



Α.Σ. «E-QUALITY»



Έργο: «Ανάπτυξη Συστήματος Ποιότητας των Υπηρεσιών Συμβουλευτικής Στήριξης και Απασχόλησης»  
Μέτρο 1.1.: Διευκόλυνση της πρόσβασης και της επιστροφής στην αγορά εργασίας

Συντονιστής Φορέας: ΚΕΚ ΙΝΕ/ΓΣΕΕ



## «ΟΙ ΕΘΝΙΚΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ»

ΜΑΤΙΝΑ Χ. ΠΑΠΑΓΙΑΝΝΟΠΟΥΛΟΥ  
ΡΟΥΛΑ ΠΑΠΑΡΟΥΝΗ

**ΑΘΗΝΑ, ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ 2005**



Το πρόγραμμα της Κ.Π. EQUAL συγχρηματοδοτείται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο σε ποσοστό 75% και το Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας σε ποσοστό 25%

## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

<b>ΕΙΣΑΓΩΓΗ</b>	2
<b>I. ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΓΥΝΑΙΚΩΝ: ΕΥΡΩΠΑΪΚΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΔΙΑΡΘΡΩΤΙΚΑ ΤΑΜΕΙΑ</b>	6
1. Από τις Θετικές Δράσεις υπέρ των γυναικών στην ένταξη της διάστασης φύλου σε όλες τις πολιτικές	8
2. Η Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση και τα Εθνικά Σχέδια Δράσης για την Απασχόληση	15
3. Οι πολιτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την ισότητα των φύλων στην απασχόληση	20
4. Τα Διαρθρωτικά Ταμεία και το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (ΕΚΤ)	24
5. Το Ευρωπαϊκό Δίκτυο Υπηρεσιών Απασχόλησης (EURES)	28
<b>II. ΟΙ ΕΘΝΙΚΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ</b>	31
1. Ο εθνικός μηχανισμός και οι πολιτικές για την ισότητα των φύλων	31
1.1. Το Εθνικό Πρόγραμμα Δράσης για την Ισότητα (2001-2006)	34
1.2. Εθνικές Προτεραιότητες και Άξονες Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (2004-2008)	37
2. Οι πολιτικές και τα προγράμματα για την ισότητα των φύλων στην απασχόληση	42
2.1. Τα Εθνικά Σχέδια Δράσης για την Απασχόληση (ΕΣΔΑ)	44
2.1.1. Το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση 2004	48
2.2. Το Εθνικό σχέδιο Δράσης για την Κοινωνική Ενσωμάτωση (ΕΣΔεν)	58
3. Το Γ΄ Κοινοτικό Πλαίσιο Στήριξης (2000-2006)	61
3.1. Επιχειρησιακά Προγράμματα και Περιφερειακά Επιχειρησιακά Προγράμματα	61
3.2. Οι Κοινοτικές Πρωτοβουλίες	65
<b>ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ - ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ</b>	72
<b>ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ</b>	81
<b>ΧΡΗΣΙΜΟΙ ΣΥΝΔΕΣΜΟΙ</b>	89
<b>ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ</b>	93

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η ισότητα των δύο φύλων συνιστά πλέον βασικό σκοπό και επιδίωξη της κοινωνικής πολιτικής της Ευρωπαϊκής Ένωσης και θεωρείται απαραίτητη συνιστώσα για την κοινωνική της συνοχή και την οικονομική της ανάπτυξη. Η νομοθεσία για την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών αποτελεί ισχυρά κατοχυρωμένο και αναπόσπαστο μέρος του κοινοτικού κεκτημένου. Η Ε.Ε. έχει μια από μακρού υφιστάμενη δέσμευση για την προώθηση της ισότητας των φύλων που είναι ενσωματωμένη στην Ε.Κ. Σήμερα, η ισότητα ανδρών και γυναικών πρέπει να εξασφαλίζεται σε όλους τους τομείς πολιτικής<sup>1</sup>. Για την περαιτέρω προώθηση της πολιτικής αυτής, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή ενέκρινε, τον Ιούνιο του 2000, την κοινοτική στρατηγική-πλαίσιο για την ισότητα των φύλων<sup>2</sup>, η οποία καθορίζει μια ολοκληρωμένη στρατηγική που περιλαμβάνει όλες τις κοινοτικές πολιτικές και όλες τις υπηρεσίες της Ευρωπαϊκής Επιτροπής.

Το ζήτημα της έμφυλης ισότητας απασχόλησε για πρώτη φορά το κοινοτικό δίκαιο στο πλαίσιο της άμβλυνσης του ανταγωνισμού των επιχειρήσεων με τη θέσπιση του αρ. 119 της Συνθήκης της Ρώμης. Σταδιακά, αρχικά με κριτήριο την άμβλυνση του ανταγωνισμού και στη συνέχεια, τη διαμόρφωση του κοινωνικού προσώπου της Ενωμένης Ευρώπης, διαμορφώθηκε και επιτεύχθηκε η *θεσμική* ισονομία των φύλων, η οποία πλέον φαίνεται να αποτελεί μια αδιαμφισβήτητη πραγματικότητα. Σε εθνικό επίπεδο η πραγματικότητα αυτή αποτυπώνεται στο αρ. 4 παρ. 2, (αρ. 22 παρ. 1β), αρ. 116 Σ/1975-2001 και εξειδικεύεται με τους Ν. 133/1975, Ν. 1414/1984, Ν. 1483/1984, ΠΔ 193/1988, Ν. 2224/1994 με τους οποίους ενσωματώνονται οι ρυθμίσεις του κοινοτικού δικαίου, ρυθμίζονται επιμέρους θέματα και καταργείται κάθε ρύθμιση αντίθετη στην αρχή της ισότητας των φύλων.

Η ένταξη της διάστασης της ισότητας των φύλων στην πολιτική απασχόλησης σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο είναι μια σχετικά πρόσφατη εξέλιξη, που αποτελεί πρόκληση τόσο για την πολιτική ισότητας όσο και για την πολιτική απασχόλησης<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, άρθρο 23, συνθήκη ΕΚ άρθρο 3 παράγραφος 2.

<sup>2</sup> Ανακοίνωση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στο Συμβούλιο, στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, στην Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και στην Επιτροπή των Περιφερειών - Προς μια κοινοτική στρατηγική-πλαίσιο για την ισότητα των φύλων (2001-2005), COM (2000)335 τελικό.

<sup>3</sup> Για την προώθηση της ισότητας των φύλων στην απασχόληση μέσω της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση και των εθνικών πολιτικών απασχόλησης των χωρών της Ε.Ε., καθώς και για την πρόκληση που αντιπροσωπεύει η στρατηγική της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου (gender mainstreaming) για την πολιτική ισότητας και την πολιτική απασχόλησης, βλ. Καραμεσίνη Μ. (2005α), «Η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου ως πρόκληση για την πολιτική απασχόλησης στις χώρες της Ε.Ε.», *Εργασία 2005*, Α. Δεδουσόπουλος, Γ. Κουζής, Ξ. Πετρινώτη, Σ. Ρομπόλης (επιμ.), Αθήνα: Ινστιτούτο Ανθρωπίνων Πόρων και Αστικού Περιβάλλοντος, Πάντειο Πανεπιστήμιο, σσ. 337-346 και Καραμεσίνη Μ. (2001α) «Η διάσταση του φύλου στην Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση: νέα πρόκληση για την πολιτική ισότητας και την πολιτική απασχόλησης», εισήγηση στο Επιστημονικό Συνέδριο της Εταιρείας Κοινωνικής Πολιτικής με θέμα «Κοινωνική πολιτική στην Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση: Νέες προκλήσεις, τάσεις και προοπτικές μεταρρύθμισης, Κομοτηνή 10-13 Μαΐου

Στη Συνθήκη του Άμστερνταμ το 1997<sup>4</sup> το θέμα της απασχόλησης τέθηκε στο επίκεντρο της Ευρωπαϊκής Πολιτικής με την ενσωμάτωση της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση (διαδικασία Λουξεμβούργου). Οι κοινές κατευθυντήριες γραμμές της Ε.Σ.Α. συνοψίζονται σε τέσσερις βασικούς πυλώνες: α) βελτίωση της απασχολησιμότητας, β) ανάπτυξη της επιχειρηματικότητας, γ) ενίσχυση της προσαρμοστικότητας των επιχειρήσεων και των εργαζόμενων και δ) ενδυνάμωση των μέτρων για την ισότητα των φύλων. Η αναγόρευση των ίσων ευκαιριών ως τέταρτου πυλώνα των κατευθυντηρίων γραμμών, για την πολιτική απασχόλησης, αποτελεί την πρώτη πράξη της διαδικασίας ενσωμάτωσης της διάστασης της ισότητας των φύλων σε όλους τους τομείς της πολιτικής (gender mainstreaming), η οποία αποτελούσε δέσμευση της Ευρωπαϊκής Ένωσης ήδη από το 1996. Τέλος, το 1999, γίνεται υποχρεωτική η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου και στους υπόλοιπους τρεις πυλώνες της εθνικής πολιτικής για την απασχόληση.

Κάθε χρόνο, οι κατευθυντήριες αυτές γραμμές μεταφέρονται στα εθνικά σχέδια δράσης για την απασχόληση (Ε.Σ.Δ.) των κρατών-μελών. Αυτά τα σχέδια ελέγχονται από την Επιτροπή και το Συμβούλιο, και τα αποτελέσματα περιλαμβάνονται στην κοινή έκθεση απασχόλησης. Τα συμπεράσματα αυτών των κοινών εκθέσεων απασχόλησης μπορούν να επιφέρουν αλλαγές στις κατευθυντήριες γραμμές και τις συστάσεις για τις πολιτικές απασχόλησης συγκεκριμένων κρατών μελών. Οι βασικοί άξονες των Ε.Σ.Δ.Α. περιλαμβάνουν μέτρα που χρηματοδοτούνται από το Γ΄ Κ.Π.Σ. και θέτουν την προώθηση της Απασχόλησης ως βασικό μέσο της επιδιωκόμενης κοινωνικής συνοχής σε εθνικό επίπεδο. Από την αποτίμησή τους παρατηρείται, σε γενικές γραμμές, ότι έχει αυξηθεί η παρουσία των γυναικών στις πολιτικές απασχόλησης, και έχουν προωθηθεί θέματα ισότητας των φύλων στην πλειονότητα των κρατών-μελών.

Ο ευρωπαϊκός στόχος για αύξηση του ποσοστού της γυναικείας απασχόλησης στο 60% μέχρι το 2010 (και το 57% μέχρι το 2005) επιβάλλει αποφασιστικά άλματα για τη διευκόλυνση της εισόδου και της παραμονής των γυναικών στην αγορά εργασίας. Η στρατηγική σε αυτόν τον τομέα χρειάζεται να επικεντρωθεί στην καταπολέμηση των παραγόντων που καθλώνουν τις γυναίκες σε θέσεις εργασίας, χωρίς σημαντικές προοπτικές εξέλιξης με χαμηλότερες αμοιβές, με μειωμένες προσδοκίες και προοπτικές επαγγελματικής εξέλιξης, ή με απλήρωτη και μη

---

2001, Καραμεσίνη Μ. (2000γ), Ισότητα των φύλων και εθνικά σχέδια δράσης για την απασχόληση, στο: *Στρατηγικές για την ισότητα των φύλων*, Πρακτικά Ευρωπαϊκού Συνεδρίου, ΚΕΘΙ, σσ. 59-62.

<sup>4</sup> Η συνθήκη του Άμστερνταμ αναφέρεται συγκεκριμένα στην ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου ως υποχρέωση της Ε.Ε.: Το άρθρο 3 της συνθήκης ΕΚ ορίζει ότι: «Σε όλες τις δραστηριότητες [...] η Κοινότητα [η Ε.Ε.] επιδιώκει να εξαλειφθούν οι ανισότητες και να προαχθεί η ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών».

αναγνωρισμένη εργασία. Οφείλουμε να αναγνωρίσουμε ότι η υποδεέστερη θέση των γυναικών, τόσο στην αγορά εργασίας όσο και στην κοινωνία γενικότερα, οφείλεται στην άνιση κατανομή της εξουσίας ανάμεσα στα δύο φύλα και στον προκαθορισμό των ρόλων, ο οποίος αποτελεί τη νομιμοποιητική βάση των διακρίσεων. Πολλά έχουν γραφεί για τις συνθήκες της γυναικείας εργασίας ή απασχόλησης στο ευρύτερο πλαίσιο θεμάτων που αφορούν στις σχέσεις των δύο φύλων, στην προώθηση της ισότητας των ευκαιριών σε διάφορους τομείς και στη διάρθρωση του εργατικού δυναμικού. Η γυναικεία απασχόληση ως θέμα εμφανίζεται συχνά τόσο στην επιστημονική αρθρογραφία διαφόρων κλάδων (π.χ. κοινωνιολογίας, ανθρωπολογίας, οικονομίας, δικαίου, ψυχολογίας, ιστορίας) όσο και στον ημερήσιο ή περιοδικό τύπο<sup>5</sup>. Ωστόσο, αν και παρατηρείται αύξηση της γυναικείας απασχόλησης, συχνά διαπιστώνεται η απουσία των γυναικών από τα κέντρα λήψης αποφάσεων, ο διαχωρισμός σε ανδρικά και γυναικεία επαγγέλματα, η επαγγελματική στασιμότητα και μειωμένη παρουσία σε διευθυντικές θέσεις εργασίας, η αυξημένη συμμετοχή σε άτυπες μορφές απασχόλησης και οι διακρίσεις στην εκπαίδευση και επαγγελματική κατάρτιση, οι οποίες με τη σειρά τους δημιουργούν σημαντικά εμπόδια στην απασχόληση των γυναικών. Επιπρόσθετα, παρατηρείται ότι η διάρκεια μετάβασης από την εκπαίδευση στην απασχόληση παρουσιάζει διακυμάνσεις ανάλογα με το εκπαιδευτικό επίπεδο και το φύλο.<sup>6</sup>

Στην παρούσα μελέτη αναλύονται οι πολιτικές που έχουν αναπτυχθεί σε ευρωπαϊκό και ιδιαίτερα σε εθνικό επίπεδο για τα θέματα απασχόλησης των γυναικών. Ειδικότερα, στο πρώτο κεφάλαιο εξετάζεται το πλαίσιο περάσματος από τις θετικές δράσεις υπέρ των γυναικών στην ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές, καθώς και η ευρωπαϊκή στρατηγική για την απασχόληση. Επίσης, περιγράφονται οι πολιτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης για τη γυναικεία απασχόληση. Στο δεύτερο κεφάλαιο, αναφέρονται οι εθνικές πολιτικές για την ισότητα των φύλων στην απασχόληση με έμφαση στον εθνικό μηχανισμό για την ισότητα των φύλων (όργανα και άξονες δράσης, πολιτικές και προγράμματα). Επιπρόσθετα, παρουσιάζονται οι πολιτικές και τα προγράμματα για την ισότητα των φύλων στην απασχόληση (ΕΣΔΑ, ΕΣΔεν), καθώς και ο ρόλος του Γ΄ Κ.Π.Σ. στη διαμόρφωση πολιτικής για τα εν λόγω ζητήματα. Τέλος, παρουσιάζονται συμπερασματικές κρίσεις,

---

<sup>5</sup> Αναλυτικότερα βλ. Αθανασιάδου Χρ., Πετροπούλου Στ. & Μιμίκου Γ. (2001), *Οι συνθήκες της γυναικείας απασχόλησης στην Ελλάδα: 1980-2000*, Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας, Αθήνα.

<sup>6</sup> Βλ. αναλυτικότερα για τη μετάβαση των αποφοίτων από το πανεπιστήμιο στην απασχόληση: Καραμεσίνη Μ. & Κορνελάκης Α. (2005α), Από την εργασία στην απασχόληση: Η πρώτη σημαντική εργασία των αποφοίτων ΑΕΙ και η εργασιακή εμπειρία μέσω του STAGE, *Εργασία 2005*, Α. Δεδουσόπουλος, Γ. Κουζής, Ξ. Πετρινώτη, Σ. Ρομπόλης (επιμ.), Αθήνα: Ινστιτούτο Ανθρωπίνων Πόρων και Αστικού Περιβάλλοντος, Πάντειο Πανεπιστήμιο, σσ. 307-318.

καθώς αποτιμώνται οι εξελίξεις της πολιτικής απασχόλησης σε Ελλάδα και Ευρώπη και διατυπώνονται ανάλογες προτάσεις.

## I. ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΓΥΝΑΙΚΩΝ: ΕΥΡΩΠΑΪΚΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΔΙΑΡΘΡΩΤΙΚΑ ΤΑΜΕΙΑ

Από τη Συνθήκη της Ρώμης (1957)<sup>7</sup> και τη μεμονωμένη διάταξη περί ίσης αμοιβής για την εργασία (άρθρο 119) έως τη Συνθήκη του Άμστερνταμ (άρθρα 2, 3, 13, 141 που αντικατέστησε το 119)<sup>8</sup> χρειάστηκε να μεσολαβήσει ένα μεγάλο χρονικό διάστημα στη διάρκεια του οποίου μια σειρά από νομοθετικές πρωτοβουλίες, αποφάσεις και μέτρα συνέβαλαν στην κατοχύρωση της ισότητας των δύο φύλων και την υιοθέτηση πολιτικών για την απασχόληση των γυναικών. Ουσιαστικά, με τη Συνθήκη της Ρώμης θεσμοθετήθηκε η αρχή της ίσης αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών. Η ουσιαστικότερη, όμως, εξέλιξη σηματοδοτήθηκε με τη Συνθήκη του Άμστερνταμ, η οποία ενίσχυσε σημαντικά τη νομική βάση για τα δικαιώματα των γυναικών<sup>9</sup>

Η ισότητα σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης ενισχύεται σε θεσμικό επίπεδο από τις διατάξεις του *Συντάγματος της Ε.Ε.* και αποτυπώνεται ως αξία, ενώ παράλληλα, παραμένει ένας από τους στόχους της Ένωσης όπως είχε, ήδη, κατοχυρωθεί από τη Συνθήκη του Άμστερνταμ. Η ενσωμάτωση του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ένωσης στο Ευρωπαϊκό Σύνταγμα συνιστά ένα νομικά δεσμευτικό κείμενο για τους θεσμούς, τα όργανα και τα κράτη-μέλη της Ένωσης, το οποίο συμβάλλει στην προώθηση των δικαιωμάτων των γυναικών και κατοχυρώνει την οριζόντια διάσταση της ισότητας ανδρών και γυναικών και της καταπολέμησης των διακρίσεων λόγω φύλου.

Παρά το γεγονός όμως ότι η πολιτική για την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών επικεντρώνεται στη θέση των γυναικών στην οικονομία, μόνο σε λίγες περιπτώσεις οι γυναίκες έχουν επιτύχει -σε γενικές γραμμές- την ισοτιμία τους με τους άνδρες.<sup>10</sup>

<sup>7</sup> Στη Ρώμη, τα έξι ιδρυτικά κράτη (Βέλγιο, Γαλλία, Ομοσπονδιακή Δημοκρατία Γερμανίας, Ιταλία, Λουξεμβούργο και Κάτω Χώρες) υπογράφουν τις Συνθήκες για την ίδρυση της Ευρωπαϊκής Οικονομικής Κοινότητας (ΕΟΚ) και της Ευρωπαϊκής Κοινότητας Ατομικής Ενέργειας (Ευρατόμ). Οι συνθήκες αυτές τέθηκαν σε ισχύ την 1η Ιανουαρίου 1958. Βλ. σχετικά: <http://www.hri.org/MFA/foreign/treaties/Rome57/>

<sup>8</sup> Η Συνθήκη του Άμστερνταμ υπογράφηκε το 1997 και τέθηκε σε ισχύ την 1<sup>η</sup> Μαΐου 1999, βλ. σχετικά: <http://europa.eu.int/eur-lex/el/treaties/selected/livre545.html>

<sup>9</sup> Η Συνθήκη του Άμστερνταμ που υπεγράφη το 1997 επέφερε σημαντική πρόοδο όσον αφορά στην κατάσταση των γυναικών, κατά πρώτον με την εφαρμογή της διαδικασίας συναπόφασης στον τομέα της ισότητας ανδρών και γυναικών, και κατά δεύτερον με τη θέσπιση άρθρων για τη θετική διάκριση στην αγορά εργασίας (άρθρο 141) και για τη διάκριση με βάση το φύλο (άρθρο 13). Το κείμενο της Συνέλευσης για το μέλλον της Ευρώπης, «Σύνταγμα για την Ευρώπη», που επανέλαβε στον τίτλο II τις διατάξεις του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων, επιφέρει νέα πρόοδο σε αυτόν τον τομέα, ιδιαίτερα το άρθρο 2 που ορίζει ότι η Ένωση βασίζεται στις αξίες της ισότητας. Βλ. Οδηγίες χρήσης για την εν λόγω Συνθήκη: <http://europa.eu.int/scadplus/leg/el/lvb/a12000.htm>

<sup>10</sup> Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, Ανακοίνωση της Επιτροπής στο Συμβούλιο, στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, στην Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και στην Επιτροπή των Περιφερειών [COM(2000) 335 τελικό], *Προς μια Κοινωνική Στρατηγική-Πλαίσιο για την Ισότητα των Φύλων (2001-2005)*, Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας, Αθήνα 2000, σσ. 19-22.

1. Σχεδόν σε όλα τα κράτη-μέλη, το ποσοστό ανεργίας των γυναικών παραμένει υψηλότερο συγκριτικά με αυτό των ανδρών, ενώ η μακροχρόνια ανεργία πλήττει περισσότερο τις γυναίκες.<sup>11</sup>
2. Η διαφορά στο ποσοστό απασχόλησης μεταξύ ανδρών και γυναικών ανέρχεται περίπου κατά μέσο όρο σε 20%.<sup>12</sup>
3. Το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών μειώνεται όταν αυτές έχουν παιδιά, ενώ το αντίθετο ισχύει για τους άνδρες.<sup>13</sup>
4. Ο επαγγελματικός διαχωρισμός ανδρών και γυναικών (οριζόντιος και κάθετος) παραμένει ένα κύριο πρόβλημα για την Ε.Ε. Ακόμα και οι χώρες εκείνες, στις οποίες οι γυναίκες έχουν επιτύχει υψηλά ποσοστά απασχόλησης, διαθέτουν διαχωρισμένες επαγγελματικές δομές.<sup>14</sup>
5. Η αμοιβή των γυναικών είναι μικρότερη από αυτή των ανδρών για την ίδια ή για ίσης αξίας εργασία. Οι μισθολογικές διαφορές είναι μεγαλύτερες στον ιδιωτικό απ' ότι στο δημόσιο τομέα, ενώ διαρθρωτικοί παράγοντες όπως η ηλικία, το επάγγελμα και ο τομέας των δραστηριοτήτων δεν φαίνεται να συμβάλλουν στη μείωση της διαφοράς στις αμοιβές.<sup>15</sup>

Με δεδομένη αυτή την κατάσταση *οι ενέργειες για την προώθηση της ισότητας των ευκαιριών μεταξύ γυναικών και ανδρών* έχουν ως σκοπό την αξιοποίηση των ανθρώπινων πόρων, καθώς και την κινητοποίηση εναλλακτικών λύσεων αναφορικά με την ποιότητα ζωής των ανδρών και γυναικών πολιτών. Οι ενέργειες αυτές *στοχεύουν* όχι μόνο στο να συμβάλουν στην ισότιμη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας αλλά, παράλληλα, να βοηθήσουν στη διευκόλυνση της ενσωμάτωσης της γυναικείας οπτικής σε μια σειρά από τομείς που παραδοσιακά θεωρούνται «άφυλοι» και *αφορούν* στην προσαρμογή του εργασιακού πλαισίου, στην κατάρτιση, στη χρηματοδότηση και στην ευαισθητοποίηση, κυρίως, για τη δημιουργία, βελτίωση και ανάπτυξη των επιχειρήσεων των γυναικών, αλλά και των κοινωνικών υπηρεσιών για παιδιά, ηλικιωμένους/-ες και ασθενείς.

<sup>11</sup> Βλ. Eurostat, Harmonised Unemployment, 2004, για το έτος 2004.

<sup>12</sup> Σύμφωνα με τα στοιχεία της Labour Force Survey (2004) στην EU-15 και στην Ευρω-ζώνη (12) για το 2003 της Eurostat: Το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών ανέρχεται σε 56,1 (15 χώρες EU) και σε 53,6 (Ευρωζώνη + 12). Τα αντίστοιχα των ανδρών σε 72,7 και 71,5. Η διαφορά ξεπερνά το 17% κατά μέσο όρο, με την Ελλάδα, Ιταλία και την Ισπανία να βρίσκονται στις πρώτες θέσεις.

<sup>13</sup> Eurostat (2002), Statistical Portrait of Women in All Stages of Life. Επιλεγμένα στοιχεία του 1998 και 2000: Impact of Children on Women's Employment (2002) με στοιχεία του 2000.

<sup>14</sup> OECD, Employment Outlook (2002) & EWCS, Eurostat (2000) (European Working Conditions Surveys). Ελάχιστα είναι τα σημάδια προόδου στη μείωση της διαφοράς μεταξύ των δύο φύλων ως προς τις αμοιβές, η οποία παραμένει σταθερή στην Ευρωπαϊκή Ένωση των δεκαπέντε γύρω στο 16 %<sup>14</sup>. Το κατ' εκτίμηση αριθμητικό στοιχείο για την Ευρώπη των εικοσιπέντε είναι ελαφρώς χαμηλότερο, 15 %, στοιχείο στο οποίο έχει ληφθεί υπόψη η διαφορά μεταξύ των δύο φύλων ως προς τις αμοιβές στα νέα κράτη μέλη, βλ. Eurostat (2003).

<sup>15</sup> Eurostat (2003), Earn-cost Survey, στοιχεία για το 2002, στο πλαίσιο του ECHP (European Community Household Panel) και του SILC (Survey on Income and Living Conditions).



Οι βασικοί στόχοι της Κοινότητας στο πλαίσιο της απασχόλησης και της κοινωνικής πολιτικής, προσανατολίζονται στην εξασφάλιση της οικονομικής και κοινωνικής εξέλιξης, στην προώθηση της απασχόλησης και της κοινωνικής προστασίας, στη μείωση των ανισοτήτων, στην οικονομική και κοινωνική συνοχή και στη μείωση των διαφορών ανάπτυξης και βιοτικού επιπέδου.<sup>16</sup> Στο πλαίσιο αυτό, υπογράφονται Συνθήκες μεταξύ των κρατών-μελών και παράλληλα τα βασικά όργανα της Ε.Ε. εκδίδουν Ψηφίσματα, Οδηγίες και Κανονισμούς που σχετίζονται με την προώθηση και την εφαρμογή των πολιτικών.

## **1. Από τις θετικές δράσεις υπέρ των γυναικών στην ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές<sup>17</sup>**

Οι πολιτικές για την ισότητα των φύλων στις εργασιακές σχέσεις ξεκίνησαν από τη *Συνθήκη της Ρώμης 25/3/1957 (άρθρο 119)* υιοθετώντας την αρχή της ισότητας των αμοιβών μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών με τη διάταξη σχετικά με την ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας, συνιστώντας, έτσι, την απαρχή της πολιτικής ισότητας της τότε Ευρωπαϊκής Οικονομικής Κοινότητας (Ε.Ο.Κ.), ενώ, η σχετική απροθυμία των κρατών-μελών να εφαρμόσουν αυτή τη διάταξη στην πράξη, οδήγησε στην έκδοση μιας σειράς Οδηγιών από το 1975<sup>18</sup> και μετά, που

<sup>16</sup> Βλ. Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2000), *Ευρωπαϊκή πολιτική απασχόλησης και κοινωνική πολιτική: μια πολιτική για τον άνθρωπο*, Γενική Διεύθυνση Εκπαίδευσης και Πολιτισμού, Υπηρεσία Επισήμων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, Λουξεμβούργο.

<sup>17</sup> Για περισσότερο αναλυτική εξέταση αναφορικά με τις πολιτικές για την ισότητα των φύλων στην Ευρωπαϊκή Ένωση, βλ.: Στρατηγάκη Μ. (2002), *Οι πολιτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την ισότητα των φύλων στην αγορά εργασίας*, στο: *Εργασία 2002. Εξελίξεις, Αναλύσεις, Τεκμηρίωση, Αφιέρωμα: Εργασιακές Σχέσεις*, Ινστιτούτο Αστικού Περιβάλλοντος και Ανθρωπίνου Δυναμικού, Πάντειο Πανεπιστήμιο, Αθήνα, σσ. 193-203 και Στρατηγάκη Μ. (2003), *Πολιτικές για την ισότητα των φύλων στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Συμπώσεις και αντιφάσεις στην πορεία της ευρωπαϊκής ενοποίησης*, στο συλλογικό τόμο: Ρ. Παναγιωτοπούλου, Σ. Κονιόρδος, Λ. Μαράτου-Αλιπράντη (επιμ.), *Παγκοσμιοποίηση και σύγχρονη κοινωνία*, Εκδ. ΕΚΚΕ, Αθήνα, σσ. 175-188.

<sup>18</sup> Βλ. ενδεικτικά:

*Οδηγία 75/117 της 10ης Φεβρουαρίου 1975*: Προσέγγιση των νομοθεσιών των κρατών-μελών σχετικά με την εφαρμογή της αρχής της ίσης αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών εργαζομένων.

*Οδηγία 76/207 της 9ης Φεβρουαρίου 1976*: Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών όσον αφορά στην πρόσβαση στην απασχόληση, την επαγγελματική κατάρτιση και τη σταδιοδρομία, καθώς και τις συνθήκες εργασίας.

*Οδηγία 79/7 της 19ης Δεκεμβρίου 1978*: Η σταδιακή εφαρμογή της αρχής της ίσης αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών στον τομέα της κοινωνικής ασφάλισης.

*Οδηγία 86/378 της 24ης Ιουλίου 1986* (που τροποποιήθηκε από την *Οδηγία 96/97 της 20ής Δεκεμβρίου 1996*): Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης.

*Οδηγία 86/613 της 11ης Δεκεμβρίου 1986*: Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών που ασκούν ελεύθερο επάγγελμα, συμπεριλαμβανομένης και της αγροτικής δραστηριότητας, και προστασία της μητρότητας.

*Οδηγία 92/85 της 19ης Οκτωβρίου 1992*: Εφαρμογή μέτρων για την αναβάθμιση της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων κατά την εγκυμοσύνη, τη λοχεία ή το θηλασμό.

*Οδηγία του Συμβουλίου 93/104/ΕΚ της 23ης Νοεμβρίου 1993* σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας, που τροποποιήθηκε από την *Οδηγία* του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου *2000/34/ΕΚ της 22ης Ιουνίου 2000* σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης

αναφέρονταν στην ίση αμοιβή και στην ίση μεταχείριση μεταξύ ανδρών και γυναικών εργαζομένων.

Μετά τη Συνθήκη της Ρώμης, Συμβούλια-σταθμοί που σχετίζονται με τις κοινοτικές πολιτικές για την απασχόληση είναι ο Κανονισμός Ε.Κ.Τ. (1960)<sup>19</sup>, η Ενιαία Ευρωπαϊκή Πράξη (1986)<sup>20</sup>, ο Κοινοτικός Χάρτης των Θεμελιωδών Κοινωνικών Δικαιωμάτων των Εργαζομένων (1989)<sup>21</sup>, η Συνθήκη του Μάαστριχ (1992)<sup>22</sup>, η Λευκή Βίβλος για την Ανάπτυξη, Ανταγωνιστικότητα και Απασχόληση (1993)<sup>23</sup> και το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο του Έσεν (1994). Το 1997 υπογράφεται η Συνθήκη του Άμστερνταμ όπου κάνει την εμφάνισή της στους κοινοτικούς στόχους η προαγωγή της Απασχόλησης ως θέμα «κοινού ενδιαφέροντος». Η εν λόγω Συνθήκη έθεσε και το πλαίσιο λειτουργίας της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση (ΕΣΑ) αναθέτοντας στο Συμβούλιο, την Επιτροπή και άλλους Ευρωπαϊκούς Θεσμούς ισχυρότερους ρόλους. Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο στη Λισσαβόνα επικαιροποίησε τη στρατηγική καθορίζοντας ως σκοπό την πλήρη απασχόληση. Ουσιαστικά, οι αποφάσεις της Ειδικής Συνόδου του Λουξεμβούργου συμπληρώθηκαν και ενισχύθηκαν από την Απόφαση της Ειδικής Συνόδου του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου που πραγματοποιήθηκε στη Λισσαβόνα (Μάρτιος 2000). Η Ευρωπαϊκή Ατζέντα Κοινωνικής Πολιτικής<sup>24</sup>, η οποία ακολούθησε, επικυρώθηκε στο Ευρωπαϊκό

---

του χρόνου εργασίας ώστε να καλυφθούν οι τομείς και οι δραστηριότητες που εξαιρούνται από την εν λόγω Οδηγία.

*Οδηγία 96/34 της 3ης Ιουνίου 1996:* Συμφωνία πλαίσιο για τη γονική άδεια που συνήφθη από την ΕΣΒΕΕ, την ΕΚΔΕ και την ΕΣΣ.

*Οδηγία 96/97/ΕΚ του Συμβουλίου της 20ής Δεκεμβρίου 1996* που τροποποιεί την Οδηγία 86/378/ΕΟΚ για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης.

*Οδηγία 97/80/ΕΚ του Συμβουλίου της 15ης Δεκεμβρίου 1997* σχετικά με το βάρος απόδειξης σε περιπτώσεις διακριτικής μεταχείρισης λόγω φύλου.

*Οδηγία 97/81/ΕΚ του Συμβουλίου της 15ης Δεκεμβρίου 1997* σχετικά με τη συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία μερικής απασχόλησης που συνήφθη από τη UNICE, το CEEP και τη CES.

*Οδηγία 1999/70/ΕΚ του Συμβουλίου της 28ης Ιουνίου 1999* σχετικά με τη συμφωνία πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου που σηνήφθη μεταξύ των διεπαγγελματικών οργανώσεων γενικού χαρακτήρα CES, UNICE και CEEP.

*Οδηγία 2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου της 27ης Νοεμβρίου 2000* για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία.

*Οδηγία 2002/73/ΕΚ του Συμβουλίου της 23ης Σεπτεμβρίου 2002* που τροποποιεί την 76/207 της 9ης Φεβρουαρίου 1976 σχετικά με την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών όσον αφορά στην πρόσβαση στην απασχόληση, την επαγγελματική κατάρτιση και τη σταδιοδρομία, καθώς και τις συνθήκες εργασίας.

<sup>19</sup> Βλ.: Πολιτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης, <http://www.esfhellas.gr/index.asp?lang=0&node=51>

<sup>20</sup> Βλ.: <http://europa.eu.int/eur-lex/el/treaties/selected/livre509.html>

<sup>21</sup> Βλ.: [http://www.europarl.eu.int/factsheets/2\\_1\\_2\\_el.htm](http://www.europarl.eu.int/factsheets/2_1_2_el.htm) &

<http://www.esfhellas.gr/images/upcontent/documents/doc2.doc>

<sup>22</sup> Βλ.: [http://www.europa.eu.int/eur-lex/el/search/search\\_treaties.html](http://www.europa.eu.int/eur-lex/el/search/search_treaties.html)

<sup>23</sup> Βλ.: <http://europa.eu.int/en/record/white/c93700/contents.html>

<sup>24</sup> Η Ατζέντα Κοινωνικής Πολιτικής του 2000 αποτελεί τμήμα της ολοκληρωμένης ευρωπαϊκής προσέγγισης για την επίτευξη της οικονομικής και κοινωνικής ανανέωσης που σκιαγραφήθηκε στη Λισσαβόνα. Συγκεκριμένα, επιδιώκει τη θετική και δυναμική αλληλεπίδραση ανάμεσα στην οικονομική πολιτική, την πολιτική απασχόλησης και την κοινωνική πολιτική και την επίτευξη μιας συμφωνίας που θα κινητοποιεί όλους τους παράγοντες προκειμένου να εργαστούν από κοινού για την επίτευξη του νέου στρατηγικού στόχου. Στο επίκεντρο της Ατζέντας βρίσκεται ο εκσυγχρονισμός του ευρωπαϊκού

Συμβούλιο της Νίκαιας το 2000<sup>25</sup> με βασικό αίτημα να γίνει σε βάθος ανασκόπηση των πρώτων πέντε ετών εφαρμογής της ΕΣΑ. Το 2001 υπογράφηκε η Συνθήκη της Νίκαιας<sup>26</sup>, η οποία επικεντρώθηκε στο θέμα της διεύρυνσης της Ε.Ε. Εκεί συζητήθηκε και το θέμα της οικονομικής και κοινωνικής συνοχής στο πλαίσιο μιας διευρυμένης Ευρώπης. Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Βαρκελώνης (2002) ζήτησε να ενισχυθεί η πολιτική για την απασχόληση και έδωσε κατευθύνσεις για το μέλλον της ΕΣΑ. Βάσει αυτών, το Συμβούλιο στην Κοπεγχάγη (2002) πρότεινε τους ακόλουθους στόχους: α) προώθηση της συμμετοχής στην απασχόληση και της πρόσβασης όλων στους πόρους, τα δικαιώματα, τα αγαθά και τις υπηρεσίες, β) πρόληψη του κινδύνου αποκλεισμού, γ) δράση για τους πλέον ευάλωτους, δ) κινητοποίηση του συνόλου των παραγόντων.

Σύμφωνα με τον τρίτο πίνακα αποτελεσμάτων που υποβάλλει η Επιτροπή για να εκθέσει την πρόοδο που έχει σημειωθεί στην υλοποίηση της ατζέντας κοινωνικής πολιτικής<sup>27</sup>, στην ευρωπαϊκή οικονομία δημιουργήθηκαν το 2001 περίπου 2 εκατομμύρια νέες θέσεις εργασίας.<sup>28</sup> Ως εκ τούτου, το ποσοστό απασχόλησης συνέχισε να αυξάνεται φθάνοντας στο 64,1% το 2001 έναντι 63,4% το 2000. Το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών αυξήθηκε από 54,1% σε 55%. Στο ίδιο χρονικό διάστημα το ποσοστό ανεργίας μειώθηκε από 7,8% σε 7,4%, ενώ συνέχισε να μειώνεται και το ποσοστό της μακροχρόνιας ανεργίας – από 3,5% το 2000 σε 3,1% το 2001. Αυτή η βελτίωση των επιδόσεων όσον αφορά στην απασχόληση σημειώθηκε μέσα σε ένα επιδεινούμενο οικονομικό περιβάλλον. Από το 1997, έχουν δημιουργηθεί περισσότερες από 10 εκατομμύρια θέσεις εργασίας –6 εκατομμύρια από τις οποίες κατέλαβαν γυναίκες– ενώ ο αριθμός των ανέργων έχει μειωθεί κατά 4 εκατομμύρια. Η επανεξέταση και η αξιολόγηση της ευρωπαϊκής στρατηγικής για την απασχόληση κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι, κατά την πενταετή εφαρμογή της στρατηγικής, οι διαρθρωτικές βελτιώσεις στην αγορά εργασίας της Ε.Ε. ωρίμασαν και

---

κοινωνικού προτύπου και η μετατροπή σε συγκεκριμένες δράσεις των πολιτικών δεσμεύσεων που έγιναν στη Λισσαβόνα, βλ. σχετικά: <http://www.esfhellas.gr/images/upcontent/documents/doc6.doc>

<sup>25</sup> Ο Χάρτης της Ευρωπαϊκής Ένωσης για τα θεμελιώδη δικαιώματα, διακηρύχθηκε πανηγυρικά στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Νίκαιας στις 7-9 Δεκεμβρίου 2000. Στο εν λόγω κείμενο, αναγνωρίζεται μια σειρά από εργασιακά και κοινωνικά δικαιώματα, όπως: η ισότητα ανδρών και γυναικών (άρθρο 23), η οικογενειακή και επαγγελματική ζωή (άρθρο 33) κ.ο.κ.

<sup>26</sup> Επίσημη Εφημερίδα των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, Συνθήκη της Νίκαιας, που τροποποιεί τη Συνθήκη για την Ευρωπαϊκή Ένωση, τις Συνθήκες περί Ιδρύσεως των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων και ορισμένες συναφείς πράξεις, (2001/C/ 80/01). Βλ. σχετικά:

[http://europa.eu.int/eur-lex/lex/el/treaties/dat/12001C/pdf/12001C\\_EL.pdf](http://europa.eu.int/eur-lex/lex/el/treaties/dat/12001C/pdf/12001C_EL.pdf).

Βλ. επίσης: [http://europa.eu.int/comm/nice\\_treaty/index\\_el.htm](http://europa.eu.int/comm/nice_treaty/index_el.htm)

Για πρόσθετες πληροφορίες σχετικά με τη Συνθήκη της Νίκαιας, βλ. αναλυτικά: [http://europa.eu.int/comm/igc2000/dialogue/info/offdoc/guidecitoyen\\_en.pdf](http://europa.eu.int/comm/igc2000/dialogue/info/offdoc/guidecitoyen_en.pdf)

<sup>27</sup> COM(2000) 379 της 28/06/2000·ψήφισμα ΕΚ Α5-291/2000 της 25/10/2000·συμπεράσματα του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου στη Νίκαια.

<sup>28</sup> Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, Ανακοίνωση της Επιτροπής στο Συμβούλιο, στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, στην Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και στην Επιτροπή και στην Επιτροπή Περιφερειών. Πίνακας αποτελεσμάτων σχετικά με την υλοποίηση της Ατζέντας Κοινωνικής Πολιτικής, Βρυξέλλες, 6.2.2003, COM(2003) 57 τελικό.

ότι η βελτίωση όσον αφορά στη δημιουργία θέσεων εργασίας δεν μπορεί να αποδοθεί αποκλειστικά στον επιχειρηματικό κύκλο. Ωστόσο, παρά τις βελτιώσεις που παρατηρήθηκαν, εξακολουθούν να υπάρχουν εκτεταμένες αδυναμίες, οι οποίες πρέπει να αντιμετωπιστούν. Μεταξύ άλλων περιλαμβάνονται: α) τα συνεχιζόμενα υψηλά επίπεδα της ανεργίας και της μακροχρόνιας ανεργίας, β) τα συνεχιζόμενα χαμηλά ποσοστά απασχόλησης των γυναικών, γ) η άνιση κατανομή των ποσοστών απασχόλησης στις ηλικιακές ομάδες, όπου ιδιαίτερα οι εργαζόμενοι/-ες μεγαλύτερης ηλικίας, αλλά και οι νέοι/-ες, αντιμετωπίζουν μεγάλες δυσκολίες όσον αφορά στην εξεύρεση ή τη διατήρηση μιας θέσης εργασίας κ.λπ. Οι κατευθυντήριες γραμμές για την απασχόληση για το έτος 2002 ήταν οι τελευταίες ενός πενταετούς κύκλου που συμφωνήθηκε στο έκτακτο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο για την απασχόληση, που πραγματοποιήθηκε στο Λουξεμβούργο το Νοέμβριο του 1997. Υποβλήθηκαν από την Επιτροπή το Σεπτέμβριο του 2001 και εγκρίθηκαν επίσημα από το Συμβούλιο το Φεβρουάριο του 2002, μετά από γνωμοδότηση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου. Παρότι είναι συνεπείς προς τους γενικούς προσανατολισμούς οικονομικής πολιτικής<sup>29</sup>, οι κατευθυντήριες γραμμές για την απασχόληση εστιάζονται κυρίως στη μεταρρύθμιση της πολιτικής για την απασχόληση. Η Επιτροπή πρότεινε τον εξορθολογισμό των ετήσιων κύκλων συντονισμού των οικονομικών πολιτικών και των πολιτικών για την απασχόληση από το 2003.

