

ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ

Ισότητα των φύλων και αγορά εργασίας

1. Αγορά εργασίας, νέα επαγγελματικά προφίλ και φύλο

Ελένη Σιάνου – Κύργιου
Αναπληρώτρια Καθηγήτρια, Τμήμα Φ.Π.Ψ., Πανεπιστήμιο Ιωαννίνων

Εισαγωγή

Η παρούσα μελέτη έχει επίκεντρο την κοινωνική ανισότητα των φύλων στην αγορά εργασίας και τη συμβολή της εκπαίδευσης στην αναπαραγωγή της. Στο πρώτο μέρος παρουσιάζονται συνοπτικά οι αλλαγές που συντελούνται τις τελευταίες δεκαετίες στην αγορά εργασίας και συνδέονται με την παγκοσμιοποίηση της οικονομίας, την επανάσταση των νέων τεχνολογιών και την ανάδυση της κοινωνίας της γνώσης. Παρουσιάζονται, επίσης, συνοπτικά οι συνέπειες των αλλαγών αυτών στη δομή της απασχόλησης, στη μετεξέλιξη των επαγγελματικών κατηγοριών και στη διαμόρφωση νέων επαγγελματικών προφίλ. Στο δεύτερο μέρος γίνεται προσπάθεια να αναλυθεί και να ερμηνευθεί η ανισότητα των φύλων στην αγορά εργασίας. Παρατίθενται ορισμένα στοιχεία, τα οποία καταδεικνύουν ότι συντηρείται ο καταμερισμός εργασίας κατά φύλο, οι γυναίκες επωφελοούνται σε μικρότερο βαθμό από τις νέες ευκαιρίες που προσφέρουν οι σύγχρονες αγορές εργασίας και πλήττονται σε μεγαλύτερο βαθμό από τα προβλήματα που αυτές αντιμετωπίζουν, όπως είναι η ανεργία. Στο τρίτο μέρος εξετάζεται η σχέση μεταξύ της εκπαίδευσης και της ανισότητας των φύλων. Περιγράφονται οι έμμεσες μορφές διάκρισης που ενεργοποιούνται κατά τη διάρκεια της εκπαιδευτικής διαδρομής, οι οποίες συμβάλλουν στην αναπαραγωγή και τη νομιμοποίηση της κοινωνικής ανισότητας των φύλων. Στα συμπεράσματα γίνεται ιδιαίτερη αναφορά στη σημασία που έχει η ευαισθητοποίηση των εκπαιδευτικών, όπως επίσης και των μαθητών και των μαθητριών για την άμβλυνση των ανισοτήτων μεταξύ των φύλων στην εκπαίδευση και την αγορά εργασίας.

Οι αλλαγές στην αγορά εργασίας

Είναι μεγάλος ο αριθμός των θεωρητικών μελετών και των εμπειρικών ερευνών

που έχουν επίκεντρο τις αλλαγές που συντελούνται από τη δεκαετία του 1980 και μάλιστα με ταχύτατους ρυθμούς στην αγορά εργασίας. Δεν είναι δυνατόν στα περιορισμένα όρια της μελέτης αυτής να παρουσιάσουμε και να αναλύσουμε το σύνολο των ευρημάτων και των απόψεων που διατυπώνονται για το ζήτημα αυτό. Αξίζει να επισημάνουμε, ωστόσο, ότι οι περισσότερες από αυτές καταλήγουν σε μια κοινή διαπίστωση, ότι δηλαδή στις προηγμένες βιομηχανικά χώρες συμβαίνουν μεγάλες αλλαγές στην αγορά εργασίας, κάτω από τη συνδυαστική επίδραση πολλών παραγόντων. Μεταξύ αυτών πρωτεύοντα ρόλο παίζουν η παγκοσμιοποίηση της οικονομίας, η επανάσταση των νέων τεχνολογιών της πληροφορίας και της επικοινωνίας, όπως επίσης και η ανάδυση της κοινωνίας της γνώσης.

Οι παράγοντες αυτοί μετασχηματίζουν τις λειτουργίες του κράτους και ανασυγκροτούν τις οικονομικές και κοινωνικές σχέσεις (Castells, 1996). Ασκούν τεράστια επίδραση σε όλες τις ανθρώπινες δραστηριότητες και μεταβάλλουν τις συνθήκες στην αγορά εργασίας. Η επίδρασή τους μάλιστα υπερβαίνει τα έθνη-κράτη, καθώς συντελείται η διεθνοποίηση του εμπορίου και των τεχνολογικών αλλαγών. Έχει ως συνέπεια ένα μεγάλο μέρος της ανθρώπινης δραστηριότητας να μετακινείται πέρα από τη σφαίρα της άμεσης παραγωγής υλικών αγαθών σε απασχολήσεις που σχετίζονται κυρίως με τη διαχείριση των υπηρεσιών (Brown και Lauder, 1997). Μεταλλάσσει, επίσης, τις μορφές εργασίας και τα οργανωτικά σχέδια των επιχειρήσεων. Μεγαλώνει τις ανάγκες για εργαζόμενους με διαφορετικά από το παρελθόν χαρακτηριστικά, όπως είναι οι υψηλού επιπέδου γνώσεις, η «δια βίου» εκπαίδευση και κατάρτιση, η ικανότητα της μάθησης και η κριτική σκέψη, η χρήση των νέων τεχνολογιών. Τα χαρακτηριστικά αυτά που συνδέονται με την ευελιξία και την αποτελεσματικότητα τους στην εργασία, ορίζουν σε ολοένα και μεγαλύτερο βαθμό την ένταξη, αλλά και τη θέση των ατόμων στη δομή της απασχόλησης και στην κοινωνική δομή.

Ορισμένοι ερευνητές αποδίδουν τις αλλαγές στις μορφές εργασίας και τα χαρακτηριστικά των εργαζομένων στη μετάβαση από το φορντικό στο νεοφορντικό μοντέλο ανάπτυξης. Υποστηρίζουν ότι η μετάβαση αυτή έχει συνέπειες στην οικονομική και στην κοινωνική ζωή, στις δομές των οργανισμών και στα πρότυπα απασχόλησης, στον τρόπο οργάνωσης και ελέγχου της εργασίας, όπως επίσης στους όρους και στις προϋποθέσεις για την ένταξη στην αγορά εργασίας. Αυτό συμβαίνει για δύο κυρίως λόγους. Πρώτον, το γραφειοκρατικό «παράδειγμα» οργάνωσης του ιδιωτικού και του δημοσίου τομέα αντικαθίσταται από το ευέλικτο, το οποίο απαιτεί εργατικό δυναμικό με διαφορετικά από το παρελθόν προσόντα και χαρακτηριστικά. Βασίζεται στην εφαρμογή των νέων τεχνολογιών σε όλα τα στάδια της παραγωγικής διαδικασίας, από το σχεδιασμό μέχρι την κατανάλωση, και στην ενοποίηση όλων των σταδίων της σε ένα ενιαίο και συντονισμένο με νέες μορφές ελέγχου σύστημα. Δεύτερον, οι μεγάλες μονάδες μαζικής παραγωγής αντικαθίστανται από μικρές και ευέλικτες που παράγουν ποικιλία προϊόντων. Απαιτούν ευελιξία στις εργασιακές διαδικασίες, ώστε οι εργαζόμενοι να προσαρμόζονται συνεχώς στις νέες ανάγκες της αγοράς εργασίας και στις διακυμάνσεις της προσφοράς και της ζήτησης (Brown και Scase, 1994).

Η καθολικά αποδεκτή άποψη ότι συμβαίνουν μεγάλες αλλαγές στην αγορά εργασίας δικαιολογεί το ενδιαφέρον των κυβερνήσεων σε όλα τα κράτη για την εκπαίδευση και τη δια βίου κατάρτιση. Αποτέλεσμα του ενδιαφέροντος αυτού είναι οι μεταρρυθμίσεις που επιχειρούν στη μεταϋποχρεωτική, κυρίως, εκπαίδευση. Επίσημος στόχος τους είναι να παραχθεί το μελλοντικό εργατικό δυναμικό που διαθέτει τις κατάλληλες ικανότητες και δεξιότητες, είναι εξοικειωμένο με τις νέες τεχνολογίες της πληροφορίας και της επικοινωνίας και ανταποκρίνεται στις τάσεις της απασχόλησης και τα νέα επαγγελματικά προφίλ, για να καλυφθούν οι εξελίξεις στις αγορές εργασίας και οι αναπτυξιακές ανάγκες των οικονομιών.

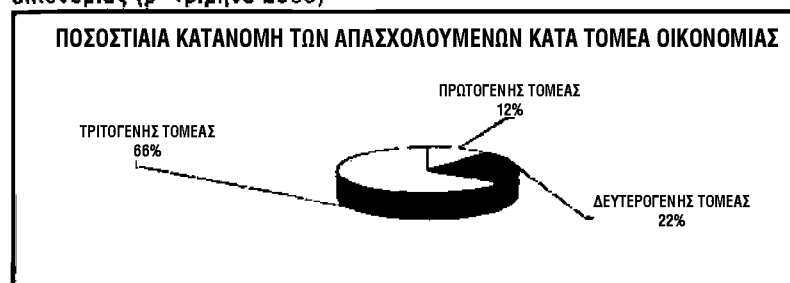
Τάσεις στην απασχόληση και νέα επαγγελματικά προφίλ

Τα δεδομένα που καταγράφονται στις σχετικές μελέτες για τις τάσεις στην απασχόληση και τα νέα επαγγελματικά προφίλ οδηγούν στις ακόλουθες γενικές διαπιστώσεις:

1. Διαγράφεται ευκρινώς μια θεμελιώδης αλλαγή στην απασχόληση καθώς η επαγγελματική δομή μεταβάλλεται, αναδύονται νέα επαγγέλματα και νέες μορφές εργασίας. Αυξάνονται οι εργασίες που στο παρελθόν ήταν σπάνιες, οι οποίες είναι κυρίως διανοητικές, ενώ ταυτόχρονα μειώνονται οι χειρονακτικές (G. Esping-Andersen, 2006). Κάτω από τις νέες συνθήκες που διαμορφώνονται, τα ζητήματα της αγοράς εργασίας και της απασχόλησης συγκροτούν τα κύρια πεδία άσκησης της πολιτικής, προκειμένου να επιτευχθεί η οικονομική ανάπτυξη και η κοινωνική συνοχή (Δεδουσόπουλος, 2005).

