

ΚΕΝΤΡΟ ΕΡΕΥΝΩΝ ΓΙΑ ΘΕΜΑΤΑ ΙΣΟΤΗΤΑΣ



**Γυναίκες στα συνδικαλιστικά
κέντρα αποφάσεων
ΤΟ ΧΡΟΝΙΚΟ ΜΙΑΣ ΑΠΟΥΣΙΑΣ**

ΚΕΝΤΡΟ ΕΡΕΥΝΩΝ ΓΙΑ



ΘΕΜΑΤΑ ΙΣΟΤΗΤΑΣ

Υπό την εποπτεία της Γενικής Γραμματείας Ισότητας
Υπουργείο Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης

Γυναίκες στα συνδικαλιστικά

κέντρα αποφάσεων

Το χρονικό μιας απουσίας

Γυναίκες στα συνδικαλιστικά

κέντρα αποφάσεων

Το χρονικό μιας απουσίας

ΚΑΤΕΡΙΝΑ ΑΡΒΑΝΙΤΑΚΗ

Η φωτογραφία του εξωφύλλου είναι από το:
“Γεια σου περήφανη και αθάνατη εργατιά”, ΓΣΕΕ, Αθήνα, Ιανουάριος 2000.

ΕΚΤΥΠΩΤΙΚΗ ΑΤΤΙΚΗΣ Α.Ε.
ΕΚΤΥΠΩΣΕΙΣ - ΒΙΒΛΙΟΔΕΣΙΕΣ
Ανδριανού & Βιολέτας, Αχαρναί
Τηλ.: 210 2403850, Fax: 210 2403852

Copyright: Εκδόσεις Κ.Ε.Θ.Ι. 2004

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

ΠΡΟΛΟΓΙΚΟ ΣΗΜΕΙΩΜΑ	7
ΠΡΟΛΟΓΟΣ	9
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	10
Α. ΙΣΤΟΡΙΚΑ	11
1. Για τη μισθωτή εργασία των γυναικών	11
2. Δυο λόγια για το συνδικαλιστικό κίνημα	12
3. Η γυναικεία παρέμβαση	13
4. Μεταπολίτευση	15
Β. ΣΧΗΜΑΤΑ ΓΥΝΑΙΚΕΙΑΣ ΠΑΡΕΜΒΑΣΗΣ ΣΤΑ ΣΥΝΔΙΚΑΤΑ	16
1. Επιτροπή Γυναικών ΟΤΟΕ	16
2. Γραμματεία Γυναικών ΓΣΕΕ	18
3. Άλλες γυναικείες συλλογικότητες	22
Γ. ΑΡΙΘΜΗΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΓΙΑ ΤΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΑ ΣΥΝΔΙΚΑΤΑ	26
1. Δευτεροβάθμιες οργανώσεις	27
2. Τριτοβάθμιες οργανώσεις	48
Δ. ΔΙΕΡΕΥΝΩΝΤΑΣ ΤΙΣ ΑΙΤΙΕΣ ΤΗΣ ΑΠΟΥΣΙΑΣ	51
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ	55
1. Ο Νόμος 1414/84.	55
2. Οι διατάξεις της ΕΓΣΣΕ του 1993 που αφορούν την ισότητα των φύλων.	59
3. Οι διατάξεις της ΕΓΣΣΕ του 1996-97 που αφορούν την ισότητα των φύλων	60
4. ΟΑΣΕ, ΣΣΕ 1997 άρθρο 8.	60
5. ΟΤΟΕ, ΣΣΕ 1997-98, άρθρο 15.	60
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	61
ΠΗΓΕΣ	61

ΠΡΟΛΟΓΙΚΟ ΣΗΜΕΙΩΜΑ

Το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (Κ.Ε.Θ.Ι.) δουλεύει ερευνητικά και ενημερωτικά στο θέμα της ισόρροπης συμμετοχής των δύο φύλων στα Κέντρα Λήψης Αποφάσεων και έχει δραστηριοποιηθεί με εκδηλώσεις, εκδόσεις, μελέτες, συνέδρια, καθώς και με τη δημιουργία βάσης δεδομένων στον τομέα της συμμετοχής στην κεντρική πολιτική και την Τοπική Αυτοδιοίκηση. Με το παρόν έργο, το Κ.Ε.Θ.Ι. αναδεικνύει και το ζήτημα της συμμετοχής των γυναικών στα συνδικάτα.

Το εργατικό συνδικαλιστικό κίνημα, πυλώνας της δημοκρατίας, παράγοντας κοινωνικής πρόοδου και πεδίο έκφρασης των αναγκών των εργαζομένων, έχει διαδραματίσει με τους πολύτιμους αγώνες του καίριο ρόλο στη σύγχρονη ιστορία της χώρας μας και συνεχίζει να βάζει τη σφραγίδα του στις εξελίξεις.

Ωστόσο, τα στοιχεία που αφορούν τη συμμετοχή των γυναικών στα συνδικάτα είναι πενιχρά, δεδομένο που μας ανάγκασε να περιοριστούμε στις δευτεροβάθμιες και τριτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις ως προς τα στατιστικά. Είναι πάντως αξιοσημείωτο ότι οι γυναίκες συμμετέχουν στα αποφασιστικά όργανα των συνδικάτων σε βαθμό ακόμα πιο μικρό από ότι στο Κοινοβούλιο και την Τοπική Αυτοδιοίκηση. Το έργο, λοιπόν, των ελάχιστων αυτών συνδικαλιστριών, σε ότι αφορά την ένταξη της διάστασης του φύλου στη συνδικαλιστική πολιτική, καθίσταται εξαιρετικά δυσχερές. Ένας από τους στόχους της παρούσας έρευνας είναι να διευκολύνει, στο βαθμό που είναι δυνατό, το έργο αυτών των γυναικών.

Ένας δεύτερος στόχος είναι να αποτελέσει ερέθισμα για τους/τις ερευνητές/-τριες για περαιτέρω μελέτη του προβλήματος, ώστε να αποκτήσουμε μια πιο ολοκληρωμένη ιστορικά, πολιτικά και στατιστικά εικόνα της θέσης των γυναικών στα συνδικάτα και το εργατικό/συνδικαλιστικό κίνημα.

Ένας τρίτος στόχος είναι η ευαισθητοποίηση των ίδιων των συνδικάτων, ώστε να επισημάνουν το μέγεθος του κενού συμμετοχής και εκπροσώπησης των γυναικών και να αποφασίσουν πιο θαρραλέες πολιτικές και μέτρα εξισορρόπησης.

Σε μια εποχή, όπου καταβάλλονται προσπάθειες και πόροι για την ενσωμάτωση της διάστασης της ισότητας των δύο φύλων σε όλες τις πολιτικές (gender mainstreaming), ευελπιστούμε ότι τα συνδικάτα δεν θα υστερήσουν. Το Κ.Ε.Θ.Ι. θα συνεχίσει και στο μέλλον να θέτει στη διάθεση των ερευνητών/-τριών, των συνδικαλιστριών και των συνδικαλιστικών οργανώσεων όλες τις δυνατότητες που του παρέχει η πολύχρονη εμπειρία του στα θέματα της Ισότητας των δύο Φύλων, προκειμένου να υποστηρίξει τις όποιες πρωτοβουλίες αναλάβουν σε μια τέτοια κατεύθυνση.

Η Κατερίνα Αρβανιτάκη, που ανέλαβε το δύσκολο εγχείρημα, της συλλογής των στοιχείων, της συγγραφής και της επιμέλειας του κειμένου, υπήρξε ιδρυτικό μέλος της Επιτροπής Γυναικών της ΟΤΟΕ (1987-1991) και αργότερα μέλος της Γραμματείας Γυναικών της ΓΣΕΕ (1991-1999) και της Γραμματείας Ισότητας της ΟΤΟΕ (1999-2000). Η μακρόχρονη εμπειρία της ως συνδικαλίστρια "στρατευμένη" στην υπόθεση της Ισότητας των δύο Φύλων μέσα από γυναικεία σχήματα που έδρασαν σε κορυφαίες συνδικαλιστικές οργανώσεις προσδίδει στο βιβλίο αυτό εγκυρότητα και αξιοπιστία.

Αναπλ. Καθ. Βάσω Αρτινοπούλου
Πρόεδρος Δ.Σ. του Κ.Ε.Θ.Ι.

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Η έκδοση αυτή ξεκίνησε σαν μια προσπάθεια του Κέντρου Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘ.Ι) να καταγράψει τις γυναίκες που είναι εκλεγμένες στα όργανα διοίκησης των δευτεροβάθμιων και τριτοβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων. Και τούτο επειδή οι ίδιες οι οργανώσεις δεν τηρούν στοιχεία κατά φύλο και δεν είναι σε θέση να παρέχουν πληροφόρηση ούτε καν για τον αριθμό των συνδικαλισμένων γυναικών, ενώ υπάρχει απόλυτο κενό σ' ότι αφορά το βαθμό συνδικαλισμού των γυναικών διαχρονικά και σήμερα, αλλά και το βαθμό συμμετοχής τους στα συνδικαλιστικά κέντρα αποφάσεων. Ένα κενό απαγορευτικό για όποιες απόπειρες διερεύνησης του θέματος «γυναίκες και συνδικάτα».

Θα επιθυμούσαμε η περιγραφή να περιλαμβάνει και τις συνδικαλίστριες των πρωτοβάθμιων οργανώσεων (σωματείων-συλλόγων), μια τέτοια όμως δουλειά θα ήταν εξαιρετικά δαπανηρή, χρονοβόρα και επίπονη, πράγμα που υπερέβαινε τους διαθέσιμους οικονομικούς και ανθρώπινους πόρους του Κ.Ε.Θ.Ι. Επιπλέον, θα ήταν και αναξιόπιστη, λόγω των δυσκολιών πρόσβασης σε τόσο μεγάλο και διάσπαρτο ανά την επικράτεια αριθμό πρωτοβάθμιων οργανώσεων, που συχνά δε διαθέτουν όχι μόνο δική τους έδρα, αλλά ούτε καν ένα τηλέφωνο επικοινωνίας.

Η συλλογή των στοιχείων έγινε με άμεση τηλεφωνική επικοινωνία ή αλληλογραφία με όλες τις οργανώσεις στην έδρα τους. Με 6 Εργατικά Κέντρα και 2 Ομοσπονδίες δύναμης της ΓΣΕΕ και 3 Ομοσπονδίες δύναμης της ΑΔΕΔΥ δεν έγινε δυνατό να επικοινωνήσουμε. Τα στοιχεία παρατίθενται ανά οργάνωση και ξεχωριστά για τα έτη 2000 και 2001. Ο κύκλος των επαφών επαναλήφθηκε και φιλοδοξούμε να επαναλαμβάνεται, ώστε οι σχετικοί πίνακες ν' ανανεώνονται ανά έτος.

Συμπληρωματικά παραθέτουμε και κάποια διάσπαρτα στοιχεία προηγούμενων ετών, τα οποία βρέθηκαν δημοσιευμένα κυρίως σε συνδικαλιστικά κείμενα, που είναι ωστόσο εντελώς ανομοιογενή και μη συγκρίσιμα μεταξύ τους, ελπίζοντας πως ίσως χρησιμεύσουν σε ερευνήτριες/-ές που θα ενδιαφερθούν στο μέλλον.

Προσπαθήσαμε επίσης να δώσουμε μια ερμηνεία για το φαινόμενο της εξαιρετικά χαμηλής αντιπροσώπευσης των γυναικών στις διοικήσεις των συνδικαλιστικών οργανώσεων.

Στην πορεία της καταγραφής θεωρήσαμε χρήσιμο, για λόγους συνέχειας, να συμπεριλάβουμε μια σύντομη ιστορική αναδρομή στα ελάχιστα και αποσπασματικά στοιχεία που είναι γνωστά για τη συμμετοχή των γυναικών στο συνδικαλιστικό κίνημα από τα πρώτα του βήματα. Γι' αυτό στηριχτήκαμε σχεδόν αποκλειστικά στο βιβλίο της Έφης Αβδελά, «Δημόσιοι Υπάλληλοι γένους Θηλυκού», που είναι και το μοναδικό με αναφορές στο θέμα μας. Βιβλιογραφικές αναφορές για τη συμμετοχή των εργατριών στο συνδικαλιστικό κίνημα δε βρέθηκαν.

Τέλος, θεωρήσαμε υποχρέωσή μας να σκιαγραφήσουμε τη διαδρομή των γυναικείων σχημάτων που λειτούργησαν από τη δεκαετία του '80 και μετά στις τριτοβάθμιες και σε ελάχιστες δευτεροβάθμιες οργανώσεις. Αρχεία των σχημάτων αυτών είτε τηρήθηκαν ελλιπώς, είτε χάθηκαν, είτε δεν είναι σήμερα προσβάσιμα σε όσες/-ους θα επιθυμούσαν να τα χρησιμοποιήσουν. Κινδυνεύουν λοιπόν οι συλλογικότητες αυτές να μετατραπούν σε κομμάτι της ιστορικής απουσίας των γυναικών, της λήθης που παραδίνει τη γυναικεία ιστορική δράση στην ομίχλη. Έχοντας πρόσβαση σε μέρος των αρχείων αυτών, αλλά και άμεση προσωπική συμμετοχή στη δράση των αντίστοιχων σχημάτων,¹ συμπεριλάβαμε ένα είδος μικρού χρονικού για τα δύο προαναφερθέντα, και σύντομα σημειώματα για τα υπόλοιπα, τα οποία συντάχθηκαν από τις Γραμματείες Γυναικών που λειτουργούν και σήμερα ή από πρώην ενεργά τους μέλη.

Ευχαριστούμε θερμά τις συνδικαλιστικές οργανώσεις του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα, καθώς και τις συνδικαλίστριες που συνέβαλαν στη συγκέντρωση των στοιχείων.

1. Η Κατερίνα Αρβαντάκη υπήρξε ιδρυτικό μέλος της Γραμματείας Γυναικών ΟΤΟΕ (1987-1991), μέλος της Γραμματείας Ισότητας ΟΤΟΕ (1999-2000) και μέλος της Γραμματείας Γυναικών ΓΣΕΕ (1991-1999).

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Οι απαρχές του εργατικού κινήματος στη χώρα μας χρονολογούνται από τις πρώτες απεργίες των εργατών στα ναυπηγεία και τα βυρσοδεψεία της Ερμούπολης στη Σύρο το 1879.

Αν και η ιστορία του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος δεν έχει καταγραφεί και ερευνηθεί επαρκώς, πάντως αρκετά είναι τα στοιχεία του που έχουν διασωθεί και μια του αδρή εικόνα είναι διαθέσιμη μέσα από κάποιες μελέτες που έχουν δει το φως της δημοσιότητας.

Ωστόσο ελάχιστα είναι τα σωζόμενα στοιχεία για τη συμμετοχή του γυναικείου εργατικού δυναμικού στο κίνημα αυτό, όπως τόσο συχνά συμβαίνει με το ρόλο των γυναικών στην ιστορία. Έτσι φαίνεται ότι οι γυναίκες απουσίαζαν ή τουλάχιστον περιθωριακά συμμετείχαν στο συνδικαλιστικό κίνημα και τους αγώνες του κατά το 19ο αιώνα και την πρώτη περίοδο του 20ου αιώνα.

Σπάνιες και επιγραμματικές είναι οι σχετικές αναφορές, κυρίως στον τύπο της εποχής και οι κυριότερες στην ιστορική «Εφημερίδα των Κυριών» της Καλλιρρόης Παρρέν, του εντύπου που σηματοδοτεί και την απαρχή του φεμινιστικού κινήματος στην Ελλάδα.

Μοναδική μέχρι σήμερα λεπτομερής αναφορά στο πιο πρώιμο στάδιο της ανάπτυξης των γυναικείων εργατικών αγώνων, το πολύτιμο βιβλίο της Ίριδας Αυδή-Καλκάνη «Εκείνο το πρωί», που αποτελεί ένα είδος λογοτεχνικής-ιστορικής καταγραφής της πρώτης αμιγώς γυναικείας απεργίας, αυτής των εργατριών στο 2ο εργοστάσιο υφαντουργίας των Αφών Ρετσίνα, στον Πειραιά, στις 13 Απριλίου του 1892.

«Η περιφρόνηση όμως, με την οποία αντιμετωπίστηκαν πάντα οι γυναίκες, όταν ξέφευγαν από τους προκαθορισμένους γι' αυτές ρόλους και ιδιαίτερα η εκθρική στάση απέναντι στις γυναίκες της εργατικής τάξης στις αρχές της βιομηχανικής επανάστασης, είχε σαν αποτέλεσμα καμιά σχεδόν πηγή να μην αναφέρεται άμεσα ή έμμεσα σ' αυτές, εκτός από σπάνιες εξαιρέσεις, με συνέπεια η συμβολή τους στη διαμόρφωση και το δυνάμωμα του ελληνικού εργατικού κινήματος όχι μόνο να μην έχει προβληθεί, αλλά να αγνοείται. Δεν είναι λοιπόν τυχαίο που η πρώτη συλλογική συμμετοχή γυναικών στους εργατικούς αγώνες στην Ελλάδα έμεινε μέχρι σήμερα εντελώς αγνοημένη, ενώ θα έπρεπε να θεωρείται σταθμός του εργατικού κινήματος του τόπου».²

Βεβαίως η έλλειψη στοιχείων μπορεί να σημαίνει απαξίωση της συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό κίνημα, μπορεί όμως να παραπέμπει ταυτόχρονα και στην όντως μικρή παρουσία τους σ' αυτό. Η αλήθεια μάλλον βρίσκεται στο συνυπολογισμό και των δύο παραγόντων.

2. Αυδή-Καλκάνη, 1992, σελ. 10

Α. ΙΣΤΟΡΙΚΑ

1. Για τη μισθωτή εργασία των γυναικών

Για το πρώτο μισό του 20ου αιώνα η μελέτη της Έφης Αβδελά «Δημόσιοι υπάλληλοι γένους θηλυκού»³, εξετάζει αναλυτικά όλες τις πλευρές της μισθωτής εργασίας των γυναικών στο δημόσιο τομέα. Σύμφωνα με αυτήν:

- **Στη βιομηχανία** γυναίκες -και παιδιά, απ' τα οποία πολλά είναι κορίτσια- απασχολούνται ήδη από τη δεκαετία του 1860. Στα 1873-75 μάλιστα αποτελούν το 24% του εργατικού δυναμικού στα εργοστάσια και το 1876 είναι πλειοψηφία στα υφαντήρια, τα μεταξουργεία και τα εργαστήρια ραπτικής. Αμείβονται με 1-1,50 δρχ. την ημέρα για 12ωρη απασχόληση έναντι 3 δρχ. για τους άντρες και 0,20-1 δρχ. για τα παιδιά.⁴

Στις αρχές του 20ου αιώνα η εκβιομηχάνιση από τη μια και η άφιξη των προσφύγων από την άλλη συμβάλλουν αποφασιστικά στη ραγδαία αύξηση της απασχόλησης γυναικών στην κλωστοϋφαντουργία, τη χαρτοποιία, τη βυρσοδεψία, τη χημική βιομηχανία, σε θέσεις που δεν απαιτούν μαθητεία και θεωρούνται ανειδίκευτες. Οι ειδικευμένες εργάτριες είναι ελάχιστες. Είναι πολύ νέες και αμόρφωτες, οι περισσότερες δουλεύουν μέχρι να παντρευτούν. Το ημερομίσθιό τους μεταξύ 1913-15 κυμαίνεται από 22% έως 57% του ανδρικού.⁵

Η νεαρή ηλικία και η προσωρινή παραμονή τους στο εργοστάσιο, η συγκέντρωσή τους σε ιδιαίτερους κλάδους και διαφορετικές θέσεις εργασίας από τους άνδρες, συντελούν ώστε να παραμένουν πλειοψηφικά ανοργάνωτες και να μη διατυπώνουν συλλογικά αιτήματα.

Αιτήματα για λογαριασμό τους με κεντρικό θέμα την εισαγωγή προστατευτικής νομοθεσίας για την υγεία τους, ώστε να μπορούν να εκπληρώνουν το λειτούργημα της μητρότητας, θα διατυπώσουν τα εργατικά συνδικάτα, τα αριστερά κόμματα -όπου η γυναικεία συμμετοχή είναι εξαιρετικά χαμηλή- και κυρίως οι φεμινιστικές οργανώσεις του μεσοπολέμου, που ζητούν, επίσης, βελτίωση των όρων εργασίας, διεύρυνση του πεδίου των επαγγελματιών που ασκούν οι γυναίκες και «ίσο μισθό για ίση εργασία».

- **Στις υπηρεσίες** οι γυναίκες ασχολούνται αρχικά ως υπηρέτριες, δασκάλες, μαίες και μοδίστρες. Αλλά στο πρώτο μισό του 20ου αιώνα η απασχόλησή τους, καθώς και η ένταξή τους σε νέα υπαλληλικά επαγγέλματα, που συνδέεται και με την άνοδο του μορφωτικού τους επιπέδου, αυξάνει σταθερά στο δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα, καθώς και τις τράπεζες: δακτυλογράφοι, λογίστριες, ταμίες, πωλήτριες, καθαρίστριες, τηλεφωνήτριες, νοσοκόμες, εκπαιδευτικοί, χαμηλόβαθμες υπάλληλοι γραφείου. Οι γυναίκες υπάλληλοι δεν είναι τόσο νέες, όσο οι εργάτριες, και μένουν περισσότερα χρόνια στο επάγγελμα. Βαθμιαία παραμένουν και μετά το γάμο, τουλάχιστο μέχρι το πρώτο τους παιδί. Ο μισθός τους το 1928 είναι κατά μέσο όρο το 53% του ανδρικού.⁶

Η απασχόληση των γυναικών στις υπηρεσίες χαρακτηρίζεται από κατακερματισμό σε πολλές νέες ειδικότητες, κατώτερες από τις ανδρικές και άλλες κραυγαλέες ανισότητες, που προσδεδεικμένα θεσμοθετούνται σε νομοθετικές ρυθμίσεις, οι οποίες αφορούν ρητά τις γυναίκες: προσδιορίζονται όροι πρόσληψης και προαγωγής, περιεχόμενο της εργασίας τους και χαμηλότερες αμοιβές, απαγορεύεται η είσοδός τους σε πολλές υπηρεσίες, η συμμετοχή τους σε διαγωνισμούς, καταστρατηγούνται οι προαγωγές τους, απολύονται επιλεκτικά και κατά προτεραιότητα.

Η μεγάλη πλειοψηφία τους παραμένει μακριά από τα συνδικάτα, όχι μόνο επειδή είναι πιεσμένες από την καθημερινότητα, άπειρες και διασκορπισμένες, αλλά και επειδή τα ίδια τα συνδικάτα δείχνουν απρόθυμα να δεχτούν τις γυναίκες ως ισότιμα μέλη τους. Είναι χαρακτηριστικό ότι

³ Αβδελά Έφης, Δημόσιοι Υπάλληλοι γένους θηλυκού, Ίδρυμα Έρευνας και Παιδείας Εμπορικής Τράπεζας της Ελλάδας, Αθήνα 1990.

⁴ Στο ίδιο, σελ. 20.

⁵ Στο ίδιο, σελ. 39.

⁶ Στο ίδιο, σελ. 45.

το 1924 ιδρύεται ο «Σύλλογος των εν τη Εθνική Τραπέζει Εργαζομένων Γυναικών», επειδή ο «Σύλλογος Υπαλλήλων Εθνικής Τραπέζης» αρνείται να δεχτεί γυναίκες ως μέλη του.⁷

• **Κοινωνικά** αρχικά επικρατεί μια ανοχή απέναντι στη μισθωτή εργασία των γυναικών, με σποραδικές αντιδράσεις που αναφέρονται στους κινδύνους από την εισαγόμενη ευρωπαϊκή ανηθικότητα, στην πεποίθηση ότι αυτή δε συμβαδίζει με τη «γυναικεία φύση» και με επικλήσεις στην ανάγκη ιδιαίτερης προστασίας της γυναικείας εργασίας, επειδή η έλλειψή της προκαλεί κρίση του γάμου και μείωση των ανδρικών μισθών. Μοναδική αντίθετη φωνή που διεκδικεί ίσους όρους εργασίας με τους άνδρες και αντιτίθεται σε οποιαδήποτε προστασία αφορά μόνο τις γυναίκες, θεωρώντας ότι κάθε διάκριση φύλου καταργεί την αρχή της ισότητας, είναι ο Σύνδεσμος για τα Δικαιώματα της Γυναίκας.

Στη δεκαετία του '30, στο πλαίσιο της οικονομικής κρίσης, της ανόδου του φασισμού αλλά και των αυξανόμενων απαιτήσεων των ίδιων των γυναικών, που είναι πλέον πολύ περισσότερες και πιο μορφωμένες, οι αντιδράσεις πληθαίνουν και παίρνουν τη μορφή της καταστολής, σε βαθμό που ο φεμινιστικός τύπος να κάνει λόγο για «διωγμό» των γυναικών στον τομέα των υπηρεσιών.

Στα 1930 η Εθνική Τράπεζα αποφασίζει ότι ο γάμος συνιστά αιτία απόλυσης για τις υπαλλήλους της.⁸ Στα 1935, σαν επιστέγασμα προηγούμενων επιμέρους διατάξεων, ψηφίζονται νομοθετήματα που απαγορεύουν -με ρητές εξαιρέσεις- την πρόσληψη γυναικών στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, με ποινή φυλάκισης για τους παραβάτες. Σ' αυτό το κλίμα θεσπίζεται η 15ετία για τις παντρεμένες γυναίκες, ένα μέτρο που προβάλλουν σα διεκδίκηση οι δασκάλες από την προηγούμενη δεκαετία.⁹

Στην επιχειρηματολογία που επικαλείται την ανάγκη να περιοριστούν οι εξωσπιτικές δραστηριότητες των γυναικών, προκειμένου να προστατευτεί η οικογένεια, προστίθεται τώρα η ενοχοποίηση των γυναικών για την ανεργία των ανδρών.

Η κυβέρνηση Κονδύλη δηλώνει ρητά στις εκπροσώπους των γυναικείων οργανώσεων που την επισκέπτονται ότι «είναι εναντίον της μορφώσεως των γυναικών και της εξωσπιτικής δουλειάς και θα προσπαθήσει με κάθε τρόπο να τις γυρίσει στο σπίτι».¹⁰

Ωστόσο η μισθωτή εργασία των γυναικών είναι πια πραγματικότητα που δε μπορεί να αντιστραφεί. Η δικτατορία του Μεταξά καθιερώνει και τυπικά Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας, όπου προβλέπονται κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων διαφορετικά για τα δύο φύλα.

Έτσι, παρά τη γοργή αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην εργατική δύναμη, η έξαρση της ιδεολογίας ότι «η θέση της γυναίκας είναι στο σπίτι» συμβάλλει στην παγίωση του καταμερισμού της μισθωτής εργασίας κατά φύλα και παράλληλα ενισχύει τον «απειλούμενο» οικογενειακό ρόλο των γυναικών, ακόμα και μετά τη δεκαετία του '50.

2. Δυο λόγια για το συνδικαλιστικό κίνημα

Σ' όλη την πολυτάραχη ιστορία του συνδικαλιστικού κινήματος (δικτατορίες, πόλεμος, μετεμφυλιακό κράτος, διαρκείς δικαστικές επεμβάσεις και διορισμοί διοικήσεων στη ΓΣΕΕ, διώξεις, φυλακίσεις, εξορίες κ.λπ.), τίθεται το ζήτημα του πολιτικού του ελέγχου και η διατύπωση των αιτημάτων του καθορίζεται από την προτεραιότητα αυτή. Παράλληλα διαμορφώνεται ένα εθνικό σύστημα ρύθμισης της αμοιβής της εργασίας και των εργασιακών σχέσεων, το οποίο περιορίζει ασφυκτικά την ελευθερία συλλογικής διαπραγμάτευσης των μισθωτών σε συνδυασμό με την απουσία θεσμών κεντρικής και περιφερειακής διαπραγμάτευσης.

Σ' αυτό το πλαίσιο ήδη από τα πρώτα βήματα του συνδικαλιστικού κινήματος η διαχείριση των συλλογικών συμφερόντων εναποτίθεται σε μια ιδιαίτερη κατηγορία συνδικαλιστών-εργατοπατέ-

7. Στο ίδιο, σελ. 48.

8. Στο ίδιο, σελ. 147.

9. Στο ίδιο, σσ. 142-144.

10. Στο ίδιο, σελ. 55.

των διαμεσολαβητών πελατειακού τύπου μεταξύ των μισθωτών, των εργοδοτών και του κράτους. Αυτοί δρουν μεταξύ άλλων και για την αναπαραγωγή τους ως τέτοιων μέσω των επαφών τους με τους εργοδότες και τον κρατικό μηχανισμό, της διαμόρφωσης των αναγκαίων πλειοψηφιών στις οργανωτικές και εκλογικές διαδικασίες, της συμμετοχής τους στα κόμματα και της χρήσης της συνδικαλιστικής τους ιδιότητας για πολιτικούς σκοπούς.¹¹

Ο βαθμός συνδικαλιστικής οργάνωσης των μισθωτών και των δύο φύλων δεν είναι γνωστός. Ο συνδικαλιστικός τύπος πάντως κάνει κατά διαστήματα εκκλήσεις να πυκνώσουν τις γραμμές των οργανώσεών τους. Η συμμετοχή τους στην εσωτερική ζωή και δράση των συνδικάτων εμφανίζεται ήδη απ τα πρώτα χρόνια υποτονική, εκτός από τις περιόδους έξαρσης των συγκρούσεων και των σπεργιακών αγώνων.

3. Η γυναικεία παρέμβαση

Ακόμα πιο υποτονική πρέπει να ήταν η συμμετοχή των γυναικών, όπως δείχνουν οι διαρκείς προτροπές των φεμινιστικών, αλλά και κάποιων συνδικαλιστικών εντύπων (π.χ. *Διδασκαλικόν Βήμα*). Δεν απουσιάζουν ωστόσο εντελώς από τη συλλογική δράση. Όμως, σπάνια εκλέγονται και έτσι παρεμβαίνουν αποκλειστικά στη βάση του φύλου τους.

Σύμφωνα και πάλι με την Ε. Αβδελά, η μοναδική οργάνωση, για την οποία υπάρχουν κάποια στοιχεία, είναι η Διδασκαλική Ομοσπονδία Ελλάδος, από τις πιο δραστήριες οργανώσεις δημοσίων υπαλλήλων στο μεσοπόλεμο. Στη ΔΟΕ, λοιπόν, το 1926 ήταν οργανωμένο το 32% των δασκάλων και των δύο φύλων (32,6% των διδασκαλισσών και 32,3% των δασκάλων), ενώ το 1935 το 28,6%.¹²

Όμως οι δασκάλες δεν είναι αντιπροσωπευτικό παράδειγμα: ήδη από τα τέλη του 19ου αιώνα συμμετέχουν με πολύ ψηλά ποσοστά στο επάγγελμα, δραστηριοποιούνται έντονα στη δημιουργία της ΔΟΕ το 1921 και κερδίζουν σε συνεργασία με το Σύνδεσμο για τα Δικαιώματα της Γυναίκας το 1922 την ισομισθία και μία μόνιμη θέση στο Διοικητικό Συμβούλιο.

Στη δεκαετία του '20 πολλές δραστήριες φεμινίστριες δημόσιες υπάλληλοι δρουν στα σωματεία τους, κάποιες εκλέγονται και συχνότερα παρεμβαίνουν στις διάφορες συζητήσεις. Την εποχή αυτή, αλλά και μέχρι τη δικτατορία του Μεταξά ο Σύνδεσμος για τα Δικαιώματα της Γυναίκας, το έντυπό του, ο «Αγώνας της Γυναίκας», και άλλες γυναικείες οργανώσεις αναφέρονται και παρεμβαίνουν συχνά στα ζητήματα της μισθωτής εργασίας των γυναικών.

