις, δεν έχει ακόμη καλυφθεί στην πράξη η άμεση ανάγκη συλλογικού προβληματισμού και συντονισμένης δράσης μεταξύ όλων των πολιτικών, που επηρεάζουν το ευρύτερο περιβάλλον της απασχόλησης. Ακόμη ακολουθείται μια αποσπασματική προσέγγιση, δεδομένου ότι σε πολλά κράτη μέλη εξακολουθούν να ισχύουν παλαιές και περίπλοκες εθνικές ρυθμίσεις. Οι μεταρρυθμίσεις που έχουν πραγματοποιηθεί μέχρι σήμερα στα συστήματα απασχόλησης συχνά φαίνεται να είναι ανεπαρκείς, ενώ είναι δύσκολο, σ' αυτό το στάδιο, να εκτιμηθεί ο ευρύτερος αντίκτυπός τους. Ομως είναι πλέον αναγνωρισμένη η ανάγκη επίτευξης μιας μακροπρόθεσμης κοινωνικής συναίνεσης υπέρ των διαρθρωτικών αλλαγών, και κυρίως εκείνων των διαρθρωτικών αλλαγών που επηρεάζουν τις συνθήκες διαβίωσης και εργασίας.

Αναγνωρίζεται, επίσης, ότι αυτή η αναζήτηση συναίνεσης σημαίνει ότι πρέπει να επιτευχθεί μεγαλύτερη αποδοτικότητα της αγοράς εργασίας και μακροπρόθεσμη ανταγωνιστικότητα, όχι μέσω της αναδιάρθρωσης του ευρωπαϊκού μοντέλου κοινωνικής προστασίας, αλλά μέσω της αναπροσαρμογής, του εξορθολογισμού και της απλοποίησης των κανονιστικών ρυθμίσεων, προκειμένου να επιτευχθεί μεγαλύτερη ισορροπία μεταξύ της κοινωνικής προστασίας, της ανταγωνιστικότητας και της δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας.

Η ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Στην Ελλάδα, η παρατεινόμενη οικονομική κρίση είχε σαν αποτέλεσμα τη σοβαρή αύξηση των ποσοστών της ανεργίας, η οποία από το 1980 παρουσιάζει συνεχώς αυξητική τάση με αποτέλεσμα να εκτινάσσεται κατά τα τελευταία χρόνια από το 2,2% στο αντίστοιχο 10,1% επί του οικονομικά ενεργού πληθυσμού, προσεγγίζοντας, όπως ήδη προαναφέρθηκε, σταδιακά το μέσο κοινοτικό όρο. Βασικότερο παράγοντα της εξέλιξης της ανεργίας αποτελούν τα σύνθετα προβλήματα παραγωγικότητας, εκσυγχρονισμού και ανταγωνιστικότητας της ελληνικής οικονομίας. Οι σημαντικοί υπερβαίνοντες τον μέσο όρο δείκτες ανεργίας στους νέους, τις γυναίκες, στο εργατικό δυναμικό απο-

βιομηχανοποιημένων περιφερειών, αλλά και στον διαρκώς συρρικνούμενο αγροτικό τομέα, επιβαρύνουν συνολικά την εικόνα αυτή.

Σύμφωνα με έκθεση του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, οι αιτίες της εμφάνισης αυξημένων ποσοστών ανεργίας τα τελευταία χρόνια οφείλονται στα ακόλουθα:

Στη συντήρηση των αναχρονιστικών δομών στην οικονομία, παρά την εισαγωγή νέων τεχνολογιών,

Στην αποβιομηχάνιση, το κλείσιμο προβληματικών επιχειρήσεων και τις αυξημένες απολύσεις στη βιομηχανία. Γενικώς στον τομέα αυτό της οικονομίας παρατηρείται μείωση των θέσεων απασχόλησης.

Στους ανεπαρκείς ρυθμούς ανάπτυξης που είναι μικρότεροι από το 3%.

Στην αύξηση του εργατικού δυναμικού με ρυθμούς ταχύτερους από το ρυθμό αύξησης της απασχόλησης.

Στην παρεχόμενη εκπαίδευση - επιμόρφωση - κατάρτιση και τα επαγγελματικά προσόντα του εργατικού δυναμικού, τα οποία αφενός είναι χαμηλού επιπέδου και αφετέρου βρίσκονται σε αναντιστοιχία με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας. Το ζήτημα αυτό έχει άμεση σχέση με τη σύνδεση του επαγγελματικού προσανατολισμού, της εκπαίδευσης και της κατάρτισης με την παραγωγική διαδικασία.

Η ανεργία στη χώρα μας παρουσιάζει κάποια επιπλέον ιδιομορφία, στην οποία κυρίως αντικατοπτρίζονται τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της αγοράς εργασίας. Αυτά σχετίζονται με τη γεωγραφική κατανομή της ανεργίας, καθώς και με το γεγονός ότι πλήττουν περισσότερο ορισμένες ομάδες πληθυσμού. Ενδεικτικό του ελληνικού φαινομένου είναι η έξαρση που εμφάνισε η ανεργία σε ορισμένες περιοχές που αποτέλεσαν τους λεγόμενους θύλακες ανεργίας. Στις περιοχές αυτές λειτουργούσαν επί δεκαετίες προβληματικές επιχειρήσεις, οι οποίες τα τελευταία χρόνια έκλεισαν προκαλώντας οξύτατο κοινωνικό πρόβλημα σε ολόκληρους νομούς. Χαρακτηριστικό είναι το γεγονός περιοχών, όπου το ποσοστό της ανεργίας άγγιξε το 70%-90%.

Σημαντική κατηγορία που μετριέται στατιστικά χωριστά στην Ευρώπη αποτελούν και οι μακροχρόνιοι άνεργοι, δηλαδή όσοι παραμένουν άνεργοι πάνω από 12 μήνες. Στην Ελλάδα υπολογίζονται γύρω στις 15.000 άτομα, δηλαδή περίπου 4% του συνόλου των ανέργων. Ιδιαίτερη όμως προτίμηση δείχνει η ανεργία και σε ορισμένες ομάδες πληθυσμού όπως είναι οι νέοι και οι γυναίκες. Σύμφωνα με τα στοιχεία του ΟΑΕΔ, η ανεργία των νέων κάτω των 25 ετών φθάνει το 29,4%, ενώ οι άνεργες γυναίκες φθάνουν το 52% του συνόλου των ανέργων.

Στη χώρα μας, οι υφιστάμενες πολιτικές προώθησης της απασχόλησης, της κατάρτισης και της κοινωνικής προστασίας κατόρθωσαν μέχρι σήμερα να αντιμετωπίσουν μόνο μέρος των προβλημάτων και αυτό γιατί οι παρεμβάσεις που πραγματοποιήθηκαν:

δεν είχαν σφαιρικό και ολοκληρωμένο χαρακτήρα,

δεν αξιοποίησαν δυνατότητες συνεργασίας και συντονισμού των επιμέρους ενδιαφερόμενων φορέων,

ακολούθησαν παραδοσιακές τακτικές, και

δεν προσέφεραν τη δυνατότητα «άρθρωσης λόγου» στους ίδιους τους ενδιαφερόμενους.

Η χώρα μας στην πορεία της προς την οικονομική και νομισματική ενοποίηση και επιδιώκοντας σύγκλιση της ελληνικής οικονομίας με τις αντίστοιχες των υπολοίπων κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, προωθεί τη διεύρυνση της επιστημονικής και τεχνολογικής βάσης της οικονομικής δραστηριότητας και την αύξηση της παραγωγικότητάς της, μέσω της βελτίωσης και αξιοποίησης του ανθρώπινου δυναμικού. Στοιχείο προτεραιότητας αποτελεί η αλλαγή των συστημάτων κατάρτισης και απασχόλησης με έμφαση στη μέριμνα και δημιουργία υποστηρικτικών δομών και την προώθηση ενεργειών διαδικασιών ένταξης, επανένταξης και στήριξης των πληθυσμών στόχων.

Σ' ένα περιβάλλον, όπως αυτό που παρουσιάστηκε παραπάνω, η συμμετοχή των γυναικών στην ενεργή οικονομική ζωή της χώρας μας και η επιθυμία ολοένα και περισσότερων γυναικών να εργασθούν παρουσιάζεται σταθερά αυξανόμενη. Στο αποτέλεσμα αυτό οδήγησαν λόγοι ιστορικοί, οικονομικοί και κοινωνικοί και συγκεκριμένα οι αλλαγές στη δομή και το ρόλο της οικογένειας, η βελτίωση του εκπαιδευτικού επιπέδου των γυναικών, η αλλαγή της νοοτροπίας των γυναικών για το ρόλο τους τόσο την οικογένεια, όσο και στην ενεργό ζωή αλλά και η οικονομική δυσκολία του ενός μόνο συζύγου να ανταπεξέλθει στις συνεχώς αυξανόμενες ανάγκες της καθημερινής ζωής με συνέπεια να είναι αναγκαία και η συνεισφορά της γυναίκας στον οικονομικό προϋπολογισμό. Ταυτόχρονα οι τεχνολογικές εξελίξεις, η αναδιάρθρωση της παραγωγικής διαδικασίας, το ελαστικό ωράριο είναι ορισμένοι από τους σημαντικούς παράγοντες που διαμορφώνουν τα νέα δεδομένα προσφοράς και ζήτησης στην αγορά εργασίας.

Παρ' όλα αυτά η θέση των γυναικών παραμένει συγκριτικά δυσμενέστερη εκείνης των ανδρών. Χαρακτηριστικό είναι ότι στη χώρα μας ο δείκτης του εργατικού δυναμικού των ανδρών είναι περίπου διπλάσιος του αντίστοιχου των γυναικών (Πίνακας 1). Η γυναικεία ανεργία είναι σχεδόν τριπλάσια της ανεργίας των ανδρών (Πίνακας 2).

ΠΙΝΑΚΑΣ 1
ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ ΕΛΛΑΔΑΣ

ΦΥΛΟ/ ΕΤΟΣ	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΣΥΝΟΛΟ
1983	65,9%	34,1%	100%
1988	65,1%	34,9%	100%
1991	64,2%	35,8%	100%

Πηγή: ΕΣΥΕ, Επεξεργασία στοιχείων απογραφής 1991

ΠΙΝΑΚΑΣ 2
ΑΝΕΡΓΙΑ ΣΕ ΣΧΕΣΗ
ΜΕ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ ΕΛΛΑΔΑΣ

ΦΥΛΟ/ ΕΤΟΣ	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΣΥΝΟΛΟ ΑΝΕΡΓΩΝ
1987	5,1%	11,3%	7,4%
1989	4,6%	12,4%	7,5%
1991	4,8%	12,8%	7,7%

Πηγή: ΕΣΥΕ, Επεξεργασία στοιχείων απογραφής 1987, 1989 και 1991.

Η αύξηση της γυναικείας ανεργίας εκτός από τα πρακτικά προβλήματα και τις οικονομικές επιπτώσεις που έχει, δημιουργεί και τεράστια κοινωνικά προβλήματα στις ίδιες τις άνεργες, οι οποίες αισθάνονται να παραμένουν αναξιοποίητες και περιθωριοποιημένες χωρίς δυνατότητα να λάβουν μέρος στην οικονομική ζωή, με συνέπεια να προκαλείται ένα κλίμα ανασφάλειας και αβεβαιότητας. Ο συχνότερα απαντούμενος τύπος ανέργου είναι η νέα, κάτω των 25, κάτοικος των μεγάλων αστικών κέντρων.

Εκτός από τους γενικούς λόγους που οδήγησαν στην κατάσταση αυτή θα πρέπει να προστεθεί η «αστάθεια» των γυναικών στην επαγγελματική ζωή, η οποία οφείλεται, κυρίως, σε οικογενειακούς παράγοντες, όπως γάμος, παιδιά, κ.λπ. και να τονισθούν δύο ειδικότεροι λόγοι που τεκμηριώνουν τη δυσκολία ένταξης των γυναικών στην αγορά εργασίας:

Τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες από τις αυξημένες οικογενειακές ευθύνες, καθώς και η αδυναμία συμβιβασμού της οικογενειακής και της επαγγελματικής ζωής, και η έλλειψη κατάλληλης εκπαίδευσης και προετοιμασίας των γυναικών για επαγγέλματα που έχουν ζήτηση στην αγοράς εργασίας και αυξημένες δυνατότητες επαγγελματικής εξέλιξης, καθώς και τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες λόγω της απασχόλησής τους σε παραδοσιακά επαγγέλματα και τομείς της οικονομίας που γνωρίζουν κρίση.

Εχει διαπιστωθεί ότι οι γυναίκες απασχολούνται κυρίως σε παραδοσιακά και άλλα επισφαλή επαγγέλματα με αποτέλεσμα το γυναικείο εργατικό δυναμικό να εισπράττει πρώτο τα αποτελέσματα της διαδικασίας αναδιάρθρωσης με τη μορφή μαζικής ανεργίας, υποαπασχόλησης και άτυπων σχέσεων εργασίας.

Η συμβολή των γυναικών στην αναζωογόνηση της οικονομίας είναι ένας από τους λόγους, για τους οποίους το ζήτημα της ισότητας λαμβάνεται υπόψη ως βασικό στοιχείο σε όλες τις σχετικές πολιτικές, δεδομένου ότι το ποσοστό ανεργίας των γυναικών είναι ιδιαίτερα υψηλό. Οι βαθιές πολιτικές αλλαγές στον κόσμο τα τελευταία χρόνια έχουν επιφέρει μεταβολές στα οικονομικά και κοινωνικά συστήματα με ιδιαίτερες επιπτώσεις στις γυναίκες. Η θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας έχει αλλάξει ριζικά. Οι γυναίκες, οι οποίες αποτελούν το 50% του παγκόσμιου πληθυσμού, επιβεβαιώνουν την παρουσία τους σε όλους τους τομείς δραστηριότητας και απαιτούν ισότητα στην

αντιμετώπισή τους σε όλους τους χώρους: κοινωνικό, πολιτικό και, κυρίως, επαγγελματικό.

Παρόλα αυτά επίσημα απασχολείται μόνο το 1/3 των γυναικών. Παρότι, σε παγκόσμιο επίπεδο, δουλεύουν περισσότερο από το 60% του συνόλου των ωρών εργασίας, οι γυναίκες παίρνουν μόνο το 10% των μισθών και κατέχουν μόνο το 1% του παγκόσμιου πλούτου (μετρημένου σε ιδιοκτησία γης, κεφαλαίου και μέσω παραγωγής). Επίσης, ικανός αριθμός μελετών σχετικών με θέματα γυναικείας απασχόλησης καταδεικνύουν ότι σε καίρια ζητήματα, όπως η ανεργία, η θέση των γυναικών εμφανώς έχει επιδεινωθεί. Οι ευρωπαϊκές προσπάθειες εντείνονται, προκειμένου να αναπτύσσονται ενέργειες και πολιτικές που να ενισχύουν και να μεγιστοποιούν το ρόλο που οι γυναίκες μπορούν να έχουν.

Η παροχή συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης έχει κριθεί τα τελευταία χρόνια τουλάχιστον από τους έχοντες την ευθύνη της χάραξης πολιτικών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ως κύριο μέσο για την καταπολέμηση της ανεργίας και την προώθηση της αναπτυξιακής πολιτικής, εφ' όσον αυτή εντάσσεται σε ολοκληρωμένα προγράμματα και σχέδια δράσης και συνδέεται με τις επιμέρους εθνικές πολιτικές και ιδιαιτερότητες. Η ανταπόκριση της κατάρτισης στη ζήτηση που εμφανίζεται στην αγορά εργασίας αποτελεί το συνδετικό κρίκο μεταξύ της κατάρτισης και της ανάπτυξης, όχι μόνο διότι αυξάνει την αποδοτικότητα των επενδύσεων και μειώνει το κόστος των κοινωνικών παροχών, αλλά και γιατί εξασφαλίζει υψηλή ποιότητα διαβίωσης και καθιστά τους πολίτες οικονομικά και κοινωνικά ενεργούς.

Οι όροι και οι προϋποθέσεις της αναπτυξιακής διαδικασίας – με οποιαδήποτε προσέγγιση θεωρήσουμε τον όρο ανάπτυξη: κοινωνική, οικονομική κ.λπ. – προαπαιτούν πλήρη αξιοποίηση του ανθρώπινου κεφαλαίου μέσα από μια πολιτική ίσων ευκαιριών και αξιοκρατικών επιλογών. Τα μέτρα παροχής επαγγελματικής κατάρτισης θα πρέπει να είναι συνδεδεμένα με τις πραγματικές ανάγκες σε θέσεις εργασίας και με τις ανάγκες εκσυγχρονισμού της παραγωγικής διαδικασίας μέσα από ολοκληρωμένα και σφαιρικά σχέδια ανάπτυξης, για να φέρουν θετικό αποτέλεσμα προς την κατεύθυνση της καταπολέμησης της ανεργίας και της προώθησης της απασχόλησης και της ανάπτυξης. Πρέπει πάντως να τονισθεί ότι η κατάρτιση, όπως και η εκπαίδευση, δεν μπορούν να θεωρηθούν ότι αντιπροσωπεύουν την αποκλειστική λύση για τα πιεστικά προβλήματα. Μόνο εντός ορισμένων ορίων και σε συνδυασμό με μέτρα σε άλλους τομείς (βιομηχανική-εμπορική πολιτική, πολιτική έρευνας, κ.λπ.) μπορούν να συμβάλουν στην άμεση επίλυση προβλημάτων, που θα οδηγήσουν σε ένα νέο πρότυπο ανάπτυξης βασισμένο σε μια κοινωνία θεμελιωμένη στην παραγωγή, τη μεταβίβαση και τον επιμερισμό γνώσεων, στην πρόσβαση στη θεωρητική και πρακτική γνώση πολύ περισσότερο απ' ό,τι στην ανταλλαγή εμπορευμάτων. Το κοινωνικό πρόβλημα της ανεργίας αποτελεί βέβαια φροντίδα του κράτους, αλλά κυρίως είναι πρόβλημα που απασχολεί την τοπική κοινωνία και συνεπώς πρέπει να αποτελέσει και μέλημα των τοπικών αρχών.

Στο πλαίσιο της πολιτικής της με στόχο την οικονομική και κοινωνική συνοχή, η Ευρωπαϊκή Ένωση διαθέτει με τα διαρθρωτικά ταμεία, ένα πολύ σημαντικό χρηματοοικονομικό όργανο, το οποίο μπορεί να προσφέρει σημαντική υποστήριξη στη διαδικασία αυτή. Τα διαρθρωτικά ταμεία, και ιδίως το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (ΕΚΤ)¹, μπορούν και πρέπει να συμβάλλουν, στην ανάπτυξη ενός ειδικευμένου, ευπροσάρμοστου και κινητικού εργατικού δυναμικού. Οι στόχοι του ΕΚΤ εστιάζονται στην καταπολέμηση της μακροχρόνιας ανεργίας και του αποκλεισμού από την αγορά εργασίας, στην εξασφάλιση των απαραίτητων δεξιοτήτων και ευκαιριών απασχόλησης, στην προώθηση της ισότητας ευκαιριών και, στο πλαίσιο του νέου και καινοτόμου στόχου 4, στην υποστήριξη της προσαρμογής του εργατικού δυναμικού στις βιομηχανικές αλλαγές. Μέσω μιάς ολοκληρωμένης προσέγγισης, τα διαρθρωτικά ταμεία συμβάλλουν σημαντικά στην ανάπτυξη των περιφερειών που αντιμετωπίζουν ιδιαίτερα προβλήματα ανάπτυξης, και ιδίως των περιφερειών του στόχου 1, για τις οποίες μεταξύ των πρόσθετων προτεραιοτήτων περιλαμβάνεται η ενίσχυση των εκπαιδευτικών και τεχνολογικών υπηρεσιών.

