Ενδυνάμωση των γυναικών και αναβάθμιση δεξιοτήτων.

Ενίσχυση της συμμετοχής τους σε θέσεις ευθύνης σε συνδικαλιστικές δομές και φορείς λήψης αποφάσεων

Συγγραφέας:
Ματίνα Παπαγιαννοπούλου

ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ
Ινστιτούτο Μικρών Επιχειρήσεων
Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών Βιοτεχνών Εμπόρων Ελλάδας

Ενδυνάμωση των γυναικών και αναβάθμιση δεξιοτήτων.

Ενίσχυση της συμμετοχής τους σε θέσεις ευθύνης σε συνδικαλιστικές δομές και φορείς λήψης αποφάσεων

Συγγραφέας:
Ματίνα Παπαγιαννοπούλου

Ινστιτούτο Μικρών Επιχειρήσεων
Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών Βιοτεχνών Εμπόρων Ελλάδας

Αριστοτέλους 46, 10433, Αθήνα
Τηλ: 2108846852, Φαξ: 2108846853
E-mail: info@imegsevee.gr
www.imegsevee.gr

Εκδότης: **ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ**

Χρονολογία έκδοσης: **2013**

Τίτλος: **«Ενδυνάμωση των γυναικών και αναβάθμιση δεξιοτήτων. Ενίσχυση της συμμετοχής τους σε θέσεις ευθύνης σε συνδικαλιστικές δομές και φορείς λήψης αποφάσεων»**

Συγγραφέας: **Ματίνα Παπαγιαννοπούλου**

Εκτύπωση – παραγωγή:

ΕΡΓΟΠΡΑΞΙΟΝ

Μαγνησίας 26

11251, Αθήνα

Τηλ:. 210 8224465 & 210 8224508 & 210 8225021 – Φαξ: 210 8252688

E-mail: info@ergopraxion.gr

www.ergopraxion.gr

© ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ

ISBN: 978-618-5025-14-4

Το παρόν εκπαιδευτικό υλικό έχει εκπονηθεί και εκδοθεί από το ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ στο πλαίσιο του υποέργου «Στοχευμένες δράσεις για την ενδυνάμωση των γυναικών και την αύξηση της συμμετοχής τους σε όργανα και θεσμούς εκπροσώπησης και την ανάδειξη τους σε θέσεις ευθύνης», της πράξης «Σχέδιο Δράσης για την προώθηση των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων των συλλογικών οργάνων της ΓΣΕΒΕΕ», του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Διοικητική Μεταρρύθμιση 2007-2013», με τη συγχρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο – ΕΚΤ) και εθνικών πόρων.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΓΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΥΛΙΚΟ

Α. ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΤΟΥ ΦΟΡΕΑ

Το Ινστιτούτο Μικρών Επιχειρήσεων της Γενικής Συνομοσπονδίας Επαγγελματιών Βιοτεχνών Εμπόρων Ελλάδας (ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ) είναι μη κερδοσκοπικός φορέας υλοποίησης μελετών και ερευνών, που αφορούν τις πολύ μικρές, μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις της ελληνικής οικονομίας. Παράλληλα το ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ είναι ο φορέας που σχεδιάζει και διαχειρίζεται εκ μέρους της ΓΣΕΒΕΕ το σύνολο των συγχρηματοδοτούμενων από το ΕΣΠΑ 2007-2013 έργων εκπαίδευσης, επαγγελματικής κατάρτισης, συμβουλευτικής επιχειρήσεων, συνδικαλιστικής επιμόρφωσης, υποστήριξης της καινοτομίας και προώθησης της ισότητας των φύλων.

Β. ΠΛΑΙΣΙΟ ΠΑΡΑΓΩΓΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥ ΥΛΙΚΟΥ

Το παρόν εκπαιδευτικό υλικό με θέμα: «*Ενδυνάμωση των γυναικών και αναβάθμιση δεξιοτήτων. Ενίσχυση της συμμετοχής τους σε θέσεις ευθύνης σε συνδικαλιστικές δομές και φορείς λήψης αποφάσεων*» έχει δημιουργηθεί στο πλαίσιο υλοποίησης του Έργου: «Σχέδιο Δράσης για την προώθηση των Γυναικών στα Κέντρα Λήψης Αποφάσεων των Συλλογικών Οργάνων της ΓΣΕΒΕΕ», του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Διοικητική Μεταρρύθμιση 2007-2013», για τις ανάγκες του Υποέργου: «Στοχευμένες δράσεις για την ενδυνάμωση των γυναικών και την αύξηση της συμμετοχής τους σε όργανα και θεσμούς εκπροσώπησης και την ανάδειξή τους σε θέσεις ευθύνης».

Γ. ΣΚΟΠΟΣ ΚΑΙ ΣΤΟΧΟΙ ΤΗΣ ΔΡΑΣΗΣ

Η εν λόγω δράση συνίσταται στη διοργάνωση σε περιφερειακό επίπεδο σεμιναρίων/εργαστηρίων (workshops) ενδυνάμωσης και αναβάθμισης προσόντων (capacity building) των γυναικών, προκειμένου αφενός να αυξηθεί το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών στους συνδικαλιστικούς φορείς των επαγγελματικών κλάδων που εκπροσωπούνται από τη ΓΣΕΒΕΕ (μεταποίηση, υπηρεσίες και εμπόριο) και αφετέρου να ενισχυθεί η συμμετοχή των γυναικών στα όργανα λήψης αποφάσεων των παραπάνω συνδικαλιστικών φορέων. Η ενδυνάμωση των γυναικών και η αύξηση της συμμετοχής τους σε θέσεις ευθύνης επιδιώκεται να επιτευχθεί μέσα από:

- Ανάπτυξη επικοινωνιακών δεξιοτήτων και διαμόρφωσης της δημόσιας εικόνας στο συνδικαλιστικό χώρο.
- Πληροφόρηση των γυναικών για τις ισχύουσες πολιτικές ισότητας των φύλων.
- Ανάπτυξη θεμάτων που σχετίζονται με τη συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής.
- Παραδείγματα εφαρμοζόμενων καλών πρακτικών.
- Συμμετοχή των συμμετεχουσών σε σχετικές διαδραστικές ασκήσεις στο πλαίσιο των σεμιναρίων.

Δ. ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΤΗΣ ΔΡΑΣΗΣ

Τα σεμινάρια αυτά θα διεξαχθούν σε πόλεις όπου εδρεύουν οι δομές του ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ, δηλαδή σε Αθήνα, Θεσσαλονίκη, Ιωάννινα, Λάρισα, Πάτρα & Ηράκλειο. Η διάρκεια κάθε σεμιναρίου θα είναι 10 ώρες (ήτοι 2 απογευματινά πεντάωρα). Η ομάδα στόχος των σεμιναρίων αυτών είναι γυναίκες των επαγγελματικών κλάδων που εκπροσωπούνται από τη ΓΣΕΒΕΕ, δηλαδή αυτοαπασχολούμενες και εργοδότριες που δραστηριοποιούνται στους κλάδους της μεταποίησης, των υπηρεσιών και του εμπορίου, συνδικαλίστριες και μη. Ο συνολικός αριθμός των ωφελουμένων καταρτιζομένων γυναικών προβλέπεται να είναι 100 άτομα, τα οποία κατανέμονται ως εξής: 25 συμμετέχουσες στο περιφερειακό σεμινάριο της Αττικής και από 15 συμμετέχουσες στα λοιπά περιφερειακά σεμινάρια.

ΣΤ. ΑΝΑΓΚΑΙΟΤΗΤΑ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗΣ ΤΗΣ ΔΡΑΣΗΣ

Παρά το γεγονός ότι ένας σημαντικός αριθμός γυναικών δραστηριοποιείται στην αγορά εργασίας ως αυτοαπασχολούμενες και επιχειρηματίες μικρών επιχειρήσεων, η συμμετοχή τους στα αντίστοιχα συνδικαλιστικά όργανα εκπροσώπησης και θέσεις λήψης αποφάσεων σε αυτά είναι εξαιρετικά χαμηλή τόσο ποσοτικά, όσο και ποιοτικά (φαινόμενο της «*γυάλινης οροφής*»). Η εικόνα αυτή αντικατοπτρίζει το έμφυλο μοτίβο της υστέρησης της παρουσίας των γυναικών σε όλους τους τομείς της δημόσιας σφαίρας σε σχέση με τους άνδρες. Το συνηθέστερο ωστόσο ερώτημα – προβληματισμός που τίθεται από την πλευρά των ίδιων των γυναικών είναι το *γιατί να συμμετέχουν*. Άλλωστε, ο χώρος του συνδικαλισμού είναι όντως ψυχικά και σωματικά πολύ απαιτητικός και γίνεται ακόμα πιο δύσκολο να συνδυαστεί με τις υποχρεώσεις που έχει μια γυναίκα επιχειρηματίας/ελεύθερη επαγγελματίας, αν λάβουμε υπόψη ότι και ο χρόνος νοηματοδοτείται διαφορετικά για γυναίκες και άνδρες (έμφυλος χρόνος), με τη δυσκολία της συμφιλίωσης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής να συνεχίζει να βαρύνει κυρίως τις γυναίκες. Σε μια εποχή που κεκτημένα στον εργασιακό, κοινωνικό και οικονομικό τομέα αμφισβητούνται και καταπατούνται, τα οφέλη από την αύξηση συμμετοχής των γυναικών σε θέσεις λήψης αποφάσεων των συνδικαλιστικών οργάνων παρουσιάζουν θετικές επιδράσεις τόσο σε συλλογικό, όσο και ατομικό επίπεδο. Δημιουργούνται οι προϋποθέσεις τόσο για να τεθούν πιο ψηλά και πιο δυναμικά στο θεματολόγιο του συλλογικού διαλόγου ζητήματα που τις αφορούν ειδικότερα, όσο και για δυναμικότερες και ουσιαστικότερες παρεμβάσεις και προτάσεις σε πολιτικό επίπεδο.

Συμπερασματικά θα μπορούσε να αναφερθεί ότι η ενεργή συμμετοχή των γυναικών σε θέσεις ευθύνης και κέντρα λήψης αποφάσεων μπορεί να λειτουργήσει αποφασιστικά προς την κατεύθυνση του *να μην παίρνονται αποφάσεις γι'αυτές χωρίς αυτές*.

Ινστιτούτο Μικρών Επιχειρήσεων
Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών Βιοτεχνών Εμπόρων Ελλάδας

Αριστοτέλους 46, 104 33 Αθήνα, Τηλ. 210 8846852, Fax. 210 8323444
www.imegsevee.gr, info@imegsevee.gr

ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΥΛΙΚΟ

**«Ενδυνάμωση των γυναικών και αναβάθμιση δεξιοτήτων.
Ενίσχυση της συμμετοχής τους σε θέσεις ευθύνης σε συνδικαλιστικές δομές
και φορείς λήψης αποφάσεων»**

για τα Σεμινάρια Ενδυνάμωσης και Αναβάθμισης Προσόντων των Γυναικών στο πλαίσιο του Υποέργου 3: «Στοχευμένες δράσεις για την ενδυνάμωση των γυναικών και την αύξηση της συμμετοχής τους σε όργανα και θεσμούς εκπροσώπησης και την ανάδειξή τους σε θέσεις ευθύνης»

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ	Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Διοικητική Μεταρρύθμιση 2007-2013»
ΤΙΤΛΟΣ ΠΡΑΞΗΣ	**«Σχέδιο δράσης για την προώθηση των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων των συλλογικών οργάνων της ΓΣΕΒΕΕ»** (κωδ. ΟΠΣ 305611) Άξονες Προτεραιότητας 7,8,9
ΦΟΡΕΑΣ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ	Ειδική Υπηρεσία Εφαρμογής – Γενική Γραμματεία Ισότητας Ε.Π. «Διοικητική Μεταρρύθμιση 2007-2013»
ΔΙΚΑΙΟΥΧΟΣ	Ι.Μ.Ε. Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε.
ΣΥΝΤΑΚΤΡΙΑ	**Ματίνα Χ. Παπαγιαννοπούλου**

ΑΘΗΝΑ, ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΣ 2012

ΠΡΟΛΟΓΟΣ (από ΓΣΕΒΕΕ)

Σύνοψη

Abstract

ΕΝΟΤΗΤΑ Ιη
ΙΣΧΥΟΥΣΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ

Στόχος

Προσδοκώμενα αποτελέσματα

Έννοιες-κλειδιά

Σύντομη περιγραφή της ενότητας

Ορισμοί

Εισαγωγή

1. Σημεία-ορόσημα για την ισότητα των φύλων σε διεθνές και ευρωπαϊκό επίπεδο
2. Εθνικές προτεραιότητες πολιτικής για την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών: μια συνοπτική αναδρομή

Παράλληλα κείμενα

Προτάσεις για περαιτέρω μελέτη

Προτεινόμενες ιστοσελίδες

Βιβλιογραφία

Ασκήσεις

ΕΝΟΤΗΤΑ 2η
ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ

Στόχος

Προσδοκώμενα αποτελέσματα

Έννοιες-κλειδιά

Σύντομη περιγραφή της ενότητας

Ορισμοί

Εισαγωγή

1. Ορισμοί και εννοιολόγηση της επιχειρηματικής δραστηριότητας
2. Χαρακτηριστικά και εμπόδια της γυναικείας επιχειρηματικότητας
3. Μοντέλα ρόλων (role models) και καλές πρακτικές

Παράλληλα κείμενα

Προτάσεις για περαιτέρω μελέτη

Προτεινόμενες ιστοσελίδες

Βιβλιογραφία

Ασκήσεις

ΕΝΟΤΗΤΑ 3η
ΣΥΜΦΙΛΙΩΣΗ ΙΔΙΩΤΙΚΗΣ-ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΖΩΗΣ

Στόχος

Προσδοκώμενα αποτελέσματα

Έννοιες-κλειδιά

Σύντομη περιγραφή της ενότητας

Ορισμοί

Εισαγωγή

1. Ορισμοί και εννοιολόγηση της συμφιλίωσης της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής
2. Διαστάσεις και προτάσεις για τη συμφιλίωση της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής
3. Παραδείγματα Καλών Πρακτικών

Παράλληλα κείμενα

Προτάσεις για περαιτέρω μελέτη

Προτεινόμενες ιστοσελίδες

Βιβλιογραφία

Ασκήσεις

ΕΝΟΤΗΤΑ 4η
ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΚΑΙ ΚΕΝΤΡΑ ΛΗΨΗΣ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ

Στόχος

Προσδοκώμενα αποτελέσματα

Έννοιες-κλειδιά

Σύντομη περιγραφή της ενότητας

Ορισμοί

Εισαγωγή

1. Οι διαστάσεις της απουσίας της εκπροσώπησης των γυναικών στις δομές λήψης αποφάσεων
2. Εμπόδια και ανασταλτικοί παράγοντες για την αύξηση της εκπροσώπησης των γυναικών στις δομές λήψης αποφάσεων

Παράλληλα κείμενα

Προτάσεις για περαιτέρω μελέτη

Προτεινόμενες ιστοσελίδες

Βιβλιογραφία

Ασκήσεις

ΕΝΟΤΗΤΑ 5η
ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΚΑΙ ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΚΩΝ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ

Στόχος

Προσδοκώμενα αποτελέσματα

Έννοιες-κλειδιά

Σύντομη περιγραφή της ενότητας

Ορισμοί

Εισαγωγή

1. Έννοιες-ορισμοί και στοιχεία της επικοινωνίας
2. Προβλήματα και εμπόδια επικοινωνίας. Απαιτούμενες δεξιότητες για σωστή επικοινωνία
3. Συνδικαλιστική επικοινωνία και δημόσια εικόνα

Παράλληλα κείμενα

Προτάσεις για περαιτέρω μελέτη

Βιβλιογραφία

Ασκήσεις

Σύνοψη

Το παρόν **εκπαιδευτικό υλικό** εκπονήθηκε στο πλαίσιο του Υποέργου 3 «*Στοχευμένες δράσεις για την ενδυνάμωση των γυναικών και την αύξηση της συμμετοχής τους σε όργανα και θεσμούς εκπροσώπησης και την ανάδειξή τους σε θέσεις ευθύνης*», της Πράξης «*Σχέδιο δράσης για την προώθηση των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων των συλλογικών οργάνων της ΓΣΕΒΕΕ*», του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Διοικητική Μεταρρύθμιση 2007-2013».

Σκοπός του εκπαιδευτικού υλικού είναι η αξιοποίησή του κατά την υλοποίηση σε περιφερειακό επίπεδο σεμιναρίων/εργαστηρίων (*workshops*) που θα απευθυνθούν σε γυναίκες για την ενδυνάμωση και αναβάθμιση προσόντων τους (capacity building), έτσι ώστε να συμμετάσχουν στους συνδικαλιστικούς φορείς των τομέων που εκπροσωπούνται από τη ΓΣΕΒΕΕ, καθώς και στα όργανα λήψης αποφάσεων των συνδικαλιστικών φορέων των σχετικών επαγγελματικών κλάδων.

Το εκπαιδευτικό υλικό **διαρθρώνεται** σε **πέντε (5) θεματικές ενότητες**: α) ισχύουσες κυριότερες πολιτικές για την ισότητα των φύλων σε διεθνές, ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο, β) γυναικεία επιχειρηματικότητα (ορισμοί, χαρακτηριστικά και εμπόδια), γ) συμφιλίωση ιδιωτικής-οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής (ορισμοί, διαστάσεις και καλές πρακτικές), δ) κέντρα λήψης αποφάσεων και γυναίκες (διαστάσεις της απουσίας της εκπροσώπησης των γυναικών, εμπόδια και ανασταλτικοί παράγοντες), και ε) ανάπτυξη και ενίσχυση επικοινωνιακών δεξιοτήτων των γυναικών (ορισμοί, προβλήματα και εμπόδια, συνδικαλιστική επικοινωνία και δημόσια εικόνα). Στο τέλος κάθε θεματικής ενότητας προτείνονται ορισμένες δραστηριότητες / ασκήσεις για την καλύτερη κατανόηση των περιεχομένων των κειμένων.

Abstract

This **educational and training material** has been prepared under Subproject 3 with the title: "Targeted actions to empower women and increase their participation in representative institutions and bodies and turning them into positions of responsibility", of the Act "Action Plan for the promotion of women in collective decision-making bodies of GSEVEE" in the framework of the operational Programme "Administrative Reform 2007-2013".

The **aim** of the educational material is its implementation on seminars/ workshops that will be organized at regional level for women to enhance and upgrade their qualifications (capacity building), to participate in trade unions sectors represented by GSEVEE and decision-making bodies.

The material is **divided** into **five (5) thematic areas**: a) current main policies on gender equality at the international, European and national level, b) female entrepreneurship (definitions, characteristics and barriers), c) reconciliation of family and professional life (definitions, dimensions and best practices), d) decision-making centers and women (absence of female representation, obstacles and inhibitors), and e) the development and strengthening of communication skills of women (definitions, problems and obstacles, union communication skills and public figure). At the end of each thematic area some exercises and activities are contained so as to raise awareness of women trainees.

Στόχος

Στόχος αυτής της ενότητας είναι:

- Η ενημέρωση-πληροφόρηση σχετικά με τις κυριότερες πολιτικές ισότητας των φύλων σε διεθνές, ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο.
- Η εξοικείωση και η κατανόηση των βασικότερων εννοιών των πολιτικών ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών.

Προσδοκώμενα αποτελέσματα

Με την ολοκλήρωση αυτής της ενότητας, οι εκπαιδευόμενες:

- **Σε επίπεδο γνώσεων**, θα πρέπει να είσαι σε θέση:
  - να γνωρίζεις τις κυριότερες πολιτικές ισότητας των φύλων σε διεθνές, ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο.
- **Σε επίπεδο δεξιοτήτων**, θα πρέπει να είσαι σε θέση:
  - να παρουσιάζεις και να διαχειρίζεσαι θέματα πολιτικών ισότητας των φύλων.
- **Σε επίπεδο στάσεων**, θα πρέπει να είσαι σε θέση:
  - να αντιλαμβάνεσαι τα κυριότερα θέματα έμφυλων διακρίσεων και τις προσπάθειες που έχουν πραγματοποιηθεί για την αντιμετώπισή τους σε επίπεδο διαμόρφωσης και εφαρμογής πολιτικών ισότητας.

Έννοιες - κλειδιά

- Πολιτικές ισότητας των φύλων
- Ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές (gender mainstreaming)
- Σύμβαση Εξάλειψης όλων των Μορφών Διακρίσεων σε βάρος των Γυναικών (CEDAW)
- Πλατφόρμα Δράσης του Πεκίνου (Beijing Declaration and Platform for Action)
- Χάρτης Πορείας για την Ισότητα μεταξύ Γυναικών και Ανδρών
- Ευρωπαϊκό Σύμφωνο Ισότητας των Φύλων
- Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων

Σύντομη περιγραφή της ενότητας

Η παρουσίαση και συζήτηση γύρω από τα θέματα αυτής της ενότητας θα περιλαμβάνει τα ακόλουθα επιμέρους αντικείμενα (υποενότητες):

Σημεία-ορόσημα για την ισότητα των φύλων σε διεθνές επίπεδο

Στην εν λόγω υπο-ενότητα παρουσιάζονται η Διεθνής Σύμβαση Εξάλειψης Όλων των Μορφών Διακρίσεων σε Βάρος των Γυναικών (CEDAW), όπως επίσης και Διακήρυξη και η Πλατφόρμα Δράσης του Πεκίνου, δηλαδή οι κυριότερες διεθνείς πολιτικές, οι οποίες διατυπώνουν τους στρατηγικούς στόχους και τις δράσεις που πρέπει να υλοποιηθούν, ώστε να αρθούν τα εμπόδια στην προώθηση των γυναικών.

Κυριότερες ευρωπαϊκές πολιτικές για την ισότητα των φύλων

Η υπο-ενότητα αυτή εξετάζει τις πιο πρόσφατες πολιτικές που έχουν αναπτυχθεί σε ευρωπαϊκό επίπεδο για την ενίσχυση και εφαρμογή της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών και δίνει έμφαση στα εξής: στον Χάρτη Πορείας για την Ισότητα μεταξύ Γυναικών και Ανδρών 2006-2010, στο παλαιό και νέο Ευρωπαϊκό Σύμφωνο Ισότητας των Φύλων, καθώς και στο Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων.

Εθνικές προτεραιότητες πολιτικής για την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών: μια συνοπτική αναδρομή

Στην υπο-ενότητα αυτή γίνεται μια σύντομη περιοδολόγηση των σημείων-σταθμών των εθνικών μας προτεραιοτήτων για την ανάπτυξη και προώθηση της ισότητας των φύλων, μέσω της παρουσίασης των Εθνικών Προγραμμάτων Δράσης που έχει εκπονήσει και υλοποιήσει ο κατεξοχήν αρμόδιος κυβερνητικός φορέας της ισότητας των φύλων, δηλαδή η Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων (ΓΓΙΦ).

Ορισμοί

Το μεγαλύτερο μέρος των όρων αντλείται από το: *«100 λέξεις για την ισότητα. Γλωσσάριο όρων σχετικών με την ισότητα ανδρών και γυναικών»* της αρμόδιας για την Ισότητα των Ευκαιριών Μονάδας της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (1998). Σημαντική βοήθεια, επίσης, μας προσέφεραν φεμινιστικά γλωσσάρια όρων, τα οποία συμβάλλουν στην καλύτερη κατανόηση των σχετικών κειμένων.

ΑΠΟΣΤΑΣΗ ΜΕΤΑΞΥ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ (GENDER GAP):

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

ΓΥΝΑΙΚΕΙΕΣ ΣΠΟΥΔΕΣ/ ΣΠΟΥΔΕΣ ΦΥΛΟΥ

(WOMEN'S STUDIES – GENDER STUDIES):

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

ΔΙΑΣΤΑΣΗ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ (EQUALITY DIMENSION):

Οι πτυχές οποιουδήποτε ζητήματος που άπτονται της ισότητας των φύλων.

ΔΙΑΣΤΑΣΗ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ (GENDER DIMENSION):

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

ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ ΤΗΣ ΔΙΑΣΤΑΣΗΣ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ ΣΕ ΟΛΕΣ ΤΙΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ (GENDER MAINSTREAMING):

Η (ανα)διοργάνωση, βελτίωση, ανάπτυξη και αξιολόγηση των πολιτικών, έτσι ώστε η διάσταση της ισότητας των φύλων να είναι ενσωματωμένη σε όλες τις πολιτικές, σε όλα τα επίπεδα και σε όλα τα στάδια, από τους αρμόδιους που εμπλέκονται στη χάραξη πολιτικής.

Πηγή: Council of Europe. (1998a). Gender Mainstreaming: Conceptual Framework, Methodology and Presentation of Good Practices - Final Report of Activities of the Group of Specialists on Mainstreaming. Strasbourg: Council of Europe, σ. 12.

ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ ΤΗΣ ΔΙΑΣΤΑΣΗΣ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ ΣΤΟΥΣ ΠΡΟΫΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥΣ (GENDER BUDGETING):

Η αξιολόγηση των προϋπολογισμών βάσει του φύλου, έτσι ώστε να ενσωματώνεται η οπτική του φύλου σε όλα τα επίπεδα της διαδικασίας του προϋπολογισμού και να ανακατανέμονται τα έσοδα και τα έξοδα με στόχο την προώθηση της ισότητας των φύλων.

Πηγή: Advisory Committee on Equal opportunities for Women and Men (2003), *opinion on Gender Budgeting*, σ. 5, text at: http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/ framework/ opinion_on_gender_budgeting_en.pdf

ΕΞΑΛΕΙΨΗ ΤΩΝ ΔΙΑΧΩΡΙΣΜΩΝ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (DESEGREGATION OF THE LABOUR MARKET):

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

ΙΣΕΣ ΕΥΚΑΙΡΙΕΣ ΜΕΤΑΞΥ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ (EQUAL OPPORTUNITIES FOR WOMEN AND MEN):

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

ΙΣΗ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΚΑΙ ΑΝΔΡΩΝ (EQUAL TREATMENT FOR WOMEN AND MEN):

Εξασφάλιση της απουσίας άμεσων ή έμμεσων διακρίσεων λόγω φύλου.

ΙΣΟΡΡΟΠΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ (BALANCED PARTICIPATION OF WOMEN AND MEN):

Ο καταμερισμός των θέσεων εξουσίας και λήψης των αποφάσεων (40-60% εκπροσώπηση ανεξαρτήτως φύλου) μεταξύ ανδρών και γυναικών σε κάθε σφαίρα της ζωής, ο οποίος αποτελεί σημαντική προϋπόθεση για την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών (*Σύσταση του Συμβουλίου 96/694/ ΕΚ της 02.12.1996, ΕΕ L 319).*

ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ (GENDER EQUALITY):

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

ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΣΥΜΒΟΛΑΙΟ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ (GENDER CoNTRACT):

Το σύνολο των σιωπηρών και ρητών κανόνων που αποδίδουν διαφορετικά επαγγέλματα και αξίες, διαφορετικές ευθύνες και υποχρεώσεις στους άνδρες και στις γυναίκες και ισχύουν σε τρία επίπεδα -πολιτισμική υπερδομή, κανόνες και αξίες της κοινωνίας- θεσμοί και συστήματα οικογενειακής πρόνοιας, εκπαίδευσης και απασχόλησης, κ.λπ. διεργασίες κοινωνικοποίησης ιδίως στο πλαίσιο της οικογένειας.

ΟΠΤΙΚΗ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ (GENDER PERSPECTIVE):

Η εξέταση και η επισήμανση των έμφυλων διαφορών, οι οποίες ενδέχεται να υπάρχουν σε οποιαδήποτε δεδομένη δραστηριότητα / τομέα άσκησης πολιτικής.

ΡΟΛΟΙ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ (GENDER ROLES):

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

ΣΧΕΣΕΙΣ ΦΥΛΟΥ (GENDER RELATIONS):

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

«Η επίτευξη του στόχου της ίσης συμμετοχής των γυναικών και των ανδρών στα κέντρα λήψης αποφάσεων, θα επιφέρει την ισορροπία,

η οποία θα αντικατοπτρίζει με μεγαλύτερη ακρίβεια τη σύνθεση της κοινωνίας και είναι απαραίτητη, ώστε να ενδυναμωθεί η δημοκρατία και να προωθηθεί η ορθή λειτουργία της τελευταίας»

(4η Παγκόσμια Διάσκεψη για τις Γυναίκες 1995 - Πλατφόρμα Πεκίνου,

Στρατηγικός Στόχος G1, άρθρο 181)[1]

Γιατί είναι σημαντική η ισότητα των φύλων;

Η ισότητα των φύλων συνιστά θεμελιώδες δικαίωμα για όλους/-ες και αποτελεί στοιχειώδη αξία για κάθε δημοκρατία. Η διασφάλιση αυτού του δικαιώματος δεν απαιτεί μόνο τη νομική αναγνώριση και κατοχύρωση της ισότητας, αλλά και την εφαρμογή της σε όλους τους τομείς της ζωής: τον πολιτικό, τον οικονομικό, τον κοινωνικό και τον πολιτιστικό. Η ισότητα των φύλων ως ειδικότερη έκφραση της ισότητας ενώπιον του νόμου και της προστασίας όλων των ατόμων έναντι των διακρίσεων, αποτελεί **οικουμενικό δικαίωμα** το οποίο έχει αναγνωρισθεί από την Οικουμενική Διακήρυξη των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, τη Σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών για την Εξάλειψη κάθε μορφής Διάκρισης εις βάρος των Γυναικών, τα Σύμφωνα των Ηνωμένων Εθνών για τα ατομικά και πολιτικά δικαιώματα και για τα οικονομικά, κοινωνικά και πολιτιστικά δικαιώματα και από την Ευρωπαϊκή Σύμβαση για την Προστασία των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων και των Θεμελιωδών Ελευθεριών.

I. Σημεία-ορόσημα για την ισότητα των φύλων σε διεθνές και ευρωπαϊκό επίπεδο

Σε διεθνές επίπεδο, η πρώτη σαφής αναφορά στην κατάργηση των διακρίσεων με βάση το φύλο εντοπίζεται στην **Οικουμενική Διακήρυξη για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα** (A/RES/217/10.12.1948), η οποία υιοθετήθηκε και ψηφίστηκε από τη Γενική Συνέλευση του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών (ΟΗΕ). Τα άρθρα αυτά αποτέλεσαν τη βάση για την υιοθέτηση το 1979 από τον ΟΗΕ της **Διεθνούς Σύμβασης Εξάλειψης Όλων των Μορφών Διακρίσεων σε Βάρος των Γυναικών** (**CEDAW**[2]), στην οποία ορίζεται η υποχρέωση των συμβαλλομένων κρατών-μελών να λαμβάνουν όλα τα **κατάλληλα μέτρα** για να εξασφαλίσουν την πλήρη ισότητα, ανάπτυξη και πρόοδο των γυναικών.[1]

1 United Nations (1995), The United Nations Fourth Conference on Women: Platform for Action, Division for the Advancement of Women– Department of Economic and Social Affairs, text at: http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/decision.htm

2 United Nations (1979), Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW). New York: UN (GA res. 34/180, 34 UN GAOR Supp. (No. 46) at 193, UN Doc. A/34/46; 1249 UNTS 13; 19 ILM 33).

Σύμβαση Εξάλειψης όλων των Μορφών Διακρίσεων σε βάρος των Γυναικών (CEDAW)

Η Σύμβαση **περιλαμβάνει 16 άρθρα** στα οποία ορίζει τις διακρίσεις κατά των γυναικών και καλεί τα κράτη-μέλη του ΟΗΕ για τη λήψη μέτρων.[3] Μεταξύ άλλων σημειώνεται ότι πρέπει να εξασφαλιστούν στις γυναίκες ίσοι όροι με τους άνδρες όσον αφορά: α) στο δικαίωμα συμμετοχής στην **πολιτική και δημόσια ζωή** (άρθρο 7), β) στη δυνατότητα **εκπροσώπησης** της χώρας τους σε **διεθνή κλίμακα** και να συμμετέχουν στις εργασίες των διεθνών οργανισμών (άρθρο 8). Επίσης, ότι πρέπει να εξασφαλιστούν ίσα δικαιώματα στην **απασχόληση** και σε άλλους τομείς της οικονομικής και κοινωνικής ζωής (δικαίωμα εργασίας και ίσης αμοιβής, κοινωνική ασφάλιση, δικαίωμα παροχών κ.λπ.) (άρθρο 11 και 13).

Το 1995 έγινε στο Πεκίνο η **4η Παγκόσμια Διάσκεψη** του ΟΗΕ για τις *γυναίκες* με έμβλημα το τρίπτυχο «**Ισότητα – Ανάπτυξη – Ειρήνη**», στο πλαίσιο της οποίας εγκρίθηκαν η επονομαζόμενη Διακήρυξη του Πεκίνου και η επονομαζόμενη Πλατφόρμα Δράσης του Πεκίνου (Beijing Declaration and Platform for Action). [4]

Πλατφόρμα Δράσης του Πεκίνου
(Beijing Declaration and Platform for Action)

Προσδιορίστηκαν **δώδεκα (12) κρίσιμοι τομείς** που αποτελούν εμπόδιο στην προώθηση των γυναικών και απαιτούν συνεπώς ειδική δράση:

1. γυναίκες και φτώχεια,
2. εκπαίδευση και κατάρτιση των γυναικών,
3. γυναίκες και υγεία,
4. βία κατά των γυναικών,
5. γυναίκες και ένοπλες συγκρούσεις,
6. γυναίκες και οικονομία,
7. γυναίκες, εξουσία και διαδικασία λήψης αποφάσεων,
8. θεσμικοί μηχανισμοί για την προώθηση των γυναικών,
9. ανθρώπινα δικαιώματα των γυναικών,
10. γυναίκες και μέσα μαζικής επικοινωνίας,
11. γυναίκες και περιβάλλον,
12. το κορίτσι-παιδί.

Ο απολογισμός της εφαρμογής της Πλατφόρμας έδειξε ότι, αναμφισβήτητα, η Πλατφόρμα Δράσης άσκησε θετική επίδραση στις πολιτικές για την ισότητα των φύλων. Παρόλα αυτά, όμως, η ισότητα μεταξύ των ανδρών και των γυναικών δεν έχει φτάσει ακόμα στα επιθυμητά επίπεδα, καθώς η πρόοδος της

3 Ο ΟΗΕ για την αποτελεσματική παρακολούθηση της εφαρμογής της Σύμβασης έχει δημιουργήσει αντίστοιχο μηχανισμό (Επιτροπή CEDAW) βάσει του οποίου τα κράτη-μέλη που έχουν επικυρώσει τη Σύμβαση έχουν την υποχρέωση να εκπονούν εθνικές εκθέσεις για να αποτιμάται η πρόοδος των εφαρμοζόμενων πολιτικών για την προώθηση της ισότητας των φύλων και οι σχετικές δεσμεύσεις.

4 United Nations (1995), Beijing Declaration and Platform for Action: Fourth World Conference on Women, 4-15 September 1995, [A/CONF.177/20]. New York: United Nations.

ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου στο σύνολο των πολιτικών βαίνει με αργούς ρυθμούς. [5]

Επιπλέον, η ισότητα των φύλων συνιστά πλέον κεντρικό σκοπό και επιδίωξη της κοινωνικής πολιτικής της Ευρωπαϊκής Ένωσης.[6] Αν και η ισότητα των φύλων αναφέρεται για πρώτη φορά σε νομικό κείμενο της Ευρωπαϊκής Ένωσης στην Ιδρυτική Συνθήκη των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, το 1957, προτεραιότητα στην Ευρωπαϊκή πολιτική ατζέντα αποκτά από την υπογραφή της **Συνθήκης του Άμστερνταμ**, [7] το 1997.

Έκτοτε η Ευρωπαϊκή Ένωση και οι Εθνικές κυβερνήσεις των Κρατών-Μελών υιοθέτησαν την **προσέγγιση της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές (gender mainstreaming)**, με στόχο να καταστήσουν τις δημόσιες πολιτικές στο σύνολό τους προσανατολισμένες ως προς την αντιμετώπιση διαφορών μεταξύ των φύλων και των διαφορετικών αναγκών των γυναικών, με τη χρήση νέων εργαλείων και τεχνικών χάραξης πολιτικής, απαραίτητων για την εφαρμογή μιας προσέγγισης συμβατής με την οπτική του φύλου.

5 Council of Europe (2008), National Machinery, Action Plans and Gender Mainstreaming in the Council of Europe Member States since the 4th World Conference on Women (Beijing, 1995). Strasbourg: Council of Europe.

6 Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, άρθρο 23, συνθήκη ΕΚ άρθρο 3 παράγραφος 2.

7 Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης (1997), Συνθήκη του Άμστερνταμ που τροποποιεί τη Συνθήκη για την Ευρωπαϊκή Ένωση, τις Συνθήκες περί Ιδρύσεως των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων και ορισμένες συναφείς πράξεις. Υπηρεσία Επισήμων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (ΕΕ C 340, 10.11.1997).

Πρόσφατες Εξελίξεις στις Πολιτικές Ισότητας των Φύλων στην ΕΕ

Ο Χάρτης Πορείας για την Ισότητα μεταξύ Γυναικών και Ανδρών 2006-2010 [8]

Ο **Χάρτης Πορείας** καθόρισε τις προτεραιότητες της Επιτροπής έως το 2010 και έθεσε έξι (6) τομείς προτεραιότητας για την ισότητα των φύλων, ως εξής:

1. ισότιμη οικονομική ανεξαρτησία για γυναίκες και άνδρες,
2. συμφιλίωση της ιδιωτικής, οικογενειακής και της επαγγελματικής ζωής,
3. ίση εκπροσώπηση στη διαδικασία λήψης αποφάσεων,
4. εξάλειψη όλων των μορφών βίας με βάση το φύλο και της εμπορίας και διακίνησης ανθρώπων,
5. εξάλειψη των στερεοτύπων των φύλων στην κοινωνία,
6. προώθηση της ισότητας των φύλων στις εξωτερικές και αναπτυξιακές πολιτικές (εκτός ΕΕ).

Το Ευρωπαϊκό Σύμφωνο Ισότητας των Φύλων (2006)

Προς την ίδια κατεύθυνση και το ίδιο έτος (2006) με τον Χάρτη Πορείας για την Ισότητα μεταξύ Ανδρών και Γυναικών (2006-2010), υιοθετήθηκε από τα Κράτη-Μέλη και το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο το **Ευρωπαϊκό Σύμφωνο Ισότητας των Φύλων**[9]. Το Σύμφωνο, ωστόσο, επικεντρώθηκε κυρίως στην ενθάρρυνση των δράσεων Κρατών-Μελών ως προς τη γυναικεία επιχειρηματικότητα, τη γεφύρωση του έμφυλου χάσματος και την καταπολέμηση των έμφυλων στερεοτύπων στην απασχόληση.

Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων (EIGE)[10]

Το Ινστιτούτο ιδρύθηκε στις 20/12/2006 και στα καθήκοντά του περιλαμβάνονται τα ακόλουθα:

1. **Συλλογή, ανάλυση και διάδοση πληροφοριών** και αξιόπιστων **δεδομένων** για την ισότητα των φύλων.
2. **Ενθάρρυνση της ανταλλαγής πληροφοριών και προώθηση του διαλόγου σε Ευρωπαϊκό Επίπεδο**, με όλους τους ενδιαφερόμενους φορείς, και κυρίως με τα θεσμικά όργανα της Κοινότητας και των Κρατών-Μελών, τους κοινωνικούς εταίρους, τις μη κυβερνητικές οργανώσεις, τα ερευνητικά κέντρα, τα Πανεπιστήμια κ.λπ.
3. **Ευαισθητοποίηση των πολιτών της Ευρωπαϊκής Ένωσης**, μέσω της διοργάνωσης διασκέψεων, εκστρατειών και συναντήσεων με θέμα την ισότητα των δύο φύλων, και διατύπωση συμπερασμάτων που θα υποβάλλονται στην Επιτροπή.

Ευρωπαϊκό Σύμφωνο για την Ισότητα των Φύλων 2011-2020

Το Συμβούλιο της Ευρώπης ενέκρινε νέο **Ευρωπαϊκό Σύμφωνο για την ισότητα των φύλων για την περίοδο 2011-2020**[11], το οποίο, μεταξύ άλλων, παροτρύνει τα Κράτη-Μέλη να αναλάβουν άμεση δράση, λαμβάνοντας μέτρα για **την** εξάλειψη των στερεότυπων με βάση το φύλο, την εξασφάλιση ίσων αμοιβών για ίση εργασία και την **προώθηση της ισότιμης συμμετοχής των γυναικών στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων.**

8 Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2006), Ανακοίνωση της Επιτροπής στο Συμβούλιο, στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, στην Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και στην Επιτροπή των Περιφερειών: Χάρτης Πορείας για την Ισότητα μεταξύ Ανδρών και Γυναικών για την περίοδο 2006-2010. [COM(2006)92 τελικό - SEC(2006) 275].

