

ΑΝΩΤΑΤΟ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ  
ΙΔΡΥΜΑ ΚΑΛΑΜΑΤΑΣ (Α.Τ.Ε.Ι/Κ)

ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ

ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΜΟΝΑΔΩΝ  
ΤΟΠΙΚΗΣ ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗΣ

## Η ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ ΣΤΗΝ Α' ΒΑΘΜΙΑ ΤΟΠΙΚΗ ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ



Πτυχιική εργασία η οποία εκπονήθηκε από τους σπουδαστές

**ΠΑΠΑΧΑΡΑΛΑΜΠΟΥΣ ΧΡΙΣΤΙΝΑ  
ΠΙΤΣΙΛΗ ΜΑΡΙΑ**

**Υπεύθυνη καθηγήτρια**

**κα ΜΑΡΑΒΑ ΝΕΚΤΑΡΙΑ**

ΚΑΛΑΜΑΤΑ 2006

## **ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ**

Θεωρούμε υποχρέωσή μας να ευχαριστήσουμε την καθηγήτριά μας για την πολύτιμη καθοδήγησή της. Επιπλέον, θέλουμε να ευχαριστήσουμε θερμά τους υπαλλήλους των Δήμων Καλαμάτας και Καρπενησίου για την βοήθεια που μας πρόσφεραν στην συγκέντρωση των στοιχείων για τα αιρετά μέλη του 2002 και το προσωπικό των Δήμων. Επιπρόσθετα, θέλουμε να αφιερώσουμε την πτυχιακή μας εργασία στους γονείς μας που μας συμπαραστάθηκαν όλα τα χρόνια της φοίτησης μας στο Α.Τ.Ε.Ι Καλαμάτας.

	<b>ΕΙΣΑΓΩΓΗ</b>	12
	<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1</b>	
1	<b>ΟΙ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΤΟ ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΣΕ ΕΥΡΩΠΑΙΚΟ ΚΑΙ ΕΘΝΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ</b>	14
1.1	Ιστορική αναδρομή των δράσεων, των προγραμμάτων και των θετικών ενεργειών που έχει πραγματοποιήσει η Ευρωπαϊκή Ένωση μέχρι σήμερα για την Ισότητα των φύλων	14
1.2	Οι κύριες πολιτικές της Ελλάδας για την ισότητα των φύλων	22
1.3	Θεσμικό πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης	24
1.3.1	Οδηγίες του Συμβουλίου της Ε.Ε	26
1.3.2	Ψηφίσματα του Συμβουλίου της Ε.Ε	29
1.4	Θεσμικό πλαίσιο της Ελλάδας	30
1.4.1	Ασφαλιστικοί – Συνταξιοδοτικοί Νομοί	34
1.4.2	Διεθνής νόμοι κυρωθέντες με νόμο στο Ελληνικό Δίκαιο	35
1.4.3	Νόμοι που αφορούν τους φορείς προώθησης της Ισότητας	37
1.4.4	Προεδρικά Διατάγματα	38
1.4.5	Ρυθμίσεις στο πλαίσιο εφαρμογής κοινοτικών προγραμμάτων και πρωτοβουλιών στην απασχόληση, επαγγελματική εκπαίδευση, κατάρτιση κ.λπ.	38
1.5	Η νομολογία των Δ.Ε.Κ και των Εθνικών Δικαστηρίων για την ισότητα των φύλων	39
	<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2</b>	
2	<b>ΦΟΡΕΙΣ ΠΟΥ ΠΡΟΩΘΟΥΝ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ</b>	
2.1	Γενική Γραμματεία Ισότητας	47
2.1.1	Άξονες Δράσης της Γ. Γ. Ι.	49
2.1.2	Βασικές προτεραιότητες ανάπτυξης για την Ισότητα των φύλων της Γ.Γ.Ι. με βάση το Εθνικό Στρατηγικό Σχεδιασμό Ανάπτυξης 2007-2013 (Ε.Σ.Σ.Α)	51
2.2	Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας	58
2.2.1	Μελέτες του Κ.Ε.Θ.Ι.	61
2.2.2	Εκδόσεις του Κ.Ε.Θ.Ι.	62
2.3	Γνωμοδοτικό Συμβούλιο των φύλων	63
2.4	Τμήμα της Ισότητας των φύλων	63
2.5	Τμήμα της Ισότητας των φύλων σε Νομαρχιακό επίπεδο	65
2.6	Διπλουργική Επιτροπή της Ισότητας των δύο φύλων	65

2.7	Περιφερειακές Επιτροπές Ισότητας	66
-----	----------------------------------	----

### **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3**

<b>3</b>	<b>ΑΝΤΙΠΡΟΣΩΠΕΥΣΗ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΗΝ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΤΩΝ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΩΝ</b>	
3.1	Οργάνωση και λειτουργία της Ε.τ.Π	69
3.2	Γενική Γραμματεία της Επιτροπής των Περιφερειών	75
3.3	Τα μέλη της Επιτροπής των Περιφερειών	75
3.3.1	Συμμετοχή των Αναπληρωματικών μελών	76
3.3.2	Θητεία των μελών	76
3.3.3	Εθνικές Αντιπροσωπίες	77
3.4	Τα μέλη της Ελληνικής Αντιπροσωπίας	80

### **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4**

<b>4</b>	<b>Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΑΣ ΣΤΗΝ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ</b>	
4.1	Η Ισότητα στους Θεσμούς	83
4.1.1	Η ψήφος των γυναικών (Δικαίωμα Εκλέγειν και Εκλέγεσθαι): Ιστορικά Στοιχεία	83
4.1.2	Εκλογικό σύστημα και σύστημα ανάδειξης των υποψηφίων στα κόμματα	85
4.2.1	Οι γυναίκες στα πολιτικά κόμματα	85
4.2.2	Οι γυναίκες στο κόμμα της Νέας Δημοκρατίας	85
4.2.3	Οι γυναίκες στο Π.Α.Σ.Ο.Κ	88
4.2.3	Οι γυναίκες στο Κ.Κ.Ε	89
4.2.4	Οι γυναίκες στο Συνασπισμό της Αριστεράς και της Προόδου (ΣΥΝ)	90

### **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5**

<b>5</b>	<b>ΓΥΝΑΙΚΑ ΚΑΙ ΠΡΩΤΟΒΑΘΜΙΑ ΤΟΠΙΚΗ ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ</b>	
5.1	Τα κύρια σημεία των Δημοτικών και Κοινοτικών Εκλογών του Δημοτικού και Κοινοτικού Κώδικα	93
5.2	Νομικό πλαίσιο για την ισόρροπη συμμετοχή γυναικών και ανδρών στα κέντρα λήψης αποφάσεων	95
5.3	Η Αριθμητική των Δημοτικών και Κοινοτικών Εκλογών 2002	96
5.4	Εκπροσώπηση ανδρών και γυναικών στο αξίωμα του Δημάρχου και στο Δημοτικό Συμβούλιο	99



## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6**

<b>6</b>	<b>ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΙΣ ΤΟΠΙΚΕΣ ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ ΚΑΙ ΤΗΝ ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΗ ΔΟΜΗ ΤΟΥ ΔΗΜΟΥ ΚΑΛΑΜΑΤΑΣ</b>	
6.1	Η Γεωγραφική σύνθεση του Δήμου Καλαμάτας	107
6.2	Η Κοινωνική σύνθεση του Δήμου Καλαμάτας	108
6.3.1	Εκπροσώπηση των γυναικών στα κέντρα λήψης τοπικών αποφάσεων	111
6.3.2	Συμμετοχή των γυναικών στο προσωπικό του Δήμου Καλαμάτας	112

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7**

<b>7</b>	<b>ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΙΣ ΤΟΠΙΚΕΣ ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ ΚΑΙ ΤΗΝ ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΗ ΔΟΜΗ ΤΟΥ ΔΗΜΟΥ ΚΑΡΠΕΝΗΣΙΟΥ</b>	
7.1	Η Γεωγραφική σύνθεση του Δήμου Καρπενησίου	114
7.2	Η Κοινωνική σύνθεση του Δήμου Καρπενησίου	115
7.3	Εκπροσώπηση των γυναικών στον Δήμο Καρπενησίου	118
7.4	Εκπροσώπηση των γυναικών στο προσωπικό του Δήμου Καρπενησίου	119

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8**

### **ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΤΗΣ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΑ ΚΕΝΤΡΑ ΛΗΨΗΣ ΤΟΠΙΚΩΝ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ ΚΑΙ ΤΗΝ ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΗ ΔΟΜΗ ΤΩΝ ΔΗΜΩΝ ΚΑΛΑΜΑΤΑΣ ΚΑΙ ΚΑΡΠΕΝΗΣΙΟΥ**

8.1	Η Κοινωνική σύνθεση των Δήμων Καλαμάτας και Καρπενησίου	120
8.2	Σύγκριση των Δημοτικών και Τοπικών Συμβούλων των Δήμων Καλαμάτας και Καρπενησίου	124
8.3	Σύγκριση της οργανωτικής δομής των Δήμων Καλαμάτας και Καρπενησίου	125

<b>ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ</b>	127
---------------------	-----

## **ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ**

**ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3**

1	Κατανομή των μελών των Επιτροπών της Επιτροπής των Περιφερειών ανά φύλο	74
2	Κατανομή των μελών της Επιτροπής των Περιφερειών	77
3	Κατανομή των τακτικών μελών της Ελληνικής Αντιπροσωπείας της Ε.Τ.Π.	81
4	Κατανομή των αναπληρωματικών μελών της Ελληνικής Αντιπροσωπείας της Ε.Τ.Π.	82

**ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4**

1	Συμμετοχή των γυναικών στα όργανα διοίκησης της Νέας Δημοκρατίας κατά την περίοδο 2000-2004	87
2	Αντιπροσώπευση των γυναικών στα ψηφοδέλτια της Νέας Δημοκρατίας κατά την περίοδο 1999-2004	87
3	Αντιπροσώπευση των γυναικών στις βουλευτικές έδρες της Νέας Δημοκρατίας κατά την περίοδο 1999-2004	87
4	Συμμετοχή των γυναικών στα όργανα διοίκησης του Π.Α.Σ.Ο.Κ κατά την περίοδο 2001-2004	88
5	Αντιπροσώπευση των γυναικών στα ψηφοδέλτια του Π.Α.Σ.Ο.Κ κατά την περίοδο 1999-2004	88
6	Αντιπροσώπευση των γυναικών στις βουλευτικές έδρες του Π.Α.Σ.Ο.Κ κατά την περίοδο 1999-2004	89
7	Συμμετοχή των γυναικών στα όργανα διοίκησης του Κ.Κ.Ε κατά την περίοδο 2000-2004	89
8	Αντιπροσώπευση των γυναικών στα ψηφοδέλτια του Κ.Κ.Ε κατά την περίοδο 1999-2004	90
9	Αντιπροσώπευση των γυναικών στις βουλευτικές έδρες του Κ.Κ.Ε κατά την περίοδο 1999-2004	90
10	Συμμετοχή των γυναικών στα όργανα διοίκησης του ΣΥΝ κατά την περίοδο 2000-2004	91
11	Αντιπροσώπευση των γυναικών στα ψηφοδέλτια του ΣΥΝ κατά την περίοδο 1999-2004	91
12	Αντιπροσώπευση των γυναικών στις βουλευτικές έδρες του ΣΥΝ το 2001	91

**ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5**

1	Κατανομή των αρχηγών των συνδυασμών ανά φύλο	96
---	--	----

2	Κατανομή των υποψηφίων συνδυασμών ανάλογα με τον αριθμό μελών των Δημοτικών και Κοινοτικών Συμβουλίων σε όλη την Ελλάδα το 2002	98
3	Κατανομή των εκλεγέντων κατά Δήμο	98
4	Κατανομή των εκλεγέντων κατά Κοινότητα	98
5	Εκπροσώπηση των ανδρών και των γυναικών στο αξίωμα του Δημάρχου κατά την περίοδο 1990-2002.	99
6	Εκπροσώπηση των ανδρών και των γυναικών στα Δημοτικά Συμβούλια ανά Περιφέρεια κατά την περίοδο 2002-2006	101
7	Εκπροσώπηση των δύο φύλων στα Δημοτικά Συμβούλια ανά Νομό	103

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6**

1	Κατανομή των Δημοτικών Συμβουλίων των Δήμων του Νομού Μεσσηνίας ανά φύλο κατά την περίοδο 2002-2006	111
2	Κατανομή των Τοπικών Συμβουλίων του Δήμου Καλαμάτας ανά φύλο κατά την περίοδο 2002-2006	112
3	Κατανομή των στελεχών του Δήμου Καλαμάτας ανά φύλο	112
4	Κατανομή του προσωπικού του Δήμου Καλαμάτας ανά φύλο	113

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7**

1	Δημοτικά Συμβούλια του Νομού Ευρυτανίας ανά φύλο	118
2	Τοπικά Συμβούλια του Δήμου Καρπενησίου ανά φύλο	118
3	Κατανομή των στελεχών του Δήμου Καρπενησίου ανά φύλο	119
4	Κατανομή του προσωπικού του Δήμου Καρπενησίου	119

**ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3**

1	Κατανομή της σύνθεσης του Προεδρείου της Επιτροπής των Περιφερειών κατά την περίοδο 2006-2008	73
2	Απεικόνιση των Επιτροπών της Επιτροπής των Περιφερειών ανά φύλο	74
3	Τακτικά μέλη οχτώ κρατών – μελών που έχουν ισάριθμα μέλη με την Ελληνική Αντιπροσωπεία	79
4	Αναπληρωματικά μέλη οχτώ κρατών – μελών που έχουν ισάριθμα μέλη με την Ελληνική Αντιπροσωπεία	80

**ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5**

1	Απεικόνιση των υποψηφίων συνδυασμών των Δήμων σε όλη την Ελλάδα το 2002	97
2	Απεικόνιση των υποψηφίων συνδυασμών των Κοινοτήτων σε όλη την Ελλάδα το 2002	97
3α	Απεικόνιση των εκλεγέντων Δημάρχων ανά φύλο σε όλη την Ελλάδα κατά την διάρκεια 1990-2002	98
3β	Απεικόνιση των εκλεγέντων Δημάρχων ανά φύλο κατά την διάρκεια 1990-2002 σε όλη την Ελλάδα	98
4	Συνολική απεικόνιση των εκλεγέντων Δημοτικών Συμβούλων ανά φύλο σε όλη την Ελλάδα κατά την περίοδο 2002-2006	100

**ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6**

1	Εκπαιδευτικό επίπεδο ανά φύλο του Δήμου Καλαμάτας	109
2	Απεικόνιση του Οικονομικά Ενεργού Πληθυσμού και μη Οικονομικά Ενεργού Πληθυσμού του Δήμου Καλαμάτας ανά φύλο	110

**ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7**

1	Κατανομή του Εκπαιδευτικού επιπέδου του Δήμου Καρπενησίου ανά φύλο	116
2	Απεικόνιση του Οικονομικά Ενεργού Πληθυσμού και μη Οικονομικά Ενεργού Πληθυσμού του Δήμου Καρπενησίου ανά φύλο	117

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8

1	Σύγκριση των πληθυσμών των Νομών Ευρυτανίας και Μεσσηνίας ανά φύλο	120
2	Σύγκριση των πληθυσμών των Δήμων Καλαμάτας και Καρπενησίου ανά φύλο	121
3	Σύγκριση της Ανεργίας των Δήμων Καλαμάτας και Καρπενησίου ανά φύλο	121
4	Σύγκριση του Οικονομικά Ενεργού Πληθυσμού και μη Οικονομικά Ενεργού Πληθυσμού των Δήμων Καλαμάτας και Καρπενησίου ανά φύλο	122
5	Σύγκριση του Εκπαιδευτικού επιπέδου ανά φύλο των Δήμων Καλαμάτας και Καρπενησίου	123
6	Σύγκριση των Δημοτικών Συμβούλων των Δήμων Καλαμάτας και Καρπενησίου	124
7	Σύγκριση των Τοπικών Συμβούλων των Δήμων Καλαμάτας και Καρπενησίου	124
8	Σύγκριση των στελεχών των Δήμων Καλαμάτας και Καρπενησίου	125
9	Σύγκριση του προσωπικού των Δήμων Καλαμάτας και Καρπενησίου	125

**ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6**

1	Απεικόνιση του πραγματικού πληθυσμού ανά φύλο του Νομού Μεσσηνίας	108
2	Απεικόνιση του πραγματικού πληθυσμού ανά φύλο του Δήμου Καλαμάτας	108
3	Απεικόνιση της Ανεργίας ανά φύλο του Δήμου Καλαμάτας ανά φύλο	110

**ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7**

1	Απεικόνιση του πραγματικού πληθυσμού του Νομού Ευρυτανίας ανά φύλο	115
2	Απεικόνιση του πραγματικού πληθυσμού του Δήμου Καρπενησίου ανά φύλο	115
3	Απεικόνιση της Ανεργίας του Δήμου Καρπενησίου ανά φύλο	117

## **ΠΗΓΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΩΝ**

### **A. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ**

- 1.Ε.Ε.Τ.Α.Α.: Οι Δομές για την ισότητα στην Τοπική Αυτοδιοίκηση, Εκδόσεις Ε.Ε.Τ.Α.Α, Αθήνα 1999
- 2.Ίδρυμα Σάκη Καράγιωργα,6<sup>ο</sup> Επιστημονικό Συνέδριο: Κοινωνικές Ανισότητες και Κοινωνικός Αποκλεισμός, Εκδόσεις : Εξάντας, Αθήνα 1998
3. Κέντρο Προγραμματισμού και Οικονομικών Ερευνών: Ισότητα των δύο φύλων, Αθήνα 1991

### **B. ΔΙΑΔΙΚΤΥΟ**

- 1.<http://www.abramidis.gr>
- 2.<http://www.cor.europa.eu>.
- 3.<http://www.ekloges.gr>
- 4.<http://www.eetaa.gr>
- 5.<http://www.e-grammes.gr>
- 6.<http://www.ena.gr>
- 7.<http://www.europa.eu>.
- 8.<http://www.google.gr>
- 9.<http://www.in.gr>
- 10.<http://www.inskyros.gr>
- 11.<http://www.isotita.gr>
- 12.<http://www.kathimerini.gr>
- 13.<http://www.kedke.gr>
- 14.<http://www.odigitis.gr>
- 15.<http://www.pathfinder.gr>
16. <http://www.statistics.gr>
17. <http://www.servitoros.gr>
18. <http://www.ypesdda.gr>

### **Γ. ΈΝΤΥΠΑ**

- 1.Ε.Ε.Τ.Α.Α.: Η Αριθμητική των Δημοτικών και Κοινοτικών Εκλογών 2002, Αθήνα 2005



## ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Αναμφίβολα, τις τελευταίες δεκαετίες γίνεται μια γενικότερη προσπάθεια τόσο σε ευρωπαϊκό, όσο και σε εθνικό επίπεδο, ώστε να επιτευχθεί αλλαγή νοοτροπίας και συμπεριφοράς, όσον αφορά στον ρόλο της γυναίκας στην κοινωνία.

Αξίζει να σημειωθεί ότι, η περιθωριοποίηση της γυναίκας στο κοινωνικό και οικογενειακό περιβάλλον ήταν εμφανής από την αρχή της συγκρότησης της κοινωνίας. Οι γυναίκες ήταν υπεύθυνες μόνο για το σπίτι και για την μέριμνα των παιδιών. Ο λόγος της δεν λαμβανόταν σοβαρά υπόψη από τους άνδρες.

Στις μέρες μας, η γυναίκα έχει πολλαπλούς ρόλους, όπως εργάζεται, μορφώνεται, συμμετέχει στα κέντρα λήψης αποφάσεων και συνδυάζει το οικογενειακό με το επαγγελματικό περιβάλλον. Είναι γεγονός ότι, η τάση συμμετοχής της γυναίκας στο εργατικό δυναμικό είναι συνεχώς αυξητική. Τα τελευταία χρόνια όλο και περισσότερες γυναίκες εργάζονται με αποτέλεσμα την χειραφέτηση τους στον εργασιακό χώρο. Επιπλέον, πολλές γυναίκες αντιπροσωπεύονται στα ψηφοδέλτια των κομμάτων, καθώς επιθυμούν να συμμετέχουν στις αποφάσεις που λαμβάνονται για τον τόπο τους, αλλά δεν είναι αρκετές, ώστε να υπάρχει ισάριθμη εκπροσώπηση των φύλων.

Όμως, είναι ανησυχητικό ότι, οι αντιλήψεις των ανθρώπων είναι συνυφασμένες με τον παραδοσιακό ρόλο της γυναίκας. Η Ευρωπαϊκή Ένωση και η Ελλάδα προσπαθούν με διάφορα μέσα να αλλάξουν την κατάσταση. Όσον αφορά, στο Ευρωπαϊκό επίπεδο έχουν πραγματοποιηθεί σημαντικές αλλαγές. Συγκεκριμένα, έχουν ληφθεί μέτρα, όπως Συνθήκες, Οδηγίες, Ψηφίσματα, Προγράμματα κ.λπ. Χαρακτηριστικά παραδείγματα είναι, η Συνθήκη της Ρώμης και τα Κοινοτικά Πλαίσια Στήριξης. Επίσης, έχουν γίνει αρκετές ενέργειες και σε εθνικό επίπεδο, που αφορούν την προώθηση της γυναίκας στον εργασιακό χώρο. Χαρακτηριστικά παραδείγματα, αποτελούν οι νομοθετικές ρυθμίσεις του Συντάγματος του 1975 και ο Νόμος 1348/2006 για την Ισότητα των δύο φύλων στις εργασιακές σχέσεις. Επιπλέον, η ίδρυση της Γενικής Γραμματείας Ισότητας και άλλων μηχανισμών προώθησης της Ισότητας των δύο φύλων έπαιξαν σημαντικό ρόλο στην εξέλιξη της ισότητας των φύλων.

Με την παρούσα πτυχιακή γίνεται μια προσπάθεια ανάλυσης της συμμετοχής της γυναίκας στην Α΄ βάρθια Τοπική Αυτοδιοίκηση, καθώς και της συμβολής της Ευρωπαϊκής Ένωσης και της Ελλάδας στον τομέα της Ισότητας των δύο φύλων, ώστε να αλλάξει με σταθερά βήματα η κατάσταση που επικρατεί. Πιο συγκεκριμένα, να υπάρχει ίση μεταχείριση απέναντι στα δύο φύλα σε όλους τους τομείς και να μην υπάρχουν προκαταλήψεις και ταμπού.

Η εργασία μας αποτελείται από το θεωρητικό μέρος που αφορά, αφ'ενός το θεσμικό πλαίσιο και τις ενέργειες της Ευρωπαϊκής Ένωσης και της Ελλάδας, αφ'ετέρου τους φορείς που προωθούν την Ισότητα των δύο φύλων. Επιπλέον, γίνεται αναφορά στον ρόλο της γυναίκας στην Πολιτική στην Ελλάδα. Επιπρόσθετα, η εργασία αποτελείται από το ερευνητικό μέρος και συγκεκριμένα την ίδια έρευνα που έγινε σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης και αφορά την συμμετοχή των γυναικών στην Επιτροπή των Περιφερειών. Επιπλέον, διεξήχθη ίδια έρευνα σε επίπεδο Δήμων, σχετικά με την εκπροσώπηση των γυναικών στα κέντρα λήψης τοπικών αποφάσεων και έγινε σύγκριση ανάμεσα στους Δήμους Καλαμάτας και Καρπενησίου.

Πιο αναλυτικά η δομή της εργασίας έχει ως εξής:

- Στο πρώτο κεφάλαιο, αναφέρεται το θεσμικό πλαίσιο και οι ενέργειες που έχουν πραγματοποιήσει η Ευρωπαϊκή Ένωση και η Ελλάδα.
- Στο δεύτερο κεφάλαιο, παρουσιάζονται οι φορείς που προωθούν την Ισότητα των δύο φύλων, όπως η Γενική Γραμματεία Ισότητας και το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας.
- Στο τρίτο κεφάλαιο, εξετάζεται η συμμετοχή των γυναικών στην Επιτροπή των Περιφερειών.
- Στο τέταρτο κεφάλαιο, αναφέρεται ο ρόλος της γυναίκας στην Πολιτική στην Ελλάδα.
- Στο πέμπτο κεφάλαιο, εξετάζεται ο ρόλος της γυναίκας στην πρωτοβάθμια Τοπική Αυτοδιοίκηση.
- Στο έκτο κεφάλαιο, αναλύεται η εκπροσώπηση των γυναικών στις τοπικές αποφάσεις και την οργανωτική δομή του Δήμου Καλαμάτας.
- Στο έβδομο κεφάλαιο, αναλύεται η εκπροσώπηση των γυναικών στις τοπικές αποφάσεις και την οργανωτική δομή του Δήμου Καρπενησίου.
- Στο όγδοο κεφάλαιο, παρουσιάζεται η σύγκριση των αιρετών μελών και της οργανωτικής δομής των Δήμων Καλαμάτας και Καρπενησίου.

Το σχετικό υλικό βασίστηκε σε βιβλία, σε στατιστικές έρευνες και σε ηλεκτρονικές διευθύνσεις από τις οποίες συγκεντρώθηκε σημαντικό υλικό για την ίδια έρευνα που εκπονήθηκε για την συμμετοχή των γυναικών στην Επιτροπή των Περιφερειών και στα κέντρα λήψης τοπικών αποφάσεων. Το σχετικό υλικό αξιολογείται στα ανάλογα κεφάλαια.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

### ΟΙ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΤΟ ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΣΕ ΕΥΡΩΠΑΙΚΟ ΚΑΙ ΕΘΝΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ

Η Ευρωπαϊκή Ένωση έχει παίξει σημαντικό ρόλο στην προώθηση της ισότητας. Συγκεκριμένα, υιοθέτησε κάποια μέτρα, όπως τα Κοινοτικά Πλαίσια Στήριξης και τα Προγράμματα Δράσης που αφορούν την κατάργηση των διακρίσεων και την ενίσχυση των ίσων ευκαιριών. Παρόλες τις ενέργειες που έγιναν στο παρελθόν από την ΕΕ δεν επιτεύχθηκαν ριζικές αλλαγές στα κράτη μέλη.

Όμως, όταν η Ε.Ε. εφάρμοσε την πολιτική του «mainstreaming<sup>1</sup>», έκανε ένα ιδιαίτερο βήμα, το οποίο ήταν αποφασιστικό για την περαιτέρω πορεία στον τομέα της ισότητας των δυο φύλων, δηλαδή σηματοδότησε την εκκίνηση ολοκληρωμένων παρεμβάσεων και ουσιαστικών αλλαγών.

Όσον αφορά στο νομοθετικό πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης και της Ελλάδας έχουν ληφθεί αξιόλογα μέτρα. Συγκεκριμένα, η Ευρωπαϊκή Ένωση έχει συμπεριλάβει την αρχή της ισότητας των φύλων σε αρκετές Συνθήκες, Οδηγίες και ψηφίσματα. Επιπλέον, η Ελλάδα ξεκίνησε δυναμικά την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των φύλων από το 1980 με την θέσπιση νόμων και νομοθετικών ρυθμίσεων που επικεντρώνονται στον εργασιακό χώρο, υιοθετώντας βέβαια το νομοθετικό πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Επιπρόσθετα, το Δικαστήριο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων και τα Εθνικά Δικαστήρια έχουν βοηθήσει στην υλοποίηση της αρχής της ισότητας.

#### **1.1 Ιστορική αναδρομή των δράσεων, των προγραμμάτων και των θετικών ενεργειών που έχει πραγματοποιήσει η Κοινότητα μέχρι σήμερα για την Ισότητα των φύλων**

Η Κοινότητα ξεκίνησε τις ενέργειές της με την Συνθήκη της Ρώμης, άρθρο 119 (1957), με την οποία θεμελιώνεται η αρχή «της ισότητας των αμοιβών για όμοια εργασία μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών».

Επιπρόσθετα, εκδόθηκαν ορισμένες Οδηγίες που αφορούν την ένταξη της ισότητας των αμοιβών, της ίσης μεταχείρισης στην εργασία και την κοινωνική ασφάλιση και την ελάττωση των διαφορών στις νομοθεσίες των κρατών μελών. Επίσης, η Ε.Ε. άρχισε παρεμβάσεις με μελέτες, διαλέξεις και συστάσεις για την υλοποίηση του άρθρου 119 από τα κράτη μέλη.

Στη συνέχεια, ξεκίνησε τις δράσεις του το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (1977) με το να χρηματοδοτεί προγράμματα κατάρτισης γυναικών που

---

<sup>1</sup> Η έννοια του «mainstreaming» σχετίζεται με την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην πολιτική ανάπτυξης και παροχής υπηρεσιών.

αφορούν την ένταξη και επανένταξη των γυναικών στον εργασιακό χώρο. Στα επόμενα χρόνια , η Ε.Ε ήταν πιο οργανωμένη στις ενέργειες που υλοποίησε , σχετικά με την ισότητα των δυο φύλων.

Αρχικά, εφαρμόζει το 1<sup>ο</sup> Μεσοπρόθεσμο Πρόγραμμα Δράσης για την ισότητα ευκαιριών (1982-1985) , το οποίο έχει σκοπό «την ολοκλήρωση της ίσης μεταχείρισης με την ενίσχυση των ατομικών δικαιωμάτων και την πραγματοποίηση της ισότητας των ευκαιριών στην πράξη , κυρίως μέσω προγραμμάτων θετικής δράσης , με σκοπό να ουδετεροποιηθούν ή να υπερπηδηθούν τα εμπόδια , εκτός νομοθετικών , σχετικά με τις ίσες ευκαιρίες και κυρίως τα εμπόδια που προκύπτουν από την συντηρητική νοοτροπία και βασίζονται πάνω στην παραδοσιακή διάκριση των ρόλων στην κοινωνία<sup>2</sup>».

Επιπλέον , η Ε.Ε ίδρυσε μια Συμβουλευτική Επιτροπή Ίσων Ευκαιριών Ανδρών και Γυναικών. Αν και με το 1<sup>ο</sup> Μεσοπρόθεσμο Πρόγραμμα Δράσης έγιναν κάποιες αλλαγές δεν ήταν δυνατό να υλοποιηθούν πλήρως.

Η Ε.Ε συνέχισε με το 2<sup>ο</sup> Μεσοπρόθεσμο Πρόγραμμα Δράσης για την ισότητα ευκαιριών (1986-1990), που αποσκοπούσε «στη περαιτέρω αξιοποίηση των πρωτοβουλιών που έχουν ήδη αναληφθεί και την αντιμετώπιση των νέων κοινωνικών προκλήσεων στον τομέα της ισότητας<sup>3</sup>» .

Επιπρόσθετα , αυτή την χρονική περίοδο πραγματοποιούνται κάποια Δίκτυα που αφορούν την εμπειρία και την τεχνογνωσία σε διάφορους τομείς π.χ. δίκτυα για εργαζόμενες γυναίκες , δίκτυα για την φύλαξη παιδιών και δίκτυα για την ανάπτυξη θετικών δράσεων στον ιδιωτικό τομέα κ.α. Επιπλέον ,εφαρμόζονται οι Τοπικές Πρωτοβουλίες Απασχόλησης για τις γυναίκες (L.E.I) , οι οποίες προσφέρουν οικονομική βοήθεια σε γυναίκες για την σύσταση συνεταιρισμών και επιχειρήσεων, υπό τον όρο ότι θα απασχολούν τουλάχιστον δυο γυναίκες .

Κατόπιν , δημιουργείται το Ευρωπαϊκό Δίκτυο Προγραμμάτων Επαγγελματικής Κατάρτισης για τις Γυναίκες – Δίκτυο IRIS (1988) , που αποσκοπεί στην ενίσχυση της εκπαίδευσης των γυναικών , την προβολή ανταλλαγής εμπειριών μεταξύ φορέων και τη διευκόλυνση της πρόσβασης των γυναικών σε νέες θέσεις εργασίας ή σε τομείς που οι γυναίκες υπό εκπροσωπούνται .

Μετά ακολουθεί , το 3<sup>ο</sup> Μεσοπρόθεσμο Πρόγραμμα Δράσης για τις ίσες ευκαιρίες (1991-1995) , το οποίο εγκρίνεται σε μια περίοδο που η κοινωνική πολιτική της Ευρώπης αρχίζει να αποτελεί θεμελιώδη προϋπόθεση για την επιτυχημένη οικονομική ολοκλήρωση. Ο χάρτης των κοινωνικών δικαιωμάτων του 1989 και οι αισιόδοξες προβλέψεις για την αύξηση των θέσεων εργασίας, στις οποίες προβλέπεται αυξημένη συμμετοχή των γυναικών, επιδρούν στην διαμόρφωση μιας νέας πολιτικής για τις ίσες ευκαιρίες και την απασχόληση των γυναικών. «Η βελτίωση της ένταξης των γυναικών στην αγορά εργασίας όχι μόνο με ποσοτικούς όρους αλλά και με ποιοτικούς , συνιστά σήμερα μια ουσιώδη διάσταση της στρατηγικής για την οικονομική και κοινωνική συνοχή της Ευρώπης<sup>4</sup>».

<sup>2</sup> Βλ. Ε.Ε.Τ.Α.Α.: Οι Δομές για την ισότητα των φύλων στην Τοπική Αυτοδιοίκηση , 1999 , σελ.66

<sup>3</sup> Βλ. Ε.Ε.Τ.Α.Α.: Οι Δομές για την ισότητα των φύλων στην Τοπική Αυτοδιοίκηση , 1999 , σελ.67

<sup>4</sup> Βλ. Ε.Ε.Τ.Α.Α.: Οι Δομές για την ισότητα των φύλων στην Τοπική Αυτοδιοίκηση , 1999 , σελ.68



Ο σκοπός του 3<sup>ου</sup> προγράμματος ήταν η δημιουργία των συνθηκών που θα επιτρέψουν στις γυναίκες να συμμετάσχουν πλήρως στον εργασιακό χώρο και να μεγεθύνουν την συμβολή τους στην οικονομική και κοινωνική ζωή.

Το πρόγραμμα περιελάμβανε τρεις στόχους οι οποίοι είναι οι εξής :

- ♦ Αύξηση του αριθμού της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας,
- ♦ αναγνώριση της γυναικείας απασχόλησης χάρη στην βελτίωση της ποιότητας της, κυρίως στη βελτίωση της επαγγελματικής κατάρτισης και εκπαίδευσης, στην υιοθέτηση προγραμμάτων θετικών ενεργειών στις επιχειρήσεις επίσης και με την προστασία της αξιοπρέπειας του άνδρα και της γυναίκας στον εργασιακό χώρο,
- ♦ προώθηση της ένταξης των γυναικών στην αγορά εργασίας , με σκοπό την εξασφάλιση μιας ισορροπίας μεταξύ εργασίας και οικογενειακής ζωής.

Ιδιαίτερη προσοχή δίνεται στην αρχή της συμπληρωματικότητας και στην αρχή της επικουρικότητας και αναβαθμίζεται η συνεργασία μεταξύ των εταιρών που αναπτύσσουν πρωτοβουλίες και δραστηριότητες στον τομέα της προώθησης των ίσων ευκαιριών. Επίσης , στις γενικές πολιτικές εντάσσεται ο στόχος της ισότητας, ο οποίος αποτελεί σημαντικό χαρακτηριστικό αυτού του προγράμματος.

Στη συνέχεια, η δημιουργία της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας NOW για την προώθηση της επαγγελματικής εκπαίδευσης και απασχόλησης των γυναικών αποτελεί την πρώτη ουσιώδη προσπάθεια για την παρέμβαση των διαρθρωτικών ταμείων στην προβολή της ισότητας των ευκαιριών.

Ακολουθεί, η τροποποίηση του κανονισμού του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου (1993) , με το οποίο εισάγεται η αρχή που αναφέρει ότι οφείλουν «τα κράτη-μέλη και η Επιτροπή να εξασφαλίζουν την τήρηση της αρχής των ίσων ευκαιριών για άνδρες και γυναίκες κατά την εφαρμογή των ενεργειών που χρηματοδοτούνται από το ταμείο στο πλαίσιο του συνόλου των στόχων<sup>5</sup>» .

Το 1993 στα πλαίσια του διαλόγου που προτείνει το Πράσινο Βιβλίο σχετικά με την κοινωνική πολιτική αναπτύσσεται ένας έντονος προβληματισμός σχετικά με την ισότητα των ευκαιριών και τις πολιτικές της Κοινότητας. Διαπιστώνεται ότι «..δεν υπάρχει αμφιβολία ότι με τον ένα ή τον άλλο τρόπο όλοι οι ευρωπαίοι επιθυμούν ένα κόσμο στον οποίο η οικονομική και κοινωνική πρόοδος θα συμβαδίζουν- μια κοινωνία στην οποία γυναίκες και άνδρες θα μπορούν να συμμετέχουν ισότιμα» και θεωρείται ότι «...η ισότητα των ευκαιριών εξελίσσεται σε έναν από τους κεντρικούς στόχους της Ευρωπαϊκής οικονομικής πολιτικής» μια και «οι γυναίκες θα αποτελέσουν ένα συνεχώς σημαντικότερο στοιχείο του εργατικού δυναμικού σε όλα τα επίπεδα». Παρά την εφαρμογή των προηγούμενων προγραμμάτων δράσης για την ισότητα των ευκαιριών ανδρών και γυναικών εξακολουθούν να υπάρχουν σημαντικά προβλήματα. Διαπιστώνεται ότι παραμένουν «..πολύαριθμοι φραγμοί για τη συμμετοχή των γυναικών , με ίσους όρους με τους άνδρες ,

<sup>5</sup> Βλ.Ε.Ε.Τ.Α.Α.: Οι Δομές για την ισότητα των φύλων στην Τοπική Αυτοδιοίκηση , 1999 , σελ.69

τόσο στην απασχόληση όσο και στην κοινωνία. Οι γυναίκες εξακολουθούν να διατηρούν το μεγαλύτερο ποσοστό των ανειδίκευτων , χαμηλόμισθων και επισφαλών θέσεων εργασίας. Η ανεργία των γυναικών είναι μεγαλύτερη από την ανεργία των ανδρών. Αποτελούν την πλειονότητα των μακροχρόνια ανέργων καθώς και αυτών που ζουν κάτω από τα όρια της φτώχειας. Κάτω από τις συνθήκες αυτές οι γυναίκες αισθάνονται συνεχώς περισσότερο απειλούμενες. Επιπλέον της ανασφάλειας της θέσης εργασίας που προκύπτει από τις διαρθρωτικές αλλαγές στην αγορά εργασίας , η κοινωνία πρακτικά απέτυχε να αναγνωρίσει ότι οι γυναίκες αντιμετωπίζουν τις αλληλοσυγκρουόμενες ευθύνες να αποτυγχάνουν να αξιοποιήσουν πλήρως το δυναμικό τους. Οι κοινωνικές δομές και οι δομές της αγοράς εργασίας εξακολουθούν να λειτουργούν με βάση την υπόθεση ότι οι γυναίκες είναι κατ'αρχήν υπεύθυνες για το σπίτι και την μέριμνα των παιδιών , ενώ οι άνδρες είναι αρμόδιοι για την οικονομική ευημερία της οικογένειας<sup>6</sup>».

Τονίζεται ότι «...πρέπει να υπάρξει συνδυασμένη πολιτική για την ανάπτυξη των δικαιωμάτων και των ευκαιριών των γυναικών , μια πολιτική η οποία θα απεικονίζει τους ρόλους τους στην κοινωνία και τις ανάγκες τους σε όλο το διάστημα της ζωής τους. Ο στρατηγικός στόχος πρέπει να είναι η μετάβαση από τα ίσα δικαιώματα στην ίση μεταχείριση στην αγορά εργασίας , μέσω της ισότητας των ευκαιριών στην κοινωνία , κάνοντας με τον τρόπο αυτό καλύτερη χρήση της εμπειρίας και των δεξιοτήτων των γυναικών προς όφελος της κοινωνίας , συνολικά περιλαμβανομένης της αυξημένης συμμετοχής στη διαδικασία λήψης αποφάσεων. Αυτός ο ευρύς στόχος είναι απαραίτητος επειδή οι γυναίκες αντιπροσωπεύουν εφεδρείες ενέργειας και ταλέντου το οποίο δεν έχει εκφραστεί πλήρως μέχρι τώρα εξαιτίας των διακρίσεων<sup>7</sup>».

Μετά ακολουθεί το Λευκό Βιβλίο « για την Ανταγωνιστικότητα , την Ανάπτυξη και την Απασχόληση» που στοχεύει στον περιορισμό της ανεργίας μέσω διαφόρων αναπτυξιακών πολιτικών , της αύξησης της ανταγωνιστικότητας της Ευρωπαϊκής αγοράς στον διεθνή χώρο « μεγάλες μεταρρυθμίσεις της αγοράς εργασίας μέσω της καθιέρωσης μεγαλύτερης ευελιξίας στην οργάνωση της εργασίας και στην κατανομή του χρόνου εργασίας , της προώθησης της βελτίωσης των επαγγελματικών προσόντων και δραστηρίων πολιτικών για την εργασία». Επίσης , στο Λευκό Βιβλίο αναφέρεται ότι «ένα σημαντικό μέρος της δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας αφορά στην καλύτερη αξιοποίηση και την ανάπτυξη της εργασίας των γυναικών με τρόπο ώστε να επιτευχθεί η δημιουργία θέσεων εργασίας και ταυτόχρονα να ενισχυθεί ο αγώνας κατά της ισότητας ανδρών και γυναικών. Εδώ περιλαμβάνεται το πολλαπλασιαστικό αποτέλεσμα που μπορεί να έχουν στη δημιουργία θέσεων οι ίσες ευκαιρίες μεταξύ ανδρών και γυναικών στην αγορά εργασίας. Η πλήρης ένταξη των γυναικών στην αγορά εργασίας αναμένεται να δημιουργήσει θέσεις εργασίας στην παροχή υπηρεσιών και αγαθών , οι οποίες δεν έχουν ακόμη ενσωματωθεί στη αγορά και παρέχονται

<sup>6</sup> Βλ. Ε.Ε.Τ.Α.Α: Οι Δομές για την Ισότητα των φύλων στην Τοπική Αυτοδιοίκηση , 1999 , σελ.69

<sup>7</sup> Βλ. Ε.Ε.Τ.Α.Α: Οι Δομές για την Ισότητα των φύλων στην Τοπική Αυτοδιοίκηση , 1999 , σελ. 70

σήμερα με εργασία μη αμειβόμενη γυναικών ή με ανεπίσημη εργασία αμειβόμενων γυναικών<sup>8</sup>».

Επιπρόσθετα, η Κοινοτική πρωτοβουλία «Απασχόληση και Αξιοποίηση του Ανθρώπινου Δυναμικού» (Employment Now , Horizon , Youthstart), ακολουθεί μια ολοκληρωμένη προσέγγιση για την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού, την βελτίωση των μηχανισμών λειτουργίας της εργασίας και την προώθηση των διακρατικών ενεργειών. Η πρωτοβουλία στοχεύει στην υποστήριξη της ανάκαμψης της απασχόλησης και στην ενθάρρυνση της κοινοτικής αλληλεγγύης και της παροχής ίσων ευκαιριών. Συγκεκριμένα η Κ.Π Απασχόληση – Now , στοχεύει στην διασφάλιση της παροχής ίσων ευκαιριών σε θέματα απασχόλησης , ιδιαίτερα στα μέτρα κατάρτισης και στην πρόσβαση σε θέσεις απασχόλησης με μέλλον , καθώς και σε θέσεις ανώτερων στελεχών.

Το πρόγραμμα Leonardo (1994) αφορά την επαγγελματική κατάρτιση και σκοπό έχει να ανοιχτούν καινούργιες περιοχές εργασίας για τις γυναίκες και την επιστροφή στην εργασία τους μετά από κάποια διακοπή. Επιπλέον , το πρόγραμμα προβλέπει κονδύλια για σχέδια που προορίζονται να προσαρμόσουν το περιεχόμενο και την μεθοδολογία της κατάρτισης στις ανάγκες των γυναικών , στην δικτύωση των πρωτοβουλιών των κρατών μελών στον τομέα αυτό , στην κατάρτιση των εκπαιδευτών στον τομέα των ίσων ευκαιριών. Επίσης , το πρόγραμμα προβλέπει την χρηματοδότηση σχεδίων που αφορούν την ανάπτυξη των προοπτικών για τις σταδιοδρομίες των γυναικών .

Ακολουθεί, η πρωτοβουλία Adapt, η οποία αφορά την προσαρμογή του εργατικού δυναμικού στην βιομηχανική αλλαγή και περιλαμβάνει στις προτεραιότητές του την «ιδιαιτέρη προσοχή που πρέπει να δοθεί σε ενέργειες που αποσκοπούν στην προώθηση των ίσων ευκαιριών για γυναίκες «στο σύνολο των δράσεων του προγράμματος».

Στη συνέχεια , εγκρίνεται το 4<sup>ο</sup> Μεσοπρόθεσμο Πρόγραμμα Δράσης για την ισότητα ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών (1996-2000) που έχει σκοπό «... να αποτελέσει ένα πλαίσιο δράσης και αναφοράς που θα υποκινεί μια αλληλεπίδραση και συνεργασία σε όλα τα επίπεδα (κοινοτικό, εθνικό, περιφερειακό και τοπικό) και σε όλους τομείς , για την ένταξη της διάστασης της ισότητας των ευκαιριών στην επεξεργασία, εφαρμογή και παρακολούθηση όλων των συναφών κοινοτικών και εθνικών πολιτικών και προγραμμάτων<sup>9</sup>».

Το πρόγραμμα προωθεί τους εξής τομείς :

- την κινητοποίηση των κοινωνικών και οικονομικών φορέων υπέρ των ίσων ευκαιριών
- την ισότητα ευκαιριών σε μια κοινωνία που υφίσταται συνεχώς αλλαγές
- την πολιτική που να ευνοεί την συμφιλίωση του οικογενειακού και επαγγελματικού περιβάλλοντος

<sup>8</sup> Βλ. Ε.Ε.Τ.Α.Α: Οι Δομές για την ισότητα των φύλων στην Τοπική Αυτοδιοίκηση , 1999 , σελ.70

<sup>9</sup> Βλ.Ε.Ε.Τ.Α.Α.: Οι Δομές για την ισότητα των φύλων στην Τοπική Αυτοδιοίκηση , 1999 , σελ.72



✚ την αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων

✚ την ύπαρξη ισοτιμίας μεταξύ ανδρών και γυναικών

✚ την υπεράσπιση των μέτρων για την υλοποίηση

Στο 4<sup>ο</sup> Μεσοπρόθεσμο Πρόγραμμα Δράσης συμπεριλαμβάνεται η αρχή του «mainstreaming», η οποία έπαιξε πολύ σημαντικό ρόλο στην ισότητα των δυο φύλων. Ο όρος «mainstreaming» αναφέρεται στην ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην πολιτική ανάπτυξης, στην ουσία είναι η ένταξη της ισότητας στην καρδιά της ανάπτυξης πολιτικών και της παροχής υπηρεσιών. Η αρχή της εφαρμογής του «mainstreaming» προϋποθέτει «τη συστηματική εξέταση αυτών των πολιτικών και ενεργειών», ώστε να λαμβάνονται υπόψη «τα πιθανά αποτελέσματα κατά την εφαρμογή τους: έτσι οι πολιτικές της ανάπτυξης, της οργάνωσης της εργασίας, των επιλογών σε θέματα μεταφορών ή ο προσδιορισμός των σχολικών ωραρίων κ.λπ. μπορούν να έχουν σημαντικές διαφοροποιητικές επιπτώσεις στις καταστάσεις των γυναικών και των ανδρών που θα πρέπει, ως εκ τούτου να λαμβάνονται υπόψη, ώστε να συμβάλλουν περισσότερο στην ισότητα μεταξύ των γυναικών και των ανδρών<sup>10</sup>».

Πιο αναλυτικά, σύμφωνα με τον ορισμό του Συμβουλίου της Ευρώπης «η ένταξη της ισότητας σε όλες τις πολιτικές (gender mainstreaming) είναι η αναδιοργάνωση, βελτίωση, ανάπτυξη και η αξιολόγηση της διαδικασίας άσκησης πολιτικής, έτσι ώστε η οπτική της ισότητας των φύλων να ενσωματωθεί σε όλες τις πολιτικές σε όλα τα επίπεδα και τα στάδια από τους φορείς που εμπλέκονται στην άσκηση των πολιτικών<sup>11</sup>».

Επιπλέον, πρέπει να αναφερθεί ότι η ένταξη της ισότητας σε όλες τις πολιτικές, μαζί με τις θετικές δράσεις υπέρ των γυναικών αποτελούν τα δύο βασικά και συμπληρωματικά εργαλεία πολιτικής για την προώθηση της ισότητας των φύλων. Βασίζεται στην διαπίστωση ότι καμία πολιτική δεν είναι ουδέτερη απέναντι στα φύλα και ότι η διάσταση του φύλου θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη τόσο στον σχεδιασμό όσο και στην εφαρμογή των πολιτικών, έτσι ώστε να προωθείται η ισότητα, αλλά και να αποφεύγονται οι πιθανές αρνητικές συνέπειες ως προς αυτήν.

Στην Ευρώπη, το εργαλείο αυτό παρουσιάστηκε για πρώτη φορά στον Ευρωπαϊκό χώρο στο Τρίτο Μεσοπρόθεσμο Πρόγραμμα Δράσης για την Ισότητα Ευκαιριών (1991-1995) χωρίς όμως να σημειωθεί ουσιαστική πρόοδος στην εφαρμογή του. Με σχετική ανακοίνωση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (COM (1996) 67) το ζήτημα επανέρχεται στην επικαιρότητα και αρχίζει η ουσιαστική διαδικασία εμπλουτισμού σημαντικών ευρωπαϊκών πολιτικών, όπως της πολιτικής για την απασχόληση, την έρευνα και την

<sup>10</sup> Βλ.Ε.Ε.Τ.Α.Α: Οι Δομές για την ισότητα των φύλων στην Τοπική Αυτοδιοίκηση, Αθήνα 1999, σελ.73

<sup>11</sup> Gender Mainstreaming: Conceptual framework, methodology and presentation of good practices, Council of Europe, EG-S-MS (98)2- May 1998. Ελληνική μετάφραση: Έκδοση της ΓΠΙ.

τεχνολογία (COM (99)76 και της πολιτικής συνεργασίας της Ευρωπαϊκής Ένωσης με τις αναπτυσσόμενες χώρες (COM (95)423).

Για την ανακοίνωση της Επιτροπής συντάξε έκθεση η Ευρωβουλευτίνα του ΠΑΣΟΚ κ. Αγγέλα Κοκκόλα για λογαριασμό του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου (A4-0251/97). Η έκθεση και τα πρακτικά της σχετικής ημερίδας που διοργανώθηκε στην Αθήνα από την κ. Κοκκόλα, εκδόθηκαν και προσφέρουν πλούσια πληροφόρηση σχετικά με αυτό νέο για την Ελλάδα εργαλείο των πολιτικών της ισότητας. Ας σημειωθεί ότι η Συνθήκη του Άμστερνταμ στο άρθρο 3 «νομιμοποιεί» το εργαλείο αυτό με την σαφή αναφορά στην αναγκαιότητα του.

Ο Πρόεδρος Σαντέρ υπογράμμισε τρεις δράσεις :

✚ Την ενεργοποίηση της επιτροπής πάνω στο θέμα του «mainstreaming» (1996),

✚ την διάσκεψη με θέμα : «Ισότητα των ευκαιριών και Διαρθρωτικά Ταμεία» (1996) και

✚ την δημιουργία μιας ομάδας Επιτρόπων με θέμα «Ισότητα Ευκαιριών».

Είναι γεγονός ότι , το 1996 γίνεται για πρώτη φορά επίσημη αναφορά στην ένταξη της διάστασης της ισότητας των ευκαιριών μεταξύ των ανδρών και γυναικών στο σύνολο των κοινοτικών πολιτικών και στόχων, στο πλαίσιο της Ανακοίνωσης της Επιτροπής «Ενσωμάτωση της ισότητας των ευκαιριών μεταξύ των γυναικών και των ανδρών στο σύνολο των κοινοτικών πολιτικών και στόχων<sup>12</sup>».

Σε συνέχεια αυτής της Ανακοίνωσης , το 1996 οι κατευθυντήριες γραμμές της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την αναπροσαρμογή των Επιχειρησιακών Προγραμμάτων για την προγραμματική περίοδο 1997-1999 κάνουν ιδιαίτερη αναφορά στην ισότητα των ευκαιριών ως «οριζόντια προτεραιότητα» αρχικά για τις δράσεις του Στόχου 2, που παρέχει ενίσχυση στην ανάπτυξη των βιομηχανικών και αστικών περιοχών. Στη συνέχεια η αρχή της ισότητας των ευκαιριών ως οριζόντια προτεραιότητα ενσωματώθηκε στις κατευθυντήριες γραμμές των στόχων 1, 5β και 6.

Επιπρόσθετα , σημαντικές αλλαγές έγιναν στην πολιτική των Διαρθρωτικών Ταμείων στις οποίες συντέλεσαν :

❖ Τα άρθρα 2 και 3 της Συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση, όπως τροποποιήθηκαν από τη Συνθήκη του Άμστερνταμ, τα οποία αποτελούν τη νομική βάση για την ανάληψη δράσης για την ένταξη της διάστασης του φύλου στις πολιτικές. Τα άρθρα αυτά επισημοποιούν τη δέσμευση της Ε.Ε. και επιτρέπουν την καθιέρωση της ισότητας ως καθήκον και ως οριζόντιο στόχο που επηρεάζει όλους τους τομείς. Η ένταξη της ισότητας των ευκαιριών σε όλες τις πολιτικές αποτελεί υποχρέωση τόσο για τα κράτη μέλη όσο και για τα κοινοτικά Ευρωπαϊκά όργανα.

❖ Η Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση , που αποφασίστηκε από το έκτακτο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο στο Λουξεμβούργο (Νοέμβριος του

<sup>12</sup> COM (96) τελικό, 21.2.1996

1997), πραγματοποιήθηκε για να εξετάσει ειδικά τα θέματα της απασχόλησης. Συγκεκριμένα, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο του Λουξεμβούργου υπογραμμίζει τη σημασία που προσδίδει η Ε.Ε. στο θέμα της Απασχόλησης και στην καταπολέμηση της Ανεργίας με κάθε μέσο. Είναι το πρώτο Συμβούλιο που ασχολήθηκε εξ ολοκλήρου με το πρόβλημα της Απασχόλησης και αποφάσισε το συντονισμό των πολιτικών απασχόλησης όλων των κρατών μελών όσο αφορά τους στόχους και τα μέσα, τις «κατευθυντήριες γραμμές».

Ειδικότερα, οι «κατευθυντήριες γραμμές» αρθρώνονται σε τέσσερις βασικούς άξονες (πυλώνες) - βελτίωση της απασχολησιμότητας (ικανότητας επαγγελματικής ένταξης), ανάπτυξη του επιχειρηματικού πνεύματος, ενθάρρυνση της προσαρμοστικότητας των επιχειρήσεων, ενίσχυση της ισότητας των ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών- και θέτουν συγκεκριμένους στόχους, η πραγματοποίηση των οποίων παρακολουθείται τακτικά βάσει κοινής διαδικασίας αξιολόγησης των αποτελεσμάτων. Στο πλαίσιο αυτό η ισότητα των ευκαιριών αποτελεί αναπόσπαστη διάσταση της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση.

Οι Αποφάσεις της Ειδικής Συνόδου του Λουξεμβούργου συμπληρώθηκαν και ενδυναμώθηκαν από την Απόφαση της Ειδικής Συνόδου του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου στη Λισσαβόνα, στις 23 και 24 Μαρτίου 2000, σύμφωνα με την οποία τίθεται νέος στρατηγικός στόχος για την τρέχουσα δεκαετία: η βελτίωση της ανταγωνιστικότητας και της δυναμικότητας της οικονομίας της γνώσης, ώστε να είναι ικανή για βιώσιμη οικονομική ανάπτυξη με περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας και με μεγαλύτερη κοινωνική συνοχή.