2. Μειώνονται οι θέσεις εργασίας στον πρωτογενή και το δευτερογενή τομέα παραγωγής, δηλαδή της γεωργίας και της μεταποίησης. Αυξάνονται, αντίθετα, οι θέσεις στον τριτογενή τομέα παραγωγής. Συντελείται, δηλαδή, η ανακατανομή των θέσεων εργασίας στους τρεις τομείς που έχει επίδραση στη σύνθεση των ειδικότη-

Διάγραμμα 1: Ποσοστιαία κατανομή των απασχολούμενων κατά τομέα της οικονομίας (β' τρίμηνο 2006)



Πηγή: ΕΣΥΕ, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού, Β' Τρίμηνο 2006

των και στις κατηγορίες των επαγγελματιών, στις οποίες απασχολείται το εργατικό δυναμικό. Επηρεάζει επίσης, τη διανομή των θέσεων εργασίας ανάλογα με το φύλο, γιατί αυξάνει τις ανάγκες για υπαλλήλους γραφείου, διοικητικά και επαγγελματικά στελέχη με υψηλή εξειδίκευση.

Για να κατανοήσουμε τη σημασία της εξέλιξης αυτής, αρκεί να παρατηρήσουμε το Διάγραμμα 1, στο οποίο παρουσιάζεται η ποσοστιαία κατανομή των απασχολούμενων στους τρεις τομείς παραγωγής στην Ελλάδα με βάση τα στοιχεία της ΕΣΥΕ (β' τρίμηνο 2006). Διαπιστώνεται ότι ο τριτογενής τομέας απορροφά το μεγαλύτερο ποσοστό των εργαζομένων, το 66%, ενώ ο πρωτογενής μόνο το 12% και ο δευτερογενής το 22%.

3. Πολλά από τα παραδοσιακά επαγγέλματα, όπως για παράδειγμα αυτά των ανειδίκευτων ή των εξειδικευμένων εργατών και εργατριών της βιομηχανικής παραγωγής, εκφυλίζονται ή μεταλλάσσονται. Παράλληλα εμφανίζονται νέα επαγγέλματα που στην πλειονότητά τους έχουν σχέση με τις νέες τεχνολογίες, οι οποίες διεισδύουν σε όλες τις διαδικασίες παραγωγής, και στις περισσότερες δραστηριότητες της καθημερινής ζωής.

4. Καταργούνται σταδιακά οι μόνιμες θέσεις εργασίας και η απασχόληση αντικαθίσταται από την «απασχολησιμότητα». Σύμφωνα με ένα συμβατικό ορισμό η «απασχολησιμότητα» αναφέρεται στη δυνατότητα του ατόμου να εξασφαλίσει για πρώτη φορά μια θέση εργασίας, να τη διατηρήσει και, αν χρειαστεί, να την αλλάξει. Η δυνατότητα αυτή εξαρτάται από τις ικανότητες και τις δεξιότητες του ατόμου, όπως επίσης και από την κατάσταση που επικρατεί στην αγορά εργασίας. Εξαρτάται, επίσης, από την κοινωνική ταυτότητα των ατόμων, επειδή περιορίζει το φάσμα των εργασιών που θεωρούν ότι μπορεί να απασχοληθούν και την αντίληψή τους ότι είναι κατάλληλες για αυτά. Η κοινωνικοποίηση είναι βασικός παράγοντας που προσδιορίζει την κοινωνική ταυτότητα, η κοινωνική ταυτότητα των φύλων που έχει διαμορφώσει την αγορά εργασίας για τους άνδρες και τις γυναίκες, επηρεάζει την εκπροσώπησή τους στην επαγγελματική δομή (Arnot κ.ά., 1999).

5. Αυξάνονται τα ποσοστά ανεργίας, η οποία πλήττει ακόμη και τους πτυχιούχους ανώτατης εκπαίδευσης, καθώς η φοίτηση σε αυτή γίνεται πιο μαζική και ταυτόχρονα μεγάλο μέρος της παραγωγής αυτοματοποιείται. Πλήττει, επίσης, σε διαφορετικό βαθμό τα φύλα, αφού παρά τη γενική αύξηση της γυναικείας απασχόλησης, τα ποσοστά των γυναικών που είναι άνεργες, υποαπασχολούνται ή ετεροαπασχολούνται, είναι μεγαλύτερα των ανδρών στις περισσότερες κατηγορίες των επαγγελματιών. Τα επαγγέλματα, σύμφωνα με την ΕΣΥΕ, ταξινομούνται σε δέκα μεγάλες κατηγορίες, (βλ. πίν. 1) στις οποίες υπάρχει σταδιακά μετακίνηση του εργατικού δυναμικού, όπως φαίνεται στο Διάγραμμα 2 που ακολουθεί.

Σύμφωνα με τις σύγχρονες έρευνες, από τις ομάδες αυτές των επαγγελματιών παρουσιάζουν μείωση τα επαγγέλματα που σχετίζονται με τη γεωργία και την κτηνοτροφία. Αντίθετα, παρουσιάζουν ζήτηση και προσφέρουν ικανοποιητικές ευκαιρίες απασχόλησης αυτά που σχετίζονται με την παροχή υπηρεσιών και την εξειδίκευση

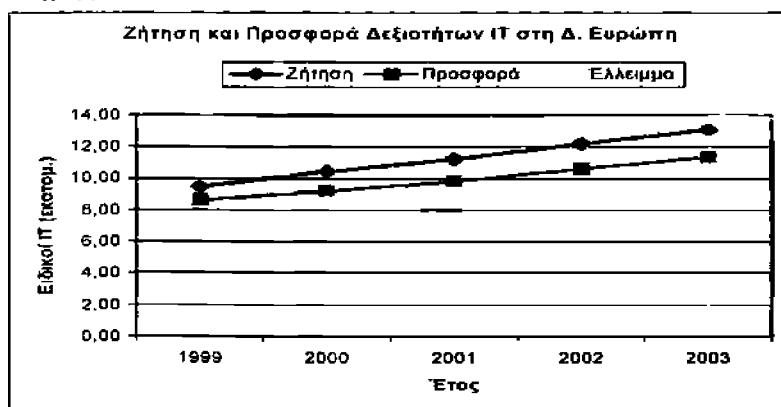
Πίνακας 1.

1. Μέλη βουλευομένων σωμάτων, ανώτερα διοικητικά και διευθυντικά στελέχη του δημοσίου ή ιδιωτικού τομέα.
2. Πρόσωπα που ασκούν επιστημονικά, καλλιτεχνικά και συναφή επαγγέλματα.
3. Τεχνολόγοι, τεχνικοί βοηθοί και ασκούντες συναφή επαγγέλματα.
4. Υπάλληλοι γραφείου και ασκούντες συναφή επαγγέλματα.
5. Απασχολούμενοι στην παροχή υπηρεσιών και πωλητές σε καταστήματα και υπαίθριες αγορές.
6. Ειδικευμένοι γεωργοί, κτηνοτρόφοι, δασολόγοι και αλιείς.
7. Ειδικευμένοι τεχνίτες και ασκούντες συναφή τεχνικά επαγγέλματα.
8. Χειριστές βιομηχανικών εγκαταστάσεων, μηχανημάτων και εξοπλισμού και συναρμολογητές.
9. Ανεπίδοτοι εργάτες, χειρώνακτες και μικροεπαγγελματίες.
10. Πρόσωπα μη δυνάμενα να καταταγούν.

στις νέες τεχνολογίες. Σε μια μελέτη του ελληνικού Υπουργείου Παιδείας υπολογίζεται ότι την τελευταία πενταετία η βιομηχανία τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνιών στην Ευρώπη έχει ανάγκη 15.000.000 εξειδικευμένους σε τομείς της πληροφορικής. Μια σαφή εικόνα της ζήτησης προσφέρει το Διάγραμμα 2, στον οποίο παρουσιάζονται οι κατανομές σε σχέση με τη ζήτηση, την προσφορά και το έλλειμμα για ειδικευμένο εργατικό δυναμικό στους τομείς της πληροφορικής στην Ευρώπη κατά το χρονικό διάστημα από το 1999 έως το 2003.

Στην ίδια μελέτη εκτιμάται ότι η αύξηση της ζήτησης είναι μεγαλύτερη για εργαζόμενους που έχουν εξειδικευθεί στις εφαρμογές λογισμικού, του διαδικτύου, σε

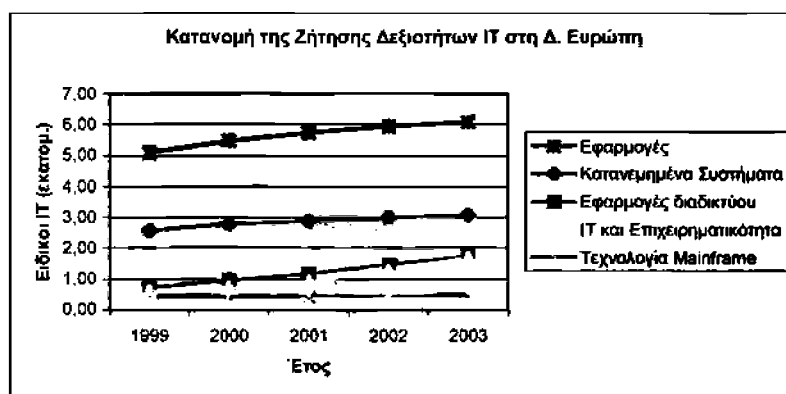
Διάγραμμα 2.



Πηγή: ΥΠΕΠΘ, 2001
(IT = Information Technology)

αυτές που συνδυάζουν την τεχνολογική και την επιχειρηματική γνώση για τη βελτιστοποίηση επιχειρηματικών διαδικασιών με τη χρήση των νέων τεχνολογιών, της πληροφορικής και των επικοινωνιών. Στο Διάγραμμα 3 παρουσιάζεται η ζήτηση για τις συγκεκριμένες ειδικότητες και τα εκατομμύρια των εργαζομένων που υπολογίστηκε ότι χρειαζόνταν στην Ευρώπη από το 1999 έως το 2003 και εκτιμάται ότι θα μεγαλώσει ακόμη περισσότερο τα επόμενα χρόνια.

Διάγραμμα 3.



Πηγή: ΥΠΕΠΘ, 2001

Στην Ελλάδα, σύμφωνα με τις αντίστοιχες εκτιμήσεις για το ίδιο χρονικό διάστημα, οι ελλείψεις σε πληροφορικούς ανέρχονται σε 30.000 – 50.000 θέσεις εργασίας, από τις οποίες οι 20.000 περίπου αφορούν πτυχιούχους της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Η μεγαλύτερη ζήτηση αφορά αναλυτές και αναλύτριες προγραμματιστές, διαχειριστές και διαχειρίστριες βάσεων δεδομένων, διαχειριστές και διαχειρίστριες δικτύων, σχεδιαστές και σχεδιάστριες ιστοσελίδων, άτομα ειδικευμένα στην ανάπτυξη και τη διαχείριση δικτύων (ΥΠΕΠΘ, 2001).

