



ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ
ΙΔΡΥΜΑ ΗΠΕΙΡΟΥ
TECHNOLOGICAL EDUCATIONAL INSTITUTE OF EPIRUS

Τ.Ε.Ι ΗΠΕΙΡΟΥ

ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ

ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

«Γυναίκες και εργασία στην Ελλάδα»

Κουλοπούλου Αδαμαντία- Μαρία

Ηλιοπούλου Φιλιώ

ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ: Χυζ Αλίνα, Προισταμένη Τμήματος Λογιστικής

ΠΡΕΒΕΖΑ 2006

Εγκρίθηκε από την τριμελή εξεταστική επιτροπή

Πρέβεζα, /2006

ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ

1. Ονοματεπώνυμο, Υπογραφή

2. Ονοματεπώνυμο, Υπογραφή

3. Ονοματεπώνυμο, Υπογραφή

Ο Προϊστάμενος του Τμήματος

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Στην παρούσα εργασία προσπαθήσαμε να κάνουμε μια ιστορική ανασκόπηση στη θέση της γυναίκας από τα αρχαία χρόνια έως και της σημερινή εποχή, τόσο στην Ελλάδα όσο και σε διάφορες χώρες του κόσμου. Έτσι, διαπιστώσαμε ότι παρ' όλο που οι αρχαίες κοινωνίες ήταν κατά βάση μητριαρχικές και στηρίζονταν στη συμβολή της γυναίκας στη συνέχεια τα πράγματα άλλαξαν και η θέση της γυναίκας τόσο στην κοινωνία όσο και στην οικογένεια χειροτέρεψε. Η γυναίκα προοριζόταν μόνο για γάμο και οικογένεια, δεν είχε δικαίωμα για εργασία και ούτε καν δικαίωμα ψήφου. Τα τελευταία χρόνια η κατάσταση έχει αλλάξει σε πολλούς τομείς της ζωής, αλλά ακόμα πρέπει να αλλάξουν πολλά πράγματα για να υπάρξει πλήρης ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών.

Ένας από αυτούς τους τομείς είναι και η εργασία. Ο άνδρας λόγω του ότι δεν «επιφορτίζεται» με το μέγιστο των παιδιών υπερτερεί σε πολλούς τομείς της εργασίας. Αρχικά, οι μισθοί των ανδρών είναι πολύ μεγαλύτεροι από αυτούς των γυναικών, όχι μόνο στην Ελλάδα, αλλά και σε πολλές χώρες του κόσμου. Το μισθολογικό χάσμα δεν είναι το μόνο στο οποίο διαφέρουν οι άνδρες από τις γυναίκες. Η μορφή της απασχόλησης είναι κάτι που, εξίσου, διαφέρει από φύλο σε φύλο. Η εργασία στο σπίτι, η μερική απασχόληση και η τηλεργασία είναι μερικές από τις μορφές εργασίας που διαλέγουν οι γυναίκες και οι οποίες, όμως, δεν είναι και τόσο επικερδείς. Επίσης, οι γυναίκες κατέχουν μειονεκτική θέση και στην εκπαίδευση τόσο ως φοιτήτριες όσο και ως εκπαιδευτικοί, όπως αποδεικνύεται από ορισμένα στατιστικά στοιχεία που παρουσιάζουμε στην εργασία.

Για να αντιμετωπιστούν αυτά τα προβλήματα έχουν εφαρμοσθεί ορισμένες πολιτικές, τόσο εκ μέρους της Ευρωπαϊκής Ένωσης όσο και εκ μέρους διαφόρων χωρών, που αφορούν νομοθεσία για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών. Συγκεκριμένα στην Ελλάδα, υπάρχουν ορισμένοι φορείς όπως το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας και η Γενική Γραμματεία Ισότητας, που προωθούν σχέδια δράσης για την πλήρη ισότητα ανδρών και γυναικών.

Τέλος, ασχοληθήκαμε με τη σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία, ένα γεγονός που τα τελευταία χρόνια παίρνει όλο και μεγαλύτερες διαστάσεις καθώς και με τη θέση της ελληνικής νομολογίας πάνω σ' αυτό το θέμα.

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Η παρούσα εργασία δεν θα μπορούσε να πραγματοποιηθεί χωρίς την πολύτιμη βοήθεια και συμπαράσταση δυο ατόμων. Γι' αυτό θα θέλαμε να ευχαριστήσουμε την καθηγήτρια *Χυζ' Αλίνα* και την κυρία *Ματίνα Παπαγιανοπούλου* από το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας για τη συνεχή τους υποστήριξη και την παροχή πολύτιμων συμβουλών και κατευθύνσεων κατά τη διάρκεια πραγματοποίησης της μελέτης.

Επίσης, θα θέλαμε να εκφράσουμε τις ευχαριστίες μας στη Δημοτική Βιβλιοθήκη Πρέβεζας, στη Δημοτική Βιβλιοθήκη Κέρκυρας και τη Ζωσιμαία Βιβλιοθήκη Ιωαννίνων οι οποίες έχουν τα ράφια τους πάντα ανοικτά στο κοινό και οι βιβλιοθηκάριοι είναι πολύ ικανοί, γρήγοροι και πάντα πρόθυμοι να εξυπηρετήσουν όλους όσους ζητούν τη βοήθειά τους.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: Ιστορική Αναδρομή

1.1 Η Θέση της γυναίκας στην Ελλάδα στα αρχαία χρόνια.....	1
1.2 Η θέση της γυναίκας στην Ελλάδα τον τελευταίο αιώνα.....	6
1.3 Η θέση της γυναίκας στην Ελλάδα σε σχέση με άλλες χώρες.....	17
1.3.1. Γαλλία.....	17
1.3.2 Αγγλία.....	19
1.3.3. Αμερική.....	21
1.3.4. Τουρκία.....	25

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: Αρχή της ισότητας των δυο φύλων.

2.1 Εισαγωγή.....	28
2.2 Ευρωπαϊκές Πολιτικές για την απασχόληση.....	32
2.2.1 Το Πέμπτο Μεσοπρόθεσμο Πρόγραμμα Δράσης.....	36
2.3 Η Ένταξη της Διάστασης του Φύλου σε διάφορες χώρες της Ευρώπης	39
2.3.1 Εσθονία.....	39
2.3.2 Δανία.....	40
2.3.3 Ελλάδα.....	41
2.3.4 Γερμανία.....	43
2.3.5 Ισλανδία.....	45
2.4. Το Εθνικό Πρόγραμμα Δράσης για την Ισότητα (2001-2006).....	48
2.5 Νόμοι και Προεδρικά Διατάγματα.....	52

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: Μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών

3.1 Εισαγωγή.....	56
3.2 Κατάσταση και εξέλιξη του μισθολογικού χάσματος.....	57

3.3 Θεσμικό πλαίσιο διαμόρφωσης των αμοιβών.....	59
3.3.1 Το σύστημα προστασίας των μισθών.....	60
3.4 Θεωρητικό πλαίσιο.....	63
3.4.1 Θεωρία της προτίμησης	63
3.4.2 Θεωρία της στατιστικής διάκρισης.....	64
3.4.3 Θεωρία του επαγγελματικού διαχωρισμού	64
3.5 Νομοθεσία για ίση αμοιβή.....	67
3.6 Περιγραφική ανάλυση των μισθολογικών διαφορών μεταξύ ανδρών και γυναικών.....	69
3.6.1 Μισθολογικές διαφορές ανδρών και γυναικών κατά ηλικιακή ομάδα.....	69
3.6.2 Το μισθολογικό χάσμα και τα χαρακτηριστικά της θέσης εργασίας.....	71
3.6.3 Ανδρικά και γυναικεία επαγγέλματα και μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δυο φύλων.....	73

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: Ευέλικτες Μορφές Απασχόλησης και Γυναίκες

4.1 Εισαγωγή.....	75
4.2 Ευέλικτες μορφές απασχόλησης, γενικά, και ανισότητες ανάμεσα στον άνδρα και στη γυναίκα στον εργασιακό χώρο.....	78
4.3 Μερική απασχόληση και διακρίσεις ανάμεσα στα δυο φύλα.....	80
4.4 Εργασία στο σπίτι και διακρίσεις στην αγορά εργασίας με βάση τη μεταβλητή φύλο.....	82

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: Γυναίκες και Εκπαίδευση

5.1 Εισαγωγή.....	84
5.2 Ιστορική Αναδρομή.....	85
5.3 Στατιστικές όσον αφορά τη συμμετοχή των γυναικών στη τριτοβάθμια εκπαίδευση.....	88
5.4 Στατιστικές όσον αφορά τη συμμετοχή των γυναικών στις διάφορες ακαδημαϊκές βαθμίδες.....	90

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6: Σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας.

6.1 Εισαγωγή.....	92
6.2 Το ζήτημα του ορισμού.....	95
6.3 Το σπάσιμο της σιωπής.....	98
6.4 Το ισχύον νομικό καθεστώς στην Ελλάδα.....	101
6.4.1 Η κατοχύρωση της ίσης μεταχείρισης στην εργασία.....	101
6.4.2 Η κατάχρηση δικαιώματος (Άρθρο 281 Α.Κ.).....	102
6.4.3 Η θέση της ελληνικής νομολογίας.....	103
6.4.4 Το ισχύον νομικό καθεστώς κατά τον Ποινικό Κώδικα.....	105

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

A. Πίνακες.....	107
B. Διαγράμματα.....	111
ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ.....	119
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	120
ΔΙΚΤΥΑΚΟΙ ΤΟΠΟΙ.....	131

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ

1.1 Η θέση της γυναίκας στην Ελλάδα στα αρχαία χρόνια.

Στους ανθρώπους όπως και στα ζώα υπάρχει ένας βιολογικός διαχωρισμός, απαραίτητος για την αναπαραγωγή και τη διαίωningση του ανθρώπινου γένους, υποστηρίζουν οι Θεοδώρου - Κουτλής (2001). Οι άνθρωποι, συνεχίζουν, χωρίζονται σε άτομα αρσενικού και θηλυκού γένους. Πάνω σ' αυτόν το βιολογικό διαχωρισμό όμως έχει οικοδομηθεί ένας πύργος διακρίσεων και ανισοτήτων κοινωνικοπολιτισμικού χαρακτήρα. Ξεκινώντας λοιπόν από ένα βιολογικό διαχωρισμό, φθάσαμε στην ανωτερότητα ή την κατωτερότητα του ενός φύλου σε σχέση με το άλλο και στην κοινωνική διάκριση και ανισότητα.

Όλες οι κοινωνίες, τονίζουν οι ίδιοι, ανεξάρτητα από την οργάνωσή τους χαρακτηρίζονται σε μεγαλύτερο ή μικρότερο βαθμό από την κυριαρχία των ανδρών. Το φαινόμενο αυτό καταγγέλθηκε και καταπολεμήθηκε από το γυναικείο κίνημα. Μέσα από έναν πολύμορφο και πολύχρονο αγώνα που συνεχίζεται ακόμα αναδείχθηκαν και δημοσιοποιήθηκαν όλες οι κοινωνικές διακρίσεις εις βάρος των γυναικών. Το γυναικείο κίνημα κατάφερε να αμβλύνει την ανισότητα και τις διακρίσεις, ανάμεσα στα δυο φύλα και η θέση των γυναικών σήμερα συγκριτικά με παλαιότερες εποχές έχει βελτιωθεί σημαντικά. Ωστόσο, όμως σε σχέση με αυτή των ανδρών, παραμένει υποδεέστερη σε όλους τους τομείς της κοινωνικής ζωής.

Η σημερινή θέση της γυναίκας στην Ελλάδα δεν είναι προϊόν μόνο της οικονομικής, κοινωνικής και πολιτικής πραγματικότητας του τύπου μας αλλά βίωμα και ιστορική εμπειρία χιλιετηρίδων.

Η Αλεξανδρή Ελένη (2006) υποστηρίζει ότι στην Αρχαία Ελλάδα ο κυρίαρχος στην κοινωνία ήταν ο άνδρας. Ήταν ο αρχηγός της οικογένειας και αυτός που είχε λόγο στα κοινά. Η γυναίκα είχε σαν προορισμό την εργασία μέσα στο σπίτι, ύφανση των απαραίτητων για την οικογένεια υφασμάτων, παρασκευή φαγητού, αλλά και έξω από το σπίτι, στα χωράφια αλλά και την ιερή αποστολή να δώσει γνήσιους απογόνους στο σύντροφό της. Βέβαια, συνεχίζει, η διαφοροποίηση ήταν φανερά για την γυναίκα των πλούσιων οικογενειών που είχαν σαν ασχολία την επίβλεψη των σκλάβων, περνούσαν ωραία ζωή, ψώνιζαν στην αγορά, παρακολουθούσαν θεατρικές παραστάσεις, επισκεπτόντουσαν τις φίλες τους.

Σύμφωνα με την Κωνσταντίνα Πανταζή- Τζίφα (1984) η θέση της Ελληνίδας στην τρίτη και δεύτερη χιλιετηρίδα είναι προνομιακή. Πράγματι, η κοινωνική θέση της γυναίκας στην Κρητομινωική εποχή (2000-1450 π. Χ) είναι προνομιακή και μπορούμε να πούμε ότι είναι η μοναδική περίοδος στην ιστορία που έχουμε μητριαρχία. Ο άντρας και η γυναίκα πλάστηκαν για να αλληλοσυμπληρώνονται ώστε να δημιουργούν ζωή και πρόοδο, υποστηρίζει η Μάγδα Νικολαΐδου (1981). Και έχει πια αποδειχτεί επιστημονικά, ότι υπήρξαν κοινωνίες μέχρι και στη νεολιθική εποχή, όπου τα δυο φύλα ζούσαν μαζί, ισότιμα και ειρηνικά. Είναι συγκλονιστική η σκέψη, συνεχίζει η ίδια, ότι οι μόνες κοινωνίες στην ιστορία της ανθρωπότητας που είχαν γνήσια δημοκρατία ήταν οι μητριαρχικές. Στις πρωτόγονες κοινωνίες υπήρχε σεβασμός απέναντι στη γυναίκα λόγω της άμεσης σχέσης της με την αναπαραγωγή και του καθοριστικού της ρόλου στο νοικοκυριό. Η καταγωγή υπολογιζόταν από την πλευρά της μητέρας (μητρικό δίκαιο). Και ο καταμερισμός της εργασίας γινόταν βέβαια σύμφωνα με το φύλο, ανάλογα με τις ειδικές ικανότητες του καθενός, χωρίς όμως αυτό να σημαίνει διαφορετική αξιολόγηση για κανένα από τα δύο φύλα. Ο άντρας με την αναπτυγμένη μυϊκή του δύναμη ήταν κυνηγός, η γυναίκα συλλέκτρια φυτικών τροφών και αργότερα καλλιεργήτρια. Υπάρχουν ακόμη στοιχεία που μας δείχνουν ότι οι γυναίκες ήταν αυτές που έπαιξαν τον πρωταρχικό ρόλο στην πολιτισμική εξέλιξη, μια και αυτές, δεμένες με το πρωτόγονο νοικοκυριό, έκαναν τις βασικές ανακαλύψεις. Σε μερικές φυλές, σήμερα ακόμη, ο όρος μητέρα είναι ταυτόσημος με τον όρο "παραγωγός και δημιουργός".

Κατά τη Μυκηναϊκή εποχή τα πατριαρχικά στοιχεία έχουν ίση σπουδαιότητα με τα μητριαρχικά. Αυτό φαίνεται από το γεγονός ότι άνδρες και γυναίκες κατέχουν υψηλά αξιώματα (Κωνσταντίνα Πανταζή- Τζίφα, 1984)

Η ίδια υποστηρίζει ότι η μεγάλη στροφή γίνεται κατά τους «σκοτεινούς αιώνες» (1150-750 π.Χ.). που η κοινωνία στρέφεται στον «οίκο», ο οποίος διοικείται από τον Pater Familias, και στο δικαίωμα της ιδιοκτησίας που, όπως φαίνεται από τον Ησίοδο, δίνεται μόνο στα αρσενικά μέλη της οικογένειας. Επίσης, σύμφωνα με τη Νικολαΐδου (1981) σημαντικό ρόλο έπαιξε η κάθοδος των ελληνικών φύλων, που η φύση τους ήταν μεταναστευτική και αποδημητική, δημιουργώντας έτσι μια νέα τάξη πραγμάτων, όπου η μυϊκή δύναμη και το αντρικό στοιχείο προέχουν. Σύμφωνα με τον Friedrich Engels (1948) η αρμονική συνύπαρξη του άντρα και της γυναίκας κλονίστηκε με την ανάπτυξη των κυνηγετικών και πολεμικών μεθόδων που έδωσαν στον άντρα τη δυνατότητα να υποτάξει τη γυναίκα. Η Αλεξανδρή (2006) τονίζει ότι οι

περισσότερες κοινωνίες αναπτύχθηκαν ως πατριαρχικές. Ο κανόνας της εξέλιξης αυτής ήταν πάντα ο ίδιος, διαφορά στη σωματική δύναμη, μητρότητα, περιορισμένος χρόνος και ικανότητα για κυνήγι στην πρωτόγονη εποχή, περιορισμένος χρόνος για ενασχόληση με τα κοινά στις νεώτερες εποχές οδήγησαν στην πατριαρχική κοινωνία, στην κοινωνία, στη κοινωνία ατόμων υψηλού και χαμηλού επιπέδου, στην κοινωνία του αφέντη και του δούλου, στην κοινωνία η οποία πάντοτε θεωρούσε τον άνδρα σαν κύριο εκπρόσωπο του ανθρώπινου είδους, την δε γυναίκα σαν κάτι υποδεέστερο, όχι 100% άνθρωπο. Η ιδέα του Θεού-πατέρα, του Δία, συνεχίζει η Νικολαΐδου (1981) είναι η κυρίαρχη μορφή, ενώ οι γυναικείες θεότητες ταυτίζονται μ' ένα καταστροφικό ένστικτο και με χθόνιες δυνάμεις. Στην ελληνική μυθολογία οι γυναικείες μορφές γίνονται ευεργετικές μόνο όταν η δημιουργική τους ικανότητα υπόκειται στην κανονιστική δύναμη μιας ανδρικής μορφής. Από εδώ μπορούμε να πούμε ότι πηγάζει το πρότυπο της πιστής συζύγου και της μητέρας, που παίρνει στην ελληνική μυθολογία μια εξέχουσα και τιμητική θέση.

Στη συνέχεια, η Πανταζή-Τζίφα(1984) υποστηρίζει ότι η θέση της γυναίκας στην κλασική εποχή έπαιρνε διάφορες μορφές, ανάλογα με τις κοινωνικές και οικονομικές συνθήκες του τόπου και του χρόνου. Εκεί όπου για παράδειγμα επικρατούσε ο στρατιωτικός χαρακτήρας του πολιτεύματος, που απορροφούσε τους άνδρες και τους απομάκρυνε από αυτές, αποκτούσαν κάποιες ελευθερίες είτε στις συναναστροφές μεταξύ τους, όπως συνέβαινε στη Μυτιλήνη, είτε στις συναλλαγές και την αντιμετώπιση των προβλημάτων της οικογένειας, όπως συνέβαινε στη Σπάρτη. Εκεί , υποστηρίζει η Αλεξανδρή Ελένη (2006), τα πράγματα ήταν διαφορετικά. Η γυναίκα δεν ήταν ίση με τον άνδρα, είχε όμως μεγάλους βαθμούς ελευθερίας στην περιουσία, στη διαχείριση των χρημάτων. Τις ελευθερίες αυτές τις είχε διότι ο άνδρας ήταν τον περισσότερο χρόνο απασχολημένος στις στρατιωτικές ασκήσεις αφενός, και αφετέρου η αντίληψη της σπαρτιατικής κοινωνίας για οικογένεια ολιγομελή δεν εξανάγκαζε τις γυναίκες να μένουν δεσμευμένες ατέλειωτα χρόνια μες στο σπίτι.

Σύμφωνα πάντα με την Πανταζή – Τζίφα(1984) κατά τη Ρωμαϊκή εποχή η γυναίκα δεν έχει κανένα ατομικό και κοινωνικό δικαίωμα. Το ίδιο πιστεύει και η Αλεξανδρή (2006), η οποία τονίζει ότι στη Ρώμη τίποτε δεν άλλαξε αναφορικά με το status της γυναίκας στην κοινωνία και την σχέση της με τον άνδρα. Είναι κάτω από την εξουσία του συζύγου, συνεχίζει η Πανταζή – Τζίφα (1984). Η εμφάνιση του Χριστιανισμού δημιουργεί νέες ανακατατάξεις. Οι μύθοι της Πανδώρας στον Ησίοδο και της Εύας στην Παλαιά Διαθήκη είναι πανομοιότυποι, αφού και οι δυο θέλουν να δείξουν ότι οι γυναίκες έφεραν την καταστροφή στο ανθρώπινο γένος.

Ωστόσο, τονίζει ότι στους Βυζαντινούς χρόνους βλέπουμε μια άνοδο της γυναίκας. Πολλές είναι οι σημαντικές γυναικείες μορφές της εποχής: από την Άννα την Κομνηνή μέχρι τη Θεοδώρα. Για πρώτη φορά μετά από αιώνες, η γυναίκα βγαίνει από το σπίτι της και μετέχει στη δημόσια ζωή. Μετά την Άλωση της Κωνσταντινούπολης από τους Τούρκους το 1453, η Ελληνίδα χάνει την ανοδική πορεία. Ο Ασιάτης κατακτητής έβαλε φραγμούς στην εξέλιξή της¹.

Μετά την απελευθέρωση της Ελλάδας από τους Τούρκους, η γυναίκα αρχίζει να συμμετέχει μερικώς στην κοινωνική ζωή, να εργάζεται πλάι στον άνδρα και να μας δίνει τα πρώτα δείγματα της πνευματικής της παρουσίας.

Το γυναικείο κίνημα του 19ου αιώνα έδωσε ώθηση στην Ελληνίδα να βγει από το σπίτι, να εργαστεί, να σπουδάσει και να πάρει μέρος σε δραστηριότητες που θεωρούνταν κατ' εξοχήν ανδρικές, σε πολύ περιορισμένο αριθμό, όμως, και κυρίως στα μεγάλα αστικά κέντρα υποστηρίζει η Κωνσταντίνα Πανταζή- Τζίφα(1984). Η Αλεξανδρή (2006) τονίζει ότι στα μέσα του 19^{ου} αιώνα η γυναίκα μη μπορώντας να ζήσει όπως και η Ευρωπαϊά πλέον στη σκιά των ανδρών, ξεσηκώνεται και αποφασίζει να ζητήσει τα δικαιώματά της. Δεν της αρκεί να παίζει μόνο το ρόλο της γυναίκας και της μητέρας στο σπίτι. Οι οργανωμένες προσπάθειες των Ελληνίδων για τη βελτίωση της θέσης τους στην ελληνική κοινωνία και για την ισότιμη συμμετοχή τους στην οικονομική και κοινωνική ζωή του τόπου, δίπλα στους άνδρες, υποστηρίζει η Πανταζή – Τζίφα (1984) έχει ιστορία ενός περίπου αιώνα. Η πορεία των οργανωμένων αυτών προσπαθειών, στενά συνδεδεμένη με τις γενικότερες οικονομικές και κοινωνικές εξελίξεις αλλά και με την ιστορία του τόπου, διαφοροποιείται, κατά περιόδους, ως προς τους στόχους και τις ειδικότερες επιδιώξεις, ως προς τα μέσα, αλλά ακόμα και ως προς τον τύπο οργάνωσης και δράσης, και μπορεί να διακριθεί γενικά σε τέσσερα στάδια. Από τις πρώτες γαλλίδες φεμινίστριες που μετά τη γαλλική επανάσταση αγωνίστηκαν για ίσα δικαιώματα και θανατώθηκαν γι' αυτό, τις αμερικανίδες και αγγλίδες σουφραζέτες που κάτω από φοβερό χλευασμό αγωνίστηκαν και κατέκτησαν το δικαίωμα ψήφου, μέχρι τις χιλιάδες των γυναικών-εργατριών που έδωσαν το αίμα τους στους κοινωνικούς αγώνες, το παγκόσμιο γυναικείο κίνημα έχει πάρει το δρόμο της ιστορίας, υποστηρίζει το 1981 η Μάγδα Νικολαΐδου.

Η εποχή από τα τέλη του 19^{ου} αιώνα ως τους Βαλκανικούς πολέμους και τον Α' Παγκόσμιο Πόλεμο, κατά την Πανταζή-Τζίφα (1984), θα μπορούσε να χαρακτηριστεί ως στάδιο

¹ Από τη μελέτη της Άννας Δρίβα, «Επισκόπηση της Γυναικείας παρουσίας από τη Μινωική Εποχή μέχρι σήμερα.

«μαθητείας» στη συλλογική εργασία. Δημιουργούνται αρκετές γυναικείες οργανώσεις με επίκεντρο ή πρόσχημα κάποιο σκοπό, συχνά φιλανθρωπικό ή πολιτιστικό, και όχι με αποκλειστικά «φεμινιστικό» χαρακτήρα.

Η Μάγδα Νικολαΐδου (1981) επισημαίνει ότι μόλις το 1870 εμφανίστηκε το περιοδικό "Ευρυδίκη", που διεκδικούσε το δικαίωμα της γυναίκας για μόρφωση και δουλειά. Όμως αυτή που θεωρείται σαν η πρώτη Ελληνίδα φεμινίστρια είναι η Καλλιρόη Παρρέν, μια δυναμική αστή που οργάνωσε την "Ενωση των Ελληνίδων" το 1879 και το "Λύκειο των Ελληνίδων" το 1911. Με την "Εφημερίδα των Κυριών" που εξέδιδε από το 1888, καλούσε τις γυναίκες να ξεφύγουν από την παθητικότητά τους και να ενδιαφερθούν για τα κοινά. Επίσης, η Αλεξανδρή (2006) τονίζει ότι από τα πρώτα φύλλα της Εφημερίδας των Κυριών, η Παρρέν ζήτησε τον επαναπροσδιορισμό της θέσης της Ελληνίδας μέσα στην οικογένεια και μέσα στην κοινωνία, ξεκινώντας με την πνευματική της χειραφέτηση μέσα από μια πιο συστηματική εκπαίδευση και την οικονομική της χειραφέτηση μέσα από την αμειβόμενη εργασία. Επίσης, συνεχίζει, με την πάροδο του χρόνου η Παρρέν θεωρήθηκε εκείνη που έθεσε το γυναικείο κίνημα στην Ελλάδα, κάτι που δεν το δέχθηκε καθόσον υποστήριζε ότι «το ζήτημα δεν το δημιούργησα εγώ, αλλά εγώ πρώτη είχα το θάρρος να εξεγερθώ και να αγωνιστώ για να αφυπνιστούν οι γυναίκες, να βελτιώσουν τη θέση τους και να σώσουν την απειλούμενη υπό κατάρρευση οικογένεια.»

1.2 Η θέση της γυναίκας στην Ελλάδα στον τελευταίο αιώνα.

Σύμφωνα με τη Γ. Κραβαρίτου(1991) σχετικά νωρίς, και ενώ η έξοδος της γυναίκας στην αγορά εργασίας δεν ήταν ακόμα μαζική, ψηφίζεται ο νόμος ΔΚΘ/1912 «περί προστασίας γυναικών και ανηλίκων», που δίνει στις γυναίκες εργάτριες δικαίωμα άδειας τοκετού οχτώ συνολικά εβδομάδων και απαγορεύει την οριστική αντικατάστασή τους, δηλαδή την απόλυσή τους, σ' αυτό το διάστημα. Το 1920 θα σπεύσει η χώρα μας να κυρώσει, με το νόμο 2274, την υπ' αριθμό 3 διεθνή σύμβαση της Ουάσινγκτον «για την απασχόληση των γυναικών πριν και μετά τον τοκετό», που επεκτείνει την προστασία σε όλες τις εργαζόμενες είτε στον ιδιωτικό είτε στο δημόσιο τομέα, εκτός αυτών που απασχολούνται σε επιχειρήσεις οικογενειακές. Η άδεια επεκτείνεται σε έξι εβδομάδες πριν και έξι μετά τον τοκετό, δεν επιτρέπεται η απόλυσή τους κατά το διάστημα της απουσίας από την εργασία τους λόγω άδειας τοκετού και έχουν δικαίωμα αποζημίωσης για τη συντήρηση της μητέρας και του παιδιού.

Η εφαρμογή της σύμβασης αυτής δεν ήταν και τόσο εύκολη και η πλήρης εφαρμογή της, αν τούτο έγινε ποτέ, άργησε πολύ να πραγματοποιηθεί. Δεν ήταν μόνο οι αυθαίρετες απολύσεις εγκύων γυναικών, υποστηρίζει η Κραβαρίτου (1991) αλλά κυρίως η «αδυναμία» παροχής επιδόματος μητρότητας και δωρεάν ιατρικών φροντίδων, που προβλέπει η σύμβαση, λόγω της ανυπαρξίας ασφαλιστικού φορέα. Μετά την ίδρυση του Ιδρύματος Κοινωνικής Ασφάλισης (Ι.Κ.Α) κάπως βελτιώθηκε η κατάσταση, αλλά το πρόβλημα παραμένει μέχρι και σήμερα για τις εργαζόμενες που δεν είναι ασφαλισμένες στο Ι.Κ.Α: παίρνουν το επίδομα μητρότητας μόνο αν το προβλέπει ο ασφαλιστικός τους φορέας.

Η Κωνσταντίνα Πανταζή- Τζίφα (1984) θεωρεί ότι από το 1920 ως το 1944, δηλαδή η περίοδος του Μεσοπολέμου και του Β' Παγκοσμίου πολέμου υπήρξε στάδιο ανάπτυξης του ελληνικού γυναικείου κινήματος. Η Μικρασιατική καταστροφή- η τρομερή αναστάτωση στην οικονομική και κοινωνική ζωή του τόπου από τις φθορές και τις απώλειες του πολέμου και την εισροή 1,5 εκατομμυρίου ελλήνων προσφύγων- είναι καταλυτική για το γυναικείο κίνημα. Οι οργανώσεις αναπτύσσουν μεγάλη δραστηριότητα στην περίθαλψη, την πρόνοια αλλά και την εκπαίδευση και την επαγγελματική αποκατάσταση των γυναικών, αποδεικνύοντας τη χρησιμότητα και την αξία τους. Η Μάγδα Νικολαΐδου το 1984 τονίζει ότι το 1920 δημιουργούνται οι πρώτες γυναικείες οργανώσεις όπως ο Σύνδεσμος για τα Δικαιώματα της Γυναίκας και η Ένωση Ελληνίδων Επιστημόνων το 1924. Σύμφωνα πάντα με την ίδια το 1918

ιδρύθηκε το "Εθνικό Συμβούλιο των Ελληνίδων" και το 1920 ο "Σύνδεσμος για τα δικαιώματα της γυναίκας". Όλες αυτές οι οργανώσεις, συνεχίζοντας, παρέμεναν σε αστικά πλαίσια αλλά για την εποχή τους έπαιξαν πολύ σπουδαίο ρόλο και αγωνίστηκαν ιδιαίτερα για το δικαίωμα της ψήφου, που οι Ελληνίδες κατέκτησαν μόλις το 1952 στην πλήρη μορφή του "εκλέγειν και εκλέγεσθαι". Στο επίκεντρο του ενδιαφέροντος βρίσκονται θέματα μόρφωσης και εργασίας των γυναικών, ενώ για πρώτη φορά προβάλλεται το αίτημα της συμμετοχής στην πολιτική ζωή κατά την Πανταζή-Τζίφα (1984). Στην ίδια αυτή περίοδο οι κύριες γυναικείες οργανώσεις με διεθνείς διασυνδέσεις, για να αυξήσουν την αποτελεσματικότητά τους ως ομάδα πίεσης, χωρίς να χάσουν την αυτοτέλειά τους, δημιουργούν τα Συνεργαζόμενα Γυναικεία Σωματεία, μια άτυπη ομάδα που λειτουργεί αποτελεσματικά έως σήμερα. Ένας από τους στόχους τους ήταν η παροχή δικαιώματος ψήφου. Έτσι, το 1930 οι Ελληνίδες αποκτούν το δικαίωμα του «εκλέγειν», μόνο στις δημοτικές εκλογές και εφόσον έχουν εκπληρώσει το 30^ο έτος της ηλικίας τους και γνωρίζουν γραφή και ανάγνωση. Το σημαντικό αυτό στάδιο κλείνει με τη δικτατορία του Μεταξά (Αύγουστος 1936), που σταματάει κάθε πρόοδο στο γυναικείο ζήτημα και τη γυναικεία ψήφο, καθώς και με την περίοδο του πολέμου και τις εχθρικής κατοχής και τις δραματικές και ισοπεδωτικές εμπειρίες από τις οποίες η Ελληνίδα, συμμετέχοντας στους αγώνες και τις θυσίες όλων των Ελλήνων, καταξιώθηκε στην κοινή συνείδηση ως ισότιμος και αντάξιος σύντροφος.

Στα 1920, η Ελλάδα είναι από τις πρώτες χώρες που σπεύδει και κυρώνει τις διεθνείς συμβάσεις εργασίας. Όπως ακριβώς θα κάνουν και τα «πεπολιτισμένα» κράτη της υφελίου. Οι Έλληνες δε νιώθουν καμία αμηχανία ή αιδώ για την εξαιρετικά καθυστερημένη κοινωνική τους νομοθεσία όπως ενδεχομένως να συμβαίνει σήμερα: αντίθετα ήταν υπερήφανοι για την προοδευτική κοινωνική τους νομοθεσία, ασχέτως αν οι προϋποθέσεις εφαρμογής της δεν ήταν και τόσο εξασφαλισμένες (Κραβαρίτου, 1991). Το γυναικείο κίνημα, σύμφωνα με τη Μάγδα Νικολαΐδου (1981), εξακολουθεί να συναντά τεράστιες αντιδράσεις, όπως και οι γυναίκες ατομικά, σε κάθε τους προσπάθεια απελευθέρωσης, καθώς προκαταλήψεις αιώνων έχουν δημιουργήσει ένα ασφυκτικό πλέγμα για τη γυναίκα, πιέζοντάς την να μείνει στον παραδοσιακό και κοινωνικά προκαθορισμένο ρόλο της παθητικής και υποταγμένης "μόνο συζύγου, νοικοκυράς και μάνας", και να δέχεται, σε μια μεγάλη πλειοψηφία, σχεδόν αδιαμαρτύρητα την κοινωνική της μοίρα.

Η Κραβαρίτου (1991) υποστηρίζει ότι ενώ η προσέγγιση, οι συζητήσεις και η διεθνής νομοθεσία στα προβλήματα εργαζόμενης γυναίκας και μητέρας, καθώς και η σχετική νοοτροπία

και αντίληψη, έχουν περάσει από τρεις τουλάχιστον φάσεις, η Ελλάδα βρίσκεται ακόμα στην πρώτη.

Η πρώτη φάση ήταν η φάση του προστατευτισμού για τη γυναικεία εργασία και μητρότητα.

Τα ιδιαίτερα και γενικότερα προβλήματα της εργαζόμενης γυναίκας θα γίνουν ωστόσο περισσότερο αντιληπτά στα μέσα της δεκαετίας του εβδομήντα και θα εκφραστούν από τη διεθνή σύσταση 123 « για την απασχόληση των γυναικών που έχουν οικογενειακές υποχρεώσεις».

Παρά την εξέλιξη των αντιλήψεων του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας για τα προβλήματα της ισοτιμίας των δικαιωμάτων της γυναίκας, η βασική αντίληψη ότι η γυναίκα είναι εκείνη που επωμίζεται-που είναι φυσικό να επωμίζεται- τις οικογενειακές ευθύνες, εντούτοις παραμένει (Κραβαρίτου, 1991). Ο αντίκτυπος και η επίδραση της συστάσεως αυτής στη χώρα μας, αν και οριοθετεί τη δεύτερη φάση στην εξέλιξη του τρόπου αντιμετώπισης της εργαζόμενης γυναίκας και των προβλημάτων της, ήταν μάλλον δίχως ιδιαίτερη σημασία.

Ακόμα δεν έχει διαμορφωθεί η αντίληψη ότι η οικιακή εργασία, οι οικογενειακές ευθύνες και το μέγαλωμα των παιδιών θα μπορούσε να αφορά και να μοιράζεται ανάμεσα στη γυναίκα και στον άνδρα, τουλάχιστον, για να μην ασχοληθούμε με την κοινωνικοποίηση αυτών των εργασιών. Η Μάγδα Νικολαΐδου το 1981 τονίζει: οι άντρες θεωρούν εξωφρενικό να ασχοληθούν με τις "γυναικείες" δουλειές του σπιτιού . Και οι ίδιες οι γυναίκες λένε ότι θα "έπεφτε στα μάτια τους" ο άντρας τους αν π.χ έπλενε τα πιάτα. Και να ένα χαρακτηριστικό ποσοστό από τα αποτελέσματα της έρευνας του Αθηναϊκού Ινστιτούτου του Ανθρώπου:

Στην ερώτηση "ποιος πλένει τα πιάτα στο σπίτι σας"² απάντησαν:

93% η σύζυγος

6% άλλα πρόσωπα (γιαγιά, οικιακή βοηθός)

1% ο σύζυγος

Η αντίληψη αυτή θα κυριαρχήσει κατά την τρίτη φάση της αντιμετώπισης της εργασίας των γυναικών, που σήμερα διανύουμε, και εκφράζεται πολύ ωραία από τη Σύμβαση και τη Σύσταση του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας για την «ισότητα ευκαιριών και μεταχειρίσεως για

² Βασιλείου Γεώργιος, "Διερεύνησις μεταβλητών υπεισερχομένων εις την ψυχοδυναμικήν της ελληνικής οικογένειας", Αθηναϊκόν Ινστιτούτον του Ανθρώπου, Αθήνα 1966

τους εργαζόμενους των δύο φύλων: εργαζόμενοι με οικογενειακές ευθύνες. Το γυναικείο κίνημα που αναπτύχθηκε στην Ευρώπη και τις Ηνωμένες Πολιτείες στα τέλη της δεκαετίας του εξήντα και στις αρχές της δεκαετίας του εβδομήντα, γονιμοποίησε, σε μεγάλο βαθμό, τις νέες ιδέες³ για τη θέση της γυναίκας και κυρίως το ότι οι οικογενειακές ευθύνες αφορούν και τον άντρα, αλλά και την κοινωνία ολόκληρη, και δε χρεώνονται στις υποχρεώσεις της γυναίκας λόγω ορισμένων βιολογικών της λειτουργιών (Κραβαρίτου, 1991).

Μετά την απελευθέρωση της Ελλάδας από τους Γερμανούς, κατά την Πανταζή- Τζίφα (1984) οι γυναίκες που είχαν πάρει μέρος στην αντίσταση, συνειδητοποιούν την ανάγκη να αγωνιστούν για να μην ξαναγυρίσουν πάλι στη θέση του εξαρτημένου ατόμου, όπως έγινε μετά τον εθνικοαπελευθερωτικό αγώνα του 1821. Ιδρύονται για πρώτη φορά στην Ελλάδα γυναικείες οργανώσεις, που τώρα δεν απευθύνονται μόνο σε μία μερίδα μορφωμένων εκλεκτών προοδευτικών γυναικών, αλλά σε όλες τις γυναίκες από όλες τις κοινωνικές τάξεις. Το Μάιο του 1946 έγινε στην Αθήνα, με τη συμμετοχή πολλών προοδευτικών γυναικείων οργανώσεων, το 1^ο Πανελλήνιο Συνέδριο Γυναικών. Το συνέδριο αυτό αποφάσισε τη μόνιμη συνεργασία των γυναικείων οργανώσεων και την ίδρυση της Πανελλαδικής Ομοσπονδίας Γυναικών. Είναι ένα άλλο στάδιο, πιο ώριμης δράσης για το γυναικείο κίνημα, που φέρνει και τους πρώτους καρπούς. Μια συγκομιδή που θα ήταν ασφαλώς πλουσιότερη και πιο γρήγορη αν δεν τύχαινε να περάσει ο τόπος από την πρόσθετη καταστροφή κι αναταραχή του Εμφυλίου Πολέμου. Αποτέλεσμα, ανάμεσα σε πολλά άλλα, η αναστολή πολλών εξελίξεων και ανανεωτικών προσπαθειών, και μαζί τους και η «βραδυπορία» των γυναικείων θεμάτων. Το βαρύ πολιτικό κλίμα δεν άφηνε περιθώρια για κοινωνική δράση με πολιτικό περιεχόμενο. Μετά τη διάλυση των γυναικείων οργανώσεων, τα παραδοσιακά –φιλανθρωπικά– γυναικεία σωματεία περιορίζονται σε διάφορες εκδηλώσεις χωρίς να προβάλλουν ιδιαίτερα αιτήματα. Έτσι, το αίτημα για πλήρη πολιτικά δικαιώματα επανέρχεται μόνο το 1949 και μόλις το 1952 χορηγείται στις Ελληνίδες το δικαίωμα

³ Όσον αφορά την εξέλιξη των ιδεών και των σκοπών του φεμινισμού δε σταματούν εδώ και δεν ταυτίζονται βέβαια με αυτό το «τρίτο στάδιο». Οποσδήποτε σκοπός του κλασικού φεμινισμού είναι ο αγώνας για να δοθεί στη γυναίκα μια αυτόνομη κοινωνική θέση και ίση με τη θέση των αντρών. Ωστόσο, ο νεοφεμινισμός, που αναπτύχθηκε τα τελευταία χρόνια, αναπτύσσει ένα άλλο είδος συλλογιστικής, βασισμένης στην ιδιαιτερότητα των γυναικείων αξιών (συναισθηματισμός, ευαισθησία), οι οποίες πρέπει να αναγνωριστούν και να ενσωματωθούν στη γενική κοινωνική πρακτική. Ο νεοφεμινισμός αρνείται να παγιδευτεί στο μύθο της ισότητας, όταν η ισότητα οδηγεί στην αναπαραγωγή των εγωιστικών, καταπιεστικών και εκμεταλλευτικών σχέσεων που ισχύουν στη σημερινή ανδροκρατούμενη κοινωνία. Μ' αυτόν τον τρόπο ο νεοφεμινισμός θέτει ξανά –κάπως παράδοξα γιατί ξεκινά από το «αδύναμο φύλο»– το πρόβλημα του ουμανισμού και των σκοπών της κοινωνίας. Για τις ρίζες του νεοφεμινισμού, βλ. την *Ανθολογία των Ε. Βαρίκα – Κ. Σκλαβενίτη*, Η εξέγερση αρχίζει από παλιά, Εκδοτική Ομάδα Γυναικών, Αθήνα 1981 και, για τις σημερινές του θέσεις, το περιοδικό *Σκούπα*.

να εκλέγουν και να εκλέγονται στις βουλευτικές εκλογές. Επίσης, με το νομικό διάταγμα 2620/1953 παρέχεται στις γυναίκες το δικαίωμα διορισμού σε όλες τις δημόσιες θέσεις (εκτός από την εκκλησία και το στρατό)⁴, ενώ σταδιακά αυξάνουν οι ευκαιρίες για εκπαίδευση και απασχόληση. Όμως, η στρατιωτική δικτατορία της 21^{ης} Απριλίου 1967 σταματά κάθε δράση των γυναικείων οργανώσεων. Οι μόνες γυναικείες οργανώσεις που συνεχίζουν να λειτουργούν είναι όσες δέχονται να περιορίσουν τις δραστηριότητές τους στα πλαίσια που ορίζονται από τη Χούντα.

Μετά την κατάρρευση της δικτατορίας και την αποκατάσταση της δημοκρατίας ξεκινά ένα νέο στάδιο για το γυναικείο κίνημα, όπως επισημαίνει η ίδια. Μέσα στο γενικότερο κλίμα που επικρατεί κι είναι ευνοϊκό για τις συλλογικές προσπάθειες και την πολιτική δράση γενικότερα, σε βαθμό χωρίς προηγούμενο στην πρόσφατη ελληνική ιστορία, δημιουργούνται πολλές καινούριες οργανώσεις γυναικών⁵, με ευρείς στόχους που επιτρέπουν ανάμεσα σε άλλα και τη δραστηριοποίηση για πολιτικούς σκοπούς. Επιδιώκεται συνειδητά μέσα από τις τάξεις τους μια ανάπτυξη του κινήματος με τρόπο που ν' αγκαλιάζει κοινωνικές ομάδες και γεωγραφικές περιοχές που ως τώρα δεν είχε αγγίξει. Μέσα σε λίγα χρόνια, ο αριθμός των γυναικείων οργανώσεων αυξάνει πάνω από 50% κι η γεωγραφική κατανομή βελτιώνεται εντυπωσιακά. Οι νέες οργανώσεις, για να αυξήσουν την αποτελεσματικότητά τους ως ομάδα πίεσης, δημιουργούν και αυτές μια άτυπη ομάδα συνεργασίας, τη Συντονιστική Επιτροπή Εκπροσώπων Γυναικείων Σωματείων. Παράλληλα, την ίδια περίοδο, εμφανίζονται και οι αυτόνομες ομάδες γυναικών, που αναπτύσσουν δραστηριότητα γύρω από ένα ή περισσότερα θέματα, που τα θεωρούν πολύ σημαντικά, με τρόπο μαχητικό και συνήθως πρωτότυπο, χωρίς όμως μεγάλη απήχηση.

Σύμφωνα με τους Αθανασιάδου, Πετροπούλου, Μιμίκου (2001) η δεκαετία του 1981-1990 φαίνεται ότι υπήρξε σημαντική όσον αφορά τη συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό της χώρας. Από τη μία, διαπιστώνεται αύξηση του ρυθμού της γυναικείας απασχόλησης (Πετρινιώτη, 1989), ιδιαίτερα στον τομέα των υπηρεσιών, ενώ από την άλλη, μία σειρά από νομοθετικές ρυθμίσεις κατοχυρώνουν τα δικαιώματα της γυναίκας, προάγοντας την ισότητα των φύλων στη σφαίρα της αμειβόμενης εργασίας.

⁴ Με το νόμο 705/1977 το στράτευμα άνοιξε για τις Ελληνίδες, κάτω από ορισμένους όρους και προϋποθέσεις και με πολλούς περιορισμούς.

Έτσι, συνεχίζουν, πολλές μελέτες κάνουν λόγο για αύξηση του δείκτη απασχόλησης των γυναικών τα χρόνια 1981-83 σε σχέση με προηγούμενες δεκαετίες (Κατσανέβας, 1985; Καραντινός, 1987). Η αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό οφείλεται:

- στις μεταβολές των κοινωνικών αντιλήψεων,
- στην άνοδο του μορφωτικού επιπέδου,
- στα καταναλωτικά πρότυπα,
- στις πολιτικές πρακτικές που προωθούν την ισότητα,
- στην κατάσταση της οικονομίας και
- στις διαρθρωτικές αλλαγές της οικονομίας με την αύξηση των θέσεων εργασίας στον τριτογενή τομέα (Καραντινός, 1987).

Με τα παραπάνω συμφωνούν και οι Μαράτου- Αλιπραντή, Δάφνα, Γιαννακοπούλου, Κύμπερη, Ρέπα (2002) υποστηρίζοντας ότι οι στατιστικές των 2 τελευταίων ετών δείχνουν ότι η γυναικεία απασχόληση έχει αυξηθεί με ταχύτερους ρυθμούς από το μέσο ρυθμό αύξησης της συνολικής απασχόλησης σε όλες τις επαγγελματικές κατηγορίες και επιπλέον ότι η ανισότητα ως προς τη συμμετοχή των γυναικών σε επαγγέλματα γοήτρου, τείνει να μειωθεί.

Ταυτόχρονα, όμως, οι ίδιες μελέτες διαπιστώνουν ότι η συνολική ανεργία των γυναικών είναι δυσανάλογη με τη συμμετοχή τους στο εργατικό δυναμικό και η διάρκεια της ανεργίας τους μεγαλύτερη από αυτή των ανδρών. Μάλιστα, υψηλότερο κίνδυνο ανεργίας παρουσιάζουν οι νέες γυναίκες ηλικίας 15-24 ετών, οι φοιτήτριες, οι απόφοιτες μέσης εκπαίδευσης, οι ανειδίκευτες εργάτριες και όσες διαμένουν σε αστικές περιοχές (Καραντινός, 1988).

Η συμμετοχή των γυναικών στο σύνολο του εργατικού δυναμικού της χώρας, επισημαίνουν, κυμαίνεται ανάμεσα στο 31% έως το 34%, ενώ οι άνεργες γυναίκες φθάνουν περίπου το 52% στο σύνολο των ανέργων και το ποσοστό αυξάνεται ακόμη περισσότερο στις νέες γυναίκες κάτω των 25 ετών (Πετρινιώτη, 1989; Καραντινός, 1989). Σε έρευνα που διεξήγαγε το Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών (Ε.Κ.Κ.Ε) σε συνεργασία με τη Γενική Γραμματεία Ισότητας (Γ.Γ.Ι), σε δείγμα 2000 γυναικών ηλικίας 18 ετών και άνω, διαπιστώθηκε ότι η ανεργία των γυναικών είναι διπλάσια από των ανδρών (6,03% για τους

⁵ Κίνηση Δημοκρατικών Γυναικών (1976), Ένωση Γυναικών Ελλάδος (Ε.Γ.Ε) (1976), Ομοσπονδία Γυναικών Ελλάδος (1976) κ.ά.

άνδρες και 12,14% για τις γυναίκες), ότι μεγάλος αριθμός γυναικών περνά από την αναζήτηση εργασίας στην κατηγορία της νοικοκυράς, αφού έχει μεσολαβήσει γάμος και ότι πολλές γυναίκες εγκαταλείπουν την επαγγελματική τους ενασχόληση αμέσως μετά τα 45 χρόνια. Επίσης, διαπιστώθηκε ότι το μορφωτικό επίπεδο συνδέεται θετικά με την επαγγελματική ενεργοποίηση της γυναίκας και παίζει σημαντικό ρόλο στην επιλογή του επαγγέλματος και την πρόσβαση στους επαγγελματικούς χώρους, ενώ αντίθετα η οικογενειακή κατάσταση συνδέεται αρνητικά με την απασχόληση- δηλαδή οι παντρεμένες γυναίκες εργάζονται λιγότερο από τις ανύπαντρες.

Όσον αφορά τους κλάδους απασχόλησης, υποστηρίζει η Πανταζή-Τζίφα (1984) σύμφωνα με στοιχεία της Εθνικής Στατιστικής Υπηρεσίας Ελλάδος (Ε.Σ.Υ.Ε.) του 1981, οι περισσότερες γυναίκες απασχολούνται στον πρωτογενή τομέα, δηλαδή στη γεωργία (42%) και στον τριτογενή τομέα, δηλαδή στις υπηρεσίες (40%), κυρίως στο εμπόριο και στον τουρισμό. Στο δευτερογενή τομέα οι γυναίκες απασχολούνται κυρίως στη βιομηχανία σε ποσοστό 18%. Σε όλους τους παραπάνω τομείς επαγγελματικής δραστηριότητας, οι γυναίκες έχουν χαμηλό μορφωτικό επίπεδο, διότι πρόκειται για θέσεις εργασίας χωρίς εξειδίκευση, χωρίς προοπτικές εξέλιξης, εποχιακές ή πρόσκαιρες (Αθανασιάδου, Πετροπούλου, Μιμίκου, 2001).

Επίσης, σύμφωνα με στοιχεία από έρευνα της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδος (Γ.Σ.Ε.Ε) το 1990, προκύπτει ότι οι γυναίκες αποτελούν το 65% των ανέργων μακράς διαρκείας. Οι γυναίκες είναι λιγότερο ικανοποιημένες από την εργασία τους σε σχέση με τους άνδρες, έχουν το προβάδισμα στις συμβάσεις ορισμένου χρόνου και είναι σε μεγαλύτερα ποσοστά ανασφάλιστες σε σχέση με τους άνδρες στον ιδιωτικό τομέα (Καραμάνου, 1990).

Η παραπάνω κατάσταση δεν αφορά μόνο την Ελλάδα αλλά και άλλες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Ε.Ε) (Αθανασιάδου, Πετροπούλου, Μιμίκου, 2001). Πάντως, στοιχεία του 1980 δείχνουν ότι στην Ελλάδα, στην Ιρλανδία και στην Ιταλία οι ανισότητες στην απασχόληση ανδρών και γυναικών είναι μεγαλύτερες απ' ό,τι σε άλλες χώρες της Ε.Ε (Νικολάου, 1982). Επιπλέον, στις χώρες της Νότιας Ευρώπης και στην Ελλάδα οι γυναίκες απασχολούνται σε σημαντικά ποσοστά στη γεωργία. Σύμφωνα με στοιχεία από όλες τις χώρες της Ε.Ε, το 30% του γυναικείου εργατικού δυναμικού απασχολείται στον πρωτογενή τομέα, το 20% στο δευτερογενή τομέα και το 73% στον τριτογενή τομέα (Δέδε, 1995).

