



**Τ.Ε.Ι. ΠΑΤΡΑΣ**

**ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ**

**ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ**

## **ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ**

**«ΕΡΕΥΝΑ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΙΣΟΤΙΜΗ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΩΝ  
ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ ΚΑΙ ΤΗΝ ΥΠΑΡΞΗ ΙΣΩΝ ΕΥΚΑΙΡΙΩΝ ΤΟΥΣ ΣΤΟ  
ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΕΠΙΧΕΙΡΕΙΝ ΚΑΙ ΣΥΓΚΕΚΡΙΜΕΝΑ ΣΤΟ ΝΟΜΟ  
ΑΧΑΪΑΣ »**



**ΚΟΥΤΣΟΥΚΟΥ ΔΗΜΗΤΡΑ**

**ΣΤΑΘΟΥΛΙΑ ΒΑΣΙΛΙΚΗ**

**ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ: ΑΝΤΩΝΟΠΟΥΛΟΣ ΓΡΗΓΟΡΙΟΣ**

**ΠΑΤΡΑ, 2011**



## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

<b>ΕΙΣΑΓΩΓΗ</b> .....	<b>6</b>
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1</b> .....	<b>7</b>
<b>ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ</b> .....	<b>7</b>
<b>1.1 Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΑΣ ΣΤΗΝ ΙΣΤΟΡΙΑ</b> .....	<b>7</b>
<b>1.2 ΑΙΤΙΑ ΥΠΟΤΙΜΗΣΗΣ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΑΣ</b> .....	<b>8</b>
<b>1.3 Η ΕΡΓΑΣΙΑ, ΜΕΣΟΝ ΑΠΕΛΕΥΘΕΡΩΣΗΣ ΚΑΙ ΑΝΕΞΑΡΤΗΣΙΑΣ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΑΣ</b> .....	<b>12</b>
<b>1.4 ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΤΗΣ ΣΥΓΧΡΟΝΗΣ ΓΥΝΑΙΚΑΣ</b> .....	<b>13</b>
<b>1.5 ΤΟ ΖΗΤΗΜΑ ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ</b> .....	<b>15</b>
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2</b> .....	<b>19</b>
<b>Η ΔΙΑΣΤΑΣΗ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΦΥΛΩΝ ΚΑΙ ΤΩΝ ΙΣΩΝ ΕΥΚΑΙΡΙΩΝ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ</b> .....	<b>19</b>
<b>2.1 ΙΣΟΤΙΜΗ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ</b> .....	<b>19</b>
<b>2.2 ΑΜΟΙΒΗ</b> .....	<b>20</b>
<b>2.3 ΠΡΟΣΒΑΣΗΣ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ</b> .....	<b>20</b>
<b>2.4 ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ</b> .....	<b>21</b>
<b>2.5 ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΞΕΛΙΞΗΣ ΚΑΙ ΣΤΙΣ ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ</b> ..	<b>21</b>
<b>2.6 ΣΤΟΝ ΣΥΝΔΥΑΣΜΟΣ ΤΗΣ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΖΩΗ</b> .....	<b>22</b>
<b>2.7 Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΩΝ ΘΕΤΙΚΩΝ ΔΡΑΣΕΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΝΤΑΞΗ ΚΑΙ ΕΝΔΥΝΑΜΩΣΗ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ ΣΤΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΚΑΙ ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΝΙΑΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ</b> .....	<b>22</b>
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3</b> .....	<b>24</b>
<b>ΘΕΤΙΚΕΣ ΔΡΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΣΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΚΑΙ ΠΕΔΙΑ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΟΥΣ</b> .....	<b>24</b>
<b>3.1 ΜΟΡΦΕΣ ΔΡΑΣΗΣ</b> .....	<b>24</b>
<b>3.2 ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΕΛΚΥΣΗ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ</b> .....	<b>24</b>
<b>3.3 ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΞΕΛΙΞΗ ΣΤΗΝ ΙΕΡΑΡΧΙΑ ΤΩΝ ΘΕΣΕΩΝ</b> .....	<b>25</b>
<b>3.4 ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ-ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ ΣΤΑ ΠΛΑΙΣΙΑ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ</b> ...	<b>26</b>

3.5 ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΜΟΙΒΩΝ.....	26
3.6 ΜΕΤΡΑ ΓΙΑ ΤΟΝ ΣΥΝΔΥΑΣΜΟ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΖΩΗΣ.....	27
3.7 ΒΕΛΤΙΩΣΗ ΠΡΟΪΟΝΤΩΝ ΚΑΙ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΜΕ ΤΗΝ ΕΝΤΑΞΗ ΤΗΣ ΟΠΤΙΚΗΣ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ.....	27
3.8 ΟΦΕΛΗ ΠΟΥ ΠΡΟΚΥΠΤΟΥΝ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΝΤΑΞΗ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ.....	28
3.9 ΣΧΕΔΙΟ ΙΣΟΤΗΤΑΣ.....	29
3.10 ΚΥΡΙΑ ΑΙΤΙΑ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ ΦΥΛΟΥ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	33
3.11 ΜΕΤΡΗΣΗ ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ.....	36
3.12 ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ.....	36
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4.....</b>	<b>38</b>
<b>ΟΙ ΑΝΙΣΟΤΗΤΕΣ ΓΙΑ ΤΑ ΔΥΟ ΦΥΛΑ ΣΤΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....</b>	<b>38</b>
4.1 ΙΣΟΤΙΜΙΑ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ.....	38
4.2 ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΤΙΣ ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΚΟΙΝΩΝΙΕΣ.....	38
4.3 ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΚΑΙ ΑΝΕΡΓΙΑ.....	41
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5.....</b>	<b>45</b>
<b>ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΣ ΔΙΑΧΩΡΙΣΜΟΣ.....</b>	<b>45</b>
5.1 ΟΡΙΖΟΝΤΙΟΣ ΔΙΑΧΩΡΙΣΜΟΣ.....	45
5.2 ΚΑΘΕΤΟΣ ΔΙΑΧΩΡΙΣΜΟΣ.....	45
5.3 ΓΥΑΛΙΝΗ ΟΡΟΦΗ.....	46
5.4 ΕΠΠΙΤΩΣΕΙΣ ΑΝΙΣΟΤΗΤΑΣ.....	46
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6.....</b>	<b>48</b>
<b>ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΟ ΧΑΣΜΑ ΑΝΔΡΩΝ- ΓΥΝΑΙΚΩΝ.....</b>	<b>48</b>
6.1 ΤΟ ΔΙΑΧΩΡΙΣΜΟΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΙΚΗ ΕΝΩΣΗ.....	48
6.2 ΤΟ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΟ ΧΑΣΜΑ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ.....	50
6.3 ΟΙΚΟΝΟΜΕΤΡΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ.....	53
6.4 Η ΜΕΘΟΔΟΣ ΔΙΑΣΠΑΣΗΣ ΤΩΝ ΟΑΧΑΣΑ.....	53
6.5 ΔΙΑΣΠΑΣΗ ΑΝΑ ΠΟΣΟΣΤΗΜΟΡΙΟ ΜΙΣΘΟΥ.....	55
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7.....</b>	<b>57</b>
<b>ΠΑΛΑΙΟΤΕΡΕΣ ΕΡΕΥΝΕΣ.....</b>	<b>57</b>
<b>ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΚΑΙ ΕΡΕΥΝΕΣ ΠΟΥ ΚΑΤΑΔΕΙΚΝΥΟΥΝ ΤΗΝ ΙΣΧΥΟΥΣΑ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....</b>	<b>57</b>

<b>7.1 Η ΙΣΧΥΟΥΣΑ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΩΣ ΠΡΟΣ ΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ.....</b>	<b>57</b>
<b>7.2 Η ΙΣΧΥΟΥΣΑ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΡΟΣΛΗΨΗ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ.....</b>	<b>61</b>
<b>7.3 Η ΙΣΧΥΟΥΣΑ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΚΑΤΑ ΤΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΤΗΣ ΣΧΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....</b>	<b>62</b>
<b>7.4 ΙΣΧΥΟΥΣΑ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΛΗΞΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΣΧΕΣΗΣ.....</b>	<b>64</b>
<b>7.5 ΔΙΟΓΚΩΣΗ ΤΩΝ ΑΤΥΠΩΝ ΜΟΡΦΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΟΠΟΥ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΝΤΑΙ, ΚΥΡΙΩΣ, ΓΥΝΑΙΚΕΣ.....</b>	<b>65</b>
<b>7.6 ΜΟΡΦΕΣ ΒΙΑΣ ΣΤΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΧΩΡΟ ΠΟΥ ΥΦΙΣΤΑΝΤΑΙ , ΚΥΡΙΩΣ , ΟΙ ΓΥΝΑΙΚΕΣ.....</b>	<b>66</b>
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8.....</b>	<b>69</b>
<b>ΕΡΕΥΝΑ.....</b>	<b>69</b>
<b>ΣΚΟΠΟΣ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ.....</b>	<b>69</b>
<b>ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ- ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ.....</b>	<b>81</b>
<b>ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....</b>	<b>85</b>
<b>ΔΙΑΔΙΚΤΥΑΚΕΣ ΠΗΓΕΣ.....</b>	<b>87</b>
<b>ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1.....</b>	<b>88</b>
<b>ΒΑΣΙΚΟΙ ΕΛΛΗΝΙΚΟΙ ΝΟΜΟΙ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....</b>	<b>88</b>
<b>ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2.....</b>	<b>95</b>
<b>“ΤΟ ΔΙΚΑΙΟ ΤΩΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΚΟΙΝΟΤΗΤΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ.....</b>	<b>95</b>
<b>ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ”.....</b>	<b>95</b>

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών είναι και αποτελεί πλέον παραγωγικό συντελεστή, που συνδέεται άμεσα με το δημογραφικό ζήτημα, τη βιωσιμότητα των ασφαλιστικών συστημάτων, την αγορά εργασίας, την κοινωνική και οικονομική συνοχή αλλά και με την αναγωγή της οικογένειας σε παραγωγική – καταναλωτική μονάδα.

Οι ίσες ευκαιρίες και η ίση μεταχείριση σε όλα τα στάδια του επαγγελματικού βίου αποτελούν κοινωνική επένδυση, που συμβάλλει τόσο στην αυτοδυναμία των ατόμων, όσο και στην ανάπτυξη της οικονομίας. Η προώθηση της ισότητας ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών είναι σημαντικός παραγωγικός συντελεστής και εργαλείο ενίσχυσης της απασχόλησης, της βιώσιμης ανάπτυξης και της ανταγωνιστικότητας των εθνικών οικονομιών. Οι πολιτικές για την ισότητα ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών συμβάλλουν στην ενίσχυση των ανταγωνιστικών πλεονεκτημάτων κάθε επιχείρησης, ανεξάρτητα από μορφή, μέγεθος, ιδιωτικό ή δημόσιο χαρακτήρα, και αναδεικνύονται σε βασικό συστατικό στρατηγικής και εργαλείο διοίκησης των επιχειρήσεων στο σύγχρονο οικονομικό και κοινωνικό περιβάλλον.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

### ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ

#### 1.1 Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΑΣ ΣΤΗΝ ΙΣΤΟΡΙΑ

Στην προϊστορική εποχή πιστεύεται ότι ο ρόλος της γυναίκας ήταν κυρίαρχος. Ο Bachofen υποστηρίζει ότι στην πρώτη μορφή της ανθρώπινης κοινωνίας επικρατούσε η μητριαρχία, άποψη που υιοθετήθηκε από πολλούς κοινωνιολόγους. Στη Μινωική εποχή οι γυναίκες είχαν κάποια σχετική ελευθερία. Στην αρχαία Αθήνα η γυναίκα ήταν περιορισμένη στο σπίτι. Στη Σπάρτη βρισκόταν σε καλύτερη θέση και μόνο στη Μυτιλήνη, την πατρίδα της Σαπφώς, η γυναίκα είχε δικαιώματα και επιτρεπόταν η μόρφωσή της. Στους άλλους αρχαίους λαούς της Ανατολής και της Δύσης η θέση της ήταν αξιοθρήνητη.

Ο χριστιανισμός διακήρυξε την απελευθέρωση της γυναίκας, αλλά ουσιαστικά με τη Διακήρυξη των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου στην Αμερική, τη Γαλλική επανάσταση και το κίνημα του Διαφωτισμού άρχισε να ωριμάζει η αντίληψη για την παραχώρηση δικαιωμάτων στη γυναίκα. Στη χώρα μας το 1930 δόθηκε στις γυναίκες - άνω των τριάντα ετών - δικαίωμα ψήφου για τις δημοτικές εκλογές και το 1952 απέκτησε το δικαίωμα του «εκλέγειν» και «εκλέγεσθαι». Το 1975 με άρθρο του Συντάγματος ορίστηκε ότι «Οι Έλληνες και οι Ελληνίδες έχουν ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις» και κατοχυρώθηκε πλήρως η ισότητα μεταξύ των δύο φύλων στη χώρα μας. Στις περισσότερες χώρες της Ασίας και της Αφρικής ο ήλιος του φεμινισμού δεν ανέτειλε ακόμη και, όπως φαίνεται, θα αργήσει πολύ να ανατείλει.

Το φεμινιστικό κίνημα επιδιώκει κυρίως:

- Ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις των δύο φύλων σε όλους τους τομείς δραστηριότητας.

- Ίσες ευκαιρίες στην εκπαίδευση.
- Επαγγελματική ισότητα και ίση αμοιβή με τον άνδρα για ίσης αξίας εργασία.
- Τα ίδια πολιτικά δικαιώματα και, επομένως, συμμετοχή και της γυναίκας σε όλα τα επίπεδα της δημόσιας και πολιτικής ζωής.
- Κοινή ευθύνη για την ανατροφή των παιδιών.
- Κατάργηση της προίκας.
- Κοινωνική ελευθερία.

## **1.2 ΑΙΤΙΑ ΥΠΟΤΙΜΗΣΗΣ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΑΣ**

**1.** Η αντίληψη των πατριαρχικών κοινωνιών βασιζόταν στη γυναικεία αδυναμία:

- προσφοράς στη γεωργική παραγωγική δραστηριότητα
- συμβολής στον αγώνα διαφύλαξης των αγαθών από ξένη επιβουλή.

**2.** Ο αποκλεισμός της γυναίκας από τη μόρφωση και την επαγγελματική κατάρτιση.

**3.** Τα μεταδιδόμενα στις επόμενες γενιές, κι από τις ίδιες τις γυναίκες, στερεότυπα και προκαταλήψεις, σχετικά με τη φυσική και νοητική κατωτερότητα της γυναίκας.

**4.** Οι σκοπιμότητες που εξυπηρετούν αυτές οι αντιλήψεις:

- εκλογίκευση της κυριαρχίας του αρσενικού
- εκμετάλλευση των γυναικών
- αδράνεια ορισμένων γυναικών και αποποίηση των ευθυνών τους.

**5.** Τα ΜΜΕ:

- προβάλλουν πρότυπα υπεροχής του άνδρα και υστέρησης της γυναίκας
- εκμεταλλεύονται τη γυναίκα στη διαφήμιση
- την εμφανίζουν αδύναμη και καταξιωμένη μόνο στο πλευρό του άνδρα



- την παρουσιάζουν ως πλάσμα ανόητο, ανίκανο να σκεφτεί, με μοναδικό στόχο να γοητεύσει τον άνδρα

**6.** Η επιβάρυνση της γυναίκας με:

- τους παραδοσιακούς ρόλους (νοικοκυρά, σύζυγος, μητέρα κλπ)  
- τους σύγχρονους (εργαζόμενη, κοινωνικά και πολιτικά δραστηριοποιημένη) έχει ως αποτέλεσμα την αδυναμία της να ανταποκριθεί επάξια σε όλους, και κατ' επέκταση τη σκόπιμη γενίκευση της.

**7.** Η εκπαίδευση με τα πρότυπα που προβάλλει και την αποσιώπηση ή υποβάθμιση του πραγματικού της ρόλου, σε καίριες ιστορικές στιγμές.

### ***Αποτελέσματα***

#### ***Για το άτομο***

##### ***A. Στη ζωή των γυναικών***

**1.** κοινωνική περιθωριοποίηση

**2.** συμπτώματα χαμηλής αυτοεκτίμησης:

- έλλειψη αυτοπεποίθησης

- παθητικότητα

- συμπλέγματα κατωτερότητας

**3.** διατήρηση των παραδοσιακών ρόλων στην οικογένεια, όπου έχει όλη την ευθύνη: νοικοκυριό, ανατροφή των παιδιών

**4.** περιορισμός του ελεύθερου χρόνου, με την ένταξή της στην παραγωγική δραστηριότητα

**5.** αποχή από τις κοινωνικές δραστηριότητες

**6.** διλήμματα και συνειδησιακά προβλήματα, από την έλλειψη χρόνου για ανταπόκριση σε όλες τις υποχρεώσεις

**7.** στον εργασιακό χώρο αντιμετωπίζει εντονότερα το πρόβλημα της ανεργίας, της εκμετάλλευσης, της άνισης και άδικης αμοιβής, των αυθαίρετων απολύσεων.

**8.** εκμετάλλευση του γυναικείου φύλου από τα ΜΜΕ στη διαφήμιση

9. περιορισμένη συμμετοχή στο συνδικαλισμό, στην πολιτική και στις υψηλόβαθμες διοικητικές θέσεις

### ***B. Στη ζωή των ανδρών***

1. ανάληψη δυσβάστακτων υποχρεώσεων
2. άγχος από τις αγωνιώδεις προσπάθειες για ανταπόκριση στο ρόλο του ισχυρού
3. εγωισμός και ρατσιστικές αντιλήψεις για το γυναικείο φύλο

### ***Για την κοινωνία***

1. δυσαρμονία στις σχέσεις των δύο φύλων (ανταγωνισμός, καχυποψία, υποκρισία κ.α.)
2. κρίση στο θεσμό της οικογένειας, που επηρεάζει την ψυχολογία και των παιδιών
3. διατήρηση των εξουσιαστικών δομών στην κοινωνία, με αποτέλεσμα τον αυταρχισμό και τις κοινωνικές αδικίες
4. στέρηση της κοινωνίας από άξια παραγωγικά άτομα, με τον παραγκωνισμό της γυναίκας στον επαγγελματικό στίβο.

