

ΚΟΙΝΟΤΙΚΗ ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΑ EQUAL
ΔΙΑΚΡΑΤΙΚΗ ΣΥΜΠΡΑΞΗ «SEMELI»

ΟΔΗΓΟΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ ΣΥΜΦΙΛΙΩΣΗΣ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΖΩΗΣ

Δρ. ΜΑΡΙΑ ΓΚΑΣΟΥΚΑ

ΜΕΛΙΛΛΑ - ΑΘΗΝΑ - ΛΕΥΚΩΣΙΑ 2007




Το περιεχόμενο της παρούσας έκδοσης δεν εκφράζει κατ' ανάγκη τη γνώμη ή τη θέση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δε φέρει καμία ευθύνη για τη χρήση των πληροφοριών που περιέχονται στην έκδοση αυτή.

Επιμέλεια-Έκδοση: Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (Κ.Ε.Θ.Ι.)

Δημιουργία & Παραγωγή: soldhar@otenet.gr

Εισαγωγή	5
I. Η Ισότητα των Ευκαιριών και οι Ευρωπαϊκές Στρατηγικές Ισότητας	15
1. Φιλοσοφία και περιεχόμενο της ισότητας ευκαιριών	16
2. Ευρωπαϊκά εργαλεία για την προώθηση της ισότητας	18
α. Θετικές Δράσεις (Positive Actions)	18
β. Gender Mainstreaming	18
γ. Ο Χάρτης Πορείας για την Ισότητα μεταξύ Γυναικών και Ανδρών (2006-2010)	20
3. Η σημασία του συνδυασμού Θετικών Δράσεων και Gender Mainstreaming	23
α. Ισπανία	24
β. Ελλάδα	26
γ. Κύπρος	28
II. Γυναίκες και Αγορά Εργασίας	33
1. Η ευρωπαϊκή αγορά εργασίας υπό την οπτική του φύλου	34
2. Στοιχεία των αγορών εργασίας της Ισπανίας, της Ελλάδας και της Κύπρου	38
α. Ισπανία	38
β. Ελλάδα	39
γ. Κύπρος	40
3. Καλές Πρακτικές	42
α. Ισπανία	42
β. Ελλάδα	43
III. Οικογένεια, Κοινωνικοί Ρόλοι και Φύλο	45
1. Οικογένεια και φύλο	46
α. Ισπανία	48
β. Ελλάδα	50
γ. Κύπρος	51
IV. Συμφιλίωση Οικογενειακής και Επαγγελματικής Ζωής	53
1. Μέτρα για τη συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής	54
α. Ισπανία	55
β. Ελλάδα	56
γ. Κύπρος	57
2. Καλές Πρακτικές	59
α. Ισπανία	59
β. Ελλάδα	61
γ. Κύπρος	63
Βιβλιογραφία	65



Ο Οδηγός αποτελεί προϊόν της Κυπριακής, Ελληνικής και Ισπανικής συνεργασίας στο πλαίσιο της Διακρατικής Σύμπραξης «SEMELI» της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας EQUAL και συγκεκριμένα στο πλαίσιο της Δράσης 5 του Διακρατικού Συμφώνου Συνεργασίας: «Οδηγός Καλών Πρακτικών για τις Ίσες Ευκαιρίες και τη Συμφιλίωση της Επαγγελματικής και Οικογενειακής Ζωής των Γυναικών».

Συμμετέχοντες Φορείς:

Αναπτυξιακή Σύμπραξη Κύπρου «ΕΛΑΝΗ»

Παρατηρητήριο Ισότητας Κύπρου (Π.Ι.Κ.)

Συγγραφέας: Δρ. Μαρία Γκασούκα

Άννα Πηλαβάκη, Φλώρα Γιάγκου

Τερψιχόρη Γκιόκα, Χριστίνα Αχιλλέως, Δημήτρης Βασιλακκάς

Αναπτυξιακή Σύμπραξη Ελλάδος «Παρέμβαση Συμφιλίωσης»

Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (Κ.Ε.Θ.Ι.)

Γιώργος Ταταρίδης-Πάλλας

Δημοτική Επιχείρηση Ανάπτυξης Δήμου Βούλας (Δ.Ε.Α.Β.)

Δρ. Μιλτιάδης Καβράκος

Κατερίνα Βενετσανοπούλου

Δημοτική Επιχείρηση Ανάπτυξης Δήμου Αιγάλεω (Δ.Ε.Α.Δ.Α.)

Μιχάλης Κυπραίος, Ελένη Αρετάκη

Αναπτυξιακή Ανώνυμη Εταιρεία Περιστερίου Α.Ε. (ΑΝ.ΑΝ.Ε.ΠΕΡ.)

Ζωή Λεοντακιανάκου, Γεωργία Σακκά

Αναπτυξιακή Σύμπραξη Ισπανίας «Melilla es Mujer»

Council of Education, Youth and Women: Women's Vice-council

Mrs. Mónica Luque Suárez - Mrs. Angeles Miralles Santos

Mrs. Concepcion Lopez Carillo - Mrs. Nahúm Aguilar García

Mrs. Amelia Jones (translator for the Spanish translation of the Guide)

Labour Union CCOO (Comisioners Obreras)

Mrs. Pilar Ruiz Moreno

Labour Union of Workers UGT (Union General de Trabajadores)

Mrs. Agueda Abellan Vivancos

Employer's Confederation of Melilla CEME

(Confederation de Empresarios de Melilla)

Mr. Angeles-Teodoro Martinez Gago

εισαγωγή

Ο συγκεκριμένος Οδηγός αποτελεί προϊόν της Διακρατικής Αναπτυξιακής Σύμπραξης «SEMELI», η οποία δραστηριοποιείται στο πλαίσιο της Κ.Π. EQUAL.

Τη Διακρατική Σύμπραξη (Δ.Σ.) «SEMELI» αποτελούν οι ακόλουθες Εθνικές Συμπράξεις:

- «Melilla es Mujer» της Ισπανίας.
- «Παρέμβαση Συμφιλίωσης» της Ελλάδας.
- «ΕΛΑΝΗ» της Κύπρου.

Οι κοινοί στόχοι της Διακρατικής Σύμπραξης «SEMELI» είναι:

- Η συμβολή στην προώθηση της ισότητας των φύλων και της ισότητας των ευκαιριών μέσω κοινών δράσεων των εταίρων στο πλαίσιο της Κ.Π. EQUAL.
- Η ανάπτυξη μιας μαθησιακής διαδικασίας στο πλαίσιο ενός διακρατικού περιβάλλοντος, που στοχεύει στην ανταλλαγή σχετικών πληροφοριών και καλών πρακτικών.
- Η ανάπτυξη ενός διακρατικού διαδικτυακού τόπου.
- Η ανάπτυξη, διαμόρφωση και ανταλλαγή στρατηγικών, μεθοδολογιών και επιστημονικών εργαλείων για την ενδυνάμωση της επαγγελματικής εξέλιξης των γυναικών, μέσω της συμφιλίωσης της επαγγελματικής και οικογενειακής τους ζωής.

Ειδικότερα επιδιώκεται:

- Η ανάπτυξη μεθοδολογιών που θα βοηθήσουν μεγάλο αριθμό άνεργων γυναικών και θα τις καθοδηγήσουν προς την κατεύθυνση της ένταξής τους στην αγορά εργασίας.
- Η ανταλλαγή μεθοδολογιών και στρατηγικών για τη διεύρυνση της αυτοσυνείδησης των γυναικών σε θέματα κοινωνίας και εργασίας έτσι, ώστε να μπορέσουν να ενταχθούν στην αγορά εργασίας ισότιμα με τους άντρες.
- Η διαμόρφωση κοινών συνθηκών δραστηριοποίησης στις χώρες των εταίρων.



Τι είναι ένας Οδηγός Ισότητας και Συμφιλίωσης Επαγγελματικής και Οικογενειακής Ζωής:

Ο Οδηγός αποτελεί ένα εύχρηστο εργαλείο για όσους/-ες επιθυμούν να πληροφορηθούν, να ευαισθητοποιηθούν και να ενεργοποιηθούν προς την κατεύθυνση της διεκδίκησης της ισότητας των φύλων και της ισότητας των ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών. Βασίζεται στην άποψη πως τα θέματα της άρσης των έμφυλων κοινωνικών διακρίσεων άπτονται των ενδοοικογενειακών σχέσεων και ειδικότερα της κατανομής των κοινωνικών ρόλων στο εσωτερικό της οικογένειας, γεγονός που οδηγεί στο σημαντικό αίτημα της επίτευξης της συμφιλίωσης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής των ανδρών και των γυναικών, το οποίο αποτελεί κομβικό σημείο των δράσεων των διακρατικών εταιρών και της Κ.Π. EQUAL εν γένει.

6

Το Προφίλ των συμμετεχουσών στη Δ.Σ. «SEMELI» Εθνικών Αναπτυξιακών Συμπράξεων

A. Η αυτόνομη πολιτεία της Melilla συμμετείχε στην πρώτη φάση του PIC-EQUAL με αντιπροσωπευτικό της πρόγραμμα, του οποίου η διαπραγμάτευση έγινε από το Συμβούλιο Κοινωνικής Πρόνοιας και σήμερα από το Συμβούλιο Εκπαίδευσης, Νεολαίας και Γυναικών. Ο τομέας των γυναικών συμμετέχει για πρώτη φορά στην PIC-EQUAL, γεγονός που αποτελεί πρόκληση και δημιουργεί ευρύτερες προσδοκίες όσον αφορά στην προστιθέμενη αξία του Έργου. Η Ισπανική Αναπτυξιακή Σύμπραξη (Α.Σ.) αποτελείται από εννέα φορείς με διαφορετικά και ποικίλα νομικά καθεστάτα. Καταρχάς, στη Σύμπραξη αυτή συμμετέχει ένας δημόσιος οργανισμός, ο οποίος είναι η Αυτόνομη Πολιτεία της Melilla και συγκεκριμένα, το Συμβούλιο Εκπαίδευσης, Νεολαίας και Γυναικών, που εκπροσωπεί και διαχειρίζεται το Έργο, με στελέχη του, τα οποία διαθέτουν αυξημένες εμπειρίες στους τομείς της ισότητας των ευκαιριών, της εργασίας, της εκπαίδευσης και της επαγγελματικής κατάρτισης. Στη Σύμπραξη συμμετέχουν, επίσης, Εργατικά Συνδικάτα (UGT, CCOO) με εμπειρία στις εργασιακές σχέσεις και την επαγγελματική κατάρτιση, η Ομοσπονδία Επιχειρηματιών της Melilla με εμπειρία στην κατάρτιση και την αυτο-απασχόληση, καθώς και διάφορες Γυναικείες Οργανώσεις με εμπειρία στην κατάρτιση και τις κοινωνικές υπηρεσίες.

B. Η Ελληνική Α.Σ. αποτελείται από δέκα φορείς με συντονιστή εταίρο τη Δημοτική Επιχείρηση του Αιγάλεω (Αθήνα). Συμμετέχουν πέντε φορείς Τοπικής Αυτοδιοίκησης με εμπειρία σε προγράμματα κοινωνικής πολιτικής, το Εθνικό Ίδρυμα Νεότητας, το οποίο προσφέρει υπηρεσίες σε μαθητές/-τριες και φοιτητές/-τριες, το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας, το οποίο εποπτεύεται από τη Γενική Γραμματεία Ισότητας του Υπουργείου Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης, ενώ συμμετέχουν, επίσης, ένα Κέντρο Επαγγελματικής Κατάρτισης, ένα Συνδικάτο και ένας Εμπορικός Σύλλογος.

Γ. Η Κυπριακή Α.Σ. αποτελείται από 8 φορείς του ιδιωτικού (διάφορες οργανώσεις, εκπαιδευτικοί φορείς, κ.λπ.) και του δημόσιου τομέα (Υπουργείο Εργασίας, Υπουργείο Δικαιοσύνης και Δημόσιας Τάξης και Φορέας Τοπικής Αυτοδιοίκησης), καθώς και Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις (Φορείς Γυναικών, κ.λπ.). Συντονιστής εταίρος του Έργου «Ανοιχτές Πόρτες» είναι το Παρατηρητήριο Ισότητας Κύπρου (Π.Ι.Κ.), ως μια εξειδικευμένη οργάνωση, σύμφωνα με τις προδιαγραφές της Ευρωπαϊκής Ένωσης, που εστιάζει τη δράση της στην προώθηση της ισότητας των φύλων και την ισότητα των ευκαιριών. Έχει σημαντική εμπειρία στην προώθηση της ισότητας των φύλων στην Κυπριακή κοινωνία και αγορά εργασίας, όπως και στη δημιουργία σχετικών εκπαιδευτικών εργαλείων, μεθοδολογιών και εκπαιδευτικών πακέτων.

Ανάλυση Όρων

Η ποικιλία και συνθετότητα των ενεργειών, των δράσεων, των προγραμμάτων, κ.λπ. που υλοποιούνται τις τελευταίες δεκαετίες στην Ευρωπαϊκή Ένωση, καθώς και η ανάπτυξη και εδραίωση των Γυναικείων Σπουδών / Σπουδών του Κοινωνικού Φύλου (women/gender studies), επέβαλε τη διαμόρφωση μιας κοινής «γλώσσας» που συνεπάγεται σε μεγάλο βαθμό και νέα ορολογία. Η ορολογία αυτή συμβάλλει στην κατανόηση των όρων και των ζητημάτων σε ευρωπαϊκό επίπεδο παρά τις υπαρκτές και όχι ασήμαντες δυσκολίες που συνεπάγεται η απόδοση αυτής της «γλώσσας» στις υπόλοιπες ευρωπαϊκές διαλέκτους¹.

Ωστόσο, αποτελεί ένα εργαλείο εξυπηρέτησης της προσπάθειας που καταβάλλει η Κοινότητα για να περάσει με κατανοητό τρόπο τις πληροφορίες σχετικά με τις ευρωπαϊκές πολιτικές από τον κύκλο των «μυημένων» ατόμων στη διάθεση όλων των πολιτών, ανδρών και γυναικών. Για το λόγο αυτό, ήδη από το 1998, η Υπηρεσία Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων προχώρησε στην πολύ σημαντική έκδοση «100 λέξεις για την Ισότητα - Γλωσσάριο όρων σχετικών με την ισότητα γυναικών και ανδρών», σύμφωνα με την οποία: το γλωσσάρι «απευθύνεται στα άτομα που διαμορφώνουν τις πολιτικές αποφάσεις, στα μέλη των κοινοβουλίων τόσο σε εθνικό όσο και σε ευρωπαϊκό επίπεδο, στα άτομα που εργάζονται στο συγκεκριμένο τομέα, σε όλους και όλες που απλώς ενδιαφέρονται για τα θέματα αυτά, σε όλες τις γυναίκες και σε όλους τους άνδρες».

Στην ανωτέρω έκδοση βασίζεται η ανάλυση των όρων που ακολουθεί:

1. Η ορολογία έχει ως βάση της την αγγλική γλώσσα.

Αξιοπρέπεια στην Εργασία:

Το δικαίωμα του σεβασμού της ελευθερίας από σεξουαλικές ή άλλες παρενοχλήσεις στο χώρο της εργασίας (Ψήφισμα 90/C 157/02 του Συμβουλίου της 29ης Μαΐου 1990, ΕΕ C 157).

Αόρατοι Φραγμοί:

Οι συμπεριφορές και οι υποβόσκουσες σε αυτές παραδοσιακές αντιλήψεις, κανόνες και αξίες, που εμποδίζουν την ενδυνάμωση και την πλήρη συμμετοχή (των γυναικών) στην κοινωνία.

Απόσταση μεταξύ των Φύλων:

Η διαφορά σε οποιοδήποτε τομέα μεταξύ των γυναικών και των ανδρών όσον αφορά στο επίπεδο συμμετοχής, πρόσβασης στα διαθέσιμα μέσα και στα δικαιώματα αμοιβών ή παροχών.

Βία μέσα στο Σπίτι / Βία μέσα στην Οικογένεια:

Οποιαδήποτε μορφή σωματικής, σεξουαλικής ή ψυχολογικής βίας, η οποία θέτει σε κίνδυνο την ασφάλεια και την ευημερία κάποιου μέλους της οικογένειας και/ή η άσκηση σωματικής ή ψυχολογικής βίας, ή η απειλή χρήσης σωματική βίας, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής βίας στο πλαίσιο της οικογένειας ή του νοικοκυριού. Συμπεριλαμβάνονται η κακοποίηση των παιδιών, η αιμομιξία, ο ξυλοδαρμός της συζύγου και η σεξουαλική ή άλλου είδους κακοποίηση οποιουδήποτε μέλους του νοικοκυριού.

Βία που Συνδέεται με το Φύλο:

Οποιαδήποτε μορφή βίας με άσκηση ή απειλή σωματικής ή ψυχολογικής πίεσης, συμπεριλαμβανομένων του βιασμού, του ξυλοδαρμού της συζύγου, της σεξουαλικής παρενόχλησης, της αιμομιξίας και της παιδεραστίας.

Γυάλινη Οροφή:

Το αόρατο φράγμα, το οποίο προκύπτει από ένα περίπλοκο σύνολο δομών σε οργανώσεις, όπου κυριαρχούν οι άνδρες και έχει ως αποτέλεσμα να παρεμποδίζεται η ανάθεση ανώτερων θέσεων σε γυναίκες.

Γυναικείες Σπουδές / Σπουδές του Φύλου:

Μια ακαδημαϊκή, συνήθως, διεπιστημονική προσέγγιση στην ανάλυση της κατάστασης των γυναικών και των σχέσεων μεταξύ των φύλων, καθώς και της διάστασης του φύλου σε όλα τα άλλα επιστημονικά αντικείμενα.

Δημοκρατία της Πλήρους Ισότητας:

Η έννοια της κοινωνίας ως απαρτιζόμενη εξίσου από γυναίκες και άνδρες, στην οποία η πλήρης και ισότιμη απόλαυση των δικαιωμάτων των πολιτών εξαρτάται από την ισότιμη εκπροσώπηση τους στις θέσεις λήψης των πολιτικών αποφάσεων. Η ανάλογη ή ισοδύναμη συμμετοχή των γυναικών και των ανδρών σε ποσοστό που κυμαίνεται από 40 ως 60 % στο σύνολο των δημοκρατικών διεργασιών της δημοκρατίας.

Δημοκρατικό Έλλειμμα:

Ο αντίκτυπος, λόγου χάρη, της μη ισόρροπης συμμετοχής των γυναικών και των ανδρών στη δημοκρατική νομιμότητα.

Διάσταση της Ισότητας:

Οι πτυχές οποιουδήποτε ζητήματος που άπτονται της ισότητας.

Διάσταση του Φύλου:

Η διάσταση κάθε ζητήματος που σχετίζεται με το φύλο / με τις διαφορές στη ζωή των ανδρών και των γυναικών.

Διαφορές στις Αμοιβές των Δύο Φύλων:

Οι υφιστάμενες διαφορές μεταξύ των αποδοχών των ανδρών και των γυναικών, λόγω επαγγελματικού διαχωρισμού και άμεσης διάκρισης.

Εκτίμηση των Επιπτώσεων (μιας πολιτικής) ανάλογα με το Φύλο:

Η εξέταση των προτάσεων μιας πολιτικής, προκειμένου να διαπιστωθεί κατά πόσον θα επηρεάσουν τις γυναίκες και τους άνδρες με διαφορετικό τρόπο, με σκοπό την προσαρμογή τους, ώστε να εξασφαλίζεται ότι εξουδετερώνονται οι τυχόν περιπτώσεις διακριτικής μεταχείρισης και ότι προωθείται η ισότητα μεταξύ των φύλων.

Έλεγχος ως προς το Φύλο:

Η ανάλυση και αξιολόγηση των πολιτικών, των προγραμμάτων και των θεσμών όσον αφορά στο βαθμό, στον οποίο εφαρμόζουν κριτήρια που έχουν σχέση με το φύλο.

Έμμεση Διάκριση λόγω Φύλου:

Η κατάσταση, στην οποία κάποιος, φαινομενικά ουδέτερος, νόμος, κανονισμός, πολιτική ή πρακτική, έχει δυσανάλογες επιπτώσεις στα μέλη του ενός φύλου, εκτός εάν η διαφορετική μεταχείριση δικαιολογείται από αντικειμενικούς παράγοντες (Οδηγία 76/207 του Συμβουλίου της 9ης Φεβρουαρίου 1976, ΕΕ L 39).

Εμπορία Ανθρώπινων Όντων / Γυναικών και Παιδιών:

Η εμπορία ατόμων, κατά κύριο λόγο γυναικών και παιδιών, με σκοπό το σύγχρονο δουλεμπόριο, ή τα φτηνά εργατικά χέρια, ή τη σεξουαλική εκμετάλλευση.

Ενδυνάμωση:

Ο τρόπος για την απόκτηση πρόσβασης σε πόρους και την ανάπτυξη των ικανοτήτων ενός ατόμου, με σκοπό την ενεργό συμμετοχή του στη διαμόρφωση των συνθηκών της ζωής του και της ζωής της κοινότητας, στην οποία είναι ενταγμένο από οικονομικής, κοινωνικής και πολιτικής άποψης.

Εξάλειψη των Διαχωρισμών στην Αγορά Εργασίας:

Πολιτικές που αποσκοπούν στη μείωση ή την εξάλειψη των (καθέτων/οριζοντίων) επαγγελματικών διαχωρισμών λόγω φύλου στην αγορά εργασίας .

Επαγγελματικός Διαχωρισμός:

Η συγκέντρωση των ανδρών και των γυναικών σε διαφορετικές μορφές και σε διαφορετικούς τομείς δραστηριοτήτων και απασχόλησης, με τις γυναίκες να περιορίζονται σε στενότερο φάσμα επαγγελμάτων (οριζόντιος διαχωρισμός) από ό,τι οι άνδρες και σε χαμηλότερα κλιμάκια της ιεραρχίας (κάθετος διαχωρισμός).

Επαλήθευση ως προς την Ένταξη της Διάστασης του Φύλου:

Έλεγχος που διεξάγεται σε κάθε πρόταση πολιτικής, προκειμένου να εξασφαλιστεί αφενός ότι έχει αποφευχθεί τυχόν διακριτική μεταχείριση, στην οποία θα μπορούσε να οδηγήσει η άσκηση της συγκεκριμένης πολιτικής και αφετέρου ότι προωθείται η ισότητα μεταξύ των φύλων.