9 Ευρωπαϊκό Σύμφωνο για την Ισότητα των Φύλων, http://www.eu2006.at/en/News/Council_Conclusions/2403EuropeanCouncil.pdf

10 Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (2006), Κανονισμός (ΕΚ) αριθ. 1922/2006 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 20ής Δεκεμβρίου 2006, περί ιδρύσεως Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για την για την Ισότητα των Φύλων. Υπηρεσία Επισήμων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (ΕΕ L 403, 9-17, 30.12.2006).

11 Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (2011), Ευρωπαϊκό Σύμφωνο για την Ισότητα των Φύλων (2011-2020) - Συμπεράσματα του Συμβουλίου, 7370/11 - SOC 205.

2. Εθνικές προτεραιότητες πολιτικής για την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών: μια συνοπτική αναδρομή

Πότε κατοχυρώθηκε πρώτη φορά στην Ελλάδα η ισότητα των φύλων;

Το **Σύνταγμα του 1975** κατοχύρωσε για πρώτη φορά την αρχή της ισότητας των φύλων (άρθρο 4 παρ. 2) ως ειδικότερη έκφανση της γενικής αρχής της ισότητας. Το άρθρο 4, παρ. 2, του Συντάγματος του 1975 αναφέρει πως *«Οι Έλληνες και Ελληνίδες έχουν ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις»*, διατύπωση που κατοχυρώνει τα ίσα δικαιώματα των δύο φύλων. Την ίδια χρονική στιγμή ψηφίζονται σημαντικοί νόμοι που αφορούν στους τομείς της απασχόλησης, εργασίας, ίσης αμοιβής/ίσης μεταχείρισης, παιδείας, κοινωνικής ασφάλισης, υγείας, οικογένειας, γονικής μέριμνας, μητρότητας, βίας κατά των γυναικών[12] και δημιουργούν το πλαίσιο των πολιτικών ισότητας στην Ελλάδα, είτε στο πλαίσιο της προσαρμογής της ελληνικής νομοθεσίας στις ευρωπαϊκές και διεθνείς συμβάσεις[13], είτε στο πλαίσιο της αποδοχής των αιτημάτων του γυναικείου κινήματος για την άρση των διακρίσεων που αφορούσαν στα δύο φύλα.

Ο δρόμος για την ουσιαστική (de facto) ισότητα των φύλων διευρύνθηκε με τη διάταξη του **άρθρου 116 παρ. 2, η οποία προήλθε από τη συνταγματική αναθεώρηση του 2001**. Με τη διάταξη αυτή καταργήθηκαν οι αποκλίσεις από την αρχή της ισότητας των φύλων και λήφθηκε μέριμνα από την Πολιτεία, προκειμένου να θεσπιστούν ειδικά θετικά μέτρα για την εξάλειψη των διακρίσεων σε βάρος των γυναικών.[14]

Η στρατηγική-πλαίσιο της Ελλάδας για την ένταξη των πολιτικών ισότητας σε όλους τους τομείς δράσης (gender mainstreaming), αρχικά παρουσιάστηκε στο **Εθνικό Πρόγραμμα Δράσης για την Ισότητα (2001-2006)**[15], το οποίο εκπόνησε η Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων (ΓΓΙΦ). Για την επίτευξη του κεντρικού στόχου του, που ήταν *ο εκσυγχρονισμός του κοινωνικού προτύπου με σκοπό την αξιοποίηση του συνόλου του ανθρώπινου δυναμικού, ανεξαρτήτως φύλου, και την εξάλειψη κάθε μορφής διακρίσεων κατά των γυναικών* έθεσε **τέσσερις στρατηγικούς στόχους**, οι οποίοι ήταν οι εξής:[16]

1. Η προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών στην οικονομική ζωή, με ειδικότερους στόχους: α) την εξασφάλιση της συμμετοχής των γυναικών σε περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας, β) την επιδίωξη της συμμετοχής των γυναικών στην πλήρη απασχόληση, γ) την εκούσια συμμετοχή των ανδρών και γυναικών στη μερική απασχόληση.
2. Η προώθηση της ίσης συμμετοχής και εκπροσώπησης στον πολιτικό, κοινωνικό και οικονομικό τομέα.
3. Η προώθηση της ίσης πρόσβασης και ίσης εφαρμογής των κοινωνικών δικαιωμάτων για άνδρες και γυναίκες. Κύρια ενέργεια του εν λόγω στόχου ήταν η εφαρμογή της νομοθεσίας, η πληροφόρηση/ενημέρωση και ευαισθητοποίηση των πολιτών για τα θέματα ισότητας των φύλων.

12 Ζιώγου-Καραστεργίου Σ & Δεληγιάννη-Κουϊμτζή Β. (1998), Ισότητα των φύλων και εκπαίδευση στην Ελλάδα», Γυναίκες και ιδιότητα του πολίτη, Κεφάλαιο 2, Εκδόσεις Βάνιας, Θεσσαλονίκη, σσ. 33-52.

13 Εθνική Έκθεση της Ελλάδας, Για το 4ο παγκόσμιο συνέδριο του ΟΗΕ για τις γυναίκες, Η κατάσταση των γυναικών στην Ελλάδα κατά τη δεκαετία 1984-1994, Ελληνική Δημοκρατία, Υπουργείο Προεδρίας της Κυβέρνησης, ΓΓΙ, Εθνικό Τυπογραφείο, Αθήνα, Μάρτιος 2005, σ. 24-35.

14 Οδηγός Εφαρμογής των πολιτικών ισότητας των φύλων στο σχεδιασμό και την αξιολόγηση των δράσεων των Ε.Π του Γ' Κ.Π.Σ. Αθήνα, 2003 σελ. 24.

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

16 Στο ίδιο.

4. Η προώθηση της αλλαγής του ρόλου και των στερεοτύπων των φύλων.

Στη συνέχεια, η ΓΓΙΦ παρουσίασε για την περίοδο **2004-2008** μία στρατηγική Παρέμβαση-Εισήγηση στην Κυβερνητική Επιτροπή με τίτλο: **«Εθνικές Προτεραιότητες Πολιτικής και Άξονες Δράσης για την Ισότητα των Φύλων»**,[17] προκειμένου να αναδείξει τόσο την εθνική σημασία, όσο και την ευρωπαϊκή διάσταση των θεμάτων ισότητας ανδρών και γυναικών. Στην εισήγηση αυτή παρουσιάστηκαν οι ακόλουθοι **τέσσερις άξονες ειδικών δράσεων** στους οποίους δόθηκε προτεραιότητα από τη ΓΓΙΦ:

1. Η καταπολέμηση του ελλείμματος ισότητας στην αγορά εργασίας και τις εργασιακές σχέσεις στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα.
2. Η πρόληψη και Καταπολέμηση της Βίας με θύματα τις γυναίκες.
3. Η καταπολέμηση των στερεότυπων αντιλήψεων για το ρόλο των δύο φύλων μέσω της εκπαιδευτικής διαδικασίας.
4. Η ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων.

Προϋπόθεση για την επίτευξη του στόχου αυτού ήταν η κατανόηση του ότι οι γυναίκες συνιστούν περισσότερο από τα μισό του πληθυσμού της χώρας (52%) και αντιμετωπίζουν σοβαρά προβλήματα κοινωνικο-οικονομικής ένταξης. Δεν είναι, επομένως, ορθό να αντιμετωπίζονται στο πεδίο των πολιτικών ως «ειδική» ή «ευπαθής κοινωνική κατηγορία», χαρακτηρισμός που παραπέμπει λανθασμένα σε μία ειδική μειονεκτούσα ομάδα. Με δεδομένο, άλλωστε, ότι οι γυναίκες αποτελούν την πλειοψηφία του πληθυσμού της χώρας, κρίνεται σκόπιμη μία αυξημένη μέριμνα για τη λήψη μέτρων που θα διευκολύνουν και την εξυπηρέτηση της γυναίκας-πολίτη.

Ποιο Εθνικό Πρόγραμμα εφαρμόζεται την παρούσα στιγμή;

Την παρούσα περίοδο, έχει σχεδιαστεί από την ΓΓΙΦ και υλοποιείται το **Εθνικό Πρόγραμμα για την Ουσιαστική Ισότητα των Φύλων 2010-2013**[18] με γνώμονα **τέσσερις στρατηγικούς στόχους**:

1. Την προάσπιση των **δικαιωμάτων όλων των γυναικών** μέσω της προώθησης της ισότητας των φύλων και του προσανατολισμού των παρεμβάσεων στις ομάδες γυναικών με πολλαπλές διακρίσεις.
2. Την πρόληψη και καταπολέμηση όλων των μορφών **βίας κατά των γυναικών**.
3. Τη στήριξη της **απασχόλησης** των γυναικών και της οικονομικής τους αυτοτέλειας.
4. Την αξιοποίηση της **πολιτιστικής** δημιουργίας για την ανάδειξη του στόχου της ισότητας των φύλων.

Στο σχεδιασμό του Προγράμματος εφαρμόστηκαν μέθοδοι και καλές πρακτικές των διεθνών και ευρωπαϊκών οργανισμών σύμφωνα με τις οποίες απαιτείται να αναπτυχθούν ταυτόχρονα: α) **εξειδικευμένες πολιτικές ισότητας** που απευθύνονται σε γυναίκες ή άνδρες στους τομείς που υποεκπροσωπούνται, και β) **οριζόντιες παρεμβάσεις** σε όλο το εύρος της δημόσιας πολιτικής, ώστε να αντιμετωπιστούν οι έμφυλες διακρίσεις σε κάθε πεδίο άσκησης πολιτικής. Η **διπλή** αυτή **κατεύθυνση** των παρεμβάσεων αποτελεί τη διεθνώς εφαρμοζόμενη στρατηγική για την προώθηση της ισότητας των φύλων από το 1995 (Πλατφόρμα

17 Γενική Γραμματεία Ισότητας (2004), Εθνικές Προτεραιότητες και Άξονες Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (2004-2008), Υπουργείο Εσωτερικών Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης, Αθήνα.

18 Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων (2010), Εθνικό Πρόγραμμα για την Ουσιαστική Ισότητα των Φύλων 2010-2013, Αθήνα, text at: http://www.isotita.gr/var/uploads/HOME%20PAGE/ETHNIKO%20PROGRAMMA_MAY-2011.pdf

του Πεκίνου του ΟΗΕ και Ανακοίνωση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για το gender mainstreaming).

Το Πρόγραμμα περιλαμβάνει **μέτρα** όπως: η βελτίωση, ενίσχυση και εφαρμογή της νομοθεσίας, η ανάπτυξη δράσεων για ορισμένες ομάδες γυναικών, η ένταξη της ισότητας στις δημόσιες πολιτικές, η ενίσχυση των διοικητικών μηχανισμών, η ενδυνάμωση του ρόλου της κοινωνίας των πολιτών και των γυναικείων οργανώσεων, καθώς επίσης και η οργάνωση εκστρατειών ευαισθητοποίησης της κοινής γνώμης με στόχο την πρόληψη και την αλλαγή των στερεότυπων ρόλων των γυναικών και των ανδρών. Κεντρικό χρηματοδοτικό πλαίσιο των πολιτικών αποτελεί το Εθνικό Στρατηγικό Πλαίσιο Αναφοράς (ΕΣΠΑ) 2007-2013 /**Επιχειρησιακό Πρόγραμμα (ΕΠ) «Διοικητική Μεταρρύθμιση»**.[19]

Παράλληλα κείμενα

Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων (2010), *Εθνικό Πρόγραμμα για την Ουσιαστική Ισότητα των Φύλων 2010-2012, Δράσεις για τις Περιφέρειες και τους Δήμους,* Αθήνα, text at: http://www.isotita.gr/var/uploads/PRoGRAMMES/gender%20mainstreaming/munipalities_regions_oct-2011.pdf

Γενική Γραμματεία Ισότητας (2003), *Ισότητα Ευκαιριών μεταξύ Γυναικών και Ανδρών (1983-2003): Κυριότερες Νομοθετικές Ρυθμίσεις, Θεσμικά Όργανα, Ελληνική Προεδρία Ευρωπαϊκής Ένωσης*, ΓΓΙ, Αθήνα.

Γενική Γραμματεία Ισότητας (2001), *Οδηγός Υπηρεσιών: Ισότητα – Ανάπτυξη – Ειρήνη*, ΓΓΙ, Υπουργείο Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης, Αθήνα και www.isotita.gr

Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων (2012), *Ετήσιο Πρόγραμμα Εργασίας 2012*, http://www.eige.europa.eu/

Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (2003), *Έρευνα, Τεκμηρίωση, Υποστήριξη, Δράση (ενημερωτικό φυλλάδιο)*, ΚΕΘΙ, Αθήνα και www.kethi.gr

ΠΔ 5/ 2008. *Οργανισμός της Γενικής Γραμματείας Ισότητας των Φύλων*. (ΦΕΚΙ7/Α/ 08.02.2008)

Πετρουλάκη, Κ., Βρυώνης, Μ., Ντιναπόγιας, Α., και Τσιριγώτη, Α. (2008), Σειρά Παρακολούθησης και Αξιολόγησης των Επιπτώσεων των Εκπαιδευτικών Πολιτικών στο Φύλο, Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας, Αθήνα.

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

Προτάσεις για περαιτέρω μελέτη

Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης (1997), *Συνθήκη του Άμστερνταμ που τροποποιεί τη Συνθήκη για την Ευρωπαϊκή Ένωση, τις Συνθήκες περί Ιδρύσεως των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων και ορισμένες συναφείς πράξεις.* Υπηρεσία Επισήμων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (ΕΕ C 340, 10.11.1997).

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2000), Ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Συμβούλιο, στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, στην Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και στην Επιτροπή των Περιφερειών: *Προς Μια Κοινοτική*

19 Προκειμένου να διασφαλιστεί η διαφάνεια και η αξιοπιστία στην υλοποίηση του παρόντος Προγράμματος πραγματοποιείται αναλυτική αποτίμηση της επίτευξης των στόχων και της αποτελεσματικότητας των δράσεων, η οποία αποτυπώνεται σε συστηματικές Ετήσιες Απολογιστικές Εκθέσεις. Βλ. περισσότερες πληροφορίες: Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων (2012), Απολογιστική Έκθεση: Νοέμβριος 2009-Ιούνιος 2012, Αθήνα, text at: http://www.isotita.gr/index.php/docs/1501

Στρατηγική – Πλαίσιο για την Ισότητα των Φύλων (2001-2005): Πρόταση απόφασης του Συμβουλίου περί του προγράμματος που αναφέρεται στην κοινοτική στρατηγική πλαίσιο για την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών (2001-2005) [CoM(2000)335 τελικό] (text at: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CoM:2000:0335:FIN:EL:PDF).

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2000), *Έκθεση της Επιτροπής στο Συμβούλιο, στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και στην Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή σχετικά με την εφαρμογή της σύστασης 96/694/ΕΚ του Συμβουλίου της 2ας Δεκεμβρίου 1996 για την ισόρροπη συμμετοχή γυναικών και ανδρών στη διαδικασία λήψης αποφάσεων*. [CoM(2000)120] (text at: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52000DC0120:EL:HTML).

Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (2006), *Οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006, για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης (αναδιατύπωση)*. Υπηρεσία Επισήμων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (ΕΕ L 204, 23 –36/ 26.07.2006).

Υπουργείο Οικονομίας και Οικονομικών (2007), *Εθνικό Στρατηγικό Πλαίσιο Αναφοράς 2007-2013*, Αθήνα.

Προτεινόμενες ιστοσελίδες

ΦΟΡΕΙΣ / ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ	
ΓΕΝΙΚΗ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ (ΓΓΙΦ)	http://www.isotita.gr/
ΚΕΝΤΡΟ ΕΡΕΥΝΩΝ ΓΙΑ ΘΕΜΑΤΑ ΙΣΟΤΗΤΑΣ (ΚΕΘΙ)	http://www.kethi.gr/
ΣΥΝΗΓΟΡΟΣ ΤΟΥ ΠΟΛΙΤΗ	http://www.synigoros.gr
ΕΘΝΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΡΕΥΝΩΝ (ΕΚΚΕ)	http://www.ekke.gr/
ΕΘΝΙΚΟ ΤΥΠΟΓΡΑΦΕΙΟ	www.et.gr/
ΒΟΥΛΗ ΤΩΝ ΕΛΛΗΝΩΝ	http://www.parliament.gr/
ΕΙΔΙΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΓΕΝΙΚΗΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ (ΕΥΕ/ΓΓΙΦ)	www.eye-isotita.gr
ΕΙΔΙΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΣΥΝΤΟΝΙΣΜΟΥ ΚΑΙ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗΣ ΔΡΑΣΕΩΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΥ ΤΑΜΕΙΟΥ (ΕΥΣΕΚΤ)	http://www.esfhellas.gr/
ΕΘΝΙΚΟ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΑΝΑΦΟΡΑΣ (ΕΣΠΑ)	www.espa.gr
ΕΙΔΙΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΣΥΓΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΟΥΜΕΝΩΝ ΕΝΕΡΓΕΙΩΝ ΑΠΟ ΤΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΤΑΜΕΙΟ (ΕΥΕ/ΕΚΤ)	www.eye-ekt.gr
ΜΟΝΑΔΑ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΤΗΣ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΙΑΚΩΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ (ΜΟΔ)	http://www.mou.gr/
ΥΠΟΥΡΓΕΙΑ	
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗΣ ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΗΣ ΚΑΙ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗΣ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ	http://www.ydmed.gov.gr/
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗΣ, ΔΙΑΦΑΝΕΙΑΣ ΚΑΙ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ	http://www.ministryofjustice.gr
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΝΟΙΑΣ	http://www.ypakp.gr/

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ	www.ypes.gr/
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ	http://www.minfin.gr/
ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ	
EUROSTAT	http://epp.eurostat.ec.europa.eu
ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΑΡΧΗ (ΕΛΣΤΑΤ)	http://www.statistics.gr/
ΔΙΕΘΝΕΙΣ ΠΗΓΕΣ ΓΙΑ ΘΕΜΑΤΑ ΦΥΛΟΥ ΚΑΙ ΙΣΟΤΗΤΑΣ	
UNESCO	http://portal.unesco.org/
UNESCO SECTOR FOR CULTURE: WOMEN AND GENDER EQUALITY	http://www.unesco.org/culture/women/
UNITED NATIONS	http://www.un.org/english/
UN DIVISION FOR THE ADVANCEMENT OF WOMEN (DAW) – DEPARTMENT OF ECONOMIC AND SOCIAL AFFAIRS	http://www.un.org/womenwatch/daw/
UNICEF – GENDER EQUALITY	http://www.unicef.org/gender/
ΠΗΓΕΣ ΓΙΑ ΘΕΜΑΤΑ ΦΥΛΟΥ ΚΑΙ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ	
ΔΙΑΚΤΥΑΚΗ ΠΥΛΗ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ	http://europa.eu/index_el.htm
ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟ	http://www.europarl.europa.eu
ΓΕΝΙΚΗ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ, ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΥΠΟΘΕΣΕΩΝ ΚΑΙ ΙΣΩΝ ΕΥΚΑΙΡΙΩΝ (DIRECTORATE-GENERAL FOR EMPLOYMENT, SOCIAL AFFAIRS AND EQUAL OPPORTUNITIES)	http://ec.europa.eu/dgs/employment_social

Βιβλιογραφία

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

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

Ζιώγου-Καραστεργίου Σ. & Δεληγιάννη-Κουϊμτζή Β. (1998), Ισότητα των φύλων και εκπαίδευση στην Ελλάδα», *Γυναίκες και ιδιότητα του πολίτη*, Κεφάλαιο 2, Εκδόσεις Βάνιας, Θεσσαλονίκη, σσ. 33-52.

Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων (2012), *Απολογιστική Έκθεση: Νοέμβριος 2009-Ιούνιος 2012*, Αθήνα, text at: http://www.isotita.gr/index.php/docs/1501

Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων (2010), *Εθνικό Πρόγραμμα για την Ουσιαστική Ισότητα των Φύλων 2010-2013,* Αθήνα, text at*:* http://www.isotita.gr/var/uploads/HoME%20PAGE/ETHNIKo%20PRoGRAMMA_MAY-2011.pdf

Γενική Γραμματεία Ισότητας (ΓΓΙ) (2005), *Εθνική Έκθεση της Ελλάδας για το 4ο παγκόσμιο συνέδριο του ΟΗΕ για τις γυναίκες, Η κατάσταση των γυναικών στην Ελλάδα κατά τη δεκαετία 1984-1994,* Ελληνική Δημοκρατία, Υπουργείο Προεδρίας της Κυβέρνησης, ΓΓΙ, Εθνικό Τυπογραφείο, Αθήνα.

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

Ειδική Υπηρεσία Συντονισμού και Παρακολούθησης Δράσεων Ε.Κ.Τ. (ΕΥΣΕΚΤ) (2003), *Οδηγός Εφαρμογής των Πολιτικών Ισότητας των Φύλων στο Σχεδιασμό και την Αξιολόγηση των Δράσεων των Ε.Π. του Γ' Κ.Π.Σ.,* Γενική

Γραμματεία Διαχείρισης Κοινοτικών και Άλλων Πόρων, Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, text at: http://www.esfhellas.gr/images/upcontent/documents/odefarm.doc

Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης (1997), *Συνθήκη του Άμστερνταμ που τροποποιεί τη Συνθήκη για την Ευρωπαϊκή Ένωση, τις Συνθήκες περί Ιδρύσεως των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων και ορισμένες συναφείς πράξεις*. Υπηρεσία Επισήμων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (ΕΕ C 340, 10.11.1997).

Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (2005), *Ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Συμβούλιο, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και την Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή: Επιτάχυνση της προόδου που σημειώνεται όσον αφορά την επίτευξη των Αναπτυξιακών Στόχων της Χιλιετίας - Η συμβολή της Ευρωπαϊκής Ένωσης.* [CoM(2005)132 τελικό/2] - {SEC(2005) 452} - {SEC(2005) 456}.

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2006), Ανακοίνωση της Επιτροπής στο Συμβούλιο, στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, στην Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και στην Επιτροπή των Περιφερειών: *Χάρτης Πορείας για την Ισότητα μεταξύ Ανδρών και Γυναικών για την περίοδο 2006-2010*. [CoM(2006)92 τελικό - SEC(2006) 275].

Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (2006), *Κανονισμός (ΕΚ) αριθ. 1922/2006 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 20ής Δεκεμβρίου 2006, περί ιδρύσεως Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για την για την Ισότητα των Φύλων*. Υπηρεσία Επισήμων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (ΕΕ L 403, 9-17, 30.12.2006).

Ευρωπαϊκό Σύμφωνο για την Ισότητα των Φύλων, http://www.eu2006.at/en/News/Council Conclusions/2403EuropeanCouncil.pdf

Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (2011), *Ευρωπαϊκό Σύμφωνο για την Ισότητα των Φύλων (2011-2020) - Συμπεράσματα του Συμβουλίου,* 7370/11 - SoC 205.

Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, άρθρο 23, συνθήκη ΕΚ άρθρο 3 παράγραφος 2.

ΞΕΝΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Council of Europe (2008), *National Machinery, Action Plans and Gender Mainstreaming in the Council of Europe Member States since the 4th World Conference on Women (Beijing, 1995)*. Strasbourg: Council of Europe.

Council of European Municipalities and Regions (2006), *The Charter for Equality of Women and Men in Local Life*. Innsbruck: Council of European Municipalities and Regions.

United Nations (1995), *Beijing Declaration and Platform for Action*: Fourth World Conference on Women, 4-15 September 1995, [A/CoNF.177/20]. New York: United Nations.

United Nations (1995), *The United Nations Fourth Conference on Women: Platform for Action*, Division for the Advancement of Women–Department of Economic and Social Affairs, text at: http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/decision.htm

United Nations (1979), *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW)*. New York: UN (GA res. 34/180, 34 UN GAoR Supp. (No. 46) at 193, UN Doc. A/34/46; 1249 UNTS 13; 19 ILM 33).

United Nations General Assembly (1999), *optional Protocol to the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women* (A/RES/54/4). New York: UN.

ΑΣΚΗΣΕΙΣ

Δραστηριότητα Ι^η

Οι συμμετέχουσες συστήνονται μεταξύ τους[20]

Οδηγίες (για τις εκπαιδευόμενες)

1. Καθεμία από τις εκπαιδευόμενες επιλέγει μία από την ομάδα της και ανταλλάσουν πληροφορίες σχετικά με τον εαυτό τους (όνομα, ηλικία, μορφωτικό επίπεδο, επαγγελματική δραστηριότητα, ενδιαφέροντα/χόμπι κ.λπ.).
2. Επίσης, θέτουν τις ακόλουθες ερωτήσεις:
   - Πώς θα περιέγραφες την εργασία που κάνεις;
   - Γιατί συμμετέχεις σε αυτό το σεμινάριο;
   - Τι περιμένεις να μάθεις κατά τη διάρκεια αυτού του σεμιναρίου;
   - Πώς θα είναι χρήσιμη στην εργασία σου η γνώση που θα αποκτήσεις;
   - Σε ποιους τομείς της εργασίας σου θα είναι πιο σχετικό;
3. Και οι δύο πρέπει να απαντήσετε ειλικρινά στην ερώτηση «Τι θα ήθελες πάντα να κάνεις και δεν μπορείς επειδή είσαι γυναίκα;
4. Σημειώστε τις απαντήσεις σε ένα χαρτί.
5. Μετά συζήτησε με τις υπόλοιπες εκπαιδευόμενες τις σχετικές απαντήσεις.
6. Το ίδιο χρειάζεται να γίνει με όλες τις εκπαιδευόμενες.

Δραστηριότητα 2^η

Μαθαίνοντας για το βιολογικό και το κοινωνικό φύλο[21]

Στόχοι:

- Η κατανόηση της διαφοράς βιολογικού (sex) και κοινωνικού φύλου (gender).
- Η κατανόηση των όρων «ισότητα των φύλων» και «ισοτιμία των φύλων».

Τεστ για τις έμφυλες αντιλήψεις[22]

Σημειώστε αν η παρακάτω δήλωση αναφέρεται στο βιολογικό ή το κοινωνικό φύλο. Βάλτε (√) στη σωστή θέση.

1. Οι γυναίκες γεννούν, οι άνδρες όχι.
2. Τα κορίτσια θα πρέπει να είναι ήπια και ευγενικά, τα αγόρια θα πρέπει να είναι σκληραγωγημένα.
3. Η φωνή των αγοριών αλλάζει κατά την εφηβεία, ενώ το κοριτσιών όχι.
4. Οι άνδρες είναι μυώδεις και σωματώδεις, ενώ οι γυναίκες είναι λεπτοκαμωμένες και μικροφτιαγμένες.
5. Οι άνδρες μεγαλώνουν γένια και μουστάκι, οι γυναίκες όχι.
6. Οι γυναίκες έχουν περίοδο, οι άνδρες όχι.
7. Οι γυναίκες μπορούν να θηλάσουν τα μωρά, οι άνδρες δεν μπορούν.
8. Οι γυναίκες μένουν στο σπίτι, και οι άνδρες εργάζονται για το εισόδημα.

20 Promotion of Renewable Energy and Energy Efficiency Programme (PREEEP) (2011), Training Manual on Gender Mainstreaming, Kampala, Uganda, σ. 6.

21 Promotion of Renewable Energy and Energy Efficiency Programme (PREEEP) (2011), Training…, ό.π., σ. 10.

22 Promotion of Renewable Energy and Energy Efficiency Programme (PREEEP) (2011), Training…, ό.π., σ. 72.

Στόχος

Στόχος αυτής της ενότητας είναι:

- Η ενημέρωση-πληροφόρηση σχετικά με τα βασικότερα εμπόδια που λειτουργούν ανασταλτικά στην ανάπτυξη επιχειρηματικής δραστηριότητας από γυναίκες.
- Η εξοικείωση και η κατανόηση των βασικότερων εννοιών αναφορικά με την επιχειρηματικότητα και ευρύτερα το επιχειρηματικό περιβάλλον.

Προσδοκώμενα αποτελέσματα

Με την ολοκλήρωση αυτής της ενότητας, οι εκπαιδευόμενες:

- **Σε επίπεδο γνώσεων**, θα πρέπει να είσαι σε θέση:
  - να γνωρίζεις τις κυριότερες έννοιες για την επιχειρηματικότητα καθώς και τα εμπόδια για την ανάπτυξη της γυναικείας επιχειρηματικότητας.
- **Σε επίπεδο δεξιοτήτων**, θα πρέπει να είσαι σε θέση:
  - να παρουσιάζεις και να διαχειρίζεσαι θέματα που άπτονται του πεδίου της γυναικείας επιχειρηματικότητας.
- **Σε επίπεδο στάσεων**, θα πρέπει να είσαι σε θέση:
  - να αντιλαμβάνεσαι τα θέματα των εμποδίων και των έμφυλων διακρίσεων που συναντώνται κατά τη δημιουργία μιας επιχείρησης.

Έννοιες - κλειδιά

- Επιχειρηματικότητα
- Επιχείρηση
- Επιχειρηματική συμπεριφορά
- Επιχειρηματικό περιβάλλον
- Γυναικεία επιχειρηματικότητα
- Εμπόδια γυναικείας επιχειρηματικότητας
- Γυάλινη οροφή
- Παγκόσμιο Παρατηρητήριο Επιχειρηματικότητας

Σύντομη περιγραφή της ενότητας

Η παρουσίαση και συζήτηση γύρω από τα θέματα αυτής της ενότητας θα περιλαμβάνει τα ακόλουθα επιμέρους αντικείμενα (υποενότητες):

Ορισμοί και εννοιολόγηση της επιχειρηματικής δραστηριότητας

Στην υπο-ενότητα αυτή επιχειρείται η παρουσίαση των ποικίλων ορισμών που έχουν αναπτυχθεί για την επιχειρηματικότητα και την επιχείρηση, έτσι ώστε να αποσαφηνιστούν οι σχετικοί όροι και να αναδειχθούν οι παράμετροι που συνθέτουν το γνωσιο-θεωρητικό υπόβαθρο των εννοιών αυτών.

Χαρακτηριστικά και εμπόδια της γυναικείας επιχειρηματικότητας

Στην εν λόγω υπο-ενότητα εξετάζονται τα κύρια χαρακτηριστικά και τα εμπόδια που λειτουργούν ως ανασταλτικοί παράγοντες για την ανάπτυξη της γυναικείας επιχειρηματικής δραστηριότητας.

Μοντέλα ρόλων (role models) και καλές πρακτικές

Παρουσιάζονται ορισμένες καλές πρακτικές σχετικά με τη λειτουργία γυναικείων επιχειρήσεων, ενώ παράλληλα γίνεται αναφορά σε ορισμένα επιτυχημένα πρότυπα ρόλων (role models) από γυναίκες επιχειρηματίες από διάφορες χώρες.

Ορισμοί

Το μεγαλύτερο μέρος των όρων αντλείται από το: *«100 λέξεις για την ισότητα. Γλωσσάριο όρων σχετικών με την ισότητα ανδρών και γυναικών»* της αρμόδιας για την Ισότητα των Ευκαιριών Μονάδας της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Σημαντική βοήθεια, επίσης, μας προσέφεραν φεμινιστικά γλωσσάρια όρων, τα οποία συμβάλλουν στην καλύτερη κατανόηση των σχετικών κειμένων.

ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (LABOUR MARKET):

Το σύνολο των διεργασιών που διευκολύνουν τη συνάντηση της προσφοράς και της ζήτησης ευκαιριών εργασίας.

Πηγή: ΓΛΩΣΣΑΡΙΟ CEDEFOP, Υπηρεσία Επισήμων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, Λουξεμβούργο 1996

ΑΝΕΡΓΙΑ (UNEMPLOYMENT):

Ο αριθμός των ατόμων που έχουν καταχωρισθεί ως μη έχοντα ή αναζητούντα εργασία και είναι διαθέσιμα για εργασία, μετρούμενος ως προς το σύνολο του εργατικού δυναμικού.

ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΤΙΚΟΤΗΤΑ (COMPETITIVENESS):

Η Λευκή Βίβλος του 1994 της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την ανάπτυξη, την ανταγωνιστικότητα και την απασχόληση. Περιλαμβάνει προσανατολισμούς για μια σφαιρική πολιτική ανταγωνιστικότητας που περικλείει τέσσερις στόχους:

- Διευκόλυνση της ένταξης των ευρωπαϊκών επιχειρήσεων σε ένα σφαιρικό και αλληλεξαρτώμενο ανταγωνιστικό πλαίσιο.
- Εκμετάλλευση των ανταγωνιστικών πλεονεκτημάτων, τα οποία συνδέονται με την ανάπτυξη της οικονομίας.
- Προαγωγή της αειφόρου βιομηχανικής ανάπτυξης.
- Μείωση της απόκλισης μεταξύ των ρυθμών εξέλιξης της προσφοράς και της ζήτησης.

Πηγή: ΓΛΩΣΣΑΡΙΟ «Όργανα, πολιτικές και διεύρυνση της Ευρωπαϊκής Ένωσης», Υπηρεσία Επισήμων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, Λουξεμβούργο 2000

ΑΟΡΑΤΟΙ ΦΡΑΓΜΟΙ (INVISIBLE BARRIERS):

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

ΓΥΑΛΙΝΗ ΟΡΟΦΗ (GLASS CEILING):

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

ΔΙΑΧΩΡΙΣΜΟΣ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (LABOUR MARKET SEGREGATION):

Η συγκέντρωση των γυναικών και των ανδρών σε διαφορετικές μορφές και σε διαφορετικά επίπεδα οικονομικής δραστηριότητας και απασχόλησης, με τις γυναίκες να περιορίζονται σε ένα στενότερο πεδίο επαγγελμάτων σε σχέση με τους άνδρες (οριζόντιος διαχωρισμός), και σε εργασία χαμηλότερης βαθμίδας (κάθετος διαχωρισμός).

ΕΞΑΛΕΙΨΗ ΤΩΝ ΔΙΑΧΩΡΙΣΜΩΝ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (DESEGREGATION OF THE LABOUR MARKET):

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

ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΣ/-Η ΣΤΗΝ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ (FAMILY WORKER):

Μέλος της οικογένειας, το οποίο εργάζεται στην οικογενειακή επιχείρηση (αγρόκτημα, κατάστημα, μικρή επιχείρηση ή επαγγελματικό γραφείο). Συχνά πρόκειται για τη σύζυγο, την κόρη ή το γιο.

ΕΥΕΛΙΞΙΑ ΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ / ΤΩΝ ΩΡΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (FLEXIBILITY OF WORKING TIME/WORKING HOURS):

Ρυθμίσεις του χρόνου εργασίας, οι οποίες προσφέρουν ποικίλες δυνατότητες όσον αφορά στον αριθμό των ωρών εργασίας και τις ρυθμίσεις των ωραρίων λειτουργίας. Επίσης, αφορούν στις βάρδιες, ή στην εργασία σε ημερήσια, εβδομαδιαία, μηνιαία ή ετήσια βάση.

ΙΣΟΡΡΟΠΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ (BALANCED PARTICIPATION OF WOMEN AND MEN):

Ο καταμερισμός των θέσεων εξουσίας και λήψης των αποφάσεων (40-60% εκπροσώπηση ανεξαρτήτως φύλου) μεταξύ ανδρών και γυναικών σε κάθε σφαίρα της ζωής, ο οποίος αποτελεί σημαντική προϋπόθεση για την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών (*Σύσταση του Συμβουλίου 96/694/ ΕΚ της 02.12.1996, ΕΕ L 319*).

ΚΑΘΕΤΟΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΣ ΔΙΑΧΩΡΙΣΜΟΣ (VERTICAL SEGREGATION):

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

ΚΑΤΑΜΕΡΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΤΑ ΦΥΛΟ (DIVISION OF LABOUR BY GENDER):

Ο καταμερισμός της αμειβόμενης και της μη αμειβόμενης απασχόλησης μεταξύ γυναικών και ανδρών στον ιδιωτικό και δημόσιο βίο.

ΜΙΚΡΟΜΕΣΑΙΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ (ΜΜΕ): Στην Ευρωπαϊκή Ένωση, θεωρούνται οι επιχειρήσεις εκείνες που απασχολούν, με σχέση εξαρτημένης εργασίας σε μόνιμη ή εποχιακή βάση, μέχρι 250 άτομα, σε συσχέτιση με τον κύκλο εργασιών (μέχρι 40 εκατ. Ευρώ ετησίως) και το ιδιοκτησιακό καθεστώς. Στην Ελλάδα, ο ανώτερος αριθμός απασχολουμένων, ως προϋπόθεση ένταξης μιας ΜΜΕ σε συγχρηματοδοτούμενο από την Ε.Ε. Πρόγραμμα, ποικίλλει ανάλογα με το Πρόγραμμα, από 1 έως 250 άτομα, πάλι σε συσχέτιση με τον κύκλο εργασιών (μέχρι 6 δισ. δρχ.) και το ιδιοκτησιακό καθεστώς.

Πηγή: Έκθεση Ευρωπαϊκού Παρατηρητηρίου για τις ΜΜΕ, 1997.

ΟΡΙΖΟΝΤΙΟΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΣ ΔΙΑΧΩΡΙΣΜΟΣ (HORIZONTAL SEGREGATION):

Η συγκέντρωση των γυναικών και των ανδρών σε ορισμένους τομείς και επαγγέλματα.

ΣΥΜΒΟΗΘΟΥΝΤΕΣ ΣΥΖΥΓΟΙ (ASSISTING SPOUSES):

Οι σύζυγοι ατόμων, τα οποία ασκούν οικονομική δραστηριότητα, συνήθως, ως αυτοαπασχολούμενοι ή ελεύθεροι επαγγελματίες, στην οποία ο/η σύζυγος συμβάλλει σημαντικά, χωρίς να λαμβάνει απαραιτήτως άμεση αμοιβή για την εργασία αυτή και χωρίς να δικαιούται συνήθως παροχές κοινωνικής προστασίας.

Εισαγωγή

Γιατί είναι σημαντική η γυναικεία επιχειρηματικότητα;

Σε όλο τον κόσμο η γυναικεία επιχειρηματικότητα είναι τα τελευταία χρόνια ένα **αναπτυσσόμενο πεδίο της οικονομίας**, καθώς η μεγάλη ποικιλία επιχειρήσεων που δημιουργούνται φαίνεται να συμβάλλει στη σταθερότητα και την ανθεκτικότητα των τοπικών οικονομιών και αναδεικνύει ένα νέο ρόλο για τις γυναίκες στο μεταβαλλόμενο, με ταχείς ρυθμούς σήμερα, οικονομικό περιβάλλον. Σε τοπικό επίπεδο, και ιδιαίτερα για τον αγροτικό χώρο, η επιχειρηματικότητα εκτιμάται ως μέσο για την πρόσβαση των γυναικών στην αγορά εργασίας αλλά και ενσωμάτωσής τους στη διαδικασία της ολοκληρωμένης ανάπτυξης του χώρου αυτού.[23] Η επιχειρηματικότητα μπορεί να αποτελέσει μια

23 Γιδαράκου Ι. (2005), «Γυναικεία συνεταιριστική επιχειρηματικότητα στον αγροτικό χώρο». Εισήγηση στην 3η Διημερίδα Επιχειρηματικότητας, Καινοτομείν-Επιχειρείν, Αθήνα 15-16 Δεκεμβρίου.