Στη δεκαετία του '30 η εδραίωση της αριστεράς στο δημοσιούπαλληλικό χώρο θα εγείρει το δίλημμα: ή οι γυναίκες θα οργανωθούν στη βάση του φύλου τους και θ' αντιμετωπίσουν την εκθρόνιση των ανδρών, ή θα στοιχηθούν μαζί τους χωρίς όρους και έτσι θ' αποδείξουν ότι μπορούν να θεωρούνται ίσες.

Η αντίθεση της φεμινιστικής και της αριστερής οπτικής θα κορυφωθεί στη διαμάχη για την πρόωρη συνταξιοδότηση των παντρεμένων γυναικών υπαλλήλων, όπου οι φεμινίστριες απορρίπτουν οποιοδήποτε προνόμιο στη βάση του φύλου, θεωρώντας ότι υπονομεύει τον αγώνα για την ισότητα, ενώ η αντίπαλη άποψη υποστηρίζει την ανάγκη προστασίας της εργαζόμενης, ώστε να εξασφαλιστεί η συνοχή της οικογένειας και το λειτουργήμα της μητρότητας.

Στο πλαίσιο της αντιπαράθεσης με τους επίσημους περιορισμούς και τις απαγορεύσεις δημιουργούνται κατά διαστήματα διάφορα σχήματα με αντικείμενο τη γυναικεία εργασία:

- Η Επιτροπή Αμύνης των Συμφερόντων των Γυναικών Υπαλλήλων (το 1931 με πρωτοβουλία του Συνδέσμου για τα Δικαιώματα της Γυναίκας),¹³
- Η Επιτροπή Συνεργαζομένων Οργανώσεων για την Εργασία της Γυναίκας (το 1935),

11. Ιωάννου Χρήστος, *Μισθωτή Απασχόληση και συνδικαλισμός στην Ελλάδα*, Ίδρυμα Μεσογειακών Μελετών, Αθήνα 1989, σσ. 58-59.

12. Αβδελά, ό.π., σελ. 169.

13. Αβδελά, ό.π., σελ. 184.

• Η Επιτροπή Γυναικών Δημοσίων Υπαλλήλων (το 1936).¹⁴

Αργότερα οι φεμινίστριες αποσύρονται από τη συνδικαλιστική σκηνή και στη διάρκεια της δεκαετίας του 40 ο φεμινισμός μοιάζει να μην υπάρχει πια.

Το 1963 συγκροτείται η Συντονιστική Επιτροπή Εργαζομένων Γυναικών, που εκλέγεται από την «Α' Πανελλαδική Συνδιάσκεψη Εργαζομένων Γυναικών» στις 6.10.1963. Η Σ.Ε.Ε.Γ. δημιουργήθηκε με πρωτοβουλία συνδικαλιστριών-στελεχών της ΕΔΑ και τα τρία βασικά προβλήματα που ανέλαβε να προωθήσει ήταν: η ίση αμοιβή για ίση εργασία, η προστασία μητέρας και παιδιού και το συνταξιοδοτικό. Ασχολήθηκε, επίσης, με τα προβλήματα της δουλειάς στο σπίτι με το κομμάτι, την αύξηση της γυναικείας απασχόλησης, την ανακοπή της γυναικείας μετανάστευσης, την ανάδειξη γυναικών στα Διοικητικά Συμβούλια των συνδικαλιστικών οργανώσεων.

Κεντρικό θέμα σε όλο το διάστημα της ύπαρξής της ήταν η ίση αμοιβή, σε σχέση με την οποία διεκδίκησε την κύρωση της Διεθνούς Σύμβασης 100 (περί ίσης αμοιβής), έκανε συνεχείς παρεμβάσεις και διαβήματα κατά τη διαδικασία υπογραφής των Συλλογικών Συμβάσεων, αλληπάλληλες διαμαρτυρίες προς τη Βουλή, τις κυβερνήσεις, τα κόμματα και την ίδια τη ΓΣΕΕ, η οποία διαπραγματευόταν ακόμα και τη διεύρυνση της διαφοράς αμοιβών μεταξύ των δύο φύλων.

Ωστόσο, «η συμμετοχή των γυναικών στα σωματεία είναι ασήμαντη, η συμμετοχή τους στη συνδικαλιστική και πολιτική δράση πολύ περιορισμένη. Χιλιάδες εργαζόμενες, κλάδοι με ποσοστό γυναικών 80% και 90% δεν αναπτύσσουν γυναικεία στελέχη, δεν ασχολούνται με τα ειδικά γυναικεία προβλήματα, εξακολουθούν να διοικούνται από Διοικητικά Συμβούλια ανδρών (νοσοκόμες, ταξιθέτριες, πουκαμισούδες)...»¹⁵.

Η ΣΕΕΓ πραγματοποίησε τη «Β' Πανελλαδική Συνδιάσκεψη Εργαζομένων Γυναικών» στις 6.11.1966. Το 1967 διαλύθηκε από τη δικτατορία.

Για την περίοδο από το 1950 και μετά, καμία μελέτη για τη συμμετοχή των γυναικών στο συνδικαλισμό δεν έχει δει το φως της δημοσιότητας.

Σ' ένα τέτοιο συνδικαλιστικό περιβάλλον είναι προφανές ότι είναι εξαιρετικά δύσκολο ν' αναδειχθούν και γυναικεία συνδικαλιστικά στελέχη. Τίποτε δεν ευνοεί την ανάδειξή τους: η μισθωτή εργασία των γυναικών αντιμετωπίζεται εχθρικά από τους θεσμούς και τις κοινωνικές αντιλήψεις, κατηγορούνται ότι δεν ενδιαφέρονται για το επάγγελμα, αλλά «έχουν το νου τους στο σπίτι, στα παιδιά, στα λούσα», το πρότυπο εργασίας, αλλά και του συνδικαλισμού έχει δομηθεί στο πρότυπο του «οικογενειάρχη μισθωτού», τα συνδικάτα αποτελούν πεδίο διαμάχης και αντιπαράθεσων μεταξύ ποικίλων κέντρων εξουσίας, ο συνδικαλιστής ταυτίζεται με τον εργατοπατέρα-παράγοντα εξουσίας, οι ίδιες δεν έχουν ούτε καν πολιτικά δικαιώματα μέχρι το 1952 και εξομοιώνονται στο Νόμο με τους ανηλίκους.

Έτσι το συνδικαλιστικό κίνημα από τα πρώτα αποφασιστικά για το χαρακτήρα του βήματα, αλλά και για το μεγαλύτερο μέρος της ιστορίας του, δομήθηκε -με τη μικρή και περιθωριακή παρουσία των γυναικών- αποκλειστικά από άνδρες, πάνω στη βάση των δικών τους αναγκών και του ανδρικού προτύπου εργασίας, που ήταν τα κυρίαρχα. Σύμφωνα μ' αυτά διατύπωσε τις διεκδικήσεις του, καθόρισε την πολιτική και τακτική του και οργάνωσε τις λειτουργίες του. Με τη σειρά του ενίσχυσε και συνέβαλε στη σταθεροποίηση αυτού του προτύπου μέσω της ρύθμισης των όρων που το διέπουν.

Παράλληλα παγίωσε ιδεολογικά την αντίληψη για την προσωρινότητα της γυναικείας εργασίας, καθώς και την προτεραιότητα του ρόλου της μητέρας - συζύγου - νοικοκυράς έναντι του ρόλου της εργαζόμενης και την αποτύπωσε στον τρόπο που αντιμετώπισε τις γυναίκες από τότε που άρχισε να τις δέχεται ως μέλη του: ασχολήθηκε μαζί τους, όταν θεώρησε ότι πρέπει να διευκολυνθούν για ν' αντεπεξέλθουν στον παραδοσιακό τους ρόλο.

Από την άλλη, όποτε τέθηκαν με τρόπο οξυμένο, ζητήματα που υπερέβαιναν τα ασφυκτικά

14. Αβδελά, ό.π., σσ. 188-89.

15. Αποσπάσματα από έκθεση της Μαρίας Καρά προς την Εκτελεστική Επιτροπή της ΕΔΑ για τη ΣΕΕΓ. Αρχεία Σύγχρονης Κοινωνικής Ιστορίας.

όρια αυτού του παραδοσιακού ρόλου, η δράση των γυναικών χρειάστηκε να στηριχτεί είτε στις φεμινιστικές οργανώσεις, είτε και σε ξεχωριστά, άτυπα γυναικεία συνδικαλιστικά σχήματα. Θεωρήθηκε, δηλαδή, δεδομένο ότι τα συνδικάτα, ως έχουν, δεν εκπροσωπούν de facto, ή τουλάχιστον δεν επαρκούν για να εκπροσωπήσουν και τα γυναικεία συμφέροντα στη μισθωτή εργασία, ακόμα και από την παραδοσιακή αριστερή αντίληψη, η οποία, επίσης, δημιούργησε τέτοια σχήματα.

4. Μεταπολίτευση

Στην περίοδο της μεταπολίτευσης οι γυναίκες, έχοντας ήδη μπει μαζικά στην αγορά εργασίας, μέσα στο κλίμα της αναζωογόνησης και άνθισης των κινημάτων, οργανώνονται και μαζικά στα συνδικάτα, όπως άλλωστε και οι άνδρες συνάδελφοί τους. Μαζικά συμμετέχουν και στους αγώνες για πολιτικές και συνδικαλιστικές ελευθερίες και εργασιακά δικαιώματα.

Παρά το γεγονός ότι είναι πια φανερό πως δε βρίσκονται προσωρινά στην αγορά εργασίας, η αντίληψη για την επικουρικότητα-συμπληρωματικότητα της απασχόλησής τους είναι κυρίαρχη και εξακολουθεί να μην αμφισβητείται η προτεραιότητα του ρόλου τους στην οικογένεια έναντι του ρόλου της εργαζόμενης: η πολιτική των συνδικάτων για τις γυναίκες περιορίζεται στις διεκδικήσεις για «προστασία της μητρότητας» (άδειες και επιδόματα τοκετού, μειωμένα ωράρια-διευκολύνσεις για τις μητέρες, βρεφονηπιακούς σταθμούς κ.λπ.), με εξαίρεση το αίτημα «ίση αμοιβή για ίση εργασία», που παραπέμπει στις διαφορετικές αμοιβές που ισχύουν ακόμα θεσμικά για άνδρες και γυναίκες σε πολλούς κλάδους και το οποίο προβάλλεται επίσης από τις γυναικείες οργανώσεις της παραδοσιακής αριστεράς. Στο ίδιο μήκος κύματος κινείται και η πολιτική των κομμάτων, ενώ οι ίδιες οι γυναίκες μέλη και στελέχη συνδικάτων και κομμάτων δεν φαίνεται να υπερβαίνουν ένα τέτοιο πλαίσιο.

Τα συνδικάτα κινούνται αποκλειστικά στη «δημόσια» σφαίρα, το εργασιακό πρότυπο του άνδρα «οικογενειάρχη» μισθωτού τροποποιείται σταδιακά σε άνδρα, λευκό, χριστιανό ορθόδοξο, μισθωτό πλήρους απασχόλησης.

Ο διαμεσολαβητικός συνδικαλισμός, παρά την έντονη αμφισβήτησή του και τις αναπροσαρμογές που έχει υποστεί, ενισχύεται και εδραιώνεται χάρη στη βαθμιαία συνολική επικράτηση των παρατάξεων-εκφραστών των κομματικών πολιτικών στο συνδικαλιστικό κίνημα.

Στη δεκαετία 1975-85 ακμάζει και το ελληνικό αυτόνομο **φεμινιστικό κίνημα**, το οποίο, αν και μειοψηφικό, καταφέρνει τελικά με τους δικούς του αγώνες και τις κατακτήσεις του να ευαισθητοποιήσει με την οπτική του φύλου πολλές απ' τις γυναίκες που δρουν είτε στον αυτόνομο χώρο, είτε στα πολιτικά κόμματα, αρχικά της αριστεράς, και αργότερα ολόκληρου σχεδόν του πολιτικού φάσματος.

Οι ίδιες οι ενεργές φεμινίστριες της εποχής κινούνται κυρίως στη σφαίρα του «ιδιωτικού», αποκαλύπτουν τον πολιτικό χαρακτήρα του «προσωπικού». Δεν δρουν ως τέτοιες μέσα στα συνδικάτα, ούτε αναδεικνύουν το ζήτημα της γυναικείας μισθωτής εργασίας στο επίκεντρο των διεκδικήσεών τους. Συμβάλλουν, όμως, αποφασιστικά στην ανάπτυξη της συνείδησης του φύλου, στη συνειδητοποίηση των διακρίσεων που υφίστανται οι γυναίκες στο χώρο εργασίας τους και της άρρηκτης σχέσης τους με τις διακρίσεις στο λεγόμενο «ιδιωτικό» χώρο της οικογένειας.

Το 1984 η Ευρωπαϊκή νομοθεσία για την ισότητα στον τομέα των εργασιακών σχέσεων ενσωματώνεται στην ελληνική με το Ν.1414/84, ο οποίος προβλέπει την εξάλειψη μιας σειράς άμεσων διακρίσεων, μεταξύ των οποίων και των διακρίσεων στις αμοιβές (βλ. Παράρτημα). Ο Νόμος αυτός συνέβαλε στην ανακίνηση του θέματος των εργασιακών σχέσεων από τη σκοπιά του φύλου και στον προσανατολισμό του φεμινιστικού ενδιαφέροντος και στον τομέα της αγοράς εργασίας.

Β. ΣΧΗΜΑΤΑ ΓΥΝΑΙΚΕΙΑΣ ΠΑΡΕΜΒΑΣΗΣ ΣΤΑ ΣΥΝΔΙΚΑΤΑ

Βαθμιαία ένας μικρός αριθμός συνδικαλισμένων γυναικών συνειδητοποιεί ότι μέσα στα μικτά συνδικάτα που ανδροκρατούνται ιδεολογικά, πολιτικά και φυσικά, δεν επρόκειτο ν' ανοίξουν ζητήματα που έθετε πειστικά η μεταβολή στην κοινωνική και εργασιακή πραγματικότητα του φύλου τους: η σταθερά αυξανόμενη συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό, η παγίωση της θέσης τους στην αγορά εργασίας, σε πλήθος νέους κλάδους και επαγγέλματα, το γεγονός ότι το εισόδημά τους έχει πάψει πια να συμπληρώνει εκείνο του άνδρα στο πλαίσιο του νοικοκυριού, η άνοδος του μορφωτικού τους επιπέδου και η απαίτηση όλο και περισσότερων γυναικών για ίσα δικαιώματα με τους άνδρες συναδέλφους τους στο χώρο εργασίας.

Όπως είχε συμβεί και στο παρελθόν, η διαπίστωση αυτή προέκυψε στον ευρύτερο δημόσιο τομέα -όπου η θέση των γυναικών ήταν σαφώς καλύτερη και ο οποίος είναι πλέον ο κατεξοχήν τομέας που απορροφά το αυξανόμενο γυναικείο εργατικό δυναμικό- και όχι στη βιομηχανία.

Ι. Επιτροπή Γυναικών ΟΤΟΕ

Έτσι, την άνοιξη του 1988 δημιουργείται το πρώτο μετά τη μεταπολίτευση άτυπο συνδικαλιστικό σχήμα αμιγώς γυναικείας παρέμβασης με φεμινιστικά χαρακτηριστικά.

Η **Επιτροπή Γυναικών ΟΤΟΕ** αποτελείται από όσες τραπεζοϋπάλληλους θέλουν να συμμετέχουν σ' αυτήν (αρχικά περίπου 20μελής), δεν διορίζεται από τη Διοίκηση, δεν εκλέγεται και δεν ελέγχεται από παρατάξεις.

Τα πρώτα θέματα που επεξεργάζεται είναι η επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών σε συνάρτηση με τις αμοιβές στ' ανώτερα κλιμάκια της ιεραρχίας και οι συνέπειες από την εισαγωγή της πληροφορικής στην απασχόληση και τις εργασιακές σχέσεις των γυναικών.

Το Σεπτέμβριο του 1989 διοργανώνει την Α' Πανελλαδική Σύσκεψη Γυναικών ΟΤΟΕ, όπου παίρνουν μέρος πάνω από 300 γυναίκες, οι μισές τουλάχιστον απ' τις οποίες έρχονται από την επαρχία.

Τα θέματα της Σύσκεψης ήταν τα εξής:

- Εργασιακές σχέσεις
- Νέες τεχνολογίες στις τράπεζες και γυναίκες
- Συμμετοχή των γυναικών στο συνδικαλισμό και τα όργανα του συνδικαλιστικού κινήματος.

Στο βήμα της σύσκεψης τίθεται για πρώτη φορά μέσα σε συνδικαλιστικό χώρο το θέμα της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας, από ομιλήτρια.

Το 18ο Συνέδριο της ΟΤΟΕ που πραγματοποιείται τις επόμενες μέρες εγκρίνει ομόφωνα και κάνει απόφαση του κλάδου το ψήφισμα της Σύσκεψης. Έκτοτε πριν από κάθε συνέδριο της ΟΤΟΕ πραγματοποιείται πανελλαδική συνδιάσκεψη που, μετά τη Β' (1991), μετατρέπεται σε «συνδικαλιστριών» -δηλαδή, εκλεγμένων σε όλα τα επίπεδα των οργάνων- αντί «γυναικών».

Σ' αυτή τη Β' Πανελλαδική Συνδιάσκεψη εκδη-

ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΓΥΝΑΙΚΩΝ



**Α' ΠΑΝΕΛΛΑΔΙΚΗ
ΣΥΣΚΕΨΗ
ΓΥΝΑΙΚΩΝ**

ΟΤΟΕ

23-9-1989

λώνεται σύγκρουση μεταξύ των μελών της Επιτροπής με θέμα το αν οι γυναίκες «κωράνε» στα ανδροκρατούμενα συνδικάτα ή όχι. Η σύγκρουση είχε σαν αποτέλεσμα την αποχώρηση κάποιων φεμινιστριών από το σχήμα.

Στο 19ο (έκτακτο) συνέδριο της ΟΤΟΕ (Δεκέμβριος 1990) η Επιτροπή Γυναικών παρεμβαίνει για την τροποποίηση του καταστατικού ζητώντας ποσόστωση 1/3 στα διοικητικά όργανα των σωματείων και της Ομοσπονδίας. Η τροποποίηση του καταστατικού απορρίπτεται. Το θέμα επανέρχεται στη Β' Πανελλαδική Συνδιάσκεψη Γυναικών (Οκτώβριος 1991) και απορρίπτεται και πάλι από το 20ο Συνέδριο (Οκτώβριος 1991).

Από το 1993 η Επιτροπή θεσμοθετείται στο καταστατικό και γίνεται «Γραμματεία Ισότητας» με συμβουλευτικό προς τη Διοίκηση ρόλο, η οποία μετά από αντιπαραθέσεις και αποχωρήσεις και άλλων φεμινιστριών αποτελείται πλέον από εκπροσώπους παρατάξεων. Δε χαρακτηρίζεται από έντονες παραταξιακές διαμάχες, ωστόσο παύει να προωθεί την άμεση συμμετοχή των γυναικών.

Η Επιτροπή Γυναικών και αργότερα η Γραμματεία Ισότητας παρεμβαίνουν ανελλιπώς με δράσεις, πρωτοβουλίες, έντυπα και προτάσεις προς τη Διοίκηση για τις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας, τις εργασιακές σχέσεις, το ασφαλιστικό, τις κοινωνικές παροχές, την επαγγελματική εκπαίδευση και εξέλιξη, την ισότητα αμοιβών.

Η Επιτροπή Γυναικών ΟΤΟΕ υπήρξε πρωτοποριακή για τα μεταδικτατορικά δεδομένα: Συμμετείχαν σ' αυτήν όσες εργαζόμενες το επιθυμούσαν, εκλεγμένες σε όργανα ή όχι, χωρίς παραταξιακά κριτήρια, παρ' όλο που όλες ήταν ενταγμένες σε παρατάξεις. Αμφισβήτησε με τη λειτουργία της έμπρακτα τον ανδροκρατικό τρόπο λειτουργίας των οργάνων, καθώς και την ανδρική κυριαρχία σ' αυτά. Έθεσε για πρώτη φορά τη διάσταση του φύλου στα συνδικαλιστικά δρώμενα, μίλησε ένα λόγο «γυναικείο», άμεσο, που πολύ απέχει από τον καθημερινό, «ξύλινο» συνδικαλιστικό λόγο, έδωσε το λόγο στις ίδιες τις εργαζόμενες. Συσπείρωσε πολλές τραπεζούπαλλήλους -μεταξύ αυτών και τις ενεργές φεμινίστριες- και κέρδισε την εμπιστοσύνη τους.

Βέβαια, όπως αναφέρεται σε συνέντευξη στο φεμινιστικό περιοδικό «Κατίνα» (τεύχος 5, Ιανουάριος 1990), τα επίσημα όργανα «μας επιτρέψανε να λειτουργούμε σαν επιτροπή της ΟΤΟΕ, χωρίς περισσότερη ενίσχυση». Αυτό ήταν και το πλαίσιο λειτουργίας της μέχρι τη θεσμοποίησή της σαν Γραμματεία Ισότητας.

«Η Γραμματεία Ισότητας της ΟΤΟΕ ανέπτυξε τα τελευταία χρόνια σημαντική δραστηριότητα για τα θέματα ισότητας ευκαιριών στην απασχόληση, αξιοποιώντας και τη δράση που είχε αναπτύξει τα προηγούμενα χρόνια η Επιτροπή Γυναικών.

Η Γραμματεία παράλληλα επεδίωξε τη δημιουργία σχημάτων θεσμοθετημένου κοινωνικού διάλογου για θέματα εργασιακών σχέσεων, τόσο σε κλαδικό, όσο και σε επιχειρησιακό επίπεδο.

Πρέπει να τονίσουμε ότι η ευαισθητοποίηση και δημιουργική παρέμβαση του συνδικαλιστικού κινήματος στις τράπεζες αποτέλεσε ουσιώδη προϋπόθεση για την ένταξη των πολιτικών ισότητας στις συλλογικές διαπραγματεύσεις και στη συνέχεια στις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας.

Το συνδικαλιστικό κίνημα του τραπεζικού κλάδου στην περίοδο από το 1981 μέχρι σήμερα ανέπτυξε δραστηριότητα για την ισότητα των φύλων σε δυο βασικές χρονικές περιόδους, με αντίστοιχο περιεχόμενο ρυθμίσεων.


Α) Περίοδος 1981-94: Στην περίοδο αυτή δίνεται έμφαση στη βελτίωση των ατομικών όρων εργασίας με αναφορά στην προστασία της μητρότητας, τη διευκόλυνση των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις, την ανάδειξη του δικαιώματος πατρότητας μέσα από τη διεύρυνση της ειδικής γονικής άδειας για τη φροντίδα των νηπίων ηλικίας 2-4 ετών, καθώς και την εξάλειψη των άμεσων και έμμεσων διακρίσεων με τη σταδιακή κατάργηση του κλάδου των δακτυλογράφων και την υπαγωγή των καθαριστριών σε μισθολογικά κλιμάκια.

Β) Περίοδος 1994-97: Στην περίοδο αυτή δίνεται έμφαση στο διαρκή ενδοεπιχειρησιακό και κλαδικό κοινωνικό διάλογο για θέματα πολιτικών απασχόλησης. Έτσι δημιουργούνται μηχανισμοί χάραξης και παρακολούθησης της εφαρμογής των πολιτικών ισότητας (Διμερής Κλαδική Επιτροπή Ίσων Ευκαιριών στο επίπεδο της Ένωσης Ελληνικών Τραπεζών και της ΟΤΟΕ, Ισομερείς Επιτροπές Ίσων Ευκαιριών ανά τράπεζα).

Η επιλογή των στόχων και των διεκδικήσεων για το μεγάλο ζήτημα της ισότητας μέσα στις τράπεζες προέκυψε από τις 4 Πανελλαδικές Συνδιασκέψεις Γυναίκων Τραπεζοϋπαλλήλων που διεξήχθησαν πριν από τα Συνέδρια της ΟΤΟΕ και τα συμπεράσματά τους αποτέλεσαν τμήμα των θέσεων του κλάδου στα συνέδριά του.

Η 4η Συνδιάσκεψη, που πραγματοποιήθηκε το Νοέμβριο του 1997 μας οδήγησε σε συμπεράσματα που είναι οι στόχοι και οι διεκδικήσεις της Γραμματείας για το ερχόμενο χρονικό διάστημα.

ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΓΥΝΑΙΚΩΝ



**Γυναίκες,
ΡΑΝΤΕΒΟΥ
ΣΤΗΝ ΑΘΗΝΑ**

*Χώρος: Ξενοδοχείο «TITANIA»
Πανεπιστημίου*

5-6 ΟΚΤΩΒΡΗ 1991

Β' ΠΑΝΕΛΛΑΔΙΚΗ ΣΥΣΚΕΨΗ ΓΥΝΑΙΚΩΝ
ΤΡΑΠΕΖΟΥΠΑΛΛΗΛΩΝ

ΟΤΟΕ

Στους στόχους της Γραμματείας για την επόμενη περίοδο περιλαμβάνονται:

1. Συγκεκριμένες προτάσεις στην κατεύθυνση της αντιμετώπισης των προβλημάτων που προκύπτουν από τις ευελιξίες της απασχόλησης για τις γυναίκες τραπεζοϋπαλλήλους. Η διεκδίκησή τους θα επιτευχθεί μέσω της κλαδικής ΣΣΕ για το 1999.

2. Συγκεκριμένες προτάσεις μας προς την ΟΤΟΕ για την αύξηση της γυναικείας συμμετοχής στα όργανα του τραπεζοϋπαλληλικού συνδικαλιστικού κινήματος.

3. Αξιοποίηση των δυνατοτήτων που δίνουν οι Θεσμοί Ισότητας που συγκροτήσαμε στις τράπεζες.

Παράλληλα η Γραμματεία μας ενδιαφέρθηκε να εμπλουτίσει τις θέσεις της μέσα από τη διεθνή εμπειρία για ζητήματα Ισότητας, ιδιαίτερα στο συγκεκριμένο εργασιακό χώρο του χρηματοπιστωτικού τομέα και αποφάσισε τη συμμετοχή της στην Ομάδα Γυναίκων της FIET και της EURO-FIET. Η υποεπιτροπή αυτή ανέ-

λαβε τον περασμένο Απρίλιο την υλοποίηση προγράμματος δημιουργίας Δικτύου Γυναίκων EURO-FIET μέσω χρηματοδότησης της Ε.Ε. με τον τίτλο ΕΞΕΛΙΞΕΙΣ ΓΙΑ ΤΙΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΕΣ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ. Το πρόγραμμα αυτό εξελίσσεται ομαλά και συμμετέχουμε ως εταίρος». ¹⁶

2. Γραμματεία Γυναίκων ΓΣΕΕ

Μετά το 25ο Συνέδριο της ΓΣΕΕ, το Μάρτιο του 1989, συγκροτείται η **Γραμματεία Γυναίκων ΓΣΕΕ**, που οφείλει τη δημιουργία της στην εκλογή φεμινιστριών συνδικαλιστριών στα όργανα της ΓΣΕΕ.

«Η συνάντηση αυτή φεμινιστριών συνδικαλιστριών με το εργατικό κίνημα:

- Εκτίμησε ως σημαντικές τις κατακτήσεις του εργατικού κινήματος για τις εργαζόμενες γυναίκες.
- Αποφάσισε τη διεύρυνση των αιτημάτων και τη διαμόρφωση ενός συνολικού προγράμματος δράσης για τη χειραφέτηση των γυναικών.
- Αμφισβήτησε τη λογική της διευκόλυνσης των εργαζομένων γυναικών, ώστε να μπορούν ν' ανταποκριθούν στον τριπλό ρόλο της εργαζόμενης - μητέρας - νοικοκυράς.

Για πρώτη φορά στα κείμενα της ΓΣΕΕ γίνεται αναφορά στην αναγκαιότητα μιας νέας κατανομής-ανακατανομής, των κοινωνικών ρόλων των φύλων, του πλούτου, του χρόνου, της ερ-

16. Γραμματεία Ισότητας ΟΤΟΕ, 1999.

γασίας, της εξουσίας. Διεκδικείται η ισότητα στη ζωή, τη δουλειά, στο σπίτι». ¹⁷

Η Γραμματεία Γυναικών της ΓΣΕΕ στη διάρκεια της 10ετούς περιόδου δράσης της αποτελείται από συνδικαλίστριες εκλεγμένες ή όχι στα όργανα της Συνομοσπονδίας, τηρεί μια χαλαρή παραταξιακή εκπροσώπηση και στη σύνθεσή της διακρίνεται μια σαφής φεμινιστική τάση, που ηγεμονεύει ιδεολογικά και μια τάση που ασπάζεται την παραδοσιακή «γυναικεία» οπτική.

Το Νοέμβριο του 1989 πραγματοποιείται η πρώτη Ολομέλεια της Διοίκησης της ΓΣΕΕ με θέμα «Διεκδικήσεις για ένα σύγχρονο ρόλο των εργαζομένων γυναικών στην παραγωγή, στην οικογένεια, στη ζωή, στην κοινωνία». Το Φεβρουάριο του 1990 πραγματοποιείται η Α' Πανελλαδική Σύσκεψη Συνδικαλιστριών, με την οποία «στο συνδικαλιστικό κίνημα αρχίζει ν' αμφισβητείται το αναμφισβήτητο:

- Γιατί η πολιτική, οι διεκδικήσεις, ο τρόπος λειτουργίας και οι διοικήσεις των συνδικάτων συγκροτούνται αγνοώντας τη ζωή, τις ανάγκες και τις προτεραιότητες, την ίδια την ύπαρξη των γυναικών;
- Γιατί είναι οι άνδρες οι μοναδικοί αρμόδιοι και ικανοί να ορίζουν και να διαχειρίζονται τα συμφέροντα ανδρών **ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ** εργαζομένων;» ¹⁸

Το Δεκέμβριο του 1990 τίθεται προς ψήφιση το θέμα των ποσοστώσεων στο 26ο καταστατικό συνέδριο της ΓΣΕΕ και καταψηφίζεται σχεδόν ομόφωνα. Το Μάρτη του 1992, στο 27ο Συνέδριο, εκλέγεται για πρώτη φορά στην ιστορία της ΓΣΕΕ μια γυναίκα στο προεδρείο της, και μάλιστα φεμινίστρια, η επικεφαλής της Γραμματείας Γυναικών, Φωτεινή Σιάνου, στη θέση της Αναπληρώτριας Γενικής Γραμματέα.

Αμέσως μετά η Γραμματεία Γυναικών αρχίζει να επεξεργάζεται διεκδικητικό πλαίσιο για τη διαπραγμάτευση της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας του 1993. Στο πλαίσιο της Γραμματείας αναπτύσσονται τριβές και αντιπαραθέσεις ανάμεσα στις φεμινίστριες και τις συνδικαλίστριες της παραδοσιακής Αριστεράς (ΕΣΑΚ), κυρίως γύρω από τα θέματα της κατάρτησης ή όχι της απαγόρευσης της νυχτερινής εργασίας των γυναικών και την προστασία ή τον περιορισμό της μερικής απασχόλησης. Με τις συγκλίσεις και αποκλίσεις που προέκυψαν το πλαίσιο διεκδικήσεων υποβλήθηκε στη Διοίκηση της ΓΣΕΕ, η οποία, αφού το τροποποίησε προς το συντηρητικότερο, το συμπεριέλαβε στο συνολικό διεκδικητικό της πλαίσιο που υπέβαλε προς τις εργοδοτικές οργανώσεις προς διαπραγμάτευση. Στη διαπραγμάτευση που ακολούθησε συμμετείχε για πρώτη φορά γυναίκα, η Αναπληρώτρια Γενική Γραμματέας, η οποία έπαιξε τον καθοριστικό ρόλο στην τελική διαμόρφωση του αποτελέσματος.¹⁹

Η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας του 1993, σύμφωνα με τη Μ. Καραμεσίνη, «έχει ιστορική σημασία, όχι τόσο λόγω του μεγάλου αριθμού των άρθρων που αφορούν την ισότητα (βλ. Παράρτημα), όσο γιατί:

- από τα αιτήματα 'για τις γυναίκες' περνάει στα αιτήματα 'για την ισότητα',
- για πρώτη φορά ενσωματώνεται σε ελληνική ΣΣΕ ο όρος 'ισότητα ευκαιριών',
- είναι το αποτέλεσμα της μεγαλύτερης στα ελληνικά χρονικά συνειδητής, συλλογικής προσπάθειας γυναικών συνδικαλιστριών να προωθήσουν την ισότητα των φύλων μέσω της συλλογικής διαπραγμάτευσης...