### ***Επιτεύγματα του γυναικείου κινήματος***

1. Ισότιμη εκπαίδευση της γυναίκας με τον άνδρα σε όλες τις βαθμίδες.
2. Κατάργηση των διαχωριστικών γραμμών σε επαγγέλματα ανδρικά και γυναικεία.
3. Καθιέρωση, στο δημόσιο τουλάχιστον τομέα, ίσης αμοιβής άνδρα και γυναίκας για ίση προσφορά εργασίας.
4. Κατάκτηση του δικαιώματος του εκλέγειν και του εκλέγεσθαι.
5. Αναθεώρηση του οικογενειακού δικαίου και κατάργηση του αναχρονιστικού θεσμού της προίκας.
6. Η γυναίκα παύει να ζει περιορισμένη στο σπίτι. Ξεπεράστηκαν τα ταμπού και οι προκαταλήψεις.
7. Με τη συμμετοχή της στην κοινωνική και δημόσια δράση, απέδειξε την ισοτιμία της με τον

άνδρα, ενώ πολλές φορές τον υπερέβη.

### ***Προϋποθέσεις για πραγματική ισότητα***

- 1.** Πνεύμα ισοτιμίας των δύο φύλων στα δικαιώματα και στις υποχρεώσεις.
- 2.** Αλληλοβοήθεια και αλληλοσυμπλήρωση στους ρόλους που ο καθένας έχει αναλάβει, μέσα σε πνεύμα συνεργασίας και αμοιβαιότητας.
- 3.** Αλληλοκατανόηση και συναίνεση, που υλοποιείται με τον ειλικρινή διάλογο.
- 4.** Αλληλοσεβασμός, που προϋποθέτει τον αυτοσεβασμό.
- 5.** Παιδεία ανθρωπιστική για την καλλιέργεια του σεβασμού προς την ανθρώπινη οντότητα, ανεξάρτητα από φύλο, ηλικία και κοινωνική τάξη.
- 6.** Σωστή αγωγή και διαπαιδαγώγηση, που θα υπερβαίνει τις προκαταλήψεις και τις δεισιδαιμονίες και θα καλλιεργεί πνεύμα κριτικό και καινοτόμο.
- 7.** Η οικογένεια να γαλουχεί τα παιδιά της με πνεύμα ισότητας και σεβασμού, χωρίς διακρίσεις σε αγόρια και κορίτσια.
- 8.** Η Πολιτεία θα πρέπει να μεριμνά, ώστε η νομοθετική και ουσιαστική κατοχύρωση των δικαιωμάτων της γυναίκας, σε θέματα οικογενειακού και εργασιακού δικαίου που έχει θεσπίσει, να γίνονται πράξη κι όχι να παραμένουν γράμμα του νόμου κενό.
- 9.** Τα επιτεύγματα του φεμινιστικού κινήματος να μη γίνονται αντικείμενο εκμετάλλευσης για πολιτικούς, ωφελμιστικούς ή άλλους σκοπούς
- 10.** Καλλιέργεια του πολιτιστικού επιπέδου της κοινωνίας, που θα αποδέχεται τα θετικά στοιχεία της παράδοσης, αλλά θα απορρίπτει καθετί αναχρονιστικό και ρατσιστικό.
- 11.** Η ίδια η γυναίκα, με τις ενέργειές της, να καταξιώνει την προσωπικότητά της. Η υπευθυνότητα και η πολύπλευρη δραστηριότητά

της, θα αποσπάσουν και δεν θα απαιτήσουν το σεβασμό από τους άλλους.

### **1.3 Η ΕΡΓΑΣΙΑ, ΜΕΣΟΝ ΑΠΕΛΕΥΘΕΡΩΣΗΣ ΚΑΙ ΑΝΕΞΑΡΤΗΣΙΑΣ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΑΣ**

- Η Σιμόν ντε Μπωβουάρ υποστηρίζει ότι «η γυναίκα θα χειραφετηθεί μονάχα με τη συμμετοχή της στην παραγωγή. Και η συμμετοχή της είναι δυνατή στη νεότερη μεγάλη βιομηχανία που όχι μονάχα δέχεται σε μεγάλη κλίμακα γυναικεία εργατικά χέρια αλλά και τα αξιώνει».
- Με την εργασία η γυναίκα, όπως άλλωστε κάθε εργαζόμενος, δημιουργεί. Αισθάνεται, επομένως, τη χαρά της δημιουργίας, στοιχείο που δε συνοδεύει το δούλο, όποιας μορφής εργασία κι αν ασκεί.
- Η εργασία την εξασφαλίζει οικονομικά. Στην οικονομική εποχή μας, η «αυτάρκεια» είναι προϋπόθεση των επιλογών και της δυνατότητας για την υλοποίησή τους.
- Συνεισφέρει οικονομικά στην οικογένεια αλλά και στο ευρύτερο κοινωνικό σύνολο, πράγμα που την καθιστά ισότιμο μέλος της κοινωνίας, αφού η εργασία αποτελεί έκφραση της κοινωνικότητας του ανθρώπου.
- Διευρύνεται ο ορίζοντας των ενδιαφερόντων της, καθώς οι επαφές δε σταματούν πλέον στο στενό οικογενειακό κύκλο.
- Συμμετέχει σε συνδικαλιστικές, πολιτικές και πολιτιστικές δραστηριότητες.

## 1.4 ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΤΗΣ ΣΥΓΧΡΟΝΗΣ ΓΥΝΑΙΚΑΣ

### *A. Στις χώρες της Ανατολής*

- Η θέση της είναι ανάλογη του Μεσαίωνα.
- Η πείνα και η φτώχεια στερούν γενικά από τον άνθρωπο κάθε έννοια αξιοπρέπειας.
- Αντιμετωπίζεται ως «res» (= αντικείμενο), ενώ οι πολιτείες δεν παίρνουν κανένα μέτρο για τη βελτίωση της θέσης της.
- Δε συμμετέχει στην πολιτική ζωή, δε μορφώνεται, δεν προστατεύεται νομικά.

### *B. Στις χώρες της πολιτισμένης Δύσης*

Η θέση της έχει βελτιωθεί σε σχέση με το παρελθόν. Η ισότητα έχει κατοχυρωθεί με ανάλογες νομικές διατάξεις. Όμως, μένουν να γίνουν πολλά για να φτάσει στην πλήρη εξίσωσή της με τον άνδρα. Συγκεκριμένα:

- η εργασία της στο σπίτι δε θεωρείται ακόμη εργασία και δεν αμείβεται
- η βελτίωση της θέσης της στην αγορά εργασίας δεν είναι ανάλογη με το ποσοστό συμμετοχής της στο εργατικό δυναμικό
- περιορίζεται σε «γυναικεία» επαγγέλματα, με μισθούς πολύ κατώτερους των ανδρών, ενώ η ανεργία πλήττει, κυρίως, το γυναικείο πληθυσμό
- αντιμετωπίζει τον ανταγωνισμό των συναδέλφων της με άνισους όρους, που της περιορίζουν τις δυνατότητες επαγγελματικής εξέλιξης
- η προκατάληψη για την κατωτερότητά της δεν έχει ακόμη εξαλειφθεί τόσο από τους άνδρες όσο κι από τις ίδιες
- η μητρότητα λειτουργεί, κυρίως στον ιδιωτικό τομέα, ανασχετικά στην επαγγελματική αποκατάσταση και εξέλιξή της
- τα ΜΜΕ την εκμεταλλεύονται. στη διαφήμιση την αντιμετωπίζουν ως πνευματικά ανώριμη, ενώ προβάλλουν μόνο τη σωματική της ομορφιά. Της προκαλούν μια σειρά ενοχές για την αδυναμία της να ανταποκριθεί

στους πολλούς και ποικίλους ρόλους ως εργαζόμενη, νοικοκυρά, σύζυγο, μητέρα. Την παρουσιάζουν εύπιστη

- εξακολουθεί να επικρατεί η νοοτροπία των ξεχωριστών ρόλων ανάμεσα στα δύο φύλα.

### ***Αμοιβή ή όχι από την πολιτεία για την οικιακή εργασία;***

**1.** Η οικιακή εργασία δεν αναγνωρίζεται από όλους ως σημαντική προσφορά της γυναίκας. Οι παραδοσιακές αντιλήψεις για το θέμα αυτό έφτασαν να ταυτίζονται με τη γυναικεία φύση:

- η υποτίμηση της γυναίκας συνεπάγεται υποτίμηση και του έργου της  
- επειδή η οικιακή εργασία δεν έχει εμφανή κοινωνική προσφορά, αμφισβητείται ευκολότερα και υποτιμάται η σημασία της.

**2.** Η άποψη για αμοιβή της γυναίκας από την πολιτεία, για την οικιακή της εργασία, φαίνεται αρχικά θετική:

- αποδεικνύει την αναγνώριση ως εργασίας της οικιακής προσφοράς.  
- τονώνει ψυχολογικά τη γυναίκα και την ενισχύει οικονομικά, απαραίτητο στοιχείο κοινωνικής αποδοχής στην οικονομική εποχή μας.

**3.** Επειδή, όμως, η προσφορά της γυναίκας στο σπίτι απευθύνεται σε οικεία πρόσωπα:

- η μίσθια προσφορά θα επιτείνει την ήδη προβληματική στις μέρες μας λειτουργία της οικογένειας.  
- τέτοιου είδους προσφορά δεν αξιολογείται με οικονομικά κριτήρια. Χρειάζεται η παιδεία και η ηθικότητα του ανθρώπου για τη σωστή αποτίμηση της γυναικείας «θυσίας».

**4.** Η αξία της γυναικείας προσφοράς θα γίνει περισσότερο αντιληπτή, αν το κάθε μέλος της οικογένειας αναλάβει υπεύθυνα μέρος της οικιακής εργασίας. Τότε:

- η κούραση, ο χρόνος και η σημασία της γυναικείας προσφοράς θα αξιολογηθούν καλύτερα.

- θα δοθεί παράλληλα η δυνατότητα στη γυναίκα να εργαστεί έξω από το σπίτι, να αναπτύξει επαγγελματική δραστηριότητα με προοπτικές εξέλιξης.

## **1.5 ΤΟ ΖΗΤΗΜΑ ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ**

Το ζήτημα των διακρίσεων στη σύγχρονη οικονομική θεωρία θεωρείται ένα από τα πιο σοβαρά προβλήματα και έχει απασχολήσει πολλούς οικονομολόγους διαφορετικών Σχολών οικονομικής σκέψης. Το πρόβλημα δεν είναι καινούργιο αλλά υπάρχουν αναφορές σε αυτό, ακόμη και σε έργα του 18<sup>ου</sup> και 19<sup>ου</sup> αιώνα. Σήμερα, η έννοια των διακρίσεων στην αγορά εργασίας τίθεται ως εξής: Γιατί και πως μία ομάδα εργαζομένων (όπως γυναίκες ή εθνικές μειονότητες) αντιμετωπίζεται διαφορετικά από το κύριο σώμα των εργαζομένων σε μία ανταγωνιστική αγορά εργασίας. Οι διακρίσεις που εστιάζονται στο φύλο θεωρούνται πιο σοβαρό πρόβλημα με δεδομένο ότι αυτές αφορούν τουλάχιστον το 50% των εργαζομένων. Παρ' όλη την σοβαρότητα του, το ζήτημα των διακρίσεων φύλου δεν απασχολούσε σοβαρά τους Νεοκλασικούς οικονομολόγους μέχρι τα μέσα του 20<sup>ου</sup> αιώνα. Η εξήγηση για τις διακρίσεις στη αγορά εργασίας ήταν σχετικά απλή: Σύμφωνα με την νεοκλασική θεωρία, οι εργαζόμενοι αμείβονται με μισθό ίσο προς το οριακό τους προϊόν. Σε αγορές εργασίας όπου υπάρχει αύξηση της ποσότητας εργασίας λόγω εισόδου νέων ομάδων εργαζομένων (γυναίκες), ο μισθός θα μειώνεται (με δεδομένο τον παραγωγικό συντελεστή κεφάλαιο και με φθίνουσες αποδόσεις κλίμακας). Στην βραχυχρόνια περίοδο, επομένως θα αμείβονται με την αξία του οριακού προϊόντος, αλλά θα λαμβάνουν διαφορετικούς μισθούς σύμφωνα με την προθυμία του εργαζόμενου για εργασία ή ανάλογα με τον αριθμό τους σε διάφορα επαγγέλματα. Η σημαντική διαρκής μεταπολεμική αύξηση όμως της

συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας ανέδειξε το πρόβλημα και την πολυπλοκότητά του και οδήγησε στην εμφάνιση νέων συστηματικών θεωρητικών προσεγγίσεων. Σε αυτό συνέβαλλαν και οι πρώτες πολιτικές από τις κυβερνήσεις για καταπολέμηση των διακρίσεων.

Στα μέσα του 19<sup>ου</sup> αιώνα διατυπώθηκαν μια σειρά από φιλελεύθερες απόψεις σχετικά με τις διακρίσεις φύλου. Η βασική επιχειρηματολογία ήταν η εξής: Δεν υπάρχει ανισότητα μεταξύ των δύο φύλων, εκτός ίσως από την μυϊκή τους δύναμη. Αν συνεπώς αν η φύση δεν έκανε τον άνδρα και την γυναίκα άνισους, τότε η νομοθεσία δεν είχε υποχρέωση μέσω της θέσπισης κανόνων και νόμων να τους εξισώσει. Επίσης, αρκετοί συγγραφείς θεωρούσαν ότι η γυναίκα πρέπει να εξαρτάται από τον άνδρα, όσο και ο άνδρας από την γυναίκα, εκτός και αν οι σχέσεις τους είναι τέτοιες ώστε να επιβάλλεται η εξάρτηση του ενός περισσότερο από τον άλλον.

Στις αρχές όμως του 20<sup>ου</sup> αιώνα οι απόψεις που επικρατούσαν δεν ήταν και τόσο ενθαρρυντικές ως προς την ισότητα των δύο φύλων. Η όλη φιλοσοφία περί κατάργησης των ανισοτήτων μεταξύ ανδρών και γυναικών θεωρούνταν μάλλον παράδοξη. Οι προ-νεοκλασικές συζητήσεις περί της κατώτερης θέσης των γυναικών στην αγορά εργασίας επικεντρώθηκαν κυρίως στις μισθολογικές διαφορές. Οι πρώτες αναλύσεις επί του θέματος εξηγούσαν την χαμηλότερη αμοιβή των γυναικών με βάση τα ήθη και τα έθιμα που επικρατούσαν σε κάθε κοινωνία την εποχής εκείνης; η γυναίκα κατείχε δευτερεύοντα ρόλο στην αγορά εργασίας, διότι ο άνδρας ήταν ο κύριος υπεύθυνος στο να προσφέρει τα προς το ζην στην οικογένεια. Επίσης, οι γυναίκες συνδέονταν με χαμηλή παραγωγικότητα, με μη συμμετοχή στα εργατικά σωματεία καθώς επίσης και με ελλιπές επίπεδο μόρφωσης.



Οι Edgeworth (1922) και Fawcett (1918) ήταν οι πρώτοι που εισήγαγαν την έννοια της ‘επαγγελματικής συμφόρησης’ (crowding effect) των γυναικών στην αγορά εργασίας. Σύμφωνα με αυτή την υπόθεση, οι γυναίκες συνωστιζονται σε συγκεκριμένες θέσεις εργασίας και αυτό έχει ως αποτέλεσμα χαμηλούς μισθούς γυναικών. Σε συνδυασμό με τα παραπάνω, η ύπαρξη διάκρισης στους μισθούς μεταξύ των δύο φύλων, οφείλεται επίσης και στο γεγονός ότι οι γυναίκες ασχολούνται αρκετές ώρες με την οικογένεια, την ανατροφή των παιδιών τους και το νοικοκυριό. Η ενασχόληση τους με την παραγωγή στο σπίτι, έχει ως αποτέλεσμα την σωματική τους κούραση, με φυσικό επακόλουθο την μειωμένη παραγωγικότητα έναντι των ανδρών. Επιπρόσθετα, η άρνηση πολλών ανδρών να εργαστούν μαζί ή υπό την διεύθυνση των γυναικών σύμφωνα με τον Florence (1931) παίζει καταλυτικό ρόλο στην ύπαρξη μισθολογικού κενού. Ο Pigou (1952) προσθέτει ότι οι ‘ασυνείδητοι και απερίσκεπτοι’ εργοδότες αμείβουν τις γυναίκες λιγότερο από ότι πραγματικά τους αξίζει, διότι οι τελευταίες δεν εκμεταλλεύονται την λεγόμενη μονοψωνιακή δύναμη ώστε να απαιτούν μεγαλύτερους μισθούς.

