



**ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΜΙΚΡΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΤΗΣ  
ΓΕΝΙΚΗΣ ΣΥΝΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΩΝ  
ΒΙΟΤΕΧΝΩΝ ΕΜΠΟΡΩΝ ΕΛΛΑΔΟΣ (ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ)**

Αριστοτέλους 46, 10433, Αθήνα  
Τηλ. 210 8846852, Fax: 210 8846853  
www.imegsevee.gr, info@imegsevee.gr



**ΚΕΝΤΡΟ ΓΥΝΑΙΚΕΙΩΝ ΜΕΛΕΤΩΝ & ΕΡΕΥΝΩΝ ΔΙΟΤΙΜΑ**

Νίκης 24, 105 57, Αθήνα  
Τηλ. 210 3244380, Fax: 210 3227706  
www.genderissues.org.gr, diotima@otenet.gr

**«ΕΚΠΟΝΗΣΗ ΟΛΟΚΛΗΡΩΜΕΝΟΥ ΣΧΕΔΙΟΥ ΔΡΑΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΤΩΝ  
ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΑ ΣΥΛΛΟΓΙΚΑ ΟΡΓΑΝΑ ΤΗΣ ΓΣΕΒΕΕ ΚΑΙ ΓΙΑ ΤΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ  
ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ ΓΙΑ ΘΕΜΑΤΑ ΙΣΟΤΗΤΑΣ»  
ΤΗΣ ΠΡΑΞΗΣ**

**«Σχέδιο Δράσης για την Προώθηση των Γυναικών στα Κέντρα Λήψης  
Αποφάσεων των Συλλογικών Οργάνων της ΓΣΕΒΕΕ»**

**Ε.Π « ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΗ 2007-2013»**

**ΠΑΡΑΔΟΤΕΟ Ι  
ΜΕΛΕΤΗ ΧΑΡΤΟΓΡΑΦΗΣΗΣ ΤΗΣ ΥΦΙΣΤΑΜΕΝΗΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ  
ΤΕΥΧΟΣ Α**

**Υπεύθυνες ομάδας έργου**

**Άννα Βουγιούκα  
Μαρία Λιάπη  
Μαρία Τζαβάρια**

**Μάιος 2012**



**Με την συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης**

Το παρόν παραδοτέο υλοποιήθηκε στο πλαίσιο του υποέργου 1 «Εκπόνηση Ολοκληρωμένου Σχεδίου Δράσης για την προώθηση των γυναικών στα συλλογικά όργανα της ΓΣΕΒΕΕ και για τη λειτουργία υπηρεσίας για θέματα ισότητας». της πράξης «Σχέδιο Δράσης για την Προώθηση των Γυναικών στα Κέντρα Λήψης Αποφάσεων των Συλλογικών Οργάνων της ΓΣΕΒΕΕ»

## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ ΕΛΛΗΝΙΚΑ.....	σελ. 3
ΑΓΓΛΙΚΑ.....	σελ. 11
<b><u>ΜΕΛΕΤΗ ΧΑΡΤΟΓΡΑΦΗΣΗΣ - ΜΕΡΟΣ Ι</u></b> .....	<b>σελ. 18</b>
<b>ΕΚΘΕΣΗ ΚΑΤΑΓΡΑΦΗΣ ΤΗΣ ΥΦΙΣΤΑΜΕΝΗΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ</b>	
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗΣ.....</b>	<b>σελ. 19</b>
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2. ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΚΑΙ ΑΝΑΛΥΣΗ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ</b>	
<b>ΧΑΡΤΟΓΡΑΦΗΣΗΣ.....</b>	<b>σελ. 23</b>
2.1. ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ -ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΗ ΔΙΑΡΘΡΩΣΗ ΤΗΣ ΓΣΕΒΕΕ.....	σελ. 23
2.2. ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΑ ΟΡΓΑΝΑ ΓΣΕΒΕΕ.....	σελ. 28
2.3. ΚΛΑΔΙΚΕΣ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΕΣ.....	σελ. 29
2.4. ΤΟΠΙΚΕΣ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΕΣ.....	σελ. 34
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3. ΕΠΟΠΤΕΥΟΜΕΝΟΙ ΦΟΡΕΙΣ</b>	
3.1. ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ.....	σελ. 41
3.2. ΚΕΚ ΓΣΕΒΕΕ.....	σελ. 43
<b><u>ΜΕΛΕΤΗ ΧΑΡΤΟΓΡΑΦΗΣΗΣ - ΜΕΡΟΣ ΙΙ</u></b> .....	<b>σελ. 45</b>
<b>ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΤΩΝ ΤΗΛΕΦΩΝΙΚΩΝ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΕΩΝ</b>	
<b>ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΚΟ ΣΗΜΕΙΩΜΑ.....</b>	<b>σελ. 46</b>
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1. ΤΑ ΕΥΡΗΜΑΤΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ.....</b>	<b>σελ. 47</b>
1.1. ΠΡΟΦΙΛ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΩΝ.....	σελ. 47
1.2. ΠΡΟΦΙΛ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ.....	σελ. 49
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2. ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΤΟ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΜΟ.....</b>	<b>σελ. 51</b>
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3. ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΓΝΩΜΗΣ.....</b>	<b>σελ. 55</b>
<b><u>ΜΕΛΕΤΗ ΧΑΡΤΟΓΡΑΦΗΣΗΣ -ΜΕΡΟΣ ΙΙΙ</u></b>	
<b>ΟΜΑΔΕΣ ΕΣΤΙΑΣΜΕΝΗΣ ΣΥΖΗΤΗΣΗΣ &amp; ΑΤΟΜΙΚΗ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ.....</b>	<b>σελ. 61</b>
<b>ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ.....</b>	<b>σελ. 62</b>
<b>Α' ΟΜΑΔΑ ΕΣΤΙΑΣΜΕΝΗΣ ΣΥΖΗΤΗΣΗΣ</b>	
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1. ΒΑΣΙΚΑ ΘΕΜΑΤΑ &amp; ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....</b>	<b>σελ. 64</b>
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2. ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ.....</b>	<b>σελ. 69</b>
<b>Β' ΟΜΑΔΑ ΕΣΤΙΑΣΜΕΝΗΣ ΣΥΖΗΤΗΣΗΣ</b>	
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1. ΒΑΣΙΚΑ ΘΕΜΑΤΑ ΚΑΙ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....</b>	<b>σελ. 71</b>
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2. ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ.....</b>	<b>σελ. 79</b>
<b>ΑΤΟΜΙΚΗ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ.....</b>	<b>σελ. 80</b>
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1. ΤΑ ΒΑΣΙΚΑ ΘΕΜΑΤΑ.....</b>	<b>σελ. 80</b>
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2. ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ.....</b>	<b>σελ. 83</b>

## ΠΕΡΙΛΗΨΗ

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

Στοχεύει στην καταγραφή και ανάλυση της κατά φύλο συμμετοχής στο σύνολο της συνδικαλιστικής διάρθρωσης της ΓΣΕΒΕΕ (διοικητικά συμβούλια ΓΣΕΒΕΕ, ομοσπονδιών και πρωτοβάθμιων σωματείων), σε κεντρικό, τοπικό και κλαδικό επίπεδο προκειμένου να εντοπιστούν τα υπάρχοντα κενά συμμετοχής, τα θέματα-κλειδιά και οι προτεραιότητες ως προς τη συμμετοχή και εκπροσώπηση των γυναικών. Στη βάση αυτή θα προδιαγραφούν οι στόχοι (ποσοτικοί και ποιοτικοί) των δράσεων και πρωτοβουλιών που απαιτούνται προκειμένου να ενισχυθεί η συμμετοχή των γυναικών στα όργανα και τους θεσμούς εκπροσώπησης και λήψης αποφάσεων.

Επιπλέον, μέσα από μια συμμετοχική διερευνητική διαδικασία συμβάλλει στη διατύπωση των αρχών (principles), την ανάδειξη και ιεράρχηση των αναγκών και την εξειδίκευση των αξόνων και δράσεων που θα αποτυπωθούν στο **Ολοκληρωμένο Σχέδιο Δράσης** και θα υλοποιηθούν εκ μέρους του Γραφείου Ισότητας που θα δημιουργηθεί στο πλαίσιο του ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ.

### **A. Μεθοδολογία υλοποίησης**

Η μεθοδολογία υλοποίησης, διακρίνεται ως προς το αντικείμενο και τη φύση των επιμέρους τμημάτων διερεύνησης και ως προς την εφαρμογή ενός συνδυασμού ερευνητικών μεθόδων/ εργαλείων, όπως:

α) Χαρτογράφηση και αποτίμηση της υφιστάμενης κατάστασης ως προς τη θέση των γυναικών στη διάρθρωση των οργάνων της ΓΣΕΒΕΕ μέσω της απογραφικής προσέγγισης.

β) Πραγματοποίηση πρωτογενούς, εμπειρικής έρευνας προκειμένου να αναδειχθούν οι υποκειμενικές προσλήψεις των γυναικών οι οποίες συμμετέχουν ενεργά σε όργανα λήψης αποφάσεων, να εξειδικευθούν τα περιεχόμενα των πολιτικών και μέτρων παρέμβασης και να εντοπιστούν οι διαθέσιμοι ανθρώπινοι πόροι. Η εμπειρική έρευνα περιλάμβανε:

- I. Διενέργεια **τηλεφωνικών συνεντεύξεων** με γυναίκες επιχειρηματίες προκειμένου να ανιχνευθούν τα αίτια και οι (υποκειμενικοί ή αντικειμενικοί/ δομικοί) λόγοι που διαμορφώνουν την επιλογή της συμμετοχής ή όχι στο συνδικαλισμό, καθώς και των (ιδιαιτέρων) αναγκών τους.
- II. Πραγματοποίηση δύο (2) **ομάδων εστιασμένης συζήτησης** (focus groups) και
- III. **Ατομική ανοικτή συνέντευξη** με προνομιακή πληροφορήτρια (key-informant).

### **B. Τα ευρήματα της Χαρτογράφησης της υφιστάμενης κατάστασης**

Με δεδομένο το γεγονός ότι οι κλάδοι οι οποίοι εκπροσωπούνται από τη ΓΣΕΒΕΕ χαρακτηρίζονται σε μεγάλο βαθμό από μια οριζόντια (κλαδική) συγκέντρωση ανδρών και γυναικών επαγγελματιών / επιχειρηματιών γίνεται καταρχήν φανερό

ότι η συμμετοχή ανδρών και γυναικών διαμορφώνεται από την κατά φύλο σύνθεση των υπο- εκπροσώπηση πληθυσμών.

Ένα δεύτερο δεδομένο αφορά **στη μεγάλη αριθμητική υπεροχή των ανδρών ως προς τη συμμετοχή στα πρωτοβάθμια συνδικαλιστικά όργανα (σωματεία) όλων των Κλάδων** (27 έναντι 2), όπου σε σύνολο 25 από τις 29 κλαδικές που απογράφηκαν, παρουσία γυναικών στα ΔΣ υπάρχει μόνο σε 13 Ομοσπονδίες. Εξαιρέση αποτελούν τα πρωτοβάθμια συνδικαλιστικά όργανα των αισθητικών, όπου η πλειοψηφία των μελών είναι γυναίκες, και των εμποροραπτών/τριών, όπου η συμμετοχή ανδρών και γυναικών είναι ισάριθμη. Κατ' αναλογία διαμορφώνεται και η κατά φύλο σύνθεση στα αντίστοιχα ΔΣ των Σωματείων και των Κλαδικών Ομοσπονδιών.

Η συμμετοχή των ανδρών και των γυναικών συνδικαλιστών στα ΔΣ των κλαδικών Ομοσπονδιών που εκπροσωπούνται στη ΓΣΕΒΕΕ είναι εξαιρετικά άνιση όπως καταδεικνύεται και από την ποσοστιαία σύνθεση: 91,6% άνδρες και 8,4% γυναίκες.

Η εικόνα αυτή **δεν μεταβάλλεται σε τοπικό επίπεδο**, όπου η ποσοστιαία συμμετοχή ανδρών και γυναικών στα τοπικά σωματεία είναι της τάξης του 70% **έναντι 30% και αντίστοιχη είναι η εκπροσώπηση στα ΔΣ των Σωματείων**, με βάση πάντα τα στοιχεία που συγκεντρώθηκαν και μπορούν να θεωρηθούν αντιπροσωπευτικά.

Στο δεύτερο επίπεδο εκπροσώπησης, δηλαδή στα Διοικητικά Συμβούλια των τοπικών Ομοσπονδιών, τα ποσοστά **διαμορφώνονται με συντριπτική πλειοψηφία υπέρ των ανδρών** (91,8% έναντι 8,2%).

Επίσης φάνηκε ότι τα ποσοστά συμμετοχής κατά φύλο στις κλαδικές Ομοσπονδίες σε ένα βαθμό **καταδεικνύουν τη συσχέτιση που υπάρχει μεταξύ επαγγελματικών κλάδων και φύλου - παραδοσιακά γυναικείοι και ανδρικοί κλάδοι αντίστοιχα – και επιβεβαιώνει το φαινόμενο της κατά φύλο επαγγελματικής/κλαδικής συγκέντρωσης** (καθώς και τον οριζόντιο επαγγελματικό διαχωρισμό).

Ένα επιπλέον στοιχείο αφορά τις **θέσεις ευθύνης** που αναλαμβάνουν όσες γυναίκες συμμετέχουν σε όργανα διοίκησης (ΔΣ), οι οποίες είναι κατά κύριο λόγο θέσεις συμβούλων και πολύ λιγότερο Προέδρων και Αντιπροέδρων (ορισμένως και ανεξάρτητα από τον αριθμό ψήφων που συγκέντρωσαν). Οι θέσεις αυτές χαρακτηρίζονται από χαμηλότερη συνδικαλιστική επιρροή, αλλά και κοινωνικό και συμβολικό γόητρο.

Στο ανώτερο/ ανώτατο επίπεδο εκπροσώπησης, δηλαδή τη **Γενική Συνέλευση** και τα **όργανα διοίκησης της ΓΣΕΒΕΕ, η συμμετοχή των γυναικών είναι εξαιρετικά χαμηλή**: στη Γενική Συνέλευση είναι 3,58%, στο Διοικητικό Συμβούλιο της ΓΣΕΒΕΕ είναι ακόμα χαμηλότερη (0,04%) και ανύπαρκτη στο Προεδρείο και την Ελεγκτική Επιτροπή.

Εν κατακλείδι, ως προς τη συμμετοχή των γυναικών στα τρία επίπεδα συνδικαλιστικής οργάνωσης δηλαδή, συμμετοχή στα Σωματεία (ως μέλη), εκλογή στα ΔΣ των Σωματείων και στα ΔΣ των κλαδικών ή τοπικών ομοσπονδιών, παρατηρούμε ότι **η αναλογία συμμετοχής μεταξύ ανδρών και γυναικών αντιστρέφεται υπέρ των ανδρών, όσο ανεβαίνουμε στην ιεραρχία**. Με άλλα

λόγια, το ισχνό ποσοστό των γυναικών συνδικαλιστριών μειώνεται ακόμα περισσότερο όσο ανεβαίνουμε στην ιεραρχία, ενώ το ποσοστό των ανδρών συνδικαλιστών αυξάνεται.

Στο πλαίσιο αυτό, η ενθάρρυνση και η ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών και στις συνδικαλιστικές οργανώσεις όλων των βαθμίδων και σε όργανα εκπροσώπησης π.χ. μέσω της εφαρμογής μέτρων όπως η ποσόστωση καταρχήν καλούνται να λειτουργήσουν ως μέτρα διορθωτικά για την άρση των υφιστάμενων διακρίσεων.

## **Γ. Τα αποτελέσματα της πρωτογενούς εμπειρικής έρευνας**

### **1. Τηλεφωνικές συνεντεύξεις**

Η προσπάθεια ανίχνευσης των λόγων που επηρεάζουν τη συμμετοχή των γυναικών στο συνδικαλισμό και ειδικότερα η συσχέτιση κοινωνικο-δημογραφικών χαρακτηριστικών επιβεβαιώνει σε ένα βαθμό κάποια αναμενόμενα δεδομένα.

Η συμμετοχή για τις γυναίκες επιχειρηματίες συνδικαλίστριες **δεν εμποδίζεται από την ύπαρξη οικογένειας και παιδιών**, αφού οι περισσότερες έχουν οικογενειακές υποχρεώσεις. Αποτελεί ωστόσο ένα από τα σημαντικότερα εμπόδια για εκείνες οι οποίες δεν συμμετέχουν στο συνδικαλισμό.

Επιπλέον η συμμετοχή στο συνδικαλισμό δεν κερδίζει ή χάνει έδαφος μεταξύ νεώτερων και μεγαλύτερων σε ηλικία γυναικών επιχειρηματιών.

Κάποιες τάσεις συσχέτισης της συμμετοχής ανιχνεύονται ως προς το εκπαιδευτικό επίπεδο: οι γυναίκες επιχειρηματίες /επαγγελματίες με υψηλότερο διαθέσιμο εκπαιδευτικό και κοινωνικό κεφάλαιο φαίνεται να υπολογίζουν λιγότερο στη βελτίωση των επιχειρηματικών τους πρωτοβουλιών και τη διεκδίκηση αιτημάτων τους μέσω του συνδικαλισμού από ότι εκείνες με μικρότερο αντίστοιχο κεφάλαιο. Κάτι τέτοιο ωστόσο παραμένει μια υπόθεση εργασίας και αντικείμενο μελλοντικής διερεύνησης.

**Συμπερασματικά** θα λέγαμε ότι για τις γυναίκες οι οποίες δραστηριοποιούνται στα συνδικαλιστικά όργανα της ΓΣΕΒΕΕ η *αυτενέργεια* και η *διαθεσιμότητα* πραγματώνεται μέσα σε διαφορετικά συμφραζόμενα του βίου τους (κύκλος ζωής), όντας υποχρεωμένες να διαχειριστούν τα σημαντικά εμπόδια που θέτει η άνιση κατανομή των οικογενειακών υποχρεώσεων και του ελεύθερου χρόνου. Το ίδιο δεν συμβαίνει με τους άνδρες συνδικαλιστές, η συμμετοχή των οποίων υποστηρίζεται καθοριστικά από την ανάληψη των οικογενειακών υποχρεώσεων εκ μέρους των γυναικών. Πρόκειται για διαφορετικούς χρονικούς προϋπολογισμούς (time budgets) οι οποίοι διαμορφώνουν ένα σύστημα κατανομής και διάθεσης χρόνου μεταξύ των δύο φύλων που λειτουργεί επ' ωφελεία των ανδρών και βασίζεται στην κατά φύλο άνιση κατανομή εργασίας, ρόλων και αρμοδιοτήτων και κατ' επέκταση σε μια διαφοροποιημένη όχι μόνο κατανόηση και πρόσληψη εαυτού, αλλά και αναμονών και προσδοκιών από τον άμεσο και ευρύτερο κοινωνικό περίγυρο.

Οι ερωτώμενες γυναίκες αποδίδουν τη μικρή συμμετοχή των γυναικών στα συνδικαλιστικά όργανα της ΓΣΕΒΕΕ στους εξής, κατά σειρά σπουδαιότητας, λόγους:

**Αντικειμενικούς:** άνιση κατανομή των πολλαπλών οικογενειακών και επαγγελματικών υποχρεώσεων και κατά συνέπεια δυσκολία συμφιλίωσης επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής. Λόγοι που συνδέονται με μια **έμφυλη προσέγγιση των αιτίων** ήτοι των σχέσεων εξουσίας μεταξύ των δύο φύλων και των έμφυλων διακρίσεων στις οποίες υπόκεινται οι γυναίκες στο συνδικαλισμό και τη δημόσια σφαίρα γενικότερα.

Η **έλλειψη ενδιαφέροντος και εμπιστοσύνης** στην αποτελεσματικότητα των συνδικαλιστικών διεκδικήσεων και διαδικασιών. Στάση και άποψη που σε ένα βαθμό μπορεί να θεωρηθεί ως αποτέλεσμα του αποκλεισμού τους από τα κέντρα λήψης αποφάσεων και τους θεσμούς εκπροσώπησης. Τέλος, **αμφισβητείται έντονα μια στερεοτυπική προσέγγιση στην κατανομή κοινωνικών ρόλων και ευθυνών** μεταξύ των δυο φύλων, και η διαδεδομένη κυρίαρχη ερμηνεία σύμφωνα με την οποία η χαμηλή συμμετοχή οφείλεται στην έλλειψη εμπιστοσύνης των γυναικών στον εαυτό τους.

Η **κρίση εμπιστοσύνης στους συνδικαλιστικούς φορείς** ή /και το συνδικαλισμό, αλλά ίσως και η γενικότερη κρίση πολιτικής εκπροσώπησης, λειτουργούν επίσης ως αντικίνητρο για τη συμμετοχή τους.

Τέλος, η **«έλλειψη σχετικής πληροφόρησης»** είναι ένας ακόμη λόγος που οι ερωτώμενες δίνουν για τη μη συμμετοχή τους και δείχνει κατά τη γνώμη μας τα περιθώρια και τις δυνατότητες να ενταθούν οι προσπάθειες εκ μέρους της ΓΣΕΒΕΕ και ειδικότερα του Γραφείου Ισότητας στην κατεύθυνση της διάχυσης ενημέρωσης και πληροφόρησης σε ευρύτερα κοινά-στόχους.

Στα **μέτρα και τις προτάσεις** για ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών στο συνδικαλισμό περιλαμβάνονται με σειρά κατάταξης:

- το αίτημα για *«περισσότερη δημοκρατία και διαφάνεια στον τρόπο λήψης των αποφάσεων»*,
- οι «αλλαγές στις συνδικαλιστικές πρακτικές με τρόπο που να δημιουργούνται καλύτερες προϋποθέσεις και να ενθαρρύνεται η συμμετοχή νέων επιχειρηματιών (ανδρών και γυναικών),
- η αλλαγή της ατζέντας των συνδικαλιστικών διεκδικήσεων και η αναγνώριση των ιδιαίτερων αναγκών των γυναικών επιχειρηματιών /επαγγελματιών καθώς και
- τα μέτρα ποσόστωσης (στην κατάρτιση των ψηφοδελτίων των υποψηφιοτήτων για την εκπροσώπηση στα συνδικαλιστικά όργανα).

Η πλειοψηφία τους προσδοκά την παροχή υποστηρικτικών υπηρεσιών εκ μέρους της ΓΣΕΒΕΕ για μια σειρά θέματα που ενισχύουν και υποστηρίζουν την επιχειρηματικότητα: πληροφόρηση για χρηματοδοτήσεις, ενημέρωση, εξειδικευμένα σεμινάρια επιμόρφωσης, συμβουλευτική για την ενίσχυση της γυναικείας επιχειρηματικότητας, της καινοτομίας κ.ο.κ., και τέλος για την απόκτηση συνδικαλιστικών δεξιοτήτων (ηγεσίας, διαπραγμάτευσης, ρητορικής, δημόσιας απεύθυνσης, κ.α).

## **11. Τα ποιοτικά δεδομένα: Ευρήματα των ομάδων εστιασμένης συζήτησης και της ατομικής συνέντευξης**

Η ανάλυση των απόψεων των γυναικών που συμμετέχουν και μάλιστα σε θέσεις ευθύνης στα συνδικαλιστικά όργανα της ΓΣΕΒΕΕ, ενισχύει τα ευρήματα και προδιαγράφει αφενός τις δυσκολίες και τα εμπόδια, και αφετέρου τις υποκειμενικές εμπειρίες και τις αντιλήψεις που προσδιορίζουν τη χαμηλή συμμετοχή. **Τα εμπόδια και οι δυσκολίες** που αντιμετωπίζουν μπορούν να κατηγοριοποιηθούν ως εξής:

### **❖ Παράγοντες που επηρεάζουν τη συμμετοχή στο συνδικαλισμό**

-Άνιση κατανομή του χρόνου μεταξύ των δύο φύλων ως προς τις οικογενειακές υποχρεώσεις και τους ρόλους ευθύνης στο νοικοκυριό (δυσκολία συμφιλίωσης επαγγελματικών, οικογενειακών υποχρεώσεων).

-Οικονομική κρίση η οποία πλήττει δυσανάλογα κλάδους στους οποίους είναι συγκεντρωμένη η γυναικεία επιχειρηματική δραστηριότητα με στοιχεία χαμηλής ζήτησης και ανταγωνιστικότητας.

-Κυρίαρχες πατριαρχικές αντιλήψεις ως αιτία της αποθάρρυνσης των γυναικών για συμμετοχή στις συνδικαλιστικές οργανώσεις και τη δημόσια/ πολιτική ζωή.

-Η κρίση των θεσμών εκπροσώπησης και η απαξιωτική εν πολλοίς στάση έναντι του συνδικαλισμού γενικά και της «διάβρωσής» του, μειώνει εξαιρετικά την ελκτική του δύναμη και αποτελεί ανασχετικό παράγοντα στην εμπλοκή και ενασχόληση περισσότερων γυναικών για συμμετοχή στις διαδικασίες συλλογικής διεκδίκησης κυρίως μεταξύ των νέων ανθρώπων (ανδρών και κυρίως γυναικών).

### **❖ Παράγοντες που εμποδίζουν την ανάδειξη των γυναικών σε θέσεις ευθύνης και στα όργανα λήψης αποφάσεων - η ποιότητα της συμμετοχής**

-Η χαμηλή επαγγελματική και επιχειρηματική παρουσία γυναικών σε μεγάλο αριθμό κλάδων που εκπροσωπούνται από τη ΓΣΕΒΕΕ δημιουργεί σε μεγάλο βαθμό τους όρους αναπαραγωγής μιας διαδικασίας υπο-εκπροσώπησης και διαβαθμισμένης πρόσβασης σε θέσεις ευθύνης ή μιας συμμετοχής υπό όρους (βοηθητικές-συμπληρωματικές υποψηφιότητες /θέσεις).

-Η παγίωση σχέσεων εξουσίας ανάμεσα στα δύο φύλα που οδηγεί σε έμφυλους ανταγωνισμούς και διαφορετικές απαιτήσεις από τα δύο φύλα και έλεγχο της κατανομής θέσεων ευθύνης και λήψης αποφάσεων.

-Τα νέα περιεχόμενα δράσης των συνδικαλιστικών οργάνων που είναι αποτέλεσμα των ανακατατάξεων που επέφερε η οικονομική κρίση, δημιουργούν δύναμη διαδικασίες πρόωθησης των γυναικών και ανάληψης θέσεων ευθύνης εκ μέρους τους.

-Η χαμηλή γυναικεία εκπροσώπηση σε θέσεις ευθύνης στα συνδικαλιστικά όργανα είναι αποτέλεσμα (ενδο)παραταξιακών πρακτικών και (δια)παραταξιακών ισορροπιών τέτοιων που αφήνουν μικρά περιθώρια για την ανάδειξη και πρόωθηση των γυναικών.

-Η υπο-εκπροσώπηση εντοπίζεται και στην (απλή) συμμετοχή και στη συμμετοχή στα όργανα διοίκησης και έχει σαν αποτέλεσμα τα θέματα που αφορούν τις γυναίκες εργαζόμενες (π.χ. ισότητα ευκαιριών, η συμφιλίωση εργασίας και οικογένειας, έμφυλα στερεότυπα, χάσμα αμοιβών, κ.λπ.) να είναι είτε πολύ χαμηλής προτεραιότητας, είτε να απουσιάζουν εντελώς από τη συνδικαλιστική ατζέντα.

### **❖ Υποκειμενικές δεξιότητες, αποθέματα δράσης και δυσκολίες στην ανάληψη θέσεων ευθύνης**

-Οι απαιτήσεις και οι αντίστοιχες δυσκολίες ανταπόκρισης σε μια θέση στη συνδικαλιστική ιεραρχία ως αποτέλεσμα μιας μακράς και επίμονης διαδικασίας αποκλεισμού των γυναικών από όργανα διοίκησης, διαβούλευσης και διαχείρισης συλλογικών αιτημάτων και διεκδικήσεων.

-Η ανοίκεια «γλώσσα» του συνδικαλισμού που δυσκολεύει την προσαρμογή νέων σε ηλικία συνδικαλιστών /στριών και την ενεργή συμμετοχή τους στο βαθμό μάλιστα που εκτός από μια κωδικοποιημένη επικοινωνία είναι και το αποτέλεσμα μιας μακροχρόνιας διεργασίας αποστέωσης του κυρίαρχου συνδικαλιστικού λόγου.

-Η μορφή της μικρο- και μικρής επιχειρηματικότητας των γυναικών και η ελλιπής πρόσβαση σε πόρους (κεφάλαιο, χρόνο, γνώση, πληροφόρηση κ.α.) καθορίζουν και τη θέση τους όχι μόνον στην επιχειρηματική αλλά και στη συνδικαλιστική ιεραρχία.

-Το έλλειμμα στις απαιτούμενες ηγετικές δεξιότητες και τη σχετική εμπειρία για τη διάκριση και ανάδειξη στη συνδικαλιστική ιεραρχία, εξισορροπείται επιστρατεύοντας ένα προσωπικό οπλοστάσιο από δεξιότητες /ταλέντα /ικανότητες, που αντλούνται από τον ιδιωτικό χώρο και που μπορεί «μεταφραζόμενες» να καθίστανται σχετικά επαρκείς σε έναν χώρο παραγωγής πολιτικής όπως είναι ο συνδικαλισμός.

-Η συμμετοχή σε θέσεις ευθύνης συναρτάται με τις φάσεις του κύκλου ζωής των συνδικαλιστριών (ανεξαρτητοποίηση παιδιών) και συνεπάγεται έλλειψη προσωπικού χρόνου που μπορεί να αφιερωθεί σε άλλες προσωπικές και κοινωνικές δραστηριότητες. Πρόκειται για κεντρικές επιλογές μιας διαφορετικής ιεράρχησης αξιών και προσδοκιών ζωής.

-Συνοπτικά, η αποχή των γυναικών επαγγελματιών και επιχειρηματιών από το συνδικαλισμό είναι αποτέλεσμα κριτικής στάσης και αποθάρρυνσης λόγω του ελλείμματος δημοκρατικότητας, της αδιαφάνειας στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων, και της επικράτησης μιας πατριαρχικής μορφής άσκησης της εξουσίας καθώς και συνδικαλιστικών πρακτικών, οι οποίες συντελούν στην απονομιμοποίηση και την απαξίωση του συνδικαλισμού.

-Σε ένα άλλο επίπεδο ανάλυσης, φαίνεται ότι για τις γυναίκες οι οποίες αποφασίζουν να αφιερώσουν τον ελάχιστο διαθέσιμο χρόνο τους στη συμμετοχή στο συνδικαλισμό και τα κοινά, συνιστά πολύτιμη λειτουργικότητα ζωής και καθιστά τη συμμετοχή έναν συμπληρωματικό πόρο (resource), αντίβαρο των έμφυλων διακρίσεων και των κοινωνικών και δομικών περιορισμών που



αντιμετωπίζουν, έναν εναλλακτικό δρόμο στην προσπάθεια επιχειρηματικής και επαγγελματικής, αλλά και ατομικής καταξίωσης, χειραφέτησης και ανάπτυξης.

-Συνιστά επιπλέον μια εναλλακτική στρατηγική επιχειρηματικής επιβίωσης μέσω της απόκτησης κοινωνικού και συμβολικού κεφαλαίου, το οποίο συνεπάγεται η ανάδειξη σε κέντρα λήψης αποφάσεων και θεσμικής εκπροσώπησης ενός εκ των κοινωνικών εταίρων (ΓΣΕΒΕΕ).

-Αξίζει να σημειωθεί ότι στην παρούσα περίοδο οικονομικής κρίσης η οποία έχει εκτεταμένα πλήξει και απειλεί τον κορμό των μικρομεσαίων επιχειρήσεων οι οποίες ιστορικά αποτελούν τη ραχοκοκαλιά της ελληνικής οικονομίας, έχει διαμορφωθεί ένα πιεστικό αίτημα για ανάπτυξη επιβιωτικών στρατηγικών όπως μέτρα προστασίας και ενίσχυσης της επιχειρηματικότητας μέσω χρηματοδοτήσεων, αλλά και πρόσβασης σε άυλους πόρους όπως πληροφόρηση, ενίσχυση της τεχνογνωσίας και της εξειδίκευσης, καινοτομία κ.ο.κ.

Στο γενικότερο αυτό πλαίσιο η απουσία μιας ατζέντας διακριτής ως προς τα θέματα των γυναικών επιχειρηματιών, δυσχεραίνει την αναγνώριση των ιδιαίτερων συμφερόντων τους και την ταύτιση με τις διεκδικήσεις και τις πρωτοβουλίες που παίρνει η ΓΣΕΒΕΕ δημιουργώντας ένα επιπλέον περιθώριο αποστασιοποίησης των γυναικών.

-Η έλλειψη ατζέντας διεκδικήσεων με την οπτική του φύλου είναι προφανώς συνάρτηση τόσο του αριθμού των εκλεγμένων στα όργανα γυναικών, οι οποίες θα μπορούσαν να τη διαμορφώσουν και να την επηρεάσουν, όσο βεβαίως και μιας ευαισθητοποιημένης ως προς την οπτική του φύλου προσέγγισης και ανάγνωσης της πραγματικότητας, των συναρθρωμένων με αυτήν αιτημάτων και διεκδικήσεων.

#### **Δ. Προτάσεις**

Οι προτάσεις οι οποίες διατυπώθηκαν, συνοπτικά έχουν ως ακολούθως:

- **Ενίσχυση της επιχειρηματικότητας των γυναικών:** μέτρα, πρωτοβουλίες και προγράμματα ενίσχυσης της επιχειρηματικότητας των γυναικών τόσο σε νέους καινοτόμους κλάδους, όσο και για την ανασύσταση παραδοσιακών κλάδων σε ένα ιδιαίτερα κρίσιμο περιβάλλον για την επιχειρηματική επιβίωση.
- **Διεκδίκηση και κατοχύρωση των επαγγελματικών και ασφαλιστικών δικαιωμάτων των γυναικών συν-επιχειρηματιών** (ιδιαίτερως όσων είναι αφανείς συν-επιχειρηματίες και συχνά παρέχουν μη αμειβόμενη εργασία).
- **Πολιτικές συμφιλίωσης οικογενειακής/ προσωπικής και επαγγελματικής ζωής**, που θα απευθύνονται σε άνδρες και γυναίκες, και οι οποίες εξοικονομούν χρόνο και ενέργεια και δημιουργούν κίνητρα για τις μητέρες.
- **Καθιέρωση ποσόστωσης (30%) στη ΓΣΕΒΕΕ**, στις εκλογικές διαδικασίες των συνδικαλιστικών οργανώσεων και επαγγελματικών φορέων, **με στόχο την αύξηση της συμμετοχής των γυναικών**, την ισόρροπη συμμετοχή γυναικών και ανδρών στα όργανα λήψης αποφάσεων (σε όλα τα επίπεδα).

- **Κατάρτιση στα συνδικαλιστικά ζητήματα, επιμόρφωση και συμβουλευτική** (mentoring) από γυναίκες για γυναίκες για να αναβαθμίσουν τις δεξιότητές τους, να ενδυναμωθούν για να συμμετέχουν σε όργανα διοίκησης επιδιώκοντας με συστηματικό και αποτελεσματικό τρόπο την εκλογή τους.
- **Εκστρατείες ενημέρωσης και ενθάρρυνσης των γυναικών και ευαισθητοποίησης της κοινής γνώμης** με στόχο την αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στα συνδικαλιστικά όργανα σε πανελλαδικό επίπεδο.
- **Δημιουργία Παρατηρητηρίου** (σε τοπικό επίπεδο) για τη συγκέντρωση και διάχυση στοιχείων και δεδομένων που αφορούν στη συμμετοχή των γυναικών σε θέσεις ευθύνης.

Τέλος, κατά τη γνώμη μας, η χαμηλή συμμετοχή και εκπροσώπηση των γυναικών συνιστά μια πρακτική η οποία τέμνει οριζόντια όλες τις παρατάξεις και διαμορφώνει ένα κοινό πεδίο έμφυλων αντιθέσεων. Το δεδομένο αυτό μπορεί και πρέπει να αξιοποιηθεί για τη δημιουργία ενός κοινού τόπου μεταξύ των γυναικών, ανάπτυξης αλληλέγγυων πρακτικών οι οποίες μπορούν να επιδράσουν στην ίδια την ποιότητα του κοινωνικού αποτελέσματος του συνδικαλισμού και των θεσμών εκπροσώπησης όπως η ΓΣΕΒΕΕ, στην κατεύθυνση μιας νέου τύπου συλλογικής διαχείρισης κρίσιμων αναγκών και συμφερόντων για όλους και όλες χωρίς διακρίσεις με βάση το φύλο.