Πρέπει, επίσης, να σημειωθεί ότι η Επιτροπή έχει δείξει ιδιαίτερη προσοχή στην ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στο έργο που έχει επιτελέσει και στις πολιτικές που έχει εφαρμόσει στο πεδίο των εξωτερικών σχέσεων, όπως φαίνεται, μεταξύ άλλων, από την εισήγηση της Επιτροπής στην Παγκόσμια Διάσκεψη για την αειφόρο ανάπτυξη στο Γιοχάνεσμπουργκ.<sup>30</sup> Τον Ιανουάριο του 2002<sup>31</sup> ολοκληρώθηκε μελέτη σκοπιμότητας για τη σύσταση ενός ευρωπαϊκού ιδρύματος για θέματα ισότητας ανδρών και γυναικών, η οποία αποτελεί τη βάση για κάθε μελλοντική εξέταση του θέματος. Τέλος, πρέπει να αναφερθεί το εαρινό Ευρωπαϊκό Συμβούλιο στη Βαρκελώνη και το νέο κριτήριο αξιολόγησης των επιδόσεων σχετικά με τη φροντίδα των παιδιών, με στόχο τον καλύτερο συνδυασμό οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής.

Επιπρόσθετα, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο που συνήλθε στις 20 και 21 Μαρτίου 2003 στις Βρυξέλλες για την τρίτη ετήσια εαρινή σύνοδό του με θέμα την οικονομική, κοινωνική και περιβαλλοντική κατάσταση στην Ένωση, σύμφωνα με τις αποφάσεις

<sup>29</sup> COM(2002) 93 της 21/02/2002 σχετικά με την εφαρμογή των γενικών προσανατολισμών οικονομικής πολιτικής για το 2001 COM(2002) 191 της 24/04/2002 σχετικά με την πρόταση σύστασης της Επιτροπής για τους γενικούς προσανατολισμούς των οικονομικών πολιτικών των κρατών-μελών και της Κοινότητας για το 2002: επίσημη έγκριση από το Συμβούλιο τον Ιούνιο του 2002 (EE L 182, σ. 1 της 11/07/2002).

<sup>30</sup> Βλ. π.χ. COM(2002) 82 της 13/02/2002.

<sup>31</sup> Ιανουάριος του 2002, εκπονήθηκε από την PLS RAMBOLL Management  
Βλ. [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/equ\\_opp/documents\\_en.html](http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/documents_en.html)

του, καλεί την Επιτροπή να συγκροτήσει μία Ευρωπαϊκή Ειδική Ομάδα για την Απασχόληση με σκοπό την πραγματοποίηση αναλυτικής μελέτης και εξέτασης των κύριων θεμάτων της πολιτικής απασχόλησης και τον προσδιορισμό μεταρρυθμιστικών μέτρων με όσο το δυνατόν αμεσότερες ευεργετικές επιπτώσεις στις εγχώριες μεταρρυθμιστικές δράσεις στις αγορές εργασίας.<sup>32</sup>

Επιπλέον, η ισότητα γυναικών και ανδρών ενισχύεται από τη νέα Συνθήκη για τη θέσπιση Συντάγματος της Ευρώπης. Πέρα από τις διατάξεις της σημερινής Συνθήκης για την ισότητα των φύλων, το Σύνταγμα αναφέρει ρητά ότι η ισότητα αποτελεί αξία της Ένωσης που πρέπει να προάγεται όχι μόνο στο πλαίσιο της Ένωσης, αλλά επίσης στις σχέσεις της με τον υπόλοιπο κόσμο. Το Δεκέμβριο του 2004 το Συμβούλιο εξέδωσε την Οδηγία για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και την παροχή αυτών<sup>33</sup>, με βάση το άρθρο 13 της συνθήκης ΕΚ. Η Επιτροπή εξέδωσε, επίσης, την αναδιατυπωμένη πρόταση<sup>34</sup>, με σκοπό την αποσαφήνιση της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης μέσω της ενοποίησης σε ένα ενιαίο κείμενο των διατάξεων πέντε Οδηγιών. Το Συμβούλιο θέσπισε μια γενική προσέγγιση το Δεκέμβριο του 2004, η δε έκδοση γνώμης από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο αναμένεται την άνοιξη του 2005.<sup>35</sup>

---

<sup>32</sup> Βλ. Συμπεράσματα της Προεδρίας. Ευρωπαϊκό Συμβούλιο των Βρυξελλών 21 και 21 Μαρτίου 2003, [http://www.eu2003.gr/multimedia/doc/2003\\_3/751.doc](http://www.eu2003.gr/multimedia/doc/2003_3/751.doc)

<sup>33</sup> Οδηγία 2004/113/ΕΚ του Συμβουλίου, της 13ης Δεκεμβρίου 2004, για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και την παροχή αυτών (ΕΕ L 373, 21.12.2004, σ. 37). Η Οδηγία εφαρμόζεται σε αγαθά και υπηρεσίες που διατίθενται στο κοινό και προσφέρονται εκτός του χώρου της ιδιωτικής και οικογενειακής ζωής. Θεσπίζει την αρχή ότι οι αναλογιστικοί παράγοντες που βασίζονται στο φύλο θα πρέπει να καταργηθούν.

<sup>34</sup> Πρόταση Οδηγίας του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης (2004/0084/COD).

<sup>35</sup> Βλ. Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, Έκθεση της Επιτροπής στο Συμβούλιο, στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, στην Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και στην Επιτροπή των Περιφερειών για την Ισότητα Γυναικών και Ανδρών 2005, Βρυξέλλες, 14.2.2005, COM(2005) 44 τελικό.

Το πέρασμα από τις θετικές δράσεις<sup>36</sup> υπέρ των γυναικών -που αποτέλεσαν στη διάρκεια της δεκαετίας του '80 το νέο εργαλείο της ευρωπαϊκής πολιτικής για την ισότητα των φύλων, με στόχο την κατάργηση του επαγγελματικού διαχωρισμού με βάση το φύλο και την ενίσχυση των επαγγελματικών προοπτικών των γυναικών- στη *συμφιλίωση των οικογενειακών και επαγγελματικών υποχρεώσεων* -ένας άξονας δράσης που αναδείχθηκε στο κοινοτικό επίπεδο στη δεκαετία του '90 ως κεντρικός για την πολιτική ισότητας των φύλων στην απασχόληση- η συνειδητοποίηση, δηλαδή, της ανάγκης μετατόπισης της ευρωπαϊκής πολιτικής για την ισότητα από τις ειδικές δράσεις για τη διόρθωση των ανισοτήτων φύλου, προς την κατεύθυνση της προώθησης της ισότητας μέσα από όλες τις πολιτικές υπήρξε μια αργή διαδικασία και σηματοδοτεί μια εννοιολογική μετατόπιση από τα μέτρα που αποσκοπούσαν στο να εξισώσουν τις γυναίκες με τους άνδρες στην εργασία στα μέτρα για την εξάλειψη των κοινωνικά κατασκευασμένων ανισοτήτων τόσο στη δουλειά όσο και το σπίτι.<sup>37</sup>

Στο *Τρίτο Μεσοπρόθεσμο Κοινοτικό Πρόγραμμα Δράσης για την ισότητα ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών (1991-1995)*, η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου παρουσιάστηκε ως νέο εργαλείο της ευρωπαϊκής πολιτικής για την ισότητα. Στην Παγκόσμια Διάσκεψη για τις Γυναίκες του Πεκίνου το 1995, αναβαθμίστηκε κατά τις διαπραγματεύσεις της για τις Γυναίκες του Πεκίνου.<sup>38</sup> Η αναβάθμιση αυτή εκφράστηκε την ίδια χρονιά και στο *Τέταρτο Μεσοπρόθεσμο Κοινοτικό Πρόγραμμα Δράσης για την ισότητα ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών (1996-2000)*, καθώς και στη συγκρότηση από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή της *Ομάδας*

---

<sup>36</sup> Η έννοια της θετικής δράσης εμφανίζεται για πρώτη φορά, σε διεθνές επίπεδο, στη *Σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών της 18<sup>ης</sup> Δεκεμβρίου 1979 για την εξάλειψη όλων των μορφών διάκρισης κατά των γυναικών* και αναφέρεται στη δημιουργία μηχανισμών που εξασφαλίζουν τις ίσες ευκαιρίες, αποκλείουν τις διακρίσεις αλλά και αποκαθιστούν τις συνέπειες των ήδη υπαρχουσών ανισοτήτων. Μέχρι τη *Συνθήκη του Άμστερνταμ (10/11/1997)*, στην κοινοτική νομοθεσία δεν υπήρχε νομικός ορισμός των «θετικών δράσεων» ούτε κανόνες που να δέχονται ρητά τη δυνατότητα ευνοϊκής μεταχείρισης λόγω φύλου. Παρόλα αυτά, θετικές δράσεις είχαν γίνει στο παρελθόν αποδεκτές και συγκεκριμένα : Στο άρθρο 2 παράγραφος 4 της *Οδηγίας 76/207/ΕΟΚ* εισάγεται για πρώτη φορά στο κοινοτικό δίκαιο η δυνατότητα υιοθέτησης μέτρων, που αποσκοπούν στην προώθηση της ισότητας των ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών, ιδίως με την άρση των ανισοτήτων που θίγουν τις ευκαιρίες των γυναικών, όσον αφορά στην πρόσβαση στην απασχόληση, στην προαγωγή, στην επαγγελματική εκπαίδευση και στις συνθήκες εργασίας. Στη *Σύσταση του Συμβουλίου της 13<sup>ης</sup> Δεκεμβρίου 1984* αναγνωρίζεται ότι «οι υφιστάμενες νομοθετικές διατάξεις για την ίση μεταχείριση, που έχουν προβλεφθεί για την παροχή δικαιωμάτων στα άτομα, είναι ανεπαρκείς για την εξάλειψη όλων των ανισοτήτων, που εκδηλώνονται στην πράξη, αν δεν αναληφθεί παράλληλη δράση από τις κυβερνήσεις, τους κοινωνικούς εταίρους και άλλους ενδιαφερόμενους φορείς, με σκοπό την εξουδετέρωση των επιζήμιων συνεπειών για τις γυναίκες που εργάζονται, οι οποίες προκύπτουν από τη στάση, τη συμπεριφορά και τις δομές της κοινωνίας». Βλ. επίσης, Peters A. (1996), *The Many Meanings of Equality and Positive Action in Favour of Women under European Community Law. A Conceptual Analysis*, ELJ και Burrows G, (1985), *The 1979 Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women*, L'arrêt Kalanke, NILR.

<sup>37</sup> Καραμεσίνη Μ. (2005α) ό.π. σ. 343 και Καραμεσίνη Μ. (2001α) ό.π., σ. 5.

<sup>38</sup> Βλ. Γενική Γραμματεία Ισότητας (1996), *Τέταρτη Παγκόσμια Διάσκεψη του ΟΗΕ για τις Γυναίκες, Πεκίνο 15 Σεπτεμβρίου 1995*, Υπουργείο Εσωτερικών Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης, Γ.Γ.Ι., Εθνικό Τυπογραφείο, Αθήνα και Γενική Γραμματεία Ισότητας (1999), *Εθνική Έκθεση της Ελλάδας για την Εφαρμογή του «Προγράμματος Δράσης» της 4ης Παγκόσμιας Διάσκεψης για τις Γυναίκες*, Υπουργείο Εσωτερικών Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης, Γ.Γ.Ι., Αθήνα.

*Επιτρόπων για την Ισότητα Ανδρών και Γυναικών και για τα Δικαιώματα των Γυναικών.*<sup>39</sup>

Η πρώτη πρωτοβουλία μεγάλης εμβέλειας σε κοινοτικό επίπεδο για την προώθηση του νέου εργαλείου είναι η *Ανακοίνωση της Επιτροπής για την ενσωμάτωση στους ισότητας ευκαιριών στο σύνολο των κοινοτικών πολιτικών και δράσεων* (Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων 1996), ενώ η *Συνθήκη του Άμστερνταμ* (Ιούνιος 1997) προσέφερε στην ενσωμάτωση νομική βάση, προβλέποντας ρητά ότι η εξάλειψη των ανισοτήτων και η προαγωγή της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών θα πρέπει να ενσωματωθούν στις δράσεις της Κοινότητας (Άρθρο 3).

Η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στις γενικές πολιτικές βρήκε την πρώτη της εφαρμογή στην Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση (Ε.Σ.Α.) και υιοθετήθηκε από το ειδικό Ευρωπαϊκό Συμβούλιο Κορυφής του Λουξεμβούργου για την Απασχόληση. Συνίσταται στη αναγόρευση των ίσων ευκαιριών των δύο φύλων στην απασχόληση ως τέταρτου πυλώνα-κατεύθυνσης για την πολιτική απασχόλησης των χωρών μελών και στην υποχρέωση συμπερίληψης του στόχου της ισότητας ευκαιριών των δύο φύλων στις πολιτικές και τα μέτρα για την απασχόληση, που υπάγονται στους υπόλοιπους τρεις πυλώνες-κατευθύνσεις. Η ένταξη της οπτικής του φύλου στην Ε.Σ.Α. αποτελεί την πρώτη συστηματική και ολοκληρωμένη εφαρμογή της νέας στρατηγικής για την προώθηση της ισότητας που έχει υιοθετήσει η Ε.Ε. και είναι η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σε όλες τις γενικές πολιτικές (*gender mainstreaming*).

Η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές αντιστοιχεί σε μια οπτική και πολιτική φύλου που προωθεί αλλαγές στη ζωή ανδρών και γυναικών προκειμένου να επιτευχθεί ισότητα όχι μόνο στην αμειβόμενη εργασία, αλλά σε όλες τις σφαίρες της ιδιωτικής και δημόσιας ζωής χρησιμοποιώντας όλα τα εργαλεία των προηγούμενων ετών (νομοθεσία, θετικές δράσεις, μέτρα για τη συμφιλίωση των οικογενειακών με τις επαγγελματικές υποχρεώσεις) σε συνδυασμό με νέα εργαλεία και τεχνικές (μελέτες επιπτώσεων φύλου, ενσωμάτωση κατευθυντήριων γραμμών και στόχων για την ισότητα, η παρακολούθηση των επιπτώσεων στην ισότητα των φύλων με βάση συγκεκριμένους δείκτες προόδου και αναφοράς κ.λπ.).

---

<sup>39</sup> Καραμεσίνη Μ. (2005α), ό.π., σ. 339 & Καραμεσίνη Μ. (2001α), ό.π., σ. 4



## 2. Η Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση και τα Εθνικά Σχέδια Δράσης για την Απασχόληση

Στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο του Έσεν (9 και 10 Δεκεμβρίου 1994), υιοθετήθηκε για πρώτη φορά η Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση (ΕΣΑ)<sup>40</sup>, η οποία κατοχυρώθηκε σε θεσμικό επίπεδο με τη Συνθήκη του Άμστερνταμ (Ιούνιος 1997) και αναμορφώθηκε ριζικά στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο του Λουξεμβούργου (Νοέμβριος 1997). Η ΕΣΑ αποτελώντας ένα σημαντικό πλαίσιο συντονισμού υποχρεώνει τα κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης να διαμορφώνουν την εθνική τους πολιτική απασχόλησης βάσει κοινών κατευθυντήριων γραμμών που αποφασίζονται κάθε χρόνο από το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο. Με τη *Συνθήκη του Άμστερνταμ (άρθρα 2,3,13,141)* (EEC 340, 10.11.1997) η ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών απέκτησε νομική βάση και αποτέλεσε καθήκον τόσο των κοινοτικών ευρωπαϊκών οργάνων όσο και των κρατών-μελών και ακολούθησαν μια σειρά από νομοθετικές πρωτοβουλίες, αποφάσεις και μέτρα που δημιούργησαν νέες προοπτικές.

Στη συνέχεια, αποφασίστηκε η Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση από το έκτακτο Συμβούλιο στο Λουξεμβούργο (Νοέμβριος 1997) και πραγματοποιήθηκε για να εξετάσει ειδικά τα θέματα της απασχόλησης. Το Συμβούλιο στο Λουξεμβούργο, όντας το πρώτο Συμβούλιο που ασχολήθηκε αποκλειστικά με το ζήτημα αυτό, αναμόρφωσε, δηλαδή αναθεώρησε και εξειδίκευσε λεπτομερώς τη στρατηγική ως προς το σκέλος της απασχόλησης, υπογραμμίζοντας, έτσι, τη σημασία που προσδίδει η Ε.Ε. στο θέμα της απασχόλησης και της καταπολέμησης της ανεργίας και έθεσε ως στόχο την -με κάθε μέσο- προώθηση της απασχόλησης ως έναν από τους βασικούς στόχους της Κοινότητας. Αυτός ο στόχος ορίστηκε σε μια στρατηγική που περιλαμβάνει τέσσερις θεματικές προτεραιότητες (ή «άξονες»)<sup>41</sup> απασχολησιμότητας, επιχειρηματικότητας, προσαρμοστικότητας και ίσων ευκαιριών<sup>41</sup> και η περιγραφή του έγινε στις κατευθυντήριες γραμμές για την απασχόληση. Κάθε χρόνο, οι κατευθυντήριες αυτές γραμμές μεταφέρονται στα Εθνικά Σχέδια Δράσης για την Απασχόληση (Ε.Σ.Δ.Α.) των κρατών μελών, τα οποία οφείλουν με τη σειρά τους, βάσει της Απόφασης, να ενσωματώσουν τη διάσταση του φύλου στις πολιτικές

<sup>40</sup> Βλ. σχετικά: [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/firsttime\\_el.html](http://europa.eu.int/comm/employment_social/firsttime_el.html) και Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2004), *Περισσότερες και καλύτερες θέσεις απασχόλησης για όλους. Η ευρωπαϊκή στρατηγική για την απασχόληση*, Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων, Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Επίσημων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, text at: [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/publications/2004/ke5703055\\_el.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/publications/2004/ke5703055_el.pdf), καθώς και την *Απόφαση του Συμβουλίου της 22ας Ιουλίου 2003 σχετικά με τις κατευθυντήριες γραμμές για τις πολιτικές των κρατών μελών για την απασχόληση* (2003/578/ΕΚ).

<sup>41</sup> Ο πυλώνας της ισότητας ευκαιριών περιλαμβάνει σειρά μέτρων, τα οποία περιστρέφονται γύρω από τέσσερις επιμέρους στόχους: τη μείωση της ψαλίδας ανάμεσα στα φύλα όσον αφορά στους δείκτες ανεργίας και αμοιβών, την καλύτερη συμφιλίωση εργασίας και οικογένειας, τη διευκόλυνση της επανένταξης των γυναικών στην αγορά εργασίας και τέλος, την ένταξη της ισότητας στους άλλους πυλώνες.



απασχόλησης που ασκούν και να τις αποτυπώσουν / να διαμορφώσουν τα Εθνικά Σχέδια Δράσης για την Απασχόληση (Ε.Σ.Δ.Α.). Αυτά τα σχέδια ελέγχονται από την Επιτροπή και το Συμβούλιο και τα αποτελέσματα περιλαμβάνονται στην κοινή έκθεση απασχόλησης. Τα συμπεράσματα αυτών των κοινών εκθέσεων απασχόλησης μπορούν να επιφέρουν αλλαγές στις κατευθυντήριες γραμμές και τις συστάσεις για τις πολιτικές απασχόλησης συγκεκριμένων κρατών-μελών.

Οι αποφάσεις της Ειδικής Συνόδου του Λουξεμβούργου συμπληρώθηκαν και ενισχύθηκαν από την Απόφαση της Ειδικής Συνόδου του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου της Λισσαβόνας (Μάρτιος 2000)<sup>42</sup>, η οποία έθεσε ως στόχο την αύξηση του ποσοστού της απασχόλησης των γυναικών σε 60% έως το 2010 ενώ τα κράτη-μέλη, για το ίδιο διάστημα, δεσμεύθηκαν να επιτύχουν το στόχο της πλήρους απασχόλησης.<sup>43</sup> Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο έκρινε ότι, βάσει των διαθέσιμων στατιστικών, ο γενικός στόχος των μέτρων αυτών πρέπει να είναι η αύξηση του ποσοστού απασχόλησης σε επίπεδο όσο το δυνατόν εγγύτερο του 70% το 2010, και η αύξηση του ποσοστού απασχολούμενων γυναικών σε άνω του 60% το 2010. Προκειμένου να επιτευχθεί ο στόχος αυτός, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Στοκχόλμης (Μάρτιος 2001) έθεσε ως ενδιάμεσους στόχους για τα ποσοστά απασχόλησης στην Ένωση, μέχρι τον Ιανουάριο του 2005, το 67% για το σύνολο και το 57% για τις γυναίκες.

Επιπρόσθετα, δημοσιεύθηκε *Κοινή Έκθεση για την Απασχόληση 2003/2004* (ΚΕΑ), η οποία εξετάζει τις δεσμεύσεις που ανέλαβαν τα κράτη-μέλη κατά την εφαρμογή της νέας στρατηγικής για την απασχόληση, η οποία συμφωνήθηκε για την περίοδο 2003-2006. Η στρατηγική αυτή εδράζεται σε τρεις βασικούς στόχους: α) πλήρης απασχόληση, β) ποιότητα και παραγωγικότητα της εργασίας και γ) ενισχυμένη κοινωνική συνοχή και ενσωμάτωση. Η έκθεση δημοσιεύτηκε σε μια

---

<sup>42</sup> 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.

<sup>43</sup> Παρά τη σταδιακή αύξηση των επιπέδων απασχόλησης στην Ε.Ε. από τα μέσα της δεκαετίας του '90 και μετά, πιστεύεται γενικά ότι η Ευρώπη δεν έχει εξαντλήσει τις δυνατότητές της στους τομείς της ανάπτυξης και της απασχόλησης. Ως εκ τούτου, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Λισσαβόνας ενέκρινε ένα πρόγραμμα διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων σε βασικούς τομείς πολιτικής, με στόχο να δημιουργηθούν οι κατάλληλες συνθήκες για την εξασφάλιση πλήρους απασχόλησης, και έθεσε ως στόχο την αύξηση του συνολικού επιπέδου της απασχόλησης στην Ευρωπαϊκή Ένωση σε 70% έως το 2010. Ο στόχος αυτός συμπληρώθηκε με άλλους ειδικότερους στόχους στον τομέα της απασχόλησης για τις γυναίκες, για τους εργαζομένους μεγαλύτερης ηλικίας και για το διάστημα έως τα μέσα της δεκαετίας (2005). Στη Λισσαβόνα, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο έθεσε ως στόχο την επίτευξη ποσοστού απασχόλησης 60% για τις γυναίκες. Στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Στοκχόλμης, την άνοιξη του 2001, συμφωνήθηκαν ενδιάμεσοι στόχοι 67 και 57% για το συνολικό ποσοστό απασχόλησης και για το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών αντιστοίχως έως το 2005, ενώ τέθηκε και ο στόχος να επιτευχθεί ποσοστό απασχόλησης 50% για τους/τις εργαζόμενους/-ες μεγαλύτερης ηλικίας έως το 2010. Βλ. Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2004), *Περισσότερες και καλύτερες θέσεις απασχόλησης για όλους*, ό.π., σ. 7.

περίοδο κατά την οποία οι στόχοι της στρατηγικής της Λισσαβόνας απειλούνται σοβαρά από την κατάσταση που επικρατεί στην αγορά εργασίας. Εν όψει της οικονομικής επιβράδυνσης, το εαρινό Ευρωπαϊκό Συμβούλιο του 2003, ανταποκρινόμενο στη βούληση των αρχηγών κρατών και κυβερνήσεων για ενίσχυση του ρυθμού των διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων, κάλεσε την Επιτροπή να συγκροτήσει *μια ευρωπαϊκή ειδική ομάδα (Taskforce) για την απασχόληση*, υπό την προεδρία του πρώην Πρωθυπουργού των Κάτω Χωρών Wim Kok, η οποία θα αναλάμβανε την υποχρέωση να υποβάλει στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή έκθεση σχετικά με τις πρακτικές μεταρρυθμίσεις που θα μπορούσαν να έχουν τον πλέον άμεσο αντίκτυπο στην εφαρμογή της στρατηγικής για την απασχόληση. Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο των Βρυξελλών (Δεκέμβριος 2003) κάλεσε την Επιτροπή και το Συμβούλιο να λάβουν υπόψη τους την έκθεση της εν λόγω ειδικής ομάδας κατά την εκπόνηση της κοινής έκθεσης για την απασχόληση.<sup>44</sup> Η ειδική ομάδα για την απασχόληση έδωσε έμφαση στην ανάγκη να ενισχυθεί η αύξηση τόσο της απασχόλησης όσο και της παραγωγικότητας και προσδιόρισε τέσσερις βασικές προϋποθέσεις από τις οποίες εξαρτάται η επιτυχία: α) της αύξησης της προσαρμοστικότητας των εργαζομένων και των επιχειρήσεων, β) της προσέλκυσης περισσότερων ατόμων στην αγορά εργασίας, γ) των περισσότερων και αποτελεσματικότερων επενδύσεων στο ανθρώπινο δυναμικό και δ) της εξασφάλισης της αποτελεσματικής εφαρμογής των μεταρρυθμίσεων μέσω της καλύτερης διακυβέρνησης.

Η ειδική ομάδα προσδιόρισε γενικές προτεραιότητες δράσης για όλα τα κράτη-μέλη στα πλαίσια αυτά, ενώ συγχρόνως επισήμανε τις συγκεκριμένες μεταρρυθμίσεις που πρέπει να γίνουν σε καθένα από τα 15 σημερινά και τα 10 νέα κράτη-μέλη. Η Επιτροπή και το Συμβούλιο συμφωνούν με τις αξιολογήσεις και τα πολιτικά μηνύματα της ειδικής ομάδας για την απασχόληση, τα οποία, εφόσον συνάδουν απολύτως με τις κατευθυντήριες γραμμές της ευρωπαϊκής στρατηγικής για την απασχόληση, έχουν ενσωματωθεί σε πολύ μεγάλο βαθμό στην παρούσα κοινή έκθεση για την απασχόληση. Στην απάντησή τους ως προς το στόχο της *πλήρους απασχόλησης*, ορισμένα κράτη-μέλη επέδειξαν *ευρύτερη δέσμευση θέτοντας εθνικούς στόχους*, είτε με τη μορφή στόχων για τα ποσοστά απασχόλησης είτε με τη μορφή στόχου για τη δημιουργία θέσεων απασχόλησης. Τα εθνικά σχέδια δράσης καταδεικνύουν ότι ο ρυθμός των μεταρρυθμίσεων στην αγορά εργασίας συνεχίστηκε -σε μερικές, μάλιστα, περιπτώσεις επιταχύνθηκε- ιδίως, όσον αφορά στις μεταρρυθμίσεις που

---

<sup>44</sup> Βλ. σχετικά: Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2003), *Θέσεις εργασίας, θέσεις εργασίας, θέσεις εργασίας - η αύξηση της απασχόλησης στην Ευρώπη (Jobs, Jobs, Jobs. Creating more employment in Europe)*, Έκθεση της ειδικής ομάδας για την απασχόληση, υπό την προεδρία του κ. Wim Kok  
text at: [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/publications/2004/ke5703265\\_en.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/publications/2004/ke5703265_en.pdf)

αποσκοπούν στην αύξηση της συμμετοχής στην αγορά εργασίας και της προσφοράς εργατικού δυναμικού. Ωστόσο, οι μεταρρυθμίσεις που αποσκοπούν στη διαμόρφωση ενός ευνοϊκού περιβάλλοντος για τη δημιουργία θέσεων εργασίας είναι πιο αποσπασματικές. Κατά την τελευταία δεκαετία, σημειώθηκε, επίσης, στην Ε.Ε. μια ανησυχητική υποχώρηση του ρυθμού αύξησης της παραγωγικότητας της εργασίας. Ωστόσο, οι πρόσφατες επιδόσεις όσον αφορά *στην ποιότητα στην εργασία είναι ενθαρρυντικές*<sup>45</sup>. Αν και υπάρχουν *περιθώρια βελτιώσεων*, είναι ορατή η πρόοδος στους τομείς της εκπαίδευσης και των δεξιοτήτων, *της γεφύρωσης των διαφορών μεταξύ των δύο φύλων (με εξαίρεση τις διαφορές αμοιβών)* και της ασφάλειας κατά την εργασία.

Αναφορικά με την ισότητα των δύο φύλων, η αξιοποίηση των δυνατοτήτων που παρέχει η συμμετοχή των γυναικών είναι ζήτημα που αφορά τόσο στην ισότητα των δύο φύλων όσο και στην οικονομική αποτελεσματικότητα. Πολλά κράτη-μέλη επιδιώκουν να αυξήσουν τη συμμετοχή των γυναικών και να μειώσουν *τις διαφορές απασχόλησης και ανεργίας*, κυρίως μέσω πολιτικών που αποσκοπούν στον ισορροπημένο συνδυασμό της επαγγελματικής με την ιδιωτική ζωή. Ωστόσο, οι παράγοντες στους οποίους οφείλονται οι διαφορές απασχόλησης, ανεργίας και αμοιβών (π.χ. ο διαχωρισμός των δύο φύλων, η φορολογία και οι μισθοί) δεν αντιμετωπίζονται σωστά. Πολλά κράτη-μέλη παρουσιάζουν μια δέσμη μέτρων, τα οποία αναμένεται να έχουν θετικό αντίκτυπο στη μείωση των *διαφορών αμοιβών μεταξύ των δύο φύλων*, αλλά οι περισσότερες δράσεις είναι αποσπασματικές, ιδίως στις χώρες στις οποίες υπάρχουν οι μεγαλύτερες διαφορές. Πολλές πρωτοβουλίες παραμένουν εθελοντικές, χωρίς αξιολόγηση αντικτύπου. Η *φροντίδα των παιδιών* παρουσιάζεται ως προτεραιότητα στα περισσότερα κράτη-μέλη, αλλά η προσέγγιση ποικίλλει συχνά ως προς την εστίαση και τη φιλοδοξία της, ενώ ανεπαρκής είναι η έμφαση που αποδίδεται στην ποιότητα και την προσιτότά της από απόψη κόστους. Η *ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου* εξακολουθεί να είναι μη συστηματική, ενώ δεν γίνονται αξιολογήσεις του αντικτύπου που έχουν τα υπάρχοντα συστήματα και οι νέες προτάσεις πολιτικής στα δύο φύλα. Οι κοινωνικοί εταίροι διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο όσον αφορά την προώθηση της ισότητας των δύο φύλων έναντι των αμοιβών.<sup>46</sup>

<sup>45</sup> Η βελτίωση της ποιότητας στην εργασία: επισκόπηση της πρόσφατης προόδου, Ανακοίνωση της Επιτροπής, COM(2003) 728.

<sup>46</sup> Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (2004), *Κοινή Έκθεση για την Απασχόληση 2003/2004*, Βρυξέλλες, 7069/04 SOC 113 ECOFIN 77.  
text at: [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/employment\\_strategy/report\\_2003/jer20034\\_el.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/report_2003/jer20034_el.pdf)  
Βλ. επίσης, Commission of the European Communities (2005), *Communication from the Commission to the Council. Draft Joint Employment Report 2004/2005* {SEC(2005)67}, COM(2005) 13 final, text at: [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/employment\\_strategy/report\\_2004/jer20045\\_en.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/report_2004/jer20045_en.pdf)

Πιο συγκεκριμένα, διαπιστώνεται ότι η *πρόοδος προς την κατεύθυνση του στόχου της Λισσαβόνας για ένα γενικό ποσοστό απασχόλησης της τάξης του 70% για την Ε.Ε. έχει ανακοπεί*. Εξάλλου, είναι πλέον σαφές ότι η Ε.Ε. δεν θα επιτύχει τον ενδιάμεσο στόχο ποσοστού απασχόλησης για το 2005 (67%, όπως συμφωνήθηκε στη Στοκχόλμη). Το γενικό ποσοστό απασχόλησης παρέμεινε το 2003 στο επίπεδο που επιτεύχθηκε το 2002 (64,3%). Ακόμη και αν υπάρξει οικονομική ανάκαμψη, το ποσοστό απασχόλησης μπορεί να φθάσει μόνο σε ποσοστό 65% το 2005. Σημειώθηκε μείωση του χάσματος σε μερικά κράτη-μέλη στα οποία υπήρχαν χαμηλά ποσοστά απασχόλησης (Ελλάδα, Ισπανία και Ιταλία), όπου η αύξηση της απασχόλησης διατηρήθηκε το 2002 και το 2003 και ενδέχεται να συνεχισθεί. Ωστόσο, μόνο τέσσερα κράτη-μέλη πέτυχαν το στόχο του 70% (Δανία, Κάτω Χώρες, Σουηδία και ΗΒ), ενώ η Φινλανδία, η Πορτογαλία και η Αυστρία είναι κοντά. Η παρατεταμένη επιβράδυνση είχε ως αποτέλεσμα την ανύπαρκτη ή πολύ μέτρια αύξηση της απασχόλησης επί τρία έτη (2002-2004) και καμία ή μικρή βελτίωση του ποσοστού απασχόλησης κατά την εν λόγω περίοδο.

Η συνολική εικόνα αποκρύπτει τις αποκλίνουσες τάσεις που παρατηρούνται στα ποσοστά απασχόλησης κατά φύλο. *Το ποσοστό απασχόλησης για τις γυναίκες συνέχισε να βελτιώνεται το 2002 και, όντας στα επίπεδα του 55,6%, παραμένει σε καλό δρόμο προς τον ενδιάμεσο στόχο του 57% για το 2005*. Μάλιστα σε επτά κράτη-μέλη (Δανία, Κάτω Χώρες, Αυστρία, Πορτογαλία, Φινλανδία, Σουηδία και ΗΒ) υπερβαίνει το στόχο της Ε.Ε. (60%) που τέθηκε για το 2010. Ο μέσος όρος της Ε.Ε. μειώνεται σαφώς από τα χαμηλά ποσοστά απασχόλησης των γυναικών σε τρία κράτη-μέλη (Ελλάδα, Ισπανία και Ιταλία), παρότι υπάρχουν ενδείξεις για βελτίωση στην Ιταλία και στην Ελλάδα. Το ποσοστό απασχόλησης των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας, αν και αυξάνει με βραδύ ρυθμό, εξακολουθεί να απέχει πολύ από το στόχο της Στοκχόλμης (50%). Οι νέοι/-ες αντιμετωπίζουν ολοένα και περισσότερες δυσκολίες σε πολλά κράτη-μέλη στην προσπάθειά τους να καταλάβουν θέσεις εργασίας που να τους προσφέρουν λογικές προοπτικές σταδιοδρομίας.<sup>47</sup>

---

<sup>47</sup> Βλ. επίσης: EURES (2002), *Employment in Europe 2002. Recent Trends and Prospects*, European Commission, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, text at: [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/news/2002/sep/employment\\_in\\_europe2002.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2002/sep/employment_in_europe2002.pdf)

### 3. Οι πολιτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την ισότητα των φύλων στην απασχόληση

Ένα σύνολο νομοθετικών πρωτοβουλιών, δεσμεύσεων και εξελίξεων (Οδηγίες Αποφάσεις, Συστάσεις, Ανακοινώσεις κ.λπ.)<sup>48</sup> αναφέρονται στην ισότητα των ανδρών και των γυναικών στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας και αφορούν σε:

- ίση μεταχείριση στα θέματα και στα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης
- προστασία της μητρότητας και στη γονική άδεια
- ίση πρόσβαση στην απασχόληση, την ένταξη και επανένταξη, την επαγγελματική κατάρτιση, τις συνθήκες εργασίας και στην προστασία της αξιοπρέπειας των γυναικών και ανδρών στην εργασία
- φύλαξη παιδιών
- προώθηση θετικών δράσεων υπέρ των γυναικών
- προστασία της αξιοπρέπειας των ανδρών και των γυναικών
- καταπολέμηση της ανεργίας των γυναικών
- ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας (αρχή της ισότητας των αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών).<sup>49</sup>

Η Ευρωπαϊκή Ένωση, παράλληλα και συμπληρωματικά με τα νομικά κείμενα, διαμόρφωσε όργανα και προώθησε πολιτικές. Κατά το διάστημα 1982-2000 υλοποιήθηκαν τέσσερα μεσοπρόθεσμα προγράμματα δράσης<sup>50</sup> για την προώθηση των ίσων ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών με έμφαση στην αγορά εργασίας, τα οποία είχαν ως στόχο να προωθήσουν στην πράξη την ισότητα των φύλων, κυρίως στην απασχόληση, ενώ από το 1991 η δράση τους διευρύνθηκε σε τομείς πέραν της απασχόλησης, όπως είναι η συμμετοχή των γυναικών στα κέντρα λήψης οικονομικών, πολιτικών και κοινωνικών αποφάσεων. Οι δράσεις για την ισότητα στην

<sup>48</sup> Σχετικά με την εξέλιξη του Εργατικού Δικαίου στην Ευρωπαϊκή Ένωση από το 1992 έως το 2003, βλ. Sciarra S. (2004), *The Evolution of Labour Law (1992-2003). General Report*, Employment and Social Affairs General Directorate of the European Commission, text at: [europa.eu.int/comm/employment\\_social/labour\\_law/docs/generalreport\\_en.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/labour_law/docs/generalreport_en.pdf) και ιδιαίτερα για την Ελλάδα, βλ. Yannakourou St. (2004), *The Evolution of Labour Law in the European Union: 1992-2003. Country Study on Greece (Final Report)*, Study undertaken for the Employment and Social Affairs General Directorate of the European Commission, text at: [europa.eu.int/comm/employment\\_social/labour\\_law/docs/ell\\_el\\_en.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/labour_law/docs/ell_el_en.pdf).

<sup>49</sup> Βλ. Ειδική Υπηρεσία Συντονισμού και Παρακολούθησης Δράσεων Ε.Κ.Τ. (ΕΥΣΕΚΤ) (2003), *Οδηγός Εφαρμογής των Πολιτικών Ισότητας των Φύλων στο Σχεδιασμό και την Αξιολόγηση των Δράσεων των Ε.Π. του Γ' Κ.Π.Σ.*, Γενική Γραμματεία Διαχείρισης Κοινοτικών και Άλλων Πόρων, Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, Αθήνα, σ. 16.

text at: <http://www.esfhellas.gr/images/upcontent/documents/odefarm.doc>

<sup>50</sup> Πρώτο Κοινοτικό Πρόγραμμα για την προώθηση της ισότητας ευκαιριών για τις γυναίκες (1982-1985), Δεύτερο Μεσοπρόθεσμο Κοινοτικό Πρόγραμμα ισότητας ευκαιριών για τις γυναίκες (1986-1990), Τρίτο Μεσοπρόθεσμο Κοινοτικής Δράσης για την ισότητα ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών (1991-1995), Τέταρτο Μεσοπρόθεσμο Κοινοτικό Πρόγραμμα Δράσης για την ισότητα ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών (1996-2000).

απασχόληση που περιέχονται στα εν λόγω προγράμματα αφορούν σε δύο ανεξάρτητους αλλά συμπληρωματικούς στόχους:<sup>51</sup>

1. Τον περιορισμό του κατά φύλο επαγγελματικού διαχωρισμού της αγοράς εργασίας.<sup>52</sup>

Σημαντικός ανασταλτικός παράγοντας για την επίτευξη της ισότητας αμοιβών και της ισότητας στην πρόσβαση και την επαγγελματική εξέλιξη θεωρήθηκε ο κατά φύλο επαγγελματικός διαχωρισμός της αγοράς εργασίας. Για την αντιμετώπιση και τη μείωση αυτού του φαινομένου, οι τομείς: της εκπαίδευσης και της κατάρτισης με έμφαση στις νέες τεχνολογίες (2<sup>ο</sup> πρόγραμμα), της ενίσχυσης δράσεων υπέρ της εκπαίδευσης, της επαγγελματικής κατάρτισης, της ανάπτυξης θετικών δράσεων στις επιχειρήσεις και της ενίσχυσης της γυναικείας επιχειρηματικότητας (3<sup>ο</sup> πρόγραμμα), καθώς και της προώθησης της ισότητας ευκαιριών σε μια οικονομία που μεταβάλλεται, κυρίως στους τομείς της εκπαίδευσης, της επαγγελματικής κατάρτισης και της αγοράς εργασίας (4<sup>ο</sup> πρόγραμμα), αναδείχθηκαν σε πεδία προώθησης και ανάπτυξης πολιτικών για την ισότητα των φύλων με έμφαση στην απασχόληση.

Τα προγράμματα αυτά ανέπτυξαν δράσεις που αφορούσαν στην πραγματοποίηση διακρατικών μελετών, στη σύσταση ομάδων εμπειρογνομόνων για την παρακολούθηση των εθνικών πολιτικών, όπως επίσης και στην υλοποίηση παραδειγματικών διακρατικών σχεδίων δράσης (π.χ. συνέδρια, ημερίδες, σεμινάρια κ.λπ.). Επιπρόσθετα, υποστηρίχθηκαν δράσεις ενίσχυσης μεμονωμένων γυναικών (π.χ. πρόγραμμα LEI [Local Employment Initiatives-Τοπικές Πρωτοβουλίες Απασχόλησης]), προκειμένου να δημιουργηθούν νέες επιχειρήσεις από γυναίκες. Αναπτύχθηκαν ευρωπαϊκά δίκτυα και συνεργασίες για την προώθηση και ανταλλαγή τεχνογνωσίας και καλών πρακτικών ανάμεσα σε εθνικούς φορείς (π.χ. πρόγραμμα IRIS). Έτσι, η χρησιμότητα ανάπτυξης προγραμμάτων κατάρτισης *μόνο* για γυναίκες

<sup>51</sup> Για την πρωτογενή ανάλυση στα θέματα αυτά, βλ. Στρατηγάκη (2002), ό.π., σ. 195επ.

<sup>52</sup> Συμπληρωματικά, για περισσότερες πληροφορίες βλ.: Ν. Ντερμανάκης (2004), *Το εύρος της «γυάλινης οροφής» σε επιλεγμένους κλάδους στην Ελλάδα*, 1<sup>ο</sup> Στατιστικό Δελτίο, Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας, (στο πλαίσιο του προγράμματος Equal/Ανδρομέδα) Ν. Ντερμανάκης (2004), *Το επιχειρηματικό κενό ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες στην Ελλάδα*, 2<sup>ο</sup> Στατιστικό Δελτίο, Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας, (στο πλαίσιο του προγράμματος Equal/Ανδρομέδα), L. Miller, F. Neathy, E. Pollard, D. Hill (2004), *Occupational Segregation, Gender Gaps and Skill Gaps*, EOC, Working Paper Series 15. B. Brooks and R.M. Blackburn (2003), "Occupational Gender Segregation in Canada, 1981-1996: Overall, Vertical and Horizontal Segregation", *Canadian Review of Sociology and Social Anthropology*, Vol. 40, No. 2, May, pp. 197-213. R. M. Blackburn, J. Browne, and B. Brooks (2002), "Explaining Gender Segregation", *British Journal of Sociology*, Vol. 53, No. 4, pp. 511-538. R.M. Blackburn and B. Brooks (2001), "Occupational Stratification, The Vertical Dimension of Occupational Segregation", *Work, Employment and Society*, Vol. 15, No. 3, pp. 511-538. R.M. Blackburn and B. Brooks (2000), "The Puzzle of Gender Segregation and Inequality: a Cross-National Analysis", *European Sociological Review*, Vol. 16, No. 2, pp. 119-135. D.A. Cobb-Clark & Y. Dunlop (1999), The Role of Gender in Job Promotions, *Monthly Labor Review*, Vol. 122, No. 12. R.M. Blackburn, B. Brooks and E. Dermott (1999), "Gender Differences at Work: International Variations in Occupational Segregation", *Sociological Research Online*, Vol. 4, No. 1, March. (<http://www.socresonline.org.uk>), R. Anker (1997), Theories of Occupational Segregation by Sex: an Overview, *International Labour Review*, Vol. 136, No. 3, Geneva.