Στην εποχή πριν την ανάπτυξη της θεωρίας του Becker (οικονομικά των διακρίσεων), η διεθνής βιβλιογραφία και αρθρογραφία βασιζόταν κυρίως σε δύο επιστημονικά δημοσιεύματα του Bronfenbrenner (1939, 1956) ο οποίος εξέτασε κατά πόσο η παρουσία εργατικών σωματείων και μονοψωνίου επιδρούν στην αγορά εργασίας ως κύριες πηγές μισθολογικών διαφορών. Σύμφωνα με τη προσέγγιση αυτή, οι εργοδότες προσέφεραν χαμηλούς μισθούς στη ομάδα που εφαρμόζαν διάκριση, με την σκεπτικό ότι αυτή θα είχε υψηλό κόστος λόγω της συνύπαρξης πλειονότητας και μειονότητας στον ίδιο χώρο εργασίας. Αυτή η προσέγγιση είναι αρκετά ενδιαφέρουσα ακόμη και σήμερα για τους εξής λόγους:

1. Η ανάλυση αυτή μπορεί να προσδιοριστεί ως επέκταση της θεωρίας του μονοφωνίου (Lundahl and Wadensjö,1984)
2. Το κόστος του εργοδότη αυξάνει με το να δίνει εργασία σε ετερογενή ομάδα εργαζομένων. Από μια άλλη οπτική γωνία όμως, η ετερογένεια αυτή καθαυτή αυξάνει την δύναμη της διαπραγμάτευσης του εργοδότη και μειώνει τον κίνδυνο απεργιών και αναταραχής, εφαρμόζοντας την τακτική του ‘διαίρει και βασίλευε’
3. Η ανάλυση του Bronfenbrenner έχει ομοιότητες με εκείνη που υιοθέτησε αργότερα ο Becker, ο οποίος υπέθεσε ότι ο εργοδότης θα προσλαμβάνει εργαζόμενους από την ομάδα της μειονότητας μόνο όταν συμφωνήσουν να τους πληρώνει μισθούς χαμηλότερους από εκείνους της πλειονότητας.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

### Η ΔΙΑΣΤΑΣΗ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΦΥΛΩΝ ΚΑΙ ΤΩΝ ΙΣΩΝ ΕΥΚΑΙΡΙΩΝ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

#### 2.1 ΙΣΟΤΙΜΗ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ

Η ισότιμη μεταχείριση των γυναικών στην απασχόληση προϋποθέτει την εξάλειψη τόσο των άμεσων και έμμεσων διακρίσεων με βάση το φύλο. Η «άμεση διάκριση» αναφέρεται στην άνιση μεταχείριση μεταξύ ανδρών και γυναικών πχ. στα θέματα αμοιβής, αλλά μπορεί να αναφέρεται και σε διακρίσεις που γίνονται λόγω εγκυμοσύνης ή μητρότητας όταν μια γυναίκα στερείται θέσης εργασίας, κατάρτισης ή προαγωγής απλά και μόνο επειδή είναι έγκυος. Από την άλλη πλευρά, η «έμμεση διάκριση» αφορά σε θέματα άνισης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών επειδή η ουδετερότητα που χαρακτηρίζει τις διατάξεις, τα κριτήρια ή τις πρακτικές που προσδιορίζουν τις προσλήψεις, τις αμοιβές, τις συνθήκες εργασίας, τις απολύσεις, την κοινωνική ασφάλιση κλπ ενισχύουν τη μειονεκτική θέση σημαντικά υψηλότερο ποσοστό εργαζομένων του ενός φύλου μεταξύ ανδρών και γυναικών.

Πηγή των διακρίσεων αυτών θεωρείται τόσο η ύπαρξη και χρήση των στερεοτυπικών αντιλήψεων για τον ρόλο των δύο φύλων όσο και ο διαχωρισμός των επαγγελμάτων στην απασχόληση σε ανδρικά και γυναικεία που συνδράμουν στη ανισότητα αμοιβή για ίση εργασία και εργασία ίσης αξίας. Ο γάμος και η γέννηση παιδιών έχουν καθοριστική επίδραση στην προσβασιμότητα, ένταξη και γενικότερη επαγγελματική σταδιοδρομία των γυναικών εξαιτίας των παραδοσιακών απόψεων σύμφωνα με τις οποίες η γυναίκα έχει την πρωταρχική ευθύνη για την ανατροφή των παιδιών και την φροντίδα του σπιτιού με αποτέλεσμα και

η ισορρόπηση των οικογενειακών ευθυνών με την εργασία να βαραίνει κυρίως την γυναίκα. Οι διακρίσεις στην ισότητα φύλων και οι ίσες ευκαιρίες στην απασχόληση δημιουργούν ανισότητα σε διάφορα θέματα τα οποία αναπτύσσονται παρακάτω.

## **2.2 ΑΜΟΙΒΗ**

Το μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών οφείλεται κυρίως στον επαγγελματικό και κλαδικό διαχωρισμό της απασχόλησης σε ανδρικά και γυναικεία, στην ανεπάρκεια επαγγελματικού προσανατολισμού στα γυμνάσια και τα λύκεια. Οι εκπαιδευτικές επιλογές των δυο φύλων σε σχέση με την κατεύθυνση, επιστήμη και ειδίκευση που συνδέεται με τις επαγγελματικές επιλογές και κατά συνέπεια με τον διαχωρισμό των επαγγελμάτων, στην ανεπάρκεια μέτρων και ρυθμίσεων για την διευκόλυνση των γυναικών στη συνέχιση της επαγγελματικής δραστηριότητας τους και την ενδυνάμωση των δυνατοτήτων για προαγωγή και επαγγελματική εξέλιξη. Η διαφορά που παρατηρείται στην εργασιακή εμπειρία και προϋπηρεσία οφείλεται κυρίως στις διακοπές της σταδιοδρομίας των γυναικών και στην συγκριτικά υψηλότερη απόδοση της εργασιακής εμπειρίας στους άντρες.

## **2.3 ΠΡΟΣΒΑΣΗΣ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ**

Κατά την πρόσβαση σε θέσεις εργασίας, ανεξάρτητα από τον κλάδο που ανήκει και για όλες τις βαθμίδες της επαγγελματικής ιεραρχίας απαγορεύεται η διάκριση φύλου και οικογενειακής κατάστασης. Δηλαδή απαγορεύεται οι δημοσιεύσεις, οι αγγελίες, οι διαφημίσεις οι προκηρύξεις, οι εγκύκλιοι και κανονισμοί που αναφέρονται σε κάλυψη κενών θέσεων εργασίας, στην παροχή

εκπαίδευσης ή επαγγελματικής κατάρτισης και στη χορήγηση επαγγελματικών αδειών που χρησιμοποιούν κριτήρια που άμεσα ή έμμεσα κάνουν διάκριση φύλου.

## **2.4 ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ**

Απαγορεύεται κάθε διάκριση με βάση το φύλο και την οικογενειακή κατάσταση στην πρόσβαση σε όλες τις μορφές και τα επίπεδα του επαγγελματικού προσανατολισμού, της επαγγελματικής εκπαίδευσης της επαγγελματικής επιμόρφωσης και μετεκπαίδευσης καθώς και στη συμμετοχή στις εξετάσεις και στον καθορισμό απόκτησης ή απονομής διπλωμάτων ή άλλων τίτλων σπουδών.

## **2.5 ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΞΕΛΙΞΗΣ ΚΑΙ ΣΤΙΣ ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

Απαγορεύονται οι διακρίσεις λόγω φύλου στην επαγγελματική εξέλιξη και στις συνθήκες εργασίας. Το δικαίωμα σε ισότιμες συνθήκες εργασίας αφορά σε περιπτώσεις απολύσεων, ενδυματολογικών κωδίκων, ευελιξία της εργασίας κτλ.

Στα πλαίσια των συνθηκών εργασίας εντάσσεται και το πρόβλημα της σεξουαλικής παρενόχλησης δηλαδή οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, μη λεκτικής, ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού περιεχομένου βασιζόμενη στο φύλο προκειμένου να προσβάλει την αξιοπρέπεια δημιουργώντας ταπεινωτικό περιβάλλον που χαρακτηρίζεται από συναισθήματα φόβου στο οποίο οι γυναίκες νιώθουν έντονη αμηχανία. Με το τρόπο αυτό, η σεξουαλική παρενόχληση αποτελεί διάκριση λόγω φύλου αποτελώντας εμπόδιο στην ίση μεταχείριση κατά την ένταξη των γυναικών στην αγορά εργασίας και

στην προστασία της ανθρώπινης αξιοπρέπειας με αποτέλεσμα να υποβιβάζεται η θέση τους και η επαγγελματική τους αξιοπρέπεια.

## **2.6 ΣΤΟΝ ΣΥΝΔΥΑΣΜΟΣ ΤΗΣ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΖΩΗ**

Η οικογενειακή ζωή και ο χώρος της εργασίας δεν είναι αυτόνομοι χώροι. Ο γάμος και η γέννηση παιδιών έχουν καθοριστική επίδραση στην επαγγελματική σταδιοδρομία των γυναικών εξαιτίας των παραδοσιακών απόψεων που θέλουν την γυναίκα να έχει την πρωταρχική ευθύνη για την ανατροφή των παιδιών και την φροντίδα του σπιτιού με αποτέλεσμα η ισορρόπηση των οικογενειακών ευθυνών με την εργασία να βαραίνει κυρίως την γυναίκα. Η συμμετοχή των ανδρών στον συνδυασμό της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής και η ισότιμη κατανομή ευθυνών προϋποθέτει την πραγματοποίηση αλλαγών στην κοινωνία και την νοοτροπία της κάθε γυναίκας και του άνδρα.

## **2.7 Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΩΝ ΘΕΤΙΚΩΝ ΔΡΑΣΕΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΝΤΑΞΗ ΚΑΙ ΕΝΔΥΝΑΜΩΣΗ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ ΣΤΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΚΑΙ ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΝΙΑΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ.**

Προκείμενου να αντιμετωπιστεί αποτελεσματικά ο επαγγελματικός διαχωρισμός της απασχόλησης σε γυναικεία και αντρικά επαγγέλματα, να ξεπεραστούν τα φυλετικά στερεότυπα και να ενισχυθεί η ευελιξία των γυναικών και ο συνδυασμός της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής είναι απαραίτητη η ενσωμάτωση της διάστασης της ισότητας σε όλες τις πολιτικές (gender mainstreaming) που μαζί με τις «θετικές δράσεις» υπέρ των γυναικών λειτουργούν συμπληρωματικά για τη δημιουργία ενός περιβάλλοντος ισότητας.

Σύμφωνα με το άρθρο 116 παρ.2: «Δεν αποτελεί διάκριση λόγω φύλλου ή λήψη θετικών μέτρων για την πρόληψη της ισότητας μεταξύ των ανδρών και γυναικών. Το κράτος μεριμνά για την άρση των ανισοτήτων που υφίστανται στην πράξη, ιδίως σε βάρος των γυναικών». «Οι «θετικές δράσεις» περιλαμβάνουν μέτρα που είναι σχεδιασμένα να αντισταθμίσουν τις συνέπειες της προηγούμενης εφαρμογής διακρίσεων, να εξαλείψουν υφιστάμενες διακρίσεις και να προωθήσουν στην ισότητα ευκαιριών μεταξύ των ανδρών και γυναικών στον τομέα της απασχόλησης. Περιλαμβάνουν μέτρα που επιδιώκουν να εξαλείψουν τα αίτια της υποαπασχόλησης και των περιορισμένων προοπτικών σταδιοδρομίας για οποιοδήποτε φύλο, παρεμβαίνοντας ειδικότερα στις φάσεις όπου γίνονται επιλογές σταδιοδρομίας και στην επαγγελματική κατάρτιση, να επιτύχουν μια κάποια ισορροπία μεταξύ οικογενειακών και επαγγελματικών υποχρεώσεων και την πιο ισορροπημένη κατανομή τους μεταξύ των δυο φύλων, όπως η ανάπτυξη βρεφονηπιακών και παιδικών σταθμών και η εισαγωγή των διακοπών σταδιοδρομίας για τις γυναίκες και να αντισταθμίσουν παλαιότερες διακρίσεις με αποτέλεσμα να προωθήσουν μια πιο ευνοϊκή μεταχείριση ορισμένων κατηγοριών προσώπων.

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3**

### **ΘΕΤΙΚΕΣ ΔΡΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΣΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΚΑΙ ΠΕΔΙΑ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΟΥΣ**

#### **3.1 ΜΟΡΦΕΣ ΔΡΑΣΗΣ**

Οι θετικές δράσεις αναφέρονται στην οργάνωση της εργασίας, τη διαμόρφωση των εργασιακών σχέσεων, το σχεδιασμό της μισθολογικής πολιτικής, τη βελτίωση της ποιότητας των προϊόντων και υπηρεσιών λαμβάνοντας υπόψη την ενδυνάμωση της ισότητας των φύλων σε όλες τις διαστάσεις της. Δεδομένου ότι η ισότητα μεταξύ των δυο φύλων αντιπροσωπεύει έναν μακροπρόθεσμο στόχο που περιλαμβάνει μεταβολές στην συμπεριφορά, στη στάση και τις αξίες μιας επιχείρησης είναι καθοριστική η δέσμευση όλων τόσο στο επίπεδο εκείνων που την διοικούν από ψηλά όσο και των εργαζομένων (αντρών και γυναικών) και των υπολοίπων στελεχών. Στα πλαίσια της δέσμευσης αυτής απαιτείται ενημέρωση και ευαισθητοποίηση όλων των μελών του οργανισμού γύρω από τα θέματα ισότητας και διακρίσεων στην απασχόληση και την ενεργή συμμετοχή στην διαδικασία εφαρμογής των θετικών δράσεων για τα θέματα αυτά.

Οι θετικές δράσεις μπορούν να βρουν εφαρμογή στα παρακάτω πεδία:

#### **3.2 ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΕΛΚΥΣΗ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

Ο στόχος του σχεδιασμού και της εφαρμογής θετικών δράσεων υπέρ των γυναικών στο πεδίο της πολιτικής των προσλήψεων είναι να εξυπηρετήσει την όσο το δυνατόν μεγαλύτερη εξασφάλιση δυνατότητας επιλογής των ικανότερων και καταλληλότερων ατόμων για τις θέσεις



εργασίας που προσφέρει και τον περιορισμό και εξάλειψη των στερεοτύπων που επικρατούν αναφορικά με τις ειδικότητες και της εργασίας με βάση το φύλο.

Ενδεικτικά παραδείγματα θετικών δράσεων περιλαμβάνουν τη μέθοδο θετικού προτύπου για την προσέλκυση γυναικών σε ειδικότητες και θέσεις στην ιεραρχία στις οποίες υποαντιπροσωπεύονται, τα προγράμματα προσφοράς εργασιακής εμπειρίας, επισκέψεων στην επιχείρηση, διεξαγωγή πρακτικής άσκησης για την ενδυνάμωση της πρόσβασης και της συμμετοχής των γυναικών στο δυναμικό της επιχείρησης, τον επαναπροσδιορισμό και εφαρμογή της διαδικασίας των τεχνικών αναζήτησης και των κριτηρίων στις πρακτικές της επιχείρησης κτλ.

### **3.3 ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΞΕΛΙΞΗ ΣΤΗΝ ΙΕΡΑΡΧΙΑ ΤΩΝ ΘΕΣΕΩΝ**

Δεδομένου ότι οι γυναίκες κατέχουν θέσεις χαμηλής ή μεσαίας βαθμίδας στα πλαίσια της διοίκησης μιας επιχείρησης δημόσιου ή ιδιωτικού δικαίου παρά το υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης τους, στόχος του σχεδιασμού και της εφαρμογής θετικών δράσεων υπέρ των γυναικών στο πεδίο αυτό είναι η εξάλειψη των εμποδίων με τα οποία έρχονται αντιμέτωπες οι γυναίκες στην επαγγελματική τους σταδιοδρομία και στην βέλτιστη δυνατή αξιοποίηση των ικανοτήτων και δεξιοτήτων τους. Ενδεικτικά παραδείγματα θετικών δράσεων είναι ο σχεδιασμός και η υιοθέτηση ενός συστήματος αξιολόγησης της εργασίας, η αναλυτική περιγραφή της θέσης εργασίας έτσι ώστε να είναι διάφανες οι δυνατότητες εξέλιξης, η συμβουλευτική υποστήριξη για τον σχεδιασμό της σταδιοδρομίας κ.α.

### **3.4 ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ-ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ ΣΤΑ ΠΛΑΙΣΙΑ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ**

Η εφαρμογή θετικών δράσεων υπέρ των γυναικών στο πεδίο αυτό στοχεύει στην αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην διαρκή επιμόρφωση και εκπαίδευση τους καθώς και στην διαμόρφωση της διδακτικής ύλης με έναν τρόπο φιλικό προς τις γυναίκες.

Ενδεικτικά παραδείγματα θετικών δράσεων είναι η διαμόρφωση ενός προγράμματος κατάρτισης που να συνδέει άμεσα με τις επαγγελματικές προοπτικές και να προβλέπεται η φύλαξη των παιδιών και εξαρτημένων ατόμων προκειμένου να αυξηθεί η συμμετοχή τους, η αναμόρφωση των προγραμμάτων κατάρτισης ώστε να είναι φιλικά προς τις γυναίκες ως προς το περιεχόμενο τη διδακτική μέθοδο και το εκπαιδευτικό υλικό κτλ.

### **3.5 ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΜΟΙΒΩΝ**

Μολονότι υπάρχουν νομικές ρυθμίσεις που να διασφαλίζουν την ισότητα αμοιβών μεταξύ των ανδρών και των γυναικών, η ανισότητα στο τομέα αυτό εξακολουθεί να βαραίνει τις γυναίκες εξαιτίας των φυλετικών στερεοτύπων, του επαγγελματικού διαχωρισμού, της απουσίας μηχανισμών παρακολούθησης σε όλα τα επίπεδα. Ο σχεδιασμός και η εφαρμογή θετικών δράσεων υπέρ των γυναικών στο πεδίο αυτό στοχεύει στην άρση των άνισων ευκαιριών στις οικονομικές απολαβές από την εργασία τους.

Ενδεικτικά παραδείγματα θετικών δράσεων είναι η διεξαγωγή σεμιναρίων για την ευαισθητοποίηση της διοίκησης ώστε να καταλάβουν τη συμβολή των φυλετικών στερεοτύπων στην αξιολόγηση της εργασίας, η ενθάρρυνση των γυναικών προκειμένου να αναλάβουν θέσεις ευθύνης

ή ανώτερες στην ιεραρχία, η σύσταση ενός μηχανισμού για την παρακολούθηση της μισθολογικής κατάστασης ανά φύλο, για τον εντοπισμό των ανισοτήτων και τον σχεδιασμό μέτρων για την άρση τους κτλ.

