

ΚΕΝΤΡΟ ΕΡΕΥΝΩΝ ΓΙΑ ΘΕΜΑΤΑ ΙΣΟΤΗΤΑΣ

**ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΕΣ**  
**ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ**  
**ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ**

ΠΡΑΚΤΙΚΑ  
ΣΥΝΕΔΡΙΟΥ

**12-14**

Οκτωβρίου 2000

CARAVEL

ΕΥΡΩΠΗ - ΕΛΛΑΔΑ  
EUROPE - HELLAS

**1996-2005**

**ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΣΥΝΕΔΡΙΟ**  
**«Στρατηγικές για**  
**την ισότητα των φύλων.**  
**ΕΥΡΩΠΗ - ΕΛΛΑΔΑ 1996-2005»**

ΚΕΝΤΡΟ ΕΡΕΥΝΩΝ ΓΙΑ



ΘΕΜΑΤΑ ΙΣΟΤΗΤΑΣ

**ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΣΥΝΕΔΡΙΟ**  
«Στρατηγικές για  
την ισότητα των φύλων.  
ΕΥΡΩΠΗ - ΕΛΛΑΔΑ 1996-2005»

ΑΘΗΝΑ, 12 - 14 ΟΚΤΩΒΡΙΟΥ 2000

Στη μνήμη της Ρένας Λόμψα,  
της γυναίκας που πίστεψε στο φεμινισμό και την Ευρώπη.



Δημιουργικός Σχεδιασμός & Παραγωγή  
Ατελιέ Γραφικών Τεχνών Β. & Ε. Μπαμπή ΕΠΕ  
Επικούρου 31 & Πειραιώς, Τηλ: 32.14.904, 32.14.914, Fax: 32.14.991

© Copyright: Εκδόσεις ΚΕ.Θ.Ι. 2001

# ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΡΟΛΟΓΟΣ.....	11
---------------	----

## ΠΡΩΤΗ ΗΜΕΡΑ ΣΥΝΕΔΡΙΟΥ, ΠΕΜΠΤΗ 12 ΟΚΤΩΒΡΙΟΥ 2000

— Κλωσόρισμα Αντιγόνη Καραλή-Δημητριάδη, Πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου του ΚΕΘΙ.....	13
— Έναρξη Συνεδρίου - Κεντρική ομιλία: «Προοπτικές για την ισότητα των φύλων στο ξεκίνημα του 21ου αιώνα» Έφη Μπέκου, Γενική Γραμματέας Ισότητας.....	17

## ΕΝΤΑΞΗ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ - ΔΙΑΡΘΡΩΤΙΚΑ ΤΑΜΕΙΑ, ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΚΑΙ ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ

— «Παρουσίαση των μέτρων για την ισότητα των φύλων στο Επιχειρησιακό Πρόγραμμα για την Απασχόληση και την Επαγγελματική Κατάρτιση», Εύη Χριστοφιλοπούλου, Γενική Γραμματέας Διαχείρισης Κοινοτικών και άλλων Πόρων, Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων.....	19
— «Παρουσίαση των μέτρων για την ισότητα των φύλων στο Επιχειρησιακό Πρόγραμμα για την Ανταγωνιστικότητα και την Ανάπτυξη», Γιάννης Καλογήρου, Γενικός Γραμματέας Βιομηχανίας, Υπουργείο Ανάπτυξης.....	23
— «Παρουσίαση των μέτρων για την ισότητα των φύλων στο Επιχειρησιακό Πρόγραμμα για την Εκπαίδευση και την Αρχική Επαγγελματική Κατάρτιση», Γιώργος Λαρισαίος, Διευθυντής ΚΓΣ, Υπουργείο Παιδείας.....	30
— «Παρουσίαση των μέτρων για την ισότητα των φύλων στο Επιχειρησιακό Πρόγραμμα για την Ανάπτυξη της Υπαίθρου», Γιώργος Σακελλαρίου, Διευθύνων Σύμβουλος ΟΓΕΕΚΑ - ΔΗΜΗΤΡΑ, Υπουργείο Γεωργίας.....	35

## ΔΕΥΤΕΡΗ ΗΜΕΡΑ ΣΥΝΕΔΡΙΟΥ, ΠΑΡΑΣΚΕΥΗ 13 ΟΚΤΩΒΡΙΟΥ 2000

### ΕΝΤΑΞΗ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΣΕ ΟΛΕΣ ΤΙΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ (GENDER MAINSTREAMING)

— Βασική ομιλία: «Η ένταξη της ισότητας σε όλες τις πολιτικές: Από τη θεωρία στην πράξη» Monique Leijenaar, Καθηγήτρια Πολιτικών Επιστημών στο Πανεπιστήμιο του Nijmegen.....	41
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΜΕ ΘΕΜΑ: «ΕΝΤΑΞΗ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΣΕ ΟΛΕΣ ΤΙΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ» — «Ταμ Ταμ στην περιοχή της Μεσογείου», Giuseppina Calabro, Τμήμα Ερευνών του Γραφείου Ισότητας στην Κατάνια της Σικελίας.....	46

- «Η ένταξη της ισότητας στην τοπική ανάπτυξη:  
Αναπτύσσοντας τη γνώση, μεταβιβάζοντας μαρφές καλής πρακτικής»,  
**Marie-Lise Semblat**, Πρόεδρος του Διεθνούς Δικτύου  
«Κοινωνικές Ακτιβίστριες των Ευρωπαϊκών Αγροτικών Περιφερειών» (ASTER).....49
- «Η πρωτοβουλία GEA NET: «Κορίτσια για μια αικολογική Ευρώπη»,  
**Angelina Sideris**, Live e.V. - Οι Γυναίκες αναπτύσσουν την Οικονομολογία .....54

#### ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΚΑΙ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

- Βασική ομιλία: «Ισότητα των φύλων και εθνικά σχέδια δράσης για την απασχόληση»,  
**Μαρία Καραμεσίνη**, Επίκουρη Καθηγήτρια Παντείου Πανεπιστημίου,  
μέλος της Ομάδας Εμπειρογνομόνων της Ευρωπαϊκής Επιτροπής  
για την Απασχόληση και την Ισότητα .....59

#### ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΜΕ ΘΕΜΑ: «ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΚΑΙ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ»

- «Γυναίκα και Επιχειρηματικότητα: Νέες προοπτικές απασχόλησης»,  
**Μαργαρίτα Δεφίγγου**, Διευθύντρια ΕΡΓΟΝ ΚΕΚ .....63
- «Ένταξη της ισότητας των φύλων στις συλλογικές διαπραγματεύσεις  
και τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας»,  
**Αικατερίνη Κυλάκου**, Κέντρο Γυναικείων Μελετών και Ερευνών.....69
- «Σύστημα επικοινωνίας, απασχόλησης και συνεχιζόμενης εκπαίδευσης  
για διπλωματούχους γυναίκες μηχανικούς»,  
**Ντάνα Αντανασιώτη-Παπαβασιλείου**, Πρόεδρος  
Ένωσης Διπλωματούχων Ελληνίδων Μηχανικών.....71
- «ΕΝΕΦΟ II - Ίσες ευκαιρίες στον τομέα της ενέργειας»,  
**Per-Ake Dahlstrom**, Ανάτορος Σύμβουλος Ανθρώπινου Δυναμικού SYDKRAFT AB...77

#### ΙΣΟΡΡΟΠΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΣΤΑ ΚΕΝΤΡΑ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ

- Βασική ομιλία: «Οι γυναίκες στα κέντρα αποφάσεων»,  
**Άννα Καραμάνου**, μέλος του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου.....81

#### ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΜΕ ΘΕΜΑ: «ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΑ ΚΕΝΤΡΑ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ»

- «Η πρόσβαση των γυναικών στα Κέντρα Λήψης Αποφάσεων στη Νότια Ευρώπη -  
Ο ρόλος των μη κυβερνητικών οργανώσεων»,  
**Micheline Galabert**, Απερχόμενη πρόεδρος της Ένωσης Γυναικών Μεσογείου.....98
- «Ευρωπαϊκό Δίκτυο Γυναικών Εκλεγμένων σε τοπικό και περιφερειακό επίπεδο»,  
**Sandra Ceciarini**, Συμβούλια των Ευρωπαϊκών Δήμων  
και Περιφερειών (CEMR).....102
- «Γυναίκες εκλεγμένες στην Τοπική Αυτοδιοίκηση στην Ελλάδα:  
Παρούσα κατάσταση και προοπτικές»,  
**Μάρω Ζόμπολα**, Πρόεδρος του Πανελληνίου Δικτύου  
Αιρετών Γυναικών στην Τοπική Αυτοδιοίκηση.....107
- ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΑ.....113

ΤΡΙΤΗ ΗΜΕΡΑ ΣΥΝΕΔΡΙΟΥ, ΣΑΒΒΑΤΟ 14 ΟΚΤΩΒΡΙΟΥ 2000

ΑΠΟ ΤΟ 4ο ΣΤΟ 5ο ΚΟΙΝΟΤΙΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ  
ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ

ΣΥΝΟΨΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΩΝ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΩΝ

- Α' Εργαστήριο: «Ένταξη της ισότητας σε όλες τις πολιτικές (Gender mainstreaming)»,  
**Ασπασία Μαρούγκα**, Σύμβουλος, Γενική Γραμματεία Ισότητας.....115
- Β' Εργαστήριο: «Γυναίκες και απασχόληση»,  
**Σώγια Χρονάκη**, Ομάδα Γυναικείων Σπουδών, Α.Π.Θ.....119
- Γ' Εργαστήριο: «Ισόρροπη συμμετοχή των φύλων στα κέντρα αποφάσεων»,  
**Μαρία Λαϊνά**, Πρόεδρος του Περιφερειακού Κέντρου Ισότητας των φύλων -  
Στερεό Ελλάδα, μέλος της Ελληνικής Αντιπροσωπείας  
στο Ευρωπαϊκό Λόμπυ Γυναικών.....121

ΟΜΙΛΙΕΣ ΓΙΑ ΤΑ ΚΟΙΝΟΤΙΚΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΔΡΑΣΗΣ

- «Το 4ο Κοινοτικό Πρόγραμμα Δράσης για ίσες ευκαιρίες (1996-2000):  
Αποτίμηση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής»,  
**Soledad Blanco**, Προϊσταμένη της Μονάδας Ίσων Ευκαιριών,  
Ευρωπαϊκή Επιτροπή.....122
- «Προς ένα πλαίσιο κοινοτικής στρατηγικής για την ισότητα των φύλων,  
για τις γυναίκες και τους άνδρες (2001-2005)»,  
**Barbara Helfferich**, μέλος του Γραφείου της επιτρόπου Άννας Διαμαντοπούλου,  
Ευρωπαϊκή Επιτροπή.....126

ΣΤΡΟΓΥΛΟ ΤΡΑΠΕΖΙ: ΤΟ ΜΕΛΛΟΝ ΤΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ  
ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ

- «Η πολιτική της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την ισότητα των φύλων -  
Μια ιστορική προσπάθεια»,  
**Catherine Hoskyns**, Επίτιμη Καθηγήτρια Ευρωπαϊκών Σπουδών,  
Πανεπιστήμιο του Coventry, Ηνωμένο Βασίλειο.....131
- «Φύλο και Δημοκρατία στην Ευρωπαϊκή Ένωση»,  
**Agnès Hubert**, Μονάδα Προοπτικών Μελετών, Ευρωπαϊκή Επιτροπή.....136
- «Πολιτική θετικών δράσεων»,  
**Pirkko Mäkinen**, Συνήγορος του Πολίτη για την Ισότητα,  
Πρόεδρος της Ευρωπαϊκής Συμβουλευτικής Επιτροπής για τις Ίσες Ευκαιρίες.....143
- «Ποιο είναι το μέλλον της ισότητας των φύλων»,  
**Denise Fuchs**, Πρόεδρος του Ευρωπαϊκού Λόμπυ Γυναικών.....147
- ΠΑΡΕΜΒΑΣΕΙΣ.....151



## ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Από το άρθρο 119 ακόμη της Συνθήκης της Ρώμης η Ευρωπαϊκή Κοινότητα αναπτύσσει δράση για την προώθηση της ισότητας ανάμεσα στα δύο φύλα. Με τη Συνθήκη του Άμστερνταμ ενισχύθηκε ακόμη περισσότερο η δυνατότητα για την ανάπτυξη πολιτικών ισότητας. Με τα πέντε ξεχωριστά Μεσοπρόθεσμα Προγράμματα Δράσης για την Ισότητα των Φύλων και την προσπάθεια για την ένταξη της ισότητας ανάμεσα στα δύο φύλα σε όλες τις πολιτικές (gender mainstreaming) η Ευρωπαϊκή Ένωση ενθαρρύνει φορείς, στηρίζει πρωτοβουλίες, διευρύνει το πεδίο των δραστηριοτήτων, τον αριθμό των συντελεστών, της πολιτικής και κοινωνικής ευθύνης για την ισότητα.

Οι κατακτήσεις των γυναικών στον αιώνα που πέρασε είναι σημαντικές. Παραμένουν όμως ανισότητες στην αγορά εργασίας, στην πολιτική, στην οικογένεια, στην κοινωνία, σε όλες τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, οι οποίες ανισότητες απαιτούν ειδικές πολιτικές, συγκεκριμένη δράση και αγώνα για να εξαλειφτούν. Αν στις ανισότητες αυτές προσθέσουμε τις νέες εξελίξεις, όπως για παράδειγμα τις δημογραφικές ή τις εξελίξεις σε σχέση με την παγκοσμιοποίηση της αγοράς, είναι φανερό ότι είναι απαραίτητη η συντονισμένη κινητοποίηση και παρέμβαση για την ενδυνάμωση των πολιτικών υπέρ της ισότητας ανάμεσα στα φύλα.

Πιστεύοντας ότι στη νέα εποχή η γνώση αποτελεί το κλειδί, θεωρήσαμε ότι θα είχε μία συμβολή, τουλάχιστον σε επίπεδο ενημέρωσης, πληροφόρησης και ανταλλαγής εμπειρίας και καλών πρακτικών, η δημόσια αποτίμηση των αποτελεσμάτων του 4ου Μεσοπρόθεσμου Προγράμματος Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (1996-2000) ειδικότερα όσον αφορά τα θέματα της γυναικείας απασχόλησης, της συμμετοχής των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων και της ενσωμάτωσης της Ισότητας σε όλες τις πολιτικές.

Σε αυτό το πλαίσιο το ΚΕΘΙ αποφάσισε τη διοργάνωση ενός Ευρωπαϊκού Συνεδρίου με θέμα «Στρατηγικές για την Ισότητα των Φύλων - Ευρώπη Ελλάδα 1996-2005», το οποίο πραγματοποιήθηκε με ιδιαίτερη επιτυχία στην Αθήνα από 12-14 Οκτωβρίου 2000 σε συνεργασία με τη Γενική Γραμματεία Ισότητας και με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής.

Στο Συνέδριο έγινε για πρώτη φορά η παρουσίαση στην Ελλάδα της Κοινωνικής Στρα-

τηγικής - Πλαίσιο για την Ισότητα των Φύλων (2001-2005), ώστε να γίνει δυνατή η έγκαιρη και πλήρης αξιοποίηση των δυνατοτήτων που αυτή προσφέρει στους ενδιαφερόμενους φορείς και οργανώσεις. Ελπίζουμε να αποδειχθεί ουσιαστική η συμβολή μας στην επιτυχία των στόχων και στην ευρύτερη δυνατή αξιοποίηση και αφομοίωση γενικότερα της πολιτικής της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την Ισότητα από την ελληνική κοινωνία.

Με ιδιαίτερη ικανοποίηση σας παρουσιάζουμε την έκδοση των Πρακτικών του Συνεδρίου, με την ελπίδα να συντελέσουν στην ακόμη μεγαλύτερη διάδοση του προβληματισμού και των συμπερασμάτων του.

Βάσω Αρτινοπούλου

Πρόεδρος ΚΕΘΙ



## ΠΡΩΤΗ ΗΜΕΡΑ ΣΥΝΕΔΡΙΟΥ

Πέμπτη, 12 Οκτωβρίου 2000

### ΚΑΛΩΣΟΡΙΣΜΑ

#### **Αντιγόνη Καραλή - Δημητριάδη**

Πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου του Κέντρου Ερευνών για Θέματα Ισότητας

Σας ευχαριστούμε ιδιαίτερα που είστε σήμερα κοντά μας, στο ξεκίνημα αυτού του τριήμερου Πανευρωπαϊκού Συνεδρίου, το οποίο πραγματοποιείται με τη συνεργασία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και υπό την εποπτεία της Γενικής Γραμματείας Ισότητας.

Το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας νιώθει ιδιαίτερη τιμή για τη διοργάνωση αυτού του Συνεδρίου και θεωρούμε ότι η σημερινή ημέρα είναι πολύ σημαντική.

Κατά τη διάρκεια του Συνεδρίου μας, όλες και όλοι εμείς, που εκπροσωπούμε είτε κυβερνητικούς φορείς, είτε γυναικείες οργανώσεις, είτε συλλόγους, είτε τους εαυτούς μας, αυτό που λέμε «κοινωνία των πολιτών», θα συζητήσουμε, θα σποτιμήσουμε τις διάφορες μορφές στρατηγικής της προηγούμενης πενταετίας, θα αποφασίσουμε και θα τελειώσουμε με τα συμπεράσματά μας, ώστε να βάλουμε και εμείς, όσο αναλογεί στην καθημιά ή στον καθένα, το πετραδάκι μας για τη διαμόρφωση της στρατηγικής - πλαισίου για την ισότητα των φύλων.

Γι' αυτό θεωρούμε ότι είναι ξεχωριστή τιμή για μας η διοργάνωση αυτού του Συνεδρίου.

Είναι μία εξαιρετική ευκαιρία να μιλήσουμε για το μέλλον. Είναι η πρώτη φορά που παρουσιάζεται στην Ελλάδα αυτή η στρατηγική - πλαίσιο. Στο τέλος του χρόνου θα συζητηθεί σε επίπεδο υπουργών της Ευρωπαϊκής Ένωσης η πρόταση της Ελληνίδας επιτρόπου κ. Άννας Διαμαντοπούλου. Είναι ξεχωριστή τιμή για τη χώρα μας, που η γυναίκα επίτροπος κ. Άννα Διαμαντοπούλου παρουσιάζει αυτή τη στρατηγική - πλαίσιο για την ισότητα των φύλων.

Μέσα από το στρογγυλό τραπέζι και μέσα από τα εργαστήρια, τα οποία θα πραγματοποιηθούν κατά τις επόμενες ημέρες του Συνεδρίου μας με τη δική σας συμμετοχή, τη δική σας συμβολή, την πολύτιμη πείρα σας και την αξιόλογη εμπειρία σας, που έχετε αποκομίσει από τη συμμετοχή σας σε προγράμματα της προηγούμενης πενταετίας, θα είναι πολύ σημαντικό για το Συνέδριό μας αν εντοπίσετε πιθανόν κενά σε αυτή τη στρατηγική - πλαίσιο, που αφορά την επόμενη πενταετία.

Το Σάββατο, την τελευταία ημέρα του Συνεδρίου μας, θα παρουσιάσουμε στην ολομέλεια τα συμπεράσματα των εργαστηρίων καθώς και τις παρεμβάσεις σας. Τα τελικά συμπεράσματα θα τα υποβάλουμε στην κ. Έφη Μπέκου, τη γενική γραμματέα Ισότητας, που έχει την ολική ευθύνη της χάραξης και της υλοποίησης της πολιτικής για την ισότητα των φύλων. Εκείνη, με τη σειρά της, και είμαι σίγουρη γι' αυτό, θα τα αξιοποιήσει ανάλογα, με τους αρμόδιους κυβερνητικούς παράγοντες, πριν από το συμβούλιο υπουργών, όπου θα συζητηθεί και θα υιοθετηθεί η πολιτική της επόμενης πενταετίας.

Έτσι, λοιπόν, σας ευχαριστώ ιδιαίτερα για την παρουσία σας εδώ, η οποία για πρώτη φορά, σφείλω να το πω, είναι πολυπληθέστατη. Αυτό δείχνει πραγματικά και το δικό σας ενδιαφέρον.

Θεωρήσαμε πως είναι πολύ σημαντικό για μας, ως Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας -με τη συνεργασία πάντα, όπως σας είπα, της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και υπό την εποπτεία της γενικής γραμματέως Ισότητας, της κ. Έφης Μπέκου- να καλέσουμε και να έχουμε σήμερα μαζί μας γενικούς γραμματείς από τρία βασικά υπουργεία. Συγκεκριμένα, από το υπουργείο Εργασίας, Παιδείας και Γεωργίας, τα οποία, όπως πιστεύουμε, θα παίξουν κυρίαρχο ρόλο σε αυτό που λέμε mainstreaming, δηλαδή σε όλους τους τομείς της πολιτικής να υπάρξει διάσταση για την ισότητα των φύλων.

Από το υπουργείο Εργασίας ευχαριστούμε και καλωσορίζουμε τη γενική γραμματέα, την κ. Εύη Χριστοφιλοπούλου, που έχει σταθεί δίπλα μας ως μία εξαιρετική συνεργάτρια σε όλες τις δραστηριότητες και σε όλα τα προγράμματά μας.

Να ευχαριστήσουμε, επίσης, τους εκπροσώπους του υπουργείου Παιδείας καθώς και του υπουργείου Γεωργίας.

Είναι εδώ για να μας μιλήσουν για την πολιτική ισότητας των φύλων που εφαρμόζουν ή έχουν αποφασίσει να εφαρμόσουν τα υπουργεία τους και να δεσμευθούν με τη σειρά τους για την επόμενη πενταετία 2001-2005.

Διαλέξαμε τρεις βασικές ενότητες γι' αυτό το Συνέδριο. Η πρώτη ενότητα αφορά την απασχόληση και νομίζω ότι εδώ δεν χρειάζονται περισσότερα σχόλια. Ξέρουμε όλες και μάλιστα πάρα πολύ καλά ότι η απασχόληση και η ανεργία είναι κυρίαρχα θέματα για τη γυναίκα. Τα ποσοστά ανεργίας είναι πάρα πολύ ψηλά. Δυστυχώς, έχουμε τα πρωτεία. Οι γυναίκες είναι φτωχότερες των φτωχών. Είναι ένα από τα σημαντικότερα θέματα που θα μας απασχολήσουν μέσα στο επόμενο τριήμερο.

Η δεύτερη ενότητα αφορά το περίφημο mainstreaming. Η νέα πενταετία θα είναι σταθμός ή, αν θέλετε, το κρίσιμο σημείο, όπου πρέπει πλέον να εμπεδωθεί αυτή η πολιτική, δηλαδή μέσα σε όλους τους τομείς της πολιτικής να υπάρξει διάσταση για την ισότητα των φύλων.

Και, τέλος, η τρίτη ενότητα αφορά τη συμμετοχή της γυναίκας στα κέντρα λήψης αποφάσεων. Πώς θα αλλάξει αυτή η πολιτική και πώς θα γίνει πράξη το περίφημο

mainstreaming αν δεν υπάρχει συμμετοχή των γυναικών εκεί όπου παίρνονται οι αποφάσεις. Είναι ένα κυρίαρχο και πολύ σημαντικό θέμα.

Πολλές από εμάς προερχόμαστε από το γυναικείο κίνημα και έχουμε αγωνιστεί για πάρα πολλά χρόνια. Κάθε χρονιά που έρχεται μας φαίνεται καλύτερη. Η εθνική πολιτική για την ισότητα, πράγματι, έχει κάνει πάρα πολλά, αλλά είμαι σίγουρη ότι καμία από εμάς δεν πιστεύει ότι όντως η ισότητα έγινε πράξη.

Άρα, οι γυναίκες είναι απαραίτητες εκεί όπου παίρνονται οι αποφάσεις και κυρίως οι αποφάσεις που αφορούν την πολιτική ισότητας. Είμαι σίγουρη ότι η γενική γραμματέας ισότητας η κ. Έφη Μπέκου, η κεντρική μας ομιλήτρια, η οποία θα κάνει και την έναρξη των εργασιών του Συνεδρίου μας, θα μας πει περισσότερα γι' αυτό το θέμα.

Σας καλωσορίζω και σας ευχαριστώ όλους, ακόμη μια φορά, για την παρουσία σας. Να δώσω το λόγο στην κ. Έφη Μπέκου, για να ξεκινήσουμε το Συνεδριό μας.

Και πάλι σας ευχαριστώ.



## ΕΝΑΡΞΗ ΣΥΝΕΔΡΙΟΥ

## ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΟΜΙΛΙΑ:

ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ  
ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΣΤΟ ΞΕΚΙΝΗΜΑ ΤΟΥ 21ΟΥ ΑΙΩΝΑ**Έφη Μπέκου**

Γενική Γραμματέας Ισότητας

Το 2000 αποτελεί ορόσημο για τα θέματα της ισότητας των φύλων στη χώρα μας, και στο νομοθετικό τομέα, και στον πολιτειακό τομέα, αλλά και όσον αφορά τη δράση και την πολιτική.

Πρώτα πρώτα ζούμε την καρμφαία διαδικασία αναθεώρησης του άρθρου 116 του Συντάγματός μας, με την κατοχύρωση της λήψης θετικών δράσεων ως αναγκαίου μηχανισμού για την ουσιαστική κατάκτηση της ισότητας.

Σε νομοθετικό επίπεδο έχουμε δύο σημαντικές πρωτοβουλίες:

1ο – Τη θεσμοθέτηση δεκατριών περιφερειακών κέντρων ισότητας, με νομοθετική ρύθμιση της 12ης Σεπτεμβρίου του 2000.

2ο – Την κατοχύρωση της παρόσωσης σε όλα τα συλλογικά όργανα διοίκησης του Δημοσίου, των δημόσιων επιχειρήσεων και της Τοπικής Αυτοδιοίκησης.

Μία από τις βασικές δράσεις για την ισότητα είναι η σύσταση Διυπουργικής Επιτροπής για την Ισότητα, με απόφαση του πρωθυπουργού κ. Κώστα Σημίτη, στις 27 Ιουλίου του 2000, και υπό την προεδρία της υπουργού Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης Βάσως Παπανδρέου, με σκοπό τη σύνταξη του Εθνικού Προγράμματος Δράσης για την Ισότητα.

Το 2000 έχουμε να αντιμετωπίσουμε την πρόκληση υλοποίησης μέτρων και δράσεων μέσα από το Γ Κοινωνικό Πλαίσιο Στήριξης και τις Κοινωνικές Πρωτοβουλίες, όπου ύστερα από απόφαση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, το 10% των επιχειρηματικών προγραμμάτων προβλέπει θετικές δράσεις για τις γυναίκες και σε τομεακό και σε περιφερειακό επίπεδο.

Το ζήτημα της απασχόλησης των γυναικών είναι βασική προτεραιότητα για τη Γενική Γραμματεία Ισότητας. Με μια πληθώρα μέτρων επιδιώκουμε να απαντήσουμε στα εξής ζητήματα:

- Επαγγελματική κατάρτιση και νέες ειδικότητες για τις γυναίκες, που θα αντικατοικούν στις νέες συνθήκες που έχουν διαμορφωθεί στην αγορά εργασίας.

- Ανάπτυξη ολοκληρωμένων δικτύων και υποδομών συμβουλευτικής υποστήριξης.
- Ανάπτυξη θετικών δράσεων για την πρόαληψη γυναικών στην αγορά εργασίας.
- Υλοποίηση ανάλογης πολιτικής για τις ειδικές ομάδες γυναικών, είτε πρόκειται για μέλη μονογονεϊκών οικογενειών, είτε για παλιννοστούσες, είτε για γυναίκες καταίκους απομακρυσμένων περιοχών και,
- Υλοποίηση ειδικής πολιτικής και δράσης για τις γυναίκες των αγροτικών περιοχών στον τομέα της αυτοασπασχόλησης, στο συνεταιριστικό κίνημα και στην ανάπτυξη κοινωνικών υποδομών, όπου χρειάζεται, αφού βασικό ζήτημα για τη Γενική Γραμματεία Ισότητας είναι η ενάρμόνιση οικογενειακών και επαγγελματικών ευθυνών.

Όσον αφορά τη συμμετοχή των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων, επεξεργάζομαστε ειδικά μέτρα με την αρμόδια υπουργό κ. Βάσω Παπανδρέου, για μεταβατικού χαρακτήρα ρυθμίσεις στο εκλογικό σύστημα και στις νομαρχιακές και δημοτικές εκλογές.

Για τα ζητήματα της βίας κατά των γυναικών υπάρχει και λειτουργεί η Διυπουργική Επιτροπή, με τη συμμετοχή των υπουργείων Δημόσιας Τάξης, Υγείας και Πρόνοιας και Δικαιοσύνης καθώς και τα συμβουλευτικά κέντρα της Γενικής Γραμματείας Ισότητας. Βέβαια, σε αυτόν τον τομέα χρειάζεται να γίνουν πολύ περισσότερα πράγματα και μάλιστα με τη συνεργασία της Τοπικής Αυτοδιοίκησης.

Για την εφαρμογή του mainstreaming χρειάζεται τεκμηρίωση για την κατάρτιση ενός συγκεκριμένου εθνικού σχεδίου δράσης, με ποσοτικούς και ποιοτικούς δείκτες, με σκοπό την αξιολόγηση των διάφορων μορφών πολιτικής ως προς την αποτελεσματικότητά τους. Αυτό φιλοδοξούμε να το κάνουμε σε συνεργασία με το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας, αλλά και με όλες τις υπηρεσίες των υπουργείων.

Το έργο της Γενικής Γραμματείας Ισότητας είναι δύσκολο, με τη συνεργασία όμως των αρμόδιων υπουργείων, της Τοπικής Αυτοδιοίκησης, των οργανώσεων των γυναικών και των άλλων κοινωνικών φορέων θα καταφέρουμε την υλοποίηση συγκεκριμένων μέτρων και προτάσεων, αλλά και την αξιολόγηση των αποτελεσμάτων της πολιτικής μας, ώστε να βελτιώνεται συνεχώς και αισθητά η θέση της κάθε Ελληνίδας γυναίκας σε κάθε τομέο της ζωής της.

## ΕΝΤΑΞΗ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ - ΔΙΑΡΘΡΩΤΙΚΑ ΤΑΜΕΙΑ: ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΚΑΙ ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ

Πρόεδρος: Έφη Μπέκου, Γενική Γραμματέας Ισότητας

### ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΤΩΝ ΜΕΤΡΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΣΤΟ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ

#### Εύη Χριστοφιλοπούλου

Γενική Γραμματέας Διαχείρισης Κοινοτικών και άλλων Πόρων,  
Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων

Καλησπέρα σας,

Θα ήθελα, κυρία πρόεδρε, να σας ευχαριστήσω για την πρόσκληση σε αυτή την ημερίδα και να σας ευχηθώ κάθε επιτυχία στις εργασίες του Συνεδρίου σας.

Γνωρίζετε την ευαισθησία μου στα θέματα ισότητας και ίσων ευκαιριών ανδρών και γυναικών, τόσο λόγω της θέσης μου ως γραμματέως Διαχείρισης Κοινοτικών Πόρων όσο και ως γυναίκα και μητέρα.

Στο Β' Κοινοτικό Πλαίσιο Στήριξης και συγκεκριμένα στο πλαίσιο του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Συνεχιζόμενη κατάρτιση και προώθηση στην απασχόληση», παρ' όλο που δεν προβλέπονταν ειδικά μέτρα με δράσεις υπέρ των γυναικών σε επίπεδο ενεργειών υπέρ των ανέργων, οι γυναίκες αποτελούν τα 57% των ωφελουμένων του προγράμματος (166.000 γυναίκες), αλλά και το 40% των ωφελουμένων από ενέργειες υπέρ των εργαζομένων (105.000 γυναίκες).

Κατά το έτος 1999 εντάχτηκαν οριστικά στο πρόγραμμα 198 δομές βρεφονηπιακών και παιδικών σταθμών και κέντρα δημιουργικής απασχόλησης δυναμικότητας 6.900 παιδιών, περίπου, με πρόβλεψη απασχόλησης 1.150 ανέργων, από τους οποίους ποσοστό 89% είναι γυναίκες, καθώς και 191 μονάδες κοινωνικής μέριμνας, με πρόβλεψη απασχόλησης 920 ανέργων, από τους οποίους ποσοστό 96% είναι γυναίκες.

Στο πλαίσιο των ενεργειών προώθησης της απασχόλησης, το πρόγραμμα περιλαμβάνει δράσεις που το θεσμικό τους πλαίσιο προβλέπει ευνοϊκές ρυθμίσεις όταν πρόκειται για γυναίκες. Πρόκειται για ενέργειες προώθησης της απασχόλησης ανέργων σε νέες θέ-



σεις εργασίας καθώς και νέων ελεύθερων επαγγελματιών.

Παράλληλα, στο πλαίσιο του Επιχειρησιακού Προγράμματος: «Καταπολέμηση των αποκλεισμού από την αγορά εργασίας», από υλοποίηση ενεργειών μέσω χρηματοδότησης στο Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας, αναμένεται να επωφεληθούν άμεσα 3.000 γυναίκες και έμμεσα 5.000 γυναίκες καθώς και οι οικογένειες των αποκλεισμένων και οι τοπικές κοινωνίες μέσα στις οποίες ζουν.

Το Γ Κοινωνικό Πλαίσιο Στήριξης, που έχουμε μπροστά μας, αποτελεί πράγματι ένα ισχυρό εργαλείο για την ενίσχυση της απασχόλησης, της ανάπτυξης και της ευημερίας της ελληνικής κοινωνίας. Η κάθε πολιτική που εντάσσεται στο Γ ΚΠΣ έχει ιδιαίτερες ρυθμίσεις και κίνητρα για την αύξηση της απασχόλησης των γυναικών καθώς η ενσωμάτωση της ισότητας και των ίσων ευκαιριών για τα δύο φύλα (mainstreaming) διαπερνά όλες τις δράσεις και όλα τα επιχειρησιακά του προγράμματα.

Το 10% των πόρων του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου στο Γ ΚΠΣ θα διατεθεί για τις δράσεις προώθησης της ισότητας και των ίσων ευκαιριών, ποσό που αντιστοιχεί σε 200 δισ. δρχ.

Επίσης, το 0,5% των πόρων του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου θα χρηματοδοτήσει τις μη κυβερνητικές οργανώσεις για δράσεις που αναφέρονται στις ίσες ευκαιρίες για όλους και την ισότητα των δύο φύλων. Είναι μία καινοτόμος πολιτική, που έχει ως στόχο της οι οργανώσεις που βρίσκονται μέσα στα προβλήματα της κοινωνίας να μπορούν να συνεισφέρουν πραγματικά και ουσιαστικά στην οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη.

Το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα: «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση - 2000-2006» αποτελεί την αιχμή του δόρατος στη στρατηγική του υπουργείου Εργασίας για την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού κατά την επόμενη εξαετία.

Όλες οι δράσεις του έχουν ως στόχο την ανάπτυξη των γνώσεων και των δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού, την προώθηση της απασχόλησης και τη μείωση της ανεργίας.

Το υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, ως υπεύθυνος φορέας της χώρας για την αγορά εργασίας, αποσκοπεί στη δημιουργία ενός ολοκληρωμένου συστήματος αντιμετώπισης των αναγκών του ανθρώπινου δυναμικού, μέσα από την εφαρμογή ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης και ιδιαίτερα μέσα από την εξομοιωμένη παρακολούθηση και υποστήριξη των ανέργων. Έτσι, αναδιορθώνει, εκσυγχρονίζει και ενισχύει τις υπηρεσίες του, με στόχο την ορθή παρακολούθηση της αγοράς εργασίας και τις εξομοιωμένες παρεμβάσεις σε αυτήν.

Ήδη, ο εκσυγχρονισμός του ΟΑΕΔ, με την εκπόνηση και την εφαρμογή του «Business Plan», προχωρεί ώστε η δράση του στο Γ ΚΠΣ να είναι η πλέον αποτελεσματική και αποδοτική, σύμφωνα με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας.

Τα Κέντρα Προώθησης της Απασχόλησης (ΚΠΑ) προβλέπεται να λειτουργήσουν ως κομβικές δομές για την υλοποίηση αυτής της πολιτικής του νέου επιχειρησιακού προγράμματος. Αποτελούν δραστική καινοτομία μετασχηματισμού των υπηρεσιών απασχόλησης του ΟΑΕΔ. Μέσω της εξατομικευμένης προσέγγισης του ανέργου, οι εργασιακοί σύμβουλοι θα δίνουν τη δυνατότητα στον κάθε άνεργο ξεχωριστά να βρει δουλειά μετά από τη διερεύνηση των αναγκών και των ικανοτήτων του. Τα ΚΠΑ (λειτουργούν ήδη 50) περιλαμβάνουν λειτουργίες όπως ο επαγγελματικός προσανατολισμός, η συμβουλευτική στήριξη των ανέργων, η τοποθέτησή τους σε θέσεις εργασίας, η πληροφόρησή τους για τις δυνατότητες επαγγελματικής κατάρτισης και η ψυχοκοινωνική υποστήριξη των ευπαθών κοινωνικών ομάδων.

Στο νέο επιχειρησιακό πρόγραμμα δίνεται ιδιαίτερη έμφαση στις ίσες ευκαιρίες ανδρών και γυναικών, με δράσεις για τη βελτίωση της πρόσβασης και συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας, ώστε εκτός των άλλων με τη μείωση της ανεργίας στις γυναίκες, να αντιμετωπιστεί η συνολική ανεργία στη χώρα μας.

Οι δράσεις αυτές προβάλλονται άμεσα για πρώτη φορά σε συγκεκριμένο άξονα προτεραιότητας του προγράμματος και παράλληλα διαχέονται σε όλα τα μέτρα των αξόνων προτεραιότητάς του, με τη μορφή επιμέρους δράσεων, εξασφαλίζοντας έτσι την εφαρμογή του *mainstreaming* για την ισότητα ανδρών και γυναικών. Στο σχεδιασμό υιοθετούμε αυτή τη διπλή προσέγγιση. Έτσι, οι δράσεις, στις οποίες προβλέπονται ιδιαίτερα κίνητρα για τη συμμετοχή των γυναικών σε αυτές και που διατρέχουν όλους τους άξονες προτεραιότητας του προγράμματος, αναφέρονται:

- Στα προγράμματα κατάρτισης με ποσοστά ανάλογα του ύψους της ανεργίας στις γυναίκες.
- Στην προώθηση της απασχόλησης των γυναικών σε νέες θέσεις εργασίας, μέσω των ΚΠΑ και με συμβουλευτικές υποστηρικτικές ενέργειες. Με προγράμματα τύπου STAGE, για απόκτηση εργασιακής εμπειρίας, που απευθύνονται σε γυναίκες μεγαλύτερης ηλικίας και,
- Στην ενίσχυση της επιχειρηματικότητας των γυναικών, με ιδιαίτερα μέτρα ενίσχυσης και στήριξης για τις άνεργες γυναίκες.

Όσον αφορά το συγκεκριμένο άξονα 5 του προγράμματος, για την ισότητα ανδρών και γυναικών, στο πλαίσιο της προγραμματικής περιόδου 2000-2006 η βελτίωση της πρόσβασης και συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας επιδιώκεται μέσω ενεργών μορφών πολιτικής, που θα υποστηρίζουν τον κοινωνικό ρόλο των γυναικών.

Έτσι, προβλέπονται ολοκληρωμένες δράσεις υπέρ των γυναικών, οι οποίες αφορούν:

- Την προώθηση των ίσων ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών και την επαγγελματική ανέλιξη και των γυναικών στην ιεραρχία των επιχειρήσεων, στο δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα, με εφαρμογή κινήτρων στις επιχειρήσεις για την έμπρακτη ισότητα των



δύο φύλων και υποστηρικτικές ενέργειες στις γυναίκες, όπως π.χ. η λειτουργία παιδικών σταθμών στις επιχειρήσεις.

- Τη στήριξη της ένταξης των γυναικών στην αγορά εργασίας και την προώθηση της απασχόλησης του γυναικείου εργατικού δυναμικού με τη βελτίωση, συμπλήρωση και επέκταση των υπηρεσιών που εξυπηρετούν παιδιά, ηλικιωμένους και γενικά όσους έχουν ανάγκη ιδιαίτερης φροντίδας και των υπηρεσιών υποστήριξης των γυναικών. Ελαφρύνουμε το βάρος των οικογενειακών υποχρεώσεων των γυναικών, συμφιλιώνουμε την επαγγελματική και οικογενειακή τους ζωή και υποστηρίζουμε την απασχόλησή τους.

- Τις ολοκληρωμένες παρεμβάσεις υπέρ των γυναικών με δράσεις εξειδικευμένης πληροφόρησης, προκατάρτισης, υποστήριξης της ανάπτυξης της επιχειρηματικότητας των γυναικών, συμβουλευτικής υποστήριξης, δηλαδή ενδυνάμωσης των γυναικών, και κοινωνικής στήριξης.

Αλλά και με δράσεις πληροφόρησης και ευαισθητοποίησης φορέων και δομών και δικτύωση των γυναικών.

Με τις δράσεις αυτές στοχεύουμε στην ολοκληρωμένη προσέγγιση του θέματος περί ισότητας των δύο φύλων και στη διάγνωση των προβλημάτων και στο σχεδιασμό των συνολικών παρεμβάσεων υπέρ του γυναικείου πληθυσμού, για την ένταξή του στην αγορά εργασίας.

Ένα σημαντικό μέρος δράσεων αντίστοιχων κυρίως εκείνων που αναφέρονται στη λειτουργία βρεφονηπιακών και παιδικών σταθμών και δομών εξυπηρέτησης πληθυσμιακών ομάδων που έχουν ανάγκη, περιλαμβάνονται στα ΠΕΠ. Έτσι, τα κονδύλια που προβλέπονται αντιπροσωπεύουν το 9,3% της συνολικής δημόσιας δαπάνης του προγράμματος. Περιλαμβάνονται ακόμη κονδύλια ιδιωτικής συμμετοχής ύψους 35 εκατ. ευρώ, δηλαδή 11,9 δισ. δρχ., που αντιπροσωπεύουν το 16,7% του συνολικού προϋπολογισμού του άξονα προτεραιότητας, ο οποίος ανέρχεται σε 210 εκατ. ευρώ, δηλαδή 71,4 δισ. δρχ. και αντιπροσωπεύει το 10,5% του συνολικού προϋπολογισμού του προγράμματος.

Στο νέο Επιχειρησιακό Πρόγραμμα: «Κοινωνία της Πληροφορίας» το υπουργείο Εργασίας συμμετέχει επίσης σε δύο μέτρα με δράσεις κατάρτισης για απόκτηση βασικών δεξιοτήτων και εξειδικευμένων προσόντων στη χρήση ηλεκτρονικών υπολογιστών, στις οποίες θα συμμετέχουν με αυξημένο ποσοστό γυναίκες.

Κλείνοντας θα ήθελα να σας διαβεβαιώσω, για μια ακόμη φορά, ότι βρίσκομαι στο πλευρό σας αρωγός και συμπαροστάτης, ώστε μαζί να βάλουμε τα θεμέλια μιας κοινωνίας με πραγματική ισότητα ανδρών και γυναικών.

ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΤΩΝ ΜΕΤΡΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ  
ΣΤΟ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ  
ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΤΙΚΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΑΝΑΠΤΥΞΗ

**Γιάννης Καλογήρου**

Γενικός Γραμματέας Βιομηχανίας, Υπουργείο Ανάπτυξης

Ευχαριστώ πάρα πολύ για την τιμή που μου κάνατε να με καλέσετε σε αυτή τη συνάντηση. Θα προσπαθήσω πολύ συνοπτικά να παρουσιάσω τις βασικές ιδέες που διαπνέουν το πρόγραμμα του υπουργείου Ανάπτυξης, μάλλον τα προγράμματα του υπουργείου Ανάπτυξης, αφού στην πραγματικότητα είναι τρία προγράμματα στα οποία εμπλέκεται το υπουργείο μας, όπως θα σας εξηγήσω στη συνέχεια.

Προηγουμένως, όμως, θέλω και εγώ να συμφωνήσω με τη διαπίστωση που έκαναν τόσο η κ. Χριστοφιλοπούλου όσο και η κ. Μπέκου, ότι το θέμα της γυναικείας επιχειρηματικότητας και γενικότερα της απασχόλησης των γυναικών είναι κεντρικό αναπτυξιακό πρόβλημα για τη χώρα μας στη φάση που διανύουμε, αμέσως μετά την ένταξη της Ελλάδας στην ΟΝΕ.

Ξέρουμε όλοι ότι υπάρχει μια θετική συσχέτιση μεταξύ του επιπέδου της οικονομικής ανάπτυξης και της συμμετοχής των γυναικών στον ενεργό πληθυσμό, ξέρουμε επίσης ότι στην Ελλάδα το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας είναι πολύ χαμηλό, χαμηλότερο νομίζω απ' όλες τις ευρωπαϊκές χώρες (49.7% έναντι 59.5% του μέσου όρου της Ευρωπαϊκής Ένωσης). Και επειδή είναι πολύ χαμηλό, υπάρχει μεγάλο περιθώριο για να αυξηθεί, γεγονός που θα συμβάλει και στην αντιμετώπιση των γενικότερων αναπτυξιακών προβλημάτων.

Επιπροσθέτως βρισκόμαστε σε μία μεταβατική εποχή που όλοι γνωρίζουμε ότι έχει συγκεκριμένα χαρακτηριστικά καθώς συντελούνται πολλές μεγάλες τεχνολογικές και θεσμικές αλλαγές και παράλληλα γίνεται πολύ μεγάλη συζήτηση για τη νέα οικονομία και τις νέες τεχνολογίες. Νομίζω λοιπόν, ότι αυτό που λείπει αυτή τη στιγμή από τη χώρα μας είναι η ενεργός παρουσία νέων οικονομικά δρώντων υποκειμένων, όπως είναι οι γυναίκες και οι νέοι.

Επομένως, η είσοδος νέων και γυναικών στον επιχειρηματικό στίβο αποτελεί έναν από τους κύριους στόχους του υπουργείου Ανάπτυξης για την προώθηση της ανάπτυξης και της ανταγωνιστικότητας της ελληνικής οικονομίας. Και εδώ χρειαζόμαστε τη βοήθειά σας.

Με την ευκαιρία θέλω να σημειώσω ότι στην εξειδίκευση του Επιχειρησιακού Προγράμματος για την Ανταγωνιστικότητα έχουμε καλέσει τη Γενική Γραμματεία Ισότητας καθώς και το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας να πάρουν μέρος σε αυτή τη διαδικασία και όχι μόνο στο θέμα της γυναικείας επιχειρηματικότητας, αλλά γενικότερα στη



διαμόρφωση της συνολικής λογικής των προγραμμάτων του υπουργείου Ανάπτυξης, τα οποία θα πρέπει να συμπεριλάβουν και τη συνιστώσα της γυναικείας συμμετοχής.

Επομένως, υπάρχει αρκετός χώρος για την ανάπτυξη της οικονομικής δραστηριότητας των γυναικών, με έμφαση στα θέματα της επιχειρηματικότητας και της απασχόλησης.

Όπως είπα στην αρχή, τα προγράμματα του υπουργείου Ανάπτυξης είναι στην πραγματικότητα τρία. Το κεντρικό πρόγραμμα είναι το Πρόγραμμα για την Ανταγωνιστικότητα (ΕΠΑΝ) στο οποίο κατά κάποιο τρόπο έχουμε προσπαθήσει να συγχωνεύσουμε και να συνενώσουμε τα προγράμματα τεσσάρων τομέων (καθώς στο Β' Κοινωνικό Πλαίσιο Στήριξης είχαμε ένα πρόγραμμα για τη Βιομηχανία, ένα για την Ενέργεια, ένα για την Έρευνα και την Τεχνολογία και ένα για τον Τουρισμό).

Η προσπάθειά μας είναι να ενοποιήσουμε αυτά τα προγράμματα και αυτούς τους τομείς, ώστε να έχουμε δράσεις που να καλύπτουν οριζόντια τους τομείς αυτούς, με έμφαση σε τρία θέματα: Στην τεχνολογική αναβάθμιση των επιχειρήσεων, στην προώθηση της επιχειρηματικότητας και στη συμβολή στην απασχόληση.

Αυτοί είναι οι τρεις κεντρικοί βασικοί στόχοι που αγκαλιάζουν όλο το ΕΠΑΝ.

Το δεύτερο πρόγραμμα στο οποίο εμπλέκεται το υπουργείο Ανάπτυξης είναι το τμήμα του γενικότερου προγράμματος που αναφέρεται στην Κοινωνία της Πληροφορίας. Υπάρχει ένα ειδικό τμήμα που αναφέρεται στην ψηφιακή οικονομία και αφορά τους τομείς ενδιαφέροντος και δραστηριότητας του υπουργείου Ανάπτυξης και, βεβαίως, υπάρχουν τα περιφερειακά επιχειρησιακά προγράμματα, στα οποία περιλαμβάνονται ειδικές δράσεις για τις μικρές επιχειρήσεις της περιφέρειας, για τις υποδομές, για την έρευνα και την τεχνολογία στην περιφέρεια και για την τουριστική ανάπτυξη.

Η προσπάθεια η δική μας, σε συνεργασία με τους γενικούς γραμματείς των περιφερειών και το υπουργείο Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης κατατείνει ώστε οι πόροι που πρόκειται να κατευθυνθούν στους τομείς της μεταποίησης, των υπηρεσιών, του τουρισμού, της έρευνας και της τεχνολογίας -σε ορισμένες περιφέρειες το τμήμα του προγράμματος που προσανατολίζεται σε δράσεις έρευνας και τεχνολογίας είναι ιδιαίτερα σημαντικό και στο επίπεδο του οικείου περιφερειακού επιχειρησιακού προγράμματος- να είναι σε απόλυτο συντονισμό και συνέργεια με τα τομεακά προγράμματα της ανταγωνιστικότητας και τις κεντρικές αναπτυξιακές επιλογές.

Στο σύνολό της πρόκειται για μια πολύ μεγάλης κλίμακας παρέμβαση που θα απλωθεί στα επόμενα χρόνια, ανάλογη της οποίας δεν υπήρξε στο παρελθόν στην Ελλάδα - ενδεχομένως δε να είναι και η τελευταία, επειδή ελπίζουμε ότι θα έχουμε πια πιάσει το μέσο επίπεδο των ευρωπαϊκών χωρών, θα υπάρξει δηλαδή σύγκλιση ανταγωνιστικότητας και βιοτακού επιπέδου, με τις λοιπές ευρωπαϊκές χώρες, άρα από εκεί και πέρα θα τίθενται ενδεχομένως με διαφορετικό τρόπο τα θέματα της ανάπτυξης.

Παγίως πιστεύω ότι μολονότι πολλές φορές όταν ακούει κανείς ευρωπαϊκά προγράμ-

ματα βλέπει μόνον πόρους, το μεγάλο πρόβλημα δεν είναι οι πόροι -οι πόροι είναι πολλοί και πολλές φορές περισσότεροι από τις δυνατότητες που έχουμε να τους απορροφήσουμε- το θέμα είναι η αποδοτική και αποτελεσματική χρήση αυτών των πόρων, δηλαδή ο ορθολογικός προσανατολισμός αυτών των πόρων σε τομείς και δραστηριότητες που να κινούν συνολικά την οικονομική και ανασυζητική διαδικασία.

Αυτό είναι πάρα πολύ σημαντικό, υπάρχουν πολλά μαθήματα και εμπειρίες τόσο από το Β' Κοινωνικό Πλαίσιο Στήριξης όσο και από τις άλλες ευρωπαϊκές χώρες. Η ανάπτυξη είναι μια διαδικασία που μαθαίνεται, έχει ένα στοιχείο εκμάθησης και άρα πρέπει να μαθαίνουμε από την ανταλλαγή των εμπειριών που υπάρχουν και στις άλλες χώρες. Η παρατήρηση αυτή αποτελεί αφηρητικό σημείο για τη διαμόρφωση και κυρίως την υλοποίηση των επιχειρησιακών προγραμμάτων στο πλαίσιο του Γ' ΚΠΣ.

Για να επανέλθω σε αυτό που έλεγα προηγουμένως, τρεις είναι οι βασικοί στόχοι και κανένα έργο δεν πρόκειται να επικυρωθεί και να στηριχθεί από το Γ' Κοινωνικό Πλαίσιο Στήριξης, στο πλαίσιο των προγραμμάτων του υπουργείου Ανάπτυξης, αν δεν καλύπτει αυτούς τους τρεις στόχους.

Ο πρώτος στόχος είναι η τεχνολογική αναβάθμιση, ο δεύτερος στόχος είναι η ανάπτυξη της επιχειρηματικότητας, της ανάδειξης νέων οικονομικών και επιχειρηματικών υποκειμένων και της βελτίωσης της ανταγωνιστικής θέσης των επιχειρήσεων που ήδη λειτουργούν και ο τρίτος στόχος είναι η συμβολή στην απασχόληση.

Νομίζω ότι και τα τρία είναι θέματα που δίνουν ένα πεδίο δραστηριότητας για τις γυναίκες συνολικά, πέρα από τα επιμέρους θέματα που έχει αυτό το πρόγραμμα.

Η τεχνολογία έχει πάψει πλέον να είναι μια δραστηριότητα αποκλειστικά, εντός εισαγωγικών, «ανδρική» δραστηριότητα ή μαύρο κουτί για τις γυναίκες. Βλέπουμε συνεχώς - και προσωπικά τουλάχιστον από την έως τώρα εμπειρία μου ως πανεπιστημιακός στο Πολυτεχνείο βλέπω συνεχώς- μια εντονότερη και ουσιαστικότερη συμμετοχή των γυναικών σε τομείς τεχνολογικής κατεύθυνσης, στις διαδικασίες της τεχνολογικής εκμάθησης, αλλά και γενικότερα στα θέματα που έχουν σχέση με την τεχνολογία.

Νομίζω λοιπόν ότι η παραδοχή που λέει ότι ο αποκλεισμός της γυναίκας από την τεχνολογία θα εντείνεται, βασίζεται σε ταμπού. Πιστεύω αντίθετα πως έχουμε έναν χώρο πραγματικά προνομιακό, που είναι η εξοικείωση με τις νέες τεχνολογίες και όπου πλέον, δεν μιλάμε απλώς για προωθημένους τεχνολογικά και παραδοσιακούς κλάδους, μιλάμε για δράσεις και επιχειρήσεις υψηλής τεχνολογίας, ακόμα και στους παραδοσιακούς κλάδους.

Πριν έρθω εδώ ήμουν σε μία παρουσίαση του Προγράμματος της Ανταγωνιστικότητας στον τομέα του Τουρισμού, όπου χαρακτηριστικά υπογραμμίστηκε ότι ο τουρισμός -που κατά πολλούς μπορεί να θεωρείται μια παραδοσιακή δραστηριότητα- μπορεί να μετασηματισθεί σε μια δραστηριότητα έντασης, τεχνολογίας και γνώσης. Αυτό που θέλω



να πω επομένως είναι ότι παντού τα πάντα αγκαλιάζονται από αυτού του τύπου την τεχνολογία και τη γνώση.

Επομένως, το πρώτο εμπόδιο που υπήρχε πριν, σχετικά με την τεχνολογία, αρχίζει πλέον να μην είναι εμπόδιο, αντίθετα θα έλεγα ότι μπορεί για τις γυναίκες, ακριβώς επειδή μπαίνουν με νέο πνεύμα και με νέα πνοή σε αυτά τα θέματα, ίσως να αποτελεί και ευνοϊκό πεδίο.

Το δεύτερο σημείο είναι η επιχειρηματικότητα και εγώ πιστεύω ότι είναι πραγματικά το κλειδί των αναπτυξιακών εξελίξεων στη φάση που διανύουμε. Βλέπουμε ότι σε όλη την Ευρώπη και σε όλον τον κόσμο, όλο και μεγαλύτερος αριθμός γυναικών μπαίνει στις επιχειρηματικές δραστηριότητες, αναπτύσσει επιχειρηματική δραστηριότητα και η εντύπωσή μου είναι ότι οι επόμενες δεκαετίες θα είναι δεκαετίες στις οποίες οι γυναίκες θα ενεργοποιηθούν πολύ πιο δυναμικά και πολύ πιο συστηματικά και προσηλωτά με καινούργια ορμή, σε αυτού του τύπου τις δραστηριότητες.

Η εμπειρία η δική μου -και από το Πανεπιστήμιο- είναι ότι πραγματικά οι νέες γυναίκες είναι πολύ πιο συστηματικές, πολύ πιο οργανωμένες, έχουν ορισμένες ιδιότητες ως προς τις οποίες στην Ελλάδα είχαμε παραδοσιακά έλλειψη -όπως είναι η διάθεση να αρχίζουμε και να τελειώνουμε μια δουλειά, να οργανώνουμε και να εκτελούμε με συστηματικό τρόπο ένα έργο, να μαθαίνουμε από τις εμπειρίες των άλλων και όχι να θεωρούμε ότι τα ξέρουμε όλα, να δεσμευόμαστε χρονικά.

Και το τρίτο σημείο είναι η απασχόληση. Όπως είπα πριν, η αύξηση της απασχόλησης είναι και ποσοτική και ποιοτική - ποσοτική με την έννοια ότι θέλουμε καινούργιες θέσεις εργασίας, αλλά βεβαίως θέλουμε και περισσότερες γυναίκες στην απασχόληση, ώστε να αυξηθεί το ποσοστό του ενεργού πληθυσμού, αλλά και ποιοτική που σημαίνει αναβάθμιση των θέσεων που ήδη υπάρχουν σε συνδυασμό με τη δημιουργία νέων αναβαθμισμένων θέσεων.

Ξέρετε πολύ καλά, τα ανέφερε προηγουμένως και η κ. Χριστοφιλοπούλου, ότι το πρόβλημα είναι πως υπάρχει μια αναντιστοιχία μεταξύ προσφοράς και ζήτησης εργασίας, ενώ επίσης λείπουν πολλές ειδικότητες που έχουν όπως συνοπτικά προσδιορίζουμε, τεχνικο-επιχειρηματικό υπόβαθρο, δηλαδή ειδικότητες που να συνδυάζουν τεχνολογικές γνώσεις με οικονομικές, διοικητικές, κοινωνικές και άλλες.

Νομίζω ότι αυτός είναι ένας πολύ σημαντικός χώρος, χρειαζόμαστε τέτοια στελέχη και οι γυναίκες μπορούν να παίξουν έναν ιδιαίτερα δυναμικό ρόλο σε αυτή την ιστορία.

Άρα και οι τρεις στόχοι, για να φτάσω σε αυτό που λέτε για τις οριζόντιες δράσεις που αγγίζουν όλα τα μέτρα του προγράμματος, μπορούν να είναι πεδίο δραστηριότητας και κινητοποίησης γυναικών.

Επιπροσθέτως, αν θεωρήσουμε ότι η νέα αναπτυξιακή δυναμική θα προέλθει από νέα οικονομικά δρώντα υποκείμενα, στη δική μας σκέψη η συμμετοχή γυναικών αλλά και νέ-

ων αποτελεί κεντρική ιδέα, με βάση την οποία μπορεί κανείς να δει δράσεις σε όλα τα μέτρα των προγραμμάτων του υπουργείου Ανάπτυξης.

Βεβαίως, από εκεί και πέρα ισχύει αυτό που είπατε, για τις ειδικές θετικές δράσεις και παρεμβάσεις.

Η Γενική Γραμματεία Έρευνας και Τεχνολογίας έχει βγάλει ορισμένα προγράμματα για την έρευνα στα πανεπιστήμια και τα ερευνητικά κέντρα, τα λεγόμενα ΠΕΝΕΔ όσα τα γνωρίζετε, στα οποία υπάρχουν μέτρα θετικών δράσεων υπέρ των γυναικών. Δηλαδή, προτάσεις με συμμετοχή ερευνητριών, παίρνουν ένα ποσοστό περισσότερο στην αξιολόγησή τους και βεβαίως, όπως είπα πριν υπάρχει και το θέμα της συμμετοχής φορέων που ασχολούνται με τα θέματα της ισότητας στην εξειδίκευση των προγραμμάτων, μέσα από μια διαδικασία συνεχούς διαβούλευσης και διαλόγου.

Τώρα θα προσπαθήσω να παρουσιάσω πολύ συνοπτικά τις βασικές δράσεις του προγράμματος, γιατί όπως είπα το θέμα δεν είναι να δούμε μόνο τη δράση για τη γυναικεία επιχειρηματικότητα, με την οποία θα κλείσω την παρέμβασή μου, αλλά να δούμε όλες τις δράσεις που διευκολύνουν την ενεργοποίηση των γυναικών και τις οποίες μπορούν να αξιοποιήσουν οι γυναίκες ως νέα δρώντα οικονομικώς υποκείμενα.

Το πρώτο θέμα που προσπαθεί να προωθήσει το πρόγραμμά μας είναι η βελτίωση αυτού που λέμε επιχειρηματικό περιβάλλον. Αυτό περιλαμβάνει δράσεις απλοποίησης των διαδικασιών για την ίδρυση επιχειρήσεων, την αδειοδότηση της εγκατάστασης και της λειτουργίας παραγωγικών μονάδων καθώς και τη δημιουργία κέντρων υποδοχής και ενιαίας εξυπηρέτησης επιχειρηματιών και επενδυτών, κυρίως νέων που θέλουν να αναλάβουν επιχειρηματική δράση. Εκεί λοιπόν θα πρέπει να υπάρχουν τα λεγόμενα (ας χρησιμοποιήσω έναν αγγλοσαξονικό όρο) «one stop shop», δηλαδή ένας χώρος όπου θα μπορεί κάποιος να έρθει και να ενημερωθεί για το ποιες είναι οι δυνατότητες που έχει - δηλαδή να του παρέχεται η ελάχιστη ενημέρωση που πρέπει το κράτος να δίνει σε νέους ανθρώπους που θέλουν να αναπτύξουν επιχειρηματική δραστηριότητα και ταυτόχρονα να τον διευκολύνει στη διεκπεραίωση των σχετικών διαδικασιών που χρειάζονται για να μπορέσει να μπει στην επιχειρηματική δραστηριότητα.