Ταυτόχρονα, το Συμβούλιο της Λισσαβόνας έθεσε ως στόχο των μέτρων την αύξηση του ποσοστού απασχόλησης από το 60% -κατά μέσο όρο-, που είναι σήμερα, στο 70% το 2010 και την αύξηση των απασχολούμενων γυναικών από το σημερινό 51% -κατά μέσο όρο-, που είναι σήμερα σε άνω του 60% το 2010, καλώντας τα κράτη μέλη, ανάλογα με το σημείο εκκίνησής τους, να εξετάσουν το ενδεχόμενο να καθορίσουν εθνικούς στόχους για υψηλότερο ποσοστό απασχόλησης.

Στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Βαρκελώνης συμφωνήθηκαν στόχοι για την παροχή παιδικής μέριμνας για τουλάχιστον το 90% των παιδιών τριών ετών έως σχολικής ηλικίας και για τουλάχιστον το 33% των παιδιών που είναι μικρότερα των τριών ετών, στόχοι που διευκολύνουν το συνδυασμό της επαγγελματικής και της οικογενειακής ζωής.

Το 2000 η Ε.Ε ανακοίνωσε στο Συμβούλιο, στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, στην Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και στην Επιτροπή των Περιφερειών [COM (2000) 335 τελικό] το 5<sup>ο</sup> Κοινοτικό Μεσοπρόθεσμο Πρόγραμμα Δράσης «Προς μία Κοινοτική Στρατηγική-Πλαίσιο για την ισότητα των φύλων (2001-2005)».

Σ'αυτή την ανακοίνωση διατυπώνονται οι ιδέες της Επιτροπής προς μία στρατηγική για την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών κατά το 2001-2005. Σκοπός της είναι, η καθιέρωση ενός πλαισίου δράσης, στο οποίο θα μπορούν να συμβάλουν όλες οι κοινοτικές δραστηριότητες για την επίτευξη



του στόχου της εξάλειψης των ανισοτήτων και της προώθησης της ισότητας των γυναικών και των ανδρών, όπως ορίζεται στο άρθρο 3.2 της συνθήκης.

## **1.2 Οι κύριες Πολιτικές της Ελλάδας για την Ισότητα των φύλων**

Η ένταξη της ισότητας σε όλες τις πολιτικές είναι μία από τις 6 προτεραιότητες του Εθνικού Προγράμματος Δράσης της Γενικής Γραμματείας Ισότητας για την διετία 1999-2000. Για την υλοποίηση αυτής της προτεραιότητας, η Γενική Γραμματεία Ισότητας ανέπτυξε σειρά δράσεων και πολιτικών. Για παράδειγμα, η ΓΠΙ σε συνεργασία με το ΚΕΘΙ, συμμετείχε ενεργά στον σχεδιασμό των δράσεων του Γ΄ Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης και του Εθνικού Σχεδίου Δράσης για την Απασχόληση. Η συνεργασία αυτή είχε σημαντικά αποτελέσματα, εφόσον πολλές δράσεις για την ισότητα των φύλων εντάχθηκαν στα Επιχειρησιακά Προγράμματα.

Ακόμα, με απόφαση του Πρωθυπουργού, μετά από εισήγηση της αρμόδιας Υπουργού κ. Βάσως Παπανδρέου, συστάθηκε Διϋπουργική Επιτροπή για την Ισότητα των Φύλων (ΦΕΚ 870/17.7.2000), η οποία θα αναλάβει το συντονισμό των δράσεων για την ισότητα όλων των υπουργείων, καθώς και την ενεργή προώθηση της ένταξης της ισότητας σε όλες τις κυβερνητικές πολιτικές.

Το Γ΄ Κοινοτικό Πλαίσιο Στήριξης (2001-2006) έρχεται να υποστηρίξει την στρατηγική για την ισότητα μέσω της ένταξης της διάστασης του φύλου στο σύνολο των πολιτικών σε συνδυασμό με την εφαρμογή των θετικών δράσεων υπέρ των γυναικών. Η προώθηση των ίσων ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών αποτελεί οριζόντια αρχή, η οποία διαπνέει ολόκληρο το ΚΠΣ.

Για την επίτευξη του στόχου αυτού, διαμορφώνεται μια στρατηγική ισότητας των δύο φύλων, στρατηγική η οποία δεν περιορίζεται σε εξειδικευμένα μέτρα αρωγής των γυναικών, αλλά επιφέρει κινητοποίηση όλων των γενικών πολιτικών και μέτρων, λαμβάνοντας υπόψη τις επιπτώσεις τις οποίες πιθανόν να έχει η υλοποίησή τους ως προς τη σχετική θέση των γυναικών και των ανδρών.

Συγκεκριμένα μέτρα για τη βελτίωση της πρόσβασης και της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας. Για αυτό το Πεδίο δράσης προβλέπεται χρηματοδότηση ύψους 11,8% του συνόλου των κονδυλίων του ΕΚΤ και αναφέρεται ως στρατηγικός στόχος για την Ελλάδα η αύξηση του ποσοστού γυναικείας απασχόλησης κατά την προσεχή περίοδο, ώστε να πλησιάσει τον ευρωπαϊκό μέσο όρο του 50%, καθώς και η αντίστοιχη μείωση της ανεργίας και μακροχρόνιας ανεργίας των γυναικών.

Υιοθετείται επίσης, «η προσέγγιση της ενσωμάτωσης της διάστασης της ισότητας των φύλων σε όλα τα πεδία πολιτικής και σε όλα τα σχετικά μέτρα των Επιχειρησιακών Προγραμμάτων του ΚΠΣ, συμπεριλαμβανομένων και των Περιφερειακών Προγραμμάτων». Επιπλέον, προβλέπεται ότι μια συγκεκριμένη προτεραιότητα του ΕΠ «Επαγγελματική Κατάρτιση και Απασχόληση» θα αφορά τη βελτίωση της πρόσβασης και της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας, καθώς και τη βελτίωση των συνθηκών

εργασίας και των προοπτικών επαγγελματικής τους ανέλιξης, με την εφαρμογή ειδικών μέτρων, που θα στοχεύουν στην ανάπτυξη ολοκληρωμένης προσέγγισης για την αντιμετώπιση των ειδικών δυσκολιών που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες όσο αφορά την πρόσβασή τους στην αγορά εργασίας.

Στο πλαίσιο αυτού του πεδίου πολιτικής δίνεται προτεραιότητα:

➤ Στην ανάπτυξη ειδικών υπηρεσιών παροχής συμβουλών και εξατομικευμένης υποστήριξης, ώστε να διευκολυνθεί η ένταξη ή επανένταξη των γυναικών στην αγορά εργασίας συμπεριλαμβανομένης και της πρόσβασης σε θέσεις εργασίας, της υποστήριξης εντός της εργασίας και της προαγωγής της γυναικείας επιχειρηματικότητα.

➤ Ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στη δημιουργία επιχειρήσεων από γυναίκες καθώς και στην αυτο-απασχόληση, τομείς οι οποίοι ενθαρρύνονται και υποστηρίζονται.

➤ Στη διεύρυνση της ικανότητας και στη βελτίωση της ποιότητας των υπηρεσιών πρόνοιας και διευκόλυνσης για τη φροντίδα των παιδιών, των ηλικιωμένων και των ατόμων με ειδικές ανάγκες, τόσο σε επίπεδο δήμων και κοινοτήτων όσο και σε επίπεδο επιχειρήσεων, προκειμένου να διευκολυνθούν οι γυναίκες στη συμφιλίωση του επαγγελματικού και του οικογενειακού βίου.

➤ Επιπλέον, χρηματοδοτείται η δημιουργία και λειτουργία ολοήμερων παιδικών σταθμών και δημοτικών σχολείων μέσω του Ε. Π. «Εκπαίδευση και Αρχική Κατάρτιση.

➤ Σε συγκεκριμένες δράσεις με στόχο τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας και των προοπτικών επαγγελματικής ανέλιξης των γυναικών. Υποστηρίζεται η αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στη λήψη αποφάσεων και στον τομέα της επιστήμης.

Επιπλέον, στα Περιφερειακά Επιχειρησιακά Προγράμματα(2000-2006) προβλέπονται:

➤ Παρεμβάσεις που θα στοχεύουν στην πρόληψη και καταπολέμηση της ανεργίας και στην προώθηση ίσων ευκαιριών για όλους όσον αφορά την πρόσβαση στην περιφερειακή και τοπική αγορά εργασίας,

➤ Δράσεις ανάπτυξης υπηρεσιών φροντίδας παιδιών και ηλικιωμένων.

Το Εθνικό Πρόγραμμα Δράσης για την Ισότητα (2001-2006) περιλαμβάνει τη στρατηγική-πλαίσιο της Ελλάδας για την ένταξη των πολιτικών ισότητας σε όλους τους τομείς πολιτικής δράσης (gender mainstreaming), την επίτευξη του κεντρικού στόχου του που είναι ο εκσυγχρονισμός του κοινωνικού προτύπου με σκοπό την αξιοποίηση του συνόλου του ανθρώπινου δυναμικού ανεξαρτήτως φύλου και την εξάλειψη κάθε μορφής διακρίσεων κατά των γυναικών.

### 1.3 Θεσμικό πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Η Ε.Ε ξεκίνησε την εφαρμογή της πολιτικής της στον τομέα της ισότητας με το άρθρο 119 της Συνθήκης της Ε.Ο.Κ και συνέχισε με την έκδοση Οδηγιών και ψηφισμάτων.

Συγκεκριμένα, σύμφωνα με το άρθρο 119 της Συνθήκης Ε.Ο.Κ «κάθε κράτος-μέλος εξασφαλίζει κατά την διάρκεια του πρώτου σταδίου και διατηρεί την εφαρμογή εν συνεχεία την εφαρμογή της ισότητας των αμοιβών για όμοια εργασία μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών».

Επιπλέον, η Ε.Ε έχει εκδώσει ορισμένες Οδηγίες, οι οποίες αποτελούν εσωτερικό δίκαιο, καθώς εμπεριέχονται σε κείμενα νόμων ή αναπτύσσουν άμεσο αποτέλεσμα, λόγω της παρελθούσης περιόδου της προσαρμογής της Ελλάδας. Οι ρυθμίσεις που περιλαμβάνονται στις Οδηγίες είναι πολύ σημαντική, καθώς σχετίζονται με την υλοποίηση της αρχής της ισότητας στον τομέα της κοινωνικής ασφάλισης, καθώς και λόγω της μεταφοράς στην εσωτερική νομοθεσία είναι πολλές φορές διαφορετικό από το κείμενο των Οδηγιών.

Επίσης, η Ε.Ε έχει προωθήσει ψηφίσματα που σχετίζονται με την ίση μεταχείριση και τις ίσες ευκαιρίες στο χώρο εργασίας και την ισόρροπη συμμετοχή των ανδρών και των γυναικών στο πολιτικό χώρο.

Χωρίς αμφιβολία οι διατάξεις του Ευρωπαϊκού Συντάγματος ενισχύουν τα δικαιώματα στα οποία αναφέρονται. Η υποχρέωση που επιβάλλει το Ευρωπαϊκό Σύνταγμα για σεβασμό των θεμελιωδών δικαιωμάτων είναι ιδιαίτερα σημαντική για τις γυναίκες, οι οποίες έχουν προφανές συμφέρον από την αναγνώριση των δικαιωμάτων. Η Επιτροπή Δικαιωμάτων των Γυναικών του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, μαζί με τις μη κυβερνητικές οργανώσεις, έδωσαν σκληρή μάχη, για τη συνταγματική κατοχύρωση των δικαιωμάτων των γυναικών, σε όλη τη διάρκεια των εργασιών και των δύο Συνελεύσεων- του Χάρτη και του Συντάγματος. Και οι δύο συνελεύσεις αν κριθούν από άποψη ισορροπίας των φύλων στην σύνθεσή τους δεν θα αξιολογηθούν θετικά, ούτε βεβαίως από την εφαρμογή της στρατηγικής του gender mainstreaming στη διαμόρφωση της ατζέντας. Αυτή η στρατηγική, που εγκαινιάστηκε το 1995, και δημιούργησε μεγάλες προσδοκίες αποδείχτηκε στη πράξη «ευθύνη όλων και δουλειά κανενός» στο πατριαρχικό κοινωνικοπολιτικό πλαίσιο της Συνέλευσης (15 γυναίκες στα 105 μέλη).

Η ισότητα των φύλων συμπεριλαμβάνεται στο άρθρο 2, του πρώτου μέρους του Συντάγματος, στις αξίες της Ένωσης, αλλά ως αρχή, και όχι ως αξία, όπως επίμονα ζητούσαν το Ευρωκοινοβούλιο και όλες οι γυναικείες οργανώσεις. Δυστυχώς το αίτημα δεν έγινε αποδεκτό, παρόλο που στο σύνολο των εθνικών συνταγμάτων συμπεριλαμβάνονται διατάξεις για την ισότητα των φύλων. Η προώθηση της ισότητας παραμένει στους στόχους της Ένωσης, όπως προϋπήρχε στις συνθήκες.



- ♦ Ισότητα με περιορισμούς

Στο Χάρτη η ασάφεια του άρθρου 23 εγείρει σοβαρές αμφιβολίες για τους πραγματικούς σκοπούς σχετικά με την ισότητα των φύλων. Στη πρώτη παράγραφο γράφει: «Η ισότητα ανδρών και γυναικών πρέπει να εξασφαλίζεται σε όλους τους τομείς, συμπεριλαμβανομένης της απασχόλησης, της εργασίας και της αμοιβής». Η επέκταση της ισότητας σε όλους τους τομείς ασφαλώς αντιπροσωπεύει πρόοδο συγκρινόμενη με το ευρωπαϊκό κεκτημένο, που περιορίζεται στην ισότητα στην εργασία. Ωστόσο η δεύτερη φράση «συμπεριλαμβανομένης της απασχόλησης, της εργασίας και των αμοιβών» επαναπροσανατολίζει την εφαρμογή της ισότητας στις γνωστές περιοχές.

Στις καλύτερες των περιπτώσεων, η ερμηνεία του άρθρου 23 θα εφαρμόσει την ισότητα των φύλων όχι μόνο στην εργασία αλλά και στην οικογένεια, την πολιτική, τη κουλτούρα, τη σεξουαλικότητα και όλους τους τομείς όπου γίνονται διακρίσεις σε βάρος των γυναικών. Αυτό θα σήμαινε πραγματική πρόοδο προς μια ευρύτερη έννοια της ισότητας και προς μια πιο σοβαρή αντιμετώπιση του gender mainstreaming. Το πιθανότερο όμως είναι η αρχή της ισότητας να εφαρμοστεί μόνο στους τομείς που ρητά αναφέρονται στον Χάρτη (απασχόληση, εργασία, αμοιβές) παρά «σε όλους τους τομείς», αφού δεν αναφέρονται συγκεκριμένα. Η ασάφεια και η γενικότητα της διάταξης δεν επιτρέπει ακόμη να γίνουν προβλέψεις για τις επιπτώσεις που θα έχει στη πρόοδο της ισότητας στο Ευρωπαϊκό περιβάλλον. Στο άρθρο 141 της ΣΕΕ η διάταξη για την εργασία και την ίση αμοιβή ήταν σαφέστερα διατυπωμένη και είχε άμεσο αποτέλεσμα, ενώ το άρθρο 23 αποτελεί μάλλον γενική διατύπωση πρόθεσης. Όσον αφορά τα θετικά μέτρα που αναφέρει το άρθρο 23 είναι κατώτερα των άρθρων 2 και 3.2 της ΣΕΕ (Emanuela Lombardo, Paper for the ECPR Conference, Marbourg, 18-21/09/2003).

- ♦ Γυναίκες + 16 μειονότητες

Το δεύτερο μέρος του άρθρου 23 επιτρέπει θετικά μέτρα, υποδεικνύοντας, ότι «η αρχή της ισότητας δεν θα πρέπει να αποτρέπει τη διατήρηση ή την υιοθέτηση μέτρων που προβλέπουν ειδικά πλεονεκτήματα υπέρ του υποεκπροσωπούμενου φύλου». Αυτή η διατύπωση χρησιμοποιεί τα λεγόμενα θετικά μέτρα περισσότερο ως εξαίρεση στην αρχή της μη διάκρισης και λιγότερο ως «αναγκαίο μέτρο για την επίτευξη ουσιαστικής ισότητας των φύλων» (άρθρο 141 της ΣΕΕ).

Το άρθρο 21 του Χάρτη επαναλαμβάνει διατάξεις κατά των διακρίσεων συμπεριλαμβανομένου και του φύλου, μαζί όλες τις άλλες μειονότητες (συνολικά 16). Το αίτημα για ένα ξεχωριστό άρθρο στο Σύνταγμα για την καταπολέμηση των διακρίσεων με βάση το φύλο και την προαγωγή της ισότητας ανδρών και γυναικών, με άμεσα νομικά



αποτελέσματα), που υποστηρίχθηκε από το Κοινοβούλιο, εμπειρογνώμονες και γυναικείες οργανώσεις έμεινε αναπάντητο.

Η πρόβλεψη για συμφιλίωση της επαγγελματικής με την οικογενειακή ζωή (άρθρο 33.2 ), είναι περισσότερο περιορισμένη από την υπάρχουσα νομοθεσία και τη νομολογία του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου. Όταν μάλιστα διαβαστεί σε συνδυασμό με το άρθρο 34 θα μπορούσε να ερμηνευθεί σαν εμπόδιο στην αμειβόμενη γονική άδεια. Είναι φανερό λοιπόν ότι ο Χάρτης δεν επαναλαμβάνει απλώς τις υφιστάμενες κοινοτικές διατάξεις, αλλά επιχειρεί και να τις περιορίσει.

Στο Τρίτο Μέρος (λειτουργικό) της Συνθήκης σχετικά με τις «πολιτικές και τη λειτουργία της Ένωσης», συμπεριλαμβάνεται ο στόχος της ενσωμάτωσης της αρχής της ισότητας των δύο φύλων (gender mainstreaming) σε όλες τις πολιτικές, όπως περιγράφεται στο άρθρο 2, με τις γνωστές αδυναμίες που προαναφέρθηκαν. Η αρχή της μη διάκρισης του άρθρου 8 θα ήταν πιο αποτελεσματική (συμπεριλαμβανομένης μιας πιθανής αναφοράς στο πρόβλημα της βίας κατά των γυναικών), αν η πρόταση από τον αντιπρόεδρο της Συνέλευσης κ. Amato για αντικατάσταση της ομοφωνίας με ενισχυμένη πλειοψηφία γίνονταν αποδεκτή. Σχετικά με το άρθρο 108 του τρίτου τμήματος, αποτελεί πιστή αναπαραγωγή του άρθρου 141 της ΣΕΕ, που αφορά στην ίση αμοιβή και την ίση μεταχείριση στο χώρο της εργασίας.

Εν κατακλείδι, το Σύνταγμα δεν τίμησε ιδιαίτερος την ισότητα των φύλων. Από νομική βέβαια άποψη το τεστ για την αξία των διατάξεων θα γίνει όταν έλθει η στιγμή να ερμηνευτούν από το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο.

### **1.3.1 Οδηγίες του Συμβουλίου της Ε.Ε**

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

Συγκεκριμένα , αυτή η Οδηγία αφορά την αρχή της ισότητας των αμοιβών, που έχει σκοπό την απόδοση της ίσης αμοιβής , όταν προσφέρεται ίδια ποσότητα ή ποιότητα εργασίας. Επιπλέον , προωθείται η διεκδίκηση των δικαιωμάτων σε περιπτώσεις που νομίζει κάποιος ότι αδικείται. Επιπρόσθετα , προβάλλεται η κατάργηση των ανισοτήτων που περιέχουν κάποιες νομοθετικές , κανονιστικές ή διοικητικές διατάξεις.

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

Η Οδηγία αυτή προωθεί ιδιαίτερα την υλοποίηση της ισότητας σε συνδυασμό με την πρόσβαση στην απασχόληση , την επαγγελματική κατάρτιση και την κοινωνική ασφάλιση. Ασχολείται , περισσότερο με την

οικογενειακή και επαγγελματική συμφιλίωση , προωθώντας την προστασία της γυναίκας που αφορά την μητρότητα και την εγκυμοσύνη.

Επιπλέον , η Οδηγία προωθεί την αρχή της ίσης μεταχείρισης στην απασχόληση , στην επαγγελματική κατάρτιση και στο εργασιακό περιβάλλον. Αυτά έχουν ισχύ σε όλους τους τομείς και τους κλάδους των επαγγελμάτων και σε όλα τα επίπεδα της επαγγελματικής ιεραρχίας.

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

Η Οδηγία αυτή διευρύνει την αρχή της ίσης μεταχείρισης και σε άλλους τομείς που αφορούν την κοινωνική ασφάλιση και την κοινωνική προστασία. Πιο συγκεκριμένα , η αρχή σχετίζεται με τα νομικά συστήματα (π.χ εξασφάλιση προστασίας από την αναπηρία , το εργατικό ατύχημα κ.λπ.) και τις διατάξεις που σχετίζονται με την κοινωνική πρόνοια.

Πρέπει να σημειωθεί ότι , η Οδηγία υλοποιείται μόνο για παροχές που αφορούν την ασφαλιστική κάλυψη του ενεργού πληθυσμού , των συνταξιούχων και των αναπήρων και αυτοί που έχουν σταματήσει την εργασία τους λόγω ατυχήματος ή αρρώστιας.

Τέλος , τα κράτη-μέλη οφείλουν να ενημερώνουν την Ε.Ε για τις νέες διατάξεις που λαμβάνουν στον τομέα της κοινωνική ασφάλισης.

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

Σύμφωνα με την Οδηγία ως αμοιβή νοείται «οι συνήθεις βασικοί ή ελάχιστοι μισθοί ή αποδοχές και όλα τα άλλα οφέλη που παρέχονται άμεσα ή έμμεσα σε χρήματα ή σε είδος από τον εργοδότη στον εργαζόμενο λόγω της σχέσης εργασίας».

Επιπλέον , ως επαγγελματικά συστήματα νοούνται αυτά που δεν έχουν σχέση με τα νομικά συστήματα και αφορούν την χορήγηση παροχών στους εργαζόμενους μισθωτούς ή ελεύθερους επαγγελματίες , οι οποίες θα συμπληρώνουν ή θα υποκαθιστούν τις παροχές από τον νόμο συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης. Η διαφορά ανάμεσα στα επαγγελματικά και νομικά συστήματα είναι ότι τα πρώτα καθιερώνονται με συλλογικές συμβάσεις και είναι προαιρετικά , ενώ τα νομικά καθιερώνονται με νόμο και είναι υποχρεωτικά.

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

5.Οδηγία του Συμβουλίου 86/613 «σχετικά με την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών που ασκούν ανεξάρτητη

δραστηριότητα, συμπεριλαμβανομένης της γεωργικής, καθώς και για την προστασία της μητρότητας».

Σύμφωνα με αυτή την Οδηγία διευρύνεται η αρχή της ίσης μεταχείρισης και στους ανεξάρτητους επαγγελματίες και τους συζύγους τους που δεν είναι μισθωτοί, καθώς και στις αγρότισσες. Επιπρόσθετα, η Οδηγία σκοπεύει να περιορίσει κάθε διάκριση που αφορά τη σύσταση, εγκατάσταση ή επέκταση μιας επιχείρησης.

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

Η Οδηγία αυτή αφορά τις έγκυες, λεχώνες και γαλουχούσες εργαζόμενες οι οποίες θεωρούνται ως ομάδα ειδικών κινδύνων και πρέπει να ληφθούν μέτρα όσον αφορά την υγεία και την ασφάλεια τους. Όμως, δεν πρέπει οι γυναίκες που βρίσκονται σ'αυτή τη κατάσταση να κατέχουν μειονεκτική θέση στην αγορά εργασίας.

Είναι σημαντικό να εκτιμούνται οι συνθήκες εργασίας, μέθοδοι παραγωγής ή άλλοι παράγοντες που μπορεί να εκθέτουν σε κίνδυνο την κατάσταση των γυναικών, καθώς επίσης και να μην επιτρέπεται η υποχρέωση των γυναικών να εκτελούν νυκτερινή εργασία για λόγους υγείας.

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

Οι εθνικές νομοθεσίες πρέπει να δίνουν τη δυνατότητα, κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης, καθώς και επί ένα χρονικό διάστημα μετά τον τοκετό, μετακίνησης σε άλλες θέσεις εργασίας ή απαλλαγής από αυτήν ή παράτασης της άδειας μητρότητας, σε περιπτώσεις όπου οι γυναίκες απασχολούνται είτε σε νυκτερινή εργασία<sup>5</sup> είτε γενικά υπό συνθήκες και σε δραστηριότητες που τις εκθέτουν σε κίνδυνο για το παραπάνω χρονικό διάστημα. Ταυτόχρονα, η εργαζόμενη γυναίκα που βρίσκεται σε κατάσταση εγκυμοσύνης, λεχώνας και γαλουχίας θα πρέπει να ενημερώνει τον εργοδότη της.

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

7. Οδηγία του Συμβουλίου 96/97, η οποία τροποποιεί την οδηγία του Συμβουλίου 86/378 που αφορά «την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης» και ενσωματώνει την πιο πρόσφατη νομολογία του Δικαστηρίου.

Επιπλέον, έγινε αντικατάσταση στο άρθρο 2 που αφορά τον ορισμό των επαγγελματικών συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης και στο άρθρο 3 που αναφέρεται στην εφαρμογή της οδηγίας. Επιπρόσθετα, έγιναν αλλαγές στο άρθρο



6, το οποίο επεκτείνει τις διατάξεις που αντιβαίνουν στην ίση μεταχείριση με διατάξεις που βασίζονται στα φύλα και στα άρθρα 8 και 9.

8. Οδηγία του Συμβουλίου 2002/73, η οποία τροποποιεί την οδηγία του Συμβουλίου 76/207 που αφορά «την εφαρμογή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών, όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας.

Η νέα οδηγία περιλαμβάνει, μεταξύ άλλων τις διατάξεις που αφορούν τον βαθμό, στον οποίο επιτρέπονται παρεκκλίσεις από την αρχή της ίσης αμοιβής στην περίπτωση μιας θέσης απασχόλησης, η οποία από την ίδια του την φύση απαιτεί εργαζόμενο ενός συγκεκριμένου φύλου.

9. Οδηγία του Συμβουλίου 2004/113 που αναφέρεται «στην εφαρμογή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και την παροχή αυτών».

Ο σκοπός της οδηγίας είναι να καθιερώσει ένα πλαίσιο για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φύλου, όσον αφορά την πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και την παροχή αυτών, με σκοπό να εφαρμόζεται ουσιαστικά στα κράτη-μέλη η αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών.

### **1.3.2 Ψήφισμα του Συμβουλίου της Ε.Ε**

Όσον αφορά στο Ψήφισμα του Συμβουλίου της 29/05/90 καλούνται τα κράτη - μέλη να συμβάλουν στην ενημέρωση και ευαισθητοποίηση των εργοδοτών, ώστε να καταστεί κατανοητό ότι είναι αντίθετη προς την προστασία της αξιοπρέπειας της γυναίκας οποιαδήποτε ανεπιθύμητη συμπεριφορά σεξουαλικής φύσης ή συμπεριφορά βασιζόμενη στη διαφορά φύλου που θίγει την αξιοπρέπεια κατά την εργασία. Αυτό επαναλαμβάνεται και σε Σύσταση της Επιτροπής της 27/11/91, σύμφωνα με την οποία αποφασίζεται η κατάρτιση κώδικα συμπεριφοράς για την προστασία της αξιοπρέπειας γυναικών και ανδρών κατά την εργασία.

Επίσης, ο Κανονισμός του 1988 προέβλεπε ένα ειδικό μέτρο για την προώθηση των ίσων ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών στην αγορά εργασίας στο πλαίσιο του Στόχου 3 ενός μόνο Διαρθρωτικού Ταμείου: του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου (ΕΚΤ). Η πρώτη απόπειρα κοινοτικής νομοθεσίας για την ισότητα των φύλων και τα Διαρθρωτικά Ταμεία ξεκινάει το 1994 με το Ψήφισμα του Συμβουλίου της 22/06/94 για «την προώθηση της ισότητας ευκαιριών για άνδρες και γυναίκες μέσω των Ευρωπαϊκών Διαρθρωτικών Ταμείων» (94/C, 231/01).

Είναι σημαντικό το γεγονός ότι, το Ψήφισμα κατατέθηκε με πρωτοβουλία της ελληνικής κυβέρνησης και υιοθετήθηκε επί της ελληνικής προεδρίας.

Το Ψήφισμα, που αφορούσε την προώθηση της αρχής της ισότητας στην αγορά εργασίας μέσω των δράσεων των Ευρωπαϊκών Διαρθρωτικών Ταμείων και ιδίως του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου, καλούσε τα κράτη μέλη «να συμβάλλουν ώστε να προβλεφθούν ειδικές και επαρκώς

χρηματοδοτούμενες δράσεις για τις γυναίκες» , χωρίς να θέτει ειδικούς στόχους για τη βελτίωση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών ως προς τη συμμετοχή τους στην αγορά εργασίας. Τα Διαρθρωτικά Ταμεία προωθούν την Διπλή Στρατηγική: Συνδυασμός της Πολιτικής του Gender Mainstreaming με τις Θετικές Δράσεις υπέρ των Γυναικών.

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

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

Για την προώθηση της πολιτικής της ισότητας η Ε.Ε. προέβη επίσης στη σύσταση θεσμικών οργάνων, όπως η Επιτροπή για τα Δικαιώματα της Γυναίκας , στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, η Μονάδα για την Ισότητα Ευκαιριών της Επιτροπής των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, η Μονάδα Ενημέρωσης της Δ/σης «Στρατηγικές Ενημέρωσης και Επικοινωνίας» της Γ.Δ. Χ, Τομέας Ενημέρωσης Γυναικών, η Ομάδα «Γυναίκες» της Γ.Δ. VIII, η Ομάδα «Γυναίκες και Ανάπτυξη» της Γ.Δ. IV, η Διευθύνουσα Επιτροπή για την Ισότητα μεταξύ Ανδρών και Γυναικών (CDEG) του Συμβουλίου της Ευρώπης. Επιπρόσθετα , σημαντική προσπάθεια έχει γίνει από πλευράς των αρμοδίων οργάνων της Ε.Ε. για την προώθηση των γυναικών στην αγορά εργασίας και την εξάλειψη των μειονεκτημάτων που σχετίζονται με τις γυναίκες στον τομέα της επαγγελματικής κατάρτισης ή της εκπαίδευσης. Η πολιτική αυτή στο συγκεκριμένο τομέα έχει εκφραστεί στην πράξη με τη θέσπιση μεσοπρόθεσμων προγραμμάτων δράσης, στο πλαίσιο των οποίων οι Κανονισμοί των Διαρθρωτικών Ταμείων προβλέπουν μέτρα και ενέργειες, που αναπτύσσονται στο οικείο κεφάλαιο.

#### 1.4 Θεσμικό πλαίσιο της Ελλάδας

Όσον αφορά στη νομοθεσία της Ελλάδας θα γίνει σχετική μνεία των σημαντικότερων νομοθετικών ρυθμίσεων για την εφαρμογή της αρχής της ισότητας , δεδομένου ότι το κύριο περιεχόμενο της αρχής αυτής περιλαμβάνεται στην «πρωτογενή» νομοθεσία που είναι στην προκειμένη περίπτωση η κοινοτική. Η θέσπιση , δηλαδή στο εσωτερικό δίκαιο των σχετικών για την ισότητα και τη μη διάκριση ρυθμίσεων , αν και καλυπτόταν αρχικά από τις γενικές περί ισότητας διατάξεις του Συντάγματος , προήλθε κυρίως από την προώθηση σε ευρωπαϊκό επίπεδο του όλου θέματος , αλλά , όπως θα αναπτυχθεί και πιο κάτω , και από τις διεθνείς συμβάσεις που κυρώθηκαν με νόμο από την Ελληνική Βουλή.

### Σύνταγμα 1975 (άρθρ.4, 22, 116)

Το Σύνταγμα του 1975 κατοχύρωσε βασικές αρχές , όπως είναι η αρχή της ισότητας των φύλων γενικά και η απαγόρευση κάθε διάκρισης με βάση το φύλο στον εργασιακό χώρο. Εξαιρέσεις επιτρέπονται μόνον εφόσον δικαιολογούνται από σοβαρούς λόγους αναγόμενους είτε στην ανάγκη μεγαλύτερης προστασίας της γυναίκας είτε σε καθαρά βιολογικές διαφορές που επιβάλλουν τη λήψη ιδιαίτερων μέτρων ή διάφορη μεταχείριση ενόψει του αντικειμένου της υπό ρύθμισης σχέσεως. Είναι σημαντικό να αναφερθεί ότι , το Σύνταγμα καλύπτει τις άμεσες διακρίσεις , ενώ η υλοποίηση της ίσης μεταχείρισης των Οδηγιών της Ε.Ε και τις έμμεσες.

### Υπαλληλικός Κώδικας (Υ.Κ. ΠΛ.611/77)

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

### N.1286/1982

Σύμφωνα με το νόμο αυτό έγινε δυνατή η εισαγωγή και ανδρών στις σχολές νηπιαγωγών, η εισαγωγή και ανδρών στην ανωτάτη σχολή οικιακής οικονομίας και καταργήθηκε η εισαγωγή με βάση το φύλο στην παιδαγωγική ακαδημία.. Επιπλέον , ο αριθμός των εισακτέων στις ανώτατες και ανώτερες σχολές καθορίζεται ανεξαρτήτως φύλου.

### N. 1329/1983

Σύμφωνα με τον νόμο αυτό υλοποιήθηκε η αρχή της ισότητας στον Αστικό Κώδικα , την Εμπορική Νομοθεσία και τον Κώδικα της Πολιτικής Δικονομίας και έγιναν ριζικές αλλαγές στις διατάξεις του Οικογενειακού Δικαίου.

Όσον αφορά στο Οικογενειακό Δίκαιο, έγιναν κάποιες ρυθμίσεις , όπως η κατάργηση της προίκας, η διατήρηση του επωνύμου της γυναίκας μετά το γάμο, η αντικατάσταση της πατρικής εξουσίας με τη γονική μέριμνα, η ρύθμιση θεμάτων περιουσιακών των συζύγων και η καθιέρωση της αρχής της περιουσιακής αυτοτέλειας αυτών, η παροχή δικαιώματος αναγνώρισης της πατρότητας παιδιού που γεννήθηκε χωρίς γάμο από την μητέρα του.

### N.1414/1984

Ο Ν.1414/84 είναι πολύ σημαντικός , καθώς εφαρμόζει την αρχή της ισότητας των φύλων στις εργασιακές σχέσεις. Οι διατάξεις του νόμου

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

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

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

#### N.1851/1989

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

#### N.1009/1980

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

Όσον αφορά στο Πυροσβεστικό Σώμα δεν προκύπτει ευθέως διάκριση ανάλογα με το φύλο για την πρόσληψη, προκύπτει όμως εμμέσως από τα απαιτούμενα προσόντα.

#### N.1911/1990

Έγινε εφικτή η εισαγωγή στις ανώτατες στρατιωτικές σχολές των γυναικών. Επίσης , έγινε δυνατή η εισαγωγή ανδρών στη Σχολή Αξιωματικών Νοσηλευτικής. Όμως , δεν επιτρέπεται η εισαγωγή των



γυναικών στο Τμήμα Ιπταμένων της Σχολής Ικάρων και σε ορισμένα τμήματα της Σχολής Ευελπίδων και της Σχολής Ναυτικών Δοκίμων.

#### N.2085/1990

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

#### N.2639/1998

Με τον νόμο αυτό ορίζεται η «Ρύθμιση εργασιακών σχέσεων , σύσταση Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας και άλλες διατάξεις».Αυτός ο νόμος αφορά την επαναρύθμιση σημαντικών θεμάτων του εργατικού δικαίου , όπως ο χρόνος εργασίας , οι άτυπες μορφές εργασίας , η διάκριση εξαρτημένης εργασίας κ.α.

#### N.2839/2000

Σύμφωνα με το άρθρο 6 του Ν.2839/2000 ορίζεται ότι :

α) Σε κάθε Υπηρεσιακό συμβούλιο των δημοσίων υπηρεσιών , των Ν.Π.Δ.Δ και των Ο.Τ.Α , ο αριθμός των οριζόμενων από την Διοίκηση μελών κάθε φύλου , ανέρχεται σε ποσοστό τουλάχιστον ίσο με 1/3 των οριζομένων , σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις , εφόσον στην οικεία υπηρεσία υπηρετεί επαρκής αριθμός υπαλλήλων που συγκεντρώνει τις νόμιμες προϋποθέσεις για ορισμό και εφόσον τα μέλη που ορίζονται είναι πάνω από ένα(1). Τυχόν δεκαδικός αριθμός στρογγυλοποιείται στην επόμενη ακέραιη μονάδα , εφόσον το κλάσμα είναι ίσο με το μισό τουλάχιστον της μονάδας.

β) Στις περιπτώσεις διορισμού ή υπόδειξης από το Δημόσιο , τα Ν.Π.Δ.Δ και τους Ο.Τ.Α , μελών διοικητικών συμβουλίων ή άλλων συλλογικών οργάνων διοίκησης Ν.Π.Δ.Δ ή Ν.Π.Ι.Δ , ο αριθμός των διοριζόμενων ή υποδεικνυόμενων προσώπων από κάθε φύλο ανέρχεται σε ποσοστό ίσο τουλάχιστον με το 1/3 των διοριζόμενων ή υποδεικνυόμενων σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις , εφόσον τα μέλη που διορίζονται ή υποδεικνύονται είναι πάνω από ένα (1). Τυχόν δεκαδικός αριθμός στρογγυλοποιείται στην επόμενη ακέραιη μονάδα , εφόσον το κλάσμα είναι ίσο με το μισό τουλάχιστον της μονάδας.

#### Αναθεώρηση του Συντάγματος 1975(άρθρ.116, παρ.2)

Το 2001, έγινε αναθεώρηση του Συντάγματος 1975 του άρθρου 116 , παρ. 2 , με το οποίο ορίζεται ότι δεν αποτελεί διάκριση κάθε φύλου η λήψη θετικών μέτρων για την προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών. Το κράτος μεριμνά για την άρση των ανισοτήτων που υφίστανται στην πράξη, ιδίως σε βάρος των γυναικών. Η νέα διατύπωση του άρθρου 116

παρ. 2 εξαφάνισε πλήρως τις «αποκλίσεις» από την ισότητα που η προηγούμενη διατύπωση της ίδιας διάταξης επέτρεπε υπό όρους. Συνεπώς απέκλεισε και τις ποσοτώσεις κατά των γυναικών. Συγχρόνως, αναγνώρισε τα θετικά μέτρα για την επίτευξη της ουσιαστικής ισότητας και επέβαλε στην Πολιτεία την πρόσθετη υποχρέωση να εξαφανίσει κάθε ανισότητα στην πράξη.

Ήδη υπό το καθεστώς της παλαιάς διατύπωσης του άρθρου 116 παρ. 2 που επέτρεπε τις αποκλίσεις «μόνο για σοβαρούς λόγους, στις περιπτώσεις που ειδικά ορίζει ο νόμος», το Συμβούλιο της Επικρατείας είχε κρίνει αντισυνταγματική και αντίθετη στο κοινοτικό και διεθνές δίκαιο την θέσπιση αποκλίσεων, υπό την μορφή ποσοτώσεων, σε βάρος των γυναικών ως προς την εισαγωγή τους στις σχολές Αστυφυλάκων και Αξιωματικών της Ελληνικής Αστυνομίας. Το ΣτΕ, δηλαδή, ερμήνευσε πολύ στενά την παλιά παρ. 2 του ά 116, τόσο στενά ώστε ακύρωσε με 13 Αποφάσεις της Ολομέλειας (1917-1929/1998) ισάριθμες πράξεις της Διοικήσεως που είχαν προσβληθεί ως στηριχθείσες σε αντισυνταγματικές διατάξεις, οι οποίες περιόριζαν σε ορισμένο ποσοστό την εισαγωγή των γυναικών στις Σχολές Αστυφυλάκων και Αξιωματικών της ΕΛ.ΑΣ ή άλλες παραγωγικές Σχολές άλλων επαγγελματικών κατευθύνσεων.

#### N. 3488/06

Ο Νόμος 3488/06 είναι ο πιο πρόσφατος Νόμος και η σημασία του είναι ιδιαίτερα σημαντική, καθώς ορίζει την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών, όσον αφορά στην πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και ανέλιξη, στους όρους και στις συνθήκες εργασίας και άλλες συναφείς διατάξεις στην Ελλάδα.

Σκοπός του παρόντος νόμου είναι η εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών, όσον αφορά στην πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και ανέλιξη και στις συνθήκες εργασίας, όπως προβλέπεται και από τις διατάξεις της Οδηγίας 2002/73/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 23ης Σεπτεμβρίου 2002, η οποία τροποποίησε την Οδηγία 76/207/ΕΟΚ του Συμβουλίου, καθώς και η ρύθμιση συναφών θεμάτων ισότητας των αμοιβών μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών. Ο νόμος 1414/1984 (ΦΕΚ 10 Α') καταργείται και αντικαθίσταται από τις διατάξεις του παρόντος νόμου, εξαιρουμένων των διατάξεων των παραγράφων 4 και 5 του άρθρου 4, του πρώτου εδαφίου της παραγράφου 1 και της παραγράφου 2 του άρθρου 8, του πρώτου εδαφίου της παραγράφου 1 του άρθρου 9 και των άρθρων 11 και 14.

#### **1.4.1 Ασφαλιστικοί - Συνταξιοδοτικοί Νόμοι**

Με διάφορους ασφαλιστικούς νόμους εφαρμόζεται σταδιακά η αρχή της ίσης μεταχείρισης σε ό,τι αφορά ασφαλιστικά δικαιώματα και παροχές ή συντάξεις. Χαρακτηριστικά αναφέρονται οι : ν. 1041/79 «Κώδις Πολιτικών και Στρατιωτικών Συντάξεων», 1759/88 για την ασφαλιστική

κάλυψη ανασφάλιστων ομάδων κ.λπ., 4169/61 «Περί Γεωργικών, Κοινωνικών Ασφαλίσεων», 1296/82 για την ασφάλιση ανασφάλιστων ομάδων του ΟΓΑ, 1892/90 (άρθρ.63) για την παροχή ισόβιας σύνταξης στην πολύτεκνη μητέρα, 4104/60 (περί νομοθεσίας κοινωνικών ασφαλίσεων), 1902/90 (ρύθμιση συνταξιοδοτικών κ.λπ. θεμάτων), 2163/93 (αύξηση συντάξεων ΟΓΑ κ.λπ.), 2084/92 (αναμόρφωση κοινωνικής ασφάλισης κ.α.) κ.λπ..

Με τους παραπάνω νόμους γίνεται προσπάθεια , αφενός η ασφαλιστική κάλυψη γυναικών είτε ως αυτοτελώς απασχολούμενων είτε ως συζύγων δικαιούχων ασφαλιστικών παροχών , αφετέρου η επέκταση δικαιωμάτων ασφάλισης σε ανύπαντρες μητέρες ή διαζευγμένες. Επιπλέον , γίνεται προσπάθεια να εξισωθεί το όριο ηλικίας προς συνταξιοδότηση μεταξύ ανδρών και γυναικών, το οποίο ορίζεται στο 65ο έτος (με εξαίρεση τις γυναίκες με ανήλικα παιδιά - βλ. σχετ. αρθρ. 27 ν.2984/92), καθώς επίσης και η επέκταση του δικαιώματος συνταξιοδότησης ή μεταβίβασης της σύνταξης από δικαιούχους συζύγους.

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

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

Τέλος, αξίζει να σημειωθεί ότι σημαντικές αλλαγές στην ηλικία συνταξιοδότησης των γυναικών στο Δημόσιο, ενδεχομένως από το πρώτο εξάμηνο του 2009, θα επιφέρει η ενσωμάτωση της οδηγίας 2006/54/ΕΚ, με την οποία επιβάλλεται η απόλυτη εξίσωση στα όρια συνταξιοδότησης ανδρών - γυναικών στα επαγγελματικά συστήματα συντάξεων.

#### **1.4.2 Διεθνείς συμβάσεις κυρωθείσες με νόμο στο Ελληνικό Δίκαιο**

##### Ν.1342/1983

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

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

Τα κράτη μέλη πρέπει να υιοθετούν νομοθετικά ή οποιαδήποτε άλλα μέτρα που θα απαγορεύουν κάθε διάκριση των γυναικών, συμπεριλαμβανομένων και κυρώσεων για τη μη συμμόρφωση προς την αρχή της μη διάκρισης σε βάρος των παραβατών, να θεσπίζουν δικαστική προστασία των δικαιωμάτων των γυναικών, να καταργήσουν ποινικές διατάξεις που συνιστούν διάκριση κατά των

γυναικών, να λάβουν μέτρα ώστε να αλλάξουν τα πρότυπα συμπεριφοράς και να εξαλειφθούν προκαταλήψεις που βασίζονται στην ιδέα της κατωτερότητας ή ανωτερότητας ενός εκ των δύο φύλων.

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

#### N. 1423/1984

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

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

#### N. 1424/1984

Με το νόμο αυτό, σε συνέχεια της 122 Διεθνούς Συμβάσεως Εργασίας, επικυρώθηκε η 111 Διεθνής Σύμβαση Εργασίας για τη διάκριση στην απασχόληση και το επάγγελμα που ψηφίστηκε στη Γενεύη το 1958. Με τη σύμβαση αυτή καθιερώνεται η πολιτική προαγωγής της ισότητας ευκαιριών και μεταχείρισης σχετικά με την απασχόληση και το επάγγελμα.

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

#### N.1426/1984

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

Σύμφωνα με το νόμο οι εργαζόμενες γυναίκες, σε περίπτωση μητρότητας ή σε ορισμένες άλλες περιπτώσεις, έχουν δικαίωμα για ειδική



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

Ο νόμος θεσπίζει δικαιώματα άδειας τοκετού και μητρότητας, απαγόρευση απασχόλησης σε νυχτερινή εργασία ή σε ανθυγιεινές και επικίνδυνες ή επίπονες εργασίες. Καθιερώνει υποχρέωση εφαρμογής της ίσης μεταχείρισης στα δικαιώματα για κοινωνική ασφάλεια και κοινωνική και οικονομική προστασία για τη μητέρα και το παιδί.

#### N. 1576/1985

Σύμφωνα με το νόμο αυτό κυρώθηκε η 156 Διεθνής Σύμβαση Εργασίας. Προβλέπεται η υποχρέωση λήψης μέτρων για την καθιέρωση της πραγματικής ισότητας ευκαιριών και μεταχείρισης στους εργαζομένους και των δύο φύλων που έχουν οικογενειακές υποχρεώσεις. Γι' αυτό το λόγο δεν επιτρέπεται διάκριση που δυσκολεύει την απασχόληση προσώπων με οικογενειακές υποχρεώσεις ή, διαφορετικά, καθιερώνεται η αρχή της διευκόλυνσης, ανεξάρτητα από φύλο, των προσώπων με οικογενειακές υποχρεώσεις, προκειμένου να στηρίζουν τα εξαρτώμενα μέλη της οικογένειας.

#### N. 2952/2001

Ο Ν. 2952/2001 (ΦΕΚ 248/Α/2001 με τον οποίο κυρώθηκε το Προαιρετικό Πρωτόκολλο του Ο.Η.Ε στη «Διεθνή Σύμβαση για την εξάλειψη όλων των μορφών διακρίσεων κατά των γυναικών» και παρέχεται η δυνατότητα ακόμα και σε άτομα ή ομάδες ατόμων να προσφύγουν στην Επιτροπή του Ο.Η.Ε που συστήθηκε γι' αυτό το λόγο, προκειμένου να εξετάσει περιπτώσεις παραβίασης της αρχής της ισότητας των φύλων.

### **1.4.3 Νόμοι που αφορούν τους φορείς προώθησης της Ισότητας**

#### N.2218/1984 και 2240/1984

Οι Ν.2218 και 2240/1984 αφορούν την «Ίδρυση και λειτουργία της Νομαρχιακής Αυτοδιοίκησης», τα Γραφεία Ισότητας των Νομαρχιών εντάσσονται στους αυτοτελείς Οργανισμούς κάθε Νομαρχίας και οι Νομαρχιακές Επιτροπές Ισότητας συγκροτούνται με αποκλειστική αρμοδιότητα του Νομάρχη.

#### N.1558/1985

Το 1985 συστήνεται η Γενική Γραμματεία Ισότητας (στο Υπουργείο Προεδρίας της Κυβέρνησης στην αρχή, στο Υπουργείο Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης στη συνέχεια) (Ν. 1558/85), ως αρμόδια δημόσια υπηρεσία για την προώθηση και πραγματοποίηση της



νομικής και ουσιαστικής ισότητας ανδρών και γυναικών σε όλους τους τομείς (πολιτικό, κοινωνικό, οικονομικό, πολιτιστικό).

#### N.2839/2000

Με τον παραπάνω νόμο θεσμοθετήθηκαν σε επίπεδο Περιφέρειας 13 Επιτροπές Ισότητας (Π.Ε.Ι).

### **1.4.4 Προεδρικά Διατάγματα**

#### Π.Δ.158/1983

Σύμφωνα με το διάταγμα , οι γυναίκες τελωνοφύλακες διορίζονται σε ποσοστό 5% του συνολικού αριθμού του κλάδου, ενώ προσδιορίζονται συγκεκριμένα καθήκοντα των γυναικών τελωνοφυλάκων.

#### Π.Δ.100/1992

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

#### N.1481/1984

Σύμφωνα με τον παραπάνω νόμο προσλαμβάνονται στην Ελληνική Αστυνομία γυναίκες σε ποσοστό 10%.

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

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

Πρέπει επίσης να επισημανθεί εδώ, ότι στο ίδιο πλαίσιο και με Υπουργικές Αποφάσεις παρέχονται κίνητρα στους εργοδότες για την απασχόληση γυναικών , ιδίως νεοεισερχόμενων ή επανεντασσόμενων στην αγορά εργασίας , με την επιχορήγηση τους με ορισμένο ποσό ανά ημέρα εργασίας.

## 1.5 Η νομολογία του Δ.Ε.Κ και των Εθνικών Δικαστηρίων για την ισότητα των φύλων

### Α. Η νομολογία του Δ.Ε.Κ

Το Δικαστήριο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων έχει θεσπίσει πολλούς νόμους που σχετίζονται με την έννοια της ίσης μεταχείρισης, τόσο σύμφωνα με τους ορισμούς του άρθρου 119 της Συνθήκης, όσο και σύμφωνα με τις προβλέψεις των Οδηγιών που προαναφέρθηκαν. Συγκεκριμένα, το Δικαστήριο έχει ασχοληθεί με την έκταση εφαρμογής του άρθρου 119, την έννοια του όρου «αμοιβή» ή «εργασίας όμοιας ή ίσης αξίας», καθώς και με τα θέματα της άμεσης εφαρμογής του άρθρου 119 στο δίκαιο κάθε κράτους-μέλους και της δυνατότητας που παρέχουν τα κράτη-μέλη για δικαστική αναγνώριση απαιτήσεων που προκύπτουν από τη μη εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ή της μη διάκρισης. Επιπλέον, έχει ασχοληθεί με το αν στην έννοια «αμοιβή» περιλαμβάνεται η σύνταξη που απονέμεται στο πλαίσιο κρατικού συστήματος κοινωνικής ασφάλισης, η σύνταξη που προβλέπεται από επαγγελματικό σύστημα κοινωνικής ασφάλισης, το οικογενειακό επίδομα, οι διευκολύνσεις στις συγκοινωνίες που παρέχει εργοδότης σε συνταξιοδοτηθέντες υπαλλήλους του, η αποζημίωση εθελουσίας εξόδου από την υπηρεσία κ.λ.π.

#### Χαρακτηριστικά αναφέρονται μερικές από τις αποφάσεις του Δ.Ε.Κ :

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

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

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

Το Δ.Ε.Κ δέχεται την διαφορετική μεταχείριση από την πλευρά της παρεχόμενης αμοιβής όταν αυτή προκύπτει διαφορά ηλικίας, προϋπηρεσίας και εμπειρίας ή προσόντων των εργαζομένων ή απόδοση κ.λπ. και δεν συνδέεται με τη διαφορά φύλου.

Ως «άμεσες διακρίσεις» νοούνται εκείνες, οι οποίες εμφανώς συνεπάγονται ή καθιερώνουν διαφορετική μεταχείριση ανδρών και γυναικών και μπορεί να διαπιστωθούν από τον εθνικό δικαστή με μόνη τη βοήθεια των κριτηρίων της όμοιας εργασίας και της ίσης αμοιβής, ενώ ως «έμμεσες» εκείνες οι οποίες

προέρχονται από νόμο ή πρακτική ή από συμφωνία ή όρο που ενώ είναι ουδέτερος και ίσος εξωτερικά στην πράξη έχει δυσανάλογες και αντίθετες επιπτώσεις για τα δύο φύλα που δεν μπορούν να δικαιολογηθούν από τις απαιτήσεις της εργασίας ή άλλη βασική ανάγκη, χωρίς αναφορά στο φύλο. Δηλαδή υπάρχει έμμεση διάκριση όταν ο εργοδότης εφαρμόζει κάποια πρακτική ή νόμο κ.λπ. για όλους τους εργαζόμενους, χωρίς διάκριση ανάλογα με το φύλο, εν τούτοις όμως αυτή η πρακτική καταλήγει να πλήττει περισσότερο τις γυναίκες.

Έτσι, το ΔΕΚ (υποθ. Jenkins κατά Kingsgate LDT, υποθ. Maria Covalska) έκρινε ότι διαφορά αμοιβής μεταξύ εργαζομένων με πλήρη απασχόληση και εργαζομένων με μειωμένο ωράριο δεν αποτελεί απαγορευμένη διάκριση, εκτός αν έμμεσα αυτή η διάκριση γίνεται για να καταβάλλεται μειωμένη αμοιβή στους εργαζόμενους με μικρότερο ωράριο, εξαιτίας του ότι οι τελευταίοι απαρτίζονται κατά κύριο λόγο από εργαζόμενους γυναικείου φύλου.

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

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

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

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

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

Επίσης, στην υπόθεση Gillespi (C-342/93) κρίθηκε ότι στις παροχές που δίνονται λόγω άδειας μητρότητας συμπεριλαμβάνεται και η

αύξηση μισθού που εν τω μεταξύ δόθηκε. Επομένως, μια γυναίκα που έχει λάβει τέτοια άδεια θα λάβει και την αύξηση μισθού που κατά το διάστημα που έλειπε έλαβαν όλοι οι άλλοι μισθωτοί.

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

Στην υπόθεση Meyers (C- 116/94), κρίθηκε ότι επίδομα για τη φύλαξη μικρού παιδιού που έχει τα χαρακτηριστικά οικογενειακού επιδόματος έχει ως αντικείμενο την πρόσβαση σε απασχόληση και τις συνθήκες εργασίας και επομένως εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της Οδηγίας 76/207. Έτσι, η μη έκπτωση των εξόδων φύλαξης τέκνου κατά τον υπολογισμό του καθαρού εισοδήματος της προσφεύγουσας συνιστά δυσμενή διάκριση έναντι των γονέων που ζουν μόνοι (όπως η Meyers), δεδομένου ότι είναι πολύ ευκολότερο για τα ζεύγη να κανονίσουν τις εργάσιμες ώρες μεταξύ τους για να προσέχει ο ένας τα παιδιά. Δεδομένου δε ότι η πλειονότητα των γονέων που ζουν μόνοι είναι γυναίκες υφίσταται έμμεση δυσμενής διάκριση έναντι των γυναικών.