με μεθόδους και προσεγγίσεις προσαρμοσμένες στις ανάγκες τους αναγνωρίστηκε και καταξιώθηκε στην πράξη.<sup>53</sup>

2. Τη διευκόλυνση του συνδυασμού οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής.<sup>54</sup>

Ο συνδυασμός της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής αποτέλεσε προτεραιότητα της Ε.Ε. από το 2002. Ο στόχος αυτός είναι θεμελιώδης συνιστώσα της διάστασης του φύλου στην ευρωπαϊκή στρατηγική για την απασχόληση και τη διαδικασία για την κοινωνική ενσωμάτωση. Αποσκοπεί στη διασφάλιση ευνοϊκών συνθηκών για την είσοδο, την επανένταξη και την παραμονή στην αγορά εργασίας ανδρών και γυναικών.

Με το στόχο της διευκόλυνσης του συνδυασμού οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, η Ε.Ε. αναδεικνύει σε σημαντικό ζήτημα τη σημασία του κατά φύλο καταμερισμού της απλήρωτης εργασίας και επιχειρεί να αντιμετωπίσει τον άνισο καταμερισμό της. Με διάφορες διατυπώσεις όπως «μοίρασμα των οικογενειακών και επαγγελματικών υποχρεώσεων» (2<sup>ο</sup> πρόγραμμα), «μείωση των εμποδίων στην πρόσβαση και στη συμμετοχή των γυναικών στην απασχόληση με τη διευκόλυνση συνδυασμού των οικογενειακών και επαγγελματικών ευθυνών των γυναικών και των ανδρών» (3<sup>ο</sup> πρόγραμμα) ή «συνδυασμό οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής» (4<sup>ο</sup> πρόγραμμα), η Ευρωπαϊκή Επιτροπή ανέπτυξε διάφορες δράσεις που στόχευαν στη διευκόλυνση αυτού του συνδυασμού, έτσι ώστε να η απλήρωτη εργασία να μην αποτελεί εμπόδιο για τη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας με ισότιμους, με τους άνδρες, όρους<sup>55</sup>. Στο πλαίσιο αυτό, εντάσσεται η πρόσβαση σε προσιτές και υψηλής ποιότητας υπηρεσίες φροντίδας, η ισοκατανομή των αρμοδιοτήτων των ευθυνών για το νοικοκυριό και την παροχή φροντίδας, η ενθάρρυνση των πατέρων να παίρνουν γονική άδεια και οι δυνατότητες για ευέλικτες ρυθμίσεις του χρόνου εργασίας για άνδρες και γυναίκες<sup>56</sup>.

<sup>53</sup> Στρατηγάκη (2002), ό.π., σ. 195.

<sup>54</sup> Βλ. συμπληρωματικά για περισσότερες πληροφορίες: Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (2002), *Οδηγός Καλών Πρακτικών για το συνδυασμό οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής*, Κ.Ε.Θ.Ι., Αθήνα. Επίσης, βλ. texts at: [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/equ\\_opp/reconcil\\_en.html](http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/reconcil_en.html), J.M. Evans (2002), *Work/Family Reconciliation, Gender Wage Equity and Occupational Degregation: The Role of Firms and Public Policy*, *Canadian Public Policy—Analyse de Politiques*, Vol. XXVIII, Supplement/No. Special 1, T. Nishimura (2003), *Which Policies Facilitate the Reconciliation between Work and Family More? An International Comparative Study among Seven Developed Countries*, *The Japanese Journal of Social Security Policy*, Vol. 2, No. 2, J. Murray (2004), *International Legal Trends in the Reconciliation of Work and Family Life*, Report prepared for the ACTU's Test Case, Australia, Newsletter no 2 (2004), *Παρουσίαση Καλών Πρακτικών*, Εθνικό Θεματικό Δίκτυο για τη «Συμφιλίωση Οικογενειακής και Επαγγελματικής Ζωής», Αθήνα, Newsletter no 3 (2005), Εθνικό Θεματικό Δίκτυο για τη «Συμφιλίωση Οικογενειακής και Επαγγελματικής Ζωής», Αθήνα.

<sup>55</sup> Στρατηγάκη (2002), ό.π., σ. 196.

<sup>56</sup> Έκθεση της Ε.Ε. του 2002 σχετικά με τις ίσες ευκαιρίες.

Σήμερα υλοποιείται το *Πέμπτο Μεσοπρόθεσμο Πρόγραμμα Δράσης* (2001-2005)<sup>57</sup>, το οποίο διαφοροποιείται σημαντικά από τα προηγούμενα μεσοπρόθεσμα προγράμματα. Ο σχεδιασμός του βασίζεται στην ολοκληρωμένη προσέγγιση της καθημερινής ζωής των γυναικών και εμπεριέχει τις συνισταμένες της ισότητας των φύλων στην οικονομική, κοινωνική, πολιτική και πολιτισμική ζωή. Η στρατηγική-πλαίσιο αποσκοπεί, αφενός στην ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σε όλες τις κοινοτικές πολιτικές που επηρεάζουν άμεσα ή έμμεσα το στόχο της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών (mainstreaming) και αφετέρου, προτείνει την υλοποίηση συγκεκριμένων δράσεων υπέρ των γυναικών που είναι απαραίτητες για την άρση των έμφυλων ανισοτήτων.

Οι πέντε βασικοί στόχοι του προγράμματος είναι:

1) *Η προώθηση της ισότητας των φύλων στην οικονομική ζωή*, με έμφαση στην προώθηση της διάστασης της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών στην ευρωπαϊκή στρατηγική για την απασχόληση<sup>58</sup>, στην ενίσχυση της χρήσης των πόρων των διαρθρωτικών ταμείων για την προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών, κυρίως στο πλαίσιο των προγραμμάτων EQUAL, INTERREG, URBAN, LEADER και στη διαμόρφωση στρατηγικών για την προώθηση της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές που επηρεάζουν τη θέση των γυναικών στην οικονομία.

2) *Η προώθηση της ισότητας όσον αφορά στη συμμετοχή και στην εκπροσώπηση στα κέντρα λήψης αποφάσεων*, με την ενίσχυση της ισόρροπης συμμετοχής των γυναικών και των ανδρών στη λήψη οικονομικών και πολιτικών αποφάσεων<sup>59</sup>, καθώς και στο πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Επιτροπής.

3) *Η προώθηση της ίσης πρόσβασης και της πλήρους ικανοποίησης των κοινωνικών δικαιωμάτων για τους άνδρες και τις γυναίκες*, με την εφαρμογή της ευρωπαϊκής νομοθεσίας<sup>60</sup>, με την ενίσχυση των δραστηριοτήτων ενημέρωσης των ευρωπαίων πολιτών σχετικά με την κοινωνική νομοθεσία στην Ε.Ε., καθώς και με την εξασφάλιση της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου στην κατάρτιση, την

<sup>57</sup> Αναλυτικότερα: βλ. Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, Ανακοίνωση της Επιτροπής στο Συμβούλιο, στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, στην Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και στην Επιτροπή των Περιφερειών [COM(2000) 335 τελικό], *Προς μια Κοινωνική ...*, ό.π.

<sup>58</sup> Πρόκειται, κυρίως, για την ενθάρρυνση της δια βίου επιμόρφωσης των γυναικών και την προώθηση της δυνατότητας απασχόλησης των γυναικών και την πρόσβασή τους στην απασχόληση στον τομέα της τεχνολογίας των πληροφοριών.

<sup>59</sup> Για την επίτευξη του στόχου, η Επιτροπή, μεταξύ άλλων, προτείνει την παρακολούθηση και την αξιολόγηση της σύνδεσης της εκπαίδευσης και της κατάρτισης με την επαγγελματική ζωή, καθώς και την πρόσληψη και την επαγγελματική σταδιοδρομία γυναικών σε θέσεις διευθυντικών στελεχών.

<sup>60</sup> Ιδιαίτερη μνεία γίνεται σχετικά με την κοινωνική προστασία στα θέματα της γονικής άδειας, της προστασίας της μητρότητας και του χρόνου εργασίας. Για την επίτευξη αυτού του στόχου, θα απαιτηθεί η εξασφάλιση της παρακολούθησης και της αξιολόγησης της εφαρμογής της σχετικής νομοθεσίας στα κράτη μέλη, καθώς και η ευαισθητοποίηση των μη κυβερνητικών οργανώσεων (ΜΚΟ), των κοινωνικών εταίρων, των επιθεωρητών εργασίας και των ασκούντων νομικά επαγγέλματα στη νομοθεσία και στη νομολογία της Ευρωπαϊκής Ένωσης στον κοινωνικό τομέα.



εφαρμογή και την αξιολόγηση των κοινοτικών πολιτικών που επηρεάζουν την καθημερινή ζωή των γυναικών και των ανδρών.

4) *Η προώθηση της ισότητας ανδρών και γυναικών στην καθημερινή ζωή*, με την παρακολούθηση της κοινοτικής νομοθεσίας και νομολογίας όσον αφορά στην ισότητα μεταχείρισης μεταξύ γυναικών και ανδρών, στην ισότητα των αμοιβών – προκειμένου, να εξεταστούν οι δυνατότητες βελτίωσης- στην προώθηση των δικαιωμάτων των γυναικών υποστηρίζοντας τις δράσεις και τις εκστρατείες ευαισθητοποίησης, ώστε να αποφευχθούν οι διακρίσεις λόγω φύλου και τέλος, με την καταπολέμηση της βίας που συνδέεται με το φύλο και της παράνομης διακίνησης προσώπων με σκοπό τη σεξουαλική/οικονομική εκμετάλλευση.

5) *Η προώθηση της αλλαγής των ρόλων και στα στερεοτύπων των δύο φύλων*, με την ευαισθητοποίηση σε θέματα ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών και την εξάλειψη των υφιστάμενων στερεοτύπων στις σχετικές πολιτικές.

#### **4. Τα Διαρθρωτικά Ταμεία και το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (ΕΚΤ)<sup>61</sup>**

Για τη μείωση των περιφερειακών και κοινωνικών ανισοτήτων και τη διαμόρφωση των συνθηκών που θα εξασφαλίζουν την ανάπτυξη των περιφερειών συστάθηκαν τα Ευρωπαϊκά Διαρθρωτικά Ταμεία (Ε.Δ.Τ.), τα οποία αποτελούν την κύρια πηγή της ευρωπαϊκής χρηματοδότησης της περιφερειακής και τοπικής οικονομικής ανάπτυξης και της ενοποίησης της αγοράς εργασίας.

Το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (Ε.Κ.Τ.)<sup>62</sup> αποτελεί το κύριο όργανο μέσω του οποίου η Ευρωπαϊκή Ένωση χρηματοδοτεί τους στρατηγικούς στόχους της στον τομέα της πολιτικής για την απασχόληση. Έχει επενδύσει πάνω από 40 χρόνια σε προγράμματα για την ανάπτυξη δεξιοτήτων των ανθρώπων, του δυναμικού τους για εργασία και απασχολησιμότητας. Τα προγράμματα αυτά καταρτίζονται από τα κράτη-μέλη σε συνεργασία με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή και υλοποιούνται μέσω ευρέων σχεδίων που εμπλέκουν δημόσιους και ιδιωτικούς οργανισμούς. Η επιλογή και η διαχείριση αυτών των σχεδίων πραγματοποιείται από κράτη-μέλη και ευρωπαϊκές περιφέρειες. Μπορεί να συμμετέχουν σε αυτά εθνικές, περιφερειακές και τοπικές αρχές, εκπαιδευτικά ιδρύματα και ιδρύματα επαγγελματικής κατάρτισης, εθελοντικές οργανώσεις και οι κοινωνικοί εταίροι π.χ. συνδικαλιστικές οργανώσεις και συμβούλια επιχειρήσεων, βιομηχανικοί και επαγγελματικοί σύνδεσμοι, καθώς και μεμονωμένες

<sup>61</sup> Περισσότερα στοιχεία για την ένταξη της διάστασης της ισότητας του φύλου στα Διαρθρωτικά Ταμεία και στο Γ΄ ΚΠΣ περιλαμβάνονται στον Οδηγό... της ΕΥΣΕΚΤ (2003), ό.π.

<sup>62</sup> Βλ. Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2004), *Καινοτομία μέσω του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου*, Υπηρεσία Επισήμων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, Λουξεμβούργο.

text at: [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/publications/2004/ke5403227\\_el.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/publications/2004/ke5403227_el.pdf).

Για περισσότερες πληροφορίες σχετικά με το Ε.Κ.Τ. παρέχονται στο διαδίκτυο στη διεύθυνση: [http://europa.eu.int/comm/employment\\_sociales/esf2000/index.htm](http://europa.eu.int/comm/employment_sociales/esf2000/index.htm)

επιχειρήσεις. Το Ε.Κ.Τ. δρα, επίσης, ως καταλύτης για τις νέες προσεγγίσεις σε σχέδια που ενθαρρύνουν τις εταιρικές σχέσεις σε διαφορετικά επίπεδα, καθώς και τη μεταφορά της ευρωπαϊκής τεχνογνωσίας.

Σημαντική πρωτοβουλία προς αυτή την κατεύθυνση αποτέλεσε η Κοινοτική Πρωτοβουλία Απασχόληση *NOW* (*Νέες Ευκαιρίες για τις Γυναίκες*), το 1990, που ανήκει στα Διαρθρωτικά Ταμεία, με στόχο την προώθηση των ίσων ευκαιριών για τις γυναίκες στο χώρο της απασχόλησης και της επαγγελματικής κατάρτισης και αφορούσε σε ειδικά μέτρα επαγγελματικής κατάρτισης και ανάπτυξης της επιχειρηματικότητας των γυναικών στο πλαίσιο ολοκληρωμένων παρεμβάσεων που περιελάμβαναν και συμπληρωματικά συνοδευτικά μέτρα καθώς και μέτρα που διευκόλυναν την εναρμόνιση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής. Η Κοινοτική Πρωτοβουλία αποτελούσε μεν τμήμα του 3ου Μεσοπρόθεσμου Προγράμματος Δράσης για τις Ίσες Ευκαιρίες (1990-1995) αλλά χρηματοδοτείτο από το Ε.Κ.Τ.<sup>63</sup> Ειδικότερα, θα αναφερθούμε στην Κοινοτική Πρωτοβουλία Απασχόληση - *NOW* (1994-1999) που βασίσθηκε στην εμπειρία της α΄ περιόδου (1991-1994) και οδήγησε στην ανάπτυξη εταιρικών σχέσεων ανάμεσα σε φορείς που εμπλέκονται στο ζήτημα της απασχόλησης των γυναικών (τοπικές αρχές, δημόσιους φορείς απασχόλησης, ΜΚΟ, κοινωνικούς εταίρους) θέτοντας ως στόχους:

- √ τη μείωση της ανεργίας των γυναικών,
- √ τη βελτίωση της κατάστασης αυτών που ανήκουν ήδη στον ενεργό πληθυσμό, και
- √ την ανάπτυξη στρατηγικών για την ανταπόκριση στις αλλαγές που αφορούν την οργάνωση της εργασίας και τις επαγγελματικές απαιτήσεις με σκοπό το συνδυασμό του επαγγελματικού με τον οικογενειακό βίο.

Η πρώτη απόπειρα κοινοτικής νομοθεσίας για την ισότητα των φύλων και τα Διαρθρωτικά Ταμεία ξεκινάει το 1994 με το Ψήφισμα του Συμβουλίου της 22ας Ιουνίου 1994 για «την προώθηση της ισότητας ευκαιριών για άνδρες και γυναίκες μέσω των Ευρωπαϊκών Διαρθρωτικών Ταμείων» (94/C, 231/01). Το Ψήφισμα, που αφορούσε στην προώθηση της αρχής της ισότητας στην αγορά εργασίας μέσω των δράσεων των Ευρωπαϊκών Διαρθρωτικών Ταμείων και ιδίως του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου, αντανάκλούσε τις απόψεις και τις πολιτικές της εποχής. Καλούσε τα κράτη μέλη «να συμβάλουν 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.<sup>64</sup>

<sup>63</sup> ΕΥΣΕΚΤ (2003), *Οδηγός...*, ό.π. σ. 17.

<sup>64</sup> Στο ίδιο.

Από το 1999 ως στόχος των Ε.Δ.Τ. υιοθετήθηκε η διπλή στρατηγική για την επίτευξη της ισότητας: η ένταξη της διάστασης του φύλου (gender mainstreaming) στο σύνολο των πολιτικών, μέτρων και προγραμμάτων (NOW, DAPHNE, LEADER, URBAN, Απασχόληση) που χρηματοδοτούνται από τα Ε.Δ.Τ. και η εφαρμογή θετικών δράσεων υπέρ των γυναικών όπου εντοπίζεται η αναγκαιότητά τους.

Για την ουσιαστική αυτή αλλαγή της πολιτικής των Διαρθρωτικών Ταμείων συντέλεσαν εκτός από τα άρθρα 2 και 3 της Συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση, όπως τροποποιήθηκαν από τη Συνθήκη του Άμστερνταμ<sup>65</sup>, η Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση, που αποφασίστηκε από το έκτακτο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο στο Λουξεμβούργο (Νοέμβριος του 1997), που πραγματοποιήθηκε για να εξετάσει ειδικά τα θέματα της απασχόλησης<sup>66</sup>. 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- θέτουν συγκεκριμένους στόχους που η πραγματοποίησή τους παρακολουθείται τακτικά βάσει κοινής διαδικασίας αξιολόγησης των αποτελεσμάτων.<sup>67</sup>

Η αναθεώρηση των Ε.Δ.Τ. εμπεριέχει τη δέσμευση για την ένταξη της διάστασης του φύλου σε κάθε μέτρο, ενέργεια και έργο, τη δέσμευση -εν τέλει- στον περιορισμό των ανισοτήτων στον τομέα της απασχόλησης, στη διευκόλυνση της πρόσβασης των γυναικών στην αγορά εργασίας και στη μείωση της ανεργίας.

Το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (ΕΚΤ) ως το κυριότερο χρηματοδοτικό μέσο με το οποίο η Ευρωπαϊκή Ένωση παρέχει στήριξη στην ανάπτυξη των δεξιοτήτων του πληθυσμού προκειμένου να βελτιώσει τις προοπτικές τους για εργασία, για την τρέχουσα προγραμματική περίοδο 2000-2006 στηρίζει μέτρα για την πρόληψη και

---

<sup>65</sup> Τα άρθρα 2 και 3 της Συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση, όπως τροποποιήθηκαν από τη Συνθήκη του Άμστερνταμ, 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.

<sup>66</sup> 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». Η απόφαση αυτή, αναβαθμίζει την κοινωνική ατζέντα, εκφράζοντας την αντίστοιχη θέληση των κρατών-μελών για σύγκλιση σε στόχους, ελέγξιμους και τακτικά επικαιροποιήσιμους, αποφασισμένους από κοινού, στον τομέα της απασχόλησης, με τη θέληση για σύγκλιση στα θέματα της οικονομικής πολιτικής, λαμβανομένων υπόψη των διαφορών μεταξύ των δύο τομέων, όπως και των υφιστάμενων διαφορών στα κράτη-μέλη.

<sup>67</sup> 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.

καταπολέμηση της ανεργίας και την ανάπτυξη ανθρώπινου δυναμικού και κοινωνικής ένταξης στην αγορά εργασίας.

Οι *πέντε βασικοί τομείς πολιτικής* του Ε.Κ.Τ. είναι οι ακόλουθοι:

1. ανάπτυξη και προώθηση ενεργών πολιτικών στην αγορά εργασίας για την καταπολέμηση και πρόληψη της ανεργίας·
2. προώθηση ίσων ευκαιριών για όλους στην πρόσβαση στην αγορά εργασίας, με ιδιαίτερη έμφαση στα άτομα που απειλούνται με κοινωνικό αποκλεισμό·
3. ανάπτυξη και βελτίωση της επαγγελματικής κατάρτισης, της εκπαίδευσης και της παροχής συμβουλών στο πλαίσιο της πολιτικής για τη δια βίου εκμάθηση·
4. προώθηση ενός ειδικευμένου, καταρτισμένου και προσαρμοσμένου εργατικού δυναμικού, ενθάρρυνση της καινοτομίας και της προσαρμοστικότητας όσον αφορά την οργάνωση της εργασίας, ανάπτυξη του επιχειρηματικού πνεύματος και των συνθηκών που διευκολύνουν τη δημιουργία θέσεων απασχόλησης και βελτίωση των ικανοτήτων και προώθηση του ανθρώπινου δυναμικού στην έρευνα, επιστήμη και τεχνολογία και
5. ειδικά μέτρα για τη βελτίωση της πρόσβασης και της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας.

Επίσης, το Ε.Κ.Τ. συνεκτιμά *τρία οριζόντια θέματα*:

1. τη συμβολή στην προώθηση τοπικών πρωτοβουλιών (συμπεριλαμβανομένων τοπικών συμφώνων για την απασχόληση)·
2. τη συνεκτίμηση της κοινωνικής διάστασης καθώς και της διάστασης της αγοράς εργασίας της κοινωνίας των πληροφοριών·
3. την ισότητα των ευκαιριών ανδρών και γυναικών (στο πλαίσιο της προσέγγισης για την ένταξη των πολιτικών για την ισότητα των ευκαιριών).

Όπως προβλέπεται στο άρθρο 6 του κανονισμού (Ε.Κ.Τ.), ένα μέρος του συνολικού προϋπολογισμού Ε.Κ.Τ. διατίθεται για καινοτόμα μέτρα. Κατά κανόνα, τα μέτρα αυτά αναφέρονται ως τα μέτρα του «άρθρου 6». Οι τύποι έργων που στηρίζονται περιλαμβάνουν πιλοτικά έργα, μελέτες και ανταλλαγές εμπειριών και δραστηριότητες ενημέρωσης. Ουσιαστικά, επιτρέπει στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή να προωθεί και να χρηματοδοτεί πειραματικά έργα με στόχο τη δοκιμή νέων ιδεών και προσεγγίσεων όσον αφορά σε συγκεκριμένες πτυχές της πολιτικής για την απασχόληση. Το 2001 και το 2002 η Επιτροπή προωθεί έργα βάσει του άρθρου 6 με θέμα «Προσαρμογή της νέας οικονομίας στο πλαίσιο του κοινωνικού διαλόγου» και «Τοπικές στρατηγικές απασχόλησης και καινοτομία». <sup>68</sup>

Η Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση αποτέλεσε τη βάση για την αναθεώρηση της διαρθρωτικής πολιτικής της Ε.Ε., ιδιαίτερα των παρεμβάσεων του

<sup>68</sup> Ειδικότερα βλ. [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/empl/esf/com894/com894\\_en.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/empl/esf/com894/com894_en.pdf)

Ε.Κ.Τ. για το διάστημα του Γ' Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης 2000-2006 (ΚΠΣ). Για την περίοδο 2000-2006 (Γ' Κ.Π.Σ.) η προώθηση της ισότητας των ευκαιριών είναι βασική προτεραιότητα που πρέπει να διέπει το σύνολο των πολιτικών και παρεμβάσεων που συγχρηματοδοτούνται από τα Ευρωπαϊκά Διαρθρωτικά Ταμεία.

Η προώθηση αυτή πρέπει να επιχειρείται με δύο τρόπους: (διπλή στρατηγική) με την ένταξη της διάστασης του φύλου (gender mainstreaming) σε κάθε μέτρο, καθώς και με την ανάπτυξη και εφαρμογή θετικών δράσεων υπέρ των γυναικών. Η υποχρέωση των κρατών-μελών της Ε.Ε. για την ενσωμάτωση της έμφυλης διάστασης στις πολιτικές απασχόλησης που υιοθετούν και εφαρμόζουν τα ετήσια Εθνικά Σχέδια Δράσης για την Απασχόληση, συνιστά σημαντική καινοτομία της ΕΣΑ. Η ανωτέρω υποχρέωση προκύπτει από την ένταξη του τέταρτου πυλώνα πολιτικής (ισότητα ευκαιριών) στην ΕΣΑ και την υιοθέτηση μίας κατευθυντήριας γραμμής για την ένταξη της διάστασης της ισότητας σε όλα τα μέτρα των υπόλοιπων τριών αξόνων-πυλώνων. Η ενσωμάτωση στην ΕΣΑ του τέταρτου πυλώνα για την ισότητα ευκαιριών και της κατευθυντήριας γραμμής αποτελούν «την πρώτη συστηματική και ολοκληρωμένη εφαρμογή της νέας στρατηγικής για την προώθηση της ισότητας που έχει υιοθετήσει η Ε.Ε. και είναι η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σε όλες τις γενικές πολιτικές (gender mainstreaming)».<sup>69</sup>

## 5. Το Ευρωπαϊκό Δίκτυο Υπηρεσιών Απασχόλησης (EURES)

Οι ευρωπαϊκές υπηρεσίες απασχόλησης ή EURES<sup>70</sup>, είναι ένα συντονισμένο δίκτυο που καθορίζει την ελεύθερη διακίνηση των εργαζομένων μέσα σε 17 χώρες του Ευρωπαϊκού Οικονομικού Χώρου (ΕΟΧ). Μεταξύ των εταίρων περιλαμβάνονται δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης, συνδικαλιστικές οργανώσεις και οργανώσεις εργοδοτών. Στόχοι του αποτελούν τα ακόλουθα:

- να ενημερώνει και να συμβουλεύει δυνητικά μετακινούμενους/-ες εργαζομένους/-ες σχετικά με ευκαιρίες απασχόλησης και συνθήκες διαβίωσης και εργασίας στον ΕΟΧ,
- να προσφέρει βοήθεια σε εργοδότες/-τριες κατά την πρόσληψη εργαζομένων από άλλες χώρες,
- συμβουλεύει εργαζομένους/-ες και εργοδότες/-τριες μεθοριακών περιοχών.

Το EURES (European Employment Services) φέρνει σε επαφή την Ευρωπαϊκή Επιτροπή με τις δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης των χωρών που ανήκουν στον

<sup>69</sup> Καραμεσίνη (2005α), ό.π., σ. 337.

<sup>70</sup> Βλ. texts at: [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/publications/2004/ke5804603\\_el.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/publications/2004/ke5804603_el.pdf)  
[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/publications/2004/ke5804489\\_el.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/publications/2004/ke5804489_el.pdf)  
[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/publications/2004/ke5804506\\_el.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/publications/2004/ke5804506_el.pdf)

Ευρωπαϊκό Οικονομικό Χώρο και της Ελβετίας, καθώς και με όλους τους περιφερειακούς και εθνικούς οργανισμούς που ασχολούνται με θέματα απασχόλησης, όπως είναι οι συνδικαλιστικές οργανώσεις, οι εργοδοτικές οργανώσεις και οι τοπικές και οι περιφερειακές αρχές. Σκοπός του δικτύου EURES είναι να προσφέρει υπηρεσίες στους/τις εργαζόμενους/-ες και στους/τις εργοδότες/-τριες, καθώς και σε κάθε πολίτη που επιθυμεί να επωφεληθεί από την αρχή της ελεύθερης κυκλοφορίας των προσώπων. Οι υπηρεσίες αυτές είναι τριών τύπων: ενημέρωση, παροχή συμβουλών και πρόσληψη/τοποθέτηση (αντιστοίχιση προσφοράς και ζήτησης εργασίας).

Το δίκτυο EURES περιλαμβάνει τα μέλη EURES (εθνικές δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης και Ευρωπαϊκή Επιτροπή) και, μέσα στο πλαίσιο των διασυνοριακών συμπράξεων του EURES, τους εταίρους EURES, π.χ. συνδικαλιστικές και εργοδοτικές οργανώσεις, τοπικές και περιφερειακές αρχές. Σύμφωνα με την ευρωπαϊκή στρατηγική για την απασχόληση, η κινητικότητα των εργαζομένων δεν αποτελεί μόνο θεμελιώδες δικαίωμα, αλλά και εργαλείο για την καλύτερη προσαρμογή της αγοράς εργασίας. Το EURES διαδραματίζει όλο και σημαντικότερο ρόλο στον προσδιορισμό των πλεονασμάτων και των ελλείψεων εργατικού δυναμικού στους διάφορους τομείς και στην αντιμετώπιση των στενώσεων όσον αφορά τις δεξιότητες. Το δίκτυο συμβάλλει, επίσης, στη βελτίωση της απασχολησιμότητας, ιδίως των νέων, μέσω της απόκτησης επαγγελματικής εμπειρίας στο εξωτερικό. Το EURES συνεισφέρει ακόμη στη δημιουργία μιας κοινής ευρωπαϊκής αγοράς εργασίας, καθώς και, σε ορισμένες περιοχές, στη δημιουργία μιας ολοκληρωμένης περιφερειακής αγοράς εργασίας.

Στα τέλη του Δεκεμβρίου 2002, η Επιτροπή ενέκρινε απόφαση για την ανανέωση και την επικαιροποίηση του δικτύου EURES (βάσει του κανονισμού 1612/68), η οποία αποσκοπεί στο να αναβαθμίσει την αρμοδιότητα των δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης όσον αφορά στην παροχή και τη διαχείριση -και σε διασυνοριακό επίπεδο- των υπηρεσιών του EURES, και να καταστήσει ορθολογικότερο το δίκτυο ενόψει της διεύρυνσης. Η απόφαση της Επιτροπής συμπληρώνεται από ένα χάρτη του EURES, όπου περιγράφονται οι κυριότερες επιχειρησιακές πτυχές του δικτύου. Μια άλλη πτυχή του σχεδίου δράσης αφορά στον εκσυγχρονισμό των κανόνων που διέπουν την ελεύθερη κυκλοφορία των προσώπων, ο οποίος ζητήθηκε από το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο στη Νίκαια και ολοκληρώθηκε το 2003. Η Επιτροπή ενέκρινε πρόταση οδηγίας σχετικά με το δικαίωμα διαμονής και ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων, η οποία συζητείται επί του παρόντος στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και στο Συμβούλιο. Στο ίδιο πλαίσιο, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο στη Νίκαια ενθάρρυνε, επίσης, την προσαρμογή και την επέκταση της εφαρμογής των διατάξεων που αφορούν στα δικαιώματα κοινωνικής

ασφάλισης στο διασυνοριακό επίπεδο. Πρόοδος έχει σημειωθεί, επίσης, όσον αφορά στον εκσυγχρονισμό του κανονισμού 1408/71, ενώ υποβλήθηκε πρόταση για την επέκταση της εφαρμογής του κανονισμού σε υπηκόους τρίτων χωρών, η οποία εγκρίθηκε από το Συμβούλιο το Δεκέμβριο του 2002.

## II. ΟΙ ΕΘΝΙΚΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

### 1. Ο εθνικός μηχανισμός και οι πολιτικές για την ισότητα των φύλων

Ο πρώτος δημόσιος μηχανισμός ισότητας δημιουργήθηκε στη δεκαετία του 1980 όπου και ξεκινά η δημιουργία του νομικού πλαισίου για την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών.<sup>71</sup> Το 1982 συστάθηκε η θέση *Ειδικού Συμβούλου για θέματα Ισότητας του Πρωθυπουργού*, ενώ στο ίδιο διάστημα με το Ν. 1288/1982 ιδρύθηκε το *Συμβούλιο Ισότητας των δύο Φύλων* ως γνωμοδοτικό όργανο απευθείας υπαγόμενο στον Πρωθυπουργό, λειτουργώντας ως αυτοτελής υπηρεσιακή μονάδα. Με το Ν. 1558/1985, συστήνεται η *Γενική Γραμματεία Ισότητας (Γ.Γ.Ι.)*, η οποία υπαγόταν καταρχήν στο Υπουργείο Προεδρίας της Κυβέρνησης και στη συνέχεια στο Υπουργείο Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης. Η Γ.Γ.Ι. αποτελεί τη μόνη αρμόδια δημόσια υπηρεσία με στόχο την προώθηση και πραγματοποίηση της νομικής και ουσιαστικής ισότητας ανδρών και γυναικών σε όλες τις εκφάνσεις της πολιτικής, κοινωνικής, οικονομικής και πολιτιστικής ζωής.<sup>72</sup>

Με το Ν. 1835/1989, ιδρύθηκε το *Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (Κ.Ε.Θ.Ι.)*, το οποίο βάσει του Ν. 2266/1994 λειτουργεί ως Νομικό Πρόσωπο Ιδιωτικού Δικαίου που εποπτεύεται από το Υπουργείο Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης και επιχορηγείται εν μέρει από τον προϋπολογισμό της Γενικής Γραμματείας Ισότητας. Βασικός άξονας ανάπτυξης των δραστηριοτήτων του είναι η διεξαγωγή ερευνών και η εκπόνηση μελετών σε θέματα ισότητας των φύλων, καθώς και η ενίσχυση και προώθηση των γυναικών σε κοινωνικο-οικονομικό και πολιτικό επίπεδο. Το Κ.Ε.Θ.Ι. λειτουργεί κεντρικά στην Αθήνα και περιφερειακά στη Θεσσαλονίκη, την Πάτρα, το Ηράκλειο και το Βόλο.<sup>73</sup>

Βάσει εγκυκλίου του Γενικού Γραμματέα του ΥΠ.ΕΣ.Δ.Δ.Α. θεσμοθετήθηκαν το 1989 με Προεδρικό Διάταγμα (Π.Δ. 370/1989), οι *Νομαρχιακές Επιτροπές Ισότητας (Ν.Ε.Ι.)* και τα *Νομαρχιακά Γραφεία Ισότητας (Ν.Γ.Ι.)* που απαρτίζονται από εκπροσώπους κρατικών, τοπικών φορέων και γυναικείων οργανώσεων σε κάθε Νομαρχία με σκοπό την πληρέστερη ενημέρωση των πολιτών και λειτουργούν παράλληλα με τον κεντρικό μηχανισμό ισότητας. Επιπρόσθετα, στο πλαίσιο της «Ίδρυσης και λειτουργίας της Νομαρχιακής Αυτοδιοίκησης» με τους Νόμους 2218 και

<sup>71</sup> Βλ. Γενική Γραμματεία Ισότητας (2003), *Ισότητα Ευκαιριών μεταξύ Γυναικών και Ανδρών (1983-2003): Κυριότερες Νομοθετικές Ρυθμίσεις, Θεσμικά Όργανα, Ελληνική Προεδρία Ευρωπαϊκής Ένωσης*, Γ.Γ.Ι., Αθήνα. Επίσης, βλ. ΕΥΣΕΚΤ (2003), *Οδηγός ...*, ό.π., σ. 24επ. (text at: <http://www.esfhellas.gr/images/upcontent/documents/odefarm.doc>).

<sup>72</sup> Βλ. Γενική Γραμματεία Ισότητας (2001), *Οδηγός Υπηρεσιών: Ισότητα – Ανάπτυξη – Ειρήνη*, Γ.Γ.Ι., Υπουργείο Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης, Αθήνα και [www.isotita.gr](http://www.isotita.gr)

<sup>73</sup> Βλ. Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (2003), *Ερευνα, Τεκμηρίωση, Υποστήριξη, Δράση (ενημερωτικό φυλλάδιο)*, Κ.Ε.Θ.Ι., Αθήνα και [www.kethi.gr](http://www.kethi.gr)



2240/1994, τα Γραφεία Ισότητας των Νομαρχιών εντάσσονται στους αυτοτελείς Οργανισμούς κάθε Νομαρχίας και οι Νομαρχιακές Επιτροπές Ισότητας συγκροτούνται με αποκλειστική αρμοδιότητα του Νομάρχη.

Με την υπ' αριθμ. Υ 316/14-7-00 (ΦΕΚ 870/17-7-00 τευχ. Β') απόφαση του Πρωθυπουργού συστάθηκε *Διυπουργική Επιτροπή* για την ισότητα των δύο φύλων. Το έργο της Επιτροπής είναι: α) η 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), β) 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, γ) η υποστήριξη των Υπουργείων και των φορέων του δημόσιου τομέα στο σχεδιασμό νομοθετικών πρωτοβουλιών και την υλοποίηση μέτρων που αφορούν ειδικά στις γυναίκες, δ) η προετοιμασία και η κατάρτιση του Ετήσιου Προγράμματος Δράσης για την ισότητα, με στόχο τη διαμόρφωση μιας ολοκληρωμένης πολιτικής στο πλαίσιο του Γ' Κ.Π.Σ., καθώς και η παρακολούθηση της υλοποίησης, των δράσεων και των μέτρων του εν λόγω προγράμματος, ε) η εποπτεία, η παρακολούθηση και η ποιοτική και ποσοτική αποτίμηση των ασκούμενων πολιτικών και στ) η προβολή των αποφάσεων για θέματα ισότητας των δύο φύλων.

Από το 2000 θεσμοθετήθηκαν με Νόμο (Ν. 2839/2000) και σε επίπεδο Περιφέρειας 13 *Επιτροπές Ισότητας (Π.Ε.Ι.)*. Με στόχο να εφαρμοστεί μια αποτελεσματική πολιτική για την Ισότητα Ευκαιριών μεταξύ γυναικών και ανδρών, η οποία απαιτεί ουσιαστική συνεργασία και συμμετοχή όλων των τοπικών ή περιφερειακών παραγόντων, για την ουσιαστικότερη προώθηση της αρχής της Ισότητας, η οποία απαιτεί μια στρατηγική επικοινωνίας και ευαισθητοποίησης όλων των τοπικών κοινωνικών φορέων κάθε περιφέρειας, με πρόταση της Γενικής Γραμματείας Ισότητας θεσμοθετήθηκαν με το Ν. 2839/2000 άρθρο 6 παράγραφος 2, 13 Περιφερειακές Επιτροπές Ισότητας στις αντίστοιχες Περιφέρειες της Χώρας.

Η *πολιτική της Γενικής Γραμματείας Ισότητας* -συμπληρωματικά στις παραπάνω δράσεις- ασκείται κυρίως με: α) νομοθετικό έργο που αφορά στην εξάλειψη των διακρίσεων και στην προώθηση της ισότητας σε όλους τους τομείς της κοινωνικής, οικονομικής και πολιτικής ζωής και β) ανάληψη και εφαρμογή πρωτοβουλιών, πολιτικών και δράσεων για την προώθηση της ισότητας που αποτυπώνονται στο πλαίσιο Προγραμμάτων Δράσης στους τομείς:

- παιδείας – εκπαίδευσης
- απασχόλησης, εργασίας και εργασιακών σχέσεων

- κοινωνικής προστασίας και ασφάλισης
- βίας, συμπεριλαμβανομένης και της ενδο-οικογενειακής βίας
- μέσων μαζικής επικοινωνίας
- κοινωνικής συμμετοχής και περιφερειακής ανάπτυξης.

Το έργο αυτό πραγματοποιείται από την κεντρική υπηρεσία της Γενικής Γραμματείας Ισότητας, αλλά και σε συνεργασία με: α) το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (Κ.Ε.Θ.Ι.), που λειτουργεί υπό την εποπτεία και την επιχορήγηση της Γ.Γ.Ι., β) τα αρμόδια κατά θέμα Υπουργεία και φορείς, γ) τα Νομαρχιακά και Περιφερειακά Γραφεία Ισότητας, δ) τα Συμβουλευτικά Κέντρα για τη βία στην Οικογένεια που έχει ιδρύσει στην Αθήνα και τον Πειραιά και ε) τις Μη Κυβερνητικές γυναικείες Οργανώσεις. Επιπρόσθετα, το έργο της Γ.Γ.Ι. περιλαμβάνει τόσο τις διεθνείς της δεσμεύσεις όσο και τις υποχρεώσεις της ως κράτος-μέλος της Ε.Ε. Συνεκδοχικά, πραγματοποιεί δράσεις για την εξάλειψη κάθε είδους διάκρισης σε βάρος των γυναικών σύμφωνα με τη Σύμβαση για την Εξάλειψη Όλων των Διακρίσεων κατά των Γυναικών, που υπέγραψε το 1982 στο πλαίσιο του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών (Ο.Η.Ε.). Οι πολιτικές και οι δράσεις αυτές αποτυπώνονται στις πέντε εθνικές εκθέσεις που έχει καταθέσει στην αρμόδια επιτροπή του Ο.Η.Ε. (Επιτροπή CEDAW).<sup>74</sup>

Οι δράσεις της Γενικής Γραμματείας Ισότητας στον τομέα της απασχόλησης εντάσσονται από το 1998 στα *Εθνικά Σχέδια Δράσης για την Απασχόληση (Ε.Σ.Δ.Α.)*, που η Ελλάδα συντάσσει ως κράτος-μέλος στο πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση. Οι δράσεις αυτές αφορούν στην ένταξη της διάστασης της οπτικής του φύλου στο σύνολο των μέτρων, αλλά ιδιαίτερα στον τέταρτο πυλώνα που περιλαμβάνει θετικές δράσεις για: α) την εξάλειψη των διακρίσεων μεταξύ ανδρών και γυναικών στην αγορά εργασίας, β) τη συμφιλίωση της επαγγελματικής και της οικογενειακής ζωής, γ) τη διευκόλυνση της ένταξης και επανένταξης των γυναικών στην ενεργό οικονομική ζωή και δ) την ενίσχυση της ένταξης των ευπαθών ομάδων.

<sup>74</sup> Για περισσότερες πληροφορίες, βλ. αναλυτικότερα: Γενική Γραμματεία Ισότητας (2000), *4<sup>η</sup> & 5<sup>η</sup> Εθνική Έκθεση της Ελλάδας, Προς την Επιτροπή του ΟΗΕ για την Εξάλειψη κάθε μορφής Διάκρισης σε Βάρος των Γυναικών, Περίοδος 1994–2000*, Γ.Γ.Ι., Υπουργείο Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης, Αθήνα.

## 1.1. Το Εθνικό Πρόγραμμα Δράσης για την Ισότητα (2001-2006)

Το Εθνικό Πρόγραμμα Δράσης για την Ισότητα (2001-2006)<sup>75</sup> περιλαμβάνει τη στρατηγική-πλαίσιο της Ελλάδας για την ένταξη των πολιτικών ισότητας σε όλους τους τομείς δράσης (gender mainstreaming)<sup>76</sup>. Σημαντικό έργο του Εθνικού Προγράμματος είναι ο καθορισμός των στόχων για την υλοποίηση πολιτικών ισότητας και ο καθορισμός συγκεκριμένων ενεργειών και δράσεων με σκοπό την επίτευξη αυτών των στόχων. Για 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* θέτει τέσσερις στρατηγικούς στόχους, οι οποίοι αποτελούν γενικές κατηγορίες της οικονομικής, κοινωνικής και πολιτικής ζωής και περιλαμβάνουν τις βασικές Αρχές της Διακήρυξης του ΟΗΕ για την εξάλειψη των διακρίσεων σε βάρος των γυναικών (Πλατφόρμα Δράσης του Πεκίνου του 1995) και την Κοινοτική στρατηγική-πλαίσιο 2001-2005 για την ισότητα των φύλων.