Από το 1977 το ΕΚΤ αρχίζει να χρηματοδοτεί προγράμματα κατάρτισης γυναικών με στόχο την ένταξη και την επανένταξή τους στην αγορά εργασίας. Όπως αναλυτικά παρουσιάζονται στο αντίστοιχο κεφάλαιο, οι ενέργειες αυτές συνδυάστηκαν με τα Μεσοπρόθεσμα Προγράμματα Δράσης για την Ισότητα Ευκαιριών. Σταδιακά επίσης αρχίζουν να δημιουργούνται και να ενεργοποιούνται διάφορα δίκτυα, όπως το Δίκτυο για τη θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας, με αντικείμενο τον εντοπισμό και την ανάλυση των εμποδίων, των προβλημάτων και των προκλήσεων που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στην αγορά εργασίας και το Ευρωπαϊκό Δίκτυο προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης για τις γυναίκες (Δίκτυο IRIS), με στόχο να υποστηρίξει την κατάρτιση των γυναικών, να προωθήσει την ανταλλαγή εμπειριών μεταξύ των φορέων και να διευκολύνει την πρόσβαση των γυναικών σε νέες θέσεις εργασίας ή σε τομείς που οι γυναίκες υποεκπροσωπούνται.

Η ένταξη του στόχου της ισότητας στις γενικές ευρωπαϊκές πολιτικές απασχόλησης και κατάρτισης, οδηγεί στην εκπόνηση και εφαρμογή της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας NOW για την προαγωγή της επαγγελματικής κατάρτισης και απασχόλησης των γυναικών. Αυτό είναι το πρώτο σημαντικό βήμα για την παρέμβαση των διαρθρωτικών ταμείων. Τον Ιούλιο του 1993, η τροποποίηση του κανονισμού του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου² εισάγει τη γενική αρχή ότι πρέπει «τα κράτη μέλη και η επιτροπή να εξασφαλίζουν την τήρηση της αρχής των ίσων ευκαιριών για άνδρες και γυναίκες κατά

¹ Το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (ΕΚΤ), που δημιουργήθηκε το 1957 με τη Συνθήκη της Ρώμης με αποστολή «να προωθήσει εντός της Κοινότητας τις δυνατότητες απασχόλησης και τη γεωγραφική και επαγγελματική κινητικότητα των εργαζομένων», κατέστη με τη πάροδο των ετών, και σε συνάρτηση με τις εξελίξεις της αγοράς, αποτελεσματικό μέσο κατάρτισης και επαγγελματικής ειδίκευσης, καθώς και προώθησης της απασχόλησης.

Παράλληλα, και σε στενή συνεργασία με το Ευρωπαϊκό Ταμείο Περιφερειακής Ανάπτυξης (ΕΤΠΑ) και το Ευρωπαϊκό Γεωργικό Ταμείο Προσανατολισμού (ΕΓΤΠΕ), το ΕΚΤ έχει ως κύρια αποστολή την αποτελεσματική συμβολή του στην οικονομική και κοινωνική συνοχή της Κοινότητας στο τομέα της διαρθρωτικής αλλαγής.

² Κανονισμός (ΕΟΚ) αρ.2083/93 του Συμβουλίου της 20/07/93 (άρθρα 1δ,4, και 5παρ2)

την εφαρμογή των ενεργειών που χρηματοδοτούνται από το ταμείο στο πλαίσιο του συνόλου των στόχων».

Το 1993 στα πλαίσια του διαλόγου που προτείνει το *Πράσινο Βιβλίο* σχετικά με την κοινωνική πολιτική αναπτύσσεται ένας έντονος προβληματισμός σχετικά με την ισότητα των ευκαιριών και τις πολιτικές της κοινότητας και θεωρείται ότι «... η ισότητα των ευκαιριών εξελίσσεται σε έναν από τους κεντρικούς στόχους της ευρωπαϊκής οικονομικής πολιτικής» μια και «... οι γυναίκες θα αποτελέσουν ένα συνεχώς σημαντικότερο στοιχείο του εργατικού δυναμικού σε όλα τα επίπεδα». Παρά την εφαρμογή των προηγούμενων προγραμμάτων δράσης για την ισότητα των ευκαιριών ανδρών και γυναικών διαπιστώνεται ότι εξακολουθούν να υπάρχουν σημαντικά προβλήματα. «Οι γυναίκες εξακολουθούν να διατηρούν το μεγαλύτερο ποσοστό των ανειδίκευτων, χαμηλόμισθων και επισφαλών θέσεων εργασίας. Η ανεργία των γυναικών είναι μεγαλύτερη από την ανεργία των ανδρών. Αποτελούν την πλειονότητα των μακροχρόνια ανέργων καθώς και αυτών που ζουν κάτω από τα όρια της φτώχειας». Για τους λόγους αυτούς και αναγνωρίζοντας ότι οι γυναίκες «αντιπροσωπεύουν εφεδρείες ενέργειας και ταλέντου» η Ευρωπαϊκή Κοινότητα προωθεί την υιοθέτηση συνδυασμένων παρεμβάσεων τόσο στην αγορά εργασίας και στην κατάρτιση όσο και στην κοινωνική πολιτική. «Ο στρατηγικός στόχος πρέπει να είναι η μετάβαση από τα ίσα δικαιώματα στην ίση μεταχείριση στην αγορά εργασίας μέσω της ισότητας των ευκαιριών στην κοινωνία κάνοντας με τον τρόπο αυτό καλύτερη χρήση της εμπειρίας και των δεξιοτήτων των γυναικών προς όφελος της κοινωνίας, συνολικά περιλαμβανομένης της αυξημένης συμμετοχής στη διαδικασία λήψης αποφάσεων».

Οι κατευθύνσεις αυτές υιοθετούνται και από τη χώρα μας. Στη διάρκεια της πρώτης δεκαετίας μετά την ένταξη της Ελλάδας στην Ευρωπαϊκή Οικονομική, Κοινότητα το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο καθιερώθηκε ως το βασικό μέσο για την ανάπτυξη της εθνικής πολιτικής για την επαγγελματική κατάρτιση και την προώθηση της απασχόλησης του συνόλου του πληθυσμού αλλά και των γυναικών ειδικότερα. Παρά την ύπαρξη πολλών προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης στο πλαίσιο του Α' ΚΠΣ, τα διαθέσιμα στοιχεία για τα αποτελέσματα των παρεμβάσεων αυτών δεν είναι ιδιαίτερα αξιόπιστα, με συνέπεια να διαπιστώνεται αδυναμία ποσοτικής και ποιοτικής αξιολόγησής τους. Οι κύριες αδυναμίες του συστήματος παροχής συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, στο πλαίσιο του Α' ΚΠΣ, συνοψίζονται στα ακόλουθα:

- έλλειψη ενιαίας πολιτικής και κεντρικού συντονισμού για την παροχή συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης
- έλλειψη συνολικού στρατηγικού σχεδιασμού με αποτέλεσμα την ανισομερή κλαδική κατανομή των ενεργειών κατάρτισης, τον αποκλεισμό των μικρών επιχειρήσεων από τα οφέλη και τις επικαλύψεις μεταξύ των φορέων υλοποίησης
- χαμηλή έως ανύπαρκτη διασύνδεση προσφερόμενης κατάρτισης και αγοράς εργασίας

- χαμηλή ποιότητα προσφερόμενης κατάρτισης, λόγω της μη εξειδίκευσης των φορέων υλοποίησης και της σημαντικής παρέκκλισής τους από τους στόχους της ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού, αλλά και λόγω πεπαλαιωμένων εκπαιδευτικών μεθόδων και μη ειδικευμένου διδακτικού προσωπικού
- απουσία αξιολόγησης της παρεχόμενης κατάρτισης, η οποία αποκλείει την άσκηση ποιοτικού ελέγχου
- αποξένωση κοινωνικών εταίρων από τη διαδικασία υλοποίησης των ενεργειών κατάρτισης.

Οι πολιτικές που εφαρμόστηκαν στην Ελλάδα για την προώθηση της απασχόλησης των γυναικών, υπήρξαν εναρμονισμένες με τις κοινοτικές πολιτικές για το ίδιο θέμα με κύριους φορείς το Υπουργείο Εργασίας σε συνεργασία με τον ΟΑΕΔ και τη Γενική Γραμματεία Λαϊκής Επιμόρφωσης, τη Γενική Γραμματεία Ισότητας των δύο φύλων και την Τοπική Αυτοδιοίκηση.

Εδώ πρέπει να σημειωθεί ότι μέχρι τώρα τουλάχιστον δεν υπήρξε μια συνεκτική και συντονισμένη πολιτική για την προώθηση των ίσων ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών, ούτε κάποια συστηματική αποτίμηση των πολιτικών που ακολούθησαν οι παραπάνω Φορείς, ώστε να υπάρχουν ουσιαστικά συμπεράσματα για την αποτελεσματικότητα των παρεμβάσεών τους σε σχέση με τους μεσοπρόθεσμους και μακροπρόθεσμους στόχους που είχαν τεθεί κατά την έναρξη των προγραμμάτων και πρωτοβουλιών. Αυτό πιθανόν να οφείλεται και στο γεγονός ότι η αποτίμηση των πολιτικών αυτών και η εξαγωγή συμπερασμάτων σε τέτοιου είδους θέματα απαιτεί μακρόχρονη διαδικασία αξιολόγησης και πρέπει να επιχειρηθεί σε συνδυασμό με αρκετές άλλες παραμέτρους. Γι' αυτό το λόγο εδώ θα επιχειρηθεί απλώς μια αναφορά στα μέτρα και τις παρεμβάσεις που εφάρμοσαν οι παραπάνω Φορείς.

Το Υπουργείο Εργασίας σαφώς ανέλαβε την μεγαλύτερη δραστηριότητα στην προώθηση των ίσων ευκαιριών για άνδρες και γυναίκες με δύο κατηγορίες προγραμμάτων: Τα προγράμματα που εντάχθηκαν στο Α' Κ.Π.Σ. και αφορούσαν τις γυναίκες, μέσω του Λειτουργικού Προγράμματος «ΓΥΝΑΙΚΕΣ» και τα προγράμματα που εντάχθηκαν στην πρώτη Κοινοτική Πρωτοβουλία «NOW». Στα πλαίσια του NOW εντάχθηκαν 94 ενέργειες, μέσα απ' αυτές καταρτίστηκαν 2.535 γυναίκες κυρίως στις ειδικεύσεις: οργάνωση & διοίκηση επιχειρήσεων, παραδοσιακή λαϊκή τέχνη, τουρισμός, υγεία-πρόνοια, πρωτογενής τομέας, πληροφορική, περιβάλλον.

Παράλληλα, ιδρύθηκαν είκοσι (20) Κέντρα Επαγγελματικού Προσανατολισμού, παροχής συμβουλών και κατάρτισης και 5 Κέντρα φύλαξης παιδιών, τα οποία στελεχώθηκαν με κατάλληλα εκπαιδευμένες γυναίκες. Η Γενική Γραμματεία Ισότητας, δραστηριοποιήθηκε στο πλαίσιο της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας NOW δημιουργώντας πέντε (5) Κέντρα Δημιουργικής Απασχόλησης Παιδιών και κατάρτιζοντας παράλληλα νηπιαγωγούς και δασκάλες, οι οποίες στελέχωσαν τα Κέντρα αυτά. Παράλληλα, δημιούργησε το Κέντρο Ερευνών για τα Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ) που προωθεί την πληροφόρηση των γυναικών με παράλληλη λειτουργία τεκμηρίωσης για τη γυναικεία απασχόληση και

ανεργία. Η Τοπική Αυτοδιοίκηση, επίσης, στο πλαίσιο της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας NOW υλοποίησε σαράντα τέσσερις (44) ενέργειες, οι περισσότερες εκ των οποίων αφορούν στη δημιουργία Κέντρων Παροχής Συμβουλών και Κέντρα Δημιουργικής Απασχόλησης Παιδιών.

Η επιλογή αυτή των δραστηριοτήτων της Τοπικής Αυτοδιοίκησης έγινε στα πλαίσια μιας στρατηγικής με στόχους:

- τη δημιουργία τοπικών δομών προσανατολισμού, πληροφόρησης και κατάρτισης των γυναικών. Οι δομές αυτές εγγυώνται την καλύτερη διάγνωση και αντιμετώπιση των προβλημάτων των γυναικών, καθώς και τη διασύνδεση με τις επιχειρήσεις της περιοχής
- την εφαρμογή συντονισμένων και ολοκληρωμένων παρεμβάσεων, διαδημοτικής συνεργασίας ή και πειραματικού χαρακτήρα μέσω εταιρικών σχημάτων που κάλυψαν ευρύτερες γεωγραφικές περιοχές με κοινά κοινωνικοοικονομικά χαρακτηριστικά.
- τη στήριξη της δημιουργίας τοπικών επιχειρηματικών πρωτοβουλιών γυναικών μέσα από προγράμματα κατάρτισης και στήριξης μικρομεσαίων επιχειρήσεων.

Στην περίοδο που ακολουθεί μετά το διάλογο που υποκινήθηκε με βάση το *Πράσινο Βιβλίο* εκπονείται το *Λευκό Βιβλίο* «για την Ανταγωνιστικότητα, την Ανάπτυξη και την Απασχόληση» με κύριο στόχο την καταπολέμηση της ανεργίας, η οποία μπορεί να επιτευχθεί μέσα από ένα συνδυασμό αναπτυξιακών πολιτικών, αύξησης της ανταγωνιστικότητας της ευρωπαϊκής αγοράς στο διεθνή χώρο και «μεγάλες μεταρρυθμίσεις της αγοράς εργασίας μέσω της καθιέρωσης μεγαλύτερης ευελιξίας στην οργάνωση της εργασίας και στην κατανομή του χρόνου εργασίας, της προώθησης της βελτίωσης των επαγγελματικών προσόντων και δραστηρίων πολιτικών για την εργασία», με παράλληλη διατήρηση των συστημάτων κοινωνικής προστασίας.

Στο πλαίσιο του γενικότερου προβληματισμού για την ενσωμάτωση της διάστασης των ίσων ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών, τα νέα προγράμματα που εγκρίνονται από την Κοινότητα περιλαμβάνουν στις προτεραιότητές τους την προώθηση της ισότιμης κοινωνικής και οικονομικής ένταξης των γυναικών. Τα προγράμματα αυτά είναι η πρωτοβουλία «Απασχόληση και Αξιοποίηση του Ανθρώπινου Δυναμικού» (Employment -Now, Horizon, Youthstart), και ειδικότερα η πτυχή ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ - NOW³ που έχει στόχο τη διασφάλιση της παροχής ίσων ευκαιριών σε θέματα απασχόλησης,

³ Οδηγός Κοινοτικών Πρωτοβουλιών, 1994, σελ.22. Η πτυχή Απασχόληση - Now περιλαμβάνει τις ενέργειες: α. Ανάπτυξη της συνεργασίας και των δικτύων κατάρτισης και απασχόλησης, δημιουργία υπηρεσιών προσανατολισμού και προ - κατάρτισης, καθώς και τοπικές υπηρεσίες ενίσχυσης για τη δημιουργία επιχειρήσεων / σύσφιξη δεσμών ανάμεσα στους οργανισμούς επαγγελματικής κατάρτισης και τις επιχειρήσεις και (στις περιφέρειες του στόχου 1) δημιουργία δεσμών ανάμεσα στους τομείς κατάρτισης, ανώτατης εκπαίδευσης και τις επιχειρήσεις, καινοτόμα εποπτικά μέσα, υπηρεσίες παροχής περίθαλψης, β) προσωποποιημένη και ελαστική επαγγελματική κατάρτιση, αρχική και συνεχής επαγγελματική κατάρτιση, κατάρτιση με θέμα τη διαχείριση επιχειρήσεων, κατάρτιση εκπαιδευτών, υπευθύνων προσωπικού, υπευθύνων για την παροχή βοήθειας σε άτομα, και στις περιφέρειες του στόχου 1, κατάρτιση εκπαιδευτικών παρέχοντας ίσες ευκαιρίες, αξιολόγηση με καινοτόμο χαρακτήρα για την αναγνώριση και ένταξη του συνόλου των δραστηριοτήτων των γυναικών στην επαγγελματική τους καριέρα, γ. συνεργασία και δίκτυα τοπικών πρωτοβουλιών απασχόλησης για τις γυναίκες, δημιουργία ανεξαρτήτων δραστηριοτήτων, ΜΜΕ και συνεταιρισμών και χρηματοδοτικά μέσα για το σκοπό αυτό, δ. βάσεις δεδομένων, μελέτες, ανακοίνωση και διάδοση ικανοποιητικών αποτελεσμάτων.

ιδίως όσον αφορά μέτρα κατάρτισης και την πρόσβαση σε θέσεις απασχόλησης με μέλλον και σε θέσεις ανώτερων στελεχών. Επίσης είναι το πρόγραμμα Leonardo da Vinci για την επαγγελματική κατάρτιση και η Κοινωνική Πρωτοβουλία Adapt για την προσαρμογή του εργατικού δυναμικού στη βιομηχανική αλλαγή, τα οποία περιλαμβάνουν στις προτεραιότητές τους την «...ιδιαιτέρη προσοχή που πρέπει να δοθεί σε ενέργειες που αποσκοπούν στην προώθηση των ίσων ευκαιριών για γυναίκες» στο σύνολο των δράσεων που περιλαμβάνουν.

ΟΙ ΠΡΟΣΦΑΤΕΣ ΕΞΕΛΙΞΕΙΣ

Βασική επιδίωξη της εθνικής πολιτικής για την ανάπτυξη των Ανθρώπινων Πόρων, όπως αυτή διατυπώθηκε στο 2ο Κοινωνικό Πλαίσιο Στήριξης, αποτελεί η βελτίωση της ποιότητας των παρεμβάσεων στο χώρο της επαγγελματικής κατάρτισης και της προώθησης της απασχόλησης. Συγκεκριμένα, επιδιώκεται:

πρώτον η προσέγγιση του θέματος της παροχής επαγγελματικής κατάρτισης ως μέσου αντιμετώπισης της ανεργίας και των κοινωνικών προβλημάτων που απορρέουν από τον αποκλεισμό από την αγορά εργασίας και ενταγμένου σε ευρύτερες αναπτυξιακές πρωτοβουλίες και προγράμματα, και

δεύτερον η αναγνώριση του γεγονότος ότι αποτελεσματικότερη δραστηριότητα και αποδοτικότερα αποτελέσματα επιτυγχάνονται μέσα από συνεργασίες και το συντονισμό τοπικών αρχών, εκπροσώπων των κοινωνικών εταίρων και των αρμόδιων κρατικών εταίρων.

Βασικοί άξονες για την επίτευξη της πολιτικής αυτής είναι:

Η καθιέρωση, σε εθνικό και περιφερειακό επίπεδο, διαδικασιών διαβούλευσης σε θέματα χάραξης πολιτικής για την αξιοποίηση των ανθρώπινων πόρων, στην οποία θα συμμετέχουν όλοι οι υπεύθυνοι συντελεστές (Υπουργεία Εργασίας και Παιδείας, ΟΑΕΔ, Κοινωνικοί Εταίροι, Τοπική Αυτοδιοίκηση, Παραγωγικές Τάξεις, κ.λπ.).

Η βελτίωση των δομών κατάρτισης και εκπαίδευσης, επιδίωξη η οποία, κυρίως, επικεντρώνεται:

- στην ενίσχυση των μηχανισμών παρακολούθησης των εξελίξεων στην αγορά εργασίας
- στην υλοποίηση εκπαιδευτικών προγραμμάτων μόνο από πιστοποιημένους φορείς κατάρτισης
- στον εκσυγχρονισμό των εκπαιδευτικών προγραμμάτων
- στην αναβάθμιση του εκπαιδευτικού ανθρώπινου δυναμικού

Οι Αποφάσεις του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων το 1994 και 1996 οριοθέτησαν το κανονιστικό πλαίσιο που διέπει τη φιλοσοφία και τις διαδικασίες προγραμματισμού και τις διαδικασίες υλοποίησης, διαχείρισης, παρακολούθησης και αξιολόγησης των ενεργειών άτυπης συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης και

αποκλεισμού από την αγορά εργασίας, οι οποίες συγχρηματοδοτούνται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (Ε.Κ.Τ.) στο πλαίσιο του 2ου Κ.Π.Σ.

Ιδιαίτερα, όσον αφορά τη διαδικασία προγραμματισμού των ενεργειών συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, ιδιαίτερα σημαντικό στοιχείο αποτελεί η επιβεβαίωση της λειτουργίας των Εθνικού Συμβουλίου Επαγγελματικής Κατάρτισης και Απασχόλησης⁴, Περιφερειακών Επιτροπών Επαγγελματικής Κατάρτισης και Απασχόλησης και Νομαρχιακών Επιτροπών Επαγγελματικής Κατάρτισης και Απασχόλησης, καθώς και του συνυπολογισμού των προτάσεων των ενδιαφερομένων μερών. Παράλληλα, δομείται ένα ολόκληρο σύστημα υποστήριξης, εισροής πληροφορήσης, αλλά και αξιολόγησης των δομών και μηχανισμών προγραμματισμού των ενεργειών συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης.