## Executive summary

This study was realised in the context of the project "Realisation of an Integrated Action Plan for the promotion of Women in collective bodies of GSEVEE<sup>1</sup> and the function of a an Agency for Gender Equality issues" and is being funded in the framework of the Functional Programme "Public Sector Reform 2007-2013" of EYE/ GSGE (General Secretariat of Gender Equality).

It aims at mapping and analysing gendered participation in the organizational structure of GSEVEE (Directing Boards of GSEVEE, of federations and of trade unions) at central, sectoral and local level, in order to identify the existing gaps, the key issues as well as the priorities regarding the participation and representation of women. On this basis targets (quantitative and qualitative) are going to be specified towards the strengthening of women's participation in decision making boards, directing committees and representational institutions.

Moreover, through a participative research process it contributes to the formulation of principles, the prioritisation of needs and specification of axes and actions to be included in the Integrated Action Plan which is going to be implemented by the Gender Equality Agency to be established within IME GSEVEE (the SME's Institute of GSEVEE).

### **A. Methodological approach**

The methodological approach consists of a combination of different research methods and techniques such as:

a) mapping and analysis of existing situation in relation to women's position in the organisational structure of GSEVEE (secondary research and formulation of an inventory)

b) conduct of primary, empirical field survey with the aim to identify the conceptions of women who actively participate in decision making bodies, to specify the contents of policies and intervention measures and to identify available human resources to support the implementation of the Integrated Action Plan. It includes:

- IV. Telephone interviews with female entrepreneurs to identify their particular needs and causes and (subjective and objective/structural) reasons determining the choice of trade union membership
- V. Conduct of two focus groups with elected women
- VI. Conduct of an individual key-informant interview (a woman representative at the directing board of GSEVEE)

---

<sup>1</sup> Hellenic Confederation of Professionals, Craftsmen and Merchants (GSEVEE)

***B. The findings of the mapping of the existing situation***  
*Mapping the existing situation: the findings*

Given that business sectors represented by GSEVEE are to a great degree characterized by horizontal segregation between male and female professionals/entrepreneurs, it becomes obvious that participation in trade unions is primarily determined by the gender synthesis of the population to be represented.

In addition, the gender synthesis of sectoral federations proves the interrelation between professional sector and gender - i.e. sectors traditionally considered female or male - and confirms gender segregation and the uneven distribution of men and women in the occupational structure (horizontal segregation).

One of the key findings refers to the male numerical supremacy in 25 sectoral trade unions (out of a total of 29) with the exception of 2 sectors. Presence of women in directing boards is identified in 13 unions.

In the directing boards of the federations, participation of men and women is 91,6% and 8,4% respectively.

This picture does not alter at Local Federations, in which the synthesis of local unions is: 70% men and 30% women. This is also what applies in the boards of Unions, based on the data gathered.

At the second level of representation, i.e. boards of Local Federations, percentages point to male dominated representational structures, as 91,8% of board members are men and only 8,2% are women.

In relation to the positions occupied by women who are elected in Directing Boards, these are mainly positions of simple members in comparison with Presidents and vice Presidents which are occupied by men. These positions are less influential politically and also they are of limited social and symbolic status.

At the higher and highest level of representation, that is the General Assembly and the directing bodies of GSEVEE, the participation of women is extremely low, 3,58% and 0,04% respectively. Women are completely invisible at the Directing Board of the Confederation and the Auditing Committee.

All in all, and based on the findings, it has been ascertained that the participation quota of men and women, is reversed in favour of men as one climbs the hierarchical ladder. And this applied on all levels of the organisational structure, i.e. participation in trade unions (membership), election in directing boards of trade unions and election in sectoral or local federations' boards.

In other words, the extremely lean percentage of women unionists decreases even more when considering higher levels of hierarchy, whereas the percentage of men increases.

In this context, women's empowerment and targeted support measures aiming to raise their participation numbers in trade union decision making bodies at all levels and procedures (e.g. introduction of quotas for electorates and board members) shall primarily act as measures against existing gender discriminations and the under - representation of women which constitutes a democratic deficit.

## *C. Results of the primary empirical/ field survey/research*

### *III. Telephone interviews*

The attempt to trace the reasons which influence the participation of women in trade unionism and the correlation with their socio-demographic characteristics, to an extent confirms some expected findings.

Family obligations do not prove to pose obstacles to trade union participation for female entrepreneurs, as the majority have a family. Nevertheless, it consists one of the main reasons explaining the extremely low number of participation according to women who answered to the telephone interviews.

Some correlations were identified between participation and level of education: female entrepreneurs/professionals with higher educational level and relevant social capital seem to invest less to trade unionism for the promotion of their demands and interests in contrast to those with a lower level of education. This nevertheless remains a work hypothesis to be verified in future studies.

Summarising, it can be said that for women who are active in trade unionism, *self acting* and *availability* is realised within different life contexts (life cycles) as women are obliged to cope with obstacles arising from the unequal sharing of family duties and free time. The same is not true for male trade unionists the participation of whom is supported by the fact that women undertake the family and child care work. It refers to a gendered system of time sharing, distribution of social roles and work which is based on unequal sharing of both paid and unpaid work favouring men and providing them with free time. Moreover, it determines self-understanding and self-concept and it shapes demands and expectations from their direct and broader social environment.

Interviewed women explain that low participation in trade unionism is due to the following reasons:

"Objective" reasons. Unequal distribution of the multiple family and professional work between men and women, that is, difficulty in reconciling professional and family or personal life.

Also, to reasons related to a gender power system and gender discriminations women experience in trade unionism and in the public sphere in general.

Lack of interest and trust in trade union demands and processes. This is an attitude women have and point of view resulting from the experience of their exclusion from the decision making procedures and centres and representational institutions in general.

The stereotypical approach which explains inequalities between genders as the result of women's low self esteem and self confidence is strongly questioned and challenged.

The trust crisis with regard to trade unions but also towards the political system of representation creates counterincentives to participation.

Finally, "*lack of information*" is another reason interviewees referred to in order to explain "non participation" or indifference to become a member of a trade union. This offers prospects for the implementation of intensified and targeted information initiatives to be undertaken by GSEVEE.

Interviewees proposed a number of measures and actions to be taken in order to increase women's participation in boards and membership in trade unions. The following are indicative:

- "*greater democracy and transparency in decision making procedures*"
- changes in trade union practices in a way which will create better and encouraging conditions for new membership (men and women) especially among young aged entrepreneurs
- changes in the agenda of unionists' demands and the recognition of the specific needs of female entrepreneurs/professionals
- introduction and implementation of a quota system (e.g. in the list of candidates to be voted on for union/ federation elections)

Their majority foresees to the delivery of specific supportive and consulting services by GSEVEE on a number of issues such as: information for public finance/funding, provision information on a systematic basis for various issues, specific seminars, consultation for the development of female entrepreneurship and the capacity building for female unionists (leadership, negotiation, rhetoric, addressing the public, etc).

#### IV. *Qualitative findings: focus groups and individual key informant interview*

The analysis of the points of view of female trade unionists' who took part in the focus groups and are members of decision making bodies of GSEVEE, coincide with all other findings and foreshadows their individual experiences and conceptions determining low rates of women's participation. Obstacles and difficulties which women are faced with may be categorised as follows:

##### ❖ Factors/determinants which influence participation in trade unionism

Unequal distribution of time between men and women particularly in relation to family duties and responsibilities in the household (difficulty in balancing professional and family life).

Economic crisis disproportionately hits economic sectors in which female entrepreneurial activity is concentrated and is followed by low demand and low competitiveness.

Dominant patriarchal ideas are considered as a cause of women's discouragement to participate in trade unions and in the public political life.

Existing crisis in representation institutions and a widespread perception of their "infiltration" leads to the adoption of devaluating attitude against trade unionism,

and results in the diminishing of their impulsive strength. This acts as a deterrent factor to the commitment and engagement of more women in processes of decision making and collective claims/assertions especially among young people (men and women).

❖ Factors preventing women's promotion in responsibility positions and decision making boards – qualitative aspects of female participation

Low professional and entrepreneurial presentation of women in a wide number of sectors represented by GSEVEE to a great extent, creates the conditions for the reproduction of under-representation procedures and grades access in decision making positions (secondary – supplementary positions).

Consolidation of gender power relations leads to gendered antagonisms and creates differentiated demands and expectations from men and women and controls gender distribution of responsibility and of decision making positions.

Reclassifications brought about by the economic crisis in small sized enterprises create new demands and restructure contents of activity in trade union boards. This process might open new potentialities for the promotion of women in decision making procedures and in the undertaking of leading roles.

Low female representation in responsibility positions in trade unionism as the outcome of the prevalent practices among all political organisations/ parties are such that leave little space for the promotion of women.

Under-representation of women is identified in all levels of participation and results in issues referring to working women (e.g. equality of chances, reconciliation between professional and family life, gendered stereotypes, pay gap, etc) to be either of low priority or of being totally excluded from the agenda of trade unions/ federations and confederations.

❖ Personal skills/competencies, action resources and difficulties in undertaking responsibility positions

The demands and the relevant difficulties to respond to a position in the trade union hierarchy, is the result of a long term and persevering processes excluding women from directing boards, and from handling collective demands and claims, and public negotiations.

The unfamiliar "language" or lingo of trade unionism makes the adjustment of young unionists difficult and inhibits active participation. This codified type of communication is the outcome of a long time procedure which has languished to the dominant discourse of trade unions.

The type of mainly micro and small sized female entrepreneurship and the consequent deficit in accessing resources (assets/capital, time, knowledge, information, etc) determine women's position not only in the entrepreneurial but also in the trade union hierarchy.

Women's lack of leadership skills and the relevant experience needed to stand out and be forwarded in the trade union hierarchy is counterbalanced by the mobilisation of personal/ individual resources of skills, capacities and talents accumulated from the private sphere and can make them capable to cope with public sphere (trade unionism) demands.

Undertaking leading roles is also constrained by the life cycle of female trade unionists (taking care of dependent family members and young children) which means lack of spare time to be devoted to such social activities. This life process leads in many cases to different life choices, prioritisation of values and life expectancies.

In few words, distance of female entrepreneurs and professionals from trade unionism is the result of a critical standpoint and discouragement caused by democratic deficit, opacity in decision making procedures, and the domination of a patriarchal form of exercising power and of trade union practices which all contribute to the non legitimisation and devaluation of trade unionism.

At another level of analysis it seems that for those women who decide to devote their limited free time to the participation in trade unionism and public affairs, it consists a valuable functioning for their lives. This means that participation is considered as counteracting the gender discriminations/inequalities, as well as social and structural constraints they are faced with, adapting an alternative route to reach not only professional success but also personal accomplishment, emancipation and development.

It moreover is an alternative strategy to achieve entrepreneurial endurance through the acquisition of social and symbolic capital which entails the promotion in decision making and institutional representation in one of social partner organisations such as GSEVEE.

It is worth mentioning that in the conjuncture of the economic crisis which has hit extensively and hard and threatens very small and medium sized enterprises - which have historically played a crucial role and consist of the spin bone of the Greek economy – there has been a pressing need for the development of survival strategies such as protective measures and support of entrepreneurship through public financing. Equally important are new opportunities to gain access to non monetary resources such as specific information, know how, innovation schemes, etc.

In this context, the lack of a distinct agenda regarding women entrepreneurs hinders both the recognition of their specific interests and their identification with the demands and initiatives taken by GSEVEE, thus creating an additional reason for women be detached.

The lack of an agenda with a gender dimension is apparently directly related to the number of women elected in decision making boards: the less they are the less power they have to shape and influence it. On the other hand, it is also related to a gender sensitive approach and understanding of reality constructed



by a spectrum of needs, demands and claims articulated on the basis of women's views.

#### D. Proposals

The proposals suggested were the following:

- Support female entrepreneurship: measures, initiatives and programmes for the development of women's entrepreneurial activity in new innovative sectors as well as for the reconstruction of traditional sectors particularly in an extremely critical environment for SME's survival.
- Demands for the recognition of professional and social security rights of women co-entrepreneurs (especially those working invisibly and often offering non paid work in family owned business)
- Policies and measures to support reconciliation of work and family /personal life addressed to both men and women, aiming to save time and energy and creating motives for the participation of mothers in trade unions.
- Establishment of a quota system (30%) in GSEVEE in the electoral procedures of trade unions and professional organisations with the target to raise numbers of women's participation, equal participation of men and women in the decision making and directing boards at all levels.
- Training in trade unionism issues, seminars and counselling (mentoring) from women to women in order to upgrade their competencies/skills, to become empowered and be able to opt for their election in a systematic and efficient way.
- Establishment of an Observatory (at the local level) for the collection and diffusion of data documenting women's participation in decision making.

Finally, in our opinion, low participation and representation of women is a practice which intersects all political wings and creates a common field of gender antagonisms/conflicts. This reality may and must be utilised for the creation of a shared space among women to develop solidarity practices. The latter may have a positive impact on the quality of the social outcome of trade unionism and of representational institutions, towards the creation of a new type of collective handling of crucial needs and interests for all without gender discriminations.

**ΜΕΛΕΤΗ ΧΑΡΤΟΓΡΑΦΗΣΗΣ - ΜΕΡΟΣ Ι**

**ΕΚΘΕΣΗ ΧΑΡΤΟΓΡΑΦΗΣΗΣ ΤΗΣ ΥΦΙΣΤΑΜΕΝΗΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ**

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1.**

### **Εισαγωγή**

Στόχος του μέρους αυτού του έργου είναι η καταγραφή και ανάλυση της κατά φύλο συμμετοχής στο σύνολο της συνδικαλιστικής διάρθρωσης της ΓΣΕΒΕΕ (διοικητικά συμβούλια ΓΣΕΒΕΕ, ομοσπονδιών και πρωτοβάθμιων σωματείων), σε κεντρικό τοπικό και κλαδικό επίπεδο προκειμένου να εντοπιστούν τα υπάρχοντα κενά συμμετοχής και εκπροσώπησης των γυναικών και στη βάση αυτή να προδιαγραφούν οι στόχοι (ποσοτικοί και ποιοτικοί) της ενίσχυσης της συμμετοχής των γυναικών στα συνδικαλιστικά όργανα.

Επιπλέον συνιστά μια διαδικασία προετοιμασίας ενός συστήματος καταγραφής και παρακολούθησης των στοιχείων αυτών εντοπίζοντας τα υφιστάμενα κενά στις διαδικασίες συγκέντρωσης και καταγραφής και επομένως θα επιτρέψει τη διατύπωση συγκεκριμένων προτάσεων.

### **Μεθοδολογία υλοποίησης**

Η μέθοδος υλοποίησης της Χαρτογράφησης ακολούθησε τα εξής στάδια:

**A) Ταυτοποίηση υφιστάμενων πηγών και αρχείων** που αφορούν σε στοιχεία ποσοτικά και ποιοτικά για την κατανομή εργοδοτών/ τριών κατά φύλο, κλάδο και γεωγραφική ενότητα μέσω συναντήσεων εργασίας που πραγματοποιήθηκαν μεταξύ της ομάδας μελέτης και στελεχών του ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ και όπου συζητήθηκαν εκτενώς οι πιθανές δυσκολίες που θα συναντούσε η προσπάθεια χαρτογράφησης σχετικά με συγκυριακούς λόγους όπως η χρονική στιγμή της διερεύνησης (διενέργεια αρχαιρεσιών σε όλες τις συνδικαλιστικές βαθμίδες εκπροσώπησης) και άλλους αναφορικά με την ετοιμότητα ανταπόκρισης των πηγών, του τρόπου τήρησης των στοιχείων και των δεδομένων.

### **B) Επαναδιατύπωση και εξειδίκευση στόχων**

Έτσι, έγινε κατανοητό ότι η χαρτογράφηση αποτελεί μια «φωτογραφία της στιγμής» καθώς θα αποτυπωνόταν η συμμετοχή κατά φύλο σε μια δεδομένη θητεία των ΔΣ.

Αφετέρου επαναπροσδιορίστηκαν και εξειδικεύτηκαν οι στόχοι της ως προς το ότι θα αποτελέσει υλικό, για το Γραφείο Ισότητας για την περαιτέρω συστηματοποίηση της παρακολούθησης, ενημέρωσης και αξιοποίησης των στοιχείων με έντυπα και ηλεκτρονικά εργαλεία (αρχεία, πίνακες κ.α). Επιπλέον θα αποτελέσει τη βάση για το σχεδιασμό δράσεων και παρεμβάσεων στην κατεύθυνση της ενίσχυσης της συμμετοχής των γυναικών στις συνδικαλιστικές συλλογικότητες και στα όργανα λήψης αποφάσεων.

### **Γ) Συλλογή και συγκέντρωση στοιχείων**

Κατά το διάστημα από Φεβρουάριο 2012 έως και Μάρτιο 2012 οργανώθηκε η επικοινωνία και το αίτημα αποστολής στοιχείων από τις Ομοσπονδίες καθώς επισημάνθηκε από το ΚΓΜΕ ότι η διενέργεια πρωτογενούς αναζήτησης των στοιχείων από τα 1.100 Σωματεία (με 160.000 εγγεγραμμένα μέλη –φυσικά πρόσωπα) που αποτελούν μέλη των 87 συνολικά Ομοσπονδιών, θα ήταν εξαιρετικά χρονοβόρα (σε σχέση με τα χρονικά περιθώρια του έργου).

### **Μέσα που χρησιμοποιήθηκαν:**

A) αποστολή Ενημερωτικής επιστολής προς όλες τις Ομοσπονδίες-μέλη της ΓΣΕΒΕΕ ως προς τους στόχους της έρευνας και της σημασίας συμπλήρωσης και αποστολής των στοιχείων σχετικά με τη συμμετοχή των γυναικών στα ΔΣ αλλά και στα σωματεία μέλη τους.

B) Τυποποιημένοι Πίνακες από το ΚΓΜΕ ώστε να συμπληρωθούν τα στοιχεία από τις Ομοσπονδίες σε μια ενιαία μορφή που θα διευκόλυνε την καταχώρηση, επεξεργασία και ανάλυσή τους.

Γ) Τηλεφωνική επικοινωνία (follow up) από τα γραφεία της ΓΣΕΒΕΕ προκειμένου να υπάρχει άμεση και στενή συνεργασία του στελέχους του ΚΓΜΕ που ανέλαβε τη συγκεκριμένη εργασία με τα στελέχη της ΓΣΕΒΕΕ έτσι ώστε να αντιμετωπίζονται at hoc πιθανά προβλήματα και εμπόδια ως προς την τήρηση αρχείων μελών, μελών ΔΣ κτλ.

Από τις Ομοσπονδίες ζητούνταν τα εξής στοιχεία:

1. **Για τις Ομοσπονδίες:** το συνολικό αριθμό μελών ΔΣ, τον αριθμό και τα ονόματα/στοιχεία επικοινωνίας των γυναικών-μελών ΔΣ, τη θέση τους στο ΔΣ.
2. **Για τα Σωματεία-μέλη των Ομοσπονδιών:** το συνολικό αριθμό των εγγεγραμμένων μελών, τον αριθμό των εγγεγραμμένων γυναικών, τον αριθμό μελών ΔΣ των Σωματείων, τον αριθμό/ονόματα/στοιχεία επικοινωνίας των γυναικών μελών ΔΣ καθώς και τη θέση τους σε αυτά.

Δ) Έρευνα στο διαδίκτυο

Για όσες Ομοσπονδίες/σωματεία δεν κατέστη δυνατόν για διάφορους λόγους (βλέπε πιο κάτω αναλυτικά) να λάβουμε τη σχετική ενημέρωση, χρησιμοποιήσαμε το διαδίκτυο ως πηγή άντλησης δεδομένων. Η εγκυρότητα των στοιχείων διασφαλίστηκε από την αναζήτηση και άντληση των στοιχείων τόσο μέσα από την επίσημη ιστοσελίδα της ΓΣΕΒΕΕ όσο και από τις επίσημες ιστοσελίδες των Ομοσπονδιών.

### **Αδυναμίες και προβλήματα:**

Κατά τη φάση της επικοινωνίας με τις Γραμματείες των Ομοσπονδιών ή/και τους/τις προέδρους των ΔΣ, διαπιστώθηκαν μια σειρά ζητημάτων και εμποδίων που διαμόρφωσαν τα τελικά αποτελέσματα της καταγραφής και έδωσαν διαφορετικών ταχυτήτων πληροφορία. Τα δεδομένα αυτά συνεκτιμήθηκαν και λήφθηκαν υπόψη κατά τη φάση της ανάλυσης των στοιχείων καθώς οι δυσκολίες και τα εμπόδια που συναντήσαμε αποτελούν τα ίδια, πεδίο προς ανάλυση και μελλοντική παρέμβαση μέσω αντίστοιχων προτάσεων.

Κατηγοριοποιήσαμε τα εμπόδια που παρουσιάστηκαν σε 4 μεγάλες κατηγορίες:

1. **Ελλείψεις στα στοιχεία επικοινωνίας:** Στο τηλεφωνικό follow up διαπιστώθηκε ότι οι λίστες αποδεκτών είχαν λάθη και ελλείψεις σε ότι

αφορά στα στοιχεία επικοινωνίας και αναζητήθηκαν νέα στοιχεία προκειμένου να καταστεί εφικτή η επικοινωνία. Τα στοιχεία διορθώθηκαν και εμπλουτίστηκαν όπου ήταν εφικτό και εστάλη ξανά η επιστολή και οι πίνακες μέσω μέηλ και φαξ.

2. **Ανεπάρκεια τήρησης αρχείων και διαφοροποιημένη μέθοδος τεκμηρίωσης:** Όπως διαπιστώθηκε, οι περισσότερες Ομοσπονδίες δεν διέθεταν το σύνολο των στοιχείων που ζητήθηκαν καθώς οι καταστάσεις που τηρούν δεν περιλαμβάνουν την κατηγορία «φύλο». Έτσι, θα έπρεπε να γίνει η σχετική προεργασία ώστε να μας αποσταλούν τα στοιχεία. Ορισμένες Ομοσπονδίες το έκαναν, άλλες όχι καθώς θα έπρεπε να τους σταλούν τα στοιχεία από τα Σωματεία-μέλη τους τα οποία επίσης δεν τα διέθεταν και θα έπρεπε να τα οργανώσουν με νέο τρόπο. Παρόλα αυτά η ανταπόκριση των Ομοσπονδιών-Σωματείων κρίνεται θετική με βάση τον περιορισμένο χρονικό ορίζοντα της έρευνας. Από την πλευρά τους έγινε το καλύτερο δυνατό αν συνεκτιμήσουμε και μια σειρά άλλους παράγοντες όπως το γεγονός ότι αρκετές Ομοσπονδίες ή Σωματεία βρίσκονταν σε διαδικασία εκλογής ΔΣ και υπήρξε δυσκολία επικοινωνίας ή και πλήρης αδυναμία καθώς η περίοδος ήταν μεταβατική και τα ΔΣ δεν είχαν συσταθεί σε σώμα.

Η θετική –κατά βάση- διάθεση των στελεχών των Ομοσπονδιών ακόμη και όσων δεν απέστειλαν δεδομένα, μπορεί να αξιοποιηθεί για συνεργασία στο μέλλον και τη συμπλήρωση των δεδομένων από το Γραφείο Ισότητας της ΓΣΕΒΕΕ.

Επίσης, θα πρέπει να σημειωθεί ότι ίσως θα ήταν σκόπιμο, το Γραφείο Ισότητας να προτείνει μέθοδο τήρησης αρχείων (αξιοποιώντας τους πίνακες που στάλθηκαν στις Ομοσπονδίες στο πλαίσιο του έργου ή με όποιον άλλον τρόπο κριθεί πρόσφορος σε συνεργασία με τη διοίκηση της ΓΣΕΒΕΕ) προκειμένου η Συνομοσπονδία στο μέλλον να ζητάει και να λαμβάνει τα στοιχεία κατά φύλο μετά από τις αρχαιρεσίες των Ομοσπονδιών και των Σωματείων. Αυτό θα συμβάλει τόσο στην παρακολούθηση και αξιολόγηση των παρεμβάσεων του Γραφείου Ισότητας όσο και στην εμπέδωση της έμφυλης οπτικής σε όλες τις συνδικαλιστικές βαθμίδες.

3. Υπήρξαν Ομοσπονδίες που διατήρησαν τις **επιφυλάξεις** τους ή υποσχέθηκαν ότι θα ανταποκριθούν, ωστόσο τελικά δεν απέστειλαν δεδομένα στο χρονικό διάστημα που τους ζητήθηκε και παρότι επανήλθαμε δίνοντας παράταση στη χρονική διάρκεια συλλογής των στοιχείων δεν υπήρξε η αναμενόμενη ανταπόκριση.
4. Ορισμένες Ομοσπονδίες ήταν σχετικά ανενεργές όπως πχ η Ομοσπονδία Ανθοπωλών (σύμφωνα με τον πρόεδρό της σε τηλεφωνική επικοινωνία που είχαμε μαζί του), άλλες επιφυλάχθηκαν να απαντήσουν μετά τη σύγκληση ΔΣ (ΟΕΒΕ Αιτωλοακαρνανίας), ενώ άλλες (Πανελλήνια Ομοσπονδία Βιοτεχνών Αλουμινοκατασκευαστών και Πανελλήνια Ομοσπονδία Βιοτ. Εγκαταστατών Συντηρητών Ανελκυστήρων) δεν απάντησαν -παρά μόνο τηλεφωνικά οι γραμματείς τους- καθώς ελάχιστες γυναίκες είναι εγγεγραμμένα μέλη τους (ανδροκρατούμενοι κλάδοι) και ενδεχομένως θεώρησαν ότι η επιστολή δεν απευθυνόταν σε αυτές τις Ομοσπονδίες ή δεν είχαν λόγο να απαντήσουν.

## **Αποτελέσματα συλλογής πρωτογενών στοιχείων**

Το σύνολο των στοιχείων που συγκεντρώθηκε δεν είναι ούτε ομοιογενές ούτε ισοβαρές. Για τις μισές περίπου Ομοσπονδίες και τα Σωματεία μέλη τους (38), διαθέτουμε το σύνολο των στοιχείων που αναζητήσαμε. Υλικό το οποίο εκτιμάται ως επαρκές για την αποτύπωση της υπάρχουσας κατάστασης και παράλληλα καταδεικνύει συγκεκριμένες αδυναμίες στη συλλογή και τήρηση των στοιχείων για τις οποίες θα προταθούν στοχευμένες παρεμβάσεις.

Επιπλέον, ικανοποιητικός όγκος στοιχείων συγκεντρώθηκε για τη μεγάλη πλειονότητα των Ομοσπονδιών.

Για 11 Ομοσπονδίες δεν έχουμε κανένα στοιχείο καθώς –σύμφωνα με τη σχετική πληροφόρηση από τη ΓΣΕΒΕΕ- είναι είτε ανενεργές είτε αντιμετωπίζουν άλλου τύπου προβλήματα και δυσκολίες.

Αναλυτικά τα αποτελέσματα της συγκέντρωσης στοιχείων:

- Από τις 87 συνολικά Ομοσπονδίες που αποτελούν μέλη της ΓΣΕΒΕΕ, συγκεντρώθηκαν δεδομένα για τις 76.

-Σύνολο Κλαδικών Ομοσπονδιών: 29. Συλλέχθηκαν στοιχεία από 25.

-Σύνολο Τοπικών Ομοσπονδιών: 58 . Συλλέχθηκαν στοιχεία από 51.

- Σύνολο Σωματείων 1.100 που αποτελούν μέλη των Ομοσπονδιών της ΓΣΕΒΕΕ, συλλέχθηκαν στοιχεία για 698 σωματεία (409 Τοπικών Ομοσπονδιών και 289 Κλαδικών).

Τα εγγεγραμμένα μέλη στα Σωματεία είναι 160.000 φυσικά πρόσωπα. Από τη χαρτογράφηση, συγκεντρώθηκαν στοιχεία για 49.560 φυσικά πρόσωπα εκ των οποίων τα 11.123 είναι γυναίκες και τα 38.437 είναι άνδρες.

Το σύνολο των μελών των σωματείων που κατεγράφησαν και ανήκουν στις Τοπικές Ομοσπονδίες είναι 39.174 εκ των οποίων: 30.059 άνδρες 9.115 γυναίκες.

Το σύνολο των μελών των σωματείων στις Κλαδικές, είναι 10.386 εκ των οποίων: 8.378 **άνδρες** και 2.008 **Γυναίκες**.

- Για το **σύνολο** των δεδομένων που αναζητήθηκαν, δηλαδή τόσο σε επίπεδο Ομοσπονδίας όσο και σε επίπεδο Σωματείων, συλλέχθηκαν στοιχεία για 13 Κλαδικές και 25 Τοπικές Ομοσπονδίες. Για τις υπόλοιπες Ομοσπονδίες τα δεδομένα που συγκεντρώθηκαν αφορούν κυρίως στοιχεία για τη συμμετοχή των γυναικών στα ΔΣ των Ομοσπονδιών.
- Θα πρέπει να επισημανθεί ότι στο σύνολο των 76 Ομοσπονδιών για τις οποίες συγκεντρώθηκε έστω και ένα μέρος των στοιχείων, από το διαδίκτυο αντλήθηκαν ή διασταυρώθηκαν ή συμπληρώθηκαν στοιχεία για 11 Κλαδικές και 25 Τοπικές, δηλαδή για 36 Ομοσπονδίες.
- Για τα Όργανα διοίκησης της ΓΣΕΒΕΕ (Γενική Συνέλευση, ΔΣ, Προεδρείο, Ελεγκτική Επιτροπή) συλλέχθηκαν όλα τα στοιχεία όπως και για τους εποπτευόμενους φορείς: ΙΜΕ και ΚΕΚ ΓΣΕΒΕΕ.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2. ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΚΑΙ ΑΝΑΛΥΣΗ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ ΧΑΡΤΟΓΡΑΦΗΣΗΣ

### 2.1. ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ -ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΗ ΔΙΑΡΘΡΩΣΗ ΤΗΣ ΓΣΕΒΕΕ

**Η Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών Βιοτεχνών Εμπόρων Ελλάδας (Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε.)** ιδρύθηκε το 1919, ως αποτέλεσμα της ανάγκης επαγγελματικής και συνδικαλιστικής συσπείρωσης των ελλήνων επαγγελματοβιοτεχνών με την αρχική επωνυμία “Ένωση Βιοτεχνών Ελλάδας”.

Η ΓΣΕΒΕΕ είναι τριτοβάθμια πανελλαδική οργάνωση εργοδοτών και ένας από τους βασικούς κοινωνικούς εταίρους που συνυπογράφουν την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (ΓΣΕΕ, ΓΣΕΒΕΕ, ΕΣΕΕ, ΣΕΒ).

Εκπροσωπεί τις Μικρομεσαίες Επιχειρήσεις:

**Μικρο** (μέχρι 10 εργαζόμενους & κύκλο εργασιών ≤2 εκατ.€)

**Μικρές** (μέχρι 49 εργαζόμενους & κύκλο εργασιών ≤10 εκατ.€)

**Μεσαίες** (μέχρι 250 εργαζόμενους & κύκλο εργασιών ≤50 εκατ.€)

**Αυτοαπασχολούμενοι** (330.000 επιχειρήσεις).

## ΟΡΓΑΝΑ ΤΗΣ ΓΣΕΒΕΕ

### Γενική Συνέλευση

#### Συγκρότηση

Η Γενική Συνέλευση είναι το ανώτατο Όργανο της Συνομοσπονδίας και απαρτίζεται από τους εκλεγμένους αντιπροσώπους των Ομοσπονδιών – Μελών, που έχουν γραφτεί στα μητρώα της ΓΣΕΒΕΕ και διατηρούν αυτή τους την ιδιότητα.

Κάθε Ομοσπονδία – Μέλος, μετέχει στη Γενική Συνέλευση της ΓΣΕΒΕΕ με τους αντιπροσώπους της, οι οποίοι εκπροσωπούν την Ομοσπονδία και ασκούν για λογαριασμό της, το δικαίωμα ψήφου. Οι αντιπρόσωποι των Ομοσπονδιών – Μελών, εκλέγονται με την απλή αναλογική, με απόφαση των Γενικών τους Συνελεύσεων για μία τριετία.

Για την εκλογή αντιπροσώπων της Ομοσπονδίας στη Συνομοσπονδία ψηφίζουν μόνο οι αντιπρόσωποι Πρωτοβάθμιων Οργανώσεων που έχουν επιλέξει την Ομοσπονδία από την οποία θα εκπροσωπούνται στη Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε. Η παραπάνω επιλογή της Πρωτοβάθμιας Οργάνωσης δεσμεύει αυτή για όλο το χρόνο της θητείας των Αντιπροσώπων που ψήφισαν οι αντιπρόσωποι τους στις εκλογές της Ομοσπονδίας.

Οι Ομοσπονδίες εκλέγουν έναν αντιπρόσωπο για κάθε 200 ψηφίσαντα μέλη στις πρωτοβάθμιες οργανώσεις που τις έχουν επιλέξει ως κύριες. Οι Αντιπρόσωποι πρέπει να ασκούν το επάγγελμα του επαγγελματία, του βιοτέχνη ή του εμπόρου και χωρίς κωλύματα στη διαχείριση της περιουσίας τους.

#### Αρμοδιότητες

Η Γενική Συνέλευση, σαν κυρίαρχο και ανώτατο όργανο της ΓΣΕΒΕΕ, αποφασίζει για κάθε θέμα που αναφέρεται στους σκοπούς και τα μέσα του Καταστατικού.

Συνοπτικά:

- Εκλέγει τα όργανα διοίκησης: Διοικητικό Συμβούλιο της ΓΣΕΒΕΕ, Εφορευτική Επιτροπή και την Ελεγκτική Επιτροπή.
- Εγκρίνει ή απορρίπτει τον απολογισμό δράσης και διαχείρισης του Διοικητικού Συμβουλίου, όπως και τους ετήσιους ισολογισμούς. Εγκρίνει ή τροποποιεί τους ετήσιους προϋπολογισμούς εσόδων και εξόδων
- Παίρνει αποφάσεις για τη στρατηγική και τη δράση της ΓΣΕΒΕΕ σε σχέση με τα προβλήματα που απασχολούν τον κλάδο.
- Αποφασίζει για την τροποποίηση του καταστατικού.
- Αποφασίζει για την διάλυση της Συνομοσπονδίας τηρώντας την οριζόμενη από τον Νόμο διαδικασία, απαρτία και πλειοψηφία.

### **Λήψη Αποφάσεων**

Οι αποφάσεις της Γενικής Συνέλευσης λαμβάνονται με απόλυτη πλειοψηφία των παρόντων αντιπροσώπων, εκτός αν ορίζεται διαφορετικά από το καταστατικό και το Νόμο. Οι ψηφοφορίες διακρίνονται σε φανερές και μυστικές. Μυστική ψηφοφορία γίνεται υποχρεωτικά για την εκλογή του Διοικητικού Συμβουλίου, της Ελεγκτικής Επιτροπής και της Εφορευτικής Επιτροπής.

### **Διοικητικό Συμβούλιο**

#### **Συγκρότηση**

Το Διοικητικό Συμβούλιο αποτελείται από πενήντα ένα (51) μέλη, που εκλέγονται από την Γενική Συνέλευση των Αντιπροσώπων με μυστική ψηφοφορία, για μια τριετία. Στο Δ.Σ συμμετέχουν επί πλέον, οι εκπρόσωποι των Πανελληνίων Ομοσπονδιών Συνταξιούχων ΤΕΒΕ, ΤΑΕ, ΤΣΑ, με δικαίωμα λόγου χωρίς ψήφο. Οι 51 έδρες του Δ.Σ. κατανέμονται μεταξύ των συνδιασμών και των μεμονομένων υποψηφίων ανάλογα με την εκλογική τους δύναμη.

#### **Αρμοδιότητες**

Το Διοικητικό Συμβούλιο διοικεί και διαχειρίζεται τις υποθέσεις της Γενικής Συνομοσπονδίας και διαμορφώνει και κατευθύνει την όλη δράση της, σύμφωνα με τους καταστατικούς σκοπούς και τις επιδιώξεις της.