Οι στόχοι του Εθνικού Προγράμματος Δράσης για την Ισότητα είναι οι ακόλουθοι:<sup>77</sup>

1. *Η προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών στην οικονομική ζωή και περιλαμβάνει ενέργειες και δράσεις στους τομείς της απασχόλησης, της κοινωνίας της πληροφορίας, της κατάρτισης, της επιχειρηματικότητας των γυναικών, της ίσης αμοιβής και της εναρμόνισης επαγγελματικών και οικογενειακών ευθυνών. Ως ειδικότεροι στόχοι τίθενται: α) η εξασφάλιση της συμμετοχής των γυναικών σε περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας, β) η επιδίωξη της συμμετοχής των γυναικών στην πλήρη απασχόληση, γ) η εκούσια συμμετοχή των ανδρών και γυναικών στη μερική απασχόληση.*
2. *Η προώθηση της ίσης συμμετοχής και εκπροσώπησης στον πολιτικό, κοινωνικό και οικονομικό τομέα επιτυγχάνεται με νομοθετικές ρυθμίσεις, για την καθιέρωση*

<sup>75</sup> Βλ. Εθνικό Πρόγραμμα Δράσης για την Ισότητα (2001-2006), text at: <http://www.esfhellas.gr/index.asp?node=111>, και ΕΥΣΕΚΤ (2003), *Οδηγός ...*, ό.π., σ. 26.

<sup>76</sup> Η έννοια του *mainstreaming* εμφανίζεται για πρώτη φορά στην 3<sup>η</sup> Διάσκεψη του ΟΗΕ στο Ναϊρόμπι το 1985 και μετά από μια σειρά συζητήσεων επικυρώθηκε στην 4<sup>η</sup> Παγκόσμια Διάσκεψη του ΟΗΕ στο Πεκίνο το 1995. Το *mainstreaming* σε συνδυασμό με τις θετικές δράσεις αποτελούν τα βασικά εργαλεία επίτευξης της ισότητας στις σύγχρονες κοινωνίες. Η πολιτική του *mainstreaming* διαπερνά το σύνολο του κοινωνικού σχηματισμού και σημαίνει τη διάχυση της ισότητας σε όλα τα επίπεδα: την οικονομία, την πολιτική, την ιδεολογία. Αυτό σημαίνει ότι το *mainstreaming* είναι υπόθεση και των πολιτικών, και των κέντρων εξουσίας αλλά και του κοινωνικού σώματος. Σύμφωνα με τον ορισμό που έδωσε το Συμβούλιο της Ευρώπης: «*Η ένταξη συνίσταται στην (ανα)διοργάνωση, στη βελτίωση, στην εξέλιξη και στην εκτίμηση των διαδικασιών λήψης αποφάσεων, με σκοπό να ενσωματώσει την προοπτική της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών σε όλους τους τομείς και σε όλους γενικά τους εμπλεκόμενους μετόχους στην υλοποίηση πολιτικών*». Βλ. Εθνικό Πρόγραμμα Δράσης για την Ισότητα (2001-2006), ό.π.

<sup>77</sup> Στο ίδιο.

ποσοστώσεων, δράσεις και ενέργειες με σκοπό την προώθηση των γυναικών στα κέντρα λήψης πολιτικών και οικονομικών αποφάσεων, στα όργανα διοίκησης του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα, στα συνδικαλιστικά όργανα και στους επαγγελματικούς φορείς.

3. *Η προώθηση της ίσης πρόσβασης και ίσης εφαρμογής των κοινωνικών δικαιωμάτων για άνδρες και γυναίκες.* Περιλαμβάνονται παρεμβάσεις στον τομέα της νομοθεσίας, είτε με συμπλήρωμα της ελληνικής νομοθεσίας ή με νέες ρυθμίσεις, όπου απαιτείται, είτε με εναρμόνιση με την κοινοτική νομοθεσία για τη διασφάλιση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και της αξιοπρέπειας των γυναικών στον ιδιωτικό και εργασιακό τους χώρο. Κύρια ενέργεια του εν λόγω στόχου είναι η εφαρμογή της νομοθεσίας, η πληροφόρηση/ενημέρωση και ευαισθητοποίηση των πολιτών για τα θέματα ισότητας των φύλων. Επιπρόσθετα, περιλαμβάνονται ενέργειες και δράσεις στους τομείς της ποιότητας ζωής, υγείας/πρόνοιας, κοινωνικών υποδομών, περιβάλλοντος, αντιμετώπισης της βίας κατά των γυναικών. Περιέχει, επίσης, ειδικές ολοκληρωμένες δράσεις για ευαίσθητες ομάδες γυναικών κοινωνικού αποκλεισμού (π.χ. παλλινοστούσες, τσιγγάνες, μετανάστριες, μονογονεϊκές οικογένειες, φυλακισμένες κ.ά.).
4. *Η προώθηση της αλλαγής του ρόλου και των στερεοτύπων των φύλων,* με δράσεις και ενέργειες για τη συμφιλίωση οικογενειακών και επαγγελματικών ευθυνών, για τα προβαλλόμενα πρότυπα από τα Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης και με ειδικές παρεμβάσεις και μέτρα ευαισθητοποίησης στους τομείς της εκπαίδευσης, του πολιτισμού και κάθε έκφρασης της ζωής.

Η στρατηγική-πλαίσιο τους Προγράμματος έχει οριζόντιο χαρακτήρα, όπως εξάλλου επιτάσσει και η φιλοσοφία του mainstreaming. Βασικό εργαλείο για την επίτευξη αυτών των στόχων είναι η ένταξη της διάστασης της ισότητας σε όλους τους τομείς της οικονομικής, κοινωνικής και πολιτικής ζωής σε συνδυασμό με την υλοποίηση θετικών δράσεων. Βασικά μέσα παρέμβασης για την εφαρμογή του Προγράμματος αποτελούν:

- Το Γ΄ Κοινοτικό Πλαίσιο Στήριξης
- Οι κοινοτικές πρωτοβουλίες και τα λοιπά κοινοτικά προγράμματα (EQUAL κ.λπ.)
- Η κοινοτική στρατηγική πλαίσιο για την ισότητα των φύλων
- Εθνικές δράσεις ΕΣΔΑ<sup>78</sup>

Για την εφαρμογή και υλοποίηση του Προγράμματος με Απόφαση του Πρωθυπουργού συστάθηκε το 2000 Επιτροπή, η οποία αποτελείται από τον

---

<sup>78</sup> Βλ. Εθνικό Πρόγραμμα Δράσης για την Ισότητα (2001-2006), ό.π.

Υπουργό Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης, τους Υφυπουργούς Οικονομίας και Οικονομικών, Ανάπτυξης Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων, Γεωργίας, Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, το Γενικό Γραμματέα Τύπου και Μ.Μ.Ε. και τη Γενική Γραμματέα Ισότητας. Έργο της Διυπουργικής Επιτροπής είναι η λήψη των αναγκαίων αποφάσεων για την προώθηση της εθνικής πολιτικής ισότητας, ο συντονισμός και η υποστήριξη των Υπουργείων στο σχεδιασμό νομοθετικών πρωτοβουλιών και στην υλοποίηση μέτρων για την ισότητα, η εποπτεία, η παρακολούθηση και η αποτίμηση των ασκούμενων πολιτικών, η προβολή των αποφάσεων καθώς και, στο πλαίσιο αυτό, η συνεργασία με μη κυβερνητικές γυναικείες οργανώσεις, κοινωνικούς και επιστημονικούς φορείς. Επομένως, το Πρόγραμμα έχει ως σκοπό τη χάραξη μιας συνολικής στρατηγικής για την εφαρμογή πολιτικών ισότητας σε όλους τους τομείς της πολιτικής και της κοινωνικής παρέμβασης, περιλαμβάνοντας οριζόντιες πολιτικές και δράσεις, αλλά και εξειδικευμένες ενέργειες που υλοποιούνται και θα εφαρμοστούν από τον κρατικό μηχανισμό σε κεντρικό και περιφερειακό επίπεδο.

*Συμπερασματικά*, το Εθνικό Πρόγραμμα Δράσης για την Ισότητα επικεντρώνεται στην εφαρμογή των εξής πολιτικών: α) διάχυση της πληροφόρησης για εφαρμογή πολιτικών mainstreaming από την κεντρική διοίκηση στην τοπική αυτοδιοίκηση, καθώς και κατάρτιση όλων των εκλεγμένων συμβούλων και στελεχών της Περιφερειακής διοίκησης και τοπικής αυτοδιοίκησης, β) αναθεώρηση του εκπαιδευτικού υλικού, ως προς τη γλώσσα και ως προς τα πρότυπα, καθώς και εκπαίδευση των εκπαιδευτών/-τριών για θέματα ισότητας, με σκοπό να αρθούν τα κοινωνικά στερεότυπα, γ) αλλαγή της νοοτροπίας και των πατριαρχικών δομών, καθώς το θέμα δεν είναι η μεγαλύτερη συμμετοχή των γυναικών στην πολιτική, αλλά η αλλαγή του τρόπου άσκησης της πολιτικής, δ) ένταξη του mainstreaming και στις επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα και ε) εγκαθίδρυση διαδικασίας ελέγχου εφαρμογής του mainstreaming σε κεντρικό και τοπικό επίπεδο, καθώς και συντονισμός των δραστηριοτήτων της τοπικής πολιτικής από το μηχανισμό άσκησης πολιτικής για το mainstreaming.

Τέλος, τα *αναμενόμενα αποτελέσματα* περιλαμβάνουν: α) την αξιολόγηση των εφαρμοζόμενων πολιτικών με την υπάρχουσα κατάσταση, β) την αύξηση του ποσοστού απασχόλησης των γυναικών, γ) την ισόρροπη συμμετοχή των γυναικών στα νέα επαγγέλματα που αναδεικνύονται από την Κοινωνία της Πληροφορίας, δ) τη συγκράτηση του πληθυσμού και την ανάπτυξη της υπαίθρου, ε) τη διατήρηση και ανάπτυξη των κοινωνικών υποδομών με σκοπό την εναρμόνιση επαγγελματικών και οικογενειακών ευθυνών και τη βελτίωση της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών και για τα δύο φύλα, στ) τη συμπλήρωση και παρακολούθηση της εφαρμογής του νομοθετικού πλαισίου, ζ) την ανάπτυξη της ποιότητας ζωής με τη βελτίωση των

συνθηκών περιβάλλοντος, υγείας και διατροφής, η) την αλλαγή της νοοτροπίας και των στερεοτυπικών ρόλων των φύλων με την εκπαίδευση, την πληροφόρηση και ενημέρωση και την αλλαγή της προβολής παραδοσιακών προτύπων από τα Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης, θ) τη βελτίωση των κοινωνικοπολιτικών συνθηκών για την ισόρροπη συμμετοχή των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων και ι) την κάλυψη ποσοτικών στόχων στο τέλος της θετίας ως προς την εκπαίδευση, την απασχόληση, τις κοινωνικές υποδομές και τη συμμετοχή στα κέντρα λήψης αποφάσεων.<sup>79</sup>

## **1.2. Εθνικές Προτεραιότητες και Άξονες Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (2004-2008)**

Σύμφωνα με τις εθνικές προτεραιότητες σχετικά με τους άξονες δράσης για την ισότητα των φύλων για την περίοδο 2004-2008<sup>80</sup>, η Γενική Γραμματεία Ισότητας σχεδιάζει μια *ολοκληρωμένη συνεκτική στρατηγική παρέμβαση*, για την ανάδειξη τόσο της εθνικής σημασίας όσο και της ευρωπαϊκής διάστασης των θεμάτων ισότητας ανδρών και γυναικών. *Βασικός στόχος* της εν λόγω παρέμβασης είναι να αποδεδειχθούν τα θέματα ισότητας από την κατηγορία των «ειδικού τύπου» θεμάτων και να αναδειχτεί ο κοινωνικο-οικονομικός, πολιτικός και αναπτυξιακός χαρακτήρα τους με την άμεση σύνδεσή τους με τις κυρίαρχες εθνικές πολιτικές προτεραιότητες (ανάπτυξη, απασχόληση, κοινωνική συνοχή).<sup>81</sup>

Καθώς η Σύνοδος Κορυφής για την απασχόληση το Νοέμβριο του 1997 στο Λουξεμβούργο αναγνώρισε για πρώτη φορά σε πολιτικό επίπεδο ότι *η ισότητα των ευκαιριών αποτελεί ζήτημα όχι μόνο κοινωνικής δικαιοσύνης, αλλά και οικονομικού ενδιαφέροντος* και δεδομένου ότι στα Συμπεράσματα της Προεδρίας της Εαρινής Συνόδου Κορυφής των Βρυξελλών (Μάρτιος 2004) αναγνωρίσθηκε ρητά ότι «*οι πολιτικές για την ισότητα των φύλων συνιστούν εργαλεία κοινωνικής συνοχής και οικονομικής ανάπτυξης*», η Γ.Γ.Ι. θα στηρίξει τη στρατηγική της παρέμβασης στα εξής μέσα: α) στην ενσωμάτωση της ισότητας ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών σε όλα τα όργανα, τις πολιτικές και δράσεις της Κυβέρνησης (gender mainstreaming), β) στην ανάληψη ειδικών δράσεων που θα προταχθούν κατά την τετραετία 2004-

<sup>79</sup> Βλ. Εθνικό Πρόγραμμα Δράσης για την Ισότητα (2001-2006), ό.π.

<sup>80</sup> Γενική Γραμματεία Ισότητας (2004), *Εθνικές Προτεραιότητες και Άξονες Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (2004-2008)*, Υπουργείο Εσωτερικών Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης, Αθήνα.

<sup>81</sup> Τονίζεται ότι: «προύποθεση για την επίτευξη του στόχου αυτού είναι η κατανόηση του ότι οι γυναίκες συνιστούν περισσότερο από το μισό του πληθυσμού της χώρας (52%) και αντιμετωπίζουν σοβαρά προβλήματα κοινωνικο-οικονομικής ένταξης. Δεν είναι, επομένως, ορθό να αντιμετωπίζονται στο πεδίο των πολιτικών ως «ειδική» ή «ευπαθής κοινωνική κατηγορία», χαρακτηρισμός που παραπέμπει λανθασμένα σε μια ειδική μειονεκτούσα ομάδα. Με δεδομένο, άλλωστε, ότι οι γυναίκες αποτελούν την πλειοψηφία του πληθυσμού της Χώρας, κρίνεται σκόπιμη μία αυξημένη μέριμνα για τη λήψη μέτρων που θα διευκολύνουν και την εξυπηρέτηση της γυναίκας-πολίτη», Βλ. Γενική Γραμματεία Ισότητας (2004), ό.π., σ. 2.

2008<sup>82</sup>. γ) στον κοινωνικό διάλογο με τους κοινωνικούς εταίρους, καθώς και τις συνδικαλιστικές οργανώσεις των δημοσίων υπαλλήλων και των αγροτών<sup>83</sup>, δ) στη σταδιακή προώθηση μορφών προληπτικής νομοθεσίας (proactive legislation) σε τομείς όπου αυτή αποδεικνύεται περισσότερο αποτελεσματική από τις παραδοσιακές νομοθετικές παρεμβάσεις (reactive legislation), όπως είναι ο τομέας της αγοράς εργασίας και των εργασιακών σχέσεων, ε) στο διάλογο, τόσο το διακομματικό όσο και με τις ΜΚΟ που δραστηριοποιούνται στο πεδίο της προώθησης της ισότητας ανδρών και γυναικών. Προκειμένου να διευκολύνει το διάλογο αυτό, η Γ.Γ.Ι. θα προβεί σε κατάρτιση *άτυπου Μητρώου ΜΚΟ*, οι οποίες έχουν ως καταστατικό σκοπό την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φύλου. Στο πλαίσιο αυτό και μεταξύ άλλων, η Γ.Γ.Ι. κρίνει αναγκαία την άμεση *σύσταση ενός νέου εθνικού μηχανισμού, της Επιτροπής για την Ισότητα Ανδρών και Γυναικών*<sup>84</sup>, ως μόνιμου βήματος διαλόγου του κυβερνητικού μηχανισμού με αντιπροσωπευτικές οργανώσεις και με ΜΚΟ για τη διαμόρφωση και παρακολούθηση των σχετικών πολιτικών. Επίσης, προτείνεται η διεύρυνση των αρμοδιοτήτων του θεσμού του *Συνηγόρου του Πολίτη* με τη σύσταση *Κύκλου Ισότητας*, ώστε να καταστεί ο αρμόδιος φορέας για την παρακολούθηση και τον έλεγχο της εφαρμογής της αρχής της ισότητας ανδρών και γυναικών στο δημόσιο τομέα, εν γένει.

Παράλληλα, στο πλαίσιο της εφαρμογής της πολιτικής στρατηγικής της, η Γ.Γ.Ι. θα αξιοποιήσει τους ήδη υφιστάμενους θεσμικούς μηχανισμούς και τα μέσα παρέμβασης, *ενισχύοντας ή επαναπροσδιορίζοντας το ρόλο τους* και αξιοποιώντας την εμπειρία που έχει αποκτηθεί από τη μέχρι σήμερα λειτουργία τους. Τέτοιοι μηχανισμοί είναι: α) Το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας, β) Η Διυπουργική Επιτροπή για την Ισότητα των δύο Φύλων, η οποία μετά την αρχική ενεργοποίησή

<sup>82</sup> Πιο αναλυτικά, βλ. Γενική Γραμματεία Ισότητας (2004), ό.π., σ. 7επ.

<sup>83</sup> Εκτός από τη θεσμική (Συνθήκη του Άμστερνταμ) υποχρέωση διαβούλευσης με τους κοινωνικούς εταίρους, οι Ανακοινώσεις της Επιτροπής και τα Συμπεράσματα των Ευρωπαϊκών Συμβουλίων προσκαλούν τους κοινωνικούς εταίρους να ενδυναμώσουν τη συμμετοχή τους -σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο- στην εφαρμογή του μακροοικονομικού διαλόγου (Διαδικασία της Κολωνίας), των διαρθρωτικών αλλαγών για τη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας (Διαδικασία του Κάρντιφ), της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση (Διαδικασία του Λουξεμβούργου) καθώς και των στόχων της Λισσαβόνας (2000). Για το ρόλο του κοινωνικού διαλόγου στη διαμόρφωση των κοινωνικών και οικονομικών πολιτικών βλ. Γνώμη της ΟΚΕ «Ο Κοινωνικός Διάλογος στην Ελλάδα: αποτίμηση, τάσεις, προοπτικές» (υπ' αριθμ. 86/2002), <http://www.oke.gr>.

<sup>84</sup> Η Επιτροπή προβλέπεται να έχει διετή θητεία και διευρυμένη σύνθεση. Θα αποτελείται από τον Υπουργό Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης, ως Πρόεδρο αναπληρούμενο κατά την απουσία του από τη Γενική Γραμματέα Ισότητας, η οποία θα συμμετέχει και ως τακτικό μέλος, τους Γενικούς Γραμματείς των συναρμοδίων Υπουργείων (Οικονομίας, Ανάπτυξης, Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων, Αγροτικής Ανάπτυξης, Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης), εκπροσώπους της Τοπικής Αυτοδιοίκησης και της Περιφέρειας, των κοινωνικών εταίρων και των τρίτοβάθμιων οργανώσεων των δημοσίων υπαλλήλων και των αγροτών (ΓΣΕΕ, ΣΕΒ, ΕΣΕΕ, ΓΣΕΒΕΕ, ΑΔΕΔΥ, ΠΑΣΕΓΕΣ) και της ΟΚΕ, καθώς και σημαντικών μη κυβερνητικών οργανώσεων. Έργο της Επιτροπής θα είναι ο σχεδιασμός κατάλληλων πολιτικών ισότητας των δύο φύλων, συμπεριλαμβανομένων και των νομοθετικών, η υποβολή προτάσεων και μέτρων για την υλοποίησή τους, η παρακολούθηση της εφαρμογής τους και η αξιολόγηση των αποτελεσμάτων τους σε εθνικό και περιφερειακό επίπεδο.

της ατόνησε.<sup>85</sup>, γ) Η Μόνιμη Επιτροπή Ισότητας και Δικαιωμάτων του Ανθρώπου του Ελληνικού Κοινοβουλίου που συστάθηκε με το νέο Κανονισμό της Βουλής, δ) Οι Περιφερειακές Επιτροπές Ισότητας στις 13 Περιφέρειες της χώρας, με ενίσχυση του ρόλου τους ιδιαίτερα στο πλαίσιο των Περιφερειακών Επιχειρησιακών Προγραμμάτων (ΠΕΠ), καθώς και άλλοι φορείς τοπικής αυτοδιοίκησης με σχετική ενεργοποίησή τους. Ως γενικό μέσο υποδομής προτείνεται η δημιουργία *Παρατηρητηρίου Παρακολούθησης Δεικτών Ισότητας* που θα παρακολουθεί κυρίως ποσοτικά δεδομένα στα τομεακά και περιφερειακά Ε.Π. του Κ.Π.Σ. και των Κοινοτικών Πρωτοβουλιών. Το Παρατηρητήριο θα μπορεί να παρακολουθεί και την εφαρμογή των οριζοντίων πολιτικών για θέματα ισότητας σε τομείς όπως τα φορολογικά και αναπτυξιακά κίνητρα, η δημόσια διοίκηση, η αγορά εργασίας, οι συλλογικές συμβάσεις κ.ά.

Στο πλαίσιο των παραπάνω κατευθύνσεων, η Γενική Γραμματεία Ισότητας θα δώσει προτεραιότητα στους ακόλουθους άξονες ειδικών δράσεων: α) *καταπολέμηση του ελλείμματος ισότητας στην αγορά εργασίας και τις εργασιακές σχέσεις στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα*, β) *πρόληψη και καταπολέμηση της βίας με θύματα τις γυναίκες*, γ) *καταπολέμηση των στερεότυπων αντιλήψεων για το ρόλο των δύο φύλων μέσω της εκπαιδευτικής διαδικασίας*, δ) *ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων*.

Αναφορικά με τον πρώτο άξονα δράσης, η Γ.Γ.Ι. διαπιστώνει ότι η Ελλάδα αξιολογείται αρνητικά σε επίπεδο Ε.Ε., ενώ εμφανίζονται προβλήματα εφαρμογής της ισότητας στις εργασιακές σχέσεις. Η Έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών (2004), που υποβλήθηκε στην Εαρινή Σύνοδο Κορυφής των Βρυξελλών (Μάρτιος 2004), αναφέρει ειδικότερα την Ελλάδα, από κοινού με την Ισπανία και την Ιταλία, ως αρνητικό παράδειγμα χωρών που παρουσιάζουν ποσοστά γυναικείας απασχόλησης κατώτερα του 50% και οι οποίες πρέπει να καταβάλουν αυξημένες προσπάθειες, προκειμένου να επιτύχουν το στόχο της Λισσαβόνας. Επιπρόσθετα, αποτελεί κοινή διαπίστωση των ευρωπαϊκών αξιολογήσεων και συστάσεων<sup>86</sup> ότι η καταγεγραμμένη ενίσχυση της γυναικείας

---

<sup>85</sup> Η Γ.Γ.Ι. θεωρώντας την Επιτροπή αυτή ιδιαίτερα χρήσιμη για την εξασφάλιση του mainstreaming στη δημόσια διοίκηση, θα προωθήσει την επανενεργοποίησή της εξετάζοντας τον επαναπροσδιορισμό των αρμοδιοτήτων της στην κατεύθυνση του συντονισμού του έργου της με αυτό της Εθνικής Επιτροπής για την Ισότητα Ανδρών και Γυναικών. Κύρια αρμοδιότητα της Διυπουργικής Επιτροπής αυτής θα είναι ο συντονισμός του έργου των Υπουργείων για την εφαρμογή των πολιτικών και δράσεων για την ισότητα που θα αποφασίζονται στο πλαίσιο της Εθνικής Επιτροπής για την Ισότητα και του κυβερνητικού προγράμματος. Μπορεί επίσης να λειτουργήσει ad hoc και στο πλαίσιο του στρατηγικού σχεδιασμού της Γενικής Γραμματείας Ισότητας ενόψει του Δ' Κ.Π.Σ.

<sup>86</sup> Κοινές Εκθέσεις για την Απασχόληση 1998-2002 και Συστάσεις 2000/164/ΕΚ, 2001/64/ΕΚ, 2002/178/ΕΚ του Συμβουλίου σχετικά με την εφαρμογή των πολιτικών των κρατών-μελών για την απασχόληση. Επιπλέον στο Background Paper της Επιτροπής, με το οποίο αξιολογείται η πρόοδος των κρατών-μελών στο πεδίο των ίσων ευκαιριών μεταξύ γυναικών και ανδρών για τη χρονική περίοδο 1998-2001, στο πλαίσιο της κατηγοριοποίησης των κρατών-μελών από την Επιτροπή σχετικά με την παράδοση ή όχι σε πολιτικές ισότητας, η Ελλάδα κατατάσσεται στις χώρες που δεν έχουν δώσει επαρκή



απασχόλησης στην Ελλάδα δεν συνοδεύτηκε από την αντίστοιχη μείωση του λεγόμενου «ελλείμματος» ισότητας μεταξύ των δύο φύλων σε ό,τι αφορά στα ποσοστά συμμετοχής στην αγορά εργασίας και στην ανεργία, όσο και στις εργασιακές σχέσεις εν γένει. Επιπλέον, οι έρευνες και μελέτες που διεξήχθησαν σε εθνικό επίπεδο (Κ.Ε.Θ.Ι.), σε συνδυασμό με τα πρόσφατα στατιστικά στοιχεία για τη θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας,<sup>87</sup> δείχνουν ότι η συνεχώς αυξανόμενη συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό δεν συνοδεύτηκε από αντίστοιχη σε μέγεθος μείωση των ανισοτήτων μεταξύ των δύο φύλων. Ο διαχωρισμός μεταξύ των δύο φύλων εκτός από την άνιση κατανομή που παρατηρείται στα ποσοστά ανεργίας και απασχόλησης, καθώς επίσης και στη συμμετοχή στις άτυπες μορφές απασχόλησης, εντοπίζεται στις διαφορές ως προς α) τους μισθούς, όπου σύμφωνα με πρόσφατη έρευνα της τράπεζας της Ελλάδος, το μισθολογικό χάσμα στην Ελλάδα ανέρχεται, κατά μέσον όρο, σε 25% και υπερβαίνει κατά πολύ τον αντίστοιχο μέσο όρο της Ε.Ε. (16%), β) τη συμμετοχή σε κλάδους οικονομικής δραστηριότητας και επιμέρους επαγγέλματα (επαγγελματικός διαχωρισμός) και γ) την επαγγελματική εξέλιξη<sup>88</sup>. Παρατηρείται δε, σημαντική όξυνση της ανισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών σε σχέση με τη μη εφαρμογή ή και καταστρατήγηση της νομοθεσίας και των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, τις διαφορές των πραγματικών αμοιβών, αλλά και την ποιότητα των θέσεων εργασίας, ιδίως σε σχέση και με τα ζητήματα *συμφιλίωσης της οικογενειακής και της επαγγελματικής ζωής*.

Προκειμένου να αντιμετωπιστούν τα προαναφερόμενα ζητήματα, η Γ.Γ.Ι. πρόκειται να: α) *επιταχύνει την υλοποίηση όλων των μέτρων και ενεργειών του Γ' Κ.Π.Σ. που αφορούν στις γυναίκες στο πλαίσιο του Ε.Π. «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση» και Ε.Π. «Ανταγωνιστικότητα» (Μέτρο 2.8.2.) με ιδιαίτερη έμφαση στην υποστήριξη και ενίσχυση της επιχειρηματικής ικανότητας των γυναικών, παράλληλα με την αξιολόγησή τους. Θα επιδιωχθεί διασύνδεση με το Εθνικό Συμβούλιο Ανταγωνιστικότητας, ώστε να δημιουργηθούν δείκτες ισότητας που να συνδέονται με την οικονομική και παραγωγική της αξία, β) να ενισχυθούν, βελτιωθούν και επεκταθούν παροχές ή/και δομές για την εναρμόνιση οικογενειακών και επαγγελματικών υποχρεώσεων και στήριξη της οικογένειας, γ) να καλυφθούν τα νομοθετικά κενά (π.χ. σε φορολογικά, εργασιακά, οικογενειακά ζητήματα), δ) να παρθούν μέτρα υπέρ μειονοτικών/πολιτισμικών ομάδων γυναικών και ε) να ενισχυθεί*

---

*προτεραιότητα στην πολιτική των ίσων ευκαιριών, δεδομένου του δύσκολου σημείου εκκίνησης και των μεγάλων προκλήσεων.*

<sup>87</sup> Παρατηρητήριο Απασχόλησης Ερευνητική Πληροφορική Α.Ε., Κείμενα Εργασίας Νο 5, «Η Αγορά εργασίας για τις γυναίκες την περίοδο 2000-2002», <http://www.paep.org.gr>.

<sup>88</sup> Βλ. Ενδεικτικά: Μελέτες - Έρευνες Κ.Ε.Θ.Ι., <http://www.kethi.gr> και την έκδοση του Κ.Ε.Θ.Ι. με τίτλο: «Ίση Αμοιβή – Προσοχή στο Κενό: Μελέτες - Έρευνες», Αθήνα 2003. Βλ. επίσης, Έρευνα της Δ/σης Οικονομικών Μελετών της Τράπεζας Ελλάδος σε συνεργασία με το Τμήμα Οικονομικών Επιστημών του Πανεπιστημίου Αθηνών με θέμα «Οι διακρίσεις στην αγορά εργασίας», Ιούλιος 2004.

*η εταιρική σχέση και να αναπτυχθεί ένας επωφελής κοινωνικός διάλογος με τους κοινωνικούς εταίρους και τις ΜΚΟ, ώστε να ενισχυθούν οι ήδη υφιστάμενες και να αναπτυχθούν νέα εργαλεία και μηχανισμοί ενσωμάτωσης της αρχής της ισότητας στις εργασιακές σχέσεις και την αγορά εργασίας, καθώς και σε άλλους τομείς ιδιαίτερα ευαίσθητου και κοινωνικού χαρακτήρα.*

## 2. Οι πολιτικές και τα προγράμματα για την ισότητα των φύλων στην απασχόληση

Οι εθνικές πολιτικές για την ισότητα των φύλων επηρεάστηκαν από τις πολιτικές και τις δράσεις της Κοινότητας, οι οποίες διαδραμάτισαν σημαντικό ρόλο και ενίσχυσαν την πολιτική νομιμότητα των εθνικών πολιτικών, καθώς στην Ελλάδα, η πολιτική για την ισότητα αναπτύχθηκε ταυτόχρονα με την ένταξη της χώρας στην Ε.Ο.Κ. το 1981. Μάλιστα, η συμμετοχή εμπειρογνομόνων και εκπροσώπων από την Ελλάδα στα ευρωπαϊκά δίκτυα και στις επιτροπές του Συμβουλίου και της Επιτροπής (Γενική Γραμματεία Ισότητας), έδωσε τη δυνατότητα για συστηματική συνεργασία με αντίστοιχους φορείς και άτομα σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελούν οι τέσσερις στόχοι του Εθνικού Προγράμματος Δράσης (ανακοινώθηκε στις 8 Μαρτίου 2001), οι οποίοι αντιστοιχούν απόλυτα στους άξονες της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής-Πλαίσιο για την Ισότητα των φύλων (5<sup>ο</sup> πρόγραμμα).<sup>89</sup>

Σημαντική τομή στις παρεμβάσεις του ΕΚΤ υπέρ των γυναικών αποτέλεσε το 1990 η Κοινοτική Πρωτοβουλία NOW (New Opportunities for Women, ΕΕ C327, 29.12.1990), όπου στην Ελλάδα οι δράσεις της συγκεκριμένης Κοινοτικής Πρωτοβουλίας πρόσφεραν την απαραίτητη χρηματοδότηση για την ανάπτυξη τεχνογνωσίας στον τομέα του σχεδιασμού και υλοποίησης προγραμμάτων κατάρτισης και ένταξης των γυναικών στην αγορά εργασίας. Γενικά, παρατηρούμε ότι κατά την τελευταία δεκαετία, το θέμα της απασχόλησης έχει σταδιακά αποκτήσει μεγαλύτερη σημασία στην ευρωπαϊκή ημερήσια διάταξη, η οποία όλο και περισσότερο υιοθετεί μια ολιστική θεώρηση των πολιτικών απασχόλησης. Στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Λισσαβόνας, το Μάρτιο του 2000, τέθηκε ότι «αυτή η στρατηγική αποσκοπεί να δώσει στην Ένωση τη δυνατότητα να αναδημιουργήσει τις προϋποθέσεις για πλήρη απασχόληση». Ακολούθως, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο υιοθέτησε στόχους για τα ποσοστά απασχόλησης, ώστε να ποσοτικοποιηθεί η «πλήρης απασχόληση». Οι στόχοι αυτοί ενσωματώθηκαν στην Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση (ΕΣΑ), η οποία είναι ο κινητήριος μοχλός της στρατηγικής της Λισσαβόνας όσον αφορά στην απασχόληση. Τα κράτη-μέλη δήλωσαν ότι «η απασχόληση είναι θέμα κοινού ενδιαφέροντος» και, σύμφωνα με τον καταμερισμό αρμοδιοτήτων, έχουν την κύρια ευθύνη για την πολιτική απασχόλησης, αναθέτοντας στην Ε.Ε. συντονιστικό έργο. Στο πλαίσιο αυτής της νέας προσέγγισης, το Κοινωνικό Ταμείο της Ε.Ε. αποτελεί το κύριο χρηματοδοτικό εργαλείο σε ευρωπαϊκό επίπεδο, το οποίο παρέχει βοήθεια για την επίτευξη των στόχων της ΕΣΑ. Η βάση δεδομένων των Ευρωπαϊκών Υπηρεσιών Απασχόλησης (EURES)

<sup>89</sup> Βλ. Στρατηγική (2002), ό.π., σ. 196.

συνεισφέρει, επίσης, με τη διευκόλυνση της διακίνησης των εργαζομένων από χώρα σε χώρα.

Γενικά, πραγματοποιήθηκαν σημαντικές αλλαγές στις εθνικές πολιτικές απασχόλησης, με σαφή σύγκλιση προς τους κοινούς στόχους της Ε.Ε. Η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου έχει γενικευτεί, καθώς έχουν αναληφθεί πολλές πρωτοβουλίες για την αντιμετώπιση του χάσματος μεταξύ των φύλων, περιλαμβανομένης της παροχής υπηρεσιών παιδικής μέριμνας, ώστε να προωθείται η συμφιλίωση επαγγελματικού και οικογενειακού βίου. Νέα κοινά ζητήματα, όπως η δια βίου μάθηση και η ποιότητα στην εργασία αναγνωρίστηκαν ως προτεραιότητες πολιτικής. Συνολικά, παρατηρείται ότι υπάρχει επιφέρει μια μετατόπιση στο σχεδιασμό και στην έμφαση της πολιτικής - από την αντιμετώπιση της ανεργίας, προς τη διαχείριση της ανάπτυξης της απασχόλησης.

## 2.1. Τα Εθνικά Σχέδια Δράσης για την Απασχόληση (ΕΣΔΑ)

Τα Εθνικά Σχέδια Δράσης για την Απασχόληση (ΕΣΔΑ)<sup>90</sup> αποτελούν την ολοκληρωμένη εθνική πολιτική για την απασχόληση, η οποία βασίζεται σε εξειδικευμένους και ποσοτικοποιημένους στόχους, με μακροπρόθεσμο στόχο την οικονομική ανάπτυξη, την πλήρη απασχόληση, την κοινωνική συνοχή και τη βιώσιμη ανάπτυξη. Η εκπόνηση του Εθνικού Σχεδίου Δράσης για την Απασχόληση για κάθε κράτος-μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης έχει ετήσιο χαρακτήρα και διαδραματίζει το βασικό εργαλείο συντονισμού και προσανατολισμού για τη σύνδεση των εθνικών στόχων, όπως αυτοί εκφράζονται μέσα από τις επιμέρους παρεμβάσεις, με τους στόχους και τις κατευθυντήριες γραμμές για την απασχόληση, που διατυπώνονται μέσω της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση (ΕΣΑ).<sup>91</sup> Το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο είναι ο κύριος χρηματοδότης των δράσεων που υλοποιούνται στο πλαίσιο του ΕΣΔΑ, έτσι ώστε να δημιουργείται μια ισχυρή συνεκτική σχέση μεταξύ του ΕΣΔΑ και της εφαρμογής του Γ' Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης. Για το λόγο αυτό, παρατηρείται ένας υψηλός βαθμός συνέργειας μεταξύ της υλοποίησης των

<sup>90</sup> Βλ. αναλυτικότερα: Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση, Υπουργείο Εργασίας & Κοινωνικών Ασφαλίσεων, Αθήνα, Μάιος 2000. Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση, Υπουργείο Εργασίας & Κοινωνικών Ασφαλίσεων, Αθήνα, Απρίλιος 2001. Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση, Υπουργείο Εργασίας & Κοινωνικών Ασφαλίσεων, Αθήνα, 2002. Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση, Υπουργείο Εργασίας & Κοινωνικών Ασφαλίσεων, Αθήνα, Σεπτέμβριος 2003. Για τα πλήρη κείμενα του ΕΣΔΑ 2000, 2001, 2002, και 2003, βλ.: [http://www.ypergka.gr/topics/occupation/index\\_gr.html](http://www.ypergka.gr/topics/occupation/index_gr.html)

<sup>91</sup> Για περισσότερες πληροφορίες, βλ. Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων, Μονάδα Α.2., *Περισσότερες και καλύτερες θέσεις απασχόλησης για όλους. Η ευρωπαϊκή στρατηγική για την απασχόληση*, Υπηρεσία Επισήμων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, Ιανουάριος 2004.

Η Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση αποτέλεσε τη βάση για την αναθεώρηση της διαρθρωτικής πολιτικής της Ε.Ε., ιδιαίτερα των παρεμβάσεων του ΕΚΤ για το διάστημα του Γ' Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης 2000-2006. Συγκεκριμένα, στη Συμφωνία της Ελλάδας με την Ευρωπαϊκή Ένωση περιλαμβάνεται ρητή δέσμευση της Ελλάδας να «υιοθετήσει μια προσέγγιση ενσωμάτωσης της διάστασης της ισότητας των φύλων σε όλα τα πεδία πολιτικής, και σε όλα τα σχετικά μέτρα των Επιχειρησιακών Προγραμμάτων του Κ.Π.Σ. συμπεριλαμβανόμενων και των Περιφερειακών Προγραμμάτων». Η «υποχρέωση» αυτή εκφράστηκε με τη δημιουργία ειδικού άξονα Προτεραιότητας για την ισότητα των φύλων με αντίστοιχη δέσμευση ποσού γύρω στο 10% της συνολικής χρηματοδότησης για θετικές δράσεις υπέρ των γυναικών στα δύο μεγαλύτερα, ως προς τη συμμετοχή του ΕΚΤ, Επιχειρησιακά Προγράμματα (ΕΠ) των Υπουργείων Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας και Παιδείας (ΕΠΕΑΕΚ). Συγκεκριμένα, ο άξονας 5 «Βελτίωση της πρόσβασης και της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας» του πρώτου περιλαμβάνει: α) Θετικές δράσεις για την ισότητα ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών στις επιχειρήσεις (μέτρο 5.1), β) Στήριξη της λειτουργίας και της ποιοτικής αναβάθμισης των μονάδων και υπηρεσιών εξυπηρέτησης παιδιών, ηλικιωμένων κ.λπ. (μέτρο 5.2), γ) Ολοκληρωμένες παρεμβάσεις υπέρ των γυναικών (μέτρο 5.3). Ο άξονας 4 «Βελτίωση της πρόσβασης των γυναικών στην αγορά εργασίας» του ΕΠΕΑΕΚ περιλαμβάνει τα μέτρα: α) Προγράμματα υποστήριξης της αρχικής επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης για γυναίκες (μέτρο 4.1), β) Προγράμματα υποστήριξης των γυναικών στις προπτυχιακές και μεταπτυχιακές σπουδές, προγράμματα σπουδών και ερευνητικά προγράμματα για τις γυναίκες (μέτρο 4.2). Παράλληλα, έγινε προσπάθεια ένταξης της ισότητας και στους άλλους άξονες των Ε.Π., με μεγαλύτερη επιτυχία στο ΕΠ «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση», στο οποίο καθορίστηκε ποσοστό συμμετοχής των γυναικών στο επωφελούμενο πληθυσμό κατά 60%, ποσοστό συμμετοχής τους στο σύνολο των ανέργων. Δράσεις για την ισότητα των φύλων περιλαμβάνονται και σε άλλα ΕΠ όπως για παράδειγμα το ΕΠ του Υπουργείου Ανάπτυξης και τα Περιφερειακά Επιχειρησιακά Προγράμματα.

Επιχειρησιακών Προγραμμάτων που συγχρηματοδοτούνται από το ΕΚΤ και των ενεργειών που περιλαμβάνονται στο ΕΣΔΑ.<sup>92</sup>

Για την Ελλάδα, τόσο ο ετήσιος προγραμματισμός της πολιτικής απασχόλησης με τα ΕΣΔΑ όσο και η ένταξη της ισότητας των φύλων σε αυτήν, υπήρξαν καινοτόμες διαδικασίες<sup>93</sup>, εφόσον δεν υπήρχε σχετική παράδοση ούτε εμπειρία στους αρμόδιους φορείς, τον ΟΑΕΔ και το Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνική Προστασίας. Οι δε πολιτικές απασχολήσεις στην Ελλάδα κατά την τελευταία πενταετία αναπτύχθηκαν σε δύο φάσεις: Η πρώτη αποτέλεσε την ουσιαστική επιβολή των ενεργητικών πολιτικών ως προς την ουσιαστική παρέμβαση για την πρόληψη και καταστολή της ανεργίας. Η δεύτερη φάση αφορά σε παρεμβάσεις στις διαδικασίες εφαρμογής των επιμέρους πολιτικών, ώστε να καταστούν κατά το δυνατόν στοχευόμενες και αποτελεσματικές. Στα Εθνικά Σχέδια Δράσης για την απασχόληση του 2000 και 2001 τονίστηκε η τελευταία παράμετρος. Δηλαδή, με δεδομένο ότι οι ενεργητικές πολιτικές και τα επιμέρους μέτρα βρίσκονταν στη σωστή κατεύθυνση δόθηκε ιδιαίτερη σημασία στις υποδομές, στη βελτίωση των μεθόδων και στις διοικητικές αλλαγές. Οι τελευταίες κρίθηκαν απαραίτητες, κυρίως, σε σχέση με τις Δημόσιες Υπηρεσίες Απασχόλησης (δηλαδή τον ΟΑΕΔ) δεδομένου ότι διαπιστώθηκε αδυναμία προσαρμογής στις νέες συνθήκες που σηματοδότησε η μετάβαση από τις παθητικές στις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης. Στο πνεύμα αυτό άλλωστε κινήθηκαν (και κινούνται) οι Συστάσεις Επιτροπής. Στη διάρκεια των προηγούμενων δύο ετών τέθηκαν οι βάσεις σε μεθοδολογικό και εφαρμοσμένο επίπεδο για τη βελτίωση των Δημόσιων Υπηρεσιών Απασχόλησης που εδράζονταν σε δύο θεμελιώδεις συνιστώσες: α) στην αναδιάρθρωση του ΟΑΕΔ και β) στην καθιέρωση μεθοδολογίας της εξατομικευμένης παρέμβασης και της διάχυσής της, στις επιμέρους γεωγραφικά προσδιορισμένες μονάδες του δικτύου των Κέντρων Προώθησης Απασχόλησης (ΚΠΑ). Επιπλέον, καταρτίστηκε πρόγραμμα ανάπτυξης περισσότερων κέντρων, ώστε να διευκολυνθεί η πρόσβαση στις Δημόσιες Υπηρεσίες Απασχόλησης και –σε σχέση με τα μεγάλα αστικά κέντρα– να αποσυμφορηθούν τα ΚΠΑ στα οποία παρουσιάζεται ιδιαίτερη κίνηση.

