

ΓΝΩΜΗ ΤΗΣ Ο.Κ.Ε.

***“ Ο ΡΟΛΟΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΗΝ
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΖΩΗ
ΤΩΝ ΧΩΡΩΝ ΤΗΣ ΝΟΤΙΑΝΑΤΟΛΙΚΗΣ
ΜΕΣΟΓΕΙΟΥ ΚΑΙ ΙΔΙΑΙΤΕΡΑ Η
ΕΝΤΑΞΗ ΤΟΥΣ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ
ΕΡΓΑΣΙΑΣ ”***

Αθήνα, 22 Ιουνίου 1999

Διαδικασία

Στην 4η Ευρωμεσογειακή Σύνοδο Κορυφής των Ο.Κ.Ε. και παρεμφερών οργανισμών, που έγινε στη Λισσαβόνα το Σεπτέμβριο του 1998, αποφασίσθηκε ότι μία από τις εισηγήσεις που θα παρουσιαστούν στην επόμενη Σύνοδο Κορυφής, η οποία θα πραγματοποιηθεί το Νοέμβριο του 1999 στην Αττάλεια της Τουρκίας, θα είναι “Ο ρόλος των γυναικών στην οικονομική και κοινωνική ζωή της Νοτιανατολικής Μεσογείου και, ιδιαίτερα, η ένταξή τους στην αγορά εργασίας”.

Η Ο.Κ.Ε. της Ελλάδος συμμετείχε, από κοινού με τις Ο.Κ.Ε της Ισπανίας και της Τυνησίας, στην Ομάδα Μελέτης “Προετοιμασία της 5ης Συνόδου EUROMED”, που συνέστησε η Ο.Κ.Ε. της Ε.Ε., υπό την αιγίδα του Τμήματος Εξωτερικών Σχέσεων, προκειμένου η τελευταία να προετοιμάσει την εισήγηση για το προαναφερόμενο θέμα.

Για το σκοπό αυτό, η Εκτελεστική Επιτροπή της Ο.Κ.Ε. αποφάσισε στις 30-10-1998 την έκδοση σχετικής Γνώμης Πρωτοβουλίας και όρισε Επιτροπή Εργασίας, αποτελούμενη από τους κ.κ. Στέφανο Λαϊμό, Νικόλαο Λιόλιο, Δημήτριο Πολίτη, Γεώργιο Τσατήρη και την κα Ευγενία Τσουμά-

νη-Σπέντζα. Πρόεδρος της Επιτροπής ορίστηκε ο κ. Δ. Πολίτης. Στην Επιτροπή συμμετείχαν ως εμπειρογνώμονες οι κυρίες Αναστασία Κουτσιβίτου, Στέλεχος Σ.Ε.Β., (Α΄ Ομάδα), Φωτεινή Σιάνου, Μέλος του Κέντρου Ερευνών για Θέματα Ισότητας (Κ.Ε.Θ.Ι.), Μέλος της Εκτελεστικής Επιτροπής της Συνομοσπονδίας Ευρωπαϊκών Συνδικάτων (Β΄ Ομάδα) και Αλέκα Πλιάκα, Στέλεχος της ΠΑΣΕΓΕΣ (Γ΄ Ομάδα). Τον συνολικό επιστημονικό συντονισμό είχε η Επιστημονική Συνεργάτις της Ο.Κ.Ε. Δρ. Ματίνα Γιαννακούρου.

Η Επιτροπή εργασίας ξεκίνησε τις εργασίες της στις 22-1-99, τις οποίες και ολοκλήρωσε σε έξι συνεδριάσεις. Το πόρισμά της συζητήθηκε από την Εκτελεστική Επιτροπή στις 11 Ιουνίου 1999. Με βάση το πόρισμα αυτό, η Εκτελεστική Επιτροπή διαμόρφωσε πρόταση Γνώμης, η οποία συζητήθηκε στην Ολομέλεια της 22ας Ιουνίου 1999. Τη σχετική εισήγηση στην Ολομέλεια ανέπτυξαν η κα Ε. Τσουμάνη - Σπέντζα και ο κ. Στ. Λαϊμός.

Το κείμενο που ακολουθεί αποτελεί την υπ’ αριθμ. 32 Γνώμη της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Οι αποφάσεις και τα κείμενα του Ο.Η.Ε. αποτέλεσαν τη βάση αυτής της μελέτης, ως κοινά αποδεκτές αρχές της παγκόσμιας συλλογικής σκέψης πάνω στα θέματα της ισότητας των φύλων και της ισότητας ευκαιριών.

Η αναφορά στις πολιτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης κρίθηκε, επίσης, αναγκαία, διότι σήμερα οι χώρες της Ε.Ε. και οι χώρες της ευρύτερης μεσογειακής λεκάνης, αν και εμφανίζονται σαν αυτόνομες γεωγραφικοπολιτικές περιοχές, συγκλίνουν, λόγω και της παγκοσμιοποίησης, όλο και περισσότερο σε μία ενιαία ζώνη με ορατές οικονομικές και κοινωνικές αλληλεπιδράσεις.

Η Ο.Κ.Ε. χρησιμοποιεί ως αφετηρία του προβληματισμού της τις θέσεις του Ο.Η.Ε. και τις κοινοτικές πολιτικές, προκειμένου να επισημάνει ότι σε καμία περιοχή του κόσμου δεν έχει προχωρήσει, στον επιθυμητό βαθμό, η ισότητα ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών. Επιλέγει να κινηθεί γύρω από τέσσερις άξονες που θεωρεί κατάλληλους για να αναδείξουν πληρέστερα την κοινωνική και οικονομική θέση των γυναικών. Οι άξονες αυτοί είναι α) Γυναίκες και Οικονομία, β) Γυναίκες και Εκπαίδευση, γ) Γυναίκες και Κέντρα Λήψης Αποφάσεων και δ) Γυναίκες και Ανθρώπινα Δικαιώματα.

Σε ένα δεύτερο μέρος, η Γνώμη αναλύει την κατάσταση της γυναικών σε κάθε μία από τις δώδεκα χώρες της Ν.Α.Μ., προκειμένου να αναδείξει τις ιδιαιτερότητες, αλλά και τα βήματα που έχουν προοδευτικά επιτευχθεί, στον ένα ή στον άλλο βαθμό, ως αποτέλεσμα της υιοθέτησης της Σύμβασης για την Εξάλειψη όλων των Μορφών Διακρίσεων Εναντίον των Γυναικών (CEDAW) του 1989, την θέσπιση θεσμών σε κρατικό επίπεδο, αλλά και την δραστηριοποίηση των ίδιων των γυναικών. Η ανάλυση, η οποία βασίζεται σε εκθέσεις διεθνών οργανισμών και αξιόπιστες διεθνείς επιστημονικές πηγές, δεν εξαντλεί τα ζητήματα αυτά. Δίνει μία όσο το δυνατόν πιο αντικειμενική αποτίμηση της κατάστασης, φιλοδοξώντας να συμβάλει στην κατανόηση των προβλημάτων και των προσπαθειών που συντελούνται.

Λαμβάνοντας υπόψη τις πολιτισμικές, θρησκευτικές και κοινωνικές ιδιαιτερότητες των χωρών αυτών, η Ο.Κ.Ε. προβαίνει, σε ένα τρίτο μέρος της Γνώμης αυτής σε γενικού χαρακτήρα προτάσεις πολιτικών και μέτρων, ώστε να αποτελέσουν βάση διαλόγου μεταξύ όλων των ενδιαφερομένων φορέων κάθε χώρας, στο μέτρο που κρίνουν ότι τους αφορούν.

Ι. ΔΙΑΠΙΣΤΩΣΕΙΣ- ΘΕΣΕΙΣ ΤΟΥ Ο.Η.Ε. ΓΙΑ ΤΗΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΘΕΣΗ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ

Η Τέταρτη Παγκόσμια Διάσκεψη του Ο.Η.Ε. για τις γυναίκες, που έλαβε χώρα στο Πεκίνο το Σεπτέμβριο 1995, κατέδειξε ότι οι διακρίσεις με βάση το φύλο παραμένουν ακόμη και ότι πρέπει να γίνουν ουσιαστικά βήματα και να ληφθούν συγκεκριμένα μέτρα από τις Κυβερνήσεις ώστε να εξασφαλισθεί η ισότητα των φύλων σε όλους τους τομείς: την οικονομία, την εκπαίδευση, τον πολιτισμό, την πρόσβαση στα συστήματα υγείας, απασχόλησης και συμμετοχής στα κέντρα λήψης αποφάσεων, την εικόνα της γυναίκας στα μέσα μαζικής ενημέρωσης κ.λπ.

Επιπροσθέτως, στην Παγκόσμια Διάσκεψη εκδηλώθηκε γενική συμφωνία ότι τα γυναικεία ζητήματα έχουν σφαιρικό και οικουμενικό χαρακτήρα και ότι η ισότητα των φύλων είναι ουσιαστική για την οικοδόμηση δίκαιων και δημοκρατικών κοινωνιών για τον 21ο αιώνα. Ταυτόχρονα, για πρώτη φορά αναγνωρίστηκε ρητά ότι τα δικαιώματα των γυναικών είναι ανθρώπινα δικαιώματα και ότι εάν δεν τύχουν πλήρους αναγνώρισης και ουσιαστικής προστασίας, εφαρμογής και κύρωσης στα εθνικά νομικά συστήματα, θα παραμείνουν κενό γράμμα.

Το κοινό πρόγραμμα δράσης που προέκυψε, ως αποτέλεσμα της διάσκεψης αλλά και όλης της προπαρασκευαστικής διαδικασίας, παρέχει πλαίσιο και πρόγραμμα δράσης (platform for action) όσον αφορά στους σημαντικούς τομείς ενδιαφέροντος για τις γυναίκες σε όλο τον κόσμο.

Σε κάθε τομέα ενδιαφέροντος, που εξετάστηκε τότε, διαγνώστηκαν διάφορα προβλήματα, ορισμένα από τα οποία θεωρούμε σκόπιμο να αναφέρουμε, διότι αφορούν την γενική κατάσταση των γυναικών ανά τον κόσμο.

Α. ΟΙ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΣΤΗΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ

Η έκθεση του Ο.Η.Ε. διαπιστώνει σημαντικές διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών σχετικά με την πρόσβασή τους στην οικονομία γενικώς και στην αγορά εργασίας ειδικότερα.

Θα αναφέρουμε μερικές από αυτές:

- Παρατηρείται απουσία των γυναικών από τα οικονομικά κέντρα λήψης αποφάσεων όπου χαράσσονται οικονομικές, νομισματικές και άλλες πολιτικές.

- Υπάρχει μεγάλη αύξηση της συμμετοχής των γυναικών που διεκδικούν μια θέση στην αγορά εργασίας, με παράλληλη αύξηση της γυναικείας ανεργίας.

- Υπάρχει διαχωρισμός των επαγγελματιών κατά φύλο.

- Παρατηρούνται μεγάλα ποσοστά απολύσεων στο γυναικείο πληθυσμό εξαιτίας των αναδιαρθρώσεων της παραγωγικής βάσης της οικονομίας.

- Υπάρχει επαγγελματική στασιμότητα των γυναικών και απουσία ή ισχνή παρουσία τους σε διευθυντικές θέσεις.

- Παρατηρείται αυξημένη συμμετοχή των γυναικών στις άτυπες μορφές απασχόλησης.

- Υπάρχουν φαινόμενα σεξουαλικής παρενόχλησης.

- Υπάρχουν διακρίσεις στην εκπαίδευση και την επαγγελματική κατάρτιση των γυναικών οι οποίες δημιουργούν εμπόδια στη συμμετοχή των γυναικών στην απασχόληση.

- Υπάρχουν νομικά και θεσμικά εμπόδια πρόσβασης των γυναικών στην ιδιοκτησία γης και στα πιστωτικά συστήματα.

- Παρατηρείται άνιση κατανομή των οικογενειακών υποχρεώσεων και ευθυνών και έλλειψη κοινωνικών υποδομών στήριξης της οικογένειας κ.α.

Όπως επισημαίνει ο Ο.Η.Ε., ένα ειδικότερο πρόβλημα είναι ότι περισσότεροι από ένα δισεκατομμύριο άνθρωποι ζουν σε συνθήκες φτώχειας, τα δύο τρίτα των οποίων είναι γυναίκες. Η φτώχεια είναι περισσότερο οξυμένη στον αγροτικό τομέα και στις ηλικιωμένες γυναίκες.

Β. ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ

Όπως διακηρύσσει ο Ο.Η.Ε., η εκπαίδευση αποτελεί κυρίαρχο ανθρώπινο δικαίωμα και απαραίτητο εργαλείο για την επίτευξη των στόχων της ισότητας, της ανάπτυξης και της ειρήνης. Η ισότιμη πρόσβαση και συμμετοχή στην εκπαίδευση και

στην απόκτηση επαγγελματικών προσόντων αποτελεί αναγκαία και ικανή συνθήκη προκειμένου η γυναίκα να συμμετάσχει ενεργά στην ανάπτυξη της κοινωνίας και της οικονομίας.

Παρόλο που έχει βελτιωθεί σημαντικά η συμμετοχή των γυναικών σε όλα τα επίπεδα της εκπαίδευσης και κατάρτισης, σε πολλές χώρες τα ποσοστά των αναλφάβητων γυναικών παραμένουν υψηλά, η δε πρόσβασή τους στα συστήματα εκπαίδευσης χαμηλή.

Οι λόγοι που επηρεάζουν την πρόσβαση των γυναικών στο εκπαιδευτικό σύστημα σχετίζονται με κοινωνικές προκαταλήψεις, αλλά και με τις αντικειμενικές δυσκολίες που απορρέουν από τον τρόπο ζωής τους, όπως πρώιμος γάμος και εγκυμοσύνη, ανάληψη ευθυνών νοικοκυριού κ.α.

Επίσης, ο σχεδιασμός του εκπαιδευτικού υλικού και των προγραμμάτων σπουδών, τα οποία είναι σχεδιασμένα με τέτοιο τρόπο ώστε να μεροληπτούν έναντι των γυναικών, δεν ευνοεί την πρόσβαση στην "επιστήμη" και το "επάγγελμα", με αποτέλεσμα τη μη διεύρυνση των επαγγελματικών τους οριζόντων και τον περιορισμό των ευκαιριών απασχόλησής τους.