Η συνειδητή ενσωμάτωση της ισότητας των φύλων στην ΕΓΣΣΕ συνδέεται ευθέως με τη συγκρότηση της Γραμματείας Γυναικών, την ιδεολογική ηγεμονία των φεμινιστριών στους κόλπους της και την παρουσία της πρώτης γυναίκας στο Προεδρείο της ΓΣΕΕ, η οποία συμμετείχε με καθοριστικό τρόπο στη διαπραγμάτευση».²⁰

Στις 8 Μάρτη 1994 συγκαλείται ειδική ανοιχτή **Ολομέλεια της Διοίκησης** της ΓΣΕΕ με θέμα:

17. Γραμματεία Γυναικών ΓΣΕΕ, 1998, σελ. 3.

18. Στο ίδιο, σελ. 5.

19. Σημαντικό ρόλο έπαιξε και η συμμετοχή επίσης, για πρώτη φορά- γυναίκας διαπραγματεύτριας από την πλευρά των εργοδοτών.

20. Καραμεσίνη Μαρία, Ισότητα Ευκαιριών και Συλλογικές Διαπραγματεύσεις στην Ευρωπαϊκή Ένωση, Μελέτη περίπτωσης από την Ελλάδα Τρίτη φάση, Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας, Working Paper No WVP/97/72/GR, 1997, σσ. 33 & 37-38.

«Γυναίκες και Συνδικάτα. Με το βλέμμα στο Αύριο», η οποία αναγνώρισε ότι:

- «παρά τις κατακτήσεις η διαχωριστική γραμμή ανάμεσα στα φύλα παραμένει σαφής: οι άνδρες στο δημόσιο, οι γυναίκες στον ιδιωτικό χώρο,
- η είσοδος των γυναικών στην αγορά εργασίας δεν ανέτρεψε τα πράγματα».²¹

Η Β' Πανελλαδική Διάσκεψη της ΓΣΕΕ για τις γυναίκες (30/11-1/12/95) αποφασίζει τη δημιουργία «Δικτύου συνδικαλιστριών» στα Εργατικά Κέντρα και τις Ομοσπονδίες, «σαν βασικό εργαλείο για την κάλυψη των τεράστιων κενών παρέμβασης του συνδικαλιστικού κινήματος στο χώρο των γυναικών με ιδιαίτερη έμφαση στο κομμάτι της ευέλικτης εργασίας και της ανεργίας, αλλά και,

- για να διαχέεται και να τροφοδοτείται η δουλειά της Γραμματείας Γυναικών από τη βάση,
- για να μπει η διάσταση του κοινωνικού φύλου στην πολιτική και τις ιεραρχήσεις των οργανώσεων,
- για να ευαισθητοποιηθούν οι ελάχιστες εκλεγμένες συναδέλφισσες ... και να πρωτοστατήσουν στην ανάδειξη γυναικών στη συνδικαλιστική ιεραρχία».²²



Το δίκτυο δεν έγινε δυνατό να συγκροτηθεί, παρά τις προσπάθειες της Γραμματείας και την ευαισθητοποίηση ενός ικανού αριθμού -διάσπαρτων στις δευτεροβάθμιες οργανώσεις- συνδικαλιστριών. Σύμφωνα με τη Γραμματεία «ο ανδροκεντρικός χαρακτήρας των περισσότερων οργανώσεων και οι αγκυλώσεις που παράγει, καθόλου δε διευκολύνουν τις γυναίκες σ' ένα τέτοιο στόχο».²³

Στην Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση 1996-97 και πάλι μετά από επεξεργασία και διαπραγμάτευση της Γραμματείας Γυναικών, περιλαμβάνονται άρθρα:

- A) για τη σύσταση ισομερούς (από την εργατική και εργοδοτική πλευρά) φορέα Ισότητας, και
- B) για την εφαρμογή σ' εθνικό επίπεδο της Ευρωπαϊκής Συμφωνίας για τις γονικές άδειες με τρόπο που να διευρύνονται οι ισχύουσες ρυθμίσεις, μέσα από ειδική συμφωνία-παράρτημα της ΕΓΣΣΕ, που θα υπογραφόταν στο επόμενο διάστημα (βλ. Παράρτημα).

Παρά τις επίμονες προσπάθειες της Γραμματείας, οι δυο διατάξεις δεν υλοποιήθηκαν ποτέ, αφού η εργοδοτική πλευρά επέδειξε απροθυμία

και η εργατική, μετά την αποδυνάμωση της Γραμματείας σε επίπεδο Εκτελεστικής Επιτροπής της ΓΣΕΕ το 1995, δεν επανέφερε τα θέματα αυτά προς διαπραγμάτευση.

Η δράση της Γραμματείας Γυναικών περιέλαβε επίσης επεξεργασίες, παρεμβάσεις και εκδόσεις για τον κοινωνικό αποκλεισμό, το φασόν, τη νυχτερινή εργασία, τη σεξουαλική παρενόχληση. Διοργάνωσε ημερίδες εργασίας, ενημέρωσης, παρουσίασης και ανταλλαγής των αντικρουόμενων απόψεων για θέματα όπως το ασφαλιστικό, η συμμετοχή των γυναικών στα όργανα του συνδικαλιστικού κινήματος, η ίση αμοιβή για ίσης αξίας εργασία.

Λειτουργήσε άτυπο «κοινωνικό γραφείο», στο οποίο απευθύνθηκαν πάρα πολλές γυναίκες για θέματα συνθηκών εργασίας, επαγγελματικής εξέλιξης, απολύσεων λόγω μητρότητας, αναδιάρ-

21. Γραμματεία Γυναικών ΓΣΕΕ, ό.π., σελ. 13.

22. Εισήγηση «Γιατί θέλουμε το δίκτυο συνδικαλιστριών», Γραμματεία Γυναικών ΓΣΕΕ, 1995, αρχείο.

23. Γραμματεία Γυναικών ΓΣΕΕ, ό.π., σελ. 17.

θρώσεων, σεξουαλικής παρενόχλησης και κάθε μορφής βίας κ.λπ. και το οποίο χρησιμοποίησε το κύρος της ΓΣΕΕ για να παρέμβει σε κάθε είδους φορείς και εργοδότες υπέρ των γυναικών που θίγονταν.

Υποστήριξε δικαστικά μέσω των νομικών συμβούλων της ΓΣΕΕ υποθέσεις απολύσεων λόγω μη-τρότητας και έφερε στο ακροατήριο τις δυο πρώτες στην Ελλάδα υποθέσεις γυναικών που απολύθηκαν μετά από σεξουαλική παρενόχληση, απ' τις οποίες δράστης της μίας ήταν συνδικαλιστής. Παρά την ανυπαρξία σχετικής νομοθεσίας, οι υποθέσεις αυτές δημιούργησαν την πρώτη νομολογία στο θέμα αυτό: Αποφάσεις αρ. 3623/28.11.97, Μονομελές Πρωτοδικείο Αθήνας, Τμήμα Εργατικών Διαφορών και 500/1997, Μονομελές Πρωτοδικείο Κέρκυρας.

Υποστήριξε και διευκόλυνε τη φεμινιστική επιστημονική έρευνα για τη θέση των γυναικών στην αμειβόμενη εργασία, η οποία και ανθίζει την περίοδο αυτή και στηρίζει με τη σειρά της τη φεμινιστική συνδικαλιστική παρέμβαση.

Συμμετείχε ενεργά με εκπροσώπους της σε σεμινάρια, συνέδρια, συνδιασκέψεις σε εθνικό, ευρωπαϊκό και παγκόσμιο επίπεδο. Η ουσιαστική συμμετοχή, υπεύθυνη στάση και συμβολή της στο εργατικό και γυναικείο κίνημα και στους θεσμούς αναγνωρίστηκε με την ανάδειξη στελεχών της σε σημαντικές θέσεις ευθύνης στην Ελλάδα (Γενική Γραμματέας Ισότητας, Έφη Μπέκου) και στην Ευρώπη (Πρόεδρος της Επιτροπής για τα Δικαιώματα των Γυναικών και Ίσων Ευκαιριών του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, Άννα Καραμάνου και Πρόεδρος της Επιτροπής Γυναικών και μέλος του Προεδρείου και της Εκτελεστικής Επιτροπής της Συνομοσπονδίας Ευρωπαϊκών Συνδικάτων, Φωτεινή Σιάνου).

Με πρωτοβουλία της Γραμματείας δημιουργήθηκε το 1996 από συνδικαλίστριες και μέλη γυναικείων οργανώσεων και φεμινιστικών ομάδων επιτροπή κατά της βίας στην οικογένεια, η οποία εξελίχθηκε αργότερα στην «Επιτροπή για την Καταπολέμηση της Ανδρικής Βίας κατά των Γυναικών».

Το 1997, σαν συνέχεια της σχετικής διάταξης της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας του 1993, υπογράφονται οι πρώτες κλαδικές Συλλογικές Συμβάσεις που περιλαμβάνουν άρθρα για τη σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας, οι συμβάσεις της Ομοσπονδίας Τραπεζοϋπαλληλικών Οργανώσεων και της Ομοσπονδίας Ασφαλιστικών Συλλόγων Ελλάδας (βλ. Παράρτημα).

Την ίδια χρονιά με πρωτοβουλία της Γενικής Γραμματέως Ισότητας Μίκας Κουτσιλαίου άνοιξε το ζήτημα της απουσίας των γυναικών από τον επικείμενο κοινωνικό διάλογο με αντικείμενο την ανάπτυξη, την ανταγωνιστικότητα και την απασχόληση. Συγκροτήθηκε αντιπροσωπευτική ομάδα συνδικαλιστριών και φεμινιστριών, η οποία, με τον ενεργό ρόλο και της Γραμματείας Γυναικών της ΓΣΕΕ, επεξεργάστηκε προτάσεις, πήρε μέρος ως ενιαίο γυναικείο «μπλοκ» στις διαδικασίες του κοινωνικού διαλόγου και συνδιαμόρφωσε το τελικό κείμενο. Στο κείμενο αυτό βασίστηκε το Νομοσχέδιο για τις εργασιακές σχέσεις που κατατέθηκε στη συνέχεια στη Βουλή (Νόμος 2639/1998).

Στο 28ο Συνέδριο της ΓΣΕΕ (1995) η επικεφαλής της Γραμματείας δεν επανεκλέγεται στη Διοίκηση της Συνομοσπονδίας, παρά τις επανειλημμένες εκκλήσεις συνδικαλιστριών και γυναικείων φορέων προς την παράταξη, στην οποία ήταν ενταγμένη. Παραμένει ωστόσο υπεύθυνη της Γραμματείας για μια ακόμα θητεία, αλλά η Γραμματεία Γυναικών χάνει ένα μεγάλο μέρος της διαπραγματευτικής της ισχύος μέσα στη ΓΣΕΕ.

Ακολουθεί μια περίοδος έντονης αμφισβήτησης του έργου και του προσανατολισμού της Γραμματείας, τόσο από τις συνδικαλίστριες μέλη της που ανήκουν στο χώρο της παραδοσιακής αριστεράς, όσο και από άνδρες κορυφαία συνδικαλιστικά στελέχη, που προσπαθούν να την υπονομεύσουν και να την περιθωριοποιήσουν. Η φεμινιστική «τάση» θεωρεί ότι προϋπόθεση για να εξασφαλιστεί η επιβίωση και η συνέχεια της Γραμματείας είναι η εκπροσώπησή της στη Διοίκηση της ΓΣΕΕ. Ωστόσο και πάλι οι παρεμβάσεις φεμινιστριών και γυναικείων φορέων δεν καρποφορούν. Μετά τη Γ' Πανελλαδική Συνδιάσκεψη Συνδικαλιστριών (Φεβρουάριος 1998), στο 29ο Συνέδριο της ΓΣΕΕ η επικεφαλής δεν εκλέγεται για δεύτερη συνεχή φορά, σαν αποτέλεσμα ενδο-

παραταξιακών συσχετισμών, αλλά και ευρύτερης συναίνεσης της ανδροκρατούμενης συνδικαλιστικής ιεραρχίας, που αισθάνεται ότι απειλείται, οπότε και απομακρύνεται από τη ΓΣΕΕ.

Υπεύθυνη της Γραμματείας Γυναικών αναλαμβάνει έκτοτε μη φεμινίστρια μέλος της Διοίκησης. Μέσα στο 1998 απομακρύνονται και οι υπόλοιπες φεμινίστριες και βαθμιαία η Γραμματεία αδρανοποιείται. Στο επόμενο (30ο) Συνέδριο δεν πραγματοποιείται ούτε Πανελλαδική Συνδιάσκεψη Συνδικαλιστριών, όπως είχε καθιερωθεί την προηγούμενη δεκαετία.

Η Γραμματεία Γυναικών της ΓΣΕΕ αποτελεί μια **σαφή τομή** στη δράση των γυναικών μέσα στα συνδικάτα και τη σχέση του φεμινισμού με το συνδικαλιστικό κίνημα. Είναι καρπός της συνάντησης του συνδικαλισμού με τη φεμινιστική έρευνα, θεωρία και πράξη.

«Για πρώτη φορά:

- αμφισβητείται η αυθεντία των ανδρών και η αποκλειστικότητά τους στη διαχείριση των συμφερόντων ανδρών και γυναικών εργαζομένων,
- μπαίνουν σε κρίση η πολιτική, οι διεκδικήσεις, ο τρόπος λειτουργίας και η ανδροκρατική σύνθεση των διοικητικών οργάνων που αγνοούν ... την ύπαρξη των γυναικών,
- εισάγεται ένας τρόπος λειτουργίας που υπερβαίνει τα ασφυκτικά πλαίσια των παραταξιακών συσχετισμών και της συνδικαλιστικής ιεραρχίας και δημιουργεί κανάλια άμεσης επικοινωνίας με τις εργαζόμενες και τις αγωνίες τους,
- εγκαινιάζεται μια αμφίδρομη σχέση με τις γυναικείες και φεμινιστικές οργανώσεις, που τροφοδοτεί τη ΓΣΕΕ με τις ανησυχίες και την πολύτιμη εμπειρία του φεμινιστικού κινήματος και το φεμινιστικό κίνημα με την εμπειρία του συνδικαλιστικού,



- η συνδικαλιστική πολιτική αποκτά και γυναικεία διάσταση, οπτική και φωνή και μιλάει για πρώτη φορά για τον κατά φύλα καταμερισμό της εργασίας, την ανακατανομή των ρόλων, του χρόνου και της εξουσίας στη δημόσια και την ιδιωτική σφαίρα, για τη σεξουαλική παρενόχληση, τη βία κατά των γυναικών,

- οι αποφάσεις των οργάνων εμπλουτίζονται σ' ένα βαθμό με τη γυναικεία οπτική, επιτυγχάνονται συγκεκριμένες κατακτήσεις.

Η Γραμματεία Γυναικών της ΓΣΕΕ γεννήθηκε απ' την ανάγκη των ίδιων των γυναικών ν' αναγνωρίζουν και το δικό τους πρόσωπο στα συνδικάτα. Την υποστήριξαν, την αποδέχτηκαν, απευθύνθηκαν πολύ συχνά σ' αυτήν. Έμεινε μακριά απ τις μηχανορραφίες και τη διαχείριση ψήφων. Απόκτησε κύρος και αξιοπιστία σε μian εποχή που το κύρος και η αξιοπιστία των συνδικάτων βρίσκονταν σε πολύ χαμηλά επίπεδα».²⁴

3. Άλλες γυναικείες συλλογικότητες

Με την ώθηση που έδωσε η δημιουργία και η δράση της Γραμματείας Γυναικών στη ΓΣΕΕ, δη-

24. Αρβανιτάκη Κατερίνα, «Το χρονικό ενός προαναγγελέντος θανάτου», εφημερίδα ΕΠΙΧΩΗ, Μάρτιος 1998.

μιουργήθηκαν και κάποια ακόμα γυναικεία σχήματα:

• «**Η Γραμματεία Γυναικών της ΑΔΕΔΥ** δημιουργήθηκε μετά την ίδρυση της γραμματείας γυναικών της ΓΣΕΕ, το 1990. Την αποτελούσαν 7 μέλη, από τις οποίες 3 ήταν μέλη του Γενικού Συμβουλίου της ΑΔΕΔΥ, με υπεύθυνη την Ήβη Στεργίου και δήλωσαν συμμετοχή άλλες 21 συνδικαλίστριες από το χώρο του Δημοσίου. Η συγκρότηση της Γραμματείας ανακοινώθηκε με συνέντευξη τύπου.

Το επόμενο βήμα ήταν η διοργάνωση συνεδρίου με τη συμμετοχή όλων των εκλεγμένων γυναικών στα Διοικητικά Συμβούλια σωματείων και ομοσπονδιών. Σ' αυτό το συνέδριο κλήθηκαν και μετείχαν εκπρόσωποι από όλο το φάσμα του γυναικείου κινήματος (ΜΚΟ). Το θέμα ήταν «Δομές της Δημόσιας Διοίκησης και Παιδείας».

Οι δραστηριότητες της Γραμματείας ήταν πλούσιες, τόσο στην Ελλάδα, όσο και στο εξωτερικό, με σταθερή συμμετοχή σ' όλες τις συνεδριάσεις της γραμματείας γυναικών της Συνομοσπονδίας των Ευρωπαϊκών Συνδικάτων. Επίσης, ασχολήθηκε με το ζήτημα της κατάργησης της 15ετίας στη συνταξιοδότηση των γυναικών και συζήτησε για το περιεχόμενο των μεταβατικών διατάξεων. Συμμετείχε στην προσπάθεια της τότε Γραμματείας Ισότητας για τη δημιουργία γραφείων Ισότητας στα Υπουργεία, θεσμός που υπάρχει ακόμα σήμερα. Οι δραστηριότητες αυτές καλύπτουν το διάστημα 1990-93.

Από το 1993 μέχρι το 1995 η γραμματεία υπολειτούργησε, όχι με δική της ευθύνη. Το 1993 ανασυγκροτήθηκε και απαρτιζόταν από τις γυναίκες-μέλη του Γενικού Συμβουλίου της ΑΔΕΔΥ, με επικεφαλής τη Ράνια Παπαϊωάννου.

Μετά τη συγκρότησή της προχώρησε σε Παναθηναϊκή Σύσκεψη Γυναικών Συνδικαλιστριών, στην προσπάθειά της να δημιουργήσει δίκτυο. Μετείχε στη συνάντηση των γραμματειών γυναικών των συνδικάτων-μελών της Συνομοσπονδίας Ευρωπαϊκών Συνδικάτων στη Λισσαβόνα και σε κάποιες διεθνείς συναντήσεις. Πριν το τέλος της θητείας της (Οκτώβριος 1998) διοργάνωσε ημερίδα με πανελλαδική συμμετοχή συνδικαλιστριών και εισηγήσεις στα θέματα «Εργασία», «Συνδικαλισμός», «Πολιτισμός».

Από το 1998 μέχρι το 2001 υπήρξε πλήρης σχεδόν απραξία της γραμματείας, με εξαίρεση ένα-δύο δελτία τύπου για το οικογενειακό επίδομα, ενώ λίγο πριν το εκλογο-απολογιστικό συνέδριο της ΑΔΕΔΥ διοργάνωσε μια ημερίδα με πανελλαδική συμμετοχή συνδικαλιστριών και θέμα τις εργασιακές σχέσεις και το ασφαλιστικό. Ένας από τους λόγους της μη λειτουργίας της Γραμματείας ήταν η κωλυσιεργία της Εκτελεστικής Επιτροπής της ΑΔΕΔΥ για τη συγκρότηση των γραμματειών, όπως και για τον ορισμό υπεύθυνης της Γραμματείας Γυναικών. Περισσότερο από ένα χρόνο μετά το συνέδριο, αποφάσισε να ορίσει υπεύθυνη τη Λιλίκα Βασιλάκου. Μετά το 31ο Συνέδριο, (Νοέμβριος 2001) συγκροτήθηκε εκ νέου με επικεφαλής τη Δέσποινα Σπανού.

Είναι ανάγκη να επισημανθεί ότι για τη μη ουσιαστική λειτουργία της γραμματείας γυναικών η ευθύνη δε βαρύνει μόνο τα μέλη της, αλλά και τη νοοτροπία που διαπνέει τα μέλη της Εκτελεστικής Επιτροπής της ΑΔΕΔΥ, για το ποιες πρέπει ν' αποτελούν τη γραμματεία, πόση ελευθερία και αυτονομία κινήσεων έχει, όπως και τι κονδύλια διατίθενται για τη συμμετοχή της σε διεθνείς συναντήσεις και φόρα». ²⁵

• «Στις 8 Μάρτη 1990 συγκροτείται η **Επιτροπή Γυναικών ΟΜΕ-ΟΤΕ** (που αργότερα μετονομάστηκε σε **Γραμματεία Γυναικών**), στην οποία συμμετέχουν συνδικαλίστριες εκλεγμένες στη Διοίκηση της Ομοσπονδίας και των πρωτοβάθμιων σωματείων. Η Επιτροπή διοργανώνει τον Ιούλιο της ίδιας χρονιάς την 1η Συνάντηση Γυναικών ΟΤΕ. Ήδη από τη συνάντηση αυτή επισημαίνει την απουσία των γυναικών από τα συνδικαλιστικά όργανα και βάζει θέμα αναλογικής εκπροσώπησης σε πρωτοβάθμιο και δευτεροβάθμιο επίπεδο.

Ασχολήθηκε ενεργά με τα προβλήματα των γυναικών υπαλλήλων του ΟΤΕ, αλλά και με τα γενικότερα προβλήματα των εργαζομένων. Έκανε παρεμβάσεις και προτάσεις, τόσο προς τη Διοίκηση του Οργανισμού, όσο και προς την Ομοσπονδία για τη βελτίωση της θέσης των γυναικών

25. Ιεάνα Σακκά, μέλος της Γραμματείας Γυναικών ΑΔΕΔΥ 1995-2000, Μάρτιος 2002.

ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΓΥΝΑΙΚΩΝ



ΠΡΟΣΚΛΗΣΗ
προς όλες τις γυναίκες

ΟΤΕ ΟΜΕ-ΟΤΕ

στον Οργανισμό, για θέματα επιλογής προσωπικού, υπηρεσιακής εξέλιξης των γυναικών, συμμετοχής στα υπηρεσιακά συμβούλια, σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας. Πολλές από τις προτάσεις της υλοποιήθηκαν μέσα από τις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας, όπως:

- Αύξηση του επιδόματος που δίνεται στους γονείς για το τρίτο παιδί και πάνω.
- Άδεια ανατροφής μέχρι το 1/3 των αποδοχών, μέχρι το παιδί να γίνει 2 ετών.
- Αναπροσαρμογή του επιδόματος παιδικού σταθμού.
- Γονείς που έχουν παιδιά με αναπηρία 67%, έχουν δικαίωμα μειωμένου ωραρίου.
- Μειωμένο ωράριο για τα 4 πρώτα χρόνια του παιδιού εναλλακτικά και στον πατέρα, εφόσον αυτό επιλέξει το ζευγάρι.
- Αντί του μειωμένου ωραρίου, δικαίωμα άδειας 9 μηνών με αποδοχές.

Και άλλα μέτρα, που σκοπό έχουν την εναρμόνιση της οικογενειακής με την επαγγελματική ζωή και τη βελτίωση της θέσης των γυναικών στην ερ-

γασία.

Η υπεύθυνη της Γραμματείας συμμετείχε στην Επιτροπή Γυναικών της Ρ.Τ.Τ.Ι., όπου η Ελλάδα ήταν μόνιμο μέλος. Πήρε μέρος σε όλα τα συνέδρια της Ρ.Τ.Τ.Ι. (παγκόσμια, πανευρωπαϊκά, συνέδρια γυναικών) μέχρι το 1996, καθώς και στην πρώτη παγκόσμια συνδιάσκεψη γυναικών της UNΙ (παγκόσμια οργάνωση των εργαζομένων στις τηλεπικοινωνίες και τα ΜΜΕ, που αντικατέστησε την Ρ.Τ.Τ.Ι.) το Σεπτέμβριο του 2001. Το 1994 διοργάνωσε την ετήσια συνάντηση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής της Ρ.Τ.Τ.Ι. στην Αθήνα.

Μέλη της συμμετείχαν στη Γραμματεία Γυναικών της ΓΣΕΕ από την ίδρυσή της μέχρι σήμερα. Συμμετείχε σε σεμινάρια, ημερίδες και συνέδρια που διοργάνωσαν η ΓΣΕΕ, η Γενική Γραμματεία Ισότητας, καθώς και πολλές γυναικείες οργανώσεις.

Η Γραμματεία αντιμετώπισε και αντιμετωπίζει πολλά προβλήματα όλα τα χρόνια της λειτουργίας της. Ειδικότερα από το 1997 μέχρι το 2000, όπου δεν υπήρχε γυναίκα εκλεγμένη στη Διοίκηση της Ομοσπονδίας. Από το καλοκαίρι του 2000, οπότε εκλέχθηκε μια γυναίκα, γίνεται προσπάθεια επαναδραστηριοποίησής της, με τη συμμετοχή και άλλων εκλεγμένων γυναικών από τα σωματεία του ευρύτερου ομίλου του ΟΤΕ, αφού και τα προβλήματα των εργαζομένων και ιδιαίτερα των γυναικών είναι αυξημένα.

Πρέπει να επισημανθεί επίσης ότι στον ΟΤΕ λειτουργεί από το 1987 διμερής Επιτροπή Ισότητας των δύο Φύλων (βάσει ειδικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας μεταξύ ΟΤΕ και ΟΜΕ-ΟΤΕ), που έχει στόχο την εξάλειψη των διακρίσεων λόγω φύλου μεταξύ των εργαζομένων του Οργανισμού.²⁶

• «Η Γραμματεία Γυναικών της Πανελληνίας Ομοσπονδίας Εργαζομένων στα Πετρελαιοειδή, Διυλιστήρια και Χημική Βιομηχανία (ΠΟΕΠΑΧΒ) δημιουργήθηκε το 1990, αλλά μόνο μετά το 1995 με τη συμπαράσταση, βοήθεια και πολλές φορές την παρότρυνση των συναδέλφων του Διοικητικού Συμβουλίου και του Προέδρου, αρχίζει να λειτουργεί ουσιαστικά και συστηματικά με επιτυχημένες παρεμβάσεις στο χώρο μας. Κατά το τέλος του 1998 δημιουργείται η Γραμματεία Γυναικών Βόρειας Ελλάδας με έδρα τη Θεσσαλονίκη και έρχεται να καλύψει στην αρ-

26. Γραμματεία Γυναικών ΟΜΕ ΟΤΕ, Μάρτιος 2002.

χή δειλά-δειλά και σήμερα πολύ δυναμικά την απουσία των γυναικών από τα συνδικαλιστικά δρώμενα στη Β. Ελλάδα.

Η Γραμματεία Γυναικών της Ομοσπονδίας μας στηριζόμενη στις ομόφωνες αποφάσεις της Διοίκησης για το γυναικείο ζήτημα, καθώς και στην υποστήριξη των σωματείων, ανέπτυξε πλούσια δράση με προτάσεις, παρεμβάσεις, ενέργειες συμμετοχικών διαδικασιών και κινήθηκε στους παρακάτω άξονες:

- Ένταξη της οπτικής του κοινωνικού φύλου σε όλες τις πολιτικές του συνδικαλιστικού κινήματος.
- Ισότητα ευκαιριών στην εργασία και την κοινωνική ασφάλιση.
- Ισότητα ευκαιριών στο συνδικαλισμό.

Για την προώθηση αυτών των τομέων δραστηριοποιήθηκε:

1. Σε ευρωπαϊκό επίπεδο μέσω της Επιτροπής Γυναικών της Ευρωπαϊκής Ομοσπονδίας Χημείας, Ενέργειας και Ορυκτών (EMCEF) επιτύχαμε να έχουμε μια συνεχή πληροφόρηση και ενημέρωση σε θέματα γυναικών και τακτική συμμετοχή στις συναντήσεις που διοργανώνει.

2. Σε εθνικό επίπεδο επιδιώξαμε και πετύχαμε:

- να ενημερώσουμε και να ευαισθητοποιήσουμε εργαζόμενες και εργαζόμενους,
- να εμπλουτίσουμε τη δράση του συνδικαλιστικού κινήματος στον κλάδο με τη γυναικεία αντίληψη,
- να επεξεργαστούμε αιτήματα και να τα εντάξουμε στο πλαίσιο διεκδικήσεων της Ομοσπονδίας (κλαδική ΣΣΕ),
- να αναπτύξουμε δεσμούς με το γυναικείο κίνημα της χώρας.

Στο διάστημα της λειτουργίας μας διαπιστώνουμε ότι η συμμετοχή των γυναικών στις δομές του συνδικαλιστικού κινήματος του χώρου μας δρα καταλυτικά προς την κατεύθυνση της προώθησης γυναικείων θεμάτων.

Τα θετικά αποτελέσματα που έχουμε επιτύχει είναι, δυστυχώς, αντιστρόφως ανάλογα με την εκπροσώπηση των γυναικών στα συνδικαλιστικά όργανα. Αν εξαιρέσουμε την όντως αξιόλογη συμμετοχή γυναικών στη Διοίκηση της Ομοσπονδίας μας, όπου 2 από τα 19 μέλη είναι γυναίκες (ποσοστό 15,8%, ενώ η απασχόληση γυναικών στον κλάδο κυμαίνεται γύρω στο 10%), η συμμετοχή γυναικών στις διοικήσεις των πρωτοβάθμιων οργανώσεων είναι πενιχρή έως μηδενική.

Έτσι στο σύνολο των 7.000 περίπου μελών μας, η αναλογία των εκλεγμένων γυναικών έναντι αυτής των ανδρών είναι 5,9% προς 94,1%. Μια μικρή βελτίωση παρουσιάζεται στο ποσοστό των αντιπροσώπων για το συνέδριο της Ομοσπονδίας, όπου έχουμε 7% γυναίκες έναντι 93% των ανδρών.