Επιπρόσθετα, σε όλα τα ΕΣΔΑ, μέχρι το τελευταίο του 2004, παρατηρείται ότι ως προς τη *γυναικεία απασχόληση*, από τα αποσπασματικά μέτρα πολιτικής που στοχεύουν στην άμβλυση της ανισότητας μεταξύ των φύλων, οδηγούμαστε σε μια στρατηγική που αποσκοπεί στην αλλαγή των στερεοτύπων στην οργάνωση της εργασίας. Η νέα στρατηγική αποτελεί προτεραιότητα και επικεντρώνεται σε τρεις βασικούς άξονες:

<sup>92</sup> Βλ. text at: <http://www.esfhellas.gr/index.asp?lang=0&node=116>

<sup>93</sup> Βλ. Καραμεσίνη (2001α), ό.π.

1. Την ενσωμάτωση της διάστασης των ίσων ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών σε όλες τις πολιτικές που αποτελεί και τη βασική αρχή του mainstreaming.
2. Την άρση όλων των παραγόντων που δρουν ανασταλτικά με αποτέλεσμα να κρατούν τη γυναίκα μακριά από την αγορά εργασίας.
3. Τις ολοκληρωμένες παρεμβάσεις για τις γυναίκες που αντιμετωπίζουν κοινωνικό αποκλεισμό ή που βρίσκονται σε «περιοχές σε κρίση» .

Όλα τα παραπάνω πλαισιώνονται και με δράσεις που έχουν ως στόχο την υποστήριξη και ενίσχυση των γυναικών, ώστε να παρακάμψουν τους ανασταλτικούς παράγοντες για τη συμμετοχή τους στην αγορά εργασίας. Αυτές οι δράσεις όπως αναλύονται και στις κατευθυντήριες γραμμές ενδεικτικά είναι: Η δημιουργία δομών για τη φύλαξη των παιδιών και τη φροντίδα των ηλικιωμένων, η ψυχοκοινωνική στήριξη, ο επαγγελματικός προσανατολισμός κ.ά.

Γενικά, από τον απολογισμό της εμπειρίας κατάρτισης Εθνικών Σχεδίων Δράσης για την Απασχόληση (1998-2000) προκύπτει ότι, παρά τις μεγάλες διαφορές μεταξύ των κρατών-μελών της Ε.Ε. αναφορικά με τον τρόπο υιοθέτησης και υλοποίησης της νέας στρατηγικής για την προώθηση της ισότητας, η υποχρέωση που ανέλαβαν οι εθνικές κυβερνήσεις της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου στις πολιτικές απασχόλησης, αύξησε αισθητά την παρουσία των γυναικών στην πολιτική απασχόλησης και βελτίωσε τις προοπτικές της ισότητας των φύλων στην πλειονότητα των χωρών<sup>94</sup>. Στο πλαίσιο των προηγούμενων ΕΣΔΑ υλοποιήθηκαν αρκετές και σημαντικές πρωτοβουλίες για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές και την προώθηση της ισότητας. Ενδεικτικά, αναφέρουμε τις κυριότερες: α) Σύσταση *Διυπουργικής Επιτροπής για την Ισότητα*, με στόχο την προώθηση της ισότητας σε όλες τις πολιτικές (ΦΕΚ 870/17-7-2000), η οποία προετοίμασε το «Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα (2000-2006)», το οποίο παρουσιάστηκε στις 6 Μαρτίου 2001. Στόχος του Προγράμματος Δράσης είναι, μεταξύ άλλων, η παρακολούθηση του συνόλου των υλοποιούμενων παρεμβάσεων και σε τι βαθμό αυτές ωφελούν τις γυναίκες, β) Νομοθετική ρύθμιση για την προώθηση της ισόρροπης συμμετοχής γυναικών και ανδρών στα Δ.Σ. και υπηρεσιακά συμβούλια (Ν. 2839/2000), γ) Θέσπιση θετικών δράσεων υπέρ των γυναικών με την επιβολή ποσόστωσης (61%) και μοριοδότησης για την αυξημένη συμμετοχή των γυναικών (ιδίως αυτών που αντιμετωπίζουν ιδιαίτερα προβλήματα ένταξης στην αγορά εργασίας) στα προγράμματα ενίσχυσης της απασχολησιμότητας

<sup>94</sup> Καραμεισίνη (2005α), ό.π., σ. 337 και Rubery J., D. Grimshaw, M. Smith (2000), “*Gender Equality and the European Employment Strategy. An evaluation of the National Action Plans for Employment 2000*,” Report by the European Commission’s Group of Experts on Gender and Employment, Manchester School of Management UMIST, text at: [http://www.umist.ac.uk/management/ewerc/egge/egge\\_publications](http://www.umist.ac.uk/management/ewerc/egge/egge_publications)

του ΟΑΕΔ (Νέες Θέσεις Εργασίας, Νέοι Ελεύθεροι Επαγγελματίες), δ) Σύσταση Περιφερειακών Κέντρων Ισότητας στις 13 περιφέρειες της χώρας, με σκοπό την προώθηση και υλοποίηση της ισότητας σε επίπεδο περιφέρειας ε) Δημιουργία φακέλου παρεμβατικών μαθημάτων στο πλαίσιο του ΕΠΕΑΕΚ, στ) Συμφιλίωση εργασίας και οικογένειας (επέκταση ωρών λειτουργίας των σχολείων, αύξηση του αριθμού των παιδικών σταθμών κ.λπ.).

Σύμφωνα με το ΕΣΔΑ του 2003<sup>95</sup> σχετικά τις *εξελίξεις στην απασχόληση*, παρατηρείται ότι σημειώθηκε σημαντική αύξηση τόσο της απασχόλησης όσο και του ποσοστού συμμετοχής στην απασχόληση, ανατρέποντας έτσι μια ανησυχητική εξέλιξη των τελευταίων δύο ετών, ενώ *λιγότερο εντυπωσιακά αποτελέσματα σημειώθηκαν στην καταπολέμηση της ανεργίας των γυναικών*. Επιπρόσθετα, σημειώνεται ότι το περιεχόμενο των συστάσεων διατηρεί την επικαιρότητά του διότι: α) *παραμένει χαμηλό το ποσοστό απασχόλησης και κυρίως γυναικών* (τόσο σε σύγκριση με τον μέσο όρο στην Ε.Ε. όσο και σε σύγκριση με τους στόχους της στρατηγικής της Λισσαβόνας), β) *υψηλό εξακολουθεί να είναι το ποσοστό ανεργίας, κυρίως για γυναίκες* και νέο-εισερχόμενους/-ες στην αγορά εργασίας, γ) παραμένουν περιορισμένες οι ευκαιρίες εργασίας με μερική απασχόληση και δ) η αναδιάρθρωση των θεσμών της αγοράς εργασίας δεν έχει μέχρι στιγμής οδηγήσει στην ευρεία εφαρμογή συστημάτων εξατομικευμένης προσέγγισης τόσο για την πρόληψη όσο και για την καταπολέμηση της ανεργίας. Επιπλέον, οι νομοθετικές παρεμβάσεις ενίσχυσης της απασχόλησης και της ευελιξίας δεν έχουν μέχρι σήμερα αποδώσει πλήρως.

Στο πλαίσιο των *στόχων* του ΕΣΔΑ 2003, *ειδικά για τις γυναίκες*, προβλέπονται δράσεις, έτσι ώστε απρόσκοπτα να ενταχθούν στην αγορά εργασίας: α) ενθάρρυνση της μερικής απασχόλησης με ενίσχυση των κινήτρων στις ασφαλιστικές ρυθμίσεις, β) επέκταση του δικτύου βρεφονηπιακών και παιδικών σταθμών με παράλληλη παράταση των ωραρίων λειτουργίας τους, γ) διάθεση κουπονιών για τη χρήση των σταθμών τόσο του δημόσιου όσο και του ιδιωτικού τομέα, δ) κάλυψη του 33% του ειδικού πληθυσμού με παιδιά 0–3 ετών από βρεφονηπιακούς σταθμούς, ε) κάλυψη του 90% του ειδικού πληθυσμού με παιδιά 3–6 ετών από παιδικούς σταθμούς και νηπιαγωγεία, ε) επέκταση του θεσμού του ολοήμερου σχολείου, στ) ενίσχυση των γυναικών με άδειες μητρότητας ή γονικές άδειες διαμέσου επιδοτούμενων προγραμμάτων, ζ) επιδότηση εργοδοτικών εισφορών για ένα έτος στις άνεργες μητέρες δύο παιδιών και άνω, η) ανάληψη από το κράτος των ασφαλιστικών

---

<sup>95</sup> Για το πλήρες κείμενο, βλ.:

[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/employment\\_strategy/nap\\_2003/nap\\_el.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/nap_2003/nap_el.pdf)



εισφορών της αγρότισσας προς τον ΟΓΑ επί ένα έτος από τη γέννηση του παιδιού της.

### **2.1.1. Το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση 2004**

Το νέο Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση 2004<sup>96</sup> συντάχθηκε ως απόρροια των βασικών στόχων και των ειδικών κατευθυντήριων γραμμών της αναθεωρημένης στρατηγικής για την απασχόληση, των προτεραιοτήτων που επισημάνθηκαν από την Ειδική Επιτροπή για την Απασχόληση και των συστάσεων που διατυπώθηκαν για την Ελλάδα. Στο συγκεκριμένο ΕΣΔΑ, καθορίζεται το πλαίσιο της Εθνικής πολιτικής για την απασχόληση και σημειώνεται η πρόοδος ως προς τους *τρεις πρωταρχικούς στόχους* για την επιτυχή εφαρμογή της Στρατηγικής της Λισσαβόνας: της πλήρους απασχόλησης, της βελτίωσης της ποιότητας και παραγωγικότητας της εργασίας και της ενίσχυσης της κοινωνικής συνοχής και ενσωμάτωσης. Επίσης, αποτιμούνται για πρώτη φορά τα μέτρα που υλοποιήθηκαν μέχρι τη σύνταξη του ΕΣΔΑ, με στόχο την ανάδειξη των μέτρων εκείνων που απέδωσαν, τον εντοπισμό των αδυναμιών του Σχεδίου που υποβλήθηκε το 2003 και την επικαιροποίηση της πολιτικής με στόχο την επίτευξη των παραπάνω στόχων και την άρση των συστάσεων.

Επιπρόσθετα, στο ΕΣΔΑ του 2004 υποστηρίζεται με οριζόντιο τρόπο, μέσω δηλαδή του συνόλου των *Κατευθυντήριων Γραμμών η ενίσχυση της απασχόλησης των γυναικών*, δεδομένου ότι εκτός της Κ.Γ.6 για την ισότητα των δύο φύλων, έχει προβλεφθεί θετικότερη αντιμετώπισή τους (ποσόστωση 60%–40%) και για όλες τις δράσεις ενίσχυσης της απασχόλησης και της επιχειρηματικότητας των γυναικών που υλοποιούνται στις αντίστοιχες κατευθυντήριες γραμμές (Κ.Γ.1 – Κ.Γ.2). Παράλληλα, αναβαθμίστηκαν σημαντικά τα συστήματα στατιστικής παρακολούθησης, ώστε να καθίσταται δυνατή η *συνεχής αξιολόγηση των μέτρων πολιτικής που εφαρμόζονται για τις γυναίκες*.

Αναφορικά με τις εξελίξεις στην αγορά εργασίας για το 2003 και ειδικότερα για την απασχόληση, *η ανάλυση της απασχόλησης κατά φύλο αποκαλύπτει ένα μεγάλο χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών* στη διάρκεια του 2003. Η διαφορά του ποσοστού απασχόλησης μεταξύ αντρών και γυναικών φτάνει σχεδόν τις 30 ποσοστιαίες μονάδες (72,4% έναντι 43,8%), καθιστώντας την Ελλάδα, ως μία από τις χώρες με τη μεγαλύτερη διαφορά στα ποσοστά απασχόλησης αντρών και γυναικών για το 2003. *Η μερική απασχόληση*, παρά τις ελαφρές αυξομειώσεις των τελευταίων ετών,

<sup>96</sup> Για το πλήρες κείμενο, βλ.:

[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/employment\\_strategy/nap\\_2004/nap2004el\\_el.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/nap_2004/nap2004el_el.pdf)

παραμένει εξαιρετικά περιορισμένη και σε χαμηλά επίπεδα (2,3% στο σύνολο, 1,4% για τους άντρες και 3,2% για τις γυναίκες)<sup>97</sup>.

Αναφορικά με την ανεργία, επίσης παρατηρείται υψηλό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών. Ειδικότερα, το ποσοστό ανεργίας των αντρών στην Ελλάδα το 2003 διαμορφώθηκε σε 5,9% μειωμένο από το αντίστοιχο του 2002 (6,6%), ενώ των γυναικών σε 14,2%, χαμηλότερο από το αντίστοιχο του 2002 (15,0%), αλλά υψηλότερο κατά 5,2 ποσοστιαίες μονάδες από το αντίστοιχο ευρωπαϊκό μέσο όρο που ήταν 9,0%. Το ποσοστό δε της μακροχρόνιας ανεργίας παραμένει υψηλό [το σύνολο του πληθυσμού των μακροχρόνια ανέργων (12 μήνες ή και περισσότερα) ως ποσοστό του συνολικού ενεργού πληθυσμού], το οποίο το 2003 διαμορφώθηκε στην ίδια τιμή με το 2002, στο 5,1% (2,8% για τους άνδρες έναντι 8,4% για τις γυναίκες), υψηλότερο κατά 1,8% από το μέσο όρο της ΕΕ-15 (3,3%).<sup>98</sup>

Και ενώ ο στόχος της Ε.Ε. για πλήρη απασχόληση προϋποθέτει την αύξηση των ποσοστών απασχόλησης των κρατών μελών, ώστε να επιτευχθούν οι επιμέρους ποσοτικοί στόχοι που έχουν τεθεί σε ευρωπαϊκό επίπεδο (συνολικό ποσοστό απασχόλησης 67% για το 2005 και 70% το 2010, ποσοστό γυναικείας απασχόλησης 57% για το 2005 και 60% το 2010, ποσοστό ηλικιωμένων εργαζομένων (55-64) 50% το 2010), η Ελλάδα εξακολουθεί να παραμένει μακριά από τους στόχους της Λισσαβόνας (συνολικό ποσοστό απασχόλησης 57,8%, ποσοστό γυναικείας απασχόλησης 43,8%, ποσοστό ηλικιωμένων εργαζομένων (55-64) 42,1%).

Εφόσον η ανεργία στην Ελλάδα αφορά κυρίως σε γυναίκες, σε νέους και σε νέο-εισερχόμενους στην αγορά εργασίας και τείνει να διαρκεί περισσότερο συγκριτικά με αυτήν της Ευρώπης, οι πολιτικές και οι προτεραιότητες που τίθενται βάσει των διαπιστώσεων του ΕΣΔΑ 2003<sup>99</sup>, αφορούν στην καταπολέμηση των παραγόντων που δημιουργούν τη δυσκολία ένταξης στην απασχόληση:

- A) Βασική επιδίωξη για την αύξηση της πλήρους απασχόλησης αποτελεί η βελτίωση της ελαστικότητας της εργασίας και η ανάδειξη ποικίλων μορφών απασχόλησης, έτσι ώστε να καθίσταται συμβατή με τις ανάγκες των ατόμων που για διάφορους λόγους δεν επιλέγουν πλήρη και αποκλειστική απασχόλησης (Σύσταση της Ε.Ε.). Επομένως, προτείνεται η διεύρυνση της των υποδομών φροντίδας για ενίσχυση της επαγγελματικής πορείας των γυναικών (Σύσταση της Ε.Ε.), λαμβανομένων υπόψη των ιδιαιτεροτήτων της παραδοσιακής δομής της ελληνικής οικογένειας και τη δυσκολία συμφιλίωσης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες.

<sup>97</sup> Στοιχεία Eurostat, βλ. ΕΣΔΑ 2004, ό.π., σ. 10.

<sup>98</sup> Στο ίδιο, σ. 11.

<sup>99</sup> Βλ. ΕΣΔΑ 2003

Β) Βασικός προσανατολισμός της ελληνικής στρατηγικής απασχόλησης είναι η ενίσχυση της ζήτησης διαφόρων μορφών και ειδικοτήτων εργασίας, με στόχο τη δημιουργία θέσεων απασχόλησης ικανών και παρεμβάσεων για την απόκτηση δεξιοτήτων και γνώσεων του εργατικού δυναμικού, έτσι ώστε να απορροφήσουν την ανεργία και την αεργία.

Οι πρωτοβουλίες και οι μεταρρυθμίσεις που προβλέπονται ενεργούν σε τέσσερις τομείς, οι οποίοι, συνοπτικά, είναι οι ακόλουθοι:

- *Αύξηση της προσαρμοστικότητας των εργαζομένων και των επιχειρήσεων*, όπου μεταξύ άλλων προβλέπεται η επέκταση της μερικής απασχόλησης στο δημόσιο και ιδιωτικό τομέα με προτεραιότητα στις *γυναίκες*, στους *πολύτεκνους*, στους/τις *μακροχρόνια άνεργους/-ες* κ.λπ.
- *Προσέλκυση περισσότερων ατόμων στην αγορά εργασίας, καθιστώντας την εργασία πραγματική επιλογή για όλους/-ες*, με προώθηση ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης, δημιουργίας *κινήτρων για αύξηση της απασχόλησης των γυναικών*, των ηλικιωμένων, των νέων και των ΑΜΕΑ, οργανωτική και ποιοτική αναβάθμιση του ΟΑΕΔ κ.λπ.
- *Μεγαλύτερη και πιο αποτελεσματική επένδυση στο ανθρώπινο κεφάλαιο και τη δια βίου μάθηση*.
- *Ποιότητα και Παραγωγικότητα της εργασίας* (βελτίωση των συνθηκών εργασίας μέσω της πρόληψης του εργατικού κινδύνου, της μείωσης των εργατικών ατυχημάτων και της προαγωγής της υγείας των εργαζομένων κ.λπ.). Η ποιότητα στην εργασία ενισχύεται επίσης και με μια σειρά άλλων πολιτικών, όπως αυτές που στοχεύουν στην προώθηση της δια βίου μάθησης και αύξησης της συμμετοχής στην κατάρτιση [Κατευθυντήρια Γραμμή 4 – Σύσταση 3], στην ισότητα των δύο φύλων [Κατευθυντήρια Γραμμή 7], στην καταπολέμηση των διακρίσεων στην αγορά εργασίας [Κατευθυντήρια Γραμμή 8], και στην καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας [Κατευθυντήρια Γραμμή 9].

Όσον αφορά στην *αποτίμηση* της εφαρμογής ως προς τις *Κατευθυντήριες Γραμμές* (Κ.Γ.) και συγκεκριμένα για την *Κ.Γ.1*, δηλαδή στα *ενεργητικά και προληπτικά μέτρα για τους άνεργους και τους άεργους*, σημειώνεται ότι στην Ελλάδα η αναδιάρθρωση των δημοσίων υπηρεσιών απασχόλησης αποδείχτηκε μακρόχρονο και επίπονο έργο. Τα Κέντρα Προώθησης της Απασχόλησης δεν έχουν αποδώσει μέχρι σήμερα τα αναμενόμενα. Βέβαια, μέσω των ΚΠΑ δόθηκε η δυνατότητα ένταξης σε μέτρα εργασιακής εμπειρίας, επιδοτούμενης απασχόλησης ή αυτοαπασχόλησης και κατάρτισης σε 56.644 άνεργους (για παράδειγμα, οι γυναίκες, οι νέοι, τα άτομα με αναπηρία κ.λπ. στηρίζονται εντονότερα είτε με ειδικά μέτρα είτε με επιλεκτική μεταχείριση από τα γενικά μέτρα). Επίσης, εφαρμόζονται από τον ΟΑΕΔ μέτρα

ολοκληρωμένων παρεμβάσεων σε περιπτώσεις αναδιαρθρώσεων, καθώς και μέτρα σε τοπικό επίπεδο.

Σχετικά με την αποτελεσματικότερη αντιμετώπιση της ανεργίας θα δοθεί συστηματικότερη προσπάθεια στον *επανακαθορισμό του ρόλου των ΚΠΑ* (αναβάθμιση Εργασιακών Συμβούλων κ.λπ.) και στην *αναμόρφωση των προγραμμάτων του ΟΑΕΔ*, (π.χ. ρυθμίσεις που σχετίζονται με τις επιδοτήσεις του ύψους των εργοδοτικών εισφορών για όσες επιχειρήσεις προσλαμβάνουν άνεργες μητέρες, ενεργοποίηση των σχετικών μέτρων των Επιχειρησιακών Προγραμμάτων του Γ' Κ.Π.Σ. που απευθύνονται σε 56.450 ανέργους/-ες κ.λπ.) για τα οποία εκφράζεται προβληματισμός για τη μέχρι σήμερα αποτελεσματικότητά τους. Επιπρόσθετα, θεσμικά μέτρα θα υποστηρίξουν την ενεργοποίηση των ανέργων (π.χ. Ν.3227/04 «Μέτρα για την αντιμετώπιση της ανεργίας και άλλες διατάξεις», Ν.3250/04 «Μερική απασχόληση στο Δημόσιο στους ΟΤΑ και στα ΝΠΔΔ»).

Στην *Κ.Γ.2 για την ενίσχυση της επιχειρηματικότητας για τη δημιουργία θέσεων απασχόλησης*, υπογραμμίζεται η ανάγκη δημιουργίας θέσεων απασχόλησης με τη βελτίωση του επιχειρηματικού περιβάλλοντος και την προώθηση καινοτομιών των επιχειρήσεων. Τα μέτρα για την *ενίσχυση της επιχειρηματικότητας των γυναικών θεωρούνται επιτυχημένα*, τόσο γιατί συμβάλουν στην τόνωση της επιχειρηματικότητας, όσο και γιατί σε ένα βαθμό αίρουν την υποεκπροσώπηση των γυναικών στον τομέα της αυτοαπασχόλησης. Η νέα πολιτική ενίσχυσης της επιχειρηματικότητας εστιάζεται: α) στη δημιουργία νέων επιχειρήσεων και β) στην αύξηση της απασχόλησης στις ήδη υφισταμένες επιχειρήσεις. Σημειώνεται ότι η Γ.Γ.Ι. σε συνεργασία με τον Ο.Α.Ε.Δ. υλοποιεί προγράμματα για την τόνωση της *γυναικείας επιχειρηματικότητας* (Κ.Γ.6).

Αναφορικά με την *Κ.Γ.3 για τη διαχείριση των αλλαγών και προώθηση της προσαρμοστικότητας και της κινητικότητας στην αγορά εργασίας* υπογραμμίζεται η ανάγκη πρόγνωσης των αλλαγών στην αγορά εργασίας, η έγκαιρη ανάπτυξη ενεργειών για την αφομοίωση των επερχόμενων αλλαγών, καθώς και η αναγκαιότητα επίτευξης ικανοποιητικότερης ισορροπίας μεταξύ ευελιξίας και ασφάλειας στην αγορά εργασίας, ώστε να αντιμετωπιστούν οι ανάγκες τόσο των εργοδοτών όσο και των εργαζομένων. Το ΕΣΔΑ του 2003 αναφέρεται σε μια σειρά μέτρων που στοχεύουν στη δημιουργία μιας αγοράς εργασίας με μεγαλύτερη ποικιλομορφία ως προς τη μορφή των συμβάσεων.

Οι περισσότερες ρυθμίσεις αφορούν στη διευθέτηση του χρόνου εργασίας και στην ενίσχυση της μερικής απασχόλησης, καθώς το ποσοστό της μερικής απασχόλησης παραμένει στην Ελλάδα ένα από τα χαμηλότερα στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Το 2003 ανερχόταν σε 2,3% για το σύνολο, 1,4% για τους άνδρες και 3,2% για τις γυναίκες ενώ το συνολικό ποσοστό ήταν 10,3% για την ΕΕ-25 και 11,6% για

την ΕΕ-15<sup>100</sup>. Η θέσπιση του νέου νόμου με τον οποίο δημιουργούνται θέσεις μερικής απασχόλησης στο δημόσιο αναμένεται ότι θα συμβάλλει στην ενίσχυση της μερικής απασχόλησης στην ελληνική αγορά εργασίας. Όσον αφορά στην προσωρινή απασχόληση, η θεσμοθέτηση της λειτουργίας των Εταιρειών Προσωρινής Απασχόλησης (ΕΠΑ) έχει ήδη οδηγήσει στη λειτουργία 10 ΕΠΑ μέσω των οποίων έχουν βρει απασχόληση 9.040 άτομα.

Στην *Κ.Γ.4* σχετικά με την *προώθηση της ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού και της δια βίου μάθησης*, σημειώνεται ότι στην Ελλάδα η συμμετοχή στην ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση είναι αρκετά υψηλή και αυξάνεται διαχρονικά σε αντίθεση με τη συμμετοχή του εργατικού δυναμικού σε προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης που είναι πολύ χαμηλή και δεν μεταβάλλεται σημαντικά διαχρονικά. Σύμφωνα με τα πλέον πρόσφατα στοιχεία η συμμετοχή του πληθυσμού ηλικίας 25-64 ετών σε προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης κατά τη διάρκεια των τεσσάρων εβδομάδων πριν τη διεξαγωγή της έρευνας για την Ελλάδα είναι 3,7% για το σύνολο, 3,5% για τους άνδρες και 3,8% για τις γυναίκες έναντι 9,0% για το σύνολο ΕΕ-25 και 9,7% για το σύνολο ΕΕ-15<sup>101</sup>.

Το Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, με στόχο την αύξηση της συμμετοχής του εργατικού δυναμικού σε προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης, αλλά και την αποτελεσματικότητα αυτών, θα προωθήσει την άμεση σύνδεση των ενεργειών επαγγελματικής κατάρτισης, με την απασχόληση. Παράλληλα, σημαντικό ρόλο στην Ανάπτυξη του Ανθρώπινου Δυναμικού θα διαδραματίσει το *Ανώτατο Συμβούλιο Ανάπτυξης Ανθρωπίνων Πόρων*, το οποίο θα υπάγεται στο Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας και θα αποτελέσει πυρήνα εκσυγχρονισμού των υπηρεσιών απασχόλησης, αλλά και το φορέα αναφοράς και εποπτείας-αξιολόγησης των ενεργειών όλων των υπολοίπων εμπλεκόμενων φορέων. Όσον αφορά στην *πρόωρη εγκατάλειψη του εκπαιδευτικού συστήματος*, θέμα για το οποίο έχει διατυπωθεί σύσταση για την Ελλάδα, σύμφωνα με τα στοιχεία της Eurostat για το 2003, η κατάσταση για τους άνδρες δεν διαφέρει πολύ από το μέσο όρο της Ε.Ε., ενώ η κατάσταση για τις γυναίκες είναι καλύτερη στην Ελλάδα από το μέσο όρο της Ε.Ε. Συγκεκριμένα, το ποσοστό πρόωρης εγκατάλειψης του εκπαιδευτικού συστήματος για το σύνολο στην Ελλάδα ανέρχεται σε 15,3% (έναντι 16,0% για την ΕΕ-25 και 18,1% για την ΕΕ-15), για τους άνδρες ανέρχεται σε 19,6% για την Ελλάδα (έναντι 17,9% για την ΕΕ-25 και 20,2% για την ΕΕ-15), ενώ για τις γυναίκες ανέρχεται σε 11,0% (έναντι 14,0% για την ΕΕ-25 και 15,9% για την ΕΕ-15).

<sup>100</sup> Statistics in Focus, Eurostat, 14/2004, σ. 5.

<sup>101</sup> Statistics in Focus, Eurostat, 14/2004, σ. 10.

Αναφορικά με την Κ.Γ.5 για την αύξηση της προσφοράς εργατικού δυναμικού και προώθηση της παράτασης του επαγγελματικού βίου, στην Ελλάδα το ποσοστό συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό παρουσιάζει μια οριακή μείωση τα τελευταία χρόνια, η οποία είναι πιο έντονη στα ποσοστά συμμετοχής των ανδρών και οφείλεται στην επιμήκυνση της παραμονής των νέων στο εκπαιδευτικό σύστημα. Το ποσοστό συμμετοχής των ανδρών είναι κοντά στο μέσο όρο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ενώ το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών παραμένει σε χαμηλά επίπεδα σε σχέση με τον ευρωπαϊκό μέσο όρο. *Στις νεαρές ηλικίες το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών είναι υψηλό και αναμένεται ότι σταδιακά η ψαλίδα μεταξύ των εθνικών και ευρωπαϊκών στατιστικών για τις γυναίκες θα μειωθεί σημαντικά.* Η πρόκληση στο θέμα της ενεργοποίησης των γυναικών αφορά στις μεγαλύτερες ηλικιακές ομάδες γυναικών. Το ποσοστό απασχόλησης της ηλικιακής ομάδας 15-64 ετών για την Ελλάδα ανέρχεται σε 57,8% για το σύνολο, 72,4% για τους άνδρες και 43,8% για τις γυναίκες. Τα αντίστοιχα ποσοστά για την ΕΕ-25 είναι 63,0% για το σύνολο, 70,9% για τους άνδρες και 55,1% για τις γυναίκες ενώ για την ΕΕ-15 είναι 64,4% για το σύνολο, 72,7% για τους άνδρες και 56,1% για τις γυναίκες.

Θα πρέπει, επίσης, να ληφθεί υπόψη, ότι στην Ελλάδα σε όρους πλήρους απασχόλησης το συνολικό ποσοστό απασχόλησης είναι πολύ κοντά στον ευρωπαϊκό μέσο όρο λόγω των χαμηλών ποσοστών μερικής απασχόλησης. Αναφορικά με την ενθάρρυνση των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας να παραμείνουν στην απασχόληση, θέμα για το οποίο έχει διατυπωθεί σύσταση για την Ελλάδα, τα στοιχεία της Eurostat για το 2003 δείχνουν ότι για το σύνολο των ατόμων 55-64 ετών το ποσοστό απασχόλησης στην Ελλάδα είναι υψηλότερο του κοινοτικού μέσου όρου (στην Ελλάδα ανέρχεται σε 42,1% έναντι 40,2% στην ΕΕ-25 και 41,7% στην ΕΕ-15), στους άνδρες είναι σημαντικά υψηλότερο του κοινοτικού μέσου όρου (στην Ελλάδα ανέρχεται σε 59,2% έναντι 50,3% για την ΕΕ-25 και 51,6% για την ΕΕ-15) ενώ για τις γυναίκες υπολείπεται του κοινοτικού μέσου όρου (στην Ελλάδα ανέρχεται σε 26,2% έναντι 30,7% στην ΕΕ-25 και 32,2% στην ΕΕ-15).

Στην Κ.Γ.6 σχετικά με την προώθηση της ισότητας των φύλων, σημειώνεται ότι στην Ελλάδα η κατάσταση των γυναικών στην αγορά εργασίας είναι δυσμενέστερη από αυτήν των ανδρών. Η ανάλυση του Α' μέρους του ΕΣΔΑ αποτυπώνει χαμηλότερα ποσοστά συμμετοχής των γυναικών έναντι των ανδρών στο εργατικό δυναμικό, στα ποσοστά απασχόλησης, ανεργίας, μακροχρόνιας ανεργίας, στις μισθολογικές διαφορές κ.α. Εξαίρεση αποτελεί ο δείκτης επαγγελματικού και κλαδικού διαχωρισμού μεταξύ των φύλων σύμφωνα με τον οποίο η συγκέντρωση της απασχόλησης στα λεγόμενα «γυναικεία» και «ανδρικά» επαγγέλματα στην Ελλάδα δεν είναι τόσο έντονη όσο σε άλλες χώρες.

Τα μέτρα που στοχεύουν στην προώθηση της ισότητας των φύλων στην αγορά εργασίας εστιάζουν αφενός στη βελτίωση των παρεχόμενων υπηρεσιών φροντίδας παιδιών και ηλικιωμένων και αφετέρου στην προνομιακή συμμετοχή των γυναικών σε διάφορα προγράμματα ενίσχυσης της απασχολησιμότητας. Μέσω του επιχειρησιακού προγράμματος «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση» υλοποιούνται από τη Γενική Γραμματεία Ισότητας μια σειρά από δράσεις που προωθούν τη γυναικεία απασχόληση και επιχειρηματικότητα. Ειδικότερα, 14.189 γυναίκες συμμετείχαν σε προγράμματα νέων θέσεων εργασίας για γυναίκες 18-65 ετών, ενώ παράλληλα, υλοποιήθηκαν μέσω του ΕΠΕΑΕΚ 200 προγράμματα υποστήριξης αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης και εκπαίδευσης γυναικών, όπου επιμορφώθηκαν 1.107 εκπαιδευτικοί. Επιπρόσθετα, 2.031 γυναίκες καταρτίστηκαν σε δεξιότητες πληροφορικής μέσω ειδικού προγράμματος απόκτησης εργασιακής εμπειρίας σε ειδικότητες πληροφορικής, το οποίο υλοποιήθηκε στο πλαίσιο του επιχειρησιακού προγράμματος «Κοινωνία της Πληροφορίας».

Στο πλαίσιο της συμφιλίωσης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, μέχρι τον Ιούνιο του 2004 λειτουργούσαν 2.528 ολοήμερα δημοτικά και 1.850 ολοήμερα νηπιαγωγεία. Διευρύνθηκαν, επίσης, τα δίκτυα των βρεφονηπιακών και παιδικών σταθμών κατά 164 μονάδες. Σημειώνεται ότι μέσω του προγράμματος «Βοήθεια στο σπίτι», με το οποίο παρέχεται κατ' οίκον φροντίδα σε διάφορους τομείς για άτομα που χρειάζονται τέτοια φροντίδα, ωφελήθηκαν 48.000 άτομα.

Στα προγράμματα του ΟΑΕΔ (κατάρτιση, εργασιακή εμπειρία, επιδότηση της απασχόλησης και της αυτοαπασχόλησης) οι γυναίκες συμμετέχουν σε υψηλότερα ποσοστά και με ευνοϊκότερους όρους από τους άνδρες με στόχο την ενίσχυση της θέσεως των γυναικών στην αγορά εργασίας. Παράλληλα, υπάρχουν ειδικά προγράμματα για τις γυναίκες, όπως το πρόγραμμα της ενίσχυσης της επιχειρηματικότητας των γυναικών, που στοχεύει στη μείωση της υποεκπροσώπησης των γυναικών στην αυτοαπασχόληση και στην ενθάρρυνσή τους στη δημιουργία επιχειρήσεων. Επιπλέον, εφαρμόζονται ειδικά προγράμματα επιμόρφωσης για γυναίκες και προγράμματα απόκτησης δεξιοτήτων στις νέες τεχνολογίες.

Σύμφωνα με τις *διαπιστώσεις* του ΕΣΔΑ 2004, πολλά από τα εφαρμοζόμενα μέτρα για την προώθηση της ισότητας των γυναικών έχουν θετικό αλλά περιορισμένο αντίκτυπο στην προώθηση της ισότητας έτσι όπως φαίνεται στα συνολικά μεγέθη. Στην πλειονότητά τους αποσκοπούν στη συμφιλίωση της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής, χωρίς όμως να έχουν μελετηθεί επαρκώς οι λόγοι για τους οποίους εμφανίζονται αποκλίσεις στα χαρακτηριστικά της αγοράς εργασίας μεταξύ των ανδρών και γυναικών νεαρής ηλικίας ή μεταξύ ανδρών και γυναικών συγκεκριμένων εκπαιδευτικών και άλλων χαρακτηριστικών ώστε να βρεθούν οι κατάλληλες λύσεις

ανάλογα με τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι επιμέρους ομάδες των γυναικών, ώστε να αντιμετωπισθεί σφαιρικά το θέμα. Επίσης, οι πρωτοβουλίες που προωθούνται δεν αξιολογούνται ως προς τον αντίκτυπό τους, με αποτέλεσμα οι επόμενες πρωτοβουλίες δεν αναπροσαρμόζονται στη βάση των πορισμάτων της αξιολόγησης. Θα πρέπει, επίσης, να σημειωθεί ότι το θέμα της παροχής υπηρεσιών φροντίδας για τα παιδιά και τους ηλικιωμένους συχνά αντιμετωπίζεται ποσοτικά ενώ δεν δίνεται ανάλογη έμφαση στις ποιοτικές διαστάσεις του θέματος.

Αναφορικά με την ανάπτυξη των *πολιτικών* προβλέπονται: α) *Θετικές δράσεις για την ισότητα ευκαιριών μεταξύ ανδρών & γυναικών στις ΜΜΕ και μεγάλες επιχειρήσεις* [εφαρμογή σχεδίων δράσης ισότητας στις επιχειρήσεις, με στόχο την προώθηση ισότητας ευκαιριών και την ιεραρχική ανέλιξη των γυναικών εργαζομένων στα πλαίσια της επιχείρησης. Προβλέπεται να ωφεληθούν 7.000 εργαζόμενες γυναίκες (το έργο συνεχίζεται και τα έτη 2004- 2005)], β) *Ολοκληρωμένες παρεμβάσεις υπέρ των γυναικών* [παροχή συνοδευτικών υποστηρικτικών ενεργειών σε 9.000 άνεργες γυναίκες και προώθησή τους σε δράσεις πολιτικών απασχόλησης, με συγχρηματοδότηση από διαφορετικά Επιχειρησιακά Προγράμματα. (το έργο συνεχίζεται και τα έτη 2004- 2005)], γ) *Νέα Δέσμη μέτρων του ΟΑΕΔ σε συνεργασία με Γ.Γ.Ι. για τις άνεργες γυναίκες, στο διάστημα 2004–2006*, στα οποία εισάγονται δύο σημαντικές καινοτομίες: (1) παρέχεται η δυνατότητα στη νέα γυναίκα/επιχειρηματία, η οποία επιχορηγείται από τον Ο.Α.Ε.Δ. για τη δημιουργία της δικής της μικρής επιχείρησης, να χρησιμοποιεί το χώρο της κατοικίας της ως έδρα της επιχείρησης, στην περίπτωση που έχει παιδί σε προσχολική ηλικία ή φροντίζει συγγενικά άτομα με αναπηρία, και (2) τη συνεκτίμηση του κόστους του παιδικού σταθμού σε απαιτούμενο (για έγκριση της πρότασης) σύνολο παραστατικών, και δ) *Συνέχιση της λειτουργίας των Κοινωνικών Υπηρεσιών* (Βοήθεια στο σπίτι, υπηρεσίες φροντίδας ηλικιωμένων και φύλαξης παιδιών).

Όσον αφορά στην *περαιτέρω αύξηση των κινήτρων για τη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας*, τα μέτρα που λαμβάνονται, συμπεριλαμβανομένης της μερικής απασχόλησης, συνίστανται στην αύξηση της διαθεσιμότητας και της οικονομικής προσιτότητας των υποδομών φροντίδας για παιδιά και άλλα εξαρτώμενα πρόσωπα. Για παράδειγμα, στην ΚΓ6, σχεδιάστηκαν με στόχο την ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών και συντείνουν εκ παραλλήλου με τα νέα μέτρα, που υλοποιεί ο ΟΑΕΔ σε συνεργασία με τη Γ.Γ.Ι. στην άρση της εν λόγω σύστασης και στις ΚΓ1 – ΚΓ3 έγινε αναφορά για τη μερική απασχόληση. Επιπλέον, στο πλαίσιο της EQUAL I, υλοποιούνται προγράμματα, με τα οποία επιδιώκεται η δημιουργία προϋποθέσεων για το συνδυασμό οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής για τις γυναίκες απομακρυσμένων-αγροτικών περιοχών.



Με την *Κ.Γ. 7 σχετικά με την προώθηση της ενσωμάτωσης και την καταπολέμηση των διακρίσεων σε βάρος των μειονεκτούντων ατόμων στην αγορά εργασίας* επιδιώκεται η αύξηση της προσφοράς εργασίας και η ενίσχυση της κοινωνικής συνοχής.

Με την *όγδοη κατευθυντήρια γραμμή σχετικά με την παροχή κινήτρων για τη βελτίωση της ελκυστικότητας της εργασίας*, επιδιώκεται η συρρίκνωση των διατάξεων των φορολογικών συστημάτων και των συστημάτων πρόνοιας που αποτελούν αντικίνητρα για την απασχόληση. Στην Ελλάδα, το σύστημα επιδότησης της ανεργίας παρέχει σχετικά χαμηλά επιδόματα και για μικρό διάστημα, με αποτέλεσμα να μην λειτουργούν ανασταλτικά στην ενεργοποίηση των ανέργων. Το φορολογικό σύστημα επίσης, δεν λειτουργεί ανασταλτικά στη συμμετοχή των ατόμων στην απασχόληση. Για τη μείωση του μη μισθολογικού κόστους της εργασίας, έχουν ληφθεί συγκεκριμένα μέτρα, διασφαλίζοντας ταυτόχρονα τη δημοσιονομική εξυγίανση, θέμα για το οποίο έχει διατυπωθεί σύσταση προς την Ελλάδα. Τα μέτρα αυτά αφορούν κυρίως στη μείωση του μη μισθολογικού κόστους της εργασίας για τους χαμηλόμισθους ενώ παρέχονται και φορολογικές μειώσεις, με στόχο τις γυναίκες και τις μονογονεϊκές οικογένειες, προκειμένου να παραμείνουν ή να ενσωματωθούν στην αγορά εργασίας όπως επίσης και με στόχο τα άτομα με αναπηρία και τους ανέργους. Σημειώνεται, τέλος, ότι τα ανωτέρω μέτρα που προβλέπονται στο Ν. 2874/2000 δεν είχαν τα αναμενόμενα αποτελέσματα.

Στην *Κ.Γ.9 για τη μετατροπή της αδήλωτης εργασίας σε κανονική απασχόληση*, εκτιμάται ότι στην Ελλάδα το μέγεθος της παραοικονομίας είναι υψηλό, χωρίς όμως να υπάρχουν ακριβή στοιχεία. Ένα μέρος της αδήλωτης εργασίας αφορά στους μετανάστες ενώ το υπόλοιπο το γηγενή πληθυσμό. Σημειώνεται ότι είναι απαραίτητο να υπολογιστεί το μέγεθος της αδήλωτης εργασίας και να προσδιοριστούν τα διαρθρωτικά του χαρακτηριστικά, ώστε οι συνακόλουθες πολιτικές να είναι περισσότερο εστιασμένες τόσο ως προς το μέγεθος όσο και ως προς τα χαρακτηριστικά του.