Γ. ΟΙ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΣΤΑ ΚΕΝΤΡΑ ΛΗΨΗΣ ΤΩΝ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ

Η ισότιμη συμμετοχή ανδρών και γυναικών σε όλη την κλίμακα διαχείρισης των δημοσίων υποθέσεων αποτελεί μέτρο εκδημοκρατισμού της κοινωνίας. Ωστόσο, το μικρό ποσοστό παρουσίας των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων αποτελεί μια πραγματικότητα διεθνώς. Η σημε-

ρινή δομή της κοινωνίας που διαιωνίζει την κατανομή των αρμοδιοτήτων και των ρόλων με βάση μία κρατούσα παρωχημένη αντίληψη για τα φύλα, δυσκολεύει την πρόσβαση των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων.

Το Οικονομικό και Κοινωνικό Συμβούλιο των Ηνωμένων Εθνών είχε θέσει στόχο ότι μέχρι το έτος 1995 το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων έπρεπε να φθάνει τουλάχιστο το 30%. Ο στόχος αυτός ακόμη δεν έχει επιτευχθεί. Το έτος 1996 μόνο το 10% των μελών της νομοθετικής και εκτελεστικής εξουσίας αποτελείτο από γυναίκες.

Χωρίς την ενεργό συμμετοχή των γυναικών σε όλα τα επίπεδα της λήψης αποφάσεων, οι στόχοι της ισότητας, της ανάπτυξης και της ειρήνης δεν μπορούν να επιτευχθούν.

Δ. ΤΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΩΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ

Η ισότητα των φύλων αποτελεί αναπόσπαστο μέρος των οικουμενικών αν-

θρωπίνων δικαιωμάτων και των θεμελιωδών ελευθεριών και πρέπει να εξασφαλίζεται. Η πραγματικότητα, όμως, δείχνει ότι η πλήρης απόλαυση ίσων δικαιωμάτων από τις γυναίκες υπονομεύεται σε διάφορους τομείς της οικονομικής, πολιτικής και κοινωνικής ζωής. Το γεγονός αυτό οφείλεται, κυρίως, στις αποκλίσεις που υπάρχουν ανάμεσα στις εθνικές νομοθεσίες και τις αποφάσεις και ρυθμίσεις των διεθνών οργανισμών.

Επί πλέον, πολλές γυναίκες αντιμετωπίζουν την διάκριση και λόγω παραγόντων που οφείλονται στη φυλή, τη γλώσσα, τη θρησκεία, την κοινωνικοοικονομική τους θέση κ.α.

Η 4η Παγκόσμια Διάσκεψη για τις Γυναίκες επιβεβαίωσε ότι η εξασφάλιση της ισότητας θα επιτευχθεί, κυρίως, με την πλήρη εφαρμογή των ρυθμίσεων που σχετίζονται με τη διασφάλιση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και ειδικότερα με την εφαρμογή της Σύμβασης για την εξάλειψη κάθε μορφής διάκρισης κατά των γυναικών.

II. ΙΣΕΣ ΕΥΚΑΙΡΙΕΣ ΓΙΑ ΤΙΣ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΚΑΙ ΤΟΥΣ ΑΝΔΡΕΣ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΙΚΗ ΕΝΩΣΗ

Αν και τα προβλήματα που επισημαίνει ο Ο.Η.Ε. αφορούν, κυρίως, χώρες που υστερούν σε θέματα ισότητας, τα ίδια προβλήματα εμφανίζονται σε ένα βαθμό και στο εσωτερικό της Ε.Ε. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, μέσω της σύγκλισης των πολιτικών και της εναρμόνισης των εθνικών μέτρων, προσπαθεί να εξαλείψει τις διακρίσεις που εμφανίζονται στην πράξη.

Στη διάσκεψη κορυφής του ΕΣ-ΣΕΝ, το Δεκέμβριο του 1994, η ισότητα ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών αναγνωρίστηκε ως ένα "ύψιστο καθήκον" της Ευρωπαϊκής Ένωσης και των κρατών μελών της και ως βασική προϋπόθεση για τη διαρκή ανάπτυξη της εσωτερικής αγοράς.

Σ' αυτό το πλαίσιο, το Δεκέμβριο του 1995 εγκρίθηκε από το Συμβούλιο μεσοπρόθεσμο πρόγραμμα κοινοτικής δράσης για την ισότητα των ευκαιριών μεταξύ γυναικών και ανδρών (1996-2000).

Το πρόγραμμα αυτό σχεδιάστηκε με βάση τις εμπειρίες προηγούμενων σχετικών προγραμμάτων και έχει σαν στόχο όχι μόνο να εδραιώσει προηγούμενες δραστηριότητες, αλλά και να ανταποκριθεί σε νέες ιδέες, απαιτήσεις και προκλήσεις, όπως αυτές επισημάνθηκαν κατά την τέταρτη Παγκόσμια Διάσκεψη των Ηνωμένων Εθνών το 1995 και για τις οποίες έχουμε ήδη λεπτομερώς αναφερθεί ανωτέρω.

Οι στόχοι πολιτικής του εν λόγω προγράμματος είναι έξι και έχουν ως ακολούθως:

1. Ενσωμάτωση της διάστασης της ισότητας των ευκαιριών για άνδρες και γυναίκες σε όλες τις πολιτικές και ενέργειες (mainstreaming).

2. Κινητοποίηση όλων των φορέων για την επίτευξη της ισότητας.

3. Προώθηση της ισότητας σε μια μεταβαλλόμενη οικονομία.

4. Συνδυασμός εργασιακού και οικογενειακού βίου.

5. Ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων.

6. Δημιουργία συνθηκών για την άσκηση των δικαιωμάτων ισότητας.

Αν και στα περισσότερα κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης η θέση των γυναικών είναι πιά βελτιωμένη έναντι αυτής άλλων περιοχών, οι γυναίκες εξακολουθούν να συναντούν προβλήματα κατά την πρόσβασή τους στην αγορά εργασίας, στην επαγγελματική τους εξέλιξη, στις αμοιβές, στην εναρμόνιση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής και σε διακρίσεις λόγω φύλου. Για παράδειγμα, οι γυναίκες στην Ευρωπαϊκή Ένωση κινδυνεύουν να καταστούν άνεργες περισσότερο από τους άνδρες κατά ποσοστό 33%.

Η ανεργία των γυναικών είναι μεγαλύτερη από αυτή των ανδρών σε ολόκληρη την Ε.Ε. (12,4% έναντι 9,7%), η δε ποιότητα της απασχόλησής τους είναι χα-

μηλότερη (οι γυναίκες απασχολούνται σε μεγάλο ποσοστό στην μερική απασχόληση, υποαπασχολούνται κ.α). Ακόμη, δεν υπάρχει ισόρροπη εκπροσώπηση ανδρών και γυναικών στα διάφορα επαγγέλματα.

Επί πλέον, παρ'όλο που σήμερα αναγνωρίζεται ευρέως η σημασία της ισόρροπης εκπροσώπησης γυναικών και ανδρών κατά τη λήψη αποφάσεων, οι γυναίκες εξακολουθούν να υποεκπροσωπούνται στην πολιτική, στους δημόσιους και ιδιωτικούς φορείς και γενικά σε θέσεις όπου λαμβάνονται αποφάσεις.

Το γεγονός ότι χρειάζεται να διανυθεί μεγάλος δρόμος και στην Ευρωπαϊκή Ένωση για την εξασφάλιση της ισότητας και την εξάλειψη των διακρίσεων, επιβεβαιώνουν και δύο τελευταίες σημαντικές ενέργειες από την πλευρά της Ευρωπαϊκής Επιτροπής.

α) Το 1997 εγκρίθηκε η συνθήκη του Άμστερνταμ, η οποία εκτός των άλλων επιβεβαίωσε τη σημασία της ισότητας των ευκαιριών για το σχέδιο της Ευρωπαϊκής Ολοκλήρωσης και έδωσε νέες δυνατότητες για την επίτευξη προόδου αυτού του στόχου. Ιδιαίτερα με την υιοθέτηση του νέου άρθρου 13, καθίσταται δυνατή η δραστη-

ριοποίηση για την καταπολέμηση κάθε διάκρισης συμπεριλαμβανομένων των διακρίσεων βάσει του φύλου, ενώ με το νέο άρθρο 141 (το οποίο αναθεωρεί το άρθρο 119) παρέχεται πληρέστερη νομική βάση στην ισότητα μεταχείρισης ανδρών και γυναικών.

β) Στη νέα στρατηγική για την απασχόληση, που αποφασίσθηκε στην ειδική σύνοδο κορυφής για την απασχόληση στο Λουξεμβούργο το Νοέμβριο του 1997, αναγνωρίσθηκε ότι πρέπει να δοθεί ιδιαίτερη προσοχή στην προώθηση της θέσης των γυναικών στην αγορά εργασίας.

Έτσι στα Εθνικά Σχέδια Δράσης για την Απασχόληση, προϊόντα της ως άνω στρατηγικής, τα οποία υποβάλλονται στην Επιτροπή έκτοτε κάθε χρόνο, από το κάθε κράτος - μέλος, υπάρχει ξεχωριστή ενότητα για την ενίσχυση των πολιτικών για την ισότητα των ευκαιριών ανδρών και γυναικών σε όλα τα επίπεδα που αυτή υπολείπεται. Μετά το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Βιέννης το Δεκέμβριο του 1998, το "mainstreaming" εντάσσεται και στους τέσσερεις πυλώνες (απασχολησιμότητα, προσαρμοστικότητα, επιχειρηματικότητα, ισότητα ευκαιριών) των Εθνικών Σχεδίων.

ΙΙΙ. ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΗΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΙΣ ΧΩΡΕΣ ΤΗΣ ΝΟΤΙΑΝΑΤΟΛΙΚΗΣ ΜΕΣΟΓΕΙΟΥ (Ν.Α.Μ.)

Α. ΑΙΓΥΠΤΟΣ¹

Στην Αίγυπτο, σύμφωνα με διάφορους μελετητές (βλ. V. Moghadam), οι διακρίσεις μεταξύ των φύλων στην απασχόληση οφείλονται σε πολιτιστικούς και οικονομικούς παράγοντες και θέτουν τις εργαζόμενες γυναίκες σε μειονεκτική θέση σε σχέση με τους άνδρες. Η γυναικεία απασχόληση χαρακτηρίζεται σαν χαμηλόμισθη, χαμηλών ικανοτήτων και με μικρότερη αφοσίωση. Η αντιμετώπιση είναι πιο αρνητική για τις έγγαμες γυναίκες που θεωρούνται λιγότερο αξιόπιστες και αφοσιωμένες υπάλληλοι, ενώ πολλοί εργοδότες πιστεύουν ότι η παραγωγικότητα των εργαζόμενων γυναικών μειώνεται μετά τον γάμο και την απόκτηση τέκνων.

Ο γυναικείος οικονομικά ενεργός πληθυσμός της Αιγύπτου, το 1989 (Labour Force Sample Survey-LFSS) αριθμούσε 4,6 εκατομμύρια γυναίκες, δηλαδή το 28% του συνολικά ενεργού πληθυσμού και απασχολείτο, κυρίως, στη γεωργία και σε συγκεκριμένα εξειδικευμένα επαγγέλματα π.χ. ιατροί ή που απαιτούν τεχνικές γνώσεις. Εκτός του αγροτικού χώρου, οι περισσότερες γυναίκες εργάζονται στις πόλεις και κυρίως στον δημόσιο τομέα, όπου η έκδηλη διάκριση των φύλων είναι μικρότερη από ό,τι στον ιδιωτικό τομέα. Τομείς κοινωνικών υπηρεσιών π.χ. εκπαίδευση, ιατρική και νοσοκομειακή περίθαλψη, απασχολούν περισσότερες γυναίκες

από ό,τι άλλοι τομείς (68% των νοσοκόμων, 40% δασκάλων-καθηγητών και 27% ιατρών είναι γυναίκες). Η απασχόληση πολλών γυναικών στον δημόσιο τομέα ήταν αποτέλεσμα της κυβερνητικής πολιτικής για εξασφάλιση απασχόλησης σε πτυχιούχους νέους. Το περιβάλλον ίσων ευκαιριών στον δημόσιο τομέα συνέβαλε επίσης στη συμμετοχή γυναικών σε θέσεις λήψεως αποφάσεων. Το 1992, το 11,8% των κυβερνητικών θέσεων κατείχαν γυναίκες (Επίσημη Αιγυπτιακή Έκθεση στο 4ο Παγκόσμιο Συνέδριο Γυναικών).

Στον βιομηχανικό τομέα, το 17,6% (LFSS 1989, το Διεθνές Γραφείο Εργασίας -ILO για το 1995 δίνει 14,6%) των εργαζομένων είναι γυναίκες, κυρίως εργάτριες σε υφαντουργίες, βιομηχανίες ενδυμάτων, τροφίμων, φαρμακευτικές και χημικές βιομηχανίες. Η πλειοψηφία των γυναικών αυτών είναι ανειδίκευτες ή ημειδίκευμένες εργάτριες, στα χαμηλότερα επίπεδα ιεραρχίας (σπάνια γίνονται επόπτριες) και με αμοιβές χαμηλότερες των ανδρών - εργατών.

Γενικά στον ιδιωτικό τομέα τα ημερομίσθια είναι κυρίως ανδρικά και τα 2/3 όλων των εργαζομένων γυναικών είναι μη αμειβόμενα μέλη (συνήθως οικογενειακά μέλη). Ο αριθμός των γυναικών που απασχολούνται στο γεωργικό τομέα και δεν παίρνουν κάποια αποζημίωση φθάνει το 74%.

¹ Τα στοιχεία και οι παρατηρήσεις προέρχονται από το βιβλίο, "Women, work, economic reform in the Middle East & North Africa, Valentine Moghadam, Lynne Rienner Publ., London 1998

Η ανεργία χαρακτηρίζει επίσης τις γυναίκες (21,3%, ILO, 1994) και κυρίως εκείνες που διαθέτουν κάποια μόρφωση. Υπάρχουν κάποιες ενδείξεις ότι γίνεται διάκριση έναντι των γυναικών στις προσλήψεις στον ιδιωτικό τομέα, λόγω της άδειας τοκετού που επιβάλλει η εργατική νομοθεσία.