Θετική Δράση:

Μέτρα που στοχεύουν σε μια συγκεκριμένη ομάδα και αποσκοπούν στην εξάλειψη και την πρόληψη των διακρίσεων, ή την αντιστάθμιση της μειονεκτικής θέσης, στην οποία μπορεί να βρίσκονται τα μέλη της ομάδας λόγω της στάσης ζωής, της συμπεριφοράς ή των δομών που επικρατούν (ορισμένες φορές αναφέρεται και ως θετική διάκριση).

Ίσες Ευκαιρίες για Γυναίκες και Άνδρες:

Η απουσία φραγμών με βάση το φύλο όσον αφορά στην οικονομική, πολιτική και κοινωνική συμμετοχή.

Ίση Αμοιβή για Εργασία Ίσης Αξίας:

Ίση αμοιβή για εργασία, στην οποία αποδίδεται ίση αξία χωρίς διακρίσεις λόγω φύλου ή οικογενειακής κατάστασης, σε σχέση με όλες τις πτυχές του ποσού και των συνθηκών της αμοιβής [άρθρο 141 (πρώην 119) της Συνθήκης].

Ισόρροπη Συμμετοχή Γυναικών και Ανδρών:

Ο καταμερισμός των θέσεων εξουσίας και λήψης των αποφάσεων (40-60% εκπροσώπηση ανεξαρτήτως φύλου) μεταξύ ανδρών και γυναικών σε όλους τους τομείς της ζωής, ο οποίος αποτελεί σημαντική προϋπόθεση για την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών (Σύσταση 96/694/ΕΚ του Συμβουλίου της 2ας Δεκεμβρίου 1996, ΕΕ L 319).

Ισότητα μεταξύ Γυναικών και Ανδρών:

Η αρχή των ίσων δικαιωμάτων και της ίσης μεταχείρισης γυναικών και ανδρών.

Ισότητα των Φύλων:

Η έννοια αυτή εκφράζει το γεγονός ότι: α) όλοι οι άνθρωποι είναι ελεύθεροι να αναπτύξουν τις προσωπικές τους ικανότητες και να προβούν σε επιλογές χωρίς τους περιορισμούς που θέτουν οι αυστηρώς καθορισμένοι ρόλοι των φύλων και β) οι διαφορετικές συμπεριφορές, επιδιώξεις και ανάγκες των γυναικών και των ανδρών θεωρούνται, εκτιμώνται και ευνοούνται εξίσου.

Ισοτιμία των Φύλων:

Δίκαιη μεταχείριση σε σχέση με το φύλο, η οποία μπορεί να είναι ίση μεταχείριση ή μεταχείριση που είναι μεν διαφορετική, αλλά θεωρείται ισοδύναμη όσον αφορά στα δικαιώματα, τις παροχές, τις υποχρεώσεις και τις ευκαιρίες.

Κάθετος Επαγγελματικός Διαχωρισμός: (κατά βαθμό/κλιμάκιο ευθύνης)

Η συγκέντρωση των γυναικών και των ανδρών σε ορισμένους βαθμούς της ιεραρχίας, επίπεδα ευθύνης ή θέσεις.

Κοινωνικό Συμβόλαιο του Φύλου:

Το σύνολο των σιωπηρών και ρητών κανόνων και η αξία, οι διαφορετικές ευθύνες και υποχρεώσεις που αποδίδουν διαφορετικά επαγγέλματα στους άνδρες και τις γυναίκες και ισχύουν σε τρία επίπεδα: α) στην πολιτισμική υπερδομή, δηλαδή στους κανόνες και αξίες της κοινωνίας, β) στους θεσμούς - συστήματα οικογενειακής πρόνοιας, εκπαίδευσης και απασχόλησης, κ.λπ. και γ) στις διεργασίες κοινωνικοποίησης, ιδίως στο πλαίσιο της οικογένειας.

Οπτική του Φύλου:

Η εξέταση και η επισήμανση των διαφορών λόγω του φύλου, οι οποίες ενδέχεται να υπάρχουν σε οποιαδήποτε δεδομένη δραστηριότητα ή τομέα άσκησης πολιτικής.

Ποσόστωση:

Προκαθορισμένο ποσοστό ή μερίδιο θέσεων, εδρών ή διαθέσιμων πόρων που καλύπτεται από συγκεκριμένη ομάδα ή χορηγείται σε αυτήν συνήθως βάσει ορισμένων κριτηρίων ή κανόνων και αποσκοπεί στη διόρθωση κάποιας προηγούμενης ανισότητας. Συνήθως εφαρμόζονται σε θέσεις λήψης αποφάσεων, ή στην πρόσβαση σε θέσεις κατάρτισης ή εργασίας.

Ρόλοι των Φύλων:

Ένα σύνολο στερεοτύπων για τη δράση και τη συμπεριφορά των ανδρών και των γυναικών, το οποίο αποτυπώνεται και διατηρείται με τον τρόπο που περιγράφεται στον όρο «Κοινωνικό συμβόλαιο των φύλων».

Σεξουαλική παρενόχληση:

Ανεπιθύμητη συμπεριφορά σεξουαλικού χαρακτήρα ή άλλη συμπεριφορά βασιζόμενη στο φύλο, η οποία θίγει την αξιοπρέπεια των γυναικών και των ανδρών [συμπεριλαμβανομένης της συμπεριφοράς των ανωτέρων και των συναδέλφων στην εργασία (Ψήφισμα 90/C 157/02 του Συμβουλίου της 29ης Μαΐου 1990, ΕΕ L 157)].

Στατιστικές κατά Φύλο:

Η συλλογή και ο διαχωρισμός των δεδομένων και των στατιστικών στοιχείων κατά φύλο, ώστε να είναι δυνατή η συγκριτική ανάλυση (Τα στοιχεία αναφέρονται ορισμένες φορές και ως δεδομένα κατά φύλο).

Στοιχεία κατά Φύλο:

Η συλλογή και ο διαχωρισμός των στατιστικών δεδομένων και πληροφοριών κατά φύλο, ώστε να είναι δυνατή η συγκριτική τους ανάλυση / η ανάλυσή τους με βάση το φύλο.

Συνδυασμός Επαγγελματικού και Οικογενειακού Βίου:

Η εισαγωγή συστημάτων γονικής άδειας ή άδειας για οικογενειακούς λόγους, ρυθμίσεων για τη φροντίδα των παιδιών και των ηλικιωμένων και η ανάπτυξη μιας δομής και οργάνωσης του εργασιακού περιβάλλοντος, οι οποίες θα διευκολύνουν το συνδυασμό των επαγγελματικών υποχρεώσεων και των υποχρεώσεων που συνεπάγεται η οικογένεια και το νοικοκυριό για τις γυναίκες και τους άνδρες.

Σύστημα Δημιουργίας του Κοινωνικού Φύλου:

Ένα σύστημα οικονομικών, κοινωνικών και πολιτικών δομών, οι οποίες συντηρούν και αναπαράγουν διαφορετικούς ρόλους για τα δύο φύλα και αποδίδουν διαφορετικά χαρακτηριστικά στις γυναίκες και τους άντρες.

Σχεδιασμός που εντάσσει τη Διάσταση του Φύλου:

Ενεργητική προσέγγιση του σχεδιασμού, βάσει της οποίας θεωρείται το φύλο -με την κοινωνική έννοια- ως βασική παράμετρος ή κριτήριο και επιδιώκεται η ρητή ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην εκάστοτε πολιτική ή δράση.



Σχέσεις Φύλου:

Η σχέση και η άνιση κατανομή της εξουσίας μεταξύ των γυναικών και των ανδρών, η οποία χαρακτηρίζει οποιοδήποτε συγκεκριμένο σύστημα βασισμένο στο φύλο.

Σωματεμπορία:

Η εμπορία ανθρωπίνων όντων, κυρίως γυναικών και παιδιών, με σκοπό τη σεξουαλική τους εκμετάλλευση.

Φύλο (βιολογικό):

Τα βιολογικά χαρακτηριστικά, με βάση τα οποία διακρίνονται οι άνθρωποι σε άνδρες και γυναίκες.

Φύλο (κοινωνικό):

Έννοια, η οποία αναφέρεται στις κοινωνικές διαφορές, σε αντίθεση με τις βιολογικές διαφορές, μεταξύ γυναικών και ανδρών που έχουν διδαχθεί και ενδέχεται να μεταβληθούν με την πάροδο του χρόνου, παρουσιάζοντας ευρύτατες διακυμάνσεις τόσο εντός όσο και μεταξύ των διαφόρων πολιτισμικών αντιλήψεων.

I. Η Ισότητα Ευκαιριών και οι Ευρωπαϊκές Στρατηγικές Ισότητας



1. Φιλοσοφία και περιεχόμενο της ισότητας ευκαιριών

Είναι γνωστό ότι η Ευρωπαϊκή Ένωση έχει μακρά ιστορία στον αγώνα για την επίτευξη της ισότητας ανάμεσα στα κοινωνικά φύλα και την κοινωνική κατοχύρωση της ισότητας των ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών. Αναφέρονται ενδεικτικά η Οδηγία 75/117/ΕΟΚ «περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών των κρατών-μελών που αφορούν στην εφαρμογή της αρχής της ισότητας των αμοιβών μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών» (10/02/1975), η Οδηγία 76/207/ΕΟΚ «περί της προοδευτικής εφαρμογής της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών όσον αφορά στην πρόσβαση στην απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας» (09/12/1976), η Οδηγία 79/07/ΕΟΚ 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» (11/12/1986), η Οδηγία 96/34/ΕΚ σχετικά με τη συμφωνία πλαίσιο για τη γονική άδεια που συνήφθη από τη UNICE, τη CEEP και τη CES (03/06/1996), κ.λπ.

Εντούτοις, από το 2001 η Ευρωπαϊκή Ένωση, αξιοποιώντας τη συλλογική εμπειρία και τις καλές πρακτικές, διαμόρφωσε μια ολοκληρωμένη Στρατηγική-Πλαίσιο σε θέματα ισότητας των φύλων και ισότητας ευκαιριών, κατά την οποία υπήρξε αξιοσημείωτη πρόοδος με σαφή αναφορά τόσο στο περιεχόμενο όσο και στη μεθοδολογία της ένταξης των θεμάτων του φύλου στο σύνολο των πολιτικών, καθώς, επίσης, και στην έμφυλη ισορροπία στα Κοινοτικά Όργανα και τις ομάδες των εμπειρογνομώνων.

Βασικό χαρακτηριστικό της ολιστικής αντίληψης που διέπει τη Στρατηγική-Πλαίσιο αποτελεί η ανάδειξη σε σημαντικότερο παράγοντα των επιδιωκόμενων σκοπών και της ανακατανομής των κοινωνικών ρόλων στο εσωτερικό της οικογένειας, της αλλαγής των ενδοοικογενειακών στερεοτύπων για τα φύλα, της διαχείρισης του ενδοοικογενειακού χρόνου υπέρ και των γυναικών, της κατάκτησης της κοινωνικής μητρότητας και εν τέλει της συμφιλίωσης οικογενειακών και επαγγελματικών ευθυνών ως απαραίτητη συνθήκη για την εξασφάλιση των ίσων ευκαιριών στη δημόσια σφαίρα και ιδιαίτερα σε τομείς, όπως η εργασία, η πολιτική, η δια βίου μάθηση, κ.λπ.

Η Ισότητα Ευκαιριών αποτελεί θεμελιώδη αρχή της ευρωπαϊκής κοινωνικής πολιτικής. Στο κέντρο της βρίσκεται η ισότητα ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών. Με τον όρο «ισότητα ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών» νοείται η απουσία κάθε φραγμού και εμποδίου που βασίζεται στο φύλο όσον αφορά στην οικονομική, πολιτική και κοινωνική συμμετοχή και προϋποθέτει ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών και απουσία άμεσων ή έμμεσων έμφυλων διακρίσεων².

Για την Ε.Ε. το φύλο (gender) συνιστά μια σημαντική διαφορά, η οποία αφορά στο σύνολο του πληθυσμού και χρήζει υπέρβασης στην κοινωνική και πολιτισμική πρακτική. Τόσο οι γυναίκες όσο και οι άνδρες δε θα πρέπει να αντιμετωπίζονται ως ιδιαίτερη ομάδα ατόμων ανάμεσα σε πολλές άλλες παρόμοιες ομάδες. Από την άλλη, η διαφορά λόγω φύλου επηρεάζει και συχνά ενισχύει άλλες διαφορές, λόγω εθνικής προέλευσης, τάξης, ηλικίας, μειονεξίας, σεξουαλικής προτίμησης κ.λπ. Πολιτικές και πρακτικές, που από πρώτη άποψη εμφανίζονται ουδέτερες ως προς το φύλο, ύστερα από μια προσεκτικότερη εξέταση, μπορεί να αποδειχθεί ότι έχουν διαφορετική επίδραση στις γυναίκες από ό,τι στους άνδρες, ενισχύοντας έτσι τις υπάρχουσες διακρίσεις και ανισότητες, αλλά και τις διαπιστωμένες δυσκολίες πρόσβασης των γυναικών στις ίσες ευκαιρίες, καθώς διαμεσολαβούνται από ένα πλέγμα κοινωνικών προκαταλήψεων, στερεοτύπων και ιδεολογημάτων σχετικά με τους κοινωνικούς ρόλους των φύλων.

Για την επίτευξη και κατοχύρωση της ισότητας των φύλων και της ισότητας ευκαιριών, η Ε.Ε. χρησιμοποιεί δύο εργαλεία: α) τις θετικές δράσεις και β) την ένταξη της οπτικής του φύλου σε όλες τις πολιτικές, προγράμματα, μέτρα, κ.λπ. (gender mainstreaming).

2. Η ισότητα ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών διατυπώνεται και στο άρθρο 23 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

2. Ευρωπαϊκά εργαλεία προώθησης της ισότητας

α. Θετικές Δράσεις (Positive Actions)

Ως «Θετικές Δράσεις» ορίζονται τα μέτρα που στοχεύουν σε μια συγκεκριμένη κοινωνική ομάδα ή/και κοινωνικό φύλο και αποσκοπούν στην εξάλειψη και την πρόληψη των διακρίσεων ή στην αντιστάθμιση της μειονεκτικής θέσης, στην οποία μπορεί να βρίσκονται τα μέλη της συγκεκριμένης ομάδας, λόγω της στάσης ζωής, της συμπεριφοράς ή των δομών που επικρατούν.

Συχνά αναφέρονται και ως θετικές διακρίσεις και είναι κατοχυρωμένες από τον Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (άρθρο 23) και τη Συνθήκη του Άμστερνταμ. Οι Θετικές Δράσεις μπορεί να είναι είτε μέτρα και ενέργειες που προστατεύουν μειονεκτούσες γυναίκες είτε μέτρα και ενέργειες που προωθούν την έμφυλη ισότητα (μέτρα που συνεπάγονται συγκεκριμένα αποτελέσματα, υποστηρικτικά μέτρα και κίνητρα προώθησης της ισότητας και μέτρα που οδηγούν στην ανάπτυξη συγκεκριμένων διαδικασιών που ακριβώς στοχεύουν στην επίτευξη της ισότητας). Χαρακτηριστικό παράδειγμα θετικών δράσεων αποτελούν οι ποσοστώσεις.

β. Gender Mainstreaming

Ο προβληματισμός σχετικά με το mainstreaming έχει την καταγωγή του από την 3η Διάσκεψη του Ο.Η.Ε. στο Ναϊρόμπι (1985). Η ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές ολοκληρώθηκε και επικυρώθηκε ως προς το περιεχόμενο και τη φιλοσοφία της στην 4η Παγκόσμια Διάσκεψη του Ο.Η.Ε. στο Πεκίνο το 1995. Διαπερνά δε το σύνολο του κοινωνικού σχηματισμού και σημαίνει τη διάχυση της ισότητας σε όλα τα επίπεδα: την οικονομία, την πολιτική και την ιδεολογία.

Σύμφωνα με τον ορισμό του Συμβουλίου της Ευρώπης, μέσω του gender mainstreaming επιδιώκεται η αναδιοργάνωση, η βελτίωση, η ανάπτυξη και η αξιολόγηση των διεργασιών της πολιτικής έτσι, ώστε η διάσταση της ισότητας των φύλων να ενσωματώνεται σε όλους τους τομείς της πολιτικής, σε όλα τα επίπεδα και σε όλες τις φάσεις. Στη σχετική ανακοίνωση της Ε.Ε. [Com(96) 67] αναφέρεται ότι στόχο αποτελεί να μην περιοριστούν οι προσπάθειες προώθησης της ισότητας στην εφαρμογή κάποιων μέτρων υπέρ των γυναικών, αλλά να υπάρξει κινητοποίηση του συνόλου των γενικών ενεργειών και πολιτικών με σκοπό την επίτευξη της ισότητας. Το γεγονός προϋποθέτει πως η διάσταση του φύλου και η ισότητα πρέπει να συνεκτιμώνται σε όλες τις πολιτικές και τις ενέργειες στα πεδία του σχεδιασμού, της υλοποίησης, της παρακολούθησης και της αξιολόγησης.

Μέσα επιτυχούς υλοποίησης του gender mainstreaming αποτελούν:

- Η μέθοδος της εκτίμησης των επιπτώσεων στο φύλο (G/A).
- Οι φορείς αξιολόγησης εφαρμογών του gender mainstreaming.
- Η ανάπτυξη της έμφυλης εμπειρογνωμοσύνης.
- Οι έμφυλες έρευνες και στατιστικές, κ.ά.

Ως ιδιαίτερα σημαντικός παράγοντας κρίνεται η μέθοδος G/A, καθώς η εκτίμηση των επιπτώσεων ανάλογα με το φύλο σημαίνει σύγκριση και αξιολόγηση, σύμφωνα με κριτήρια συναφή ως προς το φύλο, της τρέχουσας κατάστασης και των τάσεων με την εξέλιξη που αναμένεται από την εισαγωγή της προτεινόμενης πολιτικής.

Τα κριτήρια αυτά είναι δύο:

I. Διαφορές ανάμεσα στις γυναίκες και τους άνδρες στον τομέα της πολιτικής, όπως:

- Συμμετοχή (κατά φύλο σύνθεση, κατά φύλο εκπροσώπηση, κ.λπ.).
- Πόροι (χρόνος, χώρος, χρήματα, πληροφόρηση, νέες τεχνολογίες, εκπαίδευση/κατάρτιση, επαγγελματική ανέλιξη, κ.λπ.).
- Πρότυπα και αξίες που επηρεάζουν και διαμορφώνουν τους έμφυλους ρόλους.
- Δικαιώματα που αφορούν σε άμεσες/έμμεσες διακρίσεις λόγω φύλου.

II. Ο τρόπος, με τον οποίο μπορούν οι ευρωπαϊκές πολιτικές να συμβάλουν στην εξάλειψη των διακρίσεων και των ανισοτήτων και στην προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών.

Αξίζει να σημειωθεί ότι η συγκεκριμένη μέθοδος (G/A) συνιστά μια σύνθεση των υπολοίπων, αφού για την εφαρμογή της απαιτούνται αναλυτικά στοιχεία, καθώς και συγκεκριμένη εμπειρογνωμοσύνη όσον αφορά στη δυναμική των έμφυλων σχέσεων και την πολιτική της Κοινότητας σχετικά με την ισότητα.

Στο πλαίσιο του Έκτου Κοινοτικού Προγράμματος Στήριξης για την Επιστήμη και την Τεχνολογία, η Ε.Ε. διατυπώνει τρεις εκδοχές για την ένταξη του gender mainstreaming σε όλες τις πολιτικές, οι οποίες είναι οι ακόλουθες:

1. Ο πλουραλισμός: Η υποχρέωση να λαμβάνονται υπόψη στα διάφορα μέτρα και πολιτικές οι διαφορετικές επιθυμίες, ανάγκες, προσδοκίες, συνθήκες, κ.λπ. των ανδρών και γυναικών.

2. Η άρση των ανισοτήτων: Η στόχευση των διαφόρων μέτρων και πολιτικών στην άρση των διακρίσεων και των ανισοτήτων μεταξύ ανδρών και γυναικών, μέσω του επαναπροσδιορισμού των υπαρχόντων μέτρων και της ανάληψης θετικών δράσεων.

3. Η συμμετοκικότητα: Η εξασφάλιση ίσων δυνατοτήτων για τη συμμετοχή ανδρών και γυναικών μέσω των μέτρων, των πολιτικών, των προγραμμάτων, κ.λπ., που αναθεωρούνται προς αυτή την κατεύθυνση ή σχεδιάζονται εκ νέου.

Ιδιαίτερα σημαντικός και αποφασιστικής σημασίας για την ένταξη της διάστασης του φύλου στις διάφορες πολιτικές είναι ο ρόλος των στελεχών του Δημόσιου Τομέα και ιδιαίτερα των υπηρεσιών που μέχρι πρόσφατα φαίνονταν «άφυλες», ή έστω ουδέτερες ως προς το φύλο, όπως λ.χ. τα Υπουργεία Οικονομικών, Άμυνας, Δημόσιας Διοίκησης, Συγκοινωνιών, κ.λπ.

Το gender mainstreaming απαιτεί ενημερωμένα, ευαισθητοποιημένα και ενεργοποιημένα, όσον αφορά στην προσπάθεια άρσης των έμφυλων ανισοτήτων, στελέχη. Χαρακτηριστικά αναφέρεται η συμβολή των ευαισθητοποιημένων εργαζομένων στο Υπουργείο Οικονομικών για τις δράσεις ελέγχου των δημοσίων προϋπολογισμών σε σχέση με το φύλο (για παράδειγμα, η ανάλυση όλων των πιστώσεων του προϋπολογισμού με κριτήριο τον αντίκτυπό τους τόσο στους άνδρες όσο και στις γυναίκες) ή στη Στατιστική Υπηρεσία, όσον αφορά στην παρακολούθηση δεικτών και στοιχείων αναφοράς που σχετίζονται με την επιτυχία του Ευρωπαϊκού-Στρατηγικού Πλαισίου σε εθνικό και ευρύτερο επίπεδο.

γ. Ο Χάρτης Πορείας για την Ισότητα μεταξύ Γυναικών και Ανδρών (2006-2010)³

Στον Χάρτη Πορείας για την Ισότητα, όπου αναπτύσσεται ο σχεδιασμός για την επόμενη πενταετία, η συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής αποτελεί τον έναν από τους έξι βασικούς στόχους της ευρωπαϊκής πολιτικής μαζί με την ίση οικονομική ανεξαρτησία και όχι απλά το μέσο για την αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην εργασία.