Η αντιστοιχία των εκλεγμένων ανδρών και γυναικών σε μερικά από τα πολυμελή σωματεία της Ομοσπονδίας μας, μας δίνει μια ενδεικτική εικόνα του τι συμβαίνει στον κλάδο:

ΠΙΝΑΚΑΣ Ι
ΣΩΜΑΤΕΙΑ-ΜΕΛΗ ΤΗΣ ΠΟΕΠΑΧΒ

	ΜΕΛΗ	ΜΕΛΗ Δ.Σ.	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
ΕΛ.ΠΕ	1827	19	19	0
ΠΕΠ-ΕΚΟ	513	9	7	2
ΑΣΠΡΟΦΟΣ	240	7	6	1
ΠΕΤΡΟΛΑ	540	7	7	0
ΜΟΤΟΡ ΟΙΛ	300	7	7	0
ΛΙΠΑΣΜΑΤΑ ΘΕΣ/ΚΗΣ	436	7	7	0
ΣΥΕΠΥ	580	16	10	6
ΑΝΑΓΕΝΝΗΣΗ	208	7	7	0
ΑΝΑΓΕΝΝΗΣΗ Β.Ε.	200	7	7	0
ΔΕΠΑ	245	5	5	0

Θεωρούμε ότι το μεγαλύτερο εμπόδιο για τη συνδικαλιστική εξέλιξη των γυναικών είναι ο συνεχής αγώνας τους να συμφιλιώσουν τα εργασιακά τους καθήκοντα με τις οικογενειακές τους υποχρεώσεις, αλλά και ο αγώνας να εναρμονίσουν τους πολλαπλούς ρόλους που τις έχει επιφορτίσει από καταβολής κόσμου η πατριαρχική δομή της οικογένειας. Επίσης, ένας άλλος αποθαρρυντικός παράγοντας είναι ότι ο συνδικαλισμός μέχρι σήμερα ήταν και είναι ένας ανδροκρατούμενος χώρος, όπου δεν είναι εύκολο για μια γυναίκα να ξεπεράσει παγιωμένες αντιλήψεις αιώνων και να γίνει αποδεκτή, ακόμα και από τις γυναίκες συναδέλφους της, χωρίς θυσίες της προσωπικής της ζωής και καθημερινό αγώνα καταξίωσης. Θα πρέπει να δουλέψει διπλά για να αποδεικνύει καθημερινά το αυταπόδεικτο, ότι γυναίκες και άνδρες μόνο χωρίς διακρίσεις φύλου μπορούν να διαφυλάξουν τα κεκτημένα τους και να επιτύχουν περισσότερα.

Η Γραμματεία Γυναικών, μέσα από τις δομές της Ομοσπονδίας και με τη συνεργασία και συμπόρευση των ανδρών συναδέλφων, στοχεύει να μετουσιώσει την εμπειρία της σ' ένα ρεαλιστικό πλάνο φεμινιστικής προσέγγισης των συνδικαλιστικών πραγμάτων».²⁷

Γραμματεία Γυναικών δημιουργήθηκε και στο Εργατικό Κέντρο Θεσσαλονίκης (Ιούλιος 1997, Α' Συνδιάσκεψη Οκτώβριος 1997), η οποία λειτούργησε για μικρό χρονικό διάστημα και σήμερα αδρανεύει.

27. Γραμματεία Γυναικών ΠΟΕΠΔΧΒ, Μάρτιος 2002.

Γ. ΑΡΙΘΜΗΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΓΙΑ ΤΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΑ ΣΥΝΔΙΚΑΤΑ

Στα συνδικάτα ακόμα και σήμερα δεν τηρούνται στοιχεία κατά φύλο, εκτός από τα ονομαστικά μητρώα μελών των πρωτοβάθμιων οργανώσεων, στα οποία είναι εξαιρετικά δύσκολο ν' ανατρέξει κανείς.

Οι δευτεροβάθμιες οργανώσεις (Ομοσπονδίες και Εργατικά Κέντρα) και οι τριτοβάθμιες (ΓΣΕΕ, ΑΔΕΔΥ) γνωρίζουν μόνο αριθμό φυσικών μελών των οργανώσεων-μελών τους, με βάση τον οποίο εκλέγονται οι αντιπρόσωποι στο συνέδριο της υπερκείμενης οργάνωσης και καθορίζεται το ύψος των εισφορών τους. Όσον αφορά τις/τους εκλεγμένες/-ους εκπροσώπους στις διοικήσεις των οργάνων, θα έπρεπε ν' ανατρέξει κανείς στα διαδοχικά εκλογικά αποτελέσματα κάθε οργάνωσης, αν ήθελε ν' αναζητήσει αριθμό ανδρών και γυναικών που εκλέχτηκαν σ' αυτά. Καμία οργάνωση δεν θεώρησε αναγκαίο να γνωρίζει σε τι ποσοστό οργανώνονται κατά φύλο τα μέλη της. Ως φαίνεται, ένα τέτοιο στοιχείο δε χρειάστηκε σε κανένα όργανο, ώστε να το χρησιμοποιήσει σαν κριτήριο διαμόρφωσης της πολιτικής του.

Έτσι τα μόνα (ανομοιογενή και μη συγκρίσιμα μεταξύ τους) στοιχεία που βρήκαμε δημοσιευμένα προέρχονται σχεδόν αποκλειστικά από τις ελάχιστες επιτροπές γυναικών - γραμματείες ισότητας που λειτουργούν ή λειτούργησαν στο δευτεροβάθμιο ή τριτοβάθμιο επίπεδο των συνδικάτων, οι οποίες, με τα περιορισμένα μέσα που έχουν/είχαν στη διάθεσή τους, δεν είναι/ήταν σε θέση να τα παρακολουθούν συστηματικά.

Ι. Δευτεροβάθμιες Οργανώσεις

ΠΙΝΑΚΑΣ ΙΙ
ΟΤΟΕ (Ομοσπονδία Τραπεζοϋπαλληλικών Οργανώσεων Ελλάδας)

	Σύνολο	Άνδρες	Γυναίκες	%
Μέλη Διοικητικών Συμβουλίων σωματείων μελών				
1989	300	264	36	12
1995	165	128	37	22,5
Μέλη Γενικού Συμβουλίου (Διοίκηση) ΟΤΟΕ				
1989				
1995	75	71	4	5,3
Μέλη Εκτελεστικής Επιτροπής				
1989	15	15	0	0
1995	15	14	1	6,6

Συμπληρωματικά στον πίνακα ΙΙ:

Για το 1989 είναι διαθέσιμη ανάλυση κατά κατηγορία τραπεζών ως εξής:

Στις κρατικές τράπεζες: 24 σε 217 εκλεγμένους/-ες, ποσοστό 11,05%

Στις ιδιωτικές τράπεζες: 1 σε 34 εκλεγμένους/-ες, ποσοστό 2,95%

Στις ξένες τράπεζες: 11 σε 49 εκλεγμένους/-ες, ποσοστό 22,45%

Το 1995 από 45 συλλόγους μέλη της Ομοσπονδίας, υπάρχουν εκλεγμένες γυναίκες μόνο στα ΔΣ των 20.²⁸

28. Το στοιχείο του πίνακα ΙΙ και όσα αναφέρονται συμπληρωματικά, έχουν αντληθεί από τα πρακτικά της Α' Πανελλαδικής Σύσκεψης Γυναικών Τραπεζοϋπαλλήλων, Αθήνα 1989, Γραμματεία Ισότητας ΟΤΟΕ, 1995, αρχείο.

ΠΙΝΑΚΑΣ III
ΆΛΛΕΣ ΔΕΥΤΕΡΟΒΑΘΜΙΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ (1989-1991)

	ΣΥΝΟΛΟ	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	%
ΟΛΜΕ	11	10	1	9,09%
ΔΟΕ	11	11	0	0%
ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΔΙΚΑΣΤΙΚΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΕΛΛΑΔΑΣ	17	15	2	11,76%
ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΤΟΠΙΚΗΣ ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗΣ	21	20	1	4,76%
ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟΥ ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ	11	10	1	9,09%
ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟΥ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ	11	9	2	18,18%

πηγή: Φ.Σιάνου, «Χορεύοντας με τους λύκους», Ενημ. Δελτίο ΙΝΕ-ΓΣΕΕ, τεύχ.10, 1991.

ΠΙΝΑΚΑΣ IV
**ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΑ ΟΡΓΑΝΑ ΤΩΝ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΩΝ
& ΕΡΓΑΤΙΚΩΝ ΚΕΝΤΡΩΝ ΜΕΛΩΝ ΓΣΕΕ**

	ΣΥΝΟΛΟ	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	%
1989				
Επί 169 Διοικητικών Συμβουλίων	2136	2040	96	4,49%
1989				
Στις Εκτελεστικές Επιτροπές	1048	1003	45	4,29%
1993				
Επί 169 Διοικητικών Συμβουλίων			83	
1998	2067	1934	133	6,43

Παρατηρήσεις στον πίνακα IV

1. Για το **1989**, πηγή: Απόφαση Εκτελεστικής Επιτροπής ΓΣΕΕ: «Διεκδικήσεις για ένα σύγχρονο ρόλο των εργαζομένων γυναικών στην παραγωγή, στην οικογένεια, τη ζωή, την κοινωνία», Νοέμβρης 1989.
2. Για το **1993** στα υλικά της Β' Πανελλαδικής Συνδιάσκεψης Γυναικών ΓΣΕΕ δημοσιεύεται ότι υπάρχουν 83 εκλεγμένες γυναίκες (χωρίς ν' αναφέρεται ο αντίστοιχος αριθμός των ανδρών) και ότι αυτός ο αριθμός αντιπροσωπεύει μείωση κατά 1,4% σε σχέση με το 1989.

Επίσης ότι απ' αυτές: το 75% είναι έγγαμες με παιδιά,
το 25% είναι άγαμες χωρίς παιδιά,
το 72% δεν έχει καμιά βοήθεια στις οικογενειακές υποχρεώσεις,
το 24% έχει γνώσεις δημοτικού,
το 51% έχει γνώσεις γυμνασίου,
το 25% έχει γνώσεις ΑΕΙ,
το 5% είναι 20-30 ετών,
το 48% είναι 30-40 ετών,
το 37,5% είναι 40-50 ετών,
το 7,5% είναι 50-60 ετών,
το 2,5% είναι 60-70 ετών.

3. Επίσης γνωρίζουμε ότι το **1998**
σε 58 Διοικήσεις Εργατικών Κέντρων δεν υπάρχει γυναίκα,
σε 44 Διοικήσεις Ομοσπονδιών δεν υπάρχει γυναίκα,
σε 30 Διοικήσεις Εργατικών Κέντρων υπάρχουν 46 γυναίκες, και
σε 31 Διοικήσεις Ομοσπονδιών υπάρχουν 88 γυναίκες.²⁹

29. Τα στοιχεία του πίνακα IV και όσα αναφέρονται συμπληρωματικά, έχουν αντληθεί από την εισήγηση της Φ. Σιάνου, Γ' Πανελλαδική Συνδιάσκεψη Συνδικαλιστριών, 5-7 /2/1998.

ΠΙΝΑΚΑΣ V
ΓΣΕΕ - ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΕΣ (2000)

ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ	ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ				ΔΙΟΙΚΗΣΗ				ΕΠΟΜΕΝΕΣ ΑΡΧΑΙΡΕΣΙΕΣ
	ΜΕΛΗ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	%	ΜΕΛΗ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	%	
1 ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΕΡΟΠΟΡΙΚΩΝ ΜΕΤΑΦΟΡΩΝ					15	12	3	20,00%	ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ 2004
2 ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΣΩΜΑΤΕΙΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΑΕΡΟΠΟΡΙΑΣ (ΟΣΠΑ)					21	21	0	0,00%	ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΣ 2001
3 ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΙΣ ΕΘΝΙΚΕΣ ΑΘΛΗΤΙΚΕΣ ΕΚΑΤΑΣΤΑΣΕΙΣ					15	13	2	13,33%	ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ 2003
4 ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΣΥΛΛΟΓΩΝ ΕΛΛΑΔΑΣ (ΟΑΣΕ)					15	11	4	26,67%	ΜΑΙΟΣ - ΙΟΥΝΙΟΣ 2001
5 ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΥΠΑΛΛΗΛΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΥΤΟΚΙΝΗΤΙΣΤΩΝ ΕΛΛΑΔΑΣ (ΟΥΠΑΕ)					15	15	0	0,00%	ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ 2002
6 ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΥΤΟΚΙΝΗΤΙΣΤΩΝ (ΠΟΥΠΑ)	11	11	0	0,00%	15	15	0	0,00%	ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ - ΜΑΡΤΙΟΣ 2003
7 ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΤΟΠΙΚ. ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗΣ (ΠΟΠ-ΟΤΑ)	11	9	2	18,18%	25	23	2	2,00%	ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ 2002
8 ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ & ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΓΑΛΑΚΤΟΣ ΤΡΟΦΙΜΩΝ & ΠΟΤΩΝ					11	11	0	0,00%	ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ 2004
9 ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΣΩΜΑΤΕΙΩΝ ΕΡΓΑΤΟΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΓΕΩΡΓΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΕΛΛΑΔΑΣ (ΟΣΕΓΟ)					15	15	0	0,00%	ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ 2003
10 ΓΕΝΙΚΗ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΔΕΗ (ΓΕΝΟΠ-ΔΕΗ)	15	15	0	0,00%	31	31	0	0,00%	ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ 2003
11 ΟΜΕ-ΔΕΗ					11	11	0	0,00%	ΣΕΠΤΕΜΒΡΙΟΣ 2003
12 ΝΕΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΔΕΗ					19	18	1	5,26%	ΝΟΕΜΒΡΙΟΣ 2001
13 ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ ΣΤΟ ΔΗΜΟΣΙΟ	11	8	3	33,00%	33	23	10	30,30%	ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΣ 2003
14 ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΟΕΙΔΗ, ΔΥΛΙΣΤΗΡΙΑ & ΧΗΜΙΚΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ	17	16	1	5,88%	33	31	2	6,06%	ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ 2002
15 ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΕΙΔΙΚΗΣ ΑΓΩΓΗΣ					7	3	4	57,14%	ΝΟΕΜΒΡΙΟΣ 2001
16 ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΙΔΙΩΤΙΚΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΛΕΙΤΟΥΡΓΩΝ ΕΛΛΑΔΑΣ (ΟΙΕΛΕ)					11	8	3	27,27%	ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΣ 2001
17 ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΕΠΙΣΤΙΣΜΟΥ & ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΩΝ					19	17	2	10,53%	ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ 2004
18 ΕΦΗΜΕΡΙΔΟΠΩΛΩΝ ΕΛΛΑΔΑΣ					9	9	0	0,00%	ΝΟΕΜΒ.- ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΣ 2002

19	ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΩΝ ΖΑΧΑΡΕΩΣ ΕΛΛΑΔΑΣ (ΟΕΒΖΕ)					9	9	0	0,00%	ΑΠΡΙΛΙΟΣ - ΜΑΙΟΣ 2002
20	ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΗΛΕΚΤΡΟΤΕΧΝΙΤΩΝ ΕΛΛΑΔΑΣ					11	11	0	0,00%	ΝΟΕΜΒΡΙΟΣ 2004
21	ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΘΕΑΜΑΤΟΣ ΑΚΡΟΑΜΑΤΟΣ (ΠΟΘΑ)					11	11	0	0,00%	ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΣ 2003
22	ΘΥΡΩΡΩΝ					9	5	4	44,44%	ΟΚΤΩΒΡΙΟΣ 2003
23	ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΙΑΤΡΙΚΩΝ ΕΠΙΣΚΕΠΤΩΝ (ΠΟΙΕ)					9	9	0	0,00%	ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ 2002
24	ΙΔΙΩΤΙΚΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΕΛΛΑΔΑΣ (ΟΙΥΕ)	9	7	2	22,22%	21	14	7	33,33%	ΜΑΙΟΣ 2001
25	ΠΑΝΕΛΛΑΔΙΚΗ ΚΑΠΝΕΡΓΑΤΙΚΗ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ					11	5	6	54,55%	ΑΥΓΟΥΣΤΟΣ 2002
26	ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΚΑΠΝΟΒΙΟΜΗΧΑΝΙΩΝ ΕΛΛΑΔΑΣ					9	9	0	0,00%	ΜΑΡΤΙΟΣ 2002
27	ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΩΝ ΚΕΡΑΜΕΙΚΗΣ & ΣΥΝΑΦΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΩΝ ΕΛΛΑΔΑΣ					17	16	1	5,88%	ΜΑΙΟΣ 2001
28	ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΚΙΝΗΜΑΤΟΓΡΑΦΟΥ, ΤΗΛΕΟΡΑΣΗΣ & ΣΥΝΑΦΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΩΝ					11	9	2	2,00%	ΜΑΙΟΣ 2002
29	ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΑΤΟΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΚΡΕΑΤΟΣ "Η ΕΝΩΣΙΣ"					13	13	0	0,00%	ΜΑΡΤΙΟΣ - ΑΠΡΙΛΙΟΣ 2003
30	ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΚΛΩΣΤΟΥΦΑΝΤΟΥΡΓΙΑΣ, ΙΜΑΤΙΣΜΟΥ, ΔΕΡΜΑΤΟΣ (ΟΕΚΙΔΕ)	15	8	7	46,67%	35	18	17	48,57%	ΝΟΕΜΒΡΙΟΣ 2002
31	ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΛΟΠΙΣΤΩΝ (ΠΟΛ)					11	10	1	9,09%	ΝΟΕΜΒΡΙΟΣ 2001
32	ΕΡΓΑΤΩΝ ΜΕΤΑΛΛΕΙΩΝ ΛΙΓΝΙΤΟΥΡΧΕΙΩΝ ΛΑΤΟΜΕΙΩΝ ΕΛΛΑΔΑΣ					11	11	0	0,00%	ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ 2004
33	ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΜΕΤΑΛΛΟΥΡΓΩΝ ΕΛΛΑΔΑΣ (ΟΜΕ)					15	15	0	0,00%	ΟΚΤΩΒΡΙΟΣ 2001
34	ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΑΤΟΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΜΕΤΑΛΛΟΥ (ΠΟΕΜ)	11	11	0	0,00%	25	25	0	0,00%	ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΣ 2001
35	ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΣΥΝΔΙΚΑΤΩΝ ΕΡΓΑΤΟΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΜΕΤΑΦΟΡΩΝ					9	9	0	0,00%	ΜΑΡΤΙΟΣ 2004
36	ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ & ΘΕΡΜΑΣΤΩΝ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑΣ & ΓΕΩΡΓΙΑΣ ΕΛΛΑΔΑΣ					15	15	0	0,00%	ΜΑΡΤΙΟΣ 2003
37	ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΩΝ ΜΟΥΣΙΚΩΝ					7	6	1	14,29%	ΝΟΕΜΒΡΙΟΣ 2003
38	ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΜΥΛΕΡΓΑΤΟΥΠΑΛΛΗΛΩΝ & ΜΑΚΑΡΟΝΟΤΕΧΝΙΤΩΝ					9	7	2	22,22%	ΙΟΥΛΙΟΣ 2001
39	ΠΑΝΕΛΛΑΔΙΚΗ ΝΑΥΤΙΚΗ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ (ΠΝΟ)					15	15	0	0,00%	ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΣ 2002

40	ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΣΩΜΑΤΕΙΩΝ ΕΘΝΙΚΟΥ ΙΔΡΥΜΑΤΟΣ ΝΕΟΤΗΤΑΣ					9	7	2	22,22%	ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ 2002
41	ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΣΥΛΛΟΓΩΝ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΩΝ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ ΕΛΛΑΔΑΣ (ΟΣΝΙΕ)					13	5	8	61,54%	ΜΑΙΟΣ 2002
42	ΟΙΚΟΔΟΜΩΝ & ΞΥΛΟΥ ΕΛΛΑΔΑΣ					15	15	0	0,00%	ΣΕΠΤΕΜΒΡΙΟΣ 2001
43	ΟΙΚΟΔΟΜΩΝ & ΣΥΝΑΦΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΩΝ ΕΛΛΑΔΑΣ					31	31	0	0,00%	ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ 2004
44	ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΜΦΙΑΛΩΜΕΝΩΝ ΠΟΤΩΝ					11	10	1	9,09%	ΟΚΤΩΒΡΙΟΣ 2003
45	ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΣΥΛΛΟΓΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΕΡΤ (ΠΟΣΠ-ΕΡΤ)					15	11	4	26,67%	ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΣ 2002
46	ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΣΙΔΗΡΟΔΡΟΜΙΚΩΝ (ΠΟΣ)					27	27	0	0,00%	ΣΕΠΤΕΜΒΡΙΟΣ - ΟΚΤΩΒΡΙΟΣ 2001
47	ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΣΤΙΚΩΝ ΣΥΓΚΟΙΝΩΝΙΩΝ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ (ΟΠΑΣΘ)					10	10	0	0,00%	ΟΚΤΩΒΡΙΟΣ 2002
48	ΣΩΜΑΤΕΙΩΝ ΤΑΧΥΔΡΟΜΙΚΩΝ (ΠΟΣΤ)	13	13	0	0,00%	35	34	1	2,86%	ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ 2003
49	ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΣΩΜΑΤΕΙΩΝ ΕΡΓΑΤΩΝ ΤΕΛΕΤΩΝ (ΟΣΕΤ)					7	7	0	0,00%	ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ 2002
50	ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΟΤΕ (ΟΜΕ-ΟΤΕ)	13	13	0	0,00%	35	33	2	5,71%	ΜΑΙΟΣ 2004
51	ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΤΡΑΠΕΖΟΫΠΑΛΛΗΛΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ ΕΛΛΑΔΑΣ (ΟΤΟΕ)	15	14	1	6,67%	75	71	4	5,33%	ΟΚΤΩΒΡΙΟΣ 2002
52	ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΩΝ & ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΤΣΙΜΕΝΤΩΝ ΕΛΛΑΔΑΣ					13	13	0	0,00%	ΟΚΤΩΒΡΙΟΣ 2001
53	ΜΙΣΘΩΤΩΝ ΤΥΠΟΥ & ΧΑΡΤΟΥ ΕΛΛΑΔΑΣ	11	11	0	0,00%	23	23	0	0,00%	ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ 2004
54	ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΥΔΡΕΥΣΗΣ ΑΠΟΧΕΤΕΥΣΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ					15	14	1	6,67%	ΙΟΥΝΙΟΣ 2002
55	ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΤΙΣ ΔΗΜΟΤΙΚΕΣ ΕΓΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΥΔΡΕΥΣΗΣ ΑΠΟΧΕΤΕΥΣΗΣ					11	11	0	0,00%	ΜΑΙΟΣ 2001
56	ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΦΑΡΜΑΚΕΥΤΙΚΩΝ & ΣΥΝΑΦΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΩΝ ΕΛΛΑΔΑΣ					15	12	3	20,00%	ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ 2004
57	ΦΟΡΤΟΕΚΦΟΡΤΩΤΩΝ ΕΛΛΑΔΑΣ	11	11	0	0,00%	19	19	0	0,00%	ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ 2002
58	ΧΕΙΡΙΣΤΩΝ ΜΗΧΑΝΟΔΗΓΩΝ & ΓΕΩΤΡΥΠΑΝΙΣΤΩΝ ΕΛΛΑΔΑΣ	9	9	0	0,00%	21	21	0	0,00%	ΑΠΡΙΛΙΟΣ 2002
59	ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΩΝ ΧΗΜΙΚΗΣ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑΣ Ν. ΕΛΛΑΔΑΣ (ΟΣΧΒΕ)					11	11	0	0,00%	ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ 2004
60	ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΣΩΜΑΤΕΙΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΕ ΨΥΓΕΙΑ, ΔΙΑΛΟΓΗΤΗΡΙΑ, ΚΟΝΣΕΡΒΟΠΟΙΕΙΑ & ΛΟΙΠΟΥΣ ΣΥΝΑΦΕΙΣ ΚΛΑΔΟΥΣ					11	6	5	45,45%	ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ 2004

61	ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΩΝ ΕΛΛΑΔΑΣ (ΙΚΑ-ΟΓΑ)					15	15	0	0,00%	ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ 2004
62	ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΩΝ ΤΡΑΠΕΖΙΚΩΝ					13	9	4	30,77%	ΜΑΙΟΣ 2001
63	ΕΡΓΑΤΙΚΩΝ ΣΤΕΛΕΧΩΝ ΕΛΛΑΔΑΣ					15	14	1	6,67%	ΜΑΙΟΣ 2001
64	ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΩΝ ΣΩΜΑΤΕΙΩΝ ΙΔΙΩΤΙΚΩΝ ΚΑΖΙΝΟ(Ο.Ε.Σ.Ι.Κ)					7	5	2	28,57%	ΜΑΙΟΣ 2003
65	ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΩΝ ΕΡΓΑΤΟΥΠΑΛΛΗΛΙΚΩΝ ΣΩΜΑΤΕΙΩΝ (Ο.Β.Ε.Σ)	9	9	0	0,00%	25	24	1	4,00%	ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ 2003
ΣΥΝΟΛΑ		181	165	16	8,84%	1100	987	113	10,27%	

Σημ.: Δεν περιλαμβάνονται οι Ομοσπονδίες: Πανελλήνια Ομοσπονδία Αλιεργατών & Πανελλήνια Ομοσπονδία Αρτεργατών, Συναφών Επαγγ/των και εργαζομένων στο κύκλωμα αλεύρι-σάρι-ψωμί

ΠΙΝΑΚΑΣ VI
ΓΣΕΕ- ΕΡΓΑΤΙΚΑ ΚΕΝΤΡΑ (2000)

ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ	ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ				ΔΙΟΙΚΗΣΗ				ΕΠΟΜΕΝΕΣ ΑΡΧΑΙΡΕΣΙΕΣ	
	ΜΕΛΗ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	%	ΜΕΛΗ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	%		
1	ΑΓΡΙΝΙΟΥ				15	14	1	6,67%	ΜΑΡΤΙΟΣ 2002	
2	ΑΘΗΝΑΣ	11	10	1	9,09%	31	27	4	12,90%	ΜΑΙΟΣ 2001
3	ΑΙΓΙΟΥ				9	8	1	11,11%	ΑΠΡΙΛΙΟΣ 2001	
4	ΑΛΕΞΑΝΔΡΕΙΑΣ & ΠΕΡΙΧΩΡΩΝ				9	9	0	0,00%	ΙΟΥΝΙΟΣ 2002	
5	ΑΛΕΞΑΝΔΡΟΥΠΟΛΗΣ-ΕΒΡΟΥ				13	12	1	7,69%	ΝΟΕΜΒΡΙΟΣ 2003	
6	ΑΛΜΥΡΟΥ				13	13	0	0,00%	ΙΟΥΝΙΟΣ 2001	
7	ΑΜΑΛΙΑΔΑΣ				13	12	1	7,69%	ΙΟΥΛΙΟΣ 2003	
8	ΑΡΓΟΛΙΔΑΣ				15	12	3	20,00%	ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ 2003	
9	ΑΡΚΑΔΙΑΣ				15	15	0	0,00%	ΜΑΙΟΣ 2002	
10	ΑΡΤΑΣ				11	11	0	0,00%	ΝΟΕΜΒΡΙΟΣ 2002	
11	Β. ΕΥΒΟΙΑΣ-ΑΙΔΗΨΟΥ				9	9	0	0,00%	ΑΥΓΟΥΣΤΟΣ 2003	
12	ΒΕΡΟΙΑΣ				15	15	0	0,00%	ΟΚΤΩΒΡΙΟΣ 2002	
13	ΒΟΛΟΥ	10	10	0	0,00%	21	21	0	0,00%	ΝΟΕΜΒΡΙΟΣ 2003
14	Β. ΣΥΓΚΡΟΤΗΜΑΤΟΣ ΔΩΔΕΚΑΝΗΣΟΥ				11	8	3	27,27%	ΙΟΥΝΙΟΣ 2003	
15	ΓΙΑΝΝΙΤΣΩΝ				11	9	2	18,18%	ΜΑΙΟΣ 2001	
16	ΓΡΕΒΕΝΩΝ				7	7	0	0,00%	ΜΑΡΤΙΟΣ 2004	
17	ΔΙΔΥΜΟΤΕΙΧΟΥ & ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΣ				7	7	0	0,00%	ΑΠΡΙΛΙΟΣ 2003	
18	ΔΡΑΜΑΣ				13	12	1	7,69%	ΜΑΙΟΣ 2002	
19	ΕΔΕΣΣΑΣ-ΑΛΜΩΠΙΑΣ				11	10	1	9,09%	ΣΕΠΤΕΜΒΡΙΟΣ 2003	
20	ΕΥΒΟΙΑΣ				15	14	1	6,67%	ΙΟΥΝΙΟΣ 2003	
21	ΕΛΑΣΣΟΝΑΣ				9	5	4	44,44%	ΝΟΕΜΒΡΙΟΣ 2001	
22	ΕΛΕΥΣΙΝΑΣ - ΔΥΤ. ΑΤΤΙΚΗΣ				15	15	0	0,00%	ΝΟΕΜΒΡΙΟΣ 2002	
23	ΕΥΡΥΤΑΝΙΑΣ				9	9	0	0,00%	ΝΟΕΜΒΡΙΟΣ 2003	
24	ΖΑΚΥΝΘΟΥ				7	7	0	0,00%	ΑΠΡΙΛΙΟΣ 2003	
25	ΗΡΑΚΛΕΙΟΥ				19	17	2	10,53%	ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ 2002	
26	ΘΕΣΠΡΩΤΙΑΣ				9	9	0	0,00%	ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΣ 2002	
27	ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ	13	13	0	0,00%	31	29	2	6,45%	ΟΚΤΩΒΡ.-ΝΟΕΜΒΡΙΟΣ 2003
28	ΘΗΒΩΝ				13	13	0	0,00%	ΣΕΠΤΕΜΒΡΙΟΣ 2001	
29	ΙΩΑΝΝΙΝΩΝ				13	13	0	0,00%	ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΣ 2001	
30	ΚΑΒΑΛΑΣ				15	15	0	0,00%	ΜΑΙΟΣ 2002	
31	ΚΑΛΑΜΑΤΑΣ				15	14	1	6,67%	ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ 2002	
32	ΚΑΡΔΙΤΣΑΣ				11	10	1	9,09%	ΑΠΡΙΛΙΟΣ 2003	
33	ΚΑΣΤΟΡΙΑΣ				7	7	0	0,00%	ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ 2004	
34	ΚΑΤΕΡΙΝΗΣ				11	9	2	18,18%	ΟΚΤΩΒΡΙΟΣ 2003	
35	ΚΕΡΚΥΡΑΣ				9	7	2	22,22%	ΜΑΡΤΙΟΣ 2004	
36	ΚΕΦΑΛΛΗΝΙΑΣ-ΙΘΑΚΗΣ				9	8	1	11,11%	ΜΑΡΤΙΟΣ 2002	