Στην μελέτη των Αθανασιάδου, Πετροπούλου, Μιμίκου (2001) επισημαίνεται ότι η δεκαετία 1991-2000 χαρακτηρίζεται από επιπλέον αλλαγές στην επαγγελματική απασχόληση

των γυναικών. Στην Ελλάδα το 1991, οι γυναίκες αποτελούν το 35,7% του εργατικού δυναμικού, ενώ το ποσοστό των ανέργων γυναικών φθάνει το 60% και των μακροχρόνια ανέργων το 68,5% (Γαλατά, 1995). Η απασχόληση στη βιομηχανία και στον αγροτικό τομέα ακολουθεί πτώση, ενώ η μείωση αυτή καλύπτεται από αυξήσεις θέσεων εργασίας στον τριτογενή τομέα (Κρητικίδης & Ιωακείμογλου, 1997). Στην πραγματικότητα παρατηρείται αύξηση της γυναικείας απασχόλησης, καθώς σύμφωνα με έκθεση της Γ.Γ.Ι, το ποσοστό των εργαζομένων γυναικών το 1997 ανέρχεται στο 37%. Σύμφωνα με τις Μαράτου- Αλιπραντή, Δάφνα, Γιαννακοπούλου, Κύμπερη, Ρέπα (2002) το 1961 μόνο το 3,7% των εργαζομένων γυναικών περιλαμβάνονταν στις κατηγορίες των «Επιστημονικών Επαγγελμάτων» και του «Διευθύνοντος και ανωτέρου διοικητικού στελεχιακού προσωπικού», ενώ το 1991, το 19,4% των εργαζομένων γυναικών βρέθηκε σε αυτές τις επαγγελματικές κατηγορίες. Το 1991, οι «υπάλληλοι γραφείου» αποτελούσαν 17,7% της γυναικείας απασχόλησης ενώ το 1961 αποτελούσαν μόνο το 5,8%⁶. Εντούτοις, οι κατά φύλο διακρίσεις όσον αφορά τις αμοιβές, συνεχίζουν να είναι μια σημαντική πραγματικότητα σε συγκεκριμένες περιοχές στον ιδιωτικό τομέα, ενώ θα πρέπει να σημειωθεί ότι στον δημόσιο και τον ευρύτερο δημόσιο τομέα ή οργανισμούς όπως τράπεζες, πανεπιστήμια κ.λ.π. δεν τίθεται τέτοιο ζήτημα.

Από την άλλη όμως, οι γυναίκες αποτελούν το 61% των ανέργων και το 65% των μη οικονομικά ενεργών. Η ανεργία των γυναικών με ποσοστό 19,5% εξακολουθεί να είναι διπλάσια από αυτή των ανδρών.

Οι μεταβολές στην κατάσταση απασχόλησης των γυναικών συνοψίζονται, σύμφωνα με τα παραπάνω, στα εξής:

- αύξηση της συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό,
- αύξηση της απασχόλησης, μείωση της ανεργίας,
- μεγαλύτερη συμμετοχή των γυναικών στον τριτογενή τομέα και
- μείωση της συμμετοχής τους στο δευτερογενή,

⁶ Εθνική Στατιστική Υπηρεσία της Ελλάδος (Ε.Σ.Υ.Ε), Απογραφή 1991, Ετήσια Απογραφή Εργατικού Δυναμικού, Πίνακας 5

- οριακή ανάκαμψη στη γεωργική απασχόληση των γυναικών μετά από συνεχή μείωση και βελτίωση του επιπέδου εκπαίδευσης των οικονομικά ενεργών γυναικών (Υπουργείο Εσωτερικών – Γ.Γ.Ι, 1999).

Ωστόσο, σύμφωνα με τους ίδιους, παρά τις ποσοτικές μεταβολές στη γυναικεία απασχόληση και την ποιοτική άνοδο των τυπικών προσόντων της γυναίκας, άλλα χαρακτηριστικά της θέσης των γυναικών στην αγορά εργασίας παραμένουν αναλλοίωτα με την πάροδο του χρόνου. Έτσι, οι γυναίκες εξακολουθούν να αποτελούν την πλειονότητα των συμβοηθούντων και μη αμειβόμενων μελών σε ποσοστό 70% , καλύπτουν περίπου το 40% των μισθωτών, το 26,7% των αυτοαπασχολούμενων και το 15,8% των εργοδοτών (Κρητικίδης, 2000). Επίσης, η αμοιβή των γυναικών δεν ξεπερνά το 80% της αμοιβής των ανδρών στις ίδιες θέσεις εργασίας, καθώς συγκεντρώνονται σε περιορισμένο αριθμό επαγγελμάτων, όπως στην παροχή υπηρεσιών σε ποσοστό 66% (Γερογιάννη, 1998; Ραφιά, 1999), στην εκπαίδευση, στην υγεία, στους χρηματοπιστωτικούς οργανισμούς και στη δημόσια διοίκηση. Στην Ελλάδα, μόνον το 12% των εργαζομένων γυναικών κατέχουν διευθυντικές θέσεις, ενώ στην προσπάθειά τους να ανατρέψουν το σκηνικό αυτό μία στις τρεις γυναίκες γίνονται οι ίδιες επιχειρηματίες (Καλημέρη, 1999). Οι γυναίκες πάντως που αναλαμβάνουν τη δημιουργία των επιχειρήσεων αποτελούν το 27% του συνόλου των επιχειρήσεων, ενώ σε σχέση με τους άνδρες επιχειρηματίες αντιμετωπίζουν μεγαλύτερες δυσκολίες οικονομικής διαχείρισης και πρόσβασης στις πηγές χρηματοδότησης. Στην πραγματικότητα, οι γυναίκες απορροφήθηκαν στον τριτογενή τομέα των υπηρεσιών και σε επαγγέλματα που θεωρούνται παραδοσιακά «γυναικεία», τα οποία δεν αποτελούν υψηλή εξειδίκευση, είναι εποχιακά και το εισόδημά τους έχει βοηθητικό χαρακτήρα (Παπαγαρουφάλη, 1993).

Ιδιαίτερα υψηλό εμφανίζεται το ποσοστό ανεργίας των νέων γυναικών, το οποίο είναι σχεδόν διπλάσιο από αυτό των νέων ανδρών επισημαίνουν οι Αθανασιάδου, Πετροπούλου, Μιμίκου (2001)(Ιωακείμογλου & Κρητικίδης, 1998) . «Όπως το πρόσωπο της συνολικής ανεργίας έτσι και το πρόσωπο της νεανικής ανεργίας είναι κυρίως γένους θηλυκού» (Βαΐου & Καραμεσίνη, 1998). Επίσης, η μακροχρόνια ανεργία πλήττει τις νέες γυναίκες περισσότερο από τους νέους άνδρες, ενώ υψηλό είναι και το ποσοστό και των ανέργων γυναικών με πτυχίο ανώτερης βαθμίδας. Γενικά, η Ελλάδα είναι η μόνη χώρα στην Ευρωπαϊκή Κοινότητα που έχει το μεγαλύτερο ποσοστό ανεργίας των νέων κάτω των 25 ετών, ενώ η υποαπασχόληση και η ετεροαπασχόληση, δηλαδή εργασία άσχετη με τις γνώσεις και την ειδικότητα των εργαζομένων

αποτελούν βασικές πηγές απασχόλησης των νέων. Το 52% των νέων που εργάζονται σε μερική απασχόληση έχουν επιλέξει αναγκαστικά το μειωμένο ωράριο επειδή δε βρίσκουν εργασία πλήρους και σταθερής απασχόλησης, λόγω της αυξημένης ανεργίας (Κατσορίδας, 1998).

Επιπλέον, σε έρευνα του Ε.Κ.Κ.Ε, που αναφέρεται στην εργασία των Αθανασιάδου, Πετροπούλου, Μιμίκου (2001), με θέμα τα κοινωνικά χαρακτηριστικά της απασχόλησης έδειξε ότι το επαγγελματικό επίπεδο των εργαζομένων είναι σε σημαντικό ποσοστό αποτέλεσμα των εκπαιδευτικών τους επιλογών. Ωστόσο, οι εκπαιδευτικές επιλογές των γυναικών είναι «κοινωνικά υπαγορεύσιμες» από τις εδραιωμένες αντιλήψεις για τους διαφορετικούς επαγγελματικούς ρόλους ανδρών και γυναικών- διαφορά η οποία δηλώνει και ιεραρχική διαβάθμιση. Έτσι, ακόμα και γυναίκες πτυχιούχοι ανώτατων σχολών ή οι κάτοχοι μεταπτυχιακών τίτλων σπουδών απασχολούνται στις υπηρεσίες και προτιμούν τη μισθωτή εργασία. Σύμφωνα με νεότερα στοιχεία, οι εργαζόμενες πτυχιούχοι καταλαμβάνουν χαμηλή θέση στην ιεραρχία, είναι λιγότερο ικανοποιημένες από τη σταδιοδρομία τους, ενώ δε φαίνεται να είναι απαιτητικές ή διεκδικητικές σε σχέση με την εργασία που έχουν ή επιθυμούν.

Έτσι, σύμφωνα με την Κραβαρίτου (1991) η Ελληνίδα σήμερα βρίσκεται στην εξής ιδιόρρυθμη κατάσταση: ενώ η έξοδός της στην αγορά εργασίας έχει πραγματοποιηθεί, και ενώ γενικά έχει γίνει η αποφυλάκισή της από τον ιδιωτικό χώρο και είναι ελεύθερη η είσοδός της στο δημόσιο, και ενώ οι νόμοι της παρέχουν το δικαίωμα για ισότητα, η θέση γενικά που κατέχει στην κοινωνία δεν έχει βελτιωθεί, και από ορισμένες απόψεις έχει χειροτερέψει λόγω του διπλού ή τριπλού της ρόλου και της αλλοτριωτικής της εξάρτησης. Επίσης, σύμφωνα με τις Μαράτου-Αλιπραντή, Δάφνα, Γιαννακοπούλου, Κύμπερη, Ρέπα (2002) εκτός από την αύξηση της συμμετοχής των γυναικών σε όλα τα επίπεδα εκπαίδευσης και τη βελτίωση της επαγγελματικής τους θέσης και σταδιοδρομίας, στο σύνολό της, εξακολουθούν να υπάρχουν σημαντικές διαφορές στην επαγγελματική διάρθρωση ανάμεσα στα δυο φύλα. Κύρια χαρακτηριστικά της είναι αφενός η επιλεκτική παρουσία των γυναικών σε ορισμένα μόνο επαγγέλματα που χαρακτηρίζονται «γυναικεία» και αφετέρου η περιορισμένη παρουσία τους σε θέσεις υψηλών βαθμίδων και υπευθυνοτήτων της επαγγελματικής ιεραρχίας στο γενικότερο εργασιακό περιβάλλον, καθώς και στον ακαδημαϊκό χώρο.

Η Κραβαρίτου (1991) υποστηρίζει ότι μέσα σ' αυτό το πλαίσιο είναι ολοφάνερο πόσο αναγκαία είναι η άσκηση μιας κοινωνικής πολιτικής για να πραγματοποιηθεί, σε ένα

στοιχειωδέστατο βαθμό, η αρχή της ισότητας που αναγνωρίζει και επαγγέλλεται στη γυναίκα η ίδια η έννομη τάξη. Τέλος, η Αλεξανδρή (2006) τονίζει ότι σήμερα, ύστερα από αγώνες 200 ετών δεν μπορούμε να είμαστε περήφανοι ότι φθάσαμε σε μία ιδανική κατάσταση ισορροπίας που αφορά την θέση της γυναίκας στην κοινωνία και τα δικαιώματά της. Έχουμε, βέβαια, μια αρκετά σημαντική νομοθεσία που ρυθμίζει τα θέματα μόρφωσης και εργασίας των γυναικών και προστασίας της μητρότητας.

1.3 Η θέση της γυναίκας σε διάφορες χώρες στο πέρασμα των αιώνων.

1.3.1 Γαλλία

Η ιστορία της Γαλλίδας, σύμφωνα με της Μαίρη Πύργου (1988) μοιάζει με την ιστορία των άλλων γυναικών της Ευρώπης. Περνά σχεδόν τα ίδια στάδια εξέλιξης και γνωρίζει τα ίδια σκαμπανεβάσματα.

Ξεκινώντας από τα αρχαιολογικά ευρήματα και τη γεμάτη γυναικεία ονόματα κελτική μυθολογία, η Πύργου (1988) υποθέτει, σχεδόν με βεβαιότητα, ότι στην προϊστορική Γαλλία επικρατεί κάποια μορφή μητριαρχίας.

Η θέση της γυναίκας συνεχίζει να είναι προνομιούχα και τους τελευταίους αιώνες πριν τη Γέννηση του Χριστού. Τεκμήρια τελευταίων ανασκαφών, αποκαλύπτουν ότι η γυναίκα κατέχει δημόσια αξιώματα και συμμετέχει σ' όλους τους τομείς.

Όταν οι Ρωμαίοι εισβάλλουν στη Γαλλία, οι γυναίκες αντιστέκονται δυναμικά και ηρωικά, αλλά η ρωμαϊκή κυριαρχία χειροτερεύει αυτόματα και τη θέση της γυναίκας, που σύμφωνα με το ρωμαϊκό δίκαιο είναι κάτω από την κηδεμονία του άνδρα.

Τον 4^ο αιώνα μ. Χ., σύμφωνα πάντα με την Πύργου (1988), κυριαρχεί το αυστηρό πατριαρχικό δίκαιο των φυλών και η θέση της γυναίκας παρακμάζει και πάλι. Η καθιέρωση του Χριστιανισμού, στο τέλος του 5^{ου} αιώνα καθόλου δε βοηθά στην καλύτερευση της θέσης της γυναίκας. Τον 8^ο και τον 9^ο αιώνα μ. Χ. η γυναίκα γενικά παρουσιάζεται σκληραγωγημένη, άγρια και δίχως ντροπή. Τον 10^ο αιώνα, η Γαλλία είναι χωρισμένη σε δυο περιοχές κι η θέση της γυναίκας είναι ανάλογη και πάλι με τα ήθη και τα έθιμα της περιοχής. Στο τέλος του 11^{ου} αιώνα, σε μια περίοδο μεγάλης ηθικής αυστηρότητας, οι νόμοι δίνουν δικαίωμα στον άντρα να τιμωρεί τη σύζυγό του σωματικά και να τη κτυπά. Στον τομέα της μόρφωσης, επίσης, η κατάσταση είναι απελπιστική, όχι μόνο για τις γυναίκες αλλά και για τους άντρες.

Η κατάσταση αρχίζει να αλλάζει το 12^ο αιώνα που η θέση της Γαλλίδας σημειώνει νέα βελτίωση. Την εποχή αυτή βλέπουμε τη γυναίκα να συμβασιλεύει και να συμμετέχει στη λήψη αποφάσεων. Τον αιώνα αυτό δίνεται περισσότερο προσοχή και στη μόρφωση των κοριτσιών, ιδιαίτερα των οικογενειών των ευγενών. Τον 12^ο αιώνα εμφανίζονται και οι μεγάλες πόλεις, στις οποίες επικρατεί η ισότητα των πολιτών, και οι γυναίκες έχουν δικαίωμα ψήφου. Με την ανάπτυξη των πόλεων αυξάνονται και οι πιθανότητες εργασίας της γυναίκας. Τον 13^ο αιώνα

υπάρχουν πάνω από 150 γυναικεία επαγγέλματα δηλωμένα. Επίσης, βλέπουμε τη γυναίκα να διευθύνει ταβέρνες και πανδοχεία. Όμως, η προσφορά της στην οικονομία δεν αξιολογείται ορθά, η εργασία της υποτιμάται και παντού αμείβεται λιγότερο.

Ο αριθμός των σχολείων αρχίζει να αυξάνεται από τον 11^ο αιώνα. Το 1292 υπάρχει μόνο ένα Παρθεναγωγείο στο Παρίσι. Μετά από 100 χρόνια ο αριθμός τους αυξάνεται στα 20.

Τον 14^ο αιώνα η χρυσή για τη γυναίκα εποχή τελειώνει, τονίζει η Μαίρη Πύργου (1988). Ήδη από το 13^ο αιώνα προωθείται η ιδέα ότι οι πράξεις της γυναίκας πρέπει να ελέγχονται και να εγκρίνονται. Το ίδιο συμβαίνει και το 15^ο αιώνα που βλέπουμε τη γυναίκα υποταγμένη και περιφρονημένη και από την Εκκλησία και από την κοινωνία.

Ο 16^{ος} αιώνας φέρνει την Αναγέννηση και την πολιτισμική επανάσταση, που επηρεάζει όλους τους τομείς της ζωής. Οι κοινωνικές συνθήκες ευνοούν την καλύτερευση της θέσης της γυναίκας. Τα σχολεία ξανανοίγουν και τα θρησκευτικά τάγματα αναλαμβάνουν τη μόρφωσή της. Όμως ο γάμος παραμένει ο κύριος σκοπός της ζωής της και είναι το ίδιο καταπιεστικός όσο και τον προηγούμενο αιώνα. Η φεμινιστική και πνευματική κίνηση των γυναικών, σε συνδυασμό με τη χαλάρωση των ηθών και την κοινωνική απελευθέρωση της γυναίκας, προκαλεί αντιδράσεις. Το δεύτερο μισό του 16^{ου} αιώνα σημαδεύεται με τις αλλαγές που επιφέρει η μεταρρύθμιση και που είναι στην ουσία μια αντίδραση στη μεγάλη χαλάρωση των ηθών. Η θέση της γυναίκας χειροτερεύει και στον τομέα της εργασίας, όπου για να μπορέσουν να εργαστούν πρέπει να ανήκουν σε συντεχνίες. Οι γυναίκες, όμως, δε μένουν αδρανείς. Οργανώνουν δικές τους συντεχνίες και αποκτούν μεγάλη δύναμη.

Παρά τη δύναμή τους, όμως, διαλύονται το 17^ο αιώνα από ανδρική αντίδραση. Στις αρχές του 17^{ου} αιώνα, παρά τις προσπάθειες που γίνονται, οι συχνοί πόλεμοι χειροτερεύουν την κατάσταση.

Στο πρώτο μισό του 18^{ου} αιώνα βγαίνει στην επιφάνεια το θέμα της ισότητας των δυο φύλων. Σιγά σιγά αρχίζουν να παίρνουν το θέμα στα σοβαρά, δραστηριοποιούνται και αρχίζουν να διεκδικούν δυναμικά ισότητα και ελευθερία. Όμως, όπως γίνεται συνήθως, η συμμετοχή των γυναικών στην επανάσταση ξεχνιέται. Η Διακήρυξη των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου ελάχιστα βελτιώνει τη θέση τους (Πύργου, 1988).

Το τέλος της επανάστασης, που γίνεται στο όνομα της ελευθερίας και της δημοκρατίας, τερματίζει και την ελευθερία της γυναίκας. Η επίδραση του ρομαντισμού, το 19^ο αιώνα,

χειροτερεύει τη θέση της γυναίκας. Ολόκληρο το 19^ο αιώνα μοναδικός σκοπός της γυναίκας παραμένει ο γάμος και απελπιστική είναι και η θέση της εργάτριας. Τα ημερομίσθια των εργατριών είναι εξευτελιστικά χαμηλά και πολλές γυναίκες για να επιβιώσουν αναγκάζονται να μεταμφιέζονται σε άντρες. Εργάζονται 17 ώρες την ημέρα κάτω από απάνθρωπες συνθήκες.

Στις αρχές του 20^{ου} αιώνα, υποστηρίζει η Πύργου (1988), το κυριότερο αίτημα των γυναικών παραμένει η ψήφος. Ο Α΄ Παγκόσμιος Πόλεμος διακόπτει για λίγο τη δράση των κινημάτων. Οι γυναίκες προσφέρουν σ' όλους τους τομείς, όμως η προσφορά τους ελάχιστα υπολογίζεται και δεν επιφέρει καμία πρόοδο στη θέση τους. Το 1924 η εκπαίδευση των γυναικών εξισώνεται με αυτή των αντρών. Το 1944, μετά το Β΄ Παγκόσμιο Πόλεμο, η Κυβέρνηση παραχωρεί επιτέλους στις γυναίκες το δικαίωμα να εκλέγουν και να εκλέγονται. Το Σύνταγμα του 1946, παραχωρεί στις γυναίκες μερική ισότητα και προωθούνται νόμοι που τους εξασφαλίζουν ισομισθία. Το 1958 το νέο Σύνταγμα προβλέπει ισότητα των φύλων σε όλους τους τομείς. Γύρω στα 1970 εμφανίζεται το πρώτο φεμινιστικό κίνημα. Στα πρώτα του βήματα, το κίνημα αντιμετωπίζει από παντού την εγκατάλειψη και την ειρωνεία. Το κίνημα από την αρχή καθορίζει τη θέση του: Εξωκομματικό, Ανεξάρτητο, Γυναικείο. Δεν διεκδικεί θέση στη βουλή. Δεν θέλει νομική υπόσταση και ιεραρχία. Οι οργανώσεις, τα κινήματα κι οι ομάδες, που ασχολούνται με τη βελτίωση της θέσης της γυναίκας, αυξάνονται συνεχώς τα τελευταία χρόνια.

Μέχρι το 1986 στη Γαλλία υπάρχει Υπουργείο για τις Υποθέσεις της Γυναίκας, το οποίο προωθεί συγκεκριμένη πολιτική για την περαιτέρω βελτίωση της θέσης της γυναίκας.

1.3.2 Αγγλία

Οι μύθοι στην Αγγλία είναι κατάμεστοι από υπερφυσικές γυναικείες μορφές, τονίζει η Μαίρη Πύργου το 1988. Η ιστορία της, σύμφωνα με τους ιστορικούς, είναι και αυτή γεμάτη από γυναίκες βασίλισσες, ποιήτριες, γιατρούς, σοφούς, δικηγόρους, δικαστές.

Οι Κέλτες πίστευαν στην ισότητα των φύλων, τα κορίτσια και τα αγόρια πήγαιναν στα ίδια σχολεία, τα δυο φύλα είχαν ίσα δικαιώματα και οι γυναίκες απολάμβαναν μεγάλη ελευθερία.

Η εξάπλωση του Χριστιανισμού, η οποία υπολογίζεται γύρω στο 37 μ. Χ. δεν επηρεάζει αρχικά τη θέση της γυναίκας. Έτσι μέχρι τον 5^ο αιώνα η θέση της γυναίκας παραμένει ίδια. Πύργου (1988).

Τον 6^ο αιώνα η θέση της γυναίκας αρχίζει να χειροτερεύει. Προωθείται νόμος που επιτρέπει στους άνδρες να πουλούν τις γυναίκες.

Ο 11^{ος} αιώνα βρίσκει την Αγγλίδα στην ίδια κοινωνική θέση με τις υπόλοιπες Ευρωπαίες. Η γυναίκα δεν έχει δικαίωμα ιδιοκτησίας και είναι κάτω από την πλήρη κυριαρχία του συζύγου.

Το 12^ο αιώνα παρατηρείται κάποια βελτίωση στη θέση της γυναίκας, ιδιαίτερα των ανωτέρων τάξεων η οποία παρουσιάζεται πιο μορφωμένη, πιο χειραφετημένη και πιο ελεύθερη.

Τον 13^ο και τον 14^ο αιώνα η θέση της Αγγλίδας είναι ανάλογη με την κοινωνική της τάξη, τις συνθήκες ζωής και την αυστηρότητα των ηθών της περιοχής που ζει.

Από τον 14^ο μέχρι το 15^ο αιώνα προωθούνται νόμοι, που εξαναγκάζουν τις φτωχές και άνεργες γυναίκες, πάνω από 12 χρονών να εργαστούν στους αγρούς με χαμηλά ημερομίσθια.

Στο τέλος του 15^{ου} αιώνα αλλά κυρίως το 16^ο οι γυναίκες γνωρίζουν τη μεγαλύτερη πνευματική ανάπτυξη, τονίζει η Μαίρη Πύργου (1988). Όλοι οι τομείς είναι ανοικτοί. Μάλιστα, διεκδικείται για πρώτη φορά το δικαίωμα της ψήφου.

Η σύντομη, φωτεινή για τις γυναίκες περίοδος της Μεταρρύθμισης, τερματίζεται με την επικράτηση του πουριτανισμού, που αν και θεωρείται ότι συμβάλλει στη χειραφέτηση της γυναίκας, στην πραγματικότητα, την υποδουλώνει και την υποτάσσει. Οι γυναίκες χάνουν και πάλι τα δικαιώματά τους. Αποκλείονται από την εκπαίδευση. Μοναδικός σκοπός των γυναικών είναι ο γάμος και η εξυπηρέτηση του άνδρα.

Το 17^ο αιώνα δε βρίσκουμε γυναίκα να εργάζεται μόνη της διότι της στερούν την επαγγελματική κατάρτιση. Προς το τέλος του αιώνα η θέση της γυναίκας σημειώνει βελτίωση. Τώρα χαίρει κάποιας οικονομικής ανεξαρτησίας. Επίσης, αρχίζει να βγαίνει στην επιφάνεια το θέμα της μόρφωσης των γυναικών.

Το 18^ο αιώνα, αν και εμφανίζονται τα πρώτα παρθεναγωγεία, η μόρφωση των κοριτσιών περιορίζεται στο τραγούδι, στο κέντημα και τη ζωγραφική. Το 19^ο αιώνα ο κώδικας του Ναπολέοντα και τα διδάγματα του Ρουσσό χειροτερεύουν ακόμα περισσότερο της θέση της γυναίκας και η θέση της συνεχίζει να παρακμάζει. Αν και έγιναν αρκετές προσπάθειες να αποδοθεί το δικαίωμα της ψήφου στη γυναίκα, καμία δεν έφερε αποτέλεσμα. Στο δεύτερο μισό του αιώνα αρχίζουν να κυκλοφορούν και τα πρώτα φεμινιστικά βιβλία. Ιδρύονται πολλά κινήματα τα οποία έχουν σαν κυριότερο στόχο την ψήφο.

Ο 20^{ος} αιώνας βρίσκει τις γυναίκες σε κατάσταση αναβρασμού κι έτοιμες ν' αγωνιστούν δυναμικά μέσα από τα κινήματα που διεκδικούν τη ψήφο. Όταν το 1904 απορρίπτεται και πάλι το αίτημα για ψήφο από τη Βουλή, τίποτα δε συγκρατεί τις γυναίκες. Η κήρυξη του Α' Παγκοσμίου Πολέμου σταματά τη δράση των γυναικών. Η προσφορά τους στον πόλεμο είναι αξιόλογη, όμως ακόμα και τότε οι κόποι τους δεν ανταμείβονται. Τελικά, ύστερα από σκληρούς, βίαιους και ατελείωτους αγώνες που είχαν σαν κόστος ακόμα και την ίδια τους της ζωή, το 1917 περνά νομοσχέδιο στη Βουλή που παρέχει ψήφο σε γυναίκες άνω των 30 ετών. Το 1928 το δικαίωμα της ψήφου επεκτείνεται σε όλες τις γυναίκες άνω των 21 ετών, όπως ακριβώς και για τους άνδρες. Στο δεύτερο μισό του 19^{ου} αιώνα η κατάσταση της γυναικείας εργασίας είναι απελπιστική. Δούλευαν κάτω από άθλιες συνθήκες, εκεί όπου κανένας άνδρας δεν καταδέχονταν να δουλεύει, και μάλιστα με πολύ χαμηλά ημερομίσθια. Η κατάσταση αρχίζει να βελτιώνεται προς το τέλος του αιώνα. Τώρα έχει περισσότερες επαγγελματικές ευκαιρίες, όμως η αμοιβή τους παραμένει χαμηλότερη από αυτή των ανδρών ακόμα και αν κάνουν την ίδια εργασία. Επίσης, μέχρι το μέσο του 19^{ου} αιώνα η μόρφωση είναι προνόμιο των γυναικών των ευπόρων τάξεων. Τα Πανεπιστήμια παραμένουν κλειστά για τις γυναίκες (Πύργου, 1988).

Μετά το 1900 αρχίζει να αυξάνεται ο αριθμός των γυναικών γιατρών και των επιστημόνων. Μετά το 1917 όταν κερδίζεται ο αγώνας για την ψήφο που κράτησε τόσα χρόνια, οι σουφραζέτες αισθάνονται ότι ο σκοπός τους έχει επιτευχθεί και πλέον τα κινήματα είναι πιο ήπια και παραμένουν έτσι ακόμα και μετά το τέλος του Β' Παγκοσμίου Πολέμου. Κατά τη διάρκειά τους η γυναίκα τίθεται και πάλι στις επάλξεις.

Στο τέλος της δεκαετίας του 1960, αρχίζει το νέο κίνημα για την απελευθέρωση της γυναίκας που εισάγεται από την Αμερική. Διαμαρτύρονται για τους εξευτελιστικούς όρους εργασίας και διεκδικούν ισομισθία, η οποία επιτεύχθηκε το 1975 με νόμο ο οποίος καταργεί και τις διακρίσεις σε βάρος της γυναίκας.

1.3.3 Αμερική

Μέχρι τον 9^ο μ.Χ. αιώνα, σύμφωνα πάντα με την Πύργου (1988), τα μεγάλα κενά που παρουσιάζονται στην ιστορία, μας εμποδίζουν να μελετήσουμε τη ζωή των ανθρώπων και ιδιαίτερα να περιγράψουμε τη ζωή της γυναίκας.

Οι μοναδικές πηγές, πάνω στις οποίες μπορούμε να βασιστούμε για κάποιες πληροφορίες, είναι και εδώ οι μύθοι κι οι τοπωνυμίες, που αφήνουν να φανούν καθαρά οι μητριαρχικές

απαρχές των διαφόρων φυλών, ακόμα κι αυτών που ακολουθούν πατριαρχική κοινωνική οργάνωση. Σχεδόν όλες οι φυλές έχουν μύθους στους οποίους φαίνεται η μητριαρχία, καθώς όλες φαίνεται να λατρεύουν αρχικά τη Μητέρα Γη, τη Μητέρα του Αραβοσίτου και άλλες θεότητες.

Με την επικράτηση της πατριαρχίας φαίνεται να χάνουν τη δύναμή τους, να εξευτελίζονται και ν' αντικαθίστανται από ανδρικούς θεούς. Γενικά, η θέση της γυναίκας πριν τις ισπανικές εισβολές, το 1492, στην πλειοψηφία ρυθμίζεται από την πατριαρχική ιδεολογία.

Με τις εισβολές των Ευρωπαίων, κυρίως στο δεύτερο μισό του 16^{ου} αιώνα, ο διαχωρισμός των ρόλων είναι πολυτέλεια, καθώς οι δύσκολες συνθήκες που αντιμετωπίζουν, η σκληρή δουλειά και η έλλειψη διευκολύνσεων απαιτεί τη συμμετοχή όλων, ανδρών και γυναικών.

Από τους ιεραπόστολους που επισκέπτονται την Αμερική το 17^ο και τον 18^ο αιώνα μαθαίνουμε ότι οι άνθρωποι έχουν μητριαρχική κοινωνική οργάνωση. Η γενεαλογική γραμμή περνά από την οικογένεια της γυναίκας.

Η Αμερικανίδα, στις αρχές του 17^{ου} αιώνα μοιράζεται την τύχη του άνδρα της. Εργάζεται σκληρά, αναπτύσσει ικανότητες, σκληραγωγείται και από ανάγκη χειραφετείται. Θεωρείται ίση με τον άνδρα και είναι πρόσωπο σεβαστό. Το 17^ο αιώνα φθάνουν στο νέο κόσμο και φανατικοί ιεραπόστολοι, που προσπαθούν να προσηλυτίσουν τους ιθαγενείς στο Χριστιανισμό. Ένας από αυτούς μάλιστα, προετοιμάζει με τα κηρύγματά του το έδαφος, που οδηγεί στο τρομερό κυνηγητό εναντίον κυρίως των γυναικών. Σιγά σιγά η γυναίκα περιορίζεται στο σπίτι και ασχολείται με την οικογένεια και με τις εργασίες που γίνονται μέσα ή γύρω από αυτό. Η θέση της μέσα στην οικογένεια παραμένει ισχυρή, όχι όμως και μέσα στην κοινωνία. Όμως με τον καιρό η χειροτέρευση της θέσης της γυναίκας είναι πιο εμφανής και η τάση για περιορισμό της πιο αισθητή. Στα χρόνια που ακολουθούν χάνει τα πολιτικά της δικαιώματα και της στερούν ακόμα και το δικαίωμα της ψήφου. Σύμφωνα με τους νομοθέτες η γνώμη της γυναίκας δεν πρέπει να ξεπερνά τους τοίχους του σπιτιού Πύργου (1988). Το 1761 μία Πολιτεία της Αμερικής, η Νέα Ιερσέη, δίνει δικαίωμα ψήφου στις γυναίκες. Αργότερα το Σύνταγμα του 1807 αφαιρεί το δικαίωμα ψήφου απ' όλες τις γυναίκες, ενώ ταυτόχρονα το παραχωρεί σε όλους τους «λευκούς άνδρες πολίτες».

Στο τέλος του 18^{ου} αιώνα τα περιορισμένα δικαιώματα δε φαίνεται να επηρεάζουν ακόμα τις γυναίκες, που ακάθεκτες αγωνίζονται από διάφορες επάλλξεις. Ακόμα και στον τομέα της εργασίας η παρουσία της είναι αισθητή σ' όλους τους τομείς.

Στις αρχές του 19^{ου} αιώνα με την επέκταση του πουριτανισμού, η θέση της γυναίκας χειροτερεύει. Σχεδόν απελπιστικά. Από το 1820 μέχρι το 1860, όσο χάνει την αξία της σαν άνθρωπος τόσο αυξάνει η αξία της σαν γυναίκα. Στον τομέα της εργασίας η αξία της σαν παραγωγός χάνεται. Και στον τομέα της μόρφωσης ισχύουν τα ίδια. Τα σχολεία με δυσκολία τη δέχονται.

Με τη θρησκευτική μεταρρύθμιση, που αρχίζει γύρω στο 1810, αρχίζει να αλλάζει και η στάση της κοινωνίας προς τη γυναίκα. Γύρω στο 1830 πολλές γυναίκες αρχίζουν να βγαίνουν από τα σπίτια τους, να μοιράζουν φυλλάδια, να διακηρύττουν, να κάνουν ομιλίες και γενικά να προπαγανδίζουν την ελευθερία των μαύρων. Τη δεκαετία 1830-1840 οι δραστηριότητές τους για τη διάδοση της θρησκείας, αλλά ιδιαίτερα της απελευθέρωση των μαύρων, αρχίζουν να συνειδητοποιούν και τη δική τους δουλειά. Την εποχή αυτή υπάρχει ολόκληρο δίκτυο συνδέσμων γυναικών, που ασχολείται με το μάζεμα υπογραφών και διανομή φυλλαδίων με αιτήματα. Όλες ζητούν κατάργηση των φραγμών που τις εμποδίζουν ν' αυτοπραγματωθούν. Ζητούν ν' αναλάβουν το ρόλο που τους ανέθεσε ο Θεός. Ζητούν ισότητα στην Εκκλησία, στην Πολιτεία και στην οικογένεια. Ζητούν ίσα δικαιώματα στο διαζύγιο, ζητούν κηδεμονία των παιδιών τους μετά το διαζύγιο, ζητούν να μπορούν να κρατούν οι ίδιες τα λεφτά που κερδίζουν από τη δουλειά τους, που ο νόμος τα παραχωρεί στον άνδρα, ζητούν ίσα δικαιώματα εκπαίδευσης. Το σημαντικότερο όμως αίτημά τους είναι η ψήφος. Από το τέλος της δεκαετίας του 1830 αυξάνονται και οι μορφωμένες κι οι πνευματικές γυναίκες.

Με τη Συνέλευση που πραγματοποιήθηκε τον Ιούλιο του 1776 αρχίζει και ο μακροχρόνιος αγώνας για την εξασφάλιση του δικαιώματος της ψήφου στην Αμερική, που κρατά 75 χρόνια (Πύργου 1988).

Κατά τη διάρκεια του Εμφυλίου Πολέμου (1861-65) ο αγώνας σταματά. Το 1866 μετά τον εμφύλιο πόλεμο, οι γυναίκες προτείνουν εκπαιδευτικά και νομοθετικά προγράμματα για την τροποποίηση του Συντάγματος και τη νομική αναγνώριση των δικαιωμάτων της γυναίκας. Ζητούν να ληφθούν μέτρα, ώστε η τροποποίηση του Συντάγματος να προβλέπει μέτρα για τη ψήφο και των μαύρων και των γυναικών.

Το 1869 η περιοχή του Wyoming παραχωρεί τη ψήφο στη γυναίκα. Το 1890 το Wyoming γίνεται Πολιτεία των Η.Π.Α και επομένως η πρώτη Πολιτεία που παραχωρεί την ψήφο στη γυναίκα. Το 1911 το Σύνταγμα της Πολιτείας της Καλιφόρνιας παραχωρεί το δικαίωμα ψήφου στις γυναίκες.

Με τον 20^ο αιώνα η πορεία και η τακτική των κινημάτων αλλάζει ριζικά. Η νέα γενιά φεμινιστριών αντί να δίνει έμφαση στα δικαιώματα του ατόμου προβάλλουν τη χρησιμότητα της ψήφου σαν μέσο για καλυτέρευση της κοινωνίας. Έτσι, γίνεται αντιληπτό ότι τα κινήματα δε θέλουν να καταστρέψουν την οικογένεια και αρχίζουν να τα εκτιμούν.

Το 1913 απορρίπτεται και πάλι το τροποποιητικό νομοσχέδιο για τη ψήφο. Οι σουφραζέτες αγανακτούν και αποφασίζουν ν' αρχίσουν δυναμικό αγώνα. Τον Ιανουάριο του 1918 ψηφίζεται η τροποποίηση του Συντάγματος στο Κογκρέσο. Το 1921 20 πολιτείες παραχωρούν στις γυναίκες και το δικαίωμα να υπηρετούν σαν ένορκοι.

Παράλληλα με τον αγώνα των σουφραζέτων, μια άλλη ομάδα γυναικών, οι εργάτριες κάνουν τον δικό τους αγώνα για ισομισθία και καλύτερες και πιο υγιεινές συνθήκες εργασίας. Με τη βιομηχανική επανάσταση η γυναίκα αναζητά εργασία έξω από το σπίτι. Με την πάροδο του χρόνου, οι εργοδότες για να κερδίζουν περισσότερα τους ελαττώνουν τα ημερομίσθια. Οι εργάτριες αν και δεν είναι οργανωμένες δε βλέπουν με απάθεια την εκμετάλλευση και αρχίζουν να απεργούν.

Το 1845, υποστηρίζει η Μαίρη Πύργου (1988), δημοσιεύεται για πρώτη φορά το αίτημά τους που είναι ο περιορισμός των ωρών εργασίας από 14 σε 10 ώρες. Το 1867 τα ανδρικά συνδικάτα αρχίζουν να δέχονται γυναίκες- μέλη και προς το τέλος του αιώνα αρχίζουν να ανοίγουν και άλλα επαγγέλματα για τις γυναίκες.

Το 1914 με απόφαση του Κογκρέσου καθιερώνεται η δεύτερη Κυριακή του Μάη σαν Εθνική Γιορτή της Μητέρας. Τώρα που τις τιμούν νιώθουν λιγότερες τύψεις για τον περιθωριακό ρόλο που τους δίνουν.

Ο Α΄ Παγκόσμιος Πόλεμος ανοίγει νέες επαγγελματικές ευκαιρίες στις γυναίκες, ιδιαίτερα σε τομείς που θεωρούνται ανδρικοί. Η οικονομική κρίση της δεκαετίας του 1930 τους κτυπά όλους, όμως οι γυναίκες υποφέρουν περισσότερο. Στο τέλος της δεκαετίας, 26 πολιτείες προωθούν νόμους, που αποκλείουν τις παντρεμένες από τον τομέα της εργασίας.

Το ξέσπασμα του Β' Παγκοσμίου Πολέμου και η επιστράτευση των ανδρών αντιστρέφει την προπαγάνδα και ακυρώνει τους νόμους. Τώρα οι γυναίκες αρνούνται να ενταχθούν στο εργατικό δυναμικό. Το ποσοστό του γυναικείου εργατικού δυναμικού το 1944 φθάνει σχεδόν το 50%.

Δεν υπάρχει αμφιβολία ότι η Αμερικανίδα με το δυναμικό της αγώνα έχει κατορθώσει να επιφέρει σημαντικές αλλαγές στη θέση της. Η τόλμη και το θάρρος της ενέπνευσε και εμπύχωσε χιλιάδες γυναίκες ν' αρχίζουν το δικό τους αγώνα και πέτυχε να μεταδώσει τη φλόγα της επανάστασης σ' όλο τον κόσμο.

1.3.4 Τουρκία

Οι ανασκαφές έχουν φέρει στο φως αδιαμφισβήτητα τεκμήρια, που πείθουν ακόμα και τους πιο διστακτικούς μελετητές για την ύπαρξη της μητριαρχίας (Πύργου 1988). Οι τάφοι βασιλισσών και οι γυναικείες θεότητες επιβεβαιώνουν τη σημαντική θέση, που έχει η γυναίκα στην κοινωνία.

Τον 4^ο μ. Χ. αιώνα το κοινωνικό σύστημα περνά από την μητριαρχία στην πατριαρχία και η θέση της γυναίκας είναι ανάλογη. Οι μητριαρχικές κοινωνίες αντιστέκονται πεισματικά και για αιώνες αντικρούουν με σθένος το νέο καθεστώς, όμως στο τέλος αποδυναμωμένες υποκύπτουν στους ισχυρότερους πατριάρχες.

Τον 7^ο μ. Χ. αιώνα, που αρχίζουν να αναπτύσσονται οι πόλεις, οι μητρογραμμικές νομαδικές κοινωνίες εξαφανίζονται. Όμως η γυναίκα διατηρεί σημαντική θέση στην κοινωνία ακόμα και μέχρι τις σταυροφορίες.

Τον 11^ο μ. Χ. αιώνα εξισλαμισμένες ασιατικές φυλές εισβάλλουν στην Ασία και πλέον η Οθωμανική αυτοκρατορία βασίζεται στο Ισλάμ. Η νέα θρησκεία επηρεάζει όλες τις πτυχές της ζωής καθώς και τη θέση της γυναίκας. Παρ' όλα αυτά η θέση της γυναίκας ακόμα και στις πατριαρχικές κοινωνίες είναι σημαντική. Η γυναίκα όχι μόνο δεν είναι περιορισμένη αλλά εργάζεται μαζί με τον άνδρα για να επιβιώσει.

Στα επόμενα εκατό χρόνια η θέση της γυναίκας χειροτερεύει σταδιακά. Αν και ηθικά η θέση της γυναίκας είναι ίση, κοινωνικά τοποθετείται μία βαθμίδα κάτω από τον άνδρα και θεωρείται κατώτερη. Η οικογένεια είναι πατριαρχική. Ο άνδρας είναι η κεφαλή της οικογένειας.

Στους αιώνες που ακολουθούν η θέση της γυναίκας συνεχώς χειροτερεύει, διότι με την εξάπλωση του Ισλάμ τα ήθη και τα έθιμα επηρεάζονται. Η θέση της μη μωαμεθανής γυναίκας είναι ακόμη χειρότερη διότι θεωρείται αλλόθρησκη.

Οι γυναίκες δυσανασχετούν αλλά δεν έχουν τη δύναμη να αντιδράσουν. Όμως κι' όταν έχουν την εσωτερική δύναμη τίποτα δεν μπορούν να κάνουν, διότι δεν έχουν την εξουσία στα χέρια τους. Κι η θέση τους συνεχίζει να χειροτερεύει ιδιαίτερα μετά το 1453 που επιβάλλεται η Οθωμανική Αυτοκρατορία.

Στα χρόνια αυτά η θέση της γυναίκας παραμένει η ίδια, τονίζει η Πύργου (1988). Στο πρώτο μέρος του 19^{ου} αιώνα μέσα από γενικές μεταρρυθμίσεις συζητιούνται και μέτρα για βελτίωση της θέσης της γυναίκας, όμως σύντομα εγκαταλείπονται. Οι γυναίκες παραμένουν περιορισμένες. Μοναδικός σκοπός της ζωής τους είναι ο γάμος. Στο δεύτερο μισό του αιώνα οι δημοκρατικές τάσεις ευνοούν και τη βελτίωση της θέσης της γυναίκας. Ακόμα και στις αρχές του 20ου αιώνα, μετά τη δεύτερη συνταγματική περίοδο, η θέση της γυναίκας κυμαίνεται από πλήρη δουλεία σε μοναχικό διαχωρισμό. Θεωρείται κατώτερη κι ανίκανη να συγκρατεί τις αδυναμίες της, γι' αυτό και η προστασία της από τον άνδρα είναι απαραίτητη. Η μόρφωσή της είναι και αυτή παραμελημένη, όπως άλλωστε είναι και αυτή των ανδρών.

Το 1908 αρχίζουν να εμφανίζονται οι πρώτοι γυναικείοι σύνδεσμοι και εκδίδεται και το πρώτο περιοδικό. Το 1920, παρά τα εσωτερικά προβλήματα και τη δύσκολη οικονομική κατάσταση, η δημοτική εκπαίδευση γίνεται υποχρεωτική. Το 1921 ιδρύονται μικτά σχολεία και τα κορίτσια μπορούν να παρακολουθούν τα μαθήματα με πρόσωπο ασκέπαστο.

Στον τομέα της εργασίας η παρουσία της γυναίκας είναι σχεδόν ανύπαρκτη, συνεχίζει η ίδια. Αυτό δεν σημαίνει, όμως, ότι δεν βοηθάει στην παραγωγή. Σπάνια εργάζεται έξω από το σπίτι. Για να μπορέσει να εργαστεί πρέπει να το επιτρέπει ο άνδρας ή ο πατέρας της.

Κατά τη διάρκεια του Α' Παγκοσμίου πολέμου ανοίγονται νέες επαγγελματικές ευκαιρίες και οι γυναίκες καλούνται να αντικαταστήσουν τους άνδρες σε διάφορους τομείς. Από ανάγκη υιοθετείται ειδικός νόμος, που επιτρέπει στις γυναίκες να εργαστούν κι ο αριθμός των εργαζομένων γυναικών συνέχεια αυξάνεται.

Το 1917 η θέση της γυναίκας βελτιώνεται περισσότερο. Όταν ο Ατατούρκ επιβάλλεται στρατιωτικά και πολιτικά κι αρχίζει να ανοικοδομεί τη χώρα, δεν ξεχνά τις γυναίκες. Μέσα στο γενικό πρόγραμμα για εξευρωπαϊσμό της χώρας συμπεριλαμβάνεται και η χειραφέτησή της. Όχι

τόσο διότι ο ίδιος πιστεύει στη χειραφετημένη γυναίκα αλλά διότι πιστεύει ότι η γυναίκα μπορεί να διαδραματίσει σημαντικό ρόλο στην εξυπηρέτηση των σκοπών του. Το θέμα της χειραφέτησης της γυναίκας προκαλεί αντιδράσεις και στη προσωρινή Βουλή, όπου συζητούν νομοσχέδια για τη ψήφο της γυναίκας και τον περιορισμό τη σύφιλης.

Το 1926 με τη υιοθέτηση του Ελβετικού Πολιτικού Κώδικα η θέση της γυναίκας βελτιώνεται σημαντικά, όμως ο κώδικας δεν προβλέπει πλήρη ισότητα. Ο άνδρας παραμένει αρχηγός της οικογένειας. Το 1926 ανοίγει το Πανεπιστήμιο και για τις γυναίκες. Το 1930 ο Ατατούρκ για να δώσει νέα ώθηση στην εκπαίδευση ιδρύει τα "Σπίτι του Λαού", σ' όλη τη χώρα, από τα οποία επωφελούνται και οι γυναίκες.

Το 1930 προτείνεται νομοσχέδιο στη Βουλή για την ψήφο της γυναίκας στις δημοτικές εκλογές. Το 1931 παραχωρούν στις γυναίκες το δικαίωμα να εκλέγουν και να εκλέγονται στις δημοτικές εκλογές. Τον ίδιο χρόνο εκλέγεται και η πρώτη δήμαρχος.

Αμέσως μετά τροποποιείται το άρθρο του Συντάγματος, που δίνει δικαίωμα ψήφου σ' όλους τους πολίτες, που είναι πάνω από 22 χρονών. Δίνει επίσης το δικαίωμα και στα δυο φύλα να εκλέγονται όταν φθάσουν τα 30 χρόνια.

Μετά το θάνατο του Ατατούρκ η θέση της γυναίκας αν και φαίνεται να βελτιώνεται συνέχεια, στην ουσία παραμένει η ίδια κυρίως λόγω της μόρφωσης και της κοινωνικής εξέλιξης, ακόμα και μετά το Β' Παγκόσμιο Πόλεμο. Το 1946 ο αριθμός γυναικών βουλευτών είναι 9 και το 1950 3. Το 1956 φθάνουν τις 11 και έκτοτε λιγοστεύουν σταδιακά.

Στον τομέα της εργασίας η κατάσταση είναι χειρότερη. Το 1943 είναι δηλωμένες σαν εργαζόμενες 78.767 γυναίκες. Το 1968 ο αριθμός φθάνει μόνο τις 143.000.

Παρ' όλα αυτά, τα τελευταία χρόνια οι γυναίκες αρχίζουν και εδώ να διαμαρτύρονται. Το Δεκέμβρη του 1975 με την ευκαιρία του Διεθνούς έτους της Γυναίκας, 27 γυναικείοι σύνδεσμοι διοργανώνουν συνέδριο στην Άγκυρα για να μελετήσουν τη θέση της γυναίκας.

Τελειώνοντας, η Μαίρη Πύργου (1988) θεωρεί ότι αναμφίβολα η θέση της γυναίκας στην Τουρκία σήμερα είναι η καλύτερη σε σχέση με άλλα ισλαμικά κράτη. Όμως ο αγώνας της πραγματικής ισότητας είναι και για αυτήν πολύ σκληρός και πιθανόν να γίνει σκληρότερος στο μέλλον με την αναβίωση του Ισλαμισμού που φαίνεται να ελέγχει σημαντική μερίδα του λαού.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

ΑΡΧΗ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ

2.1.Εισαγωγή

Οι Παπαγιανοπούλου- Παπαρούνη στη μελέτη τους "Οι εθνικές πολιτικές για την ισότητα των φύλων στην απασχόληση" (2005) υποστηρίζουν ότι η ισότητα των δυο φύλων συνιστά πλέον βασικό σκοπό και επιδίωξη της κοινωνικής πολιτικής της Ε.Ε και θεωρείται απαραίτητη συνιστώσα για την κοινωνική της συνοχή και την οικονομική της ανάπτυξη. Η νομοθεσία για την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών αποτελεί ισχυρά κατοχυρωμένο και αναπόσπαστο μέρος του κοινωνικού κεκτημένου. Σήμερα, η ισότητα ανδρών και γυναικών πρέπει να εξασφαλίζεται σε όλους τους τομείς πολιτικής⁷. Για την περαιτέρω προώθηση της πολιτικής αυτής, η Ε.Ε ενέκρινε, τον Ιούνιο του 2000, την κοινοτική στρατηγική-πλαίσιο για την ισότητα των φύλων⁸, η οποία καθορίζει μία ολοκληρωμένη στρατηγική που περιλαμβάνει όλες τις κοινοτικές πολιτικές και όλες τις υπηρεσίες της Ευρωπαϊκής Επιτροπής.

Το ζήτημα της έμφυλης ισότητας, συνεχίζουν, απασχόλησε για πρώτη φορά το κοινοτικό δίκαιο στο πλαίσιο της άμβλυνσης του ανταγωνισμού των επιχειρήσεων με τη θέσπιση του άρθρου 119 της Συνθήκης της Ρώμης. Σταδιακά, αρχικά με κριτήριο την άμβλυνση του ανταγωνισμού και στη συνέχεια, τη διαμόρφωση του κοινωνικού προσώπου της Ενωμένης Ευρώπης διαμορφώθηκε και επιτεύχθηκε η θεσμική ισονομία των φύλων, η οποία πλέον φαίνεται να αποτελεί μια αδιαμφισβήτητη πραγματικότητα. Το Υπουργείο Εργασίας κατοχύρωσε νομοθετικά την ισότητα των φύλων στην απασχόληση και το επάγγελμα τη δεκαετία του 1980, με τους νόμους 1423/1984, 1424/1984 και 1426/1985 (Υπουργείο Εργασίας- Τμήμα Ισότητας , 1985). Έτσι, οι γυναίκες εργαζόμενες απέκτησαν για πρώτη φορά δικαίωμα ίσης μεταχείρισης με τους άνδρες στην απασχόληση, στις συνθήκες εργασίας, στην επαγγελματική εξέλιξη, στις αμοιβές, στον επαγγελματικό προσανατολισμό, στην κατάρτιση και στην κοινωνική ασφάλιση. Επιπλέον, κατέκτησαν το δικαίωμα για άδεια μητρότητας ή άλλες οικογενειακές υποχρεώσεις και για επιδόματα γάμου, μητρότητας και οικογενειακών υποχρεώσεων.

