Γυναίκες στα συνδικάτα
Μαζί μπορούμε περισσότερα

ΓΣΕΕ

INE
Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε.



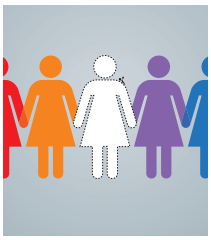
Η Συμμετοχή των Γυναικών στα Όργανα Διοίκησης των Συνδικαλιστικών Οργανώσεων Δομής της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδας

Έλλη Βαρχαλαμά, Κωνσταντίνος Μπουκουβάλας, Ήρα Παπαγεωργίου

46 ΜΕΛΕΤΕΣ

Η Συμμετοχή των Γυναικών στα Όργανα Διοίκησης των Συνδικαλιστικών Οργανώσεων Δομής της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδας

Η Συμμετοχή των Γυναικών στα Όργανα Διοίκησης των Συνδικαλιστικών Οργανώσεων Δομής της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδας



Έλλη Βαρχαλαμά, Κωνσταντίνος Μπουκουβάλας, Ήρα Παπαγεωργίου

Φεβρουάριος 2015

ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ

Εμμανουήλ Μπενάκη 71Α
106 81, Αθήνα
Τηλ. +30 2103327779
Fax +30 2103327770
www.inegsee.gr

Οι απόψεις που διατυπώνονται στο παρόν κείμενο
είναι των συγγραφέων και δεν εκφράζουν κατ' ανάγκη
τις θέσεις της ΓΣΕΕ.

Επιμέλεια: Χριστίνα Ντεμίρη

Εικόνα εξωφύλλου: Ανδρέας Τσιρίδης

Ηλεκτρονική σελιδοποίηση: Γιάννης Παπαδημητρόπουλος

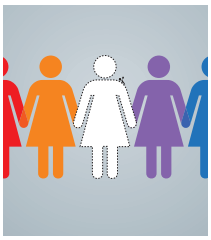
Εκτύπωση – Παραγωγή: ΚΑΜΠΥΛΗ ΑΕΒΕ

© ΙΝΕ ΓΣΕΕ
ISBN: 978-960-9571-63-0

Χρηματοδοτήθηκε από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο και το Υπουργείο Εσωτερικών στο πλαίσιο του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Διοικητική Μεταρρύθμιση 2007-2013», Κατηγορία Πράξης 3.2.1 «Ενίσχυση της Συμμετοχής των Γυναικών στα Όργανα Εκπροσώπησης των Συνδικαλιστικών Οργάνων των Εργαζομένων».

Στον αγαπημένο Σπύρο Αποστόλου,
που δυστυχώς δεν είναι πια κοντά μας.
Μας τίμησε με τη φιλία και τη συνεργασία του
και σε αυτή τη μελέτη.

Περιεχόμενα



Πρόλογος 5

1. Σημασία και Στοχοθεσία της Μελέτης 8

1.1 Σημασία της Μελέτης 8

1.2 Σκοπός και στόχοι της Μελέτης 14

1.3 Δομή της Μελέτης 18

2. Το Οικονομικό και Κοινωνικό Πλαίσιο της Μελέτης: Η Οικονομική Κρίση, οι Επιπτώσεις της στις Εργασιακές Σχέσεις και η Αύξηση των Διακρίσεων λόγω Φύλου 20

2.1 Γυναίκες και εργασία 22

2.2 Η οικονομική κρίση και η γυναικεία εργασία 27

2.2.1 Οι επιπτώσεις των μέτρων λιτότητας στις θέσεις και στους όρους εργασίας των γυναικών 28

2.2.2 Επιπτώσεις από τις περικοπές των δημόσιων κοινωνικών υπηρεσιών 35

2.3 Η διάσταση του φύλου στις επιπτώσεις της κρίσης 39

3. Γυναίκες και Συνδικάτα στην Ελλάδα 44

3.1 Προώθηση της ισότητας των φύλων μέσα από τα εργαλεία συλλογικής διαπραγμάτευσης και δράσης 44

3.2 Η σύγχρονη παρουσία των γυναικών στα συνδικάτα 48

3.3 Παράμετροι που συνδέονται με την περιορισμένη παρουσία των γυναικών στα συνδικάτα 53

3.3.1 «Καταστασιακά» εμπόδια 53

3.3.2 «Ψυχολογικά» εμπόδια 56

3.3.3 «Πληροφοριακά» εμπόδια 57

3.3.4 «Θεσμικά» εμπόδια 58

3.4 Η ένταξη της διάστασης του φύλου (gender mainstreaming) στα συνδικάτα 61

3.4.1 Ένταξη της διάστασης του φύλου: έννοια και χρησιμότητα για τα συνδικάτα 61

3.4.2 Ένταξη της διάστασης του φύλου: Εφαρμογή και πραγματικότητα 64
3.4.3 Μέτρα για την ένταξη της διάστασης του φύλου στα συνδικάτα 66

4. Θεσμικό Πλαίσιο της Μελέτης 72
4.1 Το θεσμικό πλαίσιο ίδρυσης και λειτουργίας των συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργαζομένων 72
4.2 Η δομή του συνδικαλιστικού Κινήματος των εργαζομένων ιδιωτικού δικαίου δύναμης της ΓΣΕΕ 74
4.3 Βασικές αρχές οργανωτικής συγκρότησης του συνδικαλιστικού Κινήματος των εργαζομένων ιδιωτικού δικαίου 74
4.4 Η ιδιότητα του «μέλους» της πρωτοβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης και του «αντιπροσώπου» στις υπερκείμενες συνδικαλιστικές οργανώσεις (δεύτερος και τρίτος βαθμός) 79
4.5 Το εκλογικό σύστημα και αρχές ανάδειξης των οργάνων διοίκησης των συνδικαλιστικών οργανώσεων 81

5. Μεθοδολογία Έρευνας 84
5.1 Σκοπός και στόχοι της Μελέτης 84
5.2 Μεθοδολογική προσέγγιση 85
5.3 Μεθοδολογικά εργαλεία 87
5.3.1 Ερωτηματολόγιο συνδικαλιστικών οργανώσεων 87
5.3.2 Ερωτηματολόγιο μελών συνδικαλιστικών οργανώσεων 88
5.3.3 Οδηγός ομάδας εστιασμένης συζήτησης (focus group) 89
5.4 Δείγμα και συμμετέχοντες 84
5.4.1 Δείγμα ερωτηματολογίου συνδικαλιστικών οργανώσεων 91
5.4.2 Δείγμα ερωτηματολογίου μελών συνδικαλιστικών οργανώσεων 92
5.4.3 Συμμετέχουσες στην ομάδα εστιασμένης συζήτησης 93
5.5 Ανάλυση δεδομένων 94
5.6 Εγκυρότητα και αξιοπιστία 95
5.7 Δεοντολογία 99
5.8 Περιορισμός στην έρευνα: Ο διαφορετικός χρόνος διεξαγωγής των εκλογών 99
5.9 Αξιοποίηση των ευρημάτων 101

6. Χαρτογράφηση Συμμετοχής των Γυναικών στα Συνδικάτα 103
6.1 Τα όργανα εκπροσώπησης των συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργαζομένων ιδιωτικού δικαίου και η ποσοτική διάσταση της γυναικείας συμμετοχής σε αυτά 103

6.1.1 Τριτοβάθμια Οργάνωση: Η ΓΣΕΕ 109
6.1.2 Δευτεροβάθμιες οργανώσεις 122
6.1.2.1 Δευτεροβάθμιες οργανώσεις - Ομοσπονδίες 122
6.1.2.2 Δευτεροβάθμιες οργανώσεις - Εργατοϋπαλληλικά Κέντρα 131
6.2 Αποτύπωση προφίλ συνδικαλιστών και συνδικαλιστριών 151
6.3 Παράγοντες που επιδρούν αρνητικά ή θετικά στην εμπλοκή με τον συνδικαλισμό ανά φύλο 171

7. Η Εμπειρία των Συνδικαλιστριών 192
7.1 Η απουσία των γυναικών από τα συνδικάτα και η σημασία της σύγχρονης ιστορικής στιγμής 192
7.2 Κίνητρα εμπλοκής στο συνδικαλιστικό Κίνημα 200
7.3 Παράγοντες που ενισχύουν τη συμμετοχή των γυναικών στον συνδικαλισμό 200
7.4 Φραγμοί στη συμμετοχή των γυναικών στον συνδικαλισμό 200
7.5 Αιτήματα συνδικαλιστριών 204

8. Συμπεράσματα και Προτάσεις 209
8.1 Συμπεράσματα από τη χαρτογράφηση της ποσοτικής συμμετοχής γυναικών στα όργανα εκπροσώπησης των συνδικάτων 210
8.2 Συμπεράσματα για το προφίλ των συνδικαλιστριών: Παράγοντες που επιδρούν στην εμπλοκή ή μη των γυναικών με τον συνδικαλισμό 212

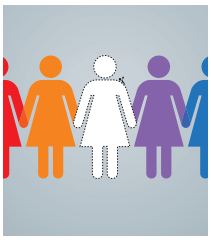
9. Επίλογος 223

Βιβλιογραφικές αναφορές 226

Παράρτημα 233
1. Σχέδιο Δράσης 233
2. Σχέδιο Δράσης (στα αγγλικά) 248
3. Ερωτηματολόγιο συνδικαλιστικών οργανώσεων 260
4. Επεξήγηση επιμέρους όρων του ερωτηματολογίου συνδικαλιστικών οργανώσεων 264
5. Ερωτηματολόγιο μελών συνδικαλιστικών οργανώσεων 276

Σημειώσεις

Πρόλογος



Η ΓΣΕΕ σε πείσμα της κρίσης και των δυσβάσταχτων μέτρων λιτότητας που επιβλήθηκαν μέσω των λεγόμενων «διαρθρωτικών παρεμβάσεων» από το 2010 και μετά, σε βάρος των εργαζομένων στην Ελλάδα, των δικαιωμάτων τους και κατακτήσεών τους, δήλωσε τη συμμετοχή της στην υλοποίηση δράσεων για την ενίσχυση της εκπροσώπησης των γυναικών σε θέσεις ευθύνης στους συμμετοχικούς και πολιτικούς θεσμούς και την εν γένει αναβάθμιση της συλλογικής και πολιτικής συμμετοχής τους. Κρίσιμο μέρος των δράσεων αυτών, οι οποίες υλοποιήθηκαν στο πλαίσιο του Επιχειρησιακού Προγράμματος για τη Διοικητική Μεταρρύθμιση 2007-2013 υπό την αιγίδα της Γενικής Γραμματείας Ισότητας, ήταν αυτές που απευθύνονταν αποκλειστικά στις κορυφαίες οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών, με διακηρυγμένο σκοπό την ενίσχυση της γυναικείας πολιτικής συμμετοχής και την άρση της υποεκπροσώπησης των γυναικών σε θέσεις ευθύνης και εξουσίας στα κέντρα λήψης των αποφάσεών τους.

Εύλογα θα μπορούσε να διατυπωθεί ότι η ΓΣΕΕ, οι δευτεροβάθμιες οργανώσεις-μέλη της και τα πρωτοβάθμια σωματεία-μέλη τους όφειλαν να προβαίνουν με συνέπεια και συνέχεια στην ενθάρρυνση της γυναικείας συμμετοχής και εξέλιξης στα συνδικάτα. Αποτελεί απόλυτα ειλικρινή θέση ότι, εν μέσω ενός περιβάλλοντος μονοδιάστατων δημοσιονομικών πολιτικών και ιδιαίτερα μη φιλικού προς δράσεις που διαφυλάττουν και προωθούν τις αρχές και τις αξίες της ισότητας των φύλων και γενικότερα των δικαιωμάτων του ανθρώπου, η πραγματοποίηση συγκεκριμένων, ταυτόχρονων και πολυεπίπεδων δράσεων για την ουσιαστική ισότητα των φύλων μέσα στα συνδικάτα μπόρεσε να δρομολογηθεί αποτελεσματικότερα μέσω της υλοποίησης του συγκεκριμένου Έργου.

Κατά τον σχεδιασμό της συμμετοχής από τη ΓΣΕΕ στο Έργο αυτό μας απασχόλησε έντονα το να εντοπίσουμε και να διερευνήσουμε –με τη μέγιστη δυνατή πληρότητα– τις ανάγκες των γυναικών, καθώς επίσης και τους παράγοντες που εμπο-

δίζουν την ενεργή συμμετοχή τους στις συνδικαλιστικές οργανώσεις και στα κέντρα λήψης αποφάσεων σε αυτές. Ως εκ τούτου σε συνδικαλιστικό-πολιτικό, αλλά και σε επιστημονικό επίπεδο κινηθήκαμε με γνώμονα το γεγονός ότι η προώθηση της ευρύτερης και καλύτερης εκπροσώπησης των γυναικών στις διαδικασίες συλλογικής διαπραγμάτευσης και τον κοινωνικό διάλογο σε όλα τα προβλεπόμενα επίπεδα είναι αναπόσπαστο μέρος του γενικότερου πλαισίου για την αναγκαία και απαραίτητη αναβάθμιση της εκπροσώπησης των γυναικών στην κοινωνία, την πολιτική και την οικονομία.

Αποτέλεσε λοιπόν κύρια αυτοδέσμευση της ΓΣΕΕ η αποτύπωση της κατάστασης και η υλοποίηση στοχευμένων δράσεων για την προώθηση και την ενίσχυση της ενεργούς παρουσίας των γυναικών μέσα στα συνδικάτα. Παράλληλα, όμως, βασική πολιτική επιδίωξη της Συνομοσπονδίας αποτέλεσε και η ανάδειξη του ελλείμματος του Κοινωνικού Κράτους Πρόνοιας, δηλαδή της υποχρέωσης της Πολιτείας να επιδείξει έμπρακτα και αποτελεσματικά τη συνταγματικά προσδιορισμένη και επιβεβλημένη μέριμνά της στα ζητήματα που συνδέονται αναπόσπαστα με την ισότητα των φύλων. Τα πλέον χαρακτηριστικά είναι αυτά που αφορούν τόσο τις πολιτικές και τη λήψη μέτρων για τη φροντίδα των παιδιών και των προστατευόμενων μελών της οικογένειας όσο και τη λήψη μέτρων για την εξάλειψη των στερεοτύπων και των απαγορευμένων διακρίσεων στις εκφάνσεις της κοινωνικής ζωής, αλλά και την αποτελεσματική προώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων στη σύνθεση και στις θέσεις ευθύνης των πολιτικών κομμάτων, του Κοινοβουλίου, της Κυβέρνησης και εν γένει των θεσμών πολιτικής συμμετοχής.

Το 2010, λοιπόν, η ΓΣΕΕ έβαλε ένα εξαιρετικά δύσκολο και διπλό κοινωνικό στοίχημα: αφενός να ενδυναμωθούν οι γυναίκες και η φωνή τους στη συλλογική διεκδίκηση των δικαιωμάτων τους, αφετέρου να προσεγγιστεί με επιτυχία και μέσα από τα συνδικάτα η διαπαιδαγωγική διάσταση της προώθησης της ουσιαστικής ισότητας των φύλων. Αυτή η διαπαιδαγωγική διάσταση αφορά τη διάγνωση και την αντιμετώπιση των στερεοτυπικών κυρίως απόψεων σε βάρος της ουσιαστικής ισότητας των φύλων που επιδρούν στη διαμόρφωση της ατομικής και της συλλογικής συμπεριφοράς, ώστε μέσω της διαμόρφωσης από τα συνδικάτα ενός μηχανισμού εκπαίδευσης στα ανθρώπινα δικαιώματα, να αρθούν στερεότυπα για τον ρόλο της γυναίκας στην ιδιωτική και στη δημόσια ζωή.

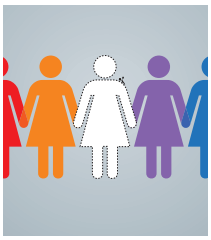
Παρά τις κλιμακούμενης έντασης οικονομικές αντιξοότητες και το σοβαρό κοινωνικό αντίκτυπο της επίθεσης σε βάρος θεμελιωδών δικαιωμάτων και μέσων

συλλογικής προστασίας και δράσης των εργαζομένων, αλλά και τις εγγενείς δυσκολίες συλλογής των εκλογικών δεδομένων των συνδικαλιστικών οργανώσεων –χωρίς να παραγνωρίζονται και άλλες εξωγενείς δυσκολίες– η ΓΣΕΕ και το Ινστιτούτο Εργασίας της ολοκλήρωσαν την παρούσα Μελέτη. Αυτή η Μελέτη αποτελεί προϊόν μιας εκτενούς μεταξύ τους επιχειρησιακής συνέργειας, με σκοπό την αποτύπωση των στοιχείων της γυναικείας εκπροσώπησης στα όργανα διοίκησης των συνδικαλιστικών οργανώσεων δύναμης της ΓΣΕΕ.

Ευκταίο είναι σύντομα να ακολουθήσει μια μελέτη που θα απεικονίζει τη γυναικεία εκπροσώπηση σε εθνικό και ενιαίο επίπεδο, στα όργανα διοίκησης τόσο των συνδικαλιστικών οργανώσεων του ιδιωτικού και ευρύτερου δημόσιου τομέα (δύναμης της ΓΣΕΕ), όσο και αυτών του δημόσιου τομέα (δύναμης της ΑΔΕΔΥ). Η ΓΣΕΕ ευελπιστεί ότι η παρούσα Μελέτη και τα εργαλεία με τα οποία αυτή πραγματοποιήθηκε θα αποτελέσουν βάση περαιτέρω έρευνας και αποτύπωσης της γυναικείας συμμετοχής στα συνδικάτα, με σκοπό την επικούρηση και υποστήριξη πολιτικών και δράσεων προώθησης της συμμετοχής των γυναικών στο συνδικαλιστικό Κίνημα, αλλά και την εν γένει ενίσχυση της πολιτικής συμμετοχής των γυναικών.

Γιάννης Παναγόπουλος
Πρόεδρος ΓΣΕΕ

1. Σημασία και Στοχοθεσία της Μελέτης



1.1 Σημασία της Μελέτης

Η εκπόνηση της παρούσας Μελέτης έχει ιδιαίτερη σημασία για τη ΓΣΕΕ γιατί ανταποκρίνεται στο υπαρκτό έλλειμμα αποτύπωσης και αποτίμησης της γυναικείας συμμετοχής στα συνδικάτα στην Ελλάδα. Παρά τη δεδομένη συμμετοχή των γυναικών στη μισθωτή εργασία και στην απασχόληση γενικά, η δημιουργία και η δράση του συνδικαλιστικού Κινήματος ταυτίζονται με τον άνδρα βιομηχανικό εργάτη (Παλαιολόγος, 2006). Αυτή η αντίληψη αντανακλάται και στη σχετική με τον συνδικαλισμό ελληνική βιβλιογραφία, όπου παρατηρείται σχεδόν πλήρης απουσία ποσοτικών και ποιοτικών μελετών της γυναικείας συμμετοχής στο συνδικαλιστικό Κίνημα (Καλτσόγια-Τουρναβίτη, 2007). Αντίθετα, η διεθνής βιβλιογραφία είναι εκτενέστερη και παρουσιάζει με πιο τεκμηριωμένο τρόπο τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν τα συνδικάτα στη βελτίωση της εκπροσώπησης και της συμμετοχής των γυναικών σε αυτά, καθώς και στην παρουσία τους στις συλλογικές διαπραγματεύσεις (Colgan & Ledwith, 2002).

Από την άλλη όμως πλευρά, η σημασία αυτής της Μελέτης πρέπει να αποτιμηθεί και στη βάση του ιδιαιτέρως αντιφατικού περιβάλλοντος στο οποίο πραγματοποιήθηκε. Το περιβάλλον αυτό χαρακτηρίζεται αφενός από την ιδεολογική επένδυση, σε ευρωπαϊκό επίπεδο, στο ζήτημα της ισότητας των φύλων και την εργώδη δικαιοπαραγωγική δραστηριότητα των οργάνων της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την εμπέδωση της εφαρμογής της, αφετέρου από την έμπρακτη υποχώρηση στο θέμα της προστασίας της ισότητας των φύλων από τα δρακόντεια μέτρα ενίσχυσης του «ελεύθερου» ανταγωνισμού και τα εθνικά μέτρα λιτότητας (Καζάκου κ.ά., 2004).

Στο πλαίσιο αυτό είναι χρήσιμο να γίνουν κάποιες κρίσιμες επισημάνσεις ως προς την ισότητα των φύλων ως θεμελιώδες ανθρώπινο δικαίωμα. Η ισότητα των φύλων αποτελεί θεμελιώδες δικαίωμα οριζόντιας εφαρμογής, το οποίο πηγάζει από τη διεθνώς κατοχυρωμένη αρχή του σεβασμού της ανθρώπινης αξίας και αξιοπρέ-

πειας και επιβάλλει την εξάλειψη των ανισοτήτων λόγω φύλου, κατά την προστασία και την απόλαυση των ανθρώπινων δικαιωμάτων. Σε συνδυασμό με την αρχή της μη διάκρισης, η ισότητα των φύλων σε όλα τα πεδία αποτελεί επίσης θεμελιώδη αρχή του ευρωπαϊκού οικοδομήματος και οριζόντιο στόχο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ), όπως αποτυπώνεται στις Ευρωπαϊκές Συνθήκες, αλλά και στον Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ.[1] Επίσης, είναι αλληλοεξαρτώμενη με τη γενική αρχή του ευρωπαϊκού δικαίου περί «συμφιλίωσης της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής», την οποία έχει διαμορφώσει η νομολογία του Δικαστηρίου της ΕΕ (πρώην Δικαστήριο Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων), εμπνεόμενη από την Ευρωπαϊκή Σύμβαση για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου (ΕΣΔΑ), ως «φυσικό συμπλήρωμα» της αρχής της ισότητας των φύλων και μέσο για την ουσιαστική εφαρμογή της.[2]

Σύμφωνα με τις Ευρωπαϊκές Συνθήκες, η ισότητα των φύλων, ως θεμελιώδες δικαίωμα, αποτελεί θεμέλιο λίθο της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Συνεπώς, η υλοποίηση του πρώτου στόχου της ΕΕ, που είναι η προώθηση των αξιών της και της ευημερίας των λαών της, στηρίζεται στην αποτελεσματική κατοχύρωση των θεμελιωδών ανθρώπινων δικαιωμάτων, άρα και της ισότητας των φύλων, τα οποία αποτελούν υποχρέωση της ΕΕ και των Κρατών-Μελών της να τα διασφαλίζουν στους πολίτες τους.[3]

Ως εκ τούτου και με γνώμονα την έμπρακτη προστασία της ισότητας των φύλων, η ισότιμη συμμετοχή των γυναικών και των ανδρών στα κέντρα λήψης πολιτικών και οικονομικών αποφάσεων κρίσιμων για την κοινωνία αποτελεί τυπικά διαρκή προτεραιότητα της ΕΕ. Μάλιστα έχει επισημανθεί επανειλημμένα σε σημαντικά ευρωπαϊκά κείμενα δεσμεύσεων και πολιτικής[4] ως κομβικό στοιχείο για την

1. Βλ. τα άρθρ. 7 και 8 της Συνθήκης Λειτουργίας της ΕΕ, τα άρθρα 2 και 3, παρ. 3 της Συνθήκης της ΕΕ, τα άρθρ. 21 και 23 του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ, όπου διατυπώνεται ρητά ότι η ΕΕ «τοποθετεί τον άνθρωπο στην καρδιά της δράσης της».

2. Βλ. το άρθρ. 8 της ΕΣΔΑ και την Απόφαση Εθνικής Επιτροπής για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου (22-7-2005) για τη «Συμφιλίωση οικογενειακού και επαγγελματικού βίου ενόψει και της ενσωμάτωσης στην ελληνική νομοθεσία της Οδηγίας 2002/73/ΕΚ».

3. Βλ. το Απόσπασμα από κοινό Ψήφισμα του Ιδρύματος Μαραγκοπούλου και της Ένωσης Γυναικών Νότιας Ευρώπης (AFEM), το οποίο έχει συνυπογράψει και η ΓΣΕΕ και έχει κατατεθεί σε διεθνή και ευρωπαϊκά όργανα. Βλ. http://www.gsee.gr/userfiles/file/2011_NEWS_KEIMENA/NOMIKI/26-5-2011-psifisma-dikaiomata-anthropou.pdf και http://www.mfhr.gr/notices.asp?ln=0&cm=viewarticle&id=333&pg=6 .

4. Για παράδειγμα, σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Επιτροπής, αποτελεί έναν από τους τέσσερις στόχους του Οδικού Χάρτη για την Ισότητα των Φύλων το 2005-2010, αλλά και κρίσιμο στοιχείο

ανάπτυξη της πραγματικής και ουσιαστικής δημοκρατίας και τη συμβολή στην οικονομική ανάκαμψη. Παρ' όλα αυτά αναγνωρίζεται ότι οι γυναίκες συνεχίζουν να υποεκπροσωπούνται σε θέσεις ευθύνης σε όλα τα πεδία της οικονομίας και της κοινωνίας, παρά τη σημαντική αύξηση, τα τελευταία χρόνια, των ποσοστών συμμετοχής τους στην απασχόληση και του μορφωτικού και επαγγελματικού τους επιπέδου (Pillinger, 2010).

Σε ευρωπαϊκό επίσης επίπεδο, η προώθηση της πολιτικής συμμετοχής των γυναικών από και προς τις ευρωπαϊκές οργανώσεις των εργαζόμενων και εργοδοτών και η ενθάρρυνση της συμμετοχής τους στα όργανα διοίκησής τους αποτελούν διακηρυγμένες προτεραιότητες δράσεων (European Social Partners, 2005, 2009).[5]

Ωστόσο, από το 2010 και μετά, σε περιβάλλον οικονομικής κρίσης και επιβολής πολιτικών δημοσιονομικής πειθαρχίας και λιτότητας, τόσο η ΕΕ όσο και τα Κράτη-Μέλη της, παρά τις διαρκείς διακηρύξεις και στοχοθεσίες, κινδυνεύουν σοβαρά να υπαναχωρήσουν ή έχουν ήδη υπαναχωρήσει από τον έμπρακτο σεβασμό της αρχής της ισότητας των φύλων. Κι αυτό γιατί, ειδικά στις ευρωπαϊκές χώρες που επλήγησαν από την κρίση και ανέλαβαν δανειακές δεσμεύσεις μέσω διεθνών μηχανισμών στήριξης,[6] η προστασία των ανθρώπινων δικαιωμάτων (άρα και της ισότητας των φύλων) με τη λήψη θετικών ή αποκαταστατικών μέτρων αξιολογήθηκε ως «κοστογόνος» παράγοντας, λόγω δημοσιονομικού αντικρύσματος και κόστους και συνακόλουθα ασυμβατότητας με το πλαίσιο των δανειακών όρων (conditionalities) και στόχων.

Επιπλέον, η πολύκροτη δέσμευση για την προώθηση της ισότιμης συμμετοχής των γυναικών στην απασχόληση, αλλά και στα κέντρα λήψης των πολιτικών και κοινωνικών αποφάσεων (συμπεριλαμβανομένων των διοικήσεων των συνδικαλι-

---

της Στρατηγικής για την Ισότητα Ανδρών και Γυναικών το 2010-2015 (European Council, 2010). Ενδεικτικά επίσης κείμενα είναι το Ευρωπαϊκό Σύμφωνο για την Ισότητα των Φύλων που εγκρίθηκε από το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο (2006), αλλά και πληθώρα Ψηφισμάτων του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου.

5. Σύμφωνα με τα στοιχεία της βάσης δεδομένων της Ευρωπαϊκής Επιτροπής «More women in decision making» στο τμήμα που αφορά τους λεγόμενους «κοινωνικούς εταίρους», διαπιστώνεται για τα έτη 2009 και 2010, ότι η εκπροσώπηση γυναικών στα όργανα λήψης αποφάσεων των οργανώσεων των εργαζομένων είναι καλύτερη (1 γυναίκα στους 3 άνδρες) από αυτή των εργοδοτικών οργανώσεων (1 γυναίκα στους 6 άνδρες).

6. Συγκεκριμένα, οι χώρες που κατέφυγαν σε δανεισμό είναι οι: Ελλάδα, Ιταλία, Ισπανία, Ιρλανδία, Κύπρος.

στικών οργανώσεων), μένει κενό γράμμα όσο οι γυναίκες, στην πλειονότητά τους, είναι άνεργες, υποαπασχολούμενες, ανασφάλιστες και επιφορτισμένες με πολλαπλούς ρόλους. Μάλιστα, όσο τα προβλήματα αυτά οξύνονται, παρατηρούνται στο κοινωνικό και εργασιακό περιβάλλον, όλο και πιο συχνά φαινόμενα προσβολής της αξιοπρέπειας και της προσωπικότητας, κυρίως των γυναικών, τα οποία στην πιο ακραία τους μορφή είναι περιπτώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης, αλλά και ηθικής παρενόχλησης (mobbying, bullying), με πολύ σοβαρές επιπτώσεις και στην υγεία τους.

Αξίζει μάλιστα να τονιστεί ότι ακόμη και σήμερα που η γυναίκα έχει με αγώνες κατακτήσει νομοθετικά τη δυνατότητα ίσων ευκαιριών πρόσβασης στην απασχόληση, η οποία αποτελεί την οικονομική βάση της ισότητας και της εμπιστοσύνης στις δυνάμεις της, είναι ακόμα διαρκής και επίκαιρη η ανάγκη να αποτραπούν οι αρνητικές δυνάμεις, οι διακρίσεις και οι συγκυρίες εκείνες που μπορούν να την καταδικάσουν στην ανεργία και στην περιθωριοποίηση. Στο πλαίσιο αυτό είναι πάντα κρίσιμη η επισήμανση της διαφοράς μεταξύ των όρων «διάκριση» (discrimination) και «ανισότητα» (inequality).

Οι διακρίσεις[7] λόγω φύλου είναι πράξεις με τις οποίες επιβάλλεται διαφορετική μεταχείριση, με την έννοια της αποστέρησης ίσων ευκαιριών, δικαιωμάτων και προνομίων, κύρους και δύναμης, στις γυναίκες, ως μέλη μιας ομάδας. Οι ανισότητες λόγω φύλου είναι de facto καταστάσεις που έχουν επιπτώσεις κυρίως στις γυναίκες, εξαιτίας στερεοτύπων[8] και προκαταλήψεων,[9] οι οποίες διεισδύοντας στις κοινωνικο-οικονομικές δομές, καθιστούν αυτές τις ανισότητες δομικές και συστημικές. Αυτές οι ανισότητες συνεχίζουν να υφίστα-

7. Από κοινωνιολογική άποψη, κατ' αρχάς, «διάκριση» σημαίνει την αναγνώριση μιας διαφοράς (π.χ., αναγνωρίζω τον άνδρα από τη γυναίκα).

8. Το «στερεότυπο» είναι ένα σύνολο από απλουστευμένες, ανακριβείς, και αυθαίρετες γενικεύσεις σχετικά με μια κοινωνική ομάδα που επιτρέπει στους άλλους να «κατηγοριοποιούν» τα μέλη της ομάδας αυτής και να τους συμπεριφέρονται σύμφωνα με τις γενικεύσεις αυτές (π.χ., οι γυναίκες είναι άξιες μόνο για τις δουλειές του σπιτιού, οι άνδρες είναι καλύτεροι οδηγοί). Τα στερεότυπα οδηγούν στην προκατάληψη.

9. Η «προκατάληψη» είναι μια αρνητική στάση απέναντι στα μέλη μιας ομάδας απλώς και μόνο επειδή ανήκουν σε αυτήν. Οι προκατειλημμένες γνώμες είναι αβάσιμες και εσφαλμένες, διότι συνήθως δεν σχηματίζονται μέσα από προσωπικά βιώματα, αλλά αντίθετα βασίζονται σε περιορισμένη ή/και ανύπαρκτη πραγματική γνώση των μελών της ομάδας. Οι προκαταλήψεις, επομένως, βασίζονται κατά μεγάλο μέρος σε στερεότυπα και σε ανακριβείς και μεροληπτικές πεποιθήσεις σχετικά με τα χαρακτηριστικά μιας ομάδας.

νται ακόμα και όταν οι λόγοι διάκρισης έχουν νομοθετικά απαγορευθεί[10] και έχει επιτευχθεί θεσμικά η ισότητα των φύλων, συνήθως δε είναι πολλαπλές ή σύνθετες.[11] Ως εκ τούτου, η ισότητα των φύλων συνιστά μια κρατική υποχρέωση οριζόντιων θετικών δράσεων, σε όλους δηλαδή τους σχετικούς τομείς δραστηριότητας και όχι μια απλή απαγόρευση διάκρισης με βάση το φύλο.

Είναι συνεπώς γεγονός ότι η νομική ισότητα και η κατάργηση των θεσμικών εμποδίων δεν έχουν επιφέρει την άρση των στερεοτύπων που υπάρχουν και λειτουργούν στην κοινωνία, αλλά και αποτελούν την κύρια αιτία για τις συμπεριφορές που ενέχουν διάκριση λόγω φύλου. Αυτό σημαίνει ότι, ενώ έχει κατακτηθεί η ισότητα των φύλων και είναι σε πλήρη ισχύ η νομοθεσία για την απαγόρευση των διακρίσεων λόγω φύλου και οικογενειακών υποχρεώσεων στην απασχόληση, η κοινωνία δεν έχει διαπαιδαγωγηθεί και εξελιχθεί αρκετά ώστε να απομονώσει και να άρει τελικά τις βαθιά ριζωμένες στερεοτυπικές αντιλήψεις και προκαταλήψεις για τον ρόλο των γυναικών.

Ως αποτέλεσμα, τα ποσοστά ανεργίας των γυναικών παραμένουν υψηλά λόγω της στερεοτυπικής επικράτησης του μοντέλου του «άνδρα-κουβαλητή» και της κυρίαρχης άποψης ότι η γυναίκα αποτελεί ένα πραγματικό ή δυνητικό «βάρος» για τον εργοδότη εξαιτίας των πολλαπλών της ρόλων[12] (της μητρότητας, των οικογενειακών υποχρεώσεων κτλ.). Επιπλέον, τα στερεότυπα αυτά συνεχίζουν να αποτελούν την αιτία άμεσων και έμμεσων διακρίσεων σε βάρος των γυναικών σε όλα τα στάδια της εργασιακής σχέσης, δηλαδή κατά την αναζήτηση εργασίας, κατά την εκτέλεση της εργασίας και την ανέλιξη σε θέσεις ευθύνης και βέβαια σε περιπτώσεις όπου λύεται η εργασιακή σχέση ή επιβάλλονται με εξαναγκαστικό τρόπο ευέλικτες

10. Η διαφορά της «διάκρισης» από την «ανισότητα» είναι ότι η πρώτη έννοια συνιστά δράση (συγκεκριμένη πρακτική), ενώ η δεύτερη είναι δυσμενής προδιάθεση (πεποίθηση, στάση). Για παράδειγμα, ενώ από τη νομοθεσία απαγορεύεται ρητά η διάκριση στην εργασία με βάση το φύλο ή/και την οικογενειακή κατάσταση, αντίθετα δεν μπορεί να αντιμετωπιστεί νομοθετικά η στάση πολλών εργοδοτών όταν μια εργαζόμενη γυναίκα είναι έγκυος και της συμπεριφέρονται σαν να είναι βάρος για την επιχείρησή τους.

11. Έχει διαπιστωθεί ότι συγκεκριμένες κατηγορίες γυναικών διαβιούν σε ένα περιβάλλον διαρκώς επιδεινούμενων συνθηκών, καθώς συχνά αντιμετωπίζουν έναν συνδυασμό δυσκολιών και κινδύνων, αλλά και διπλών διακρίσεων, όπως στην περίπτωση των ανάπηρων γυναικών, των γυναικών με ευθύνη φροντίδας εξαρτώμενων προσώπων, των ηλικιωμένων γυναικών, των γυναικών που είναι μέλη μειονοτήτων και των μεταναστριών.

12. Βλ. αναλυτικά στις ενότητες που ακολουθούν.

μορφές απασχόλησης. Η άμεση δε σύνδεση των συνδικάτων με την κοινωνία και τα εργασιακά περιβάλλοντα αιτιολογεί την ύπαρξη των στερεοτύπων αυτών και στους όρους προώθησης των γυναικών σε θέσεις ευθύνης και μέσα σε αυτά, καθώς και τις διαδικασίες συλλογικής εκπροσώπησης μέσα από αυτά (Varchalama, 2010).

Αυτά τα ζητήματα έχουν προβληματίσει τα συνδικάτα σε κεντρικό ευρωπαϊκό επίπεδο, με τη Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών Συνδικάτων να υιοθετεί δεσμευτικά για τα μέλη της Σχέδια Δράσης (Action Plans) που αποσκοπούν στην αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στα όργανα εκπροσώπησής τους.[13] Αυτά τα Σχέδια Δράσης επικαιροποιούνται διαρκώς με αποφάσεις των κορυφαίων της οργάνων και ελέγχονται για την τήρησή τους μέσω των στοιχείων που ζητά κάθε χρόνο από τις οργανώσεις-μέλη της, ενόψει του εορτασμού της παγκόσμιας μέρας της γυναίκας στις 8 Μαρτίου (Pillinger, 2010).

Μέσα λοιπόν σε αυτό το ιδιαίτερο οικονομικο-κοινωνικό πλαίσιο, και με αφορμή την υλοποίηση του Έργου για την «Προώθηση και ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών στις συνδικαλιστικές οργανώσεις και στα όργανα εκπροσώπησής τους», ανέλαβε η ΓΣΕΕ και το Ινστιτούτο Εργασίας της (ΙΝΕ ΓΣΕΕ) τη δέσμευση μελέτης και αποτύπωσης της γυναικείας συμμετοχής στις συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων στην Ελλάδα γενικότερα και της γυναικείας εκπροσώπησης στα όργανα διοίκησής τους ειδικότερα, η οποία, όπως ήδη αναφέρθηκε, αποτελεί επί δεκαετίες μια διαρκή ανάγκη. Αυτό δε αποδεικνύεται, όπως ήδη αναφέρθηκε, από την εξαιρετικά περιορισμένη ελληνική βιβλιογραφία και αρθρογραφία που υπάρχει σχετικά με αυτά τα δύο ζητήματα, αλλά και τις περιορισμένες αναφορές σε ευρωπαϊκές ή διεθνείς μελέτες.

Με βάση τα παραπάνω, είναι εύλογο ότι η σημασία της παρούσας Μελέτης έγκειται στην πραγματοποίησή της αυτή καθαυτή, αλλά και στη συγκυρία υλοποίησής της, καθώς εκπονείται μέσα σε ένα περιβάλλον όπου η προτεραιότητα των ανθρώπινων δικαιωμάτων βρίσκεται σε υποχώρηση. Αυτό ισχύει και για τις συνδικαλιστικές οργανώσεις, στις οποίες τα θέματα της εσωτερικής ισότητας –με τα

13. Για παράδειγμα, τα Σχέδια Δράσης του 1999 και του 2003 (με την επικαιροποίηση του 2006), αλλά και ο Χάρτης για την Ισότητα των Φύλων (2007), όπου εμπεριέχονται, μεταξύ άλλων, οι δεσμεύσεις για εξάλειψη των ανισοτήτων στην εκπροσώπηση ανδρών και γυναικών στα όργανα διοίκησης των συνδικαλιστικών οργανώσεων, η υποχρεωτική τήρηση συγκρίσιμων στατιστικών στοιχείων για τη γυναικεία συμμετοχή στα όργανα συνδικαλιστικής εκπροσώπησης και η λήψη θετικών μέτρων για την προώθηση των γυναικών σε θέσεις ευθύνης.

οποία ασχολείται η Μελέτη αυτή– συνδέονται άμεσα και με τα θέματα εξωτερικής ισότητας (Colgan & Ledwith, 2002). Η δε προστιθέμενη αξία της Μελέτης αυτής επιδιώκεται να είναι η παράλληλη δημιουργική αντιμετώπιση, μέσω της διαδικασίας υλοποίησής της, προκαταλήψεων, στερεοτύπων και αντιξοοτήτων σε πολλαπλά επίπεδα.

1.2 Σκοπός και στόχοι της Μελέτης

Σκοπός της παρούσας Μελέτης είναι η διερεύνηση της συμμετοχής των γυναικών στο συνδικαλιστικό Κίνημα. Οι ειδικότεροι στόχοι της Μελέτης είναι:

- η ποσοτική χαρτογράφηση της συμμετοχής των γυναικών μέσα στις συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων ιδιωτικού δικαίου και ειδικότερα στα όργανα λήψης αποφάσεων και στα τρία επίπεδα συνδικαλιστικής οργάνωσης (τριτοβάθμιο, δευτεροβάθμιο και πρωτοβάθμιο)
- η αποτύπωση του προφίλ των γυναικών που συμμετέχουν ενεργά στα συνδικάτα και η σύγκριση αυτού του προφίλ με εκείνο των ανδρών συνδικαλιστών
- η ανάδειξη των παραγόντων που εμποδίζουν αλλά και εκείνων που ενισχύουν την εμπλοκή των γυναικών με τον συνδικαλισμό
- η παρουσίαση του βιώματος των συνδικαλιστριών.

Για την επίτευξη του σκοπού και των επιμέρους στόχων της Μελέτης συνεκτιμώνται οι εξελίξεις στο ζήτημα της προώθησης της ουσιαστικής ισότητας των φύλων μέσα από τη μέχρι σήμερα συλλογική δράση της ΓΣΕΕ και των συνδικαλιστικών οργανώσεων της δομής της, που εκπροσωπούν τους εργαζομένους ιδιωτικού δικαίου. Μολονότι τα ζητήματα που συνδέονται με την προώθηση της ισότητας των φύλων και την εναρμόνιση της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής των εργαζομένων έχουν αποτελέσει αντικείμενο συλλογικών διαπραγματεύσεων και ρυθμίσεων σε Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας (ΣΣΕ) (Βαρχαλαμά, 2011), ειδικά κατά την τελευταία εικοσαετία, αυτή καθαυτή η μέριμνα για την ενίσχυση της γυναικείας εκπροσώπησης τόσο στα σωματεία όσο και στα διοικητικά τους συμβούλια δεν έχει τύχει των απαιτούμενων εξειδικευμένων και στοχευμένων δράσεων.

Βέβαια, στα Ψηφίσματα των εκλογο-απολογιστικών Συνεδρίων της ΓΣΕΕ σε σταθερή βάση εμπεριέχονται αποφάσεις που αφορούν, ανάμεσα σε άλλα, την αποτελεσματική αντιμετώπιση της γυναικείας ανεργίας και της υπερ-εκπροσώπησης

των γυναικών στις επισφαλείς και χαμηλά αμειβόμενες εργασίες, τη συλλογική προώθηση της εναρμόνισης της επαγγελματικής και της οικογενειακής ζωής, αλλά και γενικά την ενθάρρυνση της συμμετοχής και ανέλιξης των γυναικών στα συνδικάτα, με παρακολούθηση της προόδου στο θέμα αυτό. Ανάλογες αποφάσεις λαμβάνονται και στα εκλογο-απολογιστικά συνέδρια των δευτεροβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων των Ομοσπονδιών και Εργατοϋπαλληλικών Κέντρων δύναμης της ΓΣΕΕ, που σηματοδοτούν και τις αντίστοιχες κατευθύνσεις και προς τα πρωτοβάθμια σωματεία-μέλη τους.

Ουσιώδης, όμως, «αυτοκριτική» για το έλλειμμα της αποτύπωσης της γυναικείας συμμετοχής, ειδικά στα όργανα εκπροσώπησης και λήψης αποφάσεων των συνδικάτων, και τα πολιτικά χαρακτηριστικά του ελλείμματος αυτού έγινε στο 34ο Συνέδριο της Συνομοσπονδίας, τον Μάρτιο του 2010. Στο Συνέδριο αυτό, ανάμεσα σε άλλες στρατηγικές δράσεις, διατυπώθηκε η δέσμευση για την αντιμετώπιση του ελλείμματος στην εκπροσώπηση των γυναικών στις συνδικαλιστικές οργανώσεις δομής της ΓΣΕΕ και η υλοποίηση στοχευμένων δράσεων υπέρ της ενίσχυσης της «φωνής» τους στα όργανα συνδικαλιστικής εκπροσώπησης. Αποφασίστηκε μάλιστα να δοθεί προτεραιότητα στη μελέτη αλλά και την άρση των εμποδίων συμμετοχής των γυναικών στα συνδικάτα και τα όργανα λήψης αποφάσεων, ώστε να μπορέσει να προωθηθεί η ουσιαστική ισότητα των φύλων μέσα στα ίδια τα συνδικάτα και στις δομές τους.

Στο πλαίσιο υλοποίησης αυτών των αποφάσεών της, η ΓΣΕΕ και το Ινστιτούτο Εργασίας της υπέβαλαν τη συμμετοχή τους στο Έργο με τίτλο «Προώθηση και ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών στα όργανα εκπροσώπησης των συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργαζομένων» του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Διοικητική Μεταρρύθμιση 2007-2013, με τη συγχρηματοδότηση του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου. Όπως, μάλιστα, ανέφερε χαρακτηριστικά και η τότε Γενική Γραμματέας Ισότητας των Φύλων, Μ. Στρατηγάκη, στην παρουσίαση των επιμέρους δράσεων του Εθνικού Προγράμματος για την Ουσιαστική Ισότητα των Φύλων 2010-2013, η ***«αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην πολιτική ζωή επιβάλλεται για λόγους δημοκρατίας, αξιοπιστίας του πολιτικού συστήματος και αξιοποίησης του συνόλου της κοινωνικής εμπειρίας»***.

Δυστυχώς, όμως, κατά την ίδια χρονική περίοδο, από το 2010 και μετά, η οικονομική κρίση και η περιδίνηση της κοινωνίας στις επιπτώσεις των μέτρων λιτότητας που διαδοχικά επιβλήθηκαν οδήγησαν σε μια αυξανόμενη και έντονη μετατόπιση

του κέντρου βάρους των διεκδικήσεων των συνδικάτων από ζητήματα που αφορούν τη βελτίωση των όρων εργασίας (στα οποία εντάσσονται και τα ζητήματα που συνδέονται με την ουσιαστική ισότητα των φύλων στην εργασία και την αποκατάσταση των διακρίσεων λόγω φύλου και οικογενειακής κατάστασης) προς τα ζητήματα που αφορούν σχεδόν αποκλειστικά τη διάσωση/διατήρηση των εργατικών κεκτημένων, την εργασιακή επιβίωση και τον οικονομικό βιοπορισμό των εργαζομένων.

Μέσα λοιπόν σε συνθήκες δημοσιονομικού εγκλωβισμού των θεμελιωδών δικαιωμάτων των εργαζομένων, αλλά και του ανθρώπου γενικότερα και στο πλαίσιο των αποφάσεων της ΓΣΕΕ για τις συγκεκριμένες προτεραιοτήτες και ανάγκες ολόπλευρης διασφάλισης της συλλογικής εκπροσώπησης των εργαζομένων, το ΙΝΕ ΓΣΕΕ σχεδίασε την υλοποίηση στοχευμένων δράσεων για την ενίσχυση και τη διεύρυνση των δυνατοτήτων συλλογικής εκπροσώπησης των γυναικών που απασχολούνται με συμβάσεις ιδιωτικού δικαίου.

Οι δράσεις αυτές στόχευσαν στην αναβάθμιση των δεξιοτήτων και των γνώσεών τους, στην προσωπική τους ενδυνάμωση και υποστήριξη, με σκοπό την προώθηση και τη διασφάλιση της ενεργούς τους συμμετοχής σε θέσεις ευθύνης στα συνδικαλιστικά όργανα όλων των βαθμίδων και τύπων, δηλαδή στα πρωτοβάθμια σωματεία (κλαδικά, επιχειρησιακά, ομοιοεπαγγελματικά), στις δευτεροβάθμιες οργανώσεις (Εργατοϋπαλληλικά Κέντρα και Ομοσπονδίες) και στο τριτοβάθμιο επίπεδο της αντιπροσώπευσής τους, τη ΓΣΕΕ. Κομβικό στοιχείο για τον σχεδιασμό και την υλοποίηση αυτών των δράσεων αποτέλεσε η παρούσα Μελέτη, τα δεδομένα και τα συμπεράσματά της, καθώς αποτυπώνει με πρόσφατα ποσοτικά και ποιοτικά στοιχεία την παρουσία των γυναικών στο συνδικαλιστικό Κίνημα, την προσφορά τους σε αυτό, καθώς και τους παράγοντες που ενισχύουν αυτή τη συμμετοχή ή τις εμποδίζουν από περαιτέρω εμπλοκή σε αυτό.

Απώτερο στόχο αυτού του Έργου αποτέλεσε ειδικά η αποκατάσταση της προτεραιότητας των δράσεων κατά των απαγορευμένων διακρίσεων στην εργασία στη στοχοθεσία των συνδικάτων, ταυτόχρονα με την προστασία και την προώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων, ως θεμελιώδους προαπαιτούμενου για την προστασία της προσωπικότητας και της ανθρώπινης υπόστασης σε κάθε έκφανση της ανθρώπινης δραστηριότητας και σε κάθε επίπεδο δημοκρατικής οργάνωσης της κοινωνίας.

Η εκπόνηση της παρούσας Μελέτης συμβάλλει ουσιαστικά στην επίτευξη αυτών των στόχων. Κι αυτό γιατί τα ποσοτικά και ποιοτικά στοιχεία των δε-

δομένων της γυναικείας συμμετοχής στα όργανα εκπροσώπησης των συνδικάτων, αλλά και η διαδικασία συλλογής τους, συνεισφέρουν στην εμβάθυνση του ζητήματος και τη διαμόρφωση της βάσης για την πολιτική δέσμευση, τον προγραμματισμό και την υλοποίηση συγκεκριμένων θετικών και συνεχών δράσεων υπέρ της ενίσχυσης της γυναικείας συμμετοχής γενικά, αλλά και της ανέλιξης στα όργανα διοίκησης και λήψης αποφάσεων των οργανώσεων των εργαζομένων.

1.3 Δομή της Μελέτης

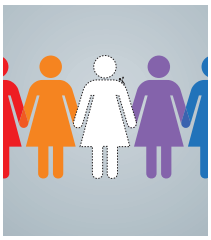
Η Μελέτη έχει την ακόλουθη δομή:

- Το θεωρητικό μέρος, αποτελούμενο από τα Κεφάλαια 2 και 3, εξετάζει το οικονομικό, κοινωνικό και συμμετοχικό/συνδικαλιστικό πλαίσιο της Μελέτης. Πιο συγκεκριμένα, αναλύει τη θέση των γυναικών στην απασχόληση (Ενότητα 2.1), τις επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης στις γυναίκες, λόγω των αλλαγών στους όρους εργασίας και τη συρρίκνωση του Κράτους Πρόνοιας (Ενότητα 2.2), καθώς και τη θεσμική οπισθοχώρηση στη στήριξη της ισότητας των φύλων (Ενότητα 2.3).
- Ακολουθεί ανάλυση της σύνδεσης των γυναικών με τα συνδικάτα στην Ελλάδα, οι τρόποι με τους οποίους έχει προωθηθεί η ισότητα των φύλων μέσα από εργαλεία συλλογικής διαπραγμάτευσης και δράσης (Ενότητα 3.1), τα ζητήματα συμμετοχής ή μη των γυναικών (Ενότητες 3.2 & 3.3) και οι δυνατότητες ένταξης της διάστασης του φύλου στα συνδικάτα (Ενότητα 3.4).
- Στο επόμενο κεφάλαιο αναλύεται το θεσμικό πλαίσιο της Μελέτης. Δηλαδή, περιγράφονται η ίδρυση και λειτουργία των συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργαζομένων ιδιωτικού δικαίου (Ενότητα 4.1), η δομή του συνδικαλιστικού Κινήματος στην Ελλάδα (Ενότητα 4.2), οι βασικές οργανωτικές αρχές του (Ενότητα 4.3), η ιδιότητα του «μέλους» και του «αντιπροσώπου» στις πρωτοβάθμιες και τις υπερκείμενες συνδικαλιστικές οργανώσεις (Ενότητα 4.4) και, τέλος, το εκλογικό σύστημα ανάδειξης οργάνων εκπροσώπησης (Ενότητα 4.5). Αυτό το πλαίσιο συνέβαλε στην κατανόηση των δεδομένων της έρευνας, τα οποία ακολουθούν.
- Το 5ο κεφάλαιο παρουσιάζει τη μεθοδολογία της έρευνας, με βασικότερα στοιχεία τους στόχους της (Ενότητα 5.1), τη μεθοδολογική προσέγγιση (Ενό-

τητα 5.2), τα ερευνητικά εργαλεία (Ενότητα 5.3), καθώς και το δείγμα/τους συμμετέχοντες (Ενότητα 5.4).

- Στο εμπειρικό μέρος της Μελέτης γίνεται η χαρτογράφηση συμμετοχής των γυναικών στα συνδικάτα, όπου αναλύεται πρώτα η ποσοτική διάσταση της συμμετοχής τους σε όργανα εκπροσώπησης (Ενότητα 6.1), ακολουθεί η συγκριτική απεικόνιση του προφίλ συνδικαλιστριών και συνδικαλιστών (Ενότητα 6.2), καθώς και οι παράγοντες που επιδρούν θετικά ή αρνητικά στην εμπλοκή των γυναικών με τον συνδικαλισμό (Ενότητα 6.3). Τέλος, αποτυπώνονται η εμπειρία των συνδικαλιστριών σχετικά με την παρουσία τους στα συνδικάτα (Ενότητα 7.1), τα κίνητρα εμπλοκής τους (Ενότητα 7.2), οι παράγοντες που –σύμφωνα με την άποψή τους– ενισχύουν ή παρεμποδίζουν τη συμμετοχή (Ενότητες 7.3 & 7.4), και τέλος τα αιτήματά τους από τα συνδικάτα (Ενότητα 7.5).
- Η Μελέτη ολοκληρώνεται με τα συμπεράσματα (Κεφάλαιο 8) και τα παραρτήματα, στα οποία παρατίθενται το Σχέδιο Δράσης 2012-2015 για τις Δομές Ισότητας των συνδικαλιστικών οργανώσεων δύναμης της ΓΣΕΕ, τα ερευνητικά εργαλεία και η επεξήγηση των σχετικών με την έρευνα όρων.

2. Το Οικονομικό και Κοινωνικό Πλαίσιο της Μελέτης: Η Οικονομική Κρίση, οι Επιπτώσεις της στις Εργασιακές Σχέσεις και η Αύξηση των Διακρίσεων λόγω Φύλου



Ιστορικά η εργασία αποτελεί βασικό κριτήριο για τη θέση του ατόμου στην κοινωνία. Ιδιαίτερα για τη γυναίκα, η ένταξή της στη δημόσια σφαίρα και συνακόλουθα η χειραφέτησή της συνδέθηκε με τη μισθωτή εργασία. Το γυναικείο «πρόσωπο» της φτώχειας, όμως, συνεχίζει να αποτελεί τον κανόνα και να αντανακλάται στους κοινωνικούς, πολιτικούς και οικονομικούς δείκτες (Καλτσόγια-Τουρναβίτη, 2007). Από την άλλη πλευρά, το κοινωνικό και οικονομικό περιβάλλον μέσα στο οποίο ζουν και εργάζονται οι γυναίκες επηρεάζει σημαντικά τα ποσοτικά και ποιοτικά στοιχεία της συμμετοχής τους στα όργανα διοίκησης και εκπροσώπησης των συνδικαλιστικών οργανώσεων. Το πλαίσιο αυτό, τα χαρακτηριστικά του οποίου εντείνονται σε συνθήκες κοινωνικής και οικονομικής κρίσης και επιβολής μέτρων λιτότητας, θέτει σημαντικά ζητήματα για την ισότιμη ή μη παρουσία των γυναικών στην εργασία και τη συλλογική τους συμμετοχή μέσα στα συνδικάτα, και κατ' επέκταση την εκπροσώπηση μέσω αυτών στη διεκδίκηση των δικαιωμάτων τους.

Ως γενική παρατήρηση πρέπει να επισημανθεί ότι υπάρχει ένα σημαντικότατο έλλειμμα συλλογής στατιστικών στοιχείων, τα οποία να επιμετρούν συγκεκριμένα τις επιπτώσεις των μέτρων λιτότητας στις γυναίκες, μολονότι αυτό έχει επανειλημμένα ζητηθεί από τα διεθνή ελεγκτικά όργανα τήρησης των διεθνών συμβάσεων που δεσμεύουν την Ελλάδα για την προστασία των γυναικών, της ισότητας των φύλων και την εξάλειψη των διακρίσεων (ILO 2011, 2012· UN CEDAW, 2013).

Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο (2010β) με το Ψήφισμα για την Διάσταση του Φύλου στο πλαίσιο της οικονομικής ύφεσης και της χρηματοπιστωτικής κρίσης τόνι-

σε την ανάγκη έγκυρων στατιστικών στοιχείων επί των θεμάτων που αφορούν τις γυναίκες. Συγκεκριμένα το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο ζήτησε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή να παράσχει ακριβή στατιστικά στοιχεία σχετικά με τις επιπτώσεις της κρίσης στις γυναίκες και στους άνδρες, λαμβάνοντας υπόψη το ποσοστό της ανεργίας, τις εξελίξεις στην εργασία μερικής απασχόλησης και στις συμβάσεις ορισμένου και αορίστου χρόνου, αλλά και τις επιπτώσεις των πολιτικών αντιμετώπισης της κρίσης στις δημόσιες υπηρεσίες.

Βέβαια, η μεγάλη αντίφαση και το πλέον χαρακτηριστικό παράδειγμα αυτής είναι η περίπτωση της Ελλάδας, η οποία για τα χρόνια υλοποίησης του προγράμματος σταθερότητας και εκτέλεσης των μέτρων συμμόρφωσης σε αυτό δεν αξιολογήθηκε για καμία παράμετρο επίτευξης των στόχων της Στρατηγικής για την Ευρώπη 2020 (άρα και της επίτευξης της ουσιαστικής ισότητας των φύλων) (European Commission, 2010a), παρά μόνο για την ορθή και πλήρη εφαρμογή των μέτρων που προβλέπονταν στα μνημόνια του δανεισμού. Η αντίφαση αυτή, η οποία προφανώς είναι εντελώς αδικαιολόγητη, εξηγείται από τις πολιτικές αποφάσεις των Κρατών-Μελών για τον μονοσήμαντο ρόλο και περιεχόμενο των παρεμβάσεων της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στα Κράτη-Μέλη της ΕΕ που εντάχθηκαν στον μηχανισμό στήριξης (European Commission, 2013a).

2.1 Γυναίκες και εργασία

Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο (2010α, 2010β) με δύο Ψηφίσματά του αναγνωρίζει ότι οι γυναίκες στην Ευρώπη εξακολουθούν να είναι τα θύματα ενός επαγγελματικού και τομεακού διαχωρισμού[14] με βάση το φύλο, λαμβάνοντας υπόψη ότι το 2010 το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών ανερχόταν κατά μέσο όρο στο 59,1%, με μεγάλες αποκλίσεις που κυμαίνονταν μεταξύ 37,4% και 74,3%. Σημειώνεται ότι, εξαιτίας κυρίως του διαχωρισμού αυτού σε βάρος των γυναικών, η αρχή της κρίσης επηρέασε αρνητικά περισσότερο τους άνδρες από τις γυναίκες, αλλά η κατάσταση είναι διαφορετική σε ορισμένες χώρες και σε ορισμένους τομείς, και ειδικότερα στους παραδοσιακούς κλάδους με μεγάλη απασχόληση γυναικείου εργατικού δυναμικού, όπου πολλές επιχειρήσεις έκλεισαν και πολλές πολυεθνικές μετεγκαταστάθηκαν. Περαιτέρω κατα τον ίδιο χρόνο, το 31,1% των εργαζόμενων γυναικών

14. Ως «οριζόντιος επαγγελματικός/τομεακός διαχωρισμός» της εργασίας θεωρείται ο στερεοτυπικός διαχωρισμός σε επαγγέλματα ανδρικά ή γυναικεία.

εργάζονταν σε θέσεις μερικής απασχόλησης έναντι του 7,9% των ανδρών, με την πλειονότητα αυτών να εργάζεται σε δημόσιες υπηρεσίες. Το γεγονός μάλιστα ότι σε ορισμένα Κράτη-Μέλη οι γυναίκες αποτελούσαν τα δύο τρίτα του δυναμικού στους τομείς της εκπαίδευσης, της υγείας και της κοινωνικής πρόνοιας καταδεικνύει την κύρια επίδραση της κρίσης στις γυναίκες, λόγω των δημοσιονομικών περιορισμών στους τομείς αυτούς.

Σημειώνεται ότι οι γυναίκες κατά παράδοση απειλούνται περισσότερο από τη φτώχεια και από ένα περιορισμένο επίπεδο παροχών κοινωνικής ασφάλισης (π.χ. συνταξιοδοτικών), κυρίως οι μόνες μητέρες και οι γυναίκες άνω των 65 ετών, οι οποίες συχνά λαμβάνουν συντάξεις που μόλις αγγίζουν το κατώτατο όριο επιβίωσης για διάφορους λόγους. Η κατάσταση αυτή οφείλεται συνήθως στην παύση ή τη διακοπή της επαγγελματικής τους δραστηριότητας προκειμένου να ανταποκριθούν στις οικογενειακές υποχρεώσεις ή να εργαστούν στην επιχείρηση του συζύγου τους, ιδίως στους τομείς του εμπορίου και της γεωργίας, χωρίς αμοιβή και χωρίς κοινωνική ασφάλιση. Μια διάσταση εξίσου αξιοσημείωτη είναι ότι, οι περισσότερες πολιτικές αποσκοπούν στην υποστήριξη των οικογενειών με παιδιά, παρά το γεγονός ότι μέχρι και το 35% των νοικοκυριών αποτελούνται από ένα άτομο, που κατά κανόνα είναι γυναίκες (Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, 2010α· 2010β).

Το ίδιο έτος[15] η έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (European Commission, 2010b) για την ισότητα των φύλων υπογραμμίζει τη διατήρηση του χάσματος μεταξύ γυναικών και ανδρών στα ποσοστά απασχόλησης, την αμοιβή, στο ωράριο εργασίας, στις θέσεις ευθύνης, στο μερίδιο της φροντίδας και των καθηκόντων στο νοικοκυριό καθώς και στον κίνδυνο της φτώχειας. Οι λόγοι αυτών των διακρίσεων συνδέονται με τη θέση των γυναικών στη λεγόμενη «αγορά εργασίας» και την κοινωνία, καθώς και με τον τρόπο κοινωνικής αναπαραγωγής που βασίζεται στην οικογένεια (European Commission, 2010b). Το φύλο, σύμφωνα με στατιστικές έρευνες, συνεχίζει να αποτελεί κρίσιμο παράγοντα διαχωρισμού της εργασίας, με τις γυναίκες να παραμένουν σε θέσεις εργασίας παραδοσιακά γυναικείες, καθώς αυτές τους επιτρέπουν να εκπληρώνουν τον πρωταρχικό κοινωνικό τους ρόλο[16] στο

15. Σημειώνεται ότι το 2010 ήταν και το έτος υποβολής από το ΙΝΕ ΓΣΕΕ του Τεχνικού Δελτίου για την υλοποίηση του Έργου «Προώθηση και ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών στα όργανα εκπροσώπησης των συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργαζομένων».

16. Ως «παραδοσιακός» κοινωνικός ρόλος είναι αυτός που σχετίζεται κατά πρώτο λόγο με την οικογένεια και το νοικοκυριό και κατά δεύτερο λόγο με την εργασία, την κοινωνία και γενικά τη δημόσια σφαίρα.

εσωτερικό της οικογένειας (π.χ. Κρητικίδης, 2011· Γκασούκα, 2008). Ο ρόλος αυτός παραμένει κυρίαρχος και υπονομεύει την εργασιακή δυνατότητα των γυναικών.

Ο όγκος της φροντίδας που παρέχουν οι γυναίκες προς τις οικογένειές τους είναι ενοχοποιητικός και συγκρουσιακός προς τον επαγγελματικό τους ρόλο. Αναπόφευκτα τις οδηγεί σε υπο-απασχόληση, περιορισμό σε εκπαίδευση/κατάρτιση σε παραδοσιακούς κλάδους που δεν συνδέονται με τις σύγχρονες επαγγελματικές και οικονομικές εξελίξεις, στασιμότητα στην εργασιακή ιεραρχία, εγκατάλειψη φιλοδοξίας για επαγγελματική ανέλιξη, μικρότερη σώρευση εργασιακής πείρας και τελικά, απομάκρυνση από την εργασία. Τόσο διεθνώς όσο και στην Ελλάδα, το ποσοστό απασχόλησης για τις γυναίκες μειώνεται ανάλογα με τον αριθμό των παιδιών, ενώ αντίθετα για τους άνδρες αυξάνεται (Κρητικίδης, 2011· Γκασούκα, 2008· ICFTU & GUF, 2003).

Καθοριστικός παράγοντας για τη θέση των γυναικών στην απασχόληση είναι επίσης τα στερεότυπα και οι προκαταλήψεις των εργοδοτών προς τις γυναίκες υποψήφιες για εργασία ή σε ήδη εργαζόμενες, που περιλαμβάνουν ισχυρισμούς, όπως για παράδειγμα ότι έχουν περιορισμένη επαγγελματική ικανότητα, έλλειψη ενδιαφέροντος λόγω των οικογενειακών τους υποχρεώσεων και πιθανότητα διακοπής της εργασίας λόγω εγκυμοσύνης (Αμίτσης κ.ά., 2008).

Συγκεκριμένα, στα χαρακτηριστικά της παρουσίας των γυναικών στη λεγόμενη «αγορά εργασίας» στην Ελλάδα περιλαμβάνονται η σταθερά χαμηλή συμμετοχή στην απασχόληση, τα υψηλά ποσοστά ανεργίας και η συγκέντρωση σε κλάδους, ως επί το πλείστον, κακοπληρωμένους και με μικρό επαγγελματικό κύρος. Επιπλέον, οι εργαζόμενες στην Ελλάδα βρίσκονται σε δυσμενέστερη κατάσταση όσον αφορά τη θέση που έχουν στην επιχείρηση/οργανισμό όπου εργάζονται, τη σχέση εργασίας που συνάπτουν στην συγκεκριμένη εργασία και τις απολαβές που λαμβάνουν σε σχέση με τους άνδρες (Γαλατά, 1996· Κρητικίδης, 2011).

Λαμβάνοντας υπόψη τον διατηρούμενο ως «παραδοσιακό» κοινωνικό ρόλο των γυναικών, η αυτοαπασχόληση, η μερική απασχόληση και η κατ' οίκον εργασία φαίνεται να διευρύνουν τις ευκαιρίες για τη συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό. Επιπλέον, ο χώρος της άτυπης οικονομίας αποτελεί μεγαλύτερη πηγή θέσεων απασχόλησης για τις γυναίκες απ' ό,τι για τους άνδρες, χωρίς να παραγνωρίζονται επίσης και τα υψηλά ποσοστά απασχόλησης γυναικών σε αδήλωτη (undeclared) ή μερικά δηλωμένη (underdeclared) εργασία. Αυτές, όμως, οι μορφές απασχόλησης χαρακτηρίζονται από έλλειψη ασφάλειας, δικαιωμάτων, αξιοπρεπούς

εισοδήματος και νομικής προστασίας (ICFTU & GUF, 2003). Ως εκ τούτου, η μεγάλη συγκέντρωση των γυναικών σε θέσεις επισφαλούς εργασίας καθιστά επιτακτική την ανάγκη να προσεγγίσουν τα συνδικάτα τα ζητήματα αυτά και με την οπτική του φύλου (Sechi, 2007· ETUC, 2003).

Περαιτέρω, η εργασία με καθεστώς μερικής απασχόλησης φαίνεται να προβάλλεται ως μέσο πρόσβασης στην «αγορά εργασίας» για τον γυναικείο πληθυσμό. Παράλληλα, όμως, αποτελεί και μέσο απομάκρυνσής τους από την επαγγελματική ζωή, παγιδεύοντάς τις στην επαγγελματική αστάθεια, την ανεπάρκεια προσόντων, τις χαμηλές απολαβές και την οικονομική εξάρτηση (Γαλατά, 1996· Παπαγιαννοπούλου, 2013). Σύμφωνα με στοιχεία της Eurostat (2009, όπ. αναφ. στο Belghiti-Mahut & Holter, 2011: 6), οι κύριοι λόγοι που ωθούσαν τις γυναίκες στη μερική απασχόληση στα περισσότερα Κράτη-Μέλη της ΕΕ πριν από την κρίση ήταν η άνιση κατανομή των ευθυνών οικογενειακής φροντίδας μεταξύ ανδρών και γυναικών και γενικότερα η δυσκολία συμφιλίωσης επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής. Αντίθετα, τα ποσοστά μερικής απασχόλησης για τους άνδρες οφείλονταν αποκλειστικά στη δυσκολία εύρεσης εργασίας πλήρους απασχόλησης. Παρότι, λοιπόν, η μερική απασχόληση παρουσιάζεται συχνά για τις γυναίκες ως επιλογή, τα παραπάνω στοιχεία αναδεικνύουν ότι στην ουσία αποτελεί περιορισμό που ενισχύει τον παραδοσιακό ρόλο των γυναικών.

Σημαντικό είναι επίσης το μισθολογικό χάσμα μεταξύ γυναικών και ανδρών, η επίσημη μέτρηση του οποίου δεν έχει γίνει ποτέ συστηματικά στην Ελλάδα πολύ περισσότερο δεν έγινε κατά το χρονικό διάστημα της κρίσης, παρά τις δυσμενέστατες οικονομικές συνέπειες σε βάρος των εργαζομένων από την επιβολή διαδοχικών μέτρων λιτότητας και πλήρους απορρύθμισης των εργασιακών σχέσεων. Το 2013 η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δημοσίευσε τα τελευταία στοιχεία για τα Κράτη-Μέλη, τα οποία αναφέρονταν στο 2010. Για την Ελλάδα έδωσε στοιχεία μέχρι και το 2008, σύμφωνα με τα οποία το μισθολογικό χάσμα καταγράφηκε εκείνη τη χρονιά στο 22% (European Commission, 2013b).

Το μισθολογικό χάσμα μπορεί να εξηγηθεί εν μέρει με βάση τα «παραγωγικά χαρακτηριστικά», όπως οι ώρες απασχόλησης, οι επαγγελματικές δεξιότητες, το επάγγελμα κτλ. Ένα μεγάλο ποσοστό της μισθολογικής διαφοράς, όμως, δεν μπορεί να ερμηνευθεί παρά ως διάκριση λόγω φύλου κατά την αμοιβή εργασίας ίσης αξίας (Κρητικίδης, 2011). Το μισθολογικό χάσμα είναι άμεσα συνδεδεμένο με τον οριζόντιο επαγγελματικό/τομεακό διαχωρισμό της εργασίας όπως περιγράφηκε

παραπάνω. Η συγκέντρωση των γυναικών σε επαγγέλματα που είτε είναι υποτιμημένα είτε δεν παρουσιάζουν κινητικότητα δημιουργεί υπερπροσφορά εργασίας και συμπίεση των μισθών προς τα κάτω στους κλάδους αυτούς, με αποτέλεσμα την περαιτέρω διεύρυνση του μισθολογικού χάσματος (Αμίτσης κ.ά., 2008).

Πέρα από τον οριζόντιο διαχωρισμό της εργασίας, για το μισθολογικό χάσμα ευθύνεται και ο κάθετος διαχωρισμός, το φαινόμενο της «γυάλινης οροφής», το οποίο αφορά τους μη «ορατούς», δηλαδή τους μη άμεσα διαγνώσιμους φραγμούς που εμποδίζουν τις γυναίκες να ανελιχθούν στα ανώτερα κλιμάκια στον εργασιακό χώρο που βρίσκονται, και κατ' επέκταση, θέτουν φραγμούς στην αύξηση της αμοιβής τους (Pillinger, 2010).

Η φαινομενική αύξηση της απασχόλησης των γυναικών στην Ευρώπη πριν από την κρίση, αποτέλεσμα κυρίως της αύξησης της απασχόλησής τους με ευέλικτες μορφές εργασίας, δεν προκάλεσε αντίστοιχη μείωση της ανεργίας των γυναικών. Αξίζει να σημειωθεί ότι, εκτός από το υψηλότερο ποσοστό ανεργίας των γυναικών σε σχέση με τους άνδρες, στις ευρωπαϊκές χώρες γενικά και στην Ελλάδα ειδικά καταγράφονται ιδιαίτερα αυξημένα τα ποσοστά των γυναικών στη μακροχρόνια ανεργία σε διαχρονική βάση (Γκασούκα, 2008). Μάλιστα, η γυναικεία ανεργία απορροφάται δυσκολότερα και με βραδύτερο ρυθμό από εκείνη των ανδρών (Γαλατά, 1996).

Από τα παραπάνω προκύπτει ότι καθίσταται κρίσιμη η εκπροσώπηση των γυναικών και των εργασιακών διεκδικήσεών τους στα συνδικάτα και μέσα από αυτά, διαδικασία που γίνεται περισσότερο επιτακτική για την ανάσχεση των πολύ δυσμενών συνεπειών της κρίσης σε βάρος τους, όπως θα δούμε στην επόμενη ενότητα.

2.2 Η οικονομική κρίση και η γυναικεία εργασία

Η οικονομική κρίση προσλαμβάνεται διαφορετικά από την κάθε γυναίκα με βάση διάφορους παράγοντες (κοινωνική θέση, μορφωτικό επίπεδο, οικονομική κατάσταση κτλ.). Επίσης, τα προσωπικά βιώματα και αισθήματα των γυναικών αντικατοπτρίζουν τις συνθήκες και τους παράγοντες που επιδρούν άμεσα στην πορεία της ζωής τους. Γι' αυτόν τον λόγο δεν μπορούν και δεν πρέπει να προσεγγίζονται οι γυναίκες ως μια ομοιογενής ομάδα συμφερόντων όσον αφορά τις ανησυχίες και τα ζητήματα που αντιμετωπίζουν. Παρ' όλα αυτά, θεωρείται ωφέλιμο από πολιτική και κοινωνική άποψη για τις γυναίκες να επιδιώκουν την κατά το δυνατό συλλογικό-

τερη εκπροσώπησή τους και την ενεργή συμμετοχή τους στις διαδικασίες και στα όργανα λήψης αποφάσεων στα συνδικάτα, προκειμένου να διασφαλιστεί το ότι θα γίνουν «ορατές» και ότι η «φωνή» τους θα ακουστεί κατά τη διαδικασία προώθησης των συλλογικών εργατικών συμφερόντων (Παλαιολόγος, 2006· Colgan & Ledwith, 2002).

Επιπλέον, η διατήρηση του οριζόντιου επαγγελματικού/τομεακού διαχωρισμού της εργασίας οδηγεί σε παγκόσμιο επίπεδο –σε συνδυασμό με τα μέτρα λιτότητας– στην όξυνση των διαφορών, με αποτέλεσμα τη διαφορετική διάρκεια και φύση των επιπτώσεων της οικονομικής κρίσης ανά φύλο (Smith & Villa, 2010). Με αφετηρία την κρίση του χρηματοπιστωτικού τομέα στις ΗΠΑ, ο κόσμος άρχισε να βιώνει την κρίση και στην πραγματική οικονομία, με ποικίλες και δυσανάλογες επιπτώσεις στα δύο φύλα.

Η προτεραιότητα που δόθηκε στις απαιτήσεις του χρηματιστηριακού κεφαλαίου σε βάρος της πραγματικής οικονομίας, όπου λειτουργούν οι εργασιακές σχέσεις, συνέβαλε έμμεσα και στην εμβάθυνση της ανισότητας των φύλων στην οικονομία και την εργασία (Walby, 2009). Και ενώ οι επιπτώσεις της κρίσης αρχικά έπληξαν τους άνδρες εργαζόμενους, που είναι σε μεγαλύτερο ποσοστό συγκεντρωμένοι σε παραγωγικούς κλάδους, ακολούθησε ο αντίκτυπος στις γυναίκες, με επιπτώσεις αντιστρόφως ανάλογα μεγάλες σε σχέση με το ποσοστό συμμετοχής τους στην εργασία (ETUC, 2011a· Smith & Villa, 2010).

Προφητικό για τον ιδιαίτερα αρνητικό αντίκτυπο των μέτρων λιτότητας είναι, όπως αναφέρθηκε και παραπάνω, το Ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου (2010β) για τη διάσταση του φύλου στις επιπτώσεις της κρίσης που ζητούσε από τα Κράτη-Μέλη, στο πλαίσιο εφαρμογής πολιτικής δημοσιονομικής εξυγίανσης, να αποφύγουν τις δυσανάλογα αρνητικές συνέπειες επί των γυναικών. Ζητούσε μάλιστα από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή και τα Κράτη-Μέλη να διαμορφώσουν πολιτικές ανάκαμψης που θα λαμβάνουν υπόψη τις ιδιαίτερες ανάγκες των γυναικών και των ανδρών, προσεγγίζοντας με ολοκληρωμένο τρόπο και εντάσσοντας σε όλους τους τομείς και επίπεδα άσκησης πολιτικής τη διάσταση του φύλου («gender mainstreaming»), διαμορφώνοντας μάλιστα πιστώσεις στους κρατικούς προϋπολογισμούς για τη χρηματοδότηση των κρατικών πολιτικών που αφορούν, άμεσα ή έμμεσα, την ισότητα των φύλων («gender budgeting»). Οι εξελίξεις, τουλάχιστον στην Ελλάδα, κατέδειξαν ότι τέτοιες πολιτικές ή στοχευμένα μέτρα για την αποκατάσταση των συνεπειών των μέτρων λιτότητας σε βάρος των γυναικών δεν αναλήφθηκαν ποτέ.

Τέλος, τόσο σε ευρωπαϊκό όσο και διεθνές επίπεδο έχει αναδειχθεί η υποχρέωση των Κρατών, ιδιαίτερα κατά τη διάρκεια της οικονομικής κρίσης, για τη συγκέντρωση στατιστικών στοιχείων ανά φύλο, λαμβάνοντας υπόψη το ποσοστό ανεργίας, τις εξελίξεις στην εργασία μερικής απασχόλησης και στις συμβάσεις ορισμένου/αορίστου χρόνου, καθώς και τις επιπτώσεις των πολιτικών αντιμετώπισης της κρίσης στις δημόσιες υπηρεσίες (Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, 2010α· 2010β). Όπως αναφέρθηκε παραπάνω (βλ. Κεφάλαιο 2), ούτε αυτή η υποχρέωση υλοποιήθηκε από την Ελλάδα, μολονότι της ζητήθηκε επανειλημμένα από τα διεθνή ελεγκτικά όργανα τήρησης των διεθνών συμβάσεων για την προστασία των γυναικών, της ισότητας των φύλων και την εξάλειψη των διακρίσεων (ILO, 2011· 2012· UN CEDAW, 2013).

2.2.1 Οι επιπτώσεις των μέτρων λιτότητας στις θέσεις και στους όρους εργασίας των γυναικών

Παρά την πρόοδο που έχει επιτευχθεί την τελευταία δεκαπενταετία αναφορικά με την ένταξη των γυναικών στην απασχόληση σε ευρωπαϊκό επίπεδο, και ανακόλουθα με την οραματική στοχοθεσία της Στρατηγικής της Λισσαβόνας[17] και της Στρατηγικής της «Ευρώπης 2020»[18] για την ενίσχυση της γυναικείας απασχόλησης, η οικονομική κρίση και η επιβολή μέτρων λιτότητας υπονόμευσαν αυτές τις προοπτικές, χωρίς να εκτιμηθεί ο αντίκτυπός τους στην ήδη εύθραυστη ισότητα των φύλων (ILO, 2009).[19]

Τα διεθνή όργανα που ελέγχουν την εφαρμογή των διεθνών συμβάσεων για την ισότητα των φύλων, που δεσμεύουν την Ελλάδα (ILO, 2012· UN CEDAW, 2013)

17. Η Στρατηγική της Λισσαβόνας έθετε ως στόχο την αύξηση του ποσοστού της απασχόλησης των γυναικών στην ΕΕ σε 60% μέχρι το 2010.

18. Η Στρατηγική της ΕΕ 2020 θέτει ως στόχο την αύξηση του ποσοστού της απασχόλησης των γυναικών σε 75% μέχρι το 2020.

19. Σε επίπεδο ΕΕ, οι πολιτικές οικονομικής διακυβέρνησης και δημοσιονομικής πειθαρχίας προωθήθηκαν κατά προτεραιότητα από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, η οποία και μετείχε στους μηχανισμούς στήριξης των οικονομιών των Κρατών-Μελών που εντάχθηκαν σε καθεστώς διεθνούς δανεισμού μόνο μέσω της Διεύθυνσης Οικονομικών και Νομισματικών Υποθέσεων. Αντίθετα η διάσταση της προστασίας και της προώθησης των δικαιωμάτων του ανθρώπου υποβαθμίστηκαν στη σύνθεση της συμμετοχής της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στους μηχανισμούς οικονομικής στήριξης, γεγονός που αποδεικνύεται και από την ηχηρή απουσία εκπροσώπων της τόσο σε επίπεδο Διεύθυνσης Απασχόλησης, όσο και επίπεδο Διεύθυνσης Δικαιοσύνης και Θεμελιωδών Δικαιωμάτων στην Τρόικα.

έχουν επισημάνει ότι τα μέτρα λιτότητας σε συνδυασμό με την απορρύθμιση του προστατευτικού πλαισίου της εργασίας έχουν οδηγήσει στην παραβίαση της αρχής της ισότητας στην απασχόληση ανδρών και γυναικών και την έξαρση των άμεσων και κυρίως των έμμεσων διακρίσεων σε βάρος των γυναικών όσον αφορά την αμοιβή και τους όρους εργασίας. Περαιτέρω, επισημαίνουν τις άμεσες και αλυσιδωτές επιπτώσεις:

- στη διαπραγματευτική δύναμη των γυναικών εργαζομένων (ιδιαίτερα των μητέρων, των μεγαλύτερων σε ηλικία, των μεταναστριών) όσον αφορά τους όρους απασχόλησης και το είδος της σύμβασης εργασίας τους, με αποτέλεσμα να παρατηρείται μια υπερσυγκέντρωση γυναικών σε επισφαλείς και χαμηλά αμειβόμενες εργασίες
- στη μητρότητα και γενικά την απόκτηση και την ανατροφή παιδιού, εξαιτίας της οικονομικής επισφάλειας που βιώνουν ως εργαζόμενες
- στην ανατροφή των παιδιών των εργαζόμενων γονέων, ιδιαίτερα κατά τα πρώτα έτη της ζωής τους, λόγω της διαπιστωμένης ανεπάρκειας των δημόσιων υποστηρικτικών δομών φύλαξης και φροντίδας
- στην αύξηση της αρνητικής επίδρασης των οικογενειακών υποχρεώσεων στην εργασία και στην εμπέδωση των στερεοτύπων για τον ρόλο των φύλων στην οικογένεια και την εργασία, με τις ευθύνες για τη φροντίδα των παιδιών και των πιο ηλικιωμένων μελών της οικογένειας να κατανέμονται άνισα
- στην έξαρση των διακρίσεων σε πολλαπλά επίπεδα, όπως στο φύλο ή/και την εθνοτική/φυλετική καταγωγή ή/και την ηλικία ή/και τις οικογενειακές υποχρεώσεις ή/και την αναπηρία, με αποτέλεσμα την αύξηση του κινδύνου κοινωνικού αποκλεισμού για τις γυναίκες αυτές.

Η αύξηση της επισφάλειας των γυναικών όσον αφορά την εργασιακή τους κατάσταση[20] και η συγκέντρωσή τους σε θέσεις μερικής απασχόλησης ή χαμηλά αμειβόμενες παρατηρείται σε πανευρωπαϊκό επίπεδο (ETUC, 2011a). Επισημαίνεται ότι θέσεις εργασίας με συμβάσεις ορισμένου χρόνου προσφέρονται πιο συχνά σε γυναίκες απ' ό,τι σε άνδρες εργαζόμενους, και ότι οι άνδρες εργαζόμενοι με σύμβαση ορισμένου χρόνου έχουν περισσότερες πιθανότητες στο να μετατραπεί η σύμβασή τους σε αορίστου χρόνου απ' ό,τι έχουν οι γυναίκες.

Παράλληλα, οι συνθήκες εργασίας των γυναικών έχουν χειροτερέψει. Η μη κα-

20. Συμβάσεις ορισμένου χρόνου, προσωρινή απασχόληση κτλ.

ταβολή των δεδουλευμένων αποδοχών, το άγχος, η ηθική και σεξουαλική παρενόχληση, ο φόρτος εργασίας και οι παραπάνω ώρες εργασίας, συνήθως αδήλωτες και δίχως πρόσθετη αμοιβή έχουν γίνει κανόνας, όπως και η πίεση από τους εργοδότες προς τις γυναίκες εργαζόμενες με οικογένεια να μην κάνουν χρήση των γονικών αδειών αλλά και κάθε είδους παροχής που προβλέπεται από τον νόμο (ETUC, 2011a). Όλα αυτά αποτελούν κρίσιμα ζητήματα που οφείλουν να έχουν προτεραιότητα στις διεκδικήσεις των συνδικάτων, με όσο το δυνατόν μεγαλύτερη συμμετοχή γυναικών στην προώθησή τους.

Στην Ελλάδα, η οικονομική κρίση και τα επώδυνα μέτρα λιτότητας, σύμφωνα με την Ειδική Έκθεση του Συνηγόρου του Πολίτη (2011), επιδείνωσαν την ήδη προβληματική θέση των εργαζόμενων γυναικών. Το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών στο β' τρίμηνο του 2012 έπεσε κάτω από το επίπεδο του 2005, στο 42,7% του οικονομικά παραγωγικού πληθυσμού (Κρητικίδης, 2012). Οι γυναίκες επλήγησαν ιδιαιτέρως, με το ποσοστό ανεργίας τους να καταγράφεται το 2011, μιάμιση φορά μεγαλύτερο του ποσοστού ανεργίας των ανδρών (Κρητικίδης, 2011). Στον ιδιωτικό τομέα, όπου η εργασιακή επισφάλεια είναι πολύ πιο δραματική, οι γυναίκες εργάζονται υπό τη διαρκή απειλή της απόλυσης και της ανεργίας, εξαιτίας της οικονομικής κρίσης, αλλά και των εκτεταμένων απορρυθμιστικών παρεμβάσεων που έχουν επιβληθεί στο προστατευτικό πλαίσιο της εργατικής νομοθεσίας κατά την τριετία 2010-2013.

Ο αντίκτυπος αυτών των παρεμβάσεων γίνεται αντιληπτός και από τα στοιχεία που έχει δημοσιεύσει το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ), με βάση τα οποία, κατά τη διάρκεια του 2011 και συγκριτικά με το 2010, το ποσοστό της μετατροπής των συμβάσεων πλήρους απασχόλησης των προηγούμενων ετών αυξήθηκε κατά 102,46% όσον αφορά τη μερική απασχόληση, κατά 307,44% για την εκ περιτροπής απασχόληση, κατόπιν συμφωνίας με τους εργαζομένους και κατά 1192,39% για την εκ περιτροπής απασχόληση με μονομερή απόφαση του εργοδότη (ΣΕΠΕ, 2011). Επιπλέον, ο Συνήγορος του Πολίτη (2011) δημοσιοποίησε σημαντικά στοιχεία για απολύσεις εργαζομένων γυναικών, μεταξύ αυτών και ένα μεγάλο ποσοστό εγκύων και μητέρων, ως αποτέλεσμα αυτών των απορρυθμιστικών παρεμβάσεων στο προστατευτικό πλαίσιο της εργατικής νομοθεσίας.

Δραστική επίδραση στην απασχόληση των γυναικών έχουν επίσης οι περικοπές προσωπικού στον δημόσιο τομέα, καθώς πριν από την κρίση οι γυναίκες αποτελούσαν το 85% των εργαζομένων στον ελληνικό δημόσιο τομέα. Οι περικοπές

θέσεων εργασίας ή/και αμοιβών έχουν γίνει κυρίως σε τομείς όπου οι γυναίκες εργαζόμενες υπερ-εκπροσωπούνται, όπως είναι η εκπαίδευση, η υγεία και οι κοινωνικές υπηρεσίες (European Women's Lobby, 2012· Pillinger, 2010).

Ως αποτέλεσμα το ένα τέταρτο του γυναικείου εργατικού δυναμικού στην Ελλάδα βρίσκεται σε κατάσταση ανεργίας (28,1% τον Ιούνιο του 2012, ποσοστό υπερδιπλάσιο του 12,5% το 2009, σύμφωνα με στοιχεία της Eurostat) με τις νέες γυναίκες να είναι η ομάδα που πλήττεται περισσότερο (62,1% τον Ιούνιο του 2012, σύμφωνα με τη Eurostat). Τα επίσημα στοιχεία για την ανεργία, ωστόσο, αποκαλύπτουν ένα μόνο μέρος της πραγματικότητας. Ένα σημαντικό ποσοστό των γυναικών που δεν εργάζεται είναι πιθανό να μην έχει δηλωθεί στον ΟΑΕΔ και ως εκ τούτου να μην καταμετράται στα ποσοστά ανεργίας. Με αυτόν τον τρόπο, η ανεργία των γυναικών υποτιμάται σε σχέση με αυτή των ανδρών (οπ. αναφ. στο European Women's Lobby, 2012: 7).

Αυτό που παρατηρείται ως επακόλουθο της κρίσης είναι ότι πολλές γυναίκες αποσύρονται από την «τυπική αγορά εργασίας» και μετακινούνται στην άτυπη και μη αμειβόμενη ή υποαμειβόμενη εργασία. Η κατάρρευση των στοιχειωδών και απολύτως αναγκαίων παροχών και υπηρεσιών του κοινωνικού κράτους, ο δραστικός περιορισμός του ήδη περιορισμένου εισοδήματος των νοικοκυριών και η ακρίβεια σε προϊόντα και υπηρεσίες οδηγούν πολλές γυναίκες στο να παρέχουν εργασία για την οικογένεια, δηλαδή να εργάζονται χωρίς αμοιβή. Η εργασία αυτή περιλαμβάνει την απασχόληση της γυναίκας σε υπηρεσίες που προηγουμένως είτε παρέχονταν από το κράτος είτε τις αναλάμβαναν επί πληρωμή.[21]

Δυστυχώς, εξαιτίας του κυρίαρχου στερεοτυπικού κοινωνικού ρόλου της γυναίκας, αυτό που συμβαίνει είναι η μη αμειβόμενη εργασία να μην κατανέμεται εξίσου σε όλα τα μέλη της οικογενειακής εστίας, με αποτέλεσμα οι γυναίκες να έχουν τον κύριο ρόλο αναπαραγωγική διαδικασία (στην οικιακή εργασία) και δευτερεύοντα ρόλο στην παραγωγική διαδικασία («αγορά εργασίας»). Παράλληλα, οι οικογένειες κάνουν προγραμματισμούς απασχόλησης, στις οποίες οι άνδρες έχουν προτεραιότητα και οι γυναίκες αναλαμβάνουν εφεδρικό ρόλο (Κρητικίδης, 2011).

Η μη συμμετοχή σε αμειβόμενη εργασία έχει διαφορετικές επιπτώσεις στις γυναίκες απ' ό,τι στους άνδρες, γεγονός που οφείλεται στις διαφορετικές θέσεις τους

21. Οι υπηρεσίες αυτές αφορούν, για παράδειγμα, τη φροντίδα εξαρτώμενων προσώπων (παιδιά, ηλικιωμένοι κτλ.) και τις δουλειές του σπιτιού.

στην «αγορά εργασίας» και στην κοινωνία. Οι μη εργαζόμενες γυναίκες βρίσκονται συχνά σε επισφαλή προσωπική κατάσταση και αντιμετωπίζουν μεγαλύτερο κίνδυνο φτώχειας, καθώς και εξάρτησης από τα άλλα μέλη της οικογένειας. Επιπροσθέτως, καθώς το σύστημα κοινωνικής προστασίας απευθύνεται κυρίως σε εργαζομένους με μακροχρόνιες συμβάσεις εργασίας, οι γυναίκες, λόγω του ότι με ολοένα αυξανόμενο ρυθμό εργάζονται σε θέσεις μερικής απασχόλησης και ορισμένου χρόνου, σε περίπτωση απώλειας της εργασίας τους, βρίσκονται σε μειονεκτική θέση ακόμα και όσον αφορά την πρόσβασή τους στην επιδότηση ανεργίας (European Women's Lobby, 2012).

Αλλά και για τις εργαζόμενες, οι αλλαγές που έχει επιφέρει η κρίση στην οργάνωση της εργασίας[22] είναι καθοριστικές, καθώς έχει ενισχύσει εργασιακά καθεστώτα «που χαρακτηρίζονται από έλλειψη μονιμότητας, σταθερότητας του χώρου και του χρόνου εργασίας, αξιοπρεπούς αμοιβής και πλήρους κοινωνικο-ασφαλιστικής προστασίας» (Αμίτσης κ.ά., 2008: 21). Το νέο εργασιακό τοπίο που διαμορφώθηκε, λόγω της οξύτητας της οικονομικής κρίσης και της εφαρμογής των «μνημονιακών» μέτρων,[23] χαρακτηρίστηκε από την απορρύθμιση του συστήματος των συλλογικών διαπραγματεύσεων και των συλλογικών συμβάσεων εργασίας που είχε απώτερο στόχο την κατάργηση των κατώτατων ορίων προστασίας («όρια ασφάλειας») της εργασίας, προκειμένου αυτή να γίνει φθηνότερη, λιγότερο προστατευμένη και άρα πιο ελκυστική στα εργοδοτικά συμφέροντα.

Με τα μέτρα που επιβλήθηκαν από το 2010 και μετά, η κοινωνία οδηγήθηκε στην αποδυνάμωση της συλλογικής διάστασης και στην εξατομίκευση των εργασιακών σχέσεων, γεγονός που είχε ισχυρό αντίκτυπο στις γυναίκες (ILO, 2011). Η εξέλιξη αυτή, σε συνδυασμό με την αύξηση της ανεργίας των γυναικών και την απουσία του δημόσιου τομέα ως προνομιακού πεδίου προώθησης της ισότητας των φύλων με ισότιμους όρους εργασίας και επαγγελματικής εξέλιξης, έχει οδηγήσει στην περαιτέρω διεύρυνση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών (βλ. Ενότητα 2.1). Κι αυτό συμβαίνει κυρίως λόγω της εμπέδωσης του ατομικού και εξειδικευμένου προσδιορισμού των όρων εργασίας και αμοιβής που οδήγησε στην έξαρση των διακρίσεων λόγω φύλου και οικογενειακής κατάστασης στους χώρους εργασίας, αλλά και λόγω του συντριπτικά μεγαλύτερου ποσοστού

22. Δηλαδή τους όρους, τις συνθήκες και την αμοιβή παρεχόμενης εργασίας.

23. Κατά την τριετία 2010-2013 είχε επικρατήσει τα μέτρα συμμόρφωσης και υλοποίησης των όρων διεθνούς δανεισμού της χώρας να αναφέρονται ως «μνημονιακά».

γυναικών που υποχρεώνονται να παρέχουν εργασία με επισφαλείς όρους, χωρίς τη στοιχειώδη κάλυψη ισότιμης μεταχείρισης που διασφάλιζαν οι διατάξεις των συλλογικών συμβάσεων εργασίας.

Τα παραπάνω επιβεβαιώνει ο Συνήγορος του Πολίτη το 2011 στην Ανώτατη Αποστολή (High Level Mission) του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας (ILO), που επισκέφθηκε την Ελλάδα στο πλαίσιο ελέγχου της Καταγγελίας της ΓΣΕΕ για την παραβίαση των κυρωμένων από την Ελλάδα θεμελιωδών Διεθνών Συμβάσεων Εργασίας από τα μέτρα συμμόρφωσης στον διεθνή δανειακό μηχανισμό (ILO, 2011). Επιπλέον, όπως αποτυπώνεται στην έκθεση του 2012 της Επιτροπής Εμπειρογνωμόνων για την Εφαρμογή Συμβάσεων και Συστάσεων της Διεθνούς οργάνωσης Εργασίας (ILO, 2012), ο Συνήγορος του Πολίτη επισημαίνει ότι αυτές οι ευέλικτες μορφές εργασίας –και οι αντίστοιχες χαμηλότερες αποδοχές– προσφέρονται κυρίως σε γυναίκες και ιδιαίτερα σε μητέρες που επιστρέφουν από την άδεια μητρότητας.

Αποτύπωση, όμως, της κατάστασης γίνεται και από τα συνδικάτα στην Ελλάδα. Η ΓΣΕΕ, με επιδίωξη τη στοχευμένη υποστήριξη των γυναικών μέσω των υπηρεσιών του Κέντρου Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων (ΚΕΠΕΑ),[24] καταγράφει τόσο τα ερωτήματα όσο και τις αγωνίες και την ανασφάλεια των γυναικών στην Ελλάδα. Από τα δεδομένα που ΚΕΠΕΑ σχετικά με τις γυναίκες που επικοινώνησαν για εργασιακά ζητήματα το 2011 (983 γυναίκες) και το πρώτο εννεάμηνο του 2012 (536 γυναίκες), προέκυψαν τα παρακάτω στοιχεία που ανέδειξαν τις αρνητικές μεταβολές στην εργασιακή κατάσταση των γυναικών που επισημάνθηκαν και παραπάνω:

- *Πληροφορίες σχετικά με τροποποιήσεις συμβάσεων και μειώσεις μισθών*

Αναλύοντας τα στοιχεία για το είδος του εργασιακού προβλήματος των απευθυνόμενων γυναικών, και ειδικότερα τη βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας τους, παρατηρήθηκε μία σημαντική αύξηση στα σχετικά ερωτήματα κατά 10 ποσοστιαίες μονάδες, και συγκεκριμένα, από 19% το 2011 σε 29% το 2012.

- *Πληροφορίες σχετικά με Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας (ΣΣΕ)*

Για την εκτίμηση του στοιχείου αυτού πρέπει να ληφθούν υπόψη οι επιπτώσεις των μέτρων που επιβλήθηκαν στο διάστημα 2010-2012 σε βάρος των ΣΣΕ, όπως

24. Βλ. http://www.kepea.gr

της κατάργησης της επεκτασιμότητας των ΣΣΕ,[25] αλλά και της υποχρεωτικής λήξης της ισχύος πολλών ΣΣΕ με ταυτόχρονο περιορισμό της μετενέργειας των όρων τους, που έγιναν εργαλείο στα χέρια των εργοδοτών για περαιτέρω μονομερείς μισθολογικές μειώσεις.

Το 2011 τα ερωτήματα των γυναικών σχετικά με ΣΣΕ ανήλθαν σε ποσοστό 27%. Αυτό σημαίνει ότι έσπευσαν να ενημερωθούν ή να επιβεβαιώσουν τα στοιχεία που μέχρι τότε γνώριζαν περί μισθολογίων, επιδομάτων, αρχή και λήξη των οικείων ΣΣΕ, κήρυξή τους ως γενικά υποχρεωτικών κτλ., επειδή ακριβώς όλο αυτό το συλλογικό πλαίσιο βρισκόταν υπό ανατροπή. Το 2012 το ποσοστό αυτό μειώθηκε στο 18% (λόγω της αναγκαστικής από τη νομοθεσία λήξης πολλών ΣΣΕ), ενώ αντίστοιχα αυξήθηκε το ποσοστό ερωτημάτων για τις μειώσεις μισθών.

- *Πληροφορίες σχετικά με απολύσεις/αποζημιώσεις*

Αναλύοντας τα στοιχεία για τις ερωτήσεις σχετικά με τις απολύσεις και τις αποζημιώσεις παρατηρήθηκε μια μείωση κατά 3 μονάδες, δηλαδή από 21% το 2011 σε 18% το 2012. Λαμβάνοντας υπόψη τη δραματική αύξηση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης και της δυνατότητας μονομερούς μείωσης των μισθών, αυτή η φαινομενική υποχώρηση δεν μπορεί να οδηγήσει στο ασφαλές συμπέρασμα ότι μειώθηκαν οι απολύσεις. Κι αυτό γιατί από το 2012 διαφάνηκε καθαρά η τακτική των επιχειρήσεων και των εργοδοτών να μην επιλέγουν την απόλυση με εμφανή τρόπο, διότι αυτό θα τους υποχρέωνε να καταβάλουν τις ανάλογες αποζημιώσεις, αλλά να εφαρμόζουν τη «σκληρή» εκ περιτροπής εργασία[26] για να εξαναγκάσουν έτσι τις εργαζόμενες σε οικειοθελή αποχώρηση και παραίτηση ουσιαστικά από το δικαίωμά τους στην αποζημίωση.

- *Πληροφορίες για επίσχεση εργασίας/θέση σε διαθεσιμότητα*

Αναλύοντας τα σχετικά στοιχεία, παρατηρήθηκε αύξηση των σχετικών ερωτημάτων κατά 2 ποσοστιαίες μονάδες, από 4% το 2011 σε 6% το 2012, καταδεικνύοντας την έντονη διακινδύνευση των αποδοχών και των θέσεων εργασίας των γυναικών.

25. Δηλαδή την κήρυξη ως γενικά υποχρεωτικών των κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ (Άρθρ. 11, Ν. 1876/90).

26. Για παράδειγμα, μία φορά την εβδομάδα, μία φορά τον μήνα.

- *Πληροφορίες για ζητήματα μητρότητας*

Αναλύοντας τα σχετικά στοιχεία, παρατηρήθηκε σταθερή διακύμανση του ποσοστού των ερωτημάτων για ζητήματα προστασίας της μητρότητας στο 5% και τα δύο χρόνια.