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

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

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

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

Στην υπόθεση Kalanke (C-450/93) κρίθηκε, στο πλαίσιο της Οδηγίας 76/207, ότι εθνική ρύθμιση η οποία παρέχει αυτομάτως, εφόσον υφίστανται ίσα προσόντα υποψηφίων διαφορετικού φύλου που πρόκειται να προαχθούν, προτεραιότητα στους υποψηφίους θηλυκού φύλου στους τομείς όπου οι γυναίκες υποεκπροσωπούνται, αντιτίθεται στην Οδηγία 76/207 για την εφαρμογή της ίσης



μεταχείρισης στην πρόσβαση σε απασχόληση και την προώθηση και τις συνθήκες εργασίας, εφόσον μοναδική προϋπόθεση για το προβάδισμα των γυναικών αποτελεί το γεγονός ότι έχουν τα ίδια προσόντα με τους συνυποψήφιους άνδρες και υποεκπροσωπούνται στο συγκεκριμένο μισθολογικό κλιμάκιο του οικείου τομέα, προϋπόθεση η οποία συντρέχει όταν οι γυναίκες δεν εκπροσωπούν τουλάχιστον το ήμισυ του προσωπικού. Στην υπόθεση αυτή το Δικαστήριο αναγνωρίζει μεν ότι σύμφωνα με την Οδηγία επιτρέπεται να λαμβάνει ο εθνικός νομοθέτης μέτρα που ευνοούν ειδικά τις γυναίκες με σκοπό να βελτιώνουν την ικανότητα τους να ανταγωνίζονται στην αγορά εργασίας και να ακολουθούν σταδιοδρομία υπό συνθήκες ισότητας με τους άνδρες, όμως μια εθνική ρύθμιση που εξασφαλίζει στις γυναίκες απόλυτη και από καμιά προϋπόθεση εξαρτώμενη προτεραιότητα σε διορισμό ή προαγωγή υπερβαίνει τα όρια της εξαίρεσης που προβλέπει το άρθρο 2 παρ.4 της παραπάνω Οδηγίας.

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

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

## **B. Η νομολογία των Εθνικών Δικαστηρίων**

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

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

Επιπλέον παρατηρείται, ότι οι ευνοϊκές ρυθμίσεις που προκύπτουν από την εφαρμογή της αρχής της ισότητας επεκτείνονται και στα πρόσωπα σε βάρος των οποίων γίνεται η διάκριση, δηλαδή οι ευνοϊκές ρυθμίσεις επεκτείνονται και στο άλλο φύλο και τούτο ακολουθείται τόσο από το ΔΕΚ όσο και από τον Άρειο Πάγο. Το ΣτΕ αντίθετα εφαρμόζει το κανόνα της ισότητας και στα πρόσωπα που εξαιρέθηκαν από αυτόν, όταν ακριβώς η ευνοϊκή ρύθμιση αποτελεί τον κανόνα,

ενώ όταν ευνοείται (από το νόμο κ.λπ.) μεμονωμένη κατηγορία προσώπων, το προνόμιο αυτό δεν επεκτείνεται και σε άλλα πρόσωπα, με το σκεπτικό ότι αυτό συνιστά επέμβαση του δικαστή σε έργα νομοθετικής εξουσίας.

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

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

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

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

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

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

την αναγνώριση δικαιωμάτων σε παροχές γήρατος ή αναπηρίας βάσει δικαιώματος που απορρέει από το σύζυγο.

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

Στο σημείο αυτό και ενόψει των όσων εκτέθηκαν πιο πάνω για τη διάκριση μεταξύ νομικών (εθνικών) και επαγγελματικών συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης επισημαίνουμε, ότι το ΔΕΚ έχει δεχθεί ότι παροχές που χορηγούνται από εθνικά, με βάση νόμο, συστήματα κοινωνικής ασφάλισης δεν εμπίπτουν στο πεδίο του άρθρου 119, δηλαδή δεν περιλαμβάνονται στον όρο «αμοιβή» του άρθρου αυτού, ενώ οι παροχές που κατά βάλλονται βάσει επαγγελματικών συστημάτων αποτελούν πλεονέκτημα που πηγάζει από την εργασιακή σχέση και συνιστούν αμοιβή κατά το άρθρο 119. Παρ'όλα αυτά, το στοιχείο της εργασιακής σχέσης που αποτελεί κριτήριο για το αν ένα συνταξιοδοτικό σύστημα είναι επαγγελματικό ή όχι δεν είναι το μόνο που εξετάζεται, αλλά σοβαρό κριτήριο αποτελεί και το ότι στα εθνικά συστήματα συνεισφέρουν οι εργαζόμενοι, οι εργοδότες ίσως και το κράτος από λόγους κυρίως κοινωνικής πολιτικής. Στα επαγγελματικά συστήματα επικρατεί κυρίως ο συμβατικός χαρακτήρας, δηλαδή υπάρχει συμφωνία ανάμεσα στους κοινωνικούς εταίρους ή αποφασίζει και μονομερώς ο εργοδότης, ο οποίος είτε χρηματοδοτεί μόνος του είτε χρηματοδοτούν και οι εργαζόμενοι, αλλά όχι το κράτος. Επίσης, τα επαγγελματικά συστήματα μπορεί να αφορούν τους εργαζόμενους ορισμένων επιχειρήσεων ή μιας συγκεκριμένης κατηγορίας εργαζομένων και συνήθως συμπληρώνουν τις άλλες κοινωνικό - ασφαλιστικές παροχές. Η παραπάνω διάκριση έχει σημασία γιατί στα επαγγελματικά συστήματα δεν χωρεί καμία παρέκκλιση από την αρχή της ισότητας.

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

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

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



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

Με την 85/95 απόφαση του ο Άρειος Πάγος έκρινε ότι η διάταξη του άρθρου 28 παρ.1 του ν. 1846/51 «περί κοινωνικών ασφαλίσεων» που ορίζει διαφορετικό όριο ηλικίας για τους άνδρες και τις γυναίκες για την παροχή πλήρους συντάξεως γήρατος, σε συνδυασμό με το άρθρο 5 παρ.1 του ν.435/76 που επιτρέπει την απομάκρυνση και προ της συμπλήρωσας του ορίου συνταξιοδότησης υπαλλήλων, αντίκειται (και θεωρείται επομένως καταργηθείσα) στη διάταξη του άρθρου 15 του ν. 1414/84, διότι (και τα κατά το μέρος) παρέχει στον εργοδότη το δικαίωμα να απομακρύνει από την εργασία τις γυναίκες υπαλλήλους του για μόνο το λόγο ότι αυτές μπορούν να λάβουν πλήρη σύνταξη με τη συμπλήρωση μικρότερου ορίου ηλικίας από εκείνο που ορίζεται για τους άνδρες υπαλλήλους. Δηλαδή επιτρέπει την καταγγελία της συμβάσεως εργασίας των γυναικών και των παρά τη θέληση τους τερματισμό της επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας υπό όρους διαφορετικούς από τους ισχύοντες για τους άνδρες συναδέλφους τους, εισάγοντας διάκριση βασιζόμενη αυθαίρετα μόνο στο φύλο.

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

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

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

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

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

Ήδη, εκδόθηκε σχετικά με το θέμα αυτό νεότερη απόφαση του Αρείου Πάγου η αριθ.41/97, σύμφωνα με την οποία στην έννοια της αμοιβής περιλαμβάνονται και τα παρεχόμενα στον εργαζόμενο οικογενειακά επιδόματα.



Τούτο σημαίνει, ότι ανεξαρτήτως του ζητήματος αν ο ένας ή και οι δύο σύζυγοι οφείλουν να αντιμετωπίζουν τα βάρη του γάμου, ωστόσο έχουν την ίδια απαίτηση από τον εργοδότη τους για καταβολή επιδόματος οικογενειακών βαρών (γάμου ή τέκνων), εφόσον το επίδομα είναι τμήμα της αμοιβής που δικαιούνται και δεν συγχωρείται για την καταβολή διάκριση λόγω φύλου. Κατά συνέπεια, κανονιστικές Υπουργικές Αποφάσεις, Σ.Σ.Ε. και διαιτητικές αποφάσεις δεν πρέπει να εισάγουν διάκριση ανάλογα με το φύλο για την καταβολή του ως άνω επιδόματος.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

### ΦΟΡΕΙΣ ΠΟΥ ΠΡΟΩΘΟΥΝ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Οι μηχανισμοί που προωθούν την Ισότητα των φύλων έχουν θεσπιστεί με νόμους από το Ελληνικό κράτος και έχουν βοηθήσει πραγματικά στην προβολή και την ενίσχυση της γυναίκας ειδικά τις τελευταίες δεκαετίες. Οι φορείς συνολικά είναι έξι , με πιο σημαντική τη δράση της Γενικής Γραμματείας Ισότητας και του Κέντρου Ερευνών για θέματα Ισότητας. Επιπλέον , αξιόλογο έργο έχουν πραγματοποιήσει το Γνωμοδοτικό Συμβούλιο -το οποίο είναι το πρώτο που συστάθηκε για την προώθηση της ισότητας-το Τμήμα της Ισότητας των φύλων , το Τμήμα της Ισότητας των φύλων σε επίπεδο Νομαρχιών, η Διυπουργική Επιτροπή Ισότητας και οι Περιφερειακές Επιτροπές.

#### 2.1 Γενική Γραμματεία Ισότητας

Το 1982 , στο αποκορύφωμα της δράσης του φεμινιστικού κινήματος και με τη θετική επίδραση ανάλογων θεσμών σε άλλες χώρες της ΕΟΚ, θεσμοθετήθηκε για πρώτη φορά θέση ειδικής συμβούλου για θέματα Ισότητας στον Πρωθυπουργό. Με το Ν. 1288/82 δημιουργήθηκε εννεαμελές Συμβούλιο Ισότητας των Δύο Φύλων (ένα συμβουλευτικό όργανο, το οποίο υπαγόταν απευθείας στον Πρωθυπουργό και λειτουργούσε σαν αυτοτελής υπηρεσιακή μονάδα του Υπουργείου Προεδρίας της Κυβέρνησης. Ο Ν.1558/88 αναβάθμισε το Συμβούλιο αυτό σε Γενική Γραμματεία Ισότητας (Γ.Γ.Ι) , η οποία υπάγεται σήμερα στο Υπουργείο Εσωτερικών , Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης. Η Γ.Γ.Ι έχει κύριο σκοπό την προώθηση και την πραγματοποίηση της νομικής και ουσιαστικής ισότητας των δύο φύλων σε όλους τους τομείς.

Ο σκοπός αυτός διεκπεραιώνεται κυρίως με :

- ❖ Την εκπόνηση μελετών και πραγματοποίηση ερευνών.
- ❖ Την προώθηση επιμορφωτικών προγραμμάτων και σεμιναρίων.
- ❖ Την βοήθεια της γυναικείας εξέλιξης ως άνθρωπος και ως επαγγελματίας.
- ❖ Την προβολή , την ενθάρρυνση και επικρότηση με κάθε πρόσφορο μέσο της καλλιτεχνικής και πνευματικής κίνησης που έχει σχέση με την Ισότητα των δύο φύλων.

❖ Την συνεργασία με άλλους αρμόδιους κυβερνητικούς φορείς και τη παρουσία στη μελέτη και κατάρτιση , καθώς και στην προώθηση νομοθετικών μέτρων και άλλων κανονιστικών ρυθμίσεων.

❖ Τη μελέτη και την εισήγηση προτάσεων , που σχετίζονται με θέματα ισότητας , σε όλους τους αρμόδιους Υπουργούς για την άσκηση νομοθετικής πρωτοβουλίας , στη διαμόρφωση της οποίας η Γ.Γ.Ι καλείται και συμμετέχει στην κατάρτιση των νομοσχεδίων των Υπουργείων , που θίγουν θέματα της αρμοδιότητάς της και μέσα σ' αυτό το πλαίσιο προτείνει μέτρα και τροποποιήσεις για την επίτευξη των σκοπών της.

❖ Την εκπόνηση μελετών και διεξαγωγή ερευνών , που έχουν σκοπό την προώθηση μέτρων θεσμικών και κοινωνικών , για την εξασφάλιση ίσων ευκαιριών κοινωνικής προόδου ανάμεσα στα δύο φύλα σε τομείς όπως η απασχόληση , η εργασιακή εξέλιξη , η παιδεία , η εκπαίδευση , η κοινωνική πολιτική.

❖ Τη συνεργασία με τις Νομαρχιακές Επιτροπές Ισότητας (Ν.Ε.Ι) και τις Επαρχιακές Επιτροπές Ισότητας (Ε.Ε.Ι.).

Η Γ.Γ.Ι. δομείται από Διευθύνσεις , Τμήματα και Γραφείο. Συγκεκριμένα , αποτελείται από το Γραφείο Γενικού Γραμματέα , τη Διεύθυνση Ανάπτυξης και πληροφόρησης , τη Διεύθυνση Απασχόλησης Κοινωνικής Προστασίας και Ασφάλισης , το Τμήμα Εκδόσεων – Εκδηλώσεων, Νομικό Τμήμα και Γραφείο Πληροφόρησης Κοινού.

Ειδικότερα , η Διεύθυνση Ανάπτυξης και Πληροφόρησης συγκροτείται από το Τμήμα Παιδείας – Εκπαίδευσης , το Τμήμα Κοινωνικής Συμμετοχής , Αποκέντρωσης και Περιφερειακής Ανάπτυξης και το Τμήμα Μαζικών Μέσων Επικοινωνίας. Η Διεύθυνση Απασχόλησης , Κοινωνικής Προστασίας και Ασφάλισης συγκροτείται από το Τμήμα Εργασίας και Εργασιακών Σχέσεων και το Τμήμα Κοινωνικής Προστασίας και Ασφάλισης.

Οι στόχοι αυτοί πραγματοποιούνται από την κεντρική υπηρεσία της Γενικής Γραμματείας Ισότητας , αλλά και με τη συνεργασία:

❖ Του Κέντρου Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ), που λειτουργεί υπό την εποπτεία και την επιχορήγηση της ΓΓΙ

❖ Των αρμόδιων κατά θέμα Υπουργείων και φορέων

❖ Των Νομαρχιακών και Περιφερειακών Γραφείων Ισότητας

❖ Των Συμβουλευτικών Κέντρων για τη βία στην Οικογένεια, που έχει ιδρύσει στην Αθήνα και τον Πειραιά

❖ Των μη κυβερνητικών γυναικείων οργανώσεων.

Οι τρέχουσες προτεραιότητές της είναι εναρμονισμένες με την πρακτική και τις επεξεργασίες του Εθνικού Σχεδίου Απασχόλησης και το σχεδιασμό του 3ου Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης, με τις νέες διατάξεις για την Ισότητα στη Συνθήκη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, τα ευρωπαϊκά κείμενα για την προώθηση των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων και την

πορεία της Ευρωπαϊκής πολιτικής για την Ισότητα. Συνοψίζονται δε στους τομείς δράσης:

1. Ένταξη της Ισότητας σε όλες τις πολιτικές
2. Ενίσχυση των μηχανισμών προώθησης της Ισότητας
3. Εργασία - Απασχόληση
4. Ισόρροπη συμμετοχή στα Κέντρα Αποφάσεων
5. Βία κατά των γυναικών
6. Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης - Δημοσιότητα

### 2.1.1 Άξονες Δράσης της Γ.Γ.Ι.

Οι Εθνικές προτεραιότητες πολιτικής και άξονες δράσεις για την ισότητα των φύλων (2004-2008) , που υιοθετήθηκαν από την Κυβερνητική πολιτική στις 2/11/2004 αναδεικνύουν το πολιτικό , οικονομικό , κοινωνικό και αναπτυξιακό ενδιαφέρον της ισότητας και συνδέονται με τις Εθνικές προτεραιότητες της χώρας τους όπως είναι η ανάπτυξη , η απασχόληση και η κοινωνική συνοχή.

Οι άξονες που εξελίσσονται κυρίως είναι οι εξής :

1)Καταπολέμηση του ελλείμματος ισότητας στην αγορά εργασίας και τις εργασιακές σχέσεις στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα.

- ♦ Επιτάχυνση της εφαρμογής όλων των μέτρων του Γ΄ ΚΠΣ, τα οποία έχουν σχέση με τις γυναίκες και που αφορούν ιδιαίτερα την προώθηση της απασχόλησης και την υποστήριξη και ενίσχυση της επιχειρηματικής ικανότητας των γυναικών. Επίσης , αναφέρονται στην ανάπτυξη θετικών δράσεων για την ισότητα των ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών στις μικρομεσαίες και μεγάλες επιχειρήσεις.

- ♦ Ενίσχυση , βελτίωση και επέκταση παροχών ή/και δομών για την συμφιλίωση του οικογενειακού και επαγγελματικού χώρου και στήριξη της οικογένειας.

- ♦ Κάλυψη των νομοθετικών κενών ( π.χ σε φορολογικά , εργασιακά , οικογενειακά ζητήματα ) και ενσωμάτωση της Ευρωπαϊκής νομοθεσίας σε θέματα όπως η σεξουαλική/ηθική παρενόχληση κλπ.

- ♦ Υπογραφή μνημονίων συνεργασίας με τις κορυφαίες οργανώσεις των Κοινωνικών εταίρων και το Ελληνικό Δίκτυο για την εταιρική κοινωνική ευθύνη , με στόχο την προώθηση δράσεων ισότητας .

- ♦ Επεξεργασία χορήγησης ισχυρών οικονομικών και άλλων κινήτρων σε επιχείρησης ιδιωτικού και δημόσιου τομέα , προκειμένου να προάγουν την ισότητα των φύλων στον εργασιακό χώρο , μετά από πιστοποίηση εφαρμογής σχετικών σχεδίων .



## 2) Πρόληψη και καταπολέμηση της βίας με θύματα τις γυναίκες

- ♦ Επεξεργασία και προβολή νομοθεσίας για την πρόληψη και αντιμετώπιση της ενδο-οικογενειακής βίας , σε συνεργασία με τα συναρμόδια Υπουργεία.
- ♦ Υποστήριξη των Κέντρων Υποδοχής Κακοποιημένων Γυναικών και των Συμβουλευτικών Κέντρων του ΚΕΘΙ.
- ♦ Αναβάθμιση του ξενώνα Φίλοξενίας Κακοποιημένων Γυναικών και των παιδιών τους που λειτουργεί σε συνεργασία με το Δήμο Αθηναίων.
- ♦ Εξασφάλιση ψυχοκοινωνικής υποστήριξης και απασχόλησης στις γυναίκες που έχουν χαρακτηριστεί θύματα παράνομης διακίνησης και εμπορίας και οι οποίες έχουν λάβει άδεια παραμονής και εργασίας.

## 3) Καταπολέμηση των στερεοτύπων αντιλήψεων για το ρόλο των δυο φύλων μέσω της εκπαιδευτικής διαδικασίας

- ♦ Διεύρυνση στην Α΄ βαθμού εκπαίδευση των προγραμμάτων επιμόρφωσης και ευαισθητοποίησης εκπαιδευτικών σε θέματα ισότητας.
- ♦ Εκτίμηση των εκπαιδευτικών εγχειριδίων της Β΄ βαθμού εκπαίδευση, από την οπτική γωνία του φύλου και των ίσων ευκαιριών.
- ♦ Ενίσχυση και διεύρυνση των βιβλιοθηκών με θέματα ισότητας , ιδιαίτερα στην τεχνική εκπαίδευση.
- ♦ Επαναπροσδιορισμού του σχολικού επαγγελματικού προσανατολισμού στην κατεύθυνση της άρσης του επαγγελματικού χάσματος λόγω φύλου.
- ♦ Υποστήριξη των συμβουλευτικών κέντρων για θέματα επιχειρηματικότητας των μαθητριών.
- ♦ Δημιουργία Μητρώου Συμβούλων Ισότητας στην Α΄ βαθμού και Β΄ βαθμού εκπαίδευση.

## 4) Ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων.

Μετά από διάλογο με τα κόμματα και τους κοινωνικούς φορείς , θα εξεταστεί η επέκταση του εργαλείου των ποσοτώσεων υπέρ των γυναικών και σε εννέα πεδία αντιπροσώπευσης , τόσο στο εθνικό όσο και στο ευρωπαϊκό επίπεδο και στα όργανα λήψης αποφάσεων των οργανώσεων.

### ♦ Προώθηση της γυναικείας απασχόλησης και επιχειρηματικότητας

Η Γ.Γ.Ι για την προώθηση της γυναικείας απασχόλησης και επιχειρηματικότητας υλοποιεί το έργο : «Ολοκληρωμένες παρεμβάσεις υπέρ των γυναικών στο πλαίσιο του Γ΄ΚΠΣ και συνεργάζεται με τον ΟΑΕΔ , ώστε όλο και περισσότερες γυναίκες να απασχολούνται στον εργασιακό χώρο».

### ♦ Κίνητρα στις επιχειρήσεις για προώθηση δράσεων ισότητας

Η Γ.Γ.Ι υλοποιεί επίσης το έργο : «Θετικές δράσεις υπέρ των γυναικών στις μικρομεσαίες και μεγάλες επιχειρήσεις», στο πλαίσιο του Γ'ΚΠΣ. Το μέτρο αυτό υλοποιείται για πρώτη φορά στην Ελλάδα , με σκοπό να εφοδιάσει τις γυναίκες , ώστε να μπορέσουν να διεκδικήσουν με καλύτερους όρους την εξέλιξή τους στην επιχείρηση.

### **2.1.2 Βασικές προτεραιότητες ανάπτυξης της Ισότητας των φύλων της Γ.Γ.Ι με βάση το Εθνικό στρατηγικό Σχέδιο Ανάπτυξης 2007-2013 (Ε.Σ.Σ.Α)**

#### **1) Η κύρια αναπτυξιακή επιλογή του Τομέα**

Η πολιτική της Γ.Γ.Ι στοχεύει κυρίως στην ανάδειξη του πολιτικού, οικονομικού, κοινωνικού και αναπτυξιακού χαρακτήρα των θεμάτων ισότητας, στην άμεση σύνδεσή τους με τις κυρίαρχες εθνικές πολιτικές προτεραιότητες (ανάπτυξη - απασχόληση- κοινωνική συνοχή) και στην αποδέσμευσή τους από την κατηγορία των περιθωριακών θεμάτων.

Η πολιτική της Ισότητας των φύλων θα πρέπει να αναδεικνύεται με τη μορφή ολοκληρωμένης παρέμβασης που προσπαθεί να προβάλλει την ισότητα σε όλους τους τομείς.

Επομένως , η διάσταση της ισότητας θα πρέπει να διατρέχει όλες τις τομεακές και περιφερειακές πολιτικές και δράσεις (mainstreaming). Επιπλέον , είναι γνωστό ότι τα τελευταία χρόνια τα θέματα της ισότητας των φύλων και στο επίπεδο της ΕΕ προσεγγίζονται από την σκοπιά του οικονομικού και αναπτυξιακού ενδιαφέροντος που εμπεριέχουν.

Ήδη από το 2000, η Διαδικασία της Λισσαβόνας έθεσε στόχους που αφορούν στην βελτίωση της συμμετοχής των γυναικών στην απασχόληση και στην αγορά εργασίας ως στοιχείο ανταγωνιστικότητας της Ευρωπαϊκής Ένωσης και κατ' επέκταση των εθνικών οικονομιών των κρατών μελών. Επιπρόσθετα , η ένταξη των γυναικών που αποτελούν στη χώρα μας το 52% του πληθυσμού της, στην πολιτική οικονομική επαγγελματική και κοινωνική δραστηριότητα με όρους ίσων δικαιωμάτων, ευκαιριών και υποχρεώσεων εξασφαλίζει αντιπροσωπευτικότερη συμμετοχή του συνόλου της κοινωνίας, συμβάλλοντας έτσι στην ανάπτυξη και επιτυγχάνοντας την κοινωνική συνοχή. Με βάση αυτή την προβληματική που συμπυκνώνεται στα συμπεράσματα της Εαρινής Συνόδου Κορυφής του 2004 ότι «οι πολιτικές για την ισότητα των φύλων συνιστούν εργαλεία οικονομικής ανάπτυξης και κοινωνικής συνοχής», η Γ.Γ.Ι διατυπώνει και καταθέτει τις προτάσεις της για την νέα προγραμματική περίοδο.

#### **2) Οι βασικές προτεραιότητες ανάπτυξης του Τομέα**

Τα 12 σημεία- βασικές προτεραιότητες της Ισότητας των δύο φύλων για την κατάρτιση του Σχεδίου Ανάπτυξης 2007-2013: προτάσεις ενσωμάτωσης σε τομεακές και περιφερειακές και στρατηγικές.

- ❖ Ενίσχυση της απασχόλησης και προώθηση της ισότιμης πρόσβασης σε αυτήν.

Η ενεργή, εξατομικευμένη και ολοκληρωμένη προσέγγιση των ανέργων αποτελεί αναγκαιότητα ακόμα περισσότερο στην περίπτωση των γυναικών που παρουσιάζουν διπλάσια ποσοστά ανεργίας από τους άνδρες και μεγαλύτερα διαστήματα διακοπής της επαγγελματικής ζωής και συνεπώς μεγαλύτερες δυσκολίες ένταξης και επανένταξης στην αγορά εργασίας.

Η Γ.Γ.Ι συγκεκριμένα προτείνει :

- ♦ Ενεργές πολιτικές ισότητας για πρόσβαση στην αγορά εργασίας και αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό.
- ♦ Παρεμβάσεις καταπολέμησης κοινωνικού αποκλεισμού για ειδικές κατηγορίες γυναικών.
- ♦ Διευκόλυνση καριέρας και σχέδια ισότητας σε εργασιακούς χώρους
- Μέτρα ισότητας στο πλαίσιο ολοκληρωμένων παρεμβάσεων στην αγορά εργασίας
- ♦ Αξιοποίηση των γνώσεων, δεξιοτήτων και εμπειριών των γυναικών ως σημαντικά στοιχεία της «ευρείας – ολοκληρωμένης» γνώσης που προωθείται για τις ανάγκες της κοινωνίας και της οικονομίας. Επιπλέον , προβάλλει την ενίσχυση της απασχόλησης των γυναικών τόσο ποσοτικά (αύξηση των δεικτών) όσο και ποιοτικά (μείωση του χάσματος στις αμοιβές, εμπόδια στις προαγωγές, προσωρινότητα εργασίας κ.λ.π) με θετικές δράσεις και οριζόντιους στόχους.
- ♦ Ένταξη του στόχου της ισότητας στην αγορά εργασίας σε όλες τις πολιτικές απασχόλησης (ενεργητικά μέτρα, ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση, συμβουλευτική, πρακτική άσκηση κλπ).

- ❖ Προώθηση επιχειρηματικότητας

Η επιχειρηματικότητα αποτελεί σε περιόδους όξυνσης της ανεργίας σημαντική πηγή δημιουργίας απασχόλησης. Οι γυναίκες έχουν διακριθεί στον τομέα αυτόν και η ενίσχυσή και στήριξής αυτής της επιτυχημένης εμπειρίας είναι απαραίτητη για την οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη.

- ❖ Ανάπτυξη και βελτίωση συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης-στρατηγικές δια βίου μάθησης και ενσωμάτωση δράσεων υπέρ των γυναικών.

Τα συστήματα εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης αποτελούν βασικά εργαλεία άσκησης πολιτικών για την αγορά εργασίας. Τα συνεχιζόμενα στερεότυπα του φύλου ως προς τα επαγγέλματα και η μη αξιοποίηση όλων των ικανοτήτων και δεξιοτήτων των γυναικών στην αμειβόμενη εργασία αποτελούν σημαντική τροχοπέδη για την ισότιμη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας.

- ❖ Ενίσχυση της «έρευνας και ανάπτυξης» και της παραγωγής καινοτομίας.

Η πλήρης αξιοποίηση του γυναικείου ανθρώπινου δυναμικού στον τομέα της έρευνας και της τεχνολογίας αποτελεί προτεραιότητα λόγω της ιδιαίτερα μειωμένης συμμετοχής των γυναικών στον νευραλγικό για την οικονομία αυτόν τομέα.

Η Γ.Γ.Ι προτείνει ειδικότερα:

- ♦ Προώθηση ίσων ευκαιριών για την αποτελεσματικότερη αξιοποίηση του γυναικείου ερευνητικού ανθρώπινου δυναμικού στην Έρευνα και την Τεχνολογική ανάπτυξη (ΕΤΑ)
- ♦ Υποστήριξη μέτρων για τη μείωση του κάθετου και οριζόντιου επαγγελματικού διαχωρισμού σε βάρος των γυναικών στην ΕΤΑ
- ♦ Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στις πολιτικές που προάγουν την έρευνα και τις επιστήμες.

- ❖ Αξιοποίηση της κοινωνίας της πληροφορίας

Η κοινωνία της πληροφορίας προσφέρει μεγάλες δυνατότητες μείωσης των οικονομικών και κοινωνικών ανισοτήτων και ενθάρρυνσης της μάθησης και της γνώσης. Οι γυναίκες θα πρέπει να στηριχθούν για να αντιμετωπίσουν τις προκλήσεις της κοινωνίας της πληροφορίας και να συμμετέχουν και αυτές στις όποιες ευκαιρίες προσφέρονται.

- ❖ Αγροτική Ανάπτυξη

Η αγροτική ανάπτυξη αποτελεί για την Ελλάδα βασικό αναπτυξιακό στόχο στον οποίο θα πρέπει να ενθαρρυνθεί η συμμετοχή των γυναικών οι οποίες προτιμούν τις συνθήκες ζωής και εργασίας στην πόλη. Η βελτίωση των συνθηκών ζωής και εργασίας των γυναικών στον αγροτικό χώρο αποτελεί προϋπόθεση.

- ❖ Τουριστικές και πολιτιστικές επενδύσεις και υπηρεσίες

Ο κλάδος του τουρισμού παρουσιάζει αυξητικές τάσεις και προβλέπεται να επηρεάσει ακόμα περισσότερο την οικονομική και κοινωνική ζωή της χώρας. Η συμμετοχή των γυναικών είτε ως επιχειρηματίες, είτε ως απασχολούμενες στον κλάδο είναι μεγάλη και θα πρέπει να ενισχυθεί ως παράγοντας καινοτομίας, και νέων υπηρεσιών. Ενίσχυση πρωτοβουλιών γυναικών ειδικότερα σε τοπικό επίπεδο στους κλάδους τουρισμού και της παραγωγής πολιτιστικών αγαθών και υπηρεσιών.

- ❖ Βελτίωση κοινωνικών υποδομών

Οι κοινωνικές υποδομές φροντίδας παιδιών, ηλικιωμένων, ατόμων με



ειδικές ανάγκες και ασθενών αποτελούν βασικό παράγοντα διευκόλυνσης του συνδυασμού εργασίας και οικογένειας για τις γυναίκες (και για τους άνδρες) και προώθησης της ισότητας στην αγορά εργασίας.

- ❖ Βελτίωση της διοικητικής ικανότητας σε όλα τα επίπεδα διακυβέρνησης

Η σωστή διακυβέρνηση απαιτεί αξιοποίηση όλων των ικανοτήτων και πρωτοβουλιών των εργαζομένων και το σύγχρονο μάνατζμεντ απαιτεί την δημιουργία εργασιακού περιβάλλοντος όπου οι διαφορετικές εμπειρίες, προσεγγίσεις και προτεραιότητες θα μπορούν να εκφραστούν ελεύθερα και να συνθέσουν ένα ευνοϊκό και υποστηρικτικό πλαίσιο εργασίας.

Η Γ.Γ.Ι συγκεκριμένα προτείνει :

- ♦ Πολιτικές ενίσχυσης δεξιοτήτων και θέσεων ευθύνης για τις εργαζόμενες στο δημόσιο τομέα, στο πλαίσιο του εκσυγχρονισμού του μοντέλου διακυβέρνησης.
- ♦ Ένταξη της ισότητας των φύλων στα συστήματα διοίκησης (e-quality management) με την εξασφάλιση ίσων ευκαιριών ανάδειξης των γυναικών στην επαγγελματική ιεραρχία.
- ♦ Δημιουργία Παρατηρητηρίου Παρακολούθησης Δεικτών Ισότητας.

❖ Περιφερειακή συνοχή και ισορροπημένη ανάπτυξη της χώρας και Ενίσχυση της διασυνοριακής, διακρατικής και της διαπεριφερειακής συνεργασίας

Η περιφερειακή συνοχή και η ισορροπημένη ανάπτυξη της χώρας απαιτεί ουσιαστική διαπεριφερειακή συνεργασία και συνύπαρξη. Τα προβλήματα της ουσιαστικής ένταξης των μεταναστριών και η αποφυγή εγκληματικών ενεργειών όπως είναι η παράνομη διακίνηση γυναικών με στόχο την σεξουαλική εκμετάλλευση πρέπει να αντιμετωπισθούν αποτελεσματικά σε περιφερειακό επίπεδο.

Η Γ.Γ.Ι προτείνουμε ειδικότερα:

- ♦ Πολιτικές ισότητας και κοινωνικοοικονομικής ένταξης γηγενών γυναικών και μεταναστριών στο πλαίσιο ολοκληρωμένων παρεμβάσεων.
- ♦ Δράσεις πρόληψης κατά της εμπορίας ανθρώπων (trafficking) σε συνεργασία με τις χώρες προέλευσης
- ♦ Δράσεις υποστήριξης και αρωγής των θυμάτων εμπορίας ανθρώπων.

❖ Υγεία – Πρόνοια

Οι γυναίκες αντιμετωπίζουν ιδιαίτερα προβλήματα υγείας τόσο λόγω της αναπαραγωγικής τους λειτουργίας, όσο και λόγω της όξυνσης των φαινομένων σωματικής βίας σε βάρος τους με την μορφή της ενδοοικογενειακής βίας. Η ανάπτυξη δομών με στόχο την προστασία των

ανθρώπινων δικαιωμάτων σωματικής ακεραιότητας και αξιοπρέπειας καθώς επίσης και η αρωγή των γυναικών που είναι θύματα βίας αποτελεί προϋπόθεση για την ισότιμη κοινωνικοοικονομική ένταξή τους.

#### ❖ Κοινωνία των πολιτών

Παράγοντα της σύγχρονης καλής διακυβέρνησης αποτελεί η συστηματική και ουσιαστική συμμετοχή των γυναικών στα κέντρα αποφάσεων. Επίσης η συνεχής διαβούλευση με τις γυναικείες οργανώσεις και ευρύτερα με την κοινωνία των πολιτών προσδίδει στην δημοκρατία ευρύτερη κοινωνική συναίνεση. Η συνεργασία με τις μη κυβερνητικές οργανώσεις σε θέματα που σχετίζονται με τις πολιτικές που επιδρούν άμεσα ή έμμεσα στην καθημερινή ζωή και εργασία των γυναικών και των ανδρών αποτελεί στοιχείο εκδημοκρατισμού των σύγχρονων κοινωνιών.

3) Η χωρική και περιφερειακή διάσταση των προτεινόμενων προτεραιοτήτων.

Στην προγραμματική περίοδο 2007-2013 προτείνεται οι ακόλουθοι άξονες προτεραιότητας να έχουν έντονη περιφερειακή διάσταση και περιφερειακή συνδιαχείριση:

- Ενίσχυση της Απασχόλησης
- Προώθηση της Επιχειρηματικότητας
- Αγροτική Ανάπτυξη
- Τουριστικές και πολιτιστικές επενδύσεις και υπηρεσίες
- Βελτίωση Κοινωνικών Υποδομών
- Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση
- Δράσεις πρόληψης κατά της εμπορίας ανθρώπων
- Κοινωνία των πολιτών

Για τους παραπάνω άξονες προτεραιότητας, αλλά και για το σύνολο των προτάσεων της ΓΠ, σε σχέση με την εφαρμογή τους σε περιφερειακό επίπεδο, θα πρέπει να υπάρξει συντονισμός και αμοιβαία προσέγγιση κεντρικής υπηρεσίας (ΓΠ) και Περιφερειών, όσον αφορά στη διαφαινόμενη αυξημένη περιφερειακή διάσταση του σχεδιασμού των παρεμβάσεων στο ΕΣΣΑ 2007-2013.

Ένα άλλο σημείο προγραμματικής σύγκλισης πρέπει να αποτελέσει η ένταξη της διάστασης της ισότητας με την παρακολούθηση των επιμέρους ολοκληρωμένων παρεμβάσεων, σε αγροτικό και αστικό χώρο, σε κάθε υπό διαμόρφωση ΠΕΠ, καθώς και η αξιοποίηση της τεχνικής των σφαιρικών επιχορηγήσεων.

Οι πολιτικές ισότητας σε αυτό το επίπεδο θα πρέπει να εξασφαλιστούν θεσμικά, ενώ σε επίπεδο σχεδιασμού θα πρέπει να ενδυναμωθούν οι περιφερειακές και νομαρχιακές δομές της κεντρικής υπηρεσίας. Κεντρικό μέλημα, για την επιτυχή εξειδίκευση των θεμάτων ισότητας στους

άξονες προτεραιότητας του ΕΣΣΑ 2007-2013, πρέπει να αποτελέσει η προσέγγιση της σύγκλισης αγροτικού με αστικό χώρο, καθώς και η ανάδειξη των γεωγραφικών σημείων με ιδιαίτερα οξυμένα προβλήματα στον τομέα αυτό, ιδιαίτερα ως προς το σκέλος της απασχόλησης.

#### 4) Συνέργιες με άλλες τομεακές πολιτικές

Η τομεακή προτεραιότητα ανάπτυξης της ισότητας των φύλων αποτελεί μια κατ' εξοχήν οριζόντια προτεραιότητα λόγω του ότι η ισότητα των φύλων μπορεί να επιτευχθεί μόνον με την συστηματική και ισότιμη συνεργασία με όλες τις άλλες δημόσιες πολιτικές. Οι ανισότητες των φύλων εμφανίζονται στους περισσότερους δημόσιους χώρους και σε όλες τις όψεις της καθημερινής ζωής, στους χώρους εργασίας, εκπαίδευσης, επαγγελματικής κατάρτισης, πολιτικών θεσμών, μέσω μαζικής ενημέρωσης, στην οικογένεια, τις συνδικαλιστικές οργανώσεις, τα πολιτικά κόμματα. Η συντονισμένη δράση όλων των φορέων άσκησης δημόσιων πολιτικών σε εθνικό, περιφερειακό και τοπικό επίπεδο είναι αναγκαίες.

Η συνέργεια των πολιτικών ισότητας των φύλων με τις άλλες δημόσιες πολιτικές είναι ιδιαίτερα εμφανής σε ορισμένες περιπτώσεις όπως:

- ♦ Στις πολιτικές απασχόλησης, στις οποίες η ισότητα των φύλων αποτελεί έναν από τους 4 βασικούς στόχους (ΕΣΑ).
  - ♦ Στις πολιτικές για την βασική και επαγγελματική εκπαίδευση, στις οποίες η ισότητα αποτελεί βασικό συστατικό των αρχών που διέπουν την εκπαίδευση για όλους.
  - ♦ Στις πολιτικές κοινωνικής πρόνοιας και κοινωνικής προστασίας στις οποίες η ισότητα των φύλων αποτελεί την σημαντικότερη προϋπόθεση του στόχου της κοινωνικής συνοχής και κοινωνικής δικαιοσύνης.
  - ♦ Στις πολιτικές ανταγωνισμού (περιλαμβανομένων των πολιτικών έρευνας και τεχνολογίας), στις οποίες η πλήρης και ουσιαστική αξιοποίηση των ανθρώπινων πόρων των γυναικών αποτελεί πηγή ευημερίας, καινοτομίας και παραγωγικότητας.
  - ♦ Στις πολιτικές αγροτικής ανάπτυξης στις οποίες η ισότητα των φύλων αποτελεί προϋπόθεση διατήρησης του επιπέδου διαβίωσης στην ύπαιθρο και αποφυγή της ερήμωσής της.
  - ♦ Στην περίπτωση άλλων δημόσιων πολιτικών η συνεργεία των πολιτικών ισότητα είναι λιγότερο εμφανής, χωρίς αυτό να σημαίνει ότι δεν βελτιώνει την αποτελεσματικότητα των πολιτικών αυτών, αφού με την ένταξη του στόχου της ισότητας, οι πολιτικές αυτές απευθύνονται καλύτερα σε ολόκληρο τον πληθυσμό, άνδρες και γυναίκες.
- Παραδείγματα τέτοιων πολιτικών είναι:
- ♦ Η οικονομική και δημοσιονομική πολιτική η οποία επηρεάζει το επίπεδο εργασίας και διαβίωσης των πολιτών μέσω των αποφάσεων για τους όρους άσκησης των οικονομικών δραστηριοτήτων και τον επιμερισμό των δημόσιων δαπανών σε τομείς και κλάδους.

- ♦ Οι πολιτικές περιφερειακής ανάπτυξης, μεταφορών και χωροταξικού σχεδιασμού των κοινωνικών υποδομών και των υπηρεσιών δημοσίου ενδιαφέροντος. Οι πολιτικές αυτές επηρεάζουν την καθημερινή ζωή ανδρών και γυναικών οι οποίες είναι οργανωμένες με διαφορετικό τρόπο εφόσον άνδρες και γυναίκες εργάζονται διαφορετικά, και κατά συνέπεια έχουν διαφορετικές ανάγκες οι οποίες θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη στον σχεδιασμό των μέσων μαζικής μεταφοράς και τον χωροταξικό σχεδιασμό των υπηρεσιών.

## 5) Προτεινόμενες Θεσμικές και Οργανωτικές Προσαρμογές

Η τομεακή προτεραιότητα της ισότητας των φύλων προϋποθέτει σειρά θεσμικών και οργανωτικών αλλαγών όπως :

- ♦ Ενίσχυση της οργάνωσης και της λειτουργίας της Γραμματείας Ισότητας ως συντονιστικού και ελεγκτικού μηχανισμού της ισότητας των φύλων στην χώρα. Ενίσχυση των μηχανισμών ελέγχου της εφαρμογής των Νόμων. (Συνήγορος του Πολίτη και Σώμα Επιθεωρητών Εργασίας –ΣΕΠΕ)

- ♦ Θέσπιση εθνικού συμβουλευτικού μηχανισμού για την ισότητα, της Εθνικής Επιτροπής για την Ισότητα Γυναικών και Ανδρών

- ♦ Ενεργοποίηση των Περιφερειακών Επιτροπών Ισότητας για τον σχεδιασμό και την παρακολούθηση των νέων Ολοκληρωμένων Περιφερειακών Αναπτυξιακών Προγραμμάτων.

- ♦ Δημιουργία μηχανισμών συντονισμού και παρακολούθησης της ισότητας των φύλων σε επιμέρους Υπουργεία και υπηρεσίες (σύμβουλος ισότητας).

- ♦ Δημιουργία Παρατηρητηρίου για την ανάπτυξη και εφαρμογή ενός διαρκούς συστήματος παρακολούθησης Δεικτών Ισότητας και στοιχείων στα Ε.Π. του Κ.Π.Σ. και τα λοιπά συγχρηματοδοτούμενα προγράμματα. Το Παρατηρητήριο θα μπορεί να παρακολουθεί και την εφαρμογή των οριζοντίων πολιτικών για θέματα ισότητας

- ♦ Ανάπτυξη εργαλείων και δεικτών μέτρησης των αποτελεσμάτων και των επιπτώσεων όλων των κρατικών πολιτικών στο φύλο (genderimpactassessment, στατιστικά στοιχεία, δείκτες για την ισότητα των φύλων, τόσο για την καταγραφή της υπάρχουσας κατάστασης, όσο και για τις επιδόσεις -Δείκτες Εκροών, Αποτελεσμάτων και Επιπτώσεων κλπ) για την εφαρμογή του gender mainstreaming.

- ♦ Αποτίμηση των επιπτώσεων ως προς το φύλο όλων των πολιτικών και των έργων του Γ΄ ΚΠΣ, στο πλαίσιο των αξιολογήσεων για τον καλύτερο επανασχεδιασμό των παρεμβάσεων της νέας προγραμματικής περιόδου.

- ♦ Ολοκλήρωση του νομοθετικού πλαισίου για την ισότητα (π.χ Νόμος για την ενδοοικογενειακή βία, εναρμόνιση της εθνικής με την αντίστοιχη κοινοτική νομοθεσία σε θέματα όπως ισότητα στην πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και σεξουαλική/ηθική παρενόχληση, κλπ) στη βάση των νέων διατάξεων του Συντάγματος.



Αξίζει να σημειωθεί ότι , θα καταβληθεί προσπάθεια, σε συνεργασία με το ΥΠΟΙΟ, ώστε οι πολιτικές ισότητας των φύλων να χρηματοδοτηθούν, οριζόντια, από το σύνολο των Ταμείων, καθώς επίσης και να υπάρξει δέσμευση συγκεκριμένων ποσών ανά διαρθρωτικό ταμείο.

## **2.2 Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας**

Το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας ιδρύθηκε με τον Ν.1835/1989 και το Π.Δ 42/1994 και αποτελεί Νομικό Πρόσωπο Ιδιωτικού Δικαίου. Το Κ.Ε.Θ.Ι δραστηριοποιείται στην Αθήνα , στη Θεσσαλονίκη , στη Πάτρα , στο Ηράκλειο και στο Βόλο , υπό την επίβλεψη και την χρηματοδοτική ενίσχυση της Γενικής Γραμματείας Ισότητας και του Υπουργείου Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης.

Κύριος σκοπός του Κ.Ε.Θ.Ι , είναι η πραγματοποίηση της κοινωνικής έρευνας σε θέματα Ισότητας των φύλων και η προβολή των γυναικών σε όλους τους τομείς (πολιτικό , οικονομικό και κοινωνικό) με την καθοδήγηση της Γ.Γ.Ι.

### Στόχοι του Κ.Ε.Θ.Ι

- ♦ η διεξαγωγή επιστημονικών μελετών και ερευνών που αφορούν την Ισότητα των δύο φύλων
- ♦ η προώθηση προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης , επιμόρφωσης και ενημέρωσης , ώστε να επιτευχθεί μεγαλύτερη συμμετοχή των γυναικών στην οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη
- ♦ η εύρεση και χρησιμοποίηση στοιχείων και πορισμάτων μελετών , ερευνών και άλλων δραστηριοτήτων που σχετίζονται με την πολιτική της Ισότητας των φύλων
- ♦ η συνεργασία με εθνικούς , αλλοδαπούς και διεθνείς οργανισμούς , με διάφορα ιδρύματα και οργανώσεις , ώστε να γίνουν πράξη κάποιοι στόχοι
- ♦ η διοργάνωση συγκεντρώσεων και η έκδοση και δημοσίευση μελετών και ερευνών και άλλου ενημερωτικού υλικού , καθώς και με παραγωγή οπτικοακουστικού υλικού , για την προβολή της ισότητας των ευκαιριών
- ♦ η δημιουργία και λειτουργία πιλοτικών θεσμών που υποστηρίζουν και προβάλλουν την ισότιμη συμμετοχή των γυναικών.

### Τα Τμήματα του Κ.Ε.Θ.Ι

1)Κέντρα Πληροφόρησης και Συμβουλευτικής Γυναικών για την Απασχόληση , την Επιχειρηματικότητα και την Κοινωνική Ένταξη στην Αθήνα , Θεσσαλονίκη , Πάτρα , Ηράκλειο και Βόλο.

### Τα Κέντρα Πληροφόρησης και Συμβουλευτικής σήμερα :

- ✓ Λειτουργούν με εξειδικευμένο προσωπικό το οποίο παρέχει πληροφόρηση, συμβουλευτική και υποστήριξη σε γυναίκες που αντιμετωπίζουν προβλήματα απασχόλησης και κοινωνικής ένταξης
- ✓ Συμβάλλουν στην ένταξη και επανένταξη των γυναικών στην αγορά εργασίας
- ✓ Υποστηρίζουν συμβουλευτικά την επιχειρηματική δράση των γυναικών
- ✓ Παρέχουν εξειδικευμένη νομική πληροφόρηση
- ✓ Ενεργοποιούν τις άνεργες γυναίκες για την αποτελεσματικότερη διεκδίκηση των προσωπικών και επαγγελματικών τους στόχων

### Κοινός στόχος των υπηρεσιών του είναι να υποστηριχθούν οι γυναίκες ώστε να :

- ✓ Γνωρίσουν και να αναπτύξουν τις ικανότητές τους με στόχο την βελτίωση της αυτό-εκτίμησης τους
- ✓ Μάθουν να αναπτύσσουν και να διεκδικούν ρεαλιστικούς στόχους ως προς τη σταδιοδρομία τους
- ✓ Εκπαιδευτούν στην αναζήτηση και τη διαχείριση πληροφοριών για την ευκολότερη πρόσβασή τους στην πληροφόρηση και την αγορά εργασίας
- ✓ Εφαρμόζουν στρατηγικές για την επίτευξη των στόχων τους
- ✓ Αναπτύσσουν δεξιότητες επικοινωνίας και διεκδίκησης
- ✓ Λαμβάνουν αποφάσεις και να είναι ανεξάρτητες

Τα Κέντρα Πληροφόρησης και Συμβουλευτικής καλύπτουν θέματα όπως η ανεργία , η ένταξη και η επανένταξη των γυναικών στην αγορά εργασίας. Επίσης , ασχολούνται με την πληροφόρηση ανέργων για προγράμματα κατάρτισης , απασχόλησης και επιχειρηματικότητας που υλοποιούνται από δημόσιους φορείς κ.λπ. Τα Κέντρα Πληροφόρησης και Συμβουλευτικής απευθύνονται κυρίως σε γυναίκες που αντιμετωπίζουν προβλήματα απασχόλησης και κοινωνικής ένταξης. Επίσης , απευθύνονται σε γυναίκες που ζητούν νομική βοήθεια και σε γυναίκες που απειλούνται με κοινωνικό αποκλεισμό (π.χ αρχηγοί μονογονεϊκών οικογενειών κ.α).

### 2)Τμήμα Τεκμηρίωσης

Το τμήμα :

- ✓ Οργανώνει και διαχειρίζεται πολλαπλές βάσεις δεδομένων
- ✓ Επεξεργάζεται και διαχέει στατιστικά στοιχεία και πληροφορίες μέσω του δικτυακού τόπου του ΚΕΘΙ ([www.kethi.gr](http://www.kethi.gr)) για θέματα που αφορούν στα δικαιώματα των γυναικών και στις πολιτικές για την ισότητα των φύλων
- ✓ Οργανώνει και ενημερώνει τις ιστοσελίδες του δικτυακού τόπου του ΚΕΘΙ , οι οποίες παρέχουν πληροφόρηση για : προγράμματα δράσης , μελέτες , εκδόσεις και θεματικούς άξονες για την ισότητα των δυο φύλων.
- ✓ Συντάσσει την περιοδική έκθεση για την κατάσταση της απασχόλησης των γυναικών στην Ελλάδα ( Διεθνείς Σύμβαση CEDAW ).

Το Κ.Ε.Θ.Ι δραστηριοποιείται :

- ♦ Στη δικτύωση των δομών στήριξης της γυναικείας απασχόλησης στην Ελλάδα και την Ε.Ε
- ♦ Στην επιμόρφωση και ευαισθητοποίηση των εκπαιδευτικών σε θέματα ισότητας των φύλων στην εκπαίδευση
- ♦ Στην πληροφόρηση σε θέματα πολιτικής για την ισότητα των φύλων στην Ελλάδα και Ε.Ε
- ♦ Στην αμφίδρομη πληροφόρηση και ενημέρωση για θέματα ισότητας των φύλων με διεθνείς οργανισμούς

Μερικά από τα προγράμματα δράσης που υλοποίησε το Κ.Ε.Θ.Ι είναι :

- ♦ «Δημιουργία και Λειτουργία Κέντρου Πληροφόρησης για θέματα Ισότητας». Εντάσσεται στο Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Πολιτεία» του Υπουργείου Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης(2003).
- ♦ «Δράσεις για την καταπολέμηση του Διαχωρισμού στο Χώρο Εργασίας / EQUAL – ΑΝΔΡΟΜΕΔΑ». Εντάσσεται στο πλαίσιο της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας Equal και συγχρηματοδοτείται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο και το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων(2003).
- ♦ «Ίση Συμμετοχή στα Κέντρα Λήψης Αποφάσεων : Γυναίκες στην καρδιά της Ευρώπης», στο πλαίσιο του 5<sup>ου</sup> Μεσοπρόθεσμου Κοινοτικού Προγράμματος για την ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ Φύλων. Συγχρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή και την Γενική Γραμματεία Ισότητας(2003).
- ♦ «Ίση Αμοιβή – Προσοχή στο Κενό», στο πλαίσιο του 5<sup>ου</sup> Μεσοπρόθεσμου Κοινοτικού Προγράμματος για την ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ Φύλων. Συγχρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή και την Γενική Γραμματεία Ισότητας(2003).
- ♦ «Συνεργασία στην Οικογένεια και την Εργασία», στο πλαίσιο του 5<sup>ου</sup> Μεσοπρόθεσμου Κοινοτικού Προγράμματος για την Ισότητα των Φύλων. Συντονιστής Φορέας : Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών Βιοτεχνών Εμπόρων(2003).
- ♦ «Γυναίκες στην κορυφή» (2003)
- ♦ «Ίση συμμετοχή στα Κέντρα Λήψης Αποφάσεων» (2003)
- ♦ «Κοινοτική Πρωτοβουλία Equal – Δράσεις για την καταπολέμηση του διαχωρισμού στο χώρο εργασίας –Equal / Ανδρομέδα» (2002)
- ♦ «Ίση Αμοιβή – Προσοχή στο χάσμα» (2002)
- ♦ «Ίσα Δικαιώματα : Από την Νομοθεσία στην Καθημερινή Πρακτική» (2001)
- ♦ «Συμμετοχή των γυναικών στα Συνδικάτα»

## 2.2.1 Μελέτες του Κ.Ε.Θ.Ι

Το Κ.Ε.Θ.Ι ξεκίνησε να εκπονεί έρευνες και μελέτες από το 1994 κυρίως σε θέματα που αφορούν την κοινωνική πολιτική , την εργασία , τον κοινωνικό αποκλεισμό κ.λπ. Επιπρόσθετα , έχουν συνταχθεί εκθέσεις και έχουν κατασκευαστεί μεθοδολογικά και ερευνητικά εργαλεία.

Ενδεικτικά αναφέρονται ορισμένες μελέτες που έχει διεξάγει το Κ.Ε.Θ.Ι. είναι :

- ♦ «Προσδιοριστικοί παράγοντες του μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών» (2003)
- ♦ «Ενδο-οικογενειακή βία κατά των γυναικών : Πρώτη Πανελλαδική επιδημιολογική έρευνα» (2003)
- ♦ «Ισότητα των αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών στις συλλογικές διαπραγματεύσεις» (2003)
- ♦ Θετικές Δράσεις για την Ισότητα των ευκαιριών ανδρών και γυναικών στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις»(2002)
- ♦ Το προφίλ των γυναικών – χρηστριών των υπηρεσιών του Κ.Ε.Θ.Ι. Εκτίμηση των υπηρεσιών του Κ.Ε.Θ.Ι : Ποσοτική και ποιοτική ανάλυση δεδομένων και προτάσεις παρέμβασης» (2002)
- ♦ «Γυναίκα και κοινωνική πολιτική : Υγεία –Κοινωνικό Περιβάλλον – Οικογένεια» (2001)
- ♦ «Η σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας : Πρόταση ποινικοποίησης της συμπεριφοράς στην Ελλάδα» (2001)
- ♦ «Φύλο και Εκπαίδευση» (2001)

Παρακάτω γίνεται αναφορά σε ορισμένες στατιστικές αναλύσεις και μελέτες :

### 📌 Το σύστημα κοινωνικής προστασίας και οι γυναίκες.

Η μελέτη αυτή αναφέρεται στα κοινωνικά δικαιώματα των γυναικών. Τα κύρια σημεία της μελέτης αναφέρονται στη κοινωνική ασφάλιση, στην απασχόληση , στις κοινωνικές υπηρεσίες και στα κοινωνικά επιδόματα.

### 📌 Ευέλικτες μορφές απασχόλησης και ανισότητες στον εργασιακό χώρο.

Η μελέτη εξετάζει κάποιες περιπτώσεις , όπως το αν η εφαρμογή και επέκταση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης οδηγεί στη μείωση των διακρίσεων εις βάρος των γυναικών στην αγορά εργασίας και στην προώθηση της Ισότητας ευκαιριών και για τα δύο φύλα και αν δημιουργεί νέες μορφές ανισότητας με βάση τη μεταβλητή φύλο. Επίσης , αν οδηγεί σε ενδυνάμωση των διακρίσεων ανάμεσα στους άνδρες και στις εργαζόμενες.