Η συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής μπορεί να διατυπωθεί, επίσης, ως η εξισορρόπηση επαγγελματικών και οικογενειακών υποχρεώσεων. *Ο νέος όρος αναφέρεται στην ισόρροπη και ισότιμη συμμετοχή τόσο των ανδρών όσο και των γυναικών στις οικογενειακές ευθύνες κατά τρόπο ώστε να επιτρέπεται και στα δύο φύλα να ανταποκρίνονται στις επαγγελματικές τους υποχρεώσεις, αλλά και να αξιοποιούν στον εργασιακό χώρο τη δημιουργικότητα και τις δεξιότητές τους.*

3. European Commission, A Roadmap for Equality Between Women and Men 2006-2010, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Unit G.1, Manuscript completed in April 2006.

Οι ενέργειες που προβλέπονται για το στόχο αυτό είναι:

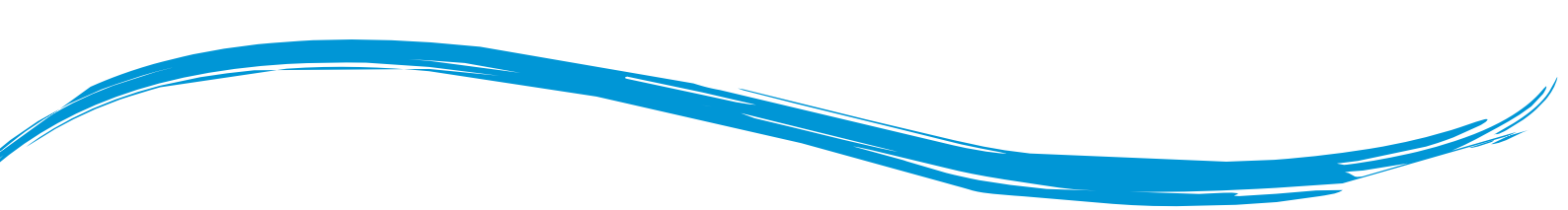
1. Η ελαστική ρύθμιση των ωρών εργασίας τόσο για τις γυναίκες όσο και για τους άντρες. Οι πολιτικές αυτές συμβάλλουν στη δημιουργία μιας ελαστικής οικονομίας, ενώ βελτιώνουν τις συνθήκες ζωής των πολιτών. Βοηθούν επίσης τους ανθρώπους να παραμείνουν στην αγορά εργασίας αξιοποιώντας όλο το δυναμικό τους.

2. Η αύξηση και βελτίωση των υπηρεσιών φροντίδας. Επιδίωξη αποτελεί μέχρι το 2010 να καλύπτεται από κατάλληλες υπηρεσίες το 90% των παιδιών, από 3 ετών έως την ηλικία ένταξής τους στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση, και τουλάχιστον το 33% των παιδιών έως 3 ετών. Επίσης, επιδιώκεται η παροχή υπηρεσιών, οι οποίες θα ανταποκρίνονται στις ανάγκες φροντίδας των ηλικιωμένων και των ατόμων με αναπηρίες.

3. Θελιωμένες πολιτικές συμφιλίωσης για γυναίκες και άντρες. Οι πολιτικές αυτές συνδέονται με την ανακατανομή των κοινωνικών ρόλων στην οικογένεια και με την αναδιανομή του ενδοοικογενειακού χρόνου υπέρ και των γυναικών. Οι άντρες, για παράδειγμα, θα πρέπει να ενθαρρυνθούν να αναλάβουν περισσότερες οικογενειακές ευθύνες, κυρίως μέσω της μεγαλύτερης αξιοποίησης των γονικών αδειών και των αδειών πατρότητας.

Στον Χάρτη Πορείας συμπληρώνεται η επίτευξη των στόχων της Βαρκελώνης ως ενέργεια-κλειδί και συγκαταλέγεται σε εκείνες τις δράσεις που εκφράζουν την ιδιαίτερη βούληση της Επιτροπής. Για το λόγο αυτό, η Επιτροπή προωθεί την ανταλλαγή καλών πρακτικών ανάμεσα στα κράτη-μέλη και βεβαιώνει ότι τα Διαρθρωτικά Ταμεία θα χρηματοδοτήσουν δομές και προγράμματα για την προώθηση της συμφιλίωσης. Οι πρωτοβουλίες EQUAL, ιδιαίτερα, προωθούν τις κατεξοχήν καινοτόμες ιδέες σε αυτό το πεδίο.

Ταυτόχρονα με τα προαναφερόμενα, επιβάλλεται να επισημανθεί ότι το ζήτημα της έμφυλης ισότητας και της ισότητας των ευκαιριών δεν αποτελεί αποκλειστική ευθύνη της Ε.Ε. και των οργάνων της, καθώς και των εθνικών κυβερνήσεων. Αποτελεί, παράλληλα, ευθύνη της ίδιας της ευρωπαϊκής κοινωνίας, της κοινωνίας των πολιτικών ιδεών, των κοινωνικών φορέων, κινήσεων, κινημάτων, κ.ά. Οι εργοδοτικοί φορείς, για παράδειγμα, θα πρέπει μέσω δράσεων ενημέρωσης και ευαισθητοποίησής τους να κατανοήσουν τις αρνητικές οικονομικές-επιχειρηματικές επιπτώσεις που συνεπάγεται η απώλεια ανθρώπινων ταλέντων, δεξιοτήτων, καινοτόμων ιδεών εξαιτίας των έμφυλων προκαταλήψεων.



Η υποκίνηση και η εγρήγορση της κοινωνίας αφορά, όπως επισημαίνει η Ε.Ε., στην ανάγκη αλλαγής συμπεριφοράς, στάσεων, κανόνων και αξιών που ορίζουν και επηρεάζουν τους ρόλους των δύο φύλων στην κοινωνία μέσω της εκπαίδευσης, της κατάρτισης, των Μ.Μ.Ε, των τεχνών, του πολιτισμού και της επιστήμης. Η εξάλειψη των υφισταμένων πολιτισμικών προκαταλήψεων και κοινωνικών στερεοτύπων είναι ζήτημα μεγάλης σημασίας για την εδραίωση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών.


Η Ε.Ε. τονίζει, επίσης, ότι η διαιώνιση αρνητικών ή στερεοτυπικών εικόνων των γυναικών, ιδίως στα Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης και στην ηλεκτρονική ενημέρωση και ψυχαγωγία, στη διαφήμιση και το εκπαιδευτικό υλικό, δεν παρέχει τη σαφή και ρεαλιστική εικόνα των πολλαπλών ρόλων των γυναικών και των ανδρών ούτε της συμβολής τους σε ένα μεταβαλλόμενο κόσμο. Χωρίς να θίγεται η ελευθερία έκφρασής τους, οι βιομηχανίες των Μ.Μ.Ε και του πολιτισμού πρέπει, ως διαμορφωτές της κοινής γνώμης και ως μέσα διαμόρφωσης αξιών, να συμβάλουν στην αλλαγή των στερεοτύπων στη δημόσια αντίληψη και την παρουσίαση μιας πιο δίκαιης εικόνας μεταξύ ανδρών και γυναικών.

3. Η σημασία του συνδυασμού Θετικών Δράσεων και Gender Mainstreaming

Συχνά διατυπώνεται ότι η ένταξη της οπτικής του φύλου σε όλες τις πολιτικές έχει ως συνέπεια την αναγκαιότητα κατάργησης των θετικών δράσεων που κάποιες φορές τείνουν να αδικούν το ένα από τα δύο φύλα, δηλαδή τους άνδρες. Η αντίληψη αυτή πρυτανεύει και σε ένα τμήμα των εθνικών αρχών, αλλά εκφράζεται και σε σχετικές νομολογίες διαφόρων δικαστηρίων. Έτσι, γίνεται ορατός ο κίνδυνος να χρησιμοποιηθεί το mainstreaming για να σταματήσουν ή να εξαλειφθούν ειδικά μέτρα, προγράμματα, κ.λπ. που αφορούν στις γυναίκες, πριν να ολοκληρωθεί η ένταξη των αναγκών, των προσδοκιών και των ενδιαφερόντων των γυναικών στην ευρεία πολιτική. Στην πραγματικότητα, η σημερινή κοινωνική κατάσταση των φύλων εξακολουθεί -παρά τα σημαντικά θετικά βήματα που έγιναν- να απαιτεί έναν αρμονικό συνδυασμό των δύο εργαλείων προς όφελος των γυναικών (αν και δεν είναι λίγες οι φορές που λειτούργησαν και υπέρ των ανδρών, ιδιαίτερα σε περιπτώσεις υποαντιπροσώπευσής τους).

Κατόπιν αυτών, αξίζει να σημειωθεί ότι παρά τη σημαντική πρόοδο που έχει σημειωθεί στην Ε.Ε. -ιδιαίτερα στο πεδίο των θεσμών και της νομοθεσίας- όσον αφορά στην ισότητα των φύλων και την ισότητα των ευκαιριών, παραμένει το ζήτημα της αλλαγής των συλλογικών κοινωνικών στάσεων, των κυρίαρχων στερεότυπων αντιλήψεων και προκαταλήψεων που συνδέονται με τα φύλα. Οι αντιλήψεις αυτές επηρεάζουν τον κοινωνικό/ατομικό τρόπο σκέψης και συμπεριφοράς και διατηρούν το «έμφυλο όριο», δηλαδή τις προσιδιάζουσες στο κάθε φύλο συμπεριφορές (τις επιθυμητές/αναγνωρισμένες κοινωνικά), οι οποίες κατά κανόνα είτε τονίζουν υπερβολικά τις όποιες διαφορές μεταξύ των φύλων είτε δημιουργούν άλλες «ψευδείς» συμπεριφορές που έχουν τη ρίζα τους στα βιολογικά χαρακτηριστικά των ανθρώπων (π.χ. αναπαραγωγική ικανότητα των γυναικών).

Στο πλαίσιο της παραπάνω ευρωπαϊκής νοοτροπίας και των ανάλογων πρακτικών της, τα κράτη-μέλη ευρύτερα και ειδικότερα οι χώρες που αποτελούν τους εταίρους της Δ.Σ. «SEMELI», προχώρησαν στη σύσταση των απαραίτητων υπηρεσιών και οργανισμών -με ταυτόχρονες θεσμικές προσαρμογές- για την ανάπτυξη και διεύρυνση των πολιτικών και των μέτρων που εξασφαλίζουν σε εθνικό επίπεδο την ισότητα των φύλων και την ισότητα των ευκαιριών, επιδιώκοντας το συνδυασμό των θετικών δράσεων και του gender mainstreaming. Αξίζει να σημειωθεί ότι στη μεν Ισπανία το Συνταγματικό Δικαστήριο έκρινε τις θετικές δράσεις νόμιμες, στη δε Ελλάδα το Σύνταγμα του 2001 κατοχύρωσε το γεγονός ότι η λήψη θετικών μέτρων για την προώθηση της ισότητας των φύλων δεν αποτελεί διάκριση φύλου.



Τόσο η ελληνική όσο και η ισπανική σχετική εμπειρία αποτελούν καλές πρακτικές που είναι δυνατό να αξιοποιηθούν από την Κύπρο, όπου αντικειμενικές δυσκολίες που αφορούν στην τροποποίηση του Συντάγματός της δεν έχουν επιτρέψει την παραπάνω ρύθμιση. Σε κάθε περίπτωση και στις τρεις χώρες υπάρχει ευρεία κλίμακα δομών, θεσμών και μέτρων με έμφαση στην εκπαίδευση, την απασχόληση και την ανακατανομή των κοινωνικών ρόλων στην οικογένεια.

α. Ισπανία

Στην Ισπανία, όπως και στις άλλες ευρωπαϊκές χώρες, σύμφωνα με το Σύνταγμα (άρθρο 14), όλοι οι πολίτες είναι ίσοι απέναντι στο νόμο ανεξαρτήτως ηλικίας, φυλής, φύλου, θρησκείας και πεποιθήσεων και αυτό αποτελεί θεμελιώδες δικαίωμα των Ισπανών πολιτών, ανδρών και γυναικών. Στο πλαίσιο αυτό, οι κυβερνητικές πολιτικές δίνουν ιδιαίτερη έμφαση στην ισότητα των ευκαιριών ως παράγοντα κοινωνικής συνοχής και ανάπτυξης της χώρας. Η Γενική Κεντρική Διοίκηση έχει την ευθύνη διαμόρφωσης των βασικών όρων εξασφάλισης της υλοποίησης της συνταγματικής επιταγής. Έτσι, ίδρυσε το 1998 το Ινστιτούτο των Γυναικών που υπάγεται στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων με ποικίλες αρμοδιότητες και δραστηριότητες.

Πιο συγκεκριμένα, το Ινστιτούτο των Γυναικών επιδιώκει:

- Την επεξεργασία των Σχεδίων Ισότητας Ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών, καθώς και την αξιολόγηση των Σχεδίων αυτών.
- Το συντονισμό των έμφυλων πολιτικών των διαφόρων δημόσιων αρχών.
- Την αξιοποίηση και κατανομή των ευρωπαϊκών επιδοτήσεων που αφορούν στις πολιτικές ισότητας στην Ισπανία, καθώς και την απευθείας υλοποίηση Προγραμμάτων.
- Τη σύνταξη εκθέσεων, μελετών και στατιστικών δεδομένων, καθώς και τη συνεργασία με φορείς, όπως η Κρατική Υπηρεσία Εργασίας, το Οικονομικό και Κοινωνικό Συμβούλιο, το Εθνικό Κέντρο Επιστημονικών Ερευνών για την υλοποίηση μελετών και ερευνών.
- Την παροχή τεχνικής υποστήριξης σε διαφορετικά Παρατηρητήρια που αναπτύσσουν δραστηριότητες σχετικές με τις γυναίκες.
- Την προώθηση Κέντρων Πληροφόρησης των γυναικών σε ολόκληρη την εθνική επικράτεια.

Παράλληλα με το Ινστιτούτο των Γυναικών, δραστηριοποιούνται «Παρατηρητήρια» που μελετούν την κοινωνική κατάσταση των γυναικών και αναλύουν την πραγματικότητά τους σε διαφορετικά περιβάλλοντα. Από αυτά ξεχωρίζουν:

1. Το Παρατηρητήριο Ισότητας Ευκαιριών
2. Το Παρατηρητήριο κατά της Έμφυλης Βίας
3. Το Παρατηρητήριο για την Υγεία των Γυναικών
4. Το Παρατηρητήριο κατά της Σεξιστικής Δημοσιότητας.

Ταυτόχρονα με τις δραστηριότητες των προαναφερόμενων οργανισμών, μια σειρά ευρύτερων Σχεδίων και πολιτικών βρίσκονται στην Ισπανία είτε σε φάσεις υλοποίησης/σχεδιασμού είτε σε φάση διεκδίκησης. Ειδικότερα, το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση -σημαντικό εργαλείο άσκησης πολιτικών απασχόλησης και ισότητας ευκαιριών- υπό το στόχο της ήπιας ένταξης των γυναικών στην αγορά εργασίας, περιλαμβάνει στα μέτρα του σειρά θετικών δράσεων που προωθούν την ένταξη των τελευταίων στην πλειοψηφία των προγραμμάτων που αφορούν στο συγκεκριμένο χώρο. Επίσης, ως ιδιαίτερα σημαντικές κρίνονται διαδικασίες που λαμβάνουν σοβαρά υπόψη τους τη διάσταση του φύλου, όπως:

- Η Απόφαση της διαδικασίας των Συλλογικών Διαπραγματεύσεων, που υπογράφεται κάθε τέσσερα χρόνια, μεταξύ εργοδοσίας και εργατικών ενώσεων.
- Η Απόφαση του Κοινωνικού Διαλόγου που, επίσης, υπογράφεται από τους κοινωνικούς εταίρους και την κυβέρνηση κάθε τέσσερα χρόνια.
- Τα Σχέδια Ισότητας Ευκαιριών (PIOM) μεταξύ ανδρών και γυναικών, που εκπονούνται από το Ινστιτούτο των Γυναικών και την κεντρική ή/και τις αυτόνομες κυβερνήσεις και βασίζονται στο συνδυασμό θετικών δράσεων και gender mainstreaming. Βασικούς στόχους, από τους οποίους κάποιοι έχουν υλοποιηθεί, ενώ κάποιοι άλλοι βρίσκονται σε διαδικασία υλοποίησης, αποτελούν:
 1. Η εφαρμογή και η ανάπτυξη της νομοθεσίας που αφορά στην ισότητα των φύλων.
 2. Η προώθηση της ισότιμης συμμετοχής των γυναικών στην επεξεργασία και τη διάδοση της γνώσης.
 3. Ο συντονισμός των Ευρωπαϊκών Προγραμμάτων και των Κοινοτικών Πρωτοβουλιών (λ.χ. NOW, IRIS, EQUAL, κ.λπ.).

4. Η διαμόρφωση της πραγματικής σύγχρονης εικόνας των γυναικών και η γνωστοποίησή της στην κοινωνία, κυρίως μέσα από ευαισθητοποιημένα ΜΜΕ.
 5. Η αύξηση της κοινωνικής και πολιτικής δημόσιας παρουσίας των γυναικών και της συμμετοχής τους στα κέντρα λήψης των αποφάσεων.
 6. Η συμφιλίωση της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, καθώς και η εξισορρόπηση της ποιοτικής και ποσοτικής συμμετοχής στην αγορά εργασίας, κ.ά.
- Προγράμματα, όπως το OPTIMA και το CLARA, που οργάνωσε και διηύθυνε το Ινστιτούτο των Γυναικών για την εξάλειψη των διακρίσεων και την προώθηση των γυναικών στην αγορά εργασίας μέσω θετικών δράσεων και συγχρηματοδότηση της Ε.Ε.
 - Τέλος, ο Νόμος 39/99 ενίσχυσε τη συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής με μέτρα προστασίας της μητρότητας και της παιδικής φροντίδας.

β. Ελλάδα

Στην Ελλάδα υπάρχουν θεσμοί που έχουν ως αρμοδιότητα την ανάπτυξη, προαγωγή, προώθηση και πρακτική υλοποίηση της ισότητας των φύλων. Οι σημαντικότεροι από αυτούς είναι:

- **Η Γενική Γραμματεία Ισότητας (Γ.Γ.Ι.).** Δημιουργήθηκε το 1985 ως ο αρμόδιος κυβερνητικός φορέας εποπτευόμενος από το Υπουργείο Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης. Είναι υπεύθυνη για την προώθηση και εφαρμογή της ισότητας των φύλων σε θεσμικό και πρακτικό επίπεδο στον κοινωνικό, πολιτικό, πολιτισμικό και οικονομικό τομέα.
- **Το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (Κ.Ε.Θ.Ι.).** Συστάθηκε το 1994 ως Νομικό Πρόσωπο Ιδιωτικού Δικαίου και έκτοτε λειτουργεί υπό την εποπτεία της Γενικής Γραμματείας Ισότητας. Ενεργοποιείται δυναμικά στην προώθηση των γυναικών σε όλους τους τομείς της κοινωνικής, πολιτικής και οικονομικής ζωής και έχει ως στόχο να συμβάλει καθοριστικά στην εξάλειψη των διακρίσεων κατά των γυναικών. Το Κ.Ε.Θ.Ι. διεξάγει έρευνες, εκπονεί μελέτες και πραγματοποιεί εθνικά και ευρωπαϊκά προγράμματα δράσης σε θέματα ισότητας των φύλων.
- **Οι 13 Περιφερειακές Επιτροπές Ισότητας (Π.Ε.Ι.).** Θεσμοθετήθηκαν το 2000 με στόχο να αναπτυχθούν και να υλοποιηθούν αποτελεσματικές πολιτικές ισότητας και ισότητας ευκαιριών με την ουσιαστική και ενεργητική συμμετοχή τοπικών και περιφερειακών παραγόντων.

- **Η Εθνική Επιτροπή για την Ισότητα μεταξύ Ανδρών και Γυναικών.** Αποτελεί σημαντικό επιστημονικό και μεθοδολογικό εργαλείο για την επίβλεψη της τήρησης και εφαρμογής πολιτικών που σχετίζονται με το φύλο. Στελεχώνεται από εκπροσώπους φορέων του Δημόσιου και Ιδιωτικού τομέα και έργο της είναι η ανάπτυξη διαλόγου μεταξύ πολιτείας και κοινωνίας των πολιτών για τη διαμόρφωση πολιτικών που προάγουν την έμφυλη ισότητα σύμφωνα με το διεθνές και το ευρωπαϊκό κεκτημένο, καθώς και η υποβολή σχετικών προτάσεων και μέτρων και η αξιολόγηση των αποτελεσμάτων των προτάσεων αυτών σε εθνικό και περιφερειακό επίπεδο.

Η Ελλάδα, ήδη από το 2001, ξεκίνησε να εφαρμόζει μια ολοκληρωμένη πολιτική αναφορικά με την εξάλειψη των διακρίσεων που συνδέονται με τα φύλα. Αυτή η πολιτική εκφράστηκε μέσω του Εθνικού Προγράμματος για την Ισότητα 2001-2006. Σημαντικό Έργο του Εθνικού Προγράμματος είναι ο καθορισμός των στόχων για την υλοποίηση πολιτικών Ισότητας και ο καθορισμός συγκεκριμένων πολιτικών και δράσεων για την επίτευξή τους. Το Πρόγραμμα, προκειμένου να επιτύχει τον κεντρικό του στόχο που είναι ο εκσυγχρονισμός του κοινωνικού προτύπου με σκοπό την αξιοποίηση του συνόλου του ανθρώπινου δυναμικού ανεξαρτήτως φύλου και την εξάλειψη των διακρίσεων κατά των γυναικών, θέτει τους παρακάτω επιμέρους στόχους:

- Εξασφάλιση της συμμετοχής των γυναικών σε περισσότερες θέσεις εργασίας.
- Επιδίωξη της συμμετοχής των γυναικών στην πλήρη απασχόληση.
- Εκούσια συμμετοχή ανδρών και γυναικών στη μερική απασχόληση.
- Ενεργή συμμετοχή των γυναικών στα κέντρα λήψης οικονομικών, πολιτικών και συνδικαλιστικών αποφάσεων.
- Πληροφόρηση, ενημέρωση και ευαισθητοποίηση των πολιτών στα θέματα της ισότητας των φύλων.
- Ανάπτυξη ολοκληρωμένων δράσεων για «ευαίσθητες» ομάδες γυναικών και κοινωνικά αποκλεισμένες ομάδες γυναικών.
- Προσπάθεια αλλαγής των κοινωνικών στερεοτύπων και των προβαλλόμενων προτύπων από τα ΜΜΕ μέσω ειδικών μέτρων ευαισθητοποίησης της κοινωνίας, καθώς, επίσης, και δράσεις και ενέργειες που αποβλέπουν στη συμφιλίωση οικογενειακών και επαγγελματικών ευθυνών των εργαζομένων και ιδιαίτερα των γυναικών.