- *Πληροφορίες για όλα τα παραπάνω ζητήματα σε συνδυασμό και με πρόσθετες ειδικού περιεχομένου ερωτήσεις*

Αναλύοντας τα σχετικά στοιχεία, παρατηρήθηκε αύξηση των σχετικών ερωτημάτων κατά 5 ποσοστιαίες μονάδες, από 7% το 2011 σε 12% το 2012, καταδεικνύοντας το εύρος των εργασιακών παραβάσεων που δήλωσαν οι εργαζόμενες.

2.2.2 Επιπτώσεις από τις περικοπές των δημόσιων κοινωνικών υπηρεσιών

Το 2010, το Συμβούλιο της ΕΕ, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή και τα Κράτη-Μέλη κλήθηκαν από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο (2010β) να προασπίσουν τα κοινωνικά δικαιώματα και να εγγυηθούν ότι η οικονομική και χρηματοπιστωτική κρίση δεν θα οδηγήσει σε περικοπές κοινωνικών παροχών και κοινωνικών υπηρεσιών, ειδικότερα σε ό,τι αφορά τη μέριμνα για τα παιδιά και για τους ηλικιωμένους. Τονίστηκε μάλιστα ότι οι πολιτικές κοινωνικής μέριμνας και η παροχή κοινωνικών υπηρεσιών συνδέονται εγγενώς με την προσπάθεια προώθησης της ισότητας γυναικών και ανδρών. Δυστυχώς, η οικονομική κρίση, οι μηχανισμοί σταθερότητας και δανεισμού, καθώς και τα μέτρα λιτότητας που επιβλήθηκαν ματαίωσαν σε αρκετά Κράτη-Μέλη της ΕΕ την υλοποίηση των παραπάνω δεσμεύσεων.

Πέρα από τις διαφοροποιημένες επιπτώσεις της κρίσης στην απασχόληση με βάση το φύλο (βλ. Υποενότητα 2.2.1), οι γυναίκες επηρεάζονται περισσότερο από τους άνδρες και στους τομείς της υγείας, της εκπαίδευσης, της στέγασης και της σίτισης (Συνήγορος του Πολίτη, 2011· Walby, 2009). Οι γυναίκες επλήγησαν διπλά από την κρίση, καθώς τα μέτρα λιτότητας επικεντρώθηκαν στην περικοπή των δαπανών των δημόσιων υπηρεσιών, από τις οποίες κυρίως ωφελούμενες, αλλά και στις οποίες κυρίως εργαζόμενες, είναι οι γυναίκες (Crowley, 2011). Αντιστοίχως η Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών Συνδικάτων (ETUC, 2011a) επισημαίνει ότι οι περικοπές στα συστήματα πρόνοιας είναι ιδιαίτερα επικίνδυνες για τις κοινωνικές ομάδες που είναι ευάλωτες και επισφαλείς στην «αγορά εργασίας», όπως είναι οι γυναίκες. Οι μονογονεϊκές οικογένειες και οι συνταξιοδοτημένες γυναίκες αντιμετωπίζουν σωρευτικά τις μεγαλύτερες απώλειες από αυτές τις περικοπές.

Λόγω των πολιτικών λιτότητας, ειδικά στις χώρες εφαρμογής προγραμμάτων δημοσιονομικής προσαρμογής, πολλές δημόσιες υποστηρικτικές δομές για τη φύλαξη και εκπαίδευση των παιδιών[27] έκλεισαν και χιλιάδες παιδιά εργαζομένων αποκλείστηκαν από το δικαίωμα φύλαξης και προσχολικής εκπαίδευσης. Την ίδια στιγμή η πρόσβαση στις υπηρεσίες φροντίδας παιδιών καθίσταται ολοένα και πιο δύσκολη και πιο δαπανηρή.

Αυτές οι πολιτικές επιλογές έρχονται σε αντίθεση με τους Στόχους της Βαρκελώνης που τέθηκαν το 2002,[28] σύμφωνα με τους οποίους μέχρι το 2010 οι υπηρεσίες παιδικής μέριμνας θα κάλυπταν το 90% των παιδιών μεταξύ της ηλικίας των τριών και της υποχρεωτικής σχολικής φοίτησης και τουλάχιστον το 33% των παιδιών κάτω των τριών ετών. Οι πολιτικές αυτές έρχονται σε αντίθεση και με τη δέσμευση που έλαβε η Ελλάδα υπογράφοντας το Ευρωπαϊκό Σύμφωνο για την Ισότητα των Φύλων 2011-2020, το οποίο αναφερόταν στην αύξηση των παροχών προσιτής και ποιοτικής φροντίδας παιδιών (European Council, 2010).

Αποτέλεσμα αυτής της κατάστασης, και στο πλαίσιο του «παραδοσιακού» ρόλου της γυναίκας που, όπως είδαμε παραπάνω (Ενότητα 2.1), είναι ακόμη κυρίαρχο στην κοινωνία, πολλές εργαζόμενες μητέρες υποχρεούνται να συναινέσουν, για αποκλειστικούς λόγους βιοπορισμού, σε θέσεις μερικής απασχόλησης ή να προχωρήσουν σε πρόωρη συνταξιοδότηση, ενώ πολλές γυναίκες καθηλώνονται σε μακροχρόνια ανεργία (ETUC, 2009).

Αντίστοιχες μεταβολές υφίστανται και άλλες κρίσιμες και απόλυτα απαραίτητες υπηρεσίες φροντίδας για τους ηλικιωμένους και για άλλα εξαρτώμενα άτομα.[29] Πολλά δημόσια νοσοκομεία κλείνουν ή συγχωνεύονται, αλλά και όσα απομένουν αντιμετωπίζουν σημαντικές ελλείψεις προσωπικού και υλικού υγειονομικής περίθαλψης. Αποτέλεσμα αυτού είναι οι υπηρεσίες των νοσοκομείων να μην είναι πλέον σε θέση να καλύψουν ολοκληρωμένα το πλήρες φάσμα των ιατρικών αναγκών. Η υποβάθμιση των υπηρεσιών της δημόσιας υγειονομικής περίθαλψης, όσον αφορά τη διαθεσιμότητα και την προσβασιμότητα σε αυτές, έχει διαφορετικές επιπτώσεις στα δύο φύλα, καθώς οι γυναίκες τείνουν να χρησιμοποιούν τις υπηρεσίες αυτές

27. Για παράδειγμα, δομές υποδοχής για παιδιά προσχολικής ηλικίας, δομές παιδικής μέριμνας κτλ.

28. Συγκεκριμένα το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Βαρκελώνης, 15-16 Μαρτίου 2002.

29. Για παράδειγμα, η Βοήθεια στο Σπίτι, τα κέντρα φροντίδας και αποκατάστασης ατόμων με αναπηρία κτλ.

σε μεγαλύτερο βαθμό, αναλαμβάνοντας, μεταξύ άλλων, και τη φροντίδα συγγενών ατόμων (European Women's Lobby, 2012).

Όπως αναφέρθηκε παραπάνω (Υποενότητα 2.2.1), οι περικοπές στις δημόσιες υπηρεσίες φροντίδας και υγείας δημιουργούν πρόσφορο έδαφος για την ιδιωτικοποίηση της πρωτοβάθμιας φροντίδας, με συνέπεια τον αποκλεισμό πρόσβασης σε αυτήν μεγάλης μερίδας εργαζομένων άλλα και την επιστροφή των φύλων στους παραδοσιακούς τους ρόλους ως προς τη φροντίδα των ασθενών μελών του περιβάλλοντός τους. Με αυτές τις περικοπές, σε συνδυασμό με την κατάργηση βασικών κοινωνικών επιδομάτων, η οικονομική ανεξαρτησία των γυναικών τίθεται σε διαρκή διακινδύνευση. Οι γυναίκες βασίζονται περισσότερο στις κοινωνικές παροχές απ' ό,τι οι άνδρες, όχι μόνο λόγω των ευθυνών φροντίδας που αναλαμβάνουν, αλλά και λόγω της σχετικής εισοδηματικής ανισότητας και της οικονομικής τους εξάρτησης από τους συζύγους τους. Ως εκ τούτου, οι γυναίκες αισθάνονται περισσότερο στην καθημερινή τους ζωή τις επιπτώσεις των δημοσιονομικών περικοπών σε κρίσιμες κοινωνικές υπηρεσίες και παροχές.

Πρέπει να σημειωθεί ότι η οικονομική κατάσταση των οικογενειών γενικά και των γυναικών ειδικά επιδεινώνεται πρόσθετα εξαιτίας της αύξησης της φορολογίας,[30] άμεσης και έμμεσης, αλλά και των τιμών στα αγαθά λαϊκής κατανάλωσης (αγαθά πρώτης ανάγκης, όπως τρόφιμα και οικιακά προϊόντα), τα οποία αποτελούν μεγάλο μέρος των δαπανών των ατόμων με χαμηλό εισόδημα (European Women's Lobby, 2012).

2.3 Η διάσταση του φύλου στις επιπτώσεις της κρίσης

Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο (2010β) έχει κατακρίνει το γεγονός ότι τα σχέδια οικονομικής ανάκαμψης εστιάζονται ως επί το πλείστον στην ανδροκρατούμενη απασχόληση. Ταυτόχρονα έχει τονίσει ότι η στήριξη στις μελλοντικές προοπτικές περισσότερο της ανδρικής παρά της γυναικείας απασχόλησης επιδεινώνει, παρά περιορίζει, την ανισότητα μεταξύ των φύλων και επιμένει στην ανάγκη ενσωμάτω-

30. Ενδεικτικά αναφέρεται ότι το 2010 στην Ελλάδα, με το πρώτο Μνημόνιο (Ν. 3845/2010), αυξήθηκαν με ραγδαίο τρόπο όλα τα είδη φόρου προστιθέμενης αξίας (ΦΠΑ), με συνέπεια την κατακόρυφη αύξηση των τιμών των καταναλωτικών αγαθών, των καυσίμων και των τιμολογίων των υπηρεσιών, γεγονός που οδήγησε σε αδυναμία συγκράτησης των τιμών βασικών προϊόντων και κοινωφελών υπηρεσιών (ηλεκτρισμού, ύδρευσης, μεταφορών κλπ).

σης της πολιτικής ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών στα σχέδια οικονομικής ανάκαμψης τόσο τα ευρωπαϊκά όσο και τα εθνικά και τα διεθνή.

Αντίστοιχα, το 2012 στα πορίσματα της Αναφοράς της Επιτροπής για τα Δικαιώματα των Γυναικών και την Ισότητα των Φύλων του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου για την Ισότητα μεταξύ Ανδρών και Γυναικών (European Parliament's Committee on Women's Rights and Gender Equality, 2012) εκφράζεται έντονη ανησυχία για την άνιση επίπτωση της οικονομικής κρίσης και των οικονομικών μέτρων στις γυναίκες. Οι διαπιστώσεις αυτές επιβεβαιώνουν δυστυχώς το έλλειμμα ανταπόκρισης των Κρατών-Μελών στην υποχρέωση λήψης μέτρων που να διασφαλίζουν –ανάμεσα σε άλλα– ότι οι θεσμοί και οι μηχανισμοί προώθησης της ισότητας των φύλων δεν θα επηρεαστούν στο έργο τους από τα μέτρα λιτότητας, όπως είχε από το 2010 επισημάνει το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο (2010α· 2010β).

Κατά τη διάρκεια της οικονομικής κρίσης παρατηρείται ότι σε κεντρικό ευρωπαϊκό επίπεδο η προώθηση της ισότητας των φύλων συνεχίζει να βρίσκεται επί της αρχής στην ατζέντα του θεσμικού διαλόγου, αναδεικνύοντας τις υποχρεώσεις των Κρατών-Μελών της ΕΕ για την ανάληψη συγκεκριμένων δράσεων.

Υπενθυμίζεται ότι ειδικά στη δεκαετή Ευρωπαϊκή Αναπτυξιακή Στρατηγική «Ευρώπη 2020» περιλαμβάνονται πολιτικές για την προώθηση της ισότητας των φύλων, όπως μέτρα για την οικογενειακή και επαγγελματική συμφιλίωση καθώς και μέτρα για την αντιμετώπιση των ειδικών προβλημάτων των γυναικών που διατρέχουν κίνδυνο αποκλεισμού (European Commission, 2010a). Όπως αναφέρθηκε στην Ενότητα 2.2, για την επίτευξη των πολιτικών αυτών, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή υιοθετεί ειδικά για κάθε Κράτος-Μέλος συστάσεις που αφορούν, για παράδειγμα, την παροχή υπηρεσιών φροντίδας των παιδιών, την άρση φορολογικών αντικινήτρων για την εργασία δεύτερου μέλους του νοικοκυριού και την καταπολέμηση του μισθολογικού χάσματος.

Η Ελλάδα, όμως, και παρά την απόσταση μεταξύ της πραγματικότητάς της τα τελευταία χρόνια και των στόχων που έχουν τεθεί από την ΕΕ, εξαιρείται από την παρακολούθηση της εφαρμογής αυτών των μέτρων προώθησης της ισότητας των φύλων, με την αιτιολόγηση της εφαρμογής του προγράμματος οικονομικής προσαρμογής (European Commission, 2013a).

Είναι λοιπόν, προφανές ότι κατά το διάστημα της κρίσης και σε ό,τι αφορά τη διάσταση της ισότητας των φύλων, αλλά και γενικά των ανθρωπίνων δικαιωμάτων,

αναδεικνύεται η έντονη αντίφαση μεταξύ της στοχοθεσίας των ευρωπαϊκών οργάνων και της εφαρμογής της στην πράξη.

Η αντίφαση αυτή μεταξύ τυπικής και ουσιαστικής προώθησης της ισότητας των φύλων σε επίπεδο πολιτικών δράσεων είναι προφανής στην Ελλάδα και ιδιαίτερα έντονη κατά την περίοδο της οικονομικής κρίσης. Χαρακτηριστικό παράδειγμα ως προς τούτο είναι το ζήτημα της διακινδύνευσης της απρόσκοπτης λειτουργίας της Γενικής Γραμματείας Ισότητας των Φύλων (ΓΓΙΦ), που αποτελεί τον μόνο εθνικό θεσμικό φορέα για το σχεδιασμό, την υλοποίηση και την παρακολούθηση της εφαρμογής των πολιτικών για την ισότητα των φύλων σε επίπεδο κεντρικής διοίκησης. Κατά το διάστημα εφαρμογής του προγράμματος δημοσιονομικής πειθαρχίας, η λειτουργία της ΓΓΙΦ απειλήθηκε τόσο από την σημαντική περικοπή των λειτουργικών της πόρων (άνω του 30%) από τον κρατικό προϋπολογισμό, τη μείωση του στελεχειακού της δυναμικού, αλλά και την υποβάθμιση της διοικητικής οργάνωσης.[31]

31. Πρέπει να σημειωθεί ο σημαντικός αγώνας που δόθηκε από το σωματείο των εργαζομένων στη ΓΓΙΦ για την προάσπιση αυτού του κρίσιμου φορέα και του έργου του. Συγκεκριμένα το ψήφισμα των εργαζομένων στη Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων (Μάρτιος 2013) αναφέρει ότι:
«Σε μία συγκυρία που το κράτος πρόνοιας στην Ελλάδα συρρικνώνεται επικίνδυνα με καταφανείς επιπτώσεις σε μεγάλα τμήματα του πληθυσμού, που τα ανθρώπινα δικαιώματα απαξιώνονται και καταπατώνται, μια πραγματικότητα που στα διεθνή μέσα συχνά προβάλλεται ως χαρακτηριστικό δείγμα "ανθρωπιστικής κρίσης", η ελληνική κυβέρνηση μέσω του Κυβερνητικού Συμβουλίου Μεταρρύθμισης, εκφράζει την πρόθεσή της για τη "μεταρρύθμιση"- κατ' ουσία κατάργηση της Γενικής Γραμματείας Ισότητας των Φύλων. Η Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων, που λειτουργεί από το 1985 ως αυτοτελής δημόσια υπηρεσία, αποτελεί τον αποκλειστικό φορέα που σχεδιάζει και υλοποιεί πολιτικές για την ουσιαστική ισότητα των φύλων. Συνιστά δε τον κατεξοχήν φορέα που παρέχει υπηρεσίες για τη στήριξη και προστασία των γυναικών που υφίστανται βία και βρίσκονται σε κίνδυνο. Σε μια κοινωνία που γονατίζει υπό το βάρος της φτώχειας, της ανεργίας και της συνεχώς αυξανόμενης βίας στον δρόμο, στην οικογένεια, στο σχολείο, η βία κατά των γυναικών τείνει να λάβει διαστάσεις κοινωνικής μάστιγας, διαπίστωση που αποτελεί κοινό τόπο για τους/τις εμπλεκόμενους/-ες επαγγελματίες. Ήταν χιλιάδες οι κλήσεις που δέχτηκε το 2012 η τηλεφωνική γραμμή για τη βία κατά των γυναικών και πολλές εκατοντάδες οι γυναίκες που αναζήτησαν στήριξη στα Συμβουλευτικά Κέντρα. Τώρα που οι γυναίκες καθίστανται ακόμα πιο ευάλωτες, η Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων συνιστά ένα θεσμό αναγκαίο περισσότερο από ποτέ.
Η εν λόγω «μεταρρύθμιση» προτείνει την περικοπή σχεδόν κατά 80% των οργανικών μονάδων της Γενικής Γραμματείας Ισότητας των Φύλων, αγνοώντας προκλητικά τις Διεθνείς Συμβάσεις και τις πρόσφατες συστάσεις προς τη χώρα μας από την Επιτροπή του ΟΗΕ για την εξάλειψη των Διακρίσεων κατά των Γυναικών (UN CEDAW), η οποία έκρινε ως επιβεβλημένη την ανεξαρτησία και αναβάθμιση του ρόλου της Γενικής Γραμματείας Ισότητας των Φύλων. Οι εργαζόμενες/-οι

Επιπλέον, το Τμήμα για την Ισότητα των Φύλων του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας[32] του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας έχει περιπέσει εδώ και αρκετά χρόνια σε αδράνεια, ενώ εάν λειτουργούσε και διεξαγόταν, όπως προβλέπεται, ο θεσμικός κοινωνικός διάλογος για την απαραίτητη εκτίμηση των επιπτώσεων των προωθούμενων μέτρων, θα γινόταν έγκαιρα αντιληπτή η απειλή εκτίναξης των ποσοστών διακρίσεων σε βάρος των γυναικών σε όλους τους τομείς της εργασίας.[33]

Τέλος, αξιοσημείωτη είναι η μη πλήρωση της προβλεπόμενης θέσης Βοηθού Συνηγόρου του Πολίτη (ΣτΠ) για τα θέματα Ισότητας των Φύλων[34] από τον Σεπτέμβριο του 2012 μέχρι την ολοκλήρωση της συγγραφής αυτής της Μελέτης (Μάρτιος 2013). Ο Κύκλος Ισότητας των Φύλων του ΣτΠ έχει υλοποιήσει αξιόλογο έργο για τον έλεγχο της εφαρμογής της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας στον δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα και προώθησε μέσω των παρεμβάσεών του σημαντικές αλλαγές στο πεδίο της ισότητας των φύλων, που εκτείνονται πολύ πέρα από τον χειρισμό συγκεκριμένου αριθμού αναφορών.

της Γενικής Γραμματείας Ισότητας των Φύλων, απευθύνουμε πρόσκληση σε κάθε ευαισθητοποιημένο/-η πολίτη, φορέα, οργάνωση, συλλογικότητα, να υπογράψει και να διαδώσει το παρόν ψήφισμα». Βλ. https://secure.avaaz.org/en/petition/No_degradation_of_fundamental_gender_equality.

32. Σύμφωνα με το ΠΔ 368/1989 (άρθρ.25) το Ανώτατο Συμβούλιο Εργασίας (ΑΣΕ) είναι συλλογικό όργανο του Υπουργείου Εργασίας. Στη σύνθεση του Τμήματος Ισότητας των Φύλων του ΑΣΕ μετέχουν ως μέλη:

- ο Γενικός Γραμματέας του Υπουργείου Εργασίας, ως Πρόεδρος
- ένας εκπρόσωπος της Γενικής Γραμματείας Ισότητας των Φύλων
- ένας ανώτερος υπάλληλος της Διεύθυνσης Όρων Εργασίας του Υπουργείου Εργασίας
- ένας εκπρόσωπος των εργοδοτών και
- ένας εκπρόσωπος των εργαζομένων.

Στην αρμοδιότητα του Τμήματος Ισότητας των Φυλών του ΑΣΕ ανήκει η γνωμοδότηση σε σχέδια νόμων, διοικητικών πράξεων και γενικά για θέματα που αναφέρονται στην εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στις εργασιακές σχέσεις, εφόσον παραπέμπονται σε αυτό από τις αρμόδιες υπηρεσίες (Ν. 3896/2010, άρθρ.27).

33. Επιπτώσεις όπως: απολύσεις, μονομερής επιβολή από τον εργοδότη μειώσεων στους μισθούς και καθιέρωση ευέλικτων μορφών απασχόλησης, υποτίμηση του αισθήματος και των υποχρεώσεων της μητρότητας, χάσμα στις αμοιβές, ανεργία κτλ.

34. Η ΓΣΕΕ απέστειλε σχετική επιστολή (Οκτώβριος 2012) προς τη Συνήγορο του Πολίτη με την οποία εκφράζει την έντονη ανησυχία των συνδικαλιστικών οργανώσεων για τη μη πλήρωση της θέσης του Βοηθού του Συνηγόρου του Πολίτη στον Κύκλο Ισότητας των Φύλων.

Αξίζει να επισημανθεί ότι η συμβολή του Κύκλου Ισότητας των Φύλων στην εργασιακή πραγματικότητα στην Ελλάδα αναδεικνύεται και από τα επίσημα κείμενα αρμόδιων Διεθνών Οργανισμών, όπως της Διεθνούς οργάνωσης Εργασίας. Συγκεκριμένα, γίνεται ιδιαίτερη αναφορά για τη δραστηριότητα και τα στοιχεία του Κύκλου στις Εκθέσεις της Επιτροπής Εμπειρογνωμόνων για την Εφαρμογή των Διεθνών Συμβάσεων και Συστάσεων (ILO, 2012), αλλά και στην Έκθεση της Ανώτατης Αποστολής του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας στο πλαίσιο της επίσκεψης και των θεσμικών επαφών της με εκπροσώπους του Κύκλου (ILO, 2011).

Αντίστοιχα προβλήματα αντιμετωπίζουν και οι γυναικείες οργανώσεις, είτε είναι ομάδες υποστήριξης είτε πάροχοι υπηρεσιών, καθώς έχει περιοριστεί σε μεγάλο βαθμό η χρηματοδότησή τους, ενώ ταυτόχρονα έχει αυξηθεί η φορολόγησή τους με την ένταξη των μη κυβερνητικών οργανώσεων (ΜΚΟ) στην ίδια φορολογική κατηγορία με τους ελεύθερους επαγγελματίες. Και το γεγονός αυτό έχει ως αποτέλεσμα να υπονομεύονται συλλογικοί θεσμοί και εγγυήσεις προστασίας των δικαιωμάτων των γυναικών, σε μια εποχή που οι υπηρεσίες και το έργο τους είναι αναγκαία και απαραίτητα.

Στο πλαίσιο αυτό, ο ρόλος των συνδικάτων είναι επίκαιρος όσο ποτέ, καθώς μέχρι σήμερα η συνδρομή τους στον περιορισμό του μισθολογικού χάσματος, στην προστασία της μητρότητας και της οικογένειας και στην άρση των διακρίσεων στην «αγορά εργασίας» γινόταν σε μεγάλο βαθμό μέσω των ΣΣΕ (Βαρχαλαμά, 2011· ILO, 2012). Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις και οι ΣΣΕ είναι απαραίτητες για την εγγύηση της συστημικής ένταξης της διάστασης του φύλου στην «αγορά εργασίας», καθώς μπορούν να εντάξουν στο ρυθμιστικό τους πεδίο –και έχει γίνει ήδη στην Ελλάδα– ειδικά θέματα, όπως η προώθηση της ίσης αμοιβής ανδρών και γυναικών, η ενίσχυση της προστασίας κατά των διακρίσεων, η διευκόλυνση των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις, η αντιμετώπιση της σεξουαλικής και της ηθικής παρενόχλησης κ.ά. Συνεπώς, η αποκατάσταση των παράνομων παρεμβάσεων στην ισχύ και στο περιεχόμενο των ΣΣΕ, ταυτόχρονα με τη διαρκή διασφάλιση των ΣΣΕ και την ένταξη των γυναικείων διεκδικήσεων σε αυτές είναι απόλυτα απαραίτητες.

Από την άλλη πλευρά, πρέπει να επισημανθούν οι σοβαρές επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης και των μέτρων λιτότητας και σε ένα άλλο θεμελιώδες δικαίωμα, εξαιρετικά κρίσιμο για τους εργαζόμενους, που είναι το δικαίωμα αποτελεσματικής πρόσβασης στη Δικαιοσύνη. Κι αυτό γιατί κανένα άλλο δικαίωμα δεν μπορεί να τύχει προστασίας και εγγύησης, εφόσον δεν διασφαλίζεται η αποτελεσματική

πρόσβαση στους μηχανισμούς ελέγχου και απονομής Δικαιοσύνης (AFEM, 2001· ΕΕΔΑ, 2006· Καλτσόγια-Τουρναβίτη, 2007).[35]

Την ίδια στιγμή, η περιορισμένη προσφυγή των θυμάτων διάκρισης και παραβίασης δικαιωμάτων στις αρμόδιες υπηρεσίες είναι εδώ και χρόνια γεγονός όχι μόνο στην Ελλάδα, αλλά και σε όλη την Ευρώπη. Ειδικά στην Ελλάδα, κατά την περίοδο της οικονομικής κρίσης, έχει γίνει όλο και πιο δύσκολη η αποτελεσματική πρόσβαση των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους στα δικαστήρια και στις διοικητικές αρχές (Επιθεωρήσεις Εργασίας), κυρίως από φόβο εκδικητικών ενεργειών, αλλά και άγνοια των δικαιωμάτων τους ή/και ανεπάρκεια αποδεικτικών στοιχείων ή/και έλλειψη οικονομικών πόρων (ΕΕΔΑ, 2006).

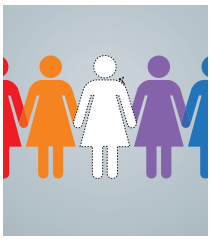
Αυτό το σημαντικό έλλειμμα προστασίας σε συνδυασμό με την εξαιρετικά χρονοβόρα διαδικασία στην απονομή της Δικαιοσύνης, τις περιοριστικές παρεμβάσεις στο προστατευτικό πλαίσιο της εργατικής και συνδικαλιστικής νομοθεσίας, αλλά και το έλλειμμα τόσο στην αξιοποίηση όσο και στη γνώση της ειδικής νομοθεσίας που ισχύει για την προστασία των θυμάτων των διακρίσεων[36] στερεί ή καθιστά εξαιρετικά δυσχερές στις γυναίκες εργαζόμενες ή άνεργες το δικαίωμα προσφυγής στη Δικαιοσύνη και τους διοικητικούς ελεγκτικούς μηχανισμούς, αφήνοντάς τις ανυπεράσπιστες.

Ως εκ τούτου, οι διακρίσεις σε βάρος των γυναικών στην εργασία και οι συνέπειες της κρίσης που αυτές είναι εντονότερες στις γυναίκες αποτελούν βασικούς λόγους για την αποκατάσταση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων ως στρατηγικό πολιτικό στόχο των συνδικάτων. Η επόμενη ενότητα πραγματεύεται το ζήτημα της προώθησης της ισότητας των φύλων από τα συνδικάτα, αλλά και μέσα στα συνδικάτα.

35. Βλ. κείμενα θέσεων της AFEM στη διεύθυνση: http://afem.itane.com/DOCUMENTS/Francais/Accueil/AFEM%20Contribution%202e%20Reunion%20Plateforme%20DF.pdf

36. Για παράδειγμα, την αντιστροφή του βάρους απόδειξης ή τη δυνατότητα των σωματείων να ασκούν τα δικαιώματα του θύματος (Ν. 3896/2010, άρθρ. 22 και 24).

3. Γυναίκες και Συνδικάτα στην Ελλάδα



3.1 Προώθηση της ισότητας των φύλων μέσα από τα εργαλεία συλλογικής διαπραγμάτευσης και δράσης

Οι χώροι εργασίας αποτελούν κρίσιμο «σημείο μάχης» στον αγώνα υπέρ της ουσιαστικής ισότητας των δύο φύλων, αλλά και κατά των αναχρονιστικών και επικίνδυνων στερεοτύπων για τη θέση των γυναικών στην κοινωνία και την εργασία. Τα συνδικάτα γίνονται αποδέκτες της αγωνίας εργαζομένων γυναικών, αλλά και εργαζόμενων ανδρών που έχουν οικογενειακές υποχρεώσεις. Ο μετασχηματισμός σε συλλογικό αίτημα της αγωνίας και των καταγγελιών των εργαζόμενων γυναικών και ανδρών για παραβιάσεις των εργασιακών δικαιωμάτων στη βάση του φύλου και των οικογενειακών υποχρεώσεων συχνά οδηγεί στην ανάδειξη του ζητήματος της ισότητας των φύλων στην εργασία μέσα από τα εργαλεία συλλογικής διαπραγμάτευσης και δράσης (Varchalama, 2010).

Υπάρχουν μελέτες που έχουν αποτυπώσει την αποτελεσματικότητα και τα πλεονεκτήματα των συλλογικών διαπραγματεύσεων έναντι άλλων στρατηγικών για την προώθηση της ισότητας στην απασχόληση, κυρίως λόγω του συμμετοχικού τους χαρακτήρα, αλλά και της εγγενούς συλλογικής τους διάστασης. Για να αξιοποιηθούν, όμως, οι συλλογικές διαπραγματεύσεις γι' αυτόν τον σκοπό, χρειάζεται οι συνδικαλιστικές οργανώσεις να λάβουν υπόψη τους τόσο το περιεχόμενο και τις προτεραιότητες των διαπραγματεύσεων όσο και το προφίλ των εκπροσώπων τους στις διαπραγματεύσεις (Dickens, 2000). Με άλλα λόγια, προκειμένου να είναι πρόσφορες και αποτελεσματικές οι ρυθμίσεις που αποτυπώνονται στις συλλογικές διαπραγματεύσεις που αφορούν την εξάλειψη των ανισοτήτων στην εργασία λόγω φύλου, είναι κρίσιμο να εμπλέκονται στις διαπραγματεύσεις και οι ίδιες οι γυναίκες (Colgan & Ledwith, 2002).

Όπως ήδη αναφέρθηκε (βλ. Ενότητα 2.3), η ουσιαστική προώθηση της ισότητας

των φύλων έχει σταθερά αποτελέσει πάγιο αίτημα του συνδικαλιστικού Κινήματος στην Ελλάδα μέσω των συλλογικών διαπραγματεύσεων και των ΣΣΕ, οι οποίες μπορούν να εγγυηθούν την ένταξη της διάστασης του φύλου στους κανόνες που διέπουν τις εργασιακές σχέσεις, λόγω της ενσωμάτωσης στο ρυθμιστικό τους πεδίο ειδικών θεμάτων, όπως η προώθηση της ίσης αμοιβής ανδρών και γυναικών, η ενίσχυση της προστασίας κατά των διακρίσεων, η διευκόλυνση των εργαζόμενων με οικογενειακές υποχρεώσεις, η προστασία της μητρότητας, της πατρότητας και της οικογένειας, η αντιμετώπιση της σεξουαλικής και της ηθικής παρενόχλησης κ.ά. (ILO, 2012). Βέβαια, το συνδικαλιστικό Κίνημα δεν μπορεί να υποκαταστήσει την ευθύνη της Πολιτείας για τον σχεδιασμό και την υλοποίηση μιας ενιαίας και συνεκτικής κοινωνικής πολιτικής στη βάση της διαρκούς εκτίμησης της κατάστασης ως προς τη λειτουργία διακρίσεων λόγω φύλου στην κοινωνία και της έμπρακτης προώθησης και εμπέδωσης της ουσιαστικής ισότητας των φύλων.

Σε ό,τι αφορά μάλιστα το θέμα της συμφιλίωσης της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής των εργαζομένων, μέσω των συλλογικών διαπραγματεύσεων[37], έχει αναδειχθεί η σπουδαιότητά του ως κυρίαρχου θέματος στους τομείς της εργασιακής, εκπαιδευτικής και οικονομικής πολιτικής, ιδιαίτερα λόγω της αύξησης των

37. Οι θέσεις της ΓΣΕΕ για το ζήτημα της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής αποτυπώνονται στα κείμενα των προσκλήσεων προς τις εθνικές εργοδοτικές οργανώσεις για την έναρξη διαπραγματεύσεων για τις Εθνικές Γενικές ΣΣΕ κυρίως από το 1993 και μετά και συνοψίζονται στα ακόλουθα:

- η συμφιλίωση αφορά και τους δύο γονείς, δεδομένου ότι δεν νοείται στήριξη της οικογένειας χωρίς στήριξη και των δύο γονέων
- η συμφιλίωση αυτή είναι μια έννοια ευρύτερη από εκείνη της προστασίας της μητρότητας και της πατρότητας και γενικά του γονεϊκού λειτουργήματος
- ούτε η διευκόλυνση της συμφιλίωσης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής ούτε η προστασία της μητρότητας σε επίπεδο εργασιακών και ασφαλιστικών ρυθμίσεων συνιστούν εξαιρέσεις από την αρχή της ισότητας των φύλων, αλλά τουναντίον, αποτελούν φυσικό συμπλήρωμα της αρχής της ισότητας των φύλων και απαραίτητα μέσα για την αποτελεσματική εφαρμογή της
- τα κοινωνικά κριτήρια, κατά την άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος, δεν αποτελούν παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών, αλλά αντίθετα συμβάλλουν στην επίτευξη της ουσιαστικής ισότητας
- η συμφιλίωση της οικογενειακής και της επαγγελματικής ζωής αποτελεί φυσικό συμπλήρωμα της αρχής της ισότητας των φύλων και μέσο για την αποτελεσματική εφαρμογή της
- αυτή η συμφιλίωση απαιτεί την επέκταση και την ενίσχυση των δημόσιων υποστηρικτικών δομών για τη φροντίδα και την προσχολική εκπαίδευση των παιδιών, με σκοπό τόσο την προώθηση της ευημερίας των παιδιών όσο και την ουσιαστική διευκόλυνση των εργαζόμενων γονέων, που υφίστανται σοβαρότατες οικονομικές, εργασιακές και κοινωνικές συνέπειες από την έλλειψή τους.

ειδικότερων μορφών οικογενειακής οργάνωσης, όπως της μονογονεϊκής οικογένειας σε κάθε μορφή.[38]

Χαρακτηριστικό παράδειγμα συστημικής παρέμβασης για την ένταξη της διάστασης του φύλου έχει αποτελέσει η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (ΕΓΣΣΕ), λόγω του κορυφαίου θεσμικού της ρόλου. Η ΕΓΣΣΕ λειτούργησε επί δεκαετίες ως το θεσμικό μέσο διαμόρφωσης με κανονιστική ισχύ[39] των κατώτατων ορίων προστασίας των όρων εργασίας για όλους τους εργαζόμενους στην ελληνική επικράτεια, με βάση τις ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις μεταξύ των κορυφαίων οργανώσεων εκπροσώπησης εργοδοτικών[40] και εργατικών συμφερόντων.

Η θεσμική και πολιτική επιρροή της ΕΓΣΣΕ πηγάζει από τη νομική δεσμευτικότητά της για όλες τις εργασιακές σχέσεις στον ευρύτερο δημόσιο και ιδιωτικό τομέα, περιλαμβανομένων και των δημόσιων υπηρεσιών του Κράτους για τους εργαζομένους με σχέση εξαρτημένης εργασίας. Η ΕΓΣΣΕ στην Ελλάδα είχε ανέκαθεν ιδιαίτερη βαρύτητα από πλευράς οικονομικού και θεσμικού περιεχομένου, καθώς διασφάλιζε επί σειρά ετών[41] τον κατώτατο μισθό, το κατώτατο ημερομίσθιο και τους κατώτατους όρους εργασίας, διαμορφώνοντας μια βάση ασφαλείας για τα ελάχιστα όρια μισθολογικής και κοινωνικής προστασίας, ιδιαίτερα για τις πιο ευάλωτες ομάδες, μεταξύ αυτών οι γυναίκες.

Το περιεχόμενο της ΕΓΣΣΕ δεν είναι μονοσήμαντα οικονομικό, καθώς η σύμβαση αυτή –ήδη από το 1975 και κυρίως μετά το 1990– έχει δώσει προτεραιότητα στα θέματα που αφορούν την προστασία της μητρότητας, της πατρότητας και

38. Για παράδειγμα, ανύπαντρη μητέρα, διαζευγμένος γονέας με την επιμέλεια του παιδιού, γονέας σε διάσταση με την αποκλειστική φροντίδα του παιδιού, γονέας σε κατάσταση χηρείας. Κατά κανόνα, η πλειονότητα των μονογονεϊκών οικογενειών είναι γυναίκες.

39. Δηλαδή με ισχύ νόμου.

40. Σύμφωνα με το νόμο (άρθρ. 3 παρ.3 Ν. 1876/1990) στην ΕΓΣΣΕ από την εργοδοτική πλευρά συμβάλλονται οι αναγνωριζόμενες ως ευρύτερης εκπροσώπησης οργανώσεις των εργοδοτών ή πανελλήνιας έκτασης. Κατά το διάστημα συγγραφής της παρούσας μελέτης ήταν σε ισχύ η ΕΓΣΣΕ 2010-2012 στη σύναψη της οποίας εξακολουθούσαν να εκπροσωπούν την εργοδοτική πλευρά ο Σύνδεσμος Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών (ΣΕΒ), η Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών Βιοτεχνών Εμπόρων Ελλάδας (ΓΣΕΒΕΕ) και η Εθνική Συνομοσπονδία Ελληνικού Εμπορίου (ΕΣΕΕ).

41. Αυτό ίσχυε μέχρι τις «μνημονιακές» νομοθετικές επεμβάσεις στο περιεχόμενο και τη δεσμευτικότητα των όρων της ΕΓΣΣΕ, κατά προφανή κατάλυση της συλλογικής αυτονομίας (Πράξη Υπουργικού Συμβουλίου 6/2012, Ν. 4093/2012).

γενικά την προστασία της οικογένειας, καθώς και την προώθηση της ουσιαστικής ισότητας των δύο φύλων, αποτελώντας κορυφαίο εργαλείο, με κανονιστικές ρυθμίσεις,[42] διασφάλισης των δικαιωμάτων του ανθρώπου, πριν καν το ίδιο το Κράτος ρυθμίσει τα ζητήματα αυτά (ΕΕΔΑ, 2013). Μάλιστα, οι ρυθμίσεις αυτές σε αρκετές περιπτώσεις ήταν πρωτοποριακές, αναδεικνύοντας την άμεση ανταπόκριση του θεσμικού μηχανισμού της ΕΓΣΣΕ στις σύγχρονες ανάγκες και τις επιστημονικές και κοινωνικές εξελίξεις.[43] Γι' αυτό και η ΕΓΣΣΕ είχε και έντονα διαπαιδαγωγικό ρόλο και κάθε φορά η υπογραφή της θεωρείτο ως επιτυχία της κοινωνίας των πολιτών με διαχρονικά αποτελέσματα.

Οι ανατροπές στο σύστημα των συλλογικών διαπραγματεύσεων και των ΣΣΕ που επιβλήθηκαν από το 2010 και μετά, με αλλεπάλληλες νομοθετικές διατάξεις στο πλαίσιο υλοποίησης των δεσμεύσεων του διεθνούς μηχανισμού δανεισμού της Ελλάδας,[44] στόχευσαν ειδικά τις Εθνικές Γενικές, αλλά και τις κλαδικές ΣΣΕ,[45] ως βασικούς μηχανισμούς θέσπισης κατώτατων ορίων αμοιβής και εργασίας. Είχαν δε άμεση επίδραση στις διαδικασίες συλλογικής διαπραγμάτευσης και ανάδειξης των εργασιακών αιτημάτων ευρύτερου κοινωνικού ενδιαφέροντος. Και αυτό γιατί, οι δραστικές παρεμβάσεις που επιβλήθηκαν σε θεμελιώδεις κανόνες και αρχές που διέπουν τις ΣΣΕ, όπως στη διάρκεια ισχύος και στο ρυθμιστικό περιεχόμενό τους,[46] έθεσαν σε διακινδύνευση τη δύναμη αυτού του κορυφαίου συλλογικού μέσου σε πολλαπλά επίπεδα, με σοβαρότατο αντίκτυπο:

---

42. Δηλαδή ρυθμίσεις με ισχύ νόμου.

43. Για παράδειγμα, την ισότητα των δύο φύλων ως προς την αμοιβή, τη συμφιλίωση της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, τις ρυθμίσεις για την παρένθετη μητρότητα, την προστασία των μονογονεϊκών οικογενειών, τους ανάδοχους γονείς, τους γονείς παιδιών με αναπηρία, τον σεβασμό της εθνικής, θρησκευτικής και πολιτισμικής ιδιαιτερότητας των εργαζομένων από τους εργοδότες, την προστασία των εργαζομένων ΑμεΑ και την προσαρμογή των όρων εργασίας τους με ειδικά μέτρα, τα μέτρα για τους εργαζομένους με HIV-AIDS, τα μέτρα για την προστασία της απασχόλησης εργαζομένων που μετέχουν σε πρόγραμμα απεξάρτησης από τα ναρκωτικά κτλ.

44. Βλ. διαδοχικές διατάξεις σε Ν. 3845/2010, Ν. 3863/2010, Ν. 3899/2010, Ν. 4024/2011, 6η ΠΥΣ/2012, Ν. 4046/2012, Ν. 4093/2012.

45. Ειδικά την ΕΓΣΣΕ και τις κλαδικές συμβάσεις.

46. Για παράδειγμα, μακροχρόνια αναστολή/κατάργηση της αρχής της ευνοϊκότερης ρύθμισης και της δυνατότητας επέκτασης της ισχύος μιας ΣΣΕ, περιορισμός της προστατευτικής μετενέργειας των όρων ΣΣΕ που έχουν λήξει σε περιορισμένα μόνο μισθολογικά ζητήματα, κατάργηση της δυνατότητας μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία με ταυτόχρονο περιορισμό της διαιτητικής επίλυσης των συλλογικών διαφορών μόνο στον βασικό μισθό.

- στη ρύθμιση των εργασιακών δικαιωμάτων, στη βάση διάγνωσης των αναγκών των εργαζομένων
- στη λειτουργία του ως εργαλείο διαπαιδαγώγησης και αποδόμησης οπισθοδρομικών στερεοτύπων στους χώρους εργασίας
- στην παγίωση του αισθήματος εργασιακής ανασφάλειας, εξαιτίας της κατάργησης των συλλογικών ρυθμίσεων μέσα από τις οποίες επιτυγχανόταν όχι μόνο η οικονομική αλλά και η κοινωνική ισορροπία στους χώρους εργασίας.

3.2 Η σύγχρονη παρουσία των γυναικών στα συνδικάτα

Παρά τα αποτελέσματα βελτίωσης που έχουν να επιδείξουν τα συνδικάτα στη συλλογική προώθηση διεκδικήσεων υπέρ της ουσιαστικής ισότητας των φύλων, την επίτευξη κατοχύρωσης εργασιακών δικαιωμάτων με όρους ίσων ευκαιριών και ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών και την προσπάθεια για εξάλειψη των διακρίσεων στους χώρους εργασίας, πρόκληση παραμένει η ενεργή συμμετοχή των γυναικών σε αυτά και η ανάδειξή τους στα συνδικαλιστικά όργανα εκπροσώπησης και λήψης αποφάσεων. Επιπλέον, η ποσοτική παρουσία των γυναικών στα συνδικάτα δεν αντιστοιχεί με την, τουλάχιστον ποσοτικά, επιταχυνόμενη θέση που κατέχουν στην απασχόληση (Παλαιολόγος, 2006). Σε ό,τι αφορά την Ελλάδα, μέχρι στιγμής δεν υπάρχουν επίσημες καταγραφές του ποσοστού των συνδικαλιζόμενων γυναικών και του ρόλου που έχουν διαδραματίσει στο συνδικαλιστικό Κίνημα. Η παρούσα Μελέτη επιδιώκει, μεταξύ άλλων, να αποκαταστήσει αυτό το έλλειμμα.

Η έρευνα που διενεργεί σε ετήσια βάση η Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών Συνδικάτων (ETUC, 2012) καταγράφει μείωση των εγγεγραμμένων μελών στα σωματεία, ενώ ταυτόχρονα διαπιστώνει ότι η συμμετοχή των γυναικών –συγκριτικά με εκείνη των ανδρών– έχει αυξηθεί σε πανευρωπαϊκό επίπεδο από το 44,1% των μελών το 2008 στο 46,4% το 2012. Σε μια κρίσιμη, λοιπόν, περίοδο για τους δείκτες συμμετοχής στα συνδικάτα στην Ευρώπη, η αύξηση του ποσοστού συμμετοχής των γυναικών αναδεικνύει την καθοριστική συμβολή τους για την προοπτική ανανέωσης του συνδικαλιστικού Κινήματος.

Αυτή η ανανέωση, όμως, δεν είναι απλώς ποσοτική, αλλά αποτελεί αναγνώριση και προσπάθεια εκπλήρωσης των ιδιαίτερων αναγκών των γυναικών ως διακριτή ομάδα εργαζομένων (βλ. Ενότητα 2.2). Ο «τυπικός εργαζόμενος», στον οποίο αναφέρονται και εκπροσωπούν τα συνδικάτα, έχει κατά βάση ανδρικά χαρακτηριστικά

και ανάγκες, με το κύριο μέρος της ζωής του να αφιερώνεται στη μισθωτή απασχόληση (Καλτσόγια-Τουρναβίτη, 2007). Ο άνισος καταμερισμός εργασίας μέσα στην οικογένεια και οι επιπτώσεις του (βλ. Κεφάλαιο 2) δεν θεωρείται σχετικός με τα εργασιακά ζητήματα και εν γένει με το σύστημα των εργασιακών σχέσεων.

Όπως ήδη αναφέρθηκε, η σχέση των γυναικών με την απασχόληση καθορίζεται σε σημαντικό βαθμό από τις ευθύνες που έχουν στο οικογενειακό τους περιβάλλον. Οι εργαζόμενες γυναίκες προσπαθούν να βρουν τρόπους να ισορροπούν ανάμεσα στην έμμισθη εργασία εκτός σπιτιού και στην άμισθη εργασία εντός σπιτιού. Επιπρόσθετα, οι αποκλεισμοί και διακρίσεις που διαχρονικά υφίστανται οι γυναίκες στην εργασία συνδέονται με τον ρόλο και τη θέση τους στην οικογένεια. Πέραν αυτών, έχοντας ως σημείο αναφοράς τον «τυπικό εργαζόμενο», δηλαδή τον εργαζόμενο με σχέση εργασίας αορίστου χρόνου πλήρους απασχόλησης, τα συνδικάτα δεν έχουν μέχρι στιγμής απευθυνθεί επαρκώς στους εργαζομένους που δουλεύουν με επισφαλείς όρους σε ευέλικτες μορφές εργασίας ή στην άτυπη οικονομία, η πλειονότητα των οποίων, όπως είδαμε παραπάνω, είναι γυναίκες (Αρβανιτάκη, 2004).

Ιδιαιτέρως, όσον αφορά τους εκπροσώπους στα όργανα διοίκησης των συνδικάτων, στις περισσότερες συνδικαλιστικές οργανώσεις παρατηρείται προκατάληψη υπέρ των ανδρών, που ανήκουν στην εθνοτική πλειονότητα και εργαζομένων με πλήρη απασχόληση (Παλαιολόγος, 2006). Το ίδιο προφίλ συνδικαλιστή τείνει να καθορίζει και τα κριτήρια επιλογής των εκπροσώπων της εργατικής πλευράς στις συλλογικές διαπραγματεύσεις (Colgan & Ledwith, 2002). Αποτέλεσμα αυτού είναι οι γυναίκες να απουσιάζουν από τις συλλογικές διαπραγματεύσεις τόσο ως άτομα (μέλη των οργάνων εκπροσώπησης) όσο και από την άποψη των στοχευμένων θεματικών διεκδικήσεων σε όλα τα επίπεδα των διαπραγματεύσεων (διεκδικήσεων με την οπτική του φύλου).

Ακόμα και στις περιπτώσεις που εξετάζονται ζητήματα σχετικά με τις γυναίκες και τη γυναικεία εργασία, με τα αιτήματα να διατυπώνονται από τους άνδρες συνδικαλιστές, παρατηρείται η τάση να θεωρείται δεδομένος ο «παραδοσιακός» ρόλος της γυναίκας μέσα στο σπίτι –ένας ρόλος που αναπαράγει τη δυσμενή τους θέση στον εργασιακό χώρο και στην κοινωνία γενικότερα. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα να μην εκπροσωπούνται καθόλου ή να μην εκπροσωπούνται επαρκώς οι ανάγκες των γυναικών εργαζομένων, οι αγωνίες, οι συγκρούσεις και τα διλήμματα που αντιμετωπίζουν στην καθημερινότητά τους (Colgan & Ledwith, 2002).

Σύμφωνα με έρευνες συνδικαλιστικών οργανώσεων, τα ζητήματα που έχουν

αναγνωρισθεί ως προτεραιότητες από τις εργαζόμενες γυναίκες τόσο για τη συμμετοχή τους ως μέλη όσο και για ενεργό συνδικαλιστική δράση είναι (ICFTU & GUF, 2003):

- η ίση αμοιβή μεταξύ γυναικών και ανδρών
- περισσότερος έλεγχος των ωρών εργασίας (σταθερότητα ωραρίου εργασίας)
- η ασφάλεια της θέσης εργασίας και η ασφάλεια στη θέση εργασίας
- ο σεβασμός στον εργασιακό χώρο
- η προστασία της υγείας και πρόσβαση σε υγειονομική περίθαλψη
- η δυνατότητα επαγγελματικής ανέλιξης και διεκδίκησης υψηλόβαθμων θέσεων – καταπολέμηση της «γυάλινης οροφής»
- η προστασία της μητρότητας
- η πρόσβαση σε υπηρεσίες φροντίδας παιδιών και λοιπών προστατευόμενων μελών της οικογένειας
- η πρόληψη της σεξουαλικής παρενόχλησης και της βίας στον χώρο εργασίας
- η υγιεινή και ασφάλεια στο χώρο εργασίας
- η εκπαίδευση και προγράμματα ευαισθητοποίησης για την κοινωνική προστασία

Συμπεριλαμβάνοντας τα παραπάνω ζητήματα στις διεκδικήσεις και τις συλλογικές διαπραγματεύσεις τους, τα συνδικάτα μπορούν να προσελκύσουν γυναίκες ως νέα μέλη, ιδιαίτερα κάτω από τις συνθήκες της τρέχουσας οικονομικής, κοινωνικής και αξιακής κρίσης, αλλά και να επιτελέσουν αποτελεσματικότερα το έργο τους για το σύνολο των εργαζομένων που εκπροσωπούν. Όμως, από την άλλη πλευρά, το γεγονός ότι η ανάδειξη των γυναικών σε θέσεις ευθύνης στα συνδικαλιστικά όργανα –ανεξαρτήτως βαθμίδας και κλάδου– παραμένει δυσανάλογη της συμμετοχής τους ως μέλη σωματείων αποτυπώνει την ύπαρξη εμποδίων λόγω φύλου στις διαδικασίες εκπροσώπησης μέσα στα συνδικάτα (ETUC, 2012). Η αδυναμία να διατυπωθούν και να ακουστούν τα παραπάνω ζητήματα των εργαζόμενων γυναικών στη δημόσια και ευρύτερα πολιτική σφαίρα (ΚΕΘΙ, 2006) αποτελεί σημαντική διάκριση, άμεσα συνδεδεμένη με την άνιση αντιπροσώπευση των γυναικών στις συνδικαλιστικές δομές.

Η ποσοτική διαφορά στην αντιπροσώπευση γυναικών και ανδρών μέσα στα συνδικάτα θέτει όχι μόνο ζητήματα αρχών και δημοκρατικής λειτουργίας, αλλά και

νομιμότητας, καθώς η διατήρηση ενός εργασιακού περιβάλλοντος που ενέχει διακρίσεις λόγω φύλου αντίκειται στην ισχύουσα ευρωπαϊκή και ελληνική νομοθεσία. Από το 2010 έχει ενσωματωθεί στο ελληνικό θεσμικό πλαίσιο και ισχύει η ευρωπαϊκή οδηγία 2006/54/ΕΚ για την «εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης (αναδιατύπωση)» (Ν. 3896/2010, ΦΕΚ Α' 207/8-12-2010).

Σύμφωνα με τη νομοθεσία αυτή (άρθρ. 15), απαγορεύεται κάθε μορφής άμεση ή έμμεση[47] διάκριση λόγω φύλου ή οικογενειακής κατάστασης όσον αφορά την ιδιότητα του μέλους ή τη συμμετοχή σε σωματεία/ενώσεις εργαζομένων ή σε οποιοδήποτε επαγγελματικό σωματείο, περιλαμβανομένων των πλεονεκτημάτων που προσφέρουν τέτοια σωματεία ή ενώσεις. Από την άλλη πλευρά, όμως, είναι δυνατή η ίδρυση και η διατήρηση οργανώσεων προσώπων του ενός μόνο φύλου, εφόσον κύριος σκοπός τους είναι η προώθηση της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών.

Βεβαίως, το ζητούμενο δεν είναι απλώς μια ποσοτική μεταβολή στη συμμετοχή των γυναικών στις συνδικαλιστικές οργανώσεις. Μια προσέγγιση που αποκλειστικό στόχο έχει να «προσθέσει» γυναίκες στα συνδικάτα και στην ατζέντα των συλλογικών διαπραγματεύσεων δεν επαρκεί από μόνη της, χωρίς να συνοδεύεται από μια ριζική αλλαγή στο ίδιο το συνδικαλιστικό Κίνημα (Dickens, 2000). Αυτό που οραματίζονται οι γυναίκες για τα συνδικάτα εκτείνεται πέρα από το να τις αφήσουν απλώς να εισχωρήσουν όλο και περισσότερες σε αυτά. Το όραμα αφορά τον μετασχηματισμό δομών, ιεραρχιών, κουλτούρας, προτεραιοτήτων στις ατζέντες πολιτικής και διαπραγμάτευσης, με στόχο τη διαμόρφωση ενός περισσότερο δημοκρατικού συνδικαλιστικού Κινήματος (Colgan & Ledwith, 2002).

Όπως προκύπτει και από την επόμενη ενότητα, οι παράγοντες που αποτρέπουν την ενεργή ποσοτική και ποιοτική συμμετοχή των γυναικών στα συνδικάτα

47. Οι ορισμοί της «άμεσης» και της «έμμεσης» διάκρισης περιγράφονται στο άρθρ. 2 του Ν. 3896/2010 (άρθρ. 2, παρ. 1 της Οδηγίας 2006/54/ΕΚ) ως εξής:

- «Άμεση διάκριση»: Όταν ένα πρόσωπο υφίσταται, για λόγους φύλου, μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτήν την οποία υφίσταται, υπέστη ή θα υφίστατο ένα άλλο πρόσωπο σε ανάλογη κατάσταση.
- «Έμμεση διάκριση»: Όταν μία εκ πρώτης όψεως ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική ενδέχεται να θέσει σε μειονεκτική θέση πρόσωπα του ενός φύλου σε σύγκριση με πρόσωπα του άλλου φύλου, εκτός αν αυτή η διάταξη, το κριτήριο ή η πρακτική δικαιολογείται αντικειμενικά από ένα θεμιτό σκοπό και τα μέσα επίτευξης του σκοπού αυτού είναι πρόσφορα και αναγκαία.

οφείλονται σε μεγάλο βαθμό στις ευρύτερες διακρίσεις που βιώνουν οι γυναίκες στην κοινωνία και την εργασία. Καθώς, όμως, τα συνδικάτα αποτελούν κομμάτι της κοινωνίας, τείνουν να αναπαράγουν άμεσα ή έμμεσα κάποιες από αυτές (Καλτσόγια-Τουρναβίτη, 2007). Στη συνέχεια του κεφαλαίου αυτού, αποτυπώνονται οι επιμέρους πολυδιάστατες παράμετροι που επηρεάζουν την παρουσία των γυναικών στα συνδικάτα, καθώς και το πώς το μέτρο της ένταξης της διάστασης του φύλου μπορεί να συνεισφέρει στην ισότιμη συμμετοχή τους σε αυτά.

3.3 Παράμετροι που συνδέονται με την περιορισμένη παρουσία των γυναικών στα συνδικάτα

Η περιορισμένη παρουσία των γυναικών στα συνδικάτα είναι αποτέλεσμα πολυσύνθετων και διαφορετικών παραγόντων. Αυτοί οι παράγοντες πηγάζουν τόσο από τις ίδιες τις γυναίκες και τα συνδικάτα αυτά καθαυτά όσο και από το ευρύτερο κοινωνικό, οικονομικό και πολιτισμικό πλαίσιο. Οι παράγοντες αυτοί έχουν διερευνηθεί βιβλιογραφικά σε διεθνές επίπεδο, αφού ο εντοπισμός τους είναι προαπαιτούμενο για την αντιμετώπισή τους με την εφαρμογή των κατάλληλων μέτρων, κυρίως θετικών δράσεων. Η κατηγοριοποίηση των παραγόντων αυτών με βάση την προέλευσή τους θεωρείται απαραίτητη σε αυτή τη Μελέτη, καθώς συμβάλει σημαντικά στη διερεύνηση του βαθμού συνδικαλιστικής παρέμβασης και καθορισμού του τρόπου άρσης αυτών των αρνητικών παραγόντων.

Το εννοιολογικό πλαίσιο, λοιπόν, που θα χρησιμοποιήσουμε στην παρούσα Μελέτη για τον εντοπισμό των αντικειμενικών και των υποκειμενικών εμποδίων που αφορούν τη συμμετοχή των γυναικών στα συνδικάτα βασίζεται στην παρακάτω ταξινόμηση:

- «Καταστασιακά» εμπόδια: Πρόκειται για αντικειμενικούς παράγοντες που προκύπτουν από την κατάσταση ή το περιβάλλον της γυναίκας κατά την συγκεκριμένη περίοδο.
- «Ψυχολογικά» εμπόδια: Πρόκειται για τις πεποιθήσεις, τις αξίες και τις αντιλήψεις που έχουν οι ίδιες οι γυναίκες για τον συνδικαλισμό και τον εαυτό τους ως συνδικαλίστριες.
- «Πληροφοριακά» εμπόδια: Πρόκειται για εμπόδια που οφείλονται στην έλλειψη ενημέρωσης των γυναικών για τον συνδικαλισμό, τις συνδικαλιστικές οργανώσεις και τη συμμετοχή τους σε αυτές.

- «Θεσμικά» εμπόδια: Πρόκειται για εμπόδια που αφορούν τις πρακτικές και τις διαδικασίες των συνδικαλιστικών οργανώσεων που άμεσα ή έμμεσα αποκλείουν ή αποθαρρύνουν τις γυναίκες από το να συμμετάσχουν σε αυτά.

3.3.1 «Καταστασιακά» εμπόδια

Οι αντικειμενικοί παράγοντες που σχετίζονται με το καθημερινό περιβάλλον και εμποδίζουν την παρουσία των γυναικών στα συνδικάτα και αφορούν την οικογενειακή ή/και την εργασιακή κατάστασή τους. Η έλλειψη χρόνου ως αποτέλεσμα της άνισης κατανομής των οικογενειακών υποχρεώσεων για τις εργαζόμενες καταγράφεται ως ένα από τα πλέον σημαντικά εμπόδια, τόσο στη βιβλιογραφία (Παλαιολόγος, 2006· ΚΕΘΙ, 2006· Αρβανιτάκη, 2004· Σύνδεσμος για τα Δικαιώματα της Γυναίκας, 2005· Παπαγιαννοπούλου, 2013) όσο και σε πρωτογενείς έρευνες (ICFTU & GUF, 2003· Sechi, 2007· ETUC, 2010), καθώς δεν τους αφήνει περιθώρια για ενασχόληση με τον συνδικαλισμό.

Σήμερα, παρά την καλυτέρευση των προοπτικών εργασίας για τις γυναίκες σε σχέση με το παρελθόν, ο καταμερισμός ευθυνών στη οικογένεια παραμένει ανισομερής, με τις γυναίκες-συζύγους-μητέρες-νοικοκυρές να επωμίζονται την πλειονότητα των καθηκόντων/υποχρεώσεων. Η παραδοσιακή θέση της γυναίκας μέσα στην οικογένεια ουσιαστικά δεν έχει ανατραπεί, ενώ τις τελευταίες δεκαετίες περιορίστηκε ο ρόλος του θεσμού της ευρύτερης οικογένειας ως παραδοσιακή δομή υποστήριξης της γυναίκας.

Η συρρίκνωση λειτουργίας υπηρεσιών κοινωνικής πρόνοιας, υγείας και παιδείας, όμως –ιδιαίτερα ως αποτέλεσμα των μέτρων λιτότητας σε πόρους και ανθρώπινο δυναμικό κατά τη διάρκεια της οικονομικής κρίσης– έχει ως άμεσο αποτέλεσμα τον πολλαπλασιασμό των ευθυνών των εργαζόμενων γυναικών (βλ. Υποενότητα 2.2.2). Ως εκ τούτου, οι γυναίκες επανέρχονται στον στερεοτυπικό τους ρόλο που προσδοκά από αυτές –εκτός από το να εργάζονται και να συνεισφέρουν στο οικογενειακό εισόδημα– να είναι υπεύθυνες του νοικοκυριού, να φροντίζουν τα παιδιά και να επιβλέπουν τη σχολική τους μελέτη, να περιθάλπουν συγγενείς και ηλικιωμένους, να φροντίζουν για την ψυχολογική υποστήριξη της οικογένειας κτλ. (Αρβανιτάκη, 2004).

Πέρα από το πρακτικό ζήτημα της έλλειψης χρόνου λόγω των πολλαπλών οικογενειακών υποχρεώσεων, παρατηρείται συχνά η οικογένεια μιας γυναίκας που επιθυμεί να συνδικαλιστεί να χρησιμοποιεί αυτές τις υποχρεώσεις ως πρόφαση για να

αποτρέψει την εμπλοκή της με το συνδικαλιστικό Κίνημα. Αυτή η αποτροπή κυρίως προέρχεται από τους συζύγους/συντρόφους (ICFTU & GUF, 2003). Καθώς η ιδιότητα της συνδικαλίστριας δεν προσδίδει αυξημένο κύρος στο πλαίσιο της οικογένειας, αλλά αντίθετα είναι μια δραστηριότητα που επιφέρει πρόσθετες υποχρεώσεις και την απορρέουσα ψυχική φόρτιση, η οικογένεια –συνειδητά ή υποσυνείδητα– πιέζει τη γυναίκα να παραιτηθεί από έναν τέτοιο ρόλο (Αρβανιτάκη, 2004).

Αντίστοιχα, σύμφωνα με πανευρωπαϊκή έρευνα, έχει διαπιστωθεί ότι παρομοίως αποτρεπτική είναι και η στάση του ευρύτερου κύκλου των γυναικών και ιδιαίτερα των ανδρών συναδέλφων (ETUC, 2010). Μπορεί οι λόγοι (ενδεχομένως και τα συμφέροντα) για τους οποίους οι συγκεκριμένοι συνάδελφοι αντιδρούν αρνητικά να διαφέρουν από αυτούς της οικογένειας μιας γυναίκας, κατά βάθος όμως και στις δύο περιπτώσεις υπάρχει κοινή η αντίληψη ότι οι γυναίκες πρέπει να επικεντρώνονται στην ιδιωτική και όχι τη δημόσια σφαίρα, πολύ περισσότερο στο πολιτικό/συμμετοχικό μέρος αυτής.

Εξίσου σημαντικά εμπόδια για την οργάνωση των γυναικών θέτει όμως και η θέση τους στον τομέα της εργασίας. Όπως είδαμε στο κεφάλαιο σχετικά με το οικονομικο-κοινωνικό πλαίσιο της Μελέτης (βλ. Ενότητα 2.2), οι γυναίκες απασχολούνται σε μεγάλο βαθμό με «ευέλικτες» μορφές απασχόλησης, σε επισφαλείς θέσεις εργασίας και στην άτυπη οικονομία. Ως αποτέλεσμα, ένας βασικός παράγοντας που αποθαρρύνει τις γυναίκες από το να συνδικαλισθούν, όπως καταγράφεται και σε σχετικές μελέτες, είναι ο φόβος αντιποίνων από τους εργοδότες (ICFTU & GUF, 2003· Sechi, 2007). Ιδιαίτερα σε μια εποχή που αυξάνεται η δυσμενής μεταχείριση των εργαζομένων με βάση και το φύλο[48] (Συνήγορος του Πολίτη, 2011· ILO, 2011) και με τα ποσοστά μακροχρόνιας γυναικείας ανεργίας να εκτινάσσονται στα ύψη, οι εργαζόμενες γυναίκες συνεχίζουν να αποτρέπονται από το να διεκδικούν τα δικαιώματά τους και άρα από το να συμμετέχουν σε συλλογικές δράσεις και συνδικαλιστικές οργανώσεις (Αρβανιτάκη, 2004).

Επιπρόσθετα, η αυξανόμενη απώλεια θέσεων εργασίας σε τομείς όπου οι γυναίκες τείνουν να απασχολούνται σε μεγαλύτερο ποσοστό[49] έχει ως αποτέλεσμα και την εξασθένιση ή την απώλεια της υφιστάμενης συνδικαλιστικής τους δύναμης.

48. Για παράδειγμα, λόγω εγκυμοσύνης, μητρότητας, εναντίωσης στη σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας.

49. Για παράδειγμα, σε κοινωνικές υπηρεσίες, στην κλωστοϋφαντουργία, στον ιματισμό-δέρμα, στο εμπόριο, στον επισιτισμό.

Ταυτόχρονα, η αύξηση της γυναικείας απασχόλησης σε επισφαλείς θέσεις εργασίας και στην άτυπη οικονομία αποτελεί εμπόδιο για τις συνδικαλιστικές οργανώσεις στο να προσελκύσουν τις γυναίκες αυτές (Sechi, 2007). Ο συνδυασμός, λοιπόν, της απασχόλησης των γυναικών σε κλάδους με μη ισχυρή γυναικεία συνδικαλιστική εκπροσώπηση και περιορισμένη συνδικαλιστική εμπειρία, η οποία ισχυροποιείται και παγιώνεται ως μειονέκτημα (ΚΕΘΙ, 2006), καθιστούν συχνά απροσπέλαστη την προσέγγιση των συνδικάτων από τις γυναίκες.

Είναι ενδιαφέρον όμως να σημειωθεί ότι οι δυσκολίες που αντιμετωπίζουν τα συνδικάτα όσον αφορά τη συμμετοχή των γυναικών –όπως και με άλλες ομάδες και κατηγορίες εργαζομένων (π.χ. τους νέους)– χρονολογούνται εδώ και αρκετές δεκαετίες. Ως εκ τούτου, οποιοσδήποτε συσχετισμός επιχειρηθεί με τη σημερινή εποχή και τις εντονότερες τάσεις εξατομίκευσης, εργασιακής ανασφάλειας και αποσυλλογικοποίησης που επικρατούν στις μέρες μας είναι μονοδιάστατος και δεν αποδίδει την πραγματικότητα.

Οι λόγοι αυτών των δυσκολιών θα πρέπει να αναζητηθούν και σήμερα εξίσου σε άλλες αιτίες, όπως στη χαμηλή ελκυστικότητα των συνδικάτων για τις γυναίκες, που οφείλεται ως επί το πλείστον και στα ίδια τα συνδικάτα μέσω, για παράδειγμα απαρχαιωμένων διαδικασιών και, κυρίως, μιας κουλτούρας ανδρικής κυριαρχίας (Παλαιολόγος, 2006). Είναι, λοιπόν, σημαντικό τα συνδικάτα να εντοπίσουν, να καταγράψουν και να αξιολογήσουν τα εμπόδια αυτά, ώστε να προχωρήσουν στη λήψη των απαιτούμενων μέτρων αντιμετώπισης των εγγενών ή εξωγενών παραγόντων που εμποδίζουν τη γυναίκεια συμμετοχή σε αυτά.

3.3.2 «Ψυχολογικά» εμπόδια

Τα στερεότυπα που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στην οικογένεια και την απασχόληση σχετικά με τον ρόλο τους πολλές φορές εσωτερικεύονται και, όπως επισημαίνεται από έρευνα της Συνομοσπονδίας Ευρωπαϊκών Συνδικάτων (ETUC, 2010), καταλήγουν να αποθαρρύνουν τις γυναίκες από το να συμμετέχουν στον συνδικαλισμό. Η στάση των γυναικών απέναντι στον συνδικαλισμό, αλλά και στα όργανα εκπροσώπησης των συνδικαλιστικών οργανώσεων, επηρεάζεται από τους ρόλους μέσα στους οποίους έχουν κοινωνικοποιηθεί και σε σημαντικό βαθμό διαπνέονται από διακρίσεις λόγω φύλου. Οι επιλογές που κάνουν και οι προσδοκίες που καλλιεργούν ως αποτέλεσμα της κοινωνικοποίησης αυτής απομακρύνουν τις

γυναίκες από τον ανταγωνισμό με τους άνδρες για τη διεκδίκηση ηγετικών θέσεων, αλλά και από τη συμμετοχή στις συνδικαλιστικές διεργασίες γενικότερα (ΚΕΘΙ, 2006· Παπαγιαννοπούλου, 2013).

Όπως παρατηρείται, σε σχέση με τους άνδρες, οι γυναίκες έχουν λιγότερη αυτοπεποίθηση για τις ικανότητές τους και ιδιαίτερα για την ανάληψη ηγετικών ρόλων. Όταν αναλαμβάνουν ευθύνες, τείνουν να έχουν αυξημένες απαιτήσεις από τον εαυτό τους, θέτουν αυστηρά κριτήρια αυτό-αξιολόγησης, είναι επιρρεπείς στην αρνητική κριτική που καλλιεργείται από το περιβάλλον τους και επιδεικνύουν περιορισμένη μαχητικότητα και φιλοδοξία. Αυτή η διάσταση της κοινωνικοποίησής τους τις αποτρέπει από την ενεργή συμμετοχή σε συνδικαλιστικές οργανώσεις (ETUC, 2010· ETUC, 2011b· ICFTU & GUF, 2003). Οι γυναίκες δύσκολα εξοικειώνονται με τους μηχανισμούς εξουσίας και την ανταγωνιστική ψυχολογία που συνδέεται με αυτούς, ενώ αποδέχονται ευκολότερα να λαμβάνουν βοηθητικούς ρόλους. Ως εκ τούτου, δεν έχουν –στον ίδιο βαθμό με τους άνδρες– ανεπτυγμένες τις συγκεκριμένες ιδιότητες που συνδέονται με το «πρότυπο» του συνδικαλιστή, αλλά ούτε ελκύονται από αυτό (Αρβανιτάκη, 2004).

Επιπλέον, η ανδρική κυριαρχία των συνδικαλιστικών δραστηριοτήτων αποτελεί εμπόδιο για την ένταξη των γυναικών στα σωματεία καθώς οι γυναίκες διστάζουν να εμπλακούν σε μια δραστηριότητα την οποία ιστορικά μονοπωλούν οι άνδρες. Με αυτόν τον τρόπο καλλιεργείται, αλλά και εμπεδώνεται, η έλλειψη ενδιαφέροντος των γυναικών για τον συνδικαλισμό, η οποία περιλαμβάνει την αρνητική αντίληψη ότι οι συνδικαλιστικές οργανώσεις δεν αγωνίζονται στοχευμένα για τα συμφέροντά τους (Sechi, 2007· ICFTU & GUF, 2003).

3.3.3 «Πληροφοριακά» εμπόδια

Η έλλειψη ενδιαφέροντος από τις γυναίκες εργαζόμενες είναι συγχρόνως η αιτία αλλά και το αποτέλεσμα της έλλειψης γνώσης που έχουν για τις αρμοδιότητες, τις υποχρεώσεις και τα αποτελέσματα της δράσης των συνδικάτων. Μπορεί οι ίδιες οι γυναίκες να μη δείχνουν το ανάλογο ενδιαφέρον, αλλά δε έχουν τύχει και της δέουσας προσέγγισης από τα συνδικάτα σχετικά με το πώς αυτά μπορούν να τις ωφελήσουν (Sechi, 2007· ICFTU & GUF, 2003). Πέρα από αυτό, οι γυναίκες χρειάζεται να εκπαιδευτούν και ταυτόχρονα να ενδυναμωθούν ώστε να κατα-

στούν ικανές να συμμετέχουν ενεργά στην διεκδίκηση των δικαιωμάτων τους ως εργαζόμενες.

Καταγράφεται, λοιπόν, η ανάγκη για πληροφόρηση και εκπαίδευση σε σχέση με τα οργανωτικά και δομικά στοιχεία του συνδικαλιστικού Κινήματος, όπως είναι τα συλλογικά όργανα εκπροσώπησης και η λειτουργία της δομής των οργανώσεων. Εντοπίζεται επίσης η ανάγκη ενδυνάμωσης των γυναικών σε επίπεδο ικανοτήτων και στάσεων. Μέσω τέτοιων δραστηριοτήτων, οι γυναίκες μπορούν να αποκτήσουν τις απαραίτητες δεξιότητες για την πρόσβαση σε θέσεις λήψης αποφάσεων, την ανάληψη ηγετικών ρόλων και τις μεθόδους συλλογικών διαπραγματεύσεων (ETUC, 2010· ETUC, 2011b). Το ζήτημα όμως της πρόσβασης των γυναικών στις συνδικαλιστικές οργανώσεις δεν οφείλεται –ούτε και μπορεί να ξεπεραστεί– μόνο με την ενημέρωση και αλλαγή στάσης των ίδιων των γυναικών.

3.3.4 «Θεσμικά» εμπόδια

Ένας πολύ βασικός παράγοντας που εντοπίζεται στις σχετικές μελέτες και συμβάλλει στην αποτροπή των γυναικών από τη συμμετοχή τους στα συνδικάτα είναι η κουλτούρα και ο τρόπος που λειτουργούν, ο οποίος διακατέχεται ακόμη από στερεοτυπικές αντιλήψεις και τα συναφή με αυτές άμεσα και έμμεσα εμπόδια, παρά την πρόοδο που έχει γίνει στο πεδίο των συλλογικών ρυθμίσεων. Η κουλτούρα κάθε οργανισμού, συμπεριλαμβανομένων των συνδικαλιστικών οργανώσεων, είναι μια σύνθεση των κανόνων, των διαδικασιών και των τρόπων συμπεριφοράς που επικρατούν στο εσωτερικό του. Ο τρόπος λειτουργίας, που απορρέει από την κουλτούρα των συνδικαλιστικών οργανώσεων, εκφράζει ένα μοντέλο οργάνωσης που θα μπορούσαμε να χαρακτηρίσουμε ως «μοντέλο ακτιβιστών». Όπως θα δούμε παρακάτω, αυτός ο τρόπος λειτουργίας έχει αρνητική επίδραση στην παρουσία και τη συμμετοχή των γυναικών στη λειτουργία των συνδικάτων, και ιδιαίτερα στη διεκδίκηση θέσεων ευθύνης σε αυτά (De Jong κ.ά., 2004).

Ένα χαρακτηριστικό παράδειγμα αυτών των θεσμικών εμποδίων αφορά τον χρόνο και τη διάρκεια των συναντήσεων, που είναι αποτρεπτικά για την αδιάλειπτη και συνεπή παρουσία των γυναικών συνδικαλιστριών, αλλά και των ανδρών που συμμετέχουν ενεργά στις οικογενειακές τους υποχρεώσεις. Και αυτό γιατί είθισται, όταν διαμορφώνεται το χρονοδιάγραμμα των συνεδριάσεων, συνήθως να μη λαμβάνεται υπόψη η οικογενειακή κατάσταση και οι υποχρεώσεις των συμμετεχόντων (κατά κύριο λόγο αν-

δρών), με αποτέλεσμα οι συνεδριάσεις να συγκαλούνται σε ώρες συχνά απαγορευτικές για τις γυναίκες. Επίσης, οι συνεδριάσεις δεν είναι πάντα οργανωμένες με τον πιο αποτελεσματικό τρόπο, καθώς κατά κανόνα είναι πολύωρες και δεν ξεκινούν με συνέπεια την προκαθορισμένη ώρα. Αυτός ο τρόπος λειτουργίας απαιτεί από τα συνδικαλιστικά στελέχη να είναι οποτεδήποτε διαθέσιμα από άποψη τόπου και χρόνου και να λειτουργούν μέσα σε ένα πλαίσιο που δεν λαμβάνει υπόψη τις οικογενειακές υποχρεώσεις και άλλες πτυχές της ιδιωτικής τους ζωής (De Jong κ.ά., 2004· ETUC, 2010· Pillinger, 2010· ETUC, 2011b).

Ένα άλλο εμπόδιο που σχετίζεται με την κουλτούρα των συνδικάτων ως οργανισμών είναι το γεγονός ότι για την εκλογή και την ανέλιξη σε θέσεις ευθύνης απαιτείται η εμπειρία συμμετοχής σε θεσμικές ομάδες εργασίας ή επιτροπές, όπου προβλέπεται η εργατική εκπροσώπηση.[50] Από τη στιγμή, λοιπόν, που τα διοικητικά συμβούλια των συνδικάτων συνήθως δεν αναθέτουν την εκπροσώπησή τους σε γυναίκες-μέλη τους, η αντιπροσώπευση των γυναικών στις υψηλότερες βαθμίδες ευθύνης των συνδικαλιστικών οργανώσεων είναι χαμηλή. Επιπλέον, τα άτυπα κοινωνικά δίκτυα, που προκύπτουν από τη συμμετοχή σε επιτροπές εργασίας, ενεργούν ως μηχανισμός αποκλεισμού για τις γυναίκες, καθώς αναπαράγεται σε αυτά η στερεοτυπική αντίληψη για το γυναικείο φύλο και τη δυνατότητά του να αναλαμβάνει θέσεις ευθύνης στα κέντρα εξουσίας ή λήψης αποφάσεων. Με αυτή την περιορισμένη πρόσβαση, η ανάδειξη γυναικών σε θέσεις ευθύνης μέσα στα συνδικάτα δυσχεραίνεται περισσότερο και γίνεται ολοένα και λιγότερο εφικτή (Γκασούκα, 2006· De Jong κ.ά., 2004).

Ως εκ τούτου, περιορίζονται οι γυναίκες σε χαμηλότερες θέσεις στα συνδικάτα και με λιγότερες ευκαιρίες προώθησης μέσα σε αυτά. Οι συνδικαλιστικές δομές, δηλαδή, υποσυνείδητα αναπαράγουν τη μειονεκτική θέση της γυναίκας στην απασχόληση (ETUC, 2011b· ΚΕΘΙ, 2006). Επιπλέον, το πνεύμα ανταγωνισμού, το έλλειμμα ουσιαστικού διαλόγου σχετικά με το θέμα της εκπροσώπησης των γυναικών προκειμένου να υπάρξει περιθώριο όσμωσης των διαφορετικών απόψεων, η έλλειψη συστηματικής ενασχόλησης με το ζήτημα αυτό από τις πολιτικές παρατάξεις και τα κόμματα και οι ιδιαίτερες διαδικασίες λήψης αποφάσεων απωθούν πολλές γυναίκες από τη συνδικαλιστική δράση, καθώς απαιτείται μακροχρόνια θητεία για τη συνειδητοποίηση και την προσαρμογή στην κουλτούρα αυτή (Αρβανιτάκη, 2004).

50. Για παράδειγμα, σε διοικητικά συμβούλια οργανισμών ή φορέων, σε επιτροπές ελέγχου κοινωνικής ασφάλισης.

Όπως προκύπτει, έχει διαμορφωθεί ένα πρότυπο συνδικαλιστή, το οποίο ταυτίζεται με το ανδρικό φύλο και τα στερεοτυπικά χαρακτηριστικά του. Οι γυναίκες που καταφέρνουν να αναλάβουν θέσεις ευθύνης αντιμετωπίζονται κατά κανόνα με καχυποψία και υπόκεινται σε κριτική στη βάση του φύλου τους και όχι, όπως οι άνδρες συνάδελφοί τους, στη βάση των απόψεών τους (ΚΕΘΙ, 2006). Το γεγονός αυτό δεν επιτρέπει να λειτουργήσουν ως μοντέλα-πρότυπα για την προσέλκυση άλλων γυναικών στην ενεργή συνδικαλιστική δράση. Επιπλέον, οι συνδικαλίστριες αυτές –για να επιβιώσουν μέσα σε αυτές τις συνθήκες– καλούνται να προσαρμοστούν στο πρότυπο του άνδρα συνδικαλιστή και γι' αυτό έχουν μικρά περιθώρια να διαμορφώσουν τη συνδικαλιστική τους δράση με άξονα τη συνείδηση του φύλου τους (Αρβανιτάκη, 2004). Αντίστοιχα, έχει παρατηρηθεί ότι στις περιπτώσεις που γυναικείες συνδικαλιστικές επιτροπές και γραμματείες έχουν εντάξει τη διάσταση του φύλου στη συνδικαλιστική τους πολιτική με στόχο την ανακατανομή της συνδικαλιστικής εξουσίας με βάση το φύλο, δεν έχει υπάρξει η κατάλληλη υποστήριξη, δηλαδή με συνέχεια και συνέπεια, από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις (Αρβανιτάκη, 2004).

Τα κυρίαρχα στερεότυπα εμποδίζουν την υποστήριξη τέτοιων πρωτοβουλιών, αλλά και την υιοθέτηση μιας πολιτικής για την ανάδειξη των γυναικών σε θέσεις ευθύνης και στο εσωτερικό των συνδικαλιστικών οργανώσεων. Παρατηρείται, λοιπόν, μια απροθυμία ως προς την ανάληψη μέτρων για την αντιμετώπιση της ανισότητας των φύλων μέσα στα συνδικάτα. Με το επιχείρημα ότι οι εργαζόμενες γυναίκες εκπροσωπούνται συλλογικά ούτως ή άλλως από τη στιγμή που λαμβάνουν μέρος στις εκλογές ανάδειξης των οργάνων διοίκησης των συνδικαλιστικών οργανώσεων, ιδιαίτερα σε περίοδο οικονομικής κρίσης, η αφιέρωση χρόνου και η διάθεση πόρων για την ένταξη της διάστασης του φύλου στα συνδικάτα και στις συλλογικές διαπραγματεύσεις μπορεί να θεωρηθεί ως «πολυτέλεια». Αυτή η αντίληψη, βέβαια, αντανακλά και την έλλειψη ουσιαστικής κατανόησης της έννοιας της διάστασης του φύλου (gender mainstreaming) (ETUC, 2010· ΚΕΘΙ, 2006).

Για να έλκονται, όμως, οι γυναίκες από τα συνδικάτα και να αναγνωρίζουν τον εαυτό τους σε αυτά, είναι προαπαιτούμενο τα συνδικάτα να θέτουν αιτήματα, στρατηγικές και προτεραιότητες που τις αφορούν. Αυτό προέκυψε και ως συμπέρασμα σε παγκόσμια έρευνα σχετικά με τα εμπόδια που αποτρέπουν τις γυναίκες από τη συμμετοχή τους σε συνδικαλιστικές οργανώσεις, σύμφωνα με την οποία οι ίδιες οι γυναίκες θεωρούν ως κύριους λόγους την έλλειψη προσέγγισης, ευαισθησίας και ανταπόκρισης προς τις ανάγκες τους (ICFTU & GUF, 2003). Αντίστοιχα αποτελέσματα καταγράφηκαν και στην έρευνα της Συνομοσπονδίας Ευρωπαϊκών Συνδικάτων

(ETUC, 2010) σχετικά με τον ανδροκρατούμενο τρόπο λειτουργίας των σωματείων και την απουσία μέτρων πολιτικής για την προώθηση της συμμετοχής των γυναικών.

3.4 Η ένταξη της διάστασης του φύλου (gender mainstreaming) στα συνδικάτα

Το γεγονός ότι η απουσία του ενός φύλου από τα συνδικάτα δεν έχει αναγνωριστεί ακόμη επαρκώς ως μη φυσιολογικό φαινόμενο και ως κενό θεσμικής εκπροσώπησης και εύρυθμης δημοκρατικής λειτουργίας αποτελεί περαιτέρω φραγμό για την προσέλκυση γυναικών στον συνδικαλισμό (Αρβανιτάκη, 2004). Είναι απαραίτητη, λοιπόν, η λήψη μέτρων για την ένταξη της διάστασης του φύλου (gender mainstreaming) σε όλα τα επίπεδα των συνδικάτων – στον τρόπο λειτουργίας τους, στην εκπροσώπηση και στις διεκδικήσεις τους.

Η Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών Συνδικάτων (ETUC, 2007) υιοθέτησε τον «Καταστατικό Χάρτη για την Ένταξη της Διάστασης του Φύλου στα σωματεία» (Charter on Gender Mainstreaming in Trade Unions), ώστε να δοθεί περισσότερη έμφαση στην ανάγκη για ισότητα μέσα στις συνδικαλιστικές οργανώσεις και να βελτιώσει τη θέση των γυναικών στο πλαίσιο των συλλογικών διαπραγματεύσεων και του κοινωνικού διαλόγου σε όλα τα επίπεδα. Η προϋπόθεση για την υλοποίηση των προτάσεων που περιλαμβάνονται στον Καταστατικό Χάρτη είναι η ουσιαστική κατανόηση της έννοιας της διάστασης του φύλου και των διαδικασιών ένταξης της στη λειτουργία των συνδικάτων.

3.4.1 Ένταξη της διάστασης του φύλου: έννοια και χρησιμότητα για τα συνδικάτα

Με την έννοια «διάσταση του φύλου» δεν αναφερόμαστε απλώς στην τυπική απόδοση ίσων δικαιωμάτων, αλλά στην ουσιαστικά ισότιμη συμμετοχή στη διαμόρφωση του κοινωνικού, πολιτικού και αξιακού πλαισίου μέσα στο οποίο εφαρμόζονται τα ατομικά και κοινωνικά δικαιώματα (ΚΕΘΙ, 2006). Η ένταξη της διάστασης του φύλου, δηλαδή, δεν αφορά απλώς την εφαρμογή συγκεκριμένων θετικών μέτρων για τις γυναίκες, αλλά την πλήρη κινητοποίηση, στο πλαίσιο εφαρμογής μιας πολιτικής ή λειτουργίας ενός οργανισμού για την επίτευξη της ισότητας των φύλων, λαμβάνοντας υπόψη ενεργά, ανοιχτά και εξ αρχής τις πιθανές επιπτώσεις της κάθε δράσης για την κατάσταση των γυναικών και των ανδρών αντίστοιχα. Με άλλα λό-

για, για κάθε μέτρο και πολιτική απαιτείται να εξετάζονται συστηματικά –κατά τον καθορισμό και την εφαρμογή τους– τα πιθανά αποτελέσματά τους με την οπτική του φύλου (European Commission, 2008).

Η ένταξη της διάστασης του φύλου στο πεδίο των συνδικάτων είναι μια στρατηγική για την επίτευξη της ισότητας ανδρών και γυναικών τόσο στην εσωτερική συνδικαλιστική οργάνωση όσο και στις εξωτερικές πρακτικές –συλλογικές διαπραγματεύσεις και συνδικαλιστική δράση (De Jong κ.ά., 2004). Εντάσσεται στην ευρύτερη πολιτική για την ένταξη της διάστασης του φύλου, η οποία ορίζεται από το Συμβούλιο της Ευρώπης (Council of Europe, 2004: 14) ως εξής: «η (επαν)οργάνωση, βελτίωση, ανάπτυξη και αξιολόγηση των πολιτικών διαδικασιών, έτσι ώστε η ισότητα των φύλων να ενσωματώνεται από τους φορείς σε όλες τις πολιτικές, όλα τα επίπεδα και όλα τα στάδια της πολιτικής διαδικασίας –από την έρευνα και τον σχεδιασμό έως την εφαρμογή, την παρακολούθηση και την αξιολόγηση».

Τα συνδικάτα, στη στρατηγική τους για την ένταξη της διάστασης του φύλου στη δράση τους, θα πρέπει να συμπεριλάβουν τις εμπειρίες και τις ανησυχίες των γυναικών ως αναπόσπαστο μέρος των πολιτικών και προγραμμάτων σε όλα τα επίπεδα λειτουργίας τους. Στη στοχοθεσία, στις πολιτικές και στις δράσεις των συνδικάτων επιβάλλεται να λαμβάνονται υπόψη οι άμεσες και οι έμμεσες διακρίσεις και η αντιμετώπισή τους, να προωθείται η ίση μεταχείριση και η ισότητα ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών και να γίνεται δίκαιη κατανομή των μέτρων και των παροχών στα δύο φύλα (ICFTU & GUF, 2003). Ως εκ τούτου, η ένταξη της διάστασης του φύλου στη συνδικαλιστική δράση, με τα θέματα ισότητας των φύλων να ενσωματώνονται με συνέπεια και συνέχεια σε όλες τις δράσεις, διεκδικήσεις και θεσμικές παρεμβάσεις– έχει το διπλό όφελος:

- της διασφάλισης ότι οι επιπτώσεις των πολιτικών σε επίπεδο φύλου λαμβάνονται υπόψη στον αρχικό σχεδιασμό της εκάστοτε πολιτικής και διατηρούνται κατά την υλοποίηση, την παρακολούθηση και την αξιολόγησή της
- της δυνατότητας να ακολουθηθούν νέες προσεγγίσεις στη χάραξη συνδικαλιστικής πολιτικής (Rubery κ.ά., 2003).

Μέσω της ένταξης της διάστασης του φύλου στη συνδικαλιστική δράση μπορούν να αρθούν οι ιδεολογικοί και δομικοί αποκλεισμοί των γυναικών που περιγράφηκαν στην προηγούμενη ενότητα, ώστε να επιτευχθεί η εύρυθμη συνύπαρξη των δύο φύλων μέσα στα συνδικάτα. Η αλλαγή στον τρόπο λειτουργίας των συνδικάτων θα επιφέρει την ευρύτερη αντιπροσώπευση, ώστε τα ποσοστά γυναικών επί

του συνόλου των εργαζομένων και επί του συνόλου των μελών των συνδικάτων να αντανακλώνται στη σύνθεση των δομών των συνδικάτων, περιλαμβανομένων των ηγετικών θέσεων (ETUC, 2010).

Μόνο με αυτόν τον τρόπο η καλύτερη εκπροσώπηση και η προώθηση των αναγκών των γυναικών μπορεί να γίνει πραγματικότητα, δίνοντας έτσι ένα πιο ουσιαστικό ρόλο στα συνδικάτα. Γιατί μόνο αν τα συνδικάτα αποδείξουν ότι η ισότητα αποτελεί οργανικό κομμάτι της εσωτερικής τους λειτουργίας και των δομών τους, θα φανούν αξιόπιστα και ικανά στη διεκδίκηση ισότιμης μεταχείρισης των γυναικών στους χώρους δουλειάς (ILO, 2001). Ιδιαίτερα στην περίοδο που διανύουμε, με τις επιπτώσεις της ύφεσης να πλήττουν βαθύτερα τον γυναικείο πληθυσμό, το μισθολογικό χάσμα να διευρύνεται, τις γυναίκες να υποχρεώνονται όλο και περισσότερο να εργαστούν σε επισφαλείς θέσεις και συνθήκες εργασίας και τις κοινωνικές δομές υποστήριξης[51] να γίνονται συνεχώς πιο ανεπαρκείς και δαπανηρές, η ένταξη της οπτικής του φύλου στα συνδικάτα καθίσταται επιτακτική (Smith & Villa, 2010).

Ειδικότερα, η ισότιμη συμμετοχή ανδρών και γυναικών στις ομάδες συλλογικής διαπραγμάτευσης μπορεί να βοηθήσει ώστε η οπτική του φύλου να συμπεριληφθεί στις διεκδικήσεις της πλευράς των εργαζομένων. Τα επιχειρήματα προς τούτο είναι ότι:

- οι διαπραγματευτικές ομάδες με ισότιμη συμμετοχή ανδρών και γυναικών αποτελούν ζήτημα κοινωνικής δημοκρατίας και βασική αρχή του συνδικαλιστικού Κινήματος
- η εμπλοκή γυναικών σε όλα τα επίπεδα των συλλογικών διαπραγματεύσεων διαμορφώνει προοπτικές για την ένταξη και άλλων ζητημάτων στην ατζέντα της διαπραγμάτευσης, τα οποία προκύπτουν από τις εμπειρίες, τις αντιλήψεις και τις ικανότητες των γυναικών
- σε κάθε περίπτωση η εμπλοκή περισσότερων γυναικών στις διαπραγματευτικές ομάδες συνεισφέρει στη διαμόρφωση νέων προσεγγίσεων στο περιεχόμενο αλλά στον τρόπο συλλογικής διαπραγμάτευσης (Pillinger, 2010).

Στο πλαίσιο αυτό η αναγνώριση, αποτύπωση και αξιολόγηση των πραγματικών συνθηκών απασχόλησης των γυναικών και των αναγκών που έχουν προκύψει τόσο για τις γυναίκες όσο και για τους άνδρες εργαζομένους με εξαρτώμενα από

51. Οι κοινωνικές δομές υποστήριξης που ασχολούνται με τη φροντίδα παιδιών, ηλικιωμένων κτλ.

αυτούς άτομα, που πασχίζουν να φέρουν σε πέρας τις οικογενειακές τους υποχρεώσεις, ενώ ταυτόχρονα καλούνται να διαχειριστούν επαρκώς τις στρεβλώσεις της εργασίας τους (βλ. Κεφάλαιο 2), μπορεί να αποτελέσει ένα μέσο για την ενδυνάμωση του συνδικαλιστικού Κινήματος, αποδεικνύοντας ότι τα συνδικάτα μπορούν να ανταποκριθούν έγκαιρα και αποτελεσματικά στις εξελισσόμενες ανάγκες των εργαζομένων (ILO, 2004).

Η ένταξη της διάστασης του φύλου, λοιπόν, μπορεί να συμβάλλει στη δημιουργία μιας νέας εικόνας για τα συνδικάτα. Μια σύγχρονη εικόνα που θα είναι αντιπροσωπευτική των συμφερόντων και των αναγκών των γυναικών, κάνοντάς τα έτσι πιο ελκυστικά σε αυτές. Αυτό θα κάνει τα συνδικάτα να αποκτήσουν ισχυρότερο ρόλο όσον αφορά την εφαρμογή των πολιτικών, οικονομικών και κοινωνικών στόχων που θέτουν για τη γυναικεία εργασία και θα βοηθήσει να ενσωματωθούν στις συλλογικές διαπραγματεύσεις νέες προοπτικές με βάση τις εμπειρίες, τις γνώσεις και τις δεξιότητες των γυναικών.

Ως εκ τούτου, η αντανάκλαση της ποικιλομορφίας στις δομές των συνδικαλιστικών οργανώσεων δεν είναι μόνο το δίκαιο ή το πολιτικά ορθό για τα συνδικάτα, αλλά μπορεί να αποτελέσει πηγή δημιουργικότητας, καινοτομιών και νέων προσεγγίσεων όσον αφορά τις μεθόδους των συλλογικών διαπραγματεύσεων και τις διεκδικήσεις γενικότερα. Αυτές οι καινοτόμες προσεγγίσεις με τη σειρά τους μπορούν να ωφελήσουν σε μεγάλο βαθμό τα συνδικάτα, ιδιαίτερα σε μια εποχή συρρικνούμενης συμμετοχής και των εργαζόμενων ανδρών σε αυτά (Pillinger, 2010· ETUC, 2010). Σε κάθε περίπτωση, η ένταξη της διάστασης του φύλου στα συνδικάτα είναι απαραίτητη προϋπόθεση για να μπορέσουν γυναίκες και άνδρες να προστατεύσουν από κοινού τα εργασιακά κεκτημένα και να προχωρήσουν πιο συντονισμένα και επιτυχημένα σε νέες διεκδικήσεις (Αρβανιτάκη, 2004).

3.4.2 Ένταξη της διάστασης του φύλου: Εφαρμογή και πραγματικότητα

Η στρατηγική της ένταξης της διάστασης του φύλου ακολουθεί συγκεκριμένη μεθοδολογία, η οποία αποτελείται από τα παρακάτω στάδια (European Commission, 2008):

- Στο επίπεδο του σχεδιασμού γίνεται η διατύπωση των στόχων, συντάσσεται προϋπολογισμός και κατανέμονται οι πόροι και οι εργασίες με τρόπο που να περιλαμβάνει την οπτική του φύλου.
- Συλλέγονται δεδομένα και στατιστικά στοιχεία, παρακολουθείται η συμμετοχή

ανά φύλο, η πρόσβαση σε οικονομικούς πόρους, η διαμόρφωση των πολιτικών και οι αξίες που καθορίζουν την (αν)ισότητα μεταξύ των φύλων.[52]

- Αξιολογείται κάνοντας χρήση των παραπάνω δεδομένων ο ενδεχόμενος αντίκτυπος της εκάστοτε πολιτικής και δράσης στο κάθε φύλο.
- Επανασχεδιάζονται η πολιτική και οι δράσεις που θα ακολουθηθούν.

Σύμφωνα με στοιχεία του Συνηγόρου του Πολίτη (2011), η ένταξη της διάστασης του φύλου στις δημόσιες πολιτικές της Ελλάδας βρίσκεται σε πολύ αρχικό στάδιο. Οι δημόσιες υπηρεσίες, αλλά και τα Δικαστήρια εμφανίζουν, εάν όχι έλλειμμα γνώσης, τότε μη εξοικείωση με την εφαρμογή της σχετικής νομοθεσίας. Ταυτόχρονα, δεν υπάρχουν διαθέσιμα στατιστικά δεδομένα –αλλά και τα απαραίτητα στοιχεία για τη διαδικασία συλλογής τους– ώστε να μπορεί να τεκμηριωθεί η έκταση και η ένταση των διακρίσεων λόγω φύλου στην εργασία, όπως κατά το στάδιο αναζήτησης εργασίας,[53] κατά το στάδιο εκτέλεσης της εργασίας,[54] αλλά και κατά το στάδιο της λήξης της σύμβασης εργασίας.[55]

Η Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών Συνδικάτων (ETUC, 2003, 2007) επισημαίνει ότι η έλλειψη στατιστικών στοιχείων, σε συνδυασμό με την έλλειψη ενημέρωσης, είναι το κύριο εμπόδιο για την εφαρμογή της στρατηγικής της ένταξης του φύλου. Η εξασφάλιση στατιστικών πληροφοριών σχετικά με την εργασιακή κατάσταση των δύο φύλων αποτελεί διαδικασία-κλειδί ώστε:

- να υπάρξει ευαισθητοποίηση και να αναδειχθεί η ανάγκη για αλλαγή
- να αξιολογηθεί η πρόοδος που υλοποιείται μέσω της ένταξης της διάστασης του φύλου

52. Σημειώνεται ότι σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Επιτροπής λειτουργεί ειδική βάση δεδομένων για τα ποσοστά συμμετοχής γυναικών και ανδρών στα κέντρα λήψης αποφάσεων. Αυτή η βάση αποτελεί κρίσιμο στοιχείο της πολιτικής δέσμευσης για την παρακολούθηση των ποσοστών και των τάσεων γύρω από τη συμμετοχή των γυναικών σε θέσεις ευθύνης και λήψης αποφάσεων. Η βάση περιέχει στοιχεία συμμετοχής σε θέσεις πολιτικής ισχύος και επιρροής, δημόσιας διοίκησης, σε δικαστικά σώματα και κομβικές θέσεις στην οικονομία, περιλαμβάνει δε δεδομένα σε ευρωπαϊκό, εθνικό και τοπικό επίπεδο από τα Κράτη-Μέλη (European Commission, δ.χ.).

53. Για παράδειγμα, στοιχεία για τους όρους των προκηρύξεων όσον αφορά τη διαδικασία προσλήψεων.

54. Για παράδειγμα, στοιχεία για τους όρους και τις συνθήκες εργασίας, για την επαγγελματική εκπαίδευση/κατάρτιση, την επαγγελματική ανέλιξη και την πρόσβαση σε θέσεις λήψης αποφάσεων.

55. Για παράδειγμα, στοιχεία για τις απολύσεις λόγω μητρότητας και άλλων οικογενειακών υποχρεώσεων.

- να εντοπισθεί πού απαιτείται συμπληρωματική δράση
- να αποδειχθεί ότι η γυναικεία συμμετοχή είναι ζήτημα κεντρικής σημασίας
- να αναγνωριστεί η συμβολή των συνδικαλιστικών οργανώσεων ως φορέων που προωθούν την ουσιαστική ισότητα των φύλων και συμβάλλουν με τη δράση τους στην εξάλειψη των διακρίσεων λόγω φύλου (Pillinger, 2010· ETUC, 2007· ETUC, 2010).

Παρατηρείται, λοιπόν, ότι η ένταξη της διάστασης του φύλου είναι μια προσέγγιση που βασίζεται ιδιαίτερα στη διαχείριση των σχετικών στατιστικών δεδομένων και την παρακολούθηση αυτών. Η ανάπτυξη της στρατηγικής αυτής βασίζεται στη διαθεσιμότητα αξιόπιστων στατιστικών στοιχείων κατανεμημένων ανά φύλο, έτσι ώστε να διενεργείται κάθε φορά η εκτίμηση των επιπτώσεων της εκάστοτε πολιτικής και των μέτρων που λαμβάνονται όχι μόνο για την προώθηση της ισότητας των φύλων (Rubery κ.ά., 2003), αλλά και για την εξάλειψη των διακρίσεων λόγω φύλου. Ως εκ τούτου, όπως προκύπτει από τις παραπάνω παρατηρήσεις που περιέχονται στις Εκθέσεις του Συνηγόρου του Πολίτη, αλλά και τα περιορισμένα στοιχεία των συνδικαλιστικών οργανώσεων, δεν μπορούν να καλύψουν το έλλειμμα συλλογής στατιστικών δεδομένων και παρακολούθησής τους από την Πολιτεία.