Εκτελεί τις αποφάσεις της Γενικής Συνέλευσης και αποφασίζει για κάθε θέμα που αφορά τα συμφέροντα των επαγγελματιών, βιοτεχνών και εμπόρων, στα πλαίσια των καταστατικών αρμοδιοτήτων του.

Δίνει τις γενικές κατευθύνσεις και χαράζει την πορεία που πρέπει να ακολουθήσουν οι συνδικαλιστικές οργανώσεις - μέλη της Συνομοσπονδίας για την διεκδίκηση και ικανοποίηση των αιτημάτων των Επαγγελματιών, Βιοτεχνών και Εμπόρων.

Το Διοικητικό Συμβούλιο βρίσκεται σε απαρτία όταν τα παρόντα μέλη είναι περισσότερα από τα απόντα και οι αποφάσεις λαμβάνονται με την πλειοψηφία των παρόντων. Το Διοικητικό Συμβούλιο εκλέγει το Προεδρείο της Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε.

Το Διοικητικό Συμβούλιο αποφασίζει για την εγγραφή και διαγραφή μελών για το ύψος των συνδρομών, την σύγκλιση της Γενικής Συνέλευσης κ.α.



## **Προεδρείο**

### **Συγκρότηση**

Το Προεδρείο αποτελείται από δεκατρία (13) μέλη, τον Πρόεδρο και πέντε (5) κατά σειρά Αντιπροέδρους, τον Γενικό Γραμματέα και ένα Αναπληρωτή Γενικού Γραμματέα, τον Ταμία και έναν Αναπληρωτή Ταμία, και τρία Μέλη Προεδρείου.

Η εκλογή των μελών του γίνεται με απλή αναλογική και η θητεία τους διαρκεί τρία χρόνια. Το Προεδρείο συγκροτείται σε σώμα με εκλογή των μελών του στις αντίστοιχες θέσεις Προέδρου, Αντιπροέδρου κ.τ.λ. από το Δ.Σ.

Το Προεδρείο βρίσκεται σε απαρτία όταν τα παρόντα μέλη είναι περισσότερα από τα απόντα. Οι αποφάσεις λαμβάνονται με πλειοψηφία των παρόντων.

### **Αρμοδιότητες**

Το Προεδρείο συνεδριάζει τακτικά κάθε μήνα στα γραφεία της Γενικής Συνομοσπονδίας, σε ημερομηνία που καθορίζεται από τον Πρόεδρο και τον Γενικό Γραμματέα, με συγκεκριμένα θέματα Ημερήσιας Διάταξης.

Οι βασικές αρμοδιότητες του συνοπτικά είναι οι ακόλουθες:

- Συγκαλεί το Διοικητικό Συμβούλιο και καθορίζει τα θέματα Ημερήσιας Διάταξης.
- Καθορίζει τους όρους σε κάθε φύσης Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας, που αφορούν προσωπικό Επαγγελματιοβιοτεχνών και Εμπορικών Επιχειρήσεων εν γένει και συμβάλλεται η Συνομοσπονδία. Την Εθνική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, πριν από την υπογραφή της από τον Πρόεδρο και τον Γενικό Γραμματέα θέτει υπό την έγκριση του Διοικητικού Συμβουλίου.

## **Ελεγκτική Επιτροπή**

### **Συγκρότηση - Αρμοδιότητες**

Η Ελεγκτική Επιτροπή αποτελείται από πέντε μέλη και εκλέγεται από την Γενική Συνέλευση. Έργο της είναι ο συστηματικός έλεγχος και η παρακολούθηση της διαχείρισης των οικονομικών της Συνομοσπονδίας.

## **Προεδρείο**

### **Συγκρότηση**

Το Προεδρείο αποτελείται από δεκατρία μέλη, τον Πρόεδρο και πέντε κατά σειρά Αντιπροέδρους, τον Γενικό Γραμματέα και ένα Αναπληρωτή Γενικού Γραμματέα, τον Ταμία και έναν Αναπληρωτή Ταμία, και τρία Μέλη Προεδρείου.

Η εκλογή των μελών του γίνεται με απλή αναλογική και η θητεία τους διαρκεί τρία χρόνια. Το Προεδρείο συγκροτείται σε σώμα με εκλογή των μελών του στις αντίστοιχες θέσεις Προέδρου, Αντιπροέδρου κ.τ.λ. από το Δ.Σ.

Το Προεδρείο βρίσκεται σε απαρτία όταν τα παρόντα μέλη είναι περισσότερα από τα απόντα. Οι αποφάσεις λαμβάνονται με πλειοψηφία των παρόντων.

## **Αρμοδιότητες**

Το Προεδρείο συνεδριάζει τακτικά κάθε μήνα στα γραφεία της Γενικής Συνομοσπονδίας, σε ημερομηνία που καθορίζεται από τον Πρόεδρο και τον Γενικό Γραμματέα, με συγκεκριμένα θέματα Ημερήσιας Διάταξης.

Οι αρμοδιότητες του είναι οι ακόλουθες:

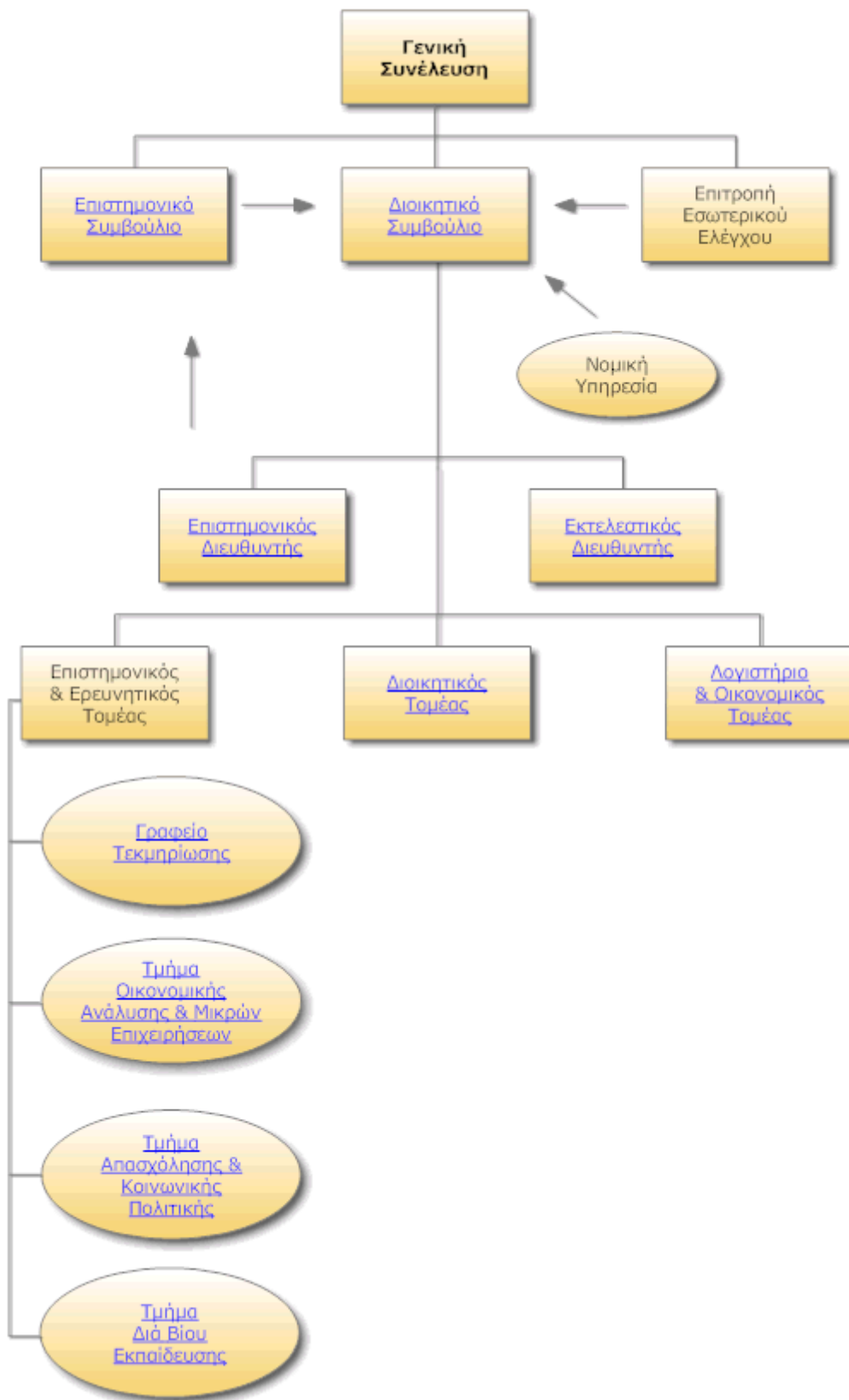
- Συγκαλεί το Διοικητικό Συμβούλιο και καθορίζει τα θέματα Ημερήσιας Διάταξης.
- Αποφασίζει για θέματα εκμισθώσεως των ακινήτων της ΓΣΕΒΕΕ, τον καθορισμό των μισθωμάτων και των λοιπών όρων των μισθώσεων.
- Καθορίζει τους όρους σε κάθε φύσης Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας, που αφορούν προσωπικό Επαγγελματιοβιοτεχνών και Εμπορικών Επιχειρήσεων εν γένει και συμβάλλεται η Συνομοσπονδία. Την Εθνική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, πριν από την υπογραφή της από τον Πρόεδρο και τον Γενικό Γραμματέα θέτει υπό την έγκριση του Διοικητικού Συμβουλίου.
- Αποφασίζει για κάθε επείγον θέμα που απαιτεί άμεση ενέργεια. Η απόφαση τίθεται υπό την έγκριση του Διοικητικού Συμβουλίου στην αμέσως προσεχή συνεδρία του.
- Παίρνει μέτρα για την ταχεία υλοποίηση των υπό του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβανομένων αποφάσεων.
- Το Προεδρείο έχει και όσες άλλες αρμοδιότητες του αναθέτει το Διοικητικό Συμβούλιο.

## **Ελεγκτική Επιτροπή**

### **Συγκρότηση - Αρμοδιότητες**

Η Ελεγκτική Επιτροπή αποτελείται από πέντε μέλη και εκλέγεται από την Γενική Συνέλευση. Έργο της είναι ο συστηματικός έλεγχος και η παρακολούθηση της διαχείρισης των οικονομικών της Συνομοσπονδίας.

## ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ ΔΙΑΡΘΡΩΣΗ ΓΣΕΒΕΕ (ΟΡΓΑΝΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ)



## 2.2. ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΑ ΟΡΓΑΝΑ ΓΣΕΒΕΕ

Η Γενική Συνέλευση όπως απεικονίζεται και στο παραπάνω διάγραμμα αποτελεί το ανώτατο όργανο λήψης αποφάσεων και απαρτίζεται από συνολικά 279 μέλη σύμφωνα με τα στοιχεία των τελευταίων αρχαιρεσιών οι οποίες πραγματοποιήθηκαν το Μάρτιο του 2012.

Στον παρακάτω Πίνακα παρουσιάζεται η άρθρωση της διοικητικής οργάνωσης της ΓΣΕΒΕΕ και η κατά φύλο σύνθεση των οργάνων διοίκησης. Η συμμετοχή των γυναικών εκπροσώπων στα όργανα διοίκησης της ΓΣΕΒΕΕ είναι εξαιρετικά χαμηλή στη γενική συνέλευση (3,58%), χαμηλότερη στο ΔΣ της ΓΣΕΒΕΕ (0,04%) και ανύπαρκτη στο προεδρείο και την Ελεγκτική Επιτροπή. Οι δύο (2) γυναίκες μέλη εκλεγμένες στο ΔΣ της ΓΣΕΒΕΕ κατέχουν τη θέση των συμβούλων.

**ΠΙΝΑΚΑΣ 1. ΔΙΑΡΘΡΩΣΗ ΟΡΓΑΝΩΝ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΤΗΣ ΓΣΕΒΕΕ ΚΑΙ ΣΥΝΘΕΣΗ ΚΑΤΑ ΦΥΛΟ**

ΟΡΓΑΝΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΓΣΕΒΕΕ	ΣΥΝΟΛΟ ΜΕΛΩΝ	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΠΟΣΟΣΤΟ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΓΥΝΑΙΚΩΝ	ΘΕΣΗ
<b>ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΝΕΛΕΥΣΗ ΓΣΕΒΕΕ (Ανώτατο όργανο)</b>	279	269	10	3,58%	ΜΕΛΗ
<b>ΔΣ ΓΣΕΒΕΕ</b>	53	51	2	0,04	ΣΥΜΒΟΥΛΟΙ
<b>ΠΡΟΕΔΡΕΙΟ</b>	13	13	0		
<b>ΕΛΕΓΚΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ</b>	5	5	0		

Η προέλευση των συνδικαλιστριών που συμμετέχουν στη Γενική Συνέλευση είναι από τις εξής Κλαδικές και Τοπικές Ομοσπονδίες:

### ΤΟΠΙΚΕΣ:

1. ΟΕΒΕ ΑΘΗΝΑΣ
2. ΟΕΒΕ ΑΧΑΪΑΣ
3. ΟΕΒΕ ΗΡΑΚΛΕΙΟΥ
4. ΟΒΣ ΘΕΣΣ/ΚΗΣ
5. ΟΕΒΕ ΣΕΡΡΩΝ.

## ΚΛΑΔΙΚΕΣ:

1. ΠΑΝΕΛΛ. ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΚΥΛΙΚΕΙΩΝ
2. ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΣΩΜΑΤΕΙΩΝ ΕΠΑΓΓ. ΔΙΠΛΩΜΑΤΟΥΧΩΝ ΑΙΣΘΗΤΙΚΩΝ (2 άτομα)
4. ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΦΡΟΝΤΙΣΤΩΝ
5. ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΜΕΣΙΤΩΝ ΑΣΤΙΚΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ

### 2.3. ΚΛΑΔΙΚΕΣ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΕΣ

Επί συνόλου 29 κλαδικών ομοσπονδιών μελών της ΓΣΕΒΕΕ συγκεντρώθηκαν στοιχεία για την καταγραφή των μελών τους για 25 εξ' αυτών. Στοιχεία δεν κατέστη δυνατόν να συλλεχθούν για τις κάτωθι κλαδικές Ομοσπονδίες:

- 1) Πανελλήνια Ομοσπονδία Ανθοπωλών,
- 2) Πανελλήνια ομοσπονδία Στεγνοκαθαριστηρίων – Βαφείων Πλυντηρίων,
- 3) Ομοσπονδία Επαγγελματιών Ενοικιαστών Περιπερούχων και Καπνοπωλών Ελλάδος,
- 4) Πανελλήνια Ομοσπονδία Βιοτεχνικών Σωματείων κατεργασίας Ξύλου.

Στον παρακάτω Πίνακα δίνεται η αποτύπωση της κατά φύλο σύνθεσης των ΔΣ των Κλαδικών Ομοσπονδιών ως προς το σύνολο των Μελών του ΔΣ και τη θέση των γυναικών σε αυτό.

**ΠΙΝΑΚΑΣ 2. ΚΑΤΑ ΦΥΛΟ ΣΥΝΘΕΣΗ ΔΣ ΚΛΑΔΙΚΩΝ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΩΝ**

A/A	ΚΛΑΔΙΚΕΣ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΕΣ	ΣΥΝΟΛ Ο ΜΕΛΩΝ ΔΣ	ΑΝΔΡΕ Σ	ΓΥΝΑΙΚΕ Σ	ΘΕΣΗ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΟ ΔΣ
<b>KO1</b>	ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΚΔΟΤΩΝ ΒΙΒΛΙΟΧΑΡΤΟΠΩΛΩΝ	11	9	2	Πρόεδρος, σύμβουλος
<b>KO2</b>	ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΜΠΟΡΟΡΑΠΤΩΝ ΕΛΛΑΔΑΣ	9	4	5	Γενική γραμματέας, ταμίας, δημόσιες σχέσεις, 2 σύμβουλοι
<b>KO3</b>	ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΚΑΦΕΠΩΛΩΝ ΕΛΛΑΔΟΣ	11	9	2	β' αντιπρόεδρος, σύμβουλος
<b>KO4</b>	ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΟΒΙΟΤΕΧΝΩΝ ΖΑΧΑΡΟΠΛΑΣΤΩΝ ΕΛΛΑΔΟΣ	20	19	1	Σύμβουλος
<b>KO5</b>	ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΜΕΣΙΤΩΝ ΑΣΤΙΚΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΛΛΑΔΟΣ	11	10	1	α' αντιπρόεδρος
<b>KO6</b>	ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΦΩΤΟΓΡΑΦΩΝ	9	8	1	β' αντιπρόεδρος
<b>KO7</b>	ΕΝΙΑΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΒΙΟΤΕΧΝΩΝ ΕΠΙΣΚΕΥΑΣΤΩΝ ΑΥΤΟΚΙΝΗΤΩΝ ΜΗΧΑΝΗΜΑΤΩΝ ΜΟΤΟΣΥΚΛΕΤΩΝ -	26	26	0	

	ΕΟΒΕΑΜΜ				
<b>KO8</b>	ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜ/ΝΔΙΑ ΣΩΜΑΤΕΙΩΝ ΕΡΓΟΛΗΠΤΩΝ ΗΛΕΚΤΡΟΛΟΓΩΝ-ΠΟΣΕΗ	21	21	0	
<b>KO9</b>	ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΨΥΚΤΙΚΩΝ ΕΛΛΑΔΑΣ	9	9	0	
<b>KO10</b>	ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜ/ΝΔΙΑ ΒΙΟΤ.ΕΓΚΑΤΑΣΤΑΤΩΝ ΣΥΝΤΗΡΗΤΩΝ ΑΝΕΛΚΥΣΤΗΡΩΝ	15	15	0	
<b>KO11</b>	ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜ/ΝΔΙΑ ΒΙΟΤΕΧΝΩΝ ΑΛΟΥΜΙΝΟΚΑΤΑΣΚΕΥΑΣΤΩΝ	11	11	0	
<b>KO12</b>	ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΩΝ ΠΡΑΚΤΟΡΩΝ ΠΑΙΧΝΙΔΙΩΝ ΠΡΟΓΝΩΣΗΣ ΟΠΑΠ	15	14	1	Σύμβουλος
<b>KO13</b>	ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΚΑΤΑΣΤΗΜΑΤΑΡΧΩΝ ΚΡΕΟΠΩΛΩΝ (Π.Ο.Κ.Κ.)	25	25	0	
<b>KO14</b>	ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΣΤΙΑΤΟΡΙΚΩΝ & ΣΥΝΑΦΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΩΝ	15	15	0	
<b>KO15</b>	ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΒΙΟΤΕΧΝΩΝ ΑΡΓΥΡΟΧΡΥΣΟΧΟΩΝ	13	12	1	Εφ. Μητρώου
<b>KO16</b>	ΑΝΩΤΑΤΗ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗ ΚΑΛΛΙΤΕΧΝΙΚΗ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΚΑΤΑΣΤΗΜΑΤΑΡΧΩΝ ΚΟΥΡΕΩΝ ΚΟΜΜΩΤΩΝ ΕΛΛΑΔΟΣ	15	13	2	Β' Αντιπρόεδρος , Σύμβουλος
<b>KO17</b>	ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΑΡΤΟΠΟΙΩΝ ΕΛΛΑΔΑΣ	35	34	1	Σύμβουλος
<b>KO18</b>	ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΒΙΟΤΕΧΝΩΝ ΥΔΡΑΥΛΙΚΩΝ ΕΛΛΑΔΑΣ	15	15	0	
<b>KO19</b>	ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΦΡΟΝΤΙΣΤΩΝ ΕΛΛΑΔΟΣ	11	9	2	Β' Αντιπρόεδρος , Σύμβουλος
<b>KO20</b>	ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΚΥΛΙΚΕΙΩΝ ΔΗΜΟΣΙΩΝ & ΙΔΙΩΤΙΚΩΝ ΣΧΟΛΕΙΩΝ	9	6	3	Πρόεδρος, Ταμίας, Σύμβουλος
<b>KO21</b>	ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΩΝ ΟΑΕΕ	10	10	0	
<b>KO22</b>	ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΦΟΡΟΤΕΧΝΙΚΩΝ ΕΛΕΥΘΕΡΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΩΝ	11	11	0	

					Πρόεδρος, 2 αντιπρόεδροι, Γενική γραμματέας, αναπληρώτρια γραμματέας, Ταμίας, αναπληρώτρια ταμίας, σύμβουλος. Άνδρας σύμβουλος
<b>ΚΟ2</b> 3	ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΣΩΜΑΤΕΙΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΩΝ ΔΙΠΛΩΜΑΤΟΥΧΩΝ ΑΙΣΘΗΤΙΚΩΝ ΕΛΛΑΔΑΣ	9	1	8	
<b>ΚΟ2</b> 4	ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΒΙΟΤΕΧΝΩΝ ΥΠΟΔΗΜΑΤΟΠΟΙΩΝ	11	11	0	
<b>ΚΟ2</b> 5	ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΜΠΟΡΩΝ ΒΙΟΤΕΧΝΩΝ ΥΑΛΟΠΙΝΑΚΩΝ-	11	11	0	
	<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>	<b>358</b>	<b>328</b>	<b>30</b>	
	<b>ΠΟΣΟΣΤΟ</b>	<b>100%</b>	<b>91,6%</b>	<b>8,4%</b>	

Από την επεξεργασία των στοιχείων αυτών προκύπτει ότι:

- Η συμμετοχή των ανδρών και των γυναικών συνδικαλιστών στα ΔΣ των κλαδικών Ομοσπονδιών που εκπροσωπούνται στη ΓΣΕΒΕΕ είναι εξαιρετικά άνιση όπως καταδεικνύεται και από την ποσοστιαία σύνθεση: **91,6% άνδρες και 8,4% γυναίκες**.
- από το σύνολο των 25 Κλαδικών Ομοσπονδιών στις 23 Ομοσπονδίες η πλειοψηφία των εκλεγμένων μελών του ΔΣ είναι άνδρες και μόνον σε 2 **Ομοσπονδίες η πλειοψηφία των μελών του ΔΣ είναι γυναίκες** και ειδικότερα στην Ομοσπονδία Αισθητικών και την Ομοσπονδία Εμποροραπτών/τριών.

<b>ΠΙΝΑΚΑΣ 3. ΚΑΤΑΤΑΞΗ ΚΛΑΔΙΚΩΝ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΩΝ ΩΣ ΠΡΟΣ ΤΗΝ ΚΑΤΑ ΦΥΛΟ ΠΟΣΟΣΤΙΑΙΑ ΣΥΝΘΕΣΗ ΤΩΝ ΔΣ</b>		
<b>ΚΛΑΔΙΚΕΣ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΕΣ</b>	<b>ΠΟΣΟΣΤΟ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΟ ΔΣ</b>	<b>ΠΟΣΟΣΤΟ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΑΝΔΡΩΝ ΣΤΟ ΔΣ</b>
ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΣΩΜΑΤΕΙΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΩΝ ΔΙΠΛΩΜΑΤΟΥΧΩΝ ΑΙΣΘΗΤΙΚΩΝ ΕΛΛΑΔΑΣ	88,9	11,1
ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΜΠΟΡΟΡΑΠΤΩΝ ΕΛΛΑΔΑΣ	55,6	44,4
ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΚΥΛΙΚΕΙΩΝ ΔΗΜΟΣΙΩΝ & ΙΔΙΩΤΙΚΩΝ ΣΧΟΛΕΙΩΝ	33,3	66,7
ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΚΔΟΤΩΝ ΒΙΒΛΙΟΧΑΡΤΟΠΩΛΩΝ	18,2	81,8

ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΦΡΟΝΤΙΣΤΩΝ ΕΛΛΑΔΟΣ	18,2	81,8
ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΚΑΦΕΠΩΛΩΝ ΕΛΛΑΔΟΣ	18,2	81,8
ΑΝΩΤΑΤΗ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗ ΚΑΛΛΙΤΕΧΝΙΚΗ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΚΑΤΑΣΤΗΜΑΤΑΡΧΩΝ ΚΟΥΡΕΩΝ ΚΟΜΜΩΤΩΝ ΕΛΛΑΔΟΣ	13,3	86,7
ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΦΩΤΟΓΡΑΦΩΝ	11,1	88,9
ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΜΕΣΙΤΩΝ ΑΣΤΙΚΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΛΛΑΔΟΣ	9,1	90,9
ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΒΙΟΤΕΧΝΩΝ ΑΡΓΥΡΟΧΡΥΣΟΧΟΩΝ	7,7	92,3
ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΩΝ ΠΡΑΚΤΟΡΩΝ ΠΑΙΧΝΙΔΙΩΝ ΠΡΟΓΝΩΣΗΣ ΟΠΑΠ	6,7	93,3
ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΟΒΙΟΤΕΧΝΩΝ ΖΑΧΑΡΟΠΛΑΣΤΩΝ ΕΛΛΑΔΟΣ	5	95
ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΑΡΤΟΠΟΙΩΝ ΕΛΛΑΔΑΣ	2,9	97,1

- Η κατανομή των ποσοστών συμμετοχής κατά φύλο στις κλαδικές Ομοσπονδίες σε ένα βαθμό καταδεικνύει τη συσχέτιση που υπάρχει μεταξύ επαγγελματικών κλάδων και φύλο - παραδοσιακά γυναικείοι και ανδρικοί κλάδοι αντίστοιχα – και επιβεβαιώνει σε ένα βαθμό την κατά φύλο επαγγελματική/κλαδική συγκέντρωση (gender job segregation), όπως φαίνεται στον προηγούμενο Πίνακα.

<b>ΘΕΣΗ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΟ ΔΣ ΚΛΑΔΙΚΩΝ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΩΝ</b>	
ΠΡΟΕΔΡΟΙ	3
ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΙ Α	3
ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΙ Β	4
ΓΕΝΙΚΗ ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ	2
ΑΝΑΠΛΗΡΩΤΡΙΑ ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ	1
ΤΑΜΙΑΣ -ΑΝΑΠΛΗΡ ΤΑΜΙΑΣ	4
ΣΥΜΒΟΥΛΟΙ	11
ΕΦΟΡΟΣ ΜΗΤΡΩΟΥ	1
ΔΗΜΟΣΙΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ	1
<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>	<b>30</b>

Η παραπάνω κατανομή των θέσεων ευθύνης που έχουν αναλάβει οι γυναίκες εκπρόσωποι στο πλαίσιο του ΔΣ των κλαδικών Ομοσπονδιών, δίνει μια επιπλέον ποιοτική εικόνα για το επίπεδο αφενός, και τη βαρύτητα της ευθύνης και της



αρμοδιότητας που αναλαμβάνουν, καθώς και του κοινωνικού και συμβολικού γοήτρου που συνοδεύει μια θέση στο πλαίσιο ενός οργάνου εκπροσώπησης και λήψης αποφάσεων όπως είναι το ΔΣ. Παρατηρούμε έτσι ότι και όταν καταφέρνουν να εκλεγούν στο ΔΣ οι γυναίκες στην πλειοψηφία τους είναι απλά μέλη του ΔΣ και σε ελάχιστες περιπτώσεις καταλαμβάνουν τη θέση της προέδρου. Ακόμη πιο αποκαλυπτική είναι η εικόνα του κλάδου στον οποίο οι γυναίκες εξελέγησαν στη θέση της προέδρου:

1. ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΚΥΛΙΚΕΙΩΝ ΔΗΜΟΣΙΩΝ & ΙΔΙΩΤΙΚΩΝ ΣΧΟΛΕΙΩΝ
2. ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΚΔΟΤΩΝ ΒΙΒΛΙΟΧΑΡΤΟΠΩΛΩΝ και
3. ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΣΩΜΑΤΕΙΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΩΝ ΔΙΠΛΩΜΑΤΟΥΧΩΝ ΑΙΣΘΗΤΙΚΩΝ ΕΛΛΑΔΑΣ.

Η κατανομή αυτή υποδεικνύει τη συνάρτηση της συμμετοχής των γυναικών σε κλάδους όπως οι παραπάνω στους οποίους δραστηριοποιείται επιχειρηματικά μεγάλος αριθμός γυναικών. Αξιοσημείωτο είναι και το δεδομένο ότι ακόμη και σε αυτούς τους κλάδους υπάρχει παρουσία ανδρών στο ΔΣ ενώ αντίθετα στους υπόλοιπους κλάδους η εκπροσώπηση των γυναικών στο ΔΣ είναι από μειοψηφική έως μηδενική.

### **ΣΩΜΑΤΕΙΑ ΚΛΑΔΙΚΩΝ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΩΝ**

Η έρευνα συνέλεξε και επεξεργάστηκε στοιχεία για 289 Σωματεία με διαφορετικής πληρότητας στοιχεία. Έτσι μια πρώτη κατηγοριοποίηση των στοιχείων αυτών με βάση την πληρότητα των στοιχείων είναι:

1. **Καταγραφή Σωματείων με τον αριθμό των εγγεγραμμένων μελών κατά φύλο και Στοιχεία για τη σύνθεση κατά φύλο των ΔΣ** (βλ Παράρτημα Πλήρεις πίνακες-6)

Πιο συγκεκριμένα συγκεντρώθηκαν **πλήρη στοιχεία** για τις κάτωθι κλαδικές Ομοσπονδίες:

1. ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΣΩΜΑΤΕΙΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΩΝ ΔΙΠΛΩΜΑΤΟΥΧΩΝ ΑΙΣΘΗΤΙΚΩΝ ΕΛΛΑΔΑΣ
2. ΚΛΑΔΙΚΗ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΚΔΟΤΩΝ ΒΙΒΛΙΟΧΑΡΤΟΠΩΛΩΝ
3. ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΜΠΟΡΟΡΑΠΤΩΝ ΕΛΛΑΔΑΣ
4. ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΚΑΦΕΠΩΛΩΝ ΕΛΛΑΔΟΣ
5. ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΦΩΤΟΓΡΑΦΩΝ
6. ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΦΡΟΝΤΙΣΤΩΝ ΕΛΛΑΔΟΣ

2. **Καταγραφή Σωματείων Κλαδικών Ομοσπονδιών με στοιχεία για μελη των ΔΣ κατά φύλο**

Αφορά συνολικά τις κάτωθι Ομοσπονδίες (βλ Παράρτημα Πίνακες με στοιχεία ΔΣ - 4)

1. ΟΜ/ΝΔΙΑ ΣΩΜΑΤΕΙΩΝ ΕΡΓΟΛΗΠΤΩΝ ΗΛΕΚΤΡΟΛΟΓΩΝ-ΠΟΣΕΗ
2. ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΜΕΣΙΤΩΝ ΑΣΤΙΚΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΛΛΑΔΟΣ
3. ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΦΟΡΟΤΕΧΝΙΚΩΝ ΕΛΕΥΘΕΡΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΩΝ
4. ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΚΑΤΑΣΤΗΜΑΤΑΡΧΩΝ ΚΡΕΟΠΩΛΩΝ (Π.Ο.Κ.Κ.).

3. **Συμπληρωματικά αποσπασματικά στοιχεία**

Παρουσιάζονται ορισμένα ποσοτικά στοιχεία τα οποία έχουν ένα αποσπασματικό χαρακτήρα και απλώς προδιαγράφουν κλάδους στους οποίους είτε δεν υπάρχει σημαντική συμμετοχή γυναικών στον επαγγελματικό κλάδο είτε και στα σωματεία.

Στις κάτωθι Ομοσπονδίες η **συμμετοχή γυναικών** στα εγγεγραμμένα μέλη είναι **μηδενική**:

- ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΨΥΚΤΙΚΩΝ ΕΛΛΑΔΑΣ
- ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜ/ΝΔΙΑ ΒΙΟΤΕΧΝΩΝ ΑΛΟΥΜΙΝΟΚΑΤΑΣΚΕΥΑΣΤΩΝ

Στα κάτωθι Σωματεία και Ομοσπονδίες η **παρουσία** των γυναικών είναι **περιορισμένη** όπως:

- ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜ/ΝΔΙΑ ΒΙΟΤ. ΕΓΚΑΤΑΣΤΑΤΩΝ ΣΥΝΤΗΡΗΤΩΝ ΑΝΕΛΚΥΣΤΗΡΩΝ – όπου στο σύνολο των Σωματείων συμμετέχουν 8-10 γυναίκες
- ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΣΤΙΑΤΟΡΙΚΩΝ & ΣΥΝΑΦΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΩΝ.

Συνολικά στα ΔΣ των 83 ενεργών και νομιμοποιημένων Σωματείων με εκπροσώπηση περί τα 600 άτομα, η συμμετοχή των γυναικών δεν ξεπερνά τα 15 άτομα που σημαίνει ποσοστό της τάξης του 2,5%.

Δεν έχουμε στοιχεία για Σωματεία των κάτωθι Ομοσπονδιών:

- ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΩΝ ΠΡΑΚΤΟΡΩΝ ΠΑΙΧΝΙΔΙΩΝ ΠΡΟΓΝΩΣΗΣ ΟΠΑΠ
- ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΒΙΟΤΕΧΝΩΝ ΑΡΓΥΡΟΧΡΥΣΟΧΟΩΝ
- ΑΝΩΤΑΤΗ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗ ΚΑΛΛΙΤΕΧΝΙΚΗ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΚΑΤΑΣΤΗΜΑΤΑΡΧΩΝ ΚΟΥΡΕΩΝ ΚΟΜΜΩΤΩΝ ΕΛΛΑΔΟΣ
- ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΑΡΤΟΠΟΙΩΝ ΕΛΛΑΔΑΣ
- ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΒΙΟΤΕΧΝΩΝ ΥΔΡΑΥΛΙΚΩΝ ΕΛΛΑΔΑΣ
- ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΚΥΛΙΚΕΙΩΝ ΔΗΜΟΣΙΩΝ & ΙΔΙΩΤΙΚΩΝ ΣΧΟΛΕΙΩΝ
- ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΒΙΟΤΕΧΝΩΝ ΥΠΟΔΗΜΑΤΟΠΟΙΩΝ
- ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΜΠΟΡΩΝ ΒΙΟΤΕΧΝΩΝ ΥΑΛΟΠΙΝΑΚΩΝ.

#### 2.4. **ΤΟΠΙΚΕΣ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΕΣ**

Η ΓΣΕΒΕΕ αρθρώνεται σε 58 Τοπικές Ομοσπονδίες σε όλη την ελληνική επικράτεια.

Τα στοιχεία που συλλέχθηκαν για τις Τοπικές Ομοσπονδίες αφορούν 51 από τις 58 συνολικά. Στον Πίνακα που ακολουθεί αποτυπώνεται αναλυτικά η σύνθεση κατά φύλο των ΔΣ, το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών, και η θέση που καταλαμβάνουν στο ΔΣ ανά Ομοσπονδία.