Σύμφωνα με τα συμπεράσματα άλλων ερευνών για την αγορά εργασίας, μεγάλη ζήτηση παρουσιάζουν και επαγγέλματα, τα οποία σχετίζονται έμμεσα με τις νέες τεχνολογίες και φέρνουν αλλαγές στον εργασιακό χώρο. Μεταλλάσσουν πολλές από τις παραδοσιακές ειδικότητες και τη φύση των εργασιών, με συνέπεια να απαιτούνται διαφορετικά προσόντα και δεξιότητες για την πρόσληψη. Για παράδειγμα, υπάρχει ζήτηση για γραμματείς και στελέχη εξειδικευμένα στη διοίκηση επιχειρήσεων που χειρίζονται άριστα τον Η/Υ, τα λογιστικά φύλλα και εντοπίζουν γρήγορα τις πληροφορίες στο διαδίκτυο. Μπορεί να μειώνονται οι θέσεις εργασίας για αρχαιολόγους, αυξάνουν όμως οι θέσεις για άτομα εξειδικευμένα στην καταγραφή και την ανάκτηση των ιστορικών μνημείων και των κειμένων, με την τεχνολογία της ψηφιοποίησης. Το ίδιο συμβαίνει και με τα επαγγέλματα που σχετίζονται με την εκδοτική βιομηχανία, την τηλεόραση και τον κινηματογράφο, επειδή στηρίζονται, κατά κύριο λόγο, στις νέες τεχνολογίες και απαιτούν εξειδικευμένο εργατικό δυναμικό για την

επεξεργασία και την αποθήκευση της ψηφιακής εικόνας.

Γενικότερα, αυξάνεται η ζήτηση για εργατικό δυναμικό εξειδικευμένο για εργασίες που σχετίζονται με τα Μ.Μ.Ε., τις δημόσιες σχέσεις, τη διαιτολογία και την τεχνολογία τροφίμων, τις συμβουλευτικές υπηρεσίες, την υγιεινή και την ασφάλεια και τη διαχείριση της ποιότητας. Αύξηση ζήτησης, ακόμη, εκτιμάται ότι θα υπάρξει και για μη πτυχιούχους της Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης, εξειδικευμένους και εξειδικευμένες εργατοτεχνίτες και εργατοτεχνίτριες που είναι προγραμματιστές και προγραμματίστριες και χειριστές και χειρίστριες μηχανημάτων, ιδιαίτερα αυτοματισμών και εργαλειομηχανών (ΕΣΥΕ και ΙΝΕ-ΓΣΕΕ, 2005).

Έρευνα που έγινε από τις 15/02 έως τις 27/04/01 σε δείγμα 6.228 επιχειρήσεων, επί του συνόλου 87.615, με κύκλο εργασιών άνω των 10 εκατομμυρίων δραχμών για λογαριασμό του υπουργείου Εμπορίου με θέμα «Σύνδεση εξειδικευμένης συνεχιζόμενης κατάρτισης ανέργων με τις ανάγκες των επιχειρήσεων», έδειξε ότι στις λίστες των ανέργων εκπροσωπούνται με υψηλά ποσοστά πτυχιούχοι των κλασικών σπουδών, φιλολογίας και θεολογίας, αλλά και των θετικών επιστημών, μαθηματικών και φυσικών επιστημών. Οι επιχειρήσεις συναντούν δυσκολίες στην ανεύρεση πτυχιούχων συγκεκριμένων ειδικοτήτων με μεταπτυχιακές σπουδές και εμπειρία, όπως είναι τα στελέχη λογιστηρίου, οι πολιτικοί μηχανικοί, οι τεχνολόγοι δομικών έργων, οι οικονομολόγοι και οι αναλυτές-προγραμματιστές (Metron Analysis).

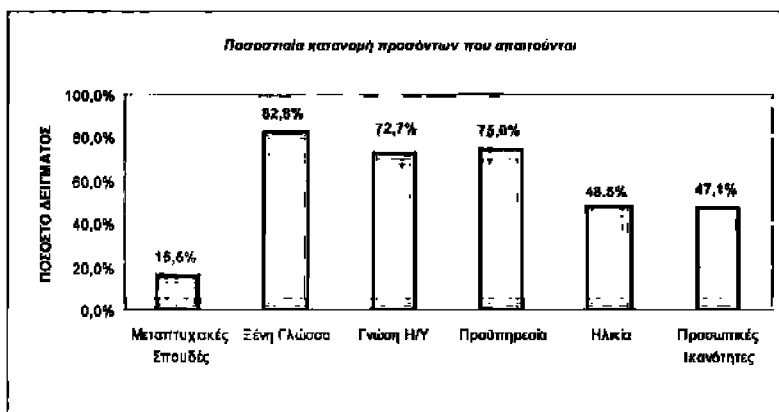
Οι τάσεις στον τομέα της απασχόλησης, σε συνδυασμό με τη μετεξέλιξη των παραδοσιακών επαγγελμάτων και την εμφάνιση νέων που παρουσιάζουν υψηλή ζήτηση, έχουν ως συνέπεια τη δημιουργία νέων επαγγελματικών προφίλ. Από την ανάλυση των νέων επαγγελματικών προφίλ διαπιστώνεται ότι οι εργαζόμενοι και οι εργαζόμενες χρειάζεται να διαθέτουν διαφορετικά από το παρελθόν τυπικά και άτυπα προσόντα και γνωστικές ικανότητες. Να διαθέτουν, δηλαδή, γνωστικές ικανότητες αλλά και κοινωνικές και οργανωτικές δεξιότητες, τις οποίες οφείλουν να αναπτύξουν και να ανανεώνουν σε όλη τη διάρκεια της επαγγελματικής σταδιοδρομίας, μέσω της τυπικής και της άτυπης «δια βίου» εκπαίδευσης και κατάρτισης. Όταν γίνεται λόγος για τυπικά προσόντα εννοούνται οι τίτλοι σπουδών που τεκμηριώνουν την εξειδίκευση σε ένα συγκεκριμένο επιστημονικό ή επαγγελματικό κλάδο, την καλή χρήση μιας ξένης γλώσσας, τη χρήση των νέων τεχνολογιών. Όταν γίνεται λόγος, πιο συγκεκριμένα, για άτυπα προσόντα εννοούνται τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας του εργαζόμενου και της εργαζόμενης, η διάθεση για συνεχή ανανέωση των γνώσεων και των δεξιοτήτων, η ικανότητα για καινοτομίες και ομαδική εργασία, η δημιουργικότητα, η επιχειρηματικότητα και η εμπορικότητα.

Αξίζει να αναφέρουμε συνοπτικά τα συμπεράσματα από μια έρευνα που πραγματοποιήσαμε πρόσφατα με σκοπό να ανιχνεύσουμε τα προσόντα που απαιτούνται για την πρόσληψη στον ιδιωτικό τομέα¹. Σηρήχθηκε στην καταγραφή και τη στατιστική επεξεργασία 880 αγγελιών καταχωρημένων στον ημερήσιο αθηναϊκό τύπο από μεγάλες ιδιωτικές εταιρείες που ζητούσαν εργαζόμενους με πτυχίο Ανώτατης Εκπαίδευσης. Διαπιστώθηκε ότι τα επιπλέον προσόντα που απαιτούν οι περισσότερες

1. Σιάνου, Ελ. (2005), Η μετάβαση των πτυχιούχων της Ανώτατης εκπαίδευσης στην αγορά εργασίας (αδημοσίευτη έρευνα).

είναι η καλή γνώση της αγγλικής γλώσσας και η άριστη χρήση των νέων τεχνολογιών, κυρίως ο χειρισμός του Η/Υ. Ο μεταπτυχιακός τίτλος σπουδών είναι σε λιγότερο βαθμό σημαντικός, ενώ αποτιμώνται πολύ θετικά η προϋπηρεσία και τα άτυπα προσόντα που σχετίζονται με την προσωπικότητα των υποψηφίων. Στο διάγραμμα 4 που ακολουθεί, παρατίθεται αναλυτικά η ποσοστιαία κατανομή των προσόντων που ζητούνται και αναδεικνύεται η σημασία που έχουν κατά την αναζήτηση εργασίας.

Διάγραμμα 4.



Τα κύρια χαρακτηριστικά της προσωπικότητας των εργαζομένων, στα οποία γίνεται ρητή αναφορά, είναι, μετά την κατηγοριοποίησή τους με βάση το βαθμό σημαντικότητας, τα ακόλουθα:

- να είναι ευέλικτοι και προσαρμοστικοί
- να διαθέτουν διοικητικές και οργανωτικές ικανότητες
- να είναι διαθέσιμοι για καινοτομίες και νεωτερισμούς
- να έχουν άνεση στη γραπτή και την προφορική επικοινωνία
- να έχουν την ικανότητα της συνεργασίας
- να έχουν υψηλό επίπεδο υπευθυνότητας και συνέπειας
- να διαθέτουν πολύπλευρες γνώσεις, εξειδικευμένες και γενικές, ώστε να τις χρησιμοποιούν, αν χρειασθεί, για να εργασθούν σε διάφορους τομείς
- να είναι δημιουργικοί, δραστήριοι και με δυναμική προσωπικότητα
- να διαθέτουν πνεύμα επιχειρηματικότητας και την προθυμία να παίρνουν ρίσκα

Τα ευρήματα αυτά για τα τυπικά και τα άτυπα προσόντα που απαιτούνται στον ιδιωτικό τομέα δείχνουν ότι η ένταξη στην αγορά εργασίας και η εξεύρεση ικανοποι-

ητικής απασχόλησης για τους πτυχιούχους της Ανώτατης Εκπαίδευσης εξαρτώνται σε ολόένα και μεγαλύτερο βαθμό από τα πρόσθετα προσόντα, αλλά και από τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας, τα οποία σχετίζονται με το πολιτισμικό κεφάλαιο, τις γενικότερες γνώσεις και τις κοινωνικές δεξιότητες των εργαζομένων (Brown, 1997). Σχετίζονται επίσης, όπως προαναφέραμε, με τα νέα επαγγελματικά προφίλ, τα οποία είναι άμεσα συνυφασμένα με τις συνθήκες και τη φύση της εργασίας, τις αρμοδιότητες των απασχολούμενων. Για να γίνουν κατανοητά τα παραπάνω παρατίθενται, στη συνέχεια, τρία παραδείγματα επαγγελματικών προφίλ για αντίστοιχες απασχολήσεις που παρουσιάζουν ζήτηση στην αγορά εργασίας.

Μηχανικός Η/Υ

Οι μηχανικοί Η/Υ σχεδιάζουν, κατασκευάζουν, ελέγχουν και αξιολογούν τα νέα υπολογιστικά συστήματα και τις περιφερειακές συσκευές. Το επάγγελμα του και της μηχανικού Η/Υ ταιριάζει σε καινοτόμα άτομα με έφεση στα μαθηματικά και τις θετικές επιστήμες.