Όλοι ξέρουμε ότι πολλές φορές μεγάλο εμπόδιο για τους νέους ανθρώπους να μπουν σε αυτή τη διαδικασία είναι ακριβώς αυτός ο λαβύρινθος και η τεράστια ταλαιπωρία που τους αποτρέπει από την είσοδο στον επιχειρηματικό στίβο.

Για το λόγο αυτόν λοιπόν, ήδη έχει ξεκινήσει μια προσπάθεια πιλοτική σε πέντε νομαρχίες, όπου προσπαθούμε να δούμε πώς ακριβώς θα στηθούν αυτά τα κέντρα υποδοχής επιχειρηματιών και επενδυτών και πώς θα επεκταθεί συνολικότερα αυτό το πρόγραμμα σε όλες τις νομαρχιακές αυτοδιοικήσεις της χώρας.

Επιπροσθέτως, θα δημιουργηθούν τα Κέντρα Επιχειρηματικής και Τεχνολογικής Ανάπτυξης (ΚΕΤΑ) τα οποία θα παρέχουν εκείνο το μέρος της δημόσιας πληροφόρησης και



συμβουλευτικής υποστήριξης των επιχειρήσεων που μπορεί να θεωρηθεί «δημόσιο αγαθό» και προφανώς θα αξιοποιηθούν για την ενημέρωση και την ενεργαποίηση των γυναικών, ιδίως στην περιφέρεια. Ακόμη, θα διευκολυνθεί η πρόσβαση σε χρηματοδοτικούς πόρους των γυναικών και των νέων επιχειρηματιών μέσω του Ταμείου Εγγυοδοσίας για τις Μικρές Επιχειρήσεις, που θα δημιουργηθεί κατά τα πρότυπα των άλλων χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Από διάφορες έρευνες και μελέτες που έχουν γίνει, διαπιστώνεται ότι υπάρχουν ορισμένα βασικά προβλήματα που λειτουργούν ως εμπόδια για την πρόσβαση των γυναικών στη χρηματοδότηση, όπως είναι η πρόσβαση σε κεφάλαια κίνησης, εξαιτίας μιας πραγματικής ή προσλαμβανόμενης εκούσιας ή αν θέλετε της αρνητικής αντιμετώπισης από εκείνους που προσφέρουν τη χρηματοδότηση. Εδώ λοιπόν ακεφτόμαστε την ιδέα της δημιουργίας ενός Ταμείου Εγγυοδοσίας, το οποίο θα μοιράζεται το ρίσκο μαζί με τις τράπεζες, προκειμένου να χρηματοδοτηθούν νέοι και νέες επιχειρηματίες καθώς και μικρές επιχειρήσεις, οι οποίες αλλιώς θα έπρεπε να προσφέρουν κάποιο ακίνητο περιουσιακό στοιχείο ως εγγύηση.

Ακόμη, θα δημιουργηθεί ένα Ταμείο Υποστήριξης δραστηριοτήτων τεχνολογικής έντασης και γνώσης. Αυτός θα είναι ένας πολύ βασικός αναπτυξιακός θεσμός, αφού τέτοιοι θεσμοί λείπουν από την Ελλάδα και όχι μόνον και θα επιδιώξει να στηρίξει δραστηριότητες κυρίως νέων ανδρών και γυναικών -είτε επιστημόνων είτε αυτών που έχουν ένα ισχυρό τεχνικό υπόβαθρο και αντίστοιχη γνώση- στους οποίους όμως λείπουν οι πόροι ή λείπει πολλές φορές η τεχνογνωσία γύρω από τα επιχειρησιακά και επιχειρηματικά θέματα, για να μπορέσουν να ξεκινήσουν μια δική τους δραστηριότητα και να μην αναζητήσουν απλώς μια θέση στο Δημόσιο ή σε κάποια μεγάλη επιχείρηση.

Θέλω να τονίσω -πριν μπω στο θέμα της γυναικείας επιχειρηματικότητας αυτής καθ' αυτής- τη σημασία που έχει για το θέμα της περιφερειακότητας. Το τελευταίο εξάμηνο έχουμε ξεκινήσει μια περιοδεία σε βασικές πρωτεύουσες περιφερειών και νομών, ώστε να μπορέσουμε να επικαιρωνήσουμε και να ευαισθητοποιήσουμε για το πρόγραμμά μας νέους και νέες, για να μπορούν να αναλάβουν δραστηριότητα. Και πραγματικά, με μεγάλη καρδιά βλέπουμε ότι υπάρχει μια ανανέωση του επιχειρηματικού και του ανθρώπινου δυναμικού, που είναι έτοιμο να αναλάβει πρωτοβουλίες και δραστηριότητες αναπτυξιακού χαρακτήρα.

Άρα, το στοιχείο της περιφερειακότητας είναι πάρα πολύ σημαντικό, διότι ο σκοπός δεν είναι αυτά τα επιχειρηματικά υποκείμενα να αναδειχθούν μόνο στην πρωτεύουσα, αλλά και σε μεγάλη έκταση στην περιφέρεια.

Κάτι τελευταίο πριν μπω στο θέμα της γυναικείας επιχειρηματικότητας. Μεταξύ άλλων το υπουργείο Ανάπτυξης έχει εξαγγείλει και προωθεί άμεσα μια πρωτοβουλία που ονομάζεται «Δικτυωθείτε». Αυτή η πρωτοβουλία συνδέεται με τη διασύνδεση στο Διαδίκτυο των πολύ μικρών επιχειρήσεων (δηλαδή επιχειρήσεων που απασχολούν έως δέκα άτομα),

σε διαφόρους τομείς: στον τουριστικό τομέα, στο μεταποιητικό, στις υπηρεσίες με έμφαση στις επιχειρήσεις της περιφέρειας και σε άλλους τομείς.

Στο πεδίο αυτό νομίζω ότι υπάρχουν πάρα πολλές γυναίκες που θέλουν ή που έχουν αρχίσει να αναπτύσσουν μια δραστηριότητα σε αυτούς τους χώρους και μέσω του προγράμματος μπορούν να έχουν την ευκαιρία να ξεπεράσουν το κατώφλι αποκλεισμού από τη ψηφιακή οικονομία. Επιπλέον το πρόγραμμα περιλαμβάνει και την επιδότηση του αναγκαίου τεμαχικού εξοπλισμού, αλλά και την αντίστοιχη υποστήριξη και συνδρομή στο Διαδίκτυο και κυρίως την απαραίτητη τεχνική εκπαίδευση και υποστήριξη, ώστε οι επιχειρήσεις να μπου στην ψηφιακή οικονομία και στη συνέχεια να αναπτύξουν δραστηριότητες στον τομέα του ηλεκτρονικού επιχειρείν.

Αυτό νομίζω ότι είναι ένα πολύ σημαντικό πρόγραμμα που μπορεί να εξοτλήσει όλες αυτές τις μικρές επιχειρήσεις με τα αναγκαία εφόδια για να μπου στην ψηφιακή οικονομία. Μη ξεχνάμε ότι και ο τουρισμός, αλλά και άλλες δραστηριότητες, πολύ σύντομα θα αξιοποιούν εντατικά τις Τεχνολογίες Πληροφορικής και Επικοινωνιών. Πιστεύω ότι αυτή η εξέλιξη για τις γυναίκες αποτελεί μια πρόσθετη δυνατότητα.

Τέλος, θέλω να αναφερθώ και στο μέτρο για τη γυναικεία επιχειρηματικότητα. Ανάλογη δράση υπήρχε και στο προηγούμενο επιχειρησιακό πρόγραμμα, στο ΕΠΒ, συνολικού προϋπολογισμού 6 δισ. δρχ. Το πρόγραμμα αυτό υλοποιείται και βρίσκεται στη φάση της ολοκλήρωσής του.

Οι πόροι που προβλέπονται στο ΕΠΑΝ θα είναι σαφώς σημαντικότεροι και αυξημένοι, αλλά αυτό που θέλω να τονίσω και πάλι είναι ότι δεν πρέπει κανείς να συγκεντρώνει αποκλειστικά το ενδιαφέρον του στο συγκεκριμένο πρόγραμμα. Πρέπει να προσβλέπει στο σύνολο των μέτρων, στο σύνολο των πρωτοβουλιών και στη γενικότερη δυνατότητα ανάπτυξης της γυναικείας επιχειρηματικότητας και συμμετοχής.

Και εκεί, βεβαίως και σε συνεργασία μαζί σας, θα προσπαθήσουμε στον τομέα της ενημέρωσης, αλλά και στον τομέα των θετικών δράσεων ή των ποσοτώσεων ή μέσω άλλων μέτρων, να υπάρχει μια αυξημένη και μεγάλη συμμετοχή. Διότι ακριβώς, και στους τρεις τομείς που αποβλέπει το πρόγραμμά μας -στην τεχνολογική αναβάθμιση των ελληνικών επιχειρήσεων, στην προώθηση επιχειρηματικότητας και τη δημιουργία νέων οικονομικών υποκειμένων και στην αύξηση της απασχόλησης- επιδιώκεται η αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στον ενεργό πληθυσμό. Αυτό επιζητά το πρόγραμμα και άρα η συνολική μας προσπάθεια κατατείνει στο να ενημερώσει και να κινητοποιήσει δυνάμεις σε όλες τις δράσεις του προγράμματος.

Ευχαριστώ πολύ.



**ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΤΩΝ ΜΕΤΡΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ  
ΣΤΟ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ  
ΚΑΙ ΤΗΝ ΑΡΧΙΚΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ**

**Γιώργος Λαρισαίος**

Διευθυντής ΚΠΣ, Υπουργείο Παιδείας

Κυρίες και κύριοι,

Το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα: «Εκπαίδευση και Αρχική Επαγγελματική Κατάρτιση» (ΕΠΕΑΕΚ II), που καταρτίστηκε από το υπουργείο Παιδείας, στην αρχική του μορφή, το Νοέμβριο του 1999, δεν προέβλεπε ξεχωριστές δράσεις που θα προωθούσαν τα θέματα ισότητας.

Από τις συζητήσεις και τις επαφές που είχαμε με τους κοινωνικούς εκπρόσωπους, ιδιαίτερα του Ευρωπαϊκού Κοινοτικού Ταμείου, διαπιστώθηκε η ανάγκη να προσαρμόσουμε την πρότασή μας στις περιοχές πολιτικής που έθεταν τα διαρθρωτικά ταμεία και να αναφερθούμε ιδιαίτερα σε δράσεις, που θα εξυπηρετούσαν τα θέματα της ισότητας, και μάλιστα όχι σε επίπεδο ιδιαίτερου μέτρου, αλλά ακόμη μεγαλύτερα, σε επίπεδο άξονα προτεραιότητας.

Έτσι πλέον, ο ένας από τους έξι άξονες προτεραιότητας του ΕΠΕΑΕΚ II έχει τον τίτλο «Βελτίωση της πρόσβασης των γυναικών στην αγορά εργασίας».

Στόχος του άξονα αυτού είναι η βελτίωση και η ενίσχυση της θέσης των γυναικών και της πρόσβασής τους σε νέα επαγγελματικά πεδία στην αγορά εργασίας. Οι δράσεις που θα αναπτυχθούν στα πλαίσια του άξονα θα συμβάλουν:

- Στην τόνωση της συμμετοχής των γυναικών στην τεχνική και επαγγελματική εκπαίδευση μέσα από ένα ειδικό σύστημα κινήτρων και επαγγελματικού προσανατολισμού.
- Στην απελευθέρωση των γυναικών από τις οικιαγενειακές υποχρεώσεις, οι οποίες αναστέλλουν την αναζήτηση ή τις δεσμεύουν στην περαιτέρω εκπαίδευσή τους.
- Στην εισαγωγή της ισότητας των δύο φύλων στη σχολική διαπαιδαγώγηση και,
- Στην αύξηση της επιχειρηματικότητας των γυναικών και στην άρση των εμποδίων ώστε να αναλάβουν ανώτερα διοικητικά καθήκοντα.

Θεωρούμε ότι με την παρέμβασή μας αυτή, και στις τρεις βαθμίδες της εκπαίδευσης, θα υποβοηθήσουμε τη γυναίκα να έχει μια πολύ καλή αφετηρία για μια επιτυχημένη επαγγελματική και κοινωνική εξέλιξη.

Για το λόγο αυτό κωρίσαμε τον έκτο άξονα του επιχειρησιακού μας προγράμματος στα δύο παρακάτω μέτρα:

**Μέτρο 4.1.** «Πρόγραμμα υποστήριξης της αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης και εκπαίδευσης γυναικών»

Στο μέτρο αυτό εντάσσονται δράσεις που στοχεύουν στην ενθάρρυνση των μαθητριών να παρακολουθήσουν προγράμματα αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης. Τα προγράμματα αυτά προσφέρονται στα Τεχνικά Επαγγελματικά Εκπαιδευτήρια (ΤΕΕ), στα Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΙΕΚ) του Οργανισμού Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (ΟΕΕΚ), στις σχολές του ΟΑΕΔ, αλλά και σε σχολές κατάρτισης άλλων υπουργείων (Εμπορικής Ναυτιλίας, Γεωργίας, Υγείας κλπ.) και χρηματοδοτούνται από το ΕΠΕΑΕΚ.

Στόχος μας, στο μέτρο αυτό, είναι να στρέψουμε τις νέες κοπέλες σε νέα επαγγελματικά πεδία, που αφενός έχουν ζήτηση στην αγορά εργασίας και αφετέρου είναι τομείς όπου το γυναικείο φύλο υποαντιπροσωπεύεται. Ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στον επαγγελματικό προσανατολισμό και τη συμβουλευτική, ώστε να καταπολεμηθούν τα στερεότυπα περί γυναικείων και ανδρικών επαγγελμάτων, καθώς επίσης και στην ανάπτυξη του επιχειρηματικού πνεύματος των γυναικών.

Θα αναπτυχθούν στο επαγγελματικό σχολείο σχετικές ενέργειες όπως:

- Τα επιχειρηματικά παιχνίδια, μέσω από τα οποία οι μαθητές και οι μαθήτριες θα γνωρίσουν καλύτερα τον κόσμο των επιχειρήσεων και,

- Η πρακτική άσκηση, που θα συνδέσει το σχολείο με τον κόσμο της παραγωγής και θα φέρει σπουδαστές και σπουδάστριες σε επαφή με την αγορά εργασίας, έτσι ώστε μετά την ολοκλήρωση των σπουδών τους, πολύ πιο εύκολα να μπορέσουν να αναλάβουν επιχειρηματικές πρωτοβουλίες.

Στο χώρο της αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης, ιδιαίτερα στα ΙΕΚ, υπάρχουν ειδικότητες για τις οποίες το ενδιαφέρον των νέων είναι μεγάλο και οι θέσεις περιορισμένες. Ίσως εδώ θα μπορούσαμε να συζητήσουμε και το θέμα της ποσόστωσης. Δηλαδή, για τις ειδικές επαγγελματικές κατευθύνσεις στις οποίες θέλουμε να ενισχύσουμε τη γυναικεία παρουσία, να τεθεί θέμα αυξημένου ποσοστού θέσεων κοριτσιών. Επίσης, μπορεί να προβλεφθούν και υλικά κίνητρα (π.χ. επιδόματα) για την αντιμετώπιση ιδιαίτερων αναγκών των κοριτσιών.

**Μέτρο 4.2.** «Προγράμματα υποστήριξης γυναικών στις προπτυχιακές και μεταπτυχιακές σπουδές - Προγράμματα σπουδών και ερευνητικά προγράμματα για γυναίκες»

Στο χώρο της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (ΑΕΙ και ΤΕΙ) παρατηρούμε ότι υπάρχει μια υστέρηση του αριθμού των φοιτητριών σε σχέση με τον αριθμό των μαθητριών που παρακολουθούν τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Αυτή η αναντιστοιχία τα τελευταία χρόνια βελτιώνεται, αλλά εξακολουθεί να υπάρχει, ιδιαίτερα στους τομείς των θετικών επιστημών και στις νέες τεχνολογίες.



Επομένως, ο στόχος του μέτρου είναι:

- Η ισόρροπη αντιπροσώπευση των γυναικών στους παραπάνω τομείς και,
- Η στήριξη των γυναικών που σπουδάζουν στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, σε προπτυχιακό και μεταπτυχιακό επίπεδο.

Έτσι ώστε να αναπτύξουν ερευνητικές δεξιότητες και πρόσθετα επαγγελματικό προφίλ, βελτιώνοντας την προσβασιμότητά τους στην αγορά εργασίας. Θα δοθούν ειδικά κίνητρα σε γυναίκες για να παρακολουθήσουν απερίσπαστα τις σπουδές τους και τις ερευνητικές δραστηριότητές τους.

Μεταξύ των ενεργειών που θα αναπτυχθούν στο πλαίσιο του τελευταίου μέτρου, θα είναι και η ενίσχυση σπουδών και ερευνών με αντικείμενο τις γυναίκες. Ο τομέας αυτός έχει αποτελέσει αντικείμενο συζήτησης και αντιπαράθεσης παλαιότερα και η διεθνής εμπειρία στο θέμα των women studies είναι θετική και αρνητική. Στην Ελλάδα δεν επικριρήθηκε κάτι τέτοιο, αλλά θα χρηματοδοτηθεί τώρα, στο νέο ΕΠΕΑΕΚ του 2000-2006, με την αξιοποίηση όλης της υπάρχουσας εμπειρίας, ώστε πραγματικά να λειτουργήσει σωστά.

Όμως, εκτός από το συγκεκριμένο άξονα 4 του επιχειρησιακού προγράμματος και τα δύο μέτρα του, σε όλους τους υπόλοιπους άξονες προτεραιότητας, δηλαδή σε όλες τις δράσεις και ενέργειες που θα αναπτυχθούν στο χώρο της εκπαίδευσης, θα αναπτυχθούν παρεμβάσεις που θα βοηθήσουν τις γυναίκες, είτε τις μαθήτριες είτε τις μητέρες των παιδιών και ιδιαίτερο τις εργαζόμενες μητέρες.

Όλο το πρόγραμμα της εκπαίδευσης και της αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης διανέμεται από το *pairstreaming*.

Στο μέτρο για την καταπολέμηση της σχολικής αποτυχίας και διαρροής του άξονα για την προώθηση των ίσων ευκαιριών πρόσβασης στην αγορά εργασίας για όλους, υπάρχει η ενέργεια του ολοήμερου σχολείου. Είναι μια ενέργεια που ξεκίνησε πιλοτικά στο πρώτο ΕΠΕΑΕΚ (1994-1999) και θα συνεχιστεί με μεγαλύτερο αριθμό σχολείων και στο ΕΠΕΑΕΚ II.

Το ολοήμερο σχολείο, πέρα από τη μεγάλη εκπαιδευτική και παιδαγωγική βοήθεια που δίνει στους μαθητές που το παρακολουθούν, βοηθά πάρα πολύ και τις μητέρες τους. Η μία διάστασή του, της παραμονής των παιδιών στο σχολείο περισσότερες ώρες, βοηθά τις μητέρες πολλαπλά. Τις εργαζόμενες, να απαλλαγούν από το άγχος της επίβλεψης των παιδιών κατά τη διάρκεια της εργασίας τους, μια και ο χρόνος λειτουργίας του σχολείου ήταν μικρότερος του χρόνου εργασίας τους, αλλά και τις μη εργαζόμενες, δίνοντάς τους τη δυνατότητα να αναπτύξουν περισσότερο την κοινωνικότητά τους ή να παρακολουθήσουν προγράμματα για την καταπολέμηση της ανεργίας.

Αλλά και η άλλη διάσταση του ολοήμερου σχολείου, του διαφορετικού δηλαδή προ-

γράμματος που αναπτύσσεται μέσα στο σχολείο και των τρόπων προσέγγισης της γνώσης από τα παιδιά, δίνει τη δυνατότητα μέσα στο σχολικό χρόνο να ολοκληρώνεται ακόμη και η προετοιμασία των παιδιών για την επόμενη μέρα, να ενισχύονται τα παιδιά με επιπλέον βοήθεια όταν παρουσιάζουν ιδιαίτερα προβλήματα, αλλά και να καλλιεργούν νέες δεξιότητες ασχολούμενα με νέα αντικείμενα όπως ηλεκτρονικοί υπολογιστές, ξένες γλώσσες, μουσική και άλλα.

Αυτή η προσπάθεια αλλάζει ολοκληρωτικά την υπάρχουσα πραγματικότητα, έτσι ώστε όταν το παιδί γυρίζει στο σπίτι να είναι έτοιμο, απαλλαγμένο από άλλες σχολικές δραστηριότητες και οι γονείς του, ιδιαίτερα η μητέρα του, να μην πρέπει να ασχοληθούν με αυτά, αλλά να μπορέσουν να το χαρούν, να παίξουν μαζί του και να αναπτύξουν άλλες δραστηριότητες. Η επέκταση του ολοήμερου σχολείου καταρχήν, θα γίνει σε περιοχές όπου υπάρχει μεγάλη σχολική διαρροή και αποτυχία, περιοχές με προβλήματα ανεργίας και αργότερα θα επεκταθεί και σε άλλες περιοχές.

Σε άλλο μέτρο στον άξονα 2 του ΕΠΕΑΕΚ II, στην ενέργεια της επιμόρφωσης των εκπαιδευτικών, επίσης θα ληφθούν μέτρα ειδικά για τις γυναίκες εκπαιδευτικούς. Είναι γεγονός ότι τα ολιγόωρα προγράμματα επιμόρφωσης γίνονται εκτός ωρών διδασκαλίας και λειτουργίας του σχολείου, δηλαδή απογεύματα ή σαββατοκύριακα. Αλλά και τα μέσης ή μακράς διάρκειας επιμορφωτικά προγράμματα, κατά τα οποία απαλλάσσονται οι εκπαιδευτικοί των διδακτικών τους καθηκόντων, γίνονται συνήθως σε χώρους μακριά από τον τόπο μόνιμης παραμονής των εκπαιδευτικών, αναγκάζοντάς τους να λείψουν πολλές φορές για ένα διάστημα μηνών από τη μόνιμη κατοικία τους.

Για τις γυναίκες εκπαιδευτικούς αυτό είναι ένα μεγάλο πρόβλημα, και γίνεται ακόμη μεγαλύτερο, αν λάβουμε υπόψη ότι συνήθως αυτά τα μακροχρόνια επιμορφωτικά προγράμματα αποτελούν ιδιαίτερο προσόν για την εξέλιξη των εκπαιδευτικών στην ιεραρχία. Έτσι, όχι μόνο οι γυναίκες εκπαιδευτικοί δυσκολεύονται να τα παρακολουθήσουν, αλλά ταυτόχρονα στερούνται και προσόντων για να μπορέσουν να ανέβουν στην ιεραρχία του επαγγέλματος και να καταλάβουν διευθυντικές και άλλες ανώτερες θέσεις, όπου η παρουσία τους είναι ήδη αναλογικά μικρή. Για το λόγο αυτό, θα δοθούν στις γυναίκες εκπαιδευτικούς ιδιαίτερα μέτρα και κίνητρα, όπως πληρωμή των εξόδων για τη φύλαξη των παιδιών ή άλλες απαλλαγές.

Επίσης, θα πρέπει να προσέξουμε όταν διαμορφώνονται τα προγράμματα σπουδών ή όταν γράφονται τα διάφορα διδακτικά εγχειρίδια και σχολικά βιβλία, τι ακριβώς αξίες ή πρότυπα περνούν μέσα από αυτά για τη θέση της γυναίκας στην κοινωνία και ιδιαίτερα για τα θέματα ισότητας των φύλων. Παρόλο που τα τελευταία χρόνια έχει γίνει σημαντική βελτίωση στον τομέα αυτό, θα πρέπει να συνεχιστούν οι προσπάθειες, γιατί γνωρίζουμε πόσο σημαντικό είναι το νέο παιδί μέσα από τα βιβλία τους και το σχολικό τους πρόγραμμα να προσεγγίζουν σωστά αξίες και στάσεις και να σχηματίζουν την κατάλληλη εικόνα, για την κοινωνία μας και για τα θέματα ισότητας των φύλων και των διαφυλικών σχέσεων.

Επίσης, στα μέτρα που αναφέρονται στον επαγγελματικό προσανατολισμό, αλλά και στη διά βίου εκπαίδευση (σκαλεία δεύτερης ευκαιρίας ή άλλα) γίνεται ιδιαίτερη αναφορά στη θέση της γυναίκας στο χώρο της εργασίας και στη βελτίωση της πρόσβασής της σ' αυτόν.

Κλείνοντας την παρέμβασή μου και τη σύντομη παρουσίαση του περιεχομένου του ΕΠΕΑΕΚ, όσον αφορά τη θέση της γυναίκας, θα ήθελα να αναφέρω ότι κατά την προηγούμενη προγραμματική περίοδο 1994-1999, μέσα από το ΕΠΕΑΕΚ, είχαν επίσης πραγματοποιηθεί παρόμοια προγράμματα, αλλά σε πολύ μικρότερο μέγεθος οικονομικού και φυσικού αντικείμενου.

Η συνεργασία μας για τα προγράμματα αυτά με το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ) και με τη Γενική Γραμματεία Ισότητας υπήρξε πολύ γόνιμη και αποδοτική.

Στην περίοδο που ακολουθεί το σχέδιο του επιχειρησιακού μας προγράμματος θα εξειδικευθεί με τη διαδικασία της σύνταξης του συμπληρώματος προγραμματισμού. Για το λόγο αυτό, ανά θεματικό άξονα και μέτρο, θα λειτουργήσουν ομάδες εργασίας, οι οποίες θα αναλύσουν και θα εξειδικεύσουν όλα τα έργα και προγράμματα που θα αναπτυχθούν τα επόμενα χρόνια.

Στις ομάδες αυτές και στις ανάλογες επιτροπές έχουμε καλέσει να συμμετέχουν η Γενική Γραμματεία Ισότητας και το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας και να συμβάλουν με τις προτάσεις τους στη σύνταξη προγραμμάτων με ουσιαστικό περιεχόμενο ως προς την κατεύθυνση των γυναικείων θεμάτων και τη βελτίωση της θέσης της γυναίκας στην ελληνική εκπαίδευση, στην ελληνική οικονομία και γενικότερα στην ελληνική κοινωνία.



## ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΤΩΝ ΜΕΤΡΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΣΤΟ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΤΗΣ ΥΠΑΙΘΡΟΥ

**Γιώργος Σακελλαρίου**

Διευθύνων Σύμβουλος ΟΓΕΕΚΑ - ΔΗΜΗΤΡΑ, Υπουργείο Γεωργίας

Κυρία πρόεδρε, φίλες και φίλοι,

Χαίρομαι ιδιαίτερα που βρίσκομαι κοντά σας, για να συζητήσουμε το θέμα της στρατηγικής για την ισότητα των φύλων. Καταρχήν σας μεταφέρω το χαιρετισμό του γενικού γραμματέα κ. Λάμπρου Λαμπρόπουλου, ο οποίος βρίσκεται στην επαρχία, και τη διαβεβαίωσή του για την υλοποίηση ενός μεγάλου στόχου του υπουργείου Γεωργίας, για την τρέχουσα εποχία που αποβλέπει στην ανασυγκρότηση της υπαίθρου, στην ολοκληρωμένη ανάπτυξη του αγροτικού τομέα και την παροχή επαγγελματικών και επιχειρηματικών ευκαιριών, τόσο στους νέους αγρότες όσο και στις νέες αγρότισσες.

Εκκινώντας, θα αναφέρω μερικά στοιχεία, τα οποία αποτέλεσαν γνώμονα του υπουργείου Γεωργίας για την κατάρτιση των προγραμμάτων του:

**Στη χώρα μας**

- Ο αγροτικός πληθυσμός μειωνόταν διαρκώς τα τελευταία χρόνια μέχρι το 1996.
- Η γήρανση του αγροτικού πληθυσμού αυξανόταν περισσότερο σε σχέση με τη γήρανση του συνολικού πληθυσμού.
- Η ανεργία στις αγροτικές περιοχές αυξανόταν, με αποτέλεσμα το 1996 να αντιστοιχούν 55 άνεργοι στους 1.000 απασχολούμενους, έναντι 12 το 1981.
- Η υποασπασχόληση είχε αυξητική πορεία, η οποία μεταξύ 1990-1993 αυξήθηκε κατά 5 ποσοστιαίες μονάδες και αφορά πλέον το 65,4% των αρχηγών αγροτικών εκμεταλλεύσεων.
- Το εκπαιδευτικό επίπεδο των αγροτών, σε σύγκριση με αυτό του υπόλοιπου πληθυσμού, ήταν και είναι σημαντικό χαμηλότερο. Συγκεκριμένα: 80% με πρωτοβάθμια εκπαίδευση, έναντι 33% του υπόλοιπου πληθυσμού, και 9% αναλφάβητοι, έναντι 1% του υπόλοιπου πληθυσμού.
- Οι γυναίκες αγρότισσες αποτελούν το 50% του αγροτικού πληθυσμού και το 1/3 των συνολικά εργαζόμενων γυναικών.
- Ο ρόλος των γυναικών στις αγροτικές περιοχές δεν έχει επαρκώς αναγνωριστεί, αφού στην παραδοσιακή ελληνική γεωργική εκμετάλλευση η εργασία των γυναικών καταγράφεται άτυπα ως συμβοηθούντα και μη αμεβόβητα μέλη.
- Οι γυναίκες αγρότισσες εργάζονται πολύ περισσότερο από το μέσο όρο απασχό-



λησης, στις αγροτικές εργασίες, στο νοικοκυριό και στην ανατροφή των παιδιών, χωρίς να έχουν κάποιο προσωπικό εισόδημα.

– Η αρνητική εικόνα της γεωργίας στο ευρύ κοινό.

#### Διεθνώς και στην Ευρωπαϊκή Ένωση

– Η συνεχής αναδιάρθρωση της γεωργίας της Ευρωπαϊκής Ένωσης είναι χαρακτηριστικό γνώρισμά της.

– Τα γεωργικά εισοδήματα χαρακτηρίζονται από μεγάλη αστάθεια.

– Οι γυναίκες που προσπαθούν να ξεκινήσουν οι ίδιες γεωργικές δραστηριότητες ή που ενδεχομένως συμμετέχουν σε αυτές ως σύζυγοι, αντιμετωπίζουν ειδικά προβλήματα επιπροσθέτως εκείνων που αντιμετωπίζουν οι άντρες ομόλογοί τους. Σε αυτά περιλαμβάνονται οι ανεπαρκείς παροχές κοινωνικής ασφάλισης (π.χ. μητρότητας και φροντίδας παιδιών) και οι ανεπαρκείς ευκαιρίες κατάρτισης.

– Η αρνητική εικόνα της γεωργίας στο ευρύ κοινό.

Γνωρίζοντας όλα αυτά τα προβλήματα που αντιμετωπίζει ο αγροτικός πληθυσμός και ειδικότερα οι γυναίκες, τόσο στην Ελλάδα όσο και διεθνώς, και θέτοντας ως βασική προϋπόθεση για την επίτευξη της παραγωγικής ανασυγκρότησης του αγροτικού τομέα την υγιή κοινωνικο-δημογραφική σύνθεση του αγροτικού πληθυσμού, το υπουργείο Γεωργίας, μέσα από το νέο επιχειρησιακό του πρόγραμμα στοχεύει στην ενίσχυση των επιχειρηματικών ευκαιριών ανδρών και γυναικών, συμβάλλοντας στον εκσυγχρονισμό και στην προσαρμογή της ελληνικής γεωργίας στις νέες συνθήκες της παγκοσμιοποιημένης αγοράς. Βασική εμπειρία για το σχεδιασμό αυτόν υπήρξε η εφαρμογή του Β' ΚΓΣ, των ΠΕΠ και της Πρωτοβουλίας LEADER.

Μέσω της βιώσιμης και ολοκληρωμένης ανάπτυξης της υπαίθρου, επιδιώκεται η συγκράτηση ενός αριθμητικά επαρκούς και οικονομικά και δημογραφικά ενεργού πληθυσμού στην ελληνική ύπαιθρο και ειδικότερα εκεί όπου είναι πιο δύσκολο, στις ορεινές, στις νησιωτικές και στις παραμεθόριες ζώνες. Για την επίτευξη του στόχου αυτού απαιτείται η εφαρμογή προγραμμάτων ολοκληρωμένης και πολυδύναμης ανάπτυξης για κάθε νομό και για κάθε τοπική αγροτική κοινωνία.

#### Τα προγράμματα αυτά είναι τα εξής:

1ο – Τα επιχειρησιακά προγράμματα της γεωργίας και της αλιείας σε εθνικό επίπεδο, που αποβλέπουν στον εκσυγχρονισμό του αγροτικού τομέα. Ειδικότερα προβλέπονται κυρίως τα εξής:

- Ολοκληρωμένες παρεμβάσεις σε επίπεδο αγροτικής εκμετάλλευσης, με επενδυτικά σχέδια και με παρεμβάσεις για τη διασφάλιση της ποιότητας των αγροτικών προϊόντων.
- Παρεμβάσεις στη μεταποίηση και εμπορία του γεωργικού και δασικού προϊόντος με

παροχή κινητήρων, ιδιαίτερα για την προσέλκυση νέων αγροτών και.

- Διάφορες άλλες παρεμβάσεις υποστήριξης του αγροτικού πληθυσμού, που επιδιώκουν την αναβάθμιση των κατοίκων της υπαίθρου και την, εντέλει, βελτίωση της ηλικιακής σύνθεσης του πληθυσμού αυτού.

2ο – Τα περιφερειακά επιχειρησιακά προγράμματα που υλοποιούν τις ενέργειες γεωργικής ανάπτυξης των κατά τόπους νομαρχιακών αυτοδιοικήσεων μέσα από πολυτομεακές ενέργειες.

3ο – Η Κοινοτική Πρωτοβουλία LEADER, που αποβλέπει στην πολιτική ολοκληρωμένης ανάπτυξης της υπαίθρου.

Μέσω αυτών των προσαναφερθέντων προγραμμάτων επιδιώκεται η ανάπτυξη συμπληρωματικά και άλλων παραγωγικών και κοινωνικών δραστηριοτήτων γύρω από την παραδοσιακή γεωργία.

Μια αποτελεσματική πολιτική για την ολοκληρωμένη ανάπτυξη των αγροτικών περιοχών θα πρέπει να αποκλίνει από τις παραδοσιακές μονοτομεακές λογικές. Στο πλαίσιο αυτό, και χωρίς να αγνοείται ο ιδιαίτερος λόγος του πρωτογενή τομέα στην οικονομική και κοινωνική ζωή της ελληνικής υπαίθρου, είναι φανερό ότι έπρεπε να σχεδιαστούν και να εφαρμοστούν μορφές στρατηγικής που να αποβλέπουν στην προώθηση της διαφοροποίησης της οικονομικής βάσης των αγροτικών περιοχών της χώρας, με απώτερο στόχο την εξασφάλιση εναλλακτικών εισοδημάτων για τους κατοίκους της υπαίθρου και τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας. Η επίτευξη των στόχων αυτών, σε συνδυασμό βέβαια με την προστασία και ανάδειξη του φυσικού περιβάλλοντος και της πολιτισμικής κληρονομιάς, μπορούν να καταστήσουν την ελληνική ύπαιθρο ως έναν ελκυστικό τόπο διαβίωσης.

Με βάση αυτό τα ακεπτικά, ο αγροτουρισμός είχε καθοριστικό ρόλο στην κατάρτιση του επιχειρησιακού προγράμματος του υπουργείου Γεωργίας.

Ο αγροτουρισμός αποτελεί μία πολύ σημαντική μορφή απασχόλησης για τη γυναίκα.

Τα προγράμματα αγροτουρισμού, που υλοποιεί και θα υλοποιήσει και μέσα από το νέο επιχειρησιακό του πρόγραμμα το υπουργείο Γεωργίας, αποσκοπούν στην ενεργοποίηση του αγροτικού πληθυσμού και ιδιαίτερα των γυναικών, προκειμένου να προωθηθούν η οικονομική, κοινωνική και πολιτιστική αναβίωση της υπαίθρου.

Με βάση την ελληνική πραγματικότητα στα προγράμματα ενίσχυσης αγροτουριστικών εκμεταλλεύσεων η συμμετοχή των γυναικών είναι σημαντική.

Σε αυτό συντελεί το γεγονός ότι δεν υπάρχουν διακρίσεις θεσμικές ή άλλου είδους, που να εμποδίζουν τη συμμετοχή των γυναικών. Έτσι, η αξιοποίηση των μέτρων του αγροτουρισμού είναι μια ιδιαίτερα σημαντική ευκαιρία για τις γυναίκες των αγροτικών περιοχών και δημιουργεί μια ενεργή επαγγελματική δραστηριοποίηση και συμπληρωματική απασχόληση.



Η λειτουργία ακτών γυναικείων αγροτουριστικών συνεταιρισμών είναι ενδεικτική, αν λάβουμε υπόψη μας ότι η δραστηριότητα αυτή βελτιώνει σημαντικά την οικονομική και κοινωνική θέση των γυναικών.

Επίσης, σημαντικό πλεονέκτημα των προγραμμάτων του υπουργείου Γεωργίας για τον αγροτουρισμό αποτελεί το γεγονός ότι βοηθούν τον αγρότη και την αγρότισσα να προσδώσει οικονομική βιωσιμότητα στην εκμετάλλευσή του, ενώ ταυτόχρονα προάγουν την πολυαπασχόληση και αξιοποιούν το ενδογενές δυναμικό των αγροτικών περιοχών.

Ένα ακόμη ζήτημα που πρέπει να αναφερθεί στο πλαίσιο της προώθησης της ισότητας των δύο φύλων είναι ότι στο επιχειρησιακό πρόγραμμα του υπουργείου Γεωργίας δίνεται ιδιαίτερη έμφαση στη βελτίωση του ανθρώπινου δυναμικού ανδρών και γυναικών που ασχολείται με τη γεωργία. Βασική επιδίωξη του υπουργείου Γεωργίας είναι η ανάδειξη των ικανοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού της ελληνικής υπαίθρου, με την εξασφάλιση της πρόσβασης στη γνώση για όλους.

Προτεραιότητα, την τρέχουσα προγραμματική περίοδο 2000-2006, δίνεται στην αρχική γεωργική επαγγελματική εκπαίδευση, στη διά βίου εκπαίδευση και κατάρτιση των αγροτών, καθώς και στην ενημέρωση του αγροτικού πληθυσμού και των κατοίκων της υπαίθρου.

Η σπουδαιότητα της ενημέρωσης και της πληροφόρησης στη βιώσιμη ανάπτυξη της υπαίθρου είναι παγκοσμίως γνωστή και γενικά αποδεκτή. Γνωστό επίσης είναι το τεράστιο έλλειμμα ενημέρωσης και πληροφόρησης των κατοίκων της ελληνικής υπαίθρου επί θεμάτων που όπτονται των άμεσων συμφερόντων τους και τα οποία επηρεάζουν σε μεγάλο βαθμό την απόφασή τους για μετεγκατάσταση και/ή εσωτερική μετανάστευση.

Σήμερα, ο κάτοικος της υπαίθρου γνωρίζει ελάχιστα πράγματα για την ασκούμενη αγροτική και περιφερειακή πολιτική, για τα προγράμματα ενίσχυσης που τον αφορούν, τις επιδοτούμενες δράσεις, τις εναλλακτικές επιλογές που του προσφέρονται κ.λπ. με ό,τι αυτό συνεπάγεται για την αποτελεσματικότητα των παρεμβάσεων για την ανασυγκρότηση και ανάπτυξη του αγροτικού χώρου.

Επίσης, η ανάγκη για ριζική αναβάθμιση της εκπαίδευσης και της κατάρτισης των αγροτών και της ενημέρωσης και της πληροφόρησης των κατοίκων της υπαίθρου είναι επιτακτική και πανθομολογούμενη. Ταυτόχρονα, έχει γίνει αντιληπτό από την ηγεσία του υπουργείου Γεωργίας ότι οι σύγχρονες τεχνολογίες έχουν δημιουργήσει ένα νέο πλαίσιο, εντός του οποίου οι δραστηριότητες της εκπαίδευσης, κατάρτισης, ενημέρωσης και πληροφόρησης είναι πλέον υποχρεωτικό να αναπτυχθούν.

Τα ψηφιακά κυκλώματα, ο προσωπικός υπολογιστής, το Διαδίκτυο, το ηλεκτρονικό εμπόριο, καθώς και η εσωτερική δικτύωση αποτελούν τους νέους συντελεστές, τα νέα εργαλεία της εκπαίδευσης, της ενημέρωσης και της πληροφόρησης. Εργαλεία που μπορούν να καλύψουν ταυτόχρονα ή σχεδόν ταυτόχρονα όλο τον ελλαδικό χώρο.



Ο ΟΓΕΕΚΑ - ΔΗΜΗΤΡΑ είναι ο οργανισμός στον οποίο έχει ανατεθεί από το υπουργείο Γεωργίας το νευραλγικό αυτό έργο της εκπαίδευσης, κατάρτισης και ενημέρωσης.

Ο αριθμός των νέων γυναικών που φοιτούν στις Σχολές ΤΕΕ του ΔΗΜΗΤΡΑ είναι ενθαρρυντικός για την ελληνική γεωργία και οι επιδόσεις τους τέτοιες, που δεν αφήνουν περιθώρια για ανισότητες μεταξύ των δύο φύλων στο μετέπειτα επαγγελματικό στάδιο.

Ενδεικτικά αναφέρουμε ότι στο σχολικό έτος 1997-1998 ο αριθμός των γυναικών που φοιτούσαν στα ΤΕΕ ξεπερνούσε το 55% του συνολικού αριθμού των μαθητών. Στην περίοδο 2000-2006 σχεδιάζεται η ίδρυση 13 νέων ΤΕΕ του αγροτικού τομέα.

Στο πρόγραμμα της συνεχιζόμενης κατάρτισης εργαζομένων στον πρωτογενή τομέα, ο αριθμός των γυναικών που συμμετείχαν κατά την τελευταία τριετία σε αυτό ανήλθε στο 48% του συνολικού αριθμού εκπαιδευομένων.

Το υπουργείο Γεωργίας μέσω του ΟΓΕΕΚΑ - ΔΗΜΗΤΡΑ για το πρόγραμμα αυτό εφαρμόζει ειδικά εκπαιδευτικά σεμινάρια σε θέματα αγροτικής οικιακής οικονομίας, αποσκοπώντας στην ενίσχυση της επιχειρηματικότητας και της γυναικείας παλυδραστηριότητας. Τα σεμινάρια αυτά καλύπτουν το 23% περίπου του συνολικού αριθμού σεμιναρίων που γίνονται για τα διάφορα θέματα του πρωτογενή τομέα (Γεωργία, Αλιεία, Δάση, Νέοι Αγρότες) και πιστεύουμε ότι μπορούν και πρέπει να αυξηθούν.

Στα 70 Κέντρα ΔΗΜΗΤΡΑ έχει σχεδιαστεί να δίνεται μεθοδικά, με τη χρήση της νέας τεχνολογίας, επίκαιρη και αναλυτική ενημέρωση, πληροφόρηση και, σταδιακά, γενικότερη επιμόρφωση.

Καλούμε τη Γενική Γραμματεία Ισότητας να συνδιομορφώσουμε το ευρύ αυτό πρόγραμμα.

Κλείνοντας θα ήθελα να τονίσω για άλλη μια φορά ότι το υπουργείο Γεωργίας θεωρεί τη στήριξη των γυναικών της υπαίθρου θέμα άμεσης προτεραιότητας και για τον πρόσθετο λόγο ότι είναι εκείνες που διαστηρούν ζωντανά τα στοιχεία της πολιτισμικής μας παράδοσης.

## ΣΥΖΗΤΗΣΗ

## ΔΕΥΤΕΡΗ ΗΜΕΡΑ ΣΥΝΕΔΡΙΟΥ

Πα ρ α σ κ ε υ ή , 13 Ο κ τ ω β ρ ί ο υ 2000

### ΕΝΤΑΞΗ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΣΕ ΟΛΕΣ ΤΙΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ (GENDER MAINSTREAMING)

Πρόεδρος: Μίκα Χαρίτου - Φατούρου, Επίτιμη Καθηγήτρια  
στο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης,  
Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου του ΚΕΘΙ

#### ΒΑΣΙΚΗ ΟΜΙΛΙΑ:

Η ΕΝΤΑΞΗ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΣΕ ΟΛΕΣ ΤΙΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ:  
ΑΠΟ ΤΗ ΘΕΩΡΙΑ ΣΤΗΝ ΠΡΑΞΗ

#### Monique Leijenaar

Καθηγήτρια Πολιτικών Επιστημών στο Πανεπιστήμιο του Nijmegen

Καλημέρα σε όλους,

Είμαι ευχαριστημένη που βρίσκομαι και πάλι στην Ελλάδα.

Τα 15 κράτη - μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης υιοθέτησαν το gender mainstreaming ως μια πολλά υποσχόμενη στρατηγική για να φθάσουμε στην ισότητα των φύλων. Στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες, στα τέλη της δεκαετίας του '70, υπήρχε κάποιου είδους πολιτική για την ισότητα των φύλων και μια διοικητική δομή για την υποστήριξη αυτής της πολιτικής. Έτσι, ήταν δύσκολο να αναγνωριστεί ότι υπήρχαν διακρίσεις κατά των γυναικών. Κάποιες ευρωπαϊκές χώρες εγκαθίδρυσαν υπουργεία ή υφυπουργεία ή υψηλές διοικητικές θέσεις για γυναικείες υποθέσεις ή για ίσες ευκαιρίες.

Στην Ευρώπη, μπορούμε να πούμε ότι υπάρχει μία κουλτούρα για την ισότητα των φύ-

λων. Είναι αναγνωρίσιμη στα προγράμματα των εθνικών κυβερνήσεων και βλέπουμε μία προθυμία, τόσο από το κράτος όσο και από την κοινωνία, να προωθήσουν πρωτοβουλίες, με στόχο την ίση διανομή των οικονομικών, κοινωνικών και πολιτικών πόρων ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες. Μπορούμε να πούμε γενικά ότι η θέση των γυναικών στην ευρωπαϊκή κοινωνία έχει βελτιωθεί. Στην Ολλανδία, για παράδειγμα, οι γυναίκες έχουν φθάσει τους άνδρες στην ανώτατη εκπαίδευση. Βρίσκεις περισσότερες φοιτήτριες στα πανεπιστήμια, ενώ αυξάνεται συνεχώς η συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας.

Η αναγνώριση, επιτέλους, των πλεονεκτημάτων της διαφορετικότητας των φύλων είναι μία πολύ σημαντική αλλαγή σε σύγκριση με τα τι συνέβαινε πριν από είκοσι χρόνια. Τότε έβλεπαν τις γυναίκες σαν θύματα, που χρειάζονταν ειδική μεταχείριση. Σήμερα οι γυναίκες - ηγέτες ή εκείνες που λαμβάνουν αποφάσεις έχουν ζήτηση, λόγω της θετικής συνεισφοράς τους προς την εταιρεία ή τον οργανισμό στον οποίο συμμετέχουν. Εκείνοι που βρίσκονται σε υψηλές θέσεις στο κέντρο λήψης αποφάσεων έχουν μεγαλύτερη συνείδηση του γεγονότος ότι όταν απουσιάζει ένας σημαντικός αντελεστής, τότε υπάρχει μονόπλευρη σύνθεση της διευθυντικής ομάδας. Όταν έχεις, λοιπόν, μόνο άνδρες, είσαι ελλιπής.

Τα τελευταία είκοσι χρόνια συσσωρεύσαμε πολλή γνώση για τους ρόλους των φύλων. Αποκτήσαμε εμπειρογνώμηση για τα φύλα, η οποία είναι πολύ σημαντική για την πολιτική των ίσων ευκαιριών.

Πρέπει, όμως, να δούμε και πού απέτυχε η πολιτική των ίσων ευκαιριών. Παρό την πολιτική, οικονομική και κοινωνική πρόοδο των γυναικών, υπάρχουν ακόμη πολλές ανισότητες ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες.

Η πολιτική των ίσων ευκαιριών είναι ακόμη υπόθεση των γυναικών. Παράτι υπάρχει η πολιτική θέληση να επηρευθεί μεγαλύτερη ισότητα, είναι ακόμη πολύ δύσκολο, στις χώρες μας, να κινησουμε το ενδιαφέρον των γυναικών στα ζητήματα ισότητας των φύλων. Οι κυβερνητικοί θεσμοί και οι γυναικείες οργανώσεις δεν κατάφεραν να διαδώσουν τις ιδέες τους.

Τα τελευταία χρόνια έχουμε ανεπαρκείς θεσμικές αλλαγές. Δυστυχώς, υπάρχουν ακόμη στην κοινωνία μας όλες εκείνες οι δομές που διατηρούν και αναπαράγουν το διαχωρισμό ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες. Η αγορά εργασίας είναι ένα παράδειγμα. Εξακολουθεί να είναι πολύ δύσκολο να συνδυαστεί η εργασία έξω από το σπίτι και η φροντίδα των παιδιών. Οι θεσμικές αλλαγές είναι απαραίτητες, αν θέλουμε να αλλάξουμε τις δομές.

Το γεγονός ότι σήμερα δεν γεννιούνται πια πολλά παιδιά κάνει αποφασιστικό όρο την επαρκή χρησιμοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού, για να αντιμετωπιστούν οι προκλήσεις του μέλλοντος. Οι εταιρείες χρειάζονται τις γυναίκες, δε μπορούν να συνεχίσουν χωρίς αυτές.



Αυτή είναι μία σημαντική εξέλιξη. Μία άλλη εξέλιξη που πρέπει να συνειδητοποιήσουμε είναι το ότι ο φεμινισμός σήμερα έχει πολύ λιγότερους υποστηρικτές όσο ποτέ άλλοτε. Οι περισσότεροι άνθρωποι είναι υπέρ της ισότητας, πιστεύουν, όμως, ότι θα φθάσουμε σε αυτή βαθμιαία και χωρίς υπερβολική προνομιακή μεταχείριση. Αυτό πρέπει να το λαμβάνουμε υπόψη όταν συζητάμε για στρατηγική.

Τέλος, αυξάνεται διαρκώς η αίσθηση ότι οι δυνατότητες του κράτους να διαμορφώσει τη ζωή των ανθρώπων είναι περιορισμένες. Οι ιδιωτικές πρωτοβουλίες γίνονται πιο σημαντικές και πρέπει και αυτό να το λάβουμε υπόψη.

Δεδομένων όλων αυτών των τάσεων και των εξελίξεων, ήταν απαραίτητη μια άλλη προσέγγιση για την εφαρμογή της πολιτικής των ίσων ευκαιριών. Δηλαδή, μια πολιτική που θα ξεπερνά τις ανεπάρκειες της σημερινής πολιτικής των ίσων ευκαιριών. Το gender mainstreaming θεωρείται μια τέτοια προσέγγιση.

Όλοι συμφωνούν ότι το mainstreaming αφορά την ενσωμάτωση. Πρέπει να ενσωματωθεί η προοπτική του φύλου, τα ζητήματα της ισότητας και η γυναικεία όψη.

Ο κόσμος διευθύνεται από το ανδρικό φύλο, ενώ οι γυναίκες συχνά παραμελούνται. Η πολιτική και τα προγράμματα του mainstreaming θα πρέπει να προσαρμοστούν με τέτοιο τρόπο ώστε να λαμβάνονται εξίσου υπόψη οι αξίες και οι ανάγκες και των δύο φύλων. Στη θεωρία, η πολιτική είναι ουδέτερη ως προς το φύλο, αλλά στην πράξη είναι τυφλή.

Το mainstreaming σημαίνει ότι οι συνθήκες των ανδρών και των γυναικών στον πραγματικό κόσμο θα γίνουν ορατές για όσους διαμορφώνουν πολιτική και λαμβάνουν τις αποφάσεις και δεν αναφέρεται μόνο στην ισότητα, αλλά και στην ενδυνάμωση των γυναικών. Λόγω της ιεραρχικής δομής, είναι λίγοι αυτοί που συμμετέχουν στη λήψη των αποφάσεων, οι οποίες έχουν τεράστια σημασία για τη ζωή μας. Έτσι, εάν θέλεις να αλλάξεις τις δομές, χρειάζεσαι γυναίκες στις υψηλές δημόσιες θέσεις, εκεί όπου λαμβάνονται οι κρίσιμες αποφάσεις. Επομένως, είναι και θέμα ενδυνάμωσης.

Γιατί απαιτούμε την ενσωμάτωση της προοπτικής του φύλου; Αυτή η απαίτηση βασίζεται στη γνώση ότι οι γυναίκες, ως ομάδα, έχουν διαφορετικά ενδιαφέροντα από τους άνδρες, δεδομένης της διαφορετικής οικονομικής και κοινωνικής κατάστασης. Επομένως, το gender mainstreaming δεν είναι μόνο ενδεδειγμένο από την άποψη της επίτευξης της ισότητας, αλλά και επειδή θα συμβάλλει θετικά σε έναν οργανισμό.

Αυτοί που λαμβάνουν τις αποφάσεις θα πρέπει να συνειδητοποιήσουν ότι κάνουν πολύ σημαντικά πράγματα όταν οι γυναίκες δεν λειτουργούν ως ίσοι εταίροι. Οι γυναίκες χρειάζονται τους άνδρες, όπως και οι άνδρες τις γυναίκες.

Βέβαια, υπάρχει ο κίνδυνος να χρησιμοποιηθεί το mainstreaming για να σταματήσουν ή να εξαλειφθούν τα ειδικά προγράμματα για τις γυναίκες, πριν υπάρξει οποιαδήποτε εγγύηση ότι θα ενσωματωθούν οι ανάγκες και τα ενδιαφέροντα των γυναικών στη γενική πο-

λιτική. Η απειλή είναι πραγματική και πρέπει να την αποφύγουμε. Και μπορούμε να την αποφύγουμε, αν προωθήσουμε ταυτόχρονα και τις δύο προσεγγίσεις. Χρειαζόμαστε και το mainstreaming και το ξεχωριστό προγραμματισμό.

Ο ορισμός του mainstreaming, που χρησιμοποιεί το Συμβούλιο της Ευρώπης, είναι ο εξής: Αναδιοργάνωση, βελτίωση, ανάπτυξη και αξιολόγηση των διεργασιών της πολιτικής, έτσι ώστε η προοπτική της ισότητας των φύλων να ενσωματώνεται σε όλους τους τομείς της πολιτικής, σε όλα τα επίπεδα και σε όλα τα στάδια.

Το ουσιαστικό στοιχείο σε αυτόν τον ορισμό του gender mainstreaming είναι ότι τονίζει τις διεργασίες της πολιτικής. Αφορά το πώς οργανώνουμε τη χρήση της εμπειρογνωμοσύνης στα φύλα στη διαμόρφωση της πολιτικής, πώς οργανώνουμε τη χρήση των αναλύσεων για τις επιπτώσεις στο φύλο σε αυτή τη διεργασία και πώς οργανώνουμε τις διαβουλεύσεις και τη συμμετοχή σε σχετικές ομάδες.

Πώς μπορούμε να εφαρμόσουμε το mainstreaming, ποια είναι τα εργαλεία γι' αυτό;

Στην Ολλανδία, για παράδειγμα, αναπτύχθηκε η μέθοδος της Εκτίμησης των Επιπτώσεων στο Φύλο (GIA). Είναι μία μέθοδος πολύ δομημένη, την οποία μπορούν να χρησιμοποιήσουν όσοι διαμορφώνουν πολιτική, για να δουν ποιες επιπτώσεις θα έχουν στη θέση των γυναικών οι αλλαγές που θέλουν να επιφέρουν.

Η βασική δομή της Εκτίμησης των Επιπτώσεων στο Φύλο συνίσταται στο εξής: Αρχικά περιγράφεις μια τρέχουσα κατάσταση με μια τρέχουσα πολιτική. Στη συνέχεια περιγράφεις την τάση -τι θα συμβεί στο μέλλον αν δεν αλλάξεις την πολιτική- αναλύεις την προτεινόμενη πολιτική και τις επιπτώσεις της στις γυναίκες και τέλος κάνεις μία αξιολόγηση.

Ένα άλλο εργαλείο είναι οι φορείς αξιολόγησης, οι οποίοι χρειάζονται για να δούμε πού εφαρμόζεται το gender mainstreaming. Ένας τέτοιος φορέας θα πρέπει να συνεδριάζει σε τακτική βάση, να αξιολογεί τις διεργασίες του gender mainstreaming, να καθορίζει τους στόχους, τη στρατηγική, την πολιτική και τα όργανα με τα οποία θα επιτευχθούν αυτοί οι στόχοι. Η παρακολούθηση είναι απολύτως απαραίτητη σε μια διαδικασία gender mainstreaming.

Η αύξηση της εμπειρογνωμοσύνης των φύλων είναι ένα ακόμη εργαλείο. Χρειάζεται να γνωρίζουμε πώς είναι η κατάσταση ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες.

Εργαλείο είναι και η διοργάνωση μαθημάτων ποιοτικής κατάρτισης για τη λήψη αποφάσεων. Στη Σουηδία, αναπτύχθηκε μια σειρά μαθημάτων για την κατάρτιση υπουργών και υφυπουργών σε ζητήματα ισότητας. Όλοι είναι υποχρεωμένοι να παρακολουθήσουν αυτά τα μαθήματα, με κύριο στόχο τη γνώση για την κατάσταση των ανδρών και των γυναικών στη σουηδική κοινωνία.

Τέλος, ένα από αυτά τα εργαλεία είναι και οι έρευνες, που μετρούν τις αλλαγές στη



στάση προς το φύλο όσων λαμβάνουν τις αποφάσεις. Πρέπει να γνωρίζουμε εάν είναι πρόθυμοι να αλλάξουν τις δομές.

Στην Ολλανδία, η στρατηγική του gender mainstreaming δεν είναι καινούργια. Από τη δεκαετία του '70 είχε αναπτυχθεί μια στρατηγική που ονομαζόταν «πολυεδρική πολιτική». Πολύ σημαντική είναι και η ανάπτυξη της Εκτίμησης για τις Επιπτώσεις στο Φύλο, επειδή είναι ένα συγκεκριμένο εργαλείο για εκείνους που λαμβάνουν αποφάσεις.

Το 1999, το ολλανδικό κοινοβούλιο αποφάσισε κάθε υπουργείο να συντάσσει μια ετήσια έκθεση για την πρόοδο του gender mainstreaming.

Πέρυσι, το υπουργείο Οικονομικών Υποθέσεων προσέλαβε εμπειρογνώμονες για να κάνουν μια ανάλυση σχετικά με την ισότητα των φύλων όσον αφορά την πολιτική του. Στην Ολλανδία υπάρχει έλλειψη εργατικού δυναμικού. Το γεγονός ότι εργάζεται μόνο το 64% των γυναικών και η πλειοψηφία από αυτές σε μερική απασχόληση, κάνει τις γυναίκες ένα σημαντικό στόχο για το παραπάνω υπουργείο. Από το σύνολο των νέων θέσεων εργασίας που δημιουργήθηκαν την περίοδο 1990-1998, το 63% ήταν για γυναίκες.

Σκοπός μας είναι να κάνουμε ορατές τις επιπτώσεις από το gender mainstreaming και να προσαρμόσουμε την πολιτική έτσι ώστε το gender mainstreaming να είναι μια ενσωματωμένη πλευρά της.

Στον τομέα Πληροφορικών, Επικοινωνίας και Τεχνολογίας έχουν δημιουργηθεί πολλά προγράμματα για να γίνει πιο ελκυστικός στους σπουδαστές. Μόνο το 10% στον τομέα αυτόν είναι γυναίκες. Πρέπει το υπουργείο να αναγνωρίσει ότι οι σπουδάστριες χρειάζονται διαφορετική προσέγγιση από ότι οι σπουδαστές.

Αναλύσαμε επίσης την ενεργειακή πολιτική του υπουργείου Οικονομικών. Εκεί μπορείτε να δείτε την προσοχή του φύλου σε όλες τις περιγραφές των διαγωνισμών.

Στο πρόγραμμα του gender mainstreaming για το υπουργείο Οικονομικών Υποθέσεων, δημιουργήσαμε πολλά εργαλεία που μπορούν να χρησιμοποιηθούν στο μέλλον.

Συνολικά, όσον αφορά το gender mainstreaming, οι εμπειρίες είναι μάλλον θετικές. Υπάρχει πολιτική θέληση.

Δεν πρέπει να ξεχνάμε ότι το gender mainstreaming αφορά έναν θεμελιώδη αντισοσιαλισμό και η γραφειοκρατία θα χρειαστεί χρόνο για να αλλάξει, αλλά μπορούμε να πείσουμε εκείνους που λαμβάνουν τις αποφάσεις για την ανάγκη αυτού του βήματος στην πολιτική των ίσων ευκαιριών.

Σας ευχαριστώ.



ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΜΕ ΘΕΜΑ:  
«ΕΝΤΑΞΗ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΣΕ ΟΛΕΣ ΤΙΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ»

ΤΑΜ ΤΑΜ ΣΤΗΝ ΠΕΡΙΟΧΗ ΤΗΣ ΜΕΣΟΓΕΙΟΥ

**Giuseppina Calabró**

Τμήμα Ερευνών του Ινστιτούτου Ισότητας στην Κατάνια της Σικελίας

Αγαπητές φίλες,

Πρώτα από όλα θέλω να πω ότι είμαστε πολύ ευτυχείς που βρισκόμαστε στην Αθήνα και συνεργαζόμαστε μαζί σας βοηθώντας σας να διαδώσετε στοιχεία από τις ενδιαφέρουσες εμπειρίες σας.

Αλλά ας επικεντρωθούμε στα προγράμματά μας «Ταμ Ταμ στην περιοχή της Μεσογείου I και II», στο πλαίσιο του 4ου Προγράμματος Δράσης, για την ανταλλαγή μορφών «καλής πρακτικής».

Αποφασίσαμε να απευθυνθούμε στο σχολείο για τα προγράμματά μας, γιατί το θεωρούμε κρίσιμο χώρο, σημείο συνάντησης διαφορετικών γενεών, όπου είναι δυνατόν να αναπροσδιοριστεί, μέσα σε μια αλότητα καθημερινών ανθρώπινων σχέσεων, πώς πρέπει να παραδίδονται πράγματα όπως κουλτούρα, μοντέλα και αξίες. Το σχολείο είναι ένας καθοριστικός χώρος, όπου η ανταλλαγή μορφών «καλής πρακτικής» έχει σπουδαία έννοια, ειδικά σε σημαντικά ζητήματα που αγγίζουν τη σημερινή κοινωνία - ταυτότητα, σχέσεις μεταξύ των φύλων, ανταπόκριση.