Μια πρώτη προσπάθεια για την κάλυψη αυτού του κενού πραγματοποιείται με τη συλλογή ποσοτικών στοιχείων στο πλαίσιο αυτής της Μελέτης (βλ. Κεφάλαιο 6), αλλά και με τη δημιουργία χωριστών αρχείων και βάσεων δεδομένων ανά φύλο στη ΓΣΕΕ και τις δευτεροβάθμιες οργανώσεις μέλη της, στο πλαίσιο του Έργου με τίτλο «Προώθηση και ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών στα όργανα εκπροσώπησης των συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργαζομένων».

3.4.3 Μέτρα για την ένταξη της διάστασης του φύλου στα συνδικάτα

Η εικόνα που προσφέρει η συλλογή στατιστικών στοιχείων απεικονίζει το προφίλ των συμμετεχόντων στις συνδικαλιστικές οργανώσεις. Το προφίλ αυτό εμπεριέχει κοινωνικά και προσωπικά χαρακτηριστικά τα οποία καθορίζουν τους παράγοντες που επιδρούν θετικά ή αρνητικά στη συμμετοχή των φύλων στις συνδικαλιστικές διαδικασίες. Ως εκ τούτου, τα στοιχεία αυτά του προφίλ αποτελούν τη βάση για την επιλογή συγκεκριμένων μέτρων (Καλτσόγια-Τουρναβίτη, 2007).

Αρκετές εθνικές εργατικές συνομοσπονδίες διεθνώς έχουν εκδώσει κατευθυντήριες γραμμές και μέτρα για την ενίσχυση της διάστασης του φύλου στη συμμε-

τοχή και εκπροσώπηση των μελών τους. Ιδιαίτερα για την αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στις δομές και στα ανώτερα επίπεδα των συνδικαλιστικών οργανώσεων, σε έρευνα της Συνομοσπονδίας Ευρωπαϊκών Συνδικάτων (ETUC, 2010), καταγράφεται σημαντικός αριθμός πρωτοβουλιών των εθνικών συνομοσπονδιών. Τα πιο συνήθη μέτρα των ευρωπαϊκών οργανώσεων αφορούν κυρίως δράσεις εκπαίδευσης και κατάρτισης συνδικαλιστριών αλλά και συνδικαλιστών, εντάσσοντας τη διάσταση του φύλου στα τυπικά συνδικαλιστικά αντικείμενα εκπαίδευσης.

Με αυτό τον τρόπο οι οργανώσεις προσπαθούν να ξεπεράσουν τα «πληροφοριακά» εμπόδια (βλ. Υποενότητα 3.3.3) που αποτρέπουν τις γυναίκες από το να συμμετάσχουν στον συνδικαλισμό και να αναπτύξουν συνδικαλιστική δράση. Επιπλέον, το γεγονός αυτό συμβαδίζει με την παρατήρηση που αναφέρθηκε παραπάνω σχετικά με το έλλειμμα ενημέρωσης που υπάρχει όσον αφορά την ένταξη της διάστασης του φύλου στη δράση των συνδικάτων και το οποίο αποτελεί κρίσιμο εμπόδιο όχι μόνο για την προώθηση, αλλά και την επίτευξη της ισότητας και στο εσωτερικό των συνδικαλιστικών οργανώσεων (βλ. Υποενότητα 3.4.2).

Η συνδικαλιστική εκπαίδευση των γυναικών περιλαμβάνει κυρίως τα εξής αντικείμενα: ενδυνάμωση διαπραγματευτικής ικανότητας και ικανότητας λήψης αποφάσεων και ηγεσίας, εργατικό δίκαιο, δίκαιο κοινωνικής ασφάλισης και διαχείριση ανθρώπινων πόρων (Sechi, 2007· Pillinger, 2010· ETUC, 2010· ICFTU & GUF, 2003). Στο πλαίσιο αυτό η ΓΣΕΕ και το Ινστιτούτο Εργασίας της από το 2010 και μετά, μέσω του Έργου «Προώθηση και ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών στα όργανα εκπροσώπησης των συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργαζομένων», σχεδίασε και υλοποίησε προγράμματα συνδικαλιστικής εκπαίδευσης, με διαμόρφωση ανάλογου εκπαιδευτικού υλικού στους παρακάτω θεματικούς κύκλους, οι οποίοι περιλάμβαναν επιμέρους θεματικές ενότητες:[56]

- Από την προσωπική εμπειρία στη συλλογική δράση: η θέση των γυναικών στην παραγωγική διαδικασία.
  - Εργασιακή εμπειρία και θέση των γυναικών στην παραγωγική διαδικασία - Κρίσιμες έννοιες ατομικού εργατικού δικαίου με την οπτική του φύλου.

56. Χαρακτηριστικό στοιχείο των προγραμμάτων συνδικαλιστικής εκπαίδευσης του Έργου αυτού αποτέλεσε η διαρκής επαναδιαμόρφωσή τους με βάση τα αιτήματα και τις ανάγκες των συνδικαλιστριών-συμμετεχουσών στο Έργο. Σε αντίστοιχη διαδικασία διαρκούς επικαιροποίησης υποβλήθηκε και το εκπαιδευτικό υλικό, λαμβάνοντας υπόψη και τις διαρκείς αλλαγές της σχετικής νομοθεσίας από τα μέτρα εφαρμογής των λεγόμενων «μνημονιακών» δεσμεύσεων δανεισμού της Ελλάδας κατά την περίοδο συγγραφής της Μελέτης (2010-2012).

- Σχέση οικογενειακής ζωής και εργασιακού βίου: παραγωγική και αναπαραγωγική εργασία - Η ισότητα των φύλων στην ελληνική κοινωνική ασφάλιση και κοινωνική ασφάλεια.

- Από την προσωπική εμπειρία στη συλλογική δράση: η θέση των γυναικών στο συνδικαλιστικό Κίνημα.
  - Συνδικαλιστική δράση και οργάνωση από την οπτική του φύλου - Κρίσιμες έννοιες συλλογικής οργάνωσης και δράσης: Η συνδικαλιστική δράση και οι συλλογικές διαπραγματεύσεις με την οπτική του φύλου.
  - Οργάνωση της Δομής Ισότητας και προγραμματισμός δράσης - Οδηγός κοινωνικής δικτύωσης.

Αναγκαία, σύμφωνα με τα ευρωπαϊκά συνδικάτα, είναι και τα προγράμματα που απευθύνονται στους άνδρες συνδικαλιστές, καθώς μέσα από αυτά μαθαίνουν πώς να εντάσσουν στις συλλογικές τους διαπραγματεύσεις τη διάσταση του φύλου (ETUC, 2010· Sechi, 2007). Βλέπουμε, λοιπόν, ότι η κατάρτιση των συνδικαλιστών επιχειρεί να διαχειριστεί έναν άλλο ανασταλτικό παράγοντα της γυναικείας συνδικαλιστικής συμμετοχής, ο οποίος είναι «θεσμικός» και αφορά τη μεταβολή της υπάρχουσας κουλτούρας των συνδικάτων και την ισότιμη εκπροσώπηση των γυναικών (βλ. Υποενότητα 3.3.4). Επιπλέον, η εκπαίδευση των ανδρών –συνδικαλιστών και μη– συμβάλλει στην άρση των «καταστασιακών» εμποδίων των γυναικών για συμμετοχή στα συνδικάτα (βλ. Υποενότητα 3.3.1).

Αναγνωρίζονται, συνεπώς, η αξία και η χρησιμότητα της (επαν)εκπαίδευσης των ανδρών, ώστε να αναλάβουν πρωτίστως το μερίδιο που τους αναλογεί στην οικογένεια, αποδεχόμενοι ότι η πραγματική ισότητα στα κέντρα λήψης αποφάσεων ξεκινά από την ισότητα μέσα στο σπίτι. Σε διαφορετική περίπτωση, οι γυναίκες που αποφασίζουν να συνδικαλιστούν επωμίζονται τριπλό φόρτο εργασίας –εργασία, οικογένεια και συνδικαλισμό (Grint, 2005).

Πέρα από την εκπαίδευση, έναν άλλο σημαντικό τρόπο που χρησιμοποιούν τα ευρωπαϊκά συνδικάτα για την προώθηση της ισότητας των φύλων μέσα σε αυτά είναι η διοργάνωση εκστρατειών για την προώθηση της ένταξης της διάστασης του φύλου στη δράση τους. Οι εκστρατείες αυτές έχουν διττό στόχο. Από τη μια μεριά, αποβλέπουν στην οικοδόμηση συναίνεσης εκ μέρους του ευρύτερου κοινού για την ισόρροπη εκπροσώπηση των δύο φύλων. Αυτός ο στόχος επιδιώκεται διαμέσου (ILO, 2004· ETUC, 2010· Pillinger 2010):

- της παραγωγής και διανομής ενημερωτικού υλικού

- της δημοσίευσης στοιχείων που αφορούν την ποσοτική παρουσία των δύο φύλων σε επίπεδο εργατικού δυναμικού/θέσης μέσα στη συνδικαλιστική οργάνωση
- της εκπόνησης μελετών για τη γυναικεία εκπροσώπηση σε θέσεις λήψης αποφάσεων
- της υλοποίησης διακρατικών προγραμμάτων.

Από την άλλη μεριά, ο δεύτερος στόχος των εκστρατειών είναι ειδικά οι γυναίκες και η ενθάρρυνσή τους για συμμετοχή στα συνδικαλιστικά όργανα. Πέρα από την ενημέρωση/ευαισθητοποίηση, τα συνδικάτα καλούνται να αναλάβουν εξειδικευμένες και στοχευμένες στρατηγικές σε θέματα πολιτικής, ώστε να είναι ορατή για τις γυναίκες η συνεισφορά των συνδικάτων στην επίλυση των ζητημάτων τους, αλλά και τα συνδικάτα να ανταποκρίνονται ουσιαστικά σε αυτά. Αυτές οι στρατηγικές, όπως υλοποιούνται σε παγκόσμια κλίμακα από τα συνδικάτα, περιλαμβάνουν (ILO, 2004· Sechi, 2007· Pillinger, 2010· ICFTU & GUF, 2003· ETUC, 2010):

- τη διερεύνηση αναγκών των γυναικών εργαζομένων
- τη δημιουργία δικτύων με τις γυναικείες οργανώσεις
- τη σύσταση οδηγιών για την ένταξη της διάστασης του φύλου στις συλλογικές διαπραγματεύσεις[57]
- τη διασφάλιση συμμετοχής γυναικών στις συλλογικές διαπραγματεύσεις και σε επιτροπές
- τη βελτίωση της νομοθεσίας με την υποβολή τεκμηριωμένων προτάσεων στις επιτροπές, στις οποίες τα συνδικάτα έχουν θεσμική συμμετοχή
- την εξασφάλιση ότι η εν λόγω νομοθεσία και οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας εφαρμόζονται στην πράξη, ιδιαίτερα όταν οι μηχανισμοί ελέγχου του Κράτους υπολειτουργούν
- την παροχή δημόσιων υποστηρικτικών υπηρεσιών προς τις γυναίκες.[58]

Ιδιαίτερα όσον αφορά την αντιμετώπιση των «θεσμικών» εμποδίων (βλ. Υποε-

57. Για παράδειγμα, οδηγίες σχετικά με την υγεία και ασφάλεια στην εργασία, τη διασφάλιση μέτρων πρόληψης και κατάλληλων εργασιακών προσαρμογών, την προστασία των εγκύων εργαζομένων, την αύξηση της χρονικής διάρκειας της άδειας μητρότητας, την εναντίωση στην ανασφάλιστη γυναικεία εργασία.

58. Για παράδειγμα, συνεταιρισμούς, δομές αρμόδιες για τη φροντίδα παιδιών και ηλικιωμένων, ιατρική περίθαλψη, ασφάλιση μητρότητας κτλ.

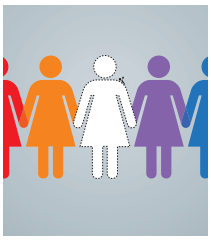
νότητα 3.3.4), πέρα από την εκπαίδευση, ευαισθητοποίηση και ενθάρρυνση των γυναικών που περιγράφηκε παραπάνω, αποτελεί κρίσιμη διαπίστωση η σημασία της υλοποίησης δομικών αλλαγών. Συχνότερα πλέον η δημόσια συζήτηση μέσα στις συνδικαλιστικές οργανώσεις εστιάζει στο γεγονός ότι είναι σκόπιμο και πρόσφορο να αναχθεί έμπρακτα η ισότητα των φύλων σε επίσημη προτεραιότητά τους, με ανάλογη τροποποίηση του καταστατικού τους. Πολλές συνδικαλιστικές οργανώσεις αξιοποιούν τις πολιτικές δηλώσεις, τα ψηφίσματα και τα σχέδια δράσης σχετικά με την ισότητα των φύλων στη μελλοντική τους δράση και ως μέτρα ελέγχου των εσωτερικών τους διαδικασιών. Καθοριστική δομική παρέμβαση αποτελεί η καταστατική πρόβλεψη και ίδρυση Γραμματειών/Τμημάτων Γυναικών, η ανάθεση σχετικών αρμοδιοτήτων και η οικονομική τους υποστήριξη.

Στο Παράρτημα 1 παρατίθεται το Σχέδιο Δράσης της ΓΣΕΕ, που εκπονήθηκε ως θετική δράση για την ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις βαθμίδες του συνδικαλιστικού Κινήματος των εργαζομένων ιδιωτικού δικαίου, δηλαδή στο τριτοβάθμιο επίπεδο (ΓΣΕΕ), στο δευτεροβάθμιο επίπεδο (Ομοσπονδίες και Εργατοϋπαλληλικά κέντρα) και στο πρωτοβάθμιο επίπεδο (πρωτοβάθμια σωματεία).

Τέλος, ευρωπαϊκές συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν θέσει σε εφαρμογή πρακτικές ρυθμίσεις προκειμένου να μπορούν να υπερβούν οι γυναίκες τα «καταστασιακά» εμπόδια (βλ. Υποενότητα 3.3.1). Αυτές είναι η παροχή φύλαξης και φροντίδας παιδιών κατά τη διάρκεια των συναντήσεων, η ρύθμιση των συναντήσεων και των δραστηριοτήτων σε ώρες που δεν έρχονται σε σύγκρουση με τις οικογενειακές υποχρεώσεις των συνδικαλιστριών, η τήρηση του προδιαγεγραμμένου χρόνου έναρξης και λήξης καθώς και η διευθέτηση της συχνότητας των συνεδριάσεων (Pillinger, 2010· De Jong κ.ά., 2004· ICFTU & GUF, 2003· ETUC, 2010).

Όμως, τα παραπάνω μέτρα δεν μπορούν να προκαλέσουν την απαιτούμενη αξιακή αλλαγή, δίχως τη σταθερή και έμπρακτη αφοσίωση όλων των εμπλεκόμενων μερών στην αρχή της ισότητας των φύλων και ως εκ τούτου, δίχως την πραγματική διάρκεια στην έμπρακτη προώθησή της. Και αυτό γιατί, όπως έχει παρατηρηθεί, σε συνδικαλιστικές οργανώσεις όπου έχουν ληφθεί πρωτοβουλίες για την ενίσχυση των γυναικών, έχει χρειαστεί να περάσει σχεδόν δεκαετία προτού να επιτευχθεί η ανάληψη θέσεων λήψης αποφάσεων από γυναίκες συνδικαλίστριες σε ικανοποιητικό αριθμό (Zullo, 2012). Για την επίτευξή της ισότητας στις συνδικαλιστικές οργανώσεις, χρειάζεται δηλαδή, αφοσίωση στην αρχή αυτή, συνέπεια και επιμονή.

4. Θεσμικό Πλαίσιο της Μελέτης



Απαραίτητο στοιχείο για την κατανόηση της διαδικασίας υλοποίησης της παρούσας έρευνας είναι η περιγραφή της μεθοδολογίας που ακολουθήθηκε. Η χαρτογράφηση και η διερεύνηση της γυναικείας συμμετοχής στα όργανα εκπροσώπησης των συνδικαλιστικών οργανώσεων εκπροσώπησης των εργαζομένων ιδιωτικού δικαίου δύναμης της ΓΣΕΕ κατέστησαν εφικτά μέσα από μια δυναμική και σύνθετη διαδικασία. Το μεθοδολογικό πλαίσιο της παρούσας μελέτης βασίζεται στο θεσμικό πλαίσιο ίδρυσης και λειτουργίας των συνδικαλιστικών οργανώσεων, στη δομή του ελληνικού συνδικαλιστικού Κινήματος και στο κύριο χαρακτηριστικό των συνδικαλιστικών οργανώσεων, που είναι ο τρόπος ανάδειξης των οργάνων εκπροσώπησής τους στη βάση των καταστατικών τους και της ισχύουσας νομοθεσίας[59] (Καζάκος, 2011· Κουκιάδης, 1997· Λεβέντης, 2007).

4.1 Το θεσμικό πλαίσιο ίδρυσης και λειτουργίας των συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργαζομένων

Το θεμελιώδες χαρακτηριστικό της συνδικαλιστικής οργάνωσης, που τη διαφοροποιεί από τα κοινά σωματεία του Αστικού Κώδικα, είναι ο ειδικός σκοπός της, που είναι η διαφύλαξη και η προαγωγή των εργασιακών, οικονομικών, ασφαλιστικών, κοινωνικών και συνδικαλιστικών συμφερόντων των εργαζομένων που καλύπτει.

Η αυτονομία των συνδικαλιστικών οργανώσεων και η ελευθερία της συνδικαλιστικής λειτουργίας και δράσης προστατεύονται απευθείας από τις διατάξεις των άρθρων 23, 22, 12 και 25 του Συντάγματος, τις κυρωμένες από την Ελλάδα Διε-

59. Τα περιεχόμενα του Κεφαλαίου 4 και του Παραρτήματος 4 της παρούσας μελέτης, αλλά και γενικότερα η ανάλυση των διατάξεων του Ν. 1264/1982 για τη λειτουργία των συνδικαλιστικών οργανώσεων αποτυπώνονται σε γνωμοδοτήσεις της Νομικής Υπηρεσίας της ΓΣΕΕ, οι οποίες είναι δημοσιευμένες στα Νομικά Δελτία της ΓΣΕΕ από το 1996 (που ξεκίνησε η έκδοσή τους) μέχρι τον χρόνο ολοκλήρωσης της συγγραφής της Μελέτης.

θνείς Συμβάσεις Εργασίας 87 και 98[60] και τον εκτελεστικό νόμο του Συντάγματος 1264/1982[61]. Συμπληρωματικά, η λειτουργία και η δράση των συνδικαλιστικών οργανώσεων προστατεύονται από τις διατάξεις του Αστικού Κώδικα για τα σωματεία. Σημαντικά ζητήματα επίσης ρυθμίζονται και από τον Ν. 1767/1988[62] για τα συμβούλια εργαζομένων.

Η συνδικαλιστική οργάνωση του Ν. 1264/1982 λειτουργεί με τη μορφή του νομικού προσώπου (σωματείο), για την ίδρυση του οποίου απαιτούνται 20 εργαζόμενοι τουλάχιστον. Η νομοθεσία ρυθμίζει τις ελάχιστες απαιτούμενες προϋποθέσεις για τη νόμιμη ίδρυση και λειτουργία των σωματείων, τα οποία είναι ελεύθερα να προσδιορίσουν τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά και τους όρους της δράσης τους μέσα από το καταστατικό τους. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις μπορούν να διαμορφώνουν ελεύθερα το καταστατικό τους, να οργανώνουν τη λειτουργία τους στο πλαίσιο αυτού και να εκλέγουν τα όργανα εκπροσώπησής τους (αυτονομία συνδικαλιστικών οργανώσεων).

Σημαντική εγγύηση για την ελεύθερη συνδικαλιστική δράση των συνδικάτων είναι η οικονομική τους αυτοδυναμία, που προστατεύεται από τον νόμο. Γι' αυτό και περιγράφονται οι οικονομικοί πόροι των συνδικαλιστικών οργανώσεων, αλλά προβλέπεται και η ρητή απαγόρευση ενίσχυσης από επιχειρήσεις, κομματικούς οργανισμούς ή πολιτικές οργανώσεις. Η εξασφάλιση της οικονομικής ανεξαρτησίας και αυτάρκειας των συνδικαλιστικών οργανώσεων είναι ένα από τα μέσα που κατοχυρώνουν την ανεξαρτησία τους και ενισχύουν τη διαπραγματευτική τους δύναμη, ιδίως όταν οι πόροι τους επαρκούν για τη δημιουργία αποθεμάτων.[63] Ο εργοδότης δεν μπορεί να εμποδίσει την ελεύθερη άσκηση του δικαιώματος των εργαζομένων για την ίδρυση ή τη συμμετοχή τους σε συνδικαλιστική οργάνωση. Η συνδικαλιστική δράση απαγορεύεται να παρεμποδίζεται τόσο από τον εργοδότη όσο και από το Κράτος.

60. Διεθνής Σύμβαση Εργασίας Νο. 87 (1948) «περί συνδικαλιστικής ελευθερίας και προστασίας του συνδικαλιστικού δικαιώματος» [κύρωση με Ν. 4204/1961 (ΦΕΚ Α΄ 174)] και Διεθνής Σύμβαση Εργασίας Νο 98 (1949) «περί εφαρμογής των αρχών του δικαιώματος οργανώσεως και συλλογικής διαπραγματεύσεως» [κύρωση με το Ν. 4205/1961 (ΦΕΚ Α΄ 174)].

61. Ν. 1264/1982 (Α΄79) «Για τον εκδημοκρατισμό του Συνδικαλιστικού Κινήματος και την κατοχύρωση των συνδικαλιστικών ελευθεριών των εργαζομένων».

62. Ν. 1767/1988 (Α΄63) «Συμβούλια εργαζομένων και άλλες διατάξεις - Κύρωση της 135 διεθνούς σύμβασης εργασίας».

63. Για παράδειγμα, με τη μορφή των απεργιακών ταμείων.

4.2 Η δομή του συνδικαλιστικού Κινήματος των εργαζομένων ιδιωτικού δικαίου δύναμης της ΓΣΕΕ

Η διάκριση των συνδικαλιστικών οργανώσεων βασίζεται στην έννοια της «κοινότητας συμφερόντων», δηλαδή στα κοινά επαγγελματικά συμφέροντα μεταξύ των εργαζομένων-μελών τους. Το ενδιαφέρον της διάκρισης των οργανώσεων έχει τόσο συνδικαλιστική/οργανωτική όσο και νομική σημασία, καθώς η άσκηση συγκεκριμένων συλλογικών δικαιωμάτων[64] συνδέεται με το είδος κάθε οργάνωσης. Η διάκριση αυτή των συνδικαλιστικών οργανώσεων, η οποία προβλέπεται από τον βασικό συνδικαλιστικό νόμο 1264/1982, γίνεται κυρίως με βάση τα παρακάτω κριτήρια:

- *Διάκριση κατά βαθμούς οργάνωσης: Το κύριο χαρακτηριστικό της δομής του ελληνικού συνδικαλιστικού Κινήματος.*

Δεδομένης της δυνατότητας δημιουργίας ενώσεων ανάμεσα στις διάφορες συνδικαλιστικές οργανώσεις προκύπτει η διάκρισή τους κατά βαθμούς. Με βάση αυτό το κριτήριο, το οποίο χαρακτηρίζει και τη δομή του ελληνικού συνδικαλιστικού Κινήματος, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων ιδιωτικού δικαίου διακρίνονται σε:

- ***Πρωτοβάθμιες:*** Αυτές διακρίνονται σε σωματεία, τοπικά παραρτήματα και ενώσεις προσώπων.[65]

---

64. Για παράδειγμα, αρμοδιότητα για κήρυξη απεργίας, αρμοδιότητα για διαπραγμάτευση και σύναψη ΣΣΕ, αρμοδιότητα για ενημέρωση και διαβούλευση πριν από τη λήψη κρίσιμων εργοδοτικών αποφάσεων.

65. Όπως ήδη αναφέρθηκε, το σωματείο ιδρύεται από 20 τουλάχιστον εργαζομένους που υπογράφουν το καταστατικό του. Για την ίδρυσή του απαιτείται απόφαση του τοπικά αρμόδιου Ειρηνοδικείου και η εγγραφή του στο Βιβλίο σωματείων του Πρωτοδικείου. Τα τοπικά παραρτήματα συνδικαλιστικών οργανώσεων ευρύτερης περιφέρειας ή πανελλαδικής έκτασης θεωρούνται αυτοτελείς πρωτοβάθμιες οργανώσεις ως προς το δικαίωμα να γίνουν μέλη των κατά τόπους Εργατοϋπαλληλικών Κέντρων, με την προϋπόθεση ότι η ίδρυσή τους προβλέπεται από το καταστατικό της κύριας οργάνωσής τους.
Οι ενώσεις προσώπων, με βάση το Ν. 1264/1982, θεωρούνται πρωτοβάθμιες οργανώσεις μόνο για το δικαίωμα να κηρύσσουν απεργία. Ιδρύονται από 10 τουλάχιστον εργαζομένους σε επιχειρήσεις που απασχολούν μέχρι 40 εργαζομένους και σε αυτές δεν υπάρχει σωματείο με τους μισούς εργαζομένους ως μέλη του και, εξαιτίας του ειδικού σκοπού, έχουν διάρκεια έξι μήνες. Με τον Ν. 4024/2011 και στο πλαίσιο της επιβολής ραγδαίων απορρυθμιστικών μέτρων σε βάρος των δικαιωμάτων των εργαζομένων χορηγήθηκε υπερενισχυμένη δυνατότητα στις ενώσεις προσώπων να συμβάλλονται για τη σύναψη επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων εργασίας

- ***Δευτεροβάθμιες:*** Σε αυτές συγκαταλέγονται οι Ομοσπονδίες και τα Εργατοϋπαλληλικά Κέντρα, που συνίστανται από δύο ή περισσότερα σωματεία. Οι Ομοσπονδίες, ως προς το είδος τους, διακρίνονται σε κλαδικές, ομοιοεπαγγελματικές και επιχειρησιακές. Τα Εργατοϋπαλληλικά Κέντρα συγκροτούνται από σωματεία και τοπικά παραρτήματα πανελλαδικών σωματείων, που έχουν την έδρα τους εντός των ορίων του κάθε νομού.
- ***Τριτοβάθμιες:*** Συγκροτούνται από δύο τουλάχιστον δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις. Στην Ελλάδα τριτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση ενιαίας εκπροσώπησης των εργαζομένων ιδιωτικού δικαίου είναι η Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας (ΓΣΕΕ). Μέλη της είναι Ομοσπονδίες και Εργατοϋπαλληλικά Κέντρα.[66]

Διάκριση με βάση τη γεωγραφική εμβέλεια

Με βάση τη γεωγραφική εμβέλεια μια συνδικαλιστική οργάνωση μπορεί να έχει τοπικό, περιφερειακό ή πανελλαδικό χαρακτήρα. Η διάκριση αυτή διατρέχει κυρίως τα πρωτοβάθμια σωματεία και τον δεύτερο βαθμό οργάνωσης, κυρίως ως προς τα Εργατοϋπαλληλικά Κέντρα, σε αντίθεση με τις δευτεροβάθμιες Ομοσπονδίες και τη ΓΣΕΕ (τριτοβάθμιο επίπεδο) που έχουν πανελλαδικό χαρακτήρα.

Διάκριση με βάση την εργασία των μελών (επάγγελμα, κλάδος, επιχείρηση)

Με βάση το είδος της εργασίας των μελών τους και το είδος της παραγωγικής διαδικασίας στην οποία απασχολούνται, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις διακρίνονται σε κλαδικές, ομοιοεπαγγελματικές και επιχειρησιακές. Η διάκριση αυτή έχει κομβικό ρόλο στη συμμετοχή στη διαδικασία των συλλογικών διαπραγματεύσεων και την κατάρτιση των αντίστοιχων ειδών ΣΣΕ. Αναλυτικότερα διακρίνονται σε:

- ***κλαδικές***: Οι οργανώσεις αυτές καλύπτουν τους εργαζομένους περισσότερων

(ΣΣΕ) και μάλιστα με τη δυνατότητα να περιέχουν δυσμενέστερους όρους εργασίας για τους εργαζόμενους της επιχείρησης από αυτούς που ως τότε τους κάλυπταν. Για τον σκοπό αυτόν, τη διευκόλυνση δηλαδή της σύναψης επιχειρησιακών ΣΣΕ με μειώσεις κυρίως αποδοχών, οι ενώσεις προσώπων πλέον ιδρύονται ακόμα με ακόμα πιο εύκολες προϋποθέσεις, δηλαδή από τα 3/5 των εργαζομένων στην επιχείρηση ανεξαρτήτως αριθμού απασχολούμενων/εργαζομένων και χωρίς περιορισμό στη διάρκεια ισχύος τους.

66. Όπως θα δούμε στη συνέχεια, η σύνθεση των οργανώσεων μελών της ΓΣΕΕ απεικονίζεται στο Συνέδριό της. Στο 34ο Συνέδριο της ΓΣΕΕ (Μάρτιος 2010) έλαβαν μέρος 81 Εργατοϋπαλληλικά Κέντρα και 70 Ομοσπονδίες.

ομοειδών ή συναφών[67] επιχειρήσεων ή εκμεταλλεύσεων ενός συγκεκριμένου κλάδου οικονομίας ή παραγωγής, ανεξάρτητα από το επάγγελμα ή την ειδικότητα των εργαζομένων.[68]

- ***ομοιεπαγγελματικές:*** Οι οργανώσεις αυτές καλύπτουν τους εργαζομένους ορισμένου επαγγέλματος και των συναφών προς το επάγγελμα ειδικοτήτων ολόκληρης της χώρας, ανεξάρτητα από τον εργοδότη που απασχολούνται.[69]
- ***επιχειρησιακές***: Οι οργανώσεις αυτές καλύπτουν τους εργαζομένους μιας επιχείρησης ή εκμετάλλευσης.[70]

4.3 Βασικές αρχές οργανωτικής συγκρότησης του συνδικαλιστικού Κινήματος των εργαζομένων ιδιωτικού δικαίου

Οι βασικές αρχές οργανωτικής συγκρότησης του συνδικαλιστικού Κινήματος, όπως έχουν καθοριστεί με αποφάσεις των Συνεδρίων της ΓΣΕΕ,[71] περιέχονται στο ακόλουθο τρίπτυχο:

- Το πρωτοβάθμιο σωματείο: Τα σωματεία είναι ενώσεις φυσικών προσώπων, τα οποία συνενώνονται σε τοπικό ή επαγγελματικό πεδίο στα Εργατοϋπαλληλικά Κέντρα και σε κλαδικό, ομοιοεπαγγελματικό ή επιχειρησιακό πεδίο στις Ομοσπονδίες. Τα σωματεία αποτελούν τα βασικά κύτταρα του συνδικαλιστικού Κινήματος, αφού στους κόλπους τους εκφράζονται άμεσα όλα τα προβλήματα των εργαζομένων, τόσο εκείνα που σχετίζονται με τις καθημερινές διεκδικήσεις και την ποιότητα των εργασιακών συνθηκών όσο και εκείνα που αφορούν συνολικότερες συνδικαλιστικές διεκδικήσεις.
- Η δευτεροβάθμια οργάνωση: Ένα Εργατοϋπαλληλικό Κέντρο σε κάθε νομό

67. Σύμφωνα με την παγιωμένη νομολογία των ελληνικών Δικαστηρίων, ως «ομοειδείς» θεωρούνται οι επιχειρήσεις που έχουν το ίδιο αντικείμενο δραστηριότητας και λειτουργούν κάτω από τις ίδιες περίπου συνθήκες παραγωγής και διάθεσης των προϊόντων ή των υπηρεσιών τους και ως «συναφείς» θεωρούνται οι επιχειρήσεις που έχουν παρεμφερές αντικείμενο δραστηριότητας ή λειτουργούν κάτω από παρόμοιες συνθήκες.

68. Για παράδειγμα, τράπεζες, τουρισμός, μέταλλο, επισιτισμός, ιματισμός.

69. Για παράδειγμα, λογιστές, χειριστες, ηλεκτροτεχνίτες. θερμαστές.

70. Επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις του ιδιωτικού ή του δημόσιου ή ευρύτερου δημόσιου τομέα, οι οποίες δεν είναι νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου.

71. Βλ. http://www.gsee.gr/left_menu_files/left_m_p2c.php?p_id=6&p2_id=4

και μία Ομοσπονδία ανά κλάδο παραγωγής ή τομέα οικονομικής δραστηριότητας.

- Η τριτοβάθμια οργάνωση: Μια ενωτική τριτοβάθμια οργάνωση εργαζομένων.

Περαιτέρω, τα σωματεία καλούνται να δραστηριοποιηθούν στη βάση αρχών που οριοθετούν τη νόμιμη εκπροσώπηση των εργαζόμενων-μελών τους, τις συλλογικές διαδικασίες έκφρασης γνώμης, τη λειτουργία και τις δράσεις του διοικητικού τους συμβουλίου, τη συμμετοχή τους σε όλα τα επίπεδα της οργάνωσης του συνδικαλιστικού Κινήματος.

Το θεσμικό πλαίσιο αυτών των αρχών έχει στόχο την αποτελεσματική προστασία της ελεύθερης και αυτόνομης λειτουργίας των σωματείων. Αυτές οι βασικές αρχές αποτελούν ταυτόχρονα και οργανωτικό στόχο, ο οποίος πρέπει να τίθεται καθημερινά σε διεκδίκηση με ανοικτό διάλογο. Ταυτόχρονα, αναζητούνται νέοι δρόμοι οργάνωσης και δράσης, οι οποίοι θα είναι ελκυστικοί για τους εργαζομένους και ιδιαίτερα στις πιο δύσκολα προσεγγίσιμες ομάδες, όπως οι νέοι και οι γυναίκες, ώστε να ενταχθούν στις γραμμές των συνδικάτων, λαμβάνοντας βέβαια υπόψη το ολοένα αυξανόμενο ποσοστό των εργαζομένων που απασχολούνται σε επισφαλείς μορφές εργασίας, η προστασία των οποίων όχι μόνο χρειάζεται, αλλά και οφείλει να περνά μέσα από τις διαδικασίες συλλογικής εκπροσώπησης.

4.4 Η ιδιότητα του «μέλους» της πρωτοβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης και του «αντιπροσώπου» στις υπερκείμενες συνδικαλιστικές οργανώσεις (δεύτερος και τρίτος βαθμός)

Κάθε εργαζόμενος με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου έχει δικαίωμα να γίνει μέλος μιας πρωτοβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης μετά την παρέλευση ενός διμήνου μέσα στον τελευταίο χρόνο στην επιχείρηση/εκμετάλλευση ή στον κλάδο που απασχολείται. Απαγορεύεται από τον νόμο η διάκριση λόγω φύλου, εθνοτικής ή φυλετικής καταγωγής, αναπηρίας, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων και γενετήσιου προσανατολισμού σε ό,τι αφορά την εγγραφή στις συνδικαλιστικές οργανώσεις. Η άρνηση της συνδικαλιστικής οργάνωσης για εγγραφή μέλους ελέγχεται δικαστικά.

Σύμφωνα με τον Ν. 1264/82, ως εργαζόμενοι νοούνται όσοι απασχολούνται με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου (μισθωτοί) και στους οποίους συμπεριλαμβάνονται οι εργαζόμενοι στο Δημόσιο, στα Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου

Δικαίου (ΝΠΔΔ) και στους Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης (ΟΤΑ). Δικαίωμα εγγραφής έχουν εξίσου και ανήλικοι, εφόσον έχουν τη νόμιμη ηλικία για εργασία,[72] και οι νόμιμα διαμένοντες αλλοδαποί. Ο εργαζόμενος που σταμάτησε να εργάζεται στην επιχείρηση ή στον επαγγελματικό κλάδο απασχόλησής του από πρωτοβουλία του εργοδότη (απόλυση) δεν χάνει την ιδιότητα του μέλους συνδικαλιστικής οργάνωσης. Οι οριστικά συνταξιούχοι δεν μπορούν να είναι μέλη συνδικαλιστικών οργανώσεων ή χάνουν την ιδιότητα του μέλους, εκτός εάν απασχολούνται μετά τη συνταξιοδότησή τους, οπότε μπορούν να είναι μέλη των συνδικαλιστικών οργανώσεων που καλύπτουν την απασχόλησή τους.

Κάθε εργαζόμενος μπορεί να γίνει μέλος το πολύ δύο πρωτοβάθμιων σωματείων, ενός επιχειρησιακού και ενός κλαδικού ή ομοιοεπαγγελματικού, εφόσον έχει τις νόμιμες προϋποθέσεις όπως ορίζονται στα καταστατικά τους. Δεν μπορεί, όμως, να είναι μέλος ταυτόχρονα σε δύο σωματεία ίδιου τύπου[73] ή σε ένα τρίτο σωματείο οποιουδήποτε είδους. Σημειώνεται ότι είναι ισχυρή διάταξη καταστατικού συνδικαλιστικής οργάνωσης, που απαγορεύει τη συμμετοχή των μελών της σε άλλη οργάνωση.

Τα πρωτοβάθμια σωματεία συμμετέχουν με τους αντιπροσώπους τους στην εκλογή των οργάνων διοίκησης της Ομοσπονδίας ή/και του Εργατοϋπαλληλικού Κέντρου που ανήκουν και επιλέγουν δεσμευτικά με ποιο από τα δύο θα αντιπροσωπευθούν στη ΓΣΕΕ. Η ρύθμιση αυτή σκοπό έχει να εμποδίσει την πολλαπλή ψήφο των ίδιων εργαζομένων για την εκλογή αντιπροσώπων των αντίστοιχων δευτεροβάθμιων οργανώσεων στη ΓΣΕΕ.

Τα μέλη των πρωτοβάθμιων σωματείων δικαιούνται να ψηφίσουν αντιπροσώπους μόνο για μία Ομοσπονδία και ένα Εργατοϋπαλληλικό Κέντρο. Αν ανήκουν σε δύο πρωτοβάθμια σωματεία, επιλέγουν το ένα από τα δύο σωματεία για να ασκήσουν αυτό το δικαίωμα, δηλώνοντάς το στον/στη Δικαστικό/ή αντιπρόσωπο-πρόεδρο της Εφορευτικής Επιτροπής των εκλογών. Αυτή η δήλωση δεσμεύει τον εργαζόμενο για όλον τον χρόνο της θητείας των αντιπροσώπων που ψήφισε και της θητείας των οργάνων που ψήφισαν οι αντιπρόσωποι του σωματείου του. Η παραβίαση αυτών των κανόνων δημιουργεί σημαντικά προβλήματα τόσο στις εκλογές των σωματείων όσο και στην αντιπροσώπευσή τους στις υπερκείμενες οργανώσεις.

72. Ανήλικοι άνω των 15 ετών και μόνο με άδεια από τις Αρχές.

73. Δηλαδή, σε δύο κλαδικά σωματεία, σε δύο ομοιοεπαγγελματικά, σε δύο επιχειρησιακά.

Οι παραπάνω αρχές συνδικαλιστικής συμμετοχής και αντιπροσώπευσης περιέχονται στον Ν. 1264/1982, ο οποίος, όπως αναφέρθηκε παραπάνω, αποτελεί εκτελεστικό νόμο του Συντάγματος ως προς το περιεχόμενο και την προστασία του δικαιώματος της συνδικαλιστικής ελευθερίας. Στις αρχές αυτές βασίζεται η έρευνα της ποσοτικής συμμετοχής των γυναικών στα όργανα εκπροσώπησης των συνδικαλιστικών οργανώσεων (βλ. Ενότητα 5.3 & Παράρτημα 4) που διενεργήθηκε στο πλαίσιο της παρούσας Μελέτης.

4.5 Το εκλογικό σύστημα και αρχές ανάδειξης των οργάνων διοίκησης των συνδικαλιστικών οργανώσεων

Η ανάδειξη διοίκησης (διοικητικού συμβουλίου) στη συνδικαλιστική οργάνωση, σύμφωνα με τον Ν. 1264/1982, γίνεται υποχρεωτικά από τη Γενική Συνέλευση, με μυστική ψηφοφορία και με το εκλογικό σύστημα της απλής αναλογικής, για ορισμένη διάρκεια θητείας, η οποία κατ' ανώτατο όριο είναι τα τρία έτη.

Δικαίωμα του εκλέγειν έχουν μόνο τα μέλη του σωματείου που συγκεντρώνουν τις προϋποθέσεις που προβλέπει ο νόμος και το καταστατικό του συγκεκριμένου σωματείου. Τα μέλη της συνδικαλιστικής οργάνωσης συμμετέχουν αυτοπροσώπως στη γενική συνέλευση, καθώς απαγορεύεται ρητά η συμμετοχή μέσω αντιπροσώπου. Δικαίωμα συμμετοχής στη γενική συνέλευση έχουν τα μέλη που είναι οικονομικά τακτοποιημένα,[74] ενώ στην εκλογική διαδικασία μετέχουν υποχρεωτικά με την επίδειξη της αστυνομικής τους ταυτότητας ή/και του βιβλιαρίου ασθενείας τους.[75] Δικαίωμα του εκλέγειν έχουν και τα μέλη των οποίων η σχέση εργασίας τους τελεί σε αναστολή[76] ή βρίσκονται σε νόμιμη άδεια.[77]

Από την άλλη πλευρά, αναγκαία προϋπόθεση για την άσκηση του δικαιώματος του εκλέγεσθαι είναι η ικανότητα για δικαιοπραξία,[78] καθώς επίσης και η εκπλήρω-

74. Έχουν δηλαδή πληρώσει τη συνδικαλιστική τους εισφορά.

75. Η διάταξη του νόμου για το εκλογικό συνδικαλιστικό βιβλιάριο δεν έχει ενεργοποιηθεί (άρθρ. 29, Παρ. 2, Ν. 1264/1982).

76. Για παράδειγμα, λόγω στράτευσης, άδειας χωρίς αποδοχές κτλ.

77. Για παράδειγμα, λόγω άδειας μητρότητας, άδειας αναψυχής κτλ.

78. Για παράδειγμα, λόγω άδειας μητρότητας, άδειας αναψυχής κτλ. Η ικανότητα για δικαιοπραξία ρυθμίζεται από τον Αστικό Κώδικα (άρθρ. 127 επ. ΑΚ). Είναι η ικανότητα του κατ' αρχάς ενήλικου ατόμου να δηλώνει και να κατευθύνει τη βούλησή του προς συγκεκριμένη έννομη συνέπεια, δηλαδή τη δημιουργία, την αλλοίωση ή την κατάργηση δικαιωμάτων.

ση των οικονομικών υποχρεώσεων προς τη συνδικαλιστική οργάνωση. Δικαίωμα εκλέγεσθαι στα όργανα του σωματείου έχουν όσοι είναι μέλη του. Το καταστατικό μπορεί να επιβάλει πρόσθετες προϋποθέσεις, με όριο πάντοτε τον σεβασμό της νομιμότητας και της αρχής της ισότητας. Τέτοιες προϋποθέσεις είναι ο ορισμένος χρόνος παραμονής στη συνδικαλιστική οργάνωση, η ιδιότητα του μέλους, ορισμένη ηλικίας, η μη διάπραξη και καταδίκη για ορισμένα αδικήματα, το ασυμβίβαστο με ορισμένα δημόσια αξιώματα κτλ.

Για τη διενέργεια εκλογών είναι απαραίτητη η προκήρυξή τους από το αρμόδιο όργανο, το οποίο, με βάση τα καταστατικά των οργανώσεων, είναι το Διοικητικό Συμβούλιο, που αποφασίζει σχετικά μέσα στα χρονικά όρια της θητείας του. Στην απόφαση για την προκήρυξη εκλογών πρέπει να ορίζεται πρόσφορος χρόνος και τόπος διεξαγωγής τους, ώστε να εξασφαλίζεται η μεγαλύτερη δυνατή συμμετοχή των μελών. Τα καταστατικά των συνδικαλιστικών οργανώσεων ορίζουν συνήθως ότι οι αρχαιρεσίες γίνονται συγχρόνως για όλα τα όργανα του σωματείου.[79] Η πρακτική αυτή διευκολύνει και τα σωματεία και τα μέλη τους, ιδίως από άποψη δαπανών και χρόνου.

Με την προκήρυξη των εκλογών γίνεται και πρόσκληση των μελών για εκλογή εφορευτικής επιτροπής, αρμόδιας για τη διεξαγωγή των εκλογών. Στην εφορευτική επιτροπή, ο αριθμός των μελών της οποίας προβλέπεται από το καταστατικό του σωματείου και εκλέγεται με μυστική ψηφοφορία από τη γενική του συνέλευση, προεδρεύει ένας αντιπρόσωπος της Δικαστικής Αρχής με αποκλειστική αρμοδιότητα τη διεξαγωγή όλης της αρχαιρεσιακής διαδικασίας –από την ανακήρυξη των υποψήφιων συνδυασμών και υποψήφιων φυσικών προσώπων, την εποπτεία διενέργειας της ψηφοφορίας μέχρι την ανάδειξη/επικύρωση του εκλογικού αποτελέσματος.

Ο Ν. 1264/1982 περιέχει πλέγμα διατάξεων που επικουρούν την εφαρμογή της αρχής της γνήσιας αντιπροσώπευσης, όλων των βαθμίδων της συνδικαλιστικής αυτοργάνωσης. Το πλαίσιο αυτό καθορίζει υποχρεωτικά ότι η εκλογή των οργάνων των συνδικαλιστικών οργανώσεων γίνεται με το σύστημα της απλής αναλογικής και ότι οι έδρες στα όργανα εκπροσώπησης κατανέμονται μεταξύ των συνδυασμών και των μεμονωμένων υποψηφίων, ανάλογα με την εκλογική τους δύναμη σε τρεις

79. Για Διοικητικό Συμβούλιο, Ε(ξε)λεγκτική Επιτροπή, αντιπροσώπους στις υπερκείμενες οργανώσεις.

κατανομές. Οι αρχές του συστήματος της απλής αναλογικής διαπνέουν όχι μόνο τη συγκρότηση των διοικήσεων, αλλά και την κατανομή των αξιωμάτων εκπροσώπησης που προβλέπουν τα καταστατικά των οργανώσεων.

Ο Ν. 1264/1982 συγχρόνως προβλέπει τα όργανα από τα οποία αναδεικνύεται και επιβεβαιώνεται η γνήσια αντιπροσώπευση της συνδικαλιστικής οργάνωσης, με περιοριστική αναφορά προϋπόθεση ότι αυτά είναι τα μέλη της διοίκησής της, τα μέλη της ελεγκτικής επιτροπής και οι αντιπρόσωποί της προς τις υπερκείμενες οργανώσεις. Ο αριθμός ή το ποσοστό εκείνων που μετέχουν στις εκλογικές διαδικασίες, προσδιορίζει την αριθμητική δύναμη της συνδικαλιστικής οργάνωσης, διαδικασία που ουδέποτε μέχρι σήμερα αμφισβητήθηκε.

Εξάλλου, το πλαίσιο προσδιορισμού της έννοιας της αντιπροσωπευτικότητας των σωματείων, η οποία βασίζεται στο δικαίωμα με το οποίο συνδέεται,[80] στηρίζεται είτε στον αριθμό των νόμιμα γραμμένων και ταμειακά εντάξει μελών είτε στο σύνολο των ψηφισάντων για τα καταστατικά και μόνον όργανα, κατά την τελευταία (χρονικά) εκλογική αρχαιρεσιακή διαδικασία. Συνέπεια των παραπάνω είναι η ευθυγράμμιση των καταστατικών των συνδικαλιστικών οργανώσεων στο γράμμα και το πνεύμα (δηλαδή τον σκοπό) των κανόνων αντιπροσώπευσης.

Το εκλογικό μέτρο κάθε υπερκείμενης οργάνωσης για την εκπροσώπηση σε αυτήν των πρωτοβάθμιων σωματείων-μελών της είναι κοινό για όλες τις οργανώσεις-μέλη της.[81] Μάλιστα στην πλειονότητα των καταστατικών των συνδικαλιστικών οργανώσεων δίνεται η δυνατότητα εκλογής αντιπροσώπου και με κάλυψη του μισού εκλογικού μέτρου, προκειμένου να μη χάσουν τη δυνατότητα αντιπροσώπευσης οι οργανώσεις με μικρότερο αριθμό μελών.

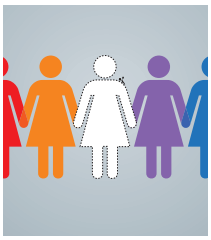
Πάγια θέση της ΓΣΕΕ είναι ότι η εφαρμογή του συστήματος της απλής αναλογικής στη διαδικασία ανάδειξης καταστατικών οργάνων, δηλαδή τόσο των οργάνων διοίκησης και ελέγχου όσο και των αντιπροσώπων στις υπερκείμενες συνδικαλιστικές οργανώσεις, εξυπηρετεί απόλυτα τις γενικές αρχές της αντιπροσωπευτικότητας και της εσωτερικής δημοκρατίας στο συνδικαλιστικό Κίνημα.

---

80. Για παράδειγμα, το δικαίωμα για χορήγηση γραφείου και η διεξαγωγή γενικών συνελεύσεων στον χώρο εργασίας, η ικανότητα για σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας, το δικαίωμα συνδικαλιστικών αδειών, το δικαίωμα συμμετοχής σε διαδικασίες διαβούλευσης και ενημέρωσης κτλ.

81. Για παράδειγμα, με βάση του καταστατικό μιας οργάνωσης εκλέγεται ένας (1) αντιπρόσωπος ανά 50 ψηφίσαντα μέλη κάθε πρωτοβάθμιου σωματείου-μέλους της δευτεροβάθμιας οργάνωσης, που γίνεται μέλος στην υπερκείμενη οργάνωση, Ομοσπονδία ή Εργατικό Κέντρο.

5. Μεθοδολογία Έρευνας



5.1 Σκοπός και στόχοι της Μελέτης

Σκοπός της Μελέτης αυτής, όπως αναφέρθηκε και στο Κεφάλαιο 1, είναι η συμβολή στην προώθηση και ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών στα όργανα εκπροσώπησης των συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργαζομένων, μέσω της μελέτης των ποσοτικών και ποιοτικών χαρακτηριστικών της συμμετοχής αυτής στη σύγχρονη και ιδιαίτερα κρίσιμη εποχή για την προστασία των εργασιακών κεκτημένων και δικαιωμάτων. Στο πλαίσιο αυτό, η Μελέτη βασίζεται στην επεξεργασία των δεδομένων που προκύπτουν από το θεωρητικό πλαίσιο της ισότητας των φύλων και της ένταξης της διάστασης του φύλου (gender mainstreaming) (βλ. Κεφάλαιο 3) καθώς και το θεσμικό πλαίσιο των κρίσιμων οργανωτικών παραμέτρων του συνδικαλιστικού Κινήματος στην Ελλάδα (βλ. Κεφάλαιο 4).

Για την επίτευξη του σκοπού της Μελέτης, και με βάση τη βιβλιογραφική επισκόπηση που επιχειρήθηκε στα κεφάλαια που προηγήθηκαν, όπου αναδείχθηκαν συγκεκριμένες προκλήσεις για τις συνδικαλιστικές οργανώσεις στην Ελλάδα και τη συμμετοχή των γυναικών σε αυτές, διαμορφώθηκαν οι επιμέρους στόχοι της Μελέτης, που είναι:

- η αποτύπωση του αριθμού και η χαρτογράφηση των γυναικών που συμμετέχουν στα όργανα εκπροσώπησης συνδικαλιστικών οργανώσεων όλων των βαθμών (τριτοβάθμιο, δευτεροβάθμιο και πρωτοβάθμιο επίπεδο)
- η διερεύνηση των προσωπικών, εργασιακών, επαγγελματικών και εκπαιδευτικών χαρακτηριστικών των συνδικαλιστριών και η σύγκριση με το προφίλ των ανδρών συνδικαλιστών
- ο εντοπισμός και η ανάλυση των αναγκών και των παραγόντων που επηρεάζουν (θετικά ή αρνητικά) την ενεργή συμμετοχή των γυναικών στις συνδικαλιστικές οργανώσεις και στα κέντρα λήψης αποφάσεων σε αυτές
- η απεικόνιση του βιώματος των συνδικαλιστριών.

5.2 Μεθοδολογική προσέγγιση

Τα κενά της βιβλιογραφίας που διαπιστώθηκαν από την ανασκόπηση στα Κεφάλαια 2 και 3 αφορούν τόσο ποσοτικά όσο και ποιοτικά στοιχεία, γεγονός που διαμορφώνει και τη μεθοδολογική προσέγγιση της Μελέτης. Ειδικότερα, στην Ενότητα 3.4.2 τονίστηκε η ανάγκη για τη συλλογή και τη διαμόρφωση στατιστικών στοιχείων ως πρώτο βήμα προς την ένταξη της διάστασης του φύλου. Συγκεκριμένα για τα συνδικάτα η επεξεργασία και η χρήση στατιστικών στοιχείων ανά φύλο θεωρούνται καθοριστικοί παράγοντες για την ευαισθητοποίηση ως προς τα θέματα ισότητας, την αξιολόγηση της βελτίωσης που σημειώνεται αναφορικά με την ένταξη της διάστασης του φύλου και τον εντοπισμό των απαραίτητων δράσεων για την προώθηση της ισότητας των φύλων.

Η συλλογή και η αποτύπωση της γυναικείας συμμετοχής στα όργανα εκπροσώπησης των συνδικαλιστικών οργανώσεων αποτέλεσαν εγγενή προαπαιτούμενα για την υλοποίηση του Έργου της προώθησης της γυναικείας συνδικαλιστικής συμμετοχής, του οποίου τα στοιχεία είναι όχι μόνο χρήσιμα, αλλά και καθοριστικά. Και αυτό γιατί, όπως έχει ήδη αναφερθεί, ο κύριος σκοπός των δράσεων για την προώθηση και ενίσχυση της εκλογής των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια των συνδικάτων κάθε βαθμίδας, δεν μπορεί παρά να βασίζεται στην εμπεριστατωμένη γνώση της υπάρχουσας κατάστασης. Όμως, ο σκοπός αυτός δεν μπορεί να υλοποιηθεί και να διατηρηθεί μακροπρόθεσμα ως διαρκής στόχος, παρά μόνο εάν η γνώση των ποσοτικών χαρακτηριστικών της υπάρχουσας κατάστασης συνδυαστεί με την έρευνα και την κατανόηση και των ποιοτικών χαρακτηριστικών της γυναικείας συμμετοχής ή της μη συμμετοχής στα διοικητικά συμβούλια των σωματείων.

Είναι σημαντικό, δηλαδή, εκτός από τα στατιστικά στοιχεία, να «γίνουν γνωστές» οι συνδικαλίστριες στην Ελλάδα μέσα από την καταγραφή του προφίλ τους. Στοιχεία, όπως η εργασιακή τους θέση, η οικογενειακή τους κατάσταση, το εκπαιδευτικό τους επίπεδο κ.ά., προσφέρουν μια βάση κατανόησης των αναγκών των συνδικαλιστριών και των κρίσιμων παραγόντων που τις τοποθετούν στη θέση που βρίσκονται μέσα στις συνδικαλιστικές οργανώσεις. Μετέπειτα, η σύγκριση με το αντίστοιχο προφίλ των ανδρών επιτρέπει τη διερεύνηση των διαφορών που καταγράφονται ανάμεσα στα δύο φύλα μέσα στα συνδικάτα.

Εξίσου σημαντικό μέρος της έρευνας είναι η διερεύνηση των παραγόντων εκείνων που επηρεάζουν τις γυναίκες θετικά ή αρνητικά ως προς τη συμμετοχή τους

στις συνδικαλιστικές οργανώσεις και στα όργανα εκπροσώπησής τους, αλλά και σε θέσεις ευθύνης μέσα σε αυτές. Αυτή η σε βάθος διερεύνηση μπορεί να γίνει μόνο με ποιοτική έρευνα. Με αυτόν τον τρόπο μπορούν να ακουστούν και ακολούθως να δημοσιοποιηθούν οι απόψεις των γυναικών-μελών τους σχετικά με τα μέτρα που θα μπορούσαν να ληφθούν από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις για την περαιτέρω δραστηριοποίησή τους σε αυτές.

Ως εκ τούτου, τα ερευνητικά ερωτήματα προσεγγίζονται τόσο ποσοτικά όσο και ποιοτικά. Η μεθοδολογική τριγωνοποίηση αφορά διαφορετικές ερευνητικές μεθόδους (ποσοτική και ποιοτική έρευνα) και εργαλεία (ερωτηματολόγια και οδηγός ομάδας εστιασμένης συζήτησης), αλλά και διαφορετικά είδη πληροφορητών (συνδικαλιστικές οργανώσεις, άνδρες και γυναίκες συνδικαλιστές πρωτοβάθμιων, δευτεροβάθμιων και τριτοβάθμιων οργανώσεων) (Cohen & Manion, 1994). Αυτή η χρήση πολλαπλών μεθόδων συλλογής στοιχείων εξασφαλίζει την προσέγγιση των ζητούμενων από διαφορετικές οπτικές γωνίες. Οι πολλαπλοί συμμετέχοντες, δηλαδή, προσφέρουν στην έρευνα διαφορετικές πληροφορίες, αλλά και διαφορετικό σύστημα ερμηνείας των δεδομένων.

5.3 Μεθοδολογικά εργαλεία

Για την έρευνα χρησιμοποιήθηκαν τρία διαφορετικά εργαλεία, τα οποία απευθύνθηκαν σε διαφορετικές ομάδες πληροφορητών. Το κάθε εργαλείο χρησιμοποιήθηκε σε διαφορετικό στάδιο, με το ποσοτικό ερωτηματολόγιο για τις συνδικαλιστικές οργανώσεις να εφαρμόζεται πρώτο, το ερωτηματολόγιο με κλειστές και ανοιχτές ερωτήσεις για τους αντιπροσώπους/φυσικά μέλη συνδικαλιστικών οργανώσεων να ακολουθεί και την έρευνα να ολοκληρώνεται με την ποιοτική ομάδα εστιασμένης συζήτησης (focus group), η οποία αποτελούνταν από συνδικαλίστριες.

Η συλλογή των δεδομένων της παρούσας Μελέτης ολοκληρώθηκε στα ακόλουθα στάδια: Η συλλογή μέσω ερωτηματολογίου των ποσοτικών δεδομένων συμμετοχής των γυναικών στα όργανα διοίκησης των συνδικαλιστικών οργανώσεων ολοκληρώθηκε τον Δεκέμβριο του 2011, η συλλογή μέσω ερωτηματολογίου των ποιοτικών δεδομένων της γυναικείας συμμετοχής ολοκληρώθηκε τον Μάιο του 2012 και τέλος, η συλλογή των ποιοτικών δεδομένων της γυναικείας συμμετοχής μέσω της ομάδας εστιασμένης συζήτησης ολοκληρώθηκε τον Νοέμβριο του 2012. Η Μελέτη ολοκληρώθηκε τον Μάρτιο του 2013.

5.3.1 Ερωτηματολόγιο συνδικαλιστικών οργανώσεων

Το πρώτο δομημένο ερωτηματολόγιο (βλ. Παράρτημα 3) συμπληρώθηκε στην αρχή της έρευνας από τις ίδιες τις συνδικαλιστικές οργανώσεις. Με βάση τις αρχές και τις διαδικασίες που περιγράφηκαν στο Κεφάλαιο 4, το πρώτο ερωτηματολόγιο που δόθηκε με στόχο τη χαρτογράφηση της συμμετοχής των γυναικών στα όργανα εκπροσώπησης των συνδικαλιστικών οργανώσεων περιλάμβανε συγκεκριμένες και στοχευμένες κλειστές ερωτήσεις για την κατά το δυνατόν ενιαία αποτύπωση των απαντήσεων των οργανώσεων που συμμετείχαν. Η αποστολή του ξεκίνησε από το ανώτερο (τριτοβάθμιο) επίπεδο εκπροσώπησης (ΓΣΕΕ), διήλθε από το ενδιάμεσο (δευτεροβάθμιο) επίπεδο (Εργατοϋπαλληλικά Κέντρα και Ομοσπονδίες) και κατέληξε στο αρχικό (πρωτοβάθμιο) επίπεδο εκπροσώπησης (σωματεία).

Με το ερωτηματολόγιο αυτό διερευνήθηκε η ποσοτική διάσταση της συμμετοχής των γυναικών στο κλαδικό/επαγγελματικό και γεωγραφικό επίπεδο συνδικαλιστικής οργάνωσης μεμονωμένα, αλλά και σε συνδυασμό μεταξύ τους. Τα ποσοτικά στοιχεία της εκπροσώπησης των εργαζομένων μελετήθηκαν με βάση το σύστημα εκλογής των οργάνων διοίκησης και αντιπροσώπευσης των οργανώσεων (βλ. Κεφάλαιο 4), η οποία αποτυπώνει τη βούληση εκπροσώπησής τους σε πρωτοβάθμιο επίπεδο (εκλογή μελών οργάνων διοίκησης των σωματείων), ακολούθως σε δευτεροβάθμιο επίπεδο (εκλογή αντιπροσώπων και οργάνων διοίκησης των Εργατοϋπαλληλικών Κέντρων και των Ομοσπονδιών) και τέλος σε τριτοβάθμιο επίπεδο (εκλογή αντιπροσώπων και οργάνων διοίκησης της ΓΣΕΕ).

Η αποτύπωση της εκπροσώπησης στις υπερκείμενες οργανώσεις δεύτερου βαθμού και στη ΓΣΕΕ βασίστηκε στο δεδομένο ότι κάθε πρωτοβάθμια οργάνωση εκπροσωπείται σε δεύτερο βαθμό σε ένα μόνο Εργατοϋπαλληλικό Κέντρο και σε μία μόνο Ομοσπονδία και έχει επιλέξει δεσμευτικά μέσω ποιας από τις δύο αυτές εκπροσωπείται στη ΓΣΕΕ. Η εκπροσώπηση σε κάθε επίπεδο/βαθμό οργάνωσης γίνεται με αντικειμενικό κριτήριο τον αριθμό των φυσικών μελών των πρωτοβάθμιων οργανώσεων (εκλογικό μέτρο).

5.3.2 Ερωτηματολόγιο μελών συνδικαλιστικών οργανώσεων

Μετά την ποσοτική έρευνα, που διενεργήθηκε με τη συμμετοχή σχεδόν του συνόλου των συνδικαλιστικών οργανώσεων, ακολούθησε πιλοτική έρευνα με αποδέκτες αντιπροσώπους-φυσικά μέλη δευτεροβάθμιων οργανώσεων και της ΓΣΕΕ

καθώς και μέλη πρωτοβάθμιων σωματείων, με σκοπό τη συλλογή και μια πρώτη διερεύνηση στοιχείων για τα ποσοτικά και ποιοτικά χαρακτηριστικά της γυναικείας συμμετοχής σε θέσεις ευθύνης στα συνδικάτα. Αυτό το δεύτερο ερωτηματολόγιο (βλ. Παράρτημα 5) περιείχε κλειστές και ανοιχτές ερωτήσεις και στόχευε:

- στην αποτύπωση του προφίλ γυναικών με ενεργή συμμετοχή στα όργανα διοίκησης εκπροσώπησης των εργαζομένων (τα διοικητικά συμβούλια των πρωτοβάθμιων και δευτεροβάθμιων οργανώσεων και της ΓΣΕΕ), με κριτήρια σχετικά με τον τύπο της απασχόλησης, την ύπαρξη ή όχι οικογενειακών υποχρεώσεων, την αποδοχή (ή μη) των στερεοτύπων για τον ρόλο των γυναικών (π.χ., όσον αφορά την απασχόληση στην περιφέρεια, το επίπεδο της μόρφωσης κτλ.)
- στην αποτύπωση του προφίλ των ανδρών με ενεργή συμμετοχή στο συνδικαλιστικό Κίνημα (στα διοικητικά συμβούλια των πρωτοβάθμιων και δευτεροβάθμιων οργανώσεων και της ΓΣΕΕ) και τη σύγκριση του προφίλ τους με αυτό των συνδικαλιστριών
- στην αποτύπωση των παραγόντων με θετική ή αρνητική επιρροή στη συμμετοχή των γυναικών στο συνδικαλιστικό Κίνημα. Κρίσιμες παράμετροι έρευνας ήταν η εφαρμογή στην πράξη της συμφιλίωσης της επαγγελματικής και της οικογενειακής ζωής, η δομή της ελληνικής οικογένειας και η επίδραση των στερεοτύπων για τον ρόλο της γυναίκας, η έλλειψη/ανεπάρκεια δημόσιων υποστηρικτικών δομών φροντίδας για τα εξαρτώμενα μέλη της οικογένειας, η έλλειψη αυτοπεποίθησης από την πλευρά των γυναικών, η περιορισμένη εμπιστοσύνη στις γυναίκες όχι μόνο από τους άνδρες συναδέλφους αλλά και από τις ίδιες τις γυναίκες, ο τρόπος λειτουργίας των συνδικάτων κ.ά.
- στην τεκμηρίωση και παραγωγή αναλυτικών ποσοτικών δεδομένων για την υφιστάμενη κατάσταση σε πανελλαδικό επίπεδο, έχοντας ως προοπτική τη διαμόρφωση και ποιοτικών χαρακτηριστικών, σε ό,τι αφορά τη θέση των γυναικών στις συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων όλων των βαθμίδων και στόχο την ανάδειξη εκείνων των δράσεων που είναι κατάλληλες για την αποτελεσματική προώθηση της ισότιμης συμμετοχής ανδρών και γυναικών ως μελών στα σωματεία και ακολούθως στα όργανα διοίκησής τους.[82]

82. Για παράδειγμα, ποσοστά συμμετοχής στα ΔΣ των σωματείων σε συνδυασμό με τα ποσοστά γυναικών/ανδρών που είχαν ή όχι οικογενειακές υποχρεώσεις ή με ποσοστά ανδρών/γυναικών που είχαν σύμβαση εργασίας πλήρους ή μερικής απασχόλησης κτλ.

5.3.3 Οδηγός ομάδας εστιασμένης συζήτησης (focus group)

Ο στόχος της διενέργειας της εστιασμένης συζήτησης ήταν η βαθύτερη διερεύνηση των ποιοτικών στοιχείων που είχαν επισημανθεί από την επεξεργασία των ερωτηματολογίων των συνδικαλιστικών μελών, μέσα από μια διαδικασία άμεσης αλληλεπίδρασης των μελών της ομάδας στόχου (Ιωσηφίδης, 2008). Αναλύθηκαν διεξοδικά τα κίνητρα των συνδικαλιστριών για την εμπλοκή τους στο συνδικαλιστικό Κίνημα και οι λόγοι που τις κάνουν να παραμένουν σε αυτό. Λαμβάνοντας υπόψη ότι στην ομάδα συμμετείχαν συνδικαλίστριες-εκλεγμένες αντιπρόσωποι των σωματείων τους σε δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις (Εργατοϋπαλληλικά Κέντρα και Ομοσπονδίες), διερευνήθηκαν τα εσωτερικά και εξωτερικά κίνητρα γι' αυτή την ενεργή συμμετοχή. Επιπλέον, εξετάστηκαν και αποτυπώθηκαν οι παράγοντες που τις εμπόδισαν σε αυτή τη διαδρομή, αλλά και το πώς διαχειρίστηκαν οι ίδιες αυτά τα εμπόδια.

5.4 Δείγμα και συμμετέχοντες

5.4.1 Δείγμα ερωτηματολογίου συνδικαλιστικών οργανώσεων

Ορόσημο για τη συλλογή και την επεξεργασία των αποτελεσμάτων της έρευνας (βλ. Ενότητα 5.8) αποτέλεσε το 34ο Συνέδριο της ΓΣΕΕ,[83] για την εκλογή οργάνων διοίκησής της για την τριετία Μαρτίου 2010-Μαρτίου 2013. Στο 34ο Συνέδριο της ΓΣΕΕ νομιμοποιήθηκαν και πήραν μέρος 61 Ομοσπονδίες και 69 Εργατοϋπαλληλικά Κέντρα, συνολικά 130 δευτεροβάθμιες οργανώσεις (νομικά πρόσωπα) με 484 αντιπροσώπους (φυσικά πρόσωπα).[84]

Πρέπει να επισημανθεί ότι η διαμόρφωση του δείγματος του ερωτηματολογίου των σωματείων είναι μια σύνθετη διαδικασία, καθώς αφορά πληθυσμό που έχει τη μορφή ομάδων-νομικών προσώπων (συνδικαλιστικές οργανώσεις τριών βαθμίδων) με διαφορετικό τρόπο συγκρότησης της αριθμητικής τους σύνθεσης (άλλο «εκλογικό μέτρο») (βλ. Ενότητα 6.1 & Παράρτημα 4). Όμως, αυτός ο πληθυσμός

83. Βλ. σχετικά http://www.gsee.gr/left_menu_files/left_m_p2.php?p_id=48&men_pos=3

84. Σύμφωνα με το Καταστατικό της ΓΣΕΕ (άρθρ. 16), ο αριθμός των 1.000 ψηφισάντων αποτελεί τη βασική προϋπόθεση για την εκλογή αντιπροσώπων στη ΓΣΕΕ από τις δευτεροβάθμιες οργανώσεις-μέλη της.

αντανακλά σε συγκεκριμένο αριθμό φυσικών προσώπων, με κοινό χαρακτηριστικό τη συμμετοχή τους στις διαδικασίες εκλογής οργάνων διοίκησης των οργανώσεων («ψηφίσαντα μέλη»), που αποτελούν την αφετηρία της ποσοτικής διαμόρφωσης της σύνθεσης του κάθε νομικού προσώπου (σωματείου) στο πλαίσιο των σχέσεων συλλογικής εκπροσώπησης.

Το δείγμα της συγκεκριμένης φάσης της έρευνας συμπίπτει με τον πληθυσμόστόχο, δηλαδή την ίδια τη ΓΣΕΕ και το σύνολο των δευτεροβάθμιων οργανώσεων-μελών της και ακολούθως των δικών τους μελών-πρωτοβάθμιων οργανώσεων τον Ιούλιο του 2011, που έγινε η συλλογή των στοιχείων (154 δευτεροβάθμιες οργανώσεις, εκ των οποίων 73 Ομοσπονδίες και 81 Εργατοϋπαλληλικά Κέντρα), δηλαδή εντός της ίδιας τριετίας στη θητεία των οργάνων διοίκησης της Συνομοσπονδίας (2010-2013). Στο σύνολο αυτό των οργανώσεων περιλαμβάνεται και το σύνολο των οργανώσεων με τους αντιπροσώπους τους που έλαβαν μέρος στο 34ο Συνέδριό της ΓΣΕΕ. Οι απώλειες οργανώσεων που δεν συμμετείχαν στην έρευνα είναι μικρές, καθώς αξιοποιήθηκαν και τα στοιχεία τα οποία από τον νόμο τηρεί το Οργανωτικό Τμήμα της ΓΣΕΕ για τις δευτεροβάθμιες οργανώσεις μέλη της. Ως εκ τούτου, η έρευνα αυτή είχε αντιπροσωπευτικότητα και πολύ μικρά περιθώρια στατιστικού λάθους (Bryman, 2004).

Πιο συγκεκριμένα, και από τα τρία επίπεδα συνδικαλιστικής εκπροσώπησης οι οργανώσεις που συμμετείχαν είναι:

- Για τον τρίτο βαθμό: η ΓΣΕΕ
- Για τον δεύτερο βαθμό: 58 Ομοσπονδίες και 77 Εργατοϋπαλληλικά Κέντρα, δηλαδή συνολικά 135 δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις.
- Για τον πρώτο βαθμό: 41 Ομοσπονδίες για 326.444 εργαζομένους, ψηφίσαντα μέλη πρωτοβάθμιων σωματείων-μελών του και 56 Εργατοϋπαλληλικά Κέντρα για 380.637 εργαζομένους, ψηφίσαντα μέλη πρωτοβάθμιων σωματείων-μελών. Δηλαδή, συνολικά για 707.081 ψηφίσαντα μέλη (φυσικά πρόσωπα-εργαζόμενοι).

5.4.2 Δείγμα ερωτηματολογίου μελών συνδικαλιστικών οργανώσεων

Για περαιτέρω ποσοτικά και ποιοτικά στοιχεία σχετικά με το προφίλ των συνδικαλιστριών και τους παράγοντες που επιδρούν στη συμμετοχή τους στα συνδικάτα, την ποσοτική χαρτογράφηση των σωματείων ακολούθησε πιλοτική μελέτη σε φυσι-

κά πρόσωπα/αντιπροσώπους σε υπερκείμενες οργανώσεις (δευτεροβάθμιες και ΓΣΕΕ) και σε φυσικά πρόσωπα/μέλη πρωτοβάθμιων σωματείων. Το ερωτηματολόγιο αυτό συμπληρώθηκε από 149 άτομα, διασφαλίζοντας έναν απόλυτο αριθμό συμμετεχόντων που, αν και περιορίζει το δειγματοληπτικό λάθος, δεν επιτρέπει τη γενίκευση των συμπερασμάτων δε (Bryman, 2004).

Λαμβάνοντας υπόψη την ανάγκη εξαγωγής κατά το δυνατόν συγκριτικών συμπερασμάτων αποφασίστηκε το ερωτηματολόγιο για τα φυσικά πρόσωπα μέλη ή τους αντιπροσώπους συνδικαλιστικών οργανώσεων να διανεμηθεί σε ίσο αριθμό γυναικών και ανδρών (76 γυναίκες και 73 άνδρες), από όλες τις περιφέρειες και διαφορετικούς κλάδους απασχόλησης. Προκειμένου να επιτευχθεί η διαπεριφερειακή και διεπαγγελματική συλλογή συμπερασμάτων από όλα τα συνδικαλιστικά επίπεδα, τα ερωτηματολόγια απεστάλησαν, με τη σύμπραξη του Ινστιτούτου Εργασίας και του Οργανωτικού Τμήματος της ΓΣΕΕ:

- Στην κεντρική Δομή Ισότητας της Γραμματείας Γυναικών της ΓΣΕΕ, προκειμένου να συλλεγούν απαντήσεις από ίσο αριθμό γυναικών και ανδρών μελών της Διοίκησης της ΓΣΕΕ.
- Στις Δομές Ισότητας Εργατοϋπαλληλικών Κέντρων που συμμετείχαν στην υλοποίηση του Έργου για την ενδυνάμωση της γυναικείας συμμετοχής (βλ. Ενότητα 1.2), προκειμένου να συγκεντρωθούν απαντήσεις από ίσο αριθμό γυναικών και ανδρών είτε εκλεγμένων στη Διοίκηση του Εργατοϋπαλληλικού Κέντρου είτε εκλεγμένων στα διοικητικά συμβούλια των πρωτοβάθμιων σωματείων-μελών του ή απλών μελών τους.
- Στις Δομές Ισότητας των Ομοσπονδιών, που συμμετείχαν στην υλοποίηση του 'Εργου, προκειμένου να συγκεντρωθούν απαντήσεις από ίσο αριθμό γυναικών και ανδρών είτε εκλεγμένων στη Διοίκηση της Ομοσπονδίας είτε εκλεγμένων στα διοικητικά συμβούλια των πρωτοβάθμιων σωματείων-μελών της ή απλών μελών τους.

5.4.3 Συμμετέχουσες στην ομάδα εστιασμένης συζήτησης

Στην ομάδα εστιασμένης συζήτησης συμμετείχαν 9 συνδικαλίστριες εκλεγμένες αντιπρόσωποι σε δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις (Ομοσπονδίες και Εργατοϋπαλληλικά Κέντρα) αντιπροσωπευτικής σύνθεσης ως προς την κλαδική και γεωγραφική διάσταση.

5.5 Ανάλυση δεδομένων

Σε ό,τι αφορά τα ποσοτικά στοιχεία της γυναικείας συμμετοχής στα συνδικαλιστικά όργανα εκπροσώπησης, η μεθοδολογία ανάλυσης βασίστηκε αφενός στη βάση των καταστατικών αρχών και των κανόνων από το νόμο που διέπουν τον τρόπο ανάδειξης των οργάνων εκπροσώπησης των συνδικαλιστικών οργανώσεων (βλ. Κεφάλαιο 4), αφετέρου στην επεξεργασία των επίσημων οργανωτικών στοιχείων (νομιμοποιητικά έγγραφα οργανώσεων) που τηρούνται στο Οργανωτικό Τμήμα της ΓΣΕΕ, αλλά και στα στοιχεία που απέστειλαν οι δευτεροβάθμιες οργανώσεις-μέλη της ΓΣΕΕ, με βάση τα εκ του νόμου τηρούμενα από τις ίδιες οργανωτικά στοιχεία.

Η δημιουργία της βάσης δεδομένων για την ανάλυση των δύο ερωτηματολογίων, η επεξεργασία και η στατιστική τους ανάλυση έγινε με τη χρήση του λογισμικού SPSS 20.0. Οι ανοιχτές ερωτήσεις του ερωτηματολογίου των συνδικαλιστικών μελών κωδικοποιήθηκαν (ομαδοποιήθηκαν) για τη διευκόλυνση της στατιστικής επεξεργασίας και τη συνακόλουθη εξαγωγή συμπερασμάτων.

Τα απομαγνητοφωνημένα πρακτικά της ομάδας εστιασμένης συζήτησης αποτελούν κάτι παραπάνω από γεγονότα ή στοιχεία. Είναι μάλλον «ουσιαστικές σχέσεις που πρέπει να ερμηνευθούν» (Kvale, 1996: 11). Τα δεδομένα συμπυκνώθηκαν και αναλύθηκαν μέσω κωδικοποίησης, με βάση τα θέματα που προέκυψαν από τα απομαγνητοφωνημένα πρακτικά (μετα-κωδικοποίηση) (Silverman, 2000: 147). Με άλλα λόγια, προσοχή δόθηκε στην επαγωγική ανακάλυψη προτύπων και θεμάτων μέσα από την αναγνώριση, την κωδικοποίηση και την κατηγοριοποίηση των διαφόρων στοιχείων, καθώς και τον καθορισμό των σχέσεων μεταξύ τους (Strauss & Corbin, 1990). Με αυτό τον τρόπο, η έρευνα μπόρεσε να προχωρήσει σε ένα επίπεδο θεματικής περιγραφής που αναδείκνυε τις απόψεις και τις εμπειρίες των συνδικαλιστριών που συμμετείχαν.

5.6 Εγκυρότητα και αξιοπιστία

Η εγκυρότητα της έρευνας διασφαλίστηκε καταρχήν με τη χρήση της μεθόδου της τριγωνοποίησης. Στατιστικά, ποσοτικά και ποιοτικά στοιχεία συλλέχθηκαν με διαφορετικά εργαλεία (ερωτηματολόγιο συνδικαλιστικών οργανώσεων, ερωτηματολόγιο συνδικαλιστικών μελών και ομαδικά εστιασμένη συζήτηση). Η συμμετοχή συνδικαλιστικών οργανώσεων όλων των βαθμών (πρωτοβάθμιων, δευτεροβάθμιων και τριτοβάθμιων), η εμπλοκή ίσου αριθμού γυναικών και ανδρών στη συμπλή-

ρωση του ερωτηματολογίου συνδικαλιστικών μελών και η άντληση στοιχείων από πληροφορητές σε όλες τις περιφέρειες της χώρας συντέλεσαν καθοριστικά στην εξασφάλιση της εγκυρότητας της έρευνας. Τα ποσοτικά στοιχεία, αφότου συγκεντρώθηκαν στη βάση δεδομένων, ελέχθηκαν για την αξιοπιστία και την εγκυρότητά τους. Επιπλέον, η ενημέρωση των συμμετεχόντων για τους στόχους της έρευνας και η επιβεβαίωση της εμπιστευτικότητας των απαντήσεων συνεισέφεραν σε αυτήν. Τέλος, η κατάλληλη διατύπωση των ερωτήσεων και οι πιλοτικές εφαρμογές διασφάλισαν την αξιοπιστία των ερευνητικών εργαλείων (Mason, 2003).

5.7 Δεοντολογία

Ο σχεδιασμός και η εκπόνηση της Μελέτης ακολούθησε τις αρχές του κώδικα δεοντολογίας της Διεθνούς Κοινωνιολογικής Ένωσης (ISA, 2001). Διασφαλίστηκε η ανωνυμία και η εμπιστευτικότητα κατά τη διάρκεια της συλλογής, καταγραφής, φύλαξης και παρουσίασης των στοιχείων. Για τη συμμετοχή στην έρευνα ζητήθηκε η συγκατάθεση των προσώπων-μελών συνδικαλιστικών οργανώσεων, έπειτα από την κατάλληλη ενημέρωσή τους για τους στόχους και τη διαδικασία της Μελέτης. Τη συγκατάθεση αυτή είχαν δικαίωμα να αναιρέσουν οποιαδήποτε στιγμή.

Ειδικά κατά τη συλλογή στοιχείων από τα σωματεία, τέθηκε επίσης το ζήτημα της συμβατότητας της όλης διαδικασίας της έρευνας με τις διατάξεις για τη συλλογή και την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα. Η συνδικαλιστική δράση των εργαζομένων αποτελεί ένα μόνιμο διακύβευμα της προστασίας της προσωπικότητας από εκδικητικές πράξεις του εργοδότη στο πλαίσιο της σχέσης εργασίας. Σύμφωνα μάλιστα με την ισχύουσα νομοθεσία, η συμμετοχή των εργαζομένων σε συνδικαλιστικές οργανώσεις αποτελεί ευαίσθητο δεδομένο προσωπικού χαρακτήρα,[85] με τις συνέπειες που έχει αυτός ο χαρακτηρισμός στην επεξεργασία του σχετικού δεδομένου, με βασική την απαγόρευση συλλογής και επεξεργασίας του σχετικού δεδομένου, χωρίς την έγγραφη συγκατάθεση του εργαζομένου.

Η ισχύουσα νομοθεσία προβλέπει κάποιες περιπτώσεις για τις οποίες επιτρέ-

85. Άρθρ. 1, στοιχ. β) του Ν. 2472/1997, όπως αυτό αντικαταστάθηκε με την παρ. 1 του άρθρ. 18 του Ν. 3471/2006, σε συνδυασμό με το άρθρο 7, όπως αυτό αντικαταστάθηκε με το άρθρ. 34, παρ. 1 και 2 του Ν. 2915/2001 και το 26, παρ. 4 του Ν. 3156/2003 και το άρθρ. 22, παρ. 1 του Ν. 3471/2006.

πεται, χωρίς άδεια της αρμόδιας Αρχής Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα,[86] η συλλογή και η επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, λόγω των ειδικών συνθηκών και σκοπών για τους οποίους αυτά τηρούνται. Μια τέτοια περίπτωση είναι αυτή των συνδικαλιστικών οργανώσεων για τα στοιχεία των μελών τους. Ειδικότερα, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις νομιμοποιούνται, χωρίς άδεια της Αρχής Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, να διαχειρίζονται τα δεδομένα των μελών τους εντός των ορίων που θέτει ο νόμος και ενόψει της εξυπηρέτησης των σκοπών λειτουργίας τους, σε αντίθεση με τους τρίτους που απαγορεύεται να έχουν πρόσβαση σε αυτά τα στοιχεία, χωρίς την έγγραφη συγκατάθεση του ατόμου, το οποίο αφορούν τα δεδομένα αυτά. Δεν λογίζονται ως τρίτοι τα μέλη ή, εν προκειμένω, οι υπερκείμενες συνδικαλιστικές οργανώσεις, εφόσον η διαβίβαση γίνεται προς αυτές για τους σκοπούς των ως άνω νομικών προσώπων, ούτε τα δικαστήρια και οι δημόσιες αρχές, εφόσον τη διαβίβαση επιβάλλει ο νόμος ή δικαστική απόφαση.

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις είναι εκ του νόμου υποχρεωμένες να κρατούν μητρώα μελών (φυσικών ή νομικών προσώπων), στα οποία περιλαμβάνονται στοιχεία αρχείου με αυτοματοποιημένη ή μη επεξεργασία, κατάλογοι των αντιπροσώπων που έχουν εκλεγεί για τα συνέδρια των υπερκείμενων οργανώσεων (δευτεροβάθμιων και τριτοβάθμιων) στις οποίες είναι μέλη, καθώς και το προβλεπόμενο από τη νομοθεσία αρχείο παραστατικών των εκλογικών διαδικασιών.[87] Σκοπός της τήρησης των αρχείων αυτών είναι η εκπλήρωση των νομικών υποχρεώσεων των οργανώσεων, η γνησιότητα της έκφρασης του συνδικαλιστικού Κινήματος με την οργάνωση σωστών και νόμιμων εκλογικών διαδικασιών και η βεβαίωση των αναγκαίων προϋποθέσεων για την απρόσκοπτη λειτουργία της σχέσης των οργανώσεων με τα μέλη τους, καθώς και τις υπερκείμενες (ή υποκείμενες) συνδικαλιστικές οργανώσεις (βλ. ΓΣΕΕ Νομικά Δελτία).

Παρότι όμως οι συνδικαλιστικές οργανώσεις εξαιρούνται από την υποχρέωση να γνωστοποιούν τα ως άνω αρχεία τους, αυτό δεν τις απαλλάσσει από την υποχρέωση να σέβονται τα ευαίσθητα προσωπικά δεδομένα των μελών τους –ιδιαίτερα αυτό της ιδιότητας του μέλους– να τα επεξεργάζονται μόνο για νόμιμους σκοπούς και να σέβονται το γενικό πλαίσιο και τις αρχές της νόμιμης επεξεργασίας προσωπικών δεδομένων που επιβάλλει ο νόμος.

86. Άρθρ.2 στοιχ. ιβ) και 7Α παρ.1γ) του Ν. 2472/1997.

87. Άρθρ. 13, Ν. 1264/1982.

Λαμβάνοντας υπόψη τα όσα αναφέρθηκαν παραπάνω για τον ευαίσθητο χαρακτήρα των σχετικών προσωπικών δεδομένων και τη δυνατότητα επεξεργασίας μόνο από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις, η συλλογή στοιχείων που αφορούν τη συμμετοχή των γυναικών στα όργανα εκπροσώπησης των σωματείων (πρώτου, δεύτερου και τρίτου βαθμού) έγινε από τη ΓΣΕΕ και συγκεκριμένα από το Οργανωτικό της Τμήμα, που έχει την ευθύνη τήρησης των στοιχείων της Συνομοσπονδίας και του μητρώου των οργανώσεων-μελών της και των συναφών νομιμοποιητικών εγγράφων. Η διαδικασία αυτή έγινε αξιοποιώντας τα κύρια μέσα της οργανωτικής λειτουργίας και επικοινωνίας της ΓΣΕΕ, όπως Εγκυκλίους συντονισμού ενεργειών της Συνομοσπονδίας προς τις δευτεροβάθμιες οργανώσεις-μέλη της και ακολούθως, των οργανώσεων αυτών προς τα πρωτοβάθμια σωματεία-μέλη τους και παρακολούθησης της εφαρμογής τους.

5.8 Περιορισμός στην έρευνα: Ο διαφορετικός χρόνος διεξαγωγής των εκλογών

Ένα σημαντικό εμπόδιο στη διαδικασία ενιαίας συλλογής των στοιχείων που αφορούν την κατανομή φύλου στα όργανα διοίκησης των συνδικαλιστικών οργανώσεων όλων των βαθμών εκπροσώπησης δύναμης της ΓΣΕΕ είναι το ότι οι εκλογές για τα όργανα αυτά, αν και διενεργούνται κάθε τρία χρόνια (στη συντριπτική πλειονότητα των οργανώσεων), δεν γίνονται στον ίδιο χρόνο για όλες τις συνδικαλιστικές οργανώσεις. Ο μη ενιαίος χρόνος διεξαγωγής των εκλογικών διαδικασιών στις συνδικαλιστικές οργανώσεις, σε συνδυασμό με την πολλαπλότητα των εν δυνάμει πληροφορητών, ασκεί σοβαρή επιρροή στην εξαγωγή ενιαίων συμπερασμάτων για τα ποσοστά γυναικείας συμμετοχής στα όργανα διοίκησης των συνδικαλιστικών οργανώσεων όλων των βαθμών, για κοινό χρονικό διάστημα θητείας, δηλαδή με κοινή αφετηρία και κοινή λήξη.

Ως εκ τούτου, κρίθηκε σκόπιμη για τις ανάγκες της Μελέτης η εύρεση μιας χρονικής σταθεράς, η οποία να αποτελεί ένα γενικά αποδεκτό ορόσημο γεγονότων συνδικαλιστικής εκπροσώπησης, τα οποία να προσδίδουν στα αποτελέσματα τη μεγαλύτερη δυνατή σταθερότητα για μια τριετία. Η σταθερά αυτή είναι η τριετής διάρκεια της θητείας των καταστατικών οργάνων διοίκησης της ΓΣΕΕ. Η σύνθεση των οργάνων αυτών προκύπτει από τα αποτελέσματα των πανελλαδικών εκλογοαπολογιστικών Συνεδρίων της ΓΣΕΕ και δεσμεύει για όλον τον χρόνο της θητεί-

ας τους τις δευτεροβάθμιες οργανώσεις-μέλη της (Εργατοϋπαλληλικά Κέντρα και Ομοσπονδίες) οι οποίες, μέσω των αντιπροσώπων τους, συμμετέχουν στην εκλογική αυτή διαδικασία. Πρέπει μάλιστα να σημειωθεί ότι τόσο η ίδια η συμμετοχή όσο και το εύρος της συμμετοχής στα Πανελλαδικά Συνέδρια της ΓΣΕΕ των δευτεροβάθμιων οργανώσεων μελών της εξαρτάται κατ' αρχάς από τη δύναμη των δικών τους μελών, δηλαδή των πρωτοβάθμιων σωματείων σε ψηφίσαντα μέλη-φυσικά πρόσωπα για την ανάδειξη οργάνων διοίκησης.

Περαιτέρω και προκειμένου να διευκολυνθεί η συλλογή στοιχείων από το μεγαλύτερο δυνατό αριθμό οργανώσεων τόσο του δεύτερου βαθμού οργάνωσης (Εργατοϋπαλληλικά Κέντρα και Ομοσπονδίες) όσο και του πρώτου βαθμού (σωματεία), κρίθηκε πρόσφορη η διαμόρφωση μιας δεύτερης χρονικής σταθεράς, με τον ακόλουθο τρόπο: Το ερωτηματολόγιο συνδικαλιστικών οργανώσεων στάλθηκε την ίδια χρονική περίοδο στο σύνολο των δευτεροβάθμιων οργανώσεων-μελών της ΓΣΕΕ για τη συμπλήρωση των στοιχείων γυναικείας συμμετοχής στα δικά τους όργανα διοίκησης, ενώ παράλληλα τους ζητήθηκε να απαντήσουν ξεχωριστά σε ερωτήματα που αφορούσαν τις πρωτοβάθμιες οργανώσεις μέλη τους για τον ίδιο χρόνο, με βάση τα οργανωτικά στοιχεία που τηρούν από τον νόμο αυτές.

Με βάση τα παραπάνω και για τον τρίτο βαθμό εκπροσώπησης, τη ΓΣΕΕ, τα στοιχεία αφορούν τη σύνθεση των οργάνων εκπροσώπησης και λειτουργίας της (Διοικητικό Συμβούλιο, Εκτελεστική Επιτροπή, Ελεγκτική Επιτροπή, Γενικό Συμβούλιο), με βάση τα εκλογικά αποτελέσματα του 34ου Εκλογοαπολογιστικού Συνεδρίου και για το σύνολο της τριετούς θητείας τους (Μάρτιος 2010-Μάρτιος 2013). Λόγω του τριτοβάθμιου επιπέδου εκπροσώπησης, μετρήθηκε εξίσου η κατανομή φύλου σε επίπεδο αντιπροσώπων των δευτεροβάθμιων οργανώσεων-μελών της, τα οποία νομιμοποιήθηκαν και συμμετείχαν στο Συνέδριο (δηλαδή τη Γενική Συνέλευση) της ΓΣΕΕ.

Στο πλαίσιο της ίδιας περιόδου θητείας των οργάνων Διοίκησης της ΓΣΕΕ (2010-2013) και σε ό,τι αφορά τις δευτεροβάθμιες οργανώσεις-μέλη της (Εργατοϋπαλληλικά Κέντρα και Ομοσπονδίες), η συλλογή των στοιχείων γυναικείας συμμετοχής στα όργανα διοίκησής τους έγινε με αποστολή στο σύνολο των οργανώσεων αυτών τον ίδιο χρόνο (Ιούλιος 2011) οργανωτικής Εγκυκλίου της ΓΣΕΕ, στην οποία περιλαμβανόταν το σχετικό ερωτηματολόγιο αποτύπωσης της γυναικείας συμμετοχής (βλ. Ενότητες 5.3, 5.7 & Παράρτημα 3). Ως εκ τούτου, τα αριθμητικά στοιχεία που αφορούν τις οργανώσεις του δεύτερου βαθμού εκπροσώπησης ως προς την

κατανομή φύλου στη σύνθεση των οργάνων διοίκησής τους (Διοικητικό Συμβούλιο, Ελεγκτική Επιτροπή, και –όπου προβλέπεται– Εκτελεστική Επιτροπή και Γενικό Συμβούλιο) αντιστοιχούν στον χρόνο αποστολής από τη ΓΣΕΕ του σχετικού ερωτηματολογίου (Ιούλιος 2011).

Σε ό,τι αφορά τον πρώτο βαθμό εκπροσώπησης, δηλαδή τα πρωτοβάθμια σωματεία, η συλλογή στοιχείων για τη γυναικεία συμμετοχή έγινε, όπως αναφέρθηκε, με βάση τα σχετικά οργανωτικά στοιχεία που τηρούν εκ του νόμου οι δευτεροβάθμιες οργανώσεις, στις οποίες τα σωματεία αυτά είναι μέλη και στις οποίες εστάλη το ερωτηματολόγιο. Τα αριθμητικά στοιχεία γυναικείας συμμετοχής που αφορούν τα πρωτοβάθμια σωματεία, δηλαδή, αντιστοιχούν στον ίδιο χρόνο αποστολής από τη ΓΣΕΕ (Ιούλιος 2011) στην αντίστοιχη δευτεροβάθμια οργάνωση των ερωτηματολογίων για τη συμμετοχή γυναικών στον πρώτο βαθμό οργάνωσης της δύναμής τους.

5.9 Αξιοποίηση των ευρημάτων

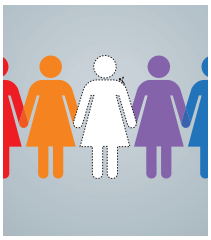
Τα συμπεράσματα και οι προτάσεις που προκύπτουν από τη Μελέτη προορίζονται να αξιοποιηθούν σε πολλαπλά επίπεδα. Κατ' αρχάς, είναι κρίσιμα για την αποτίμηση των ποσοτικών και ποιοτικών στοιχείων της γυναικείας συμμετοχής στις συνδικαλιστικές οργανώσεις, με σκοπό την αποκατάσταση της υπο-εκπροσώπησης των γυναικών μέσα από πρωτοβουλίες ενίσχυσής της. Παράλληλα, είναι χρήσιμα για την ενίσχυση του διεκδικητικού πλαισίου των συνδικαλιστικών οργανώσεων όλων των βαθμών ως προς τη διασφάλιση και την προστασία των δικαιωμάτων όλων των εργαζομένων, με έμφαση στις διακρίσεις σε βάρος των γυναικών αλλά και των εργαζόμενων γονέων.

Επιπλέον, τόσο τα ποσοτικά όσο και τα ποιοτικά στοιχεία της γυναικείας συμμετοχής στις συνδικαλιστικές οργανώσεις και τα όργανα εκπροσώπησής τους συνεισφέρουν σημαντικά στον προγραμματισμό και την αξιολόγηση της υλοποίησης στοχευμένων δράσεων των συνδικάτων, όπως του Έργου που υλοποιήθηκε για την περίοδο 2011-2014 από το Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ για την προώθηση και την ενίσχυση της γυναικείας συμμετοχής σε θέσεις ευθύνης στα συνδικάτα (βλ. Κεφάλαιο 1). Στο πλαίσιο αυτό συνεισφέρουν επίσης και στην ταυτόχρονη δραστηριοποίηση και των δευτεροβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων, με την ίδρυση και λειτουργία ειδικών οργάνων για την παρακολούθηση και δραστηριοποίηση σε θέματα ισότητας, όπως για παράδειγμα στην ίδρυση Δομών Ισότητας μέσα σε αυτές (βλ. Ενότητα 1.2).

Επίσης, λαμβάνοντας υπόψη την ιδιαίτερη σημασία τόσο της διαδικασίας συλλογής των ποσοτικών στοιχείων όσο και των στοιχείων αυτών καθαυτών, η διαδικασία μελέτης και αποτύπωσης της γυναικείας συνδικαλιστικής συμμετοχής συνεισφέρει στη δημιουργία και διατήρηση ειδικής βάσης δεδομένων για την τήρηση των στοιχείων αυτών. Τα στοιχεία της παρούσας Μελέτης αποτέλεσαν αυτοτελές αρχείο με τον τίτλο «Εκπροσώπηση Γυναικών» μαζί με τα ήδη τηρούμενα στοιχεία εκπροσώπησης από το Οργανωτικό Τμήμα της ΓΣΕΕ. Συγκεκριμένα, τα στοιχεία αυτά έχουν καταχωριστεί σε βάση δεδομένων που δημιουργήθηκε γι' αυτό τον σκοπό, της οποίας η διαχείριση γίνεται με τη συνεργασία της Γραμματείας Γυναικών, της Γραμματείας Οργανωτικού και του Οργανωτικού Τμήματος της ΓΣΕΕ, με στόχο να διασφαλισθεί η συνέχειά της στο πλαίσιο της οργανωτικής λειτουργίας της ΓΣΕΕ. Επισημαίνεται ότι και η βάση δεδομένων αυτή είναι δυναμική, γι'αυτό και πρέπει να ενημερώνεται διαρκώς με τα νέα στοιχεία που προκύπτουν από τη διενέργεια εκλογών.

Επιπλέον, βασική επιδίωξη είναι η αξιοποίηση των ευρημάτων της Μελέτης σε επόμενη μελέτη γύρω από το ζήτημα της γυναικείας συμμετοχής τόσο στις συνδικαλιστικές οργανώσεις όσο και γενικά στη γυναικεία πολιτική συμμετοχή σε αιρετές θέσεις.

6. Χαρτογράφηση Συμμετοχής των Γυναικών στα Συνδικάτα



6.1 Τα όργανα εκπροσώπησης των συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργαζομένων ιδιωτικού δικαίου και η ποσοτική διάσταση της γυναικείας συμμετοχής σε αυτά

Όπως ήδη αναφέρθηκε, το πρώτο δομημένο ερωτηματολόγιο (βλ. Παράρτημα 3) αφορά συνδικαλιστικές οργανώσεις. Η όλη διαδικασία συμπλήρωσής του ξεκίνησε από το ανώτερο (τριτοβάθμιο) επίπεδο εκπροσώπησης (ΓΣΕΕ), διήλθε από το ενδιάμεσο/δευτεροβάθμιο επίπεδο (Εργατοϋπαλληλικά Κέντρα και Ομοσπονδίες) και, μέσα από αυτό, κατέληξε στο αρχικό (πρωτοβάθμιο) επίπεδο εκπροσώπησης (σωματεία). Γι' αυτό και η ευθύνη για τη συμπλήρωση του μέρους που αφορά τα στοιχεία πρωτοβάθμιων σωματείων ανήκε στις δευτεροβάθμιες οργανώσεις.

Εκτός από τα όσα αναφέρθηκαν στο Κεφάλαιο 4 για το θεσμικό πλαίσιο ίδρυσης και λειτουργίας των συνδικαλιστικών οργανώσεων και με σκοπό την πληρέστερη αποσαφήνιση των δεδομένων που αντλήθηκαν σχετικά με την ποσοτική χαρτογράφηση της γυναικείας συμμετοχής στα όργανα διοίκησης των συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργαζομένων ιδιωτικού δικαίου, γίνεται σε αυτό το σημείο της Μελέτης μια επεξήγηση των επιμέρους όρων του ερωτηματολογίου ως προς τα είδη των συλλογικών οργάνων διοίκησης, ακολουθώντας ως προς τα επίπεδα εκπροσώπησης τη σειρά που παρουσιάζονται τα στοιχεία της Μελέτης (τριτοβάθμιο, δευτεροβάθμιο, πρωτοβάθμιο επίπεδο συνδικαλιστικής οργάνωσης). Στο Παράρτημα 4 παρατίθενται αναλυτικότερα στοιχεία για τα όργανα αυτά διοίκησης.

Α) Το τριτοβάθμιο επίπεδο συνδικαλιστικής εκπροσώπησης: Η ΓΣΕΕ

Με βάση το Καταστατικό της ΓΣΕΕ, τα τακτικά συλλογικά όργανα λήψης αποφάσεων και εκπροσώπησης της Συνομοσπονδίας είναι:

Το Πανελλαδικό Συνέδριο

Το Πανελλαδικό Συνέδριο της ΓΣΕΕ είναι το κυρίαρχο Σώμα της Συνομοσπονδίας, το οποίο συνέρχεται τακτικά κάθε τρία χρόνια. Εκλέγει τα 45 μέλη της Διοίκησης, τα 15 μέλη της Ελεγκτικής Επιτροπής και 25 Συμβούλους για το Γενικό της Συμβούλιο. Όλα τα παραπάνω μέλη εκλέγονται για τρία χρόνια. Το Συνέδριο συγκροτείται από τους αντιπροσώπους των Εργατοϋπαλληλικών Κέντρων και των Ομοσπονδιών που ανήκουν στη δύναμη της ΓΣΕΕ, οι οποίοι έχουν εκλεγεί από τα τοπικά και κλαδικά συνέδρια, στα οποίαέλαβαν μέρος αντιπρόσωποι εκλεγμένοι, στο σύνολό τους, από τις γενικές συνελεύσεις των πρωτοβάθμιων σωματείων.