Αρμοδιότητες: Έρευνα για νέα προϊόντα, σχεδίαση νέων προϊόντων (συχνά με τη βοήθεια σχεδιαστικών προγραμμάτων για υπολογιστές), επίβλεψη της διαδικασίας παραγωγής κατά την κατασκευή του προϊόντος, έλεγχος της παραγωγικής διαδικασίας και διασφάλιση της χωρίς λάθη κατασκευής του προϊόντος.

Απαιτούμενες δεξιότητες: Ικανότητα καινοτομίας, συνεργασίας και εργασίας χωρίς επίβλεψη, πολύ καλή γνώση των μαθηματικών και των θετικών επιστημών.

Τομείς εργασίας: Μηχανική της Παραγωγής, Κατασκευαστική με την υποστήριξη Η/Υ, Βιομηχανίες Αεροναυπηγικής και Άμυνας, Βιομηχανίες Βιοϊατρικής, Έρευνα Τηλεπικοινωνιών και Βιομηχανική Έρευνα.

Σχεδιαστής και σχεδιάστρια Ιστοσελίδων

Οι σχεδιαστές και σχεδίαστριες ιστοσελίδων δημιουργούν νέα «χαρακτηριστικά», εργαλεία και υπηρεσίες για τον παγκόσμιο ιστό και το διαδίκτυο. Διαχειρίζονται το σχεδιασμό, το περιεχόμενο και την ανάπτυξη ιστοσελίδων και λειτουργιών του διαδικτύου, όπως το ηλεκτρονικό εμπόριο, τη διαδικτυακή ροή δεδομένων, καθώς και την ασφάλεια στο διαδίκτυο.

Αρμοδιότητες: Ανακάλυψη τρόπων για τη χρήση νέων εργαλείων, χρήση λογισμικού για πολυμέσα, π.χ. γραφικών, κινουμένων σχεδίων και λογισμικού δημιουργίας προγραμμάτων, συντονισμός και προετοιμασία όλων των δημιουργικών πλευρών ενός προγράμματος, συγγραφή εγχειριδίου χρήσης και τεχνικής τεκμηρίωσης, καταχώρηση και δημοσίευση ιστοσελίδων, γνώση των κανόνων επιχειρηματικών συναλλαγών μέσω διαδικτύου, εγκατάσταση βάσεων δεδομένων και προγραμματισμού.

Απαιτούμενες δεξιότητες: Γνώση βασικών αρχών σχεδίασης, ικανότητα εργασίας σε ένα σχέδιο από την αρχική ιδέα ως το τελικό έργο, ικανότητα συνεργασίας και εργασίας χωρίς επίβλεψη, ικανότητα επικοινωνίας και καθοδήγησης της πελατείας, ικανότητα προσαρμογής σε νέα δεδομένα λόγω της συνεχούς απαίτησης του κοινού για το νέο υλικό, ενσωμάτωση της νέας τεχνολογίας στην ανάπτυξη του παραπάνω υλικού.

Τομείς εργασίας: Εταιρίες Σχεδιασμού Ιστοσελίδων, Διαφημιστικές Εταιρίες και Εταιρίες Προώθησης Προϊόντων, Εκδοτική Βιομηχανία, Βιομηχανία Ηλεκτρονικών ΜΜΕ.

Γραφίστας και Γραφίστρια

Οι γραφίστες και οι γραφίστριες χρησιμοποιούν οπτικά μέσα για τη μεταβίβαση ενός μηνύματος. Παρόλο που δεξιότητες, όπως η ζωγραφική και το σχέδιο με το χέρι, χρησιμοποιούνται ακόμη, στην πλειονότητά τους χρησιμοποιούν τον υπολογιστή ως βασικό σχεδιαστικό εργαλείο.

Αρμοδιότητες: Δημιουργία δισδιάστατων ή τρισδιάστατων γραφικών με τη βοήθεια γραφιστικού λογισμικού, σχεδιασμός περιοδικών, εφημερίδων, CD-ROM, ιστοσελίδων και άλλων πολυμέσων, δημοσίευση γραφικών σε διάφορα μέσα. Δυνατότητα ειδίκευσης σε διάφορα πεδία, όπως είναι στην τηλεόραση, τα γραφικά κινηματογράφου και υπολογιστών, το σχεδιασμό εκθέσεων, τη γραφιστική βιβλίων και περιοδικών, τη διαφήμιση και την εικονογράφηση.

Απαιτούμενες δεξιότητες: Βασικές αρχές σχεδίασης, καλές δεξιότητες σχεδίου και συνδυασμού χρωμάτων, ικανότητα σχεδίασης με το χέρι, ικανότητα επικοινωνίας με πελάτες.

Τομείς εργασίας: Διαφημιστικά Πρακτορεία ή Πρακτορεία Προώθησης Προϊόντων, Οίκοι Γραφιστικού Σχεδίου, Διαφημιστικά Στούντιο, Καταστήματα Λιανικής Πώλησης, Εκδοτική Βιομηχανία, Βιομηχανία Ηλεκτρονικών ΜΜΕ, Οίκοι Παραγωγής Λογισμικού, Εταιρίες Παραγωγής Ηλεκτρονικών Παιχνιδιών, Εταιρίες Σχεδιασμού Ιστοσελίδων.

πηγή: <http://www.girlswithit.det.qld.gov.au/jobsLink.asp>

Κοινωνική ανισότητα των φύλων στην αγορά εργασίας

Οι αλλαγές στην αγορά εργασίας αποτέλεσαν, για ευνόητους λόγους, αφορμή για τη διενέργεια πολλών ερευνών σχετικά με τις κοινωνικές ανισότητες των φύλων σε όλες τις δυτικοευρωπαϊκές χώρες. Αυτό διαπιστώνεται από το πλήθος των δημο-

σιεύσεων που επικεντρώνονται σε ζητήματα σχετικά με τη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας, την εκπροσώπησή τους σε σύγχρονα επαγγέλματα, την ανάμειξή τους στους τομείς λήψης αποφάσεων και τα επιτεύγματά τους σε διάφορους επαγγελματικούς τομείς. Σκοπός τους είναι να απαντήσουν στο κείμενο ερώτημα, αν οι ευκαιρίες που έχουν οι γυναίκες να εργαστούν γενικώς και, ειδικότερα, σε ελκυστικές εργασίες, βελτιώθηκαν ή αν συντηρούνται οι κοινωνικές διακρίσεις μεταξύ των φύλων. Τα συμπεράσματα των μελετών καταλήγουν σε ορισμένες κοινές διαπιστώσεις, από τις οποίες δύο είναι οι πιο σημαντικές.

Πρώτον, οι αλλαγές στην αγορά εργασίας και τα νέα επαγγελματικά προφίλ ανασυγκροτούν τη σχέση μεταξύ φύλου και απασχόλησης (Crompton, 1999).

Δεύτερον, διάφοροι παράγοντες που σχετίζονται με την κατάκτηση των αγορών εργασίας και τη συντήρηση των πατριαρχικών αντιλήψεων, ως προς τις επιλογές σπουδών και εργασίας και τις οικογενειακές ευθύνες των γυναικών, συντηρούν τις κοινωνικές ανισότητες μεταξύ των φύλων στην απασχόληση (Fenwick, 2004). Το ίδιο συμβαίνει και στην ελληνική κοινωνία, όπως τούτο επιβεβαιώνεται από τα ακόλουθα δεδομένα:

1. Το ποσοστό των γυναικών στο σύνολο του εργατικού δυναμικού αυξάνεται διαρκώς, αλλά η εκπροσώπηση των φύλων παραμένει άνιση. Ένας αρκετά μεγάλος αριθμός γυναικών εξακολουθεί να μην εργάζεται. Σύμφωνα με τα στοιχεία της ΕΣΥΕ το 2005 ο αριθμός των απασχολούμενων φθάνει τα 4,39 εκατομμύρια και παρουσιάζει αύξηση 13,2% σε σύγκριση με το 1996. Η αύξηση αυτή είναι 9,5% για τους άνδρες και 19,6% για τις γυναίκες. Ωστόσο, στο σύνολο των εργαζομένων οι γυναίκες καλύπτουν μόνο το 38%. Όπως φαίνεται στον Πίνακα 2, παρόλο που οι γυναίκες υπερέρχουν στο σύνολο του πληθυσμού, το ποσοστό συμμετοχής τους στο εργατικό δυναμικό είναι μικρότερο των ανδρών κατά 18 ποσοστιαίες μονάδες. Στο ποσοστό απασχόλησης, με βάση τον πληθυσμό ηλικίας 15 έως 64 ετών, η διαφορά είναι ακόμα μεγαλύτερη, φτάνει τις 24 ποσοστιαίες μονάδες.

Πίνακας 2: Ποσοστιαία κατανομή των φύλων στον πληθυσμό, το εργατικό δυναμικό και τους απασχολούμενους

Ποσοστά συμμετοχής των φύλων στον πληθυσμό 15 - 64 ετών το έτος 2005		
ΑΝΔΡΕΣ	4.428.100	48,5%
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	4.674.600	51,5%
Ποσοστά συμμετοχής των φύλων στο εργατικό δυναμικό με βάση τον πληθυσμό 15 - 64 ετών το έτος 2005		
ΑΝΔΡΕΣ	2.872.700	59,0%
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	1.976.100	41,0%
Ποσοστά απασχόλησης των φύλων με βάση τον πληθυσμό 15 - 64 ετών το έτος 2005		
ΑΝΔΡΕΣ	2.705.800	62,0%
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	1.676.200	38,0%

Πηγή : ΕΣΥΕ. Στατιστικές Εργατικού Δυναμικού. 2006

2. Οι γυναίκες εξακολουθούν να βρίσκονται σε μειονεκτική θέση στην αγορά εργασίας, αφού, παρά τη θεσμική κατοχύρωση της ισότητας των φύλων, ο επαγγελματικός διαχωρισμός υφίσταται και εκδηλώνεται με διάφορους τρόπους. Εκπροσωπούνται με μικρά ποσοστά στα νέα και, ειδικά, στα πιο προνομιούχα επαγγέλματα που προσφέρουν υψηλές αμοιβές, γόητρο και προοπτικές καριέρας. Ασκούν συχνότερα επαγγέλματα ρουτίνας που υπαξιολογούνται και προσφέρουν χαμηλότερους μισθούς. Αυτό δείχνουν και τα ευρήματα μιας έρευνας για τη μετάβαση από την εκπαίδευση στην αγορά εργασίας που διενεργήθηκε σε ολόκληρη τη χώρα, σε 7.656 άτομα ηλικίας 15-35 ετών που είχαν ολοκληρώσει τις σπουδές τους μετά το 1990 ή στην περίπτωση που συνέχιζαν τις σπουδές τους, τις είχαν διακόψει για διάστημα μεγαλύτερο του ενός έτους, το β' τρίμηνο του έτους 2000 (ΕΣΥΕ, 2000).