### **3.6 ΜΕΤΡΑ ΓΙΑ ΤΟΝ ΣΥΝΔΥΑΣΜΟ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΖΩΗΣ**

Για να μπορέσει μια γυναίκα να είναι ταυτόχρονα μητέρα και εργαζόμενη, χωρίς αυτό να αυτό να αποτελεί εμπόδιο είτε στην επαγγελματική εξέλιξη είτε στην οικογενειακή της κατάσταση, έχουν γίνει μια σειρά από νομικές ρυθμίσεις (άδειες και φύλαξη των παιδιών) προκειμένου να διευκολυνθούν στον συνδυασμό τους. Ο σχεδιασμός και η εφαρμογή των θετικών μέτρων υπέρ των γυναικών στο πεδίο αυτό αφορούν την ενδυνάμωση της εφαρμογής των νομικών ρυθμίσεων τόσο σε θέματα ρύθμισης χρόνου και ωραρίου λειτουργίας των επιχειρήσεων, όσο και στα θέματα δομών φύλαξης των παιδιών και των αδειών. Ενδεικτικά παραδείγματα θετικών δράσεων είναι η διερεύνηση και ανάπτυξη δυνατοτήτων για διακοπή της καριέρα των γυναικών εξαιτίας εκπαιδευτικών περιπτώσεων προβλέποντας τη δυνατότητα να επιστρέψουν στην εργασία τους, η ανάπτυξη ενεργειών ενημέρωσης και ενίσχυσης των εργαζομένων για τη χρήση των διαφόρων αδειών που υπάρχουν, οι ενέργειες υποστήριξης των μητέρων για την προσαρμογή τους κατά την επιστροφή τους στην εργασία τους, η δημιουργία υπηρεσιών φύλαξης παιδιών ανάλογα με τις ανάγκες των γονέων και η εμπλοκή όλων των μερών στην λειτουργία τους κτλ.

### **3.7 ΒΕΛΤΙΩΣΗ ΠΡΟΪΟΝΤΩΝ ΚΑΙ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΜΕ ΤΗΝ ΕΝΤΑΞΗ ΤΗΣ ΟΠΤΙΚΗΣ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ**

Η αύξηση του ποσοστού απασχόλησης των γυναικών και κατά συνέπεια η αύξηση της καταναλωτικής τους δύναμης, οδήγησε τις

επιχειρήσεις -κυρίως του τριτογενούς τομέα- στην βελτίωση της δημόσιας εικόνας και της ανταγωνιστικότητας τους με το να απευθύνονται σε ευρύτερα στρώματα του πληθυσμού. Ενδεικτικά παραδείγματα θετικών δράσεων υπέρ των γυναικών είναι η απαλλαγή των σεξιστικών και φυλετικών προτύπων από όλα μέσα μαζικής ενημέρωσης και η ανάπτυξη στρατηγικών ενημέρωσης της ευρύτερης κοινωνίας κτλ.

### **3.8 ΟΦΕΛΗ ΠΟΥ ΠΡΟΚΥΠΤΟΥΝ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΝΤΑΞΗ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ**

Τα οφέλη μιας επιχείρησης από την «εφαρμογή και υλοποίηση» στην πράξη μιας επιχειρηματικής συμπεριφοράς που δεν κάνει διακρίσεις στο ανθρώπινο δυναμικό του, δημιουργεί θετικές προϋποθέσεις για την αύξηση της παραγωγικότητας και βελτίωσης της ποιότητας δεδομένου ότι περιορίζουν τις χαμένες δυνατότητες και προοπτικές που αντιπροσωπεύουν οι διακρίσεις με βάση το φύλο για ανάπτυξη. Ακόμη, ένα ισορροπημένο ως προς το φύλο εργατικό δυναμικό σε επίπεδο διοίκησης, έχει ως αποτέλεσμα την αξιοποίηση του αυξημένου εύρους των ικανοτήτων και δεξιοτήτων προκειμένου να ασκηθούν με το καλύτερο δυνατό τρόπο οι διοικητικές αρμοδιότητες. Ακόμη ανάμεσα στα οφέλη που αποκομίζουν οι επιχειρήσεις από την προώθηση της ισότητας στη οργάνωση και λειτουργία τους, συμβάλλοντας παράλληλα και στη προώθηση της του σεβασμού των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, είναι και η βελτίωση της εταιρικής εικόνας, η αύξηση της ανταγωνιστικότητας, η βελτίωση της ποιότητας των προϊόντων της επιχείρησης και η δημιουργία ενός ασφαλούς και ευχάριστου εργασιακού περιβάλλοντος.

### 3.9 ΣΧΕΔΙΟ ΙΣΟΤΗΤΑΣ

Με τον όρο Σχέδιο Ισότητας (ΣΙ) εννοούμε μία γκάμα συντονισμένων προσπαθειών και δράσεων προκειμένου να επιτευχθεί η ισότητα μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών στον εργασιακό χώρο. Επομένως, η έμφαση είναι στην εφαρμογή της ισότητας με αυτή την έννοια, και όχι ως προς άλλους παράγοντες όπως η ηλικία, η εθνικότητα, η σεξουαλική προτίμηση ή άλλες παραμέτρους, με τις οποίες κυρίως ασχολείται η διαχείριση της διαφορετικότητας (diversity management), μεταξύ άλλων γιατί, κατά την άποψή μας, τα θέματα φύλου διατηρούν ένα χαρακτήρα καθολικό, συναρθρώνονται με, και διαπερνούν εγκάρσια, όλες τις άλλες μορφές διακρίσεων.

Τα Σχέδια Ισότητας παρουσιάζουν μεγάλες διαφοροποιήσεις και ως προς το περιεχόμενο και ως προς την έκταση εφαρμογής τους. Ορισμένα Σχέδια συνιστούν καθαρή δήλωση (statements) της βούλησης της εταιρίας να διασφαλίσει την ίση μεταχείριση των εργαζομένων ανεξάρτητα από φύλο, θρησκεία, σεξουαλική προτίμηση και εθνικότητα, χωρίς ωστόσο να συνδέεται με κανενός τύπου συγκεκριμένες δράσεις. Άλλα, πιο αναπτυγμένα, θα μπορούσαν να περιλαμβάνουν εξειδικευμένες δράσεις που στοχεύουν σε ορισμένους επιχειρηματικούς τομείς ή ομάδες εργαζομένων. Σχέδια που είναι ενσωματωμένα στην πολιτική διοίκησης του ανθρώπινου δυναμικού μιας επιχείρησης είναι πιθανότερο να είναι ακόμη πιο αναπτυγμένα. Στις περιπτώσεις αυτές τα ΣΙ αφορούν σε όλο το ανθρώπινο δυναμικό και όλους τους τομείς οργάνωσης της επιχείρησης. Επιπλέον, μπορεί να δούμε να αποτελεί η ισότητα οργανικό κομμάτι της εταιρικής κουλτούρας και δείκτες ισότητας να επικοινωνούνται με όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη (stakeholders). Οι περιπτώσεις αυτές θα μπορούσαν να χαρακτηρισθούν ως εφαρμογές στο πλαίσιο της στρατηγικής του mainstreaming. Αυτή η

τελευταία ορίζεται από την σχετική οδηγία της ΕΕ 1998 ως «η (ανα)διοργάνωση, η βελτίωση, η ανάπτυξη και η αξιολόγηση των διαδικασιών πολιτικής με τρόπο ώστε η διάσταση της ισότητας των φύλων να ενσωματώνεται σε όλες τις πολιτικές, σε όλα τα επίπεδα, και καθ' όλα τα στάδια από όλους/ες όσους/ες εμπλέκονται με τη λήψη αποφάσεων».

Περιλαμβάνει:

1. την τοποθέτηση της έννοιας του φύλου στον πυρήνα της κοινωνικής ανάλυσης από την εννοιολόγηση (concept) μέχρι τη μέτρηση των αποτελεσμάτων
2. τον προσδιορισμό των θεμάτων φύλου και την αποτίμηση/αξιολόγηση των αποτελεσμάτων των πολιτικών στη βάση αυτή
3. την έμπρακτη προώθηση της ισότητας φύλων.
4. Όπως τονίζει η Rees, η ενσωμάτωση της οπτικής του φύλου - gender mainstreaming (GM) - επεκτείνεται πέρα από την πρακτική της απλής πρόσθεσης των γυναικών ως κατηγορία ανάλυσης. Δεν αφορά τις γυναίκες τις ίδιες, αλλά το πώς οι πολιτικές αξιολογούνται ως προς τα αποτελέσματά τους για άνδρες και γυναίκες ξεχωριστά. Σύμφωνα με την ίδια, η προσέγγιση GM, μετατοπίζει την εστίαση της προσοχής μας από τα άτομα και τα δικαιώματά τους (ίση μεταχείριση), και τις ομάδες και τις ιδιαίτερες ανάγκες και τα μειονεκτήματά τους (θετικές δράσεις), και **δίνει** αντιθέτως έμφαση στα συστήματα και τις δομές που καταρχήν δημιουργούν αυτές τις ειδικές ανάγκες και τα μειονεκτήματα/διακρίσεις.
5. Στον εργασιακό χώρο ειδικότερα, η εφαρμογή της προσέγγισης του gender mainstreaming απαιτεί την εφαρμογή της ισότητας των φύλων σε όλες τις εταιρικές πολιτικές και διαδικασίες και την ανάλυση των

επιπτώσεων τους με τέτοιο τρόπο, ώστε η ισότητα των φύλων να εδράζεται και να απορρέει από τις ίδιες τις δομές και την κουλτούρα τους.

Στο πλαίσιο αυτής της προσέγγισης, στην παρούσα μελέτη η καταγραφή και τυπολόγηση γίνεται κατά πρώτον με βάση το περιεχόμενο των δράσεων ισότητας -οι οποίες μπορεί να είναι εστιασμένες, σποραδικές και διάσπαρτες ή πολυεπίπεδες και εγκάρσιες), κατά δεύτερον με βάση τις διαδικασίες και τον τρόπο εφαρμογής των δράσεων ισότητας (η μεθοδολογία που επιλέγεται μπορεί να είναι επικεντρωμένη και «μια κι έξω», δομική ή συνεχής) και κατά τρίτον με βάση τα αποτελέσματα των δράσεων ισότητας (τα οποία μπορεί να είναι περιορισμένα, σποραδικά ή διάχυτα και συνολικά). Τέλος, με βάση τα παραπάνω κριτήρια καθορίζεται και το αντίστοιχο επίπεδο παρέμβασης (αρχικό, ενδιάμεσο ή προωθημένο).

Αυτό που επιχειρείται μέσω της παραπάνω προσέγγισης, είναι η διερεύνηση των πεδίων παρέμβασης, των βασικών συντελεστών που συμβάλλουν στην επιτυχή υλοποίηση δράσεων ισότητας καθώς και της γενικότερης κουλτούρας και στάσης των επιχειρήσεων απέναντι στο θέμα της ισότητας των φύλων. Οι αξιωματικές αρχές που εξετάζονται μέσω των συνιστωσών του μοντέλου αφορούν τις προϋποθέσεις, τους όρους και τις συνθήκες εφαρμογής δράσεων ή και σχεδίων ισότητας.

Στο πλαίσιο αυτό θα πρέπει να αναφερθούν τα τρία βασικότερα πεδία - κλειδιά όπου εντοπίζονται κατά κύριο λόγο οι έμφυλες ανισότητες στο εργασιακό περιβάλλον: α) το χάσμα αμοιβών β) ο κάθετος έμφυλος διαχωρισμός ή «γυάλινη οροφή» και γ) η σεξουαλική παρενόχληση. Τα πεδία αυτά καθορίζουν τα ποιοτικά κριτήρια κατηγοριοποίησης των στοχευμένων δράσεων και θέτουν τις προϋποθέσεις διαβάθμισης της αποτελεσματικότητας των δράσεων ισότητας. Δεν έχουν με άλλα λόγια

όλες οι δράσεις ισότητας το ίδιο ειδικό βάρος. Θα πρέπει κάθε φορά να «αποκωδικοποιείται» ο λόγος για τον οποίο γίνεται κάτι, να προσδιορίζεται η ομάδα ή οι ομάδες εργαζόμενων στις οποίες απευθύνεται, να είναι σαφής ο γενικότερος στόχος της δράσης και να αξιολογείται το τελικό αποτέλεσμα τόσο σε σχέση με το κατά φύλο ανθρώπινο δυναμικό της επιχείρησης, όσο και σε σχέση με την ίδια την επιχείρηση (διοίκηση ή και άλλα τμήματα, εταιρική κουλτούρα, σχέση με πελάτες και προμηθευτές, κλπ).

Είναι σαφές ότι στο πλαίσιο αυτό τα συστήματα διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού, τα συστήματα ηγεσίας, οι δράσεις για τη συμφιλίωση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, οι νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας, η κατάρτιση και επιμόρφωση, η συμβουλευτική, το mentoring και coaching, τα βραβεία στις επιχειρήσεις που διασφαλίζουν καλές εργασιακές συνθήκες, οι δράσεις ευαισθητοποίησης και ενημέρωσης του ανθρώπινου δυναμικού για θέματα ισότητας, κ.ο.κ. είναι κυρίως τεχνικές και εργαλεία για την εφαρμογή δράσεων και σχεδίων ισότητας.

Επιπλέον, και σε ότι αφορά τις τεχνικές και τις δράσεις που κάθε φορά επιλέγονται, θα πρέπει να εξετάζονται μια σειρά κριτήρια, τα οποία διασφαλίζουν ότι η συγκεκριμένη δράση είναι πολιτική ισότητας. Για παράδειγμα, ένα πρόγραμμα ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης που αποτελεί υπόθεση ρουτίνας στο πλαίσιο εκσυγχρονισμού της επιχείρησης, δεν συνδέεται με μακροοικονομικούς στόχους, με νέες διαστάσεις της διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού, δεν θέτει ποσόστωση ως προς τη συμμετοχή των εργαζόμενων ανδρών και γυναικών, δεν διασφαλίζει ότι λαμβάνονται μέτρα για την άρση του αποκλεισμού των γυναικών από τις διαδικασίες κατάρτισης ή δεν περιορίζει τις έμμεσες διακρίσεις κατά των γυναικών, διευκολύνοντας την πρόσβασή τους, δε μπορεί να θεωρηθεί δράση για την επίτευξη της



ισότητα. Διάσταση αυτή έχει ιδιαίτερη σημασία για την αξιολόγηση του περιεχομένου αλλά και των επιπτώσεων που έχουν οι συγκεκριμένες πρακτικές και δράσεις που εφαρμόζονται από τις επιχειρήσεις για την κατανόηση της εταιρικής κουλτούρας.

### **3.10 ΚΥΡΙΑ ΑΙΤΙΑ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ ΦΥΛΟΥ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

Οι διακρίσεις και όπως αυτές εμφανίζονται μπορούν να προκληθούν από τους παρακάτω παράγοντες:

Από την κεντρική διοίκηση, η οποία μπορεί με διάφορα διατάγματα και ψηφίσματα, να απαγορεύει την απασχόληση διαφόρων κοινωνικών ομάδων σε συγκεκριμένες θέσεις εργασίας. Αντιπροσωπευτικό παράδειγμα αποτελεί ο

1. αποκλεισμός των μαύρων από θέσεις εργασίας στις Η.Π.Α (Sowel,1981) καθώς επίσης και η απαγόρευση του να εργάζονται παντρεμένες γυναίκες σε κάποιες δημόσιες υπηρεσίες στην Μ.Βρετανία (Tzannatos, 1986) .
2. Η ύπαρξη ακαμψίας μισθών. Αν οι μισθολογικές διαφορές απαγορεύονται με θέσπιση νόμων που επιβάλλει την πληρωμή κατώτατου ημερομισθίου ανεξάρτητα φύλου ή εθνικότητας, τότε το αποτέλεσμα αυτού θα είναι η ύπαρξη υποαπασχόλησης στους τομείς της οικονομίας που προβαίνουν σε διακρίσεις. Συνέπεια του τελευταίου θα είναι να προσφέρονται στους συγκεκριμένους τομείς χαμηλοί μισθοί με αποτέλεσμα οι διακρίσεις να μην είναι πλέον φαινόμενο που παρατηρείται μέσα σε κάθε τομέα, αλλά να υφίσταται κατά μήκος των διαφόρων τομέων (Gilman,1965) .

3. Ο Akerlof (1976, 1980, 1983) έδειξε ότι η πηγή των διακρίσεων είναι η προσκόλληση σε κοινωνικά ήθη και έθιμα. Έτσι λοιπόν, η αντίθεση κάποιων απέναντι στον γενικό κανόνα μπορεί να είναι οικονομικά επικερδής. Αυτό όμως δεν σημαίνει ότι έχει μόνο πλεονεκτήματα.
4. Μια από τις σημαντικότερες αιτίες είναι και η "ατελής πληροφόρηση". Αυτή σχετίζεται με την εκπαίδευση που επιθυμεί να προσφέρει ο εργοδότης στους υπαλλήλους του καθώς και με την περίοδο απόσβεσης που απαιτείται για να αποπληρωθεί η συγκεκριμένη επένδυση. Με άλλα λόγια, το ανθρώπινο κεφάλαιο που προσφέρεται είναι πιο κερδοφόρο όσο μεγαλύτερη είναι η περίοδος αποπληρωμής κατά την οποία εισπράττονται οι αποδόσεις της επένδυσης. Στην περίπτωση των γυναικών όμως, λόγω της ασυνέχειας της εργασιακής τους πορείας (γέννηση και ανατροφή παιδιών) το διάστημα αυτό είναι εκ των πραγμάτων περιορισμένο με αποτέλεσμα να μην προτιμούνται οι γυναίκες σε συγκεκριμένες θέσεις εργασίας, αλλά οι άνδρες (Bozjas, 2003).
5. Οι γυναίκες είναι πιθανό να επενδύουν σε ανθρώπινο κεφάλαιο με βάση την προσωπική τους ευχαρίστηση και όχι με βάση τις ανάγκες στην αγορά εργασίας. Αυτό βέβαια έχει να κάνει με τον εκπαιδευτικό προσανατολισμό και το περιεχόμενο των μαθημάτων που εκείνες επιλέγουν από την σχολική ακόμη ηλικία. (Brown and Corcoran, 1997)
6. Η ύπαρξη θεσμικών εμποδίων που ιστορικά απέκλειαν τις γυναίκες από συγκεκριμένες θέσεις εργασίας. Τίθεται λοιπόν το ερώτημα αν υφίσταται το λεγόμενο αποτέλεσμα οροφής (glass ceiling effect) σύμφωνα με το οποίο οι γυναίκες δεν προάγονται σε ανώτερες ή ανώτατες διοικητικές θέσεις.