Το υλικό που υιοθετήθηκε, δημιουργήθηκε σε σχέση με την πολιτική μας για την «καλή πρακτική».

Πέρυσι δημιουργήσαμε ευέλικτες χάρτινες κάρτες καταχωρήσεων, σαν φακέλους, που μπορούσαν να ανοικτούν και να κλειστούν κατά το δοκούν. Αποτελούν εκπαιδευτικά μεταβλητά κείμενα, στα οποία μπορεί να γίνεται εισαγωγή και εξαγωγή στοιχείων, για χρήση, είτε σε ομάδες είτε μεμονωμένα. Μας θυμίζουν μια δουλειά σε πράσινος, που λόγω της δομής της προσφέρει τη δυνατότητα της προσαρμογής, ενημέρωσης και ενσωμάτωσης στοιχείων.

Τη χρονιά αυτή δημιουργήσαμε ένα πακέτο κάρτες, ελπίζοντας να διασκεδάσουμε τον κόσμο, να τον κάνουμε να κατανοήσει τις διαφορές στην ανθρωπότητα, να δώσουμε αξία στις πολιτιστικές διαφορές, αλλά πάνω από όλα να υπαγραμμίσουμε την ακαμψία των κοινωνικών στερεοτύπων και να δώσουμε πνοή στην πολλαπλότητα που υπάρχει σε κάθε μία ή σε κάθε έναν από εμάς.

Ακόμα και η επιλογή της κατάλληλης συντροφιάς για ένα ταξίδι, φέτος, συνδεόταν με

την πολιτική μας για την «καλή πρακτική». Εταίροι όσο και χρηματοδότες αποτελούν μια πλούσια συνύφανση θεσμών και κέντρων μη κυβερνητικών οργανώσεων, για εκπαίδευση στην Ιταλία και την Ισπανία, ένα δίκτυο γυναικείων ενώσεων στη Γαλλία και την Ιταλία, αρκετούς δήμους, οι οποίοι ηγούνται από γυναίκες δημάρχους, μία πόλη στη Σκελία, που καυχιέται ότι έχει τον πιο όμορφο και τον πιο προχωρημένο βρεφονηπιακό σταθμό στον πλανήτη, όπου γεννήθηκε ένα εξειδικευμένο πρόγραμμα που ασχολείται με την πρώιμη παιδική ηλικία (*progetto infanzia*) και μια πανεπιστημιακή σχολή κοινωνικών επιστημών. Είναι πολύ σημαντικό ότι υπάρχει η πείρα της αξιολογής εθελοντικής δουλειάς σε διεθνές επίπεδο.

Τη χρονιά αυτή, το «Ταμ Ταμ στην περιοχή της Μεσογείου» καλεί δασκάλους και δασκάλες και φοιτητές και φοιτήτριες να ταξιδέψουν μέσα από παιχνίδια που παίζονται με πολύχρωμες κάρτες. Μέσα στο χώρο της τάξης θα γίνουν και θα ξαναγίνουν ταξίδια, αφού θα έχουν βγει τα έπιπλα, για να υπάρχει χώρος για δράση. Αυτό το παιχνίδι, που έχει προταθεί σε σχολεία στην Ιταλία, τη Γαλλία και την Ισπανία, ονομάζεται «Ταξιδεύοντας με τη Σεχραζάτ», «Ταυτότητα στο Παιχνίδι», και είναι μια ευκαιρία για εκπαιδευτικές δραστηριότητες που αναμετρώνται με ζητήματα όπως ταυτότητα, σχέσεις μεταξύ των φύλων και ανταπόδοση.

Έτσι, η προσοχή μας στρέφεται στο περαινό πρόγραμμα και τις δραστηριότητές του, που ήταν βασισμένο σε τρία σημαντικά ζητήματα: «Αγόρια και Κορίτσια», «Σώματα στην Εκπαίδευση» και «Η περιοχή της Μεσογείου: Μία ιστορία Ανδρών και Γυναικών». Αυτά τα θέματα είναι συνυφασμένα και γίνονται απλά εργαλεία, όπως ένα πακέτο χαρτιά, για να παίζουμε. Το «Αγόρια και Κορίτσια» είναι ακόμα το πιο αγαπημένο παιχνίδι.

Η σωματική διάσταση είναι περισσότερο από ποτέ στο κέντρο του προγράμματος, παίρνοντας υπόψη απόψεις που αφορούν επιστημονικές αναφορές και ψυχολογικές σωματικές λειτουργίες. Οι στόχοι τους είναι να ανακτήσουν την «ολικότητα» των ζωτικών λειτουργιών, δείχνοντάς μας πώς να χρησιμοποιούμε τους εαυτούς μας «ολοκληρωτικά», ξεκινώντας από το σώμα μας.

Όσα για το θέμα Μεσόγειος, είναι ασφαλώς παράξενο να ταξιδεύουμε στη θάλασσα του Οδυσσέα, αλλά γίνεται για να βοηθήσει τους φοιτητές και τις φοιτήτριες να συγκρίνουν το παρελθόν και την κουλτούρα τους με το παρελθόν και την κουλτούρα άλλων. Το ταξίδι αυτό μπορεί τελικά να αποδειχτεί διεγερτικό και πλούσιο, με διαφορετικές εκβάσεις, αν αναλογιστούμε τους κινδύνους που κυριαρχούν σήμερα: είτε να χάσουμε σώμα και ρίζες καθώς πνιγόμαστε σε μια παγκόσμια πραγματικότητα ή, από την άλλη μεριά, να κλειστούμε σε περιορισμένους ορίζοντες για να αποφύγουμε τη δύναμη της παγκοσμιοποίησης.

Με λίγα λόγια, αυτό είναι ένα ακόμα πρόγραμμα που ασχολείται με τις σχέσεις μεταξύ ανδρών και γυναικών και με το πώς διαφορετικοί άνθρωποι ζουν μαζί στην περιοχή της Μεσογείου και την περιφέρειά της. Παρ' όλα αυτά, υπάρχει ένα καινούργιο και στρα-

τηγικό κλειδί στο πρόγραμμα αυτής της χρονιάς και αυτό είναι ότι παίζουμε παιχνίδια. Τι παιχνίδι όμως παίζουμε; Για ποιο παιχνίδι μιλάμε;

Μιλάμε για το παιχνίδι που έχουμε φέρει εδώ, για να σας το δείξουμε. Αυτό το παιχνίδι μπορεί να χρησιμοποιείται από μικρά αγόρια και κορίτσια, ενώ οι κάρτες καταχωρήσεων, που το συμπληρώνουν, είναι για μεγαλύτερους - για έφηβους. Είναι σπύτατη ανάγκη να μην υποτιμήσουμε τη σπουδαιότητα που έχει το παιχνίδι, για την εκπαιδευτική του αξία και για τις δύο ομάδες ηλικιών.

Δεν πρέπει να λησμονείται ότι το παιχνίδι είναι μια στρατηγική μεγάλης αξίας όταν εφαρμόζεται με σώμα και πνεύμα μαζί, επειδή επιτρέπει στους παίκτες να ξεκινούν από τη «συνολικότητα» του προσώπου τους - από μέσα τους - για να φύγουν πέρα από τη δική τους πραγματική γνώση, έτσι ώστε να προχωρήσουν προς τη διαμόρφωση ενός κάρτη ευρύτερης γνώσης, όπου είναι σε θέση να βάζουν μαζί και να επεξεργάζονται προσωπικές εμπειρίες, συγκινήσεις και αισθήσεις. Έτσι φανταζόμαστε να είναι ένα εκπαιδευτικό πρόγραμμα. Ένα τέτοιο πρόγραμμα θα έχει τρεις φάσεις, το προπαίγνιο, το παιχνίδι και το μεταπαίγνιο - όλες συνδεδεμένες μεταξύ τους με σύνθετο και βαθύ τρόπο.

Αυτό το πρόγραμμά μας -το «Ταξιδεύοντας με τη Σεκραζάτι»- καλωσορίστηκε με ενδιαφέρον από τα διάφορα σχολεία στην περιοχή μας, ίσως επειδή μέσα από αυτό βλέπει κανείς μια άλλη δυνατότητα να δουλέψει με το «πρόσωπο».

Η διάδοση των σκέψεών μας, αγαπητές φίλες, έχει στόχο να τραβήξει την προσοχή του κόσμου και να παρατρύνει πρωτοβουλίες μέσα στις εκπαιδευτικές δομές, για την ταυτότητα της ανθρωπότητας, έτσι ώστε να ωθήσει προς μια κοινωνία όπου τα παιδιά, οι άνδρες και οι γυναίκες μπορούν να είναι μαζί χωρίς να χάνουν τον προσωπικό τους πλούτο και χωρίς να αποδυναμώνονται από την τραγωδία της απώλειας του εσωτερικού εαυτού τους, της ταυτότητάς τους.



Η ΕΝΤΑΞΗ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΣΤΗΝ ΤΟΠΙΚΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ:  
ΑΝΑΠΤΥΣΣΟΝΤΑΣ ΤΗ ΓΝΩΣΗ,  
ΜΕΤΑΒΙΒΑΖΟΝΤΑΣ ΜΟΡΦΕΣ ΚΑΛΗΣ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ

**Marie - Lise Semblat**

Πρόεδρος του Διεθνούς Δικτύου «Κοινωνικές Ακτιβίστριες των Ευρωπαϊκών Αγροτικών Περιοχών» (ASTER)

Καλημέρα σας

Το ASTER (Κοινωνικές Ακτιβίστριες των Ευρωπαϊκών Αγροτικών Περιοχών) είναι ένα εργαστήριο για τη δημιουργία και τη συνοδεία των σχεδίων για τις γυναίκες του αγροτικού κόσμου και ένα διεθνές δίκτυο.

Το δίκτυο αυτό είναι ένας τόπος συνάντησης, ανταλλαγής και κυκλοφορίας ιδεών και ανθρώπων, αλλά και διάχυσης μεθοδολογιών, εργαλείων και προϊόντων. Στόχος του είναι η ανάπτυξη της γνώσης των ιδιομορφιών της κάθε χώρας

Το ASTER ενεργοποιεί μια διεθνή παιδαγωγική στην υπηρεσία της τοπικής ανάπτυξης, ενσωματώνοντας την οπτική του φύλου.

Τα μέλη του ASTER ξέφυγαν από τις σχετικές διαπιστώσεις του αγροτικού κόσμου, που να μην απειλείται μέσω από την ανάπτυξη του, αλλά είναι πλούσιες σε δυνατότητες αυτή τη μεταβατική περίοδο, κοινή καινοτομία, εργαστήριο κοινωνικού πειραματισμού.

Μέσα σε ένα τέτοιο πλαίσιο οι γυναίκες, ακόμα και αν απειλούνται με περιθωριοποίηση, και μάλιστα με αποκλεισμό, σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες μαρτυρούν τις ικανότητες επινοήσεων και πρωτοβουλιών που τους επιτρέπουν να εξασφαλίσουν τόσο τη δική τους προώθηση όσο και του περιβάλλοντος και του χώρου που ζουν.

Το σχέδιο δράσης του ASTER, με τίτλο «Μία πορεία, μέθοδοι, εργαλεία για την προώθηση της ισότητας των ευκαιριών και την πρόσβαση στην εργασία των γυναικών των αγροτικών περιοχών της Ευρώπης», δομήθηκε γύρω από τρεις στόχους του 4ου Προγράμματος Κοινωνικής Δράσης για την Ισότητα των Ευκαιριών Μεταξύ Γυναικών και Ανδρών:

- Την προώθηση του mainstreaming.
- Την προαγωγή της ισότητας των ευκαιριών σε μια οικονομία που μεταβάλλεται και,
- Την κινητοποίηση των εμπλεκομένων στην οικονομική και κοινωνική ζωή γύρω από αυτήν την προβληματική.

Είναι μία αναζήτηση - δράση, η οποία επέτρεψε την υλοποίηση εργαλείων πάνω στη διασταύρωση της προσέγγισης της ισότητας των ευκαιριών ανάμεσα σε γυναίκες και άν-

δρες και της τοπικής ανάπτυξης. Κάθε μια από αυτές τις τρεις συμβατικές περιόδους αποτέλεσε ένα επίπεδο για μια προσδευτική πορεία.

Τον Απρίλιο του 1997, δώδεκα εταίροι από 7 κράτη - μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Γερμανία, Βέλγιο, Φιλανδία, Γαλλία, Ελλάδα, Ιταλία και Πορτογαλία) και μία οργάνωση από το Κεμπέκ συνεδρίασαν στη Βουργογιέ (Γαλλία), προσκεκλημένοι του ενός από τους εταίρους, για μία πρώτη φάση της γνωριμίας. Ανήκοντας αντίστοιχα στη χώρα τους σε διαφορετικές δομές, είτε σε σχέση με το φύλο (μεικτές ή γυναικείες) είτε σε σχέση με τη νομική τους μορφή (συνδικάτα, ενώσεις, σωματεία, συνεταιρισμοί, εταιρείες κ.λπ.) είτε σε σχέση με τα πεδία δράσης τους, είχαν από κοινού τη θέληση να διασταυρώσουν τις φόρμες της διαρκούς και ισότιμης ανάπτυξης με τις σχέσεις ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών.

Ο Οδηγός πρωτοβουλιών για τη συμμετοχή των γυναικών στην τοπική αγροτική ανάπτυξη, ο οποίος δημοσιεύθηκε το 1997, αποτελεί μια καταγραφή της υπάρχουσας κατάστασης και μια βάση δεδομένων, ενώ λαμβάνει υπόψη του τον πλούτο του κάθε εταίρου.

Οι επιστημονικές μελέτες που υλοποιήθηκαν κατά τη δεύτερη συμβατική περίοδο μεταφράζουν την πορεία και τα αποτελέσματα των δύο εγχειρημάτων επί τόπου. Αυτά τα τελευταία επέτρεψαν, από τη μια να ταυτιστούν οι συνθήκες πραγματοποίησης των σχεδίων δράσης μέσα στο οικονομικοκοινωνικό και πολιτισμικό τους πλαίσιο και από την άλλη να γίνουν κατανοητές οι συνθήκες αυτές, σε σχέση με τον τόπο και το έδαφος που αναφέρονταν.

Υλοποιημένο στην Πορτογαλία και τη Φιλανδία αυτά τα σχέδια δράσης επέτρεψαν να γίνει γνωστή και κατανοητή η πρακτική της ισότητας των ευκαιριών ενός εταίρου από τον Βορρά (Cooperative Women's House, Κοκκόλα, Φιλανδία) καθώς και η πρακτική της τοπικής ανάπτυξης, που υιοθετήθηκε από έναν εταίρο του Νότου (Ένωση in Loco, Πορτογαλία). Τα σχέδια αυτά ένωσαν τους δεκαεπτά διακρατικούς εταίρους του προγράμματος, στο οποίο συμμετείχαν εννέα χώρες. Αυτά τα εγχειρήματα, που δεν ήταν ούτε ταξίδια μελέτης, ούτε κλασικά σεμινάρια, ήθελαν να τοποθετηθούν σε μια ενεργή πορεία συμμετοχικής παρατήρησης.

Μετά τη φάση της αμοιβαίας γνωριμίας και του καθορισμού της ταυτότητας της κάθε χώρας, το 1997, ακολούθησε η φάση της παρατήρησης και της ανάλυσης των διαφόρων μορφών πρακτικής το 1998. Η τρίτη φάση, το 1999, επέτρεψε μία κοινή παραγωγή, έκφραση μιας συλλογικής δημιουργίας.

Ένας οδηγός μεθοδολογίας, με τίτλο «Διασταύρωση πρακτικών της τοπικής αγροτικής ανάπτυξης και της οπτικής του φύλου - Μεθοδολογική πορεία», ο οποίος διανεμήθηκε στις χώρες εταίρους στην Ευρώπη και στο Κεμπέκ, απεικονίζει τη συλλογική γνώση που προέκυψε από την αναζήτηση - δράση και παρουσιάζει ένα πλαίσιο ανάλυσης της οπτικής του φύλου μέσα στην τοπική αγροτική ανάπτυξη.



Αυτό το πλαίσιο καταλήγει σε εργασίες που υλοποιήθηκαν από τους εταίρους κατά τη διάρκεια μιας συνόδου επεξεργασίας του σχεδίου (Γαλλία, Πικαρδία, Φεβρουάριος του 1999). Δοκιμασμένο στις περιοχές των περισσότερων εταίρων, αυτό το πλαίσιο αξιολογήθηκε κατά τη διάρκεια ενός διακρατικού σεμιναρίου (Βερολίνο, Μάιος του 1999). Δεν αφορά πια, μέσα από την οπτική του φύλου, την αντιμετώπιση του ζητήματος των γυναικών με τρόπο μεμονωμένο, αλλά την προσέγγιση των σχέσεων μεταξύ ανδρών και γυναικών, σύμφωνα με τέσσερις άξονες που στηρίζονται βασικά:

- Στους ρόλους (αναπαραγωγικά, οικονομικά και κοινωνικά).
- Στις πηγές (πρόσβαση, έλεγχος, τομέας).
- Στις ανάγκες/ενδιαφέροντα και,
- Στις αξίες.

Πρόκειται, σε πρώτο χρόνο, να εισάγει μια διπλή ματιά για να εξετάσει κατά περίπτωση την κατάσταση των ανδρών και των γυναικών με σκοπό να εξακριβώσει τους ρόλους και τις εργασίες που συμπληρώνουν μέσα σε διαφορετικές σφαίρες δραστηριότητας. Ένα δεύτερο επίπεδο έγκειται στην ανάλυση των δεδομένων, με σκοπό να ανακεφαλαιώσει τους πολιτισμικούς και κοινωνικούς προκαθορισμούς που έχουν συμβάλει στη δημιουργία αυτών των ρόλων με βάση το φύλο.

Ένας πίνακας με δύο εισόδους, που επεξεργάστηκε από τους εταίρους, διασταυρώνει τις τέσσερις καθορισμένες στήλες από τους ειδικούς με τρία επίπεδα, αυτά της περιοχής, του θεσμικού πλαισίου και του προγράμματος, αυτό τα τελευταία καταλήγουν στις επιλογές της ομάδας και μεταφράζουν την πρακτική τους επιτόπου.

Η οπτική του φύλου δεν είναι μόνο ένα εργαλείο ανάλυσης, με σκοπό μια ενσωμάτωση, αλλά στοχεύει στην κοινωνική μετατροπή. Αφορά τη διαστύρωση της ανάλυσης του φύλου και της αειφόρου ανάπτυξης, για να μειώσει κατά περίπτωση το δημοκρατικό έλλειμμα ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες και να αξιολογήσει τις δυνατότητες των περιοχών.

Αναπαράχθηκαν τέσσερις σταθεροί πίνακες, με τίτλο «Μια πρόκληση για τον αγροτικό κόσμο, η ισότητα των ευκαιριών μεταξύ γυναικών και ανδρών», σε τέσσερα αντίτυπα και κυκλοφορούν σε διαφορετικές επαρχίες της Γαλλίας. Συμπληρωμένοι με ένα παιδαγωγικό βολιτσάκι και με τις εκδόσεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (Ένωση της Ισότητας των Ευκαιριών) απευθύνονται σε ένα ευρύ κοινό, το οποίο συκνάζει στα δημαρχεία και σε διαφορετικές εκδηλώσεις στο αγροτικό περιβάλλον. Οι διακυβεύσεις της ισότητας των ευκαιριών συνοψίστηκαν γύρω από τέσσερα θέματα:

- Την ενδυνάμωση της δημοκρατίας.
- Τις νέες ευκαιρίες για την απασχόληση.
- Την ισορροπία σχετικά με τη λήψη αποφάσεων και,



- Τις νέες δυνατότητες για την αγροτική ανάπτυξη.

Η παρουσίαση καταλήγει στο ότι οι σχέσεις ορολογίας (διάκριση ανάμεσα στο βιολογικό και το κοινωνικό φύλο, ορισμός της αειφόρου ανάπτυξης) πρόκειται να δώσουν χρήσιμες διευκρινίσεις και σε μία έκκληση για «καταραϊτό εθελοντισμό». Οι πίνακες αυτοί υπάρχουν και στα αγγλικά.

Οι επιτόπου παρατηρήσεις ανέδειξαν τις νέες δυνατότητες που μπορεί να προσφέρει στις γυναίκες αγρότισσες η τοπική και περιφερειακή ανάπτυξη. Αν είναι η ανάπτυξη ενός συνόλου να μπει σε λειτουργία από μόνη της, τότε πρέπει να τοποθετηθεί στο σύνολο των εμπλεκόμενων μιας περιοχής, υπονοείται λοιπόν, η κινητοποίηση όλων.

Τα εγχειρήματα απέδειξαν πως οι γυναίκες μπόρεσαν να κινητοποιηθούν, γιατί τα κέντρα υποδοχής που δημιουργήθηκαν για τα παιδιά επέτρεψαν να ικανοποιηθούν οι βασικές τους ανάγκες. Έτσι, λοιπόν, μπόρεσαν να αφοσιωθούν σε οικονομικές δραστηριότητες (κλειστή υποδοχή, πώληση τοπικών προϊόντων κ.λπ.) και μέσω αυτών να αναπτύξουν τα στρατηγικά τους ενδιαφέροντα, δηλαδή να επβεβαιωθούν ως ορατές εμπλεκόμενες στην ανάπτυξη.

Τα εγχειρήματα και η ανάλυση των παραπάνω εμφάνισαν τα όρια και τους κινδύνους μιας ιδεολογικής οπτικής, που κινδυνεύει να αναπαράθει και να αντιτάξει πλάτη με πλάτη την τοπική ανάπτυξη και την ισότητα των ευκαιριών. Προσεγγίζοντας τη διασταύρωση των δύο διαστάσεων από την πλευρά της κοινωνικής πρακτικής, έχουμε την εντύπωση πως η συμμετοχική δημοκρατία είναι ένας κοινός σκοπός και ένας άξονας που διασχιίζει και δομεί τα δύο πεδία.

Η τοπική ανάπτυξη και η ισότητα των ευκαιριών δεν είναι πλέον αντίθετες, αλλά κάθε μια επιτρέπει τη συνάντηση με την άλλη. Η πρακτική της τοπικής ανάπτυξης μπορεί να βελτιώσει τη συμμετοχή των γυναικών. Μια πορεία, που στοχεύει ρητά στην αξιολόγηση των γυναικών, μπορεί με τη σειρά της να παρασύρει την ανάπτυξη του συνόλου των εμπλεκόμενων μιας επαρχίας. Αυτό είναι ευνόητο αν αντιμετωπίσουμε την «πρακτική», όχι μόνο με την έννοια της εμπειρίας, αλλά και με την έννοια μιας εθελαντικής δράσης για να επιδράσει στο περιβάλλον και να το μεταβάλει.

Η κοινωνική αλλαγή γίνεται, λοιπόν, ένας δεύτερος κοινός άξονας για την τοπική ανάπτυξη και την ισότητα των ευκαιριών.

Είναι λοιπόν μια πορεία διαπολιτισμικής αναζήτησης - δράσης, που οδήγηθηκε κατά τη διάρκεια των τριών συμβατικών περιόδων. Οι ανταλλαγές επεξεργάστηκαν σε πολλά επίπεδα μέσα στην αμοιβαιότητα της γλώσσας, του πολιτισμού, των περιφερειών, των εδαφών και των χωρών.

Δημιουργήθηκε μια δυναμική, η οποία δεν είναι ούτε αυτή του «κοινού δοχείου» ούτε αυτή που αντάρσσει μοντέλα όπως αυτό της Ευρώπης του Βαρρό και του Νότου, αντιθέτως, μακριά από τέτοιους διαχωρισμούς, είναι μια πορεία παρεμβατική και διαπολιτι-

σική, που ακολουθείται αποφεύγοντας τη γενική εξομοιωτική σύνθεση.

Το Πρόγραμμα Κοινωνικής Δράσης συνέβαλε στην εξέλιξη της δυναμικής των ανταλλαγών και των συνεργασιών ανάμεσα στους εταίρους, προωθώντας κοινή πρακτική. Τέθηκε στην υπηρεσία του προγράμματος του δικτύου, το οποίο, χάρη στο πρόγραμμα, μπόρεσε να υλοποιήσει τους σκοπούς του: κατά περίπτωση ως παρατηρητήριο πρακτικών, αλλά και ως τόπος συνεχούς έρευνας και δόμησης μιας διεθνούς παιδαγωγικής.

Ευχαριστώ πολύ.

## Η ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΑ GEA NET: «ΚΟΡΙΤΣΙΑ ΓΙΑ ΜΙΑ ΟΙΚΟΛΟΓΙΚΗ ΕΥΡΩΠΗ»

**Angelina Sideris**

Live e.V. – Οι Γυναίκες αναπτύσσουν την Οικοτεχνολογία

Η ευρωπαϊκή πρωτοβουλία GEA Net - Κοπέλες, Ισότητα, Δράση, ξεκίνησε το 1997.

Οι αντικειμενικοί σκοποί του προγράμματος σε μεγάλο βαθμό είναι παράλληλοι με εκείνους της ευρωπαϊκής πολιτικής για ίσες ευκαιρίες, όπως διαμορφώθηκε στο 4ο Μεσοπρόθεσμο Πρόγραμμα Δράσης.

Οι σημαντικότεροι σκοποί του προγράμματος είναι η κατάργηση της διαίρεσης της αγοράς εργασίας σύμφωνα με το φύλο, για να δοθούν στις γυναίκες ίσες ευκαιρίες στην αγορά εργασίας, και η ίση συμμετοχή των γυναικών σε όλες τις κοινωνικές διεργασίες λήψης αποφάσεων. Η επίτευξη αυτών των σκοπών απαιτεί διαρθρωτικές αλλαγές.

Ωστόσο, αυτό που μπορεί να γίνει άμεσα είναι να επενδύσουμε στο μέλλον, εκεί όπου αξίζει να προσπαθήσουμε - στις γυναίκες του μέλλοντος.

Κατά την άποψή μας, στο πλαίσιο της πολιτικής των ίσων ευκαιριών δεν δίνεται αρκετή προσοχή στις κοπέλες. Φυσικά, δεν πρέπει να περιμένει κανείς να υπάρξουν βραχυπρόθεσμες επιτυχίες που θα γίνουν ορατές στις στατιστικές.

Η πρωτοβουλία GEA Net: «Κορίτσια για μια Οικολογική Ευρώπη» έχει αποφασίσει να σπρώξει την ομάδα - στόχο των κοριτσιών μέσα στο κύριο ρεύμα της ευρωπαϊκής πολιτικής, για να επιτευχθούν βιώσιμες βελτιώσεις στις ευκαιρίες που θα έχουν οι κοπέλες.

Η διαίρεση της αγοράς εργασίας σύμφωνα με το φύλο φαίνεται πιο καθαρά από το βαθμό στον οποίο αποκλείονται οι γυναίκες από την τεχνολογία και τις φυσικές επιστήμες. Το 75% των φοιτητών σε αυτούς τους τομείς είναι άνδρες. Η μηχανολογία έχει τη μικρότερη αναλογία γυναικών στην Ευρώπη. Και φυσικά, δεν είναι καλύτερα τα πράγματα στα βιομηχανικά και τεχνικά επαγγέλματα ή στα εξειδικευμένα. Στο Βερολίνο, για παράδειγμα, μόνο το 2% των εκπαιδευόμενων στο επάγγελμα του ηλεκτρολόγου (μέσα μοζικής ενημέρωσης) είναι γυναίκες.

Η πρωτοβουλία GEA Net έχει στόχα να βελτιώσει τις συνθήκες της πρόσβασης στα επιστημονικά και τεχνικά επαγγέλματα και στο εξειδικευμένα.

Το περιβάλλον είναι ένα άλλο μεγάλο ζήτημα για το μέλλον και συνεπώς ένα κοινωνικό ζήτημα, που διαπερνά τα πάντα, αφού επηρεάζει όλους τους τομείς. Και εδώ, όταν λαμβάνονται σημαντικές αποφάσεις που αφορούν το μέλλον και όταν δημιουργούνται βιώσιμες θέσεις εργασίας, οι γυναίκες δεν στέκονται σε ισόσημη βάση. Στον τομέα του περιβάλλοντος, πολλές θέσεις εργασίας, ιδιαίτερα εκείνες που απαιτούν εξειδίκευση και πλη-



ρώνονται καλά, δίνονται μόνο σε όσους έχουν τυπικά τεχνικά και επιστημονικά προσόντα. Πρέπει να δώσουμε, λοιπόν, καλύτερες ευκαιρίες στα οικολογικά επαγγέλματα για τις κατέλες.

Επίσης, οι γυναίκες δεν συμμετέχουν σε ισότιμη βάση στη λήψη πολιτικών αποφάσεων που αφορούν την προστασία του περιβάλλοντος. Πρέπει, λοιπόν, να επιτύχουμε την ισότιμη συμμετοχή των γυναικών, έτσι ώστε η συμμετοχή τους να μην ανάγεται μόνο σε πρακτικά ζητήματα του νοικοκυριού, όπως η χρήση απορρυπαντικών φιλικών προς το περιβάλλον.

Ποιο είναι η συνεισφορά της GEA Net για την επιτυχία αυτών των σκοπών;

- Συνειδητοποίηση: Πληροφόρηση και κατάρτιση όσων επικοινωνούν και όσων λαμβάνουν αποφάσεις

- Συνεργασία μεταξύ των επιστημονικών κλάδων: Διαδικτύωση εμπειρογνομόνων και ιδρυμάτων.

- Mainstreaming: Η ενσωμάτωση του ζητήματος των ίσων ευκαιριών και του ζητήματος της περιβαλλοντικής προστασίας που διαπερνούν όλους τους τομείς, σε όλη την έκταση της εκπαίδευσης. Στη GEA Net συμμετέχουν η Γερμανία, η Ιταλία, η Αυστρία και η Ισπανία. Σε κάθε χώρα, μια οργάνωση - εταιρεία είναι υπεύθυνη για να συντονίζει το εθνικό δίκτυο και να πραγματοποιεί εθνικές δραστηριότητες. Ο κάθε ένας από αυτούς τους κύριους εταίρους οργανώνει και ενθαρρύνει ένα δίκτυο εθνικών οργανώσεων - εταιρειών, που συμμετέχουν σε κοινές εθνικές και διεθνείς δραστηριότητες. Ένας από τους στόχους του προγράμματος είναι να εγκαθιδρύσει τόσα εθνικές όσο και διεθνείς επαφές και ανταλλαγές ανάμεσα στους διάφορους εταίρους.

Η πρωτοβουλία GEA Net έχει αναπτύξει μια σειρά δραστηριότητες και εργαλεία για να επιτύχει τους σκοπούς της. Τα αποφασιστικά μας εργαλεία είναι οι δράσεις και τα εργαστήρια της GEA Net.

Οι δραστηριότητες της διαδικτύωσης περιλαμβάνουν την οργάνωση εθνικών και διεθνών συνόδων εργασίας, τη διεξαγωγή εργαστηρίων για την ευαισθητοποίηση των καθηγητών, οι οποίοι εισάγονται στα μυστικά της οικοτεχνολογίας, και την επιμόρφωση για όσους συμμετέχουν στο Διοδίκτυο.

Στο πλαίσιο της GEA Net, αναπτύσσεται ή παρέχεται από τους εταίρους διδακτικό υλικό και προσαρμόζεται στις ξεχωριστές απαιτήσεις της κάθε χώρας.

Η οικοτεχνολογία, που ανέφερα παραπάνω, είναι ένας σίνδεσμος ανάμεσα στα σημαντικά ζητήματα της τεχνολογίας και στο περιβάλλον. Ως οικοτεχνολογία θεωρούμε όλες τις τεχνολογίες που αποφεύγουν να βλάψουν το περιβάλλον, που εξοικονομούν ενέργεια και νερό και, επίσης, την ανθρώπινη συμπεριφορά.

Το ξεχωριστό στην πρωτοβουλία GEA Net είναι ότι

- Συνδέει δύο μεγάλα ζητήματα που διαπερνούν τα πάντα: τις ίσες ευκαιρίες για τις γυναίκες και τους άνδρες και το περιβάλλον.
- Συνδέει το περιβάλλον με την τεχνολογία και δημιουργεί πρόσβαση σε αυτούς τους τομείς για τις κοπέλες και τις γυναίκες.
- Μεταφέρει την έννοια του gender mainstreaming σε πρακτικό εκπαιδευτικό έργο και,
- Ανακαλύπτει και δημιουργεί προγράμματα για καλύτερη πρακτική και οργανώνει τη διδασίαν τους.

Το GEA Net έχει εγκαθιδρύσει την άποψη ότι υπάρχουν διαφορές και ομοιότητες σε σχέση με τα ζητήματα των κοριτσιών, το περιβάλλον και την τεχνολογία στις διάφορες χώρες και ξεκαθάρισε την ανάγκη να συγκεντρωθούν πληροφορίες και να υπάρξει ευαισθητοποίηση, έρευνα και διοικητική δράση.

Έχουν ανακαλυφθεί νέες επικοινωνίες επειδή η GEA Net διέγειρε το ενδιαφέρον για να διδάξουν τις κοπέλες για την τεχνολογία και το περιβάλλον όσοι διδάσκουν στα διάφορα εκπαιδευτικά ιδρύματα των χωρών που συμμετέχουν. Έτσι, δημιουργήσε την παράρτηση να αντιμετωπίσουν αυτό το ζήτημα στα δικά τους ιδρύματα, στις δικές τους χώρες.

Έχει αναδυθεί ένα δίκτυο από γυναίκες εμπειρογνώμονες που συμμετέχουν στη δημιουργία ίσων ευκαιριών για κοπέλες.

Έχει διανεμηθεί διδακτικό υλικό για πρακτική εργασία με τις κοπέλες και αναπτύχθηκαν μοντέλα για πρακτική διεθνική συνεργασία.

Με την GEA Net ελπίζουμε να ασκήσουμε επιρροή σε πολιτικό επίπεδο και έτσι να συμβάλουμε στη μελλοντική πολιτική ίσων ευκαιριών της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Στη διεθνική συγκέντρωση των εταιρών της GEA Net, στην Ιζόλα Παλβέζε της Ιταλίας, η κάθε χώρα ανέφερε τις συγκεκριμένες ελπίδες και διεκδικήσεις σε σχέση με την εθνική και την ευρωπαϊκή πολιτική.

Στο ζήτημα της ευρωπαϊκής πολιτικής ίσων ευκαιριών και του gender mainstreaming, οι αντιπρόσωποι συμφώνησαν ότι η νομοθεσία και η ρύθμιση σε ό,τι αφορά τις ίσες ευκαιρίες για τις γυναίκες και τους άνδρες είναι στοιχεία - κλειδιά. Κατό συνέπεια υποστηρίζονται οι καινοτόμοι δραστηριότητες, επειδή οι εταιροι μπορούν να επικαλεστούν αυτή τη νομοθεσία στους θεσμούς για τους οποίους εργάζονται. Ωστόσο, η προσκόλληση και η παρακολούθηση αυτών των νομικών απαιτήσεων σε ό,τι αφορά τις ίσες ευκαιρίες, θέτουν ένα μεγάλο πρόβλημα.

Η έννοια του gender mainstreaming, που συχνά παρερμηνεύεται, φέρνει ένα βήμα πίσω την πολιτική των ίσων ευκαιριών καθώς μπορεί να οδηγήσει στην απόρριψη των υποστηρικτικών μέτρων για τις κοπέλες και τις γυναίκες. Και δεν υπάρχει πιθανότητα να ελεγχθεί και να αξιολογηθεί η αποτελεσματικότητα του gender mainstreaming. Εδώ ο έλεγχος είναι κάτι το υποχρεωτικό, έτσι ώστε το gender mainstreaming να μην υπάρχει μόνο κατ' όνομα. Συνεπώς, τα παρακάτω μέτρα θεωρούνται απαραίτητα:



- ✓ Να εφαρμόζονται οι κατευθυντήριες γραμμές της Ευρωπαϊκής Ένωσης για το gender mainstreaming σε εθνικό και περιφερειακό επίπεδο.
- ✓ Να παρέχονται οι πόροι που απαιτούνται για να υπάρξει συνειδητοποίηση σε σχέση με το gender mainstreaming σε όλους τους σχετικούς τομείς.
- ✓ Να ελέγχεται η τοποθέτηση και η κατανομή των κονδυλίων σε σχέση με τα μέτρα αξιολόγησης.

Τέλος, αυτή την περίοδο συντάσσεται η Λευκή Βίβλος για τη Νεολαία και ζητείται από τους νέους ανθρώπους να συνεισφέρουν για να τους επιτραπεί να επηρεάσουν τις θεμελιώδεις πολιτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης για τη νεολαία. Ζητείται από την επιτροπή να επαληθεύσει εάν οι κοπέλες συμμετέχουν αρκετά και εάν το ζήτημα των ίσων ευκαιριών ενσωματώθηκε στη συζήτηση. Εάν η επαλήθευση αποδειξει ότι δεν είναι έτσι, θα πρέπει να γίνουν τροπολογίες.

Θεωρήθηκε απαραίτητο να ληφθούν μέτρα για να υπάρξει συνειδητοποίηση, όπως εκείνα που πήρε η GEA Net, ακόμη και σε εκείνες τις χώρες όπου οι έννοιες «εργασία κοπέλας» και «οικοτεχνολογία» ήδη υπάρχουν.

Οι αντιπρόσωποι και από τις τέσσερις χώρες, που συμμετέχουν στην GEA Net, τόνισαν τη σημασία των συγκεκριμένων προγραμμάτων που σχετίζονται με την πράξη. Αυτή η πράξη δείχνει με ορατό τρόπο ότι οι κοπέλες είναι πολύ κατάλληλες και ενδιαφέρονται για τα επιστημονικά και τεχνικά καθήκοντα και ότι υπάρχει αρκετό ενδιαφέρον εκ μέρους εκείνων που είναι επαγγελματίες υπεύθυνοι σε αυτούς τους τομείς, για να ενθαρρύνουν τις κοπέλες. Η επιτυχημένη πράξη έχει θετικό αντίκτυπο στη λήψη πολιτικών αποφάσεων.

Τα παρακάτω μέτρα θεωρούνται υποχρεωτικά:

- ✓ Η δημιουργία εθνικών κέντρων εξυπηρέτησης, που θα επικεντρώνονται στο ζήτημα «οι κοπέλες, το περιβάλλον, η τεχνολογία και η επιστήμη», θα ενεργούν ως μέσο επικοινωνίας και θα ενθαρρύνουν το gender mainstreaming στη δουλειά μέσω στη νεολαία.
- ✓ Η βασική χρηματοδότηση για τις μη κυβερνητικές οργανώσεις, που συμβάλλουν στην εφαρμογή των ίσων ευκαιριών για γυναίκες και άνδρες στα πεδία της περιβαλλοντικής και της τεχνικής εκπαίδευσης και που αναπτύσσουν και πραγματοποιούν καινοτόμα προγράμματα για τις κοπέλες και τις γυναίκες.
- ✓ Η δημιουργία διεπιστημονικών φόρουμ για τη συμμετοχή και το συντονισμό εμπειρογνομόνων στην πολιτική, την τεχνολογία, τις εταιρείες, τις συνδικαλιστικές οργανώσεις και τις μη κυβερνητικές οργανώσεις, που αναπτύσσουν και παρακολουθούν συγκεκριμένα προγράμματα για τις κοπέλες, το περιβάλλον και την τεχνολογία.
- ✓ Η πείρα της GEA Net θα πρέπει να οδηγήσει στη συγκέντρωση και διανομή υλικού για συνεκπαίδευση στον επαγγελματικό προσανατολισμό και στην προετοιμα-



σία. Πρέπει να καταλήξει σε συγκεκριμένα προγράμματα που θα καλύπτουν ολόκληρη τη διεργασία του επαγγελματικού προσανατολισμού.

- Η χρηματοδότηση των προγραμμάτων που εισάγουν τις ίδες ευκαιρίες και την αικατεχνολογία στα διάφορα διοικητικά επίπεδα.
  - Η δημιουργία μιας μονάδας παρακολούθησης για τη διαδικασία AGENDA 21, ώστε να διαφυλαχθεί η ίση και αρμόζουσα συμμετοχή των γυναικών και των κοριτσιών.
  - Η μεταφορά των προγραμμάτων για καλύτερη πρακτική στο αντικείμενο Κοπέλες - Τεχνολογία - Περιβάλλον πρόκειται να ενθαρρυνθεί σε όλη την Ευρωπαϊκή Ένωση.
  - Η εγκαθίδρυση μέτρων για την παρακίνηση και την επαγγελματική κατάρτιση των κοριτσιών στους τομείς του περιβάλλοντος, της τεχνολογίας και της επιστήμης σε όλα τα κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης.
- Μπορείτε να έλθετε σε επαφή με τη GEA-Net μέσω των παρακάτω διευθύνσεων:



Rita Eichelkraut  
Life e.V.  
Dircksenstr. 47, D-10178 Berlin  
00493030879814  
eichelkraut@life-online.de



Karin Gruber  
Triester Strasse 114  
A-1100 Wien  
0043 1 6672013  
k\_gruber@sunworkvienna.at



Monika Savier  
BBJ Italia  
Torre Grosso 5  
I-06044 Castel Ritaldi (PG)  
00390743252222  
savier@bbjnet.it



Lina Gavira  
Universidad de Sevilla  
Gonzalo Bilbao 9  
E-41003 Sevilla  
0034954557639  
lina@cica.es

[www.geanet.net](http://www.geanet.net)

ΣΥΖΗΤΗΣΗ

## ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΚΑΙ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

Πρόεδρος: Φώφη Γεννηματά, Βουλευτής του ΠΑΣΟΚ

### ΒΑΣΙΚΗ ΟΜΙΛΙΑ:

#### ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΚΑΙ ΕΘΝΙΚΑ ΣΧΕΔΙΑ ΔΡΑΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

##### Μαρία Καραμεσίνη

Επίκουρη καθηγήτρια Παντείου Πανεπιστημίου, μέλος της Ομάδας Εμπειρογνοωρόνων της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την Απασχόληση και την Ισότητα

Η ένταξη της διάστασης της ισότητας των φύλων στην πολιτική απασχόλησης (ευρωπαϊκή πολιτική, εθνική πολιτική) είναι μια σχετικά πρόσφατη εξέλιξη. Στις απαρχές διαμόρφωσής της, με βάση τη Λευκή Βίβλο και τις αποφάσεις του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου του Έσεν, η ευρωπαϊκή στρατηγική απασχόλησης περιελάμβανε μέτρα για την προώθηση της απασχόλησης ευπαθών, ως προς την ανεργία, ομάδων και οι γυναίκες θεωρούνται ως μία από αυτές. Δηλαδή, η διάσταση της ισότητας των φύλων προωθήτο έμμεσα μέσω των ειδικών μέτρων για την προώθηση της γυναικείας απασχόλησης.

Η Συνθήκη του Άμστερνταμ νομιμοποίησε θεσμικά το συντονισμό της εθνικής στρατηγικής απασχόλησης των κρατών-μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης κάτω από την ομπρέλα της ευρωπαϊκής στρατηγικής για την απασχόληση, ενώ το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο του Λουξεμβούργου (Νοέμβριος του 1997) συγκεκριμενοποίησε το περιεχόμενο αυτής της στρατηγικής, με τον καθορισμό κοινών κατευθυντήριων γραμμών για την εθνική στρατηγική, οι οποίες υπόγονται σε τέσσερις πυλώνες. Η αναγόρευση των ίσων ευκαιριών ως τέταρτου πυλώνα των κατευθυντήριων γραμμών, για την πολιτική απασχόλησης, αποτελεί την πρώτη πράξη της διαδικασίας ενσωμάτωσης της διάστασης της ισότητας των φύλων σε όλους τους τομείς της πολιτικής, του γνωστού *gender mainstreaming*, η οποία αποτελούσε δέσμευση της Ευρωπαϊκής Ένωσης ήδη από το 1996.

Τέλος, το 1999, γίνεται υποχρεωτική η ενσωμάτωση της διάστασης της ισότητας των φύλων και στους υπόλοιπους τρεις πυλώνες της εθνικής πολιτικής για την απασχόληση.

Οι παραπάνω εξελίξεις ανοίγουν εξαιρετικά σημαντικές προοπτικές για την προώθηση των ίσων ευκαιριών των φύλων στην απασχόληση και για την ισότητα των φύλων συνολικά.

Ποια είναι η λογική με βάση την οποία η ισότητα ευκαιριών ενσωματώθηκε ως πηλώνας στην πολιτική απασχόλησης; Πώς δηλαδή ο στόχος της ισότητας των φύλων συνδέθηκε με αυτόν της προώθησης της απασχόλησης; Η λογική που εκφράζεται στα επίσημα κείμενα της Ευρωπαϊκής Ένωσης είναι η ακόλουθη:

Η μείωση των ποσοστών γονιμότητας και η τάση γήρανσης του πληθυσμού δημιουργεί την ανάγκη αύξησης του πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας. Οι γυναίκες αποτελούν εφεδρεία, που μπορεί να κινητοποιηθεί, ώστε να ικανοποιηθούν τόσο οι ανάγκες σε εργατικό δυναμικό όσο και η στήριξη των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης.

Στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Λισσαβώνας (Μάρτιος του 2000) υιοθετήθηκε ως στόχος η άνοδος του γυναικείου ποσοστού απασχόλησης από 51%, που είναι σήμερα στην Ευρωπαϊκή Ένωση στο 60% το 2010. Η ισότητα των φύλων στην απασχόληση εξασφαλίζει στην Ευρωπαϊκή Ένωση το απαραίτητο εργατικό δυναμικό που χρειάζεται για τη διατήρηση του βιοτικού επιπέδου και του ευρωπαϊκού κοινωνικού μοντέλου.

Η έννοια του mainstreaming χρειάζεται ακόμα περαιτέρω επεξεργασία. Όμως, αναμφίβολα, το mainstreaming αποτελεί ένα πολλά υποσχόμενο νέο είδος πολιτικής ισότητας. Είναι ένα εργαλείο που μπορεί κάλλιστα να εφαρμοστεί συμπληρωματικά με την παραδοσιακή πολιτική ισότητας.

Με βάση σχετική έκθεση εμπειρογνομώνων του, το Συμβούλιο της Ευρώπης προτείνει την υιοθέτηση μιας διττής προσέγγισης της ισότητας των φύλων, μέσω ειδικής πολιτικής και mainstreaming. Μια ειδική πολιτική ισότητας μπορεί να είναι αμυντική (νομοθεσία για ίση μεταχείριση) ή επιθετική (θετικές δράσεις, που λειτουργούν αντισταθμιστικά ως προς τα όνσια σημεία εκκίνησης των δύο φύλων ή για να δώσουν αξία στις διαφορές φύλου). Το mainstreaming μπορεί και αυτό να εφαρμοστεί αμυντικά ή επιθετικά. Στην πρώτη περίπτωση μεταφράζεται ως έλεγχος για τον εντοπισμό των διαφορετικών κατά φύλο επιπτώσεων μιας πολιτικής και της διάρθρωσής της, προκειμένου να μην αυξηθούν οι ανισότητες φύλου. Στη δεύτερη περίπτωση συνίσταται στην ενσωμάτωση ειδικών μέτρων στη γενική πολιτική και τα προγράμματα, με στόχο την ενεργητική προώθηση της ισότητας των φύλων.

Δεν υπάρχει διάσταση μεταξύ θετικών δράσεων και mainstreaming. Το mainstreaming χρησιμοποιεί τις θετικές δράσεις, όπως και άλλα μέτρα, για την πραγμάτωση των σκοπών του. Διαφέρει από την παραδοσιακή πολιτική ισότητας ως προς το σημείο εκκίνησης και το εύρος εφαρμογής του. Ξεκινά από μία συγκεκριμένη πολιτική, ενώ η παραδοσιακή πολιτική ισότητας από ένα συγκεκριμένο πρόβλημα.

Η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην ευρωπαϊκή πολιτική απασχόλησης και κατά συνέπεια στην εθνική πολιτική των κρατών – μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης επιφέρει τις εξής αλλαγές στην πολιτική απασχόλησης:

- Στρέφει την προσοχή της πολιτικής απασχόλησης τόσο στην ποσότητα όσο και



στην ποιότητα των θέσεων απασχόλησης (αμοιβές, επαγγελματικός διαχωρισμός, εξέλιξη). Ωστόσο, παραμένει προς το παρόν η ένταση μεταξύ ποσότητας και ποιότητας στα εσωτερικά της ευρωπαϊκής πολιτικής για την απασχόληση (π.χ. η προώθηση της μερικής απασχόλησης ως μέσο συμφιλίωσης οικογενειακών και επαγγελματικών υποχρεώσεων).

- Υποχρεώνει την πολιτική απασχόλησης να λαμβάνει υπόψη της και αυτούς που βρίσκονται εκτός αγοράς εργασίας, τους ανενεργούς, και όχι μόνο τους ανέργους. Άρα, βελτιώνει την αποτελεσματικότητα της πολιτικής απασχόλησης (οι ανενεργές γυναίκες είναι αυτές που κατέλαβαν τις περισσότερες νέες θέσεις απασχόλησης που δημιουργήθηκαν στην Ευρωπαϊκή Ένωση κατά την τελευταία δεκαετία) και,

- Υποχρεώνει την πολιτική απασχόλησης να λάβει υπόψη της τη συνολική οργάνωση της οικονομικής και κοινωνικής ζωής προκειμένου να επιτύχει την αύξηση των ποσοστών απασχόλησης των γυναικών (αλλαγές στο κράτος πρόνοιας, εξασφάλιση των δικαιωμάτων των παιδιών και των υπόλοιπων εξαρτημένων μελών της οικογένειας).

Από την άλλη πλευρά, υποχρεώνει την πολιτική ισότητας να αντιμετωπίζει ολιστικά το θέμα της ανισότητας των φύλων. Δηλαδή την αναγκάζει να ανιχνεύει τον τρόπο με τον οποίο οι ανισότητες των φύλων αναπαράγονται μέσα από τους κοινωνικούς θεσμούς, τις κοινωνικές διαδικασίες και τις κοινωνικές αξίες. Αυτό συνεπάγεται τη διεύρυνση του πεδίου παρέμβασης της πολιτικής ισότητας.

Από τα αποσπασματικά μέτρα πολιτικής που στοχεύουν στην άμβλυση της ανισότητας ως προς τα αποτελέσματα, οδηγούμαστε σε μια πολιτική που αποσκοπεί στην αλλαγή των ανδροκρατικών δομών, θεσμών και αξιών, όπως για παράδειγμα αντανακλώνται στον τρόπο οργάνωσης του χρόνου εργασίας, στον ορισμό του άνεργου, τις δομές, τη λειτουργία και τις προτεραιότητες κρατικών φορέων και συνδικάτων.

Το *mainstreaming*, επίσης, αντιστοιχεί σε μια αντίληψη για την ισότητα που δεν περιορίζεται ούτε στην ίση μεταχείριση ούτε στη γυναικεία οπτική. Αντιστοιχεί στην οπτική του φύλου, δηλαδή στη θεώρηση της ισότητας ως το τελικό προϊόν μιας διαδικασίας αλλαγής των ρόλων, τόσο των γυναικών όσο και των ανδρών.

Τι έχουν πράξει τα κράτη - μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης από το 1998 και μετά για την ενσωμάτωση της διάστασης της ισότητας των φύλων στην εθνική τους πολιτική απασχόλησης; Αυτό πρακτύπει από την εξέταση των Εθνικών Σχεδίων Δράσης για την Απασχόληση (ΕΣΔΑ) των κρατών - μελών τα τρία χρόνια.

Το Δίκτυο Εμπειρογνομημόνων της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την Απασχόληση και την Ισότητα έχει προβεί στην ενδελεχή εξέταση των ΕΣΔΑ από τη σκοπιά του φύλου. Τα αποτελέσματα που θα παραθέσω έχουν ως πηγή τις εκθέσεις αυτού του δικτύου και δεν προκύπτουν από προσωπική έρευνα.

Η διαδικασία του Λουξεμβούργου, δηλαδή ο συντονισμός της εθνικής πολιτικής απασχόλησης των κρατών - μελών, μέσω των κοινών κατευθυντήριων γραμμών, έδωσε θετική

ώθηση στην πολιτική ισότητας των φύλων στο πεδίο της απασχόλησης. Στην Αυστρία, τη Γαλλία, την Ιταλία, το Λουξεμβούργο και την Ελλάδα, η ανάπτυξη του ενδιαφέροντος για το mainstreaming είναι άμεσα συνδεδεμένη με τη διαδικασία του Λουξεμβούργου. Οι σκανδιναβικές χώρες είχαν υιοθετήσει το mainstreaming πολύ πριν την υιοθέτηση της ευρωπαϊκής στρατηγικής για την απασχόληση και την ενσωμάτωση της διάστασης της ισότητας των φύλων σε αυτήν. Παρ' όλα αυτά, η υιοθέτηση της κατευθυντήριας γραμμής για το mainstreaming κρατάει ζωντανό το ενδιαφέρον στο εσωτερικό των χωρών αυτών για την ενσωμάτωση της διάστασης της ισότητας των φύλων στην πολιτική απασχόλησης. Σε άλλες χώρες, όπως η Γερμανία, το Ηνωμένο Βασίλειο και η Πορτογαλία, είναι ο συνδυασμός εσωτερικής και εξωτερικής πίεσης που συνέβαλε στην ανανέωση των εργαλείων της πολιτικής ισότητας στο πεδίο της πολιτικής απασχόλησης.

Από τις γενικές διαπιστώσεις των εμπειρογνομώνων του Δικτύου για τα ΕΣΔΑ στο κυκλολογούμε τις, κατά τη γνώμη μας, σημαντικότερες:

- Ανάγκη για περισσότερα μέτρα που σχετίζονται με τον τρίτο πυλώνα και αφορούν στην αλλαγή της οργάνωσης της εργασίας, του εργασιμου χρόνου και των μισθών σε επίπεδο επιχείρησης, για να επιτευχθεί μεγαλύτερη ισότητα στην εργασία και όχι μόνο ισότητα πρόσβασης στην απασχόληση.
- Ανάγκη για επέκταση της υποδομής κοινωνικής μέριμνας και πληρωμένων γονικών αδειών, σε συνδυασμό με ειδικά κίνητρα για τους πατέρες και.
- Ανάγκη για στροφή του ενδιαφέροντος και της προσοχής στην αλλαγή της ανδρικής συμπεριφοράς. Δηλαδή, πρέπει να δοθεί μεγαλύτερη έμφαση στο έλλειμμα των ανδρών στην οικογένεια, ούτως ώστε να μη δίδεται αποκλειστικά η έμφαση στο έλλειμμα των γυναικών στην αγορά εργασίας.

Η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην πολιτική απασχόλησης δεν είναι εύκολη υπόθεση. Προς το παρόν βρισκόμαστε μόλις στα πρώτα βήματα. Οι προϋποθέσεις για την επιτυχή έκβαση αυτής της διαδικασίας είναι συνοπτικά οι εξής:

- Πολιτική βούληση και οικονομικοί πόροι.
- Θεσμοθετημένος μηχανισμός συνεργασίας μεταξύ των φορέων άσκησης πολιτικής ισότητας και αυτών άσκησης πολιτικής απασχόλησης.
- Μεγαλύτερη συμμετοχή των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων.
- Καλύτερη γνώση για τις δυνατότητες και τις ανατροπές που παρέχει και επιφέρει το mainstreaming στον παραδοσιακό τρόπο άσκησης πολιτικής ισότητας και απασχόλησης και.
- Μεγαλύτερη επάρκεια στατιστικών στοιχείων για την παρακολούθηση της πολιτικής και της μελέτης αξιολόγησης των επιπτώσεων φύλου από την άσκηση της γενικής πολιτικής.

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΜΕ ΘΕΜΑ:  
**«ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΚΑΙ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ»**

**ΓΥΝΑΙΚΑ ΚΑΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ:  
ΝΕΕΣ ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ**

**Μαργαρίτα Λεφίγγου**

Διευθύντρια ΕΡΓΟΝ ΚΕΚ

Κυρία πρόεδρε, κυρίες και κύριοι,

Στη σύντομη παρέμβασή μου θα προσπαθήσω να παρουσιάσω τη σχέση των γυναικών με την επιχειρηματικότητα. Το ερώτημα που θέτουμε όλες μας είναι αν η σχέση αυτή είναι ακόμα μια σχέση ασύμβατη - ασύμπτωτη, όπως ήταν τις προηγούμενες δεκαετίες, ή αν έχει αλλάξει κάτι τα τελευταία χρόνια.

Είναι γνωστό σε όλες μας ότι λίγο χρόνια πριν στην Εθνική Στατιστική Υπηρεσία, οι γυναίκες παρουσιάζονταν σε πολύ μεγάλα ποσοστά ως συμβαθούμενες και μη αμειβόμενα μέλη στις μικρές και οικογενειακές επιχειρήσεις ή στις αγροτικές εκμεταλλεύσεις, αυτό κατά τις δεκαετίες '70 και '80 και έως τα πρώτα χρόνια της δεκαετίας του '90.

Τι έχει αλλάξει όμως τα τελευταία χρόνια και ποια είναι η κατάσταση σήμερα;

**Ποσοστά απασχόλησης ανδρών και γυναικών το 1995**

- Σύνολο ενεργού πληθυσμού 4.428.500,  
 2.628.300 ή 63,6% του συνόλου είναι άνδρες  
 1.620.200 ή 35,6% του συνόλου είναι γυναίκες άνεργες  
 Άνεργες 18,5% των ανέργων σε σχέση με 6% των ανδρών

Συνεπώς, μπορούμε να επαναλάβουμε, όπως άλλες ομιλήτριες, ότι οι γυναίκες δεν είναι ενσωματωμένες στην αγορά εργασίας όσο οι άνδρες. Θα ήθελα όμως για λίγο να δούμε πώς εμφανίζονται οι γυναίκες που ασκούν επιστημονικά και ελεύθερα επαγγέλματα, δηλαδή είναι πιο κοντά στην επιχειρηματική δραστηριότητα.

**• ΑΣΚΟΥΝΤΕΣ ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΑ ΚΑΙ ΕΛΕΥΘΕΡΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ**

1995 ➡ 267.058 άνδρες	1980 ➡ 119.700 άνδρες
227.502 γυναίκες	63.780 γυναίκες





γέλυμα παροχής φροντίδας, στην εκπαίδευση και ειδικότερα στην προσχολική εκπαίδευση, ως υπάλληλοι γραφείου και γενικότερα στην παροχή υπηρεσιών. Ενώ ένα μικρό ποσοστό είναι ανώτερα διευθυντικά στελέχη.



Ένα πολύ ενδιαφέρον στοιχείο όμως, που προκύπτει από την ανάλυση των στοιχείων (πίνακας) είναι το ποσοστό των γυναικών που ασκεί επιστημονικά και ελεύθερα επαγγέλματα.

Η χώρα μας εμφανίζει γενικά υψηλό ποσοστό αυτοαπασχολούμενων και το ίδιο ισχύει και για τις γυναίκες. Όλα και πιο συχνά, στατιστικά στοιχεία και σχετικές μελέτες που δημοσιεύονται δείχνουν αυξημένη συμμετοχή των γυναικών στη δημιουργία νέων επιχειρήσεων, όπου σε χώρες όπως στις ΗΠΑ ξεπερνά το 30%.

Οι γυναίκες κατέχουν ένα υψηλό ποσοστό των νεοσυσταθέντων επιχειρήσεων και η αύξησή τους ξεπερνά το 50% σε σύγκριση με τη δεκαετία του '80. Φυσικά, οι επιχειρήσεις αυτές είναι μικρές ατομικές επιχειρήσεις, που απασχολούν μικρό αριθμό εργαζομένων, τις περισσότερες φορές ένα μόνο εργαζόμενο.

Στις ΗΠΑ εννέα εκατομμύρια νέες επιχειρήσεις είναι γυναικείες επιχειρήσεις και δημιουργούν 28 εκατομμύρια θέσεις εργασίας. Αν αυτή είναι αποδεδειγμένα η κατάσταση στις ΗΠΑ, ανάλογη τάση, ούγουρα, υπάρχει και στην Ευρώπη, παρ' όλο που δεν υπάρχουν ακριβή στοιχεία. Στη Γαλλία υπάρχει ένα μεγάλο πρόγραμμα υποστήριξης της γυναικείας επιχειρηματικότητας.

Με βάση αυτή την υπόθεση, το ΕΡΓΟΝ ΚΕΚ, το οποίο διευθύνω τα τελευταία χρόνια, έχει εργαστεί στον τομέα της κατάρτισης και της προώθησης των γυναικών στην ανάπτυξη

ξη της επιχειρηματικότητας και σήμερα μπορώ εδώ να παρουσιάσω τα αποτελέσματα της δουλειάς αυτής.

Από το 1995 έχουμε υλοποιήσει 25 προγράμματα, με στόχο την ανάπτυξη της επιχειρηματικότητας των γυναικών. Σήμερα όμως, θα αναφερθώ σε ορισμένα από αυτά τα προγράμματα με στόχο να υποστηρίξω την αυξητική τάση της γυναικείας επιχειρηματικότητας και στη χώρα μας, με ειδική αναφορά σε ειδικές ομάδες:

1. Ανάπτυξη της επιχειρηματικότητας των γυναικών στη Λέσβο και τη Λήμνο, με συμμετοχή εξήντα γυναικών.
2. Ανάπτυξη της επιχειρηματικότητας των γυναικών στη Θήβα, με συμμετοχή δεκαπέντε γυναικών.
3. Ανάπτυξη της επιχειρηματικότητας των γυναικών, με χρήση νέων τεχνολογιών στα Χανιά και τη Μυτιλήνη, όπου συμμετείχαν τριάντα γυναίκες.
4. Ανάπτυξη της επιχειρηματικότητας των νέων γυναικών, πολιτικών προσφύγων στην Αθήνα, όπου συμμετείχαν δεκαπέντε γυναίκες.