γ. Κύπρος

Στην Κύπρο, το Υπουργείο Δικαιοσύνης και Δημόσιας Τάξης έχει τη γενική ευθύνη της προώθησης της ισότητας των φύλων, της ισότητας των ευκαιριών και της προστασίας των δικαιωμάτων των γυναικών σε όλους τους τομείς της ζωής. Στο πλαίσιο του συστάθηκε και λειτουργεί ο Εθνικός Μηχανισμός για τα Δικαιώματα της Γυναίκας και η Μονάδα Ισότητας.

Α. Ο Εθνικός Μηχανισμός για τα Δικαιώματα της Γυναίκας (ΕΜΔΓ) είναι το βασικό όργανο για τη διαμόρφωση, το συντονισμό και την προώθηση της πολιτικής ισότητας στην Κύπρο. Συστάθηκε με απόφαση του Υπουργικού Συμβουλίου το 1994 ως συνέχεια του Μόνιμου Κεντρικού Φορέα για τα Δικαιώματα της Γυναίκας και σε αυτόν συμμετέχουν όλα τα Υπουργεία, καθώς και μεγάλος αριθμός γυναικείων, συνδικαλιστικών και άλλων Μη Κυβερνητικών Οργανώσεων. Ο ΕΜΔΓ αποτελείται από τα ακόλουθα Σώματα:

- **Το Συμβούλιο για τα Δικαιώματα της Γυναίκας:** με Πρόεδρο τον Υπουργό Δικαιοσύνης και Δημόσιας Τάξεως και εκπροσώπους 15 γυναικείων και συνδικαλιστικών οργανώσεων, περιλαμβανομένων και δύο Τουρκοκυπριακών.
- **Τη Διυπουργική Επιτροπή:** με Πρόεδρο το Γενικό Διευθυντή και τους εκπροσώπους των υπόλοιπων υπουργείων και του Γραφείου Προγραμματισμού.
- **Την Εθνική Επιτροπή για τα Δικαιώματα της Γυναίκας:** συμμετέχουν όλες οι Οργανώσεις-Μέλη του Συμβουλίου για τα Δικαιώματα της Γυναίκας, όλοι οι αρμόδιοι λειτουργοί για τα Δικαιώματα της Γυναίκας και τουλάχιστον άλλες 50 Οργανώσεις και Οργανισμούς που προωθούν την ισότητα ανδρών και γυναικών, κ.ά.

Κύριο έργο του ΕΜΔΓ είναι η εξάλειψη των διακρίσεων και η προώθηση της ισότητας ανδρών και γυναικών σε όλους τους τομείς της δημόσιας και ιδιωτικής σφαίρας, μέσω του νομοθετικού εκσυγχρονισμού και της παρακολούθησης προώθησης και αξιολόγησης προγραμμάτων και δραστηριοτήτων ενδυνάμωσης και ενίσχυσης της παρουσίας των γυναικών. Τα προγράμματα αυτά στοχεύουν κυρίως:

- Στην κατάργηση των διακρίσεων που βασίζονται στα φύλα σε όλους τους τομείς της ιδιωτικής και δημόσιας σφαίρας.
- Στην αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στη δημόσια και πολιτική ζωή.
- Στην πρόληψη και αντιμετώπιση της βίας κατά των γυναικών.
- Στην οικονομική ανεξαρτησία των γυναικών.
- Στην ενημέρωση και πληροφόρηση των γυναικών όσον αφορά στα δικαιώματά τους.
- Στην ευαισθητοποίηση του κοινωνικού συνόλου, και
- Στην κινητοποίηση του κυβερνητικού μηχανισμού, ώστε να εντάξει την ισότητα σε όλες τις πολιτικές και τα προγράμματα (gender mainstreaming).

Ο ΕΜΔΓ συμμετέχει, τα τελευταία χρόνια, σε ευρωπαϊκά Προγράμματα για την ισότητα ανδρών και γυναικών. Το 2004-2005 με ευρωπαϊκά κονδύλια υλοποίησε το Πρόγραμμα για την «Ανάπτυξη της Γυναικείας Επιχειρηματικότητας», ενώ για το 2005-2006 υλοποιεί το Πρόγραμμα για το «Ρόλο των Ανδρών στην Ισότητα των δύο Φύλων».

Παράλληλα, ο ΕΜΔΓ συμμετέχει ως εταίρος στις αναπτυξιακές συμπράξεις ΕΛΑΝΗ και ΠΑΝ-ΔΩΡΑ για την υλοποίηση Προγραμμάτων στο πλαίσιο της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας EQUAL. Επίσης, ο ΕΜΔΓ μετέχει ως εταίρος σε ευρωπαϊκά προγράμματα ισότητας ευκαιριών που υλοποιούνται στη Μάλτα και την Ελλάδα.

Β. Η Μονάδα Ισότητας είναι η αρμόδια Κυβερνητική Υπηρεσία για τα δικαιώματα της γυναίκας και την ισότητα των φύλων. Υπάγεται απευθείας στο Γενικό Διευθυντή του Υπουργείου Δικαιοσύνης και Δημοσίας Τάξεως και ασχολείται με όλα τα κυβερνητικά μέτρα και πολιτικές της ισότητας των φύλων και την ισότητα ευκαιριών. Ειδικότερα, ασχολείται με: το νομοθετικό εκσυγχρονισμό, την επικορήγηση των οργανώσεων, τη διϋπουργική συνεργασία, την προβολή του κυβερνητικού έργου, την ετοιμασία του προϋπολογισμού, την ετοιμασία εκδόσεων, την εκπροσώπηση στις επιτροπές για τη Βία στην Οικογένεια και την Παράνομη Διακίνηση και Εκμετάλλευση Γυναικών, κ.λπ.

Ταυτόχρονα, έχει την ευθύνη της συμμετοχής και εκπλήρωσης των υποχρεώσεων που απορρέουν από τις διεθνείς σχέσεις της χώρας, περιλαμβανομένης της σύνταξης των περιοδικών εκθέσεων για την εφαρμογή της Σύμβασης των Η.Ε. για την Εξάλειψη κάθε Μορφής Διάκρισης σε Βάρος της Γυναίκας και του Προγράμματος Δράσης του Πεκίνου. Παράλληλα, η Μονάδα Ισότητας λειτουργεί ως Γενική Γραμματεία του ΕΜΔΓ, παρέχοντας διοικητική και επιστημονική υποστήριξη. Τέλος, η Μονάδα Ισότητας, με απόφαση του Υπουργικού Συμβουλίου, ορίστηκε ως η αρμόδια αρχή για την έκδοση πιστοποιητικών συμβατότητας των έργων που χρηματοδοτούνται από τα Διαρθρωτικά Ταμεία και το Ταμείο συνοχής με τις εθνικές και κοινοτικές πολιτικές για την Ισότητα Ανδρών και Γυναικών.

Στην Κύπρο, εκτός από τις δομές και τις υπηρεσίες του Υπουργείου Δικαιοσύνης και Δημόσιας Τάξης προς την κατεύθυνση της ισότητας των φύλων και της ισότητας των ευκαιριών, δραστηριοποιούνται ακόμα:

α. Ο Επίτροπος Διοίκησης

Ιδρύθηκε με τον ομώνυμο νόμο (L.3/1991), με σκοπό τη διερεύνηση παραπόνων κατά των δημόσιων υπηρεσιών και των λειτουργών τους, συμπεριλαμβανομένων του στρατού και της αστυνομίας για κάθε πράξη κακοδιοίκησης ή παράλειψης, η οποία παραβιάζει τα ανθρώπινα δικαιώματα. Πρόσφατα, με απόφαση του Υπουργικού Συμβουλίου διευρύνθηκαν οι αρμοδιότητές του και προστέθηκε η δυνατότητα διερεύνησης παραπόνων που άπτονται της νομοθεσίας για την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών και την ίση αμοιβή, με τη δημιουργία νέου κατάλληλου μηχανισμού.

β. Ο Εθνικός Οργανισμός Προστασίας Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων

Ο Εθνικός Οργανισμός Προστασίας Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων (ΕΘΝΟΠΑΔ) ιδρύθηκε με απόφαση του Υπουργικού Συμβουλίου το 1998 και συνιστά ανεξάρτητο εθνικό μηχανισμό παρακολούθησης του σεβασμού των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, σύμφωνα με τις σχετικές Αποφάσεις των Ηνωμένων Εθνών, Συστάσεις του Συμβουλίου της Ευρώπης και «τις Αρχές των Παρισίων».

γ. Η Επιτροπή Ισότητας των Φύλων στην Απασχόληση και την Επαγγελματική Εκπαίδευση

Ιδρύθηκε ως συμβουλευτικό όργανο με τον ομώνυμο νόμο (Ν. 205/1/2002) με αρμοδιότητα να επιλαμβάνεται θεμάτων που εμπίπτουν στους σκοπούς και το πεδίο εφαρμογής του νόμου περί «ισότητας των φύλων στην απασχόληση και την επαγγελματική εκπαίδευση».

Τα τελευταία χρόνια έχει συντελεστεί στην Κύπρο σημαντικό έργο -κυρίως σε επίπεδο θεσμών- όσον αφορά στην ισότητα των φύλων και την άρση των διακρίσεων που βασίζονται στο φύλο.

Σημαντική ώθηση σε αυτό τον εθνικό, κοινωνικοπολιτικό και οικονομικό στόχο έδωσε η ένταξη της χώρας στην Ευρωπαϊκή Ένωση, η αναγκαία προσαρμογή στο ευρωπαϊκό κεκτημένο (acquis communautaire), αλλά και η κατανόηση του γεγονότος ότι η επιτυχής οικονομική ανάπτυξη της χώρας και τα υψηλά standards ζωής των κατοίκων της δε θα είχαν επιτευχθεί χωρίς την ενεργητική συμμετοχή του μισού της πληθυσμού, δηλαδή των γυναικών.


Η συσσωρευμένη εμπειρία, ιδιαίτερα στο πεδίο της νομοθεσίας, η ανάπτυξη εθνικών μηχανισμών προώθησης των αρχών της έμφυλης ισότητας, η ενεργητική συμμετοχή και συμβολή των γυναικείων οργανώσεων, των συνδικαλιστικών οργανώσεων, άλλων ΜΚΟ, διαμόρφωσαν το «Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα Ανδρών και Γυναικών», προκειμένου αφενός η Κύπρος να συμμετάσχει στη γενικευμένη ευρωπαϊκή προσπάθεια της επίτευξης της ισότητας των δύο φύλων, αφετέρου να αναδειχθεί η πολιτική, οικονομική, κοινωνική και πολιτιστική διάσταση του εγχειρήματος και η άμεση σύνδεσή του με τις ευρύτερες εθνικές προσπάθειες ανάπτυξης και κοινωνικής συνοχής

Η Κυπριακή Δημοκρατία, υιοθετώντας την αρχή του gender mainstreaming, επιδιώκει δια του παρόντος σχεδίου και μέσω αλληλοσυμπληρούμενων ενεργειών και θετικών δράσεων την προώθηση της ισότητας των φύλων στην οικονομική, κοινωνική και πολιτική ζωή. Πρόκειται, συνεπώς, για στρατηγική οριζόντιου χαρακτήρα, όπως επιτάσσει, άλλωστε, η αρχή του mainstreaming. Βασικά μέσα παρέμβασης αποτελούν:

- Τα Κοινοτικά Πλαίσια Στήριξης.
- Οι κοινοτικές πρωτοβουλίες που άρχισαν να υλοποιούνται και στην Κύπρο (EQUAL).
- Η ευρωπαϊκή εμπειρία (Κοινοτικές Στρατηγικές Πλαίσιο).
- Οι εθνικές δράσεις.

Το Σχέδιο επικεντρώνεται:

1. Στην προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών στην οικονομική ζωή και ιδιαίτερα στο χώρο της αγοράς εργασίας.
2. Στην προώθηση της ισότητας στην Εκπαίδευση, την Κατάρτιση, την Επιστήμη και την Έρευνα.
3. Στην προώθηση της ίσης συμμετοχής και εκπροσώπησης στον πολιτικό, κοινωνικό και οικονομικό τομέα.
4. Στην καταπολέμηση όλων των μορφών άμεσης και έμμεσης βίας κατά των γυναικών και ιδιαίτερα της εμπορίας και της παντός είδους εκμετάλλευσής τους (με έμφαση στη διεθνική σωματεμπορία).

- 
5. Στην προώθηση της ίσης πρόσβασης και ίσης εφαρμογής των κοινωνικών δικαιωμάτων για άνδρες και γυναίκες.
 6. Στην αλλαγή της συλλογικής κοινωνικής συνείδησης όσον αφορά σε στερεότυπα και προκαταλήψεις που συνδέονται με τους κοινωνικούς ρόλους των φύλων.

Ακόμα, επιδιώκει:

- Δράσεις ολιστικού χαρακτήρα, με στόχο την παρέμβαση σε κάθε πεδίο που είναι δυνατό να επηρεάσει θετικά την άρση των κοινωνικών διακρίσεων που βασίζονται στο φύλο.
- Συμπληρωματικότητα και συμβατότητα με άλλες αντίστοιχες ενέργειες, όπως το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση.
- Ενθάρρυνση και ενίσχυση της εμπλοκής των Γυναικείων Οργανώσεων και των λοιπών Φορέων Ισότητας, των ΜΚΟ ευρύτερα, των Κοινωνικών Εταίρων, κ.λπ. στην κατεύθυνση της επιτυχούς και αποτελεσματικής υλοποίησής του.

Ολοκληρώνοντας, επισημαίνεται ότι στο κέντρο του ενδιαφέροντος και των τριών χωρών σε ό,τι αφορά τις θετικές δράσεις και το gender mainstreaming βρίσκεται ο σχεδιασμός και η υλοποίηση δράσεων και μέτρων κάθε επιπέδου που αφορούν:

1. Στην προώθηση των γυναικών στα κέντρα των οικονομικών και επιχειρηματικών αποφάσεων, καθώς και την ανάληψη θέσεων ευθύνης από αυτές, γεγονός που, μεταξύ των άλλων, συντελεί και στη συμμετοχή τους στο σχεδιασμό και την υλοποίηση πολιτικών που επιτρέπουν τη συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής.
2. Στην ενθάρρυνση του Δημόσιου Τομέα για την ευρεία υιοθέτηση Σχεδίων και Προγραμμάτων προώθησης της έμφυλης ισότητας στην απασχόληση, τα οποία συμπεριλαμβάνουν και θετικές δράσεις για τη συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής.
3. Στην ενθάρρυνση και υποστήριξη επιχειρήσεων, ιδιαίτερα εκείνων που συνεργάζονται με το Δημόσιο, να αναπτύξουν δράσεις και πλάνα που θα λαμβάνουν υπόψη τους τη διάσταση του φύλου και την αναγκαιότητα συμφιλίωσης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής.

II. Γυναίκες και Αγορά Εργασίας



1. Η Ευρωπαϊκή αγορά εργασίας υπό την οπτική του φύλου

Η Ευρωπαϊκή Ένωση διέγινε έγκαιρα ότι οι υφιστάμενες διακρίσεις διαρθρωτικού χαρακτήρα που συνδέονται με το φύλο, καθώς και η διπλή (και συχνά πολλαπλή) διάκριση που βιώνουν πολλές κατηγορίες γυναικών (μετανάστριες, αρχηγοί μονογονεϊκών οικογενειών, μακροχρόνια άνεργες, κ.ά.) και η συνεχιζόμενη ασυμμετρία μεταξύ ανδρών και γυναικών επιβάλλουν τη συνέχιση και την επίταση της κοινοτικής δράσης στον τομέα της ισότητας των ευκαιριών, καθώς και την υιοθέτηση νέων μεθόδων και νέων προσεγγίσεων στο συγκεκριμένο θέμα. Η φιλοσοφία αυτή εκφράζεται και στην Πλατφόρμα Δράσης της Τετάρτης Διεθνούς Διάσκεψης για τις Γυναίκες του Πεκίνου (15/09/1995), σύμφωνα με την οποία αναδεικνύεται σε θεμελιώδη στόχο του ΟΗΕ η εξάλειψη των διακρίσεων σε βάρος των γυναικών και η άρση των εμποδίων για την επίτευξη της ισότητας.

Ήδη από το 2000 (23 & 24 Μαρτίου), η Σύνοδος της Λισαβόνας επεσήμανε με ιδιαίτερη έμφαση τη σημασία της επέκτασης της ισότητας των ευκαιριών στις πολιτικές που αφορούν στην απασχόληση, συμπεριλαμβανομένης της μείωσης του επαγγελματικού διαχωρισμού μεταξύ ανδρών και γυναικών και τη συμβολή στη συμφιλίωση της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής. Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο προχώρησε ακόμα πιο πέρα, συνδέοντας την απρόσκοπτη και χωρίς έμφυλες διακρίσεις ένταξη των γυναικών στην αγορά εργασίας και την ισότητα των ευκαιριών μεταξύ των δύο φύλων. Η κίνηση αυτή είχε ευρύτερους ποσοτικούς στόχους μέγιστης σημασίας, όπως αυτός της αύξησης του ποσοστού των απασχολούμενων γυναικών στο 60% έως το 2010, με κύριο στόχο τη δυνατότητα πλήρους πρόσβασης των γυναικών στην οικονομία που βασίζεται στη γνώση, καθώς και την ενίσχυση της συμμετοχής τους σε αυτή, δεδομένου ότι οι τεχνολογίες της πληροφορίας και της επικοινωνίας (ΤΠΕ) επηρεάζουν όλο και περισσότερο την απασχόληση στο σύνολό της.

Σε αυτό το σημείο, χρειάζεται να σημειωθεί ο ρόλος των Διαρθρωτικών Ταμείων, των οικονομικών, δηλαδή, οργάνων της Κοινότητας για την ενίσχυση της συνοχής, τη βελτίωση των προοπτικών της απασχόλησης και την προώθηση της βιώσιμης ανάπτυξης στην επίτευξη της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών. Σήμερα, οι κανονισμοί λειτουργίας τους λαμβάνουν πολύ σοβαρά υπόψη τα θέματα της ισότητας μεταξύ των φύλων κατά τη διαδικασία προγραμματισμού, υλοποίησης, παρακολούθησης και αξιολόγησης.

Ωστόσο, και παρά τους σχεδιασμούς, τα μέτρα που έχουν ληφθεί και γενικά τις προσπάθειες που καταβάλλονται σε όλα τα επίπεδα, περισσότεροι από 50 εκατομμύρια πολίτες της Ε.Ε. χαρακτηρίζονται ως φτωχοί, με τις γυναίκες να αποτελούν τη μεγάλη πλειοψηφία. Έτσι, παραμένει το θέμα της μελέτης των συνθηκών ζωής των γυναικών αυτών και της δυνατότητας πρόσβασής τους στα συστήματα κοινωνικής ασφάλειας.

Ταυτόχρονα, οι γυναίκες στην Κοινότητα εξακολουθούν να αποτελούν την πλειοψηφία των απασχολούμενων με ευέλικτες μορφές εργασίας, των ανέργων και των μακροχρόνια ανέργων. Εξακολουθούν, ακόμα, να πληρώνονται λιγότερο για εργασία ίσης ποιότητας, διάρκειας και προσόντων, να αντιμετωπίζουν το φαινόμενο της «γυάλινης οροφής» στην επαγγελματική τους εξέλιξη και να υπο-αντιπροσωπεύονται στα κέντρα λήψης οικονομικών, πολιτικών και κοινωνικών αποφάσεων. Είναι ορατή η διαίρεση των επαγγελματιών σε ανδρικά και γυναικεία, η επαγγελματική στασιμότητα των γυναικών και η μειωμένη παρουσία τους σε διευθυντικές θέσεις εργασίας, η αυξημένη συμμετοχή τους σε άτυπες μορφές απασχόλησης, κ.λπ.

Είναι, επίσης, γνωστό ότι οι γυναίκες αποτελούν το μεγαλύτερο ποσοστό ανέργων και μακροχρόνια ανέργων στην πλειοψηφία των ευρωπαϊκών χωρών. Επιπρόσθετα, οι άνδρες και οι γυναίκες μισθωτοί δεν κατανέμονται ομοιόμορφα μεταξύ των επαγγελμάτων, των κλάδων και των μορφών απασχόλησης. Οι άντρες καταλαμβάνουν συνήθως τις θέσεις κύρους με τις υψηλότερες αποδοχές σε σχέση με τις γυναίκες (άνιση πρόσβαση), οι οποίες υφίστανται τις συνέπειες τυχόν οικονομικών κρίσεων. Σε γενικές γραμμές, η έμφυλη διάσταση της ευρωπαϊκής αγοράς εργασίας συγκεκριμενοποιείται:

1. Σχεδόν σε όλα τα κράτη-μέλη το ποσοστό ανεργίας των γυναικών παραμένει συστηματικά υψηλότερο σε σχέση με αυτό των ανδρών, ενώ η μακροχρόνια ανεργία πλήττει περισσότερο τις γυναίκες.
2. Η διαφορά στο ποσοστό απασχόλησης μεταξύ ανδρών και γυναικών ανέρχεται περίπου κατά μέσο όρο σε 20%.
3. Το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών μειώνεται όταν αυτές έχουν παιδιά, ενώ το αντίθετο ισχύει για τους άνδρες.

Ο διαχωρισμός ανδρών και γυναικών στην αγορά εργασίας παραμένει ένα κύριο πρόβλημα για την Ε.Ε. Ακόμα και οι χώρες εκείνες, στις οποίες οι γυναίκες έχουν επιτύχει υψηλά ποσοστά απασχόλησης, διαθέτουν διαχωρισμένες επαγγελματικές δομές. Η αμοιβή των γυναικών είναι μικρότερη από αυτή των ανδρών για την ίδια ή για ίσης αξίας εργασία, γεγονός με ευρεία διάσταση στην Κύπρο, όπου το ποσοστό της διαφοράς ανέρχεται στο 25%. Η διαφορά στις αμοιβές είναι μεγαλύτερη στον ιδιωτικό από ό,τι στο δημόσιο τομέα, ενώ διαρθρωτικοί παράγοντες, όπως η ηλικία, το επάγγελμα και ο τομέας των δραστηριοτήτων, δε φαίνεται να συμβάλουν στη μείωση της μισθολογικής ανισότητας.