Παράγοντες που επηρεάζουν την εύρεση εργασίας από την μεριά των γυναικών σύμφωνα με την V. Moghadam είναι οι ακόλουθοι:

- Νομικά απαιτείται η άδεια του πατέρα ή του συζύγου για να ταξιδέψει μια γυναίκα, συμπεριλαμβανομένων και των επαγγελματικών ταξιδιών.
- Γυναίκες εργαζόμενες περιορίζονται λόγω των οικογενειακών ευθυνών (παιδιά και νοικοκυριό) περισσότερο από ότι οι άνδρες. Μια ανύπαντρη επιχειρηματίας μπορεί να μην έχει αυτό το πρόβλημα, παρόλα αυτά εξαρτάται από τον πατέρα της ή τον αδελφό της για συγκεκριμένες εμπορικές πράξεις.
- Υψηλός βαθμός αναφαβητισμού, χαμηλό επίπεδο μόρφωσης και χαμηλή ποιότητα εκπαίδευσης γυναικών.
- Έλλειψη γνώσης και ευαισθητοποίησης των κυβερνητικών στελεχών και πολιτικών για τα γυναικεία θέματα.
- Οι συνθήκες απασχόλησης στον ιδιωτικό τομέα είναι αποτρεπτικές.
- Έλλειψη δυναμικών γυναικείων οργανώσεων και μικρή συμμετοχή των γυναικών στα κέντρα λήψεως αποφάσεων.

Περιοριστικοί παράγοντες υπάρχουν, επίσης, και για οποιαδήποτε επιχειρηματική δραστηριότητα των γυναικών, ειδικά για δημιουργία μικρών ιδιωτικών επιχειρήσεων π.χ. το οικογενειακό δίκαιο θέτει

περιορισμούς στη πρόσβαση της γυναίκας στην οικογενειακή περιουσία, ή υπάρχει απροθυμία των Τραπεζών να χορηγούν μικρά δάνεια. Παρόλα αυτά, εκτιμάται ότι, με στοιχεία του 1988, το 17% των κατεγγραμμένων ιδιωτικών επιχειρήσεων ανήκουν σε γυναίκες.

Τα τελευταία χρόνια στην Αίγυπτο έχουν γίνει κάποια βήματα για την εκπαίδευση των γυναικών, παρατηρείται δε η τάση για εγγραφή περισσότερων γυναικών στη Τριτοβάθμια εκπαίδευση (37% των συνολικών εγγραφών στα Πανεπιστήμια το 1990). Ακολουθούν δε, κατά κύριο λόγο, τις κλασσικές σπουδές κυρίως ανθρωπιστικές (οικονομικών και πολιτικών επιστημών, επικοινωνίες, ξένων γλωσσών, διαφημιστικών σπουδών), θεολογικές, εκπαιδευτικές, ιατρικές και καλών τεχνών, ενώ τελευταία υπάρχει αύξηση στα τμήματα διοίκησης επιχειρήσεων, φυσικών επιστημών, μαθηματικών, Η/Υ, μηχανικών και αγροτικών σπουδών. Παρόλα αυτά η κακή ποιότητα της εκπαίδευσης (χαμηλοί μισθοί, έλλειψη κτιρίων, αυξημένα δίδακτρα κ.λπ.) είναι ένα από τα βασικά εμπόδια για την εκπαίδευση των γυναικών.

Τέλος η φτώχεια, με βάση την έκθεση της Διεθνούς Τράπεζας για την φτώχεια το 1991, μαστίζει κυρίως στις αγροτικές περιοχές αγρότες με λίγη ή καθόλου γη, στις βιομηχανικές περιοχές οικοδόμους και εργαζόμενους στο δημόσιο τομέα και γενικά τα νοικοκυριά που έχουν γυναίκα αρχηγό. Τα νοικοκυριά αυτά αποτελούν το 18% του συνόλου (LFSS 1988) και συνήθως οι γυναίκες-αρχηγοί είναι χήρες ή διαζευγμένες, ή οι άνδρες τους λείπουν στο εξωτερικό ή στον στρατό. Το κύριο χαρακτηριστικό των γυναικών αυτών είναι η έλλειψη παιδείας.

Συνοψίζοντας, στην Αίγυπτο τα κύρια χαρακτηριστικά της γυναικείας απα-

σχόλησης είναι ότι ένα μεγάλο ποσοστό γυναικών απασχολούνται στην γεωργία, συνήθως χωρίς αμοιβή, έχουν χαμηλό επίπεδο μόρφωσης, αντιμετωπίζουν έντονη προκατάληψη για την απασχόληση τους σε τομείς μη παραδοσιακούς και οι οικονομικοί λόγοι είναι η αιτία για αναζήτηση εργασίας εντός και εκτός του σπιτιού.

B. ΑΛΓΕΡΙΑ²

Στην Αλγερία οι γυναίκες αποτελούν ένα μικρό μέρος του συνολικού εργατικού δυναμικού. Το 1995 οι γυναίκες της Αλγερίας ηλικίας 15-65 αποτελούσαν το 8% μόνο του εργατικού δυναμικού, η μικρότερη συμμετοχή στη Μέση Ανατολή. Οι λόγοι που συμβάλλουν σε αυτό σύμφωνα με την V. Moghadam είναι:

1. Γυναίκες απασχολούμενες στην γεωργία δεν καταγράφονται.

2. Μικρός αριθμός βιομηχανικών εργατριών λόγω του γεγονότος ότι η οικονομία βασίζεται σε βιομηχανίες με τεχνολογίες έντασης κεφαλαίου π.χ. φυσικό αέριο, πετρελαιοειδή.

3. Η Αλγερινή κοινωνία μετά την απόκτηση της ανεξαρτησίας της από την Γαλλία στηρίχθηκε κυρίως στο πρότυπο της μουσουλμανικής οικογένειας σε συνδυασμό με το σοσιαλιστικό πρότυπο του Τρίτου Κόσμου.

4. Υψηλό ποσοστό γεννήσεων.

Στις προσπάθειες τους για ανεύρεση εργασίας οι Αλγερινές αντιμετωπίζουν επιπρόσθετα εμπόδια από ότι οι υπόλοιπες γυναίκες της Βόρειας Αφρικής,

και της Μέσης Ανατολής. Καταρχήν, ύπαρξη μίας έντονης πολιτικής κρίσης με βίαιες ενέργειες εναντίον των γυναικών από εξτρεμιστικές ομάδες (δολοφονίες γυναικών χωρίς φερετζέ), δεύτερον προκατάληψη της πατριαρχικής κοινωνίας εναντίον της απασχόλησης των γυναικών και τέλος ανεργία που είναι μεγαλύτερη για τους άνδρες σε σχέση με τις γυναίκες.

Με δεδομένη την μικρή συμμετοχή των γυναικών στην απασχόληση, 20,3% (1992),³ η ανεργία μεταξύ των γυναικών θεωρείται πολύ υψηλή και κυρίως όταν το 22% των ανέργων γυναικών είναι πανεπιστημιακής εκπαίδευσης σε σχέση με 2,5% μόνο των ανδρών. Η ανεργία των γυναικών διπλασιάστηκε με βάση την έκθεση CEDAW την περίοδο 1992-1995 και πλήττει, κυρίως, τις γυναίκες ηλικίας 20-29 ετών.

Η σύγκρουση των δύο φύλων είναι ιδιαίτερα ισχυρή στην Αλγερία παρά το γεγονός ότι μετά την ανεξαρτητοποίηση της χώρας η Αλγερία έγινε γνωστή για τις γυναίκες-μαχήτριες (moudjahidates), ενώ στην Τυνησία υπάρχουν αρκετές γυναίκες δικαστίνες, υπουργγίνες (σπάνιο για τις αραβικές χώρες), γιατρίνες, δασκάλες και αρκετές πιλότοι.

Με βάση τα στοιχεία μιας εθνικής έρευνας για την απασχόληση το 1987, η συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό είναι χαμηλή (8,4%) και φθάνει το υψηλότερο ποσοστό 15% για γυναίκες ηλικίας 25-29 ετών. Κυρίως αναζητούν εργασία γυναίκες διαζευγμένες, χήρες ή σε διάσταση και φοιτήτριες. Η πλειοψηφία των γυναικών απασχολείται στο δημόσιο τομέα. Από τους δημόσιους υπαλλήλους (για το

2 Έκθεση CEDAW 1.9.1998 και Moghadam V., Women, Work, Economic Reform in the Middle East & North Africa, Lynne Rienner, London 1998.

3 ILO, επετηρίδα απασχόλησης 1994

1987) 84.000 είναι δασκάλες, 83.000 άλλοι υπάλληλοι, 44.000 μέσης βαθμίδας διοικητικοί υπάλληλοι κυρίως σε παραϊατρικά επαγγέλματα, 23.000 εργάτριες σε υφαντουργεία, βιομηχανίες τροφίμων και ηλεκτρονικών και 19.000 υψηλόβαθμα διοικητικά στελέχη (κυρίως καθηγήτριες σε Λύκεια και Πανεπιστήμια).

Το 1992 55,2% του γυναικείου εργατικού δυναμικού ήταν αμειβόμενο, 20,3 άνεργο και 24,5% ασχολείτο με τα οικιακά. Το 1/5 των γυναικών εργάζεται στην πρωτεύουσα της Αλγερίας και περίπου το 30% αν συμπεριληφθούν τα προάστια. Οι έγγαμες αποτελούν το 30,5% και οι άγαμες το 55,5% του συνολικού γυναικείου εργατικού δυναμικού.

Τα 3/4 του γυναικείου πληθυσμού μεταξύ 6-14 ετών πηγαίνει σχολείο, παρόλο που ο αναλφαβητισμός του συνολικού γυναικείου πληθυσμού φθάνει το 64% (UNDP, 1990), ενώ το 35% των εγγεγραμμένων στη Τριτοβάθμια εκπαίδευση είναι γυναίκες. Τέλος η πλειοψηφία των εργαζομένων γυναικών έχουν κάποια Πανεπιστημιακή μόρφωση, ενώ οι γυναίκες που απασχολούνται στο σπίτι τους έχουν μόνο την βασική παιδεία. Αναλυτικότερα το 86% των εργαζομένων γυναικών έχουν πρωτοβάθμια εκπαίδευση, 41% δευτεροβάθμια και 22% τριτοβάθμια (έκθεση CEDAW).

Όσον αφορά την συμμετοχή των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων οι Αλγερινές γυναίκες γίνονται μέρα με την μέρα πιο ενεργές στην πολιτική, 13 γυναίκες από διάφορα πολιτικά κόμματα εκλέχθηκαν στο Κοινοβούλιο στις τελευταίες εκλογές, δηλ. το 4,03% του συνόλου των βουλευτών (έκθεση CEDAW).

Συνοψίζοντας, στην Αλγερία έχουμε την μικρότερη συμμετοχή γυναικών στο εργατικό δυναμικό σε σχέση με τις άλλες εξεταζόμενες χώρες, ένα μεγάλο ποσοστό του γυναικείου πληθυσμού απασχολείται αμισθί στην γεωργία, ενώ το υπόλοιπο βρίσκει εργασία στον δημόσιο τομέα, εφόσον η χώρα στηρίζει την οικονομία της στις βαριές βιομηχανίες, όπου η γυναίκα δεν έχει θέση. Αντιμετωπίζουν, επίσης, έντονη προκατάληψη σε όλους τους χώρους, εξαιτίας της ισλαμιστικής νοοτροπίας ότι μια εργαζόμενη γυναίκα αφαιρεί την θέση από έναν άνδρα που τη χρειάζεται λόγω του υψηλού ποσοστού ανεργίας. Τέλος, μεγάλο ποσοστό γυναικών έχουν μικρή μόρφωση.

Γ. ΙΟΡΔΑΝΙΑ⁴

Η Ιορδανία χαρακτηρίζεται επίσης από αρκετά χαμηλό ρυθμό γυναικείας απασχόλησης. Το 1995 στην Ιορδανία οι γυναίκες ηλικίας 15-64 ετών αποτελούσαν το 10% του συνολικού εργατικού δυναμικού⁵ και η κύρια αιτία αναζήτησης εργασίας ήταν οικονομικοί λόγοι. Παρόλα αυτά ευκαιρίες απασχόλησης υπάρχουν κυρίως για άνδρες και οι κρατικές αρχές δεν φαίνεται να εκτιμούν ιδιαίτερα την συμβολή της γυναίκας στη πορεία ανάπτυξης της χώρας τους, γι' αυτό δεν υπάρχει κάποια συγκεκριμένη πολιτική για την εκπαίδευση αυτών ή την εξεύρεση εργασίας.

Οι γυναίκες που συνήθως αναζητούν εργασία προέρχονται είτε από φτωχές οικογένειες, είτε έχουν ολοκληρώσει τις σπουδές τους στη δευτεροβάθμια ή τριτοβάθμια εκπαίδευση. Κυρίως απασχολού-

4 Moghadam V., Women, Work, Economic Reform in the Middle East & North Africa, Lynne Rienner, London 1998.

5 Οι στατιστικές για την απασχόληση, όσον αφορά στη γυναικεία απασχόληση, διαφοροποιούνται σημαντικά ανάλογα με την πηγή. Με βάση την Ιορδανική ετήσια επετηρίδα, η οποία δεν περιλαμβάνει την αγροτική απασχόληση, το 1994 η απασχόληση ήταν 10-11%.

νται στο δημόσιο τομέα (30-33% συνόλου δημοσίων υπαλλήλων) και ειδικότερα στην εκπαίδευση, στους τομείς υγείας και κοινωνικών υπηρεσιών και στην τοπική αυτοδιοίκηση. Το 1993/94 με βάση την έκθεση της UNESCO (1995) σε σύνολο 61.951 εκπαιδευτικών 35.706 ήταν γυναίκες. Μόνο 7,3% εργάζεται στη γεωργία και 9,3% στον βιομηχανικό τομέα, κυρίως σε φαρμακευτικές βιομηχανίες τροφίμων και ποτών, έτοιμων ενδυμάτων, εσωρούχων, χαλιών και χειροτεχνικές μονάδες (Εθνική Επιτροπή Γυναικών, 1995).