Κάθε Εργατοϋπαλληλικό Κέντρο και Ομοσπονδία εκπροσωπείται και διαθέτει αριθμό ψήφων ανάλογα με τον αριθμό των οικονομικά εντάξει φυσικών μελών τα οποία ψήφισαν στις αρχαιρεσίες των πρωτοβάθμιων σωματείων της δύναμής τους. Από τα σωματεία αυτά εκλέγονται οι αντιπρόσωποι στα τοπικά και κλαδικά Συνέδρια, όπου ακολούθως γίνεται η εκλογή των αντιπροσώπων της δευτεροβάθμιας οργάνωσης στο Συνέδριο της ΓΣΕΕ. Η αναλογία αυτή καθορίζεται ως εξής:

- Για κάθε 1.000 ψηφίσαντα φυσικά μέλη εκλέγεται ένας αντιπρόσωπος, δηλαδή ο αριθμός των 1.000 ψηφισάντων αποτελεί το μέτρο εκλογής αντιπροσώπου.
- Εφόσον ο αριθμός των ψηφισάντων υπερβαίνει το ήμισυ του πιο πάνω εκλογικού μέτρου, εκλέγεται ένας επιπλέον αντιπρόσωπος.
- Εφόσον ο αριθμός των ψηφισάντων δεν συγκεντρώνει το μέτρο εκλογής αντιπροσώπου, αλλά υπερβαίνει το ήμισυ αυτού, εκλέγεται ένας αντιπρόσωπος.

Η εκλογή των αντιπροσώπων των Εργατοϋπαλληλικών Κέντρων και Ομοσπονδιών για το Πανελλαδικό Συνέδριο της ΓΣΕΕ διενεργείται με μυστική ψηφοφορία και με το σύστημα της απλής αναλογικής, σε ειδική εκλογική διαδικασία στο πλαίσιο των Συνεδρίων τους, δηλαδή των γενικών συνελεύσεών τους.

Το Γενικό Συμβούλιο

Η δικαιοδοσία του Γενικού Συμβουλίου της ΓΣΕΕ είναι να αναπληρώνει το Πανελλαδικό Συνέδριο σε όλες τις αρμοδιότητές του, εκτός από την εκλογή Διοίκησης και Ελεγκτικής Επιτροπής καθώς και την τροποποίηση του Καταστατικού. Οι αποφάσεις που λαμβάνονται από το Γενικό Συμβούλιο θεωρούνται αποφάσεις

κυρίαρχου Σώματος και είναι υποχρεωτικές. Το Γενικό Συμβούλιο συνέρχεται τακτικά στα μισά της θητείας της Διοίκησης και εκτάκτως όποτε αυτό κρίνεται αναγκαίο από τη Διοίκηση. Το Γενικό Συμβούλιο αποτελείται από:

- τους 25 Γενικούς Συμβούλους που εκλέγονται από το Πανελλαδικό Συνέδριο
- τα μέλη της Διοίκησης της ΓΣΕΕ
- τον Προϊστάμενο και τους Γραμματείς της Ελεγκτικής Επιτροπής
- τους Προέδρους και, αν αυτοί κωλύονται, από τους νόμιμους αναπληρωτές τους των Εργατοϋπαλληλικών Κέντρων που εξουσιοδοτούνται ειδικά γι' αυτό τον σκοπό με απόφαση των Διοικήσεων των Εργατοϋπαλληλικών Κέντρων
- τους Προέδρους ή τους Γενικούς Γραμματείς των Ομοσπονδιών και, αν αυτοί κωλύονται, από τους νόμιμους αναπληρωτές τους, οι οποίοι εξουσιοδοτούνται με τον ίδιο τρόπο που περιγράφεται παραπάνω.

Η 45μελής Διοίκηση

Η Διοίκηση της ΓΣΕΕ (το Διοικητικό της δηλαδή Συμβούλιο) αποτελείται από 45 μέλη, τα οποία εκλέγονται από το Πανελλαδικό της Συνέδριο με μυστική ψηφοφορία και με το σύστημα της απλής αναλογικής, μεταξύ των μελών του (Σύνεδροι). .Η Διοίκηση εκλέγει μεταξύ των μελών της, με μυστική ψηφοφορία και το σύστημα της απλής αναλογικής τα 15 μέλη της Εκτελεστικής Επιτροπής. Στη συνέχεια η Διοίκηση εκλέγει με μυστική ψηφοφορία και απόλυτη πλειοψηφία των παρόντων, μεταξύ των αναδειχθέντων μελών της Εκτελεστικής Επιτροπής, κατά σειρά:

- Πρόεδρο
- Αναπληρωτή Πρόεδρο
- Γενικό Γραμματέα
- Αναπληρωτή Γενικό Γραμματέα
- Γραμματέα Οικονομικού
- Αναπληρωτή Γραμματέα Οικονομικού
- Γραμματέα Οργανωτικού
- Αναπληρωτή Γραμματέα Οργανωτικού

Η 15μελής Εκτελεστική Επιτροπή ως όργανο Διοίκησης

Όπως αναφέρθηκε παραπάνω, η Διοίκηση εκλέγει μεταξύ των μελών της, με μυστική ψηφοφορία και το σύστημα της απλής αναλογικής τα δεκαπέντε μέλη της Εκτελεστικής Επιτροπής. Στην Εκτελεστική Επιτροπή ανήκει η εκτέλεση των αποφάσεων της Διοίκησης της ΓΣΕΕ σε θέματα της αρμοδιότητάς της, καθώς και κάθε προκαταρκτική ενέργεια για αυτά. Κατά την εκτέλεση των καθηκόντων της, η Εκτελεστική Επιτροπή αναπτύσσει πρωτοβουλία μέσα στα όρια του Καταστατικού, των κανονισμών και των κατευθύνσεων της Διοίκησης της ΓΣΕΕ.

Η 15μελής Ελεγκτική Επιτροπή ως όργανο ελέγχου της διαχείρισης

Η Ελεγκτική Επιτροπή είναι δεκαπενταμελής και εκλέγεται από το Πανελλαδικό Συνέδριο της ΓΣΕΕ μεταξύ των αντιπροσώπων-μελών του, με το προβλεπόμενο από το Καταστατικό σύστημα της απλής αναλογικής. Βασικές αρμοδιότητες της Ελεγκτικής Επιτροπής είναι να ενεργεί οικονομικό έλεγχο κάθε εξάμηνο και να αποφαίνεται για τη νομιμότητα των δαπανών. Επίσης να υποβάλει από κοινού με τον Πρόεδρο και τον Γενικό Γραμματέα της ΓΣΕΕ προς τη Διοίκηση της ΓΣΕΕ έκθεση διαχείρισης για την εξαμηνία που ελέγχθηκε και κάθε δεύτερη εξαμηνία συγκεντρωτική ετήσια έκθεση, που καλύπτει την ετήσια διαχειριστική περίοδο κατά τον εγκεκριμένο Προϋπολογισμό από το Συνέδριο και τον Απολογισμό που έχει υποβληθεί για έγκριση.

Β) Το δευτεροβάθμιο επίπεδο συνδικαλιστικής εκπροσώπησης: Οι Ομοσπονδίες και τα Εργατοϋπαλληλικά Κέντρα

Στον δεύτερο βαθμό της συνδικαλιστικής οργάνωσης των εργαζομένων ιδιωτικού δικαίου ανήκουν τα Εργατοϋπαλληλικά Κέντρα και οι Ομοσπονδίες. Τα Εργατοϋπαλληλικά Κέντρα έχουν συνήθως έδρα σε μεγάλες πόλεις ανά την ελληνική επικράτεια (χερσαία και νησιωτική) με σωματεία-μέλη που εδρεύουν στην ίδια πόλη ή νομό, σε αντίθεση με τις Ομοσπονδίες των οποίων η συντριπτική πλειονότητα εδρεύει στην Αθήνα (ανεξάρτητα από το εάν έχουν σωματεία-μέλη με έδρα στην υπόλοιπη Ελλάδα). Οι Ομοσπονδίες διακρίνονται κυρίως σε κλαδικές, ομοιοεπαγγελματικές και επιχειρησιακές. Μέλη των Εργατοϋπαλληλικών Κέντρων και των Ομοσπονδιών δεν είναι εργαζόμενοι (φυσικά πρόσωπα), αλλά τα πρωτοβάθμια σωματεία στα οποία αυτοί είναι μέλη, τα οποία εκπροσωπούνται στη Γενική Συ-

νέλευση της δευτεροβάθμιας οργάνωσης μέσω των εκλεγμένων αντιπροσώπων τους (φυσικών προσώπων).

Ο αριθμός των αντιπροσώπων που εκλέγει κάθε πρωτοβάθμια οργάνωση προκειμένου να εκπροσωπηθεί στο Εργατοϋπαλληλικό Κέντρο ή/και στην Ομοσπονδία εξαρτάται από το «μέτρο» εκπροσώπησης που ορίζεται καταστατικά από κάθε δευτεροβάθμια οργάνωση, το οποίο είναι ενιαίο για όλες τις οργανώσεις-μέλη της δυναμής της. Το εκλογικό μέτρο προβλέπεται στο Καταστατικό κάθε δευτεροβάθμιας οργάνωσης και δεν είναι ίδιο για όλες (τις δευτεροβάθμιες οργανώσεις).

Ως προς τα όργανα διοίκησης και στον δεύτερο βαθμό οργάνωσης η διάρθρωση έχει ως εξής:

- **Το Συνέδριο**

Το κορυφαίο όργανο λήψης αποφάσεων και χάραξης στρατηγικών δράσεων και στις δευτεροβάθμιες οργανώσεις είναι το Συνέδριό τους (δηλαδή η Γενική τους Συνέλευση), το οποίο, σε περίπτωση αμφιβολίας ή έλλειψης ρύθμισης στο Καταστατικό της οργάνωσης, είναι και το τελικά αρμόδιο για τη λήψη αποφάσεων. Το Συνέδριο αποτελείται από τους αντιπροσώπους των πρωτοβάθμιων σωματείων-μελών της δύναμης κάθε δευτεροβάθμιας οργάνωσης. Το τακτικό εκλογοαπολογιστικό Συνέδριο όλων σχεδόν των οργανώσεων, στο οποίο εκλέγονται τα όργανα εκπροσώπησης της δευτεροβάθμιας οργάνωσης, συγκαλείται και διενεργείται κάθε τρία χρόνια. Έκτακτα συγκαλείται το Συνέδριο της κάθε οργάνωσης βάσει των προβλέψεων και με τη διαδικασία, που προβλέπεται στο Καταστατικό της.

- **Το Διοικητικό Συμβούλιο**

Το Διοικητικό Συμβούλιο (ή «η Διοίκηση») είναι το κύριο όργανο διοίκησης και λήψης αποφάσεων κάθε δευτεροβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης, το οποίο είναι πολυπληθές στις οργανώσεις μεγάλης συνδικαλιστικής πυκνότητας.

- **Η Εκτελεστική Επιτροπή**

Στα καταστατικά των οργανώσεων ευρείας συνδικαλιστικής κάλυψης και για να διευκολύνεται η λήψη των επιμέρους αποφάσεων που είναι κρίσιμες για την υλοποίηση των κεντρικών αποφάσεων και κατευθύνσεων του Διοικητικού Συμβουλίου ή/και του Συνεδρίου της δευτεροβάθμιας οργάνωσης, προβλέπεται η λειτουργία ενός ολιγομελέστερου οργάνου, της Εκτελεστικής Επιτροπής (ή σε κάποιες

περιπτώσεις «Εκτελεστικής Γραμματείας»). Τα μέλη της Εκτελεστικής Επιτροπής εκλέγονται μεταξύ των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της δευτεροβάθμιας οργάνωσης.

- **Η Ελεγκτική Επιτροπή**

Η Ελεγκτική Επιτροπή είναι το όργανο τακτικού ελέγχου της οικονομικής διαχείρισης και στις δευτεροβάθμιες οργανώσεις. Τα μέλη της δεν μπορούν να είναι μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της δευτεροβάθμιας οργάνωσης.

- **Το Γενικό Συμβούλιο**

Τόσο στη ΓΣΕΕ, όσο και στις μεγάλης δύναμης δευτεροβάθμιες οργανώσεις προβλέπεται καταστατικά η λειτουργία ενός ευρείας σύνθεσης οργάνου, του Γενικού Συμβουλίου, με δικαιοδοσία να αναπληρώνει τα κύρια όργανα εκπροσώπησης σε κρίσιμες διαδικασίες απόφασης (εκτός από τις εκλογικές και την τροποποίηση του καταστατικού).

Γ) Το πρωτοβάθμιο επίπεδο: Τα σωματεία

Στον πρώτο βαθμό συνδικαλιστικής οργάνωσης η ορολογία που χρησιμοποιείται για τις οργανώσεις δεν είναι σταθερή (π.χ,. «σωματείο», «σύλλογος», «συνδικάτο», «ένωση»). Και τα πρωτοβάθμια σωματεία διακρίνονται κυρίως σε κλαδικά, ομοιοεπαγγελματικά και επιχειρησιακά, ενώ ορισμένα έχουν μεικτά χαρακτηριστικά. Κάθε σωματείο μπορεί να είναι μέλος ενός Εργατοϋπαλληλικού Κέντρου ή/και μίας Ομοσπονδίας, επιλέγοντας όμως δεσμευτικά με ειδική απόφαση της γενικής του συνέλευσης μέσω ποιου από αυτά θέλει να εκπροσωπείται στη ΓΣΕΕ.

Ο αριθμός των αντιπροσώπων που εκλέγονται από κάθε πρωτοβάθμια οργάνωση για την εκπροσώπησή της στο Εργατοϋπαλληλικό Κέντρο ή/και την Ομοσπονδία εξαρτάται από το «μέτρο» εκπροσώπησης που ορίζει το Καταστατικό κάθε δευτεροβάθμιας οργάνωσης, το οποίο είναι ενιαίο για όλες τις οργανώσεις μέλη της. Το εκλογικό μέτρο προβλέπεται στο Καταστατικό κάθε δευτεροβάθμιας οργάνωσης και δεν είναι κοινό σε όλες (τις δευτεροβάθμιες οργανώσεις).Ως προς τα όργανα διοίκησης, και στον πρώτο βαθμό οργάνωσης προβλέπεται ενιαία σε κάθε οργάνωση η ύπαρξη και λειτουργία Διοικητικού Συμβουλίου και Ελεγκτικής Επιτροπής, όργανα τα οποία αποτελούνται υποχρεωτικά από διαφορετικά πρόσωπα.

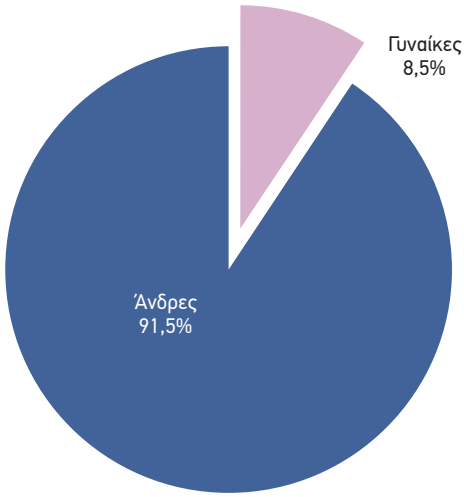
6.1.1 Τριτοβάθμια Οργάνωση: Η ΓΣΕΕ

Στο 34ο Συνέδριο της ΓΣΕΕ νομιμοποιήθηκαν, σύμφωνα με την καταστατική διαδικασία,[88] και έλαβαν μέρος 484 αντιπρόσωποι –σύνεδροι από 130 δευτεροβάθμιες οργανώσεις-μέλη της ΓΣΕΕ, από τις οποίες 61 ήταν Ομοσπονδίες και 69 ήταν Εργατοϋπαλληλικά Κέντρα.[89] Οι αντιπρόσωποι αυτοί εκλέχθηκαν από 9.859 αντιπροσώπους, 2.383 πρωτοβάθμιων σωματείων με 928.704 εγγεγραμμένα, 594.707 οικονομικά τακτοποιημένα και 463.749 ψηφίσαντα μέλη.

Η σύνθεση του Συνεδρίου αυτού (δηλαδή της Γενικής Συνέλευσης των αντιπροσώπων) της ΓΣΕΕ ως προς την κατανομή του φύλου ήταν η ακόλουθη:

Στο σύνολο των 484 αντιπροσώπων οι γυναίκες σύνεδροι ήταν 41 και οι άνδρες 443.

Γράφημα 1: Ποσοστά αντιπροσώπων ανά φύλο στο 34ο Συνέδριο της ΓΣΕΕ (Μάρτιος 2010)



Από το σύνολο των συνέδρων οι 275 αντιπρόσωποι είχαν εκλεγεί μέσω των 61 Ομοσπονδιών, εκ των οποίων 22 ήταν γυναίκες (από 14 Ομοσπονδίες) και 253 άνδρες (από 61 Ομοσπονδίες). Οι αντιπρόσωποι αυτοί εκλέχθηκαν από 4.931 αντι-

88. Άρθρ. 18 του Καταστατικού της ΓΣΕΕ.

89. Σημειώνεται ότι στη συνολική δύναμη της ΓΣΕΕ τόσο τον Μάρτιο του 2010, πριν από τη διεξαγωγή του Συνεδρίου, όσο και τον Ιούλιο του 2011 (οπότε και εστάλη στις δευτεροβάθμιες οργανώσεις το ερωτηματολόγιο για την ποσοτική διάσταση της γυναικείας συμμετοχής) ανήκαν 73 Ομοσπονδίες και 81 Εργατικά Κέντρα, σύνολο 154 δευτεροβάθμιες οργανώσεις, στις οποίες περιλαμβάνονται και αυτές που απάντησαν στο ερωτηματολόγιο.

προσώπους, 1.068 πρωτοβάθμιων σωματείων-μελών αυτών των Ομοσπονδιών, με 531.594 εγγεγραμμένα, 333.493 οικονομικά τακτοποιημένα και 268.704 ψηφίσαντα φυσικά μέλη.

Οι εκλεγμένες γυναίκες αντιπρόσωποι στο 34ο Συνέδριο της ΓΣΕΕ προήλθαν από τους ακόλουθους κλάδους, χώρους ή επαγγέλματα:

- 5 από τον κλάδο του εμπορίου/υπηρεσιών (εκλεγμένες μέσω της Ομοσπονδίας Ιδιωτικών Υπαλλήλων Ελλάδας, σε σχέση με 10 άνδρες εκλεγμένους αντιπροσώπους της)
- 4 από τον κλάδο των τραπεζών (εκλεγμένες μέσω της Ομοσπονδίας Τραπεζοϋπαλληλικών οργανώσεων Ελλάδας, σε σχέση με 43 άνδρες αντιπροσώπους της)
- 2 από τον κλάδο του φαρμάκου (εκλεγμένες μέσω της Ομοσπονδίας Εργαζομένων Φαρμακευτικών και Συναφών Επαγγελμάτων Ελλάδας σε σχέση με 1 άνδρα εκλεγμένο αντιπρόσωπό της)
- 2 από τον κλάδο του καπνού (εκλεγμένες μία από την Πανελλαδική Καπνεργατική Ομοσπονδία ως η μοναδική αντιπρόσωπος και μία από την Ομοσπονδία Καπνεργατοϋπαλλήλων Ελλάδας, σε σχέση με 1 άνδρα εκλεγμένο αντιπρόσωπό της)
- 1 από τον κλάδο του ιματισμού/δέρματος (εκλεγμένη μέσω της Ομοσπονδίας Εργαζομένων Κλωστοϋφαντουργίας Ιματισμού Δέρματος Ελλάδας, σε σχέση με 2 άνδρες εκλεγμένους αντιπροσώπους της)
- 1 από τον κλάδο θεάματος/ακροάματος (εκλεγμένη μέσω της Πανελλήνιας Ομοσπονδίας Θεάματος Ακροάματος, σε σχέση με 1 άνδρα εκλεγμένο αντιπρόσωπό της)
- 1 από το επάγγελμα των λογιστών (εκλεγμένη μέσω της Πανελλήνιας Ομοσπονδίας Λογιστών ως η μοναδική της αντιπρόσωπος)
- 1 από τον κλάδο του τουρισμού/επισιτισμού (εκλεγμένη μέσω της Πανελλήνιας Ομοσπονδίας Εργατών Επισιτισμού και Υπαλλήλων Τουριστικών Επαγγελμάτων, σε σχέση με 8 άνδρες εκλεγμένους αντιπροσώπους της)
- 1 από τον κλάδο των νοσηλευτικών ιδρυμάτων (εκλεγμένη μέσω της Ομοσπονδίας Συλλόγων Νοσηλευτικών Ιδρυμάτων Ελλάδας, σε σχέση με 3 άνδρες εκλεγμένους αντιπροσώπους της)
- 1 από τον κλάδο των υπηρεσιών φύλαξης (εκλεγμένη μέσω της Ομοσπονδίας

Υπαλλήλων Προσωπικού Ασφαλείας Ελλάδας σε σχέση με 11 άνδρες εκλεγμένους αντιπροσώπους της)

- 1 από την ΕΡΤ (εκλεγμένη μέσω της Πανελλήνιας Ομοσπονδίας Προσωπικού ΕΡΤ, σε σχέση με 2 άνδρες εκλεγμένους αντιπροσώπους της)
- 1 από τη ΔΕΗ (εκλεγμένη μέσω της Γενικής Ομοσπονδίας Προσωπικού ΔΕΗ, σε σχέση με 17 άνδρες εκλεγμένους αντιπροσώπους της)
- 1 από τα ΕΛΤΑ (εκλεγμένη μέσω της Πανελλήνιας Ομοσπονδίας σωματείων Ταχυδρομικών σε σχέση με 8 άνδρες εκλεγμένους αντιπροσώπους της).[90]

90. Η προέλευση των υπόλοιπων από το σύνολο των 253 ανδρών εκλεγμένων στη ΓΣΕΕ αντιπροσώπων από Ομοσπονδίες είναι η ακόλουθη: 1 από την Ομοσπονδία Προσωπικού Αεροπορικών Μεταφορών, 4 από την Ομοσπονδία σωματείων Πολιτικής Αεροπορίας, 1 από την Πανελλήνια Ομοσπονδία Εργαζομένων στις Εθνικές Αθλητικές Εγκαταστάσεις, 4 από την Ομοσπονδία Ασφαλιστικών Συλλόγων Ελλάδας, 2 από την Πανελλήνια Ομοσπονδία Υπαλληλικού Προσωπικού Αυτοκινήτων, 3 από την Πανελλήνια Ομοσπονδία Προσωπικού Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης, 1 από την Ομοσπονδία Βιομηχανικών Εργατοϋπαλληλικών σωματείων, 1 από την Πανελλήνια Ομοσπονδία Εργατοτεχνιτών και Υπαλλήλων Γάλακτος, Τροφίμων και Ποτών, 5 από την Ομοσπονδία σωματείων Εργαζομένων Γεωργικών οργανώσεων Ελλάδας, 2 από την Ομοσπονδία Εργαζομένων Κλάδου Ηλεκτρικής Ενέργειας, 1 από τη Νέα Ομοσπονδία Προσωπικού ΔΕΗ, 2 από την Πανελλήνια Ομοσπονδία Εργαζομένων Ιδιωτικού Δικαίου στο Δημόσιο, 5 από την Πανελλήνια Ομοσπονδία Ενέργειας (πρώην ΠΟΕΔΧΒ), 1 από την Πανελλήνια Ομοσπονδία Υπαλλήλων Οργανισμών Εγγείων Βελτιώσεων, 3 από την Ομοσπονδία Ιδιωτικών Εκπαιδευτικών Λειτουργών Ελλάδας, 1 από την Ομοσπονδία Εφημεριδοπωλών Ελλάδας, 1 από την Ομοσπονδία Εργαζομένων Βιομηχανιών Ζαχάρεως Ελλάδας, 1 από την Ομοσπονδία Ηλεκτροτεχνιτών Ελλάδας, 1 από την Ομοσπονδία Θυρωρών Ελλάδας, 2 από την Ομοσπονδία Ιατρικών Επισκεπτών –Φαρμακευτικών και Συναφών Επαγγελμάτων– Κλάδων, 2 από την Ομοσπονδία Συλλόγων Εργαζομένων Τυχερών Παιχνιδιών, 1 από την Ομοσπονδία Καπνοβιομηχανιών Ελλάδας, 1 από την Ομοσπονδία Εργατοτεχνιτών Κεραμικής και Συναφών Επαγγελμάτων Ελλάδας, 1 από την Πανελλήνια Ομοσπονδία Κινηματογράφου, Τηλεόρασης και Συναφών Κλάδων, 1 από την Ομοσπονδία Εργατοϋπαλλήλων Κρέατος «Η Ένωσις», 2 από την Ομοσπονδία Υπαλλήλων Λιμανιών Ελλάδας, 1 από την Ομοσπονδία Εργαζομένων Μεταλλείων Λιγνιτωρυχείων-Λατομείων Ελλάδας, 9 από την Πανελλήνια Ομοσπονδία Εργατοϋπαλλήλων Μετάλλου, 1 από την Πανελλήνια Ομοσπονδία Συνδικάτων Εργατοϋπαλλήλων Μεταφοράς, 4 από την Ομοσπονδία Συνδικάτων Μεταφορών Ελλάδας, 2 από την Ομοσπονδία Μηχανικών και Θερμαστών Ελλάδας, 6 από την Πανελλήνια Ναυτική Ομοσπονδία, 2 από την Πανελλήνια Ομοσπονδία σωματείων Εθνικού Ιδρύματος Νεότητας, 1 από την Ομοσπονδία Οικοδόμων και Ξύλου, 20 από την Ομοσπονδία Οικοδόμων και Συναφών Επαγγελμάτων Ελλάδας, 3 από την Πανελλήνια Ομοσπονδία Εργατοϋπαλλήλων Εμφιαλωμένων Ποτών, 3 από την Πανελλήνια Ομοσπονδία Συμβασιούχων Πυροσβεστών Πυρόσβεσης Διάσωσης, 8 από την Πανελλήνια Ομοσπονδία Σιδηροδρομικών, 2 από την Ομοσπονδία Συλλόγων Εργαζομένων Τεχνικών Επιχειρήσεων Ελλάδας, 11 από την Ομοσπονδία Εργαζομένων ΟΤΕ, 1 από την Ομοσπονδία Εργατών – Τεχνιτών και Υπαλλήλων Τσιμέντων Ελλάδας, 3 από την Ομοσπονδία Μισθωτών Τύπου και Βιομηχανίας Χάρτου, 3 από την Ομοσπονδία

Αντίστοιχα 209 αντιπρόσωποι εκλέχτηκαν μέσω των 69 Εργατοϋπαλληλικών Κέντρων, εκ των οποίων 19 ήταν γυναίκες (από 15 Εργατοϋπαλληλικά Κέντρα) και 190 άνδρες (από 69 Εργατοϋπαλληλικά Κέντρα). Οι αντιπρόσωποι αυτοί εκλέχτηκαν από 4.658 αντιπροσώπους , 1.315 πρωτοβάθμιων σωματείων-μελών αυτών των Εργατοϋπαλληλικών Κέντρων, με 397.110 εγγεγραμμένα, 261.214 οικονομικά τακτοποιημένα και 195.045 ψηφίσαντα φυσικά μέλη.

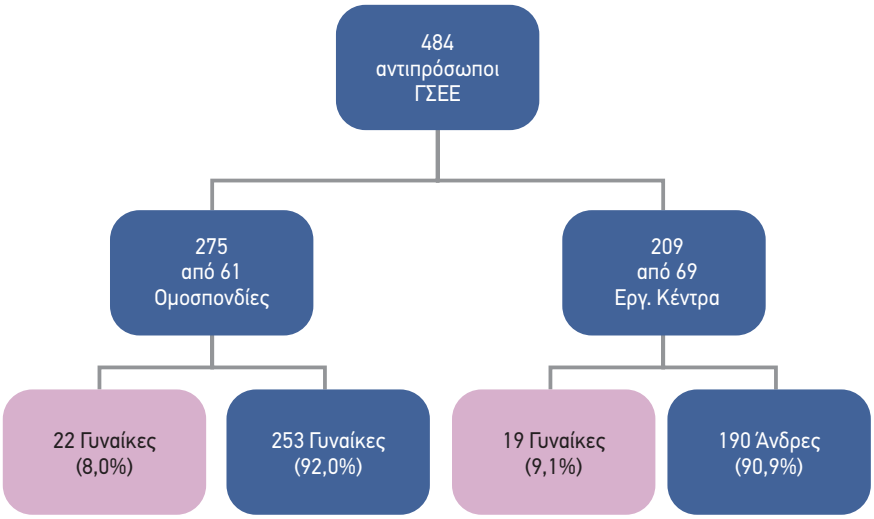
Οι εκλεγμένες γυναίκες αντιπρόσωποι στο 34ο Συνέδριο της ΓΣΕΕ προέρχονται από τα ακόλουθα Εργατοϋπαλληλικά Κέντρα (ΕΚ):

- 3 από το ΕΚ Καβάλας (σε σχέση με 4 άνδρες εκλεγμένους αντιπροσώπους του)
- 2 από το ΕΚ Αθήνας (σε σχέση με 21 άνδρες εκλεγμένους αντιπροσώπους του)
- 2 από το ΕΚ Θεσσαλονίκης (σε σχέση με 15 άνδρες εκλεγμένους αντιπροσώπους)
- 1 από το ΕΚ Βέροιας (σε σχέση με 4 άνδρες εκλεγμένους αντιπροσώπους του)
- 1 από το ΕΚ Βορείου Συγκροτήματος Δωδεκανήσου (η μία και μοναδική αντιπρόσωπός του)
- 1 από το ΕΚ Ηρακλείου (σε σχέση με 7 άνδρες εκλεγμένους αντιπροσώπους του)
- 1 από το ΕΚ Κατερίνης (σε σχέση με 1 άνδρα εκλεγμένο αντιπρόσωπό του)
- 1 από το ΕΚ Κέρκυρας (σε σχέση με 2 άνδρες εκλεγμένους αντιπροσώπους του)
- 1 από το ΕΚ Ξάνθης (σε σχέση με 4 άνδρες εκλεγμένους αντιπροσώπους του)
- 1 από το Πανεργατικό Κέντρο Έδεσσας-Αλμωπίας (σε σχέση με 2 άνδρες εκλεγμένους αντιπροσώπους του)
- 1 από το ΕΚ Πάτρας (σε σχέση με 2 άνδρες εκλεγμένους αντιπροσώπους του)
- 1 από το ΕΚ Πειραιά (σε σχέση με 14 άνδρες εκλεγμένους αντιπροσώπους του)
- 1 από το ΕΚ Σαλαμίνας (η μία και μοναδική αντιπρόσωπός του)
- 1 από το ΕΚ Τρικάλων (σε σχέση με 5 άνδρες εκλεγμένους αντιπροσώπους του)

Εργαζομένων Ύδρευσης και Αποχέτευσης Ελλάδας, 3 από την Πανελλήνια Ομοσπονδία Εργαζομένων στις Δημοτικές Επιχειρήσεις Ύδρευσης-Αποχέτευσης. 3 από την Ομοσπονδία Φορτοεκφορτωτών, 8 από την Ομοσπονδία Χειριστών Μηχανοδηγών και Γεωτρυπανιστών Ελλάδας, 3 από την Ομοσπονδία Εργατοϋπαλλήλων Χημικής Βιομηχανίας Ελλάδας.

- 1 από το ΕΚ Φθιώτιδας (σε σχέση με 4 άνδρες εκλεγμένους αντιπροσώπους του).[91]

Γράφημα 2: Κατανομή αντιπροσώπων ανά φύλο και Ομοσπονδίες / Εργατοϋπαλληλικά Κέντρα στο 34ο Συνέδριο ΓΣΕΕ (Μάρτιος 2010)



Από τα αποτελέσματα των εκλογών του 34ου Συνεδρίου για τα καταστατικά συλλογικά όργανα της ΓΣΕΕ προέκυψαν τα ακόλουθα στοιχεία. Στην οριστική σύνθεση της 45μελούς Διοίκηση της ΓΣΕΕ εκλέχτηκαν 39 άνδρες (24 προερχόμενοι

91. Η προέλευση των υπολοίπων από το σύνολο των 190 ανδρών εκλεγμένων από Εργατοϋπαλληλικά Κέντρα (ΕΚ) στη ΓΣΕΕ αντιπροσώπων είναι, επιπλέον των όσων αναφέρονται στη συγκριτική αποτύπωση με τις γυναίκες αντιπροσώπους (εκλεγμένες από ΕΚ), η ακόλουθη: 2 από ΕΚ Αγρινίου, 1 από ΕΚ Αιγίου, 1 από ΕΚ Αλεξάνδρειας, 1 από ΕΚ Αλμυρού, 1 από ΕΚ Αμαλιάδας, 4 από ΕΚ Αργολίδας, 1 από ΕΚ Άρτας, 3 από ΕΚ Βόλου, 1 από ΕΚ Β. Εύβοιας, 2 από ΕΚ Γιαννιτσών, 1 από ΕΚ Γρεβενών, 1 από ΕΚ Διδυμοτείχου, 3 από ΕΚ Δράμας, 2 από ΕΚ Έβρου, 2 από ΕΚ Έδεσσας-Αλμωπίας, 1 από ΕΚ Ελασσόνας, 3 από ΕΚ Ελευσίνας, 4 από ΕΚ Εύβοιας, 1 από ΕΚ Ευρυτανίας, 1 από ΕΚ Ζακύνθου, 2 από ΕΚ Θήβας, 3 από ΕΚ Καλαμάτας, 2 από ΕΚ Καλαμπάκας, 4 από ΕΚ Καρδίτσας, 1 από ΕΚ Καστοριάς, 1 από ΕΚ Κιλκίς, 3 από ΕΚ Κοζάνης, 3 από ΕΚ Κομοτηνής, 2 από ΕΚ Κορίνθου, 1 από ΕΚ Κρεστένων, 1 από ΕΚ Κυκλάδων, 1 από ΕΚ Λακωνίας, 7 από ΕΚ Λάρισας, 2 από ΕΚ Λασιθίου, 1 από ΕΚ Λευκάδας, 2 από ΕΚ Λιβαδειάς, 1 από ΕΚ Μεγάρων, 1 από ΕΚ Μεσολογγίου, 2 από ΕΚ Νάουσας, 1 από ΕΚ Ναυπακτίας, 2 από ΕΚ Ορεστιάδας, 1 από Παλλεσβιακό ΕΚ, 1 από ΕΚ Πρέβεζας, 6 από ΕΚ Πτολεμαϊδας, 2 από ΕΚ Ρεθύμνου, 3 από ΕΚ Ρόδου, 1 από ΕΚ Σάμου, 3 από ΕΚ Σερρών, 1 από ΕΚ Φαρσάλων, 2 από ΕΚ Φλώρινας, 1 από ΕΚ Φωκίδας, 1 από ΕΚ Χαλκιδικής, 3 από ΕΚ Χανίων, 1 από ΕΚ Χίου.

από Ομοσπονδίες και 15 από Εργατοϋπαλληλικά Κέντρα) και 6 γυναίκες (4 προερχόμενες από Ομοσπονδίες και 2 από Εργατοϋπαλληλικά Κέντρα). Από αυτές τις 6 εκλεγμένες γυναίκες στη Διοίκηση της ΓΣΕΕ:

- 4 προέρχονται από Ομοσπονδίες και συγκεκριμένα 1 από τη Γενική Ομοσπονδία Προσωπικού ΔΕΗ (από την οποία εκλέχτηκε και 1 άνδρας), 1 από την Ομοσπονδία Τραπεζοϋπαλληλικών οργανώσεων Ελλάδας (από την οποία εκλέχτηκαν και 4 άνδρες), 1 από την Ομοσπονδία Ιδιωτικών Υπαλλήλων Ελλάδας (από την οποία εκλέχτηκε και 1 άνδρας) και 1 από Ομοσπονδία Εργαζομένων Φαρμακευτικών και συναφών Επαγγελμάτων Ελλάδας.[92]
- 2 εκλεγμένες γυναίκες προέρχονται από Εργατοϋπαλληλικά Κέντρα (ΕΚ) και συγκεκριμένα 1 από το ΕΚ Αθήνας (από το οποίο εκλέχθηκαν και 4 άνδρες) και 1 από το ΕΚ Θεσσαλονίκης (από το οποίο εκλέχθηκαν και 2 άνδρες).[93]

Από τα 45 αυτά μέλη εκλέχθηκε η 15μελής Εκτελεστική Επιτροπή της ΓΣΕΕ με τη συμμετοχή 1 γυναίκας (προερχόμενης από Ομοσπονδία και συγκεκριμένα από τη Γενική Ομοσπονδία Προσωπικού ΔΕΗ) και 14 ανδρών (9 προερχόμενοι από Ομοσπονδίες και 5 από Εργατοϋπαλληλικά Κέντρα).[94]

---

92. Η προέλευση των υπόλοιπων αντιπροσώπων από το σύνολο των 24 ανδρών εκλεγμένων στη Διοίκηση της ΓΣΕΕ από τις Ομοσπονδίες είναι η ακόλουθη: 2 από την Πανελλήνια Ομοσπονδία Σιδηροδρομικών, 1 από την Ομοσπονδία Εργαζομένων ΟΤΕ, 1 από την Ομοσπονδία Εργαζομένων Ύδρευσης και Αποχέτευσης Ελλάδας, 1 από την Πανελλήνια Ομοσπονδία σωματείων Ταχυδρομικών, 2 από την Πανελλήνια Ομοσπονδία Εργατών Επισιτισμού και Υπαλλήλων Τουριστικών Επαγγελμάτων, 1 από την Ομοσπονδία Υπαλλήλων Προσωπικού Ασφαλείας, 1 από την Ομοσπονδία Υπαλλήλων Λιμανιών Ελλάδας, 2 από την Ομοσπονδία Οικοδόμων και Συναφών Επαγγελμάτων Ελλάδας, 1 από την Ομοσπονδία Χειριστών Μηχανοδηγών και Γεωτρυπανιστών, 1 από την Ομοσπονδία Συλλόγων Εργαζομένων Τυχερών Παιχνιδιών, 1 από την Πανελλήνια Ομοσπονδία Εργατοϋπαλλήλων Εμφιαλωμένων Ποτών, 1 από την Πανελλήνια Ομοσπονδία Εργατοϋπαλλήλων Μετάλλου, 1 από την Ομοσπονδία Ιδιωτικών Εκπαιδευτικών Λειτουργών Ελλάδας, 1 από την Ομοσπονδία Συλλόγων Νοσηλευτικών Ιδρυμάτων Ελλάδας, 1 από την Ομοσπονδία Φορτοεκφορτωτών.

93. Η προέλευση των υπόλοιπων ανδρών αντιπροσώπων από το σύνολο των 15 εκλεγμένων στη Διοίκηση της ΓΣΕΕ από τα Εργατικά Κέντρα (ΕΚ) είναι η ακόλουθη: 1 από ΕΚ Αργολίδας, 2 από ΕΚ Πειραιά, 2 από ΕΚ Ελευσίνας, 1 από ΕΚ Κέρκυρας, 1 από ΕΚ Ηρακλείου, 1 από ΕΚ Καβάλας, 1 από ΕΚ Καλαμάτας.

94. Η προέλευση των 14 ανδρών μελών της Διοίκησης της ΓΣΕΕ που εξελέγησαν στην Εκτελεστική της Επιτροπή είναι: 2 από την Ομοσπονδία Τραπεζοϋπαλληλικών οργανώσεων Ελλάδας, 1 από την Πανελλήνια Ομοσπονδία Σιδηροδρομικών, 1 από την Ομοσπονδία Εργαζομένων ΟΤΕ, 1 από την Ομοσπονδία Εργαζομένων Ύδρευσης και Αποχέτευσης Ελλάδας, 1 από την Πανελλήνια Ομοσπονδία σωματείων Ταχυδρομικών, 1 από την Ομοσπονδία Ιδιωτικών Υπαλλήλων Ελλάδας,

Στη 15μελή Ελεγκτική Επιτροπή εκλέχθηκαν 2 γυναίκες, προερχόμενες 1 από Ομοσπονδία (Πανελλήνια Ομοσπονδία Λογιστών) και 1 από Εργατοϋπαλληλικό Κέντρο (ΕΚ Κέρκυρας) και 13 άνδρες (5 προερχόμενοι από Ομοσπονδίες και 8 από Εργατοϋπαλληλικά Κέντρα).[95]

Στα 25 μέλη του Γενικού Συμβουλίου της ΓΣΕΕ που εκλέγονται από το Συνέδριό της δεν εκλέχθηκε καμία γυναίκα.[96] Μετέχουν όμως στη σύνθεσή του οι γυναίκες που έχουν εκλεγεί στη Διοίκηση της ΓΣΕΕ και την Ελεγκτική της Επιτροπή (με την ιδιότητα Προέδρου ή Γραμματέα), αλλά και όσες γυναίκες έχουν την ιδιότητα της Προέδρου Ομοσπονδίας ή Εργατοϋπαλληλικού Κέντρου ή όσες νόμιμα αναπληρώνουν τους/τις Προέδρους των δευτεροβάθμιων αυτών οργανώσεων με ειδική εξουσιοδότηση για τη συμμετοχή στο Γενικό Συμβούλιο της ΓΣΕΕ. Ο ακριβής αριθμός της συνολικής συμμετοχής γυναικών στο Γενικό Συμβούλιο της ΓΣΕΕ προκύπτει ανάλογα με το χρόνο που διενεργούνται οι συνεδριάσεις του Οργάνου αυτού και ανάλογα με την εκπροσώπηση της κάθε οργάνωσης κατά τον χρόνο αυτό.

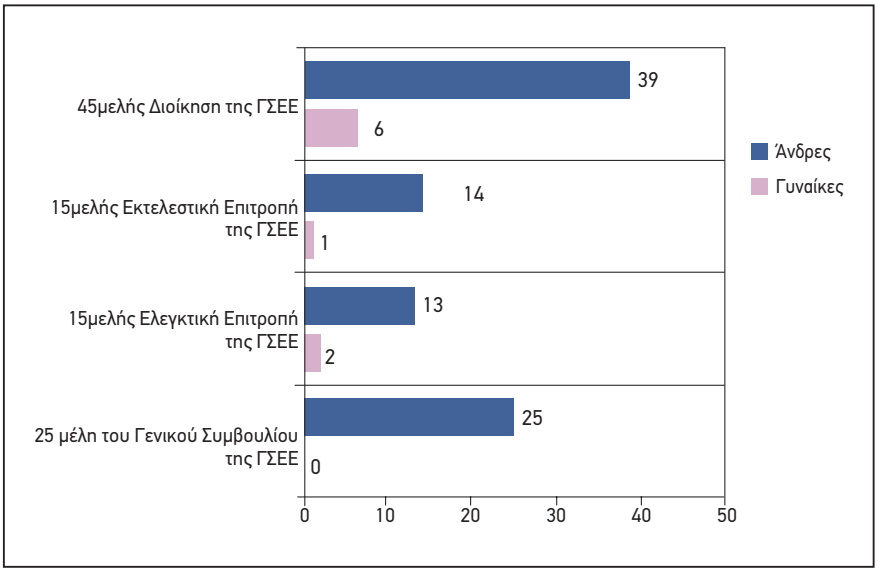
---

1 από την Πανελλήνια Ομοσπονδία Εργατών Επισιτισμού και Υπαλλήλων Τουριστικών Επαγγελμάτων, 1 από την Ομοσπονδία Υπαλλήλων Προσωπικού Ασφαλείας, 2 από το Εργατικό Κέντρο Αθήνας, 1 από το ΕΚ Πειραιά, 1 από τη ΕΚ Θεσσαλονίκης και 1 από το ΕΚ Αργολίδας.

95. Η προέλευση των 13 ανδρών-μελών της Διοίκησης της ΓΣΕΕ που εξελέγησαν στην Ελεγκτική της Επιτροπή είναι: 1 από την Ομοσπονδία Εργαζομένων Μεταλλείων Λιγνιτωρυχείων-Λατομείων Ελλάδας, 1 από την Ομοσπονδία σωματείων Εργαζομένων Γεωργικών οργανώσεων Ελλάδας, 1 από την Ομοσπονδία Χειριστών Μηχανοδηγών και Γεωτρυπανιστών Ελλάδας, 1 από την Πανελλήνια Ομοσπονδία Εργαζομένων στις Εθνικές Αθλητικές Εγκαταστάσεις, 1 από την Ομοσπονδία Ιδιωτικών Υπαλλήλων, 1 από το ΕΚ Αθήνας, 1 από το ΕΚ Εύβοιας, 1 από το ΕΚ Ξάνθης, 1 από το ΕΚ Βόλου, 1 από το ΕΚ Κατερίνης, 1 από το ΕΚ Καστοριάς, 1 από το ΕΚ Αλεξάνδρειας, 1 από το ΕΚ Ναυπακτίας-Δωρίδας.

96. Η προέλευση των 25 ανδρών-μελών της Διοίκησης της ΓΣΕΕ που εξελέγησαν στο Γενικό της Συμβούλιο είναι: 1 από την Ομοσπονδία Οικοδόμων και Συναφών Επαγγελμάτων Ελλάδας, 1 από την Ομοσπονδία Εργαζομένων Φαρμακευτικών και Συναφών Επαγγελμάτων Ελλάδας, 1 από την Ομοσπονδία Συλλόγων Νοσηλευτικών Ιδρυμάτων Ελλάδας, 1 από την Ομοσπονδία Ιδιωτικών Υπαλλήλων Ελλάδας, 1 από την Ομοσπονδία Χειριστών Μηχανοδηγών και Γεωτρυπανιστών, 1 από την Πανελλήνια Ομοσπονδία Προσωπικού Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης, 1 από την Πανελλήνια Ομοσπονδία Εργατών Επισιτισμού και Υπαλλήλων Τουριστικών Επαγγελμάτων,1 από την Ομοσπονδία Οικοδόμων και Συναφών Επαγγελμάτων Ελλάδας, 1 από την Ομοσπονδία Τραπεζοϋπαλληλικών οργανώσεων Ελλάδας, 1 από την Πανελλήνια Ομοσπονδία Εργαζομένων Ιδιωτικού Δικαίου στο Δημόσιο, 1 από την Ομοσπονδία Ιδιωτικών Εκπαιδευτικών Λειτουργών Ελλάδας, 2 από το ΕΚ Αθήνας, 2 από το ΕΚ Πειραιά, 1 από το ΕΚ Κομοτηνής, 1 από το ΕΚ Πτολεμαΐδας, 1 από το ΕΚ Ηρακλείου, 1 από το ΕΚ Λασιθίου, 1 από το ΕΚ Βόλου, 1 από το ΕΚ Ρεθύμνου, 1 από το ΕΚ Έδεσσας, 1 από το ΕΚ Φθιώτιδας, 1 από το ΕΚ Ορεστιάδας, 1 από το ΕΚ Τρικάλων.

Γράφημα 3: Φύλο αντιπροσώπων στα όργανα της ΓΣΕΕ στο 34ο Συνέδριο ΓΣΕΕ (Μάρτιος 2010)



Από τα παραπάνω στοιχεία παρατηρείται κατ' αρχάς ότι όσες γυναίκες εκλέχτηκαν ως αντιπρόσωποι στο ανώτατο συνδικαλιστικό επίπεδο και στα όργανα διοίκησης της ΓΣΕΕ προέρχονται κατά κύριο λόγο από το κλαδικό/επαγγελματικό/επιχειρησιακό επίπεδο συνδικαλιστικής οργάνωσης (Ομοσπονδίες), παρά από το τοπικό επίπεδο (Εργατοϋπαλληλικά Κέντρα). Ως εκ τούτου, διαφαίνεται πιο αυξημένη η μέσω των Ομοσπονδιών ανέλιξη των γυναικών συνδικαλιστριών στο ανώτερο τριτοβάθμιο επίπεδο της ΓΣΕΕ. Δεν παραγνωρίζεται όμως το γεγονός ότι συνολικά τόσο στις Ομοσπονδίες όσο και στα Εργατοϋπαλληλικά Κέντρα η γυναικεία συμμετοχή, η οποία παρουσιάζει την ίδια αναλογία (1 γυναίκα προς 4 άνδρες περίπου), είναι σημαντικά μικρότερη από την εκλογή/επιλογή ανδρών ως αντιπροσώπων των πρωτοβάθμιων σωματείων και στα δύο αυτά είδη δευτεροβάθμιων οργανώσεων (βλ. Υποενότητα 6.1.2).

Συγκρίνοντας, στο μέτρο που αυτό είναι δυνατό, τα στοιχεία που προκύπτουν από την ανάλυση της γυναικείας συμμετοχής στον τρίτο βαθμό συνδικαλιστικής οργάνωσης (ΓΣΕΕ) με τον δεύτερο (Εργατοϋπαλληλικά Κέντρα και Ομοσπονδίες) αλλά και τον πρώτο βαθμό (πρωτοβάθμια σωματεία) (βλ. Υποενότητες 6.1.2 & 6.1.3), παρα-

τηρείται ότι η συμμετοχή των γυναικών που εργάζονται στον αμιγή ιδιωτικό τομέα,[97] μολονότι σε σχέση με τη συμμετοχή των ανδρών συνολικά είναι μικρότερη, εμφανίζεται συγκριτικά μεγαλύτερη ως προς την εκλογή τους στα όργανα διοίκησης των οργανώσεων και των τριών βαθμών συνδικαλιστικής οργάνωσης και διοίκησης.

Δεν συμβαίνει το ίδιο με τις Ομοσπονδίες των ΔΕΚΟ (Δημόσιων Επιχειρήσεων και Οργανισμών), όπου τα συνολικά ποσοστά εκλογής γυναικών σε θέσεις διοίκησης και αντιπροσώπευσης είναι χαμηλότερα, με ακόμα πιο λίγες από αυτές τις Ομοσπονδίες να εμφανίζουν στοιχεία ανέλιξης γυναικών στο τριτοβάθμιο επίπεδο εκπροσώπησης. Σημειώνεται όμως και το γεγονός ότι η μοναδική γυναίκα-εκλεγμένο μέλος της Διοίκησης της ΓΣΕΕ που εξελέγη στο 34ο Συνέδριό της και στην Εκτελεστική της Επιτροπή προέρχεται από τον χώρο των ΔΕΚΟ (ΔΕΗ).

Ένα ακόμα ενδιαφέρον εύρημα είναι ότι η πλειονότητα του συνόλου των γυναικών που έχουν ανελιχθεί συνδικαλιστικά ως αντιπρόσωποι στο τριτοβάθμιο επίπεδο μέσω του τοπικού επιπέδου δευτεροβάθμιας εκπροσώπησης προέρχεται από τα Εργατοϋπαλληλικά Κέντρα της περιφέρειας (15 γυναίκες από 13 περιφερειακά Εργατοϋπαλληλικά Κέντρα), παρά από τα μεγάλα αστικά κέντρα (2 γυναίκες από το Εργατοϋπαλληλικό Κέντρο Αθήνας και 2 από το Εργατοϋπαλληλικό Κέντρο Θεσσαλονίκης). Χωρίς να παραγνωρίζεται το γεγονός της μη θέσης υποψηφιότητας από τις ίδιες τις γυναίκες, οι δύο γυναίκες αντιπρόσωποι που εκλέχθηκαν στη Διοίκηση της ΓΣΕΕ στο 34ο Συνέδριό της προέρχονται από τα Εργατοϋπαλληλικά Κέντρα Αθήνας και Θεσσαλονίκης αντίστοιχα, ενώ μία γυναίκα αντιπρόσωπος περιφερειακού Εργατοϋπαλληλικού Κέντρου (και συγκεκριμένα της Κέρκυρας) εκλέχθηκε στην Ελεγκτική Επιτροπή της ΓΣΕΕ.

Αντίθετα, η πλειονότητα των γυναικών που εκλέχθηκαν ως αντιπρόσωποι στο τριτοβάθμιο επίπεδο Ομοσπονδιών προέρχονταν από Ομοσπονδίες που έχουν την έδρα τους στην Αθήνα[98] (20 γυναίκες από 12 Ομοσπονδίες), ενώ μόλις 2 γυναίκες προέρχονται από Ομοσπονδίες που έχουν την έδρα τους εκτός Αθήνας (στη Θεσσαλονίκη και το Κιλκίς αντίστοιχα). Ο λόγος που η πλειονότητα των εκλεγμένων γυναικών στη Διοίκηση της Συνομοσπονδίας προέρχεται από την Αθήνα, όπου έχει και την έδρα της η ΓΣΕΕ, μπορεί να οφείλεται στο γεγονός ότι οι αυξημένες υποχρεώσεις εκπροσώπησης του συνόλου των εργαζομένων από το τριτοβάθμιο επίπεδο

97. Για παράδειγμα, στο εμπόριο, στις τράπεζες, σε φαρμακευτικές εταιρείες, στον αγροτικό τομέα/καπνό, στον ιματισμό, στον τουρισμό κτλ.

98. Οι Ομοσπονδίες σχεδόν στο σύνολό τους (με ελάχιστες εξαιρέσεις) έχουν την έδρα τους στην Αθήνα.

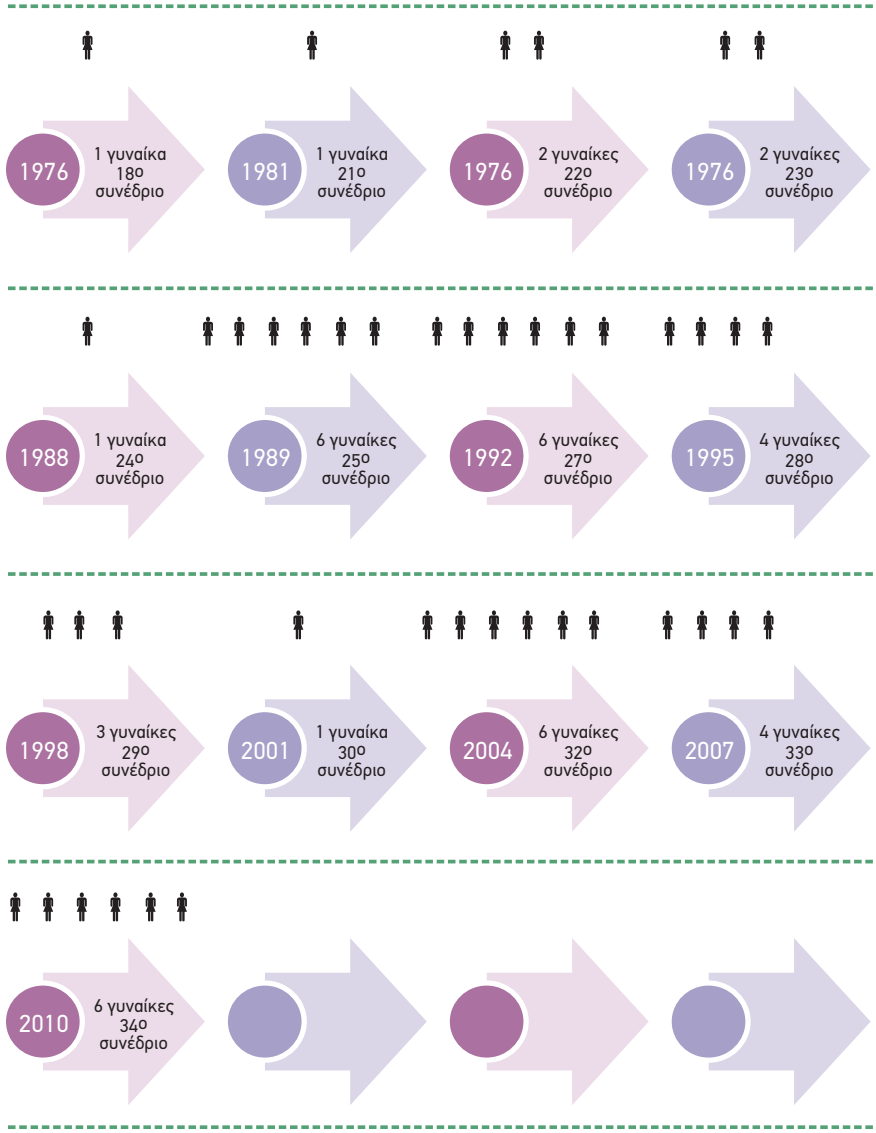
σε συνδυασμό με την ανάγκη φυσικής παρουσίας στις συνεδριάσεις των οργάνων διοίκησης της Συνομοσπονδίας (τακτικές και έκτακτες), αλλά και τις πρόσθετες υποχρεώσεις που πιθανότατα έχουν (βλ. Ενότητα 6.3), δυσχεραίνουν σημαντικά τις δυνατότητες συμμετοχής των γυναικών που κατοικούν στην περιφέρεια στα όργανα διοίκησης του ανώτατου συνδικαλιστικού επιπέδου.

Στο σημείο, όμως, αυτό πρέπει να γίνει μια σημαντική επισήμανση: Η εξαγωγή συμπερασμάτων από τα στοιχεία του τρίτου βαθμού εκπροσώπησης στο ζήτημα της γυναικείας συμμετοχής δεν είναι ευχερής, καθώς στηρίζεται σε μια εξαιρετικά δύσκολη και σύνθετη διαδικασία με πολλές επιμέρους παραμέτρους. Η πιο βασική παράμετρος είναι ότι η σύνθεση του Συνεδρίου (δηλαδή της Γενικής Συνέλευσης) της ΓΣΕΕ, όπως ήδη αναφέρθηκε (βλ. Ενότητα 6.1), ενώ προκύπτει από τον δεύτερο βαθμό εκπροσώπησης (τις Ομοσπονδίες και τα Εργατοϋπαλληλικά Κέντρα), βασίζεται σε κρίσιμα χαρακτηριστικά του πρώτου βαθμού, όπως ο αριθμός των φυσικών προσώπων-μελών που ψήφισαν για όργανα διοίκησης στα σωματεία τους και η επιλογή από της δευτεροβάθμιας οργάνωσης, μέσω της οποίας το κάθε σωματείο αποφασίζει να εκπροσωπηθεί στη ΓΣΕΕ.

Έτσι, για παράδειγμα, μπορεί να έχουμε ένα πρωτοβάθμιο κλαδικό σωματείο με έδρα σε πόλη της περιφέρειας με 5.000 μέλη, εκ των οποίων το 47% είναι γυναίκες. Το σωματείο αυτό είναι μέλος της αντίστοιχης Ομοσπονδίας του κλάδου και του Εργατοϋπαλληλικού Κέντρου της αντίστοιχης περιφέρειας, με 20% εκλογή γυναικών αντιπροσώπων στην Ομοσπονδία και 42% εκλογή γυναικών στο Εργατοϋπαλληλικό Κέντρο. Το σωματείο αυτό έχει αποφασίσει να εκπροσωπηθεί στη ΓΣΕΕ μέσω της Ομοσπονδίας, η οποία με τη σειρά της και με βάση τη συνολική της δύναμη εκλέγει 7 αντιπροσώπους στη ΓΣΕΕ, εκ των οποίων 1 είναι γυναίκα, η οποία δεν εκλέγεται τελικά στη Διοίκηση της ΓΣΕΕ (είτε γιατί δεν έβαλε υποψηφιότητα, είτε γιατί δεν κατόρθωσε να λάβει ικανό αριθμό ψήφων).

Από την άλλη πλευρά, στη συνολική απεικόνιση της κατανομής φύλου στη ΓΣΕΕ, όπως είδαμε και παραπάνω, οι όσες εκλεγμένες γυναίκες αντιπρόσωποι προέρχονται κατά κύριο λόγο από Ομοσπονδίες. Το στοιχείο όμως αυτό δεν αναδεικνύει επαρκώς τα όσα αναφέρθηκαν στο προηγούμενο παράδειγμα, όπου, το συγκεκριμένο σωματείο είχε εκλέξει πολύ περισσότερες γυναίκες αντιπροσώπους του στο Εργατοϋπαλληλικό Κέντρο, από το οποίο όμως δεν εκλέχθηκε καμία γυναίκα στη ΓΣΕΕ. Αυτά τα στοιχεία είναι δύσκολο να περιγραφούν και να αναλυθούν για το σύνολο των 4.374 σωματείων που πήραν μέρος στην παρούσα Μελέτη (βλ. Υποενότητα 6.1.3).

Γράφημα 4: Σχηματική απεικόνιση της συμμετοχής γυναικών στη διοίκηση της ΓΣΕΕ από το 1976 μέχρι και το 34ο Συνέδριο (Μάρτιος 2010)



Όμως, από την άλλη πλευρά, η μεθοδολογία που ακολουθήθηκε εδώ, μπορεί να αποτελέσει το εφαλτήριο μιας επόμενης μελέτης και των παραμέτρων αυτών για τη συνολική ανάλυση, ποιοτική και ποσοτική, της γυναικείας συμμετοχής και στους τρεις βαθμούς συνδικαλιστικής εκπροσώπησης. Σε κάθε περίπτωση αυτό που γίνεται κατά

πρώτο λόγο αντιληπτό από τα παραπάνω στοιχεία είναι η περιορισμένη παρουσία των γυναικών στο τριτοβάθμιο συνδικαλιστικό επίπεδο.

Αυτό το φαινόμενο «γυάλινης οροφής» στα όργανα λήψης αποφάσεων αντανακλά μια ιστορική απουσία των γυναικών από τις θέσεις αυτές. Σύμφωνα με στοιχεία του Οργανωτικού Τμήματος της ΓΣΕΕ (βλ. Γράφημα 4), μεταπολιτευτικά η πρώτη γυναίκα που συμμετείχε στη Διοίκηση της ΓΣΕΕ εκλέχθηκε στο 18ο Συνέδριο (Καβάλα, 10/11-4-1976). Ακολουθεί η εκλογή 1 γυναίκας στο 21ο Συνέδριο (Χαλκιδική, 5-10-1981 με τη συμμετοχή ακόμα 3 γυναικών στη διορισμένη Διοίκηση τον Δεκέμβριο του 1981), 2 γυναικών στο 22ο Συνέδριο (Βουλιαγμένη, 9/11-12-1983, με τη συμμετοχή τους και στη διορισμένη Διοίκηση του 1985), 2 γυναικών στο 23ο Συνέδριο (Βουλιαγμένη, 4/6-4-1986), 1 γυναίκας στο 24ο Συνέδριο (Γλυφάδα, 21/23-10-1988, όπως διαμορφώθηκαν τελικά τα αποτελέσματά του τον Ιανουάριο του 1989), 6 γυναικών στο 25ο Συνέδριο (Ν. Φάληρο, 15/16-4-1989), 6 γυναικών στο 27ο Συνέδριο (Αθήνα, 27/29-3-1992), 4 γυναικών στο 28ο Συνέδριο (Βουλιαγμένη, 16/19-3-1995), 3 γυναικών στο 29ο Συνέδριο (Καβάλα, 12/15-3-1998), 1 γυναίκας στο 30ο Συνέδριο (Βουλιαγμένη, 15/18-3-2001), 6 γυναικών στο 32ο (Αθήνα, 17/20-3-2004) και 4 γυναικών στο 33ο Συνέδριο (Βουλιαγμένη, 15/18-3-2007).

6.1.2 Δευτεροβάθμιες οργανώσεις

Όπως είδαμε παραπάνω (Ενότητα 5.4), από τις 73 Ομοσπονδίες που ανήκαν συνολικά στη δύναμη της ΓΣΕΕ κατά τη διάρκεια της θητείας 2010-2013 και στις οποίες απεστάλη το σχετικό ερωτηματολόγιο (Ιούλιος 2011), συμμετείχαν στην έρευνα 58 Ομοσπονδίες. Αντίστοιχα, από τα 81 Εργατοϋπαλληλικά Κέντρα στα οποία εξίσου εστάλη το σχετικό ερωτηματολόγιο, στην έρευνα συμμετείχαν τα 77.

Πριν από την περαιτέρω ανάλυση των στοιχείων για τη γυναικεία συμμετοχή στις θέσεις ευθύνης και αντιπροσώπευσης, πρέπει να επισημανθεί ότι για τους σκοπούς της παρούσας Μελέτης, οι Ομοσπονδίες και τα Εργατοϋπαλληλικά Κέντρα που συμμετείχαν στην έρευνα αξιολογήθηκαν και κατατάχθηκαν αποκλειστικά με βάση τα στοιχεία κατανομής φύλου και όχι με βάση την αριθμητική τους δύναμη. Για λόγους όμως συνολικότερης εικόνας των δεδομένων των οργανώσεων που μετείχαν στην έρευνα απεικονίζεται στους πίνακες και η δύναμή τους σε αριθμό αντιπροσώπων, σύμφωνα με τις απαντήσεις που δόθηκαν στα αντίστοιχα ερωτήματα του ερωτηματολογίου (βλ. Παράρτημα 3).

6.1.2.1 Δευτεροβάθμιες οργανώσεις – Ομοσπονδίες

Τα παρακάτω στοιχεία αναφέρονται στις 58 (από τις 73) Ομοσπονδίες που συμμετείχαν στην έρευνα. Οι 55 από τις 58 Ομοσπονδίες απάντησαν ότι το σύνολο των εκλεγμένων αντιπροσώπων σε αυτές από τα πρωτοβάθμια σωματεία-μέλη τους είναι 6.321 αντιπρόσωποι, εκ των οποίων 5.135 είναι άνδρες αντιπρόσωποι και 1.186 είναι γυναίκες αντιπρόσωποι. Η αναλογία γυναικών/ανδρών είναι κατά προσέγγιση 1 γυναίκα προς 4 άνδρες.

Η κατανομή φύλου στις 55 Ομοσπονδίες που απάντησαν στο αντίστοιχο ερώτημα φαίνεται στον πίνακα που ακολουθεί:

Πίνακας 1: Αριθμός εκλεγμένων αντιπροσώπων ανά φύλο / Ομοσπονδίες*

Φύλο	(N = 55) Αριθμός αντιπροσώπων	Ποσοστό των αποκρινόμενων
Γυναίκες	1.186	18,77%
Άνδρες	5.135	81,23%
Σύνολο	6.321	100,00%

*Ιούλιος 2011

Οι 58 Ομοσπονδίες έδωσαν στοιχεία για συνολικά 2.251 εκλεγμένα πρόσωπα στα όργανα εκπροσώπησής τους. Ως προς τα όργανα διοίκησής τους έχουμε τα ακόλουθα στοιχεία:

- Ο συνολικός αριθμός εκλεγμένων μελών στα Διοικητικά Συμβούλια των 58 Ομοσπονδιών είναι 904 μέλη (μέσος όρος 16 μέλη Διοικητικού Συμβουλίου για κάθε Ομοσπονδία). Οι εκλεγμένες γυναίκες στα Διοικητικά Συμβούλια (σε 41 από τις 58 Ομοσπονδίες που απάντησαν ότι έχουν γυναίκες στο Διοικητικό τους Συμβούλιο) είναι 114, δηλαδή αναλογία, κατά προσέγγιση, 1 γυναίκα προς 7 άνδρες.
- Ο συνολικός αριθμός μελών στις Εκτελεστικές Επιτροπές (για 51 Ομοσπονδίες που έχουν το όργανο αυτό και απάντησαν στο σχετικό ερώτημα) είναι 395 μέλη (μέσος όρος 8 μέλη Εκτελεστικής Επιτροπής στις Ομοσπονδίες που προβλέπεται αυτό το όργανο). Οι εκλεγμένες γυναίκες στις Εκτελεστικές Επιτροπές (σε 27 από τις 58 Ομοσπονδίες που απάντησαν ότι έχουν γυναίκες στην Εκτελεστική τους Επιτροπή) είναι 51, με αναλογία γυναικών/ανδρών σχεδόν 1 προς 7.
- Ο συνολικός αριθμός εκλεγμένων μελών στις Ελεγκτικές Επιτροπές των 58

Ομοσπονδιών είναι 195 μέλη (μέσος όρος 4 μέλη Ελεγκτικής Επιτροπής για κάθε Ομοσπονδία). Οι εκλεγμένες γυναίκες στις Ελεγκτικές Επιτροπές (σε 25 Ομοσπονδίες που απάντησαν ότι έχουν γυναίκες στην Ελεγκτική τους Επιτροπή) είναι 56, με καλύτερη αναλογία σε σχέση με τα άλλα όργανα, 2 γυναίκες προς 5 άνδρες.

- Ο συνολικός αριθμός μελών των Γενικών Συμβουλίων στις 17 Ομοσπονδίες που έχουν το όργανο αυτό και απάντησαν στο αντίστοιχο ερώτημα είναι 757 μέλη (μέσος όρος 45 μέλη Γενικού Συμβουλίου στις Ομοσπονδίες που προβλέπεται το όργανο αυτό). Οι γυναίκες μέλη των Γενικών Συμβουλίων (σε 14 Ομοσπονδίες που απάντησαν ότι έχουν γυναίκες στο Γενικό τους Συμβούλιο) είναι 59, με την πιο μικρή αναλογία σε σχέση με τα άλλα όργανα, 1 γυναίκα προς 12 άνδρες.

Αναλύοντας τα παραπάνω στοιχεία παρατηρούμε κατ' αρχάς υψηλό ποσοστό συμμετοχής των Ομοσπονδιών-μελών της δύναμης της ΓΣΕΕ στο ερωτηματολόγιο καταγραφής της κατανομής φύλου στα όργανα εκπροσώπησής τους.

Τα στοιχεία καταδεικνύουν μικρό αριθμό γυναικείας συμμετοχής στα συλλογικά όργανα διοίκησης και εκπροσώπησης των Ομοσπονδιών (η αναλογία είναι περίπου 1 γυναίκα προς 7 άνδρες στα μέλη των Διοικητικών Συμβουλίων, 1 γυναίκα προς 7 άνδρες στα μέλη των Εκτελεστικών Επιτροπών, 1 γυναίκα προς 12 άνδρες στα μέλη των Γενικών Συμβουλίων). Σε ό,τι αφορά το όργανο εσωτερικού οικονομικού ελέγχου των οργανώσεων, δηλαδή την Ελεγκτική Επιτροπή, η συμμετοχή των γυναικών ήταν καλύτερη , δηλαδή 2 γυναίκες προς 5 άνδρες.

Πρέπει να επισημανθεί, όμως, ότι τα στοιχεία που λήφθηκαν για τους άνδρες, είναι από 58 Ομοσπονδίες και για τα δύο κύρια όργανα διοίκησης που έχουν όλες οι οργανώσεις (Διοικητικό Συμβούλιο και Ελεγκτική Επιτροπή), ενώ για τις γυναίκες διαφοροποιούνται ανάλογα με το όργανο (π.χ., 41 Ομοσπονδίες από τις 58 για Διοικητικό Συμβούλιο, 25 Ομοσπονδίες από 58 για την Ελεγκτική Επιτροπή).

Αντίστοιχη διαφοροποίηση υπάρχει και στα δύο άλλα όργανα διοίκησης, την Εκτελεστική Επιτροπή και το Γενικό Συμβούλιο, για όσες Ομοσπονδίες προβλέπεται καταστατικά η λειτουργία τους. Αυτό σημαίνει ότι η μη ανταπόκριση των Ομοσπονδιών που συμμετείχαν στην έρευνα στο αντίστοιχο ερώτημα υποδηλώνει κατά πάσα πιθανότητα την απουσία γυναικείας συμμετοχής στο αντίστοιχο όργανο διοίκησής τους. Άρα, οι αναλογίες συμμετοχής των γυναικών αντιπροσώπων είναι

πιθανό να διαφοροποιούνται προς τα κάτω, λαμβάνοντας υπόψη τη διαφαινόμενη μικρή συμμετοχή των γυναικών.

Αντίστοιχα χαμηλά είναι τα ποσοστά των γυναικών και στις θέσεις ευθύνης, που αντιστοιχούν στα προβλεπόμενα καταστατικά αξιώματα μέσα στα Διοικητικά Συμβούλια των Ομοσπονδιών που απάντησαν το αντίστοιχο ερώτημα, με τις όσες εκλεγμένες γυναίκες να συγκεντρώνονται στη θέση του μέλους και σπάνια να βρίσκονται στα βασικά αξιώματα των οργανώσεων (θέση προέδρου, γενικού γραμματέα, ταμία κτλ.). Σύμφωνα με τα δεδομένα που προέκυψαν από τις 41 Ομοσπονδίες που απάντησαν στο σχετικό ερώτημα, η κατανομή των βασικών αξιωμάτων (θέσεων ευθύνης) που κατέχουν οι εκλεγμένες γυναίκες στα Διοικητικά τους Συμβούλια έχει ως εξής:

Πίνακας 2: Κατανομή αξιωμάτων γυναικών στα ΔΣ/Ομοσπονδίες*

Αξιώματα	Αριθμός εκλεγμένων γυναικών στα ΔΣ 41 Ομοσπονδιών	Ποσοστό
Πρόεδρος	4	3,51%
Αναπλ. Πρόεδρος / Αντιπρόεδρος	11	9,65%
Γεν. Γραμματέας	3	2,63%
Αναπλ. Γεν. Γραμματέας	9	7,89%
Ταμίας	9	7,89%
Μέλος	58	50,88%
Άλλο (έφορος, αναπλ. ταμίας κτλ.)	20	17,54%
ΣΥΝΟΛΟ	114	100,00%

* Ιούλιος 2011

Από τις 58 Ομοσπονδίες μόνο οι 5 απάντησαν ότι προβλέπεται από το καταστατικό τους θέση Γραμματέα Γυναικών (ποσοστό 9%). Σε μία από αυτές (Ομοσπονδία Τραπεζοϋπαλληλικών οργανώσεων Ελλάδας), η οποία έχει χαρακτήρα κλαδικής δευτεροβάθμιας οργάνωσης και εμφανίζει ανάμεσά τους τα υψηλότερα ποσοστά γυναικείας συμμετοχής στα όργανα διοίκησής της, ιδρύθηκε το 2012 Δομή Ισότητας των Φύλων για την υλοποίηση του Έργου σχετικά με την προώθηση της συμμετοχής των γυναικών στα όργανα εκπροσώπησης των συνδικαλιστικών οργανώσεων (βλ. Ενότητα 1.2). Οι Ομοσπονδίες αυτές είναι:

- η Ομοσπονδία Τραπεζοϋπαλληλικών Οργανώσεων Ελλάδος
- η Πανελλήνια Ομοσπονδία Σωματείων Ταχυδρομικών

- η Ομοσπονδία Βιομηχανικών Εργατοϋπαλληλικών Σωματείων
- η Πανελλήνια Ομοσπονδία Υπαλληλικού Προσωπικού Αυτοκινήτων
- η Πανελλήνια Ομοσπονδία Εργαζομένων στα Πετρελαιοειδή Διυλιστήρια και Χημική Βιομηχανία.

Όπως φαίνεται και παρακάτω, οι Ομοσπονδίες που έχουν θέση Γραμματέα Γυναικών/Ισότητας δεν εμφανίζουν τα προσδοκώμενα υψηλά ποσοστά συμμετοχής γυναικών σε αυτές. Αυτό επιβεβαιώνει προγενέστερα ευρήματα σχετικά με τις γυναικείες συνδικαλιστικές επιτροπές και γραμματείες, οι οποίες δεν έλαβαν όμως την απαραίτητη υποστήριξη στη δραστηριοποίησή τους. Το έλλειμμα αυτό καταδεικνύει ότι συνεχίζει να είναι δυσχερές για τις συνδικαλιστικές οργανώσεις να έχουν τα επιθυμητά αποτελέσματα σε δράσεις υπέρ των γυναικών, εφόσον αυτές δεν έχουν συνέχεια και συνέπεια (Αρβανιτάκη, 2004).

Οι Ομοσπονδίες με τα μεγαλύτερα ποσοστά συμμετοχής γυναικών, ως σύνολο των εκλεγμένων σε αυτές αντιπροσώπων από τα πρωτοβάθμια σωματεία-μέλη τους, είναι:

- η Ομοσπονδία Καπνεργατοϋπαλλήλων Ελλάδος, με ποσοστό 58,33%
- η Ομοσπονδία Εργαζομένων στα Ψυγεία-Διαλογητήρια-Κονσερβοποιία & Λοιπούς Συναφείς Κλάδους, με ποσοστό 48,98%
- η Ομοσπονδία Εργαζομένων Κλωστοϋφαντουργίας-Ιματισμού-Δέρματος, με ποσοστό 50,00%
- η Ομοσπονδία Ιδιωτικών Υπαλλήλων Ελλάδας, με ποσοστό 47,35%
- η Ομοσπονδία Φαρμακευτικών και Συναφών Επαγγελμάτων Ελλάδας, με ποσοστό 42,71%
- η Ομοσπονδία Ασφαλιστικών Συλλόγων Ελλάδας, με ποσοστό 33,71%.

Οι Ομοσπονδίες με τα μικρότερα ποσοστά συμμετοχής σε αυτές γυναικών αντιπροσώπων και αντίστοιχα με την υψηλότερη εκλογή ανδρών αντιπροσώπων είναι:

- η Πανελλήνια Ομοσπονδία Σιδηροδρομικών, με ποσοστό 4,84%
- η Γενική Ομοσπονδία Προσωπικού ΔΕΗ, με ποσοστό 4,70%
- Η Πανελλήνια Ομοσπονδία Εργατοϋπαλλήλων Κρέατος, με ποσοστό 4,55%
- η Πανελλήνια Ομοσπονδία Εργατών Μετάλλου, με ποσοστό 4%
- η Ομοσπονδία Συνδικάτων Μεταφορών Ελλάδας, με ποσοστό 0,4%.

Με μηδενική συμμετοχή γυναικών αντιπροσώπων εμφανίζονται Ομοσπονδίες, όπως:

- Φορτοεκφορτωτών Ελλάδας
- Χειριστών Μηχανοδηγών και Γεωτρυπανιστών Ελλάδος
- Θερμαστών και Μηχανικών Ελλάδας
- Ηλεκτροτεχνιτών
- Εργαζομένων Μεταλλείων Λιγνιτωρυχείων Λατομείων Ελλάδας
- Οικοδόμων.

Η συγκέντρωση γυναικών σε συγκεκριμένα επαγγέλματα (καπνεργάτριες, εργάτριες κλωστοϋφαντουργίας, ιματισμού, εργάτριες δευτερογενούς αγροτικού τομέα, εμποροϋπάλληλοι στο εμπόριο, νοσηλευτικό προσωπικό) απεικονίζεται και στα αυξημένα ποσοστά συμμετοχής γυναικών ως αντιπροσώπων των πρωτοβάθμιων σωματείων τους σε αντίστοιχες κλαδικές Ομοσπονδίες και ακολούθως στην εκλογή τους στα όργανα διοίκησης των Ομοσπονδιών αυτών. Παρομοίως, τα εργασιακά αντικείμενα, των οποίων η εκτέλεση κατά μείζονα λόγο γίνεται από άνδρες (π.χ., οδηγοί, χειριστές, οικοδόμοι, σιδηροδρομικοί, μεταλλωρύχοι, μεταλλεργάτες) μπορούν να αιτιολογήσουν τα χαμηλά ή μηδενικά ποσοστά εκλεγμένων γυναικών στις αντίστοιχες Ομοσπονδίες. Στον Πίνακα 3 που ακολουθεί, όμως, στον οποίο παρουσιάζονται τα συνολικά ποσοστά των εκλεγμένων γυναικών και ανδρών αντιπροσώπων σε Ομοσπονδίες που συμμετείχαν στην έρευνα ως προς το συγκεκριμένο ερώτημα, αποτυπώνεται χαμηλή συμμετοχή ακόμα και σε Ομοσπονδίες που εκπροσωπούν επαγγέλματα με έντονη γυναικεία παρουσία (π.χ., ξενοδοχοϋπάλληλοι, ιδιωτικοί εκπαιδευτικοί).

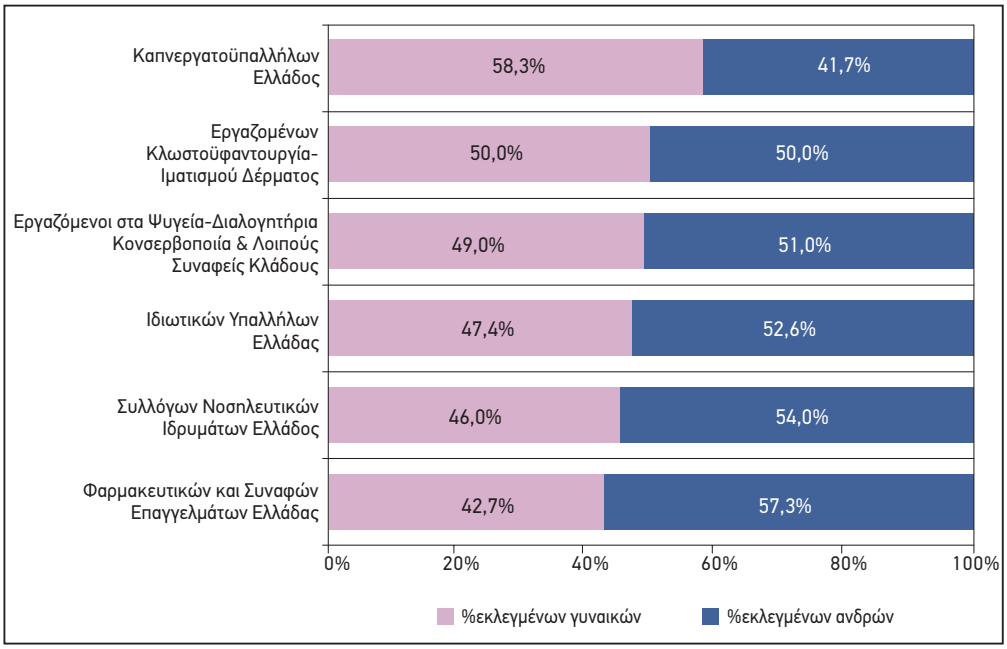
Στο πλαίσιο αυτό και με σκοπό την ενίσχυση και την προώθηση της γυναικείας συμμετοχής προκρίθηκε, εκτός από την Ομοσπονδία Τραπεζοϋπαλληλικών οργανώσεων Ελλάδας, η ίδρυση Δομής Ισότητας στην Πανελλήνια Ομοσπονδία Εργατών Επισιτισμού και Υπαλλήλων Τουριστικών Επαγγελμάτων και στην Ομοσπονδία Ιδιωτικών Εκπαιδευτικών Λειτουργών. Επίσης, και με σκοπό τη διασφάλιση και την ενίσχυση της υψηλής συμμετοχής, προκρίθηκε η ίδρυση Δομής Ισότητας στην Ομοσπονδία Ιδιωτικών Υπαλλήλων Ελλάδας, η οποία εμφανίζει ένα από τα υψηλότερα ποσοστά συμμετοχής γυναικών.

Σημαντική παρατήρηση είναι και η διαφοροποίηση της συμμετοχής των συνδικαλιστριών μεταξύ των κλαδικών, των επιχειρησιακών και των ομοιοεπαγγελ-

ματικών Ομοσπονδιών. Κατ' αρχάς, σύμφωνα με τα στοιχεία, διαπιστώνεται μεγαλύτερη συμμετοχή γυναικών στις Ομοσπονδίες του αμιγώς ιδιωτικού τομέα, παρά σε αυτές των ΔΕΚΟ (Δημόσιων Επιχειρήσεων και Οργανισμών). Μάλιστα οι Ομοσπονδίες του ιδιωτικού τομέα εμφανίζουν, με βάση τον αριθμό των αντιπροσώπων των πρωτοβάθμιων σωματείων-μελών τους σε αυτές, συνολικά στοιχεία μεγαλύτερης συνδικαλιστικής πυκνότητας, δηλαδή μεγαλύτερης συμμετοχής των εργαζομένων στα πρωτοβάθμια σωματεία-μέλη τους (βλ. Πίνακα 3). Επιπλέον, θα ήταν αναμενόμενο τα ποσοστά των εκλεγμένων γυναικών αντιπροσώπων να είναι μεγαλύτερα στις Ομοσπονδίες των ΔΕΚΟ, όπου υπήρχε σε ένα βαθμό μεγαλύτερη εργασιακή ασφάλεια, αλλά και σε αρκετές περιπτώσεις μεγαλύτερη συμμετοχή γυναικών στα πρωτοβάθμια σωματεία-μέλη τους (βλ. Υποενότητα 6.1.3).

Αντίθετα, τα ποσοστά των γυναικών εκλεγμένων αντιπροσώπων στο δεύτερο βαθμό εκπροσώπησης εμφανίζονται περισσότερο αυξημένα στις Ομοσπονδίες του ιδιωτικού τομέα. Από τη σύγκριση μάλιστα των ποσοστών συμμετοχής

Γράφημα 5: Κατανομή φύλου αντιπροσώπων στις Ομοσπονδίες (οι 6 πρώτες Ομοσπονδίες ανά σειρά κατάταξης βάσει συμμετοχής γυναικών αντιπροσώπων)*



*Ιούλιος 2011

γυναικών και στους τρεις βαθμούς εκπροσώπησης (πρωτοβάθμια σωματεία, Ομοσπονδίες, ΓΣΕΕ) προκύπτει κατ' αρχάς ότι, παρά τις αντιξοότητες και την επισφάλεια που χαρακτηρίζουν την εργασία στον ιδιωτικό τομέα (βλ. Κεφάλαιο 7), αφενός η γυναικεία συνδικαλιστική συμμετοχή εμφανίζεται πιο αυξημένη, αφετέρου η ανέλιξη στους υπερκείμενους βαθμούς συνδικαλιστικής εκπροσώπησης είναι σχετικά καλύτερη.

Στην προσπάθεια να αποτιμηθούν τα στοιχεία αυτά πρέπει να επισημανθεί ότι 6 στις 10 μισθωτές γυναίκες ιδιωτικού τομέα (ποσοστό 62,0%) εργάζονται κυρίως σε επιχειρήσεις που απασχολούν μέχρι 10 εργαζόμενους (58,5%), ενώ στον ευρύτερο δημόσιο τομέα η απασχόληση των γυναικών συγκεντρώνεται σε επιχειρήσεις με απασχόληση πάνω από 10 εργαζόμενους (76,0%). Αυτό έχει ως αποτέλεσμα οι 8 στις 10 μισθωτές σε μικρομεσαίες επιχειρήσεις να εργάζονται στον ιδιωτικό τομέα, ενώ στις επιχειρήσεις με απασχόληση πάνω από 10 εργαζόμενους η αναλογία μεταξύ ευρύτερου δημόσιου και ιδιωτικού τομέα να μοιράζεται σχεδόν εξίσου (53,0% έναντι 47,0% αντίστοιχα). Επίσης περίπου οι 6 στις 10 μισθωτές γυναίκες (57,2%) εργάζονται, μεταξύ άλλων, και στους κλάδους του εμπορίου και της εκπαίδευσης, ενώ ένα σημαντικό μερίδιο (20,5%) των γυναικών εργάζεται στους κλάδους της βιομηχανίας και των ξενοδοχείων και εστιατορίων (Κρητικίδης, 2011).

Μία πρώτη εξήγηση για τα παραπάνω στοιχεία είναι ότι οι γυναίκες που απασχολούνται στον ιδιωτικό τομέα, έχοντας ήδη ξεπεράσει με την ενεργή τους δραστηριοποίηση μεγαλύτερα εμπόδια γι' αυτή καθαυτή τη συνδικαλιστική τους δράση και συμμετοχή, εμφανίζονται πιο δυναμικές και αποφασισμένες να διεκδικήσουν την εκλογή και συμμετοχή τους στα υπερκείμενα συνδικαλιστικά όργανα εκπροσώπησης.

Τέλος, η σύνδεση των τεχνικών επαγγελμάτων με το ανδρικό φύλο αποτυπώνεται στα εξαιρετικά μικρά ποσοστά ή την ανυπαρξία συμμετοχής γυναικών αντιπροσώπων στις ομοιοεπαγγελματικές Ομοσπονδίες που εκπροσωπούν τα επαγγέλματα αυτά.

Στον Πίνακα 3 και το Γράφημα 5 αποτυπώνονται με φθίνουσα σειρά τα ποσοστά συμμετοχής γυναικών και ανδρών αντιπροσώπων, αλλά και το σύνολο των των εκλεγμένων αντιπροσώπων των πρωτοβάθμιων σωματείων-μελών της δύναμής τους στις Ομοσπονδίες που συμμετείχαν στην έρευνα ως προς το συγκεκριμένο ερώτημα.

Πίνακας 3: Κατανομή εκλεγμένων αντιπροσώπων ανά φύλο / Ομοσπονδίες

Δευτεροβάθμιες οργανώσεις - Ομοσπονδίες (Ιούλιος 2011)	**Ποσοστό γυναικών αντιπροσώπων**	**Ποσοστό ανδρών αντιπροσώπων**	**Σύνολο αντιπροσώπων**
Ομοσπονδία Καπνεργατοϋπαλλήλων Ελλάδος	58,33%	41,67%	24
Ομοσπονδία Εργαζομένων Κλωστοϋφαντουργίας - Ιματισμού - Δέρματος	50,00%	50,00%	70
Ομοσπονδία Εργαζομένων στα Ψυγεία - Διαλογητήρια - Κονσερβοποιία & Λοιπούς Κλάδους	48,98%	51,02%	49
Ομοσπονδία Ιδιωτικών Υπαλλήλων Ελλάδος	47,35%	52,65%	471
Ομοσπονδία Συλλόγων Νοσηλευτικών Ιδρυμάτων Ελλάδος	46,02%	53,98%	113
Ομοσπονδία Εργαζομένων Φαρμακευτικών & Συναφών Επαγγελμάτων Ελλάδος	42,71%	57,29%	96
Ομοσπονδία Εργαζομένων Ιδιωτικού Δικαίου στο Δημόσιο	40,48%	59,52%	126
Ομοσπονδία Συλλόγων Εργαζομένων Τεχνικών Επιχειρήσεων Ελλάδος	34,09%	65,91%	44
Ομοσπονδία Ασφαλιστικών Συλλόγων Ελλάδος	33,71%	66,29%	89
Νέα Ομοσπονδία Προσωπικού ΔΕΗ	33,33%	66,67%	15
Πανελλήνια Ομοσπονδία Λογιστών	31,67%	68,33%	60
Ομοσπονδία Προσωπικού Αεροπορικών Μεταφορών	29,69%	70,31%	64
Πανελλήνια Ομοσπονδία Συλλόγων Προσωπικού ΕΡΤ	25,17%	74,83%	88
Πανελλήνια Ομοσπονδία Μυλεργατοϋπαλλήλων & Μακαρονοτεχνικών	25,00%	75,00%	12
Ομοσπονδία Θυρωρών Ελλάδος	24,44%	75,56%	45
Πανελλήνια Ομοσπονδία Εργαζομένων στις Εθνικές Αθλητικές Εγκαταστάσεις	23,81%	76,19%	21
Ομοσπονδία Εργαζομένων ΔΕΗ	21,43%	78,57%	42
Πανελλήνια Ομοσπονδία Εργατοτεχνιτών & Υπαλλήλων Γάλακτος-Τροφίμων-Ποτών	20,28%	79,72%	143
Πανελλήνια Ομοσπονδία Υπαλλήλων Οργανισμών Εγγείων Βελτιώσεων	20,00%	80,00%	30
Ομοσπονδία Συλλόγων Εργαζομένων Τυχερών Παιχνιδιών	19,35%	80,65%	31
Ομοσπονδία Εργαζομένων Υδρεύσεως - Αποχέτευσης Ελλάδος	18,63%	81,37%	102
Ομοσπονδία Εργαζομένων Χημικής Βιομηχανίας Ελλάδος	18,52%	81,48%	54
Ομοσπονδία Βιομηχανικών Εργατοϋπαλληλικών Σωματείων	14,81%	85,19%	54
Ομοσπονδία Εργαζομένων Δημοτικής Επιχείρησης Ύδρευσης - Αποχέτευσης	13,93%	86,07%	201
Ομοσπονδία Υπαλλήλων Προσωπικού Ασφαλείας Ελλάδος	13,04%	86,96%	138
Ομοσπονδία Εργατοτεχνιτών Κεραμικής & Συναφών Επαγγελμάτων Ελλάδος	12,90%	87,10%	31

Δευτεροβάθμιες οργανώσεις - Ομοσπονδίες (Ιούλιος 2011)	**Ποσοστό γυναικών αντιπροσώπων**	**Ποσοστό ανδρών αντιπροσώπων**	**Σύνολο αντιπροσώπων**
Ομοσπονδία Σωματείων Εργαζομένων Γεωργικών Οργανώσεων Ελλάδας	12,73%	87,27%	165
Πανελλήνια Ομοσπονδία Εργαζομένων στα Πετρελαιοειδή Διυλιστήρια Και Χημική Βιομηχανία	12,59%	87,41%	135
Πανελλήνια Ομοσπονδία Εμφιαλωμένων Ποτών	11,27%	88,73%	71
Ομοσπονδία Εργατών Επισιτισμού & Υπαλλήλων Τουριστικών Επαγγελμάτων	11,11%	88,89%	233
Πανελλήνια Ομοσπονδία Προσωπικού Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης	11,00%	89,00%	100
Πανελλήνια Ομοσπονδία Ιατρικών Επισκεπτών - Φαρμακευτικών & Συναφών Κλάδων	10,88%	89,12%	147
Πανελλήνια Ομοσπονδία Επαγγελματιών Μουσικών	10,34%	89,66%	29
Ομοσπονδία Εργαζομένων ΟΤΕ	10,07%	89,93%	149
Ομοσπονδία Εργαζομένων Βιομηχανιών Ζαχάρεως Ελλάδας	9,52%	90,48%	21
Ομοσπονδία Τραπεζοϋπαλληλικών Οργανώσεων Ελλάδος	8,00%	92,00%	633
Ομοσπονδία Υπαλλήλων Λιμανιών Ελλάδας	7,41%	92,59%	54
Ομοσπονδία Ιδιωτικών Εκπαιδευτικών Λειτουργών Ελλάδας	6,67%	93,33%	147
Ομοσπονδία Εργατοτεχνιτών & Υπαλλήλων Τσιμέντων Ελλάδος	5,88%	94,12%	51
Ομοσπονδία Μεταλλωρύχων Ελλάδος	5,56%	94,44%	36
Πανελλήνια Ομοσπονδία Σωματείων Ταχυδρομικών	5,26%	94,74%	235
Πανελλήνια Ομοσπονδία Σιδηροδρομικών	4,84%	95,16%	103
Γενική Ομοσπονδία Προσωπικού ΔΕΗ	4,70%	95,30%	298
Πανελλήνιος Ομοσπονδία Εργατοϋπαλλήλων Κρέατος	4,55%	95,45%	44
Πανελλήνια Ομοσπονδία Εργατοϋπαλλήλων Μετάλλου	4,00%	96,00%	243
Ομοσπονδία Συνδικάτων Μεταφορών Ελλάδας	0,40%	99,60%	247
Ομοσπονδία Οικοδομών & Συναφών Επαγγελμάτων Ελλάδας	0.00%	100,00%	300
Ομοσπονδία Χειριστών Μηχανοδηγών & Γεωτρυπανιστών Ελλάδος	0,00%	100,00%	170
Ομοσπονδία Φορτοεκφορτωτών Ελλάδος	0,00%	100,00%	130
Ομοσπονδία Οικοδομών & Ξύλου Ελλάδος	0,00%	100,00%	125
Ομοσπονδία Μηχανικών και Θερμαστών Ελλάδας	0,00%	100,00%	56
Ομοσπονδία Ηλεκτροτεχνιτών Ελλάδος	0,00%	100,00%	51
Ομοσπονδία Εφημεριδοπωλών Ελλάδος	0,00%	100,00%	40
Πανελλαδική Ομοσπονδία Συνδικάτων Εργατοϋπαλλήλων Μεταφοράς	0,00%	100,00%	38
Πανελλήνια Εργαζομένων Μεταλλείων Λιγνιτορυχείων, Λατομείων Ελλάδας	0,00%	100,00%	19

6.1.2.2 Δευτεροβάθμιες οργανώσεις - Εργατοϋπαλληλικά Κέντρα

Τα παρακάτω στοιχεία αναφέρονται σε 77 (από τα 81) Εργατοϋπαλληλικά Κέντρα που συμμετείχαν στην έρευνα. Τα 75 από τα 77 Εργατοϋπαλληλικά Κέντρα απάντησαν ότι το σύνολο των εκλεγμένων σε αυτά αντιπροσώπων των πρωτοβάθμιων σωματείων-μελών τους είναι 8.911, εκ των οποίων 7.231 είναι άνδρες και 1.680 είναι γυναίκες. Η αναλογία γυναικών/ανδρών είναι κατά προσέγγιση 1 προς 4 (στις Ομοσπονδίες η αναλογία καταγράφηκε σχεδόν ίδια, δηλαδή 1 προς 4).

Η κατανομή φύλου στα 75 Εργατοϋπαλληλικά Κέντρα που απάντησαν στο ερώτημα αυτό φαίνεται στον παρακάτω πίνακα:

Πίνακας 4: Αριθμός εκλεγμένων αντιπροσώπων ανά φύλο / Εργατοϋπαλληλικά Κέντρα*

Φύλο	(N = 75) Αριθμός αντιπροσώπων	Ποσοστό των αποκρινόμενων
Γυναίκες	1.680	18,85%
Άνδρες	7.231	81,15%
Σύνολο	8.911	100,00%

** Ιούλιος 2011*

Τα 75 Εργατοϋπαλληλικά Κέντρα έδωσαν στοιχεία για 2.640 εκλεγμένα πρόσωπα στα όργανα εκπροσώπησής τους. Ως προς τα όργανα διοίκησής τους έχουμε τα ακόλουθα στοιχεία:

- Ο συνολικός αριθμός εκλεγμένων μελών στα Διοικητικά Συμβούλια των 75 Εργατοϋπαλληλικών Κέντρων είναι 948 μέλη (μέσος όρος 12 μέλη Διοικητικού Συμβουλίου για κάθε Εργατοϋπαλληλικό Κέντρο). Οι εκλεγμένες γυναίκες στα Διοικητικά Συμβούλια (σε 57 Εργατοϋπαλληλικά Κέντρα που απάντησαν ότι έχουν γυναίκες στο Διοικητικό τους Συμβούλιο) είναι συνολικά 120, δηλαδή αναλογία περίπου 1 γυναίκα προς 8 άνδρες.
- Ο συνολικός αριθμός μελών των Εκτελεστικών Επιτροπών (για τα 31 Εργατοϋπαλληλικά Κέντρα που έχουν το όργανο αυτό και απάντησαν στο αντίστοιχο ερώτημα) είναι 271 μέλη (μέσος όρος 7 μέλη Εκτελεστικής Επιτροπής στα Εργατοϋπαλληλικά Κέντρα που προβλέπεται το όργανο αυτό). Οι εκλεγμένες γυναίκες στις Εκτελεστικές Επιτροπές (σε 21 Εργατοϋπαλληλικά Κέντρα που απάντησαν ότι έχουν γυναίκες στην Εκτελεστική τους Επι-

τροπή) είναι συνολικά 51, με αναλογία γυναικών/ανδρών κατά προσέγγιση 1 γυναίκα προς 4 άνδρες.

- Ο συνολικός αριθμός εκλεγμένων μελών στις Ελεγκτικές Επιτροπές (για τα 72 Εργατοϋπαλληλικά Κέντρα που απάντησαν στο αντίστοιχο ερώτημα) είναι 237 μέλη (μέσος όρος 3 μέλη για κάθε Εργατοϋπαλληλικό Κέντρο). Οι εκλεγμένες γυναίκες στις Ελεγκτικές Επιτροπές επιτροπές (σε 35 Εργατοϋπαλληλικά Κέντρα που απάντησαν ότι έχουν γυναίκες στην Ελεγκτική τους Επιτροπή) είναι συνολικά 46, με την ίδια κατά προσέγγιση αναλογία 1 γυναίκα προς 4 άνδρες.
- Ο συνολικός αριθμός μελών των Γενικών Συμβουλίων στα 21 Εργατοϋπαλληλικά Κέντρα που έχουν το όργανο αυτό και απάντησαν στο αντίστοιχο ερώτημα είναι 1.184 μέλη (μέσος όρος 56 μέλη για κάθε Εργατοϋπαλληλικό Κέντρο). Οι εκλεγμένες γυναίκες στα Γενικά Συμβούλια (σε 12 Εργατοϋπαλληλικά Κέντρα που απάντησαν ότι έχουν γυναίκες στο Γενικό τους Συμβούλιο) είναι συνολικά 172, δηλαδή αναλογία γυναικών προς ανδρών σχεδόν 1 προς 6.

Από τα παραπάνω στοιχεία παρατηρούμε για τα Εργατοϋπαλληλικά Κέντραμέλη της ΓΣΕΕ τη σχεδόν καθολική συμμετοχή τους στο ερωτηματολόγιο καταγραφής της κατανομής του φύλου ως προς τη συμμετοχή στα όργανα εκπροσώπησής τους.

Τα στοιχεία καταδεικνύουν και στην περίπτωση των Εργατοϋπαλληλικών Κέντρων τις εξίσου μικρές αναλογίες εκλογής και συμμετοχής γυναικών στη σύνθεση των οργάνων διοίκησης και εκπροσώπησής τους σε σχέση με τους άνδρες αντιπροσώπους εκλεγμένους σε αυτά, όπως διαπιστώθηκε και στις Ομοσπονδίες (κατά προσέγγιση αναλογία 1 γυναίκα προς 8 άνδρες στα μέλη των Διοικητικών Συμβουλίων, 1 γυναίκα προς 4 άνδρες στα μέλη των Εκτελεστικών Επιτροπών, 1 γυναίκα προς 4 άνδρες στα μέλη των Ελεγκτικών Επιτροπών και 1 γυναίκα προς 6 άνδρες μέλη των Γενικών Συμβουλίων).