Πίνακας 3: Επάγγελμα της πρώτης απασχόλησης κατά φύλο (2000)

Επάγγελμα πρώτης απασχόλησης	Άντρες	Γυναίκες	Σύνολο
Ενοπλες Δυνάμεις	3,1	0,2	1,8
Μέλη των βουλευόμενων σωμάτων, ανώτερα διοικητικά και διευθυντικά στελέχη του δημοσίου και ιδιωτικού τομέα	5,4	3,3	4,4
Πρόσωπα που ασκούν επιστημονικά, καλλιτεχνικά και συναφή επαγγέλματα	11,8	18,9	15,1
Τεχνολόγοι, τεχνικοί βοηθοί και συναφή επαγγέλματα	9,4	15,4	12,2
Υπάλληλοι γραφείου και συναφή επαγγέλματα	9,5	25,3	17,0
Απασχολούμενοι στην παροχή υπηρεσιών και πωλητές σε καταστήματα και υπαίθριες αγορές	18,5	25,1	21,6
Ειδικευμένοι γεωργοί, κτηνοτρόφοι, δασοκόμοι και αλιείς	7,3	3,5	5,5
Ειδικευμένοι τεχνίτες και ασκούντες συναφή επαγγέλματα	22,0	3,8	13,4
Χειριστές σταθερών βιομηχανικών εγκαταστάσεων, μηχανημάτων και εξοπλισμού	7,8	1,1	4,6
Ανεπίδικευτοι εργάτες, χειρώνακτες και μικροεπαγγελματίες	5,1	3,4	4,3
Σύνολο	100	100	100

Πηγή: http://www.Statistics.gr/gr_tables/S301_SJO_8_TB_AH_00_Y.htm

3. Η κατανομή των φύλων στη δομή της απασχόλησης και την ιεραρχία των επαγγελματιών είναι άνιση. Δείχνει ότι οι γυναίκες δεν έχουν καταφέρει ακόμα να διεισδύσουν στις παραδοσιακές θέσεις εξουσίας και σε διευθυντικές εργασίες, αποτελούν γενικότερα μειοψηφία στα κέντρα λήψης αποφάσεων. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί η υποεκπροσώπηση των γυναικών στη βουλή και στην κυβέρνηση και, γενικότερα, στα πολιτικά κόμματα, όπως φαίνεται στους πίνακες 4 και 5 που ακολουθούν.

Πίνακας 4: Ποσοστιαία κατανομή ανδρών και γυναικών στο ελληνικό κοινοβούλιο (εκλογές 2000 και 2004)

ΕΚΛΟΓΕΣ 9 ΑΠΡΙΛΙΟΥ 2000		
	ΑΡΙΘΜΟΣ ΜΕΛΩΝ	ΠΟΣΟΣΤΟ
ΑΝΔΡΕΣ	273	91,0
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	27	9,0
ΣΥΝΟΛΟ	300	100
ΕΚΛΟΓΕΣ 7 ΜΑΡΤΙΟΥ 2004		
ΑΝΔΡΕΣ	262	85,5
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	38	14,5
ΣΥΝΟΛΟ	300	100

Πηγή: ΚΕΘΙ

Πίνακας 5: Ποσοστιαία κατανομή ανδρών και γυναικών στην κυβέρνηση (εκλογές 2000 και 2004)

ΕΚΛΟΓΕΣ 9 ΑΠΡΙΛΙΟΥ 2000		
	ΑΡΙΘΜΟΣ ΜΕΛΩΝ	ΠΟΣΟΣΤΟ
ΑΝΔΡΕΣ	39	90,7
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	4	9,3
ΣΥΝΟΛΟ	43	100
ΕΚΛΟΓΕΣ 7 ΜΑΡΤΙΟΥ 2004		
	ΑΡΙΘΜΟΣ ΜΕΛΩΝ	ΠΟΣΟΣΤΟ
ΑΝΔΡΕΣ	45	95,75
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	2	4,25
ΣΥΝΟΛΟ	47	100

Πηγή: ΚΕΘΙ

Από τα στοιχεία του Πίνακα 4 είναι ευδιάκριτη η υποεκπροσώπηση των γυναικών στη βουλή και στις δύο τελευταίες εκλογικές αναμετρήσεις. Από τα στοιχεία του Πίνακα 5 φαίνεται ότι οι γυναίκες που καταφέρνουν να υπερβούν τους φραγμούς της διάκρισης των φύλων σε αυτές δεν αξιοποιούνται από τις κυβερνήσεις.

4. Η επαγγελματική σταδιοδρομία των γυναικών, ακόμη και όταν διαθέτουν τα τυπικά και άτυπα προσόντα, ανακόπτεται ή εξελίσσεται με πολύ βραδύτερους ρυθμούς από αυτή των ανδρών. Τούτο επιβεβαιώνεται από τις ακόλουθες διαπιστώσεις, στις οποίες καταλήγουν οι σχετικές μελέτες.

α) Είναι χαμηλό το ποσοστό των γυναικών που κατέχουν υψηλές θέσεις στη διοικητική και την επαγγελματική ιεραρχία και απολαμβάνουν τα προνόμια, που αυτές συνεπάγονται. Σπάνια κατέχουν θέσεις εργασίας με υψηλό βαθμό ευθύνης ή δυνατότητες λήψης αποφάσεων, ενώ το αντίθετο συμβαίνει με τους άντρες.

β) Παρά την ποσοτική αύξηση των γυναικών στην αγορά εργασίας και την ποιοτική άνοδο των τυπικών τους προσόντων, δεν παρατηρείται ιδιαίτερη μεταβολή στην επαγγελματική τους εξέλιξη. Στο δημόσιο τομέα λίγες γυναίκες ανέρχονται στη διοικητική ιεραρχία. Οι άνδρες εκπροσωπούνται με υψηλότερο ποσοστό στις διευθυντικές θέσεις, τις θέσεις που απαιτούν υψηλή εξειδίκευση, αυξημένη διαθεσιμότητα χρόνου και ευθύνες, αφού η δέσμευση στους σκοπούς της εργασίας και της καριέρας θεωρείται για αυτούς φυσική (Μαραγκουδάκη, 1997).

γ) Στον ακαδημαϊκό χώρο οι γυναίκες εξακολουθούν να εξελίσσονται με μεγάλη χρονική καθυστέρηση, συγκριτικά με τους άνδρες, να βιώνουν τη σύγκρουση μεταξύ ακαδημαϊκής καριέρας και οικογενειακής ζωής.

δ) Στον ιδιωτικό τομέα, επίσης, είναι μικρός ο αριθμός των γυναικών επιχειρηματιών και αυτών που κατέχουν διευθυντικές θέσεις σε μεγάλες πολυεθνικές εταιρείες, αν και αναγνωρίζεται ότι συμπεριφέρονται καλύτερα από τους άνδρες εργοδότες στις γυναίκες.

5. Οι γυναίκες πλήττονται συχνότερα από την όξυνση του ανταγωνισμού για την ένταξη στην αγορά εργασίας, τη διόγκωση του φαινομένου της ανεργίας και της υποαπασχόλησης, επομένως και από τις συνέπειες που συνεπάγονται στην ποιότητα της προσωπικής ζωής τους.

6. Οι γυναίκες δεν επωφελούνται από την αύξηση της ζήτησης για εργαζομένους και εργαζόμενες σε νέα επαγγέλματα και, ειδικά, στα έχοντα σχέση με τις νέες τεχνολογίες. Η εισαγωγή της πληροφορικής σε όλους τους τομείς της απασχόλησης φαίνεται ότι λειτούργησε προς όφελος των ανδρών. Οι γυναίκες που απασχολούνται σε συναφή επαγγέλματα εκπροσωπούνται με υψηλά ποσοστά σε θέσεις ρουτίνας και περιορισμένες προοπτικές εξέλιξης. Οι άνδρες, αντίθετα, εκπροσωπούνται με υψηλά ποσοστά στις ολιγάριθμες θέσεις των εξειδικευμένων προγραμματιστών και αναλυτών που έχουν αυξημένες απαιτήσεις και προσφέρουν υψηλές αποδοχές και προοπτικές καριέρας.

7. Οι γυναίκες υποεκπροσωπούνται στους περισσότερους τομείς της επιστη-

μονικής έρευνας και της τεχνολογικής ανάπτυξης και αυτό είναι ένα πρόβλημα που έχει απασχολήσει σοβαρά τα όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Υποστηρίζουν ότι χρειάζεται να επεκταθούν στρατηγικές άμβλυνσης της κοινωνικής ανισότητας των φύλων για λόγους κοινωνικής δικαιοσύνης και αξιοποίησης των ανθρώπινων πόρων. Το σύστημα της επιστημονικής αξιολόγησης παρουσιάζει ελλείψεις και αποκλειστικό κριτήριο για αυτή θα έπρεπε να είναι η ανάδειξη του ανθρώπινου δυναμικού και η επιστημονική αριστεία, ανεξάρτητα από το φύλο.

Για το λόγο αυτό από το 1996 προωθείται η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σε όλους τους τομείς της ευρωπαϊκής πολιτικής. Τόσο το 5ο, το 6ο όσο και το 7ο Πρόγραμμα Πλαίσιο Ερευνητικής και Τεχνολογικής Ανάπτυξης δίνει έμφαση στη διάσταση της ισότητας των ευκαιριών για να ενισχύσει τη συμμετοχή των γυναικών στην ερευνητική δραστηριότητα. Η Γενική Γραμματεία Έρευνας και Τεχνολογίας θεωρεί την αξιοποίηση των δυνατοτήτων του πληθυσμού, ανεξάρτητα από το φύλο, απαραίτητη προϋπόθεση για την ανάπτυξη της έρευνας στη χώρα. Η μεγαλύτερη συμμετοχή των γυναικών στη διαμόρφωση και την υλοποίηση των ερευνητικών προγραμμάτων μπορεί να επηρεάσει τις επιλογές και τις προτεραιότητες στην επιστημονική γνώση και να έχει θετικές συνέπειες στην ανάπτυξη. Στην προσπάθεια για μεγαλύτερη συμμετοχή των γυναικών στην επιστημονική έρευνα κάνει, μέσω του Επιχειρησιακού Προγράμματος Ανταγωνιστικότητας (ΕΠΑν), δύο προσπάθειες, να ευαισθητοποιήσει την ελληνική επιστημονική κοινότητα και τον πολιτικό κόσμο και να προωθήσει δράσεις για να αντιμετωπισθεί το πρόβλημα. Οι προσπάθειες, όμως, δε φαίνεται να αποδίδουν καρπούς. Οι Ελληνίδες πανεπιστημιακοί και ερευνήτριες παραμένουν σε υποδεέστερη θέση. Μπορεί να μεγάλωσε ο αριθμός τους, σε σύγκριση με το παρελθόν, αλλά το φύλο εξακολουθεί να παίζει καθοριστικό ρόλο στις βαθμίδες της ακαδημαϊκής ιεραρχίας και στην ανάληψη ερευνητικών προγραμμάτων. Η συντήρηση των ανισοτήτων, εξαιτίας ενός συνόλου παραγόντων που συνήθως δε σχετίζονται με ακαδημαϊκά κριτήρια επενεργούν αρνητικά στις προσπάθειές τους να εξελιχθούν και να παράγουν ερευνητικό έργο.