📌 Ευρωπαϊκός οδηγός καλών πρακτικών για το συνδυασμό οικογενειακής και επαγγελματικής κατάστασης.

Περιλαμβάνει τη Γενική Νομοθεσία για το συνδυασμό οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, το χρόνο εργασίας και τα ωράρια λειτουργίας των δημοτικών υπηρεσιών και ιδιωτικών επιχειρήσεων. Επιπλέον, αναφέρονται στις άδειες και σε κάποια μέτρα για την φροντίδα της οικογένειας. Επίσης, αφορά τις δομές στήριξης, συλλογικές διαπραγματεύσεις, εγγυήσεις των δικαιωμάτων, εκπαίδευση και κατάρτιση, Μέσα Ενημέρωσης και Θετικές δράσεις.

📌 Οι συνθήκες της γυναικείας απασχόλησης στην Ελλάδα.

Η συγκεκριμένη μελέτη αναλύει τη Γυναικεία Απασχόληση και κάποιες παραμέτρους, όπως είναι Γυναικεία Απασχόληση και Νέες Τεχνολογίες, Γυναικεία Απασχόληση και Οικογένεια και Γυναικεία Απασχόληση και Δίκαιο.

📌 Η σεξουαλική παρενόχληση στην Εργασία – Προτάσεις για την ποινικοποίηση της συμπεριφοράς στην Ελλάδα.

Η παρούσα μελέτη αφορά την σεξουαλική παρενόχληση στη εργασία και επεξεργάζεται τις εξής παραμέτρους: τις απαρχές της ανάδειξης της ανάγκης καταπολέμησης του φαινομένου, την εγκληματολογική διάσταση, τις σύγχρονες νομοθετικές και νομολογικές εξελίξεις σε Ευρωπαϊκό και Εθνικό Επίπεδο και διατυπώνει πρόταση για την πιθανή ποινικοποίηση της πράξης από τον Έλληνα Νομοθέτη.

## 2.2.2 Εκδόσεις του Κ.Ε.Θ.Ι

Το Κ.Ε.Θ.Ι από το 1994 έχει εκδώσει ενημερωτικά φυλλάδια που αφορούν το Κ.Ε.Θ.Ι, φυλλάδια για την λειτουργία κοινοτικών προγραμμάτων που υλοποιεί το Κέντρο, πρακτικά συνεδρίων του, οδηγοί καλών πρακτικών, εγχειρίδια για θέματα απασχόλησης, επιχειρηματικότητας και κοινωνικής ένταξης κ.λπ. Με όλα τα παραπάνω το Κ.Ε.Θ.Ι προσπαθεί για την καλύτερη ενημέρωση και ευαισθητοποίηση των φορέων και των ατόμων που τους αφορά άμεσα η ισότητα των δυο φύλων.

Μερικές από τις εκδόσεις του Κ.Ε.Θ.Ι είναι οι εξής:

- ♦ «Πρακτικά ημερίδας: Το δικαίωμα στην ισότητα. Θεωρητικές προσεγγίσεις και θεσμική κατοχύρωση» (2003)
- ♦ «Οδηγός Συμβουλευτικής γυναικών» (2003)
- ♦ «Οδηγός Καλών Πρακτικών για την άσκηση δικαιωμάτων της ισότητας των φύλων» (2002)
- ♦ «Οδηγός Καλών Πρακτικών για το συνδυασμό οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής» (2002)
- ♦ «Στρατηγικές για την ισότητα των φύλων: Ευρώπη – Ελλάδα 1996-2005» (2001)

- ♦ «Δικαίωμα στην ισότητα : Από την νομοθεσία στην καθημερινή πρακτική» (2001)\
- ♦ «Γυναίκες στα κέντρα λήψης πολιτικών αποφάσεων» (2000)

### 2.3 Το Γνωμοδοτικό Συμβούλιο των φύλων

Το Γνωμοδοτικό Συμβούλιο ιδρύθηκε με τον Νόμο 1288/83 και με την Απόφαση Πρωθυπουργού Υ236/1983, το οποίο είναι αρμόδιο για την προώθηση και πραγματοποίηση της νομικής και ουσιαστικής εξίσωσης δύο φύλων. Επιπλέον, το Συμβούλιο εισηγείται τα απαραίτητα μέτρα που οφείλει να πάρει το Κράτος, οι Ο.Τ.Α και οι κοινωνικοί φορείς για να υλοποιηθούν οι στόχοι που παρακολουθεί και ελέγχει την εφαρμογή του.

Επίσης, συλλέγει στοιχεία που αφορούν το γυναικείο κίνημα, προτείνει μέτρα για το συντονισμό της κυβερνητικής πολιτικής για την Ισότητα των δύο φύλο, συνεργάζεται με τους κρατικούς φορείς και τους Ο.Τ.Α για τα θέματα αυτά, προβαίνει σε σχετικές έρευνες και μελέτες.

### 2.4 Το Τμήμα Ισότητας των φύλων

Το Τμήμα Ισότητας των φύλων στη Διεύθυνση των όρων εργασίας της Κεντρικής Υπηρεσίας του Υπουργείου Εργασίας και Τμήμα στο Ανώτατο Συμβούλιο Εργασίας συστάθηκαν με τον Νόμο 1414/84.

Με βάση το Π.Δ 368/89 προβλέπονται οι εξής αρμοδιότητες :

- ♦ Την συγκέντρωση και επεξεργασία των στοιχείων και στατιστικών δεδομένων για την θέση της εργαζόμενης γυναίκας και την παρακολούθηση της εφαρμογής ειδικών μέτρων για την προώθηση της Ισότητας των φύλων και την εξάλειψη των ανισοτήτων στις εργασιακές σχέσεις.
- ♦ Την ενημέρωση των εργοδοτών, των εργαζομένων, των συνδικαλιστικών και γυναικείων οργανώσεων πάνω στα μέτρα που λαμβάνονται για τη Ισότητα.
- ♦ Την μελέτη των εισηγήσεων και προτάσεων των αρμοδίων φορέων και την ανάλυση σχεδίων νόμων και διοικητικών πράξεων που αφορούν την Ισότητα στον εργασιακό χώρο.
- ♦ Την υποβολή των προτάσεων για νομοθετική ρύθμιση ή για λήψη άλλων μέτρων προώθησης της ισότητας των φύλων.

Το Τμήμα Ισότητας Ανώτατου Συμβουλίου Εργασίας που προβλέπεται από τον παραπάνω Οργανισμό, το οποίο συστάθηκε με το άρθρο 9 του Ν. 1414/1984 απαρτίζεται:

- α) από το Γενικό Γραμματέα του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, ως Πρόεδρο,
- β) από ένα εκπρόσωπο της Γενικής Γραμματείας Ισότητας των Φύλων του ΥΠ.ΕΣ.Δ.Δ.Α.

γ) από έναν ανώτερο υπάλληλο της Διεύθυνσης Όρων Εργασίας του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας,

δ) από έναν εκπρόσωπο των εργαζομένων και

ε) από έναν εκπρόσωπο των εργοδοτών.

Εισηγητής είναι ο κατά περίπτωση αρμόδιος υπάλληλος της Δ/σης Όρων Εργασίας, Τμήμα Ισότητας των Φύλων του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας.

Τα μέλη του τμήματος, τακτικά και αναπληρωματικά και ο γραμματέας του ορίζονται με απόφαση του Υπουργού Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας.

Η λειτουργία του τμήματος, η απαρτία και η θητεία των μελών διέπονται από τις διατάξεις που ισχύουν για το Ανώτατο Συμβούλιο Εργασίας.

Το Τμήμα γνωμοδοτεί για σχέδια νόμων, διοικητικών πράξεων και γενικά για θέματα που αναφέρονται στην εφαρμογή της αρχής της ισότητας των φύλων στις εργασιακές σχέσεις, εφόσον παραπέμπονται σ' αυτό από τις αρμόδιες υπηρεσίες.

Με απόφαση του Υπουργού Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας μπορούν να ρυθμίζονται λεπτομερειακά ειδικότερα θέματα οργάνωσης και λειτουργίας των υπηρεσιών του Υπουργείου που αναφέρονται στο παρόν άρθρο.

Τα Γραφεία Ισότητας Ευκαιριών στην Απασχόληση στις Δ/σεις Επιθεώρησης Εργασίας προβλέφθηκαν με το Π.Δ 369/89 και οι αρμοδιότητες είναι :

- ♦ Έλεγχος της υλοποίησης των διατάξεων του Ν.1414/84 , υπενθύμιση των διακρίσεων και απευθείας πληροφόρηση του Τμήματος Ισότητας των φύλων της Κεντρικής Υπηρεσίας του Υπουργείου Εργασίας.

- ♦ Η συνεργασία και η πληροφόρηση των κατά τόπους Νομαρχιακών Επιτροπών Ισότητας.

- ♦ Η εκπαίδευση και κατάθεση έκθεσης (τους μήνες Ιανουάριο και Ιούλιο κάθε χρόνου) που αφορά τις δραστηριότητες κατά το προηγούμενο εξάμηνο.

Επιπλέον, στην αρμοδιότητα των Γραφείων Ισότητας των Φύλων όπως αυτά λειτουργούν στα Τμήματα Κοινωνικής Επιθεώρησης Εργασίας του Σώματος Επιθεωρητών Εργασίας του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, προστίθενται και οι ακόλουθες με βάση τον Νόμο 3464/06 :

α) η ενημέρωση και η συνεργασία με τον Συνήγορο του Πολίτη σύμφωνα με τις διατάξεις των παρ. 5 και 6 του άρθρου 13 του παρόντος νόμου.

β) η ενημέρωση του Τμήματος Ισότητας των Φύλων της Δ/σης Όρων Εργασίας του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας για θέματα του παρόντος νόμου.

γ) η συνεργασία με το τμήμα Ισότητας των Φύλων της Δ/σης Όρων Εργασίας του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, τον Συνήγορο του Πολίτη και τη Γενική Γραμματεία Ισότητας για την διάχυση της ενημέρωσης και για την υλοποίηση από τους Κοινωνικούς Επιθεωρητές Εργασίας των ρυθμίσεων του παρόντος. Για το σκοπό αυτό, τα σχετικά στατιστικά στοιχεία τηρούνται ανά φύλο.

## **2.5 Το Τμήμα Ισότητας των φύλων Νομαρχιακό επίπεδο**

Το Τμήμα Ισότητας των φύλων συστήθηκε με το Π.Δ 370/89 σε κάθε Νομαρχία και αρμοδιότητες είναι :

- ♦ Η υλοποίηση των αποφάσεων της Γ.Γ.Ι σε Νομαρχιακό επίπεδο
- ♦ Η συνεργασία και στήριξη διοικητικά της Νομαρχιακής Επιτροπής Ισότητας (Ν.Ε.Ι) για την προαγωγή της νομικής και της ουσιαστικής Ισότητας των φύλων σε όλους τους τομείς σε τοπικό επίπεδο.

Τα Τμήματα Ισότητας αποτελούνται από Γραφεία , τα οποία είναι αρμόδια για :

- ♦ Την εφαρμογή των αποφάσεων της Γ.Γ.Ι σε επαρχιακό επίπεδο
- ♦ Την συνεργασία και στήριξη της Επαρχιακής Επιτροπής Ισότητας (Ε.Ε.Ι) για την προαγωγή της νομικής και ουσιαστικής Ισότητας των φύλων σε όλους τους τομείς σε τοπικό επίπεδο.

Τα Γραφεία Ισότητας που υπάγονται στις Νομαρχίες δεν είναι ενταγμένα στην ίδια διεύθυνση και δεν έχουν τις ίδιες αρμοδιότητες. Οι Νομαρχίες είναι αρμόδιες να τα εντάξουν στην κατάλληλη Διεύθυνση ή αυτό γίνεται στα πλαίσια του Προτύπου Οργανισμού εσωτερικών υποθέσεων των Ν.Α.

## **2.6 Διυπουργική επιτροπή της ισότητα των δύο φύλων**

Με την υπ'αριθμ.316/14-07-00 απόφαση του Πρωθυπουργού συστήθηκε διυπουργική Επιτροπή για την ισότητα των δύο φύλων. Στην Επιτροπή αυτή συμμετέχουν:

1. Η Υπουργός Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης ως Πρόεδρος.
2. Ο Υφυπουργός Εθνικής Οικονομίας, ο αρμόδιος για τις Δημόσιες Επενδύσεις, την Περιφερειακή Πολιτική και την Ανάπτυξη.
3. Ο Υφυπουργός Ανάπτυξης, ο αρμόδιος για θέματα Εμπορίου.
4. Ο Υφυπουργός Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων.
5. Ο Υφυπουργός Γεωργίας, ο αρμόδιος για τη Φυσική Παραγωγή, τις Γεωργικές Εφαρμογές και την Έρευνα.



6. Ο Υφυπουργός Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, ο αρμόδιος για θέματα Εργασίας.

7. Ο Υφυπουργός Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, ο αρμόδιος για θέματα Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

8. Ο Υφυπουργός Υγείας και Πρόνοιας, ο αρμόδιος για την Υγεία.

9. Ο Υφυπουργός Υγείας και Πρόνοιας, ο αρμόδιος για την Πρόνοια.

10. Ο Υφυπουργός Τύπου και ΜΜΕ και

11. Η Γενική Γραμματέας Ισότητας.

Η επιτροπή ασχολείται κυρίως με :

- ♦ Την λήψη των αναγκαίων αποφάσεων για την προώθηση της Εθνικής Πολιτικής για την ισότητα των δύο φύλων στο πλαίσιο των κατευθύνσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης και των Πολιτικών ισότητας των Διεθνών Οργανισμών , με στόχο να ενταχθεί η διάσταση του φύλου σε όλες τις πολιτικές (mainstreaming).

- ♦ Ο συντονισμός των Υπουργείων και των φορέων του δημόσιου τομέα κατά την επεξεργασία πολιτικών και δράσεων για τις γυναίκες σε κεντρικό , περιφερειακό και τοπικό επίπεδο.

- ♦ Η υποστήριξη των Υπουργείων και των φορέων του δημόσιου τομέα στον σχεδιασμό νομοθετικών πρωτοβουλιών και την υλοποίηση μέτρων που αφορούν ειδικά τις γυναίκες.

- ♦ Η προετοιμασία και η κατάρτιση του Ετήσιου Προγράμματος Δράσης για την Ισότητα , που στοχεύει στην διαμόρφωση μιας ολοκληρωμένης πολιτικής στο πλαίσιο του Γ' Κ.Π.Σ , καθώς και η παρακολούθηση της υλοποίησης, των δράσεων και των μέτρων αυτού του προγράμματος.

- ♦ Ο έλεγχος και η ποιοτική και ποσοτική αποτίμηση των ασκούμενων πολιτικών.

- ♦ Η προβολή των αποφάσεων για θέματα ισότητας.

## 2.7 Περιφερειακές Επιτροπές Ισότητας

Οι Περιφερειακές Επιτροπές Ισότητας συστάθηκαν, σύμφωνα με τον Νόμο 2839/2000, άρθρο 6 και αποτελούνται από:

α) τον Γενικό Γραμματέα της Περιφέρειας ως Πρόεδρο,

β) δύο εκπροσώπους της Γενικής Γραμματείας Ισότητας του Υπουργείου Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης ,

γ) έναν εκπρόσωπο της Ένωσης Νομαρχιακών Αυτοδιοικήσεων και

δ) έναν εκπρόσωπο της κεντρικής Ένωσης Δήμων και Κοινοτήτων Ελλάδας .

Οι εκπρόσωποι της Γενικής Γραμματείας και τα μέλη που υποδεικνύονται από την Ε.Ν.Α.Ε και την Κ.Ε.Δ.Κ.Ε ορίζονται με τους αναπληρωτές τους για διετή θητεία. Χρήη Γραμματέα της Περιφερειακής Επιτροπής Ισότητας εκτελεί υπάλληλος της Περιφέρειας, ο οποίος ορίζεται από το Γενικό Γραμματέα της Περιφέρειας.

Η Περιφερειακή Επιτροπή Ισότητας διατυπώνει προτάσεις και εισηγείται προς τα αρμόδια όργανα της Περιφέρειας, καθώς και στη Γενική Γραμματεία Ισότητας του Υπουργείου Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και

Αποκέντρωσης τη λήψη των αναγκαίων μέτρων για την προώθηση και κατοχύρωση της ισότητας των δύο φύλων σε όλους τους τομείς. Διοργανώνει εκδηλώσεις, ελεύθερες συζητήσεις, συνέδρια και επιμορφωτικά προγράμματα με στόχο την ισότητα των δύο φύλων στην Περιφέρεια. Καταγράφει σε περιφερειακό επίπεδο τις δομές και τους φορείς που προωθούν θέματα ισότητας των δύο φύλων και προωθεί τη διασύνδεση και το συντονισμό των ΟΤΑ, των μη κυβερνητικών οργανώσεων και των κοινωνικών φορέων της Περιφέρειας σε θέματα ισότητας των δύο φύλων. Εισηγείται προς το Περιφερειακό Συμβούλιο της Περιφέρειας την ένταξη των έργων στις ΣΑΕΠ με αντικείμενο την κατοχύρωση των ίσων ευκαιριών και για τα δύο φύλα, καθώς και την ενημέρωση και πληροφόρηση των πολιτών της Περιφέρειας σε θέματα που αφορούν την Ισότητα των δύο φύλων.

Με απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης καθορίζεται ο τρόπος λειτουργίας των Περιφερειακών Επιτροπών Ισότητας, μπορεί να εξειδικεύονται οι αρμοδιότητες της προηγούμενης παραγράφου και να ρυθμίζεται κάθε λεπτομέρεια εφαρμογής των παραγράφων 2 έως και 4 του παρόντος άρθρου.

Με κοινή απόφαση των Υπουργών Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης και Οικονομικών καθορίζεται η αποζημίωση των μελών.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

### ΑΝΤΙΠΡΟΣΩΠΕΥΣΗ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΗΝ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΤΩΝ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΩΝ

Αναντίρρητα , η Επιτροπή των Περιφερειών είναι το νεαρότερο όργανο της Ευρωπαϊκής Ένωσης , η οποία ιδρύθηκε από την Συνθήκη του Μάαστριχτ (βάσει του άρθρου 198<sup>Α</sup>) και πραγματοποίησε την πρώτη συνεδρίαση της το 1994. Η Επιτροπή των Περιφερειών είναι συμβουλευτικό όργανο, το οποίο αποτελείται από εκπροσώπους των αρχών περιφερειακής και τοπικής αυτοδιοίκησης.

Η Ε.Τ.Π συστάθηκε το 1994 για την αντιμετώπιση δύο βασικών θεμάτων. Πρώτον, το 75% της νομοθεσίας της ΕΕ έχει εφαρμογή στο τοπικό ή το περιφερειακό επίπεδο και συνεπώς είναι λογικό οι αντιπρόσωποι των οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης και περιφερειακής διοίκησης να συμμετέχουν στη διαδικασία κατάρτισης των νέων κοινοτικών νόμων. Δεύτερον, διατυπώθηκε η ανησυχία ότι η Ευρώπη προχωρούσε μεν , άφηνε ωστόσο τους πολίτες πίσω της. Ένας τρόπος για να γεφυρωθεί αυτό το χάσμα ήταν να έρθουν οι εκλεγμένοι αντιπρόσωποι πιο κοντά στους πολίτες.

Για πρώτη φορά στην ιστορία της Ευρωπαϊκής Ένωσης δημιουργείται νομική υποχρέωση να ζητείται η γνώμη των αντιπροσώπων των τοπικών και περιφερειακών αρχών, σχετικά με την ποικιλία θεμάτων που τους αφορούν άμεσα.

Επιπλέον,, η Επιτροπή, το Συμβούλιο και το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο έχουν τη δυνατότητα να συμβουλευονται την ΕΤΠ, σε περίπτωση που θεωρούν ότι, μια νομοθετική πρόταση έχει σημαντικό περιφερειακό ή τοπικό αντίκτυπο.

Αρχικά, προβλέπονταν πέντε τομείς υποχρεωτικής διαβούλευσης: οικονομική και κοινωνική συνοχή, διευρωπαϊκά δίκτυα στους τομείς των μεταφορών, των τηλεπικοινωνιών και της ενέργειας, της δημόσιας υγείας, της εκπαίδευσης και ο πολιτισμός της νεολαίας. Το 1999, η Συνθήκη του Άμστερνταμ πρόσθεσε πέντε επιπλέον τομείς υποχρεωτικής διαβούλευσης: απασχόληση, κοινωνική πολιτική, περιβάλλον, επαγγελματική κατάρτιση και μεταφορές.

Η Επιτροπή των Περιφερειών αποτελείται από 317 τακτικά και ισάριθμα αναπληρωματικά, τα οποία είναι περιφερειάρχες, δήμαρχοι και πρόεδροι δημοτικών και νομαρχιακών συμβουλίων και προέρχονται από τις πλησιέστερες στον πολίτη βαθμίδες της κεντρικής διοίκησης. Τα μέλη διορίζονται ομόφωνα από το Συμβούλιο (αφού ζητηθεί η γνώμη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής) μετά από προτάσεις των οικείων κρατών-μελών για τέσσερα έτη.

Επιλέγονται από τις κυβερνήσεις της Ένωσης , αλλά επιτελούν το έργο τους με απόλυτη πολιτική ανεξαρτησία.. Πρέπει επίσης να έχουν λάβει εντολή από τις αρχές που εκπροσωπούν , ή να είναι πολιτικά υπόλογοι σε αυτές.

Η Επιτροπή των Περιφερειών εκλέγει πρόεδρο από τα μέλη της για περίοδο δύο ετών.

Το έργο της Ε.Τ.Π. διεξάγεται στα πλαίσια μιας διάρθρωσης οκτώ μόνιμων επιτροπών και τεσσάρων υποεπιτροπών.

### 3.1 Οργάνωση και λειτουργία της Ε.τ.Π

Τα όργανα της Επιτροπής των Περιφερειών είναι η ολομέλεια, το προεδρείο, ο πρόεδρος και οι επιτροπές. Η γενική γραμματεία μεριμνά για τη λειτουργία της ΕτΠ.

#### Ολομέλεια

Η ΕτΠ συνέρχεται σε σύνοδο ολομέλειας. Τα καθήκοντα της ολομέλειας είναι τα εξής:

- ♦ Η υιοθέτηση γνωμοδοτήσεων, εκθέσεων και ψηφισμάτων,
- ♦ η έγκριση του σχεδίου κατάστασης των προβλεπόμενων δαπανών και εσόδων της ΕτΠ,
- ♦ η υιοθέτηση του πολιτικού προγράμματος της ΕτΠ κατά την έναρξη κάθε νέας θητείας,
- ♦ η εκλογή του προέδρου, του πρώτου αντιπροέδρου και των λοιπών μελών του προεδρείου,
- ♦ η σύσταση των επιτροπών και
- ♦ η υιοθέτηση και αναθεώρηση του εσωτερικού κανονισμού της ΕτΠ.

Η ολομέλεια συγκαλείται τουλάχιστον μία φορά κάθε τρίμηνο από τον πρόεδρο και συνολικά πέντε φορές το χρόνο κατά τις οποίες διαμορφώνεται η γενική πολιτική της και εγκρίνονται οι γνωμοδοτήσεις της. Ύστερα από γραπτή αίτηση τουλάχιστον ενός τετάρτου των μελών της ΕτΠ, ο πρόεδρος υποχρεούται να συγκαλέσει εκτάκτως την ολομέλεια. Στην αίτηση πρέπει να αναφέρεται το θέμα που θα συζητηθεί, ενώ κανένα άλλο θέμα δεν πρέπει να συζητηθεί κατά τη σύνοδο αυτή.

Ο πρόεδρος πρέπει να διαβιβάσει στα μέλη και στους αναπληρωτές, τουλάχιστον τέσσερις εβδομάδες πριν από την έναρξη της συνόδου ολομέλειας, το σχέδιο ημερήσιας διάταξης, το οποίο βασίζεται σε προσχέδιο που εκπονήθηκε από το προεδρείο και στο οποίο επισυνάπτονται τα σχετικά έγγραφα. Τα μέλη μπορούν να υποβάλουν γραπτές τροπολογίες μέχρι τρεις εργάσιμες ημέρες πριν από την έναρξη της συνόδου ολομέλειας. Κατά τη συνεδρίασή του, η οποία πραγματοποιείται αμέσως πριν από την έναρξη της συνόδου ολομέλειας, το προεδρείο υιοθετεί το οριστικό σχέδιο ημερήσιας διάταξης.

Οι συνεδριάσεις της ολομέλειας είναι δημόσιες, εκτός αν η ολομέλεια λάβει αντίθετη απόφαση. Στις συνόδους ολομέλειας μπορούν να συμμετέχουν εκπρόσωποι του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, του Συμβουλίου και της Επιτροπής. Επίσης, μπορεί να προσκληθούν για να συμμετάσχουν προσωπικότητες εκτός της ΕτΠ. Το προεδρείο μπορεί να προτείνει στην ολομέλεια τη «συζήτηση επίκαιρων θεμάτων», με σκοπό τη διεξαγωγή



συζήτησης επί επίκαιρων πολιτικών θεμάτων με τοπικές ή περιφερειακές προεκτάσεις.

Η ολομέλεια αποφασίζει εγκύρωσ όταν είναι παρούσα η πλειοψηφία των μελών της. Η ύπαρξη απαρτίας διαπιστώνεται μόνο κατά τη διάρκεια της συνεδρίασης και ύστερα από αίτημα δεκαπέντε, τουλάχιστον, μελών. Χωρίς διαπίστωση της απαρτίας, κάθε ψηφοφορία είναι έγκυρη, ανεξαρτήτως του αριθμού των ψηφίζόντων. Αν διαπιστωθεί ότι δεν υπάρχει απαρτία, όλα τα θέματα της ημερήσιας διάταξης που πρέπει να τεθούν σε ψηφοφορία αναβάλλονται για την επόμενη συνεδρίαση.

Ο ρόλος της Επιτροπής των Περιφερειών είναι η προβολή της τοπικής και περιφερειακής αντίληψης στο πλαίσιο της κοινοτικής νομοθεσίας. Η γνωμοδότηση επί των προτάσεων της Επιτροπής αποτελεί τον ακρογωνιαίο λίθο της δραστηριότητας της.

Η Επιτροπή των Περιφερειών συμβάλλει εξάλλου στην εύρυθμη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ως θεματοφύλακας της «αρχής της επικουρικότητας», σύμφωνα με την οποία η Ένωση δεν πρέπει να ενεργεί παρά μόνο όταν η δράση σε ευρωπαϊκό επίπεδο αποδεικνύεται αποτελεσματικότερη από την εθνική, περιφερειακή ή τοπική δράση. Εποπτεύοντας την εφαρμογή της αρχής αυτής, η Επιτροπή συμβάλλει στην αποτελεσματική υλοποίηση των κοινοτικών ενεργειών, υποστηρίζοντας παράλληλα τα προνόμια των περιφερειών στους τομείς που τις αφορούν.

#### Το προεδρείο

Το προεδρείο αντανακλά τη συνολική σύνθεση της ΕτΠ. Το προεδρείο απαρτίζεται από τον πρόεδρο, τον πρώτο αντιπρόεδρο, έναν αντιπρόεδρο ανά κράτος μέλος, 25 άλλα μέλη και τους προέδρους των πολιτικών ομάδων. Εκλέγεται από την ολομέλεια για δύο έτη.

Αποτελείται από συνολικά 56 μέλη, ενώ οι έδρες (εκτός του προέδρου, του πρώτου αντιπρόεδρου και των προέδρων των τεσσάρων πολιτικών ομάδων) κατανέμονται ως εξής:

- ♦ τρεις έδρες: Γερμανία, Ηνωμένο Βασίλειο, Γαλλία, Ιταλία, Ισπανία, Πολωνία·
- ♦ δύο έδρες: Κάτω Χώρες, Ελλάδα, Τσεχική Δημοκρατία, Βέλγιο, Ουγγαρία, Πορτογαλία, Σουηδία, Αυστρία, Σλοβακία, Δανία, Φινλανδία, Ιρλανδία, Λιθουανία·
- ♦ μία έδρα: Λεττονία, Σλοβενία, Εσθονία, Κύπρος, Λουξεμβούργο, Μάλτα.

Η εκλογή του προέδρου και η εκλογή του πρώτου αντιπρόεδρου γίνονται χωριστά. Εκλέγονται με μυστική ψηφοφορία, με πλειοψηφία που υπερβαίνει το 50% των εκπεφρασμένων ψήφων. Σε περίπτωση που, κατά τον πρώτο γύρο, κανένας υποψήφιος δεν συγκεντρώσει την απαιτούμενη πλειοψηφία, διεξάγεται δεύτερος γύρος κατά τον οποίο εκλέγεται ο υποψήφιος που συγκεντρώνει την πλειοψηφία των εκπεφρασμένων ψήφων. Σε περίπτωση ισοψηφίας, γίνεται κλήρωση. Για την εκλογή των αντιπροέδρων και των άλλων μελών του προεδρείου, οι υποψήφιοι κάθε εθνικής αντιπροσωπείας που προτείνουν έναν μόνον υποψήφιο για την έδρα

που της αναλογεί στο προεδρείο μπορούν να καταρτίσουν ενιαίο ψηφοδέλτιο. Το ψηφοδέλτιο αυτό τίθεται σε ψηφοφορία και υιοθετείται εάν συγκεντρώσει άνω του 50% των εκπεφρασμένων ψήφων. Εάν καταψηφιστεί το κοινό ψηφοδέλτιο ή υπάρχουν περισσότεροι υποψήφιοι ανά έδρα, εφαρμόζεται η διαδικασία εκλογής προέδρου και αντιπροέδρου.

#### Τα καθήκοντα του προεδρείου είναι τα εξής:

- ♦ η κατάρτιση του σχεδίου πολιτικού προγράμματος στην αρχή κάθε θητείας, καθώς και του ελέγχου της εκτέλεσής του·
- ♦ η προετοιμασία, η διοργάνωση και ο συντονισμός των εργασιών της ολομέλειας και των επιτροπών·
- ♦ η ενασχόληση με θέματα δημοσιονομικού, οργανωτικού και διοικητικού χαρακτήρα·
- ♦ ο διορισμός του γενικού γραμματέα καθώς και των υπαλλήλων και του λοιπού προσωπικού·
- ♦ η υποβολή στην ολομέλεια του προσωρινού σχεδίου κατάστασης των προβλεπόμενων εσόδων και εξόδων·
- ♦ η έγκριση των συνεδριάσεων εκτός έδρας·
- ♦ η έγκριση των διατάξεων σχετικά με τη σύνθεση και τη λειτουργία των ομάδων εργασίας ή των μεικτών επιτροπών που συστήνονται με υποψήφιος προς ένταξη χώρες
- ♦ ενδεχομένως, η συγκρότηση ομάδων εργασίας για ειδικά θέματα·
- ♦ ενδεχομένως, η πρόσκληση άλλων μελών της ΕτΠ, καθώς και προσωπικοτήτων εκτός ΕτΠ, να συμμετάσχουν στις συνεδριάσεις του.

Το προεδρείο συγκαλείται από τον πρόεδρο και συνεδριάζει τουλάχιστον μία φορά το τρίμηνο, ή εντός 14 ημερών μετά την υποβολή γραπτού αιτήματος ενός τετάρτου των μελών του. Υπάρχει απαρτία όταν είναι παρόντα τα μισά τουλάχιστον από τα μέλη του. Κατά γενικό κανόνα, οι αποφάσεις λαμβάνονται με την πλειοψηφία των εκπεφρασμένων ψήφων.

#### Ο πρόεδρος

Ο πρόεδρος εκπροσωπεί την ΕτΠ και διευθύνει τις εργασίες της. Συνεπικουρείται από έναν πρώτο αντιπρόεδρο και από έναν αντιπρόεδρο ανά κράτος μέλος. Ο Πρόεδρος που εκλέχτηκε για την διετία 2006-2008 είναι ο Michel Delebarre.

#### Οι επιτροπές

Στην αρχή κάθε τετραετούς θητείας, η ολομέλεια συγκροτεί έξι ειδικευμένες επιτροπές, στις οποίες ανατίθεται η προετοιμασία των εργασιών. Αποφασίζει τη σύνθεση και τα καθήκοντά τους, μετά από πρόταση του προεδρείου.

Η αποστολή των επιτροπών συνίσταται στην εκπόνηση σχεδίων γνωμοδοτήσεων, εκθέσεων και ψηφισμάτων, καθώς και στην υποβολή τους στην ολομέλεια. Επιπλέον, οι Επιτροπές πρέπει να εξετάζουν λεπτομερώς τις προτάσεις για τις οποίες ζητείται η γνωμοδότηση της ΕΤΠ και καταρτίζουν σχέδια γνωμοδότησης. Στα σχέδια γνωμοδότησης υπογραμμίζονται τα σημεία

εκείνα, όπου διαπιστώνεται σύγκλιση με τις προτάσεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, καθώς και εκείνα στα οποία προτείνονται τροποποιήσεις με στόχο τη βελτίωση του εγγράφου.

Το κάθε σχέδιο γνωμοδότησης συζητείται, στη συνέχεια σε μία από τις πέντε συνόδους ολομέλειας της ΕΤΠ που διεξάγονται κάθε χρόνο. Εάν η πλειοψηφία το εγκρίνει, τότε υιοθετείται ως γνωμοδότηση της Επιτροπής των Περιφερειών και διαβιβάζεται στην Επιτροπή, το Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο.

Οι επιτροπές αυτές είναι οι εξής :

- COTER: Επιτροπή Πολιτικής Εδαφικής Συνοχής
- ECOS: Επιτροπή Οικονομικής και Κοινωνικής Συνοχής
- DEVE: Επιτροπή Βιώσιμης Ανάπτυξης
- EDUC: Επιτροπή Πολιτισμού και Παιδείας
- CONST: Επιτροπή Συνταγματικών θεμάτων και Ευρωπαϊκής διακυβέρνησης
- RELEX: Επιτροπή Εξωτερικών σχέσεων.

Η σύνθεση των επιτροπών πρέπει να αντανακλά τη σύνθεση της ΕτΠ. Τα μέλη της ΕτΠ πρέπει να συμμετέχουν σε μία τουλάχιστον επιτροπή και όχι σε περισσότερες από δύο. Το προεδρείο μπορεί να κάνει δεκτές παρεκκλίσεις για μέλη που ανήκουν σε εθνικές αντιπροσωπείες των οποίων τα μέλη είναι λιγότερα από τον αριθμό των επιτροπών.

Κάθε επιτροπή εκλέγει μεταξύ των μελών της έναν πρόεδρο, έναν πρώτο αντιπρόεδρο και εάν χρειάζεται, κατ' ανώτατο όριο, δύο αντιπροέδρους. Η ημερομηνία της συνεδρίασης και η ημερήσια διάταξη προσδιορίζονται από τον πρόεδρο της επιτροπής με τη σύμφωνη γνώμη του πρώτου αντιπροέδρου. Ο πρόεδρος συγκαλεί την επιτροπή και, εάν υπάρχει γραπτή αίτηση τουλάχιστον του ενός τετάρτου των μελών της επιτροπής, αυτός οφείλει να συγκαλέσει έκτακτη συνεδρίαση.

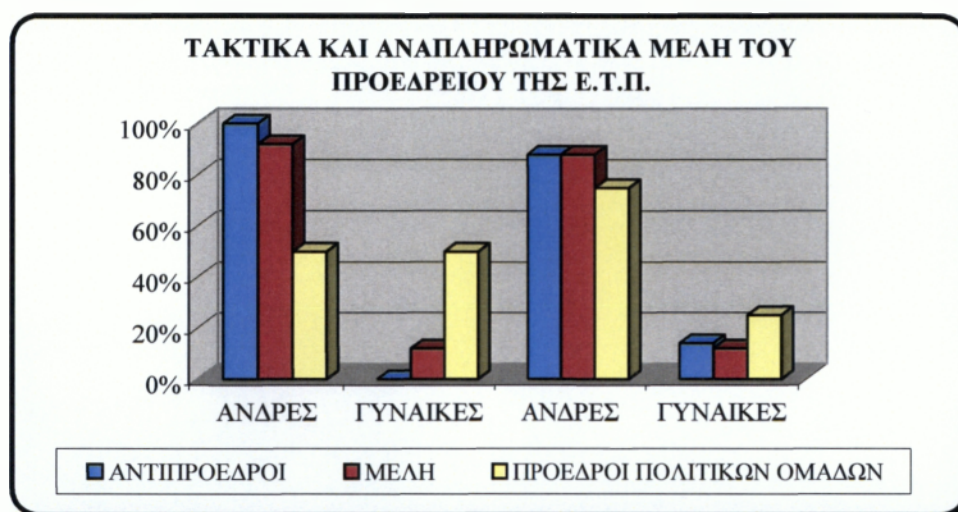
Αν ο αριθμός των υποψηφίων αντιστοιχεί στον αριθμό των εδρών προς πλήρωση η εκλογή μπορεί να πραγματοποιηθεί δια βοής. Διαφορετικά ή ύστερα από αίτημα του 1/6 των μελών της επιτροπής πραγματοποιείται σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 31, εδάφιο 2 έως 4 του Εσωτερικού Κανονισμού σχετικά με την εκλογή του Προέδρου και του Πρώτου Αντιπροέδρου. Όταν ένα μέλος του προεδρείου μίας επιτροπής παραιτείται από τη θέση αυτή ή παύει να είναι μέλος της ΕΤΠ, η θέση που έχει κενωθεί καλύπτεται σύμφωνα με τη διαδικασία που προβλέπεται στο άρθρο 45 του Εσωτερικού Κανονισμού.

Οι συνεδριάσεις των επιτροπών είναι δημόσιες, εκτός εάν μια επιτροπή αποφασίσει διαφορετικά. Οι εκπρόσωποι του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, του Συμβουλίου και της Επιτροπής μπορούν να παρίστανται στις συζητήσεις των επιτροπών και να απαντούν σε ερωτήσεις που υποβάλλουν τα μέλη τους. Μπορούν να οργανωθούν δημόσιες ακροάσεις και συνεδριάσεις με εμπειρογνώμονες για τη διασάφηση ενός ή περισσότερων σημείων της ημερήσιας διάταξης.



Οι αποφάσεις στο πλαίσιο των επιτροπών λαμβάνονται με την πλειοψηφία των εκπεφρασμένων ψήφων. Μόνο οι ψήφοι «υπέρ» και «κατά» υπολογίζονται. Σε περίπτωση ισοψηφίας, θεωρείται ότι η πρόταση καταψηφίστηκε. Στις επιτροπές υπάρχει απαρτία όταν είναι παρόντα περισσότερα από τα μισά μέλη. Η απαρτία εξακριβώνεται μόνο κατά τη διάρκεια της συνεδρίασης, ύστερα από αίτηση δέκα τουλάχιστον μελών. Αν δεν ζητηθεί εξακρίβωση της απαρτίας, όλες οι ψηφοφορίες είναι έγκυρες, ανεξάρτητα από τον αριθμό των ψηφίζόντων.

**Διάγραμμα 1 : Κατανομή της σύνθεσης του Προεδρείου της Επιτροπής των Περιφερειών ανά φύλο κατά την περίοδο 2006-2008**



**Πηγή: Ίδια επεξεργασία στοιχείων από την Επιτροπή των Περιφερειών**

Στο παραπάνω διάγραμμα, φαίνονται τα τακτικά και αναπληρωματικά μέλη ανά φύλο στο Προεδρείο της Επιτροπής των Περιφερειών, το οποίο αποτελείται εκτός από τον Πρόεδρο και τον Α΄ Αντιπρόεδρο που είναι άνδρες και από 25 Αντιπρόεδρους, 25 άλλα μέλη και τους Προέδρους των Πολιτικών Ομάδων.

Πιο αναλυτικά, οι Αντιπρόεδροι αντιπροσωπεύονται μόνο άνδρες στα τακτικά μέλη, ενώ οι γυναίκες καταλαμβάνουν το 14% στα αναπληρωματικά μέλη. Επιπλέον, στα άλλα 25 μέλη, οι άνδρες κατέχουν το 92% στα τακτικά μέλη, ενώ οι γυναίκες κατέχουν το 8%. Επίσης, στα αναπληρωματικά μέλη, φαίνεται ότι το ποσοστό αντιπροσώπευσης των γυναικών είναι μεγαλύτερο της τάξης του 14%. Όσον αφορά τους Προέδρους των Πολιτικών Ομάδων, είναι σημαντικό ότι υπάρχει ισοψηφία μεταξύ των δύο φύλων.



**Πίνακας 1: Κατανομή των μελών των Επιτροπών της Επιτροπής των Περιφερειών ανά φύλο**

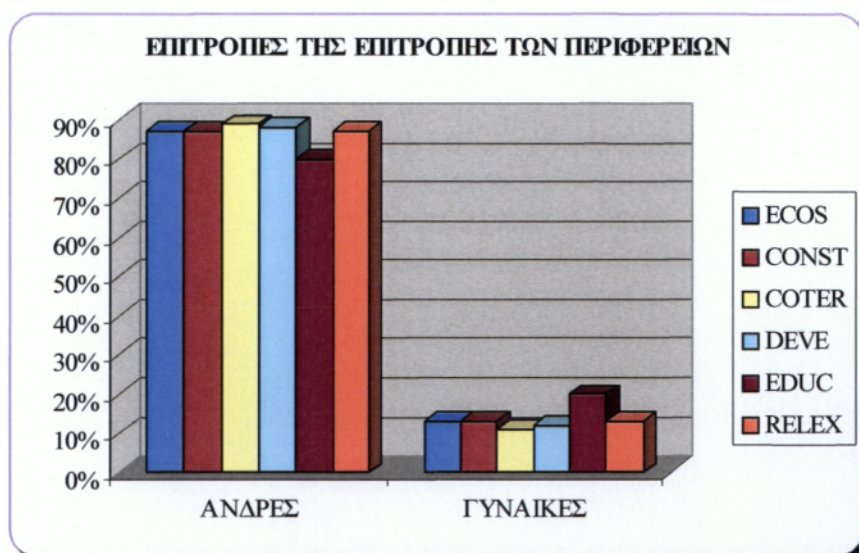
Α/Α	ΕΠΙΤΡΟΠΕΣ	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΣΥΝΟΛΟ
1	ECOS	87%	13%	100%
2	CONST	87%	13%	100%
3	COTER	89%	11%	100%
4	DEVE	88%	12%	100%
5	EDUC	80%	20%	100%
6	RELEX	87%	13%	100%

**Πηγή: Ιδία επεξεργασία στοιχείων από την Επιτροπή των Περιφερειών**

Από τον παραπάνω πίνακα φαίνεται ότι, η αντιπροσώπευση των ανδρών είναι μεγαλύτερη από αυτή των γυναικών. Συγκεκριμένα, το ποσοστό αντιπροσώπευσης των ανδρών κυμαίνεται περίπου στα ίδια επίπεδα, δηλαδή από 80% μέχρι 89%. Πιο αναλυτικά, οι άνδρες κατέχουν το μεγαλύτερο ποσοστό στην Επιτροπή COTER και το μικρότερο στην Επιτροπή EDUC.

Όσον αφορά τις γυναίκες, το ποσοστό αντιπροσώπευσης κυμαίνεται από 11% μέχρι 20%. Πιο αναλυτικά, οι γυναίκες καταλαμβάνουν το μεγαλύτερο ποσοστό στην Επιτροπή EDUC και το μικρότερο ποσοστό στην Επιτροπή COTER.

**Διάγραμμα 2: Απεικόνιση των Επιτροπών της Επιτροπής των Περιφερειών ανά φύλο**



**Πηγή: Ιδία επεξεργασία στοιχείων από την Επιτροπή των Περιφερειών**

### 3.2 Γενική γραμματεία της Επιτροπής των Περιφερειών

Η ΕτΠ επικουρείται από μια γενική γραμματεία, υπό τη διεύθυνση του Γενικού Γραμματέα. Η γραμματεία πρέπει να εξασφαλίζει την απρόσκοπτη λειτουργία της ΕτΠ και των οργάνων της, να επικουρεί τα μέλη στην άσκηση των καθηκόντων τους και να τηρεί τα πρακτικά των οργάνων της ΕτΠ. Ο γενικός γραμματέας εξασφαλίζει την εκτέλεση των αποφάσεων που λαμβάνουν το προεδρείο ή ο πρόεδρος. Συμμετέχει με συμβουλευτική ιδιότητα στις συνεδριάσεις του προεδρείου. Εκλέγεται από το προεδρείο με πλειοψηφία των δύο τρίτων των μελών του, για πενταετή θητεία.

### 3.3 Τα μέλη της επιτροπής των Περιφερειών

Σύμφωνα με το άρθρο 263 της Συνθήκης ΕΚ τα μέλη της Ε.τ.Π και οι αναπληρωτές τους αντιπροσωπεύουν, τους οργανισμούς τοπικής αυτοδιοίκησης και περιφερειακής διοίκησης. Κατά την άσκηση των καθηκόντων τους δεν δεσμεύονται από καμία επιτακτική εντολή. Ασκούν τα καθήκοντά τους με πλήρη ανεξαρτησία προς το γενικό συμφέρον της Κοινότητας.

Ο διορισμός των μελών διενεργείται μετά από πρόταση του κράτους μέλους τους, αλλά η κατάρτιση του καταλόγου των μελών και των αναπληρωτών τους εγκρίνεται από το Συμβούλιο με ειδική πλειοψηφία. Τα μέλη απολαύουν των προνομίων και των ασυλιών που προβλέπονται στο πρωτόκολλο του 1965. Οι αναπληρωτές αντικαθιστούν τα μέλη που κωλύονται.

Τα μέλη και οι αναπληρωτές από ένα κράτος μέλος συγκροτούν μια εθνική αντιπροσωπεία. Κάθε αντιπροσωπεία διοικείται από έναν πρόεδρο, που εκλέγεται από τα μέλη της.

Τα μέλη και οι αναπληρωτές μπορούν να συνιστούν πολιτικές ομάδες, σύμφωνα με τις πολιτικές πεποιθήσεις τους (άρθρο 9 του εσωτερικού κανονισμού). Για τη σύσταση κάθε ομάδας απαιτούνται:

- ♦ είτε τουλάχιστον 20 τακτικά μέλη ή αναπληρωτές που προέρχονται από τουλάχιστον τρία κράτη μέλη·
- ♦ είτε 18 τακτικά μέλη ή αναπληρωτές που προέρχονται από τουλάχιστον τέσσερα κράτη μέλη·
- ♦ είτε 16 τακτικά μέλη ή αναπληρωτές που προέρχονται από τουλάχιστον πέντε κράτη μέλη.

Σε κάθε περίπτωση, τα μισά από τα μέλη πρέπει να είναι τακτικά.

Κάθε πολιτική ομάδα επικουρείται από γραμματεία, η οποία αποτελείται από υπαλλήλους της γενικής γραμματείας. Οι πολιτικές ομάδες συνεδριάζουν τακτικά κατά τις συνόδους ολομέλειας. Επίσης, οι ομάδες μπορούν να συγκαλούν έκτακτες συνεδριάσεις δύο φορές το χρόνο.

Συγκεκριμένα υπάρχουν τέσσερις πολιτικές ομάδες, που εκφράζουν τα κυριότερα ευρωπαϊκά πολιτικά ρεύματα, εκπροσωπούνται στην ΕΤΠ: η Ομάδα του Ευρωπαϊκού Σοσιαλιστικού Κόμματος (PES), η Ομάδα του

Ευρωπαϊκού Λαϊκού Κόμματος (EPP), η Ομάδα του Ευρωπαϊκού Κόμματος των Φιλελεύθερων Δημοκρατών και Μεταρρυθμιστών (ALDE) και η Ομάδα της Ευρωπαϊκής Συμμαχίας (EA).

Επίσης, υπάρχουν ανεξάρτητα μέλη. Σε αυτά παρέχεται διοικητική υποστήριξη. Μπορούν επίσης να συγκροτούνται διαπεριφερειακές ομάδες, όπως για παράδειγμα η ομάδα του «Χώρου των Άλπεων».

### **3.3.1 Συμμετοχή των αναπληρωτών**

Σε περίπτωση που ένα μέλος κωλύεται να συμμετάσχει σε σύνοδο ολομέλειας, μπορεί να αντικατασταθεί από αναπληρωτή της εθνικής του αντιπροσωπίας. Επιπλέον, μέλος που κωλύεται να συμμετάσχει σε συνεδρίαση επιτροπής, σε συνεδρίαση ομάδας εργασίας ή σε οποιαδήποτε συνεδρίαση που έχει εγκριθεί από το Προεδρείο, μπορεί να αντικατασταθεί από ένα άλλο μέλος ή από αναπληρωτή της εθνικής του αντιπροσωπίας. Ο αναπληρωτής ή το μέλος που ενεργεί ως αναπληρωτής μπορεί να αντιπροσωπεύσει ένα μόνο τακτικό μέλος και ασκεί όλες τις αρμοδιότητες του τακτικού μέλους στη σχετική συνεδρίαση. Η εκχώρηση του δικαιώματος ψήφου γνωστοποιείται γραπτώς στο Γενικό Γραμματέα πριν από τη σχετική συνεδρίαση.

Ο ορισμός των αναπληρωτών περιορίζεται χρονικά σε ορισμένες ημέρες της συνόδου ολομέλειας. Η αποζημίωση χορηγείται μόνο μία φορά κατά τη σύνοδο ολομέλειας, είτε για το μέλος είτε για τον αναπληρωτή του. Το Προεδρείο αναλύει το θέμα αυτό στις οδηγίες του σχετικά με την επιστροφή των εξόδων ταξιδιού και διαμονής. Ο αναπληρωτής που έχει οριστεί εισηγητής μπορεί να συμμετάσχει στη συνεδρίαση της συνόδου ολομέλειας στην ημερήσια διάταξη της οποίας έχει εγγραφεί το σχέδιο γνωμοδότησής του, έστω και αν συμμετέχει σ' αυτήν το μέλος το οποίο αναπληρώνει. Το μέλος μπορεί να εκχωρήσει στον αναπληρωτή το δικαίωμα ψήφου του για τη διάρκεια της επεξεργασίας αυτού του σχεδίου γνωμοδότησης. Η εκχώρηση του δικαιώματος ψήφου ανακοινώνεται γραπτώς στο Γενικό Γραμματέα πριν από τη σχετική συνεδρίαση.

### **3.3.2 Θητεία των μελών**

Τα τακτικά και αναπληρωματικά μέλη έχουν τετραετή θητεία, η οποία αρχίζει την ημερομηνία έναρξης ισχύος του επίσημου διορισμού του από το Συμβούλιο. Η θητεία ενός μέλους ή ενός αναπληρωτή λήγει σε περίπτωση παραίτησης ή θανάτου. Ο διάδοχός του διορίζεται από το Συμβούλιο για το υπόλοιπο της θητείας. Η παραίτηση υποβάλλεται εγγράφως, υπογράφεται από το παραιτούμενο μέλος ή από τον αναπληρωτή και ανακοινώνεται στον Πρόεδρο της Επιτροπής των Περιφερειών. Ο Πρόεδρος πληροφορεί σχετικά το Συμβούλιο, το οποίο διαπιστώνει την ύπαρξη της κενής θέσης και κινεί τη διαδικασία αντικατάστασης.



### 3.3.3 Εθνικές αντιπροσωπίες

Τα τακτικά και αναπληρωματικά μέλη ενός κράτους μέλους συγκροτούν μια εθνική αντιπροσωπία. Κάθε εθνική αντιπροσωπία καθορίζει η ίδια την εσωτερική της οργάνωση και εκλέγει τον πρόεδρο της. Το όνομά του ανακοινώνεται επίσημα στον Πρόεδρο της ΕΤΠ.

Ο Γενικός Γραμματέας της ΕΤΠ λαμβάνει εντός της διοίκησης της ΕΤΠ τα κατάλληλα μέτρα, ώστε να παρέχεται σε κάθε εθνική αντιπροσωπία η απαραίτητη υποστήριξη. Αυτό συνεπάγεται ότι κάθε μέλος έχει τη δυνατότητα να λαμβάνει πληροφορίες και βοήθεια στην επίσημη γλώσσα του, μέσω μιας ειδικής υπηρεσίας, η οποία αποτελείται από μόνιμους ή άλλους υπαλλήλους της ΕΤΠ και διασφαλίζει ότι οι εθνικές αντιπροσωπίες μπορούν να κάνουν χρήση των υποδομών της ΕΤΠ. Ειδικότερα, ο Γενικός Γραμματέας θέτει στη διάθεση των εθνικών αντιπροσωπιών τα δέοντα μέσα, ώστε να είναι σε θέση να πραγματοποιούν προπαρασκευαστικές συνεδριάσεις πριν ή μετά τη σύνοδο ολομέλειας.

Μετά την προσχώρηση της Βουλγαρίας και της Ρουμανίας η Επιτροπή των Περιφερειών θα έχει 344 μέλη.

**Πίνακας 2: Κατανομή των μελών της Επιτροπής των Περιφερειών**

Α/Α	ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΤΩΝ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΩΝ ΧΩΡΕΣ	ΤΑΚΤΙΚΑ ΜΕΛΗ		ΑΝΑΠΛΗΡΩΜΑΤΙΚΑ ΜΕΛΗ	
		ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
1	ΑΥΣΤΡΙΑ	92%	8%	83%	17%
2	ΒΕΛΓΙΟ	92%	8%	75%	25%
3	ΓΑΛΛΙΑ	88%	12%	54%	46%
4	ΓΕΡΜΑΝΙΑ	83%	17%	62%	38%
5	ΔΑΝΙΑ	33%	67%	33%	67%
6	ΕΛΛΑΔΑ	83%	17%	100%	0%
7	ΕΣΘΟΝΙΑ	86%	14%	43%	57%
8	ΗΝΩΜΕΝΟ ΒΑΣΙΛΕΙΟ	67%	33%	67%	33%
9	ΙΡΛΑΝΔΙΑ	67%	33%	67%	33%
10	ΙΣΠΑΝΙΑ	76%	24%	67%	33%
11	ΙΤΑΛΙΑ	80%	20%	86%	14%
12	ΚΑΤΩ ΧΩΡΕΣ	91%	9%	73%	27%
13	ΚΥΠΡΟΣ	83%	17%	83%	17%
14	ΛΕΤΟΝΙΑ	100%	0%	57%	43%
15	ΛΙΘΟΥΑΝΙΑ	90%	10%	100%	0%
16	ΛΟΥΞΕΜΒΟΥΡΓΟ	60%	40%	60%	40%
17	ΜΑΛΤΑ	40%	60%	80%	20%
18	ΟΥΓΓΑΡΙΑ	83%	17%	75%	25%
19	ΠΟΛΩΝΙΑ	95%	5%	86%	14%
20	ΠΟΡΤΟΓΑΛΙΑ	92%	8%	100%	0%
21	ΣΛΟΒΑΚΙΑ	100%	0%	78%	22%
22	ΣΛΟΒΕΝΙΑ	86%	14%	57%	43%
23	ΣΟΥΗΔΙΑ	67%	33%	33%	67%
24	ΤΣΕΧΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ	92%	8%	83%	17%
25	ΦΙΝΛΑΝΔΙΑ	56%	44%	56%	44%

Πηγή : Ίδια επεξεργασία στοιχείων από την Επιτροπή των Περιφερειών



Στον πίνακα 2 περιλαμβάνονται τα 25 κράτη-μέλη που συμμετέχουν στην Επιτροπή των Περιφερειών. Συγκεκριμένα , τα μέλη αποτελούνται από τα τακτικά και τα αναπληρωματικά , τα οποία στον παραπάνω πίνακα έχουν χωριστεί σε άνδρες και γυναίκες.