Τέλος, στην *Κ.Γ.10 σχετικά με την αντιμετώπιση των περιφερειακών ανισοτήτων στην αγορά εργασίας*, παρατηρείται ότι η μείωση των περιφερειακών ανισοτήτων στην αγορά εργασίας και ειδικότερα, η μείωση των διαφορών στα ποσοστά απασχόλησης και ανεργίας μεταξύ των περιφερειών συνδέεται με το στόχο της ενίσχυσης της κοινωνικής συνοχής και της μείωσης του κινδύνου του κοινωνικού αποκλεισμού. Η ενίσχυση της επαγγελματικής και γεωγραφικής κινητικότητας θεωρείται ότι συμβάλλει στη μείωση των περιφερειακών ανισοτήτων και γενικότερα στην αποδοτικότερη λειτουργία της αγοράς εργασίας. Για τη μείωση των περιφερειακών ανισοτήτων στην ελληνική αγορά εργασίας, αλλά και σε άλλους τομείς σχεδιάζονται και υλοποιούνται 13 Περιφερειακά Επιχειρησιακά Προγράμματα,

με τα οποία αντιμετωπίζονται τα ειδικά προβλήματα κάθε περιοχής. Ειδικότερα, μέσω των ΠΕΠ υποστηρίζονται Τοπικές Πρωτοβουλίες Απασχόλησης, καθώς και ολοκληρωμένες παρεμβάσεις αστικής ανάπτυξης και ανάπτυξης ορεινών και μειονεκτουσών περιοχών, όπου οι ωφελούμενοι μέχρι τον 6/2004 έφτασαν τα 22.000 άτομα. Παράλληλα, ο ΟΑΕΔ αναπτύσσει τις δραστηριότητες του μέσω του δικτύου των Κέντρων Προώθησης Απασχόλησης (ΚΠΑ), που λειτουργούν εκτός των δύο μεγάλων αστικών κέντρων της πρωτεύουσας και συμπρωτεύουσας. Μεταξύ άλλων, επιδιώκεται η άρση των περιφερειακών ανισοτήτων να γίνει με την ενίσχυση των υποδομών της περιφέρειας σε διάφορους τομείς. Αναμένεται ότι η προσπάθεια αυτή θα συμβάλλει και στην αύξηση της γεωγραφικής κινητικότητας.

## 2.2. Το Εθνικό σχέδιο Δράσης για την Κοινωνική Ενσωμάτωση (ΕΣΔΕν)

Κεντρική επιδίωξη της νέας ευρωπαϊκής στρατηγικής που οριοθετήθηκε από το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Λισσαβόνας (Μάρτιος 2000) είναι η προώθηση της κοινωνικής ένταξης. Ως η πιο αρμόζουσα μέθοδος στο πεδίο της καταπολέμησης του κοινωνικού αποκλεισμού επιλέχθηκε η «Ανοικτή Μέθοδος Συντονισμού», μια νέα μορφή πολιτικής συνεργασίας σε ευρωπαϊκό επίπεδο, η οποία στηρίχθηκε στην εμπειρία που είχε ήδη αποκτηθεί στο πεδίο της Απασχόλησης. Τα Εθνικά Σχέδια Δράσης για την Κοινωνική Ένταξη (ΕΣΔΕν) αποτελώντας ένα από τα θεμελιώδη στοιχεία αυτής της διαδικασίας, εντάσσουν σε ενιαία στρατηγική όλες τις δράσεις που έχουν ως στόχο τον περιορισμό του κοινωνικού αποκλεισμού και την προώθηση της κοινωνικής ένταξης. Το Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας έχει αναλάβει το συντονισμό για την εκπόνηση και παρουσίαση των ΕΣΔΕν. Τα πρώτα κείμενα κατατέθηκαν από τα Κράτη Μέλη στην Ευρωπαϊκή Ένωση τον Ιούνιο του 2001. Συντάχθηκαν βάσει των κοινών γενικών στόχων που συμφωνήθηκαν το Δεκέμβριο του 2000 στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Νίκαιας<sup>102</sup>: α) τη διευκόλυνση συμμετοχής στην απασχόληση και της πρόσβασης όλων σε πόρους, δικαιώματα, αγαθά και υπηρεσίες, β) την παρεμπόδιση των κινδύνων του αποκλεισμού, γ) τη βοήθεια για τους πλέον ευάλωτους, δ) την κινητοποίηση όλων των εμπλεκόμενων φορέων.

Το παραπάνω περίγραμμα αναθεωρήθηκε από το Συμβούλιο Κοινωνικών Υποθέσεων το Δεκέμβριο 2002, εν όψει της εκπόνησης των ΕΣΔΕν για την περίοδο 2003-2005. Οι προαναφερόμενοι γενικοί στόχοι διευρύνθηκαν προτρέποντας τα κράτη μέλη να εστιάσουν την προσοχή τους στα εξής:

1. Στην ενσωμάτωση της διάστασης των φύλων σε όλες τις πολιτικές και τα μέτρα που υιοθετεί κάθε κράτος μέλος για την καταπολέμηση της φτώχειας και του κοινωνικού αποκλεισμού (gender mainstreaming).
2. Στην κοινωνική ένταξη των μεταναστών/-τριών.
3. Στον ορισμό εθνικών ποσοτικών στόχων που θα αποσκοπούν στη μείωση του αριθμού των ανθρώπων που κινδυνεύουν από φτώχεια και κοινωνικό αποκλεισμό μέχρι το 2010.

<sup>102</sup> Το Δεκέμβριο του 2000, στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Νίκαιας αποφασίστηκε η εκπόνηση των ΕΣΔΕν από κάθε κράτος μέλος της Ε.Ε., με σκοπό να εκπληρωθούν οι επιταγές που όρισαν οι αρχηγοί των κρατών και των κυβερνήσεων στη Λισσαβόνα για την οικοδόμηση μιας Ευρώπης *με καλύτερες και περισσότερες θέσεις εργασίας και με μεγαλύτερη κοινωνική συνοχή*. Βασικό εργαλείο στην προσπάθεια των κρατών μελών να ενδυναμώσουν και να συντονίσουν τις πολιτικές τους στην καταπολέμηση της φτώχειας και του αποκλεισμού αποτελούν τα Εθνικά Σχέδια Δράσης για την Κοινωνική Ενσωμάτωση.

Το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Κοινωνική Ενσωμάτωση (ΕΣΔΕν)<sup>103</sup>, υποβάλλεται από την Ελλάδα στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή ανά δύο έτη και εκφράζει την εθνική πολιτική στον Τομέα της Κοινωνικής Πολιτικής και της Πρόνοιας. Περιλαμβάνει δε τη συνέχιση παλαιών και επιτυχημένων δράσεων, αλλά και νέες δράσεις που σχεδιάζονται βάσει των νέων αναγκών που προκύπτουν. Με τις προτάσεις που περιελάμβανε το ΕΣΔΕν 2001-2003<sup>104</sup>, επιχειρείται η αναβάθμιση του κράτους Πρόνοιας και ειδικότερα οι υπηρεσίες εκείνες που απευθύνονται σε ομάδες πληθυσμού με ιδιαίτερα προβλήματα ή χαρακτηριστικά, και οι οποίες κινδυνεύουν ή πλήττονται από κοινωνικό αποκλεισμό όπως: α) τους/τις ηλικιωμένους/-ες χαμηλοσυνταξιούχους, β) τους/τις ανέργους/-ες (ιδίως άτομα νεαρής ηλικίας και γυναίκες), αλλά και τους φτωχούς/-ές εργαζόμενους/-ες καθώς και τους/τις μακροχρόνια ανέργους/-ες ηλικίας 45-65 ετών, γ) τους/τις κατοίκους γεωγραφικά απομακρυσμένων περιοχών που αντιμετωπίζουν δυσκολίες πρόσβασης στις υπηρεσίες του κράτους, δ) όσους/-ες πλήττονται από φυσικές καταστροφές (σεισμοί, πλημμύρες κ.ά.), ε) όσους/-ες δεν διαθέτουν καλή φυσική κατάσταση και αντιμετωπίζουν προβλήματα υγείας, στ) τα άτομα με αναπηρίες και άλλες ειδικές ανάγκες και ζ) ομάδες πληθυσμού που αντιμετωπίζουν ειδικά προβλήματα (π.χ. τσιγγάνους, παλιννοστούντες, μετανάστες, αιτούντες άσυλο, πρόσφυγες, αποφυλακισμένους, ανήλικους παραβάτες, πρώην χρήστες ουσιών κ.λπ.). Επίσης, προστίθενται δύο σημαντικά πεδία προληπτικής παρέμβασης για την αποτροπή μελλοντικών κινδύνων και αφορούν στις οικογένειες με παιδιά και ιδιαίτερα στις μονογονεϊκές οικογένειες με παιδιά και στους/τις αναλφάβητους/-ες.<sup>105</sup>

Συγκεκριμένα, τα μέτρα και οι πολιτικές για την απασχόληση των ευπαθών κοινωνικά ομάδων αποτελούν αναπόσπαστο μέρος του Εθνικού Σχεδίου Δράσης για την κοινωνική ενσωμάτωση 2001-2003. Συγκεκριμένα, διαφαίνεται η προσπάθεια να ευνοηθεί η πρόσβαση σε μια απασχόληση «διαρκείας και υψηλής ποιότητας για όλες τις γυναίκες και τους άνδρες, οι οποίοι/-ες είναι σε θέση να εργασθούν», ιδίως: α) οργανώνοντας για τα πρόσωπα που ανήκουν στις πλέον ευάλωτες ομάδες του πληθυσμού, πλαισίωση για την απασχόληση και κινητοποιώντας προς τούτο τις πολιτικές κατάρτισης, β) αναπτύσσοντας πολιτικές που ευνοούν το συνδυασμό της επαγγελματικής με την οικογενειακή ζωή, συμπεριλαμβανομένης της φύλαξης των παιδιών και των εξαρτημένων ατόμων και γ) χρησιμοποιώντας τις ευκαιρίες ενσωμάτωσης και απασχόλησης που παρέχει η κοινωνική οικονομία. Δεδομένου ότι

<sup>103</sup> Βλ. text at: <http://www.esfhellas.gr/index.asp?lang=0&node=117>.

<sup>104</sup> Βλ. Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Κοινωνική Ενσωμάτωση (2001), Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

<sup>105</sup> Βλ. επίσης: Παπαδόγαμβρος Β. (2002), Επαγγελματική κατάρτιση και απασχόληση – Τα συστήματα επαγγελματικής κατάρτισης και απασχόλησης στο Γ΄ Κοινοτικό Πλαίσιο Στήριξης, στο: *Εργασία 2002. Εξελίξεις, Αναλύσεις, Τεκμηρίωση, Αφιέρωμα: Εργασιακές Σχέσεις*, Ινστιτούτο Αστικού Περιβάλλοντος και Ανθρωπίνου Δυναμικού, Πάντειο Πανεπιστήμιο, Αθήνα, σσ. 83-94.

η απασχόληση είναι η καλύτερη πρόληψη της οικονομικής επισφάλειας, για την επιτυχία μιας πολιτικής για την κοινωνική συνοχή με πυρήνα την απασχόληση απαιτούνται, σύμφωνα με το Ελληνικό Σχέδιο, κατά σειρά: (α) μια *μακροοικονομική* πολιτική που οδηγεί σε υψηλούς ρυθμούς ανάπτυξης, δίδοντας έμφαση στην απασχόληση, (β) μια πολιτική *απασχόλησης* που στοχεύει στην ανάδειξη του ανθρώπινου κεφαλαίου, τον περιορισμό της διαρθρωτικής ανεργίας και την ενεργοποίηση των «αποθεμάτων απασχόλησης» και (γ) *ειδικά μέτρα* προσανατολισμένα στα τμήματα της αγοράς εργασίας και στα ειδικά προβλήματα των ομάδων σε κίνδυνο αποκλεισμού ή επισφάλειας.

Το δεύτερο ΕΣΔΕν για την περίοδο 2003-2005 υποβλήθηκε στην Ευρωπαϊκή Ένωση στις 31 Ιουλίου 2003<sup>106</sup>. Το Σχέδιο Δράσης είναι ένα εργαλείο πολιτικής για την επίτευξη της μέγιστης δυνατής συνέργιας των επιμέρους δράσεων φορέων του κράτους και της κοινωνίας με στόχο την αναβάθμιση της κοινωνικής αλληλεγγύης και την διασφάλιση της κοινωνικής συνοχής. Συγκεντρώνονται οι βασικές κοινωνικές επιλογές, οι στοχεύσεις, αλλά και οι δράσεις στρατηγικού χαρακτήρα. Αποτελεί ένα κείμενο αναφοράς για τη βελτίωση της αποτελεσματικότητας των συνολικότερων παρεμβάσεων και της ποιοτικής αναβάθμισης στο πεδίο της κοινωνικής πολιτικής. Η Έκθεση δεν έχει στόχο την αξιολόγηση της προόδου που έχει επιτευχθεί όσον αφορά στις εθνικές στρατηγικές για την καταπολέμηση της φτώχειας και του κοινωνικού αποκλεισμού σύμφωνα με τους κοινωνικούς και οικονομικούς στόχους όπως καθορίστηκαν σε σχέση με τη στρατηγική της Λισσαβόνας, δεδομένου ότι η αξιολόγηση αυτή θα διενεργηθεί το 2005.

Το Σχέδιο Δράσης για την Κοινωνική Ένταξη 2003-2005 που υποβλήθηκε από την Ελλάδα, προτείνει την επιδίωξη δέκα Εθνικών Κοινωνικών Στόχων μέχρι το 2010 σε επτά σημαντικούς τομείς για την κοινωνική ένταξη. Κύριος στόχος της κοινωνικής πολιτικής είναι η μείωση του αριθμού των ατόμων που απειλούνται από τη φτώχεια. Η επίτευξη των δέκα ποσοτικοποιημένων στόχων, όπως έχουν ήδη τεθεί στο ΕΣΔ/Ένταξη 2003-2005 και ορίζονται για το 2010, σύμφωνα με τους στόχους της Λισσαβόνας, προϋποθέτει συντονισμένες πολιτικές. Μια σειρά νέων μέτρων θα ενισχύσουν τις πρωτοβουλίες που έχουν ήδη αναπτυχθεί στον τομέα της Κοινωνικής Συνοχής και Ενσωμάτωσης. Τα μέτρα αυτά αναφέρονται στα άτομα με αναπηρία, στους πολύτεκνους, στους/τις παλιννοστούντες/-ούσες ομογενείς, στους/τις Έλληνες/-ίδες τσιγγάνους/-ες, στους/τις μετανάστες/-τριες και στην ενίσχυση των οικονομικά ασθενέστερων οικογενειών για την απόκτηση στέγης.

---

<sup>106</sup> Για το πλήρες κείμενο του ΕΣΔΕν 2003-2005, βλ. text at: <http://www.esfhellas.gr/index.asp?lang=0&node=117>.

### 3. Το Γ΄ Κοινοτικό Πλαίσιο Στήριξης (2000-2006)

#### 3.1. Επιχειρησιακά Προγράμματα και Περιφερειακά Επιχειρησιακά Προγράμματα

Τα Κ.Π.Σ. αποτελούν προγράμματα χρηματοδότησης της Ε.Ε., τα οποία διαθέτει στα κράτη-μέλη της με στόχο την οικονομική ανάπτυξη και την κοινωνική συνοχή, μέσα από πολιτικές, κυρίως, καταπολέμησης της ανεργίας και των κοινωνικών ανισοτήτων.<sup>107</sup> Οι πολιτικές αυτές αφορούν και στο θέμα της ισότητας των δύο φύλων, διάσταση *υποχρεωτική* στην εφαρμογή των Επιχειρησιακών Προγραμμάτων (Ε.Π.) που χρηματοδοτούνται από το Γ΄ Κ.Π.Σ. και των Κοινοτικών Πρωτοβουλιών<sup>108</sup>. Συγκεκριμένα, η ένταξη της διάστασης του φύλου συμπεριλαμβάνεται, μεταξύ άλλων, στις νέες ευρωπαϊκές απαιτήσεις για το σχεδιασμό και τη διαχείριση των κοινοτικών προγραμμάτων, καθώς οι γυναίκες αποτελούν τη βασική πηγή του ανθρώπινου δυναμικού για την ενίσχυση της απασχόλησης και τη δημιουργία κοινωνικού πλούτου.

Το Γ΄ Κοινοτικό Πλαίσιο Στήριξης<sup>109</sup> υποστηρίζει τη στρατηγική για την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών – 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 Κ.Π.Σ. Για την επίτευξη του στόχου αυτού, διαμορφώνεται μια στρατηγική ισότητας των δύο φύλων, 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 και λαμβάνονται συγκεκριμένα μέτρα για τη βελτίωση της πρόσβασης και της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας.<sup>110</sup>

<sup>107</sup> Βλ. Ειδική Υπηρεσία Συντονισμού και Παρακολούθησης Δράσεων Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου (ΕΥΣΕΚΤ) (2003α), *Θεματικές Προτεραιότητες. Υλικό αναφοράς για το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο*, Αθήνα, Οκτώβριος 2003 και Ειδική Υπηρεσία Συντονισμού και Παρακολούθησης Δράσεων ΕΚΤ (2003β), *Πλαίσιο Δράσεων Επικοινωνίας του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου*, Πληροφόρηση & Δημοσιότητα στο ΚΠΣ 2000-2006, Οδηγοί – Εγχειρίδια, Αθήνα.

Text at: [http://www.infosoc.gr/content/downloads/KEF7\\_o.pdf](http://www.infosoc.gr/content/downloads/KEF7_o.pdf)

<sup>108</sup> Για μια κριτική αποτύπωση του τρόπου και του βαθμού ένταξης της διάστασης του φύλου και της ισότητας μεταξύ των φύλων στο σχεδιασμό του συνόλου των Επιχειρησιακών Προγραμμάτων (Ε.Π.) που χρηματοδοτούνται από το Γ΄ ΚΠΣ, καθώς και των Κοινοτικών Πρωτοβουλιών (Κ.Π.), βλ. ΕΥΣΕΚΤ (2003), *Οδηγός...*, ό.π., σ. 39επ., καθώς και για τις σχετικές προτάσεις βλ. σ. 64επ. Text at: <http://www.esfhellas.gr/images/upcontent/documents/odefarm.doc>

<sup>109</sup> Σχετικά με το Κ.Π.Σ. βλ. περισσότερες πληροφορίες στην ηλεκτρονική του δ/νση: <http://www.hellaskps.gr/>

<sup>110</sup> Για το Πεδίο δράσης αυτό *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*, «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 Κ.Π.Σ., συμπεριλαμβανομένων και των Περιφερειακών Προγραμμάτων». Επιπλέον, προβλέπεται ότι μια συγκεκριμένη προτεραιότητα του Ε.Π. «Επαγγελματική Κατάρτιση και Απασχόληση»<sup>111</sup> αφορά στη βελτίωση της πρόσβασης και της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας, καθώς και στη βελτίωση των συνθηκών εργασίας και των προοπτικών επαγγελματικής τους ανέλιξης, με την εφαρμογή ειδικών μέτρων, που στοχεύουν στην ανάπτυξη ολοκληρωμένης προσέγγισης για την αντιμετώπιση των ειδικών δυσκολιών που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες όσο αφορά στην πρόσβασή τους στην αγορά εργασίας.

Στο πλαίσιο αυτού του πεδίου πολιτικής *δίνεται προτεραιότητα*<sup>112</sup>: α) 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 επιχειρηματικότητας, β) στη δημιουργία επιχειρήσεων από γυναίκες, καθώς και στην αυτο-απασχόληση, τομείς οι οποίοι ενθαρρύνονται και υποστηρίζονται, γ) 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 οικογενειακού βίου. Επιπλέον, χρηματοδοτήθηκε η δημιουργία και λειτουργία ολοήμερων παιδικών σταθμών και δημοτικών σχολείων μέσω του Ε.Π. «Εκπαίδευση και Αρχική Κατάρτιση», δ) 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 και ε) σε μέτρα με στόχο την ενημέρωση και την αύξηση της ευαισθητοποίησης της κοινής γνώμης σε θέματα ισότητας των φύλων, την προώθηση της δικτύωσης μεταξύ γυναικείων οργανώσεων, καθώς και με στόχο να καταστήσουν ευαίσθητες ως προς τη διάσταση του φύλου, τις πολιτικές απασχόλησης του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα.

Παράλληλα προβλέπονται:

- η προσαρμογή, όπου απαιτείται, του νομοθετικού ή/και του θεσμικού πλαισίου με σκοπό την ελαχιστοποίηση των εμποδίων που συναντούν οι γυναίκες κατά την ένταξή του στην αγορά εργασίας,

<sup>111</sup> Βλ. αναλυτικότερα: <http://www.prosonolotahos.gr/>

<sup>112</sup> ΕΥΣΕΚΤ (2003), *Οδηγός*,,.,, ό.π., σ. 27επ.

- η εμπλοκή των αρμοδίων φορέων και ενώσεων στο σχεδιασμό και την υλοποίηση των παραπάνω παρεμβάσεων,
- δράσεις για τη βελτίωση του υφιστάμενου συστήματος συλλογής δεδομένων και στατιστικών πληροφοριών, ώστε να καταστεί δυνατή η συλλογή δεδομένων ανά φύλο.

Το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση» (Ε.Π.Ε.Α.Ε.Κ.)<sup>113</sup>, το οποίο εντάσσεται στην εθνική στρατηγική για την εκπαίδευση περιλαμβάνει τρεις βασικούς στρατηγικούς στόχους: α) πρόληψη της ανεργίας και ιδιαίτερα της μακροχρόνιας, β) προώθηση της ισότητας των ευκαιριών πρόσβασης στην αγορά εργασίας για όλους/-ες και ιδιαίτερα για όσους/-ες απειλούνται με κοινωνικό αποκλεισμό και γ) βελτίωση της πρόσβασης και της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας. Το Ε.Π.Ε.Α.Ε.Κ περιλαμβάνει μέτρα που ενσωματώνουν τη διάσταση της ισότητας των φύλων και περιλαμβάνουν θετικές δράσεις υπέρ των γυναικών. Επίσης, περιλαμβάνονται ειδικές δράσεις για την προώθηση της ισότητας των φύλων στους εκπαιδευτικούς θεσμούς, γεγονός που μπορεί να βελτιώσει την πρόσβαση των γυναικών στην αγορά εργασίας. Ωστόσο, απαιτείται πολύ μεγαλύτερη προσπάθεια στο πλαίσιο του συγκεκριμένου Επιχειρησιακού Προγράμματος, προκειμένου να εναρμονιστεί με τις ακολουθούμενες εθνικές και ευρωπαϊκές πολιτικές στον τομέα της ισότητας των φύλων.

Γενικά, δράσεις για την ισότητα των φύλων για τα θέματα απασχόλησης υπάγονται στην αρμοδιότητα πολλών υπουργείων, που διαχειρίζονται τα κονδύλια του Γ' Κ.Π.Σ.<sup>114</sup> Στο επιχειρησιακό πρόγραμμα «Αγροτική ανάπτυξη-ανασυγκρότηση της υπαίθρου» του Υπουργείου Αγροτικής Ανάπτυξης και Τροφίμων<sup>115</sup> οι γυναίκες πριμοδοτούνται με επιπλέον βαθμούς σε όλο το εύρος των προγραμμάτων που ενθαρρύνουν μεταξύ άλλων τη δημιουργία πρότυπων αγροκτημάτων, την πρώτη εγκατάσταση νέων αγροτών, την ανάπτυξη καινοτομιών στις γεωργικές εκμεταλλεύσεις. Στο επιχειρησιακό πρόγραμμα «Αλιεία» του ίδιου υπουργείου<sup>116</sup> επιδιώκεται η αναβάθμιση του ρόλου της γυναίκας ως κοινωνικού παράγοντα στις περιοχές που εξαρτώνται από την αλιεία. Στο επιχειρησιακό πρόγραμμα «Ανταγωνιστικότητα» του Υπουργείου Ανάπτυξης μεταξύ άλλων ενθαρρύνεται η δημιουργία νέων επιχειρήσεων από γυναίκες, λαμβάνονται μέτρα ώστε να διευκολυνθούν εγγυήσεις για δάνεια σε γυναίκες- επιχειρηματίες, καθιερώνεται βραβείο αριστείας γυναικών και δημιουργείται δίκτυο γυναικών ερευνητριών στην

<sup>113</sup> Βλ. <http://www.epeaek.gr/epeaek/el/index.html>

<sup>114</sup> Επίσης βλ. ΕΥΣΕΚΤ (2003), Οδηγός..., ό.π., σ. 66επ.

<sup>115</sup> Βλ. σχετικά: <http://www.agrotikianaptixi.gr/> και [http://www.hellaskps.gr/6110\\_agrot.htm](http://www.hellaskps.gr/6110_agrot.htm)

<sup>116</sup> Βλ. αναλυτικότερα: <http://www.alieia.gr/index2.html>



περιφέρεια με σκοπό να επεκταθεί στη νοτιοανατολική Ευρώπη και στις παρευξείνιες χώρες.

Τα *Περιφερειακά Επιχειρησιακά Προγράμματα (Π.Ε.Π.)* αποτελούν ένα εργαλείο ανάπτυξης των Περιφερειών, οι οποίες σήμερα καλούνται να διαδραματίσουν σημαντικό ρόλο στο νέο οικονομικό και κοινωνικό μοντέλο της Ευρώπης. Στα Περιφερειακά Επιχειρησιακά Προγράμματα προβλέπονται παρεμβάσεις στις δράσεις προτεραιότητας που θα στοχεύουν στην πρόληψη και καταπολέμηση της ανεργίας και στην προώθηση ίσων ευκαιριών για όλους/-ες όσον αφορά στην πρόσβαση στην περιφερειακή και τοπική αγορά εργασίας, καθώς και δράσεις ανάπτυξης υπηρεσιών φροντίδας παιδιών και ηλικιωμένων. Τα Π.Ε.Π. στοχεύουν στην ανάπτυξη της Περιφέρειας υιοθετώντας μέτρα για τη μείωση της ανεργίας και του κοινωνικού αποκλεισμού, τη μείωση των ενδοπεριφερειακών ανισοτήτων με την αναβάθμιση και ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού και τη βελτίωση της απασχολησιμότητας με αύξηση της προσφοράς ίσων ευκαιριών απασχόλησης. Ειδικότερα αποσκοπούν στη:

- α) βελτίωση και αύξηση των ευκαιριών απασχόλησης και ενίσχυση της απασχολησιμότητας,
- β) κοινωνική ενσωμάτωση,
- γ) ενδυνάμωση της κοινωνικής και οικονομικής συνοχής υποβαθμισμένων αστικών, ημιαστικών και αγροτικών περιοχών,
- δ) προστασία και αξιοποίηση του Περιβάλλοντος.

Η διάσταση της ισότητας των δύο φύλων είναι ένα στοιχείο που έχει ληφθεί υπόψη σε όλα τα Π.Ε.Π. και εξειδικεύεται στις θετικές δράσεις υπέρ των γυναικών και στις δράσεις ενσωμάτωσης της διάστασης ισότητας των δύο φύλων, με τις ακόλουθες βασικές κατηγορίες παρεμβάσεων:

- Ανάπτυξη της γυναικείας επιχειρηματικότητας και απασχόλησης και προώθηση της ισότητας των δύο φύλων.
- Υποστήριξη της λειτουργίας δομών παροχής κοινωνικών υπηρεσιών (βρεφονηπιακοί σταθμοί, κέντρα για την υποστήριξη ηλικιωμένων ατόμων, υπηρεσίες φροντίδας και υποστήριξης στο σπίτι).
- Παροχή κινήτρων για τη δημιουργία και τη στήριξη γυναικείων επιχειρήσεων και συνεταιρισμών με την παροχή τεχνογνωσίας σε θέματα σχεδιασμού, υλοποίησης και διαχείρισης και δημιουργία και υποστήριξη δικτύων γυναικείων επιχειρήσεων.
- Δράσεις για την ανάπτυξη και τον εκσυγχρονισμό μικρών μονάδων παραδοσιακής βιοτεχνίας (προώθηση παραδοσιακών προϊόντων, λαϊκή τέχνη, μεταποίηση και εμπορία τοπικών προϊόντων διατροφής κ.λπ.).
- Δράσεις για την ανάπτυξη υπηρεσιών που σχετίζονται με τουριστικά καταλύματα, την προώθηση της εγχώριας κουζίνας κ.λπ.

Οι παραπάνω κατηγορίες παρέμβασης αναμένεται να έχουν θετική συμβολή στην απασχολησιμότητα των γυναικών. Ωστόσο, η συνεχής αξιολόγηση των Π.Ε.Π.

θα αναδείξει τρόπους προώθησης της ισότιμης ένταξης των γυναικών στην αγορά εργασίας στην πράξη.

### 3.2. Οι Κοινοτικές Πρωτοβουλίες

Κατά τη διάρκεια της περιόδου 1994-1999, υπήρχαν 13 πρωτοβουλίες, οι οποίες οδήγησαν σε περισσότερα από 500 προγράμματα. Για την περίοδο 2000-2006, οι κανονισμοί περιορίζουν τον αριθμό των πρωτοβουλιών σε τέσσερις (4) και καλύπτουν τα εξής θέματα<sup>117</sup>:

- Διεθνική συνεργασία για την προώθηση νέων πρακτικών καταπολέμησης των πάσης φύσεως διακρίσεων και ανισοτήτων στην πρόσβαση στην αγορά εργασίας (EQUAL).
- Διασυνοριακή, διεθνική και διαπεριφερειακή συνεργασία που αποσκοπεί να δώσει ώθηση στην αρμονική και ισόρροπη ανάπτυξη και το χωροταξικό σχεδιασμό του Ευρωπαϊκού εδάφους (INTERREG III).
- Ανάπτυξη της υπαίθρου μέσω ολοκληρωμένων αναπτυξιακών προγραμμάτων και πρωτοβουλιών ομάδων τοπικής δράσης (LEADER +).
- Οικονομική και κοινωνική ανασυγκρότηση των πόλεων και των αστικών κέντρων για την προώθηση της αιφόρου αστικής ανάπτυξης (URBAN II).

Η Κοινοτική Πρωτοβουλία EQUAL<sup>118</sup> έχει ως στόχο την προώθηση νέων πρακτικών/μεθόδων καταπολέμησης όλων των μορφών διακρίσεων και ανισοτήτων στην αγορά εργασίας, σε πλαίσιο εθνικής συνεργασίας και ενθάρρυνση της κοινωνικής και επαγγελματικής ένταξης και συμβάλλει στην προώθηση της ισότητας των φύλων στην απασχόληση, εφόσον διαθέτει ειδικό υποπρόγραμμα για την προώθηση των ίσων ευκαιριών για γυναίκες και άνδρες. Ειδικοί θεματικοί τομείς είναι οι εξής:

- άξονας 1: ικανότητα επαγγελματικής ένταξης
- άξονας 2: επιχειρηματικό πνεύμα
- άξονας 3: ικανότητα προσαρμογής
- άξονας 4: ισότητα ευκαιριών για γυναίκες και άνδρες.

4α. Συνδυασμός οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής με την ανάπτυξη νέων προτύπων οργάνωσης της εργασίας και την υλοποίηση ενεργειών για την εξάλειψη στερεότυπων για τον ρόλο των δύο φύλων στην οικογένεια, ενθάρρυνση της επανένταξης των ανδρών και των γυναικών που

<sup>117</sup>Βλ. για περισσότερες πληροφορίες: <http://www.hellaskps.gr/Index.htm>

<sup>118</sup>Βλ. σχετικά: <http://www.equal-greece.gr/view/index.htm>. Επίσης: ΕΥΣΕΚΤ (2003), *Οδηγός...*, ό.π., σσ. 155-163.

εγκατέλειψαν την αγορά εργασίας, με την ανάπτυξη πιο αποτελεσματικών και πιο ευέλικτων μορφών οργάνωσης της εργασίας και με την ανάπτυξη υπηρεσιών παροχής βοήθειας στους/τις ενδιαφερόμενους/-ες.

4β. Μείωση των διαφορών στη μεταχείριση μεταξύ ανδρών και γυναικών και προώθηση της κατάργησης του επαγγελματικού διαχωρισμού: Ενίσχυση μηχανισμών ενσωμάτωσης της αρχής της ισότητας στο χώρο εργασίας, ενθάρρυνση της γυναικείας απασχόλησης σε νέους τομείς της οικονομίας.

Η Κοινοτική Πρωτοβουλία (Κ.Π.) EQUAL, ως συνέχεια των Κ.Π. EMPLOYMENT και ADAPT, αποτελεί εργαλείο της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση, καθώς στοχεύει στη διάδοση νέων τρόπων καταπολέμησης των διακρίσεων και της ανισότητας στον τομέα της απασχόλησης. Όπως προαναφέρθηκε, ανάμεσα στους κύριους στόχους του προγράμματος περιλαμβάνεται και η προώθηση της ισότητας των δύο φύλων. Μάλιστα μία από τις έξι βασικές αρχές υλοποίησης του προγράμματος είναι αυτή του gender mainstreaming, η οποία διατρέχει όλο το πρόγραμμα. Ουσιαστικά, πρόκειται για πρόγραμμα «ομπρέλα», αποτελώντας ένα εργαλείο όχι για τη δημιουργία υποδομών, αλλά για τον εντοπισμό καλών πρακτικών από διάφορα κράτη μέλη, με δυνατότητα ενσωμάτωσης στον κορμό των εθνικών και κοινοτικών πολιτικών για την απασχόληση και διευκόλυνσης της εφαρμογής άλλων Ε.Π., όπως αυτό της «Απασχόλησης και Επαγγελματικής Κατάρτισης».

Στρατηγικός στόχος του Προγράμματος είναι να λειτουργήσει ως πεδίο δοκιμής νέων πολιτικών στον τομέα της απασχόλησης, προκειμένου να αντιμετωπισθεί κάθε μορφή διακρίσεων και ανισοτήτων που βιώνουν όσοι επιζητούν πρόσβαση στην αγορά εργασίας ή βρίσκονται ήδη σε αυτήν. Ο στόχος εδώ δεν αφορά στην υλοποίηση ποσοτικοποιημένων στοιχείων, αλλά σε ποιοτικές αλλαγές, αλλαγές δηλαδή συμπεριφορών, πρακτικών και νοοτροπιών. Η Πρωτοβουλία θα συμβάλει στην εξειδίκευση των στόχων και μέτρων του Εθνικού Σχεδίου Δράσης για την Απασχόληση (Ε.Σ.Δ.Α.) σε τοπικό, περιφερειακό ή και τομεακό επίπεδο και θα αναπτύξει καινοτόμες μεθόδους εφαρμογής της πολιτικής και των στόχων του Ε.Σ.Δ.Α.<sup>119</sup> Ο πιλοτικός, όμως, χαρακτήρας της EQUAL, όπως και κάθε Κοινοτικής Πρωτοβουλίας, συνεπάγεται το γενικό χαρακτήρα των στόχων της, οι οποίοι έχουν τη

---

<sup>119</sup> Ένας από τους βασικούς σκοπούς της ευρωπαϊκής στρατηγικής για την απασχόληση, είναι η επίτευξη υψηλού επιπέδου απασχόλησης για όλες τις κοινωνικές ομάδες. Προκειμένου η στρατηγική αυτή να είναι πλήρως αποτελεσματική, θα πρέπει να εξειδικευτεί σε δράσεις σε τοπικό και περιφερειακό επίπεδο, σε αστικές και αγροτικές περιοχές, δηλαδή σε επίπεδο περιοχών που είναι σε θέση να δημιουργήσουν τοπική συμφωνία. Αυτό απαιτεί νέες προσεγγίσεις στο σχεδιασμό των δράσεων και στους τρόπους διάδοσης των νέων πρακτικών. Επιπλέον, η καταπολέμηση του κοινωνικού αποκλεισμού και των διακρίσεων αποτελεί στόχο μιας ολοκληρωμένης κοινοτικής στρατηγικής η οποία υπερβαίνει το πεδίο της αγοράς εργασίας. Η στρατηγική αυτή αντλεί τη νομική της βάση στο άρθρο 13 της Συνθήκης του Άμστερνταμ που θεσπίζει τη δυνατότητα κοινοτικής δράσης για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φύλου, φυλετικής ή εθνικής καταγωγής, θρησκείας ή πεποίθησης, σωματικής αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού.

μορφή μάλλον γενικών κατευθύνσεων, γεγονός που με τη σειρά του μπορεί να αποτελέσει, ενδεχομένως, ανασχετικό παράγοντα για την ουσιαστική πρόταξη της ισότητας των φύλων.

Το *INTERREG* αποτελεί Κοινοτική Πρωτοβουλία του Ευρωπαϊκού Ταμείου Περιφερειακής Ανάπτυξης για τη συνεργασία μεταξύ περιφερειών της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Κατά την περίοδο 2000-2006 ο στόχος τους *INTERREG III*<sup>120</sup> είναι η μεγαλύτερη οικονομική και κοινωνική συνοχή στην Ευρωπαϊκή Ένωση και η ισόρροπη και αρμονική ανάπτυξη της Ε.Ε. Η πρωτοβουλία προωθεί τρεις δέσμες:

- Διασυνοριακή συνεργασία μεταξύ όμορων περιφερειών που αποσκοπεί στην ανάπτυξη διασυνοριακών κοινωνικών και οικονομικών κέντρων μέσω κοινών αναπτυξιακών στρατηγικών. Ειδικότερα, περιλαμβάνονται τα εξής: α) Προώθηση της αστικής, αγροτικής και παράκτιας ανάπτυξης, β) Ενθάρρυνση της επιχειρηματικότητας, της ανάπτυξης μικρών επιχειρήσεων και των τοπικών πρωτοβουλιών απασχόλησης, γ) Προώθηση της ενσωμάτωσης της αγοράς εργασίας και της κοινωνικής ένταξης, δ) Συμμετοχή στις πηγές ανθρώπινου δυναμικού και στα μέσα για έρευνα, τεχνολογική ανάπτυξη, εκπαίδευση, πολιτισμό, επικοινωνίες και υγεία, με σκοπό την αύξηση της παραγωγικότητας και τη διευκόλυνση της δημιουργίας βιώσιμων επαγγελμάτων, ε) Ενθάρρυνση της προστασίας του περιβάλλοντος, αύξηση της επάρκειας της ενέργειας και προώθηση ανανεώσιμων πηγών ενέργειας, στ) Βελτίωση των Μέσων Μεταφοράς, πληροφόρηση και δημιουργία δικτύων και υπηρεσιών επικοινωνίας, ζ) Ανάπτυξη συνεργασίας σε νομικό και διοικητικό επίπεδο, με σκοπό την προώθηση της οικονομικής ανάπτυξης και της κοινωνικής συνοχής, η) Επαύξηση του ανθρώπινου και θεσμικού δυναμικού για την διασυνοριακή συνεργασία, με σκοπό την προώθηση της οικονομικής ανάπτυξης και της κοινωνικής συνοχής.
- Διεθνική συνεργασία μεταξύ τοπικών, περιφερειακών και εθνικών αρχών που αποσκοπεί στην προώθηση καλύτερης ένταξης εντός της Ένωσης, μέσω του σχηματισμού μεγάλων ομάδων ευρωπαϊκών περιφερειών. Ειδικότερα, συμπεριλαμβάνονται: α) Επεξεργασία λειτουργικών στρατηγικών ανάπτυξης του χώρου σε διεθνική κλίμακα, συμπεριλαμβανομένης της συνεργασίας μεταξύ των πόλεων και αστικών και αγροτικών περιοχών, β) Προώθηση αποτελεσματικών και βιώσιμων συστημάτων μεταφοράς και βελτιωμένη πρόσβαση στην κοινωνία της πληροφορίας, γ) Προώθηση του περιβάλλοντος και της ικανής διαχείρισης της πολιτιστικής κληρονομιάς και των φυσικών πηγών, δ) Προώθηση της ένταξης παραθαλάσσιων και νησιωτικών περιοχών,

---

<sup>120</sup> Βλ. [www.interreg.gr/gr/](http://www.interreg.gr/gr/)

μέσω κατάλληλης οικονομικής επιχορήγησης, ε) Προώθηση ολοκληρωμένης συνεργασίας των παραμεθόριων περιφερειών.

- Διαπεριφερειακή συνεργασία που αποσκοπεί στη βελτίωση της αποτελεσματικότητας των περιφερειακών αναπτυξιακών πολιτικών και μέσων, με την ανταλλαγή πληροφοριών σε ευρεία κλίμακα και εμπειριών (δίκτυα). Στο πλαίσιο της δέσμης Β, οι προτεραιότητες για δράση εστιάζονται στη σύνταξη στρατηγικών περιφερειακής ανάπτυξης σε διεθνικό επίπεδο, συμπεριλαμβανομένης της συνεργασίας μεταξύ πόλεων ή αστικών και αγροτικών περιοχών, την προώθηση αποτελεσματικών και βιώσιμων συστημάτων μεταφορών, καθώς και την καλύτερη πρόσβαση στην κοινωνία της πληροφορίας και την προστασία του περιβάλλοντος και των φυσικών πόρων.

Επομένως, η Κοινοτική Πρωτοβουλία Interreg III έχει ως στόχο την άρση της απομόνωσης των μεθοριακών περιφερειών και την ενίσχυση της διασυνοριακής, διακρατικής και διαπεριφερειακής συνεργασίας. Στο πλαίσιο της πρωτοβουλίας αυτής περιλαμβάνονται, μεταξύ άλλων, δράσεις για την οικονομική ανάπτυξη και την απασχόληση, οι οποίες έχουν άμεση ή έμμεση θετική επίδραση στην προώθηση της ισότητας των φύλων. Όμως, οι δράσεις που χρηματοδοτούνται από το Interreg III δεν θεωρούνται θετικές ως προς την ισότητα των φύλων. Ακόμα και το Μέτρο 2.5 - Δράση 2.5.3.: *Δράσεις προώθησης νέων μορφών εργασίας (τηλε-εργασία κ.λπ.) με σκοπό την πρόσβαση στην αγορά εργασίας ατόμων που απειλούνται με αποκλεισμό όπως οι νέοι, οι γυναίκες, άτομα με ειδικές ανάγκες κ.λπ.* δεν περιλαμβάνει συγκεκριμένες δράσεις υπέρ των γυναικών.<sup>121</sup>

Το *Leader+*<sup>122</sup> είναι μια από τις τέσσερις πρωτοβουλίες που χρηματοδοτείται από τα Διαρθρωτικά Ταμεία της Ε.Ε. και στόχος του είναι να στηρίξει τους φορείς των αγροτικών περιοχών να εξετάσουν το δυναμικό της περιοχής τους κάτω από μια περισσότερο μακροπρόθεσμη προοπτική. Προωθώντας την εφαρμογή ολοκληρωμένων, υψηλής ποιότητας και πρωτότυπων στρατηγικών για την αειφόρο ανάπτυξη, το *Leader+* δίνει μεγάλη έμφαση στις εταιρικές σχέσεις και στα δίκτυα ανταλλαγής εμπειριών. Το *Leader I* αποτέλεσε την αρχή μιας νέας προσέγγισης στην πολιτική αγροτικής ανάπτυξης, η οποία στηρίζεται στην ολοκληρωμένη και συμμετοχική προσέγγιση σε τοπικό ή περιφερειακό επίπεδο. Με την πρωτοβουλία *Leader II* γενικεύθηκε η προσέγγιση της πρωτοβουλίας *Leader I*, δίνοντας ιδιαίτερη έμφαση στον καινοτόμο χαρακτήρα των σχεδίων. Το *Leader+* συνεχίζει να

<sup>121</sup> Βλ. ΕΥΣΕΚΤ (2003), *Οδηγός...*, ό.π., σσ. 164-168.

<sup>122</sup> <http://www.leader-plus.gr/>. Επίσης, Ειδική Υπηρεσία Συντονισμού και Παρακολούθησης Δράσεων Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου (ΕΥΣΕΚΤ) (2003), *Οδηγός...*, ό.π., σσ. 169-180.