Η ανισότητα των φύλων εκδηλώνεται σε διάφορα επίπεδα, άμεσα και έμμεσα, όπως και η μεροληπτική διάκριση εις βάρος των γυναικών από τους άνδρες που κατέχουν τις θέσεις εξουσίας. Οι γυναίκες δυσκολεύονται σε μεγαλύτερο βαθμό από τους άνδρες να αξιοποιήσουν τα εκπαιδευτικά τους προσόντα. Σύμφωνα με τα επίσημα στοιχεία της ΕΣΥΕ, στο σύνολο των πτυχιούχων του πανεπιστημίου αλλά και των κατόχων μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών το ποσοστό των ανέργων γυναικών είναι πολύ μεγαλύτερο των ανδρών. Το ίδιο συμβαίνει και στους κατόχους απολυτηρίου Μέσης Εκπαίδευσης και Δημοτικού Σχολείου, με εξαίρεση τις γυναίκες που δεν έχουν τελειώσει το Δημοτικό Σχολείο και εργάζονται σε χαμηλού επιπέδου απασχολήσεις. Οι γυναίκες, επίσης, οδηγούνται συχνότερα στην ετεροαπασχόληση, την υποαπασχόληση, μένουν για περισσότερο διάστημα άνεργες ή

απασχολούνται σε επαγγέλματα που απαιτούν ανειδίκευτο ή ελάχιστα ειδικευμένο προσωπικό. Στα συμπεράσματα αυτά μας οδηγούν και τα στοιχεία που παρατίθενται στους πίνακες 6 και 7 και προέρχονται από την ΕΣΥΕ.

Πίνακας 6: Ανεργία (%) κατά φύλο και επίπεδο εκπαίδευσης* (β' τρίμηνο 2006)

Επίπεδο εκπαίδευσης	Άρρενες	Θήλειες	Σύνολο
Διδακτορικό ή Μεταπτυχιακός Τίτλος Σπουδών	5,8%	6,9%	6,3%
Τριτοβάθμια Εκπαίδευση **	4,0%	8,1%	6,0%
Πτυχία Ανώτερης Τεχνολογικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης	7,0%	15,6%	11,2%
Απολυτήριο Μέσης Εκπαίδευσης**	5,7%	16,7%	10,0%
Απολυτήριο 3-τάξιας Μέσης Εκπαίδευσης	6,8%	16,9%	9,8%
Απολυτήριο Δημοτικού	4,8%	10,7%	7,0%
Μερικές τάξεις Δημοτικού	2,4%	4,1%	3,1%
Δεν πήγε καθόλου σχολείο	6,2%	15,4%	5,8%
Σύνολο	5,6%	13,4%	8,8%

* Τα στοιχεία θα πρέπει να θεωρούνται ενδεικτικά.

** Περιλαμβάνονται και οι μη απόφοιτοι με τουλάχιστον ένα χρόνο φοίτησης.

Πηγή: ΕΣΥΕ, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού, Β' Τρίμηνο 2006

Πίνακας 7: Ανεργία κατά φύλο και ηλικία (β' τρίμηνο 2006)

Ηλικία	Άρρενες	Θήλειες	Σύνολο
15-29	12,5%	24,4%	17,8%
30-44	4,4%	12,4%	7,9%
45-64	3,1%	6,6%	4,4%
65+	0,8%	1,7%	1,1%
Σύνολο	5,6%	16,8%	8,8%

Πηγή: ΕΣΥΕ, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού, Β' Τρίμηνο 2006

Από τα στοιχεία του Πίνακα 6 διαπιστώνεται ότι σε όλες τις κατηγορίες των ανέργων σε σχέση με το επίπεδο εκπαίδευσης οι γυναίκες εκπροσωπούνται με υψηλότερα ποσοστά. Το ίδιο διαπιστώνεται και από τα στοιχεία του Πίνακα 7, ακόμα και στις γυναίκες μικρότερης ηλικίας, στις οποίες θα ήταν αναμενόμενη κάποια πρόοδος.

Υπάρχει πληθώρα δεδομένων που δείχνουν ότι οι γυναίκες δεν έχουν πετύχει

ακόμα να υπερβούν τους παραδοσιακούς φραγμούς του φύλου. Αντιμετωπίζουν μεγαλύτερα εμπόδια από τους άνδρες τόσο στην εξεύρεση εργασίας όσο και στην επαγγελματική εξέλιξη, τα οποία συντηρούν τη μειονεκτική τους θέση και λειτουργούν εις βάρος της προσωπικής τους ευημερίας και προόδου. Δεν επωφελούνται από τις ευκαιρίες και τη ζήτηση που παρουσιάζουν τα νέα επαγγέλματα που σχετίζονται κυρίως με τις τεχνολογίες. Έρευνες στις ευρωπαϊκές χώρες μαρτυρούν ότι το χάσμα μεταξύ των φύλων ως προς την απασχόληση στους τομείς των νέων τεχνολογιών είναι μεγάλο και δημιουργεί νέες μορφές ανισοτήτων που έχουν σοβαρότερες από το παρελθόν συνέπειες στη ζωή και την πρόοδο των γυναικών (Vendramin και άλλοι, 2002). Τα δεδομένα αυτά παρέχουν ενδείξεις ότι συντηρείται η διάκριση μεταξύ «γυναικείων» και «ανδρικών» επαγγελμάτων. Οι γυναίκες παραμένουν εγκλωβισμένες σε «γυναικείες» εργασίες και είναι λίγες αυτές που διεισδύουν στις προνομιούχες εργασίες της ανδρικής κυριαρχίας. Η πλειονότητα πλήττεται από τη διάκριση των φύλων και βιώνει σε μεγαλύτερο ενδεχομένως βαθμό από το παρελθόν την εμπειρία του κοινωνικού αποκλεισμού.

Τα αίτια της κοινωνικής ανισότητας των φύλων

Τα προαναφερθέντα δεδομένα που επιβεβαιώνουν τη συντήρηση των κοινωνικών ανισοτήτων μεταξύ των φύλων στην αγορά εργασίας έχουν μεγαλύτερη σημασία, αν ληφθεί υπόψη ότι από τη δεκαετία του '70 μέχρι σήμερα έχει εκδοθεί πληθώρα νόμων που κατοχυρώνουν την ισότητα στην εκπαίδευση και στην απασχόληση. Μαρτυρούν ότι η θεσμική κατοχύρωση της ισότητας για τη συμμετοχή των γυναικών στα επαγγέλματα που παραδοσιακά θεωρούνταν «ανδρικά» ή στα νέα και προνομιούχα, όπως και στους τομείς της έρευνας και της επιστήμης, καταστρατηγείται στην πράξη. Η υποεκπροσώπηση των γυναικών σε ορισμένα επαγγέλματα και γενικότερα, η μειονεκτική θέση τους στην αγορά εργασίας οφείλονται σε οικονομικούς, κοινωνικούς, ιδεολογικούς και ψυχολογικούς παράγοντες. Οι σημαντικότεροι από αυτούς, σύμφωνα με τις σχετικές μελέτες, είναι οι εξής:

1. Εξακολουθούν να επιβιώνουν και να αναπαράγονται οι πατριαρχικές αντιλήψεις, σύμφωνα με τις οποίες υπάρχουν βιολογικές διαφορές μεταξύ των φύλων που προσδιορίζουν ικανότητες και τις δεξιότητες αντρών και γυναικών επομένως και τους ρόλους τους. Οι αντιλήψεις αυτές σχετίζονται με την κατεστημένη νοοτροπία της κοινωνίας και συντελούν στη νομιμοποίηση του καταμερισμού εργασίας κατά φύλο, εξαιτίας του διαχωρισμού της κοινωνίας σε δύο σφαίρες: την ιδιωτική σφαίρα της οικογένειας, στην οποία η ευθύνη βαρύνει τις γυναίκες και τη δημόσια σφαίρα της οικονομίας και της πολιτικής, στην οποία κυριαρχούν οι άνδρες.

2. Η σύγκρουση των επαγγελματικών ευθυνών με τις οικογενειακές, την οποία εξακολουθούν να βιώνουν οι γυναίκες. Επειδή μάλιστα οι οικογενειακές ευθύνες πολλαπλασιάζονται μετά τη γέννηση των παιδιών, οι γυναίκες ωθούνται συχνά στην αναζήτηση κάποιας μισθωτής εργασίας ρουτίνας στους κλάδους των υπηρεσιών του δημοσίου τομέα. Αποφεύγουν απασχολήσεις που έχουν ρίσκο, απαιτούν πολλές ώρες δουλειάς και έχουν προοπτικές, με αποτέλεσμα να παραμένουν προνόμιο των ανδρών.

3. Η διάκριση μεταξύ «γυναικείων» και «ανδρικών» επαγγελμάτων, η οποία διατηρείται και διαφοροποιεί τις θέσεις εργασίας, ως προς τις αμοιβές και τις προοπτικές καριέρας. Ενισχύει τις διαδικασίες κοινωνικής κατασκευής των φύλων που γίνεται με βάση τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας, τις ικανότητες και τις δεξιότητες που απαιτούνται για την επιτυχή άσκηση των επαγγελμάτων (Webster, 2005).

4. Οι γυναίκες δεν μπορούν να αξιοποιήσουν τα προσόντα τους και να ανέλθουν στις υψηλότερες βαθμίδες της επαγγελματικής ιεραρχίας, γιατί εγκλωβίζονται από τις πατριαρχικές αντιλήψεις και τις κοινωνικές πιέσεις που αποτελούν όργανα της ανδρικής εξουσίας. Η επιβίωση των πατριαρχικών αντιλήψεων και των κοινωνικών πιέσεων έχουν ως συνέπεια τα κορίτσια να έχουν διαφορετικές από τα αγόρια αντιλήψεις για την επαγγελματική σταδιοδρομία. Επιλέγουν μορφές εκπαίδευσης και επιστημονικούς κλάδους που εντάσσονται στις θεωρητικές επιστήμες και υποεκπροσωπούνται στα αντίστοιχα των θετικών επιστημών (Σιάνου - Κύργιου, 2006). Οι επιλογές συντηρούν το χάσμα στις ικανότητες και στις δεξιότητες, στα τυπικά και τα άτυπα προσόντα μεταξύ των φύλων και ερμηνεύουν τη χαμηλή εκπροσώπησή τους στα νέα επαγγέλματα που παρουσιάζουν τη μεγαλύτερη ζήτηση και προσφέρουν τα μεγαλύτερα οφέλη (Ahuja, 2002).