⁷ Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, άρθρο 23, συνθήκη ΕΚ, άρθρο 3 παράγραφος 2.0

⁸ Ανακοίνωση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στο Συμβούλιο, στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, στην Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και στην Επιτροπή των Περιφερειών –Προς μια κοινοτική στρατηγική- πλαίσιο για την ισότητα των φύλων (2001-2005), COM (2000)335 τελικό,

Η ένταξη της διάστασης της ισότητας των φύλων στην πολιτική απασχόλησης, σύμφωνα πάντα με τους ίδιους, σε ευρωπαϊκό και σε εθνικό επίπεδο είναι μία σχετικά πρόσφατη εξέλιξη, που αποτελεί πρόκληση τόσο για την πολιτική ισότητας όσο και για την πολιτική απασχόλησης⁹.

Σύμφωνα με το εγχειρίδιο για το πρόγραμμα GE-cel η Έκθεση για την Ανθρώπινη Ανάπτυξη του 1995, η οποία συντάχθηκε από το Πρόγραμμα Ανάπτυξης των Ηνωμένων Εθνών (UNDP) κατέστησε σαφείς τις συνέπειες των απαιτούμενων αλλαγών: "Η αναγνώριση ίσων δικαιωμάτων ανδρών και γυναικών και η αποφασιστικότητα να εξαλειφθούν οι διακρίσεις που έχουν ως βάση το φύλο, είναι επίτευγμα ίσης σημασίας με την κατάργηση της σκλαβιάς, την εξάλειψη της αποικιοκρατίας και τη θέσπιση ίσων δικαιωμάτων για τις φυλετικές και εθνοτικές μειονότητες". Επίσης, η ίδια έκθεση δηλώνει ότι "το να επενδύουμε στις γυναικείες δυνατότητες και να δίνουμε στις γυναίκες τη δύναμη της επιλογής δεν είναι μόνο ανεκτίμητο ως πράξη, αλλά αποτελεί τον ασφαλέστερο τρόπο να συμβάλλουμε στην οικονομική εξέλιξη και τη συνολική ανάπτυξη".

Στη συνθήκη του Άμστερνταμ το 1997¹⁰, τονίζουν οι Παπαγιανοπούλου-Παπαρούνη (2005) το θέμα της απασχόλησης τέθηκε στο επίκεντρο της Ευρωπαϊκής Πολιτικής με την ενσωμάτωση της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση (Ε.Σ.Α) (διαδικασία Λουξεμβούργου). Οι κοινές κατευθυντήριες γραμμές της Ε.Σ.Α συνοψίζονται σε τέσσερις βασικούς πυλώνες: α) βελτίωση της απασχολησιμότητας, β) ανάπτυξη της επιχειρηματικότητας, γ) ενίσχυση της προσαρμοστικότητας των επιχειρήσεων και των εργαζομένων και δ) ενδυνάμωση των μέτρων για την ισότητα των φύλων. Η αναγόρευση των ίσων ευκαιριών ως τέταρτου πυλώνα των κατευθυντήριων γραμμών, για την πολιτική απασχόλησης, αποτελεί την πρώτη πράξη της διαδικασίας ενσωμάτωσης της διάστασης της ισότητας των φύλων σε όλους

⁹ Για την προώθηση της ισότητας των φύλων στην απασχόληση μέσω της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την απασχόληση και εθνικών πολιτικών απασχόλησης των χωρών της Ε.Ε, καθώς και για την πρόκληση που αντιπροσωπεύει η στρατηγική της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου (gender mainstreaming) για την πολιτική ισότητας και την πολιτική απασχόλησης βλ. Καραμεσίνη Μ. (2005), « Η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου ως πρόκληση για την πολιτική απασχόλησης στις χώρες της Ε.Ε.», Εργασία 2005, Α. Δεδουσόπουλος, Γ. Κουζής, Ξ. Πετρινιώτη, Σ. Ρομπόλης, Αθήνα: Ινστιτούτο Ανθρώπινων Πόρων και Αστικού Περιβάλλοντος, Πάντειο Πανεπιστήμιο, σ. 337-346 και Καραμεσίνη Μ. (2001) « Η διάσταση του φύλου στην Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση: νέα πρόκληση για την πολιτική ισότητας και την πολιτική απασχόλησης», εισήγηση στο Επιστημονικό Συνέδριο της Εταιρείας Κοινωνικής Πολιτικής με θέμα: «Κοινωνική Πολιτική στην Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση: Νέες Προκλήσεις, τάσεις και προοπτικές μεταρρύθμισης, Κομοτηνή 10-12 Μαΐου 2001, Καραμεσίνη Μ. (2000), Ισότητα των φύλων και εθνικά σχέδια δράσης για την απασχόληση, στο: Στρατηγικές για την ισότητα των φύλων, Πρακτικά Ευρωπαϊκού Συνεδρίου, ΚΕΘΙ, σ. 59-62.

τους τομείς της πολιτικής, η οποία αποτελούσε δέσμευση της Ε.Ε. ήδη από το 1996. Τέλος, το 1999, γίνεται υποχρεωτική η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου και στους υπόλοιπους τρεις πυλώνες της εθνικής πολιτικής για την απασχόληση.

Κάθε χρόνο,επισημαίνουν, οι κατευθυντήριες αυτές γραμμές μεταφέρονται στα Εθνικά Σχέδια Δράσης για την Απασχόληση (Ε.Σ.Δ.Α) των κρατών-μελών. Αυτά τα σχέδια ελέγχονται από την Επιτροπή και το Συμβούλιο, και τα αποτελέσματα περιλαμβάνονται στην κοινή έκθεση απασχόλησης. Τα συμπεράσματα αυτών των κοινών εκθέσεων απασχόλησης μπορούν να επιφέρουν αλλαγές στις κατευθυντήριες γραμμές και τις συστάσεις για τις πολιτικές απασχόλησης συγκεκριμένων κρατών-μελών. Οι βασικοί άξονες των Ε.Σ.Δ.Α περιλαμβάνουν μέτρα που χρηματοδοτούνται από το Γ'. Κοινοτικό Πλαίσιο Στήριξης (Κ.Π.Σ.) και θέτουν την προώθηση της απασχόλησης ως βασικό μέσο της επιδιωκόμενης κοινωνικής συνοχής σε εθνικό επίπεδο. Από την αποτίμησή τους παρατηρείται, σε γενικές γραμμές, ότι έχει αυξηθεί η παρουσία των γυναικών στην απασχόληση, και έχουν προωθηθεί θέματα ισότητας των φύλων στην πλειονότητα των κρατών-μελών.

Ο Ευρωπαϊκός στόχος για αύξηση του ποσοστού της γυναικείας απασχόλησης στο 60% μέχρι το 2010 (και το 57% μέχρι το 2005) επιβάλλει αποφασιστικά άλματα για τη διευκόλυνση της εισόδου και της παραμονής των γυναικών στην αγορά εργασίας. Η στρατηγική σε αυτόν τον τομέα χρειάζεται να επικεντρωθεί στην καταπολέμηση των παραγόντων που καθηλώνουν τις γυναίκες σε θέσεις εργασίας, χωρίς σημαντικές προοπτικές εξέλιξης με χαμηλότερες αμοιβές, με μειωμένες προσδοκίες και προοπτικές επαγγελματικής εξέλιξης, ή με απλήρωτη και μη αναγνωρισμένη εργασία. Οφείλουμε να αναγνωρίσουμε ότι η υποδεέστερη θέση των γυναικών, τόσο στην αγορά εργασίας όσο και στην κοινωνία γενικότερα, οφείλεται στην άνιση κατανομή της εξουσίας ανάμεσα στα δυο φύλα και στον προκαθορισμό των ρόλων, ο οποίος αποτελεί τη νομιμοποιητική βάση των διακρίσεων. Πολλά έχουν γραφεί για τις συνθήκες της γυναικείας εργασίας ή απασχόλησης στο ευρύτερο πλαίσιο θεμάτων που αφορούν στις σχέσεις των δυο φύλων, στην προώθηση της ισότητας των ευκαιριών σε διάφορους τομείς και στη διάρθρωση του εργατικού δυναμικού. Η γυναικεία απασχόληση ως θέμα εμφανίζεται συχνά τόσο στην

¹⁰ Η Συνθήκη του Άμστερνταμ αναφέρεται συγκεκριμένα στην ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου ως υποχρέωση της Ε.Ε. Το άρθρο 3 της συνθήκης ΕΚ ορίζει ότι : « Σε όλες τις δραστηριότητες [...] η Κοινότητα [η Ε.Ε] επιδιώκει να εξαλειφθούν οι ανισότητες και να προαχθεί η ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών».

επιστημονική αρθρογραφία διαφόρων κλάδων όσο και στον ημερήσιο ή περιοδικό τύπο¹¹. Ωστόσο, αν και παρατηρείται αύξηση της γυναικείας απασχόλησης, συχνά διαπιστώνεται η απουσία των γυναικών από τα κέντρα λήψης αποφάσεων, ο διαχωρισμός σε ανδρικά και γυναικεία επαγγέλματα, η επαγγελματική στασιμότητα και η μειωμένη παρουσία σε διευθυντικές θέσεις εργασίας, η αυξημένη συμμετοχή σε άτυπες μορφές απασχόλησης και οι διακρίσεις στην εκπαίδευση και επαγγελματική κατάρτιση, οι οποίες με τη σειρά τους δημιουργούν σημαντικά εμπόδια στην απασχόληση των γυναικών. Επιπρόσθετα, παρατηρείται ότι η διαρκής μετάβαση από την εκπαίδευση στην απασχόληση παρουσιάζει διακυμάνσεις ανάλογα με το εκπαιδευτικό επίπεδο και το φύλο¹².

¹¹ Αναλυτικότερα βλ. Αθανασιάδου Χρ., Πετροπούλου Στ., Μιμίκου Γ. (2001). Οι συνθήκες της γυναικείας απασχόλησης στην Ελλάδα: 1980-2000. Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (Κ.Ε.Θ.Ι), Αθήνα.

¹² Βλ. Καραμεσίνη-Κορνελάκης (2005)

2.2. Ευρωπαϊκές Πολιτικές για την Απασχόληση

Από τη Συνθήκη της Ρώμης και τη μεμονωμένη διάταξη περί ίσης αμοιβής για την εργασία (άρθρο 119) έως τη Συνθήκη του Άμστερνταμ (άρθρα 2,3,13,141 που αντικατέστησε το 119)¹³ χρειάστηκε να μεσολαβήσει ένα μεγάλο χρονικό διάστημα στη διάρκεια του οποίου μια σειρά από νομοθετικές πρωτοβουλίες, αποφάσεις και μέτρα συνέλαβαν στην κατοχύρωση της ισότητας των δυο φύλων και την υιοθέτηση πολιτικών για την απασχόληση των γυναικών. Ουσιαστικά, με τη Συνθήκη της Ρώμης θεσμοθετήθηκε η αρχή της ίσης αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών. Η ουσιαστικότερη, όμως, εξέλιξη σηματοδοτήθηκε με τη Συνθήκη του Άμστερνταμ, η οποία ενίσχυε σημαντικά τη νομική βάση για τα δικαιώματα των γυναικών (Μελέτη Κ.Ε.Θ.Ι., Μ. Παπαγιανοπούλου-Ρ. Παπαρούνη, 2005).

Σύμφωνα πάντα με την ίδια μελέτη η ισότητα σε επίπεδο Ε.Ε ενισχύεται σε θεσμικό επίπεδο από τις διατάξεις του Συντάγματος της Ε.Ε και αποτυπώνεται ως αξία, ενώ παράλληλα, παραμένει ένας από τους στόχους της Ένωσης όπως είχε ήδη κατοχυρωθεί από τη Συνθήκη του Άμστερνταμ. Η ενσωμάτωση του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ένωσης στο Ευρωπαϊκό Σύνταγμα συνιστά ένα νομικά δεσμευτικό κείμενο για τους θεσμούς, τα όργανα και τα κράτη-μέλη της Ένωσης, το οποίο συμβάλλει στην προώθηση των δικαιωμάτων των γυναικών και κατοχυρώνει την οριζόντια διάσταση της ισότητας ανδρών και γυναικών και της καταπολέμησης των διακρίσεων λόγω φύλου.

Παρά το γεγονός, όμως, ότι η πολιτική για την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών επικεντρώνεται στη θέση των γυναικών στην οικονομία, μόνο σε λίγες περιπτώσεις οι γυναίκες έχουν πετύχει – σε γενικές γραμμές- την ισοτιμία τους με τους άνδρες.¹⁴

Σύμφωνα με στοιχεία της Eurostat για το έτος 2004 σχεδόν σε όλα τα κράτη-μέλη, το ποσοστό ανεργίας των γυναικών παραμένει υψηλότερο συγκριτικά με αυτό των ανδρών, ενώ η μακροχρόνια ανεργία πλήττει κυρίως τις γυναίκες. Η διαφορά στο ποσοστό απασχόλησης μεταξύ ανδρών και γυναικών ανέρχεται περίπου κατά μέσο όρο στο 20% με βάση έρευνα της Labour Force Survey το 2004. Επίσης σε μια άλλη έρευνα της Eurostat που πραγματοποιήθηκε το 2002 το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών μειώνεται όταν αυτές έχουν παιδιά, ενώ το αντίθετο

¹³ Η Συνθήκη του Άμστερνταμ υπογράφηκε το 1997 και τέθηκε σε ισχύ την 1^η Μαΐου 1999.

¹⁴ Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, Ανακοίνωση της Επιτροπής στο Συμβούλιο, στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, στην Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή των Περιφερειών[COM (2000) 335 τελικό], Προς μία Κοινοτική Στρατηγική – Πλαίσιο για την Ισότητα των Φύλων(2001-2005), Κ.Ε.Θ.Ι, Αθήνα 2000, σ. 19-22.

ισχύει για τους άνδρες. Ο επαγγελματικός διαχωρισμός ανδρών και γυναικών(οριζόντιος και κάθετος) παραμένει ένα κύριο πρόβλημα για την Ε.Ε. Ακόμα και οι χώρες εκείνες, στις οποίες οι γυναίκες έχουν επιτύχει υψηλά ποσοστά απασχόλησης, διαθέτουν διαχωρισμένες επαγγελματικές δομές.¹⁵ Τέλος, σύμφωνα με μια άλλη έρευνα της Eurostat για το έτος 2003 η αμοιβή των γυναικών είναι μικρότερη από αυτή των ανδρών για την ίδια ή για ίσης αξίας εργασία. Οι μισθολογικές διαφορές είναι μεγαλύτερες στον ιδιωτικό τομέα από ότι στον δημόσιο, ενώ διαρθρωτικοί παράγοντες όπως η ηλικία, το επάγγελμα και ο τομέας των δραστηριοτήτων δεν φαίνεται να συμβάλλουν στη μείωση της διαφοράς στις αμοιβές.

Με δεδομένη αυτήν την κατάσταση, οι Παπαγιανοπούλου- Παπαρούνη (2005) υποστηρίζουν ότι οι ενέργειες για την προώθηση της ισότητας των ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών έχουν ως σκοπό την αξιοποίηση των ανθρώπινων πόρων, καθώς και την κινητοποίηση εναλλακτικών λύσεων αναφορικά με την ποιότητα ζωής των ανδρών και γυναικών πολιτών. Οι ενέργειες αυτές στοχεύουν όχι μόνο στο να συμβάλλουν στην ισότιμη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας, αλλά, παράλληλα να βοηθήσουν στη διευκόλυνση της ενσωμάτωσης της γυναικείας οπτικής σε μία σειρά από τομείς που παραδοσιακά θεωρούνται «άφυλοι» και αφορούν στην προσαρμογή του εργασιακού πλαισίου, στην κατάρτιση, στη χρηματοδότηση και στην ευαισθητοποίηση, κυρίως, για τη δημιουργία, βελτίωση και ανάπτυξη των επιχειρήσεων των γυναικών, αλλά και των κοινωνικών υπηρεσιών για παιδιά, ηλικιωμένους/-ες και ασθενείς .

Οι ίδιοι ακόμη θεωρούν ότι οι βασικοί στόχοι της κοινότητας στο πλαίσιο της απασχόλησης και της κοινωνικής πολιτικής, προσανατολίζονται

- στην εξασφάλιση της οικονομικής και κοινωνικής εξέλιξης,
- στην προώθηση της απασχόλησης και της κοινωνικής προστασίας,
- στη μείωση των ανισοτήτων,
- στην οικονομική και κοινωνική συνοχή και

¹⁵ Ελάχιστα είναι τα σημάδια προόδου στη μείωση της διαφοράς μεταξύ των δυο φύλων ως προς τις αμοιβές, η οποία παραμένει σταθερή στην Ε.Ε των δεκαπέντε γύρω στο 16%. Το κατ' εκτίμηση αριθμητικό στοιχείο για την Ευρώπη των 25 είναι ελαφρώς χαμηλότερο, 15%, στοιχείο στο οποίο έχει ληφθεί υπόψη η διαφορά μεταξύ των δυο φύλων ως προς τις αμοιβές στα νέα κράτη-μέλη, βλ. Eurostat (2003).

- στη μείωση των διαφορών ανάπτυξης και βιοτικού επιπέδου.¹⁶

Στο πλαίσιο αυτό, επισημαίνουν, υπογράφονται Συνθήκες μεταξύ των κρατών-μελών και παράλληλα τα βασικά όργανα της Ε.Ε εκδίδουν Ψηφίσματα, Οδηγίες και Κανονισμούς που σχετίζονται με την προώθηση και την εφαρμογή των πολιτικών .

Σύμφωνα με την Sciarra S. (2004) ένα σύνολο νομοθετικών πρωτοβουλιών, δεσμεύσεων και εξελίξεων αναφέρονται στην ισότητα των ανδρών και των γυναικών στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας και αφορούν σε:

- Ίση μεταχείριση στα θέματα και στα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης
- Προστασία της μητρότητας και στη γονική άδεια
- Ίση πρόσβαση στην απασχόληση, στην ένταξη και επανένταξη, στην επαγγελματική κατάρτιση, τις συνθήκες εργασίας και στην προστασία της αξιοπρέπειας των γυναικών και ανδρών στην εργασία
- Φύλαξη παιδιών
- Προώθηση θετικών δράσεων υπέρ των γυναικών
- Προστασία της αξιοπρέπειας των ανδρών και των γυναικών
- Καταπολέμηση της ανεργίας των γυναικών
- Ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας (αρχή της ισότητας των αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών) (Ειδική Υπηρεσία Συντονισμού και Παρακολούθησης Δράσεων Ε.Κ.Τ, 2003)

Σύμφωνα με τον Στρατηγάκη (2002) η Ε.Ε., παράλληλα και συμπληρωματικά με τα νομικά κείμενα, διαμόρφωσε όργανα και προώθησε πολιτικές. Κατά το διάστημα 1982-2000 υλοποιήθηκαν τέσσερα μακροπρόθεσμα προγράμματα δράσης για την προώθηση των ίσων ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών με έμφαση στην αγορά εργασίας , τα οποία είχαν ως στόχο να προωθήσουν στην πράξη την ισότητα των φύλων, κυρίως στην απασχόληση, ενώ από το 1991 η δράση τους διευρύνθηκε σε τομείς πέραν της απασχόλησης, όπως είναι η συμμετοχή

¹⁶ Βλ. Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2000), Ευρωπαϊκή πολιτική απασχόλησης και κοινωνική πολιτική: μια πολιτική για τον άνθρωπο, Γενική Διεύθυνση Εκπαίδευσης και Πολιτισμού, Υπηρεσία Επισήμων Εκδόσεων και Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, Λουξεμβούργο.

των γυναικών στα κέντρα λήψης οικονομικών, πολιτικών και κοινωνικών αποφάσεων. Οι δράσεις για την ισότητα στην απασχόληση που περιέχονται στα εν λόγω προγράμματα αφορούν σε δυο ανεξάρτητους αλλά συμπληρωματικούς στόχους:

1)Τον περιορισμό του κατά φύλο επαγγελματικού διαχωρισμού της αγοράς εργασίας(Ντερμανάκης Ν. 2004).

Σημαντικός ανασταλτικός παράγοντας για την επίτευξη της ισότητας των αμοιβών και της ισότητας στην πρόσβαση και την επαγγελματική εξέλιξη θεωρήθηκε ο κατά φύλο επαγγελματικός διαχωρισμός της αγοράς εργασίας. Για την αντιμετώπιση και τη μείωση αυτού του φαινομένου, οι τομείς της εκπαίδευσης και της κατάρτισης με έμφαση στις νέες τεχνολογίες (2^ο πρόγραμμα), της ενίσχυσης δράσεων υπέρ της εκπαίδευσης, της επαγγελματικής κατάρτισης, της ανάπτυξης θετικών δράσεων στις επιχειρήσεις και της ενίσχυσης της γυναικείας επιχειρηματικότητας (3^ο πρόγραμμα), καθώς και της προώθησης της ισότητας ευκαιριών σε μια οικονομία που μεταβάλλεται, κυρίως στους τομείς της εκπαίδευσης , της επαγγελματικής κατάρτισης και της αγοράς εργασίας (4^ο πρόγραμμα), αναδείχθηκαν σε πεδία προώθησης και ανάπτυξης πολιτικών για την ισότητα των φύλων με έμφαση στην απασχόληση. Ο Στρατηγάκης (2002) υποστηρίζει ότι τα προγράμματα αυτά ανέπτυξαν δράσεις που αφορούσαν στην πραγματοποίηση διακρατικών μελετών, στη σύσταση ομάδων εμπειρογνομόνων για τη παρακολούθηση των εθνικών πολιτικών, όπως επίσης και στην υλοποίηση παραδειγματικών διακρατικών σχεδίων δράσης. Επιπρόσθετα, υποστηρίχθηκαν δράσεις ενίσχυσης μεμονωμένων γυναικών, προκειμένου να δημιουργηθούν νέες επιχειρήσεις από γυναίκες. Αναπτύχθηκαν ευρωπαϊκά δίκτυα και συνεργασίες για την προώθηση και ανταλλαγή τεχνογνωσίας και καλών πρακτικών ανάμεσα σε εθνικούς φορείς. Έτσι, η χρησιμότητα ανάπτυξης προγραμμάτων κατάρτισης μόνο για γυναίκες με μεθόδους και προσεγγίσεις προσαρμοσμένες στις ανάγκες τους αναγνωρίστηκε και καταξιώθηκε στην πράξη.

2)Τη διευκόλυνση του συνδυασμού οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής.

Σύμφωνα με έρευνα του Κ.Ε.Θ.Ι που πραγματοποιήθηκε το 2002 με τίτλο «Οδηγός Καλών Πρακτικών για το συνδυασμό οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής» ο συνδυασμός της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής αποτέλεσε προτεραιότητα της Ε.Ε από το 2002. Ο στόχος αυτός είναι θεμελιώδης συνιστώσα της διάστασης του φύλου στην ευρωπαϊκή στρατηγική για την απασχόληση και τη διαδικασία για την κοινωνική ενσωμάτωση. Αποσκοπεί

στη διασφάλιση ευνοϊκών συνθηκών για την είσοδο, την επανένταξη και την παραμονή στην αγορά εργασίας ανδρών και γυναικών. Επίσης, σύμφωνα με τον Στρατηγάκη(2002) με το στόχο της διευκόλυνσης του συνδυασμού οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, η Ε.Ε αναδεικνύει σε σημαντικό ζήτημα τη σημασία του κατά φύλο καταμερισμού της απλήρωτης εργασίας και επιχειρεί να αντιμετωπίσει τον άνισο καταμερισμό της. Με διάφορες διατυπώσεις όπως «μοίρασμα των οικογενειακών και επαγγελματικών υποχρεώσεων», «μείωση των εμποδίων στην πρόσβαση και στη συμμετοχή των γυναικών στην απασχόληση με τη διευκόλυνση συνδυασμού των οικογενειακών και επαγγελματικών ευθυνών των γυναικών και των ανδρών» ή «συνδυασμό οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής», η Ευρωπαϊκή Επιτροπή ανέπτυξε διάφορες δράσεις που στόχευαν στη διευκόλυνση αυτού του συνδυασμού, έτσι ώστε η απλήρωτη εργασία να μην αποτελεί εμπόδιο για τη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας με ισότιμους, με τους άνδρες, όρους. Τέλος, έκθεση της Ε.Ε του 2002 σχετικά με τις ίσες ευκαιρίες αναφέρει ότι στο πλαίσιο αυτό εντάσσεται η πρόσβαση σε προσιτές και υψηλής ποιότητας υπηρεσίες φροντίδας, η ισοκατανομή των αρμοδιοτήτων των ευθυνών για το νοικοκυριό και την παροχή φροντίδας, η ενθάρρυνση των πατέρων να παίρνουν γονική άδεια και οι δυνατότητες για ευέλικτες ρυθμίσεις του χρόνου εργασίας για άνδρες και γυναίκες.

2.2.1 Το Πέμπτο Μεσοπρόθεσμο Πρόγραμμα Δράσης (2001-2006)

Σήμερα υλοποιείται το Πέμπτο Μεσοπρόθεσμο Πρόγραμμα Δράσης (2001-2005)¹⁷, το οποίο διαφοροποιείται σημαντικά από τα προηγούμενα μεσοπρόθεσμα προγράμματα. Ο σχεδιασμός του βασίζεται στην ολοκληρωμένη προσέγγιση της καθημερινής ζωής των γυναικών και εμπεριέχει τις συνισταμένες της ισότητας των φύλων στην οικονομική, κοινωνική, πολιτική και πολιτισμική ζωή. Η στρατηγική-πλαίσιο αποσκοπεί, αφενός στην ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σε όλες τις κοινοτικές πολιτικές που επηρεάζουν άμεσα ή έμμεσα το στόχο της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών (mainstreaming)¹⁸ και αφετέρου, προτείνει την

¹⁷ Αναλυτικότερα: βλ. Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, Ανακοίνωση της Επιτροπής στο Συμβούλιο, στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, στην Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και στην Επιτροπή των Περιφερειών com (2000)335 τελικό], Προς μία Κοινοτική.....

¹⁸ Η έννοια mainstreaming εμφανίζεται για πρώτη φορά στην 3^η Διάσκεψη του Ο.Η.Ε στο Ναιρόμπι το 1985 και μετά από μια σειρά συζητήσεων επικυρώθηκε στην 4^η Παγκόσμια Διάσκεψη του Ο.Η.Ε στο Πεκίνο το 1995. Το mainstreaming σε συνδυασμό με τις θετικές δράσεις αποτελούν τα βασικά εργαλεία επίτευξης της ισότητας στις σύγχρονες κοινωνίες. Η πολιτική του mainstreaming σημαίνει τη διάχυση της ισότητας σε όλα τα επίπεδα :την οικονομία, την πολιτική, την ιδεολογία. Αυτό σημαίνει ότι το mainstreaming είναι υπόθεση και των πολιτικών και των κέντρων εξουσίας και του κοινωνικού σώματος.

υλοποίηση συγκεκριμένων δράσεων υπέρ των γυναικών που είναι απαραίτητες για την άρση των έμφυλων ανισοτήτων.

Οι πέντε βασικοί στόχοι του προγράμματος είναι:

- 1) Η προώθηση της ισότητας των φύλων στην οικονομική ζωή, με έμφαση στην προώθηση της διάστασης της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών στην ευρωπαϊκή στρατηγική για την απασχόληση, στην ενίσχυση της χρήσης των πόρων των διαρθρωτικών ταμείων για την προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών, κυρίως στο πλαίσιο των προγραμμάτων EQUAL, INTERREG, URBAN, LEADER και στη διαμόρφωση στρατηγικών για την προώθηση της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές που επηρεάζουν τη θέση των γυναικών στην οικονομία.
- 2) Η προώθηση της ισότητας όσον αφορά στη συμμετοχή και στην εκπροσώπηση στα κέντρα λήψης αποφάσεων, με την ενίσχυση της ισόρροπης συμμετοχής των γυναικών και των ανδρών στη λήψη οικονομικών και πολιτικών αποφάσεων, καθώς και στο πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Επιτροπής.
- 3) Η προώθηση της ίσης πρόσβασης και της πλήρους ικανοποίησης των κοινωνικών δικαιωμάτων για τους άνδρες και τις γυναίκες, με την εφαρμογή της Ευρωπαϊκής νομοθεσίας, με την ενίσχυση των δραστηριοτήτων ενημέρωσης των ευρωπαίων πολιτών σχετικά με την κοινωνική νομοθεσία στην Ε.Ε , καθώς και με την εξασφάλιση της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου στην κατάρτιση, την εφαρμογή και την αξιολόγηση των κοινοτικών πολιτικών που επηρεάζουν τη καθημερινή ζωή των γυναικών και των ανδρών.
- 4) Η προώθηση της ισότητας ανδρών και γυναικών στην καθημερινή ζωή, με την παρακολούθηση της κοινοτικής νομοθεσίας και νομολογίας όσον αφορά στην ισότητα μεταχείρισης μεταξύ γυναικών και ανδρών, στην ισότητα των αμοιβών-προκειμένου, να εξεταστούν οι δυνατότητες βελτίωσης – στην προώθηση των δικαιωμάτων των γυναικών υποστηρίζοντας τις δράσεις και τις εκστρατείες ευαισθητοποίησης, ώστε να αποφευχθούν οι διακρίσεις λόγω φύλου και τέλος, με την καταπολέμηση της βίας που συνδέεται με το φύλο και της παράνομης διακίνησης προσώπων με σκοπό τη σεξουαλική/ οικονομική εκμετάλλευση.

5) Η προώθηση της αλλαγής των ρόλων και των στερεοτύπων των δυο φύλων, με την ευαισθητοποίηση σε θέματα ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών και την εξάλειψη των υφισταμένων στερεοτύπων στις σχετικές πολιτικές.

2.3 Η Ένταξη της Διάστασης του Φύλου σε διάφορες χώρες της Ευρώπης.

Στο υποκεφάλαιο αυτό θα αναφερθούμε στην ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές στις χώρες του προγράμματος GE-cel, έτσι όπως αναφέρθηκαν εκ μέρους της Riina Kytt για την Εσθονία, της Karen Sjurup για τη Δανία, της Φωτεινής Μπέλλου για την Ελλάδα, της Cornelia Schmitz για τη Γερμανία και τέλος της Hildur Jonnsdottir για την Ισλανδία και καταγράφονται στο εγχειρίδιο για το πρόγραμμα GE-cel (2005).

2.3.1 Εσθονία

Σύμφωνα με την Riina Kytt η Δημοκρατία της Εσθονίας έχει δεσμευτεί να καταπολεμήσει τις υπάρχουσες ανισότητες μεταξύ γυναικών και ανδρών. Βάσει των υποχρεώσεων που ανέλαβε απέναντι σε διαφορετικά διεθνή όργανα- π.χ. Η Σύμβαση για την Εξάλειψη των Διακρίσεων κατά των Γυναικών (CEDAW), την οποία η Εσθονία προσυπόγραψε το 1991- ή βάσει των δεσμεύσεων που προέρχονται από την Πλατφόρμα Δράσης του Πεκίνου, η Εσθονία έχει αναλάβει την υποχρέωση να εφαρμόσει την ισότητα των φύλων ως θεμελιώδες ανθρώπινο δικαίωμα, το οποίο κατοχυρώνεται από τους νόμους της Ε.Ε.

Μετά τη Σύνοδο του Πεκίνου, συνεχίζει, δημιουργήθηκε το 1996 στο Υπουργείο Κοινωνικών Υποθέσεων ένα γραφείο για την Ισότητα των Φύλων. Το τμήμα για την Ισότητα των Φύλων είναι αρμόδιο για το συντονισμό των δραστηριοτήτων που στοχεύουν στην εξάλειψη των ανισοτήτων μεταξύ των δυο φύλων, την εκπόνηση νομοθεσίας και την προώθηση της ισότητας των φύλων. Μετά από πρωτοβουλία της Κυβέρνησης, δημιουργήθηκε Διυπουργική Επιτροπή για την Ισότητα των Δυο Φύλων με στόχο την κατάρτιση ενός Εθνικού Σχεδίου για την Ισότητα ως το 2008. Το κείμενο, στηρίζεται στις Διεθνείς Συνθήκες για τα ανθρώπινα δικαιώματα, σε συμφωνίες και σχετικά κείμενα και καλύπτει τομείς παρέμβασης όπως η βία κατά των γυναικών, η παράνομη διακίνηση και εμπορία γυναικών, η προστασία και η παροχή βοήθειας στα θύματα, η επαγγελματική ζωή, η εκπαίδευση και η οικονομική κατάσταση των γυναικών, προάγοντας παράλληλα την συνεργασία των διαφορετικών συναρμόδιων φορέων.

Σύμφωνα πάντα με την ίδια, μετά από διαβουλεύσεις, ο Νόμος για την Ισότητα των Φύλων ψηφίστηκε τελικά τον Απρίλιο του 2004. Ο συγκεκριμένος νόμος τέθηκε σε ισχύ την 1^η Μαΐου του 2004, την ημέρα που η Εσθονία έγινε μέλος της Ε.Ε. Στόχος του Νόμου για την Ισότητα των Φύλων είναι να μειώσει τις διακρίσεις, οι οποίες απορρέουν από το φύλο σε κάθε πτυχή της ζωής, συμπεριλαμβανομένης και της εργασίας. Ο Νόμος αυτός προσδιορίζει και ρητά

απαγορεύει τις άμεσες και τις έμμεσες διακρίσεις και ορίζει σχετικά μέτρα για κάθε τομέα. Σε μεγάλο βαθμό ασχολείται με το ζήτημα της ίσης μεταχείρισης στην εργασία και καθορίζει τις υποχρεώσεις των εργοδοτών ως «υπερασπιστών» της ισότητας.

Στη συνέχεια, η Riina Kytty, τονίζει ότι για να προσδιοριστούν οι τομείς όπου απαιτείται άμεση παρέμβαση ευαισθητοποίησης και ανάπτυξης των απαραίτητων γνώσεων και δεξιοτήτων για την ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές, στις αρχές του 2005 διεξήχθη μια έρευνα, στην οποία έλαβαν μέρος 1012 άτομα που εργάζονταν στον ευρύτερο δημόσιο τομέα και στην τοπική αυτοδιοίκηση. Τα αποτελέσματα της έρευνας κατέδειξαν ότι η ισότητα των φύλων αποτελεί ένα νέο ζήτημα: το 89,4% των ερωτηθέντων/-εισών δε γνώριζε τίποτα για τις πολιτικές ισότητας της Ε.Ε., το 97,3% δε γνώριζε τους στρατηγικούς στόχους για την ισότητα που τέθηκαν στο Πεκίνο, το 95% δε γνώριζε τη Σύμβαση για την Εξάλειψη των Διακρίσεων κατά των Γυναικών (CEDAW) και το 80,4% δεν είχε καν πληροφορηθεί το Νόμο για την Ισότητα των Φύλων που ψηφίστηκε στην Εσθονία. Το 88,7% των δημοσίων υπαλλήλων δήλωσε ότι δεν είχε ποτέ συμμετάσχει σε πρόγραμμα επιμόρφωσης για την ισότητα των φύλων, ενώ, το 59,3% των ερωτηθέντων/-εισών απάντησε ότι δεν τους απασχολούσε καθόλου το ζήτημα.

2.3.2 Δανία

Σύμφωνα με την Karen Sjurup στη Δανία η στρατηγική της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές πήρε διαστάσεις εθνικής πολιτικής το έτος 2000, όταν ένας νέος νόμος για την ισότητα των φύλων ψηφίστηκε από το Δανικό Κοινοβούλιο.

Σύμφωνα με αυτόν τον Νόμο οι δημόσιες αρχές θα πρέπει, στο πλαίσιο των τομέων ευθύνης τους, να επιδιώξουν την προώθηση της ισότητας των φύλων και την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σε κάθε σχεδιασμό και διοικητική βαθμίδα.

Για να διασφαλιστεί η ένταξη της διάστασης του φύλου σε κάθε δημόσια πολιτική και σχεδιασμό, συστάθηκε Ανώτατη Επιτροπή Παρακολούθησης σε κάθε Υπουργείο, υπεύθυνη για κάθε διαδικασία.

Κάθε δεύτερο χρόνο, τονίζει, τα Υπουργεία, τα κρατικά ιδρύματα και οι κρατικοί οργανισμοί, συντάσσουν μια έκθεση για την ισότητα. Τουλάχιστον κάθε δεύτερο χρόνο, τόσο το τοπικό συμβούλιο όσο και το περιφερειακό πρέπει να υποβάλλουν μία έκθεση για την ισότητα των φύλων, η οποία κοινοποιείται στους πολίτες. Αυτές οι εκθέσεις, οι οποίες πρέπει να επικυρώνονται από το τοπικό και το περιφερειακό συμβούλιο, θα πρέπει να περιλαμβάνουν τις

ακόλουθες πληροφορίες: α) εάν οι τοπικές ή οι περιφερειακές αρχές έχουν διαμορφώσει κάποια πολιτική που να αφορά στην ισότητα των φύλων και αν ναι, το λεπτομερές περιεχόμενο αυτής της πολιτικής, β) την κατανομή του φύλου στις διάφορες θέσεις εργασίας και γ) οποιοδήποτε άλλο ζήτημα, το οποίο θεωρείται σημαντικό για τις προσπάθειες που καταβάλλονται τόσο από τις τοπικές όσο και από τις περιφερειακές αρχές και αφορούν στην ισότητα.

Στο σημείο αυτό σημειώνει ότι παρά το γεγονός ότι εκπονήθηκε ένα φιλόδοξο σχέδιο βάσει του Νόμου του 2000, εντούτοις πολύ λίγα πράγματα έγιναν. Από την ψήφιση του νομοσχεδίου η Κυβέρνηση άλλαξε δυο φορές. Τα μέλη της νέας Κυβέρνησης των φιλελεύθερων/συντηρητικών δεν ήταν οι εμπνευστές του νομοσχεδίου και φάνηκαν να μην αποδέχονται το εύρος του σχεδίου.

Το Τμήμα του Υπουργείου του 2004 δημιούργησε κυριολεκτικά μια εργαλειοθήκη, η οποία περιλαμβάνει ένα κιβώτιο με ένα σφυρί, μια μεζούρα και ένα φως. Η μεζούρα καταδεικνύει τις βασικές ιδέες που μετρώνται μέσω των στατιστικών, το φως αποσαφηνίζει τις διαφορές που παρατηρούνται στις περιπτώσεις που αναφέρονται, ενώ το κιβώτιο με το σφυρί συμβολίζει τα εργαλεία και τις μεθόδους, οι οποίες μπορούν να χρησιμοποιηθούν από τους οργανισμούς και τα όργανα που αποφασίζουν να υιοθετήσουν τη διαδικασία της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές.

Στον τομέα των επιχειρήσεων η Sjurup τονίζει ότι μόνο μεγάλες εταιρείες φαίνεται να αναλαμβάνουν δεσμεύσεις για την ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές, παρά ταύτα φαίνεται να διαγράφεται μια τάση, όπου ο επιχειρηματικός τομέας να προτιμά τη στρατηγική της ποικιλομορφίας όσον αφορά στη διοίκηση των επιχειρήσεων και να εντάσσει το φύλο και την εθνικότητα στο πλαίσιο μιας ενιαίας προσπάθειας διοίκησης.

2.3.3. Ελλάδα

Σύμφωνα με τη Φωτεινή Μπέλλου το νομικό πλαίσιο της Ελλάδας όσον αφορά στην ισότητα των δύο φύλων ορίζεται από το Σύνταγμα του 1975 (άρθρο 4 παρ. 2).

Το 1982 ορίστηκε για πρώτη φορά Ειδικός Σύμβουλος σε Θέματα Ισότητας των Φύλων στο Γραφείο του Πρωθυπουργού. Η Γ.Γ.Ι. δημιουργήθηκε το 1985 ως αρμόδιος κυβερνητικός φορέας εποπτευόμενος από το Υπουργείο Εσωτερικών Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης (νόμος 1558/85) με στόχο την υλοποίηση προγραμμάτων για την προώθηση της ισότητας των δύο φύλων.

Το 1994, συνεχίζει, συστάθηκε το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (Κ.Ε.Θ.Ι.) ως Νομικό Πρόσωπο Ιδιωτικού Δικαίου και έκτοτε λειτουργεί υπό την εποπτεία της Γ.Γ.Ι. Το 2000 δημιουργήθηκαν οι Περιφερειακές Επιτροπές Ισότητας (άρθρο 6 παρ. 2 του νόμου 2839/2000) στις 13 περιφέρειες της χώρας με στόχο να διευθετούν ζητήματα που άπτονταν της ισότητας, σε περιφερειακό επίπεδο.

Στην Ελλάδα η ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές υπήρξε μία από τις έξι προτεραιότητες του Εθνικού Σχεδίου Δράσης της Γ.Γ.Ι για τα έτη 1999-2000 και 2000-2006. Για να υλοποιηθεί η προτεραιότητα αυτή, η Γ.Γ.Ι ανέπτυξε μία σειρά από δράσεις και πολιτικές. Συμμετείχε, για παράδειγμα, ενεργά στο σχεδιασμό δράσεων στο πλαίσιο του Γ. Κ.Π.Σ. και του Εθνικού Προγράμματος Δράσης για την Απασχόληση.

Η Ελλάδα κυρίως μέσω της Γ.Γ.Ι έχει ξεκινήσει μία ολοκληρωμένη και συνεκτική στρατηγική παρέμβασης για την περίοδο 2004-2008 η οποία σκοπεύει να υπηρετήσει δύο βασικούς στόχους. Ο πρώτος στόχος είναι η ανάδειξη του εξέχοντα ρόλου της ισότητας των φύλων σε εθνικό πεδίο. Ο δεύτερος στόχος είναι η προώθηση της ευρωπαϊκής διάστασης των θεμάτων ισότητας στην Ελλάδα. Τονίζει δε ότι η προώθηση των θεμάτων που σχετίζονται με την παραπάνω στρατηγική παρέμβασης, αποτελεί εθνική προτεραιότητα για την Ελλάδα και τίθεται υπεράνω κομματικών και πολιτικών διαφορών.

Αξίζει σε αυτό το σημείο να αναφερθεί ότι οι Ελληνίδες, οι οποίες αποτελούν την πλειονότητα του ελληνικού πληθυσμού (52%) αντιμετωπίζουν πολλά προβλήματα όσον αφορά στην ενσωμάτωσή τους στις κοινωνικές και οικονομικές δομές. Γι' αυτό το λόγο, δε θα πρέπει να θεωρούνται ως μία «ειδική» ή «ευάλωτη» κοινωνική ομάδα. Υπο αυτήν την έννοια, η ελληνική Κυβέρνηση έχει δεσμευτεί για τη διασφάλιση και την προώθηση των συμφερόντων των γυναικών.

Επιπλέον, η Φωτεινή Μπέλλου επισημαίνει ότι η Ελλάδα ,έχει ανακοινώσει την προώθηση ορισμένων μηχανισμών, μέσω των οποίων θα επιτευχθεί η ισότητα των φύλων και θα ενταχθεί η διάστασή της σε όλες τις πολιτικές. Πιο συγκεκριμένα, ο πρώτος μηχανισμός περιλαμβάνει την αναδιοργάνωση και την περαιτέρω βελτίωση των υπηρεσιών που παρέχονται από την Γ.Γ.Ι. μέσω της πολιτικής και οργανωτικής αναβάθμισής της. Ο δεύτερος μηχανισμός αφορά στην άμεση ίδρυση ενός νέου εθνικού φόρουμ, της Επιτροπής Ισότητας Ανδρών και Γυναικών, ως μονίμου θεσμού για το διάλογο μεταξύ των κυβερνητικών φορέων και των

αντίστοιχων ΜΚΟ με στόχο τη διαμόρφωση της νομοθεσίας που σχετίζεται με την ισότητα των φύλων, καθώς επίσης και την παρακολούθηση της προόδου της εφαρμογής των αντίστοιχων πολιτικών.

Η δημιουργία μιας τέτοιας Επιτροπής θεωρείται καιφαιαιώδους σημασίας, ιδιαίτερα σε περιόδους, κατά τις οποίες οι δύσκολες οικονομικές και κοινωνικές συνθήκες μπορεί να παρακάμψουν τα θέματα της ισότητας από την πολιτική ατζέντα. Η θητεία της Επιτροπής θα είναι διετής και θα αποτελείται από τον Υπουργό Εσωτερικών Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης (Πρόεδρος), τη Γ.Γ.Ι ως μέλος, τους Γενικούς Γραμματείς έξι Υπουργείων (Εθνικής Οικονομίας, Ανάπτυξης, Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων, Αγροτικής Ανάπτυξης, Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης), καθώς και εκπροσώπους της Τοπικής Αυτοδιοίκησης, των εργατικών συνδικάτων και άλλων κοινωνικών εταίρων, συμπεριλαμβανομένων και των ΜΚΟ.

Εν κατακλείδι, η Φωτεινή Μπέλλου υπογραμμίζει ότι η Ελλάδα προωθεί τις δεσμεύσεις της απέναντι στα ευρωπαϊκά πρότυπα και έχει υιοθετήσει πολλές νομικές διατάξεις προς αυτήν την κατεύθυνση. Παρά ταύτα, είναι ευρέως παραδεκτό ότι υπάρχει ένα κενό μεταξύ του υπάρχοντος νομοθετικού πλαισίου και της πλήρους εφαρμογής του. Όσον αφορά στην τελευταία διάσταση, χρειάζεται να γίνουν σημαντικά βήματα.

2.3.4 Γερμανία

Σύμφωνα με την Cornelia Schmitz, η τρέχουσα νομοθετική κατάσταση, η οποία αφορά στις ίσες ευκαιρίες για άνδρες και γυναίκες διαμορφώνεται από το Βασικό Νόμο της Ομοσπονδιακής Δημοκρατίας της Γερμανίας από το 1949. Στο άρθρο 3, παράγραφος 2 του συγκεκριμένου Νόμου παρατίθεται ένα από τα Βασικά Δικαιώματα: "οι άνδρες και οι γυναίκες θα έχουν ίσα δικαιώματα". Μετά την επανένωση των δυο Γερμανιών ο Βασικός Νόμος τροποποιήθηκε, στο πλαίσιο της γενικότερης μεταρρύθμισης, το 1994. Βάσει του νέου Νόμου η εφαρμογή των ίσων δικαιωμάτων ορίστηκε ως καθήκον του κράτους: "θα πρέπει να προωθεί την εφαρμογή ίσων δικαιωμάτων για τους άνδρες και για τις γυναίκες και πρέπει να λαμβάνει μέτρα για την εξάλειψη των ανισοτήτων που υπάρχουν αυτήν την στιγμή".

Η ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές σε ομοσπονδιακό επίπεδο, συνεχίζει, ξεκίνησε τον Ιούνιο του 1999, ως συνέπεια της Συνθήκης του Άμστερνταμ, όταν το Ομοσπονδιακό Υπουργικό Συμβούλιο αποφάσισε να ακολουθήσει διατομεακή πολιτική στην

ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές με τη "βασική αρχή της ισότητας να καθοδηγεί τις αποφάσεις του".

Το Μάιο του 2000 δημιουργήθηκε μια Διυπουργική Ομάδα Εργασίας (ΙΜΑ), υπό την αιγίδα του Ομοσπονδιακού Υπουργείου Οικογενειακών Υποθέσεων, Τρίτης Ηλικίας, Γυναικών και Νεολαίας, η οποία περιελάμβανε τους επικεφαλής των Γενικών Διευθύνσεων όλων των Υπουργείων. Αυτή η Διυπουργική Ομάδα Εργασίας κατέληξε σε μια δεσμευτική συμφωνία ότι:

- Κάθε υπηρεσία θα υιοθετήσει τουλάχιστον ένα Πρόγραμμα ως πιλοτικό σχέδιο, βάσει των διατάξεων που προβλέπονται για την ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές.
- Όλα τα Υπουργεία θα προωθήσουν με δική τους ευθύνη μέτρα ευαισθητοποίησης, καθώς επίσης και περαιτέρω επιμόρφωση του προσωπικού και της διοίκησης για το ζήτημα.
- Θα πρέπει να δημιουργηθούν δομές και όργανα για την εφαρμογή της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές.
- Ανατέθηκε σε μια επιστημονική ομάδα να επιβλέψει αυτή τη μεγάλης κλίμακας διαδικασία και να καταθέσει την αξιολόγησή της.

Σύμφωνα με την Schmitz κατά τη διάρκεια της πρώτης φάσης εφαρμογής, εκπονήθηκαν 33 πιλοτικά προγράμματα.

Τα αποτελέσματα μέχρι στιγμής έχουν ως εξής:

1. Ύπαρξη/ Δημιουργία διαφορετικών εργαλείων και κατευθυντήριων γραμμών, όπως είναι για παράδειγμα η "ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές στην Προετοιμασία Νομοθεσίας", που έχει ως στόχο τον έλεγχο της νομοθετικής διαδικασίας, προκειμένου να διακριβωθεί εάν και κατά πόσο η τελευταία μπορεί να έχει αντίκτυπο ίσων δικαιωμάτων.
2. Τη σύσταση του "δικτύου γνώσης", μια κυβερνητική πλατφόρμα online που αφορά στην ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές¹⁹.

¹⁹ Βλ. www.gender-mainstreaming.net

3. Το Κέντρο για Θέματα Φύλου, το οποίο ιδρύθηκε το 2003 ως κεντρικός φορέας πληροφόρησης, συμβουλευτικής και έρευνας, για να συνεχίσει όλα όσα είχαν επιτευχθεί μέχρι εκείνη τη στιγμή και φυσικά να στηρίξει τις μελλοντικές επιλογές όλων των οργάνων Ομοσπονδιακής Κυβέρνησης στην προσπάθειά της να εντάξει τη διάσταση του φύλου σε όλες τις πολιτικές.

Παρ' όλα αυτά τονίζει ότι υπήρξαν πάρα πολλά εμπόδια, αντιστάσεις καθυστερήσεις αλλά και πρόοδος και επιτυχίες όλα αυτά τα χρόνια. Εντούτοις, η διαδικασία ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές βρίσκεται ακόμη στα σπάργανα και απέχει πολύ από το να αποτελέσει καθημερινή πρακτική σε επίπεδο διοίκησης. Όμως, η ευαισθητοποίηση για τον αντίκτυπο της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές και σε όλα τα επίπεδα λήψης αποφάσεων έχει πάρει μεγάλες διαστάσεις. Η δεύτερη φάση εφαρμογής που έχει ως στόχο την εδραίωση της αειφόρου ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές και όλα τα Υπουργεία, θα είναι υψίστης σημασίας.

Επίσης, υπογραμμίζει ότι πέραν των διαδικασιών εφαρμογής σε ομοσπονδιακό επίπεδο υπάρχουν επιπλέον και άλλες 16 διαδικασίες που δρομολογούνται- μία για κάθε Γερμανικό κρατίδιο- καθώς η Γερμανία είναι Ομοσπονδιακή Δημοκρατία. Αυτές οι διαδικασίες ήταν και είναι ανεξάρτητες η μία από την άλλη και ακολουθούν διαφορετικές κατευθύνσεις όσον αφορά στις αρμοδιότητες, τους πόρους και το ειδικό βάρος τους.

2.3.5 Ισλανδία

Η Ισλανδία είναι μέλος του Ευρωπαϊκού Οικονομικού Χώρου. Υπό αυτή την έννοια είναι συνδεδεμένο μέλος της Ε.Ε. και όχι κράτος- μέλος.