Οι ομάδες που συμμετείχαν στα παραπάνω προγράμματα είχαν τα ακόλουθα χαρακτηριστικά:

1. Γυναίκες αρχηγοί μονογονεϊκών οικογενειών, απόφοιτες Λυκείου (Χανιά, Μυτιλήνη).
2. Γυναίκες από μακρινές και απομονωμένες περιοχές, απόφοιτες πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης (Λήμνος, Λέσβος).
3. Γυναίκες άνω των 45 ετών, μακρά άνεργες (Θήβα).
4. Γυναίκες ομάδων υπό ένταξη στην ελληνική κοινωνία (πρόσφυγες, παλινοσταύнутες, μετανάστες), όπου το εκπαιδευτικό επίπεδο ήταν μεικτό.

Η επιλογή συνεπώς, των παραπάνω προγραμμάτων είναι για να τονίσει ότι η τάση ανάπτυξης της γυναικείας επιχειρηματικότητας δεν είναι μόνο στις ομάδες υψηλής εκπαίδευσης, αλλά ακόμα και σε ομάδες γυναικών με βασική ή δευτεροβάθμια εκπαίδευση.

#### Στόχοι των προγραμμάτων κατάρτισης

- Ενδυνάμωση και ενίσχυση της αυτογνωσίας, της αυτοπεποίθησης και της αυτοεκτίμησης των γυναικών.
- Αναγνώριση των ειδικών γνώσεων και δεξιοτήτων που έχουν οι γυναίκες.
- Συμπλήρωση και κατάρτιση σε νέες γνώσεις και δεξιότητες που απαιτεί η οικονομία και ειδικότερα η νέα οικονομία.
- Υποστήριξη στη διαδικασία σχεδιασμού business plan, ανάπτυξης προγράμματος και εύρεσης πόρων για την επίτευξη των στόχων.



- Υιοθεσία (mentoring) των γυναικών μέσω ατομικής και ομαδικής συμβουλευτικής διαδικασίας, με στόχο την υποστήριξη στα πρώτα βήματα της ανάπτυξης της επιχειρηματικής δράσης τους.

- Συνεχή υποστήριξη των γυναικών από τις δομές στήριξης του ΕΡΓΟΝ ΚΕΚ.
- Στήριξη στην εξασφάλιση πόρων και αρχικού κεφαλαίου για τις γυναίκες.

Τα αποτελέσματα των προγραμμάτων αυτών θα μπορούσαν να συνοψιστούν στο ακόλουθο:

\* Ενίσχυση και ανάπτυξη του υπάρχοντος συνεταιρισμού της Αγιάσου με τριάντα γυναίκες και απόφαση για επέκταση σε νέα προϊόντα, όπως γλυκά και οικοτουριστικές μονάδες.

\* Δημιουργία τριών νέων συνεταιρισμών (Μεσοτόπου, Ασάματο, Ατσίκη), όπου ειδικότερα ο συνεταιρισμός του Μεσοτόπου αύξησε τις πωλήσεις του κατά 150% το 2000 και εξασφάλισε συμπληρωματικό εισόδημα για τα μέλη του.

\* Σχεδιασμός για δημιουργία δύο νέων συνεταιρισμών εργασίας στη Θήβα, έναν στον τομέα του παραδοσιακού κεντήματος και έναν στην επιδιόρθωση ετοιμων ενδυμάτων και ανάληψης φασόν.

\* Δημιουργία δύο νέων επιχειρήσεων από τις γυναίκες πρόσφυγες στην Αθήνα και μιας νέας επιχείρησης από γυναίκες στη Μυτιλήνη.

\* Μία νέα τηλεεργαζόμενη γυναίκα στα Χανιά στον τομέα της νέας οικονομίας.

Αυτά είναι τα ποσοτικά αποτελέσματα των πιλοτικών προγραμμάτων του ΕΡΓΟΝ ΚΕΚ.

Μέσω των προγραμμάτων μας, διαπιστώσαμε ότι οι γυναίκες στην προσπάθειά τους για ανάπτυξη οικονομικής δραστηριότητας και δημιουργίας συνθηκών απασχόλησης, χρειάζονται όχι μόνο την κατάρτιση, αλλά ολοκληρωμένες ενέργειες και δράσεις ενημέρωσης, ευαισθητοποίησης, κατάρτισης, υποστήριξης και εξασφάλισης πόρων, για να μπορέσουν να δημιουργήσουν και να πετύχουν.

Θα ήθελα να επισημόνω προς το υπουργείο Ανάπτυξης, την ανάγκη δημιουργίας ειδικού ταμείου για την ανάπτυξη της γυναικείας επιχειρηματικότητας, αν πραγματικά θέλουμε να δώσουμε ευκαιρίες στις γυναίκες στον τομέα αυτό.

Επίσης, θα πρότεινα τη διάκριση και τη βράβευση των γυναικών επιχειρηματιών. Οι γυναίκες θέλουν πρότυπα και η διάκριση αυτή θα συμβάλει στην ευαισθητοποίηση των γυναικών και στην ανάπτυξη της αυτοπεποίθησής τους.

Τα στοιχεία του ΕΟΜΜΕΧ δείχνουν ότι από τις 1.500 επιχειρήσεις που χρηματοδοτήθηκαν από αυτόν τα τελευταία χρόνια, το 20% είναι επιχειρήσεις που οι ιδιοκτήτες τους είναι γυναίκες και η τάση αυτή είναι αυξητική.

Γυναίκες και επιχειρηματικότητα συνεπώς, είναι μια σχέση που αναπτύσσεται με έντο-

να αυξητικούς ρυθμούς τα τελευταία χρόνια, είναι μια σχέση που προσφέρει όχι μόνο απασχόληση στις ίδιες τις γυναίκες, που προσφέρει εισόδημα στις ίδιες και τις οικογένειές τους, αλλά προσφέρει θέσεις εργασίας και ανάπτυξη στη χώρα.

Τα talέντα συνεπώς, η γνώση, η εμπειρία, η μεθοδικότητα των γυναικών, αφού συνδυαστεί με το σωστό προγραμματισμό, τους πόρους, την υποστήριξη και την αποφασιστικότητα, μπορεί να οδηγήσει στο κατάλληλο μείγμα για επιτυχή επιχειρηματική δραστηριότητα.

Οι γυναίκες έχουμε αποδείξει ότι μπορούμε και έχουμε καταφέρει πολλά σε όλους τους τομείς. Για άλλη μια φορά δείχνουμε ότι τα καταφέρνουμε και μάλιστα σε έναν τομέα που θεωρείται ανδρικό προπύργιο.

## ΕΝΤΑΞΗ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΣΤΙΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΕΙΣ ΚΑΙ ΤΙΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

**Αικατερίνη Κυλάκου**

Κέντρο Γυναικείων Μελετών και Ερευνών

Τα αποτελέσματα από την υλοποίηση του Προγράμματος «Ένταξη της Ισότητας Ευκαιριών στις Συλλογικές Διαπραγματεύσεις και στις Συλλογικές Συμβάσεις» κατέδειξαν ότι η πολιτική ισότητα ευκαιριών μεταξύ γυναικών και ανδρών είναι ένα ζητούμενο, αλλά δεν αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες και δράσεις στην κατεύθυνση αυτή.

Μεγάλος αριθμός γυναικών εργάζεται στις επιχειρήσεις με ανοικτά και μη αναγνωρισμένα ζητήματα υποτίμησης της εργασίας και των προσόντων τους, προσβολής της αξιολόγησής τους, διακρίσεων στο επίπεδο πρόσληψης, τοποθέτησης σε θέσεις χαμηλά αμειβόμενες και επισφαλείς, μη ανάδειξης στους χώρους λήψης των αποφάσεων κ.λπ.

Τα ευρωπαϊκά προγράμματα, που απευθύνονται στις επιχειρήσεις, παρά τους προγραμματικούς στόχους ένταξης της ισότητας ευκαιριών, ελάχιστα έχουν αξιοποιηθεί στην κατεύθυνση του σχεδιασμού και της υλοποίησης αντίστοιχων δράσεων.

Φάνηκε ότι η ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού, με στόχο την αύξηση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων, την προσαρμογή των εργαζομένων στις διαρκώς μεταβαλλόμενες συνθήκες της αγοράς εργασίας, τη διατήρηση των θέσεων εργασίας, δεν είναι ουδέτερη ως προς το φύλο.

Σε ό,τι αφορά το γυναικείο ανθρώπινο δυναμικό και παρά τη σημαντική πρόοδο που εκεί συντελεστεί στη σχέση των γυναικών με την εργασία, το φαινόμενο της διάκρισης λόγω φύλου παραμένει. Ο δομικός και συστηματικός χαρακτήρας της διάκρισης αυτής αυσιτά βασικό εμπόδιο για την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού και την καθιστά άκρη ως προς το γυναικείο ανθρώπινο δυναμικό.

Προκύπτει επαμένως άμεση η αναγκαιότητα του σχεδιασμού εξειδικευμένης και ολοκληρωμένης πολιτικής ισότητας ευκαιριών στον τομέα της απασχόλησης, με στόχο την άρση της διάκρισης λόγω φύλου και την ένταξη των γυναικών στις διαδικασίες της ανάπτυξης.

Στην κατεύθυνση αυτή ο ρόλος των συνδικαλιστικών φορέων και των οργάνων εκπροσώπησής τους αναδεικνύεται σε καθοριστικό παράγοντα για την υιοθέτηση πολιτικής ισότητας ευκαιριών.

Τα δεδομένα δείχνουν ότι η κάθε πολιτική, που αποβλέπει στην αλλαγή των όρων συμμετοχής των γυναικών στη σφαιρα της οικονομικής ζωής, για να είναι αποτελεσματική δεν μπορεί παρά να προσπαθεί να προσεγγίζει κάθε φορά τους τόπους των υποκει-



μένων, τα ίδια τα υποκείμενα - γυναίκες, και ακόμη περισσότερο να πηγάζει από αυτά και να στηρίζεται σε αυτά.

Η επιχείρηση από μόνη της δεν ενεργοποιείται χωρίς την άμεση, ενεργή και συλλογική παρέμβαση των ίδιων των γυναικών, για την υιοθέτηση και εφαρμογή πολιτικής ισότητας στους εργασιακούς χώρους.

Όσο τα θέματα ισότητας ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών παραμένουν και στο περιθώριο της ημερήσιας διάταξης των εργασιακών απημάτων και των αλλαγών, σε μια διαρκώς μεταβαλλόμενη οικονομία, τόσο η εφαρμογή πολιτικής ισότητας θα κινείται στο κώρο της ουτοπίας.

Είναι γεγονός ότι οι συνθήκες για το εργατικό κίνημα είναι δύσκολες στο σύνολό τους. Η απορύθμιση των εργασιακών σχέσεων, στο όνομα της ανταγωνιστικότητας, η αποβιομηκάνιση και η ιδεολογική νομιμοποίηση του ατομικισμού, δημιουργούν αντικειμενικές δυσκολίες στην ανάπτυξη δράσης από τις εργαζόμενες για την ισότητα ευκαιριών.

Πορ' όλα αυτά ο θεσμός των συλλογικών διαπραγματεύσεων και των συλλογικών επιχειρησιακών συμβάσεων μπορεί να αναδεικτεί σε αποτελεσματικό εργαλείο ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων με την οπτική του φύλου. Η σύνδεση της ισότητας ευκαιριών με τη συλλογική διαπραγμάτευση συστηματοποιεί και διευρύνει την προώθηση πολιτικών ισότητας σε μία διαρκώς μεταβαλλόμενη αγορά εργασίας.

Χωρίς να υποτιμάμε τις δυσκολίες που παρουσιάζει η ένταξη της ισότητας ευκαιριών στη συλλογική διαπραγμάτευση, η σύνδεση αυτών των δύο θα έχει πολλαπλά αποτελέσματα και για τις επιχειρήσεις και για τις εργαζόμενες σε αυτές.

Η μελέτη που πραγματοποιήθηκε στο πλαίσιο του προγράμματος, εντόπισε τις υπάρχουσες ρυθμίσεις ίσων ευκαιριών στις συλλογικές διαπραγματεύσεις, ανέδειξε την κάθε θετική πρακτική συλλογικών συμβάσεων και φώτισε τη διαδικασία μέσω της οποίας μπορούν να επιτευχθούν παρόμοιες συμφωνίες. Οι διαδικασίες της πρόσληψης και της προώθησης των γυναικών στην απασχόληση των τριών κλάδων που εξετάστηκαν, τα συστήματα αμοιβής τους και η εξισορρόπηση της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής φάνηκε ότι μπορούν να αποτελέσουν ζητήματα της συλλογικής διαπραγμάτευσης και πολλές φορές όρους συλλογικών συμβάσεων.

Η διοργάνωση σεμιναρίου ευαισθητοποίησης συνδικαλιστών και συνδικαλιστριών βοήθησε στη διάχυση των συμπερασμάτων της μελέτης και την επαλήθευση αυτών μέσα από το διάλογο και την ανταλλαγή απόψεων. Η συμμετοχή στην ημερίδα ανδρών και γυναικών εκπροσώπων συνδικαλιστικών φορέων, κατέδειξε αφενός το ενδιαφέρον γύρω από τα ζητήματα ισότητας ευκαιριών, αφετέρου τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν για την ένταξη της ισότητας ευκαιριών στη συλλογική διαπραγμάτευση. Οι περισσότεροι εκπρόσωποι των συνδικαλιστικών φορέων συμφώνησαν με τα συμπεράσματα της μελέτης, αλλά δήλωσαν δυσκολία για την εφαρμογή τους στην πράξη.

## ΣΥΣΤΗΜΑ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ, ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΣΥΝΕΧΙΖΟΜΕΝΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΓΙΑ ΔΙΠΛΩΜΑΤΟΥΧΟΥΣ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΜΗΧΑΝΙΚΟΥΣ

**Ντάνυ Αντανασιώτη - Παπαβασιλείου**

Πρόεδρος Ένωσης Διπλωματούχων Ελληνίδων Μηχανικών

Το Πρόγραμμα «Σύστημα Επικοινωνίας, Απασχόλησης και Συνεχιζόμενης Εκπαίδευσης για Διπλωματούχους Γυναίκες Μηχανικούς» ξεκίνησε το 1996, ολοκληρώθηκε σε τρία χρόνια και αποτελείται από τρεις ετήσιες φάσεις με σπονδυλωτή δομή.

### Α' ΦΑΣΗ

#### ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΕΚ ΤΟΥ ΜΗΔΕΝΟΣ ΚΑΙ ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗ (7/1996 - 6/1997)

Η Ένωση Διπλωματούχων Ελληνίδων Μηχανικών (ΕΔΕΜ) ιδρύθηκε το 1995 και στην αρχή του προγράμματος δεν διέθετε ούτε χώρο, ούτε υποδομή, ούτε στελέχη. Τα μέλη της όμως και το Διοικητικό Συμβούλιο είχαν στόχους, είχαν σχέδια και επιθυμία να εργαστούν γι' αυτά. Στη φάση, λοιπόν, αυτή:

1. Συστάθηκε Γραφείο Πληροφόρησης (χώρος, υποδομή, συστήματα, στελέκωση) με στόχους την ενημέρωση, την υποστήριξη και την ενθάρρυνση των γυναικών μηχανικών καθώς και τη διασύνδεση με φορείς και οργανώσεις στην Ελλάδα και με αντίστοιχες οργανώσεις γυναικών μηχανικών στην Ευρώπη.

Το Γραφείο Πληροφόρησης συνέχισε τη λειτουργία του και στις τρεις φάσεις καθώς και μετά τη λήξη του προγράμματος, διευρύνοντας το αντικείμενό του (διασυνδέσεις, WEB SITE, παραρτήματα). Φυσικά, λειτουργεί μέχρι και σήμερα.

2. Μέσα από έρευνες στις ίδιες τις γυναίκες μηχανικούς, σε επιχειρήσεις και σε επαγγελματικούς φορείς κατάρτισης, καταγράφηκε η πραγματικότητα για τις γυναίκες μηχανικούς.

Ενδεικτικά αναφέρω κάποια ενδιαφέροντα συμπεράσματα που προέκυψαν:

- Ο αριθμός των γυναικών στο επάγγελμα του μηχανικού αυξάνεται με υψηλούς ρυθμούς και αυτό σχετίζεται και με την εξέλιξη της τεχνολογίας.
- Οι γυναίκες μηχανικοί εισέρχονται στο ανδροκρατούμενο επάγγελμα αποφασισμένες να επιτύχουν επαγγελματικά και λειτουργούν μη συμβατικά, σύμφωνα με τα καθιερωμένα πρότυπα, στην οικογένεια.
- Υπάρχει χαμηλός βαθμός αυτοαπασχόλησης.

- Εργάζονται στο δημόσιο ή ιδιωτικό τομέα, όπου δύσκολα εξελίσσονται στην ιεραρχία.
- Οι επιχειρήσεις, ενώ παραδέχονται ότι οι γυναίκες είναι καλύτερες στην εργασία, προτιμούν να προσλαμβάνουν άνδρες.
- Υπάρχει τριπλάσια υποασχόληση - ανεργία στις γυναίκες μηχανικούς από ότι στους άνδρες μηχανικούς.
- Για να αντεπεξέλθουν οι γυναίκες μηχανικοί κάνουν περισσότερες σπουδές και παρακολουθούν περισσότερα, συνήθως βραχύχρονα, επιμορφωτικά σεμινάρια.

3. Πραγματοποιήθηκε ευρωπαϊκό συνέδριο, με θέμα: «Οι γυναίκες μηχανικοί μπροστά στις προκλήσεις της απασχόλησης και της κατάρτισης», κατά το οποίο παρουσιάστηκαν τα συμπεράσματα των ερευνών μας και έγιναν εισηγήσεις από ευρωπαϊκές ενώσεις γυναικών μηχανικών (Βελγίου, Ιρλανδίας, Ολλανδίας και Νορβηγίας) πολιτικά κόμματα, φορείς, επαγγελματικούς χώρους, σωματεία, συνδικαλιστικές οργανώσεις, κλαδικούς συλλόγους και περιφερειακά τμήματα των μηχανικών από την Ελλάδα.

Οι ενότητες του συνεδρίου ήταν οι εξής:

- Ευρωπαϊκή πολιτική ίσων ευκαιριών.
- Οι γυναίκες στις παραγωγικές μονάδες του ιδιωτικού και δημόσιου τομέα.
- Η επαγγελματική κατάρτιση των γυναικών και ο ρόλος της στην άρση των υφιστάμενων άνισων ευκαιριών.
- Η επαγγελματική και κοινωνική ζωή των γυναικών.
- Η ευρωπαϊκή εμπειρία στην πορεία προς την επίτευξη ίσων ευκαιριών.
- Οι απόψεις και οι θέσεις των φορέων για τα θέματα των γυναικών και γυναικών μηχανικών.

Ανογνωρίστηκε, λοιπόν, εκτός από το τοπίο των γυναικών μηχανικών στην Ελλάδα, το ευρύτερο τοπίο των γυναικών στην Ελλάδα καθώς και το τοπίο των γυναικών μηχανικών στην Ευρώπη.

## Β' ΦΑΣΗ

### ΕΞΩΣΤΡΕΦΕΙΑ ΚΑΙ ΑΜΕΣΟΤΗΤΑ (7/1997 - 6/1998)

Σε αυτή τη φάση διοργανώνονται ενημερωτικές ημερίδες και workshops - εργαστήρια, με τη συμμετοχή εκπροσώπων φορέων που επηρεάζουν το status των γυναικών μηχανικών, προκειμένου να τοποθετηθούν, να ενημερωθούν με στοιχεία και απόψεις, να ευαισθητοποιηθούν μέσα από το διάλογο και να διατυπωθούν προτάσεις για την άρση των δυσκολιών. Ιδιαίτερα σημαντικό στοιχείο είναι ότι στις δράσεις της Β' Φάσης η συμμετο-



κή των γυναικών και των ανδρών ήταν ισότιμη (50%-50%).

Συνολικά πραγματοποιήθηκαν δύο workshops και τρεις ημερίδες:

#### Workshops

- Ανταλλαγή απόψεων για την ανάληψη συγκεκριμένων δράσεων, προκειμένου να προωθηθεί η διάσταση της ισότητας ευκαιριών στις δραστηριότητες του Τεχνικού Επιμελητηρίου Ελλάδας.
- Μεταφορά κοινοτικής εμπειρίας, για την ενίσχυση του ρόλου των γυναικών μηχανικών σε επιστημονικές, κοινωνικές και πολιτιστικές δραστηριότητες.

#### Ημερίδες

- Ευκαιρίες και δυνατότητες από τα ευρωπαϊκά προγράμματα που αφορούν την απασχόληση, την κατάρτιση και την επιχειρηματική δραστηριότητα.
- Ευαισθητοποίηση των γυναικών μηχανικών για την αναβάθμιση της ποιότητας ζωής.
- Δυνατότητες επιχειρηματικής δράσης, όπως αποτυπώνονται στο νέο αναπτυξιακό νόμο.

Τέλος, πραγματοποιήθηκε μία ευρωπαϊκή συνάντηση, με θέμα «Η γυναίκα μηχανικός στο κατώφλι του 21ου αιώνα», έτσι ώστε να αξιοποιηθούν τα στοιχεία κάθε χώρας, οι νέες προοπτικές και εξελίξεις στο επάγγελμα, στα εργαστήρια και στην οικονομία προς όφελος των γυναικών μηχανικών. Η συνάντηση περιελάμβανε τρεις θεματικές ενότητες και συγκεκριμένα τις εξής:

1. «Τα νέα πεδία άσκησης του επαγγέλματος του μηχανικού», με στόχο να κατευθυνθούν νέες συνάδελφοι σε πτυχιακές εργασίες και σε μεταπτυχιακές σπουδές, σε εξειδικεύσεις που φαίνεται ότι θα έχουν σημαντικό ρόλο τα επόμενα χρόνια.
2. «Οι εναλλακτικές δυνατότητες εργασιακής απασχόλησης» (μερική απασχόληση, τηλεεργασία).
3. «Ανάλυση των υφιστάμενων δομών απασχόλησης» και προτάσεις για παρεμβάσεις στους φορείς εργοδοτών.

### Γ ΦΑΣΗ

#### ΕΠΙΘΕΣΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΞΙΩΣΗ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (7/1998-6/1999)

Κατά τη διάρκεια της Γ Φάσης πραγματοποιήθηκε μια ποιοτική έρευνα στις επιχειρήσεις του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα, που απασχολούν μηχανικούς, με στόχο την καταγραφή συγκριτικών πλεονεκτημάτων από την απασχόληση γυναικών μηχανικών. Η έρευνα έγινε ταυτόχρονα σε τέσσερις χώρες (Ελλάδα, Ολλανδία, Ιρλανδία και Αγγλία) και με κοινό ερωτηματολόγιο - πλαίσιο συζήτησης, για να είναι συγκρίσιμα τα αποτελέσματα.

Προκειμένου να διασφαλιστεί η αντικειμενικότητά της και η αξιοπιστία των αποτελεσμάτων της στην αγορά εργασίας, η έρευνα συντονίστηκε για τις τέσσερις χώρες και διεξήχθη στην Ελλάδα από γνωστή εταιρεία δημοσκοπήσεων και αναλύσεων (MRB).

Στόχος της έρευνας ήταν ο εντοπισμός εκείνων των στοιχείων τα οποία θα μπορούσαν να αποτελέσουν συγκριτικό πλεονέκτημα ως προς το στίγμα της γυναίκας διπλωματούχου μηχανικού στην αγορά εργασίας.

Οι ειδικοί στόχοι της έρευνας ήταν οι εξής:

- Η διερεύνηση των αναγκών και των προσδοκιών της αγοράς από μηχανικούς κάθε ειδικότητας.
- Η στάση της αγοράς σχετικά με την εργαζόμενη γυναίκα.
- Ο βαθμός αποδοχής της γυναίκας σε παραδοσιακά ανδρικούς ρόλους.
- Οι ειδικότητες στις οποίες οι γυναίκες μηχανικοί μπορούν να είναι περισσότερο ή λιγότερο επαρκείς.
- Η διερεύνηση εμπειριών από συνεργασία με γυναίκες μηχανικούς.

Η έρευνα κατέγραψε τη συνολική αποτίμηση - άποψη για τη γυναίκα μηχανικό και επεσήμανε τα βασικά πλεονεκτήματα και μειονεκτήματά της. Στα πρώτα ανήκουν η κατάρτιση, η εξειδίκευση, η διάθεση για επιμόρφωση, η μεθοδικότητα, η σημασία στη λεπτομέρεια, η οργανωτικότητα, η σχολαστικότητα, η αναλυτική σκέψη και η επικοινωνία. Στα μειονεκτήματα της γυναίκας μηχανικού εντάσσονται η αδυναμία της να επιβληθεί σε ανδρικό περιβάλλον και να διαπραγματευθεί επί ίσοις όροις. Επίσης, διαπιστώθηκε ότι η γυναίκα ταυτότητα «τροματίζει» την εγγύηση της επιστημονικότητας.

Στη συνέχεια έγινε μια γενική αξιολόγηση της εικόνας της γυναίκας μηχανικού. Με βάση αυτή την αξιολόγηση η γυναίκα μηχανικός χαρακτηρίζεται από υπευθυνότητα, αποφασιστικότητα, σταθερότητα, σεμνότητα, δημιουργικότητα, μεθοδικότητα, αφοσίωση, ελεγχόμενη φιλοδοξία, ισορροπία και ωριμότητα.

Προέκυψε, λοιπόν, ότι το συγκριτικό πλεονέκτημα της γυναίκας μηχανικού, σε σχέση με τον άνδρα συνάδελφό της, έγκειται στο ότι είναι συνεπής και αξιόπιστη, που έχει μάθει να αποδεικνύει τις ικανότητές της, τη φιλοδοξία της και την αποτελεσματικότητά της, ώστε να επιβιώσει σε χώρους πραγματικά ανδροκρατούμενους.

Σαν εργαλείο διάδοσης των αποτελεσμάτων προέκυψε ένα φυλλάδιο, προκειμένου με εκστρατεία διάδοσης στις επιχειρήσεις να πείσουμε ότι όχι μόνο δεν μας κάνουν χάρη όταν έχουν πολλά στελέχη γυναίκες μηχανικούς, αλλά στην πραγματικότητα ωφελούνται οι ίδιες οι επιχειρήσεις.

Τελειώνοντας, θα ήθελα να τονίσω ότι το 4ο Μεσοπρόθεσμο Πρόγραμμα μάς έδωσε την ευκαιρία να φτιάξουμε δομές, να γνωρίσουμε ιδέες, να δομήσουμε συνεργασίες

και να ανοίξουμε σε ευρύτερο κύκλο στην κοινωνία το θέμα των ίσων ευκαιριών.

Με πρωτοβουλία των τριών ελληνικών προγραμμάτων, που εγκρίθηκαν στην Α' Φάση του 4ου Μεσοπρόθεσμου Προγράμματος, συγκροτήθηκε Επιτροπή Υποστήριξης του 4ου Μεσοπρόθεσμου Προγράμματος, από επώνυμες γυναίκες, που με την τότε ιδιότητά τους, τη θέση τους και τη δράση τους διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στα κοινωνικά γίνεσθαι.

Επιτροπή Υποστήριξης του 4ου Μεσοπρόθεσμου Προγράμματος

1. ΑΛΙΤΖΟΓΛΟΥ Ελένη, Διευθύντρια ΚΕΘΙ
2. ΑΡΣΕΝΗ Μαρία, Βουλευτής Περίος
3. ΒΑΓΓΕΛΑΤΟΥ Ολυμπία, Μέλος Δ.Ε. του ΤΕΕ
4. ΠΑΝΝΑΚΟΥ - ΚΟΥΤΣΙΚΟΥ Μαριέττα, Βουλευτής Α' Αθηνών
5. ΔΑΜΑΝΑΚΗ Μαρία, Βουλευτής Β' Αθηνών
6. ΔΑΣΚΑΛΑΚΗ Κατερίνα, Ευρωβουλευτής
7. ΔΙΑΜΑΝΤΟΠΟΥΛΟΥ Άννα, Υφυπουργός Ανάπτυξης
8. ΖΗΣΗ Ραδούλα, Βουλευτής Μαγνησίας
9. ΚΑΡΑΜΑΝΟΥ Άννα, Ευρωβουλευτής
10. ΚΑΤΣΕΛΗ Νόρα, Βουλευτής Β' Αθηνών
11. ΚΟΚΚΟΛΑ Αγγέλα, Ευρωβουλευτής
12. ΚΟΥΤΣΙΛΑΙΟΥ Μίνα, Γενική Γραμματέας Ισότητας
13. ΚΩΤΣΑΒΑΡΑ Καίτη, εκπρόσωπος του Ελληνικού Τμήματος του Ευρωπαϊκού Λόμπι Γυναικών
14. ΛΟΠΙΑΔΟΥ Δέσποινα, Πρόεδρος ΚΕΘΙ
15. ΛΑΜΨΑ Ρένα, Αντιπρόεδρος Ευρωπαϊκού Λόμπι Γυναικών
16. ΛΕΓΑΚΗ Φωτεινή, Πρόεδρος και Διευθύνων Σύμβουλος της HELLAS FARM
17. ΠΑΠΑΖΩΗ Ελισάβετ, Υφυπουργός ΠΕΧΩΔΕ
18. ΜΠΟΥΥΜΗ Ανδρονίκη, Γενική Διευθύντρια ΕΤΕΒΑ
19. ΠΑΡΑΣΚΕΥΑ Μαριάννα, Μονάδα Ίσων Ευκαιριών της Ε.Ε.
20. ΣΑΚΕΛΛΑΡΙΔΗ Χριστίνα, Πρόεδρος Συνδέσμου Ελλήνων Εξαγωγέων



21. ΣΙΑΝΟΥ Φωτεινή, Υπεύθυνη Γραμματέας Γυναικών ΓΣΕΕ

22. ΣΤΡΑΤΗΓΑΚΗ Μαρία, Μονάδα Ίσων Ευκαιριών της ΕΕ.

Συντονίστριες:

✓ ΑΝΤΑΝΑΣΙΩΤΗ Ντάνη, Πρόεδρος ΕΔΕΜ

✓ ΠΑΠΑΔΗΜΗΤΡΙΟΥ Κατερίνα, «Πολίτες για την Αθήνα»

✓ ΡΕΠΟΥΣΗ Μαρία, Κέντρο Γυναικείων Μελετών και Ερευνών - ΔΙΟΤΙΜΑ

Μέσα από τη συνεργασία και την υποστήριξη πετύχαμε τον εμπλουτισμό των ιδεών και των προγραμμάτων μας και τη διάδοση των δράσεων και των αποτελεσμάτων.

ΕΝΕΡΓΟ II - ΙΣΕΣ ΕΥΚΑΙΡΙΕΣ ΣΤΟΝ ΤΟΜΕΑ ΤΗΣ ΕΝΕΡΓΕΙΑΣ**Per - Ake Dahlstrom**

Ανώτερος Σύμβουλος Ανθρώπινου Δυναμικού SYDKRAFT AB

Είναι τιμή μου που με καλέσατε και πολύ περισσότερο καθώς είμαι ένας από τους λίγους άνδρες που βρίσκονται σήμερα εδώ. Προτείνω, λοιπόν, να προσπαθήσετε να πείσετε τους άνδρες συνεργάτες σας, ιδιαίτερα τους διευθυντές, να παρευρεθούν και να παρακολουθήσουν το επόμενο Συνέδριό σας. Άλλωστε, είναι αυτοί που απαιτείται να πείσουν για τις δυνατότητες και τα πλεονεκτήματα των ίσων ευκαιριών.

Η εταιρεία μου ονομάζεται SYDKRAFT και είναι η δεύτερη σε μέγεθος εταιρεία ενέργειας στη Σουηδία, με δραστηριότητες συμβούλου στον ηλεκτρισμό - γκάζι και εργολάβος στον τομέα της ενέργειας.

Ο τομέας αυτός είναι σήμερα σε φάση μετάβασης. Η απορύθμιση σε όλη την Ευρώπη προχωρά με τον ανταγωνισμό, την αναστόμηση και πάνω από όλα με την πίεση των τιμών και του κόστους, που οδηγεί και στη σταδιακή μείωση της απασχόλησης. Το μόνο σταθερό στον τομέα μας σήμερα είναι η αλλαγή, κάτι που ισχύει και για τις ίσες ευκαιρίες.

Η εταιρεία μου, όπως και κάθε εταιρεία, έχει οράματα: θέλω να έχουμε πολύ περισσότερους πελάτες στο μέλλον, να έχουμε το ισχυρότερο εμπορικό όνομα, να είμαστε από τους πιο ελκυστικούς εργοδότες και να έχουμε την πιο κερδοφόρα εταιρεία ενέργειας. Οι ίσες ευκαιρίες και η προσέλκυση περισσότερων γυναικών αποτελούν ένα κομμάτι για την επιτυχία των στόχων μας.

Ξεκινώντας το 1997, πήραμε ένα σχετικό πρόγραμμα και εκδώσαμε ένα φυλλάδιο σε οκτώ γλώσσες. Αργότερα πήραμε δύο ευρωπαϊκά προγράμματα για την πληροφόρηση. Είμαστε ο ανάδοχος των προγραμμάτων αυτών, στα οποία συμμετέχουν πολλοί διεθνείς εταίροι, σύμβουλοι ενέργειας από την Ιρλανδία και την Ολλανδία, το Εμπορικό Επιμελητήριο του Τολέντο της Ισπανίας, όπου υπάρχει και το Ευρωπαϊκό Κέντρο Πληροφόρησης. Μέσω αυτού έχουμε πρόσβαση σε όλα τα κέντρα πληροφόρησης στην Ευρώπη. Επίσης, στο τελευταίο πρόγραμμα συμμετείχαν ένα συνδικάτο από την Ιρλανδία και δύο από τη Φινλανδία. Εταίροι είναι όλα τα σωματεία της εταιρείας μας, αλλά και η Ένωση Εργοδοτών της Σουηδίας. Αυτή η ευρεία συμμετοχή είναι πολύ σημαντική, γιατί αν θέλουμε βραχυπρόθεσμες και όχι μακροπρόθεσμες αλλαγές, πρέπει να συμπεριλάβουμε σε ένα πρόγραμμα όλους τους σχετικούς εταίρους.

Τη συνεργασία αυτή τη φέρνω και ως παράδειγμα, γιατί υπάρχει δυνατότητα κοινών δράσεων της εταιρείας, των σωματείων και των εργοδοτικών οργανώσεων χωρίς κάποια τυπική συμφωνία. Αυτό δείχνει ότι έχουμε πολλά κοινά συμφέροντα, για τα οποία συμφωνούμε και διατυπώνουμε όμοιους στόχους. Στο μόνο ζήτημα που δεν μπορούμε να

συμφωνήσουμε είναι αυτό της διαπραγμάτευσης των αμοιβών. Εκεί συγκρουόμαστε.

Στον τομέα μας, στην Ευρώπη γενικά, ένα ποσοστό 5%-20% των εργαζομένων είναι γυναίκες. Στην επιχείρησή μου τα τελευταία επτά χρόνια το 18% των απασχολούμενων είναι γυναίκες.

Είμαι, επίσης, πρόεδρος του κοινού συμβουλίου ίσων ευκαιριών της αμόδας, το οποίο αποτελείται από εκπροσώπους της επιχείρησης και των συνδικάτων, που συστήθηκε πριν από επτά χρόνια.

Για να πετύχουμε μια αλλαγή, πρέπει να δούμε από πού ξεκινάμε και τι θέλουμε να αλλάξουμε. Αλλιώς δεν γίνεται.

Ο τομέας μας έχει ορισμένα χαρακτηριστικά, όπως ισχυρή τεχνική κουλτούρα, πολύ ισχυρή ανδρική δομή και πολύ λίγες γυναίκες. Στη Σουηδία ενώ η παρουσία των γυναικών στη βιομηχανία είναι 35%-40%, στον τομέα μας είναι το μισό.

Στην Ευρώπη, σε ολόκληρο τον τομέα της ενέργειας οι γυναίκες δουλεύουν κυρίως στη διοίκηση, τα γραφεία, τις τραπεζαρίες ή την καθαριότητα. Και αυτό αποτελεί κίνδυνο γι' αυτές, γιατί η έκρηξη της οικονομίας κατά τη δεκαετία του '80 τις επηρεάζει πολύ. Είναι, λοιπόν, ανάγκη να προσέξουν την εξέλιξή τους σε ειδικότητες, για το μέλλον.

Στην Ευρώπη, επίσης, έχουμε καμηλή ανακύκλωση προσωπικού στον τομέα μας. Δηλαδή, συνήθως μπαίνουν νέοι άνθρωποι και φεύγουν όταν πεθάνουν ή όταν πάρουν σύνταξη. Έτσι, δεν υπάρχει η δυνατότητα ανανέωσης της δομής του προσωπικού, όπως σε άλλους κλάδους. Η δομή αυτή, λοιπόν, είναι πολύ συντηρητική και σταθερή και πάνω από όλα είναι μονοπώλιο. Συνεπώς, με αυτόν το μακρύ χρόνο απασχόλησης έχουμε στενή βάση στρατολόγησης γυναικών σε θέσεις ευθύνης. Αλλά και η εικόνα που έχουν για τον τομέα μας οι νέοι, στα σχολεία, δεν είναι καθόλου θετική.

Οι στόχοι του προγράμματός μας είναι να προωθήσουμε το ζήτημα των ίσων ευκαιριών στον τομέα μας σε όλη την Ευρώπη, να κάνουμε το θέμα ορατό όπου είναι δυνατόν. Επίσης, θέλουμε να δείξουμε ότι έχουμε ένα κοινό μήνυμα όλων των εταιριών, αλλιώς, αν προτείνεις απλώς σε εταιρείες και διευθυντές τι πρέπει να κάνουν, θα συναντήσεις αντίσταση.

Για να έχουμε ίσες ευκαιρίες στον ιδιωτικό τομέα πρέπει να υπογραμμίζουμε τα πλεονεκτήματα. Πρέπει, για παράδειγμα, να μπορούμε να πείσουμε έναν διευθυντή εταιρείας γι' αυτά τα πλεονεκτήματα.

Από τη δική μου σκοπιά και της εταιρείας μου, τα κάνουμε γιατί πιστεύουμε ότι η ίση συμμετοχή ανδρών και γυναικών θα συμβάλει για καλύτερο κλίμα, μεγαλύτερη δημιουργικότητα και αποδοτικότητα, που σημαίνει καλύτερη προετοιμασία για τις αλλαγές και τις νέες συνθήκες που επικρατούν στην αγορά.

Διαδίδουμε αυτές τις ιδέες χρησιμοποιώντας όλα τα δίκτυα των εταιριών, τις εφημερίδες και τις ιστοσελίδες. Έχουμε, επίσης, μία ιστοσελίδα του προγράμματος, όπου κατα-



γράφουμε όλους τους εταίρους και η οποία είναι συνδεδεμένη με τις ιστοσελίδες μεγάλων ομοσπονδιών στην Ευρώπη.

Συμμετέχουμε, επίσης, σε συνέδρια και σεμινάρια που αφορούν την ανάπτυξη, την αποδοτικότητα και τις πηγές αποδοτικότητας. Όλα αυτά τα χρησιμοποιούμε ως μια καλή ευκαιρία για να θέσουμε το ζήτημα της αποδοτικότητας στο μέλλον, ένα μέγιστο ζήτημα για κάθε εταιρεία, ίσως και για την κοινωνία ολόκληρη.

Το φυλλάδιο, το οποίο ανέφερα παραπάνω, το έχουμε μοιράσει σε 15.000 αντίτυπα στην Ευρώπη και το δημοσιοποιήσαμε σε 60 ευκαιρίες και σε περισσότερες από 20 διοργανώσεις.

Εγώ και οι συνεργάτες μου από την Ιρλανδία δημιουργήσαμε την EURO FEES, Ευρωπαϊκή Ομοσπονδία Εργαζομένων στον Τομέα του Ηλεκτρισμού, για να υποστηρίξουμε το ευρωπαϊκό δίκτυο για τις ίσες ευκαιρίες. Την περασμένη εβδομάδα μου ζητήθηκε να φροντίσω ώστε αυτό το δίκτυο να διατηρηθεί και στο μέλλον.

Η δραστηριότητα για τις ίσες ευκαιρίες με τη διεθνή ανταλλαγή, δίνει παράλληλα και άλλα κίνητρα. Αυξήσαμε, λοιπόν, τις διεθνικές επαφές μας και είχαμε και ανταλλαγές προσωπικού μεταξύ επιχειρήσεων διαφορετικών χωρών. Αρχίσαμε την ανταλλαγή εμπειριών μεταξύ συμβουλίων ίσων ευκαιριών στην Ιρλανδία και τη Σουηδία, ενώ τελευταίο έμβρο ότι τα φιλανδικά συνδικάτα χρησιμοποιούν τα φυλλάδιά μας στις συλλογικές διαπραγματεύσεις τους στον τομέα μας. Επικεντρώνομαι στον τομέα της ενέργειας αφού εκεί είναι η δουλειά μου, αλλά αυτά που λέω πιστεύω ότι ισχύουν για πολλούς άλλους τομείς. Όταν υπάρχουν μόνο άνδρες, δεν υπάρχει δημιουργικότητα, ενώ η συνάντηση των διαφορετικών φύλων δημιουργεί δυνατότητες. Και χρειάζεται η ικανότητα να διαχειρίζεται κανείς τη διαφορετικότητα και να δημιουργεί ίσες ευκαιρίες, όχι μόνο μεταξύ ανδρών και γυναικών, αλλά και μεταξύ και άλλων πληθυσμιακών ομάδων.

Ξέρω ότι θέλετε επανάσταση, αλλά σε αυτό δεν μπορώ να βοηθήσω. Δεν μπορούμε να απολύσουμε όλους τους άνδρες, αφού οι γυναίκες προς το παρόν τουλάχιστον δεν σπουδάζουν αυτά που χρειαζόμαστε στην επιχείρησή μας. Πρέπει να το δούμε, λοιπόν, αυτό ως εξέλιξη και να κάνουμε μικρά βήματα, αλλά πάντα προς τα εμπρός. Πρέπει να έχετε υπομονή, σας το λέω εγώ που έχω δουλέψει σε διαφορετικές επιχειρήσεις ως διαχειριστής ανθρώπινων πόρων και μου πήρε πέντε χρόνια για να έχω αποτελέσματα.

Αν δεν μπορούμε να αλλάξουμε τα μυαλά των ανθρώπων και των διευθυντών, πρέπει να έχουμε μια πολιτική της επιχείρησης και να την εξελίσσουμε. Πριν από επτά χρόνια, η ομάδα μας έκανε μια ανασκόπηση για το έτος. Εξετάσαμε τον αριθμό των ανδρών και των γυναικών καθώς και τη δομή των ηλικιών - και αυτή η παράμετρος είναι πολύ σημαντική στον τομέα μας. Πολλοί, και ιδιαίτερα άνδρες, θα φύγουν από τον τομέα μας, στη Σουηδία και την Ευρώπη γενικά, τα επόμενα δέκα χρόνια. Την ίδια περίοδο, όμως, η επιχείρηση πρέπει να ανανεώσει την ανταγωνιστικότητά της.

Το κύριο ζήτημα σήμερα για μια επιχείρηση είναι πώς θα κάνει τη δουλειά της στο

μέλλον; Πώς μπορούμε να εξασφαλίσουμε ότι τα νέα παιδιά, αγόρια και κορίτσια, θα δώσουν προσοχή στις ειδικότητες που μας είναι απαραίτητες για το μέλλον; Οι γυναίκες, μπορώ να πω ότι συχνά έχουν υψηλότερη εκπαίδευση από ό,τι οι άνδρες. Υπάρχουν επιστήμες στη Σουηδία όπου τα κορίτσια έχουν καλύτερες επιδόσεις στα σχολεία από ό,τι τα αγόρια.

Πέρυσι ρωτήσαμε τις επιχειρήσεις μας τι γίνεται με το ζήτημα του διορισμού των γυναικών σε διευθυντικές θέσεις. Αρχίσαμε να ερευνούμε για τη χρήση της γονικής άδειας και να συγκρίνουμε τους άνδρες και τις γυναίκες; Πόσοι άνδρες και πόσες γυναίκες πήραν τη γονική άδεια και ποιος είναι ο μέσος όρος κατά φύλο;

Θελήσαμε, επίσης, να ενημερωθούμε για τις αμοιβές, ζητώντας από επιχειρήσεις, σε θέσεις όπου υπάρχουν άνδρες και γυναίκες, να καταγράψουν τους υψηλότερους, τους μεσαίους και τους κατώτερους μισθούς. Έχουμε πολύ αποφασιστική πολιτική στο ζήτημα αυτό και αν υπάρχουν μισθολογικές διαφορές λόγω φύλου σε ισότιμες θέσεις, πρέπει σίγουρα να διορθωθούν.

Στη Σουηδία, μια επιχείρηση με περισσότερους από δέκα εργαζόμενους, υποχρεώνεται να κάνει ετήσιο σχέδιο για ενεργητική πολιτική ίσων ευκαιριών. Ζητήσαμε, λοιπόν, από κάθε επιχείρηση να στείλει το σχέδιό της. Μπορώ να σας πω ότι αν δεν τους είχαμε υποβάλει ένα τέτοιο αίτημα δεν θα το είχαν καν φτιάξει. Πήραμε ένα δύο σχέδια και τα δώσαμε σε επιχειρήσεις που δεν είχαν φτιάξει σχέδιο, για να τους δείξουμε πώς έπρεπε να δουλέψουν.

Τέλος, για τέτοια θέματα χρειάζεται συνεργασία και υποστήριξη μέσω σε έναν οργανισμό. Συνεργασία και υποστήριξη από την ανώτερη διοίκηση, αλλά πολύ περισσότερο από τα μεσαία διευθυντικά στελέχη, τα οποία είναι αυτά που παίρνουν τις αποφάσεις, που κάνουν τις προσλήψεις και που κανονίζουν τους μισθούς.

Πιστεύω ότι η ηλικιακή δομή και η αλλαγή των γενεών θα μας βοηθήσουν στο μέλλον. Εάν πρέπει να διατυπώσω κάποια εμπειρία από τη δουλειά μου στο ζήτημα των σχέσεων ανδρών και γυναικών σε προσωπικό και επαγγελματικό επίπεδο, μπορώ να πω ότι το πρώτο επιτυγχάνεται, ενώ το δεύτερο όχι. Αντίθετα, πληροφορήθηκα ότι στη νότια Ευρώπη πετυχαίνουν και τα δύο και ότι υπάρχουν περισσότερες γυναίκες σε υψηλές θέσεις από ό,τι στη βόρεια Ευρώπη.

Όλοι σχεδόν δίνουν σωστές απαντήσεις όταν ερωτώνται για τις ίσες ευκαιρίες, λίγοι όμως, είναι αυτοί που τηρούν τα λόγια τους.

Θα τελειώσω, αν μου το επιτρέπεται, με τη συμβουλή: «Να τηρείς το λόγο σου, αλλιώς να μην τα λες».

Σας ευχαριστώ.

## ΙΣΟΡΡΟΠΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΣΤΑ ΚΕΝΤΡΑ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ

Πρόεδρος: Μαριέττα Γιαννάκου - Κουτσίκου  
Βουλευτής της Νέας Δημοκρατίας

### ΒΑΣΙΚΗ ΟΜΙΛΙΑ:

#### ΟΙ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΣΤΑ ΚΕΝΤΡΑ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ

#### **Άννα Καραμάνου**

Μέλος του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου

Το Σχέδιο Έκθεσης της Επιτροπής για τα Δικαιώματα της Γυναίκας και τις Ίσες Ευκαιρίες, σχετικά με την εφαρμογή της Σύστασης 96/694 του Συμβουλίου της 2ας Δεκεμβρίου 1996, για την ισόρροπη συμμετοχή γυναικών και ανδρών στη διαδικασία λήψης αποφάσεων, με εισηγήτρια την Άννα Καραμάνου.

#### **ΙΣΤΟΡΙΚΟ ΤΗΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑΣ**

Με την από 7ης Μαρτίου 2000 επιστολή της, η Επιτροπή διαβίβασε στο Κοινοβούλιο την έκθεσή της σχετικά με την εφαρμογή της Σύστασης 96/694 του Συμβουλίου της 2ας Δεκεμβρίου 1996, για την ισόρροπη συμμετοχή γυναικών και ανδρών στη διαδικασία λήψης αποφάσεων (COM (2000) 120 - 2000/2117 (COS)).

Κατό τη συνεδρίαση της 3ης Μαΐου 2000, η πρόεδρος του Κοινοβουλίου ανακοίνωσε ότι παρέπεμψε την έκθεση για εξέταση επί της ουσίας στην Επιτροπή Δικαιωμάτων των Γυναικών και Ίσων Ευκαιριών (CS - 0210/2000).

Κατό τη συνεδρίασή της στις 26 Ιανουαρίου 2000, η Επιτροπή Δικαιωμάτων των Γυναικών και Ίσων Ευκαιριών όρισε εισηγήτρια την κ. Άννα Καραμάνου.

Κατό τις συνεδριάσεις της η επιτροπή εξέτασε το σχέδιο έκθεσης.

Κατό τη τελευταία συνεδρίαση, η επιτροπή ενέκρινε την πρόταση ψηφίσματος.

Η προθεσμία για την κατάθεση τροπολογιών θα αναφέρεται στο σχέδιο ημερήσιας διάταξης της περιόδου συνόδου κατό την οποία θα εξεταστεί η έκθεση.



## ΠΡΟΤΑΣΗ ΨΗΦΙΣΜΑΤΟΣ

Ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου επί της έκθεσης της Επιτροπής σχετικά με την εφαρμογή της Σύστασης 96/694 του Συμβουλίου της 2ας Δεκεμβρίου 1996, για την ισόρροπη συμμετοχή γυναικών και ανδρών στη διαδικασία λήψης αποφάσεων (COM (2000) 120 - CS - 0210/2000 - 2000/2117 (COS)).

Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο,

- έχοντας υπόψη τη Σύσταση του Συμβουλίου αριθ. 96/694/ΕΚ,
- έχοντας υπόψη την έκθεση της Επιτροπής (COM (2000) 120 - CS - 0210/2000),
- έχοντας υπόψη τα άρθρα 2, 3 (2), 13, 137(1) και 141(4) της Συνθήκης ΕΚ,
- έχοντας υπόψη τα ψηφίσματά του επί τη βάση εκθέσεων της Επιτροπής Δικαιωμάτων των Γυναικών και Ίσων Ευκαιριών από το 1984 και εφεξής και, ειδικότερα, τα ψηφίσματά του της 11ης Φεβρουαρίου 1994 και της 2ας Μαρτίου 2000, σχετικά με τις γυναίκες στη διαδικασία λήψης αποφάσεων,
- έχοντας υπόψη την τελική δήλωση της Διάσκεψης των Ηνωμένων Εθνών στο Μεξικό το 1975,
- έχοντας υπόψη τη Διάσκεψη της Βιέννης για τα ανθρώπινα δικαιώματα και την Πλατφόρμα Δράσης μετά το 4ο Παγκόσμιο Συνέδριο των Γυναικών στο Πεκίνο, στις 15 Σεπτεμβρίου 1995,
- έχοντας υπόψη το ψήφισμα του Συμβουλίου της 27ης Μαρτίου 1995, σχετικά με την ισόρροπη συμμετοχή γυναικών και ανδρών στη διαδικασία λήψης αποφάσεων,
- έχοντας υπόψη την υπουργική δήλωση της 17ης Απριλίου στο Παρίσι, με θέμα «Γυναίκες και Άνδρες στην Εξουσία»,
- έχοντας υπόψη τις δύο προηγούμενες εκθέσεις σχετικά με την εκπροσώπηση των γυναικών στη διαδικασία λήψης των αποφάσεων, που είχε εκπονήσει η Επιτροπή Δικαιωμάτων των Γυναικών και Ίσων Ευκαιριών και συγκεκριμένα την έκθεση Λαλίε της 19ης Σεπτεμβρίου 1996 και την έκθεση Σπεραζ της 30ης Απριλίου 1996,
- έχοντας υπόψη το έργο που επέλεξε το Ευρωπαϊκό Δίκτυο «Γυναίκες στα Κέντρα Αποφάσεων» κατά την περίοδο 1992-1996,
- έχοντας υπόψη το 3ο και 4ο Ευρωπαϊκό Πρόγραμμα Δράσης (1991-2000) για την ισότητα ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών,
- έχοντας υπόψη το τελικό έγγραφο της Διάσκεψης των Ηνωμένων Εθνών «Πεκίνο +5», που συνήλθε τον Ιούνιο του 2000, στη Νέα Υόρκη,
- έχοντας υπόψη το άρθρο 47(1) του Κανονισμού του,

Α. λαμβάνοντας υπόψη ότι, ενώ οι γυναίκες αποτελούν τουλάχιστον το ήμισυ του εκλογικού σώματος σε όλες σχεδόν τις χώρες και έχουν αποκτήσει το δικαίωμα του εκλέγειν και εκλέγεσθαι σχεδόν σε όλα τα κράτη - μέλη των Ηνωμένων Εθνών, εξακολουθούν να υποεκπροσωπούνται στα δημόσια αξιώματα και στα κέντρα λήψης αποφάσεων,

Β. λαμβάνοντας υπόψη ότι οι γυναίκες αντιμετωπίζουν διπλό μειονέκτημα: αφενός τις διακρίσεις στην επαγγελματική τους σταδιοδρομία και αφετέρου την επιφώρτισή τους με τα οικογενειακά καθήκοντα και τις υποχρεώσεις,

Γ. λαμβάνοντας υπόψη ότι η συμβολή των γυναικών στην πολιτική σημαίνει ένα ιδιαίτερο ενδιαφέρον και φροντίδα για δικαιοσύνη, διάλογο, ειρήνη και μια ικανότητα στη διαμόρφωση προτεραιοτήτων,

Δ. λαμβάνοντας υπόψη ότι η υποεκπροσώπηση των γυναικών στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων αποτελεί, κατά γενική αποδοχή, σημαντικό εμπόδιο για τη δημοκρατική ανάπτυξη, τη συνοχή και, συνολικά, την ανταγωνιστικότητα της Ευρωπαϊκής Ένωσης,

Ε. λαμβάνοντας υπόψη ότι, τόσο σε εθνικό όσο και σε ευρωπαϊκό επίπεδο, έχει αναγνωριστεί πλήρως ότι η συμμετοχή των γυναικών στη λήψη αποφάσεων αποτελεί προϋπόθεση για τη δημοκρατία,

ΣΤ. λαμβάνοντας υπόψη ότι οι δημόσιοι και ιδιωτικοί οργανισμοί πρέπει να θέσουν ρεαλιστικούς στόχους για την αποκατάσταση των ανισορροπιών που παρατηρούνται μεταξύ των δύο φύλων και να υποστηρίξουν την ισότητα των ευκαιριών για τους άνδρες και τις γυναίκες,

Ζ. εκφράζοντας τη βαθύτατη λύπη του για την ανισότητα και τις διακρίσεις που εξακολουθούν να παρατηρούνται τόσο στην πολιτική όσο και στους δημόσιους και ιδιωτικούς οργανισμούς, παρά τις πολυάριθμες πολιτικές δηλώσεις, διακηρύξεις και δεσμεύσεις που έχουν διατυπωθεί σε ευρωπαϊκό και διεθνές επίπεδο,

Η. επισημαίνοντας ότι η Συνθήκη του Άμστερνταμ συνέβαλε στην επιτάχυνση της προόδου όσον αφορά την προώθηση θετικών δράσεων και οριζόντιων μέτρων για την προαγωγή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών, προκειμένου να συνεχιστεί η καταπολέμηση των ανισοτήτων σε όλα τα πεδία πολιτικής,

Θ. λαμβάνοντας υπόψη ότι, συχνότατα, οι οικονομικές απολαβές των γυναικών εξακολουθούν να υπολείπονται αυτών των ανδρών για εργασία ίσης αξίας,

Ι. λαμβάνοντας υπόψη ότι η συμμετοχή των γυναικών στην πολιτική επηρεάζεται θετικά από το εκλογικό σύστημα της αναλογικής εκπροσώπησης, σε σύγκριση με το πλειοψηφικό σύστημα,

ΙΑ. λαμβάνοντας υπόψη ότι, μάλλοντι η εκπροσώπηση των γυναικών στη σφαίρα της πολιτικής έχει βελτιωθεί από τις ευρωπαϊκές εκλογές του 1997, οι γυναίκες εξακολουθούν να υποεκπροσωπούνται στα θεσμικά όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, τόσο στο διοικη-



τικό τομέα όσο και στα όργανα λήψης πολιτικών αποφάσεων.

Ιβ. χαιρετίζοντας το επαικδομητικό παράδειγμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, στο οποίο η εκπροσώπηση των γυναικών μεταξύ των μελών του αυξάνει συνεχώς και, μετά τις τελευταίες εκλογές, έφθασε το 30%.

ΙΓ. λαμβάνοντας υπόψη ότι η ισότιμη συμμετοχή των γυναικών στη λήψη αποφάσεων δεν αποτελεί απλώς επιταγή για λόγους δικαιοσύνης ή δημοκρατίας, αλλά και απαραίτητη προϋπόθεση για να λαμβάνονται υπόψη τα συμφέροντα των γυναικών, με την αντιμετώπιση των ιδιαίτερων λόγω φύλου ανησυχιών, αξιών και εμπειριών.

ΙΔ. λαμβάνοντας υπόψη ότι ο δίκαιος καταμερισμός εργασίας και γονικών ευθυνών μεταξύ γυναικών και ανδρών, προάγει τη διεύρυνση της συμμετοχής των γυναικών στη δημόσια ζωή και συμβάλλει στην κατάκτηση ενός πιο ισορροπημένου κόσμου.

ΙΕ. επισημαίνοντας ότι το διαφορετικό σύστημα αρχών, ιδεών και αξιών των γυναικών μπορεί να συμβάλει στον επαναπροσδιορισμό των πολιτικών προτεραιοτήτων, θέτοντας νέα θέματα στην πολιτική ατζέντα και δημιουργώντας νέες προοπτικές, σχετικά με βασικής σημασίας πολιτικά ζητήματα.

1. τονίζει και πάλι τη σπουδαιότητα της Σύστασης του Συμβουλίου της 2ας Δεκεμβρίου 1996, σχετικά με την ανάγκη ανάληψης ολοκληρωμένης δράσης για την καταπολέμηση της άνισης εκπροσώπησης των δύο φύλων στα θεσμικά όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης και σε όλα τα κέντρα λήψης αποφάσεων, και απευθύνει και πάλι έκκληση για την υιοθέτηση σφαιρικής και εξειδικευμένης στρατηγικής και κοινής προσέγγισης για την επίτευξη του στόχου αυτού.

2. επισημαίνει και πάλι τα προσαναφερθέντα ψηφίσματά του της 11ης Φεβρουαρίου 1994 και της 2ας Μαρτίου 2000,

3. τονίζει και πάλι την ανάγκη χάραξης μιας συνολικής και ολοκληρωμένης στρατηγικής και λήψης θετικών μέτρων για την προαγωγή της ισόρροπης εκπροσώπησης των δύο φύλων σε όλα τα κέντρα λήψης αποφάσεων και τα δημοκρατικά θεσμικά όργανα.

4. επισημαίνει την ανάγκη κινητοποίησης όλων των φορέων της οικονομικής και κοινωνικής ζωής, για την εξίσωση των ευθυνών μεταξύ ανδρών και γυναικών στη δημόσια και την ιδιωτική σφαίρα, στην οικονομική, πολιτική και οικογενειακή ζωή.

5. επισημαίνει και πάλι τη σημασία της επίτευξης του στόχου της ισότιμης συμμετοχής ανδρών και γυναικών στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων προκειμένου να ενισχυθεί η δημοκρατία και να προσκωθεί η εύρυθμη λειτουργία της.

6. ζητεί να προωθηθεί η τακτική αλλαγή και δημοσίευση στατιστικών στοιχείων προκειμένου να καταστεί εναργέστερη η εικόνα της εκπροσώπησης των ανδρών και γυναικών στη λήψη αποφάσεων, καθόσον η διάδοση αυτών των στατιστικών στοιχείων ενισχύει την ευαισθητοποίηση για θέματα των δύο φύλων και συμβάλλει στην πρόοδο.



7. ζητεί να προωθηθεί η ισόρροπη συμμετοχή των δύο φύλων σε όλους τους τομείς της πολιτικής και τις επιτροπές, τόσο σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης όσο και σε εθνικό επίπεδο, ισορροπία που δεν μπορεί να υπολείπεται του 40% για κάθε φύλο.

8. τονίζει και πάλι τη σημασία της αντιμετώπισης των στερεοτύπων με βάση το φύλο ήδη από πολύ νεαρή ηλικία και σε όλα τα επίπεδα της εκπαίδευσης καθώς και τη σημασία της επιμόρφωσης και εκπαίδευσης των γυναικών στην άσκηση ηγετικών καθηκόντων, στη λήψη αποφάσεων, στο δημόσιο λόγο και στην αυτόνομη διεκδίκηση των δικαιωμάτων τους.

9. επισημαίνει την αναγκαιότητα καθιέρωσης κοινών δομών και στρατηγικών για την προώθηση της ισότητας ευκαιριών (π.χ. υπουργείο για Ίσες Ευκαιρίες),

10. ζητεί να δημιουργηθεί Ευρωπαϊκό Δίκτυο για τις γυναίκες στη λήψη αποφάσεων και ένα δίκτυο εθνικών επιτροπών για την ισότητα ευκαιριών,

11. ζητεί από τις κυβερνήσεις, και ιδίως από εκείνες των κρατών - μελών όπου η συμμετοχή των γυναικών στα όργανα λήψης αποφάσεων δεν υπερβαίνει το 20%, να εξετάσουν το αντίκτυπο των εκλογικών συστημάτων στην πολιτική εκπροσώπηση των δύο φύλων στα αιρετά όργανα, να μελετήσουν την προσαρμογή ή τη μεταρρύθμιση των συστημάτων αυτών και, αν κρίνουν σκόπιμο, να λάβουν νομοθετικά μέτρα ή να θεσπίσουν συστήματα ποσοτώσεων προκειμένου να διασφαλιστεί η ισόρροπη συμμετοχή των φύλων,

12. πιστεύει ότι είναι απαραίτητα να αναθεωρηθούν οι δομές και οι διαδικασίες των κομμάτων, ώστε να αρθούν όλα τα εμπόδια που, άμεσα ή έμμεσα, επηρεάζουν αρνητικά τη συμμετοχή των γυναικών και να ενθαρρυνθούν τα κόμματα που εξασφαλίζουν ικανοποιητική γυναικεία συμμετοχή στους συνδυασμούς τους, με την καθιέρωση οικονομικών προνομιών.