Οι συγκεκριμένοι στόχοι αφορούν:

- α) την ανάπτυξη ενός εθνικού συστήματος τυπικής επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, όπου επιτελικό ρόλο διαδραματίζει ο Οργανισμός Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (ΟΕΕΚ).
- β) την ίδρυση και λειτουργία του Εθνικού Ινστιτούτου Εργασίας με σκοπούς τη μελέτη και έρευνα της ελληνικής αγοράς εργασίας, την παρακολούθηση θεμάτων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης στην Ελλάδα και την εκπόνηση και προώθηση προτάσεων για ανταγωνιστικότητα και παραγωγικότητα, την αξιολόγηση δραστηριοτήτων που αναπτύσσονται στην Ελλάδα με παρέμβαση ΕΚΤ, την τεχνική στήριξη των κοινοτικών δράσεων που αναφέρονται στο ανθρώπινο δυναμικό, την προώθηση πρόσφορων μέτρων για την εδραίωση και ανάπτυξη του κοινωνικού διαλόγου εργοδοτών - εργαζομένων, τη μελέτη και έρευνα θεμάτων εργασιακών σχέσεων και συνθηκών εργασίας.
- γ) τη λειτουργία του Πειραματικού Ινστιτούτου Επαγγελματικής Κατάρτισης και Απασχόλησης, που μετονομάστηκε σε Εθνικό Παρατηρητήριο Απασχόλησης, ένας καινοτόμος θεσμός, που δημιουργήθηκε από το Υπουργείο Εργασίας και τον ΟΑΕΔ, με σκοπό την παρακολούθηση της αγοράς εργασίας σε όλη την Επικράτεια.
- δ) την ίδρυση και λειτουργία των τοπικών Παρατηρητηρίων της Αγοράς Εργασίας, τα οποία θα παρακολουθούν με επιτόπιες έρευνες σε τακτά διαστήματα και θα τεκμηριώνουν τις τάσεις και τις ανάγκες της αγοράς εργασίας σε περιφερειακό επίπεδο, προκειμένου να προσδιορίζονται συστηματικά οι ανάγκες κατάρτισης σε εθνικό και τοπικό επίπεδο.
- ε) την ίδρυση και λειτουργία των Κέντρων Προώθησης της Απασχόλησης.

Η ραγδαία ποσοτική ανάπτυξη των προγραμμάτων κατάρτισης κατά τη δεκαετία του 1980 φανέρωσε όπως ήδη αναφέρθηκε, τις αδυναμίες που υπήρχαν από άποψη

⁴ Νόμος 1836/89.

κτιριακών υποδομών, εκπαιδευτικού εξοπλισμού, εκπαίδευσης εκπαιδευτών, προγραμμάτων σπουδών και συστημάτων διαχείρισης των προγραμμάτων. Το γεγονός αυτό επέβαλε την κατά προτεραιότητα ενίσχυση της προσπάθειας ανάπτυξης των δομών προσπάθειας που εστιάζεται στην ανάπτυξη υποδομών για τη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση και για ενέργειες αποκλεισμού από την αγορά εργασίας. Συγκεκριμένα προβλέπεται η δημιουργία Εξειδικευμένων Κέντρων Κατάρτισης με επιτελικό ρόλο για το σχεδιασμό και πιλοτική εφαρμογή πρότυπων προγραμμάτων κατάρτισης τομεακού ή κλαδικού χαρακτήρα, Τοπικών Κέντρων Κατάρτισης στους θύλακες ανεργίας, με σκοπό την άμεση και συστηματική αντιμετώπιση του προβλήματος του επαναπροσανατολισμού και της επανειδίκευσης των ανέργων κάθε περιοχής και τη δημιουργία άμεσης τοπικής πρόσβασης σε όλο το εργατικό δυναμικό της περιοχής που απαιτεί κατάρτιση. Επίσης, προβλέπεται ο εκσυγχρονισμός των αναλυτικών προγραμμάτων σπουδών, η αναβάθμιση του εκπαιδευτικού προσωπικού, καθώς και η προώθηση της διερεύνησης των σχετικών αναγκών σε κτιριακές εγκαταστάσεις και εκπαιδευτικό εξοπλισμό.

Ειδικότερα, όσον αφορά την παροχή επαγγελματικής κατάρτισης, αυτή υλοποιείται μόνο από πιστοποιημένες δομές κατάρτισης, δηλαδή τα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης (Κ.Ε.Κ.), τα οποία καλύπτουν συγκεκριμένες προδιαγραφές και έχουν πιστοποιηθεί από το Εθνικό Κέντρο Πιστοποίησης Δομών Ατυπης Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΕΚΕΠΙΣ).

Η διάρθρωση της απασχόλησης και οι παρουσιαζόμενες ανάγκες κατάρτισης συνδέονται άρρηκτα με την προοπτική της Ελληνικής Οικονομίας στα πλαίσια της Ευρωπαϊκής Κοινότητας. Όπως και άλλες νότιες χώρες της Ένωσης, η Ελλάδα δεν έχει ακόμη χαράξει πλήρως μια δραστήρια πολιτική για την αγορά εργασίας. Η Ελλάδα βρίσκεται ακόμη, κυριολεκτικά και μεταφορικά, στη φάση χάραξης της πολιτικής της. Μέχρι σήμερα, τα μέτρα που είχαν ληφθεί για την προώθηση της απασχόλησης περιορίζοντο στην επιδότηση αφενός των ανέργων και αφετέρου των εργοδοτών για τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας.

Με τον νόμο 2434/96 επιχειρείται μια ολοκληρωμένη προσέγγιση στα ζητήματα της απασχόλησης και της κατάρτισης. Ο νόμος αφορά κατά κύριο λόγο την επαγγελματική κατάρτιση και τους θεσμικούς φορείς της και επιχειρεί τη βελτίωση του συστήματος, μαζί με τις ρυθμίσεις που επιδιώκουν αντιστοίχιση προσφοράς και ζήτησης εργασίας. Συγκεκριμένα περιλαμβάνει:

την εφαρμογή της χαρτογράφησης της ελληνικής αγοράς εργασίας και τον εκσυγχρονισμό των αρμόδιων υπηρεσιών, την παροχή θεσμών και κινήτρων για την αύξηση της απασχόλησης σε «ευπαθείς κατηγορίες», την αναβάθμιση της ποιότητας του εργατικού δυναμικού, ιδιαίτερα μέσα από τη βελτίωση της επαγγελματικής κατάρτισης, ώστε να συστοιχίζεται με τις πραγματικές ανάγκες της αγοράς εργασίας, τη βελτίωση της κοινωνικής προστασίας των ανέργων με την αναθεώρηση προϋποθέσεων ένταξης στα προγράμματα επιδότησης, τη συμπληρωματικότητα επιδότησης με την επανακατάρτιση, την επιδότηση της απασχόλησης, κ.λπ. Επίσης περιλαμβάνει τη διευκόλυνση της πρόσβασης των ανέργων στα πληροφοριακά δίκτυα για την αγορά εργασίας, και

τέλος τη θεσμοθέτηση συναινετικής - κοινωνικής διοίκησης και διαχείρισης θεσμών και μηχανισμών του συστήματος επαγγελματικής κατάρτισης και απασχόλησης.

Οι διατάξεις για την κάρτα απασχόλησης, η ανάπτυξη ολοκληρωμένης μηχανογράφησης προσφοράς και ζήτησης των θέσεων εργασίας, τα Παρατηρητήρια Απασχόλησης, πιστεύεται ότι θα συμβάλουν στη χαρτογράφηση της ανεργίας και της δομής απασχόλησης.

Οι σχετικές υπουργικές αποφάσεις σε εφαρμογή του ν. 2343/96 αφορούν:

- α) στο πρόγραμμα της επιδότησης επιχειρήσεων για τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας, όπου προβλέπεται η καταβολή 3200 - 6500 δρχ την ημέρα σε εργοδότη που θα προσλαμβάνει άνεργο
- β) στο πρόγραμμα επιχορήγησης εργοδοτών για την κάλυψη του μη μισθολογικού κόστους εργασίας ανέργων ηλικίας από 20-29 ετών
- γ) στη δυνατότητα των ΟΤΑ, των Βιομηχανικών και Βιοτεχνικών Επιμελητηρίων και των συνδικαλιστικών φορέων εργαζομένων και εργοδοτών σύναψης προγραμματικής σύμβασης με τον ΟΑΕΔ για τη λειτουργία γραφείων ενημέρωσης ανέργων, καθώς και γραφεία ενημέρωσης επιχειρήσεων. Στόχος των γραφείων αυτών είναι η ανάπτυξη δράσεων και υπηρεσιών που θα παρέχονται δωρεάν προς τους άνεργους και τις επιχειρήσεις, με στόχο την υποστήριξή τους και την ενθάρρυνσή τους για την εξεύρεση απασχόλησης.
- δ) στη σύνδεση της επαγγελματικής κατάρτισης με την απασχόληση. Προβλέπεται ότι οι επιχειρήσεις που αναλαμβάνουν να υλοποιήσουν προγράμματα επιδοτούμενης επαγγελματικής κατάρτισης θα πρέπει μετά τη λήξη της εκπαίδευσης να απορροφούν το ένα τρίτο των ατόμων που καταρτίστηκαν
- ε) στην κάλυψη από το ΙΚΑ των μακροχρόνια ανέργων άνω των 55 ετών για τον κλάδο των παροχών ασθένειας σε είδος, εφόσον συντρέχουν ορισμένες προϋποθέσεις.

Με όλα τα παραπάνω δίνεται η δυνατότητα, εφόσον υλοποιηθούν κατάλληλα τα σχετικά μέτρα με τις προβλεπόμενες υπουργικές αποφάσεις, για καλύτερη διαχείριση του συστήματος επαγγελματικής κατάρτισης - απασχόλησης, ιδίως μέσα από τον εξορθολογισμό της διαχείρισης των υφιστάμενων πόρων και την εφαρμογή συγκεκριμένων προδιαγραφών ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών.

Δεν είναι βέβαια δυνατόν ακόμη να εκτιμηθούν οι επιπτώσεις των νέων ρυθμίσεων στις συνθήκες απασχόλησης και κατάρτισης των γυναικών, δεδομένου ότι η υλοποίησή τους έχει μόλις ξεκινήσει. Είναι όμως ρεαλιστικό να υποθέσουμε ότι ο συνδυασμός των ρυθμίσεων αυτών με την εμπειρία που έχει ήδη αποκτηθεί έως σήμερα από όλους τους Φορείς οι οποίοι έχουν εμπλακεί συστηματικά με την υλοποίηση ενεργειών κατάρτισης και προώθησης της απασχόλησης των γυναικών, θα συνεισφέρει σημαντικά στη βελτίωση των δεικτών ανεργίας των γυναικών και θα συμβάλει στην ισόρροπη συμμετοχή των δύο φύλων στην αγορά εργασίας.

ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ

Δώρα Ξουθάλη

Ι. ΓΕΝΙΚΑ

Η θέση της γυναίκας στη σύγχρονη κοινωνία και τα κάθε είδους προβλήματα που συνδέονται με τη διαφορετικότητα του φύλου σε όλα τα επίπεδα και τους τομείς της οικονομικής και κοινωνικής ζωής δεν θα μπορούσαν να μην επηρεάσουν και τον εθνικό και κοινοτικό νομοθέτη. Από τη στιγμή που η έννομη τάξη δεν αποσκοπεί μόνο στο να θέσει βασικούς κανόνες λειτουργίας του συστήματος και να ρυθμίσει δικαιώματα και υποχρεώσεις, αλλά αντανakλά ταυτόχρονα, μέσα από τα νομοθετικά και άλλα κείμενα, τις εκάστοτε αντιλήψεις για διάφορα ζητήματα, ρυθμίσεις με τις οποίες επιδιώκεται η εξάλειψη κάθε είδους διάκρισης που βασίζεται στο φύλο ήταν αναπόφευκτες, ως τμήμα και μιας πολιτικής προώθησής της ισότητας από τα κράτη.

Η ύπαρξη Διεθνών Συμβάσεων Εργασίας, που χρονολογούνται και πριν την ίδρυση των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, μεταγενέστερα δε η υιοθέτηση πολιτικών για την ισότητα των φύλων από την Ευρωπαϊκή Ένωση, ενίσχυσαν την από μέρους των κρατών - μελών εφαρμογή μέτρων για την κατάργηση περιορισμών που άμεσα ή έμμεσα ίσχυαν για την πρόσβαση των γυναικών στην αγορά εργασίας, αλλά και κάθε διαφοράς μεταξύ ανδρών και γυναικών στους τομείς της επαγγελματικής κατάρτισης, της εκπαίδευσης, της αμοιβής εργασίας, των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης, των συστημάτων επαγγελματικής κατάταξης, της ενίσχυσης της ανεξάρτητης δραστηριότητας κ.λπ.. Παράλληλα, ενισχύεται η προστασία της γυναίκας, στην οποία αναγνωρίζονται ορισμένες ιδιαιτερότητες, από άλλες μορφές προσβολής της αξιοπρέπειάς της στους χώρους εργασίας ή λόγω διαφήμισης στα ΜΜΕ και προωθείται η συμμετοχή της στη διαδικασία λήψης αποφάσεων.

Οι παραπάνω πολιτικές της Ε.Ε. εκφράζονται τόσο μέσα από τα Προγράμματα Δράσης για την ισότητα ευκαιριών, τις Συστάσεις της Επιτροπής των Ε.Κ., τα ψηφίσματα του Συμβουλίου και του Κοινοβουλίου και τους Κανονισμούς των Διαρθρωτικών Ταμείων (Προγράμματα και Πρωτοβουλίες), όσο και, σε νομικό επίπεδο, με την έκδοση Οδηγιών προς τα Κράτη - Μέλη.

Σε εθνικό επίπεδο, πέρα από την κατά τα παραπάνω κύρωση των Διεθνών Συμβάσεων Εργασίας αλλά και του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη, η πολιτική ισότητας εκφράζεται και υλοποιείται μέσα από νόμους και άλλες νομοθετικές πράξεις που ρυθμίζουν σχετικά ζητήματα σε επί μέρους τομείς, όπως αναλύεται στα επόμενα. Σε ό,τι

αφορά ειδικά τον τομέα της επαγγελματικής κατάρτισης και επιμόρφωσης, παραπέμπουμε στο οικείο τμήμα της μελέτης.

Σημαντική είναι επίσης η συμβολή στην εφαρμογή της αρχής της ισότητας και του Δικαστηρίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (ΔΕΚ), αλλά και των εθνικών Δικαστηρίων, η νομολογία των οποίων παρουσιάζεται στο τμήμα αυτό.

II. Η ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΚΑΙ ΤΗ ΜΗ ΔΙΑΚΡΙΣΗ

A. Η κοινοτική νομοθεσία.

α. Σύμφωνα με το άρθρο 119 της Συνθήκης ΕΟΚ «κάθε κράτος - μέλος εξασφαλίζει κατά τη διάρκεια του πρώτου σταδίου και διατηρεί εν συνεχεία την εφαρμογή της ισότητας των αμοιβών για όμοια εργασία μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών.

Ως αμοιβή νοούνται, κατά την έννοια του παρόντος άρθρου, οι συνήθεις βασικοί ή ελάχιστοι μισθοί ή αποδοχές και όλα τα άλλα οφέλη που παρέχονται άμεσα ή έμμεσα, σε χρήματα ή σε είδος, από τον εργοδότη στον εργαζόμενο, λόγω της σχέσης εργασίας.

Η ισότης αμοιβής χωρίς διακρίσεις φύλου συνεπάγεται:

- α) ότι η αμοιβή, η παρεχομένη για όμοια εργασία που πληρώνεται κατ' αποκοπήν καθορίζεται με βάση την ίδια μονάδα μετρήσεως.
- β) ότι η αμοιβή, η παρεχομένη για εργασία που πληρώνεται με βάση τη χρονική διάρκεια είναι η ίδια για όμοια θέση εργασίας».

β. Οι Οδηγίες που έχουν εκδοθεί σχετικά αποτελούν πλέον εσωτερικό (εθνικό) δίκαιο είτε διότι έχουν συμπεριληφθεί σε κείμενα νόμων είτε διότι έχει παρέλθει η περίοδος προσαρμογής της Ελλάδας σ' αυτές και επομένως αναπτύσσουν πλέον άμεσο αποτέλεσμα.¹

Η παράθεση επομένως των ως άνω Οδηγιών είναι αναγκαία προς γνώση των ρυθμίσεων που αυτές θέτουν, ιδιαίτερα σε ό,τι αφορά την εφαρμογή της αρχής της ισότητας στον τομέα της κοινωνικής ασφάλισης, αλλά και διότι κατά τη μεταφορά στην εσωτερική νομοθεσία διαφοροποιείται πολλές φορές το κείμενο των Οδηγιών, το οποίο αποτελεί και τη μόνη ασφαλή βάση σε περίπτωση αμφισβήτησης της ορθής προσαρμογής της εσωτερικής νομοθεσίας. Σημειωτέον, ότι η ορθή ή μη μεταφορά μιας οδηγίας στο εθνικό δίκαιο εξετάζεται από την επιτροπή και το Δικαστήριο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (άρθρα 168, 169, 177 Συνθ.ΕΟΚ).

¹ Βλ. ενδ.Γ. Σταμάτη: Η ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών στην Κοινωνική Ασφάλιση σε Διοικ. Δίκη 1991, σελ. 753 επομ. και Εφετ. Αθ. 11120/91

1) Οδηγία του Συμβουλίου 75/117 «περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών των κρατών - μελών που αφορούν την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των αμοιβών μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών».

Σύμφωνα με την Οδηγία αυτή η αρχή της ισότητας των αμοιβών συνεπάγεται για την ίδια εργασία ή για εργασία στην οποία αποδίδεται ίση αξία την κατάργηση για το σύνολο των στοιχείων και όρων αμοιβής κάθε διάκρισης που βασίζεται στο φύλο.

Ιδιαίτερα, όταν χρησιμοποιείται σύστημα επαγγελματικής κατάταξης² για τον καθορισμό των αμοιβών το σύστημα αυτό πρέπει να βασίζεται σε κοινά κριτήρια για τους εργαζόμενους άνδρες και γυναίκες και να επιβάλλεται κατά τρόπο που να αποκλείει τις διακρίσεις που βασίζονται στο φύλο.

Τα κράτη - μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα ώστε κάθε εργαζόμενος που θεωρεί ότι αδικείται από τη μη εφαρμογή της αρχής της ισότητας των αμοιβών να διεκδικεί τα δικαιώματά του δια της δικαστικής οδού, αφού ενδεχομένως προσφύγει σε άλλα όργανα.

Τα κράτη - μέλη καταργούν τις διακρίσεις μεταξύ ανδρών και γυναικών που απορρέουν από νομοθετικές, κανονιστικές ή διοικητικές διατάξεις και είναι αντίθετες στην αρχή της ισότητας των αμοιβών.

Τέτοιες διακρίσεις είναι αντίθετες προς την αρχή της ισότητας είτε αναφέρονται σε συλλογικές συμβάσεις είτε σε μισθολόγια είτε σε ατομικές συμβάσεις εργασίας.

2) Οδηγία του Συμβουλίου 76/207 «περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως ανδρών και γυναικών, όσον αφορά την πρόσβαση σε απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας».

Με την Οδηγία αυτή το Συμβούλιο προχωρεί περισσότερο προς την κατεύθυνση της εφαρμογής της ισότητας, διευρύνοντάς την και περιλαμβάνοντας σ' αυτήν και την πρόσβαση στην απασχόληση, την επαγγελματική προώθηση και την επαγγελματική εκπαίδευση, καθώς και τις συνθήκες εργασίας και, υπό όρους, την κοινωνική ασφάλιση.