ΠΙΝΑΚΑΣ 4															
A/A	T01	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	T12	T13	T14	
<b>ΤΟΠΙΚΕΣ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΕΣ</b>	ΟΕΒΕ ΑΘΗΝΑΣ	ΟΕΒΕ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ	ΟΒΣ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ	ΟΕΒΕ ΝΟΜΟΥ ΑΧΑΪΑΣ	ΟΕΒΕ ΝΟΜΟΥ ΗΡΑΚΛΕΙΟΥ-ΟΕΒΕΝΗ	ΟΕΒΕ ΝΟΜΟΥ ΡΕΘΥΜΝΗΣ	ΟΕΒΕΣ Ν. ΡΟΔΟΠΗΣ	ΟΜ/Α ΒΙΟΤΕΧΝΩΝ ΕΜΠΟΡΩΝ ΑΚΑΡΝΑΝΙΑΣ	ΟΕΒΕ Ν. ΔΡΑΜΑΣ	ΟΕΒΕΣ Ν. ΠΕΛΛΑΣ	ΟΕΒ Ν. ΦΘΙΩΤΙΔΑΣ	ΟΕΒΕ ΖΑΚΥΝΘΟΥ	ΟΕΒΕ ΕΒΡΟΥ	ΟΕΒΕ Ν. ΗΛΕΙΑΣ	
<b>ΣΥΝΟΛΟ ΜΕΛΩΝ ΔΣ</b>	21	9	11	21	21	7	9	7	7	15	13	7	7	9	
<b>ΑΝΔΡΕΣ</b>	18	9	10	20	19	6	8	7	6	11	11	7	7	9	
<b>ΓΥΝΑΙΚΕΣ</b>	3	0	1	1	2	1	1	0	1	4	2	0	0	0	
<b>% ΣΥΜ/ΧΗΣ ΓΥΝ/ΚΩΝ</b>	14,3%	0,00%	9,10%	4,80%	9,50%	14,30%	11,10%	0,00%	14,30%	26,70%	15,40%	0,00%	0,00%	0,00%	
<b>ΘΕΣΗ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΟ ΔΣ</b>	γραμματέας, 2 σύμβουλοι		Σύμβουλος	Σύμβουλος	Σύμβουλοι	Γ. Γραμματέ	Πρόεδρος		Αναπληρωματική Γραμματέας	δημοσίων σχέσεων, σύμβουλος, αναπληρωμ	Ελεγκτικής Επιτροπής				

A/A	T15	T16	T17	T18	T19	T20	T21	T22	T23	T24	T25	T26	T27	T28
<b>ΤΟΠΙΚΕΣ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΕΣ</b>	ΟΕΒΕ Ν. ΑΡΤΑΣ	ΟΕΒΕ ΚΕΡΚΥΡΑΣ	ΟΕΒ ΗΜΑΘΙΑΣ	ΟΕΒΕ Ν. ΚΑΡΔΙΤΣΑΣ	ΟΕΒΕ ΜΕΣΣΗΝΙΑΣ	ΟΕΒΕ Ν. ΚΟΡΙΝΘΙΑΣ	ΟΕΒΕ ΘΗΒΑΣ	ΟΕΒΕ ΕΥΒΟΙΑΣ	ΟΕΒΕ Ν.ΚΑΒΑΛΑΣ	ΟΜ/Α ΒΙΟΤΕΧΝΙΚΩΝ ΣΩΜ/ΩΝ ΑΘΗΝΑΣ	ΟΜ/Α ΜΙΚΡΟΜΕΣΑΙΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΑΤΤΙΚΗΣ	ΟΕΒΕ ΔΥΤΙΚΗΣ ΑΤΤΙΚΗΣ	ΟΕΒΕ Ν. ΜΑΓΝΗΣΙΑΣ	ΟΕΒΕ ΙΩΑΝΝΙΝΩΝ
<b>ΣΥΝΟΛΟ ΜΕΛΩΝ ΔΣ</b>	7	9	7	7	11	7	7	9	11	15	9	7	9	11
<b>ΑΝΔΡΕΣ</b>	7	9	5	6	11	6	7	9	11	13	9	5	8	10
<b>ΓΥΝΑΙΚΕΣ</b>	0	0	2	1	0	1	0	0	0	2	0	2	1	1
<b>ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΓΥΝΑΙΚΩ</b>	0,00%	0,00%	28,60%	14,30%	0,00%	14,30%	0,00%	0,00%	0,00%	13,30%	0,00%	28,60%	11,10%	9,10%
<b>ΘΕΣΗ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΟ ΔΣ</b>			Αντιπρόεδρος, σύμβουλος	Αναπληρώτρια Γενική Γραμματέας		Πρόεδρος				Αν. Γεν. Γραμματέας, Σύμβουλος		Σύμβουλοι	Σύμβουλος	Σύμβουλος

A/A	T29	T30	T31	T32	T33	T34	T35	T36	T37	T38	T39	T40	T41	T42
<b>ΤΟΠΙΚΕΣ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΕΣ</b>	ΟΕΒΕ Ν. ΤΡΙΚΑΛΩΝ	ΟΕΒΕ ΑΡΓΟΥΣ	ΟΕΒΕ ΑΡΚΑΔΙΑΣ	ΟΕΒΕ ΒΙΣΑΛΤΙΑΣ	ΟΕΒΕ ΑΙΤΩΛΟΑΚΑΡΝΑΝΙΑΣ	ΟΕΒΕ ΔΩΔΕΚΑΝΗΣΟΥ	ΟΕΒΕ ΚΟΖΑΝΗΣ	ΟΕΒΕ ΚΥΚΛΑΔΩΝ	ΟΕΒΕ ΛΑΣΗΘΙΟΥ	ΟΕΒΕ ΛΑΡΙΣΑΣ	ΟΕΒΕ ΛΑΚΩΝΙΑΣ	ΟΕΒΕ ΛΕΣΒΟΥ	ΟΕΒΕ ΛΕΥΚΑΔΑΣ	ΕΘΝΙΚΗ ΟΕΒΕ ΜΑΓΝΗΣΙΑΣ
<b>ΣΥΝΟΛΟ ΜΕΛΩΝ ΔΣ</b>	11	9	7	12	11	9	9	6	7	11	7	7	7	6
<b>ΑΝΔΡΕΣ</b>	11	8	7	11	10	7	9	5	7	11	7	6	6	6
<b>ΓΥΝΑΙΚΕΣ</b>	0	1	0	1	1	2	0	1	0	0	0	1	1	0
<b>% ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΓΥΝΑΙΚΩΝ</b>	0,00%	11,10%	0,0%	8,3%	9,10%	22,2%	0,00%	16,70%	0,00%	0,0%	0,00%	14,3%	14,3%	0,0%
<b>ΘΕΣΗ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΟ ΔΣ</b>		Β' Αντιπρόεδρος		Σύμβουλος	Γεν. Γραμματέας	Σύμβουλοι		Γεν. Γραμματέας				Α' Αντιπρόεδρος	Αν. Γεν. Γραμματέας	

A/A	T43	T44	T45	T46	T47	T48	T49	T50	T51		
<b>ΤΟΠΙΚΕΣ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΕΣ</b>	ΟΕΒΕ ΝΑΟΥΣΑΣ	ΟΕΒΕ ΝΑΥΠΑΚΤΟΥ	ΟΕΒΕ ΞΑΝΘΗΣ	ΒΙΟΤΕΧΝΙΚΩΝ ΣΩΜΑΤΕΙΩΝ ΠΕΙΡΑΙΑ	ΟΕΒΕ ΠΙΕΡΙΑΣ	ΟΕΒΕ ΣΕΡΡΩΝ	ΟΕΒΕ ΦΛΩΡΙΝΑΣ	ΟΕΒΕ ΧΑΝΙΩΝ	ΟΕΒΕ ΧΙΟΥ	<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>	<b>ΠΟΣΟΣΤΟ</b>
<b>ΣΥΝΟΛΟ ΜΕΛΩΝ ΔΣ</b>	5	9	7	11	7	11	7	15	9	487	100%
<b>ΑΝΔΡΕΣ</b>	4	9	5	10	7	10	5	15	8	447	91,80%
<b>ΓΥΝΑΙΚΕΣ</b>	1	0	2	1	0	1	2	0	1	40	8,20%
<b>ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΤΗ ΓΥΝΑΙΚΩΝ</b>	20,00%	0,0%	28,6%	9,1%	0,00%	9,1%	28,60%	0,00%	11,10%		
<b>ΘΕΣΗ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΟ ΔΣ</b>	Αντιπρόεδρος (εξ ονόματος μάλλον μετανάστρια)		Αντιπρόεδρος, Συμ/λος Δημ. Σχέσεων	Σύμβουλος		Γεν. Γραμματέας	Β' Αντιπρόεδρος, Αν. ταμίας		Ταμίας		

Και στις Τοπικές Ομοσπονδίες διαπιστώνεται η εξαιρετικά μικρή παρουσία των γυναικών σε θέσεις ευθύνης και εκπροσώπησης (ΔΣ): από ένα πληθυσμό μελών ΔΣ συνολικά 487 εκλεγμένων μελών οι 447 είναι άνδρες (91,8 %) και οι 40 είναι γυναίκες (8,2%). Η ίδια εικόνα με τις κλαδικές ομοσπονδίες εμφανίζεται και ως προς τη θέση ευθύνης που εκλέγονται.

### ΣΩΜΑΤΕΙΑ ΤΟΠΙΚΩΝ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΩΝ

Οι τοπικές Ομοσπονδίες αποτελούνται από ένα αριθμό Σωματείων που κυμαίνεται μεταξύ 4 και 40 σωματείων και ανάλογο αριθμό εγγεγραμμένων μελών. Να σημειωθεί εδώ ότι δεν κατέστη δυνατόν να συλλεχθούν στοιχεία ως προς τον αριθμό των εγγεγραμμένων μελών κατά φύλο για 4 Τοπικές Ομοσπονδίες: ΟΕΒΕ ΑΘΗΝΑΣ, ΟΕΒΕ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ, ΟΕΒΕ ΡΕΘΥΜΝΗΣ, ΟΕΒΕ ΙΩΑΝΝΙΝΩΝ που συγκαταλέγονται μεταξύ των μεγαλύτερων σε αριθμό Σωματείων Τοπικών Ομοσπονδιών. Για αυτές τις Ομοσπονδίες υπάρχουν διαθέσιμα τα στοιχεία της σύνθεσης κατά φύλο των ΔΣ όπως φαίνεται στον παρακάτω Πίνακα 5.

**ΠΙΝΑΚΑΣ 5. ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΜΕΛΩΝ ΣΩΜΑΤΕΙΩΝ ΚΑΙ ΜΕΛΩΝ ΔΣ ΚΑΤΑ ΦΥΛΟ ΚΑΙ ΤΟΠΙΚΗ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ**

ΤΟΠΙΚΗ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΣΩΜΑΤΕΙΩΝ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΜΕΛΩΝ α.α.		ΠΟΣΟΣΤΟ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΜΕΛΩΝ		ΔΣ ΣΩΜΑΤΕΙΩΝ	
		ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
ΟΕΒΕ ΗΡΑΚΛΕΙΟΥ	40	5160	1946	72,6%	27,4%	86,6%	13,4%
ΟΕΒΕ Ν ΑΧΑΪΑΣ	35	3875	905	78,6%	18,4%	96,30%	6,7%%
ΟΒΣΘ	32	6216	1861	77,0%	23,0%	85,7%	14,3%
ΟΕΒΕ Ν. ΚΑΒΑΛΑΣ	29	1869	704	72,6%	27,4%	81,0%	19,0%
ΟΕΒΕ Ν ΡΟΔΟΠΗΣ	24	1309	252	83,9%	16,1%	87,2%	12,8%
ΟΕΒΕ ΚΕΡΚΥΡΑΣ	21	816	113	87,8%	12,2%	91,0%	9,0%
ΟΕΒΕ ΔΡΑΜΑΣ	16	514	128	80,1%	19,9%	86,5%	13,5%
ΟΕΒΕ ΚΑΡΔΙΤΣΑΣ	15	815	208	79,7%	20,3%	82,6%	17,4%
ΟΕΒΕ ΚΟΡΙΝΘΙΑΣ	12	1147	336	77,3%	22,7%	83,5%	16,5%
ΟΕΒΕ ΕΥΒΟΙΑΣ	12	1343	202	86,9%	13,1%	87,8%	12,2%
ΟΕΒΕ ΕΒΡΟΥ	10	1680	745	69,3%	30,7%	85,7%	14,3%
ΟΕΒΕ ΘΗΒΑΣ	9	538	71	88,3%	11,7%	88,2%	11,8%
ΟΕΒΕ ΑΡΤΑΣ	9	1127	293	79,4%	20,6%	88,1%	11,9%
<b>ΟΕΒΕ ΦΘΙΩΤΙΔΑΣ</b>	9	480	485	<b>49,7%</b>	<b>50,3%</b>	62,3%	<b>37,7%</b>
ΟΕΒΕ Ν. ΗΛΕΙΑΣ	7	606	150	80,2%	19,8%	93,9%	6,1%
ΟΕΒΕ ΜΑΓΝΗΣΙΑΣ	7	647	140	82,2%	17,8%	93,6%	6,4%
ΟΕΒΕ ΑΚΑΡΝΑΝΙΑΣ	6	160	24	87,0%	13,0%	90,6%	9,4%

<b>ΟΕΒΕ ΜΕΣΣΗΝΙΑΣ</b>	4	334	166	<b>66,8%</b>	<b>33,2%</b>	33,3%	<b>66,7%</b>
<b>ΟΕΒΕ ΖΑΚΥΝΘΟΥ</b>	2	248	223	<b>52,7%</b>	<b>47,3%</b>	66,7%	<b>33,3%</b>
ΟΕΒΕΑ						80,9%	19,1%
ΟΕΒΕ ΘΕΣ/ΝΙΚΗΣ						80,9%	19,1%
ΟΕΒΕ ΡΕΘΥΜΝΗΣ						94,2%	5,8%
ΟΕΒΕ ΙΩΑΝΝΙΝΩΝ						86,8%	13,2%

Όπως φαίνεται και στον παραπάνω Πίνακα, στην ΟΕΒΕ ΜΕΣΣΗΝΙΑΣ παρατηρείται μεγαλύτερη συμμετοχή των γυναικών στο ΔΣ του Σωματείου σε σύγκριση με το ποσοστό συμμετοχής στα εγγεγραμμένα μέλη: 66,7% έναντι 33,2%. Ομοίως στην ΟΕΒΕ ΦΘΙΩΤΙΔΑΣ η συμμετοχή στο ΔΣ είναι ισόρροπη μεταξύ ανδρών και γυναικών: 49,7% και 50,3% αντίστοιχα. Το ίδιο απεικονίζεται και στην ΟΕΒΕ ΖΑΚΥΝΘΟΥ όπου ο αριθμός των εγγεγραμμένων μελών ανδρών είναι 52,7% και των γυναικών 47,3% .

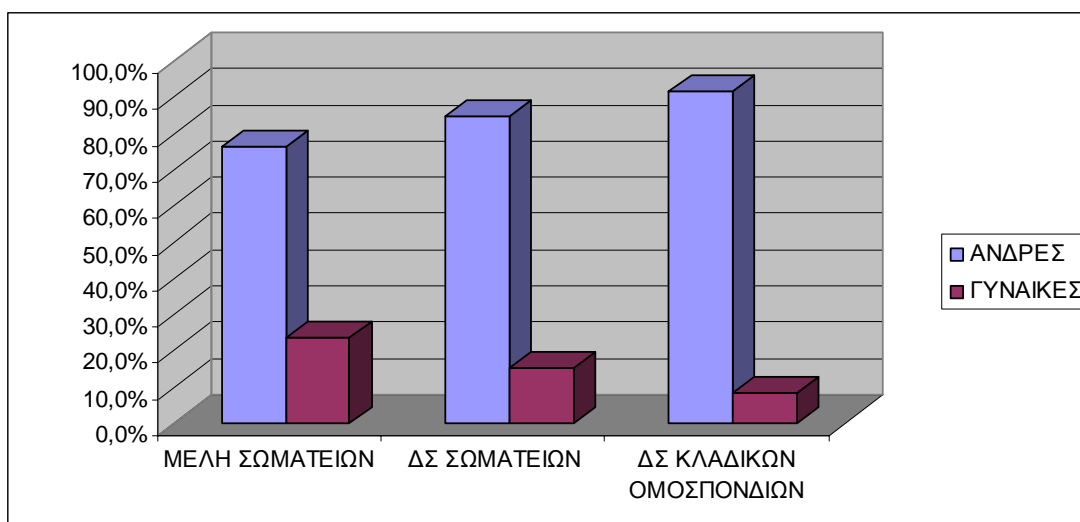
Με άλλα λόγια αφενός η συμμετοχή στα Σωματεία (αριθμός εγγεγραμμένων μελών) μεταξύ ανδρών και γυναικών είναι σημαντικά άνισος με μικρή συμμετοχή των γυναικών, ενώ φαίνεται να βελτιώνεται σε κάποιες περιπτώσεις η εκπροσώπηση των γυναικών στα ΔΣ των Σωματείων, όπου η συμμετοχή είναι περισσότερο ισόρροπη στη βάση, δηλαδή μέλη σωματείων.

Κατά τα άλλα δεν παρατηρούνται σημαντικές διαφορές από την έως τώρα συνολική εικόνα. Δεν φαίνεται από τα στοιχεία να υπάρχουν διαφοροποιήσεις ως προς την συμμετοχή και εκλογή των γυναικών στο ΔΣ μεταξύ αστικών περιοχών – κέντρων και περιφέρειας. Ούτε αντίστοιχα από το μέγεθος μιας Τοπικής Ομοσπονδίας αφού η συμμετοχή των γυναικών στα ΔΣ κυμαίνεται μεταξύ 6,7% και 19% για τις Ομοσπονδίες με τον μεγαλύτερο πληθυσμό μελών.

### **Εξέλιξη της συμμετοχής των γυναικών στη συνδικαλιστική ιεραρχία**

Όπως φαίνεται και από το γράφημα που ακολουθεί αν παρακολουθήσουμε τη συμμετοχή των γυναικών στα τρία επίπεδα συνδικαλιστικής οργάνωσης δηλαδή συμμετοχή στα Σωματεία (μέλη), εκλογή στα ΔΣ των Σωματείων και στα ΔΣ των κλαδικών ομοσπονδιών παρατηρούμε μια αντεστραμμένη σχέση μεταξύ των ποσοστών ανδρών και γυναικών όσο ανεβαίνουμε στην ιεραρχία. **Με άλλα λόγια το ποσοστό των γυναικών συνδικαλιστριών μειώνεται όσο ανεβαίνουμε στην ιεραρχία και το ποσοστό των ανδρών συνδικαλιστών αυξάνεται.**





Μια συνδυαστική προσέγγιση αυτών των ευρημάτων επιβεβαιώνει το συμπέρασμα ότι **η αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στο συνδικαλισμό και μάλιστα στα πρωτοβάθμια όργανα συνιστά έναν κρίσιμο παράγοντα για την αύξηση της συμμετοχής τους σε κέντρα λήψης αποφάσεων και θέσεις εκπροσώπησης**. Επίσης, η συγκέντρωση των γυναικών επιχειρηματιών σε ορισμένους λίγους κλάδους ερμηνεύει ως ένα βαθμό τη χαμηλή τους εκπροσώπηση στα όργανα διοίκηση και λήψης αποφάσεων της ΓΣΕΒΕΕ. Ωστόσο, η εκπροσώπησή τους φαίνεται να «εμποδίζεται» περαιτέρω και από έναν **κάθετο κατά φύλο διαχωρισμό (glass ceiling) στη συνδικαλιστική ιεραρχία**.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3. ΕΠΟΠΤΕΥΟΜΕΝΟΙ ΦΟΡΕΙΣ

### 3.1. ΙΜΕ- ΓΣΕΒΕΕ

#### Διοίκηση

Η διοίκηση του Ι.Μ.Ε. Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε. ασκείται από: α) τη Γενική Συνέλευση των εταίρων και β) το Διοικητικό Συμβούλιο. **Η Γενική Συνέλευση ορίζει το Δ.Σ.** και συγκαλείται τουλάχιστον μία φορά το χρόνο, όπου εξετάζει τον απολογισμό και τον προγραμματισμό δράσης. Το Διοικητικό Συμβούλιο συνεδριάζει τουλάχιστον 4 φορές το χρόνο και έχει την ευθύνη διοίκησης της εταιρείας, υλοποίησης του προγραμματισμού, της οικονομικής διαχείρισης και επιλαμβάνεται όλων των θεμάτων που αφορούν στην λειτουργία της εταιρείας.

#### Στόχοι

Οι στόχοι του Ι.Μ.Ε. Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε, με την εκπόνηση μελετών και επιστημονικών ερευνών σε σχέση με τις ελληνικές Πολύ Μικρές και Μικρομεσαίες Επιχειρήσεις και την υλοποίηση προγραμμάτων δια βίου εκπαίδευσης, είναι μεταξύ άλλων οι εξής:

- 1) η διάχυση της παραγόμενης γνώσης προς και από τις επιχειρήσεις.
- 2) η υποβοήθηση της προσαρμογής, της επέκτασης και της ποιοτικής ανάπτυξης των ΠΜΜΕ μέσα στο νέο πλαίσιο που διαμορφώνουν η δυναμική των αγορών και οι ραγδαίες τεχνολογικές εξελίξεις.
- 3) η αξιολόγηση και διαμόρφωση των δημοσίων στρατηγικών και πολιτικών για τις

ΜΜΕ, τόσο σε εθνικό όσο και σε ευρωπαϊκό επίπεδο.

4) Η συμβολή στην αποτελεσματική αξιοποίηση των πόρων που κατευθύνονται στις ΠΜΜΕ, καθώς και στην αύξηση του βαθμού ανταπόκρισής τους στις εθνικές, ευρωπαϊκές και διεθνείς πολιτικές, προγράμματα και δράσεις που τις αφορούν.

5) η υποβοήθηση της ανάπτυξης θετικών συνεργιών και συνεργασιών μεταξύ των φορέων που συμμετέχουν στην επιχειρηματική διαδικασία.

6) η συμβολή στη διαχείριση της υλοποίησης των αποφάσεων της Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε. και των μελών της.

7) στη συμβολή στην πολλαπλασιαστική αξιοποίηση των πόρων, ιδιωτικών και δημοσίων, που κατευθύνονται στις ΠΜΜΕ και στην αποτελεσματική και αποδοτική αξιοποίηση τους.

8) η συμβολή στην ανάπτυξη επαγγελματικών περιγραμμάτων στις ΠΜΜΕ και διαδικασιών πιστοποίησης γνώσεων των απασχολούμενων σε αυτές.

### **Κατά φύλο σύνθεση των οργάνων διοίκησης του ΙΜΕ - ΓΣΕΒΕΕ**

Στη συνέχεια παρουσιάζεται η σύνθεση κατά φύλο στους εποπτευόμενους από τη ΓΣΕΒΕΕ φορείς ήτοι Το Ινστιτούτο Μικρών Επιχειρήσεων (ΙΜΕ) και το ΚΕΚ.

Η αποτύπωση των στοιχείων αυτών αν και δεν συναρτάται άμεσα με τη θέση των γυναικών στα Κέντρα λήψης αποφάσεων των συνδικαλιστικών οργάνων παρουσιάζει ένα ενδιαφέρον ως προς τη δυνατότητα μέτρων βελτίωσης της θέσης των γυναικών στο εσωτερικό της ΓΣΕΒΕΕ μακροπρόθεσμα.

Στο Διοικητικό Συμβούλιο του φορέα δεν εκπροσωπείται κανένα στέλεχος. Στο 7μελές Επιστημονικό Συμβούλιο με διαφορετικές αρμοδιότητες και αποστολή δεν απασχολείται καμία γυναίκα. Αντίθετα στο σύνολο των στελεχών του Ινστιτούτου (11 άτομα) υπάρχει παρουσία γυναικών (36,4% - 4 άτομα) και σε θέσεις ευθύνης όπως φαίνεται στον επόμενο Πίνακα (6).

**ΠΙΝΑΚΑΣ 6. ΚΑΤΑ ΦΥΛΟ ΣΥΝΘΕΣΗ ΤΩΝ ΟΡΓΑΝΩΝ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΤΟΥ ΙΜΕ- ΓΣΕΒΕΕ**

<b>ΙΜΕ-ΓΣΕΒΕΕ</b>	<b>ΣΥΝΟΛΟ ΜΕΛΩΝ</b>	<b>ΑΝΔΡΕΣ</b>	<b>ΓΥΝΑΙΚΕΣ</b>	<b>ΠΟΣΟΣΤΟ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΓΥΝΑΙΚΩΝ</b>	<b>ΘΕΣΗ</b>
<b>ΔΣ ΙΜΕ</b>	7	7	0		
<b>ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ</b>	7	7	0		
<b>ΑΝΘΡΩΠΙΝΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ/ΣΤΕΛΕΧΗ</b>	11	7	4	36,36%	

Ως προς τη θέση και την αρμοδιότητα την οποία έχουν τα (4) στελέχη αυτά είναι:

1. Υπεύθυνη Διαχείρισης Έργων 2. Υπεύθυνη Διενέργειας Διαγωνισμών & Ανάθεσης Συμβάσεων 3. Υπεύθυνη Οικονομικού Τομέα & Λογιστηρίου 4. Στέλεχος Λογιστηρίου.

### 3.2. ΚΕΚ ΓΣΕΒΕΕ

Το ΚΕΚ ΓΣΕΒΕΕ ιδρύθηκε το 1995 με πρωτοβουλία της Γενικής Συνομοσπονδίας Επαγγελματιών Βιοτεχνών Εμπόρων Ελλάδας, ως εκπαιδευτική εταιρία μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα. Είναι εκπαιδευτικό κέντρο, πανελλαδικής εμβέλειας, πιστοποιημένο από το Ε.ΚΕ.ΠΙΣ. Εδρεύει στην **Αθήνα** και έχει παραρτήματα στη **Θεσσαλονίκη**, στα **Ιωάννινα**, στη **Λάρισα**, στην **Πάτρα**, και στο **Ηράκλειο** Κρήτης. Το ανθρώπινο δυναμικό που απασχολείται μόνιμα στο φορέα αποτελείται από πλέον των 50 καταρτισμένων και έμπειρων επιστημονικών και διοικητικών στελεχών.

Υλοποιεί ενέργειες υποστήριξης συνδικαλιστικών φορέων μικρομεσαίων επιχειρήσεων του δευτερογενή και τριτογενή τομέα της οικονομίας για το σχεδιασμό, οργάνωση και υλοποίηση ενεργειών επιμόρφωσης και ειδικότερα σχεδιασμού και ανάπτυξης καινοτόμων προγραμμάτων κατάρτισης, εκπαιδευτικού υλικού και μεθόδων εκπαίδευσης, κατάλληλων για την επιμόρφωση των επαγγελματιοβιοτεχνών και την συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση αυτοαπασχολούμενων, εργοδοτών, εργαζομένων και ανέργων κλπ.

#### **Διοίκηση**

Το ΚΕΚ ΓΣΕΒΕΕ διοικείται από Γενική Συνέλευση (Γ.Σ.) 51 μελών και Διοικητικό Συμβούλιο (Δ.Σ.) 9 μελών.

Το εκπαιδευτικό έργο του ΚΕΚ ΓΣΕΒΕΕ απευθύνεται κυρίως στους **αυτοαπασχολούμενους, εργοδότες και εργαζόμενους των μικρών και μεσαίων ελληνικών βιοτεχνικών και εμπορικών επιχειρήσεων.**

Τα έργα κατάρτισης σχεδιάζονται και υλοποιούνται σε διαρκή συνεργασία με τους συνδικαλιστικούς φορείς (Ομοσπονδίες ή Πρωτοβάθμια Σωματεία) των επαγγελματιοβιοτεχνών και προτεραιότητα τους κλάδους και τις ειδικότητες που χρειάζονται την κατάρτιση για την κατοχύρωση ή την αναβάθμιση της επαγγελματικής τους ιδιότητας. Επίσης, το ΚΕΚ ΓΣΕΒΕΕ απευθύνεται σε άνεργους/ες όλων των ηλικιών που επιδιώκουν την αναβάθμιση των επαγγελματικών τους προσόντων, για διευκόλυνση της πρόσβασής τους στην αγορά εργασίας.

Όπως αποτυπώνεται και στον επόμενο Πίνακα 7. ως προς τη σύνθεση των οργάνων διοίκησης του ΚΕΚ διαπιστώνεται ότι στη μεν Γενική Συνέλευση της ΓΣΕΒΕΕ που συνιστά το ανώτερο όργανο διοίκησης συμμετέχουν δύο γυναίκες όπως ήδη προαναφέρθηκε, στο δε 9μελές Διοικητικό Συμβούλιο συμμετέχει μία (1) γυναίκα ως σύμβουλος-μέλος. Μία γυναίκα συμμετέχει και ως Υπεύθυνη Περιφερειακού (Κρήτη) Παραρτήματος του ΚΕΚ η οποία είναι και μέλος του ΔΣ του ΚΕΚ, της ΓΣ, του ΔΣ της ΓΣΕΒΕΕ.

**ΠΙΝΑΚΑΣ 7. ΚΑΤΑ ΦΥΛΟ ΣΥΝΘΕΣΗ ΤΗΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΤΟΥ ΚΕΚ ΓΣΕΒΕΕ**

<b>ΚΕΚ ΓΣΕΒΕΕ</b>	<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>	<b>ΑΝΔΡΕΣ</b>	<b>ΓΥΝΑΙΚΕΣ</b>	<b>ΘΕΣΗ</b>
<b>ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΝΕΛΕΥΣΗ</b>	53	51	2	<i>Σημ.: Είναι τα ίδια μέλη που μετέχουν και στο ΔΣ της ΓΣΕΒΕΕ</i>
<b>ΔΣ</b>	9	8	1	Μέλος συμβουλίου
<b>ΥΠΕΥΘΥΝΟΙ/ΕΣ ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΩΝ ΚΕΚ</b>	6	5	1	Παράρτημα Κρήτης: μέλος και του ΔΣ του ΚΕΚ, του ΔΣ της ΓΣΕΒΕΕ, της ΓΣ

## **ΜΕΛΕΤΗ ΧΑΡΤΟΓΡΑΦΗΣΗΣ - ΜΕΡΟΣ ΙΙ**

### **ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΤΩΝ ΤΗΛΕΦΩΝΙΚΩΝ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΕΩΝ**

## Μεθοδολογικό σημείωμα

Στόχος του τμήματος αυτού της Μελέτης Χαρτογράφησης είναι να ανιχνευθούν αντικειμενικά εμπόδια αλλά και υποκειμενικές στάσεις και απόψεις οι οποίες επηρεάζουν την επιλογή της συμμετοχής των γυναικών επαγγελματιών και επιχειρηματιών σε φορείς συλλογικής εκπροσώπησης και συνδικαλιστικές οργανώσεις και συνδικαλιστικά όργανα.

Οι τηλεφωνικές συνεντεύξεις πραγματοποιήθηκαν κατά το διάστημα Απριλίου – Μαΐου 2012 και ανέρχονται σε 123 συνολικά. Οι τηλεφωνικές συνεντεύξεις συνιστούν μια στοχευμένη πρωτογενή διερεύνηση πεδίου.

### *Το ερωτηματολόγιο*

Το ερωτηματολόγιο σχεδιάστηκε στη βάση των τεχνικών προδιαγραφών για τηλεφωνική συνέντευξη (μικρός αριθμός ερωτήσεων με κλειστές απαντήσεις) και συμπεριλαμβάνει ερωτήσεις σχετικά με:

α) τα βασικά δημογραφικά και κοινωνικά χαρακτηριστικά των γυναικών επιχειρηματιών δηλαδή στοιχεία που συνθέτουν το προφίλ τους: ηλικία, οικογενειακή κατάσταση, εκπαιδευτικό επίπεδο.

β) στοιχεία σχετικά με τις επιχειρήσεις τους: είδος επιχείρησης, μέγεθος ήτοι αριθμό απασχολουμένων συμπεριλαμβανομένων των μελών της οικογένειας, χρόνια λειτουργίας της επιχείρησης

γ) στοιχεία αναφορικά με τη συμμετοχή τους σε συνδικαλιστική οργάνωση του κλάδου τους προκειμένου να σκιαγραφηθεί το συνδικαλιστικό τους προφίλ και συγκεκριμένα: τον τίτλο του συλλογικού φορέα (σωματείο/ ένωση /σύλλογος /επιμελητήριο) στον οποίο συμμετέχουν ή συμμετείχαν, τα έτη συμμετοχής, τη θέση και το επίπεδο εκπροσώπησης στο οποίο είναι εκλεγμένες σε όργανα εκπροσώπησης (ΔΣ Σωματείων, Ομοσπονδιών).

δ) σύντομες και κλειστές απαντήσεις γνώμης αναφορικά με:

i) τους λόγους που κατά τη γνώμη τους ερμηνεύουν τη χαμηλή συμμετοχή των γυναικών στα συνδικαλιστικά όργανα, ως ένα γενικό φαινόμενο, ii) τη διερεύνηση των απόψεών τους ως προς συγκεκριμένες προτάσεις για την αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στα συνδικαλιστικά όργανα, iii) την ανίχνευση των (υποκειμενικών) λόγων για τους οποίους οι ίδιες δεν συμμετέχουν και iv) τη διερεύνηση των αναγκών τους (πλευρά της ζήτησης υπηρεσιών) ως προς μια σειρά προτεινόμενες για παροχή υποστηρικτικές υπηρεσίες εκ μέρους της ΓΣΕΒΕΕ (πλευρά της προσφοράς υπηρεσιών). Η τελευταία έρχεται να συμβάλλει, έστω και έμμεσα, στο σχεδιασμό του Ολοκληρωμένου Σχεδίου Δράσης για την αύξηση της συμμετοχής και την ενίσχυση της θέσης των γυναικών.

Οι ερωτήσεις γνώμης /άποψης σε μεγάλο βαθμό διατυπώθηκαν με οδηγό τα θέματα τα οποία αναδείχθηκαν στο πλαίσιο της Α Ομάδας Εστιασμένης Συζήτησης (βλ σχετικό κεφάλαιο), η οποία για το λόγο αυτό και προηγήθηκε καθώς και στη βάση των πρώτων στοιχείων της φάσης της χαρτογράφησης (ποσοτικά δεδομένα αναφορικά με τη συμμετοχή των γυναικών).

### *Το δείγμα*

Η επιλογή του «δείγματος» των τηλεφωνικών συνεντεύξεων έγινε στη βάση δύο βασικών κριτηρίων: το αντικείμενο της επιχείρησης και την έδρα της επιχείρησης.

Έτσι εντοπίστηκαν μέσω επαγγελματικών τηλεφωνικών καταλόγων οι επαγγελματίες και επιχειρηματίες γυναίκες εκείνες οι οποίες δραστηριοποιούνται σε κλάδους οι οποίοι εκπροσωπούνται από τη ΓΣΒΕΕ. Δημιουργήθηκαν αρχεία/ λίστες τηλεφωνικών επαφών ανά γεωγραφική περιφέρεια της χώρας σε αναλογία 200 εκτός Αττικής (Θεσσαλονίκη – Πελοπόννησος -Μακεδονία – Στερεά – Θεσσαλία - Ήπειρος) και 400 από την Περιφέρεια Αττικής προκειμένου να καλυφθεί ο τελικός σκοπούμενος αριθμός των 120 τηλεφωνικών συνεντεύξεων. Παράλληλα κρίθηκε σκόπιμο να συμπεριληφθούν στο δείγμα και γυναίκες (10 συνολικά) οι οποίες είναι μέλη ΔΣ Σωματείων/ Ομοσπονδιών της ΓΣΒΕΕ προκειμένου να εξασφαλιστεί μια κατά το δυνατόν συγκριτική ανάλυση μεταξύ των γυναικών που συμμετέχουν και εκείνων που απέχουν από το συνδικαλισμό. Τελικά πραγματοποιήθηκαν 93 τηλεφωνικές συνεντεύξεις στην Περιφέρεια Αττικής και 27 τηλεφωνικές συνεντεύξεις εκτός Αττικής.

### *Προβλήματα και διαχείρισή τους*

Ένα σημαντικό ζήτημα που δυσχέρανε αρχικά τη διεξαγωγή των συνεντεύξεων δοθέντων των χρονικών ορίων, ήταν η άρνηση έως επιφυλακτικότητα συμμετοχής στην έρευνα και συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου (υπολογίστηκε μια απόκριση της τάξης 1 στις 5-7 κλήσεις, συνυπολογίζοντας τη μη επικαιροποίηση των στοιχείων από τους τηλεφωνικούς καταλόγους).

Ένα επόμενο πρόβλημα στην επίτευξη του ποσοτικού στόχου της έρευνας δημιουργήθηκε από την αφανή θέση των γυναικών στην επιχειρηματικότητα και το αντίστροφο δηλαδή: καταγραφή της επιχείρησης στο όνομα των γυναικών χωρίς να έχουν πραγματική συμμετοχή.

Μια πιθανή ερμηνεία της χαμηλής απόκρισης συνδέεται αφενός με την αντικειμενική συγκυριακή κοινωνικο-πολιτική συνθήκη (περίοδος εθνικών εκλογών), και αφετέρου, την υποκειμενική κατάσταση των γυναικών μικρο-μεσαίων επιχειρηματιών όπου η γενικευμένη απογοήτευση και η οικονομική τους δυσπραγία εμποδίζει τη διαθεσιμότητά τους για συμμετοχή σε μια έρευνα με αντικείμενο την ισόρροπη μεταξύ των δύο φύλων συμμετοχή στα κέντρα λήψης αποφάσεων και το συνδικαλισμό.

Επιπλέον, ο συνδικαλισμός και το συνδικαλιστικό κίνημα βρίσκεται σε μια γενικότερη κρίση εμπιστοσύνης κυρίως από την αίσθηση των ατόμων ότι τα προβλήματα που έχει επιφέρει η κρίση στις επιχειρήσεις τους είναι ανυπέρβλητα.