13. φρονεί ότι είναι απολύτως απαραίτητα να ληφθούν τα κατάλληλα μέτρα για τη συμφιλίωση της οικογενειακής με την επαγγελματική ζωή ανδρών και γυναικών, με την ευέλικτη διαχείριση του χρόνου εργασίας και τη βελτίωση της μέριμνας για τα παιδιά και τα λοιπά εξαρτώμενα μέλη.

14. ζητεί από τα κράτη - μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης να συμπεριλάβουν στην επόμενη Διακυβερνητική Διάσκεψη τροποποιήσεις της Συνθήκης, προκειμένου να διασφαλιστεί η ισόρροπη συμμετοχή των δύο φύλων στα θεσμικά όργανά της.

15. καλεί το σώμα που έχει αναλάβει την εκπόνηση της Χάρτας των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, να συμπεριλάβει και το θέμα της κατανομής των εξουσιών μεταξύ ανδρών και γυναικών και την ισότητα σε όλες τις εκφάνσεις της κοινωνικής, οικονομικής και πολιτικής ζωής.

16. αναθέτει στην πρόεδρό του να διαβιβάσει το παρόν ψήφισμα στο Συμβούλιο, την

Επιτροπή και τα άλλα θεσμικά όργανα και οργανισμούς της Ευρωπαϊκής Ένωσης καθώς και στις κυβερνήσεις και τα κοινοβούλια των κρατών - μελών.

## ΑΙΤΙΟΛΟΓΙΚΗ ΕΚΘΕΣΗ

### Εισαγωγή

**Ιστορικό:** Η εξέλιξη της συμμετοχής των γυναικών στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων.

Τα ανθρώπινα δικαιώματα των γυναικών είναι μια πολύ πρόσφατη υπόθεση. Οι γυναίκες στην Ευρώπη άρχισαν να αναδύονται από το σκοτάδι και να εμφανίζονται στο προσκήνιο της δημόσιας ζωής μόλις στις αρχές του 19ου αιώνα. Περιέργως, η μετάβαση στη δημοκρατία, που συνέπεσε χρονικά με τη βιομηχανική επανάσταση και το διαφωτισμό στην Ευρώπη, στην πραγματικότητα δεν οδήγησε στην αναγνώριση των γυναικών ως ισότιμων ανθρώπινων υπάρξεων με τους άνδρες.

Κατά τη διάρκεια της Γαλλικής Επανάστασης, η Οlympe de Gouze αποκεφαλίστηκε, γιατί τόλμησε να διεκδικήσει ίσα δικαιώματα για τις γυναίκες.

Μόνο μετά από πολυετείς αγώνες, οι γυναίκες, έχοντας ξεπεράσει τον παραδοσιακό τους ρόλο, πέτυχαν τελικά, τουλάχιστον από νομική άποψη, να αναγνωριστούν πλήρως ως πολιτικά όντα ίσα προς τους άνδρες.

Η αναγνώριση των ανθρωπίνων και πολιτικών δικαιωμάτων των γυναικών, η μαζική συμμετοχή τους στις εκπαιδευτικές και οικονομικές δραστηριότητες, οι αλλαγές, τόσο στους κοινωνικούς ρόλους των δύο φύλων όσο και στη δομή της οικογένειας, συνιστούν εξελίξεις οι οποίες αποτέλεσαν τη μεγαλύτερη ειρηνική επανάσταση στην ιστορία της ανθρωπότητας.

Ο 20ός αιώνας άρχισε με το αίτημα των γυναικών για ισότιμη πρόσβαση στην παιδεία, την έμμοιθη απασχόληση και την πολιτική ζωή και έκλεισε με τη διεκδίκηση ισότιμης και ισόρροπης συμμετοχής των δύο φύλων στους δημοκρατικούς θεσμούς και στις διαδικασίες λήψης πολιτικών αποφάσεων.

Είναι γνωστό ότι η αριστοτέλεια θεωρία περί διάκρισης της ζωής σε δύο σφαίρες, δηλαδή στην ιδιωτική και τη δημόσια, επηρέασε σε βάθος τη φιλοσοφική συζήτηση, τις κοινωνικές δομές, την πολιτική σκέψη και τις αναλύσεις για παραδοσιακά θέματα και αξίες, όπως είναι η ελευθερία, η ισότητα και η δικαιοσύνη, διά μέσου των αιώνων. Οι γυναίκες απουσιάζουν από τα κλασικά κείμενα της πολιτικής σκέψης, ενώ οι πολιτικοί αναλυτές έως πρόσφατα δεν έκαναν λόγο για τις ανισότητες μεταξύ ανδρών και γυναικών στις αναλύσεις τους. Ακόμη και σήμερα, ορισμένοι εξακολουθούν να απαισιωπούν τα θέματα αυτά, ίσως λόγω της πλήρους αδυναμίας τους να εξηγήσουν ικανοποιητικά την ιστορική υπο-



βάθμιση, την περιθωριοποίηση, τη στέρηση των γυναικών από τα βασικά ανθρώπινα δικαιώματά τους και τον περιορισμό τους στη σφαίρα της ιδιωτικής ζωής.

Ο φεμινισμός, ως κοινωνική θεωρία της ισότητας ανδρών και γυναικών και ως κίνημα που μάχεται για τη συμμετοχή των γυναικών στην οικονομική, κοινωνική και πολιτική ζωή, εμφανίστηκε στην Ευρώπη τον 19ο αιώνα. Την ίδια εποχή, τα σοσιαλιστικά και συνδικαλιστικά κινήματα διαδραμάτιζαν πρωταγωνιστικό ρόλο στην προβολή των αιτημάτων για κοινωνική χειραφέτηση στην Ευρώπη. Εν τούτοις, η κοινωνία εξετοζόταν κυρίως από οικονομική άποψη και όλα τα άλλα θέματα θεωρούντο δευτερεύοντα. Αυτό είχε ως αποτέλεσμα οποιαδήποτε συζήτηση περί δικαιωμάτων των γυναικών να εκλαμβάνεται ως απειλή κατά της ενότητας του κινήματος και ως αποπροσανατολισμός από το βασικό εκθρό, τον κοπιταλισμό.

Η καταπίεση λόγω φύλου ουσιαστικά απουσίαζε από την κοινωνική και πολιτική ατζέντα των συλλογικών κινήματων, τα οποία δεν μπόρεσαν, τουλάχιστον τα πρώτα χρόνια, να συνειδητοποιήσουν τη σημασία της ισότητας των δύο φύλων και να αναγνωρίσουν τα δικαιώματα των γυναικών ως ανθρώπινα δικαιώματα.

Εν τούτοις, τα τελευταία 40 χρόνια, σημειώθηκαν δραματικές αλλαγές σε συμπεριφορές, νοσητροπίες και δομές.

Οι γυναίκες κατάρθωσαν να εξέλθουν από την οικιακή σφαίρα και να εισέλθουν στον εργασιακό κόσμο, αποκτώντας αυξανόμενες ευθύνες στην επαγγελματική τους ζωή, την παιδεία, τις κοινωνικές δραστηριότητες κ.λπ. Βέβαια, εξακολουθούν να υπάρχουν ανισότητες εις βάρος των γυναικών, αλλά υπάρχει και απή πρόοδος. Ο τομέας της πολιτικής ζωής παραμένει ένας τομέας προς κατάκτηση.

Δυστυχώς, η θεαματική αύξηση της γυναικείας συμμετοχής στην εκπαιδευτική και οικονομική ζωή δεν συνοδεύτηκε ούτε από ανακατανομή των οικογενειακών ευθυνών ούτε από εκπροσώπηση των γυναικών στους δημοκρατικούς θεσμούς και στη λήψη πολιτικών αποφάσεων.

Η σημερινή πολιτική πραγματικότητα χαρακτηρίζεται από ένα σοβαρό δημοκρατικό έλλειμμα, δεδομένου ότι η πλειοψηφία του εκλογικού σώματος, είτε είναι μειοψηφία είτε απουσιάζει εντελώς από τα κέντρα αποφάσεων.

Είναι προφανές ότι αυτό που είχε γράψει πριν από 2.500 χρόνια ο Έλληνας ιστορικός Θουκυδίδης, δηλαδή άνδρες γαρ πόλις, εξακολουθεί να ισχύει μέχρι σήμερα και αποτελεί τη βασική αρχή που διέπει τη διάρθρωση και τη λειτουργία του πολιτικού μας συστήματος.

Παράλληλα, οι συνεχιζόμενες άμεσες και έμμεσες διακρίσεις και ανισότητες εις βάρος των γυναικών στην αγορά εργασίας, τα υψηλά ποσοστά ανεργίας, οι απρόσφορες κοινωνικές υποδομές, η άνιση κατανομή χρόνου και ευθυνών μεταξύ ανδρών και γυναικών, η βία και η σεξουαλική παρενόχληση, η προβολή στρεβλών προτύπων από τα μέσα



μαζικής ενημέρωσης και τα διπλά μέτρα και σταθμά περί σεξουαλικής ηθικής, που εξακολουθούν να υπάρχουν σε παλλές ευρωπαϊκές περιφέρειες, αποτελούν προβλήματα τα οποία συνδέονται διαλεκτικά με τη χαμηλή συμμετοχή ή τον αποκλεισμό των γυναικών από τις δομές της οικονομικής και πολιτικής εξουσίας.

Η όποια σημερινή περιορισμένη γυναικεία συμμετοχή στους χώρους όπου λαμβάνονται οι πολιτικές αποφάσεις έχει επιτευχθεί αποκλειστικά χάρη στο κίνημα των γυναικών και σε πρωτοβουλίες όπως η εφαρμογή πολιτικών ίσων ευκαιριών, μέτρα θετικής δράσης, η προσημιακή αρχή και η καθιέρωση παροστώσεων. Από μια σύντομη επισκόπηση των επιτευγμάτων των γυναικών στον εργασιακό χώρο καθίστανται σαφείς οι διαφορές που υπάρχουν ως προς τις κατακτήσεις, ανάλογα με τον εξεταζόμενο τομέα ή την εξεταζόμενη χώρα.

Μεταξύ των σημαντικότερων ορόσημων του 20ου αιώνα, θα πρέπει να αναφέρουμε τις διεθνείς συμβάσεις του 1949 -που επέτρεψαν την έναρξη μιας πορείας προς ένα δικαστικό σύστημα που προστατεύει την ισότητα των δύο φύλων σε διάφορους τομείς, όπως η παιδεία, η απασχόληση και τα πολιτικά δικαιώματα- και τις διασκέψεις των Ηνωμένων Εθνών για τις γυναίκες στην πόλη του Μεξικού, το 1975, στο Ναϊρόμπι της Κένυας, το 1985, στο Πεκίνο της Κίνας, το 1995, στη Νέα Υόρκη των ΗΠΑ, τον Ιούνιο του 2000, στο πλαίσιο των οποίων θεσπίστηκε η αρχή των ίσων ευκαιριών και διακηρύχθηκε ότι τα δικαιώματα των γυναικών αποτελούν ανθρώπινα δικαιώματα.

Ωστόσο, 25 χρόνια μετά την πρώτη διάσκεψη του ΟΗΕ, η στατιστική εικόνα της γυναικείας συμμετοχής στα υψηλά επίπεδα της διαδικασίας λήψης αποφάσεων παραμένει θλιβερή. Από τα τέλη του Β' Παγκοσμίου Πολέμου έως σήμερα, 28 γυναίκες έχουν εκλεγεί αρχηγοί κυβέρνησης ή έχουν διατελέσει αρχηγοί κρατών. Περιέργως, η μεγαλύτερη αναλογία γυναικών υπεύθυνων για τη λήψη αποφάσεων στο υψηλότερο δυνατό επίπεδο παρατηρείται στην Ασία (Μπαγκλαντές, Ινδία, Ινδονησία και Πακιστάν). Όσον αφορά την Ευρώπη, μόνον στις σκανδιναβικές χώρες έχει επιτευχθεί η ισότητα των δύο φύλων σε κυβερνητικό επίπεδο.

Το παγκόσμιο ρεκόρ στο μέσο όρο γυναικείας συμμετοχής στα κοινοβούλια επιτεύχθη το 1988, με συμμετοχή 14,8%, η οποία μειώθηκε σήμερα στο 13,4%, τοποθετώντας έτσι τις γυναίκες ως μια ειδική ad hoc κατηγορία και όχι ως το ήμισυ του ανθρώπινου είδους.

## Μέρος Ι

### Η κατάσταση στην Ευρώπη σήμερα - Η ευρωπαϊκή πολιτική

Η εξέταση της ευρωπαϊκής πολιτικής στον τομέα των ίσων ευκαιριών αξίζει να τύχει ιδιαίτερης προσοχής, δεδομένου ότι η Ευρωπαϊκή Ένωση αποτελεί θεσμικό πλαίσιο εντός

του οποίου τα κράτη - μέλη μπορούν να ενθαρρύνουν τη δράση και να αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες. Η συμβολή της Ευρωπαϊκής Ένωσης στην προώθηση των ίσων ευκαιριών ήταν έντονη κατά τα τελευταία 40 χρόνια. Η Ευρωπαϊκή Κοινότητα, ήδη από τη δημιουργία της, αναγνώρισε την αρχή της ίσης αμοιβής (Συνθήκη της Ρώμης, 1957) και, πάνω σε αυτή τη βάση, ανέπτυξε ένα συνεκτικό σύνολο νομοθετημάτων με στόχο την εξασφάλιση ίσων δικαιωμάτων για άνδρες και γυναίκες σε όλους τους τομείς της ζωής.

Με τη Συνθήκη του Άμστερνταμ, η οποία τέθηκε σε ισχύ την 1η Μαΐου 1999, ενισχύθηκε το νομικό πλαίσιο στο οποίο έχει ενταχθεί η ισότητα και διακηρύχθηκε, για πρώτη φορά, ότι η ισότητα των φύλων αποτελεί βασική προτεραιότητα της Ευρωπαϊκής Ένωσης και των κρατών - μελών. Στη σύσταση του Συμβουλίου (02/12/1996) αναγνωρίζεται ότι η ισόρροπη συμμετοχή ανδρών και γυναικών στις διαδικασίες λήμης αποφάσεων αποτελεί προϋπόθεση πρακτικώς να λειτουργεί σωστά και επισημαίνεται ο τρόπος με τον οποίο θα προωθηθεί η ισότητα των δύο φύλων, ενώ ζητείται από τα κράτη - μέλη να υιοθετήσουν στρατηγικές που θα προαγάγουν την ισότητα ευκαιριών στη λήψη πολιτικών αποφάσεων.

Εν τούτοις, εξακολουθούν να υπάρχουν μεγάλες ανομοιοότητες μεταξύ των κρατών μελών. Ο μέσος όρος της γυναικείας συμμετοχής ανέρχεται σε 24,5% για τις κυβερνήσεις και 22,5% για τα εθνικά κοινοβούλια, με ιδιαίτερα μεγάλες αποκλίσεις μεταξύ των κρατών - μελών, αρκεί να αναφέρει κανείς το ποσοστό συμμετοχής που καταγράφεται στην Ελλάδα, 10,3% βάσει των τελευταίων εκλογών, και να το συγκρίνει με το 43,6% συμμετοχής που καταγράφεται στη Σουηδία. Τα καλύτερα αποτελέσματα επιτυγχάνονται σε χώρες με μακρόχρονη παράδοση στις πολιτικές ίσων ευκαιριών, όπως η Σουηδία και η Φιλανδία, όπου τα ποσοστά γυναικείας εκπροσώπησης στην κυβέρνηση ανέρχονται αντίστοιχα σε 52,6% και 44,4%.

Ένα καλό παράδειγμα αποτελεί και τα Ηνωμένα Βασίλεια, γιατί διαθέτει ισχυρή νομοθεσία για την ισότητα, η οποία βοήθησε τις γυναίκες να σημειώσουν πρόοδο σε αρκετά επίπεδα, με αποτέλεσμα να έχει επιτύχει σήμερα την τέταρτη υψηλότερη γυναικεία συμμετοχή στο εργατικό δυναμικό στην Ευρωπαϊκή Ένωση (το 53% της αγοράς εργασίας είναι γυναίκες). Ωστόσο, εξακολουθεί να παρατηρείται σοβαρή υποεκπροσώπηση των γυναικών σε ηγετικές θέσεις και σε ρόλους λήμης αποφάσεων.

#### Προσπάθειες και αποτελέσματα στην Ευρωπαϊκή Ένωση

Αξίζει να αναφερθούν οι προσπάθειες και η σημαντική πρόοδος που σημειώθηκαν στη δεκαετία του '90, στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Από το 1991 έως το 1999, ο αριθμός των γυναικών στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο αυξήθηκε από 19% σε 30%, στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή από 10% σε 25%, ενώ στις κυβερνήσεις των κρατών - μελών από 11% σε 23%. Σήμερα στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή συμμετέχουν πέντε γυναίκες επίτροποι και στο Ευρωπαϊ-



κό Κοινοβούλιο το ποσοστό της γυναικείας συμμετοχής σε θέσεις βουλευτών ανέρχεται στο 30%.

Οι προσπάθειες της Ευρωπαϊκής Ένωσης μπορούν να διακριθούν σε δύο στάδια:

1. Το πρώτο στάδιο, που καλύπτει το διάστημα 1991 έως 1995, αφορά την έγκριση του 3ου Προγράμματος Δράσης για τις Ίσες Ευκαιρίες (1991-1995), το οποίο οδήγησε στη δημιουργία του Δικτύου Εμπειρογνομητών «Γυναίκες στα Κέντρα Αποφάσεων», στη Διακήρυξη της Αθήνας του 1992, στην Πλατφόρμα Δράσης του Πεκίνου του 1995 και στο Χάρτη της Ρώμης του 1996.

2. Το δεύτερο στάδιο, που καλύπτει τα έτη 1996-2000, αφορά την έγκριση της Σύστασης του Συμβουλίου 84/6635/ΕΟΚ του 1996, για την προώθηση θετικής δράσης με στόχο την επίτευξη ισορροπίας μεταξύ των δύο φύλων στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων, και στο 4ο Πρόγραμμα Πλαίσιο για τις Ίσες Ευκαιρίες (1996-2000).

Χάρη στη σκληρή δουλειά του Ευρωπαϊκού Δικτύου «Γυναίκες στα Κέντρα Αποφάσεων», το πρώτο στάδιο (1992-1996) είχε ως αποτέλεσμα τη δημιουργία ευνοϊκού περιβάλλοντος, ώστε να αυξηθεί η ευαισθητοποίηση για την ανάγκη αντιμετώπισης του θέματος της ισόρροπης συμμετοχής των δύο φύλων στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων. Το δεύτερο στάδιο, ως συνέχεια των θετικών αποτελεσμάτων που είχαν επιτευχθεί, οδήγησε στη ρητή αναγωγή της διαδικασίας λήψης πολιτικών αποφάσεων σε μείζονα προτεραιότητα.

Η διάσκεψη που πραγματοποιήθηκε στο Παρίσι το 1999, με θέμα «Γυναίκες και άνδρες στην εξουσία: Κοινωνία πρόνοιας, δυναμική οικονομία, όραμα για την Ευρώπη» αποτέλεσε τη συνέχεια των ευρωπαϊκών διασκέψεων των Αθηνών και της Ρώμης. Επικεντρώθηκε κυρίως σε όλα τα θέματα, προβλήματα και λύσεις σχετικά με την επίτευξη ισόρροπης μεταξύ των δύο φύλων στη λήψη αποφάσεων και αναγνώρισε την ανάγκη επιτάχυνσης των προσπαθειών.

Τρία χρόνια μετά την έγκριση της Σύστασης του Συμβουλίου, τον Οκτώβριο του 1999, το Συμβούλιο θέσπισε εννέα δείκτες για τη μέτρηση της πρόοδου στο θέμα της συμμετοχής των γυναικών στις δομές της εξουσίας. Οι δείκτες έδειξαν ότι η συμμετοχή απέχει πάραυτον να είναι επαρκής, τόσο σε εθνικό επίπεδο, όσο και σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης. Η σύσταση δεν εφαρμόστηκε πλήρως. Επιπλέον, αποφασίστηκε ότι ο στόχος του 1/3 γυναικών κατ' ελάχιστον σε όλα τα επίπεδα εξουσίας και λήψης αποφάσεων θα αποτελούσε μια καλή σφετηρία.

#### Προσπάθειες και αποτελέσματα στα κράτη - μέλη

Όσον αφορά την πρόοδο στα κράτη - μέλη, στην έκθεση της Επιτροπής συγκεντρώνονται οι πληροφορίες που έδωσαν τα κράτη - μέλη, για την κατάσταση σε σχέση με τις τέσ-



σερις προτεραιότητες που ορίζονται στη Σύσταση, οι οποίες, εν συντομία είναι οι εξής:

- Υιοθέτηση μιας συνολικής ολοκληρωμένης στρατηγικής για την προώθηση της ισόρροπης συμμετοχής των δύο φύλων στη λήψη αποφάσεων.
- Κινητοποίηση όλων των παραγόντων της οικονομικής και κοινωνικής ζωής, με στόχο την επίτευξη ίσων ευκαιριών.
- Συγκέντρωση και δημοσίευση στατιστικών στοιχείων, για την εκπροσώπηση των δύο φύλων στα κέντρα αποφάσεων και,
- Προαγωγή της ισόρροπης εκπροσώπησης των δύο φύλων σε όλα τα επίπεδα.

Δυστυχώς, η εκάνα που παρέχει η έκθεση της Επιτροπής μπορεί να θεωρηθεί μόνον ως αρετηρία. Πράγματι, δεν επέδειξαν όλα τα κράτη - μέλη προθυμία στην παραχώρηση πληροφοριών σχετικά με τις διάφορες προτεραιότητες, ενώ οι πληροφορίες, με τη σειρά τους, δεν είναι αρκετά ακριβείς για ορισμένα κράτη - μέλη, ώστε να προταθεί μια κοινή δέσμη μέτρων.

Η εισηγήτριά σας εκτιμά ότι η έκθεση είναι ανεπαρκής προκειμένου να εξακριβωθεί η επιτευχθείσα πρόοδος. Μήπως η έλλειψη απαντήσεων εκ μέρους ορισμένων κρατών - μελών θα πρέπει να ερμηνευθεί ως μη εφαρμογή της σύστασης του Συμβουλίου;

Η ερμηνεία αυτή είναι ακόμη λιγότερο ικανοποιητική από την πρώτη και η εισηγήτρια προτείνει οι τέσσερις προτεραιότητες να διευκρινιστούν και να αποκτήσουν υποχρεωτικό χαρακτήρα και συγκεκριμένες προθεσμίες. Μόνο με τη βοήθεια συγκεκριμένων προθεσμιών, δεικτών και συγκριτικών επιδόσεων θα δοθεί η δυνατότητα να εντοπιστούν τα κράτη - μέλη τα οποία δεν τηρούν τις υποχρεώσεις τους, θα καταγραφεί η γενική πρόοδος και θα σημειωθεί εξέλιξη στην ισόρροπη συμμετοχή των δύο φύλων.

Η ανακοίνωση επισημαίνει ως πρώτο πρόβλημα την έλλειψη ορισμού για την «ισόρροπη συμμετοχή». Πράγματι, στη Σύσταση του Συμβουλίου αναφέρεται η ανάγκη να επιτευχθεί ο στόχος αυτός, χωρίς, εν τούτοις, να ορίζεται αριθμητικά ο όρος «ισόρροπη». Κάτι τέτοιο θα σήμανε το 50%, όπως προτείνουν κάποια κράτη - μέλη (οι σκανδιναβικές χώρες και το Ηνωμένο Βασίλειο) ή μήπως μια κρίσιμη μάζα του 1/3 ή 40% κατ' ελάχιστον, ερμηνεία που προκρίνουν τα υπόλοιπα κράτη - μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης; Είναι προφανές ότι θα πρέπει να υιοθετηθεί ένας φιλόδοξος ορισμός.

Ός προς την πρώτη προτεραιότητα, η ανακοίνωση επισημαίνει ότι ορισμένα κράτη - μέλη έχουν εγκρίνει σειρά μέτρων, όπως νομοθεσία για την ισόρροπη συμμετοχή των δύο φύλων, τόσο σε εθνικό όσο και σε περιφερειακό επίπεδο, κατάρτιση, ενημερωτικές εκστρατείες κλπ. Ωστόσο, παρά τις προσπάθειες αυτές, τα επιτευχθέντα αποτελέσματα υπολείπονται των αρχικών προσδοκιών. Εκτιμάται ότι μια ειδική στρατηγική, που θα θεσπίζει μια κοινή ευρωπαϊκή προσέγγιση, θα αποτελούσε ένα πρώτο βήμα προς τη σωστή κατεύθυνση. Όσον αφορά τους μηχανισμούς εφαρμογής, όλα τα κράτη - μέλη έχουν δη-

μιουργήσει κάποιον. Ορισμένες χώρες διαθέτουν επιτροπή ή γενική γραμματεία αρμόδια για την ισότητα των δύο φύλων (Αυστρία, Ελλάδα, Ιρλανδία, Ηνωμένο Βασίλειο και Λουξεμβούργο), άλλες έχουν αναθέσει την αρμοδιότητα αυτή σε ειδικό υπουργείο (Ιταλία, Γαλλία, Βέλγιο και Γερμανία).

Όσον αφορά τη δεύτερη προτεραιότητα, έχει επιτευχθεί σχετική πρόοδος μέσω της ευαισθητοποίησης του εκπαιδευτικού κλάδου (σχολεία, πανεπιστήμια, μέσα ενημέρωσης) καθώς και μιας ειδικά σχεδιασμένης εκστρατείας, που απευθύνεται στον ιδιωτικό τομέα και προβάλλει τα πλεονεκτήματα της υιοθέτησης μιας πολιτικής ίσων ευκαιριών.

Για την τρίτη προτεραιότητα, απαιτείται βελτίωση σε επίπεδο στατιστικών στοιχείων. Τα κράτη - μέλη έχουν καταβάλει προσπάθειες για την εναρμόνιση των ερευνητικών μεθόδων, κυρίως μέσω της διακρατικής συνεργασίας, η οποία οδήγησε στην ετήσια, ή ανά διετία, δημοσίευση εκθέσεων (Δανία, Φιλανδία, Αυστρία Σουηδία), ενώ καταρτίστηκαν ενημερωμένες στατιστικές (Ιρλανδία, Βέλγιο, Ελλάδα, Γερμανία, Λουξεμβούργο, Ηνωμένο Βασίλειο και Ισπανία).

Τέλος, ως προς την τελευταία προτεραιότητα, η εικόνα που έχουμε για την πρόοδο που έχει επιτευχθεί είναι σαφής. Η παρασχεθείσα ενημέρωση επιβεβαιώνει ότι μόνο τις μεγάλες ανισότητες, αλλά και τη διαφοροποίηση του βαθμού των προσπαθειών.

Η μοναδική χώρα που διαθέτει δεσμευτική νομοθεσία, η οποία επιβάλλει την ισόρροπη συμμετοχή των δύο φύλων στους συνδυασμούς υποψηφίων για τις πολιτικές εκλογές, είναι το Βέλγιο, όπου οι γυναίκες πρέπει να αποτελούν το 1/3 τουλάχιστον. Η Αυστρία και η Γερμανία δεν διαθέτουν σχετική δεσμευτική νομοθεσία, αλλά τα πολιτικά κόμμάτα τους έχουν δεσμευθεί να αυξήσουν τον αριθμό των γυναικών στους εκλογικούς τους συνδυασμούς, είτε με ποσοτώσεις είτε με στόχους. Κάποιες χώρες προσπάθησαν να τροποποιήσουν το Σύνταγμα ή να θεσπίσουν νέα νομοθεσία.

Θα πρέπει να αναφέρουμε το θετικό αποτέλεσμα της Γαλλίας και της Πορτογαλίας, σε αντίθεση με την αποτυχία του Λουξεμβούργου. Σχετική πρόοδος έχει επίσης σημειωθεί στην Ιταλία, χάρη στην υιοθέτηση πολιτικής που διασφαλίζει την παρουσία των γυναικών στη δημόσια ζωή, στην Ελλάδα, χάρη στην καθιέρωση ποσοτώσεων σε ορισμένα κόμματα και στην εκστρατεία του Πολιτικού Συνδέσμου Γυναικών, και, τέλος, στην Ιρλανδία, μέσω της χρηματοδότησης για την προαγωγή της συμμετοχής των γυναικών στην πολιτική δράση.

Με βάση τις υπάρχουσες πληροφορίες συμπεραίνουμε ότι η σύσταση του Συμβουλίου έχει εφαρμοστεί εν μέρει από τα κράτη - μέλη. Θα πρέπει να καταβληθούν περισσότερες προσπάθειες προς την κατεύθυνση μιας περιεκτικότερης και πιο ολοκληρωμένης στρατηγικής, η οποία εξακολουθεί να μην υφίσταται.



## Μέρος II

## Λύσεις και προτάσεις για μεγαλύτερη συμμετοχή των γυναικών

Παρά το μεγάλο αριθμό γυναικών που εργάζονται στη Δημόσια Διοίκηση, ο οποίος σε ορισμένες περιπτώσεις υπερβαίνει τον αριθμό των ανδρών, τις περισσότερες από τις θέσεις λήψης αποφάσεων τις έχουν καταλάβει άνδρες. Το πρόβλημα, ωστόσο, δεν είναι να αυξηθεί απλώς ο αριθμός των γυναικών, αλλά να αναβαθμιστεί ο ρόλος τους στην κοινωνία και να αξιολογηθεί η ποιότητα της εργασίας που προσφέρουν. Προκειμένου να αυξηθούν αριθμητικά οι γυναίκες στη δημόσια ζωή, ένα σύνολο στρατηγικών με στόχο την ευρύτερη συμμετοχή των γυναικών μπορεί να συνοψιστεί υπό το κεφάλαιο «θετικά μέτρα».

Για την επίτευξη μιας ισόρροπης συμμετοχής ανδρών και γυναικών στην πολιτική ζωή, χρειάζεται να ξεπεραστεί ο παραδοσιακός ρόλος της αναπαραγωγής και της ενασχόλησης με τα οικιακά καθήκοντα, που συνιστά ένα από τα δυσκολότερα εμπόδια. Ως προς το θέμα αυτό, τα μοντέλα χρόνου εργασίας και οι δομές των κομμάτων και της κυβέρνησης αποτελούν προβλήματα, τα οποία πρέπει να αντιμετωπιστούν. Τόσο οι άνδρες όσο και οι γυναίκες θα πρέπει να αναλαμβάνουν ίσο μερίδιο ευθύνης στην ιδιωτική και τη δημόσια σφαίρα καθώς και σε όλους τους τομείς της οικονομικής, πολιτικής και οικογενειακής ζωής.

Ακόμη, οι συμπεριφορές και οι μορφές πρακτικής, που συνιστούν διάκριση στον πολιτικό τομέα, θα πρέπει να περιοριστούν: για να γίνει αυτό χρειάζεται να αλλάξει η νοοτροπία και να ανοίξουν οι συνδυασμοί υποψηφίων στις γυναίκες. Οι δομές των κομμάτων και οι διαδικασίες επιλογής θα πρέπει να αναθεωρηθούν προκειμένου να εξαλειφθούν τα ψυχολογικά και πρακτικά εμπόδια που παρακωλύουν τη συμμετοχή των γυναικών στην πολιτική.

Προκειμένου να ξεπεραστεί η έλλειψη αυτοπεποίθησης, που οφείλεται σε αποκλειστικά ψυχολογικούς λόγους, ελλείψει της κατάλληλης εκπαίδευσης και λόγω του αρνητικού ιστορικού και πολιτισμικού φορτίου, το καλύτερο θα ήταν να καλλιεργηθεί η ικανότητα των γυναικών να συμμετέχουν σε ηγετικές θέσεις μέσω της ανάπτυξης της επαγγελματικής εκπαίδευσης, συμπεριλαμβανομένης της επιμόρφωσης σε ηγετικά καθήκοντα και σε θέσεις λήψης αποφάσεων, σε δημόσιες αμιλίες και στην αυτόνομη διεκδίκηση δικαιωμάτων καθώς και στην προώθηση πολιτικών εκστρατειών και άλλων σχετικών προγραμμάτων.

Επιπλέον, ο αντίκτυπος των διαφόρων εκλογικών συστημάτων στην πολιτική εκπροσώπηση των γυναικών σε αιρετά σώματα και στην έκβαση των εκλογικών αποτελεσμάτων, θα πρέπει να αντιμετωπιστεί χωρίς χρονοτριβή.

Από την εξέταση στατιστικών δεδομένων σε ευρωπαϊκό επίπεδο, καθίσταται προφανές ότι τα κράτη - μέλη που διαθέτουν τα μεγαλύτερα ποσοστά γυναικείας εκπροσώπη-



σης (Σουηδία, Φιλανδία, Δανία και Κάτω Χώρες) είναι τα κράτη τα οποία έχουν αναλογικό ή μεικτό εκλογικό σύστημα με συνδυασμούς υποψηφίων. Κατ' αναλογία, τα κράτη - μέλη, με τα χαμηλότερα ποσοστά γυναικείας εκπροσώπησης (Ελλάδα και Γαλλία) έχουν πλειοψηφικό εκλογικό σύστημα ή σύστημα με ψήφο προτίμησης. Θα πρέπει επίσης να ληφθούν μέτρα προκειμένου να ενθαρρυνθούν τα πολιτικά κόμματα να συμπεριλάβουν γυναίκες σε εκλόγιμες θέσεις, στην ίδια αριθμητική αναλογία και στο ίδιο επίπεδο με τους άνδρες.

Μεταξύ των πλέον κοινών μέτρων που είναι γνωστό ότι συμβάλλουν στην αύξηση της γυναικείας συμμετοχής, πρέπει να αναφέρουμε τις ποσοτώσεις ή στόχους, που εφαρμόζονται προαιρετικά ή διά νόμου προκειμένου να εξασφαλιστεί γυναικεία συμμετοχή, τόσο σε επίπεδο αριθμού όσο και θέσης, ιδιαίτερα όσον αφορά τη σειρά στους εκλογικούς συνδυασμούς. Τα κόμματα με σύστημα εσωτερικής ποσοτώσης αναμφίβολα διαθέτουν μεγαλύτερο αριθμό εκλεγμένων γυναικών. Εν τούτοις, οι ποσοτώσεις δεν θα πρέπει να αντιμετωπίζονται ως επαρκής λύση, δεδομένου ότι οι γυναίκες συχνά τοποθετούνται σε μη εκλόγιμες θέσεις. Οι ποσοτώσεις θα πρέπει να συνοδεύονται από άλλα μέτρα, όπως τοποθέτηση των γυναικών σε υψηλές θέσεις ή σύστημα «φερμουάρ», το οποίο συνίσταται στην εναλλάξ τοποθέτηση ανδρών/γυναικών στους συνδυασμούς.

Μια άλλη ενδιαφέρουσα δράση είναι η καθιέρωση κανονισμού στη νομοθεσία περί δημόσιας χρηματοδότησης των κομμάτων, ο οποίος θα προβλέπει αυξημένο μερίδιο χρηματοδότησης για κάθε γυναίκα υποψήφια στους κομματικούς συνδυασμούς. Με άλλα λόγια, αυτό σημαίνει ότι θα δίδεται χρηματικό βραβείο στα κόμματα που διαθέτουν μια καλή γυναικεία εκπροσώπηση στους συνδυασμούς τους ή θα προβλέπονται κυρώσεις για τα κόμματα εκείνα που έχουν μικρό αριθμό γυναικών (υιοθετήθηκε πρόσφατα στο γαλλικό σύστημα).

Τα μέτρα για την αύξηση της γυναικείας συμμετοχής στη δημόσια ζωή θα πρέπει απαραίτητα να συνοδεύονται από ενημερωμένες στατιστικές και σύστημα παρακολούθησης σε τακτική βάση της πρόοδου των γυναικών ως προς την πολιτική τους εκπροσώπηση. Η κοινοποίηση ποσοτικών και ποιοτικών στοιχείων κατά φύλο σε όλα τα επίπεδα της δημόσιας και ιδιωτικής ζωής, θα συμβάλει στην ανάπτυξη της απαιτούμενης ευαισθητοποίησης, η οποία, με τη σειρά της θα συμβάλει στην πρόοδο. Παρομοίως, οι προεκλογικές εκστρατείες θα πρέπει να συνοδεύονται από εκστρατείες ευαισθητοποίησης του κοινού, οι οποίες θα μεταφράζονται σε υποστήριξη προς τις γυναίκες υποψήφιας και ενθάρρυνση προς τις άλλες γυναίκες να εισέλθουν στον πολιτικό στίβο.

## Μέρος III

## Πλεονεκτήματα της συμμετοχής των γυναικών στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων

Η συμμετοχή των γυναικών στη λήψη αποφάσεων καθίσταται επιτακτική, όχι μόνο στην Ευρωπαϊκή Ένωση, αλλά σε ολόκληρη την υφήλιο. Το Ευρωπαϊκό Δίκτυο «Γυναίκες στα Κέντρα Αποφάσεων» (1992-1996) έχει διατυπώσει σειρά επιχειρημάτων που συνηγορούν υπέρ της ανάγκης της συμμετοχής των γυναικών στην πολιτική ζωή και σε ηγετικές θέσεις:

**1. Ενίσχυση της δημοκρατίας**

Σε κάθε κοινωνία, η δημοκρατία βραδύεται στη συμμετοχή του συνόλου των πολιτών στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων. Οι γυναίκες αποτελούν το ήμισυ του πληθυσμού και δικαιούνται ανάλογης πολιτικής εκπροσώπησης, προκειμένου η δημοκρατία να λειτουργεί ουσιαστικά.

**2. Εφαρμογή της αρχής της ισότητας των δύο φύλων ως βασικού ανθρώπινου δικαιώματος**

Η ισότητα αποτελεί οικουμενικό ανθρώπινο δικαίωμα. Η διάκριση σε ανδρική και γυναικεία εργασία και τα διπλά μέτρα και σταθμά θα πρέπει να εκλείψουν. Τόσο οι άνδρες όσο και οι γυναίκες δικαιούνται να συμμετέχουν επί ίσοις όροις και να μοιράζονται δίκαια όλες τις ευθύνες ώστε να ξεπεραστεί ο ιστορικός αποκλεισμός των γυναικών από την πολιτική.

**3. Αξιοποίηση πολύτιμων ανθρώπινων πόρων**

Οι γυναίκες αποτελούν το ήμισυ του παγκόσμιου ανθρώπινου δυναμικού ταλέντων και ικανοτήτων και η υποεκπροσώπησή τους στερεί την κοινωνία από την αποτελεσματική αξιοποίηση πολύτιμου ανθρώπινου δυναμικού.

**4. Εμπλουτισμός του πολιτικού πολιτισμού με διαφορετικές εμπειρίες, ενδιαφέροντα και συστήματα αξιών**

Ο ιστορικός αποκλεισμός των γυναικών από την πολιτική ζωή και ο περιορισμός τους στην ιδιωτική σφαίρα δημιούργησε διαφορές μεταξύ των δύο φύλων σε αξίες και ενδιαφέροντα. Σε κάθε δημοκρατική κοινωνία οι πολιτικές αποφάσεις θα πρέπει να αντικατοπτρίζουν τα ενδιαφέροντα και τις αξίες όλων των πολιτών. Οι γυναίκες ως σύνολο δείχνουν ιδιαίτερο ενδιαφέρον για τη δικαιοσύνη, το διάλογο, την ειρήνη, την ηθική διάσταση της πολιτικής ζωής και τη διαμόρφωση προτεραιοτήτων, είναι ευαισθητοποιημένες πάνω στην αξία της συναίνεσης, διαθέτουν ευχέρεια στην επίτευξη συμφωνιών λόγω υψηλότερου αισθήματος κοινωνικής αλληλεγγύης και ενδιαφέρονται περισσότερο για τις επερχόμενες γενιές.



### 5. Ανανέωση της πολιτικής και των διαδικασιών λήψης αποφάσεων

Το διαφορετικό σύστημα αρχών, αντιλήψεων και αξιών των γυναικών ανταποκρίνεται περισσότερο στις κοινωνικές ανάγκες και στο πολιτικό κλίμα της εποχής μας. Η γυναικεία συμμετοχή στην πολιτική ζωή μπορεί να συμβάλει στον αναπροσδιορισμό των πολιτικών προτεραιοτήτων, θέτοντας νέα θέματα στην πολιτική ατζέντα και δίνοντας νέες προοπτικές σε βασικά πολιτικά θέματα. Οι γυναίκες, δηλαδή, αποτελούν δύναμη ανανέωσης και αλλαγής της πολιτικής και της κοινωνίας.

### ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ

Η γενική ανάγκη να προωθηθούν οι γυναίκες στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων ως προϋπόθεση για τη δημοκρατία και την ειρήνη αναγνωρίζεται απολύτως, τόσο σε εθνικό όσο και σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Γενικός στόχος παραμένει η επίτευξη ισόρροπης συμμετοχής των δύο φύλων, κατά τρόπον ώστε οι άνδρες και οι γυναίκες να εκπροσωπούνται ισότιμοι και να συμμετέχουν επί ίσοις όροις από άποψη πρόσβασης και προώθησης. Το πρόβλημα αφορά όχι τόσο τα χαμηλά επίπεδα της διοίκησης, αλλά τις υψηλόβαθμες θέσεις, όπου βρίσκονται οι πραγματικές αρμοδιότητες λήψης αποφάσεων και άσκησης εξουσίας.

Απαιτούνται θαρραλέα μέτρα προκειμένου να εξευρεθεί λύση στα προβλήματα και τις αντιφάσεις που απορρέουν από μια «παλιομοδίτικη» ξεπερασμένη σύμβαση μεταξύ των δύο φύλων. Αυτό σημαίνει ότι οι αρμοδιότητες εντός και εκτός σπιτιού θα πρέπει να αποτελέσουν αντικείμενο εξισορρόπησης και να κατανέμονται επί ίσοις όροις σε καθημερινή βάση και διά βίου. Προϋποθέτει επίσης ένα νέο θεσμικό και κοινωνικό πλαίσιο που θα αντικατοπτρίζει τις αλλαγές που έχουν συντελεστεί έως σήμερα και θα υποστηρίζει την ισότητα ευκαιριών και επιλογών για άνδρες και γυναίκες σε όλους τους τομείς της ιδιωτικής και δημόσιας ζωής.

Οι γυναίκες, ως σύνολο, ιστορικά συνδέονται με τη μη βία. Το σύστημα αξιών τους είναι συνυφασμένο με το διάλογο, το συμβιβασμό, τη συμφιλίωση και τη διευθέτηση των διαφορών με ειρηνικά μέσα. Αυτό το σύστημα αξιών μπορεί ενδεχομένως να προσφέρει μια εναλλακτική λύση στο σημερινό πολιτισμό της βίας, ενώ παράλληλα μπορεί να συμβάλει στην ανάπτυξη ενός νέου πολιτικού πολιτισμού, του πολιτισμού της ειρήνης, της συνεργασίας και του σεβασμού των διαφορών.

Εκτιμάται ότι εάν η πολιτική ζωή υιοθετούσε τις αξίες των γυναικών, θα υπήρχε μεγαλύτερη κοινωνική αλληλεγγύη μεταξύ λαών και εθνών, δικαιότερη κατανομή των πόρων του πλανήτη και θα εξέλιπαν οι πόλεμοι και οι συγκρούσεις λόγω θρησκευτικού φανατισμού ή ακραίου εθνικισμού. Επιπλέον, θα υπήρχε μεγαλύτερη ευαισθητοποίηση σε κοινωνικά θέματα που συνδέονται με την ποιότητα της ζωής, όπως η προστασία του περιβάλλοντος, η κοινωνική πολιτική και η πρόνοια, η ιατρική περιθαλψή, η παιδεία και η κα-



τοποθέτηση της χρήσης των ναρκωτικών και του εμπορίου λευκής σαρκός.

Ο καθηγητής Francis Fukuyama στο άρθρο του με τίτλο «Εάν οι γυναίκες κυβερνούσαν τον κόσμο» επισήμανε: «Θα μπορούσε σίγουρα να προβλεφθεί ότι η μεγαλύτερη συμμετοχή γυναικών στην πολιτική ζωή θα οδηγούσε σε ένα λιγότερο βίαιο κόσμο. Η Αθηνά, η Ελληνίδα θεά της σοφίας και του πολέμου, μπορεί να υπήρξε το γυναικείο πρότυπο κατά την αρχαιότητα, αλλά στο σημερινό κόσμο η γυναικεία επιρροή μπορεί να διαδραματίσει απολύτως καταλυτικό ρόλο κατά του милитарισμού και υπέρ της ειρήνης».

Η σύνοδος που γίνεται τώρα τοποθετείται, κατά την άποψή μας, σε ένα εγκείμενο. Όσον αφορά τις εργασίες, βρισκόμαστε στο τέλος του τέταρτου χρόνου της υλοποίησης του 4ου Προγράμματος Κοινωνικής Δράσης για την ισότητα των ευκαιριών μεταξύ γυναικών και ανδρών, για μας λοιπόν το τέλος αυτής της χρονιάς ανταποκρίνεται στην ολοκλήρωση της προσπάθειας που κάναμε εδώ και τέσσερα χρόνια μέσα στο πλαίσιο αυτού του προγράμματος, με την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, της γαλλικής κυβέρνησης και σποραδικά και άλλων ιδρυμάτων.

Το AFEM ξεκίνησε με την καταγραφή της υπάρχουσας κατάστασης σε ότι αφορά την πρόσβαση των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων στις χώρες της νότιας Ευρώπης. Στη συνέχεια ασχοληθήκαμε με το να ανακοινώσουμε την υπάρχουσα κατάσταση, να αναδείξουμε τα προτερήματα κάθε είδους που θα συνέβαλαν στη μεγαλύτερη συμμετοχή των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων και να σταθμίσουμε κάθε παράγοντα που θα εξέλιξε την κατάσταση.

Παράχθηκαν και διανεμήθηκαν δύο βίντεο. Το πρώτο, το 1998, αναφερόταν στην προετοιμασία των ευρωεκλογών του 1999. Στόχευε στο να κινητοποιήσει το εκλογικό σώμα (άνδρες και γυναίκες) δείχνοντάς τους κυρίως πως το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο αποτελούσε έναν προθάλαμο της ποσόστωσης, αλλά και την επίδραση που μπορούν να έχουν οι γυναίκες, με την προϋπόθεση ότι κατέχουν ένα ικανό ποσοστό, στον καθορισμό της ημερήσιας διάταξης και των αποφάσεων που λαμβάνονται. Το δεύτερο βίντεο επιχειρεί να δείξει ότι η ανακατανομή των ευθυνών ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες, τόσο στη σφαίρα της δημόσιας ζωής όσο και στη σφαίρα της προσωπικής ζωής, μπορεί να οδηγήσει σε πολύ διαφορετικούς τρόπους από αυτούς που έχουμε συνηθίσει και να συμβάλει σε μια οργάνωση της κοινωνίας πιο αρμονική και αποδεκτή από όλες και όλους.

Η καταγραφή της κατάστασης που είχαμε κάνει στην αρχή έγινε το αντικείμενο μιας έκδοσης, με τίτλο «Η πρόσβαση των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων στη νότια Ευρώπη» (Ιούνιος του 1997). Από τότε και μετά εκδώσαμε δύο ακόμα βιβλία. Την άνοιξη του 2000 κυκλοφόρησε το πρώτο, με τίτλο «Η γυναικεία ευρωπαϊκή αντιπροσώπευση. Πορτρέτα των εκλεγμένων της Ισπανίας, της Γαλλίας, της Ελλάδας, της Ιταλίας και της Πορτογαλίας». Αυτό το βιβλίο είναι ο καρπός μιας έρευνας που εκπονήθηκε από το AFEM ανάμεσα στους ευρωβουλευτές πέντε χωρών, οι οποίοι εκλέχτηκαν ή επανεκλέχτηκαν στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο τον Ιούνιο του 1999. Το άλλο βιβλίο κυκλοφόρησε προχθές και έχει τίτλο «Γυναίκες και εξουσία στη νότια Ευρώπη το 2000». Το βιβλίο αυτό, του οποίου τα συμπεράσματα θα σας ανακοινωθούν σε λίγα λεπτά, αναδεικνύει, σε σχέση με την καταγραφή της κατάστασης που έγινε πριν από τέσσερα χρόνια, τα σημαντικά και αναμφισβήτητα βήματα προόδου, αλλά και πόσο εύθροστα και άνισα είναι αυτά τα βήματα που πραγματοποιήθηκαν ανάλογα με τις χώρες και τους τομείς.

Οργανώσαμε, επίσης, συνεντεύξεις, συμμετείχαμε σε συνέδρια, ευαισθητοποιήσαμε

την κοινή γνώμη, θέσαμε σε επιφυλακή τους αρμόδιους. Χρησιμοποιήσαμε την εγκατάστασή μας σε πέντε χώρες για να υλοποιήσουμε εκατοντάδες δικτύωσης. Το μεγάλο εγχείρημα ήταν να ενσωματωθεί στη Συνθήκη του Άμστερνταμ ένα άρθρο (αφορά τελικά το άρθρο 2 και το άρθρο 3) που να καθορίζει καθαρά ότι η προώθηση της ισότητας αποτελεί έναν από τους στόχους της Ευρωπαϊκής Ένωσης και πρέπει να λαμβάνεται υπόψη σε όλους τους τομείς της πολιτικής.

Μετά τον Ιούλιο του 1998 κάναμε, σε κάθε χώρα, μια εκστρατεία για την ανάδειξη των γυναικών ως υποψηφίων στις ευρωεκλογές, στις εθνικές ή τοπικές εκλογές που θα διεξάγονταν κατά τους προσεχείς μήνες. Συμμετείκαμε σε καμπάνιες που υλοποιήθηκαν στην Πορτογαλία και τη Γαλλία για την προώθηση. Όταν γίνονταν οι διαπραγματεύσεις της αναθεώρησης του Συντάγματος για την προώθηση στη Γαλλία, προσπαθήσαμε να κάνουμε γνωστό το ότι η Πορτογαλία είχε ήδη κάνει μια συνταγματική αναθεώρηση σε αυτήν την κατεύθυνση, από το Νοέμβριο του 1997. Τώρα, που η Γαλλία πέτυχε, μέσα στη φούρια της συνταγματικής αναθεώρησης, να εξοπλιστεί με έναν εκλογικό νόμο που επιτρέπει να τεθεί σε ισχύ αυτή η αναθεώρηση, ως ελπίζουμε ότι αυτός ο νόμος θα έχει κάποια χρησιμότητα και για τις Πορτογαλίδες. Διότι παρόλο που στην Πορτογαλία η συνταγματική αναθεώρηση πραγματοποιήθηκε χωρίς ιδιαίτερη δυσκολία, ο απαραίτητος εκλογικός νόμος, ο οποίος θα θέσει σε λειτουργία αυτήν την αναθεώρηση, δυστυχώς, αντιμετωπίζει μεγάλη δυσκολία για να θεσπιστεί. Ομοίως, παίρνοντας αφορμή το γεγονός ότι αυτό συμβαίνει και σε άλλες χώρες της νότιας Ευρώπης, πέτυχαμε ο υπουργός Laurent Fabius, πρόεδρος ήδη της Γαλλικής Εθνοσυνέλευσης, να μελετήσει και στη συνέχεια να αποφασίσει τη δημιουργία μιας κοινοβουλευτικής αντιπροσωπείας για την ισότητα των ευκαιριών στην Εθνοσυνέλευση. Στη συνέχεια το ίδιο έκανε και η Σύγκλητος και πριν από μερικούς μήνες και το Οικονομικό και Κοινωνικό Συμβούλιο.

Από τον προηγούμενο Ιανουάριο το AFEM κινητοποιήθηκε ιδιαίτερα για το σχέδιο της Χάρτας των θεμελιωδών δικαιωμάτων. Στην αρχή υπήρχε μόνο μια αναφορά σκεπτική με την ισότητα, αυτή που αφορούσε την απαρίθμηση και τις συνθήκες εργασίας. Επισημόναμε αυτή την έλλειψη κατά τη διάρκεια της εκδήλωσης «Δημόσια Ακρόαση», που διοργανώθηκε στο Στρασβούργο, στις 16 Μαρτίου, ενώ σε παρόμοια εκδήλωση στις 27 Απριλίου, της Συμβατικής Συνέλευσης, η οποία ανέλαβε να συντάξει τη Χάρτα, ανάμεσα σε 65 μη κυβερνητικές οργανώσεις, υπήρξε μια μόνο, το AFEM, για να δώσει βάρος στην αναγκαιότητα να συμπεριλάβει η Χάρτα τη διάσταση του φύλου και για να προτείνει συγκεκριμένα άρθρα γι' αυτό το σκοπό.

Η Συμβατική Συνέλευση θα έχει ολοκληρώσει έως το τέλος του μήνα το κείμενο του σχεδίου της Χάρτας, το οποίο θα υποβληθεί σε τρεις εβδομάδες στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο στο Βιανντί.

Είναι αναμφισβήτητο ότι η Ευρώπη, συνολικά, έχει κάνει σημαντική πρόοδο όσον αφορά τις γυναίκες. Παρόλα αυτά, όμως, πρέπει να είμαστε πολύ προσεκτικές. Δεν αρκεί



να στηριζόμαστε μόνο στην Ευρώπη, πρέπει τα πράγματα να εξελισσονται και μέσα σε κάθε χώρο ξεχωριστά.

Η κυρία υπουργός αναφέρθηκε στις προσπάθειες που έγιναν στη Γαλλία για να προοδεύσουν τα πράγματα και κυρίως στο δημόσιο τομέα. Αισθάνθηκα απογοήτευση όταν έμαθα ότι για πρώτη φορά επικεφαλής της Εθνικής Σχολής Διοίκησης, η οποία ιδρύθηκε το 1945, διορίστηκε μια γυναίκα. Βέβαια, το γεγονός είναι θετικό, αλλά θα συνεχίσει να προσκρινείται «κυρία διευθυντής».

Επίσης, πώς να μην αναφέρω την απογοήτευσή μου, που αύριο δε θα έχουμε τη χαρά να υποδεχτούμε την Πορτογαλίδα υπουργό Γυναικείων Δικαιωμάτων. Απογοήτευση όχι μόνο επειδή η συγκεκριμένη υπουργός που περιμέναμε δεν είναι πλέον μέλος της πορτογαλικής κυβέρνησης, λόγω του ανασχηματισμού που έγινε, αλλά και για το γεγονός ότι μέσα στην κυβερνητική δομή της Πορτογαλίας δεν υφίσταται πια καρτοφυλάκιο Γυναικείων Δικαιωμάτων.

Είχαμε, επίσης, μια έξοχη καρικατούρα των αποτελεσμάτων που καταλήγουν στη Χάρτα για τα δικαιώματα του ανθρώπου στην πόλη, που ανακαινιώθηκε στις 20 του προηγούμενου Μαΐου, στο Saint Denis. Ο κώδικας που υιοθετήθηκε δίνει χώρο στη συμμετοχική δημοκρατία, επειδή η Χάρτα συντάχτηκε σε στενή συνεργασία με εκπροσώπους σωματείων. Όμως, αυτή η συμμετοχική δημοκρατία απέχει πολύ από την ποσόστωση, δεδομένου ότι τα μέλη των σωματείων αποτελείται από μια αντιπροσώπευση σχεδόν αποκλειστικά ανδρική. Το σχέδιο της Χάρτας αγνοεί εντελώς κάθε προοπτική του φύλου.

Το AFEM είχε προτείνει έναν σημαντικό αριθμό τροπολογιών, οι οποίες και αποκλείστηκαν, προφανώς εξαιτίας του ανατρεπτικού τους χαρακτήρα. Οι τροπολογίες αυτές αφορούσαν κυρίως την πρόσθεση στους όρους «δημοκρατική συμμετοχή» και «ποσοστιακή» και στο «εκπαίδευση στη βάση της δημοκρατίας και της ανεκτικότητας» και «του σεβασμού της αρχής της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών» ή στη διευκρίνιση πως σχετικά με τον αθλητισμό και τη διάθεση εγκαταστάσεων πρέπει να συμπεριληφθεί και «για το δύο φύλα».

Από την άλλη μεριά, πολλές μεικτές ευρωπαϊκές μη κυβερνητικές οργανώσεις, οι οποίες έκαναν προτάσεις για τη Χάρτα των θεμελιωδών δικαιωμάτων, αγνόησαν αυτό το κοινωνικό εγχείρημα που αποτελεί την ουσιαστική εφαρμογή σε όλους τους τομείς της αρχής της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών.

Χτυπήσαμε, λοιπόν, ίσως περισσότερο από ποτέ, σε κλειστές πόρτες. Όμως, χρειάζονται πολλά περισσότερα για να μας αποθαρρύνουν.

Θα ήθελα να τελειώσω με μία φράση της αρχαίας γαλλικής διαλέκτου: Que y arrivaren. (Θα το κατορθώσουμε!).

## ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΔΙΚΤΥΟ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΕΚΛΕΓΜΕΝΩΝ ΣΕ ΤΟΠΙΚΟ ΚΑΙ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ

### Sandra Ceciariini

Συμβούλιο των Ευρωπαϊκών Δήμων και Περιφερειών (CEMR)

Είμαι αντιπρόσωπος του Συμβουλίου των Ευρωπαϊκών Δήμων και Περιφερειών (CEMR). Η ένωσή μας ιδρύθηκε από Ευρωπαίους δημάρχους το 1951. Αρχικά ονομαζόταν Συμβούλιο των Κοινοτήτων της Ευρώπης, ενώ το 1984, όταν προσαχώρησαν σε αυτήν και ευρωπαϊκές περιφέρειες, δημιουργήθηκε το CEMR.

Το CEMR είναι ένας οργανισμός που συγκεντρώνει εθνικούς φορείς που αντιπροσωπεύουν τις τοπικές και περιφερειακές εξουσίες. Η χώρα σας συμμετέχει στον οργανισμό με την Κεντρική Ένωση Δήμων και Κοινοτήτων Ελλάδος (ΚΕΔΚΕ).

Τα τελευταία τρία χρόνια πρόεδρος του οργανισμού είναι ο τέως πρόεδρος της Γαλλικής Δημοκρατίας Βαλερί Ζισκάρ ντ' Εστέν, ο σημερινός πρόεδρος της επαρχίας Αουβερνι.

Συγκροτούμεθα από σαράντα εθνικές ενώσεις τοπικής εξουσίας. Μέλη μας δεν είναι μόνο τα κράτη - μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, αλλά και κράτη της μεγάλης Ευρώπης. Συμμετέχουν κράτη της κεντρικής και της ανατολικής Ευρώπης, στα οποία έχουν ήδη διεξαχθεί ελεύθερες εκλογές.

Το CEMR περιλαμβάνει περίπου 100.000 τοπικές και περιφερειακές κοινότητες σε τοπικό, νομαρχιακό, επαρχιακό και περιφερειακό επίπεδο.

Όταν ιδρύθηκε το CEMR, τη δεκαετία του '50, δεν συμμετείχε σε αυτό καμία γυναίκα, διότι τότε οι διεθνείς ευρωπαϊκές σχέσεις ήταν σχέσεις κύρους, που έδιναν μόνο στους άνδρες τη δυνατότητα να αναπροσωπεύσουν την τοπική εξουσία σε διεθνές επίπεδο.

Στις δεκαετίες '70 και '80 υπήρξε ένα πολύ αργό κίνημα, σε διεθνές επίπεδο, που έδωσε το έναυσμα για να συζητηθεί η διάσταση της ισότητας ανδρών και γυναικών. Το πρώτο διεθνές γεγονός σημειώθηκε το 1979, όταν επικυρώθηκε από τον Οργανισμό Ηνωμένων Εθνών η σύμβαση CEDO, για την ισότητα.

Στο τέλος της δεκαετίας του '80 το Συμβούλιο της Ευρώπης άρχισε να μιλάει για την ισότητα σαν ουσιαστική διάσταση της Δημοκρατίας.

Ως εκ τούτου, ακόμη και στον οργανισμό μας οι άνδρες υποχρεώθηκαν να αντιληφθούν το κίνημα που δημιουργήθηκε ανάμεσα στις εκλεγμένες γυναίκες.

Το 1983 πραγματοποιήθηκε στην Πίζα η πρώτη σύνοδος των Ευρωπαίων εκλεγμένων



γυναϊκών δημάρχων, με πρωτοβουλία της τότε δημάρχου της Πίζας κυρίας Cechini. Η ίδια ίδρυσε την επιτροπή μας και στη συνέχεια έγινε πρόεδρος της επαρχίας της Πίζας.

Το 1983 πραγματοποιήθηκε η πρώτη Ευρωπαϊκή Σύνοδος, στην οποία συμμετείχαν 200 περίπου εκλεγμένες γυναίκες δήμαρχοι. Στη συνέχεια πραγματοποιήθηκαν και άλλες συνόδους, ενώ το 1991 ιδρύθηκε μία μόνιμη αντιπροσωπεία γυναικών στους κόλπους του CEMR, η οποία συμπεριλαμβάνει γυναίκες εκλεγμένες από κράτη - μέλη του, που έχουν μία μόνιμη δράση στον τομέα της ανάδειξης θεμάτων που αφορούν τις γυναίκες, προκειμένου να παρουσιάσουν την άποψη των γυναικών για θέματα που ενδιαφέρουν την ένωση και για να αναπτύξουν πρωτοβουλίες που μπορούν να έχουν ανταπόκριση σε τοπικό και ευρωπαϊκό επίπεδο.

Βέβαια, υπάρχουν δυσκολίες μέχρι να δούμε τις γυναίκες να συμμετέχουν ενεργά στα κοινά. Υπάρχει, επίσης, έλλειψη θάρρους και εμπιστοσύνης των γυναικών στον εαυτό τους, για να θέτουν υποψηφιότητα. Προσπαθούμε, λοιπόν, να τις ενισχύσουμε, δίνοντάς τους πρωτοβουλίες και να εκτιμήσουμε αυτό που προσφέρουν οι γυναίκες με τη συμμετοχή τους στη δημόσια ζωή.