εναλλακτική μορφή απασχόλησης για την πρόσβαση των γυναικών στην αγορά εργασίας, και κυρίως εκείνων που διαμένουν στην ύπαιθρο, είναι μεγάλης ηλικίας και χαμηλού εισοδήματος. [24]

Έτσι, τις τελευταίες δεκαετίες η Ευρωπαϊκή Ένωση έχει εντείνει τις προσπάθειές της για την ενίσχυση και την ανάπτυξη της επιχειρηματικής δραστηριότητας στα κράτη-μέλη, ως κύριο μέσο για ισόρροπη και βιώσιμη ανάπτυξη, καθώς η δημιουργία νέων επιχειρήσεων αυξάνει την πιθανότητα των επιχειρήσεων που θα επιβιώσουν, θα αναπτυχθούν και τελικά θα συμβάλουν στην οικονομική ανάπτυξη. Για το λόγο αυτό, στο πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση, η Ευρωπαϊκή Ένωση σχεδίασε προγράμματα που προσφέρουν σημαντικά κίνητρα (π.χ. επιχορηγήσεις) για την ενίσχυση της αυτο-απασχόλησης με την πεποίθηση ότι θα προωθηθεί η καινοτομία και θα δημιουργηθούν νέες θέσεις εργασίας.[25]

I. Ορισμοί και εννοιολόγηση της επιχειρηματικής δραστηριότητας

Τι σημαίνει επιχειρηματικότητα;

Οι ορισμοί για την επιχειρηματικότητα είναι πολλοί και περιλαμβάνουν έννοιες όπως το *δημιουργείν* και το *επιβιώνειν*, την *ανάληψη ρίσκου* αλλά και την *άσκηση ηγεσίας* για τη πραγμάτωση του στόχου, όπως επίσης και την επιθυμία *αυταπασχόλησης* έως και την υλοποίησή της. Πάνω απ' όλα όμως, *η επιχειρηματικότητα είναι νοοτροπία*, κυρίως ατόμων που ανήκουν σε μια *ετερογενή ομάδα* και που έχουν τη δυνατότητα να *αναγνωρίζουν ευκαιρίες* και να *οργανώνονται* για να επιτύχουν το τελικά επιδιωκόμενο όφελος. Η επιχειρηματικότητα είναι στενά συνδεδεμένη με την *καινοτομία*, που αναζητά διαρκώς κάτι νέο, το οποίο να ανταποκρίνεται στις εξελισσόμενες (ή και τεχνητές) ανάγκες του ανθρώπου. Η επιχειρηματικότητα μπορεί έτσι να συμβάλλει στη δημιουργία θέσεων εργασίας και πλούτου, απελευθερώνοντας εν γένει το ανθρώπινο δυναμικό, επιτρέποντας την μετατροπή νέων ιδεών σε επιτυχημένες προσπάθειες και συσσωρεύοντας σχετική γνώση.[26]

Ορισμοί Επιχειρηματικότητας	
Επιχειρηματικότητα είναι η δημιουργία μίας νέας δραστηριότητας.[27]	Είναι η διαδικασία κατά την οποία άνθρωποι, κεφάλαια, αγορές, παραγωγικές εγκαταστάσεις και γνώση συνενώνονται, για να δημιουργήσουν μία επιχείρηση, η οποία δεν υπήρχε προηγουμένως.[28]
Οι περισσότεροι/ες ερευνητές/τριες συμφωνούν στο ότι η επιχειρηματικότητα περιλαμβάνει εκτός των άλλων τη διαδικασία ανακάλυψης και αξιοποίησης επιχειρηματικών ευκαιριών, την ανάπτυξη της καινοτομίας, την εξεύρεση τρόπων μείωσης της αβεβαιότητας για την επίτευξη κέρδους, το επιχειρηματικό πλεονέκτημα, τα προσωπικά χαρακτηριστικά του/της επιχειρηματία, το επιχειρηματικό και οικονομικό περιβάλλον. [29]	

24 Σδράλη Δ. (2005), «Η επιχειρηματικότητα ως μορφή απασχόλησης για την πρόσβαση της γυναίκας στην αγορά εργασίας». Πρακτικά 3ης Διημερίδας Επιχειρηματικότητας. 15-16 Δεκεμβρίου, Χαροκόπειο Πανεπιστήμιο, Αθήνα.

25 Παπαδημητρόπουλος, Χ. (2005), Μελέτη για την υποστήριξη της αυτο-απασχόλησης στην περίπτωση των γυναικών, συνοδευόμενη από ρεαλιστικά σενάρια, Πρόγραμμα ODISSEIA, ΚΕΘΙ, σελ. 6-9.

26 Μιχιώτης Στ. & Οικονόμου Κ. (2006), Η έννοια και η σημασία της επιχειρηματικότητας σήμερα, http://www.tetras-consult.gr/resources/Resources/Papers%20in%20Greek/Entrepreneurship%20today.pdf

27 Gartner W.B. (1985), A conceptual framework for describing the phenomenon of new venture creation, Academy of Management Review, Vol. 10 No.4, pp.696-706.

28 Landau R. (1982), Technology, economics, and politics: observations of an entrepreneur, Published Washington, D.C.: National Academy of Engineering.

29 Πετράκης Π.Ε. (2004). Επιχειρηματικότητα, Εκδόσεις Πανεπιστημίου Αθηνών, Αθήνα.

Σύμφωνα με την **Ευρωπαϊκή Επιτροπή** επιχειρηματικότητα είναι μία δυναμική διαδικασία κατά την οποία τα άτομα σταθερά, εντοπίζουν οικονομικές ευκαιρίες και τις εκμεταλλεύονται μέσα από την ανάπτυξη, παραγωγή και πώληση αγαθών και υπηρεσιών.

Η διαδικασία αυτή απαιτεί την ύπαρξη ποιοτικών ιδιοτήτων στα άτομα, όπως εμπιστοσύνη στον εαυτό τους, δυνατότητα και διάθεση ανάληψης κινδύνου και ένα αίσθημα προσωπικής δέσμευσης.[30]

Το **Παγκόσμιο Παρατηρητήριο Επιχειρηματικότητας (GEM)** ορίζει ως επιχειρηματικότητα κάθε προσπάθεια για δημιουργία νέας επιχείρησης ή νέας δραστηριότητας, όπως το ελεύθερο επάγγελμα, η δημιουργία ενός νέου επιχειρηματικού οργανισμού, ή η επέκταση ήδη υπάρχουσας επιχείρησης, που γίνεται από έναν/μία ιδιώτη, από ομάδες ιδιωτών ή από επιχειρήσεις που ήδη υπάρχουν. [31]

Γενικά, η επιχειρηματικότητα είναι απαραίτητο να αποτελεί εκείνη τη **«δύναμη που ενεργοποιεί άλλους πόρους και πηγές προκειμένου να αντιμετωπιστούν ανικανοποίητες ανάγκες της αγοράς»**, «την ικανότητα να δημιουργείς, να οικοδομήσεις κάτι από το τίποτα», «τη διαδικασία του να δημιουργείς αξία από τη συνένωση μοναδικού πακέτου πόρων για την αξιοποίηση μιας ευκαιρίας.[32] Επιπρόσθετα, η επιχειρηματικότητα συνδέεται άμεσα με την ικανότητα του ατόμου, είτε μεμονωμένα είτε στο πλαίσιο κάποιου οργανισμού, να αναγνωρίζει τις ευκαιρίες και να τις εκμεταλλεύεται, προκειμένου να επιτύχει προστιθέμενη αξία ή να έχει οικονομικό όφελος, καθώς σχετίζεται άμεσα με την τεχνογνωσία και την καινοτομία, αφού η «*ουσία της επιχειρηματικής συμπεριφοράς είναι η αναγνώριση ευκαιριών και η εφαρμογή καινοτόμων ιδεών*».[33]

Οι πιο **σημαντικές διαστάσεις της επιχειρηματικότητας** είναι οι ακόλουθες:[34]

- ανακάλυψη και αξιοποίηση επιχειρηματικών ευκαιριών
- ανάπτυξη καινοτομίας
- εξεύρεση τρόπων μείωσης της αβεβαιότητας για την επίτευξη κέρδους
- προσωπικά χαρακτηριστικά του/της επιχειρηματία
- κοινωνία
- το επιχειρηματικό και οικονομικό περιβάλλον
- το επιχειρηματικό πλεονέκτημα.

Η έννοια της επιχείρησης

Για να χαρακτηρισθεί ως **επιχείρηση** μία μονάδα πρέπει να πληρούνται οι παρακάτω συνθήκες: **ύπαρξη οργάνωσης**, που μπορεί να αναφέρεται στο συντονισμό των δραστηριοτήτων, **ύπαρξη ιδιωτικών συντελεστών παραγωγής**, που μπορούν να μεταφέρονται από δραστηριότητα σε δραστηριότητα με κριτήριο τα προσδοκώμενα κέρδη, **ύπαρξη προσώπων**, που σχετίζονται με τη μονάδα και προσφέρουν την εργασία τους, ενώ ο απώτερος σκοπός της μονάδας πρέπει να είναι η παραγωγή προϊόντων ή υπηρεσιών που πωλούνται, έτσι ώστε να καλύπτεται τουλάχιστον το κόστος παραγωγής.[35]

Σύμφωνα με το νέο ορισμό της ΕΕ, **επιχείρηση θεωρείται κάθε μονάδα, ανεξάρτητα από τη νομική της μορφή, που ασκεί οικονομική δραστηριότητα** (2003/361/ΕΚ).

30 European Commission (2000). The European Observatory for SMEs.

31 Σύμφωνα με τη μεθοδολογία του Παγκόσμιου Παρατηρητηρίου για την Επιχειρηματικότητα (GEM, 2003).

32 Petrin T. (1997), "Entrepreneurship as an Economic Force in Rural Development", in: FAO Regional Office for Europe (Ed), Rural Development through Entrepreneurship, FAO, Rome, pp.7-19.

33 Ireland R.D., Hitt M.A. & Sirmon D.G. (2003), A Model of Strategic Entrepreneurship: The Construct and its Dimensions. Journal of Management 29 (6): 963–89.

34 http://www.economia.gr/pdfs/om_15_2o_brabeio.pdf

35 Ουσταμπασίδης Κ., Κατσουλάκος Ι. (1999), Εφαρμοσμένη Βιομηχανική Οικονομική και Πολιτική, Θεσσαλονίκη, Εκδόσεις Ζυγός.

Με βάση τον ορισμό αυτό, οι αυτοαπασχολούμενοι, οι οικογενειακές επιχειρήσεις, οι προσωπικές εταιρίες ή οι ενώσεις προσώπων που ασκούν τακτικά μία οικονομική δραστηριότητα, μπορούν να θεωρηθούν ως επιχειρήσεις ανεξάρτητα από τη νομική τους μορφή. Η ΕΕ, στο πλαίσιο του νέου ορισμού των **Μικρομεσαίων επιχειρήσεων** (2003/361/ΕΚ), θέσπισε τα όρια για τη διάκριση των μικρομεσαίων επιχειρήσεων σε **τρεις κατηγορίες**: τις μεσαίες, τις μικρές και τις πολύ μικρές επιχειρήσεις βάσει του αριθμού των απασχολούμενων ατόμων των επιχειρήσεων και τον κύκλο εργασιών τους ή το σύνολο του ετήσιου ισολογισμού τους.

Έρευνες έχουν δείξει ότι οι επιχειρηματίες έχουν πολλά και **διαφορετικά προσωπικά χαρακτηριστικά**[36] και προκειμένου να πετύχουν θα πρέπει να έχουν:

- την κατάλληλη πληροφόρηση,
- τις κατάλληλες ικανότητες (φυσικές ικανότητες, εκπαίδευση, εμπειρία κ.ά.),
- το κίνητρο (προσωπικές αξίες, βαθμό σημαντικότητας, στάσεις κ.ά.),
- τους απαραίτητους πόρους (οικονομικοί κ.ά.). [37]

Το Παγκόσμιο Παρατηρητήριο Επιχειρηματικότητας (Global Entrepreneurship Monitor)[38] αναγνωρίζει ως **βασικές συνιστώσες του επιχειρηματικού περιβάλλοντος** τις ακόλουθες:

- Χρηματοδοτική υποστήριξη	- Πρόσβαση σε υλικές υποδομές
- Κυβερνητικές πολιτικές	- Πολιτισμικά και κοινωνικά πρότυπα
- Κυβερνητικά Προγράμματα	- Επιχειρηματική ικανότητα
- Παιδεία/Μόρφωση	- Οικονομικό κλίμα
- Μεταφορά τεχνολογίας	- Σύνθεση πληθυσμού
- Εμπορική και επαγγελματική υποδομή	- Χαρακτηριστικά εργασίας
- Εμπόδια εισόδου	- Πολιτικό θεσμικό και κοινωνικό πλαίσιο

Οι παραπάνω παράγοντες διαμορφώνουν συχνά και το είδος επιχειρηματικότητας που αναπτύσσεται. Αυτό έχει ως συνέπεια ανάλογα με τις επικρατούσες συνθήκες και ανάγκες σε πολιτικό, οικονομικό και κοινωνικό επίπεδο να ευνοείται η ανάπτυξη συγκεκριμένων μορφών επιχειρηματικότητας.

2. Χαρακτηριστικά και εμπόδια της γυναικείας επιχειρηματικότητας

Την τελευταία δεκαετία, έχουν εκπονηθεί σημαντικές μελέτες με σκοπό τη διερεύνηση της γυναικείας επιχειρηματικότητας, στοχεύοντας να γίνουν γνωστά τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της και οι παράγοντες που την επηρεάζουν, καθώς και να παρουσιαστεί η ανάγκη εφαρμογής αναπτυξιακών πολιτικών για την ενίσχυσή της.

36 Μπελδέκου Π. (2008), Η επίδραση της συναισθηματικής νοημοσύνης και της αντίληψης του υποστηρικτικού περιβάλλοντος στην επιχειρηματική συμπεριφορά εργαζομένων στο εσωτερικό οργανισμών, Διπλωματική εργασία, Τμήμα Μηχανικών Παραγωγής και Διοίκησης, Πολυτεχνείο Κρήτης.

37 Dreakins D. & Freek M. (2007), Επιχειρηματικότητα, Εκδόσεις Κριτική, Αθήνα.

38 Ιωαννίδης Σ. & Τσακανίκας Α. (2008), Η επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα 2007-2008, ΙΟΒΕ-GEM, Αθήνα, σελ. 40.

Μέχρι πρόσφατα η επιχειρηματικότητα δεν είχε διερευνηθεί λαμβάνοντας υπόψη τη διάσταση του φύλου, δηλαδή δεν είχε δοθεί έμφαση στο κατά πόσο ο παράγοντας φύλο λειτουργεί ανασταλτικά ή ενισχυτικά στην αντιμετώπιση των προκλήσεων της αγοράς ή αν επιδρά στις μεθόδους παραγωγής που επιλέγονται και τις στρατηγικές που χρησιμοποιούνται.

Η γυναικεία επιχειρηματικότητα πρέπει να εξετάζεται χωριστά γιατί:

- «Η γυναικεία επιχειρηματικότητα, την τελευταία δεκαετία, **αποτελεί μια ανεκμετάλλευτη πηγή οικονομικής ανάπτυξης.** Οι γυναίκες επιχειρηματίες παρέχουν διαφορετικές προσεγγίσεις σε **διοικητικά και οργανωτικά θέματα, *ενώ προσεγγίζουν διαφορετικά* τις επιχειρηματικές ευκαιρίες».**
- «Ο ρόλος της γυναικείας επιχειρηματικότητας υποεκτιμάται τόσο στην κοινωνία όσο και στις κοινωνικές επιστήμες».[39]

Οι **προϋποθέσεις** για να θεωρηθεί μια επιχείρηση «γυναικεία», σύμφωνα με τον Οργανισμό για την Οικονομική Συνεργασία και Ανάπτυξη (ΟΑΣΑ) είναι οι εξής:

α) **να υπάρχει γυναικεία συμμετοχή σε ποσοστό τουλάχιστον 51% στο κεφάλαιο της επιχείρησης,**

β) **η λήψη αποφάσεων που αφορούν στην ανάπτυξη της επιχείρησης να λαμβάνονται από την/ τις ιδιοκτήτρια/-ες.**[40]

Ο ορισμός των συγκεκριμένων προϋποθέσεων καθίσταται απαραίτητος για την «πραγματική» καταγραφή των γυναικείων επιχειρήσεων, καθώς μεγάλος είναι ο αριθμός των επιχειρήσεων, όπου οι συνέταιροι είναι διαφορετικού φύλου ή –σε περιπτώσεις οικογενειακών κυρίως επιχειρήσεων– η γυναίκα καταγράφεται ως ιδιοκτήτρια για φορολογικούς λόγους, ενώ στην ουσία ο άνδρας λαμβάνει τις αποφάσεις στρατηγικής σημασίας και ασκεί επιχειρηματική δραστηριότητα.[41]

Η γυναικεία επιχειρηματικότητα παρουσιάζει διαφορές ως προς αυτή των ανδρών (κίνητρα, είδος και μέγεθος επιχειρήσεων κ.ά.) και παρατηρείται **απόσταση μεταξύ των φύλων (gender gap)**[42] **ως προς την ανάπτυξη επιχειρηματικής δραστηριότητας**. Από τα βασικά συμπεράσματα που προκύπτουν από μελέτες για τη γυναικεία επιχειρηματικότητα, παρατηρείται ότι:

- οι γυναικείες επιχειρήσεις έχουν μικρότερη διάρκεια και μικρότερο μέγεθος από τις αντίστοιχες των ανδρών και συγκεντρώνονται σε παραδοσιακούς κλάδους της οικονομικής δραστηριότητας.[43]
- *«η παρουσία των γυναικών που δραστηριοποιούνται επιχειρηματικά είτε ως εργοδότριες είτε ως αυτοαπασχολούμενες είναι κατά πολύ μικρότερη από την αντίστοιχη παρουσία των ανδρών… παρά τη σημαντική πρόοδο που παρατηρείται τα τελευταία χρόνια».* [44]
- λιγότερο από το 30% των μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων στην Ευρώπη διευθύνονται από γυναίκες και οι γυναίκες είναι υπεύθυνες μόνο για το 1/3 των νέων επιχειρήσεων που δημιουργούνται. [45]

39 Παπαδημητρόπουλος (2005), ό.π., σελ. 23.

40 Σκορδίλη, Σ. (2005), Ιδιοκτησία και επιχειρηματικότητα στη μεταποίηση, τις υπηρεσίες και το εμπόριο, στο: Στρατηγάκη, Μ. (επιμ.), Επιχειρηματικότητα γυναικών, Όψεις ιδιοκτησίας και διοίκησης, Gutenberg, Αθήνα, σελ. 87-104 και συγκεκριμένα σελ. 90.

41 Λαμπριανίδης, Λ., Σκορδίλη, Σ. & Καλογερέσης, Θ. (2003), Επιχειρηματικότητα στην ελληνική ύπαιθρο, στο: Λαμπριανίδης, Λ. (επιμ.), Η επιχειρηματικότητα στην ευρωπαϊκή ύπαιθρο, Παρατηρητής, Θεσσαλονίκη, σελ. 233-266.

42 «Η διαφορά σε οποιοδήποτε τομέα μεταξύ των γυναικών και των ανδρών, όσον αφορά στο επίπεδο συμμετοχής, πρόσβασης στα διαθέσιμα μέσα, δικαιωμάτων, αμοιβών ή παροχών», στο: Ευρωπαϊκή Επιτροπή (1998), 100 λέξεις για την ισότητα: Γλωσσάριο όρων σχετικών με την ισότητα ανδρών και γυναικών, Υπηρεσία Επισήμων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, Λουξεμβούργο, σελ. 15.

43 Σκορδίλη (2005), ό.π., σελ. 96.

44 Ντερμανάκης, Ε.Ν. (2004β), Το επιχειρηματικό κενό ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες στην Ελλάδα, Στατιστικό Δελτίο 2ο, ΚΕΘΙ, σελ.1.

45 Ενιαίο Κέντρο Επαγγελματικής Κατάρτισης Νομού Κυκλάδων (χ.χ.), ό.π., σελ. 11-12.

- οι γυναίκες παρουσιάζονται πιο δραστήριες στον τομέα της δημιουργίας μικρών επιχειρήσεων (τόσο σε μέγεθος όσο και σε ηλικία) με λίγο προσωπικό και μικρά κέρδη. [46]

Ωστόσο, εξαιρετικό ενδιαφέρον παρουσιάζει ο εντοπισμός των αιτιών που οδηγούν σε αυτή τη διαφοροποίηση, πολλά από τα οποία πηγάζουν από πολιτισμικές εξελίξεις και κοινωνικές αντιλήψεις (στερεότυπα για το ρόλο του φύλου).

Εμπόδια και ανασταλτικοί παράγοντες για την ανάπτυξη της γυναικείας επιχειρηματικότητας

- Οι **ορατοί ή** –πιο συχνά– **αόρατοι φραγμοί** (invisible barriers)[47] πηγάζουν από στερεοτυπικές αντιλήψεις για την ικανότητα ανάπτυξης επιχειρηματικής δραστηριότητας από γυναίκες. Ειδικότερα, ο **διαχωρισμός των επαγγελμάτων σε «ανδρικά» και «γυναικεία»**, καθώς και η αντίληψη περί του ασυμβίβαστου της επιχειρηματικότητας με τις οικογενειακές υποχρεώσεις, αλλά και τη «θηλυκή εικόνα» της γυναίκας εξακολουθούν να αποτελούν χαρακτηριστικά φαινόμενα, που αναδεικνύουν το συντηρητισμό των κοινωνιών σε πολλά πεδία της καθημερινής ζωής.[48] Οι αντιλήψεις που θέλουν τις γυναίκες πιο ικανές στη διεκπεραίωση γραφειοκρατικών εργασιών και τους άνδρες στη διοίκηση και τη λήψη αποφάσεων, δεν έχουν εκλείψει.[49]
- Το 1986 χρησιμοποιήθηκε για πρώτη φορά ο όρος **«γυάλινη οροφή» ("glass ceiling")** για να ορίσει γενικότερα ***«το αόρατο φράγμα, όπου κυριαρχούν οι άνδρες και έχει ως αποτέλεσμα να παρεμποδίζεται η ανάθεση ανώτερων θέσεων σε γυναίκες»***.[50]
- Σε ότι αφορά τη γυναικεία επιχειρηματικότητα ο υπολογισμός του εύρους της «γυάλινης οροφής» βοηθά στην αποτύπωση του βαθμού δυσκολίας που συναντούν οι γυναίκες στην προώθηση της καριέρας τους, σε σύγκριση με τους άνδρες.
- Οι **οικογενειακές υποχρεώσεις** συχνά περιορίζουν τις δυνατότητες για συνεχή έρευνα, δικτύωση, κατάρτιση και γενικά για δραστηριότητες που μπορούν να βοηθήσουν στην ανάπτυξη και βελτίωση της επιχείρησης.[51] Ο αριθμός των γυναικών που αναζητούν ευέλικτες εργασιακές ρυθμίσεις για την εξασφάλιση ελεύθερου χρόνου, προκειμένου να φροντίσουν τα παιδιά τους, είναι σαφώς μεγαλύτερος από τον αντίστοιχο των ανδρών, με συνέπεια να δυσχεραίνεται συνεχώς η θέση των γυναικών στην απασχόληση και να πλήττεται η οικονομική τους ανεξαρτησία.[52]
- Η **ανάγκη εξισορρόπησης επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής** αναδεικνύεται, πλέον, ως σημαντική παράμετρος[53] και το συγκεκριμένο ζήτημα εξακολουθεί να αποτελεί εμπόδιο για τις γυναίκες. Στην περίπτωση μάλιστα των αυτο-απασχολούμενων γυναικών επιχειρηματιών καθίσταται ακόμη πιο δύσκολη, καθώς ο χρόνος που καλούνται να διαθέσουν για το επάγγελμά τους είναι πολύ μεγαλύτερος από το χρόνο που διαθέτουν οι υπόλοιποι/-ες εργαζόμενοι/-ες με πλήρες ωράριο.

46 Νίνα-Παζαρζή, Ε. & Μ. Γιαννακούρου (2003), Γυναικεία επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα, Μελέτη Πανεπιστήμιο Πειραιώς, σελ. 8, βλ. text at: http://www.unipi.gr/ypires/epeaekIsotitaFulon/files/No_9.pdf

47 «Οι συμπεριφορές και υποβόσκουσες σε αυτές παραδοσιακές αντιλήψεις, κανόνες και αξίες που εμποδίζουν την ενδυνάμωση και την πλήρη συμμετοχή των γυναικών στην κοινωνία», Ευρωπαϊκή Επιτροπή (1998), ό.π., σελ. 15.

48 Ανθοπούλου, Θ. (2005), Πολιτισμικές στάσεις και στερεοτυπικές αντιλήψεις για την επιχειρηματικότητα των γυναικών, στο: Στρατηγάκη, Μ. (επιμ.), Επιχειρηματικότητα γυναικών, Όψεις ιδιοκτησίας και διοίκησης, Gutenberg, Αθήνα, σελ. 145-164 και συγκεκριμένα 146.

49 Στο ίδιο.

50 Ευρωπαϊκή Επιτροπή (1998), ό.π., σελ. 21.

51 Στο ίδιο, σελ. 17-18.

52 ΚΕΘΙ (2006), Ισότητα των Φύλων. Ο ρόλος των ανδρών στην εργασία και την οικογένεια. Τάσεις και προβληματισμοί, Πρακτικά Ευρωπαϊκού Συνεδρίου (Αθήνα, 10-12 Δεκεμβρίου 2006), σελ. 7.

53 Βλ. μεταξύ άλλων: Αρβανίτης, Κ., Ξυδοπούλου, Κ.Ε. & Παπαγιαννοπούλου, Μ. (2007), Εγχειρίδιο για το ρόλο ανδρών/πατέρων στην εξισορρόπηση της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, ΚΕΘΙ, Αθήνα. ΚΕΘΙ (2002), Οδηγός καλών πρακτικών για το συνδυασμό οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής. Ζέης, Θ. & Μηλιώνη, Φ. (επιμ.) (2005), Οδηγός καλών πρακτικών για τη συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, Εθνικό Θεματικό Δίκτυο για τη Συμφιλίωση Οικογενειακής και Επαγγελματικής Ζωής, Κοινοτική Πρωτοβουλία EQUAL Α΄ Κύκλος, Αθήνα. Κορωναίου, Α. (2007), Ο ρόλος των πατέρων στην εξισορρόπηση της επαγγελματικής και οικογενειακής-προσωπικής ζωής, ΚΕΘΙ, Αθήνα.

- Η **έλλειψη προτύπων ρόλων (role models)** στον επιχειρηματικό χώρο θεωρείται κύριος ανασταλτικός παράγοντας για την ανάπτυξη επιχειρηματικής δραστηριότητας από τις γυναίκες. Για παράδειγμα, το γεγονός ότι τα παιδιά που έχουν γονείς αυτοαπασχολούμενους εμφανίζουν μεγαλύτερη κινητικότητα για ανάπτυξη επιχειρηματικής δραστηριότητας, παρουσιάζει με σαφήνεια τη σημασία των προτύπων για τη διαμόρφωση θετικής ή αρνητικής στάσης απέναντι στην επιχειρηματικότητα ως πιθανή μορφή απασχόλησης.[54]
- Η επιχειρηματικότητα είναι στενά συνδεδεμένη με την **αυτοπεποίθηση**, καθώς η απόφαση της δημιουργίας και διοίκησης μιας επιχείρησης συχνά χαρακτηρίζεται από αβεβαιότητα σχετικά με το βαθμό μελλοντικής επιτυχίας ή αποτυχίας. Θεωρώντας, όμως, την εμπειρία και τη γνώση ως κύριους διαμορφωτικούς παράγοντες της αυτοπεποίθησης, έχει ενδιαφέρον να εξεταστεί η συσχέτιση μορφωτικού επιπέδου και επιλογής επαγγελματικής δραστηριότητας. Ειδικότερα, το γεγονός ότι οι γυναίκες με πολύ υψηλό μορφωτικό επίπεδο επιλέγουν άλλες επαγγελματικές δραστηριότητες από αυτές της αυτο-απασχόλησης και της επιχειρηματικότητας, οδηγεί στο συμπέρασμα ότι χρειάζονται επιπλέον κίνητρα για να εισέλθουν στην επιχειρηματικότητα.[55]
- Σημαντικό πρόβλημα-εμπόδιο για την έναρξη και την ανάπτυξης επιχειρηματικής δραστηριότητας αποτελεί η **έλλειψη κεφαλαίου τόσο οικονομικού όσο και γνωστικού**. Ειδικότερα, σε ότι αφορά το οικονομικό κεφάλαιο, οι γυναίκες δυσκολεύονται να το συγκεντρώσουν, αφενός επειδή οι οικογενειακές υποχρεώσεις υποχρεώνουν τη γυναίκα να εργαστεί σε κλάδους που παρέχουν χαμηλότερο εισόδημα και αφετέρου επειδή αποφεύγουν τις μεγάλες δανειακές υποχρεώσεις.[56] Ωστόσο, είναι αξιοσημείωτο ότι *«οι γυναίκες εμφανίζονται πιο πρόθυμες από τους άνδρες να αναλάβουν επιχειρηματικούς κινδύνους, όταν πρόκειται να προωθήσουν ένα νέο προϊόν ή να εισάγουν κάποια καινοτομία».*[57]

Στο πλαίσιο μελέτης που πραγματοποιήθηκε το 2007 με θέμα «Ο ρόλος της επιχειρηματικότητας στη ζωή των γυναικών» από το Διεθνές Κέντρο Εκπαίδευσης Ενηλίκων και το Κέντρο Πληροφόρησης για τα Δικαιώματα των Γυναικών [Phocéen Centre d'Information du Droit des Femmes Phocéen (CDIF)], φάνηκε ότι οι **δυσκολίες** που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες επιχειρηματίες αφορούν:

- **στην έλλειψη εμπειρίας** όσον αφορά στον **οικονομικό προγραμματισμό** σε ποσοστό 27.55% και την **επιρροή τους στο προσωπικό** σε ποσοστό 24.48%,
- στην έλλειψη σχετικής **κατάρτισης** σε ποσοστό 29.59% και λήψης πιστώσεων σε ποσοστό 27.55%, την έλλειψη εγγυήσεων (21.42%) καθώς και στην έλλειψη **καθοδήγησης** και **συμβουλευτικής** (1.02%).

- Η **έλλειψη γνωστικού κεφαλαίου** αποτελεί βασικό εμπόδιο για την ανάπτυξη της γυναικείας επιχειρηματικότητας. Βέβαια, δεν εννοούμε το μορφωτικό επίπεδο των γυναικών, αλλά κυρίως τη μη επαρκή εξοικείωση των γυναικών στις **νέες μεθόδους διοίκησης και παραγωγής**. [58]
- Καθοριστικό ρόλο για την απόκτηση γνωστικού κεφαλαίου φαίνεται να διαδραματίζει και ο **βαθμός εξοικείωσης με τη χρήση των Νέων Τεχνολογιών**,[59] ένα ζήτημα που εξετάζεται διαρκώς από πολλές έρευνες και μελέτες, από τις οποίες προκύπτει σαφής υπεροχή των ανδρών.

54 Παπαδημητρόπουλος, Χ. (2005), ό.π., σελ. 18-19.

55 Παπαδημητρόπουλος, Χ. (2005), ό.π. σελ. 19.

56 Ρεγκούζας, Α. (2004), Ομιλία για τη γυναικεία επιχειρηματικότητα, Πρακτικά Ημερίδας: Η γυναικεία επιχειρηματικότητα ως παράγοντας οικονομικής ανάπτυξης και απασχόλησης (Β.Ε.Θ. Θεσ/νίκη, 24 Νοεμβρίου 2004), σελ. 8, βλ. text at: http://www.regouzas.gr/members/docs//97i3.doc.

57 Στο ίδιο.

58 Ρεγκούζας, Α. (2004), ό.π., σελ. 8.

59 Βλ. μεταξύ άλλων: Association for Progressive Communications (APC) (2007), Multimedia Training Kit Gender Sensitization Handout. Huyer, S. (1997), Supporting Women's Use of Information Technologies for Sustainable Development, Gender and Sustainable Development Unit. Huyer, S. (2003), Gender, ICT and Education. Engendering ICT. Primo, N. (2003), Gender Issues in the Information Society, UNESCO Publications for the World Summit on the Information Society. Teltscher, S. (2002), Gender, ICT and Development. World Civil Society Forum.

Η ενδυνάμωση και προώθηση της γυναικείας επιχειρηματικής δραστηριότητας αποτελεί κεντρικό στόχο για την επίτευξη μιας πραγματικά αναπτυξιακής οικονομικής πολιτικής. Στο πλαίσιο, λοιπόν, αυτό αναπτύσσονται δράσεις και πρωτοβουλίες σε ευρωπαϊκό αλλά και εθνικό επίπεδο, για την προώθηση ισόρροπης συμμετοχής ανδρών και γυναικών στην ανέλιξη στην επαγγελματική ιεραρχία και στην ανάληψη θέσεων ευθύνης, καθώς και για την παροχή υπηρεσιών με σκοπό τη διευκόλυνση ανδρών και γυναικών για την εξισορρόπηση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής.

3. Μοντέλα ρόλων (role models) και καλές πρακτικές

Τα μοντέλα ρόλων είναι ένας τρόπος ενθάρρυνσης των γυναικών που χρησιμοποιείται ευρύτατα, τα οποία υποδεικνύουν τη δυνατότητα της κατάληψης θέσεων και παράλληλα προσφέρουν εργασιακούς τρόπους συμπεριφοράς. Η παρουσίαση θετικών γυναικείων μοντέλων βοηθά στην καταπολέμηση των έμφυλων στερεοτύπων και των αρνητικών αντιλήψεων που ενδεχομένως σχετίζονται με ένα επάγγελμα και καθιστούν το στόχο πιο εφικτό.[60]

Η **Giovanna Bo** είναι μια Ιταλίδα νέα επιχειρηματίας. Σπούδασε Ανθρωπιστικές Επιστήμες, με ειδίκευση στις Τέχνες. Μετά από την ίδρυση της εταιρείας της, συνέχισε με τις μεταπτυχιακές σπουδές της, στους τομείς της δημιουργικής γραφής στην Ακαδημία Disney, των κινούμενων σχεδίων στη Γερμανία και την Ισπανία, και του Marketing. Η εταιρεία της ονομάζεται Achtoons srl, απασχολεί σταθερά τέσσερα άτομα και παρέχει υπηρεσίες εύρεσης λύσεων και τρόπων επικοινωνίας μέσα από εργαλεία animation και εικόνων που απευθύνονται σε παιδιά, σε εθνικό και διεθνές επίπεδο. Ειδικότερα, η εταιρεία δημιουργεί διαφημιστικά σποτ και επιχειρηματικές ταινίες, καθώς επίσης παράγει ταινίες κινουμένων σχεδίων για την τηλεόραση.

Η Giovanna Bo **επισημαίνει ότι επειδή στον τομέα δραστηριότητας της εταιρείας της, οι γυναίκες είναι ελάχιστες, η ίδια δεν είχε κάποιο role model που να την ενέπνευσε**. Ανέπτυξε τον προσωπικό της τρόπο για τη διοίκηση της εταιρείας της, προσπαθώντας να κάνει την ομάδα της να απελευθερωθεί μέσα από την ανταλλαγή ιδεών, θεωρώντας ότι αυτός είναι ο καλύτερος τρόπος για να ενισχυθεί η δημιουργικότητα, η οποία αποτελεί καθοριστικό παράγοντα της καλής επίδοσης των επιχειρήσεων.

Η Giovanna Bo συμβουλεύοντας νέες γυναίκες, **σημειώνει ως απαραίτητη προϋπόθεση επιτυχίας την επιλογή της επιχειρηματικής δραστηριότητας με βάση τις αληθινές μας επιθυμίες, καθώς επίσης και την αξιολόγηση των αναγκών της αγορά**ς. Παράλληλα, εξηγεί ότι **τα εμπόδια αποτελούν πάντα ευκαιρίες για μάθηση και επισημαίνει την ανάγκη ισχυρής αυτοπεποίθησης, αλλά και αποσαφήνισης των στόχων και των τρόπων επίτευξής του από την αρχή του επιχειρηματικού εγχειρήματος**. Τέλος, από την προσωπική της εμπειρία κρίνει σκόπιμο να διευκρινίσει ότι η ενασχόληση στον τομέα της επιχειρηματικότητας **απαιτεί σκληρή δουλειά και πολλές θυσίες και για το λόγο αυτό είναι πολύ σημαντικό να υπάρχουν άνθρωποι κοντά που θα λειτουργήσουν υποστηρικτικά και θα δώσουν τις σωστές συμβουλές**.

60 Agosto, D., Gasson, S.& Atwood, M. (2008), Changing Mental Models of the IT Professions: A Theoretical Framework. Journal of Information Technology Education, Vol. 7.

Η **Δέσποινα Καλαϊτζή** δραστηριοποιείται από το 1990 στο χώρο της επεξεργασίας μαρμάρου και γρανίτη, **έναν από τους πλέον ανδροκρατούμενους στην Ελλάδα**. Είναι παντρεμένη και μητέρα δύο κοριτσιών.

Η πρώτη της επαφή με την αγορά εργασίας ήταν καθοριστική για την επαγγελματική πορεία που θα ακολουθούσε μετέπειτα, καθώς το 1977 προσλαμβάνεται ως βοηθός λογιστή σε επιχείρηση μαρμάρων. Σαν αναγνώριση των ικανοτήτων της, της προτείνεται η διετής αντιπροσωπεία του Εμποροβιοτεχνικού Συνεταιρισμού Μαρμάρων Ιωαννίνων, ο οποίος αποτελούνταν από είκοσι 20 εργοστάσια. Επόμενο βήμα είναι η ίδρυση εταιρίας εμπορίας μαρμάρου και κατόπιν η δημιουργία βιοτεχνικής μονάδας επεξεργασίας μαρμάρου και γρανίτη σε ενοικιαζόμενο χώρο. **Η μετάβασή της σε ιδιόκτητο χώρο ήταν κάτι τόσο απαραίτητο όσο και επίπονο, καθώς αμέτρητα εμπόδια ανέκυψαν τα οποία ξεπέρασε με πολλή προσπάθεια**.
Η επιτυχία της βασίστηκε στην ανάγκη της για αυτονομία και κοινωνική καταξίωση. Η αυστηρότερη νοοτροπία για τη γυναίκα που υπήρχε στην ελληνική επαρχία όπου μεγάλωσε και δραστηριοποιήθηκε επιχειρηματικά, την όπλισε με **μεγαλύτερη αποφασιστικότητα** για την επιτυχία της.

Η υπευθυνότητα, η θέληση για δουλειά και οι φρέσκιες ιδέες πιστεύει ότι ήταν βασικές παράμετροι, οι οποίες σε συνδυασμό με τη γνώση και την αγάπη για το αντικείμενο της δουλειάς της ήταν τα βασικά συστατικά για την καθιέρωσή της στον χώρο. Η συνεχής επιμόρφωση μέσω παρακολούθησης σεμιναρίων είναι για αυτή μία αναγκαία πρακτική που πάντα εφάρμοζε, προκειμένου να είναι σε θέση να ανταποκρίνεται στις εκάστοτε ανάγκες της αγοράς. Η προηγούμενη σχετική επαγγελματική εμπειρία τη βοήθησε στην καριέρα της αλλά χωρίς την υπομονή, επιμονή, αποτελεσματικότητα και μεθοδικότητά της η επιτυχία θα ήταν αμφίβολη.

Η σωστή διαχείριση του χρόνου που επιβάλει η πολλαπλότητα των ρόλων της γυναίκας στην επαγγελματική και οικογενειακή ζωή είναι ένα άλλο κεφάλαιο που αποδίδει μεγάλη σημασία και που θεωρεί ότι τα έχει πάει πολύ καλά.

Αναφορικά με τα προβλήματα που αντιμετώπισε στην καριέρα της αναφέρει την **άνιση κατανομή των οικογενειακών υποχρεώσεων και την έλλειψη κοινωνικών υποδομών στήριξης της οικογένειας.** Επιπρόσθετα εμπόδια στη δουλειά της ήταν η αντιμετώπισή της με **δυσπιστία, καχυποψία και έλλειψη εμπιστοσύνης.** Η έλλειψη πληροφόρησης για τη στήριξη της επιχειρηματικότητας και η δυσκολία των συναλλαγών με τις δημόσιες υπηρεσίες πιστεύει ότι είναι κοινά εμπόδια για όλες τις γυναίκες επιχειρηματίες και συνεπώς τα αντιμετώπισε και η ίδια. Η απάντηση σε αυτά, καθώς και στην ιδιαιτέρως τραυματική εμπειρία της αδικαιολόγητης και αιφνίδιας επαγγελματικής της έξωσης, ήρθε μέσω της συμμετοχής της στο Κέντρο στήριξης της γυναικείας απασχόλησης και επιχειρηματικότητας «Εργάνη». Εκεί βρήκε υποστήριξη και ενθάρρυνση από άλλες γυναίκες με παρόμοια προβλήματα, έμαθε από τις εμπειρίες τους, αναβάθμισε τις γνώσεις της και βελτίωσε τις προσβάσεις της στην πληροφόρηση.

Η **Ελισάβετ Παπαδοπούλου** είναι διευθύντρια σε πρατήριο υγρών καυσίμων στην Λάρισα. Είναι παντρεμένη και έχει δύο παιδιά. Απέκτησε οικειότητα με το επάγγελμα δουλεύοντας από μικρή στο πρατήριο του πατέρα της, ο οποίος αποτέλεσε το πρότυπό της, καθώς ήταν επιτυχημένος στο χώρο του. Πρότυπό της όμως αποτέλεσε και η μητέρα της που ήταν πάντα ο αφανής ήρωας της οικογενειακής επιχείρησης. Έτσι η ενασχόλησή της με τον κλάδο των καυσίμων ήρθε φυσιολογικά.

Η γνώση και η πείρα την βοήθησαν σημαντικά. Απέκτησε μεγάλη εμπειρία σε λογιστήρια ανωνύμων εταιριών και στο αντικείμενο της χονδρικής πώλησης και υποβοηθήθηκε από τις σπουδές της στην οργάνωση επιχειρήσεων και στο μάρκετινγκ. Η απασχόλησή της στο χώρο ενίσχυσε την ήδη μεγάλη της αυτοπεποίθηση. Θεωρεί ότι βασικά στοιχεία της επαγγελματικής της επιτυχίας ήταν **η αγάπη της για το χώρο των καυσίμων, η ανάγκη της για αναγνώριση και η μεγάλη της επιθυμία για διάκριση.** Πάντα ένοιωθε την ανάγκη να διαψεύσει όσους δεν πίστευαν σε αυτή λόγω του ότι είναι γυναίκα. Η τελειομανία της, το πείσμα και η υπερηφάνεια της αποδείχθηκαν σημαντικά εφόδια, καθώς και το ότι οι αρχές της ήταν πάντα αδιαπραγμάτευτες. **Θεωρεί ότι υπήρξε αρκετά τολμηρή και ενστικτώδης στη λήψη αποφάσεων στην επαγγελματική και προσωπική της ζωή και αυτό ήταν υπέρ της.** Το γεγονός ότι άνθρωποι εκμεταλλεύτηκαν την εμπιστοσύνη που τους έδειξε τη δίδαξε πολλά.