Από την επεξεργασία του πίνακα φαίνεται ότι , τα τακτικά μέλη εκπροσωπούνται κυρίως από άνδρες στις περισσότερες χώρες , ενώ οι γυναίκες καταλαμβάνουν μικρά ποσοστά εκπροσώπησης σε αρκετές χώρες , με κάποιες εξαιρέσεις. Συγκεκριμένα , από τον πίνακα διακρίνονται οι χώρες στις οποίες οι άνδρες καταλαμβάνουν το 100% της πλειοψηφίας , ενώ οι γυναίκες το 0% , δηλαδή οι γυναίκες δεν εκπροσωπούνται στις εξής χώρες : Λετονία και Σλοβακία. Βέβαια , υπάρχουν χώρες στις οποίες οι γυναίκες κατέχουν μεγαλύτερο ποσοστό εκπροσώπησης από τους άνδρες οι οποίες είναι : η Δανία με 67% και η Μάλτα με 60%.

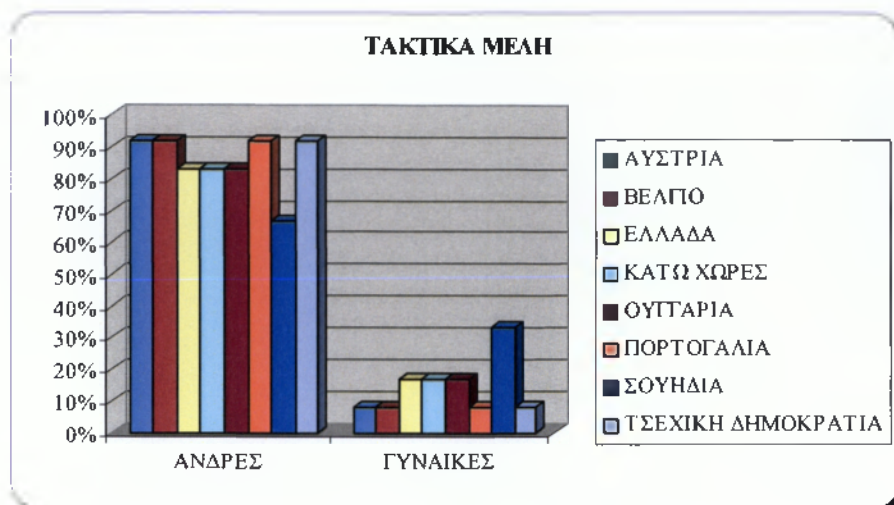
Είναι γεγονός ότι , οι γυναίκες πλησιάζουν το 50% του ποσοστού εκπροσώπησης σε ελάχιστα κράτη-μέλη , τα οποία είναι : η Λιθουανία με 40% και η Φινλανδία με 44% , ενώ παρατηρείται ότι σε αρκετά κράτη-μέλη η εκπροσώπηση της γυναίκας είναι κάτω του 10% , όπως στην Αυστρία , στο Βέλγιο και στη Πολωνία κ.α.

Βάσει του πίνακα , τα αναπληρωματικά μέλη εκπροσωπούνται από μεγάλο ποσοστό ανδρών , αλλά σε σχέση με τα τακτικά μέλη υπάρχει διαφορά με το ποσοστό εκπροσώπησης των γυναικών , το οποίο είναι ικανοποιητικό σε αρκετά κράτη-μέλη. Συγκεκριμένα , το ποσοστό εκπροσώπησης των γυναικών είναι μεγαλύτερο σε 14 χώρες σε σχέση με τα αναπληρωματικά. Μπορεί οι άνδρες να κατέχουν το 100% των μελών σε τρεις (Ελλάδα , Λιθουανία και Πορτογαλία) αντί για δύο χώρες που ήταν στα τακτικά μέλη , αλλά και οι γυναίκες καταλαμβάνουν μεγαλύτερο ποσοστό εκπροσώπησης από τους άνδρες σε τρεις χώρες (Δανία , Εσθονία και Σουηδία) αντί για δύο που ήταν στα τακτικά μέλη.

Αξίζει να σημειωθεί ότι , σε έξη κράτη-μέλη το ποσοστό των γυναικών είναι το ίδιο με το αντίστοιχο στα τακτικά , όπως στο Ηνωμένο Βασίλειο και στην Ιρλανδία κ.λπ , ενώ τα κράτη-μέλη που το ποσοστό εκπροσώπησης πλησιάζει το 50% είναι πέντε , όπως στη Γαλλία και στη Λετονία κ.λπ , σε αντίθεση με τα τακτικά που είναι δύο.

Συμπερασματικά , φαίνεται η προτίμηση του ανδρικού φύλου στην εκπροσώπηση των κρατών-μελών στην Επιτροπή των Περιφερειών , το οποίο πηγάζει από την εσωτερική εκπροσώπηση των κρατών , αφού τα μέλη είναι εκλεγμένοι αντιπρόσωποι των περιφερειών , των νομαρχιών και των δήμων. Βέβαια , παρατηρείται ικανοποιητική εκπροσώπηση των γυναικών στα αναπληρωματικά μέλη με το οποίο διαπιστώνεται ότι σε ορισμένα κράτη στηρίζουν και ενισχύουν το γυναικείο φύλο και υπάρχει ίση μεταχείριση.

**Διάγραμμα 3: Τακτικά μέλη οχτώ κρατών-μελών που έχουν ισάριθμα μέλη με την Ελληνική Αντιπροσωπεία**



**Πηγή :** Ιδία επεξεργασία στοιχείων από την Επιτροπή των Περιφερειών

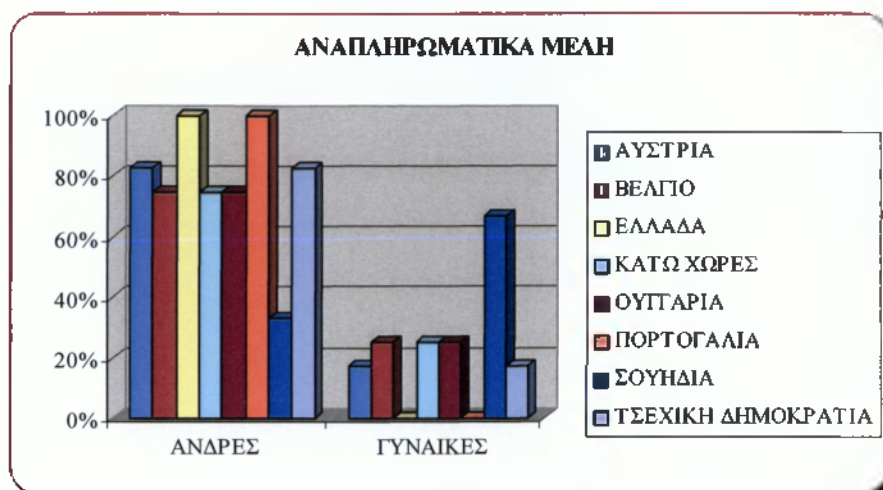
Στο παραπάνω διάγραμμα παρουσιάζονται τα τακτικά μέλη 8 κρατών-μελών, τα οποία έχουν ισάριθμα μέλη με την Ελληνική Αντιπροσωπεία, δηλαδή αποτελούνται από 12 μέλη ανάμεσα σε αυτά και η Ελλάδα. Από την σύγκριση των κρατών-μελών, διαπιστώνεται ότι στις περισσότερες χώρες, οι άνδρες κατέχουν την πλειοψηφία, ενώ οι γυναίκες την μειοψηφία.

Όσον αφορά τους άνδρες κατέχουν σε 4 χώρες το 92%, οι οποίες είναι η Αυστρία, το Βέλγιο, η Πορτογαλία και η Τσεχική Δημοκρατία. Πρέπει να σημειωθεί ότι και στα υπόλοιπα κράτη-μέλη η εκπροσώπηση των ανδρών κυμαίνεται στα ίδια επίπεδα και το μικρότερο ποσοστό έχει η Σουηδία, το οποίο είναι 67%.

Αντίθετα, οι γυναίκες κατέχουν το μεγαλύτερο ποσοστό στη Σουηδία που είναι της τάξης του 33%, ενώ στις υπόλοιπες χώρες τα ποσοστά κυμαίνονται κάτω του 17%. Ωστόσο, το σημαντικό είναι ότι το γυναικείο φύλο εκπροσωπείται σε όλα κράτη-μέλη.

Παρατηρείται ότι, τα κράτη-μέλη παρόλο που έχουν διαφορετική πολιτική και κοινωνική δομή, τα ποσοστά της εκπροσώπησης των γυναικών στο εσωτερικό των χωρών είναι μικρά και κυμαίνονται περίπου στα ίδια επίπεδα με εξαίρεση την προοδευτική -στους περισσότερους τομείς- χώρα της Σουηδίας.

**Διάγραμμα 4: Αναπληρωματικά μέλη οχτώ κρατών-μελών που έχουν ισάριθμα μέλη με την Ελληνική Αντιπροσωπεία**



**Πηγή : Ιδία επεξεργασία στοιχείων από την Επιτροπή των Περιφερειών**

Στο παραπάνω διάγραμμα παρουσιάζονται τα αναπληρωματικά μέλη 8 κρατών-μελών , τα οποία έχουν ισάριθμα μέλη με τα τακτικά , δηλαδή 12 μέλη. Κατά γενική ομολογία , οι άνδρες φαίνεται ότι καταλαμβάνουν το μεγαλύτερο ποσοστό συμμετοχής στις περισσότερες χώρες , όπως είναι η Αυστρία με 83% , το Βέλγιο με 75% κ.α. Πρέπει να αναφερθεί ότι , η Ελλάδα εκπροσωπείται μόνο από άνδρες στα αναπληρωματικά μέλη και αυτό απεικονίζει την εσωτερική εκπροσώπηση της χώρας , δηλαδή ότι οι εκλογή των ανδρών υπερέχει των γυναικών.

Όμως , αξίζει να σημειωθεί ότι το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών είναι σημαντικά μεγαλύτερο στα αναπληρωματικά μέλη σε σχέση με τα τακτικά μέλη. Χαρακτηριστικά παραδείγματα των χωρών στις οποίες υπάρχει μεγαλύτερη εκπροσώπηση σε σχέση με τα τακτικά είναι : το Βέλγιο με 25% αντί 8% , οι Κάτω Χώρες με 25% αντί 9% και η Ουγγαρία με 25% αντί 17%. Αξίζει να σημειωθεί ότι , στην Σουηδία υπάρχει η μεγαλύτερη εκπροσώπηση των γυναικών που φθάνει το 67 %.

### 3.4 Τα μέλη της Ελληνικής Αντιπροσωπείας

Η Ελληνική Αντιπροσωπεία στην ΕτΠ αποτελείται από 12 τακτικά και 12 αναπληρωματικά μέλη, αιρετοί εκπρόσωποι των ΟΤΑ Α΄ και Β΄ βαθμού, τα οποία υποδείχθηκαν από τα πολιτικά κόμματα με αναλογική εκπροσώπηση.

Ένα μέλος κάθε Εθνικής Αντιπροσωπείας έχει την ιδιότητα του επικεφαλής της και αποτελεί τον επίσημο σύνδεσμο με τα όργανα της ΕτΠ. Επιλέγεται από τα μέλη της αντιπροσωπείας και ανακοινώνεται στο Προεδρείο. Μερικά για τη σωστή οργάνωση των εργασιών της αντιπροσωπείας και διαδικαστικού χαρακτήρα θέματα. Χωρίς να

υπαισέρχεται στην ουσιαστική λειτουργία των άλλων μελών, προωθεί και επιδιώκει ενιαία στάση στα εθνικής σημασίας θέματα. Επικεφαλής της Ελληνικής Αντιπροσωπείας έχει ορισθεί η κ. Φώφη Γεννηματά.

Η Ελληνική αντιπροσωπεία συμμετέχει στο Προεδρείο με δύο τακτικά και δύο πάγια αναπληρωματικά μέλη, όλα τακτικά μέλη της ΕτΠ. Ένα εξ αυτών έχει την ιδιότητα του Αντιπροέδρου. Η συμμετοχή πρέπει να λαμβάνει υπόψη το θεσμικό ρόλο των μελών σε Τοπικό Επίπεδο (Πρόεδροι των Συλλογικών Οργάνων της Τ.Α.). Τα μέλη που έχουν ορισθεί στο Προεδρείο είναι η Ντόρα Μπακογιάννη - Δήμαρχος Αθηναίων, ως Αντιπρόεδρος με πάγιο αναπληρωματικό τον κ.Κωνσταντίνο Τάτση Πρόεδρο Διευρυμένης Ν.Α.Δράμας - Καβάλας - Ξάνθης και η Φώφη Γεννηματά - Πρόεδρος Διευρυμένης Ν.Α.Αθηνών - Πειραιά με πάγιο αναπληρωματικό τον κ. Παλαιολόγο Χρήστο Δημαρχιακό Σύμβουλο Λειβαδέων.

Τα μέλη της Ελληνικής Αντιπροσωπείας συμμετέχουν σε δύο από τις τέσσερις πολιτικές ομάδες της Ε.τ.Π. την Ομάδα του Ευρωπαϊκού Σοσιαλιστικού Κόμματος και την Ομάδα του Ευρωπαϊκού Λαϊκού Κόμματος.

### **Πίνακας 3: Κατανομή των Τακτικών μελών της Ελληνικής Αντιπροσωπείας της Ε.Τ.Π**

Α/Α	ΤΑΚΤΙΚΑ ΜΕΛΗ	ΒΑΘΜΙΔΑ ΤΟΠΙΚΗΣ ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗΣ
1	ΦΩΦΗ ΓΕΝΝΗΜΑΤΑ	ΠΡΟΕΔΡΟΣ ΔΙΕΥΡΥΜΕΝΗΣ ΝΟΜΑΡΧΙΑΚΗΣ ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΑΘΗΝΩΝ-ΠΕΙΡΑΙΑ
2	ΤΖΑΝΙΚΟΣ ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ	ΔΗΜΑΡΧΟΣ ΑΜΑΡΟΥΣΙΟΥ
3	ΤΖΑΤΖΑΝΗΣ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ	ΔΗΜΟΤΙΚΟΣ ΣΥΜΒΟΥΛΟΣ ΔΗΜΟΥ ΠΕΙΡΑΙΑ
4	ΚΑΜΑΡΑΣ ΠΑΥΛΟΣ	ΔΗΜΑΡΧΟΣ ΠΕΥΚΗΣ
5	ΚΑΡΑΒΟΛΑΣ ΑΝΔΡΕΑΣ	ΔΗΜΑΡΧΟΣ ΠΑΤΡΑΙΩΝ
6	ΚΟΥΚΟΥΛΟΠΟΥΛΟΣ ΠΑΡΙΣ	ΔΗΜΑΡΧΟΣ ΚΟΖΑΝΗΣ
7	ΜΠΑΚΟΓΙΑΝΝΗ ΝΤΟΡΑ	ΔΗΜΑΡΧΟΣ ΑΘΗΝΑΙΩΝ
8	ΠΑΛΑΙΟΛΟΓΟΣ ΧΡΗΣΤΟΣ	ΔΗΜΟΤΙΚΟΣ ΣΥΜΒΟΥΛΟΣ ΔΗΜΟΥ ΛΕΒΑΔΕΩΝ
9	ΣΓΟΥΡΟΣ ΓΙΑΝΝΗΣ	ΝΟΜΑΡΧΗΣ ΑΘΗΝΩΝ
10	ΣΤΑΜΑΤΗΣ ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ	ΝΟΜΑΡΧΗΣ ΑΙΤΟΛΟΑΚΑΡΝΑΝΙΑΣ
11	ΤΑΤΣΗΣ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ	ΠΡΟΕΔΡΟΣ ΔΙΕΥΡΥΜΕΝΗΣ ΝΟΜΑΡΧΙΑΚΗΣ ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΞΑΝΘΗ-ΔΡΑΜΑ-ΚΑΒΑΛΑ
12	ΧΑΤΖΟΠΟΥΛΟΣ ΧΡΗΣΤΟΣ	ΠΡΟΕΔΡΟΣ ΔΙΕΥΡΥΜΕΝΗΣ ΝΟΜΑΡΧΙΑΚΗΣ ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΒΡΟΥ-ΡΟΔΟΠΗΣ

**Πηγή: Ε.Ν.Α.Ε**

Από τον παραπάνω πίνακα διαπιστώνεται ότι, η Ελληνική Αντιπροσωπεία αποτελείται κυρίως από άνδρες, ενώ υπάρχουν μόνο δύο γυναίκες. Επιπλέον, παρατηρείται ότι οι αντιπρόσωποι προέρχονται από τους οργανισμούς τοπικής αυτοδιοίκησης πρώτου και δεύτερου βαθμού. Πιο



συγκεκριμένα, οι αντιπρόσωποι από την πρωτοβάθμια τοπική αυτοδιοίκηση είναι περισσότεροι, δηλαδή πέντε άτομα αντιπροσωπεύουν το αξίωμα του Δημάρχου και δύο το Δημοτικό Συμβούλιο.

Όσον αφορά τη δευτεροβάθμια τοπική αυτοδιοίκηση, δύο άτομα αντιπροσωπεύουν το αξίωμα του Νομάρχη και τρία την Προεδρία της Διευρυμένης τοπικής αυτοδιοίκησης.

**Πίνακας 4: Κατανομή των Αναπληρωματικών μελών της Ελληνικής Αντιπροσωπείας της Ε.Τ.Π**

Α/Α	ΑΝΑΠΛΗΡΩΜΑΤΙΚΑ ΜΕΛΗ	ΒΑΘΜΙΔΑ ΤΟΠΙΚΗΣ ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗΣ
1	ΓΕΩΡΓΑΚΗΣ ΘΕΟΔΩΡΟΣ	ΔΗΜΑΡΧΟΣ ΗΛΙΟΥΠΟΛΗΣ
2	ΚΑΤΣΑΡΟΣ ΛΟΥΚΑΣ	ΝΟΜΑΡΧΗΣ ΛΑΡΙΣΑΣ
3	ΚΛΑΠΑΣ ΜΙΛΤΙΑΔΗΣ	ΔΗΜΑΡΧΟΣ ΠΡΕΒΕΖΑΣ
4	ΚΟΤΡΩΝΙΑΣ ΓΙΩΡΓΟΣ	ΔΗΜΑΡΧΟΣ ΛΑΜΙΕΩΝ
5	ΚΟΥΡΑΑΚΗΣ ΓΙΑΝΝΗΣ	ΔΗΜΑΡΧΟΣ ΗΡΑΚΛΕΙΟΥ ΚΡΗΤΗΣ
6	ΚΟΥΤΣΟΥΛΗΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ	ΔΗΜΑΡΧΟΣ ΚΑΛΑΜΑΤΑΣ
7	ΛΑΜΠΡΙΝΟΥΔΗΣ ΠΟΛΥΔΩΡΟΣ	ΝΟΜΑΡΧΗΣ ΧΙΟΥ
8	ΜΑΧΑΙΡΙΔΗΣ ΓΙΑΝΝΗΣ	ΝΟΜΑΡΧΗΣ ΔΩΔΕΚΑΝΗΣΟΥ
9	ΜΑΧΕΙΜΑΡΗΣ ΓΙΑΝΝΗΣ	ΝΟΜΑΡΧΗΣ ΚΕΡΚΥΡΑΣ
10	ΟΙΚΟΝΟΜΙΔΗΣ ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ	ΔΗΜΑΡΧΟΣ ΑΡΤΑΣ
11	ΠΡΕΒΕΖΑΝΟΣ ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ	ΔΗΜΑΡΧΟΣ ΣΚΙΑΘΟΥ
12	ΣΠΑΡΤΣΗΣ ΙΩΑΝΝΗΣ	ΝΟΜΑΡΧΗΣ ΗΜΑΘΙΑΣ

**Πηγή: Ε.Ν.Α.Ε**

Σύμφωνα με τον πίνακα, τα αναπληρωματικά μέλη της Ελληνικής Αντιπροσωπείας αποτελούνται μόνο από άνδρες και οι βαθμίδες τις οποίες διοικούν είναι κυρίως από την πρωτοβάθμια τοπική αυτοδιοίκηση και συγκεκριμένα αντιπροσωπεύουν το αξίωμα του Δημάρχου. Επιπλέον, διαπιστώνεται ότι, τα υπόλοιπα μέλη αντιπροσωπεύουν το αξίωμα του Νομάρχη.

Συμπερασματικά από όλα τα διαγράμματα και τους πίνακες διαπιστώνεται ότι, η εκπροσώπηση των γυναικών είναι μικρή στα περισσότερα κράτη-μέλη της Επιτροπής των Περιφερειών με ελάχιστες εξαιρέσεις. Χαρακτηριστικά παραδείγματα της συνολικής σύνθεσης της Ε.Τ.Π είναι η μικρή συμμετοχή της Λετονίας, της Σλοβακίας στα τακτικά μέλη και της Ελλάδας, της Λιθουανίας και της Πορτογαλίας στα αναπληρωματικά μέλη της Επιτροπής των Περιφερειών. Αντίθετα, οι μεγαλύτερες συμμετοχές συγκεντρώνονται στην Δανία, στο Λουξεμβούργο και στην Μάλτα για τα τακτικά μέλη και στην Γαλλία, στην Εσθονία και στην Σουηδία για τα αναπληρωματικά μέλη της Επιτροπής των Περιφερειών.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

### Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΑΣ ΣΤΗΝ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Αξίζει να σημειωθεί ότι, τα τελευταία χρόνια όλο και περισσότερες γυναίκες συμμετέχουν στα κέντρα λήψης αποφάσεων. Είναι αλήθεια ότι οι γυναίκες έχουν γίνει ανεξάρτητες και συμμετέχουν στα κοινά και θέλουν πραγματικά να συμμετέχουν στις αποφάσεις που λαμβάνονται για τον τόπο τους. Βέβαια, ο αριθμός εκπροσώπησης δεν είναι ιδιαίτερα ικανοποιητικός, καθώς δεν υπάρχει ισάριθμη συμμετοχή με τους άνδρες. Όμως τα τελευταία χρόνια έχουν θεσπιστεί νομοθετικές ρυθμίσεις με σκοπό την αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων, όπως είναι ο Ν.2910/01 που ορίζει την ποσόστωση του 1/3 των γυναικών στα ψηφοδέλτια στις Δημοτικές και Κοινοτικές εκλογές.

#### 4.1 Η Ισότητα στους θεσμούς της πολιτείας

##### 4.1.1 Η ψήφος των γυναικών (Δικαίωμα Εκλέγειν και Εκλέγεσθαι): Ιστορικά στοιχεία

1887-88

Παρουσιάζεται για πρώτη φορά στην Ελλάδα το σύνθημα «Δικαίωμα ψήφου στις γυναίκες», μέσα από τις σελίδες της «Εφημερίδος των Κυριών».

1921

Ο πρωθυπουργός Γούναρης υπόσχεται δικαίωμα ψήφου στις γυναίκες και υποστηρίζει σχετική πρόταση στην Τρίτη Εθνοσυνέλευση, η οποία απορρίπτεται και προκαλεί βίαιες συζητήσεις.

1924

Η Εθνοσυνέλευση αποφασίζει να δώσει δικαίωμα ψήφου στις γυναίκες μετά από μία πενταετία. Θα ψηφίζουν μόνο στις δημοτικές εκλογές, χωρίς να μπορούν να εκλέγονται και αυτό με την προϋπόθεση να έχουν συμπληρώσει το 30ό έτος της ηλικίας τους και να γνωρίζουν γραφή και ανάγνωση.

1928

Πρώτη δημόσια συγκέντρωση για το δικαίωμα ψήφου των γυναικών (Θέατρο ΑΠΟΛΛΩΝ, 18 Μαρτίου).

## 1934

Οι γυναίκες καλούνται να ψηφίσουν στις δημοτικές εκλογές. Τελικά ψηφίζουν μόνο 240 γυναίκες, επειδή δεν έχει ληφθεί μέριμνα για να συμπεριληφθούν στους εκλογικούς καταλόγους και εξαιτίας των αρνητικών κοινωνικών αντιλήψεων και του μεγάλου αριθμού αναλφάβητων γυναικών.

## 1945

Το ψήφισμα του Εθνικού Συμβουλίου της πρώτης λαϊκής εξουσίας στην Ελλάδα (ΠΕΕΑ - Πανελλήνια Επιτροπή Εθνικής Απελευθέρωσης), που συνέρχεται στις Κορυτσάδες αναφέρει ρητά: «Όλοι οι Έλληνες, άνδρες και γυναίκες, έχουν τα ίδια πολιτικά και αστικά δικαιώματα», αναγνωρίζει δηλαδή για πρώτη φορά ίσα πολιτικά δικαιώματα για τα δύο φύλα. Το ψήφισμα έχει χαρακτήρα προσωρινού συνταγματικού χάρτη. Οι γυναίκες ψηφίζουν ισότιμα και εκλέγονται στο Εθνικό Συμβούλιο.

## 1952

Ο Νόμος 2159 κατοχυρώνει το δικαίωμα εκλέγειν και εκλέγεσθαι των γυναικών στις Δημοτικές αλλά και τις Βουλευτικές εκλογές. Ωστόσο οι γυναίκες αποκλείονται από τις εκλογές του Νοεμβρίου, γιατί δεν έχουν ενημερωθεί οι εκλογικοί κατάλογοι.

Εκλέγεται η πρώτη γυναίκα βουλευτής. Είναι η Ελένη Σκούρα («Ελληνικός Συναγερμός»), που μαζί με τη Βιργινία Ζάννα (Κόμμα Φιλελευθέρων) είναι οι δύο πρώτες γυναίκες υποψήφιες για το βουλευτικό αξίωμα.

## 1956

Η πρώτη γυναίκα στην κυβέρνηση: η Λίνα Τσαλδάρη, Υπουργός Κοινωνικής Πρόνοιας. Επίσης, εκλέγεται η πρώτη γυναίκα Δήμαρχος στην Κέρκυρα. Είναι η Μαρία Δεσύλλα.

## 1964

Εκλέγονται 135 γυναίκες δημοτικοί σύμβουλοι.

## 1975

Το πρώτο ελληνικό Σύνταγμα που ορίζει ρητά ότι «όλοι οι Έλληνες και οι Ελληνίδες είναι ίσοι ενώπιον του Νόμου».

#### 4.1.2 Εκλογικό σύστημα και σύστημα ανάδειξης υποψηφίων στα κόμματα

Το ισχύον εκλογικό σύστημα είναι σύστημα ενισχυμένης αναλογικής με σταυρό προτίμησης.

Από τα τέλη της δεκαετίας του '80 τα μεγαλύτερα κόμματα έχουν καθιερώσει τυπικά συστήματα ποσοτώσεων ή αναλογικής εκπροσώπησης των γυναικών στα όργανα διοίκησής του, αλλά όχι και θετικά μέτρα, ώστε να υποστηριχθούν οι γυναίκες για τις υποψηφιότητες και την εκλογή τους.

Έτσι, τα συστήματα αυτά δεν εφαρμόζονται πλήρως στην πράξη, επειδή θεωρείται ότι δεν υπάρχουν γυναίκες διαθέσιμες.

Ο θεσμός του σταυρού προτίμησης είναι ένας ακόμη παράγοντας που περιορίζει τις υποψηφιότητες και την εκλογή γυναικών, επειδή καθιστά την ατομική προεκλογική εκστρατεία εξαιρετικά δαπανηρή και ανταγωνιστική, ιδιαίτερα για τα «κόμματα εξουσίας». Έτσι αυτοί/ές που συνήθως εκλέγονται είναι όσοι/ες διαθέτουν περισσότερα χρήματα ή άλλη οικονομική υποστήριξη ή εξασφαλίζουν μεγαλύτερη προβολή από τα μέσα ενημέρωσης.

#### 4.2 Οι γυναίκες στα πολιτικά κόμματα

##### 4.2.1 Οι γυναίκες στο κόμμα της Νέας Δημοκρατίας

Όσον αφορά τις γυναίκες στο κόμμα της Νέας Δημοκρατίας (Ν.Δ) , το οποίο ιδρύθηκε το 1974 το ποσοστό των γυναικών ήταν 35%.

Κατά τη διάρκεια των τελευταίων ετών έχουν πραγματοποιηθεί ορισμένες ρυθμίσεις που προωθούν την ισόρροπη συμμετοχή & διατάξεις στο καταστατικό του κόμματος και χρονολογία θέσπισης :

Συγκεκριμένα , σύμφωνα με το Συνέδριο του 1994 ορίζεται ότι : «Οι γυναίκες μέλη του κόμματος συμμετέχουν στις διοικήσεις όλων των συλλογικών οργάνων σε ποσοστό τουλάχιστον ίσο με το 20% του συνόλου των μελών του».

Επιπλέον, το άρθρο 10<sup>13</sup> αφορά το Συνέδριο του Κόμματος-Συγκρότηση και ορίζει τα εξής :

1. Το Συνέδριο... και συγκροτείται:

θ. Από 46 αντιπροσώπους των Κομματικών Οργανώσεων του Εξωτερικού, εκ των οποίων δεκαπέντε (15) γυναίκες που εκλέγονται από τα μέλη των ΤΕ των ΝΟ Ελλήνων Εξωτερικού...

ιβ. Από τρεις (3) γυναίκες από κάθε Νομαρχιακή Οργάνωση με βάση τις υφιστάμενες Ν.Ο. κατά την ψήφιση του παρόντος, συν επιπλέον αριθμός γυναικών ίσος με το ήμισυ των βουλευτικών εδρών κάθε Νομού...

Επίσης, το άρθρο 16 αναφέρεται στην Κεντρική Επιτροπή-Συγκρότηση και ορίζει τα εξής :

5. Η εκλογή των μελών της Κεντρικής Επιτροπής γίνεται από οκτώ πίνακες υποψηφίων σε κοινό ψηφοδέλτιο. Οι γυναίκες υποψήφιες εκλέγονται υποχρεωτικώς σε ποσοστό τουλάχιστον 30% από κάθε πίνακα. Το

<sup>13</sup> Πρέπει να σημειωθεί ότι δεν αναφέρονται όλοι οι παράγραφοι των άρθρων.



ψηφοδέλτιο ανά πίνακα περιλαμβάνει και ειδικό κατάλογο υποψηφίων γυναικών που επιθυμούν να εκλεγούν με την ποσόστωση του 30%. Εξυπακούεται ότι οι γυναίκες μπορούν να είναι υποψήφιες και μέσω των γενικών πινάκων όπως αναφέρονται στην παρούσα παράγραφο...

ιβ. Τα μέλη της ΚΕ που προβλέπονται από την παράγραφο 1, του παρόντος άρθρου, εκλέγονται:

- Από τον πρώτο πίνακα (μη κοινοβουλευτικά μέλη) 40, μεταξύ των οποίων τουλάχιστον 12 γυναίκες
- Από το δεύτερο πίνακα (μη κοινοβουλευτικά μέλη) 45, μεταξύ των οποίων τουλάχιστον 14 γυναίκες
- Από τον τρίτο πίνακα (εκπρόσ.τοπ.αυτοδιοίκησης) 14, μεταξύ των οποίων τουλάχιστον 4 γυναίκες
- Από τον τέταρτο πίνακα (εκπρόσ.αγροτικού τομέα) 8, μεταξύ των οποίων τουλάχιστον 2 γυναίκες
- Από τον πέμπτο πίνακα (εκπρόσ. συνδικαλιστικού & ειδικών κομματικών-θεματικών οργαν.) 16, μεταξύ των οποίων τουλάχιστον 5 γυναίκες
- Από τον έκτο πίνακα (εκπρόσ.επιστημονικού) 10, μεταξύ των οποίων τουλάχιστον 3 γυναίκες
- Από τον έβδομο πίνακα (εκπρόσ.εμπορικού) 5, μεταξύ των οποίων τουλάχιστον 2 γυναίκες
- Από τον όγδοο πίνακα (τ.βουλευτές, τ.ευρωβουλευτές, υποψ.που δεν εξελέγησαν στις τελευταίες προ συνεδρίου εκλογές) 12, μεταξύ των οποίων τουλάχιστον 4 γυναίκες...

Κατά συνέπεια οι σταυροί ανά πίνακα ορίζονται ως εξής:

- Για τον πρώτο πίνακα 6 σταυροί προτιμήσεως και 4 για τον ειδικό κατάλογο υποψηφίων γυναικών
- Για το δεύτερο πίνακα 6 σταυροί προτιμήσεως και 4 για τον ειδικό κατάλογο υποψηφίων γυναικών
- Για τον τρίτο πίνακα 4 σταυροί προτιμήσεως και 2 για τον ειδικό κατάλογο υποψηφίων γυναικών
- Για τον τέταρτο πίνακα 3 σταυροί προτιμήσεως και 2 για τον ειδικό κατάλογο υποψηφίων γυναικών
- Για τον πέμπτο πίνακα 4 σταυροί προτιμήσεως και 3 για τον ειδικό κατάλογο υποψηφίων γυναικών
- Για τον έκτο πίνακα 3 σταυροί προτιμήσεως και 2 για τον ειδικό κατάλογο υποψηφίων γυναικών
- Για τον έβδομο πίνακα 2 σταυροί προτιμήσεως και 2 για τον ειδικό κατάλογο υποψηφίων γυναικών
- Για τον όγδοο πίνακα 3 σταυροί προτιμήσεως και 2 για τον ειδικό κατάλογο υποψηφίων γυναικών...

Επιπρόσθετα , το άρθρο 23 αφορά τις Γραμματείες και αναφέρει τα εξής :

3.Τουλάχιστον το 30% των μελών κάθε Γραμματείας, είναι γυναίκες». (Συνέδριο 2001).

**Πίνακας 1: Συμμετοχή των γυναικών στα όργανα διοίκησης της Νέας Δημοκρατίας κατά την περίοδο 2000-2004**

	ΣΥΝΕΔΡΙΟ 2000	ΣΥΝΕΔΡΙΟ 2001	ΣΥΝΕΔΡΙΟ 2004
<b>ΠΟΛΙΤΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ</b>	12%	8%	26%
<b>ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ</b>	12%	13%	13%

**Πηγή : Κ.Ε.Θ.Ι**

**Πίνακας 2: Αντιπροσώπηση των γυναικών στα ψηφοδέλτια της Νέας Δημοκρατίας κατά την περίοδο 1999-2004**

	% ΓΥΝΑΙΚΩΝ
<b>ΕΥΡΩΕΚΛΟΓΕΣ 1999</b>	38
<b>ΕΥΡΩΕΚΛΟΓΕΣ 2004</b>	33
<b>ΕΘΝ. ΕΚΛΟΓΕΣ 2000</b>	10
<b>ΕΘΝ. ΕΚΛΟΓΕΣ 2004</b>	14

**Πηγή : Κ.Ε.Θ.Ι**

**Πίνακας 3: Αντιπροσώπηση των γυναικών τις βουλευτικές έδρες της Νέας Δημοκρατίας κατά την περίοδο 1999-2004**

	% ΓΥΝΑΙΚΩΝ
<b>ΕΥΡΩΕΚΛΟΓΕΣ 1999</b>	11
<b>ΕΥΡΩΕΚΛΟΓΕΣ 2004</b>	18
<b>ΕΘΝ.ΕΚΛΟΓΕΣ 2000</b>	8
<b>ΕΘΝ.ΕΚΛΟΓΕΣ 2004</b>	10

**Πηγή : Κ.Ε.Θ.Ι**

Επειδή η Νέα Δημοκρατία είναι το μοναδικό κυβερνητικό κόμμα κατά την παρούσα θητεία, παρατίθενται και τα στοιχεία που αφορούν την κυβέρνηση, η οποία προέκυψε στις 7.3.2004:

- Σε 47 υπουργούς και υφυπουργούς, 2 γυναίκες (ποσοστό 4,25%)
- Σε 40 γενικούς γραμματείς υπουργείων, 3 γυναίκες (ποσοστό 8%)

- Σε 13 γενικούς γραμματείς περιφερειών, 1 γυναίκα (ποσοστό 7,7%)

Από την επεξεργασία των πινάκων 1,2 και 3 φαίνεται ότι δεν έχουν γίνει μεγάλες αλλαγές κατά την περίοδο 1999-2004 μόνο υπάρχουν κάποιες αυξομειώσεις. Αξίζει να σημειωθεί ότι, η συμμετοχή των γυναικών στα όργανα διοίκησης της Νέας Δημοκρατίας ήταν αυξητική, ενώ η αντιπροσώπευση των γυναικών στις βουλευτικές έδρες είναι ιδιαίτερα μικρή.

#### 4.2.2 Οι γυναίκες στο Πανελλήνιο Σοσιαλιστικό Κίνημα (Π.Α.Σ.Ο.Κ)

Όσον αφορά το Π.Α.Σ.Ο.Κ , το οποίο ιδρύθηκε το 1974 είχε ποσοστό γυναικών-μελών 26,9%.

Τα τελευταία χρόνια έχουν γίνει κάποιες ρυθμίσεις που προωθούν την ισόρροπη συμμετοχή & διατάξεις στο καταστατικό του κόμματος και χρονολογία θέσπισης:

Στο άρθρο 9 του καταστατικού του κόμματος που εγκρίθηκε στο 5<sup>ο</sup> του Συνέδριο (1999), προβλέπονται τα εξής:

«Σε όλα τα επίπεδα της οργάνωσης και της καθοδήγησης πρέπει να επιδιώκεται η συμμετοχή της γυναίκας, στα πλαίσια υλοποίησης της αρχής της ισότητας των δύο φύλων. Σε όλα τα όργανα πρέπει να εκπροσωπούνται οι γυναίκες σε ποσοστό τουλάχιστον ανάλογο με τον αριθμό γυναικών μελών του σώματος που τα εκλέγει και σε κάθε περίπτωση με ποσοστό που δεν θα είναι μικρότερο από 20%».

**Πίνακας 4: Συμμετοχή των γυναικών στα όργανα διοίκησης του Π.Α.Σ.Ο.Κ κατά την περίοδο 2001-2004**

	ΣΥΝΕΔΡΙΟ 2001	ΣΥΝΕΔΡΙΟ 2004
ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΟ ΓΡΑΦΕΙΟ	18%	36%
ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ	21%	25%

Πηγή :Κ.Ε.Θ.Ι

**Πίνακας 5: Αντιπροσώπευση των γυναικών στα ψηφοδέλτια του Π.Α.Σ.Ο.Κ κατά την περίοδο 1999-2004**

	% ΓΥΝΑΙΚΩΝ
ΕΥΡΩΕΚΛΟΓΕΣ 1999	33
ΕΥΡΩΕΚΛΟΓΕΣ 2004	50
ΕΘΝ. ΕΚΛΟΓΕΣ 2000	11
ΕΘΝ. ΕΚΛΟΓΕΣ 2004	16

Πηγή : Κ.Ε.Θ.Ι

**Πίνακας 6: Αντιπροσώπευση των γυναικών στις βουλευτικές έδρες του Π.Α.Σ.Ο.Κ κατά την περίοδο 1999-2004**

	% ΓΥΝΑΙΚΩΝ
ΕΥΡΩΕΚΛΟΓΕΣ 1999	27
ΕΥΡΩΕΚΛΟΓΕΣ 2004	50
ΕΘΝ.ΕΚΛΟΓΕΣ 2000	8
ΕΘΝ.ΕΚΛΟΓΕΣ 2004	15

**Πηγή : Κ.Ε.Θ.Ι**

Από τους πίνακες 4, 5 και 6, διαπιστώνεται ότι υπάρχει αύξηση στην συμμετοχή και την αντιπροσώπευση των γυναικών στο κόμμα του Π.Α.Σ.Ο.Κ με την πάροδο των ετών είναι πολλή θετική και ιδιαίτερα στις Ευρωεκλογές παρατηρούνται οι μεγαλύτερες αυξήσεις.

Επειδή το Π.Α.Σ.Ο.Κ ήταν το μοναδικό κυβερνητικό κόμμα, κατά τη θητεία 4/2000 και 3/2004, παρατίθενται και τα στοιχεία που αφορούν την κυβέρνηση που προέκυψε στις 9.4.2000:

- Σε 43 υπουργούς, 4 γυναίκες (ποσοστό 9,3%)
- Σε 44 γενικούς γραμματείς υπουργείων, 6 γυναίκες (ποσοστό 13,6%)
- Σε 13 γενικούς γραμματείς περιφερειών, 2 γυναίκες (ποσοστό 15%)
- Στους 125 βουλευτές, 10 γυναίκες (ποσοστό 8%)

#### **4.2.3 Οι γυναίκες στο Κομμουνιστικό Κόμμα Ελλάδας (Κ.Κ.Ε)**

Σχετικά με το Κ.Κ.Ε , το οποίο ιδρύθηκε το 1918 με ποσοστό γυναικών 20,18% έχει πραγματοποιήσει κάποιες ρυθμίσεις που προωθούν την ισόρροπη συμμετοχή & διατάξεις στο καταστατικό του κόμματος και χρονολογία θέσπισης :

Είναι γεγονός ότι το κόμμα δεν έχει υιοθετήσει ποσοτώσεις ή άλλα μέτρα.

Στο καταστατικό του που εγκρίθηκε το 1993, υπάρχει η εξής αναφορά: «Διαρκής πρέπει να είναι η φροντίδα για την εκλογή γυναικών σε όλα τα καθοδηγητικά όργανα» (άρθρο 27).

**Πίνακας 7 : Συμμετοχή των γυναικών στα όργανα διοίκησης του Κ.Κ.Ε το 2000**

	ΣΥΝΕΔΡΙΟ 2000
ΠΟΛΙΤΙΚΟ ΓΡΑΦΕΙΟ	11%
ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ	19%

**Πηγή : Κ.Ε.Θ.Ι**

- 40% επικεφαλής τμημάτων της Κεντρικής Επιτροπής
- 33% μέλη τμημάτων της Κεντρικής Επιτροπής



Στα υπόλοιπα καθοδηγητικά όργανα (Νομαρχιακές Επιτροπές μέχρι και Κομματικές Οργανώσεις Βάσης), μέσος όρος 18%.

**Πίνακας 8 : Αντιπροσώπευση των γυναικών στα ψηφοδέλτια του Κ.Κ.Ε κατά την περίοδο 1999-2004**

	% ΓΥΝΑΙΚΩΝ
ΕΥΡΩΕΚΛΟΓΕΣ 1999	29
ΕΥΡΩΕΚΛΟΓΕΣ 2004	21
ΕΘΝ. ΕΚΛΟΓΕΣ 2000	17
ΕΘΝ. ΕΚΛΟΓΕΣ 2004	18

Πηγή : Κ.Ε.Θ.Ι

**Πίνακας 9 : Αντιπροσώπευση των γυναικών στις βουλευτικές έδρες του Κ.Κ.Ε την περίοδο 1999-2004**

	% ΓΥΝΑΙΚΩΝ
ΕΥΡΩΕΚΛΟΓΕΣ 1999	0
ΕΥΡΩΕΚΛΟΓΕΣ 2004	33
ΕΘΝ.ΕΚΛΟΓΕΣ 2000	18
ΕΘΝ.ΕΚΛΟΓΕΣ 2004	25

Πηγή : Κ.Ε.Θ.Ι

Από την επεξεργασία των πινάκων 7, 8 και 9, διαπιστώνεται ότι έγιναν μικρές αλλαγές με την πάροδο των ετών, με εξαίρεση την αύξηση της αντιπροσώπευσης των βουλευτικών εδρών στις Ευρωεκλογές που υπάρχει σημαντική αύξηση κατά το έτος 2004 με 33%, ενώ το 1999 η αντιπροσώπευση των γυναικών ήταν μηδενική.

#### 4.2.4 Συνασπισμός της αριστεράς & της προόδου (ΣΥΝ)

Ο Συνασπισμός ιδρύθηκε το 1989 με ποσοστό γυναικών-μελών 33% και έχει υλοποιήσει κάποιες ρυθμίσεις που προωθούν την ισόρροπη συμμετοχή - Διατάξεις στο καταστατικό του κόμματος και χρονολογία θέσπισης:

«Η εκπροσώπηση των γυναικών σ' όλα τα βουλευόμενα όργανα γίνεται σε αναλογία με το αντίστοιχο ποσοστό γυναικών μεταξύ των μελών του ΣΥΝ».

Στον «Κανονισμό εκλογής οργάνων και αντιπροσώπων» «ισχύει η ποσόστωση γυναικών επί των εγγεγραμμένων μελών»

Επειδή στις διαδικασίες εκλογής αντιπροσώπων για τα συνέδρια και τις συνδιασκέψεις, καθώς και στην εκλογή της Κεντρικής Πολιτικής Επιτροπής και των Νομαρχιακών Επιτροπών ισχύει το δικαίωμα να κατεβαίνουν ξεχωριστά ψηφοδέλτια (λίστες), «Η ποσόστωση γυναικών μεταφέρεται ως υποχρέωση στα ξεχωριστά ψηφοδέλτια. Τα ξεχωριστά ψηφοδέλτια πρέπει να επιδιώκουν η σύνθεσή τους να είναι σύμφωνη με την ποσόστωση γυναικών..

Στην περίπτωση που, μετά την ψηφοφορία, από κάποιο ψηφοδέλτιο δεν εξασφαλίζεται η ποσόστωση, η υποχρέωση δεν μεταφέρεται στα υπόλοιπα ψηφοδέλτια. Στην περίπτωση ισοψηφιών, γίνεται κλήρωση μεταξύ των ισοψηφισάντων. (Εφόσον δεν έχει εξασφαλιστεί η ποσόστωση, στην κατανομή προηγούνται οι γυναίκες πριν την κλήρωση). Η ποσόστωση γυναικών ισχύει και στην αναπλήρωση» (σε περιπτώσεις παραιτήσεων κλπ) Στα εκτελεστικά όργανα δεν ισχύει ποσόστωση. Οι παραπάνω ρυθμίσεις περιλαμβάνονται στο καταστατικό του κόμματος που εγκρίθηκε το 2000.

**Πίνακας 10 : Συμμετοχή των γυναικών στα όργανα διοίκησης του ΣΥΝ το 2001**

	ΣΥΝΕΔΡΙΟ 2001
ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ	14%
ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ	29%

Πηγή : Κ.Ε.Θ.Ι

**Πίνακας 11: Αντιπροσώπηση των γυναικών στα ψηφοδέλτια του ΣΥΝ κατά την περίοδο 1999-2004**

	% ΓΥΝΑΙΚΩΝ
ΕΥΡΩΕΚΛΟΓΕΣ 1999	33
ΕΥΡΩΕΚΛΟΓΕΣ 2004	42
ΕΘΝ. ΕΚΛΟΓΕΣ 2000	23
ΕΘΝ. ΕΚΛΟΓΕΣ 2004	20

Πηγή : Κ.Ε.Θ.Ι

**Πίνακας 12: Αντιπροσώπηση των γυναικών στις βουλευτικές έδρες του ΣΥΝ κατά την περίοδο 1999-2004**

	% ΓΥΝΑΙΚΩΝ
ΕΥΡΩΕΚΛΟΓΕΣ 1999	0
ΕΥΡΩΕΚΛΟΓΕΣ 2004	0
ΕΘΝ.ΕΚΛΟΓΕΣ 2000	33
ΕΘΝ.ΕΚΛΟΓΕΣ 2004	17

Πηγή : Κ.Ε.Θ.Ι

Από την επεξεργασία των πινάκων 10, 11 και 12, φαίνεται ότι έγιναν μικρές αυξομειώσεις. Αξίζει να σημειωθεί ότι, η αντιπροσώπηση των γυναικών στις Εθνικές Εκλογές μειώθηκε από 33% που ήταν το 2000 σε 17% το 2004.

Είναι γεγονός ότι, οι γυναίκες κέρδισαν το δικαίωμα του εκλέγειν και εκλέγεσθαι πολλά χρόνια μετά από τους άνδρες με σκληρούς αγώνες και πολλές συζητήσεις. Η γυναίκα ψήφισε για πρώτη φορά το 1934 με κάποιες προϋποθέσεις, ενώ το 1945 αναγνωρίστηκαν τα ίσα πολιτικά δικαιώματα για τα δύο φύλα. Ο ρόλος της γυναίκας στα πολιτικά κόμματα είναι εμφανής, αλλά το αρνητικό είναι ότι δεν υπάρχει ισάριθμη συμμετοχή και αντιπροσώπευση των γυναικών στα κόμματα. Από την επεξεργασία των παραπάνω πινάκων, διαπιστώνεται ότι στα δύο μεγάλα κόμματα, η συμμετοχή των γυναικών στα όργανα διοίκησης κατά την περίοδο 2000-2004 ήταν αυξητική, το οποίο είναι πολύ θετικό στοιχείο. Όσον αφορά την αντιπροσώπευση των γυναικών στα ψηφοδέλτια, παρατηρείται ιδιαίτερη αύξηση στο κόμμα του Π.Α.Σ.Ο.Κ. Επιπλέον, η αντιπροσώπευση των γυναικών στις βουλευτικές έδρες φαίνεται ότι αυξήθηκε στα κόμματα του Π.Α.Σ.Ο.Κ και του Κ.Κ.Ε.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5

### ΓΥΝΑΙΚΑ ΚΑΙ ΣΤΗΝ ΠΡΩΤΟΒΑΘΜΙΑ ΤΟΠΙΚΗ ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

#### 5.1 Τα κύρια σημεία των Δημοτικών και Κοινοτικών Εκλογών του Δημοτικού και Κοινοτικού κώδικα

Ο κάθε δήμος της χώρας διοικείται από το δημοτικό συμβούλιο , την δημοτική επιτροπή και τον Δήμαρχο . Επίσης στον αριθμό των δημοτικών συμβούλων δεν ανήκει ο δήμαρχος .

Σε κοινοτικό επίπεδο σχετικά με την διοίκηση υπάρχει το κοινοτικό συμβούλιο και ο πρόεδρος , στην περίπτωση της κοινότητας ο πρόεδρος περιλαμβάνεται στον αριθμό των συμβούλων . Σε επίπεδο δημοτικών διαμερισμάτων η διοίκηση ασκείται από το συμβούλιο του διαμερίσματος και τον πρόεδρο του συμβουλίου . Η εκλογή τους γίνεται με άμεση καθολική και μυστική ψηφοφορία .

Σε επίπεδο Τοπικών διαμερισμάτων η διοίκηση ασκείται από το τοπικό συμβούλιο , τα μέλη του οποίου εκλέγονται με άμεση καθολική και μυστική ψηφοφορία και τον πρόεδρο του τοπικού συμβουλίου .

Όσον αφορά την θητεία των δημοτικών και κοινοτικών συμβουλίων είναι τετραετής , οι εκλογές πραγματοποιούνται κάθε τέσσερα χρόνια την δεύτερη Κυριακή του Νοεμβρίου του έτους αυτού . Η θητεία των εκλεγέντων γίνεται την 1<sup>η</sup> Ιανουαρίου του επόμενου έτους και λήγει την 31<sup>η</sup> Δεκεμβρίου του τέταρτου έτους .

Στο θέμα που άπτεται για το εκλογικό δικαίωμα ισχύει ότι το δικαίωμα να εκλέγουν τις δημοτικές ή κοινοτικές αρχές έχουν όλοι οι δημότες του Δήμου ή της Κοινότητας , οι πολίτες των κρατών – μελών της ΕΕ οι οποίοι είναι εγγεγραμμένοι στους ειδικούς εκλογικούς καταλόγους .

Το εκλογικό δικαίωμα ασκούν μόνο όσοι είναι γραμμένοι στους εκλογικούς καταλόγους και στους ειδικούς εκλογικούς καταλόγους του Δήμου ή της Κοινότητας.

Η άσκηση του εκλογικού δικαιώματος είναι υποχρεωτική υπάρχουν ωστόσο κάποιες εξαιρέσεις για ειδικές περιπτώσεις όπως : τους κατοίκους του εξωτερικού , για την χιλιομετρική απόσταση , για όσους έχουν ξεπεράσει το 70<sup>ο</sup> έτος της ηλικίας τους .

Σχετικά με τα προσόντα εκλογιμότητας μπορεί να εκλεγεί ο δημότης εφόσον έχει συμπληρώσει το 21<sup>ο</sup> έτος κατά την ημέρα της διενέργειας των εκλογών .

Επίσης δεν μπορούν να εκλεγούν αιρετοί κάποιες κατηγορίες ανθρώπων αν έχουν τις παρακάτω ιδιότητες όπως ; δικαστικοί λειτουργοί , αξιωματικοί των ενόπλων δυνάμεων και των σωμάτων ασφαλείας θρησκευτικοί λειτουργοί , γενικοί γραμματείς δήμων , υπάλληλοι δήμων ή κοινοτήτων , δημόσιοι υπάλληλοι κ.λ.π



Κώλυμα εκλογιμότητας ισχύει για όσους έχουν εκπέσει από το αιρετό αξίωμα κατόπιν αμετάκλητης καταδίκης για κακουργήματα , αδικήματα παραχάραξης , της δωροδοκίας , της απιστίας , της απάτης κ.λ.π

Επιπλέον δεν έχουν την δυνατότητα να θέσουν υποψηφιότητα για να εκλεγούν σε κάποιο αξίωμα όποιοι είναι οφειλέτες του Δήμου ή της Κοινότητας , των ΝΠΔΔ του ίδιου Δήμου καθώς και της δημοτικής επιχείρησης ύδρευσης και αποχέτευσης ( Δ.Ε.Υ.Α ) και των δημοτικών κοινωφελών επιχειρήσεων του Δήμου αυτού .

Όσον αφορά την επαγγελματική δραστηριότητα του δημάρχου , ο δήμαρχος μπορεί να ασκεί την επαγγελματική του δραστηριότητα εφόσον δεν παρακωλύεται η πλήρης εκτέλεση των δημαρχιακών του καθηκόντων .

Σχετικά με τον έφορο των αντιπροσώπων της δικαστικής αρχής ορίζεται ο Πρόεδρος του Πρωτοδικείου στην περιφέρεια του οποίου βρίσκεται ο Δήμος ή η Κοινότητα . Αυτός διορίζει σε κάθε εκλογικό τμήμα της περιφέρειας του πρωτοδικείου τον αντιπρόσωπο της δικαστικής αρχής δέκα τουλάχιστον ημέρες πριν την ψηφοφορία .

Τα τακτικά και αναπληρωματικά μέλη των εφορευτικών επιτροπών κληρώνονται δέκα πέντε ημέρες πριν την διενέργεια της ψηφοφορίας .

Η εκλογή του Δημάρχου , του προέδρου της κοινότητας των δημοτικών και κοινοτικών συμβούλων γίνεται κατά συνδυασμούς . Κάθε συνδυασμός περιλαμβάνει έναν υποψήφιο δήμαρχο ή πρόεδρο κοινότητας και υποψήφιους δημοτικού και κοινοτικούς συμβούλους .

Επιπρόσθετα την δέκατη Πέμπτη ημέρα πριν από την ψηφοφορία το πρωτοδικείο αν πρόκειται για Δήμο και το ειρηνοδικείο στην περίπτωση της κοινότητας ανακηρύσσει σε δημόσια συνεδρίαση τους συνδυασμούς που έχουν δηλωθεί νόμιμα . Μετά την συνεδρίαση κοινοποιεί στον Γενικό Γραμματέα της Περιφέρειας τις σχετικές αποφάσεις .

Όσον αφορά τα δικαιώματα των συνδυασμών , ο κάθε συνδυασμός έχει δικαίωμα να διορίσει έναν αντιπρόσωπο και έναν αναπληρωτή του σε κάθε εκλογικό τμήμα με γραπτή δήλωση του υποψήφιου δημάρχου ή προέδρου Κοινότητας . Οι υποψήφιοι , οι αντιπρόσωποι των συνδυασμών και οι αναπληρωτές έχουν το δικαίωμα να είναι παρόντες κατά την διάρκεια όλης της διαδικασίας της εκλογής .

Ο δήμαρχος ή ο πρόεδρος της κοινότητας εκδίδει και δημοσιεύει με τοιχοκόλληση τρεις τουλάχιστον ημέρες πριν από την ψηφοφορία πρόγραμμα που αναφέρει ακριβώς την ημέρα της ψηφοφορίας , τις ώρες που αρχίζει και τελειώνει , τον τόπο και το κατάστημα της ψηφοφορίας , τις έδρες για τις οποίες γίνεται η εκλογή και τους συνδυασμούς μαζί με τα ονόματα των υποψηφίων που συγκροτούν κάθε συνδυασμό , όπως είναι γραμμένα στον πίνακα που έχει στείλει ο Γενικός Γραμματέας της Περιφέρειας .