37	ΚΙΑΤΟΥ					11	8	3	27,27%	ΣΕΠΤ.- ΟΚΤΩΒΡΙΟΣ 2002
38	ΚΙΑΚΙΣ					11	10	1	9,09%	ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ 2003
39	ΚΟΖΑΝΗΣ					15	15	0	0,00%	ΑΠΡΙΛΙΟΣ 2002
40	ΚΟΜΟΤΗΝΗΣ					15	10	5	33,33%	ΑΠΡΙΛΙΟΣ 2002
41	ΚΟΡΙΝΘΟΥ					9	9	0	0,00%	ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ 2004
42	ΚΥΚΛΑΔΩΝ-ΣΥΡΟΥ	9	8	1	11,11%	15	14	1	6,67%	ΣΕΠΤΕΜΒΡΙΟΣ 2001
43	ΛΑΚΩΝΙΑΣ					13	12	1	7,69%	ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ 2004
44	ΛΑΡΙΣΑΣ	9	9	0	0,00%	23	20	3	13,04%	ΜΑΡΤΙΟΣ 2002
45	ΛΑΣΗΘΙΟΥ					7	7	0	0,00%	ΜΑΡΤΙΟΣ 2003
46	ΛΑΥΡΙΟΥ					9	8	1	11,11%	ΟΚΤ.-ΝΟΕΜΒΡΙΟΣ 2001
47	ΛΙΒΑΔΕΙΑΣ					11	10	1	9,09%	ΟΚΤΩΒΡΙΟΣ 2001
48	ΛΕΥΚΑΔΑΣ					9	8	1	11,11%	ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ 2004
49	ΜΕΓΑΡΩΝ					7	7	0	0,00%	ΜΑΙΟΣ 2002
50	ΜΕΣΟΛΟΓΓΙΟΥ					9	9	0	0,00%	ΝΟΕΜΒΡΙΟΣ 2001
51	ΜΗΛΟΥ					5	5	0	0,00%	ΜΑΙΟΣ 2002
52	ΝΑΟΥΣΑΣ					15	14	1	6,67%	ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΣ 2003
53	ΝΑΥΠΑΚΤΟΥ					11	11	0	0,00%	ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ 2004
54	ΝΑΥΠΛΙΟΥ					15	15	0	0,00%	ΜΑΙΟΣ 2004
55	ΞΑΝΘΗΣ					13	12	1	7,69%	ΟΚΤΩΒΡΙΟΣ 2002
56	ΟΡΕΣΤΙΑΔΑΣ					13	12	1	7,69%	ΣΕΠΤ. ΟΚΤΩΒΡΙΟΣ 2003
57	ΠΑΝΕΡΓΑΤΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ ΠΕΡ. ΕΔΕΣΣΑΣ-ΑΛΜΩΠΙΑΣ					7	6	1	14,29%	ΜΑΙΟΣ 2002
58	ΠΑΛΛΗΣΒΙΑΚΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ					13	13	0	0,00%	ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ 2003
59	ΠΑΤΡΑΣ					17	15	2	11,76%	ΝΟΕΜΒΡΙΟΣ 2003
60	ΠΕΙΡΑΙΑ					19	18	1	5,26%	ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ 2004
61	ΠΡΕΒΕΖΑΣ					9	8	1	11,11%	ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ 2003
62	ΠΤΟΛΕΜΑΪΔΑΣ					15	15	0	0,00%	ΜΑΡΤΙΟΣ 2003
63	ΠΥΡΓΟΥ					11	11	0	0,00%	ΜΑΙΟΣ 2002
64	ΡΕΘΥΜΝΟΥ					9	7	2	22,22%	ΣΕΠΤ. -ΟΚΤΩΒΡΙΟΣ 2001
65	ΡΟΔΟΥ					15	13	2	13,33%	ΙΟΥΛΙΟΣ 2001
66	ΣΑΛΑΜΙΝΑΣ					9	8	1	11,11%	ΣΕΠΤΕΜΒΡΙΟΣ 2001
67	ΣΑΜΟΥ					11	10	1	9,09%	ΣΕΠΤΕΜΒΡΙΟΣ 2002
68	ΣΕΡΡΩΝ					11	11	0	0,00%	ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ 2003
69	ΤΡΙΚΑΛΩΝ					13	13	0	0,00%	ΜΑΙΟΣ 2003
70	ΦΑΡΣΑΛΩΝ					7	7	0	0,00%	ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΣ 2003
71	ΦΛΩΡΙΝΑΣ					7	7	0	0,00%	ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ 2002
72	ΦΩΚΙΔΑΣ					7	7	0	0,00%	ΣΕΠΤΕΜΒΡΙΟΣ 2003
73	ΦΘΙΩΤΙΔΑΣ					13	13	0	0,00%	ΜΑΡΤΙΟΣ 2004
74	ΧΑΛΚΙΔΙΚΗΣ					11	10	1	9,09%	ΝΟΕΜΒΡΙΟΣ 2003
75	ΧΑΝΙΩΝ					17	16	1	5,88%	ΜΑΡΤΙΟΣ 2003
76	ΧΙΟΥ					9	8	1	11,11%	ΜΑΡΤΙΟΣ 2003
	ΣΥΝΟΛΑ	52	50	2	4%	932	864	68	7%	

Σημ.: Δεν περιλαμβάνονται τα Ε.Κ.: Ιεράπετρας, Κρεστενών, Λουτρακίου, Μεσσήνης, Τριφυλίας & Ζαχάρως

Τα αποτελέσματα της έρευνάς μας στις Ομοσπονδίες και τα Εργατικά Κέντρα για το 2000 και το 2001 έχουν ως εξής:

ΠΙΝΑΚΑΣ VII
ΑΔΕΔΥ - ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΕΣ (2000)

ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ	ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ				ΔΙΟΙΚΗΣΗ				ΕΠΟΜΕΝΕΣ ΑΡΧΑΙΡΕΣΙΕΣ
	ΜΕΛΗ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	%	ΜΕΛΗ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	%	
1 ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΛΕΙΤΟΥΡΓΩΝ ΜΕΣΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ (ΟΛΜΕ)					11	11	0	0,00%	ΙΟΥΝΙΟΣ 2001
2 ΔΙΔΑΣΚΑΛΙΚΗ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΛΛΑΔΑΣ (ΔΟΕ)					11	11	0	0,00%	ΙΟΥΝΙΟΣ 2001
3 ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΟΥΣ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥΣ ΤΟΠΙΚΗΣ ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗΣ (ΠΟΕ-ΟΤΑ)	1	10	1	9,09%	25	24	1	4,00%	ΜΑΙΟΣ 2001
4 ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΩΝ (ΠΟΕΔΗΝ)	11	9	2	18,18%	33	25	8	24,24%	ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ 2003
5 ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ (ΠΟΕ-ΔΟΥ)	9	9	0	0,00%	31	27	4	12,90%	ΟΚΤΩΒΡΙΟΣ 2002
6 ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΛΙΜΑΝΙΩΝ ΕΛΛΑΔΑΣ (ΟΜ.Υ.Λ.Ε)					13	13	0	0,00%	ΝΟΕΜΒΡΙΟΣ 2002
7 ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΔΙΚΑΣΤΙΚΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΕΛΛΑΔΑΣ (ΟΔΥΕ)					17	14	3	17,65%	ΜΑΡΤΙΟΣ 2002
8 ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΣΥΛΛΟΓΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΑΕΡΟΠΟΡΙΑΣ (ΟΣΥΠΑ)	9	3	6	66,67%	43	20	13	30,23%	ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ 2003
9 ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΣΥΛΛΟΓΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΙΚΑ (ΠΟΣΕ-ΙΚΑ)					21	20	1	4,76%	ΝΟΕΜΒΡΙΟΣ 2001
10 ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΤΕΛΩΝΕΙΑΚΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΕΛΛΑΔΑΣ (ΟΤΥΕ)	13	11	2	15,38%	31	29	2	6,45%	ΜΑΙΟΣ 2003
11 ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΥΠΕΙΘΟΝΟΜΙΚΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΙΚΑ (Π.Ο.ΥΓ.Υ.ΙΚΑ)					9	6	3	33,33%	ΜΑΡΤΙΟΣ 2004
12 ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΣΥΛΛΟΓΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΕΠΙΜΕΛΗΤΗΡΙΩΝ (ΟΣΥΕ)					9	8	1	11,11%	ΙΟΥΝΙΟΣ 2001
13 ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟΥ ΕΜΠΟΡΙΚΗΣ ΝΑΥΤΙΛΙΑΣ (ΠΟΥΕΝ)					9	6	3	33,33%	ΣΕΠΤΕΜΒΡΙΟΣ 2001
14 ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΣΥΛΛΟΓΩΝ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟΥ ΠΑΙΔΕΙΑΣ (ΠΟΣΥΠ)					11	9	2	18,18%	ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΣ 2002
15 ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΣΥΛΛΟΓΩΝ ΥΠ. ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ (ΟΣΥΟ)					15	11	4	26,67%	ΜΑΙΟΣ 2001

16	ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ (ΠΟΠΟΚΠ)					15	11	4	26,67%	ΜΑΡΤΙΟΣ 2003
17	ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΣΥΛΛΟΓΩΝ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟΥ ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ (ΠΟΣΥΠΠΟ)					15	15	0	0,00%	ΝΟΕΜΒΡΙΟΣ 2001
18	ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΜΗΧΑΝΟΓΡΑΦΙΚΩΝ ΔΗΜΟΣΙΟΓΥΠΑΛΛΗΛΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ (Π.Ο.ΜΗ.Δ.Ο.)					9	7	2	22,22%	ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΣ 2001
19	ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΕΛΕΓΚΤΙΚΟΥ ΣΥΝΕΔΡΙΟΥ					9	8	1	11,11%	ΝΟΕΜΒΡΙΟΣ-ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΣ 2001
20	ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΠΑΡΑΣΚΕΥΑΣΤΩΝ ΑΕΙ (ΠΟΠ-ΑΕΙ)					13	11	2	15,38%	ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΣ 2001
21	ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΕΙ (ΠΟΔΠ-ΑΕΙ)					11	9	2	18,18%	ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ 2002
22	ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΓΡΑΦΙΚΩΝ ΤΕΧΝΩΝ					7	7	0	0,00%	ΜΑΡΤΙΟΣ 2002
23	ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΣΥΛΛΟΓΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΥΠΕΧΩΔΕ (ΠΟΣΕ ΥΠΕΧΩΔΕ)					15	14	1	6,67%	ΜΑΙΟΣ 2001
24	ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΣΥΛΛΟΓΩΝ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟΥ ΕΜΠΟΡΙΟΥ (Ο.Σ.ΥΠ.ΕΜ)					13	11	3	23,08%	ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΣ 2002
25	ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΟΤΑ (ΟΜΕ-ΟΤΑ)					7	7	0	0,00%	ΜΑΙΟΣ 2001
26	ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΟΑΕΔ					11	10	1	9,09%	ΙΟΥΝΙΟΣ 2001
27	ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΔΗΜΟΣ. ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΚΛΑΔΟΥ ΔΕΥΤΕΡΟΒΑΘΜΙΑΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ (ΠΟΔΥΚΔΕ)					7	5	2	28,57%	ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΣ 2004
28	ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΣΥΛΛΟΓΩΝ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (Ο.Σ.ΥΠ.Ε)					9	5	4	44,44%	ΙΟΥΝΙΟΣ 2001
29	ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΣΥΛΛΟΓΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟΥ ΓΕΩΡΓΙΑΣ					15	11	4	26,67%	ΦΘΙΝΟΠΩΡΟ 2003
30	ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΜΟΝΙΜΩΝ ΤΕΧΝΙΚΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΤΟΠΟΓΡΑΦΙΚΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ ΥΠΟΥΡΓ. ΓΕΩΡΓΙΑΣ					9	9	0	0,00%	ΑΠΡΙΛΙΟΣ 2002
31	ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ Υ.ΕΘ.Α. (ΠΟΕ-Υ.ΕΘ.Α)	15	14	1	6,67%	45	41	4	8,89%	ΜΑΡΤΙΟΣ 2002
32	ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΜΟΝΙΜΩΝ ΔΗΜ. ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ Υ.ΕΘ.Α. (ΠΟΜΔΥ-Υ.ΕΘ.Α.)					11	9	2	18,18%	ΟΚΤΩΒΡΙΟΣ 2001
33	ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΝΩΣΕΩΝ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΑΚΩΝ ΠΙΑΤΡΩΝ ΕΛΛΑΔΑΣ (ΟΕΝΓΕ)	9	9	0	0,00%	27	24	3	11,11%	ΙΟΥΝΙΟΣ 2003
34	ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΣΩΜΑΤΕΙΩΝ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟΥ ΕΘΝ.ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ (ΠΟΣ-ΥΕΘΟ)					15	12	3	20,00%	ΚΑΛΟΚΑΙΡΙ 2003

35	ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΣΥΛΛΟΓΩΝ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟΥ ΜΕΤΑΦΟΡΩΝ & ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΩΝ (ΠΟΣ-ΥΜΕ)					13	13	0	0,00%	ΜΑΡΤΙΟΣ 2003
36	ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΣΥΛΛΟΓΩΝ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟΥ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ (ΠΟΣ-ΥΕΣ)					13	13	0	0,00%	ΝΟΕΜΒΡΙΟΣ 2001
37	ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΣΥΛΛΟΓΩΝ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ (Ο.Σ.ΥΠ.Ε)					7	4	3	42,86%	ΑΠΡΙΛΙΟΣ- ΜΑΙΟΣ 2003
38	ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΣΥΛΛΟΓΩΝ ΕΘΝΙΚ. ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥ ΚΑΠΝΟΥ (ΠΟΣ-ΕΟΚ)					11	8	3	27,27%	ΙΟΥΝΙΟΣ 2004
39	ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΣΦΟΡΝΙΣΤΙΚΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΕΛΛΑΔΑΣ (ΟΣΥΕ)					11	11	0	0,00%	ΝΟΕΜΒΡΙΟΣ 2001
40	ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΠΟΛΙΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟΥ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΤΑΞΗΣ					11	9	2	18,18%	ΑΠΡΙΛΙΟΣ- ΜΑΙΟΣ 2002
41	ΠΑΟΔ - ΤΕΙ					11	8	3	27,27%	ΣΕΠΤΕΜΒΡΙΟΣ 2001
42	ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΙΣ ΕΘΝΙΚΕΣ ΑΘΛΗΤΙΚΕΣ ΕΓΚΑΤΑΣΤΑΣΕΙΣ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟΥ ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ & ΛΟΙΠΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟΥ ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ					15	15	0	0,00%	ΜΑΙΟΣ 2002
43	ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΓΕΩΤΕΧΝΙΚΩΝ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ-ΚΑΤΗΓΟΡΙΑΣ ΠΕ (Π.Ο.ΓΕ.Δ.Υ.-ΓΠΕ)					13	12	1	7,69%	ΟΚΤΩΒΡΙΟΣ 2001
44	ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΣΥΛΛΟΓΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΟΥ ΥΠΑΛΛΗΛΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΙΚΑ (ΠΟΣΕΥΠΙΚΑ)					21	20	1	4,76%	ΑΠΡΙΛΙΟΣ- ΜΑΙΟΣ 2003
45	ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟΥ ΥΓΕΙΑΣ & ΠΡΟΝΟΙΑΣ (ΠΟΥΥΠ)					11	6	5	45,45%	ΑΠΡΙΛΙΟΣ 2002
46	ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΛΕΙΤΟΥΡΓΩΝ ΤΕΧΝΙΚΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ (ΟΛΤΕΕ)					11	10	1	9,09%	ΜΑΙΟΣ- ΙΟΥΝΙΟΣ 2002
47	ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΣΥΛΛΟΓΩΝ ΕΥΠ (ΠΟΣ-ΕΥΠ)					11	10	1	9,09%	ΑΡΧΕΣ 2003
48	ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΠΟΛΙΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ & ΚΟΙΝΟΤΙΚΩΝ ΦΥΛΑΚΩΝ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟΥ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΤΑΞΗΣ					9	4	5	55,56%	ΝΟΕΜΒΡΙΟΣ 2001
49	ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΑΣΤΥΝΟΜΙΚΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ (ΠΟΑΣΥ)	11	11	0	0,00%	27	27	0	0,00%	ΜΑΡΤΙΟΣ 2002
ΣΥΝΟΛΑ		88	76	12	14%	747	630	108	14%	

Δεν περιλαμβάνονται οι Ομοσπονδίες: Διοικ.Επιστημον. Προσωπικού Δημ. Υπηρεσιών & Πανελ. Ομοσπ. Υπαλ. Αγροτικής Ασφάλειας

ΠΙΝΑΚΑΣ VIII

ΓΣΕΕ - ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΕΣ (2001)

ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ	ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ				ΔΙΟΙΚΗΣΗ				ΕΠΟΜΕΝΕΣ ΑΡΧΑΙΡΕΣΙΕΣ
	ΜΕΛΗ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	%	ΜΕΛΗ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	%	
1 ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΕΡΟΠΟΡΙΚΩΝ ΜΕΤΑΦΟΡΩΝ					15	12	3	20,00%	ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ 2004
2 ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΣΩΜΑΤΕΙΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΑΕΡΟΠΟΡΙΑΣ (ΟΣΠΑ)					21	21	0	0,00%	ΙΟΥΝΙΟΣ 2004
3 ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΙΣ ΕΘΝΙΚΕΣ ΑΘΛΗΤΙΚΕΣ ΕΚΚΑΤΑΣΤΑΣΕΙΣ					15	13	2	13,33%	ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ 2003
4 ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΣΥΛΛΟΓΩΝ ΕΛΛΑΔΑΣ (ΟΑΣΕ)					15	12	3	20,00%	ΝΟΕΜΒΡΙΟΣ 2004
5 ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΥΠΑΛΛΗΛΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΥΤ/ΤΩΝ ΕΛΛΑΔΑΣ (ΟΥΠΑΕ)					15	15	0	0,00%	ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ 2002
6 ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΥΠΑΛΛΗΛΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΥΤΟΚΙΝΗΤΙΣΤΩΝ (ΠΟΥΠΑ)	11	11	0	0,00%	15	15	0	0,00%	ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ - ΜΑΡΤΙΟΣ 2003
7 ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΤΟΠΙΚΗΣ ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗΣ (ΠΟΠ-ΟΤΑ)	11	9	2	18,18%	25	23	2	2,00%	ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ 2002
8 ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ & ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΓΑΛΑΚΤΟΣ ΤΡΟΦΙΜΩΝ & ΠΟΤΩΝ					11	11	0	0,00%	ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ 2004
9 ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΣΩΜΑΤΕΙΩΝ ΕΡΓΑΤΟΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΓΕΩΡΓΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΕΛΛΑΔΑΣ (ΟΣΕΓΟ)					15	15	0	0,00%	ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ 2003
10 ΓΕΝΙΚΗ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΔΕΗ (ΓΕΝΟΠ-ΔΕΗ)	15	15	0	0,00%	31	31	0	0,00%	ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ 2003
11 ΟΜΕ-ΔΕΗ					11	11	0	0,00%	ΣΕΠΤΕΜΒΡΙΟΣ 2003
12 ΝΕΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΔΕΗ					19	18	1	5,26%	ΙΟΥΝΙΟΣ 2002
13 ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ ΣΤΟ ΔΗΜΟΣΙΟ	11	8	3	33,00%	33	23	10	30,30%	ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΣ 2003
14 ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΟΕΙΔΗ, ΔΙΥΛΙΣΤΗΡΙΑ & ΧΗΜΙΚΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ	17	16	1	5,88%	33	31	2	6,06%	ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ 2002
15 ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΕΙΔΙΚΗΣ ΑΓΩΓΗΣ					7	2	5	71,43%	ΝΟΕΜΒΡΙΟΣ 2003
16 ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΙΔΙΩΤΙΚΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΛΕΙΤΟΥΡΓΩΝ ΕΛΛΑΔΑΣ (ΟΙΕΛΕ)					11	7	4	36,36%	ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ 2004

20	ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΕΠΙΣΤΙΜΟΥ & ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΩΝ					19	17	2	10,53%	ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ 2004
21	ΕΦΗΜΕΡΙΔΟΠΩΛΩΝ ΕΛΛΑΔΑΣ					9	9	0	0,00%	ΝΟΕΜΒΡΙΟΣ- ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΣ 2002
22	ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΩΝ ΖΑΧΑΡΩΣ ΕΛΛΑΔΑΣ (ΟΕΒΖΕ)					9	9	0	0,00%	ΑΠΡΙΛΙΟΣ - ΜΑΙΟΣ 2002
23	ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΗΛΕΚΤΡΟΤΕΧΝΙΤΩΝ ΕΛΛΑΔΑΣ					11	11	0	0,00%	ΝΟΕΜΒΡΙΟΣ 2004
24	ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΘΕΑΜΑΤΟΣ ΑΚΡΟΑΜΑΤΟΣ (ΠΟΘΑ)					11	11	0	0,00%	ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΣ 2003
25	ΘΥΡΩΡΩΝ					9	5	4	44,44%	ΟΚΤΩΒΡΙΟΣ 2003
26	ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΙΑΤΡΙΚΩΝ ΕΠΙΣΚΕΠΤΩΝ (ΠΟΙΕ)					9	9	0	0,00%	ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ 2002
27	ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΙΔΙΩΤΙΚΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΕΛΛΑΔΑΣ (ΟΙΥΕ)	9	7	2	22,22%	21	15	6	28,57%	ΜΑΙΟΣ 2004
28	ΠΑΝΕΛΛΑΔΙΚΗ ΚΑΠΝΕΡΓΑΤΙΚΗ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ					11	5	6	54,55%	ΑΥΓΟΥΣΤΟΣ 2002
29	ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΚΑΠΝΟΒΙΟΜΗΧΑΝΙΩΝ ΕΛΛΑΔΑΣ					9	9	0	0,00%	ΜΑΡΤΙΟΣ 2002
30	ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΩΝ ΚΕΡΑΜΕΙΚΗΣ & ΣΥΝΑΦΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΩΝ ΕΛΛΑΔΑΣ					17	16	1	5,88%	ΜΑΙΟΣ 2004
31	ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΚΙΝΗΜΑΤΟΓΡΑΦΟΥ, ΤΗΛΕΟΡΑΣΗΣ & ΣΥΝΑΦΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΩΝ					11	9	2	2,00%	ΜΑΙΟΣ 2002
32	ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΑΤΟΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΚΡΕΑΤΟΣ "Η ΕΝΩΣΙΣ"					13	13	0	0,00%	ΜΑΡΤΙΟΣ - ΑΠΡΙΛΙΟΣ 2003
33	ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΚΛΩΣΤΟΥΦΑΝΤΟΥΡΓΙΑΣ, ΙΜΑΤΙΣΜΟΥ, ΔΕΡΜΑΤΟΣ (ΟΕΚΙΔΕ)	15	8	7	46,67%	35	18	17	48,57%	ΝΟΕΜΒΡΙΟΣ 2002
34	ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΛΟΓΙΣΤΩΝ (ΠΟΛ)					11	10	1	9,09%	ΝΟΕΜΒΡΙΟΣ 2004
35	ΕΡΓΑΤΩΝ ΜΕΤΑΛΛΕΙΩΝ ΛΙΓΝΙΤΟΡΥΧΕΙΩΝ ΛΑΤΟΜΕΙΩΝ ΕΛΛΑΔΑΣ					11	11	0	0,00%	ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ 2004
36	ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΜΕΤΑΛΛΟΥΡΓΩΝ ΕΛΛΑΔΑΣ (ΟΜΕ)					15	15	0	0,00%	ΝΟΕΜΒΡΙΟΣ 2004
37	ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΑΤΟΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΜΕΤΑΛΛΟΥ (ΠΟΕΜ)	11	10	1	9,09%	25	24	1	4,00%	ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΣ 2004
38	ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΣΥΝΔΙΚΑΤΩΝ ΕΡΓΑΤΟΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΜΕΤΑΦΟΡΩΝ					9	9	0	0,00%	ΜΑΡΤΙΟΣ 2004

36	ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ & ΘΕΡΜΑΣΤΩΝ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑΣ & ΓΕΩΡΓΙΑΣ ΕΛΛΑΔΑΣ					15	15	0	0,00%	ΜΑΡΤΙΟΣ 2003
37	ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΩΝ ΜΟΥΣΙΚΩΝ					7	6	1	14,29%	ΝΟΕΜΒΡΙΟΣ 2003
38	ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΜΥΛΕΡΓΑΤΟΥΠΑΛΛΗΛΩΝ & ΜΑΚΑΡΟΝΟΤΕΧΝΙΤΩΝ					9	8	1	11,11%	ΙΟΥΛΙΟΣ 2004
39	ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΝΑΥΤΙΚΗ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ (ΠΝΟ)					15	15	0	0,00%	ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΣ 2002
40	ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΣΩΜΑΤΕΙΩΝ ΕΘΝΙΚΟΥ ΙΔΡΥΜΑΤΟΣ ΝΕΟΤΗΤΑΣ					9	7	2	22,22%	ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ 2002
41	ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΣΥΛΛΟΓΩΝ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΩΝ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ ΕΛΛΑΔΑΣ (ΟΣΝΙΕ)					13	5	8	61,54%	ΜΑΙΟΣ 2002
42	ΟΙΚΟΔΟΜΩΝ & ΞΥΛΟΥ ΕΛΛΑΔΑΣ					15	15	0	0,00%	ΣΕΠΤΕΜΒΡΙΟΣ 2004
43	ΟΙΚΟΔΟΜΩΝ & ΣΥΝΑΦΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΩΝ ΕΛΛΑΔΑΣ					31	31	0	0,00%	ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ 2004
44	ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΜΦΙΑΛΩΜΕΝΩΝ ΠΟΤΩΝ					11	10	1	9,09%	ΟΚΤΩΒΡΙΟΣ 2003
45	ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΣΥΛΛΟΓΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΕΡΤ (ΠΟΣΠ-ΕΡΤ)					15	11	4	26,67%	ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΣ 2002
46	ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΣΙΔΗΡΟΔΡΟΜΙΚΩΝ (ΠΟΣ)					27	27	0	0,00%	ΟΚΤΩΒΡΙΟΣ 2004
47	ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΣΤΙΚΩΝ ΣΥΓΚΟΙΝΩΝΙΩΝ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ (ΟΠΑΣΘ)					10	10	0	0,00%	ΟΚΤΩΒΡΙΟΣ 2002
48	ΣΩΜΑΤΕΙΩΝ ΤΑΧΥΔΡΟΜΙΚΩΝ (ΠΟΣΤ)	13	13	0	0,00%	35	34	1	2,86%	ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ 2003
49	ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΣΩΜΑΤΕΙΩΝ ΕΡΓΑΤΩΝ ΤΕΛΕΤΩΝ (ΟΣΕΤ)					7	7	0	0,00%	ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ 2002
50	ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΟΤΕ (ΟΜΕ-ΟΤΕ)	13	13	0	0,00%	35	33	2	5,71%	ΜΑΙΟΣ 2004
51	ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΤΡΑΠΕΖΟΥΠΑΛΛΗΛΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ ΕΛΛΑΔΑΣ (ΟΤΟΕ)	15	14	1	6,67%	75	71	4	5,33%	ΟΚΤΩΒΡΙΟΣ 2002
52	ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΩΝ & ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΤΣΙΜΕΝΤΩΝ ΕΛΛΑΔΑΣ					13	13	0	0,00%	ΝΟΕΜΒΡΙΟΣ 2004
53	ΜΙΣΘΩΤΩΝ ΤΥΠΟΥ & ΧΑΡΤΟΥ ΕΛΛΑΔΑΣ	11	11	0	0,00%	23	23	0	0,00%	ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ 2004
54	ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΥΔΡΕΥΣΗΣ ΑΠΟΧΕΤΕΥΣΗΣ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ					15	14	1	6,67%	ΙΟΥΝΙΟΣ 2002
55	ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΤΙΣ ΔΗΜΟΤΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΥΔΡΕΥΣΗΣ ΑΠΟΧΕΤΕΥΣΗΣ					11	11	0	0,00%	ΜΑΙΟΣ 2004

56	ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΦΑΡΜΑΚΕΥΤΙΚΩΝ & ΣΥΝΑΦΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΩΝ ΕΛΛΑΔΑΣ					15	12	3	20,00%	ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ 2004
57	ΦΟΡΤΟΕΚΦΟΡΤΩΤΩΝ ΕΛΛΑΔΑΣ	11	11	0	0,00%	19	19	0	0,00%	ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ 2002
58	ΧΕΙΡΙΣΤΩΝ ΜΗΧΑΝΟΔΗΓΩΝ & ΓΕΩΤΡΥΠΑΝΙΣΤΩΝ ΕΛΛΑΔΑΣ	9	9	0	0,00%	21	21	0	0,00%	ΑΠΡΙΛΙΟΣ 2002
59	ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΩΝ ΧΗΜΙΚΗΣ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑΣ ΕΛΛΑΔΑΣ (ΟΕΧΒΕ)					11	11	0	0,00%	ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ 2004
60	ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΣΩΜΑΤΕΙΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΕ ΨΥΓΕΙΑ, ΔΙΑΛΟΓΗΤΗΡΙΑ, ΚΟΝΣΕΡΒΟΠΟΙΕΙΑ & ΛΟΙΠΟΥΣ ΣΥΝΑΦΕΙΣ ΚΛΑΔΟΥΣ					11	6	5	45,45%	ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ 2004
61	ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΩΝ ΕΛΛΑΔΑΣ (ΙΚΑ-ΟΓΑ)					15	15	0	0,00%	ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ 2004
62	ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΩΝ ΤΡΑΠΕΖΙΚΩΝ					13	10	3	23,08%	ΜΑΙΟΣ 2003
63	ΕΡΓΑΤΙΚΩΝ ΣΤΕΛΕΧΩΝ ΕΛΛΑΔΑΣ					15	13	2	13,33%	ΜΑΙΟΣ 2004
64	ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΩΝ ΣΩΜΑΤΕΙΩΝ ΙΔΙΩΤΙΚΩΝ ΚΑΖΙΝΟ(Ο.Ε.Σ.Ι.Κ)					7	5	2	28,57%	ΜΑΙΟΣ 2003
65	ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΩΝ ΕΡΓΑΤΟΥΠΑΛΛΗΛΙΚΩΝ ΣΩΜΑΤΕΙΩΝ (Ο.Β.Ε.Σ)	9	9	0	0,00%	25	24	1	4,00%	ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ 2003
ΣΥΝΟΛΑ		181	164	17	9,39%	1100	987	113	10,27%	

Σημ: Δεν περιλαμβάνονται οι Ομοσπονδίες: Πανελλήνια Ομοσπονδία Αλιεργατών, Πανελλήνια Ομοσπονδία Αρτεργατών Συν. Επαγγ. & Εργ.
Στο κύκλωμα αλεύρι-σάρι-ψωμί

ΠΙΝΑΚΑΣ ΙΧ

ΓΣΕΕ - ΕΡΓΑΤΙΚΑ ΚΕΝΤΡΑ (2001)

ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ	ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ				ΔΙΟΙΚΗΣΗ				ΕΠΟΜΕΝΕΣ ΑΡΧΑΙΡΕΣΙΕΣ
	ΜΕΛΗ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	%	ΜΕΛΗ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	%	
1 ΑΓΡΙΝΙΟΥ					15	14	1	6,67%	ΜΑΡΤΙΟΣ 2002
2 ΑΘΗΝΑΣ	11	9	2	18,18%	31	26	5	16,13%	ΜΑΙΟΣ 2004
3 ΑΙΓΙΟΥ					9	7	2	22,22%	ΑΠΡΙΛΙΟΣ 2004
4 ΑΛΕΞΑΝΔΡΕΙΑΣ & ΠΕΡΙΧΩΡΩΝ					9	9	0	0,00%	ΙΟΥΝΙΟΣ 2002
5 ΑΛΕΞΑΝΔΡΟΥΠΟΛΗΣ - ΕΒΡΟΥ					13	12	1	7,69%	ΝΟΕΜΒΡΙΟΣ 2003
6 ΑΛΜΥΡΟΥ					13	12	1	7,69%	ΙΟΥΝΙΟΣ 2004
7 ΑΜΑΛΙΑΔΑΣ					13	12	1	7,69%	ΙΟΥΛΙΟΣ 2003
8 ΑΡΓΟΛΙΔΑΣ					15	12	3	20,00%	ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ 2003
9 ΑΡΚΑΔΙΑΣ					15	15	0	0,00%	ΜΑΙΟΣ 2002
10 ΑΡΤΑΣ					11	11	0	0,00%	ΝΟΕΜΒΡΙΟΣ 2002
11 Β. ΕΥΒΟΙΑΣ - ΑΙΔΗΨΟΥ					9	9	0	0,00%	ΑΥΓΟΥΣΤΟΣ 2003
12 ΒΕΡΟΙΑΣ					15	15	0	0,00%	ΟΚΤΩΒΡΙΟΣ 2002
13 ΒΟΛΟΥ	10	10	0	0,00%	21	21	0	0,00%	ΝΟΕΜΒΡΙΟΣ 2003
14 Β. ΣΥΓΚΡΟΤΗΜΑΤΟΣ ΔΩΔΕΚΑΝΗΣΟΥ					11	8	3	27,27%	ΙΟΥΝΙΟΣ 2003
15 ΠΑΝΝΙΤΣΩΝ					11	9	2	18,18%	ΜΑΙΟΣ 2004
16 ΓΡΕΒΕΝΩΝ					7	7	0	0,00%	ΜΑΡΤΙΟΣ 2004
17 ΔΙΔΥΜΟΤΕΙΧΟΥ & ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΣ					7	7	0	0,00%	ΑΠΡΙΛΙΟΣ 2003
18 ΔΡΑΜΑΣ					13	12	1	7,69%	ΜΑΙΟΣ 2002
19 ΕΔΕΣΣΑΣ - ΑΛΜΩΠΙΑΣ					11	10	1	9,09%	ΣΕΠΤΕΜΒΡΙΟΣ 2003
20 ΕΥΒΟΙΑΣ					15	14	1	6,67%	ΙΟΥΝΙΟΣ 2003
21 ΕΛΑΣΣΟΝΑΣ					9	6	3	33,33%	ΝΟΕΜΒΡΙΟΣ 2004
22 ΕΛΕΥΣΙΝΑΣ - ΔΥΤ. ΑΤΤΙΚΗΣ					15	15	0	0,00%	ΝΟΕΜΒΡΙΟΣ 2002
23 ΕΥΡΥΤΑΝΙΑΣ					9	9	0	0,00%	ΝΟΕΜΒΡΙΟΣ 2003
24 ΖΑΚΥΝΘΟΥ					7	7	0	0,00%	ΑΠΡΙΛΙΟΣ 2003
25 ΗΡΑΚΛΕΙΟΥ					19	17	2	10,53%	ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ 2002
26 ΘΕΣΠΡΩΤΙΑΣ					9	9	0	0,00%	ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΣ 2002
27 ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ	13	13	0	0,00%	31	29	2	6,45%	ΟΚΤΩΒΡ. -ΝΟΕΜΒΡΙΟΣ 2003
28 ΘΗΒΩΝ					13	13	0	0,00%	ΣΕΠΤΕΜΒΡΙΟΣ 2004
29 ΙΩΑΝΝΙΝΩΝ					13	13	0	0,00%	ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΣ 2004
30 ΚΑΒΑΛΑΣ					15	15	0	0,00%	ΜΑΙΟΣ 2002
31 ΚΑΛΑΜΑΤΑΣ					15	14	1	6,67%	ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ 2002
32 ΚΑΡΔΙΤΣΑΣ					11	10	1	9,09%	ΑΠΡΙΛΙΟΣ 2003
33 ΚΑΣΤΟΡΙΑΣ					7	7	0	0,00%	ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ 2004
34 ΚΑΤΕΡΙΝΗΣ					11	9	2	18,18%	ΟΚΤΩΒΡΙΟΣ 2003
35 ΚΕΡΚΥΡΑΣ					9	7	2	22,22%	ΜΑΡΤΙΟΣ 2004
36 ΚΕΦΑΛΛΗΝΙΑΣ-ΙΘΑΚΗΣ					9	8	1	11,11%	ΜΑΡΤΙΟΣ 2002