διαδραματίζει το ρόλο του εργαστηρίου, το οποίο αποσκοπεί στην ενθάρρυνση της εμφάνισης και της δοκιμής νέων προσεγγίσεων στην ολοκληρωμένη και αειφόρο ανάπτυξη που θα επηρεάσει, θα συμπληρώσει και/ή θα ενισχύσει την πολιτική αγροτικής ανάπτυξης στην Κοινότητα.

Η Κοινοτική Πρωτοβουλία Leader+ εντάσσεται στο πλαίσιο εφαρμογής του Κανονισμού 1260/99, ο οποίος αποτελεί εξειδίκευση των δεσμεύσεων της Ε.Ε. αναφορικά με την AGENDA 2000. Η πρωτοβουλία αυτή στοχεύει στην ανάπτυξη και διαρθρωτική προσαρμογή λιγότερο αναπτυγμένων περιφερειών της Ε.Ε. με την προώθηση της αειφόρου ανάπτυξης, της αύξησης της απασχόλησης, της εξασφάλισης ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών και της προστασίας του περιβάλλοντος. Όπως τονίζεται στα σχετικά κείμενα, με την υλοποίηση του προγράμματος επιδιώκονται η επίτευξη της οικονομικής και κοινωνικής συνοχής *«...μέσω της ισόρροπης αειφόρου ανάπτυξης, της αύξησης της απασχόλησης, της εξασφάλισης ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών»* καθώς και η προστασία και βελτίωση του περιβάλλοντος». Επίσης, το Ε.Π.LEADER+ υποστηρίζει τους γενικούς στόχους που έχουν υιοθετηθεί στο πλαίσιο του Γ΄ ΚΠΣ για τον αγροτικό τομέα, με επικέντρωση στη βιώσιμη και ολοκληρωμένη ανάπτυξη της υπαίθρου και την αποκατάσταση της διαταραγμένης κοινωνικής και περιβαλλοντικής ισορροπίας.

Οι γενικοί αναπτυξιακοί στόχοι που κατευθύνουν τις δράσεις του Ε.Π. LEADER+ συνοψίζονται ως εξής: α) η ολοκληρωμένη, υψηλής ποιότητας αειφόρος ανάπτυξη της υπαίθρου μέσω πιλοτικών εφαρμογών, β) η ενίσχυση της προσπάθειας για άρση της απομόνωσης των περιοχών σε όλα τα επίπεδα της οικονομικής και κοινωνικής ζωής. Οι στόχοι αυτοί αναμένεται ότι θα προωθηθούν με την εφαρμογή ολοκληρωμένων, πρωτότυπων στρατηγικών αειφόρου ανάπτυξης στις περιοχές στόχου. Το πρόγραμμα διαρθρώνεται γύρω από *τέσσερις Άξονες Προτεραιότητας*: 1) Άξονας Προτεραιότητας 1: Ολοκληρωμένες και πιλοτικού χαρακτήρα στρατηγικές αγροτικής ανάπτυξης, 2) Άξονας Προτεραιότητας 2: Στήριξη συνεργασίας μεταξύ αγροτικών περιοχών, 3) Άξονας Προτεραιότητας 3: Δικτύωση, 4) Άξονας Προτεραιότητας 4: Διαχείριση, παρακολούθηση, αξιολόγηση του Προγράμματος.

Μέσω του LEADER+ επιδιώκεται, μεταξύ άλλων, η εξασφάλιση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών. Αυτή η επιδίωξη στην προκειμένη περίπτωση έχει ιδιαίτερη σημασία, γιατί στις αγροτικές περιοχές εφαρμογής του Προγράμματος οι συνθήκες ζωής σε πολλές περιπτώσεις είναι ιδιαίτερα επιβαρημένες. Αυτό έχει σοβαρές αρνητικές συνέπειες στις γυναίκες που ζουν σε αυτές τις περιοχές, καθώς συχνά βιώνουν μαζί με τις δυσκολίες της ζωής και τις διακρίσεις σε βάρος του γυναικείου φύλου. Ανατρέχοντας κανείς τα επίσημα κείμενα του LEADER+ διαπιστώνει ότι σε αρκετά σημεία γίνονται αναφορές στη σημασία της ένταξης της

διάστασης του φύλου (gender mainstreaming) στις Δράσεις του Προγράμματος και προτείνονται τρόποι για τη διασφάλισή της. Ωστόσο, είναι σαφές ότι δεν έχουν εξαντληθεί οι δυνατότητες που παρέχει το Πρόγραμμα προς μια τέτοια κατεύθυνση.

Η Κοινοτική Πρωτοβουλία *Urban II*<sup>123</sup> έχει ως στόχο την εφαρμογή καινοτόμων στρατηγικών για την ανάπτυξη πόλεων και αστικών περιοχών που απειλούνται από υποβάθμιση. Οι στρατηγικές αυτές στοχεύουν στην αντιμετώπιση των περισσότερων προβλημάτων που συναντώνται σήμερα στον αστικό ιστό. Στη σημερινή Ευρώπη πολλά ουσιαστικά προβλήματα –κοινωνικά, οικονομικά, περιβαλλοντικά– εμφανίζονται κυρίως στα αστικά κέντρα. Το 80% περίπου των Ευρωπαίων ζουν σε πόλεις. Αυτό καθιστά την Ευρωπαϊκή Ένωση την πλέον αστικοποιημένη περιοχή του κόσμου. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή αναγνωρίζοντας ότι απαιτείται να δοθεί, σε κοινοτικό επίπεδο, μεγαλύτερη προσοχή στα προβλήματα των πόλεων προχώρησε στην ανάληψη της κοινοτικής πρωτοβουλίας URBAN που αφορά στην οικονομική και κοινωνική αναζωογόνηση πόλεων και οικισμών σε κρίση, ώστε να προωθηθεί η αειφόρος αστική ανάπτυξη.

Συγκεκριμένα, η Urban II χρηματοδοτεί προγράμματα για την ανακαίνιση των κτιρίων, την καλύτερη διαχείριση των απορριμμάτων, τη μείωση της ατμοσφαιρικής ρύπανσης και της ηχορύπανσης καθώς και την αντιμετώπιση μιας σειράς κοινωνικών προβλημάτων όπως ανεργία, ρατσισμός, ναρκωτικά, βία, εγκληματικότητα κ.λπ. Στα περισσότερα Μέτρα της συγκεκριμένης πρωτοβουλίας αναφέρεται ως στόχος η παροχή *ίσων ευκαιριών στον τομέα της απασχόλησης, γεγονός που αναμένεται να έχει θετική επίπτωση στην προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών*. Μέσω της πρωτοβουλίας URBAN επιδιώκεται η επίτευξη κοινών ευρωπαϊκών στόχων, όπως η προώθηση της οικονομικής ανταγωνιστικότητας, η κοινωνική ένταξη, η περιβαλλοντική αειφορία και η ενίσχυση του τοπικού πολιτισμού και ταυτότητας. Συγκεκριμένα, η πρωτοβουλία θέτει ως στόχους:

- Την *ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας* των ευρωπαϊκών πόλεων, μέσω της αξιοποίησης των επιτυχιών, της άρσης των εμποδίων στην επιχειρηματικότητα, στη νέα τεχνολογία και στην απασχόληση.
- Την *αντιμετώπιση του κοινωνικού αποκλεισμού* και τη βελτίωση της πρόσβασης σε θέσεις απασχόλησης και την *κατάρτιση*, συμπεριλαμβανομένων των μεταναστών/-τριών και των ατόμων που προέρχονται από εθνοτικές μειονότητες. Επιπλέον, επιδιώκει την ενίσχυση της ικανότητας των τοπικών κοινοτήτων να αντεπεξέλθουν στα προβλήματά τους.

---

<sup>123</sup> Βλ. [www.urban.gr/gr/](http://www.urban.gr/gr/) Επίσης, ΕΥΣΕΚΤ (2003), *Οδηγός...*, ό.π., σσ. 181-187.

- Τη φυσική και περιβαλλοντική αναζωογόνηση, την εξασφάλιση της αειφορίας και τη βελτίωση της ελκυστικότητας των πόλεων. Τέλος, προσδοκά στην αξιοποίηση της πολιτιστικής και αρχιτεκτονικής κληρονομιάς των αστικών περιοχών<sup>124</sup>.

---

<sup>124</sup> Απαραίτητη συνθήκη να θεωρηθεί ως περιοχή URBAN ένας τόπος, είναι να εμφανίζει σε μεγάλο βαθμό τουλάχιστον τρεις από τους ακόλουθους δείκτες: ανεργία μακράς διάρκειας, φτώχεια και αποκλεισμός, αριθμός μεταναστών/-τριών, μειονοτήτων ή προσφύγων, εγκληματικότητα ανηλίκων και ενηλίκων, έλλειψη εκπαίδευσης και ικανοτήτων, χαμηλό επίπεδο οικονομικής δραστηριότητας, ανάγκη για οικονομική και κοινωνική ανασυγκρότηση, αντίξοες δημογραφικές μεταβολές και υποβάθμιση του περιβάλλοντος.



## ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ – ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

Λεπτομερής αξιολόγηση της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου στις εθνικές πολιτικές απασχόλησης των χωρών της Ε.Ε. γίνεται κάθε χρόνο από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, με τη βοήθεια της ανεξάρτητης ομάδας εμπειρογνομώνων για το «Φύλο, την Κοινωνική Ενσωμάτωση και την Απασχόληση». Οι εκθέσεις αξιολόγησης από την ομάδα εμπειρογνομώνων των ΕΣΔΑ και ΕΣΔεν της περιόδου 2000-2004 είναι διαθέσιμες στο διαδίκτυο για όλες τις χώρες της Ε.Ε. των 15, συμπεριλαμβανόμενης της Ελλάδας.<sup>125</sup> Επίσης, η αποτελεσματικότητα της ελληνικής πολιτικής προώθησης της ισότητας των φύλων στην απασχόληση κατά την τελευταία δεκαετία έχει διερευνηθεί και συζητηθεί εκτεταμένα σε πρόσφατα δημοσιευμένο άρθρο, που επισκοπεί την πολιτική αυτή στη χώρα μας από το 1975 μέχρι σήμερα.<sup>126</sup>

Στο παρόν κεφάλαιο συμπερασμάτων, σκιαγραφούμε τα βασικά προβλήματα και τις προτεραιότητες πολιτικής για την Ε.Ε. και την Ελλάδα ως προς την ισότητα των φύλων στην απασχόληση, όπως προκύπτουν από επίσημα κείμενα της Ε.Ε.

<sup>125</sup> Από το 2004 οι εκθέσεις της ομάδας εμπειρογνομώνων δημοσιεύονται στην διεύθυνση της Ε.Ε. [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/gender\\_equality/gender\\_mainstreaming/gender\\_exp\\_group\\_en.html](http://europa.eu.int/comm/employment_social/gender_equality/gender_mainstreaming/gender_exp_group_en.html)

Οι εκθέσεις της περιόδου 1998-2003 βρίσκονται στη διεύθυνση: <http://www.mbs.ac.uk/research/centres/european-employment/projects/gender-social-inclusion/publications.htm>

Οι εκθέσεις αξιολόγησης των ελληνικών ΕΣΔΑ και ΕΣΔεν είναι οι κάτωθι:

- Karamessini M. (2004), "Assessment of the National Action Plan for Employment 2004 from a Gender Perspective", European Commission's Expert Group on Gender, Social Inclusion and Employment, [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/gender\\_equality/docs/2005/greece-napemp\\_en.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/gender_equality/docs/2005/greece-napemp_en.pdf).
- Karamessini M. (2003α), «Assessment of the National Action Plan for Employment 2003 from a Gender Perspective», European Commission's Expert Group on Gender and Employment», [http://www.mbs.ac.uk/research/centres/european-employment/projects/gender-social-inclusion/documents/NAP2003\\_GR.pdf](http://www.mbs.ac.uk/research/centres/european-employment/projects/gender-social-inclusion/documents/NAP2003_GR.pdf)
- Karamessini M. (2003β), «Assessment of the National Action Plan for Social Integration 2003-2005 from a Gender Perspective», European Commission's Expert Group on Gender and Employment, [http://www.mbs.ac.uk/research/centres/european-employment/projects/gender-social-inclusion/documents/SINAP\\_GR2003.pdf](http://www.mbs.ac.uk/research/centres/european-employment/projects/gender-social-inclusion/documents/SINAP_GR2003.pdf)
- Karamessini M. (2002), «Assessment of the National Action Plan for Employment 2002 from a Gender Perspective», European Commission's Expert Group on Gender and Employment, [http://www.mbs.ac.uk/research/centres/european-employment/projects/gender-social-inclusion/documents/NAP2002\\_GR.pdf](http://www.mbs.ac.uk/research/centres/european-employment/projects/gender-social-inclusion/documents/NAP2002_GR.pdf)
- Karamessini M. (2001β), «Mainstreaming Gender Equality in the 2001 Greek National Action Plan for Employment», European Commission's Expert Group on Gender and Employment, <http://www.mbs.ac.uk/research/centres/european-employment/projects/gender-social-inclusion/documents/GR2001.pdf>
- Karamessini M. (2000α), "Mainstreaming Gender Equality in the 2000 Greek National Action Plan for Employment. Final Evaluation Report", European Commission's Expert Group on Gender and Employment, [http://www.mbs.ac.uk/research/centres/european-employment/projects/gender-social-inclusion/documents/EL\\_Napev.pdf](http://www.mbs.ac.uk/research/centres/european-employment/projects/gender-social-inclusion/documents/EL_Napev.pdf)
- Karamessini M. (1998), "The Greek National Action Plan for Employment 1998: Assessment from an Equal Opportunities Perspective", Report to the European Commission – Unit for Equal Opportunities and Family Policy – DGV, Athens (αδημοσίευτο).

<sup>126</sup> Karamessini M. (2005β), Gender Equality and Employment Policy, στο: M. Petmesidou and E. Mossialos (eds.), *Social Policy Developments in Greece*, London: Ashgate.

Οι δυνατότητες συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας παραμένουν ακόμη σε μεγάλο βαθμό αναξιοποίητες. Στην ΕΕ-15 υπάρχουν 6,4 εκατομμύρια γυναίκες που ενώ βρίσκονται σε ηλικία εργασίας και επιθυμούν να εργαστούν, δεν κατέχουν αμειβόμενη θέση απασχόλησης, ενώ 6,6 εκατομμύρια γυναίκες είναι άνεργες. Το 2002 το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών αυξήθηκε ελαφρά από 55% σε 55,6%, το οποίο είχε ως αποτέλεσμα να μειωθεί η *διαφορά μεταξύ των δύο φύλων ως προς την απασχόληση* στις 17,2 εκατοστιαίες μονάδες. Η *διαφορά μεταξύ των δύο φύλων ως προς το ποσοστό ανεργίας* μειώθηκε σε 1,8%. Οι *μεγαλύτερες διαφορές* (πάνω από 20% ως προς την απασχόληση και 5% ως προς την ανεργία) παρατηρούνται στην Ισπανία, την Ελλάδα και την Ιταλία. Οι *μισθολογικές διαφορές μεταξύ των δύο φύλων* παρέμειναν υψηλές από το 1998 και εφεξής (16%), ενώ σημαντικά υψηλότερες είναι οι διαφορές στον ιδιωτικό τομέα (21%) απ' ό,τι στο δημόσιο (12%). Οι *μεγαλύτερες συνολικές διαφορές (πάνω από 20%)* παρατηρούνται στη Γερμανία, το Ηνωμένο Βασίλειο και τις Κάτω Χώρες. Σε οκτώ κράτη μέλη οι μισθολογικές διαφορές στον ιδιωτικό τομέα υπερβαίνουν τις 20 ποσοστιαίες μονάδες (Πορτογαλία, Ηνωμένο Βασίλειο, Κάτω Χώρες, Αυστρία, Γερμανία, Ιρλανδία, Ισπανία, Ελλάδα).<sup>127</sup>

Οι *εργασιακές ρυθμίσεις* αποτελούν, επίσης, σημαντική συνιστώσα. Σχεδόν το ένα τρίτο των απασχολουμένων γυναικών εργάζονται με καθεστώς μερικής απασχόλησης, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό για τους άντρες είναι κάτω από 5%. Το ένα τρίτο των γυναικών εργάζονται με καθεστώς μερικής απασχόλησης, καθώς επιφορτίζονται με τη φροντίδα των παιδιών τους ή άλλων εξαρτωμένων ατόμων. Με δεδομένο τον αντίκτυπο που έχει η μητρότητα στην απασχόληση για τις γυναίκες, το ζήτημα της φροντίδας των παιδιών αποκτά ιδιαίτερη σημασία.<sup>128</sup> Προκειμένου η Ευρωπαϊκή Ένωση να εξασφαλίσει πλήρη απασχόληση, να αυξήσει την ποιότητα στην εργασία και να προωθήσει την κοινωνική ενσωμάτωση και συνοχή, πρέπει να εξαιρεθούν προοδευτικά οι διαφορές μεταξύ των δύο φύλων στην αγορά εργασίας.

Η επίτευξη του στόχου αυτού επιβάλλει τόσο την υιοθέτηση μιας προσέγγισης που να προβλέπει την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου όσο και την ανάληψη ειδικών δράσεων πολιτικής για τη δημιουργία των αναγκαίων συνθηκών που θα επιτρέπουν στις γυναίκες και στους άντρες να (επαν)εισέρχονται και να παραμένουν στην αγορά εργασίας. Πρέπει, επίσης, να αντιμετωπιστούν οι παράγοντες στους οποίους οφείλονται οι διαφορές μεταξύ των δύο φύλων ως προς την απασχόληση,

<sup>127</sup> Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (2004), *Κοινή Έκθεση...*, ό.π., σ. 44επ.

<sup>128</sup> Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Βαρκελώνης συμφώνησε ότι έως το 2010 τα κράτη-μέλη πρέπει να εξασφαλίζουν υπηρεσίες φροντίδας τουλάχιστον για το 90% των παιδιών ηλικίας μεταξύ 3 ετών και της υποχρεωτικής ηλικίας έναρξης της σχολικής φοίτησης, καθώς και για το 33% τουλάχιστον των παιδιών ηλικίας κάτω των 3 ετών.

την ανεργία και τις αμοιβές (π.χ. ο διαχωρισμός των δύο φύλων) και να τεθούν στόχοι για τη μείωση αυτών των διαφορών.

Οι διαφορές ως προς την απασχόληση και την ανεργία σπάνια εξετάζονται υπό αυτή τη μορφή, καθώς τα κράτη μέλη αναφέρονται κυρίως στην αύξηση της συμμετοχής των γυναικών. Δύο ακόμη κράτη μέλη θέτουν εθνικούς στόχους για την απασχόληση των γυναικών (Αυστρία και Ελλάδα). Δεν γίνεται, όμως, πάντοτε σαφής η σύνδεση μεταξύ της θέσπισης ενός στόχου και της ανάπτυξης ενός προγράμματος πολιτικής. Η πολιτική συνδυασμού της επαγγελματικής με την οικογενειακή ζωή θεωρείται κατά κανόνα ως ο μόνος τρόπος αύξησης του ποσοστού απασχόλησης των γυναικών και μείωσης των διαφορών. Η Πορτογαλία, η Ελλάδα και η Γαλλία έχουν θέσει εθνικούς στόχους για τη μείωση των διαφορών ως προς την ανεργία ή του ποσοστού ανεργίας των γυναικών. Μεγαλύτερη σημασία φαίνεται να αποδίδεται στο ζήτημα των μισθολογικών διαφορών μεταξύ των δύο φύλων, πρόβλημα που επιδιώκεται να επιλυθεί και μέσω ενός πιο ενεργού ρόλου των κοινωνικών εταίρων (Βέλγιο, Ιρλανδία, Σουηδία, Δανία, Φινλανδία, Γαλλία, Λουξεμβούργο, Ισπανία). Η Γαλλία και η Ελλάδα έχουν θέσει εθνικούς στόχους για τη μείωση των εν λόγω διαφορών, άλλες χώρες προτείνουν μέτρα όπως την ευρύτερη χρήση μισθολογικών στατιστικών, την εφαρμογή συστημάτων αξιολόγησης της εργασίας, την ανάπτυξη «εργαλειοθηκών» για τις επιχειρήσεις και τη διενέργεια ελέγχων για τη διαπίστωση της ισότητας των αμοιβών. Ωστόσο, οι περισσότερες ενέργειες είναι αποσπασματικές, ιδίως στις χώρες με τις μεγαλύτερες διαφορές (Γερμανία, Πορτογαλία, Αυστρία). Πολλές πρωτοβουλίες είναι, επίσης, εθελοντικές, χωρίς να αξιολογηθεί ο αντίκτυπός τους.

Οι χώρες στις οποίες μεγάλο ποσοστό των γυναικών εργάζονται με καθεστώς μερικής απασχόλησης πρέπει να αναγνωρίσουν τον αντίκτυπο των μισθολογικών διαφορών μεταξύ των δύο φύλων και να αναλάβουν ανάλογη δράση. Πολλά κράτη μέλη συνδέουν τις μισθολογικές διαφορές μεταξύ των δύο φύλων με τις διακρίσεις μεταξύ των φύλων, γεγονός που αναβαθμίζει το θέμα αυτό σε πιο συγκεκριμένη πολιτική προτεραιότητα συγκριτικά με το παρελθόν. Γενικά, οι προσπάθειες που καταβάλλονται σε επίπεδο πολιτικής για τη μείωση του διαχωρισμού των δύο φύλων δεν κρίνονται επαρκείς, ιδίως ενόψει της πρόσφατης αύξησης του διαχωρισμού στα περισσότερα κράτη μέλη. Το πρόβλημα αυτό είναι ιδιαίτερα έντονο στις χώρες με υψηλά ποσοστά αύξησης της απασχόλησης των γυναικών, όπως είναι η Ισπανία, η Ιρλανδία, το Λουξεμβούργο και η Αυστρία. Μερικά κράτη μέλη έχουν βελτιώσει τις ευκαιρίες για εργασία με καθεστώς μειωμένης απασχόλησης. Ορισμένα εξακολουθούν να θεωρούν το συνδυασμό επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής ζήτημα των γυναικών, ενώ άλλα αναγνωρίζουν το ρόλο των ανδρών στις ευθύνες φροντίδας και στις οικογενειακές υποχρεώσεις (κυρίως με την ενθάρρυνση της λήψης

άδειας πατρότητας ή τη βελτίωση των σχετικών συστημάτων). Η φροντίδα των παιδιών αποτελεί πολιτική προτεραιότητα σε σχεδόν όλα τα κράτη μέλη, αν και η προσέγγιση που υιοθετείται ποικίλλει ως προς την εστίαση. Όσον αφορά στο στόχο που έθεσε η Ε.Ε. για το 2010 σχετικά με τη φροντίδα των παιδιών οι χώρες που εξακολουθούν να αντιμετωπίζουν τις μεγαλύτερες προκλήσεις για την αύξηση των μέσων φροντίδας των παιδιών, ιδίως για τα παιδιά ηλικίας 0-3 ετών, είναι η Ιταλία, η Γερμανία (παλιά κρατίδια), η Αυστρία, το Λουξεμβούργο, το Ηνωμένο Βασίλειο, η Ισπανία, η Ελλάδα, η Ιρλανδία και η Πορτογαλία. Πολλά κράτη μέλη θέτουν εθνικούς στόχους για την ενίσχυση των μέσων φροντίδας των παιδιών (Βέλγιο, Γαλλία, Ελλάδα, Ιρλανδία, Πορτογαλία και Ηνωμένο Βασίλειο), ενώ συχνά λείπει από την εφαρμοζόμενη πολιτική η σύνδεση μεταξύ της επέκτασης της φροντίδας των παιδιών και των αναγκών της αγοράς εργασίας, ενώ μικρή είναι η προσοχή που δίνεται στην ποιότητα και στην προσιτότητα από απόψεως κόστους. Για τη φροντίδα άλλων εξαρτημένων ατόμων δεν υπάρχουν γενικά συγκεκριμένες πρωτοβουλίες. Η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου εξακολουθεί να είναι ανεπαρκής και μη συστηματική (με εξαίρεση τη Σουηδία). Επιπρόσθετα, δεν γίνονται αξιολογήσεις του αντίκτυπου που έχουν τα υπάρχοντα συστήματα και οι νέες προτάσεις πολιτικής στα δύο φύλα (με εξαίρεση την Ιρλανδία).

Κατά συνέπεια, πρέπει να καταβληθούν ουσιαστικές προσπάθειες για να διατηρηθεί η πορεία προς την επίτευξη του στόχου που τέθηκε στη Λισσαβόνα για αύξηση του ποσοστού γυναικείας απασχόλησης στο 60% έως το 2010, ενισχύοντας την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στις κατευθυντήριες γραμμές, με ιδιαίτερη έμφαση στις φορολογικές και μισθολογικές πολιτικές και στη διαμόρφωση περισσότερο φιλικών για την οικογένεια ρυθμίσεων ως προς τα ωράρια εργασίας στις χώρες στις οποίες υπάρχουν χαμηλά επίπεδα γυναικείας απασχόλησης. Πρέπει να δοθεί προτεραιότητα στην επέκταση των υπηρεσιών φροντίδας παιδιών, ιδίως για τα παιδιά ηλικίας 0-3 ετών. Σημειώνοντας ότι η αξιοποίηση των δυνατοτήτων συμμετοχής των γυναικών είναι ζήτημα που αφορά τόσο στην ισότητα των δύο φύλων όσο και στην οικονομική αποτελεσματικότητα, η ειδική ομάδα παρακινεί τα κράτη μέλη και τους κοινωνικούς εταίρους:<sup>129</sup>

- να εξαλείψουν τα οικονομικά αντικίνητρα που λειτουργούν αρνητικά για τη συμμετοχή των γυναικών, ιδίως όσον αφορά στους μισθούς και στη φορολογία, περιλαμβανομένων των μισθολογικών διαφορών μεταξύ των δύο φύλων,

---

<sup>129</sup> Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (2004), *Κοινή Έκθεση...*, ό.π., σ. 47.

- να αυξήσουν τη διαθεσιμότητα, την προσιτότητα (από απόψεως κόστους) και την ποιότητα των υπηρεσιών φροντίδας παιδιών και ηλικιωμένων,
- να βελτιώσουν τις εργασιακές ρυθμίσεις, λαμβάνοντας μέτρα που αυξάνουν την ελκυστικότητα της εργασίας μερικής απασχόλησης και διευκολύνουν τις δυνατότητες διακοπής της επαγγελματικής σταδιοδρομίας και τις ευέλικτες μορφές εργασίας,
- να λάβουν εξειδικευμένα μέτρα για τις ειδικές ανάγκες των γυναικών που μειονεκτούν.

Αναφορικά με τις εξελίξεις της πολιτικής απασχόλησης στην Ελλάδα, παρατηρείται ότι η αύξηση της συμμετοχής και της απασχόλησης –ιδίως των γυναικών και των νέων- η μείωση του υψηλού επιπέδου της ανεργίας και η ενίσχυση της κοινωνικής συνοχής και ενσωμάτωσης συνιστούν βασικούς στόχους της ελληνικής κυβέρνησης. Τέθηκε ο στόχος για αύξηση του ποσοστού απασχόλησης κατά 1,5 % ετησίως, ώστε το συνολικό ποσοστό απασχόλησης να φθάσει στο 62% μέχρι το 2008. Η μερική απασχόληση εισήχθη στο δημόσιο τομέα, κυρίως στις κοινωνικές υπηρεσίες, γεγονός που δημιούργησε 25.000 θέσεις μερικής απασχόλησης το 2004. Το εθνικό σχέδιο δράσης θέτει ως κύρια προτεραιότητα τη βελτίωση των ίσων ευκαιριών, της υγείας και της ασφάλειας στο χώρο εργασίας, καθώς και τη συμμετοχή των ενηλίκων στην εκπαίδευση και την κατάρτιση. Η αποτελεσματικότητα και η επάρκεια των προγραμμάτων ενεργητικών πολιτικών για την αγορά εργασίας θα πρέπει να ενισχυθεί, ιδίως με μια μείζονα μεταρρύθμιση των μέτρων και των προγραμμάτων των δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης (ΟΑΕΔ), σε διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους.

Έχουν υιοθετηθεί μέτρα με τα οποία έχουν αρχίσει να εφαρμόζονται οι συστάσεις του Συμβουλίου Απασχόλησης. Είναι εμφανής η πρόοδος ως προς την *ισότητα των φύλων*, αλλά συνεχίζουν να υφίστανται μεγάλες διαφορές όσον αφορά στην απασχόληση και στην ανεργία. Παρότι το εθνικό σχέδιο δράσης δεν αναφέρεται διεξοδικά στον αντίκτυπο παρελθόντων μέτρων το 2003, η Ελλάδα έλαβε μια σειρά μέτρων που έχουν ως σκοπό να ενισχύσουν την απασχολησιμότητα των γυναικών και να διευκολύνουν τη συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής. Η επίτευξη των στόχων για τη φροντίδα των παιδιών με τις υφιστάμενες θεσμικές δομές παραμένει σημαντική πρόκληση. Όσον αφορά στην *ενεργοποίηση*, εφαρμόζεται επί του παρόντος η μετάβαση από παθητικές σε ενεργητικές πολιτικές, ενώ πρόσφατη νομοθεσία θέτει σε αυτή την κατεύθυνση νέα ενισχυμένα μέτρα επιδότησης των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης. Τα μέτρα που έχουν ληφθεί για να επιταχυνθεί η *μεταρρύθμιση των δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης* και για να εφαρμοστεί σε ενιαίο επίπεδο μια προληπτική και εξατομικευμένη προσέγγιση, θα πρέπει να προωθηθούν περισσότερο προκειμένου να αποφέρουν αποτελέσματα.

Όπως έχει ήδη προαναφερθεί, η ενίσχυση της θέσης των γυναικών στην αγορά εργασίας, η εξασφάλιση ενός βιώσιμου συστήματος κοινωνικής προστασίας και η δημιουργία μιας κοινωνίας χωρίς αποκλεισμούς παραμένει βασικό στοιχείο για την επίτευξη των στόχων της Λισσαβόνας. Επομένως, χρειάζεται τα κράτη-μέλη:

- Να αντιμετωπίσουν τη μεγάλη διαφορά στο ποσοστό απασχόλησης μεταξύ γυναικών και ανδρών μεγαλύτερης ηλικίας, λαμβάνοντας κατάλληλα μέτρα με σκοπό την επίτευξη του στόχου του 50 % για το ποσοστό απασχόλησης των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας έως το 2010.
- Να αντιμετωπίσουν το πρόβλημα της διατήρησης σε υψηλά επίπεδα της διαφοράς μεταξύ των δύο φύλων ως προς τις αμοιβές και το πρόβλημα του έμφυλου διαχωρισμού στην αγορά εργασίας.
- Να εξασφαλίσουν ίσες ευκαιρίες στην αγορά εργασίας για άνδρες και γυναίκες που έχουν την ευθύνη της φροντίδας ενός παιδιού ή ενός εξαρτώμενου ατόμου, παρέχοντας το σωστό συνδυασμό μέσων που θα τους επιτρέπουν να εργάζονται με πλήρη απασχόληση εάν το επιθυμούν και να επιστρέφουν στη θέση πλήρους απασχόλησης μετά από ένα διάστημα μερικής απασχόλησης.
- Να συνεχίσουν τις προσπάθειές τους για τον εκσυγχρονισμό των συστημάτων κοινωνικής προστασίας. Τα συνταξιοδοτικά συστήματα και άλλες κοινωνικές παροχές θα πρέπει να προσαρμοστούν σε ένα πλαίσιο στο οποίο οι γυναίκες θα απασχολούνται στον ίδιο βαθμό με τους άνδρες και οι άνδρες θα μπορούν να μοιραστούν εξίσου τα οικιακά καθήκοντα και τις ευθύνες της φροντίδας των παιδιών.
- Να εξαλείψουν τα οικονομικά και μη οικονομικά αντικίνητρα για τη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας, καθώς και τα κίνητρα που προκαλούν μεγάλες διακοπές στη σταδιοδρομία με αρνητικές επιπτώσεις στο επίπεδο της σύνταξης και στα συνταξιοδοτικά δικαιώματα. Αυτά περιλαμβάνουν, ιδίως, την εξατομίκευση της φορολόγησης και των συστημάτων παροχών και την προώθηση προσιτών κέντρων παροχής παιδικής φροντίδας.
- Να εξασφαλίσουν ότι τα μέτρα και οι δραστηριότητες που χρηματοδοτούνται από τα Διαρθρωτικά Ταμεία και ιδιαίτερα από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο αποσκοπούν στην καταπολέμηση των στερεοτύπων που βασίζονται στο φύλο τόσο στην εκπαίδευση όσο και στην αγορά εργασίας και συμβάλλουν στη μείωση της διαφοράς μεταξύ των δύο φύλων.<sup>130</sup>

Επομένως, ιδιαίτερη προσοχή χρειάζεται να δοθεί στα ακόλουθα:

- στην ενίσχυση των εθνικών μηχανισμών για την ισότητα των δύο φύλων,

<sup>130</sup> Βλ. Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (2005), *Έκθεση της Επιτροπής...*, ό.π.

- στην εξασφάλιση της ορθής και ταχείας ενσωμάτωσης της οδηγίας<sup>131</sup> για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά στην πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας, η οποία θα πρέπει να έχει μεταφερθεί στην εθνική νομοθεσία έως τον Οκτώβριο του 2005,·
- στη συνέχιση της συνεργασίας με τους κοινωνικούς εταίρους με σκοπό την αποφυγή του έμφυλου διαχωρισμού στην αγορά εργασίας και τη μείωση της διαφοράς μεταξύ των δύο φύλων ως προς τις αμοιβές, ιδίως όσον αφορά στις μετανάστριες,·
- στην αύξηση της γυναικείας συμμετοχής στην αγορά εργασίας, που θα ενισχύσει όχι μόνο την οικονομική βιωσιμότητα των συνταξιοδοτικών συστημάτων, αλλά επίσης θα δώσει τη δυνατότητα στις γυναίκες να γίνουν οικονομικά ανεξάρτητες και να κερδίζουν καλύτερες και δικές τους συντάξεις,·
- στην προώθηση της απασχόλησης των μεταναστριών και στην αναγνώριση του σημαντικού τους ρόλου στη διαδικασία ένταξης,·
- στην προσεκτική εξέταση του βαθμού στον οποίο ανταποκρίνονται τα συνταξιοδοτικά συστήματα στις ανάγκες τόσο των γυναικών όσο και των ανδρών και στην αναφορά των αποτελεσμάτων τους στην επόμενη φάση των εθνικών εκθέσεων στρατηγικής για τις συντάξεις τον Ιούλιο του 2005,·
- στην αύξηση των κέντρων παροχής φροντίδας για παιδιά και άλλα εξαρτώμενα άτομα και στην ενίσχυση της στρατηγικής για το συνδυασμό της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής, εξασφαλίζοντας τη συμμετοχή των ανδρών στον ίδιο βαθμό με τις γυναίκες,·
- στην πλήρη αξιοποίηση των διαθέσιμων πόρων των Διαρθρωτικών Ταμείων και ιδίως του ΕΚΤ για την προώθηση της ισότητας γυναικών και ανδρών και για την εξασφάλιση της πλήρους ενσωμάτωσης της διάστασης της ισότητας στα επόμενα επιχειρησιακά προγράμματα των Διαρθρωτικών Ταμείων και της προώθησής της ισότητας κατά τα διάφορα στάδια εφαρμογής,·
- στην περαιτέρω ανάπτυξη της σειράς των βασικών δεικτών για την παρακολούθηση της προόδου προς την ισότητα γυναικών και ανδρών, συμπεριλαμβανομένης της εφαρμογής του Προγράμματος Δράσης του Πεκίνου-στην τακτική συλλογή επαρκών, συνεκτικών και συγκρίσιμων στατιστικών στοιχείων κατά φύλο με αυτόν το σκοπό,

---

<sup>131</sup> Οδηγία 2002/73/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 23ης Σεπτεμβρίου 2002 για την τροποποίηση της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ σχετικά με την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας (ΕΕ L 269,5.10.2002, σ.15).

- στην ανάπτυξη υπηρεσιών πληροφόρησης και συμβουλευτικής που εστιάζουν στην επανένταξη των γυναικών στην αγορά εργασίας σε κεντρικό, περιφερειακό και τοπικό επίπεδο, με δημόσιες ή ιδιωτικές πρωτοβουλίες,
- στην αναζήτηση των παραγόντων που συμβάλλουν στη διαμόρφωση της τρέχουσας κατάστασης των γυναικών στην αγορά εργασίας και στην ανάπτυξη ειδικών εργαλείων που θα επιτρέπουν μια περισσότερο εξατομικευμένη προσέγγιση σε κάθε συγκεκριμένη περίπτωση,
- στη μεταφορά πληροφοριών, της τεχνογνωσίας, των πορισμάτων των ερευνών και της εμπειρίας σχετικά με την υιοθέτηση και εφαρμογή τέτοιων εργαλείων προκειμένου να σχεδιασθούν πολιτικές για την απασχόληση,
- στην προώθηση και πρόσβαση των γυναικών σε θέσεις ευθύνης και λήψης αποφάσεων στις επιχειρήσεις, καθώς συνεισφέρει στην ευρύτερη εφαρμογή πολιτικών, που ευνοούν το συνδυασμό οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής,
- στην ενθάρρυνση των δημοσίων διοικήσεων 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,
- στην ενθάρρυνση των επιχειρήσεων που συνάπτουν δημόσιες συμβάσεις, να αναπτύξουν σχέδια ή προγράμματα θετικής δράσης.

Είναι κατανοητό ότι βασικό μέλημα είναι η μείωση της ψαλίδας μεταξύ των δύο φύλων σε όλες τις παραμέτρους που συνιστούν το πλέγμα διακρίσεων σε βάρος των γυναικών, το οποίο αποτελεί πρόκληση τόσο σε εθνικό όσο και σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Η άρση ή άμβλυση των έμφυλων διακρίσεων δεν πρέπει να εξαντλείται σε μέτρα - καθ' όλα άξια και απαραίτητα- που απλώς διευκολύνουν την πρόσβαση των γυναικών στην αμειβόμενη (π.χ. ενισχυμένη συμμετοχή των γυναικών στις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης), αλλά να επεκτείνεται και σε μέτρα που μειώνουν τον επαγγελματικό διαχωρισμό, αίρουν τα εμπόδια επαγγελματικής εξέλιξης, εξισώνουν ουσιαστικά τις αμοιβές, και γενικά αναβαθμίζουν την επαγγελματική θέση των γυναικών, χωρίς να τους δημιουργούν ανυπέρβλητα διλήμματα. Συμπερασματικά, *«ένας πλήρης ορισμός της ισότητας των φύλων στην απασχόληση πρέπει λοιπόν να περιλαμβάνει τόσο την ίση συμμετοχή των φύλων στην αμειβόμενη εργασία (ποσοτική διάσταση της ισότητας), όσο και την ίση κατανομή της ανάμεσα στα φύλα με βάση την ποιότητα των θέσεων απασχόλησης (ποιοτική διάσταση της ισότητας). Η τελευταία εξαρτάται από το ύψος των μισθών, το χρόνο*



εργασίας, τη σταθερότητα της απασχόλησης, τις συνθήκες εργασίας, τις ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης, τη θέση στην ιεραρχία, το κοινωνικό γόητρο κ.λπ.». <sup>132</sup>

Τέλος, από την ανάλυση που προηγήθηκε προκύπτει, ότι «η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην πολιτική απασχόλησης προϋποθέτει μια ολιστική προσέγγιση του τρόπου αναπαραγωγής των ανισοτήτων φύλου στην αγορά εργασίας και συνεπάγεται ένα ευρύ φάσμα παρεμβάσεων με στόχο την αλλαγή θεσμών, προτύπων και πρακτικών, ως προαπαιτούμενο για την κατάκτηση της ισότητας στην απασχόληση»<sup>133</sup> (εκπαιδευτική πολιτική, πολιτική επαγγελματικής κατάρτισης, πολιτική κοινωνικής φροντίδας, οικογενειακή πολιτική κ.ά). «Η κατανόηση της λειτουργίας της αγοράς εργασίας προϋποθέτει την αναγνώριση του ρόλου που διαδραματίζουν τα πρότυπα, οι κοινωνικές αξίες και σχέσεις, τα πολιτισμικά στοιχεία και τα στερεότυπα που διαμορφώνουν τον τρόπο με τον οποίο οι άνδρες και οι γυναίκες δρουν στην αγορά εργασίας». <sup>134</sup>

---

<sup>132</sup> Καραμεσίνη Μ. (2005α), σ. 341.

<sup>133</sup> Καραμεσίνη Μ. (2005α), σ. 343.

<sup>134</sup> Gonzalez (1999), όπως αναφέρεται στο: Καραμεσίνη Μ. (2001α), σ. 13.

## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Αθανασιάδου Χρ., Πετροπούλου Στ. & Μιμίκου Γ. (2001), *Οι συνθήκες της γυναικείας απασχόλησης στην Ελλάδα: 1980-2000*, Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας, Αθήνα.
- Ανακοίνωση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στο Συμβούλιο, στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, στην Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και στην Επιτροπή των Περιφερειών, *Προς μια κοινοτική στρατηγική-πλαίσιο για την ισότητα των φύλων (2001-2005)*, COM (2000)335 τελικό.
- Ανακοίνωση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στο Συμβούλιο και στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο: *Στρατηγική πλαίσιο για την ισότητα των φύλων-Πρόγραμμα εργασίας για το 2001*, (COM(2001)119 Τελικό) και έγγραφο εργασίας των υπηρεσιών της Ευρωπαϊκής Επιτροπής: Πρόγραμμα εργασίας για το 2001 κάθε υπηρεσίας της Ευρωπαϊκής Επιτροπής σχετικά με την υλοποίηση της στρατηγικής-πλαίσιου για την ισότητα των φύλων (SEC(2001)382), [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/equ\\_opp/gms\\_en.html#tool](http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/gms_en.html#tool)
- Anker R. (1997), Theories of Occupational Segregation by Sex: an Overview, *International Labour Review*, Vol. 136, No. 3, Geneva.
- Απόφαση του Συμβουλίου της 22ας Ιουλίου 2003 σχετικά με τις κατευθυντήριες γραμμές για τις πολιτικές των κρατών μελών για την απασχόληση (2003/578/EK).
- Bettio F., S. Bimonte and S. Tiezzi (1998), "*The 1998 National Action Plans for Employment: Assessment from a Gender Perspective*", Report of the 'Gender and Employment' Network of experts, Equal Opportunities Unit, DGV, of the European Commission.
- Blackburn R. M., Browne J. & B. Brooks (2002), "Explaining Gender Segregation", *British Journal of Sociology*, Vol. 53, No. 4, pp. 511-538.
- Blackburn R.M. & Brooks B. (2001), "Occupational Stratification, The Vertical Dimension of Occupational Segregation", *Work, Employment and Society*, Vol. 15, No. 3, pp. 511-538.
- Blackburn R.M. & Brooks B. (2000), "The Puzzle of Gender Segregation and Inequality: a Cross-National Analysis", *European Sociological Review*, Vol. 16, No. 2, pp. 119-135.
- Blackburn R.M., Brooks B. & Dermott E. (1999), "Gender Differences at Work: International Variations in Occupational Segregation", *Sociological Research Online*, Vol. 4, No. 1, March. (<http://www.socresonline.org.uk>),
- Brooks B. & Blackburn R.M. (2003), "Occupational Gender Segregation in Canada, 1981-1996: Overall, Vertical and Horizontal Segregation", *Canadian Review of Sociology and Social Anthropology*, Vol. 40, No. 2, May, pp. 197-213.
- Burows G., (1985), *The 1979 Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women*, L'arrêt Kalanke, NILR.
- Γενική Γραμματεία Ισότητας (2004), *Εθνικές Προτεραιότητες και Άξονες Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (2004-2008)*, Υπουργείο Εσωτερικών Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης, Αθήνα.