Η διάκριση των δύο φύλων είναι μικρότερη στον δημόσιο τομέα όπου ο μισθός των γυναικών αντιστοιχεί στο 82% του μισθού των ανδρών, ενώ οι εργαζόμενες γυναίκες έχουν συνήθως υψηλότερο επίπεδο μόρφωσης από ό,τι οι άνδρες. Μεγαλύτερη απόκλιση μισθών υπάρχει στον χρηματοδοτικό και τραπεζικό τομέα, όπως επίσης στις βιομηχανίες και στις εμπορικές επιχειρήσεις (World Bank, 1994).

Η ανάπτυξη του τομέα της εκπαίδευσης και υγείας, π.χ. νέα ιδιωτικά σχολεία, πανεπιστήμια και κλινικές, ευνοούν την γυναικεία απασχόληση. Το 1991 62,7% του γυναικείου εργατικού δυναμικού είχε τουλάχιστον ολοκληρώσει τις σπουδές του στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση (World Bank, 1994). Κατά μέσο όρο οι εργάτριες είχαν 11,4 χρόνια σχολικής εκπαίδευσης σε σχέση με 9,2 χρόνια για τους άνδρες. Από μια μελέτη της ESCWA για τις γυναίκες του Αραβικού κόσμου που εργάζονται σε μεταποιητικές βιομηχανίες (υφαντουργίες, ενδυμάτων, τροφίμων, φαρμακευτικές και χημικές βιομηχανίες), η Ιορδανία ήταν η μόνη χώρα που δεν είχε αγράμματες γυναίκες-εργάτριες.

Στην Ιορδανία υπάρχει μεγάλος

αριθμός ανέργων γυναικών που φθάνει το 1994 το 30% (Στατιστική Έρευνα Απασχόλησης 1995). Η πλειοψηφία γυναικών με κάρτα ανεργίας είναι απόφοιτοι μέσης εκπαίδευσης χαμηλών εισοδηματικών οικογενειών. Επίσης υπάρχει ένα σημαντικό ποσοστό ανέργων πτυχιούχων γυναικών που δείχνει κυρίως την διάκριση που γίνεται μεταξύ των μορφωμένων γυναικών σε σχέση με τους μορφωμένους άνδρες.

Ο πόλεμος του Περσικού και ο επαναπατρισμός 300.000 Ιορδανών συνέβαλε στην αύξηση της ανεργίας στη χώρα και ειδικότερα η σύσταση του Υπουργείου Κοινωνικής Ανάπτυξης να μειωθεί ο αριθμός των έγγαμων εργαζόμενων γυναικών, προς όφελος των ανδρών και των άγαμων γυναικών, δημιούργησε προβλήματα στην αγορά εργασίας.

Τέλος, μέχρι το 1991 η κύρια συμμετοχή στην γυναικεία απασχόληση ήταν γυναίκες άγαμες, ενώ σήμερα όλες και περισσότερες έγγαμες αναζητούν εργασία λόγω οικονομικών δυσχερειών.

Συνοψίζοντας, η Ιορδανία μετά τον πόλεμο του Περσικού αντιμετωπίζει πολλά οικονομικά προβλήματα, με αποτέλεσμα η ανεργία να κτυπά τον πληθυσμό της και κυρίως τις γυναίκες. Το αξιοσημείωτο όμως είναι ότι, παρόλο που η γυναικεία συμμετοχή στο εργατικό δυναμικό είναι μικρή και δεν υπάρχουν πολλές ευκαιρίες απασχόλησης, οι γυναίκες εργαζόμενες έχουν καλό επίπεδο μόρφωσης.

Δ. ΙΣΡΑΗΛ⁶

Απ' ό,τι περιγράφει η έκθεση CEDAW της χώρας, για την κατάσταση των γυναικών, φαίνεται ότι η συμμετοχή τους

⁶ Έκθεση CEDAW της 8ης Απριλίου 1997.

στην οικονομική ζωή είναι πολύ υψηλή, αντικατοπτρίζοντας την διάθεση της Ισραηλιτικής κοινωνίας να αποδεχθεί τις γυναίκες ως ηγέτες και "decision makers".

Αν και τα περισσότερα στοιχεία είναι υπέρ των γυναικών παρατηρούνται και εδώ διάφορα προβλήματα. Για παράδειγμα η συμμετοχή των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων είναι υψηλή μεν στην Τοπική και Περιφερειακή Διοίκηση, αλλά χαμηλή στις Κυβερνητικές θέσεις. Επίσης, πρόσφατη έρευνα έδειξε ότι σε ποσοστό 61% δημοσίων επιχειρήσεων δεν υπήρχαν γυναίκες στα διοικητικά τους συμβούλια και στο 27% αυτών υπήρχε μόνο μια γυναίκα. Το φαινόμενο αυτό παρατηρείται και στις μεγάλες ή πολυεθνικές επιχειρήσεις. Αντιθέτως, η παρουσία των γυναικών είναι πολύ μεγάλη στις οικογενειακές επιχειρήσεις.

Η συμμετοχή των γυναικών στην οικονομική ζωή της χώρας είναι πολύ μεγάλη αφού αποτελούν το 50% του εργατικού δυναμικού, η δε ανεργία των γυναικών είναι 5% έναντι 4% των ανδρών. Επίσης η παρουσία τους ενισχύεται έντονα μέσω της μεγάλης επιχειρηματικής δραστηριότητας που αυτές επιδεικνύουν, η οποία εκφράζεται κυρίως με τη δημιουργία μικρομεσαίων επιχειρήσεων. Υπάρχουν όμως διακρίσεις όπως: στη βιομηχανία το 38% του ανθρώπινου δυναμικού είναι άνδρες έναντι 7% που είναι γυναίκες και στις υπηρεσίες το 30% είναι γυναίκες έναντι 8% που είναι άνδρες. Το φαινόμενο αυτό αποδεικνύει σαφή διάκριση των επαγγελματιών που ακολουθούν και τα δύο φύλα.

Παρά το γεγονός ότι υπάρχουν αρκετές νομοθετικές ρυθμίσεις που διασφαλίζουν την ισότητα των ευκαιριών στην απασχόληση και προωθούν την ισοδύναμη συμμετοχή των δύο φύλων στην ανατροφή των παιδιών, παρατηρούνται φαινόμενα

διάκρισης έναντι των ανδρών συναδέλφων τους σχετικά με τους όρους εργασίας και τις αμοιβές. Για παράδειγμα υπάρχει διάφορα μεταξύ ανδρών και γυναικών σχετικά την πλήρη και την μερική απασχόληση. Το 24% των γυναικών απασχολείται σε πλήρη απασχόληση έναντι ποσοστού 54% των ανδρών και 16% των γυναικών απασχολούνται σε μερική απασχόληση έναντι ποσοστού 6% των ανδρών.

Το γεγονός ότι εμφανίζεται υψηλό ποσοστό μερικής απασχόλησης στις γυναίκες σχετίζεται με τις οικογενειακές τους υποχρεώσεις και την ανατροφή των παιδιών.

Σχετικά με την εκπαίδευση φαίνεται ότι είναι υψηλού επιπέδου και διευκολύνεται η πρόσβαση όλου του πληθυσμού. Περίπου το 50% των πτυχιούχων του Πανεπιστημίου είναι γυναίκες, ποσοστό που θεωρείται από τα υψηλότερα του κόσμου.

Επίσης στη χώρα υπάρχει αναπτυγμένη επαγγελματική εκπαίδευση στην οποία η πρόσβαση των γυναικών είναι υψηλή.

Τα ποσοστά του αναλφαβητισμού είναι και στο Ισραήλ ελαφρώς υψηλότερα στις γυναίκες -ιδιαίτερα σ' αυτές άνω των 55 ετών- απ' ό,τι στους άνδρες. (5,5% στις γυναίκες και 4,4% στους άνδρες). Ο αναλφαβητισμός στις νεότερες ηλικίες είναι σχεδόν μηδενικός.

Τέλος όσον αφορά την εισαγωγή στο Πανεπιστήμιο παρατηρείται ότι ευνοούνται τα αγόρια σχετικά με ορισμένα επαγγέλματα έναντι των κοριτσιών. Σύμφωνα με τη γνώμη των ειδικών το γεγονός αυτό οφείλεται πέραν των στερεότυπων αντιλήψεων και στο σύστημα εισαγωγής στα Πανεπιστήμια το οποίο τροφοδοτεί τις ανισότητες.

Αξίζει να αναφέρουμε ότι το 1993 σε μια προσπάθεια καταπολέμησης των διακρίσεων λόγω φύλου, το Υπουργείο Παιδείας άλλαξε τα κριτήρια έκδοσης των σχολικών βιβλίων.

Ε. ΚΥΠΡΟΣ

Η θέση της γυναίκας στην Κύπρο, σύμφωνα με την Έκθεση CEDAW 4.5.1995, είναι συγκρίσιμη με αυτήν των λοιπών Ευρωπαϊκών Μεσογειακών χωρών (Ισπανία, Πορτογαλία, Ιταλία).

Αν και ισότητα ευκαιριών των γυναικών εξασφαλίζεται πλήρως νομοθετικά, στην πραγματικότητα υπάρχουν και εδώ αιτίες (πατριαρχική δομή της οικογένειας, σχετικά μικρή και κλειστή κοινωνία), που εμποδίζουν την πλήρη συμμετοχή των Κυπρίων γυναικών στην οικονομική και κοινωνική ζωή της χώρας.

Την τελευταία εικοσαετία παρατηρήθηκε στην Κύπρο μια μεγάλη κινητικότητα στην κοινωνία, η οποία είχε ως αποτέλεσμα, εκτός των άλλων, και τη δραστηριοποίηση των γυναικών στην εκπαίδευση και στην εργασία.

Σχετικά με τη συμμετοχή των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων ή κέντρα διαμόρφωσης δημοσιονομικής πολιτικής φαίνεται ότι είναι μικρότερη έναντι των ανδρών. Σύμφωνα με στοιχεία του 1991, σε σύνολο 262 κυβερνητικών θέσεων μόνο 22 κατέχονταν από γυναίκες. Η ίδια χαμηλή συμμετοχή των γυναικών σε υψηλές θέσεις παρατηρείται και σε άλλους τομείς της οικονομίας όπως και στη συμμετοχή της στα κοινά. Το φαινόμενο αυτό όπως και αλλού οφείλεται στην προκατάληψη ότι ο ρόλος της γυναίκας ως συζύγου και μητέρας προέχει, καθώς και στην έλλειψη

ελεύθερου χρόνου των γυναικών εξ' αιτίας των οικογενειακών τους υποχρεώσεων.

Το ίδιο φαινόμενο ισχύει και για την απασχόληση. Οι γυναίκες αποτελούν το 15% του οικονομικά ενεργού πληθυσμού από το οποίο το μισό περίπου ασχολείται στην Αγροτική Οικονομία. Οι γυναίκες ασχολούνται με όλες τις αγροτικές εργασίες και σε μερικές από αυτές έχουν μεγάλες αρμοδιότητες και ευθύνες. Σημειωτέον ότι ο αγροτικός τομέας καταλαμβάνει το 7,5% του ΑΕΠ και αποτελεί σημαντικό μέρος της Κυπριακής οικονομίας. Αν και δεν υπάρχουν διακρίσεις σε ό,τι αφορά τη συμμετοχή των γυναικών σε ενώσεις, συνεταιρισμούς και στη πρόσβαση σε χρηματοδότηση, οι όροι εργασίας τους είναι προβληματικοί. Για παράδειγμα, εργάζονται πολλές ώρες, δεν έχουν άδειες και το κυριότερο δεν απολαμβάνουν παροχών της κοινωνικής ασφάλισης αφού η πλειονότητα των αγροτικών εργασιών δεν ασφαλιζονται.

Στους υπόλοιπους τομείς δραστηριότητας υπάρχουν πολλές ρυθμίσεις κατά της διάκρισης όμως και πάλι δεν εξασφαλίζεται η πλήρης ισότητα. Ετσι ιδιαίτερα στον ιδιωτικό τομέα, υπάρχει έμμεση ή κεκαλυμμένη διάκριση και στερεότυπα λόγω φύλου όσον αφορά τις προσλήψεις, τις προαγωγές, τους μισθούς κ.α. Στο δημόσιο και τον ευρύτερο δημόσιο τομέα αυτές οι διακρίσεις ελαχιστοποιούνται.

Επί πλέον η αρχή της ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας δεν εφαρμόζεται σε κάποιους τομείς δραστηριότητας όπως αποδεικνύεται από πολλές κλαδικές συμβάσεις.

Όσον αφορά το επίπεδο της εκπαίδευσης στην Κύπρο, είναι γενικά υψηλό και στους άνδρες και στις γυναίκες οι οποίες ισότιμα συμμετέχουν σε όλες τις βαθμίδες. Το ποσοστό του αναλφαριθμητισμού είναι

πλέον μηδενικό διότι η βασική εκπαίδευση είναι υποχρεωτική και δωρεάν από το 1960. Προβλήματα υπάρχουν ακόμα στις αγρότισσες και τις ηλικιωμένες γυναίκες.

Στη χώρα υπάρχει υψηλής ποιότητας επαγγελματικός προσανατολισμός, όμως και πάλι παρατηρείται το φαινόμενο τα κορίτσια να διαλέγουν επαγγέλματα παραδοσιακά προοριζόμενα για γυναίκες (π.χ. δασκάλες, νοσοκόμες, γραμματείς κ.α). Επίσης το ποσοστό των γυναικών που ακολουθούν τεχνική εκπαίδευση είναι πολύ χαμηλό έναντι των ανδρών.

ΣΤ. ΛΙΒΑΝΟΣ⁷

Σύμφωνα με τους μελετητές S. Boustani & N. Mufarrej ο εμφύλιος πόλεμος στον Λίβανο είχε σαν αποτέλεσμα να καταρρεύσει η οικονομία της χώρας. Η ένταξη λοιπόν των γυναικών στο εργατικό δυναμικό ήταν πλέον αναγκαιότητα παρά απλή επιλογή. Η μετανάστευση των ανδρών σε άλλες αραβικές χώρες δημιούργησε επίσης ένα σημαντικό κενό στην αγορά εργασίας που οι γυναίκες προσπάθησαν να καλύψουν. Παρόλα αυτά, το χάσμα στην επαγγελματική αποκατάσταση των Λιβανέζων γυναικών σε σχέση με τους άνδρες είναι ακόμη μεγάλο. Υπάρχει βέβαια πρόοδος στην ένταξη γυναικών σε επαγγέλματα που απαιτούν κάποιο πτυχίο λόγω των αλλαγών που έχουν επιτευχθεί στην εκπαίδευση, αλλά απομένουν πολλά ακόμη να γίνουν.