Η ψηφοφορία ξεκινάει στις 07 : 00 και λήγει στις 19: 00 ώρα της ίδιας ημέρας .

Επιτυχών θεωρείται ο συνδυασμός, ο οποίος πλειοψήφησε με ποσοστό σαράντα δυο τοις εκατό ( 42 % ) του συνόλου των έγκυρων ψηφοδελτίων και επιλαχόντες όσοι συνδυασμοί έλαβαν έστω και μια έδρα . Στις κοινότητες επιτυχών θεωρείται ο συνδυασμός που συγκέντρωσε την σχετική πλειοψηφία.

Από το σύνολο των εδρών των δημοτικών ή κοινοτικών συμβούλων τα τρία πέμπτα ( 3/5 ) ανήκουν στον επιτυχόντα συνδυασμό και τα δυο πέμπτα ( 2/5 ) στους επιλαχόντες .

Όσον αφορά στην ισοψηφία συνδυασμών το πρωτοδικείο ή το ειρηνοδικείο αν είναι κοινότητα ενεργεί κλήρωση για την ανάδειξη του επιτυχόντος συνδυασμού .

Επιπρόσθετα με το θέμα της εξαγωγής των αποτελεσμάτων στους Δήμους και τις κοινότητες όπου υπάρχουν περισσότερα από πέντε εκλογικά τμήματα οι αντιπρόσωποι της δικαστικής αρχής στέλνουν με ασφαλή τρόπο τα εκλογικά στοιχεία στον πρόεδρο του πρωτοδικείου αν πρόκειται για δήμο ή στο ειρηνοδίκη αν πρόκειται για κοινότητα .

Αφού συγκεντρωθούν τα αποτελέσματα από όλα τα εκλογικά τμήματα εξάγεται από τον πρωτοδική ή ειρηνοδική το γενικό αποτέλεσμα το οποίο δημοσιεύει με τοιχοκόλληση στο δημοτικό ή κοινοτικό κατάστημα της έδρας του δικαστηρίου .

Αν δεν υποβληθούν ενστάσεις , το πολυμελές πρωτοδικείο ή ειρηνοδικείο επικυρώνει με απόφασή του το αποτέλεσμα της εκλογής και ανακηρύσσει τον επιτυχόντα και τους επιλαχόντες του συνδυασμού.

## **5.2 Νομικό πλαίσιο για την ισόρροπη συμμετοχή γυναικών και ανδρών στα κέντρα λήψης αποφάσεων.**

Στο Σύνταγμα του 1975, το άρθρο 4 ορίζεται ότι : «Όλοι οι Έλληνες και οι Ελληνίδες είναι ίσοι ενώπιον του Νόμου και έχουν ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις». Το Σύνταγμα ενσωματώνει τις αρχές της ισότητας, όπως αυτές περιλαμβάνονται στο Διεθνές Δίκαιο, στη Σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών για την Εξάλειψη όλων των Μορφών Διάκρισης εναντίον των Γυναικών (N.1342/83) και την Ευρωπαϊκή Κοινωνική Χάρτα (N.1426/84).

Ωστόσο το άρθρο 116 του Συντάγματος επιτρέπει «αποκλίσεις» από την αρχή της Ισότητας «για σοβαρούς λόγους , σε περιπτώσεις που ορίζει ειδικά ο Νόμος». Αυτή η διάταξη δεν επέτρεψε μέχρι πρόσφατα να ληφθούν θετικά μέτρα (ποσοτώσεις στα κέντρα λήψης αποφάσεων, θετικές διακρίσεις για τις γυναίκες κατά την πρόσληψη και προαγωγή προσωπικού κλπ), παρόλο που αυτές είχαν ήδη εισαχθεί στο Ελληνικό Δίκαιο μέσω της κύρωσης των διεθνών συμβάσεων.

Το Συμβούλιο Επικρατείας , κάνοντας μια ριζική στροφή στη νομολογία του, με τις αποφάσεις Νο 1933 και 1917-1929/88 της Ολομέλειάς του ορίζει ότι «η λήψη θετικών μέτρων υπέρ των γυναικών δεν αντιβαίνει το Σύνταγμα , στο βαθμό που τα μέτρα αυτά αποβλέπουν στην επίτευξη της αποκατάστασης μιας πραγματικής ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών».

Μετά από πολύχρονες διεκδικήσεις των γυναικείων οργανώσεων , η προηγούμενη Βουλή αποφάσισε ομόφωνα την τροποποίηση του αρ.116 του Συντάγματος έτσι ώστε , «απαλειφομένων των αποκλίσεων να προβλεφθεί μόνο η δυνατότητα λήψης παροδικών θετικών μέτρων για την πραγματική εφαρμογή της αρχής της Ισότητας». Η παρούσα Αναθεωρητική Βουλή ενέκρινε την τροποποίηση. Η πρόταση που είχαν υποβάλει οι γυναίκες

οργανώσεις για τη διατύπωση της παρ.2 του αρ.116 είχε ως εξής: «Δεν αποτελεί διάκριση λόγω φύλου η λήψη θετικών μέτρων για την προώθηση της ουσιαστικής (ή πραγματικής) ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών. Το Κράτος μεριμνά για την άρση των ανισοτήτων που υφίστανται στην πράξη, ιδίως εις βάρος των γυναικών». Στο νέο σύνταγμα το αρ. 116 παρ.2 έχει διατυπωθεί σύμφωνα με την παραπάνω πρόταση.

Τέλος , αξίζει να αναφερθεί ότι το Μάρτιο 2001 η Ελληνική Βουλή ψήφισε το Νόμο 2910/01 , αρ 75 , με τον οποίο εισάγεται ποσόστωση 1/3 σε όλα τα ψηφοδέλτια των δημοτικών και Νομαρχιακών εκλογών. Η ρύθμιση θα ισχύσει για πρώτη φορά στις δημοτικές εκλογές του 2002.

### 5.3 Η Αριθμητική των δημοτικών και Κοινοτικών Εκλογών 2002

Οι Δημοτικές και Κοινοτικές εκλογές 2002 διεξήχθησαν σε 901 Δήμους και 130 Κοινοτικές της χώρας, σε 24.391 εκλογικά τμήματα, όπου και απασχολήθηκαν 6 άτομα κατά μέσο όρο (ένας δικαστικός αντιπρόσωπος , ένας γραμματέας και τέσσερα μέλη της εφορευτικής επιτροπής), δηλαδή περίπου 146.346 άτομα.

Οι υποψήφιοι συνδυασμοί ήταν συνολικά 3.128 από τους οποίους οι 134 είχαν επικεφαλής γυναίκα (ποσοστό 4,3%).

**Πίνακας 1: Κατανομή των αρχηγών των συνδυασμών ανά φύλο**

Ο.Τ.Α	Συνδυασμοί με επικεφαλής άνδρα	Συνδυασμοί με επικεφαλής γυναίκα	ΣΥΝΟΛΟ
Δήμοι	2.704	123	2.827
Κοινότητες	290	11	301
<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>	<b>2.994</b>	<b>134</b>	<b>3.128</b>

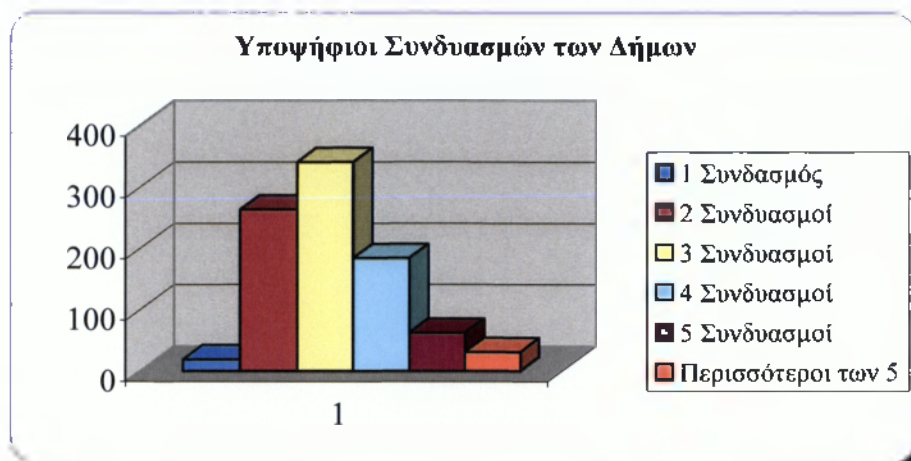
**Πηγή : Ε.Ε.Τ.Α.Α**

Οι υποψήφιοι Δημοτικοί / Κοινοτικοί Σύμβουλοι ήταν κατ'ελάχιστο 58.209 (εξαιτίας της υποχρέωσης του κάθε συνδυασμού να έχει τόσους υποψηφίους όσα και τα μέλη του Δημοτικού / Κοινοτικού Συμβουλίου) και κατά μέγιστο 88.876 (από την δυνατότητα που παρέχει ο νόμος σε κάθε συνδυασμό να έχει επιπλέον υποψηφίους όσους και το 50% των μελών του Δημοτικού / Κοινοτικού Συμβουλίου).

Οι υποψήφιοι τοπικοί σύμβουλοι ήταν 22.912 κατ'ελάχιστον (υποχρέωση κάθε συνδυασμού να έχει τόσους υποψηφίους τοπικούς και συμβούλους όσα και τα μέλη των τοπικών συμβουλίων του Δήμου) και 31.533 κατά μέγιστο (για όσους συνδυασμούς αξιοποίησαν τη δυνατότητα για τριμελές Τ.Σ να υπάρχουν έως 7 υποψήφιοι και για κάθε επταμελές να υπάρχουν έως 9 υποψήφιοι).

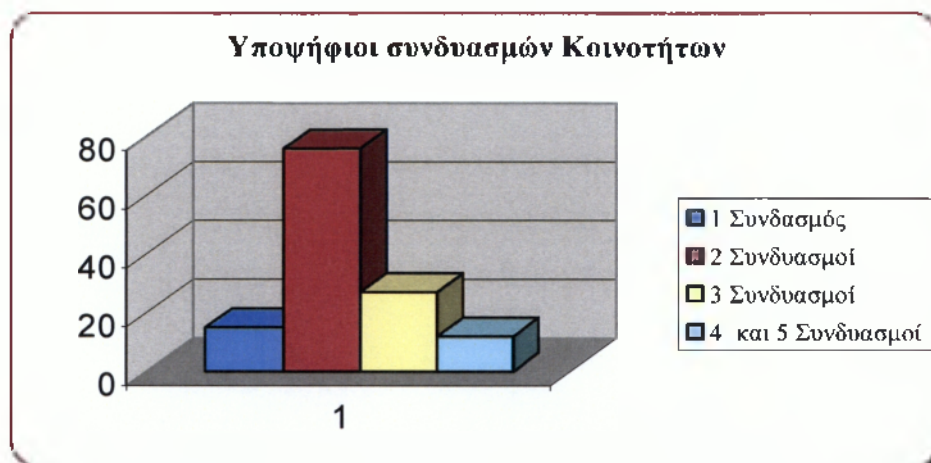


**Διάγραμμα 1: Απεικόνιση των υποψηφίων συνδυασμών των Δήμων σε όλη την Ελλάδα το 2002**



Πηγή : Ε.Ε.Τ.Α.Α

**Διάγραμμα 2: Απεικόνιση των συνδυασμών των Κοινοτήτων σε όλη την Ελλάδα το 2002**



Πηγή : Ε.Ε.Τ.Α.Α<sup>14</sup>

Συνοψίζοντας τα στοιχεία αυτών των γραφημάτων εντοπίζουμε :

- 34 Ο.Τ.Α (19 Δήμοι και 15 Κοινότητες) με έναν υποψήφιο συνδυασμό
- 340 Ο.Τ.Α (ποσοστό 33%) με 2 υποψήφιους συνδυασμούς
- 368 Ο.Τ.Α (ποσοστό 36%) με 3 υποψηφίους συνδυασμούς
- 258 Ο.Τ.Α (ποσοστό 25%) με 4 και 5 υποψήφιους συνδυασμούς και τέλος
- 31 Δήμοι με περισσότερους των 5 υποψήφιους συνδυασμούς , μεταξύ αυτών δε και το Δήμο Αθηναίων με 11 υποψήφιους συνδυασμούς.

<sup>14</sup> Πρόκειται για μια στατιστική έρευνα που εκπονήθηκε το 2005 από την Ε.Ε.Τ.Α.Α



**Πίνακας 2: Κατανομή των υποψηφίων συνδυασμών ανάλογα με τον αριθμό των μελών των Δημοτικών και Κοινοτικών Συμβουλίων σε όλη την Ελλάδα το 2002**

Υποψήφιοι συνδυασμοί	ΣΥΝΟΛΟ ΜΕΛΩΝ ΔΗΜΟΤΙΚΩΝ / ΚΟΙΝΟΤΙΚΩΝ ΣΥΜΒΟΥΛΙΩΝ																		
	7	9	11	13	15	17	19	21	23	25	27	29	31	33	35	37	39	41	45
1	15		3	5	5	2	1		2		1								
2	67	4	26	54	57	43	26	21	12	14	7	5	2	2					
3	14	11	20	52	66	42	51	29	25	22	19	6	2	4	2	1	1	1	
4	4	4	3	17	33	16	30	22	12	22	10	4	8	2	3	1		1	1
5	2	1	1	6	10	2	12	2	5	8	3	2	6	1	3			1	
6					1	1	3		1	3		2	5				1		
7						1	2	1				2					1		
8							2					1							
9							2					1							
10																		1	
<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>	<b>102</b>	<b>20</b>	<b>53</b>	<b>134</b>	<b>172</b>	<b>107</b>	<b>129</b>	<b>75</b>	<b>57</b>	<b>69</b>	<b>40</b>	<b>19</b>	<b>27</b>	<b>9</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>1</b>

Πηγή : Ε.Ε.Τ.Α.Α

**Πίνακας 3 : Κατανομή των εκλεγέντων κατά Δήμο**

Εκλεγέντες Δήμων	Α' Γύρος	Β' Γύρος	ΣΥΝΟΛΟ
	242	119	361
Επανεκλεγέντες	26,9%	13,2%	40,1%
	163	359	522
Νεοεκλεγέντες	18,1%	39,9%	58,0%
	9	8	17
Λοιποί εκλεγέντες	1,0%	0,9%	1,9%
	414	486	900
<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>	<b>46,0%</b>	<b>54,0%</b>	<b>100,0%</b>

Πηγή : Ε.Ε.Τ.Α.Α

**Πίνακας 4: Κατανομή των εκλεγέντων κατά Κοινότητα**

Εκλεγέντες Κοινοτήτων	Σύνολο	Ποσοστό
Επανεκλεγέντες	79	60,8%
Νεοεκλεγέντες	50	38,5%
Λοιποί εκλεγέντες	1	0,8%
<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>	<b>130</b>	<b>100%</b>

Πηγή : Ε.Ε.Τ.Α.Α

Οι λοιποί εκλεγέντες των δύο παραπάνω πινάκων αφορούν 17 περιπτώσεις εκλεγέντων Δημάρχων και 1 περίπτωση εκλεγέντος Προέδρου Κοινότητας οι οποίοι , είτε ήταν Δήμαρχοι ή Πρόεδροι Κοινοτήτων και την προηγούμενη τετραετία (1999-2002), αφού αντικατέστησαν στη διάρκεια αυτής τους εκλεγέντες Δημάρχους ή Προέδρους Κοινοτήτων , για διάφορους

λόγους, είτε εξελέγησαν και υπηρέτησαν την προηγούμενη Δημοτική περίοδο (1999-2002) σε άλλο Δήμο από αυτόν που εξελέγησαν σε αυτές τις εκλογές .

Αξίζει να σημειωθεί ότι εξελέγησαν 23 γυναίκες Δήμαρχοι και Πρόεδροι Κοινοτήτων , από τις οποίες οι 18 εκλέγονται για πρώτη φορά στις θέσεις αυτές.

#### 5.4 Εκπροσώπηση των ανδρών και των γυναικών στο αξίωμα του Δημάρχου και στο Δημοτικό Συμβούλιο

Ο παρακάτω πίνακας απεικονίζει την εκπροσώπηση των ανδρών και των γυναικών στο αξίωμα του Δημάρχου τα έτη 1990 μέχρι το 2002 σε όλες τις περιφέρειες της Ελλάδας .

**Πίνακας 5: Εκπροσώπηση ανδρών και γυναικών στο αξίωμα του Δημάρχου κατά την διάρκεια 1990-2002**

ΦΥΛΟ	ΑΝΔΡΕΣ				ΓΥΝΑΙΚΕΣ			
	1990	1994	1998	2002	1990	1994	1998	2002
ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ / ΕΤΗ								
ΑΤΤΙΚΗΣ	94%	97%	97%	98%	6%	3%	3%	2%
ΑΝΑΤΟΛΙΚΗ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑ & ΘΡΑΚΗ	100%	100%	98%	96%	0%	0%	2%	4%
ΒΟΡΕΙΟ ΑΙΓΑΙΟ	81%	87%	100%	100%	19%	13%	0%	0%
ΔΥΤΙΚΗ ΕΛΛΑΔΑ	100%	100%	99%	100%	0%	0%	1%	0%
ΗΠΕΙΡΟΣ	100%	100%	100%	100%	0%	0%	0%	0%
ΘΕΣΣΑΛΙΑ	100%	100%	97%	97%	0%	0%	3%	3%
ΙΟΝΙΑ ΝΗΣΙΑ	100%	100%	97%	100%	0%	0%	3%	0%
ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑ	98%	98%	97%	100%	2%	2%	3%	0%
ΚΡΗΤΗ	100%	100%	100%	100%	0%	0%	0%	0%
ΜΑΚΕΔΟΝΙΑ	100%	100%	100%	97%	0%	0%	0%	3%
ΝΟΤΙΟ ΑΙΓΑΙΟ	100%	100%	98%	95%	0%	0%	2%	5%
ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΣ	100%	98%	99%	97%	0%	2%	1%	3%
ΣΤΕΡΕΑ ΕΛΛΑΔΑ	100%	98%	99%	94%	0%	2%	1%	6%

Πηγή : Ιδία επεξεργασία στοιχείων από την Ε.Ε.Τ.Α.Α

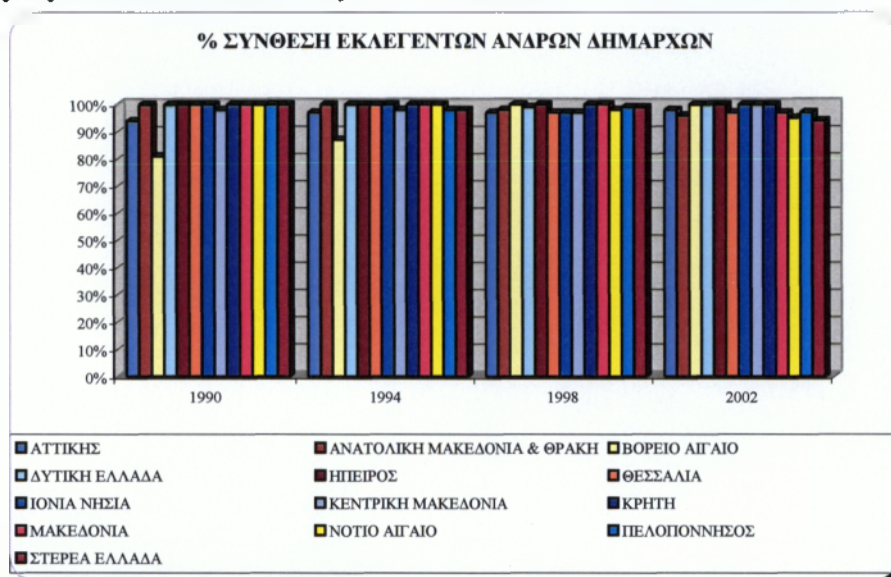
Όσον αφορά στην εκπροσώπηση των γυναικών φαίνεται μια γενικότερη μικρή αυξομείωση. Είναι αξιοσημείωτο ότι από το 1990 έως το 2002, οι γυναίκες έχουν ποσοστό εκπροσώπησης σε περισσότερες Περιφέρειες. Χαρακτηριστικά αναφέρεται ότι το 1990, οι γυναίκες είχαν ποσοστό εκπροσώπησης σε 3 Περιφέρειες , το 1994 σε 5 Περιφέρειες, το 1998 σε 9 Περιφέρειες και το 2002 σε 7 Περιφέρειες. Επιπλέον , πρέπει να αναφερθεί ότι τα μεγαλύτερα ποσοστά εκπροσώπησης των γυναικών ήταν το 1990 και 1994 στο Βόρειο Αιγαίο με 19% και 13% αντίστοιχα. Ωστόσο στις περισσότερες Περιφέρειες οι γυναίκες δεν εκπροσωπούσαν καθόλου.

Από την άλλη πλευρά , οι άνδρες κατείχαν το 100% στις περισσότερες Περιφέρειες , όπως στην Ανατολική Μακεδονία & Θράκη, στην Δυτική Ελλάδα και στην Θεσσαλία κ.α. με αποκρύψιμο τις Περιφέρειες Κρήτης και Ηπείρου στις οποίες υπερίσχυαν και τα τέσσερα έτη. Επιπλέον , πρέπει να αναφερθεί ότι σημειώθηκαν κάποιες μειώσεις σε ορισμένες Περιφέρειες από το 1990 έως το 2002.

Είναι γεγονός ότι οι άνδρες είχαν μεγάλα ποσοστά και σε αρκετές μεγάλες πληθυσμιακά Περιφέρειες, εκεί όπου θα ήταν πιο εύκολο για τις γυναίκες να συμμετάσχουν στα κοινά και να είναι πιο εύκολο να εκλεγούν, λόγω της μεγαλύτερης ανεξαρτησίας και καλύτερης μόρφωσης.

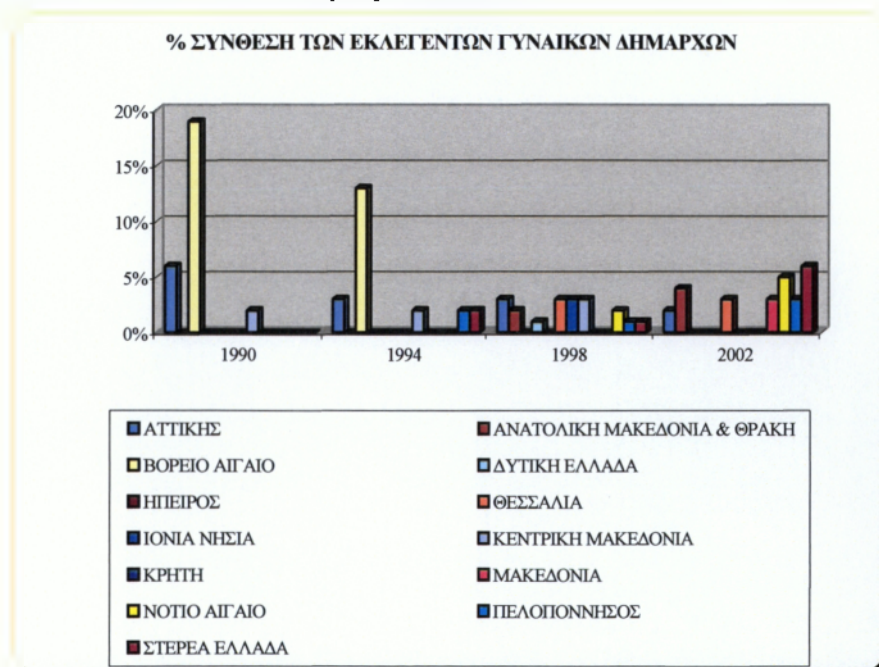
Στα παρακάτω διαγράμματα απεικονίζεται η μεγάλη διαφορά που υπάρχει ανάμεσα στην αντιπροσώπευση των ανδρών και των γυναικών στο αξίωμα του Δημάρχου.

**Διάγραμμα 3α: Απεικόνιση των εκλεγέντων Δημάρχων ανά φύλο την σε όλη την Ελλάδα κατά διάρκεια 1990-2002**



Πηγή: Ιδία επεξεργασία στοιχείων από την Ε.Ε.Τ.Α.Α

**Διάγραμμα 3β: Απεικόνιση των εκλεγέντων Δημάρχων ανά φύλο κατά την διάρκεια 1990-2002 σε όλη την Ελλάδα**



Πηγή: Ιδία επεξεργασία στοιχείων από την Ε.Ε.Τ.Α.Α



Από τα διαγράμματα 3α και 3β, παρατηρείται ότι υπάρχουν αυξομειώσεις σε ότι αφορά το αξίωμα του δημάρχου. Πιο αναλυτικά, κάποιες τετραετίες αυξάνεται το ποσοστό εκλογής των ανδρών και σε ορισμένες περιπτώσεις καταλαμβάνει και το 100%, ενώ σε κάποιες τετραετίες αυξάνεται το ποσοστό των γυναικών και σε κάποιες περιπτώσεις δεν εκπροσωπείται το γυναικείο φύλο.

Οι αλλαγές συμβαίνουν συνήθως στο ποσοστό εκλογής των γυναικών, ενώ οι άνδρες δεν παρουσιάζουν μεγάλες αυξομειώσεις. Η μη εκλογή των γυναικών και η προτίμηση των ανδρών, προφανώς οφείλεται στην επιλογή των υποψηφίων από τους πολίτες με βάση κυρίως την εμπιστοσύνη στο ανδρικό φύλο για την εκπροσώπηση στα κοινά. Επιπλέον, σημαντικό ρόλο παίζουν η προσωπικότητα, το κοινωνικό προφίλ, το εκπαιδευτικό επίπεδο των υποψηφίων, η οικογενειακή κατάσταση κ.λπ..

**Πίνακας 6: Εκπροσώπηση των ανδρών και γυναικών στα Δημοτικά Συμβούλια ανά Περιφέρεια κατά την περίοδο 2002-2006**

ΔΗΜΟΤΙΚΟΙ ΣΥΜΒΟΥΛΟΙ 2002-2006			
ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΕΣ /ΦΥΛΟ	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΣΥΝΟΛΟ
ΑΤΤΙΚΗ	74%	26%	100%
ΑΝΑΤΟΛΙΚΗ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑ & ΘΡΑΚΗ	86%	14%	100%
ΒΟΡΕΙΟ ΑΙΓΑΙΟ	89%	11%	100%
ΔΥΤΙΚΗ ΕΛΛΑΔΑ	90%	10%	100%
ΗΠΕΙΡΟΣ	91%	9%	100%
ΘΕΣΣΑΛΙΑ	90%	10%	100%
ΙΟΝΙΑ ΝΗΣΙΑ	95%	5%	100%
ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑ	87%	13%	100%
ΚΡΗΤΗ	87%	13%	100%
ΜΑΚΕΔΟΝΙΑ	88%	12%	100%
ΝΟΤΙΟ ΑΙΓΑΙΟ	88%	12%	100%
ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΣ	90%	10%	100%
ΣΤΕΡΕΑ ΕΛΛΑΔΑ	95%	5%	100%

**Πηγή : Ιδία επεξεργασία**

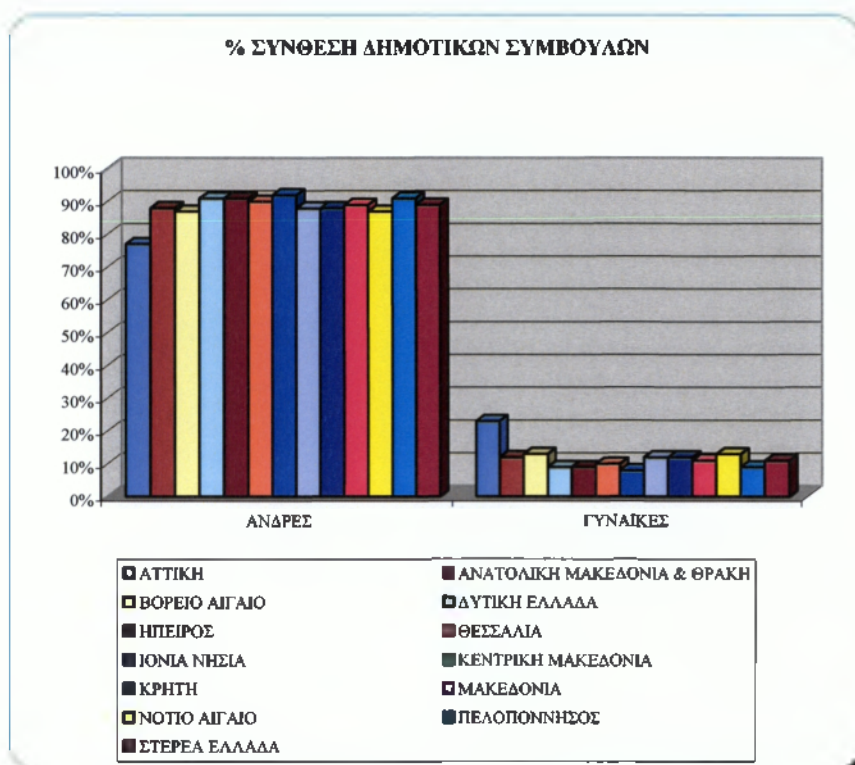
Στον παραπάνω πίνακα διακρίνεται ότι, τα μεγαλύτερα ποσοστά ανήκουν στους άνδρες και οι γυναίκες έχουν βέβαια μικρά ποσοστά, αλλά δεν παύουν να είναι σημαντικά. Συγκεκριμένα, οι άνδρες κατέχουν τα μεγαλύτερα ποσοστά στις Περιφέρειες των Ιονίων Νήσων με 92% και της Δυτικής Ελλάδας, της Ηπείρου και της Πελοποννήσου με 91%. Αντίστοιχα το μικρότερο ποσοστό κατέχουν στην Περιφέρεια Αττικής με 77%.

Όσον αφορά την εκπροσώπηση των γυναικών το μεγαλύτερο ποσοστό κατέχουν στην Περιφέρεια Αττικής με 23% και το μικρότερο στην Περιφέρεια των Ιονίων Νήσων με 8%. Ο μέσος όρος εκπροσώπησης των γυναικών στο Δημοτικό Συμβούλιο κυμαίνεται περίπου στο 11%.



Στο παρακάτω διάγραμμα απεικονίζεται η συνολική αντιπροσώπευση των αιρετών μελών που ξεκίνησαν τη θητεία τους το 2003.

**Διάγραμμα 4: Συνολική απεικόνιση των εκλεγέντων Δημοτικών Συμβούλων ανά φύλο σε όλη την Ελλάδα κατά την περίοδο 2002-2006**



**Πηγή: Ιδία επεξεργασία**

Από το παραπάνω διάγραμμα, φαίνεται η μεγάλη διαφορά που υπάρχει ανάμεσα στην εκλογή του ανδρικού και του γυναικείου φύλου σε όλες τις Περιφέρειες της Ελλάδας με μικρές αλλαγές ανά Περιφέρεια. Ίσως, αυτό οφείλεται στην μικρή συμμετοχή των γυναικών στα ψηφοδέλτια. Αναμφίβολα, με την ψήφιση του Ν.2910/01 που ορίζει την ποσόστωση στο 1/3 των γυναικών στα ψηφοδέλτια των Δημοτικών και Κοινοτικών Συμβούλων, έγινε ένα μεγάλο βήμα για την αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στα κοινά, αλλά δεν είναι αρκετό. Πρέπει το κράτος να παρακινήσει τις γυναίκες να συμμετάσχουν στα πολιτικά δρώμενα της χώρας, καθώς οι γυναίκες δύσκολα παίρνουν αυτή την απόφαση, λόγω των οικογενειακών υποχρεώσεων, αλλά και της νοοτροπίας που επικρατεί στην Ελλάδα για το γυναικείο φύλο σε όλους τους τομείς.

**Πίνακα 7: Εκπροσώπηση των δύο φύλων στα Δημοτικά Συμβούλια ανά Νομό**

ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ	ΝΟΜΟΣ	Ποσοστό εκλεγέντων ανδρών στα Δημοτικά Συμβούλια των Νομών	Ποσοστό εκλεγέντων γυναικών στα Δημοτικά Συμβούλια των Νομών	Σύνολο εκλεγέντων	Ποσοστό Δήμων/Νομό που βρέθηκε το Δ.Σ
ΑΝ. ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ- ΘΡΑΚΗΣ	ΔΡΑΜΑΣ	92%	8%	100%	88%
	ΕΒΡΟΥ	85%	15%	100%	100%
	ΚΑΒΑΛΑΣ	85%	15%	100%	82%
	ΞΑΝΘΗΣ	85%	15%	100%	100%
	ΡΟΔΟΠΗΣ	93%	7%	100%	100%
ΚΕΝΤΡΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ	ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ	77%	23%	100%	100%
	ΗΜΑΘΙΑΣ	98%	2%	100%	100%
	ΚΙΛΚΙΣ	95%	5%	100%	100%
	ΠΕΛΛΗΣ	74%	26%	100%	82%
	ΠΙΕΡΡΙΑΣ	90%	10%	100%	85%
	ΣΕΡΡΩΝ	86%	14%	100%	77%
ΧΑΛΚΙΔΙΚΗΣ	90%	10%	100%	100%	
ΔΥΤΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ	ΓΡΕΒΕΝΩΝ	92%	8%	100%	100%
	ΚΑΣΤΟΡΙΑΣ	87%	13%	100%	83%
	ΚΟΖΑΝΗΣ	88%	12%	100%	100%
	ΦΛΩΡΙΝΑΣ	88%	12%	100%	100%
ΗΠΕΙΡΟΥ	ΑΡΤΑΣ	91%	9%	100%	62%
	ΘΕΣΠΡΩΤΙΑΣ	88%	12%	100%	63%
	ΙΟΑΝΝΙΝΩΝ	91%	9%	100%	82%
	ΠΡΕΒΕΖΗΣ	93%	7%	100%	88%
ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ	ΛΑΡΙΣΑΣ	88%	12%	100%	89%
	ΜΑΓΝΗΣΙΑΣ	89%	11%	100%	86%
	ΤΡΙΚΑΛΩΝ	90%	10%	100%	100%
	ΚΑΡΔΙΤΣΑΣ	93%	7%	100%	95%
ΣΤΕΡΕΑΣ ΕΛΛΑΔΑΣ	ΒΟΙΩΤΙΑΣ	89%	11%	100%	100%
	ΕΥΒΟΙΑΣ	85%	15%	100%	84%
	ΕΥΡΥΤΑΝΙΑΣ	91%	9%	100%	100%
	ΦΘΙΩΤΙΔΑΣ	90%	10%	100%	100%
	ΦΩΚΙΔΑΣ	92%	8%	100%	100%
ΑΘΗΝΩΝ	ΑΘΗΝΩΝ	73%	27%	100%	100%
	ΑΝ.ΑΤΤΙΚΗΣ	83%	17%	100%	100%
	ΔΥΤ.ΑΤΤΙΚΗΣ	85%	15%	100%	100%
	ΠΕΙΡΡΕΑ	79%	21%	100%	100%

ΔΥΤΙΚΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ	ΑΙΤΩΛΟΑΚΑΡΝΑΝΙΑΣ	92%	8%	100%	55%
	ΑΧΑΪΑΣ	89%	11%	100%	86%
	ΗΛΕΪΑΣ	91%	9%	100%	64%
ΙΟΝΙΑ ΝΗΣΙΑ	ΖΑΚΥΝΘΟΥ	95%	5%	100%	83%
	ΚΕΡΚΥΡΑΣ	93%	7%	100%	62%
	ΚΕΦΑΛΛΗΝΙΑΣ	91%	9%	100%	100%
	ΛΕΥΚΑΔΑΣ	92%	8%	100%	83%
ΒΟΡΕΙΟ ΑΙΓΑΙΟ	ΛΕΣΒΟΥ	88%	12%	100%	88%
	ΣΑΜΟΥ	87%	13%	100%	100%
	ΧΙΟΥ	85%	15%	100%	100%
ΝΟΤΙΟ ΑΙΓΑΙΟ	ΔΩΔΕΚΑΝΗΣΟΥ	89%	11%	100%	100%
	ΚΥΚΛΑΔΩΝ	83%	17%	100%	80%
ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΣ	ΑΡΓΟΛΙΔΑΣ	88%	12%	100%	86%
	ΑΡΚΑΔΙΑΣ	92%	8%	100%	100%
	ΚΟΡΙΝΘΙΑΣ	90%	10%	100%	93%
	ΛΑΚΩΝΙΑΣ	91%	9%	100%	70%
	ΜΕΣΣΗΝΙΑΣ	91%	9%	100%	
ΚΡΗΤΗΣ	ΛΑΣΙΘΙΟΥ	82%	18%	100%	75%
	ΡΕΘΥΜΝΗΣ	91%	9%	100%	82%
	ΧΑΝΙΩΝ	87%	13%	100%	78%

**Πηγή: Ιδία επεξεργασία στοιχείων από την Κ.Ε.Δ.Κ.Ε.**

Από την επεξεργασία του πίνακα που αφορά την συνολική εικόνα των Περιφερειών, όσον αφορά την εκπροσώπηση των δύο φύλων στα Δημοτικά Συμβούλια διαπιστώνεται, στην Περιφέρεια Ανατολικής Μακεδονίας-Θράκης το μεγαλύτερο ποσοστό εκπροσώπησης ανδρών στο Δημοτικό Συμβούλιο εντοπίζεται στο Ν. Ροδόπης με 93% και ακολουθούν οι Ν. Έβρου , Ν. Καβάλας , Ν. Ξάνθης, οι οποίοι ισοβαθμούν με 85%, ενώ σχετικά με την εκπροσώπηση των γυναικών ισοβαθμούν οι Ν. Έβρου , Ν. Καβάλας , Ν. Ξάνθης να κατέχουν το 15% και το μικρότερο ποσοστό κατέχει ο Ν. Ροδόπης 7% .

Στην περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας διαφαίνεται ότι, το υψηλότερο ποσοστό παρουσίας στο Δημοτικό Συμβούλιο, όσον αφορά τους άνδρες καταλαμβάνει ο Ν. Ημαθίας με 98%, ενώ το χαμηλότερο ο Ν. Πέλλας με 74%. Αντίθετα, ο Ν. Πέλλας έχει το υψηλότερο ποσοστό, όσον αφορά την γυναικεία παρουσία στο Δ.Σ με 26%, ενώ το χαμηλότερο ανήκει στο Ν. Ημαθίας με μόλις 2%.

Από τον πίνακα διαπιστώνεται ότι, στην περιφέρεια Δυτικής Μακεδονίας το μεγαλύτερο ποσοστό εκπροσώπησης των ανδρών στο Δ.Σ κατέχει ο Ν. Γρεβενών με 92% και το μικρότερο ο Ν Καστοριάς με 87%. Ο



Ν. Καστοριάς έχει το μεγαλύτερο ποσοστό εκπροσώπησης γυναικών στο Δ.Σ με 13%, ενώ το μικρότερο κατέχει ο Ν. Γρεβενών με 8%.

Στην περιφέρεια Ηπείρου διαφαίνεται ότι, το υψηλότερο ποσοστό εκπροσώπησης των ανδρών στο Δ.Σ έχει ο Ν. Πρεβέζης με 93%, ενώ το χαμηλότερο έχει ο Ν. Θεσπρωτίας με 88%. Όσον αφορά στις γυναίκες το μεγαλύτερο ποσοστό κατέχει ο Ν. Θεσπρωτίας με 12% και το μικρότερο ο Ν. Πρεβέζης με 7% .

Από τον πίνακα συμπεραίνεται ότι, στην περιφέρεια Θεσσαλίας η ανδρική παρουσία στο Δ.Σ συγκεντρώνεται στον Ν. Καρδίτσας με 93%, ενώ ο Ν. Λάρισας κατέχει το 88%. Η γυναικεία παρουσία στο Δ.Σ αντιπροσωπεύεται στο Ν. Λάρισας, το οποίο έχει το μεγαλύτερο ποσοστό της τάξης του 12% και το μικρότερο συγκεντρώνεται στο Ν. Καρδίτσας με 7%.

Αναφορικά με την αντιπροσώπευση των ανδρών στο Δ.Σ στην Στερεά Ελλάδα σημειώνεται ότι το υψηλότερο ποσοστό έχει ο Ν. Φωκίδας με 92% και το χαμηλότερο ο Ν. Εύβοιας με 85%. Άρα, η γυναικεία παρουσία στην περιφέρεια διαμορφώνεται αντίστοιχα, δηλαδή το υψηλότερο ποσοστό σημειώνεται στο Ν. Ευβοίας με 15% και το χαμηλότερο στο Ν. Φωκίδας με 8%.

Σύμφωνα με τον πίνακα, στην περιφέρεια της Αθήνας η εκπροσώπηση από την πλευρά των εκλεγέντων ανδρών συγκεντρώνεται στον Ν. Δυτικής Αττικής με το υψηλότερο ποσοστό της τάξης του 85% και το

Χαμηλότερο στον Ν. Αθηνών με 73% . Από την πλευρά των εκλεγέντων γυναικών στο Δ.Σ το μεγαλύτερο ποσοστό εντοπίζεται στον Ν. Αθηνών με 27%, ενώ το μικρότερο στο Ν. Δυτικής Αττικής με 15% .

Σχετικά με την περιφέρεια της Δυτικής Ελλάδας η εκπροσώπηση των εκλεγέντων ανδρών είναι μεγαλύτερη στο Ν. Αιτωλοακαρνανίας με 92%, ενώ ο Ν. Αχαΐας κατέχει το μικρότερο ποσοστό, το οποίο είναι το 89% . Άρα τα ποσοστά των εκλεγέντων γυναικών διαμορφώνονται αντίθετα το υψηλότερο ποσοστό αντιπροσώπευσης να ανήκει στον Ν. Αχαΐας 11%, ενώ ο Ν. Αιτωλοακαρνανίας κατέχει το μικρότερο ποσοστό 8% .

Από τον πίνακα διαφαίνεται ότι, στην περιφέρεια Ιονίων Νησιών το μεγαλύτερο ποσοστό της ανδρικής παρουσίας στο Δ.Σ φαίνεται στον Ν. Ζακύνθου στο 95%, ενώ το μικρότερο στο Ν. Κεφαλληνίας με 91% . Η γυναικεία παρουσία στον Ν. Κεφαλληνίας καταλαμβάνει το 9% και ο Ν. Ζακύνθου το 5% .

Από τον πίνακα, διαπιστώνεται ότι, η εκπροσώπηση των ανδρών στο Δ.Σ στην περιφέρεια του Βορείου Αιγαίου συγκεντρώνει το υψηλότερο ποσοστό ο Ν. Λέσβου 88% και το χαμηλότερο ο Ν. Χίου με 85% . Τα ποσοστά των γυναικών στο Δ.Σ διαμορφώνονται ως εξής : το υψηλότερο ποσοστό ο Ν. Χίου με 15%, ενώ το χαμηλότερο ο Ν. Λέσβου 12% .

Στην περιφέρεια του Νοτίου Αιγαίου υπάρχουν δυο Νομοί, από την πλευρά των ανδρών στο Δ.Σ του Ν. Δωδεκανήσου το ποσοστό τους ανέρχεται στο 89% , στον Ν. Κυκλάδων το ποσοστό των γυναικών στο Δ.Σ ανέρχεται στο 17% .

Σύμφωνα με τον πίνακα, στην περιφέρεια Πελοποννήσου το ανδρικό φύλο καταλαμβάνει το μεγαλύτερο ποσοστό στον Νομό Αρκαδίας (92%) και



το μικρότερο στο Νομό Αργολίδας (88%). Όσον αφορά το γυναικείο φύλο κατέχει το μεγαλύτερο ποσοστό στον Νομό Αργολίδας (12%) και το μικρότερο ποσοστό στον Νομό Αρκαδίας (8%).

Τέλος, στην περιφέρεια Κρήτης η εκπροσώπηση των ανδρών στο Δ.Σ είναι μεγαλύτερη στον Ν Ρεθύμνης με 91%, ενώ η μικρότερη στο Ν Λασιθίου 82% . Αντίθετα η αντιπροσώπευση των γυναικών είναι μεγαλύτερη στον Νομό Λασιθίου με 18% και μικρότερη στο Ν. Ρεθύμνης με 9%.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6

### ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΙΣ ΤΟΠΙΚΕΣ ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ ΚΑΙ ΤΗΝ ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΗ ΔΟΜΗ ΤΟΥ ΚΑΛΑΜΑΤΑΣ

Σ' αυτό το κεφάλαιο αναλύεται η γεωγραφική και κοινωνική σύνθεση του Δήμου Καλαμάτας και η εκπροσώπηση των γυναικών το 2002-2006 στα Δημοτικά Συμβούλια του Νομού Μεσσηνίας και στα Τοπικά συμβούλια του Δήμου Καλαμάτας. Επιπλέον, εξετάζεται η αντιπροσώπευση του γυναικείου φύλου στην στελέχωση του προσωπικού των Δήμου Καλαμάτας.

#### 6.1 Η Γεωγραφική σύνθεση του Δήμου Καλαμάτας

Ο Δήμος Καλαμάτας είναι η πρωτεύουσα του Νομού Μεσσηνίας, ο οποίος έχει 176.000 κατοίκους. Ο Δήμος Καλαμάτας αποτελείται από 13 Δημοτικά Διαμερίσματα και έχει συνολικά περίπου 67.000 κατοίκους. Η έκταση του Δήμου είναι 253.209 χιλ. στρέμματα και τα μορφολογικά χαρακτηριστικά του Δ. Καλαμάτας είναι η σύνθεση ορεινών, ημιορεινών & πεδινών εκτάσεων.

Ο Δήμος Καλαμάτας βρίσκεται στα νοτιοανατολικά του Νομού Μεσσηνίας, ο οποίος ανήκει στην περιφέρεια Πελοποννήσου και συνορεύει με τους Νομούς Ηλείας, Αρκαδίας & Λακωνίας. Βρέχεται από τον Μεσσηνιακό κόλπο και από το Ιόνιο Πέλαγος.

**Εικόνα 1: Απεικόνιση του Νομού Μεσσηνίας**



Πηγή: [www.google.gr](http://www.google.gr)

## 6.2 Η Κοινωνική σύνθεση του Δήμου Καλαμάτας

**Πίτα 1: Απεικόνιση του Πραγματικού πληθυσμού ανά φύλο του Νομού Μεσσηνίας**



Πηγή: Ιδία επεξεργασία στοιχείων από την Ε.Σ.Υ.Ε (Απογραφή 2001)

Από το παραπάνω διάγραμμα διαπιστώνεται ότι, ο πραγματικός πληθυσμός του Νομού Μεσσηνίας αποτελείται σχεδόν από ισάριθμους άνδρες και γυναίκες, δηλαδή οι άνδρες κατέχουν το 51% και οι γυναίκες το 49%.

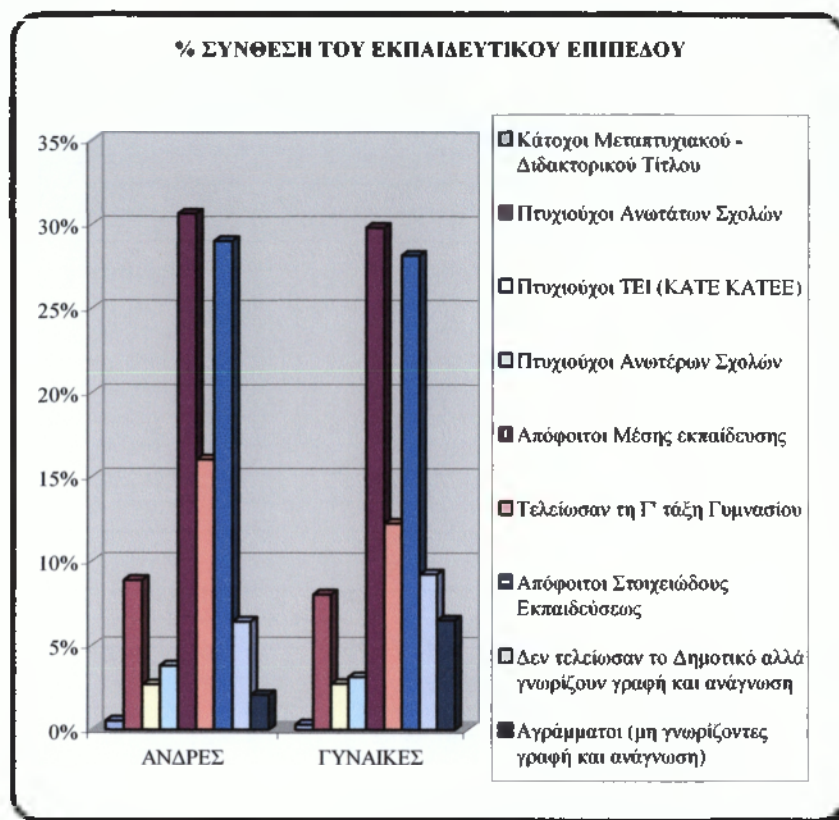
**Πίτα 2: Απεικόνιση του Πραγματικού πληθυσμού ανά φύλο του Δήμου Καλαμάτας**



Πηγή: Ιδία επεξεργασία στοιχείων από την Ε.Σ.Υ.Ε (Απογραφή 2001)

Σύμφωνα με το διάγραμμα, ο πραγματικός πληθυσμός του Δήμου Καλαμάτας είναι αντίστροφος από τον πραγματικό πληθυσμό του Νομού Μεσσηνίας. Συγκεκριμένα, οι γυναίκες κατέχουν το 51%, ενώ οι άνδρες κατέχουν το 49%.

**Διάγραμμα 1: Εκπαιδευτικό επίπεδο ανά φύλο του Δήμου Καλαμάτας**



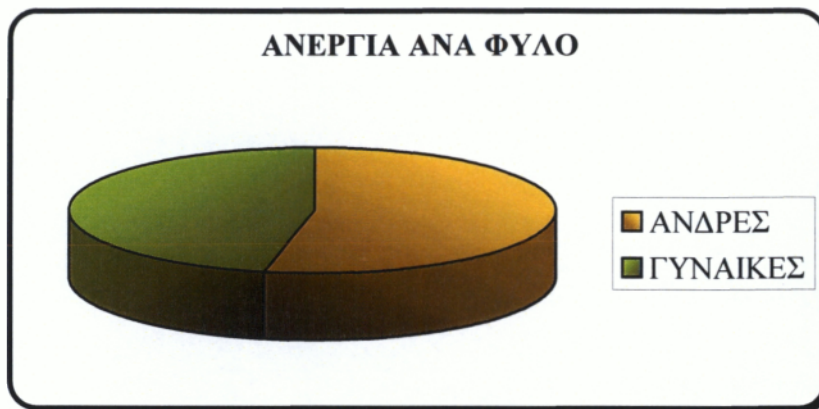
**Πηγή: Ιδία επεξεργασία στοιχείων από την Ε.Σ.Υ.Ε (Απογραφή 2001)**

Από την επεξεργασία του διαγράμματος διαπιστώνεται ότι, οι άνδρες κατέχουν μεγαλύτερο ποσοστό στους Αποφοίτους Μέσης Εκπαίδευσης με 31% και ακολουθούν οι Απόφοιτοι Στοιχειώδους Ανάπτυξης με 29%. Επιπλέον, αξίζει να σημειωθεί ότι οι άνδρες κατέχουν μικρά ποσοστά στους Κατόχους Μεταπτυχιακών-Διδακτορικών Τίτλων με 1% και στους Αγράμματους που δεν γνωρίζουν γραφή και ανάγνωση με 2%.

Όσον αφορά στις γυναίκες, παρουσιάζουν περίπου την ίδια εκπροσώπηση με τους άνδρες, δηλαδή συγκεντρώνουν την μεγαλύτερη εκπροσώπηση στους Αποφοίτους Μέσης Εκπαίδευσης με 30% και ακολουθούν οι Απόφοιτοι Στοιχειώδους Ανάπτυξης με 28%. Αντίθετα, οι γυναίκες παρουσιάζουν τα μικρότερα ποσοστά στην κατοχή των Μεταπτυχιακών-Διδακτορικών Τίτλων με σχεδόν μηδενική εκπροσώπηση και στους Πτυχιούχους των Τ.Ε.Ι. με 3%.



**Πίτα 3: Απεικόνιση της Ανεργίας ανά φύλο του Δήμου Καλαμάτας**



**Πηγή: Ιδία επεξεργασία στοιχείων από την Ε.Σ.Υ.Ε (Απογραφή 2001)**

Από το παραπάνω διάγραμμα, διαπιστώνουμε ότι στο Δήμο Καλαμάτας το μεγαλύτερο ποσοστό Ανέργων και Νέων Ανέργων κατέχουν οι άνδρες με 53%, ενώ οι γυναίκες καταλαμβάνουν το 47%.

**Διάγραμμα 2: Απεικόνιση του Οικονομικά Ενεργού Πληθυσμού και μη Οικονομικά Ενεργού Πληθυσμού του Δήμου Καλαμάτας**



**Πηγή: Ιδία επεξεργασία στοιχείων από την Ε.Σ.Υ.Ε (Απογραφή 2001)**

Από το διάγραμμα φαίνεται ότι, οι άνδρες κατέχουν το 60% του οικονομικά ενεργού πληθυσμού που σημαίνει ότι μεγάλο ποσοστό ανδρών απασχολείται στην αγορά εργασίας, ενώ το ποσοστό των γυναικών που ανήκει στο οικονομικά ενεργό πληθυσμό είναι 40%.

Όσον αφορά τον μη οικονομικά ενεργό πληθυσμό παρατηρείται ότι, οι γυναίκες καταλαμβάνουν το μεγαλύτερο ποσοστό, δηλαδή το 60% το οποίο είναι ανησυχητικό .

### 6.3.1 Εκπροσώπηση των γυναικών στα κέντρα λήψης τοπικών αποφάσεων

**Πίνακας 1: Κατανομή των Δημοτικών Συμβουλίων των Δήμων του Νομού Μεσσηνίας ανά φύλο κατά την περίοδο 2000-2006**

ΔΗΜΟΣ	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΣΥΝΟΛΟ
ΑΒΙΑΣ	97%	3%	100%
ΑΕΤΟΥ	94%	6%	100%
ΑΙΠΕΙΑΣ	94%	6%	100%
ΑΝΔΑΝΙΑΣ	100%	0%	100%
ΑΝΔΡΟΥΣΑΣ	73%	27%	100%
ΑΡΙΟΣ	100%	0%	100%
ΑΡΙΣΤΟΜΕΝΟΥΣ	100%	0%	100%
ΑΡΦΑΡΩΝ	93%	7%	100%
ΑΥΛΩΝΟΣ	89%	11%	100%
ΒΟΥΦΡΑΔΟΣ	69%	31%	100%
ΓΑΡΓΑΛΙΑΝΩΝ	94%	6%	100%
ΔΩΡΙΟΥ	100%	0%	100%
ΕΙΡΑΣ	94%	6%	100%
ΘΟΥΡΙΑΣ	87%	13%	100%
ΙΘΩΜΗΣ	92%	8%	100%
ΚΑΛΑΜΑΤΑΣ	91%	9%	100%
ΚΟΡΩΝΗΣ	81%	19%	100%
ΚΥΠΑΡΙΣΣΙΑΣ	96%	4%	100%
ΛΕΥΚΤΡΟΥ	96%	4%	100%
ΜΕΘΩΝΗΣ	100%	0%	100%
ΜΕΛΙΓΑΛΑ	94%	6%	100%
ΜΕΣΣΗΝΗΣ	65%	35%	100%
ΝΕΣΤΟΡΟΣ	94%	6%	100%
ΟΙΧΑΛΙΑΣ	100%	0%	100%
ΠΑΠΑΦΛΕΣΣΑ	92%	8%	100%
ΠΕΤΑΛΙΔΙΟΥ	100%	0%	100%
ΠΥΛΟΥ	89%	11%	100%
ΦΙΛΙΑΤΡΩΝ	94%	6%	100%
ΧΙΛΙΟΧΩΡΙΩΝ	93%	7%	100%

**Πηγή : Ιδία επεξεργασία στοιχείων προσωπικής έρευνας**

Σύμφωνα με τον πίνακα, οι άνδρες που εξελέγησαν Δημοτικοί Σύμβουλοι υπερισχύουν σε αρκετούς Δήμους. Χαρακτηριστικά αναφέρεται ότι, οι άνδρες κατέχουν το 100% στο 1/3 των Δήμων. Στους υπόλοιπους Δήμους τα ποσοστά κυμαίνονται από 65% έως και 96%.