Τέλος, ο περιορισμός των παραδοσιακά «γυναικείων» επαγγελματιών από την εισαγωγή των νέων τεχνολογιών καθιστά άμεσα αναγκαία την επαγγελματική κατάρτιση/επανεπίδευση των γυναικών, ώστε να είναι σε θέση να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις των νέων θέσεων εργασίας.

Ο κατά φύλο επαγγελματικός διαχωρισμός της απασχόλησης απορρέει από τις διαδικασίες κοινωνικοποίησης των φύλων, τους περιορισμούς που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες ως προς την αμειβόμενη εργασία (κατά φύλο διαίρεση της οικιακής εργασίας, ή κοινωνικό κράτος που στηρίζεται στο οικογενειακό πρότυπο του άνδρα-κουβαλητή και της εξαρτημένης συζύγου) και από τις διακρίσεις φύλου στην Αγορά Εργασίας.

Έτσι, στο σχεδιασμό και την υλοποίηση των Στρατηγικών-Πλαίσιο (1 & 2) αναδεικνύονται ερευνητικές/μελετητικές, αλλά και πρακτικές δραστηριότητες τόσο στο επίπεδο της Ε.Ε. όσο και στο επίπεδο των κρατών-μελών, που αφορούσαν/-ούν:

1. στην ανάλυση της κατάστασης των γυναικών στην αγορά εργασίας,
2. στην εφαρμογή της νομοθεσίας περί ισότητας,
3. στην επίδραση και τον αντίκτυπο της κοινωνικής προστασίας και της φορολογίας στους άνδρες και τις γυναίκες,
4. στην ατομική πρόσβαση στην ιατρική και υγειονομική περίθαλψη,
5. στα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης και συνταξιοδότησης,
6. στην ενδογενή αδυναμία της οργάνωσης της εργασίας, κ.λπ.

Ειδικότερα, τόσο η Ε.Ε. όσο και οι εθνικές κυβερνήσεις, μεταξύ των οποίων και αυτές της Ισπανίας, της Ελλάδας και της Κύπρου, δραστηριοποιούνται με κατεύθυνση:

- Τον περιορισμό της κατά φύλο διαίρεσης της αγοράς εργασίας, με την ενεργοποίηση της εκπαίδευσης και της κατάρτισης (δίνοντας έμφαση στις νέες τεχνολογίες), την ενίσχυση θετικών δράσεων εντός των επιχειρήσεων με θέσπιση κινήτρων και ανάδειξη του κοινωνικού τους ρόλου, την ενθάρρυνση της απασχόλησης των γυναικών σε παραδοσιακά «ανδρικά» επαγγέλματα και των ανδρών σε επαγγέλματα φροντίδας, την ουσιαστική και σε όλα τα επίπεδα και τομείς προώθηση της ισότητας των ευκαιριών, την ενίσχυση της διάστασης του φύλου στη σχέση σχολείου και αγοράς εργασίας, κ.λπ.
- Τη συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, βασική προτεραιότητα της Ε.Ε. ήδη από το 2002, καθώς αποτελεί κρίσιμο παράγοντα της ευρωπαϊκής πολιτικής για την απασχόληση και τη διαδικασία κοινωνικής ενσωμάτωσης.

Οι έμφυλες ανισότητες και ασυμμετρίες αντανακλώνονται και στο πεδίο της επαγγελματικής εκπαίδευσης. Παρά την εξαιρετική σημασία της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης για τις σύγχρονες συνθήκες εργασίας στην Ε.Ε., αλλά και την αυξημένη συμμετοχή των γυναικών σε αυτή, παρατηρούνται έμμεσες διακρίσεις όσον αφορά στον προσανατολισμό των γυναικών σε παραδοσιακούς τομείς κατάρτισης και συνεπώς σε συγκεκριμένες θέσεις εργασίας ή/και σε συγκεκριμένους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας. Το γεγονός αναπαράγεται στις περιπτώσεις που κατά το σχεδιασμό και την υλοποίηση της παρεχόμενης κατάρτισης⁴ δε λαμβάνεται υπόψη η διάσταση του φύλου, ή υπάρχει αδυναμία να γίνουν αντιληπτές μορφές έμμεσων διακρίσεων. Σε αυτή την περίπτωση, πρόκειται για εκπαίδευση που ωθεί τις καταρτιζόμενες στην επιλογή παραδοσιακά «γυναικείων» ειδικοτήτων, οι οποίες συχνά δεν ανταποκρίνονται σε μια αποτελεσματική διάγνωση των τάσεων και της ζήτησης νέων ειδικοτήτων με βάση τις ανάγκες της αγοράς εργασίας, με συνέπεια να παρατηρούνται ενέργειες που δεν εξασφαλίζουν την ισότιμη μεταχείριση και τις ίσες ευκαιρίες στον εργασιακό χώρο. Τα παραπάνω -πέρα από την απώλεια δεξιοτήτων, ταλέντων, δυνατοτήτων που συνεπάγεται για τους οικονομικούς φορείς η υποτίμηση της γυναικείας εργασίας- παραπέμπουν στο μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων και την υπο-αξιολόγηση της γυναικείας εργασίας. Παραπέμπουν, επίσης, στην απουσία των γυναικών από τη μισθολογική ιεραρχία, αλλά και από τις υψηλές θέσεις της εργασιακής/επιχειρηματικής πυραμίδας.

4. Η παρεχόμενη κατάρτιση χρηματοδοτείται και στηρίζεται μέσω των παρεμβάσεων του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου (ΕΚΤ).

2. Στοιχεία των αγορών εργασίας της Ισπανίας, της Ελλάδας και της Κύπρου

α. Ισπανία

Το ποσοστό απασχόλησης στην Ισπανία είναι ένα από τα χαμηλότερα στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Εντούτοις, τα τελευταία χρόνια υπήρξε μια σημαντική αύξηση, ειδικά στην ηλικιακή ομάδα των 25 έως 49 χρονών, η οποία οδήγησε σε ελάττωση της διαφοράς που υπάρχει μεταξύ γυναικών και ανδρών. Το 1998 το ποσοστό της γυναικείας απασχόλησης στην ηλικιακή ομάδα των 25-34 ήταν 49,3%, ενώ το έτος 2004 έφτασε στο 67,3%. Αυτός ο ρυθμός ανάπτυξης μπορεί, επίσης, να εκτιμηθεί στην ηλικιακή ομάδα των 35-44 ετών. Ταυτόχρονα, το ποσοστό απασχόλησης των ανδρών έχει διατηρήσει τις ίδιες τιμές σχεδόν σε κάθε ηλικιακή ομάδα, ενώ αγγίζει το 90% στην ηλικιακή ομάδα μεταξύ 35 και 44 ετών. Σύμφωνα με το υπόμνημα της C.E.S για την Ισπανία, μεταξύ των ετών 2002 και 2004 το ποσοστό της γυναικείας απασχόλησης αυξήθηκε ιδιαίτερα στις ηλικίες 25-29 ετών (μια αύξηση περίπου 5 ποσοστιαίων μονάδων), στις ηλικίες 40-49 ετών (σχεδόν 4 μονάδες) και στις ηλικίες 50-54 ετών (σχεδόν 6 μονάδες). Αυτή η συνεχής αύξηση στο ποσοστό της γυναικείας απασχόλησης στις ηλικίες 25 έως 54 ετών οφείλεται στη συνεισφορά των μεταναστριών.

Το ποσοστό ανεργίας των γυναικών στην Ισπανία ήταν πάντοτε υψηλότερο από αυτό των ανδρών. Στις αρχές της δεκαετίας του '80, αυτή η διαφορά ήταν 5 ποσοστιαίες μονάδες και το 1991 έφτασε τις 12,4 μονάδες (ποσοστό ανδρών 11,74% και γυναικών 24,71%). Με άλλα λόγια, η γυναικεία ανεργία είναι διπλάσια αυτής των ανδρών. Στη δεκαετία του '80, η Ισπανία διέθετε το υψηλότερο ποσοστό ανεργίας στην Ευρώπη (11,3% έναντι του 7,7% της Ε.Ε. των 25). Περισσότερο πλήττονταν από την ανεργία οι ομάδες των νέων και των ατόμων άνω των 40 ετών. Μεταξύ των ετών 1987 και 1993 υπήρχε ελάχιστη απόσταση μεταξύ ποσοστού γυναικείας και ανδρικής ανεργίας στην ηλικιακή ομάδα των 16-24 ετών, αλλά μετά το 2002 η απόσταση αυτή αυξάνεται. Η γυναικεία ανεργία είναι, επίσης, χαρακτηριστική για τη μακρά χρονική της διάρκεια, καθώς ο αριθμός των γυναικών που είναι για λιγότερο από ένα μήνα άνεργες είναι χαμηλότερος από τον αντίστοιχο αριθμό των ανδρών, αλλά μετά από αυτή τη χρονική περίοδο ο αριθμός των ανέργων γυναικών αυξάνει. Το 2003 η μακροχρόνια γυναικεία ανεργία αποτελούσε το 63% της συνολικής εθνικής ανεργίας.

Β. Ελλάδα

Στην Ελλάδα η γυναικεία απασχόληση, σύμφωνα με τις τελευταίες έρευνες στην αγορά εργασίας, αγγίζει το 36% των γυναικών έναντι του 61% των ανδρών επί του συνολικού πληθυσμού. Σχετικά με τα ποσοστά ανεργίας επί του οικονομικά ενεργού πληθυσμού, αυτά διαμορφώνονται ως εξής: 15,1% για τις γυναίκες και 5,8% για τους άντρες, ενώ επί του συνολικού πληθυσμού αυτά διαμορφώνονται σε 6,4% για τις γυναίκες και 3,8% για τους άντρες. Γίνεται, δηλαδή, προφανές αφενός μεν ότι το ποσοστό απασχόλησης των ανδρών είναι διπλάσιο από αυτό των γυναικών και αφετέρου ότι το ποσοστό ανεργίας των γυναικών είναι διπλάσιο από το αντίστοιχο ποσοστό των ανδρών.

Σημειώνουμε, επίσης, ότι το ποσοστό των γυναικών που δηλώνουν μη οικονομικά ενεργές ανέρχεται στο 57,6%, ποσοστό ιδιαίτερα απογοητευτικό. Παράλληλα από τα στατιστικά στοιχεία του δεύτερου τριμήνου του 2005 προκύπτει ότι η πλέον παραγωγική ηλικία για γυναίκες και άντρες είναι μεταξύ των 30 και 64 ετών, καθώς τα αντίστοιχα ποσοστά απασχόλησης επί του συνόλου των απασχολούμενων είναι 77,47% και 78%. Αναφορικά με τις γυναίκες φαίνεται ότι το μεγαλύτερο ποσοστό αυτών αντιμετωπίζει πρόβλημα ανεργίας στο διάστημα 30-44 χρονών, ενώ είναι υψηλό και το ποσοστό ανεργίας στις ηλικίες 20-29 ετών. Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι το 39% των γυναικών άνω των 44 ετών δηλώνουν μη οικονομικά ενεργές, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό των ανδρών ανέρχεται σε 24%. Ειδικότερα, αξίζει να αναφερθεί ότι στην αγορά εργασίας βρίσκεται το 64% των διαζευγμένων γυναικών, ενώ τα ποσοστά των ανέργων και μη οικονομικά ενεργών είναι 10% και 26% αντίστοιχα. Επί των πρώτων εργάζεται το 45% ηλικίας 30-44 ετών, το 50% ηλικίας 45-64 ετών, ενώ μόνο το 0,32% ηλικίας 65 ετών και άνω τελεί υπό απασχόληση. Σχετικά με τις έγγαμες γυναίκες, στην αγορά εργασίας βρίσκεται το 38,5%. Το 3,15% δηλώνουν άνεργες, ενώ πολύ υψηλό είναι το οικονομικά ανενεργό γυναικείο δυναμικό (58,35%). Αντίστοιχα είναι τα ποσοστά άγαμων γυναικών, με εξαίρεση το υψηλό ποσοστό ανεργίας που σε αυτή την κατηγορία γυναικών αγγίζει το 12,6%, σε αντίθεση με εκείνο των άγαμων ανδρών που αγγίζει το 6,6%.

γ. Κύπρος

Στην Κύπρο οι γυναίκες αποτελούν το 44% του εργατικού δυναμικού της χώρας. Παρά το γεγονός του υψηλού σε σχέση με άλλες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ποσοστού γυναικείας απασχόλησης (60,2% και 59% του γυναικείου πληθυσμού, ηλικίας 15-64 ετών κατά τα έτη 2004 και 2002 αντίστοιχα), αλλά και του ανεπτυγμένου σχετικού θεσμικού πλαισίου, παρατηρούνται στην αγορά εργασίας φαινόμενα ανισοτήτων και διακρίσεων που συνδέονται με τα φύλα. Επίσης, οι γυναίκες εξακολουθούν να υπο-αντιπροσωπεύονται στην οικονομική ζωή και τα κέντρα λήψης οικονομικών αποφάσεων. Για παράδειγμα, παρά την ύπαρξη δύο πολύ σημαντικών νόμων, όπως είναι ο Νόμος «περί της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην απασχόληση και την επαγγελματική εκπαίδευση» (Ν. 205(1)2002) και ο Νόμος «περί της ίσης αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για την ίδια εργασία ή εργασία ίσης αξίας» (Ν. 177(1)2002), το μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών εξακολουθεί να υφίσταται. Παράλληλα, οι μισθολογικές διακρίσεις λόγω φύλου είναι εμφανείς τόσο στις εργοδοτικές πρακτικές όσο και στις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Οι τελευταίες έχουν ιστορικά επηρεαστεί από τις κυρίαρχες κοινωνικές αντιλήψεις ως προς το φύλο (υπο-αξιολόγηση γυναικείας εμπειρίας), αλλά και από την περιορισμένη διαπραγματευτική δυνατότητα των εργαζομένων γυναικών στα διάφορα επαγγέλματα και κλάδους.

Επιπλέον, αν και το ποσοστό ανεργίας των γυναικών υποχώρησε από το 7,8% που ήταν το 2000 στο 4,3% το 2004, εξακολουθεί, εντούτοις, να είναι υψηλότερο από αυτό των ανδρών που φθάνει στο 3,8%. Πάντως, στην Κύπρο η σημασία της γυναικείας απασχόλησης αναδεικνύεται ιδιαίτερα στον τομέα των υπηρεσιών, στον οποίο απασχολείται το 84,7% του γυναικείου εργατικού δυναμικού. Στην περίοδο 2000-2003 σημειώθηκε σημαντική βελτίωση της κατάστασης των γυναικών συγκριτικά με τους άνδρες όσον αφορά στην ανεργία. Επίσης, το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών ηλικίας 15-64 ετών στην απασχόληση σημείωσε πολύ ικανοποιητική αύξηση το 2004, φτάνοντας στο 60,2% από 59% το 2002, με αποτέλεσμα να ξεπεράσει τους στόχους που έχει θέσει η Ε.Ε. που είναι 57% για το 2005 και 60% για το 2010.

Γενικά, το χάσμα μεταξύ των δύο φύλων στο ποσοστό απασχόλησης μειώθηκε από 19,8% σε 18,6%, ενώ το χάσμα στην ανεργία μειώθηκε από 1,6% σε 0,8% μεταξύ 2002 και 2003. Παράλληλα, μειώθηκε το ποσοστό των οικονομικά μη ενεργών γυναικών που δεν αναζητούν μεν εργασία, αλλά θα επιθυμούσαν να είχαν (από 3,5% το 2002 σε 3% το 2003). Στο πεδίο των αμοιβών το χάσμα ανάμεσα στα φύλα κινείται πτωτικά. Συγκεκριμένα, σύμφωνα με στοιχεία της Στατιστικής Υπηρεσίας, το 2001 η διαφορά της μέσης αμοιβής ανάμεσα στα δύο φύλα ήταν 26%, ενώ το 2002 μειώθηκε στο 25%.

Ωστόσο, παρά τα ενθαρρυντικά προαναφερθέντα στοιχεία, παραμένει προβληματική η πρόσβαση στην αγορά εργασίας μιας συγκεκριμένης ομάδας γυναικών. Πρόκειται για τις γυναίκες ηλικίας 45-60 ετών. Η πρόσβαση στην απασχόληση για γυναίκες μεγαλύτερης ηλικίας είναι δυσχερής, λόγω απαξίωσης ή παρωχημένων γνώσεων, μικρότερης επαφής με την αγορά εργασίας και άλλων εμποδίων και διακρίσεων.

3. Καλές Πρακτικές

Στη γενικευμένη, τόσο σε τοπικό, περιφερειακό και εθνικό όσο και ευρωπαϊκό επίπεδο, προσπάθεια εξάλειψης των διακρίσεων που συνδέονται με τα φύλα, ως ιδιαίτερα σημαντικός κρίνεται ο ρόλος των Εργατικών Ενώσεων και των Συνδικάτων, καθώς και η ένταξη της διάστασης του φύλου στις διαδικασίες των Συλλογικών Διαπραγματεύσεων. Τόσο η αναγκαιότητα της τελευταίας όσο και η αναγκαιότητα πραγματικής της επίτευξης στο χώρο της αγοράς εργασίας και των επιχειρήσεων ειδικότερα οδήγησε στη διαμόρφωση σχετικών Οδηγών, Μεθοδολογιών και Εργαλείων, στην υπογραφή σημαντικών Συμφωνιών και Πρωτοκόλλων (λ.χ. η ιστορική για τα ελληνικά δεδομένα Εθνική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας του 1993), αλλά και στην ανάπτυξη αξιολογών καλών πρακτικών. Παρόλα αυτά, στις σημαντικές αυτές διεργασίες εξακολουθεί να είναι ορατό το πρόβλημα της υπο-αντιπροσώπευσης των γυναικών, ενώ δεν υπάρχουν καν στοιχεία με το ποσοστό συμμετοχής τους -όσο μικρό και αν είναι αυτό- στις τρεις χώρες που συμμετέχουν στο συγκεκριμένο πρόγραμμα. Το γεγονός οφείλεται, μεταξύ των άλλων, στην έλλειψη ενδιαφέροντος εκ μέρους των συνδικάτων για την κατά φύλο ανάλυση των δεδομένων που τα αφορούν. Χαρακτηριστικά αναφέρονται καλές πρακτικές, όπως είναι οι ακόλουθες:


α. Ισπανία

Τα Συνδικάτα αποτελούν τους σημαντικότερους παράγοντες (μαζί με τις φεμινιστικές οργανώσεις και τους αριστερούς πολιτικούς φορείς) εφαρμογής της ισότητας των φύλων μέσω θετικών δράσεων στην αγορά εργασίας. Κατά κανόνα, τα καταστατικά τους προβλέπουν άρνηση οποιασδήποτε πρότασης, κανονισμού, πρωτοκόλλου, κ.λπ. που προέρχεται από την εργοδοσία και περιλαμβάνει σεξιστικές διακρίσεις ή διακρίσεις που συνδέονται με το φύλο και αφορούν σε θέματα, όπως η ισότητα των αμοιβών, ο χρόνος εργασίας, η δυσκολία προαγωγών λόγω φύλου ή οικογενειακής κατάστασης, κ.λπ. Παράλληλα με τις Συμβάσεις που υπογράφουν τα Συνδικάτα, με την εργοδοσία, αλλά και την παραγωγή του απαραίτητου επιστημονικού υλικού και του υλικού ευαισθητοποίησης, έχουν εκπαιδεύσει το κατάλληλο ανθρώπινο δυναμικό, καθιστώντας το ικανό να διακρίνει τις υφιστάμενες ανισότητες και να συνδράμει τους/τις εργαζόμενους/-ες στο να ευαισθητοποιούνται σχετικά και να αντιμάχονται τις όποιες διακρίσεις υφίστανται. Ενδεικτικά, αναφέρονται τα εξής:

- Ήδη από το 2000 έχει διαμορφωθεί ο Οδηγός των Συνδικάτων για την Ένταξη των Θετικών Δράσεων στις Συλλογικές Διαπραγματεύσεις, ο οποίος καταρτίζει τους/τις διαπραγματευτές/-τριες, ώστε να γίνονται ικανοί/-ές αφενός να αναλύουν τις συμφωνίες υπό την οπτική του φύλου και με την προοπτική της εξάλειψης των έμφυλων διακρίσεων, αφετέρου να συντάσσουν κατάλογο θετικών μέτρων και ενεργειών κατάλληλων να συμπεριληφθούν σε διαφορετικά είδη Συμβάσεων και Συμφωνιών.
- Το 2002 τα Συνδικάτα επιτυγχάνουν την εφαρμογή του Προγράμματος «Μηδενικό Κόστος» (ZERO COST), που αφορά στην καθιέρωση ενός επιδόματος κοινωνικής ασφάλισης στο πλαίσιο των προβλεπόμενων διαδικασιών αντικαταστάσεων συμβολαίων λόγω άδειας μητρότητας.
- Σε συνεννόηση με τα Συνδικάτα, το Ν/Σ του 2006 για την ισότητα των φύλων επιτρέπει στις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας να επιβάλλουν στις επιχειρήσεις την υιοθέτηση της αρχής, σύμφωνα με την οποία κατά τις ενέργειες πρόσληψης προσωπικού στις περιπτώσεις ίσων προσόντων και εμπειρίας να προτιμώνται άτομα που ανήκουν στο φύλο που υπο-αντιπροσωπείται. Επίσης, υποχρεώνει τις επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από 250 άτομα να υιοθετούν Σχέδια Ισότητας, να παρέχουν άδεια πατρότητας 8 ημερών και επιβάλλει την αντιπροσώπευση των γυναικών στα όργανα διοίκησης σε ποσοστό 40%.
- Τα Συνδικάτα έχουν πετύχει σε αρκετές Συλλογικές Συμβάσεις την ύπαρξη ρήτρας που ευνοεί την εναρμόνιση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής: για παράδειγμα, έχει προβλεφθεί ρήτρα που ρυθμίζει το δικαίωμα των εργαζομένων να λαμβάνουν μέρος της άδειας των διακοπών ταυτόχρονα με το/τη σύντροφό τους, ή κάποια άλλη που επιτρέπει τη μετατροπή ενός μέρους της άδειας μητρότητας στις λεγόμενες «μέρες φροντίδας».