37	ΚΙΑΤΟΥ					11	8	3	27,27%	ΣΕΠΤ. - ΟΚΤΩΒΡΙΟΣ 2002
38	ΚΙΛΚΙΣ					11	10	1	9,09%	ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ 2003
39	ΚΟΖΑΝΗΣ					15	15	0	0,00%	ΑΠΡΙΛΙΟΣ 2002
40	ΚΟΜΟΤΗΝΗΣ					15	10	5	33,33%	ΑΠΡΙΛΙΟΣ 2002
41	ΚΟΡΙΝΘΟΥ					9	9	0	0,00%	ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ 2004
42	ΚΥΚΛΑΔΩΝ - ΣΥΡΟΥ	9	8	1	11,11%	15	14	1	6,67%	ΣΕΠΤΕΜΒΡΙΟΣ 2004
43	ΛΑΚΩΝΙΑΣ					13	12	1	7,69%	ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ 2004
44	ΛΑΡΙΣΑΣ	9	9	0	0,00%	23	20	3	13,04%	ΜΑΡΤΙΟΣ 2002
45	ΛΑΣΗΘΙΟΥ					7	7	0	0,00%	ΜΑΡΤΙΟΣ 2003
46	ΛΑΥΡΙΟΥ					9	9	0	0,00%	ΟΚΤ.-ΝΟΕΜΒΡΙΟΣ 2004
47	ΛΙΒΑΔΕΙΑΣ					11	10	1	9,09%	ΣΕΠΤΕΜΒΡΙΟΣ 2004
48	ΛΕΥΚΑΔΑΣ					9	8	1	11,11%	ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ 2004
49	ΜΕΓΑΡΩΝ					7	7	0	0,00%	ΜΑΙΟΣ 2002
50	ΜΕΣΟΛΟΓΓΙΟΥ					9	9	0	0,00%	ΝΟΕΜΒΡΙΟΣ 2004
51	ΜΗΛΟΥ					5	5	0	0,00%	ΜΑΙΟΣ 2002
52	ΝΑΟΥΣΑΣ					15	14	1	6,67%	ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΣ 2003
53	ΝΑΥΠΑΚΤΟΥ					11	11	0	0,00%	ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ 2004
54	ΝΑΥΠΛΙΟΥ					15	15	0	0,00%	ΜΑΙΟΣ 2004
55	ΞΑΝΘΗΣ					13	12	1	7,69%	ΟΚΤΩΒΡΙΟΣ 2002
56	ΟΡΕΣΤΙΑΔΑΣ					13	12	1	7,69%	ΣΕΠΤ.-ΟΚΤΩΒΡΙΟΣ 2003
57	ΠΑΝΕΡΓΑΤΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ ΠΕΡ. ΕΔΕΣΣΑΣ-ΑΛΜΟΠΙΑΣ					7	6	1	14,29%	ΜΑΙΟΣ 2002
58	ΠΑΛΛΕΣΒΙΑΚΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ					13	13	0	0,00%	ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ 2003
59	ΠΑΤΡΑΣ					17	15	2	11,76%	ΝΟΕΜΒΡΙΟΣ 2003
60	ΠΕΙΡΑΙΑ					19	18	1	5,26%	ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ 2004
61	ΠΡΕΒΕΖΑΣ					9	8	1	11,11%	ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ 2003
62	ΠΤΟΛΕΜΑΪΔΑΣ					15	15	0	0,00%	ΜΑΡΤΙΟΣ 2003
63	ΠΥΡΓΟΥ					11	11	0	0,00%	ΜΑΙΟΣ 2002
64	ΡΕΘΥΜΝΟΥ					9	8	1	11,11%	ΣΕΠΤ.-ΟΚΤΩΒΡΙΟΣ 2004
65	ΡΟΔΟΥ					15	15	0	0,00%	ΙΟΥΛΙΟΣ 2004
66	ΣΑΛΑΜΙΝΑΣ					9	7	2	22,22%	ΣΕΠΤΕΜΒΡΙΟΣ 2004
67	ΣΑΜΟΥ					11	10	1	9,09%	ΣΕΠΤΕΜΒΡΙΟΣ 2002
68	ΣΕΡΡΩΝ					11	11	0	0,00%	ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ 2003
69	ΤΡΙΚΑΛΩΝ					13	13	0	0,00%	ΜΑΙΟΣ 2003
70	ΦΑΡΣΑΛΩΝ					7	7	0	0,00%	ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΣ 2003
71	ΦΛΩΡΙΝΑΣ					7	7	0	0,00%	ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ 2002
72	ΦΩΚΙΔΑΣ					7	7	0	0,00%	ΣΕΠΤΕΜΒΡΙΟΣ 2003
73	ΦΘΙΩΤΙΔΑΣ					13	13	0	0,00%	ΜΑΡΤΙΟΣ 2004
74	ΧΑΛΚΙΔΙΚΗΣ					11	10	1	9,09%	ΝΟΕΜΒΡΙΟΣ 2003
75	ΧΑΝΙΩΝ					17	16	1	5,88%	ΜΑΡΤΙΟΣ 2003
76	ΧΙΟΥ					9	8	1	11,11%	ΜΑΡΤΙΟΣ 2003
	ΣΥΝΟΛΑ	52	49	3	6%	932	865	67	7%	

Σημ: Δεν περιλαμβάνονται τα Ε.Κ.: Ιεράπετρας, Κρεσενών, Λουτρακίου, Μεσσήνης, Τριφυλίας και Ζαχάρως

ΠΙΝΑΚΑΣ Χ

ΑΔΕΔΥ - ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΕΣ (2001)

ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ	ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ				ΔΙΟΙΚΗΣΗ				ΕΠΟΜΕΝΕΣ ΑΡΧΑΙΡΕΣΙΕΣ
	ΜΕΛΗ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	%	ΜΕΛΗ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	%	
1 ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΛΕΙΤΟΥΡΓΩΝ ΜΕΣΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ (ΟΛΜΕ)					11	11	0	0,00%	ΙΟΥΝΙΟΣ 2003
2 ΔΙΔΑΣΚΑΛΙΚΗ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΛΛΑΔΑΣ (ΔΟΕ)					11	11	0	0,00%	ΙΟΥΝΙΟΣ 2003
3 ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΟΥΣ ΟΤΑ (ΠΟΕ-ΟΤΑ)	11	10	1	9,09%	25	23	2	8,00%	ΜΑΙΟΣ 2004
4 ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΩΝ (ΠΟΕΔΗΝ)	11	9	2	18,18%	33	25	8	24,24%	ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ 2003
5 ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ (ΠΟΕ-ΔΟΥ)	9	9	0	0,00%	31	27	4	12,90%	ΟΚΤΩΒΡΙΟΣ 2002
6 ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΛΙΜΑΝΙΩΝ ΕΛΛΑΔΑΣ (ΟΜ.Υ.Λ.Ε)					13	13	0	0,00%	ΝΟΕΜΒΡΙΟΣ 2002
7 ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΔΙΚΑΣΤΙΚΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΕΛΛΑΔΑΣ (ΟΔΥΕ)					17	14	3	17,65%	ΜΑΡΤΙΟΣ 2002
8 ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΣΥΛΛΟΓΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΑΕΡΟΠΟΡΙΑΣ (ΟΣΥΠΑ)	9	3	6	66,67%	43	20	13	30,23%	ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ 2003
9 ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΣΥΛΛΟΓΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΙΚΑ (ΠΟΣΕ-ΙΚΑ)					21	19	2	9,52%	ΟΚΤΩΒΡΙΟΣ 2004
10 ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΤΕΛΩΝΕΙΑΚΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΕΛΛΑΔΑΣ (ΟΤΥΕ)	13	11	2	15,38%	31	29	2	6,45%	ΜΑΙΟΣ 2003
11 ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΥΓΕΙΟΝΟΜΙΚΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΙΚΑ (Π.Ο.Υ.Υ.ΙΚΑ)					9	6	3	33,33%	ΜΑΡΤΙΟΣ 2004
12 ΣΥΛΛΟΓΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΕΠΙΜΕΛΗΤΗΡΙΩΝ (ΟΣΥΕ)					9	5	4	44,44%	ΙΟΥΝΙΟΣ 2004
13 ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΥΠΑΛ. ΥΠΟΥΡΓ. ΕΜΠΟΡΙΚΗΣ ΝΑΥΤΙΛΙΑΣ (ΠΟΥΕΝ)					9	8	1	11,11%	ΣΕΠΤΕΜΒΡΙΟΣ 2004
14 ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΣΥΛΛΟΓΩΝ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΑΙΔΕΙΑΣ (ΠΟΣΥΠ)					11	9	2	18,18%	ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΣ 2002
15 ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΣΥΛΛΟΓΩΝ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟΥ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ (ΟΣΥΟ)					15	12	3	20,00%	ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ 2002
16 ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ (ΠΟΠΟΚΠ)					15	11	4	26,67%	ΜΑΡΤΙΟΣ 2003
17 ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΣΥΛΛΟΓΩΝ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟΥ ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ (ΠΟΣΥΠΠΟ)					15	14	1	6,67%	ΝΟΕΜΒΡΙΟΣ 2004

21	ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΜΗΧΑΝΟΓΡΑΦΙΚΩΝ ΔΗΜΟΣΙΟΥΠΑΛΛΗΛΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ (Π.Ο.ΜΗ.Δ.Ο.)					9	7	2	22,22%	ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΣ 2003
22	ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΕΛΕΓΚΤΙΚΟΥ ΣΥΝΕΔΡΙΟΥ					9	8	1	11,11%	ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΣ 2003
23	ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΕΙ (ΠΟΔΠ-ΑΕΙ)					11	9	2	18,18%	ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ 2002
24	ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΓΡΑΦΙΚΩΝ ΤΕΧΝΩΝ					7	7	0	0,00%	ΜΑΡΤΙΟΣ 2002
25	ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΣΥΛΛΟΓΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΥΠΕΧΩΔΕ (ΠΟΣΕ ΥΠΕΧΩΔΕ)					15	15	0	0,00%	ΜΑΙΟΣ 2003
26	ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΔΗΜ.ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ (ΟΔΕΠΔΥ)									
27	ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΣΥΛΛΟΓΩΝ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟΥ ΕΜΠΟΡΙΟΥ (Ο.Σ.Υ.Π.Ε.Μ)					13	11	3	23,08%	ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΣ 2002
28	ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΟΤΑ (ΟΜΕ-ΟΤΑ)					7	7	0	0,00%	ΜΑΙΟΣ 2003
29	ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΟΑΕΔ					11	10	1	9,09%	ΙΟΥΝΙΟΣ 2004
30	ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΚΛΑΔΟΥ ΔΕΥΤΕΡΟΒΑΘΜΙΑΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ (ΠΟΔΥΚΑΕ)					7	5	2	28,57%	ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΣ 2004
31	ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΣΥΛΛΟΓΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟΥ ΓΕΩΡΓΙΑΣ					15	11	4	26,67%	ΦΘΙΝΟΠΩΡΟ 2003
32	ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ Υ.ΕΘ.Α. (ΠΟΕ-Υ.ΕΘ.Α)	15	14	1	6,67%	45	41	4	8,89%	ΜΑΡΤΙΟΣ 2002
33	ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΜΟΝΙΜΩΝ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ Υ.ΕΘ.Α. (ΠΟΜΔΥ-Υ.ΕΘ.Α.)					11	9	2	18,18%	ΝΟΕΜΒΡΙΟΣ 2004
34	ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΣΩΜΑΤΕΙΩΝ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟΥ ΕΘΝΙΚΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ (ΠΟΣ-ΥΕΘΟ)					15	12	3	20,00%	ΚΑΛΟΚΑΙΡΙ 2003
35	ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΣΥΛΛΟΓΩΝ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟΥ ΜΕΤΑΦΟΡΩΝ & ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΩΝ (ΠΟΣ-ΥΜΕ)					13	13	0	0,00%	ΜΑΡΤΙΟΣ 2003
36	ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΣΥΛΛΟΓΩΝ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟΥ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ (ΠΟΣ-ΥΕΣ)					13	12	1	7,69%	ΙΟΥΝΙΟΣ 2002
37	ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΣΥΛΛΟΓΩΝ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟΥ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ (Ο.Σ.Υ.Π.Ε.)					7	4	3	42,86%	ΑΠΡΙΛΙΟΣ - ΜΑΙΟΣ 2003

35	ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΣΥΛΛΟΓΩΝ ΕΘΝΙΚΟΥ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥ ΚΑΠΝΟΥ (ΠΟΣ-ΕΟΚ)					11	8	3	27,27%	ΙΟΥΝΙΟΣ 2004
38	ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΣΩΦΡΟΝΙΣΤΙΚΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΕΛΛΑΔΑΣ (ΟΣΥΕ)									
37	ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΠΟΛΙΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟΥ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΤΑΞΗΣ					11	9	2	18,18%	ΑΠΡΙΛΙΟΣ - ΜΑΙΟΣ 2002
38	ΠΑΟΔ - ΤΕΙ					11	8	3	27,27%	ΣΕΠΤΕΜΒΡΙΟΣ 2002
39	ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΙΣ ΕΘΝΙΚΕΣ ΑΘΛΗΤΙΚΕΣ ΕΓΚΑΤΑΣΤΑΣΕΙΣ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟΥ ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ & ΛΟΙΠΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟΥ ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ					15	15	0	0,00%	ΜΑΙΟΣ 2002
40	ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΓΕΩΤΕΧΝΙΚΩΝ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ-ΚΑΤΗΓΟΡΙΑΣ ΠΙΕ (Π.Ο.Γ.Ε.Δ.Υ.-ΠΕ)					13	12	1	7,69%	ΟΚΤΩΒΡΙΟΣ 2004
41	ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΣΥΛΛΟΓΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΟΥ ΥΠΑΛΛΗΛΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΙΚΑ (ΠΟΣΕΥΠΙΚΑ)					21	20	1	4,76%	ΑΠΡΙΛΙΟΣ - ΜΑΙΟΣ 2003
42	ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟΥ ΥΓΕΙΑΣ ΠΡΟΝΟΙΑΣ (ΠΟΥΥΠ)					11	6	5	45,45%	ΑΠΡΙΛΙΟΣ 2002
43	ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΛΕΙΤΟΥΡΓΩΝ ΤΕΧΝΙΚΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ (ΟΛΤΕΕ)					11	10	1	9,09%	ΜΑΙΟΣ- ΙΟΥΝΙΟΣ 2002
44	ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΝΩΣΕΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΠΥΡΟΣΒΕΣΤΙΚΟΥ ΣΩΜΑΤΟΣ (ΠΟΕΥΠΣ)	7	7	0	0,00%	19	19	0	0,00%	ΜΑΙΟΣ 2002
45	ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΥΒΕΤ					9	8	1	11,11%	ΟΚΤΩΒΡΙΟΣ 2002
46	ΠΟΕΔΤΠ - ΑΕΙ					13	10	3	23,08%	ΠΑΡΑΤΑΣΗ
47	ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΣΥΛΛΟΓΩΝ ΕΥΠ (ΠΟΣ-ΕΥΠ)					11	10	1	9,09%	ΑΡΧΕΣ 2003
	ΣΥΝΟΛΑ	75	63	12	8,00%	683	573	101	7,00%	

Σημ: Δεν περιλαμβάνονται οι Ομοσπονδίες: ΟΔΕΠΔΥ, Ομοσπονδία Σωφρονιστικών Υπαλλήλων Ελλάδας και Πανελλήνια Ομοσπονδία Δασοφυλάκων

Παρατηρήσεις επί των πινάκων V - X:

Ι. ΓΣΕΕ

- 8 γυναίκες είναι εκλεγμένες ταυτόχρονα σε Ομοσπονδία και Εργατικό Κέντρο και 1 είναι εκλεγμένη σε Ομοσπονδία και στη ΓΣΕΕ.
- Το **2000** από 65 Ομοσπονδίες, στις 32 δεν υπάρχει εκλεγμένη γυναίκα, σε 13 οι γυναίκες αποτελούν το 1-10%, σε 3 αποτελούν το 10-20%, σε 8 αποτελούν το 20-30%, σε 6 αποτελούν το 30-50%, και

- σε 3 υπερβαίνουν το 50% (οι κλάδοι των οποίων «γυναικοκρατούνται») (πίνακας V)
- Το **2001** από 65 Ομοσπονδίες, στις 31 δεν υπάρχει εκλεγμένη γυναίκα,
 - σε 13 οι γυναίκες αποτελούν το 1-10%,
 - σε 5 αποτελούν το 10-20%,
 - σε 8 αποτελούν το 20-30%,
 - σε 5 αποτελούν το 30-50% και
 - σε 3 (οι ίδιες της προηγούμενης χρονιάς), υπερβαίνουν το 50% (πίνακας VIII)
- Στις Ομοσπονδίες με μηδενική εκπροσώπηση γυναικών περιλαμβάνονται κλάδοι, όπου οι γυναίκες απασχολούνται σε πολύ μικρά ποσοστά ή και καθόλου (π.χ. φορτοεκφορτωτών, μεταλλωρύχων, οικοδόμων κ.λπ.), αλλά και κλάδοι με υψηλή γυναικεία απασχόληση (π.χ. ΓΕΝΟΠ-ΔΕΗ, Παν. Ομοσπ. Θεάματος-Ακροάματος, Ομοσπ. Συλλόγων Πολιτικής Αεροπορίας κ.λπ.) (πίνακες V και VIII)
- Το **2000** από 76 Εργατικά Κέντρα, στα 34 δεν υπάρχει εκλεγμένη γυναίκα
 - σε 20 οι γυναίκες αποτελούν το 1-10%,
 - σε 16 αποτελούν το 10-20%,
 - σε 4 αποτελούν το 20-30% και
 - σε 2 αποτελούν το 30-44% (πίνακας VI)
- Το **2001** από 76 Εργατικά Κέντρα, στα 35 δεν υπάρχει εκλεγμένη γυναίκα
 - σε 21 οι γυναίκες αποτελούν το 1-10%,
 - σε 13 αποτελούν το 10-20%,
 - σε 5 αποτελούν το 20-30% και
 - σε 2 αποτελούν το 30-33% (πίνακας IX)

I.I. ΑΔΕΔΥ

- Τα συγκεντρωτικά ποσοστά της γυναικείας εκπροσώπησης είναι ψηλότερα από αυτά των Ομοσπονδιών της ΓΣΕΕ. Αυτό ερμηνεύεται σ' ένα βαθμό από το μεγάλο ποσοστό απασχόλησης γυναικών στον τομέα των υπηρεσιών και ειδικότερα στο Δημόσιο. Ελάχιστες είναι οι εξαιρέσεις οργανώσεων που εκπροσωπούν κλάδους με μικρό ποσοστό απασχολούμενων γυναικών (π.χ. Πανελλήνια Ομοσπονδία Αστυνομικών Υπαλλήλων, Σωφρονιστικών Υπαλλήλων κ.λπ.).
- Τα ψηλότερα σε σχέση με τις οργανώσεις του ιδιωτικού τομέα ποσοστά, ερμηνεύονται σ' έναν άλλο βαθμό και από την εργασιακή σταθερότητα και εξασφάλιση.
- Το **2000** από 49 Ομοσπονδίες στις 12 δεν υπάρχει εκλεγμένη γυναίκα,
 - σε 10 οι γυναίκες αποτελούν το 1-10%,
 - σε 11 αποτελούν το 10-20%,
 - σε 9 αποτελούν το 20-30%,
 - σε 6 αποτελούν το 30-50% και
 - σε 1 υπερβαίνουν το 50% (Πολιτικού Προσωπικού και Κοινοτικών Φυλάκων Υπουργείο Δημόσιας Τάξης)
 - (για 2 Ομοσπονδίες δεν υπάρχουν στοιχεία) (πίνακας VII)
- Το **2001** από 46³⁰ Ομοσπονδίες στις 9 δεν υπάρχει εκλεγμένη γυναίκα,
 - σε 11 οι γυναίκες αποτελούν το 1-10%,
 - σε 12 αποτελούν το 10-20%,
 - σε 9 αποτελούν το 20-30% και
 - σε 5 αποτελούν το 30-50%
 - (για 3 Ομοσπονδίες δεν υπάρχουν στοιχεία) (πίνακας X)
- Στις Ομοσπονδίες με μηδενική γυναικεία εκπροσώπηση περιλαμβάνονται τόσο η Διδακταλική Ομοσπονδία, στην οποία οι γυναίκες και μάλιστα οι φεμινίστριες, έχουν διαδραματίσει ιστορικά πρωταγωνιστικό ρόλο, όσο και η ΟΛΜΕ, που εκπροσωπούν την πρωτοβάθμια και δευτε-

30. Ο αριθμός των οργανώσεων μελών της ΑΔΕΔΥ μεταβλήθηκε λόγω συγχωνεύσεων.

ροβάθμια εκπαίδευση, όπου οι γυναίκες αποτελούν την πλειοψηφία. Είναι αξιοσημείωτο ότι στην αντίστοιχη οργάνωση του ιδιωτικού τομέα (Ομοσπονδία Ιδιωτικών Εκπαιδευτικών Λειτουργών Ελλάδας) οι γυναίκες εκπροσωπούνται με 36,36%. (βλ. πίνακες V, VII, VIII, X).

- Παρά τα διπλάσια σε σχέση με τις Ομοσπονδίες της ΓΣΕΕ ποσοστά συνδικαλιστικής εκπροσώπησης των γυναικών δημοσίων υπαλλήλων, σε καμία από τις οργανώσεις της ΑΔΕΔΥ δε λειτούργησε την τελευταία εικοσαετία γυναικείο σχήμα.

2. Τριτοβάθμιες Οργανώσεις

ΠΙΝΑΚΑΣ XI
Συνέδρια ΓΣΕΕ

	Σύνεδροι	Άνδρες	Γυναίκες	%
25ο (1989)	574	550	24	4,18
26ο (1990)	541	520	21	3,88
27ο (1992)	497	478	19	3,82
28ο (1995)	444	420	24	5,40
29ο (1998)	431	405	26	6,03
30ο (2001)	437	413	24	5,49

(πηγή: ΓΣΕΕ, 2002)³¹

ΠΙΝΑΚΑΣ XII
Διοίκηση ΓΣΕΕ

Συνέδριο	Θητεία	Άνδρες	Γυναίκες	
21ο	1981-83	44	1	ΔΗΜΗΤΡΑ ΡΕΒΥΘΗ
22ο	1983-86	43	2	ΛΙΛΙΚΑ ΒΑΣΙΛΑΚΟΥ ΕΛΕΝΗ ΧΙΟΝΗ
23ο	1986-88	43	2	ΛΙΛΙΚΑ ΒΑΣΙΛΑΚΟΥ ΕΥΘΥΜΙΑ ΚΑΛΑΒΡΙΖΙΩΤΟΥ
24ο	1988-89	43	2	ΕΥΘΥΜΙΑ ΚΑΛΑΒΡΙΖΙΩΤΟΥ ΚΑΙΤΗ ΜΠΕΡΔΕΜΠΕ
25ο	1989-92	41	4	ΕΥΘΥΜΙΑ ΚΑΛΑΒΡΙΖΙΩΤΟΥ ΕΛΕΝΗ ΛΑΔΑ ΦΩΤΕΙΝΗ ΣΙΑΝΟΥ ΕΛΕΝΗ ΧΙΟΝΗ
26ο (δεν ήταν εκλογικό συνέδριο)				
27ο	1992-95	40	5	ΦΩΤΕΙΝΗ ΣΙΑΝΟΥ ΡΕΑ ΓΚΟΥΒΕΡΗ ΖΩΗ ΣΩΚΟΥ ΠΟΠΗ ΤΣΟΥΚΑΤΟΥ ΑΝΑΣΤΑΣΙΑ ΜΟΥΡΟΥΤΣΟΥ
28ο	1995-98	41	4	ΖΩΗ ΣΩΚΟΥ ΧΡΙΣΤΙΝΑ ΤΣΕΝΤΟΥΡΟΥ ΜΑΡΙΑ ΦΡΑΓΚΙΑΔΑΚΗ ΠΟΠΗ ΤΣΟΥΚΑΤΟΥ
29ο	1998-01	43	2	ΖΩΗ ΣΩΚΟΥ ΔΕΣΠΟΙΝΑ ΧΑΡΑΛΑΜΠΙΔΟΥ
30ο	2001-	44	1	ΜΑΡΙΑ ΦΡΑΓΚΙΑΔΑΚΗ

31. Τα στοιχεία παραχωρήθηκαν από τη ΓΣΕΕ μετά από αίτημα της συγγραφέα.

Παρατηρήσεις στον πίνακα XII:

1. Οι αρχαιρεσίες του 24ου συνεδρίου ακυρώθηκαν με την αρ.605/89 απόφαση Ειρηνοδικείου Αθηνών.
2. Κατά τη θητεία 1989-92 παραιτούνται δύο άνδρες και τη θέση τους καταλαμβάνουν δύο γυναίκες. Έτσι η σύνθεση διαμορφώνεται: άνδρες 39, γυναίκες 6 (ΜΑΡΙΑ ΓΙΑΤΑΓΑΝΑ, ΡΕΑ ΓΚΟΥΒΕΡΗ).
3. Κατά τη θητεία 1992-95 παραιτείται ένας άνδρας και τη θέση του καταλαμβάνει μία γυναίκα. Έτσι η σύνθεση διαμορφώνεται: άνδρες 39, γυναίκες 6 (ΜΑΡΙΑ ΦΡΑΓΚΙΑΔΑΚΗ).
4. Κατά τη θητεία 1995-98 παραιτείται μία γυναίκα (η ΠΟΠΗ ΤΣΟΥΚΑΤΟΥ) και τη θέση της καταλαμβάνει ένας άνδρας. Έτσι η σύνθεση διαμορφώνεται: άνδρες 42, γυναίκες 3.
5. Κατά τη θητεία 1998-01 παραιτείται ένας άνδρας και τη θέση του καταλαμβάνει μία γυναίκα. Έτσι η σύνθεση διαμορφώνεται: άνδρες 42, γυναίκες 3 (ΜΑΡΙΑ ΦΡΑΓΚΙΑΔΑΚΗ).³²

ΠΙΝΑΚΑΣ XIII
Διοίκηση ΑΔΕΔΥ

Συνέδριο	Θητεία	Άνδρες	Γυναίκες		%
27ο	1989-92	80	5	ΕΛΕΝΗ ΜΠΑΤΡΗ (ΠΟΣΕΥΠ) ΑΓΓΕΛΑ ΑΒΟΥΡΗ (ΠΟΜΗΔΟ) ΑΝΘΗ ΚΑΛΑΜΑΤΑ (ΟΛΜΕ) ΑΙΚΑΤ. ΠΕΤΣΙΜΕΡΗ (ΠΟΕΔΗΝ) ΗΒΗ ΣΤΕΡΓΙΟΥ (ΠΟΕΥΕΘΑ)	5,88
28ο	1992-95	76	9	ΜΑΡΘΑ ΓΚΕΚΑ (ΠΟΣΕΟΚ) ΚΩΝ/ΝΑ ΓΚΟΛΦΙΝΟΠΟΥΛΟΥ (ΠΟΣΥΕΘΟ) ΕΛΕΝΗ ΖΑΡΚΑΔΟΥΛΑ (ΔΟΕ) ΜΑΡΙΑ ΧΡΙΣΤΟΠΟΥΛΟΥ (ΟΛΜΕ) ΔΕΣΠΟΙΝΑ ΤΣΑΓΔΗ (ΠΟΕΔΗΝ) ΜΑΡΙΑΝΝΑ ΚΑΣΑΠΛΗ (ΠΟΕΔΗΝ) ΑΝΘΗ ΚΑΛΑΜΑΤΑ (ΟΛΜΕ) ΟΛΓΑ ΖΑΧΑΡΙΑΔΟΥ (ΠΟΣΥΠΠΟ) ΣΤΕΛΛΑ ΣΚΟΥΦΟΓΛΟΥ (ΠΟΕΔΗΝ)	10,59
29ο	1995-98	75	10	ΛΙΛΙΚΑ ΒΑΣΙΛΑΚΟΥ (ΠΟΕΔΗΝ) ΕΥΑΓ.ΗΛΙΑΚΗ-ΣΧΟΙΝΑΡΑΚΗ (ΔΟΕ) ΚΩΝ/ΝΑ ΤΣΙΑΚΟΥ (ΠΟΕ-ΟΤΑ) ΡΑΝΙΑ ΠΑΠΑΪΩΑΝΝΟΥ (ΟΔΥΕ) ΚΥΡΙΑΚΗ ΒΛΗΣΙΔΟΥ-ΔΡΟΣΟΥ (ΟΛΜΕ) ΔΕΣΠΟΙΝΑ ΤΣΑΓΔΗ (ΠΟΕΔΗΝ) ΕΥΗ ΧΑΡΑΚΛΙΑ (ΟΛΜΕ) ΔΕΣΠΟΙΝΑ ΣΠΑΝΟΥ (ΠΟΕ-ΔΥΟ) ΙΛΕΑΝΑ ΣΑΚΚΑ (ΠΟΕΔΗΝ) ΚΑΤΕΡΙΝΑ ΓΕΡΟΠΑΝΑΓΙΩΤΗ (ΠΟΕΔΗΝ)	11,76
30ο	1998-01	72	13	ΔΕΣΠΟΙΝΑ ΣΠΑΝΟΥ (ΠΟΕ-ΔΥΟ) ΕΥΗ ΧΑΡΑΚΛΙΑ (ΟΛΜΕ) ΙΛΕΑΝΑ ΣΑΚΚΑ (ΠΟΕΔΗΝ) ΛΙΛΙΚΑ ΒΑΣΙΛΑΚΟΥ (ΠΟΕΔΗΝ) ΕΥΑ ΑΔΑΜΑΚΗ (ΟΤΥΕ) ΣΟΥΛΑ ΠΙΠΕΡΟΠΟΥΛΟΥ ΜΑΡΘΑ ΓΚΕΚΑ (ΠΟΣΕΟΚ) ΕΥΑΓΓΕΛΙΑ ΗΛΙΑΚΗ (ΔΟΕ)	15,29

32. Το στοιχείο παραχωρήθηκαν από τη ΓΣΕΕ το 2002, μετά από αίτημα της συγγραφέα.