Χαρακτηριστικό είναι το παράδειγμα αυτού του φαινομένου στην ακαδημαϊκή κοινότητα των Η.Π.Α. Αυτό που παρατηρήθηκε ήταν ότι με δεδομένα την εργασιακή εμπειρία, την ποιότητα του διδακτορικού διπλώματος, την εκπαίδευση, τις δημοσιεύσεις σε επιστημονικά περιοδικά, οι γυναίκες οικονομολόγοι ήταν λιγότερο πιθανό να προαχθούν στην θέση του αναπληρωτή καθηγητή ή του καθηγητή (βλ. γενικά Cox, 1984).

7. Η γενική δομή των μισθών που υπάρχει σε κάθε χώρα. Για παράδειγμα στις Η.Π.Α, ενώ παρατηρήθηκε μείωση του μισθολογικού κενού, οι μισθολογικές διακυμάνσεις σε όλους τους τομείς της οικονομίας ανεξαρτήτου φύλου είχε ως αποτέλεσμα την διατήρηση αν όχι την αύξηση του μισθολογικού κενού. Με άλλα λόγια το τελευταίο εξαρτάται και από την διαχρονική εξέλιξη και τάση των μισθών στην οικονομία γενικότερα. (Borjas, 2003)
8. Οι λεγόμενες σεξιστικές διακρίσεις που οδηγεί κάποιες γυναίκες να αποχωρούν από την αγορά εργασίας. Για παράδειγμα, έρευνα των H. Antencol και P. Kuhn (2000) έδειξε ότι πλέον και νεαρές γυναίκες αναφέρουν ότι πέφτουν θύματα σεξιστικών διακρίσεων. Με άλλα λόγια ανατρέπουν τα μέχρι τώρα αποτελέσματα, σύμφωνα με τα οποία οι γυναίκες μεγαλύτερης ηλικίας ήταν αυτές που βίωναν τέτοιου είδους διακρίσεις.
9. Η λιγότερη εργασιακή εμπειρία των γυναικών. Οι Mincer και Polachec (1974), απέδιδαν το μεγαλύτερο μέρος μισθολογικού κενού στην ολοένα και λιγότερη εργασιακή εμπειρία των γυναικών.

### **3.11 ΜΕΤΡΗΣΗ ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ**

Η ύπαρξη διακρίσεων ή εναλλακτικά προκαταλήψεων από την πλευρά του εργοδότη, έχει ως αποτέλεσμα την εμφάνιση κάποιου κόστους. Για να κατανοήσει κανείς το κόστος που γεννάται στα επίπεδα μισθών, απασχόλησης και παραγωγής, αρκεί να απαντήσει σε τρία βασικά ερωτήματα:

- i. Πόσο ευθύνεται η ύπαρξη διακρίσεων στις μισθολογικές διαφορές μεταξύ των δύο φύλων.
- ii. Πόσο ευθύνονται αυτές οι μισθολογικές διαφορές για το επίπεδο απασχόλησης ή ανεργίας.
- iii. Ποιο θα ήταν το κέρδος σε όρους παραγωγής, αν οι άνδρες και γυναίκες πληρώνονταν τον ίδιο μισθό και είχαν την ελευθερία επιλογής επαγγέλματος μακριά από κάθε είδος εμπόδιο (διοικητικό ή εργοδοτικό).

Βασική προϋπόθεση για μία πρώτη ανάλυση των παραπάνω είναι ο τρόπος με τον οποίο οι οικονομολόγοι μετρούν τις διακρίσεις στην αγορά εργασίας.

### **3.12 ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ**

Με τον όρο ισότητα των φύλων εννοούμε ότι, κάθε άτομο ανεξαρτήτως του εάν είναι άνδρας ή γυναίκα, έχει τα ίδια δικαιώματα, τις ίδιες ευκαιρίες αλλά και υποχρεώσεις σε όλους τους τομείς της κοινωνικής ζωής και δράσης.

Οι γυναίκες και οι άνδρες είναι ελεύθεροι/ες να αναπτύξουν τις προσωπικές τους δεξιότητες και επιλογές, χωρίς τους περιορισμούς που καθορίζονται από αυστηρούς έμφυλους ρόλους και συμβατικότητες. Οι

διαφορετικές συμπεριφορές, φιλοδοξίες και ανάγκες των γυναικών και των ανδρών συνεκτιμώνται, αξιολογούνται και ευνοούνται ισότιμα.

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4**

### **ΟΙ ΑΝΙΣΟΤΗΤΕΣ ΓΙΑ ΤΑ ΔΥΟ ΦΥΛΑ ΣΤΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

#### **4.1 ΙΣΟΤΙΜΙΑ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ**

Η έννοια της ισοτιμίας των φύλων υπερβαίνει το πλαίσιο των ατομικών δικαιωμάτων (ισότητα) ανδρών και γυναικών. Αφορά την ισοτιμία και ισοδυναμία των προτύπων ζωής, των ικανοτήτων και δραστηριοτήτων των δυο φύλων. Η έννοια δεν εμπεριέχει καμία ιεράρχηση των φύλων, αλλά περιγράφει τις ικανότητες και τα χαρακτηριστικά που συνηθίζουμε να διακρίνουμε σε ανδρικά και γυναικεία.

Η ισοτιμία αποτελεί στόχο που η πολιτεία οφείλει να προσεγγίζει διαρκώς στο πλαίσιο της λειτουργίας της δημοκρατίας. Για τούτο αποτελεί ζητούμενο, όπως άλλωστε και η ισότητα των φύλων και πρέπει να λαμβάνεται υπόψη στη διαμόρφωση των εκπαιδευτικών, εργασιακών και κοινωνικών πολιτικών.

#### **4.2 ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΤΙΣ ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΚΟΙΝΩΝΙΕΣ**

Κατά τον 20<sup>ο</sup> αιώνα οι γυναίκες εισήλθαν μαζικά στην αγορά εργασίας. Ο ρυθμός συμμετοχής τους στην αμειβόμενη απασχόληση παρουσίασε σταθερά αυξητική τάση σε όλα τα δυτικά κράτη. Επίσης, «θεαματική υπήρξε η αύξηση του ποσοστού συμμετοχής των παντρεμένων γυναικών με παιδιά στο εργατικό δυναμικό. Συγκριτικά αναφέρουμε ότι στις Η.Π.Α., το 47% των γυναικών με παιδιά κάτω των 18 συμμετείχαν στο εργατικό δυναμικό το 1975, ενώ το 2000 αυτό ανήλθε στο 72%».

Σύμφωνα με τους δείκτες της Ευρωπαϊκής Ένωσης η γυναικεία απασχόληση στην Ελλάδα την τελευταία δεκαετία ανήλθε από 37,3% το 1994 σε 46,1% το 2005 ενώ η ανδρική από 72,4% σε 74,2% αντίστοιχα, το ποσοστό δηλαδή των γυναικών εργαζόμενων αυξήθηκε κατά 4,8% ενώ των ανδρών κατά 1,8%.

«Η αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό οφείλεται σε 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».

Παρά τις όποιες αλλαγές, όμως, οι ανισότητες και οι διακρίσεις στην αγορά εργασίας ανάμεσα στους άνδρες και γυναίκες συνεχίζουν να υφίστανται. Χαρακτηριστικά παραδείγματα είναι το σημαντικό χάσμα των αμοιβών ανάμεσα στους άνδρες και στις γυναίκες, η κατάτμηση της αγοράς εργασίας, οι λιγότερο ασφαλείς συνθήκες των συμβάσεων, ο διαχωρισμός των επαγγελματιών σε «ανδρικά» και «γυναικεία» κ.α.

Η απασχόληση συνολικά των γυναικών –σε αντίθεση με τους άνδρες που απασχολούνται σε θέσεις πλήρους απασχόλησης– χαρακτηρίζεται από μεγάλα ποσοστά μερικής απασχόλησης, η οποία διευκολύνει την είσοδο των γυναικών στην αγορά εργασίας.

Οι σχέσεις εργασίας του τύπου της μερικής απασχόλησης έχουν τα μειονεκτήματα της χαμηλής αμοιβής, της περιορισμένης ασφάλισης και της έλλειψης για προοπτική καριέρας.

Στο σύνολο των ανθρώπων που εργάζονται με το καθεστώς της μερικής απασχόλησης, το μεγαλύτερο ποσοστό έχουν οι γυναίκες, ενώ για τους άνδρες η μερική απασχόληση αποτελεί ένα προσωρινό φαινόμενο στην αρχή της επαγγελματικής τους ζωής. Για τις γυναίκες

αντίθετα είναι ένας τρόπος να συνδυάσουν την μισθωτή εργασία με τις ευθύνες και την φροντίδα των παιδιών στο σπίτι. Η μερική απασχόληση βελτιώνει ποσοτικά μόνο την θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας, ενώ ποιοτικά δεν βελτιώνει τη θέση τους και δεν αλλάζει τις κοινωνικές διακρίσεις στην εργασία.

Από έρευνα του ΚΕΘΙ το 2001 για τις συνθήκες της γυναικείας απασχόλησης στην Ελλάδα, διαφαίνεται ότι οι γυναίκες αντιμετωπίζουν σήμερα προβλήματα επαγγελματικής κατάρτισης, καταλαμβάνουν συνήθως τα κατώτερα κλιμάκια στην ιεραρχία των επαγγελμάτων, απασχολούνται ευκαιριακά και προσωρινά σε διάφορες δουλειές (μειωμένο ωράριο, συμβάσεις ορισμένου χρόνου, εργολαβία ή φασόν), αμείβονται λιγότερο σε σχέση με τους άνδρες συναδέλφους τους και υφίστανται στερεότυπα και διακρίσεις εις βάρος τους.

Ο γάμος και η γέννηση των παιδιών επηρεάζουν σημαντικά την επαγγελματική σταδιοδρομία των γυναικών αφενός, εξαιτίας της έλλειψης παιδικών σταθμών, αφετέρου, εξαιτίας των παραδοσιακών απόψεων για την ανατροφή των παιδιών, ως πρωταρχική υπευθυνότητα της γυναίκας.

Οι γυναίκες εξακολουθούν να αντιμετωπίζονται ως φθηνή εργατική δύναμη και εισάγονται στην παραγωγή συχνά επιβιοηθικά, προς επίρρωση του οικογενειακού εισοδήματος. Επιπλέον, μεγάλος αριθμός γυναικών εξαιτίας των οικογενειακών τους υποχρεώσεων αναλαμβάνει δουλειά στο σπίτι γεγονός που δημιουργεί την ψευδαίσθηση ότι δεν εγκαταλείπει σπίτι και παιδιά, αλλά στην πραγματικότητα εργάζεται χωρίς νομική κατοχύρωση, ωράριο και υγειονομική περίθαλψη.

Σε όλα τα δυτικά κράτη οι γυναίκες που εργάζονται σε έμμισθη απασχόληση εξακολουθούν να κάνουν τις περισσότερες από τις οικιακές



εργασίες και να αφιερώνουν περισσότερο χρόνο σ' αυτές απ' ό,τι οι άνδρες. Η ενδο-οικογενειακή εργασία των γυναικών εξακολουθεί να μην αναγνωρίζεται ως «πραγματική» εργασία και επιφέρει χαμηλό κοινωνικό κύρος σε σύγκριση με την έμμισθη απασχόληση.

Τα βασικά χαρακτηριστικά της γυναικείας εργασίας σήμερα είναι, επομένως, η μερική απασχόληση, η άνιση πρόσβαση στα επαγγέλματα, το μισθολογικό χάσμα, οι διακρίσεις βάσει φύλου στον εργασιακό χώρο, η λεγόμενη «διπλή βάρδια» που επιβαρύνει τις γυναίκες με την ανάληψη των οικογενειακών υποχρεώσεων κατά το μεγαλύτερο μέρος.

Ταυτόχρονα, οι γυναίκες πλήττονται από τα υψηλότερα ποσοστά ανεργίας, εξελίσσονται με μεγαλύτερη δυσκολία, ενώ παρά το γεγονός ότι τα τελευταία χρόνια το μεγαλύτερο ποσοστό αυτών που εισέρχονται για πρώτη φορά στην αγορά εργασίας είναι γυναίκες, διατηρούν σημαντικά μειωμένη συμμετοχή στο εργατικό δυναμικό της χώρας σε σχέση με τους άνδρες.

#### **4.3 ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΚΑΙ ΑΝΕΡΓΙΑ**

Στην Ελλάδα, το ποσοστό των γυναικών στην συνολική απασχόληση (δηλαδή ο αριθμός των απασχολουμένων γυναικών προς τον συνολικό αριθμό απασχολουμένων) υπολείπεται σημαντικά των ανδρών.

Σχετικές 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.

Παρά την όποια πρόοδο που σημειώθηκε αναφορικά με την συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας, ιδιαίτερα ανησυχητική είναι η εξέλιξη της ανεργίας. Πέραν του γεγονότος ότι ο αριθμός των άνεργων γυναικών έχει αυξηθεί δραματικά, στην δεκαετία 1991-2001 το

ποσοστό ανεργίας των γυναικών έχει ανέλθει από το 11,7% το 1991 σε 16,7% το 2001, ενώ το αντίστοιχο των ανδρών ανήλθε από το 4,3% στο 7,3%.

Για τους άνδρες άνω των 30 ετών υπάρχει σχεδόν πλήρης απασχόληση (ποσοστό ανεργίας μόλις 4,1%).

Σύμφωνα με τους δείκτες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, η γυναικεία ανεργία στην Ελλάδα την τελευταία δεκαετία (1994-2004) αυξήθηκε από 14,1% το 1994 σε 15,3% το 2004 ενώ η ανδρική από 6,2% μειώθηκε σε 6,1% αντίστοιχα.

Ιδιαίτερα υψηλό εμφανίζεται το ποσοστό ανεργίας των νέων γυναικών, το οποίο είναι σχεδόν διπλάσιο από αυτό των νέων ανδρών (42,2% έναντι 22,8%).

Οι γυναίκες αποτελούν το 65% των ανέργων μακράς διάρκειας, 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.

Επιπλέον, η ανεργία συναρτάται με το μορφωτικό επίπεδο και ανιχνεύεται σε μεγαλύτερα ποσοστά σε όσες γυναίκες διαθέτουν χαμηλότερο επίπεδο μόρφωσης.

Οι εργασίες που καταλαμβάνουν τελικά οι γυναίκες χαρακτηρίζονται από επισφαλείς εργασιακές σχέσεις, με ιδιαίτερα χαμηλές αμοιβές. Το γεγονός αυτό σε συνδυασμό με το ότι οι γυναίκες εργάζονται σε κατώτερα κλιμάκια στην ιεραρχία της εργασίας, τις κάνει πιο ευάλωτες στην ανεργία.

Τα γυναικεία ποσοστά ανεργίας είναι πολύ ψηλότερα από τα ανδρικά, ακόμα και στις νεότερες γενιές, όπου έχουν εξισωθεί το εκπαιδευτικό επίπεδο και τα μορφωτικά προσόντα μεταξύ των δύο φύλων. «Οι αιτίες θα πρέπει να αναζητηθούν, εκτός από τις διακρίσεις

στην αγορά εργασίας και τον ‘προδιαγεγραμμένο’ προορισμό των γυναικών στην οικιακή εργασία, στην ανεπάρκεια επίσης του ρυθμού δημιουργίας θέσεων εργασίας, έναντι της τεράστιας κινητοποίησής τους για αναζήτηση αμειβόμενης εργασίας».

Τα τελευταία χρόνια, η θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας συζητείται ιδιαίτερα στο πλαίσιο της πολιτικής της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ), σχετικά με τις ίσες ευκαιρίες μεταξύ ανδρών και γυναικών.

Οι κοινοτικές οδηγίες υποστηρίζουν την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών και αφορούν: την ίση αμοιβή για ίσης αξίας εργασία, την δυνατότητα ίσης πρόσβασης στην απασχόληση, την επαγγελματική κατάρτιση, τις συνθήκες απασχόλησης, την επαγγελματική εξέλιξη και την βαθμιαία εφαρμογή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα κοινωνικής ασφάλισης.

Βάσει των παραπάνω, οι δυσκολίες που καλούνται να ξεπεράσουν οι γυναίκες στην αγορά εργασίας είναι ιδιαίτερα αυξημένες. Πιο συγκεκριμένα, οι ποσοτικές μεταβολές που εμφανίζονται στη γυναικεία απασχόληση (αύξηση του αριθμού των γυναικών στην εργασία) είναι απαραίτητο να συνοδευτούν από μια ποιοτική άνοδο που σχετίζεται με τη γενικότερη θέση της γυναίκας στον τομέα αυτό. Οι προκλήσεις που έχουν να αντιμετωπίσουν οι γυναίκες για μια ουσιαστική αλλαγή στο παρόν σκηνικό σχετίζονται με τα παρακάτω:

- Ø κατάργηση της κάθετης διάκρισης μεταξύ «γυναικείων» και ανδρικών «επαγγελμάτων»
- Ø ισότητα στις ευκαιρίες για επαγγελματική κατάρτιση και υψηλή εξειδίκευση των γυναικών

- Ø ανάληψη διευθυντικών θέσεων / θέσεων λήψης αποφάσεων από γυναίκες
- Ø ισότητα στις αμοιβές
- Ø ικανή εκπροσώπηση των γυναικών στα συνδικάτα και γενικά στα κέντρα λήψης αποφάσεων
- Ø κατάληψη περισσότερων θέσεων πλήρους απασχόλησης / μείωση της γυναικείας ανεργίας
- Ø διευκολύνσεις και κοινωνικές παροχές στις γυναίκες με οικογενειακές υποχρεώσεις / τήρηση και ενδυνάμωση του ισχύοντος θεσμικού πλαισίου
- Ø αλλαγή νοοτροπίας για το ρόλο της γυναίκας και ίση κατανομή των οικογενειακών υποχρεώσεων.

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5**

### **ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΣ ΔΙΑΧΩΡΙΣΜΟΣ**

#### **5.1 ΟΡΙΖΟΝΤΙΟΣ ΔΙΑΧΩΡΙΣΜΟΣ**

Ο οριζόντιος διαχωρισμός συμβαίνει όταν έχουμε σημαντικά μεγαλύτερη συγκέντρωση του ενός από τα δυο φύλα σε ένα συγκεκριμένο τομέα ή επάγγελμα. Αφορά δηλαδή την ύπαρξη «ανδρικών» και «γυναικείων» επαγγελμάτων. Για να θεωρηθεί ότι ένας κλάδος χαρακτηρίζεται από οριζόντιο διαχωρισμό, θα πρέπει το ένα φύλο να κυριαρχεί κατά τουλάχιστον 75% σε αυτόν. Ο οριζόντιος επαγγελματικός διαχωρισμός μπορεί να οφείλεται τόσο σε επιλογές των εργοδοτών (να προτιμούν άνδρες σε συγκεκριμένα επαγγέλματα ή θέσεις εργασίας) όσο και σε επιλογές των ίδιων των γυναικών (π.χ. επιλέγουν συγκεκριμένες κατευθύνσεις σπουδών και διεκδικούν συγκεκριμένες θέσεις εργασίας).