β. Ελλάδα

Αναφορικά με το ρόλο που διαδραματίζουν τα Εργατικά Συνδικάτα στη διεκδίκηση της ισότητας των φύλων και της ισότητας των ευκαιριών στην Ελλάδα, ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει ο τρόπος ένταξης της έμφυλης διάστασης όχι μόνο στο πεδίο των συλλογικών διαπραγματεύσεων, αλλά και στον τρόπο αυτο-οργάνωσης της Ομοσπονδίας Τραπεζοϋπαλλήλων (ΟΤΟΕ) ήδη από τις αρχές της δεκαετίας του '90.



Ακολούθησε η ΣΣΕ 1994-1995, η οποία σύστησε τις **Ισομερείς Επιχειρησιακές Επιτροπές Ίσων Ευκαιριών (Ι.Ε.Ε.Ι.Ε.)** ανά Τράπεζα με καθήκοντα αρχικά μελετητικά, ενώ με τις ΣΣΕ του 1996 και 1997-1998 οριστικοποιήθηκαν οι αρμοδιότητες των τελευταίων. Το έργο των επιτροπών αυτών συνδέεται με την Επιτροπή Κοινωνικού Διαλόγου και αξιοποιεί το έργο του Παρατηρητήριου Απασχόλησης. Βασικές της αρμοδιότητες αποτελούν:

- Η διατύπωση αρχών για θέματα ίσων ευκαιριών, οι οποίες θα τίθενται υπόψη των διοικήσεων των τραπεζών και της συνδικαλιστικής οργάνωσης.
- Η μελέτη για λήψη μέτρων σχετικά με την άρση δυσμενών διακρίσεων σε βάρος των γυναικών τραπεζοϋπαλλήλων σε σχέση με τις αποδοχές τους ή/και τη μισθολογική πολιτική.
- Η μελέτη μέτρων σχετικά με την ενδο-επιχειρησιακή κατάρτιση, ιδίως για γυναίκες που απέχουν από την εργασία τους λόγω γονικής άδειας, ή άδειας τοκετού.

Σε αυτές τις Επιτροπές μετέχουν δύο μέλη που ορίζονται από τη Διοίκηση κάθε Τράπεζας και δύο μέλη που ορίζονται από την αντιπροσωπευτικότερη Συνδικαλιστική Οργάνωση της ίδιας Τράπεζας. Παράλληλα, έργο των Ι.Ε.Ε.Ι.Ε. αποτελεί ευρύτερα η συλλογή και ανάλυση νομοθεσίας και επιχειρησιακών κανόνων για την ισότητα των φύλων, η μελέτη, καταγραφή και παρακολούθηση του τρόπου εξέλιξης των γυναικών στην τράπεζα, η συμβολή στη διασφάλιση ίσων ευκαιριών στην απασχόληση και στην υπηρεσιακή εξέλιξη και για τα δύο φύλα και τέλος, η υποβολή αιτιολογημένης γνώμης έπειτα από γραπτό αίτημα ή αναφορά προς τα αρμόδια υπηρεσιακά όργανα για θέματα που αφορούν στην παραβίαση της ισότητας των φύλων και την προσβολή της προσωπικότητας σε σχέση με το φύλο. Είναι άξιο λόγου ότι η ειδική έμφαση που δίνεται στα θέματα προστασίας της προσωπικότητας με αναφορά στο φύλο δημιουργεί τις προϋποθέσεις εντοπισμού και καταπολέμησης φαινομένων σεξουαλικής παρενόχλησης που πλήττουν τις γυναίκες και καλλιεργούν συνθήκες υποβιβασμού της αξιοπρέπειάς τους και της επαγγελματικής τους ταυτότητας.

Οι ανωτέρω καλές πρακτικές της Ισπανίας και της Ελλάδας είναι δυνατό να αξιοποιηθούν από το Συνδικαλιστικό Κίνημα της Κύπρου, το οποίο πρόσφατα έχει ξεκινήσει διαδικασίες διερεύνησης μορφών και τρόπων ένταξης της διάστασης του φύλου στις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Ωστόσο, αξίζει να επισημανθεί ως Κυπριακή καλή πρακτική η στενή συνεργασία συνδικαλιστικών φορέων με την **Κοινοβουλευτική Επιτροπή Ισότητας των Φύλων**, με στόχο την άρση των έμφυλων διακρίσεων στην αγορά εργασίας.

III. Οικογένεια, Κοινωνικοί Ρόλοι και Φύλο



Ο προσδιορισμός των ρόλων που αποδίδονται παραδοσιακά στις κοινωνικές κατηγορίες του φύλου είναι το σύμφυτο αποτέλεσμα ενός οικονομικού συστήματος, καθώς και των ψυχοκοινωνικών διαδικασιών που ενισχύονται διαλεκτικά.

Η στρωματοποίηση της κοινωνίας δυτικού τύπου σε τάξεις συνοδεύεται από μια κατά φύλα κοινωνική ασυμμετρία. Παντού η σχέση αρσενικού και θηλυκού είναι σχέση ιεραρχίας: ιεραρχία κατά νόμο ή κατά έθιμο, όπου υπεισέρχονται οι νόμοι και οι κανόνες. Το συγκεκριμένο ιεραρχημένο σύστημα -όπως και κάθε άλλο ιεραρχημένο σύστημα- περιβάλλεται με μύθους και ιδεολογήματα, προκειμένου να εξασφαλίσει τη νομιμοποίηση και την αποδοχή του, αποδίδοντας το γεγονός της έμφυλης ασυμμετρίας σε φυσικούς ή μεταφυσικούς παράγοντες. Ταυτόχρονα, αναπτύσσεται ένα πλέγμα νοοτροπιών, αντιλήψεων και αναπαραστάσεων, δηλαδή μια κοινωνική συνείδηση και μια κατά φύλα διαμορφωμένη κλίμακα αξιών, που συνεπάγεται διαφορετικές κατά φύλο συμπεριφορές και προσδοκίες και συνθέτει αυτό που τα τελευταία χρόνια συνηθίσαμε να αποκαλούμε στις κοινωνικές επιστήμες -χάρη στη φεμινιστική σκέψη και έρευνα- κοινωνικό ρόλο του φύλου.

Οι παραδοσιακές αναπαραστάσεις των φύλων είναι ενταγμένες βαθιά στον ψυχισμό των ατόμων που συνθέτουν την κοινωνία. Το γεγονός δεν αφορά μόνο στους άνδρες, αλλά και στην πλειοψηφία των γυναικών που τις έχουν «εσωτερικεύσει» από τη βρεφική τους ηλικία και αυτό είναι φαινόμενο διαταξικό.

1. Οικογένεια και φύλο

Μια πρώτη κοινωνική μεταφορά των μοντέλων του φύλου πραγματοποιείται μέσα στην οικογένεια, από τη σύλληψη του παιδιού μέχρι τη γέννηση και στη διάρκεια των φροντίδων του βρέφους, στον τρόπο ανατροφής και κατόπιν στον τρόπο της αγωγής του. Ο σχηματισμός των εικόνων του φύλου και των αξιών, με τις οποίες διαμορφώνεται το παιδί, πραγματοποιείται από πολύ νωρίς. Οι γονείς μεταφέρουν τις αντιλήψεις τους για τα φύλα μέσα από τις πράξεις τους, θέτοντας απαγορεύσεις, προσανατολίζοντας και πατρνώντας τη συμπεριφορά του παιδιού με ένα ολόκληρο παιχνίδι μιμήσεων, με εναλλαγές ενηλίκων-παιδιών, ενισχύοντάς την με ενθαρρύνσεις ή τιμωρίες. Η συμπεριφορά των γονιών είναι προϊόν του δικού τους τρόπου αγωγής εμπλουτισμένου και διορθωμένου από την παρούσα κοινωνική τους κατάσταση, από τις προσωπικές τους προτιμήσεις και το σύστημα αξιών που έχουν υιοθετήσει.

Στο πλαίσιο ακριβώς των συστημάτων των αναπαραστάσεων των δυτικών πυρηνικών οικογενειών, διαμορφώνονται κατά κανόνα οι έμφυλοι κοινωνικοί ρόλοι και κατανέμεται ο ενδοοικογενειακός χρόνος μεταξύ ανδρών και γυναικών, ανηλίκων και ενηλίκων ατόμων. Σε αυτές τις διαδικασίες ρύθμισης της ενδοοικογενειακής ζωής, οι γυναίκες αφενός επωμίζονται πολλαπλούς ρόλους και υποχρεώσεις σε σχέση με τους άντρες, αφετέρου (ως συνέπεια των ρόλων αυτών) εντάσσονται στην αγορά εργασίας σε δυσμενέστερες συνθήκες από τους τελευταίους. Συχνά, αναγκάζονται να εκχωρούν τον «ζωτικό επαγγελματικό τους χώρο» και τις συναφείς με αυτόν προσωπικές τους ανάγκες και προσδοκίες (ανέλιξη, υψηλές αμοιβές, κ.λπ.) υποτάσσοντας τις στις οικογενειακές υποχρεώσεις και τη φροντίδα εξαρτώμενων μελών της οικογένειας (παιδιά, ηλικιωμένους/-ες κ.λπ.).

Οι άντρες, ταυτόχρονα, βιώνουν τόσο διαπροσωπικές όσο και ενδο-ψυχικές συγκρούσεις στο πλαίσιο της οικογένειας λόγω της ορατής πλέον αντίφασης που υφίστανται μεταξύ του παλαιότερου «πατρικού ρόλου», με τον οποίο κατά κανόνα έχουν ανατραφεί, και στους νέους ρόλους και συμπεριφορές που οι σύγχρονες ανάγκες τους καλούν να υιοθετήσουν. Σήμερα, άλλωστε, γίνεται όλο και ευρύτερα αποδεκτό ότι η ανακατανομή των κοινωνικών ρόλων στο εσωτερικό της οικογένειας, η μετατροπή της βιολογικής μητρότητας σε κοινωνική με τη συμμετοχή και των δύο γονέων στην ανατροφή των παιδιών αποτελεί ιστορική και κοινωνική αναγκαιότητα. Αυτή η νέα δυναμική στις σχέσεις πατέρα-παιδιού, η ουσιαστική και διευρυμένη συμμετοχή των ανδρών στις ενδοοικογενειακές υποχρεώσεις και η ενασχόλησή τους ειδικότερα με τα παιδιά πρέπει να αποτελέσει τη σύγχρονη κοινωνική-οικογενειακή πραγματικότητα. Προς την κατεύθυνση αυτή, χρειάζεται κοινωνική αποδοχή και υποστήριξη ο «νέος» πατρικός ρόλος, ο οποίος υπερβαίνει τα στερεότυπα και τις προκαταλήψεις που συνδέονται με τα φύλα, καθώς συντελεί σημαντικά τόσο στην επικοινωνία και την επαφή μεταξύ των συζύγων όσο και στην καλύτερη ανατροφή των παιδιών.

Ωστόσο, πέρα από τις ενδοοικογενειακές σχέσεις και τους κοινωνικούς ρόλους, έτσι όπως αυτοί εκπληρώνονται στο πλαίσιο της οικογένειας, αποφασιστικής σημασίας είναι η συμβολή της Πολιτείας και των θεσμών της στην υπέρβαση των έμφυλων ανισοτήτων. Η οικογένεια υπάρχει μέσα σε ένα συγκεκριμένο κοινωνικο-οικονομικό και πολιτισμικό περιβάλλον, από το οποίο επηρεάζεται άμεσα (και φυσικά το επηρεάζει με τη σειρά της). Ο τρόπος, κατά συνέπεια, που η Πολιτεία συνδράμει και ενισχύει τις νέες οικογενειακές σχέσεις, εξασφαλίζοντας, ταυτόχρονα, την ήπια και ισότιμη ένταξη των γυναικών στην αγορά εργασίας, συνδέεται τόσο με το νομοθετικό πλαίσιο όσο και με την ύπαρξη των αναγκαίων υποστηρικτικών κοινωνικών δομών.

Βαρύνουσα θέση στη μέριμνα της Πολιτείας κατέχει η προστασία της μητρότητας, αλλά και η διεύρυνση και αναβάθμιση του πατρικού ρόλου. Σε ευρωπαϊκό επίπεδο, γίνεται προσπάθεια προώθησης των διαφόρων ειδών αδειών μητρότητας, πατρότητας και γονικής άδειας, με ταυτόχρονη αποτροπή δυσμενών συνεπειών που η θέσπισή τους μπορεί να συνεπάγεται για την πρόσβαση των γυναικών στην απασχόληση, τους όρους εργασίας τους και τη δυνατότητά τους να καταλαμβάνουν θέσεις ευθύνης. Ακόμα, οι άνδρες ενθαρρύνονται να συμμετέχουν στην ανατροφή των παιδιών ήδη από τη γέννησή τους ή την ένταξή τους στην οικογένεια.

Σύμφωνα με τη νομολογία του Δικαστηρίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, η προστασία της μητρότητας κατά το Κοινοτικό Δίκαιο αποβλέπει στην προστασία «αφενός της βιολογικής κατάστασης της γυναίκας κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης και μετά από αυτή και αφετέρου της ειδικής σχέσης της γυναίκας και του παιδιού της κατά την περίοδο που ακολουθεί την εγκυμοσύνη και την ισότητα», αλλά και στην «επίτευξη ουσιαστικής και όχι τυπικής ισότητας των φύλων». Το κεντρικό κοινοτικό κείμενο είναι η Οδηγία 92/85 για την εφαρμογή μέτρων που αποβλέπουν στη βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας κατά την εργασία των εγκύων, των λεχώνων και των γαλαχουσών εργαζομένων.

Στις χώρες-μέλη της Δ.Σ. «SEMELI» η φροντίδα της Πολιτείας ως καλή πρακτική αφορά στα ακόλουθα:

α. Ισπανία

Ήδη από το 1999, όπως προαναφέρθηκε, ο Νόμος 39/99, αλλά και η θέσπιση διαφόρων Νόμων (και Νομοσχεδίων, τα οποία βρίσκονται σε εξέλιξη) που εγγυώνται την ισότητα μεταξύ των ανδρών και των γυναικών εισάγουν αναγκαίες βελτιώσεις που αφορούν στη μητρότητα και την πατρότητα, καθώς επίσης και στη συμφιλίωση της επαγγελματικής, προσωπικής και οικογενειακής ζωής των εργαζομένων. Από τα Σχέδια αυτά, άλλα έχουν ήδη ολοκληρωθεί και άλλα βρίσκονται σε διαδικασία εξέλιξης.

Ενδεικτικά αναφέρονται:

1. Το Ολοκληρωμένο Σχέδιο Οικογενειακής Υποστήριξης (2001-2004):

- Περιλαμβάνει την ανάπτυξη μιας σειράς μέτρων, όπως η βελτίωση της ποιότητας της ζωής των οικογενειών, η αναδιάρθρωση του οικογενειακού εισοδήματος και η βελτίωση των παροχών της κοινωνικής ασφάλισης ανά παιδί. Οι στρατηγικοί στόχοι του Σχεδίου επιδιώκουν την ευκολότερη πρόσβαση στις ενδοοικογενειακές υποχρεώσεις, στην ανάληψη των οικογενειακών υποχρεώσεων, καθώς και στην ψήφιση νέου νόμου για την προστασία των πολύτεκνων οικογενειών.

2. Νομοσχέδιο για την προώθηση της Προσωπικής Αυτονομίας με έμφαση στα εξαρτώμενα άτομα.

- Από το Μάρτιο του 2006 διαμορφώνεται Νομοσχέδιο που αφορά στην αντιμετώπιση των προβλημάτων που προκύπτουν όταν στην οικογένεια υπάρχουν εξαρτώμενα άτομα. Το Ν/Σ εστιάζει στο να δοθεί μια συνολική απάντηση όσον αφορά στις ανάγκες των ατόμων που βρίσκονται σε κατάσταση εξάρτησης και των οικογενειών τους, ειδικότερα δε των γυναικών, οι οποίες μέχρι σήμερα στερούνται μιας πραγματικά αποτελεσματικής πολιτικής για τη φροντίδα των εξαρτημένων ατόμων, με αποτέλεσμα οι ίδιες να παραιτούνται από τομείς της ζωής (λ.χ. εργασία, τέχνη, ψυχαγωγία, κ.λπ.) και από τις προσωπικές τους φιλοδοξίες.

3. Νομοσχέδιο για την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών (3 Μαρτίου 2006):

- Το Ν/Σ που εγγυάται την ισότητα μεταξύ των ανδρών και των γυναικών εισάγει βελτιώσεις σε θέματα μητρότητας, πατρότητας, καθώς, επίσης, και στην εξισορρόπηση της επαγγελματικής, προσωπικής και οικογενειακής ζωής των εργαζομένων. Αυτό προϋποθέτει ανάπτυξη προς την κατεύθυνση της επίτευξης ίσων δικαιωμάτων στις εργασιακές σχέσεις, στην εργασία και τις παροχές της κοινωνικής ασφάλισης. Επίσης, συμβάλλει στην ανάπτυξη της συνυπευθυνότητας των γονέων όσον αφορά στη φροντίδα των παιδιών και αποτελεί σημαντικό βήμα προς την επίτευξη των αρχών της ισότητας των ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στις επιχειρήσεις.

Σημειώνεται ως έλλειμμα το γεγονός ότι, αν και η άδεια που δικαιούνται οι μητέρες, ανέρχεται σε 16 εβδομάδες [οι έξι (6) λαμβάνονται υποχρεωτικά πριν από τον τοκετό], οι πατέρες δικαιούνται μόνο άδεια δύο (2) ημερών. Στην περίπτωση δε που χρειάζεται να ταξιδέψουν, έχουν το δικαίωμα αδειας τεσσάρων ημερών. Ο πατέρας μπορεί να λάβει τμήμα της άδειας μητρότητας της εργαζόμενης μητέρας στην περίπτωση που αυτή επιθυμεί να του την μεταβιβάσει. Ήδη, όμως, στο προαναφερόμενο Ν/Σ για την ισότητα των φύλων περιλαμβάνεται διάταξη για τη χορήγηση ευρύτερης άδειας πατρότητας.

Τέλος, μια καλή Ισπανική πρακτική προέρχεται από τη Melilla, όπου χάρη σε συμφωνία μεταξύ του Ινστιτούτου των Γυναικών και του τοπικού Συμβουλίου των Γυναικών, ωφελούνται εργαζόμενες μητέρες παιδιών 2-12 ετών, αρχηγοί μονογονεϊκών οικογενειών με την παροχή πρόσθετων ημερών άδειας για διακοπές.

Β. Ελλάδα

Στην Ελλάδα, στις αρχές ήδη της δεκαετίας του '80, ψηφίστηκε το νέο Οικογενειακό Δίκαιο με το νόμο 1329/83, ο οποίος επέφερε βαθιά τομή στις σχέσεις των συζύγων, των γονέων και των παιδιών τους και αποτέλεσε το εφαλτήριο των δράσεων για την ισότητα των φύλων στη χώρα. Ακολούθως, με το Προεδρικό Διάταγμα 176/1997 ενσωματώθηκε η προαναφερόμενη Οδηγία 92/85 στο εθνικό δίκαιο, η οποία αργότερα τροποποιήθηκε με το Π.Δ. 41/2003 για την καλύτερη προσαρμογή της στο κοινοτικό δίκαιο.

Αναλυτικότερα, οι νομοθετικές ρυθμίσεις (εναρμονισμένες πλήρως με τη Κοινοτική Οδηγία), οι οποίες σήμερα προστατεύουν τις γυναίκες-μητέρες και τους αναγνωρίζουν δικαιώματα σε τομείς, όπως η υγεία, η εργασία, κ.λπ. είναι οι παρακάτω:

1. **N.3174/2003:** Μερική απασχόληση και υπηρεσίες κοινωνικού χαρακτήρα.
2. **N.2874/2000:** Προώθηση της απασχόλησης και άλλες διατάξεις.
3. **N.1483/1984:** Προστασία και διευκόλυνση των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις - Τροποποιήσεις και βελτιώσεις εργατικών νόμων.
4. **N. 1302/1982:** Για την επικύρωση της Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας αριθ. 103/1952 «για την προστασία της μητρότητας».