Περαιτέρω η Οδηγία κάνει λόγο, πλέον, και για έμμεση διάκριση, σε συσχετισμό ιδίως με την οικογενειακή κατάσταση, γίνεται όμως ρητή αναφορά, ότι δεν θίγονται διατάξεις που αφορούν την προστασία της γυναίκας, ιδίως όσον αφορά την εγκυμοσύνη και τη μητρότητα.

Διαπιστώνεται δηλαδή εδώ, ότι αναγνωρίζεται η ιδιαιτερότητα της γυναίκας για την αντιμετώπιση ορισμένων θεμάτων, η οποία μπορεί να δικαιολογεί και θετικές διακρίσεις, όπως εκτίθεται πιο κάτω.

Το πώς αντιμετωπίζεται στην πράξη η διάταξη ότι δεν θίγονται από την Οδηγία διατάξεις που αφορούν την προστασία της γυναίκας, ιδίως σχετικά με την εγκυμοσύνη ή τη μητρότητα και το πώς νοείται η ιδιαιτερότητα της γυναίκας, που δικαιολογεί παρεκ-

² Βλ. Α.Στεργίου: παρατηρήσεις στην Διοικ.Εφ.Αθ.1592/85 σε ΕΕΕυρΔ 1/96 σελ.158 επομ.

κλίσεις από την αρχή της ίσης μεταχείρισης, παρουσιάζεται στο πλαίσιο παράθεσης της νομολογίας του ΔΕΚ.

Η Οδηγία επιβάλλει επίσης την άρση των ανισοτήτων που εκδηλώνονται στη πράξη και θίγουν τις ευκαιρίες των γυναικών στους τομείς της πρόσβασης στην απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας. Η αρχή δηλαδή της ίσης μεταχείρισης εκφράζεται εν προκειμένω με θετικό και δεσμευτικό τρόπο, με την υποχρέωση δηλαδή θετικής σχετικά δράσης από όλους τους φορείς, δημόσιους και ιδιωτικούς.

Καθιερώνεται μάλιστα η αρχή, ότι όλα τα παραπάνω ισχύουν ανεξάρτητα από τομέα ή κλάδο δραστηριότητας και για όλες τις βαθμίδες της επαγγελματικής ιεραρχίας. Οποιοσδήποτε ρυθμίσεις αντίθετες προς την αρχή της ίσης μεταχείρισης που περιλαμβάνονται είτε σε συλλογικές ή ατομικές συμβάσεις είτε σε κανονισμούς επιχειρήσεων ή καταστατικά ελευθέρων επαγγελματιών μπορούν να ακυρωθούν.

Στην επαγγελματική εκπαίδευση η παραπάνω αρχή περιλαμβάνει πλέον και την επαγγελματική επιμόρφωση και μετεκπαίδευση. Η Οδηγία προχωρεί ακόμη περισσότερο και επιβάλλει την εφαρμογή της αρχής ακόμη και σε ορισμένα ιδιωτικά εκπαιδευτικά ιδρύματα, με την επιφύλαξη της αυτονομίας που μπορεί να αναγνωρίζουν ορισμένα κράτη - μέλη σ'αυτά.

3) Οδηγία του Συμβουλίου 79/7 «περί της εφαρμογής της προοδευτικής εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισεως μεταξύ ανδρών και γυναικών σε θέματα κοινωνικής ασφάλισεως».

Με την Οδηγία αυτή επεκτείνεται η αρχή της ίσης μεταχείρισης σε θέματα κοινωνικής ασφάλισης και κοινωνικής προστασίας. Η εφαρμογή της αρχής αφορά κατ'αρχήν τα νομικά συστήματα που εξασφαλίζουν προστασία από τους κινδύνους ασθένειας, αναπηρίας, γήρατος, εργατικού ατυχήματος, επαγγελματικής ασθένειας και ανεργίας, καθώς και στις διατάξεις που αφορούν την κοινωνική πρόνοια και συμπληρώνουν ή υποκαθιστούν τα προαναφερόμενα συστήματα.

Ως νομικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης³ σημειώνουμε ότι νοούνται οι κάθε είδους παροχές που χορηγούνται βάσει εθνικών συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης που καθιερώνονται με νόμο (τέτοια είναι τα προβλεπόμενα από νόμο συστήματα υποχρεωτικής ασφάλισης).

Η Οδηγία που αναλύεται εδώ δεν εφαρμόζεται στις διατάξεις περί παροχών προς επιζώντες ούτε στις διατάξεις περί οικογενειακών παροχών, εκτός αν πρόκειται για οικογενειακές παροχές που χορηγούνται ως προσαύξηση παροχών που οφείλονται λόγω των κινδύνων που αναφέρθηκαν πιο πάνω (ασθένεια κ.λπ.). Τούτο σημαίνει, ότι η αρχή της ίσης μεταχείρισης έτσι όπως καθιερώνεται με τη συγκεκριμένη Οδηγία, στον

³ Βλ. Α.Στεργίου: οπ.π.

τομέα της ασφάλισης, δεν εφαρμόζεται για οποιεσδήποτε άλλες παροχές προς τους εργαζόμενους που δεν σχετίζονται με ασφαλιστική κάλυψη.

Η Οδηγία αφορά τον ενεργό πληθυσμό, συμπεριλαμβανομένων των συνταξιούχων και αναπήρων, καθώς και εκείνων που έχουν διακόψει την εργασία τους λόγω ασθένειας, ατυχήματος ή μη ηθελημένης ανεργείας.

Η Οδηγία συνεπάγεται την απουσία κάθε διάκρισης που βασίζεται στο φύλο άμεσα ή έμμεσα, σχετικά ιδίως με την οικογενειακή κατάσταση, την υποχρέωση καταβολής εισφορών και τον υπολογισμό τους, καθώς και τον υπολογισμό των παροχών, τη διάρκεια και διατήρηση αυτών.

Από το πεδίο εφαρμογής της Οδηγίας μπορεί να εξαιρούνται ρυθμίσεις που αφορούν: α) το καθορισμό της ηλικίας συνταξιοδότησης για τη χορήγηση σύνταξης ή άλλες συνδεδεμένες με αυτήν παροχές, β) τυχόν ευεργετήματα ή προνόμια που παρέχονται σε πρόσωπα που έχουν αναθρέψει παιδιά ή έχουν δικαιώματα για παροχές, μετά από διακοπή της εργασίας τους, λόγω μόρφωσης των παιδιών, γ) την αναγνώριση δικαιωμάτων σε παροχές γήρατος ή αναπηρίας δικαιούχου συζύγου, δ) τη χορήγηση προσauxήσεων στην προστατευόμενη σύζυγο για μακροχρόνιες παροχές αναπηρίας, γήρατος, εργατικού ατυχήματος ή επαγγελματικής ασθένειας, ε) υπό ορισμένες προϋποθέσεις, δικαιώματα που ανάγονται σε χρονική περίοδο προγενέστερη της εν λόγω Οδηγίας.

Προβλέπεται όμως σε σχέση με τις παραπάνω εξαιρέσεις, ότι προοδευτικά τα κράτη εξακριβώνουν, βάσει και της κοινωνικής εξέλιξης, αν πρέπει να διατηρηθούν αυτές οι εξαιρέσεις.

Τα κράτη - μέλη υποχρεούνται να διαβιβάζουν στην Επιτροπή τα κείμενα των διατάξεων που εκδίδουν στον τομέα της κοινωνικής ασφάλισης.

4) Οδηγία του Συμβουλίου 86/378 «περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης».

Στην Οδηγία αυτή δίδεται η έννοια της «αμοιβής», ως τέτοια δε νοείται «οι συνήθεις βασικοί ή ελάχιστοι μισθοί ή αποδοχές και όλα τα άλλα οφέλη που παρέχονται άμεσα ή έμμεσα σε χρήματα ή σε είδος από τον εργοδότη στον εργαζόμενο λόγω της σχέσης εργασίας».

Ως επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης θεωρούνται τα συστήματα που δεν διέπονται από την οδηγία 79/7/ΕΟΚ (δηλαδή τα νομικά συστήματα) και που έχουν ως αντικείμενο τη χορήγηση στους εργαζόμενους μισθωτούς ή ελεύθερους επαγγελματίες, στα πλαίσια μιας επιχείρησης ή ομάδας επιχειρήσεων, ενός οικονομικού κλάδου ή επαγγελματικού ή διεπαγγελματικού τομέα, παροχών που θα προορίζονται να συμπληρώνουν ή να υποκαθιστούν τις παροχές των εκ του νόμου συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης, είτε η υπαγωγή στα συστήματα αυτά είναι υποχρεωτική είτε προαιρετική.

Επισημαίνουμε στο σημείο αυτό, ότι τα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης αποτελούν ενδιάμεσο είδος ανάμεσα στα καθεστώτα κοινωνικής ασφάλισης που ρυθμίζονται από το νόμο και τις ιδιωτικές συμβάσεις και έχουν σκοπό να συμπληρώνουν ή σπάνια να υποκαθιστούν τις παροχές των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης που ρυθμίζονται από το νόμο.⁴ Η διαφορά δηλαδή ανάμεσα στα επαγγελματικά και τα νομικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης έγκειται στο ότι τα πρώτα καθιερώνονται με συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή μονομερώς από τον εργοδότη ή από εκπροσώπους ενός επαγγέλματος που ασκούν μη μισθωτή δραστηριότητα (ελεύθεροι επαγγελματίες) και οι διακρίσεις που τυχόν εμπεριέχουν υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής του άρθρου 119 ΣυνθΕΕ, ενώ τα νομικά συστήματα καθιερώνονται με νόμο και είναι υποχρεωτικά, οι δε διακρίσεις που τυχόν εμπεριέχουν δεν εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του ως άνω άρθρου.

Η Οδηγία αυτή δεν εφαρμόζεται στις ατομικές συμβάσεις, στα συστήματα που έχουν μόνο ένα μέλος, σε μισθωτούς όταν στις ασφαλιστήριες συμβάσεις δεν μετέχει εργοδότης, σε προαιρετικές διατάξεις επαγγελματικών συστημάτων, κατά τις ειδικότερες διακρίσεις του άρθρου 2 της Οδηγίας.

Αντιβαίνουν κατά την Οδηγία στην αρχή της ίσης μεταχείρισης ρυθμίσεις που συνεπάγονται άμεση ή έμμεση διάκριση, κυρίως σε σχέση με το γάμο ή την οικογενειακή κατάσταση και βασίζονται στο φύλο, προκειμένου να:

- προσδιορίσουν τα πρόσωπα που συμμετέχουν σ'ένα επαγγελματικό σύστημα
- καθορίσουν τον υποχρεωτικό ή προαιρετικό χαρακτήρα συμμετοχής σ'ένα επαγγελματικό σύστημα.
- διαμορφώσουν κανόνες σχετικά με την ηλικία εισόδου στο σύστημα ή τη διάρκεια απασχόλησης για τη λήψη παροχών.
- κρίνουν την απόδοση των εισφορών σε περίπτωση αποχώρησης από το σύστημα ή καθορίσουν τις προϋποθέσεις για μεταγενέστερες μακροπρόθεσμες παροχές ή να καθορίσουν διαφορετικές προϋποθέσεις για τη χορήγηση παροχών ή περιορίσουν τις παροχές μόνο σ'εργαζόμενους ενός φύλου.
- καθορίσουν διαφορετική ηλικία συνταξιοδότησης.
- διακόψουν τη διατήρηση ή την απόκτηση δικαιωμάτων κατά τη διάρκεια άδειας μητρότητας ή οικογενειακής.
- καθορίσουν διαφορετικό επίπεδο παροχών, εκτός αν αυτό είναι απόλυτα επιβεβλημένο για να ληφθούν υπόψη στοιχεία υπολογισμού διαφορετικά για τα δύο φύλα, όταν οι παροχές βασίζονται σε εισφορές.
- καθορίσουν διαφορετικό επίπεδο εισφορών, εκτός αν αυτές χρειάζεται να διαφοροποιηθούν για να προσεγγίσουν άλλες παροχές.

⁴ Βλ. Β.Κολοτούρου: Η αρχή της ισότητας των αμοιβών μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών σε ΝοΒ 32 σελ. 970 επομ.

Η Οδηγία προβλέπει όμως, ότι τα κράτη-μέλη μπορεί να αναβάλουν την υποχρεωτική εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης σε ό,τι αφορά τον καθορισμό ηλικίας συνταξιοδότησης ή τη σύνταξη των επιζώντων ή τη διαφοροποίηση σε παροχές, για τα χρονικά διαστήματα που ορίζει για καθένα από τα παραπάνω θέματα.

5) Οδηγία του Συμβουλίου 86/613 «σχετικά με την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών που ασκούν ανεξάρτητη δραστηριότητα, συμπεριλαμβανομένης της γεωργικής, καθώς και για την προστασία της μητρότητας».

Με την Οδηγία αυτή επεκτείνεται η αρχή της ίσης μεταχείρισης και στους ανεξάρτητους επαγγελματίες και τους συζύγους τους που δεν είναι μισθωτοί, καθώς και στις αγρότισσες.

Η Οδηγία αποσκοπεί στην κατάργηση κάθε διάκρισης σχετικά με τη σύσταση, εγκατάσταση ή επέκταση μιας επιχείρησης.

6) Οδηγία του Συμβουλίου 92/85 «σχετικά με την εφαρμογή μέτρων που αποβλέπουν στη βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας κατά την εργασία των εγκύων, λεχώων και γαλουχουσών εργαζομένων».

Σύμφωνα με την Οδηγία αυτή οι έγκυες, λεχώνες και γαλουχούσες εργαζόμενες πρέπει να θεωρούνται, από πολλές απόψεις, ως ομάδα ειδικών κινδύνων και πρέπει να ληφθούν μέτρα όσον αφορά την υγεία και την ασφάλειά τους.

Η προστασία των γυναικών σ' αυτήν την κατάσταση δεν πρέπει να καθιστά μειονεκτική τη θέση τους στην αγορά εργασίας.

Θα πρέπει να αξιολογούνται οι συνθήκες εργασίας, μέθοδοι παραγωγής ή άλλοι παράγοντες που μπορεί να εκθέτουν σε κίνδυνο την κατάσταση των γυναικών, καθώς επίσης και να απαγορεύεται η υποχρέωση των γυναικών να εκτελούν νυκτερινή εργασία, αν αυτό επιβάλλεται για λόγους υγείας.

Θα πρέπει να παρέχεται άδεια μητρότητας στις γυναίκες και να απαγορεύεται η απόλυσή τους για λόγους που σχετίζονται με την κατάσταση της εγκυμοσύνης ή της λοχείας. Κατά τη διάρκεια της μητρότητας οι γυναίκες πρέπει να διατηρούν τα δικαιώματα που σχετίζονται με τη σύμβαση εργασίας τους και να λαμβάνουν κατάλληλα επιδόματα.

Οι έγκυες και γαλουχούσες εργαζόμενες δεν μπορούν να υποχρεώνονται να εκτελούν δραστηριότητα, η οποία συνεπάγεται κινδύνους για την υγεία τους.

Οι εθνικές νομοθεσίες πρέπει να δίνουν τη δυνατότητα, κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης, καθώς και επί ένα χρονικό διάστημα μετά τον τοκετό, μετακίνησης σε άλλες θέσεις εργασίας ή απαλλαγής από αυτήν ή παράτασης της άδειας μητρότητας, σε περιπτώσεις όπου οι γυναίκες απασχολούνται είτε σε νυκτερινή εργασία⁵ είτε γενικά

υπό συνθήκες και σε δραστηριότητες που τις εκθέτουν σε κίνδυνο για το παραπάνω χρονικό διάστημα.

Πρέπει να επισημανθεί, ότι η Οδηγία δίδει τον ορισμό της εγκύου εργαζομένης, της λεχώνας ή γαλουχούσας, στον οποίο εμπεριέχεται απαραίτητα το στοιχείο (προϋπόθεση) της πληροφόρησης του εργοδότη για την κατάστασή της. Δηλαδή, απαραίτητο στοιχείο για την παροχή προστασίας αποτελεί η πληροφόρηση του εργοδότη της από τη γυναίκα, εφόσον η ίδια τη γνωρίζει, για την κατάστασή της.

Στις προαναφερθείσες Οδηγίες και σε ό,τι αφορά την προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης σε διάφορους τομείς της κοινωνικής και οικονομικής ζωής, θα πρέπει να προστεθούν και Ψηφίσματα του Συμβουλίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, καθώς και Συστάσεις της Επιτροπής.

Ετσι, με Ψήφισμα του Συμβουλίου της 29/5/90 καλούνται τα κράτη - μέλη να συμβάλουν στην ενημέρωση και ευαισθητοποίηση των εργοδοτών, ώστε να καταστεί κατανοητό ότι είναι αντίθετη προς την προστασία της αξιοπρέπειας της γυναίκας οποιαδήποτε ανεπιθύμητη συμπεριφορά σεξουαλικής φύσης ή συμπεριφορά βασιζόμενη στη διαφορά φύλου που θίγει την αξιοπρέπεια κατά την εργασία. Τούτο δε επαναλαμβάνεται και σε Σύσταση της Επιτροπής της 27/11/91, σύμφωνα με την οποία αποφασίζεται η κατάρτιση κώδικα συμπεριφοράς για την προστασία της αξιοπρέπειας γυναικών και ανδρών κατά την εργασία.

Εξάλλου, με Ψήφισμα του Συμβουλίου της 27/3/95 καλούνται τα κράτη - μέλη να προωθήσουν την ισόρροπη συμμετοχή γυναικών και ανδρών στη λήψη αποφάσεων, καθώς επίσης και να προωθήσουν τη συμμετοχή των γυναικών σε θέσεις υπεύθυνες για τη λήψη αποφάσεων στον πολιτικό, οικονομικό, κοινωνικό και πολιτιστικό τομέα.

Σε Ψήφισμα του Συμβουλίου και των εκπροσώπων των Κυβερνήσεων των κρατών - μελών της 5/10/95 διακηρύχθηκε, ότι στερεότυπα που συνδέονται με το φύλο στη διαφήμιση και τα μέσα ενημέρωσης συνιστούν έναν από τους παράγοντες των ανισοτήτων που επηρεάζουν τη νοοτροπία όσον αφορά την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών, ότι η διαφήμιση και τα μέσα ενημέρωσης δεν πρέπει να εισάγουν διακρίσεις λόγω φύλου.

Για την προώθηση της πολιτικής της ισότητας η Ε.Ε. προέβη επίσης στη σύσταση θεσμικών οργάνων ⁶, όπως η Επιτροπή για τα Δικαιώματα της Γυναίκας, στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, η Μονάδα για την Ισότητα Ευκαιριών της Επιτροπής των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, η Μονάδα Ενημέρωσης της Δ/σης «Στρατηγικές Ενημέρωσης και Επικοινωνίας» της Γ.Δ. Χ, Τομέας Ενημέρωσης Γυναικών, η Ομάδα «Γυναίκες» της Γ.Δ. VIII, η Ομάδα «Γυναίκες και Ανάπτυξη» της Γ.Δ. IV, η Διευθύνουσα Επι-

⁵ Σχετικά με τη νυκτερινή εργασία βλ. και Διεθνής Σύμβαση 171 και σχετικό Πρωτόκολλο και Σύσταση 178 Γεν.Συνδ/ψης ΔΟΕΕ, επίσης: βλ. σχετ. Π.Μάμμου: Προστασία Μητρότητας σε Επιθ.Ασφαλ.Εργατ.Δικ. 1997, τευχ.360, σελ.1 επομ.

⁶ Βλ.Εγγραφο Εργασίας Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, W-1/αναθ.3/;

τροπή για την Ισότητα μεταξύ Ανδρών και Γυναικών (CDEG) του Συμβουλίου της Ευρώπης.

Τέλος, σημαντική προσπάθεια έχει γίνει από πλευράς των αρμοδίων οργάνων της Ε.Ε. για την προώθηση των γυναικών στην αγορά εργασίας και την εξάλειψη των μειονεκτημάτων που σχετίζονται με τις γυναίκες στον τομέα της επαγγελματικής κατάρτισης ή της εκπαίδευσης. Η πολιτική αυτή στο συγκεκριμένο τομέα έχει εκφραστεί στην πράξη με τη θέσπιση μεσοπρόθεσμων προγραμμάτων δράσης, στο πλαίσιο των οποίων οι Κανονισμοί των Διαρθρωτικών Ταμείων προβλέπουν μέτρα και ενέργειες, που αναπτύσσονται στο οικείο κεφάλαιο.