- Γενική Γραμματεία Ισότητας (2003), *Ισότητα Ευκαιριών μεταξύ Γυναικών και Ανδρών (1983-2003): Κυριότερες Νομοθετικές Ρυθμίσεις, Θεσμικά Όργανα, Ελληνική Προεδρία Ευρωπαϊκής Ένωσης*, Γ.Γ.Ι., Αθήνα.
- Γενική Γραμματεία Ισότητας (2001), *Οδηγός Υπηρεσιών: Ισότητα – Ανάπτυξη – Ειρήνη*, Γ.Γ.Ι., Υπουργείο Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης, Αθήνα.
- Γενική Γραμματεία Ισότητας (2000), *4<sup>η</sup> & 5<sup>η</sup> Εθνική Έκθεση της Ελλάδας, Προς την Επιτροπή του ΟΗΕ για την Εξάλειψη κάθε μορφής Διάκρισης σε Βάρος των Γυναικών, Περίοδος 1994 – 2000*, Γ.Γ.Ι., Υπουργείο Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης, Αθήνα.
- Γενική Γραμματεία Ισότητας (1999), *Εθνική Έκθεση της Ελλάδας για την Εφαρμογή του «Προγράμματος Δράσης» της 4ης Παγκόσμιας Διάσκεψης για τις Γυναίκες*, Υπουργείο Εσωτερικών Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης, Γ.Γ.Ι., Αθήνα.
- Γενική Γραμματεία Ισότητας (1996), *Τέταρτη Παγκόσμια Διάσκεψη του ΟΗΕ για τις Γυναίκες, Πεκίνο 15 Σεπτεμβρίου 1995*, Υπουργείο Εσωτερικών Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης, Γ.Γ.Ι., Εθνικό Τυπογραφείο, Αθήνα.
- Γνώμη της ΟΚΕ «Ο Κοινωνικός Διάλογος στην Ελλάδα: αποτίμηση, τάσεις, προοπτικές» (υπ' αριθμ. 86/2002), <http://www.oke.gr>.
- Γιαννακούρου Μ. & Σουμέλη Ε. (2003), Ισότητα των αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών στις συλλογικές διαπραγματεύσεις, στο: *Ίση Αμοιβή - Προσοχή στο Κενό: Μελέτες - Έρευνες*, Κ.Ε.Θ.Ι., Αθήνα, σσ. 265-333.
- Cobb-Clark D.A. & Dunlop Y. (1999), The Role of Gender in Job Promotions, *Monthly Labor Review*, Vol. 122, No. 12.
- Commission of the European Communities (2005), Communication from the Commission to the Council. *Draft Joint Employment Report 2004/2005* {SEC(2005)67}, COM(2005) 13 final, text at:
- [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/employment\\_strategy/report\\_2004/jer20045\\_en.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/report_2004/jer20045_en.pdf)
- COM(2002) 93 της 21/02/2002 σχετικά με την εφαρμογή των γενικών προσανατολισμών οικονομικής πολιτικής για το 2001·COM(2002) 191 της 24/04/2002 σχετικά με την πρόταση σύστασης της Επιτροπής για τους γενικούς προσανατολισμούς των οικονομικών πολιτικών των κρατών μελών και της Κοινότητας για το 2002·επίσημη έγκριση από το Συμβούλιο τον Ιούνιο του 2002 (EE L 182, σ. 1 της 11/07/2002).
- COM (2000) 379 της 28/06/2000, ψήφισμα EK A5-291/2000 της 25/10/2000·συμπεράσματα του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου στη Νίκαια.
- Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση (2003), Υπουργείο Εργασίας & Κοινωνικών Ασφαλίσεων, Αθήνα.
- Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση (2002), Υπουργείο Εργασίας & Κοινωνικών Ασφαλίσεων, Αθήνα.
- Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση (2001), Υπουργείο Εργασίας & Κοινωνικών Ασφαλίσεων, Αθήνα, Μάιος 2000. Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση, Υπουργείο Εργασίας & Κοινωνικών Ασφαλίσεων, Αθήνα.

Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Κοινωνική Ενσωμάτωση (2003-2005), Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, text at:

<http://www.esfhellas.gr/index.asp?lang=0&node=117>

Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Κοινωνική Ενσωμάτωση (2001), Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

Ειδική Υπηρεσία Συντονισμού και Παρακολούθησης Δράσεων Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου (ΕΥΣΕΚΤ) (2003), *Οδηγός Εφαρμογής των Πολιτικών Ισότητας των Φύλων στο Σχεδιασμό και την Αξιολόγηση των Δράσεων των Ε.Π. του Γ' Κ.Π.Σ.*, Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, Γενική Γραμματεία Διαχείρισης Κοινοτικών & Άλλων Πόρων, Αθήνα, text at:

<http://www.esfhellas.gr/images/upcontent/documents/odefarm.doc>

Ειδική Υπηρεσία Συντονισμού και Παρακολούθησης Δράσεων Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου (ΕΥΣΕΚΤ) (2003α), *Θεματικές Προτεραιότητες. Υλικό αναφοράς για το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο*, Αθήνα.

Ειδική Υπηρεσία Συντονισμού και Παρακολούθησης Δράσεων ΕΚΤ (2003β), *Πλαίσιο Δράσεων Επικοινωνίας του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου*, Πληροφόρηση & Δημοσιότητα στο ΚΠΣ 2000-2006, Οδηγοί – Εγχειρίδια, Αθήνα, text at:

[http://www.infosoc.gr/content/downloads/KEF7\\_o.pdf](http://www.infosoc.gr/content/downloads/KEF7_o.pdf)

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

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

Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, Ανακοίνωση της Επιτροπής στο Συμβούλιο, στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, στην Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και στην Επιτροπή και στην Επιτροπή Περιφερειών. *Πίνακας αποτελεσμάτων σχετικά με την υλοποίηση της Ατζέντας Κοινωνικής Πολιτικής*, Βρυξέλλες, 6.2.2003, COM(2003) 57 τελικό.

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

Επίσημη Εφημερίδα των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, Συνθήκη της Νίκαιας, που τροποποιεί τη Συνθήκη για την Ευρωπαϊκή Ένωση, τις Συνθήκες περί Ιδρύσεως των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων και ορισμένες συναφείς πράξεις, (2001/C/ 80/01), text at: [http://europa.eu.int/eur-lex/lex/el/treaties/dat/12001C/pdf/12001C\\_EL.pdf](http://europa.eu.int/eur-lex/lex/el/treaties/dat/12001C/pdf/12001C_EL.pdf).

Έρευνα της Δ/σης Οικονομικών Μελετών της Τράπεζας Ελλάδος σε συνεργασία με το Τμήμα Οικονομικών Επιστημών του Πανεπιστημίου Αθηνών με θέμα «Οι διακρίσεις στην αγορά εργασίας», Ιούλιος 2004.

EURES (2002), *Employment in Europe 2002. Recent Trends and Prospects*, European Commission, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, text at:

[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/news/2002/sep/employment\\_in\\_europe2002.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2002/sep/employment_in_europe2002.pdf)

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2004), *Περισσότερες και καλύτερες θέσεις απασχόλησης για όλους. Η ευρωπαϊκή στρατηγική για την απασχόληση*, Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων, Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Επίσημων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, text at:

[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/publications/2004/ke5703055\\_el.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/publications/2004/ke5703055_el.pdf).

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2004), *Καινοτομία μέσω του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου*, Υπηρεσία Επίσημων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, Λουξεμβούργο, text at:

[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/publications/2004/ke5403227\\_el.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/publications/2004/ke5403227_el.pdf).

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2004), Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων, Μονάδα Α.2., *Περισσότερες και καλύτερες θέσεις απασχόλησης για όλους. Η ευρωπαϊκή στρατηγική για την απασχόληση*, Υπηρεσία Επίσημων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων.

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2003), *Θέσεις εργασίας, θέσεις εργασίας, θέσεις εργασίας - η αύξηση της απασχόλησης στην Ευρώπη (Jobs, Jobs, Jobs. Creating more employment in Europe)*, Έκθεση της ειδικής ομάδας για την απασχόληση, υπό την προεδρία του κ. Wim Kok, text at:

[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/publications/2004/ke5703265\\_en.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/publications/2004/ke5703265_en.pdf)

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2000), *Ευρωπαϊκή πολιτική απασχόλησης και κοινωνική πολιτική: μια πολιτική για τον άνθρωπο*, Γενική Διεύθυνση Εκπαίδευσης και Πολιτισμού, Υπηρεσία Επίσημων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, Λουξεμβούργο.

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (1996, 1997, 1998, 1999, 2000, 2001). *Ίσες ευκαιρίες για τις γυναίκες και τους άνδρες στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Ετήσια έκθεση*. Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Επίσημων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων.

Eurostat (2004), *Harmonised Unemployment*.

Eurostat (2003), Earn-cost Survey, στοιχεία για το 2002, στο πλαίσιο του ECHP (European Community Household Panel) και του SILC (Survey on Income and Living Conditions).

Eurostat (2002), *Statistical Portrait of Women in All Stages of Life*. Επιλεγμένα στοιχεία του 1998 και 2000: Impact of Children on Women's Employment (2002) με στοιχεία του 2000.

Evans J.M. (2002), Work/Family Reconciliation, Gender Wage Equity and Occupational Segregation: The Role of Firms and Public Policy, *Canadian Public Policy – Analyse de Politiques*, Vol. XXVIII, Supplement/No. Special 1.

EWCS, Eurostat (2000) (European Working Conditions Surveys).

- Θανοπούλου Μ., Ισότητα αμοιβών ανδρών και γυναικών στον τουριστικό τομέα. Εμπειρική διερεύνηση της υπάρχουσας κατάστασης και επισήμανση αλλαγών, στο: *Ίση Αμοιβή - Προσοχή στο Κενό: Μελέτες - Έρευνες*, Κ.Ε.Θ.Ι., Αθήνα, σσ. 335-464.
- Καραμεσίνη Μ. (2005α), «Η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου ως πρόκληση για την πολιτική απασχόλησης στις χώρες της Ε.Ε.», *Εργασία 2005*, Α. Δεδουσόπουλος, Γ. Κουζής, Ξ. Πετρινώτη, Σ. Ρομπόλης (επιμ.), Αθήνα: Ινστιτούτο Ανθρωπίνων Πόρων και Αστικού Περιβάλλοντος, Πάντειο Πανεπιστήμιο, σσ. 337-346.
- Karamessini M. (2005β), «Gender Equality and Employment Policy», στο: M. Petmesidou and E. Mossialos (eds.), *Social Policy Developments in Greece*, London: Ashgate.
- Καραμεσίνη Μ. & Κορνελάκης Α. (2005α), «Από την εργασία στην απασχόληση: Η πρώτη σημαντική εργασία των αποφοίτων ΑΕΙ και η εργασιακή εμπειρία μέσω του STAGE», *Εργασία 2005*, Α. Δεδουσόπουλος, Γ. Κουζής, Ξ. Πετρινώτη, Σ. Ρομπόλης (επιμ.), Αθήνα: Ινστιτούτο Ανθρωπίνων Πόρων και Αστικού Περιβάλλοντος, Πάντειο Πανεπιστήμιο, σσ. 307-318.
- Karamessini M. (2004), *Assessment of the National Action Plan for Employment 2004 from a Gender Perspective*, European Commission's Expert Group on Gender, Social Inclusion and Employment, text at:  
[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/gender\\_equality/docs/2005/greece-napemp\\_en.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/gender_equality/docs/2005/greece-napemp_en.pdf)
- Karamessini M. (2003α), *Assessment of the National Action Plan for Employment 2003 from a Gender Perspective*, European Commission's Expert Group on Gender and Employment, text at:  
[http://www.mbs.ac.uk/research/centres/european-employment/projects/gender-social-inclusion/documents/NAP2003\\_GR.pdf](http://www.mbs.ac.uk/research/centres/european-employment/projects/gender-social-inclusion/documents/NAP2003_GR.pdf)
- Karamessini M. (2003β), *Assessment of the National Action Plan for Social Integration 2003-2005 from a Gender Perspective*, European Commission's Expert Group on Gender and Employment, text at:  
[http://www.mbs.ac.uk/research/centres/european-employment/projects/gender-social-inclusion/documents/SINAP\\_GR2003.pdf](http://www.mbs.ac.uk/research/centres/european-employment/projects/gender-social-inclusion/documents/SINAP_GR2003.pdf)
- Καραμεσίνη Μ. & Ιωακείμογλου Η. (2003), Προσδιοριστικοί παράγοντες του μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών, στο: *Ίση Αμοιβή - Προσοχή στο Κενό: Μελέτες - Έρευνες*, Κ.Ε.Θ.Ι., Αθήνα, σσ. 15-94.
- Karamessini M. (2002), *Assessment of the National Action Plan for Employment 2002 from a Gender Perspective*, European Commission's Expert Group on Gender and Employment, text at:  
[http://www.mbs.ac.uk/research/centres/european-employment/projects/gender-social-inclusion/documents/NAP2002\\_GR.pdf](http://www.mbs.ac.uk/research/centres/european-employment/projects/gender-social-inclusion/documents/NAP2002_GR.pdf)
- Καραμεσίνη Μ. (2001α) «Η διάσταση του φύλου στην Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση: Νέα πρόκληση για την πολιτική ισότητας και την πολιτική απασχόλησης», εισήγηση στο Επιστημονικό Συνέδριο της Εταιρείας Κοινωνικής Πολιτικής με θέμα «Κοινωνική πολιτική στην Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση: Νέες προκλήσεις, τάσεις και προοπτικές μεταρρύθμισης, Κομοτηνή 10-13 Μαΐου 2001.



Karamessini M. (2001β), *Mainstreaming Gender Equality in the 2001 Greek National Action Plan for Employment*, European Commission's Expert Group on Gender and Employment, text at:

<http://www.mbs.ac.uk/research/centres/european-employment/projects/gender-social-inclusion/documents/GR2001.pdf>

Karamessini M. (2000α), *Mainstreaming Gender Equality in the 2000 Greek National Action Plan for Employment. Final Evaluation Report*, European Commission's Expert Group on Gender and Employment, text at:

[http://www.mbs.ac.uk/research/centres/european-employment/projects/gender-social-inclusion/documents/EL\\_Napev.pdf](http://www.mbs.ac.uk/research/centres/european-employment/projects/gender-social-inclusion/documents/EL_Napev.pdf)

Karamessini M. (2000β), *Gender Impact Assessment and the European Employment Policy – Greece*, European Commission's Expert Group on Gender and Employment, text at:

[http://www.mbs.ac.uk/research/centres/european-employment/projects/gender-social-inclusion/documents/GIA\\_Greece.pdf](http://www.mbs.ac.uk/research/centres/european-employment/projects/gender-social-inclusion/documents/GIA_Greece.pdf)

Καραμεσίνη Μ. (2000γ), «Ισότητα των φύλων και εθνικά σχέδια δράσης για την απασχόληση», στο: *Στρατηγικές για την ισότητα των φύλων*, Πρακτικά Ευρωπαϊκού Συνεδρίου, ΚΕΘΙ, σσ. 59-62.

Karamessini M. (1998), *The Greek National Action Plan for Employment 1998: Assessment from an Equal Opportunities Perspective*, Report to the European Commission – Unit for Equal Opportunities and Family Policy – DGV, Athens.

Karamessini M. (1997), *The Gender Perspective in the Greek Multi-annual Programme for Employment*, Report to the European Commission – Unit for Equal Opportunities and Family Policy – DGV, Athens.

Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (2003), *Έρευνα, Τεκμηρίωση, Υποστήριξη, Δράση (ενημερωτικό φυλλάδιο)*, Κ.Ε.Θ.Ι., Αθήνα.

Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (2003), *Ίση Αμοιβή - Προσοχή στο Κενό: Μελέτες - Έρευνες*, Κ.Ε.Θ.Ι., Αθήνα.

Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (2003), *Πρακτικά Ίση Αμοιβή - Προσοχή στο Κενό*, Κ.Ε.Θ.Ι., Αθήνα.

Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (2002), *Οδηγός Καλών Πρακτικών για το συνδυασμό οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής*, Κ.Ε.Θ.Ι., Αθήνα.

Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (2000), *Προς μια Κοινοτική Στρατηγική-Πλαίσιο για την Ισότητα των Φύλων (2001-2005)*, Ανακοίνωση της Επιτροπής στο Συμβούλιο, στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, στην Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και στην Επιτροπή των Περιφερειών [COM(2000) 335 τελικό], Κ.Ε.Θ.Ι., Αθήνα.

Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (2000), *Στρατηγικές για την ισότητα των φύλων*, Πρακτικά Συνεδρίου 12-14 Οκτωβρίου 2000, Κ.Ε.Θ.Ι., Αθήνα.

Miller L., Neathey F., Pollard E., Hill D. (2004), *Occupational Segregation, Gender Gaps and Skill Gaps*, EOC, Working Paper Series 15.

Murray J. (2004), *International Legal Trends in the Reconciliation of Work and Family Life*, Report prepared for the ACTU's Test Case, Australia.

- Newsletter no 3 (2005), Εθνικό Θεματικό Δίκτυο για τη «Συμφιλίωση Οικογενειακής και Επαγγελματικής Ζωής», Αθήνα.
- Newsletter no 2 (2004), *Παρουσίαση Καλών Πρακτικών*, Εθνικό Θεματικό Δίκτυο για τη «Συμφιλίωση Οικογενειακής και Επαγγελματικής Ζωής», Αθήνα.
- Nishimura T. (2003), Which Policies Facilitate the Reconciliation between Work and Family More? An International Comparative Study among Seven Developed Countries, *The Japanese Journal of Social Security Policy*, Vol. 2, No. 2.
- Ντερμανάκης Ν. (2004), *Το εύρος της «γυάλινης οροφής» σε επιλεγμένους κλάδους στην Ελλάδα*, 1<sup>ο</sup> Στατιστικό Δελτίο, Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας, (στο πλαίσιο του προγράμματος Equal/Andromeda).
- Ντερμανάκης Ν. (2004), *Το επιχειρηματικό κενό ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες στην Ελλάδα*, 2<sup>ο</sup> Στατιστικό Δελτίο, Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας, (στο πλαίσιο του προγράμματος Equal/Andromeda).
- Ντερμανάκης Ν. (2004), Η ανισότητα των αμοιβών σε επιλεγμένους κλάδους και επαγγέλματα στην Ελλάδα. Οι περιπτώσεις των κλάδων του λιανικού εμπορίου, του τουρισμού, των τραπεζών και της υγείας, στο: *Ίση Αμοιβή - Προσοχή στο Κενό: Μελέτες - Έρευνες*, Κ.Ε.Θ.Ι., Αθήνα, σσ. 95-264.
- Official Journal C 340, 10 November 1997, *Treaty of Amsterdam amending the treaty on European Union, the treaties establishing the European Communities and related acts*, txt at: <http://europa.eu.int/eur-lex/en/treaties/dat/amsterdam.html>
- OECD, Employment Outlook (2002).
- Παπαδόγαμβρος Β. (2002), Επαγγελματική κατάρτιση και απασχόληση – Τα συστήματα επαγγελματικής κατάρτισης και απασχόλησης στο Γ΄ Κοινοτικό Πλαίσιο Στήριξης, στο: *Εργασία 2002. Εξελίξεις, Αναλύσεις, Τεκμηρίωση, Αφιέρωμα: Εργασιακές Σχέσεις*, Ινστιτούτο Αστικού Περιβάλλοντος και Ανθρωπίνου Δυναμικού, Πάντειο Πανεπιστήμιο, Αθήνα, σσ. 83-94.
- Παρατηρητήριο Απασχόλησης Ερευνητική Πληροφορική Α.Ε., Κείμενα Εργασίας Νο 5, «*Η Αγορά εργασίας για τις γυναίκες την περίοδο 2000-2002*», <http://www.paep.org.gr>.
- Peters A. (1996), *The Many Meanings of Equality and Positive Action in Favour of Women under European Community Law. A Conceptual Analysis*, ELJ.
- Πρόταση οδηγίας του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης (2004/0084/COD).
- Rubery J., D. Grimshaw, M. Smith (2000), “*Gender Equality and the European Employment Strategy. An evaluation of the National Action Plans for Employment 2000*,” Report by the European Commission’s Group of Experts on Gender and Employment, Manchester School of Management UMIST, text at: [http://www.umist.ac.uk/management/ewerc/egge/egge\\_publications](http://www.umist.ac.uk/management/ewerc/egge/egge_publications).
- Sciarra S. (2004), *The Evolution of Labour Law (1992-2003). General Report*, Employment and Social Affairs General Directorate of the European Commission, text at:



[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/labour\\_law/docs/generalreport\\_en.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/labour_law/docs/generalreport_en.pdf)

Statistics in Focus, Eurostat, 14/2004.

Στρατηγάκη Μ. (2003), Πολιτικές για την ισότητα των φύλων στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Συμπτώσεις και αντιφάσεις στην πορεία της ευρωπαϊκής ενοποίησης, στο συλλογικό τόμο: Ρ. Παναγιωτοπούλου, Σ. Κονιόρδος, Λ. Μαράτου-Αλιπράντη (επιμ.), *Παγκοσμιοποίηση και σύγχρονη κοινωνία*, Εκδ. ΕΚΚΕ, Αθήνα, σσ. 175-188.

Στρατηγάκη Μ. (2002), Οι πολιτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την ισότητα των φύλων στην αγορά εργασίας, στο: *Εργασία 2002. Εξελίξεις, Αναλύσεις, Τεκμηρίωση, Αφιέρωμα: Εργασιακές Σχέσεις*, Ινστιτούτο Αστικού Περιβάλλοντος και Ανθρώπινου Δυναμικού, Πάντειο Πανεπιστήμιο, Αθήνα, σσ. 193-203.

Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (2004), *Κοινή Έκθεση για την Απασχόληση 2003/2004*, Βρυξέλλες, 7069/04 SOC 113 ECOFIN 77, text at:

[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/employment\\_strategy/report\\_2003/jer20034\\_el.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/report_2003/jer20034_el.pdf)

*Συμπεράσματα της Προεδρίας*. Ευρωπαϊκό Συμβούλιο των Βρυξελλών 21 και 21 Μαρτίου 2003, [http://www.eu2003.gr/multimedia/doc/2003\\_3/751.doc](http://www.eu2003.gr/multimedia/doc/2003_3/751.doc).

Yannakourou St. (2004), *The Evolution of Labour Law in the European Union: 1992-2003. Country Study on Greece (Final Report)*, Study undertaken for the Employment and Social Affairs General Directorate of the European Commission, text at: [europa.eu.int/comm/employment\\_social/labour\\_law/docs/ell\\_el\\_en.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/labour_law/docs/ell_el_en.pdf).

## ΧΡΗΣΙΜΟΙ ΣΥΝΔΕΣΜΟΙ

### Ευρωπαϊκή Ένωση - Απασχόληση και κοινωνική πολιτική

[http://www.europa.eu.int/pol/socio/index\\_el.htm](http://www.europa.eu.int/pol/socio/index_el.htm)

### Ευρωπαϊκή Επιτροπή - Ευρωπαϊκή στρατηγική για την απασχόληση (ΕΣΑ)

Στην ιστοσελίδα περιλαμβάνονται: οι κατευθυντήριες γραμμές για την απασχόληση, οι συστάσεις για την απασχόληση, οι κοινές εκθέσεις για την απασχόληση, τα εθνικά σχέδια δράσης για την απασχόληση, η έκθεση της ευρωπαϊκής ειδικής ομάδας για την απασχόληση, έγγραφα για τη διαδικασία «εξορθολογισμού», δείκτες, η αξιολόγηση 2002 με τις εθνικές εκθέσεις.

[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/employment\\_strategy/index\\_en.htm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/index_en.htm)

### Ευρωπαϊκή Επιτροπή – Ισότητα των φύλων

[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/gender\\_equality/index\\_en.htm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/gender_equality/index_en.htm)

### Ευρωπαϊκή Επιτροπή – Gender mainstreaming στην πολιτική απασχόλησης

[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/gender\\_mainstreaming/employment\\_employment\\_labour\\_market\\_en.htm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/gender_mainstreaming/employment_employment_labour_market_en.htm)

### Ευρωπαϊκή Επιτροπή – Group of Experts on Gender, Social Inclusion and Employment

Εκθέσεις αξιολόγησης των εθνικών πολιτικών απασχόλησης και κοινωνικής ένταξης των χωρών της Ε.Ε. από τη σκοπιά της ισότητας των φύλων από ομάδα ανεξάρτητων εμπειρογνομόνων της Ευρωπαϊκής Επιτροπής.

[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/gender\\_equality/gender\\_mainstreaming/gender/exp\\_group\\_en.html](http://europa.eu.int/comm/employment_social/gender_equality/gender_mainstreaming/gender/exp_group_en.html)

Για την περίοδο 1998-2003, οι εκθέσεις είναι δημοσιευμένες στην διεύθυνση:

<http://www.mbs.ac.uk/research/centres/european-employment/projects/gender-social-inclusion/publications.htm>

### Αξιολόγηση ορθών πρακτικών από ομοτίμους στο πλαίσιο της ΕΣΑ

<http://www.peerreview-employment.org/en>

**Αναλύσεις για την απασχόληση στον ιστοχώρο EUROPA** (περιλαμβάνονται: οι εκθέσεις για την απασχόληση στην Ευρώπη, τα έγγραφα κοινής αξιολόγησης κ.λπ.)

[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/employment\\_analysis/index\\_en.htm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_analysis/index_en.htm)

**Το Ευρωπαϊκό Παρατηρητήριο Απασχόλησης** (πληροφορίες και εξελίξεις σχετικά με την πολιτική απασχόλησης)

<http://www.eu-employment-observatory.net/en/news>

## **Σχετικές διαδικασίες της Ε.Ε.**

Συντονισμός των οικονομικών πολιτικών, ΓΠΟΠ (Γενικοί προσανατολισμοί οικονομικής πολιτικής)

[http://europa.eu.int/comm/economy\\_finance/publications/broadeconomypolicyguidelines\\_en.htm](http://europa.eu.int/comm/economy_finance/publications/broadeconomypolicyguidelines_en.htm) και

[http://europa.eu.int/comm/economy\\_finance/publications/implement\\_en.htm](http://europa.eu.int/comm/economy_finance/publications/implement_en.htm)

Διαδικασία κοινωνικής ενσωμάτωσης

[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/soc-prot/soc-incl/index\\_en.htm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/soc-prot/soc-incl/index_en.htm)

Η γενική στρατηγική της Λισσαβόνας

[http://europa.eu.int/comm/lisbon\\_strategy/index\\_en.html](http://europa.eu.int/comm/lisbon_strategy/index_en.html)

## Άλλοι χρήσιμοι σύνδεσμοι

### **CEDEFOP**

<http://www.cedefop.gr/>

### **Centre for Labour Market and Social research**

<http://www.cls.dk/>

### **Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας**

[www.gsee.gr/gsee.htm](http://www.gsee.gr/gsee.htm)

### **Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας**

<http://www.eie.org.gr/index1.html>

### **European Trade Union Institute**

<http://www.etuc.org/etui/default.cfm>

### **Ευρωπαϊκή Ένωση**

<http://europa.eu.int>

### **Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης και εργασίας**

[www.eurofound.ie](http://www.eurofound.ie)

### **Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο**

[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/es2000/index-en.htm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/es2000/index-en.htm)

### **Ευρωπαϊκό Παρατηρητήριο Εργασιακών Σχέσεων**

<http://www.eiro.eurofound.ie/>

### **Ευρωπαϊκό Παρατηρητήριο Εργασίας**

<http://www.ecotec.com/eoo/>

### **Η πύλη εισόδου στο δίκαιο της Ε.Ε.**

<http://europa.eu.int/eur-lex/el/index.html>

### **Η Συνθήκη του Άμστερνταμ**

<http://europa.eu.int/abc/obj/amst/el/index.htm>

**Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε.-Α.Δ.Ε.Δ.Υ.**

<http://www.inegsee.gr/>

**Ινστιτούτο Εργασίας ΟΤΟΕ**

<http://www.ine.otoe.gr/>

**Ίσες ευκαιρίες και συλλογικές διαπραγματεύσεις**

<http://www.eurofound.ie/industrial/collbar.htm>

**Κοινωνικός διάλογος**

[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/soc-dial/social/index\\_en.htm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/soc-dial/social/index_en.htm)

**Μακεδονικό Ινστιτούτο Εργασίας**

<http://www.geocities.com/CapitolHill/Congress/2861/>

**Ο Χάρτης των θεμελιωδών δικαιωμάτων**

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

**Pacts for employment and competitiveness**

<http://www.eurofound.ie/industrial/pecs.htm>

**Στοιχεία και αριθμοί για την απασχόληση Eurostat**

<http://europa.eu.int/comm/eurostat/Public/datashop/print-catalogue/EN?catalogue=Eurostat>

**Συμπεράσματα Ευρωπαϊκού Συμβουλίου**

<http://ue.eu.int/en/info/eurocouncil/index.htm>

**Το μέλλον της Ευρώπης**

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

# ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

## Κυριότερες Νομοθετικές Ρυθμίσεις για την Ισότητα των Φύλων

Το Κοινοτικό Δίκαιο και το Σύνταγμα της Ελλάδας απαγορεύουν τόσο τις άμεσες όσο και τις έμμεσες διακρίσεις. Η αρχή της ισότητας καθιερώθηκε στην Ελλάδα με το Σύνταγμα του 1975 (άρθρο 4) και εξειδικεύτηκε με το άρθρο 22 (παράγραφος 1), όπου προβλέπεται ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας, ανεξάρτητα από το φύλο ή άλλες διακρίσεις και γίνεται αναφορά στις συνέπειες από την παράβαση της παραπάνω αρχής. Τη δεκαετία του 1980 κατοχυρώθηκε νομοθετικά η ισότητα των φύλων στην απασχόληση και το επάγγελμα, με τους Νόμους 1423/1984, 1424/1984 και 1426/1985. Οι κυριότερες, όμως, διατάξεις για την κατοχύρωση των εργασιακών και κοινωνικών δικαιωμάτων της γυναίκας απορρέουν από το Νόμο 1414/1984, που αφορά στην απασχόληση και στο επάγγελμα, από το Νόμο 1302/1982, που αφορά στην προστασία της μητρότητας και από το Νόμο 1483/1984 που αφορά στις οικογενειακές υποχρεώσεις. Έτσι, οι γυναίκες εργαζόμενες απέκτησαν για πρώτη φορά δικαίωμα ίσης μεταχείρισης με τους άνδρες στην απασχόληση, στις συνθήκες εργασίας, στην επαγγελματική εξέλιξη, στις αμοιβές, στον επαγγελματικό προσανατολισμό, στην κατάρτιση και στην κοινωνική ασφάλιση. Επιπλέον, κατέκτησαν το δικαίωμα για άδεια μητρότητας ή άλλες οικογενειακές υποχρεώσεις και για επιδόματα γάμου, μητρότητας και οικογενειακών υποχρεώσεων. Το νομοθετικό πλαίσιο που ισχύει μέχρι σήμερα στην Ελλάδα βελτιώθηκε με την αναθεώρηση του Συντάγματος 2001 και τη λήψη συνοδευτικών θετικών μέτρων τα οποία βοήθησαν, σε ικανοποιητικό βαθμό, στην εξάλειψη κάθε μορφής διάκρισης κατά των γυναικών και στη διασφάλιση της ισότητας των δικαιωμάτων ανδρών και γυναικών. Ειδικότερα, με την τροποποίηση του άρθρου 116 παρ. 2 του Ελληνικού Συντάγματος, καταργήθηκαν οι «αποκλίσεις» από την αρχή της ισότητας των φύλων και εξασφαλίστηκε η υποχρέωση της πολιτείας να λαμβάνει θετικά μέτρα υπέρ των γυναικών προκειμένου να εφαρμοσθεί πραγματικά η αρχή της ισότητας των φύλων σε όλους τους τομείς. Η διατύπωση «Δεν αποτελεί διάκριση λόγω 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» θεωρούμε ότι αποτελεί μια σημαντική νομική βάση για την ενίσχυση των πολιτικών ισότητας.

## ΝΟΜΟΙ & ΠΡΟΕΔΡΙΚΑ ΔΙΑΤΑΓΜΑΤΑ

N. 1329/83 με τον οποίο εκσυγχρονίσθηκε το Οικογενειακό Δίκαιο και προσαρμόσθηκε στη συνταγματική επιταγή της αρχής της ισότητας των δύο φύλων.

N. 1342/83 με τον οποίο κυρώθηκε χωρίς καμία επιφύλαξη η Διεθνής Σύμβαση του Ο.Η.Ε. «Για την εξάλειψη όλων των μορφών διάκρισης κατά των γυναικών» (CEDAW).

N. 1414/84 για την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των φύλων στις εργασιακές σχέσεις σε εναρμόνιση με τις Οδηγίες 75/117 και 76/207

N. 1483/84 όπως συμπληρώθηκε και επεκτάθηκε με το ΠΔ 193/1998, καθώς και ο Ν. 2639/1998 για την «Προστασία και διευκόλυνση των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις».

N. 1609/86 για το δικαίωμα στην ελεύθερη και συνειδητή απόφαση απόκτησης παιδιών.

N. 1892/90 περί μερικής απασχόλησης.

N. 2434/96 «Μέτρα για την απασχόληση και την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση».

N. 2470/1997 «Αναμόρφωση του μισθολογίου του προσωπικού δημόσιας διοίκησης (Δημοσίου - ΝΠΔΔ - ΟΤΑ) για την ενίσχυση της οικογένειας των υπαλλήλων».

ΠΔ 176/1997 «Μέτρα για τη βελτίωση της ασφάλειας και της υγείας κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων, σε εναρμόνιση με την οδηγία 92/85/ΕΟΚ».

N. 2525/97 «Ενιαίο Λύκειο, πρόσβαση των αποφοίτων του στην Τριτοβάθμια Εκπαίδευση, αξιολόγηση του εκπαιδευτικού έργου και άλλες διατάξεις» (καθιέρωση ολοήμερου νηπιαγωγείου και ολοήμερου δημοτικού σχολείου).

N. 2639/1998 «Ρύθμιση εργασιακών σχέσεων, σύσταση Σώματος Επιθεώρησης εργασίας και άλλες διατάξεις» (Το άρθρο 2 αντικαθιστά το άρθρο 38 του Ν. 1892/90 περί μερικής απασχόλησης / Το άρθρο 25 του ίδιου Νόμου επεκτείνει το χρόνο της γονικής άδειας ανατροφής που ίσχυε με το Ν. 1483/1984).

N. 2643/1998 «Μέριμνα για την απασχόληση προσώπων ειδικών κατηγοριών και άλλες διατάξεις», στις κατηγορίες των προστατευομένων προσώπων περιλαμβάνεται και ο άγαμος γονιός τριών ανήλικων τέκνων.

N. 2676/1999 και Ν. 3029/2002 για τον εκσυγχρονισμό του συνταξιοδοτικού καθεστώτος και την κατάργηση κάθε υφιστάμενης διάκρισης λόγω φύλου στη συνταξιοδοτική προστασία.

N. 2683/1999 «Κύρωση του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων ΝΠΔΔ και άλλες διατάξεις».

N. 2776/1999 με τον οποίο τροποποιήθηκε ο Σωφρονιστικός Κώδικας και διασφαλίσθηκε η πλήρης ισότητα στη μεταχείριση των κρατουμένων, ανδρών και γυναικών.

ΠΔ 88/99 Ελάχιστες προδιαγραφές για την οργάνωση του χρόνου εργασίας σε συμμόρφωση με την Οδηγία 93/104/ΕΚ. (ΦΕΚ 94/Α/13-5-99).

Ν. 2839/2000 για την ισόρροπη συμμετοχή ανδρών και γυναικών στη διαδικασία λήψης αποφάσεων στο Δημόσιο, στα ΝΠΔΔ, ΝΠΙΔ, ΟΤΑ α΄ και β΄ βαθμού.

Ν. 2874/2000 «Πρωώθηση της απασχόλησης και άλλες διατάξεις» με τον οποίο συστήνεται το πενταμελές συμβουλευτικό-γνωμοδοτικό όργανο «Συμβούλιο Εμπειρογνομόνων Απασχόλησης και Κοινωνικής Ασφάλισης».

Ν. 2910/2001 για την υποχρεωτική κατ' ελάχιστον στο 1/3 συμμετοχή του κάθε φύλου στις Νομαρχιακές και Δημοτικές Εκλογές.

Ν. 2952/2001 για τη δυνατότητα προσφυγής στην Επιτροπή του ΟΗΕ ατόμων ή ομάδων προκειμένου να εξετάσει περιπτώσεις παραβίασης της αρχής της ισότητας των φύλων.

Ν. 2956/2001 «Αναδιάρθρωση του ΟΑΕΔ και άλλες διατάξεις».

Ν. 2972/2001 «Εκσυγχρονισμός της οργάνωσης και της λειτουργίας του ΙΚΑ και άλλες διατάξεις».

Ν. 3059/2002 «Σύσταση Νομικού Προσώπου με την επωνυμία Ελληνικό παρατηρητήριο για την ΚτΠ».

Ν. 3064/2002 για την καταπολέμηση της εμπορίας ανθρώπων, των εγκλημάτων κατά της γενετήσιας ελευθερίας, της πορνογραφίας ανηλίκων και γενικότερα της οικονομικής εκμετάλλευσης της γενετήσιας ζωής και την αρωγή στα θύματα των πράξεων αυτών.

Ν. 3089/2002 για την τεχνική γονιμοποίηση άγαμων γυναικών.

Ν. 3144/2003 «Κοινωνικός διάλογος για την προώθηση της απασχόλησης και την κοινωνική προστασία και άλλες διατάξεις».

Ν. 3174/2003 (ΦΕΚ 205, 28 Αυγούστου 2003) «Μερική απασχόληση και υπηρεσίες κοινωνικού χαρακτήρα», αφορά στην παροχή υπηρεσιών κοινωνικού χαρακτήρα, στη σύμβαση μερικής απασχόλησης, σε δράσεις κοινωνικού χαρακτήρα, στη διαδικασία πρόσληψης εργαζομένων που προέρχονται από κοινωνικές ομάδες (π.χ. μητέρες τέκνων έως 12 ετών σε ποσοστό 10%. Ειδικά για τις γυναίκες άνεργες που ανήκουν και σε άλλες κοινωνικές ομάδες [άνεργες εγγεγραμμένες στον Ο.Α.Ε.Δ., άνεργες εγγεγραμμένες στον Ο.Α.Ε.Δ. που βρίσκονται στην τελευταία πενταετία πριν τη συνταξιοδότηση και νέες έως 30 ετών] το ποσοστό κάλυψης των θέσεων μπορεί να φθάσει το 60%, εφόσον υπάρχει αντίστοιχος αριθμός σχετικών αιτήσεων κ.ά.), σε ρυθμίσεις για άτομα με ειδικές ανάγκες κ.λπ.

Ν. 3191/2003 «Το Εθνικό σύστημα σύνδεσης της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης με την Απασχόληση».

ΠΔ 41/2003 (ΦΕΚ:44/Α/21-02-2003) Τροποποίηση του ΠΔ 176/97 «Μέτρα για την βελτίωση της ασφάλειας και της υγείας κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων σε συμμόρφωση με την οδηγία 92/85/ΕΟΚ» (150/Α).

ΠΔ 105 (ΦΕΚ Α΄96/23.4.2003) Προσαρμογή του εσωτερικού δικαίου προς τις διατάξεις της Οδηγίας 97/80/ΕΚ του Συμβουλίου της 15.12.1997 (ΕΕ L 14 της



20.1.1998, σελ. 6) «Σχετικά με το βάρος της αποδείξεως σε περιπτώσεις διακριτικής μεταχείρισης λόγω φύλου» σε εναρμόνιση με την Οδηγία 97/80/ΕΚ.

ΠΔ 233/2003 για την προστασία και αρωγή των θυμάτων που προέρχονται από τα εγκλήματα της εμπορίας και εκμετάλλευσης ανθρώπων.

Ν. 3227/2004 (ΦΕΚ 31, 9 Φεβρουαρίου 2004) «Μέτρα για την αντιμετώπιση της ανεργίας και άλλες διατάξεις» αφορά στα μέτρα για την αντιμετώπιση της ανεργίας και την αύξηση της απασχόλησης.

Ν. 3232/04 (ΦΕΚ:48/Α/12-2-04) Θέματα Κοινωνικής Ασφάλισης και άλλες διατάξεις.

Ν. 3250/04 (ΦΕΚ 124/Α/07-07/2004) «Μερική απασχόληση στο Δημόσιο στους ΟΤΑ και στα ΝΠΔΔ». Σημειώνεται ότι ο παρών Νόμος αντικαθιστά το Ν. 3174/2003 (ΦΕΚ 205 Α/28-08-2003) «Μερική απασχόληση και υπηρεσίες κοινωνικού χαρακτήρα» διευρύνοντας και αναβαθμίζοντας τη λειτουργία του.

**Εθνικές Γενικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας (ΕΓΣΣΕ)**, με τις οποίες βελτιώνεται η νομοθεσία που ισχύει για τους/τις υπαλλήλους του ιδιωτικού τομέα και αφορά στην ισότητα στις εργασιακές σχέσεις, στις διευκολύνσεις των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις (γονικές άδειες, άδειες μητρότητας κ.λπ.). Σημαντική σε θέματα ισότητας ευκαιριών στην Ελλάδα θεωρείται η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας του 1993.

**Νομοθετήματα:** Απόφαση Υπουργού Εργασίας 31699 – 1999, ΦΕΚ 423 19930614 (Τέθηκε σε ισχύ: 14/6/1993), Τίτλος: Ίδρυση Πειραματικού Ινστιτούτου Επαγγελματικής Κατάρτισης και Απασχόλησης (ΠΙΕΚΑ). Το κείμενο της απόφασης αυτής έπαψε να ισχύει μετά την υπ' αριθ. 33347/1996, η οποία στη συνέχεια και αυτή αντικαταστάθηκε με τη Υ.Α. Εργ. ΚΑ. 33244/1997 (ΦΕΚ 109/Β/18.2.1997) με την οποία το ΠΙΕΚΑ ανασυντάχθηκε και μετονομάστηκε σε «Εθνικό Παρατηρητήριο Απασχόλησης». Σύμφωνα με την παρ. 1 του άρθρου 19 του Ν. 2874/2000 (Α' 286/29.12.2000), το «Εθνικό Παρατηρητήριο Απασχόλησης» που ιδρύθηκε με το Ν. 2150/1993 (ΦΕΚ 98 Α') καταργείται ως αυτοτελές νομικό πρόσωπο και συγχωνεύεται με το «Εθνικό Παρατηρητήριο Απασχόλησης (ΕΠΑ)» που ιδρύθηκε κατ' εξουσιοδότηση του Ν. 1836/1989 (ΦΕΚ 79 Α') και του άρθρου 14 του Ν. 2434/1996 (ΦΕΚ 188 Α') με την παρούσα απόφαση.