Στην Ελλάδα τον έλεγχο για τη σωστή εφαρμογή της παραπάνω νομοθεσίας αναλαμβάνουν τα δικαστήρια. Επιπρόσθετα, όπως και σε όλες τις χώρες των ευρωπαϊκών εταίρων, η σημασία της παροχής βοήθειας στις οικογένειες για την αντιμετώπιση του κόστους ζωής και των καταναλωτικών τους αναγκών, ιδιαίτερα εκείνων που προέρχονται από τη φροντίδα μικρών παιδιών, έχει οδηγήσει στη καθιέρωση μέτρων οικονομικής βοήθειας. Στην Ελλάδα προβλέπονται τα παρακάτω:

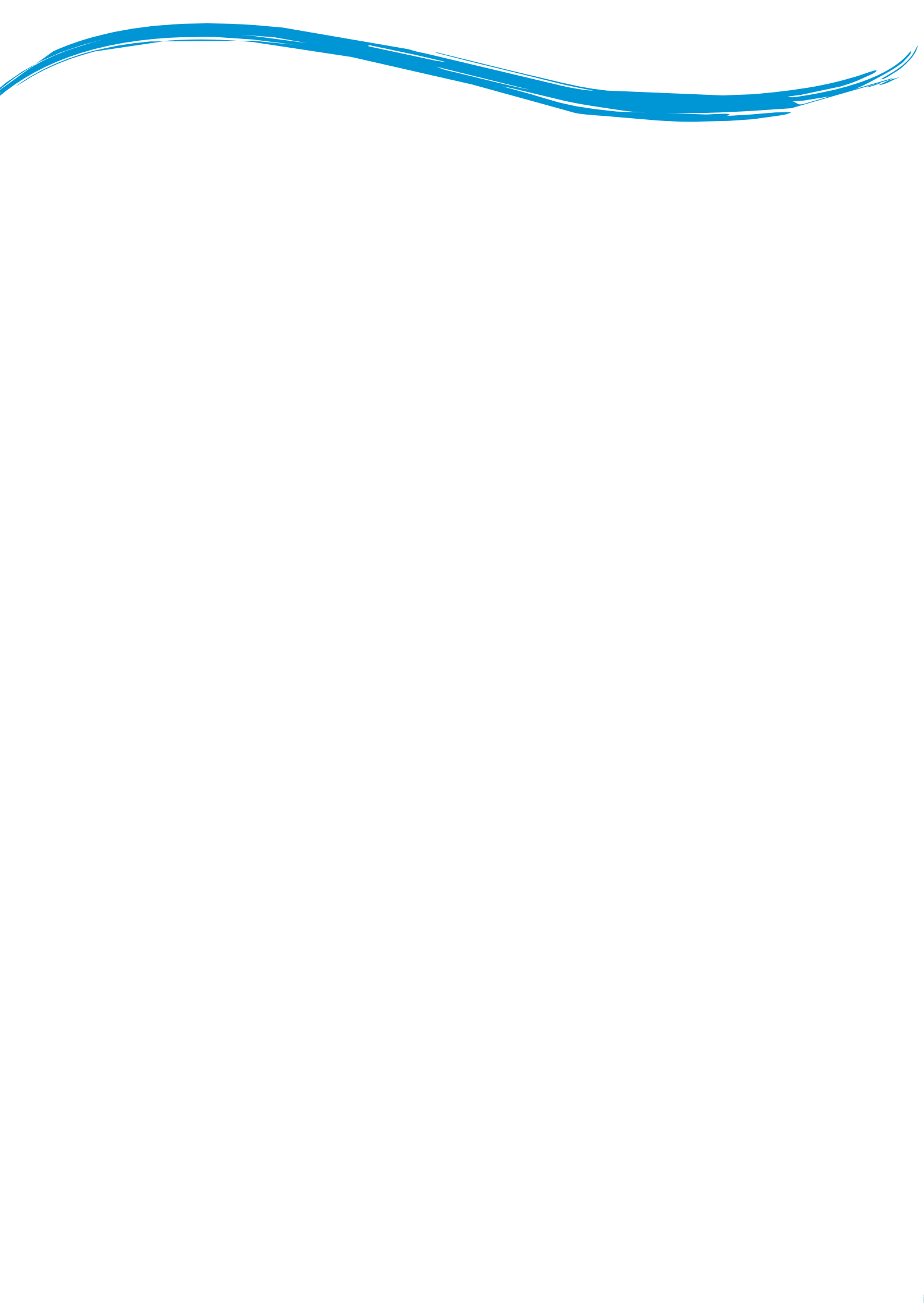
- Οικογενειακά επιδόματα που πληρώνει ο εργοδότης.
- Επιδόματα για βρεφικές και νηπιακές υπηρεσίες που πληρώνει ο εργοδότης.
- Επίδομα παιδιού από την κοινωνική ασφάλιση.

- Επιδόματα λοχείας και εγκυμοσύνης.
- Επιδόματα κοινωνικής ασφάλισης για ανάπηρα και απροσάρμοστα παιδιά.

γ. Κύπρος

Η συγκεκριμένη χώρα εναρμόνισε το οικογενειακό της δίκαιο με τα ευρωπαϊκά δεδομένα ήδη από το 1995 (Ν.19(1)1995), ειδικότερα όσον αφορά στην προστασία του παιδιού, παρά το γεγονός ότι δεν ήταν ακόμα μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Το 2003, με το Ν.104(1)2003 εκσυγχρονίσθηκε το καθεστώς του γάμου με τη θέσπιση του πολιτικού γάμου τόσο μεταξύ Ελληνοκυπρίων πολιτών όσο και μεταξύ Ελληνοκυπρίων και μη. Σημαντικό στοιχείο του συγκεκριμένου νόμου αποτελεί το γεγονός ότι για πρώτη φορά επιτρέπεται ο πολιτικός γάμος μεταξύ Ελληνοκυπρίων και Τουρκοκυπρίων πολιτών.

Κατά τη διαδικασία προσαρμογής στο ευρωπαϊκό κεκτημένο, η Κύπρος προχώρησε και στην προσαρμογή της σχετικής με την οικογένεια και τη μητρότητα νομοθεσίας της, η οποία αφορά σε νόμους σχετικούς με τη γονεϊκότητα και τη γονική άδεια, την προστασία της μητρότητας (άδεια μητρότητας, απαγόρευση απόλυσης εγκύου, διευκόλυνση θηλασμού, κ.λπ.), την προστασία και τη φροντίδα της παιδικής ηλικίας, τη δημιουργία οικογενειακού δικαστηρίου, κ.λπ. Ενδιαφέρον παρουσιάζει ο θεσμός της οικογενειακής διαμεσολάβησης που αφορά σε κάθε οικογενειακή υπόθεση, συμπεριλαμβανομένης της γονικής φροντίδας, της συντήρησης των παιδιών, των περιουσιακών σχέσεων μεταξύ συζύγων, κ.λπ. που συνάδει με τη Σύσταση R98 του Συμβουλίου των Υπουργών προς τα κράτη-μέλη.



IV. Συμφιλίωση Οικογενειακής και Επαγγελματικής Ζωής



1. Μέτρα για τη συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής Ζωής

Η συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής αποτελεί ζήτημα μείζονος σημασίας για τις γυναίκες και για τους άνδρες. Οι δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες, ιδίως οι μητέρες, να βρουν και να διατηρήσουν μια αμειβόμενη εργασία, οι βαθιά ριζωμένες προκαταλήψεις, σύμφωνα με τις οποίες οι γυναίκες είναι υπεύθυνες για τη φροντίδα της οικογένειας, καθώς και οι πολιτισμικές προσδοκίες που θέλουν τους άνδρες να είναι βασικοί προμηθευτές της τελευταίας, αποτελούν παράγοντες που μπορούν να επιδεινώσουν την έμφυλη ανισότητα.

Όπως προαναφέρθηκε, η συμμετοχή των ανδρών στη συμφιλίωση της οικογενειακής και της επαγγελματικής ζωής αποτελεί ουσιώδες και ταυτόχρονα δύσκολο ζήτημα: ουσιώδες γιατί χωρίς τη συμμετοχή των ανδρών δεν μπορεί να υπάρξει ίση κατανομή των ευθυνών και δύσκολο γιατί είναι αναγκαία η προώθηση αλλαγών στην κοινωνία και στη νοοτροπία όλων των γυναικών και ανδρών. Ήδη από το 2000, οι Υπουργοί Απασχόλησης και Κοινωνικής Πολιτικής της Ευρωπαϊκής Ένωσης (29/6) με σχετικό τους ψήφισμα διατυπώνουν την άποψη ότι η αρχή της ισότητας γυναικών και ανδρών συνεπάγεται την ανάγκη αντιστάθμισης του μειονεκτήματος των γυναικών, όσον αφορά στους όρους πρόσβασης και συμμετοχής στην αγορά εργασίας, αλλά και του μειονεκτήματος των ανδρών όσον αφορά στους όρους συμμετοχής τους στην οικογενειακή ζωή. Τα μειονεκτήματα αυτά προκύπτουν από κοινωνικές πρακτικές που εξακολουθούν να προϋποθέτουν ότι η μη αμειβόμενη εργασία για τη φροντίδα της οικογένειας αποτελεί βασική ευθύνη των γυναικών, ενώ η αμειβόμενη εργασία που είναι συνυφασμένη με την οικονομική ζωή αποτελεί βασική ευθύνη των ανδρών.

Χρειάζονται, κατά συνέπεια, εργαλεία που θα συντελέσουν στη μεγαλύτερη ευαισθητοποίηση της κοινωνίας και των αρχών, οι οποίες είναι υπεύθυνες για την εφαρμογή του Κοινοτικού Δικαίου και των εθνικών κανόνων περί συμφιλίωσης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, προκειμένου να διευκολυνθούν οι μεταβολές στις δομές και τις συμπεριφορές και να αναπτυχθούν νέα μοντέλα συνεργασίας μεταξύ γυναικών και ανδρών. Ιδιαίτερα σημαντικός εκτιμάται ότι είναι, για τη διαδικασία αυτή, ο ρόλος των επιχειρήσεων και η επιλογή εκ μέρους τους επιχειρηματικών στρατηγικών φιλικών προς την οικογένεια και προς τις γυναίκες. Με τον τρόπο αυτό υπερβαίνουν φαινόμενα, όπως αυτό της «γυάλινης οροφής» και έχουν τη δυνατότητα να αξιοποιήσουν το σύνολο των δεξιοτήτων, των ταλέντων και των προσδοκιών τόσο των ανδρών όσο και των γυναικών εργαζομένων.

Τα θέματα της συμφιλίωσης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής βρίσκονται στο κέντρο του ενδιαφέροντος των επιμέρους εθνικών συμπράξεων, αλλά και της Δ.Σ. «SEMELI». Τόσο στην Ισπανία και την Ελλάδα όσο και στην πρόσφατα ενταχθείσα στην Ευρωπαϊκή Ένωση Κύπρο, διαμορφώθηκαν ήδη (ή βρίσκονται σε εξέλιξη) μια σειρά από σχετικά μέτρα και καλές πρακτικές. Πιο συγκεκριμένα, επισημαίνονται τα ακόλουθα:

α. Ισπανία

Στην Ισπανία η Ana Cabre, μια σημαντική φεμινίστρια δημογράφος, τόνισε ότι δεν υπάρχει τίποτα το ασυμβίβαστο μεταξύ της απελευθέρωσης των γυναικών και της προστασίας της οικογένειας, επιμένοντας: «όχι μόνο είναι συμβατό σύστημα, αλλά και αναπόφευκτο». Η ύπαρξη μιας ισότιμης οικογένειας, η φροντίδα των αναπαραγωγικών και λοιπών λειτουργιών που απαιτεί η οικογένεια, καθώς και η κρατική προστασία της οικογένειας, αποτελούν προϋποθέσεις για την απελευθέρωση των γυναικών. Το αντίθετο θα είχε ως αποτέλεσμα τη διατήρηση των γυναικών σε ρόλους υποτέλειας.

Προς την κατεύθυνση της επίτευξης συμφιλίωσης επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής δραστηριοποιούνται τόσο η Κεντρική Κυβέρνηση της χώρας, η οποία έχει και την ευθύνη διαμόρφωσης των όρων εκείνων που εξασφαλίζουν την έμφυλη ισότητα μεταξύ ολόκληρου του ισπανικού πληθυσμού, όσο και οι 17 Αυτόνομες Κοινότητες που αναπτύσσουν μηχανισμούς εξασφάλισης της ισότητας των ευκαιριών ανάμεσα στα φύλα. Μαζί τους δραστηριοποιούνται και Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις, καθώς και το Ινστιτούτο των Γυναικών που στοχεύει στην προώθηση και την ενδυνάμωση της ισότητας ευκαιριών και έχει διαμορφώσει διάφορα σχετικά σχέδια, όπως τα τέσσερα Πλάνα Ισότητας (Equality Plans).

Σημαντικό ρόλο προς την κατεύθυνση της συμφιλίωσης διαδραμάτισε ο νόμος 39/1999 της 5ης Νοεμβρίου που επιδιώκει την προώθηση της συμφιλίωσης επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής των εργαζομένων, ο οποίος διαμόρφωσε το απαραίτητο νομικό υπόβαθρο για το συγκεκριμένο κοινωνικό μετασχηματισμό. Στην Ισπανία έχουν ήδη ολοκληρωθεί ή βρίσκονται σε εξέλιξη μια σειρά από σχέδια και προγράμματα, όπως το Ολοκληρωμένο Σχέδιο Υποστήριξης της Οικογένειας (2001-2004), κ.λπ.

Παρά τα θετικά βήματα που έχουν πραγματοποιηθεί, χρειάζεται να γίνουν ακόμα πολλά προς το στόχο της συμφιλίωσης. Βασικοί στόχοι παραμένουν:

1. Η προώθηση θεσμικών αλλαγών προς την κατεύθυνση της ταχύτερης επίτευξης συμφιλίωσης επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής και η αξιολόγηση των αποτελεσμάτων από τα ήδη εφαρμοζόμενα νομοθετικά μέτρα.
2. Η περαιτέρω διεύρυνση των μέτρων για τη συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής.

Παράλληλα, σημαντική επιδίωξη αποτελεί η παρότρυνση των Ισπανικών επιχειρήσεων να υπερβούν παραδοσιακούς τρόπους οργάνωσης της εργασίας και αναχρονιστικές μορφές ανταγωνισμού και παραγωγικότητας που αναπαράγουν τα έμφυλα στερεότυπα στο εσωτερικό τους περιβάλλον και αφήνουν άθικτες καθιερωμένες δομικές ανισότητες, προσβλέποντας μόνο σε βραχυπρόθεσμα οικονομικά οφέλη. Ήδη, κάποιες μεγάλες επιχειρήσεις ανταποκρίνονται στις σύγχρονες απαιτήσεις βελτιώνοντας την κοινωνική τους εικόνα, με ενδεικτική την περίπτωση της INDITEX που καθιέρωσε πατρική άδεια οκτώ (8) ημερών, συμβαδίζοντας με τις διατάξεις του Ν/Σ για την ισότητα των φύλων.

β. Ελλάδα

Στην Ελλάδα, παράλληλα με τα μέτρα προστασίας της οικογένειας, ο αποτελεσματικός συνδυασμός οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής προϋποθέτει την ύπαρξη και λειτουργία δομών φύλαξης και εκπαίδευσης παιδιών, προκειμένου να διευκολυνθεί η πρόσβαση και η συνολική συμμετοχή της εργαζόμενης μητέρας στην αγορά εργασίας, δίνοντάς της τη δυνατότητα συνέχισης της επαγγελματικής της σταδιοδρομίας και ανέλιξης. Για τους παραπάνω λόγους λειτουργούν:

- Δημόσιοι παιδικοί σταθμοί στην αρμοδιότητα των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης.
- Κρατικά Νηπιαγωγεία (κανονικά και ολοήμερα).
- Ολοήμερα δημοτικά σχολεία.
- Ιδιωτικοί βρεφονηπιακοί σταθμοί.
- Κέντρα Δημιουργικής Απασχόλησης Παιδιών (ΚΔΑΠ).

Δεδομένου του γεγονότος ότι οι δυσκολίες για το συνδυασμό οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής αυξάνονται όταν υπάρχουν στην οικογένεια πρόσωπα, τα οποία δεν μπορούν να αυτοεξυπηρετηθούν (ηλικιωμένοι, άρρωστοι, ή άτομα με ειδικές ανάγκες), κρίθηκε απαραίτητη η διαμόρφωση εξειδικευμένων προγραμμάτων, όπως είναι τα προγράμματα «Βοήθεια στο Σπίτι» και «Κέντρα Ημερήσιας Φροντίδας Ηλικιωμένων» (ΚΗΦΗ).

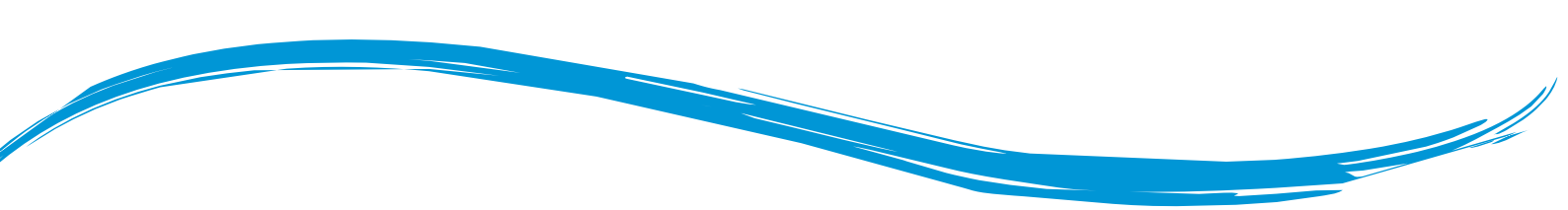
Για τον εθνικό νομοθέτη η εξυπηρέτηση των εργαζομένων ανδρών και γυναικών, προκειμένου να αντεπεξέλθουν στις οικογενειακές τους υποχρεώσεις, επιβάλλει την αντιμετώπισή τους ως κοινωνικών οντοτήτων, των οποίων η προσωπική και οικογενειακή ευημερία ενδιαφέρει τόσο την κοινωνία όσο και την εργοδοσία στο βαθμό που η ασφαλής και ήρεμη οικογενειακή ζωή συμβάλλει και στην απρόσκοπτη αφοσίωση και απόδοση των εργαζομένων στα εργασιακά τους καθήκοντα. Με βάση το ανωτέρω σκεπτικό, διαμορφώθηκε και η εθνική νομοθεσία με το Ν. 1483/1984 και το Ν. 1586/1985, με τον οποίο κυρώθηκε η Δ.Σ. 156/1981 για την ισότητα των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις.

Στην Ελλάδα αναπτύχθηκαν σε κάποιες επιχειρήσεις αξιόλογες δραστηριότητες και σχεδιάστηκαν επιχειρησιακά σχέδια ισότητας προς την κατεύθυνση της επίτευξης της ανάληψης του κοινωνικού τους ρόλου, αλλά και της συμβολής τους στην επίτευξη της ισότητας των ευκαιριών και της συμφιλίωσης επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής των εργαζομένων. Στις επιχειρήσεις αυτές, στο πλαίσιο των νέων μορφών οργάνωσης της εργασίας και των νέων συστημάτων διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού, έχει επιτευχθεί σε σημαντικό βαθμό το τρίπτυχο: α) αύξηση της ικανοποίησης των εργαζομένων, β) διασφάλιση της επαγγελματικής ανέλιξης και γ) ισορροπία μεταξύ εργασίας και οικογένειας, με αποτέλεσμα τη δημιουργία ενός εργασιακού περιβάλλοντος υψηλής απόδοσης, φιλικό προς τους εργαζομένους και ειδικότερα προς τις εργαζόμενες γυναίκες.

γ. Κύπρος

Το πρόσφατα εκσυγχρονισμένο θεσμικό πλαίσιο της Κυπριακής Δημοκρατίας παρέχει σημαντικές διατάξεις που συμβάλλουν στη δυνατότητα συμφιλίωσης επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής των εργαζομένων και ιδιαίτερα των γυναικών. Το ζήτημα, ωστόσο, είναι η κοινωνία και ιδιαίτερα οι εργοδότες να κατανοήσουν την αναγκαιότητα της εναρμόνισης επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής. Προς την κατεύθυνση αυτή, δραστηριοποιείται τόσο ο Εθνικός Μηχανισμός για τα Δικαιώματα της Γυναίκας όσο και φορείς ισότητας, όπως το Παρατηρητήριο Ισότητας Κύπρου, η καινοτόμα Τράπεζα Γυναικών και τα γυναικεία τμήματα των πολιτικών κομμάτων και των εργατικών ομοσπονδιών.

5. Η Κύπρος, όσο και οι δύο άλλες χώρες που μετέχουν στο συγκεκριμένο Πρόγραμμα, διαθέτει ακόμα ισχυρά πατριαρχικά αντανακλαστικά.



Βασική επιδίωξη της συγκεκριμένης προσπάθειας αποτελεί η ενημέρωση/ευαισθητοποίηση/ενθάρρυνση των κυπριακών επιχειρήσεων να αναλάβουν τον κοινωνικό τους ρόλο και να συμβάλουν στην επίτευξη του εγχειρήματος, διαμορφώνοντας ένα εσωτερικό επιχειρηματικό περιβάλλον απαλλαγμένο από προκαταλήψεις και στερεότυπα που συνδέονται με τα φύλα, φιλικό προς τις γυναίκες και την οικογένεια ευρύτερα. Σημαντικό εργαλείο προς την κατεύθυνση αυτή αποτελούν σήμερα δράσεις που αναπτύσσονται στο πλαίσιο της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας EQUAL.

Όπως είναι προφανές από τις παραπάνω αναφορές, και στις τρεις χώρες η συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής αποτελεί κρίσιμο παράγοντα για την επίτευξη της ισότητας ανάμεσα στα φύλα και την ισότητα των ευκαιριών. Προς την κατεύθυνση αυτή κινητοποιούνται η Πολιτεία και οι θεσμοί της, η Κοινωνία των Πολιτών και των φορέων της, ο κόσμος των Επιχειρήσεων, κ.λπ. Η δημιουργία καινοτόμων φορέων και ο σχεδιασμός Προγραμμάτων και Σχεδίων αποτελούν ενδιαφέροντα εγχειρήματα σημαντικών κοινωνικών μεταρρυθμίσεων και αλλαγών για την επίτευξη της έμφυλης ισότητας. Οι παρακάτω ενέργειες και πρωτοβουλίες που αναπτύσσονται και στις τρεις χώρες αποτελούν οπωσδήποτε αξιόλογες πρακτικές.

2. Καλές Πρακτικές

α. Ισπανία

- **Παρατηρητήριο Ισότητας Ευκαιριών**

Δημιουργήθηκε το 2000 και υπάγεται στο Υπουργείο Εργασίας. Πρόκειται για οργανισμό, του οποίου θεμελιώδεις στόχους αποτελούν η ανάλυση, η λήψη και η διάχυση περιοδικών πληροφοριών για την κατάσταση των γυναικών στη χώρα και η αξιολόγηση της κοινωνίας όσον αφορά στην ισότητα των φύλων. Επιδιώκει, με βάση τα δεδομένα που προκύπτουν, το σχεδιασμό πολιτικών, ενεργειών και δραστηριοτήτων που θα αναδείξουν τη σημασία των πληροφοριών αυτών σε διαφορετικές σφαίρες ζωής. Σημαντικό μέρος των δράσεών του, οι οποίες διαχέονται σε ολόκληρη την Ισπανία, αφορά στα θέματα συμφιλίωσης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής των γυναικών και την προσαρμογή της νομοθεσίας στο σημαντικό αυτό στόχο.

Στο Παρατηρητήριο συμμετέχουν διάφορες Αυτόνομες Κοινότητες, συμπεριλαμβανομένης της Melilla, έξι γυναικείες οργανώσεις, το INJUVE, καθώς και εκπρόσωπος από κάθε Υπουργείο. Στην Ισπανία αντίστοιχοι ισοδύναμοι φορείς υπάρχουν και στις Αυτόνομες Κοινότητες.

- **Παρατηρητήριο για την Υγεία των Γυναικών**

Δημιουργήθηκε το 2006. Αυτή η πρωτοβουλία ξεκίνησε από τις προτάσεις που συγκεντρώθηκαν στη Διακήρυξη της Μαδρίτης του Ευρωπαϊκού Πάνελ για την ένταξη του gender mainstreaming στην υγεία το 2001, με την υποστήριξη του Ευρωπαϊκού Περιφερειακού Γραφείου του Παγκόσμιου Οργανισμού Υγείας. Η Διακήρυξη διερευνά την αποδοχή εκ μέρους των αρχών υγείας των βιολογικών διαφορών και των κοινωνικών ρόλων μεταξύ ανδρών και γυναικών, την αναγνώριση του κοινωνικού φύλου ως καθοριστικού παράγοντα και την αναγκαιότητα αλλαγών στην οργανωτική κουλτούρα των υπηρεσιών υγείας.