Αντιμετώπισε τη δυσπιστία στο φύλο και τις ικανότητές της με θάρρος, συνέπεια, επικοινωνία και υπομονή. Ένοιωσε τη δυσάρεστη εμπειρία της παραγκώνισής της στο συνδικαλιστικό φορέα του κλάδου που απασχολείται λόγω του φύλου της, ωστόσο θεωρεί ότι έχει συμβάλει πάρα πολύ στο να προτιμούνται πλέον γυναίκες εργαζόμενες στα πρατήρια υγρών καυσίμων στην πόλη που ζει.

Κάνει έναν καθημερινό μαραθώνιο προσπάθειας και διαχείρισης του χρόνου της για να ισορροπήσει το ρόλο της μητέρας και της εργαζόμενης. Η καθημερινή της φόρτιση αντιμετωπίζεται με την υποστήριξη των δικών της ανθρώπων και τον καταμερισμό υπευθυνοτήτων σε αυτούς. Θεωρεί τον εαυτό της αυτάρκη και γι' αυτό δεν ένιωσε ποτέ την ανάγκη να ανατρέξει σε κάποιο φορέα δικτύωσης γυναικών. Εκφράζει όμως τη στήριξή της σε τέτοιους φορείς και την πίστη στα αποτελέσματά τους.

Συμβουλεύει τις νέες κοπέλες να πάρουν τη ζωή στα χέρια τους. Να έχουν ανοιχτό μυαλό και να εκφράζουν ανοιχτά τις επιθυμίες τους. Αν αγαπήσουν αυτό που κάνουν και επιμείνουν στο στόχο τους θα επιτύχουν και σε αυτά που θεωρούσαν ακατόρθωτα. Τέλος, θα τους πρότεινε πριν αφοσιωθούν σε κάτι να πειραματιστούν πρώτα με αυτό καθώς η θεωρία είναι πολύ διαφορετική από την πράξη.

Ι. ΑΓΡΟΤΟΥΡΙΣΤΙΚΟΣ ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΜΟΣ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΜΕΣΟΤΟΠΟΣ ΛΕΣΒΟΥ (ΕΛΛΑΔΑ)

Ο Αγροτουριστικός Συνεταιρισμός Γυναικών Μεσοτόπου, ιδρύθηκε τον Δεκέμβριο του 1998 με κύριο αντικείμενο την παρασκευή παραδοσιακών εδεσμάτων, την παροχή υπηρεσιών catering, και πλήθος άλλων δραστηριοτήτων. Από τότε μέχρι σήμερα έχει καταφέρει να απασχολεί ικανοποιητικά τις 36 γυναίκες-μέλη του, ενώ αποτελεί μια συνεχώς αναπτυσσόμενη επιχείρηση με δυναμική, δημιουργικότητα, προοπτική και μεγάλη αξιοπιστία στο χώρο της Λεσβιακής αγοράς. Παράλληλα, έχει συμπαρασύρει την τοπική κοινωνία στην άσκηση περιφερειακών επαγγελμάτων ή δραστηριοτήτων.

Η αγάπη για την παράδοση και την επαναφορά ξεχασμένων γεύσεων, αρωμάτων, ήχων και εικόνων στην καθημερινότητα του σύγχρονου ανθρώπου, έγινε κινητήριος δύναμη στο σχεδιασμό των προϊόντων. Τα προϊόντα, που παρασκευάζονται χωρίς συντηρητικά και συνοδεύονται με εγγύηση επιστροφής, είναι κυρίως: γλυκά, μαρμελάδες, ηδύποτα (λικέρ), ζυμαρικά. Ο εξοπλισμός του εργαστηρίου είναι σύγχρονος και πληροί όλες τις προδιαγραφές παραγωγής και ποιοτικού ελέγχου.

Ιστοσελίδα: http://www.mesotoposwomen.com/synetairismos.htm

Ενημερωτικό Βίντεο: http://www.mesotoposwomen.com/blank.php?subaction=showfull&id=1227873496&archive=&start_from=&ucat=2&

2. ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ «FISIKA»
ΧΑΝΙΑ ΚΡΗΤΗΣ (ΕΛΛΑΔΑ)

Η εταιρεία «FISIKA» αποτελείται από ένα εργαστήρι με έδρα στα Χανιά της Κρήτης, στο οποίο παράγονται χειροποίητα προϊόντα προσωπικής φροντίδας με βάση το βιολογικό κρητικό ελαιόλαδο. Το εργαστήρι δημιουργήθηκε από τρεις γυναίκες τη Φυλιώ Συκά, τη Βούλα Συκά και τη Μαρία Τζαναβάρη-Συκά. Δημιουργούν προϊόντα οργανικής προέλευσης, κρέμες, αλοιφές και σαπούνια από ελαιόλαδο, εξελίσσοντας τις τεχνικές τους και προσθέτοντας αιθέρια έλαια και βότανα στις συνταγές τους, τα οποία ενισχύουν το σαπούνι χάρη στις φυσικές, ευεργετικές ιδιότητές τους.

Η φιλοσοφία της επιχείρησης βασίζεται στην άποψη ότι η φύση διαθέτει σοφία και εμπεριέχει κάθε απαραίτητο στοιχείο και μηχανισμό, για να υποστηρίξει την ίδια τη ζωή που γεννά. Σε μια εποχή όπου αυτή η αρμονία μοιάζει να έχει χαθεί, οι ιδρύτριες της επιχείρησης αποφάσισαν να συμβάλουν σε μια διαδικασία σταδιακής αλλαγής του τρόπου αντίληψης της ζωής. Επέλεξαν να ζήσουν μακριά από την πόλη και ήρθαν σε επαφή με γεύσεις, μυρωδιές και αισθήσεις που μόνο η φύση μπορεί να προσφέρει.

Έχουν **ε**πιλέξει προσεκτικά τον παραγωγικό εξοπλισμό του εργαστηρίου με κριτήριο τη βελτίωση της ενεργειακής απόδοσης της παραγωγικής διαδικασίας και έτσι, ώστε να είναι χαμηλής ισχύος, αλλά και υψηλής ενεργειακής απόδοσης, διατηρώντας τον οικολογικό χαρακτήρα της επιχείρησης στο σύγχρονο κόσμο της πράσινης οικονομίας και συνδράμοντας αποτελεσματικά στην προστασία του περιβάλλοντος.

Ιστοσελίδα: http://www.fisikashop.com

3. ΓΥΝΑΙΚΕΙΟΣ ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΜΟΣ "BELLE DI NIENTE"
ΛΟΥΚΑ (ΙΤΑΛΙΑ)

Στην πόλη Λούκα της Ιταλίας, μια ομάδα δέκα (10) γυναικών που προέρχονται από διαφορετικά μέρη του κόσμου, με διαφορετικές καλλιτεχνικές εμπειρίες η κάθε μία, αποφάσισαν να ενώσουν τη δημιουργικότητά τους και δημιούργησαν το γυναικείο συνεταιρισμό "Belle di Niente". Στόχος του συνεταιρισμού είναι να δώσει το παράδειγμα για ανανέωση, επαναχρησιμοποίηση, ανακύκλωση και μετατροπή άχρηστων υλικών σε χρήσιμα αντικείμενα (κοσμήματα, αξεσουάρ κ.ά.) και να διαδώσει το μήνυμα ότι τα απόβλητα ή τα απορρίμματα είναι πολύτιμα. Τα κοσμήματα δημιουργούνται, για παράδειγμα, μετά από επεξεργασία πλαστικών μπουκαλιών ή μέσω της χρήσης υφασμάτων ή αποβλήτων από βιομηχανικές διαδικασίες. Κάθε αντικείμενο που κατασκευάζεται στο συνεταιρισμό είναι μοναδικό γιατί είναι χειροποίητο με επιδεξιότητα.

Τα 10 μέλη του συνεταιρισμού έχουν συμμετάσχει σε πρόγραμμα εκπαίδευσης με στόχο να βελτιώσουν τις ήδη υπάρχουσες, αλλά και να αποκτήσουν νέες χειρωνακτικές δεξιότητες, προκειμένου να δημιουργήσουν κοσμήματα, αξεσουάρ και μικρά έπιπλα. Η δημιουργία και οι δραστηριότητες που αναπτύσσει ο συνεταιρισμός έχουν διττό σκοπό: αφενός να συμβάλουν στη δημιουργία θέσεων απασχόλησης για τις γυναίκες μέλη του, και αφετέρου να προωθήσουν την παραγωγή καινοτόμων προϊόντων όσον αφορά στο σχεδιασμό και την επαναχρησιμοποίηση των αποβλήτων παραγωγής ή των απορριμμάτων.

Ιστοσελίδα: www.bellediniente.it

Παράλληλα κείμενα/πηγές

- **Βίντεο** από την καμπάνια http://www.i4cCampaign.com για την ενίσχυση της γυναικείας επιχειρηματικότητας:
http://www.youtube.com/watch?v=U7nXsofLB0c

- **Βίντεο** με Γυναίκες Επιχειρηματίες που συζητούν τις προκλήσεις και τις ευκαιρίες που αντιμετωπίζουν από το Συνέδριο που διοργανώθηκε το 2008 από το «National Association of Women Business owners (NAWBo)»:
http://www.youtube.com/watch?v=P-7LVI0rh0c

- **Έκθεση** του Παγκόσμιου Παρατηρητηρίου για την Επιχειρηματικότητα (Global Entrepreneurship Monitor/GEM) για τη Γυναικεία Επιχειρηματικότητα:
http://www.gemconsortium.org/document.aspx?id=681

Προτάσεις για περαιτέρω μελέτη

Αντωνοπούλου Δ. (2007), *Στάσεις των Γυναικών απέναντι στην Επιχειρηματικότητα*. Έκδοση ΠΑΣΕΓΕΣ.

ΙΟΒΕ (Ίδρυμα Οικονομικών και Βιομηχανικών Ερευνών (2008), *Η επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα κατά το 2007-2008* (Στοιχεία από την έκθεση του GEM).

ΙΟΒΕ (Ίδρυμα Οικονομικών και Βιομηχανικών Ερευνών (2007), *Η επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα κατά το 2006-2007* (Στοιχεία από την έκθεση του GEM)

ΙΟΒΕ (Ίδρυμα Οικονομικών και Βιομηχανικών Ερευνών (2006), *Η Επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα κατά το 2005-2006* (Στοιχεία από την έκθεση του GEM).

Προτεινόμενες ιστοσελίδες

Όνομα Φορέα/Οργανισμού	Περιγραφή	Γλώσσα και ιστοσελίδα
Comitato Impresa Donna CNA Emilia Romagna (Committee of Enterprising Women) Ιταλία	Ιταλικός τοπικός οργανισμός που εκπροσωπεί γυναίκες επιχειρηματίες στην περιοχή Emilia Romagna, οι οποίες είναι μέλη της Διεθνούς Συνομοσπονδίας Μικρομεσαίων Επιχειρήσεων (National Confederation of Craft, Small and Medium Enterprises)	Ιταλικά (Αγγλικά μόνο στην αρχική σελίδα) www.cid.er.cna.it

Confartigianato Donne Impresa - Associazione Artigiani della Provincia di Vicenza Ιταλία	Ομάδα γυναικών επιχειρηματιών στην περιφέρεια Vicenza της Ιταλίας	Ιταλικά associazione/donne gruppodonneimpresa
Enterprising Women Ηνωμένο Βασίλειο	Ο Φορέας Enterprising Women είναι μια δυναμική κοινότητα γυναικών που ξεκινούν και αναπτύσσουν τις επιχειρήσεις τους στην Ανατολική Αγγλία.	Αγγλικά www.enterprising-women.org/
Federatie Zakenvrouwen (Federation of Women Entrepreneurs) Ολλανδία	Ο Φορέας Federatie Zakenvrouwen είναι ένας γερμανικός οργανισμός που συμμετέχουν γυναίκες επιχειρηματίες.	Γερμανικά federatiezakenvrouwen.nl
Federaci n Espa ola de Mujeres Empresarias, de Negocios y Profesionales (FEMENP) Spanish Federation of Female Entrepreneurs, Business and Professional Women Ισπανία	Η οργάνωση FEMENP προσφέρει πολλαπλές υπηρεσίες (συμβουλευτική, επιδοτήσεις, πληροφόρηση, ενημέρωση, επιμόρφωση, δικτύωση κ.ά.) σε γυναίκες επιχειρηματίες και επαγγελματίες.	Ισπανικά www.femenp.net
FCEM (Femmes Chefs d'Entreprises Mondiales - World Women Entrepreneurs) Γαλλία	Η FCEM-France έχει τους ακόλουθους στόχους: ■ Ενθάρρυνση και συμβουλευτική γυναικών ■ Εξασφάλιση της συμμετοχής των γυναικών επιχειρηματιών στον κοινωνικό διάλογο. ■ Ενημέρωση και επιμόρφωση γυναικών επιχειρηματιών. ■ Δικτύωση.	Γαλλικά www.fcem.net
Frau in der Wirtschaft (Women in Business) Αυστρία	Εταίρος του Οικονομικού Επιμελητηρίου της Αυστρίας με 100.000 μέλη γυναίκες επιχειρηματίες.	Γερμανικά wko.at/unternehmerin
LIDERE (LEADER) Λετονία	ΜΚΟ από τη Λετονία που ενώνει γυναίκες επιχειρηματίες	Λετονικά Αγγλικά http://www.lidere.lv
MAWRED («Modernising & Activating Women's Role in Economic Development») Συρία	ΜΚΟ που στοχεύσει στην ενίσχυση των δεξιοτήτων των γυναικών επιχειρηματιών από τη Συρία.	Αραβικά Αγγλικά www.mawred-syria.org

organizaci n de mujeres empresarias y gerencia activa (oMEGA) Ισπανία	Δημιουργήθηκε το 1989 και αποτελεί εθνική ομοσπονδία της Ισπανίας για γυναίκες επαγγελματίες και επιχειρηματίες.	Ισπανικά mujeresempresarias.org
"Terziario Donna CoNFCoMMERCIo" Ιταλία	Ιταλική ΜΚΟ που εκπροσωπεί 350,000 γυναίκες επιχειρηματίες με παραρτήματα σε 102 πόλεις της Ιταλίας και παρέχει υπηρεσίες συμβουλευτικής.	Ιταλικά terziario-donna
Türkiye Kad n Giri imciler Derne i (KAG DER) Women Entrepreneurs Association of Turkey Τουρκία	ΜΚΟ που ιδρύθηκε το 2002 από 37 γυναίκες επιχειρηματίες και σήμερα αριθμεί 142 μέλη.	Τουρκικά και Αγγλικά www.kagider.org
WEETU (Women's Employment Enterprise and Training Unit) Ηνωμένο Βασίλειο	Ανεξάρτητος φορέας που υποστηρίζει γυναίκες επιχειρηματίες.	Αγγλικά http://www.weetu.org
Yrittajanaisten Keskusliitto ry - The Central Association of Women Entrepreneurs Φιλανδία		Φιλανδικά, Σουηδικά και Αγγλικά www.yrittajanaiset.fi

Βιβλιογραφία

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ανθοπούλου, Θ. (2005), Πολιτισμικές στάσεις και στερεοτυπικές αντιλήψεις για την επιχειρηματικότητα των γυναικών, στο: Στρατηγάκη, Μ. (επιμ.), *Επιχειρηματικότητα γυναικών, Όψεις ιδιοκτησίας και διοίκησης*, Gutenberg, Αθήνα, σελ. 145-164.

Αρβανίτης, Κ., Ξυδοπούλου, Κ.Ε. & Παπαγιαννοπούλου, Μ. (2007), *Εγχειρίδιο για το ρόλο ανδρών/πατέρων στην εξισορρόπηση της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής*, ΚΕΘΙ, Αθήνα.

Γιδαράκου Ι. (2005), *«Γυναικεία συνεταιριστική επιχειρηματικότητα στον αγροτικό χώρο»*. Εισήγηση στην 3η Διημερίδα Επιχειρηματικότητας, Καινοτομείν-Επιχειρείν, Αθήνα 15-16 Δεκεμβρίου.

Ενιαίο Κέντρο Επαγγελματικής Κατάρτισης Νομού Κυκλάδων (χ.χ.), *Ανάπτυξη γυναικείας επιχειρηματικότητας*, Equal/Andromeda, βλ. text at: http://www.e-andromeda.gr/Data/paradotea_files/igemoni_gyn_ep.pdf

Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (2003). *Πράσινη Βίβλος για την επιχειρηματικότητα στην Ευρώπη,* Βρυξέλλες 21/1/2003, CoM(2003) 27.

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (1998), *100 λέξεις για την ισότητα: Γλωσσάριο όρων σχετικών με την ισότητα ανδρών και γυναικών,* Υπηρεσία Επισήμων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, Λουξεμβούργο.

Ζέης, Θ. & Μηλιώνη, Φ. (επιμ.) (2005), *Οδηγός καλών πρακτικών για τη συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής*, Εθνικό Θεματικό Δίκτυο για τη Συμφιλίωση Οικογενειακής και Επαγγελματικής Ζωής, Κοινοτική Πρωτοβουλία EQUAL Α΄ Κύκλος, Αθήνα.

Ιωαννίδης Σ. & Τσακανίκας Α. (2008), *Η επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα 2007-2008*, ΙΟΒΕ-GEM, Αθήνα.

ΚΕΘΙ (2006), *Ισότητα των Φύλων. Ο ρόλος των ανδρών στην εργασία και την οικογένεια. Τάσεις και προβληματισμοί, Πρακτικά Ευρωπαϊκού Συνεδρίου* (Αθήνα, 10-12 Δεκεμβρίου 2006).

ΚΕΘΙ (2002), *Οδηγός καλών πρακτικών για το συνδυασμό οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής*, Αθήνα.

Λαμπριανίδης, Λ., Σκορδίλη, Σ. & Καλογερέσης, Θ. (2003), Επιχειρηματικότητα στην ελληνική ύπαιθρο, στο: Λαμπριανίδης, Λ. (επιμ.), *Η επιχειρηματικότητα στην ευρωπαϊκή ύπαιθρο*, Παρατηρητής, Θεσσαλονίκη, σελ. 233-266.

Μιχιώτης Στ. & Οικονόμου Κ. (2006), *Η έννοια και η σημασία της επιχειρηματικότητας σήμερα*, http://www.tetras-consult.gr/resources/Resources/Papers%20in%20Greek/Entrepreneurship%20today.pdf

Μπελδέκου Π. (2008), *Η επίδραση της συναισθηματικής νοημοσύνης και της αντίληψης του υποστηρικτικού περιβάλλοντος στην επιχειρηματική συμπεριφορά εργαζομένων στο εσωτερικό οργανισμών*, Διπλωματική εργασία, Τμήμα Μηχανικών Παραγωγής και Διοίκησης, Πολυτεχνείο Κρήτης.

Νίνα-Παζαρζή, Ε. & Μ. Γιαννακούρου (2003), *Γυναικεία επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα*, Μελέτη Πανεπιστήμιο Πειραιώς, σελ. 8, βλ. text at: http://www.unipi.gr/ypires/epeaekIsotitaFulon/files/No_9.pdf

Ντερμανάκης, Ε.Ν. (2004β), Το επιχειρηματικό κενό ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες στην Ελλάδα, *Στατιστικό Δελτίο 2ο*, ΚΕΘΙ.

Ουσταμπασίδης Κ., Κατσουλάκος Ι. (1999), *Εφαρμοσμένη Βιομηχανική Οικονομική και Πολιτική,* Θεσσαλονίκη, Εκδόσεις Ζυγός.

Παπαδημητρόπουλος, Χ. (2005), Μελέτη για την υποστήριξη της αυτο-απασχόλησης στην περίπτωση των γυναικών, συνοδευόμενη από ρεαλιστικά σενάρια, Πρόγραμμα oDISSEIA, ΚΕΘΙ.

Πετράκης Π.Ε. (2004). Επιχειρηματικότητα, Εκδόσεις Πανεπιστημίου Αθηνών, Αθήνα.

Ρεγκούζας, Α. (2004), Ομιλία για τη γυναικεία επιχειρηματικότητα, Πρακτικά Ημερίδας: *Η γυναικεία επιχειρηματικότητα ως παράγοντας οικονομικής ανάπτυξης και απασχόλησης* (Β.Ε.Θ. Θεσ/νίκη, 24 Νοεμβρίου 2004), βλ. text at: http://www.regouzas.gr/members/docs//97i3.doc.

Σδράλη Δ. (2005), *«Η επιχειρηματικότητα ως μορφή απασχόλησης για την πρόσβαση της γυναίκας στην αγορά εργασίας».* Πρακτικά 3ης Διημερίδας Επιχειρηματικότητας. 15-16 Δεκεμβρίου, Χαροκόπειο Πανεπιστήμιο, Αθήνα.

Σκορδίλη, Σ. (2005), Ιδιοκτησία και επιχειρηματικότητα στη μεταποίηση, τις υπηρεσίες και το εμπόριο, στο: Στρατηγάκη, Μ. (επιμ.), *Επιχειρηματικότητα γυναικών, Όψεις ιδιοκτησίας και διοίκησης*, Gutenberg, Αθήνα, σελ. 87-104.

ΞΕΝΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ ΣΤΗΝ ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΓΛΩΣΣΑ

Dreakins D. & Freek M. (2007), *Επιχειρηματικότητα*, Εκδόσεις Κριτική, Αθήνα.

ΞΕΝΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Agosto, D., Gasson, S.& Atwood, M. (2008), Changing Mental Models of the IT Professions: A Theoretical Framework. *Journal of Information Technology Education,* Vol. 7.

Association for Progressive Communications (APC) (2007), *Multimedia Training Kit Gender Sensitization Handout*.

European Commission (2000). *The European observatory for SMEs*.

Gartner W.B. (1985), A conceptual framework for describing the phenomenon of new venture creation, *Academy of Management Review*, Vol. 10 No.4, pp.696-706.

Hisrich R. (2007), *International Entrepreneurship: Starting, Developing, and Managing a Global Venture*, Sage Publications.

Huyer, S. (1997), *Supporting Women's Use of Information Technologies for Sustainable Development,* Gender and Sustainable Development Unit.

Huyer, S. (2003), *Gender, ICT and Education*. Engendering ICT.

Ireland R.D., Hitt M.A. & Sirmon D.G. (2003), A Model of Strategic Entrepreneurship: The Construct and its Dimensions. *Journal of Management* 29 (6): 963–89.

Landau R. (1982), *Technology, economics, and politics: observations of an entrepreneur*, Published Washington, D.C.: National Academy of Engineering.

Petrin T. (1997), "Entrepreneurship as an Economic Force in Rural Development", in: FAo Regional office for Europe (Ed), *Rural Development through Entrepreneurship,* FAo, Rome, pp.7-19.

Primo, N. (2003), *Gender Issues in the Information Society*, UNESCo Publications for the World Summit on the Information Society.

Stevenson H.H. and Jarillo J.C. (1990). "A paradigm of entrepreneurship: entrepreneurial management", *Strategic Management Journal*, Vol. 11 pp.17-27.

Teltscher, S. (2002), *Gender, ICT and Development.* World Civil Society Forum.

Venkataraman S. (1997), The Distinctive Domain of Entrepreneurship Research: An Editor's Perspective. *Advances in Entrepreneurship*. J. Katz and R. Brockhaus. Greenwich, JAI Press. 3: 119-138.

ΑΣΚΗΣΗ

Μοντέλα Ρόλων (Role Models)

Διαβάστε τις ιστορίες γυναικών που παρατίθενται στο σχετική ενότητα στο κείμενο και συζητήστε για τις δυσκολίες και τα εμπόδια που συνάντησαν, καθώς και για τους λόγους που τις ώθησαν να αναπτύξουν την επαγγελματική τους δραστηριότητα.

Ενδεικτικά θέματα προς συζήτηση:

- Μπορείτε να εντοπίσετε σε κάποιο από τα παραπάνω παραδείγματα ομοιότητες με τις δικές σας προσδοκίες; Εάν όχι, γιατί;
- Ποια πιστεύετε ότι θα ήταν η στάση του οικογενειακού και φιλικού σας περιβάλλοντος στην απόφασή σας να αναπτύξετε επαγγελματική δραστηριότητα;
- Ικανότητες και δεξιότητες που χρειάζονται για την ανάπτυξη επαγγελματικής δραστηριότητας.
- Εμπόδια που καλούνται να αντιμετωπίσουν οι γυναίκες κατά την ανάπτυξη επαγγελματικής/επιχειρηματικής δραστηριότητας.
- Πιστεύετε ότι ένας άντρας ασκεί με διαφορετικό τρόπο από μια γυναίκα επαγγελματική/επιχειρηματική δραστηριότητα και γιατί;
- Διαπιστώνετε διαφορές στις προοπτικές εξέλιξης μιας γυναικείας και μιας ανδρικής επιχείρησης;

Στόχος

Στόχος αυτής της ενότητας είναι:

- Η ενημέρωση-πληροφόρηση σχετικά με τις κυριότερες διαστάσεις των θεμάτων που άπτονται της συμφιλίωσης της οικογένειας με την εργασία.
- Η εξοικείωση και η κατανόηση των βασικότερων εννοιών που αφορούν στη συμφιλίωση της οικογενειακής και της επαγγελματικής ζωής.

Προσδοκώμενα αποτελέσματα

Με την ολοκλήρωση αυτής της ενότητας, οι εκπαιδευόμενες:

- **Σε επίπεδο γνώσεων**, θα πρέπει να είσαι σε θέση:
  - να γνωρίζεις τις κυριότερες διαστάσεις και τους ορισμούς για τη συμφιλίωση της οικογενειακής και της επαγγελματικής ζωής.
- **Σε επίπεδο δεξιοτήτων**, θα πρέπει να είσαι σε θέση:
  - να παρουσιάζεις και να διαχειρίζεσαι θέματα συμφιλίωσης της οικογενειακής και της επαγγελματικής ζωής.
- **Σε επίπεδο στάσεων**, θα πρέπει να είσαι σε θέση:
  - να αντιλαμβάνεσαι τα θέματα έμφυλων διακρίσεων που αφορούν στο πεδίο της συμφιλίωσης της οικογενειακής και της επαγγελματικής ζωής.

Έννοιες - κλειδιά

- Άδεια μητρότητας
- Άδεια πατρότητας
- Γονική άδεια
- Ευελιξία του χρόνου
- Συμφιλίωση της οικογενειακής και της επαγγελματικής ζωής
- Τριπλός ρόλος των γυναικών
- Φροντίδα εξαρτώμενων ατόμων
- Φροντίδα παιδιών
- Ζευγάρια διπλής σταδιοδρομίας

Σύντομη περιγραφή της ενότητας

Η παρουσίαση και συζήτηση γύρω από τα θέματα αυτής της ενότητας θα περιλαμβάνει τα ακόλουθα επιμέρους αντικείμενα (υποενότητες):

Ορισμοί και εννοιολόγηση της συμφιλίωσης της οικογενειακής και της επαγγελματικής ζωής

Στην υπο-ενότητα αυτή εκτίθενται οι κυριότεροι ορισμοί που αφορούν στην έννοια της συμφιλίωσης της οικογενειακής και της επαγγελματικής ζωής, έτσι ώστε να αποσαφηνιστούν οι σχετικοί όροι και να αναδειχθούν οι παράμετροι που συνθέτουν το γνωσιο-θεωρητικό υπόβαθρο των εννοιών αυτών.

Διαστάσεις και προτάσεις για τη συμφιλίωση της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής

Στην εν λόγω υπο-ενότητα εξετάζονται τα κύρια χαρακτηριστικά και διαστάσεις της εξισορρόπησης της οικογένειας και της ιδιωτικής ζωής με την εργασία, όπως επίσης παρουσιάζεται ένα πλαίσιο σχετικών προτάσεων.

Παραδείγματα Καλών Πρακτικών

Παρουσιάζονται ορισμένα παραδείγματα Καλών Πρακτικών από χώρες που έχουν εφαρμόσει φιλικές πολιτικές για την ενίσχυση και την εφαρμογή δράσεων συμφιλίωσης της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής.

Ορισμοί

Το μεγαλύτερο μέρος των όρων αντλείται από το: *«100 λέξεις για την ισότητα. Γλωσσάριο όρων σχετικών με την ισότητα ανδρών και γυναικών»* της αρμόδιας για την Ισότητα των Ευκαιριών Μονάδας της Ευρωπαϊκής Επιτροπής.

ΑΔΕΙΑ ΓΙΑ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΟΥΣ ΛΟΓΟΥΣ (FAMILY LEAVE):

Δικαίωμα αδείας για οικογενειακούς λόγους, το οποίο μπορεί να το μοιράζονται ή να μην το μοιράζονται οι γονείς.

ΑΔΕΙΑ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ (MATERNITY LEAVE):

Άδεια, την οποία δικαιούται μια γυναίκα για μια συνεχή περίοδο, η οποία εκτείνεται πριν και/ή μετά τον τοκετό, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία και πρακτική (Οδηγία 92/85/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 19/10/92, ΕΕ L 348/1).

ΑΔΕΙΑ ΠΑΤΡΟΤΗΤΑΣ (PATERNAL LEAVE):

Ορισμένης διάρκειας, συνήθως, άδεια, η οποία χορηγείται στον πατέρα ενός παιδιού και μπορεί να ληφθεί για τον τοκετό, ή συγκεκριμένα χρονικά διαστήματα αδείας σε ετήσια βάση ή σε συγκεκριμένη χρονική περίοδο, τα οποία είναι δυνατόν να ληφθούν για λόγους που σχετίζονται με τις πατρικές ευθύνες φροντίδας του πατέρα προς το παιδί του.

ΑΚΑΝΟΝΙΣΤΗ Ή/ΚΑΙ ΕΠΙΣΦΑΛΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ (IRREGULAR AND/OR PRECARIOUS EMPLOYMENT):

Απασχόληση, η οποία είναι περιστασιακή και γενικώς δεν αποτελεί αντικείμενο σύμβασης, ούτε διέπεται από οποιουσδήποτε κανόνες όσον αφορά στην αμοιβή και την κοινωνική ασφάλιση.

ΑΤΥΠΗ ΕΡΓΑΣΙΑ/ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ (ATYPICAL WORK/EMPLOYMENT):

Εργασία, η οποία δεν είναι μόνιμη και με πλήρες ωράριο συμπεριλαμβάνονται μεταξύ άλλων η εργασία μερικής απασχόλησης, η νυκτερινή εργασία και η εργασία τα σαββατοκύριακα, η εργασία με σύμβαση ορισμένου χρόνου, η προσωρινή εργασία ή η ανάληψη υπεργολαβίας στο σπίτι, η τηλεργασία και η εργασία κατ' οίκον.

ΓΟΝΙΚΗ ΑΔΕΙΑ (PARENTAL LEAVE):

Το καταρχήν μη μεταφερόμενο ατομικό δικαίωμα αδείας, που έχουν όλοι οι εργαζόμενοι ανεξαρτήτως φύλου μετά τη γέννηση ή την υιοθεσία ενός παιδιού, ώστε να είναι σε θέση να φροντίσουν το παιδί αυτό (Οδηγία του Συμβουλίου 96/34/ΕΟΚ, της 19/06/96, ΕΕ L 145).

ΕΥΕΛΙΞΙΑ ΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ / ΤΩΝ ΩΡΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (FLEXIBILITY OF WORKING TIME/WORKING HOURS):

Ρυθμίσεις του χρόνου εργασίας, οι οποίες προσφέρουν ποικίλες δυνατότητες όσον αφορά στον αριθμό των ωρών εργασίας και τις ρυθμίσεις των ωραρίων λειτουργίας. Επίσης, αφορούν στις βάρδιες, ή στην εργασία σε ημερήσια, εβδομαδιαία, μηνιαία ή ετήσια βάση.

ΜΕΛΕΤΗ ΤΗΣ ΔΙΑΘΕΣΗΣ ΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ (TIME USE SURVEY):

Καταμέτρηση της διάθεσης του χρόνου από τις γυναίκες και τους άνδρες, ιδίως όσον αφορά στην αμειβόμενη και μη αμειβόμενη εργασία, τις δραστηριότητες που έχουν ή δεν έχουν σχέση με την αγορά, τον ελεύθερο χρόνο και τον προσωπικό χρόνο.

ΣΥΝΔΥΑΣΜΟΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΖΩΗΣ (RECONCILIATION OF WORK AND FAMILY/HOUSEHOLD LIFE):

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

ΤΡΙΠΛΟΣ ΡΟΛΟΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ (WOMEN'S TRIPLE ROLE):

Ο τριπλός ρόλος των γυναικών αναφέρεται στο ρόλο των γυναικών όσον αφορά στην αναπαραγωγή, την παραγωγή και την κοινοτική διαχείριση. Ο τρόπος με τον οποίο αποτιμώνται αυτές οι μορφές επηρεάζει τον τρόπο με τον οποίο οι άνδρες και οι γυναίκες θέτουν τις προτεραιότητες τους στο σχεδιασμό προγραμμάτων ή σχεδίων. Το εάν λαμβάνονται υπόψη ή όχι αυτές οι μορφές μπορεί να συμβάλει στην αποτροπή των γυναικών από το να εκμεταλλευτούν ευκαιρίες ανάπτυξης.

Πηγή: Toolkit on Mainstreaming Gender Equality in EC Development Cooperation. Glossary of gender and development terms European Commission 2004.

ΦΡΟΝΤΙΔΑ ΕΞΑΡΤΩΜΕΝΩΝ ΑΤΟΜΩΝ (DEPENDANT CARE):

Παροχή φροντίδας στα άτομα που είναι νεαρά, ασθενή, ηλικιωμένα άτομα ή άτομα με ειδικές ανάγκες και εξαρτώνται από άλλα άτομα.

ΦΡΟΝΤΙΔΑ ΠΑΙΔΙΩΝ (CHILDCARE):

Ευρύτατη έννοια, που περιλαμβάνει την παροχή υπηρεσιών από δημόσιους, ιδιωτικούς, ή συλλογικούς φορείς ή και από άτομα για την κάλυψη των αναγκών των παιδιών και των γονέων (Σύσταση 92/241/ΕΟΚ του συμβουλίου της 31/03/92, ΕΕ L 123).

Μια καλή εξισορρόπηση της εργασίας με την ιδιωτική ζωή τόσο για τις γυναίκες όσο και για τους άνδρες εξαρτάται από τη σύγχρονη οργάνωση της εργασίας, τη διαθεσιμότητα οικονομικά προσιτών υπηρεσιών υψηλής ποιότητας και από έναν πιο ισόρροπο επιμερισμό των οικογενειακών ευθυνών και των οικιακών καθηκόντων.

Η δυνατότητα συμφιλίωσης μεταξύ εργασίας και οικογενειακής ζωής έχει άμεσο αντίκτυπο στην απασχόληση και τις θέσεις των γυναικών στην αγορά εργασίας, τις αποδοχές και την οικονομική τους ανεξαρτησία σε ολόκληρο τον κύκλο της ζωής τους. Μια βασική πρόκληση είναι η εστίαση σε πολιτικές και κίνητρα που θα ενθαρρύνουν και θα επιτρέψουν στους άνδρες να αναλάβουν περισσότερες ευθύνες φροντίδας και οικογενειακής μέριμνας..[61]

Γιατί είναι σημαντική η συμφιλίωση της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής;

Η εργασία και η οικογένεια συνιστούν δύο σφαίρες της ανθρώπινης ζωής που αλληλεπιδρούν συνεχώς μεταξύ τους τόσο στο επίπεδο της ιδιωτικής ζωής όσο και της κοινωνίας. Η σύγχρονη οικογένεια χαρακτηρίζεται από αλλαγές στους ρόλους των δύο φύλων που οφείλονται σε διαφορετικούς παράγοντες, όπως η κοινωνική και οικονομική εξέλιξη των κοινωνιών, η αύξηση της γυναικείας συμμετοχής στη μισθωτή εργασία κ.λπ..[62] Η συμφιλίωση ή εξισορρόπηση μεταξύ της επαγγελματικής και της οικογενειακής/ιδιωτικής ζωής συνιστά ουσιαστική διάσταση της ποιότητας της εργασίας και συνεκδοχικά της ποιότητας ζωής.

Η συμφιλίωση της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής αποτέλεσε προτεραιότητα της ΕΕ από το 2002. Ο στόχος αυτός είναι θεμελιώδης συνιστώσα της διάστασης του φύλου στην ευρωπαϊκή στρατηγική για την απασχόληση και αποσκοπεί στη διασφάλιση ευνοϊκών συνθηκών για την είσοδο, την επανένταξη και την παραμονή στην αγορά εργασίας ανδρών και γυναικών.

Υπό τον όρο ***«μέτρα συμφιλίωσης εργασίας και οικογένειας»*** η ΕΕ χρηματοδότησε μια σειρά δράσεων με στόχο να περιορισθεί η άνιση συμμετοχή των γυναικών και ανδρών στην οικιακή εργασία και τη φροντίδα των παιδιών και να ενθαρρυνθεί η ένταξη των γυναικών στην αγορά εργασίας με όρους ισότιμους με αυτούς των ανδρών.[63] Στο πλαίσιο αυτό, εντάσσεται η πρόσβαση σε προσιτές και υψηλής ποιότητας υπηρεσίες φροντίδας, η ισοκατανομή των αρμοδιοτήτων των ευθυνών για το νοικοκυριό και την παροχή φροντίδας, η ενθάρρυνση των πατέρων να παίρνουν γονική άδεια και οι δυνατότητες για ευέλικτες ρυθμίσεις του χρόνου εργασίας για άνδρες και γυναίκες. Η ΕΕ στην προσπάθεια αύξησης της απασχόλησης των γυναικών και μείωσης του έμμεσου κόστους εργασίας επικέντρωσε τις πολιτικές στη ρύθμιση του χρόνου εργασίας (μερική απασχόληση, μεγάλες γονικές άδειες ελαστικά ωράρια κ.λπ.) σε βάρος της ανάπτυξης των κοινωνικών υποδομών φροντίδας.[64]

61 Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2009), Έκθεση της Επιτροπής το Συμβούλιο, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών για την Ισότητα μεταξύ Γυναικών και Ανδρών 2010. COM(2009) 694 τελικό.

62 Alipranti, L. & Nikolaou, A. (2008). Participation of Women in the Labour Market and Reconciliation Policy in Greece. Available online at: http://www.ciimu.org/uploads/20080328/alipranti_nikolau_doc.pdf

63 Στρατηγάκη, Μ. (2002), Οι πολιτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την ισότητα των φύλων στην αγορά εργασίας, στο: Εργασία 2002. Εξελίξεις, Αναλύσεις, Τεκμηρίωση, Αφιέρωμα: Εργασιακές Σχέσεις, Ινστιτούτο Αστικού Περιβάλλοντος και Ανθρωπίνου Δυναμικού, Πάντειο Πανεπιστήμιο, Αθήνα, σσ. 193-203 και συγκεκριμένα σ. 36.

64 Στρατηγάκη, Μ. (2007), Πολιτικές για την ισότητα…, ό.π., σ. 37.

I. Ορισμοί και εννοιολόγηση της συμφιλίωσης της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής

Δεν υπάρχει ένας κοινά αποδεκτός ορισμός για την έννοια της συμφιλίωσης της επαγγελματικής και οικογενειακής/ιδιωτικής ζωής. Ο όρος συχνά υποδηλώνει τις έννοιες της **ευελιξίας και της βιωσιμότητας,** που απαιτούνται προκειμένου να εξισορροπηθούν οι απαιτήσεις της επαγγελματικής και της οικογενειακής/ιδιωτικής ζωής.[65]

Η έλλειψη ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής/ιδιωτικής ζωής έχει διαφορετικό αντίκτυπο στα δύο φύλα, καθώς για τη γυναίκα-μητέρα συνδέεται άμεσα με τον τομέα της εργασίας και σημαίνει **δυσκολία πλήρους συμμετοχής της στην αγορά εργασίας,** ενώ για τον άνδρα-πατέρα σχετίζεται με την οικογένεια, και μεταφράζεται σε δυσκολία εύρεσης χρόνου για την οικογένεια και το νοικοκυριό.[66]

Ορισμός σύμφωνα με τους Kalliath & Brough[67]

Η συμφιλίωση εργασίας και οικογενειακής/ιδιωτικής ζωής αναφέρεται στην προσωπική αντίληψη που διαμορφώνει το κάθε άτομο λαμβάνοντας υπόψη τις τρέχουσες προτεραιότητες της ζωής του, όσον αφορά στις δραστηριότητες που σχετίζονται με την εργασία αλλά και αυτές που δεν σχετίζονται με αυτήν, όπως επίσης και σε ποιο βαθμό αυτές είναι συμβατές μεταξύ τους και προωθούν την ανάπτυξη.