Η Hildur Jonsdottir τονίζει ότι στο Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την ισότητα των Φύλων (1998-2002) η Κυβέρνηση της Ισλανδίας κατέστησε σαφή την πρόθεσή της να εντάξει τη διάσταση του φύλου σε όλες τις πολιτικές, ως βασικό στόχο του Σχεδίου. Από το 1986 ένα παρόμοιο με αυτό Σχέδιο, για την ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές, επίσης, υποβάλλεται στο Κοινοβούλιο σε τακτά χρονικά διαστήματα μαζί με μία έκθεση για την πρόοδο που έχει επιτευχθεί με το προηγούμενο Σχέδιο. Στη συνέχεια το Κοινοβούλιο υιοθετεί τα Σχέδια αυτά υπό μορφή ψηφίσματος

Η έννοια της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές, συνεχίζει, εμφανίστηκε στα Σχέδια αυτά για πρώτη φορά το 1998. Η Κυβέρνηση θα καταβάλει κάθε

δυνατή προσπάθεια να εντάξει την προοπτική του φύλου στις εθνικές πολιτικές και στη λήψη αποφάσεων. Η ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές συνεπάγεται ότι η ισότητα των φύλων λαμβάνεται συνειδητά υπόψη σε όλες τις διαδικασίες σχεδιασμού. Γι' αυτό τα λόγο όλοι οι φορείς, οι οποίοι εμπλέκονται στην άσκηση πολιτικής και τη λήψη αποφάσεων, οφείλουν να γνωρίζουν και να κατανοούν τί σημαίνει ισότητα των φύλων.

Το Εθνικό Σχέδιο Δράσης αναθεωρήθηκε το 2001 και το νέο Σχέδιο υιοθετήθηκε για τη χρονική περίοδο 2002-2004, δίνοντας την ίδια έμφαση στην ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές.

Η Jonsdottir υπογραμμίζει ότι ο Ισλανδικός Νόμος για την Ισότητα των Φύλων τονίζει: "Στόχος του Νόμου είναι να διατηρήσει ίση κοινωνική θέση και ίσες ευκαιρίες για τις γυναίκες και τους άνδρες, προάγοντας κατ' αυτόν τον τρόπο την ισότητα των φύλων σε όλες τις πτυχές της κοινωνίας[...]. Ο στόχος αυτός θα επιτευχθεί με: α) την ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πτυχές της κοινωνίας, β) επιδιώκοντας την ίση επιρροή γυναικών και ανδρών στη λήψη αποφάσεων και την άσκηση πολιτικής στην κοινωνία, [...]ζ) αναλύοντας στατιστικές σύμφωνα με το φύλο, [...]".

Ο μηχανισμός που, όπως προβλέπεται από το νόμο, είναι διαθέσιμος για την ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές είναι: 1) η πλήρης ευθύνη του Υπουργείου Κοινωνικών Υποθέσεων, 2) τα Κυβερνητικά Εθνικά Σχέδια Δράσης που υιοθετούνται από το Κοινοβούλιο κάθε τέσσερα χρόνια και τα οποία περιλαμβάνουν δραστηριότητες, προγράμματα και προτεραιότητες της Κυβέρνησης, και κάθε Υπουργείου χωριστά, 3) Σύμβουλοι ίσων ευκαιριών σε κάθε Υπουργείο (από το 2000), οι οποίοι παρακολουθούν τις δραστηριότητες εντός του Υπουργείου και των οργανισμών υπό την αιγίδα του Υπουργείου, 4) Σχέδια Δράσης για την ισότητα που τα Υπουργεία και άλλοι κρατικοί φορείς είναι υποχρεωμένοι να εκπονήσουν, 5) το Εθνικό Κέντρο για Θέματα Ισότητας (National Centre for Gender Equality), το οποίο θα παρέχει εκπαίδευση, συμβουλευτικές υπηρεσίες και προτάσεις προς τις αρχές και θα επιβλέπει την εφαρμογή του Νόμου.

Παρά τις πολύ φιλόδοξες διακηρύξεις από την πλευρά της Κυβέρνησης για την ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλους τους τομείς άσκησης πολιτικής, βάσει του σχεδίου του 1998, η Jonsdottir συμφωνεί ότι δε δημιουργήθηκε καμιά ομάδα κρούσης, καμιά δομή συνεργασίας,

καμιά διυπουργική ομάδα εργασίας, ούτε εκπονήθηκαν προγράμματα ή σχέδια για να επιτευχθεί ο στόχος.

Μια από τις δεσμεύσεις της Κυβέρνησης, ως απόρροια του Εθνικού Σχεδίου Δράσης του 1998, ήταν η δημιουργία μιας Επιτροπής, της οποίας αποστολή θα ήταν η διερεύνηση του "εάν και σε ποιο βαθμό η προοπτική του φύλου έχει ενταχθεί στη δημόσια άσκηση πολιτικής". Αυτή η Επιτροπή δημιουργήθηκε τελικά το 2000 και δημοσίευσε την έκθεσή της το 2003.

Η Επιτροπή κατέληξε στο συμπέρασμα ότι η προοπτική της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές αποτελεί συχνά παράγοντα επιρροής στην άσκηση πολιτικής. Εντούτοις, υπήρχαν πολλές περιπτώσεις που η διάσταση του φύλου λαμβανόταν ελάχιστα ή καθόλου υπόψη στις διαδικασίες άσκησης πολιτικής.

Τελειώνοντας, τονίζει ότι μετά το διορισμό του νέου Υπουργού Κοινωνικών Υποθέσεων το 2002, το Υπουργείο έκανε μία προσπάθεια να ακολουθήσει τις συστάσεις της Επιτροπής. Το 2004 υιοθετήθηκε ένα νέο Σχέδιο Δράσης διάρκειας τεσσάρων ετών, το οποίο δηλώνει κατηγορηματικά ότι το Υπουργείο θα συντονίσει τη διαδικασία ένταξης της διάστασης του φύλου στα υπόλοιπα Υπουργεία και ότι η εκπαίδευση στον τομέα της ισότητας των φύλων αποτελεί προτεραιότητα για το σύνολο της Κυβέρνησης.

2.4 Το Εθνικό Πρόγραμμα Δράσης για την Ισότητα (2001-2006)

Σύμφωνα με τους Παπαγιαννοπούλου- Παπαρούνη (2005) το Εθνικό Πρόγραμμα Δράσης για την Ισότητα (2001-2006) περιλαμβάνει τη στρατηγική-πλαίσιο της Ελλάδας για την ένταξη των πολιτικών ισότητας σε όλους τους τομείς δράσης (gender mainstreaming). Σημαντικό έργο του Εθνικού Προγράμματος είναι ο καθορισμός των στόχων για την υλοποίηση πολιτικών ισότητας και ο καθορισμός συγκεκριμένων ενεργειών και δράσεων με σκοπό την επίτευξη αυτών των στόχων. Για την επίτευξη του κεντρικού στόχου του, που είναι *ο εκσυγχρονισμός του κοινωνικού προτύπου με σκοπό την αξιοποίηση του συνόλου του ανθρώπινου δυναμικού, ανεξαρτήτως φύλου, και την εξάλειψη κάθε μορφής διακρίσεων κατά των γυναικών* θέτει τέσσερις στρατηγικούς στόχους, οι οποίοι αποτελούν γενικές κατηγορίες της οικονομικής, κοινωνικής και πολιτικής ζωής και περιλαμβάνουν τις βασικές Αρχές της Διακήρυξης του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών (Ο.Η.Ε.) για την εξάλειψη των διακρίσεων σε βάρος των γυναικών (Πλατφόρμα Δράσης του Πεκίνου του 1995) και την Κοινοτική στρατηγική-πλαίσιο 2001-2005 για την ισότητα των φύλων.

Οι στόχοι του Εθνικού Προγράμματος Δράσης για την Ισότητα, όπως τονίζουν ,είναι οι ακόλουθοι:

1. *Η προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών στην οικονομική ζωή* και περιλαμβάνει ενέργειες και δράσεις στους τομείς της απασχόλησης, της κοινωνίας της πληροφορίας, της κατάρτισης, της επιχειρηματικότητας των γυναικών, της ίσης αμοιβής και της εναρμόνισης επαγγελματικών και οικογενειακών ευθυνών. Ως ειδικότεροι στόχοι τίθενται: α) η εξασφάλιση της συμμετοχής των γυναικών σε περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας, β) η επιδίωξη της συμμετοχής των γυναικών στην πλήρη απασχόληση, γ) η εκούσια συμμετοχή των ανδρών και γυναικών στη μερική απασχόληση.
2. *Η προώθηση της ίσης συμμετοχής και εκπροσώπησης στον πολιτικό, κοινωνικό και οικονομικό τομέα* επιτυγχάνεται με νομοθετικές ρυθμίσεις, για την καθιέρωση ποσοτώσεων, δράσεις και ενέργειες με σκοπό την προώθηση των γυναικών στα κέντρα λήψης πολιτικών και οικονομικών αποφάσεων, στα όργανα διοίκησης του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα, στα συνδικαλιστικά όργανα και στους επαγγελματικούς φορείς.
3. *Η προώθηση της ίσης πρόσβασης και ίσης εφαρμογής των κοινωνικών δικαιωμάτων για άνδρες και γυναίκες*. Περιλαμβάνονται παρεμβάσεις στον τομέα της νομοθεσίας, είτε με συμπλήρωμα

της ελληνικής νομοθεσίας ή με νέες ρυθμίσεις, όπου απαιτείται, είτε με εναρμόνιση με την κοινοτική νομοθεσία για τη διασφάλιση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και της αξιοπρέπειας των γυναικών στον ιδιωτικό και εργασιακό τους χώρο. Κύρια ενέργεια του εν λόγω στόχου είναι η εφαρμογή της νομοθεσίας, η πληροφόρηση/ενημέρωση και ευαισθητοποίηση των πολιτών για τα θέματα ισότητας των φύλων. Επιπρόσθετα, περιλαμβάνονται ενέργειες και δράσεις στους τομείς της ποιότητας ζωής, υγείας/πρόνοιας, κοινωνικών υποδομών, περιβάλλοντος, αντιμετώπισης της βίας κατά των γυναικών. Περιέχει, επίσης, ειδικές ολοκληρωμένες δράσεις για ευαίσθητες ομάδες γυναικών κοινωνικού αποκλεισμού (π.χ. παλλινοστούσες, τσιγγάνες, μετανάστριες, μονογονεϊκές οικογένειες, φυλακισμένες κ.ά.).

4. *Η προώθηση της αλλαγής του ρόλου και των στερεοτύπων των φύλων*, με δράσεις και ενέργειες για τη συμφιλίωση οικογενειακών και επαγγελματικών ευθυνών, για τα προβαλλόμενα πρότυπα από τα Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης (Μ.Μ.Ε) και με ειδικές παρεμβάσεις και μέτρα ευαισθητοποίησης στους τομείς της εκπαίδευσης, του πολιτισμού και κάθε έκφρασης της ζωής.

Η στρατηγική-πλαίσιο τους Προγράμματος έχει οριζόντιο χαρακτήρα, όπως εξάλλου επιτάσσει και η φιλοσοφία του mainstreaming. Βασικό εργαλείο για την επίτευξη αυτών των στόχων είναι η ένταξη της διάστασης της ισότητας σε όλους τους τομείς της οικονομικής, κοινωνικής και πολιτικής ζωής σε συνδυασμό με την υλοποίηση θετικών δράσεων. Βασικά μέσα παρέμβασης για την εφαρμογή του Προγράμματος αποτελούν:

- Το Γ' Κ.Π.Σ
- Οι κοινοτικές πρωτοβουλίες και τα λοιπά κοινοτικά προγράμματα (EQUAL κ.λπ.)
- Η κοινοτική στρατηγική πλαίσιο για την ισότητα των φύλων
- Τα Ε.Σ.Δ.Α

Για την εφαρμογή και υλοποίηση του Προγράμματος με Απόφαση του Πρωθυπουργού συστάθηκε το 2000 Επιτροπή, η οποία αποτελείται από τον Υπουργό Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης, τους Υφυπουργούς Οικονομίας και Οικονομικών, Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων, Γεωργίας, Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, το Γενικό Γραμματέα Τύπου και Μ.Μ.Ε. και τη Γ.Γ.Ι. Έργο της Διυπουργικής Επιτροπής είναι η λήψη των αναγκαίων αποφάσεων για την προώθηση της εθνικής πολιτικής ισότητας, ο συντονισμός και η υποστήριξη των Υπουργείων στο σχεδιασμό

νομοθετικών πρωτοβουλιών και στην υλοποίηση μέτρων για την ισότητα, η εποπτεία, η παρακολούθηση και η αποτίμηση των ασκουμένων πολιτικών, η προβολή των αποφάσεων καθώς και, στο πλαίσιο αυτό, η συνεργασία με μη κυβερνητικές γυναικείες οργανώσεις, κοινωνικούς και επιστημονικούς φορείς. Επομένως, το Πρόγραμμα έχει ως σκοπό τη χάραξη μιας συνολικής στρατηγικής για την εφαρμογή πολιτικών ισότητας σε όλους τους τομείς της πολιτικής και της κοινωνικής παρέμβασης, περιλαμβάνοντας οριζόντιες πολιτικές και δράσεις, αλλά και εξειδικευμένες ενέργειες που υλοποιούνται και θα εφαρμοστούν από τον κρατικό μηχανισμό σε κεντρικό και περιφερειακό επίπεδο.

Συμπερασματικά, οι Παπαγιανοπούλου- Παπαρούνη (2005) τονίζουν ότι το Εθνικό Πρόγραμμα Δράσης για την Ισότητα επικεντρώνεται στην εφαρμογή των εξής πολιτικών: α) διάχυση της πληροφόρησης για εφαρμογή πολιτικών mainstreaming από την κεντρική διοίκηση στην τοπική αυτοδιοίκηση, καθώς και κατάρτιση όλων των εκλεγμένων συμβούλων και στελεχών της Περιφερειακής διοίκησης και τοπικής αυτοδιοίκησης,

β) αναθεώρηση του εκπαιδευτικού υλικού, ως προς τη γλώσσα και ως προς τα πρότυπα, καθώς και εκπαίδευση των εκπαιδευτών/-τριών για θέματα ισότητας, με σκοπό να αρθούν τα κοινωνικά στερεότυπα,

γ) αλλαγή της νοοτροπίας και των πατριαρχικών δομών, καθώς το θέμα δεν είναι η μεγαλύτερη συμμετοχή των γυναικών στην πολιτική, αλλά η αλλαγή του τρόπου άσκησης της πολιτικής,

δ) ένταξη του mainstreaming και στις επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα και

ε) εγκαθίδρυση διαδικασίας ελέγχου εφαρμογής του mainstreaming σε κεντρικό και τοπικό επίπεδο, καθώς και συντονισμός των δραστηριοτήτων της τοπικής πολιτικής από το μηχανισμό άσκησης πολιτικής για το mainstreaming.

Τέλος, τα αναμενόμενα αποτελέσματα περιλαμβάνουν:

α) την αξιολόγηση των εφαρμοζόμενων πολιτικών με την υπάρχουσα κατάσταση,

β) την αύξηση του ποσοστού απασχόλησης των γυναικών,

γ) την ισόρροπη συμμετοχή των γυναικών στα νέα επαγγέλματα που αναδεικνύονται από την Κοινωνία της Πληροφορίας,

δ) τη συγκράτηση του πληθυσμού και την ανάπτυξη της υπαίθρου,

- ε) τη διατήρηση και ανάπτυξη των κοινωνικών υποδομών με σκοπό την εναρμόνιση επαγγελματικών και οικογενειακών ευθυνών και τη βελτίωση της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών και για τα δύο φύλα,
- στ) τη συμπλήρωση και παρακολούθηση της εφαρμογής του νομοθετικού πλαισίου,
- ζ) την ανάπτυξη της ποιότητας ζωής με τη βελτίωση των συνθηκών περιβάλλοντος, υγείας και διατροφής,
- η) την αλλαγή της νοοτροπίας και των στερεοτυπικών ρόλων των φύλων με την εκπαίδευση, την πληροφόρηση και ενημέρωση και την αλλαγή της προβολής παραδοσιακών προτύπων από τα Μ.Μ.Ε,
- θ) τη βελτίωση των κοινωνικοπολιτικών συνθηκών για την ισόρροπη συμμετοχή των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων και
- ι) την κάλυψη ποσοτικών στόχων στο τέλος της δετίας ως προς την εκπαίδευση, την απασχόληση, τις κοινωνικές υποδομές και τη συμμετοχή στα κέντρα λήψης αποφάσεων.

2.5 Νόμοι και Προεδρικά Διατάγματα

N. 1329/83 με τον οποίο εκσυγχρονίσθηκε το Οικογενειακό Δίκαιο και προσαρμόσθηκε στη συνταγματική επιταγή της αρχής της ισότητας των δύο φύλων.

N. 1342/83 με τον οποίο κυρώθηκε χωρίς καμία επιφύλαξη η Διεθνής Σύμβαση του Ο.Η.Ε. «Για την εξάλειψη όλων των μορφών διάκρισης κατά των γυναικών» (CEDAW).

N. 1414/84 για την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των φύλων στις εργασιακές σχέσεις σε εναρμόνιση με τις Οδηγίες 75/117 και 76/207

N. 1483/84 όπως συμπληρώθηκε και επεκτάθηκε με το ΠΔ 193/1998, καθώς και ο Ν. 2639/1998 για την «Προστασία και διευκόλυνση των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις».

N. 1609/86 για το δικαίωμα στην ελεύθερη και συνειδητή απόφαση απόκτησης παιδιών.

N. 1892/90 περί μερικής απασχόλησης.

N. 2434/96 «Μέτρα για την απασχόληση και την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση».

N. 2470/1997 «Αναμόρφωση του μισθολογίου του προσωπικού δημόσιας διοίκησης (Δημοσίου - ΝΠΔΔ - ΟΤΑ) για την ενίσχυση της οικογένειας των υπαλλήλων».

ΠΔ 176/1997 «Μέτρα για τη βελτίωση της ασφάλειας και της υγείας κατά την εργασία των εγκύων, λεχόνων και γαλουχουσών εργαζομένων, σε εναρμόνιση με την οδηγία 92/85/ΕΟΚ».

N. 2525/97 «Ενιαίο Λύκειο, πρόσβαση των αποφοίτων του στην Τριτοβάθμια Εκπαίδευση, αξιολόγηση του εκπαιδευτικού έργου και άλλες διατάξεις» (καθιέρωση ολοήμερου νηπιαγωγείου και ολοήμερου δημοτικού σχολείου).

N. 2639/1998 «Ρύθμιση εργασιακών σχέσεων, σύσταση Σώματος Επιθεώρησης εργασίας και άλλες διατάξεις» (Το άρθρο 2 αντικαθιστά το άρθρο 38 του Ν. 1892/90 περί μερικής απασχόλησης / Το άρθρο 25 του ίδιου Νόμου επεκτείνει το χρόνο της γονικής άδειας ανατροφής που ίσχυε με το Ν. 1483/1984).

N. 2643/1998 «Μέριμνα για την απασχόληση προσώπων ειδικών κατηγοριών και άλλες διατάξεις», στις κατηγορίες των προστατευομένων προσώπων περιλαμβάνεται και ο άγαμος γονιός τριών ανήλικων τέκνων.

N. 2676/1999 και N. 3029/2002 για τον εκσυγχρονισμό του συνταξιοδοτικού καθεστώτος και την κατάργηση κάθε υφιστάμενης διάκρισης λόγω φύλου στη συνταξιοδοτική προστασία.

N. 2683/1999 «Κύρωση του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων ΝΠΔΔ και άλλες διατάξεις».

N. 2776/1999 με τον οποίο τροποποιήθηκε ο Σωφρονιστικός Κώδικας και διασφαλίσθηκε η πλήρης ισότητα στη μεταχείριση των κρατουμένων, ανδρών και γυναικών.

ΠΔ 88/99 Ελάχιστες προδιαγραφές για την οργάνωση του χρόνου εργασίας σε συμμόρφωση με την Οδηγία 93/104/ΕΚ. (ΦΕΚ 94/Α/13-5-99).

N. 2839/2000 για την ισόρροπη συμμετοχή ανδρών και γυναικών στη διαδικασία λήψης αποφάσεων στο Δημόσιο, στα ΝΠΔΔ, ΝΠΙΔ, ΟΤΑ α' και β' βαθμού.

N. 2874/2000 «Προώθηση της απασχόλησης και άλλες διατάξεις» με τον οποίο συστήνεται το πενταμελές συμβουλευτικό-γνωμοδοτικό όργανο «Συμβούλιο Εμπειρογνομόνων Απασχόλησης και Κοινωνικής Ασφάλισης».

N. 2910/2001 για την υποχρεωτική κατ' ελάχιστον στο 1/3 συμμετοχή του κάθε φύλου στις Νομαρχιακές και Δημοτικές Εκλογές.

N. 2952/2001 για τη δυνατότητα προσφυγής στην Επιτροπή του ΟΗΕ ατόμων ή ομάδων προκειμένου να εξετάσει περιπτώσεις παραβίασης της αρχής της ισότητας των φύλων.

N. 2956/2001 «Αναδιάρθρωση του ΟΑΕΔ και άλλες διατάξεις».

N. 2972/2001 «Εκσυγχρονισμός της οργάνωσης και της λειτουργίας του ΙΚΑ και άλλες διατάξεις».

N. 3059/2002 «Σύσταση Νομικού Προσώπου με την επωνυμία Ελληνικό παρατηρητήριο για την ΚτΠ».

N. 3064/2002 για την καταπολέμηση της εμπορίας ανθρώπων, των εγκλημάτων κατά της γενετήσιας ελευθερίας, της πορνογραφίας ανηλίκων και γενικότερα της οικονομικής εκμετάλλευσης της γενετήσιας ζωής και την αρωγή στα θύματα των πράξεων αυτών.

N. 3089/2002 για την τεχνική γονιμοποίηση άγαμων γυναικών.

N. 3144/2003 «Κοινωνικός διάλογος για την προώθηση της απασχόλησης και την κοινωνική προστασία και άλλες διατάξεις».

N. 3174/2003 (ΦΕΚ 205, 28 Αυγούστου 2003) «Μερική απασχόληση και υπηρεσίες κοινωνικού χαρακτήρα», αφορά στην παροχή υπηρεσιών κοινωνικού χαρακτήρα, στη σύμβαση μερικής απασχόλησης, σε δράσεις κοινωνικού χαρακτήρα, στη διαδικασία πρόσληψης εργαζομένων που προέρχονται από κοινωνικές ομάδες (π.χ. μητέρες τέκνων έως 12 ετών σε ποσοστό 10%. Ειδικά για τις γυναίκες άνεργες που ανήκουν και σε άλλες κοινωνικές ομάδες [άνεργες εγγεγραμμένες στον Ο.Α.Ε.Δ., άνεργες εγγεγραμμένες στον Ο.Α.Ε.Δ. που βρίσκονται στην τελευταία πενταετία πριν τη συνταξιοδότηση και νέες έως 30 ετών] το ποσοστό κάλυψης των θέσεων μπορεί να φθάσει το 60%, εφόσον υπάρχει αντίστοιχος αριθμός σχετικών αιτήσεων κ.ά.), σε ρυθμίσεις για άτομα με ειδικές ανάγκες κ.λπ.

N. 3191/2003 «Το Εθνικό σύστημα σύνδεσης της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης με την Απασχόληση».

ΠΔ 41/2003 (ΦΕΚ:44/Α/21-02-2003) Τροποποίηση του ΠΔ 176/97 «Μέτρα για την βελτίωση της ασφάλειας και της υγείας κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων σε συμμόρφωση με την οδηγία 92/85/ΕΟΚ» (150/Α).

ΠΔ 105 (ΦΕΚ Α'96/23.4.2003) Προσαρμογή του εσωτερικού δικαίου προς τις διατάξεις της Οδηγίας 97/80/ΕΚ του Συμβουλίου της 15.12.1997 (ΕΕ L 14 της 20.1.1998, σελ. 6) «Σχετικά με το βάρος της αποδείξεως σε περιπτώσεις διακριτικής μεταχείρισης λόγω φύλου» σε εναρμόνιση με την Οδηγία 97/80/ΕΚ.

ΠΔ 233/2003 για την προστασία και αρωγή των θυμάτων που προέρχονται από τα εγκλήματα της εμπορίας και εκμετάλλευσης ανθρώπων.

Ν. 3227/2004 (ΦΕΚ 31, 9 Φεβρουαρίου 2004) «Μέτρα για την αντιμετώπιση της ανεργίας και άλλες διατάξεις» αφορά στα μέτρα για την αντιμετώπιση της ανεργίας και την αύξηση της απασχόλησης.

Ν. 3232/04 (ΦΕΚ:48/Α/12-2-04) Θέματα Κοινωνικής Ασφάλισης και άλλες διατάξεις.

Ν. 3250/04 (ΦΕΚ 124/Α/07-07/2004) «Μερική απασχόληση στο Δημόσιο στους ΟΤΑ και στα ΝΠΔΔ». Σημειώνεται ότι ο παρών Νόμος αντικαθιστά το Ν. 3174/2003 (ΦΕΚ 205 Α/28-08-2003) «Μερική απασχόληση και υπηρεσίες κοινωνικού χαρακτήρα» διευρύνοντας και αναβαθμίζοντας τη λειτουργία του.

Εθνικές Γενικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας (ΕΓΣΣΕ), με τις οποίες βελτιώνεται η νομοθεσία που ισχύει για τους/τις υπαλλήλους του ιδιωτικού τομέα και αφορά στην ισότητα στις εργασιακές σχέσεις, στις διευκολύνσεις των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις (γονικές άδειες, άδειες μητρότητας κ.λπ.). Σημαντική σε θέματα ισότητας ευκαιριών στην Ελλάδα θεωρείται η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας του 1993.

Νομοθετήματα: Απόφαση Υπουργού Εργασίας 31699 – 1999, ΦΕΚ 423 19930614 (Τέθηκε σε ισχύ: 14/6/1993), Τίτλος: Ίδρυση Πειραματικού Ινστιτούτου Επαγγελματικής Κατάρτισης και Απασχόλησης (ΠΙΕΚΑ). Το κείμενο της απόφασης αυτής έπαψε να ισχύει μετά την υπ' αριθ. 33347/1996, η οποία στη συνέχεια και αυτή αντικαταστάθηκε με τη Υ.Α. Εργ. ΚΑ. 33244/1997 (ΦΕΚ 109/Β/18.2.1997) με την οποία το ΠΙΕΚΑ ανασυντάχθηκε και μετονομάστηκε σε «Εθνικό Παρατηρητήριο Απασχόλησης». Σύμφωνα με την παρ. 1 του άρθρου 19 του Ν. 2874/2000 (Α' 286/29.12.2000), το «Εθνικό Παρατηρητήριο Απασχόλησης» που ιδρύθηκε με το Ν. 2150/1993 (ΦΕΚ 98 Α') καταργείται ως αυτοτελές νομικό πρόσωπο και συγχωνεύεται με το «Εθνικό Παρατηρητήριο Απασχόλησης (ΕΠΑ)» που ιδρύθηκε κατ' εξουσιοδότηση του Ν. 1836/1989 (ΦΕΚ 79 Α') και του άρθρου 14 του Ν. 2434/1996 (ΦΕΚ 188 Α') με την παρούσα απόφαση

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΟ ΧΑΣΜΑ ΜΕΤΑΞΥ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ

3.1.Εισαγωγή

Η Ελλάδα σύμφωνα με τους Καραμεσσίνη και Ιωακείμογλου (2003) εμφανίζει εύρος μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών παραπλήσιο με το μέσο όρο των χωρών της Ε.Ε και ελαφρώς μικρότερο από το αντίστοιχο των χωρών του Οργανισμού Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (Ο.Ο.Σ.Α.). Πρόκειται για ένα θεμελιώδες ζήτημα, όπως υποστηρίζουν οι Σταυρουλάκης- Σταυρογιάννης (2006), που αποτελεί κρίσιμο τεστ στην προσπάθεια διαπίστωσης της κατάστασης ισότητας των δυο φύλων στην πράξη, δεδομένου ότι δεν είναι δυνατόν να διαμορφωθούν συνθήκες κοινωνικής ισότητας χωρίς να υπάρχει ισοτιμία στις αμοιβές από τη βιοποριστική εργασία. Εκτός από τις διαφορές στα χαρακτηριστικά της γυναικείας και ανδρικής μισθωτής απασχόλησης και τις διακρίσεις φύλου στην αγορά εργασίας, το εύρος του μισθολογικού χάσματος και η συγκριτική θέση της χώρας επηρεάζονται από το θεσμικό πλαίσιο διαμόρφωσης των αμοιβών. Αντίθετα, η νομοθεσία για την ισότητα της αμοιβής δε φαίνεται να ασκεί κάποια επίδραση στις μισθολογικές ανισότητες με βάση το φύλο, τονίζουν οι Καραμεσσίνη- Ιωακείμογλου (2003). Από την άλλη οι Σταυρουλάκης – Σταυρογιάννης (2006) επισημαίνουν ότι όσον αφορά στην ηλικία, διαπιστώθηκε ότι οι αμοιβές των νεώτερων εργαζομένων συμβαδίζουν σχετικά, ενώ οι μισθολογικές διαφορές αυξάνουν με την πάροδο της ηλικίας. Όσον αφορά στην επαγγελματική κατηγορία, συνεχίζουν, συνθήκες σχετικής ισοτιμίας επικρατούν στην ομάδα των προσώπων που ασκούν επιστημονικά και καλλιτεχνικά επαγγέλματα και στην ομάδα των υπαλλήλων γραφείου. Τέλος, όσον αφορά το εκπαιδευτικό επίπεδο, παρατηρήθηκαν μεγάλες ανισότητες μεταξύ των αποφοίτων πανεπιστημιακής εκπαίδευσης. Άλλοι σημαντικοί παράγοντες που εντείνουν το χάσμα των αμοιβών είναι ο παραδοσιασμός επαγγελματικός διαχωρισμός σε γυναικεία και ανδρικά επαγγέλματα, σύμφωνα με τους Σταυρουλάκη- Σταυρογιάννη (2006).

3.2. Κατάσταση και εξέλιξη του μισθολογικού χάσματος

Σύμφωνα με τα πλέον πρόσφατα στατιστικά στοιχεία του ΟΟΣΑ (OECD, 2002), το μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών-γυναικών στην Ελλάδα ανέρχεται σε 13 ποσοστιαίες μονάδες και είναι το έβδομο μικρότερο μεταξύ των 19 πιο αναπτυγμένων χωρών του ΟΟΣΑ και το έκτο μικρότερο μεταξύ των χωρών της Ε.Ε. Σύμφωνα με στοιχεία του Ευρωπαϊκού Παρατηρητηρίου Εργασιακών Σχέσεων (EIRO), τονίζουν οι Σταυρουλάκη- Σταυρογιάννη (2006), στο σύνολο των χωρών της Ε.Ε οι αμοιβές των γυναικών ανερχόταν κατά το 1999 κατά μέσο όρο σε 78,6% των αμοιβών των ανδρών. Συνθήκες ισότητας επικρατούν κυρίως στις Σκανδιναβικές χώρες, τη Μεγάλη Βρετανία, την Ιρλανδία και το Λουξεμβούργο (με ποσοστά άνω του 80%). Ουραγοί ήσαν η Πορτογαλία (72,3%) και η Αυστρία (65%). Σύμφωνα με τα στοιχεία αυτά η Ελλάδα βρισκόταν στο μέσον με ποσοστό 76,2%.

Στο βιβλίο της "Η Γυναίκα στην Ελλάδα: δουλειά και χειραφέτηση" η Μάγδα Νικολαΐδου (1981) τονίζει ότι σύμφωνα με τα τελευταία επίσημα στοιχεία της Ε.Σ.Υ.Ε, το 1971 ο μέσος μηνιαίος μισθός των βιομηχανικών εργατών ήταν 7.155 δρχ για τους άντρες και 3.920 δρχ για τις γυναίκες.

Σ' ένα τελευταίο δελτίο του ίδιου του συνδέσμου βιομηχάνων αναφέρεται ότι για το πρώτο εξάμηνο του 1977 οι μέσες πραγματικές εβδομαδιαίες αποδοχές των εργατριών στη βιομηχανία ήταν 1602 δρχ., ποσό που αντιστοιχεί στο συμβατικό μεροκάματο της ανειδίκευτης εργάτριας, ενώ το αντίστοιχο ποσό για τους άντρες εργάτες ήταν 2.524 δρχ. Στο ίδιο δελτίο, οι ίδιοι βιομήχανοι, παραδέχονται ότι παρά τις εξαγγελίες, η αρχή της εξίσωσης των ημερομισθίων δεν εφαρμόζεται στην πράξη στις κλαδικές συμβάσεις, πράγμα που καταγγέλλεται διαρκώς από συνδικαλιστικές και γυναικείες οργανώσεις. Και το καταπληκτικό είναι ότι η διαφορά ανάμεσα στον αντρικό και στο γυναικείο μέσο μισθό συνεχώς μεγαλώνει γιατί οι σταδιακές μισθολογικές αυξήσεις, που αφορούν κυρίως τους αντρικούς μισθούς, έχουν σαν αποτέλεσμα να αυξάνει διαρκώς η διαφορά, μια και οι γυναίκες παραμένουν στα κατώτατα μισθολογικά επίπεδα.

Από την έρευνα αυτή προκύπτει επίσης για την Ελλάδα ότι, το 1998, το μισθολογικό χάσμα στον ιδιωτικό τομέα ανερχόταν σε 21 ποσοστιαίες μονάδες και ήταν μεγαλύτερο από το μέσο όρο της Ε.Ε.. Αντίθετα, στο δημόσιο τομέα ήταν, μικρότερο από το μέσο όρο της Ε.Ε. και ανερχόταν σε 9 ποσοστιαίες μονάδες (Καραμεσίνη και Ιωακείμογλου ,2003).

Σύμφωνα με τα στοιχεία της Ευρωπαϊκής Έρευνας Διάρθρωσης Αμοιβών (European Structure of Earnings Survey), που διεξήχθη στις χώρες μέλη της Ε.Ε. το 1995 και κάλυπτε κυρίως κλάδους του ιδιωτικού τομέα, το μισθολογικό χάσμα στην Ελλάδα τη χρονιά εκείνη ανερχόταν σε 23 ποσοστιαίες μονάδες.

Οι διαθέσιμες πηγές στοιχείων για τους μισθούς παρέχουν μακροχρόνιες σειρές μόνο για ένα μικρό αριθμό κλάδων της ελληνικής οικονομίας. Η εξέλιξη του λόγου των γυναικείων προς τις ανδρικές αποδοχές που υπολογίζεται από αυτές τις σειρές, διαφέρει από κλάδο σε κλάδο και ανάλογα με τη μορφή αμοιβής (Διαγράμματα 1&2).

Για παράδειγμα, ενώ οι γυναικείοι σχετικοί μηνιαίοι μισθοί στη βιομηχανία μειώθηκαν μεταξύ 1965 και 1981, το μέσο γυναικείο σχετικό ωρομίσθιο στον ίδιο τομέα βελτιώθηκε. Γι' αυτό λοιπόν το μισθολογικό χάσμα των μέσων μηνιαίων αποδοχών στη βιομηχανία μεταξύ ανδρών και γυναικών ήταν μεγαλύτερο το 1981 απ' ό τι το 1965, σε αντίθεση με το μισθολογικό χάσμα των μέσων ωριαίων αποδοχών στον ίδιο τομέα, που ήταν μικρότερο.

Σύμφωνα με τους Καραμεσσίνη- Ιωακείμογλου (2003) από το 1981 μέχρι πρόσφατα το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δυο φύλων ακολούθησε μια σαφή και συνεχή τάση συρρίκνωσης τόσο στη βιομηχανία όσο και στο λιανικό εμπόριο. Αυτό, φαίνεται ότι συνέβη αρχικά και στις τράπεζες και τις ασφάλειες. Όμως, στους τελευταίους κλάδους η τάση συρρίκνωσης αντιστράφηκε από τα τέλη της δεκαετίας του 1980 και το μισθολογικό χάσμα διευρύνθηκε.

3.3. Θεσμικό Πλαίσιο Διαμόρφωσης των Αμοιβών

Το θεσμικό πλαίσιο λειτουργίας της αγοράς εργασίας και διαμόρφωσης των αμοιβών επιδρά άμεσα στις μισθολογικές ανισότητες στη βάση του φύλου, τονίζουν οι Καραμεσσίνη – Ιωακείμογλου (2003). Ο ρόλος του αναδείχθηκε μέσα από μία σειρά από εμπειρικές μελέτες που πραγματοποιήθηκαν στην διάρκεια της περασμένης δεκαετίας, και οι οποίες είχαν ως σκοπό να ερμηνεύσουν τις διαφορές στο μέγεθος του μισθολογικού χάσματος ανάμεσα στις αναπτυγμένες χώρες (Rubery 1992; Blau & Kahn 1992, 2001, Rubery & Fagan 1994; Rubery et al. 1997).

Στις αρχές της δεκαετίας του '90 εμφανίστηκε η συγκριτική θεσμική προσέγγιση, σύμφωνα με την οποία το διαφορετικό μέγεθος του μισθολογικού χάσματος μεταξύ χωρών οφείλεται στις διαφορές τους ως προς τις δομές απασχόλησης και τα συστήματα αμοιβών (Rubery 1992). Οσον αφορά τις προτάσεις πολιτικής, το βασικό συμπέρασμα της προσέγγισης αυτής είναι ότι πρέπει να δίδεται μεγαλύτερο βάρος στο γενικό θεσμικό πλαίσιο ρύθμισης της αγοράς εργασίας και διαμόρφωσης των αμοιβών παρά στις άμεσες πολιτικές ίσης αμοιβής (Whitehouse 1992, Rubery 1992).

Η βιβλιογραφία για την ερμηνεία του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των δύο φύλων στην Ελλάδα περιλαμβάνει δύο μόνο μελέτες που ακολουθούν τη θεσμική προσέγγιση. Η πρώτη προσπαθεί να δείξει πώς το σύστημα καθορισμού των αμοιβών και οι κατά φύλο καταταμήσεις του συστήματος απασχόλησης – επαγγέλματα, κλάδοι, μορφές απασχόλησης – αλληλεπιδρούν και παράγουν από κοινού τις ανισότητες αμοιβής με βάση το φύλο (Cavouriaris & Karamessini, 1993). Η δεύτερη επεκτείνεται πέραν του συστήματος καθορισμού των αμοιβών και σε ευρύτερους θεσμικούς και διαρθρωτικούς παράγοντες που επιδρούν στο χάσμα αμοιβών μεταξύ των δύο φύλων (Karamessini, 2002). Η υπόλοιπη βιβλιογραφία περιλαμβάνει ποσοτικές στατιστικές αναλύσεις του μισθολογικού χάσματος, που στην πλειοψηφία τους έχουν κάνει χρήση οικονομετρικών μεθόδων (Kanellopoulos 1982, Psacharopoulos 1983, Tzannatos 1989, Kanellopoulos Mavromaras 2000).

Στη συνέχεια θα αναλύσουμε το θεσμικό πλαίσιο διαμόρφωσης των αμοιβών. Τα χαρακτηριστικά του πλαισίου αυτού, που επιδρούν στο μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων, περιλαμβάνουν:

- το σύστημα προστασίας των μισθών,
- το βαθμό κάλυψης από συλλογικές συμβάσεις εργασίας,

- το βαθμό συγκέντρωσης του συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων,
- το σύστημα κατάταξης και ιεράρχησης των επαγγελματιών και των θέσεων εργασίας και
- το σύστημα αμοιβής (Καραμεσσίνη-Ιωακείμογλου, 2003)

Ξεκινώντας από το γεγονός ότι οι γυναίκες συγκεντρώνονται περισσότερο απ' ό,τι οι άνδρες στο κάτω άκρο της κατανομής των μισθών, οι Καραμεσσίνη-Ιωακείμογλου, (2003) επισημαίνουν ότι όσο μεγαλύτερο είναι το εύρος της κάλυψης των μισθωτών από συλλογικές συμβάσεις εργασίας και όσο πιο αποτελεσματική είναι η προστασία των κατώτατων μισθών, τόσο υψηλότερες είναι οι σχετικές αμοιβές των γυναικών. Επιπρόσθετα, φαίνεται ότι τα συγκεντρωτικά συστήματα συλλογικών διαπραγματεύσεων και καθορισμού των μισθών οδηγούν σε πιο συμπίεσμένη κλίμακα μισθών, με αποτέλεσμα το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων να είναι μικρότερο από ό,τι στα αποκεντρωμένα συστήματα. Τέλος, το σύστημα κατάταξης των επαγγελματιών και των θέσεων εργασίας και τα συστήματα αμοιβής ενδέχεται να επιδρούν σημαντικά στις μισθολογικές διαφορές με βάση το φύλο, δεδομένου ότι καθορίζουν τις αποδόσεις των εκπαιδευτικών τίτλων, των ειδικεύσεων και δεξιοτήτων, της αρχαιότητας στο επάγγελμα ή την επιχείρηση, των ατομικών επιδόσεων κ.λ.π .

3.3.1 Το σύστημα προστασίας των μισθών

Οι Καραμεσσίνη- Ιωακείμογλου (2003) αναλύουν το σύστημα προστασίας των μισθών, που αφορά κυρίως τις πιο ευάλωτες κατηγορίες εργαζομένων, εφόσον οι βασικοί μισθοί που ορίζουν οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας αποτελούν διαπραγματευτικό πλεονέκτημα στην ατομική διαπραγμάτευση με τους εργοδότες. Ως γνωστόν, οι γυναίκες παρουσιάζουν υψηλή συγκέντρωση μεταξύ των ευάλωτων κατηγοριών εργαζομένων.

Το ελληνικό σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων, ισχυρίζονται, όπως αυτό ρυθμίζεται από τον Ν. 1876/1990, εξασφαλίζει ισχυρή προστασία των μισθών απέναντι στις δυνάμεις της αγοράς. Η εκ του νόμου υποχρεωτική συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στη διαπραγμάτευση, σε συνδυασμό με τη διαδικασία διαμεσολάβησης και διαιτησίας σε περίπτωση διαφωνίας των μερών, η νομική ισχύς των συλλογικών συμβάσεων και η δυνατότητα διοικητικής επέκτασης της ισχύος τους στο σύνολο των μισθωτών ενός επαγγέλματος ή κλάδου, όταν αυτές ήδη καλύπτουν τουλάχιστον το 51% των εργαζόμενων, αποτελούν χαρακτηριστικά ενός καλά ρυθμισμένου συστήματος. Ένας άλλος τρόπος προστασίας των μισθών απέναντι στις

καθοδικές πιέσεις που ασκούν οι δυνάμεις της προσφοράς και της ζήτησης εργασίας σε περίοδο μαζικής ανεργίας είναι η επιδότηση των εργοδοτών για την πρόσληψη ατόμων που ανήκουν σε κατηγορίες που μειονεκτούν ως προς τα προσόντα και τα κοινωνικά χαρακτηριστικά. Η επιδότηση των νέων θέσεων απασχόλησης γι' αυτές τις κατηγορίες εργατικού δυναμικού αποτελεί ένα σημαντικότατο πυλώνα της πολιτικής απασχόλησης στην Ελλάδα από τα μέσα της δεκαετίας του 1980.

Στα θετικά του ελληνικού συστήματος ρύθμισης των μισθών, συνεχίζουν, συγκαταλέγεται και η νομοθετική κατοχύρωση της ίσης αμοιβής των απασχολούμενων με συμβάσεις ορισμένου χρόνου και της αναλογικότητας της αμοιβής των μερικώς απασχολούμενων. Το ωρομίσθιο των τελευταίων ισούται με το ένα όγδοο του ημερομισθίου και με το ένα εκατοστό εβδομηκοστό έκτο του μηνιαίου μισθού, που καθορίζονται από τις κλαδικές και επαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

Αν και το ελληνικό σύστημα προστασίας των μισθών εμφανίζεται τυπικά ισχυρό, σύμφωνα με αυτά που περιγράψαμε παραπάνω, ωστόσο η αποτελεσματικότητά του υπονομεύεται στην πράξη από τις πολλαπλές παραβιάσεις της εργατικής νομοθεσίας. Αυτές οφείλονται στις τεράστιες αδυναμίες των θεσμών ελέγχου της αγοράς εργασίας – Επιθεώρηση Εργασίας – και στη διόγκωση της παραοικονομίας την τελευταία δεκαετία, λόγω της μαζικής εισροής μεταναστών και της πίεσης που ασκεί η ανεργία στις πιο ευάλωτες κατηγορίες εργατικού δυναμικού. Η απορύθμιση της αγοράς εργασίας στην πράξη διευρύνει τις μισθολογικές ανισότητες φύλου και αποτελεί μεγάλο εμπόδιο σε όποια προσπάθεια μείωσης του μισθολογικού χάσματος, όπως προκύπτει και από τη μελέτη τριών επαγγεμάτων, που διενεργήθηκε στο πλαίσιο πρόσφατης έρευνας (Ntermanakis et al, 2002).

Η επίδραση της απορύθμισης της αγοράς εργασίας στη διεύρυνση των μισθολογικών ανισοτήτων φύλου διαμεσολαβείται από τις συνέπειες της μειωμένης προστασίας των κατώτατων μισθών στη διεύρυνση της κλίμακας και της διασποράς των μισθών. Το εύρος της κατανομής των μισθών, όμως, επηρεάζεται επίσης από το βαθμό συγκέντρωσης του συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων (Καραμεσσίνη – Ιωακείμογλου, 2003)

Στο ελληνικό σύστημα, τονίζουν, τα διαφορετικά επίπεδα διαπραγμάτευσης είναι σε μεγάλο βαθμό αλληλεξαρτώμενα. Η διαπραγμάτευση σε κλαδικό και επαγγελματικό επίπεδο χρησιμοποιεί τις ποσοστιαίες αυξήσεις των εθνικών κατώτατων μισθών ως σημείο αναφοράς,

ενώ η διαπραγμάτευση σε επίπεδο επιχείρησης περιλαμβάνει συνήθως εργατικές διεκδικήσεις ενιαίων συμπληρωματικών αυξήσεων πάνω από τους βασικούς μισθούς των κλαδικών και επαγγελματικών συμβάσεων. Η ατομική διαπραγμάτευση μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων μπορεί, σύμφωνα με το νόμο, να καθορίσει επίπεδα μισθών ανώτερα αυτών που ορίζουν οι συλλογικές συμβάσεις.

Η αλληλεξάρτηση των διαφορετικών επιπέδων διαπραγμάτευσης και το παραδοσιακά περιορισμένο εύρος της ατομικής διαπραγμάτευσης καθιστούν το ελληνικό σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων ένα σύστημα ρυθμισμένο, μεσαίου βαθμού συγκέντρωσης. Αυτό συμβαδίζει με το γεγονός ότι, σύμφωνα με διαθέσιμα συγκριτικά στατιστικά στοιχεία, η Ελλάδα κατέχει μεσαία θέση μεταξύ των χωρών της Ε.Ε. ως προς τη μισθολογική ανισότητα (Salverda et al. 2001).

Ωστόσο, την τελευταία δεκαετία, υποστηρίζουν οι Καραμεσσίνη-Ιωακείμογλου, (2003) η μεγάλη επέκταση της ατομικής διαπραγμάτευσης τόσο στο κάτω όσο και στο άνω άκρο της κατανομής των μισθών έχει διευρύνει την κλίμακα αμοιβών και τη διασπορά των μισθών. Το φαινόμενο αυτό έχει αρνητική επίδραση στο μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων, δεδομένης της μεγαλύτερης συγκέντρωσης των γυναικών σε σχέση με τους άνδρες στο κάτω άκρο και της μικρότερης συγκέντρωσής τους στο άνω άκρο. Γι' αυτό, είναι πολύ πιθανό, ενδεχόμενη διόρθωση των στατιστικών στοιχείων για τους μισθούς ώστε να συμπεριλάβουν αυτούς των εργαζομένων στην παραοικονομία ή με σύμβαση παροχής υπηρεσιών να ανέτρεπε την εικόνα της μισθολογικής ανισότητας στην Ελλάδα τόσο τη γενική όσο και αυτή που έχει σχέση με το φύλο.

Τέλος, ακόμα και εάν περιοριστούμε στα επίσημα στοιχεία για τους μισθούς, διαπιστώνουμε ότι μεταξύ 1990 και 2001 διευρύνθηκε η ανισότητα στο κάτω μέρος της κατανομής των μισθών, εφόσον ο λόγος του κατώτατου προς τον μέσο μισθό στην οικονομία μειώθηκε κατά 13,6%. Αυτή η εξέλιξη επέδρασε σαφώς αυξητικά στο μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων.

3.4 Θεωρητικό Πλάνισιο

Οι Σταυρουλάκης – Σταυρογιάννης (2006) εποσημαίνουν ότι ο απλούστερος τρόπος προσδιορισμού των αιτιών που οδηγούν σε μισθολογικές διαφορές τα δυο φύλα συνίσταται στη διαφορετική παρατήρηση της εργασιακής πορείας και σταδιοδρομίας γυναικών και ανδρών. Σύμφωνα πάντα με τους ίδιους, αν συγκριθεί η πορεία των νέων γυναικών και ανδρών που εισέρχονται στην αγορά εργασίας με τα ίδια τυπικά προσόντα και τις ίδιες ικανότητες ανμένεται ότι οι μισθοί και των δυο κοινωνικών φύλων θα αυξάνονται ισότιμα με την πάροδο των χρόνων. Σε κάποια χρονική στιγμή οι γυναίκες είναι πιθανόν να εγκαταλείψουν προσωρινά την εργασία τους λόγω της γέννησης και της φροντίδας των παιδιών τους. Το γεγονός αυτό, τονίζουν, θα έχει σημαντικές επιπτώσεις:

- ο μέσος χρόνος παραμονής των γυναικών στην εργασία θα είναι μικρότερος από τον αντίστοιχο των ανδρών.
- Όταν οι γυναίκες επανακάμψουν στην εργασία τους θα έχουν σχετική υστέρηση σε προϋπηρεσία, γνώσεις και εμπειρία από τους άνδρες συναδέλφους τους.

3.4.1 Θεωρία της προτίμησης (taste-based discrimination)

Σύμφωνα με τους Σταυρουλάκη – Σταυρογιάννη (2006) η προσέγγιση της προτίμησης προέρχεται από τον Becker (1957) και αναφέρεται στις προκαταλήψεις των εργοδοτών κατά τις προσλήψεις. Η θεωρία ερμηνεύει μισθολογικές δικαρίσεις εις βάρος κάθε είδους ευάλωτων κοινωνικών ομάδων (μειονότητες, μετανάστες κ.λ.π.).

Με βάση τη θεωρία αυτή οι ανδρικοί μισθοί θα υπερτερούν πάντοτε έναντι των γυναικείων. Δεδομένου ότι οι εταιρείες που εφαρμόζουν καθεστώς διακρίσεων προσλαμβάνουν κυρίως άνδρες, η μεγάλη ζήτηση νγια άνδρες οδηγεί σε αύξηση του επιπέδου των ανδρικών μισθών έναντι των γυναικείων.

Η θεωρία της προτίμησης, συνεχίζουν, δεν περιορίζεται μόνο στους εργοδότες, αλλά ενδέχεται να αναφέρεται και σε άλλους εταίρους της αγοράς εργασίας, όπως τους άνδρες εργαζόμενους και τους καταναλωτές. Σε ορισμένα επαγγέλματα είτε εργασιακούς χώρους (π.χ. ανθρακωρυχεία, οικοδομικά έργα), οι άνδρες εργαζόμενοι μπορεί να απορρίπτουν τη συνεργασία με γυναίκες, οπότε η Διοίκηση της επιχείρησης είναι πιθανόν ότι θα εξαγοράσει την ανοχή τους με πρόσθετη αμοιβή.

3.4.2 Θεωρία της στατιστικής διάκρισης (statistic-based discrimination)

Η θεωρία της στατιστικής διάκρισης, κατά τους Σταυρουλάκη- Σταυρογιάννη (2006), δεν αποδίδει το φαινόμενο της ανισότητας των αμοιβών σε κοινωνική αντιπάθεια προς το γυναικείο κοινωνικό φύλο, αλλά στην παρεμβολή στερεοτύπων των εργοδοτών. Οι εργοδότες, συνεχίζουν, έχουν την πεποίθηση ότι οι πληροφορίες τους για τις γυναίκες υποψήφιες εργαζόμενες είναι λιγότερο αξιόπιστες από τις αντίστοιχες πληροφορίες τους για τους άνδρες. Συγκεκριμένα κατά την επιλογή των υποψηφίων για κάλυψη θέσεων εργασίας, η επιχείρηση επιδιώκει την απόκτηση όσον το δυνατόν περισσότερων πληροφοριών για αυτούς. Οι πληροφορίες παρέχονται από τα βιογραφικά των υποψηφίων, από τη συνέντευξη, καθώς και από άλλες πηγές. Οι άλλες πηγές αναφέρονται κυρίως στα δημογραφικά χαρακτηριστικά των υποψηφίων. Εν προκειμένω, οι εργοδότες κρίνουν στερεότυπα ότι οι γυναίκες έχουν χαμηλότερες επαγγελματικές φιλοδοξίες και ότι, όπως δείχνουν οι στατιστικές, εγκαταλείπουν ευκολότερα τη δουλειά τους από ότι οι άνδρες. Με βάση αυτή τη λογική, προσφέρουν λιγότερο μισθό στις γυναίκες από ότι στους άνδρες. Με άλλα λόγια, η πρόσληψη των γυναικών, θεωρείται επένδυση «υψηλότερου ρίσκου» για τους εργοδότες και το υποτιθέμενο αυτό ρίσκο αντιστθμίζεται με χαμηλότερες αμοιβές. Τονίζουν ακόμη ότι παρατηρείται ότι η διάκριση αυτού του τύπου σε τελευταία ανάλυση στρέφεται όχι εναντίον του συνόλου των γυναικών, αλλά κυρίως εις βάρος εκείνων που επιδιώκουν πραγματικά να σταδιοδρομήσουν στις επιχειρήσεις και στους οργανισμούς.