Όσον αφορά στις γυναίκες συγκεντρώνουν το μεγαλύτερο ποσοστό εκπροσώπησης στο Δήμο Μεσσήνης με 35% και ακολουθούν ο Δήμος Βουφράδος με 31% και ο Δήμος Ανδρούσας με 27%. Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι, στον Δήμο Καλαμάτας που είναι η πρωτεύουσα του Νομού υπάρχει ιδιαίτερα μικρή εκπροσώπηση του γυναικείου φύλου της τάξης του 9%.

**Πίνακας 2: Κατανομή των Τοπικών Συμβουλίων των Διαμερισμάτων του Δήμου Καλαμάτας ανά φύλο κατά την περίοδο 2002-2006**

ΤΟΠΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΣΥΝΟΛΟ
ΑΛΑΓΟΝΙΑΣ	80%	20%	100%
ΑΝΤΙΚΑΛΑΜΟΥ	40%	60%	100%
ΑΡΤΕΜΙΣΙΑΣ	60%	40%	100%
ΑΣΠΡΟΧΩΜΑΤΟΣ	100%	0%	100%
ΒΕΡΓΑΣ	86%	17%	102%
ΕΛΑΙΟΧΩΡΙΟΥ	100%	0%	100%
ΚΑΡΒΕΛΙΟΥ	100%	0%	100%
ΛΑΔΑ	100%	0%	100%
ΛΕΙΚΩΝ	60%	40%	100%
ΜΙΚΡΗΣ ΜΑΝΤΙΝΕΙΑΣ	60%	40%	100%
ΝΕΔΟΥΣΑΣ	100%	0%	100%
ΠΗΓΩΝ	100%	0%	100%
ΣΠΕΡΧΟΓΕΙΑΣ	100%	0%	100%

**Πηγή :** Ιδία επεξεργασία στοιχείων προσωπικής έρευνας 2006

Όσον αφορά τα Τοπικά Συμβούλια του Δήμου Καλαμάτας παρατηρείται ότι, οι άνδρες έχουν τα μεγαλύτερα ποσοστά σε αρκετά Δημοτικά Διαμερίσματα συγκεντρώνοντας το 100% σε 7 Δημοτικά Διαμερίσματα. Επιπλέον, στα υπόλοιπα Δημοτικά Διαμερίσματα η αντιπροσώπευση κυμαίνεται από 40 έως 80%.

Αντίθετα, οι γυναίκες μπορεί να μην εκπροσωπούνται σε όλα τα Τοπικά Συμβούλια, αλλά έχουν ικανοποιητικά ποσοστά με το μεγαλύτερο ποσοστό στο Δ.Δ Αντικαλάμου με 60% και ακολουθούν τα Δ.Δ Αρτεμισίας, Λείκων και Μικρής Μαντινείας με 40%. Επιπρόσθετα, στα υπόλοιπα Τοπικά Συμβούλια η αντιπροσώπευση κυμαίνεται από 17% έως 20%.

### 6.3.2 Συμμετοχή των γυναικών στο προσωπικό των Δήμων

**Πίνακας 3: Κατανομή των στελεχών του Δήμου Καλαμάτας ανά φύλο**

ΣΤΕΛΕΧΗ	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΣΥΝΟΛΟ
ΔΙΕΥΘΥΝΤΕΣ	50%	50%	100%
ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΙ	67%	33%	100%

**Πηγή :** Ιδία επεξεργασία στοιχείων προσωπικής έρευνας 2006

Ο Δήμος Καλαμάτας έχει 4 Διευθύνσεις τους οποίες η συμμετοχή των γυναικών και των ανδρών είναι ισάριθμη. Όσον αφορά τους Προϊστάμενους φαίνεται ότι, οι άνδρες είναι περισσότεροι με 67% , αλλά οι γυναίκες κάνουν αισθητή την παρουσία τους με 33%.

#### Πίνακας 4: Κατανομή του προσωπικού του Δήμου Καλαμάτας ανά φύλο

ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΣΥΝΟΛΟ
ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ-ΣΥΝΤΟΝΙΣΜΟΥ	44%	56%	100%
ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ-ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ	62%	38%	100%
ΤΕΧΝΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ	93%	7%	100%
ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ	94%	6%	100%

Πηγή : Ιδία επεξεργασία στοιχείων προσωπικής έρευνας 2006

Σχετικά με το προσωπικό του Δήμου Καλαμάτας , διακρίνεται ότι οι περισσότερες γυναίκες απασχολούνται στην Διεύθυνση Ανάπτυξης-Συντονισμού με 56% και ακολουθεί η Διεύθυνση Διοίκησης-Οικονομίας με 38%. Στο Δήμο Καλαμάτας οι άνδρες κατέχουν αρκετά μεγάλο ποσοστό στην Διεύθυνση Τεχνικής Υπηρεσίας, δηλαδή 93%.



## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7

### ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΙΣ ΤΟΠΙΚΕΣ ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ ΚΑΙ ΤΗΝ ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΗ ΔΟΜΗ ΤΟΥ ΔΗΜΟΥ ΚΑΡΠΕΝΗΣΙΟΥ

Σ' αυτό το κεφάλαιο αναλύεται η γεωγραφική και κοινωνική σύνθεση του Δήμου Καρπενησίου και η εκπροσώπηση των γυναικών το 2002-2006 στα Δημοτικά Συμβούλια του Νομού Ευρυτανίας και στα Τοπικά συμβούλια του Δήμου Καρπενησίου. Επιπλέον, εξετάζεται η αντιπροσώπηση του γυναικείου φύλου στην στελέχωση του προσωπικού των Δήμου Καρπενησίου.

#### 7.1 Η Γεωγραφική Σύνθεση του Δήμου Καρπενησίου

Ο Δήμος Καρπενησίου είναι η πρωτεύουσα του Νομού Ευρυτανίας, ο οποίος έχει 35.000 κατοίκους. Αποτελείται από 11 Δημοτικά Διαμερίσματα & έχει συνολικά περίπου 9.390 κατοίκους. Η έκταση του Δήμου είναι 2.047 τετρ. χιλ. στρέμματα & τα μορφολογικά χαρακτηριστικά του Δ. Καρπενησίου είναι η σύνθεση ορεινών, ημιορεινών & πεδινών εκτάσεων. Επιπλέον, πρέπει να αναφερθεί ότι ο Δήμος Καρπενησίου έχει πολλές φυσικές ομορφιές και εναλλαγές πολλών εικόνων και χρωμάτων και δεν είναι τυχαίο που τις τελευταίες δεκαετίες είναι πόλος έλξης για πολλούς τουρίστες.

Ο Δήμος Καρπενησίου βρίσκεται στα δυτικά του Νομού Ευρυτανίας, ο οποίος ανήκει στην περιφέρεια Στερεάς Ελλάδας & συνορεύει με τους Νομούς Φθιώτιδας, Αιτωλοακαρνανίας, Καρδίτσας και Άρτας.

Εικόνα 7.1: Απεικόνιση της Στερεάς Ελλάδας



Πηγή: Ostereaellada-map.gif

## 7.2 Η Κοινωνική Σύθεση του Δήμου Καρπενησίου

Πρέπει να αναφερθεί ότι, η κοινωνία του Δήμου Καρπενησίου είναι μια ιδιαίτερα κλειστή κοινωνία, οι κάτοικοι γνωρίζονται μεταξύ τους και τα γεγονότα που συμβαίνουν μαθαίνονται γρήγορα.

**Πίτα 1: Απεικόνιση του πραγματικού πληθυσμού του Νομού Ευρυτανίας ανά φύλο**



Πηγή: Ιδία επεξεργασία στοιχείων από την Ε.Σ.Υ.Ε (Απογραφή 2001)

Από την πίτα διαπιστώνεται ότι, στον Νομό Ευρυτανίας δεν υπάρχει μεγάλη ανομοιογένεια στον πληθυσμό. Η διαφορά των ανδρών και των γυναικών, οι οποίοι ζουν στην Ευρυτανία είναι μόλις 4%, ποσοστό όπου υπερισχύουν οι άνδρες. Οι γυναίκες κατέχουν ένα αξιόλογο ποσοστό το οποίο είναι 48%.

**Πίτα 2: Απεικόνιση του πραγματικού πληθυσμού του Δήμου Καρπενησίου ανά φύλο**



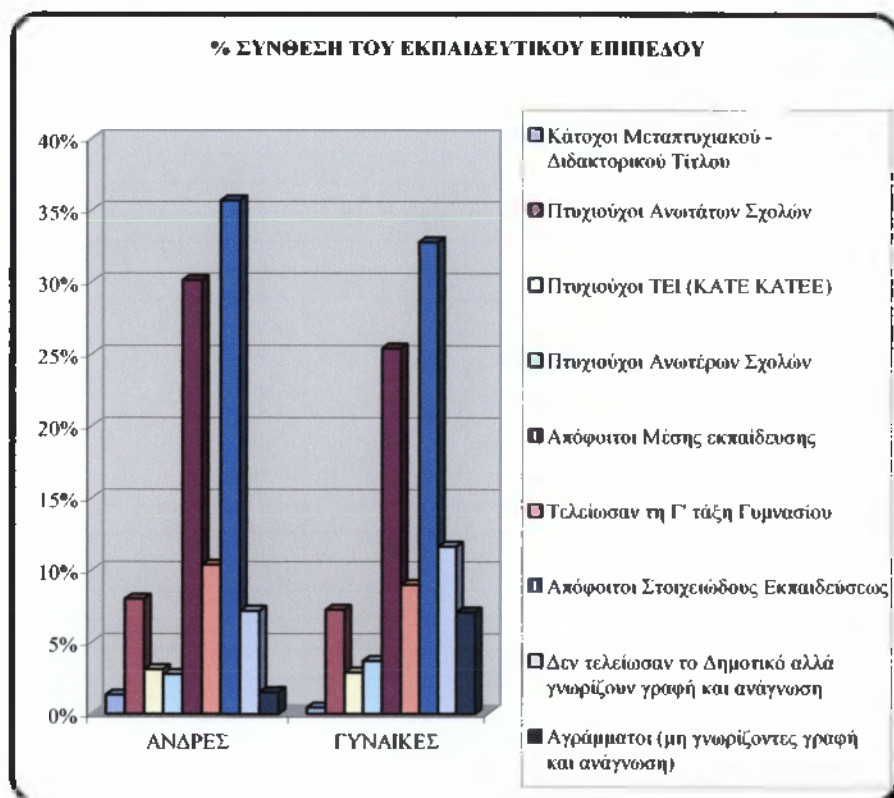
Πηγή: Ιδία επεξεργασία στοιχείων από την Ε.Σ.Υ.Ε (Απογραφή 2001)

Στον Δήμο Καρπενησίου, σύμφωνα με την πίτα οι γυναίκες υπερισχύουν των ανδρών, όσον αφορά τον πληθυσμό του δήμου κατά 4%. Οι

γυναίκες καταλαμβάνουν το 52% του συνολικού πληθυσμού του δήμου έναντι των ανδρών που καταλαμβάνουν το 48% .

Στον Δήμο Καρπενησίου, συμβαίνει το αντίθετο από ότι επικρατεί στον Νομό Ευρυτανίας .

**Διάγραμμα 1 : Κατανομή του Εκπαιδευτικού επιπέδου του Δήμου Καρπενησίου ανά φύλο**

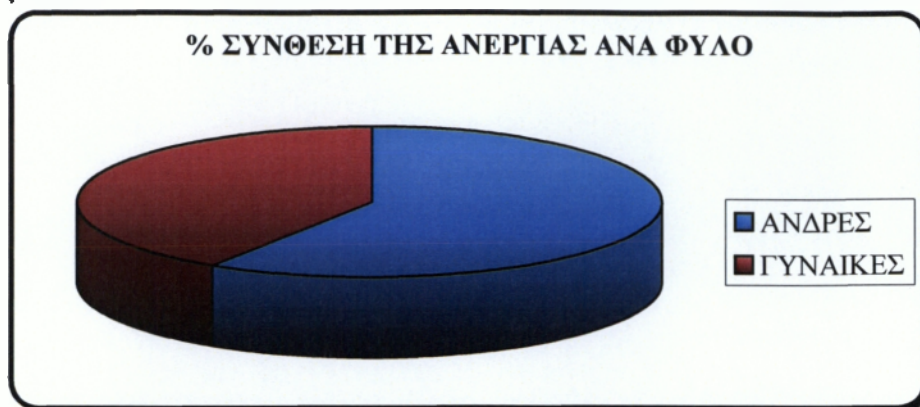


**Πηγή: Ιδία επεξεργασία στοιχείων από την Ε.Σ.Υ.Ε (Απογραφή 2001)**

Από το παραπάνω διάγραμμα παρατηρείται ότι, οι άνδρες έχουν το μεγαλύτερο ποσοστό εκπαιδευτικού επιπέδου στους Αποφοίτους Στοιχειώδους Εκπαίδευσης με 36% και ακολουθούν οι Αποφοίτοι Μέσης Εκπαίδευσης με 30%. Αντίθετα, οι άνδρες κατέχουν χαμηλά ποσοστά στους Αποφοίτους Μεταπτυχιακών-Διδακτορικών Τίτλων με 1%.

Επιπλέον, παρατηρείται ότι και οι γυναίκες συγκεντρώνουν το μεγαλύτερο ποσοστό του εκπαιδευτικού επιπέδου στις Αποφοίτους Στοιχειώδους Εκπαίδευσης και ακολουθούν οι Αποφοίτοι Μέσης Εκπαίδευσης με 25%, ενώ το μικρότερο ποσοστό συγκεντρώνονται στους Κατόχους των Μεταπτυχιακών-Διδακτορικών Τίτλων, το οποίο είναι σχεδόν μηδενικό για τις γυναίκες.

**ΠΙΤΑ 3 : Απεικόνιση της Ανεργίας ανά φύλο του Δήμου Καρπενησίου ανά φύλο**



**Πηγή: Ιδία επεξεργασία στοιχείων από την Ε.Σ.Υ.Ε (Απογραφή 2001)**

Όσον αφορά το πολύ σοβαρό θέμα της ανεργίας, το οποίο απασχολεί όλη την Ελλάδα, ταλανίζει και την κοινωνία του Καρπενησίου. Το ποσοστό στον ανδρικό πληθυσμό ανέρχεται στο 59% που είναι υψηλότερο σε σχέση με το γυναικείο πληθυσμό, το οποίο ανέρχεται στο 41%. Το ποσοστό των ανδρών στο θέμα την ανεργίας είναι υψηλότερο κατά 18% από τις γυναίκες.

**Διάγραμμα 9 : Απεικόνιση του Οικονομικά Ενεργού Πληθυσμού και μη Οικονομικά Ενεργού Πληθυσμού του Δήμου Καρπενησίου**



**Πηγή: Ιδία επεξεργασία στοιχείων από την Ε.Σ.Υ.Ε (Απογραφή 2001)**

Σύμφωνα με το διάγραμμα, στον οικονομικά ενεργό πληθυσμό του Δήμου Καρπενησίου ανήκουν οι άνδρες με αρκετά υψηλό ποσοστό της τάξης του 62% και οι γυναίκες με 38%. Το ποσοστό των γυναικών είναι αρκετά χαμηλό, σε ότι αφορά τον οικονομικά ενεργό πληθυσμό. Αυτό το γεγονός, μπορεί να οφείλεται στο χαμηλό μορφωτικό επίπεδο, στις οικογενειακές υποχρεώσεις και στην μητρότητα.



### 7.3 Εκπροσώπηση των γυναικών στον Δήμο Καρπενησιού

**Πίνακας 1: Δημοτικά Συμβούλια του Νομού Ευρυτανίας ανά φύλο**

ΔΗΜΟΣ	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΣΥΝΟΛΟ
ΑΓΡΑΦΩΝ	94%	6%	100%
ΑΠΕΡΑΝΤΙΩΝ	94%	6%	100%
ΑΣΠΡΟΠΟΤΑΜΟΥ	100%	0%	100%
ΒΙΝΙΑΝΗΣ	79%	21%	100%
ΔΟΜΝΙΤΣΑΣ	88%	13%	100%
ΚΑΡΠΕΝΗΣΙΟΥ	84%	16%	100%
ΠΡΟΥΣΟΥ	87%	13%	100%
ΚΤΗΜΕΝΙΩΝ	100%	0%	100%
ΠΟΤΑΜΙΑΣ	92%	8%	100%
ΦΟΥΡΝΑ	100%	0%	100%
ΦΡΑΓΚΙΣΤΑΣ	94%	6%	100%

**Πηγή :** Ιδία επεξεργασία στοιχείων προσωπικής έρευνας του 2006

Από τον πίνακα διαπιστώνεται ότι, η ανδρική παρουσία είναι κυρίαρχη στους περισσότερους δήμους του Νομού Ευρυτανίας. Επίσης, η γυναικεία παρουσία είναι έκδηλη με σαφώς μικρά ποσοστά, αλλά δεν παύει να είναι σημαντική. Συγκεκριμένα, οι άνδρες εκπροσωπούνται με 100% πλειοψηφία στους Δήμους Ασπροποτάμου, Κτημενίων και Φουρνά.

Αντίθετα, οι γυναίκες εκπροσωπούνται στους περισσότερους Δήμους με μικρά ποσοστά βέβαια, αλλά δεν παύει να είναι σημαντική η εκπροσώπηση αυτή. Ειδικότερα, οι γυναίκες κατέχουν το μεγαλύτερο ποσοστό εκπροσώπησης στον Δήμο Βινιανής με 21% και ακολουθεί η πρωτεύουσα του Νομού ο Δήμος Καρπενησιού με 16%.

**Πίνακας 2 : Τοπικά Συμβούλια του Δήμου Καρπενησιού ανά φύλο**

ΤΟΠΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΣΥΝΟΛΟ
ΑΓΙΟΥ ΑΝΔΡΕΑ	67%	33%	100%
ΑΓΙΟΥ ΝΙΚΟΛΑΟΥ	75%	25%	100%
ΑΓ. ΒΛΑΧΕΡΝΑΣ	33%	67%	100%
ΒΟΥΤΥΡΟΥ	67%	33%	100%
ΚΑΛΕΣΜΕΝΟΥ	100%	0%	100%
ΚΟΡΥΣΧΑΔΩΝ	100%	0%	100%
ΜΥΡΙΚΗΣ	100%	0%	100%
ΠΑΠΑΡΟΥΣΙΟΥ	100%	0%	100%
ΠΑΥΛΟΠΟΥΛΟΥ	100%	0%	100%
ΣΕΛΛΩΝ	50%	50%	100%
ΣΤΕΝΩΜΑΤΟΣ	75%	25%	100%
ΣΤΕΦΑΝΙΟΥ	100%	0%	100%
ΦΙΔΑΚΙΩΝ	100%	0%	100%

**Πηγή :** Ιδία επεξεργασία στοιχείων προσωπικής έρευνας του 2006

Αξίζει να σημειωθεί ότι η εκπροσώπηση των γυναικών στα Τοπικά Συμβούλια του Δήμου Καρπενησίου είναι ιδιαίτερα αισθητή, καθώς οι γυναίκες κατέχουν το 67% στο Δ.Δ Αγίας Βλαχέρνας και ακολουθεί το Δ.Δ Σελλών με 50%. Επιπλέον, η εκπροσώπηση των γυναικών είναι σημαντική στα υπόλοιπα Δημοτικά Διαμερίσματα, άσχετα αν οι άνδρες κατέχουν το 100% σε 7 Δημοτικά Διαμερίσματα.

#### 7.4 Εκπροσώπηση των γυναικών στο προσωπικό του Δήμου Καρπενησίου

**Πίνακας 3 : Κατανομή των στελεχών του Δήμου Καρπενησίου ανά φύλο**

ΣΤΕΛΕΧΗ	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΣΥΝΟΛΟ
ΔΙΕΥΘΥΝΤΕΣ	100%	0%	100%
ΠΡΟΙΣΤΑΜΕΝΟΙ	75%	25%	100%

**Πηγή : Ιδία επεξεργασία στοιχείων προσωπικής έρευνας του 2006**

Πρέπει να αναφερθεί ότι ο δήμος Καρπενησίου αποτελείται από 3 Διευθύνσεις, τις οποίες αντιπροσωπεύουν άνδρες και 4 τμήματα στα οποία είναι προϊστάμενοι 3 άνδρες, δηλαδή το 75% και 1 γυναίκα, δηλαδή το 25%.

**Πίνακας 8: Κατανομή του προσωπικού του Δήμου Καρπενησίου**

ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΣΥΝΟΛΟ
ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ-ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ	81%	19%	100%
ΤΕΧΝΙΚΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	73%	27%	100%
ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ	88%	12%	100%

**Πηγή : Ιδία επεξεργασία στοιχείων προσωπικής έρευνας του 2006**

Όσον αφορά στο προσωπικό του Δήμου αξιοσημείωτο είναι ότι οι γυναίκες έχουν ένα σημαντικό ποσοστό στην Τεχνική Υπηρεσία , δηλαδή 27% σε μια υπηρεσία που απασχολούνται κατά κύριο λόγο άνδρες. Ταυτόχρονα , οι άνδρες κυριαρχούν στις άλλες δύο Διευθύνσεις με 81% στην Διεύθυνση Διοίκησης-Οικονομίας και με 88% στην Διεύθυνση Περιβάλλοντος.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8

### ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΤΗΣ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΑ ΚΕΝΤΡΑ ΛΗΨΗΣ ΤΟΠΙΚΩΝ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ ΚΑΙ ΣΤΗΝ ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΗ ΔΟΜΗ ΤΩΝ ΔΗΜΩΝ ΚΑΛΑΜΑΤΑΣ ΚΑΙ ΚΑΡΠΕΝΗΣΙΟΥ

Πρέπει να αναφερθεί ότι, οι Δήμοι Καλαμάτας και Καρπενησίου έχουν μεγάλη διαφορά στον πληθυσμό, συγκεκριμένα ο Δήμος Καλαμάτας έχει 67.000 κατοίκους, ενώ ο Δήμος Καρπενησίου 9.390 κατοίκους. Επιπλέον, το προσωπικό που απασχολεί ο Δήμος Καλαμάτας είναι 250 άτομα, ενώ ο Δήμος Καρπενησίου απασχολεί 45 άτομα.

#### 8.1 Η Κοινωνική Σύνθεση των Δήμων Καλαμάτας και Καρπενησίου

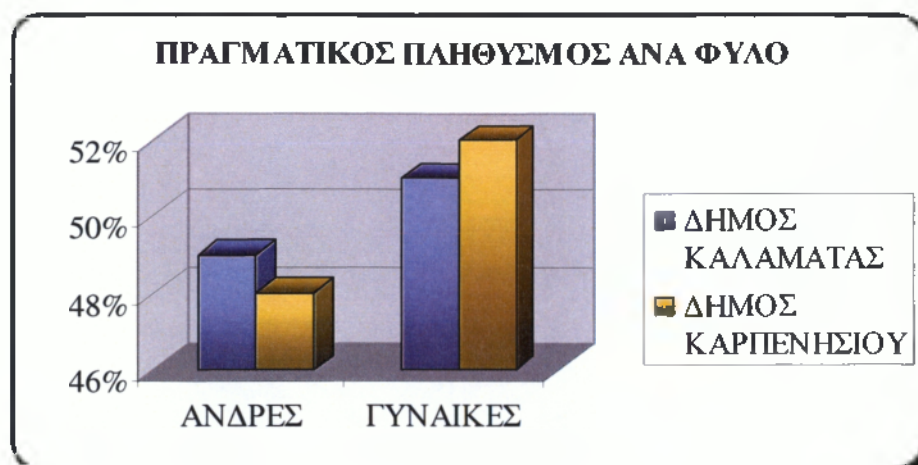
Διάγραμμα 1: Σύγκριση των πληθυσμών των Νομών Ευρυτανίας και Μεσσηνίας ανά φύλο



Πηγή: Ιδία επεξεργασία στοιχείων προσωπικής έρευνας του 2006

Στο πρώτο διάγραμμα γίνεται σύγκριση ανάμεσα στους Νομούς Ευρυτανίας και Μεσσηνίας σε επίπεδο πληθυσμού. Διαφαίνεται ότι ο πληθυσμός στο Νομό Ευρυτανίας στους άνδρες ανέρχεται στο 52% ενώ στις γυναίκες στο 48%. Ο πληθυσμός στο Νομό Μεσσηνίας στους άνδρες ανέρχεται στο 51% ενώ στις γυναίκες στο 49%. Συγκριτικά με τον πληθυσμό στους δυο νομούς, ανδρών και γυναικών στον νομό Ευρυτανίας υπάρχει διαφορά 4% υπερισχύουν οι άνδρες ενώ στον νομό Μεσσηνίας η διαφορά είναι 2% υπέρ των ανδρών και πάλι.

**Διάγραμμα 2: Σύγκριση των πληθυσμών των Δήμων Καλαμάτας και Καρπενησίου ανά φύλο**

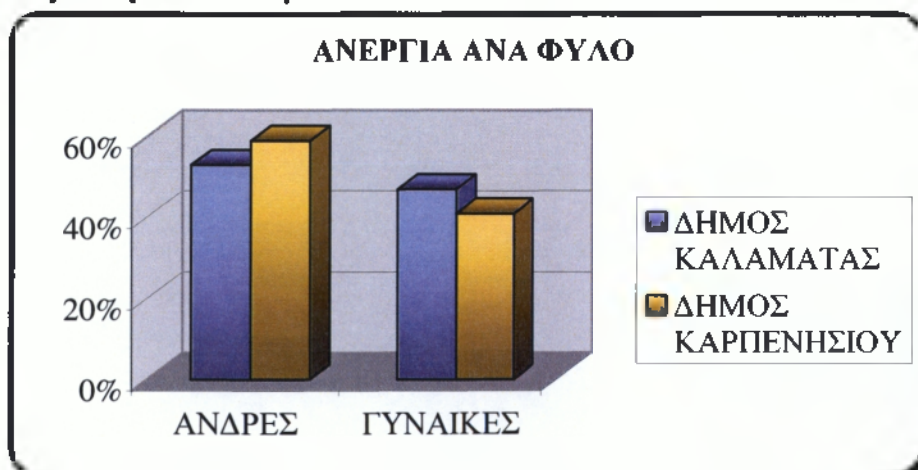


**Πηγή: Ιδία επεξεργασία στοιχείων προσωπικής έρευνας του 2006**

Στο συγκεκριμένο διάγραμμα πραγματοποιείται η σύγκριση ανάμεσα στους Δήμους Καρπενησίου και Καλαμάτας σε επίπεδο του οικονομικά ενεργά πληθυσμού όπου διαφαίνεται ότι τα ποσοστά στους δυο δήμους είναι τα ίδια . Στους άνδρες ανήκει το 62% και στις γυναίκες το 38% . Η διαφορά του ποσοστού είναι δυσμενές για τις γυναίκες το οποίο ανέρχεται στο 24% .

Αυτό φανερώνει ότι οι γυναίκες για ορισμένους λόγους όπως πιθανόν η έλλειψη της απαιτούμενης παιδείας , η έλλειψη επιπλέον προσόντων , η μητρότητα στους δυο δήμους της κρατά στο επίπεδο της ανεργίας ή στο επίπεδο του μη οικονομικά ενεργού πληθυσμού .

**Διάγραμμα 3: Σύγκριση της Ανεργίας των Δήμων Καλαμάτας και Καρπενησίου ανά φύλο**



**Πηγή: Ιδία επεξεργασία στοιχείων προσωπικής έρευνας του 2006**

Διαπιστώνεται από το διάγραμμα ότι η σύγκριση που γίνεται ανάμεσα στους δυο δήμους στο επίπεδο του μη οικονομικά ενεργού πληθυσμού , τα

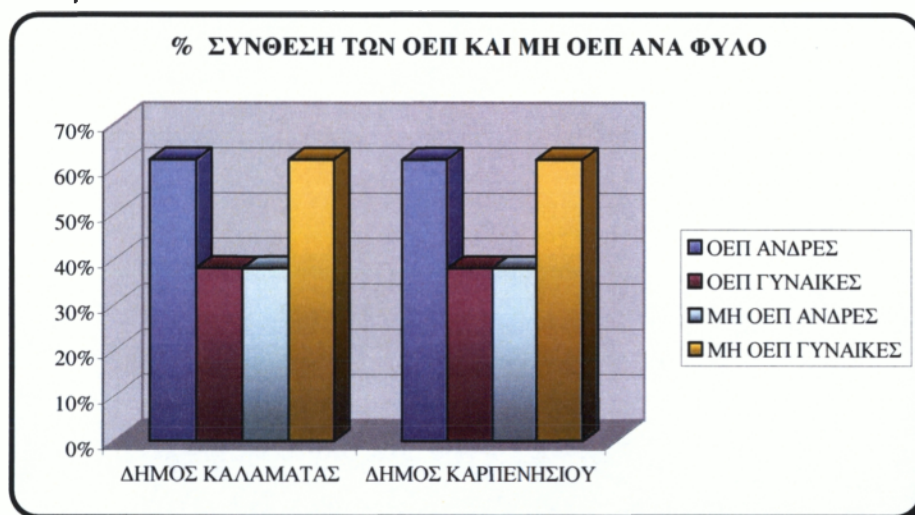


ποσοστά είναι ίδια και στους δυο δήμους . Οι άνδρες έχουν το 38% και οι γυναίκες έχουν το 62% . Και σε αυτό το επίπεδο σύγκρισης οι γυναίκες έχουν δυσμενές ποσοστό το οποίο είναι 62% και είναι μη οικονομικά ενεργός πληθυσμός .

Παρόλο που η Καλαμάτα είναι μεγαλύτερη πόλη από το Καρπενήσι το οποίο σημαίνει περισσότερες ευκαιρίες για τον πληθυσμό της , αυτό φαίνεται ισχύει μόνο για τον περισσότερο για τον ανδρικό πληθυσμό .

Οι γυναίκες πιθανόν χάνουν ευκαιρίες λόγω κάποιων παλιών κοινωνικών προτύπων και «παραδοσιακών» αντιλήψεων τα οποία τους στερήσαν το βασικότερο όπλο του σημερινού ανθρώπου την μόρφωση .

#### Διάγραμμα 4:Απεικόνιση του Οικονομικά Ενεργού Πληθυσμού και μη Οικονομικά Ενεργού Πληθυσμού των Δήμων Καλαμάτα και Καρπενησίου ανά φύλο



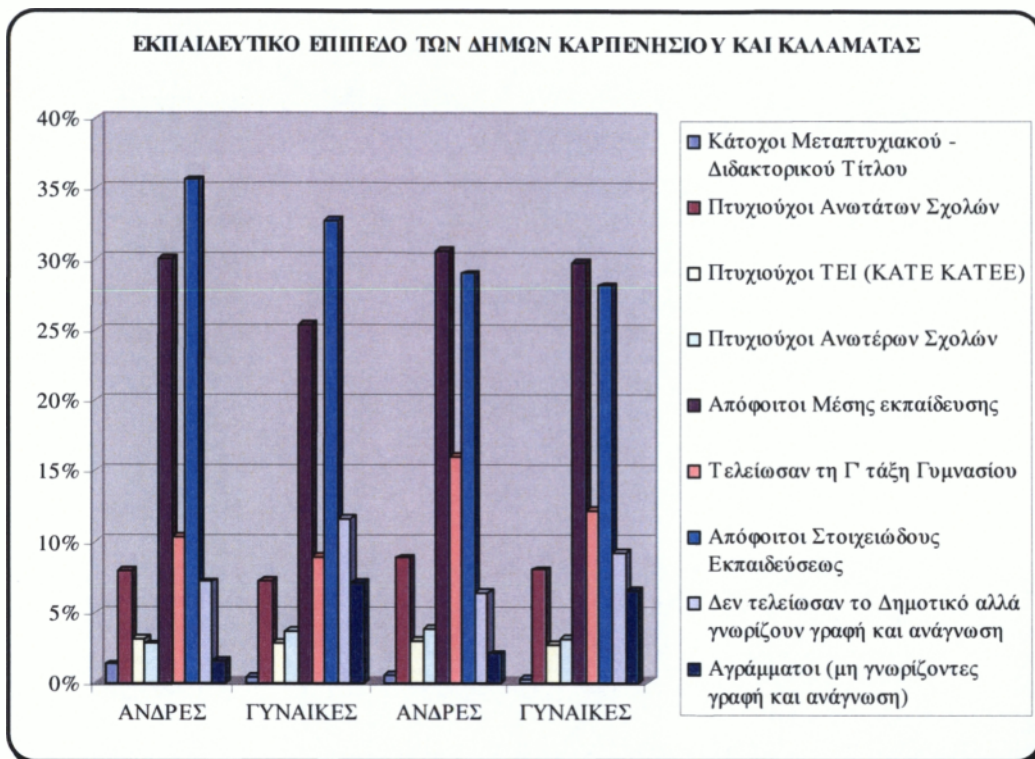
**Πηγή: Ιδία επεξεργασία στοιχείων προσωπικής έρευνας του 2006**

Σε αυτό το διάγραμμα η σύγκριση μεταξύ των δυο δήμων υλοποιείται στο επίπεδο της ανεργίας . Σε αυτό το επίπεδο σύγκρισης τα ποσοστά έχουν ως εξής : στο Δήμο Καλαμάτας οι άνδρες αντιπροσωπεύουν το 53% της ανεργίας και οι γυναίκες το 47% . Στο Δήμο Καρπενησίου στο θέμα της ανεργίας οι άνδρες αντιπροσωπεύουν το 59% ενώ οι γυναίκες το 41% . Διαφαίνεται ότι στο Δήμο Καρπενησίου η ανεργία είναι υψηλότερη στον ανδρικό πληθυσμό με 59% και στο Δήμο Καλαμάτας είναι 53% .

Οι γυναίκες κατέχουν χαμηλότερα ποσοστά στο Δήμο Καρπενησίου 41% και στον Δήμο Καλαμάτας 47% .

Αυτό θεωρείται ενθαρρυντικό, γιατί είναι το μόνο επίπεδο που έχει χαμηλότερο ποσοστό η γυναίκα όσον αφορά τον εργασιακό χώρο.

**Διάγραμμα 5: Σύγκριση του Εκπαιδευτικού επιπέδου ανά φύλο των Δήμων Καρπενησίου και Καλαμάτας**



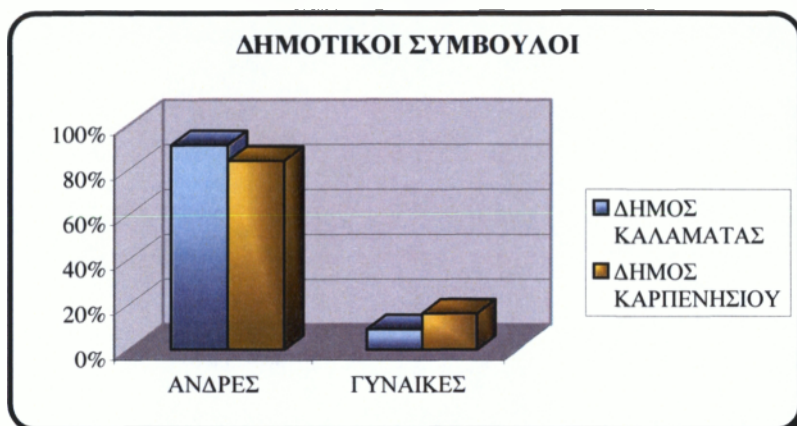
**Πηγή: Ιδία επεξεργασία στοιχείων προσωπικής έρευνας του 2006**

Όσον αφορά το εκπαιδευτικό επίπεδο των δυο δήμων, παρατηρούμε ότι στο Δήμο Καρπενησίου που είναι πρώτο στο διάγραμμα, οι άνδρες καταλαμβάνουν το μεγαλύτερο ποσοστό στους Απόφοιτους Στοιχειώδους Εκπαίδευσης με 36%, ενώ οι γυναίκες κατέχουν το 33% στην ίδια κατηγορία. Σχετικά με τον Δήμο Καλαμάτας, οι άνδρες κατέχουν το μεγαλύτερο ποσοστό στους Αποφοίτους Μέσης Εκπαίδευσης με 31%, ενώ οι γυναίκες κατέχουν το 30% στην ίδια κατηγορία.

Οι δύο Δήμοι παρουσιάζουν το μικρότερο ποσοστό στους Κατόχους Μεταπτυχιακών-Διδακτορικών Τίτλων με 1% για τους άνδρες και 0% για τις γυναίκες.

## 8.2 Σύγκριση των Δημοτικών και Τοπικών Συμβούλων των Δήμων Καλαμάτας και Καρπενησίου

Διάγραμμα 6: Σύγκριση των Δημοτικών Συμβούλων του Δήμου Καλαμάτας και Καρπενησίου

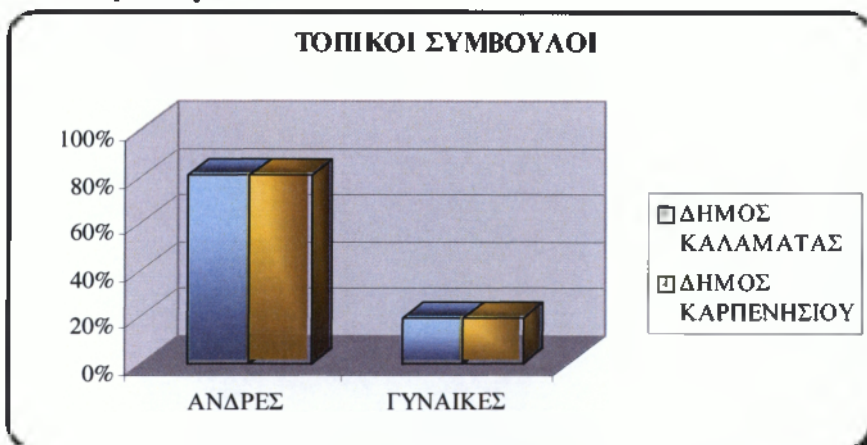


Πηγή: Ιδία επεξεργασία στοιχείων προσωπικής έρευνας του 2006

Στο παραπάνω διάγραμμα διακρίνονται οι εκλεγέντες Δημοτικοί Σύμβουλοι του 2002 και συγκεκριμένα το Δ.Σ των Δήμων Καλαμάτας και Καρπενησίου<sup>15</sup>. Στο διάγραμμα διαπιστώνεται ότι, ο Δήμος Καλαμάτας αντιπροσωπεύεται κυρίως από άνδρες με ποσοστό 91%, ενώ το ποσοστό αντιπροσώπευσης των γυναικών είναι 9%.

Αντίθετα, ο Δήμος Καρπενησίου έχει μικρότερο ποσοστό εκπροσώπησης των ανδρών, το οποίο φθάνει το 86%, ενώ το γυναικείο φύλο εκπροσωπείται με 14% ποσοστό μεγαλύτερο από αυτό του Δήμου Καλαμάτας.

Διάγραμμα 7: Σύγκριση των Τοπικών Συμβούλων των Δήμων Καλαμάτας και Καρπενησίου



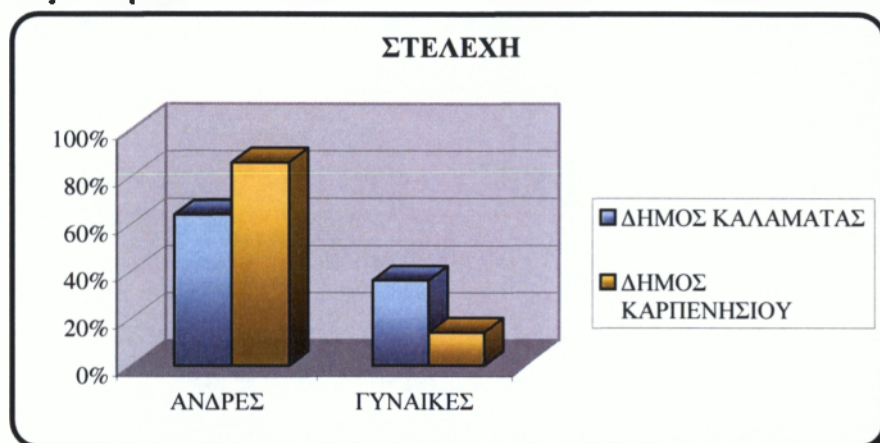
Πηγή: Ιδία επεξεργασία στοιχείων προσωπικής έρευνας του 2006

<sup>15</sup> Πρέπει να αναφερθεί ότι, οι Δήμοι Καλαμάτας και Καρπενησίου έχουν διαφορετικό πληθυσμό, δηλαδή ο Δήμος Καλαμάτας έχει 67.000κατ. και ο Δήμος Καρπενησίου έχει 9.390 κατ.

Όσον αφορά στους Τοπικούς Συμβούλους παρατηρείται ξανά ότι οι δύο Δήμοι έχουν το ίδιο ποσοστό εκπροσώπησης , δηλαδή οι άνδρες καταλαμβάνουν το 91% και οι γυναίκες κατέχουν το 9%.

### 8.3 Σύγκριση της οργανωτικής δομής των Δήμων Καλαμάτας και Καρπενησίου

**Διάγραμμα 8: Σύγκριση των στελεχών των Δήμων Καλαμάτας και Καρπενησίου**



**Πηγή: Ιδία επεξεργασία στοιχείων προσωπικής έρευνας του 2006**

Στο παραπάνω διάγραμμα φαίνεται ότι, τα στελέχη των Δήμων Καλαμάτας και Καρπενησίου έχουν διαφορετική στελέχωση. Συγκεκριμένα, στο Δήμο Καλαμάτας το ποσοστό στελέχωσης από τους άνδρες είναι 64% και το ποσοστό στελέχωσης από τις γυναίκες είναι 36%. Όσον αφορά την στελέχωση του Δήμου Καρπενησίου , οι άνδρες καταλαμβάνουν το 84% και οι γυναίκες το 16%.

**Διάγραμμα 9: Σύγκριση του προσωπικού των Δήμων Καλαμάτας και Καρπενησίου**



**Πηγή: Ιδία επεξεργασία στοιχείων προσωπικής έρευνας του 2006**



Στο διάγραμμα 9 φαίνεται ότι, το προσωπικό των Δήμων Καλαμάτας και Καρπενησίου έχουν τα ίδια ποσοστά εκπροσώπησης, δηλαδή οι άνδρες καταλαμβάνουν το 82% και οι γυναίκες το 18%.

Συμπερασματικά από την παραπάνω σύγκριση διαπιστώνεται ότι, παρόλο που οι γυναίκες πλειοψηφούν ως πληθυσμός δεν απολαμβάνουν όμοιες ευκαιρίες με τους άνδρες. Δεν παίζει ρόλο το μέγεθος της πόλης, οι ευκαιρίες που προσφέρει και η ανάπτυξή της, αλλά ο τρόπος αντιμετώπισης και συμπεριφοράς προς τους πολίτες .

Θεωρητικά η Ευρυτανία και η Μεσσηνία είναι δυο Νομοί με πολλές διαφορές σε πολλούς τομείς, όμως αποτελούνται από ανθρώπους, όπου η πλειοψηφία αυτών έχει ανατραφεί με τα λεγόμενα ανδρικά και γυναικεία πρότυπα .

## ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Σύμφωνα με το περιεχόμενο της εργασίας, με τα στοιχεία που εξετάστηκαν και με τις πληροφορίες που καταγράφηκαν διαπιστώνεται ότι, για να επιτευχθεί η ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών με την ουσιαστική έννοια της λέξης στο κοινωνικό, στο πολιτικό, στο εργασιακό και στο οικογενειακό περιβάλλον δεν αρκεί να υλοποιηθούν ευνοϊκές παρεμβάσεις από την πολιτεία και αλλαγή της στάσης του ανδρικού φύλου απέναντι στη γυναίκα. Θεωρείται αναγκαία η συνειδητοποίηση της ίδιας της γυναίκας, αλλά και η αλλαγή νοοτροπίας, για να αρθούν οι διακρίσεις και να καταργηθούν τα στερεότυπα για το ρόλο της. Η παρεχόμενη παιδεία, λόγω του ειδικού της βάρους στη διαμόρφωση ολοκληρωμένης προσωπικότητας, μπορεί να συντελέσει στην καλλιέργεια πνεύματος ισοτιμίας και στην αλλαγή της υπάρχουσας νοοτροπίας, σχετικά με τα δύο φύλα.

Είναι γεγονός ότι οι γυναίκες της χώρας μας, για πολλούς αιώνες καταπιεσμένες, δέχονταν παθητικά τις διακρίσεις που γίνονταν σε βάρος τους και το ρόλο που τους δόθηκε μέσα στις παραδοσιακές κοινωνίες, ζώντας στη σκιά των ανδρών απληροφόρητες, αγράμματες, μακριά από τη δημόσια και οικονομική ζωή του τόπου.

Όμως, ο κοινωνικός ρόλος της γυναίκας στη σύγχρονη εποχή έχει διαφοροποιηθεί συγκρινόμενος με αυτόν των παλαιότερων κοινωνιών. Σήμερα, η θέση του γυναικείου φύλου έχει αναβαθμιστεί με τις συνταγματικές ρυθμίσεις της πολιτείας, αλλά και τις κατακτήσεις του γυναικείου κινήματος. Μπορούν έτσι πλέον να υπερασπίζονται τα δικαιώματα και τη θέση τους στη κοινωνία.

Όσον αφορά στη θέση της γυναίκας στον πολιτικό χώρο, είναι απογοητευτικό ότι, η γυναίκα είναι το λιγότερο εκπροσωπούμενο φύλο σε όλα τα κέντρα εξουσίας. Πρέπει να αναφερθεί ότι, η γυναίκα αντιμετωπίζει μεγάλα εμπόδια στην πολιτική ή σε κάθε άλλο επάγγελμα, καθώς οι άνδρες δείχνουν κάθε επιφύλαξη για την είσοδό τους στην πολιτική. Ορισμένοι άνδρες νιώθουν ότι απειλούνται και γι' αυτό δεν είναι ιδιαίτερα θετικοί απέναντι στις γυναίκες. Ωστόσο, η γυναίκα είχε πάντα να επιλέξει ανάμεσα στην «καριέρα» και στην «οικογένεια», ενώ οι άνδρες απολαμβάνουν την ελευθερία των κινήσεων τους. Είναι σημαντικό να προωθηθεί η στήριξη των γυναικών για πρόσβαση στα κέντρα λήψης αποφάσεων, αφού οι γυναίκες είναι μέρος της κοινωνίας και πρέπει να συμμετέχει στις αποφάσεις που λαμβάνονται για τον τόπο της. Επιπλέον, η γυναίκα μπορεί να προσφέρει περισσότερα, καθώς είναι πιο ευαισθητοποιημένη απέναντι στα γενικότερα κοινωνικά προβλήματα, αλλά και αρκετά δυναμική για να μπορέσει να ανταπεξέλθει στις απαιτήσεις.

Προβληματίζει το γεγονός ότι, στην έρευνα που πραγματοποιήθηκε για την Πρωτοβάθμια Τοπική Αυτοδιοίκηση, διαπιστώθηκε η έλλειψη ικανοποιητικής εκπροσώπησης των γυναικών στις εκλογές του 2002, παρόλο που θεσπίστηκε ο Νόμος 2910/01, άρθρο 75, με τον οποίο εισάγεται ποσόστωση του 1/3 σε όλα τα ψηφοδέλτια των δημοτικών και Νομαρχιακών

εκλογών. Η ρύθμιση θα ισχύσει για πρώτη φορά στις δημοτικές εκλογές του 2002. Επιπρόσθετα, η έρευνα έδειξε ότι η στελέχωση του προσωπικού στους Δήμους Καλαμάτας και Καρπενησίου, όσον αφορά στην πρόσληψη των γυναικών είναι στην πλειοψηφία χαμηλό, με κάποιες εξαιρέσεις. Αντικατοπτρίζονται και σε αυτή την περίπτωση οι παραδοσιακές αντιλήψεις της κοινωνίας, όπου εμπιστεύονται τον άνδρα για να τους εκπροσωπήσει στα δημόσια θέματα .

Αξίζει να σημειωθεί ότι, τα τελευταία χρόνια έχει ενισχυθεί η θέση και ο ρόλος των γυναικών στην αγορά εργασίας, αλλά εξακολουθούν να καταλαμβάνουν τις χαμηλότερες θέσεις, να υποεκπροσωπούνται σε κάποια επαγγέλματα και να είναι τα πρώτα θύματα των άτυπων και έμμισθων μορφών εργασίας. Πρέπει να αναφερθεί ότι, δεν υπάρχει αναγνώριση των επαγγελματικών προσόντων των γυναικών, με απόρροια να είναι χαμηλά αμειβόμενες παρόλο που ουκ ολίγες φορές έχουν περισσότερα προσόντα και είναι πιο αποτελεσματικές από τους άνδρες . Έχουν θεσπιστεί νομοθετικές ρυθμίσεις για τον εργασιακό χώρο σε Ευρωπαϊκό αλλά και σε Εθνικό επίπεδο όσον αφορά στις ίσες ευκαιρίες , στην ίση μεταχείριση, στην ίδια συμπεριφορά και στα ίσα δικαιώματα μεταξύ ανδρών και γυναικών με σημαντικότερο τον Νόμο 3488/06 που αφορά «την εφαρμογή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών, όσον αφορά στην πρόσβαση για την απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση στους ίσους όρους και στις συνθήκες εργασίας».

Αναφορικά με το οικογενειακό περιβάλλον, πρέπει να σημειωθεί ότι, εκεί διαμορφώνονται αρχικά οι ανδρικές και οι γυναικείες στάσεις ζωής από μικρή ηλικία και στη συνέχεια των ετών συμπληρώνεται στο εκπαιδευτικό περιβάλλον, στο οποίο τα παιδιά διατηρούν τις προκαταλήψεις και τα στερεότυπα για τον ρόλο των δύο φύλων στην κοινωνία. Αυτό που χρειάζεται είναι, να γίνει αναθεώρηση των σχολικών και προσχολικών βιβλίων, ώστε να προωθείται η ισότητα και να γίνει προσπάθεια προβολής προτύπων που αλλάζουν παγιωμένες συντηρητικές αντιλήψεις της κοινωνίας. Χαρακτηριστικό παράδειγμα συμβολής στην αλλαγή νοοτροπιών είναι η είσοδος όλο και περισσότερων γυναικών στην αγορά εργασίας.

Σε τελική ανάλυση, η ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών αποτελεί θεμελιώδες ανθρώπινο δικαίωμα σε κάθε δημοκρατία και μας αφορά όλους. Είναι θετικό ότι, σε Ευρωπαϊκό και σε Εθνικό επίπεδο έχουν θεσπιστεί νόμοι και άλλες νομοθετικές ρυθμίσεις για την προώθηση και ενίσχυση της Ισότητας των δύο φύλων, αλλά υπάρχει προβληματισμός που εντοπίζεται στην ανεπάρκεια των παραπάνω ενεργειών, που αφορά την αδυναμία του περιορισμού των ανισοτήτων σε όλους τους τομείς. Επιπλέον, είναι σημαντική η δράση των φορέων που προάγουν την Ισότητα των φύλων και υπερασπίζονται τα δικαιώματα της γυναίκας.

Ωστόσο, η πολιτεία θα πρέπει να βοηθήσει ιδιαίτερα τις μητέρες και να προωθήσει την ενασχόληση τους με τα κοινά χωρίς να υποστηρίζει μόνο δημόσια πρόσωπα, έπειτα θα πρέπει μόνες τους οι γυναίκες να παίρνουν πρωτοβουλίες ανεπηρέαστες από κάθε είδους αρνητικές κριτικές, ακολουθώντας το όραμα τους.

- Να προωθηθεί η πρόσβαση των γυναικών σε θέσεις ευθύνης και λήψης αποφάσεων στις επιχειρήσεις, επειδή θα συνεισφέρει στην ευρύτερη εφαρμογή πολιτικών, που ευνοούν το συνδυασμό οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής.

- Να ενθαρρυνθούν οι δημόσιες διοικήσεις στην υιοθέτηση ειδικών σχεδίων και προγραμμάτων για την προώθηση της ισότητας στην εργασία, συμπεριλαμβανομένων και μέτρων θετικής δράσης για το συνδυασμό οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής.

- Να ενθαρρυνθούν οι επιχειρήσεις, που συνάπτουν δημόσιες συμβάσεις, να αναπτύξουν σχέδια ή προγράμματα θετικής δράσης.

Τέλος, η διάσταση του φύλου πρέπει να αποτελεί μέρος κάθε πολιτικής, ώστε να αξιοποιηθεί πλήρως το σύνολο του ανθρώπινου δυναμικού και όχι μόνον οι μισές διαθέσιμες ικανότητες. Στη νέα κοινωνία της γνώσης δεν υπάρχει περιθώριο για διακρίσεις. Όχι μόνον για κοινωνικούς λόγους, αλλά και για καθαρά οικονομικούς λόγους.



## ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ

- Γ.Γ.Ι.** : Γενική Γραμματεία Ισότητας  
**Δ.Ε.Κ.** : Δικαστήρια των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων  
**Δ.Σ.** : Δημοτικό Συμβούλιο  
**Ε.Ε.Τ.Α.Α.** : Ελληνική Εταιρία Τοπικής Αυτοδιοίκησης και Ανάπτυξης  
**Ε.Ν.Α.Ε.** : Ελληνική Νομαρχιακή Αυτοδιοίκηση Ελλάδας  
**Ε.Σ.Σ.Α.** : Εθνικό Στρατηγικό Σχέδιο Ανάπτυξης  
**Κ.Ε.Δ.Κ.Ε.** : Κεντρική Ένωση Δήμων και Κοινοτήτων Ελλάδας  
**Κ.Ε.Θ.Ι.** : Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας  
**Κ.Κ.Ε.** : Κομμουνιστικό Κόμμα Ελλάδας  
**Τ.Σ.** : Τοπικό Συμβούλιο  
**Ο.Ε.Π.** : Οικονομικά Ενεργός Πληθυσμός  
**Π.Α.Σ.Ο.Κ.** : Πανελλήνιο Σοσιαλιστικό Κόμμα Ελλάδας

## **ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ**



### Φίλες και φίλοι,

Επικοινωνώ μαζί σας σε μία προσπάθεια άντλησης και επεξεργασίας θέσεων και απόψεων αλλά και συγκέντρωσης τεχνογνωσίας και δυνάμεων ώστε να δημιουργηθεί μία «άτυπη» ομάδα ειδικών με στόχο την προώθηση και την διασφάλιση της Ισότητας των φύλων και της δημιουργίας ίσων ευκαιριών στην σύγχρονη ελληνική κοινωνία.

Το 2000 ανέλαβα την ευθύνη της κοινοβουλευτικής δράσης για τα παραπάνω θέματα ισότητας αντιλαμβανόμενη την αδήριτη ανάγκη συνεννόησης και κοινού προβληματισμού αφού η εμπειρία έχει αποδείξει ότι η διασφάλιση και η κατοχύρωση της ισότητας δεν είναι θέμα το οποίο μπορεί να αντιμετωπισθεί μόνο από την Κυβέρνηση ή από ένα φορέα.

Σήμερα ως Γραμματέας Γυναικείων Θεμάτων πεποίθησή μου είναι ότι απαιτείται μία ευρύτερη διακομματική αλλά και κοινωνική συναίνεση ώστε να αναδειχθούν πρακτικά τα θέματα στην κοινή γνώμη και τελικά στοιχείο της λύσης και στους κοινωνικούς εταίρους απαιτείται να επεξεργαστούμε, να συζητήσουμε και να αναζητήσουμε στην κατεύθυνση ενός διαλόγου που συμβάλλει στην βελτίωση της κοινωνικής προστασίας.