Προτείνουν, λοιπόν, όταν αξιολογείται η εργασία και η ιδιωτική ζωή να περιλαμβάνονται οι **ατομικές προτιμήσεις** σχετικά με το ρόλο που στην τρέχουσα φάση είναι ο πιο σημαντικός για το κάθε άτομο.

Σύμφωνα με τις Visser & Williams,[68] η συμφιλίωση της εργασίας και της οικογενειακής/ ιδιωτικής ζωής χρησιμοποιείται κυρίως για να περιγράψει την ισορροπία μεταξύ των ευθυνών, οι οποίες σχετίζονται με την αμειβόμενη εργασία και αυτών που αφορούν σε δραστηριότητες μη αμειβόμενης εργασίας.

Visser & Williams: δεν υπάρχει ένας ορισμός που να αντιπροσωπεύει όλα τα άτομα

Για μερικά άτομα η συμφιλίωση σημαίνει να αφιερώνουν περισσότερο χρόνο στην αμειβόμενη εργασία και λιγότερο χρόνο στο σπίτι, ενώ για άλλα σημαίνει να εξασφαλίσουν ότι η αμειβόμενη εργασία δεν επισκιάζει το χρόνο που απαιτείται για άλλες ευθύνες. Επιπλέον, η «ισορροπία» και η «ανισορροπία»

65 Μάρη, Ε. (επιστ. επιμ.) (2007). Οδηγός καλών και αναποτελεσματικών πρακτικών για την εναρμόνιση επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής. Εθνικό Θεματικό Δίκτυο για την Εναρμόνιση της Επαγγελματικής και Ιδιωτικής Ζωής Έργο: Διευκόλυνση της επαγγελματικής ζωής των γυναικών χωρίς διακρίσεις με την εφαρμογή κοινωνικών ωραρίων-κοινωνικό ωράριο. Αναπτυξιακή Σύμπραξη «Παρέμβαση Συμφιλίωσης».

66 Αρβανίτης, Κ., Ξυδοπούλου, Ε. & Παπαγιαννοπούλου, Μ. (2007), Εγχειρίδιο για το ρόλο των ανδρών/ πατέρων στην εξισορρόπηση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής. Αθήνα: Κ.Ε.Θ.Ι.

67 Kalliath, T. & Brough, P.(2008). Work-Life Balance: A Review of the Meaning of the Balance Construct. Journal of Management and Organisation. Vol. 14, no. 3, p. 323.

68 Visser, F. & Williams, L. (2006). "Work-Life Balance: Rhetoric Versus Reality?" UNISON.

ποικίλλει για διαφορετικούς ανθρώπους σε διαφορετικές χρονικές στιγμές της ζωής τους, καθιστώντας την ανάπτυξη ενός ενιαίου ορισμού μη ρεαλιστική.

Όπως ήδη αναφέρθηκε, η συμφιλίωση είναι μια έννοια που αναφέρεται κυρίως στο συνδυασμό αμειβόμενης και μη αμειβόμενης εργασίας. Μερικές φορές εκφράζεται ως πρόβλημα ή δίλημμα, ενώ σε άλλες παρουσιάζεται ως μέσο για τη βελτίωση της οικογενειακής ζωής.[69] **Αξίζει να σημειωθεί ότι η συμφιλίωση της επαγγελματικής με την οικογενειακή/ιδιωτική ζωή συνδέεται επί το πλείστον με τα προβλήματα που αφορούν στην παροχή φροντίδας, στην οργάνωση της αγοράς εργασίας και στις κρατικές πολιτικές κοινωνικής πρόνοιας και δεν αναγνωρίζεται ως πρόβλημα ισότητας των φύλων**.[70]

Καταλήγοντας, επισημαίνουμε ότι η έννοια της συμφιλίωσης χρησιμοποιείται κυρίως για να περιγράψει την ισορροπία μεταξύ των αρμοδιοτήτων που αναλαμβάνει ένα άτομο στον ιδιωτικό και δημόσιο βίο και **δεν μπορεί να έχει το ίδιο περιεχόμενο για όλες και όλους, καθώς για κάποια άτομα συνεπάγεται ή επιτυγχάνεται με περισσότερο χρόνο στην εργασία και λιγότερο στο σπίτι, ενώ για άλλα σημαίνει ότι η εργασία δεν επηρεάζει το χρόνο που απαιτούν άλλες υποχρεώσεις**. Προϋποθέτει το σαφή διαχωρισμό μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής και ποικίλει από εργαζόμενο/-η σε εργαζόμενο/-η και από μια χρονική στιγμή σε μια άλλη. Επίσης, σχετίζεται με διαφορές και ανισότητες που υπάρχουν στις συνολικότερες κοινωνικές συνθήκες ζωής των ατόμων.[71]

2. Διαστάσεις και προτάσεις για τη συμφιλίωση της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής

Θεμελιώδεις αλλαγές επιτελέστηκαν στους ρόλους των δύο φύλων που συνδέονται με την εργασία και την οικογένεια, όπως είναι η εμφάνιση των ζευγαριών **διπλής σταδιοδρομίας**.[72] Επιπλέον, προέκυψαν ποικίλες μορφές οικογένειας παράλληλα με το παραδοσιακό μοντέλο, όπως τα ζευγάρια που συμβιώνουν, οι μονογονεϊκές οικογένειες κ.τ.λ..[73]

Παρά τις εξελίξεις που πραγματοποιήθηκαν όσον αφορά στην εργασία των γυναικών και τις μεταβολές που αυτό συνεπάγεται για την οικογένεια και την κοινωνία γενικότερα, έρευνες που έχουν πραγματοποιηθεί από τη δεκαετία του '60 και έπειτα δείχνουν ότι **οι έγγαμες γυναίκες εξακολουθούν να αναλαμβάνουν το μεγαλύτερο μέρος των οικιακών εργασιών που αφορούν στη φροντίδα του νοικοκυριού και των παιδιών**.[74]

69 Alipranti, L. & Nikolaou, A. (2008). Participation… ό.π.

70 Αλιπράντη Μαράτου, Λ. & Νικολάου, Α. (2007). Πολιτικές εναρμόνισης της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής στην Ελλάδα και πολιτικός λόγος. Πρακτικά Συνεδρίου "Η συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής» Λευκωσία: Παρατηρητήριο Ισότητας Κύπρου.

71 Μάρη, Ε. (επιστ. επιμ.) (2007). Οδηγός… ό.π. σ. 6-7.

72 Edwards, J. & Rothbard, N. (2000). Mechanisms linking Work and Family: Clarifying the Relationship between Work and Family Constructs. Academy of Management Review. Vol. 1, p. 178.

73 Buhlmann, F., Elcheroth, G. & Tettamanti, M. (2009). The Division of Labour among European Couples: The Effects of Life Course and Welfare Policy on Value–Practice Configurations. European Sociological Review. Vol. 00, no. 00, pp.1–18.

74 Μαράτου-Αλιπράντη, Λ. (1999). Η οικογένεια στην Αθήνα. Πρότυπα οικογένειας και συζυγικές πρακτικές. Πρόλογος: Ιωάννα Λαμπίρη-Δημάκη. Β' έκδοση, Αθήνα: Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών, ΕΚΚΕ.

Χρήσιμα στοιχεία

- Ενώ οι γυναίκες έχουν αυξήσει τις ώρες αμειβόμενης εργασίας, οι άνδρες εξακολουθούν να περνούν περισσότερες ώρες στην αμειβόμενη εργασία σε σύγκριση με τις γυναίκες. [75]

- Ο γάμος και η απόκτηση παιδιών είναι πολύ σημαντικοί παράγοντες διαφοροποίησης των δύο φύλων όσον αφορά στη συμμετοχή τους στη μη αμειβόμενη και στην αμειβόμενη εργασία, καθώς η εικόνα μεταξύ των δύο φύλων πριν τη σύναψη γάμου παρουσιάζεται πιο ισότιμη, ενώ μετά τη σύναψη γάμου και την απόκτηση παιδιών διαφαίνεται ότι οι παντρεμένοι άνδρες/πατέρες διαθέτουν περισσότερο χρόνο στην αμειβόμενη εργασία σε σύγκριση με τις έγγαμες/ μητέρες.

- Υπάρχει μεγαλύτερη πιθανότητα οι μητέρες που δεν εργάζονται να δηλώσουν ως αιτία την ανατροφή των παιδιών τους σε σύγκριση με τους άνεργους πατέρες. [76]

- Παρά το γεγονός ότι η συμμετοχή των ανδρών στις οικιακές εργασίες έχει αυξηθεί, η αύξηση αυτή δεν είναι σημαντική και οι γυναίκες ασχολούνται περισσότερο με τις οικιακές εργασίες και τη φροντίδα των παιδιών από τους άνδρες. Αναλόγως, ο γάμος, τα παιδιά και η απασχόληση αυξάνουν τις οικιακές εργασίες των γυναικών, ενώ έχουν ελάχιστη ή καθόλου επιρροή στη μη αμειβόμενη εργασία των ανδρών.[77]

Η ανάγκη για την εναρμόνιση της επαγγελματικής με την ιδιωτική ζωή άρχισε σταδιακά να αποκτά βαρύνουσα σημασία τα τελευταία 20 χρόνια, εξαιτίας της αυξημένης συμμετοχής των γυναικών στην απασχόληση σε όλες τις ευρωπαϊκές χώρες, αλλά και λόγω των δραστικών αλλαγών στα οικογενειακά πρότυπα. [78]

Σύμφωνα με την Stratigaki,[79] η συμφιλίωση εργασίας και οικογενειακής ζωής αποτελεί βασική έννοια της πολιτικής για την ισότητα των φύλων, η οποία, όμως, χρησιμοποιείται ευρέως από την πολιτική της απασχόλησης για την καταπολέμηση της ανεργίας. Είναι κοινά αποδεκτό σήμερα ότι η άνιση αναδιακατανομή των ενδοικογενειακών υποχρεώσεων και της φροντίδας συνδέεται άμεσα με τις ανισότητες που παρατηρούνται στους μισθούς και στην ποιότητα της εργασίας των δύο φύλων.

Η Έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής σχετικά με την Ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών,[80] αναφέρει ότι **«ο επιτυχημένος συνδυασμός της εργασίας με την ιδιωτική ζωή συμβάλλει στη μείωση των διαφορών μεταξύ των φύλων και στη βελτίωση της ποιότητας του εργασιακού περιβάλλοντος, διευκολύνοντας παράλληλα, την αντιμετώπιση της πρόκλησης των δημογραφικών αλλαγών»**. [81]

75 Rones, P., Ilg, R. & Gardner, J. (1997). Hours of Work Since the Mid-70's. Monthly Labor Review, Bureau of Labor Statistics

76 Sayer, L., Cohen, P. & Casper L. (2004). Women, Men and Work. The American People Census 2000. Russell Sage Foundation and Population Reference Bureau, p. 77.

77 Coverman, S. & Sheley, F.J., (1986). Change in Men's Housework and Child-Care Time, 1965-1975. Journal of Marriage and the Family. Vol. 48, pp. 413-22.

78 Φώκιαλη, Π. (2008), Η συμφιλίωση οικογένειας εργασίας: προσέγγιση του θέματος στον ευρωπαϊκό κοινωνικό διάλογο στον τραπεζικό τομέα. 3ο παράλληλο κείμενο της 9ης διάλεξης του μαθήματος «Απασχόληση και Αγορά Εργασίας στην Εποχή της Παγκοσμιοποίησης», Τμήμα Επιστημών Προσχολικής Αγωγής και του Εκπαιδευτικού Σχεδιασμού, Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών: Φύλο και Νέα Εκπαιδευτικά και Εργασιακά Περιβάλλοντα στην Κοινωνία της Πληροφορίας, Πανεπιστήμιο Αιγαίου, Ρόδος.

79 Stratigaki, M. (2004). Cooptation of Gender Concepts in EU Policies. Social Politics. Vol. 11, no. 1, pp. 30-56. Oxford University Press, p. 51.

80 Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2006). Έκθεση της Επιτροπής στο Συμβούλιο, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών σχετικά με την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών – 2006. COM(2006)71 τελικό, σελ.8

81 Για να είναι αποτελεσματικός, πρέπει να έχει σχεδιαστεί και προωθηθεί ως πολιτική απευθυνόμενη τόσο στις γυναίκες όσο και στους άνδρες σε όλα τα στάδια της ζωής τους.

- Ο γάμος και η απόκτηση παιδιών προκαλούν μείωση της γυναικείας δραστηριότητας, ενώ οι ίδιοι παράγοντες τείνουν να οδηγήσουν σε μια αύξηση της οικονομικής δραστηριότητας των ανδρών.

- Ο γάμος και τα παιδιά είτε αναβάλλουν είτε διακόπτουν τη συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό, είτε οδηγούν τις γυναίκες σε άτυπες μορφές απασχόλησης[82] καθώς ακόμα και στις αναπτυγμένες κοινωνίες εξακολουθεί να υπάρχει διαχωρισμός ανάμεσα στη δημόσια και την ιδιωτική σφαίρα, όπου επικρατεί η αντίληψη ότι ο δημόσιος χώρος της εργασίας και ο ιδιωτικός χώρος της οικογένειας αποτελούν δυο διαφορετικούς και ξεχωριστούς χώρους.

- Η εργασία και η δημόσια σφαίρα ταυτίζεται με τον άνδρα ενώ η ιδιωτική σφαίρα της οικογένειας είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με τη γυναίκα. Βάσει της διχοτόμησης αυτής, η φροντίδα της οικογένειας και του σπιτιού αποτελούν γυναικεία καθήκοντα, ενώ κατατάσσονται στις μη «οικονομικές και μη αμειβόμενες εργασίες».[83]

- Οι επιστημονικές μελέτες συγκλίνουν στη διαπίστωση ότι οι οικογενειακές υποχρεώσεις αποτελούν έναν από τους βασικότερους λόγους για τους οποίους οι γυναίκες είτε παραμένουν εκτός αγοράς εργασίας ή εγκαταλείπουν την εργασία τους.[84]

Ως απόρροια των παραπάνω, αν και παρατηρείται αύξηση της γυναικείας απασχόλησης, διαπιστώνεται η απουσία των γυναικών από τα κέντρα λήψης αποφάσεων, ο διαχωρισμός σε ανδρικά και γυναικεία επαγγέλματα, η επαγγελματική στασιμότητα και η μειωμένη παρουσία σε διευθυντικές θέσεις εργασίας, η ολοένα αυξημένη συμμετοχή σε άτυπες μορφές απασχόλησης και οι διακρίσεις στην εκπαίδευση και στην επαγγελματική κατάρτιση, που δημιουργούν σημαντικά εμπόδια στην απασχόληση των γυναικών.[85]

Έτσι, οι **προτάσεις** επικεντρώνονται στα παρακάτω:

- Χρήση οικονομικών και κοινωνικών πολιτικών για τη βελτίωση της συμφιλίωσης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής ενθάρρυνση της ίσης συμμετοχής των ανδρών στις οικιακές εργασίες.
- Επέκταση των παροχών στις άδειες πατρότητας.
- Δημιουργία αντικινήτρων στους εργοδότες σε περίπτωση απαίτησης υπερωριών.
- Ανάπτυξη τμημάτων του οικογενειακού δικαίου που βοηθούν στην ενεργοποίηση των ανδρών στην ανατροφή των παιδιών και των προστατευόμενων μελών.
- Λήψη μέτρων βοήθειας σε νέους πατέρες, ώστε να εμπλακούν ενεργά στην (υπο)στήριξη και φροντίδα των παιδιών τους, ενώ συνεχίζουν τις σπουδές τους και την επαγγελματική τους εκπαίδευση.
- Αναγνώριση οικογενειακών υποχρεώσεων εργαζομένων σε θέματα εργασίας και ωραρίων.
- Κίνητρα για την ανατροφή των παιδιών στις πολιτικές πρόσληψης προσωπικού και προαγωγών.

82 Alipranti, L. & Nikolaou, A. (2008). Participation…ό.π.

83 Αλιπράντη, Λ. (1998). Καταμερισμός…. ό.π.

84 Μουρίκη, Α. (2006). Πολιτικές προτεραιότητες και σημαντικά ζητήματα που αναδύονται σε σχέση με τη συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής. Ινστιτούτο Κοινωνικής Πολιτικής- Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών -Έργο Άλκηστις- ΚΠ EQUAL.

85 Γκασούκα, Μ. (2007-β). Οδηγός ισότητας και συμφιλίωσης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, SEMELI. Αθήνα: Κ.Ε.Θ.Ι., σελ.35

■ Ένταξη της δυνατότητας συμμετοχής των ανδρών στις οικογενειακές και οικιακές ασχολίες στις στρατηγικές για τις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας.

■ Δημιουργία ημερήσιων κέντρων φροντίδας στις επιχειρήσεις με συγκεκριμένο αριθμό εργαζομένων.

■ Δημιουργία εκπαιδευτικών προγραμμάτων που παρέχουν την απαιτούμενη γνώση και δεξιότητες στα αγόρια και τους άνδρες για να αντεπεξέλθουν στους νέους ρόλους τους στην οικιακή και οικογενειακή σφαίρα.

■ Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις οφείλουν να συμμετέχουν ενεργά στην προώθηση σχετικών ρυθμίσεων, να προωθούν συστηματικά μέτρα αποφυγής έμφυλων ή κοινωνικών διακρίσεων ή απώλειας προστασίας, επισημαίνοντας ταυτόχρονα τις σχετικές ανάγκες των εργαζομένων.

■ Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις θα πρέπει να εντείνουν τις προσπάθειες προώθησης μέτρων εκπαίδευσης και κατάρτισης, που θα βοηθήσουν τους εργαζόμενους γονείς να ανταποκριθούν αποτελεσματικότερα στην εξισορρόπηση της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής.

3. Παραδείγματα Καλών Πρακτικών

Στην παρούσα υπο-ενότητα παρουσιάζονται παραδείγματα εφαρμογής Καλών Πρακτικών.[86] Σε γενικές γραμμές, οι Καλές Πρακτικές έχουν επενεργήσει θετικά, τουλάχιστον ως προς το δείκτη απόδοσης του οργανισμού/φορέα, στον οποίο εφαρμόστηκαν. Για παράδειγμα, το 97% των ιδιαίτερα φιλικών προς την οικογένεια εταιριών, είχε οικονομικές επιδόσεις άνω του μετρίου, σε σχέση με το 59% αυτών με τις συνήθεις πολιτικές και το 55% αυτών με ανύπαρκτες αντίστοιχες πολιτικές. [87]

I. Δανία

Ορισμένοι Δήμοι έχουν αναπτύξει πρωτοβουλία, στην οποία συμμετέχουν αποκλειστικά πατέρες που βρίσκονται σε γονική άδεια και συναντώνται με άλλους πατέρες και τα παιδιά τους. Με τον τρόπο αυτό, επιδιώκεται η αναγνώριση της ιδιότητας των ανδρών ως πατέρων. Η συγκεκριμένη δράση ξεκίνησε ως μια ιδιωτική πρωτοβουλία, αλλά, πλέον, αποτελεί δημόσιο θεσμό, ο οποίος επεκτάθηκε και σε άλλες περιοχές της Δανίας. Ο Δήμος της Κοπεγχάγης ενθαρρύνει την άνευ αποδοχών άδεια πατρότητας για δέκα εβδομάδες σε νέους πατέρες. Στο δεύτερο μεγαλύτερο Δήμο της πόλης, το Άαρους (Aarhus), μια Διευθύντρια Τμήματος ενθαρρύνει τους γονείς να φεύγουν έγκαιρα για να παραλάβουν τα παιδιά τους από τον παιδικό σταθμό, ακολουθώντας και η ίδια το παράδειγμα αυτό.[88]

Η TDC,[89] εταιρία τηλεπικοινωνιών, δημιούργησε το πακέτο «*Η αγκαλιά του Μπαμπά*» (Dad's Hug), το οποίο περιλαμβάνει άδεια δέκα εβδομάδων μετ' αποδοχών και «πλήρη εξάρτυση μωρού» που περιλαμβάνει σακίδιο αλλαξιάς, σαλιάρα και μπιμπερό. Η ενέργεια αυτή έχει ως στόχο να ενθαρρύνει τους πατέρες να παίρνουν τη γονική άδεια που δικαιούνται. Επίσης, το προσωπικό έχει δικαίωμα να μείνει σπίτι όσο τα

86 Για περισσότερες πληροφορίες, βλ. Βουγιούκα Α. (2005), Καλές Πρακτικές από την Ευρωπαϊκή Εμπειρία, στο: Ζέης Θ. & Μηλιώνη Φ. (επιμ.), ό.π., σσ. 91-131.

87 Davidavicious A. (ed.) (2006), Guidelines of Good Practice in Reconciling Family and Work for Workers, Employers and Policy Makers. Center for Equality Advancement, European Social, Legal and Economic Projects, σ. 4.

88 Davidavicius (2006), ό.π., σ. 7.

89 http://tdc.com

παιδιά τους είναι άρρωστα, ενώ οι επαγγελματικές τους υποχρεώσεις καλύπτονται με δική τους ευθύνη μόλις επιστρέψουν στο χώρο εργασίας.[90]

2. Ιρλανδία

Στην Ιρλανδία εφαρμόζονται μέτρα, όπως:

- Η κατάρτιση και απασχόληση νεότερων και μεγαλύτερης ηλικίας πατέρων στην παροχή φροντίδας σε παιδιά προσχολικής ηλικίας.
- Η εμπλοκή ανδρών και ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας στην παροχή φροντίδας παιδιών, είτε εθελοντικά, είτε με αμοιβή, με στόχο να αμφισβητηθούν ενεργά τα στερεότυπα για το προφίλ των ατόμων που παρέχουν υπηρεσίες φροντίδας στα παιδιά.[91]
- Η δημιουργία, με πρωτοβουλία της Συνομοσπονδίας Επιχειρήσεων και Εργοδοτών, ομάδας εργασίας εργοδοτών για την ευρύτερη διάδοση των καλών πρακτικών και την εφαρμογή νέων μοντέλων ευέλικτης απασχόλησης που συμβάλλουν σε φιλικές προς την οικογένεια πολιτικές.[92]

3. Νορβηγία

Λειτουργεί Εθνικό Κέντρο Πληροφόρησης για τον Άνδρα και την Ισότητα των Φύλων με την οικονομική υποστήριξη του Υπουργείου για την Ισότητα των Φύλων, με κύριο σκοπό την ενεργή συμμετοχή στον εθνικό διάλογο για την ισότητα των φύλων και τη διάδοση ζητημάτων που αφορούν στους άνδρες. Μεταξύ άλλων, παρέχει συμβουλευτική και εκπαίδευση σε ομάδες πατέρων.

Επίσης, η TDC εφαρμόζει την πολιτική που προαναφέρθηκε στη Δανία.[93] Η εταιρία πληροφορικής Microsoft Norway προσφέρει στους εργαζόμενους πατέρες ειδικό πακέτο έξι μηνών άδειας μετ' αποδοχών, δεκατέσσερις ημέρες άδεια πατρότητας μετ' αποδοχών αμέσως μετά τη γέννηση του παιδιού και ενθάρρυνση λήψης άδειας μεγαλύτερης των νομίμων έξι εβδομάδων.

Τέλος, η Ένωση Οικονομικού Τομέα (Finance Sector Union) κέρδισε το βραβείο της πιο φιλικής προς την οικογένεια επιχείρησης στη Νορβηγία. Εκτός από τα δικαιώματα των εργαζομένων που διασφαλίζονται μέσω της Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας και αφορούν στις αποδοχές που συνδέονται με τις γεννήσεις και τις υιοθεσίες (2 εβδομάδες με πλήρεις αποδοχές), οι υπάλληλοι λαμβάνουν πλήρεις αποδοχές για 8 ακόμη εβδομάδες. Αυτό το δικαίωμα ισχύει τόσο για τις μητέρες, όσο και για τους πατέρες.[94]

90 Davidavicius (2006), ό.π., σ. 7.

91 Μουρίκη Α. (2006), Πολιτικές Προτεραιότητες .ό.π., σ. 34.

92 Στο ίδιο, σ. 32.

93 Βλ. σχετικό κείμενο στο ίδιο κεφάλαιο.

94 Rikter-Svendsen U. (2007), Ομιλία στο Ευρωπαϊκό Συνέδριο με τίτλο: «Ισότητα των Φύλων και ο Ρόλος των Ανδρών στην Εργασία και την Οικογένεια: Τάσεις και Προβληματισμοί», στο πλαίσιο της θεματικής ενότητας «Πρόγραμμα: Ισότιμοι Σύντροφοι: Επανεξέταση του Ρόλου των Ανδρών στην Εργασία και την Ιδιωτική Ζωή», Αθήνα 10-12/12/2006, ΚΕΘΙ.

Παράλληλα κείμενα

Αλιπράντη, Λ. (1998), *Καταμερισμός ή συνέργεια; Ένα δίλημμα για άντρες και γυναίκες. Τάσεις και προοπτικές*. Πρακτικά Ευρωπαϊκού Φόρουμ. Ίδρυμα για το Παιδί και την Οικογένεια, Οικογένεια-Ευρώπη-21ος αιώνας: Όραμα-Θεσμοί. Αθήνα: Νέα Σύνορα, Λιβάνης, σελ.178-182.

Γκασούκα, Μ. (2007), *Μεθοδολογία διαμόρφωσης ολοκληρωμένων πλάνων ισότητας για τη συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής Ζωής*. ΑΣ ΕΛΑΝΗ, Έργο: Ανοιχτές Πόρτες.

Ζέης Θ. & Μηλιώνη Φ. (επιμ.) (2005), *Οδηγός Καλών Πρακτικών για τη Συμφιλίωση Οικογενειακής και Επαγγελματικής Ζωής*, εκδ. Εθνικό Θεματικό Δίκτυο για τη Συμφιλίωση Οικογενειακής και Επαγγελματικής Ζωής, Αθήνα.

ΚΕΚ ΓΣΕΒΒΕΕ, (2003), Έρευνα: *«Συνεργασία στην οικογένεια και στην εργασία»*.http://diotima.wizcom.com.gr/ig_common/upload/SYNERGASIA_STIN_OIKOGENEIA_KAI_TIN_ERGASIA_GSEBEE.doc.

Κορωναίου, Α., Πρεπούδης, Χ., Σιώτου, Ι. & Τικταπανίδου, Α. (2006), *Ο ρόλος των πατέρων στην εξισορρόπηση της επαγγελματικής και οικογενειακής - προσωπικής ζωής*, Αθήνα: Κ.Ε.Θ.Ι.

Ν. 3846/2010(ΦΕΚ 66/Α΄/11-05-2010) «Σύστημα διευθέτησης του χρόνου εργασίας» Αναλυτικά όλη η ισχύουσα νομοθεσία μπορεί να αναζητηθεί στην ιστοσελίδα του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας: http://www.ypakp.gr/ καθώς και στην ιστοσελίδα την Γενικής Γραμματείας Ισότητας των Φύλων στο: http://www.isotita.gr/index.php/docs/c99/

Προτάσεις για περαιτέρω μελέτη

Αλιμπράντη-Μαράτου, Λ. (συνεργ. Τσακμάκης, Δ.) (2008), *Παλαιά και νέα επαγγέλματα. Μια προσέγγιση από την πλευρά του φύλου*. Αθήνα: Κ.Ε.Θ.Ι.

Γκασούκα, Μ. & Τσουκαλά, Φ. (2008), *Η επαγγελματική ζωή στη σύγχρονη Ελλάδα (μερικές γενικές διαπιστώσεις)*. http://www.elysis-kethi.gr/portal/public/Dialekseis/H%20Epaggelmatiki_zwi_stin_sigxroni_Ellada%20-%20Isotita_Amoivwn/H%20epaggelmatiki%20zoi%20sti%20sigxroni%20Ellada.pdf

Γκασούκα, Μ. (2008), *Πολιτισμικές επιδράσεις στις συζυγικές ανταλλαγές*. Εισηγητικό Σημείωμα της Διάλεξης 9 του μαθήματος «Διεπιστημονικές προσεγγίσεις στη διαμόρφωση του ρόλου του φύλου». Τμήμα Επιστημών Προσχολικής Αγωγής και του Εκπαιδευτικού Σχεδιασμού, Πανεπιστήμιο Αιγαίου, Ρόδος.

Προτεινόμενες ιστοσελίδες

Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας	Δ/νση Κοινωνικής Προστασίας Τμήμα Ισότητας Ευκαιριών Τηλ.: 210 5295209, -193 http://www.ypakp.gr/
Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.) (για παραβιάσεις στον τομέα της απασχόλησης και εργασίας)	Δ/νση: Σταδίου 29 101 10 - Αθήνα Τηλ. 210 3702406-7, 3702320 Φαξ: 210 3702346 ypersepe@otenet.gr http://www.taxnews.info/sepe/

Ο Συνήγορος του Πολίτη	Δ/νση: Χατζηγιάννη Μέξη 5, 115 28 Αθήνα Τηλ.: 210 7289600, Φαξ: 210 7292129, Τηλεφωνική Γραμμή Βοήθειας: 210-7289640 http://www.synigoros.gr/
Επιτροπή Ίσης Μεταχείρισης - Υπουργείου Δικαιοσύνης	Δ/νση: Μεσογείων 96, 115 27 Αθήνα Τηλ.: 210 7700207, 210 7767052 Φαξ: 210 7767489 nomodik@otenet.gr www.ministryofjustice.gr

Βιβλιογραφία

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Αλιπράντη-Μαράτου, Λ. & Νικολάου, Α. (2007). *Πολιτικές εναρμόνισης της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής στην Ελλάδα και πολιτικός λόγος*. Πρακτικά Συνεδρίου «Η συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής» Λευκωσία: Παρατηρητήριο Ισότητας Κύπρου.

Αλιπράντη-Μαράτου, Λ. (1999), *Η οικογένεια στην Αθήνα. Πρότυπα οικογένειας και συζυγικές πρακτικές*. Πρόλογος: Ιωάννα Λαμπίρη-Δημάκη. Β' έκδοση, Αθήνα: Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών, ΕΚΚΕ.

Αρβανίτης, Κ., Ξυδοπούλου, Ε. & Παπαγιαννοπούλου, Μ. (2007), *Εγχειρίδιο για το ρόλο των ανδρών/ πατέρων στην εξισορρόπηση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής*. Αθήνα: Κ.Ε.Θ.Ι.

Γκασούκα, Μ. (2007), *Οδηγός ισότητας και συμφιλίωσης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής*, SEMELI. Αθήνα: Κ.Ε.Θ.Ι.

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2009), Έκθεση της Επιτροπής το Συμβούλιο, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών για την Ισότητα μεταξύ Γυναικών και Ανδρών 2010. CoM(2009) 694 τελικό.

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2006), *Έκθεση της Επιτροπής στο Συμβούλιο, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών σχετικά με την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών – 2006*. CoM(2006)71 τελικό.

Μάρη, Ε. (επιστ. επιμ.) (2007). *Οδηγός καλών και αναποτελεσματικών πρακτικών για την εναρμόνιση επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής*. Εθνικό Θεματικό Δίκτυο για την Εναρμόνιση της Επαγγελματικής και Ιδιωτικής Ζωής Έργο: Διευκόλυνση της επαγγελματικής ζωής των γυναικών χωρίς διακρίσεις με την εφαρμογή κοινωνικών ωραρίων-κοινωνικό ωράριο. Αναπτυξιακή Σύμπραξη «Παρέμβαση Συμφιλίωσης».

Μουρίκη, Α. (2006), *Πολιτικές προτεραιότητες και σημαντικά ζητήματα που αναδύονται σε σχέση με τη συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής*. Ινστιτούτο Κοινωνικής Πολιτικής- Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών -Έργο Άλκηστις- ΚΠ EQUAL.

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

Τσουκαλά, Φ. (2007). *Ανάπτυξη μεθοδολογίας για τα πλάνα συμφιλίωσης επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής*. Έργο: «Διευκόλυνση της επαγγελματικής ζωής των γυναικών χωρίς διακρίσεις με την εφαρμογή των κοινωνικών ωραρίων-κοινωνικό ωράριο». Μέτρο 4.1. Συνδυασμός οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής της Κοινοτικής πρωτοβουλίας EQUAL. Δημοτική Επιχείρηση Ανάπτυξης Βούλας.

Φώκιαλη, Π. (2008), *Η συμφιλίωση οικογένειας εργασίας: προσέγγιση του θέματος στον ευρωπαϊκό κοινωνικό διάλογο στον τραπεζικό τομέα*. 3° παράλληλο κείμενο της 9ης διάλεξης του μαθήματος «Απασχόληση και Αγορά Εργασίας στην Εποχή της Παγκοσμιοποίησης», Τμήμα Επιστημών Προσχολικής Αγωγής και του

Εκπαιδευτικού Σχεδιασμού, Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών: Φύλο και Νέα Εκπαιδευτικά και Εργασιακά Περιβάλλοντα στην Κοινωνία της Πληροφορίας, Πανεπιστήμιο Αιγαίου, Ρόδος.

ΞΕΝΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ ΣΤΗΝ ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΓΛΩΣΣΑ

Rikter-Svendsen U. (2007), Ομιλία στο Ευρωπαϊκό Συνέδριο με τίτλο: *«Ισότητα των Φύλων και ο Ρόλος των Ανδρών στην Εργασία και την Οικογένεια: Τάσεις και Προβληματισμοί»,* στο πλαίσιο της θεματικής ενότητας «Πρόγραμμα: Ισότιμοι Σύντροφοι: Επανεξέταση του Ρόλου των Ανδρών στην Εργασία και την Ιδιωτική Ζωή», Αθήνα 10-12/12/2006, ΚΕΘΙ.

ΞΕΝΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Alipranti, L. & Nikolaou, A. (2008). *Participation of Women in the Labour Market and Reconciliation Policy in Greece*. Available online at: http://www.ciimu.org/uploads/20080328/alipranti_nikolau_doc.pdf

Buhlmann, F., Elcheroth, G. & Tettamanti, M. (2009). The Division of Labour among European Couples: The Effects of Life Course and Welfare Policy on Value–Practice Configurations. *European Sociological Review*. Vol. 00, no. 00, pp.1-18.

Coverman, S. & Sheley, F.J., (1986). Change in Men's Housework and Child-Care Time, 1965-1975. *Journal of Marriage and the Family*. Vol. 48, pp. 413-22.

Davidavi ious A. (ed.) (2006), *Guidelines of Good Practice in Reconciling Family and Work for Workers, Employers and Policy Makers*. Center for Equality Advancement, European Social, Legal and Economic Projects.

Edwards, J. & Rothbard, N. (2000). Mechanisms linking Work and Family: Clarifying the Relationship between Work and Family Constructs. *Academy of Management Review*. Vol. 1.

Kalliath, T. & Brough, P.(2008). Work-Life Balance: A Review of the Meaning of the Balance Construct. *Journal of Management and organisation.* Vol. 14, no. 3, p. 323.

Rones, P., Ilg, R. & Gardner, J. (1997). *Hours of Work Since the Mid-70's*. Monthly Labor Review, Bureau of Labor Statistics.

Sayer, L., Cohen, P. & Casper L. (2004). *Women, Men and Work. The American People Census 2000*. Russell Sage Foundation and Population Reference Bureau.

Stratigaki, M. (2004), The Co-optation of Gender Concepts in EU Policies: The Case of Reconciliation of Work and Family, *Social Politics*, vol. 11, no. 1, oxford University Press, pp. 30-56.

Visser, F. & Williams, L. (2006). "*Work-Life Balance: Rhetoric Versus Reality?*" UNISoN.

ΑΣΚΗΣΕΙΣ

Άσκηση 1η
«Σύγχρονα πρότυπα εργασίας και οικογένειας»[95]

Σκοπός
Η αναγνώριση των θετικών και αρνητικών επιδράσεων των κοινωνικών στερεοτύπων των φύλων στις εκπαιδευτικές και επαγγελματικές ευκαιρίες.

Στόχος
Η καταγραφή παραδοσιακών και σύγχρονων οικογενειακών προτύπων και η ανακάλυψη των τρόπων με τους οποίους επηρεάζουν τους κοινωνικούς ρόλους των φύλων.

95 *Βλ. Κορωναίου, Α. (2007), Ασκήσεις Ευαισθητοποίησης Επιμορφούμενων Εκπαιδευτικών. Για μια Εκπαίδευση Ίσων Ευκαιριών για Όλους και Όλες…, Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας, Αθήνα, σσ. 61-63.*

ΜΟΡΦΕΣ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	
Παραδοσιακή πυρηνική οικογένεια	Δύο σύζυγοι με παιδιά, όπου η μητέρα δουλεύει στο σπίτι και ο πατέρας εκτός σπιτιού.
Εργαζόμενα ζευγάρια	Οι δύο σύζυγοι εργάζονται εκτός σπιτιού. Μπορεί να έχουν παιδιά, μπορεί και όχι. Η καριέρα του καθενός απαιτεί συχνά πολύ χρόνο και προετοιμασία.
Μονογονεϊκή οικογένεια	Ένα πρόσωπο (συνήθως η μητέρα) συνδυάζει την επαγγελματική δραστηριότητα με την ανατροφή των παιδιών και την ευθύνη του σπιτιού. Αυτό μπορεί να οφείλεται σε προσωπική επιλογή, σε διαζύγιο ή σε χηρεία.
Το μοντέλο αντιστροφής των ρόλων	Ο σύζυγος μένει στο σπίτι και κάνει τις οικιακές εργασίες. Η σύζυγος εργάζεται εκτός σπιτιού.
Εναλλακτικά μοντέλα	Δύο ή περισσότερα άτομα δοκιμάζουν εναλλακτικά μοντέλα, όπως η συγκατοίκηση, η κοινοβιακή ζωή και οι εκτεταμένες οικογένειες, όπου αναπτύσσονται νέες μορφές διαπροσωπικών και οικονομικών σχέσεων.
Μοντέλο ανεργίας	Ο ένας από τους συζύγους ή και οι δύο βρίσκονται στην ανεργία επειδή δεν υπάρχουν θέσεις εργασίας.
Έγγαμοι χωρίς παιδιά	Εργαζόμενα ή μη εργαζόμενα ζευγάρια που δεν έχουν παιδιά.
Μεικτές οικογένειες	Δύο διαζευγμένοι γονείς παντρεύονται και ενώνουν τις οικογένειές τους. Προκύπτει έτσι μια νέα μορφή οικογένειας που περιλαμβάνει τους δύο συζύγους, τα παιδιά από τον προηγούμενο γάμο τους και ενδεχομένως τα δικά τους παιδιά.

Άσκηση 2η
Φύλο και ελεύθερος χρόνος»[96]

- Να συνειδητοποιήσουμε ότι πολλές από τις επιλογές μας υπαγορεύονται από τα κυρίαρχα παραδοσιακά πρότυπα.
- Να καταλάβουμε πώς κατασκευάζονται οι γυναικείοι και ανδρικοί ρόλοι ανάλογα με τις κυρίαρχες αξίες.
- Να επιχειρήσουμε την τροποποίηση αντιλήψεων και στάσεων

Προβληματική της άσκησης
Οι δραστηριότητες του ελεύθερου χρόνου (αθλητισμός, αναψυχή, κοινωνικότητα, κ.ά.) προσδιορίζονται εν μέρει από τους παραδοσιακούς κοινωνικούς ρόλους των φύλων. Η διαχείριση του ελεύθερου χρόνου, η επιλογή δραστηριοτήτων και χώρων διάθεσης του χρόνου δεν είναι πράγματα ταυτόσημα για τα δύο φύλα. Υπάρχουν πράγματι γυναικείες και ανδρικές δραστηριότητες του ελεύθερου χρόνου; Υπάρχουν διακριτές αθλητικές δραστηριότητες ανάλογα με το φύλο; Άνδρες και γυναίκες έχουν ισότιμη πρόσβαση στους χώρους αναψυχής; Πού οφείλονται και πώς διατηρούνται οι διακρίσεις; Γιατί δεν επιλέγουμε δραστηριότητες και χώρους ανάλογα με την προσωπική μας επιθυμία και αισθητική, ανεξάρτητα από το φύλο, στο οποίο ανήκουμε;

96 Βλ. Κορωναίου, Α. (2007), ό.π., σσ. 67-68.

Άσκηση 3η
Συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής»[97]

Στόχοι

- Να διερευνηθούν οι απόψεις των εκπαιδευομένων σχετικά με τις επαγγελματικές επιδιώξεις και φιλοδοξίες των ανδρών και των γυναικών.
- Να εντοπιστούν ποιοι παράγοντες θεωρούν οι εκπαιδευόμενοι/-ες ότι επηρεάζουν τις επαγγελματικές τους επιλογές.
- Να εξεταστεί πόσο χρόνο αφιερώνουν στην οικογένειά τους οι άνδρες και πόσο οι γυναίκες.
- Να γίνουν γνωστές οι απόψεις των ανδρών και γυναικών εκπαιδευομένων για τις δυσκολίες συνδυασμού οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής.

Φύλλο Εργασίας

«Συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής»

Φύλο:.....

Ηλικία:.....

Ειδικότητα:.....