3.4.3 Θεωρία του επαγγελματικού διαχωρισμού (occupational segregation)

Η θεωρία αυτή, σύμφωνα με τους Σταυρουλάκη- Σταυρογιάννη (2006), βασίζεται στη μελέτη της σταδιοδρομίας των γυναικών και των ανδρών. Παρατηρείται ότι οι άνδρες στρέφονται ή γίνονται αποδεκτοί από τους εργοδότες σε ειδικότητες αιχμής που τυγχάνουν υψηλών αποδοχών στην αγορά εργασίας. Αντίθετα οι γυναίκες συχνά οδηγούνται από τα ισχύοντα στην αγορά εργασίας σε ειδικότητες με μεγάλη προσφορά, με αποτέλεσμα να καταλαμβάνουν θέσεις υψηλών προδιαγραφών και απολαβών (Καραμεσσίνη- Ιωακείμογλου, 2003). Η γενική αυτή διατύπωση εξειδικεύεται σε δυο επιμέρους θεωρητικές προσεγγίσεις, στη θεωρία του επαγγελματικού διαχωρισμού με βάση τη ζήτηση και στη θεωρία του επαγγελματικού διαχωρισμού με βάση την προσφορά.

Η θεωρία του επαγγελματικού διαχωρισμού με βάση τη ζήτηση επιδιώκει να ερμηνεύσει τη μισθολογική ανισότητα με βάση την «οριζόντια διάκριση» μεταξύ ανδρών και γυναικών

επαγγελμάτων. Συνοψίζοντας τα αποτελέσματα διεθνών ερευνών, οι Anker & Hein (1986) συνέπτυξαν τα σημαντικότερα «θετικά» στερεότυπα της γυναικείας ιδιοσυγκρασίας ως εξής:

- Μέριμνα και φροντίδα
- Εμπειρία σε οικιακές εργασίες
- Χειρωνακτική επιδεξιότητα
- Τιμιότητα
- Φυσική εμφάνιση.

Εξάλλου τα σημαντικότερα «αρνητικά» στερεότυπα ήταν τα ακόλουθα:

- Μειωμένη διάθεση για επιστασία προσωπικού
- Χαμηλότερη έφεση στις θετικές επιστήμες
- Μειωμένη σωματική δύναμη
- Μειωμένη διαθεσιμότητα για ταξίδια
- Λιγότερη προθυμία για έκθεση σε κίνδυνο

Σύμφωνα με τη θεωρία αυτή, μερικά επαγγέλματα είναι ανοικτά κυρίως σε άνδρες, ενώ τα υπόλοιπα είναι ανοικτά και στα δυο φύλα. Σαν αποτέλεσμα αυτής της στρέβλωσης της αγοράς εργασίας, η προσφορά των γυναικών στα ανοικτά γι' αυτές επαγγέλματα είναι αυξημένη. Έχοντας υπόψη το γεγονός ότι οι μισθοί διαμορφώνονται με βάση την αγορά και τη ζήτηση, αναμένεται ότι οι μισθοί των ανδρών στα ανδρικά επαγγέλματα θα είναι μεγαλύτεροι, ενώ οι μισθοί των γυναικών στα λοιπά επαγγέλματα θα είναι μικρότεροι.

Η θεωρία του επαγγελματικού διαχωρισμού, συνεχίζοντας με βάση την προσφορά δίδει έμφαση στην «κάθετη διάκριση», δεδομένου ότι σε πολλά γυναικεία επαγγέλματα οι γυναίκες περιορίζονται στις χαμηλότερες ιεραρχικές βαθμίδες, ενώ οι προιστάμενοι είναι κυρίως άνδρες. Το φαινόμενο αποδίδεται στις συνθήκες εργασίας των δυο φύλων. Συγκεκριμένα οι γυναίκες επιθυμούν μεγαλύτερη ελευθερία, άνεση χρόνου και ευελιξία στο ωράριό τους. Κατά συνέπεια θα στραφούν σε θέσεις εργασίας και επαγγέλματα που θα τους παρέχουν προπαντός αυτή τη δυνατότητα. Αναπόφευκτα, αυτές οι προνομιακές εργασιακές συνθήκες συνεπάγονται χαμηλότερες απολαβές. Όπως υποστηρίχθηκε από την Hakim (1996), οι επαγγελματικές επιλογές

των γυναικών είναι χαμηλής εμβέλειας, γεγονός που μπορεί να οφείλεται είτε σε υπαρκτά οικογενειακά βάρη είτε κοινωνικά στερεότυπα που υποχρεώνουν τις γυναίκες να τρέφουν χαμηλές φιλοδοξίες, να αμελούν την επιμόρφωσή τους και να μην ασχολούνται ολοκληρωτικά με την καριέρα τους. Ο κύριος όγκος της εργασίας διεκπαιρώνεται έτσι από άνδρες, οι οποίοι αμείβονται περισσότερο σαν αντιστάθμισμα της απουσίας ευελιξίας από τη δική τους προσωπική εργασία.

3.5. Νομοθεσία για ίση αμοιβή

Η πολιτική για την ίση αμοιβή στην Ελλάδα ξεκινά στις αρχές της δεκαετίας του 1970 και μέχρι τώρα έχει περιοριστεί σε νομοθετικά μέτρα. Τα συνδικάτα δεν έχουν αναλάβει καμία σημαντική δική τους πρωτοβουλία, παρά μόνον ανταποκρίθηκαν στις απαιτήσεις της νομοθεσίας περί ίσης αμοιβής για την ίδια εργασία. Αν και η «ίση αμοιβή για ίσης αξίας εργασία» έχει κατοχυρωθεί με το Σύνταγμα του 1975, αυτή η αρχή αγνοήθηκε παντελώς τόσο από τους κοινωνικούς εταίρους όσο και από τις κυβερνήσεις (Καραμεσσίνη-Ιωακείμογλου, 2003).

Την 1.1.1973, η χούντα των συνταγματαρχών εξίσωσε τον εθνικό κατώτατο μηνιαίο μισθό των γυναικών μισθωτών με αυτόν των ανδρών συναδέλφων τους. Με την αποκατάσταση της δημοκρατίας, το νέο Σύνταγμα του 1975 όρισε στο άρθρο 22, §1β, ότι «όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από φύλο ή άλλη διάκριση, έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας». Όπως αποδεικνύεται από τα πρακτικά των συνεδριάσεων της Βουλής, το άρθρο 22 §1β περιελήφθη στο Σύνταγμα ενόψει της προσχώρησης της χώρας στις Ευρωπαϊκές Κοινότητες και της επικείμενης κύρωσης από την ελληνική κυβέρνηση της Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας αριθ. 100, που υπήρξε η βάση του άρθρου 119 της Συνθήκης της ΕΟΚ για ίση αμοιβή (Κουκούλη –Σπηλιωτοπούλου 1988).

Με την ψήφιση του Συντάγματος, τονίζουν οι Καραμεσσίνη- Ιωακείμογλου (2003) οι διαφορετικοί μισθοί και οι μισθολογικές κλίμακες που ίσχυαν μέχρι τότε για άνδρες και γυναίκες που έκαναν την ίδια εργασία καθώς και οι χωριστές επαγγελματικές κατηγορίες των συλλογικών συμβάσεων για άνδρες ή γυναίκες κατέστησαν παράνομες. Το Σύνταγμα μάλιστα προέβλεψε τριετή μεταβατική περίοδο για τη συμμόρφωση προς την αρχή της ίσης αμοιβής. Η Εθνική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας του 1975 όρισε τριετή περίοδο βαθμιαίας εξίσωσης του εθνικού κατώτατου ημερομισθίου των γυναικών με αυτό των ανδρών, σε συμμόρφωση με τη συνταγματική επιταγή. Οι κατώτερου επιπέδου συλλογικές συμβάσεις εργασίας ακολούθησαν την ίδια κατεύθυνση. Επίσης οι ονομασίες των επαγγελματικών κατηγοριών έγιναν ουδέτερες ώστε να καλύπτουν και τα δύο φύλα.

Ο Ν. 1414/1984 για την ισότητα μεταχείρισης στις εργασιακές σχέσεις, συνεχίζουν, επανέλαβε την αρχή της ίσης αμοιβής του Συντάγματος του 1975, έδωσε έναν περιοριστικό ορισμό της αμοιβής – δεδομένου ότι την ταύτισε με το αντάλλαγμα της εργασίας – και όρισε ότι η κατάταξη των επαγγελματιών και των θέσεων εργασίας για τον καθορισμό των αμοιβών πρέπει

να βασίζεται σε κοινά κριτήρια για τους άνδρες και τις γυναίκες και να εφαρμόζεται χωρίς διακρίσεις φύλου.

Ενώ τα συνδικάτα ενεπλάκησαν ενεργά στην κατάργηση των διαφορετικών βασικών μισθών και κλιμάκων για άνδρες και γυναίκες στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, αρχικά δεν ενστερνίστηκαν και στη συνέχεια ολιγόρησαν για την καταβολή του επιδόματος γάμου και στα δύο φύλα. Πριν το 1989 μόνο οι άνδρες είχαν δικαίωμα σε επίδομα γάμου. Το επίδομα αυτό θεωρείτο τμήμα του «οικογενειακού μισθού», δηλαδή ένα συμπλήρωμα μισθού με σκοπό να βοηθά τους παντρεμένους άνδρες να αντεπεξέρχονται στα έξοδα διαβίωσης της εξαρτημένης συζύγου (Cavouriaris & Karamessini 1993). Η Εθνική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας του 1989 όρισε για τις έγγαμες γυναίκες ίδιες προϋποθέσεις καταβολής και ίδιο ύψος του επιδόματος γάμου όπως και για τους έγγαμους άνδρες. Αντίθετα, η καταβολή στις γυναίκες του δημοσίου τομέα των οικογενειακών επιδομάτων με τις ίδιες προϋποθέσεις όπως και στους άνδρες συναδέλφους τους εκκρεμεί μέχρι σήμερα.

Από τα παραπάνω και σύμφωνα με τις Καραμεσσίνη και Ιωακείμογλου (2003) συμπεραίνουμε ότι η νομοθεσία για την ίση αμοιβή επέδρασε θετικά στη μείωση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών τις δεκαετίες του 1970 και 1980, μέσω της εφαρμογής της αρχής της ίσης αμοιβής για ίδια εργασία. Αντίθετα, η αρχή της ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας δεν έχει μέχρι σήμερα επηρεάσει τις μισθολογικές διαφορές μεταξύ των φύλων, εφόσον δεν παρακίνησε κανέναν να επιδιώξει την υλοποίησή της.

Αν και οι άμεσες διακρίσεις κατά των γυναικών ως προς την αμοιβή τυπικά έχουν εξαλειφθεί, στην πράξη υπάρχει πάντοτε περιθώριο για διακρίσεις. Αυτό συμβαίνει ιδίως στις περιπτώσεις όπου η αμοιβή υπερβαίνει τους βασικούς μισθούς των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και στις μικρές επιχειρήσεις, όπου η διάρθρωση των αμοιβών είναι αδιαφανής, ο συνδικαλισμός απουσιάζει και οι συνάδελφοι είναι απρόθυμοι να καταθέσουν στο δικαστήριο φοβούμενοι την απόλυση ή άλλη δυσμενή αντίδραση του εργοδότη (Spiliotopoulos, 1996).

3.6. Περιγραφική Ανάλυση των μισθολογικών διαφορών μεταξύ ανδρών και γυναικών.

3.6.1 Μισθολογικές διαφορές ανδρών και γυναικών κατά ηλικιακή ομάδα

Το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων αναλύεται καταρχήν σε σχέση με τις ηλικιακές ομάδες των εργαζομένων. Η ηλικία σύμφωνα με τους Καραμεσσίνη- Ιωακείμογλου (2003) εμφανίζεται ως ένας παράγοντας που επηρεάζει τις αμοιβές διότι στην διάρκεια της εργασιακής ζωής ο εργαζόμενος συσσωρεύει πείρα και γνώσεις που αυξάνουν την αξία της εργασιακής δύναμής του (το μέγεθος του «ανθρώπινου κεφαλαίου» κατά την νέο-κλασική θεωρία). Επομένως, είναι αναμενόμενο, η ηλικία να εμφανίζεται ως παράγοντας που επιδρά θετικά επί του μισθού. Εντούτοις, είναι γενικά αποδεκτό ότι η αξία της εργασιακής δύναμης γενικά αυξάνεται έως μια ορισμένη ηλικία και στην συνέχεια μειώνεται- τουλάχιστον για πολλά επαγγέλματα. Αυτό οφείλεται, πρώτον, στην φθορά των σωματικών ικανοτήτων και δυνάμεων που για ορισμένα επαγγέλματα έχουν βαρύνουσα σημασία (χειρωνακτικές εργασίες της βιομηχανίας, λιανικό εμπόριο κ.ά.), και δεύτερον, στην «τεχνολογική απαξίωση» των γνώσεων και των ικανοτήτων των περισσότερο ηλικιωμένων εργαζομένων ιδιαίτερα σε επαγγέλματα που βρίσκονται σε ιστορική παρακμή –με εξαίρεση ωστόσο μια σειρά επαγγελματιών διανοητικής εργασίας υψηλής ειδίκευσης στα οποία η αύξηση της αξίας της εργασιακής δύναμης συνεχίζεται μέχρι το τέλος του εργασιακού βίου. Ως εκ τούτου, είναι αναμενόμενο, η μορφή της καμπύλης των αμοιβών ως συνάρτηση της ηλικίας να είναι καταρχήν αύξουσα και εν συνεχεία φθίνουσα. Σε αυτό συμβάλλει και το γεγονός ότι το εκπαιδευτικό επίπεδο των παλαιότερων γενεών είναι χαμηλότερο από το αντίστοιχο των νεότερων, με αποτέλεσμα η αξία της εργασιακής τους δύναμης –και συνακόλουθα οι μισθοί τους—να είναι γενικά χαμηλότεροι. Η ανάλυση των στοιχείων της Έρευνας Διάρθρωσης των Αμοιβών της ΕΣΥΕ για το έτος 1995, επαληθεύει τις παραπάνω παρατηρήσεις. Όπως προκύπτει από τα Διαγράμματα 3 και 4, στα οποία φαίνονται οι μέσες μικτές ωριαίες αμοιβές ανά ηλικία στην βιομηχανία και στις υπηρεσίες αντίστοιχα, οι μεσαίες ηλικίες αμείβονται με υψηλότερους μισθούς σε σύγκριση με τις νεότερες ηλικίες, αλλά και με αυτές που προηγούνται της σύνταξης.

Πέραν αυτών των γενικών χαρακτηριστικών, που αφορούν και τα δύο φύλα, παρατηρούνται διαφοροποιήσεις μεταξύ ανδρών και γυναικών:

- Πρώτον, η αύξηση του μισθού προϋούσης της ηλικίας είναι πολύ μεγαλύτερη στην περίπτωση των ανδρών. Ενώ στην ηλικία των 20 ετών, οι εργαζόμενοι στην βιομηχανία το 1995 αμείβονταν

με 2,8 Ευρώ ανά ώρα (μικτές αποδοχές) ανεξαρτήτως φύλου, στην ηλικία των τριάντα ετών υπήρχε ήδη μια σημαντική διαφορά μεταξύ αρρένων και θηλέων και στις ηλικίες των 45-50 ετών οι ωριαίες αμοιβές ήταν περίπου 4 Ευρώ για τις γυναίκες και 6,5 για τους άνδρες. Στην περίπτωση των υπηρεσιών, το άνοιγμα του χάσματος δεν υπήρχε για τις ηλικίες κάτω των 30 ετών, πλην όμως, στην ηλικία των 45 ετών το χάσμα ανερχόταν σε 25% περίπου.

- Δεύτερον, το σημείο μεταστροφής της καμπύλης των αμοιβών από αύξουσα σε φθίνουσα επέρχεται νωρίτερα για τις γυναίκες. Για όσες εξ αυτών εργάζονταν στην βιομηχανία το 1995, οι αμοιβές ήταν στάσιμες για τις ηλικίες 33 έως 47 ετών και πτωτικές για τις μεγαλύτερες ηλικίες. Στις υπηρεσίες, οι μισθοί ήταν υψηλότεροι για τις ηλικίες μέχρι τα 45 έτη περίπου, με σημαντική όμως πτώση εν συνεχεία. Στους άνδρες, αντιθέτως, οι ηλικίες μεταστροφής των αμοιβών τους ήταν τα 52 έτη. Η ταχύτερη μεταστροφή της καμπύλης των μισθών σε συνάρτηση με την ηλικία στην περίπτωση των γυναικών σημαίνει ότι η εργασιακή τους δύναμη αρχίζει να υφίσταται απαξίωση πιο νωρίς απ' ό τι στους άνδρες. Αυτό μπορεί να συμβαίνει είτε διότι οι γυναίκες εμφανίζουν διαλείμματα συμμετοχής στην αμειβόμενη απασχόληση είτε διότι ασκούν επαγγέλματα ή δουλεύουν σε επιχειρήσεις που δεν εξασφαλίζουν επιμήκεις μισθολογικές κλίμακες εξέλιξης είτε διότι δεν προάγονται μέχρι τα ανώτερα κλιμάκια της ιεραρχίας, λόγω διακρίσεων που υφίστανται στη βάση του φύλου τους (Καραμεσσίνη- Ιωακείμογλου, 2003).

Τις παραπάνω διαφορές συμπυκνώνει ο δείκτης του μισθολογικού χάσματος ανά ηλικία που φαίνεται στα Διαγράμματα 5 και 6 για την βιομηχανία και τις υπηρεσίες αντίστοιχα: Το χάσμα αυξανόταν, το 1995, από το επίπεδο του 5% στις νεαρές ηλικίες έως το 40% περίπου στην ηλικία των 50 ετών. Μετά τα 55 έτη περίπου παρουσίαζε πτώση, καθώς οι αμοιβές των ανδρών μειώνονταν ταχύτερα στις ηλικίες πριν την σύνταξη.

Ωστόσο, το μέσο μισθολογικό χάσμα δεν προκύπτει από όλες τις ηλικίες εξίσου, καθώς κάθε φύλο συμμετέχει στην εργασία σε διαφορετικές ηλικίες. Όπως φαίνεται στα Διαγράμματα 7 και 8, η κατανομή των γυναικών είναι μετατοπισμένη προς τις νεότερες ηλικίες. Αυτό ισχύει ιδιαίτερα για τον τομέα των υπηρεσιών. Υπολογίσαμε ότι εάν η κατανομή των ηλικιών των εργαζομένων γυναικών ήταν ίδια με αυτήν των ανδρών, θεωρώντας όλους τους άλλους παράγοντες σταθερούς, η επίπτωση στο μέσο μισθολογικό χάσμα στην βιομηχανία θα ήταν ασήμαντη. Αυτό οφείλεται, πρώτον, στο γεγονός ότι οι ανά φύλο ηλικιακές κατανομές στην βιομηχανία δεν διαφέρουν εξαιρετικά, δεύτερον, στην συγκέντρωση μεγάλης μερίδας των

γυναικών στις ηλικίες κάτω των 35 ετών, για τις οποίες το χάσμα είναι σχετικά μικρό (της τάξης του 10%), και τρίτον, στο γεγονός ότι στις ηλικίες πριν την σύνταξη, για τις οποίες μειώνεται θεαματικά το μισθολογικό χάσμα, η συμμετοχή των ανδρών είναι μεγάλη. Οι αντίστοιχοι υπολογισμοί για τον τομέα των υπηρεσιών, μάς έδειξαν ότι εάν οι εργαζόμενοι των δύο φύλων είχαν την ίδια ηλικιακή κατανομή, θεωρώντας τους άλλους παράγοντες σταθερούς, η μέση γυναικεία αμοιβή θα ήταν περίπου κατά 5% υψηλότερη.

Εν κατακλείδι, οι Καραμεσσίνη- Ιωακείμογλου (2003) υποστηρίζουν ότι η διαφορετική κατανομή των δύο φύλων ανά ηλικία δεν φαίνεται να έχει μεγάλη επίδραση στο μέσο μισθολογικό χάσμα. Επίσης, οι μισθολογικές διαφορές είναι αρκετά περιορισμένες στις ηλικίες κάτω των 35 ετών. Ως εκ τούτου, η συνολική συμβολή της ηλικίας στο μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων, παρότι σημαντική, φαίνεται ότι δεν είναι θεαματική. Τέλος, οι μεγάλες διαφορές στους μισθούς αρρένων και θηλέων που εμφανίζονται για τις μεσαίες ηλικίες εργασίας (prime age) δηλαδή μεταξύ 35 και 55 ετών οφείλονται και σε άλλους παράγοντες. Έτσι προκύπτει από την ανάλυση γραμμικής παλινδρόμησης, η οποία δείχνει ότι εάν απομονωθεί η επίδραση των άλλων παραγόντων του μισθολογικού χάσματος, τότε η επίπτωση της ηλικίας, ως δείκτης συσσωρευμένης εργασιακής πείρας (ανεξάρτητα από την εργασιακή πείρα που αποκτήθηκε με τον τελευταίο εργοδότη) ερμηνεύει μόνον το 4,5% του συνολικού χάσματος στην βιομηχανία και το 10% στις υπηρεσίες.

3.6.2 Το μισθολογικό χάσμα και τα χαρακτηριστικά της θέσης εργασίας.

Οι μισθοί γενικά αυξάνονται όταν αλλάζουν τα χαρακτηριστικά της θέσης εργασίας, υποστηρίζουν οι Καραμεσσίνη- Ιωακείμογλου (2003). Εάν ο μισθωτός ασκεί καθήκοντα επίβλεψης (κατέχει δηλαδή θέση ευθύνης), εάν πραγματοποιεί υπερωρίες ή βάρδιες, αναμένεται και ο μισθός του να είναι αυξημένος. Επίσης, εάν έχει σύμβαση ορισμένου χρόνου, κατέχει δηλαδή μια θέση που από τη φύση της τον θέτει σε υποδεέστερη διαπραγματευτική θέση (εξαιτίας της ανασφάλειας που την χαρακτηρίζει), αναμένεται ο μισθός του να είναι μειωμένος.

Για τις παραπάνω μεταβλητές προκύπτει από την επεξεργασία των στοιχείων της Έρευνας Διάρθρωσης Αμοιβών ότι τόσο οι άνδρες όσο και οι γυναίκες που κατέχουν θέσεις ευθύνης στην εργασιακή ιεραρχία, αμείβονται θεαματικά περισσότερο από τους λοιπούς συναδέλφους τους. Ενώ το μέσο ωρομίσθιο των γυναικών που δεν ασκούσαν επίβλεψη στην βιομηχανία ανερχόταν σε 3,6 ευρώ το 1995, το αντίστοιχο ωρομίσθιο των συναδέλφων τους του

ιδίου φύλου που ασκούσαν επίβλεψη ανερχόταν σε 6,2 περίπου ευρώ, ήτοι 70% περισσότερο. Ελαφρά υψηλότερη ήταν η ποσοστιαία διαφορά στο μικτό ωρομίσθιο των ανδρών που εργάζονταν στην βιομηχανία (+73%). Επειδή η ποσοστιαία αύξηση στις αποδοχές που συνοδεύει την ανάληψη καθηκόντων από θέση ευθύνης ήταν παρόμοια για άνδρες και γυναίκες, το μισθολογικό χάσμα στην βιομηχανία δεν επηρεάζεται αισθητά. Αυτό δεν ισχύει ωστόσο για τις υπηρεσίες όπου η βελτίωση των αποδοχών των γυναικών λόγω άσκησης καθηκόντων επίβλεψης είναι υψηλότερη (69%) από την αντίστοιχη των ανδρών (60%) με αποτέλεσμα το μισθολογικό χάσμα για τους εργαζόμενους που κατέχουν θέσεις ευθύνης να είναι σημαντικά χαμηλότερο (17%) από το αντίστοιχο για τους εργαζόμενους που δεν ασκούν επίβλεψη (22%). Με άλλα λόγια, η ανάληψη ευθυνών από γυναίκες αμείβεται εξίσου (στην βιομηχανία) ή παραπάνω (στις υπηρεσίες) από τους άνδρες. Εντούτοις, οι γυναίκες δεν ωφελούνται σημαντικά από αυτό, καθώς μόλις 10% εξ αυτών ασκούν επίβλεψη, ενώ στους κλάδους που απασχολούνται και στα επαγγέλματα που ασκούν οι γυναίκες, 14% εξ αυτών θα κατελάμβαναν θέσεις ευθύνης εάν αυτές οι θέσεις επιμερίζονταν στα δύο φύλα κατά το ποσοστό συμμετοχής τους στην απασχόληση.

Η πραγματοποίηση υπερωριών αποτελεί έναν παράγοντα αύξησης του μισθού, περίπου εξίσου για τα δύο φύλα όπως αναφέρουν οι Καραμεσσίνη και Ιωακείμογλου στην μελέτη τους "Προσδιοριστικοί παράγοντες του μισθολογικού χάσματος μεταξύ γυναικών και ανδρών" (2003). Παρ' όλα αυτά, οι άνδρες πραγματοποιούν συγκριτικά περισσότερες υπερωρίες από τις γυναίκες, έτσι ώστε τελικά οι υπερωρίες να συμβάλουν κατά ένα μικρό ποσοστό στο μισθολογικό χάσμα.

Οι βάρδιες αμείβονται κατά πολύ περισσότερο στην περίπτωση των ανδρών (ο μισθός τους αυξάνεται κατά 28% και 13% στην βιομηχανία και στις υπηρεσίες αντίστοιχα έναντι 13% και 4% για τις γυναίκες). Αυτή η διαφορά, σύμφωνα με τις ίδιες, οφείλεται ενδεχομένως στο γεγονός ότι στους κλάδους και τα επαγγέλματα που απασχολούνται οι γυναίκες, οι βάρδιες είναι σημαντικά σπανιότερες.

Οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου ευνοούν περισσότερο την αμοιβή των ανδρών. Ωστόσο, οι διαφορές στην κατανομή ανδρών και γυναικών σε συμβάσεις ορισμένου και αορίστου χρόνου είναι πολύ μικρές, έτσι ώστε τελικά ο παράγοντας αυτός να είναι ασήμαντος για το μισθολογικό χάσμα.

Συνολικά, οι τέσσερις μεταβλητές που περιγράφουν την θέση εργασίας (επίβλεψη, υπερωρίες, βάρδιες, σύμβαση ορισμένου ή αορίστου χρόνου), τονίζουν οι Καραμεσσίνη-

Ιωακείμογλου (2003), ευθύνονται για το 5% και το 6% του μισθολογικού χάσματος στις υπηρεσίες και στην βιομηχανία αντίστοιχα (αυτό το αποτέλεσμα προκύπτει από την ανάλυση γραμμικής παλινδρόμησης).

3.6.3 Ανδρικά και γυναικεία επαγγέλματα και μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δυο φύλων

Η αμοιβή των επαγγελματιών εξαρτάται από την εκπαίδευση, την κατάρτιση και τις δεξιότητες που αυτά απαιτούν, το διανοητικό ή χειρωνακτικό χαρακτήρα τους, τη σύνθετη ή απλή εργασία που αντιπροσωπεύουν. Ως εκ τούτου, με βάση την τυποποιημένη διεθνή ταξινόμηση των επαγγελμάτων ISCO, οι υψηλότερες αμοιβές αναμένεται να αντιστοιχούν στις κατηγορίες 1 (Νομοθέτες, ανώτατα στελέχη των αντιπροσωπευτικών θεσμών, διευθυντές επιχειρήσεων), 2 και 3 (επιστήμονες και τεχνικοί), που είναι ουσιαστικά ο «πόλος» της διανοητικής και ειδικευμένης εργασίας, ενώ αντιθέτως οι χαμηλότερες αμοιβές αναμένεται να αντιστοιχούν στις κατηγορίες 7, 8 και 9 (ειδικευμένοι και ανειδίκευτοι εργάτες, λοιποί ανειδίκευτοι) που αποτελούν τον «πόλο» της χειρωνακτικής και της ανειδίκευτης εργασίας (Καραμεσσίνη -Ιωακείμογλου, 2003).

Η διαφοροποίηση της μέσης μισθολογικής ωριαίας αμοιβής ανάλογα με το επάγγελμα και το φύλο στην βιομηχανία και τις υπηρεσίες φαίνεται στα Διαγράμματα 9 και 10. Στην κατηγορία επαγγελμάτων 1, οι μέσες αποδοχές για τους άνδρες, το 1995, ήταν 10,6 και 10,9 ευρώ για την βιομηχανία και τις υπηρεσίες αντίστοιχα, ενώ για τις γυναίκες ήταν 8,6 και 9,0 ευρώ. Στην άλλη άκρη της κατάταξης των επαγγελμάτων, στην κατηγορία 9 (πλανόδιοι πωλητές, οικιακοί βοηθοί, ανειδίκευτοι εργάτες του αγροτικού τομέα, αλιεργάτες, ανειδίκευτοι εργάτες βιομηχανίας), οι μισθοί των ανδρών ήταν της τάξης των 3,8 ευρώ, ενώ οι αντίστοιχοι των γυναικών της τάξης των 3,5 ευρώ.

Αξίζει να σημειωθεί ότι με βάση τα Διαγράμματα 9 και 10, δεν είναι δυνατόν να διακρίνουμε την ύπαρξη συσχέτισης μεταξύ του μισθολογικού χάσματος και της ιεραρχίας των επαγγελμάτων. Αντιθέτως, υπάρχει αρκετά σαφής συσχέτιση μεταξύ του μέσου μισθού του συνόλου των εργαζομένων στο επάγγελμα και της ιεραρχικής θέσης του επαγγέλματος. Η συσχέτιση αυτή για την βιομηχανία και τις υπηρεσίες φαίνεται στα Διαγράμματα 11 και 12. Ούτε στην μία περίπτωση ούτε στην άλλη η εν λόγω συσχέτιση δεν είναι γραμμική. Οι αμοιβές ανέρχονται κατά πολύ καθώς μετατοπιζόμαστε από τα επαγγέλματα της κατηγορίας 3 προς τα επαγγέλματα της κατηγορίας 1. Αντιθέτως, οι μισθολογικές διαφορές από τα επαγγέλματα της

κατηγορίας 4 έως την κατηγορία 9 είναι πολύ μικρές. Ως εκ τούτου, εάν θέλουμε να περιγράψουμε με την μέγιστη απλότητα την σχέση των μισθών προς τα επαγγέλματα, μπορούμε να θεωρούμε ότι αυτά διαιρούνται σε δύο διακριτές ομάδες: αφενός μεν την ομάδα των κατηγοριών 1, 2, 3, δηλαδή τον πόλο της διανοητικής, της ειδικευμένης, της σύνθετης εργασίας, αφετέρου δε την ομάδα των λιγότερο ειδικευμένων και ανειδίκευτων επαγγελματιών, τα οποία σε μεγάλο βαθμό –πλην όμως όχι πλήρως—είναι χειρωνακτικά επαγγέλματα (Καραμεσσίνη-Ιωακείμογλου, 2003).

Σε ότι αφορά το μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών, συνεχίζουν, αυτό δεν επηρεάζεται από την ιεραρχική θέση του επαγγέλματος, καθώς δεν παρατηρείται συστηματική διαφοροποίησή του κατά μήκος της κλίμακας ταξινόμησης, αλλά από το φύλο των επαγγελματιών, που προκύπτει από την κατά φύλο σύνθεση της απασχόλησης στο επάγγελμα. Το γεγονός ότι οι γυναίκες υπερσχύουν των ανδρών σε ορισμένα επαγγέλματα αυτό τείνει να οδηγήσει σε μια γενική απαξίωση αυτών των επαγγελμάτων –επομένως σε μια μείωση των μισθών όχι μόνον των γυναικών αλλά και των ανδρών συναδέλφων τους. Η απαξίωση αυτή έχει να κάνει με τις διακρίσεις που υφίστανται οι γυναίκες στην αγορά εργασίας και είναι συνώνυμη με την κοινωνική υποτίμηση της γυναικείας εργασίας επειδή ακριβώς είναι γυναικεία. Η διαπίστωσή μας αυτή στηρίζεται καταρχήν στα Διαγράμματα 13 και 14 στα οποία φαίνεται ότι οι μικτές ωριαίες αποδοχές το 1995 ήταν χαμηλότερες (υψηλότερες) για τα επαγγέλματα στα οποία το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών ήταν υψηλό (χαμηλό). Όπως φαίνεται από τα Διαγράμματα 13 και 14, αυτή η διαπίστωση ισχύει και για τους δύο τομείς της οικονομίας, τις υπηρεσίες και την βιομηχανία, ιδιαίτερα για την τελευταία.

Επίσης, ο επαγγελματικός διαχωρισμός (segregation) των φύλων, δηλαδή η άνιση πρόσβαση ανδρών και γυναικών στα διαφορετικά επαγγέλματα, ευθύνεται σύμφωνα με τις Καραμεσσίνη-Ιωακείμογλου (2003) για το ήμισυ περίπου του μισθολογικού χάσματος, τόσο στην βιομηχανία όσο και στις υπηρεσίες.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

Ευέλικτες μορφές απασχόλησης και γυναίκες

4.1. Εισαγωγή

Η πίεση των τεχνολογικών εξελίξεων, των εξελίξεων στην οργάνωση της παραγωγής και της εργασίας, των κοινωνικών εξελίξεων διαμορφώνουν στην σύγχρονη αγορά εργασίας συνθήκες που προδικάζουν ουσιαστικές μεταβολές ως προς την αντίληψη της εργασίας και του εργαζόμενου. Με άλλα λόγια η πορεία προς την κοινωνία της πληροφορίας επιφέρει ριζικές αλλαγές στα υποδείγματα εργασίας και απασχόλησης. Μια τέτοια αλλαγή είναι η εμφάνιση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης. Πιο συγκεκριμένα, από τη μία ο έντονος ανταγωνισμός στην αγορά εργασίας έχει οδηγήσει τις επιχειρήσεις στο να αναζητούν νέους και διάφορους τρόπους οργάνωσης της λειτουργίας τους και από την άλλη οι σύγχρονοι εργαζόμενοι αντιμετωπίζονται με μία σφαιρική επιλογή που αφορά τόσο την εργασιακή όσο και κοινωνική τους ζωή δείχνουν ιδιαίτερο ενδιαφέρον για κάποιες μορφές απασχόλησης²⁰ - τις ευέλικτες μορφές. Η σύνδεση αυτών των μορφών απασχόλησης με τη γυναικεία εργασία είναι ένα θέμα που εμφανίζεται συχνά στην επιστημονική αρθρογραφία-βιβλιογραφία όπως στη μελέτη της Αβραμίκου Αναστασίας για λογαριασμό του Κέντρου Ερευνών για Θέματα Ισότητας (Κ.Ε.Θ.Ι).

Χρησιμοποιώντας τον όρο «ευέλικτες μορφές απασχόλησης», η Αβραμίκου (2001) εννοεί τις μορφές εκείνες που αποκλίνουν από το κανονικό μοντέλο εργασίας. Τι σημαίνει όμως κανονικό μοντέλο εργασίας; Είναι η σχέση εξαρτημένης εργασίας πλήρους απασχόλησης (για της Ελλάδα 40 ώρες εβδομαδιαίως) αορίστου χρόνου. Πρόκειται για εργασία που παρέχεται έναντι μισθού ή ωρομισθίου και είναι εξαρτημένη από έναν εργοδότη, κατά πλήρες ωράριο. Βέβαια η έννοια της ευελιξίας στην αγορά εργασίας δεν αφορά μόνο τις ώρες εργασίας και το εργασιακό καθεστώς αλλά και τους μισθούς καθώς και τα εργασιακά δικαιώματα (συντάξεις,

²⁰ Σύμφωνα με τους Καραντινό, Ζιώμα, Κετσετζόπουλο, Μουρίκη (1997, σ. 10) οι εργαζόμενοι που εκδηλώνουν ιδιαίτερο ενδιαφέρον για αυτές τις μορφές απασχόλησης είναι κυρίως οι νέοι (συνδυασμός εκπαιδευτικών δραστηριοτήτων και απασχόλησης), οι ηλικιωμένοι – συνταξιούχοι (αποτελούν οι μορφές αυτές απασχόλησης ένα ενδιαμέσο στάδιο ανάμεσα στην πλήρη ενεργό ζωή και στην αδράνεια) και οι έγγαμες γυναίκες (συνδυασμός απασχόλησης και οικογενειακών δραστηριοτήτων). Βέβαια κάθε κατηγορία εργαζομένων επηρεάζεται διαφορετικά από κάθε τέτοια αλλαγή καθώς δεν πρόκειται για ομοιογενείς κατηγορίες.

επιδόματα, άδειες, κοινωνική ασφάλιση κ.λ.π.)²¹. Από τις διάφορες κατηγορίες ευέλικτης απασχόλησης διακρίνουμε τις ακόλουθες:

α. *Μερική Απασχόληση*: Σε αντίθεση με την καθημερινή και με πλήρες ωράριο εργασία, η μερική απασχόληση αποτελεί μια μορφή παροχής εργασίας μειωμένου χρόνου με μειωμένες αποδοχές. Παρόλα αυτά θα πρέπει να σημειωθεί ότι στην Ελλάδα τουλάχιστον, η μερική απασχόληση παρουσιάζει μία κανονικότητα (λίγο αλλά κάθε μέρα) (Παλαιολόγος Ν., 1998).

β. *Εργασία με βάρδιες και εργασία τη νύχτα*: Αυτές οι μορφές της μη τυπικής απασχόλησης είναι κύριο χαρακτηριστικό του δευτερογενή τομέα. Στις επιχειρήσεις που συναντώνται οι βάρδιες εφαρμόζονται τα λεγόμενα κυλιόμενα ωράρια. Πιο συγκεκριμένα, η ώρα προσέλευσης των εργαζομένων στην εργασία τους και αποχώρησης από αυτήν δεν είναι σταθερή αλλά κυμαίνεται ανάλογα με τις ανάγκες τόσο της επιχείρησης όσο και των ίδιων των εργαζομένων (Λυμπεράκη Α.- Μουρίκη Α., 1996).

γ. *Συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου ή μίσθωσης έργου*: οι συμβάσεις εργασίας διακρίνονται, από την άποψη του είδους της σχέσης εργασίας, σε συμβάσεις παροχής ανεξαρτήτων υπηρεσιών και σε συμβάσεις έργου, ενώ από την άποψη της χρονικής διάρκειας, σε συμβάσεις αορίστου χρόνου και σε συμβάσεις ορισμένου χρόνου. Η τελευταία αυτή διάκριση αφορά τις συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας. Αξίζει να σημειωθεί ότι η σύμβαση ορισμένου χρόνου είναι περισσότερο προστατευτική για τους εργαζόμενους, ενώ οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου καλύπτουν την προσωρινή απασχόληση (Βλ. Πετρινιώτη-Κουκουλές, 1998). Αν εξαιρεθούν οι επιχειρήσεις που έχουν εποχιακό χαρακτήρα και οι επιχειρήσεις που αναλαμβάνουν την εκτέλεση έργων μέσα σε συγκεκριμένο χρονικό διάστημα, σε καμία άλλη περίπτωση δεν δικαιολογείται η πρόσληψη εργαζομένων με σύμβαση ορισμένου χρόνου²². Οι εργαζόμενοι με σύμβαση ορισμένου χρόνου ζουν συνέχεια με το φόβο της άμεσης απόλυσής τους, την αβεβαιότητα για το μέλλον τους και προσβλέπουν στην ανανέωση της σύμβασής τους.

Επιπρόσθετα, στις συμβάσεις έργου λείπουν ορισμένα στοιχεία της εξαρτημένης εργασίας: πιο συγκεκριμένα, λείπει το στοιχείο του ελέγχου που αισθάνεται ο εργαζόμενος σε μία επιχείρηση για το πότε προσέρχεται/ αποχωρεί στον/ από τον χώρο εργασίας, για το πόσο

²¹ Βλ. ΛΥΜΠΕΡΑΚΗ, Α., -ΜΟΥΡΙΚΗ, Α. (1996) *Η Αθόρυβη Επανάσταση: Νέες Μορφές Οργάνωσης της Παραγωγής και της Εργασίας*. Αθήνα: εκδ. Gutenberg.

²² Αξίζει να σημειωθεί ότι υπάρχουν επιχειρήσεις διαρκούς λειτουργίας, στις οποίες αρκετοί από τους εργαζόμενους έχουν συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου.

αποδίδει, για το αν δουλεύει με εντατικούς ρυθμούς κ.λ.π. Στο σημείο αυτό θα πρέπει να αναφερθεί, ότι αυτά τα στοιχεία της ανεξαρτησίας οι εργαζόμενοι με σύμβαση έργου τα πληρώνουν πολύ ακριβά καθώς δεν έχουν ανάλογη προστασία με τους εργαζόμενους που απασχολούνται με καθεστώς εξαρτημένης εργασίας (μη παροχή επιδομάτων άδειας / εορτών, μη ασφάλιση κ.λ.π.) (Κέντρο Μαρξιστικών Ερευνών, 1991).

δ. *Εργασία το Σαββατοκύριακο*: Η μορφή αυτή απασχόλησης επικρατεί όλο και περισσότερο κυρίως ως αποτέλεσμα της ανάγκης διαφορών επιχειρήσεων να επεκτείνουν το ωράριο εργασίας τους (π.χ εμπορικά καταστήματα). Οι καταναλωτές ενδέχεται να προτιμούν ορισμένες υπηρεσίες να παρέχονται για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα από αυτό του πενθήμερου (Δευτέρα έως Παρασκευή).

ε. *Εργασία στο σπίτι*: Αυτό που διαφοροποιεί αυτή τη μορφή απασχόλησης από τη συνήθη απασχόληση δεν είναι οι μη καθιερωμένες ώρες ή ημέρες απασχόλησης (όπως συμβαίνει σ' αυτές που παρουσιάστηκαν παραπάνω) αλλά το γεγονός ότι δεν υπάρχει κάποιος προκαθορισμένος- τυπικός χώρος εργασίας. Αξίζει να σημειωθεί ότι στα στατιστικά στοιχεία η εργασία στο σπίτι υποεκτιμάται καθώς συχνά αφορά δραστηριότητες που εντάσσονται στο χώρο της παραοικονομίας. Αναφορικά με τα προϊόντα που παράγουν οι εργαζόμενοι που απασχολούνται με αυτό το εργασιακό καθεστώς, αυτά ποικίλουν καθώς πρόκειται άλλοτε για παραδοσιακά προϊόντα και άλλοτε για αρκετά σύγχρονες υπηρεσίες επεξεργασίας πληροφοριών με τη χρήση ηλεκτρονικού εξοπλισμού (Καραντινός, Ζιώμας, Κετσετζοπούλου, Μουρίκη, 1997).

Η Αβραμίκου (2001) υποστηρίζει ότι στην Ελλάδα άργησαν να θεσμοθετηθούν οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης και μέχρι πρόσφατα εφαρμόζονταν ανεπίσημα στον κόσμο της παραοικονομίας. Με το νόμο 1892/90 εισήχθηκαν για πρώτη φορά επίσημα η μερική απασχόληση (άρθρο 38) και η εργασία κατά το Σαββατοκύριακο (τέταρτη βάρδια – άρθρο 40), σε μία προσπάθεια της Ελληνικής Πολιτείας να συντονιστεί με τις τάσεις που επικρατούσαν στην υπόλοιπη Ευρώπη.

Επιπλέον, με το νόμο 2639/98 για τις εργασιακές σχέσεις εισάγονται ρυθμίσεις στην αγορά εργασίας, που αφορούν την ορθότερη προστασία των «άτυπα» εργαζομένων, ενώ παράλληλα επιδιώκεται και η καταγραφή του μεγέθους της «άτυπης» απασχόλησης.

4.2. Ευέλικτες μορφές απασχόλησης, γενικά, και ανισότητες ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες στον εργασιακό χώρο.

Σύμφωνα με την Α. Μουρίκη (1991) και τις Α. Λυμπεράκη & Α. Μουρίκη (1996) οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης τείνουν να ενισχύσουν και να αναπαράγουν τον παραδοσιακό ρόλο της γυναίκας, παρά να τον ανατρέψουν. Και αυτό γιατί πέρα από ορισμένα χαρακτηριστικά που είναι κοινά για τους εργαζόμενους μ' αυτές τις μορφές απασχόλησης, οι συγγραφείς θεωρούν ότι υπάρχουν ορισμένα επιπλέον στοιχεία που αφορούν ειδικά τις γυναίκες εργαζόμενες.

Πιο συγκεκριμένα, υποστηρίζουν ότι με την επέκταση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης επιβεβαιώνεται κατ' αρχήν ο συμπληρωματικός χαρακτήρας της γυναικείας εργασίας, η ευκαιριακή συμμετοχή της γυναίκας στην παραγωγή. Το ίδιο θεωρεί ότι συμβαίνει και η Γ. Κραβαρίτου (1991). Κατά δεύτερον αποτρέπεται η πλήρης και ισότιμη συμμετοχή της γυναίκας στην παραγωγή, καθώς εγκλωβίζεται στο δίλημμα αβέβαιη και υποβαθμισμένη δουλειά ή ανεργία. Κατά τρίτον ενισχύεται η παραδοσιακή διάκριση ανάμεσα σε ανδρικά και σε γυναικεία επαγγέλματα με την ευρεία συμμετοχή των γυναικών στις ευέλικτες μορφές απασχόλησης.

Επιπρόσθετα οι Α. Μουρίκη (1991) και Α. Λυμπεράκη & Α. Μουρίκη (1996), εκφράζουν το φόβο διαίρεσης της αγοράς εργασίας σ' ένα κορμό εργαζομένων γένους αρσενικού (με πλήρης απασχόληση, υψηλή ειδίκευση και ικανοποιητικές αμοιβές και σε μία περιφέρεια εργαζομένων γένους θηλυκού (με επισφαλή απασχόληση, ανειδίκευτων και με χαμηλές αμοιβές).

Βέβαια, θα πρέπει να σημειωθεί ότι οι δυο αυτοί συγγραφείς θεωρούν ότι η επέκταση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης οδηγεί υπό μία έννοια σε μείωση των διακρίσεων εις βάρος των γυναικών στην αγορά εργασίας. Αναλυτικότερα, επισημαίνουν ότι με τις νέες ευέλικτες μορφές απασχόλησης οι γυναίκες σαν σύνολο έχουν μεγαλύτερη πρόσβαση στην αγορά εργασίας και έτσι περιορίζεται ο αποκλεισμός τους από αυτήν ενώ επιπλέον δημιουργούνται οι συνθήκες μιας ουσιαστικής βελτίωσης της σχέσης των δύο φύλων με τη δικαιότερη κατανομή της οικιακής εργασίας.

Παρ' όλα αυτά η Γ. Κραβαρίτου (1989&1991) διαφωνεί και υποστηρίζει ότι μπορεί από τη μία το μοίρασμα της οικιακής εργασίας να δημιουργεί κάποιες ρωγμές στο ισχύον καθεστώς ανάμεσα στα δυο φύλα, από την άλλη όμως δεν εξασφαλίζει τις προϋποθέσεις της ισότητας

μεταξύ ανδρών και γυναικών. Δε μπορεί να ανατραπεί εύκολα και γρήγορα, σύμφωνα με την ίδια συγγραφέα, η σχέση ανάμεσα στα δυο φύλα, ακόμη και όταν ο άνδρας ασχολείται συστηματικά με τις δουλειές στο σπίτι.

Τέλος, οι Ντ. Βαίου & Ζ. Γεωργίου (1998) επισημαίνουν ότι διαφορετικοί είναι για τα δυο φύλα οι λόγοι που τους ωθούν να εργαστούν με αυτές τις μορφές απασχόλησης. Έτσι, ενώ για τους άνδρες η ευέλικτη απασχόληση επιλέγεται προκειμένου να ενισχύσουν το κύριο εισόδημά τους για τις γυναίκες διαφοροποιούνται τα πράγματα καθώς προσπαθούν μέσα από τη μορφή αυτή απασχόλησης να εξασφαλίσουν ένα κύριο και μοναδικό εισόδημα.

4.3. Μερική απασχόληση και διακρίσεις ανάμεσα στα δυο φύλα.

Σύμφωνα με το Ν. Παναγιωτόπουλο (1998) η μερική απασχόληση πλήττει διεθνώς κυρίως τη γυναίκα εργαζόμενη καθώς αναπτύσσεται σε τομείς χαμηλής ποιότητας και κατάρτισης και χαμηλά αμειβόμενης γυναικείας απασχόλησης. Οι Θ. Ντούλια & Κ. Δολγύρα (1997) επισημαίνουν ότι αυτή η μορφή απασχόλησης εντοπίζεται σε ορισμένους τομείς (γεωργία) όσον αφορά τις γυναίκες στην Ελλάδα. Η συγκέντρωση αυτή κάνει πιο έντονες τις διακρίσεις ανάμεσα στα δυο φύλα, καθώς η μερική απασχόληση έχει προσελκύσει τις γυναίκες σε περιορισμένο φάσμα μη βιομηχανικών τομέων της οικονομικής δραστηριότητας.

Επιπλέον, οι Α. Δήμου (1989) και Ι. Αυδή – Καλκάνη (1989) υποστηρίζουν, ότι οι θέσεις που προσφέρονται για μερική απασχόληση καταλαμβάνονται ως επί το πλείστον από γυναίκες και ότι πρόκειται για θέσεις εργασίας (τηλεφωνήτριας, δακτυλογράφου, καθαρίστριας κ.ά) ανειδίκευτες ή ημειδίκευμένες, χωρίς ιδιαίτερες ευκαιρίες για επαγγελματική εκπαίδευση αλλά και χαμηλά αμειβόμενες. Αυτό έχει σαν αποτέλεσμα, σύμφωνα με την Α. Δήμου (1989), η μερική απασχόληση να συντηρεί τις παραδοσιακές γυναικείες εργασίες και έτσι η παραδοσιακή διάκριση ανάμεσα σε γυναικεία και ανδρικά επαγγέλματα να επανέρχεται μέσω της συνεχώς αυξανόμενης γυναικείας απασχόλησης.

Το ίδιο υποστηρίζει και η Μ. Καραμεσίνη (1998), η οποία θεωρεί ότι καθώς η μερική απασχόληση γίνεται πιο «θηλυκή», ενισχύεται ο φυλετικός καταμερισμός της εργασίας εις βάρος των γυναικών. Όπως και οι προηγούμενοι συγγραφείς έτσι και ο Χ. Σεβαστιάδης (1999) αναγνωρίζει τη συντριπτική αριθμητική υπεροχή των γυναικών που απασχολούνται μ' αυτήν τη μορφή εργασίας αλλά επισημαίνει και μία άλλη σημαντική κοινωνική διάσταση της μερικής απασχόλησης. Αναλυτικότερα, θεωρεί ότι η μερική απασχόληση συνεπάγεται έμμεσες διακρίσεις εις βάρος των γυναικών. Την άποψή του δικαιολογεί με το να υποστηρίζει ότι η μερική απασχόληση δεν διακρίνει άμεσα τους άνδρες από τις γυναίκες, δημιουργεί όμως βλάβη σε πολύ περισσότερες γυναίκες απ' ότι σε άνδρες και έτσι συνεπάγεται έμμεσες διακρίσεις.

Επιπρόσθετα, οι Ντ. Βαίου & Μ. Στρατηγάκη (1989) επισημαίνουν ότι οι γυναίκες υφίστανται ιδιαίτερη εκμετάλλευση στην αγορά εργασίας, καθώς εξαιτίας των καθηκόντων τους στην οικογένεια αναγκάζονται να δεχτούν θέσεις μερικής απασχόλησης. Από την άλλη όμως, το καθεστώς της μερικής απασχόλησης δημιουργεί στην αγορά εργασίας νέες θέσεις εργασίας (για παράδειγμα στον τομέα των υπηρεσιών), που απευθύνονται σε γυναίκες γιατί ταιριάζουν με τις

οικογενειακές τους υποχρεώσεις. Με αυτόν τον τρόπο μειώνονται οι διακρίσεις ανάμεσα στα δύο φύλα όσον αφορά την πρόσβαση στην αγορά εργασίας.