Σήμερα τα θέματα ισότητας δεν αντιμετωπίζονται αποσπασματικά και μονοδιάστατα αλλά με κεντρική οργάνωση και σχεδιασμό. Υπάρχει η Γενική Γραμματεία Ισότητας των δύο φύλων και για τις άλλες κοινωνικές ομάδες αντιμετωπίζονται τα προβλήματα τους σε επίπεδο των «αρμόδιων Υπουργείων» (Υγείας, Εσωτερικών, Δημόσιας Τάξης κ.α.). Ήδη θεσμοθετήθηκε κεντρικό όργανο που στόχο έχει να αναπτύξει στρατηγική και πολιτικές σχετικά με όλες τις πληθυσμιακές ομάδες που έχουν ανάγκη συνδρομής και βοήθειας σε ένα σύγχρονο κράτος μίας κοινωνικής Ευρώπης. Ένα όργανο με κεντρικό άξονα την διασφάλιση της Κοινωνικής Αλληλεγγύης και της Ισότητας των Ευκαιριών.

Η ισότητα δεν αγγίζει και δεν αρκείται πλέον μόνο στην σχέση των δύο φύλων. Αν και έχει θεσμοθετηθεί στη χώρα μας η διασφάλιση της ισότητας των δύο φύλων, παρατηρείται ότι άνδρες και γυναίκες δεν απολαμβάνουν ίσων δικαιωμάτων στην πράξη. Η ανάδειξη της ανάγκης συμμετοχής των γυναικών σε όλα τα επίπεδα της πολιτικής και δημόσιας ζωής ως στοιχείο ποιότητας της δημοκρατίας ουσιαστικά είναι κείμενο στοιχείο προώθησης της κοινωνικής και οικονομικής προόδου.

Σε μία κοινωνική Ευρώπη, που τοποθετεί μεταξύ των κεντρικών της στόχων την διασφάλιση της ισότητας ευκαιριών πρέπει να οργανώσουμε το

απαραίτητο πλαίσιο που θα οδηγήσει στην επίτευξη του στόχου.

Σήμερα τα προβλήματα εστιάζονται σε κοινωνικές ομάδες όπως :

- Άτομα με ειδικές ανάγκες
- Φυλακισμένοι
- Πολιτισμικές ομάδες
- Χρήστες ναρκωτικών ουσιών και απεξαρτοποιημένοι
- Μακροχρόνια άνεργοι
- Πρόσφυγες και μετανάστες κ.α

Σήμερα αντιμετωπίζονται κεντρικά με ολοκληρωμένες πολιτικές και όχι αποσπασματικά και κατά περίπτωση. Υπάρχει προγραμματισμός ώστε να αναληφθούν δράσεις και μέτρα για φαινόμενα όπως η καταπολέμηση της βίας εις βάρος των παιδιών, των εφήβων και των γυναικών, η καταπολέμηση του ρατσισμού και της ξενοφοβίας, η ανεξέλεγκτη κυκλοφορία πορνογραφικού και άλλου υλικού στο Διαδίκτυο, η λήψη μέτρων για την παιδική πορνεία, η καταπολέμηση των διακρίσεων κ.α.

Η Κυβέρνηση με αφετηρία τις δεσμεύσεις της Χώρας μας σε διεθνείς και ευρωπαϊκό επίπεδο και με το δικό της πολιτικό προσανατολισμό ,θα ενισχύσει στην πράξη το σχεδιασμό ,την πραγματοποίηση και τον έλεγχο της εφαρμογής της ισότητας σε όλες τις πολιτικές και τις δράσεις της.

Ο διάλογος που έχει ξεκινήσει θα συνεχισθεί και θα ενδυναμωθεί και θα απευθύνεται σε όλους τους κοινωνικούς φορείς, στις μη κυβερνητικές οργανώσεις και στα πολιτικά Κόμματα .Κι αυτό γιατί η ισότητα είναι θέμα εθνικό , η διαχείριση του οποίου απαιτεί πολιτική και κοινωνική συναίνεση.

Με αίσθημα ευθύνης απέναντι στην ελληνική κοινωνία, σας καλούμε, να βρούμε τους τρόπους, τις τεχνικές ώστε να αρθούν τα εμπόδια, να ληφθούν τα απαραίτητα μέτρα για να διασφαλισθεί η ισότητα των ευκαιριών και η προώθηση της κοινωνικής αλληλεγγύης.



## ΙΣΟΤΗΤΑ ΦΥΛΩΝ ΚΑΙ ΘΕΤΙΚΕΣ ΔΡΑΣΕΙΣ, 13 Νοεμβρίου 2005

Της Αντιγόνης Παπαδοπούλου (Βουλευτής Λευκωσίας (ΔΗΚΟ) Μέλος Επιτροπής Ίσων Ευκαιριών-Συμβούλιο της Ευρώπης).

Το θέμα της ισότητας των φύλων και της ανάγκης προώθησης «θετικών δράσεων» συζητήθηκε πρόσφατα στην Επιτροπή Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων της Βουλής.

Οι θετικές δράσεις αποσκοπούν στη στήριξη ομάδων πληθυσμού, που στερούνται ισότητας ευκαιριών. Πρωτοεμφανίστηκαν τον Δεκέμβριο 1979, στη Σύμβαση του ΟΗΕ, για εξάλειψη κάθε μορφής διάκρισης κατά των γυναικών, όπου υποστηρίζεται πως «δεν θεωρείται διάκριση η υιοθέτηση πρόσκαιρων μέτρων, που επισπεύδουν την επίτευξη πραγματικής ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών. Τα μέτρα καταργούνται μόλις η ισότητα ευκαιριών επιτευχθεί».

Σε ευρωπαϊκό επίπεδο, θεσπίστηκαν νομοθεσίες και χαραχτήκαν στρατηγικές δράσης. Επιδίωξη, η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές της ΕΕ (gender mainstreaming). Η Συνθήκη της Ευρωπαϊκής Κοινότητας (άρθρο 141), όπως διαμορφώθηκε μετά τη Συνθήκη του Άμστερνταμ, τονίζει πως «προκειμένου να εφαρμοστεί στην πράξη η ισότητα των φύλων στην εργασία, η αρχή της ίσης μεταχείρισης δεν εμποδίζει κράτη-μέλη να διατηρούν ή να θεσπίζουν μέτρα, που προσφέρουν ειδικά πλεονεκτήματα διευκόλυνσης του λιγότερο εκπροσωπούμενο φύλου». Υποστηρικτική είναι και η οδηγία 76/207/ΕΟΚ (9 Φεβρ. 1976) περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης, που εισήγαγε στο κοινοτικό δίκαιο τη δυνατότητα υιοθέτησης θετικών μέτρων, καθώς επίσης η Σύσταση του Συμβουλίου της 13ης Δεκεμβρίου 1984, που αναγνώρισε πως «η ανάληψη παράλληλης δράσης από κυβερνήσεις, κοινωνικούς εταίρους και άλλους φορείς, για καταπολέμηση διακρίσεων, είναι αναγκαία, γιατί οι υφιστάμενες νομοθετικές διατάξεις είναι ανεπαρκείς για την εξάλειψη ανισοτήτων».

Με τη νέα υπό έγκρισιν Ευρωπαϊκή Συνταγματική Συνθήκη, κατοχυρώνονται περαιτέρω οι θετικές δράσεις για προώθηση της ισότητας των φύλων. Σε πλείστες εθνικές νομοθεσίες χωρών-μελών της ΕΕ, συμπεριλαμβανομένων της Ιταλίας, Ισπανίας και Ελλάδας, ενσωματώνονται θετικές δράσεις. Πρωτοπόρες στον τομέα, οι Σκανδιναβικές χώρες. Ο όρος «θετικές δράσεις» δεν αναφέρεται, βέβαια, μόνο σε ποσοτώσεις. Συμπεριλαμβάνει και σωρεία άλλων μέτρων, όπως είναι: συμβουλευτικές

υπηρεσίες, επαγγελματική κατάρτιση, καθιέρωση ειδικών ωραρίων, κίνητρα σε επιχειρήσεις, προσαρμογή εργασιακών και σχολικών ωραρίων, προγράμματα τηλεεργασίας, γονική άδεια. Περιλαμβάνει μέτρα για ομαλή σύζευξη επαγγελματικών και οικογενειακών υποχρεώσεων, καλύτερες υπηρεσίες φύλαξης παιδιών, αναπήρων και ηλικιωμένων, καλύτερη οργάνωση της εργασίας, μέτρα εξοικείωσης γυναικών και ανδρών σε νέες εργασιακές προκλήσεις. Υιοθέτηση ανάλογων πολιτικών από τη δημόσια διοίκηση. Στήριξη γυναικών για πρόσβαση στα κέντρα λήψης αποφάσεων. Η κυπριακή νομοθεσία έχει πλήρως εναρμονιστεί με το ευρωπαϊκό κεκτημένο.

Στην εφαρμογή της, όμως, παρουσιάζονται ελλείμματα. Δεν είναι τυχαίο που ο δείκτης συμμετοχής Κυπριών γυναικών στην πολιτική είναι χαμηλός. Δεν είναι τυχαίο που, κατά κανόνα, οι γυναίκες απουσιάζουν από σοβαρές συζητήσεις στα ΜΜΕ.

Δεν είναι τυχαίο που στον κατάλογο των πιο προβεβλημένων πολιτικών στις τηλεοράσεις (βλέπε πρόσφατο δείκτη ΓΝΩΡΑ) απουσιάζουν παντελώς οι γυναίκες, όπως απουσίαζαν επίσης κι από την πρόσφατη απονομή των αριστείων τεχνών, επιστημών και γραμμάτων, όπου δεν τιμήθηκε έστω και μία γυναίκα. Προβληματίζει το γεγονός ότι αντιμετωπίζεται με σκεπτικισμό μια πιθανή τροποποίηση του Άρθρου 28 του δοτού μας Συντάγματος, ώστε να υιοθετηθούν θετικές δράσεις, γιατί στο Ευρωσύνταγμα και στα Συντάγματα πλείστων ευρωπαϊκών χωρών, τέτοιες δράσεις υιοθετήθηκαν. Είναι γι' αυτό που απαιτείται εντατικοποίηση της προσπάθειας για ενσωμάτωση της πολιτικής της ισότητας (gender mainstreaming), περισσότερη ευαισθητοποίηση, μηχανισμοί ελέγχου και βούληση για λήψη θετικών δράσεων και στην Κύπρο. Η υγιής αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού κάθε τόπου, χωρίς αποκλεισμούς λόγω φύλου, αποτελεί εχέγγυο κοινωνικής και οικονομικής προόδου. Για να επιτευχθεί, απαιτούνται τομές. Η προσωρινή εφαρμογή θετικών δράσεων μπορεί να βάλει το νερό στο αυλάκι. Να συμβάλει στην αλλαγή νοοτροπιών. Να ανοίξει δρόμους για αντιμετώπιση δημοκρατικών ελλειμμάτων. Ιδού η Ρόδος.

## Η ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ ΣΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

Σέρρες, 28 Μαρτίου 2003

### Ημερίδα «Η Ισότητα των δύο φύλων στην Εκπαίδευση και την Απασχόληση»

Κυρίες και κύριοι, αγαπητά μου παιδιά

Αποτελεί πλέον κοινή πεποίθηση ότι η ουσιαστική ισότητα των δύο φύλων (για την οποία καταβάλλονται πολλές προσπάθειες και σκληροί αγώνες βρίσκονται σε εξέλιξη) είναι εκείνο το στοιχείο, που όχι μόνον θα κατοχυρώσει την κοινωνική δικαιοσύνη, αλλά θα δώσει και το έναυσμα για την πολυπόθητη αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού της χώρας μας. Η ανάγκη ενσωμάτωσης των Προγραμμάτων Ισότητας των φύλων σε όλες τις πολιτικές και τις δράσεις έχει ήδη επισημανθεί και αναδείχθηκε ως ένας από τους σπουδαιότερους στόχους της ευρωπαϊκής πολιτικής. Οι σύγχρονες γυναίκες μάχονται ψυχή τε και σώματι να αποκτήσουν την θέση που τους αρμόζει, τόσο στο οικογενειακό τους περιβάλλον όσο και σε όλους τους τομείς μιας κοινωνίας, που θέλει να θεωρείται προηγμένη, ευνομούμενη και κυρίως δημοκρατική. Η προσφορά και η συμμετοχή στα τεκταινόμενα δεν αποτελούν πια καθαρά ανδρικά προνόμια. Οι ανάγκες της γυναίκας-όπως και οι φιλοδοξίες της-θα πρέπει επί τέλους να λαμβάνονται υπόψιν και να έχουν την ίδια σημασία με αυτές των ανδρών, όταν σχεδιάζεται η εφαρμογή πολιτικών. Σύμφωνα με την Παγκόσμια Διακήρυξη για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα, όλοι οι πολίτες-ανεξαρτήτως φύλου-έχουν το αναφαίρετο δικαίωμα να λαμβάνουν μέρος στην διαχείριση των κοινών, καθώς η ισότιμη συμμετοχή ανδρών και γυναικών αποτελεί μέτρο εκδημοκρατισμού της κοινωνίας. Κι όμως, το μικρό ποσοστό της γυναικείας παρουσίας στα κέντρα λήψης των αποφάσεων σε εθνική, αλλά και διεθνή κλίμακα καταδεικνύει μια πραγματικότητα αρνητική.

Από την άλλη, η νέα-κοινωνική πραγματικότητα αυτή την φορά-για τον ρόλο της γυναίκας στην κοινωνία, επιβάλλει την ανάγκη χάραξης μιας στρατηγικής, η οποία θα συνδυάζει την πολιτική για την αγορά εργασίας με την κοινωνική πολιτική και την κρατική ευαισθησία. Μια νέα και καινοτόμο στρατηγική, που θα μπορεί να εγγυηθεί την μετάβαση από τα ίσα δικαιώματα στην ίση μεταχείριση ευκαιριών, σε όλους τους προαναφερόμενους τομείς και φυσικά την αυξημένη συμμετοχή της γυναίκας στα κέντρα λήψης των αποφάσεων.

Τα προβλήματα που παρατηρούνται σε όλους τους τομείς της ελληνικής κοινωνίας είναι συνυφασμένα με το φύλο, απορρέουν από την νομοθεσία (που χρήζει πολλών διορθωτικών αλλαγών) και διατηρούνται από προκαταλήψεις.

Η υποαντιπροσώπηση των γυναικών σε όλα τα κέντρα εξουσίας είναι μια απογοητευτική διαπίστωση και οφείλεται:

- Στην κατεστημένη νοοτροπία, τις πατριαρχικές δομές, τις αντιλήψεις κομμάτων, αλλά και της ίδιας της κοινωνίας.
- Στην μικρή τους παρουσία στα κόμματα και στις θέσεις με αυξημένες υποχρεώσεις, λόγω του άνισου καταμερισμού εργασίας και της έλλειψης κοινωνικής υποδομής στήριξης των οικογενειακών βαρών και
- Στον κατά φύλο καταμερισμό της αγοράς εργασίας.

Ωστόσο, η κοινωνία χρειάζεται άμεσα τον έμφυτο ανθρωπισμό της γυναίκας, η οποία μπορεί να συμπληρώσει τα κενά ανθρωπιάς κι ευαισθησίας, προβάλλοντας ισχυρές αντιδράσεις

απέναντι στον κυνισμό και την σκληρότητα της σύγχρονης ζωής. Εξ άλλου οι γυναίκες προτιμούν να θυσιάσουν το πρόσκαιρο για το μακροπρόθεσμο, όπως ακριβώς πράττουν όταν πρόκειται για τις προοπτικές και το μέλλον των οικογενειών τους. Πάντα με μεθοδικότητα, υπομονή κι επιμονή, όπως συμβαίνει με το μέγαλωμα και την διαπαιδαγώγηση των παιδιών τους.

Οι γυναίκες βρίσκονται στο μεταίχμιο κοσμοϊστορικών αλλαγών. Πρέπει, λοιπόν, να προτείνουν μια νέα, εναλλακτική μορφή εξουσίας. Επίσης, καινούριους θεσμούς στη κοινωνία και την πολιτική, μέσω των οποίων θα αναγνωρίζεται η διαφορετικότητα. Είναι, πράγματι, δύσκολο, γιατί στερήθηκαν την κοινωνική εμπειρία, μιας και είχαν επιφορτιστεί κατά αποκλειστικότητα με την φροντίδα και την συνοχή της οικογένειας. Στην πολιτική ή σε κάθε άλλο επάγγελμα τα εμπόδια των γυναικών ψηλά και δύσκολα, αφού οι άνδρες έδειχναν κάθε επιφύλαξη για την είσοδό τους στην πολιτική. Η κατάληψη μιας πολιτικής θέσης σήμαινε αυτόματα και την εκτόπιση ενός άνδρα. Οι γυναίκες είχαν πάντα να αντιμετωπίσουν το σκληρό δίλημμα «καριέρα ή οικογένεια». Αντίθετα οι άνδρες μπαίνουν στον χώρο της πολιτικής με ένα συγκριτικό πλεονέκτημα. Την αυτονόητη απαλλαγή τους από κάθε άλλη έγνοια κι ευθύνη. Θα πρέπει, βέβαια, να αναγνωρίσω ότι οι περισσότεροι Έλληνες πια μόλις ξεπεράσουν την πρώτη αντανάκλαστική τους αντίδραση απέναντι σε μια γυναίκα δείχνουν έτοιμοι να την σεβαστούν και να την αποδεχτούν και σε πεδία δράσης κατ' εξοχήν ανδρικά, σαν την πολιτική.

Κυρίες και κύριοι,

Παρά τα διαδεδομένα κινήματα για την δημοκρατία στην πλειονότητα των κρατών, οι γυναίκες εκπροσωπούνται σε ελάχιστο βαθμό στις διοικητικές βαθμίδες και ειδικά στις θέσεις κυβερνητικών κι άλλων εκτελεστικών οργάνων. Ο στόχος που έθεσε το Οικονομικό και Κοινωνικό Συμβούλιο του ΟΗΕ, ώστε το 30% των θέσεων στα

κέντρα λήψης των αποφάσεων να καταληφθεί από γυναίκες ως το 1995 δεν επιτεύχθηκε. Παγκοσμίως οι γυναίκες κατέχουν μόνον το 10% των νομοθετικών θέσεων κι ακόμα μικρότερο ποσοστό κυβερνητικών πόστων. Παρόλα αυτά στην χώρα μας η αρχή έγινε. Από την εποχή της αείμνηστης Ελένης Σκούρα, της πρώτης Ελληνίδας βουλευτή δόθηκαν μάχες και οι γυναίκες συμμετέχουν τα τελευταία χρόνια (ιδίως από την μεταπολίτευση και μετά) περισσότερο ενεργά στα κόμματα και στα ανώτερα επίπεδα της πολιτικής διαδικασίας.

Σ' αυτή την εξέλιξη συνετέλεσε η επαναδραστηριοποίηση του ελληνικού γυναικείου κινήματος. Αποτέλεσμα της κινητοποίησης αυτής ήταν ότι οι πολιτικοί σχηματισμοί υιοθέτησαν, είτε το σύστημα της ποσόστωσης είτε της αναλογικής εκπροσώπησης. Επιπρόσθετα, δημιουργήθηκαν γραμματείες για θέματα ισότητας των δύο φύλων και οι Νομαρχιακές ή Περιφερειακές Επιτροπές Ισότητας.

Εν τούτοις στο Εθνικό Κοινοβούλιο οι γυναίκες υποαντιπροσωπεύονται. Παρά το γεγονός ότι αποτελούν το 51% του εκλογικού σώματος δεν περιλαμβάνονται ικανοποιητικά στις λίστες των κομμάτων και στην αίθουσα της Βουλής εισέρχονται ακόμη λίγες. Στο σημερινό υπουργικό συμβούλιο η γυναικεία εκπροσώπηση δεν ξεπερνά ούτε τα μονοψήφια ποσοστά, ενώ το ποσοστό συμμετοχής σε θέσεις γενικών γραμματέων είναι λίγο μεγαλύτερο. Στο διπλωματικό σώμα παρατηρήθηκε μια αύξηση της δύναμης των γυναικών, γεγονός που αποτελεί σημαντική εξέλιξη, αλλά το ποσοστό συμμετοχής τους στις ανώτερες βαθμίδες παραμένει μάλλον χαμηλό.

Στο επίπεδο της Τοπικής Αυτοδιοίκησης η έλλειψη ικανοποιητικής εκπροσώπησης συνεχίζεται, αν και στις πρόσφατες εκλογές του πρώτου και δευτέρου βαθμού τέθηκε υποχρεωτικό ποσοστό συμμετοχής τους στις λίστες των



υποψηφίων δημοτικών και νομαρχιακών συμβούλων. Τώρα όσον αφορά την θέση και συμμετοχή ανά επαγγελματική κατηγορία διαπιστώνεται ότι παρά την αύξηση συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό και την βελτίωση των τυπικών τους προσόντων, η συμμετοχή τους στα κέντρα λήψης οικονομικών αποφάσεων παραμένει χαμηλή. Αυτό αποδεικνύεται από την κατά φύλλο κατανομή εργοδοτών, των αυτοαπασχολούμενων, των διευθυνόντων και ανώτερων διοικητικών στελεχών.

Στη νομοθεσία που διέπει την λειτουργία και τις προσλήψεις στο Δημόσιο Τομέα δεν προβλέπεται καμία διάκριση φύλλου και η προαγωγή στους διάφορους βαθμούς πρέπει να γίνεται με βάση τα τυπικά προσόντα των υπαλλήλων και τα χρόνια υπηρεσίας. Το ποσοστό των γυναικών στις διευθυντικές θέσεις μπορεί να αυξηθήκε σημαντικά, αλλά υστερεί ακόμη αυτού των ανδρών. Είναι σαφές ότι η προσπάθεια για πραγματική ισότητα συνεχίζεται. Το ίδιο και οι πιέσεις προς την κεντρική εξουσία, προκειμένου να εφαρμοστούν οι κατάλληλες πολιτικές.

Απαιτείται η προβολή και προώθηση των νέων πολιτικών αιτημάτων των γυναικών, προκειμένου να ενημερωθούν όλοι οι πολίτες για το συγκεκριμένο θέμα από τα μέσα μαζικής ενημέρωσης (τηλεόραση, ραδιόφωνο, έντυπος δημοσιογραφικός λόγος) και το διαδίκτυο. Να καθιερωθεί στον κύκλο των μαθημάτων Πανεπιστημιακών κοινωνικών, πολιτικών, φιλολογικών σπουδών, σειρά «φεμινιστικών σπουδών».

Η εφαρμογή των προαναφερόμενων προτάσεων θεωρώ ότι θα συμβάλει στη βελτίωση της θέσης της Ελληνίδας, τόσο στην κεντρική πολιτική σκηνή, όσο και σε επιμέρους τομείς, όπως ο συνδικαλισμός και η δημόσια διοίκηση.

Κυρίες και κύριοι,

Διανύουμε εποχή τομών, αλλαγών, αμφισβήτησης, αλλά ενδοσκόπησης και αυτοκριτικής. Οι γυναικείες αξίες

κερδίζουν διαρκώς στο πολιτικό χρηματιστήριο, όμως αυτό δεν σημαίνει τίποτε άλλο παρά ευκαιρία για νέα θεώρηση των πραγμάτων και για λήψη καθοριστικών αποφάσεων.

Υπάρχουν οι θεσμικοί μηχανισμοί που θα επιτρέψουν αυτές τις αλλαγές προς το καλύτερο;

Οι περισσότερες χώρες έχουν καθιερώσει θεσμούς για την επίλυση των γυναικείων προβλημάτων. Αυτοί διαφέρουν στην μορφή και στην αποτελεσματικότητά τους. Συχνά βρίσκονται στο περιθώριο της κυβερνητικής δομής, χωρίς σαφή εντολή και με έλλειψη επαρκούς προσωπικού, πόρων και της υποστήριξης εκ μέρους της πολιτικής ηγεσίας. Υπάρχουν, βέβαια, πολλοί οργανισμοί που έχουν εισάγει μεθόδους για την πολιτική ανάλυση από την άποψη του φύλλου, αλλά δυστυχώς εφαρμόζονται είτε σποραδικά είτε καθόλου.

Σ' αυτό το σημείο να σημειώσω ότι ο αγώνας για την πραγματική ισότητα ανδρών-γυναικών είναι ουσιαστικά αγώνας υπέρ των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων.

Τα δικαιώματα του ανθρώπου είναι οικουμενικά, αδιαίρετα, αλληλένδετα, αλληλοεξαρτώμενα και κυρίως αναφαίρετα. Πρωταρχικός στόχος για τις κυβερνήσεις και τα Ηνωμένα Έθνη είναι η πλήρης και απόλυτη απόλαυση αυτών των δικαιωμάτων από τις γυναίκες, πράγμα που θα συμβάλλει και στην εδραίωσή τους. Οι κυβερνήσεις, όχι μόνον πρέπει να αποφεύγουν να παραβιάζουν αυτά τα δικαιώματα (στην παιδεία, τη εργασία, την πολιτική, την προστασία από την άσκηση βίας, την ώθηση στην πορνεία κ.λ.π.), αλλά οφείλουν και να τα προστατεύουν.

Το γεγονός ότι τα τρία τέταρτα των κρατών-μελών του ΟΗΕ είναι μέρη της Σύμβασης για την κατάργηση κάθε μορφής διάκρισης κατά των γυναικών, δείχνει σε ποια έκταση αναγνωρίζεται η σημασία της προστασίας των δικαιωμάτων τους. Ωστόσο, η απόσταση από της αναγνώριση μέχρι την πλήρη εφαρμογή τους είναι συνέπεια της έλλειψης



δέσμευσης του πολιτικού κόσμου για την προστασία τους, καθώς επίσης και της αποτυχίας τους να ενημερώσουν τον γυναικείο πληθυσμό, ανεξαρτήτως ηλικίας.

Προτείνεται:

- Η προώθηση και η προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων της γυναίκας, με την πλήρη δραστηριοποίηση όλων των οργάνων που είναι επιφορτισμένα με αυτό το έργο και ειδικότερα με την εφαρμογή της Σύμβασης για την κατάργηση κάθε μορφής διάκρισης κατά των γυναικών.
- Η αναθεώρηση της εθνικής νομοθεσίας, ούτως ώστε να διασφαλίζει την εφαρμογή όλων των διεθνών συμφωνιών για τα ανθρώπινα δικαιώματα.
- Την κατοχύρωση-και εμπράκτως της ισότητας και της μη διάκρισης κατά το νόμο και
- Την απόκτηση νομικής παιδείας.

Κυρίες και κύριοι, Κλείνοντας θα ήθελα να επισημάνω ότι η πραγματική πρόκληση για το γυναικείο κίνημα σήμερα δεν είναι μόνον η συμμετοχή, αλλά η συμμετοχή μας ως γυναίκες. Ως πολίτες, δηλαδή, που διαθέτουν το πλεονέκτημα του ιδιαίτερου λόγου και της προσέγγισης των συνανθρώπων μας με προσήνεια και κατανόηση. Κι αυτό γιατί η διαφορετικότητά μας δεν είναι μειονέκτημα. Οι γυναίκες διαθέτουν φαντασία, ευελιξία και κοινό νου. Προτιμούν στην θέση της βίας την συναίνεση.

Την ευθύνη και την φροντίδα που δείχνουμε στα παιδιά και την οικογένεια μας είναι ανάγκη να την επεκτείνουμε, να την μετατρέψουμε σε πολιτική. Στους χώρους που χαράσσεται το μέλλον οι γυναίκες ας προτάξουν με την δυναμική τους παρουσία τις γυναικείες αξίες. Όμως οι όποιες αλλαγές θα εξαρτηθούν από τις δικές μας αποφάσεις. Πρέπει με λίγα λόγια να αντιμετωπίσουμε την γυναικεία φύση μας με υπερηφάνεια και σιγουριά

• NAI είμαστε γυναίκες!!!

Θα μου επιτρέψετε μια μικρή αναφορά για τα όσα συμβαίνουν στη γειτονιά μας.

Όλοι μας εκφράζουμε τη λύπη μας για την έκρηξη του πολέμου και την οδύνη μας για το γεγονός ότι χάνονται ανθρώπινες ζωές.

Όλοι μας είμαστε σταθερά προσηλωμένοι στις αρχές του διεθνούς δικαίου, της ελευθερίας, του ανθρωπισμού.

Όλοι είμαστε υπέρ της ειρήνης. Όλοι είμαστε κατά του πολέμου. Ας τελειώσει γρήγορα αυτός ο πόλεμος και ο κάθε πόλεμος. Όχι άλλα αθώα θύματα. Κανένας δεν έχει το δικαίωμα να αγνοεί προκλητικά τις αποφάσεις του Συμβουλίου Ασφαλείας του ΟΗΕ και να ξεκινά έναν πόλεμο ο οποίος πλήττει ολόκληρη την ανθρωπότητα και δυναμιτίζει τα θεμέλια της παγκόσμιας ειρήνης προκειμένου να υπηρετηθούν σκοτεινά σχέδια για την επιβολή της νέας τάξης πραγμάτων στον πλανήτη και ο έλεγχος των πετρελαίων της Μέσης Ανατολής χωρίς να λαμβάνεται υπόψη η παγκόσμια κοινή γνώμη. Σε αυτές τις δύσκολες ώρες ας δείξουμε έμπρακτα την αγάπη μας και την συμπάθεια μας στο φίλο Ιρακινό λαό.

## Η ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΑΝΑΛΟΓΙΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ ΚΑΙ Η ΤΑΣΗ ΓΙΑ «ΙΣΟΤΗΤΑ» ΚΑΙ ΣΤΑ ΠΟΣΟΣΤΑ ΑΝΕΡΓΙΑΣ

4 Νοεμβρίου 2006

Του Δημήτρη Νικόγλου

Περισσότερα από 76 εκατομμύρια άτομα ηλικίας 25-64 ετών, απασχολούνται στους τομείς της επιστήμης και της τεχνολογίας στην Ευρώπη. Σύμφωνα με τα στοιχεία της Ευρωπαϊκής Στατιστικής Υπηρεσίας (Eurostat), το 38,8% του ανθρωπίνου δυναμικού (περίπου 30 εκατομμύρια άτομα) έχει σπουδές πάνω σε αυτούς τους τομείς στην τριτοβάθμια εκπαίδευση. Το συγκεκριμένο ανθρώπινο δυναμικό αποτελεί τον πυρήνα των πόρων στους τομείς αυτούς (Human Resources in Science and Technology Core, HRSTC).

Το 2004 ο κύριος όγκος των απασχολούμενων ατόμων στους τομείς έρευνας και τεχνολογίας εργαζόταν σε υπηρεσίες εντάσεως γνώσης όπως η υγεία, η παιδεία και οι χρηματοοικονομικές υπηρεσίες.

Ανάλογα με τον τομέα της οικονομικής δραστηριότητας, εμφανίζονται διαφορές στην κατανομή των δύο φύλων που απασχολούνται στους τομείς της επιστήμης και τεχνολογίας. Ειδικότερα, η ελαφρά βιομηχανία συγκέντρωνε το μικρότερο ποσοστό των εργαζομένων ανδρών (5,4%), με τις κατασκευές, τη γεωργία και τις επιχειρήσεις κοινής ωφελείας να ακολουθούν στις προτιμήσεις τους (5,6%). Αντιθέτως, οι υπηρεσίες που είναι εντάσεως γνώσης συγκεντρώνουν το μεγαλύτερο ποσοστό προτιμήσεων των ανδρών (60,7%) ενώ ακόμη μεγαλύτερο είναι το αντίστοιχο ποσοστό των γυναικών (77,3%). Από την πλευρά τους οι γυναίκες έχουν ακόμη χαμηλότερα ποσοστά απασχόλησης στη γεωργία και τις κατασκευές (1,4%) και εξίσου χαμηλό ποσοστό απασχόλησης στην ελαφρά βιομηχανία (5,6%). Αξίζει να αναφερθεί ότι το 50,4% του συνολικού εργατικού δυναμικού στους κλάδους της έρευνας και τεχνολογίας είναι γυναίκες, ενώ το αντίστοιχο

ποσοστό στο σύνολο του απασχολούμενου εργατικού δυναμικού (ηλικίας 25-64 ετών) στην Ευρώπη, είναι 44,1%.

Οι χώρες της Βαλτικής αλλά και οι Σκανδιναβικές χώρες κατείχαν τα πρωτεία στα ποσοστά απασχόλησης των γυναικών στους κλάδους της επιστήμης και της τεχνολογίας για το 2004. Πάνω από το 60% του ανθρωπίνου δυναμικού (HRSTC) 25-64 ετών ήταν γυναίκες στην Εσθονία, τη Λετονία και τη Λιθουανία. Στη Σουηδία, τη Νορβηγία και τη Φινλανδία το αντίστοιχο ποσοστό απασχόλησης ήταν 50%-60%. Στη χώρα μας το αντίστοιχο ποσοστό ανερχόταν κοντά στο 40%.

Ιδιαίτερης αναφοράς χρήζει η κατηγορία των επιστημόνων και των μηχανικών που προτιμούν να απασχολούνται σε μαθηματικούς, φυσικούς και μηχανικούς κλάδους. Το παραπάνω εργατικό δυναμικό υπολογίστηκε σε 8,7 εκατομμύρια ανά την Ευρώπη, εκ των οποίων το 29% ήταν γυναίκες για το 2004.

Τέλος, ιδιαίτερο χαρακτηριστικό της αγοράς HRSTC είναι η αυξητική τάση των ποσοστών ανεργίας τόσο στους άνδρες όσο και στις γυναίκες στο σύνολο του εργατικού δυναμικού στους τομείς της επιστήμης και τεχνολογίας. Όσον αφορά στις γυναίκες το ποσοστό ανεργίας ανήλθε στο 3,8% το 2004 από το 3% του 2001. Παρόμοια είναι και η τάση για τους άνδρες μόνο που οι εγγεγραμμένοι άνεργοι είναι λιγότεροι σε απόλυτα μεγέθη. Από το 2,3% το 2001, το ποσοστό ανεργίας ανήλθε στο 3,2% το 2004 διατηρώντας πάντα μία μικρή αλλά σταθερή τάση σύγκλισης με το αντίστοιχο ποσοστό των γυναικών. Η μιάμιση ποσοστιαία μονάδα του 2001 αποτελεί παρελθόν και πλέον οι άρρενες άνεργοι είναι κατά μισή, σχεδόν, ποσοστιαία μονάδα λιγότεροι από τις μη εργαζόμενες γυναίκες στην Ευρώπη.

Από την άλλη πλευρά οι άνεργοι που δε συμπεριλαμβάνονται στους κλάδους της επιστήμης και της τεχνολογίας είναι κατά πολλοί περισσότεροι, αλλά η τάση σύγκλισης των ποσοστών ανεργίας των δύο φύλων υφίσταται πάλι και μάλιστα σε μεγαλύτερο βαθμό. Ειδικότερα, το 2001 το ποσοστό ανεργίας των ανδρών ως ποσοστό του εργατικού δυναμικού εκτός του κλάδου HRSTC, βρισκόταν στο 8,6% ενώ των γυναικών στο 11,1%. Τα στοιχεία που αφορούν το 2004 αναφέρουν ότι το μεν ποσοστό ανεργίας για τους άνδρες υπολογίστηκε στο 9,7%, ενώ το δε των γυναικών σημείωσε ανεπαίσθητη άνοδο της τάξεως του 0,2% και διαμορφώθηκε στο 11,3%. Με άλλα λόγια τα στοιχεία δείχνουν ότι στο βάθος της τετραετίας 2001-2004, η ισότητα μεταξύ των δύο φύλων τείνει να αρχίσει να επιβεβαιώνεται και στα ποσοστά ανεργίας πανευρωπαϊκά.

## Η ΜΑΚΡΑ ΠΟΡΕΙΑ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΜΕΤΑΞΥ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ

Οι γυναίκες εκπροσωπούνται ελάχιστα στους πολιτικούς θεσμούς. Από το 1945, το παγκόσμιο ποσοστό των γυναικών στα Κοινοβούλια υπερτετραπλασιάστηκε: πέρασε από το 3% στο 14,6%. Ο αριθμός, όμως, αυτός, πολύ κατώτερος της πλήρους ισότητας, κρύβει πολλές ανομοιογένειες. Ο αγώνας μετ' εμποδίων που χρειάστηκε να κάνουν οι γυναίκες, εδώ και αιώνες, προκειμένου να αναγνωριστούν τα αστικά και πολιτικά τους δικαιώματα, απέχει πολύ από την ολοκλήρωση. Το πρώτο εμπόδιο, το οποίο έπρεπε να αντιμετωπίσουν οι γυναίκες -και το οποίο δεν έχουν όλες ξεπεράσει- αφορά την ανάδειξη τους σε ισότιμους πολίτες. Παρ' ότι η «καθολική ψηφοφορία» χρονολογείται, σε πολλές χώρες, από τον 18ο αιώνα, επεκτάθηκε στις γυναίκες μόνο πολλά χρόνια μετά. Οι Σκανδιναβικές και αγγλοσαξονικές χώρες έδωσαν το παράδειγμα, λίγο πριν και μετά τον Α' Παγκόσμιο Πόλεμο. Στα τέλη της δεκαετίας του '20, οι γυναίκες απέκτησαν πρόσβαση στην πολιτική ισότητα σε όλη τη Βόρεια Ευρώπη, τη Βόρεια Αμερική (με εξαίρεση το Κεμπέκ), την Αυστραλία και τη Νέα Ζηλανδία. Στη δεκαετία του '30 ακολούθησαν και πολλές χώρες της Λατινικής Αμερικής. Στη Γαλλία, όμως, η Επανάσταση του 1789 και ο αστικός κώδικας του 1804 νομιμοποίησαν την αρχή της πολιτικής απομόνωσης των γυναικών. Οι Γαλλίδες απέκτησαν δικαίωμα ψήφου μόλις το 1944, παράλληλα με τις Βουλγάρες και τις Τζαμαϊκανές, πολύ μετά τις Τουρκάλες. Από τότε, μολονότι οι περισσότερες χώρες αναγνώρισαν τις γυναίκες το δικαίωμα του εκλέγειν αλλά και του εκλέγεσθαι, υπάρχουν ακόμα

εξαιρέσεις: το 2002, οι γυναίκες του Κατάρ ψήφισαν πρώτη φορά, όμως σε πολλές χώρες του Περσικού Κόλπου δεν χαιρούν πάντα πολιτικών δικαιωμάτων. Ο στόχος της πολιτικής ισότητας με άνδρες απέχει πολύ από την επίτευξη του. Το 2000, οι γυναίκες σχημάτιζαν τη μισή κυβέρνηση μόνο σε μία χώρα: τη Σουηδία. Μόλις σε ελάχιστες ακόμη χώρες ξεπερνούσαν το φράγμα του 40% (Νορβηγία, Φιλανδία, Δανία, Νέα Ζηλανδία και Κολομβία). Την 1η Ιουνίου 2002, οι γυναίκες συγκέντρωναν το 30% του κοινοβουλευτικού δυναμικού μόνο σε 12 χώρες, καθώς επίσης και στο Ευρωκοινοβούλιο. Με εξαίρεση τη Μέση Ανατολή, όπου η κοινοβουλευτική εκπροσώπηση των γυναικών παραμένει ισχνή, ή και ανύπαρκτη, παρατηρούμε σημαντικές διαφορές στο εσωτερικό ακόμη και της ίδιας περιοχής. Παρόλο που το ποσοστό τους στο Κοινοβούλιο φτάνει το 30% στη Μοζαμβίκη και τη Νότιο Αφρική, στη Ζουαζηλάνδη είναι μόλις 3,1%. Στην Ευρώπη, ποικίλλει μεταξύ του 42,7% στη Σουηδία, του 12% στη Γαλλία και του 8,7% στην Ελλάδα. Οι αντιθέσεις αυτές δεν προκύπτουν απαραίτητα από την ιστορία του δικαιώματος ψήφου και του φεμινισμού. Σχεδόν έναν αιώνα μετά την κατάκτηση του δικαιώματος ψήφου, το βρετανικό Κοινοβούλιο αποτελείται από γυναίκες μόνο κατά 18%. Αντίστροφα, χώρες που ξεκίνησαν με πολύ χαμηλά ποσοστά εκπροσώπησης, όπως η Ουγκάντα ή ο Ισημερινός, γνώρισαν ταχύτατη πρόοδο.

Ορισμένα κράτη (Ιρλανδία, Ισλανδία, αλλά και Ινδία, Πακιστάν, Φιλιππίνες) έβαλαν γυναίκες επικεφαλής της κυβέρνησης τους.



Παρ' ότι χρήζει αποδείξεως το ότι η παρουσία των γυναικών στις θέσεις αυτές καταλήγει, υποχρεωτικά, στη βελτίωση της γυναικείας κατάστασης, το γεγονός αυτό δείχνει τη δυνατότητα ύπαρξης και άλλων μοντέλων. Συμβάλλει, λοιπόν, στην τροποποίηση συγχρόνου της εικόνας (και ενίοτε της πρακτικής) της πολιτικής και της εικόνας των γυναικών γενικότερα. Το χάσμα και η εξέλιξη απορρέουν, εν μέρει, από το εκλογικό σύστημα (η απλή ή μεικτή αναλογική αντιπροσώπευση τείνει να αυξήσει τη θέση των γυναικών), αλλά και από την ύπαρξη ή μη νόμων που να επιτρέπουν στις γυναίκες να καλύψουν την καθυστέρηση αυτή. Σύμφωνα με το Ταμείο Ανάπτυξης των Ηνωμένων Εθνών για τη Γυναίκα (UNIFEM), υπάρχει ξεκάθαρη συσχέτιση μεταξύ των χωρών όπου η εκπροσώπηση των γυναικών είναι η υψηλότερη και εκείνων των χωρών που έχουν καθορίσει ποσοστώσεις. Στην Ανατολική Ευρώπη και τη Μογγολία, η εξάλειψη των ποσοστώσεων, μετά την κατάρρευση του κομμουνιστικού συστήματος, προκάλεσε δραματική μείωση του αριθμού των εδρών τις οποίες κατείχαν γυναίκες στο Κοινοβούλιο. Το Μάρτιο του 2000, πάνω από 25 χώρες υιοθέτησαν ένα καθεστώς, το οποίο προορίζει από το 20% έως το 30% των εδρών για τις γυναίκες. Στη Γαλλία, από το 1999, ο νόμος ενθαρρύνει τα πολιτικά κόμματα να παρουσιάζουν στις εκλογές ίσο αριθμό ανδρών και γυναικών υποψηφίων.

Όμως, κατά τη διάρκεια των βουλευτικών εκλογών ίου 2002, τα μεγάλα κόμματα προτίμησαν να υποστούν οικονομικές κυρώσεις, παρά να συμμορφωθούν με αυτόν τον κανόνα ισότητας. Στην Ελλάδα, από το 2001 ισχύει η ποσοστωση ίου 1/3 για την παρουσία (και μόνο) των

γυναικών στα ψηφοδέλτια μόνο στις εκλογές για την Τοπική Αυτοδιοίκηση Α' και Β' βαθμού.

## ΓΥΝΑΙΚΑ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑ

### ΙΣΟΤΗΤΑ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ: Η ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ

1. Η άνιση θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας

Οι γυναίκες στην Ελλάδα, παρόλες τις διαβεβαιώσεις για αντικειμενικά κριτήρια, εξακολουθούν να καταλαμβάνουν τις κατώτερες βαθμίδες στην επαγγελματική κατάταξη και να συγκεντρώνονται σε ορισμένα επαγγέλματα τα οποία ούτε ενδιαφέρον τους προσφέρουν ούτε επαρκείς αποδοχές. Και ενώ αυτή είναι η μορφή της γυναικείας πληρωμένης εργασίας στην αγορά εργασίας (των οικονομικά ενεργών γυναικών), ένα σοβαρό ποσοστό γυναικών απασχολείται έξω από τα όρια της αγοράς εργασίας, διαμορφώνοντας την μη πληρωμένη εργασία, κυρίως στον οικογενειακό ή τον κοινωνικό τομέα (συμβοηθούντα και μη αμειβόμενα μέλη της οικογένειας), ενώ ένα άλλο επιθυμεί την μερική απασχόληση στα πλαίσια ενός ελαστικότερου ωραρίου εργασίας. Η τελευταία αυτή μορφή εργασίας, δεδομένης και της ανελαστικότητας στην αγορά εργασίας στην Ελλάδα, δεν εμφανίζεται σε όλη την έκτασή της αφού ένα μεγάλο τμήμα της καλύπτεται πίσω από την παραοικονομία. Τα αίτια που ευνοούν την ανάπτυξη της μερικής απασχόλησης στο χώρο της γυναικείας εργασίας είναι ότι αυτή ανταποκρίνεται ευκολότερα στις εργασιακές ανάγκες εκείνων των γυναικών με παράλληλες οικογενειακές υποχρεώσεις, λόγω της ελαστικότητας που παρουσιάζει η μερική απασχόληση και η δυνατότητα που παρέχεται στις γυναίκες για πρόσβαση με αυτό τον τρόπο στην αγορά εργασίας, δεδομένου του προβλήματος της ανεργίας που αποκλείει σε αυτές τη

δυνατότητα εργασίας πλήρους απασχόλησης. Η μεταποίηση αλλά και οι υπηρεσίες αποτελούν τους τομείς της οικονομικής δραστηριότητας που απορροφούν κυρίως τις γυναίκες με μερική απασχόληση (εργασία με το κομμάτι, φασόν) ενώ αυτές παραμένουν έξω από κάθε συνδικαλιστική δράση, είναι χαμηλά αμειβόμενες και με ανύπαρκτη κοινωνική προστασία. Η διέξοδος όμως των γυναικών προς τη μερική απασχόληση αντί να τις απελευθερώνει, ενισχύει αφενός τον παραδοσιακό τους ρόλο και αφετέρου την εξάρτησή τους, διατηρώντας έμμεσα ανισότητες και διακρίσεις στην αγορά εργασίας.

2. Ιση μεταχείριση στην πρόσβαση, την απασχόληση, την επαγγελματική κατάρτιση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας.

Η υποχρέωση ίσης μεταχείρισης απορρέει από το άρθρο 119 ΣυνθΕΟΚ και υλοποιείται στην προκειμένη περίπτωση με την οδηγία 76/207/ΕΟΚ. Στο σημείο αυτό θα πρέπει να τονισθεί ότι με την απόφαση του ΔΕΚ της 21.5.1985 έχει κριθεί ότι η οδηγία 76/207/ΕΟΚ εφαρμόζεται τόσο στις σχέσεις ιδιωτικού όσο και στις σχέσεις δημοσίου δικαίου, επειδή έχει γενική ισχύ συμφυή προς τη φύση της αρχής της ίσης μεταχείρισης. Πρόβλημα ανέκυψε από το γεγονός ότι η Ελλάδα δεν εξέδωσε ειδική νομοθετική κανονιστική πράξη για την εφαρμογή της οδηγίας αυτής στις δημόσιες υπηρεσίες και τα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου. Η από 19 Οκτωβρίου 1990 αιτιολογημένη γνώμη της Επιτροπής που απευθύνεται στην Ελλάδα δυνάμει του άρθρου 169 ΣυνθΕΟΚ καταλήγει ρητά στο σημείο Α ότι η Ελληνική Δημοκρατία δεν έχει ενσωματώσει

πλήρως το άρθρο 1 της της επίδικης οδηγίας στην Ελληνική έννομη τάξη. Ας σημειωθεί ότι κατά την άποψη της Επιτροπής, η συνταγματική αρχή της ισότητας στην αμοιβή της εργασίας (άρθρο 22 παρ.1β Συντάγματος) δεν αρκεί για να θεωρηθεί ότι η Ελληνική Δημοκρατία έχει συμμορφωθεί στο εξεταζόμενο σημείο με την οδηγία, δεδομένου ότι η αρχή αυτή δεν αναφέρεται στο δημόσιο τομέα.

Όμως η ισονομία ανδρών και γυναικών καθιερώνεται και με τις συνταγματικές διατάξεις των άρθρων 4παρ.25, 116 παρ.1 και 2. Σε περίπτωση προσφυγής της Επιτροπής εναντίον της Ελλάδας, θα μπορούσε η χώρα μας να ισχυρισθεί, με δεδομένη την αποδοχή από το ΔΕΚ της επιχειρηματολογίας της Ομοσπονδιακής Γερμανίας με την απόφαση του της 21.5.1985 (υπόθεση 248/83), ότι κατά το χρόνο ενάρξεως ισχύος της οδηγίας ή την 1.1.1981 (δεδομένου ότι, εφόσον η οδηγία είχε τεθεί σε ισχύ πριν από την προσχώρηση της Ελλάδας στην ΕΟΚ, η Ελλάδα σύμφωνα με τα άρθρα 2 και 145 της πράξης προσχωρήσεως είχε από τότε υποχρέωση να συμμορφωθεί), το ελληνικό συνταγματικό και νομοθετικό πλαίσιο που υπήρχε αποτελούσε επαρκή εγγύηση τηρήσεως της αρχής της ίσης μεταχείρισης στη δημόσια διοίκηση και ανταποκρινόταν στους στόχους της οδηγίας.

Παραπέρα όμως, με βάση το άρθρο 9παρ.2 της οδηγίας, η Ελλάδα είναι υποχρεωμένη να προβαίνει σε περιοδικό έλεγχο των επαγγελματικών δραστηριοτήτων οι οποίες εξαιρούνται από τον κανόνα ίσης μεταχείρισης και να ανακοινώνει στην Επιτροπή το αποτέλεσμα αυτού του ελέγχου. Η κοινοποίηση αυτή δεν είχε γίνει μέχρι σήμερα, με αποτέλεσμα να παρεμποδίζεται η άσκηση του ελέγχου της Επιτροπής, όσον αφορά τη χρήση της εξαιρέσεως

του άρθρου 10 παρ. 1β του ν. 1414/1984. Η Επιτροπή επομένως ορθώς διαπιστώνει στην παραπάνω Αιτιολογημένη Γνώμη (σημείο Β) ότι η Ελληνική Δημοκρατία έχει παραβεί το άρθ. 9παρ.2 της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ.

3. Η Συμφωνία του Μάαστριχτ για την Κοινωνική Πολιτική/Κοινωνική Ασφάλεια

Με τη συμφωνία των ένδεκα κρατών μελών, πλην της Μ. Βρετανίας, για την κοινωνική πολιτική θεμελιώθηκε για πρώτη φορά η νομοθετική παρέμβαση της Κοινότητας σε θέματα κοινωνικής ασφάλειας και προστασίας. Στο άρθρο 2 παρ.3 της συμφωνίας, η κοινωνική ασφάλεια και προστασία περιλαμβάνονται στα θέματα για τα οποία η Κοινότητα έχει συντρέχουσα αρμοδιότητα με τα κράτη μέλη. Για τα θέματα όμως που αναφέρονται σ'αυτή τη διάταξη το Συμβούλιο αποφασίζει με ομοφωνία των ένδεκα κρατών μελών μετά από πρόταση της Επιτροπής και μετά από διαβούλευση με το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και την Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή. (ΟΚΕ).

Η ενεργοποίηση της κοινοτικής αρμοδιότητας στο πεδίο των Κοινωνικών Ασφαλίσεων προσκρούει καταρχήν στο γεγονός ότι η κοινωνική προστασία εμφανίζεται στενά δεμένη με το κράτος-έθνος, σε σημείο μάλιστα που το κράτος πρόνοιας να αποτελεί βασικό νομιμοποιητικό παράγοντα του κράτους έθνους. Περισσότερο από οποιαδήποτε άλλη κρατική παρέμβαση, η διαρκής ρύθμιση της κοινωνικής προστασίας και ιδιαίτερα των θεσμοθετημένων από το κράτος ασφαλιστικών καθεστώτων, δεν μπορεί να αποσυνδεθεί από το κράτος. Σε αντίθεση με τις ΗΠΑ όπου οι πολιτείες δεν είχαν ανεπτυγμένα συστήματα κοινωνικής προστασίας και η ομοσπονδιακή

παρέμβαση ήταν εκσυγχρονιστική, στα κράτη μέλη της Κοινότητας υπάρχει ένα σημαντικό κεκτημένο στο πεδίο της κοινωνικής προστασίας και η κοινοτική παρέμβαση δικαιολογείται μόνο για την κάλυψη τυχόν κενών που υπάρχουν σε ορισμένες χώρες.

Μια άλλη έκφανση της αρχής της επικουρικότητας συνδέεται με την αποκεντρωμένη διαμόρφωση των ρυθμίσεων στα πλαίσια του ίδιου του κράτους. Στα περισσότερα κράτη μέλη επαγγελματικά ασφαλιστικά καθεστώτα διαμορφώνονται στα πλαίσια συλλογικών συμβάσεων εργασίας, με αποτέλεσμα να είναι απρόσφορη κάθε κοινοτική ή κρατική παρέμβαση για τη διαρρύθμισή τους. Από την άλλη πλευρά σε πολλές χώρες η περιφερειακή ή τοπική αυτοδιοίκηση έχει κανονιστική αρμοδιότητα σε θέματα κοινωνικής πρόνοιας. Στις περιπτώσεις αυτές η κοινοτική παρέμβαση προσκρούει στην εσωτερική οργάνωση των κρατών μελών.

Αναφορικά με «την ισότητα ανδρών και γυναικών όσον αφορά τις ευκαιρίες τους στην αγορά εργασίας και την μεταχείριση στην εργασία», αποφασίζει το Συμβούλιο με ειδική πλειοψηφία των ένδεκα κρατών μελών.

Σε γενικές γραμμές το Ευρωπαϊκό Δίκαιο της Ισότητας απαγορεύει κάθε άμεση ή έμμεση διάκριση που προκύπτει από διάταξη νομοθεσίας ή συλλογική σύμβαση εργασίας, εργοδοτική πρακτική ή ακόμα και ιδιωτική συμφωνία. Το άρθρο 119 ΣυνθΕΟΚ και η Διεθνής Σύμβαση Εργασίας 100/1951 αποτελούν το αρχικό γενικό πλαίσιο για την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των δύο φύλων. Το Ευρωπαϊκό Δίκαιο της Ισότητας συμπληρώνεται από τις μεταγενέστερες οδηγίες για την ισότητα αμοιβών, ίσης μεταχείρισης

στην απασχόληση και την κοινωνική ασφάλιση. Το περιεχόμενο της αρχής της ισότητας ανδρών και γυναικών είναι ερύτατο και στηρίζεται στην προσπάθεια αναβάθμισης του ρόλου της γυναίκας και στην ισότιμη συμμετοχή της σε όλους τους τομείς των οικογενειακών, κοινωνικών και εργασιακών σχέσεων.

Η Ελλάδα, σε εφαρμογή και της υπερνομοθετικής αρχής του άρθρου 4 του Συντάγματος του 1975, θέσπισε μια σειρά ειδικότερων νομοθετημάτων, όπως ο ν. 1329/1983 για την αναμόρφωση του οικογενειακού δικαίου και ο ν. 1414/1984 για την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των φύλων στις εργασιακές σχέσεις. Στο σημείο αυτό θα πρέπει να επισημανθεί ότι ο ν. 1414/1984 δεν καλύπτει τους δημόσιους υπαλλήλους ούτε τους εργαζόμενους στο δημόσιο τομέα που συνδέονται με σχέση εργασίας δημοσίου δικαίου, και κατά μια περιοριστική ερμηνεία του άρθρου 1 δεν καλύπτει ούτε τους εργαζόμενους με σχέση ανεξάρτητης εργασίας και ειδικότερα όσους εργάζονται «κατ' οίκον», «εκτός επιχείρησης», με σχέση έργου ή εμμισθης εντολής, εφόσον στο άρθρο 1 ορίζει ότι: «οι διατάξεις του νόμου τούτου εφαρμόζονται στους εργαζομένους με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου και σε όσους ανήκουν σε ελευθέρια επαγγέλματα». Όμως πέρα από το απαραίτητο νομοθετικό πλαίσιο, είναι ανάγκη να ληφθούν και θετικά συνοδευτικά μέτρα, όπως αυτά που έχει υιοθετήσει το Συμβούλιο Υπουργών της Ευρωπαϊκής Κοινότητας στα πλαίσια των πενταετών προγραμμάτων για την επίτευξη της ισότητας ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών.

**Βερονίκη Παπαιωάννου**