Αρμοδιότητες του Παρατηρητηρίου αποτελούν η λήψη και η διάχυση πληροφοριών με σκοπό τη βελτίωση τη γνώσης όσον αφορά στις αιτίες και τις διαστάσεις των διαφορών μεταξύ ανδρών και γυναικών που εντοπίζονται στο πεδίο της υγείας (π.χ. η χρήση των σωστών δεικτών). Το Παρατηρητήριο, επίσης, επεξεργάζεται και διαχέει μελέτες, αναλύσεις προς την κατεύθυνση της εισαγωγής καινοτομιών στο πλαίσιο οργανισμών υγείας σχετικών με την πρωτοβάθμια υγεία, την κατάρτιση και την έρευνα.

Το Παρατηρητήριο προσφέρει βοήθεια και τεχνική υποστήριξη στο Διαπεριφερειακό Συμβούλιο του SNS στην ανάπτυξη δεικτών, μεθοδολογίας και διαδικασιών που θα επιτρέπουν την ανάλυση των μεταρρυθμιστικών πολιτικών υγείας του SNS υπό μια έμφυλη οπτική σε συνεργασία με το Ινστιτούτο των Γυναικών.

- **Επιστημονικά Εργαλεία με τη διάσταση του Φύλου**

Παράλληλα με τους προαναφερόμενους φορείς, έχει παραχθεί σε εθνικό επίπεδο σημαντικός αριθμός υλικού για την ένταξη του gender mainstreaming στην υλοποίηση σχεδίων, προγραμμάτων και πολιτικών, όπως ο «Πρακτικός Οδηγός για την Εφαρμογή της Έμφυλης Προοπτικής» που αναπτύχθηκε από το UAFSE (Support Unit of the European Social Funds).

Επίσης, έχουν δημιουργηθεί εργαλεία, όπως η ανάπτυξη δεικτών και μεθοδολογιών από το Παρατηρητήριο για την Υγεία των Γυναικών για την ανάλυση των Ισπανικών πολιτικών υγείας υπό την οπτική του Φύλου. Τέλος, έχουν αναπτυχθεί οδηγοί για τον τρόπο που ο Τύπος μεταχειρίζεται τις γυναίκες, οδηγοί για τη συνεκπαίδευση, οδηγοί για τον εντοπισμό και πρόληψη της κακομεταχείρισης των γυναικών, οδηγοί για την εφαρμογή των έμφυλων κατευθύνσεων στις εργασιακές πολιτικές που έχουν παραχθεί από εργατικά συνδικάτα, κ.λπ.

- **Πρόγραμμα OPTIMA**

Πρόκειται για νέο είδος διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού που προωθήθηκε από το Ινστιτούτο των Γυναικών και τη συνδικαλιστική Συνομοσπονδία Comisiones Obreras. Σκοπό του Προγράμματος αποτέλεσε η στήριξη δράσεων που διευκολύνουν την ένταξη και προώθηση των γυναικών στην αγορά εργασίας και η μεγέθυνση της κοινωνικής ανάπτυξης που ευνοεί τις ίσες ευκαιρίες με την ανάδειξη επιχειρήσεων-προτύπων, οι οποίες είναι πρόθυμες στο να εφαρμόσουν ανάλογες δράσεις. Επιδιώχθηκε, κυρίως, η διερεύνηση πρακτικών που ενέχουν διακρίσεις (συνήθως έμμεσες), η επισήμανση των τομέων που αυτές εμφανίζονται και τέλος, ο σχεδιασμός τρόπων εξάλειψής τους.

Στο Πρόγραμμα έλαβαν μέρος 45 επιχειρήσεις διαφόρων μεγεθών και από διαφορετικούς τομείς όλης της χώρας. Οι επιχειρήσεις αυτές έχουν υιοθετήσει θετικές δράσεις και έχουν διαμορφώσει ένα φιλικό προς τις γυναίκες περιβάλλον που διευκολύνει την είσοδο, την παραμονή και την εξέλιξή τους σε συνθήκες ισότητας, που επιτρέπουν την ανάδειξη και αξιοποίηση των ικανοτήτων και των ταλέντων τους. Ειδικότερα στον τομέα συμφιλίωσης επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, οι δράσεις αφορούν σε μέτρα που περιλαμβάνουν: ελαστικότητα ωραρίων εργασίας, μείωση εργάσιμου χρόνου, δημιουργία βρεφικών-παιδικών σταθμών στο χώρο της εργασίας με πλήρη ή μερική χρηματοδότηση από την εταιρία, τηλε-εργασία, προσαρμογή των εργασιακών ωραρίων στα σχολικά ωράρια, κ.λπ.

β. Ελλάδα

• MELLON ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΑΕ

Η MELLON Οικονομικές Υπηρεσίες Α.Ε. ιδρύθηκε το 1997 με στόχο την παροχή υψηλού επιπέδου οικονομικών υπηρεσιών στον τραπεζικό, τηλεπικοινωνιακό και εμπορικό τομέα. Απασχολεί 288 εργαζόμενες/-ους (227 γυναίκες και 61 άνδρες).

Η εταιρεία συμμετείχε πιλοτικά το 2005 σε Πρόγραμμα προώθησης της ισότητας των γυναικών και ανδρών στο χώρο της εργασίας. Η δράση της αφορούσε στην παροχή υπηρεσιών συμβουλευτικής και κατάρτισης σε 45 εργαζόμενες. Η συγκεκριμένη κατάρτιση είχε ως στόχο την ενίσχυση των οριζόντιων δεξιοτήτων των γυναικών (π.χ. ανάπτυξη διοικητικών δεξιοτήτων διαπραγμάτευσης και προβολής του εαυτού), προκειμένου να αναλάβουν θέσεις υψηλότερης ευθύνης. Επίσης, δόθηκαν κίνητρα ατομικής βελτίωσης και ήδη γυναίκες που συμμετείχαν στη θεωρητική κατάρτιση έχουν προαχθεί σε θέσεις ευθύνης, επιβεβαιώνοντας το στόχο διαμόρφωσης νέων μορφών οργάνωσης της εργασίας με την ενεργό συμμετοχή των εργαζομένων γυναικών και επιδίωξη τη δημιουργία αυτοτελούς οργάνωσης της παραγωγής. Όσον αφορά στη συμβουλευτική υποστήριξη, το μεγαλύτερο βάρος έχει δοθεί στην ανάδειξη ειδικών προσόντων, τη συμφιλίωση προσωπικής και επαγγελματικής ζωής, την ενθάρρυνση και εμπύκωση των γυναικών, καθώς και την ενίσχυση της αυτοεκτίμησης και της πρωτοβουλίας τους.

• ΕΓΝΑΤΙΑ ΟΔΟΣ ΑΕ

Η ΕΓΝΑΤΙΑ ΟΔΟΣ ΑΕ ιδρύθηκε το Σεπτέμβριο του 1995 με στόχο την ταχεία υλοποίηση του 2ου Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης. Είναι εταιρεία με μοναδικό μέτοχο το Δημόσιο, αλλά λειτουργεί με ιδιωτικο-οικονομικά κριτήρια και εποπτεύεται από το Υ.ΠΕ.ΧΩ.Δ.Ε. Σκοπός της είναι η διαχείριση της μελέτης και κατασκευής, η συντήρηση και η εκμετάλλευση της Εγνατίας Οδού, καθώς και άλλων έργων εντός ή εκτός επικράτειας και απασχολεί 286 εργαζόμενες/-ους.

Η εταιρεία δείχνει μεγάλο ενδιαφέρον για την κατάρτιση και επιμόρφωση όλων των εργαζομένων της, λαμβάνοντας υπόψη και τη διάσταση του φύλου, γεγονός που την ώθησε να συμμετάσχει στο πρόγραμμα «Ισότητα Ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών στις μικρομεσαίες και μεγάλες επιχειρήσεις», με τη στήριξη της Γενικής Γραμματείας Ισότητας, να αναπτύξει στο πλαίσιο του συγκεκριμένου Προγράμματος ένα σύστημα ενδο-επιχειρησιακής κατάρτισης με έμφυλη διάσταση και να ενσωματώσει στους στόχους της μέτρα που αφορούν στην ανέλιξη των γυναικών στο εσωτερικό της περιβάλλον. Επίσης, ευαισθητοποιεί και ενημερώνει τους εξωτερικούς της συνεργάτες σε θέματα ισότητας των φύλων και ισότητας ευκαιριών.

• INTRACOM

Η INTRACOM ιδρύθηκε το 1977 και αποτελεί μια πολυεθνική εταιρεία παροχής λύσεων τεχνολογιών πληροφορικής και τηλεπικοινωνιών. Ο όμιλος INTRACOM απασχολεί περίπου 2.500 εργαζόμενες/-ους.

Η INTRACOM επιδιώκει τη διατήρηση ενός άριστου εργασιακού κλίματος που διέπεται από την ισότητα ευκαιριών. Επίσης, στοχεύει στην παροχή σύγχρονων και ποιοτικών υποδομών, καθώς και στην εξισορρόπηση της επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Στο πλαίσιο της εξισορρόπησης αυτής, παρέχει επίδομα παιδικού σταθμού που καλύπτει κατά 80% τα έξοδα του βρεφονηπιακού σταθμού για παιδιά εργαζομένων μέχρι την ηλικία των 6 ετών. Παράλληλα, χορηγεί ως δώρο γάμου ένα μηνιαίο μισθό. Επίσης, παρέχει ιατροφαρμακευτική ασφάλιση σε όλες/-ους τις/τους εργαζόμενες/-ους και τις οικογένειές τους. Τέλος, η εταιρεία καλύπτει ποσοστά εξόδων για τις κατασκηνώσεις των παιδιών των εργαζομένων, ενώ κατά τη διάρκεια μητρότητας, παρέχει αποδοχές και ασφάλιση για τον ένα εκ των 3,5 μηνών γονικής άδειας που προβλέπεται από το νόμο.

Όσον αφορά στην πρακτική της κατάρτισης και της εκπαίδευσης, στον τομέα αυτό δεν υπάρχει διαχωρισμός με βάση το φύλο. Οι εργαζόμενοι, άνδρες και γυναίκες, λαμβάνουν πάνω από 70 ώρες εκπαίδευσης. Η εκπαίδευση αυτή περιλαμβάνει εκπαιδευτικά προγράμματα εντός της εταιρείας, σεμινάρια και χρηματοδότηση μεταπτυχιακών σπουδών στο εξωτερικό. Ως επιστέγασμα των προσπαθειών της, η INTRACOM διακρίθηκε ως μια από τις δέκα ελληνικές (4η) και μία από τις εκατό ευρωπαϊκές εταιρείες με το καλύτερο εργασιακό περιβάλλον στο διεθνή διαγωνισμό “BEST WORKPLACES 2004” που διοργανώνει το GREAT PLACE TO WORK INSTITUTE - EUROPE.

γ. Κύπρος

Στην Κύπρο οι ενέργειες που αφορούν σε θέματα, όπως η προστασία της μητρότητας, η προστασία της οικογένειας και της παιδικής ηλικίας, η καταπολέμηση της ενδοοικογενειακής βίας, κ.λπ. και των οποίων η αντιμετώπιση αποτελεί προαπαιτούμενο της συμφιλίωσης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, εξακολουθούν να βρίσκονται στην αρμοδιότητα του Εθνικού Μηχανισμού για τα Δικαιώματα της Γυναίκας και διαφόρων άλλων φορέων ισότητας, ΜΚΟ, κ.λπ. Από τη γενικευμένη προσπάθεια έλειπε -με ελάχιστες εξαιρέσεις χάρη στην Ομοσπονδία Εργοδοτών Βιομηχάνων (ΟΕΒ)- ο κόσμος της εργοδοσίας και ειδικότερα οι κυπριακές επιχειρήσεις, που αν και οι περισσότερες διαθέτουν ισχυρό κοινωνικό προφίλ, εντούτοις δεν εντάσσουν ακόμα συστηματικά τη διάσταση του φύλου στο ενδο-επιχειρησιακό τους περιβάλλον και τις επιχειρηματικές τους επιλογές.

Το έλλειμμα ήρθε να καλύψει η Κ.Π. EQUAL και ειδικότερα το μέτρο 2.1 «Συνδυασμός οικογενειακής-επαγγελματικής ζωής». Στο πλαίσιο του μέτρου αυτού, η Α.Σ. «ΕΛΑΝΗ» που αποτελεί τον Κυπριακό φορέα-μέλος της Δ.Σ. «SEMELI» αναπτύσσει τα τελευταία τρία χρόνια δραστηριότητες που αποσκοπούν να ευαισθητοποιήσουν και να ενημερώσουν τις επιχειρήσεις της Κυπριακής Δημοκρατίας για τη σημασία και τις επιπτώσεις που θα έχει μελλοντικά για την οικονομική και όχι μόνο ανάπτυξή τους η διάχυση της οπτικής του Φύλου. Έτσι:



1. Εισήγαγε στην Κυπριακή αγορά εργασίας ένα νέο επαγγελματικό προφίλ, αυτό του/της Συμβούλου Ισότητας με την επιμόρφωση 25 ατόμων, ανδρών και γυναικών, που μπορούν να βοηθήσουν τις επιχειρήσεις και όλους τους Οργανισμούς και Υπηρεσίες στο σχεδιασμό και την υλοποίηση δράσεων που αφορούν στην ισότητα ευκαιριών και τη συμφιλίωση.
2. Διαμόρφωσε επιστημονική Μεθοδολογία «Πλάνων Συμφιλίωσης Επαγγελματικής και Οικογενειακής ζωής».
3. Εφάρμοσε πιλοτικά τη Μεθοδολογία σε περισσότερες από 15 επιχειρήσεις και οργανισμούς.
4. Παρήγαγε Μοντέλα Συμφιλίωσης Επαγγελματικής και Οικογενειακής Ζωής για το δημόσιο και ιδιωτικό τομέα.
5. Οργάνωσε ημερίδες ενημέρωσης εργοδοτών/-τριών στις μεγάλες πόλεις για τη σημασία της Συμφιλίωσης Οικογενειακής και Επαγγελματικής ζωής των εργαζομένων και ιδιαίτερα των γυναικών και την αξιοποίηση χαμένων δεξιοτήτων, ταλέντων, προσδοκιών και επιθυμιών τους.
6. Ανέπτυξε δράσεις εταιρικής και δικτύωσης με κοινωνικο-οικονομικούς φορείς, μεταξύ των οποίων και αρκετές επιχειρήσεις.
7. Δημιούργησε τρεις Δομές Συμβουλευτικής των Γυναικών για την Απασχόληση, την Επιχειρηματικότητα και τη Δικτύωση, εκ των οποίων η μία είναι κινητή μονάδα.

Βιβλιογραφία



Ανακοίνωση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στο Συμβούλιο, στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, στην Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και στην Επιτροπή των Περιφερειών, Προς μια Κοινοτική Στρατηγική-Πλαίσιο για την Ισότητα των Φύλων (2001-2005), COM (2000)335 τελικό.

Ανακοίνωση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στο Συμβούλιο και στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο: Στρατηγική-Πλαίσιο για την Ισότητα των Φύλων - Πρόγραμμα Εργασίας για το 2001, [COM(2001)119 Τελικό] και έγγραφο εργασίας των Υπηρεσιών της Ευρωπαϊκής Επιτροπής: Πρόγραμμα εργασίας για το 2001 κάθε υπηρεσίας της Ευρωπαϊκής Επιτροπής σχετικά με την υλοποίηση της Στρατηγικής-Πλαισίου για την Ισότητα των Φύλων [5EO(2001)382], text at: http://ec.europa.eu/employment_social/equ_opp/gms_en.html

Απόφαση του Συμβουλίου της 22ας Ιουλίου 2003 σχετικά με τις κατευθυντήριες γραμμές για τις πολιτικές των κρατών-μελών για την απασχόληση (2003/578/EK).

Γενική Γραμματεία Ισότητας (2003), *Ισότητα ευκαιριών μεταξύ γυναικών και ανδρών (1983-2003): Κυριότερες νομοθετικές ρυθμίσεις, θεσμικά όργανα*, Ελληνική Προεδρία Ευρωπαϊκής Ένωσης, Γ.Γ.Ι., Αθήνα.

Γενική Γραμματεία Ισότητας (2002), *Οδηγός για γυναίκες αρχηγούς μονογονεϊκών οικογενειών*, Γ.Γ.Ι., Αθήνα.

Γκασούκα Μ. (1998), *Κοινωνιολογικές προσεγγίσεις του φύλου. Ζητήματα ιεραρχίας και Εξουσίας*, Αθήνα.

Γκασούκα Μ. (1999), *Γυναικών λόγος πολιτικός*, Ατραπός, Αθήνα.

Εθνικό Θεματικό Δίκτυο για τη Συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής (2005), *Οδηγός καλών πρακτικών για τη συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής*, Αθήνα.

Ενσωμάτωση της ισότητας των ευκαιριών μεταξύ των ανδρών και των γυναικών στο σύνολο των κοινοτικών πολιτικών και στόχων [COM(96) τελικό, 21.2.1996].

Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, Έκθεση της Επιτροπής στο Συμβούλιο, στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, στην Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και στην Επιτροπή των Περιφερειών για την Ισότητα Γυναικών και Ανδρών 2005, Βρυξέλλες, 14.2.2005, COM(2005) 44 τελικό.

Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, Ανακοίνωση της Επιτροπής στο Συμβούλιο, στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, στην Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και στην Επιτροπή και στην Επιτροπή Περιφερειών. Πίνακας αποτελεσμάτων σχετικά με την υλοποίηση της Ατζέντας Κοινωνικής Πολιτικής, Βρυξέλλες, 6.2.2003, COM(2003) 5 τελικό.

Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, Ανακοίνωση της Επιτροπής στο Συμβούλιο, στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, στην Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και στην Επιτροπή των Περιφερειών [COM(2000) 335 τελικό], Προς μια Κοινοτική Στρατηγική-Πλαίσιο για την Ισότητα των Φύλων (2001-2005).

Επίσημη Εφημερίδα των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, Συνθήκη της Νίκαιας, που τροποποιεί τη Συνθήκη για την Ευρωπαϊκή Ένωση, τις Συνθήκες περί Ιδρύσεως των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων και ορισμένες συναφείς πράξεις, [2001/C/80/01], text at:

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:12001C000:EN:HTML>

- Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2004), *Περισσότερες και καλύτερες θέσεις απασχόλησης για όλους. Η ευρωπαϊκή στρατηγική για την απασχόληση*, Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων, Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Επίσημων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, text at: http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2004/ke5703055_en.pdf
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2004), *Καινοτομία μέσω του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου*, Υπηρεσία Επίσημων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, Λουξεμβούργο, text at: http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2004/ke5403227_en.pdf
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2003), *Θέσεις εργασίας, θέσεις εργασίας, θέσεις εργασίας - Η αύξηση της απασχόλησης στην Ευρώπη (Jobs, Jobs, Jobs. Creating more employment in Europe)*, Έκθεση της ειδικής ομάδας για την απασχόληση, υπό την προεδρία του κ. Wim Kok, text at: http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/pdf/etf_en.pdf
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2000), *Ευρωπαϊκή πολιτική απασχόλησης και κοινωνική πολιτική: μια πολιτική για τον άνθρωπο*, Γενική Διεύθυνση Εκπαίδευσης και Πολιτισμού, Υπηρεσία Επίσημων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, Λουξεμβούργο.
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή (1996, 1997, 1998, 1999, 2000, 2001), *Ίσες ευκαιρίες για τις γυναίκες και τους άνδρες στην Ευρωπαϊκή Ένωση*. Ετήσια έκθεση. Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Επίσημων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων.
- Guide on “Gender Perspective within the EQUAL Insertion Programs”, UAFSE.
- Guide on “Gender and Local Development”, Women’s Institute of Andalucía.
- Καραμεσίνη Μ. (2001), *Η διάσταση του φόβου στην Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση: Νέα πρόκληση για την πολιτική ισότητας και την πολιτική απασχόλησης*. Εισήγηση στο Επιστημονικό Συνέδριο της Εταιρείας Κοινωνικής Πολιτικής με θέμα «Κοινωνική πολιτική στην Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση: Νέες προκλήσεις, τάσεις και προοπτικές μεταρρύθμισης, Κομοτηνή, 10-13 Μαΐου 2001.
- Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (2003); *Ίση Αμοιβή - Προσοχή στο Κενό*, Κ.Ε.Θ.Ι., Αθήνα.
- Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (2002), *Οδηγός καλών πρακτικών για τη συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής*, Κ.Ε.Θ.Ι., Αθήνα.
- Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (2000), *Προς μια Κοινοτική Στρατηγική-Πλαίσιο για την Ισότητα των Φύλων (2001-2005)*, Ανακοίνωση της Επιτροπής στο Συμβούλιο, στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, στην Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και στην Επιτροπή των Περιφερειών [COM (2000) 335 τελικό], Κ.Ε.Θ.Ι., Αθήνα.
- Λιάπη Μ. & Τζαβάρα Μ. (2005), *Οδηγός εφαρμογής σχεδίων ισότητας*, Equal/Ανδρομέδα, Αθήνα.
- Pamphlet on “Equal Opportunities between men and women”, Women’s Institute 2001.
- Reconciliation of work and family life and collective bargaining, An analysis of EIRO articles, 2002.

Διαδικτυακοί Τόποι

Διακρατική Συνεργασία «SEMELI»

<http://www.semeli.info>

Αναπτυξιακή Σύμπραξη: Παρέμβαση Συμφιλίωσης

<http://www.koinoniko-orario.gr>

Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (Κ.Ε.Θ.Ι.)

<http://www.kethi.gr>

Η δικτυακή πύλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης

<http://www.europa.eu.int>

Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο

<http://www.europarl.eu.int>

Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας

<http://www.elinyae.gr>

Equality Policies

<http://www.iesam.csic.es/>

Women's Institute (Instituto de la Mujer)

<http://www.mtas.es/mujer>

I, II, III and IV Equal Opportunity Plans from the Women's Institute

www.rieoei.org/oeivirt/rie06a08.htm

Observatory of Sexist Publicity

<http://www.mtas.es/mujer/medios/publicidad/observatorio.htm>