Την περίοδο 1975-90 αρκετά δημόσια σχολεία στην επαρχία ξανάνοιξαν και εξοπλίσθηκαν με υλικό, ενώ αρκετά ιδιωτικά σχολεία μετέφεραν τις εγκαταστάσεις τους σε νέες αστικές περιοχές, με

αποτέλεσμα να εξαπλωθεί η δευτεροβάθμια εκπαίδευση.

Επιπλέον νέα Πανεπιστημιακά τμήματα και Περιφερειακά Ινστιτούτα δημιουργήθηκαν σε αγροτικές περιοχές, έτσι ώστε όλο και περισσότερες γυναίκες να μπορέσουν να σπουδάσουν.

Πολλές γυναίκες παρακινήθηκαν να βελτιώσουν την μόρφωσή τους για να αυξήσουν έτσι την αμοιβή τους από την εργασία και να αυξήσουν το χαμηλό κατά κεφαλήν εισόδημα τους.

Με βάση τα στατιστικά στοιχεία διαφόρων πηγών το ποσοστό των οικονομικά ενεργών γυναικών στο συνολικό γυναικείο πληθυσμό από 8,9% το 1970 αυξήθηκε σε 11,1% το 1990. (Πίνακας 6.2, σελ. 105, Gender Development in the Arab World). Το 24% αυτών απασχολείται στη γεωργία, 6% στην βιομηχανία, 26% στο εμπόριο - ξενοδοχειακό τομέα και 40,5% στο τομέα κοινοτικών και κοινωνικών υπηρεσιών (Πίνακας 6.12, σελ. 120, Gender - Development in the Arab World).

Η αναλογία των οικονομικών ενεργών γυναικών Πανεπιστημιακής εκπαίδευσης στο σύνολο του γυναικείου πληθυσμού το 1990 είναι το 5,6%, ενώ στο σύνολο του οικονομικά ενεργού πληθυσμού (Πανεπιστημιακής κατεύθυνσης) το 35%, τα αντίστοιχα ποσοστά για το 1970 ήταν 1,7% και 27%. Απασχολούνται σε τομείς δημόσιων και κοινωνικών υπηρεσιών, επίσης στο εμπόριο, στον ξενοδοχειακό τομέα και μόνο το 1% στη γεωργία (Πίνακας 6.3, σελ. 108, Gender & Development in the Arab World).

Μετά το τέλος του πολέμου, λόγω των αυξημένων εθνικών αναγκών στο

⁷ Samih Boustani, Nada Mufarrej, Female Higher Education & participation in the labour force in Lebanon, Gender & Development in the Arab World, London 1995.

τομέα της υγείας και παιδείας, αυξήθηκε ο αριθμός των γυναικών που ακολουθούσαν του τομείς της ιατρικής, νοσηλευτικής, μαιευτικής, εκπαίδευσης κ.λπ. Το 1990 το 70% των 12.000 απασχολούμενων στην εκπαίδευση ήταν γυναίκες.

Τέλος το 1990 το 30% των οικονομικά ενεργών γυναικών πανεπιστημιακής εκπαίδευσης είναι έγγαμες, γεγονός που υποδηλώνει ότι ο γάμος δεν αποτελεί πλέον εμπόδιο για την ένταξη της γυναίκας στην αγορά εργασίας.

Συνοψίζοντας, παρατηρείται ότι η αναταραχή που προήλθε από τον πόλεμο στον Λίβανο είχε σαν αποτέλεσμα η Λιβανέζικη κοινωνία να προχωρήσει σε ουσιαστικές κοινωνικές, δημογραφικές και οικονομικές αλλαγές που είχαν θετικό αντίκτυπο στη γυναικεία επιμόρφωση και απασχόληση.

Z. ΜΑΛΤΑ

Σύμφωνα με τα στατιστικά στοιχεία που παρουσίασε η κυβέρνηση της Μάλτας στην UNESCO, η εγγραφή των κοριτσιών στη δευτεροβάθμια - δημόσια και ιδιωτική - εκπαίδευση αντιπροσωπεύει το 98% της αντίστοιχης των αγοριών. Όμως, τα κορίτσια απουσιάζουν από την τριτοβάθμια εκπαίδευση.

Εξετάζοντας, εξάλλου, τα στατιστικά στοιχεία του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας, το 1990 η συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό ήταν 1,3% στον αγροτικό τομέα, 34,4% στο βιομηχανικό τομέα και 64,3% στον τομέα των υπηρεσιών.

Στις εκλογές του Οκτωβρίου 1996, οι γυναίκες της Μάλτας κατέλαβαν

το 5,8% των κοινοβουλευτικών εδρών, ενώ κατέχουν το 3% των κυβερνητικών θέσεων ως υφυπουργοί ή ως γενικοί γραμματείς Υπουργείων.

H. ΜΑΡΟΚΟ⁸

Το Μαρόκο είναι μουσουλμανική χώρα με αρχαίο πολιτισμό και μεγάλη παράδοση.

Αν και το Ισλάμ επιβάλλει την ισοτιμία των γυναικών και των ανδρών όσον αφορά τα πολιτικά τους δικαιώματα, το δικαίωμα στην εργασία, την εκπαίδευση και τον πολιτισμό, η παράδοση, οι ιστορικές και πολιτισμικές ιδιαιτερότητες της χώρας, καθώς και ορισμένες ρυθμίσεις του Συντάγματος σκιαγραφούν μια κατάσταση με πολλά φαινόμενα διάκρισης.

Για παράδειγμα, το Ισλάμ ορίζει ότι οι γυναίκες πρέπει να εργάζονται αλλά η εργασία τους δεν μπορεί να είναι εις βάρος του ρόλου τους ως συζύγου και μητέρας, στους άνδρες επιτρέπεται η πολυγαμία, ενώ οι γυναίκες έχουν δικαίωμα ενός μόνο γάμου, ο σύζυγος είναι ο αρχηγός της οικογένειας κ.α.

Παρ'όλα αυτά από την έκθεση CEDAW για τη χώρα, φαίνεται ότι ο Βασιλιάς και η Κυβέρνηση ενδιαφέρονται για τη βελτίωση της θέσης της γυναίκας και έχουν προωθήσει μια σειρά μεταρρυθμίσεων και αλλαγών νόμων σε διάφορους τομείς της οικονομικής και κοινωνικής ζωής με στόχο την προώθηση της ισότητας των φύλων και την εξάλειψη των διακρίσεων.

Τα τελευταία χρόνια έχει αυξηθεί η συμμετοχή των γυναικών στην αγορά

⁸ Έκθεση CEDAW 3.11.1994 και Moghadam V., Women, Work, Economic Reform in the Middle East & North Africa, Lynne Rienner, London 1998.

εργασίας και λόγω της θέσπισης ρυθμίσεων που προστατεύουν την απασχόληση. Τα στάνταρτ της απασχόλησης των γυναικών όμως είναι ακόμη χαμηλά όπως περιγράφεται πιο κάτω.

Οι γυναίκες αποτελούν το 35% του οικονομικά ενεργού πληθυσμού και συμμετέχουν σε όλους τους τομείς οικονομικής δραστηριότητας. Το 26% ασχολείται στην αγροτική οικονομία και το 43% εργάζεται σε αστικές περιοχές.

Στις πόλεις η ανεργία επηρεάζει κυρίως τις νέες γυναίκες (1 στις 3 γυναίκες ηλικίας 15-24 ετών είναι άνεργη) και αυτές που έχουν ελλιπή προσόντα και εμπειρία. Οι μισές από τις εργαζόμενες γυναίκες απασχολούνται ως ανειδίκευτες εργάτριες στην βιομηχανία και κυρίως στην υφαντουργία και υποδηματοποιία. Στην αγροτική οικονομία οι 3 στις 4 γυναίκες εργάζονται ως εργάτριες και οι υπόλοιπες είναι ιδιοκτήτριες κτημάτων.

Η πλειοψηφία των γυναικών που εργάζονται στη βιομηχανία δεν είναι μισθωτές αλλά εργάζονται στο σπίτι (φασόν).

Εκτός από την βιομηχανία και την αγροτική οικονομία, λιγότερες γυναίκες εργάζονται και σε άλλους τομείς δραστηριότητας όπως στο στρατό, την αστυνομία, ως ελεύθεροι επαγγελματίες, στη δημόσια διοίκηση στην οποία μόλις τα τελευταία 20 χρόνια μπορούν και έχουν πρόσβαση.

Παρ' όλες τις νομοθετικές ρυθμίσεις που προστατεύουν την απασχόληση, πολλές γυναίκες υποπληρώνονται, εργάζονται τη νύχτα, ή υποαπασχολούνται.

Επίσης, αν και η Ισλαμική θρησκεία ευνοεί την πρόσβαση στην εκπαίδευση,

τα στοιχεία δείχνουν ότι αυτό δεν γίνεται πράξη. Το έτος 1982 το 77,9% του γυναικείου πληθυσμού πάνω από 10 ετών δεν γνώριζε ανάγνωση και γραφή. Στις αστικές περιοχές μόνο το 42,4% των γυναικών γνώριζαν ανάγνωση και γραφή, ενώ το 95,6% των γυναικών στις αγροτικές περιοχές ήταν αναλφάβητες.

Τα στοιχεία των ετών 1987, 1988 δείχνουν μια βελτίωση σχετικά με την πρόσβαση των γυναικών στην εκπαίδευση, η ανισότιμη συμμετοχή τους όμως σε όλες τις βαθμίδες της εκπαίδευσης παραμένει κυρίαρχη.

Τέλος η συμμετοχή των γυναικών στην πολιτική ζωή και στα κέντρα λήψης αποφάσεων παραμένει χαμηλή. Οι διευθυντικές θέσεις των δημοσίων επιχειρήσεων καλύπτονται με προσλήψεις και τότε προτιμώνται άνδρες. Οι γυναίκες δεν συμμετέχουν ενεργά σε συνεταιρισμούς ή συνδικαλιστικούς φορείς κυρίως λόγω των προκατάληψης που δεν επιτρέπει την επαφή με τον άνδρα εκτός της οικογένειας.

Κρίνεται ως ενθαρρυντικό για το μέλλον, ότι στις εκλογές του 1992 εξελέγησαν 2 γυναίκες βουλευτές.

Θ. ΠΑΛΑΙΣΤΙΝΙΑΚΑ ΕΛΑΦΗ⁹

Η Παλαιστίνη, η οποία πρόσφατα απέκτησε την ανεξαρτησία της, έχει δεχθεί επιρροές από την Οθωμανική Αυτοκρατορία, την Βρετανία, την Ιορδανία και το Ισραήλ σε διάφορα επίπεδα της κοινωνικής, πολιτιστικής και πολιτικής της ζωής. Επιπροσθέτως, η οικονομία της χώρας, η οποία ακόμη είναι αδύνατη, εξαρτάται και ελέγχεται από το Ισραήλ.

9 Suheir Azzouni, *Palestinian Women and Equal Status in Society*, Palestine 1997.

Οι γυναίκες της Παλαιστίνης έχουν παίξει ενεργό ρόλο στην πατρίδα τους από την αρχή του αιώνα. Η δεινή πολιτική θέση της χώρας τους και οι συνεχείς πόλεμοι υποχρέωσαν τις γυναίκες στο να επικεντρώσουν τις προσπάθειές τους σε δραστηριότητες που σχετίζονται με την οργάνωση του αγώνα για την απελευθέρωση της πατρίδας τους και τη φροντίδα του αμάχου πληθυσμού.

Είναι προφανές ότι σ' αυτό το πλαίσιο του αγώνα για την απελευθέρωση και την επιβίωση δόθηκε μικρή ή καθόλου έμφαση στο θέμα "ισότητα" και στη διεκδίκηση των πολιτικών και κοινωνικών δικαιωμάτων των γυναικών.

Όταν το θέμα της Παλαιστίνης προχώρησε σε λύση αναπτύχθηκαν δύο σχολές σκέψης σχετικά με τη θέση της γυναίκας.

Η μία υποστήριζε ότι στην φάση αυτή προείχε η σταθεροποίηση του κράτους και όχι επί μέρους κοινωνικά θέματα που ζητούν λύση. Η δεύτερη υποστήριζε ότι η αναβάθμιση της θέσης των γυναικών θα βοηθήσει τους γενικότερους στρατηγικούς στόχους της χώρας.

Απ' ό,τι φαίνεται η δεύτερη σχολή σκέψης έχει επικρατήσει και η οποία διεκδικεί με σταθερά βήματα, τώρα ιδιαίτερα που η νομοθεσία διαμορφώνεται, την ισότητα των φύλων στην κοινωνική, πολιτική και οικονομική ζωή της χώρας, καθώς και τη συμμετοχή των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων.

Πάντως, η συντηρητική θέση της γυναίκας στις όμορες Αραβικές χώρες αλλά και η ισχυρή αίσθηση των Παλαιστινίων

των του ανήκειν στον αραβικό κόσμο, επηρεάζουν αρνητικά και καθυστερούν την διεκδίκηση των γυναικείων δικαιωμάτων.

Επί πλέον η θέση της Παλαιστίνης ως παρατηρητού στον Ο.Η.Ε., εμποδίζει την κύρωση της Σύμβασης για την εξάλειψη κάθε μορφής διάκριση κατά των γυναικών, γεγονός που θα μπορούσε να λειτουργήσει ως εφελτήριο για διάφορες υπέρ των γυναικών ρυθμίσεις.