Τέλος, η Μ. Στρατηγάκη (1996) υποστηρίζει ότι το καθεστώς της μερικής απασχόλησης ευθύνεται σε μεγάλο βαθμό για τη διαφορετική σύνθεση κατά φύλο των βαθμίδων της ιεραρχίας. Ειδικότερα στον τραπεζικό κλάδο, ενώ παρατηρείται μία τάση εξάλειψης του επαγγελματικού διαχωρισμού κατά φύλο, αυτή φαίνεται να ανακόπτεται με τη επέκταση της μερικής απασχόλησης. Αυτό συμβαίνει καθώς στον τραπεζικό τομέα από τη μία το μεγαλύτερο μέρος της γυναικείας απασχόλησης αφορά μερική απασχόληση ενώ από την άλλη η μορφή αυτή απασχόλησης αφορά θέσεις εργασίας που χρησιμοποιούν τις νέες τεχνολογίες και βρίσκονται στα χαμηλά κλιμάκια.

4.4. Εργασία στο σπίτι και διακρίσεις στην αγορά εργασίας με βάση τη μεταβλητή φύλο.

Σύμφωνα με τις Θ. Ντούλια & Κ. Δολγύρα (1997), χαρακτηριστικό αυτής της μορφής απασχόλησης, είναι η εξαρτημένη, υποδεέστερη και απομονωμένη οικονομική θέση των γυναικών ²³. Από την άλλη βέβαια θεωρούν ότι η κατ' οίκον απασχόληση προσφέρει στις γυναίκες την ευκαιρία να γίνουν οικονομικά ενεργοί, σε περιοχές που υπάρχει έλλειψη μισθωτής εργασίας (όπως για παράδειγμα τα ελληνικά χωριά). Έτσι, μειώνονται οι ανισότητες στην αγορά εργασίας ανάμεσα στα δυο φύλα όσον αφορά την πρόσβαση στη μισθωτή εργασία. Αυτό δε σημαίνει όμως, σύμφωνα με τους Σ. Ρομπόλη και Κ. Δημουλά (1998) ότι η εργασία στο σπίτι (η τηλεργασία αποτελεί μία κατηγορία αυτής της απασχόλησης), αποτελεί πανάκεια για τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας.

Για τις εργαζόμενες γυναίκες, σύμφωνα με τις Ντ. Βαίου, Μ. Στρατηγάκη & Ζ. Χρονάκη (1991) η αμειβόμενη εργασία στο σπίτι σημαίνει ανασφάλεια, πολλές ώρες δουλειάς για μικρή αμοιβή, έλλειψη κοινωνικής ασφάλισης κ.ά. Οι ίδιοι συγγραφείς τονίζουν ότι η υποτίμηση αυτής της μορφής απασχόλησης διαιωνίζει την παραδοσιακή αντίληψη ότι στην πραγματικότητα τις γυναίκες αυτές τις συντηρεί ο άνδρας, ενώ από την άλλη, η υποτίμηση αυτή αποτελεί πηγή κοινωνικής υπεροχής για τους άνδρες, καθώς ενισχύει την παραδοσιακή ταύτιση των γυναικών με τη φροντίδα των παιδιών και του νοικοκυριού. Επιπλέον, οι εργαζόμενες στο σπίτι δύσκολα μπορούν να διαχωρίσουν τους όρους εργασίας της νοικοκυράς και της εργαζόμενης με αμοιβή. Παραβιάζεται και αλληλεμπλέκεται ο ιδιωτικός χώρος με το χώρο εργασίας. Στην προσπάθεια να συνδυαστούν οι δυο αυτοί κόσμοι, οι κατά φύλο ανισότητες εντείνονται, τοποθετώντας τις γυναίκες σε υποδεέστερες θέσεις σε κάθε τομή κοινωνικής τάξης και φύλου.

Έτσι, σύμφωνα με τους Ντ. Βαίου & Κ. Χατζημιχάλη (1997), οι εργαζόμενες γυναίκες στο σπίτι δε μπορούν να αποκτήσουν ταυτότητα εργαζόμενης, όχι μόνο στην ίδια τους τη συνείδηση, αλλά πολύ περισσότερο στη συνείδηση των άλλων εργαζομένων και των φορέων τους. Είναι αυτές που απομακρύνονται, μένουν έξω από το συνδικαλιστικό κίνημα και υποβάλλονται σε σκληρή καταπίεση. (Δ. Στρατούλης, 1987).

Επιπρόσθετα, το γεγονός ότι η αμειβόμενη εργασία στο σπίτι δεν καταγράφεται στις επίσημες στατιστικές, έχει σαν αποτέλεσμα να υποτιμάται περισσότερο η συνολική εργασία των

²³ Εφόσον, σύμφωνα με τις ίδιες πάντα συγγραφείς, σχεδόν πάντα οι εργαζόμενοι που απασχολούνται με αυτήν τη μορφή απασχόλησης είναι γυναίκες.

γυναικών παρά των ανδρών (Ντ. Βαίου1989). Έτσι, συνεχίζει η συγγραφέας, αναπαράγονται οι κατά φύλο ανισότητες όχι πλέον με τον αποκλεισμό των γυναικών αλλά με τους όρους με τους οποίους εργάζονται: η εργασία των γυναικών παραμένει πολύ χαμηλότερη από των ανδρών, καθώς η γυναικεία εργασία στο σπίτι αφορά θέσεις εργασίας χαμηλά αμειβόμενες και ανειδίκευτες.

Τέλος, η Jane Tate (1993) επισημαίνει ότι η συμφιλίωση της επαγγελματικής με την κοινωνική ζωή είναι ένας από τους λόγους που οδηγούν τις γυναίκες να επιλέγουν τέτοιες δυσμενείς συνθήκες εργασίας. Θεωρεί δε, ότι η αμειβόμενη εργασία στο σπίτι μειώνει τις ευκαιρίες των γυναικών για να αποκτήσουν κάποτε επίσημη θέση εργασίας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΕΜΠΤΟ

ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΚΑΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ

5.1 Εισαγωγή

Ιστορικά, οι Ελληνίδες συμμετείχαν πολύ λιγότερο στο ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα από τα άρρενα μέλη των οικογενειών τους, τα οποία λόγω της πατριαρχικής δομής της Ελληνικής κοινωνίας, είχαν ευκολότερη πρόσβαση στο εκπαιδευτικό σύστημα γενικά και ειδικά στις υψηλότερες βαθμίδες (γυμνάσιο και πανεπιστήμιο), τονίζουν οι Αλιπραντή- Μαρατού, Δάφνα, Γιαννακοπούλου, Κυμπέρη, Ρέπα (2002). Με αυτό συμφωνούν και οι Θεοδώρου-Κουτλής (2001) οι οποίοι τονίζουν ότι η εκπαίδευση δεν ήταν πάντα ανοιχτή για τις γυναίκες. Οι διάφορες κοινωνίες, σε όλες τις προγενέστερες χρονικές περιόδους, διαμόρφωσαν και θεσμοθέτησαν μια γυναίκα ικανή να εργάζεται, κυρίως μέσα στο σπίτι, και όταν οι κοινωνικο-οικονομικές ανάγκες το επέβαλαν και έξω από το σπίτι, αλλά όχι αρκετά ευφυή για να μορφωθεί. Ειδικότερα, το 19^ο αιώνα που οι γυναίκες αρχίζουν να διεκδικούν αγωνιστικά το δικαίωμα στη μόρφωση, συναντούν τα μεγαλύτερα εμπόδια. Άλλωστε τι χρειάζονται τη μόρφωση οι γυναίκες, αφού κατά την κρατούσα άποψη της εποχής, όπως εκφράζεται από τον Όσκαρ Ουάιλντ «οι γυναίκες είναι διακοσμητικό φύλο, καμιά γυναίκα δεν είναι μεγαλοφυΐα». Αυτή η ελλιπής γυναικεία παρουσία, συνεχίζουν οι Αλιπραντή- Μαρατού, Δάφνα, Γιαννακοπούλου, Κυμπέρη, Ρέπα (2002), έχει σοβαρές συνέπειες σε διάφορους τομείς, καθώς επίσης και στην ποιότητα της ζωής γενικότερα. Ωστόσο, η συνεχής κοινωνικοοικονομική εξέλιξη και βελτίωση της θέσης των γυναικών λόγω της εισόδου τους στην αγορά εργασίας και η κρατική εκπαιδευτική πολιτική που επέβαλε την υποχρεωτική εκπαίδευση, οδήγησε σε συνεχείς βελτιώσεις ως προς το θέμα αυτό, δηλαδή εντυπωσιακή αύξηση του ποσοστού των γυναικών που συμμετέχουν στο εκπαιδευτικό σύστημα και βαθμιαία μείωση του χάσματος ανάμεσα στα δυο φύλα, που κατά κάποιον τρόπο οριοθετεί την ισότητα των εκπαιδευτικών ευκαιριών μεταξύ των δυο φύλων.

5.2 Ιστορική Αναδρομή

Από έκθεση του επιθεωρητή Χαρισίου Παπαμάρκου (1883), σχετικά με την κατάσταση των δημοτικών σχολείων, οι Θεοδώρου- Κουτλής διαπιστώνουν ότι «το θήλυ φύλο ουδαμώς φοιτά εις τα σχολεία». Με το διάταγμα του 1834 κατοχυρώνεται νομοθετικά το δικαίωμα της Ελληνίδας να συμμετέχει στην Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση. Σύμφωνα με το άρθρο 58/1834 τα κορίτσια μπορούσαν να φοιτήσουν στα σχολεία των αγοριών, εάν δεν υπήρχαν ιδιαίτερα σχολεία θηλέων. Το 1852 με εγκύκλιο απαγορεύεται η συμφοίτηση (εγκύκλιος 4077/1852).

Ωστόσο, στα δημοτικά σχολεία των κοριτσιών, συνεχίζουν, τα μαθήματα πρέπει να διδάσκονται πιο απλά. Το 1894 διαγράφηκαν η Γεωγραφία και η Πειραματική Φυσική από τα κορίτσια θηλέων. Με διάταγμα του 1882, το μάθημα της Γυμναστικής αντικαταστάθηκε με τη ραπτική και το εργόχειρο. Η εκπαίδευση λοιπόν δε στοχεύει στην ολόπλευρη μόρφωση των κοριτσιών, αλλά τα προετοιμάζει για το ρόλο της συζύγου και της μητέρας. Μπορεί λοιπόν το 1834 να θεσμοθετήθηκε η υποχρεωτική εκπαίδευση, αλλά το είδος της εκπαίδευσης είναι διαφορετικό για τα δυο φύλα και τα ποσοστά φοίτησης των κοριτσιών είναι μικρά, αλλά τα ποσοστά αναλφαβητισμού των γυναικών είναι αρκετά υψηλά. Το 1840 και 1842 γίνονται προτάσεις, για ίδρυση δημοσίων «Ελληνικών Σχολείων Κορασίων», που θα άνοιγε το δρόμο για τα κορίτσια στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση, αλλά δεν υλοποιήθηκαν. Η ιδιωτική πρωτοβουλία, με κυριότερο φορέα την Φιλεκπαιδευτική Εταιρεία, αναλαμβάνει να διαμορφώσει τη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση των κοριτσιών, που είναι διαφοροποιημένη από την αντίστοιχη εκπαίδευση των αγοριών. Είναι υποβαθμισμένη ως προς το περιεχόμενο σπουδών και φυσικά κινείται στα γνωστά κοινωνικά πλαίσια, ότι ο ρόλος της γυναίκας και προορισμός της είναι να είναι σύζυγος και μητέρα. Τα ακριβά δίδακτρα των Παρθεναγωγείων, καθιστούν τη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση, προσιτή σε μικρό μόνο αριθμό κοριτσιών.

Το επάγγελμα της δασκάλας αποτελεί για εκείνη την εποχή, σύμφωνα πάντα με τους ίδιους, ευκαιρία που δίνεται στα κορίτσια που είχαν επαγγελματικές και επιστημονικές φιλοδοξίες. Η εκπαίδευσή τους βέβαια είναι υποβαθμισμένη σε σχέση με την αντίστοιχη των αντρών δασκάλων κυρίως σε παιδαγωγική κατάρτιση. Με βασιλικό διάταγμα το 1861 αναγνωρίζεται το Διδασκαλείο της Φιλεκπαιδευτικής Εταιρείας ως επίσημο διδασκαλείο θηλέων του Κράτους.

Το 1894 η Σχολή Καλών Τεχνών του Πολυτεχνείου δέχεται να εγγράψει την πρώτη σπουδάστρια. Το Πανεπιστήμιο Αθηνών με καθυστέρηση λίγων ετών το 1901 επιτρέπει την εγγραφή σπουδαστριών, οι οποίες αντιμετωπίζονται από τους άντρες συμφοιτητές τους με προπηλακισμούς. Ενώ το διάταγμα του 1836 ήταν ο ιδρυτικός νόμος της Μέσης Εκπαίδευσης για τα αγόρια, η πρώτη νομοθετική ρύθμιση για τα κορίτσια που φοιτούν στα Παρθεναγωγεία έρχεται πολύ αργότερα, το 1893.

Τα κορίτσια εντάσσονται στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση μ' έναν παράδοξο τρόπο, υποστηρίζουν οι Θεοδώρου- Κουτλής (2001). Στις αρχές του 20^{ου} αιώνα πολλές μαθήτρίες εγγράφονται στα Δημόσια Σχολεία της Δευτεροβάθμιας των αγοριών, χωρίς το Υπουργείο Παιδείας να έχει θεσμοθετήσει κάποιο νόμο ή εγκύκλιο, που θα επέτρεπε τη συμμετοχή τους σε αυτά.

Μερικά χρόνια αργότερα, με το διάταγμα του 1914 για την ίδρυση Αστικών Σχολείων, κατοχυρώνεται το δικαίωμα διορισμού των πρώτων καθηγητριών σε σχολεία της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης.

Έπρεπε να περάσουν πολλά χρόνια για να αναγνωριστεί η ισότητα των δικαιωμάτων των Ελληνίδων με τους Έλληνες. Το Σύνταγμα του 1975 κατοχυρώνει την ισότητα ανδρών και γυναικών με το άρθρο 4. Το άρθρο 16, αναγνωρίζει σε όλους τους Έλληνες χωρίς διάκριση φύλου το δικαίωμα της δωρεάν Παιδείας.

Με το άρθρο 28 γίνονται αποδεκτοί κανόνες τους Διεθνούς Δικαίου, και οι Διεθνείς Συμβάσεις, από την ημερομηνία της Νομοθετικής τους υιοθέτησης, καθίστανται αναπόσπαστο μέρος της Ελληνικής Νομοθεσίας με μεγαλύτερη ισχύ από οποιοδήποτε κανόνα ή νόμο που έρχεται σε αντίθεση.

Η ισότητα, προτείνουν, πρέπει να εξασφαλιστεί σε όλες τις βαθμίδες της εκπαίδευσης. Να εξαλειφθεί κάθε στερεότυπη αντίληψη για τους ρόλους ανδρών και γυναικών σε όλες τις μορφές της εκπαίδευσης, αναθεωρώντας τα σχολικά βιβλία και τα προγράμματα και προσαρμόζοντας τις παιδαγωγικές μεθόδους. Να μειωθεί το ποσοστό των γυναικών που εγκαταλείπουν το σχολείο, και να οργανωθούν προγράμματα για τα κορίτσια και τις γυναίκες που εγκατέλειψαν πρόωρα το σχολείο.

Με το νόμο 1329/83 του Υπουργείου Δικαιοσύνης εκσυγχρονίστηκε το Οικογενειακό Δίκαιο, που περιείχε διακρίσεις εις βάρος της γυναίκας, και εναρμονίστηκε με τη συνταγματική

επιταγή της ισότητας των δυο φύλων. Σύμφωνα με το νέο οικογενειακό δίκαιο, η «ανατροφή και εκπαίδευση» των παιδιών , πρέπει να γίνεται «χωρίς διάκριση φύλου» και σύμφωνα μόνο με τις κλίσεις και το ταλέντο τους.

5.3 Στατιστικές όσον αφορά τη συμμετοχή των γυναικών στην τριτοβάθμια εκπαίδευση.

Το 1969-1970 οι γυναίκες αποτελούσαν μόνο το 31,43% του συνολικού φοιτητικού πληθυσμού στα Πανεπιστήμια, ενώ τριάντα χρόνια αργότερα, οι γυναίκες υπερβαίνουν τους άντρες, φτάνοντας το 2000-2001, το ποσοστό του 58,7%. Το ίδιο υποστηρίζει και η Αλεξανδρή Ελένη (2006) η οποία τονίζει ότι το ποσοστό των γυναικών στο φοιτητικό πληθυσμό των δυτικών πανεπιστημίων παρουσιάζει μια εντυπωσιακή μεταβολή σύμφωνα με τα στατιστικά στοιχεία από το 1969 μέχρι το 2001. Συγκεκριμένα για το ακαδημαϊκό έτος 1969- 1970 το ποσοστό αυτό ήταν μόλις 31%. Το ακαδημαϊκό έτος 1975-1976, μετά από πέντε χρόνια, το ποσοστό αυτό αυξήθηκε στο 38%. Το έτος 1981-1982 το ποσοστό αυτό ανέβηκε στο 41%. Ακολούθως το έτος 1987-1988 το ποσοστό έγινε 50%. Το 1993-1994 το ποσοστό αυτό έγινε 55% και τέλος το 2000-2001 έφθασε το 59%. Τα στατιστικά αυτά δεδομένα δείχνουν ότι σε διάστημα 30 ετών το ποσοστό από 30% έγινε 60% δηλαδή διπλασιάστηκε. Επίσης, συνεχίζουν οι Αλιπραντή- Μαράτου, Δάφνα, Γιαννακοπούλου, Κυμπέρη, Ρέπα (2002) οι γυναίκες αποτελούν σχεδόν το μισό σπουδαστικό πληθυσμό των Τεχνολογικών Ιδρυμάτων και αρχίζουν βαθμιαία να υπερτερούν των ανδρών: 49,9% το 1994 και 52,9% το 1998.

Η Αλεξανδρή (2006) υποστηρίζει ότι αν σκεφτεί κανείς ότι το 1830 το ποσοστό αυτό δεν έφθανε το 1% και χρειάστηκαν 140 χρόνια για να φθάσει το 30%, ενώ σήμερα έχουμε αύξηση 10% κάθε 10 χρόνια, τότε γίνεται φανερό ότι η υπόθεση της ισότητας προχωράει ήδη με μεγάλες ταχύτητες. Το ίδιο υποστηρίζουν και οι Αλιπραντή- Μαράτου, Δάφνα, Γιαννακοπούλου, Κυμπέρη, Ρέπα (2002) τονίζοντας ότι αν και κατά τη διάρκεια των τελευταίων 3 δεκαετιών, οι διαφορές ανδρών – γυναικών ως προς το ποσοστό συμμετοχής τους στους διάφορους επιστημονικούς κλάδους έχουν μειωθεί, υπάρχουν όμως ακόμα διακρίσεις ως προς τους κλάδους τους οποίους εκπαιδεύονται οι γυναίκες. Οι γυναίκες φοιτήτριες συνεχίζουν να υπερτερούν στους κλάδους των Καλών Τεχνών και των Ανθρωπιστικών Επιστημών, παρά σε αυτούς των Φυσικών Επιστημών και των Επιστημών Μηχανικού/ Τεχνολογίας. Με αυτό συμφωνεί και η Αλεξανδρή (2006) η οποία επισημαίνει ότι η αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στο φοιτητικό πληθυσμό στο 60% περίπου δε σημαίνει και ότι το ποσοστό αυτό ισχύει για όλες τις σχολές και ειδικότητες.

Παραδοσιακά τα κορίτσια ακολουθούν τις κοινωνικές και ανθρωπιστικές επιστήμες. Το ίδιο συμβαίνει και για τις νομικές επιστήμες στις οποίες η συμμετοχή των γυναικών είναι

μεγάλη. Στις υπόλοιπες επιστήμες που παραδοσιακά το μεγαλύτερο μέρος του φοιτητικού πληθυσμού ήταν αγόρια τα ποσοστά συμμετοχής των κοριτσιών πολλαπλασιάστηκαν τα τελευταία 30 χρόνια. Στις φυσικές επιστήμες το ποσοστό διπλασιάστηκε ενώ στις επιστήμες μηχανικού και τεχνολογίας το ποσοστό σχεδόν πενταπλασιάστηκε.

Γενικότερα, σύμφωνα πάντα με την Αλεξανδρή (2006) στις φιλολογικές σχολές το 80% των σπουδαστών είναι κορίτσια. Στις σχολές Καλών Τεχνών και Αρχιτεκτονικής το 50%. Στη Νομική Σχολή το ποσοστό είναι περίπου 50%. Στις Οικονομικές Σχολές 40%. Στις Φυσικομαθηματικές Επιστήμες το ποσοστό είναι μικρό, περίπου 25%. Στις σχολές του Πολυτεχνείου εκτός Αρχιτεκτονικής, το ποσοστό είναι ελάχιστο, 5%. Στην Ιατρική Σχολή περίπου 35% ενώ στις Γεωπονοδασοπονικές σχολές γύρω στο 15%. Αν εξετάσουμε τα ποσοστά των ατόμων που έχουν αποκτήσει κάποιες γνώσεις στο γυναικείο πληθυσμό και αν τα συγκρίνουμε με τα αντίστοιχα ποσοστά που παρουσιάζονται στον αντρικό πληθυσμό θα δούμε ότι δεν υπάρχουν διαφορές α) σ' αυτούς που έχουν απολυτήριο μέσης εκπαίδευσης, β) σ' αυτούς που έχουν απολυτήριο Γυμνασίου και γ) σ' αυτούς που έχουν Απολυτήριο Δημοτικού Σχολείου.

5.4 Στατιστικές όσον αφορά τη συμμετοχή των γυναικών στις διάφορες ακαδημαϊκές βαθμίδες

Σύμφωνα με τις Αλιπραντή- Μαράτου, Δάφνα, Γιαννακοπούλου, Κυμπέρη, Ρέπα (2002) με βάση τις υπάρχουσες στατιστικές της εκπαίδευσης, το ποσοστό της συμμετοχής των γυναικών στο Διδακτικό Εκπαιδευτικό Προσωπικό (Δ.Ε.Π.) της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης είναι υψηλό (περισσότερο από 50% του συνολικού προσωπικού είναι γυναίκες). Εντούτοις, το επάγγελμα του πανεπιστημιακού παραμένει μέχρι σήμερα «ανδρικό οχυρό»: αν και ο αριθμός των γυναικών έχει αυξηθεί, συνήθως αυτές καταλαμβάνουν τις χαμηλότερες θέσεις στις ακαδημαϊκές βαθμίδες.

Οι ίδιες υποστηρίζουν ότι εξετάζοντας τα στοιχεία σχετικά με τη συμμετοχή των γυναικών στις επιστημονικές θέσεις στα πανεπιστήμια, οι τάσεις είναι παρόμοιες με εκείνες που παρατηρούνται και αλλού, δηλαδή οι γυναίκες στα πανεπιστήμια αποτελούν περίπου το 1/3 του συνολικού διδακτικού προσωπικού. Σύμφωνα με την Αλεξανδρή (2006) αναφορικά με τα μέλη Δ.Ε.Π των Πανεπιστημίων της χώρας μας το ακαδημαϊκό έτος 1988-1989 το ποσοστό των γυναικών καθηγητών ήταν 6%. Το έτος 1999-2000 το ποσοστό έγινε 12% και το 2001-2002 13%. Στη βαθμίδα του αναπληρωτή καθηγητή στα ίδια ακαδημαϊκά έτη τα ποσοστά ήταν αντίστοιχα 14%, 23% και 24%. Στη βαθμίδα του επίκουρου καθηγητή το ποσοστό ήταν αντίστοιχα 22%, 38% και 39%. Στη βαθμίδα του λέκτορα το ποσοστό ήταν 36%, 40% και 38% αντίστοιχα. Αναφορικά με τους μεταπτυχιακούς σπουδαστές το ποσοστό των γυναικών κατά το 2001-2002 ήταν γύρω στο 50%. Επίσης, όσο υψηλότερη είναι η θέση στην ακαδημαϊκή ιεραρχία, τόσο χαμηλότερο είναι το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών.

Τα στατιστικά στοιχεία από τα Ανώτατα Τεχνολογικά Ιδρύματα δείχνουν περίπου την ίδια εικόνα.

Για παράδειγμα στο ΤΕΙ της Αθήνας στη βαθμίδα του Επίκουρου Καθηγητή οι γυναίκες αποτελούν το 44,1% ενώ στη βαθμίδα του Αναπληρωτή Καθηγητή οι γυναίκες αποτελούν το 41% και στη βαθμίδα του Καθηγητή οι γυναίκες αποτελούν μόνο το 22%.

Στο ΤΕΙ Θεσσαλονίκης τα αντίστοιχα ποσοστά είναι 42,4%, 19,12% και 22,8%.

Τέλος σ' ένα μεγάλο ίδρυμα, το ΤΕΙ Πειραιά, τα αντίστοιχα ποσοστά είναι ακόμα πιο χαμηλά 11,86%, 11,32% και 12,5%.

Αυτό, σύμφωνα με την ίδια, σημαίνει ότι και στα Ανώτατα Τεχνολογικά Ιδρύματα όπως και στα Πανεπιστήμια το ποσοστό των γυναικών που ανήκει στην πρώτη βαθμίδα του Καθηγητή είναι πολύ χαμηλό ακόμα.

Η συμμετοχή των γυναικών στην Πανεπιστημιακή Εκπαίδευση δίνει τη δυνατότητα στις γυναίκες να προχωρήσουν σταδιακά στην κατάκτηση και άλλων επαγγελμάτων που παραδοσιακά κυριαρχούσαν οι άνδρες ιδίως στα τεχνολογικά προηγμένα επαγγέλματα.

Συνεχίζουν όμως οι γυναίκες να θεωρούνται ικανές σε ορισμένα επαγγέλματα, τα αποκαλούμενα «γυναικεία». Βέβαια η πρόοδος είναι μεγάλη και οφείλεται στη μόρφωση των γυναικών, επαγγελματική και επιστημονική, αλλά και στη μεγάλη προσπάθεια για παροχή γνώσεων αναφορικά με την ισότητα των φύλων. Βέβαια, δεν έχει εξαλειφθεί ακόμα η κοινωνική διάκριση που επιβάλλει στις γυναίκες η κοινωνία και η αγορά εργασίας.

Βρισκόμαστε δυστυχώς πολύ μακριά, καταλήγει η ίδια, από την εποχή που η γυναίκα θα σταματήσει να βρίσκεται στο περιθώριο από τα κέντρα λήψης αποφάσεων, από την κορυφή της πυραμίδας της διοίκησης στον ιδιωτικό αλλά και στον δημόσιο τομέα. Οι γυναίκες είναι ελάχιστες στις διευθυντικές θέσεις των επιχειρήσεων, πολύ λίγες είναι εκείνες που προχωρούν σε μία επιστημονική σταδιοδρομία και φθάνουν σε ανώτατες θέσεις. Στα ερευνητικά κέντρα και στα πανεπιστήμια, στις ανώτατες βαθμίδες δυστυχώς ακόμα κυριαρχούν οι άνδρες. Με αυτό συμφωνούν και οι Αλιπραντή- Μαράτου, Δάφνα, Γιαννακοπούλου, Κυμπέρη, Ρέπα (2002) υποστηρίζοντας ότι οι γυναίκες προάγονται με βραδύτερους ρυθμούς συγκριτικά με αυτόν των ανδρών, ειδικά όταν αυτές έχουν οικογενειακές υποχρεώσεις, δεδομένου ότι δεν υπάρχει ικανοποιητική κρατική μέριμνα με επαρκή μέτρα που θα βοηθήσουν στην «συμφιλίωση» του ρόλου της μητέρας και του ρόλου της εργαζομένης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6

ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

6.1 Εισαγωγή

Η σεξουαλική παρενόχληση σύμφωνα με τους Παπαμιχαήλ- Σπυριδάκη (Κ.Ε.Θ.Ι, 2004) είναι ένα κοινωνικό φαινόμενο που προσβάλλει την ανθρώπινη αξιοπρέπεια και παραβιάζει την αρχή της ίσης μεταχείρισης. Αποτελεί δε, ιδιαίτερα στο χώρο της εργασίας, μία σχετικά συχνή, προσβολή εις βάρος των εργαζομένων και κυρίως των γυναικών.

Υποστηρίζουν ότι η σεξουαλική παρενόχληση συνιστούσε για δεκαετίες - και εν μέρει συνεχίζει να συνιστά - μία υπαρκτή αλλά αθέατη κατάσταση, την οποία η κοινωνία τη θεωρούσε και την αντιμετώπιζε ως ένα ταμπού, όταν δε φρόντιζε να αποκρύπτει επιμελώς την ύπαρξή της. Στους χώρους της εργασίας το φαινόμενο αυτό είχε ως συνέπεια τη θυματοποίηση των εργαζομένων και κυρίως των γυναικών, οι οποίες αφενός υφίσταντο μία άνιση μεταχείριση και αφετέρου αποσιωπούσαν το γεγονός, φοβούμενες κυρίως τον διασυρμό και την κοινωνική κατακραυγή, αλλά και την επιδείνωση των εργασιακών τους συνθηκών. Η Μάγδα Νικολαΐδου (1981) τονίζει ότι δεν είναι σπάνιες οι περιπτώσεις και σεξουαλικού ακόμα εκβιασμού, άμεσου ή έμμεσου, των εργοδοτών προς τις γυναίκες-υπαλλήλους τους. Θλιβερή αλλά αληθινή, η μεταχείριση των γυναικών εργαζομένων σαν σεξουαλικά-θηλυκά αντικείμενα.

Το φεμινιστικό κίνημα, κατά τους Καρύδη- Βιδάλη (2001) επέδρασε καταλυτικά στην ανατροπή αυτής της κατάστασης. Μέσα από τους αγώνες και τις πιέσεις που άσκησε, επέτυχε να δοθεί μεγαλύτερη προσοχή σε θέματα όπως η ισότητα, η κακοποίηση, ο βιασμός και η σεξουαλική παρενόχληση. Το φεμινιστικό κίνημα, ως κοινωνικό κίνημα, συνέδεσε άμεσα την ισότητα της μεταχείρισης και των όρων εργασίας με τα προβλήματα της ανάπτυξης και της δομής της κοινωνίας, προσδίδοντας στον καταγγελτικό λόγο των γυναικών τα στοιχεία της διεκδίκησης συγκεκριμένων δικαιωμάτων, νομοθετικά κατοχυρωμένων (Αρτινοπούλου Β., 2000)

Οι εν λόγω αγώνες και πιέσεις στις Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής (Η.Π.Α) και στην Ευρώπη είχαν ως αποτέλεσμα τόσο την κοινωνική ευαισθητοποίηση για το εύρος του φαινομένου και των συνεπειών του σε ψυχολογικό, κοινωνικό και οικονομικό επίπεδο σε βάρος των θυμάτων, όσο και την κινητοποίηση των εθνικών και διεθνών νομοθετικών οργάνων για την

αντιμετώπισή του και την αποτελεσματική προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων (Παπαμιχαήλ- Σπυριδάκης, 2004).

Έτσι, συνεχίζουν, ότι από τις αρχές της δεκαετίας του '90 στις ΗΠΑ και στην Ευρώπη ελήφθησαν μέτρα τα οποία συνέτειναν στην ποινικοποίηση της σεξουαλικής παρενόχλησης, ιδιαίτερα στον εργασιακό χώρο, καθιστώντας αντικείμενο του δημόσιου διαλόγου ένα φαινόμενο, το οποίο μπορεί μεν να συνιστά μια προσβολή της ανθρώπινης αξιοπρέπειας, τροφοδοτείται δε από μία ιδιότυπη κοινωνική ανοχή, συντηρούμενη από τις κυρίαρχες αντιλήψεις για τη θέση της γυναίκας στην κοινωνική δομή. Αυτό, έχει σαν συνέπεια, σύμφωνα με την Μάγδα Νικολαΐδου (1981), οι εργοδότες να τις αντιμετωπίζουν σαν εφεδρικές, και οι ίδιες, μπροστά στον καθημερινό φόβο της απόλυσης, είναι πολύ πιο ευάλωτες σε κάθε είδους εκμετάλλευση.

Στην Ελλάδα, μέχρι σήμερα, η σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία δεν έχει προκαλέσει -αυτή καθ' αυτή- το ενδιαφέρον του ποινικού νομοθέτη. Σύμφωνα με τους Παπαθεοδώρου, Καρύδη, Βιδάλη (2001) δεν υπάρχει καμία ποινική τυποποίηση που αναφέρεται και να τιμωρεί την πράξη αυτή. Η κυρίαρχη νομική θέση είναι ότι η εργατική, αστική και ποινική νομοθεσία διασφαλίζει επαρκώς τα δικαιώματα των θυμάτων, ώστε να μην υφίσταται νομική ή κοινωνική ανάγκη για την περαιτέρω ποινικοποίηση αυτής της συμπεριφοράς.

Στους αντίποδες αυτής της θέσης, οι Παπαμιχαήλ –Σπυριδάκης (2004) υποστηρίζουν ότι η απουσία από την ορολογία του ελληνικού Ποινικού Κώδικα (Π.Κ.) του όρου "*σεξουαλική παρενόχληση*" σηματοδοτεί την άρνηση αναγνώρισης μιας κοινωνικής πραγματικότητας, αποσιωπά την κοινωνική απαξία της πράξης και δυσχεραίνει την κατοχύρωση και τη διεκδίκηση του δικαιώματος της σεξουαλικής αξιοπρέπειας από την πλευρά των θυμάτων. Παράλληλα η απουσία μιας τέτοιας ποινικοποίησης επιτείνει - όταν δε διευκολύνει- τις καταστάσεις εργασιακής εκμετάλλευσης και άνισης μεταχείρισης των θυμάτων, συντηρώντας τη σύγχυση μεταξύ του τί είναι επιτρεπτό και τί απαγορευμένο σε ένα χώρο εργασίας, δεδομένων των σχέσεων ιεραρχίας και εξάρτησης, αλλά και των κυρίαρχων κοινωνικών και πολιτισμικών αντιλήψεων.

Θέση τους είναι ότι ο ορισμός της σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία και η ποινικοποίησή της από τον έλληνα νομοθέτη θα μπορούσε να συμβάλλει στην αποτελεσματικότερη προστασία της ανθρώπινης αξιοπρέπειας, στην εμπέδωση της ισότητας και

στο σπάσιμο της σιωπής από πλευράς των θυμάτων. Θα σηματοδοτούσε, παράλληλα, την ενσωμάτωση στο ελληνικό ποινικό δίκαιο μιας από τις πρόσφατες κατακτήσεις του σύγχρονου νομικού πολιτισμού και θα λειτουργούσε θετικά ως προς τη διεύρυνση της προστασίας των δικαιωμάτων του ανθρώπου (Παπαμιχαήλ- Σπυριδάκης, 2004).

6.2 Το ζήτημα του ορισμού

Σε πρόσφατη σχετική μελέτη των Β. Καρύδη, Σ. Βιδάλη (2001) είχε τονισθεί ότι η προσπάθεια να αποδώσουμε την έννοια της σεξουαλικής παρενόχλησης μέσα από ένα συγκεκριμένο ορισμό θα προσέκρουε στην εγγενή αδυναμία μίας περιοριστικής ή και διαστρεβλωτικής ακόμη περιγραφής, καθώς πρόκειται για μια έννοια μεταβλητή στο χώρο και στο χρόνο, συναρτούμενη άμεσα με πολιτικές, ιστορικές, κοινωνιολογικές και νομικές παραμέτρους.

Η σεξουαλική παρενόχληση, συνεχίζουν, δε συνιστά μια κατάσταση ή ένα μέγεθος απόλυτο ή μετρήσιμο. Αντίθετα οι παράγοντες που καθορίζουν το νόημα της είναι ρευστοί, στο βαθμό που μεταβάλλονται ανάλογα με τη κοινωνική, ιστορική και πολιτισμική συγκυρία. Αυτό σημαίνει ότι η εγκληματολογική προσέγγιση της έννοιας αφενός υπερβαίνει κάθε απόπειρα νομικο-τεχνικών κατασκευών και δογματικών χαρακτηρισμών και αφετέρου προϋποθέτει την κατανόηση των ευρύτερων πολιτικών, πολιτισμικών και ιδεολογικών παραμέτρων, που σχετίζονται με αυτή.

Οι μεταβλητές του χώρου και του χρόνου, εντός των οποίων μια συμπεριφορά εκλαμβάνεται ως σεξουαλική παρενόχληση, καθώς επίσης και το στοιχείο της ταυτότητας των προσώπων που εμπλέκονται σε αυτή, τόσο με την κοινωνική (κοινωνική τάξη), όσο και με την ατομική (προσωπικότητα) τους διάσταση, υποδεικνύουν τα κριτήρια εκείνα, βάσει των οποίων καθορίζονται τα όρια ανοχής κάθε κοινωνίας αναφορικά με τον όρο σεξουαλική παρενόχληση. Ο τρόπος με τον οποίο κάθε κοινωνία τη συγκεκριμένη ιστορική στιγμή αντιμετωπίζει και ορίζει την προστασία της σεξουαλικής αξιοπρέπειας ως δικαίωμα προσδιορίζει και το περιεχόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης (Μπακαλάκη, 1998). Άλλωστε το νόημα της σεξουαλικής παρενόχλησης συνίσταται ακριβώς στη παραβίαση της παραπάνω έννοιας. Οι κοινωνικές δομές και οι σύμφωνα με αυτές διαμορφωμένες αξίες και οι κώδικες συμπεριφοράς επιβάλλουν τα όρια της σεξουαλικής ελευθερίας, υποδεικνύουν την έννοια της σεξουαλικής αξιοπρέπειας και προσδιορίζουν το εύρος των παρεκκλίσεων. Όσες δηλαδή, περισσότερες πράξεις θεωρούνται από μια έννομη τάξη ως μορφές σεξουαλικής παρενόχλησης, τόσο λιγότερη είναι η σεξουαλική ελευθερία που χαρακτηρίζει τη συγκεκριμένη κοινωνία, και αντίστροφα.

Συνεπώς, συνεχίζουν, η σεξουαλική παρενόχληση είναι άμεσα συνυφασμένη με τα κοινωνικο-πολιτικά συστήματα, τις κυρίαρχες αξίες μέσα σε μία κοινωνία και τις κατακτήσεις

του νομικού πολιτισμού καθώς και τις σχέσεις εξουσίας που διαρθρώνονται μέσα στον κοινωνικό σχηματισμό. Έτσι στο πλαίσιο μιας ανδροκρατούμενης κοινωνίας, όπως παραμένει η σημερινή, οι σχέσεις αυτές εξουσίας εμπεριέχουν και το στοιχείο της διάκρισης των δύο φύλων.

Η διαμόρφωση των σχέσεων των δύο φύλων χαρακτηρίζεται πρώτα απ' όλα από ένα φυλογονικό καταμερισμό της εργασίας σε σχέση με τη φυσική και υλική αναπαραγωγή της κοινωνίας. Στο πλαίσιο αυτό οι άνδρες είχαν επιφορτιστεί με την υλική αναπαραγωγή του κοινωνικού συστήματος, ενώ οι γυναίκες ευθύνονταν αρχικά, για τη φυσική. Η κοινωνική αποτύπωση του καταμερισμού αυτού αποτελεί τη βάση της σημερινής κοινωνικής ανισότητας που χαρακτηρίζει τα δύο φύλα, καθώς ο άνδρας, σε αντίθεση με τη γυναίκα, πέρα από τη βιολογική του υπόσταση απέκτησε πολύ νωρίς κοινωνική διάσταση. Έγινε φορέας δικαιωμάτων (π.χ. δικαίωμα στην εργασία, δικαίωμα στην περιουσία) και υποχρεώσεων ή αλλιώς υποκείμενο δικαίου, το οποίο δίκαιο και διαμόρφωσε (Παπαμιχαήλ –Σπυριδάκης, 2004).

Επίσης τονίζουν ότι η φυσική αναπαραγωγή του συστήματος από την άλλη πλευρά, η οποία αποτέλεσε κατά κύριο λόγο γυναικεία ευθύνη, συνδέθηκε με τη μητρότητα, η οποία εξ αντιδιαστολής δεν θεωρήθηκε κοινωνικό αλλά ιδιωτικό ζήτημα. Συνεπώς η κοινωνική οργάνωση στερήθηκε γυναικείας παρέμβασης ή χαρακτηριστικών. Η γυναικεία σεξουαλικότητα αναπτύχθηκε σχεδόν αποκλειστικά σε συνάρτηση με τη σωματική διάπλαση της γυναίκας και το φυσικό της ρόλο: μητέρα, σύζυγος, αδύναμο φύλο. Καθόλα, λοιπόν, και κυρίως οικονομικά η γυναίκα υποτάχθηκε στον άνδρα. Η σχέση εξάρτησης που δημιουργήθηκε βασίστηκε άμεσα στις δομές του οικονομικού-κοινωνικού συστήματος και αναπαράχθηκε μέχρι σήμερα μέσα από τα συστήματα κοινωνικού ελέγχου.

Η εξέλιξη των κοινωνικών και οικονομικών δομών ώθησαν τη γυναίκα στην αγορά εργασίας. Το γεγονός αυτό μεταξύ άλλων, σήμανε την χειραφέτηση της, την απόκτηση από μέρους της οικονομικής αυτοδυναμίας, την ενσωμάτωση της στο κοινωνικό σύνολο, τη διεκδίκηση ισότητας. Ωστόσο ο ρόλος της γυναίκας δεν αποδεσμεύτηκε τελείως από το φύλο της. Οι φεμινίστριες θεωρητικοί συγκεκριμένα αναφέρουν ότι «...κάθε αναφορά στις έννοιες τις ισότητας ή ανισότητας λαμβάνει πάντα ως “κανόνα” τον άνδρα... κάθε προβαλλόμενο μοντέλο ισότητας αναγνωρίζει και πιστοποιεί ως επίκεντρό του τον άνδρα. Οι άνδρες έτσι, εξακολουθούν να προσδιορίζουν το “μέτρο”, τον “καλόπιστο-μέσο άνθρωπο”. Οι γυναίκες κατ’ επέκταση αντιμετωπίζονται πάντα ως παρεμβαίνουσες σε ένα κόσμο ήδη διαμορφωμένο από άλλους. Αυτό

γίνεται ιδιαίτερα αντιληπτό στην εργατική νομοθεσία, όπου το αίτημα της ισότητας ερμηνεύτηκε σκοπίμως με την προβολή των ανδρών, ως των ιδεατών υπαλλήλων και με τον αγώνα των γυναικών να ανταποκριθούν στα ανδρικά πρότυπα.» (Παπαμιχαήλ- Σπυριδάκης, 2004)

Στο σημείο αυτό επιπλέον τονίζουν, ότι η σύγχρονη φιλελεύθερη οικονομία και το διαμορφωμένο καπιταλιστικό σύστημα θέτουν στο επίκεντρο τους την αγορά. Μεταξύ άλλων δικαιωμάτων, η σεξουαλικότητα και το δικαίωμα της σεξουαλικής ελευθερίας αποκτούν αγοραστική αξία και εμπορευματοποιούνται. Όταν στο ίδιο σύστημα οι δομές και οι κανόνες παραμένουν ανδροκρατικοί, η γυναικεία σεξουαλικότητα γίνεται και αυτή μέσο ανεύρεσης εργασίας.

Με άλλα λόγια ο γυναικείος σεξουαλικός ρόλος (μητέρα, σύζυγος, νοικοκυρά) με την ένταξη της γυναίκας στην αγορά εργασίας μεταφέρεται στον ευρύτερο κοινωνικό βίο. Συναφής με όλα τα παραπάνω, φαίνεται να είναι και η έκφραση «γυναικείες δουλειές», η οποία παραπέμπει κατά κύριο λόγο σε χαμηλόβαθμες, βοηθητικές και χαμηλόμισθες εργασίες. Με τον τρόπο αυτό η εξάρτηση της γυναίκας από τον άνδρα όχι μόνο διατηρείται, αλλά επιπλέον αναπαράγεται και στον χώρο εργασίας (G. Smaus, 1998).

Στη μελέτη των Καρύδη και Βιδάλη (2001) είχε τονιστεί ότι η αντίληψη ότι κάποιοι τομείς εργασίας είναι γυναικείοι είναι γενικώς παγιωμένη. Αυτό που αποφεύγεται αντίθετα να ειπωθεί είναι ότι το στοιχείο του φύλου ή της σεξουαλικότητας ως μέσο ανεύρεσης εργασίας, προσδίδει αναπόφευκτα στην εργασία της γυναίκας-εργαζόμενης και σεξιστικό συμφραζόμενο. Έτσι η σεξουαλική παρενόχληση, ιδιαίτερα στο χώρο εργασίας αντιμετωπίζεται ως ενδεχόμενη ή και αναμενόμενη κατάσταση

Στο πλαίσιο επομένως του χώρου εργασίας, η σεξουαλική παρενόχληση εκδηλώνεται ως κατάσταση, η οποία εκφράζεται και «συντονίζεται» από τον εργοδότη ή προϊστάμενο (τον φέροντα την εξουσία) μέσω προκλήσεων, "δώρων", υπονοουμένων, πιέσεων, απειλών, εκφοβισμού ή υπόσχεσης ανταλλαγμάτων δηλαδή μιας συμπεριφοράς ανεπιθύμητης την οποία υφίσταται η εργαζόμενη (η υφιστάμενη την εξουσία) και μάλιστα ως μέρος της δουλειάς της. (Παπαμιχαήλ- Σπυριδάκης, 2004).

6.3 Το σπάσιμο της σιωπής

Το "σπάσιμο της σιωπής" σχετικά με το πρόβλημα της σεξουαλικής παρενόχλησης συνιστά μια κατάκτηση των τελευταίων δεκαετιών.

Η αναφορά στον όρο σεξουαλική παρενόχληση αρχίζει κυρίως από το 1975. Είναι η χρονιά που γίνεται και η πρώτη αναφορά από τα Μ.Μ.Ε, σε άρθρο των "New York Times" με τίτλο "Women begin to speak out against sexual harassment at Work" (Nemecy 1975) (Α.Μ Thomas, 1997).

Το 1976 πραγματοποιήθηκε η πρώτη έρευνα στην Αμερική για την σεξουαλική παρενόχληση και δημοσιεύθηκε στο "Red Book magazine". Τα πορίσματά της κατέδειξαν ότι το 88% από 9.000 ερωτηθέντες είχαν δεχθεί κάποια μορφή σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας. Τούτο ώθησε το "Working Women's Institute" (Ινστιτούτο Εργαζομένων Γυναικών) να διεξάγει μία μελέτη για την εμβάθυνση της κατανόησης του προβλήματος της σεξουαλικής παρενόχλησης (Α.Μ Thomas, 1997).

Την ίδια χρονιά διενεργήθηκε και η πρώτη εκστρατεία ενημέρωσης για το θέμα αυτό στη Βοστώνη από την "Alliance Against Sexual Coercion", με πρωτοβουλία τριών εργαζόμενων γυναικών, θυμάτων σεξουαλικής παρενόχλησης, ακόμα και σεξουαλικής κακοποίησης, στο χώρο εργασίας. Ήταν όμως η έκδοση του βιβλίου της καθηγήτριας Νομικής και φεμινίστριας Catherine McKinnon, το 1979, "Sexual Harassment of Working Women" καθώς και η έκδοση του βιβλίου της Lin Farley το 1978, "Sexual Shake-down" που ανέδειξαν το θέμα. Πέτυχαν να δημοσιοποιήσουν αυτό που οι εργαζόμενοι αποσιωπούσαν και αντιμετώπιζαν ως πρόβλημα ιδιωτικής υφής. Το μετέφεραν έξω από το χώρο εργασίας, στην κοινή γνώμη, μετατρέποντάς το σε αντικείμενο δημόσιου διαλόγου (Α. Μ. Thomas, 1997).

Όπως υποστήριξε η Catherine McKinnon (1979) η έλλειψη των κατάλληλων όρων για να μπορέσει να δημοσιοποιηθεί, έκαναν το θέμα της σεξουαλικής παρενόχλησης κυριολεκτικά ανομολόγητο, στο βαθμό που δημιουργούσε ένα γενικό κλίμα ντροπής και καθιστούσε δύσκολο ένα κοινωνικό ορισμό της σεξουαλικής παρενόχλησης.

Η ονοματοδοσία και ο μετέπειτα ορισμός του έδωσαν κοινωνική υπόσταση στο πρόβλημα και άλλαξαν τη μορφή του, το έκαναν ορατό στα μάτια και στη συνείδηση του κοινού. Έτσι η αναγνώριση του προβλήματος έδωσε στα θύματα της σεξουαλικής παρενόχλησης την ευκαιρία να καταγγείλουν, να κοινοποιήσουν αυτή τη δυσάρεστη εμπειρία, σπάζοντας τη σιωπή.

Στην Ευρώπη η πρώτη αναφορά για το θέμα γίνεται κατά την χρονική περίοδο 1981-82 και συγκεκριμένα στην Αγγλία. Οφείλεται κυρίως σε δύο φεμινίστριες κοινωνιολόγους τη Sue Wise και τη Liz Stanley, οι οποίες έθεσαν το θέμα ύπαρξης της σεξουαλικής παρενόχλησης στους χώρους εργασίας. Προσδιόρισαν δε ως σεξουαλική παρενόχληση κάθε μη επιθυμητή σεξουαλική πρόταση, η προσφορά για ανταλλαγή σεξουαλικής εύνοιας έναντι κάποιων πλεονεκτημάτων στο χώρο εργασίας και έξω από αυτόν, καθώς και άλλες λεκτικές προκλήσεις ή σωματικές επαφές (A. M. Thomas, 1997).

Αυτά αποτέλεσαν τα πρώτα ερεθίσματα στην κατεύθυνση της κοινωνικής ευαισθητοποίησης και του κοινωνικού ενδιαφέροντος για τη συγκέντρωση στοιχείων, εξέταση περιστατικών και διενέργειας ελέγχου για τη συχνότητα, τον τρόπο εμφάνισης του φαινομένου και τις επιπτώσεις του.

Σύμφωνα με μία έρευνα που έγινε το 1980 στο San Francisco μέσω ερωτηματολογίου σε 23.000 άντρες και γυναίκες διαπιστώθηκε ότι το 42% των γυναικών που απάντησαν είχε υπάρξει θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης, όπως και το 15% των αντρών μέσα στους τελευταίους 24 μήνες. Τα δύο στοιχεία που προβληματίσαν ιδιαίτερα τους ερευνητές ήταν: i) αν είχαν ερωτηθεί για όλη τη διάρκεια της εργασιακής τους ζωής, τα νούμερα θα ήταν κατά πολύ υψηλότερα και ii) το υψηλό ποσοστό θυματοποίησης στους άντρες (D. E. H. Russel, 1984).

Την ίδια περίοδο πραγματοποιήθηκαν και στην Αγγλία δύο έρευνες με θέμα την σεξουαλική παρενόχληση, σε τοπικό επίπεδο, στις πόλεις Camden και Liverpool, από τη "National Association of Local Government Officers". Το αποτέλεσμα ήταν ότι το 52% των γυναικών και το 20% των ανδρών είχαν βιώσει την εμπειρία της σεξουαλικής παρενόχλησης (A. M. Thomas, 1997).

Εξάλλου, το 1981 διεξήχθη έρευνα από τον οργανισμό "Canadian Woman Right's Commission" από την οποία προέκυψε ότι το 49% των γυναικών και το 33% των ανδρών υπήρξαν θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης (A. M. Thomas, 1997).

Τέλος σύμφωνα με στοιχεία του «Equal Employment Opportunity Commission», το 1994, υποστηρίχθηκε ότι μία στις δύο γυναίκες πρόκειται να παρενοχληθεί σεξουαλικά στο χώρο εργασίας, στη διάρκεια της εργασιακής της ζωής (B. A. Guttek, 1996)

Στο πλαίσιο αυτών των ερευνών που πραγματοποιήθηκαν στην Αγγλία, τον Καναδά και την Αμερική, άρχισε η αναφορά στο θέμα της σεξουαλικής παρενόχλησης, η ευαισθητοποίηση

της κοινής γνώμης και η προσπάθεια για τη δημιουργία κωδικών πρακτικής και τη λήψη μέτρων αντιμετώπισης.