Πιστεύουμε ότι το τοπικό επίπεδο είναι εξαιρετικά γόνιμο από αυτή την άποψη, δεδομένου ότι συχνά είναι η είσοδος για μια γυναίκα στη δημόσια ζωή.

Η επιτροπή των τοπικών και περιφερειακών εκλεγμένων γυναικών του CEMR από την ίδρυσή της προσπάθησε να εργαστεί παίρνοντας πρωτοβουλίες μεγάλης εμβέλειας. Κατ' αρχάς στρέψαμε την προσοχή μας στις χώρες της κεντρικής και ανατολικής Ευρώπης, που εκείνη την εποχή, το 1991, προσχώρησαν στο CEMR. Διοργανώσαμε εθνικά σεμινάρια στην Πολωνία, την Τσεχία, τη Σλοβακία, τη Σλοβενία, την Εσθονία και τη Βουλγαρία, για να αντιπαραβάλουμε τις εμπειρίες των γυναικών στον πολιτικό τομέα στην περιοχή της κεντρικής και ανατολικής Ευρώπης. Είχε μεγάλο ενδιαφέρον, διότι οι γυναίκες των δικών μας κρατών ανακάλυψαν απρόσμενες καταστάσεις και ήταν μεγάλο μάθημα για μας που θέλουμε να μεταφέρουμε την αλήθεια.

Με το παλιό καθεστώς υπήρχε ένα σύστημα ποσοσιώσεων για τη συμμετοχή των γυναικών στην πολιτική ζωή. Μάθαμε πολλά για το σύστημα αυτό καθώς και ότι υπάρχει μεγάλος κίνδυνος οι γυναίκες αυτές να απασθροδηθούν, με την κατάρρευση του κοινωνικού συστήματος που τους έδινε κάποια πλεονεκτήματα.

Στη δεκαετία του '90 υπήρξαν επιτροπές περιφερειών. Είναι ένας ευρωπαϊκός θεσμός, ο οποίος εκπροσωπεί την τοπική και περιφερειακή εξουσία και ιδρύθηκε με τη Συνθήκη του Μάαστριχτ. Το 1994, όταν διορίστηκαν από τα κράτη - μέλη της επιτροπής των περιφερειών τα μέλη της, δεν υπήρξε σχεδόν ποτέ γυναικεία παρουσία στις αποστολές.

Υπάρχει μία πρόταση προς αυζήτηση στην επιτροπή των περιφερειών για την εκπροσώπηση των γυναικών, επειδή οι διορισμοί εξαρτώνται από τα κράτη - μέλη μας.

Μπορούμε να εγκρίνουμε και να περάσουμε τις αποφάσεις μας, αλλά εξαρτώμεθα



από ανθρώπους που αποφασίζουν σε άλλα επίπεδα και στην πλειοψηφία τους είναι άνδρες, που επιθυμούν να εκπροσωπούνται οι ίδιοι. Προσπαθήσαμε να ασκήσουμε πίεση, αλλά δυσκολευόμαστε ακόμη να δούμε τους καρπούς της δουλειάς μας.

Το 1995 διοργανώθηκε στο Δουβλίνο ένα συνέδριο από τις εκλεγμένες Ευρωπαίες, με τη συμμετοχή για πρώτη φορά των γυναικών της κεντρικής και ανατολικής Ευρώπης. Ήταν παρούσες περίπου 600 γυναίκες δήμαρχοι, εκλεγμένες τοπικά και περιφερειακά από 32 χώρες της Ευρώπης.

Το κύριο πρόβλημα που επεσήμαναν αυτές οι γυναίκες ήταν η έλλειψη ανταλλαγής για καλύτερες πρακτικές δράσης ανάμεσα στις γυναίκες των πιο προηγμένων χωρών και των λιγότερο προηγμένων όσον αφορά τη συμμετοχή των γυναικών στο δημόσιο βίο. Να επισημάνω ότι τελικά δεν υπάρχει καμία χώρα όπου η κατάσταση είναι τέλεια ή πραγματικά προηγμένη.

Αυτές οι γυναίκες ζήτησαν να δημιουργηθεί ένα δίκτυο για καλύτερη ανταλλαγή πληροφοριών και καλύτερες πρακτικές ώστε να έχουμε μια πιο συγκεκριμένη αντίληψη της κατάστασης στην Ευρώπη και μια ποιοτική και ποσοτική μελέτη σχετικά με την παρουσία των γυναικών στην τοπική ζωή, προκειμένου να διαθέτουμε κάποιο γραπτό ντοκουμέντο, για να προβάλλουμε στις αρχές τις διεκδικήσεις μας.

Το σχέδιο υποστηρίχτηκε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή στο πλαίσιο του 4ου Προγράμματος Δράσης για την ισότητα.

Δημιουργήσαμε ένα δίκτυο τοπικών και περιφερειακών Ευρωπαίων εκλεγμένων γυναικών με τη βοήθεια των εθνικών φορέων που ανέπτυξαν το δίκτυο μέσω των μελών τους, δεδομένου ότι το CEMR είναι μία πυραμίδα, όπου οι δήμοι προσέρχονται απευθείας στον εθνικό φορέα.

Αυτό το δίκτυο πήρε διάφορες πρωτοβουλίες. Μία από αυτές ήταν να αναπτυχθεί το ίδιο το δίκτυο, να γίνει γνωστή η ύπαρξή του και να διαδοθεί η πληροφορία σχετικά με αυτή την πρωτοβουλία. Είναι ένα έργο με το οποίο ασχολήθηκαν οι εθνικοί μας φορείς.

Ένα άλλο μέσο, για να κάνουμε γνωστή αυτή την πρωτοβουλία και για να δώσουμε τη δυνατότητα ανταλλαγής εμπειριών, ήταν η βελτίωση των μέσων επικοινωνίας και πληροφόρησης στην Ευρώπη.

Διανεμήθηκε στα μέλη του δικτύου μια ενημερωτική επιστολή, που αφενός επανέλαμβανε τα γενικά θέματα που αφορούσαν τις τοπικές και περιφερειακές εξουσίες και αφετέρου αναφερόταν σε θέματα που αφορούσαν πιο συγκεκριμένα ζητήματα της τοπικής ζωής.

Δημιουργήσαμε, επίσης, μια εσωτερική ιστοσελίδα σε αυτήν του CEMR στο Διαδίκτυο, που αφορά αυτή τη δραστηριότητα, για να μπορέσουμε να διευκολύνουμε την πρόσβαση στην πληροφόρηση. Η μέθοδος της δουλειάς μας προσαρμόστηκε από τους εθνι-

κούς φορείς στις χώρες τους σύμφωνα με την καταλληλότερη μέθοδο για κάθε χώρα.

Υπάρχουν δύο πρωτοβουλίες πολύ μεγάλης εμβέλειας, οι οποίες είχαν μεγάλη ανταπόκριση στο δίκτυο και είναι το κύριο αποτέλεσμα αυτής της δουλειάς.

Σήμερα, αφενός μεν είναι η οργάνωση των εθνικών σεμιναρίων στις χώρες όπου έγιναν τοπικές εκλογές και αφετέρου διοργανώσαμε αυτό το σεμινάριο με την παρουσία ειδικών από χώρες κυρίως του Βορρά, που ήρθαν να ενημερώσουν σχετικά με την επικρατούσα κατάσταση στις χώρες τους και που χρησίμευσε σαν εκπαίδευση στις γυναίκες που επιθυμούσαν να θέσουν υποψηφιότητα.

Η δουλειά των ειδικών ήταν ουσιαστική, γιατί έκαναν ποιοτική δουλειά.

Θα ήθελα να ευχαριστήσω την κυρία Leonard, που είναι παρούσα, η οποία μας έφερε τη συμβολή των Κάτω Χωρών κατά τη διάρκεια του σεμιναρίου που διοργανώσαμε στη Χάγη.

Εξάλλου, η μελέτη έδωσε συγκεκριμένους αριθμούς σχετικά με τη συμμετοχή των γυναικών στην τοπική ζωή. Η συλλογή αυτών των στοιχείων υπήρξε εξαιρετικά δύσκολη, γιατί σε πολλές χώρες δεν υπάρχουν στοιχεία ή σε άλλες όπως η Γαλλία, είχαμε μεγάλη δυσκολία να τα πάρουμε από το υπουργείο.

Η μελέτη είναι ενημερωμένη μέχρι τον Οκτώβριο του 1999. Είναι μια αρκετά σπουδαία δουλειά, που δυστυχώς μπορούμε να κάνουμε μόνο μια φορά το χρόνο. Στο τέλος αυτού του προγράμματος μπορούμε να πούμε ότι υπήρχαν θετικά αποτελέσματα.

Σε αυτά τα πολυάριθμα, εθνικά κυρίως, σεμινάρια που διοργανώσαμε, οι πιο ενδιαφέρουσες συζητήσεις ήταν οι συγκρίσεις ανάμεσα στη θέση των γυναικών στις βόρειες χώρες και στις χώρες της νότιας Ευρώπης, που συχνά υποφέρουν από ένα συναίσθημα κατωτερότητας.

Αν κοιτάξουμε τα νούμερα, η κατάσταση στις χώρες του Νότου είναι λιγότερο θετική από την κατάσταση στις χώρες του Βορρά.

Για παράδειγμα στη Σουηδία, τη χώρα με το μεγαλύτερο ποσοστό εκλεγμένων γυναικών, δηλαδή 41,6%, θα δούμε ότι το ποσοστό των εκλεγμένων γυναικών δημάρχων πέφτει στο 20%. Στη Φιλανδία, που το ποσοστό των εκλεγμένων γυναικών είναι 31,6%, μόνο το 8% είναι γυναίκες δήμαρχοι.

Στα συνέδριά μας είναι σπάνια να έχουμε άνδρες. Είχαμε άνδρες όταν ήθελαν να κάνουν μια παρέμβαση και μετά την παρέμβαση έφευγαν. Σπάνια άνδρες έμεναν για συζήτηση με τις γυναίκες.

Εν τούτοις είμαστε ικανοποιημένες με το γεγονός ότι προκαλέσαμε μια συζήτηση τα συμπεράσματα της οποίας πρέπει να γίνουν πράξη και δεν μπορεί πλέον να γίνει ούτε ένα βήμα πίσω.

Σε όλες τις καταστατικές συνελεύσεις θα υπάρχει από εδώ και στο εξής μια σχέση ισότητας στους κόλπους της οργάνωσης.

Κάθε χρόνο θα υπάρχει μια ειδική συνεδρίαση του οργανισμού, όπου θα έχουμε ένα σημείο για την ισότητα, για την παρουσία της γυναίκας στον οργανισμό μας, στους οργανισμούς των εθνικών ενώσεων που εκπροσωπούμε, στην τοπική και περιφερειακή εξουσία, που εκπροσωπεί ο οργανισμός μας.

Τέλος, γίνεται μια συζήτηση, σε ευρωπαϊκό επίπεδο, για τη διακυβέρνηση. Ο πρόεδρος Πρόντι ανήγγειλε για τον επόμενο χρόνο τη Λευκή Βίβλο της Ευρωπαϊκής Επιτροπής σχετική με τη διακυβέρνηση. Πρέπει να γίνει ένας καταμερισμός αρμοδιοτήτων ανάμεσα στους ευρωπαϊκούς οργανισμούς και τις τοπικές και περιφερειακές εξουσίες που εμείς εκπροσωπούμε.

Στο τελευταίο συνέδριο οι Ευρωπαίοι δήμαρχοι, οι γυναίκες δήμαρχοι κινητοποιήθηκαν για να ενσωματώσουν, στο πλαίσιο αυτής της συζήτησης, ένα σημείο που αφορά την ισότητα. Δεν μιλάμε για δημοκρατία στην Ευρώπη δίχως να αναφέρουμε το πρόβλημα της συμμετοχής των γυναικών στη δημιουργία αυτής της δημοκρατίας.

Υπάρχει ένα σχέδιο δράσης που ενέκρινε η επιτροπή, το οποίο πρέπει να γίνει αποδεκτό από τη διευθύνουσα επιτροπή μας και να ζητήσουμε να εφαρμοστεί στους κόλπους των εθνικών μας φορέων, για να μπορέσουμε να έχουμε τη συμμετοχή των εκλεγμένων γυναικών σε αυτή την ευρωπαϊκή συζήτηση.

Σας ευχαριστώ.



## ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΕΚΛΕΓΜΕΝΕΣ ΣΤΗΝ ΤΟΠΙΚΗ ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ: ΠΑΡΟΥΣΑ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΚΑΙ ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ

**Μάρω Ζόμπολα**

Πρόεδρος του Πανελληνίου Δικτύου Αιρετών Γυναικών στην Τοπική Αυτοδιοίκηση

Κυρίες και κύριοι, φίλες και φίλοι

Ανατρέχοντας στην πορεία του γυναικείου κινήματος στην Ελλάδα, από το 1974 μέχρι σήμερα, μπορούμε να διακρίνουμε τρεις περιόδους που προσδιορίζονται από αριθμένα βασικά χαρακτηριστικά, περίπου ανά δεκαετία:

Η πρώτη περίοδος είναι το χρόνο των αραμάτων, των προσδοκιών και των διεκδικήσεων για να αλλάξουμε τη θέση της γυναίκας.

Η δημιουργία των μεγάλων οργανώσεων, των πρώτων μελετών πάνω σε όλα τα θέματα, που ξεκινούσαν από τη μεταρρύθμιση στο Οικογενειακό Δίκαιο και έφθαναν μέχρι το θέμα της πορνείας, πρωτοποριακό για την εποχή θέμα, αλλά τόσο επίκαιρο και σήμερα, σε άλλη διάσταση, διεθνή, μέσα σε διαφορετικές συγκυρίες.

Οι μεγάλες συγκεντρώσεις, οι πορείες προς τη Βουλή, το μαζικό κίνημα, με όλα τα χαρακτηριστικά του.

Οι γυναίκες στην Τοπική Αυτοδιοίκηση μετριούνται στα δάκτυλα.

Η δεκαετία του '80 μπορεί να χαρακτηριστεί ως η δεκαετία των θεσμικών αλλαγών. Ικανοποιούνται τα βασικά αιτήματα με την αλλαγή του Οικογενειακού Δικαίου, του Εργατικού Δικαίου κ.ά.

Συζητούμε πια ότι προέχει η εφαρμογή και η αλλαγή της νοοτροπίας. Διαπιστώνονται βέβαια, αλλαγές στη νοοτροπία.

Η ισότητα γίνεται θέμα συζήτησης και επιφανειακής αποδοχής, δεν είναι τόσο μεγάλο αγκάθι για τους πιστούς των κατεστημένων δομών και στερεοτύπων και φυσικά μπορούμε να δεχτούμε μια βελτίωση των σχέσεων στη νέα γενιά.

Δεν κατακτάται όμως η βαθύτερη αλλαγή νοοτροπίας και αντίληψης στους κατέχοντες την εξουσία άνδρες και αυτός είναι ο λόγος που και σήμερα ακόμα έχουμε στέρηση εφαρμογής και φυσικά έλλειμμα δημοκρατίας και ισότητας των παλτών.

Παράλληλα, δεν πέρασε η αντίληψη, ούτε στις γυναίκες, ότι η πολιτική δεν είναι μόνο ανδρική υπόθεση, ενώ οι γυναίκες που αποτελούν το 51% του εκλογικού σώματος είναι αυτονόητο ότι μπορούν να αλλάξουν τα δεδομένα, μπορούν να αλλάξουν τον κόσμο.

Από το 1982 αρκετές γυναίκες αρχίζουν να εισέρχονται στην Τοπική Αυτοδιοίκηση.

Την τελευταία δεκαετία, με την υποχώρηση των μαζικών κινημάτων και οργανώσεων, θα μπορούσαμε να τη χαρακτηρίσουμε ως δεκαετία των επιμέρους δράσεων, πολλές μικρές οργανώσεις ανά θέμα ή κατηγορία, χώρο ή ενδιαφέρον.

Θεωρούμε ιδιαίτερος σημαντική τη συνεργασία που υπάρχει μεταξύ πολλών φορέων, γιατί εκείνο που προέχει είναι η ανάληψη πολλών και ποικίλων πρωτοβουλιών και δράσης. Διότι η παρουσία των γυναικών στο πολιτικό προσκήνιο είναι απαραίτητη προϋπόθεση στην ανάπτυξη της συλλογικής συνείδησης και της υπευθυνότητας των δύο φύλων, εξασφαλίζει λειτουργίες χωρίς αυταρχισμό, με ευαισθησία, με προτεραιότητα στην κοινωνική αλληλεγγύη και εδραιώνει την αντίληψη ότι η πολιτική είναι κοινή υποχρέωση και δικαίωμα.

Εντείνοντας τις προσπάθειές μας μπορούμε να υπερικήσουμε τις αντιστάσεις και να σπάσουμε το κλειστό κύκλωμα εξουσίας των ανδρών. Για να το πετύχουμε χρειάζομαστε αυτοπεποίθηση, ενίσχυση της αλληλεγγύης και της ενότητας των γυναικείων οργανώσεων και κοινή δράση.

Εμείς οι ίδιες πρέπει να αναλαμβάνουμε πρωτοβουλίες για μεγαλύτερη συμμετοχή στα κόμματα, στο συνδικαλισμό, στην Τοπική Αυτοδιοίκηση, στο Κοινοβούλιο, στο Ευρωκοινοβούλιο κλπ.

Με την ανάμιξη στις τοπικές υποθέσεις, που είναι πιο προσεγές, αλλά που συχνά έχουν εθνικές προεκτάσεις, αποκτάται μια γενικότερη αντίληψη για το δημόσιο συμφέρον. Η ενεργοποίηση και συμμετοχή στις δραστηριότητες διαφόρων κοινωνικών ομάδων οδηγεί στην κατάκτηση της αυτοπεποίθησης.

Η Τοπική Αυτοδιοίκηση είναι ένας σημαντικός χώρος οικονομικής, οικολογικής, κοινωνικής και πολιτιστικής παρέμβασης. Είναι ένα σχολείο πολιτικοποίησης. Είναι ένα πρώτο «βήμα» για τις γυναίκες. Προσφέρει μεγάλες ευκαιρίες ενεργοποίησης και δίνει τη δυνατότητα στη γυναίκα να αποδείξει την αποτελεσματικότητά της και την υπευθυνότητά της σε κάθε ρόλο που αναλαμβάνει.

Πρώτος στόχος, λοιπόν, μπορεί να είναι η παρέμβασή μας στο ζήτημα της πόλης.

Η αμεσότητα της επαφής με τον πολίτη, αλλά και ο χώρος που οι γυναίκες βιώνουμε καθημερινά, λόγω των πολλαπλών μας ρόλων, γονιμοποιεί τις ιδέες μας στο δήμο, στην κοινότητα και στη νομαρχία και μας χαρίζει την ιδιαίτερη δυνατότητα βαθύτερης γνώσης για τη λειτουργικότητα του χώρου.

Εμείς οι γυναίκες αποτελούμε το δυναμικό που μπορεί να αναβαθμίσει τόσο τον πολιτικό λόγο όσο και τις μορφές πρακτικής με την ευαισθησία. Αυτήν την ευαισθησία, που προέρχεται όχι μόνο από το προνόμιο της γυναίκας να είναι πηγή ζωής, αλλά και από την αρχέγονη σχέση της με τη φύση, την προσεκτική παρατήρηση του κύκλου ζωής, που την οδηγεί στο σεβασμό των φυσικών πηγών -παγκόσμια αγαθά- και στο σεβασμό προς τον άνθρωπο.



Φίλες και φίλοι,

Με όλες αυτές τις διαπιστώσεις και με στόχο να συμβάλουμε στην ευρύτερη συμμετοχή των γυναικών στην πολιτική και ιδιαίτερα στην Τοπική Αυτοδιοίκηση, συστήσαμε τα τελευταία χρόνια το Πανελλήνιο Δίκτυο Αιρετών Γυναικών στην Τοπική Αυτοδιοίκηση, με στόχους αφενός την αλληλοενημέρωση, την ανταλλαγή εμπειριών, την προώθηση της γυναικείας άποψης στην τοπική πολιτική και αφετέρου την ενδυνάμωση της αλληλεγγύης, της αυτοπεποίθησης των γυναικών και τη στήριξή τους για ευρύτερη συμμετοχή στο κοινά.

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα των τελευταίων δημοτικών και νομαρχιακών εκλογών έχουν αυξηθεί οι γυναίκες σύμβουλοι είναι όμως απαράδεκτο το γεγονός να έχουμε μόνο δεκατέσσερις γυναίκες δημάρχους σε σύνολο 900 δήμων και 133 κοινοτήτων. Τα κόμματα δεν έχρισαν υποψήφιες γυναίκες και οι περισσότερες από τις δεκατέσσερις δημάρχους ήταν ανεξάρτητες υποψηφιότητες σε μικρούς δήμους (1,5%). Στους 54 νομάρχες μόνο δύο είναι γυναίκες (3,7%).

Αποδεικνύεται έτσι περήτρανα η έλλειψη πολιτικής βούλησης των κομμάτων για ισότητα και η περιθωριοποίηση του γυναικείου δυναμικού.

Στα νομαρχιακά συμβούλια, επί συνόλου 3.102, έχουμε 2.866 άνδρες και 236 γυναίκες (7,6%).

Στα δημοτικά συμβούλια επί συνόλου 15.719, έχουμε 14.603 άνδρες και 1.116 γυναίκες (7%).

Πρόσφατα είχαμε και το φαινόμενο των πολλαπλών ενστάσεων κατά της εκλογής νέων βουλευτών, που έπληξε ιδιαίτερα τις νεοεκλεγείσες γυναίκες.

Μας ενδιαφέρει η ρύθμιση των διατάξεων για τα κωλύματα και το ασυμβίβαστο για την εκλογή των βουλευτών, διότι οι περισσότερες από τις πληγείσες προέρχονται από την Τοπική Αυτοδιοίκηση.

Θεωρούμε ότι για το αν έχει το δικαίωμα ή όχι συμμετοχής στις εκλογές ο υποψήφιος ή η υποψήφια πρέπει να κρίνεται με την κατάθεση του συνδυασμού στο Πρωτοδικείο και όχι ύστερα από έναν επίπονο αγώνα και τη ψήφισή του από το λαό.

Εξάλλου, δεν μπορεί να αποτελεί κώλυμα η δραστηριοποίηση στα όργανα ή τους φορείς της Τοπικής Αυτοδιοίκησης, διότι όλα τα μέλη των συμβουλίων ενεργοποιούνται σε επιτροπές και φορείς και είναι αυτονόητο ότι για οποιαδήποτε ψηφοδέλτιο (εθνικές ή δημοτικές εκλογές) επιλέγονται άτομα δραστηριοποιημένα στα κοινά και γνωστά στην τοπική κοινωνία.

Τέλος, αποτελεί κρουαυαλέα ανισότητα μεταξύ των εκλεγόμενων να εκπίπτουν εκείνοι ή εκείνες εναντίον των οποίων ασκείται από κάποιον ένσταση, ενώ άλλοι παραμένουν εν ενεργεία βουλευτές, με τα ίδια κωλύματα, απλώς επειδή δεν έγινε ένσταση.



Ας επανέλθουμε στο θέμα του Δικτύου Αιρετών Γυναικών στην Τοπική Αυτοδιοίκηση και συγκεκριμένα στα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του. Το Δίκτυο είναι θεσμοθετημένος φορέας, ο πρώτος στην Ελλάδα, με υπερκομματικό χαρακτήρα, με μέλη από όλη τη χώρα γυναίκες που έχουν εκλεγεί σε κοινοτικό, δημοτικό ή νομαρχιακό επίπεδο.

Κυρίαρχο όργανό του είναι η Γενική Συνέλευση όλων των μελών, τα οποία εκλέγουν Συντονιστική Επιτροπή με 41 μέλη, η οποία στη συνέχεια εκλέγει εκ των μελών της την 9μελή Εκτελεστική Γραμματεία.

Έχουμε αναπτύξει μέχρι σήμερα σημαντικές δραστηριότητες μεταξύ των οποίων μπορούμε να αναφέρουμε τη διοργάνωση του συνεδρίου, σε συνεργασία με το υπουργείο Δημόσιας Τάξης, για την καταπολέμηση της βίας και της σεξουαλικής εκμετάλλευσης γυναικών και παιδιών (1997). Επίσης, τα συνέδρια «Οι γυναίκες στην πόλη», τις παραμονές των δημοτικών και νομαρχιακών εκλογών (1998), με ποικίλα θέματα και σημαντικούς εισηγητές. Το τελευταίο διάστημα επεξεργαστήκαμε και προωθήσαμε πρόταση θεσμοθέτησης συστήματος ποσοτώσεων συμμετοχής και των δύο φύλων στη Βουλή, την κυβέρνηση, την Τοπική Αυτοδιοίκηση, τα κόμματα, το συνδικαλισμό, τη Δημόσια Διοίκηση, τα συμβούλια, τις επιτροπές κλπ.

Την περασμένη εβδομάδα πραγματοποιήσαμε στην Καστοριά, σε συνεργασία με τη Γενική Γραμματεία Ισότητας, συνέδριο με θέμα «Γυναίκες και Απασχόληση», στο πλαίσιο των αποκεντρωμένων δράσεων που σχεδιάζει το Δίκτυο για την περιφέρεια, λόγω του ρόλου των μελών του. Στόχος του συνεδρίου ήταν η ενημέρωση, η συζήτηση, η απόκτηση γνώσης, η εξερεύνηση τρόπων αντιμετώπισης της ανεργίας των γυναικών, με την πρόωθηση πρωτοβουλιών από τις γυναίκες της Τοπικής Αυτοδιοίκησης για τις γυναίκες της περιοχής στην οποία εκλέγονται. Έλαβαν μέρος 150 δημοτικοί και νομαρχιακοί γυναίκες σύμβουλοι από όλη την Ελλάδα και πολλές γυναίκες της περιοχής.

Έχουμε επίσης ξεκινήσει έρευνα για την καταγραφή όλου του αιρετού γυναικείου δυναμικού της Αυτοδιοίκησης και των χαρακτηριστικών του, της τρέχουσας τετραετίας, η οποία θα πραγματοποιηθεί με τη συμβολή και τη συνεργασία του Κέντρου Ερευνών για Θέματα Ισότητας.

Οι γυναίκες πρέπει και μπορούν να είναι παρούσες, όσο και αν αυτό σημαίνει βάρος τριών ρόλων: επάγγελμα, οικογένεια και πολιτική. Να παρεμβαίνουν και να ενεργοποιούνται ιδιαίτερα στην Τοπική Αυτοδιοίκηση ως πολίτες και χρήστες σε αυτό το χώρο που προσφέρει πολλούς και ποικίλους τομείς δράσης.

Θέλουμε να πιστεύουμε ότι δημιουργούνται ευρίωνες προοπτικές για τις γυναίκες στην Αυτοδιοίκηση. Θα αναφέρω συγκεκριμένα τη θεσμοθέτηση των ποσοτώσεων σε κάθε υπηρεσιακό συμβούλιο του Δημοσίου, των ΝΠΔΔ και των ΟΤΑ και γενικά στα συλλογικά όργανα διοίκησης, με πρωτοβουλία της υπουργού Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης και της Γενικής Γραμματείας Ισότητας. Αναμένουμε και τη θεσμο-

θέτηση των ποσοστάσεων στους πολιτικούς ρόλους, στα ψηφοδέλτια για τη Βουλή και την Τοπική Αυτοδιοίκηση.

Ένα σημαντικό βήμα είναι η αναδιατύπωση του άρθρου 116 παρ. 2 που αφορά τις επακλίσεις από τους αριθμούς της παρ. 2 του άρθρου 4 του Συντάγματος «Οι Έλληνες και οι Ελληνίδες έχουν ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις», που έχει αποφασιστεί μέσω στο πλαίσιο της αναθεώρησης του Συντάγματος.

Ένα τρίτο στοιχείο είναι το αυξανόμενο ενδιαφέρον των γυναικών για την Τοπική Αυτοδιοίκηση.

Πρωτίστως πρέπει και μπορούν να συμβάλλουν στην αλλαγή νοοτροπίας και συμπεριφοράς απέναντι σε κάθε τι που είναι κοινό αγαθό, να αλλάξουν τον στομοκεντρικό τρόπο ζωής που έχουμε γιατί η κοινωνία δεν είναι απλώς ένα σύνολο ατόμων, είναι σχέσεις διαπροσωπικές, σχέσεις με τους άλλους.

«Η γαρ πόλις πλήθος ἐστίν οὐ το τυκόν ἀλλὰ πρὸς ζωὴν αὐτόρκες, εὖν δὲ τι τυγκάνει ἐκλείπον ἀδύνατον ὁπλὴς αὐτόρκη τὴν κοινωνίαν εἶναι ταύτην» (Αριστοτέλης, 384-322 π.Χ., «Πολιτικά Η8»). (Διότι η πόλις δεν είναι τυχαίο ὄθροισμα ανθρώπων, ἀλλὰ σύνολο ικανό να επαρκέσει στις ανάγκες της ζωής, εὖν δὲ κάτι λείπει εἶναι ἀδύνατο να εἶναι αὐτόρκης ἀπολύτως ἡ κοινωνία αὐτή).

Ο Αριστοτέλης, πριν από περίπου 2.500 χρόνια, καθόριζε ως βασικές αρχές της πόλης την υγιεινή, την αισθητική και την άμυνα, αυτό που σήμερα θα λέγαμε ασφάλεια. Σήμερα καλούμαστε να αντιμετωπίσουμε ὁμοία ζητήματα, ἀνάμεσα στα οποία ο υπερπληθυσμός και η αστικοποίηση που έχουν φθάσει πλέον σε σημείο έκρηξης σε ὅλη τη Γη.

Με αύξηση του αστικού πληθυσμού 2,5 φορές μεγαλύτερη από ὅτι του αγροτικού και με δεδομένο ὅτι ο μισός πληθυσμός της Γης -ο φτωχότερος- ζει σε πόλεις σήμερα, υπολογίζεται ὅτι τα περίπου 2,5 δισεκατομμύρια κατοίκων των πόλεων θα γίνουν 5 δισεκατομμύρια ἕως το 2025. Η πυκνότητα αὐτή και ἡ ανωνυμία του πολίτη οδηγούν τόσο στην ἔλλειψη ασφάλειας, ὅσο και στην απομόνωση του ατόμου και στην περιθωριοποίηση των ασθενέστερων κοινωνικών ομάδων.

Σήμερα, επίσης, έχουμε μεγάλες μετακινήσεις πληθυσμών. Άτομα ἢ κοινωνικές ομάδες, για λόγους πολιτικούς ἢ οικονομικούς, μεταναστεύουν για τη διάσωσή τους ἢ την εξασφάλιση καλύτερης ζωής.

Η προκαλούμενη διάγκωση των ανισοτήτων απαιτεί ἐξαιρετικό προσεκτικούς χειρισμούς για την ένταξή τους στον κοινωνικό ιστό με ἀνθρωπιὰ, ευαισθησία και πάση θυσία, ἀποφυγή δημιουργίας ξενοφοβίας και ρατσισμού.

Ο κόσμος έχει πλέον εισέλθει σε μια περίοδο μεγάλων και ιστορικών αλλαγών, μιας σύλληψης και ἐκρηκτικῶν διαστάσεων τεχνολογικής εξέλιξης.

Αγώνες και διεκδικήσεις μπορεί να ἀπέδωσαν σε κάποιο βαθμό στις ἀναπτυγμένες

χώρες, χωρίς όμως οι όποιες αλλαγές να συμβαδίζουν με τις τεχνολογικές ανατροπές οργάνωσης, εφόσον οι διαιρέσεις στις σύγχρονες κοινωνίες διαιωνίζονται και αναπτύσσονται περισσότερο με την εθνότητα, τη θρησκεία, το φύλο, βυθίζοντας εκατομμύρια γυναίκες σε ολόκληρο τον κόσμο στη φτώχεια και την υποταγή.

Εξάλλου, μια ακαλίνωτη παγκοσμιοποίηση των αγορών, σε συνδυασμό με πατριαρχικές ιδέες, η διογκούμενη οικονομική εξάρτηση των κρατών, με αντίστοιχες περικοπές κοινωνικών προγραμμάτων, υποσκάπτει τις προσπάθειες για την εξασφάλιση ουσιαστικής ισότητας των δύο φύλων.

Επομένως, στο τεχνητό ανθρωπογενές περιβάλλον, που πρέπει να δαμάσουμε, και στο φυσικό περιβάλλον, που προσπαθούμε να προστατεύσουμε, κυρίαρχο ρόλο καλείται να παίξει το κοινωνικό περιβάλλον.

Για να διασφαλίσουμε, λοιπόν, την ποιότητα στη λειτουργία της κοινωνίας, οφείλουμε να προσδιορίσουμε τη στάση μας απέναντα στα μεγάλα ζητήματα, αλλά και σε όλες τις καθημερινές λεπτομέρειες διαβίωσης και συμβίωσής μας.

Η συλλογικότητα και η συμμετοχή χωρίς διακρίσεις πρέπει να είναι επιδίωξη κάθε δημοκράτη πολίτη. Εξάλλου, κατά τον Πλάτωνα «Ανδρός και γυναικός η αυτή φύσις εις φυλακὴν πόλεως».

Μόνο όταν οι γυναίκες και οι άνδρες προσδιορίζουν μαζί τις αξίες που πρέπει να διέπουν την πολιτική, οικονομική, κοινωνική και πολιτιστική ζωή, η Δημοκρατία αποκτά αληθινά περιεχόμενο. Μόνο τότε μπορούμε να ελπίζουμε σε έναν καλύτερο κόσμο, μόνο έτσι μπορούμε να αλλάξουμε τον κόσμο.

Σας ευχαριστώ πολύ.

## ΣΥΖΗΤΗΣΗ



## ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΑ

### Α. Ενταξη της Ισότητας σε όλες τις Πολιτικές (Gender Mainstreaming)

Συντόνισε η **Μαρία Λατσέρη**, Συντονίστρια του Περιφερειακού Κέντρου Ισότητας των Φύλων (ΠΕΚΙ), Κεντρική Μακεδονία.

Συνόφισε η **Ασπασία Μαργούκα**, Σύμβουλος, Γενική Γραμματεία Ισότητας

### Β. Γυναίκες και Απασχόληση

Συντόνισε η **Αριστέα Μαρούντα**, Πρόεδρος του Περιφερειακού Κέντρου Ισότητας των Φύλων (ΠΕΚΙ), Δυτική Ελλάδα.

Συνόφισε η **Ζώγια Χρονάκη**, Ομάδα Γυναικείων Σπουδών, Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης.

### Γ. Ισόρροπη Συμμετοχή των Φύλων στα Κέντρα Αποφάσεων

Συντόνισε η **Μερόπη Καλδή**, Πρόεδρος του Πολιτικού Συνδέσμου Γυναικών

Συνόφισε η **Μαρία Λαϊνά**, Πρόεδρος του Περιφερειακού Κέντρου Ισότητας των Φύλων (ΠΕΚΙ), Στερεά Ελλάδα, Μέλος της Ελληνικής Αντιπροσωπείας στο Ευρωπαϊκό Λόμπι Γυναικών.

## ΤΡΙΤΗ ΗΜΕΡΑ ΣΥΝΕΔΡΙΟΥ

Σάββατο, 14 Οκτωβρίου 2000

### ΑΠΟ ΤΟ 4ο ΣΤΟ 5ο ΚΟΙΝΟΤΙΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ

Πρόεδρος: Αντιγόνη Καραλή - Δημητριάδη,  
Πρόεδρος Διοικητικού Συμβουλίου του ΚΕΘΙ

#### Σύνοψη των Εργασιών των Εργαστηρίων

#### Α' ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΟ: ΕΝΤΑΞΗ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΣΕ ΟΛΕΣ ΤΙΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ (GENDER MAINSTREAMING)

#### Ασπασία Μαρούγκα

Σύμβουλος, Γενική Γραμματεία Ισότητας

Η έννοια του mainstreaming εμφανίζεται για πρώτη φορά στην 3η Διάσκεψη του ΟΗΕ στο Ναϊρόμπι, το 1985, και μετά από μια σειρά συζητήσεων επικυρώθηκε στην 4η 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 της πολιτικής, και των κέντρων εξουσίας, αλλά και του κοινωνικού σώματος.

Αυτή την έννοια του mainstreaming παρουσίασε η κ. Monique Leijenaar. Μας είπε ότι στην Ευρώπη, σήμερα, υπάρχει μια κουλτούρα για την ισότητα, και στο κράτος και στην κοινωνία. Στον τομέα της ισότητας υπάρχουν πάρα πολύ θετικές εξελίξεις για το ρόλο και

τη θέση των γυναικών και στα κέντρα λήψης αποφάσεων και στα πολιτικά κόμματα και στις επιχειρήσεις. Την ίδια στιγμή, όμως, υπάρχουν και αρνητικές εξελίξεις: η ανισότητα στις αμοιβές, η ελλιπής εκπροσώπηση, η ανισότητα των ευκαιριών, οι ανεπαρκείς θεσμικές αλλαγές.

Οι εξελίξεις αυτές καθιστούν απαραίτητη την πολιτική του *mainstreaming*. Οι δημογραφικές αλλαγές, η κάμψη της επιρροής του φεμινιστικού κινήματος, η ανεπαρκής παρουσία του κράτους και η ανάπτυξη της ιδιωτικής πρωτοβουλίας, είναι παράγοντες που επιβάλλουν την εφαρμογή μορφών πολιτικής με βάση το *mainstreaming*.

*Mainstreaming* δεν σημαίνει μόνο ισότητα, αλλά και ενδυνάμωση των γυναικών. Το *mainstreaming* είναι εργαλείο αλλαγής των κοινωνικών δομών ανισότητας, γιατί είναι μια επιθετική προσέγγιση για την ισότητα των φύλων.

Η κ. Monique Leijenaar κατέληξε ότι το κράτος χρειάζεται πίεση για την επιβολή του *mainstreaming*, το οποίο τελικά αποτελεί το βασικό μοχλό επαναπροσδιορισμού των διάφορων μορφών πολιτικής για την εφαρμογή της ισότητας των φύλων στην κοινωνία.

Στη συνέχεια παρουσιάστηκαν μορφές πρακτικής για την ένταξη της ισότητας μέσα από την υλοποίηση ευρωπαϊκών προγραμμάτων.

Η κ. Giuseppina Calabro αναφέρθηκε σε μορφές πρακτικής, για την εφαρμογή του *mainstreaming* στην εκπαίδευση, μέσα από την παρουσίαση του Προγράμματος TAM TAM, σε παιδιά στην Ιταλία, τη Γαλλία και την Ισπανία, με την εισαγωγή των αρχών της ισότητας μέσα από ένα παιχνίδι με κάρτες.

Η κ. Marie - Lise Semblat αναφέρθηκε στις εγγενείς δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες αγρότισσες σε σχέση με τις γυναίκες των αστικών περιοχών. Με βάση αυτές τις δυσκολίες, το πρόγραμμα CERES αποσκοπεί στην ευαισθητοποίηση, με καμπάνιες ενημέρωσης, για τις γυναίκες των αγρικών περιοχών. Η κ. Semblat τόνισε, επίσης, την ανάγκη κατάρτισης και των ανδρών για το *mainstreaming*.

Τέλος, η κ. Angelina Sideris παρουσίασε το πρόγραμμα GEA NET, που αναφέρεται στην προτροπή των καρπαιών να εγκαταλείψουν τον προσανατολισμό τους προς παραδοσιακά επαγγέλματα και να στραφούν σε επαγγέλματα που συνδυάζουν τη χρήση των νέων τεχνολογιών με σεβασμό στο περιβάλλον. Το πρόγραμμα αφορά και την παραγωγή προϊόντων μέσω της νέας τεχνολογίας στο πλαίσιο της βιώσιμης ανάπτυξης.

Με αφορμή τη συζήτηση για τον καθορισμό της έννοιας και την εφαρμογή και παρουσίαση μορφών πρακτικής για το *mainstreaming*, ακολούθησε *workshop* για την ανταλλαγή απόψεων μεταξύ των συνέδρων για το θέμα της εφαρμογής της πολιτικής *mainstreaming* στη σύγχρονη κοινωνία.

Οι θέσεις οι οποίες κατατέθηκαν στη συνάντηση αφορούν τους παρακάτω τομείς παρέμβασης:



- Εφαρμογή του mainstreaming από τα κέντρα εξουσίας και πολιτικού σχεδιασμού. Με ποίους τρόπους εφαρμόζεται το mainstreaming από τον αρμόδιο κυβερνητικό μηχανισμό της Γενικής Γραμματείας Ισότητας;
- Υπάρχει μηχανισμός ελέγχου και πίεσης για την εφαρμογή του mainstreaming από τα υπουργεία και τους κρατικούς φορείς;
- Πώς γίνεται η διάδοση της πληροφορίας; Υπάρχει παρακολούθηση από την κεντρική εξουσία ότι τα τοπικά κέντρα εξουσίας διαδίδουν την πληροφορία στο κοινωνικό σώμα για την πολιτική ισότητας;
- Ως προς την πολιτισμική διάσταση της ισότητας: τι γίνεται με την κατάργηση της σεξιστικής διάστασης στη γλώσσα;
- Τι γίνεται με τη δημιουργία προτύπων σεξιστικού χαρακτήρα που προβάλλει η τηλεόραση;
  - Υπάρχει εκπαίδευση και κατάρτιση κατά φύλο;
  - Ποιοι οι τρόποι παρέμβασης για την αλλαγή προτύπων στο πολιτισμικό επίπεδο;
  - Υπάρχουν στατιστικά στοιχεία κατανομημένα ανά φύλο;

#### ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

1. Διάχυση της πληροφόρησης για εφαρμογή πολιτικής mainstreaming από την Κεντρική Διοίκηση στην Τοπική Αυτοδιοίκηση. Πρέπει να καταρτιστούν όλοι οι εκλεγμένοι σύμβουλοι Περιφερειακής και Τοπικής Αυτοδιοίκησης.
2. Προϋπόθεση, για την πραγματική εφαρμογή του mainstreaming στην ελληνική κοινωνία, είναι η αλλαγή της νοστροπίας και των πατριαρχικών δομών.
3. Επειδή το πρόβλημα της ανισότητας είναι πρόβλημα κοινωνικών στερεοτύπων, η ισότητα μπορεί να επιτευχθεί μόνο μέσα από το δρόμο της εκπαίδευσης.
4. Αναθεώρηση του εκπαιδευτικού υλικού, και ως προς τη γλώσσα και ως προς τα πρότυπα, και εκπαίδευση των εκπαιδευτών για θέματα ισότητας.
5. Παρέμβαση του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου στην απόλεια σεξιστικών στοιχείων στη γλώσσα και το περιεχόμενο του εκπαιδευτικού υλικού.
6. Αλλαγή στην κοινωνία προϋποθέτει το mainstreaming. Π.χ. το θέμα δεν είναι η μεγαλύτερη συμμετοχή των γυναικών στην πολιτική, αλλά η αλλαγή του τρόπου άσκησης της πολιτικής. Η εφαρμογή του mainstreaming προϋποθέτει αλλαγή του χρόνου, ώστε να διευκολύνονται οι γυναίκες, π.χ. αλλαγή του ωραρίου λειτουργίας των καταστημάτων.
7. Εγκαθίδρυση διαδικασίας ελέγχου εφαρμογής του mainstreaming σε τοπικό επίπεδο. Ανάγκη συντονισμού των δραστηριοτήτων της τοπικής πολιτικής από το μηχανισμό

άσκησης πολιτικής για το mainstreaming.

8. Ένταξη του mainstreaming και στις επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα.

9. Εφαρμογή οικογενειακών δικαστηρίων.

Όλα τα παραπάνω, και οι ερωτήσεις και οι τοποθετήσεις και οι προτάσεις, στο πλαίσιο της ανοικτής συζήτησης που έγινε στο περιθώριο αυτού του Συνεδρίου για το mainstreaming, επαληθεύουν δύο διαστάσεις που η ίδια η έννοιά του εξ ορισμού εμπεριέχει:

1. Η πραγματική εφαρμογή του mainstreaming προϋποθέτει τη διόρθωση των κοινωνικών δομών. Προϋποθέτει την αναγκαιότητα κοινωνικής αλλαγής, στα στερεότυπα, τη νοοτροπία και τις δομές συγκράτησης της κοινωνίας.

2. Το περιεχόμενο των κοινωνικών αλλαγών δεν μπορεί να επιβληθεί «από πάνω». Το mainstreaming δεν είναι υπόθεση εφαρμογής πολιτικής από πολιτικούς. Είναι υπόθεση της ίδιας της κοινωνίας.

Η παρουσίαση των εισηγήσεων και η συζήτηση που ακολούθησε για το mainstreaming, έδειξε για μια ακόμα φορά ότι όταν η κοινωνία των πολιτών ενεργοποιείται έχει μεγαλύτερη δύναμη από οποιουδήποτε είδους πολιτική εξουσία. Για το μέλλον της εφαρμογής του mainstreaming αυτό πρέπει να γίνει συνείδηση σε όλους, και σε ατομικό και σε συλλογικό επίπεδο.

## Β' ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΟ: ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΚΑΙ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

### Ζώγια Χρονάκη

Ομάδα Γυναικείων Σπουδών, Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης

Συνοπτικά κατατέθηκαν οι παρακάτω προτάσεις:

- Να ενταχθεί η ισότητα των φύλων στην πολιτική της απασχόλησης και σε όλους τους τομείς της.
- Να ληφθούν υπόψη οι νέες απαιτήσεις της αγοράς εργασίας ανδρών και γυναικών: Απαιτείται βελτίωση των προσόντων και απόκτηση νέων για την εξεύρεση εργασίας.
- Να εφαρμοστεί ο Ν.1414/84 στις περιπτώσεις της πλήρους απασχόλησης, αλλά και στις νέες μορφές πρόσληψης, απασχόλησης, εξέλιξης, εξειδίκευσης κ.λπ. Αρκής γενομένης από τις μικρές αγελλές, που παράνομα προσδιορίζουν το φύλο.
- Να γίνει ρύθμιση για τις γονικές άδειες, με ποσοστό αμοιβής ικανό για να καλυφθούν οι οικονομικές ανάγκες της οικογένειας.
- Να διαστέλνουν τα Ευρωπαϊκά Προγράμματα Επαγγελματικής Κατάρτισης για άνεργες γυναίκες, αλλά και τα μεικτά ανδρών και γυναικών, έναν ικανό χρόνο για ενημέρωση και συζήτηση πάνω σε θέματα ισότητας, νομοθεσίας και πολιτικής της Ευρωπαϊκής Ένωσης, στην προσπάθεια αλλαγής των στερεοτύπων και των παραδοσιακών αντιλήψεων.
- Να δημιουργηθεί Γραφείο Διαμεσολάβησης ειδικά για τις γυναίκες, το οποίο θα έχει αντικείμενο τη διαμεσολάβηση των αποφάσεων των Κέντρων Επαγγελματικής Κατάρτισης και των κώρων εύρεσης εργασίας. Το Γραφείο Διαμεσολάβησης μπορεί να χρηματοδοτηθεί από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο, είναι επιλέξιμη δαπάνη. Παράλληλα, το Γραφείο Διαμεσολάβησης θα αξιολογεί και τα αποτελέσματα των Προγραμμάτων Επαγγελματικής Κατάρτισης, ανάλογα με τη δυνατότητα εύρεσης εργασίας.
- Να διαμορφωθεί πρακτική ευαισθητοποίησης ως προς την ισότητα ευκαιριών στην εργασία γυναικών των στελεχών των εθνικών φορέων, όπως π.χ. του ΟΑΕΔ.
- Να καθιερωθεί αξιολόγηση των υπευθύνων εφαρμογής των σχετικών διατάξεων ως προς την «καταλληλότητά» τους για τη θέση που κατέχουν μέσα από τη θέσπιση ουσιαστικών κριτηρίων.
- Να θεσμοθετηθεί ο «Συνήγορος Ισότητας», για τον έλεγχο της εφαρμογής ή μη των σχετικών διατάξεων, νόμων κ.λπ. Βασικό και απαραίτητο όργανο στις γυναίκες εργαζόμενες, που βιώνουν την ανισότητα και δεν ξέρουν πού να απευθυνθούν.
- Να δημιουργηθεί Ταμείο Ενίσχυσης των γυναικών επιχειρηματιών.
- Να καθιερωθεί η βράβευση και η προώθηση των γυναικών επιχειρηματιών, οι οποίες απασχολούνται με «ανδρικά» αντικείμενα, π.χ. στη Θεσσαλονίκη, η επεξεργασία μαρμάρου.



- Να κατοχυρωθεί με ιδιαίτερα μέτρα η εργασία των γυναικών μεταναστριών ή ομάδων μειονοτήτων, π.χ. Τσιγγάνες ή μουσουλμάνες της Θρόκης. Ειδικά προγράμματα και πρωτοβουλίες από τους τοπικούς φορείς (Τοπική Αυτοδιοίκηση, Νομαρχία, Περιφέρειο) και τα αντίστοιχα Γραφεία Ισότητας.
  - Να γίνουν ειδικά σεμινάρια για τις γυναίκες συνδικαλίστριες, για την προώθηση της ισότητας στον κλάδο τους - Ύπαρξη Διμερών Επιτροπών Ισότητας.
  - Να ασκηθεί «πίεση» και πειθώ στα εργατικά κέντρα, τις ομοσπονδίες και τη ΓΣΕΕ, για ανάληψη πρωτοβουλιών ως εκδήλωση έμπρακτου ενδιαφέροντος για τις συναδέλφους τους.
  - Να υπάρξει συνεργασία με τις γυναίκες βουλευτές για την προώθηση νομοθετικών ρυθμίσεων, όπου αποσιδιάζουν, π.χ. σεξουαλικές παρενοκλήσεις, Θετικές δράσεις/Κατάλογος αξιολόγησης επαγγελματιών για την εφαρμογή της ίσης αμοιβής.
  - Να διαμορφωθεί πολιτική συμφιλίωσης της οικογένειας και της εργασίας. Να επικρατήσει η άποψη ότι αναφέρεται τόσο στη μητέρα εργαζόμενη όσο και στον πατέρα εργαζόμενο. Επίσης, στη λήψη ουσιαστικών μέτρων από το κράτος, όπως π.χ. ολοήμερα σχολεία, κέντρα προστασίας ηλικιωμένων κ.λπ.
  - Να ενταχθεί η πολιτική της ισότητας των φύλων από τα σχολεία έως και τα ΑΕΙ, για την αλλαγή νοοτροπίας και την αρμονική συμβίωση και συνύπαρξη ανδρών και γυναικών, τόσο στις προσωπικές σχέσεις όσο και στις επαγγελματικές.
  - Αγρότισσες-Αγροτικοί Συνεταιρισμοί και σε μη αγροτικές εργασίες; Ζούμε και δουλεύουμε μαζί, ως ζούμε αρμονικά.
  - Ο ΟΑΕΔ να παίρνει τόσες γυναίκες στα Προγράμματα Επαγγελματικής Κατάρτισης όσο είναι και το ποσοστό ανεργίας των γυναικών.
- 
- Να γίνει πιο εξωστρεφής η Γενική Γραμματεία Ισότητας
  - Να μοιραστεί το βιβλίο «Βοήθεια - Αυτοβοήθεια» στις εργαζόμενες γυναίκες.
  - Να εκδοθεί έντυπο με την εργατική νομοθεσία για τα δικαιώματα των εργαζόμενων γυναικών ώστε να τα διεκδικούν.
  - Να καταρτιστεί πλαίσιο νόμου για τη μερική απασχόληση 50% για άνδρες, 50% για γυναίκες.
  - Να ελέγχονται από τις επιθεωρήσεις εργασίας οι καταχρηστικές απολύσεις, αλλά και οι συνθήκες εργασίας.
  - Να γίνει διάλογος με τις άνεργες γυναίκες - ΚΕΘΙ.
  - Να γίνει διάσκεψη στελεχών βιομηχανιών για ενημέρωση όσον αφορά την ισότητα, με πρωτοβουλία του υπουργείου Εργασίας, της Γενικής Γραμματείας Ισότητας και της ΓΣΕΕ.

Γ' ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΟ:ΙΣΟΡΡΟΠΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ  
ΣΤΑ ΚΕΝΤΡΑ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ**Μαρία Λαϊνά**

Πρόεδρος του Περιφερειακού Κέντρου Ισότητας των Φύλων - Στερεά Ελλάδα, μέλος της Ελληνικής Αντιπροσωπείας στο Ευρωπαϊκό Λόμπυ Γυναικών

Δεν θα αναφερθώ στις θέσεις που εξέφρασαν οι συμμετέχοντες στο πάνελ «Γυναίκες στα Κέντρα Αποφάσεων» και ιδιαίτερα της βασικής ομιλήτριας της κ. Άννας Καραμάνου, τα οποία άλλωστε πιστεύω ότι υιοθετεί το Συνέδριό μας, αλλά θα ξεκινήσω με τις προτάσεις.

Στο Εργαστήριό μας «Ισόρροπη Συμμετοχή των Γυναικών στα Κέντρα Αποφάσεων», που διηύθυνε η κ. Μερóπη Καλδή, ανταλλάξαμε απόψεις για τη συνεχιζόμενη υποεκπροσώπηση των γυναικών στα κέντρα αποφάσεων.

Παράλληλα δε, τονίστηκε ότι στους χώρους όπου ασκείται η εξουσία κυριαρχεί η πατριαρχική αντίληψη. Το σύστημα απωθεί τις γυναίκες και ακολουθείται μια τακτική υποτίμησης τους.

Έχουμε ανάγκη από δημοκρατική λειτουργία και γι' αυτό η εξουσία πρέπει να αποκτήσει γυναικείο πρόσωπο και όχι να αντιγράφει τα ανδρικό πρότυπα.

Από τις εν γένει συζητήσεις διατυπώθηκαν κάποιες σκέψεις που μπορούμε να τις εκλάβουμε και ως προτάσεις, όπως:

- \* Να εφαρμοστεί η ποσόστωση, αλλά με παισικιή διάσταση, και να χρησιμοποιηθεί ως μέσο και να μη γίνει αυτοσκοπός.

- \* Να υπάρχει αξιοκρατία στην κατάρτιση των ψηφοδελτίων και ισόρροπη συμμετοχή ανδρών και γυναικών.

- \* Να περιοριστούν οι δαπάνες προβολής των υποψηφίων.

- \* Να απαγορευτεί η ξεχωριστή προβολή του κάθε υποψηφίου και το κάθε κόμμα να έχει ενιαία αφίσα ή έντυπο για όλους τους υποψηφίους του.

- \* Να υπάρχει Εγχειρίδιο - Βιβλος, όπου θα καταγράφεται το profile των γυναικών που μετέχουν στα κέντρα αποφάσεων. Και τέλος,

- \* Να δημιουργηθούν μηχανισμοί στήριξης των στόμων από ειδικές κατηγορίες (άτομα με ειδικές ανάγκες, κ.ά.) για την προώθησή τους στα κέντρα αποφάσεων.

## ΟΜΙΛΙΕΣ ΓΙΑ ΤΑ ΚΟΙΝΟΤΙΚΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΔΡΑΣΗΣ

ΤΟ 4ο ΚΟΙΝΟΤΙΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΔΡΑΣΗΣ ΓΙΑ ΊΣΕΣ ΕΥΚΑΙΡΙΕΣ  
(1996-2000): ΑΠΟΤΙΜΗΣΗ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ

## Soledad Blanco

Προϊσταμένη της Μονάδας Ίσων Ευκαιριών, Ευρωπαϊκή Επιτροπή

Το τρέχον 4ο Κοινοτικό Πρόγραμμα Δράσης για Ίσες Ευκαιρίες καλύπτει την περίοδο 1996-2000. Τώρα, που τελειώνει, είναι η ώρα για να γίνει μια εκτίμηση, για το τι λειτούργησε σωστά και τι όχι.

Όπως ξέρετε, αυτό είναι ήδη το τέταρτο πρόγραμμα που έχει εφαρμόσει η Ευρωπαϊκή Ένωση, για να συμπληρώσει τη νομοθετική δράση στον τομέα της ισότητας. Έγινε ξεκάθαρο ότι αυτή η νομική δράση θα πρέπει να συμπληρωθεί από άλλο είδη δράσεων.

Το πρόγραμμα αυτό σφειλεί πολλά στα προγράμματα που προηγήθηκαν και έχει δεχτεί την κληρονομιά και την επιρροή των προηγούμενων. Ταυτόχρονα, έχει την ιδιαιτερότητά του, ενώ όλη η δουλειά που έγινε πριν είναι μια βάση για όσα έχουν πραγματοποιηθεί μέσα σε αυτό.

Το πρόγραμμα είναι στο πλαίσιο της συνέχισης των προηγούμενων δράσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Συζητήθηκε και υιοθετήθηκε τον ίδιο χρόνο που πραγματοποιήθηκε στο Πεκίνο η Παγκόσμια Συνδιάσκεψη για τις Γυναίκες. Είναι η πρακτική εφαρμογή των δεσμεύσεων που υιοθετήθηκαν στο Πεκίνο και συντέμνει αποφασιστικό ώστε να μπου αυτές οι δεσμεύσεις στην πράξη. Ακολουθώντας την ίδια λογική, το νέο πρόγραμμα θα θέσει σε πρώτη γραμμή τις δεσμεύσεις της Γενικής Συνέλευσης, του φετινού Ιουνίου.

Ένα από τα χαρακτηριστικά του προγράμματος είναι η εισαγωγή της έννοιας του gender mainstreaming, η οποία αναδύθηκε στο Ναϊρόμπι, αναπτύχθηκε στο Πεκίνο και προωθήθηκε κυρίως από την Ευρωπαϊκή Ένωση.

Έγινε σαφές ότι εκείνοι που παραδοσιακά δρούσαν στον τομέα της ισότητας δεν ήταν αρκετοί για να φέρουν την πραγματική ισότητα. Ήταν ανάγκη να εγκαθιδρύσουμε τη σύμπραξη με τους διαφορετικούς δρώντες σε τοπικό, περιφερειακό, εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο.

Όλες οι δραστηριότητες και όλες οι δράσεις του προγράμματος στόχευαν σε έξι αντικειμενικούς στόχους.

Ο πρώτος στόχος ήταν το gender mainstreaming. Αναγνωρίσαμε την ανάγκη να εφαρμοστεί. Ήταν κάτι καινούργιο και άγνωστο στην πράξη. Έτσι, αν και αφορούσε όλες τις δραστηριότητες του προγράμματος, θεωρήσαμε ότι έπρεπε να του αφιερωθούν και ει-



δικά μέρη, για να αναπτυχθούν μεθοδολογίες, στρατηγική και εργαλεία ειδικά για το gender mainstreaming.

Ο δεύτερος στόχος ήταν η σύμπραξη. Θεωρήσαμε ότι η κινητοποίηση όλων των δρώντων θα έπρεπε να αποτελέσει συγκεκριμένο τομέα του προγράμματος.

Ο τρίτος στόχος ήταν η ισότητα σε μια μεταβαλλόμενη οικονομία. Το πρόγραμμα χρησίμευε σαν μια γέφυρα ανάμεσα στην κατάσταση που υπήρχε το 1995 και την κατάσταση που αντιμετωπίζουμε σήμερα στη μεταβαλλόμενη οικονομία.

Ο τέταρτος στόχος ήταν ο συνδυασμός της οικογένειας και της εργασίας. Στη Σύνοδο Κορυφής των αρχηγών κρατών και κυβερνήσεων στη Λισσαβώνα, αναγνωρίστηκε ρητά ότι, εάν θέλουμε να αυξήσουμε τον αριθμό των εργαζόμενων γυναικών και να δημιουργήσουμε μια ανταγωνιστική κοινωνία, πρέπει να δώσουμε προσοχή στην ανάπτυξη των δομών που θα επιτρέψουν στις γυναίκες και στους άνδρες να συνδυάσουν την οικογένεια με την εργασία.

Ο πέμπτος στόχος ήταν η ισαροπία των φύλων στα κέντρα αποφάσεων, ένας αποφασιστικός παράγοντας για την ισότητα των φύλων.

Ο έκτος στόχος ήταν η βοήθεια και η στήριξη των γυναικών, ώστε να ασκήσουν τα δικαιώματά τους στην ισότητα.

Όταν άρχισε το πρόγραμμα, η νομοθεσία για την ισότητα σε ευρωπαϊκό επίπεδο ήταν σχεδόν ολοκληρωμένη. Άλλο, όμως να υπάρχει ένα νομοθετικό πλαίσιο και άλλο το πώς αισθάνονται οι γυναίκες και πώς ασκούν το δικαίωμα που έχουν στην ισότητα. Ήταν σημαντικό να αναπτύξουμε τη γνώση για τα δικαιώματα των γυναικών στην ισότητα και να ευαισθητοποιήσουμε τους επαγγελματίες, τους δικηγόρους και το δικαστικό σύστημα γενικά στο ζήτημα της ισότητας των φύλων.

Στο πλαίσιο του προγράμματος έγιναν μελέτες για τις διάφορες πλευρές της ανισότητας, όπως και για άλλα ζητήματα. Κάναμε εκδόσεις για να διαδώσουμε τις πληροφορίες, προσφέραμε οικονομική υποστήριξη και εγκαθιδρύσαμε δύο σημαντικά δίκτυα εμπειρογνομόνων, που έπαιξαν αποφασιστικό ρόλο στο τεχνικό έργο μας.

Φυσικά, το ζήτημα - κλειδί είναι η μεταφορά της καλής πρακτικής και αυτό είναι το κύριο θέμα του προγράμματός μας: προσπαθούμε πάντα να χρησιμοποιήσουμε την ανταλλαγή πληροφοριών και καλής πρακτικής. Το πρόγραμμα προσδιόρισε τις περιπτώσεις καλής πρακτικής και ευνόησε αυτή την ανταλλαγή εμπειριών. Η διεθνικότητα ήταν μια προσιτή αξία του. Το 1998 κάναμε διαθέσιμη μια βάση στοιχείων για πιθανούς εταίρους. Αυτό ήταν ένα πολύ σημαντικό εργαλείο.

Σε σχέση με τη διάδοση και την ανταλλαγή πληροφοριών και καλής πρακτικής, στο μέσο περίπου της διάρκειας του προγράμματος είχαμε έναν σημαντικό όγκο καλών αποτελεσμάτων.