Παρά ταύτα εκτιμάμε ως πολύ ικανοποιητικό τον αριθμό εκείνων των γυναικών οι οποίες ανταποκρίθηκαν θετικά εκφράζοντας μάλιστα σε αρκετές περιπτώσεις έντονη διάθεση για ουσιαστική συμμετοχή (αρκετές έκαναν πρόσθετα σχόλια και διατύπωναν προτάσεις) καθώς επίσης και έδειξαν ενδιαφέρον για τη συνέχεια της δράσης της ΓΣΒΕΕ και ζήτησαν να ενημερωθούν σχετικά.

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1. ΤΑ ΕΥΡΗΜΑΤΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ**

### **1.1. ΠΡΟΦΙΛ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΩΝ**

Η πλειοψηφία των γυναικών βρίσκεται συγκεντρωμένη στην ηλικιακή ομάδα 41-50 ετών, με αμέσως επόμενες τις ηλικίες 51-60 και 30- 40 ετών με μικρή αλλά αξιοσημείωτη (9,8 %) συμμετοχή των ηλικιών κοντά στη σύνταξη (60 και άνω) και αισθητά μικρή τη συμμετοχή των νεότερων ηλικιών δηλαδή κάτω των 30 ετών (4,1%).

### Πίνακας 1. ΗΛΙΚΙΑΚΕΣ ΟΜΑΔΕΣ

	<u>α.α.</u>	<u>ποσοστό</u>
> 30	5	4,1%
30-40	27	22,0%
41-50	48	39,0%
51-60	29	23,6%
> 60	12	9,8%
ΔΑ	2	1,6%

Ως προς την οικογενειακή τους κατάσταση η πλειοψηφία τους (56,9 %) είναι παντρεμένες με παιδιά, ένα 16,3% είναι άγαμες και το μικρότερο ποσοστό είναι παντρεμένες χωρίς παιδιά (7,3%). Αξίζει να σημειωθεί ότι ένα σημαντικό ποσοστό είναι διαζευγμένες και χήρες (19,5%) εκ των οποίων οι μισές περίπου έχουν παιδιά είναι δηλαδή επιχειρηματίες και αρχηγοί μονογονεϊκών οικογενειών.

### Πίνακας 2. ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ

	<u>α.α.</u>	<u>ποσοστό</u>
ΑΓΑΜΗ	20	16,3%
ΠΑΝΤΡΕΜΕΝΗ	9	7,3%
ΠΑΝΤΡΕΜΕΝΗ ΜΕ ΠΑΙΔΙΑ	70	56,9%
ΔΙΑΖΕΥΓΜΕΝΗ	19	15,4%
ΧΗΡΑ	5	4,1%

Από το σύνολο των γυναικών του δείγματος αρκετά πάνω από τις μισές έχουν παιδιά και κατά συνέπεια αυξημένες οικογενειακές υποχρεώσεις. Από αυτές ένα 63,9% έχει δύο παιδιά ενώ ένα όχι ευκαταφρόνητο ποσοστό (12 %) έχει 3-4 παιδιά.

Κατά μέσο όρο έχουν 1,64 παιδιά – κοντά στον εθνικό μέσο όρο.

### Πίνακας 3. ΑΡΙΘΜΟΣ ΠΑΙΔΙΩΝ

	<u>α.α.</u>	<u>ποσοστό</u>
1 παιδί	20	24,2%
2 παιδιά	53	63,6%
3 - 4 παιδιά	10	12,1%

### **Εκπαιδευτικό επίπεδο**

Ως προς το εκπαιδευτικό τους επίπεδο η πλειοψηφία των γυναικών του δείγματος (45,5%) είναι απόφοιτες δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (Λύκειο ή εξατάξιο Γυμνάσιο). Ένα σημαντικό ποσοστό είναι απόφοιτες Τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (ΑΕΙ και ΤΕΙ) και μία ήταν κάτοχος μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών. Απόφοιτες Μεταλυκειακής εκπαίδευσης είναι ένα 16,3 % και τέλος ένα ποσοστό της τάξης του 13,8% είναι απόφοιτες πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης (Γυμνάσιο) και κάποιες μεγαλύτερης ηλικίας συνήθως, είναι απόφοιτες Δημοτικού.



#### Πίνακας 4. ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ

	<b>α.α.</b>	<b>ποσοστό</b>
ΠΡΩΤΟΒΑΘΜΙΑ	17	13,8%
ΔΕΥΤΕΡΟΒΑΘΜΙΑ	56	45,5%
ΜΕΤΑΛΥΚΕΙΑΚΟ	20	16,3%
ΤΡΙΤΟΒΑΘΜΙΑ	29	23,6%
ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ	1	0,8%

#### 1.2. ΠΡΟΦΙΛ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

##### **Μέγεθος**

Η μεγάλη πλειοψηφία των επιχειρήσεων είναι πολύ μικρές ατομικές επιχειρήσεις αφού σε ποσοστό 73,2% απασχολούν 1-2 άτομα εκ των οποίων 66% απασχολούν ένα άτομο και οι υπόλοιπες απασχολούν και ένα δεύτερο άτομο συχνά άλλο μέλος της οικογένειας. Κάποιες (19,5% ) είχαν σχετικά μεγαλύτερες επιχειρήσεις – απασχολούν δηλαδή 3-5 άτομα – και τέλος λίγες απασχολούν αρκετά μεγαλύτερο αριθμό εργαζομένων όπως 30 και 17 άτομα και πρόκειται για βιοτεχνίες.

#### Πίνακας 5. ΑΡΙΘΜΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ

	<b>α.α.</b>	<b>ποσοστό</b>
1-2 ΑΤΟΜΑ	90	73,2%
3- 5 ΑΤΟΜΑ	24	19,5%
>5	7	5,7%
Δ.Α	2	1,6%

Από την ερώτηση ως προς τα έτη λειτουργίας της επιχείρησης προκύπτει ότι οι περισσότερες είναι πολλών ετών επιχειρήσεις: 36,5% λειτουργούν από 11 έως 20 χρόνια , 31,7% λειτουργούν 6-10 χρόνια και ένα σημαντικό ποσοστό (26,0%) είναι πάνω από 20 χρόνια επιχειρήσεις, ενώ λίγες είναι επιχειρήσεις που λειτουργούν πάνω από 30 χρόνια και σε λίγες περιπτώσεις από τη σύγκριση των στοιχείων (π.χ. ηλικία των γυναικών επιχειρηματιών) προκύπτει ότι πρόκειται για οικογενειακές επιχειρήσεις τις οποίες συνεχίζουν οι ίδιες. Τέλος ένα μικρό ποσοστό 17,3% είναι νεαρές σε ηλικία επιχειρήσεις δηλαδή λειτουργούν τα 2-5 τελευταία χρόνια.

**Πίνακας 6. ΕΤΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ**

	<b>α.α.</b>	<b>ποσοστό</b>
2-5 έτη	18	14,6%
6-10 έτη	33	26,8%
11-20 έτη	38	30,9%
20 -30	27	22,0%
30 και πλέον	7	5,7%

### **Αντικείμενο της επιχείρησης**

Στη συνέχεια αποτυπώνεται η κατανομή σε ποσοστά των επιχειρήσεων των γυναικών της έρευνας ως προς τον οικονομικό κλάδο: όπως είναι αναμενόμενο η μεγαλύτερη συγκέντρωση γυναικείας επιχειρηματικότητας παρατηρείται στον τομέα του **Εμπορίου** όπως επίπλων, αλουμινίου, αυτοκινήτων, καυσίμων, Η/Υ και προγραμμάτων κλπ. Συχνά βέβαια και σε μεγάλο βαθμό συγκεντρώνονται σε μικρές ατομικές επιχειρήσεις στο **Λιανικό Εμπόριο** ενδεικτικά, ανθοπωλείο, είδη δώρων, ψιλικά, περίπτερο κ.α. Επίσης καταστήματα όπως βιβλιοπωλεία, ειδών ένδυσης, παιχνιδιών. Καταστήματα τροφίμων π.χ. κρεοπωλεία, αρτοποιία.

Μια σημαντική συγκέντρωση βρίσκεται στον **κλάδο των υπηρεσιών** και ειδικότερα των ατομικών υπηρεσιών: Ινστιτούτα αισθητικής, κομμωτήρια, φωτογραφεία, Στεγνοκαθαριστήρια, γραφείο κηδείων κλπ αλλά και συνεργεία αυτοκινήτων, εκμισθώσεις ακινήτων (μεσιτικές εταιρείες), Λογιστικά/φοροτεχνικά γραφεία, καθώς και Σχολές Χορού και Κέντρα Ξένων Γλωσσών, Παιδότοπους κ.α. Τέλος μια διακριτή παρουσία παρατηρείται στους κλάδους της Σίτισης-ψυχαγωγίας με επιχειρήσεις όπως καφετέριες, εστιατόρια /καφενεία, ζαχαροπλαστεία και της Μεταποίησης /εργαστηρίων όπως εκδόσεις, μονώσεις κτηρίων, μηχανουργείο, ατελιέ γραφικών τεχνών κλπ.

**Πίνακας 7. ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΤΑ ΚΛΑΔΟ**

	<b>α.α.</b>	<b>ποσοστό</b>
Μεταποίηση	19	15,4%
Σίτιση -ψυχαγωγία	12	9,8%
Εμπόριο	55	44,7%
Υπηρεσίες	37	30,1%

Συμπερασματικά θα λέγαμε ότι η ηλικιακή σύνθεση σε συνάρτηση με τους συγκεκριμένους κλάδους και το μέγεθος των επιχειρήσεων καθώς και τα έτη λειτουργίας των επιχειρήσεων προδιαγράφουν ένα μάλλον συντηρητικό τμήμα του μικρο-μεσαίου επιχειρηματικού τομέα με την έννοια του περιορισμένου δυναμισμού ανάπτυξης, μεγέθυνσης και ανανέωσης του ανθρώπινου δυναμικού του, αν και με σημαντικές εξαιρέσεις.

## Τα πορτραίτα των γυναικών επιχειρηματιών της έρευνας

Συνοπτικά θα λέγαμε ότι οι γυναίκες οι οποίες δραστηριοποιούνται στην μικρή και πολύ μικρή επιχειρηματικότητα ως προς το κοινωνικό τους προφίλ ανήκουν στις παραγωγικές ηλικίες 30-50 ετών και έχουν στην πλειοψηφία τους οικογενειακές υποχρεώσεις (παιδιά). Με δεδομένη την άνιση κατανομή μεταξύ των συζύγων των οικογενειακών υποχρεώσεων στο νοικοκυριό, τις περιορισμένες δυνατότητες κάλυψης τέτοιων αναγκών από το δημόσιο σύστημα κοινωνικής φροντίδας και τα απαιτητικά ωράρια εργασίας των επιχειρήσεών τους οι γυναίκες αυτές αποτελούν τις κατ' εξοχήν περιπτώσεις του φαινομένου της διπλής εργασίας των γυναικών (αμειβόμενη και μη αμειβόμενη).

Είναι ενός μέσου εκπαιδευτικού επιπέδου αν και σημαντικός αριθμός τους είναι απόφοιτες της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Πρόκειται για τις γυναίκες εκείνες που διαθέτουν χαμηλή επαγγελματική ανταγωνιστικότητα και βρίσκουν επαγγελματική διέξοδο στην ανάπτυξη μικρής επιχειρηματικότητας τέτοιας που συχνά να έχει τη μορφή της αυτοαπασχόλησης ή καλύτερα της «επιχειρηματικότητας της ευκαιρίας» η οποία χαρακτηρίζεται από χαμηλή επένδυση, χαμηλό επιχειρηματικό ρίσκο και δυνατότητες κέρδους. Με άλλα λόγια πρόκειται για μια μορφή επιχειρηματικότητας η οποία δίνει έμφαση στη δημιουργία θέσης εργασίας για την επιχειρηματία (business for living vs business for profit).

Μια άλλη υπο-ομάδα αφορά γυναίκες που κατευθύνονται μετά την ολοκλήρωση των σπουδών τους σε αυτού του τύπου την επιχειρηματικότητα είτε γιατί δεν μπορούν να αξιοποιήσουν τα τυπικά τους προσόντα στην αγορά εξαρτημένης εργασίας και πρόκειται στην ουσία για μιας μορφής **ετεροαπασχόληση** ανεξάρτητη από τις σπουδές τους (εκπαιδευτικό κεφάλαιο), είτε αξιοποιούν τα τυπικά τους προσόντα ως (**γνωστικό**) **κεφάλαιο** στην ανάπτυξη επιχειρηματικών πρωτοβουλιών όπως π.χ. στην περίπτωση δημιουργίας παιδικών σταθμών κ.α. ή εναλλακτικά επιλέγουν την απασχόληση ως ελεύθεροι επαγγελματίες.

Δραστηριοποιούνται κατά κύριο λόγο στους τομείς του Εμπορίου και της παροχής Υπηρεσιών και ιδιαίτερα σε τομείς οι οποίοι χαρακτηρίζονται από χαμηλή ανταγωνιστικότητα και υψηλή κλαδική συγκέντρωση της γυναικείας επιχειρηματικότητας /απασχόλησης δημιουργώντας το φαινόμενο του κατά φύλο οριζόντιου διαχωρισμού.

Επιπλέον μια τέτοια συγκέντρωση αναπαράγει τη θέση των γυναικών σε ένα καταμερισμό εργασίας, επαγγελματικών εξειδικεύσεων και επιχειρηματικότητας που σε ένα βαθμό συμβάλει και στις οικονομικές ανισότητες μεταξύ των δύο φύλων.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2. ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΤΟ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΜΟ

Από το σύνολο των γυναικών στις οποίες απευθυνθήκαμε μέσω των τηλεφωνικών συνεντεύξεων η πλειοψηφία (60,2%) δήλωσε ότι συμμετέχει με κάποιο τρόπο σε επαγγελματικό ή/και συνδικαλιστικό φορέα, δηλαδή Σωματείο, Επαγγελματική Ένωση, Τοπικό Επαγγελματικό Σύλλογο, και ένα επίσης σημαντικό ποσοστό 37,4% δεν έχει καμία σχέση με συνδικαλιστική οργάνωση και συλλογικό επαγγελματικό φορέα.

## Πίνακας 8. ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΤΟ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΜΟ

	α.α.	ποσοστό
ΝΑΙ	74	60,2%
ΟΧΙ	46	37,4%
ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΝΤΑΙ	3	2,4%

Ακόμη ένα μικρό ποσοστό δήλωσε ότι δεν έχει επαγγελματικό σύλλογο και θα ενδιαφέρονταν να ιδρύσει ή να μάθει περισσότερες σχετικές πληροφορίες. Δεδομένο που δίνει μια ένδειξη της αναγκαιότητας να υπάρξουν και νέες συνδικαλιστικές εκφράσεις για επαγγέλματα και κλάδους που δεν εκπροσωπούνται και παράλληλα να υπάρξει ανανέωση της κλαδικής εκπροσώπησης και σύνθεσης της ΓΣΕΒΕΕ.

Ωστόσο πρέπει να αναφερθεί ότι αρκετές από αυτές δήλωσαν ότι η συμμετοχή τους εξαντλείται στην «πληρωμή της συνδρομής μόνο» ή «στη συμμετοχή στις αρχαιρεσίες κάθε όποτε γίνονται».

Με την έννοια αυτή ο **ορισμός της έννοιας της συμμετοχής** στο πλαίσιο της έρευνας αυτής είναι εξ αντικειμένου όχι ακριβής και ως προς το περιεχόμενο της παρουσιάζει αρκετά σημαντική διαβάθμιση. Κατά συνέπεια θα ήταν ίσως σκόπιμο για αναλυτικούς λόγους να υπάρξει μια διαφοροποίηση /διαβάθμιση της ίδιας της κατηγορίας «συμμετοχή» μεταξύ όσων διατηρούν μια τυπική και ανενεργή σχέση με το πρωτοβάθμιο όργανο (σωματείο) και αυτών οι οποίες έχουν μια ενεργότερη συμμετοχή, με την έννοια ότι παίρνουν μέρος στις διαδικασίες, παρακολουθούν τα τεκταινόμενα και είναι σχετικά δραστήρια μέλη. Μια πρώτη λειτουργικής σημασίας διάκριση θα ήταν επομένως μεταξύ «ενεργών» και «αδρανών» μελών. Η δεύτερη αυτή κατηγορία μελών αποτελεί μια αρχική ομάδα-στόχου για την περαιτέρω ενεργοποίησή της στην κατεύθυνση της επίτευξη του στόχου της αύξησης της συμμετοχής στα κέντρα λήψης των αποφάσεων σε σύγκριση μάλιστα με εκείνες οι οποίες φαίνεται να είναι επιφυλακτικές και να διατηρούν αποστάσεις.

Από το σύνολο των γυναικών που απάντησαν θετικά στην ερώτηση αν συμμετέχουν σε συνδικαλιστική οργάνωση/ Σωματείο κ.α., ένα ποσοστό 39,7% έχουν εκλεγεί σε θέση ευθύνης και συγκεκριμένα 38,6% (22 γυναίκες) στο ΔΣ του Σωματείου τους και ένα μικρότερο ποσοστό 12,3% (7 γυναίκες) στο ΔΣ της Κλαδικής /Τοπικής Ομοσπονδίας<sup>2</sup>. Η θέση την οποία κατέχουν στα όργανα αυτά εκπροσώπησης φαίνεται στον επόμενο Πίνακα 9.

## Πίνακας 9. ΘΕΣΗ ΣΤΟ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ

Πρόεδρος	4
Αντιπρόεδρος	4
Αναπληρωματικό μέλος	3
Γραμματέας	2
Ταμίας	7
Σύμβουλος	9
Άλλες θέσεις ευθύνης	5

<sup>2</sup> Τα στοιχεία αυτά έχουν σχετική αξία στο βαθμό που στο «δείγμα» για λόγους δυνατότητας συγκρίσεων συμπεριλήφθηκαν στην τηλεφωνική έρευνα και 10 γυναίκες από λίστα εκλεγμένων μελών (στοιχεία χαρτογράφησης). Παρά ταύτα η αξία των ευρημάτων αυτών παραμένει

Έχει ενδιαφέρον ότι 5 από τις γυναίκες αυτές δήλωσαν ότι αναλαμβάνουν και άλλες θέσεις ευθύνης στο πλαίσιο των συνδικαλιστικών τους καθηκόντων όπως συμμετοχή σε Ειδικές Επιτροπές σε τοπικό επίπεδο όπως στην Επιτροπή Διαβούλευσης Περιφέρειας Μακεδονίας-Θράκης, την Επιτροπή έκδοσης αδειών Λαϊκών αγορών Δήμου Κομοτηνής καθώς και άλλες πρωτοβουλίες για τον κλάδο τους. Ορισμένες επίσης αναπτύσσουν δραστηριότητα στο πλαίσιο των επιμελητηρίων στα οποία ανήκουν και καταλαμβάνουν και θέσεις εκπροσωπήσεις. Συνολικά βέβαια τα ευρήματα αυτά συνάδουν με τα ευρήματα της χαρτογράφησης και ειδικότερα σε ότι αφορά στη συμμετοχή των γυναικών σε δευτεροβάθμια και τριτοβάθμια όργανα συνδικαλιστικής εκπροσώπησης. Ως κατακλείδα θα μπορούσαμε να παρομοιάσουμε τη γυναικεία συμμετοχή ως ένα χάρτη στον οποίο διαπιστώνουμε μεγάλες «εκτάσεις» με απουσία και υψηλή πυκνωση σε ορισμένα άλλα σημεία του όταν π.χ. ένας μικρός αριθμός γυναικών αναπτύσσει μια πολυσχιδή και έντονη δραστηριότητα και συμμετοχή στα κοινά. Πρόκειται μάλλον για το αποτέλεσμα μιας προσωπικής διαδρομής και κινητικότητας (μοναχικές διαδρομές) στον επαγγελματικό /επιχειρηματικό και δημόσιο χώρο γενικότερα.

## Συσχετίσεις

Από τη συσχέτιση των στοιχείων όπως για παράδειγμα μεταξύ της οικογενειακής κατάστασης και της συμμετοχής όπως φαίνεται και στον παρακάτω πίνακα υπάρχει αρνητική συσχέτιση.

**Πίνακας. 10. Συμμετοχή ως προς οικογενειακή κατάσταση**

	<b>ΝΑΙ</b>	<b>ποσοστό</b>	<b>ΟΧΙ</b>	<b>ποσοστό</b>
παντρεμένες με παιδιά	65	90,3%	7	9,7%
διαζευγμένες/χήρες με παιδιά	10	83,3%	2	20,0%

Δηλαδή, από το σύνολο των γυναικών με παιδιά και αυξημένες οικογενειακές υποχρεώσεις, η πλειοψηφία τους (90, 3%) δήλωσε ότι συμμετέχει και η μειοψηφία τους (9,7%) απάντησε αρνητικά. Φαίνεται δηλαδή ότι για όσες δήλωσαν ότι έχουν κάποια επαφή με το συνδικάτο ή /και συμμετοχή οι οικογενειακές υποχρεώσεις δεν τις εμποδίζουν, ενώ όπως θα δούμε παρακάτω, για εκείνες οι οποίες δεν συμμετέχουν οι οικογενειακές υποχρεώσεις συνιστούν το σημαντικότερο εμπόδιο.

Στο σημείο αυτό αξίζει να αναφερθούν δύο τινά. Το πρώτο είναι ότι δεν έχουμε στοιχεία αναφορικά με τις ηλικίες των παιδιών δεδομένο που θα επέτρεπε περαιτέρω επεξεργασία και συσχετίσεις των στοιχείων ώστε να διερευνηθεί κατά πόσον π.χ. πρόκειται για παιδιά μη εξαρτημένης ηλικίας. Το δεύτερο είναι ότι θα πρέπει να κρατήσουμε κατά νου το ποιοτικό στοιχείο που διακρίναμε προηγούμενα ως προς το ίδιο το περιεχόμενο της συμμετοχής κατά πόσον δηλαδή είναι ενεργή ή τυπική και αδρανής.

**Πίνακας 11. Συμμετοχή ως προς το εκπαιδευτικό επίπεδο**

		<b>ΝΑΙ</b>		<b>ΟΧΙ</b>
Πρωτοβάθμια	12	75,0%	4	25,0%
Δευτεροβάθμια Μεταλυκειακή εκπαίδ.	31	62,0%	19	38,0%
Τριτοβάθμια	11	55,0%	9	45,0%
	15	50,0%	15	50,0%

Από τη συσχέτιση του εκπαιδευτικού επιπέδου με το αν συμμετέχουν ή όχι φαίνεται μια ισόρροπη κατανομή μεταξύ των απόφοιτων μεταλυκειακής εκπαίδευσης και τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Διαφοροποιήσεις παρατηρούνται μεταξύ των εκπαιδευτικών επιπέδων της δευτεροβάθμιας και ακόμη περισσότερο της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. Στην πρώτη περίπτωση σε ποσοστό 62% συμμετέχουν και 38% δεν συμμετέχουν και στη δεύτερη – απόφοιτες πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης – κατά τα 2/3 τους συμμετέχουν και 1/3 δεν συμμετέχει.

Με άλλα λόγια θα λέγαμε ότι οι συνδικαλιστικές οργανώσεις αντλούν τα μέλη τους συγκριτικά από τις σχετικά χαμηλότερες εκπαιδευτικές βαθμίδες.

Τέλος, δεν παρατηρείται καμία συνάφεια της ηλικίας με τη συμμετοχή ή όχι καθώς υπάρχει μια μεγάλη ηλικιακή διασπορά και στις δύο υπό εξέταση ομάδες. Με άλλα λόγια η επιλογή της συμμετοχής στο συνδικαλισμό δεν κερδίζει ή χάνει έδαφος μεταξύ νεώτερων και μεγαλύτερων σε ηλικία επιχειρηματιών.

**Συνοπτικά** θα λέγαμε ότι η διερεύνηση κάποιων κοινωνικο-δημογραφικών στοιχείων ως παραγόντων που επηρεάζουν τη συμμετοχή -η οποία στο πλαίσιο αυτής της μικρής σε έκταση έρευνας έχει ένα μεγάλο εύρος ορισμού δηλαδή εκτείνεται και συμπεριλαμβάνει την απλή εγγραφή στο επιμελητήριο την επαγγελματική ένωση ή τέλος το σωματείο έως την ενεργό εμπλοκή και τη συνδικαλιστική εξέλιξη στην ιεραρχία – δεν επιβεβαιώνει κάποιες προφανείς συσχετίσεις. Για παράδειγμα εκείνες οι οποίες στον ένα ή στον άλλο βαθμό δραστηριοποιούνται δεν είναι εκείνες χωρίς οικογενειακές υποχρεώσεις αλλά το αντίθετο. Οι γυναίκες επιχειρηματίες συνδικαλίστριες είναι μητέρες με οικογενειακές ευθύνες αναλαμβάνοντας όπως είναι προφανές πολλαπλές υποχρεώσεις.

Μια μικρή, και αδύνατον να επιβεβαιωθεί στο πλαίσιο μιας τέτοιας έρευνας, τάση υπάρχει στη βάση του εκπαιδευτικού επιπέδου. Οι επιχειρηματίες με υψηλότερο διαθέσιμο εκπαιδευτικό και κοινωνικό κεφάλαιο φαίνεται να υπολογίζουν λιγότερο στη βελτίωση των επιχειρηματικών τους πρωτοβουλιών και τη διεκδίκηση αιτημάτων τους από ότι εκείνες με μικρότερο αντίστοιχο κεφάλαιο. Κάτι τέτοιο παραμένει μια υπόθεση εργασίας και αντικείμενο μιας μελλοντικής διερεύνησης.

### ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3. ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΓΝΩΜΗΣ

Στο σημείο αυτό παρουσιάζονται τα ευρήματα των ερωτήσεων γνώμης και συγκεκριμένα στις ερωτήσεις 7-10 όπως αναλυτικότερα εμφανίζονται στη συνέχεια.

#### Ερώτηση 7: Αίτια για τη χαμηλή εκπροσώπηση των γυναικών.

Στην ερώτηση 7 με κλειστές απαντήσεις ζητιόταν από τις γυναίκες να δώσουν τη δική τους γνώμη στο ακόλουθο ερώτημα:

**ΕΡΩΤΗΣΗ 7: «Η χαμηλή συμμετοχή των γυναικών στα συνδικαλιστικά όργανα (ΔΣ) (από 0% έως 8%) που οφείλεται κατά τη γνώμη σας»** (μέχρι 4 απαντήσεις).

	α.α	ποσοστό
Έχουν πολλαπλές οικογενειακές υποχρεώσεις	89	31,4%
Δεν ενθαρρύνονται για τη συμμετοχή τους	52	18,4%
Δεν τις προωθούν οι άνδρες συνδικαλιστές	40	14,1%
Δεν τις εμπιστεύονται	30	10,6%
Δεν πιστεύουν ότι μπορεί να αλλάξει κάτι	24	8,5%
Αντιμετωπίζουν διακρίσεις ως γυναίκες	21	7,4%
Δεν ενδιαφέρονται	16	5,7%
Δεν μπορούν να ανταποκριθούν σε ένα τέτοιο ρόλο	11	3,9%

Όπως φαίνεται και από την παραπάνω κατάταξη των απαντήσεων ως προς τη συχνότητα εμφάνισής τους, το γεγονός ότι οι γυναίκες επωμίζονται με τις **οικογενειακές υποχρεώσεις** συνιστά **έναν από τους πρώτους λόγους – αιτίες της εξαιρετικά μικρής συμμετοχής των γυναικών** σε θέσεις συνδικαλιστικής ευθύνης (31,4 %) για τις περισσότερες ερωτώμενες. Δεύτερος κατά σειρά λόγος είναι η έλλειψη ενθάρρυνσης για τη συμμετοχή τους (18,4%) είτε από το άμεσο είτε και από το ευρύτερο κοινωνικό τους περιβάλλον αλλά και την κοινωνία γενικότερα. Ωστόσο οι επιλογές των επόμενων απαντήσεων «δεν τις προωθούν οι άνδρες συνδικαλιστές», «δεν τις εμπιστεύονται» και «αντιμετωπίζουν διακρίσεις ως γυναίκες» συγκεντρώνουν ένα 32,1% των απαντήσεων και συνθετικά περιγράφουν μια έμφυλη προσέγγιση των αιτίων της μικρής τους συμμετοχής. Δεδομένο που ενισχύεται από τη μικρή προτίμηση των επόμενων κλειστών απαντήσεων όπου περιγράφεται η «έλλειψη ενδιαφέροντος» αλλά και εμπιστοσύνης στην αποτελεσματικότητα των συνδικαλιστικών διεκδικήσεων και διαδικασιών που συγκεντρώνουν συνολικά 14,2% των πολλαπλών απαντήσεων.

Στάση και άποψη που σε ένα βαθμό μπορεί να θεωρηθεί ως αποτέλεσμα του αποκλεισμού τους από τα κέντρα λήψης αποφάσεων και τους θεσμούς εκπροσώπησης.

Τέλος, εξαιρετικά μικρή προτίμηση έδειξαν οι ερωτώμενες στην τελευταία επιλογή «Δεν μπορούν να ανταποκριθούν σε ένα τέτοιο ρόλο» καταδεικνύοντας ότι δεν πιστεύουν στην αδυναμία ή μια στερεότυπη προσέγγιση στην κατανομή κοινωνικών ρόλων και ευθυνών μεταξύ των δυο φύλων.

Συνολικά θα λέγαμε ότι οι ερμηνευτικοί λόγοι για τη μικρή συμμετοχή είναι αντικειμενικοί – πολλαπλές οικογενειακές υποχρεώσεις – λόγοι που συνδέονται με τις σχέσεις εξουσίας μεταξύ των δύο φύλων και των έμφυλων διακρίσεων τις οποίες υπόκεινται οι γυναίκες και βεβαίως αμφισβητείται και μια κυρίαρχη

ερμηνεία που θέλει τις γυναίκες να μην έχουν εμπιστοσύνη στον εαυτό τους ή να μην αναγνωρίζουν ως πεδίο κοινωνικής τους δράσης το συνδικαλισμό.

**Λόγοι μη συμμετοχής: Έμφυλες διακρίσεις**

	<b>Συμμετέχουν</b>	<b>Δεν συμμετέχουν</b>
Δεν τις προωθούν οι άνδρες συνδικαλιστές	24	17
Αντιμετωπίζουν διακρίσεις ως γυναίκες	22	5
Δεν ενθαρρύνονται για τη συμμετοχή τους	23	21
Δεν τις εμπιστεύονται	16	9

Συγκεντρώνοντας απαντήσεις που συνδέονται με έμφυλες διακρίσεις ως λόγοι για τη μη συμμετοχή των γυναικών και τη σύγκριση μεταξύ του τρόπου με τον οποίο απαντάνε εκείνες οι οποίες συμμετέχουν και εκείνες οι οποίες δεν συμμετέχουν παρατηρούμε μια σύμπτωση απόψεων σε μεγάλο βαθμό μεταξύ τους ως προς το ότι δεν τις προωθούν οι άνδρες συνδικαλιστές δηλαδή θέτουν εμπόδια ή τις αποκλείουν αν και το επιθυμούν αλλά και δεν ενθαρρύνονται ως προς τη συμμετοχή τους.

Απόκλιση παρατηρείται στις απαντήσεις τους ως προς την αναγνώριση των κοινωνικών διακρίσεων εις βάρος των γυναικών που εντοπίζεται ως λόγος μη συμμετοχής σε πολύ μεγαλύτερο βαθμό μεταξύ όσων δήλωσαν ότι έχουν σχέση με τον συνδικαλισμό, σε αντίθεση με αυτές οι οποίες διατηρούν αποστάσεις.

Εκείνες οι οποίες συμμετέχουν μοιάζει να διαθέτουν και την άμεση εμπειρία και την κοινωνική συνείδηση για την αναγνώριση κοινωνικών και κυρίως έμφυλων διακρίσεων.

**Ερώτηση 8: Μέτρα και προτάσεις πολιτικής για την αύξηση και ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών**

Στην ερώτηση αυτή ζητιόταν από τις γυναίκες της έρευνας να απαντήσουν αν συμφωνούν ή όχι με μια σειρά προτάσεις. Τα αποτελέσματα κατά σειρά προτεραιότητας των απαντήσεων παρουσιάζονται στον Πίνακα που ακολουθεί.

**ΕΡΩΤΗΣΗ 8:** « *Από τις παρακάτω προτάσεις για αύξηση της συμμετοχής των γυναικών αλλά και τον τρόπο λειτουργίας των σωματείων /ομοσπονδιών, με ποιες συμφωνείτε και με ποιες όχι*» .

	<b>ΝΑΙ</b>	<b>ΟΧΙ</b>	<b>ΔΓ/ΔΑ</b>
Περισσότερη δημοκρατία και διαφάνεια στον τρόπο λήψης των αποφάσεων	112	7	4
Απαιτούνται αλλαγές στις συνδικαλιστικές πρακτικές προκειμένου να ενθαρρυνθεί η συμμετοχή νέων (ανδρών και κυρίως γυναικών) επιχειρηματιών	110	9	4
Περισσότερα θέματα /διεκδικήσεις ειδικά για τις γυναίκες επιχειρηματίες	91	20	11
Μέτρα όπως η ποσόστωση για την ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών στα όργανα	76	27	10



Μια ανάλυση των απαντήσεων μάς δείχνει ότι το αίτημα για περισσότερη δημοκρατία και διαφάνεια στον τρόπο λήψης των αποφάσεων συγκέντρωσε την πλειοψηφία των προτιμήσεων των ερωτώμενων (112 θετικές απαντήσεις) και η ποσόστωση ως μέτρο για την ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών στα όργανα την μικρότερη προτίμηση: 76 θετικές απαντήσεις και 27 αρνητικές. Εξίσου υψηλή ήταν και η «ψήφιση» των αλλαγών στις συνδικαλιστικές πρακτικές (110 απαντήσεις) με τρόπο που να δημιουργούνται καλύτερες προϋποθέσεις και να ενθαρρύνεται η συμμετοχή νέων επιχειρηματιών (ανδρών και γυναικών).

Τα ειδικά θέματα και οι διεκδικήσεις για τις γυναίκες επιχειρηματίες με άλλα λόγια η αλλαγή της ατζέντας των συνδικαλιστικών διεκδικήσεων αλλά και η αναγνώριση των ιδιαίτερων αναγκών των γυναικών αναγνωρίζεται με ένα επίσης σημαντικό αριθμό θετικών απαντήσεων (91), και 20 αρνητικών. Ένα σχετικό ενδιαφέρον έχουν τα «Δεν Γνωρίζω/δεν απαντώ» (22 συνολικά) που δείχνουν μια μικρή αμφιθυμία για τη σημασία μέτρων όπως η ποσόστωση και τα ειδικά θέματα για γυναίκες (Θετικές Δράσεις) στη βελτίωση της θέσης των γυναικών.

Αν συγκρίνουμε τώρα τις απαντήσεις μεταξύ των δύο υπο-ομάδων δηλαδή αυτών που συμμετέχουν στο συνδικαλισμό (συνδικαλισμένες) και αυτών που δεν συμμετέχουν (μη συνδικαλισμένες) διαπιστώνουμε κάποιες διαφοροποιήσεις επί των θετικών και των αρνητικών απαντήσεων αντίστοιχα .

Πρώτον τόσο όσες συμμετέχουν όσο και όσες δεν συμμετέχουν «ψηφίζουν» θετικά σε υψηλότερο ποσοστό τις προτάσεις για αλλαγές στην συνδικαλιστική πρακτική και το αίτημα για περισσότερη δημοκρατία και διαφάνεια.

Δεύτερον, σε πολύ μεγαλύτερο ποσοστό απαντούν θετικά στις απόψεις σχετικά με την αλλαγή της ατζέντας στις διεκδικήσεις και τα μέτρα ποσόστωσης οι μη συνδικαλισμένες έναντι των συνδικαλισμένων. Πράγμα που υποδηλώνει ότι εκείνες οι οποίες συμμετέχουν δίνουν ελαφρώς μικρότερη προτεραιότητα στα θέματα των γυναικών από εκείνες οι οποίες έχουν κρατήσει αποστάσεις από την ενεργό συμμετοχή και μάλιστα σε μικρότερο αριθμό απαντούν ότι δεν γνωρίζουν από τις άλλες.