Εκπαίδευση και κοινωνική ανισότητα των φύλων

Υπάρχουν πολλές μελέτες που τεκμηριώνουν τη συμβολή της εκπαίδευσης στην αναπαραγωγή της κοινωνικής ανισότητας των φύλων, μέσα από άμεσες ή έμμεσες μορφές διάκρισης. Οι άμεσες μορφές διάκρισης εξαρτώνται από την εκπαιδευτική πολιτική και σε τυπικό επίπεδο έχουν καταργηθεί, αφού η πρόσβαση των γυναικών σε όλες τις μορφές και τα επίπεδα εκπαίδευσης είναι ανοιχτή και ελεύθερη. Εξαρτώνται, επίσης, από τις πρακτικές των εκπαιδευτικών που αναπαράγουν τις παραδοσιακές αντιλήψεις για τη διάκριση των φύλων και, τουλάχιστον τυπικά, δεν υπάρχουν. Οι έμμεσες μορφές διάκρισης εξακολουθούν όμως να υφίστανται και ενεργοποιούνται κυρίως με τις επιλογές των μαθητών και των μαθητριών κατά τη διάρκεια της εκπαιδευτικής τους διαδρομής (Foster, Comm και Hammersley, 1996).

Έτσι εξηγείται το γεγονός ότι οι διαφορές μεταξύ των φύλων στην εκπαίδευση έχουν ποιοτικό παρά ποσοτικό, χαρακτήρα. Σχετίζονται δηλαδή με τα αντικείμενα των σπουδών, παρά με τη συμμετοχή στις βαθμίδες του εκπαιδευτικού συστήματος (Μαραγκουδάκη, 2002).

Πιο συγκεκριμένα έρευνες δείχνουν ότι η ελεύθερη επιλογή που υπόσχεται η εκπαίδευση για όλους και όλες, ανεξαρτήτως φύλου και κοινωνικής τάξης, είναι μύθος που νομιμοποιεί τις κοινωνικές ανισότητες. Οι μαθήτριες εξακολουθούν να αποφασίζουν για τις επιλογές τους με κριτήρια, τα οποία δείχνουν ότι είναι επηρεασμένες από τις παραδοσιακές αντιλήψεις και τα ιδεολογήματα που συντηρούν τα στερεότυπα των φύλων. Στον πίνακα που ακολουθεί παρουσιάζονται, για παράδειγμα, οι κατανομές των φοιτητών κατά φύλο σε σχολές και τμήματα Πληροφορικής των ΑΕΙ και ΤΕΙ το ακαδημαϊκό έτος 2001-2002, οι οποίες δείχνουν τη σαφή υπεροχή των αγοριών σε έναν επιστημονικό κλάδο που οδηγεί σε νέα επαγγέλματα.

Πίνακας 8 : Κατανομή των φοιτητών και φοιτητριών της πληροφορικής κατά φύλο (2001-2002)

	Απόλυτοι αριθμοί			Ποσοστά	
	Σύνολο	Άνδρες	Γυναίκες	Άνδρες	Γυναίκες
Γενικό Σύνολο Εγγεγραμμένων	325.001	152.476	172.525	47%	53%
Φοιτητές και Φοιτήτριες ΑΕΙ Πληροφορικής	13.257	9.890	3.367	75%	25%
Φοιτητές και Φοιτήτριες ΤΕΙ Πληροφορικής	8.573	5.791	2.782	68%	32%
Σύνολο Φοιτητών και Φοιτητριών Πληροφορικής	21.830	15.681	6.149	72%	28%

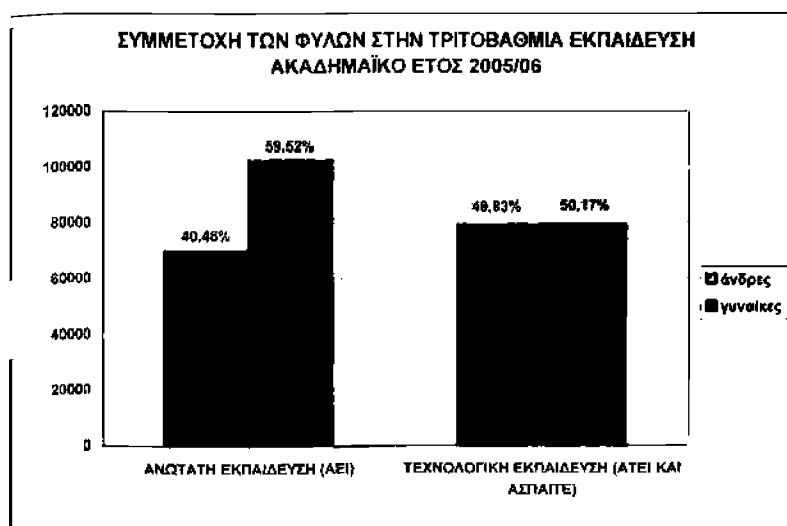
Πηγή: Γ.Γ.Εθνικής Στατιστικής Υπηρεσίας της Ελλάδας, Διεύθυνση Στατιστικής Πληροφόρησης και Εκδόσεων, ΥΠΕΠΥ, ΔΙ.Π.Ε.Ε., Τμήμα Ε.Ε. και Στατιστικής

Οι εκπαιδευτικές επιλογές των κοριτσιών καθορίζουν σε μεγάλο βαθμό την ανάπτυξη των ικανοτήτων και των δεξιοτήτων τους, επομένως και το μελλοντικό επαγγελματικό τους προφίλ. Τις οδηγούν σε σπουδές που παρέχουν πτυχία με χαμηλή ζήτηση στην αγορά εργασίας και συντηρούν τις ήδη υπάρχουσες διακρίσεις. Δείχνουν ότι οι εμπειρίες και οι προσδοκίες των μαθητών και των μαθητριών διαφέρουν ανάλογα με το φύλο, επιβιώνουν διάφοροι περιορισμοί στις επιλογές των κοριτσιών, οι οποίοι πηγάζουν από το διαχωρισμό των επαγγελμάτων και τις παραδοσιακές αντιλήψεις, παρά την πρόοδο ως προς τα συνολικά ποσοστά συμμετοχής τους στις τρεις βαθμίδες της εκπαίδευσης. Η πρόοδος που έχει συντελεστεί τεκμηριώνεται από τα επίσημα στατιστικά στοιχεία της απογραφής του 2001. Σύμφωνα με αυτά, το επίπεδο εκπαίδευσης τόσο των γυναικών όσο και των ανδρών έχει βελτιωθεί σε μεγάλο βαθμό τις τελευταίες δεκαετίες. Το 81% του συνόλου των γυναικών που δε

γνωρίζουν γραφή και ανάγνωση αντιπροσωπεύεται από τις γυναίκες ηλικίας άνω των 60 ετών, ενώ μόλις μια δεκαετία αργότερα, στην ομάδα των γυναικών 50-59 ετών, μειώνεται θεαματικά στο 7%, ακολουθώντας μια καθοδική πορεία στις επόμενες γενιές και φθάνει τελικά στο 2% για την ηλικιακή ομάδα από 20 έως 29 ετών.

Αύξηση παρουσιάζει και η συμμετοχή των γυναικών στη μεταϋποχρεωτική εκπαίδευση. Το ποσοστό των αποφοίτων της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και αυτών που κατέχουν δίπλωμα ή πτυχίο μεταδευτεροβάθμιας εκπαίδευσης είναι 53% και 56% στο σύνολο των αντρών και των γυναικών αντίστοιχα. Οι γυναίκες είναι συχνότερα απόφοιτες της γενικής εκπαίδευσης, ενώ οι άντρες πτυχιούχοι της τεχνικής επαγγελματικής εκπαίδευσης, σε ποσοστά 69% και 86% αντίστοιχα. Από τη σύγκριση των στοιχείων για τους αποφοίτους της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης κατά ηλικιακές ομάδες, διαπιστώνεται ότι στην ηλικιακή ομάδα από 20 έως 29 καλύπτουν το 28%, έναντι του 23% την προηγούμενη δεκαετία. Είναι, επίσης, εντυπωσιακή η αύξηση των γυναικών που συνεχίζουν τις σπουδές τους στην Τριτοβάθμια Εκπαίδευση. Στις γυναίκες που εντάσσονται στην ηλικιακή ομάδα από 20 έως 29 ετών το ποσοστό είναι 50%, ενώ μειώνεται στο 23% για την ηλικιακή ομάδα από 30 έως 39, στο 15% για την ηλικιακή ομάδα από 40 έως 49 και φθάνει στο 4% για τις γυναίκες άνω των 60 ετών.

Διάγραμμα 6: Ποσοστιαία κατανομή των φύλων στην τριτοβάθμια εκπαίδευση (ακαδημαϊκό έτος 2005-2006)



Πηγή: ΕΣΥΕ, 2006

Τα τελευταία χρόνια το ποσοστό γυναικών που συνεχίζει τις σπουδές στα ΑΕΙ και τα ΤΕΙ υπερέρχει από το αντίστοιχο των ανδρών. Στο σύνολο των γυναικών πτυχιούχων ΤΕΙ και ΑΕΙ τα ποσοστά είναι 32% και 24% στην ηλικιακή ομάδα από 20 έως 29 ετών, ενώ των ανδρών 24% και 16%. Στην ηλικιακή ομάδα από 30 έως 39 ετών τα ποσοστά των γυναικών πτυχιούχων ΤΕΙ και ΑΕΙ είναι 36% και 34% αντίστοιχα, ενώ των ανδρών 31% και 26% αντίστοιχα. Στην ηλικιακή ομάδα όμως από 40 έως 49 ετών το ποσοστό των γυναικών πτυχιούχων των ΤΕΙ και ΑΕΙ είναι 19% και 23%, ενώ των ανδρών μεγαλύτερο, 23% και 24%. Οι διαφορές μεταξύ των φύλων στις ηλικίες άνω των 50 ετών είναι ακόμη μεγαλύτερες και δείχνουν ότι στις πρώτες δεκαετίες της μεταπολεμικής περιόδου οι γυναίκες αποτελούσαν μια μειοψηφία στην Ανώτατη Εκπαίδευση. Μια σαφή εικόνα της εξέλιξης αυτής μας προσφέρει το Διάγραμμα 6, στο οποίο παρουσιάζεται η κατανομή των φύλων στα ΑΕΙ και ΤΕΙ κατά το ακαδημαϊκό έτος 2005-2006.