#### **5.2 ΚΑΘΕΤΟΣ ΔΙΑΧΩΡΙΣΜΟΣ**

Ο κάθετος διαχωρισμός αφορά τις ευκαιρίες για επαγγελματική εξέλιξη που υφίστανται σε ένα χώρο εργασίας για κάθε φύλο. Όταν οι ευκαιρίες αυτές περιορίζονται ανάλογα με το φύλο των ατόμων, θεωρούμε ότι υπάρχει κάθετος διαχωρισμός.

Γενικά παρατηρείται κάθετος διαχωρισμός σε βάρος των γυναικών σε επίπεδο πρόσβασης σε ανώτερες ιεραρχικά θέσεις εργασίας και σε επίπεδο οικονομικών απολαβών. Το φαινόμενο παρατηρείται ακόμα και σε οργανισμούς που απασχολούνται σχετικά πολλές γυναίκες. Τα αόρατα εμπόδια που συναντούν οι γυναίκες στην προσπάθειά τους για επαγγελματική ανέλιξη ονομάζονται και «γυάλινη οροφή» .

### **5.3 ΓΥΑΛΙΝΗ ΟΡΟΦΗ**

Ο μεταφορικός όρος «γυάλινη οροφή» χρησιμοποιήθηκε για πρώτη φορά το 1984 σε άρθρο στο περιοδικό *Adweek* αφιερωμένο σε γυναίκα επαγγελματικά επιτυχημένη στο χώρο της επικοινωνίας, η οποία σε ένα σημείο της συνέντευξης λέει τα εξής: «Οι γυναίκες έχουν φτάσει πλέον σε γυάλινη οροφή. Έχουν ανέβει στα μεσαία διοικητικά επίπεδα και εκεί σταματούν και κολλάνε». Έκτοτε ο όρος έχει χρησιμοποιηθεί ευρέως στον τύπο, στον προφορικό και γραπτό λόγο των πολιτικών, αλλά έχει υιοθετηθεί και ως επιστημονικός όρος σε διαφορετικούς επιστημονικούς κλάδους και αποτελεί βασικό σημείο αναφοράς για τη διερεύνηση των κατά φύλο ανισοτήτων στην εργασία.

Η γυάλινη οροφή παραπέμπει σε αόρατα, αλλά υπαρκτά εμπόδια, που «φρενάρουν» την επαγγελματική εξέλιξη και τις φιλοδοξίες των γυναικών (και των μειονοτήτων) και τους περιορίζουν στα χαμηλότερα και μεσαία διοικητικά επίπεδα. Δηλαδή, οι γυναίκες αποκλείονται από τα διοικητικά επίπεδα που συνδέονται με δύναμη και εξουσία και υψηλές μισθολογικές απολαβές, όχι γιατί δεν διαθέτουν τα απαραίτητα προσόντα, αλλά επειδή είναι γυναίκες.

Οι μηχανισμοί μέσω των οποίων αποκλείονται οι γυναίκες από τα υψηλά κλιμάκια της επαγγελματικής ιεραρχίας είναι, μεταξύ άλλων, οι στερεοτυπικές αντιλήψεις για τις ικανότητες και τους ρόλους των γυναικών και ο αποκλεισμός των γυναικών από τα ανεπίσημα δίκτυα αλληλεγγύης και αλληλοϋποστήριξης.

### **5.4 ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΑΝΙΣΟΤΗΤΑΣ**

Η ανισότητα των γυναικών στην αγορά εργασίας έχει αρνητικές συνέπειες που δεν πλήττουν αποκλειστικά τις ίδιες. Η αρνητική αίσθηση για την εργασία, που αναπτύσσουν οι γυναίκες που υφίστανται την

ανισότητα, τις οδηγεί να θέλουν να απομακρυνθούν από την εργασία. Αυτό οδηγεί σε απώλεια εργατικού δυναμικού.

Ακόμα, η άνιση μεταχείριση είναι πιθανό να έχει και αρνητικές επιδράσεις στις επιδόσεις των γυναικών που παραμένουν στην εργασία. Η δυσαρέσκεια των εργαζομένων, πέρα από τη μείωση της απόδοσης, τους οδηγεί στη διαμόρφωση αρνητικού κλίματος για όλους τους εργαζόμενους. Από την πλευρά των επιχειρήσεων, η περιθωριοποίηση της γυναίκας εργαζόμενης οδηγεί σε μη εκμετάλλευση όλων των δυνατοτήτων της και σε απώλεια αξιοποίησης των ιδιαίτερων ικανοτήτων που διαθέτει.

Οι εργαζόμενοι άνδρες και γυναίκες έχουν διαφορές χωρίς να υπάρχει αξιολογικός διαχωρισμός. Αυτό σημαίνει πως και τα δυο φύλα έχουν να προσφέρουν στο χώρο εργασίας μέσα από τις διαφορές τους και χάρη σε αυτές.

Είναι προς όφελος των επιχειρήσεων να εκμεταλλευθούν τη διαφορά των φύλων και να προσφέρουν ένα εργασιακό περιβάλλον που να αξιοποιεί πλήρως τα προσόντα και τις δυνατότητες όλου του εργατικού δυναμικού.

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6**

### **ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΟ ΧΑΣΜΑ ΑΝΔΡΩΝ- ΓΥΝΑΙΚΩΝ**

#### **6.1 ΤΟ ΔΙΑΧΩΡΙΣΜΟΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΙΚΗ ΕΝΩΣΗ**

Το αυξανόμενο ενδιαφέρον για την ισότητα ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες στην ΕΕ οδήγησε τους ερευνητές να μελετήσουν το μέγεθος του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των δυο φύλων και τους λόγους που εξηγούν τη μεγάλη διακύμανση στο μέγεθος του ανάμεσα στις χώρες της ΕΕ.

Παραδοσιακά, το μισθολογικό χάσμα εξηγείται με τη χρήση των διαφορών στα χαρακτηριστικά ανάμεσα στα δυο φύλα (όπως για παράδειγμα του χαμηλότερου ανθρώπινου κεφαλαίου - εκπαίδευση, επαγγελματική εμπειρία - των γυναικών) και των διακρίσεων κατά των γυναικών. Επιπρόσθετα, το μισθολογικό χάσμα εξαρτάται από τη συνολική δομή των μισθών δηλαδή από την αξία που προσδίδει η αγορά σε κάποιες ικανότητες/δεξιότητες και από τους μισθούς που προσφέρονται σε άτομα που εργάζονται σε προνομιούχους τομείς.

Με βάση τον Rubery (2002), στις χώρες της ΕΕ εφαρμόζονται αρκετές εναλλακτικές πολιτικές για αύξηση της μισθολογικής ισότητας ανάμεσα στα δυο φύλα: ενεργές πολιτικές απασχόλησης, ανάπτυξη της δια βίου μάθησης και πολιτικές φοροπαροχών προς όφελος των γυναικών, ενίσχυση της γυναικείας επιχειρηματικότητας, συμφιλίωσης της κοινωνικής με την επαγγελματική ζωή, μείωσης του διαχωρισμού ανάλογα με το φύλο στους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας, και γενναιόδωρες διευθετήσεις για την παροχή υπηρεσιών φροντίδας στα παιδιά και άλλα εξαρτώμενα πρόσωπα.



Στη συνάντηση κορυφής της Λισαβόνας το 2000, τέθηκαν δυο στόχοι όσον αφορά την προώθηση της ισότητας των δυο φύλων στην αγορά εργασίας.

- Με βάση τον πρώτο στόχο, οι χώρες της ΕΕ πρέπει να αυξήσουν το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών στο 60%.
- Ο δεύτερος στόχος αφορά την επέκταση των παρεχόμενων υπηρεσιών φροντίδας παιδιών, και υποχρεώνει τις χώρες μέλη της ΕΕ, μέχρι το 2010, να έχουν τη δυνατότητα να καλύπτουν με υπηρεσίες φροντίδας το 33% των παιδιών μέχρι 3 ετών και το 90% των παιδιών ηλικίας μεταξύ 3 και της ηλικία υποχρεωτικής εκπαίδευσης.

Οι Plantenga και Remery (2006), εκ μέρους της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, δημοσίευσαν μελέτη όπου συγκρίνεται το μισθολογικό χάσμα στις 27 χώρες της ΕΕ (και Ισλανδία, Λιχτενστάιν και Νορβηγία) και οι πολιτικές που υιοθέτησαν οι χώρες αυτές για μείωση του μισθολογικού χάσματος. Με βάση τα ευρήματα τους, το μισθολογικό χάσμα τείνει να διευρύνεται με την ηλικία, είναι χαμηλότερο στο δημόσιο τομέα, είναι μεγαλύτερο για τους παντρεμένους υπαλλήλους και είναι αισθητά χαμηλότερο για τους ανύπαντρους. Επιπρόσθετα, βρήκαν ότι το μισθολογικό χάσμα σχετίζεται σε μεγάλο βαθμό με το επίπεδο του επαγγελματικού διαχωρισμού και τη δομή των μισθών. Οι δράσεις που υιοθέτησαν οι χώρες-μέλη της ΕΕ για μείωση του μισθολογικού χάσματος περιλαμβάνουν πολιτικές για ίσες ευκαιρίες μεταξύ των δύο φύλων, για ενθάρρυνση της συνεχούς απασχόλησης των γυναικών και για μείωση του επαγγελματικού διαχωρισμού. Επίσης υιοθετήθηκαν από τις χώρες της ΕΕ πολιτικές για να μειωθεί η ανισότητα στους μισθούς και για να βελτιωθεί η αμοιβή στα χαμηλά αμειβόμενα ή/και γυναικοκρατούμενα επαγγέλματα.

Οι Blau και Kahn (1996), σύγκριναν το μισθολογικό χάσμα σε 8 χώρες της ΕΕ με αυτό στις ΗΠΑ και βρήκαν ότι το χαμηλότερο

μισθολογικό χάσμα στις χώρες της ΕΕ οφείλεται στους ψηλότερους μισθούς των γυναικών σε επαγγέλματα χαμηλών δεξιοτήτων ή σε χαμηλά αμειβόμενους τομείς. Επίσης οι Blau και Kahn (2003) υποστηρίζουν ότι το θεσμικό πλαίσιο της αγοράς εργασίας σε κάθε χώρα επηρεάζει το μισθολογικό χάσμα.

Οι Weichselbaumer και Winter-Ebmer (2005) χρησιμοποιώντας μετά-ανάλυση (meta-analysis) υπέδειξαν ότι μεταξύ του 1960 και 1990 το μισθολογικό χάσμα έχει μειωθεί παγκόσμια. Αυτή η μείωση οφείλεται στη βελτίωση των συνθηκών απασχόλησης και των επαγγελματικών χαρακτηριστικών των γυναικών στην αγορά εργασίας λόγω της καλύτερης του επιπέδου μόρφωσης και εκπαίδευσης τους.

Επιπλέον, ο Brainerd (2000) έδειξε ότι στις υπό σοσιαλιστικό καθεστώς χώρες της Ανατολικής Ευρώπης, η κυβέρνηση ήταν υποχρεωμένη να εξασφαλίζει την ίση πληρωμή για ίδια εργασία. Μετά την κατάρρευση όμως του Συμφώνου της Βαρσοβίας, οπότε και οι οικονομίες των χωρών αυτών λειτουργούν βάσει κανόνων της ελεύθερης αγοράς, οι κυβερνήσεις τους αναγκάστηκαν να υιοθετήσουν πολιτικές για καταπολέμηση των διακρίσεων κατά των γυναικών.

## **6.2 ΤΟ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΟ ΧΑΣΜΑ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ**

Το ‘συνολικό’ (unadjusted) μισθολογικό χάσμα μετριέται με τη διαφορά μεταξύ του ακαθάριστου μισθού αντρών και γυναικών ως ποσοστό του μισθού των ανδρών. Ο όρος ‘συνολικό’ χρησιμοποιείται για να τονιστεί ότι το μισθολογικό χάσμα δεν έχει διορθωθεί ώστε να λαμβάνει υπόψη διαφορές στα χαρακτηριστικά των δυο φύλων (π.χ. προσόντα και επαγγελματική εμπειρία) που πιθανόν να δικαιολογούν μερικώς ή και εξολοκλήρου τις διαφορές στο μισθό, με την έννοια ότι αντανακλούν διαφορές στην παραγωγικότητα.

Στη μελέτη της η Παναγιώτου (2006) αποδίδει το χάσμα ανάμεσα στους μισθούς αντρών και γυναικών στον επαγγελματικό διαχωρισμό και συγκεκριμένα στο πρόβλημα του «γυάλινου τοίχου» (glass walls), του «κολλώδους πατώματος» (sticky floors) και της «γυάλινης οροφής» (glass ceiling). Το φαινόμενο του «γυάλινου τοίχου» δημιουργείται διότι οι γυναίκες λόγω στερεοτύπων, κουλτούρας, τομέα εκπαίδευσης και λόγω της ανάγκης τους να συνδυάσουν την επαγγελματική με την οικογενειακή τους ζωή επιλέγουν επαγγέλματα με χαμηλούς μισθούς στους κλάδους των υπηρεσιών (ξενοδοχεία, εστιατόρια και εκπαίδευση), ενώ οι άντρες επιλέγουν τομείς με ψηλούς μισθούς (βαριά βιομηχανία, κατασκευές και εμπόριο).

Επίσης ορισμένα επαγγέλματα που, επίσης, επιλέγουν οι γυναίκες δημιουργεί το φαινόμενο του «κολλώδους πατώματος», με την έννοια ότι δεν τους παρέχουν την ευκαιρία για επαγγελματική ανέλιξη, π.χ. νηπιαγωγοί ή βρεφοκόμοι, κομμώτριες, και γραμματείς. Τέλος το φαινόμενο της «γυάλινης οροφής» αφορά στη δυσκολία που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες για να προαχθούν σε ανώτερες/διευθυντικές θέσεις. Ακόμα και σε επαγγέλματα που είναι κυρίως γυναικοκρατούμενα, όπως στο τομέα της εκπαίδευσης, οι ψηλές βαθμίδες της ιεραρχίας (π.χ. διευθυντές και βοηθοί διευθυντές σχολείων) κυριαρχούνται από άντρες.

Στη μελέτη προτείνονται μέτρα για μείωση του συνολικού μισθολογικού χάσματος μεταξύ αντρών και γυναικών όπως η ενθάρρυνση, η εκπαίδευση και η παροχή κινήτρων στις γυναίκες για να εισέλθουν στα παραδοσιακά ανδροκρατούμενα επαγγέλματα, η λήψη μέτρων από την κυβέρνηση για καταπολέμηση κοινωνικών στερεοτύπων στην εκπαίδευση και ο επαναπροσδιορισμός του ορισμού της «ίσης εργασίας» (“equal work”), ο οποίος είναι ανδροκεντρικός και υπέρ των ανδροκρατούμενων επαγγελμάτων.

Από τη διάσπαση του συνολικού μισθολογικού χάσματος το 1991, φαίνεται ότι η συνεισφορά του ανθρώπινου κεφαλαίου (εκπαίδευση) έχει μικρότερη επίδραση στο εν λόγω χάσμα από ότι οι ο κλάδος οικονομικής δραστηριότητας και ο τομέας εργοδότησης. Κατά το 1996 και το 2003 το συνολικό μισθολογικό χάσμα αντρών- γυναικών μειώθηκε και το ποσοστό που εξηγείται από τα παρατηρούμενα χαρακτηριστικά παραγωγικότητας έγινε αρνητικό δηλαδή κατά μέσο όρο οι γυναίκες έχουν καλύτερα προσόντα από τους άντρες, εν μέρει λόγω της αύξησης του επιπέδου εκπαίδευσης των γυναικών που συμμετέχουν στην αγορά εργασίας, και λόγω της βελτίωσης της επαγγελματικής θέσης των γυναικών. Όσον αφορά το τομέα εργοδότησης το πλεονέκτημα που είχαν οι άντρες που εργάζονταν στο δημόσιο τομέα μειώθηκε διαχρονικά και το 2003 ήταν πολύ κοντά στο μηδέν. Τέλος το μέρος του μισθολογικού χάσματος αντρών-γυναικών που δεν εξηγείται από τις παρατηρούμενες μεταβλητές μειώθηκε διαχρονικά λόγω ταυτόχρονης μείωσης των διακρίσεων υπέρ των αντρών και κατά των γυναικών.

Στη μελέτη των Χριστοφίδη και Βραχίμη (2007), υπολογίστηκε το μισθολογικό χάσμα αντρών-γυναικών στις διάφορες εισοδηματικές ομάδες. Με βάση τα αποτελέσματα τους, από το 5ο μέχρι το 75ο ποσοστημόριο της κατανομής του εισοδήματος το μισθολογικό χάσμα αντρών-γυναικών μειώθηκε διαχρονικά. Από το 90ο και 95ο ποσοστημόριο το μισθολογικό χάσμα μειώθηκε μεταξύ 1991 και 1996, όμως το 2003 αυξήθηκε. Επίσης το μισθολογικό χάσμα αυξάνεται στις ανώτερες εισοδηματικές ομάδες, δηλαδή παρουσιάζεται το φαινόμενο της «γυάλινης οροφής». Τέλος στη μελέτη αναφέρεται ότι το ποσοστό των γυναικών που βρίσκονται στις ανώτερες εισοδηματικές ομάδες (95ο ποσοστημόριο) αυξήθηκε ενώ το ποσοστό στις κατώτερες εισοδηματικές ομάδες μειώθηκε (5ο εκατοστημόριο), οπότε το φαινόμενο του «κολλώδους πατώματος» μειώθηκε.