I. ΣΥΡΙΑ¹⁰

Στη Συρία το 1995 οι γυναίκες αποτελούσαν το 17-18% του συνολικά οικονομικά ενεργού πληθυσμού (UNDP, 1995), συμπεριλαμβάνοντας και γυναίκες που ασχολούνται με την γεωργία. Η πλειοψηφία αυτών εργάζεται στις αγροτικές περιοχές, ενώ μεγάλη επαγγελματική δραστηριότητα παρουσιάζουν γυναίκες ηλικίας 20-24 ετών. Μετά το 1991 υπάρχει μια τάση για ένταξη στο εργατικό δυναμικό εγγάμων γυναικών και κοριτσιών κάτω των 19 ετών για λόγους κυρίως οικονομικούς, ενώ δεν υπάρχει αμφιβολία ότι η βελτίωση της εκπαίδευσης των γυναικών συνέβαλε θετικά στην πρόσβασή τους στην αγορά εργασίας.

Από τις 540.000 εργαζόμενες Σύριες το 1991, το 39,2% (Συριακή Αραβική Δημοκρατία, 1995) ασχολείται στο γεωργικό τομέα χωρίς όμως αμοιβή. Αρκετές γυναίκες κατέχουν θέσεις στο δημόσιο τομέα, ενώ στον βιομηχανικό τομέα απασχολούνται σαν εργάτριες σε κλωστοϋφαντουργίες και καπνοβιομηχανίες. Αυξημένο είναι το

¹⁰ Moghadam V., Women, Work, Economic Reform in the Middle East & North Africa, Lynne Rienner, London 1998.

ποσοστό των γυναικών που εργάζονται στο σπίτι (φασόν).

Με βάση την εργατική νομοθεσία (1985), απαγορεύεται η απασχόληση των γυναικών σε ορυχεία, λατομεία, υψικαμίνους και εργοστάσια παραγωγής λιπασμάτων και εκρηκτικών. Απαγορεύεται η μεταφορά βαρέων αντικειμένων, νυχτερινή απασχόληση μεταξύ 10 μ.μ. - 7 π.μ. εκτός ορισμένων περιπτώσεων, η απασχόληση εγκύων ή μητέρων που θηλάζουν σε χώρους ανθυγιεινούς. Προβλέπονται ειδικές διατάξεις για τις μητέρες π.χ. άδεια τοκετού, θηλασμού κ.λπ.

Το 1993 (Συριακή Αραβική Δημοκρατία, 1995. Πίνακας 8/3 σελ. 82) από τους 729.000 δημόσιους υπάλληλους το 27,5% ήταν γυναίκες, μισές από τις οποίες υπάγονται στο Υπουργείο Παιδείας. Γυναικοκρατούνται επίσης τα Υπουργεία Υγείας, Τουρισμού και Κοινωνικών Υποθέσεων - Εργασίας. Υπάρχουν επίσης 2 γυναίκες Υπουργοί (Υπουργός Πολιτισμού και Υπουργός Ανώτατης Εκπαίδευσης). Στη τοπική αυτοδιοίκηση συμμετέχουν 209 γυναίκες, ενώ 9,6 % είναι η γυναικεία συμμετοχή στη Βουλή.

Οι γυναίκες εκπροσωπούνται επίσης αρκετά στα Πανεπιστήμια της χώρας και κατέχουν ακαδημαϊκές θέσεις ακόμα και σε τμήματα όπως των χημικών μηχανικών, στη κτηνιατρική σχολή, στη γεωπονική και στις οικονομικές επιστήμες. Επιπλέον τα Υπουργεία έχουν τα δικά τους εκπαιδευτικά Ινστιτούτα, στα οποία επίσης κατέχουν θέσεις κάποιες γυναίκες.

Το 1991 (ESWCA 1995), μόνο 35.000 Σύριες εργάτριες απασχολούνται

σε ιδιωτικές, δημόσιες και συνεταιριστικές βιομηχανικές μονάδες. Στις κρατικές υφαντουργίες και εργοστάσια ενδυμάτων οι γυναίκες που απασχολούνται είναι λίγες και κυρίως βρίσκονται σε διοικητικά πόστα και όχι στη παραγωγή. Η πλειοψηφία των γυναικών που απασχολούνται στο βιοτεχνικό τομέα (κυρίως υφαντουργία και ετοίμων ενδυμάτων), εργάζονται στο σπίτι (φασόν). Μεγαλύτερη συμμετοχή γυναικών υπάρχει στη φαρμακευτική βιομηχανία, όπου απαιτείται και υψηλότερο επίπεδο μόρφωσης.

Στη Συρία οι περισσότερες γυναίκες εργάτριες είναι μόνο απόφοιτοι της βασικής πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. Το 44,2% όμως του συνόλου των γυναικών με βάση τα στοιχεία της UNESCO για το 1995 παραμένει αγράμματο, παρόλα αυτά το 1992, 95% των νηπιαγωγών, 64% των δασκάλων και 45% των καθηγητών είναι γυναίκες.

Στον βιομηχανικό τομέα είναι μικρός ο αριθμός των γυναικών-επιχειρηματιών, το 1991 μόνο 371 γυναίκες στο σύνολο 46.366 εργοδοτών και 395 γυναίκες σε σύνολο 47.247 εργοδοτών στον εμπορικό τομέα (χονδρεμπόριο-λιανεμπόριο)¹¹. Μεγαλύτερος είναι ο αριθμός των αυτοαπασχολούμενων γυναικών σε δραστηριότητες όπως κατ' οίκον ραπτική, κέντημα, τροφοδοσία κ.λπ.

Υψηλά όμως παραμένουν τα ποσοστά των ανέργων γυναικών (14%), λόγω αφενός της αυξημένης ζήτησης εργασίας εκ μέρους των γυναικών, και αφετέρου της περιορισμένης προσφοράς εργασίας λόγω της αντίληψης ότι ο άνδρας είναι ο νοικοκύρης του σπιτιού. Το ποσοστό της γυναικείας ανεργίας στις πόλεις διπλασιάστηκε με-

¹¹ Επίσημα στοιχεία Συριακής Στατιστικής Υπηρεσίας

ταξύ 1984-89 και ξαναδιπλασιάστηκε την περίοδο 1989-91 (με βάση τα στοιχεία του ILO, 1994).

Τέλος το ημερομίσθιο μιας γυναίκας που απασχολείται σε μη γεωργική εργασία είναι μόλις το 60% του ανδρός.

Συνοψίζοντας, στην Συρία η γυναίκα ασχολείται κατά κύριο λόγο με τις αγροτικές εργασίες και χωρίς κάποια αμοιβή, ή αυτοαπασχολείται στο σπίτι της δουλεύοντας φασόν, γι' αυτό κιόλας έχει μικρή μόρφωση. Οι υπόλοιπες εργαζόμενες είναι συνήθως δημόσιοι υπάλληλοι, στον εκπαιδευτικό χώρο και στον τομέα υγείας.

ΙΑ. ΤΟΥΡΚΙΑ¹²

Σύμφωνα με το Δείκτη Ανάπτυξης του Ανθρώπου του Ο.Η.Ε. του 1997, η Τουρκία κατέχει την 59η θέση μεταξύ άλλων 146 χωρών, και είναι η τελευταία από όλες τις ευρωπαϊκές χώρες, υπό το πρίσμα του δείκτη αναπτύξεως των σχέσεων μεταξύ των φύλων.¹³ Οι ανισότητες μεταξύ των φύλων στην Τουρκία έχουν διττό χαρακτήρα: α) ανισότητες μεταξύ ανδρών και γυναικών όσον αφορά στις ευκαιρίες και δυνατότητες στον κοινωνικοοικονομικό βίο και β) ανισότητες μεταξύ των γυναικών σε διάφορες περιφέρειες.¹⁴

Η συμμετοχή των γυναικών στην οικονομική και κοινωνική ζωή της χώρας επηρεάζεται αρνητικά από δύο κυρίως λόγους.

Ο πρώτος αφορά το εκπαιδευτικό σύστημα και την πρόσβαση των γυναικών σ' αυτό. Μέχρι και τη νομοθετική με-

ταρρύθμιση του 1997, η υποχρεωτική εκπαίδευση ήταν πενταετής. Αυτό είχε ως συνέπεια ο μέσος χρόνος σπουδών για έναν ενήλικα πάνω από 25 ετών να είναι μικρότερος από τα 5 χρόνια και οι γυναίκες άνω των 15 ετών να παρουσιάζουν ποσοστό αναλφαβητισμού 30,07% έναντι 10,01% του αντίστοιχου ποσοστού των ανδρών. Το πρόβλημα αυτό οφείλεται κυρίως στην πατριαρχική δομή της οικογένειας η οποία προωθεί και ενθαρρύνει τα αγόρια στην εκπαίδευση και στην εργασία. Είναι σαφές, όπως αναφέρουν οι εκθέσεις, ότι το φαινόμενο θ'αντιμετωπισθεί εφόσον αυξηθούν τα χρόνια της υποχρεωτικής εκπαίδευσης και ενισχυθεί η ενθάρρυνση των γυναικών να παρακολουθούν επαγγελματική και τεχνική εκπαίδευση. Το φαινόμενο της χαμηλής συμμετοχής των γυναικών στην επαγγελματική εκπαίδευση επιτείνεται από το γεγονός ότι η συμμετοχή τους στα υπάρχοντα θρησκευτικά σχολεία είναι πενταπλάσια από αυτά με επαγγελματική κατεύθυνση, γεγονός που δεν συμβαδίζει με τις απαιτήσεις της Τουρκικής οικονομίας, η οποία τις τελευταίες δεκαετίες έχει μπει στην τροχιά της βιομηχανοποίησης και της ανάπτυξης. Πάντως, τελευταία η αναβάθμιση του εκπαιδευτικού συστήματος γενικώς αποτελεί προτεραιότητα για τη χώρα.

Ο δεύτερος λόγος που αποτρέπει την οικονομική και κοινωνική ενδυνάμωση της γυναίκας αφορά την βαθιά αντίληψη της κοινωνίας περί του ενεργού ρόλου της μόνο στην οικογένεια. Σ' αυτό προστίθεται και το γεγονός ότι ακόμα υπάρχουν νομικά εμπόδια (απόκτηση περιουσίας, κληρονομικά δικαιώματα) που δεν βοηθούν στην επίτευξη του σκοπού αυτού.

12 Έκθεση CEDAW 9.1.1996 και Moghadam V., Women, Work, Economic Reform in the Middle East & North Africa, Lynne Rienner, London 1998.

13 Prof. Dr. Meyrem KORAY, "Study on the Role of Women in Development: the advancement of Women in Decision Making in Turkey", Report Commissioned by the ESC of the European Union, Istanbul, May 1999.

14 Οπ. παρ., σελ. 22.

Το Πρόγραμμα Δράσης της Τέταρτης Παγκόσμιας Διάσκεψης του Ο.Η.Ε., η εφαρμογή της Σύμβασης για την εξάλειψη κάθε μορφής διάκρισης κατά των γυναικών, καθώς και πρόσφατες νομικές και θεσμικές αλλαγές που προωθούν τη βελτίωση της θέσης της γυναίκας, δημιουργούν ένα νέο ενθαρρυντικό πλαίσιο.

Η συμμετοχή για την πλειοψηφία των γυναικών στο δημόσιο βίο και στα κέντρα λήψης αποφάσεων είναι δύσκολη λόγω του ότι όπως αναφέραμε ο ρόλος της γυναίκας ως συζύγου και μητέρας είναι κυρίαρχος και στον οποίο οι ίδιες οι γυναίκες δίνουν προτεραιότητα παραγκωνίζοντας οτιδήποτε άλλο. Η αντίληψη αυτή δημιουργεί και ένα φαύλο κύκλο ο οποίος οδηγεί στο να θεωρείται κατώτερη η συμβολή της γυναίκας σε δραστηριότητες άλλες εκτός αυτής της ανατροφής των παιδιών. Ένας άλλος παράγοντας που δυσκολεύει την κατάσταση των γυναικών είναι ότι λόγω της έλλειψης εκπαίδευσης δεν γνωρίζουν τα δικαιώματά τους. Παρ'όλα αυτά θεωρείται αξιοσημείωτο ότι από το 1935 εκλέγονται στην κυβέρνηση γυναίκες.

Η παραπάνω αντίληψη επηρεάζει και την απασχόληση τους όπου ενδεικτικά αναφέρουμε ότι οι γυναίκες αμείβονται αρκετά χαμηλότερα απ' ό,τι οι άνδρες συνάδελφοί τους και υποαπασχολούνται. Εξ' άλλου και η συμμετοχή των γυναικών στη μισθωτή εργασία είναι χαμηλή. Η πλειοψηφία των γυναικών στην Τουρκία εργάζονται στη γεωργία 74,8% και το 88,3% δεν αμείβεται και δεν ασφαρίζεται. Το 8,4% απασχολείται στη βιομηχανία και το 16,8% στις υπηρεσίες. Σημειωτέον ότι στον αγροτικό τομέα ασχολείται το 42% του εργατικού δυναμικού, στις υπηρεσίες το 34,6% και στη βιομηχανία το 23,4%. Στον τομέα της βιομηχανίας και των υπηρεσιών επίσης

υπάρχουν περιπτώσεις όπου οι γυναίκες απασχολούνται μη απολαμβάνοντας του δικαιώματος της κοινωνικής ασφάλισης ή άλλων εργασιακών δικαιωμάτων (άδειες, ωράριο κ.α.).

Τελευταία παρατηρείται αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στις υπηρεσίες και το δημόσιο τομέα με έμφαση στους τομείς της οικονομίας, των ασφαλειών, των νομικών υπηρεσιών καθώς και του τομέα παροχής υπηρεσιών για επιχειρήσεις.