Φαίνεται δηλαδή ότι η εκπροσώπηση των γυναικών στην Τριτοβάθμια Εκπαίδευση είναι μεγαλύτερη από των ανδρών. Υπάρχει δηλαδή, σημαντική βελτίωση ως προς τη συμμετοχή των γυναικών στις ανώτερες βαθμίδες του εκπαιδευτικού συστήματος, αφού υπερτερούν στη δευτεροβάθμια και τη μεταδευτεροβάθμια εκπαίδευση. Στην Ανώτατη Εκπαίδευση, ειδικά, το ποσοστό των ανδρών πτυχιούχων ΑΕΙ και ΤΕΙ είναι σχεδόν όμοιο με των γυναικών, 53% και 55% αντίστοιχα.

Δε συμβαίνει το ίδιο το ίδιο με όσους και όσες κατέχουν μεταπτυχιακό δίπλωμα σπουδών σε επίπεδο Master.

Παρά την πρόοδο οι γυναίκες εξακολουθούν να υστερούν έναντι των ανδρών που εκπροσωπούν το 62% του συνόλου. Το ίδιο συμβαίνει και με τους κατόχους διδακτορικού διπλώματος που οι άνδρες καλύπτουν το 71%.

Πίνακας 9: Κατανομή των πτυχιούχων κατόχων ΜΔΕ και ΔΔ ανάλογα με το φύλο (ακαδ. έτος 2001-2002)

	Απόλυτοι αριθμοί			Ποσοστά	
	Σύνολο	Άνδρες	Γυναίκες	Άνδρες	Γυναίκες
Άπλοι Πτυχιούχοι	24.391	9.922	14.469	41%	59%
Έλαβαν Μεταπτυχιακό Δίπλωμα Ειδίκευσης	3.403	1.591	1.812	47%	53%
Έλαβαν Διδακτορικό	1.154	711	443	62%	38%
Σύνολο	28.948	12.224	16.724	42%	58%

Πηγή: Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων, ΔΙ.Π.Ε.Ε., Τμήμα Ε.Ε. και Στατιστικής

Συμπέρασμα

Οι κοινωνικές ανισότητες των φύλων έχουν μειωθεί στην εκπαίδευση με ποσοτικούς, όχι όμως και με ποιοτικούς όρους. Εξακολουθούν να συντηρούνται σε μεγάλο βαθμό στην αγορά εργασίας και, συνεπώς, να καθορίζουν την ποιότητα και τις ευκαιρίες της ζωής των ανδρών και των γυναικών. Τα μέτρα που λαμβάνονται, επομένως, δεν είναι επαρκή. Εφόσον οι διακρίσεις έχουν ποιοτικά κυρίως χαρακτηριστικά, αυτό που έχει μείζονα σημασία είναι η υπέρβαση των παραδοσιακών αντιλήψεων και των πατριαρχικών αξιών. Από αυτή την άποψη, έχει μεγάλη σημασία η παρέμβαση του σχολείου και ειδικά η ευαισθητοποίηση των εκπαιδευτικών, ώστε:

α) Να αναπτύξουν δραστηριότητες, με στόχο τον περιορισμό των έμμεσων μορφών διάκρισης και την ισότιμη αντιμετώπιση των αγοριών και των κοριτσιών στην εκπαιδευτική διαδικασία.

β) Να ενθαρρύνουν τα κορίτσια, ώστε να αποφασίζουν για τις επιλογές των σπουδών τους χωρίς να επηρεάζονται από τις πατριαρχικές αντιλήψεις, τα παρωχημένα ιδεολογήματα περί των βιολογικών διαφορών και της σύγκρουσης των ρόλων στην οικογένεια και την εργασία¹.

γ) Να ενημερώνουν τους μαθητές και τις μαθήτριες για τις συνθήκες που επικρατούν στην αγορά εργασίας, για τα νέα επαγγέλματα και τα νέα επαγγελματικά προφίλ.

δ) Να προσεγγίζουν κριτικά το περιεχόμενο των σχολικών εγχειριδίων και των αναλυτικών προγραμμάτων, όταν εντοπίζονται στοιχεία και αναφορές που συντηρούν τις στερεότυπες αντιλήψεις για τα φύλα².

ε) Να απομυθοποιούν τις στερεότυπες αντιλήψεις με αντιπροσωπευτικά παραδείγματα γυναικών που διαπρέπουν στο δημόσιο βίο, την επιστήμη και τις τέχνες³.

στ) Να συζητούν με τους γονείς των μαθητριών που παραμένουν προσκολλημένοι στα παραδοσιακά στερεότυπα και τις αποθαρρύνουν να επιλέγουν σπουδές που οδηγούν στα λεγόμενα «ανδρικά» και τα νέα επαγγέλματα, τα οποία προσφέρουν καλύτερες συνθήκες εργασίας, ικανοποιητικές αμοιβές και προοπτικές καριέρας.

1. Βλέπε «Ασκήσεις Ευαισθητοποίησης» στο δεύτερο μέρος του παρόντος βιβλίου.

2. Βλέπε τα βιβλία «Υποστηρικτικό Διδακτικό Υλικό για τα Σχολικά Εγχειρίδια...».

3. Στην ιστοσελίδα και τα CD-Rom του προγράμματος αναφέρονται παραδείγματα γυναικών που έχουν διαπρέψει στις επιστήμες, τις τέχνες, την πολιτική και τη δημόσια ζωή.

Βιβλιογραφία

- Annot, M., Weiner, G. and David, M. (1999) *Closing the Gender Gap: the post war era and social change*, Cambridge: Polity Press.
- Brown, P. (1997) 'Cultural Capital and Social Exclusion: Some Observations on Recent Trends in Education, Employment, and the Labour Market' στο A. H. Halsey, H. Lauder, P. Brown and A. Stuart Wells, *Education. Culture, Economy, Society*, London: Oxford University Press, σσ. 736-749.
- Brown, P. and Lauder, H. (1997) 'Education, Globalisation, and Economic Development' στο A. H. Halsey, H. Lauder, P. Brown and A. Stuart Wells, *Education. Culture, Economy, Society*, London: Oxford University Press, σσ. 173-192.
- Brown, P. and Scase, R. (1994) *Higher Education and Corporate Realities: Class, Culture and the Decline of Graduate Careers*, London: UCL Press.
- Castells, M. (1996) *The Rise of the Network Society*, Oxford: Blackwell.
- Crompton, R. (ed) (1999) *Restructuring Gender Relations and Employment: the decline of the male breadwinner*, Oxford: Oxford University Press.
- Δεδουσόπουλος, Α. (2005) «Κριτική αποτίμησης της πολιτικής απασχόλησης στην Ελλάδα», στο Δεδουσόπουλος Α. κ.ά., *Εργασία 2005, Ινστιτούτο Αστικού Περιβάλλοντος και Ανθρώπινου Δυναμικού*, Πάντειο Πανεπιστήμιο Αθηνών.
- Esping- Andersen, G. (2006) *Οι τρεις κόσμοι του καπιταλισμού και της ευημερίας*, Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- ΕΣΥΕ, *Έρευνες Εργατικού Δυναμικού* (1998-2006).
- Foster, P., Comm, R. Hammersley, M. (1996) *Constructing Educational Inequality: An Assessment of Research on School Processes*, London: Falmer Press.
- Fenwick, T. (2004) "What happens to the girls? *Gender, work and learning in Canada's 'New Economy'*", *Gender and Education*, 16, 2, σσ. 169-185.
- INE – ΓΣΕΕ (2005) «*Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση*», Ετήσια Έκθεση 2005, Αθήνα: INE-ΓΣΕΕ.
- Mahony, P. and Zmroczek, C. (eds) (1997) *Class Matters. 'Working Class' Women's Perspectives on Social Class*, London: Taylor & Francis.
- Μαραγκουδάκη, Ε. (1997) «Οι γυναίκες διδάσκουν και οι άντρες διοικούν» στο Β. Δεληγιάννη και Σ. Ζιώγου (επ) *Φύλο και σχολική πράξη*, Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Βάνιας, σσ.258-292.
- Μαραγκουδάκη, Ε. (2002) «Ο παράγοντας φύλο στη Δευτεροβάθμια και Τριτοβάθμια Εκπαίδευση: όψεις συνέχειας και μεταβολής» στο Β. Δεληγιάννη, Σ. Ζιώγου, Λ. Φρόση (επ) *Φύλο και Εκπαιδευτική Πραγματικότητα στην Ελλάδα: Προωθώντας Παρεμβάσεις για την Ισότητα των Φύλων στο Ελληνικό Εκπαιδευτικό Σύστημα*, Αθήνα: ΚΕΘΙ (αδημοσίευτη μελέτη).
- Reay, D., David, M.E. and Ball, S. (2005) *Degrees of Choice. Social class, race and gender in higher education*, Stoke on Trent, UK and Sterling, USA: Trent ham Books.

- Σιάνου-Κύργιου, Ε. (2006) «Επιλογή σπουδών για την Ανώτατη Εκπαίδευση και ανισότητα των φύλων» στο *Εισαγωγή θεμάτων για την προώθηση της ισότητας των φύλων στην εκπαιδευτική διαδικασία*, Δοκίμια, Ιωάννινα, σσ. 119-126.
- Σιάνου-Κύργιου, Ε. (2006) *Εκπαίδευση και Κοινωνικές Ανισότητες. Η μετάβαση από τη Δευτεροβάθμια στην Ανώτατη Εκπαίδευση (1997-2004)*, Αθήνα: Μεταίχμιο.
- ΥΠΕΠΘ (2001) *Αντιμετώπιση του χάσματος δεξιοτήτων στην πληροφορική και τις τεχνολογίες. Δράσεις για την τριτοβάθμια εκπαίδευση*. Επιτροπή στρατηγικής για την πληροφορική στην Εκπαίδευση, Εισήγηση Νο1, στη διεύθυνση:
<http://www.ebusinessforum.gr/content/downloads/YPEPTH-XasmaDexiohtwn-ProgPlhroforikhs.pdf>
- Vendramin, P. και άλλοι (2002), *Widening Women' s Work in Information and Communication Techonology: Conceptual framework and state of the art*, Fondation Travail-Universite, Namur: Belgium.
- Webster, J. (2005) 'Women in IT Professions: Corporate Structures, Masculine Cultures', *3rd Gender and ICT Symposium: Working for Change*, Manchester Conference Centre, UK, <http://ict.open.ac.uk/gender/papers/webster.doc> 17 Μαρτίου 2005.

Ιστοσελίδες

- <http://www.businesswoman.gr>
<http://www.karamanou.gr>
<http://www.OECD.com>
<http://www.statistics.gr>