### 6.3 ΟΙΚΟΝΟΜΕΤΡΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ

Ο μισθός των εργαζομένων διαφοροποιείται ανάλογα με τα δημογραφικά και άλλα χαρακτηριστικά τους, όπως είναι η εκπαίδευση, η επαγγελματική εμπειρία και οι επαγγελματικές δεξιότητες. Συνεπώς, ο μέσος μισθός των ανδρών και γυναικών μπορεί να διαφέρει λόγω διαφορών στα εν λόγω χαρακτηριστικά τους. Για παράδειγμα, οι άντρες μπορεί να έχουν μεγαλύτερη επαγγελματική εμπειρία ή περισσότερες δεξιότητες σε συγκεκριμένα επαγγέλματα (π.χ. χειρωνακτική εργασία) οπότε είναι πιο παραγωγικοί σε σχέση με τις γυναίκες και αμείβονται καλύτερα. Επομένως, για να είναι σε θέση κάποιος να αποδώσει διαφορές στις αμοιβές σε διακρίσεις πρέπει από το συνολικό μισθολογικό χάσμα να αφαιρεθεί το μέρος που οφείλεται σε διαφορές στα μέσα χαρακτηριστικά των δυο φύλων. Το μέρος που δεν εξηγείται από τα χαρακτηριστικά διασπάται περαιτέρω στο μέρος που οφείλεται σε διακρίσεις υπέρ των αντρών και στο μέρος που οφείλεται σε διακρίσεις κατά των γυναικών.

### 6.4 Η ΜΕΘΟΔΟΣ ΔΙΑΣΠΑΣΗΣ ΤΩΝ ΟΑΧΑΣΑ

Η μέθοδος των Oaxaca-Ransom (1994) εκφράζεται με την εξίσωση

$$\bar{W}_M - \bar{W}_F = (\bar{X}_M - \bar{X}_F)\hat{\beta}_N + \bar{X}_M(\hat{\beta}_M - \hat{\beta}_N) + \bar{X}_F(\hat{\beta}_N - \hat{\beta}_F) \quad (1)$$

όπου  $\bar{W}_M$  και  $\bar{W}_F$  είναι ο μέσος λογαριθμικός μισθός,  $\bar{X}_M$  και  $\bar{X}_F$  είναι τα μέσα χαρακτηριστικά,  $M\hat{\beta}$  και  $F\hat{\beta}$  είναι οι εκτιμημένες αποδόσεις των χαρακτηριστικών των ανδρών ( $M$ ) και γυναικών ( $F$ ) και  $\hat{\beta}_N$  είναι η εκτιμημένη «πραγματική» αξία των χαρακτηριστικών δηλαδή η αποτίμηση όταν δεν υπάρχουν διακρίσεις στην αγορά εργασίας.

Με βάση την εξίσωση (1) το συνολικό μισθολογικό χάσμα μπορεί να διασπαστεί σε τρία μέρη: ο πρώτος όρος στα δεξιά της εξίσωσης είναι το μέρος που εξηγείται από τις διαφορές στα χαρακτηριστικά αντρών-γυναικών, ο δεύτερος όρος μετρά τις διακρίσεις υπέρ των ανδρών (δηλ. το κατά πόσο τα χαρακτηριστικά των ανδρών αποτιμούνται πάνω από την «πραγματική» αξία τους) και ο τρίτος όρος μετρά τις διακρίσεις κατά των γυναικών (δηλ. το κατά πόσο τα χαρακτηριστικά των γυναικών αποτιμούνται κάτω από την «πραγματική» αξία τους). Στα χαρακτηριστικά περιλαμβάνεται η ηλικία, η εκπαίδευση, η οικογενειακή κατάσταση και ο τομέας απασχόλησης.

Ένα πρόβλημα στην εκτίμηση των αποδόσεων των χαρακτηριστικών,  $\beta^M$ ,  $\beta^F$  και  $\beta^N$  είναι η ανυπαρξία (δυνητικών) μισθών για άτομα που δεν εργάζονται και γενικότερα το ότι δεν λαμβάνεται υπόψη η απόφαση των ατόμων να εργαστούν ή όχι. Αυτό οδηγεί σε μεροληπτικές εκτιμήσεις. Για παράδειγμα στην περίπτωση των γυναικών που έχουν παιδιά ο μισθός αναμονής είναι ψηλός, δηλαδή εργάζονται μόνο οι γυναίκες με παιδιά που μπορούν να πετύχουν ψηλό μισθό στην αγορά εργασίας. Σαν αποτέλεσμα, ο μισθός των γυναικών που συμμετέχουν στην αγορά εργασίας υπερεκτιμά τον πραγματικό προσφερόμενο μισθό των γυναικών και το μισθολογικό χάσμα ανδρών-γυναικών εμφανίζεται μικρότερο από το πραγματικό.

Για το σωστό υπολογισμό των διακρίσεων χρειάζεται να γνωρίζει κάποιος τη διαφορά μεταξύ των προσφερόμενων και όχι των παρατηρούμενων μισθών. Σε μια οικονομία συνήθως το ποσοστό των ανδρών που εργάζονται είναι πολύ ψηλό οπότε ο παρατηρούμενος μισθός είναι πολύ κοντά στον προσφερόμενο. Αντίθετα, οι γυναίκες έχουν πολύ ψηλό μισθό αναμονής, οπότε εργάζονται μόνο οι γυναίκες στις οποίες έχει προσφερθεί πολύ ψηλός μισθός, και έτσι ο μέσος προσφερόμενος μισθός των γυναικών είναι πολύ χαμηλότερος από το

μέσο παρατηρούμενο. Σαν αποτέλεσμα, το μισθολογικό χάσμα με βάση τους παρατηρούμενους μισθούς, είναι πολύ χαμηλό (ίσως και αρνητικό) επειδή οι γυναίκες εμφανίζονται να έχουν ψηλό μισθό. Αυτό το αποτέλεσμα όμως είναι παραπλανητικό, με την έννοια ότι αν όλες οι γυναίκες εργάζονταν τότε το χάσμα θα ήταν πολύ μεγαλύτερο λόγω της μείωσης του μέσου παρατηρούμενου μισθού τους. Αυτός είναι και ο λόγος για τον οποίο παρατηρείται μεγαλύτερο μισθολογικό χάσμα αντρών-γυναικών στις χώρες με ψηλό ποσοστό γυναικών στην αγορά εργασίας σε σχέση με τις χώρες όπου η συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας είναι χαμηλή.

Για τη λύση του πιο πάνω προβλήματος χρησιμοποιούμε τη μέθοδο εκτίμησης Heckman (1979). Με βάση αυτή τη μέθοδο εκτιμάται αρχικά ένα μοντέλο πιθανοτήτων Probit ώστε να υπολογιστεί η επίδραση που έχουν τα διάφορα χαρακτηριστικά όπως η ηλικία, η εκπαίδευση, η οικογενειακή κατάσταση, ο αριθμός των εξαρτωμένων ατόμων και η ηλικία τους, στην πιθανότητα συμμετοχής του άτομου στην αγορά εργασίας. Με βάση τις εκτιμήσεις του μοντέλου πιθανοτήτων υπολογίζεται μια νέα μεταβλητή που χρησιμοποιείται σαν ανεξάρτητη μεταβλητή στην εκτίμηση των μισθών και με αυτό τον τρόπο λαμβάνεται υπόψη η απόφαση των ατόμων για συμμετοχή στην αγορά εργασίας.

## **6.5 ΔΙΑΣΠΑΣΗ ΑΝΑ ΠΟΣΟΣΤΗΜΟΡΙΟ ΜΙΣΘΟΥ**

Η μέθοδος διάσπασης που πρότεινε ο Melly (2006) επεκτείνει τη μέθοδο διάσπασης των Oaxaca-Ransom, η οποία υπολογίζεται στο μέσο της κατανομής των μισθών, σε ολόκληρο το εύρος της εν λόγω κατανομής. Συγκεκριμένα με τη χρήση παλινδρομήσεων ποσοστημορίων (quantile regression) μελετάται η σχέση της εξαρτημένης με τις ανεξάρτητες μεταβλητές σε διάφορα σημεία της κατανομής της

εξαρτημένης μεταβλητής (Koenker και Bassett, 1978). Κατά συνέπεια, είναι δυνατή η εκτίμηση της επίδρασης του φύλου, της ηλικίας, της εκπαίδευσης ή άλλων ατομικών χαρακτηριστικών σε διαφορετικά επίπεδα μισθού, για παράδειγμα στους χαμηλόμισθους εργάτες και τους υψηλόμισθους. Με αυτό τον τρόπο μπορεί κάποιος να εξετάσει κατά πόσο οι μισθολογικές διακρίσεις μεταξύ ανδρών και γυναικών με υψηλούς μισθούς είναι διαφορετικές (μικρότερες ή μεγαλύτερες) από ότι οι μισθολογικές διακρίσεις μεταξύ ανδρών και γυναικών με χαμηλούς μισθούς.

Η μέθοδος διάσπασης ανά ποσοστημόριο μισθού χρησιμοποιείται εκτενώς στη μελέτη των φαινομένων της «γυάλινης οροφής» και του «κολλώδους πατώματος».

- Το φαινόμενο της «γυάλινης οροφής» παρατηρείται όταν οι μισθολογικές διακρίσεις παρατηρούνται στο ανώτερο άκρο της κατανομής των μισθών, δηλαδή ανάμεσα στους υψηλόμισθους. Οι γυναίκες, λόγω της αύξησης του μορφωτικού επιπέδου τους, μπορούν να έχουν πρόσβαση σε υψηλόμισθα επαγγέλματα, όμως παρατηρείται ότι φτάνουν μόνο μέχρι ενός ορισμένου σημείου επαγγελματικής καριέρας.
- Αντίθετα αν το μισθολογικό χάσμα διευρύνεται στο κατώτερο άκρο της κατανομής τότε έχουμε το φαινόμενο του «κολλώδους πατώματος» όπου οι γυναίκες παρά τη βελτίωση των επαγγελματικών τους χαρακτηριστικών, παραμένουν σε χαμηλόμισθα επαγγέλματα.

Οι Agulampalam κ.α (2006), χρησιμοποιώντας τη μέθοδο διάσπασης ποσοστημορίων, ανέλυσαν το μισθολογικό χάσμα σε 11 χώρες της ΕΕ για την περίοδο 1994-2001. Βρήκαν ότι στην πλειοψηφία των χωρών, το μισθολογικό χάσμα διευρύνεται στο ανώτερο άκρο της κατανομής οπότε παρατηρείται το φαινόμενο της «γυάλινης οροφής» όμως σε κάποιες χώρες παρατηρείται και το φαινόμενο του «κολλώδους πατώματος».



## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7**

### **ΠΑΛΑΙΟΤΕΡΕΣ ΕΡΕΥΝΕΣ**

### **ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΚΑΙ ΕΡΕΥΝΕΣ ΠΟΥ ΚΑΤΑΔΕΙΚΝΥΟΥΝ ΤΗΝ ΙΣΧΥΟΥΣΑ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

#### **7.1 Η ΙΣΧΥΟΥΣΑ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΩΣ ΠΡΟΣ ΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ**

Στην χώρα μας , παρά το γεγονός ότι , η ισότητα των δύο φύλων είναι νομοθετικά κατοχυρωμένη , ωστόσο η συμμετοχή των γυναικών στην επαγγελματική κατάρτιση τους συναντά αρκετά εμπόδια. Συγκεκριμένα , στο άρθρο 2 του νόμου 1414/1984 ο νομοθέτης εξασφαλίζει την πλήρη ισότητα των δύο φύλων σε ό,τι αφορά την επαγγελματική τους κατάρτιση . Ωστόσο, έρευνες 20 δείχνουν ότι υφίσταται διαχωρισμός των επαγγελμάτων σε ανδρικά και γυναικεία . Το κυριότερο επιχείρημα που καθόριζε αυτόν τον διαχωρισμό ήταν το επιχείρημα της «φύσης» . Η γυναίκα προβάλλονταν ,για δεκαετίες ολόκληρες, απ' το κοινωνικό κατεστημένο ως ένα πλάσμα αδύναμο , ευαίσθητο , συναισθηματικό που , κατά συνέπεια, δεν είναι ικανό να διευθύνει , να ασκήσει επαγγέλματα που απαιτούν δυναμισμό και σημαντικές πνευματικές δυνάμεις . Γι' αυτό , οι γυναίκες συγκεντρώνονται , κατά κανόνα , σε ένα περιορισμένο φάσμα παραδοσιακών «γυναικείων» επαγγελμάτων των οποίων οι προοπτικές επαγγελματικής εξέλιξης είναι πολύ μικρές όπως δακτυλογράφοι , νοσοκόμες , γραμματείς . Εύλογη είναι η παρατήρηση της Evelyne Suillerot 21, γαλλίδας κοινωνιολόγου , ειδικής επί του γυναικείου

ζητήματος ,ότι ,δηλαδή, απ' την μία πλευρά θεωρείται λογικό η γυναίκα να εργάζεται ως νοσοκόμα και άρα να καθαρίζει αποκρουστικές πληγές , να περιποιείται ετοιμοθάνατους και να έρχεται αντιμέτωπη με ανθρώπινα πτώματα , ενώ απ' την άλλη πλευρά να υποστηρίζεται πως ο ευαίσθητος συναισθηματικός κόσμος της γυναίκας τραυματίζεται ασκώντας το επάγγελμα του γιατρού ,και δη του χειρουργού .

Στον παρατηρούμενο διαχωρισμό των επαγγελμάτων σε ανδρικά και γυναικεία, οφείλονται κατά ένα μεγάλο ποσοστό οι αρκετά μεγάλες διαφορές μεταξύ των αποδοχών ανδρών και γυναικών. Τα ανδρικά , μάλιστα , επαγγέλματα , εκτός του ότι προσφέρουν συνήθως μεγαλύτερες προοπτικές εξέλιξης απ' ότι τα επαγγέλματα στα οποία απασχολούνται οι γυναίκες , αμείβονται και καλύτερα απ' ότι τα γυναικεία επαγγέλματα .

Η διάκριση των φύλων σε ό,τι αφορά την επαγγελματική κατάρτιση οφείλεται , καταρχήν, σε προκαταλήψεις του παρελθόντος που επιβιώνουν μέχρι σήμερα . Η οικογένεια εξακολουθεί στις μέρες μας να θεωρεί πως τα αγόρια είναι οι μελλοντικοί στυλοβάτες και υπεύθυνοι της συντήρησης των οικογενειών που θα δημιουργήσουν αυτοί , γι' αυτό και τους πιέζουν , περισσότερο απ' ότι πιέζουν τα κορίτσια , να στραφούν στην μόρφωση για να συγκεντρώσουν όσο το δυνατόν περισσότερα εφόδια , τα οποία θα τους εξασφαλίσουν μία πιο επικερδή θέση εργασίας στο μέλλον. Σαφώς στις μέρες μας και τα κορίτσια ωθούνται στη μόρφωση αλλά ίσως με πιο χαλαρό τρόπο αφού υπάρχει το κατάλοιπο των περασμένων χρόνων(ειδικά στην επαρχία).

Το ότι το μορφωτικό επίπεδο των γυναικών βελτιώνεται με το πέρας των ετών ,και άρα η ποσοστιαία διαφορά μεταξύ ανδρών και γυναικών στα διάφορα στάδια εκπαίδευσης μειώνεται σημαντικά, φαίνεται από τις έρευνες της ΕΣΥΕ μετά την απογραφή πληθυσμού το 1971 και το 1981 στον κάτωθι πίνακα(Πηνελόπη Αγαλλοπούλου )

	1971		1981	
	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
Πληθυσμός	3.515.740	3.753.460	3.995.605	4.219.436
Απόφοιτοι στοιχειώδους εκπαίδευσης σε %	57	44,5	57,7	50
Απόφοιτοι μέσης εκπαίδευσης σε %	12,2	9,9	15,8	15,2
Απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης σε %	4,2	1,6	7,8	4,2

Μέσα στη δεκαετία που μεσολάβησε από το 1971 έως το 1981 , μπορούμε να συμπεράνουμε πως ,ναι μεν, το μορφωτικό επίπεδο των γυναικών βελτιώθηκε , όμως το 30% του συνόλου των γυναικών είτε ήταν αγράμματες , είτε είχαν γνώσεις μερικών τάξεων του δημοτικού σχολείου . Οι απόφοιτες γυναίκες τριτοβάθμιας εκπαίδευσης , μάλιστα , ήταν πολύ λίγες .

Η απογραφή που έλαβε χώρα στην Ελλάδα περί τις αρχές του 2001, έδειξε πως το ποσοστό των γυναικών που ακολούθησαν την τριτοβάθμια εκπαίδευση έχει αυξηθεί σημαντικά , αν και οι σπουδές των γυναικών επικεντρώνονται στις κοινωνικές επιστήμες που οι προοπτικές αποκατάστασης και εξέλιξης μέσω αυτών των σπουδών είναι περιορισμένες. Αντίστοιχα οι τεχνικές σχολές κατακλύζονται από αγόρια φοιτητές .

Μία, επίσης , έρευνα της ΕΣΥΕ κατά τη δεκαετία 1981-1990, αποδεικνύει πως οι γυναίκες συγκεντρώνονται σε ορισμένους κλάδους παραγωγής και υπηρεσιών (όπως είναι οι τράπεζες , ο δημόσιος τομέας κτλ ) πέρα από τους παραδοσιακούς κλάδους ,δηλαδή τον αγροτικό τομέα , την υφαντουργία , την εκπαίδευση και άλλους . Ο κάτωθι πίνακας μας δείχνει πως το έτος 1990 το 50% των εργαζομένων γυναικών

απασχολούνται στον τριτογενή τομέα , ενώ το 30% στο πρωτογενή (Πηνελόπη Αγαλλοπούλου).