				ΒΑΝΑ ΚΑΜΠΕΛΗ (ΠΟΕ-ΟΤΑ) ΚΥΡΙΑΚΗ ΒΛΗΣΙΔΟΥ-ΔΡΟΣΟΥ (ΟΛΜΕ) ΔΕΣΠΟΙΝΑ ΤΣΑΓΔΗ (ΠΟΕΔΗΝ) ΣΟΥΛΑ ΑΚΖΩΤΗ-ΜΟΡΑΛΗ (ΟΣΥΠΑ) ΛΕΤΤΑ ΜΕΘΩΝΙΟΥ (ΠΟΕΔΗΝ)	
31ο	2001-	77	8	ΜΑΡΘΑ ΓΚΕΚΑ (ΠΟΣΕΟΚ) ΡΑΝΙΑ ΠΑΠΑΪΩΑΝΝΟΥ (ΟΔΥΕ) ΣΟΥΛΑ ΠΙΠΕΡΟΠΟΥΛΟΥ ΡΟΥΛΑ ΜΗΤΣΩΝΗ ΚΑΤΕΡΙΝΑ ΓΕΡΟΠΑΝΑΓΙΩΤΗ (ΠΟΕΔΗΝ) ΔΕΣΠΟΙΝΑ ΣΠΑΝΟΥ (ΠΟΕ-ΔΥΟ) ΑΡΕΤΗ ΣΠΑΧΗ, ΛΕΤΤΑ ΜΕΘΩΝΙΟΥ (ΠΟΕΔΗΝ)	9,41

(πηγή: ΑΔΕΔΥ, 2002)³³

Εκτελεστική Επιτροπή - Προεδρείο ΓΣΕΕ

ΠΙΝΑΚΑΣ ΧΙΥ ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ

Θητεία	Σύνολο	Άνδρες	Γυναίκες	%
1981-83	15	15	0	0
1983-86	15	15	0	0
1986-88	15	15	0	0
1988-89	15	15	0	0
1989-92	15	14	1	6,66
1992-95	15	12	3	20
1995-98	15	14	1	6,66
1998-01	15	15	0	0
2001- ...	15	15	0	0

(πηγή: ΓΣΕΕ, 2002)³⁴

Στο διάστημα από το 1981 μέχρι σήμερα οι μόνες γυναίκες που συμμετείχαν στα παραπάνω όργανα ήταν: Φωτεινή Σιάνου (Προεδρείο, 1992-95)

Ρέα Γκούβερη (Εκτελεστική Επιτροπή, 1989-92)

Ρέα Γκούβερη, Φωτεινή Σιάνου, Ζωή Σώκου (Εκτελεστική Επιτροπή 1992-95)

Ζωή Σώκου (Εκτελεστική Επιτροπή 1995-98).³⁵

Εκτελεστική Επιτροπή ΑΔΕΔΥ

Στο διάστημα από το 1989 μέχρι σήμερα, η μοναδική γυναίκα που συμμετείχε στη 17μελή Εκτελεστική Επιτροπή της ΑΔΕΔΥ ήταν η: Δέσποινα Σπανού (1998-01).³⁶

Τέλος, το 1990 οι γυναίκες ήταν το 25% των συνδικαλισμένων στο δευτερογενή και τριτογενή τομέα (πηγή: Φ. Σιάνου, «Χορεύοντας με τους λύκους», 1991, Ενημερωτικό Δελτίο ΙΝΕ ΓΣΕΕ, τεύχος 10), και

Στα τέλη του 1994 οι γυναίκες είναι συνδικαλισμένες κατά 23,6%, ενώ οι άνδρες κατά 44,1% (πηγή: έρευνα PRC για λογαριασμό της ΓΣΕΕ, Φεβρουάριος 1995).

33. Τα στοιχεία παραχωρήθηκαν από την ΑΔΕΔΥ μετά από αίτημα της συγγραφέα.

34. Τα στοιχεία παραχωρήθηκαν από τη ΓΣΕΕ μετά από αίτημα της συγγραφέα.

35. ΓΣΕΕ, 2002.

36. ΑΔΕΔΥ, 2002.

Δ. ΔΙΕΡΕΥΝΩΝΤΑΣ ΤΙΣ ΑΙΤΙΕΣ ΤΗΣ ΑΠΟΥΣΙΑΣ

Η απορρύθμιση της αγοράς εργασίας, η συνυφασμένη μ' αυτήν μείωση της αποτελεσματικότητας της συνδικαλιστικής δράσης, καθώς και η αδυναμία των συνδικάτων να αναδιαρθρώσουν τις δομές και να αναπροσαρμόσουν τις πολιτικές τους με τρόπο που να απαντά στα νέα δεδομένα, συμβάλλουν ουσιαστικά στην αποστασιοποίηση των μισθωτών από τη συνδικαλιστική ζωή.

Εδώ θα περιοριστούμε στην αποστασιοποίηση των γυναικών, θεωρώντας ότι οι λόγοι που απομακρύνουν γενικότερα τους εργαζόμενους από τα συνδικάτα, ισχύουν και γι' αυτές. Οι επιπλέον λόγοι που ανάγονται στο φύλο, λειτουργούν αθροιστικά, με αποτέλεσμα οι γυναίκες να έχουν πολλαπλάσια αντικίνητρα.

Επιχειρώντας να προσεγγίσουμε τα αίτια που κρατούν τις γυναίκες μακριά από τα κέντρα αποφάσεων των συνδικάτων, διακρίνουμε τρεις κατηγορίες:

A) Αίτια που σχετίζονται με την οικογένεια

- Η συνεχώς αυξανόμενη συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό και η σταθεροποίησή τους στην αγορά εργασίας δεν άλλαξαν τον καταμερισμό εργασίας μέσα στην οικογένεια. Οι γυναίκες συνεχίζουν να φέρουν το μεγαλύτερο μέρος τις ευθύνες για τις **οικογενειακές υποχρεώσεις**. Παράλληλα οι μεταβολές που έχει υποστεί η μορφή της οικογένειας (πυρηνική, μονογονεϊκή οικογένεια) περιόρισαν τις δυνατότητες να μοιράζονται οι οικιακές εργασίες και η φροντίδα των παιδιών σε περισσότερες γυναίκες της ίδιας ευρύτερης οικογένειας. Από την άλλη, η συρρίκνωση των υπηρεσιών κοινωνικής πρόνοιας, υγείας και παιδείας σε συνδυασμό με τις νέες, αυξημένες ανάγκες, μετακυλύει στις πλάτες των γυναικών νέα καθήκοντα, τα οποία είναι υποχρέωση της πολιτείας να παρέχει ως δημόσια κοινωνική πολιτική: περίθαλψη ασθενών και ηλικιωμένων, σχολική μελέτη, ψυχολογική υποστήριξη των μελών της οικογένειας κ.λπ.
- Οι **σχέσεις εξουσίας** μέσα στην οικογένεια δεν έχουν μεταβληθεί. Οι γυναίκες που, παρά τον όγκο της αμειβόμενης και της μη αμειβόμενης εργασίας, παρά την ανυπαρξία ελεύθερου χρόνου, επιμένουν να ασχολούνται με τα κοινά, αντιμετωπίζουν καθημερινές πιέσεις από το σύζυγο και τα υπόλοιπα μέλη της οικογένειας να περιορίσουν ή να παραιτηθούν από δραστηριότητες που αναφέρονται στη «δημόσια» σφαίρα ή/και που εντάσσονται στα προσωπικά τους ενδιαφέροντα και ανησυχίες. Η ιδιότητα της συνδικαλίστριας δεν προσδίδει αυξημένο κύρος στο πλαίσιο της οικογένειας σε όσες τη φέρουν, μόνο επιπλέον υποχρεώσεις και ψυχική φόρτιση που απορρέουν απ' αυτήν.

B) Αίτια που σχετίζονται με την αγορά εργασίας

- Οι σχετικά πρόσφατες εξελίξεις στην αγορά εργασίας που συνδέονται με τις «ευελιξίες», έχουν δημιουργήσει νέες, **επισφαλείς μορφές απασχόλησης**, όπου οι γυναίκες κατέχουν το συντριπτικό ποσοστό. Σ' αυτές δεν έχει αναπτυχθεί κανενός είδους συνδικαλιστική οργάνωση και τα υπάρχοντα συνδικάτα δεν έχουν επιδείξει μέχρι σήμερα προθυμία, είτε να δεχτούν αυτές/-ούς τις/τους εργαζόμενες/-ους ως μέλη τους, είτε να ανασυγκροτηθούν με τρόπο που να τις/τους περιλαμβάνει, είτε να στηρίξουν την οικοδόμηση νέων οργανώσεων.
- Με το διαχωρισμό της αγοράς εργασίας κατά φύλο, οι γυναίκες συγκεντρώνονται όλο και περισσότερο σε επαγγέλματα και ειδικότητες που χαρακτηρίζονται από επισφαλείς όρους απασχόλησης, όπου **το φύλο καθεαυτό** γίνεται αιτία διώξεων και απολύσεων: η εγκυμοσύνη, η μητρότητα και η αντίσταση στη σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας είναι παράγοντες που θέτουν σε κίνδυνο τη θέση εργασίας των γυναικών.

- Η μεγάλη και μακροχρόνια **γυναικεία ανεργία** αποτρέπει τις ήδη απασχολούμενες από τη διεκδίκηση των δικαιωμάτων τους και άρα από τη συνδικαλιστική ένταξη και τη συλλογική δράση.

Γ) Αίτια που σχετίζονται με το συνδικαλιστικό κίνημα

- Η απουσία των γυναικών από τα όργανα του συνδικαλιστικού κινήματος δεν γίνεται αντιληπτή ως απουσία του ενός από τα δύο φύλα, ως κενό εκπροσώπησης που χρειάζεται να καλυφθεί, αλλά ως φυσιολογικό φαινόμενο που αντανακλά την **αντίληψη πως η θέση των γυναικών δεν είναι στο δημόσιο χώρο.**
- **Τα συνδικάτα έχουν μονόπλευρη εικόνα της αγοράς εργασίας.** Τη βλέπουν από την ανδρική σκοπιά, σαν όλοι οι μισθωτοί να ήταν άνδρες. Ενδιαφέρονται και αναφέρονται στον «τυπικό» μισθωτό και στο κομμάτι εκείνο της ζωής του που αφιερώνεται στη μισθωτή απασχόληση. Η θέση όμως και των δύο φύλων στην αγορά εργασίας προσδιορίζεται από τον καταμερισμό εργασίας στην οικογένεια:

Οι άνδρες, με ασήμαντο μερίδιο εργασίας στην οικογένεια, μπαίνουν και κινούνται στην αγορά εργασίας απαλλαγμένοι από οικογενειακές υποχρεώσεις. Διαπραγματεύονται ως φύλο ατομικά ή συλλογικά τις εργασιακές τους σχέσεις με βάση αυτό το (ανομολόγητο) δεδομένο: **οι άνδρες είναι μόνο μισθωτοί εργαζόμενοι.**

Οι γυναίκες, με τη μερίδα του λέοντος της εργασίας στο πλαίσιο της οικογένειας, μπαίνουν και κινούνται στην αγορά εργασίας φέροντας ως φύλο τη σφραγίδα της ευθύνης για τις οικογενειακές υποχρεώσεις. Διαπραγματεύονται τις εργασιακές τους σχέσεις με βάση αυτό το (ομολογημένο) δεδομένο: **οι γυναίκες είναι μισθωτές ΚΑΙ ΑΜΙΣΘΕΣ εργαζόμενες.** Οι περισσότερες διακρίσεις σε βάρος τους, από την πρόσβαση στην αμειβόμενη εργασία μέχρι τη συνταξιοδότηση, ανάγονται στη θέση τους μέσα στην οικογένεια.

Τα συνδικάτα όμως εκπροσωπούν **ΜΟΝΟ** μισθωτούς εργαζόμενους. Με βάση αυτή τη θεμελιώδη έλλειψη επεξεργάζονται πολιτικές, στρατηγικές, προτεραιότητες και διεκδικήσεις που αγνοούν τις γυναίκες.

Χαρακτηριστικό παράδειγμα η έρευνα της VPRC «Συνδικάτα και Εργασία», που πραγματοποιήθηκε από τον Ιούνιο ως το Δεκέμβριο του 2000 για λογαριασμό της ΓΣΕΕ και δημοσιεύτηκε στις αρχές του 2001: Αναφέρεται σε μισθωτούς του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα, σε ανέργους και αλλοδαπούς και εξετάζει τις αντιλήψεις και τη σχέση τους με τα συνδικάτα, τις συνθήκες και τους όρους εργασίας με ιδιαίτερη έμφαση στη μερική απασχόληση και τον τεχνολογικό εκσυγχρονισμό και δεν κάνει την παραμικρή διάκριση ή αναφορά στο φύλο.

Έτσι, οι γυναίκες, οι οποίες δεν ταυτίζονται μόνο ή κυρίως με τη μισθωτή εργασία, όπως οι άνδρες συνάδελφοί τους, αλλά και με τη μη αμειβόμενη, φαίνεται πως δεν αναγνωρίζουν τον εαυτό τους (τις ανάγκες τους, τις προτεραιότητες, τις αγωνίες τους, τα διλήμματα, τις πιέσεις, τις συγκρούσεις, τα αδιέξοδα της καθημερινότητάς τους) στις συνδικαλιστικές πολιτικές. Και δεν αναγνωρίζουν τον εαυτό τους ούτε στη μοναδική εκείνη περίπτωση της προβολής αιτημάτων που υποστηρίζουν και συντηρούν τον παραδοσιακό γυναικείο ρόλο, ακριβώς γιατί είναι αυτός που αναπαράγει τις καθημερινές συγκρούσεις και τ' αδιέξοδά τους.

- **Ο τρόπος λειτουργίας των συνδικαλιστικών οργάνων** είναι ξένος και απωθητικός για τις γυναίκες:
 - Οι συνεδριάσεις συγκαλούνται σε ώρες που δε λαβάνουν υπόψη τους το «γυναικείο» χρόνο, είναι πολύωρες και δεν αρχίζουν ποτέ την προκαθορισμένη ώρα.
 - Επικρατεί κλίμα έντονου ανταγωνισμού, ο διάλογος δεν είναι συνήθως γόνιμος και ουσιαστικός, ώστε να υπάρχουν περιθώρια όσμωσης των διαφορετικών απόψεων, οι θέσεις που κατατίθενται είναι συχνά προκαθορισμένες από τις παρατάξεις και οι αποφάσεις διαμορφώνονται περισσότερο στο παρασκήνιο, παρά στο τραπέζι της συζήτησης. Χρειάζεται μακροχρόνια θητεία για να αντιληφθεί κανείς/καμία τους όρους του συνδικαλιστικού δούλου και λαβείν (μετα-

- ξύ των παρατάξεων, των συνδικαλιστών και των ιεραρχικών βαθμίδων), καθώς και κάποια αποστασιοποίηση από τις αρχικές αγαθές του/της προθέσεις, προκειμένου να τους αποδεχθεί.
- **Το πρότυπο του συνδικαλιστή** είναι ταυτισμένο με το ανδρικό φύλο και συχνά με τις (λιγότερο ελκυστικές) πιο εξουσιαστικές και αρνητικές του πλευρές:
 - «Ο» συνδικαλιστής είναι συνηθέστατα και κομματικό στέλεχος που, εκτός απ τη διαθεσιμότητά του για τις συνδικαλιστικές δραστηριότητες, διαθέτει επιπλέον χρόνο και ενέργεια και για τις κομματικές.
 - Αναπτύσσει ιδιαίτερες ικανότητες και χαρακτηριστικά, τα οποία οξύνονται όσο ψηλότερα τοποθετείται στην ιεραρχία:
 - Αποπνέει αυτοπεποίθηση, αυθεντία, επιθετικότητα και αυταρχισμό.
 - Αποκτά ικανότητες διαπραγμάτευσης και εξισορρόπησης απόψεων και συμφερόντων σε πολλαπλά επίπεδα: διαπαραταξιακά, μεταξύ κόμματος και συνδικάτου, μεταξύ εργαζομένων, εργοδοτών και πολιτείας.
 - Εξειδικεύεται στην τήρηση ή αποσταθεροποίηση (ανάλογα με τη συγκυρία) των παραταξιακών συσχετισμών, στη διαχείριση ψήφων, τη διαμόρφωση πλειοψηφιών, στις παρασκηνακές συμφωνίες, σε ελιγμούς και αιφνιδιασμούς.
 - Ταυτίζεται με τη συνδικαλιστική του ιδιότητα και μάχεται προσωπικά για τη διατήρηση της θέσης του και την άνοδο στην κλίμακα της συνδικαλιστικής και κομματικής ιεραρχίας.
 - Βαθμιαία εξελίσσεται σε παράγοντα διαμεσολάβησης και εξουσίας και αναπτύσσει προσδοκίες για την άσκηση και πολιτικής εξουσίας, οπότε αντιμετωπίζει τη συνδικαλιστική του ιδιότητα σαν μέσο προβολής και κανάλι που οδηγεί στην κεντρική πολιτική σκηνή.
- Οι γυναίκες, όπως είναι γνωστό, δεν πιστεύουν αρκετά στις ικανότητες και τις δυνατότητές τους, είναι περισσότερο άτολμες και διστακτικές. Όταν αναλαμβάνουν ευθύνες, έχουν μεγάλες απαιτήσεις από τον εαυτό τους, για τον οποίο θέτουν αυστηρότερα κριτήρια αξιολόγησης απ' ότι για τους άνδρες συναδέλφους τους και είναι επιρρεπείς στην αποθάρρυνσή τους που συνειδητά ή ασυνείδητα καλλιεργείται από το οικογενειακό και συνδικαλιστικό περιβάλλον. Δεν εξοικειώνονται εύκολα με τους μηχανισμούς εξουσίας και την ανταγωνιστική ψυχολογία όσων την ασκούν. Δείχνουν μειωμένη διεκδικητικότητα και φιλοδοξίες, δέχονται να παίζουν βοηθητικούς ρόλους, όπως π.χ. το ρόλο της απλής συμπλήρωσης των ψηφοδελτίων. Έτσι πολύ δύσκολα προσελκύονται από το κυρίαρχο πρότυπο του συνδικαλιστή.
- **Οι ελάχιστες γυναίκες** που καταφέρνουν να εκλεγούν, **προσαρμόζονται στο κυρίαρχο πρότυπο** του συνδικαλιστή, προκειμένου να επιβιώσουν και να γίνουν αποδεκτές. Σπάνια αναπτύσσουν ευαισθησία και συνείδηση του φύλου τους, ενώ πιέζονται να επιδείξουν σε μεγαλύτερο βαθμό από τους άνδρες τα «ανδρικά» χαρακτηριστικά του συνδικαλιστή. Παράλληλα έχουν να αντιμετωπίσουν διακρίσεις και επιθέσεις στη βάση του φύλου τους, ενώ οι άνδρες συνάδελφοί τους δέχονται επιθέσεις μόνο στη βάση των απόψεών τους και της παραταξιακής τους ένταξης. Έτσι δεν είναι καθόλου εύκολο να προσελκύσουν και άλλες γυναίκες στην ενεργό συνδικαλιστική δράση και τη συμμετοχή στα όργανα.
 - Εφόσον οι γυναίκες απουσιάζουν από τα όργανα, ασφαλώς **απουσιάζουν και από τη συλλογική διαπραγμάτευση**, οπότε ούτε σ' αυτό το επίπεδο εκπροσωπούνται οι ανάγκες τους. Επιπλέον, ενώ στα ψηλότερα επίπεδα συλλογικής διαπραγμάτευσης η εργατική πλευρά χρησιμοποιεί πανεπιστημιακού επιπέδου επιστημονικούς συμβούλους (στα εργασιακά, φορολογικά, ασφαλιστικά κ.λπ.), ποτέ δεν συμπεριλαμβάνεται άτομο εξειδικευμένο σε θέματα ισότητας των φύλων, ούτε οι προτάσεις που συζητιούνται εξετάζονται από τη σκοπιά του φύλου.
 - Είναι αυτονόητο από τα παραπάνω ότι **σε κανένα συνδικαλιστικό επίπεδο δεν υπάρχουν στόχοι και πολιτικές για την ανάδειξη γυναικών και την ένταξη της διάστασης της ισότητας**. Μέτρα όπως προγράμματα ευαισθητοποίησης ανδρών και γυναικών στα θέματα ισότητας, εκπαίδευση και ενίσχυση της αυτοπεποίθησης των γυναικών, θετικές δράσεις και ποσοτώσεις υπέρ των γυναικών είναι άγνωστα στα ελληνικά συνδικάτα, σε αντίθεση με τα συνδικάτα άλλων ευρωπαϊκών χωρών και την πολιτική της Συνομοσπονδίας Ευρωπαϊκών Συνδικάτων.

- «Όπου υπάρχουν επιτροπές, ομάδες, γραμματείες γυναικών λειτουργούν **στο περιθώριο της συνδικαλιστικής οργάνωσης**, χωρίς τη δυνατότητα να εντάξουν την αντίληψη της ισότητας στη στρατηγική των συνδικάτων».³⁷

Όσες φορές, παλιότερα και πρόσφατα, οι γυναίκες εκφράστηκαν συνδικαλιστικά ως φύλο, το έκαναν μέσα από ξεχωριστά και άτυπα γυναικεία σχήματα μέσα ή παράλληλα με τα συνδικάτα. Η εμπειρία από τέτοια σχήματα τις δύο τελευταίες δεκαετίες λέει πως αυτά, ενώ αρχικά έγιναν αποδεκτά με κάποια ανοχή, ή ακόμα και θετικά (σαν προσδοκία βελτίωσης του προφίλ της οργάνωσης), με την αντίληψη ότι πρόκειται ν' ασχοληθούν με τα παραδοσιακά «γυναικεία» αιτήματα, στην πορεία και στο βαθμό που έθεσαν ζητήματα που άπτονται μιας φεμινιστικής αντίληψης, μιας συνολικότερης διάστασης φύλου στη συνδικαλιστική πολιτική, καθώς και το ζήτημα της ανακατανομής της συνδικαλιστικής εξουσίας προς όφελος των γυναικών, έγιναν αντιληπτά σαν ένα είδος απειλής από τα επίσημα συνδικαλιστικά όργανα, αλλά και γενικότερα από το συνδικαλιστικό κίνημα. Ποτέ δεν αντιμετωπίστηκαν με φανερά εχθρική διάθεση, έδρασαν όμως σ' ένα περιβάλλον που κλιμακωνόταν από τις προσπάθειες χλευασμού, υποβάθμισης, αγνόησης ή περιθωριοποίησης μέχρι την αποθάρρυνση, την άρνηση οικονομικής στήριξης των δραστηριοτήτων τους, υπόγειας υπονόμησης, λογοκρισίας, που λειτούργησε αποτρεπτικά και για όσες διάσπαρτες συνδικαλιστριες ευαισθητοποιήθηκαν και θέλησαν να πάρουν πρωτοβουλίες για τη συγκρότηση και άλλων τέτοιων σχημάτων σε παραπέρα οργανώσεις. Τέτοιες πρωτοβουλίες, που φέρνουν στην επιφάνεια την αντίθεση των δύο φύλων, το ανδροκρατούμενο συνδικαλιστικό κίνημα τις βλέπει τουλάχιστον με καχυποψία. Στο όνομα της ενότητας της εργατικής τάξης θεωρεί ότι ο μόνος τρόπος αντιμετώπισης μιας τέτοιας αντίθεσης είναι να τη συγκαλύπτει και ν' αγνοεί την ύπαρξή της. Ωστόσο, η εργοδοτική πλευρά τη γνωρίζει καλά και την αξιοποιεί κατά τον καλύτερο τρόπο προς όφελός της και εις βάρος της συνοχής και της ενότητας συμφερόντων των εργαζομένων.

37. Σιάνου, 1998, αρχείο.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Ι. Ο Νόμος 1414/84³⁸

«Εφαρμογή της αρχής της ισότητας των φύλων στις εργασιακές σχέσεις και άλλες διατάξεις»,

όπως έχει συμπληρωθεί και από μεταγενέστερες νομοθετικές ρυθμίσεις.

Άρθρο 1, Πεδίο Εφαρμογής.

Οι διατάξεις του νόμου αυτού εφαρμόζονται στους εργαζόμενους με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου, με σύμβαση παροχής ανεξαρτήτων υπηρεσιών και σε όσους ασκούν ελευθέρια επαγγέλματα.

Άρθρο 2, Επαγγελματικός προσανατολισμός και επαγγελματική κατάρτιση.

Με την επιφύλαξη των διατάξεων του άρθρου 10 του παρόντος νόμου, απαγορεύεται κάθε διάκριση με βάση το φύλο και την οικογενειακή κατάσταση: α) στην πρόσβαση, στο περιεχόμενο και στην εφαρμογή προγραμμάτων ή συστημάτων επαγγελματικού προσανατολισμού, επαγγελματικής κατάρτισης, μαθητείας, μετεκπαίδευσης, επιμόρφωσης, εκπαίδευσης για αλλαγή επαγγέλματος, λαϊκής επιμόρφωσης, ενημέρωσης και πληροφόρησης των εργαζομένων ή των οικογενειών τους και γενικά προγραμμάτων, που συντελούν στην πνευματική, οικονομική και κοινωνική τους εξέλιξη και ανάπτυξη και β) στη συμμετοχή σε εξετάσεις και στον καθορισμό των προϋποθέσεων απόκτησης ή απονομής διπλωμάτων, πιστοποιητικών ή άλλων τίτλων σπουδών, καθώς και στη χορήγηση υποτροφιών και εκπαιδευτικών αδειών ή στην παροχή άλλων σπουδαστικών ευεργετημάτων.

Άρθρο 3, Πρόσβαση στην απασχόληση.

1. Η πρόσβαση σε όλους τους κλάδους και βαθμίδες κάθε απασχόλησης γίνεται αδιακρίτως φύλου και οικογενειακής κατάστασης. 2. Με την επιφύλαξη των διατάξεων του άρθρου 10 του παρόντος νόμου, στις δημοσιεύσεις, αγγελίες, διαφημίσεις, προκηρύξεις, εγκυκλίους και κανονισμούς, που αφορούν επιλογή προσώπων για την κάλυψη κενών θέσεων εργασίας, την παροχή εκπαίδευσης ή επαγγελματικής κατάρτισης ή τη χορήγηση επαγγελματικών αδειών, απαγορεύεται να γίνεται αναφορά στο φύλο ή στην οικογενειακή κατάσταση ή να χρησιμοποιούνται κριτήρια και στοιχεία που έστω και έμμεσα καταλήγουν σε διάκριση των φύλων. 3. Ο εργοδότης δεν μπορεί να αρνηθεί την πρόσληψη γυναίκας λόγω εγκυμοσύνης. Σε εργασίες όπου για την πρόσληψη είναι αναγκαία η προσκόμιση ιατρικής βεβαίωσης, η έγκυος προσλαμβάνεται χωρίς την ιατρική αυτή βεβαίωση, εφόσον οι ιατρικές εξετάσεις που απαιτούνται είναι επικίνδυνες για την υγεία της ίδιας ή του εμβρύου. Στην περίπτωση αυτή, η προσκόμιση της βεβαίωσης γίνεται μετά τη λήξη της λοχείας.

Άρθρο 4, Αμοιβή εργαζομένων.

Άνδρες και γυναίκες δικαιούνται ίση αμοιβή για ίσης αξίας εργασία. 2. Ως αμοιβή νοείται ο μισθός και κάθε άλλη πρόσθετη αμοιβή που καταβάλλεται από τον εργοδότη στον εργαζόμενο, άμεσα ή έμμεσα, σε χρήμα ή σε είδος, ως αντάλλαγμα της προσφερόμενης εργασίας. 3. Η κατάταξη των επαγγελματιών για τον καθορισμό των αμοιβών πρέπει να βασίζεται σε κοινά κριτήρια για τους εργαζόμενους άνδρες και γυναίκες και να εφαρμόζεται χωρίς διακρίσεις φύλου. 4. Δικαιούχος των επιδομάτων γάμου είναι η οικογένεια και των επιδομάτων παιδιών τα παιδιά. 5. Τα

38. Τράπεζα νομικών πληροφοριών Δικηγορικού Συλλόγου Αθήνας.

επιδόματα γάμου και παιδιών που καθιερώνονται για πρώτη φορά ή επαναρυθμίζονται, χορηγούνται στο εξής στο ακέραιο σε κάθε εργαζόμενο σύζυγο ή γονέα ανεξαρτήτως φύλου.

Άρθρο 5, Όροι εργασίας και επαγγελματική εξέλιξη.

1. Απαγορεύεται κάθε διάκριση με βάση το φύλο του εργαζόμενου, όσον αφορά τους όρους, τις συνθήκες εργασίας και την επαγγελματική του εξέλιξη και σταδιοδρομία. 2. Η υπερωριακή απασχόληση των εργαζομένων και η απασχόλησή τους κατά τις Κυριακές και αργίες γίνεται με τους ίδιους όρους και προϋποθέσεις για τα δύο φύλα. 3. Είναι άκυρος όρος συλλογικής σύμβασης εργασίας ή κανονισμών επιχειρήσεων που έχει διάκριση με βάση το φύλο του εργαζόμενου ως προς τα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης.

Άρθρο 6, Απαγόρευση καταγγελίας.

Απαγορεύεται η καταγγελία της σχέσης εργασίας και α) για λόγους που αναφέρονται στο φύλο και β) όταν γίνεται ως αντίδραση του εργοδότη εξαιτίας δικαστικής ή άλλης ενέργειας του εργαζόμενου, που έχει ως σκοπό την ισότητα των φύλων στις εργασιακές σχέσεις.

Άρθρο 7, Πληροφόρηση των εργαζομένων

1. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν δικαίωμα να ενημερώνουν τους εργαζόμενους για το περιεχόμενο του νόμου αυτού και τα μέτρα που λαμβάνονται για την υλοποίησή του και για την εξασφάλιση της αρχής της ισότητας αμοιβής και ίσης μεταχείρισης των δύο φύλων. 2. Οι εργοδότες υποχρεούνται να διευκολύνουν τις συνδικαλιστικές οργανώσεις στην ενημέρωση αυτή που γίνεται ή εγγράφως σε πίνακες ανακοινώσεων που βρίσκονται στην επιχείρηση ή προφορικά ή με διανομή εντύπων στους χώρους εργασίας, εκτός του χρόνου απασχόλησης ή με άλλο πρόσφορο τρόπο. 3. Οι υπηρεσίες του Υπουργείου Εργασίας υποχρεούνται να παρέχουν στις συνδικαλιστικές οργανώσεις και στους εργαζόμενους ατομικά, κάθε πληροφορία και στοιχείο που αναφέρεται στα θέματα που ρυθμίζονται με το νόμο αυτό.

Άρθρο 8, Σύσταση υπηρεσιών ισότητας των φύλων.