Παράλληλα ορισμένοι συγγραφείς αναλύοντας την εν λόγω συμπεριφορά υποστήριξαν ότι η σεξουαλική πίεση στην εργασία είναι προϊόν της κοινωνικής ιστορίας στο βαθμό που το αντρικό φύλο, παραδοσιακά, απολαμβάνει το προνόμιο της σεξουαλικής πρωτοβουλίας. Αυτό το γεγονός με τη σειρά του εκθέτει τη γυναίκα στο ενδεχόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης. Τα στερεότυπα της κοινωνίας που ακόμα σηματοδοτούν «κατάλληλους ρόλους» για το γυναικείο και το αντρικό φύλο, μαζί με τη φυσική αλληλεπίδραση μεταξύ των δύο φύλων, ενθαρρύνει τους άντρες, κυρίως, να φέρονται στις εργαζόμενες γυναίκες ως σεξουαλικά αντικείμενα πρώτα και έπειτα ως ισότιμα με αυτούς εργαζόμενα άτομα με την ίδια αξία και τις ίδιες ανάγκες (D. E. H. Russel, 1984).

Το σπάσιμο της σιωπής και η κοινωνική κατανόηση του προβλήματος συντελέστηκε κυρίως μέσα από την κατάθεση και δημοσιοποίηση των μαρτυριών γυναικών-θυμάτων σεξουαλικής παρενόχλησης, οι οποίες συνέβαλαν στη συνειδητοποίηση από την κοινή γνώμη του εύρους του προβλήματος και της προσβολής που υφίσταται το άτομο στην αξιοπρέπειά του (Παπαμιχαήλ- Σπυριδάκης, 2004).

6.4. Το ισχύον νομικό καθεστώς στην Ελλάδα

Στην Ελλάδα, σύμφωνα με τους Παπαμιχαήλ- Σπυριδάκη, (2004) η σεξουαλική παρενόχληση αυτή καθ' αυτή δεν έχει τυποποιηθεί ποινικά. Συνεπώς, δεν έχει προσδιοριστεί από τον ποινικό νομοθέτη το συγκεκριμένο έννομο αγαθό που προσβάλλεται με την πράξη και δεν υπάρχει ποινικός ορισμός της εν λόγω συμπεριφοράς. Προφανώς ο νομοθέτης κρίνει ότι η ποινικοποίηση της προσβολής δεν είναι απαραίτητη για την ομαλή κοινωνική συμβίωση και για την προστασία των δικαιωμάτων των θυμάτων ή ότι άλλες διατάξεις του ποινικού, εργατικού ή αστικού δικαίου προσφέρουν ένα επαρκές πλέγμα προστασίας ώστε να μην χρειάζεται περαιτέρω ποινική τυποποίηση.

Η ανάλυση του ισχύοντος νομικού καθεστώτος στην Ελλάδα μπορεί, κατά τη γνώμη τους να καταδείξει την αναγκαιότητα ποινικής αναγνώρισης της συμπεριφοράς αυτής.

6.4.1. Η κατοχύρωση της ίσης μεταχείρισης στην εργασία

Στην Ελλάδα ο Ν.1414/84 αποτελεί σημείο αναφοράς για την προστασία της ισότητας των δύο φύλων, υποστηρίζουν οι Καρύδης- Βιδάλη (2001). Καθιερώνει και προστατεύει την αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σχετικά με την πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και τις συνθήκες εργασίας ("απαγορεύεται κάθε διάκριση με βάση το φύλο του εργαζομένου όσον αφορά τους όρους, τις συνθήκες εργασίας και την επαγγελματική του εξέλιξη και σταδιοδρομία"). Το άρθρο 12 του νόμου ορίζει ότι ο εργοδότης που παραβαίνει τις διατάξεις του νόμου αυτού τιμωρείται με πρόστιμο από 20.000 δρχ. έως 300.000 δρχ. χωρίς να θίγονται οι ισχύουσες ποινικές διατάξεις που προβλέπονται σε άλλους νόμους.

Στο σύνολό του ο παραπάνω νόμος ρυθμίζει πράξεις ή παραλείψεις του εργοδότη που μπορεί να αποτελούν διάκριση των δύο φύλων χωρίς όμως να γίνεται κάποια αναφορά στην ανάγκη προστασίας της προσωπικότητας των εργαζομένων απέναντι σε προσβολές σεξουαλικής υφής (Καρύδης - Βιδάλη, 2001). Γενικότερα, ο όρος «σεξουαλική παρενόχληση» δεν έχει απασχολήσει την ελληνική νομοθεσία (Τριανταφυλλόπουλου Κ.,1999).

Η σεξουαλική παρενόχληση, τονίζουν οι Παπαμιχαήλ -Σπυριδάκης (2004), όχι περιοριστικά στον εργασιακό χώρο, αντιμετωπίζεται από την ελληνική νομοθεσία- επικουρικά

θα έλεγε κανείς- με διατάξεις που συναντώνται τόσο στον Αστικό Κώδικα (Α.Κ.) όσο και στον Ποινικό Κώδικα, οι οποίες όμως ούτε κατονομάζουν, ούτε ρυθμίζουν την εν λόγω συμπεριφορά

Πιο συγκεκριμένα σε περίπτωση που εργοδότης προσβάλλει την προσωπικότητα εργαζομένου και η πράξη αυτή είναι παράνομη ή αποτελεί καταχρηστική άσκηση διευθυντικού δικαιώματος, τότε ο/η θιγόμενος/η μπορεί να ζητήσει την καταδίκη του εργοδότη σε καταβολή χρηματικής ικανοποίησης λόγω ηθικής βλάβης αλλά και την άρση της προσβολής και την παράλειψή της στο μέλλον (άρθρα 281, 57, 59, 914, 932 Α.Κ.). Αλλά και στο σημείο αυτό, οφείλουμε να παρατηρήσουμε ότι η σεξουαλική παρενόχληση ως όρος, συμπεριφορά ή προσβολή είναι απύσχα από το λεξιλόγιο του νομοθέτη (Παπαμιχαήλ –Σπυριδάκης, 2004).

6.4.2. Η κατάχρηση δικαιώματος (άρθρο 281 ΑΚ)

Σημαντική θέση στη νομολογία των εργατικών διαφορών σύμφωνα με τους Παπαμιχαήλ- Σπυριδάκη, (2004) κατέχει το άρθρο 281 Α.Κ., το οποίο οριοθετεί την κατάχρηση δικαιώματος, προκειμένου να χαρακτηριστεί παράνομη και καταχρηστική η καταγγελία της σύμβασης εργασίας εκ μέρους του εργοδότη. Το παραπάνω άρθρο ορίζει ότι «*η άσκηση του δικαιώματος απαγορεύεται αν υπερβαίνει προφανώς τα όρια που επιβάλλουν η καλή πίστη ή τα χρηστά ήθη ή ο κοινωνικός ή ο οικονομικός σκοπός του δικαιώματος*».

Σύμφωνα με την ερμηνεία (Γεωργιάδης- Σταθόπουλος, 1978) του άρθρου 281 Α.Κ. κατάχρηση υπάρχει όταν η άσκηση του δικαιώματος υπερβαίνει προφανώς τα όρια τα επιβαλλόμενα από την καλή πίστη ή τα χρηστά ήθη ή του κοινωνικού ή οικονομικού σκοπού του δικαιώματος. Καθίσταται λοιπόν σαφές πως η διάταξη προκειμένου να προσδιορίσει τα όρια πέρα από τα οποία απαγορεύεται η άσκηση του δικαιώματος ως καταχρηστική, θέτει τέτοιου είδους κριτήρια τα οποία αποτελούν αόριστες νομικές έννοιες, το περιεχόμενό τους δηλαδή εξειδικεύεται νομολογιακά σε κάθε περίπτωση ξεχωριστά (Γεωργιάδης- Σταθόπουλος, 1978). Το γεγονός αυτό διευρύνει τα όρια της διακριτικής ευχέρειας του δικαστή, αυξάνει την τυχόν επιρροή των προσωπικών του βιωμάτων και αντιλήψεων στη λήψη της απόφασης, και τέλος καθιστά δυσχερέστερο τον χαρακτηρισμό μιας πράξης ως σεξουαλική παρενόχληση. Καθίσταται δε ακόμα πιο δυσχερής η αντικειμενική αξιολόγηση των πραγματικών περιστατικών καθόσον στην πλειοψηφία των περιπτώσεων σεξουαλικής παρενόχλησης δεν υπάρχουν μαρτυρικές καταθέσεις (Παπαρήγα –Κωσταβάρα, 1995). Επιπλέον ακόμη και όταν η συμπεριφορά του δικαιούχου υπερακοντίζει τα αντικειμενικά όρια, αυτό δεν προϋποθέτει αναγκαία ότι από την

άσκηση του δικαιώματος δημιουργείται κατάσταση με αφόρητες συνέπειες για τον οφειλέτη. Κατά συνέπεια δεν τεκμαίρεται ότι υπάρχει κατάχρηση δικαιώματος.

6.4.3. Η θέση της ελληνικής νομολογίας

Η Ελληνική Νομολογία δεν έχει να επιδείξει πληθώρα υποθέσεων σεξουαλικής παρενόχλησης. Και τούτο γιατί στο ποινικό πεδίο η σεξουαλική παρενόχληση αντιμετωπίζεται ως εξύβριση με λόγο ή με έργο (361 ΠΚ) ή ως προσβολή της γενετήσιας αξιοπρέπειας (337 ΠΚ), ως ασέλγεια με κατάχρηση εξουσίας (343 Π.Κ.).

Στο πεδίο του αστικού και του εργατικού δικαίου υπάρχουν μόνο δύο δημοσιευμένες αποφάσεις, που αναφέρονται άμεσα στο θέμα επιχειρώντας να διατυπώσουν ένα ορισμό και αφορούν σε περιπτώσεις πολιτών που έχουν προσφύγει στην Ελληνική Δικαιοσύνη καταγγέλλοντας ότι έχουν πέσει θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης εκ μέρους των εργοδοτών τους. Κατά την άποψη της κ. Φωτεινής Σιάνου (Τα Νέα, 24/4/1997) πρώην υπεύθυνης Γραμματείας Γυναικών της ΓΣΕΕ "η σεξουαλική παρενόχληση αποτελεί ένα θέμα ταμπού. Γι' αυτό δεν υπάρχουν πολλές καταγγελίες και σπάνια οι καταγγελίες που υπάρχουν βλέπουν το φως της δημοσιότητας".

Σύμφωνα με την 3623/1997 απόφαση του Μονομελούς Πρωτοδικείου Αθηνών, η ενάγουσα προσελήφθη την 1/11/1995 ως δακτυλογράφος σε συνδικαλιστική οργάνωση. Από την άνοιξη του έτους 1996 ο Πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου της οργάνωσης άρχισε να την παρενοχλεί σεξουαλικά, αρχικώς υπαινικτικά και κατόπιν αξιώνοντας τη σύναψη ερωτικής σχέσης μαζί της, δημιουργώντας σε βάρος της κλίμα πίεσης. Στις 3/3/1997 το Διοικητικό Συμβούλιο της οργάνωσης κατήγγειλε την εργασιακή σύμβαση της ενάγουσας ελλείψει αρμονικής συνεργασίας. Η ενάγουσα ισχυρίστηκε όμως ότι ο πραγματικός λόγος ήταν το ότι απέκρουσε τις ερωτικές προτάσεις του Προέδρου. Κατά συνέπεια η καταγγελία της εργασιακής της σύμβασης ήταν άκυρη και καταχρηστική.

Στο σκεπτικό της εν λόγω απόφασης το δικαστήριο επικαλείται τον πιο πάνω αναφερθέντα ορισμό της σεξουαλικής παρενόχλησης που περιέχεται στην από 27/11/1991 Σύσταση 92/131/ΕΟΚ της Επιτροπής.

Ωστόσο σε μια προσπάθεια ανάλυσης της πράξης δεν καταφέρνει να διαγράψει με σαφήνεια τα επιμέρους χαρακτηριστικά της (και εδώ αναφαίνονται οι συνέπειες από την έλλειψη νομοθετικά κατοχυρωμένου ορισμού που να οριοθετεί την εν λόγω συμπεριφορά). Προσεγγίζει

τη σεξουαλική παρενόχληση ως φαινόμενο που εμφανίζει δύο βασικές, όπως τις χαρακτηρίζει, όψεις. Η πρώτη έγκειται στο ότι ένα πρόσωπο επιδιώκει την ικανοποίηση της γενετήσιας ορμής του και η δεύτερη στο ότι φαινομενικά επιδιώκει την ικανοποίηση αυτή, αλλά στην πραγματικότητα, αυτό αποτελεί πρόσχημα και μέσο εξυπηρέτησης άλλου ή άλλων απώτερων στόχων. Καθίσταται λοιπόν σαφές ότι το δικαστήριο εκλαμβάνει τη σωματική (φυσική) επαφή ως ουσιώδες χαρακτηριστικό της σεξουαλικής παρενόχλησης αποτυγχάνει όμως να προσδιορίσει σαφώς τις γενεσιουργές αιτίες της εν λόγω συμπεριφοράς και τον ακριβή της σκοπό. Δέχεται ακόμα ότι το στοιχείο της *επανάληψης* είναι απαραίτητο όπως επίσης και το ότι αυτή η επαναλαμβανόμενη συμπεριφορά θα πρέπει να δημιουργεί σε βάρος του παρενοχλούμενου *πίεση*, η οποία θα αναιρεί την ελευθερία βούλησης του και θα τον εξαναγκάζει ουσιαστικά, σε αντιδράσεις και ενέργειες στις οποίες υπό καθεστώς ελευθέρας βουλήσεως δε θα κατέφευγε (Παπαμιχαήλ –Σπυριδάκης, 2004).

Σημαντικό είναι επίσης το γεγονός ,σύμφωνα με τους ίδιους, πως δίδεται βάρος στο στοιχείο της εκμετάλλευσης της κατεχόμενης από τον παρενοχλούντα *ισχυρότερης θέσης* στην εργασία. Δέχεται δηλαδή το δικαστήριο ότι η ιεραρχική σχέση μεταξύ παρενοχλούντος και παρενοχλούμενου μπορεί να λειτουργήσει εκβιαστικά για τον παρενοχλούμενο και τον υφιστάμενο ταυτόχρονα.

Τονίζεται στην απόφαση ότι η σεξουαλική παρενόχληση αντιβαίνει στα χρηστά ήθη και στη δημόσια τάξη διότι αποτελεί προσβολή της προσωπικότητας και συγκεκριμένα της τιμής και της ελευθερίας του παρενοχλούμενου και προκαλεί, ως εκ τούτου, ηθική αυτού βλάβη και δικαίωμα ικανοποίησης αυτής.

Αναφορικά δε με την εκδήλωση της σεξουαλικής παρενόχλησης από το ισχυρότερο λόγω θέσεως εργασίας προσώπου ήτοι τον εργοδότη ή ευρύτερα τον προϊστάμενο διευκρινίζεται ότι αποτελεί κατάχρηση δικαιώματος υπό την έννοια της διάταξης του άρθρου 281 Α.Κ. (Παπαμιχαήλ –Σπυριδάκης, 2004)

Παρατηρούν λοιπόν ότι αντίθετα με τη νομοθεσία η νομολογία δεν αντιμετωπίζει τη σεξουαλική παρενόχληση ως έκφραση διάκρισης των δύο φύλων. Αντίθετα αναγνωρίζει ότι πρόκειται για πράξη η οποία προσβάλλει την προσωπικότητα του παρενοχλούμενου.

Από την παραπάνω ανάλυση παρατηρούν ότι η νομολογία δεν έχει καταλήξει σε ένα ορισμό της σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία, αν και θεωρούμε σημαντικό το γεγονός

ότι αναγνωρίζεται σαφώς ότι η σεξουαλική παρενόχληση συνιστά μία ανεπιθύμητη συμπεριφορά σεξουαλικής φύσης που θίγει την αξιοπρέπεια του μισθωτού κατά την εργασία. Αυτή η αναγνώριση μπορεί να αποτελέσει τη βάση για μία περαιτέρω οριοθέτηση του προβλήματος από τον ποινικό νομοθέτη.

6.4.4. Το ισχύον νομικό καθεστώς κατά τον Ποινικό Κώδικα

Ο Π.Κ., όπως έχει ήδη διευκρινιστεί δεν τυποποιεί τη σεξουαλική παρενόχληση. Θεωρείται ότι η εν λόγω συμπεριφορά καλύπτεται ποινικά και τιμωρείται, ανάλογα με τα πραγματικά περιστατικά, ως εξύβριση με λόγια ή με έργα (361, 361Α Π.Κ.), ως προσβολή της γενετήσιας αξιοπρέπειας (337 Π.Κ.), ή ως ασέλγεια με κατάχρηση εξουσίας (343 Π.Κ.). Βεβαίως, καμία από τις παραπάνω διατάξεις δεν ανταποκρίνεται στην έννοια της σεξουαλικής παρενόχλησης, ούτε προσφέρεται για τη διατύπωση ενός ποινικού ορισμού της εν λόγω πράξης (Παπαμιχαήλ –Σπυριδάκης, 2004).

Και τούτο για τούς παρακάτω λόγους:

α) η *εξύβριση* δεν μπορεί να συμπεριλάβει τη σεξουαλική παρενόχληση στο βαθμό που την περιορίζει σε προσβολή της τιμής του άλλου με έργο ή με λόγο. Σύμφωνα με τον Μανωλεδάκη (1996), η προσβολή αυτή "μεταβάλλει στο χειρότερο, μειώνει την κοινωνική παράσταση συγκεκριμένου ανθρώπου". Ωστόσο, η σεξουαλική παρενόχληση δεν προσβάλλει μόνο την κοινωνική παράσταση του θύματος (μπορεί να μην γίνει ποτέ γνωστή), αλλά, κυρίως, την αξιοπρέπειά του ως ανθρώπου και την ελευθερία επιλογής του στο πεδίο της σεξουαλικότητας του. Επομένως το άρθρο 361 ΠΚ δεν καλύπτει επαρκώς την "επιφάνεια" της σεξουαλικής παρενόχλησης, ενώ αντίθετα μάλλον υποβιβάζει τη σοβαρότητα και την απαξία της πράξης.

β) η *προσβολή της γενετήσιας αξιοπρέπειας* αναφέρεται και αυτή στο έννομο αγαθό της τιμής (Μανωλεδάκης, 1998), προστατεύει την αξιοπρέπεια στο πεδίο της γενετήσιας ζωής, αλλά προϋποθέτει *βάνανση* προσβολή της αξιοπρέπειας του ανθρώπου, δηλαδή μία "*ιδιαίτερα αγενή, σκαιά με τραχύτητα*" συμπεριφορά (Μανωλεδάκης, 1996). Μία τέτοια συμπεριφορά δεν μπορεί να ανταποκρίνεται πάντα σε σεξουαλική παρενόχληση, στο βαθμό δε που το 337 ΠΚ αναφέρεται σε πράξεις ή χειρονομίες που ενέχουν σωματική επαφή δράστη και θύματος. Η σεξουαλική παρενόχληση δεν εκδηλώνεται απαραίτητα με σωματική επαφή (αγγίγματα). Η επαναλαμβανόμενη πίεση, ο εκβιασμός, οι φορτικές προκλήσεις, ή η απειλές για δυσμενέστερη εργασιακή μεταχείριση σε περίπτωση άρνησης εκ μέρους του θύματος αρκούν για να

στοιχειοθετηθεί η σεξουαλική παρενόχληση. Επομένως ούτε αυτή η διάταξη καλύπτει επακριβώς την υπό εξέταση έννοια.

γ) Η *ασέλγεια με κατάχρηση εξουσίας* συνιστά ένα ξεχωριστό ποινικό μέγεθος, που δε σχετίζεται απαραίτητα με τη σεξουαλική παρενόχληση, καθώς προϋποθέτει διενέργεια από το δράστη-δημόσιο υπάλληλο ασελγούς πράξης (343 ΠΚ). Κατά τον Μανωλεδάκη ασελγής πράξη είναι *"οποιαδήποτε πέρα από τη συνουσία συναφής μ' αυτήν ερωτική πράξη, στην οποία συμμετέχει το γεννητικό όργανο του ενός και άλλο όργανο του σώματος του άλλου"* (Μανωλεδάκης, 1996) . Η τυποποίηση αυτή υπερβαίνει κατά πολύ τα όρια της σεξουαλικής παρενόχλησης και δεν ανταποκρίνεται στην πλειονότητα των περιστατικών που μπορούν να τη στοιχειοθετήσουν.

Επομένως οι εξετασθείσες ποινικές διατάξεις δεν αποδεικνύονται ικανές να καλύψουν πλήρως την αντικειμενική και υποκειμενική υπόσταση της πράξης της σεξουαλικής παρενόχλησης. Και αυτό είτε γιατί αναφέρονται γενικά σε φραστική προσβολή, είτε γιατί απαιτούν σωματική επαφή ή προτάσεις που αφορούν ασελγείς πράξεις (Κάκκαλης, Κουράκης, Μαγγανάς, Φαρσεδάκης, 1995) είτε γιατί δεν συνδέουν αυτοτελώς τη σεξουαλική παρενόχληση με την προσβολή της γενετήσιας ή σεξουαλικής ελευθερίας και αξιοπρέπειας και επιπλέον δεν έχουν ως πεδίο αναφοράς τον εργασιακό χώρο .

Οι παραπάνω παρατηρήσεις καταδεικνύουν την κατά προσέγγιση και ανεπαρκή διαχείριση του προβλήματος από το ισχύον ποινικό δίκαιο και τους κινδύνους που υπάρχουν για την ασφάλεια των δικαιωμάτων από την ασάφεια ή την έλλειψη ποινικού ορισμού σχετικά με το ζήτημα της σεξουαλικής παρενόχλησης. Αν πράγματι είναι άγνωστη η εν λόγω έννοια για το ελληνικό ποινικό δίκαιο δεν θα πρέπει να τιμωρείται αυτή η συμπεριφορά. Αντίθετα, αν τιμωρείται, τούτο δεν θα πρέπει να γίνεται υπό την κάλυψη άλλης νομοθετικής ρύθμισης, στο βαθμό που έτσι παραβιάζεται η συνταγματικά κατοχυρωμένη αρχή της *nullum crimen nulla poena sine lege* (Παρασκευοπούλου Ν. ,1979).

Στο πλαίσιο αυτό οι Παπαμιχαήλ- Σπυριδάκης, (2004) καταθέτουν πρόταση ποινικοποίησης της σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία, θεωρώντας ότι η ποινική αναγνώριση του προβλήματος θα κατοχύρωνε αποτελεσματικότερα τα δικαιώματα των θυμάτων και θα αποσαφηνίζε την ύπαρξη του όρου στο ελληνικό ποινικό δίκαιο.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

Α. ΠΙΝΑΚΕΣ

Πίνακας 1: Δαπάνη για συντάξεις και «δείκτης εξάρτησης»

	συνολική δαπάνη για συντάξεις (% του ΑΕΠ)	άτομα ηλικίας 65+ (ως % του πληθυσμού 20-64 ετών)
Ελλάδα	12,1	28,3
Βέλγιο	9,5	28,1
Δανία	10,2	24,1
Γερμανία	12,4	26,0
Ισπανία	9,6	27,1
Γαλλία	12,7	27,2
Ιρλανδία	3,0	19,4
Ιταλία	14,2	28,8
Ολλανδία	8,2	21,9
Αυστρία	14,6	25,1
Πορτογαλία	9,8	25,1
Φινλανδία	11,5	24,5
Σουηδία	11,5	29,6
Βρετανία	5,3	26,4

Επεξήγηση: Η δαπάνη για συντάξεις αναφέρεται στο έτος 1998, ο «δείκτης εξάρτησης» (άτομα ηλικίας 65+ ως % του πληθυσμού 20-64) στο 2000.

Σημείωση: Η δαπάνη για συντάξεις στην Ιρλανδία αναφέρεται στο πλεόν των εισφορών ποσό (καθαρή κρατική δαπάνη), ενώ στη Βρετανία δεν περιλαμβάνει τις επαγγελματικές συντάξεις (δημόσιες και ιδιωτικές).

Πηγή: Economic Policy Committee (2000) The impact of ageing populations on public pension systems. Report to the ECOFIN Council. Brussels 6 November.

Πίνακας 2: Ηλικία συνταξιοδότησης

	ΙΚΑ	Δημόσιο - ΔΕΚΟ - τράπεζες
άνδρες		
συνταξιοδοτούμενοι μέχρι 31.12.1997	65	55
συνταξιοδοτούμενοι από 1.1.2007	65	65
νεοασφαλισμένοι από 1.1.1993	65	65
γυναίκες		
συνταξιοδοτούμενες μέχρι 31.12.1997	60	53
συνταξιοδοτούμενες από 1.1.2001	60	60
νεοασφαλισμένες από 1.1.1993	65	65
μητέρες ανηλίκων		
συνταξιοδοτούμενες μέχρι 31.12.1997	55	44½
συνταξιοδοτούμενες από 1.1.2001	55	50
νεοασφαλισμένες από 1.1.1993	55	55

Πηγή: Γενική Γραμματεία Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

Πίνακας 3: Ειδικό βάρος των συντάξεων στην κοινωνική πολιτική

	κοινωνικά επιδόματα ως ποσοστό του διαθέσιμου εισοδήματος των νοικοκυριών		
	σύνολο	συντάξεις	άλλες παροχές
Ελλάδα	20	18	2
Βέλγιο	33	19	14
Δανία	27	11	16
Γερμανία	26	19	7
Ισπανία	26	18	8
Ιρλανδία	27	15	12
Ιταλία	27	23	3
Ολλανδία	28	15	13
Αυστρία	29	19	10
Πορτογαλία	21	15	5
Βρετανία	24	12	12

Επεξήγηση: Τα στοιχεία προέρχονται από το Ευρωπαϊκό Πάνελ Νοικοκυριών του 1996. Δεν υπάρχουν συγκρίσιμα στοιχεία για τη Γαλλία, τη Σουηδία και τη Φινλανδία.

Πηγή: EC (2000β) The social situation in the European Union. European Commission & Eurostat. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities (σελίδα 107).

Πίνακας 4: Φτώχεια ηλικιωμένων

	ποσοστό φτώχειας ηλικιωμένοι (65+)		συνολικός πληθυσμός	
	άνδρες	γυναίκες	άνδρες	γυναίκες
Ελλάδα	31	34	20	21
Βέλγιο	19	23	16	18
Δανία	23	27	11	13
Γερμανία	12	18	15	17
Ισπανία	15	14	18	18
Γαλλία	15	18	15	17
Ιρλανδία	10	20	17	19
Ιταλία	13	16	18	19
Ολλανδία	9	8	11	13
Αυστρία	12	20	11	14
Πορτογαλία	35	37	20	23
Βρετανία	23	29	17	21

Επεξήγηση: Το ποσοστό φτώχειας ορίζεται ως εισόδημα χαμηλότερο του 60% του διαμέσου ισοδύναμου εισοδήματος. Το 1996 το όριο αυτό στην Ελλάδα αντιστοιχούσε σε εισόδημα 165.500 δρχ. το μήνα (άτομο που ζει μόνο) ή 347.600 δρχ. το μήνα (ζευγάρι με δύο παιδιά). Τα στοιχεία είναι από το Ευρωπαϊκό Πάνελ Νοικοκυριών του 1996. Δεν υπάρχουν συγκρίσιμα στοιχεία για τη Σουηδία και τη Φινλανδία.

Πηγή: EC (2000a) European social statistics: income, poverty and social exclusion. European Commission & Eurostat. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities (σελίδα 27).

Πίνακας 5: Κρατική χρηματοδότηση ανά ταμείο (ή ομάδα ταμείων)

	κρατική χρηματοδότηση (εκατ. δρχ.)	ως ποσοστό των εσόδων	ανά συνταξιούχο (δρχ. / έτος)
ΙΚΑ	313.557	20,3	381.456
ΟΓΑ	606.220	82,1	755.980
ΟΑΕΕ (ΤΕΒΕ-ΤΑΕ-ΤΣΑ)	112.253	24,5	483.669
Δημόσιο	413.100	42,9	1.165.533
NAT	135.013	82,6	2.112.582
ΤΣΑΥ-ΤΣΜΕΔΕ-Νομικών	64.941	37,1	1.581.194
ταμεία ΔΕΚΟ	90.907	46,8	1.515.577
ταμεία τραπεζών	17.827	15,6	775.937
ταμεία Τύπου	19.982	45,9	4.823.109
σύνολο	1.774.453	40,1	1,833.634

Επεξήγηση: Όλα τα στοιχεία αναφέρονται στο έτος 2000. Η κρατική χρηματοδότηση περιλαμβάνει: (α) τακτικές επιχορηγήσεις, (β) έσοδα από «κοινωνικούς πόρους» και (γ) ελλείμματα κλάδου σύνταξης των φορέων ασφάλισης ΔΕΗ και ΟΤΕ. Όμως, δεν περιλαμβάνει: (γ) εργοδοτικές εισφορές στις ΔΕΚΟ και στο Δημόσιο (βλ. παρακάτω), καθώς και (δ) «κοινωνικούς πόρους» που καταγράφονται ως εισφορές ασφαλισμένων ή εργοδοτών, π.χ. «1% στις δαπάνες εκτέλεσης Δημοσίων, Δημοτικών, Κοινοτικών και ΝΠΔΔ έργων» υπέρ ΤΣΜΕΔΕ. Επίσης, δεν λαμβάνονται υπόψη οι επιχορηγήσεις σε φορείς επικουρικής ασφάλισης (όπως φυσικά και σε φορείς πρόνοιας ή ασθένειας).

Σημειώσεις: (1) Στα ταμεία ΔΕΚΟ περιλαμβάνονται μόνο οι φορείς ασφάλισης ΔΕΗ, ΟΤΕ και ΗΣΑΠ. (2) Η κρατική χρηματοδότηση στον ΟΓΑ δεν περιλαμβάνει ποσό 230 δις. που αντιστοιχεί στη δαπάνη για παροχές ασθένειας. (3) Η κρατική χρηματοδότηση στο Δημόσιο δεν συμπεριλαμβάνει ποσό 400 δις. που καταγράφεται ως συμμετοχή του κράτους- εργοδότη στις συντάξεις των δημοσίων υπαλλήλων.

Πηγή: Κοινωνικός Προϋπολογισμός (2000), Εισηγητική Έκθεση του Κρατικού Προϋπολογισμού (2001).

Πίνακας 6: Η αριθμητική της συνολικής σύνταξης (και από τους τρεις πυλώνες)

	επεξήγηση	ύψος αποδοχών (δρχ. το μήνα)	ημέρες ασφάλισης (αριθμός ενσήμων)	ζυγός συντάξης (δρχ. το μήνα)
σενάριο I	κατώτατες αποδοχές ανειδίκευτου εργάτη	180.512	4.500	127.055
σενάριο II	κατώτατες αποδοχές ανειδίκευτου εργάτη	180.512	4.350	124.580
σενάριο III	κατώτατες αποδοχές ανειδίκευτου εργάτη	180.512	6.000	154.703
σενάριο IV	μέσες αποδοχές υπαλλήλων στη βιομηχανία	548.657	4.500	244.096
σενάριο V	μέσες αποδοχές υπαλλήλων στη βιομηχανία	548.657	10.500	718.997
	σύνταξη ανασφαλιστών ΟΓΑ			48.201
	κατώτατη σύνταξη ΙΚΑ			124.152

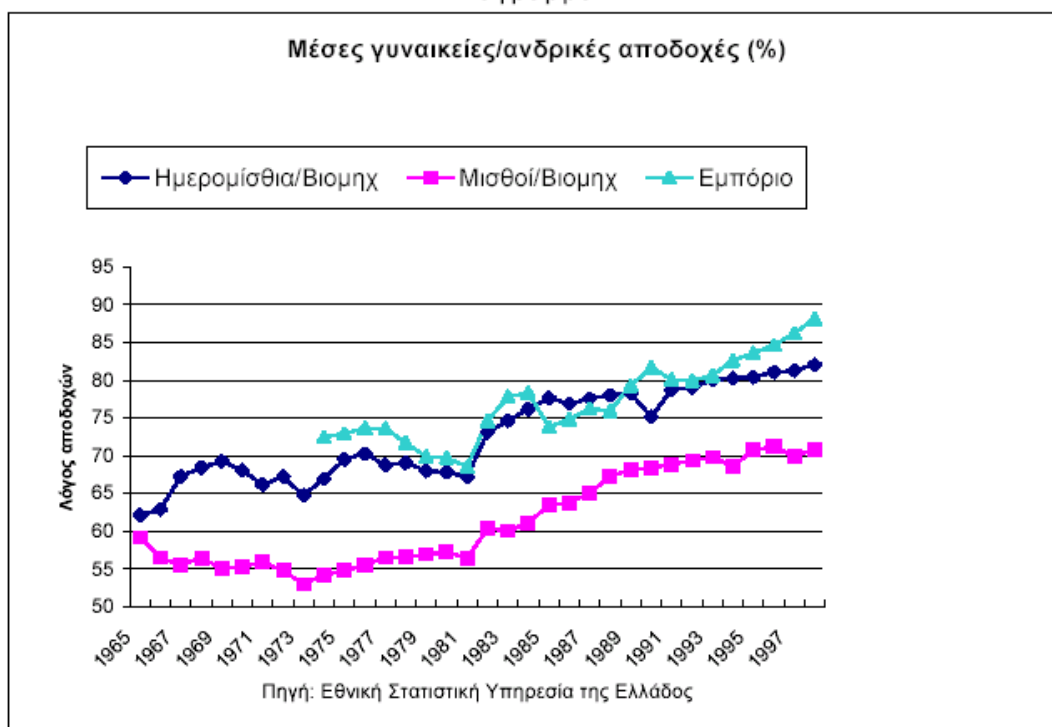
Σημείωση: Όλα τα στοιχεία αναφέρονται στο έτος 2001. Το μοντέλο υποεκτιμά τις μελλοντικές συντάξεις, αφού μακροπρόθεσμα τόσο οι μέσες όσο και οι κατώτατες αποδοχές αυξάνονται σε πραγματικούς όρους. Αξίζει να σημειωθεί ότι ακόμη και εάν ο ασφαλισμένος παραμείνει στις κατώτατες αποδοχές κατά τη διάρκεια ολόκληρου του εργάσιμου βίου του, οι αποδοχές του θα αυξάνονται ταχύτερα επειδή δεν θα είναι πλέον ανειδίκευτος.

Επεξήγηση: Η **Σύνταξη του Πολίτη** τέθηκε στο δημοσιονομικά ουδέτερο ποσό των 69.666 δρχ. το μήνα. Η **Αναλογική Σύνταξη** υπολογίστηκε με βάση τις εξής υποθέσεις: (1) συνταξιοδότηση στα 65, (2) συντελεστής μετατροπής 195,10 (όπως στη Σουηδία, γεννηθέντες το 1960), (3) ποσοστό εισφορών 20% (όπως στο ΙΚΑ), (4) επιτόκιο ανατοκισμού 2,5%: στη Σουηδία είναι ίσο με τη μέση αύξηση των πραγματικών μισθών (2,6% στην Ελλάδα το 2001), ενώ στην Ιταλία είναι ίσο με τη μέση αύξηση του ΑΕΠ σε πενταετή βάση (2,7% στην Ελλάδα το 1994-99). Το ύψος της **Πρόσθετης Σύνταξης** υπολογίστηκε με βάση τις εξής υποθέσεις: (1) συνταξιοδότηση στα 65, (2) συντελεστής μετατροπής 195,10 (όπως στη Σουηδία, γεννηθέντες το 1960), (3) ποσοστό εισφορών 6% (όπως στο ΙΚΑ-TEAM), (4) επιτόκιο απόδοσης 6,5% (ίσο με αυτό των ομολόγων Ελληνικού Δημοσίου 20ετούς διάρκειας).

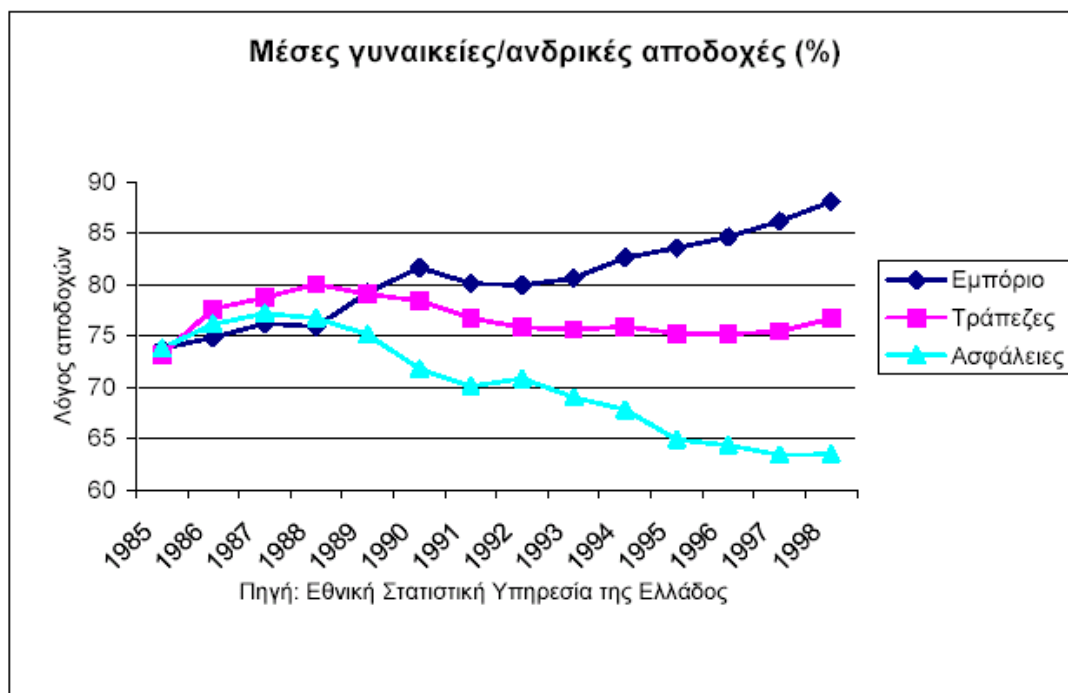
Ερμηνεία: Η συνολική σύνταξη (Σύνταξη του Πολίτη + Αναλογική Σύνταξη + Πρόσθετη Σύνταξη) ενός ασφαλισμένου με τις κατώτατες αποδοχές και 20 έτη ασφάλισης (σενάριο III) θα είναι 154.703 δρχ. το μήνα, δηλ. υψηλότερη από την κατώτατη σύνταξη του ΙΚΑ (μαζί με το ΕΚΑΣ). Για να είναι η συνολική σύνταξη ίση με την κατώτατη σύνταξη του ΙΚΑ (χωρίς το ΕΚΑΣ), ένας ασφαλισμένος με τις κατώτατες αποδοχές θα αρκεί να έχει 14,5 έτη ασφάλισης (σενάριο II). Τέλος, με τις μέσες αποδοχές και 35 έτη ασφάλισης (σενάριο V) η συνολική σύνταξη θα είναι 718.997 δρχ. το μήνα.

Β. ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΑ

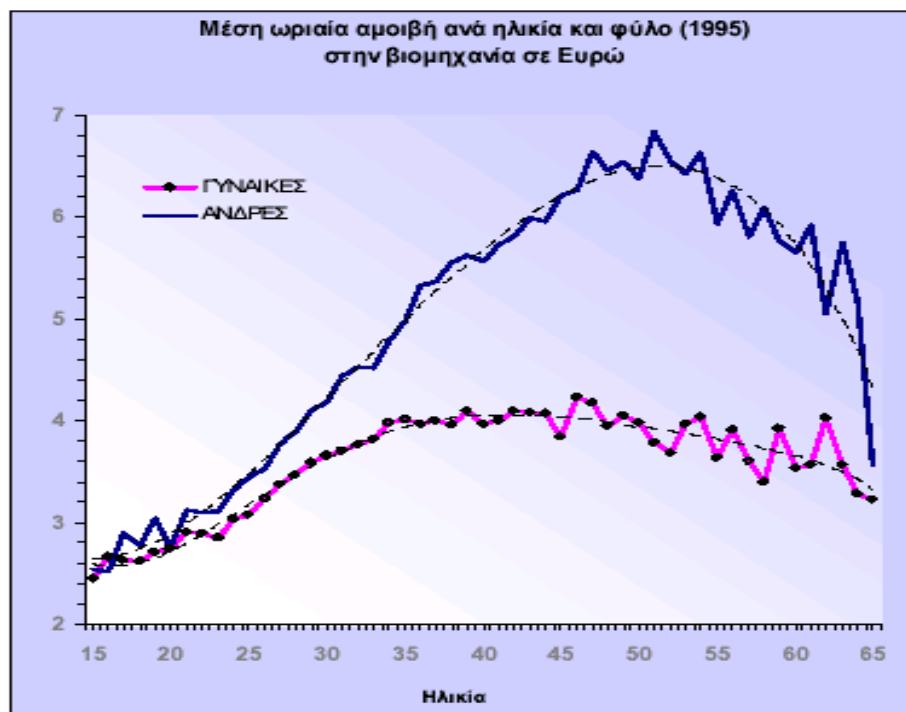
Διάγραμμα 1



Διάγραμμα 2

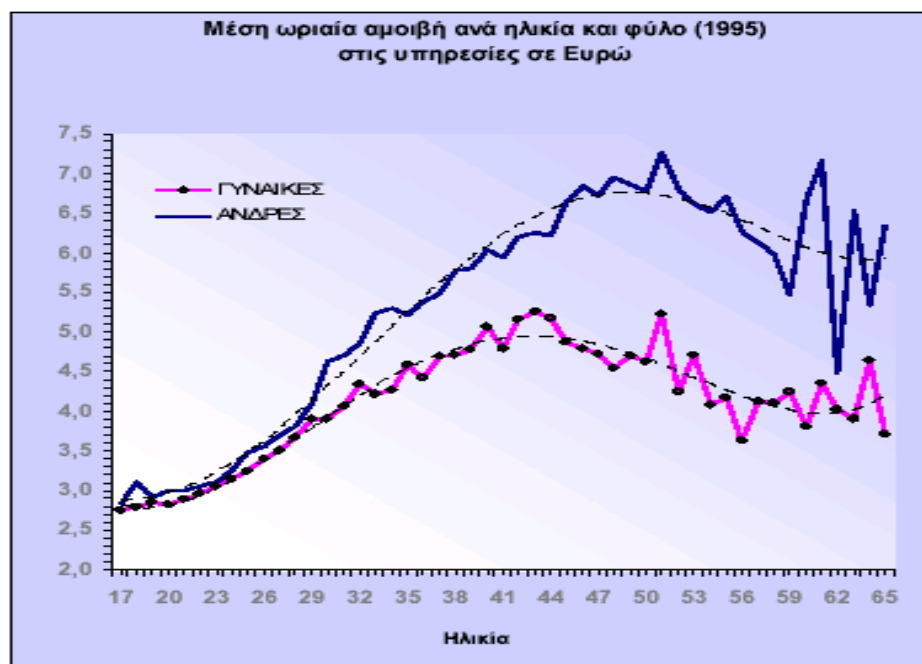


Διάγραμμα 3



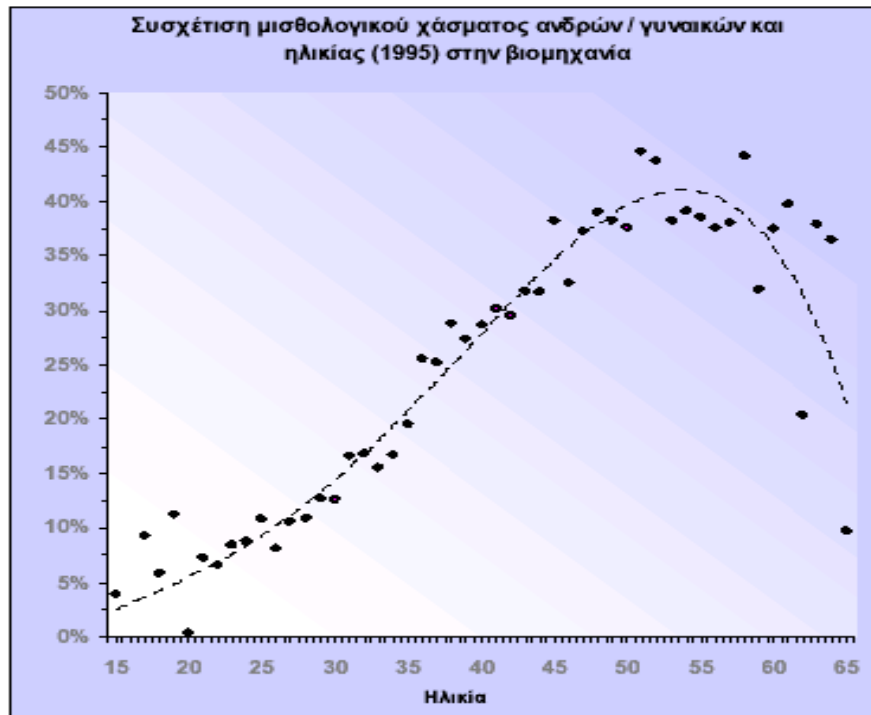
Πηγή: Εθνική Στατιστική Υπηρεσία Της Ελλάδας

Διάγραμμα 4

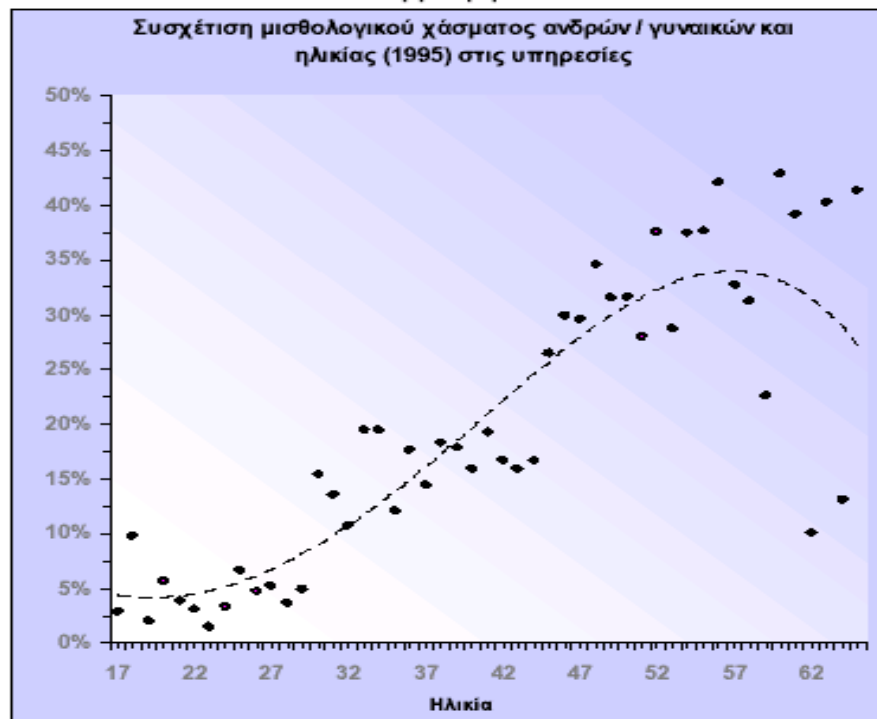


Πηγή: Εθνική Στατιστική Υπηρεσία της Ελλάδας

Διάγραμμα 5

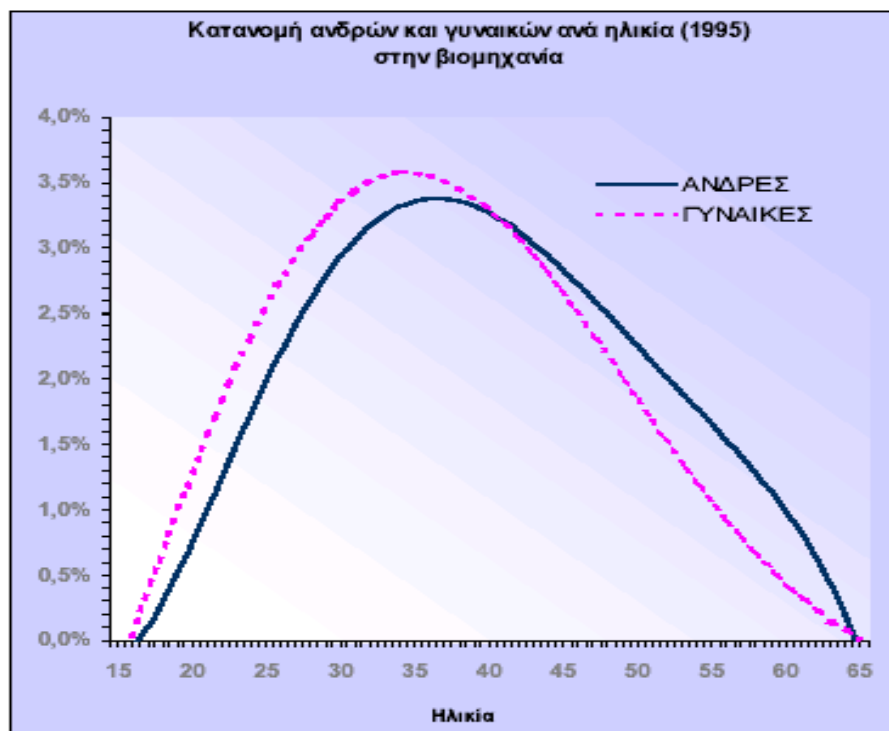


Διάγραμμα 6

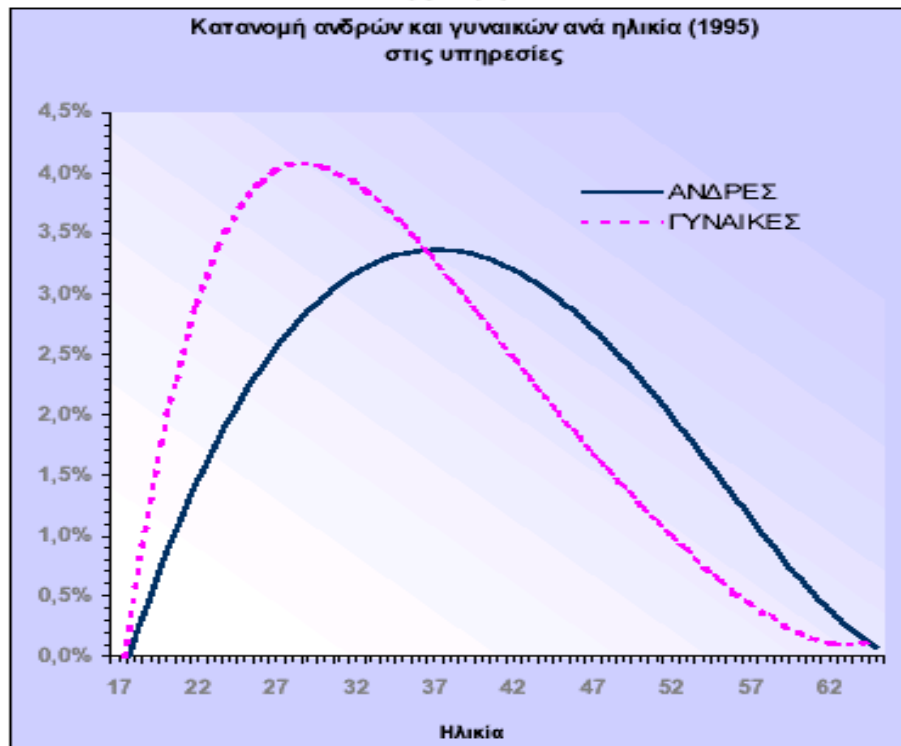


Πηγή: Εθνική Στατιστική Υπηρεσία της Ελλάδας

Διάγραμμα 7

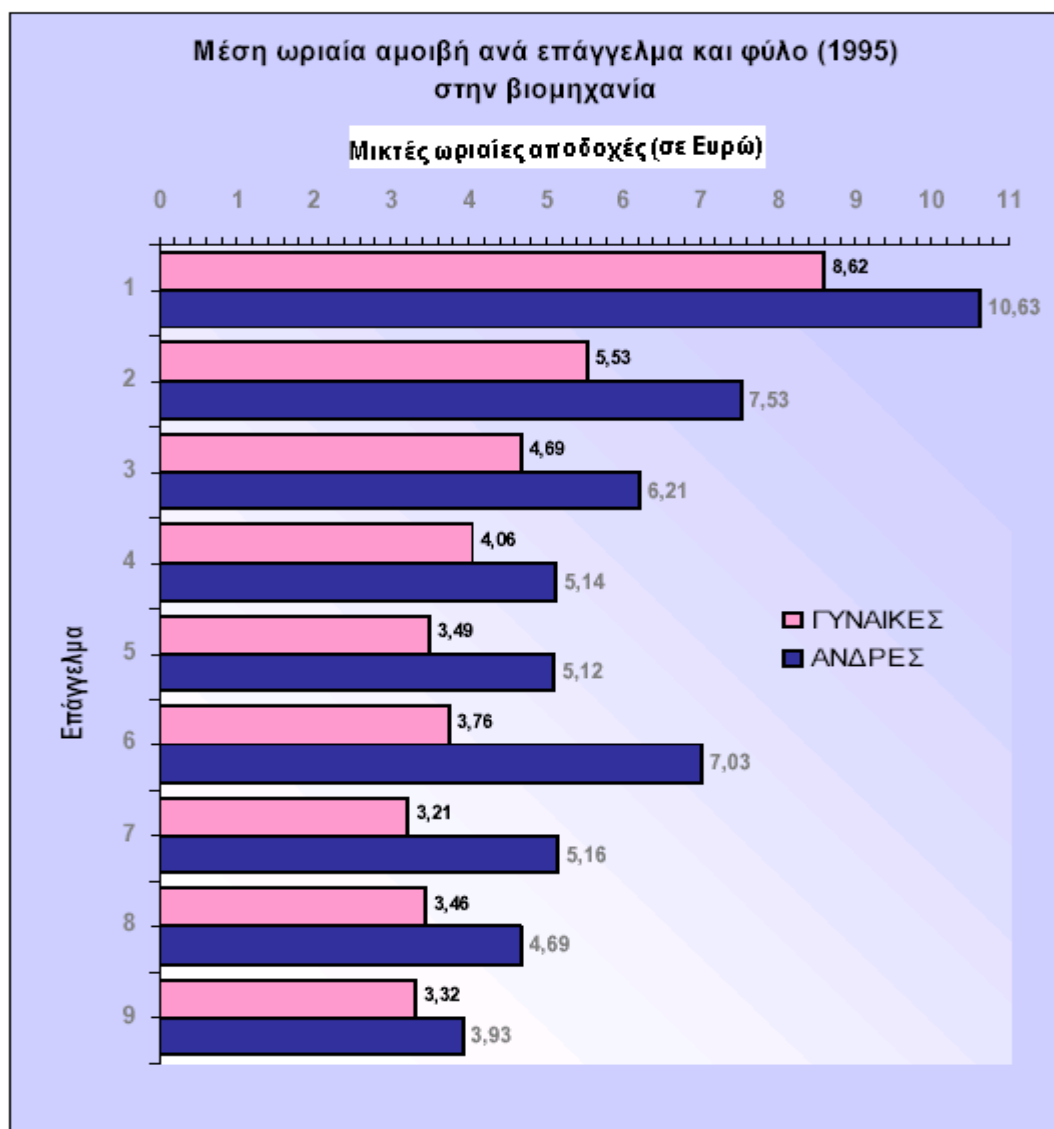


Διάγραμμα 8



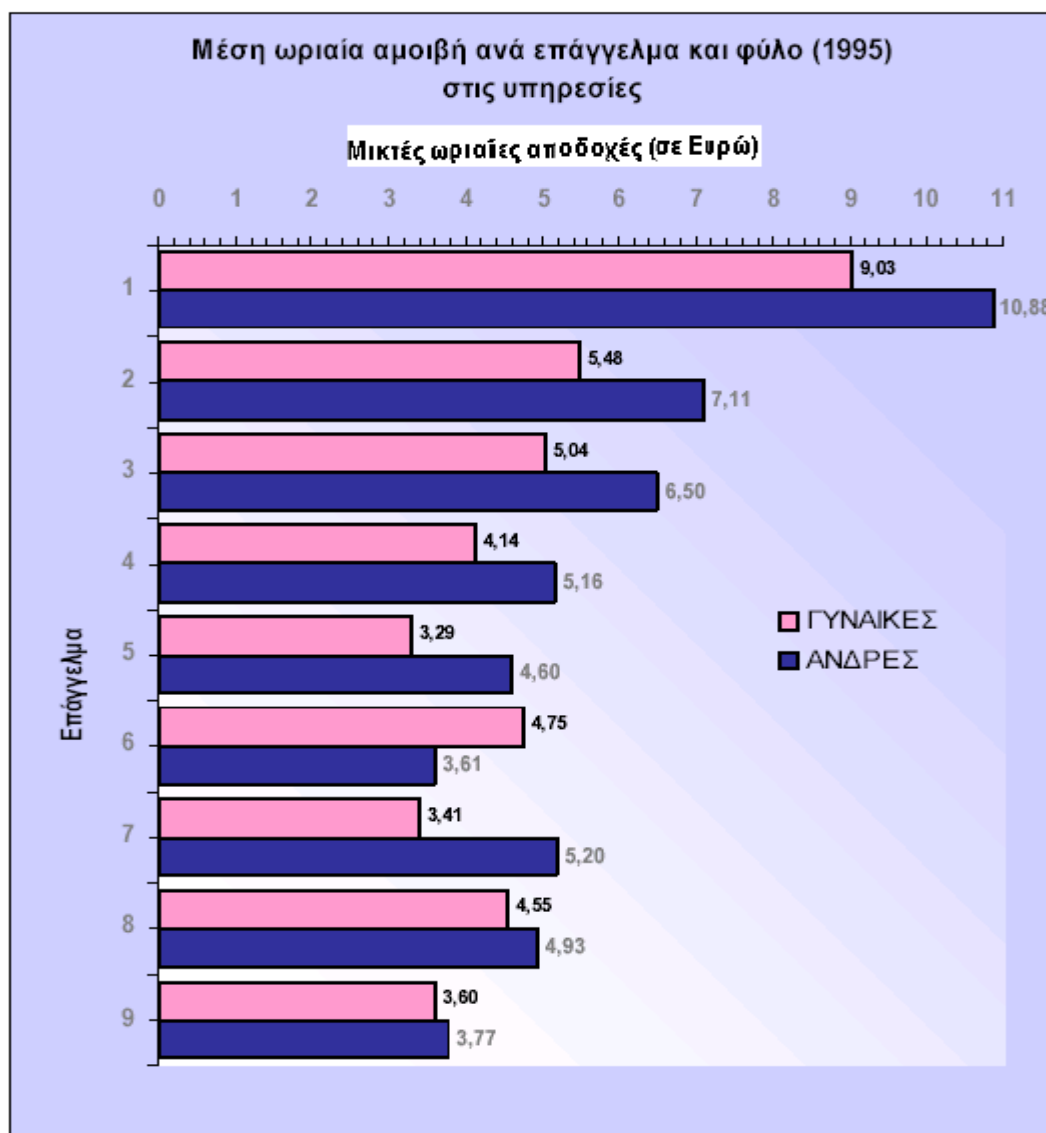
Πηγή: Εθνική Στατιστική Υπηρεσία της Ελλάδας