B. Η Εθνική Νομοθεσία

Στο πλαίσιο της Εθνικής Νομοθεσίας θα αναφερθούν οι κυριότερες νομοθετικές ρυθμίσεις για την εφαρμογή της αρχής της ισότητας, δεδομένου ότι το κύριο περιεχόμενο της αρχής αυτής περιλαμβάνεται στην «πρωτογενή» νομοθεσία που είναι στην προκειμένη περίπτωση η κοινοτική. Η θέσπιση δηλαδή στο εσωτερικό δίκαιο των σχετικών για την ισότητα και τη μη διάκριση ρυθμίσεων, αν και καλυπτόταν αρχικά από τις γενικές περί ισότητας διατάξεις του Συντάγματος, προήλθε κυρίως από την σε ευρωπαϊκό επίπεδο προώθηση του όλου θέματος, αλλά, όπως θα αναπτυχθεί και πιο κάτω, και από τις διεθνείς συμβάσεις που κυρώθηκαν με νόμο από την Ελληνική Βουλή.

Σύνταγμα 1975 (άρθρ.4, 22, 116)

Κατοχυρώνεται η αρχή της ισότητας των φύλων και απαγορεύεται κάθε διάκριση με βάση το φύλο. Εξαιρέσεις επιτρέπονται μόνον εφόσον δικαιολογούνται από σοβαρούς λόγους αναγόμενους είτε στην ανάγκη μεγαλύτερης προστασίας της γυναίκας είτε σε καθαρά βιολογικές διαφορές που επιβάλλουν τη λήψη ιδιαίτερων μέτρων ή διάφορη μεταχείριση ενόψει του αντικειμένου της υπό ρύθμισης σχέσεως⁷.

Στο σημείο αυτό επισημαίνουμε, ότι η βασική διαφορά ανάμεσα στις προστατευτικές της ισότητας διατάξεις του Συντάγματος και στις διατάξεις για την εφαρμογή της ίσης μεταχείρισης των Οδηγιών είναι ότι το Σύνταγμα καλύπτει μόνο τις άμεσες διακρίσεις ενώ οι Οδηγίες καλύπτουν και τις έμμεσες⁸.

Υπαλληλικός Κώδικας(Υ.Κ. Π.Δ.611/77)

Σύμφωνα με το άρθρο 19 παρ.1 και 2 του Υ.Κ. οι γυναίκες διορίζονται σε όλες τις θέσεις των πολιτικών υπαλλήλων του κράτους και των Ν.Π.Δ.Δ. επί ίσοις όροις με τους άνδρες. Στις ένοπλες δυνάμεις, τη χωροφυλακή, την αστυνομία πόλεων, το λιμενικό και πυροσβεστικό σώμα, τη δασοφυλακή, την τελωνοφυλακή και την αγροφυλακή οι γυναίκες μπορούν να αναλάβουν βοηθητικές υπηρεσίες.

⁷ Βλ. Δ.Εμμανουηλίδη: Η αρχή της ισότητας αμοιβής ανδρών και γυναικών κατά το κοινοτικό και ελληνικό δίκαιο σε ΝοΒ 1994 σελ.127 επομ. και ΣτΕ 1328/83, 3562/86, 2857/93 κ.λπ.

⁸ Βλ. Χρ. Λυμπεροπούλου - Τρύφων: Ισότητα των φύλων στις αποδοχές και την απασχόληση σε ΔιοικΔ 1996, σελ.1122

N.1414/1984

Με το νόμο αυτό εφαρμόζεται στην Ελλάδα η αρχή της ισότητας των φύλων στις εργασιακές σχέσεις.

Οι διατάξεις του νόμου εφαρμόζονται σε όλους τους εργαζόμενους με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου και σε αυτούς που ασκούν ελεύθερο επάγγελμα.

Ο νόμος απαγορεύει κάθε διάκριση με βάση το φύλο και την οικογενειακή κατάσταση: στην πρόσβαση και εφαρμογή προγραμμάτων ή συστημάτων επαγγελματικού προσανατολισμού, επαγγελματικής κατάρτισης, μαθητείας, μετεκπαίδευσης, επιμόρφωσης, ενημέρωσης και πληροφόρησης των εργαζομένων και προγραμμάτων γενικά που συντελούν στη πνευματική, οικονομική και κοινωνική εξέλιξη και ανάπτυξη των εργαζομένων, στη συμμετοχή σε εξετάσεις, τις προϋποθέσεις απόκτησης διπλώματος ή άλλων τίτλων σπουδών, στη χορήγηση εκπαιδευτικών αδειών, στην πρόσβαση γενικά σε κάθε είδος, κλάδο και βαθμίδα απασχόλησης. Απαγορεύεται επίσης οποιαδήποτε διάκριση άμεση ή έμμεση κατά την με οποιοδήποτε τρόπο δημόσια γνωστοποίηση για κάλυψη θέσεων εργασίας ή παροχή εκπαίδευσης ή κατάρτισης ή επαγγελματικής άδειας.

Ο νόμος περιλαμβάνει γενικά το περιεχόμενο των σχετικών κοινοτικών οδηγιών. Περιλαμβάνει επίσης την απαγόρευση εργασίας σε ορισμένες δραστηριότητες γυναικών σε κατάσταση εγκυμοσύνης ή που θηλάζουν και τροποποιεί υπάρχουσες ρυθμίσεις για την καταβολή δώρων, επιδομάτων κ.λπ., στις οποίες γινόταν αναφορά στους δικαιούχους ανάλογα με το φύλο.

N.1329/1983

Με το νόμο αυτό εφαρμόστηκε η αρχή της ισότητας στον Αστικό Κώδικα, την Εμπορική Νομοθεσία και τον Κώδικα Πολιτικής Δικονομίας και ιδίως εκσυγχρονίστηκαν οι διατάξεις του Οικογενειακού Δικαίου.

Ενδεικτικά αναφέρουμε, σε ό,τι αφορά το Οικογενειακό Δίκαιο, την κατάργηση της προίκας, τη διατήρηση του επωνύμου της γυναίκας μετά το γάμο, την αντικατάσταση της πατρικής εξουσίας με τη γονική μέριμνα, τη ρύθμιση θεμάτων περιουσιακών των συζύγων και την καθιέρωση της αρχής της περιουσιακής αυτοτέλειας αυτών, την παροχή δικαιώματος αναγνώρισης της πατρότητας παιδιού που γεννήθηκε χωρίς γάμο από τη μητέρα του κ.λπ..

N.1851/1989

Στο πλαίσιο των διατάξεων του Σωφρωνιστικού Κώδικα προβλέφθηκε η ύπαρξη γυναικών φυλάκων για τη φύλαξη των γυναικών κρατουμένων, εισήχθησαν ειδικές ρυθμίσεις για τη σωματική έρευνα σε γυναίκες, ορίστηκε ότι δεν υπόκεινται στην πειθαρχική κύρωση του περιορισμού οι γυναίκες κατά το στάδιο της εγκυμοσύνης και για δύο χρόνια μετά τον τοκετό, ότι οι μητέρες που έχουν μαζί τα βρέφη τους κρατούνται πάντοτε σε ατομικά κελιά με ειδικές προδιαγραφές κ.λπ..

N.1286/1982

Με το νόμο αυτό θεσπίστηκε η εισαγωγή και ανδρών στις σχολές νηπιαγωγών, καταργήθηκε η εισαγωγή μόνο γυναικών στην ανωτάτη σχολή οικιακής οικονομίας και καταργήθηκε η εισαγωγή με βάση το φύλο στην παιδαγωγική ακαδημία. Γενικότερα δε ορίστηκε, ότι ο αριθμός των εισακτέων στις ανώτατες και ανώτερες σχολές καθορίζεται ανεξαρτήτως φύλου.

Π.Δ. 658/1982

Με το διάταγμα αυτό επιτρέπεται ο διορισμός ανεξαρτήτως φύλου ιδιωτικών δασοφυλάκων, δεν εισάγεται δε διάκριση ανάλογα με το φύλο ούτε για τους δημόσιους δασοφύλακες ούτε για την εισαγωγή στη σχολή δασοφυλάκων.

Π.Δ.158/1983

Ορίζεται, ότι γυναίκες τελωνοφύλακες διορίζονται σε ποσοστό 5% του συνολικού αριθμού του κλάδου, ενώ προσδιορίζονται συγκεκριμένα καθήκοντα των γυναικών τελωνοφυλάκων.

Π.Δ.100/1992

Ορίζεται, ότι ως αγροφύλακες διορίζονται μόνο άνδρες, ενώ αγρονόμοι και αρχιφύλακες αγροφυλακής διορίζονται άνδρες και γυναίκες.

N.1481/1984

Ορίζεται, ότι προσλαμβάνονται στην Ελληνική Αστυνομία γυναίκες σε ποσοστό 10%.

N.1009/1980

Ορίζεται, ότι προσλαμβάνονται στο Λιμενικό Σώμα γυναίκες σε ποσοστό 8%.

Σε ό,τι αφορά το Πυροσβεστικό Σώμα δεν προκύπτει μεν ευθέως διάκριση ανάλογα με το φύλο για την πρόσληψη, προκύπτει όμως τούτο (εμμέσως) από τα απαιτούμενα προσόντα.

N.1911/1990

Επετράπη η εισαγωγή στις ανώτατες στρατιωτικές σχολές των γυναικών. Επετράπη επίσης η εισαγωγή ανδρών στη Σχολή Αξιωματικών Νοσηλευτικής. Εν τούτοις, δεν επιτρέπεται η εισαγωγή των γυναικών στο Τμήμα Ιπταμένων της Σχολής Ικάρων και σε ορισμένα τμήματα της Σχολής Ευελπίδων και της Σχολής Ναυτικών Δοκίμων.

N.2085/1992

Με το άρθρο 29 του ως άνω νόμου προβλέφθηκε η υποχρεωτική συμμετοχή γυναικών σε κάθε υπηρεσιακό συμβούλιο. Η διάταξη αυτή όμως καταργήθηκε από τη διάταξη του άρθρου 38 παρ.10 του ν.2190/94.

Ασφαλιστικοί - Συνταξιοδοτικοί Νόμοι

Με διάφορους ασφαλιστικούς νόμους εφαρμόζεται σταδιακά η αρχή της ίσης μεταχείρισης σε ό,τι αφορά ασφαλιστικά δικαιώματα και παροχές ή συντάξεις. Ενδεικτικά αναφέρουμε τους ν.1041/79 «Κώδιξ Πολιτικών και Στρατιωτικών Συντάξεων», 1759/88 για την ασφαλιστική κάλυψη ανασφάλιστων ομάδων κ.λπ., 4169/61 «Περί Γεωργικών, Κοινωνικών Ασφαλίσεων», 1296/82 για την ασφάλιση ανασφάλιστων ομάδων του ΟΓΑ, 1892/90 (άρθρ.63) για την παροχή ισόβιας σύνταξης στην πολύτεκνη μητέρα, 4104/60 (περί νομοθεσίας κοινωνικών ασφαλίσεων), 1902/90 (ρύθμιση συνταξιοδοτικών κ.λ.π. θεμάτων), 2163/93 (αύξηση συντάξεων ΟΓΑ κ.λ.π.), 2084/92 (αναμόρφωση κοινωνικής ασφάλισης κ.α.) κ.λπ..

Με τους παραπάνω νόμους επιχειρείται αφενός η ασφαλιστική κάλυψη γυναικών είτε ως αυτοτελώς απασχολούμενων είτε ως συζύγων δικαιούχων ασφαλιστικών παροχών, αφετέρου η επέκταση δικαιωμάτων ασφάλισης σε ανύπαντρες μητέρες ή διαζευγμένες.

Στον τομέα των συντάξεων επιχειρείται η εξίσωση του ορίου ηλικίας προς συνταξιοδότηση μεταξύ ανδρών και γυναικών, το οποίο ορίζεται στο 65ο έτος (με εξαίρεση τις γυναίκες με ανήλικα παιδιά - βλ. σχετ. άρθρ. 27 ν.2984/92), καθώς επίσης και η επέκταση του δικαιώματος συνταξιοδότησης ή μεταβίβασης της σύνταξης από δικαιούχους συζύγους.

Με το Π.Δ.1362/1981 αποκαταστάθηκε δυσμενής διάκριση σε βάρος των ανδρών, αφού κατά τον Α.Ν.1846/1951 αυτοί εδικαιούνται ιατρική περίθαλψη ως μέλη οικογένειας εργαζόμενης συζύγου, μόνο αν ήταν ανάπηροι ή άποροι⁹.

Με το Ν.1287/1982 απονεμήθηκε αυτοτελές δικαίωμα σύνταξης της παντρεμένης αγρότισσας, εφόσον συγκεντρώνει τις προϋποθέσεις που ορίζει η σχετική νομοθεσία (ΟΓΑ). Με τον ίδιο νόμο παρασχέθηκε η δυνατότητα συνταξιοδότησης ανάπηρων παιδιών των οποίων ο πατέρας ή η μητέρα είναι ασφαλισμένοι ή συνταξιούχοι του Ο.Γ.Α..

Με το ν.2084/92 εξομοιώνεται ως προς τις παροχές προς τους επιζώντες ο επιζών χήρος σύζυγος με τη χήρα σύζυγο του ασφαλισμένου ή συνταξιούχου. Με τον ίδιο νόμο καταργείται η προσαύξηση της βασικής σύνταξης γήρατος και αναπηρίας για το σύζυγο ή τη σύζυγο.

Με το Ν.1469/1984 παρασχέθηκε σε διαζευγμένους ανασφάλιστους συζύγους το δικαίωμα να διατηρήσουν ως άμεσα ασφαλισμένοι τις παροχές ασθένειας σε είδος που είχε κατά το χρόνο λύσης του γάμου ο άλλος σύζυγος. Με τον ίδιο νόμο αναγνωρίστηκε ο χρόνος επιδότησης λόγω μητρότητας ως χρόνος ασφάλισης.

Με το Ν.1759/88 παρασχέθηκε δικαίωμα ασφάλισης σε συζύγους εργοδοτών στους οποίους αυτοί απασχολούνται, εφόσον για την εργασία αυτή δεν είναι (οι σύζυγοι) ασφαλισμένοι σε άλλο φορέα κύριας ασφάλισης.

⁹ Βλ.Γ.Σταμάτη: Η ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών στην κοινωνική ασφάλιση, σε ΔιοικΔ 1991, σελ.753 επομ.

Διεθνείς συμβάσεις κυρωθείσες με νόμο

N. 1342/1983

Με το νόμο αυτό κυρώθηκε η σύμβαση για την εξάλειψη όλων των μορφών διακρίσεων κατά των γυναικών, που υιοθετήθηκε από τη Γ.Σ. των Ηνωμένων Εθνών το 1979.

Ο νόμος επιβάλλει την εξάλειψη κάθε διαχωρισμού, εξαίρεσης ή περιορισμού που βασίζεται στο φύλο και έχει σαν συνέπεια τη διακύβευση ή καταστροφή δικαιωμάτων και ελευθεριών των γυναικών στον πολιτικό, οικονομικό, πολιτιστικό, αστικό ή άλλο τομέα.

Τα κράτη μέλη πρέπει να υιοθετούν νομοθετικά ή οποιαδήποτε άλλα μέτρα που θα απαγορεύουν κάθε διάκριση των γυναικών, συμπεριλαμβανομένων και κυρώσεων για τη μη συμμόρφωση προς την αρχή της μη διάκρισης σε βάρος των παραβατών, να θεσπίζουν δικαστική προστασία των δικαιωμάτων των γυναικών, να καταργήσουν ποινικές διατάξεις που συνιστούν διάκριση κατά των γυναικών, να λάβουν μέτρα ώστε να αλλάξουν τα πρότυπα συμπεριφοράς και να εξαλειφθούν προκαταλήψεις που βασίζονται στην ιδέα της κατωτερότητας ή ανωτερότητας ενός εκ των δύο φύλων.

Σημαντικές ρυθμίσεις είναι οι αναφερόμενες στην καταστολή σε όλες τις μορφές τους του εμπορίου γυναικών και της εκμετάλλευσης της πορνείας των γυναικών, στη λήψη μέτρων για το δικαίωμα ψήφου και την εκλεξιμότητα των γυναικών σε όλους τους οργανισμούς που εκλέγονται δημόσια, την κατάληψη δημοσίων θέσεων σε όλες τις βαθμίδες της Κυβέρνησης, την εκπροσώπηση της Χώρας σε διεθνή κλίμακα, την παροχή ίσων με τους άνδρες δικαιωμάτων σε ό,τι αφορά τη διατήρηση της υπηκοότητας, σε περίπτωση γάμου με αλλοδαπό, την κατάργηση στερεότυπων στον πολιτιστικό, εκπαιδευτικό ή διαφημιστικό τομέα, τη συμμετοχή τους στην αγροτική ανάπτυξη και συνεταιριστική δραστηριότητα κ.λπ.. Οι γυναίκες πρέπει επίσης να έχουν τα ίδια δικαιώματα με τον άνδρα σε ό,τι αφορά το γάμο και τις οικογενειακές σχέσεις, την εκπαίδευση, τον επαγγελματικό προσανατολισμό, τη δυνατότητα συμμετοχής στον αθλητισμό κ.α..

N. 1423/1984

Με το νόμο αυτό κυρώθηκε η 122 Διεθνής Σύμβαση Εργασίας για την πολιτική της απασχόλησης που ψηφίστηκε στη Γενεύη το 1964.

Ο νόμος προβλέπει ότι κάθε μέλος που δεσμεύεται από τη σύμβαση πρέπει να φροντίζει για την προώθηση της πολιτικής απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένης της επιλογής απασχόλησης, έτσι ώστε κάθε εργαζόμενος να έχει όλες τις δυνατότητες για χρησιμοποίηση των δεξιοτήτων και προσόντων σε μια εργασία ανεξάρτητα από φύλο ή άλλες ιδιότητες.

N. 1424/1984

Με το νόμο αυτό, σε συνέχεια της 122 Διεθνούς Συμβάσεως Εργασίας, επικυρώθηκε η 111 Διεθνής Σύμβαση Εργασίας για τη διάκριση στην απασχόληση και το επάγγελμα που ψηφίστηκε στη Γενεύη το 1958.

Με τη σύμβαση αυτή καθιερώνεται η πολιτική προαγωγής της ισότητας ευκαιριών και μεταχείρισης σχετικά με την απασχόληση και το επάγγελμα.

Κάθε μέλος που δεσμεύεται από τη σύμβαση είναι υποχρεωμένο να συνεργάζεται με τις οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων και άλλων οργανισμών για την εφαρμογή της πολιτικής της ισότητας και να εξασφαλίζει την εφαρμογή της στις δραστηριότητες των υπηρεσιών επαγγελματικού προσανατολισμού, επαγγελματικής εκπαίδευσης και τοποθέτησης, που ελέγχονται από κρατικές αρχές.

N.1426/1984

Με το νόμο αυτό κυρώθηκε ο Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης που υπογράφηκε από τα μέλη του Συμβουλίου της Ευρώπης το 1961.

Σύμφωνα με το νόμο οι εργαζόμενες γυναίκες, σε περίπτωση μητρότητας ή σε ορισμένες άλλες περιπτώσεις, έχουν δικαίωμα για ειδική προστασία στην εργασία τους.

Η μητέρα και το παιδί έχουν δικαίωμα για κατάλληλη κοινωνική και οικονομική προστασία.

Ο νόμος θεσπίζει δικαιώματα άδειας τοκετού και μητρότητας, απαγόρευση απασχόλησης σε νυχτερινή εργασία ή σε ανθυγιεινές και επικίνδυνες ή επίπονες εργασίες.

Καθιερώνει υποχρέωση εφαρμογής της ίσης μεταχείρισης στα δικαιώματα για κοινωνική ασφάλεια και κοινωνική και οικονομική προστασία για τη μητέρα και το παιδί.

N. 1576/1985

Με το νόμο αυτό κυρώθηκε η 156 Διεθνής Σύμβαση Εργασίας. Προβλέπεται η υποχρέωση λήψης μέτρων για την καθιέρωση της πραγματικής ισότητας ευκαιριών και μεταχείρισης στους εργαζόμενους και των δύο φύλων που έχουν οικογενειακές υποχρεώσεις. Για το σκοπό αυτό, απαγορεύεται κάθε διάκριση που δυσχεραίνει την απασχόληση προσώπων με οικογενειακές υποχρεώσεις ή, διαφορετικά, καθιερώνεται η αρχή της διευκόλυνσης, ανεξάρτητα από φύλο, των προσώπων με οικογενειακές υποχρεώσεις, προκειμένου να στηρίζουν τα εξαρτώμενα μέλη της οικογένειας.