Λαμβάνοντας επίσης υπόψη και για τα Εργατοϋπαλληλικά Κέντρα που συμμετείχαν στην έρευνα, αφενός τη μη ανταπόκρισή τους στο σύνολο των ερωτημάτων, αφετέρου τη διαφοροποίηση των στοιχείων ανάλογα με το είδος του οργάνου εκπροσώπησης και ακολούθως ανάλογα με τη γυναικεία συμμετοχή σε αυτό, είναι πιθανό –όπως και στις Ομοσπονδίες– να υπάρχει απουσία γυναικείας συμμετοχής στο αντίστοιχο όργανο διοίκησης κάποιου Εργατοϋπαλληλικού Κέ-

ντρου. Άρα, τα ποσοστά συμμετοχής των γυναικών αντιπροσώπων είναι πιθανό να διαφοροποιούνται περαιτέρω προς τα κάτω, λαμβάνοντας υπόψη και τη διαφαινόμενη μικρή γυναικεία συμμετοχή.

Αντίστοιχα χαμηλά –όπως και στις Ομοσπονδίες– είναι τα ποσοστά των γυναικών σε θέσεις ευθύνης, που αντιστοιχούν στα προβλεπόμενα καταστατικά αξιώματα μέσα στα Διοικητικά Συμβούλια των Εργατοϋπαλληλικών Κέντρων που απάντησαν το αντίστοιχο ερώτημα, με τις όσες εκλεγμένες γυναίκες να συγκεντρώνονται στη θέση του μέλους και σπάνια να βρίσκονται στα βασικά αξιώματα των οργανώσεων (θέση προέδρου, γενικού γραμματέα, ταμία κτλ.). Σύμφωνα με τα δεδομένα από τα 55 Εργατοϋπαλληλικά Κέντρα που απάντησαν στο ερώτημα αυτό, η κατανομή των βασικών αξιωμάτων (θέσεων ευθύνης) που κατέχουν οι εκλεγμένες γυναίκες στα Διοικητικά τους Συμβούλια είναι η παρακάτω:

Πίνακας 5: Κατανομή αξιωμάτων γυναικών στα ΔΣ / Εργατοϋπαλληλικά Κέντρα*

Αξιώματα	Αριθμός εκλεγμένων γυναικών στα ΔΣ 55 Εργατοϋπαλληλικών Κέντρων	Ποσοστό
Πρόεδρος	7	7,22%
Αναπλ. Πρόεδρος / Αντιπρόεδρος	5	5,15%
Γεν. Γραμματέας	5	5,15%
Αναπλ. Γεν. Γραμματέας	12	12,37%
Ταμίας	18	18,56%
Μέλος	42	43,30%
Άλλο (έφορος, αναπλ. ταμίας κτλ.)	8	8,25%
Σύνολο	97	100,0%

* Ιούλιος 2011

Από τα 75 εργατοϋπαλληλικά κέντρα μόλις στα 5 (ποσοστό 8%) προβλέπεται με βάση το καταστατικό θέση Γραμματέα Γυναικών, εκ των οποίων στα δύο (Θεσσαλονίκης και Κοζάνης) ιδρύθηκαν το 2012 Δομές Ισότητας των Φύλων για την υλοποίηση του Έργου για την προώθηση της συμμετοχής των γυναικών στα όργανα εκπροσώπησης των συνδικαλιστικών οργανώσεων (βλ. Ενότητα 1.2). Τα Εργατοϋπαλληλικά Κέντρα (ΕΚ) αυτά είναι:

- ΕΚ Αθηνών
- ΕΚ Κοζάνης

- ΕΚ Θεσσαλονίκης
- ΕΚ Ελευσίνας Δυτικής Αττικής
- ΕΚ Ελασσόνας

Τα Εργατοϋπαλληλικά Κέντρα με τα μεγαλύτερα ποσοστά συμμετοχής γυναικών ως σύνολο των εκλεγμένων σε αυτά αντιπροσώπων των πρωτοβάθμιων σωματείων-μελών τους είναι:

- το ΕΚ Βέροιας, με ποσοστό 45,59%
- το ΕΚ Νομού Καβάλας, με ποσοστό 42,99%
- το Πανεργατικό Κέντρο Περιφερειών Εδέσσης και Αλμωπίας, με ποσοστό 41,77%
- το ΕΚ Κιλκίς, με ποσοστό 41,67%
- το ΕΚ Λευκάδας, με ποσοστό 40%.

Αντίστοιχα τα Εργατοϋπαλληλικά Κέντρα με τα μικρότερα ποσοστά συμμετοχής γυναικών ως σύνολο των εκλεγμένων σε αυτά αντιπροσώπων και αντίστοιχα με τα μεγαλύτερα ποσοστά εκλογής ανδρών είναι:

- το ΕΚ Κορίνθου, με ποσοστό 7,79%
- το ΕΚ Ιωαννίνων, με ποσοστό 7,69%
- το ΕΚ Πειραιά, με ποσοστό 6,69%
- το ΕΚ Ελευσίνας Δυτικής Αττικής, με ποσοστό 5,56%
- το ΕΚ Ξάνθης, με ποσοστό 5,56%.

Σημειώνεται ότι υπάρχουν Εργατοϋπαλληλικά Κέντρα με ολοκληρωτική απουσία γυναικών αντιπροσώπων, όπως το ΕΚ Γρεβενών, το ΕΚ Μήλου, το ΕΚ Αλεξάνδρειας και Περιφέρειας.

Ένα πρώτο συμπέρασμα που προκύπτει από τη σύγκριση του ποσοστού συμμετοχής γυναικών ως αντιπροσώπων μεταξύ των δύο ειδών οργανώσεων (Ομοσπονδιών και Εργατοϋπαλληλικών Κέντρων) του δεύτερου βαθμού συνδικαλιστικής εκπροσώπησης είναι ότι εμφανίζεται εξίσου αυξημένο ποσοστό γυναικείας συμμετοχής στις περιοχές όπου υπάρχει αντίστοιχα εντονότερη παρουσία γυναικών σε συγκεκριμένα επαγγέλματα, όπως οι εργάτριες καπνού και οι εργάτριες στον δευτερογενή αγροτικό τομέα (π.χ., Έδεσσα, Κιλκίς). Το συμπέρασμα αυτό ενισχύεται και από την αποτύπωση των στοιχείων για τον πρώτο βαθμό οργάνωσης, με τη γυναικεία συμμετοχή να εμφανίζει υψηλά ποσοστά στις περιο-

χές αυτές (βλ. Υποενότητα 6.1.3). Επίσης, στο συμπέρασμα αυτό συνηγορεί και το γεγονός ότι οι έδρες των αντίστοιχων Ομοσπονδιών, οι οποίες εμφανίζουν εξίσου πιο αυξημένα τα ποσοστά γυναικών ως εκλεγμένων αντιπροσώπων σε αυτές των πρωτοβάθμιων σωματείων-μελών τους, είναι στις περιοχές αυτές (π.χ., η Ομοσπονδία Καπνεργατοϋπαλλήλων Ελλάδας έχει την έδρα της στο Κιλκίς και η Πανελλήνια Ομοσπονδία σωματείων Εργαζομένων σε Ψυγεία-Διαλογητήρια-Κονσερβοποιία και λοιπούς συναφείς κλάδους έχει την έδρα της στην Έδεσσα).

Από την άλλη πλευρά, ένα γεγονός που πρέπει επίσης να ληφθεί υπόψη είναι ότι οι Ομοσπονδίες στη συντριπτική τους πλειοψηφία έχουν την έδρα τους στην Αθήνα, οπότε η συνεχής μετακίνηση των εκλεγμένων από την περιφέρεια αντιπροσώπων για τις ανάγκες λειτουργίας των οργάνων διοίκησής τους καθίσταται δυσχερής. Ως εκ τούτου, είναι σοβαρή η πιθανότητα οι γυναίκες (ιδιαίτερα όσες έχουν και οικογενειακές υποχρεώσεις) να επιλέγουν να θέσουν υποψηφιότητα αντιπροσώπου του πρωτοβάθμιου σωματείου τους στο επίπεδο του Εργατοϋπαλληλικού Κέντρου (και όχι της Ομοσπονδίας).

Επιπλέον –και στον βαθμό που η επικράτηση στερεοτύπων ως προς τον παραδοσιακό ρόλο της γυναίκας θεωρείται ότι εμφανίζεται πιο έντονα στην ελληνική περιφέρεια– από τα παρακάτω ποσοστά συμμετοχής γυναικών αντιπροσώπων στα Εργατοϋπαλληλικά Κέντρα προκύπτει το αντίθετο. Συγκεκριμένα τα στοιχεία του πίνακα που ακολουθεί δείχνουν περιορισμένη παρουσία των γυναικών στα Εργατοϋπαλληλικά Κέντρα των αστικών κέντρων (π.χ., Αθήνα, Θεσσαλονίκη), ενώ δυναμικότερη παρουσία των γυναικών σε πόλεις της ηπειρωτικής (π.χ., Βέροια, Καβάλα, Έδεσσα, Άργος) και της νησιωτικής (π.χ., Κρήτη, Επτάνησα, Δωδεκάνησα) Ελλάδας, όπου μάλιστα τα ποσοστά ανεργίας στις περισσότερες πόλεις είναι σημαντικά υψηλότερα (Κρητικίδης, 2013).

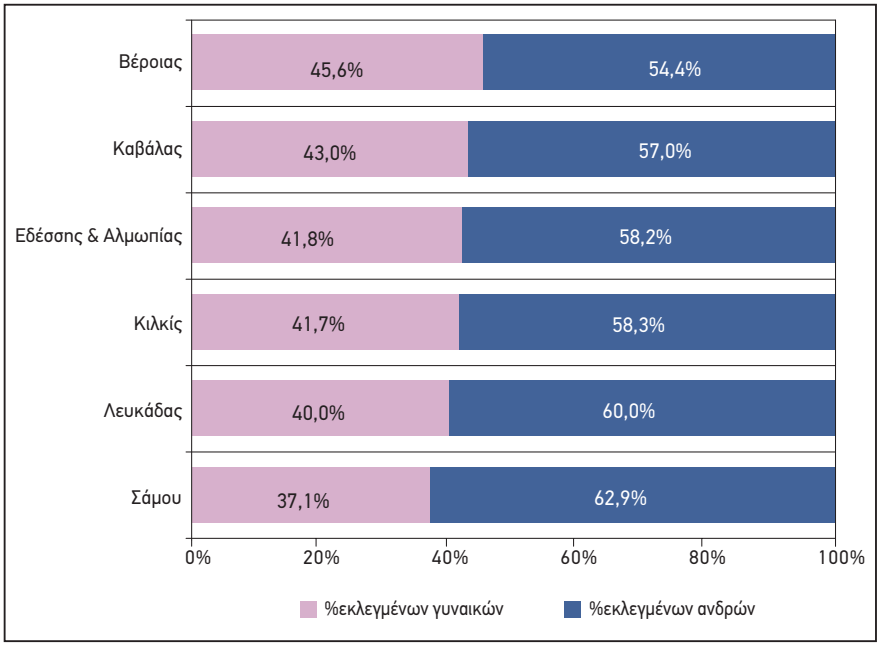
Στον παρακάτω πίνακα αποτυπώνονται με φθίνουσα σειρά τα ποσοστά συμμετοχής γυναικών και ανδρών αντιπροσώπων, ως προς το σύνολο των εκλεγμένων αντιπροσώπων των πρωτοβάθμιων σωματείων-μελών της δύναμής τους σε Εργατοϋπαλληλικά Κέντρα που συμμετείχαν στην έρευνα ως προς το συγκεκριμένο ερώτημα.

Πίνακας 6: Κατανομή εκλεγμένων αντιπροσώπων ανά φύλο στα Εργατοϋπαλληλικά Κέντρα

Δευτεροβάθμιες οργανώσεις – Εργατοϋπαλληλικά κέντρα (Ιούλιος 2011)	**Ποσοστό γυναικών αντιπροσώπων**	**Ποσοστό ανδρών αντιπροσώπων**	**Σύνολο αντιπροσώπων**
Εργατοϋπαλληλικό Κέντρο Βέροιας	45,59%	54,41%	136
Εργατοϋπαλληλικό Κέντρο Νομού Καβάλας	42,99%	57,01%	107
Πανεργατικό Κέντρο Περιφερειών Εδέσσης & Αλμωπίας	41,77%	58,23%	79
Εργατοϋπαλληλικό Κέντρο Κιλκίς	41,67%	58,33%	84
Εργατοϋπαλληλικό Κέντρο Λευκάδας	40,00%	60,00%	30
Εργατικό Κέντρο Νομού Σάμου	37,14%	62,86%	35
Εργατικό Κέντρο Β. Συγκρ. Δωδεκανήσου	36,36%	63,64%	40
Εργατοϋπαλληλικό Κέντρο Αργολίδας	35,05%	64,95%	194
Εργατοϋπαλληλικό Κέντρο Ζακύνθου	34,85%	65,15%	66
Εργατοϋπαλληλικό Κέντρο Ελασσόνας	34,69%	65,31%	49
Εργατοϋπαλληλικό Κέντρο Επαρχίας Καλαμπάκας	34,67%	65,33%	75
Εργατοϋπαλληλικό Κέντρο Φαρσάλων	32,65%	67,35%	49
Εργατοϋπαλληλικό Κέντρο Κεφαλονιάς & Ιθάκης	32,50%	67,50%	120
Εργατοϋπαλληλικό Κέντρο Γιαννιτσών	29,51%	70,49%	61
Εργατοϋπαλληλικό Κέντρο Ρεθύμνου	29,41%	70,59%	85
Εργατοϋπαλληλικό Κέντρο Λάρισας	28,52%	71,48%	291
Εργατικό Κέντρο Καρδίτσας	28,42%	71,58%	95
Εργατοϋπαλληλικό Κέντρο Λασιθίου	28,09%	71,91%	89
Εργατοϋπαλληλικό Κέντρο Πύργου Ν. Ηλείας	26,26%	73,74%	99
Εργατοϋπαλληλικό Κέντρο Χίου	25,58%	74,42%	43
Εργατικό Κέντρο Ν. Σερρών	25,38%	74,62%	130
Εργατοϋπαλληλικό Κέντρο Κέρκυρας	25,00%	75,00%	96
Εργατοϋπαλληλικό Κέντρο Ναυπλίου	24,39%	75,61%	82
Εργατοϋπαλληλικό Κέντρο Καστοριάς	24,00%	76,00%	50
Εργατοϋπαλληλικό Κέντρο Κατερίνης	23,94%	76,06%	71
Εργατοϋπαλληλικό Κέντρο Σαλαμίνος	22,22%	77,78%	27
Εργατοϋπαλληλικό Κέντρο Άρτας	20,69%	79,31%	87
Εργατοϋπαλληλικό Κέντρο Λακωνίας	20,00%	80,00%	45
Εργατοϋπαλληλικό Κέντρο Ευρυτανίας	19,64%	80,36%	56
Εργατοϋπαλληλικό Κέντρο Αιγίου	19,44%	80,56%	36
Εργατοϋπαλληλικό Κέντρο Λουτρακίου-Περαχώρας	19,35%	80,65%	62
Εργατοϋπαλληλικό Κέντρο Κιάτου	19,23%	80,77%	26
Εργατοϋπαλληλικό Κέντρο Ναυπακτίας & Δωρίδας	18,37%	81,63%	49
Εργατοϋπαλληλικό Κέντρο Δράμας	18,29%	81,71%	82
Εργατοϋπαλληλικό Κέντρο Ν. Χανίων	18,10%	81,90%	116
Εργατοϋπαλληλικό Κέντρο Ορεστιάδας	17,74%	82,26%	62
Εργατικό Κέντρο Νάουσας	17,65%	82,35%	34
Παλλεσβιακό Εργατικό Κέντρο	17,07%	82,93%	41
Εργατοϋπαλληλικό Κέντρο Βορείου Ευβοίας	16,67%	83,33%	30

Δευτεροβάθμιες οργανώσεις – Εργατοϋπαλληλικά κέντρα (Ιούλιος 2011)	**Ποσοστό γυναικών αντιπροσώπων**	**Ποσοστό ανδρών αντιπροσώπων**	**Σύνολο αντιπροσώπων**
Εργατοϋπαλληλικό Κέντρο Ν. Έβρου	16,67%	83,33%	60
Εργατοϋπαλληλικό Κέντρο Ν. Πρέβεζας	16,67%	83,33%	72
Εργατοϋπαλληλικό Κέντρο Θεσπρωτίας	16,33%	83,67%	49
Εργατοϋπαλληλικό Κέντρο Ν. Φθιώτιδας	16,03%	83,97%	131
Εργατικό Κέντρο Θεσσαλονίκης	16,00%	84,00%	575
Εργατοϋπαλληλικό Κέντρο Καλαμάτας	15,79%	84,21%	190
Εργατοϋπαλληλικό Κέντρο Ρόδου	15,44%	84,56%	149
Εργατοϋπαλληλικό Κέντρο Αθηνών	15,04%	84,96%	1.888
Εργατοϋπαλληλικό Κέντρο Ηρακλείου	14,91%	85,09%	228
Εργατοϋπαλληλικό Κέντρο Πάτρας	14,88%	85,12%	168
Εργατοϋπαλληλικό Κέντρο Μεσολογγίου	14,00%	86,00%	50
Εργατοϋπαλληλικό Κέντρο Διδυμοτείχου & Περιφέρειας	13,95%	86,05%	43
Εργατοϋπαλληλικό Κέντρο Ν. Φλώρινας	13,95%	86,05%	86
Εργατοϋπαλληλικό Κέντρο Ν. Τρικάλων	13,66%	86,34%	344
Εργατικό Κέντρο Ευβοίας	13,27%	86,73%	113
Εργατικό Κέντρο Θήβας	13,01%	86,99%	123
Εργατοϋπαλληλικό Κέντρο Βόλου	12,04%	87,96%	108
Εργατοϋπαλληλικό Κέντρο Επαρχίας Λιβαδειάς	11,49%	88,51%	87
Εργατοϋπαλληλικό Κέντρο Αγρινίου	11,11%	88,89%	72
Εργατοϋπαλληλικό Κέντρο Λαυρίου	11,11%	88,89%	18
Εργατοϋπαλληλικό Κέντρο Αρκαδίας	10,11%	89,89%	89
Εργατοϋπαλληλικό Κέντρο Ν. Κοζάνης	10,09%	89,91%	109
Εργατοϋπαλληλικό Κέντρο Κυκλάδων	9,59%	90,41%	73
Εργατοϋπαλληλικό Κέντρο Πτολεμαϊδας- Εορδαίας	9,52%	90,48%	126
Εργατοϋπαλληλικό Κέντρο Φωκίδας	8,00%	92,00%	25
Εργατοϋπαλληλικό Κέντρο Επαρχίας Αλμυρού	7,89%	92,11%	38
Εργατοϋπαλληλικό Κέντρο Κορίνθου	7,79%	92,21%	77
Εργατοϋπαλληλικό Κέντρο Ιωαννίνων	7,69%	92,31%	100
Εργατοϋπαλληλικό Κέντρο Πειραιά	6,69%	93,31%	314
Εργατικό Κέντρο Ελευσινας Δυτ. Αττικής	5,56%	94,44%	108
Εργατοϋπαλληλικό Κέντρο Ξάνθης	5,56%	94,44%	153
Εργατοϋπαλληλικό Κέντρο Περιφέρειας Πρωτοδικείου Αμαλιάδας και Περιχώρων	0,00%	100,00%	67
Εργατικό Κέντρο Μήλου	0,00%	100,00%	30
Εργατοϋπαλληλικό Κέντρο Αλεξάνδρειας και Περιφέρειας	0,00%	100,00%	21
Εργατοϋπαλληλικό Κέντρο Νομού Γρεβενών	0,00%	100,00%	18

Γράφημα 6: Κατανομή φύλου αντιπροσώπων στα Εργατοϋπαλληλικά Κέντρα (τα 6 πρώτα Εργατικά Κέντρα ανά σειρά κατάταξης βάσει συμμετοχής γυναικών αντιπροσώπων)*



* Ιούλιος 2011

6.1.3 Πρωτοβάθμιες οργανώσεις

Σε ό,τι αφορά τις πρωτοβάθμιες οργανώσεις-μέλη τους, πληροφορίες δόθηκαν από 47 Ομοσπονδίες και 67 Εργατοϋπαλληλικά Κέντρα (από τις 58 Ομοσπονδίες και τα 77 Εργατοϋπαλληλικά Κέντρα αντίστοιχα που συμμετείχαν στην έρευνα), με βάση τα δικά τους στοιχεία για τον πρώτο βαθμό οργάνωσης της δύναμής τους. Η συλλογή των δεδομένων από τον πρώτο βαθμό συνδικαλιστικής οργάνωσης (εκτός από το τριτοβάθμιο και το δευτεροβάθμιο επίπεδο)[99] αποτέλεσε πρωτοβουλία και δέσμευση της ΓΣΕΕ, στο πλαίσιο της πιο συγκροτημένης και ενδελεχούς προσέγγισης του σκοπού και των στόχων της παρούσας Μελέτης.

99. Η αποτύπωση της συμμετοχής στο τριτοβάθμιο και το δευτεροβάθμιο επίπεδο συνδικαλιστικής εκπροσώπησης των εργαζομένων ιδιωτικού δικαίου εντασσόταν στο πλαίσιο υλοποίησης του Έργου για την προώθηση της συμμετοχής των γυναικών στα όργανα εκπροσώπησης των συνδικαλιστικών οργανώσεων (βλ. Ενότητα 1.2).

Τα σχετικά δεδομένα που συλλέχθηκαν γι' αυτό το τμήμα της Μελέτης είναι σημαντικά, καθώς το είδος αυτών των πληροφοριών δεν έχει αναζητηθεί ξανά, κυρίως γιατί είναι δύσκολο να συλλεγεί και να αποτυπωθεί με ενιαίο τρόπο. Γι' αυτό τον λόγο, οι ερωτήσεις που αφορούν τα πρωτοβάθμια σωματεία συμπληρώθηκαν από τις δευτεροβάθμιες οργανώσεις (Ομοσπονδίες και Εργατοϋπαλληλικά Κέντρα) στις οποίες τα σωματεία αυτά είναι μέλη και με βάση τα οργανωτικά στοιχεία που οι ίδιες είναι υποχρεωμένες από το νόμο να τηρούν. Η παρούσα Μελέτη κάνει μια πρώτη χαρτογράφηση της γυναικείας συμμετοχής σε πρωτοβάθμια σωματεία και τα όργανα διοίκησής τους. Στόχος παραμένει η περαιτέρω εξειδικευμένη διερεύνηση της συμμετοχής των γυναικών στον πρώτο βαθμό συνδικαλιστικής οργάνωσης.

Πριν από την ανάλυση των στοιχείων γυναικείας συμμετοχής σε θέσεις ευθύνης των πρωτοβάθμιων σωματείων, πρέπει να επισημανθεί, όπως και παραπάνω (βλ. Υποενότητα 6.1.2) ότι για τους σκοπούς της παρούσας Μελέτης οι Ομοσπονδίες και τα Εργατοϋπαλληλικά Κέντρα που συμμετείχαν στην έρευνα για τη χορήγηση στοιχείων πρωτοβάθμιων σωματείων-μελών τους αξιολογούνται και κατατάσσονται αποκλειστικά με βάση τα στοιχεία κατανομής φύλου ως προς τη συμμετοχή στα πρωτοβάθμια σωματεία-μέλη τους και όχι με βάση την αριθμητική τους δύναμη, που επίσης, εφόσον διερευνηθεί, προκύπτει από τα στοιχεία αυτά. Για λόγους όμως σφαιρικής αντίληψης των δεδομένων των δευτεροβάθμιων οργανώσεων που μετείχαν στην έρευνα απεικονίζεται στους αντίστοιχους πίνακες όπως δηλώθηκε και η αριθμητική τους δύναμη με βάση τον αριθμό ψηφισάντων εργαζομένων-φυσικών μελών των πρωτοβάθμιων σωματείων-μελών τους.

6.1.3.1 Πρωτοβάθμιες οργανώσεις-μέλη των Ομοσπονδιών

Οι 47 Ομοσπονδίες που συμμετείχαν στην έρευνα απάντησαν ότι αριθμούν συνολικά 1.635 μέλη-σωματεία (νομικά πρόσωπα). Από αυτές:

- Οι 42 Ομοσπονδίες απάντησαν ότι υπάρχει συμμετοχή γυναικών στα Διοικητικά Συμβούλια 686 πρωτοβάθμιων σωματείων-μελών τους (το 42% των σωματείων-μελών).
- Οι 42 Ομοσπονδίες απάντησαν ειδικότερα ότι υπάρχει συμμετοχή 2.086 εκλεγμένων γυναικών στα όργανα διοίκησης των 686 πρωτοβάθμιων σωματείων-μελών τους. Από αυτές 1.420 είναι εκλεγμένες γυναίκες σε Διοικητικά Συμβούλια και 666 εκλεγμένες γυναίκες σε Ελεγκτικές Επιτροπές.

- Οι 37 από αυτές τις Ομοσπονδίες έδωσαν στοιχεία για την κατανομή των θέσεων που κατέχουν οι εκλεγμένες γυναίκες στα Διοικητικά Συμβούλια των πρωτοβάθμιων σωματείων-μελών τους.

Πίνακας 7: Κατανομή αξιωμάτων γυναικών στα ΔΣ / Πρωτοβάθμια σωματεία-μέλη Ομοσπονδιών

Αξιώματα	Αριθμός εκλεγμένων γυναικών στα ΔΣ πρωτοβάθμιων σωματείων-μελών 37 Ομοσπονδιών	Ποσοστό
Πρόεδρος	180	14,17%
Αναπλ. Πρόεδρος/Αντιπρόεδρος	150	11,81%
Γεν. Γραμματέας	230	18,11%
Αναπλ. Γεν. Γραμματέας	140	11,02%
Ταμίας	200	15,75%
Μέλος	330	25,98%
Άλλο (έφορος, οργ. γραμματέας κτλ.)	40	3,15%
Σύνολο	1.270	100,00%

* Ιούλιος 2011

Σε ό,τι αφορά τη μέτρηση της συμμετοχής εργαζομένων στα πρωτοβάθμια σωματεία, οι 41 από τις 47 Ομοσπονδίες που συμμετείχαν στην έρευνα απάντησαν ότι το σύνολο των φυσικών μελών (με βάση τα μέλη που ψήφισαν για την εκλογή οργάνων διοίκησης) των πρωτοβάθμιων σωματείων-μελών των οργανώσεών τους είναι 326.444 άτομα.

Οι 10 από τις 41 παραπάνω Ομοσπονδίες δεν έδωσαν τα στοιχεία με την κατανομή ανά φύλο και δήλωσαν συνολικά 37.477 ψηφίσαντα μέλη. Στις υπόλοιπες 31 Ομοσπονδίες (από τις 41) απάντησαν ότι το σύνολο των φυσικών μελών των πρωτοβάθμιων σωματείων-μελών της οργάνωσης τους που έχουν συμμετάσχει σε εκλογικές διαδικασίες είναι 288.967 άτομα. Οι Ομοσπονδίες αυτές, ανταποκρινόμενες στο ερώτημα αναλυτικής κατανομής της συμμετοχής ανά φύλο, απάντησαν ότι το σύνολο των γυναικών-ψηφισάντων μελών γυναικών των πρωτοβάθμιων σωματείων-μελών τους είναι 93.592 άτομα και των ανδρών είναι 195.375 άτομα. Η κατανομή του φύλου για τις 31 Ομοσπονδίες που παρείχαν τα σχετικά στοιχεία φαίνεται στον παρακάτω πίνακα:

Πίνακας 8: Αριθμός ψηφισάντων μελών ανά φύλο / σωματεία-μέλη Ομοσπονδιών

Φύλο	Αριθμός μελών (N = 41)	Ποσοστό των ερωτώμενων	Ποσοστό των αποκρινόμενων
Γυναίκες	93.592	28,67%	32,39%
Άνδρες	195.375	59,85%	67,61%
ΔΑ	37.477	11,48%	-
Σύνολο	326.444	100,00%	100,00%

* Ιούλιος 2011

Όπως προκύπτει, η αναλογία είναι περίπου 1 γυναίκα προς 2 άνδρες. Από τα επιμέρους στοιχεία κατανομής φύλου ως προς τη συμμετοχή στα πρωτοβάθμια σωματεία-μέλη τους (βλ. παρακάτω ενδεικτικό πίνακα), διαπιστώνεται ότι οι Ομοσπονδίες με τα μεγαλύτερα ποσοστά συμμετοχής γυναικών ως ψηφισάντων μελών στα σωματεία τους είναι:

- η Ομοσπονδία Καπνεργατοϋπαλλήλων Ελλάδος, με ποσοστό 80,51%
- η Ομοσπονδία Ιδιωτικών Εκπαιδευτικών Λειτουργών Ελλάδας, με ποσοστό 60,85%
- η Ομοσπονδία Τραπεζοϋπαλληλικών οργανώσεων, με ποσοστό 51,59%
- η Πανελλήνια Ομοσπονδία Εργατών Επισιτισμού και Υπαλλήλων Τουριστικών Επαγγελμάτων, με ποσοστό 45,0%
- η Ομοσπονδία Ιδιωτικών Υπαλλήλων Ελλάδας, με ποσοστό 45%.
- η Νέα Ομοσπονδία προσωπικού ΔΕΗ με ποσοστό 44,6%.

Οι Ομοσπονδίες με τα μικρότερα ποσοστά συμμετοχής γυναικών στα σωματεία-μέλη τους και αντίστοιχα με τα πλέον αυξημένα ποσοστά συμμετοχής ανδρών είναι:

- η Ομοσπονδία Συνδικάτων Μεταφορών Ελλάδας, με ποσοστό 3,44%
- η Ομοσπονδία Οικοδόμων και Ξύλου, με ποσοστό 0,90%
- η Ομοσπονδία Ηλεκτροτεχνιτών Ελλάδας, με ποσοστό 0,08%
- η Ομοσπονδία Χειριστών Μηχανοδηγών και Γεωτρυπανιστών Ελλάδας, με ποσοστό 0,05%

Με μηδενική συμμετοχή γυναικών στα πρωτοβάθμια σωματεία μέλη της εμφανίζεται η Πανελλαδική Ομοσπονδία Συνδικάτων Εργατοϋπαλλήλων Μεταφοράς.

Προκειμένου να εξαχθούν συμπεράσματα από τα ποσοστά γυναικείας συμμε-

τοχής στα πρωτοβάθμια σωματεία μέλη των Ομοσπονδιών που συμμετείχαν ως προς τούτο στην έρευνα, πρέπει να επισημανθεί ότι η διαμόρφωση των ποσοστών στον πρώτο βαθμό γίνεται με βάση τη συμμετοχή φυσικών προσώπων (μονάδων), ενώ στο δεύτερο βαθμό γίνεται με βάση τη συμμετοχή αντιπροσώπων –που ανταποκρίνονται σε συγκεκριμένο αριθμό φυσικών προσώπων (βλ. Ενότητα 5.4). Ως εκ τούτου, η σύγκριση των δύο βαθμών οργάνωσης πρέπει να λαμβάνει υπόψη αυτήν την αναλογική μορφή της εκπροσώπησης.

Από τα στοιχεία του παρακάτω πίνακα σε συνδυασμό με τα αριθμητικά στοιχεία των Ομοσπονδιών (βλ. Υποενότητα 6.1.2.1) παρατηρούμε ότι οι κλάδοι, όπου υπάρχει μεγαλύτερη συγκέντρωση γυναικείας εργασίας (π.χ., καπνός, εμπόριο) διατηρούν τα υψηλότερα ποσοστά γυναικείας συμμετοχής. Ως εκ τούτου προκύπτει ότι η αυξημένη συμμετοχή γυναικών στα πρωτοβάθμια σωματεία διατηρείται και ως προς την εκλογική επιλογή γυναικών στο δεύτερο βαθμό εκπροσώπησης των Ομοσπονδιών των συγκεκριμένων κλάδων.

Ενδιαφέρον παρουσιάζουν σημαντικές διαφορές ανάμεσα στο πρώτο και δεύτερο βαθμό οργάνωσης των εργαζομένων γυναικών σε άλλους κλάδους, όπως για παράδειγμα των ξενοδοχοϋπαλλήλων ή των ιδιωτικών εκπαιδευτικών, όπου η γυναικεία συμμετοχή είναι ιδιαίτερα αυξημένη στα πρωτοβάθμια σωματεία, ενώ σε επίπεδο Ομοσπονδίας τα ποσοστά αυτά μειώνονται σημαντικά ως προς την εκλογή γυναικών ως αντιπροσώπων των πρωτοβάθμιων σωματείων στην υπερκείμενη οργάνωση.

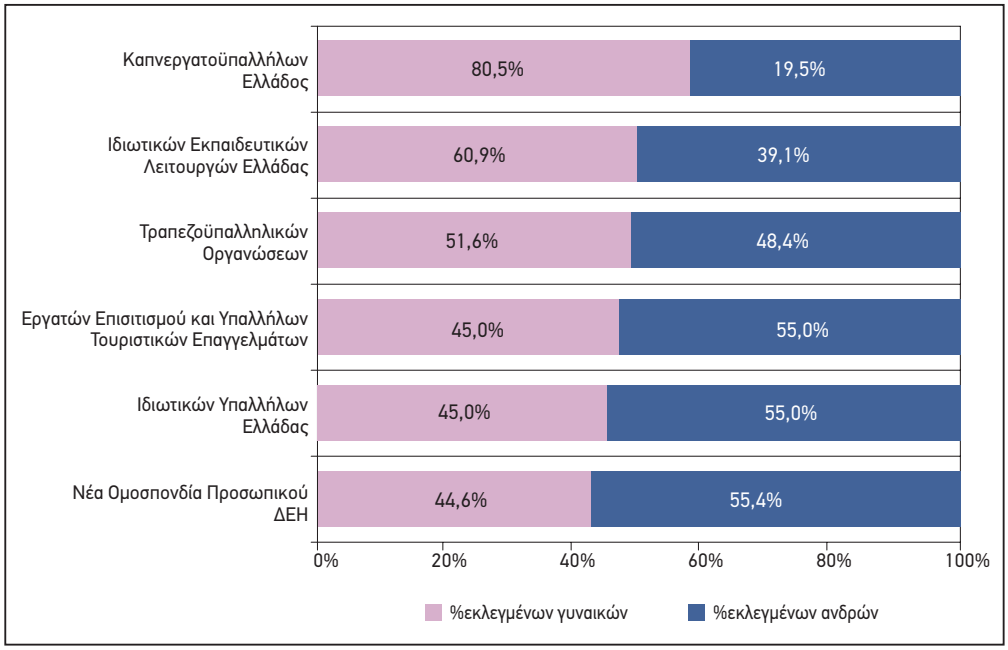
Οι διαπιστώσεις που έγιναν για τη γυναικεία συμμετοχή στις Ομοσπονδίες, ισχύουν ως επί το πλείστον και στα πρωτοβάθμια σωματεία μέλη τους, με κυρίαρχη αυτή που αφορά την μεγαλύτερη συμμετοχή γυναικών σε σωματεία κλάδων ή επαγγελμάτων που η γυναικεία παρουσία ήταν ή γίνεται προοδευτικά μεγαλύτερη (π.χ., ιδιωτικοί εκπαιδευτικοί, τραπεζοϋπάλληλοι, εμποροϋπάλληλοι, ξενοδοχοϋπάλληλοι) και τη σχεδόν πλήρη απουσία γυναικών στα σωματεία που εκπροσωπούν εργασιακά αντικείμενα, επαγγέλματα ή κλάδους που υπερτερεί η ανδρική παρουσία (π.χ., χειριστές, οικοδόμοι, ηλεκτροτεχνίτες, οδηγοί).

Επίσης επισημαίνεται και σε αυτό το σημείο η συγκριτικά πολυπληθέστερη παρουσία γυναικών στα πρωτοβάθμια σωματεία του αμιγούς ιδιωτικού τομέα (εργαζόμενες στην παραγωγή και επεξεργασία καπνού, ιδιωτικοί εκπαιδευτικοί, ιδιωτικοί υπάλληλοι), σε αντίθεση με την παρουσία γυναικών στα πρωτοβάθμια σωματεία των κοινωφελών επιχειρήσεων και οργανισμών (ΔΕΚΟ), η οποία όμως στον πρώτο βαθμό οργάνωσης εμφανίζεται σημαντικά πιο αυξημένη από ό,τι στις αντίστοιχες Ομοσπονδίες.

Πίνακας 9: Κατανομή φύλου με βάση τα ψηφίσαντα μέλη /Πρωτοβάθμια σωματεία μέλη Ομοσπονδιών

Πρωτοβάθμια Σωματεία - Μέλη Ομοσπονδιών (Ιούλιος 2011)	**Ποσοστό Συμμετοχής Γυναικών**	**Ποσοστό συμμετοχής ανδρών**	**Σύνολο ψηφισάντων μελών**
Ομοσπονδία Καπνεργατοϋπαλλήλων Ελλάδος	80,51%	19,49%	1.062
Ομοσπονδία Ιδιωτικών Εκπαιδευτικών Λειτουργών Ελλάδος	60,85%	39,15%	3.356
Ομοσπονδία Τραπεζουπαλληλικων Οργανωσεων Ελλάδος	51,59%	48,41%	49.952
Ομοσπονδία Εργατών Επισιτισμού & Υπαλλήλων Τουριστικών Επαγγελμάτων	45,00%	55,00%	83.610
Ομοσπονδία Ιδιωτικών Υπαλλήλων Ελλάδος	45,00%	55,00%	44.841
Νέα Ομοσπονδία Προσωπικού ΔΕΗ	44,57%	55,43%	727
Ομοσπονδία Εργαζομένων στα Ψυγεία-Διαλογητήρια-Κονσερβοποιία & Λοιπούς συναφείς Κλάδους	42,53%	57,47%	1.653
Πανελλήνια Ομοσπονδία Εργαζομένων στις Εθνικές Αθλητικές Εγκαταστάσεις	36,5%	63,5%	417
Ομοσπονδία Θυρωρών Ελλάδος	35,44%	64,56%	1.343
Ομοσπονδία Προσωπικού Αεροπορικών Μεταφορών	33,89%	66,11%	956
Ομοσπονδία Εργαζομένων Χημικής Βιομηχανίας Ελλάδος	33,42%	66,58%	5.386
Πανελληνια Ομοσπονδία Σωματείων Ταχυδρομικών	28,71%	71,29%	8.320
Ομοσπονδία Εργαζομένων Δημοτικής Επιχείρησης Ύδρευσης -Αποχέτευσης	26,83%	73,17%	4.100
Ομοσπονδία Εργαζομένων Υδρεύσεως-Αποχέτευσης Ελλάδος	26,63%	73,37%	2.689
Ομοσπονδία Υπαλλήλων Λιμανιών Ελλαδας	24,55%	75,45%	2.455
Πανελλήνια Ομοσπονδία Εργαζομένων στα Πετρελαιοειδή Διυλιστήρια και Χημική Βιομηχανία	17,54%	82,46%	5.371
Ομοσπονδία Μισθωτών Τύπου & Χάρτου Ελλάδος	15,78%	84,22%	4.321
Ομοσπονδία Μεταλλωρύχων Ελλάδος	12,79%	87,21%	1.149
Πανελληνια Ομοσπονδία Εργαζομένων Κινηματογράφου -Τηλεόρασης	12,1%	87,9%	700
Ομοσπονδία Εργατοτεχνιτών &Υπαλλήλων Τσιμέντων Ελλάδος	10,85%	89,15%	1.844
Πανελλήνια Ομοσπονδία Σιδηροδρομικών	10,06%	89,94%	3.351
Πανελλήνιος Ομοσπονδία ΕργατοΥπαλλήλων Κράατος («Η Ενωσις»)	6,97%	93,03%	846
Ομοσπονδία Εργατοτεχνιτών Κεραμικής & Συναφών Επαγγελμάτων Ελλάδος	4,73%	95,27%	888
Ομοσπονδία Συνδικάτων Μεταφορών Ελλάδας	3,44%	96,56%	16.005
Ομοσπονδία Οικοδομών & Ξύλου Ελλάδος	0,90%	99,10%	6.676
Ομοσπονδία Εφημεριδοπωλών Ελλάδος	0,59%	99,41%	844
Ομοσπονδία Ηλεκτροτεχνιτών Ελλάδος	0,08%	100,00%	2.546
Ομοσπονδία Χειριστων Μηχανοδηγών & Γεωτρυπανιστών Ελλάδος	0,05%	99,95%	32.541
Πανελλαδική Ομοσπονδία Συνδικατων ΕργατοΥπαλλήλων Μεταφοράς	0,00%	100,00%	1.018

Γράφημα 7: Κατανομή φύλου για πρωτοβάθμιες οργανώσεις-μέλη Ομοσπονδιών (οι 6 πρώτες ανά σειρά κατάταξης Ομοσπονδίες βάσει γυναικών-ψηφισάντων μελών πρωτοβάθμιων σωματείων)*



* Ιούλιος 2011

Σημειώνεται ότι σε 4 από τις Ομοσπονδίες που εμφανίζεται σημαντική συμμετοχή γυναικών στα πρωτοβάθμια σωματεία-μέλη τους, και συγκεκριμένα στις Ομοσπονδίες των ιδιωτικών εκπαιδευτικών (ΟΙΕΛΕ), των ιδιωτικών υπαλλήλων (ΟΙΥΕ) και των τραπεζοϋπαλλήλων (ΟΤΟΕ) και των ξενοδοχοϋπαλλήλων (ΠΟΕΕΥΤΕ), ιδρύθηκαν το 2012 Δομές Ισότητας των Φύλων για την υλοποίηση του Έργου για την προώθηση της συμμετοχής των γυναικών στα όργανα εκπροσώπησης των συνδικαλιστικών οργανώσεων (βλ. Ενότητα 1.2).

6.1.3.2 Πρωτοβάθμιες οργανώσεις-μέλη Εργατοϋπαλληλικών Κέντρων

Τα 67 Εργατοϋπαλληλικά Κέντρα που συμμετείχαν στην έρευνα απάντησαν ότι αριθμούν 2.739 πρωτοβάθμια σωματεία-μέλη. Από αυτά:

- Τα 65 Εργατοϋπαλληλικά Κέντρα απάντησαν ότι υπάρχει συμμετοχή γυναικών στα όργανα διοίκησης 859 πρωτοβάθμιων σωματείων-μελών τους (31% των σωματείων-μελών).

- Τα 64 Εργατοϋπαλληλικά Κέντρα απάντησαν ειδικότερα ότι υπάρχουν 2.230 εκλεγμένες γυναίκες στα Διοικητικά Συμβούλια των πρωτοβάθμιων σωματείων-μελών τους και 860 εκλεγμένες γυναίκες στις Ελεγκτικές τους Επιτροπές.
- Τα 58 από αυτά τα Εργατοϋπαλληλικά Κέντρα έδωσαν στοιχεία για την κατανομή των θέσεων που κατέχουν οι εκλεγμένες γυναίκες στα Διοικητικά Συμβούλια των πρωτοβάθμιων σωματείων-μελών τους, και η οποία αποτυπώνεται στον παρακάτω πίνακα:

Πίνακας 10: Κατανομή αξιωμάτων γυναικών στα ΔΣ / Πρωτοβάθμια σωματεία-μέλη Εργατοϋπαλληλικών Κέντρων*

Αξιώματα	Αριθμός εκλεγμένων γυναικών στα ΔΣ πρωτοβάθμιων σωματείων-μελών 58 Εργατοϋπαλ. Κέντρων	Ποσοστό
Πρόεδρος	308	14,82%
Αναπλ. Πρόεδρος/Αντιπρόεδρος	233	11,21%
Γεν. Γραμματέας	400	19,25%
Αναπλ. Γεν. Γραμματέας	135	6,50%
Ταμίας	341	16,41%
Μέλος	641	30,85%
Άλλο (έφορος, οργ. γραμματέας κτλ.)	20	0,96%
Σύνολο	2.078	100,00%

* Ιούλιος 2011

Στα 56 από τα 67 Εργατοϋπαλληλικά Κέντρα απάντησαν ότι το σύνολο των φυσικών μελών (με βάση τα ψηφίσαντα μέλη για την εκλογή οργάνων διοίκησης) των πρωτοβάθμιων σωματείων-μελών της οργάνωσής τους είναι 380.637 άτομα. Τα 8 από τα παραπάνω 56 Εργατοϋπαλληλικά Κέντρα δεν έδωσαν στοιχεία σχετικά με την κατανομή ανά φύλο και δήλωσαν συνολικά 111.944 ψηφίσαντα μέλη. Στα υπόλοιπα 48 Εργατοϋπαλληλικά Κέντρα (από τα 56) απάντησαν ότι το σύνολο των φυσικών μελών των πρωτοβάθμιων σωματείων-μελών της οργάνωσής τους που έχουν συμμετάσχει σε εκλογικές διαδικασίες είναι 268.693 άτομα. Τα Εργατοϋπαλληλικά αυτά Κέντρα, ανταποκρινόμενα στο ερώτημα κατανομής της συμμετοχής ανά φύλο, απάντησαν ότι το σύνολο των γυναικών-ψηφισάντων μελών των πρωτοβάθμιων σωματείων-μελών τους είναι 43.878 άτομα και των ανδρών είναι 224.815 άτομα. Η κατανομή του φύλου για τα 48 Εργατοϋπαλληλικά Κέντρα που χορήγησαν τα σχετικά στοιχεία φαίνεται στον παρακάτω πίνακα:

Πίνακας 11: Αριθμός ψηφισάντων μελών ανά φύλο / Πρωτοβάθμια σωματεία-μέλη Εργατοϋπαλληλικών Κέντρων*

Φύλο	Αριθμός μελών (N = 56)	Ποσοστό των ερωτώμενων	Ποσοστό των αποκρινόμενων
Γυναίκες	43.878	11,53%	16,33%
Άνδρες	224.815	59,06%	83,67%
ΔΑ	111.944	29,41%	-
Σύνολο	380.637	100,00%	100,00%

Η αναλογία γυναικών/ανδρών είναι περίπου 1 προς 5 (στις Ομοσπονδίες η αναλογία ήταν 1 γυναίκα προς 2 άνδρες). Όπως προκύπτει από τα επιμέρους στοιχεία κατανομής φύλου (βλ. παρακάτω ενδεικτικό πίνακα), τα Εργατοϋπαλληλικά Κέντρα (ΕΚ) με τα μεγαλύτερα ποσοστά συμμετοχής γυναικών στις εκλογές για την ανάδειξη οργάνων διοίκησης των πρωτοβάθμιων σωματείων-μελών τους είναι:

- το ΕΚ Βέροιας, με ποσοστό 56,9%
- το ΕΚ Κιλκίς, με ποσοστό 50,47%
- το ΕΚ Κατερίνης, με ποσοστό 48,13%
- το ΕΚ Κεφαλονιάς και Ιθάκης, με ποσοστό 47,32%
- το ΕΚ Καβάλας, με ποσοστό 45,97%
- το ΕΚ Ρεθύμνου, με ποσοστό 45,55%
- το ΕΚ Λευκάδας, με ποσοστό 45,55%.

Αντίστοιχα τα Εργατοϋπαλληλικά Κέντρα με τα μικρότερα ποσοστά συμμετοχής γυναικών και αντίστοιχα με τα πλέον αυξημένα ποσοστά ανδρών είναι:

- το ΕΚ Ελευσίνας και Δυτικής Αττικής, με ποσοστό 10,48%
- το ΕΚ Διδυμοτείχου και Περιφέρειας, με ποσοστό 6,06%
- το ΕΚ Αθήνας, με ποσοστό 3,09%
- το ΕΚ Μήλου, με ποσοστό 1,42%.

Από τα τα Εργατοϋπαλληλικά Κέντρα που συμμετείχαν σε αυτό το ερώτημα της έρευνας δεν προέκυψαν στοιχεία πλήρους απουσίας γυναικών από τις διαδιασίες των πρωτοβάθμιων σωματείων-μελών τους.

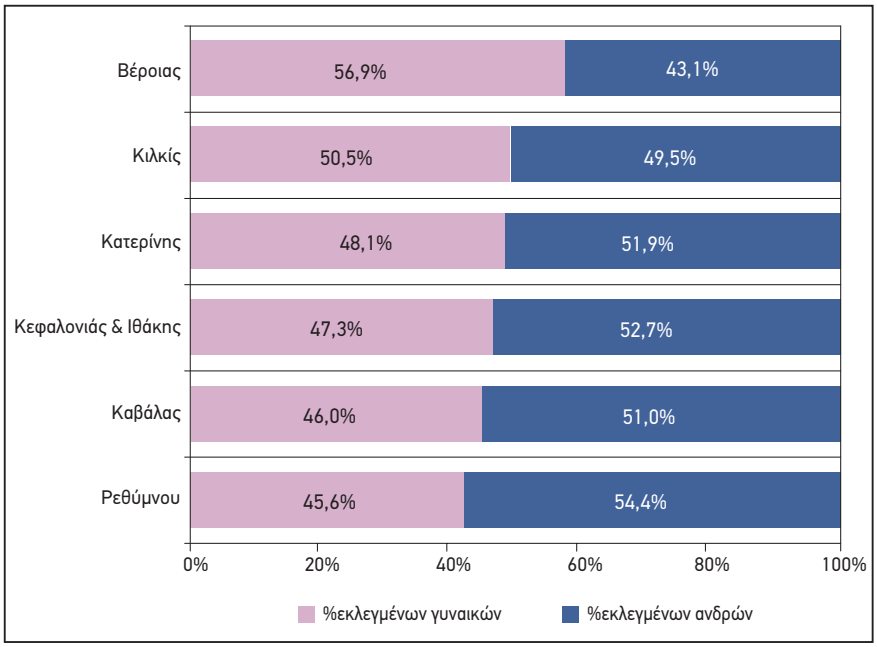
Και τα στοιχεία από τα ποσοστά συμμετοχής γυναικών στα πρωτοβάθμια σωματεία-μέλη των Εργατοϋπαλληλικών Κέντρων συνηγορούν στο συμπέρασμα που διατυπώθηκε παραπάνω για την επιλογή γυναικών ως αντιπροσώπων

των πρωτοβάθμιων σωματείων στα Εργατοϋπαλληλικά Κέντρα (βλ. Υποενότητα 6.1.2.2). Παρατηρείται δηλαδή πολύ πιο αυξημένη η γυναικεία παρουσία σε θέσεις ευθύνης στα σωματεία της περιφέρειας (ηπειρωτικής και νησιωτικής) παρά στα μεγάλα αστικά κέντρα. Και αυτό παρά το γεγονός ότι τα ποσοστά ανεργίας και υποαπασχόλησης στην περιφέρεια είναι ιδιαίτερα αυξημένα.

Από τα στοιχεία και του πίνακα αυτού διαπιστώνεται ότι, με κάποιες διαφοροποιήσεις, τα Εργατοϋπαλληλικά Κέντρα εμφανίζονται σχεδόν στην ίδια κατανομή στην κατάταξή τους τόσο με βάση την επιλογή γυναικών για την αντιπροσώπευση των πρωτοβάθμιων σωματείων-μελών τους σε αυτές όσο και σύμφωνα με τη γυναικεία συμμετοχή στην εκλογή των οργάνων διοίκησης των πρωτοβάθμιων σωματείων-μελών τους.

Υπενθυμίζεται όμως –και σε αυτό το σημείο– ότι η διαμόρφωση των ποσοστών στον πρώτο βαθμό γίνεται με βάση τη συμμετοχή φυσικών προσώπων (μονάδων), ενώ στο δεύτερο βαθμό γίνεται με βάση τη συμμετοχή αντιπροσώπων (που ανταποκρίνονται σε συγκεκριμένο αριθμό φυσικών προσώπων).

Γράφημα 8: Κατανομή φύλου για πρωτοβάθμιες οργανώσεις-μέλη Εργατοϋπαλληλικών Κέντρων (τα 6 πρώτα ανά σειρά κατάταξης ΕΚ βάσει γυναικών/ψηφισάντων μελών πρωτοβάθμιων σωματείων)*



* Ιούλιος 2011

Πίνακας 12: Κατανομή φύλου με βάση τα ψηφίσαντα μέλη / Πρωτοβάθμια σωματεία-μέλη Εργατοϋπαλληλικών Κέντρων

Πρωτοβάθμια σωματεία – Μέλη εργατοϋπαλληλικών κέντρων (Ιούλιος 2011)	**Ποσοστό συμμετοχής γυναικών**	**Ποσοστό συμμετοχής ανδρών**	**Σύνολο ψηφισάντων μελών**
Εργατοϋπαλληλικό Κέντρο Βέροιας	56,90%	43,10%	8.787
Εργατοϋπαλληλικό Κέντρο Κιλκίς	50,47%	49,53%	1.896
Εργατοϋπαλληλικό Κέντρο Κατερίνης	48,13%	51,87%	2.778
Εργατοϋπαλληλικό Κέντρο Κεφαλονιάς & Ιθάκης	47,32%	52,68%	839
Εργατοϋπαλληλικό Κέντρο Νομού Καβάλας	45,97%	54,03%	6.173
Εργατοϋπαλληλικό Κέντρο Ρεθύμνου	45,55%	54,45%	8.109
Εργατοϋπαλληλικό Κέντρο Λευκάδας	44,13%	55,87%	571
Εργατικό Κέντρο Καρδίτσας	42,60%	57,40%	4.695
Εργατοϋπαλληλικό Κέντρο Ελασσόνας	40,87%	59,13%	1.150
Εργατοϋπαλληλικό Κέντρο Αλεξάνδρειας και Περιφέρειας	40,52%	59,48%	844
Πανεργατικό Κέντρο Περιφερειών Εδέσσης & Αλμωπίας	39,22%	60,78%	2.876
Εργατοϋπαλληλικό Κέντρο Καλαμάτας	39,21%	60,79%	3.106
Εργατοϋπαλληλικό Κέντρο Γιαννιτσών	38,29%	61,71%	2.037
Εργατοϋπαλληλικό Κέντρο Χίου	37,69%	62,31%	1.186
Εργατοϋπαλληλικό Κέντρο Επαρχίας Καλαμπάκας	36,53%	63,47%	1.689
Εργατοϋπαλληλικό Κέντρο Καστοριάς	35,14%	64,86%	1.480
Εργατοϋπαλληλικό Κέντρο Βορείου Εύβοιας	33,79%	66,21%	589
Εργατοϋπαλληλικό Κέντρο Ν. Πρέβεζας	31,62%	68,38%	1.717
Εργατοϋπαλληλικό Κέντρο Αιγίου	30,88%	69,12%	1.684
Εργατοϋπαλληλικό Κέντρο Άρτας	30,12%	69,88%	1.776
Εργατοϋπαλληλικό Κέντρο Φαρσάλων	30,01%	69,99%	1.463
Εργατοϋπαλληλικό Κέντρο Αργολίδας	29,90%	70,10%	4.013
Εργατοϋπαλληλικό Κέντρο Λασιθίου	28,60%	71,40%	2.769
Εργατοϋπαλληλικό Κέντρο Ν. Έβρου	28,40%	71,60%	2.746
Εργατικό Κέντρο Χαλκιδικής	28,34%	71,66%	3.529
Εργατοϋπαλληλικό Κέντρο Αγρινίου	28,34%	71,66%	3.370
Εργατοϋπαλληλικό Κέντρο Ν. Χανίων	28,16%	71,84%	4.283
Εργατικό Κέντρο Ν. Σερρών	27,98%	72,02%	3.084
Εργατοϋπαλληλικό Κέντρο Αρκαδίας	27,29%	72,71%	3.646
Εργατοϋπαλληλικό Κέντρο Δράμας	26,15%	73,85%	3.124
Εργατοϋπαλληλικό Κέντρο Σαλαμίνος	26,08%	73,92%	648
Εργατοϋπαλληλικό Κέντρο Ιωαννίνων	25,38%	74,62%	4.866
Εργατοϋπαλληλικό Κέντρο Περιφέρειας Πρωτοδικείου Αμαλιάδας και Περιχώρων	23,87%	76,13%	1.345

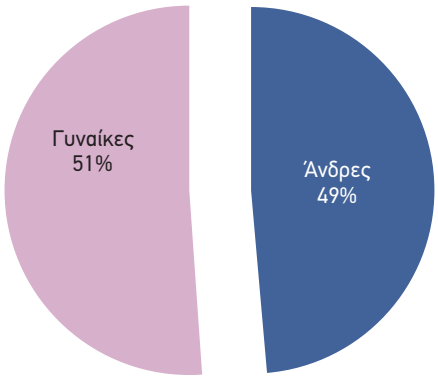
Συνεπώς, η σύγκριση των δύο βαθμών οργάνωσης πρέπει να λαμβάνει υπόψη αυτή την αναλογική μορφή της εκπροσώπησης.

Στον Πίνακα 12 αποτυπώνονται τα ποσοστά συμμετοχής ανά φύλο στην ανάδειξη οργάνων διοίκησης των πρωτοβάθμιων σωματείων-μελών των Εργατοϋπαλληλικών Κέντρων που συμμετείχαν στο συγκεκριμένο τμήμα της έρευνας.

6.2 Αποτύπωση προφίλ συνδικαλιστών και συνδικαλιστριών

Στο δεύτερο ερωτηματολόγιο απάντησαν 149 φυσικά πρόσωπα-μέλη συνδικαλιστικών οργανώσεων, εκ των οποίων τα 73 ήταν άνδρες και τα 76 γυναίκες.

Γράφημα 9: Η κατανομή του φύλου των ερωτώμενων

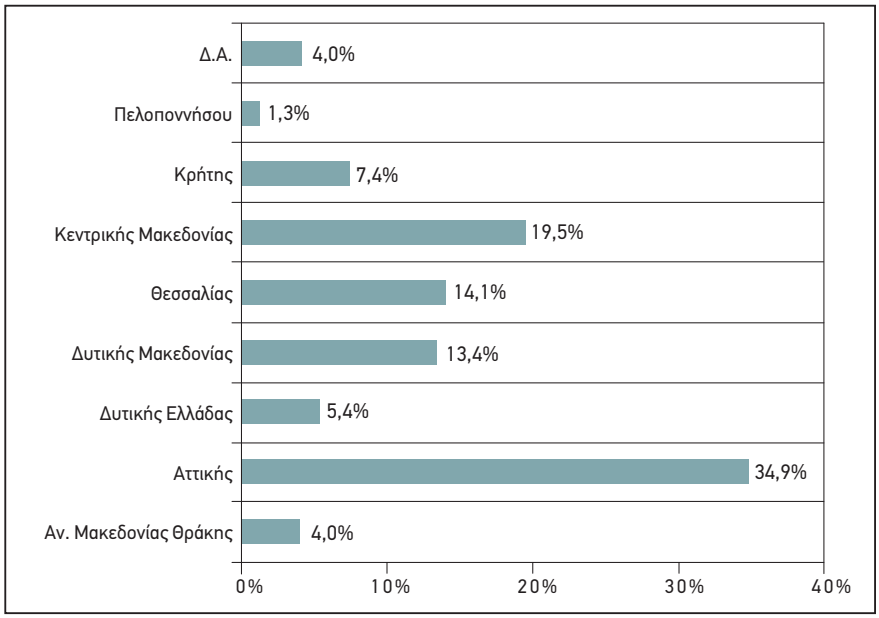


Πέρα από την ισοκατανομή στο φύλο, στην έρευνα λήφθηκε υπόψη η ανάγκη συμμετοχής συνδικαλιστών και συνδικαλιστριών από όλες τις περιφέρειες της χώρας, σε σχέση και με το ποσοστό του πληθυσμού που αντιστοιχεί στην καθεμία από αυτές (βλ. Γράφημα 10).

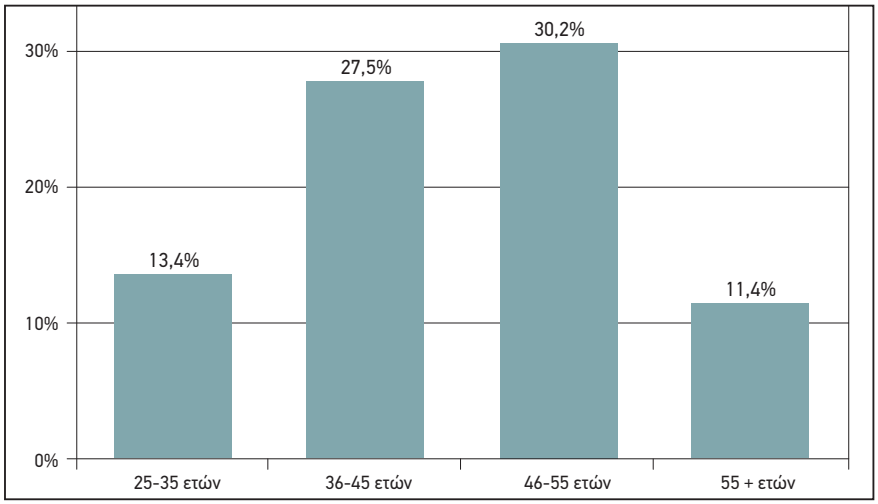
Οι συμμετέχοντες στην έρευνα προέρχονται από όλες τις ηλικιακές ομάδες, με μεγαλύτερη εκπροσώπηση από τις ηλικίες 36-45 και 46-55 ετών που βρίσκονται πιο ενεργά σε καθεστώς απασχόλησης (βλ. Γράφημα 11).

Μια σημαντική παρατήρηση είναι η κατανομή του φύλου σε κάθε ηλικιακή κατηγορία (βλ. Γράφημα 12). Ενώ στους/-ις άνω των 55 η συντριπτική πλειονότητα είναι άνδρες (88,2% σε σχέση με το 11,8% των γυναικών), στους/-ις συμμετέχοντες/-ουσες ηλικίας 46-55 ετών η συμμετοχή ανδρών και γυναικών είναι πιο ισορροπημένη (51,1% άνδρες – 48,9% γυναίκες). Πιο έντονη είναι η διαφορά με τους/-ις συμμετέχοντες/-ουσες ηλικίας 36-45 ετών, όπου υπερτερούν οι γυναίκες (39%

Γράφημα 10: Η κατανομή της περιφέρειας των ερωτώμενων



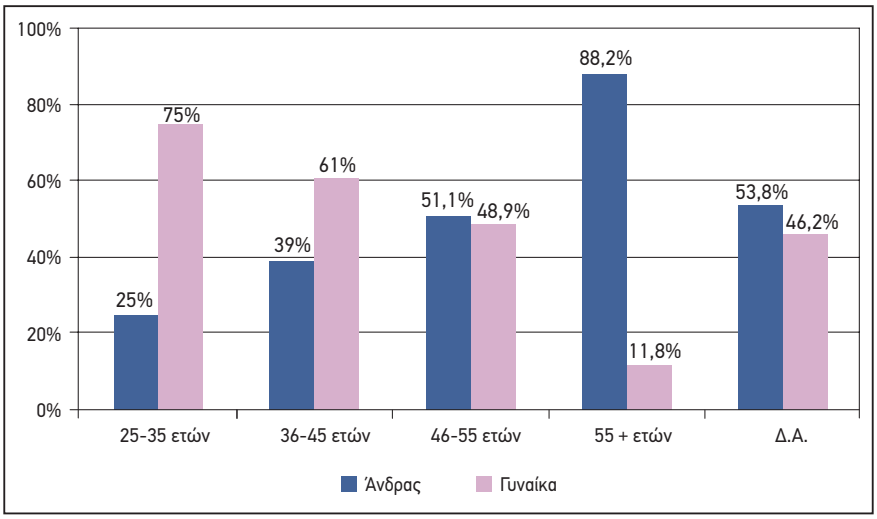
Γράφημα 11: Η κατανομή της ηλικίας των ερωτώμενων



άνδρες – 61% γυναίκες), και σε όσους/-ες βρίσκονται σε ηλικία από 25 ως 35 ετών, όπου η συντριπτική πλειονότητα είναι γυναίκες (25% άνδρες – 75% γυναίκες).

Αυτοί οι αριθμοί δεν σημαίνει ότι αντικατοπτρίζουν τα ποσοστά ανδρών και γυναικών στο συνδικαλιστικό Κίνημα. Καταγράφουν, όμως, μια εξελισσόμενη δημο-

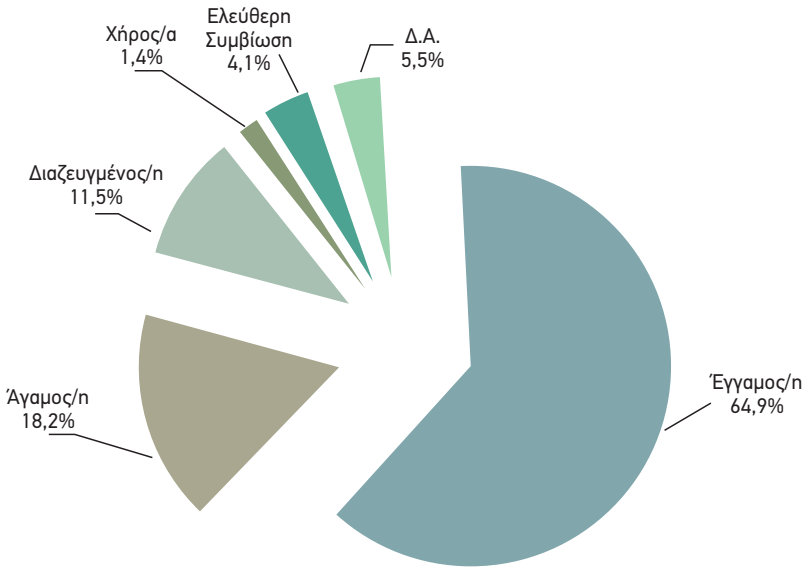
Γράφημα 12: Η κατανομή της ηλικίας των ερωτώμενων ανά φύλο



γραφική δυναμική σε αυτό. Αυτή η δυναμική και η πιθανότητα αλλαγής που ενέχει εντοπίζεται και από τη διεθνή βιβλιογραφία, στην οποία καταγράφεται η θετική αλλαγή στάσης των γυναικών ως προς την απασχόλησή τους σε θέσεις εργασίας που εκπροσωπούνται από συνδικάτα, αλλά και ως προς τη συμμετοχή των ίδιων των γυναικών σε σωματεία (Zullo, 2012).

Όπως φαίνεται και στο Γράφημα 13, οι έγγαμοι/-ες ή όσοι/-ες έχουν επιλέξει

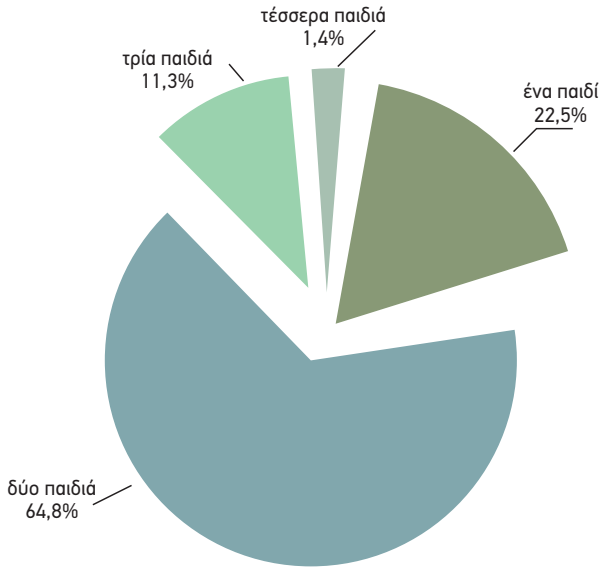
Γράφημα 13: Η κατανομή της οικογενειακής κατάστασης των ερωτώμενων



την ελεύθερη συμβίωση αποτελούν του 69% του δείγματος. Άγαμοι/-ες είναι το 18,2%, διαζευγμένοι/-ες το 11,5% και σε χηρεία βρίσκεται το 1,4%.

Η πλειονότητα όσων συμμετείχαν στην έρευνα έχει παιδιά (74,3%), με πάνω από τους μισούς/-ές να έχουν δύο παιδιά (64,8%) και λιγότεροι/-ες ένα παιδί (22,5%), ενώ πιο μικρό είναι το ποσοστό των συμμετεχόντων/-ουσών που διαθέτουν τρία παιδιά (11,3%).

Γράφημα 14: Η κατανομή του αριθμού παιδιών των ερωτώμενων

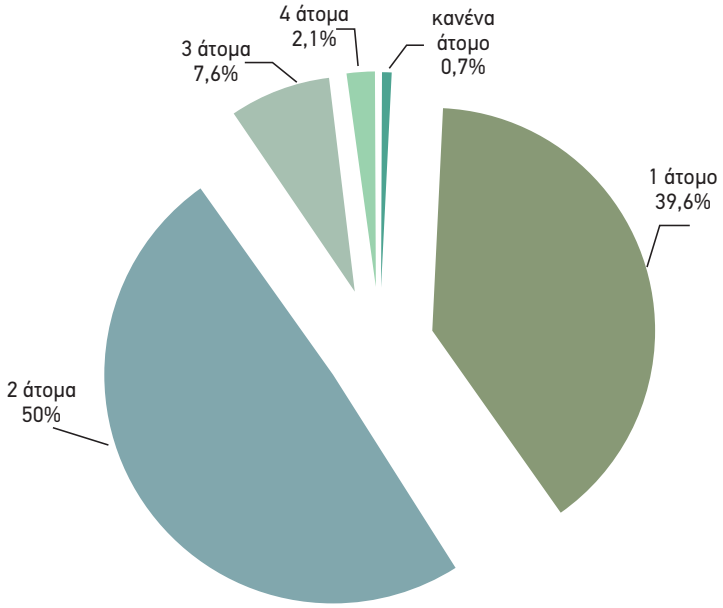


Παρατηρούμε ότι η ύπαρξη παιδιών δεν αποτελεί τον κατά πρώτο λόγο κρίσιμο παράγοντα στην απόφαση για συνδικαλιστική δράση, καθώς από όσους/-ες συμμετείχαν στην έρευνα το 76,4% των ανδρών και το 72,4% των γυναικών έχουν παιδιά. Αυτό, όμως, δεν σημαίνει ότι δεν υπάρχει ποιοτική διαφορά στη μορφή του συνδικαλισμού, αλλά και ποσοτική διαφορά σε σχέση με τον χρόνο που αφιερώνεται. Είναι απαραίτητο σε αυτό το σημείο να επισημανθεί το γεγονός ότι στο δείγμα μας σημαντικό ποσοστό των συνδικαλιστριών έχει μόνο ένα παιδί (38,2% προς 8,1% των ανδρών). Με άλλα λόγια, το 91,9% των συνδικαλιστών του δείγματος έχει πάνω από ένα παιδί σε σύγκριση με το 61,7% των συνδικαλιστριών. Αυτό το στοιχείο του δείγματος επηρεάζει πιθανώς κάποιες απαντήσεις του ερωτηματολογίου. Εξαρτάται μάλιστα τόσο από το δεδομένο ότι οι γυναίκες του δείγματος είχαν μικρότερη ηλικία όσο και από το ότι, όπως είδαμε στην Ενότητα 2.1, το ποσοστό

της γυναικείας απασχόλησης –και αντίστοιχα και του γυναικείου συνδικαλισμού– μειώνεται με την αύξηση του αριθμού των παιδιών (Κρητικίδης, 2011· Γκασούκα, 2008· ICFTU & GUF, 2003).

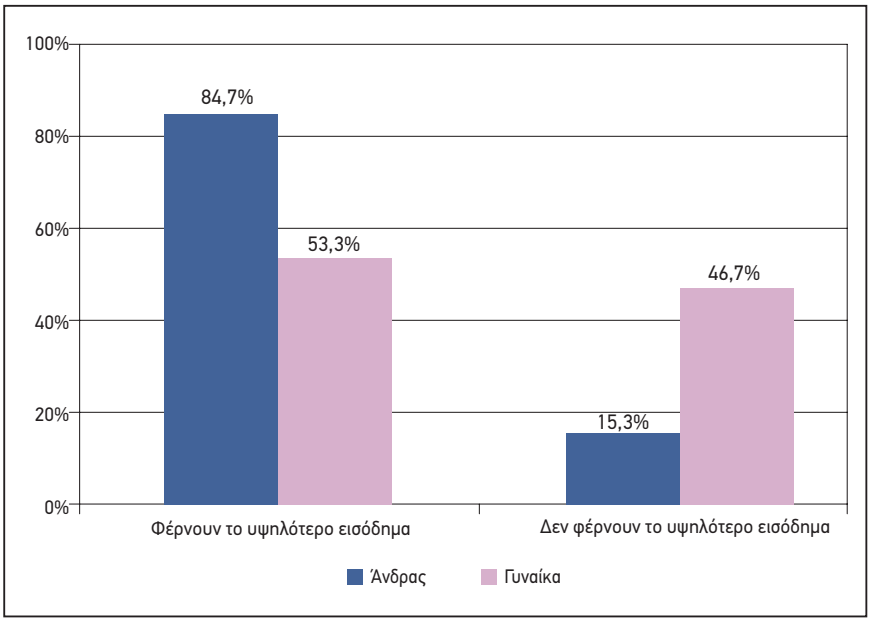
Από τους συνδικαλιστές και συνδικαλίστριες που συμμετείχαν στην έρευνα οι μισοί μοιράζονται το οικογενειακό εισόδημα με άλλο ένα άτομο. Αρκετοί είναι και οι συμμετέχοντες στην έρευνα που εξασφαλίζουν το μοναδικό εισόδημα του νοικοκυριού (39,6%), ενώ λίγοι (9,7%) ζουν σε νοικοκυριά όπου υπάρχουν πάνω από δύο εργαζόμενοι.

Γράφημα 15: Η κατανομή του αριθμού των ατόμων που εργάζονται στην οικογένεια των ερωτώμενων



Στο 68,7% των περιπτώσεων των νοικοκυριών του δείγματος οι άνδρες που συμμετείχαν είναι αυτοί που φέρνουν στο σπίτι τους το υψηλότερο εισόδημα. Στην ανάλυση ανά φύλο, όμως, καταγράφεται μεγάλη διαφορά, με την πλειονότητα των ανδρών (84,7%) να είναι αυτοί που φέρνουν το υψηλότερο εισόδημα στο νοικοκυριό τους, σε αντίθεση με τις συνδικαλίστριες, όπου μόνο οι μισές (53,3%) είναι αυτές με το υψηλότερο εισόδημα. Το δεδομένο αυτό δεν μπορεί παρά να εξηγηθεί με βάση το μισθολογικό χάσμα (βλ. Ενότητα 2.1), καθώς, όπως προκύπτει από την καταγραφή, σε όλες τις ηλικιακές κατηγορίες οι άνδρες περισσότερο εξασφαλίζουν το υψηλότερο εισόδημα για το νοικοκυριό τους.

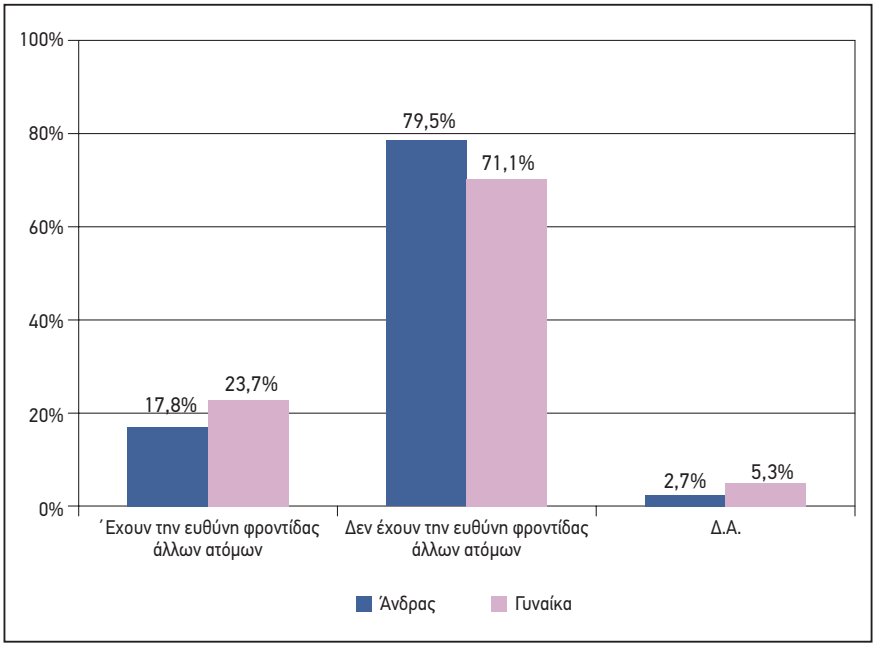
Γράφημα 16: Η κατανομή της προέλευσης του εισοδήματος των ερωτώμενων ανά φύλο



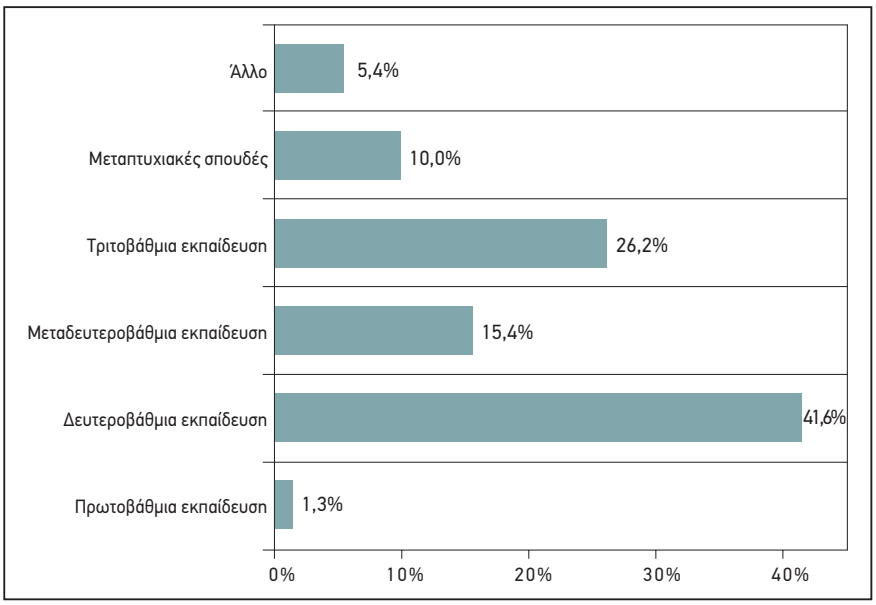
Τόσο οι άνδρες όσο και οι γυναίκες που συνδικαλίζονται έχουν, εκτός από τα παιδιά τους, την ευθύνη και άλλων ατόμων (το 17,8% των ανδρών και το 23,7% των γυναικών), ιδίως ηλικιωμένων (87,1%). Τα ποσοστά αυξάνονται περισσότερο για τις γυναίκες με παιδιά (το 28,3% των γυναικών με παιδιά έχει την ευθύνη τρίτου ατόμου), ενώ καταγράφεται ελάχιστη μείωση για τους άνδρες με παιδιά (17%). Σημαντικό, όμως, είναι να ληφθεί υπόψη και η ποιοτική διαφορά της παρεχόμενης φροντίδας προς παιδιά και ηλικιωμένους από τα δύο φύλα, που έχει ως αποτέλεσμα οι γυναίκες να αναλαμβάνουν στις περισσότερες περιπτώσεις μεγαλύτερο βάρος της φροντίδας (Belghiti-Mahut & Holter, 2011) (βλ. Ενότητα 2.1 & Γράφημα 17).

Το εκπαιδευτικό επίπεδο των συνδικαλιστών και συνδικαλιστριών που συμμετείχαν στην έρευνα αντιστοιχεί σε όλες τις εκπαιδευτικές βαθμίδες. Πάνω από το ένα τρίτο των συμμετεχόντων/-ουσών έχει πτυχίο ΑΕΙ (πρώτο πτυχίο και μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών - 36,2%), το μεγαλύτερο ποσοστό έχει δευτεροβάθμια (41,6%) και μεταδευτεροβάθμια (15,4) εκπαίδευση και ένα μικρό ποσοστό προέρχεται από την υποχρεωτική εκπαίδευση (1,3%) (βλ. Γράφημα 18).

Γράφημα 17: Η κατανομή της ερώτησης για την ευθύνη της φροντίδας άλλων ατόμων των ερωτώμενων ανά φύλο

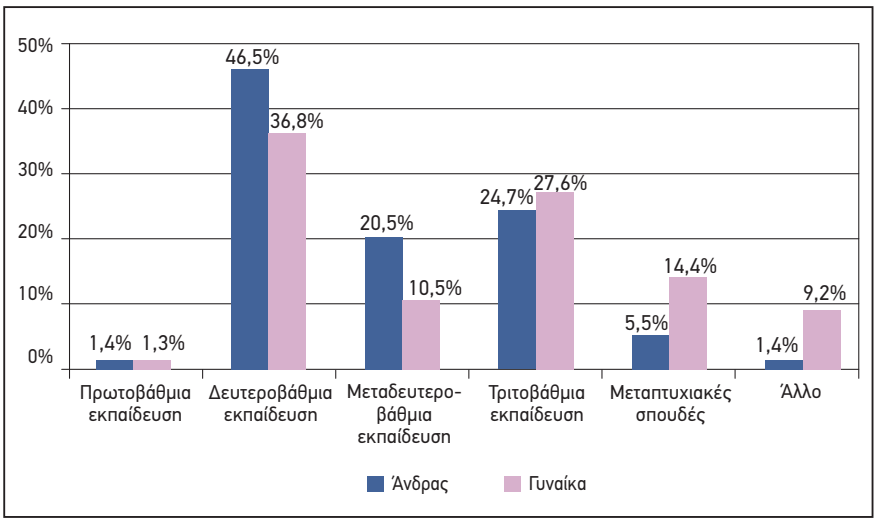


Γράφημα 18: Η κατανομή του εκπαιδευτικού επιπέδου των ερωτώμενων



Όπως προκύπτει, υψηλότερο εκπαιδευτικό επίπεδο έχουν συνολικά οι γυναίκες που συμμετείχαν, ιδιαίτερα στις μικρότερες ηλικιακές κατηγορίες.

Γράφημα 19: Η κατανομή του εκπαιδευτικού επιπέδου των ερωτώμενων ανά φύλο



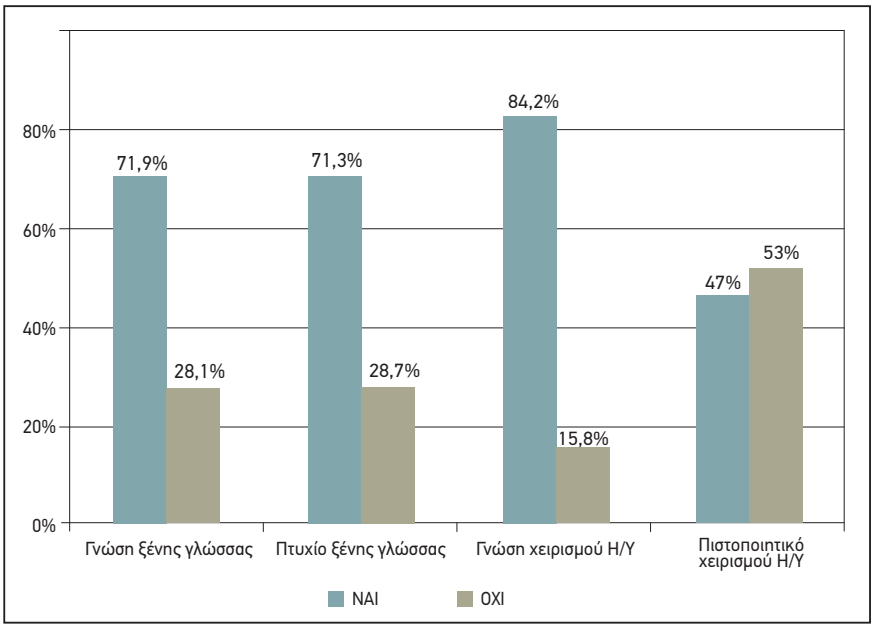
Τα ουσιαστικά και τυπικά εκπαιδευτικά προσόντα των συνδικαλιστών/-ριών που συμμετείχαν συμπληρώνονται και από τη γνώση κάποιας ξένης γλώσσας σε ποσοστό 71,9% (80% για τη νεότερη ηλικιακή ομάδα), τη γνώση χειρισμού Η/Υ σε ποσοστό 84,2% (90% για τους νεότερους), την κτήση πτυχίου σε ξένη γλώσσα σε ποσοστό 71,3% (85,7 για τους νεότερους) και την κτήση πιστοποιητικού χειρισμού Η/Υ σε ποσοστό 47% (75% για τους νεότερους) (βλ. Γράφημα 20).

Σημαντική είναι και η συμμετοχή των συνδικαλιστών/-ριών της έρευνας σε προγράμματα διά βίου μάθησης, με τους μισούς (ποσοστό 50,3%) να έχουν παρακολουθήσει αντίστοιχα προγράμματα την τελευταία τριετία (βλ. Γράφημα 21).

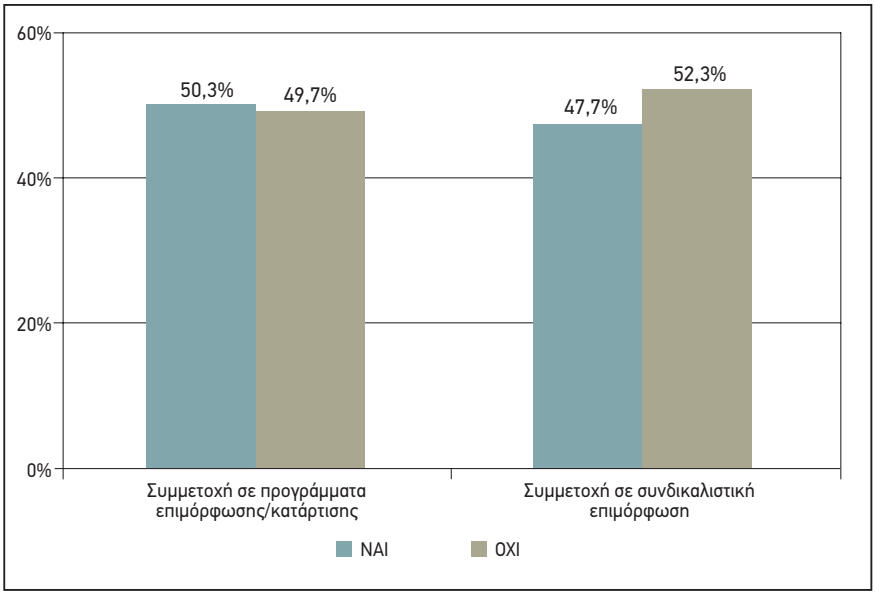
Παρά το υψηλότερο εκπαιδευτικό επίπεδο των γυναικών που παρατηρήθηκε παραπάνω, ειδικότερα στις ηλικίες κάτω των 45 ετών, τα ποσοστά συμμετοχής στη διά βίου εκπαίδευση που καταγράφονται για τις συνδικαλίστριες σε όλες τις ηλικιακές ομάδες (εκτός των άνω των 55) είναι χαμηλότερα σε σχέση με των ανδρών. Ακόμα πιο έντονη διαφορά καταγράφεται στη συμμετοχή σε προγράμματα συνδικαλιστικής επιμόρφωσης, όπως φαίνεται και στο Γράφημα 22.

Αξιολογώντας τις διαφορές αυτές σε σχέση με τον παράγοντα της μητρότητας, παρατηρείται ότι οι γυναίκες χωρίς παιδιά τείνουν να συμμετέχουν σε προγράμ-

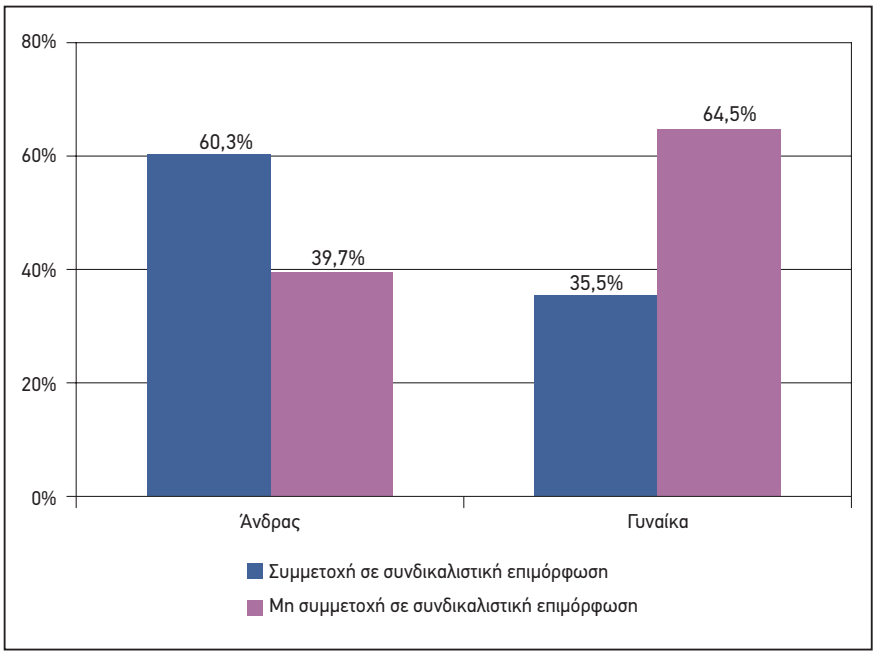
Γράφημα 20: Η κατανομή σχετικά με τις δεξιότητες των ερωτώμενων



Γράφημα 21: Η κατανομή της συμμετοχής σε προγράμματα επιμόρφωσης και κατάρτισης των ερωτώμενων



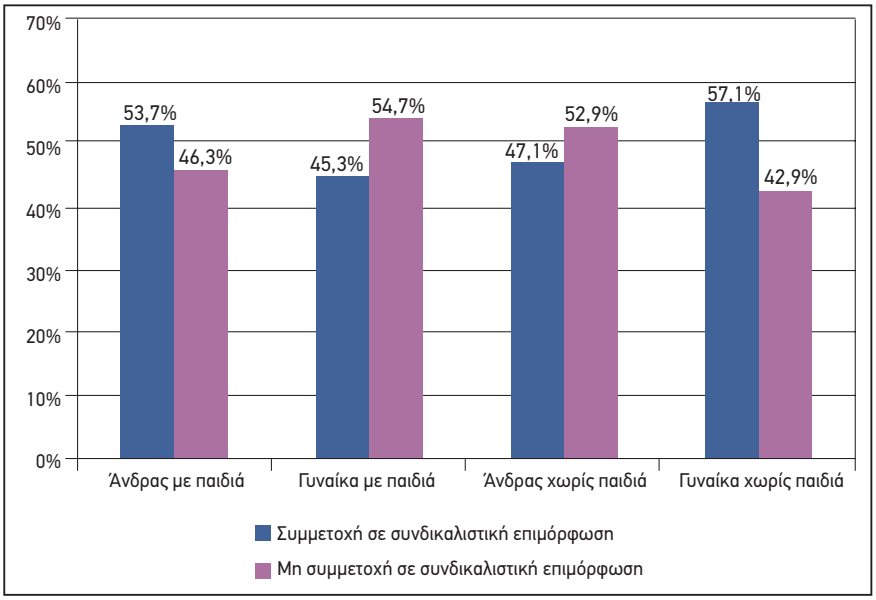
Γράφημα 22: Η κατανομή της συμμετοχής σε συνδικαλιστική επιμόρφωση των ερωτώμενων ανά φύλο



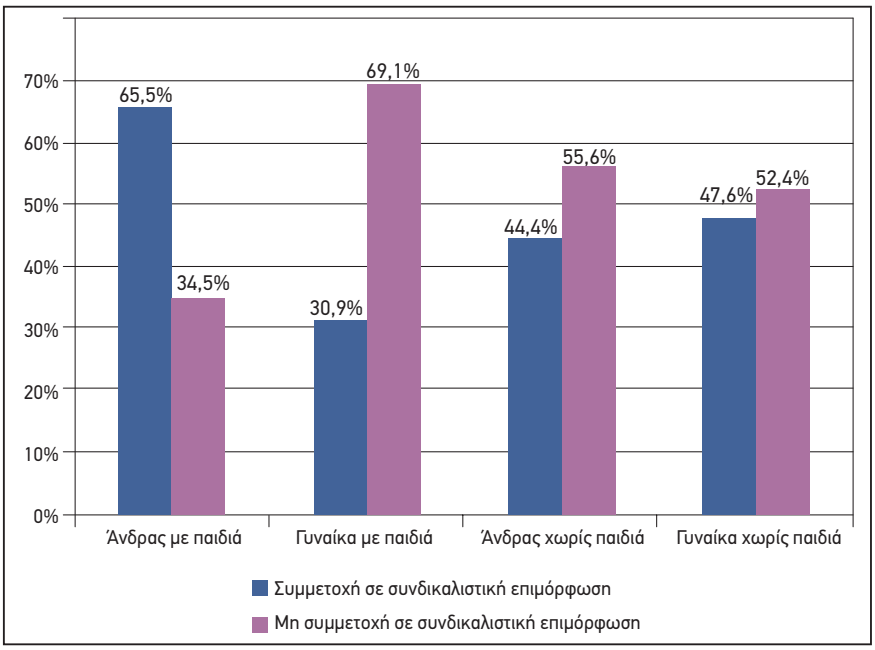
ματα διά βίου εκπαίδευσης περισσότερο από τους άνδρες χωρίς παιδιά (ποσοστό 57,1% για τις γυναίκες σε σχέση με 47,1% για τους άνδρες). Το ίδιο ισχύει και για τα προγράμματα συνδικαλιστικής εκπαίδευσης, αν και με μικρότερη διαφορά μεταξύ των δύο φύλων (ποσοστό 47,6% για τις γυναίκες χωρίς παιδιά σε σχέση με 44,4% για τους άνδρες χωρίς παιδιά). Τα ποσοστά αντιστρέφονται όταν πρόκειται για συνδικαλιστές και συνδικαλίστριες με παιδιά, όπου το 45,3% των γυναικών είναι προσανατολισμένο στα προγράμματα διά βίου εκπαίδευσης σε σχέση με το 53,7% των ανδρών. Πολύ μεγαλύτερο χάσμα καταγράφεται στα προγράμματα συνδικαλιστικής εκπαίδευσης, όπου μόνο το 30,9% των συνδικαλιστριών με παιδιά συμμετείχε σε σύγκριση με το 65,5% των συνδικαλιστών με παιδιά (βλ. Γραφήματα 23 & 24).

Αυτές οι διαφορές, όπως είδαμε και στην Ενότητα 2.1, αντικατοπτρίζουν την εργασιακή κατάσταση των γονέων, όπου το ποσοστό απασχόλησης για τις γυναίκες μειώνεται όσο αυξάνεται ο αριθμός των παιδιών (Κρητικίδης, 2011· Γκασούκα, 2008· ICFTU & GUF, 2003). Ως εκ τούτου, για να διαθέσουν τον πολύτιμο χρόνο που τους απομένει από τις πολλαπλές υποχρεώσεις τους, οι συνδικαλίστριες είναι κρίσιμο να αντιληφθούν ότι η διά βίου εκπαίδευση γενικά και η συνδικαλιστική

Γράφημα 23: Η κατανομή της συμμετοχής σε προγράμματα επιμόρφωσης και κατάρτισης των ερωτώμενων ανά φύλο και ύπαρξη παιδιών



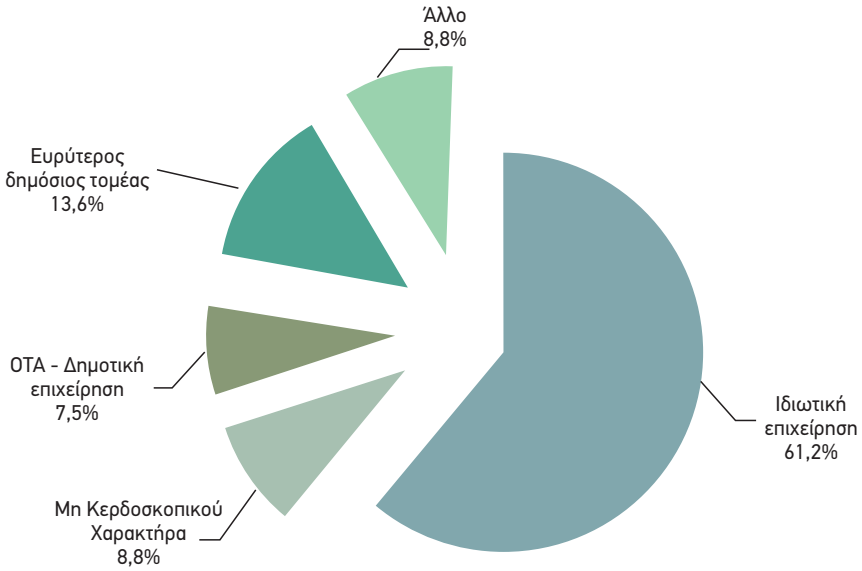
Γράφημα 24: Η κατανομή της συμμετοχής σε συνδικαλιστική επιμόρφωση των ερωτώμενων ανά φύλο και ύπαρξη παιδιών



επιμόρφωση ειδικά είναι κάτι πραγματικά ωφέλιμο για τις ίδιες και την οικογένειά τους. Βέβαια, σημαντικό ρόλο παίζει κατά πόσο η μορφή και η διάρκεια της εκπαίδευσης βολεύει τις γυναίκες καθώς και αν το περιεχόμενο καλύπτει τις άμεσες ανάγκες τους.

Αναφορικά με το εργασιακό προφίλ των συνδικαλιστών και συνδικαλιστριών που συμμετείχαν στην έρευνα, πάνω από το μισό προέρχεται από τον τομέα των ιδιωτικών επιχειρήσεων (61,2%), όπου ο συνδικαλισμός είναι δύσκολος (βλ. Υποενότητα 6.1.2).

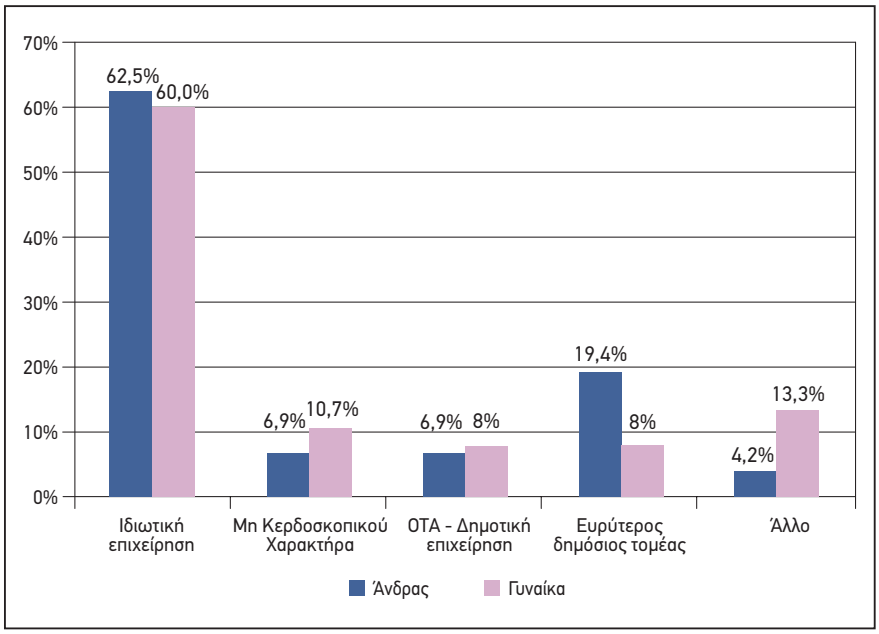
Γράφημα 25: Η κατανομή της εργασιακής κατάστασης των ερωτώμενων



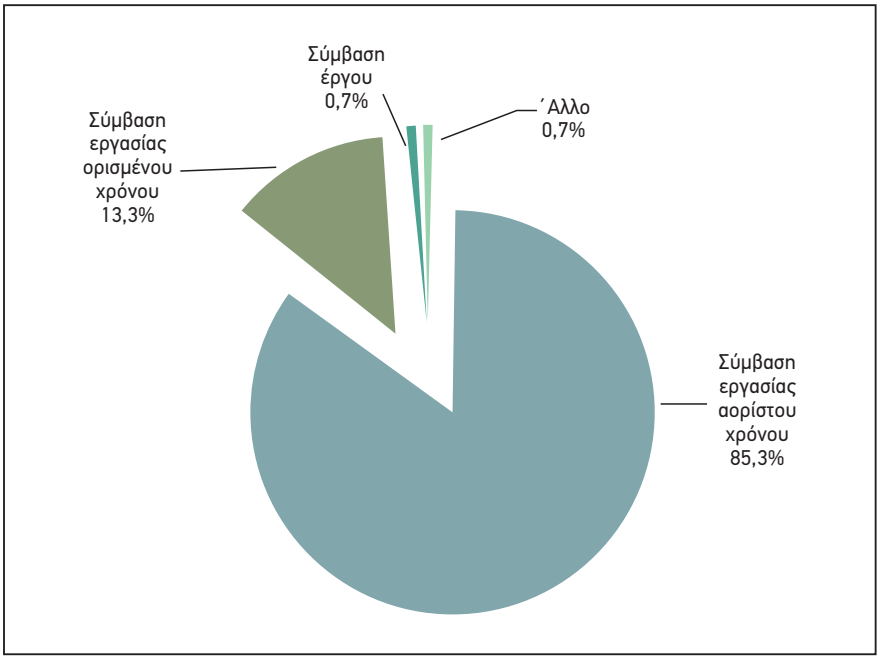
Στο δείγμα μόνο το 8% των συνδικαλιστριών και το 19,4% των συνδικαλιστών ανήκει στον ευρύτερο δημόσιο τομέα (βλ. Γράφημα 26).