Διάγραμμα 9



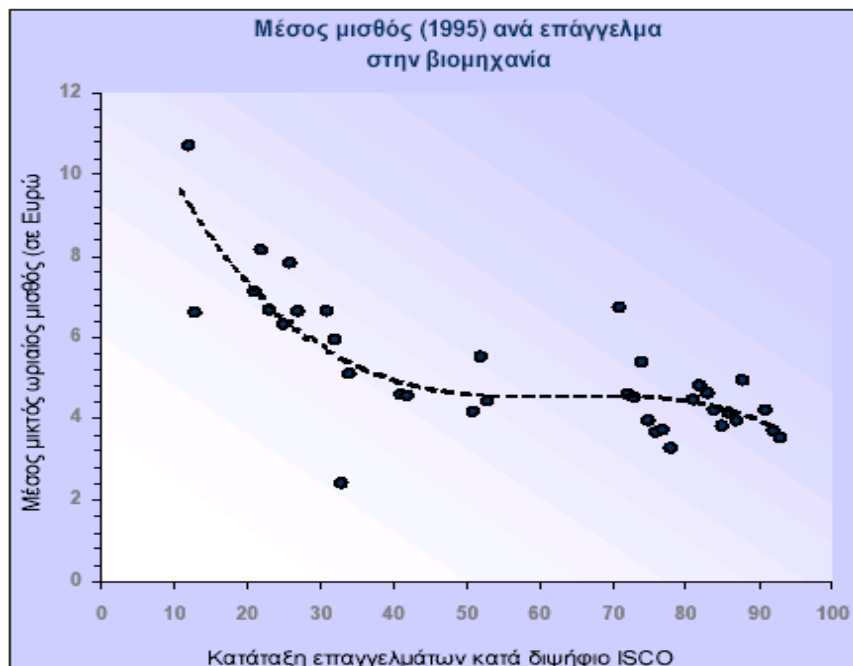
Πηγή:Εθνική Στατιστική Υπηρεσία της Ελλάδας

Διάγραμμα 10



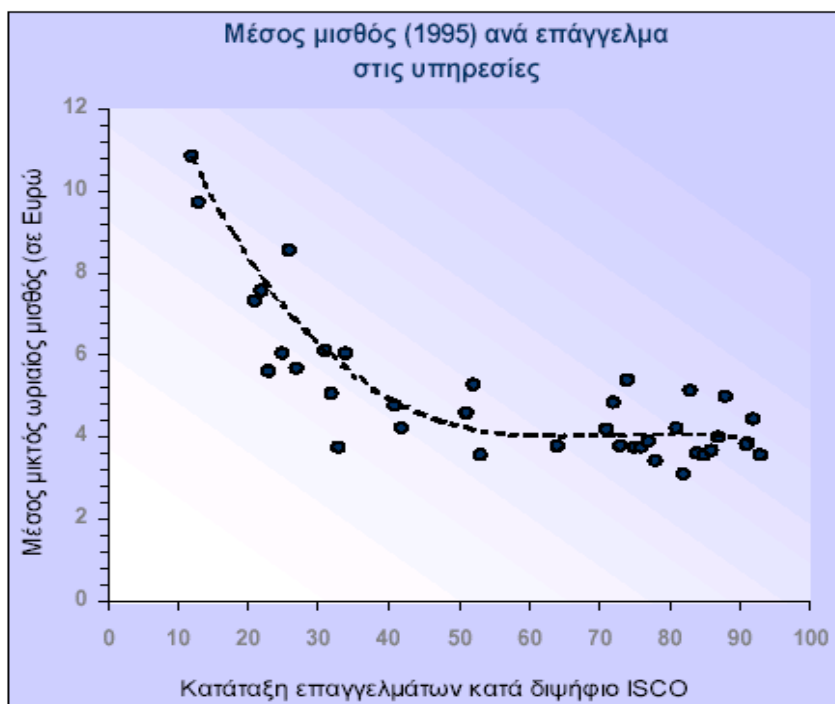
Πηγή:Εθνική Στατιστική Υπηρεσία της Ελλάδας

Διάγραμμα 11



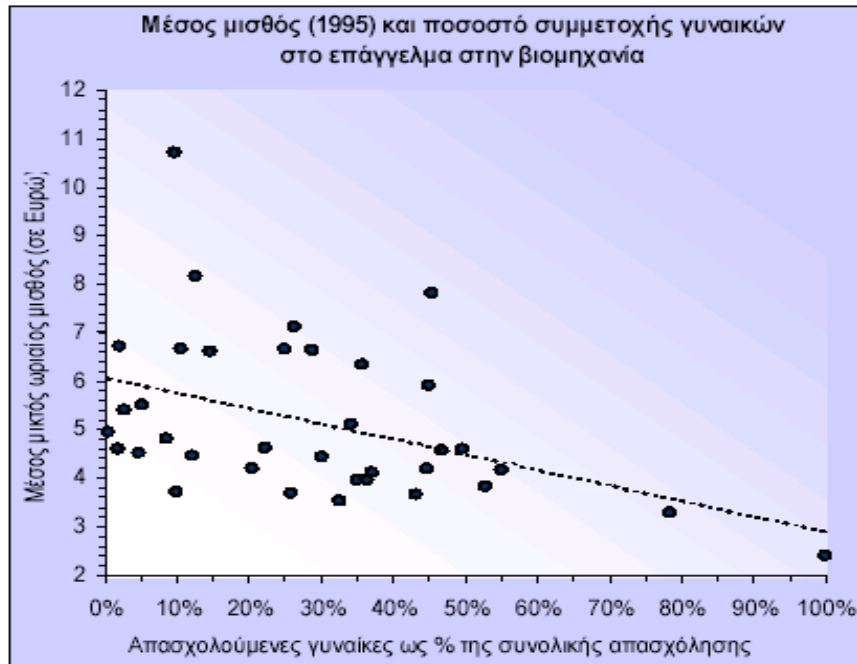
Πηγή: Εθνική Στατιστική Υπηρεσία της Ελλάδας

Διάγραμμα 12



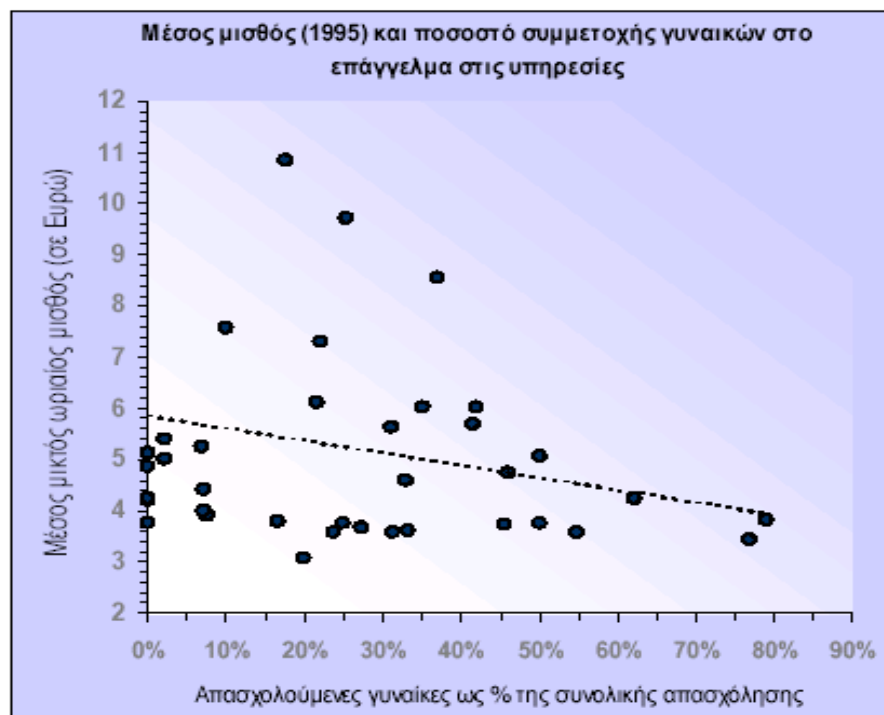
Πηγή: Εθνική Στατιστική Υπηρεσία της Ελλάδας

Διάγραμμα 13



Πηγή:Εθνική Στατιστική Υπηρεσία της Ελλάδας

Διάγραμμα 14



Πηγή:Εθνική Στατιστική Υπηρεσία της Ελλάδας

ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ

Α.Κ.: Αστικός Κώδικας

Γ.Γ.Ι.: Γενική Γραμματεία Ισότητας

Γ.Σ.Ε.Ε.: Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος

Δ.Ε.Π.: Διδακτικό Εκπαιδευτικό Προσωπικό

Ε.Ε.: Ευρωπαϊκή Ένωση

Ε.Κ.Κ.Ε.: Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών

Ε.Σ.Α.: Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση

Ε.Σ.Δ.Α.: Εθνικά Σχέδια Δράσης για την Απασχόληση

Ε.Σ.Υ.Ε.: Εθνική Στατιστική Υπηρεσία Ελλάδος

Η.Π.Α.: Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής

Ι.Κ.Α.: Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων

Κ.Ε.Θ.Ι.: Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας

Κ. Π. Σ.: Κοινοτικό Πλαίσιο Στήριξης

Μ.Μ.Ε.: Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης

Ο. Η. Ε.: Οργανισμός Ηνωμένων Εθνών

Ο.Ο.Σ.Α.: Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης

Π.Κ.: Ποινικός Κώδικας

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

ΑΒΡΑΜΙΚΟΥ ΑΝΑΣΤΑΣΙΑ, “Ευέλικτες Μορφές Απασχόλησης και Ανισότητες στον Εργασιακό Χώρο”, Μελέτη, Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας, Αθήνα, 2001

ΑΘΑΝΑΣΙΑΔΟΥ Χ., ΠΕΤΡΟΠΟΥΛΟΥ Σ., ΜΙΜΙΚΟΥ Γ., “Οι Συνθήκες της Γυναικείας απασχόλησης στην Ελλάδα: 1980-2000”, Μελέτη, Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας, Αθήνα, 2001.

ΑΛΕΞΑΝΔΡΗ, Ε, “Αγώνες των Γυναικών – Ιστορική Αναδρομή, Συμμετοχή στην Ανώτατη Εκπαίδευση”, Τα Νέα του Τ.Ε.Ι Ιονίων Νήσων, Αρ. Φύλου 1, Μάρτιος 2006.

ANKER, R., & HEIN, C., “Sex Inequalities in Urban Employment in the Third World”, 1986, στο: Σταυρουλάκης Δ., - Σταυρογιάννης Στ., Οι μισθολογικές Ανισότητες Γυναικών και Ανδρών στην Ελλάδα, 2006.

ΑΡΤΙΝΟΠΟΥΛΟΥ, Β., “Νέα Κοινωνικά Κινήματα, Εγκληματολογική Προσέγγιση”, 2000, στο: Καρύδης, Β.-Βιδάλη, Σ., Η Σεξουαλική Παρενόχληση στην Εργασία: Πρόταση ποινικοποίησης της συμπεριφοράς στην Ελλάδα, 2001.

ΑΥΔΗ – ΚΑΛΚΑΝΗ, Ι., “Φεμινισμός και Εργασία”, 1989, στο: Αβραμίκου Αναστασία, Ευέλικτες Μορφές Απασχόλησης και Ανισότητες στον Εργασιακό Χώρο, 2001.

ΒΑΙΟΥ, ΝΤ., “Ο Τόπος δουλειάς και το σπίτι: Κατά φύλο καταμερισμοί εργασίας στη διαδικασία ανάπτυξης της Αθήνας”, 1989, στο: Αβραμίκου Αναστασία, Ευέλικτες Μορφές Απασχόλησης και Ανισότητες στον Εργασιακό Χώρο, 2001.

ΒΑΙΟΥ, ΝΤ., - ΣΤΡΑΤΗΓΑΚΗ, Μ., “Η Εργασία των γυναικών: ανάμεσα σε δυο Κόσμους”, 1989, στο: Αβραμίκου Αναστασία, Ευέλικτες Μορφές Απασχόλησης και Ανισότητες στον Εργασιακό Χώρο, 2001.

ΒΑΙΟΥ, ΝΤ., ΣΤΡΑΤΗΓΑΚΗ, Μ., ΧΡΟΝΑΚΗ, Ζ., “Αμειβόμενη Εργασία στο σπίτι: μια γυναικεία δουλειά και μια ιδεολογία”, 1991, στο: Αβραμίκου Αναστασία, Ευέλικτες Μορφές Απασχόλησης και Ανισότητες στον Εργασιακό Χώρο, 2001.

ΒΑΙΟΥ, ΝΤ., - ΧΑΤΖΗΜΙΧΑΛΗΣ, Κ., “Με τη ραπτομηχανή στην κουζίνα και τους Πολωνούς στους αγρούς”, 1997, στο: Αβραμίκου Αναστασία, Ευέλικτες Μορφές Απασχόλησης και Ανισότητες στον Εργασιακό Χώρο, 2001.

ΒΑΡΙΚΑ, Ε., - ΣΚΛΑΒΕΝΙΤΗ, Κ., “*Η Εξέγερση αρχίζει από Παλιά*”, 1981, στο: Νικολαΐδου Μάγδα, *Η Γυναίκα στην Ελλάδα : Δουλειά*” και *Χειραφέτηση*, 1981.

ΒΑΣΙΛΕΙΟΥ, Γ., “*Έρευνα Μεταβλητών Παραγόντων εις την ψυχοδυναμικήν της Ελληνικής Οικογένειας*”, 1966, στο: Νικολαΐδου Μάγδα, *Η Γυναίκα στην Ελλάδα : Δουλειά και Χειραφέτηση*, 1981.

BECKER, G., “*The Economics of Discrimination*”, 1957, στο: Σταυρουλάκης Δ., - Σταυρογιάννης Στ., *Οι μισθολογικές Ανισότητες Γυναικών και Ανδρών στην Ελλάδα*, 2006.

BLAU, F. D. & KAHN, L. M., “*The Gender Earnings Gap: Learning from International Comparisons*”, 1992, στο: Καραμεσσίνη Μ., & Ιωακείμογλου Η., *Προσδιοριστικοί Παράγοντες του Μισθολογικού Χάσματος μεταξύ Ανδρών και Γυναικών*, 2003.

BLAU, F. D. & KAHN, L. M., “*Understanding International Differences in the Gender Pay Gap*”, 2001, στο: Καραμεσσίνη Μ., & Ιωακείμογλου Η., *Προσδιοριστικοί Παράγοντες του Μισθολογικού Χάσματος μεταξύ Ανδρών και Γυναικών*, 2003.

ΓΑΛΑΤΑ, Β., “*Το Επίπεδο κατάρτισης, η Απασχόληση και η Επαγγελματική Εξέλιξη των Γυναικών*”, 1995, στο: Αθανασιάδου Χ., Πετροπούλου Σ., Μιμίκου Γ., *Οι Συνθήκες της Γυναικείας Απασχόλησης στην Ελλάδα:1980-2000*, 2001.

ΓΕΡΟΓΙΑΝΝΗ, Μ., “*Άνεργες οκτώ στις δέκα Ελληνίδες*”, 1998, στο: Αθανασιάδου Χ., Πετροπούλου Σ., Μιμίκου Γ., *Οι Συνθήκες της Γυναικείας Απασχόλησης στην Ελλάδα:1980-2000*, 2001.

ΓΕΩΡΓΙΑΔΗΣ – ΣΤΑΘΟΠΟΥΛΟΣ, “*Αστικός Κώδιξ*”, 1978, στο: Καρύδης, Β.-Βιδάλη, Σ., *Η Σεξουαλική Παρενόχληση στην Εργασία: Πρόταση ποινικοποίησης της συμπεριφοράς στην Ελλάδα*, 2001.

CAVOURIARIS, M., & KARAMESSINI, M., “*Wage Determination and Sex Segregation in Employment in Greece*”, 1993, στο: Καραμεσσίνη Μ., & Ιωακείμογλου Η., *Προσδιοριστικοί Παράγοντες του Μισθολογικού Χάσματος μεταξύ Ανδρών και Γυναικών*, 2003.

ΔΕΔΕ, Ι., “*Επαγγελματικές προοπτικές για τις γυναίκες στην αγορά της Ε.Ε.*”, 1989, στο: Αθανασιάδου Χ., Πετροπούλου Σ., Μιμίκου Γ., *Οι Συνθήκες της Γυναικείας Απασχόλησης στην Ελλάδα:1980-2000*, 2001.

ΔΗΜΟΥ, Α., *“Η Μερική Απασχόληση: Ένα Γυναικείο Φαινόμενο της Αγοράς Εργασίας”*, 1989, στο: Αβραμίκου Αναστασία, Ευέλικτες Μορφές Απασχόλησης και Ανισότητες στον Εργασιακό Χώρο, 2001.

ΔΡΙΒΑ, Α., *“Επισκόπηση της Γυναικείας Παρουσίας στην Κοινωνία, από τη Μινωική Εποχή μέχρι σήμερα”*, Μελέτη, στο: Νικολαΐδου Μάγδα, Η Γυναίκα στην Ελλάδα : Δουλειά και Χειραφέτηση, 1981.

ΕΓΧΕΙΡΙΔΙΟ από το πρόγραμμα Gecel: *“Εκπαίδευση και Επιμόρφωση του πολίτη σε θέματα σχετικά με την Ένταξη της Διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές”* (Gender Mainstreaming), Βόννη, 2005

ENGELS FRIEDRICH, *“Η Καταγωγή της Οικογένειας, της Ατομικής Ιδιοκτησίας και του Κράτους”*, 1948, στο: Νικολαΐδου Μάγδα, Η Γυναίκα στην Ελλάδα : Δουλειά και Χειραφέτηση, 1981.

ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΤΩΝ ΕΥΡΩΠΑΙΚΩΝ ΚΟΙΝΟΤΗΤΩΝ, Ανακοίνωση της Επιτροπής στο Συμβούλιο, στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, στην Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και στην Επιτροπή των Περιφερειών [COM(2000) 335 τελικό], *“Προς μια Κοινοτική Στρατηγική-Πλαίσιο για την Ισότητα των Φύλων”* (2001-2005) στο: Παπαγιαννοπούλου, Μ.,- Παπαρούνη, Ρ., Οι Εθνικές Πολιτικές για την Ισότητα των Φύλων στην Απασχόληση, 2005

ΕΥΡΩΠΑΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ (2000), *“Ευρωπαϊκή πολιτική απασχόλησης και κοινωνική πολιτική: μια πολιτική για τον άνθρωπο”*, Γενική Διεύθυνση Εκπαίδευσης και Πολιτισμού στο: Παπαγιαννοπούλου, Μ.,- Παπαρούνη, Ρ., Οι Εθνικές Πολιτικές για την Ισότητα των Φύλων στην Απασχόληση, 2005

ΕΥΡΩΠΑΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ, *“Ίσες Ευκαιρίες για τις Γυναίκες και τους Άνδρες στην Ε.Ε., Ετήσια Έκθεση”*, 2002, στο: Παπαγιαννοπούλου, Μ.,- Παπαρούνη, Ρ., Οι Εθνικές Πολιτικές για την Ισότητα των Φύλων στην Απασχόληση, 2005

EUROSTAT, *“Statistical Portrait of Women in All Stages of Life, Impact of Children on Womens’ Employment”* με στοιχεία του 2000, 2002, στο: Παπαγιαννοπούλου, Μ.,- Παπαρούνη, Ρ., Οι Εθνικές Πολιτικές για την Ισότητα των Φύλων στην Απασχόληση, 2005

EUROSTAT, *“Earn- cost Survey”*, 2003 στο: Παπαγιαννοπούλου, Μ.,- Παπαρούνη, Ρ., Οι Εθνικές Πολιτικές για την Ισότητα των Φύλων στην Απασχόληση, 2005

EUROSTAT, “*Harmonised Unemployment*”, 2004, στο: Παπαγιαννοπούλου, Μ.,- Παπαρούνη, Ρ., Οι Εθνικές Πολιτικές για την Ισότητα των Φύλων στην Απασχόληση, 2005.

HAKIM, C., “*Key Issues in Women’s Work: Female Heterogeneity and the Polarisation of Women’s Employment*”, 1996, στο: Σταυρουλάκης Δ., - Σταυρογιάννης Στ., Οι μισθολογικές Ανισότητες Γυναικών και Ανδρών στην Ελλάδα, 2006

ΘΕΟΔΩΡΟΥ, Η., - ΚΟΥΤΛΗΣ, Ε., : “*Η Ανισότητα των δυο Φύλων στην Εκπαίδευση*”, Εργασία που εκπονήθηκε στα πλαίσια των μαθημάτων της Θ. Ανθογαλίδου, Τόμος 2, Τεύχη 2-3, Μάρτιος 2001 (Δημοσιευμένο στο www.auth.gr).

ΚΑΛΗΜΕΡΗ, Τ., “*Η Γυναίκα παρεμποδίζεται να φθάσει στην κορυφή*”, 1999, στο: Αθανασιάδου Χ., Πετροπούλου Σ., Μιμίκου Γ., Οι Συνθήκες της Γυναικείας Απασχόλησης στην Ελλάδα:1980-2000, 2001.

KANELLOPOULOS, C., “*Male – Female Pay Differentials in Greece*”, 1982, στο: Καραμεσσίνη Μ., & Ιωακείμογλου Η., Προσδιοριστικοί Παράγοντες του Μισθολογικού Χάσματος μεταξύ Ανδρών και Γυναικών, 2003.

KANELLOPOULOS, C., & MAVROMARAS, K., “*Male – Female Labour Market Participation and Wage Differentials in Greece*”, 2000, στο: Καραμεσσίνη Μ., & Ιωακείμογλου Η., Προσδιοριστικοί Παράγοντες του Μισθολογικού Χάσματος μεταξύ Ανδρών και Γυναικών, 2003.

KAPAMANOY, A., “*Το προφίλ της σύγχρονης εργαζόμενης Ελληνίδας*”, 1990, στο: Αθανασιάδου Χ., Πετροπούλου Σ., Μιμίκου Γ., Οι Συνθήκες της Γυναικείας Απασχόλησης στην Ελλάδα:1980-2000, 2001.

KARAMESSINΗ, Μ., “*Γυναίκες και Απασχόληση στην Ελλάδα: τάσεις και διεθνείς συγκρίσεις*”, 1998, στο: Αβραμίκου Αναστασία, Ευέλικτες Μορφές Απασχόλησης και Ανισότητες στον Εργασιακό Χώρο, 2001.

KARAMESSINΗ, Μ., “*Η Ενσωμάτωση της Διάστασης του Φύλου ως Πρόκληση για την Πολιτική Απασχόλησης στις χώρες της Ε.Ε*”, 2005, στο: Παπαγιαννοπούλου, Μ.,- Παπαρούνη, Ρ., Οι Εθνικές Πολιτικές για την Ισότητα των Φύλων στην Απασχόληση, 2005.

KARAMESSINΗ, Μ., “*Η Διάσταση του Φύλου στην Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση: Νέα Πρόκληση για την πολιτική ισότητας και την πολιτική απασχόλησης*”, 2001,

στο: Παπαγιαννοπούλου, Μ.,- Παπαρούνη, Ρ., Οι Εθνικές Πολιτικές για την Ισότητα των Φύλων στην Απασχόληση, 2005.

ΚΑΡΑΜΕΣΣΙΝΗ, Μ., “Ισότητα των φύλων και εθνικά σχέδια δράσης για την απασχόληση”, 2000 στο: Παπαγιαννοπούλου, Μ.,- Παπαρούνη, Ρ., Οι Εθνικές Πολιτικές για την Ισότητα των Φύλων στην Απασχόληση, 2005.

ΚΑΡΑΜΕΣΣΙΝΗ Μ., & ΙΩΑΚΕΙΜΟΓΛΟΥ Η., “Προσδιοριστικοί Παράγοντες του Μισθολογικού Χάσματος μεταξύ Ανδρών και Γυναικών”, Μελέτη, Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας, Αθήνα, 2003.

ΚΑΡΑΜΕΣΣΙΝΗ, Μ., & ΚΟΡΝΕΛΑΚΗΣ Α., “Από την Εργασία στην Απασχόληση: Η Πρώτη Σημαντική εργασία των αποφοίτων ΑΕΙ και η εργασιακή εμπειρία μέσω του STAGE”, 2005 στο: Παπαγιαννοπούλου, Μ.,- Παπαρούνη, Ρ., Οι Εθνικές Πολιτικές για την Ισότητα των Φύλων στην Απασχόληση, 2005.

KARAMESSINI, M., “The Gender Pay Gap in Greece”, 2002, στο: Σταυρουλάκης Δ., - Σταυρογιάννης Στ., Οι μισθολογικές Ανισότητες Γυναικών και Ανδρών στην Ελλάδα, 2006.

ΚΑΡΑΝΤΙΝΟΣ, Δ., “Εργατικό Δυναμικό, Απασχολούμενοι και Άνεργοι”, 1987, στο: Αθανασιάδου Χ., Πετροπούλου Σ., Μιμίκου Γ., Οι Συνθήκες της Γυναικείας Απασχόλησης στην Ελλάδα:1980-2000, 2001.

ΚΑΡΑΝΤΙΝΟΣ, Δ., “Ανοιχτή ανεργία και αστικές αγορές εργασίας (1974-1985)”, 1988, στο: Αθανασιάδου Χ., Πετροπούλου Σ., Μιμίκου Γ., Οι Συνθήκες της Γυναικείας Απασχόλησης στην Ελλάδα:1980-2000, 2001.

ΚΑΡΑΝΤΙΝΟΣ, Δ., “Η Ανεργία των Γυναικών στην Ελλάδα”, 1989, στο: Αθανασιάδου Χ., Πετροπούλου Σ., Μιμίκου Γ., Οι Συνθήκες της Γυναικείας Απασχόλησης στην Ελλάδα:1980-2000, 2001.

ΚΑΡΑΝΤΙΝΟΣ, Δ., - ΖΙΩΜΑΣ, Δ., - ΚΕΤΣΕΤΖΟΠΟΥΛΟΥ, Δ., - ΜΟΥΡΙΚΗ, Δ., “Ευέλικτη Απασχόληση και Ελαστικοποίηση του Χρόνου Εργασίας: τάσεις, εξελίξεις, προοπτικές”, 1997, στο: Αβραμίκου Αναστασία, Ευέλικτες Μορφές Απασχόλησης και Ανισότητες στον Εργασιακό Χώρο, Αθήνα, 2001.

ΚΑΡΥΔΗΣ Β.-ΒΙΔΑΛΗ Σ., *“Η Σεξουαλική Παρενόχληση στην Εργασία: Πρόταση ποινικοποίησης της συμπεριφοράς στην Ελλάδα”*, Μελέτη, Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας, Αθήνα, Ιούνιος 2001

ΚΑΤΣΑΝΕΒΑΣ, Θ., *“Απασχόληση και Ανεργία στην Ελλάδα”*, 1985, στο: Αθανασιάδου Χ., Πετροπούλου Σ., Μιμίκου Γ., *Οι Συνθήκες της Γυναικείας Απασχόλησης στην Ελλάδα: 1980-2000*, 2001.

ΚΑΤΣΟΡΙΔΑΣ Δ., *“Η Εργαζόμενη νεολαία στην Ελλάδα”*, 1998, στο: Αθανασιάδου Χ., Πετροπούλου Σ., Μιμίκου Γ., *Οι Συνθήκες της Γυναικείας Απασχόλησης στην Ελλάδα: 1980-2000*, 2001.

ΚΕΝΤΡΟ ΕΡΕΥΝΩΝ ΓΙΑ ΘΕΜΑΤΑ ΙΣΟΤΗΤΑΣ, *“Οδηγός Καλών Πρακτικών για το συνδυασμό Οικογενειακής και Επαγγελματικής Ζωής”*, Κ.Ε.Θ.Ι, Αθήνα, 2002.

ΚΕΝΤΡΟ ΜΑΡΞΙΣΤΙΚΩΝ ΕΡΕΥΝΩΝ, *“Ανεργία και Απασχόληση στην Ελλάδα”*, 1991, στο: Αβραμίκου Αναστασία, *Ευέλικτες Μορφές Απασχόλησης και Ανισότητες στον Εργασιακό Χώρο*, Αθήνα, 2001.

ΚΟΥΚΟΥΛΗ – ΣΠΗΛΙΩΤΟΠΟΥΛΟΥ, Σ., *“Η Κοινοτική Αρχή της Ισότητας των Αμοιβών και το Ελληνικό Δίκαιο”*, 1988 στο: Σταυρουλάκης Δ., - Σταυρογιάννης Στ., *Οι μισθολογικές Ανισότητες Γυναικών και Ανδρών στην Ελλάδα*, 2006

ΚΡΑΒΑΡΙΤΟΥ, Γ., *“Οι Γυναίκες στη Μεταμοντέρνα Κοινωνία: φτωχότερες ή πλουσιότερες;”*, 1989, στο: Αβραμίκου Αναστασία, *Ευέλικτες Μορφές Απασχόλησης και Ανισότητες στον Εργασιακό Χώρο*, 2001.

ΚΡΑΒΑΡΙΤΟΥ Γ., *“Εργασία και Δικαιώματα της Γυναίκας”*, Εκδόσεις Σάκκουλα, Θεσσαλονίκη, 1991.

ΚΡΗΤΙΚΙΔΗΣ, Γ., & ΙΩΑΚΕΙΜΙΟΓΛΟΥ, Η., *“Η Απασχόληση αυξάνεται χάρη στον τομέα των υπηρεσιών”*, 1997, στο: Αθανασιάδου Χ., Πετροπούλου Σ., Μιμίκου Γ., *Οι Συνθήκες της Γυναικείας Απασχόλησης στην Ελλάδα: 1980-2000*, 2001.

ΛΥΜΠΕΡΑΚΗ, Α., - ΜΟΥΡΙΚΗ, Α., *“Η Αθόρυβη Επανάσταση: Νέες Μορφές Οργάνωσης της Παραγωγής και της Εργασίας”*, 1996, στο: Αβραμίκου Αναστασία, *Ευέλικτες Μορφές Απασχόλησης και Ανισότητες στον Εργασιακό Χώρο*, Αθήνα, 2001.

ΜΑΝΩΛΕΔΑΚΗΣ, Ι., “*Ερμηνεία κατ’ άρθρο του ειδικού μέρους του ποινικού κώδικα*”, 1996, στο: Καρύδης, Β.-Βιδάλη, Σ., *Η Σεξουαλική Παρενόχληση στην Εργασία: Πρόταση ποινικοποίησης της συμπεριφοράς στην Ελλάδα*, 2001.

ΜΑΝΩΛΕΔΑΚΗΣ, Ι., “*Το Έννομο Αγαθό*”, 1998, στο: Καρύδης, Β.-Βιδάλη, Σ., *Η Σεξουαλική Παρενόχληση στην Εργασία: Πρόταση ποινικοποίησης της συμπεριφοράς στην Ελλάδα*, 2001.

ΜΑΡΑΤΟΥ – ΑΛΙΠΡΑΝΤΗ ΛΑΟΥΡΑ, ΔΑΦΝΑ ΚΑΛΙΡΡΟΗ, ΓΙΑΝΝΑΚΟΠΟΥΛΟΥ ΛΗΔΑ, ΚΥΜΠΕΡΗ ΖΩΓΡΑΦΙΑ, ΡΕΠΑ ΠΑΡΑΣΚΕΥΗ, “*Γυναίκες και Επιστήμη*”: Εθνική Έκθεση, Γενική Γραμματεία Έρευνας και Τεχνολογίας, Μάρτιος 2002.

McKINNON, C., “*Sexual Harrasment of Working Women*”, 1979, στο: Καρύδης, Β.-Βιδάλη, Σ., *Η Σεξουαλική Παρενόχληση στην Εργασία: Πρόταση ποινικοποίησης της συμπεριφοράς στην Ελλάδα*, 2001.

ΜΟΥΡΙΚΗ, Α., “*Ευέλικτες Μορφές Απασχόλησης: Ευλογία ή Ανάθεμα*”, 1991, στο: Αβραμίκου Αναστασία, *Ευέλικτες Μορφές Απασχόλησης και Ανισότητες στον Εργασιακό Χώρο*, Αθήνα, 2001.

ΜΠΑΚΑΛΑΚΗ, Α., “*Λόγοι για το φύλο και αναπαραστάσεις της πολιτισμικής ιδιαιτερότητας στην Ελλάδα του 19^{ου} και 20^{ου} αιώνα*”, 1998, στο: Καρύδης, Β.-Βιδάλη, Σ., *Η Σεξουαλική Παρενόχληση στην Εργασία: Πρόταση ποινικοποίησης της συμπεριφοράς στην Ελλάδα*, 2001.

ΝΙΚΟΛΑΙΔΟΥ ΜΑΓΔΑ, “*Η Γυναίκα στην Ελλάδα : Δουλειά και Χειραφέτηση*”, Εκδόσεις Καστανιώτη, Αθήνα, 1981.

ΝΙΚΟΛΑΟΥ, Π., “*Η Αξιοποίηση του Γυναικείου Εργατικού δυναμικού*”, 1982, στο: Αθανασιάδου Χ., Πετροπούλου Σ., Μιμίκου Γ., *Οι Συνθήκες της Γυναικείας Απασχόλησης στην Ελλάδα: 1980-2000*, 2001.

ΝΤΕΡΜΑΝΑΚΗΣ, Ν., “*Η Ανισότητα των αμοιβών σε επιλεγμένους κλάδους και επαγγέλματα στην Ελλάδα*”, 2004, στο: Παπαγιαννοπούλου, Μ.,- Παπαρούνη, Ρ., *Οι Εθνικές Πολιτικές για την Ισότητα των Φύλων στην Απασχόληση*, 2005.

NTERMANAKIS, N., PETROGLOU, P., SERETI, N., ZERVOU, M., “*Towards a Closing of the Gender Pay Gap*”, 2002, στο: Καραμεσσίνη Μ., & Ιωακείμογλου Η., Προσδιοριστικοί Παράγοντες του Μισθολογικού Χάσματος μεταξύ Ανδρών και Γυναικών, 2003.

ΝΤΟΥΛΙΑ, Θ., & ΔΟΛΓΥΡΑ, Κ., “*Οδηγός Προώθησης των Ίσων Ευκαιριών με έμφαση στην Απασχόληση των Γυναικών*”, 1997, στο: Αβραμίκου Αναστασία, Ευέλικτες Μορφές Απασχόλησης και Ανισότητες στον Εργασιακό Χώρο, 2001.

OECD, “*Employment Outlook*”, 2002, στο: Καραμεσσίνη, Μ., & Ιωακείμογλου, Η., Προσδιοριστικοί Παράγοντες του Μισθολογικού Χάσματος μεταξύ Ανδρών και Γυναικών, 2003.

ΠΑΛΑΙΟΛΟΓΟΣ, Ν., “*Αγορά Εργασίας: Θεσμοί και Πολιτικές*”, 1998, στο: Αβραμίκου Αναστασία, Ευέλικτες Μορφές Απασχόλησης και Ανισότητες στον Εργασιακό Χώρο, 2001.

ΠΑΝΑΓΙΩΤΟΠΟΥΛΟΣ, Ν., “*Σημειώσεις για την Απασχόληση των Γυναικών και το Χρόνο Απασχόλησης*”, 1998, στο: Αβραμίκου Αναστασία, Ευέλικτες Μορφές Απασχόλησης και Ανισότητες στον Εργασιακό Χώρο, 2001.

PANTAZH- TZIFA K., “*Η Θέση της Γυναίκας στην Ελλάδα*”, Νέα Σύνορα, Α.Α. Λιβάνη, Αθήνα, 1984.

ΠΑΠΑΓΑΡΟΥΦΑΛΛΗ, Ε., “*Ελληνίδα Αγρότισσα και Γυναικείοι Συνεταιρισμοί*”, 1993, στο: Αθανασιάδου Χ., Πετροπούλου Σ., Μιμίκου Γ., Οι Συνθήκες της Γυναικείας Απασχόλησης στην Ελλάδα: 1980-2000, 2001.

ΠΑΠΑΓΙΑΝΝΟΠΟΥΛΟΥ Μ.,- ΠΑΠΑΡΟΥΝΗ Ρ., “*Οι Εθνικές Πολιτικές για την Ισότητα των Φύλων στην Απασχόληση*”, Μελέτη, Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας, Αθήνα, Φεβρουάριος 2005.

ΠΑΠΑΜΙΧΑΗΛ Στ.,- ΣΠΥΡΙΔΑΚΗΣ Δ., “*Η Σεξουαλική Παρενόχληση στους χώρους εργασίας*”, Μελέτη, Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας, Αθήνα, 2004.

ΠΑΠΑΡΗΓΑ – ΚΩΣΤΑΒΑΡΑ, Κ., “*Η Σεξουαλική Παρενόχληση στους Χώρους Εργασίας*”, 1995, στο: Καρύδης, Β.-Βιδάλη, Σ., Η Σεξουαλική Παρενόχληση στην Εργασία: Πρόταση ποινικοποίησης της συμπεριφοράς στην Ελλάδα, 2001.

ΠΑΡΑΣΚΕΥΟΠΟΥΛΟΥ, Ν., “Οι έννοιες των ηθών και της ασελγείας στα εγκλήματα κατά των ηθών”, 1979, στο: : Καρύδης, Β.-Βιδάλη, Σ., Η Σεξουαλική Παρενόχληση στην Εργασία: Πρόταση ποινικοποίησης της συμπεριφοράς στην Ελλάδα, 2001.

ΠΕΤΡΙΝΙΩΤΗ, Ξ., “Η Απασχόληση των Γυναικών στην Ελλάδα”, 1989, στο: Αθανασιάδου Χ., Πετροπούλου Σ., Μιμίκου Γ., Οι Συνθήκες της Γυναικείας Απασχόλησης στην Ελλάδα:1980-2000, 2001.

ΠΕΤΡΙΝΙΩΤΗ, Ξ., - ΚΟΥΚΟΥΛΕΣ, Γ., “Επετηρίδα Εργασίας”, 1998, στο: Αβραμίκου Αναστασία, Ευέλικτες Μορφές Απασχόλησης και Ανισότητες στον Εργασιακό Χώρο, Αθήνα, 2001.

PSACHAROPOULOS, G., “Sex Discrimination in the Greek Labour Market”, 1983, στο: Καραμεσσίνη Μ., & Ιωακείμογλου Η., Προσδιοριστικοί Παράγοντες του Μισθολογικού Χάσματος μεταξύ Ανδρών και Γυναικών, 2003.

ΠΥΡΓΟΥ ΜΑΙΡΗ, “Μητριαρχία Πατριαρχία”, Εκδόσεις Πρόοδος, Λευκωσία, 1988.

ΡΑΦΙΑ, Α., “Πού Απασχολείται σήμερα η Ελληνίδα”, 1999, στο: Αθανασιάδου Χ., Πετροπούλου Σ., Μιμίκου Γ., Οι Συνθήκες της Γυναικείας Απασχόλησης στην Ελλάδα:1980-2000, 2001.

ΡΟΜΠΟΛΗΣ, Σ., - ΔΗΜΟΥΛΑΣ, Κ., “Τηλεργασία: απειλή ή πανάκεια”, 1998, στο: Αβραμίκου Αναστασία, Ευέλικτες Μορφές Απασχόλησης και Ανισότητες στον Εργασιακό Χώρο, 2001.

RUBERY, J., “Pay, Gender and the Social Dimension to Europe”, 1992, στο: Καραμεσσίνη Μ., & Ιωακείμογλου Η., Προσδιοριστικοί Παράγοντες του Μισθολογικού Χάσματος μεταξύ Ανδρών και Γυναικών, 2003.

RUBERY, J., & FAGAN, C., “Wage Determination and Sex Segregation in the EC”, 1994, στο: Καραμεσσίνη Μ., & Ιωακείμογλου Η., Προσδιοριστικοί Παράγοντες του Μισθολογικού Χάσματος μεταξύ Ανδρών και Γυναικών, 2003.

RUBERY, J., BETTIO, F., FAGAN, C., MAIER, F., QUACK, S. and P. VILLA. “Payment Structures and Gender Pay Differentials: Some Societal Effects”, 1997, στο: Καραμεσσίνη Μ., & Ιωακείμογλου Η., Προσδιοριστικοί Παράγοντες του Μισθολογικού Χάσματος μεταξύ Ανδρών και Γυναικών, 2003.

RUSSEL, D. H., “*Sexual Exploitation Rape Child, Sexual Abuse and Work Place Harassment*”, 1984, στο: Καρύδης, Β.-Βιδάλη, Σ., *Η Σεξουαλική Παρενόχληση στην Εργασία: Πρόταση ποινικοποίησης της συμπεριφοράς στην Ελλάδα*, 2001.

SALVERDA, W., NOLAN, B., MAITRE, B., MUHLAU, P., “*Benchmarking Low- wage and High- wage Employment in Europe and the United States*”, 2001, στο: Καραμεσσίνη Μ., & Ιωακείμογλου Η., *Προσδιοριστικοί Παράγοντες του Μισθολογικού Χάσματος μεταξύ Ανδρών και Γυναικών*, 2003.

SCIARRA, S., “*The Evolution of Labour Law (1992-2003)*”, 2004, στο: Παπαγιαννοπούλου, Μ.,- Παπαρούνη, Ρ., *Οι Εθνικές Πολιτικές για την Ισότητα των Φύλων στην Απασχόληση*, 2005

ΣΕΒΑΣΤΙΑΔΗΣ, Χ., “*Η Μερική Απασχόληση*”, 1999, στο: Αβραμίκου Αναστασία, *Ευέλικτες Μορφές Απασχόλησης και Ανισότητες στον Εργασιακό Χώρο*, 2001.

SMAUS, G., “*Social Control and Gender Relationship*”, 1998, στο: Καρύδης, Β.-Βιδάλη, Σ., *Η Σεξουαλική Παρενόχληση στην Εργασία: Πρόταση ποινικοποίησης της συμπεριφοράς στην Ελλάδα*, 2001.

SPILIOTOPULOS, S., - PETROGLOU, A., “*General Report 1996: Monitoring Implementation and Application of Community Equality Law*”, 1996, στο: Σταυρουλάκης Δ., - Σταυρογιάννης Στ., *Οι μισθολογικές Ανισότητες Γυναικών και Ανδρών στην Ελλάδα*, 2006

ΣΤΑΥΡΟΥΛΑΚΗΣ Δ., - ΣΤΑΥΡΟΓΙΑΝΝΗΣ Στ., “*Οι μισθολογικές Ανισότητες Γυναικών και Ανδρών στην Ελλάδα*”, *Επιθεώρηση Οικονομικών Επιστημών, Τεχνολογικό Εκπαιδευτικό ίδρυμα Ηπείρου*, Τεύχος 9, 2006

ΣΤΡΑΤΗΓΑΚΗ, Μ., “*Φύλο, Εργασία, Τεχνολογία*”, 1996, στο: Αβραμίκου Αναστασία, *Ευέλικτες Μορφές Απασχόλησης και Ανισότητες στον Εργασιακό Χώρο*, 2001.

ΣΤΡΑΤΗΓΑΚΗ, Μ., “*Οι Πολιτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την ισότητα των φύλων στην αγορά εργασίας*”, 2002 στο: Παπαγιαννοπούλου, Μ.,- Παπαρούνη, Ρ., *Οι Εθνικές Πολιτικές για την Ισότητα των Φύλων στην Απασχόληση*, 2005

ΣΤΡΑΤΟΥΛΗΣ, Δ., “*Νέα φαινόμενα και τάσεις στις μορφές εκμετάλλευσης της εργατικής τάξης στη χώρα μας*”, 1987, στο: Αβραμίκου Αναστασία, *Ευέλικτες Μορφές Απασχόλησης και Ανισότητες στον Εργασιακό Χώρο*, 2001.

TATE, J., “*Η Αμειβόμενη Εργασία στο σπίτι (φασόν) στην Ευρωπαϊκή Κοινότητα*”, 1993, στο: Αβραμίκου Αναστασία, Ευέλικτες Μορφές Απασχόλησης και Ανισότητες στον Εργασιακό Χώρο, 2001.

THOMAS, A. M., “*Sexual Harrasment Contemporary Feminist Perspectives*”, 1997, στο: Καρύδης, Β.-Βιδάλη, Σ., *Η Σεξουαλική Παρενόχληση στην Εργασία: Πρόταση ποινικοποίησης της συμπεριφοράς στην Ελλάδα*, 2001.

ΤΡΙΑΝΤΑΦΥΛΛΟΠΟΥΛΟΥ Κ., “*Σκέψεις για τη Νομική Αξιολόγηση του Φαινομένου της Σεξουαλικής Παρενόχλησης*”, 1999, στο: Καρύδης, Β.-Βιδάλη, Σ., *Η Σεξουαλική Παρενόχληση στην Εργασία: Πρόταση ποινικοποίησης της συμπεριφοράς στην Ελλάδα*, 2001.

TZANNATOS, Z., “*Women’s Wages and Equal Pay in Greece*”, 1989, στο: Καραμεσσίνη Μ., & Ιωακείμογλου Η., *Προσδιοριστικοί Παράγοντες του Μισθολογικού Χάσματος μεταξύ Ανδρών και Γυναικών*, 2003.

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ- ΓΕΝΙΚΗ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ ΙΣΟΤΗΤΑΣ, “*Εθνική Έκθεση της Ελλάδας για την εφαρμογή του «προγράμματος δράσης» της 4^{ης} Παγκόσμιας Διάσκεψης για τις γυναίκες*”, 1999, στο: Αθανασιάδου Χ., Πετροπούλου Σ., Μιμίκου Γ., *Οι Συνθήκες της Γυναικείας Απασχόλησης στην Ελλάδα:1980-2000*, 2001.

WHITEHOUSE, G., “*Legislation and Labour Market Gender Inequality: an Analysis of OECD Countries*”, 1992, στο: Καραμεσσίνη Μ., & Ιωακείμογλου Η., *Προσδιοριστικοί Παράγοντες του Μισθολογικού Χάσματος μεταξύ Ανδρών και Γυναικών*, 2003.

ΔΙΚΤΥΑΚΟΙ ΤΟΠΟΙ

www.isotita.gr

www.draseis-gynaikes.gr

www.kethi.gr

www.gender-mainstreaming.net

<http://europa.eu.int/comm/eurostat>

www.oecd.org