Συνεχίζοντας την ανάλυση των συσχετίσεων κάθε μιας εκ των απαντήσεων μεταξύ των δυο αυτών υπο-ομάδων διαπιστώνουμε ότι σε μεγαλύτερο ποσοστό οι συμμετέχουσες συμφωνούν με τα μέτρα ποσόστωσης σε σχέση με τις μη συμμετέχουσες (33,3% έναντι 19,0%). Επίσης ότι σε διπλάσιο ποσοστό οι συμμετέχουσες προκρίνουν την ανάγκη για μεγαλύτερες διεκδικήσεις ειδικά για τις γυναίκες επιχειρηματίες( 28,0% έναντι 14,6%).

Πολύ μεγαλύτερες είναι οι διαφορές τους ως προς την άρνηση τους με την πρόταση για περισσότερη δημοκρατία στον τρόπο λήψης των αποφάσεων: 10,7% οι μη συνδικαλισμένες και 2,3% οι συνδικαλισμένες και ομοίως ως προς την πρόταση για αλλαγές στις συνδικαλιστικές πρακτικές με ποσοστά 12,3% των συνδικαλισμένων και 4,7% των μη συνδικαλισμένων.

Τα δεδομένα αυτά συνδυαστικά υποδεικνύουν ότι οι συνδικαλίστριες έχοντας άμεση εμπειρία συμμετοχής σε μεγαλύτερο ποσοστό τους προκρίνουν την ποσόστωση και την ανάδειξη των ιδιαίτερων αναγκών των γυναικών στην ατζέντα των διεκδικήσεων ενώ σε μικρότερο ποσοστό αναγνωρίζουν την ανάγκη για περισσότερη δημοκρατία στον τρόπο λήψης των αποφάσεων και τις αλλαγές στις συνδικαλιστικές πρακτικές για ευνόητους λόγους.

## **Ερώτηση 9. Λόγοι μη συμμετοχής**

Στην επίσης πολλαπλών απαντήσεων αυτή ερώτηση, για τους λόγους της μη συμμετοχής των ιδίων (συνάρτηση της ερώτησης 5) όπως φαίνεται και στον

Πίνακα που ακολουθεί η έλλειψη χρόνου λόγω **οικογενειακών υποχρεώσεων** τους είναι ο πρώτος λόγος για τη μη συμμετοχή τους.

**ΕΡΩΤΗΣΗ 9. "Αν δεν συμμετέχετε (συμμετείχατε ποτέ) σε σωματείο είναι γιατί":**

	<b>α. α.</b>	<b>ποσοστό<sup>3</sup></b>
Δεν έχω χρόνο λόγω οικογενειακών υποχρεώσεων	52	38,0%
Δεν εμπιστεύομαι τις διαδικασίες αυτές	30	21,9%
Δεν είχα σχετική πληροφόρηση μέχρι τώρα	22	16,1%
Δεν το σκέφτηκα ποτέ	18	13,1%
Δεν πιστεύω ότι μπορεί να γίνει κάτι	16	11,7%
Δεν νοιώθω ότι μπορώ να αντεπεξέλθω στις απαιτήσεις	8	5,8%
Δεν με ενδιαφέρει τέτοιου τύπου δράση	7	5,1%

Η «έλλειψη εμπιστοσύνης στις διαδικασίες» σε συνδυασμό με τις απαντήσεις «δεν πιστεύω ότι μπορεί να γίνει κάτι» και «δεν με ενδιαφέρει τέτοιου τύπου δράση» είναι ερωτήσεις οι οποίες επιδιώκουν να ανιχνεύσουν ως αντικίνητρο για τη συμμετοχή την κρίση εμπιστοσύνης στους συνδικαλιστικούς φορείς ή /και το συνδικαλισμό αλλά ίσως και την γενικότερη κρίση πολιτικής εκπροσώπησης.

Οι απαντήσεις αυτές ενισχύουν την αρχική μας υπόθεση και συγκέντρωσαν το ένα τρίτο περίπου των απαντήσεων (38,7%).

Η «έλλειψη σχετικής πληροφόρησης» ως τρίτος κατά σειρά λόγος μη συμμετοχής σε συνδυασμό μάλιστα με την απάντηση «δεν το σκέφτηκα ποτέ», δείχνει κατά τη γνώμη μας τα περιθώρια και τις δυνατότητες να ενταθούν οι προσπάθειες εκ μέρους της ΓΣΕΒΕΕ και ειδικότερα του Γραφείου Ισότητας στην κατεύθυνση της διάχυσης σε ευρύτερα κοινά καθώς και της εξειδίκευσης των ομάδων-στόχου της πληροφόρησης.

**Ερώτηση 10: προτάσεις – αιτήματα προς τη ΓΣΕΒΕΕ**

Με την ερώτηση αυτή επιδιώκεται να ανιχνευθούν κάποιες ανάγκες των γυναικών τις οποίες θα μπορούσε να καλύψει μέσω της παροχής συγκεκριμένων προτεινόμενων υπηρεσιών και πρωτοβουλιών η ΓΣΕΒΕΕ. Η επεξεργασία των απαντήσεων μπορεί να αξιοποιηθεί για το σχεδιασμό των προβλεπόμενων προτάσεων στο πλαίσιο του Ολοκληρωμένου Σχεδίου Δράσης αλλά και το Γραφείο Ισότητας.

**ΕΡΩΤΗΣΗ 10. « Σε ποια από τα παρακάτω θέματα θα θέλατε να πάρετε υποστηρικτικές υπηρεσίες από τη ΓΣΕΒΕΕ»:**

	<b>α.α.</b>	<b>ποσοστό</b>
(Άμεση και συνεχής) πληροφόρηση για ενίσχυση της επιχειρηματικότητας (π.χ. σχετικά με κονδύλια για επιδοτήσεις, χρηματοδοτήσεις, μέτρα προστασίας της επιχείρησης, κ.α.)	114	20,8%

<sup>3</sup> Η μετατροπή του πλήθους των απαντήσεων σε ποσοστά έχει το νόημα μόνο να κάνει πιο εύληπτη την κατάταξη /ιεράρχηση λόγων μη συμμετοχής τους, αφού η ερώτηση προβλέπει πολλαπλές απαντήσεις

Συμβουλευτικές υπηρεσίες για γυναίκες επιχειρηματίες	101	18,4%
Πληροφόρηση για νέες καινοτόμες μορφές επιχειρηματικότητας	98	17,9%
Εξειδικευμένα σεμινάρια επιμόρφωσης σε θέματα όπως προβολή, εξαγωγές, εργασιακά κ.α.	85	15,5%
Ενημέρωση για θέματα φορολογικά, λογιστικά, κ.λπ.	79	14,4%
Σεμινάρια για γυναίκες για την απόκτηση συνδικαλιστικών δεξιοτήτων (ηγεσία, διαπραγμάτευση, ρητορική κ.α)	72	13,1%

Η αποτύπωση κατά σειρά προτίμησης των απαντήσεων των γυναικών της έρευνας μας δίνει πιστεύουμε μια εικόνα για το πως ιεραρχούν τις ανάγκες τους και ποια είναι τα θέματα για τα οποία θα θέλανε να πάρουν υποστηρικτικές υπηρεσίες ως γυναίκες επαγγελματίες και επιχειρηματίες. Παράλληλα σκιαγραφεί το πως βλέπουν το ρόλο της ΓΣΕΒΕΕ και επιπλέον δίνει στοιχεία για την προτεραιοποίηση των στόχων και των πρωτοβουλιών που καλείται να υλοποιήσει το Γραφείο Ισότητας. Φυσικά κάποια από αυτά τα θέματα ενδέχεται να καλύπτονται από τις δράσεις που ήδη υλοποιεί το ΚΕΚ και το ΙΜΕ της ΓΣΕΒΕΕ.

Έτσι αναλύοντας τις απαντήσεις διαπιστώνουμε ότι κατά προτεραιότητα είναι η παροχή συμβουλευτικών υποστηρικτικών υπηρεσιών στην κατεύθυνση είτε υποστήριξης και προστασίας της μικρής επιχείρησης μέσω δημόσιας παρέμβασης και της παροχής συμβουλευτικής υποστήριξης στην επιχειρηματία, είτε μέσω της διερεύνησης νέων καινοτόμων μορφών επιχειρηματικότητας στην οποία προσβλέπουν. Προφανώς στο πλαίσιο της τρέχουσας οικονομικής κρίσης και των απειλών τις οποίες συνεπάγεται για την επιχειρηματικότητα αυτής της μορφής καθίσταται επείγουσα ανάγκη.

Σε ένα αμέσως επόμενο επίπεδο προκρίνουν την παροχή τεχνικών γνώσεων γύρω από την επιχειρηματικότητα όπως π.χ. προβολή, εξαγωγές, λογιστικο-φορολογικά ως χρήσιμες συμβουλευτικές υπηρεσίες εκ μέρους της ΓΣΕΒΕΕ. Αφορά ανάγκες που συνδέονται είτε με τις προοπτικές ανάπτυξης της επιχείρησης (προβολή, εξαγωγές) είτε με τεχνικές πληροφορίες στο πλαίσιο των πολλών και συχνών αλλαγών που πραγματοποιούνται στο θεσμικό πλαίσιο –νομοθεσία για το φορολογικό σύστημα και συναφή θέματα, το τελευταίο διάστημα.

Συσχετίζοντας τον τρόπο απαντήσεων μεταξύ όσων δήλωσαν ότι συμμετέχουν και εκείνων οι οποίες δεν συμμετέχουν οδηγούμαστε σε κάποιες ενδιαφέρουσες διαπιστώσεις.

Διαπιστώνουμε για παράδειγμα ότι, η ενίσχυση της διαπραγματευτικής δύναμης των γυναικών μέσα από το αίτημα /πρόταση για την ανάπτυξη των συνδικαλιστικών δεξιοτήτων τους, σε μεγαλύτερο βαθμό ως είναι αναμενόμενο αναγνωρίζεται ως μια αναγκαία ή χρήσιμη υπηρεσία από εκείνες οι οποίες συμμετέχουν με οποιονδήποτε τρόπο, σε αντίθεση με εκείνες, οι οποίες δεν συμμετέχουν.

Ωστόσο, αν και η διοργάνωση δράσεων και σεμιναρίων για την απόκτηση ή/και αναβάθμιση συνδικαλιστικών δεξιοτήτων δεν αφορά άμεσα εκείνες οι οποίες δεν συμμετέχουν, προκρίνεται ως σημαντική όπως αποδεικνύει ο αριθμός των

απαντήσεων, στο βαθμό που συνδέεται ευρύτερα με τη βελτίωση της θέσης των γυναικών σε κέντρα λήψης αποφάσεων και τη δημόσια σφαίρα γενικότερα.

Οι συνδικαλισμένες ζητούν κατά προτεραιότητα πληροφόρηση αναφορικά με τις δυνατότητες ενίσχυσης της επιχείρησης όπως είναι οι επιδοτήσεις, χρηματοδοτήσεις κλπ ενώ οι μη συνδικαλισμένες κατά προτεραιότητα ζητούν συμβουλευτικές υπηρεσίες προς τις γυναίκες επιχειρηματίες.

Διαπιστώνουμε δηλαδή μια μικρή διαφοροποίηση των αιτημάτων τους ως προς την ιεράρχηση τους: οι πρώτες επικεντρώνονται σε υποστήριξη για την επιχείρησή τους και οι δεύτερες περισσότερο για την κάλυψη υποκειμενικών αναγκών δηλαδή τις ίδιες τις επιχειρηματίες. Σε ένα βαθμό ίσως συνδέεται με την απόσταση που οι δύο ομάδες έχουν ως προς τη δημόσια /κρατική υποστήριξη και τα προγράμματα, και κατ' επέκταση και τις αντίστοιχες προσδοκίες.

### **Αυθόρμητες προτάσεις - αιτήματα**

Στο σημείο αυτό αξίζει να αναφερθούν ορισμένα από τα σχόλια- προτάσεις που διατύπωσαν κατά τη διάρκεια των τηλεφωνικών συνεντεύξεων οι ίδιες οι ερωτώμενες.

Καταρχήν ως προς τις προτάσεις και τα αιτήματα για παρεχόμενες από τη ΓΣΕΒΕΕ συμβουλευτικές υπηρεσίες αναφέρθηκαν αιτήματα τα οποία θα μπορούσαν να κατηγοριοποιηθούν ως προς την ανάγκη **α) εξειδικευμένης πληροφόρησης** για προτεινόμενα θέματα όπως:

- **εργασιακά δικαιώματα** προφανώς στο πλαίσιο των αλλαγών του πλαισίου των εργασιακών σχέσεων και των πολλαπλών νέων νομοθετημάτων
- **Περιβαλλοντολογικά θέματα**
- θέματα **φορολογικά, λογιστικά** κλπ
- Μεταφορά εμπειρίας από το εξωτερικό
- Ενημέρωση για έρευνα
- θέματα κυκλοφοριακής ρύθμισης

### **β) την παροχή προγραμμάτων απόκτησης δεξιοτήτων όπως:**

- Εκμάθηση Η/Υ και Δράσεις εξειδικευμένης πληροφόρησης π.χ. Θεματικές Ημερίδες

### **γ) την παροχή υπηρεσιών όπως**

- Την υποστήριξης για φύλαξη παιδιών και τη δημιουργία παιδικού σταθμού

### **δ) Την κάλυψη ελλείμματος πληροφόρησης** από τα πρωτοβάθμια όργανα (Σωματεία/Συλλόγους) τα οποία δεν είναι δραστήρια στην κατεύθυνση αυτή

Τέλος ορισμένα από τα αυθόρμητα σχόλια –αιτήματα αφορούν στο **ρόλο της ΓΣΕΒΕΕ** και συγκεκριμένα ως προς τη «*διεκδίκηση αιτημάτων ενίσχυσης των Μικρομεσαίων Επιχειρήσεων*» καθώς και «*την άσκηση πίεσης προς στην κυβέρνηση για διεκδικήσεις του κλάδου*».

**ΜΕΛΕΤΗ ΧΑΡΤΟΓΡΑΦΗΣΗΣ - ΜΕΡΟΣ ΙΙΙ**

**ΟΜΑΔΕΣ ΕΣΤΙΑΣΜΕΝΗΣ ΣΥΖΗΤΗΣΗΣ & ΑΤΟΜΙΚΗ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ**

## **Εισαγωγικά στοιχεία**

Στο μέρος αυτό της Μελέτης (Α Παραδοτέο), παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της πρωτογενούς ποιοτικής έρευνας και συγκεκριμένα η ανάλυση των Ομάδων Εστιασμένης Συζήτησης καθώς και της ατομικής συνέντευξης.

## **Μεθοδολογικό πλαίσιο**

Οι ομάδες εστιασμένης συζήτησης (ΟΕΣ) συνιστούν ένα σημαντικό εργαλείο για την αξιολόγηση υπηρεσιών, πρακτικών και πολιτικών ή και μέσο για την δοκιμή νέων ιδεών και οργανώνονται σε μικρές ομάδες συζήτησης. Σκοπός της συζήτησης είναι η συλλογή πληροφοριών για ένα θέμα/ αντικείμενο ή για περιορισμένη γκάμα θεμάτων. Αυτό επιτυγχάνεται μέσω σειράς ανοιχτών ερωτημάτων προς συζήτηση. Πρόθεση των ΟΕΣ είναι η ευρεία και βαθύτερη κατανόηση του υπό συζήτηση θέματος και όχι η ποσοτικοποιημένη σύνοψη των διαφόρων απόψεων. Γι' αυτό δίνεται έμφαση στη διορατικότητα, στην ανταπόκριση και στις απόψεις και όχι στα συγκεκριμένα δεδομένα. Το αποτέλεσμα συχνά είναι η πιο εμπειριστατωμένη κατανόηση των αναγκών των ενδιαφερομένων (stakeholders), η ανάδειξη των κατάλληλων μέσων πολιτικών ή το πρόγραμμα που απαιτείται και το οποίο πράγματι θα "κάνει τη διαφορά."

## **Στόχος των Ομάδων Εστιασμένης Συζήτησης**

Η πραγματοποίηση δύο (2) Ομάδων Εστιασμένης Συζήτησης με γυναίκες που ανήκουν σε διαφορετικές ομάδες στόχους και διαφοροποιημένο προφίλ δίνει τη δυνατότητα να συζητηθούν αφενός, οι ανάγκες των γυναικών ειδικότερα σε συνάρτηση με ζητήματα που αφορούν στη μειωμένη συμμετοχή τους στα όργανα εκπροσώπησης και λήψης αποφάσεων, και αφετέρου, οι προτάσεις, καλές πρακτικές και πρωτοβουλίες που μπορούν να αναληφθούν για την αύξηση της συμμετοχής τους στις συνδικαλιστικές οργανώσεις και τα όργανα διοίκησης καθώς επίσης και για την ανάδειξη θεμάτων που απασχολούν τις γυναίκες επιχειρηματίες στην κεντρική ατζέντα των διεκδικήσεων.

## **Μέθοδος υλοποίησης**

**Τα κριτήρια επιλογής των γυναικών** που προσκλήθηκαν για να συμμετάσχουν και στις δύο Ομάδες Εστιασμένης Συζήτησης (ΟΕΣ) διαμορφώθηκαν με βάση τον προαναφερόμενο στόχο και τα στοιχεία που προέκυψαν στο πλαίσιο της χαρτογράφησης της υφιστάμενης κατάστασης. Ενδεικτικά αναφέρονται τα εξής: ποιότητα συμμετοχής, λόγοι αποθάρρυνσης και προσπάθειες για ενεργοποίηση και συμμετοχή στις συνδικαλιστικές οργανώσεις. Στο πλαίσιο αυτό προσεγγίστηκαν γυναίκες εκλεγμένες σε όργανα εκπροσώπησης και διοίκησης κλαδικών και τοπικών σωματείων, συλλόγων και ομοσπονδιών και που παράλληλα είναι μέλη της ΓΣ της ΓΣΕΒΕΕ ή/και έχουν εκλεγεί μέλη του ΔΣ της ΓΣΕΒΕΕ.

Η προσέγγιση υποψήφιων για συμμετοχή στη βάση των κριτηρίων αυτών έγινε μέσω τηλεφωνικών επαφών, προσωπικής πρόσκλησης με φαξ, ηλεκτρονικό ταχυδρομείο ή ταχυδρομείο και με συνοδευτικό κείμενο παρουσίασης των στόχων και του πλαισίου διεξαγωγής της εστιασμένης συζήτησης, των τεχνικών ζητημάτων, της διάρκειας κλπ

Να σημειωθεί ότι προκειμένου να διευκολυνθεί η διατύπωση των απόψεων, της εμπειρίας από τη συνδικαλιστική δράση και των προτάσεων της κ. Μαυράκη, η οποία είναι μία εκ των δύο γυναικών που συμμετέχουν στο ΔΣ της ΓΣΕΒΕΕ και διαμένει στο Ηράκλειο Κρήτης και δεν ήταν δυνατόν λόγω μεγάλου φόρτου εργασίας να συμμετάσχει στη Β' Ομάδα Εστιασμένης Συζήτησης (30/4/2012), αποφασίστηκε από τα μέλη της ομάδας έργου του ΚΓΜΕ Διοτίμα, η πραγματοποίηση ατομικής συνέντευξης.

Οι ομάδες εστιασμένης συζήτησης και η ατομική συνέντευξη ηχογραφήθηκαν και διήρκεσαν λίγο περισσότερο από 2 ώρες η κάθε μία.

Ο τελικός αριθμός συμμετεχουσών σε κάθε μία εκ των ΟΕΣ διαμορφώθηκε σε 4 γυναίκες συνδικαλίστριες καθώς αντικειμενικοί και προσωπικοί λόγοι εμπόδισαν τη συμμετοχή μεγαλύτερου αριθμού γυναικών οι οποίες εκλήθησαν.

Το **προφίλ των γυναικών** που συμμετείχαν στις συζητήσεις (σύμφωνα με τα στοιχεία στη σχετική φόρμα συμμετοχής που συμπλήρωσαν) είναι:

Ως προς την οικογενειακή τους κατάσταση οι δύο συμμετέχουσες είναι διαζευγμένες, τέσσερις είναι έγγαμες και δύο είναι άγαμες. Το σύνολο, εκτός από δύο γυναίκες, έχει παιδιά (ενήλικα).

Ως προς το εκπαιδευτικό τους προφίλ τρεις από τις συμμετέχουσες είναι απόφοιτες ανώτατης εκπαίδευσης (ΑΕΙ & ΤΕΙ), τρεις απόφοιτες είναι δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (Λύκειο) και δύο από αυτές έχουν ολοκληρώσει άλλου τύπου (Τεχνική) εκπαίδευση.

Ως προς το επιχειρηματικό τους προφίλ οι έξι είναι επιχειρηματίες μικρών επιχειρήσεων, επιχειρήσεων που είναι οικογενειακές αλλά και επιχειρηματίες που συνεχίζουν την οικογενειακή επιχείρηση. Οι περισσότερες (6) δραστηριοποιούνται στην παροχή υπηρεσιών (εστίαση, φροντίδα παιδιών, μεσιτικές υπηρεσίες, ραπτική, αισθητική φροντίδα, φωτογραφία), και δύο έχουν περίπτερο και αντιπροσωπεύουν νέες σχετικά επιχειρηματίες.

Οι περισσότερες δραστηριοποιούνται στο συνδικαλισμό για διάστημα που ξεπερνάει τα δέκα έτη και κατέχουν θέσεις ευθύνης στο ΔΣ Σωματίου ή την Ομοσπονδία την οποία εκπροσωπούν στη ΓΣ της ΓΣΕΒΕΕ (τρεις) και μία είναι μέλος του ΔΣ της ΓΣΕΒΕΕ.

## **A' ΟΕΣ: Η ΣΥΖΗΤΗΣΗ**

Πριν την έναρξη της συζήτησης παρουσιάστηκαν από τις ερευνήτριες το έργο που υλοποιεί το ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ καθώς και το Σχέδιο Δράσης για την Προώθηση των Γυναικών στα Κέντρα Λήψης Αποφάσεων των Συλλογικών Οργάνων της ΓΣΕΒΕΕ. Επίσης, έγινε ενημέρωση στις συμμετέχουσες για το ρόλο του ΚΓΜΕ Διοτίμα στο πλαίσιο του έργου, το στόχο της Ομάδας Εστιασμένης Συζήτησης, τους θεματικούς άξονες της συζήτησης και τη μεθοδολογία που θα ακολουθηθεί. Στη συνέχεια παρουσιάστηκαν κάποια πρώτα στοιχεία της χαρτογράφησης για τη συμμετοχή των γυναικών στα συνδικαλιστικά όργανα και τέθηκαν τα πρώτα ερωτήματα.

Η συζήτηση οργανώθηκε κατά θεματικούς άξονες.

## **Άξονες της συζήτησης**

- I. Απόψεις των συμμετεχουσών για τη συμμετοχή των γυναικών (ποσοτικά και ποιοτικά δεδομένα) και κατάθεση της προσωπικής τους εμπειρίας. Προσωπική αποτίμηση της εμπειρίας από τη συνδικαλιστική τους δράση.
- II. Εμπόδια και δυσκολίες των γυναικών που αφορούν στη συμμετοχή και στη συνδικαλιστική τους δράση.
- III. Συμβολή συνδικαλιστριών στην εκπροσώπηση των γυναικών και των ιδιαίτερων αναγκών των γυναικών καθώς και συμβολή τους στη διαμόρφωση της συνδικαλιστικής ατζέντας.
- IV. Σχέση φύλου και επιχειρηματικότητας - εμπόδια στην ανάπτυξη της επιχειρηματικότητας των γυναικών - είδος επιχειρηματικότητας που αναπτύσσουν οι γυναίκες - άτυπη εργασία γυναικών συν-επιχειρηματιών
- V. Προτάσεις για την ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών στις συνδικαλιστικές οργανώσεις και τις θέσεις ευθύνης στη ΓΣΕΒΕΕ.

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1. ΒΑΣΙΚΑ ΘΕΜΑΤΑ & ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ**

### **A) ΕΜΠΟΔΙΑ & ΔΥΣΚΟΛΙΕΣ**

#### ***Αποθάρρυνση των γυναικών και πατριαρχικές αντιλήψεις***

Οι άνδρες δύσκολα "αφήνουν" τα πράγματα στις γυναίκες, ειδικά όταν πρόκειται για οικογενειακές επιχειρήσεις. Επίσης αποθαρρύνουν τις γυναίκες που θέλουν να έχουν συνδικαλιστική δράση - είτε πρόκειται για συζύγους, είτε πρόκειται για τους άνδρες που συμμετέχουν σε συνδικαλιστικά όργανα. Το πρόβλημα της αποθάρρυνσης των γυναικών από τους άλλους άνδρες ή και της αποτροπής τους από την εγγραφή τους σε σωματείο εκ μέρους των συζύγων είναι υπαρκτό ιδιαίτερος στις μεγαλύτερες γενιές.

Υπάρχει μια κουλτούρα ανδρική σε επίπεδο οργάνων διοίκησης που συχνά λειτουργεί με αυταρχισμό ή και έλλειψη διαφάνειας. Η «ανδρική κουλτούρα» σημαίνει επίσης ότι μια σειρά θέματα συζητούνται ή προετοιμάζονται ατύπως, εκτός ΔΣ. Είναι ο παλιός συνδικαλισμός: *"κάνουμε αυτό που θέλουμε και συσπειρώνομαστε σε συντεχνιακά ζητήματα.... Δεν έχει δηλαδή να κάνει με μια κομματική κατεύθυνση, αλλά με μια ανδρική κατεύθυνση. Οι άνδρες δηλαδή συσπειρώνονται επειδή θέλουν να έχουν την εξουσία».*

#### ***Διαφοροποιήσεις κλαδικές και διαβαθμισμένη πρόσβαση σε θέσεις ευθύνης ή συμμετοχή υπό όρους***

Αναλόγως με τον κλάδο όπου δραστηριοποιούνται οι γυναίκες παρατηρούνται διαφορές ως προς την πρόσβασή τους σε θέσεις ευθύνης. Για παράδειγμα στους ανδροκρατούμενους κλάδους, στους κλάδους δηλαδή όπου υπερτερούν αριθμητικά οι άνδρες επιχειρηματίες, είναι ακόμα πιο περιορισμένη η συμμετοχή των γυναικών στα συνδικαλιστικά όργανα και στις θέσεις ευθύνης, ενώ η



συμμετοχή τους συχνά περιορίζεται σε συμπληρωματικές ή δευτερεύουσες αρμοδιότητες.

Στο χώρο των ιδιωτικών παιδικών σταθμών, για παράδειγμα, που είναι ανδροκρατούμενος και αριθμεί περί τα 700 μέλη, στο ΔΣ συμμετέχουν κυρίως άνδρες παρά το γεγονός ότι τις τελευταίες δεκαετίες υπήρξε σημαντική είσοδος γυναικών επιχειρηματιών στο χώρο, η οποία αναβάθμισε και το επιστημονικό στάτους του κλάδου συνολικά. Η χαμηλή εκπροσώπηση των γυναικών στα συνδικαλιστικά όργανα ερμηνεύεται στο πλαίσιο μιας έμφυλης ανταγωνιστικότητας και μιας κυρίαρχης πατριαρχικής αντίληψης:

*«Οι γυναίκες λόγω των ευθυνών τους και των πολλαπλών ρόλων που επιφορτίζονται δεν έχουν χρόνο για συνδικαλιστική δράση. Επιπλέον οι άνδρες θέλουν πάντα να προβάλλουν το έργο τους και την εξουσία τους - η συμμετοχή στο ΔΣ είναι μια μορφή εξουσίας. Έχει σημασία για το προφίλ τους την προσωπική τους προβολή.»*

Η αδράνεια, η έλλειψη δυναμισμού και διαθεσιμότητας ερμηνεύει από την άλλη μεριά τη θέση των γυναικών οι οποίες οφείλουν να διεκδικήσουν τα δικαιώματά τους και να επιδιώξουν την ανάδειξή τους και την ανάληψη θέσεων ευθύνης.

*«Από την άλλη, οι γυναίκες "βολεύονται" με τις θέσεις που τους δίνονται χωρίς να διεκδικούν περισσότερες ευθύνες. Ενώ δηλαδή οι γυναίκες συμμετέχουν στο ΔΣ, τα ποσοστά είναι πολύ χαμηλά και επιπλέον δεν αναλαμβάνουν θέσεις υψηλές (π.χ. προέδρου ή γραμματέα). Συμμετέχουν δηλαδή για να συμπληρωθούν τα ψηφοδέλτια, ως αναπληρωματικές. Συχνά οι γυναίκες και όταν μπορούν, δεν αποδέχονται τις υψηλές θέσεις, διότι μια υψηλή θέση ευθύνης συνεπάγεται μεγαλύτερη κινητικότητα, τρέξιμο λόγω ψήφων. «Δεν αρκεί δηλαδή να ψηφιστούν οι γυναίκες, θα πρέπει να αποδέχονται και την ευθύνη που συνεπάγεται η εκλογή τους σε μια θέση».*

Η ποιότητα της συμμετοχής των γυναικών στα όργανα διαμορφώνεται κάτω από κυρίαρχες όχι μόνο ανδροκρατικές αντιλήψεις αλλά και συνδικαλιστικές πρακτικές οι οποίες χαρακτηρίζονται ως «παλαιού τύπου» και ξεπερασμένες. Για παράδειγμα στο χώρο των μεσιτικών γραφείων που επίσης είναι ανδροκρατούμενος επαγγελματικός κλάδος, με 1500 μέλη εκ των οποίων ελάχιστα είναι ενεργά, η ανάδειξη των γυναικών αντιμετωπίζει μια σειρά εμπόδια και παραγκωνισμούς θέτοντας την ίδια τη διαδικασία της αντιπροσωπευτικότητας σε αμφισβήτηση:

*«Οι άνδρες θέλουν να "γειώνουν" τις γυναίκες. Τα πρώτα χρόνια της συμμετοχής σε συνδικαλιστικά όργανα ή θέσεις ευθύνης οι γυναίκες παραμένουν στη "γωνία" ή δεν αναγνωρίζονται οι δυνατότητές τους ακόμα και όταν έχουν συγκεντρώσει υψηλά ποσοστά ψήφων. Δεν τους δίνεται η δυνατότητα πιο ενεργούς συμμετοχής ή δεν τους προτείνονται αρμοδιότητες».*

### **Άνιση κατανομή του χρόνου και κρίση - οικονομική και θεσμική**

Ο κατά φύλο καταμερισμός εργασίας και οι πολλαπλοί ρόλοι και ευθύνες που αναλαμβάνουν ως μητέρες, σύζυγοι, εργαζόμενες περιορίζει τις γυναίκες και δεν τους επιτρέπει να διαθέσουν τον απαιτούμενο χρόνο για να ασχοληθούν με

τα κοινά και να δράσουν αυτόνομα στη δημόσια κοινωνική και πολιτική σφαίρα.

Ένα άλλο γεγονός που επηρεάζει τη μειωμένη συμμετοχή των γυναικών συνδέεται αλλαγές που σημειώνονται λόγω της οικονομικής κρίσης σε μικρές επιχειρήσεις συγκεκριμένων κλάδων στη μετατροπή της παραγωγής τους στη μορφή του φασόν. Για παράδειγμα, παλαιά εμποροραφεία κλείνουν τις επιχειρήσεις τους και δουλεύουν κατ' αποκοπή ή συχνά στον άτυπο τομέα εργασίας. Αυτό σημαίνει ότι μειώνεται ο αριθμός των επιχειρήσεων και ως εκ τούτου μειώνεται και ο αριθμός των μελών στα αντίστοιχα Σωματεία.

Επειδή η κρίση αφορά και τους θεσμούς, επομένως και τον συνδικαλισμό, παρατηρείται εξαιρετικά μειωμένη εμπιστοσύνη των νέων ανθρώπων στο συνδικαλισμό και άρνηση συμμετοχής στις διαδικασίες. Λόγω της κρίσης δηλαδή, ο συνδικαλισμός υφίσταται πλήγματα αξιοπιστίας και νομιμοποίησης.

*«Κάνουμε τρία βήματα μπρος και πολλά βήματα πίσω. Ο συνδικαλισμός συχνά είναι σαν να μην έχει σχέση με τη ζωή. Γι' αυτό και έχει ξεκινήσει ένας διάλογος για την ανάγκη να μπουν διαφορετικά θεμέλια στο συνδικαλισμό».*

Από την άλλη, το τελευταίο διάστημα η κατάσταση αυτή φαίνεται να αλλάζει, ενώ τα άτομα αρχίζουν να διαφοροποιούν τη στάση τους. Στις παρούσες συνθήκες ο συνδικαλισμός αρχίζει να αποκτά εκ νέου περιεχόμενα περισσότερο συντεχνιακού χαρακτήρα και λιγότερο παραταξιακού

*«...Συντεχνιακός, όχι με τη στενή έννοια της ιδεολογικής έκφρασης (φιλελευθερισμός, σοσιαλδημοκρατία, σοσιαλισμός), αλλά με την έννοια της συσπείρωσης γύρω από ένα κοινό ζήτημα, ένα κοινό πρόβλημα για το οποίο απαιτείται συνεργασία».*

## **B) ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΚΑΙ ΠΡΟΦΙΛ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΡΙΩΝ**

### ***Τα στερεότυπα φύλου, η αυτονομία δράσης των γυναικών και οι απαιτούμενες δεξιότητες***

Στα κυρίαρχα στερεότυπα φύλου τα οποία σε μεγάλο βαθμό έχουν υιοθετηθεί και από τις ίδιες τις γυναίκες και στο έλλειμμα διεκδίκησης της αυτονομίας τους εκ μέρους των γυναικών βρίσκεται επίσης η ερμηνεία του φαινομένου της χαμηλής συμμετοχής των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων.

*«Σημασία για τη συμμετοχή των γυναικών έχει και η προσωπικότητα μιας γυναίκας. Οι άντρες πάντα θέλουν την εξουσία... Η προσωπικότητα της γυναίκας μπορεί να ανατρέψει την κατάσταση... το πώς δομεί τη ζωή της και το κατά πόσον βάζει όρια και διεκδικεί την αυτονομία της, μπορούν να αλλάξουν τα στερεότυπα. ...»*

Αναζητούνται έτσι «πολύτιμες διαφορές», απαιτούμενες δεξιότητες διαχείρισης της κατάστασης και στρατηγικές επιβίωσης: η γνώση και αξιολόγηση των συσχετισμών δύναμης, τόσο εντός της επιχείρησης, όσο και στο συνδικαλιστικό χώρο, συνιστά ως εκ τούτου σημαντική δεξιότητα.

*«Οι γυναίκες συχνά είναι πιο σκληρές είτε επειδή νοιώθουν ανασφάλεια, είτε επειδή η σκληρότητα είναι ένα είδος άμυνας. Από την άλλη, είναι πιο συνεργάσιμες, δουλεύουν καλά σε ομάδα και μπορούν να συντονίσουν τη δουλειά τους με καλύτερο τρόπο...στη δουλειά το χαρακτηριστικό αυτό μπορεί να ενοχλήσει τον άντρα (σύζυγο και συν-επιχειρηματία), ο οποίος μπορεί να βάλει τρικλοποδιές. Πρέπει να είναι η γυναίκα διπλωμάτισσα, να προσποιείται την "κουτή", να κρατάει ισορροπίες, γιατί στην πολιτική οι άνδρες καθορίζουν τα πράγματα».*

Συχνά είναι δύσκολο για μια συνδικαλίστρια να υπερασπιστεί την ιδιαιτερότητά της (έμφυλη, ιδιοσυγκρασιακή, επιχειρηματική, κ.λπ.) στο συνδικαλιστικό χώρο. Επειδή ο συνδικαλισμός είναι ένας κατεξοχήν ανδροκρατούμενος και πατριαρχικός χώρος, οι συνδικαλίστριες λόγω συσχετισμών δύναμης, αλλά και λόγω της απουσίας ενός Λόγου υπέρ της ισότητας των φύλων στην συνολικότερη προσέγγισή τους, υποχρεώνονται να υιοθετήσουν ανδροκρατικά πρότυπα (διαπραγμάτευσης, άσκησης πίεσης, διεκδίκησης, απεύθυνσης, κ.λπ.) προκειμένου να μειώσουν τις επιπτώσεις του σεξισμού.