Η πλειονότητα των συμμετεχόντων κατά τη διάρκειας της έρευνας απασχολείται με συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου (ποστοστό 85,3%). Αυτό τυπικά τους προσφέρει τη δυνατότητα για μεγαλύτερη συμμετοχή σε δράσεις συνδικαλιστικής εκπροσώπησης και από θέσεις ευθύνης, χωρίς να παραγνωρίζεται, βέβαια, η έντονη επισφάλεια και διακινδύνευση όλων των θέσεων εργασίας ιδιαίτερα κατά τη διάρκεια της οικονομικής κρίσης (βλ. Γράφημα 27).

Γράφημα 26: Η κατανομή της εργασιακής κατάστασης των ερωτώμενων ανά φύλο

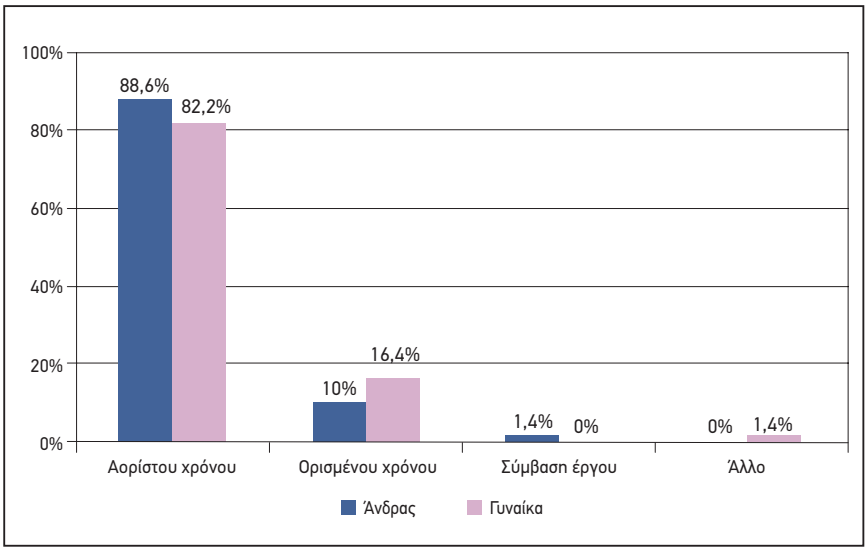


Γράφημα 27: Η κατανομή του είδους σύμβασης των ερωτώμενων



Δεν είναι αμελητέο όμως και το 13,3% των συνδικαλιστών/-ριών του δείγματος που εργάζεται με συμβάσεις ορισμένου χρόνου. Το ποσοστό αυτό αυξάνεται ακόμα περισσότερο στις γυναίκες συνδικαλίστριες (16,4% σε σχέση με το 10% για τους άνδρες). Αυτή η διαφοροποίηση καταγράφεται για όλες τις ηλικιακές ομάδες, εκτός από όσους/-ες είναι πάνω από 55 ετών. Το γεγονός ότι σε όλες τις εργασιακά ενεργές ηλικίες οι άνδρες έχουν μεγαλύτερη εργασιακή ασφάλεια από τις γυναίκες συνδέεται άμεσα τόσο με τη μικρότερη παρουσία των γυναικών στα συνδικάτα όσο και με τα φαινόμενα του μισθολογικού χάσματος και της «γυάλινης οροφής» (Pillinger, 2010).

Γράφημα 28: Η κατανομή της εργασιακής κατάστασης των ερωτώμενων ανά φύλο

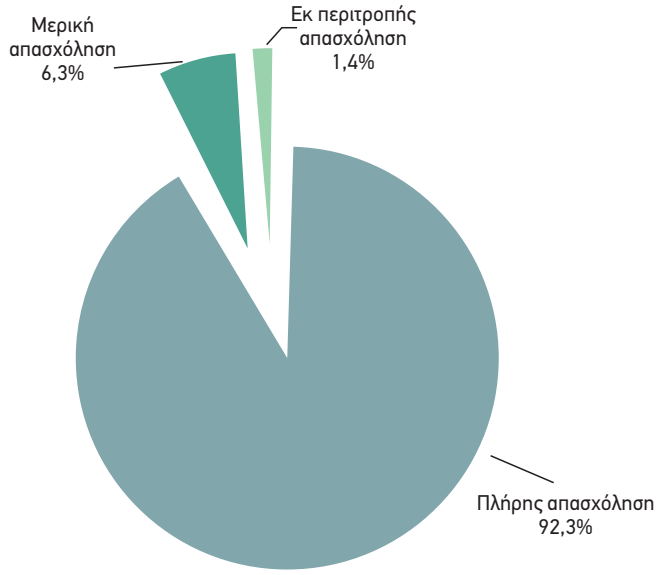


Από τους συμμετέχοντες στην έρευνα το 6,3% βρίσκεται σε καθεστώς μερικής απασχόλησης και το 1,4% σε καθεστώς εκ περιτροπής απασχόλησης. Όσον αφορά τη μερική απασχόληση, επισημαίνεται ότι οι μισές περιπτώσεις αφορούν σε μετατροπή σύμβασης πλήρους απασχόλησης σε σύμβαση μερικής απασχόλησης, αλλά και ότι τα ποσοστά μερικής απασχόλησης των γυναικών είναι διπλάσια από αυτά των ανδρών. Λαμβάνοντας δε υπόψη ότι η μετατροπή της σύμβασης πλήρους απασχόλησης σε μερική απασχόληση απαιτεί από τον νόμο τη συναίνεση του/-ης εργαζόμενου/-ης,[100] προκύπτει ότι σε όσες περιπτώσεις έχει γίνει αλλαγή της

100. Δηλαδή η μετατροπή της εργασιακής κατάστασης είναι παράνομο να επιβάλλεται μονομερώς από τον εργοδότη.

σύμβασης με αυτόν τον τρόπο πιθανότατα οι ίδιοι εργαζόμενοι/-ες συναίνεσαν σε αυτή την αλλαγή (π.χ., για τη φροντίδα των παιδιών τους). Βέβαια, στην παρούσα φάση και με πρόσχημα, πολλές φορές, την οικονομική κρίση και την απειλή της απόλυσης, η συναίνεση αυτή του/-ης εργαζομένου/-ης «υφαρπάσσεται» από τον εργοδότη. Σύμφωνα μάλιστα με τη νέα νομοθεσία, η μεταβολή μιας σύμβασης από πλήρους απασχόλησης σε εκ περιτροπής μπορεί να επιβληθεί μονομερώς από τον εργοδότη.[101]

Γράφημα 29: Η κατανομή του είδους απασχόλησης των ερωτώμενων

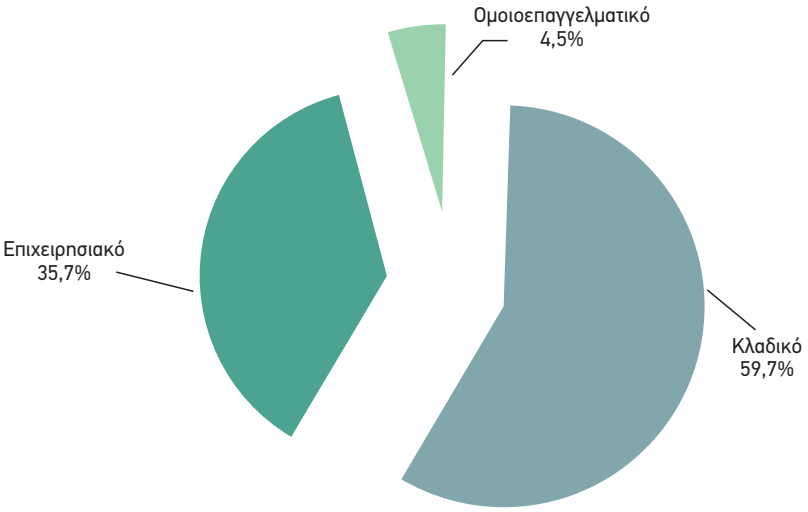


Όσον αφορά το δείγμα της Μελέτης, τα μικρά ποσοστά που εμφανίζονται για όσους/-ες βρίσκονται σε καθεστώς μερικής ή εκ περιτροπής απασχόλησης δεν αντανακλούν τα ποσοστά της κοινωνίας (ΣΕΠΕ, 2011). Ως εκ τούτου, προκύπτει το συμπέρασμα ότι όλο και περισσότεροι εργαζόμενοι/-ες με επισφαλές καθεστώς εργασίας δεν συμμετέχουν σε ικανοποιητικό βαθμό στα συνδικάτα. Αν και γι' αυτό το αποτέλεσμα αιτία είναι η εργασιακή επισφάλεια, είναι φανερό ότι οι συνδικαλιστικές οργανώσεις καλούνται να ανταποκριθούν στις ανάγκες των εργαζομένων κάτω από αυτές τις νέες συνθήκες, το μεγαλύτερο ποσοστό των οποίων είναι γυναίκες (βλ. Ενότητα 2.2).

101. Άρθρ. 2 παρ.3 ν. 3846/2010, όπως έχει τροποποιηθεί και ισχύει.

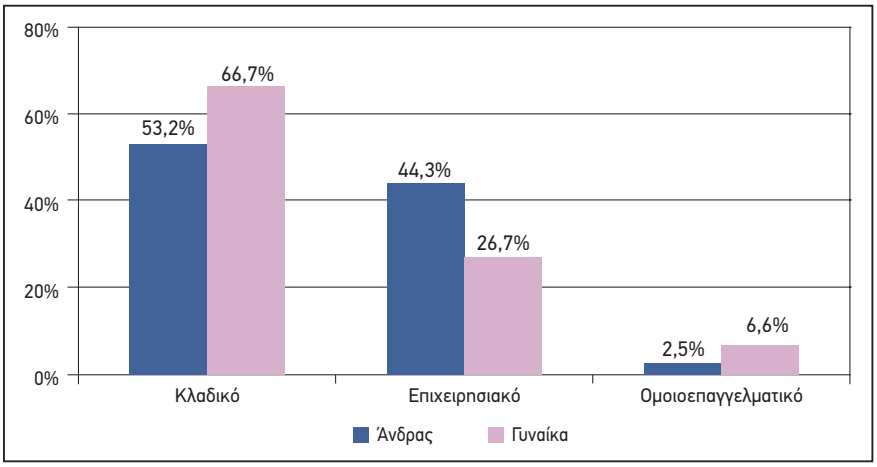
Σχετικά με το συνδικαλιστικό προφίλ των συμμετεχόντων/-ουσών στην έρευνα, περισσότεροι από τους μισούς/-ές ανήκουν σε κλαδικά σωματεία (59,7%), λιγότεροι/-ες σε επιχειρησιακά (35,7%) και ελάχιστοι/-ες σε ομοιοεπαγγελματικά (4,5%).

Γράφημα 30: Η κατανομή του είδους σωματείου που είναι μέλη οι ερωτώμενοι



Επίσης παρατηρείται ότι οι συνδικαλίστριες ανήκουν συχνότερα σε κλαδικά σωματεία, απ' ό,τι σε επιχειρησιακά σωματεία, καθώς υπάρχει η πεποίθηση και ο φόβος ότι στα τελευταία μπορούν να γίνουν ευκολότερα στόχος από την εργοδοσία (βλ. Υποενότητα 6.1.3).

Γράφημα 31: Η κατανομή του είδους σωματείου που είναι μέλη οι ερωτώμενοι ανά φύλο



Επίσης, η τάση που παρατηρείται, ως συνέπεια της κρίσης, είναι κατά βάση προς τη δημιουργία νέων επιχειρησιακών, αλλά και, σε κάποιες περιπτώσεις, κλαδικών σωματείων, στα οποία ανήκουν και ερωτώμενοι/-ες του δείγματος. Πιο συγκεκριμένα, η τάση προς την ίδρυση επιχειρησιακών σωματείων είναι απόρροια και του ότι η «μνημονιακή» νομοθεσία ενίσχυσε τη σύναψη επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων εργασίας, ενώ κατάργησε την προστασία που προσέφεραν οι κλαδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας,[102] αλλά και γενικότερα ανέτρεψε τις θεμελιώδεις αρχές προστασίας των συλλογικών συμβάσεων.[103] Τα μέτρα αυτά είχαν σημαντική επίπτωση στη λειτουργία των κλαδικών σωματείων, ενώ οι εργαζόμενοι για να προστατευθούν από τη μονομερή επιβολή μειώσεων στους μισθούς και την επιδείνωση των συνθηκών εργασίας τους στράφηκαν προς την ίδρυση επιχειρησιακών σωματείων ή προς την ενίσχυση των ήδη υπαρχόντων.

6.3 Παράγοντες που επιδρούν αρνητικά ή θετικά στην εμπλοκή με τον συνδικαλισμό ανά φύλο

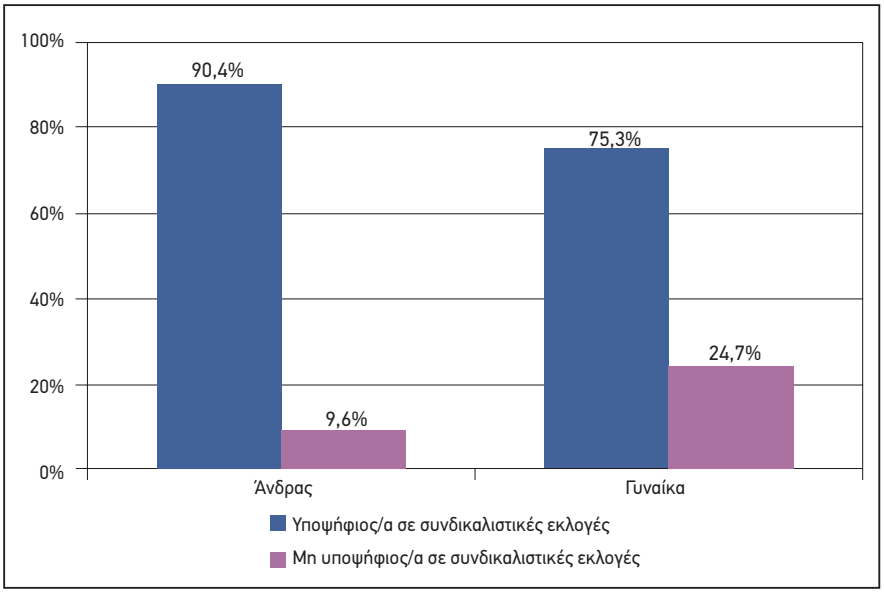
Η πλειονότητα του δείγματος των ερωτώμενων συμμετείχε σε συνδικαλιστικές εκλογές από τη θέση του/της υποψηφίου/-ίας (το 90,4% των ανδρών και το 75,3% των γυναικών) (βλ. Γράφημα 32).

Παρατηρούμε από τα παραπάνω ότι οι γυναίκες του δείγματος έχουν μικρότερη συμμετοχή, σε σχέση με τους άνδρες, ως υποψήφιες σε συνδικαλιστικές εκλογές. Αξιοσημείωτο είναι ότι η συμμετοχή των συνδικαλιστριών χωρίς παιδιά σε σχέση με τη συμμετοχή των συνδικαλιστών χωρίς παιδιά παρουσιάζει διαφορά κατά 6,7% μόνο (60% γυναίκες – 66,7% άνδρες). Η διαφορά στα ποσοστά συμμετοχής σε εκλογές μεταξύ των δύο φύλων, όμως, αυξάνεται κατακόρυφα (17,1%) για τους συνδικαλιστές και τις συνδικαλίστριες με παιδιά (81,1% γυναίκες – 98,2% άνδρες), γεγονός που επιβεβαιώνει και σε αυτόν τον τομέα τη διαφορά συμμετοχής των γονέων διαφορετικού φύλου στην «αγορά εργασίας» (Κρητικίδης, 2011· Γκασούκα, 2008· ICFTU & GUF, 2003) και στη διά βίου εκπαίδευση (βλ. Γράφημα 33).

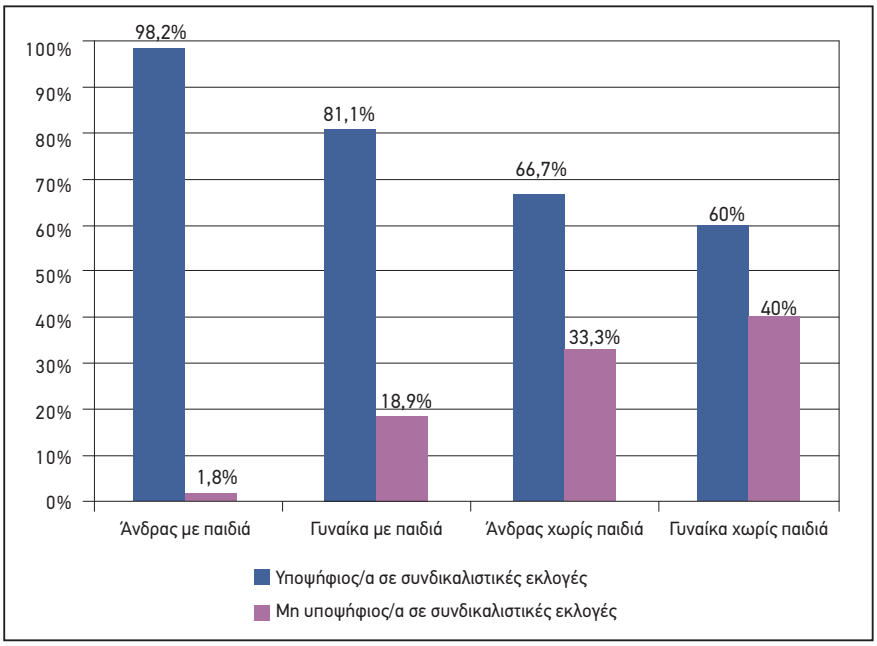
102. Για παράδειγμα, καταργώντας την αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης υπέρ του εργαζομένου.

103. Ενδεικτικά καθιερώνοντας την παρέμβαση στο ρυθμιστικό πεδίο των ΣΣΕ, μειώνοντας σε περίπτωση συρροής περισσότερων ΣΣΕ το πεδίο της μετενέργειάς τους ή περιορίζοντας τη χρονική τους διάρκεια (άρθρ. 37 ν, 4024/2011 και 6η ΠΥΣ/2012).

Γράφημα 32: Η κατανομή της συμμετοχής των ερωτώμενων σε συνδικαλιστικές εκλογές ανά φύλο



Γράφημα 33: Η κατανομή της συμμετοχής των ερωτώμενων σε συνδικαλιστικές εκλογές ανά φύλο και ύπαρξη παιδιών

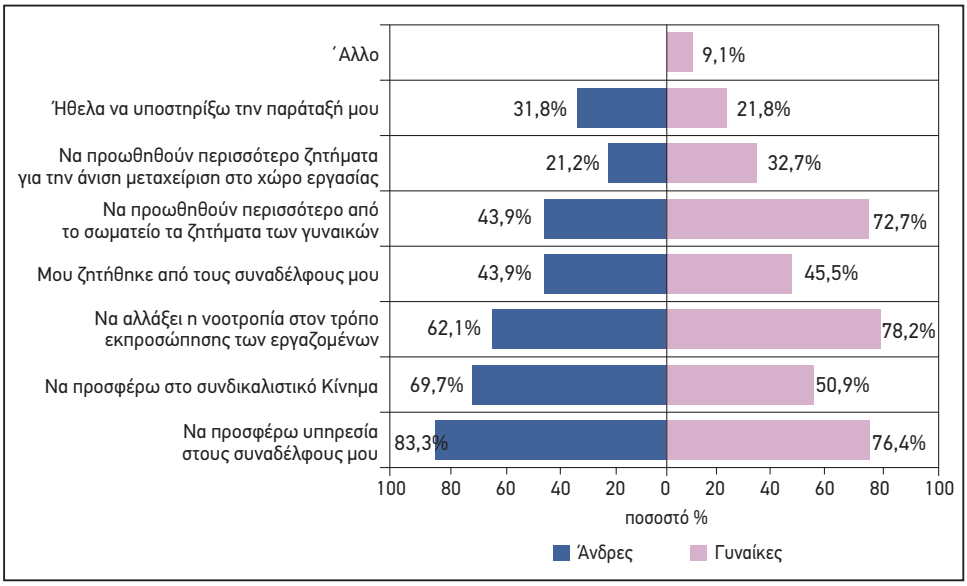


Τα κίνητρα για τα οποία οι συνδικαλιστές και οι συνδικαλίστριες του δείγματος αποφάσισαν να λάβουν μέρος σε συνδικαλιστικές εκλογές είναι κατά προτεραιότητα:

- η προσφορά υπηρεσίας στους συναδέλφους (80,2%)
- η αλλαγή νοοτροπίας όσον αφορά τον τρόπο εκπροσώπησης των εργαζομένων (69,4%)
- η προσφορά στο συνδικαλιστικό Κίνημα (61,2%)
- η προώθηση από το σωματείο των ζητημάτων που απασχολούν τις γυναίκες (57%)
- το αίτημα συμμετοχής τους από συναδέλφους (44,6%)
- η υποστήριξη της παράταξης (27,3%)
- η προώθηση ζητημάτων που αφορούν την άνιση μεταχείριση στον χώρο εργασίας (διακρίσεις λόγω εθνοτικής καταγωγής, λόγω ηλικίας, λόγω θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, λόγω αναπηρίας, λόγω γενετήσιου προσανατολισμού) (26,4%).

Μεταξύ ανδρών και γυναικών καταγράφεται διαφορετική στόχευση, με τους συνδικαλιστές να θέλουν κυρίως να προσφέρουν υπηρεσία σε συναδέλφους (83,3% άνδρες – 76,4% γυναίκες), στην παράταξη (31,8% άνδρες – 21,8 γυναίκες) και στο συνδικαλιστικό Κίνημα (69,7% άνδρες – 50,9% γυναίκες), ενώ οι συνδικαλίστριες στοχεύουν στην αλλαγή της νοοτροπίας των συνδικάτων (62,1% άνδρες – 78,2% γυναίκες) και του χώρου εργασίας (21,2% άνδρες – 32,7% γυναίκες),

Γράφημα 34: Λόγοι συμμετοχής στις συνδικαλιστικές εκλογές ανά φύλο



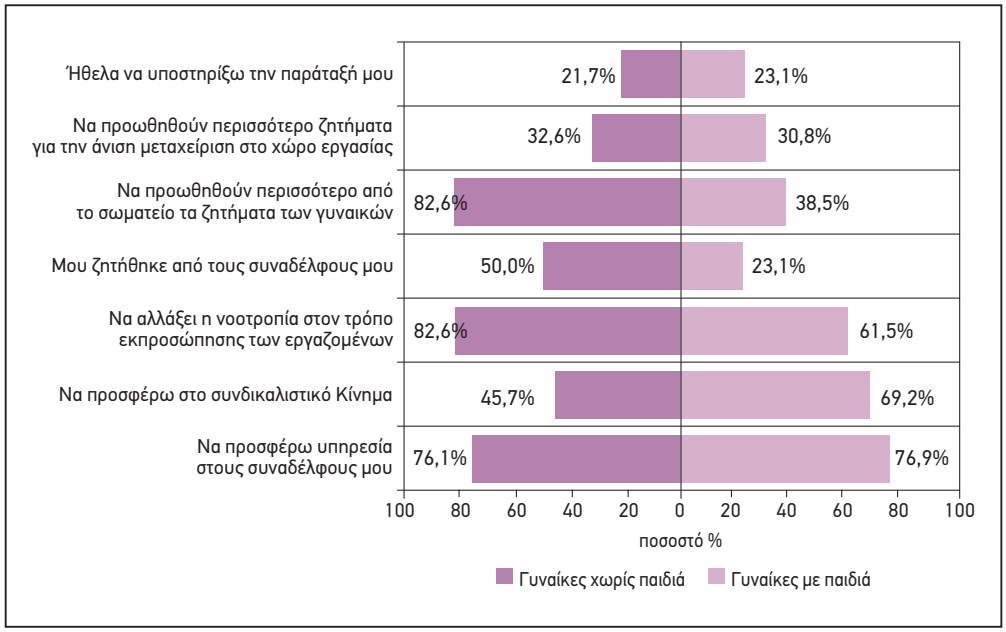
Σημαντική είναι η διαφορά προσανατολισμού και μεταξύ των συνδικαλιστριών με παιδιά σε σχέση με τις συνδικαλίστριες χωρίς παιδιά και τους συνδικαλιστές στο σύνολό τους. Για τις συνδικαλίστριες με παιδιά ισχυρό κίνητρο για την ενεργή συμμετοχή τους στον συνδικαλισμό και στις συνδικαλιστικές εκλογές είναι η προώθηση από το σωματείο των ζητημάτων που απασχολούν τις γυναίκες (82,6% για τις γυναίκες με παιδιά - 38,5% για τις γυναίκες χωρίς παιδιά – 43,9% για τους άνδρες). Αντιθέτως, οι συνδικαλίστριες με παιδιά δίνουν λιγότερο βάρος στην εν γένει προσφορά τους στο συνδικαλιστικό Κίνημα (45,7% για τις γυναίκες με παιδιά – 69,2% για τις γυναίκες δίχως παιδιά – 70,9% για τους άνδρες με παιδιά – 53,8% για τους άνδρες δίχως παιδιά), (βλ. Γραφήματα 35 & 36).

Οι γυναίκες που συμμετείχαν στην έρευνα είχαν υποστήριξη στην απόφασή τους για ενεργή συμμετοχή στον συνδικαλισμό κυρίως από:

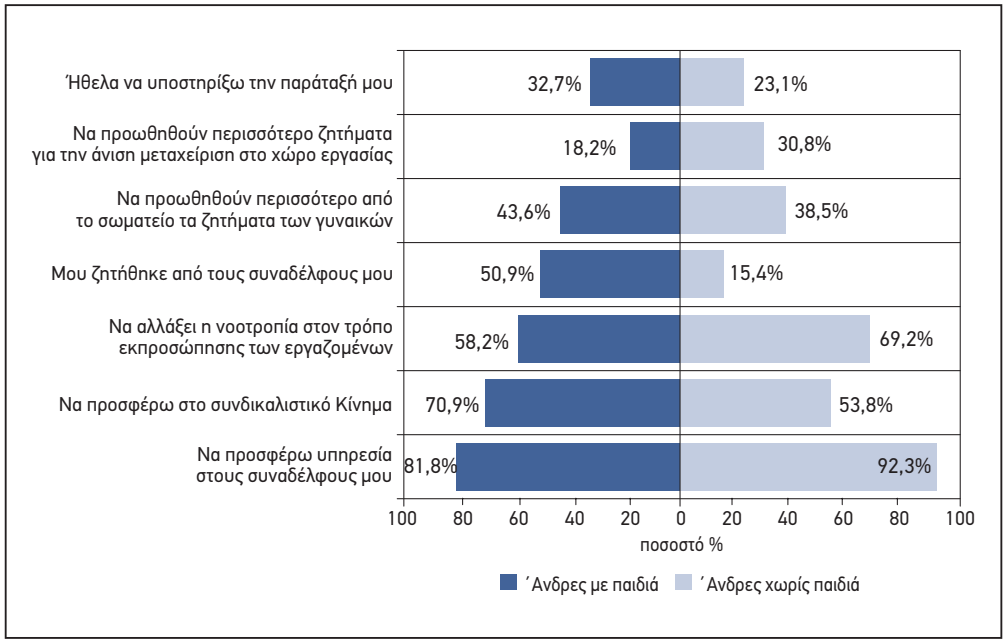
- άλλα μέλη συνδικαλιστικών οργανώσεων (80,8% - για τους άνδρες το ποσοστό είναι 88,7%)
- μέλη της πολιτικής τους παράταξης (77,3% - για τους άνδρες είναι 71,7%)
- στελέχη γυναικείων οργανώσεων (71,8% - για τους άνδρες είναι 54%)
- το επαγγελματικό περιβάλλον (66,7% - για τους άνδρες είναι 80,4%)
- το φιλικό περιβάλλον (63,1% - για τους άνδρες είναι 69,8%)
- μέλη της οικογένειας (57,2% - για τους άνδρες είναι 43,6%)
- τον σύντροφό τους (52,6% - για τους άνδρες είναι 40,4%).

Αντίστοιχα πορίσματα προέκυψαν από την ανάλυση των ποσοστών της αρνητικής στάσης που τήρησαν τα άτομα αυτά στην απόφαση των συνδικαλιστών/-ριών του δείγματος να εμπλακούν με τον συνδικαλισμό. Ένα πρόσθετο στοιχείο για την ανάλυση των παραπάνω είναι ότι μόνο το 29% του δείγματος προέρχεται από οικογένεια στην οποία και κάποιο άλλο μέλος έχει συνδικαλιστική δράση (βλ. Γραφήματα 37 & 38).

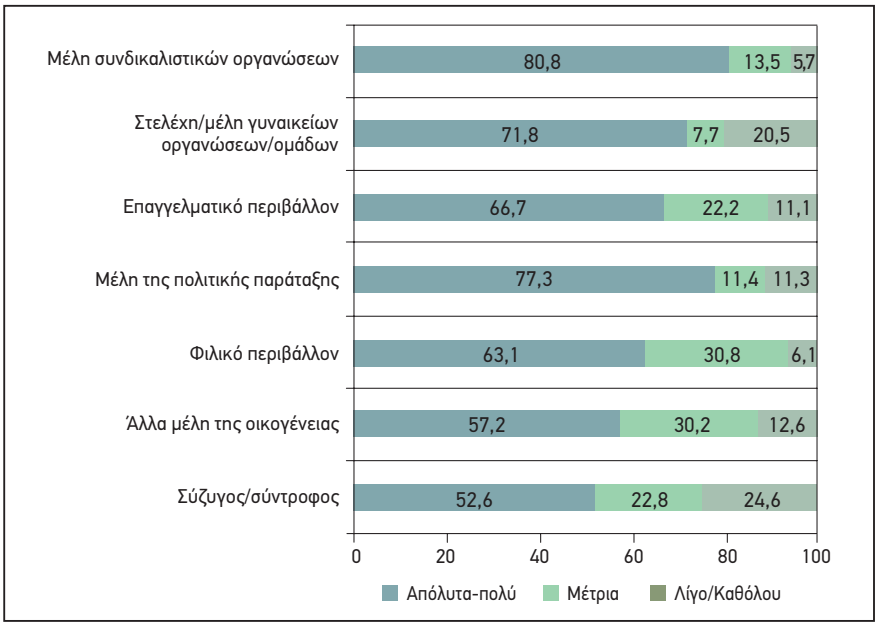
Γράφημα 35: Λόγοι συμμετοχής στις συνδικαλιστικές εκλογές και ύπαρξη παιδιών (γυναίκες)



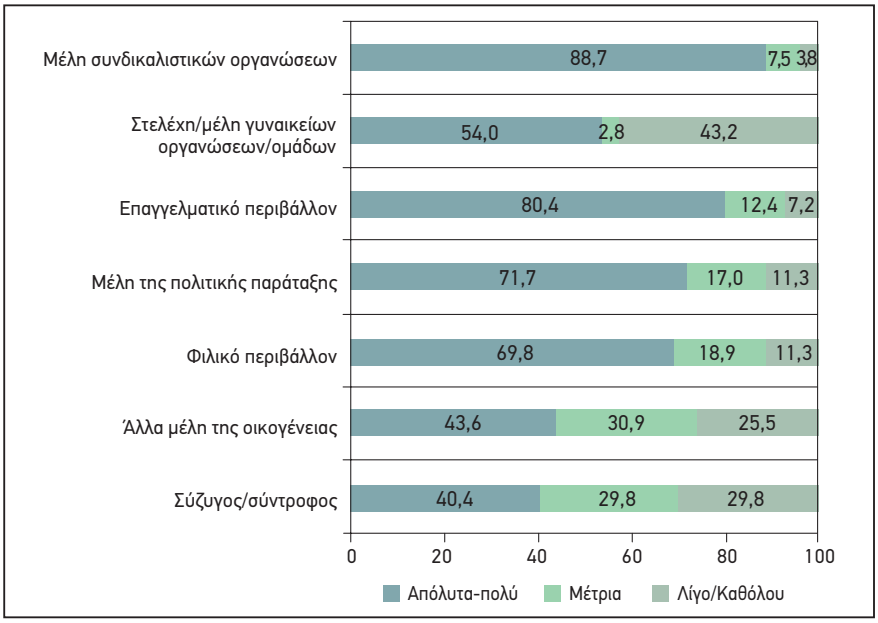
Γράφημα 36: Λόγοι συμμετοχής στις συνδικαλιστικές εκλογές και ύπαρξη παιδιών (άνδρες)



Γράφημα 37: Θετική στάση ατόμων ή παραγόντων στην απόφαση να εμπλακούν οι γυναίκες με τον συνδικαλισμό



Γράφημα 38: Θετική στάση ατόμων ή παραγόντων στην απόφαση να εμπλακούν οι άνδρες με τον συνδικαλισμό



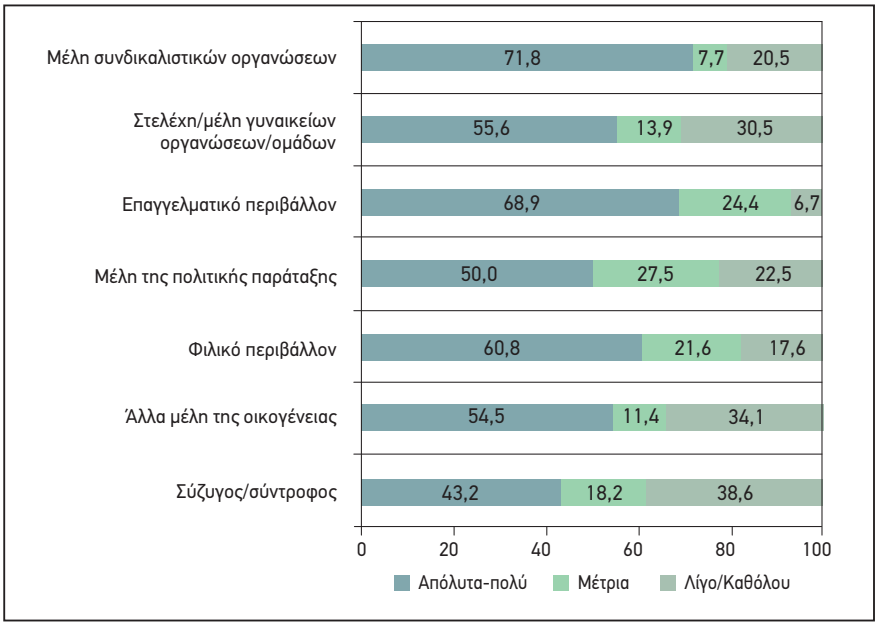
Ένα άλλο ερώτημα που τέθηκε είναι κατά πόσο τα άτομα και οι ομάδες που υποστήριξαν τις συνδικαλίστριες στη συνδικαλιστική τους κινητοποίηση τις εμψύχωσαν και κατά την υποψηφιότητά τους για εκλογή σε συνδικαλιστικά όργανα. Στο ερώτημα αυτό οι γυναίκες του δείγματος απάντησαν ότι ενεργή υποστήριξη στην υποψηφιότητά τους είχαν κυρίως από:

- άλλα μέλη συνδικαλιστικών οργανώσεων (71,8% - για τους άνδρες το ποσοστό είναι 85,1%)
- το επαγγελματικό περιβάλλον (68,9% - για τους άνδρες το ποσοστό είναι 84%)
- το φιλικό περιβάλλον (60,8% - για τους άνδρες το ποσοστό είναι 71,5%)
- άλλα στελέχη των γυναικείων οργανώσεων που ανήκαν (55,6% - για τους άνδρες το ποσοστό είναι 38,5%)
- μέλη της οικογένειας (54,5% - για τους άνδρες το ποσοστό είναι 40,5%)
- μέλη της πολιτικής τους παράταξης (50% - για τους άνδρες το ποσοστό είναι 76,8%)
- τον σύντροφό τους (43,2% - για τους άνδρες το ποσοστό είναι 50%) (βλ. Γραφήματα 39 & 40).

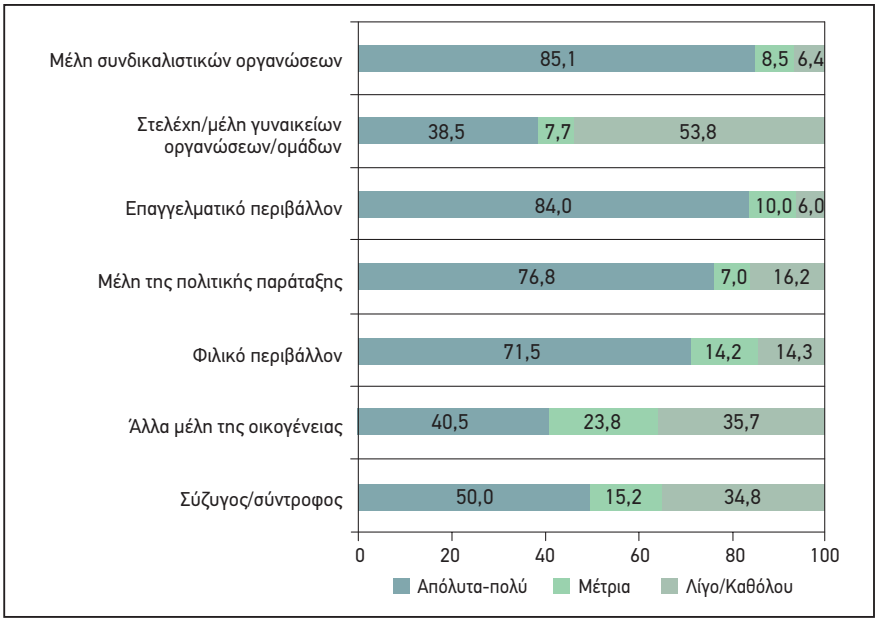
Είναι σημαντικό το γεγονός ότι ενώ οι παρατάξεις λειτούργησαν υποστηρικτικά στην εμπλοκή των γυναικών στον συνδικαλισμό (ποσοστό 77,3%), αντίθετα στην προοπτική υποψηφιότητάς τους τις στήριξαν σε αισθητά μικρότερο βαθμό (ποσοστό 50%, κατά 27,3% λιγότερο). Αντίθετα για τους άνδρες η υποστήριξη αυξανόταν όταν ήταν για θέσεις ευθύνης (από 71,7% σε 76,8% - 5,1% περισσότερο). Και τα μέλη των συνδικαλιστικών οργανώσεων, ενώ ενθάρρυναν τις γυναίκες να εμπλακούν στον συνδικαλισμό σε ποσοστό 80,8%, στη διαδικασία υποψηφιότητάς τους τις υποστήριξαν σε μικρότερο βαθμό (71,8%). Καταγράφεται επίσης λιγότερη υποστήριξη στην υποψηφιότητα και για τους άνδρες, αλλά η διαφορά δεν είναι τόσο έντονη (88,7% για συμμετοχή – 85,1% για υποψηφιότητα).

Όπως είδαμε στην Ενότητα 3.3, τα παραπάνω ευρήματα συνδέονται με τα πορίσματα της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ILO, 2001), που φέρνουν στην επιφάνεια την κυρίαρχη ανδρική κουλτούρα που υπάρχει στα συνδικάτα και την κατά κανόνα εχθρική στάση των συνδικαλιστών προς τις συνδικαλίστριες. Ως αποτέλεσμα, οι στερεοτυπικές ιδέες σχετικά με τους γυναικείους ρόλους και τις ικανότητες αντικατοπτρίζονται στα ποσοστά εκπροσώπησης των γυναικών σε θέσεις λήψης αποφάσεων (Pillinger, 2010).

Γράφημα 39: Ενεργή υποστήριξη ατόμων ή παραγόντων στη διαδικασία εκλογής των γυναικών σε συνδικαλιστικό όργανο (ανεξάρτητα από το εκλογικό αποτέλεσμα)



Γράφημα 40: Ενεργή υποστήριξη ατόμων ή παραγόντων στη διαδικασία εκλογής των ανδρών σε συνδικαλιστικό όργανο (ανεξάρτητα από το εκλογικό αποτέλεσμα)



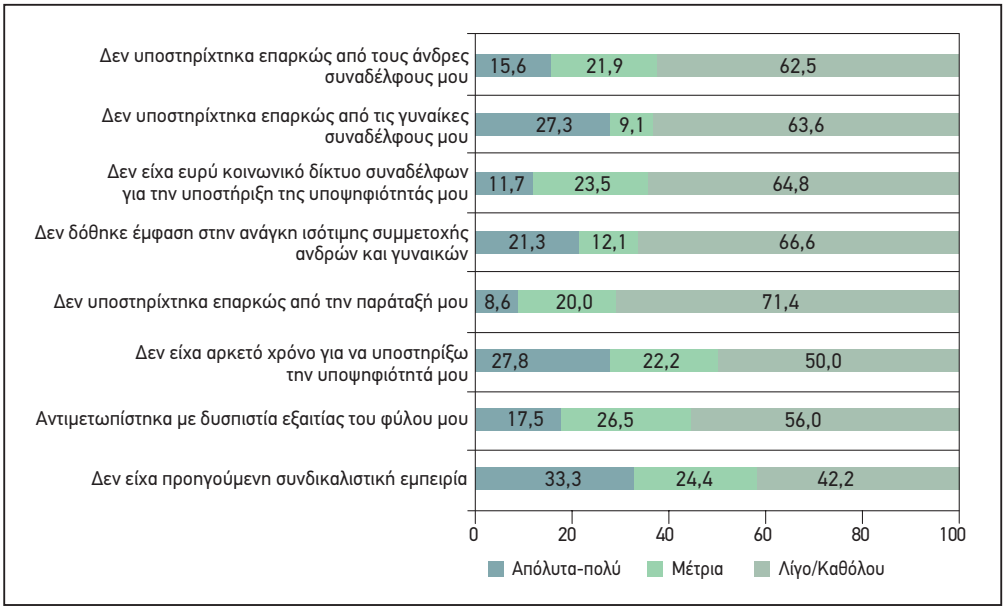
Και σε προσωπικό επίπεδο των συνδικαλιστριών καταγράφεται περιορισμένη ενθάρρυνση στην προσπάθειά τους για ανάδειξη σε θέσεις λήψης αποφάσεων. Οι γυναίκες δηλώνουν ότι ο σύντροφός τους τις υποστηρίζει ενεργά σε ποσοστό 43,2% (από 52,6% - 9,4% λιγότερο από την υποστήριξη για ένταξη στον συνδικαλισμό). Αντίθετα, οι άνδρες λαμβάνουν περισσότερη υποστήριξη από τις συντρόφους τους στη διαδικασία της υποψηφιότητας (από 40,4% σε 50% - 9,6% περισσότερο). Και στο φιλικό περιβάλλον εντοπίζεται αυτή η διαφοροποίηση, αν και όχι στον ίδιο βαθμό. Για τις γυναίκες καταγράφεται περιορισμός της υποστήριξης κατά 2,3% (από 63,1% σε 60,8%), ενώ για τους άνδρες ενίσχυση της υποστήριξης κατά 1,7% (από 69,8% σε 71,5%). Και αυτά τα ευρήματα συσχετίζονται με τα στερεότυπα που αναφέρθηκαν παραπάνω. Επιπλέον, ενισχύονται από άλλες έρευνες σύμφωνα με τις οποίες οι γυναίκες αντιμετωπίζουν συχνά από το περιβάλλον τους, και ιδιαίτερα από τους συντρόφους τους, αντιρρήσεις για την ενεργή συμμετοχή τους σε συνδικαλιστικές οργανώσεις (ILO, 2001· ICFTU & GUF, 2003).

Στην ερώτηση προς τις συνδικαλίστριες συγκεκριμένα για τους παράγοντες που δυσχέραναν την εκλογή τους σε συνδικαλιστικά όργανα (ανεξαρτήτως αποτελέσματος), αναδείχθηκαν τα παρακάτω εμπόδια:

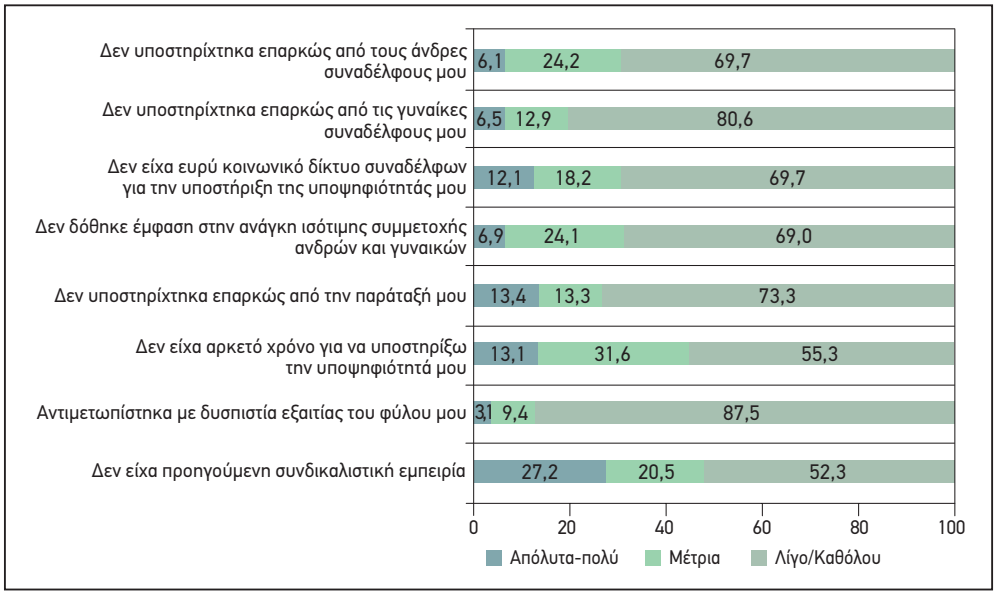
- έλλειψη συνδικαλιστικής εμπειρίας (33,3% - για τους άνδρες το ποσοστό είναι 27,2%)
- έλλειψη χρόνου για την υποστήριξη της υποψηφιότητας (27,8% - για τους άνδρες το ποσοστό είναι 13,1%)
- έλλειψη έμφασης στην ανάγκη ισότιμης συμμετοχής ανδρών και γυναικών (21,3% - για τους άνδρες το ποσοστό είναι 6,9%)
- δυσπιστία εξαιτίας του φύλου τους (17,5% - για τους άνδρες το ποσοστό είναι 3,1%)
- έλλειψη ευρέως κοινωνικού δικτύου συναδέλφων για την υποστήριξη της υποψηφιότητας (11,7% - για τους άνδρες το ποσοστό είναι 12,1%)
- έλλειψη επαρκούς υποστήριξης από την παράταξή τους (8,6% - για τους άνδρες το ποσοστό είναι 13,4%). (βλ. Γραφήματα 41 & 42).

Σχετικά με το ζήτημα της στήριξης εκ μέρους της πολιτικής παράταξης, επισημάνθηκε σε προηγούμενη ερώτηση ότι οι παρατάξεις τείνουν να ενισχύουν περισσότερο τους άνδρες παρά τις γυναίκες υποψήφιες. Παρατηρείται συνεπώς, εκ μέρους των πολιτικών συνδυασμών μια πλημμελής διαχείριση της προώθησης της ισότητας των φύλων στις εκλογικές διαδικασίες, χωρίς να μπορεί να διευκρινιστεί

Γράφημα 41: Άτομα ή παράγοντες που δυσχέραναν τις γυναίκες στην εκλογή τους σε συνδικαλιστικό όργανο (ανεξάρτητα από το εκλογικό αποτέλεσμα)



Γράφημα 42: Άτομα ή παράγοντες που δυσχέραναν τους άνδρες στην εκλογή τους σε συνδικαλιστικό όργανο (ανεξάρτητα από το εκλογικό αποτέλεσμα)



αν τα ποσοστά αυτής της στερεοτυπικής αντιμετώπισης τροφοδοτούνται μόνο από τους άνδρες συνδικαλιστές των παρατάξεων ή/και από τις γυναίκες-μέλη τους και των αντίστοιχων πολιτικών κομμάτων.

Πρέπει να σημειωθεί ότι η έλλειψη συνδικαλιστικής εμπειρίας για τις γυναίκες συνδέεται με την απουσία σωστής πληροφόρησης σχετικά με τον τρόπο λειτουργίας των συνδικαλιστικών οργανώσεων καθώς και για τις διαδικασίες ανέλιξης σε θέσεις λήψης αποφάσεων, κάτι που παρατηρείται και σε ευρωπαϊκό επίπεδο (ETUC, 2011b). Συνδέεται και με τη δυσανάλογα περιορισμένη συμμετοχή των συνδικαλιστριών σε προγράμματα συνδικαλιστικής εκπαίδευσης, κάτι που αναδείχθηκε στην προηγούμενη ενότητα.

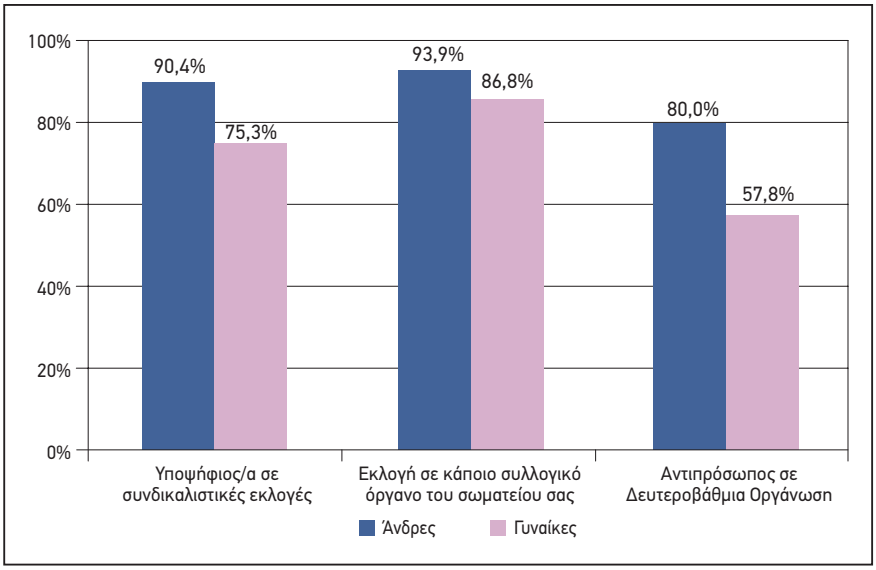
Αναφορικά με τον δεύτερο παράγοντα που αξιολόγησαν οι γυναίκες που συμμετείχαν στο δείγμα ως εμπόδιο για την άνοδό τους στη συνδικαλιστική ιεραρχία, τον διαθέσιμο χρόνο για την υποστήριξη της υποψηφιότητάς τους, παρατηρούμε ότι υπάρχει αξιοσημείωτη διαφορά συγκριτικά με τις απαντήσεις των ανδρών. Το 33% των συνδικαλιστριών με παιδιά δεν είχε τον απαραίτητο χρόνο για την υποστήριξη της υποψηφιότητάς τους σε σχέση με το 16,1% των συνδικαλιστών με παιδιά. Για τους συμμετέχοντες στην έρευνα χωρίς παιδιά, το 11,1% των γυναικών δεν είχε διαθέσιμο χρόνο, ενώ για τους άνδρες το ποσοστό είναι μηδενικό. Στις περισσότερες έρευνες σχετικά με το θέμα (ETUC, 2010· ICFTU & GUF, 2003· ILO, 2001), η έλλειψη χρόνου, λόγω της άνισης κατανομής των οικογενειακών βαρών, βρέθηκε να είναι το μέγιστο εμπόδιο για τη συμμετοχή των γυναικών στον συνδικαλισμό, ενώ ταυτόχρονα αποτελεί και ένα από τα σημαντικότερα προβλήματα για τις εργαζόμενες, ιδιαίτερα εν μέσω της κρίσης, όπως είδαμε και στο Κεφάλαιο 2.

Η έλλειψη έμφασης στην ανάγκη ισότιμης συμμετοχής ανδρών και γυναικών είναι ένα ζήτημα που εντοπίζει σε έρευνά της και η Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών Συνδικάτων, η οποία το κατατάσσει ως τρίτο πιο σημαντικό παράγοντα παρεμπόδισης στην ανάδειξη των γυναικών σε θέσεις εκπροσώπησης και λήψης αποφάσεων στα συνδικάτα (ETUC, 2010). Η έλλειψη αυτή αποδίδεται στα στερεότυπα, αλλά και στους ισχύοντες κανονισμούς που διέπουν τις δομές των συνδικάτων και δεν ευνοούν την προώθηση των γυναικών σε ηγετικές θέσεις (ETUC, 2010· ILO, 2001). Αντίστοιχα επισημαίνεται από τη Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών Συνδικάτων ότι η δυσπιστία και η αποθάρρυνση λειτουργούν επιβαρυντικά στην ανάδειξη των συνδικαλιστριών σε ηγετικές θέσεις (ETUC, 2010). Σημαντική παρατήρηση είναι το γεγονός ότι στην παρούσα έρευνα φάνηκε να υπάρχει πολύ περισσότερη δυσπιστία προς τις συνδικαλί-

στριες με παιδιά (20%) σε σχέση με τους συνδικαλιστές (2%) αλλά και τις συνδικαλίστριες χωρίς παιδιά (11%). Τέλος, όπως είδαμε και στην Ενότητα 3.3, τα κοινωνικά δίκτυα καθίστανται καθοριστικός παράγοντας στη συμμετοχή των δύο φύλων στα συνδικάτα (De Jong κ.ά., 2004).

Ως αποτέλεσμα των παραπάνω, μικρότερο ποσοστό των υποψηφίων συνδικαλιστριών έχει εκλεγεί σε κάποιο συλλογικό όργανο του σωματείου τους (το 86,8% των συνδικαλιστριών σε σχέση με το 93,9% των συνδικαλιστών) και ακόμα μικρότερο ποσοστό έχει εκλεγεί ως αντιπρόσωπος σε δευτεροβάθμια οργάνωση (το 57,8% των συνδικαλιστριών σε σχέση με το 80,0% των συνδικαλιστών). Αν λάβουμε υπόψη ότι οι απαντήσεις αυτές δόθηκαν από άτομα που έλαβαν μέρος σε συνδικαλιστικές εκλογές ως υποψήφιοι/-ες, και όπου οι γυναίκες ήταν πολύ λιγότερες (το 75,3% των συνδικαλιστριών σε σχέση με το 90,4% των συνδικαλιστών), τότε αποδεικνύεται ακόμα περισσότερο η περιορισμένη πρόσβαση των γυναικών σε θέσεις ευθύνης.

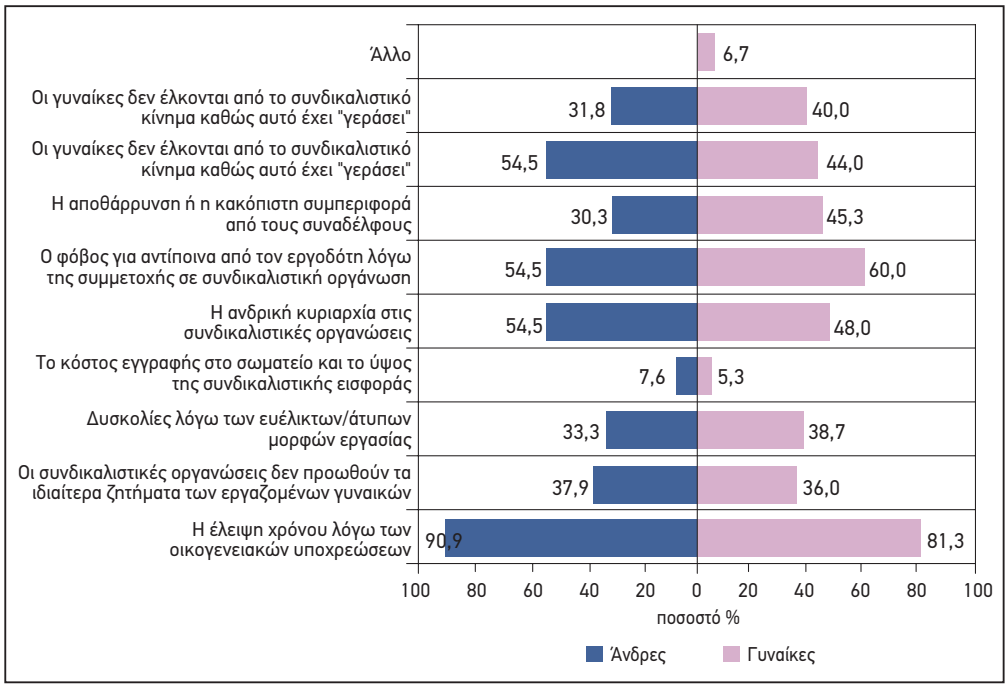
Γράφημα 43: Κατανομή της συμμετοχής σε εκλογές και της εκλογής σε θέσεις ευθύνης ανά φύλο



Από τους συμμετέχοντες και τις συμμετέχουσες στην έρευνα ζητήθηκε να καταθέσουν τη δική τους εκτίμηση ως προς τους παράγοντες που αποτρέπουν τις γυναίκες από το να συμμετέχουν στην ίδρυση ή να γίνουν μέλος μιας συνδικαλιστικής οργάνωσης. Οι αντιλήψεις μεταξύ γυναικών και ανδρών παρουσίασαν ομοιότητες.

Όπως έχει φανεί και από τη βιβλιογραφική επισκόπηση (βλ. Ενότητα 3.3) (ILO, 2001· ICFTU & GUF, 2003), αλλά και από τα δεδομένα που έχουν παρατεθεί μέχρι τώρα, ο πλέον σημαντικός παράγοντας είναι η έλλειψη χρόνου λόγω των οικογενειακών υποχρεώσεων (το 85,8% των ερωτώμενων). Ένας δεύτερος παράγοντας είναι ο φόβος για τυχόν αντίποινα από τον εργοδότη λόγω της συμμετοχής σε συνδικαλιστική οργάνωση (57,4%), γεγονός που προκαλεί ιδιαίτερη ανησυχία. Η έκταση αυτού του φόβου καταγράφεται ακόμα μεγαλύτερη μεταξύ των γυναικών (60%), κάτι που αντικατοπτρίζει τη διάλυση των εργασιακών σχέσεων και την κατάλυση των δικαιωμάτων των εργαζομένων εν μέσω της κρίσης αλλά και το πόσο δυσχερέστερη είναι η θέση των γυναικών μέσα σε αυτό το περιβάλλον. Επίσης ένας άλλος καθοριστικός παράγοντας που λειτουργεί ανασταλτικά είναι οι δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες λόγω των ευέλικτων/άτυπων μορφών εργασίας (το 38,7% των γυναικών που ρωτήθηκαν και το 36,2% του συνόλου των ερωτώμενων).

Γράφημα 44: Οι κύριοι παράγοντες που αποτρέπουν τις γυναίκες από το να συμμετέχουν στην ίδρυση ή να γίνουν μέλος μιας συνδικαλιστικής οργάνωσης, σύμφωνα με τους άνδρες και τις γυναίκες αντίστοιχα



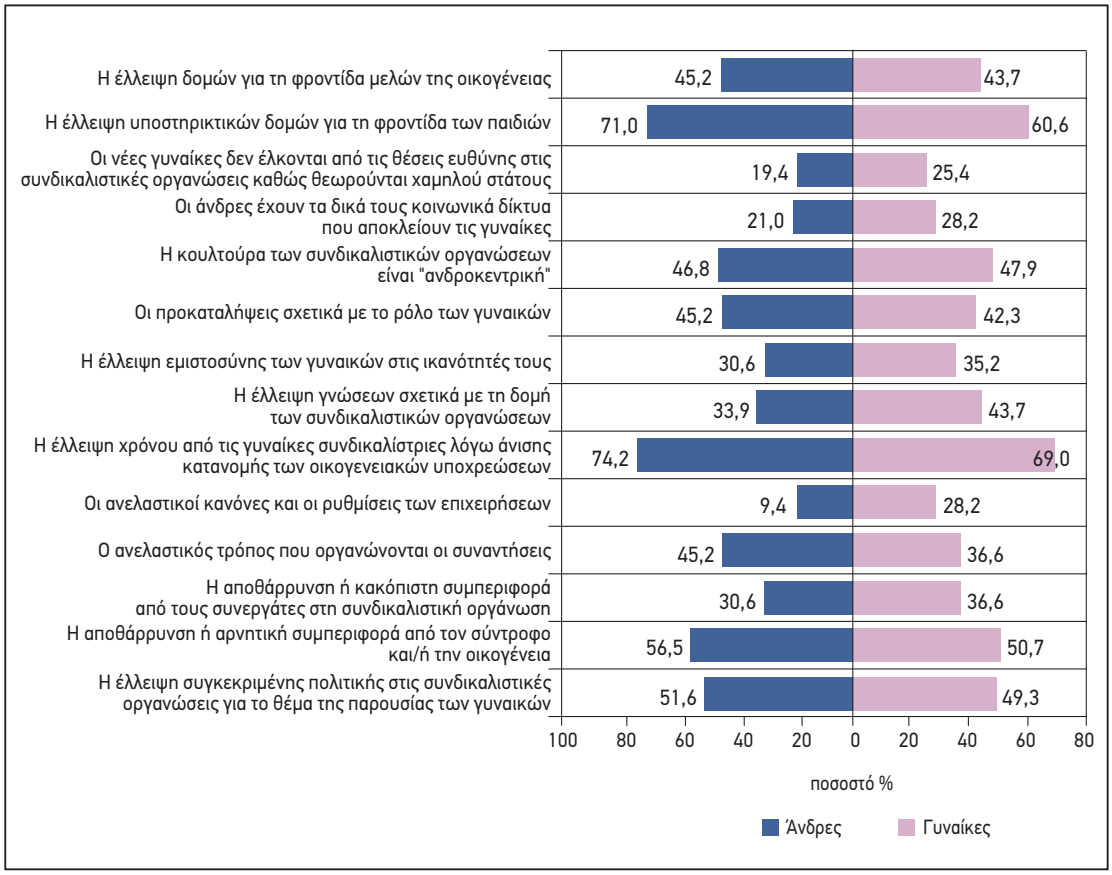
Τα στερεότυπα και η νοοτροπία που κυριαρχεί στον συνδικαλιστικό χώρο διαδραματίζουν και αυτά καθοριστικό ρόλο. Η επικράτηση των ανδρών στις συνδικαλιστικές οργανώσεις και στις ηγεσίες τους, η αποθαρρυντική συμπεριφορά εκ μέρους του συντρόφου και/ή της οικογένειας καθώς και η απαξίωση από τους συναδέλφους είναι οι επόμενοι εξίσου σημαντικοί παράγοντες που αποτρέπουν τις γυναίκες από τη συμμετοχή στα συνδικάτα (51,1%, 48,9% και 38,3%). Αυτοί οι παράγοντες εντοπίζονται τόσο γενικότερα από τη βιβλιογραφία (ILO, 2001· Pillinger, 2010· ICFTU & GUF, 2003· Παλαιολόγος, 2006) όσο και από τα παραπάνω δεδομένα για την συμμετοχή και εκλογή των γυναικών στα συνδικάτα. Τέλος, το γεγονός ότι τα ιδιαίτερα ζητήματα των εργαζομένων γυναικών δεν αναδεικνύονται από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις (36,9%) αλλά και το γεγονός ότι οι γυναίκες δεν έλκονται από το συνδικαλιστικό Κίνημα, λόγω της διάχυτης αντίληψης ότι αυτό έχει «γεράσει» και είναι παρωχημένο (36,2%) αποτελούν πρόσθετες αιτίες που αποτρέπουν τις γυναίκες από τη συμμετοχή.

Σε ό,τι αφορά τις συνδικαλίστριες, οι παράγοντες που περιορίζουν την παρουσία τους στα όργανα λήψης αποφάσεων των οργανώσεων των εργαζομένων είναι (βλ. Γράφημα 45):

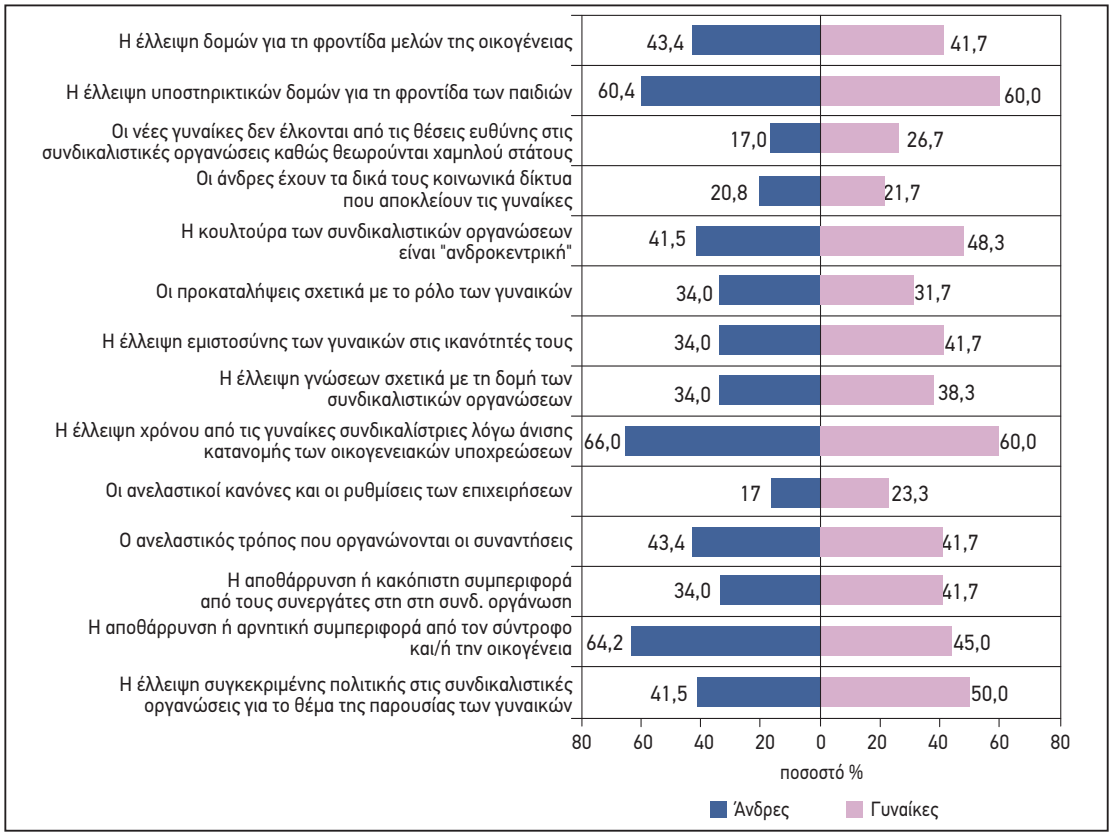
- η έλλειψη χρόνου από τις γυναίκες συνδικαλίστριες, λόγω της άνισης κατανομής των οικογενειακών υποχρεώσεων (το 74,2% σύμφωνα με τους άνδρες – το 69% σύμφωνα με τις γυναίκες)
- η έλλειψη υποστηρικτικών δομών για τη φροντίδα των παιδιών (το 71% σύμφωνα με τους άνδρες – το 60,6% σύμφωνα με τις γυναίκες)
- η αποθάρρυνση ή η αρνητική συμπεριφορά από τον σύντροφο και/ή την οικογένεια (το 56,5% σύμφωνα με τους άνδρες – το 50,7% σύμφωνα με τις γυναίκες)
- η έλλειψη συγκεκριμένης πολιτικής μέσα στις συνδικαλιστικές οργανώσεις για το θέμα της παρουσίας των γυναικών (το 51,6% σύμφωνα με τους άνδρες – το 49,3% σύμφωνα με τις γυναίκες)
- η ανδροκεντρική κουλτούρα των συνδικαλιστικών οργανώσεων, η οποία αποθαρρύνει τη συμμετοχή των γυναικών (το 46,8% σύμφωνα με τους άνδρες – το 47,9% σύμφωνα με τις γυναίκες)
- η έλλειψη υποστηρικτικών δομών για τη φροντίδα εξαρτώμενων ηλικιωμένων μελών της οικογένειας (το 45,2% σύμφωνα με τους άνδρες – το 43,7% σύμφωνα με τις γυναίκες)

- οι προκαταλήψεις σχετικά με τον ρόλο των γυναικών οι οποίες αναπαράγουν τα στερεότυπα και αποτρέπουν τη συμμετοχή τους (το 45,2% σύμφωνα με τους άνδρες – το 42,3% σύμφωνα με τις γυναίκες)
- ο ανελαστικός τρόπος που οργανώνονται οι συναντήσεις (καθορισμός χρόνου και τόπου συνάντησης κτλ.) (το 45,2% σύμφωνα με τους άνδρες – το 36,6% σύμφωνα με τις γυναίκες)
- η έλλειψη κατάλληλης πληροφόρησης σχετικά με τη δομή και την πρόσβαση σε θέσεις ευθύνης των συνδικαλιστικών οργανώσεων (το 33,9% σύμφωνα με τους άνδρες – το 43,7% σύμφωνα με τις γυναίκες)

Γράφημα 45: Οι βασικοί παράγοντες που περιορίζουν την παρουσία των γυναικών στα όργανα λήψης αποφάσεων των οργανώσεων των εργαζομένων, σύμφωνα με τους άνδρες και τις γυναίκες αντίστοιχα



Γράφημα 46: Οι βασικοί παράγοντες που περιορίζουν την παρουσία των γυναικών στα όργανα συλλογικής διαπραγμάτευσης, σύμφωνα με τους άνδρες και τις γυναίκες αντίστοιχα



- η αποθαρρυντική ή κακόπιστη συμπεριφορά από συναδέλφους στη συνδικαλιστική οργάνωση (το 30,6% σύμφωνα με τους άνδρες – το 36,6% σύμφωνα με τις γυναίκες)
- η έλλειψη εμπιστοσύνης των γυναικών στις ικανότητές τους (το 30,6% σύμφωνα με τους άνδρες – το 35,2% σύμφωνα με τις γυναίκες)
- ο αποκλεισμός από τα κοινωνικά δίκτυα των ανδρών συνδικαλιστών (το 21% σύμφωνα με τους άνδρες – το 28,2% σύμφωνα με τις γυναίκες)
- η ανελαστικότητα στους κανόνες και τις ρυθμίσεις των επιχειρήσεων (το 19,4% σύμφωνα με τους άνδρες – το 28,2% σύμφωνα με τις γυναίκες)
- το χαμηλό κύρος που έχει ο ρόλος των εκπροσώπων εργαζομένων, και το οποίο δεν ελκύει τις νέες εργαζόμενες (το 19,4% σύμφωνα με τους άνδρες – το 25,4% σύμφωνα με τις γυναίκες).

Παρόμοια είναι και τα αποτελέσματα σχετικά με τους παράγοντες που περιορίζουν την παρουσία των γυναικών στα όργανα συλλογικής διαπραγμάτευσης. Στο επίπεδο αυτό, εντοπίζονται κάποιες διαφορές στην αποτίμηση ορισμένων παραγόντων. Ο ανελαστικός τρόπος που οργανώνονται οι συναντήσεις (καθορισμός χρόνου και τόπου συνάντησης κτλ.), η αποθαρρυντική ή κακόπιστη συμπεριφορά από συναδέλφους μέσα στη συνδικαλιστική οργάνωση και η έλλειψη εμπιστοσύνης των γυναικών στις ικανότητές τους θεωρούνται πιο κρίσιμοι παράγοντες αναφορικά με τη συμμετοχή γυναικών στα όργανα συλλογικής διαπραγμάτευσης σε σχέση με τη συμμετοχή τους στα όργανα λήψης αποφάσεων των εργαζομένων. Παρά τις μικρές όμως διαφορές, παρατηρούμε σε όλα τα επίπεδα συμμετοχής στα συνδικάτα αντίστοιχους παράγοντες που αναστέλλουν τη γυναικεία συνδικαλιστική συμμμετοχή και έχουν να κάνουν πρωτίστως με «καταστασιακά» και «θεσμικά» εμπόδια και δευτερευόντως με «ψυχολογικά» και «πληροφοριακά» (βλ. Ενότητα 3.3 & Γράφημα 46).

Πέρα από τους αρνητικούς παράγοντες που επηρεάζουν τη συμμετοχή των γυναικών στα συνδικάτα, ερωτήθηκαν οι συμμετέχοντες/-ουσες στην έρευνα για τους παράγοντες που θα μπορούσαν να επιδράσουν θετικά. Σύμφωνα με τις συνδικαλίστριες που συμμετείχαν, τα μέτρα που προτείνονται είναι:

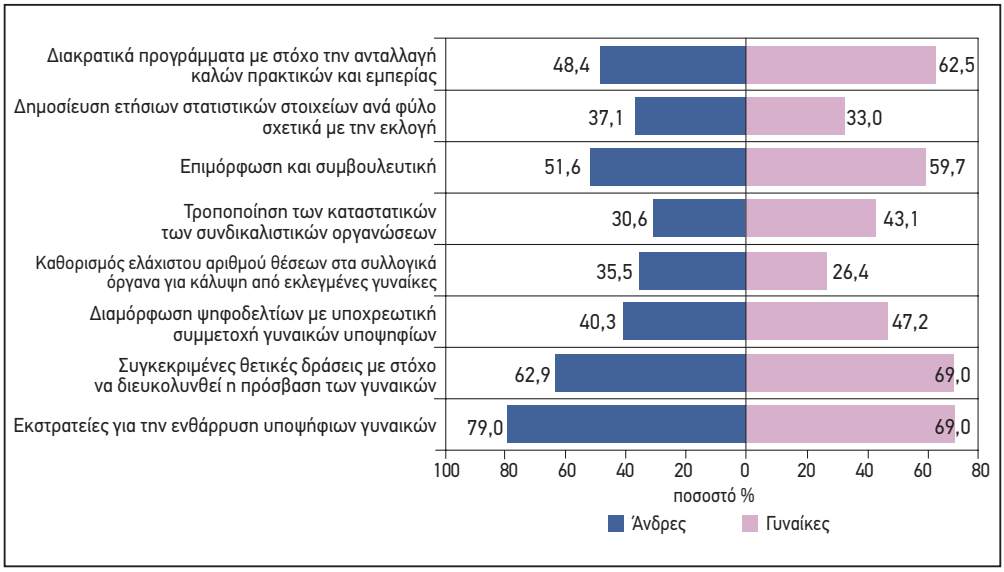
- καμπάνιες για την ενθάρρυνση υποψήφιων γυναικών (79% άνδρες – 70,8% γυναίκες)
- στοχευμένες θετικές δράσεις με στόχο να διευκολυνθεί η πρόσβαση των γυναικών σε όλες τις θέσεις και τις λειτουργίες της συνδικαλιστικής οργάνωσης (62,9% άνδρες – 69,4% γυναίκες)
- διακρατικά προγράμματα με στόχο την ανταλλαγή καλών πρακτικών και εμπειρίας στα ζητήματα προώθησης της ουσιαστικής ισότητας των φύλων στις συνδικαλιστικές οργανώσεις (48,4% άνδρες – 62,5% γυναίκες)
- επιμόρφωση και συμβουλευτική των συνδικαλιστριών προκειμένου να φέρουν σε πέρας τη συνδικαλιστική τους δραστηριότητα (εκπαίδευση στις τεχνικές διαπραγματεύσεων, σε εργασιακά και ασφαλιστικά ζητήματα, στη διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού κτλ.) (51,6% άνδρες – 59,7% γυναίκες)
- δημοσίευση ετήσιων στατιστικών στοιχείων ανά φύλο σχετικά με την εκλογή (37,1% άνδρες – 33,3% γυναίκες).

Όλοι αυτοί οι παράγοντες έτυχαν διαρκούς αξιολόγησης από τη ΓΣΕΕ μέσω του Έργου «Προώθηση και ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών στα όργανα εκπροσώπησης των συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργαζομένων» (βλ. Ενότητα 1.2).

Κάποια άλλα μέτρα που αναφέρθηκαν από τις συμμετέχουσες στην έρευνα και έχουν ενδιαφέρον είναι:

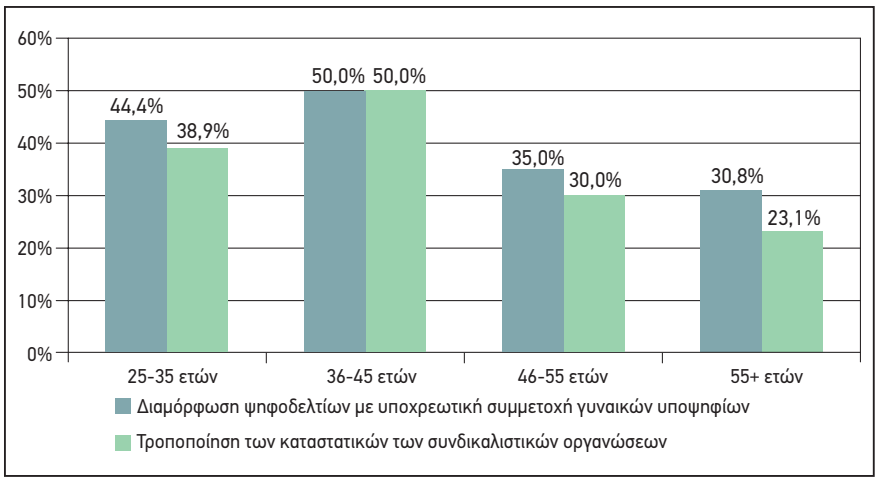
- η διαμόρφωση ψηφοδελτίων για την εκλογή στα συλλογικά όργανα με υποχρεωτική συμμετοχή γυναικών υποψηφίων (40,3% άνδρες – 47,2% γυναίκες)
- η τροποποίηση των καταστατικών των συνδικαλιστικών οργανώσεων για την υποχρεωτική κάλυψη ελάχιστου ποσοστού θέσεων από γυναίκες εκλεγμένες στα συλλογικά όργανα λήψης αποφάσεων εκλογή (30,6% άνδρες – 43,1% γυναίκες)
- ο καθορισμός με κοινή εσωτερική διαδικασία ελάχιστου αριθμού θέσεων στα συλλογικά όργανα για κάλυψη από εκλεγμένες γυναίκες (35,5% άνδρες – 26,4% γυναίκες).

Γράφημα 47: Μέτρα που θεωρούνται από τους άνδρες και τις γυναίκες αντίστοιχα πιο αποτελεσματικά για την προώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων μέσα στις συνδικαλιστικές οργανώσεις και την αύξηση της παρουσίας γυναικών στα όργανα λήψης αποφάσεών τους

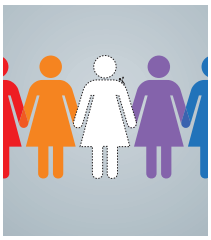


Επισημαίνεται ότι οι προτάσεις αυτές, οι οποίες έχουν να κάνουν με σημαντικές θεσμικές αλλαγές, υποστηρίζονται περισσότερο από τις μικρότερες ηλικίες συνδικαλιστών και συνδικαλιστριών. Σε κάθε περίπτωση, αναδεικνύονται σε ζητήματα που χρειάζεται να συζητηθούν εκτενέστερα.

Γράφημα 48: Θεσμικά μέτρα που θεωρούνται πιο αποτελεσματικά για την προώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων μέσα στις συνδικαλιστικές οργανώσεις και την αύξηση της παρουσίας γυναικών στα όργανα λήψης αποφάσεών τους ανά ηλικιακή ομάδα



7. Η Εμπειρία των Συνδικαλιστριών



7.1 Η απουσία των γυναικών από τα συνδικάτα και η σημασία της σύγχρονης ιστορικής στιγμής

Δεδομένης της εστίασης της Μελέτης αυτής στις συνδικαλίστριες ως κοινωνικο-πολιτικά υποκείμενα, κρίθηκε απαραίτητη η συμμετοχή τους στην έρευνα μέσω της μεθόδου της εστιασμένης συζήτησης. Όπως είδαμε στην Ενότητα 5.4, στην ομάδα εστίασης συμμετείχαν εννέα συνδικαλίστριες από όλη την Ελλάδα, εκλεγμένες σε δευτεροβάθμιες οργανώσεις διαφορετικής κλαδικής και περιφερειακής διάστασης. Στη συνέχεια παρατίθενται αυτούσια αποσπάσματα από την εστιασμένη συζήτηση (τα ονόματα που χρησιμοποιούνται είναι ψευδώνυμα).

Οι συνδικαλίστριες της έρευνας είχαν πλήρη επίγνωση της διαχρονικής απουσίας του γυναικείου φύλου από το συνδικαλιστικό Κίνημα. Αυτή η αίσθηση μαζί με τη συνείδηση του φύλου, διατρέχουν το σύνολο της εστιασμένης συζήτησης. Όπως χαρακτηριστικά αναφέρει η Λαμπρινή, είναι απαραίτητο *«...να δώσουμε μια ιστορική διάσταση, ότι στα πρώτα βήματά του το συνδικαλιστικό Κίνημα, και θα μιλήσω από το 1914 και μετά, όταν άρχισαν οι πρώτες συνδικαλιστικές ή γενικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας και ξεκαθάρισαν ποιοι είναι οι εργοδότες και ποιοι είναι οι εργαζόμενοι, στην αρχή δεν επιτρεπόταν στις γυναίκες να λαμβάνουν μέρος και να εκλέγονται στα σωματεία»*.

Αντίστοιχος προβληματισμός υπάρχει και για τη μετέπειτα παρουσία των γυναικών στα συνδικάτα. Αναρωτιέται χαρακτηριστικά η Γωγώ για το *«...πώς δεν υπήρξαν στοιχεία για τις γυναίκες; Γιατί οι γυναίκες που δουλεύουν είναι δεκαετίες. Γιατί να μην υπάρχουν στοιχεία για τις γυναίκες;»*. Οι παρατηρήσεις αυτές δείχνουν ότι η απουσία των γυναικών από τα συνδικάτα, αλλά και οι πενιχρές πληροφορίες για τη συμμετοχή των γυναικών στα συνδικάτα (Αρβανιτάκη, 2004), όπως επισημάνθηκε και στην Ενότητα 3.2, δεν περνάει απαρατήρητη από τις γυναίκες. Φαίνεται, ως εκ

τούτου, οι γυναίκες να μη διαφοροποιούνται από τη θέση της Συνομοσπονδίας Ευρωπαϊκών Συνδικάτων (ETUC, 2003, 2007) σχετικά με την βαρύνουσα σημασία που έχει η έλλειψη στατιστικών στοιχείων σχετικά με τη μη εφαρμογή της στρατηγικής της ένταξης του φύλου στα συνδικάτα.

Αυτές οι παραλήψεις αναδεικνύουν, σύμφωνα με τις συμμετέχουσες, το ζήτημα σχετικά με την καταλληλότητα ή όχι της χρονικής στιγμής, εννοώντας το αν η περίοδος που διανύουμε τώρα είναι ουσιαστικά κατάλληλη για την ισότιμη ένταξη του γυναικείου φύλου στα συνδικάτα γενικά, αλλά και για την υλοποίηση στοχευμένων προγραμμάτων, όπως του Έργου για την «Προώθηση και ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών στα όργανα εκπροσώπησης των συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργαζομένων» ειδικότερα. Τονίζουν *ότι «...είναι πολύ καλή εποχή οι γυναίκες να βγουν και να μιλήσουν και να κάνουν ... αυτούς τους δύσκολους καιρούς που πλήττονται τα εργασιακά δικαιώματα, γι' αυτό λοιπόν εμείς* [οι γυναίκες] *είμαστε εδώ, για να μπορέσουμε να ενισχύσουμε το συνδικαλιστικό Κίνημα»* (Λαμπρινή). *«Είναι η κατάλληλη ... περίοδος επειδή και οι άντρες αντιμετωπίζουν ίδια προβλήματα με εμάς, τα λέμε και καλύτερα εμείς. ... Γιατί εγώ έχω δει πολλούς άντρες με θέσεις καλές στα εργατικά, στα συνδικάτα, που δεν μπορούν να βγάλουν άχνα. Σου λέει, καλή είναι η γυναίκα, γιατί τα λέει αυτή. Σε βάζουν, λοιπόν, σε προχωράνε μπροστά. Λοιπόν, είναι η κατάλληλη εποχή»* (Κατερίνα).

7.2 Κίνητρα εμπλοκής στο συνδικαλιστικό Κίνημα

Για την πλειονότητα των συνδικαλιστριών που συμμετείχαν στην έρευνα το βασικό κίνητρο που τις ώθησε να εμπλακούν στον συνδικαλισμό ήταν η ανάγκη αντίδρασης στις πολύ δύσκολες εργασιακές συνθήκες που αντιμετώπιζαν. Όπως τονίζει η Λένα, *«η ανάγκη με έκανε να συνδικαλιστώ»*. Πιο συγκεκριμένα, τα εργασιακά προβλήματα που ανέφεραν οι συμμετέχουσες ως εναύσματα ή αιτίες για τη συνδικαλιστική τους κινητοποίηση είναι:

- η αδυναμία απουσίας από την εργασία (έστω και μια μέρα), με αποτέλεσμα να μην «επιτρέπεται» σε μια γυναίκα εργαζομένη να αρρωστήσει ή να τεκνοποιήσει
- η πρόσθετη εργασία με πολύωρα εξοντωτικά ωράρια
- η εργασία εντός και εκτός ωραρίου σε, κατά κανόνα, υποδεέστερες ή/και απαξιωτικές εργασίες, πέραν της κύριας εργασίας ή της επίσημης θέσης ευθύνης

- η απουσία του δικαιώματος να εκφέρουν λόγο σε θέματα που τις αφορούν άμεσα
- η εργασιακή ανασφάλεια ως αποτέλεσμα της μη υπογραφής συμβάσεων εργασίας αόριστης ή τουλάχιστον ορισμένης διάρκειας
- η τοποθέτηση σε θέσεις εργασίας αναντίστοιχες με τα τυπικά προσόντα της εργαζομένης
- η «απαγόρευση» του δικαιώματος συμμετοχής σε απεργία και ο εκφοβισμός από τον εργοδότη

Η κατάσταση όπως περιγράφηκε παραπάνω αποτυπώνει με εμπειρικό τρόπο τις δυσμενείς εργασιακές συνθήκες κάτω από τις οποίες εργάζονται οι γυναίκες και οι οποίες αναλύονται εκτενώς στη σχετική βιβλιογραφία (βλ. Κεφάλαιο 2) (Γαλατά, 1996· Κρητικίδης, 2011· European Women's Lobby, 2012). Ένα νέο όμως στοιχείο που προέκυψε είναι το γεγονός ότι αυτές οι συνθήκες αποτελούν και κίνητρο για την ενασχόληση των γυναικών με τον συνδικαλισμό. Επισημαίνεται όμως το δεδομένο ότι όσες συμμετείχαν στην εστιασμένη συζήτηση ήταν συνδικαλίστριες δευτεροβάθμιων οργανώσεων, η πλειονότητά των οποίων είχε εμπλακεί στον συνδικαλισμό αρκετά χρόνια πριν, δηλαδή σε περιόδους πριν από την οικονομική κρίση. Θα ήταν, λοιπόν, ενδιαφέρον να διερευνηθεί στο μέλλον το πώς η επιδείνωση της ήδη δυσμενούς θέσης της γυναίκας στην εποχή της κρίσης επηρεάζει τη συνδικαλιστική κινητοποίηση των γυναικών.

Η εμπλοκή αυτή των συμμετεχουσών στο συνδικαλιστικό Κίνημα δεν έγινε δίχως τη συνείδηση του φύλου τους. Αυτή η συνείδηση υπάρχει τόσο στο εργασιακό πεδίο όσο και στο κοινωνικό. Αναφέρει η Γωγώ για το εργασιακό επίπεδο: ***«... κατάλαβα ότι σαν κι εμένα υπήρχαν πάρα πολλές γυναίκες και γι' αυτό έπεσα με πολύ πείσμα σε αυτό που έκανα»***. Αντίστοιχα, η Κατερίνα επισημαίνει στο κοινωνικό επίπεδο ***«...τα τεράστια προβλήματα που υπάρχουν γύρω γύρω στις γυναίκες που δουλεύουν, που είναι σπίτι τους, τα τεράστια προβλήματα που έχουν στην οικογένειά τους»***. Το παραπάνω εύρημα έρχεται σε αντίθεση με παλαιότερο της Αρβανιτάκη (2004), σύμφωνα με το οποίο για να επιβιώσουν οι συνδικαλίστριες μέσα στην κουλτούρα των ανδροκρατούμενων συνδικάτων, πιέζονταν να προσαρμοστούν στο ανδρικό πρότυπο του συνδικαλιστή και δεν αναλάμβαναν δράση με συνείδηση του φύλου τους. Ίσως αυτό να σηματοδοτεί και μια αλλαγή στη νοοτροπία των συνδικαλιστριών στην Ελλάδα, αλλαγή στην οποία έχει συμβάλει και η δημιουργία και

η λειτουργία των Δομών Ισότητας των συνδικαλιστικών οργανώσεων εντός των οποίων οι γυναίκες αναπτύσσουν δίκτυα και αλληλοϋποστηρίζονται.

Επιπλέον, ένα άλλο κίνητρο για την εμπλοκή των γυναικών με τον συνδικαλισμό ήταν το αίσθημα κοινωνικής προσφοράς. Η ανάγκη διεκδίκησης για τις ίδιες αλλά και για τους άλλους. Όπως αναφέρει η Ισμήνη, *«κίνητρό μου ... ήταν να προσφέρω στο κοινό καλό ... να προσφέρω όσο μπορώ, να βοηθήσω όσο μπορώ, και να μαθαίνω από την πραγματική πηγή των πραγμάτων τις δυσκολίες μας και όσο μπορώ να βοηθήσω να τις ξεπερνάμε»*. Η Κατερίνα συνέδεσε αυτό το κίνητρο με τη σημερινή περίοδο της κρίσης, εξηγώντας ότι *«πρέπει όλοι βαθιά μας και έξω μας τώρα, αυτήν την περίοδο κυρίως, να έχουμε στο μυαλό μας ότι 'υπάρχω γιατί υπάρχουμε, διαφορετικά δεν θα μπορούσα κι εγώ να υπάρχω'»*. Αναγνωρίζουν, λοιπόν, οι συνδικαλίστριες, όπως επισήμανε η Αρβανιτάκη (2004), ότι η ένταξη της διάστασης του φύλου στα συνδικάτα είναι απαραίτητη, επειδή μόνο χωρίς διακρίσεις φύλου, γυναίκες και άνδρες μπορούν να προστατεύσουν από κοινού τα κεκτημένα τους και να προχωρήσουν πιο συντονισμένα και επιτυχημένα σε νέες διεκδικήσεις (βλ. Υποενότητα 3.4.1).

Τέλος, η συμμετοχή στα κοινά και η εμπλοκή με τον συνδικαλισμό αποτελούν για τις γυναίκες προσωπικό στοίχημα. Εξηγεί η Μαρία: *«... ξαφνικά μου τη δίνει, πραγματικά μου τη δίνει, διότι συνειδητοποιώ ότι, ενώ εγώ προσφέρω παντού, στο τέλος τι εισπράττω; Ό,τι εισπράττω. Και λέω, δεν υπάρχει περίπτωση, θα αποδείξω πρώτα από όλα στον εαυτό μου και κυρίως στα παιδιά μου ότι δεν είμαι απλά μια μαμά και μια εργαζόμενη. Είμαι ένας άνθρωπος που ξέρω να υποστηρίζω τη ζωή, τα δικαιώματά μου, και ταυτόχρονα τα δικαιώματα όλων των άλλων».* Αντίστοιχα, η Κατερίνα λέει για την εμπλοκή της με τον συνδικαλισμό ότι *«...ήταν προσωπικό στοίχημα το να έχω μια δική μου πορεία. Δηλαδή, να μην ενσωματωθώ στην πορεία, ας πούμε, του άντρα μου ή δεν ξέρω εγώ τίνος άλλου. Δηλαδή, ήταν προσωπικό στοίχημα στο να ασχοληθώ με αυτά που θέλω εγώ να ασχοληθώ και με αυτά που πιστεύω εγώ ότι με εκφράζουν»*.

Παρατηρούμε, λοιπόν, στο σύνολο των κινήτρων για την πρώτη εμπλοκή με τον συνδικαλισμό, μια μαχητική διάθεση τόσο σε ατομικό όσο και σε συλλογικό επίπεδο απέναντι στην εργασιακή αλλά και την προσωπική απαξίωση. Ατομικές και κοινωνικές είναι και οι ιδιότητες των συνδικαλιστριών, οι οποίες –όπως θα δούμε παρακάτω– καθιστούν θετικούς παράγοντες για την περαιτέρω πορεία τους μέσα στο συνδικαλιστικό Κίνημα.

7.3 Παράγοντες που ενισχύουν τη συμμετοχή των γυναικών στον συνδικαλισμό

Οι συνδικαλίστριες αφηγούνται βιώματα και μιλούν για τις ιδιότητες που τις βοήθησαν να κινητοποιηθούν συνδικαλιστικά. Κοινό χαρακτηριστικό είναι το βίωμα της συμμετοχής στα κοινά και η εμπειρία του προσωπικού αγώνα. Αυτά τα χαρακτηριστικά είναι άμεσα συνδεδεμένα με τα κίνητρά τους για εμπλοκή στον συνδικαλισμό και βοηθούν εν συνεχεία την πορεία τους σε αυτόν. Όπως μας εξηγεί η Παρασκευή, *«... είχα μάθει να διεκδικώ γιατί δεν μου έδωσε κανείς τίποτα, δεν μου έδωσε κανείς. Μου είπε ο πατέρας μου 'φύγε από το χωριό και αν θέλεις να σπουδάσεις' –γιατί ήθελα να γίνω δικηγόρος– 'μπορείς να δουλέψεις μόνη σου'. Δυστυχώς, πρέπει να σας πω ότι τα ωράρια ήταν ήλιο με ήλιο. Πήγαινα αγγλικά, πήγαινα λογιστικά και δούλευα παράλληλα και έκανα μαθήματα σε παιδάκια. Όπως καταλαβαίνετε, λοιπόν, δεν είχα τίποτα δεδομένο, έπρεπε να αγωνιστώ και μ' αυτό το σκοπό μπήκα στο σωματείο σαν μέλος και μετά σαν Πρόεδρος και μετά στην Ομοσπονδία*».

Πέρα από την εμπειρία του προσωπικού αγώνα, πολλές από τις συνδικαλίστριες ομολογούν ότι ασχολούνταν με τα κοινά από μικρή ηλικία. *«Το 'μικρόβιο' υπήρχε μέσα στο σπίτι»*, αναφέρει η Φωτεινή. Αντίστοιχα, η Κατερίνα λέει ότι *«... και πριν, από φοιτήτρια ... συμμετείχα σε γυναικείες οργανώσεις, πολιτικούς οργανισμούς, σε κινήματα. Δηλαδή, ήμουν πάντα έτσι, γιατί κι εμένα ο πατέρας μου ήταν πολύ ενεργός άνθρωπος στα κοινά, όχι Πρόεδρος και γενικά [συνδικαλιστής], ήταν ένας άνθρωπος ο οποίος συμμετείχε πάντα ... ήταν δάσκαλος. Και το είχα ως μια απολύτως φυσική κατάσταση στο μυαλό μου αυτό».*

Ως αποτέλεσμα, οι γυναίκες αυτές έχουν καλλιεργήσει ένα πείσμα που ενισχύει τη συμμετοχή τους στα συνδικάτα. Αυτό το πείσμα συνδέεται με τη συνειδητοποίησή τους τόσο ως γυναίκες όσο και ως εργαζόμενες: *«... κατάλαβα ότι σαν κι εμένα υπήρχαν πολλές γυναίκες και γι' αυτό έπεσα με πολύ πείσμα σ' αυτό που έκανα. Και νομίζω ότι κατάφερα αρκετά»* (Γωγώ). Αντίστοιχα διευκρινίζει η Τόνια: *«... ξεκίνησα να πεισμώνω. Έψαχνα να βρω τρόπους να μπω σε συνδικάτα, να μπω σε οργανισμούς, να μπω σε κοινωνικά φόρουμ, να μπω όπου μπορούσα να μπω, να οργανώσω τον κόσμο, να τους πω 'Ξέρετε κάτι; Δεν είναι αυτός [ο εργοδότης] και η οικογένειά του, είμαστε κι εμείς όλοι οι υπόλοιποι που πρέπει να δουλέψουμε και να ζήσουμε και που μας έχει ανάγκη για να πάει μπροστά η επιχείρησή του».*

Το πείσμα συνοδεύεται από προσωπική δουλειά. Η Ισμήνη τονίζει για τις συνδικαλίστριες ότι *«κάποια στιγμή αναγκαστήκαμε να σηκώσουμε τα μανίκια όλες ... και*

να διαβάσουμε και να ψάξουμε, και να μιλάμε με το δικηγόρο ... όταν εκπροσωπείς ένα ρόλο, ένα θεσμό, αυτό κάνεις. Νομίζω ότι δεν είναι κεκτημένο ... Το κερδίζεις μόνη σου». Οι γυναίκες αφιερώνουν χρόνο στο διάβασμα και στην ενημέρωσή τους, θεωρώντας ότι είναι απαραίτητο για την πορεία τους μέσα στα συνδικάτα: *«Πήγαμε στις εκλογές του σωματείου, βέβαια διάβαζα, το καλό ήταν ότι πάντα ενημερωνόμουν. Δεν πήγαινα σε μια συζήτηση, δεν πήγαινα πουθενά χωρίς να έχω διαβάσει, να είμαι ενήμερη»* (Παρασκευή).

Η προσήλωση στο διάβασμα αλλά και στην προσωπική δουλειά βοηθά τις γυναίκες να γίνουν αποδεκτές μέσα στα σωματεία τους, να προσεγγίσουν συναδέλφους, να ενισχύσουν εκλογικά την παράταξή τους και, ως εκ τούτου, να αυτό-εξελιχθούν. Αυτή η προσωπική δουλειά δεν είναι εύκολη και απαιτεί αφοσίωση εκ μέρους των γυναικών καθώς, όπως εξηγεί η Μαρία: *«... είναι απίστευτες οι ώρες τις οποίες έχω αναλώσει σε αυτό το πράγμα, γιατί υπάρχει προσωπική ζωή, υπάρχουν παιδιά, υπάρχουν, υπάρχουν, υπάρχουν. Αλλά παρ' όλα αυτά, είναι κάτι το οποίο με ενθουσιάζει».*

Πέρα από την προσωπικότητα της καθεμίας, ένας άλλος παράγοντας που βοηθά την εξέλιξη των γυναικών μέσα στα συνδικάτα είναι οι διαπροσωπικές τους ικανότητες. Η Λαμπρινή αναγνωρίζει ότι *«οι περισσότερες γυναίκες ... έχουμε το χάρισμα της επικοινωνίας, επομένως με τους συναδέλφους μας μπορούμε να έχουμε σχέση και να τραβήξουμε τον κόσμο».* Η Τόνια περιγράφει τη δική της περίπτωση: *«Άρχισα να πλησιάζω τον κόσμο, είχα έναν άλλο τρόπο προσέγγισης, πιο ανθρώπινο, στους συναδέλφους γιατί ήξερα ότι όλοι μέσα εκεί είχε ο καθένας την προσωπική του ιστορία και πολύ περισσότερο οι γυναίκες ... Άρα η κάθε μία είχε μια μεγάλη ιστορία πίσω της και ένα φόβο του αν θα χάσει τη δουλειά της ... και δεν θα έχει να ζήσει τα παιδιά της. Αυτούς τους ανθρώπους, λοιπόν, προσέγγισα με τον τρόπο που ήξερα. Κοριτσάκι ήμουν, ανίδεη ήμουν, όμως ήμουν ανθρώπινη. Ήμουν από καρδιάς».* Παρατηρούμε, λοιπόν, ένα διαφορετικό πρότυπο συνδικαλίστριας σε σχέση με το πρότυπο του συνδικαλιστή, που κρατούσε τις γυναίκες μακριά από τα συνδικάτα (Αρβανιτάκη, 2004).

Τέτοιου είδους ικανότητες κάνουν τις συνδικαλίστριες δημοφιλείς μεταξύ των συναδέλφων τους, οι οποίοι και τις παροτρύνουν να αναλάβουν θέσεις ευθύνης μέσα στα συνδικάτα. Αλλά και οι προϊστάμενοι στον χώρο εργασίας αναγνωρίζουν ενίοτε τις κοινωνικές δεξιότητες των συνδικαλιστριών, οι οποίες διαχειρίζονται διαφορετικά από τους άνδρες τη συνδικαλιστική δράση. Η Μαρία, που είναι εκπαιδευ-

τικός, αναφερόμενη στο διευθυντή του σχολείου της, λέει: *«ξέρει ότι, όταν θα πάω μέσα στο γραφείο και θα του πω ότι αύριο, σε ενημερώνω, ότι επίκειται απεργία, τι σκοπεύετε να κάνετε; Θα ενημερώσετε τα παιδιά; Θα τ' αφήσετε έτσι; Ή με φωνάζει, κάτι ακούστηκε για απεργία, τι θα κάνετε;».*

Εκτός από τους παραπάνω εσωτερικούς παράγοντες, οι συνδικαλίστριες αναφέρουν και κάποιους εξωτερικούς παράγοντες που τις ωθούν προς τον συνδικαλισμό. Μια τέτοια σημαντική συμβολή είναι η εμπειρία των προηγούμενων γενεών συνδικαλιστριών, οι οποίες αποτελούν συχνά πηγή έμπνευσης για τις εργαζόμενες του σήμερα: *«Υπήρχαν πάρα πολύ δυναμικές γυναίκες πάντα στον κλάδο. Αυτό ήταν κι ένα σχολείο για εμένα, οι προηγούμενες, εννοώ, που πέρασαν από τον κλάδο»* (Κατερίνα). Αυτό το γεγονός ενισχύει και το αίτημα για την ίδρυση Δομών Ισότητας, μέσω των οποίων μπορεί να αναδειχθεί μια νέα γενιά συνδικαλιστριών, η οποία και θα αποτελέσει έμπνευση για τις εργαζόμενες του μέλλοντος.