Τέλος, πρέπει να επισημάνουμε ότι η κατάσταση έχει αρχίσει να βελτιώνεται και ότι οι μορφωμένες γυναίκες στην Τουρκία έχουν δυναμική παρουσία παντού. Για παράδειγμα, στα επαγγέλματα που θεωρούνται σημαντικά το 1/3 είναι γυναίκες. Το φαινόμενο αυτό είναι ορατό, κυρίως στις μεγάλες πόλεις, αφού οι ανισότητες παρουσιάζουν, όπως προαναφέρθηκε, και περιφερειακό χαρακτήρα και οι διαφορές όσον αφορά στην κατανομή της εξουσίας στην κοινωνία, την κατανομή του εισοδήματος, τα ποσοστά σχολικής εκπαίδευσης και ευκαιριών απασχόλησης εντείνονται στις αγροτικές και λιγότερο αναπτυγμένες περιοχές της χώρας. Επί παραδείγματι, τα ποσοστά μόρφωσης των κοριτσιών στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση είναι της τάξεως του 5,3% στη Νοτιανατολική Ανατολία (17,4% για τα αγόρια), ενώ στην περιφέρεια του Μαρμαρά ήταν 38,4% (45% για τα αγόρια) κατά το ακαδημαϊκό έτος 1987-88.¹⁵

ΙΒ. ΤΥΝΗΣΙΑ¹⁶

Είναι γενικά παραδεκτό ότι οι γυναίκες στην Τυνησία βρίσκονται σε ευνοϊκότερη θέση συγκρινόμενες με τις γυναίκες του Αραβικού Κόσμου, όπου και ανήκει

¹⁵ Prof. Dr. Meyrem Koray, οπ. παρ., σελ. 22.

¹⁶ Έκθεση CEDAW 12.4.1994 και Moghadam V., Women, Work, Economic Reform in the Middle East & North Africa, Lynne Rienner, London 1998.

η χώρα. Η εξάλειψη των ανισοτήτων μεταξύ ανδρών και γυναικών που βασιζόνταν στο Κοράνι και την παράδοση, οφείλεται στην ψήφιση το 1956 (έτος ανεξαρτησίας της χώρας) του Κώδικα Προσωπικής Κατάστασης (Code of Personal Status), ο οποίος αναθεωρείται συνεχώς επί τα βελτίω.

Πάντως, αν και η κατάσταση περιγράφεται ενθαρρυντική, υπάρχει σημαντικό χάσμα μεταξύ του νόμου και της πρακτικής εφαρμογής του. Για παράδειγμα δεν συμμετέχουν πολλές γυναίκες στο δημόσιο βίο ή στα κέντρα λήψης αποφάσεων. Τα τελευταία όμως χρόνια παρατηρείται έντονη κινητικότητα και υπάρχει εκπροσώπηση των γυναικών σε δήμους, υπουργεία και γενικώς στην πολιτική ζωή. Το 27,6% των δημοσίων υπαλλήλων είναι γυναίκες, εκ των οποίων το 11,43% κατέχει διευθυντικές θέσεις. Το 1992 η κυβέρνηση σε ένδειξη καλής θέλησης προσέλαβε δια της ποσόστωσης 10 γυναίκες σε διευθυντικές θέσεις υπουργείων.

Σχετικά με την εκπαίδευση και την επαγγελματική κατάρτιση, παρατηρείται ότι η πρόσβαση των γυναικών είναι δυσμενέστερη έναντι των ανδρών. Συγκεκριμένα το 1992 στην ηλικία 20-24 ετών το 11,01 των φοιτητών ή σπουδαστών ήταν άντρες και το 7,72% ήταν γυναίκες. Όμως είναι πολύ σημαντικό ότι η εκπαίδευση αποτελούσε και αποτελεί για την Τυνησία προτεραιότητα και η απόδειξη για αυτό είναι ότι διατίθενται σε αυτήν το 1/4 του κρατικού προϋπολογισμού.

Σ' αυτό λοιπόν το πλαίσιο καταβάλλονται πολύ μεγάλες προσπάθειες και συνεχείς βελτιώσεις προκειμένου να ενισχυθεί η πρόσβαση των κοριτσιών στο σχολείο, να ενταχθούν θέματα ισότητας των φύλων στα προγράμματα σπουδών, να ευνοηθεί η πρόσβαση των γυναικών σε όλα τα επαγγέλματα και να ενισχυθεί η χειραφέτηση των γυναικών μέσω εκπαιδευτικών δραστηριοτήτων. Το 1992 το 40,5 των

σπουδαστών ήταν γυναίκες. Βεβαίως και εδώ ισχύει το φαινόμενο της προτίμησης των γυναικών σε συγκεκριμένα επαγγέλματα.

Παρόλες όμως τις προσπάθειες, το ποσοστό του αναλφαβητισμού παραμένει υψηλό και αυξάνεται στις μεγαλύτερες ηλικίες.

Η ισότητα μεταξύ των δύο φύλων στην απασχόληση εξασφαλίζεται από τον νόμο και από συλλογικές συμβάσεις. Όμως η απόλαυση της πλήρους ισότητας είναι θέμα αλλαγής νοοτροπίας για τη θέση της γυναίκας, τόσο των εργοδοτών, της κοινής γνώμης και της κοινωνίας γενικότερα, όσο και των ίδιων των γυναικών.

Η πρόσβαση των γυναικών στην αγορά εργασίας έχει αυξηθεί σημαντικά από την εποχή της ανεξαρτησίας και σήμερα αποτελούν το 1/5 του οικονομικά ενεργού πληθυσμού (79,1% άνδρες και 20,9% γυναίκες).

Το 75% των απασχολούμενων γυναικών εργάζονται στον βιομηχανικό τομέα και τον τομέα των υπηρεσιών. Επίσης, είναι μεγάλη η συμμετοχή των γυναικών στο δημόσιο τομέα, όπου απασχολείται το 27,6% και το 11,43% κατέχει θέσεις ευθύνης. Το 22,5% απασχολείται στον αγροτικό τομέα, ποσοστό που βαίνει μειούμενο. Πρέπει όμως να σημειωθεί ότι ακόμη απασχολούνται αρκετές γυναίκες στο αγροτικό τομέα, οι οποίες δεν υπολογίζονται στον οικονομικά ενεργό πληθυσμό, αφού η εργασία γι' αυτές δεν θεωρείται κάτι ξεχωριστό αλλά εντάσσεται στις καθημερινές τους δραστηριότητες. Έτσι οι αμειβόμενες γυναίκες στον αγροτικό τομέα φαίνεται να αποτελούν μόνο το 4%. Το φαινόμενο εξηγείται από το γεγονός ότι οι γυναίκες αγρότισσες διστάζουν να διεκδικήσουν τη θέση της μισθωτής διότι το κυρίαρχο μοντέλο της γυναίκας για μεγάλο χρονικό διάστημα ήταν αυτό της νοικοκυράς.

IV. ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΜΕΤΡΩΝ

Παρά τα θετικά βήματα που έγιναν μετά την υιοθέτηση της σύμβασης CEDAW του 1989 και τη Διάσκεψη του Πεκίνου, φαίνεται ότι σε πολλούς τομείς οι γυναίκες συναντούν ακόμα σημαντικά εμπόδια για την ισότιμη συμμετοχή τους στο κοινωνικό, οικονομικό και πολιτικό γίγνεσθαι, ενώ εξακολουθεί να αποτελεί σημαντική προτεραιότητα η πρόσβαση και η ενίσχυση της θέσης της γυναίκας στην αγορά εργασίας. Με βάση αυτή τη διαπίστωση και με σεβασμό στις πολιτισμικές και εθνικές ιδιαιτερότητες, η Ο.Κ.Ε. προτείνει πολιτικές και μέτρα γενικού χαρακτήρα, για τη βελτίωση της θέσης των γυναικών στις χώρες της Ν.Α.Μ.

Υπογραμμίζεται ότι οι προτεινόμενες πολιτικές και τα προτεινόμενα μέτρα δεν αφορούν όλες τις χώρες στον ίδιο βαθμό. Η Ο.Κ.Ε. θεωρεί ότι οι προτάσεις αυτές πρέπει να αποτελέσουν αντικείμενο διαλόγου για την εξεύρεση των κατάλληλων μηχανισμών και μέσων για την υλοποίησή τους. Είναι δεδομένο ότι για την υλοποίηση κάποιων από αυτές απαιτούνται μακροχρόνιες προσπάθειες και πόροι που μπορούν να προέλθουν και από ευρωπαϊκά προγράμματα (π.χ. MEDA) ή άλλα διεθνή. Οι προτάσεις διατυπώνονται με βάση τους άξονες μελέτης:

A. ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ

1. Προώθηση των οικονομικών δικαιωμάτων των γυναικών, με την δημιουργία προϋποθέσεων πρόσβασης στην απασχόληση.

- Νομοθετική κατοχύρωση δικαιωμάτων στις χώρες που δεν υπάρχει επαρκές νομοθετικό πλαίσιο.

- Εφαρμογή της ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας.

- Εφαρμογή μεταρρυθμίσεων που να διασφαλίζουν το δικαίωμα των γυναικών σε οικονομικούς πόρους, καθώς και το δικαίωμα σε κληρονομιά, ιδιοκτησία γης και φυσικών πόρων.

2. Διευκόλυνση της ισότιμης πρόσβασης των γυναικών στην απασχόληση, στις αγορές και στο εμπόριο.

- Κοινωνικές υποδομές για την φροντίδα των παιδιών.

- Προώθηση της αυτοαπασχόλησης και ενθάρρυνση της δημιουργίας μικρών επιχειρήσεων για τις γυναίκες.

3. Παροχή υπηρεσιών πρόσβασης στην πληροφόρηση και στις τεχνολογίες, ιδιαίτερα για γυναίκες με χαμηλό εισόδημα.

- Δημιουργία κατάλληλων μηχανισμών στήριξης της γυναικείας επιχειρηματικότητας.

- Μέτρα για την διασφάλιση ίσης πρόσβασης των γυναικών στη συνεχιζόμενη κατάρτιση.

4. Ενίσχυση της οικονομικής δυνατότητας των γυναικών.

- Προώθηση της πρόσβασης των γυναικών σε χρηματοπιστωτικές υπηρεσίες (π.χ. δανειοδότηση).

- Προώθηση πολιτικών που να αντιμετωπίζουν τις δομικές αιτίες της γυναικείας φτώχειας.

- Αναδιάρθρωση των δημοσίων δαπανών για την προώθηση οικονομικών ευκαιριών για τις γυναίκες, καθώς και για την αντιμετώπιση βασικών κοινωνικών αναγκών.

5. Εξάλειψη του επαγγελματικού διαχωρισμού και κάθε μορφής διάκρισης στην απασχόληση.

- Εφαρμογή των διεθνών συμβάσεων της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας.

- Αναγνώριση της ελεύθερης συλλογικής διαπραγμάτευσης ως δικαίωμα και ως σημαντικού μηχανισμού για την προώθηση της ισότητας των ευκαιριών.

6. Προώθηση της εναρμόνισης των επαγγελματικών και των οικογενειακών υποχρεώσεων.

- Κοινωνική προστασία όλων των εργαζομένων με μερική απασχόληση, προσωρινή, εποχιακή απασχόληση καθώς και των εργαζομένων που εργάζονται στο σπίτι.

- Προστασία μητρότητας. Χορήγηση γονικών αδειών.

7. Ανάπτυξη μεθοδολογίας για έρευνα που να εμπεριέχει την διάσταση του φύλου για την εμβάθυνση στο πρόβλημα της θηλυκοποίησης της φτώχειας.

- Συλλογή στοιχείων για την φτώχεια και για κάθε οικονομική δραστηριότητα, που θα λαμβάνουν υπόψη τη διάσταση του φύλου.

- Ανάπτυξη ποιοτικών και ποσοτικών στατιστικών δεικτών για την διευκόλυνση της αξιολόγησης των οικονομικών προγραμμάτων με την οπτική του φύλου.

8. Ενίσχυση εκείνων των κλάδων οικονομικής δραστηριότητας που προσφέρουν δυνατότητα απασχόλησης γυναικών. Ως παράδειγμα, η ανάπτυξη του τουρισμού στις χώρες της Ν.Α.Μ. συμβάλλει στην απασχόληση των γυναικών και, ταυτόχρονα, συνεισφέρει στη σταθεροποίηση της ειρήνης και της συνεργασίας στην περιοχή.

B. ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΚΑΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ

1. Προώθηση του στόχου της ίσης πρόσβασης στην εκπαίδευση. Μέτρα για την εξάλειψη των διακρίσεων στην εκπαίδευση, στη βάση του φύλου, της φυλής, της γλώσσας, της θρησκείας, της εθνικής καταγωγής, ηλικίας ή οποιασδήποτε μορφής διάκριση.

- Προώθηση καθολικής πρόσβασης στη βασική εκπαίδευση και διασφάλιση της ολοκλήρωσης της βασικής εκπαίδευσης των παιδιών αυτής της ηλικίας και ιδιαίτερα των κοριτσιών.

- Δημιουργία εκπαιδευτικού συστήματος ευαίσθητου στην ισότητα ανάμεσα στα φύλα. Εξασφάλιση ίσων ευκαιριών στην εκπαίδευση και στην κατάρτιση.

- Ανάπτυξη πολιτικών για την

εκπαίδευση, κατάρτιση και επανακατάρτιση των γυναικών, για την βελτίωση της ένταξής τους στην αγορά εργασίας.

- Ανάπτυξη προγραμμάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης για τις άνεργες γυναίκες που θα τους παρέχουν νέες γνώσεις και δεξιότητες και θα βελτιώνουν την ικανότητα ένταξής τους στην αγορά εργασίας, αυτοαπασχόλησης και ανάπτυξης επιχειρηματικής δραστηριότητας.

- Ανάπτυξη προγραμμάτων κατάρτισης γυναικών απασχολούμενων στον αγροτικό χώρο.

- Μέτρα για την εκπαίδευση και κατάρτιση ενηλίκων γυναικών με λίγη ή καμία εκπαίδευση, καθώς και γυναικών με ειδικές ανάγκες, για γυναίκες μετανάστριες, πρόσφυγες και εκτοπισμένες, με σκοπό τη βελτίωση των ικανοτήτων και των ευκαιριών απασχόλησης.

2. Ανάπτυξη εκπαιδευτικών προγραμμάτων και εκπαιδευτικού υλικού για καθηγητές και εκπαιδευτές για τη συνειδητοποίηση της θέσης, του ρόλου και της συνεισφοράς των γυναικών στην οικογένεια και στην κοινωνία. Για την προώθηση της ισότητας, της συνεργασίας, του αμοιβαίου σεβασμού, της κατανομής των ευθυνών ανάμεσα σε κορίτσια και αγόρια από το προσχολικό εκπαιδευτικό επίπεδο.

- Δημιουργία προγραμμάτων σπουδών και έρευνας με αντικείμενο τα γυναικεία ζητήματα στην τριτοβάθμια εκπαίδευση.