Ρυθμίσεις στο πλαίσιο εφαρμογής κοινοτικών προγραμμάτων και πρωτοβουλιών για την απασχόληση, επαγγελματική εκπαίδευση, κατάρτιση κ.λπ.

Οι ρυθμίσεις αυτές λαμβάνουν σε εθνικό επίπεδο τη μορφή Υπουργικών Αποφάσεων κυρίως, με τις οποίες οι αρμόδιες εθνικές αρχές εφαρμόζουν κοινοτικά προγράμματα και πρωτοβουλίες με στόχο την προώθηση γυναικών στην αγορά εργασίας, τη συμμετοχή σε προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης κ.λπ.. Το περιεχόμενο αυτών των μέτρων και ενεργειών που εκφράζουν την πολιτική της Ε.Ε. στο συγκεκριμένο τομέα εκτίθεται στο οικείο κεφάλαιο.

Πρέπει επίσης να επισημανθεί εδώ, ότι στο ίδιο πλαίσιο και με Υπουργικές Αποφάσεις παρέχονται κίνητρα στους εργοδότες για την απασχόληση γυναικών, ιδίως νεοεισερχόμενων ή επανεντασσόμενων στην αγορά εργασίας, με την επιχορήγησή τους με ορισμένο ποσό ανά ημέρα εργασίας (βλ. ενδεικτ. ΥΑΕργασ.33061/29-1-1996).

Γ. Φορείς Αρμόδιοι για Θέματα Ισότητας

1. Με το άρθρο 27 του ν.1558/1985 συστήθηκε **Γενική Γραμματεία Ισότητας**, στην αρμοδιότητα της οποίας ανήκει, σύμφωνα με το άρθρο 22 του Π.Δ.320/88 (Οργανισμός Υπουργείου Προεδρίας) η προώθηση και πραγματοποίηση της νομικής και ουσιαστικής ισότητας σε όλους τους τομείς.

Ο σκοπός αυτός πραγματοποιείται ιδιαίτερα και ενδεικτικά με:

1. Την κατάρτιση μελετών και την διεξαγωγή ερευνών για τον καθορισμό των γενικών επιλογών και πλαισίων μέσα στα οποία οι αρμόδιοι φορείς εφαρμόζουν την κυβερνητική πολιτική για την ισότητα των δύο φύλων.
2. Την κατάρτιση, την εκτέλεση και την εφαρμογή επιμορφωτικών προγραμμάτων και την οργάνωση σεμιναρίων (επιχορηγούμενων ή όχι) από την Γ.Γ.Ι. για την εκπλήρωση των στόχων της.
3. Την επιχορήγηση και κάθε είδους ενίσχυση και ενθάρρυνση της γυναικείας πρωτοβουλίας σε όλους τους τομείς έκφρασης της ανθρώπινης δραστηριότητας και ιδιαίτερα σε ό,τι αφορά την οργάνωση μεθόδων αξιοποίησης του γυναικείου επαγγελματικού δυναμικού, τη δημιουργία συνεταιρισμών και άλλων μορφών από κοινού προσπάθειας, καθώς και τη συμμετοχή γενικότερα στο συνεταιριστικό κίνημα της χώρας.
4. Την προώθηση, την ενίσχυση και επιβράβευση με κάθε πρόσφορο μέσο της καλλιτεχνικής και πνευματικής κίνησης που έχει σχέση με την ισότητα των δύο φύλων.
5. Τη συνεργασία με άλλους αρμόδιους κυβερνητικούς φορείς και τη συμμετοχή στη μελέτη και κατάρτιση, καθώς και στην προώθηση νομοθετικών μέτρων και άλλων κανονιστικών ρυθμίσεων για την πραγματοποίηση της ισότητας των φύλων σε όλους τους τομείς έκφρασης της ανθρώπινης προσωπικότητας.
6. Τη μελέτη και την εισήγηση προτάσεων, που αφορούν θέματα ισότητας, σε όλους τους αρμόδιους Υπουργούς για την άσκηση νομοθετικής πρωτοβουλίας, στη διαμόρφωση της οποίας η Γ.Γ.Ι. καλείται και συμμετέχει στην κατάρτιση των νομοσχεδίων των Υπουργείων, που θίγουν θέματα της αρμοδιότητάς της και μέσα σ' αυτό το πλαίσιο προτείνει μέτρα και τροποποιήσεις για την επίτευξη των σκοπών της.
7. Την κατάρτιση μελετών και διεξαγωγή ερευνών, που αποσκοπούν στην προώθηση μέτρων θεσμικών και κοινωνικών, για την εξασφάλιση ίσων ευκαιριών κοινωνικής προόδου για άνδρες και γυναίκες σε τομείς όπως η απασχόληση, η εργασιακή εξέλιξη, η παιδεία, η εκπαίδευση, η κοινωνική πολιτική.
8. Τη συνεργασία με τις Νομαρχιακές Επιτροπές Ισότητας (Ν.Ε.Ι.) και τις Επαρχιακές Επιτροπές Ισότητας (Ε.Ε.Ι.)

Η Γ.Γ.Ι. συνεργάζεται επίσης με τα αντίστοιχα χρηματοδοτικά ταμεία και τις υπηρεσίες της Ευρωπαϊκής Κοινότητας καθώς και τους σχετικούς διεθνείς οργανισμούς.

Η Γ.Γ.Ι. διαρθρώνεται σε Διευθύνσεις, Τμήματα και Γραφείο. Ειδικότερα, η Γ.Γ.Ι. αποτελείται από το Γραφείο Γενικού Γραμματέα, τη Δ/νση Ανάπτυξης και Πληροφόρησης, τη Δ/νση Απασχόλησης Κοινωνικής Προστασίας και Ασφάλισης, το Τμήμα Εκδόσεων - Εκδηλώσεων, Νομικό Τμήμα και Γραφείο Πληροφόρησης Κοινού.

Η Διεύθυνση Ανάπτυξης και Πληροφόρησης συγκροτείται από το Τμήμα Παιδείας - Εκπαίδευσης, το Τμήμα Κοινωνικής Συμμετοχής, Αποκέντρωσης και Περιφερειακής Ανάπτυξης και το Τμήμα Μαζικών Μέσων Επικοινωνίας. Τα Τμήματα αυτά έχουν τις εξής αρμοδιότητες:

α. Τμήμα Παιδείας - Εκπαίδευσης

- ⇒ Η καταπολέμηση των κοινωνικών προκαταλήψεων, η καλλιέργεια καλύτερων ανθρώπινων σχέσεων ανάμεσα στα δύο φύλα και η εμπέδωση της έννοιας της ισότητας των δύο φύλων σε όλα τα επίπεδα ανάπτυξης και εξέλιξης της ανθρώπινης προσωπικότητας με κάθε πρόσφορο μέσο.
- ⇒ Η καθιέρωση της αρχής της ισότητας στον επαγγελματικό προσανατολισμό, κατάρτιση και εφαρμογή προγραμμάτων με στόχο την εξασφάλιση ίσων ευκαιριών επιμόρφωσης και εκπαίδευσης ανάμεσα στα δύο φύλα.
- ⇒ Η κατάρτιση και η εφαρμογή σχετικών προγραμμάτων, καθώς και προγραμμάτων που υποβάλλονται σε διεθνείς οργανισμούς.

β. Τμήμα Κοινωνικής Συμμετοχής, Αποκέντρωσης και Περιφερειακής Ανάπτυξης

- ⇒ Η προώθηση μέτρων για την κατοχύρωση του δικαιώματος των ίσων ευκαιριών των δύο φύλων στις πολιτικές, οικονομικές και κοινωνικές διαδικασίες για την ανεμπόδιστη και με ισότητα ένταξη, παρουσία και έκφραση.
- ⇒ Η παρακολούθηση της εξέλιξης του γυναικείου κινήματος και των δραστηριοτήτων των γυναικείων οργανώσεων, με στόχο την αμοιβαία ενημέρωση.
- ⇒ Η προώθηση του θέματος της ισότητας στην περιφέρεια, με τη συνεργασία των αρμόδιων αποκεντρωμένων οργάνων.

γ. Τμήμα Μαζικών Μέσων Επικοινωνίας

- ⇒ Η επαφή και συνεργασία με τον ημερήσιο και περιοδικό τύπο, τα ειδησεογραφικά πρακτορεία, τα ραδιοτηλεοπτικά μέσα μαζικής ενημέρωσης και επικοινωνίας, καθώς και η μελέτη και η σύνταξη προτάσεων για προγράμματα, εκπομπές και σχετική ειδησεογραφία (άρθρα, συνεντεύξεις τύπου κ.λπ.), που προωθούν την ιδέα της ισότητας των δύο φύλων δια μέσου των μέσων ενημέρωσης.
- ⇒ Η παρακολούθηση των δημοσιευμάτων, προγραμμάτων και εκπομπών των μαζικών μέσων επικοινωνίας, που αφορούν θέματα αρμοδιότητας της Γενικής Γραμματείας Ισότητας, με στόχο τη συνεχή ενημέρωση και αλλαγή νοοτροπίας.
- ⇒ Η συνεχής και ανελλιπής ενημέρωση των μέσων μαζικής ενημέρωσης για κάθε ενέργεια και δραστηριότητα της Γενικής Γραμματείας Ισότητας των Φύλων.

- ⇒ Η συνεργασία με το Αθηναϊκό Πρακτορείο για σύνδεση με ξένα ειδησεογραφικά πρακτορεία για θέματα ισότητας των δύο φύλων.
- ⇒ Η τήρηση αρχείου βιντεοταινιών, που αφορούν τις δραστηριότητες της Γενικής Γραμματείας Ισότητας των Φύλων.

Η Δ/ση Απασχόλησης, Κοινωνικής Προστασίας και Ασφάλισης συγκροτείται από το Τμήμα Εργασίας και Εργασιακών Σχέσεων και το Τμήμα Κοινωνικής Προστασίας και Ασφάλισης. Τα Τμήματα αυτά έχουν τις εξής αρμοδιότητες:

α. Τμήμα Εργασίας και Εργασιακών Σχέσεων.

- ⇒ Η εισήγηση και προώθηση μέτρων για την αντιμετώπιση της ανεργίας της γυναίκας, της υποαπασχόλησης, των συνθηκών εργασίας και η μέριμνα για την αντιμετώπιση όλων των συναφών θεμάτων, που προκύπτουν από τις υπάρχουσες διακρίσεις στις εργασιακές σχέσεις των δύο φύλων.
- ⇒ Η κατάρτιση και η πραγματοποίηση προγραμμάτων επιμόρφωσης και επαγγελματικής κατάρτισης, καθώς και η ενίσχυση συλλογικών παραγωγικών πρωτοβουλιών.

β. Τμήμα Κοινωνικής Προστασίας και Ασφάλισης

- ⇒ Η εισήγηση και η προώθηση μέτρων για την κοινωνική ασφάλιση της γυναίκας, την ψυχική και σωματική υγεία της και η προώθηση όλων των μέτρων, που πρέπει να ληφθούν για τη θετική αντιμετώπιση των θεμάτων αυτών.

Το Τμήμα Εκδόσεων και Εκδηλώσεων έχει τις εξής αρμοδιότητες:

- ⇒ Η έκδοση και η διακίνηση εντύπων και περιοδικών, που διαπαιδαγωγούν και προωθούν την πραγματοποίηση της ισότητας των δύο φύλων σε όλους τους τομείς (πολιτικό, οικονομικό, κοινωνικό, πολιτιστικό) και η επιμέλεια μεταφράσεων.
- ⇒ Η οργάνωση συνεδρίων, επιμορφωτικών σεμιναρίων και πολιτιστικών εκδηλώσεων, σχετικών με τις αρμοδιότητες της Γενικής Γραμματείας Ισότητας των Φύλων.
- ⇒ Η διοργάνωση επαφών και συναντήσεων με διάφορους φορείς σε εθνικό και διεθνές επίπεδο για την ανταλλαγή απόψεων και ενημέρωση, καθώς και η ανάπτυξη των δημοσίων σχέσεων της Γενικής Γραμματείας Ισότητας των Φύλων.

Το Νομικό Τμήμα έχει τις εξής αρμοδιότητες, οι οποίες ασκούνται σε συνεργασία με τις, κατά περίπτωση, αρμόδιες υπηρεσιακές μονάδες:

- ⇒ Η επεξεργασία και τεκμηρίωση των εισηγήσεων της Γενικής Γραμματείας Ισότητας των Φύλων, που έχουν στόχο την προώθηση νομοθετικών μέτρων για την πραγματοποίηση της ισότητας των δύο φύλων σε όλους τους τομείς έκφρασης της ανθρώπινης προσωπικότητας.

- ⇒ Η μελέτη, η επεξεργασία και η συνεργασία με τους αρμόδιους κυβερνητικούς φορείς για την κατάρτιση σχεδίων νόμων, που αφορούν την ισότητα ή που περιέχουν σχετικά θέματα.
- ⇒ Η παρακολούθηση της νομοθεσίας και της εφαρμογής της σε θέματα σχετικά με το αντικείμενο και τις αρμοδιότητες της Γενικής Γραμματείας Ισότητας των Φύλων.
- ⇒ Η νομική υποστήριξη των επιμέρους υπηρεσιακών μονάδων της Γενικής Γραμματείας Ισότητας των Φύλων.

Τέλος, το Γραφείο Πληροφόρησης Κοινού είναι αρμόδιο για την παροχή πληροφοριών και την ενημέρωση του κοινού για τα θέματα τα σχετικά με τις δραστηριότητες της Γενικής Γραμματείας Ισότητας των Φύλων.

2. Με το Ν.1288/1982 και την Απόφ.Πρωθ.Υ236/1983 συστήθηκε Γνωμοδοτικό Συμβούλιο για την προώθηση και πραγματοποίηση της νομικής και ουσιαστικής εξίσωσης των δύο φύλων. Το Συμβούλιο εισηγείται τα αναγκαία μέτρα που επιβάλλεται να λάβει η πολιτεία, οι Ο.Τ.Α. και οι κοινωνικοί φορείς για να πραγματοποιηθούν οι στόχοι του, παρακολουθεί και ελέγχει την εφαρμογή τους.

Επίσης, συγκεντρώνει στοιχεία σχετικά με το γυναικείο κίνημα, εισηγείται μέτρα για το συντονισμό της κυβερνητικής πολιτικής για την ισότητα των φύλων, συνεργάζεται με τους κρατικούς φορείς και τους Ο.Τ.Α. για τα θέματα αυτά, προβαίνει σε σχετικές έρευνες και μελέτες.

3. Με το Ν.1835/1989 και το Π.Δ.42/1994 ιδρύθηκε το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ).

Ειδικότεροι σκοποί του ΚΕΘΙ είναι:

- α. Η πραγματοποίηση επιστημονικών μελετών και ερευνών για θέματα ισότητας των δύο φύλων.
- β. Ο σχεδιασμός, η οργάνωση, η εκτέλεση, η παρακολούθηση και αξιολόγηση προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης, επιμόρφωσης και ενημέρωσης, ιδίως γυναικών, με στόχο την ένταξή τους στην αγορά εργασίας και γενικά τη συμμετοχή τους στην οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη.
- γ. Η συλλογή, η αξιολόγηση και περαιτέρω αξιοποίηση στοιχείων και πορισμάτων μελετών, ερευνών και λοιπών δραστηριοτήτων περιλαμβανομένων των εκπαιδευτικών και επιμορφωτικών μεθόδων που σχετίζονται με την πολιτική ισότητας ευκαιριών των φύλων.

- δ. Η συνεργασία με εθνικούς, αλλοδαπούς και διεθνείς οργανισμούς, εκπαιδευτικά, επιστημονικά και ερευνητικά ιδρύματα, καθώς και οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων για θέματα που σχετίζονται με την πραγματοποίηση των σκοπών του.
- ε. Η διοργάνωση συνεδρίων, συναντήσεων, διασκέψεων και κάθε είδους εκδηλώσεων δημόσιου διαλόγου και προβολής θεμάτων σχετικά με την ισότητα ευκαιριών.
- στ. Η ενημέρωση για θέματα που σχετίζονται με τις πολιτικές ισότητας ευκαιριών, με την έκδοση και δημοσίευση μελετών και ερευνών, καθώς και άλλου πρόσφορου ενημερωτικού υλικού, με την έκδοση εντύπων ή και την παραγωγή οπτικοακουστικού υλικού.

4. Ο Νόμος 1414/84 προβλέπει τη σύσταση Τμήματος Ισότητας των Φύλων στη Διεύθυνση Ορων Εργασίας της Κεντρικής Υπηρεσίας του Υπουργείου Εργασίας, καθώς και τη σύσταση τέτοιου Τμήματος στο Ανώτατο Συμβούλιο Εργασίας.

Σε εκτέλεση του ως άνω νόμου το **Π.Δ.368/1989 «Οργανισμός του Υπουργείου Εργασίας»** προβλέπει τις εξής αρμοδιότητες του **Τμήματος Ισότητας των Φύλων**

1. Τη συλλογή και μελέτη των στοιχείων και στατιστικών δεδομένων για τη θέση της εργαζόμενης γυναίκας και την παρακολούθηση της εφαρμογής ειδικών μέτρων για την προώθηση της ισότητας των δύο φύλων και την εξάλειψη των ανισοτήτων στις εργασιακές σχέσεις
2. Την ενημέρωση των εργοδοτών, των εργαζομένων των συνδικαλιστικών και των γυναικείων οργανώσεων, πάνω στα μέτρα που λαμβάνονται για την ισότητα των δύο φύλων.
3. Τη μελέτη των εισηγήσεων και προτάσεων των αρμοδίων φορέων και την επεξεργασία σχεδίων νόμων και διοικητικών πράξεων που αναφέρονται στην ισότητα των δύο φύλων στον τομέα της εργασίας.
4. Την υποβολή προτάσεων για νομοθετική ρύθμιση ή για λήψη άλλων μέτρων προώθησης της ισότητας των δύο φύλων.

Το **Τμήμα Ισότητας του Ανώτατου Συμβουλίου Εργασίας** που προβλέπεται από τον ως άνω Οργανισμό γνωμοδοτεί για σχέδια νόμων, διοικητικών πράξεων και γενικά για θέματα που αναφέρονται στην ισότητα των φύλων στις εργασιακές σχέσεις, εφόσον παραπέμπονται σε αυτό από τις αρμόδιες υπηρεσίες.

Με το **Π.Δ.369/1989 «Οργάνωση των Υπηρεσιών Εργασίας των Νομαρχιών»** προβλέφθηκαν **Γραφεία Ισότητας Ευκαιριών στην Απασχόληση στις Δ/νσεις Επιθεώρησης Εργασίας**. Αρμοδιότητες του Γραφείου είναι:

1. Η παρακολούθηση της εφαρμογής των διατάξεων του νόμου 1414/1984 η επισήμανση διακρίσεων και η άμεση ενημέρωση του Τμήματος Ισότητας των Φύλων της Κεντρικής Υπηρεσίας του Υπουργείου Εργασίας.
2. Η συνεργασία και ενημέρωση των κατά τόπους Νομαρχιακών Επιτροπών Ισότητας.
3. Η κατάρτιση και υποβολή, κατά τους μήνες Ιανουάριο και Ιούλιο κάθε έτους, έκθεσης στην οποία αναφέρεται η δραστηριότητά του κατά το προηγούμενο εξάμηνο, τα προβλήματα που εμφανίστηκαν κατά την εφαρμογή των σχετικών με την ισότητα των φύλων διατάξεων και προτάσεις για την αντιμετώπισή τους.

Με το ίδιο ως άνω διάταγμα προβλέφθηκαν Τοπικά Τμήματα Επιθεώρησης Εργασίας, τα οποία όμως δεν έχουν αρμοδιότητες επί θεμάτων ισότητας.