Από το 1998 εφαρμόσαμε στην πράξη αυτό που ονομάσαμε δραστηριότητες διάδοσης και καταφέραμε να τις χρηματοδοτήσουμε κατά 100%. Μια ιδιαίτερη κατηγορία αυτών των δραστηριοτήτων διάδοσης απευθυνόταν στα μέλη της επιτροπής διαχείρισης του προγράμματος. Έτσι, είπαμε στα κράτη - μέλη: «Αν θέλετε να διαδώσετε τα αποτελέσματα του προγράμματος στις χώρες σας, μπορείτε να οργανώσετε δραστηριότητες, εκδηλώσεις ή συνέδρια και εμείς θα σας τα χρηματοδοτήσουμε».

Θα ήθελα να σας πω λίγα λόγια για το πώς το πρόγραμμα διαχειρίζεται ή προσπαθεί ή θέτει ως στόχο του να επηρεάσει τις εξελίξεις που αφορούν την ισότητα των φύλων σε κοινοτικό επίπεδο.

Σε ολόκληρη την Ευρώπη υποστηρίζεται το gender mainstreaming. Ως εργαλείο για την ισότητα, ήταν αποφασιστικός παράγοντας στη δημιουργία της γνώμης που ήταν απαραίτητη μέχρι που περιελήφθη ένα άρθρο στη Συνθήκη. Το άρθρο αυτό αναγνωρίζει ότι σε όλες τις μορφές πολιτικής και τις δραστηριότητες, στόχος θα είναι η καταπολέμηση των ανισοτήτων και η προώθηση της ισότητας ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες. Αυτό τώρα είναι το άρθρο 3 της Συνθήκης του Άμστερνταμ.

Δεν προσπαθώ βέβαια, να πιστώσω το πρόγραμμα για το άρθρο 3 της Συνθήκης, αλλά μην το ξεχνάτε αυτό στο πλαίσιο του προγράμματος. Υποστηρίξαμε το επιμέρους προγράμματα και αυτά αγωνίστηκαν πάρα πολύ για να δημιουργήσουν και να ασκήσουν πίεση. Στην προσέγγιση του gender mainstreaming, θεωρούμε ότι το πρόγραμμα ήταν η κινητήρια δύναμη για να αναπτυχθεί αυτό μέσα στην ίδια την Επιτροπή. Τα προγράμματά μας ανέπτυξαν τα μεθοδολογικά εργαλεία, την Εκτίμηση για τις Επιπτώσεις στο Φύλο όπως και οδηγούς, και χρησιμοποιήσαμε όλες εκείνες τις εξελίξεις μέσα στην Επιτροπή, για να πείσουμε τους συναδέλφους μας στις άλλες υπηρεσίες και να τους δείξουμε πώς θα πρέπει να εφαρμόζουν το gender mainstreaming.

Το πρόγραμμα, λοιπόν, έκανε μια σημαντική συνεισφορά στην ανάπτυξη του gender mainstreaming μέσα στην Επιτροπή. Έχουμε δημιουργήσει ένα εργαλείο διυπηρεσιακής συνεργασίας και, επομένως, συναντάμε τακτικά τους αντιπροσώπους των διαφόρων τομέων της Επιτροπής και προσπαθούμε να δούμε πώς η διάσταση του φύλου και της ισότητας θα συμπεριληφθεί στις διάφορες μορφές πολιτικής.

Έχουμε συναδέλφους που λένε: «Τι σχέση έχει το φύλο με το περιβάλλον; Το περιβάλλον αφορά την ποιότητα του αέρα, που είναι ίδια και για τις γυναίκες και για τους άνδρες». Δηλαδή δεν συνειδητοποιούν ότι οι πληροφορίες για το περιβάλλον θα μπορούσε να δίνονται με τέτοιο τρόπο που να συλλαμβάνονται καλύτερα από τις γυναίκες και τους άνδρες.

Μπορούμε να έχουμε θετικά αποτελέσματα και σε έναν άλλο τομέα της πολιτικής, όπως στις εξωτερικές σχέσεις, στη συνεργασία για την ανάπτυξη. Έχουμε, επίσης, πολύ καλά αποτελέσματα στο πεδίο της έρευνας, όπου και πάλι δεν συνεισέφερε μόνο το πρόγραμμα, αλλά έκανε τη συνεισφορά του για να διαμορφωθούν οι αναγκαίες συνθήκες που οδήγησαν στη δημιουργία ενός συγκεκριμένου τομέα της Επιτροπής, για τις γυναίκες και



την επιστήμη, όπου γίνεται εξαιρετικό έργο.

Η απασχόληση και η στρατηγική είναι το καλύτερο παράδειγμα που θα μπορούσα να δώσω. Από το 1998, οι ίσες ευκαιρίες μπήκαν στην Ευρωπαϊκή Απασχόληση και Στρατηγική. Η ομάδα των εμπειρογνομώνων μας για τη γενική απασχόληση έχει κάνει, από το 1998, μια εκτίμηση όλων των εθνικών σχεδίων δράσης για την απασχόληση. Έχουμε συμμετάσχει συστηματικά και έχουμε συνδεθεί με τις συζητήσεις για τις νέες κατευθυντήριες γραμμές, οι οποίες απευθύνονται στα κράτη - μέλη για το πώς θα πρέπει να αντιμετωπίζουν το ζήτημα των ίσων ευκαιριών με στόχο τη δημιουργία θέσεων απασχόλησης. Έχουμε συνεργαστεί στις αγροτικές περιοχές και έχουμε παραδείγματα αγροτικών αναπτύξεων.

Όλες αυτές οι εμπειρίες έχουν συμβάλει για να δημιουργηθεί το απαραίτητο περιβάλλον μέχρι τη νέα ρύθμιση των Διαρθρωτικών Ταμείων, που έχει μια πολύ ισχυρή διάσταση ισότητας. Δεν θα εξαρτάται πια από τη θέληση εκείνων που λαμβάνουν αποφάσεις σε εθνικό επίπεδο το εάν θα μπορούν ή δεν θα μπορούν να περιλάβουν την ισότητα των φύλων στις δραστηριότητές τους μέσω των Διαρθρωτικών Ταμείων.

Τέλος, όσον αφορά τη νομοθεσία, έχουμε ένα δίκτυο από νομικούς εμπειρογνώμονες και έτσι ήταν ευκολότερο να πάρουμε πληροφορίες για τη νομοθεσία που αφορά την ισότητα των φύλων στα κράτη - μέλη μας. Αυτό μας επέτρεψε να προετοιμάσουμε εκθέσεις για την εφαρμογή των διαφορετικών οδηγιών.

Στη διάρκεια της περιόδου που καλύπτει το πρόγραμμα, ολοκληρώθηκε το νομικό πλαίσιο. Το 1996, είχαμε την υιοθέτηση της Οδηγίας για τη γονική άδεια, ενώ το 1997 υιοθετήθηκε η Οδηγία για τη μερική απασχόληση.

Πρόσφατα, η Επιτροπή υιοθέτησε, όσον αφορά τα μέλη όλων των επιτροπών, μια σύσταση για την ισόρροπη συμμετοχή γυναικών και ανδρών στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων. Η ισότητα των φύλων ενσωματώνεται σε έναν ολοένα και αυξανόμενο αριθμό μαρτυρών πολιτικής, τόσο σε εθνικό όσο και σε κοινοτικό επίπεδο.

Πιστεύω ότι πέντε χρόνια μετά το Πεκίνο, μετά την 4η Παγκόσμια Συνδιάσκεψη για τις Γυναίκες, η Ευρωπαϊκή Ένωση έχει σημειώσει μεγάλη πρόοδο και σε παγκόσμιο επίπεδο ηγείται σε αυτό το ζήτημα. Αλλά όλη αυτή η δουλειά πρέπει να φέρει καρπούς, γιατί ο τελικός σκοπός είναι η ισότητα των φύλων. Πρέπει να εξακολουθήσουμε να εργαζόμαστε με κοινές προσπάθειες, με σύμπραξη.

Απαδειξομε ότι όχι μόνο είναι δυνατό να αναπτύξουμε την καλή πρακτική και να τη διαδώσουμε, αλλά και ότι αυτή η πρακτική είναι μεταβιβάσιμη.

Με την πείρα των προηγούμενων προγραμμάτων, μπορούμε να πούμε ότι ο σωστός συνδυασμός είναι η πολιτική δέσμευση και η συγκεκριμένη δράση. Είναι ανάγκη να συνεχίσουμε αυτά τα προγράμματα.

Σας ευχαριστώ πολύ, για την προσοχή σας.



ΠΡΟΣ ΕΝΑ ΠΛΑΙΣΙΟ ΚΟΙΝΟΤΙΚΗΣ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗΣ  
ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ,  
ΓΙΑ ΤΙΣ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΚΑΙ ΤΟΥΣ ΑΝΔΡΕΣ (2001-2005)

**Barbara Helfferich**

Μέλος του Γραφείου της επιτρόπου Άνας Διαμαντοπούλου, Ευρωπαϊκή Επιτροπή

Ευχαριστώ για την ευγενική πρόσκληση. Χαίρομαι που είμαι στην Αθήνα, μεταξύ γυναικών και σε ένα σπουδαίο γυναικείο δίκτυο. Θέλω να συγχαρώ την κ. Soledad Blanco, για την αποτίμηση του 4ου Προγράμματος. Ήταν καλή και εξαντλητική και οδηγεί ακριβώς στη δική μου παρουσίαση.

Υπάρχει μία θεμελιώδης διαφορά μεταξύ του 4ου Προγράμματος Δράσης και του νέου προτεινόμενου προγράμματος, για την ισότητα των φύλων. Στα τελευταία τέσσερα προγράμματα μιλούσαμε για ίσες ευκαιρίες μεταξύ ανδρών και γυναικών, ενώ τώρα μιλάμε για ισότητα των φύλων. Η θεμελιώδης αυτή διαφορά αποτελεί αναγνώριση ότι κάτι συνέβη, ότι κατανοήθηκε πως υπάρχει πράγματι μεγάλη διαφορά στη μεταχείριση των δύο φύλων στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Είναι επίσης σημαντικό γιατί πολλές από εμάς ήμασταν στο Πεκίνο και γνωρίζουμε τι αξίζουν οι λέξεις και οι έννοιες, δηλαδή φύλο, δημοκρατία του φύλου και ισοτιμία των φύλων.

Η εισήγησή μου είναι για το 5ο Πρόγραμμα Δράσης, όπως αποκαλείται από πολλές. Εγώ προτιμώ να το αναφέρω ως το νέο πρόγραμμα ισότητας των φύλων και μία νέα συνολική στρατηγική του φύλου, για τα επόμενα πέντε χρόνια. Θα προσπαθήσω να εξηγήσω το σκεπτικό αυτής της στρατηγικής, να πω λίγο λόγια για την ατομική πρόσβαση πάνω στην οποία είναι οικοδομημένο το πρόγραμμα καθώς και τι ελπίζουμε να κερδίσουμε από αυτό. Τι είδους δράσεις μπορεί να χρηματοδοτηθούν ή να υποστηριχτούν. Ακόμα, θέλω να κάνω μερικά πολιτικά σχόλια για τη σημασία του και το μέλλον του.

Τα προηγούμενα προγράμματα δράσης της Ευρωπαϊκής Ένωσης, για τις ίσες ευκαιρίες, ήταν εξαιρετικά σημαντικά για την ανάπτυξη της συνείδησης, για την αύξηση της εγρήγορης στα κράτη - μέλη και όχι μόνο. Επίσης, ήταν σημαντικά για να αναπτυχθεί η κατανόηση μέσω στους ευρωπαϊκούς θεσμούς και τις κυβερνητικές δομές των κρατών - μελών ότι κάτι χρειάζεται να γίνει, για να εδραιωθούν οι ίσες ευκαιρίες, αλλά και για τη δημιουργία νέων δομών. Φυσικά, κινητοποιούσαν και υποστήριζαν την κοινωνία των πολιτών στην εφαρμογή του προγράμματος.

Η πολιτική σημασία ήταν ότι τα προγράμματα δημιούργησαν νέες ευκαιρίες, ώστε να διερευνηθούν νέοι τρόποι αγώνα για το φύλο ή τις ίσες ευκαιρίες μεταξύ ανδρών και γυναικών. Επίσης, για πρώτη φορά προέκυψαν σημαντικές στατιστικές πληροφορίες, ώστε να αρχίσουμε να μετράμε τι πραγματικά συμβαίνει στα κράτη - μέλη. Πόσες γυναίκες

είναι άνεργες; Υπήρχε ανάγκη να γίνουν στατιστικές φύλου, ώστε για πρώτη φορά να ανακαλύψουμε γιατί υπάρχει τόσο διαφορά αμειβών μεταξύ γυναικών και ανδρών κ.λπ.

Τα προγράμματα αυτά, όμως, δεν εμπεριείχαν μία συνολική στρατηγική. Το 4ο Πρόγραμμα Δράσης, όπως σωστά καταγράφηκε επίσημα, πήρε την ιδέα της ένταξης της πολιτικής της ισότητας σε όλους τους τομείς (mainstreaming) από το Πεκίνο και τη συνέχειά του. Ανάπτυξε την ιδέα του mainstreaming ως εργαλείου, αλλά δεν μπορούσε να διατυπώσει μία συνολική στρατηγική, κάτι που προσπαθούμε με το 5ο Πρόγραμμα Δράσης για την ισότητα.

Επιδιώκουμε να δώσουμε ένα πλαίσιο, στο οποίο όχι μόνο μπορούν να αναληφθούν συγκεκριμένες δράσεις για τις γυναίκες, αλλά και μία ενεργητική πολιτική, που μπορεί να διασφαλίσει ότι το mainstreaming δεν θα παραμείνει στα λόγια. Αυτό είναι ένα μεγαλόπνοο καθήκον. Έχει όμως τόσο εύρος, ώστε συχνά τα κονδύλια για μία μελλοντική συνολική στρατηγική του φύλου δεν ανταποκρίνονται καν στα καθήκοντα που μπαίνουν.

Η νέα στρατηγική για το mainstreaming ή το νέο πρόγραμμα, στηρίζονται σε δύο άξονες. Ο ένας άξονας κατευθύνεται σε συγκεκριμένες δράσεις καταπολέμησης των διακρίσεων ενάντια στις γυναίκες. Ο δεύτερος είναι ο άξονας του mainstreaming, που σημαίνει να διασφαλίσουμε μια ενεργητική προσέγγιση στην εκπόνηση πολιτικής, όπου κάθε ένας χώρος πολιτικής εξετάζεται ως προς την επίδρασή του στο φύλο, ώστε ενεργητικά να προλαμβάνουν ή να βελτιώνουν την κατάσταση σε αυτούς τους συγκεκριμένους τομείς.

Να σας θυμίσω γιατί η στρατηγική αυτή είναι σημαντική: Για παράδειγμα στη Σουηδία, μόνο το 4% των γυναικών είναι καθηγήτριες και προφανώς ο χώρος της εκπαίδευσης χρειάζεται πολλή δουλειά. Ένας άλλος χώρος είναι η χρηματοδότηση.

Σε τι στοχεύει η στρατηγική; Σε ποιους χώρους επικεντρώνεται; Στη βελτίωση της κατάστασης των γυναικών στην οικονομική ζωή, στη βελτίωση έως επίτευξη ισόρροπης συμμετοχής σε θέσεις λήψης αποφάσεων στην πολιτική και την κοινωνική ζωή στη διασφάλιση πρόσβασης των γυναικών στο δικαιώματά τους και την κοινωνική προστασία, στα ζητήματα της γονικής άδειας. Δεν παραλείπουμε να εξετάζουμε χώρους βίας (οικογενειακής ή βίαιου) ή μορφές κατάκρησης. Επίσης, την παράνομη διακίνηση των γυναικών, που έχει έλθει αρκετά στο κέντρο της προσοχής τελευταία και αντιμετωπίζεται σε ευρωπαϊκό επίπεδο.

Τέλος, το νέο πρόγραμμα θα σκοπεύει να κάνει κάτι για την υπάρχουσα αντίληψη περί φύλου: Θα βελτιώσει τη στάση στα ζητήματα των στερεότυπων για το τι μπορούν ή δεν μπορούν να κάνουν τα δύο φύλα; Τι είναι άνδρας και τι γυναίκα; Αυτό προφανώς απαιτεί πολλή δουλειά στην παιδεία, στα μέσα μαζικής ενημέρωσης και στις χαμηλές βαθμίδες της εκπαίδευσης.

Αυτές είναι οι πέντε βασικές περιοχές στις οποίες θέλει να δουλέψει το πρόγραμμα. Όταν κατονομάζουμε αυτές τις πέντε περιοχές, συμπεριλαμβάνουμε ολόκληρο φάσμα



ανθρώπινων δραστηριοτήτων, έτσι ώστε η μία μονάδα της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, η Γενική Διεύθυνση 5 ή η Γενική Διεύθυνση για την Αποσχόληση, δεν επαρκούν για να εκπληρώσουν αυτό το σπαστευτό καθήκον. Πράγματι, η στρατηγική που προτείνει το πρόγραμμα, είναι να ενταχθούν όλοι οι παράγοντες και οι εταιρείες, όλοι οι θεσμοί, ώστε να αναπτύξουν κοινή σχετική πολιτική. Ενώ λοιπόν η Μονάδα των Ίσων Ευκαιριών προτείνει συγκεκριμένη πολιτική, οι άλλοι ή οι άλλες επιτροπές δεν είναι τόσο δραστήριες ή δραστήριοι.

Άλλοι χώροι πολιτικής έχουν αφιερωθεί έξω από τη διάσταση του φύλου, όχι από πρόθεση, αλλά από αμέλεια. Επομένως στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή να εξετάσει το σχέδιο της πολιτικής της στα άλλα πεδία και χώρους, ώστε να εφαρμοστεί πολιτική ισότητας.

Η Επιτροπή έχει διάφορες δομές για να αντιμετωπίσει οριζόντια ζητήματα, όπως η ισότητα των φύλων. Από το 1995 έχει μία ομάδα για την ισότητα των φύλων ή τις ίσες ευκαιρίες, όπως ονομάζεται επίσης. Η Επιτροπή θα έχει μια δια-υπηρεσιακή ομάδα για την ισότητα. Στην Επιτροπή υπάρχουν, επίσης, διάφορα γραφεία φύλου στο χώρο της ανάπτυξης, που υποτίθεται ότι επιβλέπουν και ελέγχουν την ανάπτυξη και τη συνεργασία σε σχέση με τη συμπερίληψη του φύλου. Έχει επίσης μια συμβουλευτική επιτροπή που συχνά τη συμβουλευτείται.

Με όλες αυτές τις δομές, οι οποίες δεν συνδέονται μεταξύ τους, υπάρχει μια αναποτελεσματικότητα και η νέα στρατηγική ενδιαφέρεται να τις συνδέσει. Πρέπει η κάθε γενική διεύθυνση να δει τι κάνει στο πεδίο της ισότητας και να προτείνουμε ο κάθε διευθυντής ή διευθύντρια στον άλλο ή στην άλλη να επεξεργαστεί ένα ετήσιο πρόγραμμα στα αντίστοιχα πεδία.

Στο πεδίο της επιστήμης σημαίνει ότι ο ή η επιτρόπος υποβάλλει ένα πρόγραμμα δουλειάς στους άλλους επιτρόπους, που λέει ότι του χρόνου θα αφιερώσουμε ορισμένα κονδύλια για τη μελέτη ή την έρευνα στο πεδίο της ισότητας των φύλων. Το ίδιο για τις εξωτερικές σχέσεις, όπου πρέπει ο υπεύθυνος ή η υπεύθυνη να πει «θα εντόξω όψεις της ισότητας στις εξωτερικές σχέσεις με τον τάδε τρόπο».

Περιμένουμε ανυπόμονα να δούμε τι θα μας φέρουν αυτοί οι επιτρόποι στην επόμενη συνάντηση της ομάδας των επιτρόπων για την ισότητα, σε χώρους όπως η οικονομία, η πολιτική εκπροσώπηση, η αντίσταση στα στερεότυπα, η κουλτούρα και η εκπαίδευση, όπου επίσης περιμένουμε τη συμπερίληψη του φύλου στα προγράμματα των σχολείων και σε άλλα εκπαιδευτικά υλικά.

Αλλά και όταν αποκτήσουμε το πρόγραμμα της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, δεν τελειώσαμε. Χρειάζεται η εφαρμογή του έξω από την Επιτροπή, δηλαδή από τα κράτη - μέλη.

Το πρόγραμμα σκοπεύει να υποστηρίξει δράσεις σε συγκεκριμένους τομείς. Για παράδειγμα, σε σχέση με την αποσχόληση προτείνουμε ο τομέας του δημοσίου να εντόξει τη διάσταση του φύλου στα δημόσια κονδύλια που πάνε σε εταιρείες για συμβόλαια του



Δημοσίου. Πρέπει να αποδείξουμε ότι θα ωφελήσουν τις γυναίκες. Διερευνούμε πρωτοβουλίες για το πώς θα αποσυγκεντρωθούν τομείς της αγοράς εργασίας σε σχέση με το φύλο, για παράδειγμα στην κλωστοϋφαντουργία, και θα εκπαιδευτούν οι γυναίκες ώστε να διεκδικήσουν πιο υψηλόμισθες θέσεις. Στον ιδιωτικό τομέα, σκεφτόμαστε να θεσμοθετήσουμε βραβεία για κάποιες επιχειρήσεις που έχουν αποδειχτεί ευαίσθητες σε θέματα ισότητας των φύλων.

Τέλος, υπάρχει το ζήτημα της απασχόλησης, αλλά και της ποιότητας της δουλειάς για τις γυναίκες.

Ο δεύτερος τομέας, μέγιστης σημασίας, είναι αυτός της συμμετοχής των γυναικών στα κέντρα αποφάσεων. Ένα παράδειγμα αλλαγής στάσης της Ευρωπαϊκής Επιτροπής προς τις ίσες ευκαιρίες και την ισότητα, είναι ότι για πρώτη φορά έχουμε πέντε γυναίκες επιτρόπους, αντί μίας στο παρελθόν.

Οι γυναίκες συμμετέχουν δραστήρια στη διαδικασία λήψης των αποφάσεων, όχι μόνο σε αριθμό, αλλά και σε ποιότητα συμμετοχής.

Στο θεμελιώδες πεδίο των κοινωνικών δικαιωμάτων, ίσως χρειαζόμαστε περισσότερη νομοθεσία και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή εξετάζει τα πεδία όπου μπορεί να ενσωματώσει την προοπτική του φύλου στην επερχόμενη νομοθεσία. Ένα καλό παράδειγμα είναι αυτό της σεξουαλικής παρενόχλησης, που εισήχθη ως τροποποίηση στην παλιά οδηγία του 1976 για ίση μεταχείριση και πρέπει τώρα να υιοθετηθεί από τα κράτη - μέλη.

Επίσης, υπάρχει το ζήτημα της σύνταξης και της βιωσιμότητας του συνταξιοδοτικού συστήματος και ειδικότερα σε σχέση με τα ζητήματα κοινωνικής προστασίας, όπου οι γυναίκες και οι άνδρες πρέπει να τυγχάνουν ίσης μεταχείρισης. Η Επιτροπή μπορεί να προτείνει στα κράτη - μέλη, τα οποία είναι υπεύθυνα για τη συνταξιοδότηση, την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου.

Υπάρχουν τα ζητήματα της φτώχειας, όπου τα 80% των φτωχών στην Ευρωπαϊκή Ένωση είναι γυναίκες και παιδιά. Υπάρχουν τα δικαιώματα των καταναλωτών. Υπάρχουν το αναπαραγωγικά δικαιώματα και η υγειονομική περίθαλψη στον αναπτυσσόμενο κόσμο, κάτι ιδιαίτερα σημαντικό, αφού γνωρίζουμε ότι μετά το Πεκίνο δεν έχει υπάρξει βελτίωση εκεί.

Υπάρχει, επίσης, το ζήτημα του σούλου. Σε αυτό χρειαζόμαστε πολλή δουλειά. Η νέα πρόταση για τους αιτούντες άσυλο από τον δικαστή επίτροπο κ. Βετορίνο θέλουμε να συμπεριλάβει και την οπτική του φύλου. Αυτό σχετίζεται, επίσης, στενά με τη λαθραία διακίνηση γυναικών, όπου υπάρχει επείγουσα ανάγκη για δράση. Τα δύο ζητήματα συχνά συγχέονται, συνδέονται, αλλά ταυτόχρονα είναι και χωριστά. Για να σας δώσω ένα παράδειγμα των δυσκολιών στην ενσωμάτωση της ισότητας, ο επίτροπος κ. Βετορίνο προτείνει οι γυναίκες που διακινούνται παράνομα για πορνεία, να λαμβάνουν την προστασία των κρατών - μελών μόνο εάν καταθέτουν ενάντια στους διακινητές τους. Ο δικός μου επίτροπος,

εγώ και πολλές ή πολλοί άλλοι θεωρούμε ότι αυτό είναι μια τιμωρία των γυναικών. Ελπίζουμε η κοινωνία των πολιτών να υποστηρίξει τις απόψεις του επιτρόπου μου.

Τα προγράμματα πρέπει να συνεχιστούν, γιατί υποστηρίζουν τις μη κυβερνητικές οργανώσεις σε επίπεδο τοπικό, περιφερειακό και χώρας στην πάλη τους ενάντια στη βία κατά των γυναικών, των παιδιών και των εφήβων. Το πρόγραμμα μόλις έλαβε πέντε εκατομμύρια ευρώ από τρία που ήταν, αλλά δεν φτάνουν για ένα τέτοιο πρόγραμμα.

Τέλος, έχουμε τη δύναμη να αλλάξουμε τους ρόλους των φύλων και τα στερεότυπα. Αυτό είναι το πιο δύσκολο πράγμα στον κόσμο. Οι γυναίκες για πολύ καιρό πίστευαν ότι θα ήταν εύκολο να αλλάξουν οι ρόλοι των φύλων, αλλά δεν είναι.

Για την ώρα, οι πιο σημαντικοί τομείς είναι η νομοθεσία και η εφαρμογή. Για το άμεσο μέλλον είναι το *mainstreaming*, ο έλεγχος εφαρμογής και η τιμωρία κάθε σεξιστικής συμπεριφοράς.

Τι χρειάζεται για να πετύχει το πρόγραμμα; Υποστήριξη από τα υψηλότερα πολιτικά επίπεδα και κινητοποίηση όλων των σημαντικών ατόμων που παίρνουν τις αποφάσεις.

Τέλος, ελπίζουμε ότι αυτό θα οδηγήσει στην ανάπτυξη εθνικών σχεδίων δράσης από τα κράτη - μέλη και τότε θα δούμε πραγματικά πρόοδο. Το πρόγραμμα πιστεύω ότι είναι πολύ καλό, συνολικά, είμαι περήφανη που σας το παρουσιάζω, αλλά δεν είναι αρκετό. Μετά από πέντε χρόνια θα δούμε τι επτεύκθηκε.

Σας ευχαριστώ.

## ΣΥΖΗΤΗΣΗ

## ΣΤΡΟΓΓΥΛΟ ΤΡΑΠΕΖΙ: ΤΟ ΜΕΛΛΟΝ ΤΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ

Πρόεδρος: Μαρία Στρατηγάκη, Γενική Διευθύντρια ΚΕΘΙ

### Η ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ - ΜΙΑ ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΠΡΟΟΠΤΙΚΗ

**Catherine Hoskyns**

Επίτιμη καθηγήτρια Ευρωπαϊκών Σπουδών, Πανεπιστήμιο του Coventry, Ηνωμένο Βασίλειο

Για να δώσω μια ιστορική προοπτική στο ζήτημα της σημερινής πολιτικής της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την ισότητα των φύλων, πρέπει να την αποτιμήσω σε σχέση με μερικές από τις ιδέες και τις προοπτικές που γεννήθηκαν από τις εμπειρίες των δεκαετιών '70 και '80. Ως ακαδημαϊκός, έχω κάνει αρκετές λεπτομερείς μελέτες στα πρώτα στάδια της πολιτικής και ως ακτιβίστρια έχω συμμετάσχει σε διάφορες καμπάνιες για ζητήματα φύλου σε ευρωπαϊκό επίπεδο.

Θα επικεντρώσω, λοιπόν, την ομιλία μου στο ακόλουθο κρίσιμο ερώτημα, που αποτελούσε ζήτημα κλειδί σε προηγούμενα στάδια και εξακολουθεί να ισχύει. Μπορεί η πολιτική για την ισότητα των φύλων σε ευρωπαϊκό επίπεδο όχι μόνο να δημιουργήσει ίσες ευκαιρίες για τις γυναίκες, δηλαδή να άρει τα εμπόδια στην εξέλιξή τους, αλλά επίσης να αμφισβητήσει την οικονομική μείανεξία και τη φτώχεια, που τόσο πολλές γυναίκες, ακόμα και στην πλούσια Ευρώπη, βιώνουν σήμερα;

Ας κάνουμε κάποιες συγκρίσεις μεταξύ της «παλιός» πολιτικής των δεκαετιών '70 και '80 και της «νέας» πολιτικής ισότητας της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Ανοπόφευκτα, υπάρχουν μεγάλες αλλαγές μεταξύ αυτών των δύο περιόδων. Η Ευρωπαϊκή Ένωση σήμερα, με την υιοθέτηση της ένταξης του φύλου σε όλους τους τομείς της πολιτικής (mainstreaming), έχει τη δυνατότητα να αντιμετωπίσει ένα ευρύ φάσμα ζητημάτων που ενδιαφέρουν τις γυναίκες, όμως υπάρχει και η άποψη ότι έχει λιγότερο ισχυρά εργαλεία γι' αυτό.

Ακολουθώντας αυτό το επιχείρημα, θέλω να εξετάσω δύο κύρια ζητήματα. Πρώτον,



τι πραγματικά εννοούμε με την ισότητα των φύλων; Δεύτερον, πώς, μέσα στο πλαίσιο αυτής της πολιτικής, αντιμετωπίζουμε τις διαφορές ανάμεσα στις γυναίκες;

Κατό τα πρώτα χρόνια της πολιτικής της Ευρωπαϊκής Ένωσης δεν μιλούσαμε για την ισότητα των φύλων, αλλά πολύ περισσότερο για τα δικαιώματα των γυναικών.

Η μετατόπιση προς την ισότητα είναι σωστή, γιατί δεν επικεντρώνεται μόνο στην κατάσταση των γυναικών, αλλά στη σχέση μεταξύ γυναικών και ανδρών, όπου εδράζονται τα μειονεκτήματα των γυναικών. Αυτή η αλλαγή στην ορολογία, όμως, εμπεριέχει κάποιες δυσκολίες.

Υπάρχουν πολλές διαφορετικές απόψεις για το νόημα του όρου ισότητα και σε κανένα από τα σχετικά κείμενα η Ευρωπαϊκή Ένωση δεν προσδιορίζει τι σημαίνει αυτός ο όρος σε σχέση με το φύλο. Αν απαιτείται ένας νομικός ορισμός πρέπει να προσφύγει κανείς στις αποφάσεις του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου, που ερμηνεύει τα μέτρα της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την ισότητα εδώ και είκοσι χρόνια. Είναι ενδιαφέρον για τη συζήτησή μας, ότι το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο έχει τροποποιήσει τους ορισμούς του στο διάστημα αυτό.

Αρχικά, το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο φαινόταν να πιστεύει ότι ο σκοπός των ευρωπαϊκών οδηγιών για την ισότητα ήταν να βελτιώσει την κατάσταση των γυναικών στον τομέα της απασχόλησης και να τους δώσει πρόσβαση σε επιδόματα που προηγουμένως ήταν μόνο για τους άνδρες. Έτσι, οι δικαστές ήταν πρόθυμοι να επιτρέψουν ένα βαθμό θετικής δράσης και τη συνέχιση ειδικών επιδομάτων για τις γυναίκες (παράδειγμα για τις κήρες) εάν οι καταστάσεις που είχαν απαιτήσει αυτά τα επιδόματα δεν είχαν αλλάξει.

Πρόσφατα, η άποψη του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου για την ισότητα ή τουλάχιστον η έμφαση στις αποφάσεις του, φαίνεται να άλλαξε. Έτσι, στις αρχές της δεκαετίας του '90 έβγαλε αποφάσεις που ρητά εξέφραζαν την άποψη ότι η ισότητα σημαίνει ίδια μεταχείριση γυναικών και ανδρών, έστω και αν αυτό έχει αρνητικές συνέπειες για τις γυναίκες. Και επιπλέον οι δικαστές φαίνονταν να ανησυχούν ιδιαίτερα μήπως η ισότητα βλάψει τους άνδρες.

Τρεις αποφάσεις στα μέσα της δεκαετίας του '90 φωτίζουν αυτή την τάση. Η πρώτη, στην υπόθεση Άβντελ (1994), που έκρινε ότι η ισοπέδωση προς τα κάτω (επιδομάτων ή πλεονεκτημάτων) για να επιτευχθεί η ισότητα είναι επιτρεπτή, έστω και αν αυτό προκαλούσε μειονέκτημα στις γυναίκες. Η δεύτερη, στην υπόθεση του 1995, που ονομάστηκε Νάιτε, που το δικαστήριο δέχτηκε ότι στην παρακή επιδομάτων κοινωνικής ασφάλισης, αυτό που ονομάζουμε ελάσσιων απασχόληση (δηλαδή κάτω από 15 ώρες την εβδομάδα), δεν έπρεπε να είναι αντικείμενο της ευρωπαϊκής νομοθεσίας της ισότητας, έστω και αν στατιστικά φαινόταν ότι στην κατηγορία αυτή ανήκαν περισσότερες γυναίκες, έτσι ώστε να θεωρείται έμμεση διάκριση. Αυτό σήμαινε ότι αυτοί οι νόμοι για την ισότητα πάνω στα επιδόματα δεν ίσχυαν για τις πιο ελάττωτες γυναίκες. Η τρίτη, στην υπόθεση Καλόνικε (1995), για τη θετική δράση. Παρά το γεγονός ότι η απόφαση κατόπιν τροποποιήθηκε σημαντι-

κά, η αρχική ετυμηγορία παραμένει σημαντική και είχε σημαντικές επιπτώσεις.

Το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο έκρινε ότι κάποιες αναγκαστικές διαδικασίες, που μπορεί να ωφελούν γυναίκες υποψήφιες όταν γίνεται η επιλογή για συγκεκριμένες θέσεις, ήταν αντίθετες με τις προβλέψεις για την ισότητα, αν στη διαδικασία φαινόταν ότι προκαλείται ζημιά σε μεμονωμένους άνδρες. Τη στιγμή ακριβώς που η έλλειψη γυναικών σε θέσεις ευθύνης γινόταν ορατή, η απόφαση αμφισβητούσε μια ολόκληρη σειρά μέτρων, τα οποία είχαν υιοθετηθεί ως προσπάθεια να διορθωθεί η κατάσταση αυτή.

Οι τρεις παραπάνω αποφάσεις δείχνουν τη βούληση να χρησιμοποιηθούν οι νόμοι της ισότητας προς όφελος των ανδρών, αντί να τονίζονται οι ανάγκες των γυναικών. Φαίνεται συνεπώς αναμφισβήτητο ότι ο όρος ισότητα των φύλων, παρά τη χρησιμότητά του, δίνει δικαίωμα για τέτοιου είδους ερμηνεία.

Φυσικά, οι γυναίκες δεν είναι υποχρεωμένες να αποδεχτούν τέτοιου είδους αποφάσεις. Όπως αναφέρθηκε πριν, η απόφαση Καλάνκε τροποποιήθηκε σημαντικά, τόσο από τη μετέπειτα νομοθεσία όσο και από μια τροποποίηση στο άρθρο 141 (προηγούμενως άρθρο 119) που δίνει στα κράτη - μέλη περισσότερη ελευθερία να εισαγάγουν θετική δράση στις διαδικασίες επιλογής. Υπήρξε έντονη πίεση από γυναικείες οργανώσεις και μεμονωμένες γυναίκες σε θέσεις ευθύνης και αυτός ασφαλώς είναι ο λόγος που έγιναν κάποιες αλλαγές.

Καθ' όσον γνωρίζω, δεν υπήρξε ανάλογη διαμαρτυρία για τις αποφάσεις Άβντελ και Νάλτε, παρ' ότι αναφορικά με το αρχικό μου ερώτημα, κατά πόσον δηλαδή οι νόμοι της ισότητας μπορούν να αντιμετωπίσουν το ζήτημα της φτώχειας των γυναικών, μπορούν να θεωρηθούν εξίσου σημαντικές με την υπόθεση Καλάνκε.

Ευτυχώς όμως, υπάρχουν άλλες, πιο πολιτικές απόψεις για την ισότητα, πέρα από την καθαρά νομική. Η πιο πειστική, που μάλλον οι γυναίκες που δραστηριοποιούνται στις οργανώσεις υποστηρίζουν, έχει ως εξής:

Μια πολιτική ισότητας των φύλων πρέπει να αντιμετωπίζει τις βαθύτερες αιτίες που δημιουργούν την ανισότητα των γυναικών. Αυτές περιλαμβάνουν:

- \* Κυριαρχία των γυναικών στην απλήρωτη οικιακή εργασία και στη χαμηλά αμειβόμενη απασχόληση.
- \* Οι γυναίκες είναι ευάλωτες σε πράξεις βίας και,
- \* Απουσία ή υποεκπροσώπηση στα κέντρα αποφάσεων.

Τα πρώτα χρόνια της πολιτικής για την ισότητα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, θεωρείτο δεδομένο, ότι οι γυναίκες αποτελούσαν μία ομάδα, ένα χώρο. Αν προσπαθούσες, λοιπόν, να άρεις κάποιες μορφές διακρίσεων στην απασχόληση, αυτό θα ήταν ωφέλιμο για όλες τις γυναίκες, από πάνω μέχρι κάτω. Σε μεγάλο βαθμό αυτά ήταν σωστά, αφού οι διακρίσεις τότε ήταν τόσο ακραίες (παράδειγμα οι διαφορετικές κλίμακες αμοιβής για άνδρες



και γυναίκες και ο αποκλεισμός από τα ταμεία συντάξεων σε πολλές επιχειρήσεις), ώστε η αμφισβήτησή τους ήταν ωφέλιμη για μεγάλο εύρος γυναικών.

Σήμερα όμως τα πράγματα έχουν αλλάξει και οι γυναίκες κερδίζουν μεγαλύτερη αυτονομία. Έτσι, οι διαφορές που ανακύπτουν μεταξύ τους στη βάση της εθνικότητας, της κουλτούρας, της εθνικής προέλευσης, της οικονομικής θέσης, της πρόσβασης σε πόρους, της αναπηρίας, της ηλικίας, του σεξουαλικού προσανατολισμού κ.λπ., γίνονται πιο φανερές και επιδρούν στις δυνατότητες για κοινή δράση. Αυτό δεν σημαίνει ότι δεν υπάρχουν κοινά συμφέροντα και αλληλεγγύη, αλλά ότι χρειάζεται επεξεργασία των στοιχείων αυτών που δεν πρέπει να παραγνωρίζονται.

Μερκές από τις διαφορές αυτές δεν δημιουργούν προβλήματα, αλλά κάποιες απαιτούν επιπρόσθετα μέτρα σε κοινωνικό επίπεδο για να καταπολεμηθούν.

Ιδιαίτερα η εθνική προέλευση ή η αναπηρία, μπορεί να οδηγήσουν σε δυσμενείς διακρίσεις ή και αποκλεισμό από την αγορά εργασίας.

Εδώ και χρόνια υπάρχει μια αντιγνώμια σε ευρωπαϊκό επίπεδο, για το κατά πόσο οι γυναίκες που έχουν αυτά τα επιπρόσθετα μειονεκτήματα (πολλαπλές διακρίσεις λέγονται τώρα) θα έπρεπε να αντιμετωπιστούν μέσα από την πολιτική της ισότητας ή από άλλα φόρα. Αυτή η αντιγνώμια ήταν πάντα έντονη, αλλά η σωστή απάντηση είναι μάλλον «και από τα δύο».

Υπάρχει η αίσθηση ότι το ζήτημα αυτό έχει πλέον φύγει από τα χέρια μας. Το άρθρο 13 της Συνθήκης της Ρώμης (που ενσωματώθηκε στην τροποποίηση της Συνθήκης του Άμστερνταμ, το 1997), δίνει στην Ευρωπαϊκή Ένωση τη δυνατότητα να καταπολεμήσει τις διακρίσεις με βάση το φύλο, τη φυλετική ή εθνική προέλευση, τη θρησκεία ή τις πεποιθήσεις, την αναπηρία, την ηλικία ή τον σεξουαλικό προσανατολισμό.

Πολλές γυναικείες οργανώσεις, την επαχή των διαπραγματεύσεων, αντιστάθηκαν σε αυτή τη διατύπωση με το επιχείρημα ότι η διάκριση του φύλου είναι εξαιρετικά σημαντική για να αντιμετωπιστεί σε ένα τέτοιο άρθρο, δίπλα σε άλλες μορφές μειονεκτημάτων. Όμως, με δεδομένο ότι η διάκριση του φύλου έχει αντιμετωπιστεί στην Ευρωπαϊκή Ένωση σε έκταση, μπορούμε εξίσου να υποστηρίξουμε ότι είναι πλεονέκτημα να περιλαμβάνεται το φύλο και σε αυτό το άρθρο, γιατί κάνει δυνατή την αντιμετώπιση καταστάσεων όπου η διάκριση του φύλου διαπλέκεται με όλες τις άλλες.

Ως αποτέλεσμα του άρθρου 13, το Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης υιοθέτησε, τον Ιούνιο του 2000, μια Οδηγία για την ισότητα των φύλων, η οποία εφαρμόζει την αρχή της ίσης μεταχείρισης μεταξύ προσώπων ανεξάρτητα από φυλετική ή εθνική προέλευση. Αυτό είναι ένα αξιόλογο κείμενο που έχει ενσωματώσει τα μαθήματα από την εφαρμογή της νομοθεσίας της ισότητας των φύλων στη διάρκεια πολλών χρόνων.

Ο σκοπός της Οδηγίας είναι να κηρύξει παράνομες τις διακρίσεις στη βάση της φυλής ή της εθνικής προέλευσης. Υπάρχουν κάποιες κανονιστικές εδών.



- Πρώτα από όλα, προχωρεί πέρα από το ζήτημα της απασχόλησης, για να αντιμετωπίσει πεδία όπως της εκπαίδευσης, των υπηρεσιών και της στέγασης.
- Περιλαμβάνει την παρενόχληση ως μορφή διάκρισης.
- Παρ' ότι εξαιρεί ρητό την πολιτική μετανάστευσης και ασύλου από τη δικαιοδοσία της, προφανώς αφορά ανθρώπους με δικαίωμα διαμονής στην Ευρωπαϊκή Ένωση και όχι μόνο πολίτες της.
- Εγκοιδορύει και ορίζει καθαρά το δικαίωμα θετικής δράσης και.
- Επιτρέπει σε οργανώσεις όπως και σε άτομα να προσφεύγουν στα δικαστήρια

Η Οδηγία μπαίνει σε ισχύ τον Ιούλιο του 2003 και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, όταν θα κάνει αναφορές για την εφαρμογή της, οφείλει να περικλείει δήλωση για τις επιπτώσεις στο ζήτημα του φύλου

Ποια πρέπει να είναι η ανταπόκριση εκείνων που εκπονούν και εφαρμόζουν μια πολιτική για την ισότητα των φύλων, στις εξελίξεις αυτές; Μήπως πρέπει να πούμε ότι τα συμφέροντα των γυναικών των εθνικών μειονοτήτων και μεταναστριών αντιμετωπίζονται με την Οδηγία αυτή και συνεπώς πρέπει να επικεντρώσουμε αλλού την προσοχή μας; Ή μήπως, αντίθετα, πρέπει να κάνουμε ό,τι μπορούμε ώστε να βοηθήσουμε τις γυναίκες των εθνικών μειονοτήτων να επωφεληθούν από την Οδηγία και να χρησιμοποιήσουν όποια κανάλια υπάρχουν ώστε να διαδοθεί η πληροφορία για το περιεχόμενό της;

Ελπίζω να γίνει το δεύτερο, γιατί αυτό θα βοηθήσει ένα ακόμα τμήμα των γυναικών, στο οποίο συμπεριλαμβάνονται οι πιο ευάλωτες, να συμμετέχει σε ζητήματα που αφορούν το φύλο.

ΦΥΛΟ ΚΑΙ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ**Agnès Hubert**

Μονάδα Προοπτικών Μελετών, Ευρωπαϊκή Επιτροπή

Αυτό που θα ήθελα να σας αναπτύξω σήμερα αφορά το θέμα «Φύλο και Δημοκρατία» και θα διαιρέσω την παρέμβασή μου σε δύο μεγάλα τμήματα. Το πρώτο πάει πέρα από το *mainstreaming* και το δεύτερο αναφέρεται στη συμμετοχική δημοκρατία, ιδιαίτερα στην Ευρώπη. Γεγονός που θα μου δώσει την ευκαιρία να παρουσιάσω την πρωτοβουλία του προέδρου Πρόντι, ο οποίος αποφάσισε να κυκλοφορήσει, μέχρι το επόμενο καλοκαίρι, μια Λευκή Βίβλος για τη διακυβέρνηση.

Έχω το προνόμιο να συμμετέχω στη μικρή ομάδα που δουλεύει πάνω σε αυτή τη Λευκή Βίβλο για τη διακυβέρνηση και πιστεύω ότι είναι πολύ σημαντικό οι γυναικείες οργανώσεις να έχουν την απαιτούμενη πληροφόρηση και να συμμετέχουν στις συζητήσεις. Στα συμπεράσματά μου θα αναφερθώ σε κάποιες προσωπικές μου ιδέες σχετικά με κάποια μελλοντικά προγραμμαστικά στοιχεία.

Είμαι ιδιαίτερα κολακευμένη και ευτυχής που βρίσκομαι σήμερα εδώ, γιατί νομίζω ότι αρχίσαμε να μιλάμε για το θέμα «Φύλο και Δημοκρατία» - πράγμα που την εποχή εκείνη σήμανε ένα στοίχημα ανάμεσα σε άνδρες, γυναίκες και δημοκρατία- το 1992 στην Αθήνα.

Χάρη στην πολιτική ώθηση που δόθηκε από την κ. Βάσω Παπανδρέου μπορέσαμε να θέσουμε συγκεκριμένα προβλήματα, να δουλέψουμε και να έχουμε κάποιες επιτυχίες, που αποδείχτηκαν πολύ σημαντικές, όσον αφορά το συσχετισμό του φύλου και της Δημοκρατίας.

Στη συνέχεια αναπτύχθηκε το *mainstreaming*. Αναπτύχθηκε πράγματι την κατάλληλη στιγμή ως το σημείο αιχμής του 4ου Προγράμματος Δράσης, μέσα σε ένα πλαίσιο όπου είχε εφεξής παγιωθεί η ιδέα ότι μια δημοκρατία είναι ατελής αν οι γυναίκες δεν αντιπροσωπεύονται στη διαδικασία λήψης των αποφάσεων.

Συνεπώς, η στρατηγική του *mainstreaming* αναπτύχθηκε σε μία στιγμή όπου υπήρχαν εφεξής λίγο περισσότερες γυναίκες στη διαδικασία λήψης των αποφάσεων και αυτό το ζήτημα θεωρήθηκε ως ένα κεκτημένο.

Αυτά οι δύο παράλληλοι δρόμοι, η πάγια σύνδεση που έγινε ανάμεσα στο συσχετισμό της Δημοκρατίας και της αντιπροσώπευσης των γυναικών σε πολιτικό επίπεδο, με το *mainstreaming*, ενισχύθηκε από κάποια όργανα σε ευρωπαϊκό επίπεδο.

Κάποιες αντιλήψεις που διατυπώνονται και προωθούνται με δυσκολία στις Βρυξέλλες, γίνονται δεκτές επί τόπου ως συμβολή νομιμοποίησης, από έναν αριθμό γυναικών που

παλεύουν για την αναγνώριση της ένταξης της ισότητας σε όλα τα επίπεδα, μέσα στο πλαίσιο ορισμένων μορφών πολιτικής και προγραμμάτων.

Μπορούμε άραγε να κάνουμε ένα σύντομο απολογισμό αυτού του συνδυασμού ανάμεσα σε μια στρατηγική προώθησης της αντιπροσώπευσης των γυναικών στα κέντρα αποφάσεων και τη στρατηγική του mainstreaming, που ακολουθήθηκε μεθοδικά κατά τη διάρκεια του 4ου Προγράμματος Δράσης;

Υπάρχει κάποια ορατή πρόοδος στο επίπεδο συμμετοχής των γυναικών στα κέντρα αποφάσεων;

Ναι, υπάρχουν λίγα περισσότερες γυναίκες. Αλλά προφανώς ο απολογισμός είναι αρκετά μέτριος.

Το 80% των φτωκών σήμερα στην Ευρώπη είναι γυναίκες. Παρατηρούμε επίσης ότι ο διαχωρισμός σήμερα εντείνεται αντί να υποχωρεί και κυρίως ο διαχωρισμός στην αγορά εργασίας, που παράγει νέες ανισότητες.

Υπάρχει επίσης, κάποια σφανής πρόοδος και ιδιαίτερα στο γεγονός ότι αυξάνονται οι γυναίκες που συμμετέχουν στη διαδικασία λήψης αποφάσεων, αλλά όχι κατ' ανάγκη σε ένα ανώτερο επίπεδο. Ίσως εκείνες που βρίσκονται στο ανώτατο επίπεδο είναι δέσμιες μιας ανδρικής λογικής. Χρειάστηκε να παλέψουν μέχρι τώρα στο πλαίσιο μιας ανδρικής λογικής και κατά συνέπεια είναι ίσως λιγότερο προσκείμενες σε αλλαγές.

Όταν όμως παρατηρούμε το τοπικό επίπεδο, μερικές φορές και το περιφερειακό - κάποτε ακόμα και το εθνικό ή το ευρωπαϊκό- οι γυναίκες είναι ήδη φορείς ορισμένων αλλαγών. Νομίζω ότι σινεσιέφεραν, και μάλιστα σημαντικά, στο μετασχηματισμό της πολιτικής.

Αυτό το τελευταίο με οδηγεί στο δεύτερο σημείο, τη συμμετοχική δημοκρατία. Νομίζω ότι υπάρχει σήμερα, σε ένα βαθμό, μια μετατόπιση των κέντρων εξουσίας. Γιατί, Ως αποτέλεσμα της παγκοσμιοποίησης υπάρχει πράγματι ένας αριθμός αποφάσεων που δεν μπορούν να είναι αποτελεσματικές σε εθνικό επίπεδο, περνάνε σε ευρωπαϊκό ή ακόμα και σε διεθνές επίπεδο.

Υπάρχει λοιπόν μία μετατόπιση των κέντρων εξουσίας. Κάποιοι πιστεύουν ότι κάτω από την πίεση της παγκοσμιοποίησης αυτή η μετατόπιση των κέντρων εξουσίας σημαίνει μία προτεραιότητα της οικονομίας σε σχέση με την πολιτική.

Όλο και περισσότερα βαδίζουμε προς μία λογική που θα μπορούσε να υπάρξει μία ηγεμονία των οικονομικών στόχων.

Πράγματι, η οικονομική σφαίρα αποκτά μία ολοένα και ισχυρότερη θέση κυρίως ως αποτέλεσμα του φαινομένου που ο Ζακ Ντελόρ αποκάλεσε το μαύρο πέπλο του φιλελευθερισμού.

Υπάρχει ένας φιλελευθερισμός που έχει πολλή πέραση. Έχει μάλιστα, ακόμη μεγαλύτερη πέραση στο βαθμό που ο πολιτικός μηχανισμός παρουσιάζει μία κούραση και ξε-



θωριάζει. Ο πολιτικός μηχανισμός της Δημόσιας Διοίκησης είναι πλέον αναποτελεσματικός, δεν ανταποκρίνεται στις προσδοκίες των πολιτών ή ανταποκρίνεται πολύ άσχημα ή με μεγάλη καθυστέρηση και εννοώ τον πολιτικό μηχανισμό τόσο σε εθνικό όσο και σε ευρωπαϊκό επίπεδο.

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή αναγκάστηκε πέρυσι να παραιτηθεί, ιδιαίτερα επειδή υπάρχει αυτό το φαινόμενο της κούρασης ενός φθαρμένου μηχανισμού.

Πιστεύω ότι οι γυναίκες έπαιξαν ένα σημαντικό ρόλο, ιδιαίτερα οι γυναίκες - πολιτικοί, αλλά επίσης και οι γυναίκες που δουλεύουν επί τόπου, οι μη κυβερνητικές οργανώσεις που δουλεύουν επί τόπου, υπενθυμίζοντας την πολιτική διάσταση, τονίζοντας την κριτική των διοικητικών ενεργειών, υπενθυμίζοντας επίσης ότι η πολιτική οφείλει να στραφεί στις ανάγκες των χρηστών.

Τελικά, γιατί η Δημόσια Διοίκηση βρίσκεται σε αυτό το σημείο;

Υπάρχει λοιπόν, από τη μια μεριά ένα κίνημα που προσανατολίζεται, μέσα από τη παγκοσμιοποίηση, προς μία λογική που κυριαρχεί ένας οικονομικός φιλελευθερισμός και από την άλλη ένα κίνημα που προωθείται σε μεγάλο βαθμό από τις γυναίκες -και το σημαντικό στοιχείο είναι η ένταση ανάμεσα σε αυτά τα δύο κινήματα- που προσανατολίζεται σε ένα άνοιγμα της πολιτικής προς τους χρήστες.

Στο εσωτερικό των δύο αυτών εντάσεων πρέπει να τοποθετήσουμε τον όρα ενδυνάμωση, τον οποίο χρησιμοποιήσαμε πολύ στη Συνδιάσκεψη του Πεκίνου.

Τι δηλώνει αυτή η ενδυνάμωση; Δηλώνει το γεγονός ότι σήμερα περνάμε από μία αντίληψη της εξουσίας, που χαρακτηριζόταν από κέντρα εξουσίας που διέθεταν ορισμένα μονοπώλια πάνω στη λήψη αποφάσεων, στην ιδέα της ισχύος, μιας ισχύος που απορρέει από τα ίδια τα γεγονότα και έχει ως φορείς συγκεκριμένο άτομα, άνδρες και γυναίκες, και όχι πλέον κάποια σκυρά που μονοπωλούν την εξουσία.

Αυτό είναι το γενικό πλαίσιο μέσα στο οποίο βρισκόμαστε σήμερα.

Έχοντας υπόψη τόσο αυτά τα δεδομένα όσο και μια ολόκληρη προβληματική που είχε ήδη ξεκινήσει στην Επιτροπή, στον πυρήνα προοπτικής της Επιτροπής, ο πρόεδρος Πρόντι έκανε έκκληση να δώσουμε μία νέα πνοή σε αυτήν την ευρωπαϊκή οικοδόμηση. Εξήγγειλε ήδη από τον Φεβρουάριο ότι θα κυκλοφορούσε μία Λευκή Βίβλος για την ευρωπαϊκή διακυβέρνηση. Είναι ένας από τους τέσσερις στρατηγικούς στόχους της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την τρέχουσα θητεία της.

Στις 3 Οκτωβρίου, στο λόγο του στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, ο πρόεδρος Πρόντι φώνηκε πολύ πιο αποφασιστικός σχετικά με το ρόλο της Ευρωπαϊκής Επιτροπής ως θεσμού και κυρίως σε ότι αφορά τον τριπλό της ρόλο: ως εγγυήτριας των συμφωνιών, ως υπερασπίστριας του γενικού συμφέροντος και ως επιβλέπουσας την εφαρμογή της νομοθεσίας. Επέμνε ιδιαίτερα στην αναγκαιότητα μιας θεσμικά ισχυρής Ευρωπαϊκής Επιτροπής.

Όταν αναφερόμαστε στη διακυβέρνηση, για τι πράγμα ακριβώς μιλάμε;

Ο τρόπος με τον οποίο εννοχηστρώνεται, στο επίπεδο της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, η Λευκή Βίβλος για τη διακυβέρνηση είναι ο ακόλουθος:

Δημιουργήθηκε μία μικρή ομάδα η οποία δουλεύει από τον Ιούλιο και έχει ήδη ολοκληρώσει μία ευρείας κλίμακας διερεύνηση του συνόλου των υπηρεσιών της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Μόλις πριν από λίγες ημέρες, στις 11 Οκτωβρίου, καταλήξαμε στην απόφαση να γίνει μία συζήτηση στη Σύνοδο των Επιτρόπων πάνω σε ένα σχέδιο εργασίας, που καθορίζει τα κίνητρα, τα γιατί καταρτίζουμε μια Λευκή Βίβλο για τη διακυβέρνηση και το πώς καθορίζει το περιεχόμενο.

Η διακυβέρνηση, λοιπόν, για τι πράγμα πρόκειται; Πρόκειται για τη φύση και την ποιότητα των εκτελεστικών λειτουργιών. Όταν μιλάμε για ποιότητα, σημαίνει υπευθυνότητα, σαφήνεια και αποτελεσματικότητα.

Θεωρώ ότι οι τρεις αυτοί όροι βρίσκονται στη βάση της νομιμοποίησης της πολιτικής που μπορούμε να ασκήσουμε.

Όσον αφορά τη φύση, θα ανακαλύψουμε εκ νέου ποια είναι πραγματικά η διακυβέρνηση μέσα από την ιδιομορφία της ευρωπαϊκής διακυβέρνησης.

Η ευρωπαϊκή οικοδόμηση και η Ευρωπαϊκή Ένωση λειτουργούσαν πάντα μέσα από μία διαδικασία συνεχών διαπραγματεύσεων θεμελιωμένων πάνω σε κάποιες σταθερές δομές.

Είναι σημαντικό να γνωρίζετε πως η Λευκή Βίβλος ενδιαφέρεται για την εκτελεστική φύση των λειτουργιών. Αυτό σημαίνει ότι δεν βρισκόμαστε στο νομοθετικό επίπεδο, δε μιλάμε για την κατανομή των αρμοδιοτήτων ανάμεσα στις διάφορες εξουσίες, ούτε ανάμεσα στα διάφορα επίπεδα εξουσίας στην Ευρώπη, θέματα που εξετάζονται στο πλαίσιο της Διακυβερνητικής Διάσκεψης.

Ξεκινάμε, λοιπόν, με τρεις μεγάλες σύγχρονες ρήξεις. Υπάρχει σήμερα στην Ευρώπη μία θεσμική, μία γεωπολιτική και τέλος μία δημοκρατική ρήξη.

### Θεσμική ρήξη

Πρόκειται για τις συζητήσεις πάνω στο μέλλον της Ευρώπης, για τη Διακυβερνητική Διάσκεψη.

Η διαπραγμάτευση ανάμεσα στα κράτη - μέλη, έτσι όπως λειτουργήσε μέχρι σήμερα, στο πλαίσιο των διακυβερνητικών διασκέψεων, δε δίνει πλέον ικανοποιητικά αποτελέσματα κυρίως επειδή αυτές οι διασκέψεις οδηγούν σε ένα έλλειμμα διακυβέρνησης.

### Γεωπολιτική ρήξη

Αντιμετωπίσαμε και αντιμετωπίζουμε ακόμη μία αναγκαία διεύρυνση, πολιτικά απα-



ραϊτή, της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Ταυτόχρονα όμως αυτή η διεύρυνση και η συνακόλουθη νέα κατάσταση της Ευρώπης σε σχέση με τον υπόλοιπο κόσμο μας οδηγεί σε ένα έλλειμμα οράματος.

### Δημοκρατική ρήξη

Γιστεύω ότι τόσο οι συνέπειες της Συμφωνίας του Μάαστριχτ και στη συνέχεια οι διαπραγματεύσεις για τη Συμφωνία του Άμστερνταμ όσο και η αναγκαιότητα να προχωρήσουμε στη διεύρυνση, μας οδήγησαν να συνειδητοποιήσουμε, περισσότερο από ποτέ, ότι βρισκόμαστε μπροστά σε ένα φαινόμενο δημοκρατικής ρήξης, ότι η Ευρώπη δεν ανταποκρίνεται πια στις προσδοκίες των πολιτών της.

Η ευρωπαϊκή οικοδόμηση κτίστηκε με αφετηρία μια οικονομική ευρωπαϊκή κοινότητα, μέσα σε ένα οικονομικό πλαίσιο. Μετατράπηκε σε πολιτική, μέσα σε εισαγωγικά, από την εποχή της Συμφωνίας του Μάαστριχτ, λίγο πολύ χωρίς να το καταλάβει. Στην ουσία όμως, δεν είναι ακόμη πολιτική με την κυριαρχική σημασία της λέξης.

Υπάρχει συνεπώς ένα έλλειμμα αποτελεσματικότητας και σαφήνειας.

Οι Ευρωπαίοι πολίτες δεν συμμετέχουν ενεργά σε αυτή την ευρωπαϊκή οικοδόμηση, ενώ ταυτόχρονα, χάρη στην πρόοδο των νέων τεχνολογιών, την παγκοσμιοποίηση και την άνοδο του επιπέδου των γνώσεων, αντιλαμβανόμαστε ότι υπάρχει ένα αίτημα, ολοένα και πιο έντονο, για συμμετοχή της κοινωνίας των πολιτών.

Όταν μιλάω για κοινωνία των πολιτών αναφέρομαι κυρίως στις μη κυβερνητικές οργανώσεις. Και σε αυτή την περίπτωση όμως, σκοπός μας δεν είναι η υπεράσπιση κάποιων κατεστημένων.

Νομίζω ότι και οι ίδιες οι μη κυβερνητικές οργανώσεις έχουν να διανίσουν μια διαδρομή μέχρι να συνειδητοποιήσουν ότι δεν είναι κέντρα εξουσίας, αλλά μόνο διαμεσολαβητές, ιμάντες μεταβίβασης της ισχύος.