3. Αύξηση των δαπανών για την παιδεία και την εκπαίδευση των γυ-

ναϊκών ως προτεραιότητα στα προγράμματα βοήθειας.

4. Προώθηση της δια βίου εκπαίδευσης για τις γυναίκες, ώστε να αποκτήσουν τη γνώση και τις απαιτούμενες ικανότητες για να συμβάλλουν στις κοινότητές τους και να επωφελούνται από αυτές. Χρειάζεται, επίσης, να υπάρχει υποδομή για τη φροντίδα των παιδιών που θα διευκολύνει τη συμμετοχή των μητέρων στα προγράμματα δια βίου εκπαίδευσης και ευέλικτα εκπαιδευτικά συστήματα που θα παίρνουν υπόψη τη ζωή των γυναικών.

Γ. ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΑ ΚΕΝΤΡΑ ΛΗΨΗΣ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ

Η συμμετοχή των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων στην οικονομία, στην πολιτική, στα σωματεία και στις λοιπές οργανώσεις, θα συμβάλει στην διεύρυνση της δημοκρατίας, θα εμπλουτίσει την πολιτική με τις αξίες και τις αρχές των γυναικών, θα δώσει την δυνατότητα αξιοποίησης του πλούτου ολόκληρου του ανθρώπινου δυναμικού και θα βοηθήσει στην αλλαγή των προτεραιοτήτων της πολιτικής και στην προώθηση των γυναικείων συμφερόντων.

Προτείνονται τα εξής μέτρα :

1. Για την ενίσχυση της ικανότητας συμμετοχής των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων:

- με προγράμματα εκπαίδευσης,
- ενίσχυσης της αυτοπεποίθησης,
- διαφανή κριτήρια συμμετοχής,

- ανάπτυξη μηχανισμών και εκπαίδευσης για την ενθάρρυνση της συμμετοχής των γυναικών στην εκλογική διαδικασία και στην πολιτική δραστηριότητα.

2. Για την ίση συμμετοχή των γυναικών στις δομές εξουσίας και των κέντρων λήψης αποφάσεων:

- Είναι ανάγκη οι κυβερνήσεις να θέσουν στόχους για την ισόρροπη συμμετοχή και των δύο φύλων στα κυβερνητικά σώματα και στις επιτροπές, καθώς και στη δημόσια διοίκηση. Να εφαρμόσουν μέτρα για την αύξηση της συμμετοχής των γυναικών με στόχο την ίση εκπροσώπηση των φύλων.

- Μέτρα σε σχέση με τα εκλογικά συστήματα που να ενθαρρύνουν τα πολιτικά κόμματα, ώστε να ακολουθούν πολιτικές για την ένταξη των γυναικών σε εκλόγιμες και μη εκλόγιμες δημόσιες θέσεις σε ίδιο ποσοστό με τους άντρες.

- Προστασία και προώθηση των ίσων δικαιωμάτων των γυναικών και αντρών να δραστηριοποιούνται πολιτικά και να γίνονται μέλη πολιτικών κομμάτων και συνδικάτων.

- Στήριξη των μη κυβερνητικών οργανώσεων και ερευνητικών ινστιτούτων που μελετούν την γυναικεία συμμετοχή και τις επιπτώσεις της συμμετοχής των γυναικών στους σχεδιασμούς και στις αποφάσεις.

- Να αναγνωριστεί ότι η κατανομή της εργασίας και των οικογενειακών ευθυνών ανάμεσα σε γυναίκες και άντρες βοηθά την αύξηση της γυναικείας συμμετοχής στη δημόσια ζωή. Και, κατά συνέπεια, είναι απαραίτητα μέτρα για την συμφιλίωση της οικογενειακής και της επαγγελματικής ζωής.

Δ. ΤΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΩΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ

1. Προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων των γυναικών με την εφαρμογή των συμβάσεων για τα ανθρωπίνια δικαιώματα, ιδιαίτερα της Σύμβασης για την εξάλειψη κάθε μορφής διάκρισης ενάντια στις γυναίκες.

- Δημιουργία εθνικών σχεδίων δράσης για τη βελτίωση της προστασίας των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, καθώς και των ανθρωπίνων δικαιωμάτων των γυναικών, σύμφωνα με την Παγκόσμια Διάσκεψη για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα.

- Δημιουργία ανεξάρτητων εθνικών θεσμών για την προστασία και προώθηση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, καθώς και των δικαιωμάτων των γυναικών.

2. Εξασφάλιση ισότητας και μη διάκρισης στο νόμο και στην πράξη.

- Προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων γυναικών και ανδρών καθώς και των θεμελιωδών ελευθεριών χωρίς καμία διάκριση που να έχει σχέση με το φύλο, φυλή, χρώμα, γλώσσα, θρησκεία, πολιτικές ή άλλες πεποιθήσεις, εθνική ή κοινωνική προέλευση, ιδιοκτησία, γέννηση ή άλλη θέση.

3. Δημοσιοποίηση και διάχυση της πληροφόρησης για τα ανθρώπινα δικαιώματα, με απλούς και κατανοητούς τρόπους για ανθρώπους με χαμηλό μορφωτικό επίπεδο.

- Διάχυση της πληροφόρησης για την εθνική νομοθεσία και των συνεπειών της για τα δικαιώματα των γυναικών. Έκδοση πρακτικού οδηγού για τη χρησιμο-

ποίηση του δικαστηριακού συστήματος για την άσκηση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων.

Για την προώθηση της ισότητας ανάμεσα στα φύλα είναι αναγκαίος ένας εθνικός σχεδιασμός με την ευθύνη της Πολιτείας και των θεσμών - μηχανισμών που έχει το κράτος στην διάθεσή του. Η συνεισφορά και η συμμετοχή των κοινωνικών φορέων είναι απαραίτητη σε όλα τα στάδια του σχεδιασμού και της υλοποίησης του εθνικού σχεδίου για την ισότητα: για την ένταξη της ισότητας σε όλες τις πολιτικές, για την ενεργοποίηση της κοινωνίας, για την εφαρμογή της πολιτικής στην πράξη. Η ανταλλαγή εμπειριών και η διάχυση καλών πρακτικών θα συνεισφέρουν σε αυτήν την κατεύθυνση.

Η υλοποίηση αυτής της πολιτικής προϋποθέτει επίσης την ένταξη της ισότητας στην πολιτική και στο οργανωτικό σχήμα των κοινωνικο-οικονομικών φορέων,

την καταπολέμηση των προκαταλήψεων και την αλλαγή της νοοτροπίας που επικρατούν στις κοινωνικές δομές.

Στο βαθμό που θα προωθείται αυτή η πολιτική, θα ασκείται ευνοϊκή επίδραση και στο γενικότερο πολιτισμικό περιβάλλον που επηρεάζει αρνητικά τη θέση και το ρόλο των γυναικών στην κοινωνία και στην οικονομία ευρύτερα. Κάθε βήμα στην κατεύθυνση της ισότητας ανάμεσα στα φύλα θα αποτελεί βήμα στην κατεύθυνση της διεύρυνσης της δημοκρατίας, της αξιοποίησης του συνόλου των ανθρωπίνων πόρων, της ενεργοποίησης των ιδεών, των απόψεων, των ικανοτήτων και των δεξιοτήτων του μισού πληθυσμού. Κάθε βήμα στην προώθηση της ισότητας είναι βήμα προς την εμπέδωση των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων και προς όφελος της ανθρωπότητας συνολικά.

Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ ΤΗΣ Ο.Κ.Ε.

Καθηγητής **ΑΝΔΡΕΑΣ ΚΙΝΤΗΣ**

Στην Ολομέλεια της 22ας Ιουνίου 1999 παρέστησαν τα κάτωθι Μέλη
της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής:

ΠΡΟΕΔΡΟΣ

Ανδρέας Κιντής
Καθηγητής Οικονομικού Πανεπιστημίου Αθηνών

Α΄ ΟΜΑΔΑ

Τσουμάνη - Σπέντζα Ευγενία
Υπεύθυνη Εργασιακών Σχέσεων
Συνδέσμου Ελληνικών Βιομηχανιών
σε αναπλήρωση του
Αναλυτή Νικολάου
Αντιπροέδρου Δ.Σ. Σ.Ε.Β.

Μπαλωμένος Δημήτριος
Εκπρόσωπος Εθνικής Συνομοσπονδίας
Ελληνικού Εμπορίου
σε αναπλήρωση του
Δρακάτου Αλέξανδρου
Εκπροσώπου Ε.Σ.Ε.Ε.

Δρίκος Γεώργιος
Β΄ Αντιπρόεδρος Δ.Σ. Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε.
σε αναπλήρωση του
Κανελλόπουλου Γεώργιου
Προέδρου Δ.Σ. Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε.

Καραμαλάκος Δημήτριος
Εκπρόσωπος Ε.Σ.Ε.Ε.

Κεφάλας Χαράλαμπος
Εκπρόσωπος Ε.Σ.Ε.Ε.

Κυριαζής Δημήτριος
πρώην Πρόεδρος Σ.Ε.Β.

Μαραζιώτης Άγγελος
Διευθυντής Γενικής Γραμματείας
Ένωσης Ελληνικών Τραπεζών

Ρερρές Κυριάκος
Γενικός Διευθυντής
Πανελληνίας Ομοσπονδίας Ξενοδόχων
σε αναπλήρωση του
Μηναΐδη Βασιλείου
Β΄ Αντιπροέδρου Δ.Σ. Π.Ο.Ξ.

Φλέγγας Σπυριδών
Μέλος Δ.Σ. Σ.Ε.Β.

Παπαδημητρίου Ιωάννης
Μέλος Δ.Σ. Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε.
σε αναπλήρωση του
Σουλτανά Ευάγγελου
Μέλους Δ.Σ. Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε.

Χαμπηλομάτης Γεώργιος
Μέλος Δ.Σ. Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε.

Χασιώτης Νικόλαος
Εκπρόσωπος Ένωσης
Ελλήνων Εφοπλιστών

Β΄ ΟΜΑΔΑ

Παυλιδάκης Γεώργιος
Γ.Σ.Ε.Ε.
σε αναπλήρωση του
Αβραμόπουλου Παναγιώτη
Γ.Σ.Ε.Ε.

Αραζού Λεονάρδος
Γ.Σ.Ε.Ε.

Αυγητίδης Ελευθέριος
Γ.Σ.Ε.Ε.

Βούτος Παναγιώτης
Α.Δ.Ε.Δ.Υ.

Μητρόπουλος Ανδρέας
Α.Δ.Ε.Δ.Υ.
σε αναπλήρωση του
Βρεττάκου Ηλία
Α.Δ.Ε.Δ.Υ.

Δεληγιάννης Αναστάσιος
Α.Δ.Ε.Δ.Υ.

Κόλλιας Κωνσταντίνος
Α.Δ.Ε.Δ.Υ.

Κωνσταντινίδης Ιωάννης
Γ.Σ.Ε.Ε.

Λαιμός Στέφανος
Γ.Σ.Ε.Ε.

Μανώλης Ιωάννης
Γ.Σ.Ε.Ε.

Μελισσάρης Νικόλαος
Γ.Σ.Ε.Ε.

Παπαντωνίου Κωνσταντίνος
Α.Δ.Ε.Δ.Υ.

Πολίτης Δημήτρης
Γ.Σ.Ε.Ε.

Πολυζωγόπουλος Χρήστος
Πρόεδρος Γ.Σ.Ε.Ε.

Σκαρμούτσος Διονύσιος
Γ.Σ.Ε.Ε.

Κολέτσος Στυλιανός
Γ.Σ.Ε.Ε.
σε αναπλήρωση του
Τσουκαλά Δημητρίου
Γ.Σ.Ε.Ε.

Γ΄ ΟΜΑΔΑ

Αλεξόπουλος Παναγιώτης
Πρόεδρος Οικονομικού
Επιμελητηρίου Ελλάδος

Μπιζιούρας Απόστολος
Εκπρόσωπος Γεωτεχνικού
Επιμελητηρίου Ελλάδος
σε αναπλήρωση του
Βάγια Παναγιώτη
Εκπρόσωπου Γεωτεχνικού
Επιμελητηρίου Ελλάδος

Βουμβουλάκης Μιχαήλ
Β΄ Αντιπρόεδρος
Δ.Σ. ΠΑ.Σ.Ε.Γ.Ε.Σ.

Γιατράκος Νικόλαος
Αναπληρωτής Δήμαρχος Αθηναίων

Γωνιωτάκης Γεώργιος
Β΄ Αντιπρόεδρος
Δ.Σ. ΓΕ.Σ.Α.Σ.Ε.

Καραγιάννης Δημήτριος
Μέλος Δ.Σ. ΠΑ.Σ.Ε.Γ.Ε.Σ.

Ζαρκινός Βασίλειος
Μέλος Δ.Σ. ΠΑ.Σ.Ε.Γ.Ε.Σ.
σε αναπλήρωση
του Καραμίχα Τζανέτου
Α΄ Αντιπροέδρου
Δ.Σ. ΠΑ.Σ.Ε.Γ.Ε.Σ.

Κοιμήσης Απόστολος
Γενικός Γραμματέας Κ.Ε.Δ.Κ.Ε.

Κορκόβελος Ιωάννης
Εκπρόσωπος Δικηγορικού
Συλλόγου Αθηνών

Λίτσος Φώτης
Γενικός Γραμματέας
Δ.Σ. ΠΑ.Σ.Ε.Γ.Ε.Σ.

Φάκας Χρήστος
Πρόεδρος Δ.Σ. ΓΕ.Σ.Α.Σ.Ε.

ΓΕΝΙΚΟΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ

Γρηγόριος Παπανίκος

ΤΜΗΜΑ ΔΗΜΟΣΙΩΝ & ΔΙΕΘΝΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ ΤΗΣ Ο.Κ.Ε.

Για κάθε πληροφορία σχετικά με το έργο και τη λειτουργία της Ο.Κ.Ε. είναι στη διάθεσή σας το Τμήμα Δημοσίων & Διεθνών Σχέσεων της Επιτροπής, υπό τη διεύθυνση της κας Μάρθας Θεοδώρου.

Τηλ.: (01) 9249510-2, Fax: (01) 9249515, e-mail: iproke@otenet.gr