5. Με το **Π.Δ.370/1989** «Οργάνωση των Υπηρεσιών Ισότητας των Φύλων των Νομαρχιών» συστήθηκε σε κάθε **Νομαρχία** (προ της ισχύος του ν.2218/94 που θέσπισε την αιρετή Νομαρχιακή Αυτοδιοίκηση) **Τμήμα Ισότητας των Φύλων**.

Στις αρμοδιότητες του Τμήματος περιλαμβάνονται τα ακόλουθα θέματα:

1. Η έκφραση της πολιτικής και η υλοποίηση των αποφάσεων της Γ.Γ.Ι. σε νομαρχιακό επίπεδο
2. Η συνεργασία και στήριξη διοικητικά της Νομαρχιακής Επιτροπής Ισότητας (Ν.Ε.Ι.) για την προώθηση της νομικής και ουσιαστικής Ισότητας των Φύλων σε όλους τους τομείς (πολιτικό, οικονομικό, πολιτιστικό και κοινωνικό) σε τοπικό επίπεδο.

Επισημαίνεται στο σημείο αυτό, ότι οι ΝΕΙ δεν προκύπτει ότι έχουν καταργηθεί με νεώτερη διάταξη νόμου, μετά την εισαγωγή του ν.2218/94, αλλά και δεν είναι σαφές εάν εξακολουθούν να υφίστανται υπό την μορφή που προέβλεπε το ως άνω Π.Δ. στις σημερινές Νομαρχιακές Αυτοδιοικήσεις. Το αυτό ισχύει και για τις Επαρχιακές Επιτροπές Ισότητας (βλ. σχετικές παρατηρήσεις στο αντίστοιχο κεφάλαιο).

Τα Τμήματα Ισότητας περιλαμβάνουν Γραφεία στις αρμοδιότητες των οποίων περιλαμβάνονται:

1. Η έκφραση της πολιτικής και η υλοποίηση των αποφάσεων της Γ.Γ.Ι. σε επαρχιακό επίπεδο
2. Η συνεργασία και στήριξη διοικητικά της Επαρχιακής Επιτροπής Ισότητας (Ε.Ε.Ι.) για την προώθηση της νομικής και ουσιαστικής Ισότητας των Φύλων σε όλους τους τομείς (πολιτικό, οικονομικό, πολιτιστικό και κοινωνικό) σε τοπικό επίπεδο.

Σε κάθε Τμήμα και Γραφείο Ισότητας λειτουργούσαν αντίστοιχα (προ της ισχύος του ν.2218/94) Νομαρχιακές και Επαρχιακές Επιτροπές Ισότητας, στις οποίες ανήκαν:

1. Η εισήγηση προτάσεων στη Γενική Γραμματεία Ισότητας, στο Νομαρχιακό ή Επαρχιακό Συμβούλιο αντίστοιχα και σε άλλα αποφασιστικής σημασίας τοπικά

όργανα καθώς και η προώθηση με κάθε πρόσφορο μέσο σε επίπεδο Νομού ή Επαρχίας αντίστοιχα του γενικότερου στόχου για την πραγματοποίηση της νομικής και ουσιαστικής ισότητας των δύο φύλων σε όλους τους τομείς

2. Η ευαισθητοποίηση ενημέρωση και πληροφόρηση των πολιτών του Νομού (Επαρχίας) στο ζήτημα της ισότητας των φύλων με διοργάνωση εκδηλώσεων, ελεύθερων συζητήσεων, συνεδρίων, σεμιναρίων, επιμορφωτικών προγραμμάτων, μέτρων θετικής δράσης.
3. Ο εντοπισμός και η προσπάθεια εξεύρεσης και προώθησης λύσεων για τα προβλήματα που προκύπτουν σε τοπικό επίπεδο από διακρίσεις που γίνονται σε βάρος του ενός φύλου στον τομέα της εργασίας, της παιδείας, της εκπαίδευσης, των οικογενειακών σχέσεων, της Υγείας, της κοινωνικής ασφάλισης.
4. Η επιδίωξη μόνιμης και στενής συνεργασίας για κάθε σχετικό θέμα με τον Οργανισμό Τοπικής Αυτοδιοίκησης σε όλους τους βαθμούς με τις τοπικές συνδικαλιστικές και συνεταιριστικές οργανώσεις, τα σωματεία τους, τους συλλόγους, τις γυναικείες οργανώσεις και τους μαζικούς φορείς
5. Η προσπάθεια ένταξης του γυναικείου εργατικού δυναμικού στο οικονομικό και κοινωνικό αναπτυξιακό πρόγραμμα του Νομού (της Επαρχίας).

6. Με τους Οργανισμούς Εσωτερικών Υπηρεσιών των Νομαρχιακών Αυτοδιοικήσεων (Ν.Α.) προβλέφθηκαν Γραφεία Ισότητας, τα οποία δεν είναι ενταγμένα στην ίδια Διεύθυνση. Κάθε Ν.Α. τα εντάσσει στη Δ/ση που θεωρεί ως πλέον κατάλληλη ή ακολουθεί την ένταξη που προτάθηκε στο πλαίσιο κατάρτισης του Πρότυπου ΟΕΥ των Ν.Α..

Επίσης, δεν αναφέρονται οι ίδιες αρμοδιότητες σε όλα τα Γραφεία, αλλά και αυτές διαφέρουν από Ν.Α. σε Ν.Α., όπως προκύπτει από έρευνα της Ε.Ε.Τ.Α.Α. (βλ. Ερωτηματολόγιο προς Νομαρχίες της 10/1/1997).

Δ. Η αντιμετώπιση στην πράξη της αρχής της ισότητας, όπως προκύπτει από τη νομολογία του ΔΕΚ και των Εθνικών Δικαστηρίων.

1. Η νομολογία του ΔΕΚ

Το Δικαστήριο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων παρουσιάζει πλουσιότατη νομολογία σε ό,τι αφορά την έννοια της ίσης μεταχείρισης τόσο σύμφωνα με τους ορισμούς του άρθρου 119 της Συνθήκης όσο και σύμφωνα με τις προβλέψεις των Οδηγιών που προαναφέρθηκαν. Ειδικότερα, το Δικαστήριο έχει ασχοληθεί με την έκταση εφαρμογής του άρθρου 119, την έννοια του όρου «αμοιβή» ή «εργασίας όμοιας ή ίσης αξίας», καθώς και με τα θέματα της άμεσης εφαρμογής του άρθρου 119 στο δίκαιο κάθε κράτους-μέλους και της δυνατότητας που παρέχουν τα κράτη-μέλη για δικαστική αναγνώριση απαιτήσεων που προκύπτουν από τη μη εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρι-

σης ή της μη διάκρισης. Επίσης, με το αν στην έννοια «αμοιβή» περιλαμβάνεται η σύνταξη που απονέμεται στο πλαίσιο κρατικού συστήματος κοινωνικής ασφάλισης, η σύνταξη που προβλέπεται από επαγγελματικό σύστημα κοινωνικής ασφάλισης, το οικογενειακό επίδομα, οι διευκολύνσεις στις συγκοινωνίες που παρέχει εργοδότης σε συνταξιοδοτηθέντες υπαλλήλους του, η αποζημίωση εθελουσίας εξόδου από την υπηρεσία κ.λ.π..

Παραθέτουμε ενδεικτικά ορισμένες από τις αποφάσεις του ΔΕΚ, δεδομένου ότι υπάρχει πλήθος αποφάσεων που αναφέρονται σε όλο το φάσμα των θεμάτων της ισότητας και δεν είναι δυνατή ή σκόπιμη η αναφορά τους στο πλαίσιο της παρούσας.

Το ΔΕΚ έχει δεχθεί (υποθ. Defrenne II) ότι το άρθρο 119 της Συνθήκης αποτελεί διάταξη αναγκαστικού δικαίου, άμεσης εφαρμογής σε ό,τι αφορά τις άμεσες διακρίσεις, τόσο στο δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα. Στην υπόθεση Defrenne III το δικαστήριο δέχθηκε παραπέρα, ότι το άρθρο 119 περιλαμβάνει και την ισότητα κάθε όρου εργασίας (και όχι μόνο αμοιβής) που εφαρμόζεται σε εργαζόμενους άνδρες και γυναίκες.

Στην υπόθεση Foster (C- 188/89) το δικαστήριο έκρινε ότι η αρχή της ίσης μεταχείρισης ισχύει και για τις παραχωρηθείσες δημόσιες υπηρεσίες (BRITISH GAS CORPORATION), επαναλαμβάνοντας τη θέση του ότι η ως άνω αρχή έχει εφαρμογή και στο δημόσιο τομέα (υποθ. Becker και Marshal).

Σε ό,τι αφορά την «όμοια εργασία» θεωρείται ότι για τέτοια πρόκειται όταν ταυτίζονται τα χαρακτηριστικά στοιχεία της, όταν δηλαδή οι εργαζόμενοι ασκούν την ίδια εργασία ή καθήκοντα που απαιτούν με όμοιο τρόπο και στο ίδιο γενικό πλαίσιο τη χρησιμότητα των σωματικών και πνευματικών τους δυνάμεων, επιδεξιότητας, προσοχής και γνώσεων, κάτω από όμοιες εξωτερικές συνθήκες.

Διαφορετική μεταχείριση όμως, από την άποψη της παρεχόμενης αμοιβής, είναι θεμιτή όταν αυτή οφείλεται σε διαφορά ηλικίας, προϋπηρεσίας και εμπειρίας ή προσόντων των εργαζομένων ή απόδοση κ.λπ. και δεν συνδέεται με τη διαφορά φύλου.

Ως «άμεσες διακρίσεις» νοούνται εκείνες οι οποίες εμφανώς συνεπάγονται ή καθιερώνουν διαφορετική μεταχείριση ανδρών και γυναικών και μπορεί να διαπιστωθούν από τον εθνικό δικαστή με μόνη τη βοήθεια των κριτηρίων της όμοιας εργασίας και της ίσης αμοιβής, ενώ ως «έμμεσες» εκείνες οι οποίες προέρχονται από νόμο ή πρακτική ή από συμφωνία ή όρο που ενώ είναι ουδέτερος και ίσος εξωτερικά στην πράξη έχει δυσανάλογες και αντίθετες επιπτώσεις για τα δύο φύλα που δεν μπορούν να δικαιολογηθούν από τις απαιτήσεις της εργασίας ή άλλη βασική ανάγκη, χωρίς αναφορά στο φύλο. Δηλαδή υπάρχει έμμεση διάκριση όταν ο εργοδότης εφαρμόζει κάποια πρακτική ή νόμο κ.λπ. για όλους τους εργαζόμενους, χωρίς διάκριση ανάλογα με το φύλο, εν τούτοις όμως αυτή η πρακτική καταλήγει να πλήττει περισσότερο τις γυναίκες.

Έτσι, το ΔΕΚ (υποθ. Jenkins κατά Kingsgate LDT, υποθ. Maria Conalska) έκρινε ότι διαφορά αμοιβής μεταξύ εργαζομένων με πλήρη απασχόληση και εργαζομένων με μειωμένο ωράριο δεν αποτελεί απαγορευμένη διάκριση, εκτός εάν έμμεσα αυτή η διά-

κριση γίνεται για να καταβάλλεται μειωμένη αμοιβή στους εργαζόμενους με μικρότερο ωράριο, εξαιτίας του ότι οι τελευταίοι απαρτίζονται κατά κύριο λόγο από εργαζόμενους γυναικείου φύλου.

Σχετικά με την «όμοια εργασία» (υποθ. Wendy Smith) κρίθηκε ότι αυτή αναφέρεται στη φύση της εργασίας και όχι στο χρόνο κατά τον οποίο παρέχεται, οι δε διακρίσεις σε σχέση με την αμοιβή και την όμοια εργασία ή εργασία ίσης αξίας δεν κρίνονται μόνο στο πλαίσιο μιας ατομικής επιχείρησης αλλά και ολόκληρων κλάδων της βιομηχανίας ή και ολόκληρης της οικονομίας.

Στην υπόθεση Neath το δικαστήριο έκρινε ότι οι συνεισφορές των εργαζομένων στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης πρέπει να είναι ίδιες και για τα δύο φύλα, ενώ μπορεί να ορίζονται διαφορετικές εισφορές εφόσον η διαφορά οφείλεται σε αντικειμενικούς ασφαλιστικούς υπολογισμούς που διαφέρουν ανάλογα με το φύλο.

Στην υπόθεση Moroni το δικαστήριο έκρινε ότι η ίση μεταχείριση που επιβάλλει το άρθρο 119 ισχύει για όλα τα είδη επαγγελματικών συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης και επομένως η συντάξιμη ηλικία (σ'αυτά τα συστήματα) πρέπει να είναι ίδια και για τα δύο φύλα.

Στην υπόθεση Graham (C-92/94) το ΔΕΚ έκρινε ότι είναι επιτρεπτή, στο πλαίσιο της Οδηγίας 79/7 (υπενθυμίζουμε ότι η Οδηγία αυτή αφορά τα εθνικά - νομικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης), η με βάση τον καθορισμό διαφορετικής ηλικίας συνταξιοδότησης για άνδρες και γυναίκες διαφοροποίηση και της ηλικίας που απαιτείται για την απονομή επιδομάτων αναπηρίας και σύνταξης αναπηρίας για εργαζόμενους που αποχωρούν πριν την συνταξιοδότηση λόγω ανικανότητας.

Στην υπόθεση van Damme κατά Detam κλπ. (C - 280/94) κρίθηκε στο πλαίσιο της Οδηγίας 79/7, ότι είναι δυνατή η με εθνική ρύθμιση θέση προϋποθέσεων απόκτησης ορισμένου ελαχίστου ύψους εισοδήματος, προκειμένου να αναγνωριστεί παροχή λόγω ανικανότητας προς εργασία, ακόμη και εάν θίγει περισσότερο τις γυναίκες, εφόσον όμως η ρύθμιση αυτή δικαιολογείται από λόγους αντικειμενικούς που δεν σχετίζονται με το φύλο.

Στην υπόθεση Gillespi (C-342/93) κρίθηκε ότι στις παροχές που δίνονται λόγω άδειας μητρότητας συμπεριλαμβάνεται και η αύξηση μισθού που εν τω μεταξύ δόθηκε. Επομένως, μια γυναίκα που έχει λάβει τέτοια άδεια θα λάβει και την αύξηση μισθού που κατά το διάστημα που έλειπε έλαβαν όλοι οι άλλοι μισθωτοί.

Στην υπόθεση Lewark (C-475/93), κρίθηκε στο πλαίσιο της Οδηγίας 75/117, ότι είναι υποχρεωτική η καταβολή εκπαιδευτικής αποζημίωσης για παρακολούθηση σεμιναρίων σε γυναίκες που απασχολούνται με μερική απασχόληση, εφόσον η μη καταβολή συνιστά έμμεση διάκριση σε βάρος των γυναικών που κατά κύριο λόγο με στατιστικά στοιχεία απασχολούνται με μερική απασχόληση.

Στην υπόθεση Meyers (C- 116/94), κρίθηκε ότι επίδομα για τη φύλαξη μικρού παιδιού που έχει τα χαρακτηριστικά οικογενειακού επιδόματος έχει ως αντικείμενο την

πρόσβαση σε απασχόληση και τις συνθήκες εργασίας και επομένως εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της Οδηγίας 76/207. Έτσι, η μη έκπτωση των εξόδων φύλαξης τέκνου κατά τον υπολογισμό του καθαρού εισοδήματος της προσφεύγουσας συνιστά δυσμενή διάκριση έναντι των γονέων που ζουν μόνοι (όπως η Meyers), δεδομένου ότι είναι πολύ ευκολότερο για τα ζεύγη να κανονίσουν τις εργάσιμες ώρες μεταξύ τους για να προσέχει ο ένας τα παιδιά. Δεδομένου δε ότι η πλειονότητα των γονέων που ζουν μόνοι είναι γυναίκες υφίσταται έμμεση δυσμενής διάκριση έναντι των γυναικών.

Στην υπόθεση Habermann (C-421/92), κρίθηκε ότι ακόμη και αν απαγορεύεται από εθνική διάταξη νόμου η νυκτερινή εργασία εγκύων και είναι άκυρη τέτοια σύμβαση εργασίας, εν τούτοις η λύση μιας τέτοιας σύμβασης αορίστου χρόνου ή η ακυρότητά της θα ήταν αντίθετη προς το άρθρο 2 παρ.3 της Οδηγίας 76/207, λόγω του ότι η έγκυος εργαζόμενη εμποδίζεται προσωρινά να εκτελέσει τη νυκτερινή εργασία της.

Στην ίδια απόφαση αναγνωρίζεται ότι είναι θεμιτές «θετικές διακρίσεις» λόγω της ιδιαιτερότητας της εγκύου ή γαλουχούσας μητέρας και της προστασίας υπέρτερου αγαθού, της μητρότητας, που μπορεί να δικαιολογεί εξαιρέσεις από γενικά ισχύοντες κανόνες, όπως η απαγόρευση της νυκτερινής εργασίας εγκύων και θηλαζουσών. Πρέπει όμως να επισημανθεί, ότι ως ιδιαιτερότητα νοείται η βιολογική κατάσταση της γυναίκας κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης και μετά, καθώς και η προστασία των ειδικών σχέσεων μεταξύ γυναίκας και παιδιού.

Επίσης έχει κριθεί, ότι η απόλυση εργαζόμενης γυναίκας, αν αυτή σχετίζεται με την εγκυμοσύνη της και μόνο, συνιστά άμεση διάκριση βασιζόμενη στο φύλο.

Επισημαίνεται, ότι δεν είναι επιτρεπτή βάσει της αρχής της ισότητας η θεσμοθέτηση ή με οποιοδήποτε τρόπο ύπαρξη διακρίσεων σχετικά με την απαγόρευση νυκτερινής εργασίας ανάλογα με το φύλο, αλλ' ούτε και διάκριση κατά τη θέσπιση παρεκλίσεων από την ως άνω απαγόρευση (C-345/89 και 13/93).

Στην υπόθεση Kalanke (C-450/93) κρίθηκε, στο πλαίσιο της Οδηγίας 76/207, ότι εθνική ρύθμιση η οποία παρέχει αυτομάτως, εφόσον υφίστανται ίσα προσόντα υποψηφίων διαφορετικού φύλου που πρόκειται να προαχθούν, προτεραιότητα στους υποψηφίους θηλυκού φύλου στους τομείς όπου οι γυναίκες υποεκπροσωπούνται, αντιτίθεται στην Οδηγία 76/207 για την εφαρμογή της ίσης μεταχείρισης στην πρόσβαση σε απασχόληση και την προώθηση και τις συνθήκες εργασίας, εφόσον μοναδική προϋπόθεση για το προβάδισμα των γυναικών αποτελεί το γεγονός ότι έχουν τα ίδια προσόντα με τους συνυποψήφιους άνδρες και υποεκπροσωπούνται στο συγκεκριμένο μισθολογικό κλιμάκιο του οικείου τομέα, προϋπόθεση η οποία συντρέχει όταν οι γυναίκες δεν εκπροσωπούν τουλάχιστον το ήμισυ του προσωπικού. Στην υπόθεση αυτή το Δικαστήριο αναγνωρίζει μεν ότι σύμφωνα με την Οδηγία επιτρέπεται να λαμβάνει ο εθνικός νομοθέτης μέτρα που ευνοούν ειδικά τις γυναίκες με σκοπό να βελτιώνουν την ικανότητά τους να ανταγωνίζονται στην αγορά εργασίας και να ακολουθούν σταδιοδρομία υπό συνθήκες ισότητας με τους άνδρες, όμως μια εθνική ρύθμιση που εξασφαλίζει στις γυναίκες απόλυτη και από καμιά προϋπόθεση εξαρτώμενη προτεραιότητα σε διο-

ρισμό ή προαγωγή υπερβαίνει τα όρια της εξαιρέσεως που προβλέπει το άρθρο 2 παρ.4 της παραπάνω Οδηγίας.

Στην υπόθεση Επιτροπή κατά Γαλλίας (C-318/86) κρίθηκε, ότι αποτελεί παράβαση της Οδηγίας 76/207 ο καθορισμός διαφορετικού ανά φύλο αριθμού προσλαμβανομένου στη γαλλική Εθνική Αστυνομία.