*"Οι γυναίκες [πρέπει] να γίνονται σκληρές επειδή βάλλονται περισσότερο. Επειδή δηλαδή είναι λιγότερες, γίνονται πιο σκληρές για να είναι πιο ορατές."*

Η αντίληψη για τη σκληρότητα των γυναικών που ασχολούνται με τα κοινά είναι στερεοτυπική από την άποψη ότι στηρίζεται σε αναμενόμενα θηλυκά πρότυπα συμπεριφοράς που διακρίνονται για τη γλυκύτητα, την πραότητα και την υποταγή ενδεχομένως. Από την άλλη, έχει ενδιαφέρον να αναζητηθεί ένας διαφορετικός τρόπος συμπεριφοράς και δημόσιας παρουσίας γυναικών και ανδρών που θα θέτει σε αμφιβολία ή να ανατρέψει στερεοτυπικά χαρακτηριστικά των δύο φύλων. Η απουσία μιας έμφυλης προσέγγισης και κατανόησης του ρόλου των φύλων είναι εμφανής και στην αντίληψη ότι συχνά η ισότητα ταυτίζεται με την ομοιότητα ή θεωρείται δεδομένο ότι όλοι οι άνθρωποι, ανεξαρτήτως φύλου, φυλής, ηλικίας, άλλων χαρακτηριστικών, είναι ισότιμοι σε κάθε επίπεδο *«...από το παιδί ως τον ηλικιωμένο. Ο σεβασμός αφορά όλους και όλες. Όμως δεν τον βιώνουμε. Λέμε σήμερα είναι η μέρα της γυναίκας, όταν μόνον όταν θα ορίσουμε τη μέρα του άνδρα, τότε θα έχουμε ισότητα. Υπάρχει παρανόηση της λέξης φεμινισμός. Και ο σύντροφός μας μπορεί να πλένει τα πιάτα.»*

Το θέμα των ενδοφυλικών ανταγωνισμών, οι οποίοι δεν έχουν απασχολήσει ή δεν έχουν ερμηνευτεί επαρκώς, έρχεται στο προσκήνιο για να ερμηνεύσει το έλλειμμα και την αδυναμία σύναψης συμμαχιών και συνεργασιών μεταξύ των γυναικών συνδικαλιστριών.

*«Οι γυναίκες είναι πιο επιφυλακτικές, κάνουν συμμαχίες, αν και με μεγαλύτερη δυσκολία απ' ό,τι οι άνδρες, είναι σχεδόν πάντα σε θέση άμυνας. Χρειάζονται προστασία από τον περίγυρο, γι' αυτό δεν είναι ανοιχτές και δύσκολα εμπιστεύονται κάποιον άλλο. Στις ομόφυλές τους είναι πιο επιφυλακτικές διότι γνωρίζουν πώς σκέπτονται. Στα κέντρα εξουσίας σύμμαχοι των γυναικών είναι συχνότερα οι άνδρες, παρά οι άλλες γυναίκες. Υπάρχει εσωτερικός ανταγωνισμός. Αν είναι υποψήφιος 2 γυναίκες και 2 άνδρες, οι γυναίκες μάλλον θα ψηφίσουν τους άνδρες. Οι γυναίκες δεν εμπιστεύονται τις γυναίκες δηλαδή και αναπτύσσουν ανταγωνισμό με τις ομόφυλές τους».*

## Γ) ΑΠΟΤΙΜΗΣΗ ΤΗΣ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗΣ ΔΡΑΣΗΣ

### **Αποτιμήσεις της εμπειρίας & νέες απαιτήσεις**

Η γενική αποτίμηση της συνδικαλιστικής δράσης είναι θετική και οι απαιτήσεις για συνδικαλιστική δράση συμπυκνώνονται σε δύο λέξεις: το χρόνο και την αγάπη. Η αναμέτρηση με την αποτυχία στην περίπτωση των γυναικών συναρτάται κυρίως με την έλλειψη χρόνου εκ μέρους τους. Από την άλλη, η συμμετοχή των γυναικών στο συνδικαλισμό, παρά τα προβλήματα και τα εμπόδια, έχει αποφέρει σημαντικά οφέλη και σε προσωπικό και σε επαγγελματικό επίπεδο. Οι γυναίκες σήμερα αντιμετωπίζονται πιο ισότιμα, έχουν κατακτήσει το σεβασμό των συναδέλφων τους, λαμβάνεται υπόψιν η γνώμη τους σε αρκετά σημαντικό βαθμό, ενώ συχνά υιοθετούνται και οι προτάσεις τους, αν και με "μικρές τροποποιήσεις".

Όπως προαναφέρθηκε δεν έχουν τεθεί τα ιδιαίτερα προβλήματα των γυναικών στη συνδικαλιστική ατζέντα, διότι σύμφωνα με τις συνδικαλίστριες,

*"... τα προβλήματα των γυναικών στον χώρο δεν είναι ιδιαίτερα. Η διάκριση ως προς τα προβλήματα αφορά τον κλάδο. Οι γυναίκες ως επιχειρηματίες δεν έχουν διακριτά προβλήματα από αυτά των ανδρών. Τα προβλήματα στον κλάδο δεν έχουν να κάνουν με το φύλο του επιχειρηματία, ως επιχειρηματίες άνδρες και γυναίκες έχουν κοινά προβλήματα."*

Η είσοδος και δυναμική παρουσία των γυναικών σε πολλούς παραδοσιακά ανδρικούς κλάδους έχει επιφέρει ορατές αλλαγές σε σύγκριση με τα προηγούμενα χρόνια: έχουν εκσυγχρονιστεί θεσμικά και έχουν οδηγηθεί σε μια σειρά αλλαγές ως προς τη συμπεριφορά ή και τις διακρίσεις απέναντι στις γυναίκες.

### **Η επιχειρηματικότητα των γυναικών και η ελλιπής πρόσβαση σε πόρους και πληροφόρηση**

Ενώ αρχικά δηλώνεται, μάλλον emphaticά, ότι δεν υπάρχουν διαφορές με βάση το φύλο ως προς την ανάπτυξη της επιχειρηματικότητας, στη συνέχεια εντοπίζονται μια σειρά δυσκολίες ή και εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες επιχειρηματίες. Για παράδειγμα, παρά το γεγονός ότι (σύμφωνα με τη βιβλιογραφία) οι γυναίκες είναι καλύτεροι πελάτες των τραπεζών, συνήθως απαιτείται υψηλότερο προφίλ από αυτό των ανδρών, προκειμένου να επιτύχουν στη διαπραγμάτευση ενός δανείου για την επιχείρησή τους (π.χ. ως προς τους όρους αποπληρωμής των δανείων ή και την έγκρισή του).

Κάτι ανάλογο παρατηρείται και στα προγράμματα του ΕΣΠΑ όπου το φύλο των «δικαιούχων» εξακολουθεί να επηρεάζει την προσβασιμότητα σε πληροφόρηση και διαθέσιμους πόρους. Σύμφωνα με τον ΟΕΒΕ καμία γυναίκα δεν έχει συμμετάσχει σε πρόγραμμα, ενώ οι περισσότεροι άνδρες - μέλη έχουν ενταχθεί σε πρόγραμμα ενίσχυσης της επιχειρηματικότητας. Σε αυτό συμβάλλει και το γεγονός ότι συχνά τα περιουσιακά στοιχεία είναι στο όνομα του συζύγου που είναι και ο υπόχρεος και επομένως σε αυτόν κατευθύνονται τα τραπεζικά προϊόντα και οι εγγυήσεις.

Επίσης, είναι ανύπαρκτη η πληροφόρηση σχετικά με το επιχειρείν. Το σύνολο σχεδόν των επιχειρηματιών λειτουργεί και κινείται εμπειρικά. Η ελλιπής ή ανεπαρκής πληροφόρηση και η έλλειψη τεχνογνωσίας και διαθέσιμων οικονομικών πόρων προκειμένου να ετοιμάσουν έναν πλήρη φάκελο υποβολής αιτήματος ενίσχυσης της επιχείρησής τους συνιστά σημαντικό εμπόδιο στην ανάπτυξη και υποστήριξη της γυναικείας επιχειρηματικότητας.

Σύμφωνα με μια άλλη άποψη, η πρόσβαση στη γνώση και την παιδεία, όπως και η πρόσβαση στην πληροφόρηση είναι σε μεγάλο βαθμό πρόβλημα προηγούμενων δεκαετιών και γενεών. Σήμερα διασφαλίζεται η πρόσβαση και η ισότιμη δυνατότητα ανδρών και γυναικών τουλάχιστον μεταξύ των νεώτερων ηλικιακών ομάδων. Τα κριτήρια δεν αφορούν τόσο το φύλο, ιδιαίτερα στους νέους, όσο την τάξη. Από την άλλη παρατηρείται και σήμερα η καθήλωση των γυναικών ακόμα και όταν έχουν τις απαιτούμενες σπουδές ή την εμπειρία, κυρίως στη περίπτωση της μισθωτής εργασίας. Γι' αυτό και είναι ευκολότερο για μια γυναίκα να εξελιχθεί ως αυτοαπασχολούμενη παρά ως μισθωτή.

Η ανεργία οδηγεί πολλές αυτοαπασχολούμενες γυναίκες στην άτυπη και αδήλωτη εργασία ή σε μια επιχειρηματικότητα "επιβίωσης". Οι γυναίκες δεν διεκδικούν, αρκούνται σε λιγότερα, παίρνουν λιγότερο ρίσκο απ' ότι οι άνδρες, είναι μετριοπαθείς και οι επιχειρήσεις τους είναι χαμηλού ρίσκου και χαμηλού κέρδους.

*«Οι γυναίκες επιχειρηματίες συχνά βάζουν τον πήχη πιο χαμηλά. Προτιμούν να κάνουν μικρά και σταθερά βήματα και να προχωρήσουν σε άλματα μόνον όταν είναι πραγματικά έτοιμες».*

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2. ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ**

Οι προτάσεις για την αύξηση της συμμετοχής των γυναικών συναρτώνται με τα εμπόδια και τις δυσκολίες που προαναφέρθηκαν και αφορούν:

### **i) Προτάσεις για την ενίσχυση της επιχειρηματικότητας των γυναικών**

Σύμφωνα με τις συμμετέχουσες πρέπει να ληφθούν μέτρα και πρωτοβουλίες προκειμένου να δημιουργηθούν περισσότερες επιχειρηματικές ευκαιρίες για νέες γυναίκες και προκειμένου να παραχθούν βοηθήματα ή εργαλεία ενίσχυσης της επιχειρηματικότητας των γυναικών και των νέων. Για παράδειγμα, θα πρέπει να διατεθούν κονδύλια για την ενίσχυση νέων κλάδων ή την ανασύσταση παραδοσιακών κλάδων που έχουν εκλείψει ή βρίσκονται σε ύφεση (π.χ. χειροτεχνία, κατασκευές με παραδοσιακά υλικά, κ.λπ.), την ενίσχυση των επιχειρήσεων που δραστηριοποιούνται σε νέους κλάδους, καθώς και την ενίσχυση γυναικών επιχειρηματιών με παιδιά (π.χ. μέσω επιχορηγήσεων από το δημόσιο για παιδικούς σταθμούς). Επίσης προτάθηκε η ανάγκη ανασύστασης του ΕΟΜΜΕΧ ο οποίος επί μακρόν στήριζε την επιχειρηματικότητα των γυναικών και των νέων.

### **ii) Προτάσεις και απόψεις για αλλαγές στο συνδικαλισμό**

Σε επίπεδο συνδικαλιστικής οργάνωσης οι απόψεις των συμμετεχουσών ήταν ιδιαίτερος κριτικές ως προς το υφιστάμενο και «*παρωχημένο μοντέλο συνδικαλισμού*». Όπως σημειώθηκε απαιτείται η προσέλκυση νέων ατόμων και η αποκατάσταση της εμπιστοσύνης στους θεσμούς του συνδικαλισμού. Αυτό όμως

σημαίνει ότι θα πρέπει να ληφθούν υπόψιν οι διαφορετικές αντιλήψεις των νέων και να αμφισβητηθεί ο παλαιού τύπου συνδικαλισμός προκειμένου να διασφαλιστεί ότι οι νέοι θα συμμετάσχουν. Το υφιστάμενο μοντέλο συνδικαλισμού έχει ξεπεραστεί - το συντεχνιακό συμφέρον δεν πρέπει να ταυτίζεται με το παραταξιακό συμφέρον, ούτε να αναμένονται προσωπικά οφέλη από τη συμμετοχή στο συνδικαλιστικό κίνημα «έτσι ξεκινάει την καριέρα του κάποιος που θέλει να γίνει υπουργός και αυτό στρεβλώνει την εικόνα και την αξία του συνδικαλισμού». Η γενιά των 50 και των 60 πρέπει "να πάει στο σπίτι της" διότι τα εργαλεία του παρελθόντος δεν είναι αξιόπιστα. Να ανοίξουν δρόμοι για τις γυναίκες για να συμμετάσχουν περισσότερο. Οι μεγαλύτεροι σε ηλικία πρέπει να παραδώσουν τα σκήπτρα και να έχουν μόνο συμβουλευτικό ρόλο. Επίσης πρέπει να αλλάξουμε ήθη ειδικά στις οικογενειακές επιχειρήσεις που "σέρνονται" όταν δεν αποσύρονται οι γονείς και πατρνάρουν τα παιδιά τους. Και να αλλάξουμε στάση, να δούμε τα στερεότυπα που έχουμε για "τα παιδιά της παροχής".

Κοινή διαπίστωση όλων των συμμετεχουσών είναι ότι αλλάζει η εποχή και τα δεδομένα. Τα νέα παιδιά που σπουδάζουν φεύγουν σε άλλες χώρες λόγω της ανεργίας στην Ελλάδα και της μη στήριξής τους. Δεν υπάρχουν δυνατότητες για νέες επιχειρήσεις και η εμπειρία που έχει συσσωρευτεί δεν μπορεί να μεταγγιστεί στη νέα γενιά. Η κατάσταση αυτή βαθιάει την κρίση και περιορίζει σημαντικά τις δυνατότητες ανάκαμψης, ενώ σε προσωπικό επίπεδο βιώνεται ως ματαιώση για τους γονείς, αλλά και την κοινωνία συνολικότερα. Στην κατεύθυνση αυτή το σύνολο των γυναικών που συμμετείχαν στη συζήτηση θα δέχονταν να παίξουν το ρόλο της μεντόρισσας για νέες γυναίκες επιχειρηματίες προκειμένου να τις υποστηρίξουν και να τις ενδυναμώσουν για να συμμετάσχουν στα κοινά.

Εν κατακλείδι ο συνδικαλισμός έχει μόνο θετικά. Σύμφωνα με τις συμμετέχουσες:

*"...σου μαθαίνει να μοιράζεσαι, να λειτουργείς σε ομάδα, να φτάνεις σε συμφωνία αφήνοντας κατά μέρος διαφωνίες. Με το συνδικαλισμό μαθαίνεις να κάνεις κοινό μέτωπο. Συνθέτουμε αυτά που μας ενώνουν. Επίσης μαθαίνεις να ιεραρχείς και να αξιολογείς. Μόνο ένα αρνητικό έχει ο συνδικαλισμός: σου παίρνει πολύ χρόνο, αλλά η συμμετοχή σε αποζημιώνει, διότι έχει και χαρές ο συνδικαλισμός."*

## **Β' ΟΜΑΔΑ ΕΣΤΙΑΣΜΕΝΗΣ ΣΥΖΗΤΗΣΗΣ**

### **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1. ΒΑΣΙΚΑ ΘΕΜΑΤΑ ΚΑΙ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ**

#### **Α) ΚΙΝΗΤΡΑ ΑΝΑΛΗΨΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΗΣ ΔΡΑΣΗΣ ΚΑΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΣ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΜΟΣ**

##### ***Επιχειρηματική δράση πριν και κατά τη διάρκεια της κρίσης***

Η ανεξαρτησία και η αυτονομία δράσης, η ενίσχυση του εισοδήματος, η προσωπική εξέλιξη ακόμη και χωρίς σχετική με το αντικείμενο εκπαίδευση/επιμόρφωση, αποτελούσαν στο παρελθόν τους βασικότερους λόγους ανάληψης επιχειρηματικής δράσης από γυναίκες σε αντιδιαστολή με το παρόν όπου το επιχειρηματικό περιβάλλον -σε επίπεδο ΜΜΕ- μοιάζει να αποσαθρώνεται.

Η ανάληψη επιχειρηματικής δράσης χωρίς προηγούμενη εκπαίδευση/επιμόρφωση σε θέματα διαχείρισης κλπ, δημιουργεί την ανάγκη κάλυψης των κενών και αποτελεί ένα από τα **κίνητρα** των γυναικών για την ενασχόληση με το συνδικαλισμό καθώς και πεδίο ενδιαφέροντος των συνδικαλιστικών οργάνων.

Επιβιωτικές για τις επιχειρήσεις στρατηγικές, αποτελούν το κύριο ζητούμενο του επιχειρηματικού κόσμου. Η προσαρμογή στις επιταγές της κρίσης, μέσω της προσφοράς ποιοτικών υπηρεσιών σε συνάρτηση με το χαμηλό κόστος παροχής τους συνιστούν λόγους ανάπτυξης επιχειρηματικού συνδικαλισμού και μάλιστα σε επίπεδο Μικρομεσαίων επιχειρήσεων.

##### ***Το νόημα του θετικού προτύπου και η ανάγκη επιβίωσης ως κίνητρα για επιχειρηματική πρωτοβουλία***

Δεν μπαίνουν όλες οι γυναίκες επιχειρηματίες με τον ίδιο τρόπο και από την ίδια αφετηρία στον επιχειρηματικό στίβο ούτε και στο συνδικαλιστικό κίνημα. Συχνά, η ανάγκη επιβίωσης και οι συνθήκες («η τύχη») όπως είναι η μονογονεϊκότητα, δημιουργούν τις προϋποθέσεις και τα κίνητρα για την ανάπτυξη επιχειρηματικότητας εκ μέρους των γυναικών.

*"Έτυχε, έτυχε οι άντρες να απουσιάζουν στη δική μας οικογένεια, δηλαδή μικρασιατική προσφυγική οικογένεια, που οι γυναίκες έπρεπε να πάρουν τη ζωή τους και να επιβιώσουν, δηλαδή ήταν βιοποριστική η ανάγκη να πάρουν τον πρώτο ρόλο!"*.

Η οικογενειακή παράδοση επιχειρηματικής δράσης σε συνδυασμό με την πλήρη ανάληψη του ελέγχου από ισχυρές γυναικείες φιγούρες (μαμά, γιαγιά κ.ά.) αποτελούν αναμφίβολα μήτρες ανάδειξης ισχυρής γυναικείας προσωπικότητας που τονώνει την αυτοπεποίθηση, την αυτοεκτίμηση και γίνεται μοντέλο διεκδίκησης και ανατροπής των στερεότυπων εικόνων του γυναικείου φύλου.

*"Αισθάνομαι την ανάγκη να πω ότι από τη ζωή μου υπήρξα τυχερή και ευνοημένη. Γιατί; Γιατί όλες οι γυναίκες που υπήρξαν στη ζωή μου πάντα διοικούσαν τα του οίκου τους. Ξεκινώντας από τη γιαγιά μου. Εγώ τη γιαγιά μου τη γνώρισα να έχει ένα εργασιακό αντικείμενο και οι άντρες να ζητούν τη συμβουλή της"*.

Η απόφαση όσων γυναικών έχουν οικογένεια, να ασκήσουν επιχειρηματική δραστηριότητα, συναρτάται με την ιδέα περί «συμπληρωματικού» εισοδήματος των γυναικών στο κυρίως εισόδημα που «φέρει» ο άνδρας στο σπίτι και επιβεβαιώνει τις κυρίαρχες αντιλήψεις περί του καταμερισμού εργασίας μεταξύ των δυο φύλων. Ενδεχομένως αυτή η διάκριση επηρεάζει και επιδρά καθοριστικά τόσο στη συμμετοχή ή μη «στα κοινά» όσο και στην ποιότητα και διάρκεια της συμμετοχής. Π.χ. παρατηρούμε συχνά, γυναίκες που εκλέχτηκαν σε ΔΣ Σωματείων ή Ομοσπονδιών να εκλέγονται σε θέσεις απλού μέλους ή/και να προσκαλούνται σε συμμετοχή σε εκλογές απλά για να «συμπληρώσουν τη λίστα».

*"Μια τρέλα, αυτό. Τίποτα, στην αρχή μου είπε ο πρόεδρος του συλλόγου «θέλεις να μπει στο ψηφοδέλτιο;» Λεω κι εγώ «τι έχω να χάσω;» Έτσι. Και μπήκα, και με βγάλανε".*

Η διάκριση μεταξύ «γυναικείων» και «ανδρικών» επαγγελματιών (Οριζόντιος επαγγελματικός διαχωρισμός) και η αντίστοιχη συγκέντρωση στους συνδικαλιστικούς φορείς/ όργανα αποφάσεων περισσότερων γυναικών ή ανδρών αντίστοιχα δημιουργεί πεδία ευρύτερων ανταγωνισμών όπως π.χ. στη δομή και την εκλογική πρακτική.

Σε κλάδους και πεδία δραστηριότητας όπου συναντώνται πολλές γυναίκες επιχειρηματίες (π.χ. μίνι μάρκετ, περίπτερα κλπ) ανοίγει ευκολότερα ο δρόμος για συμμετοχή των γυναικών στο συνδικαλισμό.

*"Μας άφησαν λίγο χώρο, και ήρθαμε να πούμε είμαστε εδώ, έχουμε να δώσουμε πράγματα".*

## **B) ΕΜΠΟΔΙΑ & ΔΥΣΚΟΛΙΕΣ**

### ***Οι απαιτήσεις και οι δυσκολίες ανταπόκρισης στη συνδικαλιστική ιεραρχία***

Σημαντικό εμπόδιο στην ανάπτυξη του συνδικαλισμού είναι η διαθεσιμότητα των ανθρώπων ανεξαρτήτως φύλου να ενεργοποιηθούν και να εμπλακούν με το αντικείμενο αυτό, να θελήσουν να αναλάβουν ευθύνες και να διεκδικήσουν καλύτερες προοπτικές για τις επιχειρήσεις τους.

*"Οφείλω να ομολογήσω ότι, όταν ξεκίνησα σε δεύτερο κύκλο τη συνδικαλιστική μου δραστηριότητα, δεν αντιμετώπισα από το σύνολο των συναδέλφων κανένα πρόβλημα. Συνάντησα μόνο εγγενείς δυσκολίες. Δηλαδή, μέχρι να στηθεί ένα σωματείο –είμαι πρόεδρος του σωματείου της Αθήνας, είμαι γραμματέας του σωματείου της [...], είμαι πρόεδρος της ομοσπονδίας των επαγγελματιών αισθητικών, συν αυτό. Και δεν ήταν δύσκολα. Δύσκολα ήταν όταν εξελέγην αντιπρόσωπος της Ομοσπονδίας στη ΓΣΕΕΒΕ".*

### ***Η ανοίκεια «γλώσσα» του συνδικαλισμού***

Η απομαζικοποίηση του συνδικαλιστικού κινήματος και η οργάνωσή του σε παραταξιακή βάση, δυσκολεύει την προσαρμογή νέων σε ηλικία συνδικαλιστών/στριών και την ενεργή συμμετοχή τους.



*“Μπήκα εγώ στο σύλλογο, στην αρχή να δω τι είναι, γράφτηκα, μετά έγινα μέλος και τώρα [...] κι έχω χαθεί τελείως, η αλήθεια να λέγεται. Και τώρα είμαι στη φάση, κάθε φορά που γίνονται συνελεύσεις, να λεω: «ωραία, είπατε α, β, γ. Ποιος θα μου πει τι είναι όλα αυτά που είπατε, γιατί εγώ δεν κατάλαβα τίποτα! Και μου τα μεταφράζουνε», «...τσακώνονται και για κάποια παλιά θέματα, που εγώ δεν τα ξέρω, κι έχουν διαμάχες, και μετά λεω: «κάποιος να μου εξηγήσει, γίνεται;» Και αφού τελειώσουνε, αρχίζουν και μου εξηγούνε. Γενικά προσπαθώ να μπω στο κλίμα...”.*

### **Πολλαπλοί ρόλοι και δυσκολία συμφιλίωσης επαγγελματικών, οικογενειακών υποχρεώσεων**

Ο συνδυασμός οικογενειακών υποχρεώσεων και φόρτου επαγγελματικών υποχρεώσεων αποτελεί ανασχετικό παράγοντα για την είσοδο στο συνδικαλιστικό κίνημα και πολύ περισσότερο για την παραμονή και ενεργή δράση στο συνδικαλισμό.

### **Έμφυλος ανταγωνισμός: κατανομή θέσεων ευθύνης και νέων περιεχομένων δράσης**

Η κυριαρχία των ανδρών στο συνδικαλιστικό χώρο δεν αμφισβητείται από τις γυναίκες καθώς εκείνες όντας εγκλωβισμένες σε πολλαπλούς ρόλους, συνειδητοποιούν την «ευάλωτη» κοινωνικά και πολιτικά θέση τους, και «συμβιβάζονται» σε δεύτερο ρόλο χωρίς ωστόσο να απεμπολούν τη δύναμή τους.

*“...Γιατί είναι μερικοί άντρες που δε θέλουν να βλέπουν γυναίκα σε αξιώματα, δυστυχώς. Εμείς πάλι τους αφήνουμε να είναι πιο μπροστά γιατί έχουμε όλα τα υπόλοιπα από πίσω, **μόνο** γι’ αυτό το λόγο, όχι ότι δεν είμαστε δυνατές. Δυνατές είμαστε, και ορισμένες φορές έχει αποδειχτεί ότι πίσω από κάθε δυνατό άντρα κρύβεται μια γυναίκα σωστή και δυνατή, έτσι δεν είναι;”*

Πατερναλιστική σχέση ανδρών-γυναικών, αναπτύσσεται λόγω φύλου και ηλικίας. Έτσι, γυναίκες που μετέχουν σε ΔΣ κάποιου συνδικαλιστικού φορέα, δέχονται «καθοδήγηση», και συνήθως «ακούνε».

*“Είμαι το μικρό της παρέας, δεν μιλάω, κάθομαι στη γωνίτσα μου”.*

Οι γυναίκες στα (ανδροκρατούμενα) ΔΣ έχουν συνήθως εκτελεστικό ρόλο παρά ρόλο σχεδιασμού, στρατηγικής και απόφασης. *“Όμως, ο χώρος που μας άφησαν για να δράσουμε, μας παρέχει με δυσκολία τη δυνατότητα να προσφέρουμε, να προτείνουμε και να σχεδιάσουμε”.* Από αυτό συνάγεται, ότι η ατζέντα των θεμάτων που αναδεικνύονται και η στρατηγική που επιλέγεται, αφορά το σκληρό πυρήνα της συνδικαλιστικής πρακτικής και των διεκδικήσεων κι αφήνει εκτός, άλλα θέματα και αιτήματα που αφορούν τις γυναίκες και τις έμφυλες σχέσεις.

Από τις ίδιες τις γυναίκες «προτείνεται» ένα νέο πεδίο «διαπραγμάτευσης» με τους άνδρες συναδέλφους τους: Σας εκχωρούμε το δικαίωμα να παίρνετε τις αποφάσεις αλλά τουλάχιστον αναγνωρίστε μας το δικαίωμα στον καθορισμό των αναγκών, αφήστε μας χώρο στο πεδίο του σχεδιασμού πολιτικής όπως ακριβώς συμβαίνει και στον ιδιωτικό χώρο του σπιτιού. Στον πυρήνα της αυτή η αξίωση προκύπτει από την παραδοχή ότι οι γυναίκες αξιολογούνται –τόσο στον δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό βίο- όχι με βάση την αξία τους και τη δύναμή τους αλλά με κριτήριο το «ρόλο» της γυναίκας ως αναπαραγωγικό υποκείμενο /σεξουαλικό αντικείμενο.

*"Η οικογένεια παίζει πάντα πολύ μεγάλο και σημαντικό ρόλο, και **δεν έχει σημασία ποιος θα παίρνει την απόφαση**, σημασία έχει εσείς με τον άντρα σας, ο **καθένας ένα ίσο μέρος!**...Σας σεβάστηκε, σας αγάπησε, και αυτό – φοβόμαστε ν' αγαπήσουμε! Βλέπουμε τη γυναίκα στο χώρο σαν ένα ον... μόνο εξωτερικό, μόνο ύλη. Αν δείξει λίγο συμπάθεια, ή λίγη ευγένεια, ή λίγο χαμόγελο, έχει άλλο [...] Με δυσκολία μεγάλη μας παρέχουν αυτή τη δυνατότητα. Μας αφήνουν χώρο, αλλά μας δυσκολεύουν πολύ στο να προτείνουμε, να συμμετέχουμε".*

Οι διαπιστώσεις των γυναικών σχετικά με τα ζητήματα έμφυλης κυριαρχίας και στο χώρο του συνδικαλισμού, παραμένουν ανομολόγητες και τις υποχρεώνουν σε αμυντική στάση και σε παροχή διαβεβαιώσεων ότι η ανδρική κυριαρχία δεν θα απειληθεί από τις ίδιες. Πρόκειται για μια στρατηγική επιβίωσης των γυναικών που όντας λίγες στα κέντρα αποφάσεων, συναισθάνονται ή κατανοούν τον αρνητικό για τις ίδιες συσχετισμό δυνάμεων.

*"Βλέποντας όλα αυτά τα πράγματα, και τις δυσκολίες, και το τι μπορούμε εμείς –ποιες είναι οι ανάγκες μας που μας οδήγησαν εδώ, επιμένουμε και λέμε ότι απαιτείται και καλή συνεργασία με το συνδικαλιστικό σύνολο. **Δε θέλουμε να βγάλουμε κάποιον άλλο απ' έξω**. Σ' αυτό το συνδικαλιστικό στερέωμα, ό,τι υπάρχει μέχρι σήμερα, δε θέλουμε να το αναιρέσουμε, δε θέλουμε να το παραγκωνίσουμε, δε θέλουμε- μαζί μ' αυτό το συνδικαλιστικό σύνολο, το ήδη υπάρχον, θέλουμε να έχουμε καλή συνεργασία, για να μπορούμε να αναδείξουμε και να υλοποιήσουμε στόχους που τυχόν έχουμε".*

Οι συσχετισμοί αλλάζουν και παρατηρούμε μεγαλύτερη συμμετοχή γυναικών στην ιεραρχία ανδροκρατούμενων ή «μικτών» επαγγελμαμάτων, στις περιπτώσεις που οι άνδρες συνδικαλιστές «δώσουν» το χώρο στις γυναίκες λόγω αντικειμενικής αδυναμίας σε οικονομικό ή συνδικαλιστικό επίπεδο (πχ η οικονομική κρίση που οδηγεί σε κλείσιμο χιλιάδες ΜΜΕ και άρα συρρικνώνεται η εκπροσώπηση και το περιθώριο αποτελεσματικής παρέμβασης).

*"Τελευταία, μας άφησαν χώρο. Άφησαν χώρο, και με αδυναμίες. Ή είδαμε ότι υπαρχει και μία διάβρωση, δεν ξέρω. Κάποια πράγματα δηλαδή ~ μας έκαναν να βγούμε πιο μπροστά και να συνεχίσουμε, βλέποντας ότι ο στόχος είναι δίκαιος και μπορούμε να δώσουμε πράγματα σ' αυτό, στο δίκαιο του πράγματος...Εννώ ότι έγιναν λίγο πιο αδιάφοροι. Ή θεώρησαν ότι είναι αναποτελεσματικοί, δεν ξέρω. Έμειναν λίγο πίσω στα πράγματα. Γιατί έγιναν πιο αδιάφοροι; Ίσως να κουράστηκαν, δεν ξέρω. Ή να ήθελαν να αλλάξουν τη ζωή τους. Ας πούμε, ο δικός μου ο πρόεδρος παραιτήθηκε, άλλαξε επάγγελμα, γιατί είχε αρχίσει να [...] και δεν του έδινε τα χρήματα που χρειαζότανε".*

*"Το σύστημα με την πάροδο του χρόνου, το συνδικαλιστικό, μοιάζει να αφήνει όλο και περισσότερο έδαφος δράσης για τη γυναίκα. Αυτό είναι αλήθεια. Εδώ δεν είμαστε επειδή ένα πρωί θέλαμε εμείς. Απλά, βρήκαμε και χώρο. Θεωρώ δηλαδή ότι, στη δική μου την περίπτωση, κρίνοντάς το απλοϊκά, ο πρόεδρος άφησε το σημείο κι έμεινε κενό. Οι υπόλοιποι που είχαμε μείνει, έπρεπε να αποφασίσουμε τι θα κάνουμε. Κανένας άντρας δεν ήθελε ν' ασχοληθεί μ' αυτό".*

Ωστόσο, οι ίδιες οι γυναίκες δίνουν και μια άλλη ερμηνεία για την οπισθοχώρηση των ανδρών. Την αδυναμία τους να συγκροτήσουν, να σχεδιάσουν προτάσεις και όχι απλώς να εκτελούν αποφάσεις.

*"Νομίζω ότι αυτό δεν είναι η μόνη αιτία. Νομίζω ότι (διστάζει)-Δυσκολεύομαι γιατί δε θέλω να τους κακοχαρακτηρίσω, τους αγαπάω. Έχω πολλούς άντρες στην οικογένεια, έχω μεγαλώσει και με αδέρφια, δεν έχω κάτι εναντίον τους σαν πρότυπο. Θεωρώ όμως ότι, ναι, έχουν κάνει λίγο πίσω απ' τη μία. Κι απ' την άλλη, αυτό που έχουμε ανάγκη σήμερα δεν είναι να τρέχουμε αποφάσεις. Είναι να φτιάχνουμε, να δημιουργούμε προτάσεις. Όχι να περνάνε ανειλημμένα πράγματα και να τα τρέχουμε".*

Ο χώρος που αφήνουν στις γυναίκες περιορίζεται μέχρι του σημείου να διατηρηθούν οι υπάρχουσες ισορροπίες.

*"Να μην απειληθεί η κυριαρχία, να μην διαταραχθούν οι ισορροπίες, οι γραμμές...Δουλεύανε με πεπραγμένα, με προηγούμενα, με πλάνο και κινιόντουσαν πάνω σε μια γραμμή, οι λύσεις δηλ ήτανε αυτό, κι αυτό, κι αυτό. Τώρα δεν είναι έτσι τα πράγματα! Πρέπει να είσαι πιο ενεργός, πιο δραστήριος, πιο δημιουργικός, εύστροφος, επίμονος. Αυτό έχουμε συναντήσει στον κλάδο μας".*

### ***Η χαμηλή γυναικεία εκπροσώπηση σε θέσεις ευθύνης στα συνδικαλιστικά όργανα αποτέλεσμα παραταξιακών πρακτικών***

Η πολύ μικρή συμμετοχή γυναικών στις υψηλότερες βαθμίδες της ιεραρχίας αποδίδεται σε μεγάλο βαθμό στην «απροθυμία» των παρατάξεων να στηρίξουν γυναίκες ("οι ίδιες οι παρατάξεις δεν στηρίζουν τις συναδέλφους") παρότι η εκτίμηση είναι ότι σε πολλές περιπτώσεις τα «βιογραφικά» των γυναικών που μένουν εκτός θέσεων ευθύνης, είναι πολύ «βαρύτερα» σε σχέση με τα αντίστοιχα ανδρών που έχουν ανέβει στην ιεραρχία.

*"Υπήρχαν καλύτερες γυναίκες από αυτούς που επελέγησαν. Και σε γνωστικό επίπεδο, και θα το πω ξεκάθαρα, αν διαβάσεις το βιογραφικό –μα θα μου πεις, φτάνει το βιογραφικό για να δεις τις ικανότητες μιας γυναικείας υποψηφιότητας; Θα σας πω, όχι, αλλά πιστεύω ότι θα μπορούσαν να είχαν εκλεγεί πολύ περισσότερες γυναίκες απ' όλες τις παρατάξεις".*

Όσο μικρότερη είναι η συμμετοχή γυναικών στη βάση των πολιτικών παρατάξεων τόσο λιγότερες είναι και οι πιθανότητες προώθησής τους από τις παρατάξεις ιδιαίτερα σε ολιγομελή όργανα διοίκησης.