Άλλος εξωτερικός παράγοντας είναι η υποστήριξη από συναδέλφους συνδικαλιστές, ιδιαίτερα στα πρώτα βήματα των γυναικών. Όταν αυτό συμβαίνει, λειτουργεί αποφασιστικά για την ένταξη των γυναικών στον συνδικαλιστικό τους φορέα. Όπως εξηγεί η Λένα, *«... άρχισα να αντιδρώ εγώ, έφτασα στο σημείο να απολυθώ ... Εκείνο το διάστημα με βοήθησε πάρα πολύ το Εργατικό Κέντρο και ο Πρόεδρος».* Ακόμα πιο σημαντικός παράγοντας είναι και η ενθάρρυνση των συναδέλφων, τόσο κατά την πρόσβαση των γυναικών σε θέσεις ευθύνης όσο και για τη μετέπειτα συνδικαλιστική τους πορεία. Αναφέρει χαρακτηριστικά η Ισμήνη ότι την *«... παρότρυναν οι δικοί [της] συνάδελφοι, οι συνεργάτες και [της] έλεγαν, 'βάλε υποψηφιότητα'».* Αντίστοιχα, η Λαμπρινή, όντας μέλος του σωματείου της, βλέπει την αναγνώριση ότι *«δεν παίρνουν τηλέφωνο τον Πρόεδρο, παίρνουν τη Λαμπρινή που είναι μέλος. Και εκεί είναι αυτό που λες 'Δεν με νοιάζει. Μπορεί να είναι δύσκολα, αλλά τα έχω καταφέρει'».*

7.4 Φραγμοί στη συμμετοχή των γυναικών στον συνδικαλισμό

Παρά τους θετικούς παράγοντες, οι φραγμοί στην εμπλοκή των γυναικών στα συνδικάτα και στην ανάληψη θέσεων ευθύνης από μέρους τους παραμένουν. Η βαρύτητα που έχει αποδοθεί σε αυτό το θέμα από βιβλιογραφική άποψη αντικατοπτρίζεται και στα λόγια των γυναικών στη δική μας έρευνα. Όπως επισημαίνει η Κατερίνα, ο συνδικαλιστικός χώρος είναι *«σκληρότερος ακόμα και από τον πο-*

λιτικό για τις γυναίκες». Τα εμπόδια είναι σε μεγάλο βαθμό «καταστασιακά» αλλά και «ψυχολογικά» (βλ. Υποενότητες 3.3.1 & 3.3.2). Όπως περιγράφει η Γωγώ, *«... ο κλάδος είναι με γυναίκες, αξιόλογες μεν, αλλά με πάρα πολλά προβλήματα. Μπορεί να ζουν μόνες τους ή γυναίκες με πολύ χαμηλό εισόδημα ή γυναίκες με άρρωστα παιδιά. Όταν ξεκινήσαμε εμείς σαν σωματείο, με 138 άτομα, τις έβλεπες φοβισμένες να μιλήσουν, δειλές, δεν ήθελαν καν να ακούσουν για συνδικαλισμό. Αυτή τη στιγμή έχουμε περίπου 2.000 μέλη στο σωματείο και υπάρχει ένα θάρρος, μια διαφορετική μορφή στη ζωή τους».* Το παραπάνω σχόλιο αποτυπώνει την οικονομική και εργασιακή κατάσταση των γυναικών που αναλύεται και από τη βιβλιογραφία (βλ. Κεφάλαιο 2).

Αυτή η κατάσταση, σε συνδυασμό με τις υποχρεώσεις των γυναικών, κάνει τον φόβο για εμπλοκή με τον συνδικαλισμό ιδιαίτερα έντονο και ψυχοφθόρο. Αυτή η κατάσταση φόβου καταγράφεται σε διεθνές επίπεδο (ICFTU & GUF, 2003· Sechi, 2007). Κάποιες συνδικαλίστριες έχουν υποστεί εκφοβισμό από τον εργοδότη τους εξαιτίας αυτής της δράσης. Η Λαμπρινή περιέγραψε το βίωμά της ως εξής: *«... τρομερός εκφοβισμός, δηλαδή σε κατάσταση να με απειλεί. 'Θα σου κάνουμε ζημιά. Και σε προσωπικό επίπεδο και σε οικογενειακό'».* Επίσης, ο φόβος συνδέεται άμεσα και με την απειλή της ανεργίας. Ως αποτέλεσμα της συνδικαλιστικής της δράσης, η Τόνια είναι *«... άνεργη και οι πόρτες κλειστές. Γιατί ένας άνθρωπος που έχει μια δράση, ο κόσμος είναι μικρός, ποιος εργοδότης θα σε πάρει; Ξέρουν την ιστορία σου. Θα σε πάρουν και θα βάλουν μπελά στα πόδια τους; Δεν υπάρχει περίπτωση».*

Οι πολλαπλοί ρόλοι με *«τους οποίους μια γυναίκα είναι φορτωμένη και από τους οποίους δεν μπορεί να αποποιηθεί»* (Μαρία) καθιστούν την επιθυμία για εργασιακή ασφάλεια ακόμα μεγαλύτερη για τις γυναίκες. Ταυτόχρονα, αυτές οι υποχρεώσεις έχουν μεγάλη επίπτωση στον χρόνο των γυναικών, ο οποίος είναι πολύ περιορισμένος, όπως είδαμε και στη βιβλιογραφία (ICFTU & GUF, 2003· Sechi, 2007· ETUC, 2010). Τα στερεότυπα σχετικά με τους κοινωνικούς ρόλους των φύλων οριοθετούν ακόμα πιο στενά τις δυνατότητες των γυναικών να ασχοληθούν με ζητήματα εκτός από τα οικογενειακά. *«Κακά τα ψέματα, παράδοση στην ελληνική οικογένεια είναι ότι η γυναίκα κάνει τα πάντα. Ακόμα και οποιοδήποτε πρόβλημα αντιμετωπίσουν τα παιδιά στη συμπεριφορά και αυτά, εάν εσύ δίνεις χρόνο κάπου αλλού, θα σου το ρίξουν ... Όταν μιλάμε για τους άντρες, δεν εννοούμε ότι –εμένα ας πούμε– ο άντρας μου είπε 'όχι δεν θα πας, τι δουλειά έχεις εκεί πέρα, εσύ είσαι γυναίκα'. Αλλά όταν εγώ πρέπει να αφήσω μια ώρα τα παιδιά μου για να πάω, δεν έχω δικαίωμα να έχω αυτό τον χρόνο. Κι αυτός σου λέει 'έχω δουλειά, φεύγω τώρα, γεια'»* (Λαμπρινή).

Όπως φάνηκε και από το παράθεμα της Γωγώς πιο πάνω, τα «καταστασιακά» εμπόδια είναι άμεσα συνδεδεμένα και με τα «ψυχολογικά». Τα καθημερινά προβλήματα και η προσήλωση στην οικογένεια οδηγούν συχνά στη δημιουργία μιας αυτοεικόνας που δεν συνάδει με αυτήν της συνδικαλίστριας. Όπως εξηγεί η ίδια, *«...ήταν φοβερά δύσκολο το να συνδικαλιστώ ... που να βγεις τώρα σε μια συνέλευση και να μιλήσεις όταν είσαι αδαής».* Σε αυτό το σκεπτικό διακρίνουμε την εσωτερίκευση των στερεοτύπων, γεγονός που καταλήγει στο να αποθαρρύνονται οι γυναίκες από το2ν συνδικαλιστικό ακτιβισμό (ETUC, 2010).

Σε αυτό το σημείο αξίζει να επισημανθεί ότι, ενώ όλες οι συμμετέχουσες αναγνωρίζουν το έλλειμμά τους αναφορικά με τη συνδικαλιστική γνώση, δεν το αντιμετωπίζουν ως εκείνο το εμπόδιο που αποτρέπει τη συμμετοχή τους (βλ. Υποενότητα 3.3.3), αλλά ως πρόκληση στην οποία θέλουν να ανταποκριθούν. Ο απώτερος στόχος τους είναι να γίνουν όλο και καλύτερες στο έργο τους: *«... Δεν έχω, όμως, αισθάνομαι το backup, τη γνώση που χρειάζεται για να καλύψω πάντα κάθε ερώτηση. Η εύκολη απάντηση, η οποία είναι και σωστή είναι ότι 'το συγκεκριμένο πράγμα που με ρωτάς αυτή τη στιγμή δεν το ξέρω, άρα κρατάω σημείωση να απαντήσω εγώ ή ο άλλος συνδικαλιστής. Από τη μια θεωρώ ότι είναι η σωστή απάντηση, από την άλλη αισθάνομαι ότι μ' εκθέτει κιόλας»* (Μαρία).

Τα εμπόδια, όμως, τα οποία οι συμμετέχουσες αναφέρουν ως τα πιο αποδυναμωτικά, είναι τα «θεσμικά». Αυτά τα εμπόδια επηρεάζουν τόσο την ένταξη των γυναικών στα συνδικάτα όσο και την περαιτέρω πορεία τους μέσα σε αυτά. Η Ισμήνη εξηγεί ότι *«... έχει μηδενιστεί λίγο η κατάσταση και πολιτικά, αλλά και σε σχέση με τα συνδικάτα. Είναι ίσως ένας ανασταλτικός παράγοντας που κάποιες γυναίκες θα ήθελαν ίσως να μπουν μέσα στα πράγματα, πλέον το σκέφτονται ως δεύτερη σκέψη, τι νόημα έχει αφού ... όλα δεν έχουν αξία».*

Αλλά και για όσες γυναίκες αποφασίζουν να συνδικαλιστούν, το θεσμικό πλαίσιο δεν τους επιτρέπει να προσφέρουν στον βαθμό που θέλουν και μπορούν. Η Κατερίνα επισημαίνει ότι *«... όλες οι γυναίκες που έχουν συμμετάσχει οπουδήποτε ... έδιναν και συνεχίζουν να δίνουν μάχη μέσα στις παρατάξεις τους για να μπορούν να είναι σε κάποια θέση ευθύνης, να μπορούν να είναι εκλεγμένες σε ένα σωματείο, να μπορούν να είναι εκλεγμένες σε μια Ομοσπονδία ... δεν είναι εύκολο να σου δώσουν θέσεις ευθύνης όταν οι περισσότεροι είναι άντρες».* Αντίστοιχη είναι και η εμπειρία της Γωγώς: *«Εμείς οι γυναίκες, οι συνδικαλίστριες, έχουμε δύναμη, πετυχαίνουμε πολλά πράγματα, αλλά ίσως πολλές φορές χρειάζεται να κάνουμε τις διπλάσιες δου-*

λειές. Περισσότερο κόπο για να καταξιωθούμε. Μπορούμε, έχουμε τη δύναμη, αλλά θέλουμε περισσότερη δουλειά». Αυτές οι αφηγήσεις συμπίπτουν με ευρήματα παλαιότερων ερευνών, οι οποίες έχουν δείξει πώς η μειονεκτική θέση της γυναίκας στην «αγορά εργασίας» και το φαινόμενο της «γυάλινης οροφής» αναπαράγονται και μέσα στα συνδικάτα (ETUC, 2011b· ΚΕΘΙ, 2006).

Τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες μέσα στις παρατάξεις και τις οργανώσεις τους δεν είναι απλή έλλειψη υποστήριξης από τους άλλους συνδικαλιστές. Το ανδροκρατούμενο περιβάλλον που θέλει μόνο άνδρες σε θέσεις ευθύνης αποτυπώνεται στα λόγια όλων: *«... Δεν είναι εύκολη η πορεία της γυναίκας μέσα στο συνδικαλιστικό Κίνημα. Δεν ήταν ποτέ ... οι άντρες δεν άφηναν ποτέ τα γκέμια να τα πάρει καμία γυναίκα. Ποτέ. Με οποιονδήποτε τρόπο»* (Παρασκευή). Η Παρασκευή συνδέει τη συμπεριφορά αυτή με τα στερεότυπα που αποκλείουν τις γυναίκες από τον δημόσιο χώρο. *«... Πρώτα, πρώτα, το θεωρούσαν δικό τους τον χώρο. Δεύτερον, η γυναίκα δεν έπρεπε να ασχολείται με τα κοινά. 'Τι δουλειά έχεις εσύ; Έχεις παιδί, έχεις άντρα, έχεις πεθερά, έχεις πεθερό' κι άλλα κουραφέξαλα ... Δεν μας παραχώρησαν ποτέ. Μάλλον μας εμπόδισαν να φτάσουμε εκεί».*

Οι συμπεριφορές αυτές δεν αποτελούν ατομική στάση μεμονωμένων συνδικαλιστών, αλλά διαμορφώνουν ένα πλαίσιο λειτουργίας θεσμικού σεξισμού (De Jong κ.ά., 2004). Σύμφωνα με την Τόνια, οι συνδικαλιστές αντιλαμβάνονται τη σχέση που δημιουργούν οι νέες συνδικαλίστριες με τους συναδέλφους τους (χάρη στις ιδιότητες που αναλύθηκαν στην προηγούμενη ενότητα) και τη δύναμη που αυτή η σχέση μπορεί να τους προσφέρει. Μας αναλύει πώς άρχισε *«... αυτό το πράγμα να ανησυχεί τους άντρες των σωματείων, του επιχειρησιακού, του κλαδικού, την Ομοσπονδία, όλους. Κάπως έπρεπε να [τη] βγάλουν από τη μέση. Ήξεραν, όμως, ότι πίσω έφερν[ε] και 'κουκιά' ... Έπρεπε να βρουν ένα τρόπο ναι μεν να ασχολ[είται], αλλά να μην εί[ν]αι και μέσα στα πόδια τους».*

Η ανδροκρατία μέσα στα συνδικάτα –τόσο ως αιτία όσο και ως απώτερος στόχος– μπορεί να οδηγήσει σε ανοικτά σεξιστική συμπεριφορά που αποτρέπει τη γυναικεία συμμετοχή μέσω *«... πατροναρίσματος, δηλαδή γιατί δεν έκανες αυτό, δεν έκανες το άλλο»* (Μαρία), μομφής, όπως *«αυτή προχωράει όχι γιατί είναι έξυπνη, αλλά γιατί έχει άλλα»* (Λαμπρινή), και εχθρικής συμπεριφοράς. Η Παρασκευή αφηγείται την εμπειρία της: *«Είχαν δεδομένο ότι θα μου πάρουν τον Σύλλογο και είχαν φέρει σαμπάνιες και τριαντάφυλλα. Στη διαδικασία μού πήραν την εφορευτική επιτροπή. Πετάχτηκε ένας και μου λέει 'μωρή', έτσι ακριβώς όπως σας το λέω, 'μωρή, και το μολύβι που κρατάς θα το παραδώσεις'».*

Η σημασία εντοπισμού αυτών των εμποδίων και ανάλυσής τους είναι καίρια, καθώς στα *«προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες για να ασχοληθούν [με τον συνδικαλισμό], εκεί ακριβώς δίνονται και οι πιθανές λύσεις»* (Λαμπρινή).

7.5 Αιτήματα συνδικαλιστριών

Ως προς την άρση των φραγμών που αναλύθηκαν στην προηγούμενη ενότητα, το πρώτο ζητούμενο, σύμφωνα με τις συνδικαλίστριες της έρευνας, είναι η οριοθέτηση του χρόνου και των δραστηριοτήτων τους. Αυτό αφορά σε πρώτο επίπεδο την οικογένεια. Η αλλαγή της οικογενειακής οργάνωσης δεν αποτελεί ατομικό ζήτημα, αλλά πολιτικό και συνδικαλιστικό στόχο τον οποίο *«δεν υλοποιήσαμε ποτέ. Τον στόχο του 'μοιράζομαι τα βάρη, μοιράζομαι τα οικογενειακά βάρη'. Αυτό επειδή ήταν και τρομερά δύσκολος στόχος για τα στερεότυπα που επικρατούσαν στην Ελλάδα και επικρατούν ακόμα, το πήγαμε λίγο παραπίσω. Και το μεγαλύτερο βήμα που έχει γίνει, πιστεύω, έκτοτε είναι αυτό του βάζω όρια. Δηλαδή, συμμετέχει όλη η οικογένεια και στο δικό μου το πλάνο. Όχι μόνο στου άντρα μου το πλάνο, όχι μόνο στου γιου μου το πλάνο. Και στο δικό μου το πλάνο. Δηλαδή, τι θέλω, τι στόχο έχω σαν άνθρωπος»* (Κατερίνα). Η αλλαγή μέσα στο ίδιο το νοικοκυριό – τόσο από τις γυναίκες όσο και από τους άνδρες, όπως είδαμε και στη βιβλιογραφική επισκόπηση, είναι προαπαιτούμενο για οποιαδήποτε αλλαγή στη δομική λειτουργία των συνδικαλιστικών οργανώσεων (Sechi, 2007· ETUC, 2010).

Αντίστοιχα όρια πρέπει να τεθούν και μέσα στις συνδικαλιστικές οργανώσεις. Η ίδια συνεντευξιαζόμενη αναφέρει για την εμπειρία της *«στο πρωτοβάθμιο σωματείο [όπου τους] απαγόρευ[ε] να βάζουν συνεδρίες Σάββατο πρωί. Τους έλεγ[ε] 'δεν γίνεται, δεν γίνεται. Πρέπει να σεβαστείτε ότι έχω οικογένεια, ότι έχω παιδιά και ότι πρέπει κάποια μέρα να είμαι μαζί τους'. Στην αρχή ήταν 'τι βλακείες μας λες τώρα' και διάφορα τέτοια πράγματα».* Όπως είδαμε και στην Ενότητα 3.3.4, η ύπαρξη πλαισίου λειτουργίας στα συνδικάτα που να λαμβάνει υπόψη τις οικογενειακές υποχρεώσεις και τις λοιπές πτυχές της ιδιωτικής ζωής όλων των μελών είναι απαραίτητο για την απρόσκοπτη ένταξη των γυναικών σε αυτά (De Jong κ.ά. 2004· ETUC, 2010· ETUC, 2011b).

Εκτός από τη διευθέτηση των ωραρίων, η Λαμπρινή εκφράζει την ανάγκη για *«βοήθεια από τους παιδικούς σταθμούς, με τα κέντρα για τα γερόντια ... αυτή τη στιγμή πώς θα πεις στη γυναίκα να πληρώσει, να στείλει το παιδί της, να έχει τον*

ελεύθερο χρόνο» για να ασχοληθεί με τη συνδικαλιστική της οργάνωση; Αυτή η ανάγκη, σοβούσας της κρίσης, είναι δύσκολο να πραγματοποιηθεί αλλά ταυτόχρονα είναι απολύτως απαραίτητο. Όπως είδαμε και στην Ενότητα 3.4.3, η εύρυθμη λειτουργία δημόσιων υποστηρικτικών υπηρεσιών αποτελεί ένα βασικό μέτρο για την ένταξη της διάστασης του φύλου στα συνδικάτα (Pillinger, 2010· ICFTU & GUF, 2003· ETUC, 2010).

Παρόμοιο είναι και το αίτημα για την ορθολογική κάλυψη των εξόδων, ιδιαίτερα των γυναικών που ζουν στην περιφέρεια και χρειάζεται να μετακινηθούν προκειμένου να συμμετέχουν στις συνδικαλιστικές δράσεις. *«Δηλαδή, πέρα από τον χρόνο, είναι και το κόστος που πολλές γυναίκες θεωρούν ανασταλτικό παράγοντα»* (Ισμήνη). Και αυτό το αίτημα ακούγεται «πολυτέλεια» στις μέρες μας, στη διεθνή βιβλιογραφία, όμως, αναφέρεται ως ένα αποτελεσματικό μέτρο και μια καλή πρακτική για την υποστήριξη της ισότιμης συμμετοχής στα συνδικάτα (ICFTU & GUF, 2003).

Πολύ σημαντικός είναι, τέλος, ο παράγοντας της εκπαίδευσης. Η Μαρία εξηγεί ότι *«... οι δομές θα έπρεπε να λειτουργήσουν και σε επίπεδο διαχείρισης των στερεοτύπων και των προκαταλήψεων που εξακολουθούν να υπάρχουν. Δηλαδή εάν το οικογενειακό περιβάλλον στέκεται εμπόδιο, σε πολύ μεγάλο βαθμό στέκεται εμπόδιο γιατί υπάρχουν στερεότυπα και προκαταλήψεις. Άρα αυτά θα πρέπει να πολεμηθούν πρωτογενώς για να μπορέσει η άλλη να ξεφύγει από αυτόν τον τρόπο σκέψης που λειτουργεί ανασταλτικά».*

Τη σημασία της εκπαίδευσης τονίζει και η Φωτεινή, *«αν δηλαδή υπάρχει μια εκπαίδευση, που κάποια στιγμή μπορεί να τη συμβουλεύσει, αυτό είναι μια καλή ώθηση για να προχωρήσουν οι γυναίκες».* Όπως ανέφερε το σύνολο των συμμετεχουσών, ένα μεγάλο μέρος του χρόνου τους το αφιερώνουν στο προσωπικό τους διάβασμα, ώστε να μπορούν να ανταπεξέλθουν στον ρόλο τους ως συνδικαλίστριες. Αλλά *«... πέρα από το προσωπικό διάβασμα, τις ατελείωτες ώρες ... αισθάνομαι ότι θα ήμουν πολύ πιο καλυμμένη αν υπήρχε ανά τακτά χρονικά διαστήματα μια εκπαίδευση, μια ενημέρωση ... Το backup το θεωρητικό σε επίπεδο συνδικαλιστικής γνώσης αισθάνομαι ότι δεν το έχω όσο θα ήθελα να το έχω. Και θεωρώ ότι δεν είναι μόνο προσωπική ευθύνη. Υπάρχει και το κομμάτι της προσωπικής ευθύνης. Κάθομαι και ενημερώνομαι. Αλλά υπάρχει και το κομμάτι του φορέα που πρέπει να σου προσφέρει και το υπόβαθρο»* (Μαρία). Αυτό το αίτημα αντανακλά τις ανάγκες εκπαίδευσης και ενδυνάμωσης των γυναικών, αίτημα που έχει διεθνή απήχηση (ETUC, 2010· ETUC, 2011b· ICFTU & GUF, 2003).

Αυτές οι ανάγκες, διεκδικήσεις και επιθυμίες των γυναικών συνδικαλιστριών αποτυπώνονται στο Σχέδιο Δράσης της ΓΣΕΕ 2012-2015 για την προώθηση και ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών στις συνδικαλιστικές οργανώσεις και στα όργανα εκπροσώπησής τους (βλ. Παράρτημα 1). Το Σχέδιο αυτό αποτελείται από στοχευμένες δράσεις για την προώθηση και την ενίσχυση της συνειδητής επιλογής των γυναικών για συμμετοχή στις συνδικαλιστικές οργανώσεις και εκλογή τους στα όργανα εκπροσώπησής τους, καθώς και την εξάλειψη των στερεοτυπικών αντιλήψεων σε βάρος τους εντός και εκτός συνδικαλιστικών οργανώσεων.

Επισημαίνεται επίσης ότι αποτελεί κοινή συνισταμένη όλων των δεδομένων που συγκεντρώθηκαν η θέση ότι ο στόχος της ισότιμης συμμετοχής των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων σε κάθε επίπεδο θα μένει κενό γράμμα όσο η πλειονότητα των γυναικών θα είναι άνεργη, υποαπασχολούμενη, ανασφάλιστη, επιφορτισμένη με πολλαπλούς ρόλους. Ως εκ τούτου, υπάρχει διαρκής ανάγκη δράσεων υπέρ των γυναικών. Ο ρόλος και η συλλογική δράση των συνδικαλιστικών οργανώσεων στην υλοποίηση στοχευμένων δράσεων υπέρ των γυναικών είναι κομβικός, ιδιαίτερα σε μια εποχή που επιβάλλονται ισοπεδωτικές πολιτικές για τα δικαιώματα των εργαζομένων, οι οποίες έχουν ως αποτέλεσμα την ενίσχυση των διακρίσεων και των ανισοτήτων σε βάρος των γυναικών. Ως εκ τούτου, και με βάση τα αποτελέσματα της Μελέτης, προωθείται ως πλέον αποτελεσματική η εφαρμογή του Σχεδίου Δράσης.

Σε ό,τι αφορά τα αιτήματα γενικών οριζόντιων δράσεων υπέρ της γυναικείας συμμετοχής και της ουσιαστικής ισότητας των φύλων μέσα στα συνδικάτα, προωθούνται ως επικρατέστερα τα ακόλουθα:

- Η τήρηση αυτοτελούς αρχείου από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις με το οποίο θα παρακολουθείται διαχρονικά η συμμετοχή των γυναικών. Ταυτόχρονα με την ποσοτική αποτύπωση της συμμετοχής των γυναικών, να επιδιώκεται η αποτύπωση των προσωπικών, εργασιακών, επαγγελματικών και εκπαιδευτικών χαρακτηριστικών των γυναικών που συμμετέχουν στα όργανα εκπροσώπησης συνδικαλιστικών οργανώσεων όλων των βαθμών (πρωτοβάθμιο, δευτεροβάθμιο και τριτοβάθμιο) και των αναγκών και παραγόντων που επηρεάζουν (θετικά ή αρνητικά) την ενεργή συμμετοχή των γυναικών στις συνδικαλιστικές οργανώσεις και στα κέντρα λήψης αποφάσεων σε αυτές.
- Επιμορφωτικές δράσεις για τις γυναίκες με την υλοποίηση σεμιναρίων σε όλη την επικράτεια γύρω από ζητήματα συνδικαλιστικής δράσης, με έμφαση στην

προώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων, εργασιακά ζητήματα και θέματα κοινωνικής ασφάλειας και ασφάλισης, αλλά και ευρύτερα ζητήματα κοινωνικού ενδιαφέροντος.

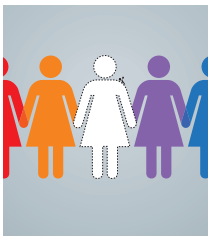
- Η ενδυνάμωση της συμμετοχικής, διεκδικητικής και διαπραγματευτικής ικανότητας των γυναικών με τη διεξαγωγή εργαστηρίων τα οποία σκοπό θα έχουν:
- την ανάπτυξη μεθόδων και εργαλείων ενδυνάμωσης της διεκδικητικής και διαπραγματευτικής ικανότητας των γυναικών
- την ανάλυση αναγκών
- την ανταλλαγή εμπειριών και καλών πρακτικών
- την ενίσχυση των δεξιοτήτων που σχετίζονται με την ενδυνάμωση της διεκδικητικής και διαπραγματευτικής ικανότητας, καθώς και των επικοινωνιακών και ηγετικών δεξιοτήτων των συνδικαλισμένων γυναικών
- την αύξηση του αριθμού των συνδικαλιστριών στα όργανα διοίκησης και εκπροσώπησης των συνδικαλιστικών οργανώσεων
- Η ανάγκη επαναφοράς στις προτεραιότητες των συνδικάτων των αιτημάτων που αφορούν την προστασία της μητρότητας, της οικογένειας και της συμφιλίωσης επαγγελματικής, ιδιωτικής και οικογενειακής ζωής. Το αίτημα αυτό αποτελεί συνισταμένη πολλών αιτημάτων που προέκυψαν από τη βίαιη και εξαναγκαστική μετατόπιση, κατά τη διάρκεια της οικονομικής κρίσης, των συλλογικών αιτημάτων αποκλειστικά στα μισθολογικά ζητήματα και την οπισθοχώρηση των αιτημάτων που αφορούν την αποκατάσταση των ανισοτήτων σε βάρος των γυναικών και των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις, καθώς και την αποτίμηση των σοβαρότατων επιπτώσεων των άδικων μέτρων σε βάρος των ατομικών και συλλογικών δικαιωμάτων των εργαζομένων, που επιβλήθηκαν στο πλαίσιο συμμόρφωσης στις απαιτήσεις του διεθνούς μηχανισμού δανεισμού της χώρας.

Σε ό,τι αφορά τις ειδικότερες δράσεις για την προώθηση της κοινωνικής δραστηριοποίησης και αλληλεγγύης με την οπτική του φύλου, τα αιτήματα αφορούν τους τομείς της προσωπικής, οικογενειακής και κοινωνικής ζωής των εργαζομένων (όχι μόνο γυναικών), που επηρεάζουν καθοριστικά τη δυνατότητα εκπλήρωσης των πολλαπλών ρόλων που αναλαμβάνουν, την εκπαιδευτική και επαγγελματική τους εξέλιξη, τις σχέσεις τους μέσα στην οικογένεια, τη συναισθηματική τους

ισορροπία, αλλά και τις προοπτικές ανάληψης σημαντικών συνδικαλιστικών, πολιτικών και κοινωνικών θέσεων. Πιο συγκεκριμένα, τα αιτήματα αφορούν:

- Την ανάγκη εντοπισμού των τοπικών υπηρεσιών, φορέων και δικτύων, δημόσιων και ιδιωτικών, τυπικών και άτυπων, που δραστηριοποιούνται σε εθνικό και τοπικό επίπεδο και σκοπό έχουν την υποστήριξη σε προσωπικό, οικογενειακό και κοινωνικό επίπεδο των γυναικών.
- Την ανάγκη αναζήτησης των τρόπων δημιουργίας μηχανισμών δικτύωσης, συνεργασίας και συντονισμού των παραπάνω υπηρεσιών, φορέων και δικτύων που θα επιτρέπουν μια ολοκληρωμένη προσέγγιση και τεκμηρίωση των κοινωνικών αναγκών των γυναικών, τη διευκόλυνση στη συλλογική διατύπωση κοινωνικών αιτημάτων τους, και τη δυνατότητα, μέσα από τη συλλογική διαπραγμάτευση, να διαμορφωθεί ένα θετικότερο περιβάλλον για την αναζήτηση και την εφαρμογή λύσεων σε κοινωνικά προβλήματα που απασχολούν τις γυναίκες.
- Την ανάγκη εμψύχωσης των στελεχών που στηρίζουν τη λειτουργία των Δομών Ισότητας στις συνδικαλιστικές οργανώσεις, αλλά και των στελεχών από συνεργαζόμενους φορείς/υπηρεσίες, έτσι ώστε να μπορούν να συμμετέχουν αποτελεσματικά στη διαμόρφωση και διεκδίκηση αιτημάτων γενικότερου κοινωνικού ενδιαφέροντος, αλλά και, όπου είναι εφικτό, να μπορούν να συμμετέχουν ενεργά στην εξεύρεση λύσεων και διεξόδων σε αυτά τα αιτήματα. Να αποτελέσουν δηλαδή αυτά τα στελέχη όχι μόνο φορείς διαμόρφωσης και προώθησης αιτημάτων γενικότερου κοινωνικού ενδιαφέροντος, αλλά και φορείς εξεύρεσης τρόπων επίλυσής τους.

8. Συμπεράσματα και Προτάσεις



Η μελέτη των ποσοτικών και ποιοτικών χαρακτηριστικών της γυναικείας συμμετοχής στα όργανα εκπροσώπησης των συνδικάτων εκπροσώπησης εργαζομένων ιδιωτικού δικαίου στην Ελλάδα αποτέλεσε ένα δύσκολο, σύνθετο και συνάμα πρωτογενές έργο, για την ολοκλήρωση του οποίου απαιτήθηκε η τήρηση συγκεκριμένων αρχών και κανόνων (βλ. Κεφάλαια 4 & 5).

Όπως ήδη αναφέρθηκε, βασικός σκοπός αυτής της Μελέτης ήταν η ποσοτική και ποιοτική αποτύπωση της γυναικείας συμμετοχής ή της απουσίας της από θέσεις ευθύνης στο συνδικαλιστικό Κίνημα των εργαζομένων ιδιωτικού δικαίου, με απώτερο όμως στόχο την υλοποίηση στοχευμένων θετικών δράσεων για την προώθηση και την ενίσχυση της ενεργούς τους παρουσίας στα συνδικάτα και τελικά της ουσιαστικής ισότητας των φύλων στις συλλογικές διαδικασίες.

8.1 Συμπεράσματα από τη χαρτογράφηση της ποσοτικής συμμετοχής γυναικών στα όργανα εκπροσώπησης των συνδικάτων

Η αρχική διαπίστωση από τη Μελέτη είναι ότι, εκτός από τα γενικά και ειδικά οργανωτικά αρχεία που τηρούνται στο Οργανωτικό Τμήμα της ΓΣΕΕ, δεν υπήρχε τήρηση αυτοτελούς αρχείου της γυναικείας συμμετοχής στις δευτεροβάθμιες οργανώσεις μέλη της ΓΣΕΕ, αλλά και στις πρωτοβάθμιες οργανώσεις-μέλη αυτών. Στη διαδικασία αυτή σημειώθηκε σταδιακή πρόοδος, καθώς μετά τη διακίνηση του ερωτηματολογίου μέσω σχετικής Εγκυκλίου της ΓΣΕΕ για την ποσοτική αποτύπωση της γυναικείας συμμετοχής από τις δευτεροβάθμιες οργανώσεις της δύναμής της (βλ. Κεφάλαιο 5), αρκετές δευτεροβάθμιες οργανώσεις κράτησαν ως αυτοτελές αρχείο τα στοιχεία που συνέλεξαν, το οποίο δήλωσαν ότι προτίθενται να συνεχίσουν να τηρούν και στο μέλλον. Προς την κατεύθυνση αυτή σημαντική ήταν και η συμβολή του Σχεδίου Δράσης της ΓΣΕΕ ετών 2012-2015 για την ενίσχυση της συμμετοχής

γυναικών στις συνδικαλιστικές οργανώσεις και στα όργανα εκπροσώπησής τους (βλ. Παράρτημα 1).

Ακολούθως, η βασική διαπίστωση της Μελέτης είναι ότι το ποσοστό εκλογής γυναικών σε θέσεις ευθύνης στις συνδικαλιστικές οργανώσεις όλων των βαθμών και τύπων παραμένει σταθερά μικρό και σε κάθε περίπτωση μη ανταποκρινόμενο στο ποσοστό συμμετοχής γυναικών στην απασχόληση, αλλά και στα συνδικάτα είτε ως μέλη είτε ως αντιπρόσωποι στις υπερκείμενες οργανώσεις. Το γεγονός αυτό αναδεικνύει τη διατήρηση του προβλήματος της περιορισμένης συμμετοχής γυναικών στα συνδικάτα στην Ελλάδα, όπως είχε επισημανθεί παλαιότερα και σε μικρότερης έκτασης έρευνες (Αρβανιτάκη, 2004· Παλαιολόγος, 2006), σε αντίθεση με τη σταδιακή αύξηση που παρατηρείται σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες (ETUC, 2012).

Για την κατανόηση και την αξιολόγηση του φαινομένου αυτού, η οποία είναι απαραίτητο προαπαιτούμενο του σχεδιασμού και της υλοποίησης στοχευμένων δράσεων για την αύξηση της γυναικείας συνδικαλιστικής συμμετοχής, είναι κρίσιμη η διερεύνηση του προφίλ των γυναικών που έχουν αναπτύξει συνδικαλιστική δράση, αλλά και των παραγόντων που ασκούν θετική ή αρνητική επιρροή στην ισότιμη συμμετοχή ανδρών και γυναικών στα συνδικάτα.

8.2 Συμπεράσματα για το προφίλ των συνδικαλιστριών: Παράγοντες που επιδρούν στην εμπλοκή ή μη των γυναικών με τον συνδικαλισμό

Το προφίλ των συνδικαλιστριών που αποτυπώθηκε σε αυτή τη Μελέτη δεν μπορεί να γενικευτεί, καθώς τα στοιχεία αντικείμενο προήλθαν από την ποσοτική έρευνα αφενός με ερωτηματολόγιο που εκπονήθηκε σε πιλοτικό επίπεδο (βλ. Υποενότητες 5.3.2 & 5.4.2), αφετέρου με την ποιοτική έρευνα μέσω ομαδικής εστιασμένης συζήτησης (βλ. Υποενότητα 5.4.3). Παρ' όλα αυτά, μπορούν να εξαχθούν κάποια πρώτα συμπεράσματα.

Καταρχήν, το πρώτο συμπέρασμα της Μελέτης είναι η δυναμική που παρατηρήθηκε από τη νεότερη γενιά, με τις νέες γυναίκες να δηλώνουν μεγαλύτερο ενδιαφέρον για τα σωματεία τους σε σχέση με τις γυναίκες μεγαλύτερης ηλικίας. Αυτή η δυναμική παρατηρείται και διεθνώς (Zullo, 2012) και αξιολογείται ως επιπλέον κίνητρο για το συνδικαλιστικό Κίνημα, προκειμένου να ανταποκριθεί στις ανάγκες των εργαζόμενων γυναικών, είτε με τη μεγαλύτερη συμμετοχή συνδικαλιστριών

και ένταξη των αιτημάτων τους στις συλλογικές διαπραγματεύσεις είτε με την ανάδειξή τους σε θέσεις ευθύνης και λήψης αποφάσεων. Πρέπει όμως να σημειωθεί ότι αυτή η δυναμική που καταγράφεται δεν έχει αποκτήσει σταθερά χαρακτηριστικά, καθώς δεν είναι απαλλαγμένη από στερεότυπα (κοινωνικά, οικονομικά κτλ.) που αναπαράγουν τον παραδοσιακό ρόλο της γυναίκας και αποτρέπουν την ισότιμη παρουσία των γυναικών στους χώρους δουλειάς και κατ' επέκταση, στις διαδικασίες συλλογικής εκπροσώπησης των εργαζομένων.

Σχετικά με το εργασιακό προφίλ, οι συμμετέχοντες και συμμετέχουσες στην Μελέτη προήλθαν κυρίως από τον αμιγώς ιδιωτικό τομέα. Αυτό αφορούσε και την ποσοτική χαρτογράφηση, όπου η πλειονότητα των συνδικαλιστών και σχεδόν το σύνολο των συνδικαλιστριών σε θέσεις ευθύνης προερχόταν από τον χώρο των ιδιωτικών επιχειρήσεων, με τις δυσκολίες που αυτό συνεπάγεται για τους/τις συνδικαλιζόμενους/-ες. Οι γυναίκες του δείγματος είχαν μεγαλύτερη εργασιακή επισφάλεια από τους άνδρες, αντανακλώντας μια σοβαρή διάσταση του κόσμου της εργασίας στην Ελλάδα, ειδικά κατά την περίοδο της οικονομικής κρίσης (Γαλατά, 2006· Κρητικίδης, 2011). Το γεγονός αυτό αιτιολογεί εν μέρει τη μικρότερη παρουσία των γυναικών στα συνδικάτα, καθώς ο φόβος για αντίποινα από τον εργοδότη είναι καθοριστικός παράγοντας που τις αποτρέπει από τη συμμετοχή στον συνδικαλισμό, σύμφωνα και με τα αποτελέσματα διεθνών ερευνών (Sechi, 2007· ICFTU & GUF, 2003).

Ιδιαίτερα οι εκλεγμένες σε δευτεροβάθμιες οργανώσεις ως αντιπρόσωποι που συμμετείχαν στην εστιασμένη συζήτηση περιέγραψαν προσωπικές εμπειρίες εκφοβισμού από τον εργοδότη και διώξεων/απολύσεων για τη συνδικαλιστική τους δράση. Ένας πρόσθετος παράγοντας που αποτυπώθηκε ότι λειτουργεί αρνητικά είναι οι ευέλικτες/άτυπες μορφές εργασίας στις οποίες υποχρεώνονται να εργαστούν. Αυτοί οι δύο παράγοντες δεν επηρεάζουν τους άνδρες στον ίδιο βαθμό και ούτε σε συνδυασμό με τους άλλους παράγοντες που, όπως φαίνεται παρακάτω, έχουν καθοριστική σημασία.

Είναι αξιοσημείωτο, όμως, το ποσοστό των γυναικών που συμμετείχαν στην έρευνα οι οποίες, παρά την απασχόλησή τους με συμβάσεις ορισμένου χρόνου ή/και μερικής απασχόλησης, συμμετείχαν ενεργά στις οργανώσεις τους. Βέβαια το ποσοστό αυτό, αλλά και το ποσοστό των συμμετεχόντων/-ουσών στην έρευνα με εκ περιτροπής απασχόληση δεν αντανακλούν τα πραγματικά ποσοστά των εργαζομένων με επισφαλείς συνθήκες εργασίας, τα οποία ειδικά το διάστημα της οικονομικής κρίσης στην Ελλάδα αυξήθηκαν κατακόρυφα (ETUC, 2011a· ΣΕΠΕ, 2011).

Από την άλλη πλευρά, το αίσθημα διατήρησης ενός επιπέδου «ασφάλειας» αντικατοπτρίζεται και στη μορφή συνδικαλιστικής εκπροσώπησης που επιλέγουν, καθώς οι εργαζόμενες φαίνεται να προτιμούν τα κλαδικά σωματεία απ' ό,τι τα επιχειρησιακά. Και αυτό γιατί θεωρούν ότι αν οργανωθούν στην κλαδική τους οργάνωση δεν θα στοχοποιηθούν και δεν θα εκτεθούν σε διώξεις λόγω συνδικαλιστικής ιδιότητας και δράσης, από ό,τι αν οργανωθούν σε επιχειρησιακό επίπεδο, όπου η όσμωση με τον εργοδότη είναι μεγαλύτερη (ICFTU & GUF, 2003· Παλαιολόγος, 2006· Sechi, 2007). Κοινή συνισταμένη όλων όσων συμμετείχαν στην έρευνα είναι η άποψη ότι οι συνδικαλιστικές οργανώσεις πρέπει να στραφούν και να ανταποκριθούν στις ανάγκες των εργαζομένων με επισφαλείς μορφές εργασίας, των οποίων ένα ολοένα και μεγαλύτερο ποσοστό είναι γυναίκες (ETUC, 2003· Sechi, 2007).

Το εκπαιδευτικό προφίλ του δείγματος του ερωτηματολογίου είναι μεικτό και αντιστοιχεί σε όλες τις βαθμίδες εκπαίδευσης, με τις εργαζόμενες –ιδιαίτερα τις νέες– να έχουν υψηλότερα τυπικά προσόντα[104] σε σχέση με τους άνδρες. Το δεδομένο αυτό αντανακλά τις διαφορές που έχουν παρατηρηθεί και στον γενικό πληθυσμό, όπου οι νέες γυναίκες τείνουν να έχουν ανώτερο εκπαιδευτικό επίπεδο απ' ό,τι οι άνδρες συνάδελφοί τους. Παρ' όλα αυτά, προβληματισμό προκαλεί η περιορισμένη συμμετοχή των γυναικών σε προγράμματα διά βίου εκπαίδευσης και ιδίως σε συνδικαλιστικά προγράμματα, γεγονός που αντιστοιχεί με τα ευρήματα άλλων ερευνών για τη συμμετοχή των δύο φύλων σε προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης, αλλά όχι με τα ευρήματα για τη συμμετοχή σε προγράμματα γενικής εκπαίδευσης (Καραλής, 2013). Η περιορισμένη συμμετοχή στη συνδικαλιστική επιμόρφωση χρειάζεται να ληφθεί υπόψη από τους υπευθύνους αυτών των προγραμμάτων, καθώς οι δράσεις εκπαίδευσης και κατάρτισης συνδικαλιστριών συνιστούν τα πιο συνήθη μέτρα, που λαμβάνουν συνδικαλιστικές οργανώσεις σε ευρωπαϊκό επίπεδο για την ένταξη της διάστασης του φύλου στις δομές τους (ETUC, 2010).

Επισημαίνεται επίσης ότι η έλλειψη γνώσης για τον τρόπο λειτουργίας των δομών των συνδικαλιστικών οργανώσεων και για τον τρόπο ανάληψης θέσεων ευθύνης σε αυτές – που παρατηρείται και σε ευρωπαϊκό επίπεδο (ETUC, 2011b)– είναι άμεσα συνδεδεμένη με την έλλειψη συνδικαλιστικής εμπειρίας, το πιο σημαντικό εμπόδιο των συνδικαλιστριών που συμμετείχαν στη Μελέτη κατά την προσπάθεια και διαδικασία εκλογής τους.

104. Εκπαιδευτικά προσόντα, γνώσεις ξένων γλωσσών, χειρισμό Η/Υ.

Το συνδικαλιστικό προφίλ των συμμετεχόντων/-ουσών στη Μελέτη είναι ενεργά μέλη, με την πλειονότητα των γυναικών και σχεδόν το σύνολο των ανδρών να έχουν θέσει υποψηφιότητα σε συνδικαλιστικές εκλογές. Οι συνδικαλίστριες ανήκουν συχνότερα σε κλαδικά σωματεία, καθώς, όπως αναφέρθηκε παραπάνω, υπάρχει η πεποίθηση ότι σε επιχειρησιακά σωματεία γίνονται ευκολότερα στόχος, κάτι που αποτυπώνεται και στη χαρτογράφηση όσων συνδικαλιστριών κατέχουν θέσεις ευθύνης, με την πλειονότητα να βρίσκεται σε όργανα διοίκησης κλαδικών οργανώσεων.

Τα κίνητρα για τη συμμετοχή στις εκλογικές διαδικασίες ανάδειξης των συνδικαλιστικών οργάνων διοίκησης διαφέρουν μεταξύ γυναικών και ανδρών, με τις γυναίκες να επιδιώκουν την αλλαγή νοοτροπίας που επικρατεί στα συνδικάτα και στους χώρους δουλειάς, και τους άνδρες να θέλουν ευρύτερα να προσφέρουν υπηρεσία σε συναδέλφους, στην παράταξη που ανήκουν και στο συνδικαλιστικό Κίνημα. Σημειώνεται μάλιστα ότι οι συνδικαλίστριες με παιδιά συμμετέχουν στον συνδικαλισμό γενικότερα και σε εκλογικές διαδικασίες ειδικότερα με βασικό στόχο, μεταξύ άλλων, την προώθηση των γυναικείων ζητημάτων.

Αυτή η διαφορετική στόχευση μεταξύ ανδρών και γυναικών, και ειδικά γυναικών με παιδιά, αναδεικνύει την ανάγκη ενίσχυσης της γυναικείας εκπροσώπησης στα όργανα λήψης αποφάσεων των συνδικαλιστικών οργανώσεων, μια ανάγκη που είναι διεθνώς καταγεγραμμένη (ICFTU & GUF, 2003). Αυτή η παράμετρος είναι καθοριστικής σημασίας καθώς η έλλειψη προώθησης των ιδιαίτερων ζητημάτων των εργαζόμενων γυναικών, αλλά και ο «παρωχημένος» τρόπος ης των συνδικάτων (π.χ., αφίσες, λόγος, κλπ.) αποτρέπουν τις γυναίκες να ενταχθούν σε συνδικαλιστικές οργανώσεις.

Όμως, ο πλέον βασικός παράγοντας που επηρεάζει όλα τα παραπάνω είναι η προσωπική ζωή και οι οικογενειακές υποχρεώσεις που εξακολουθούν να επιβαρύνουν άνισα τις γυναίκες, με αποτέλεσμα οι δυνατότητες συνδικαλιστικής δραστηριοποίησής τους να περιορίζονται μονοσήμαντα από την έλλειψη ελεύθερου χρόνου. Αυτό το εύρημα αυτό έχει διαπιστωθεί και σε άλλες ευρωπαϊκές και διεθνείς έρευνες (ETUC, 2010· ICFTU & GUF, 2003· ILO, 2001).

Η διαφορά στο ποσοστό συμμετοχής σε εκλογές μεταξύ συνδικαλιστών και συνδικαλιστριών αυξάνεται αρκετά για τους συμμετέχοντες με παιδιά – με τα παιδιά να αποτελούν ανασταλτικό παράγοντα για τις γυναίκες, αλλά όχι για τους άνδρες. Ως εκ τούτου, αντικατοπτρίζεται, και σε αυτόν τον τομέα, η ανισότητα στη συμμε-

τοχή των γονέων διαφορετικού φύλου στην εργασία (Κρητικίδης, 2011· Γκασούκα, 2008) και σε ό,τι ακόμα συνδέεται με αυτήν την ανισότητα, όπως είναι η άνιση συμμετοχή στην επαγγελματική κατάρτιση και τη διά βίου εκπαίδευση. Η έλλειψη ή η ανεπάρκεια υποστηρικτικών δομών για τη φροντίδα παιδιών και άλλων εξαρτώμενων μελών της οικογένειας, καθώς και ο ανελαστικός τρόπος που οργανώνονται οι συνεδριάσεις των συνδικαλιστικών οργάνων[105] αποτελούν –σύμφωνα με τις συμμετέχουσες στην έρευνα– τις βασικές αιτίες που εμποδίζουν την συμμετοχή τους στα όργανα διοίκησης και εκπροσώπησης των συνδικαλιστικών οργανώσεων.

Πρέπει επίσης να αναφερθεί, σύμφωνα με τις μαρτυρίες που κατατέθηκαν, η έλλειψη εμπιστοσύνης που βιώνουν όσες αποφασίζουν να συνδικαλιστούν και να αναλάβουν θέσεις ευθύνης όχι μόνο από τους άνδρες συναδέλφους τους, αλλά και από τις γυναίκες συναδέλφους τους. Αυτός ο παράγοντας συνδέεται και με τον ρόλο του εκπαιδευτικού συστήματος και της οικογένειας, που δεν προωθούν την ισότιμη παρουσία των γυναικών στην κοινωνική και πολιτική ζωή. Στη διατήρηση αυτού του φαινομένου συμβάλει σημαντικά και η κατάσταση που επικρατεί στα συνδικάτα, τα οποία ως ανδροκρατούμενος χώρος, εξακολουθούν να λειτουργούν με βάση τον «ανδρικό τρόπο ζωής» (π.χ., απογευματινές ή βραδινές συνεδριάσεις).

Σύμφωνα με όσους/-ες συμμετείχαν σε αυτή την έρευνα, η επικράτηση της ανδρικής «κουλτούρας» και των στερεοτύπων στα συνδικάτα, αλλά και η αποθαρρυντική συμπεριφορά από συναδέλφους διαδραματίζουν αποφασιστικό ρόλο στην ένταξη των γυναικών σε συνδικαλιστικές οργανώσεις. Αυτή η διάσταση αποτυπώνεται εξίσου και σε διεθνείς έρευνες (ILO, 2001· ICFTU & GUF, 2003), Παρ΄ όλα αυτά, οι συνδικαλίστριες που πήραν μέρος στη Μελέτη έτυχαν υποστήριξης για τη συνδικαλιστική τους δραστηριοποίηση από άλλα μέλη συνδικαλιστικών οργανώσεων, από την πολιτική παράταξη που ανήκαν, από στελέχη γυναικείων οργανώσεων, από το επαγγελματικό, φιλικό και οικογενειακό τους περιβάλλον. Δεν έτυχαν, όμως, ανάλογης υποστήριξης όταν επιχείρησαν να θέσουν υποψηφιότητα για εκλογή σε θέσεις ευθύνης μέσα στις οργανώσεις τους.

Μόνο το επαγγελματικό περιβάλλον συνέχισε να υποστηρίζει τις γυναίκες αυτές, ενώ –όπως ήταν αναμενόμενο– οι γυναικείες οργανώσεις προσέφεραν περισσότερη υποστήριξη στις γυναίκες απ' ό,τι στους άνδρες υποψηφίους. Από την άλλη

105. Για παράδειγμα, όσον αφορά τον χρόνο και τον τόπο των συνεδριάσεων κτλ.

όμως πλευρά –και στον βαθμό που η επικράτηση στερεοτύπων για τον παραδοσιακό ρόλο της γυναίκας θεωρείται ότι εμφανίζεται πιο έντονα στις κλειστές κοινωνίες της ελληνικής περιφέρειας– είναι αξιοσημείωτα τα στοιχεία που δείχνουν ότι τα ποσοστά συμμετοχής γυναικών στα Εργατοϋπαλληλικά Κέντρα της περιφέρειας είναι σημαντικά μεγαλύτερα από αυτά των μεγάλων αστικών κέντρων.

Κατά τη μετάβαση από την απλή συμμετοχή στα συνδικαλιστικά δρώμενα στην υποψηφιότητα εκλογής σε θέσεις ευθύνης, τα μέλη των πολιτικών παρατάξεων περιόρισαν σημαντικά τη στήριξή τους προς τις υποψήφιες συνδικαλίστριες του δείγματος, ενώ αντίθετα την ισχυροποίησαν για τους άνδρες υποψηφίους. Αντιστοίχως και τα μέλη των συνδικαλιστικών οργανώσεων μείωσαν την υποστήριξή τους όταν οι γυναίκες συνάδελφοί τους έθεσαν υποψηφιότητα σε εκλογές. Πιο συγκεκριμένα, στην εστιασμένη συζήτηση πολλές γυναίκες που συμμετείχαν ανέφεραν ανοιχτά περιστατικά εχθρικής αντιμετώπισης από συναδέλφους τους συνδικαλιστές όταν αποπειράθηκαν να θέσουν υποψηφιότητα για θέση ευθύνης στις οργανώσεις τους. Σε αυτή την εχθρική στάση μεμονωμένων συνδικαλιστών οι γυναίκες της Μελέτης εντοπίζουν αυτό που στη βιβλιογραφία καταγράφεται ως πλαίσιο λειτουργίας θεσμικού σεξισμού (De Jong κ.ά., 2004).

Δεν είναι τυχαίο το ότι οι συμμετέχουσες στην έρευνα εκτίμησαν την έλλειψη πολιτικής μέσα στις συνδικαλιστικές οργανώσεις στην κατεύθυνση της ισότιμης συμμετοχής ανδρών-γυναικών και τη δυσπιστία εξαιτίας του φύλου τους ως το τρίτο και το τέταρτο αντίστοιχα πιο σημαντικό εμπόδιο στην προσπάθεια εκλογής τους. Αυτοί οι παράγοντες –οι οποίοι σύμφωνα με την ETUC (2010) σχετίζονται άμεσα– εντοπίστηκαν από ελάχιστους συνδικαλιστές ως εμπόδια για την υποψηφιότητά τους στην αντίστοιχη ερώτηση. Γι' αυτό κρίθηκε ως εξαιρετικά σημαντική από τις συμμετέχουσες η ισόρροπη συμμετοχή συνδικαλιστών και συνδικαλιστριών σε επιμορφωτικά προγράμματα για την ένταξη της διάστασης του φύλου στις συνδικαλιστικές οργανώσεις και τις συλλογικές διαπραγματεύσεις (TUC, 2013).

Ανάλογη ήταν και η αντίδραση του φιλικού και του οικογενειακού περιβάλλοντος προς τις γυναίκες συνδικαλίστριες, ενώ αντίθετα στην περίπτωση των συνδικαλιστών η απόφασή τους για συμμετοχή σε εκλογές υποστηρίχθηκε ενεργά από φίλους και συντρόφους. Με αυτή την εμπειρία των γυναικών του δείγματος συνδέεται και η άποψή τους ότι η αρνητική συμπεριφορά και η αποθάρρυνση από τον σύντροφο και την οικογένεια αποτελούν τις αιτίες που τις αποτρέπουν από το να ενταχθούν σε συνδικαλιστικές οργανώσεις. Ως εκ τούτου, οι στερεοτυπικές ιδέες

σχετικά με τους γυναικείους ρόλους, οι οποίες επηρεάζουν την καθημερινότητα των γυναικών αλλά και τις δομές των συνδικάτων (ETUC, 2010· ILO, 2001), αντικατοπτρίζονται στα ποσοστά εκπροσώπησης των γυναικών σε θέσεις ευθύνης και λήψης αποφάσεων (Pillinger, 2010).

Υπάρχει μια πτυχή του προφίλ των γυναικών που συμμετείχαν στην έρευνα, η οποία λειτούργησε θετικά στην ενεργή συμμετοχή τους στο συνδικαλιστικό Κίνημα. Το σύνολο των γυναικών της ποιοτικής έρευνας που ήταν εκλεγμένες αντιπρόσωποι σε δευτεροβάθμιες οργανώσεις, δήλωσε ότι είχε από πριν έντονο το βίωμα συμμετοχής στα κοινά και την εμπειρία του προσωπικού αγώνα. Το βίωμα αυτό, σε συνδυασμό με τα εργασιακά και προσωπικά προβλήματα με τα οποία έρχονται αντιμέτωπες οι γυναίκες, αντί να τις αποτρέψει από τον συνδικαλισμό, τις έκανε να αντιληφθούν τη συλλογική δράση ως προσωπικό στοίχημα. Η μαχητική διάθεση, λοιπόν, αποτελεί βασικό παράγοντα που παρακινεί τις γυναίκες να ενταχθούν στο συνδικαλιστικό Κίνημα και αναδεικνύει τη σημασία προσέγγισης (outreach) των κοινωνικών χώρων και κινημάτων και της συνδικαλιστικής ενδυνάμωσης των συμμετεχόντων/-ουσών σε αυτά απέναντι στην εργασιακή και προσωπική απαξίωση (TUC, 2013).

Άλλο σημαντικό στοιχείο του προφίλ των συμμετεχουσών στην ποιοτική έρευνα είναι η συνείδηση του φύλου. Τα κοινά προβλήματα αλλά και η συναίσθηση της ιστορικής απουσίας του γυναικείου φύλου από το συνδικαλιστικό Κίνημα ώθησαν τις γυναίκες που συμμετείχαν στην εστιασμένη συζήτηση να αποφασίσουν να ενταχθούν σε συνδικαλιστικές οργανώσεις. Και ενώ σύμφωνα με παλαιότερη έρευνα (Αρβανιτάκη, 2004) οι συνδικαλίστριες για να επιβιώσουν μέσα στα συνδικάτα προσαρμόζονταν στο ανδρικό πρότυπο του συνδικαλιστή, παρατηρήθηκε μια αλλαγή στάσης. Η συνείδηση του φύλου ώθησε τις γυναίκες που συμμετείχαν στην ποιοτική έρευνα όχι μόνο να ενταχθούν στο συνδικαλιστικό Κίνημα, αλλά και να λειτουργήσουν με έναν διαφορετικό τρόπο και με διαφορετική στόχευση, με αλληλεγγύη δηλαδή προς τις άλλες εργαζόμενες.

Η λειτουργία Δομών Ισότητας μέσα στην έδρα των συνδικαλιστικών οργανώσεων, όπως αυτές που ιδρύθηκαν στο πλαίσιο υλοποίησης από τη ΓΣΕΕ και το Ινστιτούτο Εργασίας της του Έργου για την «Προώθηση και ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών στις συνδικαλιστικές οργανώσεις και τα όργανα εκπροσώπησής τους», έχει αποδεδειγμένα συμβάλει σε αυτόν τον παράγοντα κινητοποίησης των γυναικών.

Ένα άλλο ποιοτικό στοιχείο του προφίλ, αλληλένδετο με το πείσμα και τη συνείδηση φύλου που αναλύθηκαν μόλις πιο πάνω, είναι η επιμονή και η προσωπική δουλειά. Τα «πληροφοριακά» εμπόδια είναι τα πρώτα που αντιμετωπίζουν οι εκλεγμένες σε δευτεροβάθμιες οργανώσεις της εστιασμένης συζήτησης και τα οποία αντιμετωπίζουν με ενημέρωση, διάβασμα και επικοινωνία με ειδικούς. Οι γυναίκες αυτές αφιερώνουν σημαντικό μέρος του χρόνου και της ενέργειάς τους στην ικανοποίηση των απαιτήσεων του ρόλου τους και στην επίλυση των ζητημάτων που αναλαμβάνουν.

Στη συνδικαλιστική εξέλιξη των γυναικών αυτών καίριο ρόλο έχουν διαδραματίσει οι διαπροσωπικές και επικοινωνιακές τους ικανότητες. Αυτό το στοιχείο του προφίλ τους υποδηλώνει έναν διαφορετικό τρόπο προσέγγισης των συναδέλφων, ο οποίος βασίζεται στην ανθρώπινη σχέση αλλά και σε μια διαφορετική αντίληψη της συνδικαλιστικής ιδιότητας. Διαμορφώνεται, όπως φαίνεται, ένα νέο πρότυπο συνδικαλιστικού εκπροσώπου, διαφορετικό από το παραδοσιακό πρότυπο, το οποίο ανταποκρίνεται περισσότερο στις γυναίκες και στους νέους (Αρβανιτάκη, 2004). Η αναγνώριση που δείχνουν οι συνάδελφοι ως αποτέλεσμα αυτού του νέου προτύπου εκπροσώπησης, η οποία παρατηρήθηκε τόσο στις γυναίκες του ερωτηματολογίου όσο και σε αυτές τις εστιασμένης συζήτησης, είναι ένας πρόσθετος ενισχυτικός παράγοντας της ενεργής εμπλοκής των γυναικών στις συνδικαλιστικές οργανώσεις και της ανάδειξής τους σε θέσεις ευθύνης στη συνδικαλιστική ιεραρχία των οργανώσεων τους.

Οι παράγοντες, λοιπόν, που εμποδίζουν τις γυναίκες να συμμετέχουν ενεργά σε όλα τα συνδικαλιστικά επίπεδα έχουν να κάνουν πρωτίστως με «καταστασιακά» και «θεσμικά» εμπόδια και δευτερευόντως με «ψυχολογικά» και «πληροφοριακά». Από τη μια πλευρά, αυτό είναι θετικό, καθώς τα εμπόδια αυτά είναι εξωτερικά και όχι εσωτερικά και άρα μπορούν να αντιμετωπιστούν πιο εύκολα. Από την άλλη πλευρά, όμως, για να αρθούν αυτά τα εμπόδια δεν αρκεί να κινητοποιηθούν οι γυναίκες συνδικαλίστριες, αλλά πρέπει να υπάρξουν ουσιαστικές αλλαγές στη νοοτροπία των ανδρών και των κοινωνικών δομών που κυριαρχούνται από αυτούς, είτε αυτές είναι τα συνδικάτα είτε χώροι εργασίας, πολιτικές οργανώσεις κτλ. Παράλληλα, είναι σημαντικό να αξιοποιηθούν οι θετικοί παράγοντες που προκύπτουν από το προφίλ των συνδικαλιζόμενων γυναικών, ώστε να ενισχυθεί περισσότερο η παρουσία τους σε θέσεις λήψης αποφάσεων, αλλά και να προσελκυστούν περισσότερες γυναίκες ως μέλη.

8.3 Προτάσεις

Όπως αναφέρθηκε στο πρώτο κεφάλαιο της Μελέτης, η βασικότερη στόχευσή της είναι η πολιτική κωδικοποίηση των συμπερασμάτων της σε διεκδικήσεις και δράσεις υπέρ της ενίσχυσης της γυναικείας συμμετοχής σε θέσεις ευθύνης στη ΓΣΕΕ, στις δευτεροβάθμιες οργανώσεις-μέλη της (Εργατοϋπαλληλικά Κέντρα και Ομοσπονδίες) και στα πρωτοβάθμια σωματεία-μέλη τους. Στο πλαίσιο αυτό, διατυπώνονται και οι παρακάτω προτάσεις, προκειμένου να επικουρήσουν αυτήν την ιδιαίτερα σημαντική και ενδιαφέρουσα διαδικασία.

Η κατάλληλη επιμόρφωση και η συμβουλευτική των συνδικαλιστριών προκειμένου να φέρουν σε πέρας τις υποχρεώσεις τους από τη συλλογική εκπροσώπηση σε θέματα όπως στις τεχνικές διαπραγματεύσεων, σε εργασιακά και ασφαλιστικά ζητήματα, στη διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού κτλ., θεωρείται από όσες γυναίκες συμμετείχαν στη Μελέτη ως απαραίτητη προϋπόθεση για την αποτελεσματική τους προώθηση στις συνδικαλιστικές δομές. Εκτός από την επιμόρφωση σε θέματα εργασιακού και κοινωνικοασφαλιστικού ενδιαφέροντος, ενισχυτική θα ήταν η παράλληλη και συστηματική διεξαγωγή σεμιναρίων κατάρτισης και ενδυνάμωσης σε θέματα ισότητας των φύλων, με στόχο την ενθάρρυνση των γυναικών ώστε να ανακαλύψουν τις ικανότητες και τις δυνατότητές τους, να διεκδικούν θέσεις, να νιώθουν αυτοπεποίθηση και να επιδιώκουν την ουσιαστική συμμετοχή στις διαπραγματευτικές ομάδες των συνδικάτων. Ο συνδυασμός παρακολούθησης τέτοιων επιμορφώσεων αφενός και της προσωπικής εμπειρίας τους αφετέρου μπορεί να βοηθήσει τις συνδικαλίστριες να διαμορφώνουν τεκμηριωμένη άποψη για κρίσιμα ζητήματα που αφορούν τη συνδικαλιστική τους συμμετοχή, όπως η συνειδητή και αιτιολογημένη επιλογή ή μη του συστήματος της υποχρεωτικής συμμετοχής γυναικών μέσω ποσοστώσεων.

Εκτός από τη συνδικαλιστική εκπαίδευση με ομάδα-στόχο τις γυναίκες, σημαντική είναι η ενημέρωση και η επιμόρφωση του συνόλου του συνδικαλιστικού Κινήματος, αλλά και της κοινωνίας γενικότερα. Σύμφωνα με τις γυναίκες που συμμετείχαν στη Μελέτη η δημοσίευση στατιστικών στοιχείων που αφορούν την εκλογή σε θεσμικά όργανα λήψης αποφάσεων ανά φύλο είναι πολύ σημαντική. Αυτή η δημοσίευση, η οποία ανταποκρίνεται στη μεθοδολογία της ένταξης της διάστασης του φύλου στους χώρους πολιτικής συμμετοχής, θα μπορούσε να είναι μέρος της παραγωγής και διάχυσης ενός ενημερωτικού υλικού για την ευαισθητοποίηση του κοινού σχετικά με την ανάγκη για ισότιμη εκπροσώπηση και συμμετοχή των γυναι-

κών στις συνδικαλιστικές οργανώσεις όλων των ειδών και βαθμών, και κατ' επέκταση στην πολιτική, την οικονομία και την κοινωνία.

Αλλά και σε επίπεδο συνδικαλιστικής κατάρτισης, η εκπαίδευση στα ανθρώπινα δικαιώματα μπορεί να αποτελέσει βασικό εργαλείο στην αλλαγή της νοοτροπίας και της κουλτούρας. Ο σχεδιασμός και η υλοποίηση ενός προγράμματος εκπαίδευσης σε ζητήματα ισότητας και εξάλειψης των απαγορευμένων από το νόμο διακρίσεων θα βοηθήσει ώστε οι εργαζόμενοι –άνδρες και γυναίκες– να ευαισθητοποιηθούν όσον αφορά τα οφέλη της ισότιμης συμμετοχής στη συλλογική τους εκπροσώπηση. Ειδικότερα για τα μέλη των διοικητικών συμβουλίων των συνδικαλιστικών οργανώσεων η συμμετοχή τους σε τέτοια προγράμματα εκπαίδευσης είναι σημαντική, προκειμένου να θέσουν ως σταθερή προτεραιότητά τους την προώθηση της γυναικείας συμμετοχής στα συνδικάτα και σε θέσεις ευθύνης σε αυτά.

Η ανταλλαγή καλών πρακτικών και εμπειρίας στα θέματα ουσιαστικής ισότητας των δύο φύλων στις συνδικαλιστικές οργανώσεις και η ενίσχυση της δικτύωσης των οργανώσεων και των ήδη εκλεγμένων σε αυτές συνδικαλιστριών σε κλαδικό και τοπικό επίπεδο μπορούν να συμβάλουν στη δημιουργία ενός γόνιμου εδάφους συνεργασίας για την προώθηση των γυναικών στα όργανα διοίκησής τους. Η αποτελεσματικότητα αυτής της μεθόδου δικτύωσης αποδείχθηκε μέσα από την υλοποίηση από το ΙΝΕ ΓΣΕΕ μεγάλου αριθμού σύνθετων δικτυώσεων στο πλαίσιο του Έργου για την «Προώθηση και ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών στις συνδικαλιστικές οργανώσεις και τα όργανα εκπροσώπησής τους».[106] Επιπλέον, θα μπορούσε να υπάρξει ενίσχυση της κοινωνικής δικτύωσης μεταξύ των συνδικαλιστικών οργανώσεων και της κοινωνίας των πολιτών, με στόχο την ανάπτυξη κοινών δράσεων άρσης των στερεοτύπων και εξάλειψης των διακρίσεων λόγω φύλου.

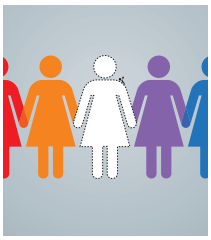
Άλλη συγκεκριμένη θετική δράση με στόχο να διευκολυνθεί η πρόσβαση των γυναικών σε όλες τις θέσεις και τις λειτουργίες της συνδικαλιστικής οργάνωσης μπορεί να είναι, σύμφωνα με τις συμμετέχουσες στη Μελέτη, η διοργάνωση εκστρατειών για την ενθάρρυνση υποψήφιων γυναικών και η ενεργή παρουσία των συνδικάτων στους χώρους εργασίας, τόσο στα επαγγέλματα που έχει διαπιστωθεί γυναικεία υπερεκπροσώπηση όσο και σε αυτά που υπάρχει γυναικεία υποεκπροσώπηση, με σκοπό να στηριχθούν και να ενδυναμωθούν οι γυναίκες μέσα από τη συλλογική δράση, την οποία και να ενισχύσουν με την παρουσία τους.

106. Συνολικά μέσω του Έργου υλοποιήθηκαν 83 δικτυώσεις σε κλαδικό και τοπικό επίπεδο μεταξύ συνδικαλιστικών οργανώσεων ή συνδικαλιστριών.

Απαραίτητη είναι και η ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών με νέους όρους που θα λαμβάνουν υπόψη τις αντικειμενικές δυσκολίες με τις οποίες έρχονται αντιμέτωπες ιδίως ως προς την οργάνωση του χρόνου τους. Χρειάζεται δηλαδή η δημιουργία εκείνων των προϋποθέσεων που κατ' ελάχιστον απαιτούνται ώστε να ενισχυθεί η παρουσία των γυναικών, και συγκεκριμένα αυτών που έχουν οικογενειακές υποχρεώσεις, στο επίπεδο λήψης αποφάσεων στις συνδικαλιστικές οργανώσεις. Η καλύτερη οριοθέτηση του χρόνου και του τόπου των συνεδριάσεων των οργάνων διοίκησης, αλλά και η διερεύνηση λύσεων για την ασφαλή φύλαξη των παιδιών των συνδικαλιστριών κατά την ώρα των συνεδριάσεων είναι ζητήματα που πρέπει να αντιμετωπιστούν. Σημαντική επίσης είναι και η ενίσχυση της παρέμβασης των συνδικάτων στο ζήτημα των δημόσιων υποστηρικτικών δομών για τη φροντίδα, όπως η φύλαξη και η δημιουργική απασχόληση των παιδιών, αλλά και οι συλλογικές δράσεις των συνδικάτων του ιδιωτικού και του δημόσιου τομέα, λόγω του κοινού συμφέροντος που έχουν από την ομαλή και απρόσκοπτη λειτουργία αυτών των δομών.

Τέλος, μια άλλη πρόταση των γυναικών που συμμετείχαν στη Μελέτη ήταν η συστηματική διερεύνηση των πλεονεκτημάτων και μειονεκτημάτων που έχει η διαμόρφωση ψηφοδελτίων για τα συλλογικά όργανα με υποχρεωτική συμμετοχή γυναικών υποψηφίων και η τροποποίηση των καταστατικών των συνδικαλιστικών οργανώσεων προκειμένου να συμπεριλάβουν υποχρεωτικά την κάλυψη ενός ελάχιστου ποσοστού θέσεων από γυναίκες εκλεγμένες στα συλλογικά όργανα λήψης αποφάσεων. Αξίζει να αναφερθεί ότι οι προτάσεις που εμπεριέχουν σημαντικές θεσμικές αλλαγές υποστηρίζονται περισσότερο από τις μικρότερες ηλικίες συνδικαλιστών και συνδικαλιστριών και ως τέτοιες συνέχονται με το γενικότερο αίτημά τους για καλύτερη προσέγγιση και συνεχή διάλογο με τις νεότερες γενιές εργαζομένων, προκειμένου να λαμβάνεται υπόψη η γνώμη τους σε όλα τα επίπεδα συνδικαλιστικής εκπροσώπησης.

9. Επίλογος



«Από τη θεωρία των δικαιωμάτων στην πράξη των διακρίσεων» θα μπορούσε να είναι ο τίτλος στον Επίλογο αυτής της Μελέτης. Και αυτό για να τονιστεί η αντίφαση που διέπει την ισότητα των φύλων στην έκφανση της ισότιμης εκλογής και συμμετοχής των γυναικών στα όργανα διοίκησης και λήψης αποφάσεων των συνδικαλιστικών οργανώσεων. Παρά δηλαδή τους συλλογικούς αγώνες και τη συλλογική προώθηση διεκδικήσεων –συχνά πρωτοποριακών– για την ουσιαστική ισότητα των φύλων και την εξάλειψη των διακρίσεων, και μάλιστα προτού καν απαγορευθούν νομοθετικά οι διακρίσεις στη βάση του φύλου σε κάθε έκφανση (ατομική και συλλογική) του εργασιακού βίου των εργαζομένων, τα συνδικάτα δεν έχουν απαλλαγεί στο εσωτερικό τους από συμπεριφορές και πράξεις διάκρισης στη συμμετοχή των γυναικών στα όργανα διοίκησής τους.

Η αντίφαση αυτή αποκαλύπτει μια στασιμότητα που πρέπει να διερευνηθεί ως προς τη λήψη θετικών μέτρων αποκατάστασης των διακρίσεων σε βάρος της γυναικείας συμμετοχής. Αιτιολογείται δε κυρίως, χωρίς να δικαιολογείται, από το γεγονός ότι τα συνδικάτα είναι ζωντανό μέρος της κοινωνίας και φέρουν μέσα τους ταυτόχρονα τόσο στοιχεία προόδου, όσο και στοιχεία οπισθοδρόμησης, που συνυπάρχουν σε κάθε συγκυρία (χρονική, τοπική, οικονομική, πολιτική, κοινωνική) στις κοινωνικές συμπεριφορές.

Από την άλλη πλευρά, όσο η ίδια η κοινωνία οπισθοχωρεί με την επικράτηση μιας απόλυτα μονεταριστικής αντίληψης στις ακολουθούμενες πολιτικές και συνθλίβεται από τη βίαιη επιβολή οικονομικών μέτρων για τη δημοσιονομική εξυγίανση, τα ανθρώπινα δικαιώματα –άρα, και η ισότητα των φύλων– θα ασφυκτιούν στην τυπική μόνο κατοχύρωσή τους και στο έλλειμμα εφαρμογής τους στην πράξη. Ως εκ τούτου, όσο η Πολιτεία απομακρύνεται από την υποχρέωση εκπαίδευσης στα ανθρώπινα δικαιώματα, τόσο θα εμπεδώνεται και το έλλειμμα της κοινωνίας να ωφεληθεί από τον πολιτισμό των ανθρώπινων δικαιωμάτων. Ο πολιτισμός των

ανθρώπινων δικαιωμάτων συνδέεται με την καθημερινή πρακτική –ήδη από τα χρόνια της διαμόρφωσης της προσωπικότητας του ανθρώπου, την ανοικτή σκέψη, την πλουραλιστική κοινωνία, την αναγνώριση και αποδοχή του δικαιώματος της διαφοράς, την άρση των στερεοτύπων, την αλληλεγγύη, την ειρηνική συνύπαρξη– δηλαδή τελικά τη στάση ζωής και τις ανθρώπινες συμπεριφορές.

Δυστυχώς, η ανάγκη και το πλαίσιο αντιμετώπισης της οικονομικής κρίσης που έπληξε και την Ελλάδα από το 2010 και μετά αποτέλεσε τη δικαιολογία για μεγαλύτερες και πιο βαθιές διακρίσεις σε βάρος των γυναικών, υπονομεύοντας στην πράξη όχι μόνο τα δικαιώματά τους, που είχαν με αγώνες κατακτηθεί, αλλά και τις προοπτικές προόδου της κοινωνίας και απαλλαγής της από βαθιά ριζωμένα στερεότυπα και οπισθοδρομικές αντιλήψεις για το γυναικείο φύλο. Επιπλέον, είναι ιδιαίτερα ανησυχητική η αύξηση ξενοφοβικών ή/και ρατσιστικών περιστατικών στην ελληνική κοινωνία, τα οποία σε συνδυασμό με την άνιση μεταχείριση λόγω φύλου, τροφοδοτούν με ένταση και το φαινόμενο των «πολλαπλών διακρίσεων», ως συντονισμένη και συνδυαστική επιβολή άμεσων και έμμεσων διακρίσεων σε περισσότερες βάσεις λόγων, όπως:

- τη μη πρόσληψη γυναικών άνω των 40 ετών με ανήλικα παιδιά
- την απόλυση εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις που είναι κοντά στη σύνταξη
- την επιβολή επαχθών και άνισων όρων εργασίας σε μετανάστες, ιδιαίτερα γυναίκες
- την απόλυση εργαζομένων ομοφυλόφιλων με AIDS
- τη μη πρόσληψη ή τη δυσμενή μεταχείριση ή απόλυση ατόμων με αναπηρία μεγάλης ηλικίας (π.χ., ανθρώπων με χρόνια προβλήματα υγείας ή ανθρώπων που έχουν υποστεί σοβαρό εργατικό ατύχημα).

Βέβαια, όλες οι παραπάνω διακρίσεις επιτείνονται όταν το άτομο αναπτύσσει και συνδικαλιστική δράση και φυσικά οδηγούν στη συστηματική παραβίαση των εργασιακών, κοινωνικών και ασφαλιστικών δικαιωμάτων των θυμάτων, αλλά και –όπως είδαμε από τη δολοφονική επίθεση το 2008 κατά της συνδικαλίστριας Κωνσταντίνας Κούνεβα– στην απειλή κατά της ανθρώπινης ζωής. Και δυστυχώς, η πραγματικότητα μάς έδωσε με τον πιο σκληρό τρόπο τον ορισμό των πολλαπλών διακρίσεων· Κωνσταντίνα Κούνεβα: γυναίκα, μόνη μητέρα, μετανάστρια, συνδικαλίστρια.

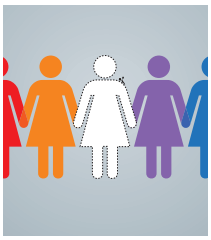
Η συζήτηση για την ισότιμη πρόσβαση και συμμετοχή των γυναικών στα όργανα διοίκησης των συνδικαλιστικών οργανώσεων είναι μια κατεξοχήν συζήτηση για τα ανθρώπινα δικαιώματα. Και αυτό γιατί η προστασία των ανθρώπινων δικαιωμάτων υπερβαίνει τα όρια της προσωπικής ευαισθησίας και αφορά τη διαχείριση της καθημερινότητας, την απόλαυση των θεμελιωδών δικαιωμάτων, την ποιότητα ζωής και τελικά τη θέση των πολιτών στη σύγχρονη δημοκρατία.

Αυτός είναι ένας από τους βασικούς λόγους που η ΓΣΕΕ στο Σχέδιο Δράσης 2012-2015 για την προώθηση της εκπροσώπησης των γυναικών στις συνδικαλιστικές οργανώσεις αποτύπωσε τη βούληση των συνδικαλιστριών που συμμετείχαν στην κατάρτισή του να μην προκριθεί ως άμεσο μέτρο η ποσόστωση στη γυναικεία συμμετοχή στα συνδικαλιστικά όργανα διοίκησης και εκπροσώπησης. Αντίθετα, σχεδίασε και υλοποίησε με το Ινστιτούτο Εργασίας της μια σειρά πολυεπίπεδων και στοχευμένων δράσεων για την ενίσχυση της συνειδητής επιλογής τόσο των γυναικών όσο και των ανδρών να εκλέξουν περισσότερες γυναίκες σε θέσεις ευθύνης, αλλά και για την εξάλειψη των στερεοτυπικών αντιλήψεων σε βάρος των γυναικών εντός και εκτός των συνδικαλιστικών οργανώσεων.

Αυτή τη θέση και την προοπτική αποδέχθηκαν και συνυπέγραψαν στο κείμενο του Σχεδίου Δράσης οι 12 δευτεροβάθμιες οργανώσεις μέλη της ΓΣΕΕ (8 Εργατοϋπαλληλικά Κέντρα και 4 Ομοσπονδίες) μέσω των γυναικών εκπροσώπων τους/πολιτικά υπευθύνων για τις Δομές Ισότητας που δημιουργήθηκαν στο πλαίσιο υλοποίησης του Έργου «Προώθηση και ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών στις συνδικαλιστικές οργανώσεις και τα όργανα εκπροσώπησής τους».

Η ΓΣΕΕ και το Ινστιτούτο Εργασίας ολοκληρώνοντας αυτή τη Μελέτη, η οποία αποτέλεσε στοίχημα σε πολλά επίπεδα, διατυπώνουν την ειλικρινή βούληση τα συμπεράσματά της να επικουρήσουν τη διαδικασία αυτοκριτικής, δέσμευσης και συστράτευσης της Πολιτείας, αλλά και κάθε εμπλεκόμενου φορέα τόσο στην εξάλειψη των στερεοτύπων και συμπεριφορών που οδηγούν στην άνιση μεταχείριση των γυναικών, όσο και στην ενεργή συμβολή τους στην ουσιαστική προώθηση της γυναικείας συμμετοχής σε θέσεις ευθύνης.

Βιβλιογραφικές αναφορές



Ελληνόγλωσση

Αμίτσης, Γ., Δήμου, Ε., Μολιώτη, Α. & Προφύρη, Ι. (2008). ***Σειρά Παρακολούθησης και Αξιολόγησης των Δράσεων και Πολιτικών για τη Βελτίωση της Πρόσβασης των Γυναικών στην Αγορά Εργασίας μέσω Εκπαιδευτικής Προετοιμασίας***, Αθήνα: ΚΕΘΙ.

Αρβανιτάκη, Κ. (2004). ***Γυναίκες στα Συνδικαλιστικά Κέντρα Αποφάσεων: Το Χρονικό μιας Απουσίας***, Αθήνα: ΚΕΘΙ.

Βαρχαλαμά, Ε. (2011). «Ίση Μεταχείριση των Γυναικών στον Εργασιακό Χώρο: από τη Θεωρία των Δικαιωμάτων στην Πράξη των Διακρίσεων», στο Ι. Μαγγανάρας (επιμ.). ***Διακρίσεις κατά των Γυναικών στην Εργασία και Πολιτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την Καταπολέμησή τους***, Αθήνα: Οδυσσέας.

Γαλατά, Β. (1996). ***Το Επίπεδο Κατάρτισης, η Απασχόληση και η Επαγγελματική Εξέλιξη των Γυναικών***, Αθήνα: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ.

Γκασούκα, Μ. (2008). ***Μελέτη Σύστασης Ηλεκτρονικού Παρατηρητηρίου για τη Συμφιλίωση Οικογενειακής και Επαγγελματικής Ζωής***, Λευκωσία: Παρατηρητήριο Ισότητας Κύπρου.

ΓΣΕΕ (1996-2012). ***Νομικά Δελτία 1996-2012***, Αθήνα: ΓΣΕΕ.

Cohen, L. & Manion, L. (1994). ***Μεθοδολογία Εκπαιδευτικής Έρευνας,*** Αθήνα: Μεταίχμιο.

Εθνική Επιτροπή για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου (2006). ***Ετήσια Έκθεση Πεπραγμένων***, Αθήνα: ΕΕΔΑ.

Εθνική Επιτροπή για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου (2013). ***Σύσταση της ΕΕΔΑ και Κρίσεις Διεθνών Οργάνων για τη Συμβατότητα των Μέτρων Λιτότητας προς Διεθνείς Κανόνες Προστασίας Δικαιωμάτων του Ανθρώπου.*** http://www.nchr.gr/images/pdf/apofaseis/oikonomikh_krish/eeda_metra_litothtas.pdf (πρόσβαση: 23/3/2013).

Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο (2010α). ***Ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 10ης Φεβρουαρίου 2010 σχετικά με την Ισότητα μεταξύ Γυναικών και Ανδρών στην Ευρωπαϊκή Ένωση – 2009 (2009/2101(INI)).*** http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:341E:0035:0042:EL:PDF (πρόσβαση: 24/6/2012).

Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο (2010β). *Ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 17ης Ιουνίου 2010 σχετικά με τη Διάσταση του Φύλου στο Πλαίσιο της Οικονομικής Ύφεσης και της Χρηματοπιστωτικής Κρίσης (2009/2204(INI)).* http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P7-TA-2010-0231+0+DOC+XML+V0//EL (πρόσβαση: 24/6/2012).

Ιωσιφίδης, Θ. (2008). *Ποιοτικές Μέθοδοι Έρευνας στις Κοινωνικές Επιστήμες*, Αθήνα: Κριτική.

Καζάκος, Α. (2011). *Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο*, Αθήνα: Α. Σάκκουλας.

Καζάκου, Σ., Βαρχαλαμά, Ε. και Ζαλαώρα, Μ. (2004). *Μητρότητα – Προστασία της Οικογένειας, Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης. Κωδικοποίηση Νομοθεσίας Εργαζομένων Γυναικών στη Δημόσια Διοίκηση*, Μελέτη 21, Αθήνα: Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ.

Καλτσόγια-Τουρναβίτη, Ν. (2007). «Γυναίκες και Συνδικαλισμός», στο *Εργασία και Πολιτική: Συνδικαλισμός και Οργάνωση Συμφερόντων στην Ελλάδα 1974-2004*, Αθήνα: Ίδρυμα Σάκη Καράγιωργα.

Καραλής, Θ. (2013). *Κίνητρα και Εμπόδια για τη Συμμετοχή των Ενηλίκων στη Διά Βίου Εκπαίδευση*, Αθήνα: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ & ΙΜΕ/ΓΣΕΒΕΕ.

Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (2006). *Η Συμμετοχή των Γυναικών στα Κέντρα Λήψης Πολιτικών Αποφάσεων στην Ελλάδα*, Αθήνα: ΚΕΘΙ.

Κουκιάδης, Ι. (1997). *Εργατικό Δίκαιο, Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις,* τόμ. 1, Αθήνα: Α. Σάκκουλας.

Κρητικίδης, Γ. (2011). «Η μισθωτή απασχόληση των γυναικών το 2011», *Ενημέρωση,* 189: 6-20.

Κρητικίδης, Γ. (2012). «Η απασχόληση και η ανεργία το β' τρίμηνο του 2012», *Ενημέρωση*, 198: 2-18.

Κρητικίδης, Γ. (2013). «Η απασχόληση και η ανεργία το 2012», *Ενημέρωση*, 207: 2-21.

Λεβέντης, Γ. (2007). *Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο*, Αθήνα: Έκδοση Δελτίου Εργατικής Νομοθεσίας.

Mason, J. (2003). *Η Διεξαγωγή της Ποιοτικής Έρευνας*, Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

Παλαιολόγος, Ν. (2006). *Εργασία και Συνδικάτα στον 21ο Αιώνα*, Μελέτες, 24, Αθήνα, ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ.

Παπαγιανοπούλου, Μ. (2013). *Ενδυνάμωση των Γυναικών και Αναβάθμιση Δεξιοτήτων. Ενίσχυση της Συλλογής τους σε θέσεις Ευθύνης σε Συνδικαλιστικές Δομές και Φορείς λήψης αποφάσεων,* Αθήνα: ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ

Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας - ΣΕΠΕ. (2011). *Ετήσια Έκθεση Πεπραγμένων 2011 και Δελτίο Τύπου 7/11/2011 με Θέμα «Η Εξέλιξη των Συμβάσεων Εργασίας και τα Στατιστικά Στοιχεία Δράσης του ΣΕΠΕ κατά το Α' Εννεάμηνο του 2011»*, Αθήνα: ΣΕΠΕ.

Σύνδεσμος για τα Δικαιώματα της Γυναίκας (2005/16 Μαΐου). «Η εναρμόνιση της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής ανδρών και γυναικών: Νομοθεσία και πράξη, Δημόσια συζήτηση», *Ο Αγώνας της Γυναίκας*, 78-1.

Συνήγορος του Πολίτη (2011). *Φύλο και Εργασιακές Σχέσεις: Ειδική Έκθεση 2011*. http://www.synigoros.gr/resources/docs/fylo-kai-ergasiakes-sxeseis--2.pdf (πρόσβαση: 26/6/2012).

Ξενόγλωσση

Association des Femmes de l' Europe Meridionale - AFEM (2001). *L' Egalité entre les Femmes et les Hommes, un Droit Fondamental, et la Charte des Droits Fondamentaux de l'U.E. De l'Egal Acces a la Prise de Decision a l'Egalité Substantielle dans tous les Domaines,* Athènes/Bruxelles: Ant. N. Sakkoulas Publishers/Bruylant.

Belghiti-Mahut, S. & Holter, Ø. G. (2011). *Study on the Role of Men in Gender Equality: Background and Discussion Papers for Workshop 1: Do Men Care?*, Brussels: European Commission.

Bryman, A. (2004). *Social Research Methods*, Oxford: Oxford University Press.

Colgan, F. & Ledwith, S. (2002). "Gender and diversity: Reshaping union democracy", *Employee Relations*, 24 (2): 167-189.

Council of Europe. (2004). *Gender Mainstreaming: Conceptual Framework, Methodology and Presentation of Good Practices*, Strasbourg: Directorate General of Human Rights.

Crowley, N. (2011). "Concluding remarks", Paper prepared for *Equality between Men and Women*, European Commission. http://ec.europa.eu/justice/genderequality/files/conference_sept_2011/niall_crowley_concluding_remarks_en.pdf (πρόσβαση: 26/6/2012).

De Jong, B., Pircher, E., Ranftl, E., Ravesloot, S., Silvera, R. & Stroobant, M. (2004). *Gender Mainstreaming in Trade Unions: MSU Manual*, Salzburg: ISERES.

Dickens, L. (2000). "Collective bargaining and the promotion of gender equality at work: Opportunities and challenges for trade unions" *European Review of Labour and Research*, 6 (2): 193-208.

European Commission (δ.χ.). *Database: Women & Men in Decision Making.* http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/index_en.htm http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=89&langId=en&newsId=965&furtherNews=yes (πρόσβαση: 23/2/2013).

European Commission (2008). ***Manual for Gender Mainstreaming: Employment, Social Inclusion and Social Protection Policies***, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=70 (πρόσβαση: 24/6/2012).

European Commission (2010a). ***Europe 2020: A European Strategy for Smart, Sustainable and Inclusive Growth COM (2010) 2020***, Brussels: Office for Official Publications of the European Communities. http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52010DC2020 (πρόσβαση: 23/6/2012).

European Commission (2010b). ***Report on Equality between Women and Men***, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4613&langId=en (πρόσβαση: 6/2/2012).

European Commission (2013a). ***Country Specific Recommendations-CSR.*** http://ec.europa.eu/europe2020/making-it-happen/country-specific-recommendations/index_en.htm (πρόσβαση: 28/3/2013).

European Commission (2013b). ***Tackling the Gender Pay Gap in the EU.*** http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/gpg_brochure_2013_final_en.pdf (πρόσβαση: 28/3/2013).

European Council (2000). "***Presidency Conclusions: Lisbon European Council 23 and 24 March***", http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/ec/00100-r1.en0.htm (πρόσβαση: 18/09/2012).

European Council (2010). ***European Pact for Gender Equality 2011-2020***, Brussels: Office for Official Publications of the European Communities. http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/lsa/119628.pdf (πρόσβαση: 6/2/2012).

European Parliament's Committee on Women's Rights and Gender Equality (2012). ***Report on Equality between Men and Women in the EU - 2011***, Brussels: European Parliament. http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A7-2012-0041+0+DOC+XML+V0//EN (πρόσβαση: 6/2/2012).

European Trade Union Confederation (2003). ***Women in Trade Unions: Making the Difference***, Brussels: ETUC. http://www.etuc.org/publications/women-trade-unions-makingdifference#.VGMEc2dxmRU (πρόσβαση: 2/3/2012).

European Trade Union Confederation (2007). ***Charter on Gender Mainstreaming in Trade Unions***, Brussels: ETUC. http://www.etuc.org/etuc-charter-gender-mainstreaming-trade-unions (πρόσβαση: 2/3/2012).

European Trade Union Confederation (2009). ***2nd Annual ETUC 8th March Survey 2009***, Brussels: ETUC. http://www.etuc.org/2nd-annual-etuc-8-march-survey (πρόσβαση: 2/3/2012).

European Trade Union Confederation (2010). *3rd Annual ETUC 8th March Survey 2010*, Brussels: ETUC. http://www.etuc.org/3rd-annual-etuc-8-march-survey-2010 (πρόσβαση: 2/3/2012).

European Trade Union Confederation (2011a). *4th Annual ETUC 8th March Survey 2011*, Brussels: ETUC. http://www.etuc.org/fourth-annual-8-march-survey-report-2011 (πρόσβαση: 2/3/2012).

European Trade Union Confederation (2011b). *ETUC Resolution on Recommendations for Improving Gender Balance in Trade Unions*, Brussels: ETUC. http://www.etuc.org/documents/etuc-resolution-recommendations-improving-gender-balance-trade-unions#.VGMHUWdxmRU (πρόσβαση: 18/4/2012).

European Trade Union Confederation (2012). 5*th Annual ETUC 8th March Survey 2012*, Brussels: ETUC. http://www.etuc.org/fifth-annual-8-march-survey-report-2012 (πρόσβαση: 17/9/2012).

European Social Partners - ETUC, UNICE/UEAPME & CEEP. (2005). *Framework of Actions on Gender Equality,* Brussels: ETUC, UNICE, UEAPME CEEP. http://www.worker-participation.eu/EU-Sozialdialog/Interprofessional-ESD/Outcomes/Framework-of-Action/Framework-of-action-on-gender-equality (πρόσβαση: 9/11/2012).

European Social Partners - ETUC, BUSINESSEUROPE, UEAPME & CEEP. (2009). *Framework of Actions on Gender Equality. Evaluation Report*, Brussels: ETUC, BUSINESSEUROPE, UEAPME & CEEP. http://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/Final_Evaluation_Report_Framework_of_Actions_on_gender_equality_2009_EN_1.pdf (πρόσβαση: 22/12/12).

European Women's Lobby (2012). *The Price of Austerity: The Impact on Women's Rights and Gender Equality in Europe*, Brussels: EWL. http://www.womenlobby.org/news/ewl-news/article/ewl-publishes-report-on-impact-of (πρόσβαση: 18/12/2012).

Eurostat. *Wages and Labour Costs.* http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Wages_and_labour_costs (πρόσβαση: 28/3/2013).

Grint, K. (2005). *The Sociology of Work*, Cambridge: Polity Press.

International Confederation of Free Trade Unions (ICFTU) & Global Unions Federations (GUF) (2003). *Campaign Kit.* http://www.icftu.org/www/pdf/u4w-campaignkit-en.pdf (πρόσβαση: 26/6/2012).

International Labour Organisation (2001). *Promoting Gender Equality*, Geneva: ILO.

International Labour Organisation (2004). *Work-Family Reconciliation: What Trade Unions are Doing*, Geneva: ILO. http://www.ilo.org/travail/info/fs/WCMS_170709/lang--en/index.htm (πρόσβαση: 27/1/2012).

International Labour Organisation (2009). *Report I(A) of the Director General Submitted to the 98th International Labour Conference, "Tackling the global job crisis"*, Geneva: ILO, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_106162.pdf (πρόσβαση: 26/6/2012).

International Labour Organisation (2011). *Report on the High Level Mission to Greece* (Athens, 19-23 September), Geneva: ILO. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/missionreport/wcms_170433.pdf (πρόσβαση: 17/12/2012).

International Labour Organisation (2012). *Report on the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations,* Geneva: ILO. http://www.ungift.org/doc/knowledgehub/resource-centre/ILO_2012_Report_of_the_Committee_of_Experts_on_the_Application_of_Conventions_and_Recommendations.pdf (πρόσβαση: 26/6/2012).

Kvale, S. (1996). *Interviews: An Introduction to Qualitative Research Interviewing*, London: Sage.

Pillinger, J. (2010). *From Membership to Leadership: How to Advance Women in Trade Unions*, Brussels: ETUC. http://www.etuc.org/press/membership-leadership-how-advance-women-decision-making-positions-trade-unions (πρόσβαση: 18 /4/2012).

Rubery, J., Grimshaw, D., Fagan, C., Figueiredo, H. & Smith, M. (2003). "Gender equality still on the European agenda - but for how long?", *Industrial Relations Journal*, 34: 5, 477-494.

Sechi, C. (2007). *Women in Trade Unions in Europe: Bridging the Gaps*, Brussels: ETUC. http://www.etuc.org/publications/women-trade-unions-europe-bridging-gaps#.VGMNfmdxmRU (πρόσβαση: 18/4/2012).

Silverman, D. (2000). *Doing Qualitative Research: A Practical Handbook*, London: Sage.

Smith, M. & Villa, P. (2009). *Gender Equality, Employment Policies and the Crisis in EU Member States*, Brussels: EGGE. www.ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=5630&langId=en (πρόσβαση: 13/11/2012).

Strauss, A. L. & Corbin, J. M. (2008). *Basics of Qualitative Research: Grounded Theory Procedures and Technique*, London: Sage Publications

Trades Union Congress - TUC (2013). *Working Women: A TUC Handbook for all Trade Unionists*, London: TUC.

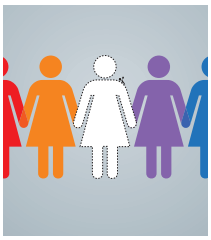
United Nations, Committee on the Elimination of Discrimination against Women – UN CEDAW (2013). *Concluding Observations on the Seventh Periodic Report of Greece Adopted by the Committee at its Fifty Fourth Session.* http://www2.ohchr.org/english/bodies/cedaw/cedaws54.htm (πρόσβαση: 28/3/2013).

Varchalama, E. (2010). "Gréce: Syndicats et perception collective des risques psychosociaux au travail", in L. Lerouge (ed.). ***Les pays de l'Europe du Sud face à prévention des risques psychosociaux au travail droit, politique de prévention, dialogue social***, Bordeaux: Université Montesquieu-Bordeaux IV. http://comptrasec.u-bordeaux4.fr/sites/default/files/pdf_book/Synthese_EuropeSud_RisquesPsychosociaux.pdf (πρόσβαση: 9/11/2012).

Walby, S. (2009). ***Gender and the Financial Crisis.*** http://www.lancs.ac.uk/fass/doc_library/sociology/Gender_and_financial_crisis_Sylvia_Walby.pdf (πρόσβαση: 26/6/2012).

Zullo, R. (2012). "The Evolving Demographics of the Union Movement", ***Labor Studies Journal.*** 37: 2, 145-162.

Παράρτημα
Σχέδιο Δράσης



ΣΧΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ ΔΟΜΩΝ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ 2012-2015 ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΚΑΙ ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΙΣ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ ΚΑΙ ΤΑ ΟΡΓΑΝΑ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗΣ ΤΟΥΣ

Μέρος Α΄
ΑΡΧΕΣ

1. Το παρόν Σχέδιο Δράσης διέπεται από τους ακόλουθους βασικούς καταστατικούς σκοπούς και αρχές δράσης της ΓΣΕΕ που είναι:

- Η συνένωση όλων των εργαζομένων της χώρας σε αυτόνομη κοινωνική δύναμη με σκοπό τη συλλογική ενάσκηση συνταγματικών δικαιωμάτων και ιδιαίτερα:

  α. των συνδικαλιστικών ελευθεριών

  β. της ελευθερίας της συνάθροισης

  γ. του δικαιώματος αναφοράς στις αρχές

  δ. της ελεύθερης διάδοσης των ιδεών και στοχασμών

  Ειδικά στην παρούσα ιδιαίτερα δυσχερή οικονομική και κοινωνική συγκυρία είναι περισσότερο από ποτέ αναγκαία η προστασία και προώθηση της συνδικαλιστικής ελευθερίας και των αρχών που τη διέπουν, με σκοπό τη συλλογική εκπροσώπηση των εργαζομένων και την προστασία των συμφερόντων τους απέναντι σε κάθε είδους αυθαιρεσία σε βάρος των δικαιωμάτων και των κατακτήσεών τους.

- Η προσπάθεια για τη βελτίωση της οικονομικής και κοινωνικής θέσης των εργαζομένων, για την ανύψωση της μορφωτικής και πολιτιστικής τους στάθμης, για την εδραίωση της Δημοκρατίας, για την προάσπιση της εθνικής ανεξαρτησίας.
- Η εξασφάλιση πλήρους απασχόλησης των εργαζομένων, ελεύθερης εκλογής εργασίας, προσωπικής ασφάλειας, ολοκληρωμένης κοινωνικής ασφάλισης, ελεύθερης διαπραγμάτευσης των όρων εργασίας για την προσέγγιση προς το ιδανικό της κοινωνικής δικαιοσύνης, με τελική επιδίωξη την κατάργηση της εκμετάλλευσης του ανθρώπου από τον άνθρωπο.
- Η ελευθερία της σκέψης, του λόγου, της εργασίας, της απεργίας, της οργάνωσης σε σωματεία και η καταπολέμηση κάθε μορφής αναγκαστικής (υποχρεωτικής) εργασίας.
- Η υπεράσπιση των ανθρώπινων και δημοκρατικών δικαιωμάτων.
- Η ανάπτυξη δεσμών αγάπης, αλληλεγγύης, αδελφοσύνης μεταξύ των μελών των εργατοϋπαλληλικών οργανώσεων, καθώς και η προβολή των δεσμών αυτών, για το όφελος του κοινωνικού συνόλου.
- Οι δράσεις για την εξάλειψη κάθε μορφής διάκρισης που βασίζεται σε πολιτική ιδεολογία ή φιλοσοφία, τη φυλή, τη θρησκεία, το φύλο και την καταγωγή.

2. Η προώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων και η εξασφάλιση της εφαρμογής της στην πράξη αποτελεί διαρκή σκοπό των δράσεων της ΓΣΕΕ και των οργανώσεων-μελών της.