Ι. Σημειώστε πόσο συμφωνείτε με τα παρακάτω:

(1=διαφωνώ απόλυτα, 2=μάλλον διαφωνώ, 3=ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ, 4=μάλλον συμφωνώ, 5=συμφωνώ απόλυτα)

Οι γυναίκες πρέπει να φροντίζουν τα παιδιά	1	2	3	4	5
Οι γυναίκες δουλεύουν για να συμπληρώνουν το οικογενειακό εισόδημα	1	2	3	4	5
Οι άνδρες πρέπει να συντηρούν την οικογένεια	1	2	3	4	5
Οι άνδρες ενδιαφέρονται για την καριέρα τους περισσότερο από ότι οι γυναίκες	1	2	3	4	5
Οι άνδρες δεν μπορούν να φροντίσουν σωστά τα παιδιά	1	2	3	4	5
Οι γυναίκες δεν ενδιαφέρονται για την καλή απόδοσή τους στη δουλειά	1	2	3	4	5
Οι σύζυγοι πρέπει να αποφασίζουν μαζί για θέματα που αφορούν στην οικογένεια	1	2	3	4	5
Οι άνδρες πρέπει να παίρνουν τις σημαντικές αποφάσεις μέσα στην οικογένεια	1	2	3	4	5
Οι εργαζόμενες μητέρες δεν μπορεί να είναι τόσο στοργικές όσο οι μητέρες που δε δουλεύουν	1	2	3	4	5

97 Βλ. Γκασούκα, Μ. (επιμ.) (2008), ό.π.

Οι σύζυγοι πρέπει στον ίδιο βαθμό να φροντίζουν τα παιδιά	1	2	3	4	5
Ειδικά οι άνδρες χρειάζεται να παίρνουν ικανοποίηση και ευχαρίστηση από τη δουλειά τους	1	2	3	4	5
Οι άνδρες πρέπει να είναι εξίσου υπεύθυνοι για το σπίτι	1	2	3	4	5
Οι σύζυγοι μοιράζονται τα έξοδα του σπιτιού και της οικογένειας	1	2	3	4	5
Οι άνδρες είναι πιο κατάλληλοι για να συμμετέχουν στη δημόσια ζωή	1	2	3	4	5
Οι γυναίκες είναι πιο κατάλληλες για να παρέχουν φροντίδα	1	2	3	4	5
Οι γυναίκες πρέπει να παίρνουν τις αποφάσεις για θέματα που αφορούν στο σπίτι και τα παιδιά	1	2	3	4	5

2. Ποιος θεωρείτε ότι είναι επιτυχημένος άνδρας;

(1=διαφωνώ απόλυτα, 2=μάλλον διαφωνώ, 3=ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ, 4=μάλλον συμφωνώ, 5=συμφωνώ απόλυτα)

Αυτός που:

πραγματοποίησε τους στόχους του	1	2	3	4	5
είναι ολοκληρωμένη προσωπικότητα	1	2	3	4	5
είναι επιτυχημένος επαγγελματίας	1	2	3	4	5
ασχολείται με την οικογένειά του	1	2	3	4	5
απέκτησε φήμη	1	2	3	4	5
έχει τη δυνατότητα να συντηρεί την οικογένειά του	1	2	3	4	5
συνδυάζει οικογενειακή και επαγγελματική ζωή	1	2	3	4	5

3. Ποια θεωρείτε ότι είναι επιτυχημένη γυναίκα;

(1=διαφωνώ απόλυτα, 2=μάλλον διαφωνώ, 3=ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ, 4=μάλλον συμφωνώ, 5=συμφωνώ απόλυτα)

Αυτή που:

πραγματοποίησε τους στόχους της	1	2	3	4	5
είναι ολοκληρωμένη προσωπικότητα	1	2	3	4	5
είναι επιτυχημένη επαγγελματίας	1	2	3	4	5
ασχολείται με την οικογένειά της	1	2	3	4	5
απέκτησε φήμη	1	2	3	4	5
έχει τη δυνατότητα να συντηρεί την οικογένειά της	1	2	3	4	5
συνδυάζει οικογενειακή και επαγγελματική ζωή	1	2	3	4	5

4. Πώς φαντάζεστε τον εαυτό σας στο χώρο εργασίας; (ή, αν εργάζεστε: Περιγράψτε τον εαυτό σας στο χώρο εργασίας σας)

.....

.....

.....

5. Γράψτε μερικές δραστηριότητες, που κατά τη γνώμη σας συνδέονται με την πατρότητα.

.....

.....

.....

6. Γράψτε μερικές δραστηριότητες, που κατά τη γνώμη σας συνδέονται με τη μητρότητα.

.....

.....

.....

Στόχος

Στόχος αυτής της ενότητας είναι:

- Η ενημέρωση-πληροφόρηση σχετικά με θέματα που άπτονται της συμμετοχής και της εκπροσώπησης των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων.
- Η εξοικείωση και η κατανόηση των βασικότερων εννοιών των ζητημάτων που σχετίζονται με την κατάληψη θέσεων ευθύνης από γυναίκες στα κέντρα λήψης συνδικαλιστικών αποφάσεων.

Προσδοκώμενα αποτελέσματα

Με την ολοκλήρωση αυτής της ενότητας, οι εκπαιδευόμενες:

- **Σε επίπεδο γνώσεων**, θα πρέπει να είσαι σε θέση:
  - να γνωρίζεις τις κυριότερες διαστάσεις και προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες για την εκπροσώπησή τους σε κέντρα λήψης αποφάσεων.
- **Σε επίπεδο δεξιοτήτων**, θα πρέπει να είσαι σε θέση:
  - να παρουσιάζεις και να διαχειρίζεσαι θέματα που άπτονται της συμμετοχής στις δομές λήψης αποφάσεων.
- **Σε επίπεδο στάσεων**, θα πρέπει να είσαι σε θέση:
  - να αντιλαμβάνεσαι τα θέματα έμφυλων διακρίσεων και τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες κατά την εκπροσώπησή τους σε όργανα και θεσμούς εκπροσώπησης και ανάδειξής τους σε θέσεις ευθύνης.

Έννοιες - κλειδιά

- Ασύμμετρη σχέση δημοκρατίας – φύλου
- Δημοκρατικό έλλειμμα
- Δομές λήψης αποφάσεων
- Εκπροσώπηση γυναικών
- Ηγετικές θέσεις
- Θέσεις ευθύνης
- Κέντρα λήψης αποφάσεων
- Ποσόστωση
- Συνδικαλισμός

Σύντομη περιγραφή της ενότητας

Η παρουσίαση και συζήτηση γύρω από τα θέματα αυτής της ενότητας θα περιλαμβάνει τα ακόλουθα επιμέρους αντικείμενα (υποενότητες):

Οι διαστάσεις της απουσίας της εκπροσώπησης των γυναικών στις δομές λήψης αποφάσεων

Στην υπο-ενότητα αυτή παρουσιάζονται οι κυριότερες διαστάσεις –βάσει αριθμητικών δεδομένων– της μειωμένης συμμετοχής των γυναικών σε πολιτικά και συνδικαλιστικά κέντρα λήψης αποφάσεων, καθώς και ο προβληματισμός που έχει αναδυθεί σχετικά.

Εμπόδια και ανασταλτικοί παράγοντες για την αύξηση της εκπροσώπησης των γυναικών στις δομές λήψης αποφάσεων

Οι λόγοι που φαίνεται να επηρεάζουν σε μεγάλο βαθμό τη μειωμένη συμμετοχή των γυναικών στα Κέντρα Λήψης Αποφάσεων συνδικαλιστικών οργανώσεων είναι αλληλο-διαπλεκόμενοι και περιγράφονται στην εν λόγω υπο-ενότητα.

Ορισμοί

Το μεγαλύτερο μέρος των όρων αντλείται από το: *«100 λέξεις για την ισότητα. Γλωσσάριο όρων σχετικών με την ισότητα ανδρών και γυναικών»* της αρμόδιας για την Ισότητα των Ευκαιριών Μονάδας της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Σημαντική βοήθεια, επίσης, μας προσέφεραν φεμινιστικά γλωσσάρια όρων, τα οποία συμβάλλουν στην καλύτερη κατανόηση των σχετικών κειμένων.

ΑΜΕΣΗ ΔΙΑΚΡΙΣΗ ΛΟΓΩ ΦΥΛΟΥ (SEX DISCRIMINATION - DIRECT):

Κάθε περίπτωση που ένα άτομο λόγω του φύλου του δέχεται μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτήν την οποία θα δεχόταν, έχει δεχτεί στο παρελθόν ή θα δεχθεί στο μέλλον σε ανάλογη κατάσταση ένα άτομο του άλλου φύλου.

Πηγή: Ν. 3488/2006. Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά στην πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και ανέλιξη, στους όρους και στις συνθήκες εργασίας και άλλες συναφείς διατάξεις (ΦΕΚ 191/Α/ 11.09.2006).

ΑΟΡΑΤΟΙ ΦΡΑΓΜΟΙ (INVISIBLE BARRIERS):

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

ΑΠΟΣΤΑΣΗ ΜΕΤΑΞΥ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ (GENDER GAP):

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

ΓΥΑΛΙΝΗ ΟΡΟΦΗ (GLASS CEILING):

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

ΕΜΜΕΣΗ ΔΙΑΚΡΙΣΗ ΛΟΓΩ ΦΥΛΟΥ (SEX DISCRIMINATION - INDIRECT):

Κάθε περίπτωση που μια διάταξη, ένα κριτήριο ή μια πρακτική που εκ πρώτης όψεως φαίνεται ουδέτερη μπορεί να θέσει σε μειονεκτική θέση τα άτομα του ενός φύλου σε σύγκριση με τα άτομα του άλλου φύλου. Έμμεση διάκριση δεν υπάρχει αν στην παραπάνω περίπτωση υπάρχει αντικειμενική αιτιολογία που αποσκοπεί σε ένα νόμιμο στόχο, για την επίτευξη του οποίου υπάρχουν τα αναγκαία μέσα. [98]

Πηγή: Ν. 3488/2006. Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά στην πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και ανέλιξη, στους όρους και στις συνθήκες εργασίας και άλλες συναφείς διατάξεις (ΦΕΚ 191/Α/ 11.09.2006).

ΙΣΟΡΡΟΠΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ (BALANCED PARTICIPATION OF WOMEN AND MEN):

Ο καταμερισμός των θέσεων εξουσίας και λήψης των αποφάσεων (40-60% εκπροσώπηση ανεξαρτήτως φύλου) μεταξύ ανδρών και γυναικών σε κάθε σφαίρα της ζωής, ο οποίος αποτελεί σημαντική προϋπόθεση για την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών (Σύσταση του Συμβουλίου 96/694/ ΕΚ της 02.12.1996, ΕΕ L 319).

ΚΑΤΑΜΕΡΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΤΑ ΦΥΛΟ (DIVISION OF LABOUR BY GENDER):

Ο καταμερισμός της αμειβόμενης και της μη αμειβόμενης απασχόλησης μεταξύ γυναικών και ανδρών στον ιδιωτικό και δημόσιο βίο.

ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΕΣ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ (FAMILY RESPONSIBILITIES):

Η φροντίδα και στήριξη των εξαρτώμενων μελών παιδιών ή άλλων μελών πρώτου βαθμού της οικογένειας τα οποία χρήζουν βοήθειας.

Πηγή: Toolkit on Mainstreaming Gender Equality in EC Development Cooperation. Glossary of gender and development terms European Commission 2004.

ΠΟΣΟΣΤΩΣΗ (QUOTAS):

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

98 Ν. 3488/2006, ο.π., σ. 2171

«Όσο το "γυναικείο" θα ταυτίζεται απαξιωτικά με την ιδιωτική σφαίρα, η Δημοκρατία θα έχει φύλο άρρεν. Και η ανατροπή αυτής της κατάστασης συμπεριλαμβάνει όχι απλώς την εμπλοκή περισσότερων γυναικών σε θέσεις εξουσίας, αλλά κυρίως την άρση της απαξίωσης του «ιδιωτικού» και την ολόπλευρη διαχείριση όλων των κοινωνικών προβλημάτων από άνδρες και γυναίκες, μια εξέλιξη που υπόσχεται απελευθέρωση και πλουσιότερη ανάπτυξη και των ανδρών και συμμετοχή ασχέτως φύλου»

Παντελίδου-Μαλούτα Μ. (2002), *Το φύλο της δημοκρατίας. Ιδιότητα του πολίτη και έμφυλα υποκείμενα*, Εκδ. Σαββάλας, Αθήνα.

Η πορεία των γυναικών για ίση και ισότιμη παρουσία και συμμετοχή με τους άνδρες σε όλους τους τομείς της κοινωνικής, πολιτικής και οικονομικής ζωής ήταν και συνεχίζει να είναι ένα δύσκολο εγχείρημα. Πολλές μελέτες τα τελευταία χρόνια έχουν ως θέμα τους τις διακρίσεις που υφίστανται οι γυναίκες σε τομείς, όπως η πολιτική, η εργασία, ο συνδικαλισμός, η οικονομία, η εκπαίδευση, αλλά και τις έμφυλες διακρίσεις που συντηρούνται μέσα στην ίδια την οικογένεια και αποτελούν εμπόδιο στην προώθηση των γυναικών στη δημόσια ζωή.

Η συνεχής αδυναμία να διατυπωθούν και να ακουστούν οι θέσεις των γυναικών στη δημόσια σφαίρα, οφείλεται σε πολύ μεγάλο βαθμό στην άνιση αντιπροσώπευση και συμμετοχή των γυναικών σε θεσμικές δομές, όπως στα Κέντρα Λήψης Πολιτικών Αποφάσεων, στα πολιτικά κόμματα, στα συνδικάτα, στις Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις, ή ακόμα και στον ιδιωτικό τομέα. Η συστηματική ενίσχυση της πολιτικής συμμετοχής των γυναικών, χρειάζεται να δώσει έμφαση όχι μόνο στην αριθμητική αύξησή τους αλλά και σε θέματα φτώχειας και εξουσίας. Εξάλλου, φαίνεται ότι το χαμηλό ποσοστό γυναικών συνδέεται με την ελλιπή κοινωνική υποστήριξη, τις διακρίσεις μεταξύ ανδρών και γυναικών στην εκπαίδευση και την αγορά εργασίας και με την ανεπαρκή μέριμνα σε ζητήματα υγείας και πρόνοιας. [99]

I. Οι διαστάσεις της απουσίας της εκπροσώπησης των γυναικών στις δομές λήψης αποφάσεων

Η προοπτική για την ισότιμη συμμετοχή των δύο φύλων στους δημοκρατικούς θεσμούς και στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων, είναι απαραίτητο να βασιστεί σε ένα πλαίσιο θεσμοθέτησης και εφαρμογής μέτρων. Η συμμετοχή των γυναικών στο δημόσιο βίο παραμένει ένας τομέας προς κατάκτηση για την ισότητα των φύλων. Ήδη το Οικονομικό και Κοινωνικό Συμβούλιο των Ηνωμένων Εθνών είχε θέσει στόχο ότι μέχρι το έτος 1995 το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων έπρεπε να φτάνει τουλάχιστο το 30%.

Είναι αξιοσημείωτο ότι οι γυναίκες συμμετέχουν στα αποφασιστικά όργανα των συνδικάτων σε βαθμό ακόμα πιο μικρό από ό,τι στο Κοινοβούλιο και την Τοπική Αυτοδιοίκηση. Τα εξαιρετικά χαμηλά ποσοστά ενεργού εμπλοκής των γυναικών στις πολιτικές και συνδικαλιστικές διαδικασίες και ιδιαίτερα στις θέσεις

99 United Nation Development Program (2000), Women's Political Participation and Good Governance: 21st Century Challenges, United Nations, text at: http://magnet.undp.org/new/pdf/gender/wpp/women_book.pdf

ευθύνης, αποτελούν μια από τις εκφράσεις του κοινωνικού αποκλεισμού τους, είναι διαιωνιζόμενα μέχρι σήμερα χαρακτηριστικά της ελληνικής, εξόχως ανδροκεντρικής, πολιτικής και συνδικαλιστικής κουλτούρας.

Σε αυτή τη βάση αμφισβητήθηκαν από τις γυναίκες πολλά στερεότυπα που αφορούν στη συμμετοχή τους στα συνδικάτα. Από τη μια, η απουσία από τα δημόσια πράγματα δεν θεωρείται πια σύμφυτη με την γυναικεία φύση και, από την άλλη, η εργασία στο σπίτι και η ανατροφή των παιδιών παύουν να εκλαμβάνονται ως αποκλειστικά γυναικείοι ρόλοι και υποχρεώσεις. Εξ' αυτών προκύπτει ότι η μειωμένη συμμετοχή των γυναικών και η πολλαπλάσια μειωμένη συμμετοχή τους στα όργανα διοίκησης δεν οφείλονται σε δική τους επιλογή ή έλλειψη ικανοτήτων αλλά σε τελείως διαφορετικούς λόγους όπως οι **διπλές τους υποχρεώσεις, το ανδροκεντρικό συνδικαλιστικό περιβάλλον** και η **κοινωνικά κατασκευασμένη εικόνα** που προσλαμβάνουν οι ίδιες για τον εαυτό τους.[100] Έτσι, παρά τα σημαντικά βήματα προόδου που έχουν σημειωθεί και τις πολιτικές που έχουν αναπτυχθεί σε διεθνές, ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο, η συμμετοχή των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων **υπολείπεται σημαντικά αυτής των ανδρών**. Στην ανασκόπηση της Διάσκεψης του Πεκίνου, η οποία πραγματοποιήθηκε κατά τη διάρκεια της 23ης ειδικής συνεδρίασης της Γενικής Συνέλευσης του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών, με τίτλο *«Γυναίκες 2000: Ισότητα των φύλων, Ανάπτυξη και Ειρήνη στον 21ο αιώνα»* (γνωστή και ως Παγκόσμια Διάσκεψη Πεκίνο+5),[101] οι εκθέσεις των Κρατών-Μελών κατέδειξαν ότι έχει σημειωθεί πρόοδος ως προς τη συμμετοχή των γυναικών στα Κέντρα Λήψης Αποφάσεων. Αρκετές χώρες εφάρμοσαν θετικές πολιτικές και δράσεις, ανέπτυξαν εκπαιδευτικά προγράμματα για τις ηγετικές ικανότητες των γυναικών και εισήγαγαν μέτρα που συμβάλλουν στη συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής τόσο για τους άνδρες, όσο και για τις γυναίκες. Ωστόσο, οι εκθέσεις που κατατέθηκαν, αναφέρουν ότι **η πραγματική συμμετοχή των γυναικών στις υψηλότερες θέσεις των Κέντρων Λήψης Αποφάσεων σε εθνικό και διεθνές επίπεδο, δεν έχει τροποποιηθεί σημαντικά** συγκριτικά με την εποχή της 4ης Παγκόσμιας Διάσκεψης του Πεκίνου.[102]

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΑΠΟ ΤΗ ΒΑΣΗ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΤΗΣ ΕΕ (DG JUSTICE)
(Αύγουστος 2012)[103]

ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ

- Το **26%** των **βουλευτών** (Εθνικά Κοινοβούλια) στην Ευρώπη των 27 είναι **γυναίκες**.
- Το **35%** των **ευρωβουλευτών** (Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο) είναι **γυναίκες**.
- Στη **δημόσια διοίκηση**: στο υψηλότερο επίπεδο το **30%** είναι **γυναίκες**, ενώ στο δεύτερο επίπεδο το **39%** είναι **γυναίκες**.
- Στους ευρωπαϊκούς **Κοινωνικούς Εταίρους/Ενώσεις εργαζομένων**: **3** γυναίκες Πρόεδροι σε σύνολο **14**, **21%** των μελών ΔΣ είναι γυναίκες και το **27%** γεν. γραμματέων/διευθυντών είναι γυναίκες.
- Στους ευρωπαϊκούς **Κοινωνικούς Εταίρους/Ενώσεις εργοδοτών**: **5** γυναίκες Πρόεδροι σε σύνολο **56**, **16%** των μελών ΔΣ είναι γυναίκες και το **29%** γεν. γραμματέων/διευθυντών είναι γυναίκες.

100 Πηλαβάκη Α. (2008), Γυναίκα στη Σύγχρονη Κοινωνία Διεθνώς και στην Κύπρο: Προσωπικότητα και Παράγοντες Επιτυχίας, Παρατηρητήριο Ισότητας Κύπρου – ΠΙΚ, Λευκωσία.

101 United Nations (2000), Women 2000: Gender Equality, Development and Peace for the 21st Century, "Beijing+5" (2000), 23rd Special Session of the General Assembly, Supplement No. 3 (A/S-23/10/Rev.1) New York, 5-9 June 2000.

102 United Nations (2000), Report of the Ad Hoc Committee of the Whole of the twenty-third special session of the General Assembly, Supplement No. 3 (A/S-23/10/Rev.1), United Nations, New York, 2000.

103 Στρατηγάκη Μ. (2012), «Η συμμετοχή των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων: Στην πολιτική, την οικονομία, την κοινωνία», Ομιλία στο συνέδριο του ΙΜΕ-ΓΣΕΒΕΕ «Εκπροσωπώντας τις γυναίκες επιχειρηματίες σε καιρό οικονομικής κρίσης», Αθήνα 12 Δεκεμβρίου 2012.

- Το **21%** των **βουλευτών** είναι **γυναίκες** (63 γυναίκες βουλευτές).
- Σε σύνολο **17 υπουργών έχουμε 1 γυναίκα,** στους **7 αναπληρωτές υπουργούς** δεν υπάρχει **καμία γυναίκα,** σε **13 θέσεις υφυπουργών** συναντάμε **1 γυναίκα: ΣΥΝΟΛΙΚΑ σε 39 κυβερνητικές θέσεις** (συμπεριλαμβανομένων του πρωθυπουργού και του κυβερνητικού εκπροσώπου) βρίσκουμε **2 γυναίκες (5%).**
- **Σε αυτοδιοικητικό επίπεδο:** Το **16,07%** των Δημοτικών Συμβούλων είναι γυναίκες, **8 γυναίκες δήμαρχοι** σε σύνολο 325, το **16,13%** των **περιφερειακών συμβούλων** είναι γυναίκες και **καμία γυναίκα Περιφερειάρχης** σε σύνολο 13.
- Στη **δημόσια διοίκηση**: στο *υψηλότερο επίπεδο* το **41%** είναι **γυναίκες**, ενώ στο *δεύτερο επίπεδο* το **42%** είναι **γυναίκες**.
- Στις 18 μεγαλύτερες Ελληνικές εταιρείες, η θέση του **Προέδρου του Διοικητικού Συμβουλίου** καλύπτεται μόνο από άνδρες, ενώ το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών σε **θέσεις μελών Διοικητικών Συμβουλίων** το ποσοστό των γυναικών είναι μόλις **7%.**

Λίγα στοιχεία για τη συνδικαλιστική διάρθρωση της ΓΣΕΒΕΕ

Στη μελέτη[104] που υλοποιήθηκε το 2012 από το Κέντρο Γυναικείων Μελετών και Ερευνών-Διοτίμα, με στόχο την **καταγραφή και ανάλυση της κατά φύλο συμμετοχής στο σύνολο της συνδικαλιστικής διάρθρωσης της ΓΣΕΒΕΕ** (διοικητικά συμβούλια ΓΣΕΒΕΕ, ομοσπονδιών και πρωτοβάθμιων σωματείων), σε κεντρικό, τοπικό και κλαδικό επίπεδο, εντοπίστηκε ότι: [105]

- Με δεδομένο το γεγονός ότι οι κλάδοι, οι οποίοι εκπροσωπούνται από τη ΓΣΕΒΕΕ χαρακτηρίζονται σε μεγάλο βαθμό από μια οριζόντια (κλαδική) συγκέντρωση ανδρών και γυναικών επαγγελματιών/ επιχειρηματιών γίνεται φανερό ότι η συμμετοχή ανδρών και γυναικών διαμορφώνεται από την κατά φύλο σύνθεση των υπο- εκπροσώπηση πληθυσμών.
- Παρατηρείται **μεγάλη αριθμητική υπεροχή των ανδρών ως προς τη συμμετοχή στα πρωτοβάθμια συνδικαλιστικά όργανα (σωματεία) όλων των Κλάδων** (27 έναντι 2), όπου σε σύνολο 25 από τις 29 κλαδικές που απογράφηκαν, παρουσία γυναικών στα ΔΣ υπάρχει μόνο σε 13 Ομοσπονδίες.
- Εξαίρεση αποτελούν τα πρωτοβάθμια συνδικαλιστικά όργανα των αισθητικών, όπου η πλειοψηφία των μελών είναι γυναίκες, και των εμπορορραπτών/-τριών, όπου η συμμετοχή ανδρών και γυναικών είναι ισάριθμη. Κατ' αναλογία διαμορφώνεται και η κατά φύλο σύνθεση στα αντίστοιχα ΔΣ των Σωματείων και των Κλαδικών Ομοσπονδιών.
- Η συμμετοχή των ανδρών και των γυναικών συνδικαλιστών στα ΔΣ των κλαδικών Ομοσπονδιών που εκπροσωπούνται στη ΓΣΕΒΕΕ είναι εξαιρετικά άνιση, όπως καταδεικνύεται και από την ποσοστιαία σύνθεση: 91,6% άνδρες και 8,4% γυναίκες.

104 Στο πλαίσιο του έργου «Εκπόνηση Ολοκληρωμένου Σχεδίου Δράσης για την Προώθηση των Γυναικών στα Συλλογικά όργανα της ΓΣΕΒΕΕ και για τη λειτουργία Υπηρεσίας για θέματα ισότητας των φύλων» στο πλαίσιο του ΕΠ «Διοικητική Μεταρρύθμιση 2017-2013» της ΕΥΕ/ ΓΓΙΦ.

105 Κέντρο Γυναικείων Μελετών και Ερευνών – Διοτίμα (2012), Μελέτη χαρτογράφησης της υπάρχουσας κατάστασης, ΙΜΕ-ΓΣΕΒΕΕ, Αθήνα.

- Η εικόνα αυτή **δεν μεταβάλλεται σε τοπικό επίπεδο**, όπου η ποσοστιαία συμμετοχή ανδρών και γυναικών στα τοπικά σωματεία είναι της τάξης του **70% έναντι 30% και αντίστοιχη είναι η εκπροσώπηση στα ΔΣ των Σωματείων**.
- Στο δεύτερο επίπεδο εκπροσώπησης, δηλαδή στα Διοικητικά Συμβούλια των τοπικών Ομοσπονδιών, τα ποσοστά **διαμορφώνονται με συντριπτική πλειοψηφία υπέρ των ανδρών (91,8% έναντι 8,2%).**
- Τα ποσοστά συμμετοχής κατά φύλο στις κλαδικές Ομοσπονδίες σε ένα βαθμό **καταδεικνύουν τη συσχέτιση που υπάρχει μεταξύ επαγγελματικών κλάδων και φύλου** -παραδοσιακά γυναικείοι και ανδρικοί κλάδοι αντίστοιχα– και επιβεβαιώνει το φαινόμενο της **κατά φύλο επαγγελματικής/ κλαδικής συγκέντρωσης** (καθώς και τον οριζόντιο επαγγελματικό διαχωρισμό).
- Ένα επιπλέον στοιχείο αφορά τις **θέσεις ευθύνης** που αναλαμβάνουν όσες γυναίκες συμμετέχουν σε όργανα διοίκησης (ΔΣ), οι οποίες είναι κατά κύριο λόγο θέσεις συμβούλων και πολύ λιγότερο Προέδρων και Αντιπροέδρων (ορισμένως και ανεξάρτητα από τον αριθμό ψήφων που συγκέντρωσαν). Οι θέσεις αυτές χαρακτηρίζονται από χαμηλότερη συνδικαλιστική επιρροή, αλλά και κοινωνικό και συμβολικό γόητρο.
- Στο ανώτερο/ ανώτατο επίπεδο εκπροσώπησης, δηλαδή τη **Γενική Συνέλευση** και τα **όργανα διοίκησης της ΓΣΕΒΕΕ**, **η συμμετοχή των γυναικών είναι εξαιρετικά χαμηλή**: στη Γενική Συνέλευση είναι **3,58%,** στο Διοικητικό Συμβούλιο της ΓΣΕΒΕΕ είναι ακόμα χαμηλότερη **(0,04%)** και ανύπαρκτη στο Προεδρείο και την Ελεγκτική Επιτροπή.

Εν κατακλείδι, ως προς τη συμμετοχή των γυναικών στα τρία επίπεδα συνδικαλιστικής οργάνωσης δηλαδή, συμμετοχή στα Σωματεία (ως μέλη), εκλογή στα ΔΣ των Σωματείων και στα ΔΣ των κλαδικών ή τοπικών ομοσπονδιών, παρατηρούμε ότι **η αναλογία συμμετοχής μεταξύ ανδρών και γυναικών αντιστρέφεται υπέρ των ανδρών, όσο ανεβαίνουμε στην ιεραρχία**. Με άλλα λόγια, το ισχνό ποσοστό των γυναικών συνδικαλιστριών μειώνεται ακόμα περισσότερο όσο ανεβαίνουμε στην ιεραρχία, ενώ το ποσοστό των ανδρών συνδικαλιστών αυξάνεται. Στο πλαίσιο αυτό, η ενθάρρυνση και η ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών και στις συνδικαλιστικές οργανώσεις όλων των βαθμίδων και σε όργανα εκπροσώπησης π.χ. μέσω της εφαρμογής μέτρων όπως η ποσόστωση καταρχήν καλούνται να λειτουργήσουν ως *μέτρα διορθωτικά για την άρση των υφιστάμενων διακρίσεων*.

Στις **14 Νοεμβρίου 2012** η Ευρωπαϊκή Επιτροπή κατέθεσε νομοθετική πρόταση, με στόχο την **εφαρμογή ποσόστωσης 40% για το λιγότερο εκπροσωπούμενο φύλο στις θέσεις των Διοικητικών Συμβουλίων εταιρειών**, με εξαίρεση τις μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις. Ο σκοπός αυτής της νέας νομοθεσίας είναι να επιταχυνθεί η πρόοδος προς μια καλύτερη ισορροπία μεταξύ των φύλων στα διοικητικά συμβούλια των ευρωπαϊκών επιχειρήσεων.

Όπως έχει ήδη αναδειχθεί από πολλές μελέτες και έρευνες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, η επίτευξη της ισότητας των φύλων δεν αποτελεί απλά ζητούμενο της δημοκρατίας και της κοινωνικής δικαιοσύνης, αλλά και προϋπόθεση για οικονομική ανάπτυξη. Ειδικότερα, επισημαίνεται ότι η πλήρης ισότητα των φύλων στην αγορά εργασίας –η οποία σχετίζεται άμεσα με τη συμμετοχή των γυναικών στη λήψη αποφάσεων- μπορεί να αποτελέσει την απάντηση στην τρέχουσα οικονομική κρίση, αυξάνοντας μέχρι και 25% το ΑΕΠ της

Ελλάδας. Επιπλέον, πολλοί φορείς (π.χ. Catalyst, the US research organisation and McKinsey & Company κ.ά.) έχουν πραγματοποιήσει έρευνες από τις οποίες προκύπτει ότι **στις εταιρείες όπου εντοπίζονταν περισσότερες γυναίκες σε ηγετικές θέσεις σημειωνόταν ισχυρότερη οικονομική απόδοση**. [106]

2. Εμπόδια και ανασταλτικοί παράγοντες για την αύξηση της εκπροσώπησης των γυναικών στις δομές λήψης αποφάσεων

Ποιοι είναι οι λόγοι για την περιορισμένη συμμετοχή των γυναικών στις θέσεις ευθύνης των συνδικαλιστικών οργανώσεων;

Η εμπλοκή των γυναικών στη δημόσια σφαίρα και δη η ενεργός συμμετοχή τους στα κέντρα λήψης αποφάσεων, αποτελεί, πλέον, στις κοινωνικές και πολιτικές επιστήμες μάλλον αντικείμενο συζήτησης περί δημοκρατίας (ή δημοκρατικού ελλείμματος) και διακυβέρνησης, παρά αντιμετωπίζεται ως απλό ζήτημα ισότητας των φύλων και διακρίσεων σε βάρος των γυναικών. Μέχρι πρόσφατα, η γυναίκα ως πολίτης με ίσα δικαιώματα με τον άνδρα σε ένα πλαίσιο που θεωρούνταν κατ' εξοχήν ανδρικό, ανδροκρατούμενο και ανδροκεντρικό, αντιμετωπιζόταν ως οντότητα συμπληρωματική (του άνδρα), χωρίς να λαμβάνεται υπόψη η διάσταση του φύλου, με αποτέλεσμα να υποτιμάται συστηματικά ο ρόλος της στη γένεση και διαμόρφωση των πολιτικών πραγμάτων και εξουσιών. [107]

Σε πολλές γυναίκες η εξουσία στη δημόσια σφαίρα αποτέλεσε αντικείμενο άρνησης και αυτό είχε ως αποτέλεσμα, οι γυναίκες που ασχολήθηκαν με τη δημόσια δραστηριότητα, να υφίστανται ισχυρές πιέσεις, να συμμορφωθούν στα δεδομένα και τις αξίες μιας κουλτούρας και να ελλείπουν εναλλακτικών μοντέλων εξουσίας που θα μπορούσαν να υιοθετήσουν. [108]

Οι **λόγοι** που φαίνεται να επηρεάζουν σε μεγάλο βαθμό τη μειωμένη συμμετοχή των γυναικών στα Κέντρα Λήψης Αποφάσεων συνδικαλιστικών οργανώσεων είναι αλληλο-διαπλεκόμενοι και μπορούν να περιγραφούν ως εξής: [109]

α) *Η παρουσία των γυναικών στα δίκτυα εξουσίας*, από τα οποία αναδεικνύονται και στρατολογούνται οι ηγέτες, *είναι ανεπαρκής*. Η θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας και στην κοινωνία γενικότερα μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως δείκτης της δυσκολίας που συναντούν οι τελευταίες να δημιουργήσουν δίκτυα ηγεσίας. Το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων, τα χαμηλά ποσοστά οικονομικής δραστηριότητας, η εκπαίδευση και ο επαγγελματικός διαχωρισμός συνιστούν μεταβλητές που δεικνύουν τα εμπόδια που συναντούν οι γυναίκες σε όλα τα επίπεδα, με αποτέλεσμα να δυσχεραίνεται σε σημαντικό βαθμό και η ενεργός εμπλοκή τους στην πολιτική και περισσότερο στα Κέντρα Λήψης Πολιτικών Αποφάσεων. [110]

β) *Οι προσδοκίες που γεννιούνται σχετικά με τους ρόλους των γυναικών* διαμορφώνουν στάσεις

106 Στρατηγάκη Μ. (2012), «Η συμμετοχή…, ό.π.

107 Αρβανίτης Κ., Βλαχογιάννη Γλ., Μαντά Μ., Ξυδοπούλου Ε.Κ., Παπαγιαννοπούλου Μ.Χ. (2006), Η συμμετοχή των γυναικών στα Κέντρα Λήψης Πολιτικών Αποφάσεων στην Ελλάδα, ΚΕΘΙ, Αθήνα.

108 Batliwala S. (1994), The Meaning of Women's Empowerment: New Concepts from Action, όπως αναφέρεται στο: Sen G., Germain A. & Lincoln C. C., Population Policies Revisited: Health, Empowerment and Rights, Boston, Harvard Series on Population and International Health, σσ. 127-138.

109 Inter-American Development Bank, Moving into Power, text at: http://www.iadb.org/sds/doc/Prolead-MovingIntoPower-E.pdf

110 Αρβανίτης Κ., Βλαχογιάννη Γλ., Μαντά Μ., Ξυδοπούλου Ε.Κ., Παπαγιαννοπούλου Μ.Χ. (2006), Η συμμετοχή…, ό.π.

τέτοιες, που παίζουν καθοριστικό ρόλο στην κινητικότητα των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων. Οι επιλογές που κάνουν οι τελευταίες με βάση τους ρόλους του φύλου τους, συχνά τις απομακρύνουν από τον ανταγωνισμό με τους άνδρες ως προς την κατάληψη ηγετικών θέσεων. Χρειάζεται, επίσης, να επισημανθεί ότι οι ίδιες οι στάσεις των γυναικών αναφορικά με την ηγεσία είναι δυνατόν να επηρεάζονται από τους έμφυλους ρόλους. Τα ερευνητικά δεδομένα δεικνύουν ότι γυναίκες και άνδρες –λόγω διαφορετικής κοινωνικοποίησης– επιχειρηματολογούν με διαφορετικούς τρόπους ως προς ζητήματα ηθικής ή διαπροσωπικών σχέσεων. Έτσι, οι γυναίκες βρίσκονται σε περισσότερο δύσκολη ή αμήχανη θέση όσον αφορά στις ανταγωνιστικές ή/και ιεραρχικές δομές, με συνέπεια να παρουσιάζονται διστακτικότερες να διεκδικήσουν και να καταλάβουν θέσεις εξουσίας.[111]

γ) *Οι έμφυλες διακρίσεις* διαδραματίζουν σημαίνοντα ρόλο στην παρεμπόδιση της πρόσβασης των γυναικών στα άτυπα δίκτυα εξουσίας, από τα οποία στρατολογούνται οι ηγέτες.

δ) *Η ύπαρξη προκαταλήψεων και οι αρνητικές αντιδράσεις* και προσπάθειες αποτροπής τους να αναλάβουν ευθύνες από την οικογένεια.

ε) *Η δυσκαμψία μερικών κανονισμών* στις διαδικασίες των ίδιων των συνδικαλιστικών οργανώσεων.

στ) *Έλλειψη εμπιστοσύνης* από τις ίδιες τις γυναίκες στις δυνατότητες τους.

ζ) *Η κυριαρχία των αντρικών νοοτροπιών και αναγκών* στην κουλτούρα των συνδικαλιστικών οργανώσεων (ώρες συνεδριάσεων, ύφος συνεδριάσεων, φρασεολογία κ.τ.λ.[112])

Πρόσφατα ένα από τα ζητήματα μείζονος σημασίας είναι το αν η εγκαθίδρυση της δημοκρατίας μπορεί να καλλιεργήσει ένα περιβάλλον, στο οποίο κοινωνικές ομάδες (όπως οι γυναίκες) που παραδοσιακά είναι αποκλεισμένες από την πλήρη εμπλοκή τους στην οικονομική και πολιτική αρένα, μπορούν να αποκτήσουν μεγαλύτερο έλεγχο στις συνθήκες που επηρεάζουν άμεσα τη ζωή τους. Θεμελιώδους, μεταξύ των άλλων, σημασίας είναι και ο προσδιορισμός του αν νέα συστήματα καλής διακυβέρνησης επιτρέπουν στις γυναίκες να αποκτήσουν συνδικαλιστικές και πολιτικές δεξιότητες, να διεκδικήσουν τα ατομικά και συλλογικά δικαιώματά τους, να συμμετάσχουν στις δημοκρατικές διαδικασίες λήψης αποφάσεων και να εγκαθιδρύσουν μια περισσότερο ισότιμη σχέση με τους άνδρες.

Η αναγκαιότητα για την προώθηση θεμάτων κοινωνικής δικαιοσύνης και δημοκρατίας και ιδιαίτερα για τη λήψη θετικών μέτρων και στους τομείς που αφορούν στην πολιτική συμμετοχή των γυναικών, έχει επισημανθεί τόσο στο πλαίσιο της Διεθνούς Σύμβασης για την Εξάλειψη Όλων των Μορφών Διακρίσεων κατά των Γυναικών του 1979 (CEDAW),[113] όσο και στις πολιτικές που έχουν υιοθετηθεί από το Συμβούλιο της Ευρώπης και την Ευρωπαϊκή Ένωση. Η **λήψη διορθωτικών και διαρθρωτικών μέτρων** υπέρ των γυναικών αποτελεί σημαντικό και ουσιωδέστατο βήμα για την αποκατάσταση κάθε είδους διακρίσεων που υφίστανται οι γυναίκες σε αυτό το πεδίο. Με βάση τα παραπάνω, η μεγαλύτερη συμμετοχή των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων δεν αποτελεί πλέον ευκαιριακή ή απλώς επικοινωνιακή προτεραιότητα, αλλά συνιστά **κοινωνική επιταγή** που θα πρέπει να διέπεται από το κριτήριο της **κοινωνικής προσφοράς** και της **αξιοκρατίας**, ιδιαίτερα σε μια τόσο δύσκολη οικονομικοκοινωνική συγκυρία όπως η σημερινή.

---

111 Benhabib S. (1992), The Debate over Women and Moral Theory Revisited, όπως αναφέρεται στο: S. Benhabib, Situating the Self, Routledge, New York, σσ. 178-202.

112 Kapardis-Grambia, M. (2006), Women in the modern business environment-challenges and opportunities, text at: http://www.pwc.com/extweb/ncpressrelease.nsf/docid/C43335BFFI16IF4480257IA00027EF93

113 Η εν λόγω Σύμβαση κυρώθηκε στη χώρα μας με το Ν. 1342/1983.