*"...Όταν σε ένα 10μελές πρέπει να είναι 7 έτσι, 4 έτσι, 3 έτσι, και οι πέντε έτσι... όσο μικραίνει ο αριθμός, τόσο βγαίνουν οι γυναίκες απ' έξω".*

Η μικρή συμμετοχή των γυναικών στις παρατάξεις, και άρα στη «δεξαμενή» στελεχών, αποδίδεται στην απροθυμία των γυναικών να εμπλακούν σε πολιτικές συγκρούσεις και αντιπαραθέσεις.

*"Στο σωματείο μου είχα πιο καλό μείγμα στην προηγούμενη περίοδο. Αυτή τη φορά αποχώρησαν. Δηλαδή κάπου, κάποιες ιδέες πολιτικές...δεν θέλουν να έρχονται σε συγκρούσεις. Ή επιλέγουν να απέχουν. Είναι και επιλογή του κάθε χώρου, ακόμη και στις γυναίκες. Σ' αυτή την νέα εκστρατεία, δοκιμασία, δεν ήθελαν να είναι...".*

Αξιοσημείωτη είναι από την άλλη πλευρά, η πρακτική της Ομοσπονδίας των Αισθητικών, που στις εκλογές οι υποψήφιοι/οι κατεβαίνουν με ενιαίο ψηφοδέλτιο και όχι με παραταξιακά.

Απ' ότι φαίνεται, στις μοναδικές περιπτώσεις που δεν παρατηρείται πρόβλημα ανέλιξης στην ιεραρχία για τις γυναίκες, είναι στα λεγόμενα «γυναικοκρατούμενα» επαγγέλματα όπου η συντριπτική πλειοψηφία στις θέσεις ευθύνης καταλαμβάνεται από γυναίκες και στις περιπτώσεις όπου τα Σωματεία τα δημιουργούν γυναίκες.

*"Στο συνδικαλιστικό δεν έχω αντιμετωπίσει κάποιο πρόβλημα επειδή είμαι γυναίκα. Και ίσα-ίσα εγώ ξεκίνησα και έφτιαξα το σωματείο, δεν υπήρχε".*

Αξιοσημείωτο και ενθαρρυντικό είναι το γεγονός ότι διατηρείται ένα άτυπο δίκτυο μεταξύ συνδικαλιστριών ανεξάρτητα από τη θέση που αυτές κατέχουν στην ιεραρχία. Μπορεί δηλαδή κάποιες από τις γυναίκες να μην εκλέγονται σε θέσεις ευθύνης στο τριτοβάθμιο επίπεδο, ωστόσο οι δεσμοί διατηρούνται.

*"Όμως είναι κοντά και μιλάμε και μαζί. Άσχετα αν είναι μέσα ή έξω, αυτό που προσπαθούμε να κρατήσουμε είναι μία επαφή. Δεν λέμε «αφού δεν είσαι εδώ, δεν έχεις κάποιο αξίωμα, δεν είσαι του κλάδου, δεν έχουμε τίποτα να... ό,τι είναι κοινό το συζητάμε".*

### **Γ) ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΚΑΙ ΠΡΟΦΙΛ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΡΙΩΝ**

Η εκπροσώπηση σε υψηλά συνδικαλιστικά κλιμάκια είναι η απόδειξη των ικανοτήτων τους:

*"Είμαι αντιπρόεδρος στην Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία...Εκεί με έχουν επιλέξει συνάδελφοι. Αντιπροσωπεύω το φορέα μου σε ευρωπαϊκά προγράμματα και στην κοινοτική οδηγία... Με έχουν ψηφίσει, είμαι αντιπρόεδρος της ΕΠΕΚ και με έχουν ψηφίσει να εκπροσωπώ στη CEPEC, είναι η Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία Επαγγελματιών Αισθητικών".*

Οι δεξιότητες και τα talέντα που διαθέτουν οι γυναίκες, επιστρατεύονται προκειμένου να πείσουν ότι διαθέτουν ικανό προσωπικό οπλοστάσιο για να θεωρηθούν επαρκείς σε έναν σκληρό χώρο παραγωγής πολιτικής όπως είναι ο συνδικαλισμός. Οι δεξιότητες/talέντα/ικανότητες των γυναικών, αντλούνται από το χώρο του ιδιωτικού απ' όπου και αποκτήθηκαν.

*"Και πάντα, θυμηθείτε με, και όχι μόνο ειδικές περιπτώσεις –όταν υπάρχει μόνο ένας γονιός ή ότι δεν είναι 2 τα μέλη- δίνουμε στήριξη στα αδιέξοδα, είτε είναι τα παιδιά μας, είτε είναι ο άντρας μας είτε εμείς οι ίδιοι. Ψάχνουμε και βρίσκουμε τρόπους με αισιοδοξία και ξεπερνάμε τα δύσκολα. Εγώ έτσι λειτουργώ στο σπίτι μου, έτσι λειτουργήσα από κει που μεγάλωσα εγώ...είχα άλλα 5 αδέλφια και το πρωί ο μπαμπάς, η μαμά ή ήταν κουρασμένοι ή έλειπαν κι έπρεπε να φροντίσω να πάνε σχολείο... Όλα αυτά με ανάγκασαν να είμαι ... να έχω αλληλεγγύη, να έχω αγάπη, να έχω φροντίδα, να σκέφτομαι τον διπλανό μου, να μην θεωρώ ότι είμαι μόνη μου και ότι μπορώ να κάνω πράγματα μόνη μου. Επίσης εμείς σαν γυναίκες –εγώ τουλάχιστον, και με τις άλλες γυναίκες που το συζητάω, επαναπροσδιορίζουμε τους στόχους μας. Είμαστε **ευέλικτες, πιστές, κι έχουμε υπομονή**...Έχουμε **επιμονή, πείσμα**, μεταφυσική εμμονή στο στόχο".*

## Δ) Η ΕΜΠΕΙΡΙΑ ΤΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΣΤΟ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΟ ΚΙΝΗΜΑ

### *Η πρόσληψη του συνδικαλισμού, τα κίνητρα και οι «ευκαιρίες» συμμετοχής*

Η κατανόηση του επιχειρηματικού περιβάλλοντος, η επίλυση επαγγελματικών προβλημάτων, η ανάγκη συνύπαρξης με τους συναδέλφους, η προσωπική εξέλιξη που συνδέεται με τη συνδικαλιστική συμμετοχή αποτελούν τους βασικούς λόγους συμμετοχής των γυναικών στο συνδικαλιστικό κίνημα.

*"Στα 65, λοιπόν, είναι η μισή και πλέον ζωή της στο χώρο. Έτσι γεννάται η ανάγκη να συνυπάρξει και να συμμετέχει ενεργά **και** στις συνδικαλιστικές δομές. Ως μια εξέλιξη της πορείας της".*

Η απαξιωτική εν πολλοίς στάση έναντι του συνδικαλισμού γενικά και της «διάβρωσής» του, φαίνεται ότι αποτελεί ανασχετικό παράγοντα στην εμπλοκή και ενασχόληση περισσότερων γυναικών. Ιδιαίτερα δε, εκφράσεις όπως «συντεχνίες», «εργατοπατέρες» κλπ παραπέμπουν σε κλειστά «κλάμπ» και βάζουν έμφυλο πρόσημο γεγονός που ενδεχομένως απομακρύνει τις γυναίκες.

*"Μπαίνω εγώ στο χώρο, αεράτη, ωραία και καλά, άσχετα –τώρα μιλάμε για γυναίκες, πιστεύω ότι μια δυσκολία παραπάνω είναι ότι είσαι και γυναίκα- Έχω τη διάθεση, έχω τις ιδέες μου, έχω τον τρόπο μου, τις αρχές μου, και βγαίνω... έχω φτάσει σ' ένα σημείο να έχω χαθεί σαν άνθρωπος. Να έχω απορροφηθεί από ένα σύστημα το οποίο δεν με εκπροσωπεί, αλλά το ακολουθώ μοιραία, έχω αφεθεί να με παρασύρει [...] Όπου λες για συνδικαλιστή, όλοι σε κοιτάνε κάπως. Είτε συνδικαλισμός, είτε συνδικαλοπατέρες, ποια είναι η εξέλιξή τους μετέπειτα, είτε αν είναι... αν εκπροσωπούν τα αιτήματα και τα φέρνουν σε πέρας, κλπ. Κακή φήμη, λοιπόν. Σαθρές υποδομές και διάβρωση των προσώπων. Αυτά, έτσι όπως σας τα λεω, μου τα έχουν πει. Δεν είναι μόνο δική μου γνώμη». «Αν πάτε στην κεντρική πλατεία των Βρυξελλών, υπάρχει η Γκράντ Πλας που λέγεται η Πλατεία των συντεχνιών. Ήταν μια ανάγκη των ανθρώπων να υποστηριχθούν, ν' ανταλλάξουν γνώμες, απόψεις κλπ., κι ονομάστηκαν συντεχνίες. Τώρα, γιατί η συντεχνία, η αλληλοϋποστήριξη και η ανταλλαγή απόψεων για τους όμοιους επαγγελματικούς χώρους θεωρείται κατακριτέα, εγώ δεν μπόρεσα ποτέ να το καταλάβω! Αφού ιστορικά είναι δικαιωμένοι οι άνθρωποι, και η συνέχεια των συντεχνιών είμαστε εμείς, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις, είτε είναι κλαδικές, είτε επαγγελματικές ενώσεις".*

Επαγγέλματα και κλάδοι που συνδέονται με εκπαιδευτικά πεδία και απαιτούν αναγνώριση πτυχίων, αποτελούν πιο εύφορα εδάφη για την προσέλκυση νέων συνδικαλιστών/στριών. Αφενός γιατί οι νέοι/ες επιχειρηματίες είναι εκπαιδευμένοι/ες και σε επίπεδο δικαιωμάτων κι έτσι μπαίνουν στο επάγγελμα με συγκριτικά πλεονεκτήματα, αφετέρου γιατί οι Σχολές αποτελούν φυτώρια όπου μπορούν οι συνδικαλιστικοί φορείς και οργανώσεις να απευθύνονται σε μια σχέση συνεργασίας μαζί τους για την προετοιμασία και ενημέρωση των σπουδαστών/στριών σχετικά με τα δεδομένα στον εκάστοτε κλάδο/επαγγελματικό αντικείμενο αλλά και το συνδικαλιστικό γίγνεσθαι. Επομένως αποτελούν χώρους προσέλκυσης νέων συνδικαλιστών/στριών. Η συνεργατική σχέση με τις Σχολές γίνεται στη βάση πρωτοκόλλων συνεργασίας όπως πχ συμβαίνει με την Ομοσπονδία των Αισθητικών και τα ΤΕΙ.

*"Τι σημαίνει αυτό πρακτικά; Σημαίνει ότι ενδυναμώνεται ο συνδικαλισμός μας, έρχονται και εγγράφονται –γιατί προϋπόθεση είναι να είναι ταμειακώς εντάξει- και το δεύτερο και το καλύτερο, είναι ότι πλέον στις 3βάθμιες εκπαιδεύσεις οι αδειοδοτήσεις όπως και η άδεια λειτουργίας του ιατρείου περνάει στους συλλόγους".*

### **Η ανάδειξη γυναικείων θεμάτων στην ατζέντα των διεκδικήσεων - Μια αποτίμηση της συμμετοχής**

Είναι ενδιαφέρουσα και αποκαλυπτική η πρόσληψη των γυναικών στο ερώτημα εάν οι ίδιες έχουν αναδείξει στην ατζέντα των συλλογικών διεκδικήσεων θέματα που απασχολούν τις γυναίκες. Το ερώτημα αιφνιδιάζει γιατί συνδέεται με κάποιου τύπου «ενοχικής» ταύτισης του προσωπικού με το κοινό συμφέρον.

*"Ούτε ένα! Ήταν πάντα τόσα πολλά αυτά – ούτε ένα! Ούτε καν σαν δικαιολογία για να λείψω από κάποια υποχρέωση που έχει δημιουργηθεί. Προτιμώ ν' αφήσω κάτι άλλο πίσω, κρίνοντας εγώ, αλλά ποτέ σαν γυναίκα ύπαρξη να ζητήσω κάτι για τη γυναίκα".*

Ωστόσο, στη συνέχεια, η σκέψη κατευθύνεται σε μια άλλη παράμετρο. Ότι πάντα τα θέματα που κυριαρχούν είναι άλλα, οι προτεραιότητες είναι διαφορετικές, ο χρόνος λίγος και τα θέματα πολλά και οξυμένα ειδικά τα τελευταία χρόνια, έτσι δεν μένει χώρος για ανάδειξη θεμάτων όπως π.χ. η δημιουργία παιδικών σταθμών που θα διευκόλυνε σημαντικά τις συνδικαλίστριες-επιχειρηματίες να συνδυάσουν όλες τις υποχρεώσεις τους.

*"Αλλά ποτέ δεν υπήρχε χρόνος για να ασχοληθούμε και με τη γυναίκα σαν γυναίκα ιδιαίτερα. Σε έναν ανδροκρατούμενο χώρο, είναι δεδομένο, ήταν τόσα τα πράγματα που εκκρεμούσαν, ήταν τέτοια η ροή των πραγμάτων και οι εξελίξεις και πολύ ραγδαία τα τελευταία 2 χρόνια, οπότε η ροή ήταν αυτή». Η αρχική «παρανόηση» σχετικά με το ερώτημα δεν έχει να κάνει όμως μόνο με το ατομικό αλλά με το φόβο ότι η ανάδειξη των αναγκών των γυναικών μπορεί να καταδεικνύει/προδίδει «αδυναμία». «Νόμιζα ότι λέτε σαν γυναίκα για τις ανάγκες της, σαν **αδύναμο φύλο**".*

Αντίθετα, όταν η συζήτηση πηγαιίνει στο ζήτημα της αύξησης της συμμετοχής των γυναικών, η ανταπόκριση είναι άμεση και απαντάται ότι το θέμα αυτό το διεκδίκησαν στις τελευταίες εκλογές και μάλιστα πέτυχαν κάποιες νίκες όπως είναι η ανάδειξη κάποιων γυναικών σε θέσεις ευθύνης. Είναι σημαντικό πάντως το συμπέρασμα που συνάγεται, ότι η αύξηση της συμμετοχής των γυναικών δεν συνδέεται **άμεσα με την ανάδειξη θεμάτων γυναικείου ενδιαφέροντος (« αδύναμο φύλο» ) αλλά μάλλον με το αντίθετό του.**

Πάντως, το νεότερο μέλος της ομάδας όταν απαντά στο ερώτημα εάν ο συνδικαλιστικός χώρος έχει να δώσει πράγματα κι αν εκείνη ως συμμετέχουσα, έχει να δώσει στο χώρο, απαντά πως εξαρτάται από τα μέλη αν θα πιστέψουν στη χρησιμότητα του συνδικαλισμού ενώ σχετικά με τη συνεισφορά της ίδιας ως γυναίκας συνδικαλίστριας, μοιάζει πιο αβέβαιη ως προς το ρόλο της. *"Θέλω να πιστεύω ότι θα τα καταφέρω. Το προσπαθώ. Εγώ, βασικά, ακούω τι μου λένε και τα γράφω".*

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2. ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

Ως ένα από τα κυρίαρχα ζητήματα που αναδείχθηκε από τη συζήτηση, το ζήτημα της αναβάθμισης γνώσεων και δεξιοτήτων, μετατράπηκε σε ευκρινώς διατυπωμένη πρόταση από τις συμμετέχουσες: **Ο σχεδιασμός και υλοποίηση προγραμμάτων επαγγελματικής επιμόρφωσης και ιδιαίτερα κλαδικών σεμιναρίων για να υποστηριχθεί η επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών σε ένα ιδιαίτερα κρίσιμο περιβάλλον για την επιχειρηματική επιβίωση.**

Ένα άλλο ζήτημα που αναδείχθηκε ήταν **η αφανής/μη αμειβόμενη εργασία γυναικών που εργάζονται σε οικογενειακές επιχειρήσεις αλλά στερούνται επαγγελματικών/ασφαλιστικών δικαιωμάτων και δημιουργεί την ανάγκη ενημέρωσής τους προκειμένου να τα διεκδικήσουν.**

Σε ότι αφορά στη δράση υπέρ των γυναικών από συνδικαλίστριες εκλεγμένες στα κέντρα των αποφάσεων, διατυπώθηκε η ιδέα/πρόταση **να συμμετέχουν οι εκλεγμένες συνδικαλίστριες ενεργά στις δράσεις του Γραφείου Ισότητας της ΓΣΕΒΕΕ έτσι ώστε να παρεμβαίνουν στα όργανα, θέτοντας άμεσα ζητήματα που άπτονται των έμφυλων διακρίσεων** όπως είναι η αφανής εργασία των γυναικών συν-επιχειρηματιών.

Σε δομικό επίπεδο, διατυπώθηκε η πεποίθηση ότι οι αλλαγές θα πρέπει **να αφορούν συνολικά τις σχέσεις των δυο φύλων ιδιαίτερα στο ιδιωτικό πεδίο καθώς ο ρόλος διαχείρισης του σπιτιού και της φροντίδας των μελών της οικογένειας βαρύνει αποκλειστικά σχεδόν τις γυναίκες με αποτέλεσμα να δαιωνίζονται οι σχέσεις εξουσίας. Η συμμετοχή και των ανδρών στις υποχρεώσεις του σπιτιού και στην ανατροφή των παιδιών, αποτελεί στόχο που θα απελευθερώσει τις γυναίκες και θα δώσει θετικά πρότυπα στα παιδιά για την ισότητα των φύλων.**

Επίσης, συζητήθηκε το θέμα του mentoring ως εργαλείου για την απόκτηση εμπειρίας και γνώσης από τα νέα συνδικαλιστικά στελέχη και ιδιαίτερα τις γυναίκες. Οι συμμετέχουσες και ειδικά οι πιο έμπειρες στο συνδικαλισμό, ήδη παίζουν άτυπα το ρόλο της μεντόρισσας σε νέα στελέχη. Ενδεχομένως μια πρόταση θα ήταν **να οργανωθεί και τυποποιηθεί ένα πρόγραμμα mentoring από γυναίκες για γυναίκες.**

Αναφορικά με τον συνδικαλισμό, τις δομές και τις πρακτικές του, επισημάνθηκε η **απαξίωσή του τα τελευταία χρόνια, η αναξιοπιστία του, οι «σαθρές υποδομές» και «η διάβρωση των προσώπων»** που ακολουθούν προσωπικές στρατηγικές για ίδιον όφελος για την οποία όμως δεν είναι άμοιρα ευθυνών, τα μέλη που εκλέγουν τέτοια πρόσωπα.

Σχετικά με τη **θετική δράση της ποσόστωσης ώστε να υποστηρίζεται έμπρακτα η αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στα όργανα αποφάσεων, οι συμμετέχουσες αντέδρασαν θετικά θεωρώντας ότι πρόκειται για αίτημα δίκαιο και αναγκαίο μέτρο** -ζωτικής σημασίας- που αποτελεί ένα πρώτο βήμα για την ενθάρρυνση/προσέλκυση γυναικών στο χώρο έτσι ώστε να «εκπαιδευτούν» οι γυναίκες στη συμμετοχή. Πρόκειται, όπως ειπώθηκε, για αίτημα δημοκρατίας.

## ΑΤΟΜΙΚΗ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ

### Προοίμιο

Κατά την έναρξη της συζήτησης με την κ. **Α. Μαυράκη**, η ερευνήτρια παρουσίασε το έργο που υλοποιεί το ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ και ειδικότερα το Σχέδιο Δράσης για την Προώθηση των Γυναικών στα Κέντρα Λήψης Αποφάσεων των Συλλογικών Οργάνων της ΓΣΕΒΕΕ. Επίσης, ενημέρωσε την κ. Μαυράκη για τους βασικούς στόχους του έργου, το αντικείμενο της συνέντευξης στο πλαίσιο αυτό και σχετικά τεχνικά θέματα ως προς τη διεξαγωγή της.

### Άξονες της συνέντευξης

- VI. Απόψεις για τη συμμετοχή των γυναικών (ποσοτικά και ποιοτικά δεδομένα) και κατάθεση της προσωπικής εμπειρίας. Προσωπική αποτίμηση της εμπειρίας από τη συνδικαλιστική τους δράση.
- VII. Εμπόδια και δυσκολίες των γυναικών που αφορούν τη συμμετοχή και τη συνδικαλιστική τους δράση.
- VIII. Συμβολή συνδικαλιστριών στην εκπροσώπηση των γυναικών και των ιδιαίτερων αναγκών των γυναικών καθώς και συμβολή τους στη διαμόρφωση της συνδικαλιστικής ατζέντας.
- IX. Σχέση φύλου και επιχειρηματικότητας - εμπόδια στην ανάπτυξη της επιχειρηματικότητας των γυναικών - είδος επιχειρηματικότητας που αναπτύσσουν οι γυναίκες - Σχέση φύλου και ανεργίας ή άτυπης εργασίας γυναικών επιχειρηματιών
- X. Προτάσεις για την ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών στις συνδικαλιστικές οργανώσεις και τις θέσεις ευθύνης

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1. ΤΑ ΒΑΣΙΚΑ ΘΕΜΑΤΑ

### *Η υποεκπροσώπηση των γυναικών στη δημόσια ζωή - σε πολιτικό και συνδικαλιστικό επίπεδο*

Η κ. Μαυράκη ευθύς εξ αρχής έθεσε το ζήτημα της υποεκπροσώπησης των γυναικών παρά τις κοινωνικές και οικονομικές του κατακτήσεις. Οι γυναίκες εξακολουθούν να υποαντιπροσωπεύονται στα κέντρα λήψης αποφάσεων (κοινωνικών και συνδικαλιστικών). Είναι μειοψηφία και σε κυβερνητικές θέσεις, όπως και στην ηγεσία των επιχειρήσεων ή σε ανώτατα συνδικαλιστικά όργανα. Μάλιστα ανέφερε ότι το 80% των μελών των κοινοβουλίων σε παγκόσμια κλίμακα είναι άνδρες. Μεταξύ των εξαιρέσεων στην Ευρώπη συγκαταλέγεται η Φινλανδία όπου το 55% του υπουργικού συμβουλίου είναι γυναίκες, ενώ η Πρόεδρος και η Πρωθυπουργός της χώρας είναι επίσης γυναίκες. Ενώ στην Τσεχία και στην Ουγγαρία η συμμετοχή των γυναικών στην κυβέρνηση είναι μηδενική. Η υποεκπροσώπηση των γυναικών συμβαδίζει και δεν αίρεται από το γεγονός ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των κατόχων πτυχίων ΑΕΙ (60%) είναι γυναίκες. Μόνο το 3% αυτού του δυναμικού των γυναικών αξιοποιείται στην πολιτική και κοινωνική ή συνδικαλιστική δράση και αντιπροσώπηση.

Σε ότι αφορά την εκπροσώπηση των γυναικών στα όργανα ευθύνης και λήψης αποφάσεων της ΓΣΕΒΕΕ (0%-8% με βάση αρχικά στοιχεία της καταγραφής που



πραγματοποιείται από το ΚΓΜΕ Διοτίμα) η κ. Μαυράκη την χαρακτηρίζει μηδαμινή και συμπληρώνει ότι η Ελλάδα συνολικότερα, σε επίπεδο ΕΕ, βρίσκεται σε πολύ χαμηλή θέση σε ότι αφορά τη συμμετοχή των γυναικών σε θέσεις ευθύνης (είτε στην πολιτική, είτε στο συνδικαλισμό) και αναφέρει τα σχετικά ποσοστά (13% έως 15%).

### ***Αιτίες της μειωμένης συμμετοχής των γυναικών***

Γίνεται αναφορά στις αιτίες της μειωμένης συμμετοχής των γυναικών: α) «οφείλεται στην πολιτική κουλτούρα που έχουμε και τις κυρίαρχες κοινωνικές αντιλήψεις» και β) τις «διαφορετικές απαιτήσεις από τα δύο φύλα», τα οποία συνιστούν εμπόδια για τη συμμετοχή των γυναικών στα κοινά. Η ποσόστωση (40%) που εισήχθη προσφάτως στη χώρα μας, σύμφωνα με την κ. Μαυράκη θα ενθαρρύνει τις γυναίκες για να συμμετάσχουν στη δημόσια ζωή. Η εισαγωγή του μέτρου της ποσόστωσης στα συνδικαλιστικά όργανα συνιστά μία από τις προτάσεις που υποβάλλει.

Η υποεκπροσώπηση εντοπίζεται και στην (απλή) συμμετοχή και στη συμμετοχή στα όργανα διοίκησης και έχει σαν αποτέλεσμα τα θέματα που αφορούν τις γυναίκες εργαζόμενες (π.χ. ισότητα ευκαιριών, η συμφιλίωση εργασίας και οικογένειας) να είναι είτε πολύ χαμηλής προτεραιότητας είτε να απουσιάζουν εντελώς από τη συνδικαλιστική ατζέντα. «Όταν δεν υπάρχουν γυναίκες να υποστηρίξουν τα θέματα που αφορούν τις γυναίκες, τα θέματα αυτά και τα σχετικά αιτήματα δεν υπάρχουν πουθενά».

Τονίζεται επιπλέον ότι παρ' ότι η συμμετοχή των γυναικών επαγγελματιών στον κλάδο είναι 30-40% η αντίστοιχη συμμετοχή σε όργανα στη βάση της εμπειρίας της για την Περιφέρεια Κρήτη η συμμετοχή των γυναικών δεν ξεπερνά το 10% περίπου.

Η μη ανταπόκριση των γυναικών για συμμετοχή στις εκλογές και στα όργανα παρά την παρεχόμενη ενθάρρυνση οφείλεται στην έλλειψη χρόνου για συνδικαλιστική δράση, είτε στο φόβο για το αν θα τα καταφέρουν.

### ***Η συνδικαλιστική εμπειρία και η ανταμοιβή της δράσης***

Μέσα από την 12ετή συμμετοχή της σε συνδικαλιστικά όργανα περιγράφει τα κίνητρά της συμμετοχή στη διαπίστωση ότι υπήρχε ανάγκη να εκπροσωπηθεί το επάγγελμα και οι συνάδελφοί της μέσω ενός φορέα (Σωματείο Μεσιτών Ηρακλείου -1999) μιας και οι μεμονωμένες παρεμβάσεις δεν είχαν αποτέλεσμα. Μέσα από συντονισμένη δράση, την ανάπτυξη συνεργασιών και προώθησης αιτημάτων προς την Ομοσπονδία και το αρμόδιο υπουργείο κατόρθωσε την κατοχύρωση του επαγγέλματος του μεσίτη μέσω σχετικού νόμου. Παράλληλα προωθήθηκε η επιμόρφωση των μελών από το Παράρτημα του ΚΕΚ. Τα αποτελέσματα αυτά την ικανοποιούν και αποτελούν πηγή έμπνευσης για τη συνέχιση της δραστηριότητάς της.

### ***Αιτήματα και θέματα των γυναικών***

Ενίσχυση της γυναικείας επιχειρηματικότητας μέσω της θέσης της στο ΔΣ του Επιμελητηρίου. Η αύξηση της γυναικείας επιχειρηματικότητας θα αυξήσει και τους εκλέκτορες και επομένως τη συμμετοχή των γυναικών στα όργανα. Αναφέρεται στην αμοιβαία και αλληλέγγυα σχέση της με τις γυναίκες.

## **Το κόστος, οι απαιτήσεις και οι απολαβές**

Υπάρχει κόστος στην προσωπική ζωή, σε ότι αφορά το χρόνο. Η ίδια έχει αναλάβει πολλές θέσεις ευθύνης και αυτό της αφαιρεί χρόνο προκειμένου να καλυφθούν συνολικότερα οι συνδικαλιστικές ανάγκες. Από την άλλη, αναλαμβάνει αυτό το κόστος (της διαρκούς μετακίνησης ανά την Ελλάδα, της συμμετοχής σε συμβούλια, συσκέψεις, την επαφή με τα παραρτήματα και τις τοπικές ενώσεις - μέλη της ΓΣΕΒΕΕ, κ.λπ.) διότι αγαπάει αυτό που κάνει και την γεμίζει όπως λείει. Γι' αυτό και δεν την κουράζουν οι απαιτήσεις των ευθυνών της - επειδή της αρέσει αυτό που κάνει.

Το κόστος αφορά επίσης την ύπαρξη λιγότερου χρόνου για κοινωνικές/ φιλικές επαφές και προσωπική ζωή (ως σύζυγος και μητέρα). Η ενασχόλησή της με το συνδικαλισμό καθίσταται δυνατή από τη στιγμή που παύει να έχει πιεστικές οικογενειακές υποχρεώσεις (ενηλικίωση παιδιού). Εργαζόταν αλλά η συμμετοχή στα κοινά θα απαιτούσε ακόμα περισσότερο χρόνο και αυτό θα έπρεπε να το στερήσει από το παιδί της, πράγμα που δεν επέλεξε να κάνει. Η ίδια θεωρεί ότι δεν είναι ο μέσος όρος της γυναίκας που ασχολείται με το συνδικαλισμό. Διαθέτει πολύ χρόνο για συμμετοχή σε διαφορετικά όργανα διαβούλευσης.

Το αίσθημα ότι κάτι μπορείς να προσφέρεις - το συναίσθημα της προσφοράς και της δράσης για μια συλλογικότητα. Η διαφορά της καθημερινότητας και της εμπειρίας της ζωής που δεν μένει σε ένα γραφείο. Αφορά την απτή πραγματικότητα και ως εκ τούτου φέρνει την ουσιαστική γνώση και υποστήριξη σε ανάγκες που είναι βιωμένες και όχι κάτι μακρινό.

## **Οι δεξιότητες της "νοικοκυροσύνης"**

Διατυπώνεται στο σημείο αυτό μια ερμηνεία για τις γυναικείες δεξιότητες οι οποίες αποδεικνύονται πολύτιμες για την επίλυση μιας σειράς ζητημάτων στη συνδικαλιστική πρακτική: *« Η γυναίκα έχει μέσα της το νοικοκυριό. Όπου πάει νοικοκυρεύει. Αν για παράδειγμα δεν υπάρχει συγχρονισμός, σύγκλιση ή συνεννόηση μεταξύ των μελών ενός σωματείου, οι γυναίκες μπορούν να το κάνουν. Ξέρουν δηλαδή πώς να οργανώσουν και να συντονίσουν μια ομάδα ανθρώπων και μια σειρά από εργασίες, ξεκινώντας από την καταγραφή των προβλημάτων και των αναγκών. Στη συνέχεια μπορεί να γίνει μια σύγκλιση των απόψεων μέσω της διαλλακτικότητας και της διαπραγμάτευσης που οδηγούν σε προτάσεις για την επίλυση των προβλημάτων και την κάλυψη των αναγκών. «Οι γυναίκες λειτουργούν σαν πυροσβέστες» διότι δεν είναι τόσο ευέξαπτες όσο οι άνδρες».*

## **Σχέση της εκλογής μιας γυναίκας με την παράταξη στην οποία ανήκει**

Κατά την άποψή της η συμμετοχή μιας γυναίκας σε μία παράταξη είναι λιγότερο καθοριστική από την προσωπικότητα της. Φέρνει το προσωπικό της παράδειγμα που ανήκει στο ΠΑΣΟΚ και λόγω της κρίσης εισέπραξε την δριμεία κριτική κατά του μνημονίου, τη φθορά ενός κόμματος εξουσίας, αλλά παρά ταύτα, κατάφερε να εκλεγεί και να βρισκεται στη δεύτερη θέση σε ότι αφορά τον αριθμό των ψήφων που έλαβε. Θεωρεί ότι το σημαντικότερο ρόλο για την εκλογή ενός ανθρώπου τον διαδραματίζει η προσωπικότητά του και αυτό που μπορεί να κάνει και δευτερευόντως η παράταξη στην οποία ανήκει: *«Κυρίως η διάθεση να προσφέρεις και το αν μπορείς να πείσεις ότι πράγματι θέλεις να προσφέρεις».*

Με άλλα λόγια, θεωρεί ότι η μαχητικότητα και η διεκδικητικότητα συνιστούν χαρακτηριστικά που απαιτούνται στον συνδικαλισμό και μπορούν να διασφαλίσουν την αναγνώριση και την υποστήριξη των άλλων.

### **Παλαιού τύπου συνδικαλισμός και φύλο μέσα από την προσωπική εμπειρία**

Σύμφωνα με τις απόψεις άλλων γυναικών που συμμετείχαν στις ομάδες εστιασμένης συζήτησης, ο τρόπος που είναι δομημένος και λειτουργεί ο χώρος του συνδικαλισμού (παλαιοσυνδικαλισμός) αποθαρρύνει τη συμμετοχή των γυναικών. Στην άποψη αυτή έχει διαφορετική γνώμη και προσωπική εμπειρία: *«Υπάρχει βέβαια ο φόβος να μπει στο χώρο, αλλά όταν μπει οι παλαιοσυνδικαλιστές σε περιβάλλουν με αγάπη και σε σέβονται. Το δύσκολο είναι να πάρεις την απόφαση, ειδικά όταν είσαι η μοναδική γυναίκα σε έναν ανδροκρατούμενο χώρο, όπως ήμουν εγώ όταν ξεκίνησα στο χώρο των μεσιτών».*

Από την άλλη θεωρεί ότι οι γυναίκες πρέπει και μπορούν να τολμήσουν, γνωρίζοντας ότι το καινούργιο προκαλεί φόβο και ανασφάλεια. *"Βλέπεις έναν φορέα όλο άντρες και λες που θα πάω τώρα"* γι' αυτό και θεωρεί ότι απαιτείται η ενθάρρυνση των γυναικών. Γιατί αξίζει να ζήσουν μια εμπειρία που η ίδια τη θεωρεί «μαγική», γι' αυτό θέλει να ενταχθούν περισσότερες γυναίκες στο συνδικαλισμό και στα όργανα λήψης αποφάσεων.

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2. ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ**

Εκστρατεία ενημέρωσης και ενθάρρυνσης των γυναικών. Πρωτοβουλία στην οποία θα συμμετείχε στο ρόλο της μεντόρισσας.

Μέτρα ευαισθητοποίησης της κοινής γνώμης με στόχο την αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στα συνδικαλιστικά όργανα σε πανελλαδικό επίπεδο.

Δημιουργία παρατηρητηρίου (σε επίπεδο νομού) για τη συστηματική συλλογή στοιχείων παρακολούθησης της προόδου (της συμμετοχής των γυναικών), δημοσίευσης δεδομένων και πληροφοριών που αφορούν τη συμμετοχή των γυναικών σε θέσεις ευθύνης. Αυτό ενδεχομένως θα μπορούσε να ενταχθεί στις αρμοδιότητες και υπηρεσίες που θα παρέχει το Γραφείο.

Καθιέρωση ποσόστωσης 30% στη ΓΣΕΒΕΕ για συμμετοχή των γυναικών (στις εκλογικές διεργασίες των συνδικαλιστικών οργανώσεων και επαγγελματικών φορέων) για ισόρροπη συμμετοχή των γυναικών στα όργανα λήψης αποφάσεων (σε όλα τα επίπεδα) και στην αύξηση της συμμετοχής στα σωματεία.

Πρόγραμμα ενδυνάμωσης και κατάρτισης των γυναικών σχετικά με τη δραστηριοποίησή τους στη δημόσια ζωή και την πολιτική (*"να τους πούμε ότι αξίζουν και να μπορούν να αντιληφθούν ότι και αξίζουν και μπορούν"*).

Υποστήριξη των γυναικών επαγγελματιών που είναι μητέρες για να ισορροπήσουν το χρόνο τους ανάμεσα στη δουλειά, το σπίτι και το συνδικαλισμό (με ολοήμερα σχολεία, παιδικούς σταθμούς, κ.λπ.) και κοινωνικές υποδομές παράλληλα με τη χορήγηση κινήτρων στις μητέρες.

### **Προτάσεις για το Γραφείο Ισότητας της ΓΣΕΒΕΕ**

- έναρξη λειτουργίας με καμπάνια ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης των γυναικών ανά την Ελλάδα (βλέπε και παραπάνω)
- κατάρτιση και επιμόρφωση των γυναικών στα συνδικαλιστικά ζητήματα
- ενδυνάμωση γυναικών για να συμμετέχουν σε όργανα διοίκησης και να επιδιώκουν την εκλογή τους, *«πώς πρέπει να δουλέψει μια γυναίκα για να εκλεγεί, πώς πρέπει να κινηθεί μια γυναίκα για να διασφαλίσει ότι δεν θα είναι μόνο ένα ακόμα όνομα σε ένα ψηφοδέλτιο»*.