Ξεκινάμε λοιπόν με αφετηρία το δημοκρατικό έλλειμμα και στόχος μας είναι να δημιουργήσουμε τις προϋποθέσεις ώστε οι Ευρωπαίοι πολίτες να ανακαλύψουν ή να ξαναανακαλύψουν την Ευρώπη, η οποία πρέπει να αναγνωρίσει την κοινωνική διάσταση και να προσανατολιστεί προς μια παραδειγματική συμμετοχική δημοκρατία. Είναι ένας στόχος που πάει χέρι χέρι με την κοινωνία της γνώσης, που αναπτύχθηκε κυρίως με την πορτογαλική προεδρία.

Θα πάω πέρα από το mainstreaming ακριβώς γιατί αυτό μας επιτρέπει, όχι τόσο να ενσωματώνουμε κάποιες προβληματικές, χρησιμοποιώντας τον όρο mainstreaming όσο να σχηματίσουμε μία νέα προσέγγιση. Να ξεκινήσουμε από έναν αριθμό ισχυρών ευρωπαϊκών αξιών και με αυτή την αφετηρία να οικοδομήσουμε τις πολιτικές δομές που ανταποκρίνονται καλύτερα σε αυτές τις αξίες.



Όταν λέω ότι ξεκινάμε από ορισμένες ισχυρές ευρωπαϊκές αξίες δεν ισχυρίζομαι ότι ξέρουμε ήδη με σαφήνεια ποιες είναι οι κοινές μας αξίες.

Έχουμε ανάγκη από ένα άνοιγμα, όχι μόνο προς έναν ευρωπαϊκό διάλογο πάνω στα τι δημιουργήσαμε μέχρι τώρα, αλλά και από ένα άνοιγμα, μια προοπτική που θα επιτακύνει τη διαδικασία ιδιοποίησης της Ευρωπαϊκής Ένωσης και της διευρυμένης ευρωπαϊκής ένωσης από τους πολίτες.

Ανάμεσα στα θέματα που θα εξετάσουν αυτές οι ομάδες υπάρχουν κάποια που είναι αφιερωμένα στους μηχανισμούς λήψης αποφάσεων και κυρίως στην ακρόαση των πολιτών. Υπάρχει στη συνέχεια μια ολόκληρη σειρά από διαδικασίες, όπου η Ευρωπαϊκή Ένωση μπορεί να αλλάξει τις μεθόδους δράσης της. Υπάρχει τέλος, ένα πλαίσιο που μπορεί να μας οδηγήσει στην ανάπτυξη ορισμένων θεσμικών συμπερασμάτων.

Η Λευκή Βίβλος θα έχει ολοκληρωθεί μέχρι τον προσεχή Ιούνιο και τότε πρέπει να ανοίξει ένας μεγάλος δημόσιος διάλογος.

Αυτή η Λευκή Βίβλος δεν είναι από θέση αρχής, μια σύλληψη που έγινε σε κάποιο γραφείο ή κάποιο απομονωμένο διάδρομο, όπως ήταν μέχρι τώρα οι περισσότερες ευρωπαϊκές συμφωνίες. Διαπνέεται από μια ανοικτή και συμμετοχική αντίληψη.

Θα προσπαθήσουμε, στα μέτρα των δυνατοτήτων μας, να αποκτήσουμε μία ιστοσελίδα στο Διαδίκτυο. Διαθέτουμε ήδη μια ιστοσελίδα που προς το παρόν είναι συμβουλευτική. Θα προσπαθήσουμε να αποκτήσουμε μια διαλογική ιστοσελίδα, για να μπορέσουμε να εντάξουμε σε αυτή τη Λευκή βίβλο μια ολόκληρη σειρά από ζητήματα που θέτουν οι Ευρωπαίοι πολίτες.

Πώς θα μπορέσουν, λοιπόν, οι γυναίκες να παίξουν έναν ενεργό ρόλο σε αυτό που αποκαλώ «η επαναθεμελίωση της Δημοκρατίας»;

Οι τρεις προτεραιότητες που προτάσσω, και ασφαλώς ο κατάλογος δεν είναι πλήρης, είναι κατ' αρχήν η ιδιότητα του πολίτη. Υπάρχει μία επείγουσα ανάγκη οι γυναίκες να μπορέσουν να ασκήσουν πλήρως την ιδιότητα του πολίτη, να επαναδιαρθρώσουν το μηχανισμό του κοινωνικού κράτους.

Η ιδιότητα του πολίτη είναι ιδιαίτερα σημαντική στον οικονομικό, πολιτικό και κοινωνικό τομέα.

Όλες οι μελέτες δείχνουν ότι οι γυναίκες δεν είναι σε θέση να ασκήσουν πλήρως την ιδιότητα του πολίτη, παρά μόνο υπό τον όρο ότι θα υποκλέψουν αυτή την ιδιότητα από κάποιες άλλες γυναίκες. Θα την κλέψουν είτε από τις μητέρες, είτε από τις αδελφές, είτε από κάποιες άλλες χωρίς αντάλλαγμα, δηλαδή από οικιακές βοηθούς, από αποκλειστικές κλπ. Άρα δε μπορούν να είναι πλήρεις πολίτες παρά μόνο μέσα σε αυτό το πλαίσιο.

Συνεπώς, αν δεν υπάρξει μια πραγματικά σοβαρή αντιμετώπιση, στο επίπεδο των πολιτικών προτεραιοτήτων των κρατών καθώς και σε ευρωπαϊκό επίπεδο, αν δεν υπάρξει μία

συνειδητοποίηση της αναγκαιότητας για μια συλλογική κατανομή του βάρους της φροντίδας προς τα παιδιά και τους ηλικιωμένους, τότε νομίζω ότι δε μπορούμε να μιλάμε για γυναίκες - πολίτες. Υπάρχει εδώ μια απόλυτη προτεραιότητα.

Δεύτερον, οι γυναίκες ως δύναμη που καταθέτει προτάσεις. Πιστεύω ότι είναι πολύ σημαντικό να πυκνώσουμε και να επανιδρύσουμε ορισμένα δίκτυα.

Πιστεύω, ότι οι γυναίκες γνωρίζουν πως αποτελούν μια ισχυρή δύναμη όταν δουλεύουν όλες μαζί.

Είναι απολύτως πρωταρχικό να πυκνώσουμε τα δίκτυα σχετικά με όλες τις πλευρές όλων των θεμάτων που αποτελούν ή θα μπορούσαν να αποτελέσουν αντικείμενα συμφωνίας σε ευρωπαϊκό επίπεδο, αφού δουλεύουμε σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Βέβαια, και το τοπικό επίπεδο καθώς και το εθνικό και το διεθνές είναι εξίσου σημαντικά. Πιστεύω πράγματι ότι είναι πολύ σημαντικό να είμαστε παρούσες ταυτόχρονα σε όλα τα μέτωπα.

Κλείνω με μια τελευταία προτεραιότητα, που με απασχολεί ιδιαίτερα, αλλά δεν έχω ακόμη ολοκληρωμένη πρόταση.

Πιστεύω ότι οι γυναίκες πρέπει να γίνουν αρχιτέκτονες της ψηφιακής εποχής. Στο μεταβατικό στάδιο, όπου βρισκόμαστε, μέσα σε αυτό που αποκαλούμε κοινωνία της πληροφορίας, διακυβεύεται η ίδια η Δημοκρατία.

Σήμερα υπάρχουν κάποιοι νέοι τρόποι επικοινωνίας ανάμεσα στα άτομα. Ο τρόπος και οι συνήθειες της ζωής μας αλλάζουν ως αποτέλεσμα της ψηφιακής εποχής. Αλλάζουν κυρίως οι τρόποι επικοινωνίας, οι τρόποι με τους οποίους επηρεάζουμε της δημόσιες αποφάσεις και οι γυναίκες οφείλουν να γίνουν αρχιτέκτονες αυτών των νέων τρόπων.

Αυτό σημαίνει να συμμετέχουν στη δημιουργία λογισμικού, στη δημιουργία όλης αυτής της νέας νοημοσύνης.

Πιστεύω ότι πάνω σε αυτό το σημείο είναι επιτακτική ανάγκη να στραφούμε αποφασιστικά προς τις νέες γυναίκες.

Σας ευχαριστώ για την προσοχή σας.

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΘΕΤΙΚΩΝ ΔΡΑΣΕΩΝ**Pirkko Mäkinen**

Συνήγορος του Πολίτη για την Ισότητα, Πρόεδρος της Ευρωπαϊκής Συμβουλευτικής Επιτροπής για τις Ίσες Ευκαιρίες

Κυρία πρόεδρε, κυρίες και κύριοι.

Νιώθω τιμή να απευθύνομαι σε αυτό το Συνέδριο, το οποίο συζητά τη στρατηγική για την ισότητα των φύλων, εκπροσωπώντας τη Συμβουλευτική Επιτροπή για τις Ίσες Ευκαιρίες.

Στη Φιλανδία, συμμετέχω στον επίσημο μηχανισμό που προωθεί την ισότητα των φύλων και καταπολεμά τις διακρίσεις που γίνονται με βάση το φύλο.

Όλες οι διεθνείς συνθήκες για τα ανθρώπινα δικαιώματα αναγνωρίζουν ή ενθαρρύνουν τη χρήση της θετικής δράσης. Στη Σύνοδο των Ηνωμένων Εθνών για τα πολιτικά δικαιώματα, σε διεθνείς συνόδους για οικονομικά, κοινωνικά και πολιτιστικά δικαιώματα καθώς και στη Σύνοδο για την Απόληψη κάθε Μορφής Διάκρισης Εναντίον των Γυναικών υπάρχει η δυνατότητα προσαφής σε θετική δράση.

Στην Ευρωπαϊκή Ένωση, ο ρόλος της θετικής δράσης τονίστηκε στη Συνθήκη του Άμστερνταμ. Η Οδηγία για την Ισότητα θέτει τα όρια για τη χρήση της. Τώρα, η νομική βάση τροποποιήθηκε στη νομική ιεραρχία έως το επίπεδο της Συνθήκης. Ένας ελαφρώς διαφορετικός τρόπος διατύπωσης του τμήματος αυτού ανοίγει νέες ευκαιρίες για την ερμηνεία του.

Το Συμβούλιο της Ευρώπης, επίσης, έχει ιστορία χρησιμοποίησης της θετικής δράσης στα όργανα για τα ανθρώπινα δικαιώματα. Είναι γνωστός ο τρόπος με τον οποίο το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο εφάρμοσε την Οδηγία για την Ισότητα. Η υπόθεση Καλάνκε ήταν η πρώτη που αρνείτο τη χρήση απόλυτων και αυτόματων παροστώσεων. Στην περίπτωση Μάρσαλ, το δικαστήριο κατέληξε στο συμπέρασμα ότι, το να δίνεται προτεραιότητα στο υποεκπροσωπούμενο φύλο είναι σύμφωνο με την Οδηγία, όταν οι αιτούντες έχουν ίδια προσόντα.

Όλα τα κράτη - μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης έχουν νομοθεσία ή πολιτική για τη χρήση της θετικής δράσης. Το πρόβλημα είναι ότι το μεγαλύτερο τμήμα της νομοθεσίας για τις ίσες ευκαιρίες, όπου δίνεται η δυνατότητα της θετικής δράσης, εφαρμόζεται μόνο στο δημόσιο τομέα.

Ένα άλλο πρόβλημα είναι ότι καινούριες, άτυπες μορφές απασχόλησης, συχνά αφήνονται έξω από το πεδίο της νομοθεσίας για την ισότητα. Οι όροι είναι διαφορετικοί από ό,τι στη διαρκή και πλήρους ωραρίου απασχόληση.

Επίσης, πρέπει να σχεδιαστεί ειδική θετική δράση για τους άνδρες. Αυτό θα μπορού-



σε να ήταν ένας τρόπος για να αυξηθεί η συμμετοχή τους στις δραστηριότητες του σπιτιού και τη φροντίδα των παιδιών.

Ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων στη διαπραγμάτευση των συλλογικών συμβάσεων, των όρων εργασίας και της δια βίου εκπαίδευσης θα μπορούσε να είναι ισχυρότερος, αν υπήρχε περισσότερη ευαισθησία στο ζήτημα του φύλου. Οι κοινωνικοί εταίροι θα μπορούσαν, επίσης, να αναπτύξουν κατάλληλους μηχανισμούς για να κλείσει το χάσμα των αμοιβών μεταξύ των ανδρών και των γυναικών.

Η νέα τεχνολογία έχει ήδη τρομερές επιπτώσεις στην εργασιακή ζωή. Σε αυτό τον τομέα, οι θετικές δράσεις χρειάζονται για να δώσουν στα νέα κορίτσια το απαραίτητα προσόντα στην εκπαίδευση και την εξειδίκευση.

Η Διάσκεψη του Πεκίνου τόνισε το πόση σημασία έχει ο μηχανισμός σε επίπεδο κράτους. Θα μπορούσε να χρησιμοποιηθεί ενεργά, να θέσει στόχους ή να αρχίσει να εφαρμόζει και να ελέγχει τη θετική δράση.

Θα δώσω συνοπτικά μερικά παραδείγματα θετικής δράσης στην αγορά εργασίας και στους χώρους λήψης των αποφάσεων.

Πηγή της αμιλίας μου αποτελούν τα συμπεράσματα της ομάδας εμπειρογνομώνων του Συμβουλίου της Ευρώπης, για τη θετική δράση.

Η θετική δράση μπορεί να οριστεί με τον ακόλουθο τρόπο:

1. Προστατευτικά μέτρα.
2. Πραγματικά επαγγελματικά προσόντα και.
3. Θετικά μέτρα για την προώθηση της ισότητας, Δηλαδή, μέτρα που συνεπάγονται υποχρέωση για τα αποτελέσματα, υποστηρικτικά μέτρα και κίνητρα για να προωθηθεί η ισότητα και μέτρα που συνεπάγονται διαδικασίες.

Είναι ενδιαφέρον να δούμε την ποικιλία της θετικής δράσης που χρησιμοποιείται στην Ευρώπη. Τα προστατευτικά μέτρα συχνά είναι για την εγκυμοσύνη, τη γέννα και τη μητρότητα. Τα υπερπροστατευτικά μέτρα ή η παραδοσιακή χρήση των γονικών αδειών, μπορούν να οδηγήσουν σε διακρίσεις. Αυτό συμβαίνει στη χώρα μου, τη Φιλανδία, όπου οι εργοδότες νομίζουν ότι οι νέες γυναίκες είναι ακριβό εργατικό δυναμικό, λόγω των μακρόχρονων αδειών τους. Η παρτογαλική προεδρία προσπάθησε ώστε να αναγνωριστεί το δικαίωμα και του πατέρα, αλλά δεν το πέτυχε.

Τα πραγματικά επαγγελματικά προσόντα αναφέρθηκαν στην Οδηγία για την Ίση Μεταχείριση και σε μερικές συνόδους της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας. Μία από τις ετημνηγορίες του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου είναι για την περίπτωση Τζόνστον, υποδιοικητή της Αστυνομίας της Βόρειας Ιρλανδίας (Royal Ulster Constabulary). Το δικαστήριο δήλωσε ότι ο αποκλεισμός των γυναικών από αυτού του είδους την απασχόληση έρχεται σε αντίθεση με την Οδηγία.

Τα θετικά μέτρα για την προώθηση της ισότητας είναι η μεγαλύτερη κατηγορία και αποτελείται από ένα ευρύ φάσμα δραστηριοτήτων. Αυτό το είδος θετικής δράσης μπορεί να αποτελέσει διάκριση ενάντια στο αντίθετο φύλο.

Σε εθνικό επίπεδο τα θετικά μέτρα για την εργασία χρησιμοποιούνται ευρέως. Σε μερικές χώρες στοχεύουν μόνο να προωθήσουν την άνοδο των γυναικών. Είναι γραμμένα με τέτοιο τρόπο ώστε μπορούν να εφαρμόζονται για να προωθούν το υποεκπροσωπούμενο φύλο.

Στη Σουηδία και τη Νορβηγία, για παράδειγμα, τα θετικά μέτρα έχουν εφαρμοστεί για να εργαστούν περισσότεροι άνδρες σε παιδικούς σταθμούς. Σπάνια τέτοιες μέθοδοι χρησιμοποιήθηκαν αποτελεσματικά για να σπάσουν το αόρατο ταβάνι και να φέρουν περισσότερες γυναίκες σε υψηλότερες θέσεις. Στη Γαλλία έγιναν κάποια βήματα προς αυτή την κατεύθυνση.

Επίσης, χρησιμοποιούνται υποστηρικτικά μέτρα ή κίνητρα για την προώθηση της ισότητας, αλλά πολύ μετριασμένα. Μέσα από αυτά, κάποιες γυναίκες ενθαρρύνονται ώστε να απευθύνονται σε ένα συγκεκριμένο είδος εκπαίδευσης ή δουλειάς. Εάν οι απαιτήσεις έχουν διατυπωθεί με την ευαισθησία του φύλου, κατά τη γνώμη μου, είναι ένας αρκετά εύκολος τρόπος ώστε να μπουν σε ίσο επίπεδο άνδρες και γυναίκες. Ένα σχετικό παράδειγμα έρχεται από τη Δανία, όπου στους όρους για τις προσλήψεις στην αστυνομία τίθενται διαφορετικές απαιτήσεις για τις γυναίκες στο ύψος και τις εξειδικεύσεις σε σθλήματα.

Τα οικονομικά κίνητρα αποτελούν ένα ευαίσθητο ζήτημα όταν αυζητούμε την αμοιβή. Η ίση αμοιβή εξασφαλίζεται με τη νομοθεσία της Ευρωπαϊκής Ένωσης και τη νομολογία. Και όμως το χάσμα των αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών παραμένει άλλο πρόβλημα παντού. Στη Φιλανδία έχουμε αναπτύξει ένα είδος όπλου για να διευθετήσουμε το δομικό χάσμα των αμοιβών, εισάγοντας ένα υπόνομο για τις γυναίκες.

Πολλές χώρες, όπως για παράδειγμα η Ελλάδα, έχουν εφαρμόσει προγράμματα για τη γυναικεία επιχειρηματικότητα, για να βοηθήσουν τις γυναίκες να ξεκινήσουν μια δική τους επιχείρηση. Λόγω της πολιτικής της απασχόλησης που εφαρμόζεται στην Ευρώπη, αυτού του είδους οι δραστηριότητες χρησιμοποιούνται ευρύτατα.

Θα ήθελα να δώσω μερικά παραδείγματα θετικής δράσης σχετικά με τη λήψη των αποφάσεων. Στο πολιτικό πεδίο η Πλατφόρμα Δράσης του Πεκίνου τόνισε τη σημασία που έχει το να αυξηθεί η γυναικεία συμμετοχή στα κέντρα αποφάσεων. Στην πορεία της Ευρωπαϊκής Ένωσης αναπτύξαμε ποσοτικούς και ποσοτικούς δείκτες σε αυτόν τον τομέα.

Στο Βέλγιο και τη Γαλλία έγιναν κάποιες νομικές τροπολογίες για να αυξηθεί η συμμετοχή των γυναικών. Στο Βέλγιο, από το 1994, υπάρχει η παρότρυνση του 30% για τις γυναίκες στις εκλογικές λίστες. Στη Γαλλία, ο συνταγματικός νόμος, από το 1999, παρέχει στις γυναίκες και τους άνδρες ίση πρόσβαση στις εκλογικές θέσεις και τα αξιώματα. Η αρχή της ισότητας εφαρμόστηκε επίσης, στις λίστες των ψηφοδελτίων.

Τα εκλογικά συστήματα διαφέρουν πολύ μεταξύ τους και έχει αποδειχθεί ότι ο αριθμός των γυναικών που συμμετέχουν στα κοινοβούλια είναι υψηλότερος στις χώρες εκείνες που εφαρμόζεται το σύστημα της αναλογικής εκπροσώπησης. Η Σουηδία είναι ένα καλό παράδειγμα αυτού του συστήματος, όπου το 43% των βουλευτών είναι γυναίκες.

Οι επίσημες ή άτυπες ποσοτώσεις χρησιμοποιούνται σε πολλές χώρες. Κυμαίνονται από 25% έως 50%. Σε μερικές χώρες, όμως, οι ποσοτώσεις είναι παράνομες, όπως στο Ηνωμένο Βασίλειο.

Σε διορισμένα σώματα, όπως είναι οι επιτροπές του Δημοσίου, όπου παίρνονται αποφάσεις, είναι σημαντική η ισόρροπη συμμετοχή των ανδρών και των γυναικών. Οι ποσοτώσεις εκεί μπορούν να βοηθήσουν. Αυτό εφαρμόζεται σήμερα στη Νορβηγία και τη Φιλανδία. Συγκεκριμένοι στόχοι μπορεί να τίθενται επίσης χωρίς ποσοτώσεις και αυτό συμβαίνει στη Δανία, τη Γερμανία και την Ολλανδία.

Τα ημι-δημόσια και τα ιδιωτικά συμβούλια, όπου λαμβάνονται αποφάσεις, είναι ο δυσκολότερος τομέας για την ενσωμάτωση των γυναικών.

Στη Σουηδία, η υπουργός Ισότητας προσκάλεσε τις εταιρείες του ιδιωτικού τομέα σε ένα σεμινάριο και τους έδωσε δύο χρόνια καιρό για να καθιερώσουν έναν καλύτερο συσχετισμό των φύλων στις επιτροπές τους. Στην περίπτωση που δε θα γίνει αυτό, όπως τους είπε, τότε η κυβέρνηση θα καταφύγει σε νομοθετικά μέτρα.

Το νέο Πρόγραμμα Ισότητας των Φύλων της Ευρωπαϊκής Ένωσης αποτελεί μια καλή βάση, μαζί με τη Συνθήκη, για να αναπτυχθεί περαιτέρω η πολιτική θετικής δράσης στην Ευρώπη.

Ευχαριστώ για την προσοχή σας.



ΠΟΙΟ ΕΙΝΑΙ ΤΟ ΜΕΛΛΟΝ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ**Denise Fuchs**

Πρόεδρος του Ευρωπαϊκού Λόμπυ Γυναικών

Ευχαριστώ το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας, την πρόεδρο και τη διευθύντρια για την πρόσκλησή μου. Είναι ένα σημαντικό γεγονός και βλέπω ότι υπάρχει πολύ πάθος και πολλές ιδέες. Αυτό είναι πολύ ενθαρρυντικό. Κάτι τρέχει, επιτέλους, στον τομέα της ισότητας.

Το Ευρωπαϊκό Λόμπυ Γυναικών (ΕΛΓ) πριν από ένα μήνα πραγματοποίησε την 11η συνέλευσή του στους Δελφούς. Εντυπωσιάστηκα ιδιαίτερα από τη ζωτικότητα των γυναικείων σωματείων, από τις μη κυβερνητικές οργανώσεις, αλλά και από την κινητοποίησή τους.

Παρότι δεν είμαι Πυθία, πήρα την ευθύνη να μιλήσω για το μέλλον της ισότητας των φύλων και να κάνω την παρουσίασή μου από τη σκοπιά μιας μη κυβερνητικής οργάνωσης.

Το ΕΛΓ επικεντρώνεται στην ισότητα των φύλων σε όλους τους τομείς της πολιτικής της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Είναι ένας συνασπισμός 2.700 ενώσεων από όλη την Ευρώπη, ο οποίος εκπρασωπεί ένα ευρύ φάσμα ιδεών και συμφερόντων. Οι ενώσεις αυτές είναι οργανωμένες σε εθνικό ή σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Ο ρόλος του ΕΛΓ είναι ο συντονισμός και η πληροφόρηση των γυναικών σε όλη την Ευρώπη. Οι τοπικές ενώσεις είναι ευπρόσδεκτες και μπορούν πάντα να πληροφορούνται από την ιστοσελίδα του ΕΛΓ και τη Γραμματεία στις Βρυξέλλες. Είναι μια ανοικτή δομή. Ο ρόλος του, όπως λέει και το όνομά του, είναι να πιέζει μέσω από το σύνολο.

Οι αναλύσεις, οι μελέτες και οι θέσεις του υπάρχουν στην ιστοσελίδα του, όπως και τα τελευταία κείμενα θέσεών του, που αφορούν την Καινωνική Ατζέντα και τη Χάρτα των θεμελιωδών δικαιωμάτων.

Το πρόγραμμα «Κινητοποιώντας τις νέες γυναίκες για την ισότητα στην Ευρώπη» σχετίζεται με την παρουσίαση αυτών των θεμάτων. Θεωρήσαμε σημαντικό το να έχουμε ένα δια-ηλικιακό διάλογο, ώστε να εξοικειώσουμε τις νέες γυναίκες με το γυναικείο κίνημα και με την ιστορία του φύλου μας, το οποίο είναι ένα τμήμα όχι μόνο της ιστορίας μας, αλλά και της ταυτότητάς μας.

Το πρόγραμμα αυτό είναι μια ευκαιρία για πληροφόρηση σχετικά με την πολιτική της Ευρωπαϊκής Ένωσης, επειδή ανακαλύψαμε ότι οι νέες γυναίκες γνωρίζουν πολύ λίγα ή σχεδόν τίποτα για την πολιτική αυτή. Οι γυναίκες αυτές, μεταξύ άλλων, ενδιαφέρονται να δουλεύουν και να έχουν οικογένεια και παιδιά. Πώς συνδέονται, όμως, οι οικογενειακές υποχρεώσεις με την καριέρα; Επίσης, θέλουν να εντόξουν τους συντρόφους τους στον αγώνα τους για ισότητα. Αυτό είναι ενδιαφέρον -κυρίως για την αναδόμηση των γυναικών

και των μη κυβερνητικών οργανώσεων- ώστε να βρουν το δρόμο τους και τους τρόπους δράσης τους.

Υπάρχουν όλο και περισσότερες οργανώσεις ανδρών, οι οποίες απευθύνονται περίπου στα ίδια κανάλια όπως και οι γυναικείες οργανώσεις. Υπάρχει λοιπόν κάτι να λύσουμε εδώ.

Αυτά που ονομάζουμε γυναικεία ζητήματα δε σχετίζονται μόνο με τις γυναίκες, αλλά και με τους άνδρες σε σχέση με τις γυναίκες και με μια νέα οργάνωση της κοινωνίας γενικά. Ζητήματα για τις γυναίκες θεωρώ την υποεκπροσώπηση τους στη λήψη των αποφάσεων, τη βούληση για συμμετοχή στη δημοκρατική εξέλιξη της κοινωνίας και τις προσδοκίες για δουλειά, απασχόληση και πόρους - και γνωρίζουμε πολύ καλά ότι εδώ κρίνεται η ισότητα. Επίσης, έχουμε την παραβίαση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, της ειρήνης και της αξιοπρέπειας των γυναικών καθώς και την αναπαράστασή τους με στερεότυπα και ρόλους, κάτι που θεωρώ ως μια νέα μορφή βίας.

Αναφέρθηκα σε μια νέα οργάνωση της κοινωνίας και σε ένα νέο συμβόλαιο των φύλων. Η ιδέα αυτή αιωρείται στο Πεκίνο, το 1995. Η λέξη συμβόλαιο, βέβαια, είναι νομικός όρος, ενώ εδώ πρόκειται για μια εξελισσόμενη διαδικασία, που θα βασίζεται στην ισότητα και τη συντροφικότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών. Ο ακρογωνιαίος λίθος του νέου αυτού συμβολαίου των φύλων είναι η συμφιλίωση των οικογενειακών και επαγγελματικών ευθυνών, κάτι που συνεπάγεται μοίρασμα, επιλογές, προτεραιότητες. Εκεί κρίνονται οι άνδρες και οι γυναίκες και η αναδιοργάνωση της κοινωνίας.

Η εξέλιξη δεν έρχεται αυτόματα. Για χιλιετίες οι δύο σφαίρες, η δημόσια και η ιδιωτική, ήταν χωρισμένες. Στις γυναίκες είχε παραχωρηθεί η ιδιωτική σφαίρα και στους άνδρες η δημόσια, με συγκεκριμένους ρόλους. Το πρότυπο είχε διαμορφωθεί από άνδρες, για γυναίκες και άνδρες, χωρίς τις πραγματικές ανάγκες των γυναικών, το δυναμικό τους, τις προσδοκίες τους και την ταυτότητά τους. Επομένως, σε ένα νέο συμβόλαιο των φύλων πρέπει να λαμβάνονται υπόψη οι πραγματικές ανάγκες ανδρών και γυναικών και να προσαρμόζονται στις κοινωνικές δομές. Αυτό αφορά την ένταξη του φύλου σε όλους τους τομείς της πολιτικής (mainstreaming).

Η ιδέα αυτή επικεντρώνεται περισσότερο στη στρατηγική και υπογραμμίζει ότι η ταυτότητα των φύλων και οι ρόλοι αναπτύσσονται και υπόκεινται σε αλλαγές.

Και τώρα λίγα λόγια για τη λήψη αποφάσεων και την αντιπροσωπευτική δημοκρατία.

Το ένα είναι η στρατηγική του mainstreaming, που αποτελεί μια ριζοσποστική αλλαγή. Έχει εξηγηθεί, ήδη, από αρκετές που έχουν δουλέψει πάνω σε αυτό, αλλά ήθελα να υπογραμμίσω το τι διακινδυνεύεται με αυτό. Το mainstreaming είναι μια επανάσταση στη λήψη αποφάσεων, άρα χρειάζεται εκπαίδευση και πολύ χρόνο. Χρειάζεται την αξιολόγηση της κάθε πολιτικής, γιατί αλλιώς θα αποτελεί ένα είδος διάλυσης των θετικών αποτελεσμάτων της. Ακριβώς στο σημείο αυτό ο ρόλος των μη κυβερνητικών οργανώσεων είναι



απολύτως αναγκαίος. Ο κίνδυνος ελλοχεύει και στην περίπτωση της απόλειψης των συγκεκριμένων μέτρων και εργαλείων. Στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, για παράδειγμα, πριν από ένα χρόνο μεταρρύθμισαν τις επιτροπές και έβαλαν τη Γυναικεία Επιτροπή μαζί με μια άλλη. Το ΕΛΓ τότε έκανε καμπάνια ώστε να παραμείνει στη θέση της η Γυναικεία Επιτροπή και να είναι υπεύθυνη για την εφαρμογή του *mainstreaming*. Αυτό είναι ένα παράδειγμα καμπάνιας του ΕΛΓ και της αλληλεγγύης των εκλεγμένων γυναικών με τις γυναίκες των μη κυβερνητικών οργανώσεων.

Ειδικά για το *mainstreaming*, έχουμε επιτύχει μέχρι τώρα στο εθνικό σχέδιο για την απασχόληση. Το ΕΛΓ έκανε μια εκτίμηση πριν από δύο χρόνια. Πρέπει, όμως να κάνουμε μια νέα εκτίμηση και αυτή θα μπορούσε να είναι μια ανάλυση πάνω στην οποία να δουλεύουμε.

Σε ολόκληρο τον πλανήτη οι γυναίκες είμαστε αποφασισμένες να συμμετέχουμε στη λήψη των αποφάσεων και να μοιραζόμαστε την πολιτική εξουσία. Ας υπογραμμίσουμε, όμως, τα δομικά εμπόδια. Το ένα είναι η νομοθεσία. Πρέπει να αλλάξουμε τα συντάγματα και τους εκλογικούς νόμους, κάτι που ήδη γίνεται στην Πορτογαλία, τη Γαλλία, την Ελλάδα, την Ινδία, παντού.

Το άλλο εμπόδιο είναι οι πολιτικές δομές, τα πολιτικά κόμματα, τα οποία έχουν πολύ σκληρές πατριωτικές δομές και γι' αυτό δεν μπορούμε να τα χαρακτηρίσουμε ως φιλικά προς τις γυναίκες. Αντιθέτως, είναι εκθαρικά για τις γυναίκες. Υπάρχει, συνεπώς, μια επιφυλακτικότητα των γυναικών να ενταχθούν σε αυτά, γιατί όταν ενταχθείς σε ένα πολιτικό κόμμα τότε η ζωή σου γίνεται δύσκολη. Οι γυναίκες των μη κυβερνητικών οργανώσεων, οι οποίες δεν έχουν αποφασίσει ή δεν επιθυμούν να ενταχθούν σε πολιτικά κόμματα, πρέπει να δείχνουν την αλληλεγγύη τους στις γυναίκες εκείνες που επιθυμούν να ενταχθούν.

Επιμένω ότι είναι ευθύνη των γυναικών να πετυχαίνουν όχι μόνο ποσοτική, αλλά και ποιοτική ισοτιμία. Θα την ονόμαζα -και όχι γιατί θέλω να παίξω με τις λέξεις- ισοτιμία των φύλων, επειδή χρειάζεται εμπλουτισμός με αξίες, εμπειρίες, προτεραιότητες, στις οποίες συμπεριλαμβάνουμε την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών. Για να είμαστε αποτελεσματικές και για να έχουμε τη μέγιστη επίδραση, πρέπει να έχουμε ισοτιμία σε όλα τα πεδία. Αυτό είναι η λεγόμενη αντιπροσωπευτική δημοκρατία.

Μια άλλη όψη της ανάπτυξης της δημοκρατίας είναι η συμμετοχική δημοκρατία, όπου έχουμε τις μη κυβερνητικές οργανώσεις, την κοινωνία των πολιτών. Οι οργανώσεις αυτές χρειάζονται, είναι εργαστήρια ιδεών, είναι εργαλεία ελέγχου και αξιολόγησης, είναι οι δημοκρατικοί πόροι του σήμερα και του αύριο.

Οι μη κυβερνητικές οργανώσεις, ιδιαίτερα αυτές των γυναικών, νομιμοποιήθηκαν στο Ρίο και το Πεκίνο -το τελευταίο, μάλιστα, προετοίμασε το Σιάτλ- και έχουν αποκτήσει επαγγελματισμό και μια αίσθηση αλληλεγγύης. Λείπει κάτι όμως, η νομική βάση αυτής της συμμετοχικής δημοκρατίας, η νομική βάση αυτού του διαλόγου μεταξύ των μη κυβερνη-



τικών οργανώσεων και αυτών που παίρνουν τις αποφάσεις. Το ΕΛΓ έχει ήδη ζητήσει την ύπαρξη αυτής της βόσας στις συνθήκες της Διακυβερνητικής, τη Συνθήκη του Άμστερνταμ και τη Χάρτα των θεμελιωδών δικαιωμάτων. Βέβαια, δεν το πετύχαμε. Αυτή είναι, λοιπόν, μια έκκληση. Όλα αλλάζουν και νομίζω ότι η Χάρτα θα μπορούσε να είναι ένα νέο βήμα.

Τα μέσα μαζικής ενημέρωσης είναι ισχυροί διαμεσολαβητές στην κατεύθυνση της κοινής γνώμης. Θα σας θυμίσω το βιβλίο «The Backlash». Ξέρουμε, εξάλλου, ότι όσον αφορά την ισότητα των φύλων, η κοινή γνώμη μπορεί να επιταχύνει τις μεταρρυθμίσεις.

Στη Γαλλία, για παράδειγμα, όταν τα μέσα μαζικής ενημέρωσης τόλμησαν να πάρουν στα σοβαρά το ζήτημα της συμμετοχής των γυναικών, άλλαξαν τελείως η συζήτηση έγινε δημόσια και επιτάχυνε τη μεταρρύθμιση. Αυτό τα ονομάζω νέα αναδυόμενη δημοκρατία, δημοκρατία της γνώμης. Ίσως γίνουμε και τηλε-αγωνίστριες. Αυτή η δημοκρατία της γνώμης μπορεί να θεωρηθεί ως συμπλήρωμα της συμμετοχικής δημοκρατίας, που η ίδια είναι ένα συμπλήρωμα της αντιπροσωπευτικής δημοκρατίας.

Το τελευταίο, αλλά όχι έλασσαν ζήτημα, είναι η παγκοσμιοποίηση. Υπάρχει η παγκοσμιοποίηση του εμπορίου, των υπηρεσιών, των αγορών, της παραγωγής κ.ά. Δεν είναι κάτι καινούργιο. Αλλά μπορούμε να παρατηρήσουμε ότι υπάρχει ήδη και ένα είδος παγκοσμιοποιημένου κινήματος γυναικών, το οποίο είναι ενδιαφέρον.

Μέσα σε αυτές τις εξελίξεις, λοιπόν, οι οποίες δεν είναι εικονικές, πρέπει να προωθηθεί η ισότητα των φύλων.

Σας ευχαριστώ.

## ΣΥΖΗΤΗΣΗ

## ΠΑΡΕΜΒΑΣΕΙΣ

### Φλώρινα Χαλκιάδη

Σε συνέχεια της χθεσινής μου παρέμβασης θα ήθελα να ολοκληρώσω την πρότασή μου:

Να γίνουν κέντρα εκπαίδευσης και ενημέρωσης για πολιτικά στελέχη.

Να γίνουν καμπάνιες προς στελέχη του κοινωνικού περιγύρου, όπου θα δίνεται έμφαση στις ευκαιρίες προσφοράς τους ως προς το κοινωνικό σύνολο. Δηλαδή να τραβήξουμε στελέχη που γνωρίζουν οργάνωση, marketing, γενική διεύθυνση, human resources, και να τους προσθέσουμε και πολιτική παιδεία. Θα μπορούσαμε να δώσουμε και κίνητρα.

Έχω εργαστεί σαν υψηλό στέλεχος για δεκατέσσερα χρόνια σε δύο πολυεθνικές εταιρείες σαν marketing director, human resources director στην πρώτη, και σαν managing director στη δεύτερη.

Τα τελευταία δύο χρόνια είμαι σύμβουλος management και human resources σε επιχειρήσεις.

Επίσης, ειδικεύομαι σε εκπαίδευση ομάδων, ώστε να παράγουν πραγματικό αποτέλεσμα και όχι λόγια (Leadership area).

Θα χαρώ να βοηθήσω.

### Ελένη Παπαγεωργίου

Γραφείο Ισότητας του Δήμου Κορυδαλλού

Συγχαίρω τις κυρίες συνέδρους και τις ευχαριστώ πάρα πολύ.

Θα ήθελα να κάνω μια ερώτηση: Αν σε αυτή τη συνάντηση ή σε παρόμοιες συναντήσεις έχουμε καλέσει άνδρες, και αν ναι, πόσοι έρχονται; Και όταν μιλάω για άνδρες, μιλάω για άνδρες επικεφαλής επιχειρήσεων κλπ.

Θα κάνω μια παρατήρηση: Όπως ξέρουμε, η ελληνική γλώσσα είναι μια από τις αρχαιότερες γλώσσες και οι περισσότερες ορολογίες διεθνώς έχουν τη βάση τους σε αυτήν. Προτείνω, λοιπόν, να γίνει μια από τις επίσημες γλώσσες της Ευρωπαϊκής Ένωσης και

όχι απλώς για να υπερασπίσω τη γλώσσα μας, αλλά για να δίνεται η ευκαιρία σε περισσότερες Ελληνίδες να γίνονται κοινωνοί των διεθνών συνεδρίων. Γιατί στα μουσεία υπάρχουν όλες οι άλλες ευρωπαϊκές γλώσσες και όχι η Ελληνική; Νομίζω ότι πρέπει να δοθεί περισσότερη έμφαση στο θέμα. Επίσης, προτείνω να μεταφράζονται τα διεθνή συνέδρια και στην ελληνική γλώσσα.

Στο δήμο Κορυδαλλού αντιμετωπίζουμε πρόβλημα, και πιστεύω και σε άλλους δήμους, στην προσπάθειά μας να δημιουργήσουμε Γραφεία Ισότητας. Δεν έχουμε νομικούς συμβούλους ή μάλλον δεν είναι πρόθυμοι να μας δώσουν τις συμβουλές τους και τις οδηγίες τους εάν δεν πληρωθούν. Δεν έχουμε, όμως, έξοδα.

Προσπαθούμε με δικό μας έξοδα να τυπώσουμε φυλλάδια, να διοργανώσουμε συναντήσεις κλπ. Πρέπει να βρεθούν τρόποι χρηματοδότησης ώστε να πλαισιωθούν αυτά τα γραφεία ισότητας με περισσότερους νομικούς συμβούλους, εθελοντές, ψυχολόγους και κοινωνικούς λειτουργούς.

Ευχαριστώ πολύ.

### Ντένια Παπακώστα

Χημικός, συνδικαλίστρια

Προσπαθούσα πάντα μέσα από τους κοινούς συλλόγους να βάζω θέματα σχετικά με όλα αυτά που λέγαμε ως φεμινίστριες.

Το προνόμιο που έχουν οι γυναίκες να παίρνουν σύνταξη πέντε χρόνια νωρίτερα από τους άνδρες, βοηθάει, βέβαια, τις εργάτριες που στα 55 χρόνια τους παίρνουν σύνταξη. Οι γυναίκες επιστήμονες, όμως, ή οι γυναίκες διευθύντριες, οι οποίες σε αυτή την ηλικία παίρνουν υπεύθυνες θέσεις, που θα μπορούσαν να δουν με άλλο πνεύμα τις υπόλοιπες γυναίκες, τις υφιστάμενές τους, δέχονται τον εξαναγκασμό της συνταξιοδότησης.

Οι πολυεθνικές εταιρείες, όπως συμβαίνει και στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, επιδιώκουν να διώκουν τους μεγαλύτερους, για να παίρνουν νεότερους, τις γυναίκες όμως, τις διώκουν από τα 55 τους, λέγοντάς τους ότι μπορούν να πάρουν σύνταξη.

Χρόνια αγωνιζόμουν σε ένα εργοστάσιο, το οποίο είχε αποφασιστεί να είναι κρατικό μιλώ για την Εθνική Φαρμακοβιομηχανία. Το κρατήσαμε, όμως, με άτυπη αυτοδιαχείριση. Επειδή φάναζα και έγγραφα στον Τύπο, βρέθηκα απολυμένη και μάλιστα άρρωστη. Είνα πέντε χρόνια τώρα, έχω κερδίσει πρωτόδικα, αλλά περιμένω το Συμβούλιο της Επικρατείας.



Υπάρχει μεγάλο πρόβλημα για τις γυναίκες όσον αφορά τη σύνταξη, γιατί και βγαίνουν με μικρότερη σύνταξη και λείπουν οι γυναίκες από διευθυντικές θέσεις που θα μπορούσαν να δουν με άλλο μάτι τις άλλες γυναίκες.

### Μαρία Πενταράκη

ΚΕΚ 01 ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗ - ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗ

Θέλω να καταθέσω την προσωπική επαγγελματική μου εμπειρία στην προσπάθειά μου να εφαρμόσω το *mainstreaming* στον εργασιακό μου χώρο. Εργάζομαι σε ένα από τα μεγαλύτερα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης - στην ΟΙ Πληροφορική - Εκπαιδευτική - που έχει παραρτήματα στις μεγάλες πόλεις της Ελλάδας και η έδρα του είναι εδώ, στην Αθήνα. Θέλω να σας αναφέρω, πολύ συνοπτικά, τι προσπάθειες έχω κάνει και τι δυσκολίες έχω συναντήσει.

Καταρχάς να σας πω ότι το θετικό είναι ότι ά,τι κατάφερα να περάσω μέσα στον εργασιακό μου χώρο είχε να κάνει με τη Συνθήκη του Άμστερνταμ. Πρέπει να ενσωματώσουμε τη διάσταση της ισότητας στην πολιτική της απασχόλησης, και η κατάρτιση εντάσσεται μέσα στην πολιτική της απασχόλησης. Αυτό από τη μια μεριά.

Από την άλλη μεριά, έχοντας μια ανοικτή σχετικά διεύθυνση, οπότε φέρνοντάς τους πάντοτε τις ανάλογες νομοθεσίες, μπόρεσα να περάσω κάποια πράγματα. Ποια ήταν αυτά; Μπόρεσα να περάσω έναν επιχειρησιακό κανονισμό για τη σεξουαλική παρενόχληση και έγιναν σεμινάρια επιμόρφωσης όλου του επιστημονικού προσωπικού. Οι επιστημονικοί σύμβουλοι που χειρίζονται προγράμματα κατάρτισης έπρεπε να περάσουν όλα από αυτά τα σεμινάρια. Έγινε η ένταξη μιας θεματικής ενότητας που αφορούσε την ισότητα, σε όλα τα προγράμματα κατάρτισης. Ανεξάρτητα από το αντικείμενο της κατάρτισης, όλα τα προγράμματα της ΟΙ Πληροφορικής - Εκπαιδευτικής έχουν μια ενότητα που αφορά θέματα ισότητας στην αγορά εργασίας.

Δημιουργήθηκε ένα εκπαιδευτικό υλικό που αφορά θέματα ισότητας, για παράδειγμα έχει καταγραφεί η νομοθεσία που αφορά την ισότητα στον εργασιακό χώρο και δίνεται στις καταρτιζόμενες, αλλά και στους καταρτιζόμενους.

Κατά τη διάρκεια, όμως, μιας διαδικασίας ελέγχου από το ΕΚΕΠΙΣ, (ο αρμόδιος φορέας που πιστοποιεί τα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης, σχετικά με την ικανότητά τους να υλοποιούν προγράμματα) έγινε μια συνάντηση. Η διάσταση της ισότητας πρέπει να υπάρχει σε όλα τα μέτρα και σε όλα τα προγράμματα που υλοποιεί το πρόγραμμά κατάρτισης. Σε αυτή τη συνάντηση, λοιπόν, εγώ είχα ετοιμάσει όλα τα υλικά, όλες τις διαφάνειες, και έρχεται η ώρα και λέει ο ελεγκτής από το ΕΚΕΠΙΣ: «Και τώρα πρέπει να σας

ρωτήσουμε κάποια πράγματα για την ισότητα, όχι γιατί θέλουμε, αλλά γιατί μας λένε ότι πρέπει». Άρχισαν τα γέλια, οπότε, όπως καταλαβαίνετε, αυτό το κλίμα μεταφέρθηκε μετά και στο χώρο το δικό μου, τον επαγγελματικό. Δηλαδή, μεταφέρθηκε το κλίμα ότι επειδή έχουμε και εμείς μια διευθύντρια που είναι ευαίσθητοποιημένη σε τέτοια θέματα, γι' αυτό και μόνο ρωτάμε κάποια πράγματα για την ισότητα, όχι για κανέναν άλλον ουσιαστικό λόγο. Οπότε ακυρώθηκε κατ' ουσία η όλη δουλειά που είχα κάνει, όχι ότι οι προσπάθειες δεν συνεχίστηκαν ή όλα τα μέτρα που είχα ήδη περάσει δεν εξακολουθούσαν να λειτουργούν.

Επειδή θίχτηκε το θέμα της μετάβασης από την κατάρτιση στην απασχόληση και επειδή είμαι υπεύθυνη του τμήματος καταπολέμησης του αποκλεισμού από την αγορά εργασίας και του τμήματος προώθησης στην αγορά εργασίας, να σας πω ότι μόνο το 1/3 των καταρτιζομένων εντάσσεται στην αγορά εργασίας. Από την άλλη μεριά όμως, τρίμηνα προγράμματα κατάρτισης δεν είναι δυνατόν να αναιρέσουν τις διακρίσεις που υπάρχουν στον εργασιακό χώρο. Εγώ συνήθως κάνω τις επαφές με τους εργοδότες και τις εργοδότες, οι οποίοι έχουν πολύ συγκεκριμένα ατήματα όσον αφορά το φύλο.

Όταν μου λένε ότι θέλουν μια γυναίκα -για γραμματέα συνήθως μου ζητάνε μόνο γυναίκες- πάντα μπαίνω σε μια διαδικασία ευαισθητοποίησης και τους εξηγώ τους λόγους. Τα άτομα που με έχουν ακούσει, οι συγκεκριμένοι εργοδότες ή εργοδότες, την επόμενη φορά που θα απευθυνθούν σε μένα δε μου θίγουν το φύλο, γιατί ξέρουν τι αντιμετώπιση θα έχουν. Απλώς θέλω να σας πω ότι οι δυσκολίες που συναντάμε οι γυναίκες στην αγορά εργασίας είναι πολύ έντονες και έχουν αναφερθεί. Να σας πω χαρακτηριστικά τι έλεγε μια γυναίκα καταρτιζόμενη, η οποία είχε μια μεγάλη εργασιακή εμπειρία είκοσι χρόνων σε μεγάλες εταιρείες, ήταν, όμως, εκτός αγοράς εργασίας για πέντε χρόνια και προσπαθούσε να επανενταχθεί. Η γυναίκα αυτή, λοιπόν, έλεγε: «Οι εργοδότες θέλουν να γίνουμε Μήδεις, να σκοτώσουμε τα παιδιά μας, να κρύψουμε και είκοσι χρόνια από την ταυτότητά μας».

Θεωρώ ότι αυτό αποκρυσταλλώνει τις διακρίσεις που υπάρχουν σήμερα.

Ευχαριστώ.

### Marie - Lise Semblat

Πρόεδρος του Διεθνούς Δικτύου «Κοινωνικές Ακτιβίστριες των Ευρωπαϊκών Αγροτικών Περισχών»

Σήμερα που έχουμε συγκεντρωθεί για να προετοιμάσουμε το μέλλον του mainstreaming, πραγματοποιείται ευρωπαϊκή συγκέντρωση στις Βρυξέλλες, για την παγκό-

αμιο πορεία που ξεκίνησε, όπως ξέρετε, από μία πρωτοβουλία των γυναικών του Κεμπέκ.

Πριν από πέντε χρόνια οι γυναίκες του Κεμπέκ έκαναν μια πορεία, ζητώντας ψωμί και τριαντάφυλλα. Αυτό ήταν το διπλό τους αίτημα: το ψωμί για να τρώνε και τα τριαντάφυλλα για να ονειρεύονται και να σχεδιάζουν το μέλλον τους.

Σαν αποτέλεσμα αυτής της πορείας, η κυβέρνηση του Κεμπέκ επεξεργάστηκε μια ολόκληρη κοινωνική πολιτική, της οποίας τα όρια τα βλέπουν μερικές φορές οι γυναίκες καρπώνονται όμως ταυτόχρονα και τα οφέλη. Σε όλη την έκταση του Κεμπέκ, με το οποίο έχω πολλές ανταλλαγές, δημιουργήθηκαν θέσεις εργασίας για τις γυναίκες, κάρη στην κοινωνική πολιτική που ήταν μία κυβερνητική απάντηση στην πορεία των γυναικών.

Σαν συνέπεια αυτής της επιτυχίας, οι γυναίκες του Κεμπέκ πρότειναν την ιδέα μιας παγκόσμιας πορείας. Πράγματι, είμαστε πολλές σε αυτή την αίθουσα, που συμμετείκαμε τον Οκτώβριο του 1998 στην πρώτη διεθνή συνάντηση για την υλοποίηση αυτής της πορείας των γυναικών.

Η κ. Denise Fuchs εκ μέρους του Ευρωπαϊκού Λόμπυ Γυναικών, η κ. Barbara Helfferich, που την εποχή εκείνη δούλευε και αυτή για το Ευρωπαϊκό Λόμπυ Γυναικών, η κ. Φρόσω Χαρίτου, που είχε έρθει εκ μέρους της Ελλάδας καθώς και κάποιες άλλες ίσως που δεν έχω εντοπίσει.

Είναι αλήθεια ότι τον Οκτώβριο του 1998 δεν σκεφτόμασταν ότι θα σχηματιζόνταν τόσες πολλές εθνικές επιτροπές, ότι θα συμμετείχαν τόσες πολλές χώρες. Σε ευρωπαϊκό επίπεδο δεν είχαμε ακόμα μια σαφή ιδέα της οργάνωσης, των σχέσεων ανάμεσα σε Βορρά και Νότο. Για την Ευρώπη τα πράγματα ήταν λίγο περίπλοκα.

Τελικά, σε ευρωπαϊκό επίπεδο γεννήθηκε μία οργάνωση, απέκτησε δομές και όλη αυτή η προσπάθεια απέδωσε σήμερα τη συνάντηση των Βρυξελλών, για την παγκόσμια πορεία των γυναικών, η οποία θα καταλήξει, όπως γνωρίζετε πολύ καλά, σε δύο συγκεντρώσεις, στην Ουάσιγκτον και στη Νέα Υόρκη, προκειμένου να παρουσιάσουμε στον ΟΗΕ και την Παγκόσμια Τράπεζα τις διάφορες υπογραφές και τις εκπροσώπους του συνόλου των χωρών που έχουν προσυπογράψει.

Θα ήθελα λοιπόν σήμερα, να θυμηθούμε και να εκφράσουμε την αλληλεγγύη μας προς τις γυναίκες του Κεμπέκ, προς τις Αφρικάνες, όπως θα έλεγαν οι αδελφές μας, των διαφόρων ευρωπαϊκών χωρών σήμερα και όλου του κόσμου στο προσεχές μέλλον.



## Micheline Galabert

Ένωση Γυναικών της Μεσογείου

Θα ήθελα να επισημάνω τρία σημεία, σε τρεις μόνο φράσεις. Το πρώτο είναι εκείνο με το οποίο η κ. Soledad Blanco έκλεισε την πολύ διαφωτιστική παρέμβασή της, λέγοντας ότι το πρώτο σημείο του συμπεράσματός της είναι πως εφεξής η ισότητα αποτελεί, ή θα έπρεπε να αποτελεί, μία θεμελιώδη αρχή. Πιστεύω ότι μπορούμε χωρίς καμία υπερβολή να δεχτούμε την ιδέα πως η ισότητα πρέπει να αποτελεί ένα θεμελιώδες δικαίωμα.

Ύστερα από τόσες σκληρές μάχες που δώσαμε επί μήνες προκειμένου να περιληφθεί στη Χάρτα των θεμελιωδών δικαιωμάτων ένα κεφάλαιο για την ισότητα, ένα δικαίωμα ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών σε όλους τους τομείς, πληροφορούμαι ότι κυκλοφόρησαν κάποιες επεξηγήσεις, που αποτελούν κατά κάποιο τρόπο τις οδηγίες χρήσης της Χάρτας, και ότι αυτές οι επεξηγήσεις περιλαμβάνουν βέβαια ως θέση αρχής όλους τους τομείς, σύμφωνα με τα άρθρα 2 και 3 της Συνθήκης του Άμστερνταμ, για να δικαιολογηθούν όμως κάποιες θετικές δράσεις παίρνουν πάλι ως σημείο αφετηρίας το άρθρο 119, περιορίζονται δηλαδή στον τομέα της εργασίας και των θέσεων εργασίας.

Μπορείτε λοιπόν, με την επιφύλαξη πάντα ότι η παραπάνω πληροφορία είναι ακριβής, να μεταφέρετε στην κ. Διαμαντοπούλου το καίριο αίτημά μας να ζητήσει από τον επίτροπο Vittorio να μην μας παίρνουν πίσω με το ένα κέρι ότι μας δίνουν με το άλλο και η ισότητα να εφαρμόζεται στις επεξηγήσεις, όπως και στη Χάρτα, σε όλους τους τομείς, περιλαμβανομένων και των θετικών δράσεων.

Στον τομέα που αφορά τις γυναίκες και τα κέντρα αποφάσεων η Barbara ανέφερε, ανάμεσα σε άλλα θέματα, που πρέπει να κοιτάξουμε με σφαιρικό τρόπο, το πρόβλημα της αναπτυξιακής βοήθειας. Πιστεύω, χωρίς καμία αμφιβολία, ότι είναι εξαιρετικά σημαντικό, σε όλη τη διαδικασία που θα ακολουθήσουμε προκειμένου να συντάξουμε τις πληροφορίες που θα χρησιμοποιηθούν για την παρουσίαση των αιτήσεων αναπτυξιακής βοήθειας, να εξασφαλίσουμε την παρουσία γυναικών στις αντιπροσωπείες των χωρών που θα υποβάλλουν το αίτημα για αναπτυξιακή βοήθεια καθώς επίσης και να προβλέψουμε, στην κατάρτιση των φακέλων, την παρουσία γυναικών επί τόπου.

Θέλω να πω κυρίως για την Αφρική, γνωρίζουμε πόσο πολύ δουλεύουν οι γυναικείες οργανώσεις επί τόπου, όταν όμως βλέπουμε τις αντιπροσωπείες που υποβάλλουν τις αιτήσεις και τις προτεραιότητές τους, καταλαβαίνουμε ότι μια πρόβλεψη σε αυτό το σημείο θα ήταν πολύ σημαντική.

Κλείνω με μια τελευταία επισήμανση. Στο τέλος της παρέμβασής της η Barbara μίλησε για τα δικαιώματα των γυναικών και για το πόσο σημαντικό είναι οι γυναίκες να γνωρίζουν και να απαιτούν την αναγνώριση των δικαιωμάτων τους. Με εφαρμογή αυτή την παρατήρηση θα θίξω ένα σημείο, που σχετίζεται κάπως με το πρώτο σημείο και αφορά τα

σχετικά με το ζήτημα της διακήρυξης των δικαιωμάτων, την παγκόσμια διακήρυξη, τις διακηρύξεις που γίνονται λίγο πολύ παντού, και τις συναντήσεις που έχουν σαν θέμα τα ανθρώπινα δικαιώματα.

Σας υπενθυμίζω ότι στα γαλλικά, στα γαλλικά του Κεμπέκ, στα πορτογαλικά, στα ιταλικά και στα ισπανικά που δε διαθέτουν, όπως το ελληνικά, μια ουδέτερη λέξη που να δηλώνει το ανθρώπινο αν γενικό, σε όλες αυτές τις γλώσσες μιλάμε εδώ και πολύ καιρό για τα δικαιώματα του ανθρώπινου προσώπου, για ανθρώπινα δικαιώματα. Το ίδιο συμβαίνει και με το ιδίωμα του Κεμπέκ, το γαλλικό του Βελγίου και της Ελβετίας. Στα γαλλικά όμως της μητροπολιτικής Γαλλίας δε μπορεί κανείς να μιλήσει για τίποτε άλλο εκτός από το δικαιώματα του ανθρώπου (άνδρα, homme), έκφραση που δεν είναι καθόλου ουδέτερη.

Πρέπει λοιπόν, το θέμα να τεθεί στους διερμηνείς των ευρωπαϊκών συναντήσεων, γιατί πρέπει να ομολογήσω ότι δεν κατορθώνουμε εύκολα να περάσουμε την άποψή μας και ότι αυτό πληγώνει τα αυτιά πολλών ανθρώπων.

Και γενικότερα όμως, από τότε που δουλεύουμε σε αυτό το πρόγραμμα και έχουμε παρευρεθεί σε αρκετές συναντήσεις, έχω την αίσθηση πως σε ότι αφορά τα δικαιώματα του ανθρώπινου προσώπου, τις παγκόσμιες και περιφερειακές διακηρύξεις κ.λπ., το θέμα αυτό παραμένει, από την οπτική των μη κυβερνητικών οργανώσεων, κατά κάποιο τρόπο ερμητικά κλειστά. Δεν συζητιέται καθόλου από τις μη κυβερνητικές οργανώσεις που δουλεύουν εδώ και πολύ καιρό πάνω σε αυτά τα προβλήματα, έχουν όμως σε μεγάλο βαθμό μια κουλτούρα που παραπέμπει στην εποχή πριν από τον πόλεμο του '14 και είναι πράγματι πολύ λίγο ανοικτές στα δικαιώματα των γυναικών.

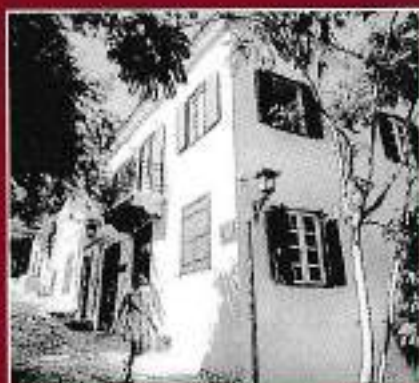
Προτείνω λοιπόν, τώρα που διαθέτουμε δικά μας δίκτυα, να υπάρχει μία αλληλοπληροφόρηση όλων μας πάνω σε όλες αυτές τις συναντήσεις που υπερασπίζονται τα δικαιώματα του ανθρώπου (άνδρα), χωρίς στην πραγματικότητα να ασχολούνται και πολύ με το υπόλοιπο μισό της ανθρωπότητας.

Σας υπενθυμίζω, και με αυτό κλείνω την παρέμβασή μου, ότι στο πλαίσιο της διαδικασίας από τη Βαρκελώνη στη Μαδρίτη, στις αρχές Νοεμβρίου, οι μη κυβερνητικές οργανώσεις θα συναντηθούν για να συζητήσουν αυτό το θέμα και νομίζω ότι πρέπει να παραστούμε και εμείς.

Ευχαριστώ.

ΤΕΛΟΣ ΕΡΓΑΣΙΩΝ ΣΥΝΕΔΡΙΟΥ





## ΚΕΝΤΡΟ ΕΡΕΥΝΩΝ ΓΙΑ ΘΕΜΑΤΑ ΙΣΟΤΗΤΑΣ (ΚΕΘΙ)

### ΑΘΗΝΑ:

- Μουσαίου 2, 105 55 Πλάκα  
τηλ.: 331 1685-7  
fax: 331 1779  
e-mail: kethi@kethi.gr

### ΚΕΝΤΡΟ ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗΣ ΚΑΙ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ ΓΥΝΑΙΚΩΝ

Καπνικαρέας 19Α, 105 56 Αθήνα  
τηλ.: 321 2690, 321 8044  
fax: 321 2657  
e-mail: kethi@kethi.gr

## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ ΚΕΘΙ

### ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ:

Συγγρού 30, 546 30 Θεσσαλονίκη  
τηλ.: (031) 517959, 523 511  
fax: (031) 524071  
e-mail: thkethi@otenet.gr

### ΠΑΤΡΑ:

Ζαΐμη 69Α, 262 24 Πάτρα  
τηλ.: (061) 620 059  
fax: (061) 620 803  
e-mail: kethipat@otenet.gr

### ΒΟΛΟΣ:

Αναλήψεως 170, 362 21 Βόλος  
τηλ.: (0421) 78 218-9  
fax: (0421) 78 219  
e-mail: kethivol@otenet.gr

### ΗΡΑΚΛΕΙΟ:

1866 αρ. 105, Ηράκλειο  
τηλ.: (081) 341 387, 343 778  
fax: (081) 343 778  
e-mail: kethiira@otenet.gr

web site: www.kethi.gr



ΚΕΝΤΡΟ ΕΡΕΥΝΩΝ ΓΙΑ  
**ΚΕΘΙ**  
ΘΕΜΑΤΑ ΙΣΟΤΗΤΑΣ



ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΑΙΔΕΙΑΣ  
ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ ΚΑΙ ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ  
ΓΕΝΙΚΗ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ ΙΣΟΤΗΤΑΣ