Παράλληλα κείμενα

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Γιωτοπούλου-Μαραγκοπούλου Α. (15.12.2002), «Κατακτώντας την πολιτική ισότητα», *Η Καθημερινή- Επτά Ημέρες:* «Γυναίκα και πολιτική», σσ. 20-23.

Γενική Γραμματεία Ισότητας (2003), *Ισότητα Ευκαιριών μεταξύ Γυναικών και Ανδρών (1983-2003): Κυριότερες Νομοθετικές Ρυθμίσεις, Θεσμικά Όργανα, Ελληνική Προεδρία Ευρωπαϊκής Ένωσης*, Γ.Γ.Ι., Αθήνα.

Γενική Γραμματεία Ισότητας (2002), *Γιατί πρέπει να ψηφίζεις. Διαφωτιστικόν φυλλάδιον δια τας Ελληνίδας εκλογείς, του Υπουργείου Εσωτερικών (1953)*, ΥΠΕΣΔΔΑ, Αθήνα.

Γενική Γραμματεία Ισότητας (2000β), «Γυναίκες στην Ελληνική Βουλή 1952-2000», Τιμητική Έκδοση της Γενικής Γραμματείας Ισότητας, Μάρτιος 2000.

Ευρωπαϊκό Δίκτυο Εμπειρογνωμόνων (1995), *Οι γυναίκες στα κέντρα αποφάσεων. Στοιχεία και αριθμητικά δεδομένα σχετικά με την συμμετοχή γυναικών στα δημόσια και πολιτικά κέντρα αποφάσεων στην Ευρώπη*, Ευρωπαϊκή Κοινότητα.

Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (2005*), Από τη θεωρία στην πράξη: για την ισότιμη συνεργασία γυναικών και ανδρών στην πολιτική*, Πρακτικά Ευρωπαϊκού Συνεδρίου, 3-5 Φεβρουαρίου 2005, Αθήνα.

Παντελίδου-Μαλούτα Μ. (2006), *Μισός αιώνας γυναικείας ψήφου. Μισός αιώνας γυναίκες στη Βουλή*, Ίδρυμα της Βουλής των Ελλήνων για τον Κοινοβουλευτισμό και τη Δημοκρατία, Αθήνα.

Παντελίδου-Μαλούτα Μ. (1993), *Πολιτική συμπεριφορά*, Εκδ. Αντ. Σάκκουλας, Αθήνα-Κομοτηνή.

Παντελίδου-Μαλούτα Μ. (1989), Πολιτική υπέρ της ισότητας ή «ισότητα» υπέρ της πολιτικής;, *Δίνη-Φεμινιστικό περιοδικό*, 4, σσ. 25-28.

Παντελίδου-Μαλούτα Μ. (1987), Γυναίκες και Πολιτική. Γυναίκες και Πολιτική Επιστήμη, *Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών*, τ.65, σσ. 3-22.

Σιάνου Φωτεινή, «*Γυναίκα και Συνδικαλισμός ή Χορεύοντας με τους λύκους»,* Ενημερωτικό δελτίο ΙΝΕ ΓΣΕΕ, τεύχος 10, 1991.

Σιάνου Φωτεινή, «*Υπάρχει περιθώριο για γυναικείο λόγο στα συνδικάτα?»* Συνέντευξη στην εφημερίδα ΕΠΟΧΗ, 3/5/1992.

Στρατηγάκη Μ. (15.12.2002), «Για να αποφασίζουν και οι Ευρωπαίες», *Η Καθημερινή-Επτά Ημέρες*, σσ. 24-25.

ΞΕΝΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ ΣΤΗΝ ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΓΛΩΣΣΑ

Bryson V. (2004), *Φεμινιστική πολιτική θεωρία*, Μεταίχμιο, Αθήνα.

Fester R., König M.E.P., Jonas D.F. & Jonas A.D. (1984), *Γυναίκα και Εξουσία*, Πορεία, Αθήνα.

ΞΕΝΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

European Union, *Balanced participation of women and men in the decision-making process*, Recommendation of 02.12.1996, oJ L 319 10.12.96. text at: http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31996H0694:EL:HTL

FWCW Platform for Action: Women in Power and Decision-making, *Critical Area G, παρ. 181*, text at: http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/decision.htm

Προτάσεις για περαιτέρω μελέτη

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Σαμίου Δ. (2004), *Φύλο και Πολιτική (τέλη 18ου – αρχές 21ου αιώνα). Ιστοριογραφικές και πολιτολογικές βιβλιογραφικές προσεγγίσεις (1970-2004)*, text at: http://www.aegean.gr/gender-postgraduate/Documents/%CE%9C%CE%B5%CE%BB%CE%AD%CF%84%CE%B7%20%CE%A3%CE%BI%CE%BC%CE%AF%CE%BF%CF%85.pdf

Τεπέρογλου Ε. & Ψαρά Μ. (2001), *Γυναίκες και Πολιτική. Μελέτη Επισκόπησης*, Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας, Αθήνα, text at: http://www.kethi.gr/greek/meletes/index.htm

Τσιλιώτη Χ. (1999), Η συνταγματική προβληματική της λήψης θετικών μέτρων για την αποκατάσταση της πραγματικής ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών, *ΤοΣ*.

ΞΕΝΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

International Parliamentary Union (1995), *Parliamentary Action for Women's Access to and Participation in Decision-making Structures Aimed at Achieving True Equality for Women*, Resolution Unanimously Adopted by the 93rd Inter-Parliamentary Conference, παρ. 1, Madrid, 1 April 1995.

Interparliamentary Union, *Women in Parliaments: World Classification*, text at: http://www.ipu.org/wmn-e/classif.htm

Interparliamentary Union, *Women in Politics: 1945-2005*, text at: http://www.ipu.org/PDF/publications/wmn45-05_en.pdf

Interparliamentary Union, Women in National Parliaments, *Regional Parliamentary Assemblies*, text at: http://www.ipu.org/wmn-e/regions.htm, *World and regional averages*, text at: http://www.ipu.org/wmn-e/classif.htm.

United Nations, *FWCW Platform for Action: Women in Power and Decision-making*, παρ. 182, text at. http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/decision.htm

United Nations (2005), Department of Economic and Social Affairs, *Equal Participation of Women and Men in Decision-making Processes with Particular Emphasis on Political Participation and Leadership*, EGM/EPWD/2005/BP.1, 22 December 2005, text at: http://www.un.org/womenwatch/daw/egm/eql-men/docs/BP.1%20Background%20Paper.pdf

Προτεινόμενες ιστοσελίδες

ΔΙΕΘΝΕΙΣ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ	
Οργανισμός Ηνωμένων Εθνών	www.un.org
United Nations Entity for Gender Equality and Empowerment of Women (UNWomen)	www.unwomen.org
oECD organisation for Economic Co-operation and Development	www.oecd.org
ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ	
Ευρωπαϊκή Επιτροπή	ec.europa.eu
European Database: Women in Decision-Making	www.db-decision.de

European Women's Lobby	www.womenlobby.org
European Parliament, Committee on Women's Rights and Gender Equality –FEMM	www.europarl.eu.int/committees/femm_home.htm
Council of Europe, Human Rights, Equality between Women and Men	www.coe.int/t/dghl/standardsetting/equality/default_en.asp
Επιτροπή των Περιφερειών	www.cor.europa.eu
ΕΛΛΑΔΑ	
Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων (ΓΓΙΦ)	www.isotita.gr
Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ)	www.kethi.gr
Εθνικό Επιμελητηριακό Δίκτυο Ελληνίδων Γυναικών Επιχειρηματιών (ΕΕΔΕΓΕ)	http://eedege.eu
Σύνδεσμος Γυναικών Επιχειρηματιών Ελλάδος (ΣΕΓΕ)	www.sege.gr
Εμπορικό και Βιομηχανικό Επιμελητήριο Πειραιά (ΕΒΕΠ)	www.pcci.gr
Ελληνική Εταιρεία Διοικήσεως Επιχειρήσεων (ΕΕΔΕ) – Τομέας Γυναικών Μάνατζερ και Επιχειρηματιών (ΤΟΓΜΕ	www.eede.gr
Αιρετές στην Αυτοδιοίκηση	www.airetes.gr

Βιβλιογραφία

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Αρβανίτης Κ., Βλαχογιάννη Γλ., Μαντά Μ., Ξυδοπούλου Ε.Κ., Παπαγιαννοπούλου Μ.Χ. (2006), *Η συμμετοχή των γυναικών στα Κέντρα Λήψης Πολιτικών Αποφάσεων στην Ελλάδα*, ΚΕΘΙ, Αθήνα.

Κέντρο Γυναικείων Μελετών και Ερευνών – Διοτίμα (2012), *Μελέτη χαρτογράφησης της υπάρχουσας κατάστασης*, ΙΜΕ-ΓΣΕΒΕΕ, Αθήνα.

Παντελίδου-Μαλούτα Μ. (2003), Η «Ανισότητα των Φύλων» ως Πρόβλημα Πολιτικής: Άρρητες Παραδοχές της Σύγχρονης Πολιτικής Ανάλυσης, Διάλεξη στο Συνέδριο «Το φύλο, τόπος συνάντησης των επιστημών: Ένας πρώτος ελληνικός απολογισμός», που διοργανώθηκε από το Π.Μ.Σ. «Γυναίκες και Φύλα: Ανθρωπολογικές και Ιστορικές Προσεγγίσεις, του Τμήματος Κοινωνικής Ανθρωπολογίας και Ιστορίας - Πανεπιστήμιο Αιγαίου, 11-12/10/2003, text at: http://www.aegean.gr/gender-postgraduate/Documents/Praktika_Synedriou/Κείμενο%20Παντελίδου.pdf

Πηλαβάκη Α. (2008), *Γυναίκα στη Σύγχρονη Κοινωνία Διεθνώς και στην Κύπρο: Προσωπικότητα και Παράγοντες Επιτυχίας*, Παρατηρητήριο Ισότητας Κύπρου – ΠΙΚ, Λευκωσία.

Στρατηγάκη Μ. (2012), *«Η συμμετοχή των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων: Στην πολιτική, την οικονομία, την κοινωνία»,* Ομιλία στο συνέδριο του ΙΜΕ-ΓΣΕΒΕΕ «Εκπροσωπώντας τις γυναίκες επιχειρηματίες σε καιρό οικονομικής κρίσης», Αθήνα 12 Δεκεμβρίου 2012.

ΞΕΝΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ ΣΤΗΝ ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΓΛΩΣΣΑ

Vogel-Polsky E. (1999), Οι γυναίκες, η ευρωπαϊκή ιδιότητα του πολίτη και η Συνθήκη του Μάαστριχτ, στο: Κέντρο Γυναικείων Μελετών και Ερευνών – Διοτίμα, *Το φύλο των δικαιωμάτων. Εξουσία, γυναίκες και ιδιότητα του πολίτη*, Εκδ. Νεφέλη, Αθήνα, σσ. 478-507.

ΞΕΝΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Batliwala S. (1994), The Meaning of Women's Empowerment: New Concepts from Action, όπως αναφέρεται στο: Sen G., Germain A. & Lincoln C. C., *Population Policies Revisited: Health, Empowerment and Rights*, Boston, Harvard Series on Population and International Health, σσ. 127-138.

Benhabib S. (1992), The Debate over Women and Moral Theory Revisited, όπως αναφέρεται στο: S. Benhabib, *Situating the Self,* Routledge, New York, σσ. 178-202.

Inter-American Development Bank, Moving into Power, text at: http://www.iadb.org/sds/doc/Prolead-MovingIntoPower-E.pdf

Kapardis-Grambia, M. (2006), Women in the modern business environment-challenges and opportunities, text at: http://www.pwc.com/extweb/ncpressrelease.nsf/docid/C43335BFFI16IF4480257IA00027EF93

United Nation Development Program (2000), *Women's Political Participation and Good Governance: 21st Century Challenges*, United Nations, text at: http://magnet.undp.org/new/pdf/gender/wpp/women_book.pdf

United Nations (2000), *Women 2000: Gender Equality, Development and Peace for the 21st Century, "Beijing+5" (2000)*, 23rd Special Session of the General Assembly, Supplement No. 3 (A/S-23/10/Rev.1) New York, 5-9 June 2000.

United Nations (2000), Report of the Ad Hoc Committee of the Whole of the twenty-third special session of the General Assembly, Supplement No. 3 (A/S-23/10/Rev.1), United Nations, New York, 2000.

Μελέτη περίπτωσης Ιη[II4]
Οι προβληματισμοί της Λίντα

Η Λίντα είναι 33 ετών, παντρεμένη εδώ και μερικά χρόνια, αλλά χωρίς παιδί. Ολοκλήρωσε τις πανεπιστημιακές της σπουδές και αμέσως μετά άρχισε να εργάζεται στην Ντιτέιλ. Εδώ και τέσσερα σχεδόν χρόνια είναι τμηματάρχης στην Ουψάλα. «Το ωραιότερο με αυτή τη δουλειά είναι ότι προσφέρει πολλές εναλλαγές και ότι μπορεί κάποια να δουλεύει πολύ στο κατώτερο επίπεδο. Έχει πολύ άγχος και ταυτόχρονα μπορεί να σε κάνει να διασπάσαι. Καμιά φορά είναι δύσκολο να προγραμματίσεις το χρόνο σου, γιατί δεν είναι δυνατόν να πηγαίνεις σε όλες τις δουλειές, καθώς υπάρχουν ελλείψεις σε προσωπικό και ταυτόχρονα να υποστηρίζεις τους/τις άλλους/-ες και να κρατάς ενωμένο το τμήμα. Επιπλέον, είμαι μέλος της διευθυντικής ομάδας του καταστήματος».

«Όσον αφορά στο μέλλον; Αισθάνομαι, ότι στην Ουψάλα δεν μπορώ να πετύχω τίποτε περισσότερο. **Αν γινόμουν διευθύντρια μεγάλου καταστήματος θα έπρεπε να μετακομίσω, κάτι που είναι δύσκολο γιατί ο άνδρας μου μόλις τώρα βρήκε μια καλή δουλειά.** Μου φαίνεται ότι οι άνδρες που θέλουν να κάνουν καριέρα έχουν μια γυναίκα που δε θέλει να κάνει καριέρα κατά τον ίδιο τρόπο, αλλά οι γυναίκες που θέλουν να κάνουν καριέρα έχουν έναν άνδρα, ο οποίος επίσης θέλει να κάνει καριέρα. Δεν είναι καθόλου εύκολος ο συνδυασμός αυτών των δύο καταστάσεων. Εμείς οι δυο, ωστόσο, είμαστε τυχεροί, γιατί και οι δυο διαθέτουμε μια καλή δουλειά μέσα στην Ουψάλα. Άλλοι/-ες σε αυτή την πόλη αναγκάζονται να μετακινούνται για τη δουλειά τους. Είναι ανάγκη, επίσης, η διάθεση ελεύθερου χρόνου, γιατί η δουλειά στην Ντιτέιλ είναι πολύ έντονη. Χρειάζομαι τον ελεύθερο χρόνο για να μπορώ να προσφέρω στην επιχείρηση».

«Έχω σκεφτεί πολύ αν υπάρχει ίσως άλλη λύση, γιατί πάντα υπάρχουν, ως γνωστόν, δυνατότητες να μάθει κανείς κάτι σε αυτή τη δουλειά ανάλογα με το τι θέλει να μάθει. Τώρα είμαι τμηματάρχης εδώ και τέσσερα χρόνια και ακόμη και στην περίπτωση που θα άλλαζα δουλειά εντός του καταστήματος, τα καθήκοντα της νέας εργασίας θα ήταν σε μεγάλο βαθμό τα ίδια. Θεωρώ ότι ήδη γνωρίζω τη δουλειά αρκετά καλά. Έδωσα μήνυμα ότι θα ήθελα να κάνω κάτι διαφορετικό τώρα, αλλά αντιμετωπίζω το δίλημμα ότι ο άνδρας μου βρήκε μια εξαιρετική θέση και ότι οι μεγάλες καθημερινές μετακινήσεις δε μου αρέσουν».

«Ένα άλλο δίλημμα εδώ στην Ντιτέιλ είναι ότι γίνονται συχνά αλλαγές στις διευθυντικές θέσεις και ότι τα άτομα, με τα οποία σχετίζεσαι, μετακινούνται συχνά στο εσωτερικό της επιχείρησης. Είναι εύκολο να χάσεις την επαφή και τότε πρέπει να αρχίσεις από την αρχή για να αποκτήσεις νέες σχέσεις. **Είναι αποκαρδιωτικό να φτάνεις σε ένα ορισμένο επίπεδο και να μην υπάρχει υποστήριξη στην παραπέρα εξέλιξή σου**».

«**Δε θεωρώ ότι οι γυναίκες και οι άνδρες αξιολογούνται με τα ίδια κριτήρια** στην Ντιτέιλ. Φτάνοντας σε μια ορισμένη ηλικία, υποτίθεται ότι είναι η ώρα για οικογένεια. Αν οι φόβοι επαληθευθούν, η γυναίκα παραμερίζεται πολύ γρήγορα. Ξέρω πολλές συναδέλφους, για τις οποίες τη μια μέρα γινόταν λόγος ότι θα μπορούσαν να φτάσουν πάρα πολύ ψηλά, και την άλλη μέρα, όταν ανακοινωνόταν ότι περιμένουν παιδί, τις ρωτούσαν πότε θα σταματήσουν τη δουλειά. Υπερβάλλω λίγο εδώ, αλλά είναι ανάγκη να το κάνω».

«Σκεφτόμαστε με έναν πολύ σκληρό τρόπο ιεραρχήσεων. Χαίρομαι που στο τμήμα μου δεν έχουμε τόσους πολλούς υπαλλήλους με παιδιά. Ο τρόπος οργάνωσης της δουλειάς είναι αυτός που πρέπει να αναθεωρήσουμε. Πρέπει να μπορούμε να προσφέρουμε εργασία σε άτομα με διαφορετική οικογενειακή κατάσταση. Κατά κάποιο τρόπο δεν ταιριάζει σε αυτήν την επιχείρηση η ύπαρξη ιδιωτικής ζωής. Θεωρώ ότι υπάρχουν μια σειρά πρακτικές λύσεις που θα μπορούσαν να καταστήσουν δυνατό το συνδυασμό εργασίας και παιδιών, για παράδειγμα. Δεν περιμένω, βέβαια, να τεθεί ξαφνικά υπό αμφισβήτηση η όλη φιλοσοφία παραγωγικότητας της επιχείρησης. Απλά πρέπει να γίνει περισσότερο ανθρώπινη και φιλική τόσο για τις γυναίκες, όσο και για τους άντρες. Η Ντιτέιλ δεν είναι μοναδική κατά κάποιον τρόπο, αλλά πιστεύω ότι θα μπορούσαμε να τεθούμε επικεφαλής μιας προσπάθειας βελτίωσης της πολιτικής της σε θέματα προσωπικού».

II4 Wahl A., Höök P., Holgersson Ch., Linghag S. (2005), «Εν τάξει»: Θεωρίες για την Οργάνωση και το Φύλο, ΚΕΘΙ, Αθήνα, σ. 37.

Μελέτη περίπτωσης 2η[115]
Οι προβληματισμοί της Μαρί

Η Μαρί είναι 43 χρονών, παντρεμένη με έναν άνδρα, ο οποίος είναι επιχειρηματίας. Το ζευγάρι έχει μια κόρη που δεν πηγαίνει ακόμη σχολείο. Η Μαρί έγινε πριν από μερικά χρόνια διευθύντρια μεγάλου καταστήματος στο Γκέτεμποργκ, προερχόμενη από άλλη επιχείρηση, καθώς σύμφωνα με τη γνώμη της διεύθυνσης υπήρχε έλλειψη από ώριμους τμηματάρχες.

«Εγώ η ίδια δεν έχω αισθανθεί ποτέ ότι αντιμετώπισα εμπόδια, αλλά ίσως υπάρχουν γυναίκες με αυτή την άποψη, δεν ξέρω. **Πρέπει, όμως, να τολμάμε να ρισκάρουμε και πιστεύω πως πολλές γυναίκες είναι πρόθυμες να το κάνουν.** Η δουλειά απαιτεί την ανάλογη προσπάθεια και αν κάποια είναι αναγκασμένη να κάνει όλες τις δουλειές του σπιτιού, είναι δύσκολα. Εγώ είχα τύχη που βρήκα μια τόσο καλή μπέιμπι-σίτερ, γιατί διαφορετικά θα ήταν δύσκολο να τα συνδυάσω όλα».

«Εξάλλου έχω καταλάβει ότι το θέμα της γεωγραφικής κινητικότητας είναι πρόβλημα για τη γυναίκα, γιατί οι επιτυχημένες γυναίκες συχνά είναι παντρεμένες με επιτυχημένους άνδρες και έτσι είναι δύσκολο να βρεθεί δουλειά και για τους δυο στο ίδιο μέρος. Αυτό όμως είναι ένα ιδιωτικό πρόβλημα και η επιχείρηση δεν ανακατεύεται. **Είχα την ευθύνη για τη στελέχωση ενός τμήματος και αναγκάστηκα να επιλέξω ανάμεσα σε μια γυναίκα και έναν άνδρα. Η γυναίκα ήταν τυπικά καλύτερη και μου έδωσε την εντύπωση ότι ήταν ένας ευχάριστος άνθρωπος, αλλά ήταν 40 χρονών, είχε ένα παιδί και επιθυμούσε ένα ακόμη, γεγονός που δε μου επέτρεπε να την προσλάβω.**

Θεωρώ ότι υπάρχει πρόβλημα με τις γυναίκες και καταλαβαίνω τους άνδρες που έχουν την ίδια άποψη, όπως καταλαβαίνω το ότι υπάρχει αντίδραση στο διορισμό γυναικών. Όμως δεν υπάρχουν εμπόδια στο διορισμό γυναικών. Εξάλλου, θεωρώ ότι η επιχείρηση είναι ευέλικτη. Πιστεύω ότι εξαρτάται από τις πρακτικές λύσεις που μπορούν να δοθούν, από τη θέληση να λύσει το ζευγάρι το πρόβλημά του και από τις δυνατότητες μετακίνησης».

«Έχουν φτάσει φήμες στα αυτιά μου ότι υπήρχε παλιότερα μια γυναίκα διευθύντρια μεγάλου καταστήματος που ήταν αρκετά προβληματική και ύστερα από αυτό έλεγαν πολλοί ότι «είχαμε γυναίκα και δες τι έγινε». Αυτό είναι γελοίο, γιατί υπάρχουν και αρκετοί κακοί άνδρες διευθυντές. Εγώ η ίδια δεν είχα ποτέ πρόβλημα ως γυναίκα σε διευθυντική θέση. Είμαι συνηθισμένη να είμαι η μόνη γυναίκα ανάμεσα σε πολλούς άνδρες. Αυτήν την κατάσταση την αντιμετώπισα όλα τα χρόνια από την εποχή που σπούδαζα και έχω μάθει πολλά από αυτούς. Το θέμα είναι η πίστη στον εαυτό μας. Ίσως αυτό ισχύει περισσότερο για τους άνδρες, παρά για τις γυναίκες. Ένας διευθυντής πρέπει να θέλει να εξελιχθεί και να λειτουργεί εγωιστικά. Οι γυναίκες πρέπει να μάθουν να λειτουργούν πιο εγωιστικά. Μαθαίνουμε από νωρίς να προσέχουμε και να λαβαίνουμε υπόψη μας τους άλλους. Οι άνδρες, απεναντίας, μαθαίνουν να είναι «άτακτοι» και να αρπάζουν τις ευκαιρίες. Οι γυναίκες πρέπει να πιστεύουν περισσότερο στον εαυτό τους. Όταν δεν πιστεύει κάποια στον εαυτό της, πώς να πιστέψουν οι άλλοι σε αυτήν;»

«Εν πάση περιπτώσει, δεν πιστεύω στις ποσοστώσεις. Οι γυναίκες πρέπει να επιλέγονται σε διευθυντικές θέσεις βάσει των ικανοτήτων τους και όχι με άλλα κριτήρια. Δε θα δεχόμουν ποτέ μια δουλειά, αν ήξερα ότι μου τη δίνουν μόνο και μόνο επειδή είμαι γυναίκα».

115 Wahl A., Höök P., Holgersson Ch., Linghag S. (2005), «Εν τάξει»…, ό.π., σ. 39.

Άσκηση Ιη
Έμφυλοι ρόλοι[116]

Στόχος

- Να αποκτήσουν οι συμμετέχουσες επίγνωση των δικών τους αξιών όσον αφορά στους ρόλους των φύλων.
- Να συζητηθούν οι απόψεις των συμμετεχουσών σχετικά με τους ρόλους που συνδέονται με το φύλο.

Διαβάστε όλες ή επιλέξτε ορισμένες από τις παρακάτω προτάσεις:

- Οι άνδρες είναι πιο λογικοί από τις γυναίκες
- Τα αγόρια πρέπει να λαμβάνουν καλύτερη εκπαίδευση από ότι τα κορίτσια
- Το ζευγάρι (ο σύζυγος και η σύζυγος) πρέπει να ασχολούνται εξίσου με τη φροντίδα των παιδιών
- Πρέπει πάντα να δίνεται προτεραιότητα στην καριέρα του άνδρα
- Μια γυναίκα ποτέ δεν πρέπει να αμφισβητεί ή να αντιμιλάει στον άνδρα της σε δημόσιο χώρο με άλλους παρευρισκόμενους
- Η μητέρα είναι το πιο σημαντικό πρόσωπο στη ζωή ενός παιδιού
- Οι άνδρες κάνουν τις πιο βαριές δουλειές βάσει της φυσικής τους δύναμης, ενώ οι γυναίκες διεκπεραιώνουν τις ευκολότερες.
- Ο άνδρας πρέπει να έχει ένα μεγαλύτερο εισόδημα από τη γυναίκα
- Οι γυναίκες δεν είναι καλές στη λήψη αποφάσεων
- Οι γυναίκες δυσκολεύονται στην κατανόηση και το χειρισμό μηχανημάτων
- Οι γυναίκες μπορούν να είναι καλές στη λογιστική, αλλά όσον αφορά σε θέματα διαχείρισης είναι καλύτερα να γίνεται με την καθοδήγηση ενός άνδρα

116 Berninghausen, J. (2000), Gender Analysis and Planning in Vocational Education and Training: Trainer's Manual. InWEnt – Internationale Weiterbildung und Entwicklung GmbH. Mannheim.

Στόχος

Στόχος αυτής της ενότητας είναι:

- Η ενημέρωση-πληροφόρηση σχετικά με τον όρο της επικοινωνίας, τις τεχνικές επικοινωνίας και την υπερπήδηση σχετικών εμποδίων και προβλημάτων.
- Η εξοικείωση και η κατανόηση των βασικότερων εννοιών των τεχνικών επικοινωνίας και ανάπτυξης σχετικών δεξιοτήτων.

Προσδοκώμενα αποτελέσματα

Με την ολοκλήρωση αυτής της ενότητας, οι εκπαιδευόμενες:

- **Σε επίπεδο γνώσεων**, θα πρέπει να είσαι σε θέση:
  - να γνωρίζεις τις κυριότερες διαστάσεις του όρου επικοινωνία και τεχνικών επικοινωνίας.
- **Σε επίπεδο δεξιοτήτων**, θα πρέπει να είσαι σε θέση:
  - να αναπτύξεις επικοινωνιακές δεξιότητες και να διαχειρίζεσαι εμπόδια που παρουσιάζονται κατά την ανάπτυξη συνδικαλιστικής επικοινωνίας.
- **Σε επίπεδο στάσεων**, θα πρέπει να είσαι σε θέση:
  - να αντιλαμβάνεσαι τα θέματα έμφυλων διακρίσεων και τις προσπάθειες που έχουν πραγματοποιηθεί για την αντιμετώπισή τους σε επίπεδο διαμόρφωσης τεχνικών επικοινωνίας,
  - να αναπτύξεις την επικοινωνιακή σου ταυτότητα.

Έννοιες - κλειδιά

- Δέκτης
- Δημόσιες ομιλίες
- Ενδυνάμωση
- Ενεργητική ακρόαση
- Εμπόδια στην επικοινωνία
- Επικοινωνία
- Μήνυμα
- Πομπός
- Συνδικαλιστική επικοινωνία
- Τεχνικές επικοινωνίας

Σύντομη περιγραφή της ενότητας

Η παρουσίαση και συζήτηση γύρω από τα θέματα αυτής της ενότητας θα περιλαμβάνει τα ακόλουθα επιμέρους αντικείμενα (υποενότητες):

Έννοιες-ορισμοί και στοιχεία της επικοινωνίας

Στην υπο-ενότητα αυτή παρουσιάζονται οι κυριότερες έννοιες που αφορούν στην επικοινωνία, το περιβάλλον της και τα στοιχεία της, έτσι ώστε να αποσαφηνιστεί ότι η επικοινωνία δεν συνιστά απλώς μια ανταλλαγή μηνυμάτων, αλλά επιπλέον μια σχέση που υποδηλώνει αλληλεπίδραση μεταξύ των ατόμων που επικοινωνούν.

Προβλήματα και εμπόδια επικοινωνίας. Απαιτούμενες δεξιότητες για σωστή επικοινωνία

Στην εν λόγω υπο-ενότητα αναπτύσσονται οι ανασταλτικοί παράγοντες που εμποδίζουν τις γυναίκες από τη συμμετοχή και εκπροσώπησή τους στα συνδικαλιστικά κέντρα λήψης αποφάσεων, έτσι ώστε να επαναπροσδιορίσουν απόψεις, αντιλήψεις και στάσεις που συνδέονται με το φύλο και αφορούν στην προσωπική τους ζωή και τη δημόσια, επαγγελματική και συνδικαλιστική τους πρακτική.

Συνδικαλιστική επικοινωνία και δημόσια εικόνα

Στην υπο-ενότητα αναλύονται πρακτικές ενδυνάμωσης που αφορούν στη δημόσια εικόνα των γυναικών που θέλουν να ενεργοποιηθούν συνδικαλιστικά, ώστε να τους στηρίξει να συμμετέχουν ενεργά, αμφισβητώντας, παράλληλα, εποικοδομητικά την ισχύουσα έμφυλη ασυμμετρία και ιεραρχία.

Ορισμοί

Το μεγαλύτερο μέρος των όρων αντλείται από το: *«100 λέξεις για την ισότητα. Γλωσσάριο όρων σχετικών με την ισότητα ανδρών και γυναικών»* της αρμόδιας για την Ισότητα των Ευκαιριών Μονάδας της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Σημαντική βοήθεια, επίσης, μας προσέφεραν φεμινιστικά γλωσσάρια όρων, τα οποία συμβάλλουν στην καλύτερη κατανόηση των σχετικών κειμένων.

ΕΝΔΥΝΑΜΩΣΗ (EMPOWERMENT):

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

ΙΣΟΡΡΟΠΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ (BALANCED PARTICIPATION OF WOMEN AND MEN):

Ο καταμερισμός των θέσεων εξουσίας και λήψης των αποφάσεων (40-60% εκπροσώπηση ανεξαρτήτως φύλου) μεταξύ ανδρών και γυναικών σε κάθε σφαίρα της ζωής, ο οποίος αποτελεί σημαντική προϋπόθεση για την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών (*Σύσταση του Συμβουλίου 96/694/ ΕΚ της 02.12.1996, ΕΕ L 319). Cooperation. Glossary of gender and development terms European Commission 2004.*

ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΦΥΛΟ (GENDER):

Πολιτισμικά προσδιορισμένος ορισμός της θηλυκότητας και του ανδρισμού (οι κοινωνικά κατασκευασμένες διαφορές που αποδίδονται και εμπεδώνονται από γυναίκες και άνδρες, αγόρια και κορίτσια) - οι διαφορές και οι ευθύνες των ατόμων μιας κοινωνίας που καθορίζονται από τις ερμηνείες σχετικά με τα καθήκοντα, δράσεις και υποχρεώσεις των γυναικών και ανδρών, αγοριών και κοριτσιών στη δημόσια και ιδιωτική ζωή. Κοινωνικά κατασκευασμένος ορισμός των σχέσεων μεταξύ των δύο φύλων σε μια κοινωνία

ΠΟΣΟΣΤΩΣΗ (QUOTAS):

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

ΤΡΙΠΛΟΣ ΡΟΛΟΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ (WOMEN'S TRIPLE ROLE):

Ο τριπλός ρόλος των γυναικών αναφέρεται στο ρόλο των γυναικών όσον αφορά στην αναπαραγωγή, την παραγωγή και την κοινοτική διαχείριση. Ο τρόπος με τον οποίο αποτιμώνται αυτές οι μορφές επηρεάζει τον τρόπο με τον οποίο οι άνδρες και οι γυναίκες θέτουν τις προτεραιότητες τους στο σχεδιασμό προγραμμάτων ή σχεδίων. Το εάν λαμβάνονται υπόψη ή όχι αυτές οι μορφές μπορεί να συμβάλει στην αποτροπή των γυναικών από το να εκμεταλλευτούν ευκαιρίες ανάπτυξης.

Εισαγωγή

Τα πολιτισμικά στερεότυπα που ευνοούν την ύπαρξη διακρίσεων με βάση το φύλο –και ιδιαίτερα αναφορικά με τη συμμετοχή των γυναικών στα Κέντρα Λήψης Αποφάσεων- αποθαρρύνουν τις γυναίκες να εμπλακούν ενεργά στη δημόσια σφαίρα και ιδιαίτερα στα όργανα και τους θεσμούς της συλλογικής εκπροσώπησης. Αν και έχει σημειωθεί σημαντική πρόοδος στη συμμετοχή και εκπροσώπηση των γυναικών στις δομές λήψης αποφάσεων, εν τούτοις υπολείπεται αναφορικά με την επίτευξη της ίσης εκπροσώπησης. Για τον λόγο αυτόν, η καταπολέμηση των έμφυλων διακρίσεων θα πρέπει να συνοδεύεται από την προσπάθεια ενθάρρυνσης των γυναικών, ώστε να αναδείξουν τις ικανότητες και τις δεξιότητές τους στο συγκεκριμένο πεδίο. Ο μακροπρόθεσμος στόχος αυτής της πολιτικής ενδυνάμωσης αφορά στην απάλειψη της έμφυλης περιθωριοποίησης, στην εδραίωση της δημοκρατίας και την ισότιμη, αξιοκρατική εκπροσώπηση των γυναικών και των ανδρών σε όλα τα επίπεδα λήψης αποφάσεων στην τοπική, εθνική/ομοσπονδιακή, διεθνή πολιτική και τη δημόσια ζωή.[117]

Πολλές φορές η διαδικασία της ενδυνάμωσης στοχεύει να καταστήσει ικανές τις γυναίκες να αναγνωρίσουν τις έμφυλες προσωπικές τους προκαταλήψεις και να επαναπροσδιορίσουν απόψεις, αντιλήψεις και στάσεις που συνδέονται με το φύλο και αφορούν στην προσωπική τους ζωή και τη δημόσια, επαγγελματική και συνδικαλιστική τους πρακτική. Μια τέτοια πρακτική εκπαίδευσης για την ανάπτυξη προσωπικών δεξιοτήτων και τεχνικών επικοινωνίας των γυναικών μπορεί να αποτελέσει ένα πεδίο που «*ανευρίσκει σχέσεις, επιλύει προβληματικές καταστάσεις και έχει και το πλεονέκτημα της θεώρησης εναλλακτικών τρόπων επίλυσης προβλημάτων που εκκινούν από διαφορετικές παραδοχές*».[118] Επιπλέον, αυτή η πρακτική ενδυνάμωσης υπο-βοηθά τις γυναίκες να συμμετέχουν ενεργά, αμφισβητώντας, παράλληλα, εποικοδομητικά την ισχύουσα

117 Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (2005), Εγχειρίδιο Εκπαιδευτών/-τριών. Επικοινωνιακές δεξιότητες για τις γυναίκες στην πολιτική, Αθήνα, σ. 9.

118 Κουλαϊδής, Β. (2007), Σύγχρονες Διδακτικές Προσεγγίσεις για την Ανάπτυξη Κριτικής-Δημιουργικής Σκέψης, ΟΕΠΕΚ, Αθήνα.

έμφυλη ασυμμετρία και ιεραρχία. Επίσης, συμβάλλει ώστε να αντιληφθούν οι γυναίκες την κατά φύλο διαίρεση της εργασίας και τις επιπτώσεις της στις ζωές και τις καριέρες τους, αλλά και να τους υποδείξουν τρόπους αντίθεσης στη διαίρεση αυτή, αλλά και υπέρβασής της.[119]

I. Έννοιες-ορισμοί και τα στοιχεία της επικοινωνίας

Αντικείμενο της ενότητας αυτής είναι ο ορισμός της **επικοινωνίας**, έτσι ώστε να απαντηθεί και να γίνει κατανοητό **«γιατί» και «πώς» επικοινωνούμε** και για να αποσαφηνιστεί ότι η επικοινωνία δεν συνιστά απλώς μια ανταλλαγή μηνυμάτων, αλλά επιπλέον μια σχέση που υποδηλώνει αλληλεπίδραση μεταξύ των επικοινωνούντων/-ουσών.

Αν θα θέλαμε να δώσουμε έναν **ορισμό της επικοινωνίας** θα λέγαμε ότι: «*είναι το μέσον της κοινωνικής συνύπαρξης των ανθρώπων, της δημιουργίας ομάδων, της επιδίωξης και επίτευξης κοινών στόχων, είναι, εντέλει, η βασική προϋπόθεση ύπαρξης της ανθρώπινης κοινότητας και του ανθρώπινου πολιτισμού*».[120]

Για να υπάρξει επικοινωνία είναι απαραίτητα τα παρακάτω στοιχεία:

- **Ο πομπός**, δηλαδή το πρόσωπο, η ομάδα, ο φορέας κ.λπ. που επιθυμεί να επικοινωνήσει με άλλους ανθρώπους. Για να πετύχει πρέπει να διαμορφώσει το περιεχόμενο του μηνύματος, να προσδιορίσει τους δέκτες του, να επιλέξει τους τρόπους μεταβίβασής του κ.λπ.
- **Το μήνυμα**, δηλαδή η εξωτερίκευση αυτών που θέλει ο πομπός να γνωρίζουν οι δέκτες. Το μήνυμα μπορεί να είναι:

  1. λεκτικό
  2. ηχητικό
  3. οπτικό
  4. σύνθετο

Κατά κανόνα κατάλληλο είναι το μήνυμα που:

1.	προσελκύει την προσοχή του δέκτη	**A** (attention)
2.	διεγείρει το ενδιαφέρον του δέκτη	**I** (interest)
3.	προξενεί επιθυμία στο δέκτη	**D** (desire)
4.	οδηγεί στην επιθυμητή δράση του δέκτη	**A** (action)

- **Το μέσο**, δηλαδή το κανάλι επικοινωνίας που μεταδίδει το μήνυμα από τον πομπό στο δέκτη. Αυτό μπορεί να είναι είτε φυσικό (λ.χ. ο αέρας), είτε τεχνικό (λ.χ. τα σύρματα του τηλεφώνου).
- **Ο δέκτης**, δηλαδή το άτομο, η ομάδα, ο φορέας, η κοινότητα, η κοινωνία κ.λπ. που λαμβάνει το μήνυμα από τον πομπό. Προϋπόθεση μετατροπής μιας σκέψης, συναισθήματος, επιθυμίας κ.λπ. του πομπού σε μήνυμα κατανοητό από το δέκτη αποτελεί ο **κοινός κώδικας** που χρησιμοποιείται και οι διαδικασίες:

119 Γκασούκα, Μ. (1998), Κοινωνιολογικές Προσεγγίσεις του Φύλου. Ζητήματα Εξουσίας και Ιεραρχίας, Αθήνα.

120 Lehman, H.B. (1995), Επιχειρησιακές Επικοινωνίες, Έλληνα, Αθήνα, σ. 25.

1. της κωδικοποίησης, δηλαδή της μετατροπής των ανωτέρω σε συμβολική γλώσσα κατανοητή από το δέκτη,
2. της αποκωδικοποίησης, δηλαδή του τρόπου με τον οποίο το μήνυμα γίνεται αντιληπτό από το δέκτη.

- **Η ανταπόκριση**, δηλαδή το σύνολο των αντιδράσεων του δέκτη μετά τη λήψη του μηνύματος.
- **Η ανατροφοδότηση** (Feed-back), δηλαδή η ενημέρωση του πομπού για την ανταπόκριση του δέκτη στο μήνυμά του.
- **Ο θόρυβος**, δηλαδή οτιδήποτε αλλοιώνει το μήνυμα, χωρίς αυτό να οφείλεται στον πομπό ή στο δέκτη.