3. Ο στόχος της ισότιμης συμμετοχής των γυναικών στα κέντρα λήψης των αποφάσεων σε κάθε επίπεδο θα μένει κενό γράμμα όσο η πλειοψηφία των γυναικών θα είναι άνεργες, υποαπασχολούμενες, ανασφάλιστες, επιφορτισμένες με πολλαπλούς ρόλους. Ως εκ τούτου υπάρχει διαρκής ανάγκη δράσεων υπέρ των γυναικών. Ο ρόλος και η συλλογική δράση των συνδικαλιστικών οργανώσεων στην υλοποίηση στοχευμένων δράσεων υπέρ των γυναικών είναι κομβικός, ιδιαίτερα σε μια εποχή που επιβάλλονται ισοπεδωτικές πολιτικές για τα δικαιώματα των εργαζομένων, εξαιτίας των οποίων εντείνονται οι διακρίσεις και οι ανισότητες σε βάρος των γυναικών.

4. Με βάση το σύστημα εκλογής που διέπει τη σύνθεση των οργάνων εκπροσώπησης των συνδικαλιστικών οργανώσεων και τη λειτουργία τους, που στηρίζεται στις αρχές της ελεύθερης και δημοκρατικής εκλογής εκπροσώπων, δεν προκρίνεται ως

άμεσο μέτρο η προώθηση της γυναικείας συμμετοχής στα οικεία όργανα εκπροσώπησης μέσω ποσοστώσεων φύλου. Αντίθετα, προωθείται ως αποτελεσματική σε πρώτη φάση η υιοθέτηση και εφαρμογή του παρόντος Σχεδίου Δράσης, το οποίο αποτελείται από στοχευμένες δράσεις για την προώθηση και ενίσχυση της συνειδητής επιλογής των γυναικών για συμμετοχή τους στις συνδικαλιστικές οργανώσεις και εκλογής τους στα όργανα εκπροσώπησής τους, καθώς και την εξάλειψη των στερεοτυπικών αντιλήψεων σε βάρος τους εντός και εκτός συνδικαλιστικών οργανώσεων.

Μέρος Β΄
ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΚΑΙ ΣΚΟΠΟΣ ΣΧΕΔΙΟΥ ΙΣΟΤΗΤΑΣ

Α. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

1. Το παρόν Σχέδιο Ισότητας αφορά το πλαίσιο λειτουργίας και δράσεων της Δομής Ισότητας της ΓΣΕΕ και των Δομών Ισότητας των δευτεροβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων-μελών δύναμης ΓΣΕΕ, που συμμετέχουν στην υλοποίηση του έργου «Προώθηση και ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών στα όργανα εκπροσώπησης των συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργαζομένων» (εφεξής «Έργο»).

2. Ως «Δομή Ισότητας» νοείται το σύνολο στελεχιακού δυναμικού και υλικών μέσων, που οργανώνεται και λειτουργεί με σκοπό την υποστήριξη:

i) της Γραμματείας Γυναικών της ΓΣΕΕ

ii) των επιλεγμένων για την υλοποίηση του Έργου δευτεροβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων-μελών δύναμης της ΓΣΕΕ, οι οποίες είναι οι ακόλουθες:

Ι. Κλάδοι – Ομοσπονδίες

1. Πανελλήνια Ομοσπονδία Εργατών Επισιτισμού και Υπαλλήλων Τουριστικών Επαγγελμάτων (ΠΟΕΕΥΤΕ), με έδρα τα γραφεία της στην Αθήνα (Σόλωνος 87-89)
2. Ομοσπονδία Ιδιωτικών Εκπαιδευτικών Λειτουργών Ελλάδας (ΟΙΕΛΕ), με έδρα τα γραφεία της στην Αθήνα (Χαλκοκονδύλη 13)

3. Ομοσπονδία Ιδιωτικών Υπαλλήλων Ελλάδας (ΟΙΥΕ), με έδρα τα γραφεία της στην Αθήνα (Ψαρών 2, Πλατεία Καραϊσκάκη)

4. Ομοσπονδία Τραπεζοϋπαλληλικών οργανώσεων Ελλάδας (ΟΤΟΕ), με έδρα τα γραφεία της στην Αθήνα (Βησσαρίωνος 9)

ΙΙ. Περιφέρειες - Εργατικά Κέντρα

1. Περιφέρεια Κρήτης: Εργατικό Κέντρο Ηρακλείου, με έδρα τα γραφεία του στο Ηράκλειο (Λεωφόρος Δημοκρατίας 10)

2. Περιφέρεια Δυτικής Ελλάδας: Εργατικό Κέντρο Πάτρας, με έδρα τα γραφεία του στην Πάτρα (Κολοκοτρώνη 20)

3. Περιφέρεια Στερεάς Ελλάδας: Εργατικό Κέντρο Φθιώτιδας, με έδρα τα γραφεία του στη Λαμία (Πλατεία Διάκου 1)

4. Περιφέρεια Θεσσαλίας: Εργατικό Κέντρο Βόλου, με έδρα τα γραφεία του στον Βόλο (Μακρινίτσης 38 & Αριστοτέλους)

5. Περιφέρεια Δυτικής Μακεδονίας: Εργατικό Κέντρο Κοζάνης, με έδρα τα γραφεία του στην Κοζάνη (Ζαφειράκη 4)

6. Περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας: Εργατικό Κέντρο Θεσσαλονίκης, με έδρα τα γραφεία του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ στη Θεσσαλονίκη (Αισώπου 24 & Προμηθέως)

7. Περιφέρεια Ανατολικής Μακεδονίας/Θράκης: Εργατικό Κέντρο Έβρου, με έδρα τα γραφεία του στην Αλεξανδρούπολη (Λεωφόρος Δημοκρατίας 372)

8. Περιφέρεια Ηπείρου: Εργατικό Κέντρο Ιωαννίνων, με έδρα τα γραφεία του στα Ιωάννινα (Ελιγία Γιοσέφ 7)

Β. ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

1. Η εφαρμογή των προβλεπομένων στα Μέρη Β΄ και Γ΄ του παρόντος Σχεδίου Ισότητας είναι υποχρεωτική για τη Δομή Ισότητας της ΓΣΕΕ και τις Δομές Ισότητας των ως άνω δευτεροβάθμιων οργανώσεων-μελών της ΓΣΕΕ και αποτελεί συμβατική τους δέσμευση καθ' όλη τη διάρκεια υλοποίησης του Έργου.

2. Η υπογραφή του παρόντος Σχεδίου Δράσης ενέχει ταυτόχρονα θέση Δήλωσης Δέσμευσης για τη συνέχιση εφαρμογής μετά την ολοκλήρωση του Έργου, των δράσεων που στοχεύουν στη διαρκή υποστήριξη και προώθηση της γυναικείας συμμετοχής στις συνδικαλιστικές οργανώσεις και σε θέσεις ευθύνης μέσα σε αυτές.

Γ. ΣΚΟΠΟΣ

1. Σκοπός του παρόντος Σχεδίου Δράσης είναι η υλοποίηση δράσεων για την ενίσχυση και τη διεύρυνση των συμμετοχικών δυνατοτήτων των εργαζόμενων γυναικών, την αναβάθμιση των δεξιοτήτων και των γνώσεών τους, την προσωπική τους ενδυνάμωση και υποστήριξη, ώστε να προωθηθεί και να διασφαλιστεί η ενεργή συμμετοχή τους σε θέσεις ευθύνης στα συνδικαλιστικά όργανα όλων των βαθμίδων και τύπων, δηλαδή στα πρωτοβάθμια σωματεία (κλαδικά, επιχειρησιακά, ομοιοεπαγγελματικά), στις δευτεροβάθμιες οργανώσεις (Εργατικά Κέντρα και Ομοσπονδίες) και στο τριτοβάθμιο επίπεδο της αντιπροσώπευσής τους, τη ΓΣΕΕ.

2. Για την επίτευξη του ως άνω σκοπού οι δράσεις απευθύνονται:

- σε γυναίκες, ήδη εκλεγμένες στα αιρετά όργανα των συνδικαλιστικών οργανώσεων όλων των βαθμών
- σε γυναίκες που δεν είναι εκλεγμένες, έχουν όμως ενεργή συμμετοχή ως υποψήφιες σε προηγούμενες εκλογικές διαδικασίες των σωματείων και επιθυμούν τη συνέχιση της συνδικαλιστικής τους δράσης και την προώθηση της συμμετοχής τους στα αιρετά όργανα των συνδικαλιστικών τους οργανώσεων
- σε γυναίκες που δεν είναι εκλεγμένες, αλλά ωστόσο δραστηριοποιούνται σε συνδικαλιστικές οργανώσεις και επιθυμούν τη συνέχιση της συμμετοχής τους και την προώθησή τους στα αιρετά όργανα των συνδικαλιστικών τους οργανώσεων.
- σε γυναίκες που επιθυμούν να συμμετάσχουν ενεργά σε συνδικαλιστικές οργανώσεις.

3. Για την επίτευξη του σκοπού του Σχεδίου Δράσης είναι κρίσιμη και επιδιώκεται η έμπρακτη στήριξη και συμμετοχή εξίσου και των εκλεγμένων ανδρών στα αιρετά όργανα των συνδικαλιστικών οργανώσεων όλων των βαθμών.

Μέρος Γ΄
ΔΡΑΣΕΙΣ ΠΡΟΩΘΗΣΗΣ ΤΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΙΣ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ ΚΑΙ ΤΑ ΟΡΓΑΝΑ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗΣ ΤΟΥΣ

Α. ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΡΑΣΕΙΣ

1. Αποτύπωση και παρακολούθηση της γυναικείας συμμετοχής: Παρακολούθηση και αποτύπωση της συμμετοχής γυναικών στα όργανα εκπροσώπησης των

συνδικαλιστικών οργανώσεων όλων των βαθμών (πρωτοβάθμιο, δευτεροβάθμιο και τριτοβάθμιο) και τήρηση αυτοτελούς αρχείου στα τηρούμενα στοιχεία των συνδικαλιστικών οργανώσεων καθ' όλη τη διάρκεια υλοποίησης του Έργου.

Η διαδικασία αυτή βασίζεται στο σύστημα δημοκρατικής εκλογής, που διέπει τη λειτουργία των συνδικαλιστικών οργανώσεων. Βάση του συστήματος αυτού είναι η διαδικασία εκλογής των εκπροσώπων των εργαζομένων στις συνδικαλιστικές οργανώσεις όλων των τύπων (κλαδικές, ομοιοεπαγγελματικές, επιχειρησιακές), η οποία διενεργείται κάθε τρία χρόνια και αποτυπώνει τη βούληση εκπροσώπησής τους σε πρωτοβάθμιο επίπεδο (εκλογή μελών οργάνων διοίκησης των σωματείων), ακολούθως σε δευτεροβάθμιο επίπεδο (εκλογή αντιπροσώπων και οργάνων διοίκησης των Εργατοϋπαλληλικών Κέντρων και των Ομοσπονδιών) και τέλος σε τριτοβάθμιο επίπεδο (εκλογή αντιπροσώπων και οργάνων διοίκησης της ΓΣΕΕ). Κάθε πρωτοβάθμια οργάνωση εκπροσωπείται σε δεύτερο βαθμό σε ένα μόνο Εργατικό Κέντρο και σε μία μόνο Ομοσπονδία και επιλέγει δεσμευτικά μέσω ποιας από τις δύο αυτές θα εκπροσωπηθεί στο τριτοβάθμιο επίπεδο, δηλαδή στη ΓΣΕΕ. Η εκπροσώπηση σε κάθε επίπεδο γίνεται με αντικειμενικό κριτήριο τον αριθμό των φυσικών μελών των πρωτοβάθμιων οργανώσεων (εκλογικό μέτρο).

Ταυτόχρονα με την ποσοτική αποτύπωση της συμμετοχής των γυναικών, θα επιδιώκεται η αποτύπωση των προσωπικών, εργασιακών, επαγγελματικών και εκπαιδευτικών χαρακτηριστικών των γυναικών που συμμετέχουν στα όργανα εκπροσώπησης συνδικαλιστικών οργανώσεων όλων των βαθμών (πρωτοβάθμιο, δευτεροβάθμιο και τριτοβάθμιο) και των αναγκών και παραγόντων που επηρεάζουν (θετικά ή αρνητικά) την ενεργή συμμετοχή των γυναικών στις συνδικαλιστικές οργανώσεις και στα κέντρα λήψης αποφάσεων σε αυτές.

2. Ενέργειες επιμόρφωσης γυναικών: Υλοποίηση σεμιναρίων για την επιμόρφωση εργαζόμενων γυναικών/συνδικαλιστριών στα ζητήματα του συνδικαλισμού και της προώθησης της ουσιαστικής ισότητας των φύλων στα ζητήματα της εργασίας και της κοινωνικής ασφάλειας και ασφάλισης, αλλά και ευρύτερα ζητήματα κοινωνικού ενδιαφέροντος.

Ο χρόνος και ο τόπος διεξαγωγής των σεμιναρίων προσαρμόζεται κατά τέτοιο τρόπο ώστε να διευκολύνεται η συμμετοχή των γυναικών.

Στο πλαίσιο υλοποίησης του «Έργου», τα προβλεπόμενα σεμινάρια διεξάγονται και στις 13 διοικητικές περιφέρειες της χώρας, σε συνεργασία με τα τοπικά Εργατικά Κέντρα και τις Δομές Ισότητας των φύλων των δευτεροβάθμιων οργανώσεων.

Ειδική μέριμνα λαμβάνεται από την Ομάδα συντονισμού και υλοποίησης του Έργου, μετά από εκτίμηση των αναγκών, για τις ωφελούμενες γυναίκες σε περιοχές με δυσκολία πρόσβασης (κυρίως νησιωτικές περιοχές), προκειμένου να αυξηθεί η συμμετοχή τους είτε στα εργαστήρια που θα διοργανωθούν στη διοικητική περιφέρεια τους είτε σε άλλη προς την οποία υπάρχει ευχέρεια πρόσβασης.

Το εκπαιδευτικό υλικό που διαμορφώνεται για την επιμόρφωση των γυναικών αναπτύσσεται συνδυαστικά στη βάση: α) των αρχών συλλογικής εκπροσώπησης των εργαζομένων που απορρέουν από την εθνική, ευρωπαϊκή και διεθνή νομοθεσία για τη συνδικαλιστική ελευθερία και τα δικαιώματα που τη συναποτελούν (δικαίωμα συνδικαλιστικής οργάνωσης, δικαίωμα συλλογικών διαπραγματεύσεων και σύναψης ΣΣΕ, δικαίωμα συλλογικών δράσεων) και β) των αρχών των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στα θέματα της εργασίας, όπως προστατεύονται από το εθνικό, ευρωπαϊκό και διεθνές κανονιστικό πλαίσιο.

3. Ενέργειες ενδυνάμωσης συμμετοχικής, διεκδικητικής και διαπραγματευτικής ικανότητας των γυναικών: Διεξαγωγή εργαστηρίων ενδυνάμωσης συμμετοχικής, διεκδικητικής και διαπραγματευτικής ικανότητας στη βάση σχετικού εκπαιδευτικού υλικού, με σκοπό:

α) την ανάπτυξη μεθόδων και εργαλείων ενδυνάμωσης της διεκδικητικής και διαπραγματευτικής ικανότητας των γυναικών

β) την ανάλυση αναγκών

γ) την ανταλλαγή εμπειριών και καλών πρακτικών

δ) την ενίσχυση των δεξιοτήτων τους που σχετίζονται με την ενδυνάμωση της διεκδικητικής και διαπραγματευτικής ικανότητας, καθώς επίσης των επικοινωνιακών και ηγετικών δεξιοτήτων των συνδικαλισμένων γυναικών

ε) την αύξηση του αριθμού των συνδικαλισμένων γυναικών στα όργανα εκπροσώπησης των εργαζομένων

Στο πλαίσιο υλοποίησης του Έργου, οι προβλεπόμενες ενέργειες ενδυνάμωσης υποστηρίζονται τόσο από την κεντρική δομή ισότητας της Γραμματείας Γυναικών της ΓΣΕΕ όσο και από τις 12 δομές ισότητας των δευτεροβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων και διεξάγονται και στις 13 διοικητικές περιφέρειες της χώρας, σε συνεργασία με τα τοπικά Εργατικά Κέντρα και τις δομές ισότητας των φύλων των δευτεροβάθμιων οργανώσεων. Ειδική μέριμνα λαμβάνεται από την Ομάδα συντονισμού και υλοποίησης του Έργου, μετά από εκτίμηση των αναγκών, για τις

ωφελούμενες γυναίκες σε περιοχές με δυσκολία πρόσβασης (κυρίως νησιωτικές περιοχές), προκειμένου να αυξηθεί η συμμετοχή τους είτε στα εργαστήρια που θα διοργανωθούν στη διοικητική περιφέρεια τους είτε σε άλλη προς την οποία υπάρχει ευχέρεια πρόσβασης.

4. Εκθέσεις Προϋπολογισμού – Απολογισμού δράσεων

Η κεντρική Δομή Ισότητας της ΓΣΕΕ και οι Δομές Ισότητας των δευτεροβάθμιων οργανώσεων που συμμετέχουν στην υλοποίηση του Έργου συντάσσουν και υποβάλλουν στην Ομάδα συντονισμού και υλοποίησης του Έργου τις προβλεπόμενες εξαμηνιαίες εκθέσεις προγραμματισμού και απολογισμού δράσεων, καθώς και προτάσεων βελτιωτικών ενεργειών .

Β. ΕΙΔΙΚΕΣ ΔΡΑΣΕΙΣ

1. Κεντρική Δομή Ισότητας της ΓΣΕΕ

Στο πλαίσιο υλοποίησης του Έργου, η Κεντρική Δομή Ισότητας της ΓΣΕΕ:

α) Συμμετέχει ενεργά, σε συνεργασία με την Ομάδα υλοποίησης και συντονισμού του Έργου, στον σχεδιασμό, στην υλοποίηση και στην παρακολούθηση του συνόλου των δράσεων του Έργου.

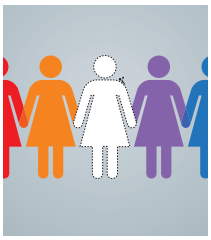
β) Συνεργάζεται: i) με τις λοιπές 17 Γραμματείες δράσεων της ΓΣΕΕ με σκοπό την οριζόντια προώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων σε όλες τις θεματικές περιοχές προγραμματισμού και δράσης της ΓΣΕΕ και ii) κυρίως με τη Γραμματεία Οργανωτικού και το Οργανωτικό Τμήμα της ΓΣΕΕ, με στόχο η διάσταση του φύλου να ενταχθεί ενεργά και να διασφαλισθεί η διατήρησή της στα τηρούμενα οργανωτικά στοιχεία εκπροσώπησης των συνδικαλιστικών οργανώσεων.

γ) Παρακολουθεί τις ανάγκες και τις δυσκολίες που προκύπτουν στην καθημερινή πρακτική αναφορικά με την προώθηση των γυναικών στα όργανα εκπροσώπησης των συνδικαλιστικών οργανώσεων τόσο της Αττικής όσο και των υπόλοιπων περιφερειών.

δ) Υποστηρίζει και πληροφορεί εργαζόμενες γυναίκες για εργασιακά, ασφαλιστικά κ.ά. ζητήματα, μέσω λειτουργίας τηλεφωνικής γραμμής HELP LINE 801-110-1900, ενθαρρύνοντας ταυτόχρονα τη συμμετοχή τους στις συνδικαλιστικές οργανώσεις.

ε) Υλοποιεί συνεδρίες ατομικής και ομαδικής συμβουλευτικής με στόχο την προσωπική ενδυνάμωση των συνδικαλιστριών, τη βελτίωση των ικανοτήτων τους

στη συλλογική εκπροσώπηση και την καλλιέργεια της διαπραγματευτικής τους ικανότητας.



στ) Υλοποιεί δράσεις συνδικαλιστικής δικτύωσης τόσο μεταξύ των συνδικαλιστικών οργανώσεων όλων των βαθμίδων και τύπων όσο και με ΜΚΟ και λοιπές οργανώσεις/ενώσεις που δραστηριοποιούνται υπέρ της προώθησης της ουσιαστικής ισότητας των φύλων, με στόχο την προώθηση της διάστασης του φύλου και των συναφών διεκδικητικών αιτημάτων μέσω των συλλογικών διαπραγματεύσεων, των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και άλλων συλλογικών δράσεων των συνδικαλιστικών οργανώσεων

ζ) Υλοποιεί διακρατικές συναντήσεις-συνεργασίες με αντίστοιχες δομές συνδικαλιστικών οργανώσεων του εξωτερικού, με σκοπό την ανταλλαγή καλών πρακτικών, εμπειριών και τεχνογνωσίας.

η) Συνεργάζεται στη διοργάνωση ημερίδων ευαισθητοποίησης ανδρών και γυναικών εκλεγμένων στα Διοικητικά Συμβούλια των συνδικαλιστικών οργανώσεων.

θ) Διαμορφώνει και διαδίδει υλικό ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του ευρύτερου κοινού στην προώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων μέσω της συμμετοχικής συλλογικής δράσης και προωθεί την ευρύτερη και αναβαθμισμένη εκπροσώπηση των εργαζομένων γυναικών στα όργανα εκπροσώπησης των συνδικαλιστικών οργανώσεων.

ι) Συνεργάζεται και ανταλλάσσει εμπειρίες και καλές πρακτικές με τις υπόλοιπες Δομές Ισότητας των φύλων.

2. Δομές Ισότητας Δευτεροβάθμιων οργανώσεων

Στο πλαίσιο υλοποίησης του Έργου, οι προβλεπόμενες Δομές Ισότητας Δευτεροβάθμιων οργανώσεων:

α) Συνεργάζονται με την Ομάδα υλοποίησης και συντονισμού του Έργου και την κεντρική Δομή Ισότητας της ΓΣΕΕ για την υλοποίηση των προβλεπόμενων για αυτές δράσεων του Έργου.

β) Προβαίνουν στις απαιτούμενες ενέργειες υποβοήθησης της αποτύπωσης της συμμετοχής γυναικών στο πεδίο συνδικαλιστικής τους κάλυψης, με στόχο η διάσταση του φύλου να ενταχθεί ενεργά και να διασφαλισθεί η διατήρησή του στα τηρούμενα οργανωτικά στοιχεία εκπροσώπησης των συνδικαλιστικών οργανώσεων.

γ) Παρακολουθούν τις ανάγκες και τις δυσκολίες που προκύπτουν στην καθημερινή πρακτική αναφορικά με την προώθηση των γυναικών στα όργανα εκπροσώπησης των συνδικαλιστικών οργανώσεων-μελών της αντίστοιχης δευτεροβάθμιας οργάνωσης.

δ) Υποστηρίζουν και πληροφορούν εργαζόμενες γυναίκες για εργασιακά, ασφαλιστικά κ.ά. ζητήματα, γνωστοποιώντας και αξιοποιώντας παράλληλα τη λειτουργία της τηλεφωνικής γραμμής HELP LINE 801-110-1900, ενθαρρύνοντας ταυτόχρονα τη συμμετοχή τους στις συνδικαλιστικές οργανώσεις του πεδίου κάλυψής τους,

ε) Συμμετέχουν στην υλοποίηση των προβλεπόμενων εργαστηρίων ομαδικής συμβουλευτικής, με στόχο την προσωπική ενδυνάμωση των συνδικαλιστριών, τη βελτίωση των ικανοτήτων τους στη συλλογική εκπροσώπηση και την καλλιέργεια της διαπραγματευτικής τους ικανότητας.

στ) Συμμετέχουν στην υλοποίηση των προβλεπόμενων δράσεων εσωτερικής συνδικαλιστικής δικτύωσης, με επισκέψεις σε ομοσπονδίες και εργατικά κέντρα άλλων νομών, με σκοπό τη συντονισμένη δράση για την προώθηση των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων των οργάνων τους και την προώθηση της ισότητας των φύλων στις συλλογικές διαπραγματεύσεις.

ζ) Συμμετέχουν στις προβλεπόμενες διακρατικές συναντήσεις-συνεργασίες με αντίστοιχες δομές συνδικαλιστικών οργανώσεων του εξωτερικού, με σκοπό την ανταλλαγή καλών πρακτικών, εμπειριών και τεχνογνωσίας.

η) Υλοποιούν τις προβλεπόμενες ημερίδες δημοσιότητας των δράσεων και του έργου τους, στις οποίες μεριμνούν για την πρόσκληση και συμμετοχή γυναικών (φυσικών μελών) και των διοικήσεων των πρωτοβάθμιων σωματείων-μελών της αντίστοιχης δευτεροβάθμιας οργάνωσης.

θ) Συνεργάζονται και ανταλλάσσουν εμπειρίες και καλές πρακτικές με τις υπόλοιπες δομές ισότητας των φύλων.

Μέρος Δ΄
ΔΡΑΣΕΙΣ ΠΡΟΩΘΗΣΗΣ ΤΗΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΠΟΙΗΣΗΣ ΚΑΙ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗΣ

1. Σκοπός των δράσεων αυτών είναι η διεύρυνση του πεδίου παρέμβασης των Δομών Ισότητας με την ένταξη στο έργο τους ενεργειών ενδυνάμωσης της συλλογικής

διεκδίκησης και αλληλεγγύης για ζητήματα γενικότερου κοινωνικού ενδιαφέροντος. Το πλαίσιο αυτών των ενεργειών αφορά τους τομείς της προσωπικής, οικογενειακής και κοινωνικής ζωής των εργαζομένων και όχι μόνο γυναικών, που επηρεάζουν καθοριστικά τη δυνατότητα εκπλήρωσης των πολλαπλών ρόλων που αναλαμβάνουν, την εκπαιδευτική και επαγγελματική τους εξέλιξη, τις σχέσεις τους μέσα στην οικογένεια, τη συναισθηματική τους ισορροπία, αλλά και τις προοπτικές ανάληψης σημαντικών συνδικαλιστικών, πολιτικών και κοινωνικών θέσεων.

2. Πιο συγκεκριμένα, μέσω των ενεργειών αυτών επιδιώκεται:

- Να εντοπιστούν οι τοπικές υπηρεσίες, φορείς και δίκτυα, δημόσια και ιδιωτικά, τυπικά και άτυπα, που δραστηριοποιούνται σε εθνικό και τοπικό επίπεδο και έχουν ως σκοπό την υποστήριξη σε προσωπικό, οικογενειακό και κοινωνικό επίπεδο των γυναικών.
- Να αναζητηθούν τρόποι δημιουργίας μηχανισμών δικτύωσης, συνεργασίας και συντονισμού των ανωτέρω υπηρεσιών, φορέων και δικτύων που θα επέτρεπαν:
  - την πιο ολοκληρωμένη προσέγγιση, αποτύπωση και τεκμηρίωση των κοινωνικών αναγκών των γυναικών
  - τη διευκόλυνση στη συλλογική διατύπωση κοινωνικών αιτημάτων τους
  - τη δυνατότητα μέσα από τη συλλογική διαπραγμάτευση να διαμορφωθεί ένα θετικότερο περιβάλλον στην αναζήτηση και εφαρμογή λύσεων σε κοινωνικά προβλήματα που απασχολούν τις γυναίκες
- Να ενδυναμωθούν τα στελέχη των Ισότητας στις Δευτεροβάθμιες Συνδικαλιστικές οργανώσεις, αλλά και τα στελέχη από τους συνεργαζόμενους φορείς/υπηρεσίες, έτσι ώστε να μπορούν να συμμετέχουν αποτελεσματικά στη διαμόρφωση και διεκδίκηση αιτημάτων γενικότερου κοινωνικού ενδιαφέροντος, αλλά και, όπου είναι εφικτό, να μπορούν επίσης να συμμετέχουν ενεργά στην εξεύρεση λύσεων και διεξόδων σε αυτά τα αιτήματα. Να αποτελούν δηλαδή τα στελέχη αυτά όχι μόνο φορείς διαμόρφωσης και προώθησης αιτημάτων γενικότερου κοινωνικού ενδιαφέροντος, αλλά και φορείς εξεύρεσης τρόπων επίλυσης τους.

3. Το πλαίσιο των ενεργειών προώθησης διαμορφώνεται από την Κεντρική Δομή Ισότητας της Γραμματείας Γυναικών της ΓΣΕΕ και αποτυπώνεται σε Οδηγό, ο οποίος περιέχει το θεωρητικό πλαίσιο των ενεργειών, τους στόχους και τη στρατηγική

τους και τη μεθοδολογία/εργαλεία υλοποίησης τους. Ο οδηγός αυτός αποτελεί τη βάση εκπαίδευσης των στελεχών όλων των Δομών Ισότητας.

4. Στο πλαίσιο εφαρμογής των δράσεων του Μέρους Δ΄ του παρόντος Σχεδίου Δράσης, κάθε Δομή Ισότητας ισότητας μπορεί να διαμορφώσει αυτοτελές ειδικό Σχέδιο Δράσεων Προώθησης της Συλλογικής Κοινωνικής Δραστηριοποίησης και Αλληλεγγύης, προσαρμοσμένο στις ιδιαίτερες ανάγκες που επιθυμεί να καλύψει και στο πλαίσιο των καταστατικών σκοπών δράσης της συνδικαλιστικής οργάνωσης στην οποία ανήκει.

Μέρος Ε΄
ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΣΧΕΔΙΟΥ ΔΡΑΣΗΣ

Συνδικαλιστικές οργανώσεις όλων των βαθμών και τύπων δύναμης της ΓΣΕΕ (πρωτοβάθμιες και δευτεροβάθμιες), στις οποίες ήδη λειτουργεί ή πρόκειται να λειτουργήσει Γραμματεία Γυναικών ή/και Δομή Ισότητας μπορούν με δήλωσή τους να ενταχθούν οικειοθελώς στην υλοποίηση του παρόντος Σχεδίου Δράσης, με αντίστοιχη αναφορά της οργάνωσής τους στα υπογράφοντα/συμμετέχοντα μέρη σε αυτό (το Σχέδιο Δράσης). Προς την κατεύθυνση αυτή επικουρούνται από την Κεντρική Δομή Ισότητας της ΓΣΕΕ και τις Δομές Ισότητας των δευτεροβάθμιων οργανώσεων που συμμετέχουν στην υλοποίηση του Έργου.

Αθήνα, 12/3/2012

Για την κεντρική Δομή Ισότητας της ΓΣΕΕ: ΜΕΤΑΞΙΑ ΣΤΕΚΟΥΛΕΑ
Για τις Δομές Ισότητας των δευτεροβάθμιων οργανώσεων

Για το Εργατικό Κέντρο Βόλου:
ΣΜΑΡΑΓΔΑ ΛΙΑΤΣΙΚΟΥ

Για το Εργατικό Κέντρο Έβρου:
ΠΑΝΑΓΙΩΤΑ ΦΡΑΣΚΟΥ

Για το Εργατικό Κέντρο Ηρακλείου:
ΜΑΡΙΑ ΙΑΤΡΟΥ

Για το Εργατικό Κέντρο Θεσσαλονίκης:
ΖΩΗ ΙΩΑΚΕΙΜΙΔΟΥ

Για το Εργατικό Κέντρο Κοζάνης:
ΕΛΕΝΗ ΛΕΥΚΟΥ

Για το Εργατικό Κέντρο Πάτρας:
ΠΑΝΑΓΙΩΤΑ ΠΑΝΑΓΟΠΟΥΛΟΥ

Για το Εργατικό Κέντρο Φθιώτιδας:
ΣΠΥΡΙΔΟΥΛΑ ΠΑΠΑΖΑΧΑΡΙΑ

Για το Εργατικό Κέντρο Ιωαννίνων: ΣΟΦΙΑ ΧΡΗΣΤΟΥ

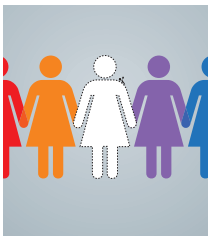
Για την Ομοσπονδία Ιδιωτικών Εκπαιδευτικών Λειτουργών Ελλάδας: ΑΙΚΑΤΕΡΙΝΗ ΖΑΜΑΡΙΑ

Για την Ομοσπονδία Ιδιωτικών Υπαλλήλων Ελλάδας:
ΣΤΕΛΛΑ ΓΕΡΑΣΙΜΑΤΟΥ-ΧΡΟΝΟΠΟΥΛΟΥ

Για την Ομοσπονδία Τραπεζοϋπαλληλικών Οργανώσεων Ελλάδας: ΣΟΦΙΑ ΚΑΝΤΑ

Για την Πανελλήνια Ομοσπονδία Εργατών Επισιτισμού και Υπαλλήλων Τουριστικών Επαγγελμάτων: ΜΑΡΚΕΛΛΑ ΤΖΑΝΟΥΔΑΚΗ

Σχέδιο Δράσης
(στα αγγλικά)



ACTION PLAN FOR GENDER EQUALITY OFFICES IN TRADES UNIONS 2012-2015 FOR THE PROMOTION AND STRENGTHENING OF WOMEN'S PARTICIPATION IN TRADE UNIONS AND THEIR REPRESENTATION BODIES.

Part A
PRINCIPLES

1. This Action Plan is governed by the basic stratutory purposes and principles of action of the General Confederation of Labour (GSEE). These are:

- The coalition of all workers in the country in an autonomous social force aiming at the collective exercise of constitutional rights, especially:

  a. trade union freedoms

  b. the freedom of assembly

  c. the right to report to the authorities

  d. the right of free dissemination of ideas and thoughts

  Especially in this particularly dire economic and social situation, it is more than ever necessary to protect and promote freedom of association and its fundamental rights and principles, aiming at the collective representation of workers and the protection of their interests against any abuse of their rights and acquisitions.

- The effort to improve the economic and social position of workers, in order to raise their educational and cultural level, to consolidate democracy and to defend the independence of the nation.

- The safeguard of full employment for workers, freedom of choice of work, personal security, comprehensive social security, free negotiation of working conditions to achieve the ideal of social justice, with the ultimate goal of abolishing the exploitation of man by man.
- The freedom of thought, speech, employment, strike, organizing in trade unions and the fight against all forms of forced labour.
- The defence of human and democratic rights.
- The development of relations of solidarity and fraternity among the members of the workers' unions, as well as the exposure in public of these relations, for the benefit of society.
- The actions for the elimination of all forms of discrimination based on political ideology or philosophy, race, religion, gender and origin.

2. The promotion of gender equality and the safeguarding of its effective implementation in practice is a permanent goal of the actions of the GSEE and its member unions.

3. The goal of equal participation of women in decision-making positions at any level will persist to being meaningless as long as the majority of women remain unemployed, underemployed, uninsured, and charged with multiple roles. Thus, there is a constant need for positive action in favour of women. The role and the collective action of trade unions in the implementation of targeted actions in favour of women is pivotal, especially in a time when devastating policies are imposed to the workers' rights, also having as a result the intensification of inequalities and discrimination against women.

4. Given the electoral system that governs the composition of the representation bodies of trade unions and their function, which is based on the principles of free and democratic election of representatives, the promotion of the participation of women in the respective representation bodies based on gender quota is chosen not to be implemented as an immediate and compulsory measure. On the contrary, the implementation of this Action Plan, which consists of targeted actions to promote and strengthen the voluntary choice of women to participate in trade unions and their deliberate election in their representation bodies, as well as the elimination of stereotypes against them inside and outside trade unions, is consciously promoted as an effective prior step.

Part B
SCOPE AND PURPOSE OF THE EQUALITY PLAN

A. SCOPE

1. This Equality Plan refers to the framework of operation and activities of GSEE's Central Gender Equality Office and the Gender Equality Offices of secondary trade unions (affiliates of the GSEE) which participate in the Project "Promotion and strengthening of the participation of women in the representation bodies of trade unions" (hereafter the "Project").

2. As "Equality Office" is defined: the comprehensive unit of human and material resources, organized and operated in order to support:

i) The GSEE's Secretariat of Women

ii) The secondary trade unions - members of the GSEE, chosen for the implementation of the Project, which are the following:

Branches – Sectoral Federations

1. ***Panhellenic Federation*** of Catering ***Workers and Employees*** in ***Tourism*** (POEE-YTE*)*, based in Athens (Solonos 87-89)
2. Federation of Private School Teachers of Greece (OIELE), based in Athens (Chalkokondili 13)
3. Federation of Private Employees of Greece (OIYE), based in Athens (Psaron 2, Karaiskaki Square)
4. Federation of Bank Employees' Unions Of Greece (OTOE), based in Athens (Vissarionos 9)

Regions - Labour Centres

1. Region of Crete: Labour Centre of Herakleion, based in Heraklion (Dimokratias Avenue 10)
2. Region of Western Greece: Labour Centre of Patras, based in offices in Patras (Kolokotroni 20)
3. Region of Central Greece: Labour Centre of Fthiotida, based in Lamia (Diakou Square 1)

4. Region of Thessaly: Labour Centre of Volos, based in Volos (38 Makrinitsis & Aristotelous)
5. Region of Western Macedonia: Labour Centre of Kozani, based in Kozani (Zafiraki 4)
6. Region of Central Macedonia: Labour Centre of Thessaloniki, based in Thessaloniki (Aristotelous 32)
7. Region of Eastern Macedonia/Thrace: Labour Centre of Evros, based in Alexandroupolis (Dimokratias Avenue 372)
8. Region of Epiros: Labour Centre of Ioannina, based in Ioannina (Eligia Joseph 7)

B. PERIOD OF IMPLEMENTATION

1. The implementation of the provisions included in Parts B and C of this Equality Plan is mandatory for the GSEE Gender Equality Office and for the Gender Equality Offices of the aforementioned secondary organizations - members of GSEE and constitutes their contractual engagement throughout the duration of the Project.

2. The signing of this Action Plan constitutes a Statement of Commitment to the continuation of the implementation, after the completion of the Project, of the actions aiming at the constant support and promotion of women's participation in trade unions and positions of responsibility in them.

C. OBJECTIVE

1. The objective of this Action Plan is the implementation of actions for the enhancement and broadening of the possibilities of collective participation for working women, the improvement of their skills and knowledge, their personal strengthening and support, in order to promote and ensure their active participation in leadership positions in trade unions of all levels and types, such as primary trade unions (sector, business, similar professions), in secondary organizations (Labour Centres and Federations) and the tertiary level of their representation, the GSEE.

2. To achieve the above mentioned objective the actions of the Equality Plan are targeted:

- to women, already elected in representation bodies of the unions of all levels
- to women who are not elected, but have active participation as candidates in previous elections in their unions and wish to continue their trade union action and to promote their participation in the elected bodies of their trade unions
- to women who are not elected, but they are nonetheless active in trade unions and wish to continue their involvement and their promotion to the elected bodies of their trade unions.
- to women who wish to participate actively in trade unions.

3. For the achievement of the abovementioned objective, it is critical and sought after the equal and active support and involvement of elected men in representation bodies of the trade unions of all levels.

Part C
ACTIONS PROMOTING THE PARTICIPATION OF WOMEN IN TRADE UNIONS AND THEIR REPRESENTATION BODIES

A. GENERAL ACTIONS

1. Recording and monitoring women's participation: Monitoring and recording the participation of women in the representation bodies of trade unions of all levels (primary, secondary and tertiary) and keeping an independent file in trade unions' registered data throughout the duration of the project.

This procedure is based on the democratic electoral system that governs the operation of trade unions. The basis of this system is the election of employees' representatives in trade unions of all levels (sectoral, professional, enterprise), which is conducted every three years and reflects their will of representation on the primary level (election of members of governing bodies of trade unions), then on the secondary level (election of representatives and governing bodies of Labour Centres and Federations) and finally on the tertiary level (election of representatives and governing bodies of the GSEE). Each primary organization is represented in the second level in only one Labour Centre and only one Federation and selects bindingly through which one of these two it will be represented in

the tertiary level, the GSEE. The representation at every level is carried out under the objective criterion of the number of natural persons - members of primary organizations ("electoral quotient").

Simultaneously to the quantitative registration of the participation of women, the Project involves the registration of personal, occupational, professional and educational characteristics of women members of the representation bodies of trade unions of all levels (primary, secondary and tertiary), as well as the needs and factors that affect (positively or negatively) the active participation of women in trade unions and their decision-making bodies.

2. **Actions for the education of women**: Implementation of seminars to educate women - members of trade unions on the issues of trade unionism and the effective promotion of gender equality on issues of labour and social security and insurance, as well as broader issues of social interest.

The time and venue of the seminars is adjusted in a way that facilitates the participation of women.

For the implementation of the Project, the referred seminars are conducted in all 13 administrative regions of the country in collaboration with local Labour Centres and Offices for Gender Equality of secondary organizations. Special care is provided by the Coordination and Implementation Team of the Project, following the assessment of the needs of the benefited women in areas difficult to access (mostly islands) in order to increase their participation, either in the workshops organized in their administrative area, or to another administrative area to which they have easy access.

The educational material which is created to educate women, is developed based on a combination a) of the principles of collective representation of employees arising from national, European and international legislation on the freedom of trade union activity and the rights it consists of (right to trade union organization, right to collective negotiations and conclusion of binding collective employment agreements, right to collective action) and b) the principles of equal opportunities and equal treatment of men and women in labour issues, as these are protected by the national, European and international regulatory framework.

3. Actions to strengthen the participatory, revendicative and negotiating power of women: Implementation of workshops that strengthen the participatory, revendicative and negotiating capacity, based on educational material, in order to:

a) develop methods and tools for the strengthening of the assertive and negotiating power of women

b) identify and analyse the needs

c) exchange of experiences and good practices

d) improve skills related to the strengthening of the revendicative and negotiating capacity as well as the communication and leadership skills of women in trade unions

e) Increase the number of women in trade unions' representation bodies

In the framework of the Project's implementation, the Project's strengthening actions are supported both by the Central Gender Equality Office of the Women's Secretariat of the GSEE and the 12 Gender Equality Offices of the Secondary Unions, and are conducted in all 13 administrative regions of the country in collaboration with the local Labour Centres and the Gender Equality Offices of the secondary organizations. Special care is provided by the Coordination and Implementation Team of the Project, following an assessment of the needs of the benefited women in areas difficult to access (mostly islands) in order to increase their participation, either in workshops organized in their administrative area, or to another administrative area to which they have easy access.

4. Budget Reports – Actions Review

The Central Gender Equality Office of the GSEE and the Gender Equality Offices of the Secondary Organizations involved in the implementation of the project, draw up and submit to the Team for the Coordination and Implementation Team of the Project the estimated biannual reports on the planning and reviewing of activities, as well as proposals for improvement actions.

B. SPECIFIC ACTIONS

1. GSEE's Central Gender Equality Office

In the framework of the Project's implementation, the Central Gender Equality Office of the GSEE:

a) Participates actively, in cooperation with the Coordination and Implementation Team of the Project, in the planning, implementation and monitoring of all project actions.

b) Cooperates: i) with the rest 17 Action Secretariats of the GSEE, aiming at the horizontal promotion of the effective gender equality in all theme areas of planning and action of the GSEE and ii) mainly with the Organizational Secretariat and the Organizational Department of the GSEE, with the aim to actively comprehend the gender dimension and to ensure its constant preservation in the organizational data of trade unions' representation.

c) Monitors the needs and difficulties that arise in everyday practice regarding the promotion of women in representation bodies of trade unions both in Attiki and in other regions.

d) Supports and informs working women on employment, social security etc. issues through the operation of the telephone HELP LINE 801-110-1900, while encouraging their participation in trade unions.

e) Implements individual and group counselling sessions aimed at the personal strengthening of women in trade unions, the improvement of their skills in collective representation and the development of their negotiating capacity

f) Implements actions for trade union networking among unions of all levels and types, and with NGOs and other organizations/associations working for the promotion of effective gender equality in order to promote the gender dimension and other relative demands through collective negotiations, collective employment agreements and other collective actions of the trade unions.

g) Organises transnational meetings - collaborations with corresponding Offices of trade unions abroad in order to exchange best practices, experiences and expertise.

a) Cooperates in the organization of awareness workshops for men and women elected to the administrative boards of trade unions.

i) Creates and distributes material for the information and awareness of the general public, for the promotion of effective gender equality through collective and participative action and the promotion of broader and upgraded representation of women in representation bodies of trade unions.

j) Cooperates and exchanges experiences and good practices with other Offices of gender equality.

2. Gender Equality Offices of secondary Organizations (Labour Centers and Federations)

In implementing the project, the estimated Gender Equality Offices of secondary Organizations:

a) Collaborate with the Coordination and Implementation Team of the project and the Central Gender Equality Office of the GSEE for the implementation of the estimated actions of this project.
b) Take the necessary steps to assist the record of the participation of women in the competent trade unions, in order for gender dimension to be actively introduced and mainstreamed and for its constant preservation in the organizational data of the trade unions.
c) Monitor the needs and difficulties that arise in everyday practice regarding the promotion of women in representation bodies of trade unions - members of the respective secondary organization.
d) Support and inform women on employment, social security etc. issues, presenting and promoting the use of the telephone HELP LINE 801-110-1900, while encouraging their participation in competent trade unions.
e) Participate in the implementation of the group counselling workshop aimed at the personal strengthening of the women of trade unions, the improvement of their skills in collective representation and the development of their negotiating capacity.
f) Participate in the implementation of the internal networking activities in trade unions, with visits to trade unions and labour centres in other prefectures, aiming at the coordinated action for the promotion of women in their decision-making bodies and the promotion of gender equality in collective negotiations.
g) Participate in the estimated transnational meetings - collaborations with corresponding gender equality offices/structures of trade unions abroad to exchange best practices, experiences and expertise.
h) Implement the publicity events for the promotion of the Project's actions, where they ensure the invitation and participation of women (natural members) and the administration bodies of primary unions- members of the respective secondary organization.
i) Cooperate and exchange experiences and good practices with the other Gender Equality Offices.

Part D
ACTIONS FOR THE PROMOTION OF COLLECTIVE SOCIAL ACTIONS AND SOLIDARITY

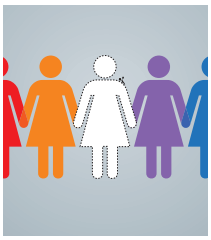
1. The aim of these actions is to broaden the scope of intervention of the Gender Equality Offices with the inclusion in their project of actions of strengthening of the collective demands and collective solidarity on issues of general social interest. The framework of these actions concerns the areas of personal, family and social life of all workers and not only of women, that affect their ability to fulfil their multiple roles, their educational and professional development, their relationships within the family, their emotional balance but also their prospects of undertaking significant trade union, political and social positions.

2. More specifically, through these actions the aim is:

- To identify local agencies, organizations and networks, public and private, formal and informal, which operate at national and regional level and are designed to support women on a personal, family and social level.
- To explore ways of developing mechanisms for networking, collaboration and coordination of the above mentioned services, agencies and networks that will allow:
  - a more comprehensive approach, recording and documentation of the social needs of women
  - the facilitation of the expression of their collective social demands
  - the possibility, through collective negotiations to establish a more positive environment for the pursuit and implementation of solutions to social problems that women face
- To strengthen the partners of the Gender Equality Offices of Secondary Trade Unions, but also partners from associate organizations/agencies/services, so that they can effectively participate in the development and asserting of claims of general social interest, but also, when possible, to be able to get actively involved in the search for solutions or outlets to these demands. That is to say that these partners will not only be actors of shaping and promotion of demands of general social interest, but also actors of pursuit of solutions to those demands.

3. The framework for promotional activities is modulated by the Central Gender

Equality Office of the Secretariat for Equality of Women of the GSEE and is reflected in a Guide, which contains the theoretical framework for the actions, objectives and strategy and the methodology / tools for their implementation. This Guide is the basis for the training of all partners of all Offices for Equality.



4. Within the scope of the implementation of the actions of Part D of this Plan, each organisations' Gender Equality Office can form a special independent Equality Action Plan for the Promotion of Collective Social Action and Social Solidarity, adjusted to the specific needs it aims to cover and under the statutory action purposes of the trade union it belongs to.

Part E
PROMOTION OF THE IMPLEMENTATION OF ACTION PLAN

Trade Unions of all levels and types affiliated to the GSEE (primary and secondary), in which already operates or will operate a Women's Secretariat and/ or a Gender Equality Office may apply to voluntarily join the implementation of this Action Plan, with respective reference of their organization to the signatory/ participating parties of it (the Action Plan).

In this direction they are assisted by GSEE's Central Gender Equality Office and the Gender Equality Offices of the secondary organizations which are involved in the implementation of the project.

Athens, 12/3/2012

For the Central Equality Office of the GSEE: METAXIA STEKOULEA
For the Gender Equality Offices of Secondary Organisations

For the Labour Center of Volos:
SMARAGDA LIATSIKOU

For the Labour Center of Evros:
PANAGIOTA FRASKOU

For the Labour Center of Heraklion:
MARIA IATROU

For the Labour Center of Thessaloniki:
ZOI IOAKEIMIDOU

For the Labour Center of Kozani:
ELENI LEFKOU

For the Labour Center of Patras:
PANAGIOTA PANAGOPOULOU

For the Labour Center of Fthiotida:
SPYRIDOULA PAPAZACHARIOU

For the Labour Center of Ioannina:
SOFIA CHRISTOU

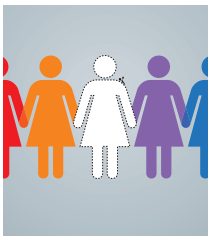
For the Federation of Private School Teachers of Greece:
AIKATERINI TZAMARIA

For the Federation of Private Employees of Greece:
STELLA GERASIMATOU – CHRONOPOULOU

For the Federation of Bank Employee's Unions of Greece:
SOFIA KANTA

For the Panhellenic Federation of Catering Workers and Employees in Tourism: MARKELLA TZANOUDAKI

3. Ερωτηματολόγιο συνδικαλιστικών οργανώσεων



Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε.

Α/Α Ερωτηματολογίου

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ «ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΓΥΝΑΙΚΩΝ»

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ

ΕΠΩΝΥΜΙΑ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ : .....

ΕΔΡΑ : .....

ΤΕΛΕΥΤΑΙΕΣ ΑΡΧΑΙΡΕΣΙΕΣ: ...../...../.....

Διεύθυνση:.....

Τηλέφωνο 1 ..... Τηλέφωνο 2 .....

E-mail: ..... Φαξ: .....

Ημερομηνία συμπλήρωσης ερωτηματολογίου : ...../...../.....

Ονοματεπώνυμο υπευθύνου/ης επικοινωνίας : .....

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΔΕΥΤΕΡΟΒΑΘΜΙΑΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ

Β1. Πόσα μέλη έχουν τα Όργανα της Β΄βάθμιας οργάνωσής σας:

	Αριθμός Μελών
α) Διοικητικό Συμβούλιο	
β) Εκτελεστική Επιτροπή	
γ) Ελεγκτική Επιτροπή	
δ) Γενικό Συμβούλιο	

Β2. Πόσες είναι οι εκλεγμένες γυναίκες στα παρακάτω Όργανα:

	Αριθμός εκλεγμένων γυναικών
α) Διοικητικό Συμβούλιο	
β) Εκτελεστική Επιτροπή	
γ) Ελεγκτική Επιτροπή	
δ) Γενικό Συμβούλιο	

Β3. Ποιες θέσεις κατέχουν οι εκλεγμένες γυναίκες στο ΔΣ της οργάνωσής σας;

	σημειώστε με ✓
Πρόεδρος	
Αναπλ. Πρόεδρος / Αντιπρόεδρος	
Γεν. Γραμματέας	
Αναπλ. Γεν. Γραμματέας	
Ταμίας	
Μέλος	
Άλλο (αναφέρατε).....	

Β4. Πόσοι είναι οι εκλεγμένοι αντιπρόσωποι στην Οργάνωσή σας ανά φύλο:

ΓΥΝΑΙΚΕΣ ☐

ΑΝΔΡΕΣ ☐

ΣΥΝΟΛΟ ☐

Β5. Προβλέπεται από το καταστατικό της οργάνωσής σας Θέση Γραμματέα Γυναικών;

ΝΑΙ ☐ ↓ ΟΧΙ ☐ → ΤΕΛΟΣ

Β6. Η Θέση Γραμματέα Γυναικών είναι:

Ενεργή ☐ Ανενεργή ☐

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΠΡΩΤΟΒΑΘΜΙΩΝ ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ

Α1. Πόσες είναι ΣΥΝΟΛΙΚΑ οι Α΄βάθμιες οργανώσεις-μέλη σας ;

ΑΡΙΘΜΟΣ ☐

Α2. Σε πόσα Α΄βάθμια σωματεία-μέλη σας υπάρχει συμμετοχή γυναικών στα Διοικητικά Συμβούλια;

ΑΡΙΘΜΟΣ ☐

Α3. Αναφέρατε πόσες εκλεγμένες γυναίκες μετέχουν στα παρακάτω όργανα των Α΄βάθμιων σωματείων-μελών σας:

	Αριθμός εκλεγμένων γυναικών
α) στα ΔΣ Α΄βάθμιων σωματείων	
β) στις Ελεγκτικές Επιτροπές Α΄βάθμιων σωματείων	

Α4. Ποιες θέσεις κατέχουν οι εκλεγμένες γυναίκες στα ΔΣ των Α΄βάθμιων σωματείων-μελών σας ;

	Σύνολο εκλεγμένων γυναικών
Πρόεδρος	
Αναπλ. Πρόεδρος / Αντιπρόεδρος	
Γεν. Γραμματέας	
Αναπλ. Γεν. Γραμματέας	
Ταμίας	
Μέλος	
Άλλο (αναφέρατε).....	

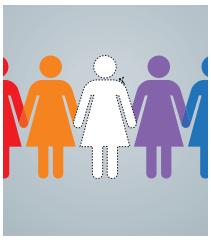
Α5. Πόσα είναι ΣΥΝΟΛΙΚΑ τα φυσικά μέλη (με βάση τα ψηφίσαντα μέλη) των Α΄βάθμιων σωματείων-μελών της οργάνωσής σας ανά φύλο :

ΓΥΝΑΙΚΕΣ ☐

ΑΝΔΡΕΣ ☐

ΣΥΝΟΛΟ ☐

4. Επεξήγηση επιμέρους όρων του ερωτηματολογίου συνδικαλιστικών οργανώσεων



Η ΓΣΕΕ

Βάσει του Καταστατικού της ΓΣΕΕ[1] τα τακτικά συλλογικά όργανα λήψης αποφάσεων και εκπροσώπησης της Συνομοσπονδίας είναι:

Το Πανελλαδικό Συνέδριο[2]

Το Πανελλαδικό Συνέδριο της ΓΣΕΕ είναι το κυρίαρχο Σώμα της Συνομοσπονδίας. Αυτό αποφασίζει για κάθε θέμα που δεν είναι αντίθετο στο παρόν Καταστατικό και στο Νόμο και ιδιαίτερα:

- Αποφαίνεται σχετικά με τη Διοικητική και Διαχειριστική Λογοδοσία της Διοίκησης.
- Ψηφίζει τις προγραμματικές αρχές και το πρόγραμμα δράσης της ΓΣΕΕ.
- Εκλέγει τα 45 μέλη της Διοίκησης, τα 15 μέλη της Ελεγκτικής Επιτροπής και τους 25 Γενικούς Συμβούλους. Όλα τα παραπάνω μέλη εκλέγονται για 3 χρόνια.
- Εγκρίνει τον Απολογισμό της 3ετίας που έληξε και τον Προϋπολογισμό της επόμενης.
- Τροποποιεί το Καταστατικό της ΓΣΕΕ.

1. Άρθρ. 14
2. Βλ. Άρθρ. 15, 16

- Αποφασίζει για τις προτάσεις που υποβάλλονται από τις οργανώσεις της δύναμης της ΓΣΕΕ.

Το Πανελλαδικό Συνέδριο συνέρχεται τακτικά κάθε τρία χρόνια και συγκαλείται με απόφαση της Διοίκησης που ορίζει και τον τόπο που θα πραγματοποιηθεί. Ακόμα, όποτε κριθεί απαραίτητο, συγκαλείται έκτακτα, μετά από απόφαση της Διοίκησης ή αν ζητηθεί η σύγκλησή του από το ¼ του συνολικού αριθμού των οργανώσεων-μελών της ΓΣΕΕ.

Το Τακτικό Πανελλαδικό Συνέδριο συγκροτείται από τους αντιπροσώπους[3] των Εργατοϋπαλληλικών Κέντρων και των Ομοσπονδιών που ανήκουν στη δύναμη της ΓΣΕΕ και έχουν εκλεγεί από τα Τοπικά και Κλαδικά Συνέδρια στα οποία έλαβαν μέρος αντιπρόσωποι εκλεγμένοι, στο σύνολό τους, από τις Συνελεύσεις των σωματείων.

Κάθε Εργατοϋπαλληλικό Κέντρο και Ομοσπονδία εκπροσωπείται και διαθέτει αριθμό ψήφων ανάλογα με τον αριθμό των οικονομικά εντάξει φυσικών μελών που ψήφισαν στις αρχαιρεσίες των σωματείων της δύναμής της, απ' όπου προήλθαν οι αντιπρόσωποι αυτών των σωματείων για τα Τοπικά και Κλαδικά Συνέδρια στα οποία έγινε η εκλογή των αντιπροσώπων της δευτεροβάθμιας οργάνωσης για το Συνέδριο της ΓΣΕΕ. Η αναλογία αυτή καθορίζεται ως εξής:

α. Για κάθε 1.000 ψηφίσαντα φυσικά μέλη εκλέγεται ένας αντιπρόσωπος, δηλαδή ο αριθμός των 1.000 ψηφισάντων αποτελεί το μέτρο εκλογής[4] αντιπροσώπου.

β. Εφόσον ο αριθμός των ψηφισάντων υπερβαίνει το ήμισυ του πιο πάνω μέτρου εκλέγεται ένας επιπλέον αντιπρόσωπος.

γ. Σε περίπτωση που ο αριθμός των ψηφισάντων δεν συγκεντρώνει το μέτρο, υπερβαίνει όμως το ½ αυτού, εκλέγεται ένας αντιπρόσωπος.

Η εκλογή των ανωτέρω αντιπροσώπων των Εργατοϋπαλληλικών Κέντρων και Ομοσπονδιών για το Πανελλαδικό Συνέδριο της ΓΣΕΕ διενεργείται σε τακτικό ή έκτακτο ή και ειδικά συγκαλούμενο Συνέδριο του Εργατοϋπαλληλικού Κέντρου και της Ομοσπονδίας. Η εκλογή των αντιπροσώπων για το Συνέδριο της ΓΣΕΕ, γίνεται με μυστική ψηφοφορία και με το σύστημα της απλής αναλογικής.

3. Βλ. παρακάτω για την έννοια του αντιπροσώπου.

4. Για την έννοια του «μέτρου εκλογής» βλ. παρακάτω.

Το Γενικό Συμβούλιο[5]

Η δικαιοδοσία του Γενικού Συμβουλίου είναι να αναπληρώνει το Πανελλαδικό Συνέδριο σε όλες του τις αρμοδιότητες, εκτός από την εκλογή Διοίκησης και Ελεγκτικής Επιτροπής καθώς και την τροποποίηση του Καταστατικού. Οι αποφάσεις που λαμβάνονται από το Γενικό Συμβούλιο είναι υποχρεωτικές ως αποφάσεις κυρίαρχου Σώματος. Το Γενικό Συμβούλιο συνέρχεται τακτικά στο μισό του χρόνου θητείας της Διοίκησης και έκτακτα όποτε το κρίνει αναγκαίο η Διοίκηση. Το Γενικό Συμβούλιο αποτελείται:

α) Από είκοσι 25 Γενικούς Συμβούλους που εκλέγονται από το Πανελλαδικό Συνέδριο.

β) Από τα μέλη της Διοίκησης της ΓΣΕΕ.

γ) Από τον Προϊστάμενο και τους Γραμματείς της Ελεγκτικής Επιτροπής.

δ) Από τους Προέδρους ή, αν εκείνοι κωλύονται, από τους νόμιμους αναπληρωτές τους, των Εργατοϋπαλληλικών Κέντρων που εξουσιοδοτούνται ειδικά γι' αυτό τον σκοπό με απόφαση των Διοικήσεων των Εργατοϋπαλληλικών Κέντρων.

ε) Από τους Προέδρους ή Γενικούς Γραμματείς των Ομοσπονδιών και, αν αυτοί κωλύονται, από τους νόμιμους αναπληρωτές τους, που εξουσιοδοτούνται με τον ίδιο τρόπο που περιγράφεται παραπάνω.

Η 45μελής Διοίκηση[6]

Η Διοίκηση της ΓΣΕΕ (το Διοικητικό Συμβούλιο) αποτελείται από 45 μέλη, τα οποία εκλέγονται από το Πανελλαδικό Συνέδριό της με μυστική ψηφοφορία και με το σύστημα της απλής αναλογικής, μεταξύ των μελών του (Σύνεδροι). Στην αρμοδιότητα της Διοίκησης υπάγονται όλα τα ζητήματα γενικότερου ενδιαφέροντος που αφορούν την Εργατοϋπαλληλική Τάξη και τον Οργανισμό της ΓΣΕΕ και, ιδιαίτερα:

- Η κατάστρωση γενικών προγραμμάτων δράσης για την επιτυχία των σκοπών που επιδιώκονται βάσει του Καταστατικού της ΓΣΕΕ.
- Η οργάνωση και συγκέντρωση των δυνάμεων της Εργατικής Τάξης με βάση τις αρχές και τους σκοπούς της ΓΣΕΕ.

5. Βλ. Άρθρ. 21.

6. Βλ. Άρθρ. 22, 23

- Η κατάστρωση προγράμματος για την οργάνωση, τη μόρφωση και τη διαπαιδαγώγηση των εργατοϋπαλλήλων, ώστε να αποκτήσουν συνείδηση για τους σκοπούς και τις επιδιώξεις της ΓΣΕΕ, μέσα στο πλαίσιο των αποφάσεων που λαμβάνονται από το Πανελλαδικό Συνέδριο.
- Η σύγκλιση του τακτικού ή έκτακτου Πανελλαδικού Συνεδρίου καθώς και του Γενικού Συμβουλίου και η έγκριση των θεμάτων της Ημερήσιας Διάταξής τους, μαζί με τις εισηγήσεις για τα θέματα αυτά.
- Η έγκαιρη ανακοίνωση και εκτέλεση των αποφάσεων του Πανελλαδικού Συνεδρίου και η εφαρμογή του Καταστατικού της ΓΣΕΕ για την ολοκλήρωση της αποστολής και την εκπλήρωση των σκοπών της.
- Η απόφαση για κάθε προσπάθεια, βοήθεια, παρέμβαση, αγωνιστική κινητοποίηση και εν γένει ενέργεια για επιδίωξη των σκοπών της ΓΣΕΕ, εφόσον δεν θα ήταν γι' αυτήν αρμόδια άλλα διοικητικά όργανα ή εκπροσωπευτικά σώματα, σύμφωνα με το Καταστατικό της ή από αποφάσεις των Πανελλαδικών Συνεδρίων.
- Η σύναψη Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας.

Με πρωτοβουλία της Διοίκησης της ΓΣΕΕ συνέρχονται σε τακτά χρονικά διαστήματα και τουλάχιστον δύο φορές τον χρόνο, οι Πρόεδροι, ή τα Διοικητικά Συμβούλια των Εργατοϋπαλληλικών Κέντρων στις περιφέρειες της χώρας, για την εξέταση και αντιμετώπιση προβλημάτων των εργαζομένων και του συνδικαλιστικού Κινήματος σε αυτές τις περιφέρειες. Οι περιφέρειες καθορίζονται από τη Διοίκηση της ΓΣΕΕ, αντίστοιχα με την εκάστοτε περιφερειακή διάρθρωση της χώρας. Με αντίστοιχα κλαδικά θέματα συνέρχονται και οι Πρόεδροι ή τα Διοικητικά Συμβούλια των Ομοσπονδιών με πρωτοβουλία επίσης, της Διοίκησης της ΓΣΕΕ.

Η Διοίκηση εκλέγει μεταξύ των μελών της, με μυστική ψηφοφορία και το σύστημα της απλής αναλογικής τα 15 μέλη της Εκτελεστικής Επιτροπής. Στη συνέχεια η Διοίκηση εκλέγει με μυστική ψηφοφορία και απόλυτη πλειοψηφία των παρόντων, μεταξύ των αναδειχθέντων μελών της Εκτελεστικής Επιτροπής, κατά σειρά: α) Πρόεδρο β) Αναπληρωτή Πρόεδρο γ) Γενικό Γραμματέα δ) Αναπληρωτή Γενικό Γραμματέα ε) Γραμματέα Οικονομικού στ) Αναπληρωτή Γραμματέα Οικονομικού ζ) Γραμματέα Οργανωτικού και η) Αναπληρωτή Γραμματέα Οργανωτικού. Επίσης, η Διοίκηση εκλέγει μεταξύ των μελών της: α) Γραμματέα Εκπαίδευσης β) Γραμματέα Διεθνών Σχέσεων γ) Γραμματέα Τύπου και Δημοσίων Σχέσεων δ) Γραμματέα Εργαζόμενης Νεότητας ε) Γραμματέα Γυναικείου Τμήματος στ) Γραμματέα Κοινω-

νικής Πολιτικής ζ) Γραμματέα Οικονομικής Πολιτικής η) Γραμματέα Ευρωπαϊκών Υποθέσεων θ) Γραμματέα Υγιεινής και Ασφάλειας ι) Γραμματέα Πολιτισμού και Αθλητισμού ια) Γραμματέα για θέματα Ειρήνης ιβ) Γραμματέα Οικολογίας και Περιβάλλοντος ιγ) Γραμματέα Συνταξιούχων ιδ) Γραμματέα Ατομικών και Κοινωνικών Δικαιωμάτων ιε) Γραμματέα Οικονομικών Μεταναστών ιστ) Γραμματέα Ανέργων και ιζ) Γραμματέα Καταναλωτικού Κινήματος. Με απόφαση της Διοίκησης της ΓΣΕΕ μπορούν να καταργούνται Γραμματείες/Γραμματείς, εφόσον δεν υπάρχει αντικείμενο ή καλύπτεται από άλλη λειτουργία, όπως και να συγκροτούνται Γραμματείες/Γραμματείς για την ενίσχυση των παρεμβάσεων της ΓΣΕΕ.

Η 15μελής Εκτελεστική Επιτροπή ως όργανο Διοίκησης.[7]

Η Διοίκηση εκλέγει μεταξύ των μελών της με μυστική ψηφοφορία και το σύστημα της απλής αναλογικής τα 15 μέλη της Εκτελεστικής Επιτροπής.

Στην Εκτελεστική Επιτροπή της ΓΣΕΕ ανήκει η εκτέλεση των αποφάσεων της Διοίκησης της ΓΣΕΕ πάνω σε θέματα της αρμοδιότητάς της, καθώς και κάθε προκαταρκτική ενέργεια γι' αυτά. Κατά την εκτέλεση των καθηκόντων της η Εκτελεστική Επιτροπή αναπτύσσει πρωτοβουλία μέσα στα όρια του Καταστατικού της, των κανονισμών και των κατευθύνσεων της Διοίκησης της ΓΣΕΕ.

Στην Εκτελεστική Επιτροπή, βάσει του Καταστατικού της ΓΣΕΕ έχουν ανατεθεί και άλλες αρμοδιότητες, όπως:

Η έγκριση κάθε είδους δαπανών για τη συντήρηση, λειτουργία και ανάπτυξη του Οργανισμού της ΓΣΕΕ, μέσα στο πλαίσιο του Προϋπολογισμού που έχει εγκριθεί από το Πανελλαδικό Συνέδριο.

Ο προσδιορισμός, η επεξεργασία και η κατάρτιση των θεμάτων της ημερήσιας διάταξης του Πανελλαδικού Συνεδρίου και του Γενικού Συμβουλίου, καθώς και η προετοιμασία των εισηγήσεων για τα θέματα αυτά.

Η προετοιμασία των εισηγήσεων για όλα τα θέματα της Ημερήσιας Διάταξης των συνεδριάσεων της Διοίκησης.

Η σύνταξη των Προϋπολογισμών και Απολογισμών οι οποίοι, στη συνέχεια, τίθενται και υπόψη της Διοίκησης για την τελική τους διαμόρφωση.

7. Βλ. Άρθρ. 22, 24.

Η 15μελής Ελεγκτική Επιτροπή, ως όργανο Ελέγχου της διαχείρισης.[8]

Η Ελεγκτική Επιτροπή είναι δεκαπενταμελής (15) και εκλέγεται από το Πανελλαδικό Συνέδριο της ΓΣΕΕ μεταξύ των αντιπροσώπων-μελών του, με το προβλεπόμενο καταστατικά σύστημα εκλογής της απλής αναλογικής. Η Ελεγκτική Επιτροπή:

α) ενεργεί τακτικά οικονομικό έλεγχο κάθε εξάμηνο και αποφαίνεται υπεύθυνα για τη νομιμότητα των δαπανών

β) υποβάλλει για την εξαμηνία που ελέγχθηκε, με τον Πρόεδρο και τον Γενικό Γραμματέα της ΓΣΕΕ, προς τη Διοίκηση της ΓΣΕΕ, έκθεση σχετικά με τη διαχείριση και κάθε δεύτερη εξαμηνία συγκεντρωτική ετήσια έκθεση, που καλύπτει ολόκληρη την ετήσια διαχειριστική περίοδο κατά τον εγκεκριμένο Προϋπολογισμό από το Συνέδριο και τον Απολογισμό που έχει υποβληθεί για έγκριση

γ) παραβρίσκεται συμβουλευτικά στα Πανελλαδικά Συνέδρια και υποβάλλει συγκεντρωτική έκθεση του ελέγχου που διενέργησε για τη διαχείριση και την οικονομική κατάσταση από τη λήξη των εργασιών του προηγουμένου τακτικού Συνεδρίου.

ΔΕΥΤΕΡΟΒΑΘΜΙΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ: ΕΡΓΑΤΙΚΑ ΚΕΝΤΡΑ ΚΑΙ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΕΣ

Στο πρώτο μέρος του ερωτηματολογίου οι ερωτήσεις αποσκοπούν στη διερεύνηση ποσοτικών στοιχείων των οργάνων εκπροσώπησης και λοιπών καταστατικών οργάνων των Δευτεροβάθμιων Συνδικαλιστικών οργανώσεων. Στον δεύτερο βαθμό της συνδικαλιστικής οργάνωσης των εργαζομένων ιδιωτικού δικαίου ανήκουν τα Εργατοϋπαλληλικά Κέντρα και οι Ομοσπονδίες.[9] Τα Εργατοϋπαλληλικά Κέντρα έχουν την έδρα τους κατά κύριο λόγο στις μεγάλες πόλεις ανά την ελληνική επικράτεια (χερσαία και νησιωτική) με σωματεία-μέλη που εδρεύουν στην ίδια πόλη ή νομό, σε αντίθεση με τις Ομοσπονδίες των οποίων η συντριπτική πλειοψηφία

8. Βλ. Άρθρ. 35.

9. Με βάση τα στοιχεία του 34ου Συνεδρίου της ΓΣΕΕ (Μάρτιος του 2010), τα οποία τηρούνται στο Οργανωτικό της Τμήμα, στη δύναμη της Συνομοσπονδίας ανήκουν 81 Εργατοϋπαλληλικά Κέντρα και 73 Ομοσπονδίες (νομικά πρόσωπα) που καλύπτουν τους εργαζόμενους ιδιωτικού δικαίου στην ελληνική επικράτεια σε γεωγραφικό, κλαδικό και επαγγελματικό επίπεδο.

εδρεύει στην Αθήνα (ανεξάρτητα από το εάν έχουν σωματεία-μέλη με έδρα στην υπόλοιπη Ελλάδα).

Μέλη των Εργατοϋπαλληλικών Κέντρων και των Ομοσπονδιών δεν είναι εργαζόμενοι (φυσικά πρόσωπα), αλλά τα πρωτοβάθμια σωματεία στα οποία αυτοί είναι μέλη, τα οποία εκπροσωπούνται στη Γενική Συνέλευση της Δευτεροβάθμιας οργάνωσης μέσω των εκλεγμένων αντιπροσώπων τους (φυσικών προσώπων). Συνήθως η Γενική Συνέλευση στις Δευτεροβάθμιες Συνδικαλιστικές οργανώσεις αποκαλείται στα καταστατικά τους ως «Συνέδριο» των αντιπροσώπων.

Ο αριθμός των αντιπροσώπων που εκλέγονται από κάθε πρωτοβάθμια οργάνωση για την εκπροσώπησή της στο Εργατοϋπαλληλικό Κέντρο ή/και την Ομοσπονδία εξαρτάται από το «μέτρο» εκπροσώπησης που ορίζει το Καταστατικό κάθε Δευτεροβάθμιας οργάνωσης, το οποίο είναι ενιαίο για όλες τις οργανώσεις-μέλη της. Το εκλογικό μέτρο προβλέπεται στο Καταστατικό της κάθε δευτεροβάθμιας οργάνωσης και δεν είναι ίδιο για όλες (τις δευτεροβάθμιες οργανώσεις).

Β1. Πόσα μέλη έχουν τα όργανα της Β΄βάθμιας οργάνωσής σας:

	Αριθμός Μελών
α) Διοικητικό Συμβούλιο	
β) Εκτελεστική Επιτροπή	
γ) Ελεγκτική Επιτροπή	
δ) Γενικό Συμβούλιο	

Σκοπός του ερωτήματος αυτού είναι η ποσοτική αποτύπωση της σύνθεσης των οργάνων διοίκησης και λοιπών καταστατικών οργάνων λειτουργία της κάθε δευτεροβάθμιας οργάνωσης-μέλους της ΓΣΕΕ. Συγκεκριμένα:

- Το Συνέδριο: Το κορυφαίο όργανο λήψης αποφάσεων και χάραξης στρατηγικών δράσεων και στις δευτεροβάθμιες οργανώσεις είναι το Συνέδριό τους (δηλαδή η Γενική Συνέλευσή τους), το οποίο σε περίπτωση αμφιβολίας ή έλλειψης ρύθμισης στο Καταστατικό της οργάνωσης, είναι και το τελικά αρμόδιο για τη λήψη αποφάσεων. Το Συνέδριο αποτελείται από τους αντιπροσώπους των πρωτοβάθμιων σωματείων-μελών της κάθε δευτεροβάθμιας οργάνωσης. Στο σύνολο σχεδόν των οργανώσεων, το εκλογοαπολογιστικό Συνέδριό τους, στο οποίο εκλέγονται τα όργανα εκπροσώπησης της δευτεροβάθμιας οργάνωσης, συγκαλείται και διενεργείται τακτικά κάθε τρία χρόνια. Έκτακτα

συγκαλείται το Συνέδριο της κάθε οργάνωσης βάσει των προβλέψεων και με τη διαδικασία, που προβλέπεται στο Καταστατικό της.

- Το Διοικητικό Συμβούλιο: Είναι το κύριο όργανο διοίκησης και λήψης αποφάσεων της κάθε δευτεροβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης, το οποίο είναι πολυπληθές στις οργανώσεις μεγάλης συνδικαλιστικής πυκνότητας.
- Η Εκτελεστική Επιτροπή: Στα καταστατικά των οργανώσεων μεγάλης συνδικαλιστικής κάλυψης και για να διευκολύνεται η λήψη των επιμέρους αποφάσεων που είναι κρίσιμες για την υλοποίηση των κεντρικών αποφάσεων και κατευθύνσεων του Διοικητικού Συμβουλίου ή/και του Συνεδρίου της δευτεροβάθμιας οργάνωσης, προβλέπεται η λειτουργία ενός ολιγομελέστερου οργάνου, της Εκτελεστικής Επιτροπής[10]. Τα μέλη της Εκτελεστικής Επιτροπής εκλέγονται από/και μεταξύ των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της δευτεροβάθμιας οργάνωσης.
- Η Ελεγκτική Επιτροπή: Είναι το όργανο τακτικού ελέγχου της οικονομικής διαχείρισης της οργάνωσης. Τα μέλη της δεν μπορούν να είναι μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της οργάνωσης.
- Το Γενικό Συμβούλιο: Τόσο στη ΓΣΕΕ όσο και στις μεγάλης δύναμης δευτεροβάθμιες οργανώσεις προβλέπεται καταστατικά η λειτουργία ενός ευρείας σύνθεσης οργάνου, του Γενικού Συμβουλίου, με δικαιοδοσία να αναπληρώνει τα κύρια όργανα εκπροσώπησης σε κρίσιμες διαδικασίες απόφασης (εκτός από τις εκλογικές και την τροποποίηση του καταστατικού, διαδικασίες οι οποίες είναι στην αποκλειστική αρμοδιότητα της Γενικής Συνέλευσης – Συνεδρίου της κάθε δευτεροβάθμιας οργάνωσης).

Β2. Πόσες είναι οι εκλεγμένες γυναίκες στα παρακάτω όργανα:

	Αριθμός εκλεγμένων γυναικών
α) Διοικητικό Συμβούλιο	
β) Εκτελεστική Επιτροπή	
γ) Ελεγκτική Επιτροπή	
δ) Γενικό Συμβούλιο	

10. Συνήθως στα Καταστατικά χρησιμοποιείται ο όρος αυτός, ενώ πιο σπάνια χρησιμοποιούνται άλλοι όροι, όπως Εκτελεστικό Συμβούλιο.

Σκοπός του ερωτήματος αυτού είναι η ποσοτική αποτύπωση της συμμετοχής γυναικών (αντιπροσώπων) στη σύνθεση των οργάνων διοίκησης και λοιπών καταστατικών οργάνων λειτουργίας της κάθε δευτεροβάθμιας οργάνωσης-μέλους της ΓΣΕΕ.

Β3. Ποιες θέσεις κατέχουν οι εκλεγμένες γυναίκες στο ΔΣ της οργάνωσής σας;

	Σημειώστε με ✓
Πρόεδρος	
Αναπλ. Πρόεδρος / Αντιπρόεδρος	
Γεν. Γραμματέας	
Αναπλ. Γεν. Γραμματέας	
Ταμίας	
Μέλος	
Άλλο (αναφέρατε)	

Σκοπός του ερωτήματος αυτού είναι η αποτύπωση της εκλογής γυναικών (αντιπροσώπων) στο διοικητικό Συμβούλιο της κάθε οργάνωσης και οι θέσεις («αξιώματα»), στις οποίες τυχόν αυτές είναι εκλεγμένες. Οι επιλογές απάντησης απεικονίζουν το σύστημα εκπροσώπησης των ελληνικών συνδικαλιστικών οργανώσεων, που κατά κανόνα αναθέτει την εκπροσώπησή τους (με διάφορες επιμέρους παραλλαγές) στον/στην Πρόεδρό τους και τον/την Γενικό/-ή τους Γραμματέα. Απαραίτητα λοιπόν είναι αναγκαία η εκλογή των αναπληρωτών τους, ενώ εξίσου απαραίτητη είναι η εκλογή αντιπροσώπου στη θέση του Ταμία της οργάνωσης.

Η κατηγορία «Άλλο» περιλαμβάνει άλλα αξιώματα, τα οποία ποικίλουν ανάλογα με τις καταστατικές δράσεις κάθε οργάνωσης (π.χ. Γραμματέας Οργανωτικού, Γραμματέας Τύπου, Γραμματέας Γυναικών, Γραμματέας Υγείας και Ασφάλειας, Γραμματέας Νέων κτλ.).

Β4. Πόσοι είναι οι εκλεγμένοι αντιπρόσωποι στην οργάνωσή σας ανά φύλο:

ΓΥΝΑΙΚΕΣ ☐

ΑΝΔΡΕΣ ☐

ΣΥΝΟΛΟ ☐

Σκοπός του ερωτήματος αυτού είναι η ποσοτική αποτύπωση της συμμετοχής γυναικών στη Γενική Συνέλευση των αντιπροσώπων (Συνέδριο) της κάθε δευτε-

ροβάθμιας οργάνωσης-μέλους της ΓΣΕΕ. Η ερώτηση αυτή δηλαδή αποτυπώνει πόσες γυναίκες, οι οποίες έχουν ήδη συμμετάσχει στις εκλογές για την ανάδειξη αντιπροσώπων των πρωτοβάθμιων σωματείων-μελών της δευτεροβάθμιας οργάνωσης, έχουν εκλεγεί ως εκπρόσωποί («αντιπρόσωποι») τους στις δευτεροβάθμιες οργανώσεις.

Β5. Προβλέπεται από το καταστατικό της οργάνωσής σας Θέση Γραμματέα Γυναικών;



Σκοπός του ερωτήματος αυτού είναι η διερεύνηση του πόσες δευτεροβάθμιες οργανώσεις περιέχουν στα καταστατικά τους ειδική διάταξη για τη λειτουργία Γραμματείας Γυναικών και αντίστοιχα θέση και αρμοδιότητες Γραμματέα Γυναικών.

Β6. Η Θέση Γραμματέα Γυναικών είναι:

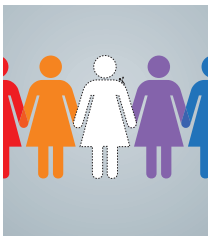
Ενεργή ☐ Ανενεργή ☐

Σκοπός του ερωτήματος αυτού, ειδικά στην παρούσα συγκυρία οικονομικής και κοινωνικής κρίσης, είναι η διερεύνηση του κατά πόσο η Γραμματεία Γυναικών, η λειτουργία της οποίας προβλέπεται καταστατικά, είναι ενεργή ή όχι, προβαίνει δηλαδή σε δράσεις στοχευμένες για τις γυναίκες.

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΠΡΩΤΟΒΑΘΜΙΩΝ ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ

Σε ό,τι αφορά τη συμμετοχή γυναικών στα όργανα εκπροσώπησης των πρωτοβάθμιων οργανώσεων-σωματείων, το ίδιο πρότυπο ερωτήσεων με τις δευτεροβάθμιες οργανώσεις τηρήθηκε και για τα στοιχεία του ερωτηματολογίου που αφορούν τα σωματεία. Όπως ήδη επισημάνθηκε για τα στοιχεία που χορηγήθηκαν πανελλαδικά για τα πρωτοβάθμια σωματεία, την ευθύνη αναζήτησης και συλλογής είχαν οι αντίστοιχες δευτεροβάθμιες οργανώσεις, στις οποίες τα σωματεία είναι μέλη και απάντησαν στο ερωτηματολόγιο.

5. Ερωτηματολόγιο μελών συνδικαλιστικών οργανώσεων



Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε.

Α/Α Ερωτηματολογίου

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

Προώθηση και ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών στα όργανα εκπροσώπησης των συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργαζομένων

Δήμος.....

Περιφέρεια:.....

Ημερομηνία συμπλήρωσης:.....

Α. ΑΤΟΜΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

1) Φύλο:

Άνδρας	
Γυναίκα	

2) Έτος γέννησης: .....

3) Οικογενειακή κατάσταση: .....

Έγγαμος/-η	
Άγαμος/-η	
Διαζευγμένος/-η	
Χήρος/-α	
Ελεύθερη Συμβίωση	

4) Έχετε παιδιά;

ΝΑΙ ☐ ΟΧΙ ☐ ⟶ **ΕΡΩΤΗΣΗ 6**

5) Αν ναι, ποια είναι η ηλικία του κάθε παιδιού; ***Συμπληρώστε ανάλογα με τον αριθμό των παιδιών σας, ξεκινώντας από το μεγαλύτερο στο μικρότερο.***

	Ηλικία
1ο παιδί	
2ο παιδί	
3ο παιδί	
4ο παιδί	
5ο παιδί	

6) Πόσα άτομα εργάζονται στην οικογένειά σας στο σπίτι που διαμένετε (μαζί με εσάς);
Αριθμός ατόμων .....

7) Το υψηλότερο εισόδημα στην οικογένειά σας (στο σπίτι που διαμένετε) προέρχεται από εσάς;

ΝΑΙ ☐ ΟΧΙ ☐

8) Έχετε την ευθύνη φροντίδας άλλων ατόμων (εκτός από τα παιδιά σας);

ΝΑΙ ☐ ΟΧΙ ☐ ⟶ **ΕΡΩΤΗΣΗ 10**

9) Αν ναι, τα άτομα αυτά είναι:

Ηλικιωμένα άτομα		
Άτομα με αναπηρία		Άλλο αναφέρατε:
Άλλο		.....

Β. ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ - ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ

10) Ποιο είναι το εκπαιδευτικό σας επίπεδο;

Δημοτικό	
Γυμνάσιο	
Λύκειο - Εξατάξιο Γυμνάσιο	
ΤΕΕ	
ΙΕΚ	
ΤΕΙ / ΚΑΤΕΕ	
ΑΕΙ	
Μεταπτυχιακό	
Διδακτορικό	
Άλλο *Διευκρινίστε*.....	

11) Γνωρίζετε σε ικανοποιητικό επίπεδο κάποια ξένη γλώσσα;

ΝΑΙ ☐ → Διαθέτετε αντίστοιχο πτυχίο ξένης γλώσσας;

ΝΑΙ	ΟΧΙ
☐	☐

ΟΧΙ ☐ → **ΕΡΩΤΗΣΗ 12**

12) Γνωρίζετε χειρισμό Η/Υ;

ΝΑΙ ☐ → Διαθέτετε πιστοποιητικό χειρισμού Η/Υ;

ΝΑΙ	ΟΧΙ
☐	☐

ΟΧΙ ☐ → **ΕΡΩΤΗΣΗ 13**

13) Έχετε παρακολουθήσει την τελευταία τριετία προγράμματα επιμόρφωσης/κατάρτισης;

ΝΑΙ ☐ ΟΧΙ ☐

14) Έχετε παρακολουθήσει προγράμματα συνδικαλιστικής επιμόρφωσης;

ΝΑΙ ☐ ΟΧΙ ☐

Γ. ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ

15) Ποιο είναι το αντικείμενο της επιχείρησης στην οποία εργάζεσθε;

.....

.....

.....

.....

16) Η επιχείρηση στην οποία εργάζεστε είναι:

Ιδιωτική επιχείρηση	
Μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα	
ΟΤΑ - Δημοτική επιχείρηση	
Επιχείρηση/Οργανισμός Δημόσιου Τομέα (ευρύτερος δημόσιος τομέας-ΔΕΚΟ)	
Άλλο διευκρινίστε.....	

17) Η εργασιακή σας σχέση με την επιχείρηση είναι;

Σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου	
Σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου	
Σύμβαση έργου	
Άλλο διευκρινίστε.....	

18) Ποιο είναι το αντικείμενο της εργασίας σας;

.....

.....

.....

.....

19) Το ωράριο απασχόλησής σας είναι:

<table>
<tr><td>Πλήρης απασχόληση</td><td>☐</td><td colspan="3">→ ΕΡΩΤΗΣΗ 20</td></tr>
<tr><td>Μερική απασχόληση</td><td>☐</td><td>19β. Η εργασία σας παρέχεται εξαρχής με μερική απασχόληση;</td><td>ΝΑΙ ☐
ΟΧΙ ☐</td><td>ΕΡ. 20</td></tr>
<tr><td>Εκ περιτροπής απασχόληση</td><td>☐</td><td>19γ1. Ηαπασχόλησή σας ξεκίνησε με σύμβαση πλήρους απασχόλησης;
ΝΑΙ ☐ →
ΟΧΙ ☐
↓
ΕΡ. 20</td><td>19γ2. Η απασχόλησή σας μετατράπηκε σε εκ περιτροπής;
ΝΑΙ οικειοθελώς ☐
ΝΑΙ επιβλήθηκε μονομερώς από τον εργοδότη ☐</td><td>ΕΡ. 20</td></tr>
</table>

Δ. ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗ ΕΜΠΕΙΡΙΑ

20) Σε ποια σωματεία είστε μέλος; *Συμπληρώστε τον πίνακα που ακολουθεί.*

Είδος σωματείου	Επωνυμία σωματείου	Έτος ίδρυσης
Κλαδικό		
Επιχειρησιακό		
Ομοιοεπαγγελματικό		

21) Πόσο θετική ήταν η στάση των παρακάτω ατόμων ή παραγόντων στην απόφασή σας να εμπλακείτε με το συνδικαλισμό; *Για καθένα από τα παρακάτω, απαντήστε με βάση την κλίμακα (απόλυτα, πολύ, μέτρια, λίγο, καθόλου).*

	Απόλυτα θετική	Πολύ θετική	Μέτρια θετική	Λίγο θετική	Καθόλου θετική
Σύζυγος/σύντροφος	☐	☐	☐	☐	☐
Άλλα μέλη της οικογένειας	☐	☐	☐	☐	☐
Φιλικό περιβάλλον	☐	☐	☐	☐	☐
Μέλη της πολιτικής παράταξης	☐	☐	☐	☐	☐
Επαγγελματικό περιβάλλον	☐	☐	☐	☐	☐
Στελέχη/μέλη γυναικείων οργανώσεων/ομάδων	☐	☐	☐	☐	☐
Μέλη συνδικαλιστικών οργανώσεων	☐	☐	☐	☐	☐

22) Υπάρχει κάποιο μέλος της οικογένειάς σας που να έχει συμμετάσχει ενεργά στο συνδικαλιστικό Κίνημα;

ΝΑΙ ☐ ΟΧΙ ☐

23) Έχετε συμμετάσχει ως υποψήφιος/α σε συνδικαλιστικές εκλογές;

ΝΑΙ ☐ ΟΧΙ ☐ → **Προχωρήστε στην Ενότητα ΣΤ΄ ΕΡΩΤΗΣΗ 33**

24) Για ποιους λόγους αποφασίσατε να συμμετάσχετε στις συνδικαλιστικές εκλογές;
Σημειώστε με Χ ή ✓ δίπλα από κάθε πρόταση που σας εκφράζει.

Ήθελα να προσφέρω υπηρεσία στους συναδέλφους μου	
Ήθελα να προσφέρω στο συνδικαλιστικό Κίνημα	
Ήθελα να αλλάξει η νοοτροπία στον τρόπο εκπροσώπησης των εργαζομένων	
Μου ζητήθηκε από τους συναδέλφους μου	
Ήθελα να προωθηθούν περισσότερο από το σωματείο τα ζητήματα που απασχολούν τις γυναίκες συναδέλφους μου	
Ήθελα να προωθηθούν περισσότερο από το σωματείο τα ζητήματα που απασχολούν τους συναδέλφους μου με οικογενειακές υποχρεώσεις	
Ήθελα να προωθηθούν περισσότερο τα ζητήματα που αφορούν την άνιση μεταχείριση στον χώρο εργασίας (διακρίσεις λόγω εθνοτικής καταγωγής, λόγω ηλικίας, λόγω θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, λόγω αναπηρίας, λόγω γενετήσιου προσανατολισμού)	
Ήθελα να υποστηρίξω την παράταξή μου (μου ζητήθηκε από την παράταξή μου να είμαι υποψήφιος/-ια)	
Άλλο	

25) Ανεξάρτητα από το εκλογικό αποτέλεσμα, σε τι βαθμό πιστεύετε ότι τα παρακάτω υποστήριξαν ενεργά τη διαδικασία εκλογής σας σε συνδικαλιστικό όργανο;

	Απόλυτα ενεργά	**Πολύ ενεργά**	**Μέτρια ενεργά**	**Λίγο ενεργά**	**Καθόλου ενεργά**
Σύζυγος/ σύντροφος	☐	☐	☐	☐	☐
Άλλα μέλη της οικογένειας	☐	☐	☐	☐	☐
Φιλικό περιβάλλον	☐	☐	☐	☐	☐
Μέλη της πολιτικής παράταξης	☐	☐	☐	☐	☐
Επαγγελματικό περιβάλλον	☐	☐	☐	☐	☐
Στελέχη/μέλη γυναικείων οργανώσεων/ομάδων	☐	☐	☐	☐	☐
Μέλη συνδικαλιστικών οργανώσεων	☐	☐	☐	☐	☐

26) Ανεξάρτητα από το εκλογικό αποτέλεσμα, σε τι βαθμό πιστεύετε ότι τα παρακάτω δυσχέραναν την εκλογή σας;

	Απόλυτα	Πολύ	Μέτρια	Λίγο	Καθόλου
Δεν είχα προηγούμενη συνδικαλιστική εμπειρία	☐	☐	☐	☐	☐
Αντιμετωπίστηκα με δυσπιστία εξαιτίας του φύλου μου	☐	☐	☐	☐	☐
Δεν είχα αρκετό χρόνο για να υποστηρίξω την υποψηφιότητά μου	☐	☐	☐	☐	☐
Δεν υποστηρίχτηκα επαρκώς από την παράταξή μου	☐	☐	☐	☐	☐
Δεν δόθηκε έμφαση στην ανάγκη ισότιμης συμμετοχής ανδρών και γυναικών	☐	☐	☐	☐	☐
Δεν είχα ευρύ κοινωνικό δίκτυο συναδέλφων για την υποστήριξη της υποψηφιότητάς μου	☐	☐	☐	☐	☐
Δεν υποστηρίχτηκα επαρκώς από τις γυναίκες συναδέλφους μου	☐	☐	☐	☐	☐
Δεν υποστηρίχτηκα επαρκώς από τους άνδρες συναδέλφους μου	☐	☐	☐	☐	☐

Ε. ΕΜΠΕΙΡΙΑ ΣΕ ΣΥΛΛΟΓΙΚΑ ΟΡΓΑΝΑ

27) Έχετε εκλεγεί σε κάποιο συλλογικό όργανο του σωματείου σας μέχρι σήμερα;

ΝΑΙ ☐
ΟΧΙ ☐

28) Έχετε εκλεγεί αντιπρόσωπος σε Δευτεροβάθμια Οργάνωση;

ΝΑΙ ☐
ΟΧΙ ☐ → **ΕΡΩΤΗΣΗ 32**

29) Αν έχετε εκλεγεί αντιπρόσωπος σε Δευτεροβάθμια Οργάνωση, αναφέρετε σε ποια;

Εργατικό Κέντρο	☐	*(σε ποιο;)* .....
Ομοσπονδία	☐	*(σε ποια;)* .....

30) Έχετε εκλεγεί αντιπρόσωπος στη ΓΣΕΕ;

ΝΑΙ ☐
ΟΧΙ ☐ → **ΕΡΩΤΗΣΗ 32**

31) Αν έχετε εκλεγεί αντιπρόσωπος στη ΓΣΕΕ, αναφέρετε μέσω ποιας Δευτεροβάθμιας οργάνωσης;

Εργατικό Κέντρο	☐	*(σε ποιο;)* .....
Ομοσπονδία	☐	*(σε ποια;)* .....

32) Σε ποια τυχόν από τα παρακάτω συλλογικά όργανα έχετε εκλεγεί; *Συμπληρώστε τον πίνακα που ακολουθεί.*

Συνδικαλιστικό όργανο	**Θέση**	**Από**	**Έως**
Α΄ Βαθμός			
Διοικητικό Συμβούλιο	.....	.....	.....
Ελεγκτική Επιτροπή	.....	.....	.....
Β΄ Βαθμός			
Διοικητικό Συμβούλιο	.....	.....	.....
Εκτελεστική Επιτροπή	.....	.....	.....
Ελεγκτική Επιτροπή	.....	.....	.....
Γενικό Συμβούλιο	.....	.....	.....
Γ΄ Βαθμός			
Διοικητικό Συμβούλιο	.....	.....	.....
Εκτελεστική Επιτροπή	.....	.....	.....
Ελεγκτική Επιτροπή	.....	.....	.....
Γενικό Συμβούλιο	.....	.....	.....

ΣΤ. ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΙΣ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ

33) Κατά τη γνώμη σας ποιοι είναι οι κύριοι παράγοντες που αποτρέπουν τις γυναίκες από το να συμμετέχουν στην ίδρυση ή να γίνουν μέλος μιας συνδικαλιστικής οργάνωσης;
Σημειώστε με Χ ή ✓δίπλα από κάθε πρόταση που σας εκφράζει

Η έλλειψη χρόνου λόγω των οικογενειακών υποχρεώσεων	
Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις δεν προωθούν τα ιδιαίτερα ζητήματα των εργαζόμενων γυναικών	
Δυσκολίες λόγω των ευέλικτων/άτυπων μορφών εργασίας	
Το κόστος εγγραφής στο σωματείο και το ύψος της συνδικαλιστικής εισφοράς	
Η ανδρική κυριαρχία στις συνδικαλιστικές οργανώσεις	
Ο φόβος για αντίποινα από τον εργοδότη λόγω της συμμετοχής σε συνδικαλιστική οργάνωση	
Η αποθάρρυνση ή η κακόπιστη συμπεριφορά από τους συναδέλφους	
Η αποθάρρυνση ή η αρνητική συμπεριφορά από το σύντροφο και /ή την οικογένεια	
Οι γυναίκες δεν έλκονται από το συνδικαλιστικό Κίνημα καθώς αυτό έχει «γεράσει» και εκφράζεται με παρωχημένο τρόπο	
Άλλο, παρακαλώ εξηγήστε	

34) Κατά τη γνώμη σας ποιοι είναι οι βασικοί παράγοντες που περιορίζουν την παρουσία των γυναικών;
Α) Στα όργανα λήψης αποφάσεων των οργανώσεων των εργαζομένων
Β) Στα όργανα συλλογικής διαπραγμάτευσης.
Σημειώστε με Χ ή ✓ δίπλα από κάθε πρόταση που σας εκφράζει.

	Στα όργανα λήψης αποφάσεων των οργανώσεων των εργαζομένων	**Στα όργανα συλλογικής διαπραγμάτευσης**
Η έλλειψη συγκεκριμένης πολιτικής μέσα στις συνδικαλιστικές οργανώσεις για το θέμα της παρουσίας των γυναικών	☐	☐
Η αποθάρρυνση ή η αρνητική συμπεριφορά από τον σύντροφο και /ή την οικογένεια	☐	☐
Η αποθάρρυνση ή η κακόπιστη συμπεριφορά από τους συνεργάτες στη συνδικαλιστική οργάνωση	☐	☐
Ο ανελαστικός τρόπος που οργανώνονται οι συναντήσεις (ώρες, τόποι συνάντησης κτλ.)	☐	☐
Οι ανελαστικοί κανόνες και οι ρυθμίσεις των επιχειρήσεων	☐	☐
Η έλλειψη χρόνου από τις γυναίκες συνδικαλίστριες λόγω άνισης κατανομής των οικογενειακών υποχρεώσεων	☐	☐
Η έλλειψη γνώσεων σχετικά με τη δομή των συνδικαλιστικών οργανώσεων και του πώς να εισέλθεις σε θέσεις ευθύνης	☐	☐
Η έλλειψη εμπιστοσύνης των γυναικών στις ικανότητές τους	☐	☐
Οι προκαταλήψεις σχετικά με το ρόλο των γυναικών αναπαράγουν τα στερεότυπα και αποτρέπουν τη συμμετοχή τους	☐	☐
Η κουλτούρα των συνδικαλιστικών οργανώσεων είναι «ανδροκεντρική» και αυτό αποθαρρύνει τη συμμετοχή των γυναικών	☐	☐
Οι άνδρες συνδικαλιστές έχουν τα δικά τους κοινωνικά δίκτυα, τα οποία μπορούν να αποκλείσουν τις γυναίκες	☐	☐
Οι νέες γυναίκες δεν έλκονται από τις θέσεις ευθύνης στις συνδικαλιστικές οργανώσεις καθώς ο ρόλος των εκπροσώπων εργαζομένων έχει χαμηλό στάτους	☐	☐
Η έλλειψη υποστηρικτικών δομών για τη φροντίδα των παιδιών	☐	☐
Η έλλειψη υποστηρικτικών δομών για τη φροντίδα εξαρτώμενων ηλικιωμένων μελών της οικογένειας	☐	☐
Άλλο, παρακαλώ εξηγήστε:	☐	☐

35) Κατά τη γνώμη σας, ποια από τα παρακάτω μέτρα θεωρείτε πιο αποτελεσματικά για την προώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων μέσα στις συνδικαλιστικές οργανώσεις και την αύξηση της παρουσίας γυναικών στα όργανα λήψης αποφάσεών τους;
Σημειώστε με Χ ή ✓δίπλα από κάθε πρόταση που σας εκφράζει.

Εκστρατείες για την ενθάρρυνση υποψήφιων γυναικών	
Συγκεκριμένες θετικές δράσεις με στόχο να διευκολυνθεί η πρόσβαση των γυναικών σε όλες τις θέσεις και τις λειτουργίες της συνδικαλιστικής οργάνωσης	
Διαμόρφωση ψηφοδελτίων για την εκλογή στα συλλογικά όργανα με υποχρεωτική συμμετοχή γυναικών υποψηφίων	
Καθορισμός με κοινή εσωτερική διαδικασία συνδικαλιστικής ενημέρωσης ελάχιστου αριθμού θέσεων στα συλλογικά όργανα για κάλυψη από εκλεγμένες γυναίκες	
Προώθηση της τροποποίησης των καταστατικών των συνδικαλιστικών οργανώσεων για την υποχρεωτική κάλυψη ελάχιστου ποσοστού θέσεων από γυναίκες εκλεγμένες στα συλλογικά όργανα. λήψης αποφάσεων	
Επιμόρφωση και συμβουλευτική για την προετοιμασία των συνδικαλιστριών να φέρουν σε πέρας τη συνδικαλιστική τους δραστηριότητα (εκπαίδευση στις τεχνικές διαπραγματεύσεων, σε εργασιακά και ασφαλιστικά ζητήματα, στη διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού κτλ.)	
Δημοσίευση ετήσιων στατιστικών στοιχείων ανά φύλο σχετικά με την εκλογή	
Διακρατικά προγράμματα με στόχο την ανταλλαγή καλών πρακτικών και εμπειρίας στα ζητήματα προώθησης της ουσιαστικής ισότητας των φύλων στις συνδικαλιστικές οργανώσεις	
Άλλο, παρακαλώ εξηγήστε	

Υπάρχει κάτι άλλο που θεωρείτε ότι είναι σημαντικό για τη συμμετοχή των γυναικών στις συνδικαλιστικές οργανώσεις και στα όργανα εκπροσώπησής τους και δεν καλύφθηκε από τις παραπάνω ερωτήσεις; Αν Ναι, μπορείτε να το επισημάνετε;

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Ευχαριστούμε για τη συνεργασία σας!

ΣΗΜΕΙΩΣΕΙΣ