Το ΔΕΚ πρέπει να σημειωθεί, ότι δεν αρνείται τον αποκλεισμό των γυναικών από ορισμένες επαγγελματικές δραστηριότητες και δεν αποκλείει για ορισμένες από αυτές να προσλαμβάνονται σε ορισμένο ποσοστό, αυτές όμως οι εξαιρέσεις από την αρχή της ίσης μεταχείρισης πρέπει να καθορίζονται με αντικειμενικά κριτήρια που θεσπίζει νομοθετική ή κανονιστική ρύθμιση. Ο καθορισμός των επαγγελμάτων και δραστηριοτήτων που εξαιρούνται από την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης πρέπει να είναι σαφής και να επιτρέπει τον έλεγχο της ορθής ασκήσεως της ευχέρειας εισαγωγής των εξαιρέσεων σε σχέση με τα βιολογικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων και τους ευρύτερους κοινωνικούς λόγους που επιβάλλουν τη θέσπιση και τη διατήρηση των εξαιρέσεων αυτών.

2. Η νομολογία των Εθνικών Δικαστηρίων

Τα εθνικά δικαστήρια, πολιτικά και διοικητικά, καθώς και το ανώτατο ακυρωτικό δικαστήριο (ΣΤΕ) έχουν επίσης κατ' επανάληψη ασχοληθεί με το ζήτημα της ισότητας των δύο φύλων, σύμφωνα με τις συνταγματικές διατάξεις και τις κυρωθείσες διεθνείς συμβάσεις, αλλά και το ζήτημα της εφαρμογής της ίσης μεταχείρισης, σύμφωνα με τις κοινοτικές οδηγίες.

Με την 4325/88 απόφασή του το ΣΤΕ έχει δεχθεί, ότι η έννοια της ισότητας είναι έννοια δημιουργική, επομένως δεν υποχρεώνει απλά το νομοθέτη σε ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών, αλλά δημιουργεί στα πρόσωπα κάθε φύλου δικαίωμα δικαστικής αξίωσης της επέκτασης των ευνοϊκότερων διατάξεων του ενός φύλου και στο άλλο.

Επιπλέον παρατηρείται, ότι οι ευνοϊκές ρυθμίσεις που προκύπτουν από την εφαρμογή της αρχής της ισότητας επεκτείνονται και στα πρόσωπα σε βάρος των οποίων γίνεται η διάκριση, δηλαδή οι ευνοϊκές ρυθμίσεις επεκτείνονται και στο άλλο φύλο και τούτο ακολουθείται τόσο από το ΔΕΚ όσο και από τον Άρειο Πάγο. Το ΣΤΕ αντίθετα εφαρμόζει το κανόνα της ισότητας και στα πρόσωπα που εξαιρέθηκαν από αυτόν, όταν ακριβώς η ευνοϊκή ρύθμιση αποτελεί τον κανόνα, ενώ όταν ευνοείται (από το νόμο κ.λπ.) μεμονωμένη κατηγορία προσώπων, το προνόμιο αυτό δεν επεκτείνεται και σε άλλα πρόσωπα, με το σκεπτικό ότι αυτό συνιστά επέμβαση του δικαστή σε έργα νομοθετικής εξουσίας.

Με την 2476/86 απόφασή του το ίδιο Δικαστήριο έκρινε ότι η εκπλήρωση στρατιωτικής υπηρεσίας που κατ' εξαίρεση μπορεί να επιβληθεί σε γυναίκες (πόλεμος ή επιστράτευση) κατά το άρθρο 1 του ν.705/77 είναι δικαιολογημένη και δεν συνιστά αντισυνταγματική διάκριση, ενόψει των διαφορών των δύο φύλων που επιβάλλουν διαφορετική μεταχείριση στο ζήτημα αυτό.

Με την 199/95 απόφασή του ο Άρειος Πάγος (Α.Π.) δέχθηκε ότι υπάρχει παραβίαση της αρχής της ισότητας κατά την πρόσβαση στην απασχόληση (Οδηγ.75/117, 76/207, Ν.1414/84, Ν.46/75), όταν γίνεται χωριστή ανά φύλο προκήρυξη διαγωνισμού για την πρόσληψη και καταρτίζονται χωριστοί πίνακες επιτυχίας ανά φύλο (ΕΕΔ 1996 σελ.128 επομ.).

Με την 2860/93 απόφασή του το ίδιο ως άνω Δικαστήριο δέχθηκε ότι δεν είναι συμβατή με την αρχή της ισότητας η καθιέρωση ποσόστωσης κατά την εισαγωγή γυναικών στις Στρατιωτικές Σχολές Αξιωματικών Σωμάτων. Δηλαδή, τα οριζόμενα από τη σχετική νομοθεσία περί προσλήψεως γυναικών σε ποσοστό κατ' έτος επί του αριθμού των εισακτέων, χωρίς να προσδιορίζονται άλλα κριτήρια ή αποχρώντες λόγοι για τη ρύθμιση αυτή αντιβαίνουν στις συνταγματικές διατάξεις περί ισότητας.

Με την 821/93 απόφασή του το Διοικητικό Εφετείο Αθηνών δέχθηκε ότι το συνταξιοδοτικό δικαίωμα γήρατος λόγω χηρείας θεμελιώνεται και για το χήρο ασφαλισμένο του ΙΚΑ με ανήλικα παιδιά υπό τις αυτές προϋποθέσεις που τάσσονται και για τη χήρα.

Με την 1592/95 απόφασή του το Διοικητικό Εφετείο Αθηνών (ΔΕΑ) παρέπεμψε στο ΔΕΚ, μεταξύ άλλων, ερώτημα σχετικά με το εάν χήρος που δεν παίρνει σύνταξη και άλλες παροχές επιζώντος συζύγου βάσει ειδικής διατάξεως που περιέχεται στο νόμο 4491/96 για τη ΔΕΗ δικαιούται σύνταξης και παροχών επιζώντος συζύγου με τις ίδιες προϋποθέσεις που προβλέπεται και για τις χήρες. Το θέμα προέκυψε διότι σύμφωνα με τον παραπάνω νόμο αν πεθάνει συνταξιούχος ή ασφαλισμένος δικαιούται σύνταξη η χήρα, ενώ αν πεθάνει ασφαλισμένη, ο χήρος δικαιούται σύνταξη μόνο αν είναι άπορος και ολικώς ανίκανος προς εργασία και η συντήρησή του εβάρυνε τη θανούσα.

Στην υπόθεση αυτή ο ενδιαφερόμενος - χήρος επικαλέσθηκε προηγούμενες αποφάσεις του ΣτΕ, του ΔΕΚ και του Αρείου Πάγου, σύμφωνα με τις οποίες μια τέτοια διάταξη παραβιάζει την αρχή της ίσης μεταχείρισης. Η ΔΕΗ όμως υποστήριξε, επικαλούμενη αποφάσεις του ΣτΕ (βλ. και πιο πάνω, αμέσως μετά την απόφαση 4325/88), ότι και αντισυνταγματική να είναι η διάταξη αυτή δεν μπορεί να επεκταθεί και στους άνδρες, διότι αυτό θα συνεπαγόταν παρέμβαση του Δικαστή στα έργα της νομοθετικής εξουσίας. Επιπροσθέτως, η ΔΕΗ υποστήριξε ότι η Οδηγία 79/7 για την εφαρμογή της ίσης μεταχείρισης σε θέματα κοινωνικής ασφάλισης δεν θίγει τη δυνατότητα ενός κράτους να αποκλείσει από την εφαρμογή της την αναγνώριση δικαιωμάτων σε παροχές γήρατος ή αναπηρίας βάσει δικαιώματος που απορρέει από το σύζυγο.

Το θέμα δηλαδή που κρίθηκε εν προκειμένω είναι εάν δικαιούται ο χήρος να λάβει τη σύνταξη της γυναίκας του ανεξάρτητα από προϋποθέσεις, όπως θα συνέβαινε αν κληρονομούσε το σύζυγο η χήρα.

Στο σημείο αυτό και ενόψει των όσων εκτέθηκαν πιο πάνω για τη διάκριση μεταξύ νομικών (εθνικών) και επαγγελματικών συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης επισημαίνουμε, ότι το ΔΕΚ έχει δεχθεί ότι παροχές που χορηγούνται από εθνικά, με βάση νόμο, συστήματα κοινωνικής ασφάλισης δεν εμπίπτουν στο πεδίο του άρθρου 119, δηλαδή δεν περιλαμβάνονται στον όρο «αμοιβή» του άρθρου αυτού, ενώ οι παροχές που κατα-

βάλλονται βάσει επαγγελματικών συστημάτων αποτελούν πλεονέκτημα που πηγάζει από την εργασιακή σχέση και συνιστούν αμοιβή κατά το άρθρο 119. Παρ'όλα αυτά, το στοιχείο της εργασιακής σχέσης που αποτελεί κριτήριο για το αν ένα συνταξιοδοτικό σύστημα είναι επαγγελματικό ή όχι δεν είναι το μόνο που εξετάζεται, αλλά σοβαρό κριτήριο αποτελεί και το ότι στα εθνικά συστήματα συνεισφέρουν οι εργαζόμενοι, οι εργοδότες ίσως και το κράτος από λόγους κυρίως κοινωνικής πολιτικής. Στα επαγγελματικά συστήματα επικρατεί κυρίως ο συμβατικός χαρακτήρας, δηλαδή υπάρχει συμφωνία ανάμεσα στους κοινωνικούς εταίρους ή αποφασίζει και μονομερώς ο εργοδότης, ο οποίος είτε χρηματοδοτεί μόνος του είτε χρηματοδοτούν και οι εργαζόμενοι, αλλά όχι το κράτος. Επίσης, τα επαγγελματικά συστήματα μπορεί να αφορούν τους εργαζόμενους ορισμένων επιχειρήσεων ή μιας συγκεκριμένης κατηγορίας εργαζομένων και συνήθως συμπληρώνουν τις άλλες κοινωνικο - ασφαλιστικές παροχές. Η παραπάνω διάκριση έχει σημασία γιατί στα επαγγελματικά συστήματα δεν χωρεί καμία παρέκκλιση από την αρχή της ισότητας.

Με την 658/92 απόφασή του ο Άρειος Πάγος έκρινε ότι διάταξη συλλογικής σύμβασης εργασίας σύμφωνα με την οποία χορηγούνται οικογενειακά επιδόματα μόνο στους έγγαμους άνδρες και όχι και στις έγγαμες γυναίκες αντίκειται στην με αριθ.100 ΔΣΕ, τις διατάξεις 4 παρ.2 και 22 παρ.1 του Συντάγματος, στο άρθρο 119 της Συνθήκης της Ρώμης και την Οδηγία 75/117. Στην απόφαση αυτή το οικογενειακό επίδομα θεωρείται «αμοιβή» με την έννοια του άρθρου 119 με το αποκλειστικό κριτήριο ότι η παροχή αυτή (επίδομα) χορηγείται από τον εργοδότη με αφορμή τη σχέση εργασίας, χωρίς να λαμβάνονται υπόψη οι σκοποί τους οποίους εξυπηρετεί η καταβολή της παροχής αυτής.

Δέχεται επίσης η συγκεκριμένη απόφαση την προς τα πάνω εξίσωση των οικογενειακών επιδομάτων, δηλαδή τη χορήγησή τους στις γυναίκες με τους ίδιους όρους και τις ίδιες προϋποθέσεις με τις οποίες τα λαμβάνουν και οι άνδρες συνάδελφοί τους που επιτελούν την ίδια ή ίσης αξίας εργασία με αυτές.

Με την 3021/88 απόφασή του το Εφετείο Αθηνών έκρινε ότι είναι αντισυνταγματική διάταξη του Κανονισμού Κατάστασης Προσωπικού του ΙΓΜΕ που προβλέπει διαφορετικό όριο ηλικίας για τη λύση συμβάσεως εργασίας, δηλαδή για μεν τους άνδρες το 65ο έτος για δε τις γυναίκες το 60ο.

Με την 2688/89 απόφασή του το Τριμ. Δικ. Πρωτ. Πειρ. έκρινε ότι διάταξη του Π.Δ. 913/78 για το ΝΑΤ η οποία για τη θεμελίωση δικαιώματος σύνταξης λόγω θανάτου τέκνου που ήταν ναυτικός από τη μητέρα του απαιτεί ως επιπλέον προϋπόθεση αυτή να είναι χήρα, ενώ για τον πατέρα αρκεί να έχει συμπληρώσει το 60ο έτος της ηλικίας του ή να είναι ανίκανος για εργασία παραβιάζει τη συνταγματική ισότητα των φύλων.

Με την 85/95 απόφασή του ο Άρειος Πάγος έκρινε ότι η διάταξη του άρθρου 28 παρ.1 του ν.1846/51 «περί κοινωνικών ασφαλίσεων» που ορίζει διαφορετικό όριο ηλικίας για τους άνδρες και τις γυναίκες για την παροχή πλήρους συντάξεως γήρατος, σε συνδυασμό με το άρθρο 5 παρ.1 του ν.435/76 που επιτρέπει την απομάκρυνση και προ της συμπλήρωσεως του ορίου συνταξιοδότησης υπαλλήλων, αντίκειται (και θεωρείται

επομένως καταργηθείσα) στη διάταξη του άρθρου 15 του ν.1414/84, διότι (και τα κατά το μέρος) παρέχει στον εργοδότη το δικαίωμα να απομακρύνει από την εργασία τις γυναίκες υπαλλήλους του για μόνο το λόγο ότι αυτές μπορούν να λάβουν πλήρη σύνταξη με τη συμπλήρωση μικρότερου ορίου ηλικίας από εκείνο που ορίζεται για τους άνδρες υπαλλήλους. Δηλαδή επιτρέπει την καταγγελία της συμβάσεως εργασίας των γυναικών και των παρά τη θέλησή τους τερματισμό της επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας υπό όρους διαφορετικούς από τους ισχύοντες για τους άνδρες συναδέλφους τους, εισάγοντας διάκριση βασιζόμενη αυθαίρετα μόνο στο φύλο.

Σημαντικό θέμα που απασχόλησε επανειλημμένα τα δικαστήρια είναι το ζήτημα εάν η καταβολή των οικογενειακών επιδομάτων πρέπει να γίνεται στον ένα μόνο από τους συζύγους ή και στους δύο. Το θέμα αυτό έχει απασχολήσει τόσο σε σχέση με τους υπαλλήλους του ιδιωτικού τομέα όσο και σε σχέση με τους υπαλλήλους του δημόσιου τομέα.

Για τους υπαλλήλους του ιδιωτικού τομέα το θέμα που έχει αντιμετωπισθεί αφορά τις περιπτώσεις όπου το επίδομα χορηγείται μόνο στον ένα σύζυγο με βάση το φύλο και έχει κριθεί ότι τούτο αντίκειται στην αρχή της ισότητας. Γενικά, στον ιδιωτικό τομέα, μετά το Ν. 1414/84 δεν τίθεται θέμα διαφοροποίησης, αλλά το επίδομα δικαιούνται και οι δύο σύζυγοι.

Στο θέμα των υπαλλήλων του δημόσιου τομέα υπάρχουν δύο αντίθετες αποφάσεις των Ανωτάτων Δικαστηρίων, του Αρείου Πάγου και του Συμβουλίου της Επικρατείας, οι οποίες δέχονται τα εξής:

Ο Άρειος Πάγος δέχεται ότι το οικογενειακό επίδομα αποτελεί αμοιβή με την έννοια της Οδηγίας 75/117 και του άρθρου 119 της Συνθήκης της Ρώμης και επομένως η αρχή της ισότητας επιβάλλει να καταβάλλεται και στους δύο συζύγους.

Το Συμβούλιο της Επικρατείας θεωρεί ότι το επίδομα αυτό δεν αποτελεί προσαύξηση μισθού, δηλαδή αμοιβή, αλλά είναι γνήσιο επίδομα για την αντιμετώπιση των βαρών της οικογένειας και για το λόγο αυτό πρέπει να χορηγείται μία φορά ανά οικογένεια. Επομένως, δεν υπάρχει παραβίαση της αρχής της ισότητας αν τούτο καταβάλλεται στον ένα από τους συζύγους κατ' επιλογή τους ή καταβάλλεται εξ' ημισείας σ' αυτούς.

Ήδη, εκδόθηκε σχετικά με το θέμα αυτό νεώτερη απόφαση του Αρείου Πάγου η αριθ.41/97, σύμφωνα με την οποία στην έννοια της αμοιβής περιλαμβάνονται και τα παρεχόμενα στον εργαζόμενο οικογενειακά επιδόματα. Τούτο σημαίνει, ότι ανεξαρτήτως του ζητήματος αν ο ένας ή και οι δύο σύζυγοι οφείλουν να αντιμετωπίζουν τα βάρη του γάμου, ωστόσο έχουν την ίδια απαίτηση από τον εργοδότη τους για καταβολή επιδόματος οικογενειακών βαρών (γάμου ή τέκνων), εφόσον το επίδομα είναι τμήμα της αμοιβής που δικαιούνται και δεν συγχωρείται για την καταβολή διάκριση λόγω φύλου. Κατά συνέπεια, κανονιστικές Υπουργικές Αποφάσεις, Σ.Σ.Ε. και διαιτητικές αποφάσεις δεν πρέπει να εισάγουν διάκριση ανάλογα με το φύλο για την καταβολή του ως άνω επιδόματος.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ ΜΕΛΕΤΗΣ

A. Ξενόγλωσση

1. WOMEN OF THE EUROPEAN UNION, The politics of work and daily life, edited by Maria Dolores Garcia-Ramon and Janice Monk, Routledge 1996, London and New York.
2. SOCIAL EUROPE. Evaluation of women's involvement in European Social Fund, Supplement 2 / 1993
3. WOMEN AND TRAINING -A review, Karen Clarke, Equal Opportunities Commission 1991, Manchester, Great Britain
4. Women and Sex Differences, Department of Employment, Manpower Paper No. 10, HMSO 1974.
5. GENDER, WORK AND LABOUR MARKET, Sue Hatt, The MacMillan Press, 1997, Great Britain.
6. WOMEN'S VOICES, PUBLIC VOICES, Islington, 1996.
7. VOCATIONAL COUNSELLING FOR WOMEN IN THE E.U., *Kyra Veniopolou*, European Commission, DG V, V/5747/95 - EN
8. ACCOMPANYING MEASURES IN WOMEN'S TRAINING, Frederique Deroure, European Commission, DG V, V/1192/90 - EN
9. EDUCATIONAL & VOCATIONAL GUIDANCE IN THE EUROPEAN COMMUNITY, A.G. Watts, European Commission, 1993
10. CNIDFF (Centre National d'Information des Femmes et des Familles), ειδική έκδοση 1972 - 1992, Παρίσι, 1992

B. Ελληνόγλωσση

1. Ισες Ευκαιρίες για Γυναίκες και Άνδρες στην Ευρωπαϊκή Ένωση, Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Ετήσια Έκθεση 1996
2. Τέταρτη Παγκόσμια Συνδιάσκεψη του Ο.Η.Ε. για τις Γυναίκες, Πεκίνο 15 Σεπτεμβρίου 1995,
3. Τρίτο Μεσοπρόθεσμο Πρόγραμμα Δράσης για Ισες Ευκαιρίες για γυναίκες και Άνδρες (1991 - 1995) Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Τμήμα Ισων Ευκαιριών
4. Η γυναίκα από την αρχαιότητα ως την τεχνολογική επανάσταση, *Ντίνα Τάκαρη*, Αθήνα 1984.
5. ΕΘΝΙΚΗ ΕΚΘΕΣΗ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ προς την Επιτροπή του ΟΗΕ για την Εξάλειψη κάθε Μορφής Διάκρισης σε βάρος των Γυναικών, Αθήνα 1996
6. ΕΘΝΙΚΗ ΕΚΘΕΣΗ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ για το 4ο παγκόσμιο συνέδριο του ΟΗΕ για τις γυναίκες, Πεκίνο, 1995
7. Το Επίπεδο Κατάρτισης, η Απασχόληση και η Επαγγελματική Εξέλιξη των Γυναικών, Βίβιαν Γαλατά, Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ, Φεβρουάριος 1996.
8. Η εργασία των γυναικών: Ανάμεσα σε δύο κόσμους, *Ντίνα Βαΐου-Μαρία Στρατηγάκη*, ΣΥΓΧΡΟΝΑ ΘΕΜΑΤΑ, τεύχος 40, Δεκέμβριος 1989.
9. Στατιστική Επετηρίδα της Ελλάδας 1994, Αθήνα, Ε.Σ.Υ.Ε.