Τα στοιχεία της επικοινωνίας

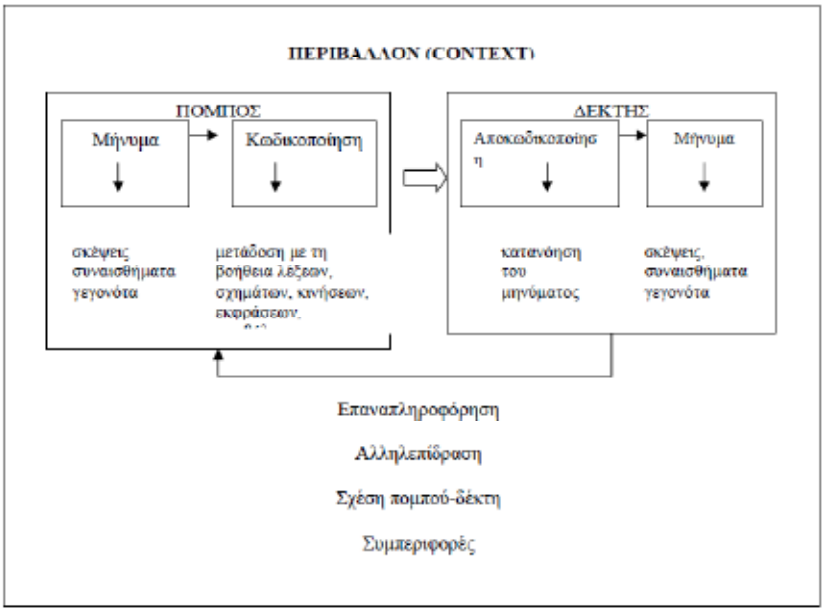
Ο όρος **επικοινωνία** παραπέμπει σε:

- **Άμεση ή έμμεση**, μονόπλευρη ή αμφίπλευρη, συνειδητή ή κατευθυνόμενη μεταβίβαση μηνυμάτων από άνθρωπο σε άνθρωπο.
- Ένα **σύνολο ενεργειών** με τις οποίες διατυπώνονται ή μεταβιβάζονται **μηνύματα** κατά την ανθρώπινη επικοινωνία και αλληλεπίδραση.
- Ένα **σύνολο ενεργειών** με τις οποίες διατυπώνονται και μεταβιβάζονται τα μηνύματα σε τρίτους, με στόχο να διαμορφώσουν ή να επηρεάσουν τη συμπεριφορά τους.
- **Λεκτική και μη λεκτική** έκφραση για την ανταλλαγή ιδεών και συναισθημάτων.

Η Satir (1998) λέει ότι η επικοινωνία είναι ο σημαντικότερος παράγοντας που καθορίζει το είδος των σχέσεων που δημιουργούνται μεταξύ των ανθρώπων και κάποιες φορές προδιαγράφει μελλοντικές σχέσεις και συμβάντα.[121]

121 Satir V. (1999), Ανθρώπινη επικοινωνία. Δίοδος, Αθήνα.

Θα μπορούσαμε παραστατικά να απεικονίσουμε τη διαδικασία της επικοινωνίας ως εξής:



Άρα, **«επικοινωνία»** είναι η **άμεση ή έμμεση μετάδοση μηνυμάτων και άλλων νοηματικών ερεθισμάτων από ένα άτομο σε άλλο άτομο ή από μια ομάδα ατόμων σε άλλη ομάδα.** Δηλαδή, κάνουμε γνωστό σε κάποιον άλλο κάτι που μας ενδιαφέρει και επιδιώκουμε να ενδιαφερθεί και εκείνος για το ίδιο πράγμα. Επομένως, πρόκειται για συνειδητή επιλογή μας και για σχεδιασμένη ενέργεια. Η επικοινωνία εξαρτάται κατά κύριο λόγο από εμάς τους/τις ίδιους/-ες.

Για να υπάρξει επικοινωνία, ή έστω απόπειρα επικοινωνίας, πρέπει να υπάρχει πρώτα η βούλησή μας, η επιθυμία μας να επικοινωνήσουμε. Στη διαδικασία της επικοινωνίας συμπεριλαμβάνεται η προσπάθειά μας να **κατανοήσουμε** τις θέσεις και την αντίληψη των **άλλων** ανθρώπων, η επιδίωξή μας να επηρεάσουμε τη συμπεριφορά τους, για να ικανοποιήσουμε τις δικές μας ανάγκες ή επιθυμίες, η αξιολόγηση της συμπεριφοράς μας προς τους άλλους, αλλά και οι ενέργειές μας για τη βελτίωση των **διαπροσωπικών μας σχέσεων**. Έτσι, οι **«τεχνικές επικοινωνίας»** είναι οι διαδικασίες της επεξεργασίας/μετατροπής συγκεκριμένων πληροφοριών δια μέσου της συγγραφής, της ομιλίας ή άλλων μέσων επικοινωνίας, ώστε να επικοινωνηθούν σε ένα συγκεκριμένο κοινό, με σκοπό οι πληροφορίες να μπορούν να χρησιμοποιηθούν από το στοχευόμενο κοινό, προκειμένου να πάρει μία απόφαση ή να προχωρήσει σε μία ενέργεια. [122]

2. Προβλήματα και εμπόδια επικοινωνίας. Απαιτούμενες δεξιότητες για σωστή επικοινωνία

Η επικοινωνία γίνεται για κάποιο λόγο και αιτία, όπως επίσης προέρχεται από ορισμένες ανάγκες που καταλήγουν σε συγκεκριμένους στόχους. Όσο συμπίπτουν οι ανάγκες και οι στόχοι του ενός και του άλλου, τόσο πιο **αποτελεσματική είναι η επικοινωνία**.

Πολύ συχνά παρουσιάζονται **εμπόδια και προβλήματα** στην επικοινωνία. Κάποια από αυτά μπορούν αν αναφερθούν χαρακτηριστικά:

122 http://en.wikipedia.org/wiki/Technical_communication

- Οι διαφορετικές αντιλήψεις για το ίδιο θέμα. Οι αξίες και οι πεποιθήσεις μας μάς οδηγούν πολλές φορές σε παρεξηγήσεις.
- Η μη προσεκτική ακρόαση όσων λέει το άλλο άτομο.
- Η βιασύνη να διακόψουμε το άλλο άτομο πριν ολοκληρώσει αυτό που έχει να πει, η αίσθηση ότι είμαστε πολύ βιαστικοί/-ές και δεν προλαβαίνουμε.
- Η μη άμεση έκφραση των συναισθημάτων, με άλλα λόγια το να μην λέμε ευθέως αυτό που νιώθουμε.
- Η υπερβολική ειρωνεία και ο σαρκασμός.
- Οι προκαταλήψεις και τα στερεότυπα.

Η επικοινωνία, όμως, είναι **αποτελεσματική** στις εξής περιπτώσεις:

α) όταν προσπαθεί να στείλει ο αποστολέας ένα μήνυμα κατά τέτοιο τρόπο, ώστε ο δέκτης να το κατανοήσει με σαφήνεια, και

β) όταν ο δέκτης επίσης κατανοεί τι λέει ο αποστολέας όσο το δυνατόν ακριβέστερα.

Με άλλα λόγια, τα κίνητρα και τα θέματα εμπιστοσύνης και στις δύο πλευρές διαδραματίζουν έναν αποφασιστικό ρόλο στην αποτελεσματικότητα της επικοινωνίας. Η αποτελεσματικότητα της επικοινωνίας κρίνεται σε δύο επίπεδα. Το πρώτο αφορά το κατά πόσο τα μηνύματα, λεκτικά και μη, βρίσκονται σε συμφωνία με αυτό που νιώθει κανείς μέσα του, και το δεύτερο το βαθμό στον οποίο ο παραλήπτης ερμηνεύει το μήνυμα του αποστολέα με τον τρόπο που το εννοούσε εκείνος.[123]

Τεχνικές για την αποτελεσματική επικοινωνία

- Η **ευγένεια** αφοπλίζει και τον πιο δύσκολο συνομιλητή.
- Η **προβολή επαρκών γνώσεων και ικανοτήτων** δημιουργεί κλίμα εμπιστοσύνης.
- Ο **σεβασμός της προσωπικότητας του άλλου** αποτρέπει προσωπικές προσβολές και παρεξηγήσεις.
- Η **φιλική διάθεση** αλλά και η **ευχάριστη ατμόσφαιρα** μειώνουν τα αντικειμενικά εμπόδια και προδιαθέτουν ευνοϊκά.
- Η **αισιόδοξη προοπτική** της επικοινωνίας και η **θετική σκέψη** αναιρούν τις αρνητικές αντιδράσεις, τις επιθετικές διαθέσεις και τις αμφιβολίες.
- Η **διακριτικότητα** μας προφυλάσσει από υπεροψίες, ειρωνείες και ατυχείς χειρισμούς.
- Η **ευελιξία** μας επιτρέπει να βγαίνουμε από αδιέξοδα, αναζητώντας εναλλακτικές καταστάσεις.

Επιπλέον, η **ενεργητική ακρόαση** είναι μια ακόμα τεχνική αποτελεσματικής επικοινωνίας που αφορά κυρίως το δέκτη μηνυμάτων. Πρόκειται για την ικανότητά μας να **ακούμε προσεκτικά** τον συνομιλητή μας χωρίς να τον διακόπτουμε και χωρίς να σκεφτόμαστε συνέχεια τη δική μας άποψη ή επιθυμία την ώρα που εκείνος διατυπώνει τη δική του πρόταση.

Έτσι, για να αποφύγουμε τα παραπάνω και για να ανταποκρινόμαστε σε αυτές τις μεθόδους και τεχνικές πρέπει να αποφεύγουμε ορισμένες αρνητικές λέξεις και εκφράσεις και στη θέση τους να χρησιμοποιούμε άλλες, θετικές. Για παράδειγμα:

123 Μαλικιώση-Λοΐζου, Μ. (1999), Συμβουλευτική Ψυχολογία, Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα.

Αντί να πούμε	Μπορούμε να λέμε
'**δεν συμφωνώ** μαζί σας επειδή, όπως βλέπετε, οι επιδιώξεις μας είναι εντελώς διαφορετικές…'	'**θα συμφωνούσα** μαζί σας αν μπορούσαμε να αναζητήσουμε κοινές επιδιώξεις …'
'**λυπάμαι**, που δεν καταφέραμε να καταλήξουμε σε καμιά συμφωνία..'	'**θα χαρώ πολύ** να βρούμε κάποτε μια λύση…'
'δυστυχώς, **δεν μπορούμε** να ικανοποιήσουμε το αίτημά σας τώρα…'	'πιστεύω ότι **θα μπορέσουμε** να ικανοποιήσουμε το αίτημά σας αργότερα αν…'
'**δεν νομίζω** ότι σας συμφέρει καθόλου να έλθετε σε ρήξη με τους…'	'**νομίζω** ότι σας συμφέρει πολύ περισσότερο να βρίσκεστε σε καλές σχέσεις με τους…'
'κάνετε μεγάλο **λάθος** σ' αυτό το ζήτημα…'	'μήπως θα ήταν **καλύτερα** να ξανασκεφθείτε αυτό το ζήτημα…'
'**θα σας πω εγώ** τι συμβαίνει…'	'**ας δούμε μαζί** τι συμβαίνει…'
'είστε **ανόητοι**, δεν γίνονται εδώ τέτοια πράγματα…'	'σας **διαβεβαιώνω** ότι η πολιτική μας δεν έχει σχέση με…'
'με συγχωρείτε που σας **διακόπτω** και σας **ενοχλώ** τέτοια ώρα…'	'θα ήθελα να σας **απασχολήσω** μόνο για ένα λεπτό με…'
'μη διστάσετε **να μας ενοχλήσετε** όποτε θέλετε …'	'είμαστε στη διάθεσή σας όποτε **μας χρειασθείτε**…'
'πέστε μου αν είστε **παντρεμένος, χωρισμένος, αν έχετε παιδιά, περιουσία** κλπ.;…'	'θα χρειασθεί να μας δώσετε τώρα **κάποια προσωπικά στοιχεία** που μας είναι απαραίτητα για…'

Επιπλέον, **συχνά υπάρχουν επιχειρήματα κατά της πολιτικής και συνδικαλιστικής ενδυνάμωσης των γυναικών**. Συχνά, πίσω από αποφάσεις για την περιθωριοποίηση των γυναικών και τη διατήρηση του υπάρχοντος καθεστώτος, υποκρύπτονται αρνητικά στερεότυπα και προκαταλήψεις κατά των γυναικών. Στην πράξη, σε κάθε χώρα, έχουν διατυπωθεί επιχειρήματα ως δικαιολογίες για τον περιορισμό της συμμετοχής των γυναικών στα κοινά ή τον αποκλεισμό τους από τα κέντρα λήψης αποφάσεων. Αυτά τα επιχειρήματα περιλαμβάνουν τα «ήθη και τα έθιμα», την κουλτούρα, τη θρησκεία, την έλλειψη προτεραιοτήτων («όχι τώρα»), τη βιολογία, την «κοινή λογική», το οικονομικό κόστος. Στον πρώτο πίνακα, παρατίθενται παραδείγματα από δικαιολογίες, επιχειρηματολογία και απόψεις που μπορεί να ακουστούν. Στο δεύτερο πίνακα, παρατίθεται επιχειρηματολογία για την κατάρριψη των επιχειρημάτων. [124]

124 Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (2005), Εγχειρίδιο…, ό.π., σ. 30.

Δικαιολογίες και επιχειρήματα

- Γιατί να αλλάξουμε τα πράγματα; «Βάσει νόμου, οι γυναίκες έχουν το δικαίωμα να συμμετέχουν σε εκλογικές διαδικασίες και στα συνδικάτα. Δεν τις εμποδίζει τίποτα».

- Δεν έχουμε τίποτα εναντίον των γυναικείων υποψηφιοτήτων αλλά… «Δεν υπάρχουν κατάλληλες γυναίκες να θέσουν υποψηφιότητα –οι γυναίκες δεν έχουν πολιτική πείρα…».

- Έθιμα και παραδόσεις… «Η θέση της γυναίκας είναι στο σπίτι και στην οικογένειά της».

- Αυταρέσκεια και εικασίες λόγω άγνοιας… «Αυτή η χώρα δεν διαθέτει γυναίκες που θα ασχολούνταν με την πολιτική και το συνδικαλισμό».

- Ειλικρινά, δεν με ενδιαφέρει το θέμα… «Δεν έχουμε χρόνο να ασχοληθούμε με τη συμμετοχή των γυναικών αυτή τη στιγμή – προσπαθούμε να διασφαλίσουμε την ισότιμη συμμετοχή όλων των τμημάτων της κοινωνίας.

- Δεν με αφορά το θέμα… «Θα κόστιζε αρκετά χρήματα και χρόνο για να βρούμε τρόπους να αυξήσουμε τη συμμετοχή των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων».

- Συγκατάβαση… «Σε αυτή τη χώρα σεβόμαστε τις γυναίκες περισσότερο από τους άνδρες» και «γι' αυτό το λόγο θέλουμε να προστατεύσουμε τις γυναίκες από ακατάλληλα περιβάλλοντα, όπως ο συνδικαλισμός.

- Τα γυναικεία ανθρώπινα δικαιώματα έρχονται δεύτερα… «Οι άνδρες αυτής της χώρας δε θα ήθελαν να τους «επιβληθεί» η συμμετοχή των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων».

Επιχειρήματα για την κατάρριψη τέτοιων απόψεων

- «Η συμμετοχική Δημοκρατία» είναι, μέχρι στιγμής, η πιο εξελιγμένη μορφή δημοκρατίας. Σημαίνει την πλήρη συμμετοχή όλων των πολιτών στα συνδικαλιστικά και πολιτικά κέντρα λήψης αποφάσεων και τη διακυβέρνηση ανδρών και γυναικών.

- Η ΕΕ θεωρεί τα ανθρώπινα δικαιώματα και το κράτος δικαίου ως απαραίτητα και ικανά για ρήξη με τα έθιμα και τις παραδόσεις. Αν και η «καθεστηκυία τάξη» μπορεί να αισθανθεί άβολα, εντούτοις, δημοκρατία σημαίνει ρήξη με τα συστήματα εκείνα, τα οποία στηρίζουν την ανωτερότητα μερικών έναντι άλλων βάσει διακρίσεων φύλου, κοινωνικής τάξης, φυλής ή κληρονομικού δικαιώματος.

- Ελέγξτε τα εθνικά Συντάγματα. Τα Συντάγματα πολλών χωρών εγγυώνται τα ανθρώπινα δικαιώματα. Πολλές χώρες με σύγχρονα Συντάγματα κάνουν ιδιαίτερη αναφορά και εγγυώνται ίσα ανθρώπινα δικαιώματα για τις γυναίκες, ίσες ευκαιρίες για τη συμμετοχή των γυναικών στη δημόσια ζωή και καταδικάζουν τις διακρίσεις φύλου.

- Στις περισσότερες χώρες οι γυναίκες αποτελούν το 51-54% του πληθυσμού. Στη Δημοκρατία αυτό εξ' ορισμού θα πρέπει να αντανακλάται και στην πολιτική και συνδικαλιστική εκπροσώπηση.

- Τα ανθρώπινα δικαιώματα προστατεύονται από διεθνείς νόμους (βλέπε Χάρτη των Ηνωμένων Εθνών), οι οποίοι υπερισχύουν των «ηθών και των παραδόσεων», εάν τα ήθη και οι παραδόσεις θέτουν τη γυναίκα σε κοινωνικά, πολιτικά και οικονομικά μειονεκτική θέση.

Με την αποτελεσματική επικοινωνία επιτυγχάνεται :

- Μεγαλύτερη θέληση για εργασία και συνεργασία.
- Αξιοπρέπεια, κοινωνική συμβίωση, αρμονία.
- Άμβλυνση αντιθέσεων μεταξύ ατόμων, κοινωνικών ομάδων, κοινωνικών φορέων.
- Ικανότητα αποτελεσματικότερης εργασίας.
- Ταχύτερη και ορθότερη μεταβίβαση πληροφοριών από τα μέσα προς τα έξω.[125]

3. Συνδικαλιστική επικοινωνία και δημόσια εικόνα

Η επικοινωνία είναι είτε προσωπική είτε κοινωνική. **Προσωπική** είναι η επικοινωνία μεταξύ δύο φυσικών προσώπων, η οποία είτε δεν αφορά τρίτους ή αφορά μόνο σε ένα περιορισμένο κύκλο ατόμων που συνδέονται μεταξύ τους (οικογένεια, συγγενείς, φίλοι, γνωστοί κ.λπ.). Αντίθετα, η **κοινωνική επικοινωνία** εμπλέκει πολλούς πομπούς και δέκτες μηνυμάτων, οι οποίοι δεν είναι απαραίτητα γνωστοί μεταξύ τους ούτε συνδέονται ο ένας με τον άλλον. Αυτή η επικοινωνία αφορά ευρύτερες ομάδες ανθρώπων ή ακόμα και ολόκληρη την κοινωνία.[126] Για παράδειγμα, η κοινωνική επικοινωνία περιλαμβάνει:

- τη **Δημόσια Επικοινωνία**
- την **Πολιτική Επικοινωνία**
- την **Εμπορική Επικοινωνία**
- την **Εργοδοτική Επικοινωνία**
- τη **Συνδικαλιστική Επικοινωνία**

Η Συνδικαλιστική Επικοινωνία διαφέρει από τις υπόλοιπες κατηγορίες ως προς το πλαίσιο μέσα στο οποίο κινείται και το περιβάλλον της. Στη συνδικαλιστική επικοινωνία, ο πομπός είναι οι συνδικαλιστές/-τριες, ενώ οι κυριότεροι δέκτες είναι:

1. οι **εργαζόμενοι**/-ες - μέλη του Σωματείου,
2. η **Διοίκηση** της επιχείρησης και
3. γενικότερα η **κοινή γνώμη**

Τα μηνύματα αυτής της επικοινωνίας αφορούν στα αιτήματα, τις διεκδικήσεις και την προάσπιση των δικαιωμάτων των εργαζομένων. Ως μορφές και μέσα επικοινωνίας χρησιμοποιούνται συνήθως οι ανακοινώσεις, οι περιοδείες, οι συνελεύσεις κ.λπ.

125 Γκασούκα Μ. (2008), Εγχειρίδιο οργάνωσης εκδηλώσεων προβολής των Παρεμβατικών Προγραμμάτων – Δικτύωση με τοπικές αρχές, Τρόποι επικοινωνίας, ΚΕΘΙ, Αθήνα.

126 Fiedler Kl. (ed.) (2007), Social Communication, Psychology Press, London.

Στόχοι της επικοινωνίας
Σε ένα βαθμό, η αποστολή της συνδικαλιστικής οργάνωσης είναι κυρίως αποστολή επικοινωνίας. Σε κάθε μορφή επικοινωνίας πρέπει : ■ **να δείχνεις την ταυτότητά σου,** ■ **να ενισχύεις την αίσθηση ότι κάπου ανήκεις,** ■ **να διασφαλίζεις την παρουσία και την ανάπτυξη της δομής του σωματείου**

Η πράξη της επικοινωνίας είναι η αποστολή ενός μηνύματος σε έναν/μία συνομιλητή/-τρια. Αυτή η πράξη δεν μπορεί να συμβεί χωρίς να συνοδεύεται από μία ή περισσότερες προθέσεις. Οι προθέσεις ερμηνεύονται με μια σειρά ενδείξεων και μπορούν να λειτουργήσουν πριν ακόμα συνειδητοποιήσουμε το μήνυμα. Οι προθέσεις δείχνουν πώς ερμηνεύουμε ό,τι λέμε. Διάφορες ενδείξεις, που ίσως να μην έχουμε προσέξει πολύ, μπορούν να μπλοκάρουν ολόκληρη την επικοινωνία ή σε άλλη περίπτωση, να δώσουν στο μήνυμα μιά εντελώς απίθανη ή λανθασμένη ερμηνεία. Η **δημόσια εικόνα** που διαμορφώνουμε όταν είμαστε συνδικαλίστριες είναι σημαντική σε αυτό το επίπεδο. Για το λόγο αυτό:[127]

- **Βρείτε θέματα και ειδήσεις που θα είχαν ιδιαίτερο ενδιαφέρον για τις γυναίκες**. Δημιουργήστε ένα δίκτυο επαφών που θα μπορεί να σας πληροφορεί για θέματα που αφορούν στις γυναίκες. Οι δημοσιογράφοι μπορούν να βρουν περισσότερα γι' αυτά τα θέματα και σημαντικές ειδήσεις από ΜΚΟ, Ενώσεις Γυναικών, Διεθνείς Οργανισμούς, έντυπα που αφορούν στα δικαιώματα των γυναικών και το Διαδίκτυο.
- Σκεφτείτε **τον τρόπο που, συχνά, παρουσιάζονται οι άνδρες και οι γυναίκες στις φωτογραφίες, στις ειδήσεις και στις εκπομπές συζήτησης**. Μήπως οι φωτογραφίες αυτές και οι εκπομπές παρουσιάζουν τους άνδρες και τις γυναίκες με κάποια στερεότυπα – τους άνδρες να είναι σημαντικοί και τις γυναίκες να παίζουν δευτερεύοντα ρόλο;
- **Μη χρησιμοποιείτε λέξεις που συναντώνται κυρίως στο αρσενικό λεξιλόγιο** και όταν το κάνετε δώστε τες με τρόπο που να περιγράφουν και τα δυο φύλα: Αντί για «επιχειρηματίες» θα μπορούσε κάποιος να πει: «άνδρες και γυναίκες επιχειρηματίες».
- **Αποφύγετε να περιορίζεστε μόνο στην αρνητική πλευρά των θεμάτων που αφορούν σε γυναίκες**, όπου αυτές παρουσιάζονται μονίμως ως «θύματα». Τέτοιου είδους θέματα είναι σημαντικά, αλλά οι γυναίκες και επιβιώνουν και συμβάλλουν ουσιαστικά στην πρόοδο της κοινωνίας. Υπάρχουν ιστορίες επιτυχίας και γυναίκες πρότυπα.
- **Μην ανησυχείτε αν αισθάνεστε άβολα ή έχετε άγχος ή νευρικότητα σε δημόσια ομιλία/συνέντευξη**. Η ζεστασιά, η ειλικρίνεια και η αμεσότητα είναι πιο σημαντικά από την τεχνική. Ένας/μια καλός/-ή συνδικαλιστής/-τρια μαθαίνει να ξεπερνά το φόβο των δημοσίων εμφανίσεων και ομιλιών και να απολαμβάνει την εμπειρία. Δείτε την ομιλία σε ακροατήριο ως ένα προνόμιο, το οποίο σας δίνει την ευκαιρία να κάνετε πολλούς κοινωνούς των ιδεών σας.
- **Μπορείτε να κάνετε πρόβες μόνες σας ή μπροστά στην οικογένεια, τους/τις φίλους/-ες ή τους/τις συναδέλφους σας**. Όσο περισσότερες ευκαιρίες βρίσκετε να μιλήσετε σε

Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (2005), Εγχειρίδιο…, ό.π., σ. 36.

κοινό τόσο καλύτερη ομιλήτρια θα γίνετε. Να πιστεύετε αυτά που λέτε. Να μελετάτε, ώστε να γνωρίζετε καλά αυτά για τα οποία μιλάτε. Το συναίσθημα από μόνο του δεν είναι αρκετό. Χρειάζεστε απτά επιχειρήματα, γεγονότα και αριθμούς για να στηρίξετε τις απόψεις σας.

- **Στην ομιλία/συνέντευξή σας, αναφέρετε παραδείγματα από την προσωπική σας εμπειρία.** Δείξτε ότι κατέχετε το θέμα σας παρουσιάζοντας απτά παραδείγματα. Χρησιμοποιήστε προς όφελός σας το γεγονός ότι είστε γυναίκα. Για παράδειγμα, αν έχετε παιδιά, μπορείτε να υπογραμμίσετε το γεγονός ότι γνωρίζετε από πρώτο χέρι το εκπαιδευτικό σύστημα ως γονέας. Μπορείτε να έχετε το συγκριτικό πλεονέκτημα, να γνωρίζετε τα οικογενειακά ζητήματα και να μεταφέρετε την εμπειρία του επαγγέλματος σας ως εργαζόμενη, επιχειρηματίας, ή ως ενεργό μέλος συνδικάτων, εθελοντικών ομάδων, κ.τ.λ.
- **Δημιουργήστε μια ομάδα «εμπειρογνωμόνων» για κάθε θέμα, από τις διεθνείς σχέσεις ως το περιβάλλον ή την οικονομία κ.τ.λ.** Θα είναι άτομα, τις απόψεις των οποίων εμπιστεύεστε. Συναντηθείτε με τον/την κατάλληλο/-η, κάθε φορά που χρειάζεστε ενημέρωση για τις τελευταίες εξελίξεις επί του αντικειμένου του/της.
- **Τι είναι σημαντικό για το κοινό μου;** Βάλτε τον εαυτό σας στη θέση του κοινού σας. Κάθε φορά που προετοιμάζετε μια ομιλία, σκεφτείτε προσεκτικά τα θέματα που απασχολούν το κοινό στο οποίο θα απευθυνθείτε και τι κοινές εμπειρίες μπορεί να έχετε με το συγκεκριμένο κοινό.
- **Παρουσιάστε τις λύσεις των προβλημάτων και βεβαιώστε ότι οι λύσεις αυτές θα επηρεάσουν θετικά το ακροατήριο**. Ολοκληρώστε προβάλλοντας ένα όραμα για το μέλλον. Περιγράψτε το όραμα αυτό και υπογραμμίστε τον τρόπο με τον οποίο οι λύσεις που προτείνετε θα συμβάλλουν σε αυτό. Προτείνετε τρόπους με τους οποίους το ακροατήριο μπορεί να συμβάλλει, ώστε το όραμα να γίνει πραγματικότητα.
- **Αν αναφέρετε στατιστικά στοιχεία και περιγράφετε το μέγεθος ενός προβλήματος χρησιμοποιήστε πραγματικά γεγονότα**. Αυτό ενισχύει την αξιοπιστία σας.

Επομένως, η δημόσια εικόνα επηρεάζει το ύφος της επικοινωνίας. Ανάμεσα στις βασικές παραμέτρους που επηρεάζουν το πώς γίνεται αντιληπτό ένα μήνυμα, το **ύφος της επικοινωνίας** είναι εκείνο το οποίο καθορίζει τη θέση του προσώπου που επικοινωνεί (πομπού) σε αντιστοιχία με τη θέση του προσώπου που δέχεται την επικοινωνία (δέκτη). Η σταθερή απόφαση του συνδικαλισμού να συνδυάζει τη δράση του με την κοινωνική αλλαγή, αυτά τα δυό στοιχεία που αποτελούν πράγματι την κινητήρια δύναμη στήριξης των συνδικαλιστικών οργανώσεων,αντανακλούν μια σημαντική ιδεολογική του τοποθέτηση.Έτσι, όλη η επικοινωνία των συνδικαλιστών/-τριών χρειάζεται να εμπνέεται και να διαποτίζεται από αυτή την ιδεολογική τοποθέτηση.

Παράλληλα κείμενα

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Αρναούτογλου, Ε. & Ντουρουντάκης, Μ. (1999), *Δημόσιες Σχέσεις*. Interbooks, Αθήνα.

Βέλτσος, Γ. (1985), *Για την επικοινωνία*. Καστανιώτης, Αθήνα.

Δεμερτζής Ν. (2002), *Πολιτική Επικοινωνία - Διακινδύνευση, Δημοσιότητα, Διαδίκτυο*, Εκδόσεις Παπαζήση, Αθήνα.

Εξαδάκτυλος, Ν. (1995), *Δημόσιες Σχέσεις*. Έλλην, Αθήνα.

Κουτούπης, Θ. (1990), *Πρακτικός Οδηγός Δημοσίων Σχέσεων*. Γαλαίος, Αθήνα.

Μακρή-Μπότσαρη, Ε. (2001), *Αυτοαντίληψη και Αυτοεκτίμηση,* Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα.

Λεούσης Ν., Κουσούλης Λ., Παπαγιαννίδης Α.Δ., Φαναράς Στρ. κ.ά. (2004), *Η Πολιτική Επικοινωνία στην πράξη – Τα σεμινάρια της λέγειν & πράττειν*, Μεταμεσονύκτιες Εκδόσεις.

Τζωρτζάκης, Κ. & Τζωρτζάκη, Α. (1999). *Οργάνωση και Διοίκηση*. Αθήνα: Rosili.

ΞΕΝΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ ΣΤΗΝ ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΓΛΩΣΣΑ

Courau S. (2005), *Βασικά εργαλεία του εκπαιδευτή ενηλίκων*, Μεταίχμιο, Αθήνα.

Jaques D. (2004), *Μάθηση σε ομάδες*, Μεταίχμιο, Αθήνα.

Noue, D., και Piveteau, J. (1999). *Πρακτικός οδηγός του εκπαιδευτή*, Μεταίχμιο, Αθήνα.

Race, P., (1999), *Το Εγχειρίδιο της Ανοιχτής Εκπαίδευσης*. Μεταίχμιο, Αθήνα.

Sjorup, K. & Schmitz, C. (επιμ.) (2005), *Παραδείγματα Καλών Πρακτικών στην Επιμόρφωση. Εστιάσεις και παγίδες. Εκπαίδευση και Επιμόρφωση του Πολίτη σε Θέματα σχετικά με την Ένταξη της Διάστασης του Φύλου σε όλες τις Πολιτικές*, ΚΕΘΙ, Αθήνα.

Προτάσεις για περαιτέρω μελέτη

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Βασάλα, Π. (2003). Η επικοινωνία των σπουδαστών της Μεταπτυχιακής Θεματικής Ενότητας «Ανοικτή και εξ Αποστάσεως Εκπαίδευση» του ΕΑΠ, στο Α.Λιοναράκης, (επιμ.) *Πρακτικά 2ου Πανελληνίου Συνεδρίου για την Ανοικτή και Εξ Αποστάσεως Εκπαίδευση*, Αθήνα: Προπομπός.

Κόκκος, Α., (1998), Προετοιμασία των ομαδικών συμβουλευτικών συναντήσεων, Στο Βεργίδης, Α.Λιοναράκης, Α. Λυκουργιώτης, Α., Μακράκης, Β., & Ματραλής, Χ., (Επ). *Ανοικτή και Εξ αποστάσεως Εκπαίδευση*, Τόμ, Β΄, Πάτρα: Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο.

Ματσαγγούρας, Η., (1998), *Θεωρία και Πράξη της Διδασκαλίας*, Τομ. Α΄ (Θεωρία της διδασκαλίας), Αθήνα: Gutenberg.

ΞΕΝΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Brookfield, S. (1991). *Understanding and Facilitating Adult Learning*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.

Bruce I. Newman (1994), *The Marketing of the President – Political Marketing as Campaign Strategy*, Sage Publications.

Caffarella, R. (2001). *Planning Programs for Adult Learners: A Practical Guide for Educators, Trainers, and Staff Developers*, (2nd Edition). Jossey-Bass.

Galbraith, M. (2003). *Adult Learning Methods: A Guide for Effective Instruction Krieger Publishing Company*, (2nd Edition). Jossey-Bass.

Merriem, S. (2005). Knowledge construction and cultural context in adult learning theory. *Taiwan Journal of Adult Education*, 2005.

Michael W. Galbraith (2003). *Adult Learning Methods: A Guide for Effective Instruction*, (3rd edition). Krieger Publishing Company;

Moran, J. (2005). A Model for Self-regulated Learning, *New Horizons in Adult Learning*, 19 (1), 15-27.

Βιβλιογραφία

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Γκασούκα Μ. (2008), *Εγχειρίδιο οργάνωσης εκδηλώσεων προβολής των Παρεμβατικών Προγραμμάτων – Δικτύωση με τοπικές αρχές, Τρόποι επικοινωνίας*, ΚΕΘΙ, Αθήνα.

Γκασούκα, Μ. (1998), *Κοινωνιολογικές Προσεγγίσεις του Φύλου. Ζητήματα Εξουσίας και Ιεραρχίας*, Αθήνα.

Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (2005*), Εγχειρίδιο Εκπαιδευτών/-τριών. Επικοινωνιακές δεξιότητες για τις γυναίκες στην πολιτική*, Αθήνα.

Κουλαϊδής, Β. (2007), Σύγχρονες *Διδακτικές Προσεγγίσεις για την Ανάπτυξη Κριτικής-Δημιουργικής Σκέψης,* ΟΕΠΕΚ, Αθήνα.

Μαλικιώση-Λοΐζου, Μ. (1999), *Συμβουλευτική Ψυχολογία*, Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα.

ΞΕΝΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ ΣΤΗΝ ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΓΛΩΣΣΑ

Lehman, H.B. (1995), *Επιχειρησιακές Επικοινωνίες*, Έλλην, Αθήνα.

Satir V., (1999), *Ανθρώπινη επικοινωνία*. Δίοδος, Αθήνα.

ΞΕΝΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Fiedler Kl. (ed.) (2007), *Social Communication*, Psychology Press, London.

Άσκηση Ι^{η}
Καταιγισμός Ιδεών

Παρακαλούμε απαντήστε με μια μόνο λέξη ή σύντομη φράση. Τι σας έρχεται αμέσως στο μυαλό όταν ακούτε κάθε μια από τις παρακάτω λέξεις;

«Επικοινωνία»

_____

«Μήνυμα»

_____

«Δημόσια εικόνα»

_____

«Ύφος»

_____

Άσκηση 2^{η}
Τι σημαίνει επικοινωνία για σας;

Με τον αριθμό «Ι» σημειώστε τον πιο σημαντικό από όλους τους ορισμούς της «επικοινωνίας» κατά τη γνώμη σας, με το «2» τον δεύτερο πιο σημαντικό κ.ο.κ.

Μπορείτε να προσθέσετε εσείς και ένα επιπλέον, διαφορετικό ορισμό -εκτός από τους πέντε που αναφέρονται- και να τον τοποθετήσετε στην ανάλογη σειρά αξιολόγησης.

⇨ Εσωτερική ανάγκη για ανθρώπινη σχέση και επαφή

⇨ Ικανότητα συνεννόησης και συνεργασίας με τρίτους

⇨ Μέθοδος πληροφόρησης και τρόπος διάδοσης ιδεών

⇨ Τακτική διαπίστωσης προθέσεων και αντιδράσεων

⇨ Διαδικασία διαλόγου, διαπραγμάτευσης και πειθούς

⇨ Κάτι άλλο ; (διευκρινίστε τι ακριβώς)

Άσκηση 3η
Πείτε το με ένα καλύτερο τρόπο

Διαβάστε τις παρακάτω προτάσεις ή εκφράσεις και προσπαθήστε να τις αντικαταστήσετε με άλλες που θα εκφράζουν πιο θετική αντίληψη, θα έχουν περίπου το ίδιο νόημα αλλά θα κρατούν ανοικτές τις πόρτες της επικοινωνίας.

Αντί να πείτε…	Μπορείτε να λέτε…
Άσε με ήσυχο, δεν έχω καμιά όρεξη να σου μιλήσω…	
Δεν μπορούμε να κάνουμε τίποτα, έτσι κι αλλιώς η εργοδοσία θα περάσει το δικό της…	
Είσαι **ψεύτης**, δεν πιστεύω ούτε μια λέξη απ' όσα μου είπες…	
Σ' όλη την Ευρώπη αυτό γίνεται τώρα, **αναγκαστικά θα το υποστούμε κι εμείς**…	
Αποκλείεται να γίνει αυτό που λες…	
Δεν θα μου πεις εμένα τι να κάνω! **Εγώ** ξέρω καλύτερα από σένα…	
Όχι, δεν θα πάρεις άλλη προθεσμία, αρκετά μέχρι εδώ!…	

Άσκηση 4η
Συνδικαλιστική επικοινωνία

Επιλέξτε τον τίτλο μιας συνδικαλιστικής διεκδίκησης, ενός αιτήματος ή μιας ενέργειας για την προάσπιση δικαιωμάτων (π.χ. υπογραφή συλλογικής σύμβασης εργασίας, ασφαλιστικό, αυξήσεις μισθών, επιδόματα, ωράριο, κανονισμοί εργασίας κ.λπ.) που εσείς θεωρείτε ιδιαίτερα σημαντική σε μια δεδομένη στιγμή. Περιγράψτε τη στρατηγική και τις ενέργειες που απαιτεί το σχέδιο επικοινωνίας για το αίτημα το οποίο επιλέξατε:

- σε ποιους θα απευθύνεται η επικοινωνία;
- ποιο θα είναι το περιεχόμενο και η μορφή των μηνυμάτων;
- ποιος θα μεταφέρει αυτά τα μηνύματα;
- ποια μέσα μαζικής ενημέρωσης ή πηγές θα χρησιμοποιηθούν;
- με ποιο χρονικό πρόγραμμα;
- με ποιο προϋπολογισμό;
- με ποιο σκοπό;
- ποια είναι τα εσωτερικά και εξωτερικά εμπόδια;
- ποιες είναι οι προκλήσεις και οι ευκαιρίες;
- ποια είναι τα πολιτικά ή κοινωνικά δεδομένα;
- ποια είναι τα προβλήματα χρόνου, μετακίνησης κ.λπ.;

Ινστιτούτο Μικρών Επιχειρήσεων

Γενική Συνομοσπονδία
Επαγγελματιών Βιοτεχνών Εμπόρων
Ελλάδας

ΓΡΑΦΕΙΟ ΙΣΟΤΗΤΑΣ
ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ

Πράξη:

«Σχέδιο Δράσης για την προώθηση των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων των συλλογικών οργάνων της ΓΣΕΒΕΕ»

Αθήνα: Αριστοτέλους 46, Τ.Κ. 10433,

τηλέφωνο 210-8846852 (εσωτερικό 328),

πρόσωπο επαφής Ιωάννα Προφύρη, Υπεύθυνη Γραφείου Ισότητας.

Ανοιχτή Γραμμή Πληροφόρησης (Help-Line): 210-8219552

e-mail: isotita@imegsevee.gr

website: www.isotita.imegsevee.gr

Παρά το γεγονός ότι ένας σημαντικός αριθμός γυναικών δραστηριοποιείται στην αγορά εργασίας ως αυτοαπασχολούμενες και επιχειρηματίες μικρών επιχειρήσεων, η συμμετοχή τους στα αντίστοιχα συνδικαλιστικά όργανα εκπροσώπησης και θέσεις λήψης αποφάσεων σε αυτά είναι εξαιρετικά χαμηλή τόσο ποσοτικά, όσο και ποιοτικά. Η εικόνα αυτή αντικατοπτρίζει το έμφυλο μοτίβο της υστέρησης της παρουσίας των γυναικών σε όλους τους τομείς της δημόσιας σφαίρας σε σχέση με τους άνδρες. Τα θεματικά αντικείμενα που θα αναπτυχθούν στο πλαίσιο των σεμιναρίων/εργαστηρίων αυτών, με στόχο την ενδυνάμωση των γυναικών και την αύξηση της συμμετοχής τους σε θέσεις ευθύνης είναι:

1. Ισχύουσες πολιτικές για την Ισότητα των Φύλων σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο
2. Γυναικεία Επιχειρηματικότητα
3. Συμφιλίωση ιδιωτικής – οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής
4. Γυναίκες και κέντρα λήψης αποφάσεων
5. Τεχνικές ανάπτυξης και ενίσχυσης επικοινωνιακών δεξιοτήτων των γυναικών

Ευρωπαϊκή Ένωση
Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο

Ε.Π. ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΗ 2007-2013

ΕΣΠΑ 2007-2013
πρόγραμμα για την ανάπτυξη
ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΤΑΜΕΙΟ

Με την συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης

ISBN: 978-618-5025-14-4