1. Στη Διεύθυνση Όρων Εργασίας της Κεντρικής Υπηρεσίας του Υπουργείου Εργασίας συνιστάται «Τμήμα Ισότητας των Φύλων». Στην αρμοδιότητα του Τμήματος ανήκει α) η συλλογή στοιχείων και στατιστικών δεδομένων για τη θέση της εργαζόμενης γυναίκας στην Ελλάδα και η παρακολούθηση της εφαρμογής ειδικών μέτρων για την προώθηση της ισότητας ευκαιριών για τα δύο φύλα και την εξάλειψη των ανισοτήτων στις εργασιακές σχέσεις. β) η ενημέρωση των εργοδοτών, των εργαζομένων, των συνδικαλιστικών και των γυναικείων οργανώσεων, σχετικά με τα μέτρα που λαμβάνονται για την ισότητα των φύλων στις εργασιακές σχέσεις. γ) η συνεργασία με το Συμβούλιο Ισότητας των δύο Φύλων του άρθρου 6 του Ν. 1288/1982 (ΦΕΚ 120/Α') καθώς και η επεξεργασία σχεδίων νόμων και διοικητικών πράξεων που αναφέρονται στην ισότητα των φύλων στις εργασιακές σχέσεις. 2. Σε όλες τις Επιθεωρήσεις Εργασίας (Διευθύνσεις, Τμήματα και Γραφεία) συνιστάται Γραφείο Ισότητας των Φύλων. Στην κατηγορία του Γραφείου ανήκει: α) η παρακολούθηση της εφαρμογής των διατάξεων του νόμου αυτού, η επισήμανση διακρίσεων και η άμεση ενημέρωση του τμήματος ισότητας των φύλων της προηγούμενης παραγράφου. β) η συνεργασία και ενημέρωση των κατά τόπους νομαρχιακών επιτροπών ισότητας και γ) η κατάρτιση και υποβολή κατά τους μήνες Ιανουάριο και Ιούλιο κάθε έτους, έκθεσης, στην οποία αναφέρεται η δραστηριότητά του κατά το προηγούμενο εξάμηνο, τα προβλήματα που εμφανίστηκαν κατά την εφαρμογή των σχετικών με την ισότητα των φύλων διατάξεων και προτάσεις για την αντιμετώπισή τους.

Άρθρο 9, Σύσταση τμήματος στο Ανώτατο Συμβούλιο Εργασίας.

1. Συνιστάται στο Ανώτατο Συμβούλιο Εργασίας της Κεντρικής Υπηρεσίας του Υπουργείου Εργασίας ειδικό Τμήμα «Ισότητας των Φύλων». Το Τμήμα αυτό απαρτίζεται: α) από το Γενικό Γραμματέα του Υπουργείου Εργασίας ως Πρόεδρο, β) από ένα μέλος του Συμβουλίου Ισότητας

των Φύλων του άρθρου 6 του Ν. 1288/1982, γ) από έναν ανώτερο υπάλληλο της Διεύθυνσης Όρων Εργασίας του Υπουργείου Εργασίας, δ) από έναν εκπρόσωπο των εργαζομένων και ε) από έναν εκπρόσωπο των εργοδοτών. Εισηγητής είναι ο κατά περίπτωση αρμόδιος υπάλληλος της Κεντρικής Υπηρεσίας του Υπουργείου Εργασίας. Τα μέλη του τμήματος, τακτικά και αναπληρωματικά, ορίζονται με απόφαση του Υπουργείου Εργασίας. Τα τρία (3) τουλάχιστον από τα μέλη είναι γυναίκες. 2. Η λειτουργία του τμήματος, η απαρτία και η θητεία των μελών διέπονται από τις διατάξεις που ισχύουν για το Ανώτατο Συμβούλιο Εργασίας. 3. Το Τμήμα γνωμοδοτεί για σχέδια νόμων, διοικητικών πράξεων και γενικά για θέματα που αναφέρονται στην ισότητα των φύλων στις εργασιακές σχέσεις, εφόσον παραπέμπονται σ' αυτό από τις αρμόδιες υπηρεσίες.

Άρθρο 10, Ειδικές ρυθμίσεις.

1. Δεν θίγονται με το νόμο αυτόν: α) ειδικές διατάξεις νόμων, διαταγμάτων ή κανονισμών που ρυθμίζουν θέματα προστασίας της εγκυμοσύνης και της μητρότητας και β) διατάξεις που θεσπίζουν απαγόρευση απασχόλησης προσώπων του ενός φύλου σε ορισμένες επαγγελματικές δραστηριότητες ή απαγόρευση επαγγελματικής τους κατάρτισης για τις δραστηριότητες αυτές, εφόσον το φύλο συνιστά παράγοντα αποφασιστικής σημασίας. 2. Δεν αποτελούν διάκριση, ούτε θίγονται τα μέτρα που λαμβάνονται υπέρ του ενός μόνο φύλου, όταν συμβάλλουν στην καταπολέμηση της ανισότητας και στην αποκατάσταση της ισότητας ευκαιριών. Τέτοια μέτρα είναι ιδίως προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης, κίνητρα για την απασχόληση σε επαγγελματικούς τομείς, όπου η εκπροσώπηση του ενός φύλου είναι μικρή και ειδική μέριμνα για πρόσωπα με ιδιαίτερες οικογενειακές υποχρεώσεις. 3. Η ειδική αναφορά του ενός μόνο φύλου σε διαφημίσεις, αγγελίες και προκηρύξεις δεν συνιστά διάκριση σε βάρος του άλλου φύλου, όταν είναι αναγκαία, επειδή ή εργασία και το αποτέλεσμά της μόνο από το φύλο αυτό μπορούν να παρασχεθούν.

Άρθρο 11, Τροποποιούμενες διατάξεις.

Από την έναρξη της ισχύος του νόμου αυτού τροποποιούνται οι παρακάτω διατάξεις: 1. Το πρώτο εδάφιο του άρθρου 33 του Β. Δ/τος της 14/26.8.1913 (ΦΕΚ 165 Α') ως εξής: «Δεν επιτρέπεται η χρησιμοποίηση προσώπων κάτω του 18ου έτους τους για τον καθαρισμό και λίπανση αξόνων των κινητήρων, των μηχανισμών μετάδοσης της κινητήριας δύναμης και μηχανημάτων, ενόσω βρίσκονται σε κίνηση, καθώς επίσης και στους ατμοκρουνοίς των εργοστασίων». 2. Η εισαγωγική φράση του άρθρου 36 του Β. Δ/τος της 14/26.8.1913 ως εξής: «Θεωρούνται, κατά το άρθρο 17 του Ν. ΔΚΘ', επικίνδυνες για την υγεία και τη σωματική ακεραιότητα προσώπων κάτω των 16 ετών, οι εργασίες των εξής βιομηχανικών κλάδων και απαγορεύεται η απασχόλησή τους σε τέτοιες επικίνδυνες εργασίες δηλαδή:». 3. Η εισαγωγική φράση του άρθρου 37 του Β. Δ/τος της 14/26.8.1913 ως εξής: «θεωρούνται, κατά το άρθρο 17 του Ν. ΔΚΘ' επικίνδυνες για την υγεία και τη σωματική ακεραιότητα προσώπων κάτω των 16 ετών και απαγορεύονται οι εξής ειδικές εργασίες στις ακόλουθες βιομηχανίες». 4. Το άρθρο 21 του Β. Δ/τος της 16.3.1923 (ΦΕΚ 91/Α) ως εξής: «Άρθρο 21 Οι χειριζόμενοι τα μηχανήματα εξετάζονται προηγουμένως από το μηχανοδηγό, ο οποίος οφείλει να πεισθεί ότι είναι ικανοί για την εργασία αυτή. Σε κανένα δεν επιτρέπεται να αναμιγνύεται σε εργασία ξένη προς την ειδικότητά του. Οι παραβάτες της διάταξης αυτής αποβάλλονται από την εργασία». 5. Τα δυο πρώτα εδάφια του άρθρου μόνου του Π. Δ/τος της 18/23.12.1926 (ΦΕΚ 437/Α') ως εξής: «Απαγορεύεται η χρησιμοποίηση προσώπων κάτω του 15ου έτους στην επεξεργασία καπνού. Η απαγόρευση αυτή αφορά την εργασία του ανοίγματος των δεμάτων και διαλογής των φύλλων, της ζύμωσης και καθάρσισης των σωρών που έχουν ζυμωθεί, της αποξήρασης σε κλειστά μέρη, καθώς και την εργασία στη βιομηχανία του καπνού, της κοπής και συσκευασίας και της κατασκευής σιγαρέττων». 6. Το άρθρο μόνου του Π. Δ/τος της 11/17.10.1932 (ΦΕΚ 371/Α') ως εξής: «Απαγορεύεται η χρησιμοποίηση στα ορειχαλκουργεία προσώπων κάτω του 18ου έτους». 7. Το άρθρο 4 του Β. Δ/τος της 10.9.1937 (ΦΕΚ 405 Α') ως εξής: «Άρθρο 4 Απαγορεύεται η απασχόληση προσώπων ηλικίας κάτω των 18 ετών σε μηχανήματα κατεργασίας ξύλου». 8. Η περίπτωση 3 του άρθρου 11 του Α.Ν. 1204/1938 (ΦΕΚ 177/Α')

ως εξής: «3. Να μη προσλαμβάνουν στις εργασίες τους πρόσωπα κάτω των 18 ετών. Στους κάτω των 18 ετών μισθωτούς απαγορεύεται και η ανάθεση της σάρωσης και γενικά της καθαριότητας των εργαστηρίων και των τόπων εργασίας. Σε όλη τη διάρκεια της σάρωσης οι καθαριστές πρέπει να φορούν αναπνευστικές προσωπίδες. Πρόσωπα κάτω των 18 ετών, εφόσον έχουν συμπληρώσει το 15ο έτος, μπορεί να προσλαμβάνονται μόνο ως μαθητευόμενοι για επαγγελματική εκπαίδευση και να απασχολούνται στην παρασκευή και χρήση μολυβδούχων χρωμάτων μέχρι τέσσερις ώρες την ημέρα». 9. Το άρθρο 15 του Β. Δ/τος 590/1968 (ΦΕΚ 199/Α΄) ως εξής: «Άρθρο 15 Απαγορεύεται σε πρόσωπα ηλικίας κάτω των 18 ετών η είσοδος σε στοιχειοθετήρια, στερεοτυπεία, λινοτυπικές μηχανές, κυτήρια μονοτυπίας και τσιγκογραφεία». 10. Το άρθρο 22 του Β. Δ/τος 590/1968 (ΦΕΚ 199/Α΄) ως εξής: «Άρθρο 22 Απαγορεύεται να απασχολούνται σε εργοστάσια ή εργαστήρια κατασκευής συσσωρευτών μολύβδου ως εργάτες ή μαθητευόμενοι πρόσωπα που δεν έχουν συμπληρώσει το 16ο έτος της ηλικίας τους, καθώς και γυναίκες σε κατάσταση εγκυμοσύνης ή που θηλάζουν». 11. Το εδάφιο εε της παραγράφου α΄ του άρθρου 1 του Ν. 678/1977 (ΦΕΚ 246/Α΄) ως εξής: «εε. Χορήγηση δώρου για τη σύσταση της οικογένειας. Αν και οι δύο σύζυγοι εργάζονται, το δώρο καταβάλλεται σε εκείνον που ορίζεται με κοινή δήλωσή τους και αν δεν έχει υποβληθεί τέτοια δήλωση, σε εκείνον που έχει τις μικρότερες αποδοχές. Το δώρο αυτό καταβάλλεται και στο γονέα που απέκτησε παιδί χωρίς γάμο, εφόσον έχει την επιμέλειά του». 12. Το εδάφιο β του άρθρου 5 του Ν. 678/1977 ως εξής: «β) Τους δικαιούχους, το ύψος, τον τρόπο και τις προϋποθέσεις χορήγησης του δώρου για τη σύσταση της οικογένειας, του βοηθήματος για το πρώτο παιδί και των βραβείων».

Άρθρο 12, Κυρώσεις...

Ο εργοδότης που παραβαίνει τις διατάξεις του νόμου αυτού τιμωρείται με πρόστιμο από 20.000 δρχ. έως 300.000 δρχ. Το πρόστιμο επιβάλλεται με αιτιολογημένη πράξη του αρμόδιου επιθεωρητή εργασίας και εισπράττεται υπέρ της Εργατικής Εστίας, σύμφωνα με τις διατάξεις Κ.Ε.Δ.Ε. Δεν θίγονται οι ισχύουσες ποινικές διατάξεις που προβλέπονται σε άλλους νόμους. 2. Ο εργοδότης, στον οποίο επιβλήθηκε το πρόστιμο, δικαιούται να προσφύγει σε πρώτο και δεύτερο βαθμό στα τακτικά Διοικητικά Δικαστήρια.

Άρθρο 13, Μεταβατικές διατάξεις.

1. Αν και οι δύο σύζυγοι ή γονείς εργάζονται, τα επιδόματα γάμου και παιδιών που προβλέπονται κατά την έναρξη της ισχύος του νόμου αυτού καταβάλλονται σε εκείνον που υποδεικνύεται με κοινή δήλωσή τους προς τον εργοδότη που επιλέγουν. Αν οι σύζυγοι ή γονείς δεν συμφωνούν ή αδυνατούν να υποβάλουν την παραπάνω κοινή δήλωση, ο κάθε εργοδότης καταβάλλει το 50% του προβλεπόμενου επιδόματος γάμου ή παιδιών στο σύζυγο ή γονέα που απασχολεί. Το επίδομα παιδιών καταβάλλεται ολόκληρο στον εργαζόμενο γονέα, εφόσον ο άλλος δεν εργάζεται ή εργάζεται και δεν παίρνει επίδομα, ή δεν συνταξιοδοτείται ή δεν ζει ή έχει κηρυχθεί σε αφάνεια. Αν η επιμέλεια των παιδιών έχει ανατεθεί με δικαστική απόφαση σε τρίτο πρόσωπο, το επίδομα παιδιών καταβάλλεται ολόκληρο στον ένα από τους γονείς, εφόσον υπάρχει κοινή συμφωνία μεταξύ τους και κατά 50% στον καθένα από αυτούς, εφόσον δεν υπάρχει συμφωνία. Οι γονείς οφείλουν να καταβάλουν το ποσό που εισέπραξαν σε αυτόν που έχει την επιμέλεια των παιδιών. 2. Δεν θίγονται διατάξεις νόμων, κανονισμών, συλλογικών συμβάσεων, αποφάσεων διαιτησίας, υπουργικών αποφάσεων κ.λπ., που προβλέπουν την καταβολή των πιο πάνω επιδομάτων και στους δύο εργαζόμενους συζύγους ή γονείς. 3. Οι διατάξεις της παραγράφου 1 του άρθρου αυτού εφαρμόζονται αναλογικά και στις περιπτώσεις χορήγησης επιδόματος παιδιών από τον Οργανισμό Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού.

Άρθρο 14, Εφαρμογή προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης.

1. Ο Οργανισμός Εργατικής Κατοικίας (ΟΕΚ) μπορεί να εκτελεί προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης στις οικοδομικές και συναφείς ειδικότητες για άνδρες και γυναίκες με τη συνδρομή

του Οργανισμού Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ) ως προς το εκπαιδευτικό μέρος και με κάλυψη από τον ΟΕΚ των σχετικών δαπανών. Τα προγράμματα αυτά εκτελούνται σε εργοτάξια είτε του ΟΕΚ, είτε αναδόχων έργων του. 2. Στους εκπαιδευόμενους σύμφωνα με την προηγούμενη παράγραφο καταβάλλεται από τον ΟΕΚ εκπαιδευτικό επίδομα για κάθε ημέρα κατάρτισης. 3. Με αποφάσεις του Υπουργείου Εργασίας που εκδίδονται ύστερα από γνώμη των Διοικητικών Συμβουλίων του ΟΕΚ και του ΟΑΕΔ, καθορίζονται ο τύπος και η διάρκεια των παραπάνω προγραμμάτων και κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια για την κατάρτιση και εκτέλεση των προγραμμάτων αυτών και την εφαρμογή των διατάξεων του άρθρου αυτού. 4. Με κοινές αποφάσεις των Υπουργών Οικονομικών και Εργασίας καθορίζονται το ύψος και ο τρόπος καταβολής του εκπαιδευτικού επιδόματος, ως και τα δικαιολογητικά των δαπανών εκτέλεσης των προγραμμάτων.

Άρθρο 15, Τελικές διατάξεις.

Διατάξεις νόμων, διαταγμάτων, συλλογικών συμβάσεων εργασίας, διαιτητικών ή υπουργικών αποφάσεων, εσωτερικών κανονισμών ή οργανισμών επιχειρήσεων ή εκμεταλλεύσεων, όροι ατομικών συμβάσεων, καθώς και διατάξεις που ρυθμίζουν την άσκηση ελεύθερου επαγγέλματος, εφόσον είναι αντίθετες με τις διατάξεις του νόμου αυτού, καταργούνται.

Άρθρο 16, Έναρξη ισχύος Ν. 1414/1984.

Η ισχύς του νόμου αυτού αρχίζει από τη δημοσίευσή του στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως. (ΦΕΚ Α 10/2.2.1984)

2. Οι διατάξεις της ΕΓΣΣΕ του 1993 που αφορούν την ισότητα των φύλων.

1. Θεσπίζονται για πρώτη φορά άδεια γάμου 5 εργάσιμων ημερών με αποδοχές και άδεια για τη γέννηση παιδιού στον πατέρα, 1 ημέρα για κάθε παιδί με αποδοχές (άρθρο 6).
2. Η άδεια μητρότητας γίνεται 16 βδομάδες (από 15 που ήταν πριν) (άρθρο 7).
3. Άδεια ανατροφής χωρίς αποδοχές μέχρι 3,5 μήνες (από 3 που ήταν πριν) μετά τη λήξη της άδειας μητρότητας και μέχρι το παιδί να συμπληρώσει τα 3 του χρόνια (από 2,5 που ήταν πριν) για εργαζόμενους γονείς που δουλεύουν σε επιχείρηση, η οποία απασχολεί τουλάχιστον 50 άτομα (από 100 που ήταν πριν) (άρθρο 8).
4. Άδεια θηλασμού και φροντίδας του παιδιού με αποδοχές. Μειωμένο ωράριο κατά 1 ώρα την ημέρα επί 2 χρόνια μετά τον τοκετό (από 1 χρόνο που ήταν πριν) ή -κατόπιν συμφωνίας με τον εργοδότη- κατά 2 ώρες επί 1 χρόνο. Εναλλακτικά μπορεί να τη ζητήσει ο πατέρας, εφόσον δεν κάνει χρήση η μητέρα (άρθρο 9).
5. Νυκτερινή εργασία εγκύων: Οι επιχειρήσεις αναλαμβάνουν την υποχρέωση ν' αποφεύγουν να τις τοποθετούν σε νυκτερινή βάρδια. Σε οποιαδήποτε στιγμή της εγκυμοσύνης και εφόσον το ζητήσει για λόγους υγείας, η έγκυος θα πρέπει να μετακινείται σε θέση ημερήσιας απασχόλησης (άρθρο 10).
6. Ισότητα των δύο φύλων: Τα συμβαλλόμενα μέρη αναγνωρίζουν την αρχή της ισότητας των δύο φύλων στην εργασία. Συμφωνούν να συμβάλουν από κοινού αφενός στην προώθηση της ίσης μεταχείρισης και των ίσων ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών στην εργασία (ειδικότερα σε θέματα απασχόλησης, αμοιβής, εκπαίδευσης, επαγγελματικής κατάρτισης) και αφετέρου στη λήψη μέριμνας για αξιοπρεπή μεταχείριση και συμπεριφορά στους χώρους εργασίας σε ζητήματα που συνδέονται με το φύλο (άρθρο 11).
7. Σύσταση Επιτροπής Ισότητας που θ' αποτελείται από 3 μέλη κάθε πλευράς με σκοπό:
 - να παρακολουθεί την εφαρμογή της νομοθεσίας για την ίση μεταχείριση των εργαζομένων ανδρών και γυναικών και των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις.
 - να προωθεί τις κοινές απόψεις σε θέματα ίσης μεταχείρισης, ίσων ευκαιριών και αξιοπρεπούς μεταχείρισης σε ζητήματα φύλου.
 - ν' ανακοινώνει τις διαπιστώσεις της στις διοικήσεις των συμβαλλομένων μερών και να τους

προτείνει συγκεκριμένα μέτρα για την εξάλειψη κάθε άνισης μεταχείρισης (άρθρο 11).

3. Οι διατάξεις της ΕΓΣΣΕ του 1996-97 που αφορούν την ισότητα των φύλων.

1. Γονικές άδειες: Τα μέρη δεσμεύονται να υπογράψουν εντός τριών μηνών ειδική συμφωνία - παράρτημα της παρούσας ΣΣΕ για την εφαρμογή σε εθνικό επίπεδο της σχετικής Ευρωπαϊκής Συμφωνίας που υπεγράφη το Δεκέμβριο του 1995 μεταξύ των Κοινωνικών Εταίρων, η οποία θα διευρύνει τις μέχρι σήμερα ισχύουσες ρυθμίσεις (άρθρο 10).
2. Σύσταση ισομερούς φορέα Ισότητας των δύο Φύλων. Επιτροπή από τα δύο μέρη θα υποβάλει έως 30.6.96 πρόταση για τον καθορισμό της νομικής μορφής, των σκοπών, του τρόπου διοίκησης και λειτουργίας και των πόρων του φορέα (άρθρο 11).
3. Στήριξη παιδικής μέριμνας: Οι εργοδοτικές οργανώσεις αναλαμβάνουν την υποχρέωση να προτρέψουν τα μέλη τους να ενισχύουν την κατά τόπους λειτουργία των Κέντρων Δημιουργικής Απασχόλησης Παιδιών σε συνεργασία με τα Εργατικά Κέντρα (άρθρο 13).

4. Ομοσπονδία Ασφαλιστικών Συλλόγων Ελλάδας, Συλλογική Σύμβαση Εργασίας 1997, Άρθρο 8.

«Προστασία από τη σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας».

«Σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας είναι η μονομερής επιβολή μη επιθυμητών σεξουαλικών απαιτήσεων που ασκούνται στο πλαίσιο μιας άνισης υπηρεσιακής σχέσης ή εξουσίας. Συνιστά θεμελιώδη διάκριση σε βάρος εργαζόμενης ή εργαζόμενου. Η διάκριση αυτή βασίζεται στο φύλο, εκδηλούμενη με συμπεριφορές που θίγουν την υπόσταση και την προσωπικότητά τους ως εργαζομένων, την πρόσβασή τους στην αγορά εργασίας, την αρχή της ισότητας, τις ίδιες τις συνθήκες εργασίας. Δράστες συνήθως είναι πρόσωπα που έχουν τη δυνατότητα ν' αποφασίσουν για τους όρους, τη σχέση εργασίας ή την υπηρεσιακή εξέλιξη του θιγομένου ατόμου. Εύλογο είναι ότι η σεξουαλική παρενόχληση οφείλει να διακρίνεται σαφώς από τις προσωπικές προσεγγίσεις που γίνονται αποδεκτές ως βασιζόμενες στην αμοιβαία συναίνεση.

Η επιτροπή της παρ.7 του άρθρου 7 της ΣΣΕ 1996 αναλαμβάνει την υποχρέωση να μελετήσει τη διεθνή και την Ελληνική εμπειρία αντιμετώπισης αυτού του προβλήματος και να υποβάλει το πόρισμά της στα δύο μέρη μέχρι τέλους του 1997. Το πόρισμα αυτό θα συμπεριληφθεί στην επόμενη ΣΣΕ».

5. Ομοσπονδία Τραπεζοϋπαλληλικών Οργανώσεων Ελλάδας, Συλλογική Σύμβαση Εργασίας 1997-98, Άρθρο 15, παρ. 2.

«Κλαδική Επιτροπή Ίσων Ευκαιριών

1.

2. Οι επιχειρησιακές επιτροπές Ίσων Ευκαιριών των άρθρων 4.5 της ΣΣΕ 1994-95 και Β5 της ΣΣΕ 1996, πέραν των άλλων αρμοδιοτήτων τους, διατυπώνουν και υποβάλλουν στα οικεία υπηρεσιακά όργανα αιτιολογημένη γνώμη για κάθε θέμα σχετικό με την παραβίαση της ισότητας των δύο φύλων στις εργασιακές σχέσεις ή με την προσβολή της προσωπικότητας σε σχέση με το φύλο, ύστερα από γραπτό αίτημα ή αναφορά εργαζομένου».

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- ΑΒΔΕΛΑ ΕΦΗ, Δημόσιοι Υπάλληλοι γένους θηλυκού, Ίδρυμα Έρευνας και Παιδείας Εμπορικής Τράπεζας της Ελλάδας, Αθήνα 1990.
- ΙΩΑΝΝΟΥ ΧΡΗΣΤΟΣ, Μισθωτή Απασχόληση και συνδικαλισμός στην Ελλάδα, Ίδρυμα Μεσογειακών Μελετών, Αθήνα 1989.
- ΚΑΛΚΑΝΗ-ΑΥΔΗ ΙΡΙΣ, Εκείνο το πρωί, Νέοι Καιροί - Αθηναϊκές Εκδόσεις, Αθήνα 1992.
- ΚΑΡΑΜΕΣΙΝΗ ΜΑΡΙΑ, Ισότητα Ευκαιριών και Συλλογικές Διαπραγματεύσεις στην Ευρωπαϊκή Ένωση, Μελέτη περίπτωσης από την Ελλάδα - Τρίτη φάση, Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας, Working Paper No WP/97/72/GR, 1997.

ΠΗΓΕΣ

- Αρβανιτάκη Κατερίνα, "Το χρονικό ενός προαναγγελθέντος θανάτου;", εφημερίδα ΕΠΟΧΗ, Μάρτιος 1998.
- Γραμματεία Γυναικών ΓΣΕΕ, Αρχείο.
- Γραμματεία Γυναικών ΓΣΕΕ, Β΄ Πανελλαδική Διάσκεψη της ΓΣΕΕ για τις Γυναίκες, 30/11 - 1/12/1995, "Δίκτυο Συνδικαλιστριών - Δράση για Ισότητα, Ανάπτυξη, Ειρήνη", Φυλλάδιο.
- Γραμματεία Γυναικών ΓΣΕΕ, Λεύκωμα, Γ΄ Πανελλαδική Συνδιάσκεψη συνδικαλιστριών, Φεβρουάριος 1998.
- ΓΣΕΕ, Απόφαση Ολομέλειας Διοίκησης: "Διεκδικήσεις για ένα σύγχρονο ρόλο των εργαζομένων γυναικών στην παραγωγή, στην οικογένεια, τη ζωή, την κοινωνία", Νοέμβρης 1989.
- ΓΣΕΕ, "Κοινωνικός Διάλογος", Αθήνα, 10.11.1997.
- Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας 1993, ΓΣΕΕ Αύγουστος 1993.
- Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας 1996-1997, ΓΣΕΕ 1996.
- Επιτροπή Γυναικών ΟΜΕ - ΟΤΕ, Εισήγηση στην 1η συνάντηση γυναικών ΟΤΕ, Ιούνιος 1990.
- Επιτροπή Γυναικών ΟΤΟΕ, Αρχείο.
- Μέγας Χρήστος, "Ανδροκρατούνται τα συνδικάτα", εφημερίδα ΕΛΕΥΘΕΡΟΤΥΠΙΑ, 26/1/1994.
- Ομοσπονδία Ασφαλιστικών Συλλόγων Ελλάδας (ΟΑΣΕ), Συλλογική Σύμβαση Εργασίας 1997.
- Ομοσπονδία Τραπεζοϋπαλληλικών Οργανώσεων Ελλάδας (ΟΤΟΕ), Συλλογική Σύμβαση Εργασίας 1997.
- Project Research Consulting, "Μισθωτοί Εργαζόμενοι και Συνδικάτα στην Ελλάδα", Έρευνα για λογαριασμό της ΓΣΕΕ, Φεβρουάριος 1995.
- Project Research Consulting V., "Συνδικάτα και Εργασία", Έρευνα για λογαριασμό της ΓΣΕΕ, Ιούνιος-Δεκέμβριος 2000.
- Πρακτικά Α΄ Πανελλαδικής Σύσκεψης Γυναικών Τραπεζοϋπαλλήλων, ΟΤΟΕ, Σεπτέμβρης 1989.
- Σιάνου Φωτεινή, "Γυναίκα και Συνδικαλισμός ή Χορεύοντας με τους λύκους", Ενημερωτικό δελτίο ΙΝΕ ΓΣΕΕ, τεύχος 10, 1991.
- Σιάνου Φωτεινή, "Υπάρχει περιθώριο για γυναικείο λόγο στα συνδικάτα?" Συνέντευξη στην εφημερίδα ΕΠΟΧΗ, 3/5/1992.
- Σιάνου Φωτεινή, Εισήγηση στη Γ΄ Πανελλαδική Συνδιάσκεψη Συνδικαλιστριών ΓΣΕΕ, 5 - 7 Φεβρουαρίου 1998.
- Συντονιστική Επιτροπή Εργαζομένων Γυναικών (Σ.Ε.Ε.Γ.), Αρχείο (Αρχεία Σύγχρονης Κοινωνικής Ιστορίας - ΑΣΚΙ).
- Φεμινιστικό περιοδικό ΚΑΤΙΝΑ, τεύχος 5, Ιανουάριος 1990.

Επιστημονική Υπεύθυνη Προγράμματος:

Φ. Σιάνου

Υπεύθυνη Τμήματος Διεθνών και Ευρωπαϊκών Σχέσεων ΚΕΘΙ

Ειδική Συνεργάτις Τμήματος:

Κ. Αρβανιτάκη

Συντονίστρια Προγράμματος:

Β. Γκερμότση

Βοηθοί Συντονισμού:

Μ. Τσολάκη

Ν. Σιάνου

Η παρούσα έκδοση πραγματοποιήθηκε στο πλαίσιο του προγράμματος: «Ίση Συμμετοχή στα Κέντρα Λήψης Αποφάσεων: Γυναίκες στην καρδιά της Ευρώπης», του 5ου Μεσοπρόθεσμου Προγράμματος για την Ισότητα των Φύλων της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και με τη συγχρηματοδότηση της Γενικής Γραμματείας Ισότητας (ΓΓΙ).

ΚΕΝΤΡΟ ΕΡΕΥΝΩΝ ΓΙΑ ΘΕΜΑΤΑ ΙΣΟΤΗΤΑΣ (Κ.Ε.Θ.Ι.)

ΑΘΗΝΑ: Χαριλάου Τρικούπη 51 και Βασιλειάδου
106 81 Αθήνα
τηλ.: 210 38 98 000
fax: 210 38 98 079
e-mail: kethi@kethi.gr

ΚΕΝΤΡΟ ΕΡΕΥΝΩΝ ΓΙΑ



ΘΕΜΑΤΑ ΙΣΟΤΗΤΑΣ

GENERAL
SECRETARIAT
FOR EQUALITY



ΓΕΝΙΚΗ
ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ
ΙΣΟΤΗΤΑΣ

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ,
ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΡΘΩΣΗΣ ΚΑΙ ΑΠΟΚΕΝΤΡΩΣΗΣ
MINISTRY OF INTERIOR, PUBLIC
ADMINISTRATION AND DECENTRALISATION



ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΕΝΤΡΟ
ΣΗ ΜΕΤΕΠΙΧΕΙΡΙΣΜΟ ΚΕΝΤΡΟΝ ΠΑΛΙΝ
ΑΡΑΞΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ

ΚΕΝΤΡΑ ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗΣ ΚΑΙ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ ΓΥΝΑΙΚΩΝ:

ΑΘΗΝΑ: Χαριλάου Τρικούπη 51 και Βασιλειάδου
106 81 Αθήνα
τηλ.: 210 38 98 000
fax: 210 38 98 079
e-mail: kethi@kethi.gr

ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ: Συγγρού 30, 546 30 Θεσσαλονίκη
τηλ.: 2310 517 959, 523 511
fax: 2310 524 071
e-mail: thkethi@otenet.gr

ΠΑΤΡΑ: Κανακάρη 101B, 262 21 Πάτρα
τηλ.: 2610 620 059
fax: 2610 620 803
e-mail: kethipat@otenet.gr

ΗΡΑΚΛΕΙΟ: 1866 αρ. 105, 71 201 Ηράκλειο
τηλ.: 2810 341 387, 343 778
fax: 2810 343 778
e-mail: kethiira@otenet.gr

ΒΟΛΟΣ: Αναλήψεως 170, 382 21 Βόλος
τηλ.: 24210 78 218-9
fax: 24210 78 219
e-mail: kethivol@otenet.gr

web site: www.kethi.gr