	1981	1990
Πρωτογενής τομέας (γεωργία , κτηνοτροφία, αλιεία κτλ)	41,6	30,3
Δευτερογενής τομέας (ορυχεία, ηλεκτρισμός ,οικοδομήσεις, δημόσια έργα κτλ )	18,2	17,5
Τριτογενής τομέας (εμπόριο , εστιατόρια , ξενοδοχεία , τράπεζες , δημόσιο κτλ )	40,2	52,2

Η δε απασχόληση των γυναικών στο δευτερογενή τομέα , παρατηρούμε ,ότι από το 1981 έως το 1990 παρουσίασε μείωση . Αυτή η μείωση διογκώνεται με το πέρασ των ετών , γιατί η ελληνική οικονομία δεν είναι αρκετά ανεπτυγμένη σε σύγχρονους κλάδους της δευτερογενούς παραγωγής και άρα η ζήτηση εξειδικευμένων εργατικών χεριών είναι περιορισμένη, και συνεπώς περιορισμένη είναι και η προσφυγή στο γυναικείο φύλο για εργατικά χέρια . Τη τελευταία δεκαετία , όπου πραγματοποιήθηκαν στο ελλαδικό χώρο πολλά δημόσια έργα, όπως οι σταθμοί του μετρό , οι μεγάλες αθλητικές εγκαταστάσεις και τα γήπεδα , πρωταγωνίστησαν άνδρες εργαζόμενοι , Έλληνες ή αλλοδαποί , αφού όπως προείπαμε η επαγγελματική κατάρτιση της Ελληνίδας στον δευτερογενή κλάδο παραγωγής στην Ελλάδα εξακολουθεί να 'ναι περιορισμένη .

Συμπερασματικά , εύλογο είναι να τονίσουμε ότι η διάκριση των δύο φύλων σε ό,τι αφορά την επαγγελματική κατάρτιση , έχει ως αποτέλεσμα την μη πλήρη αξιοποίηση των δυνατοτήτων που υπάρχουν στην Ελλάδα σε εργατικό δυναμικό . Η διαιώνιση αυτού του φαινομένου αποβαίνει σε βάρος της παραγωγής και του εθνικού εισοδήματος .

## 7.2 Η ΙΣΧΥΟΥΣΑ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΡΟΣΛΗΨΗ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ

Το άρθρο 3 του νόμου 1414/84 έχει ως στόχο να καθιερώσει την ισότητα των δύο φύλων , τόσο στα μέσα προσέλκυσης των εργαζομένων για εργασία , όσο και στην χρήση κριτηρίων επιλογής απ' τον εργοδότη για την κάλυψη των θέσεων εργασίας στην επιχείρηση του . Αν ο εργοδότης παραβιάσει την απαγόρευση διάκρισης των δύο φύλων σχετικά με την πρόσβαση στην απασχόληση , απειλείται μόνο από διοικητικές κυρώσεις και όχι από αστικές που θα σήμαινε ότι αν ο εργοδότης παραβεί το άρθρο 3 του ν.1414/84 τότε η σύμβαση εργασίας που κατήρτισε είναι άκυρη . (άρθρο 12παρ1 του νόμου 1414/84 )

Η ισχύουσα κατάσταση στον χώρο εργασίας δείχνει πως οι εργοδότες , κατά ένα μεγάλο ποσοστό , παραβιάζουν το άρθρο3 του ν.1414/84 αφού δεν διστάζουν να χρησιμοποιούν διαφορετικά κριτήρια επιλογής (Απόφαση ΣτΕ 3217/1977 ) ή ακόμη να αποφεύγουν την πρόσληψη νέων γυναικών με τον φόβο ενδεχόμενης εγκυμοσύνης . Βέβαια το γεγονός ότι παραβιάζεται η αρχή ισότητας των δύο φύλων στις προσλήψεις για θέση εργασίας ,αντίκειται στην κείμενη νομοθεσία και έχει ως συνέπεια την ανεργία και υποαπασχόληση ενός αριθμού εργαζομένων , κυρίως γυναικών . Ενδεικτική για το υψηλό ποσοστό ανεργίας , ειδικά των γυναικών, είναι η έρευνα της ΕΣΥΕ για τα έτη 1981έως 1991.Συγκεκριμένα σε έρευνα που διεξήχθη το έτος 1995 τονίζεται ότι η ραγδαία αύξηση του εργατικού δυναμικού της Ελλάδας τα τελευταία δεκαπέντε χρόνια , ως ένα βαθμό εξηγεί την αύξηση της ανεργίας . Το 1994 , βάσει στοιχείων του ΟΑΕΔ , το εγγεγραμμένο δυναμικό της χώρας έφθασε διπλάσιο νούμερο σε σχέση με το εγγεγραμμένο δυναμικό της χώρας κατά το 1980. Παρουσιάστηκε δηλαδή , μία αύξηση που ξεπέρασε το 60% , γεγονός που οφείλεται ,κατά

ένα ποσοστό και στην ραγδαία είσοδο των γυναικών στον εργασιακό στίβο . Κοντά στο 10% κινείται το ποσοστό της ανεργίας με υψηλότερο το ποσοστό των νέων και των γυναικών (Εφημερίδα «Το Βήμα» )

### **7.3 Η ΙΣΧΥΟΥΣΑ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΚΑΤΑ ΤΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΤΗΣ ΣΧΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

Στα άρθρα 4και 5 του νόμου 1414/84 προβλέπεται πλήρης ισότητα των φύλων ως προς τους όρους , τις συνθήκες και την αμοιβή εργασίας κατά το στάδιο της λειτουργίας της σχέσης εργασίας. Το άρθρο 4παρ1 , μάλιστα , επαναλαμβάνει το Συνταγματικό κανόνα της ίσης αμοιβής ανδρών και γυναικών για ίσης αξίας εργασία , που υπάρχει και στο άρθρο 22παρ1 του Σ. Ωστόσο , ανατρέχοντας στην νομολογία μπορούμε να εντοπίσουμε παραβιάσεις της αρχής ισότητας των δύο φύλων κατά την λειτουργία της εργασιακής σχέσης . Σειρά από δικαστικές αποφάσεις έκριναν ως ανεπίτρεπτες τις μισθολογικές διακρίσεις εις βάρος των γυναικών που παρείχαν τις ίδιες υπηρεσίες με άνδρες συναδέλφους τους (ΔιοικΕφΑθ 533/1980 ) . Στην Επιθεώρηση Εργασίας υποβάλλονται συνεχώς προσφυγές για παραβίαση της αρχής ισότητας κατά την λειτουργία της σχέσης εργασίας , οι οποίες , κατά κύριο λόγο , επιλύονται με μεσολάβηση της Υπηρεσίας , ενώ μόνο λίγες φθάνουν στα δικαστήρια . Ακόμη περισσότερες περιπτώσεις διακρίσεων εις βάρος των εργαζομένων δεν καταγγέλλονται καν , αφού ο φόβος εκδικητικών μέτρων από πλευράς εργοδότη αποθαρρύνει τους εργαζόμενους .

Η πιο εμφανής διάκριση εις βάρος των εργαζομένων , κυρίως γυναικών , κατά την διάρκεια λειτουργίας της εργασιακής σχέσης είναι οι αμοιβές τους . Από τον κάτωθι πίνακα μπορούμε να δούμε πως εξελίσσεται ο

<b>ΈΤΗ</b>	<b>ΑΝΔΡΕΣ</b>	<b>ΓΥΝΑΙΚΕΣ</b>
<b>1981</b>	23.462	16.084
<b>1985</b>	57.406	42.357
<b>1991</b>	114.130	90.733

μισθός των υπαλλήλων στο λιανικό εμπόριο , ανάλογα με το φύλο τους (Πηγή ΕΣΥΕ , Έρευνα 1981-1991 )

Είναι εμφανής , λοιπόν , η δυσμενής διαφορά σε απόλυτα μεγέθη που χαρακτηρίζει , με το πέρασ των ετών , τους μισθούς των εργαζομένων γυναικών στο λιανικό εμπόριο .

Από μία επιπλέον έρευνα της ΕΣΥΕ σχετικά με τους γυναικείους μισθούς στην Ελληνική Βιομηχανία σε ποσοστά επί των αντιστοίχων ανδρικών μισθών , προέκυψε ότι η ποσοστιαία εξέλιξη που σημείωσε , κατά την δεκαετία 1981-1991 , ο μέσος γυναικείος μισθός στους υπαλλήλους της ελληνικής βιομηχανίας κυμαίνεται ανάμεσα στο 56 με

ΈΤΗ	ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑΣ
1981	56% ΕΠΙ ΤΩΝ ΑΝΔΡΙΚΩΝ ΜΙΣΘΩΝ
1985	63% ΕΠΙ ΤΩΝ ΑΝΔΡΙΚΩΝ ΜΙΣΘΩΝ
1989	68% ΕΠΙ ΤΩΝ ΑΝΔΡΙΚΩΝ ΜΙΣΘΩΝ
1991	69% ΕΠΙ ΤΩΝ ΑΝΔΡΙΚΩΝ ΜΙΣΘΩΝ

69% επί του μέσου ανδρικού . Η διαφορά μεταξύ μισθών ανδρών και γυναικών εξακολουθεί να υφίσταται και καταδεικνύεται από τον κάτωθι πίνακα :

η διάκριση μισθών ανδρών και γυναικών εξακολουθεί να παραμένει μεγάλη , και μάλιστα , με καταφανή την εκμετάλλευση εις βάρος των εργαζομένων γυναικών . Με το πρόσχημα ότι οι γυναίκες αποδίδουν λιγότερο συγκριτικά με τους άνδρες συναδέλφους τους , οι αποδοχές των γυναικών είναι , συνήθως , μειωμένες . Είναι γεγονός ότι η απόδοση ενός εργαζομένου , είτε είναι άνδρας είτε είναι γυναίκα , θα 'ναι μειωμένη αν έχει προσληφθεί για μια θέση για την οποία δεν επαρκούν οι γνώσεις και η επαγγελματική του κατάρτιση . Συνεπώς , μία γυναίκα που προσελήφθη για μία συγκεκριμένη Αεργασία, κατόπιν αξιολόγησης και εκτίμησης των προσόντων και των ικανοτήτων της από τον εργοδότη , θα 'ναι εξίσου αποδοτική με τους άνδρες συναδέλφους της και δεν

δικαιολογείται να λαμβάνει μειωμένες αποδοχές προεξοφλώντας ότι αποδίδει λιγότερο λόγω φύλου .

#### **7.4 ΙΣΧΥΟΥΣΑ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΛΗΞΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΣΧΕΣΗΣ**

Βάσει του άρθρου 6 του ν.1414/84 , απαγορεύεται η καταγγελία της σχέσης εργασίας για λόγους που αναφέρονται στο φύλο και όταν γίνεται ως αντίδραση του εργοδότη λόγω δικαστικής ή άλλης ενέργειας του εργαζομένου που έχει σκοπό την ισότητα των φύλων στις εργασιακές σχέσεις .

Η αρχή ισότητας των δύο φύλων κατά την λήξη της εργασιακής σχέσης παραβιάζεται , καταρχήν , με την θέσπιση διαφορετικού ορίου ηλικίας συνταξιοδότησης για άνδρες και γυναίκες .Η νομολογία εξέφρασε την άποψη ότι η ρύθμιση κανονισμού που εισάγει διαφορετικό όριο ηλικίας συνταξιοδότησης για άνδρες και γυναίκες συνιστά δυσμενή διάκριση εις βάρος της γυναίκας , η οποία συνταξιοδοτείται νωρίτερα από τους άνδρες συναδέλφους της .

Επιπλέον τα άρθρα 10παρ1α΄ του νόμου 1414/84 και 15 του νόμου 1483/1984 που στόχο έχουν να προστατεύσουν την γυναίκα εργαζόμενη που εγκυμονεί , από τυχόν απόλυση κατά την διάρκεια της εγκυμοσύνης ή για το χρονικό διάστημα ενός έτους μετά τον τοκετό ή κατά την απουσία της λόγω ασθένειας που οφείλεται στην εγκυμοσύνη ή το τοκετό, παραβιάζονται κατάφωρα από τον εργοδότη(Δημήτρη Ζερδελή «

Το δίκαιο της καταγγελίας», 2<sup>η</sup> έκδοση ). . Εκτός του ότι οι εργοδότες είναι συνήθως καχύποπτοι για την πρόσληψη νέων γυναικών από φόβο ενδεχόμενης εγκυμοσύνης και αδειών που αυτή συνεπάγεται, κατορθώνουν με την επίκληση της αόριστης νομικής έννοιας «σπουδαίος λόγος» που αναφέρεται στο άρθρο 15του ν.1483/84 να κρίνονται ως



έγκυρες , από τα δικαστήρια , οι καταγγελίες συμβάσεων εργασίας που έγιναν κατά την διάρκεια εγκυμοσύνης ή μέσα στο ένα έτος μετά τον τοκετό (άρθρο 15 ν.1483/84) Σύμφωνα με στοιχεία του ΟΑΕΔ οι εργοδότες που απασχολούν γυναίκες , μηχανεύονται , κάποιες φορές, διάφορους τρόπους για να τις απομακρύνουν λόγω εγκυμοσύνης ή μείωσης της απόδοσης τους λόγω τοκετού , με άμεση συνέπεια τα τελευταία έτη η είσοδος των γυναικών στην αγορά εργασίας να συνοδεύεται από μείωση του ρυθμού γεννητικότητας (Β.Δαμόφλη «Προώθηση της απασχόλησης και της επαγγελματικής κατάρτισης των γυναικών»)

## **7.5 ΔΙΟΓΚΩΣΗ ΤΩΝ ΑΤΥΠΩΝ ΜΟΡΦΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΟΠΟΥ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΝΤΑΙ, ΚΥΡΙΩΣ, ΓΥΝΑΙΚΕΣ**

Σύμφωνα με επίσημη στατιστική της ΕΣΥΕ το έτος 1991 παρουσιάζονταν ως οικονομικά ενεργό το 35% του γυναικείου πληθυσμού . Η αλήθεια ,ωστόσο , είναι ότι ένα αρκετά μεγάλο ποσοστό γυναικών εργάζεται εποχιακά ή και σε μόνιμη βάση σε άτυπες μορφές απασχόλησης . Τέτοιες είναι η σύμβαση ορισμένου χρόνου , η μερική απασχόληση , η εργασία στο σπίτι με το κομμάτι .

Οι γυναίκες έχουν το προβάδισμα στην μερική απασχόληση (δηλαδή εργάζονται ως δακτυλογράφοι , τηλεφωνήτριες , baby- sitters ,αποκλειστικές νοσοκόμες ) αλλά και στην ευκαιριακή απασχόληση (επί παραδείγματι, οργανώνουν επιδείξεις καλλυντικών ή ειδών οικιακής χρήσης σε φιλικά σπίτια )γεγονός που διαιωνίζει την προκατάληψη ότι η γυναικεία εργασία έχει χαρακτήρα συμπληρωματικό .

Ειδικά για την εργασία «φασόν», που είναι η εργασία στο σπίτι με το κομμάτι , δεν έχει επιτευχθεί μέχρι στιγμής κάποια ικανοποιητική

καταμέτρηση των απασχολουμένων σ' αυτή τη μορφή εργασίας . Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις εκτιμούν ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των απασχολουμένων εκεί ,είναι γυναίκες . Αυτή η μορφή απασχόλησης όμως, δημιουργεί μια σκόρπια εργατική τάξη με αμφίβολο νομικό καθεστώς και με ιδιαίτερες συνθήκες εργασίας . Οι βασικές και κατακτημένες στον βιομηχανικό κόσμο ,πριν από τον πρώτο παγκόσμιο πόλεμο ,συνθήκες εργασίας όσον αφορά το οχτάωρο ή ακόμη και την Κυριακή αργία, δεν ισχύουν για τις γυναίκες που δουλεύουν με το κομμάτι στο σπίτι . Πέραν της αμοιβής που έχουν συμφωνήσει κατά τεμάχιο , δεν έχουν άλλο δικαίωμα . Δεν μπορούν να πάρουν άδεια , επίδομα αδείας , αποζημίωση αν ο εργοδότης πάψει να τους δίνει δουλειά , επιδόματα και προσαυξήσεις λόγω νυχτερινής εργασίας κατά τις Κυριακές και τις αργίες , για τις υπερωρίες ,δεν λαμβάνουν τα δώρα Χριστουγέννων και του Πάσχα , δεν έχουν ασφάλιση , ιατρική περίθαλψη , ούτε σύνταξη(Γενική Γραμματεία Ισότητας των δύο φύλων).

## **7.6 ΜΟΡΦΕΣ ΒΙΑΣ ΣΤΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΧΩΡΟ ΠΟΥ ΥΦΙΣΤΑΝΤΑΙ , ΚΥΡΙΩΣ , ΟΙ ΓΥΝΑΙΚΕΣ**

Καθημερινά στον εργασιακό στίβο λαμβάνουν χώρα αδικήματα που παραβιάζουν θεμελιώδη δικαιώματα , κυρίως, των γυναικών εργαζομένων . Η αξιοπρέπεια της γυναίκας στους χώρους εργασίας θίγεται με πολλούς τρόπους , όμως οι προσβολές που δέχεται συνήθως καταπνίγονται, εξαιτίας του φόβου τους μήπως δεν προαχθούν ή μήπως απολυθούν ή μετατεθούν ή λόγω της ντροπής που αισθάνονται .

Οι προσβολές που συνήθως δέχεται μία γυναίκα στον χώρο εργασίας είναι πολλών ειδών ,όπως παρενόχληση , λεκτική προσβολή , υποτίμηση της προσωπικότητας της , ανεπιθύμητη οικειότητα , ή ακόμα σεξουαλικός εκβιασμός . Πρόκειται για ένα φαινόμενο πολύπλοκο που

προέρχεται από τις σχέσεις εξουσίας ανάμεσα στα φύλα και που βρίσκει έδαφος πρόσφορο για να συντηρηθεί μέσα στον χώρο εργασίας .

Οι γυναίκες θεωρούνται συχνά στον χώρο εργασίας ως «ελκυστικά αντικείμενα» και ως προορισμένες για τις δευτερεύουσες και υποβαθμισμένες εργασίες , οπότε ο άνδρας προϊστάμενος δράττεται της ευκαιρίας να ασκεί εξουσία πάνω τους και να επιδεικνύει την ισχύ του (Γιώτα Κραβαρίτου «Εργασία και δικαιώματα της γυναίκας».)

Έρευνα του 1984 στις χώρες της ΕΟΚ έδειξε ότι επτά στις δέκα γυναίκες έχουν άνδρα προϊστάμενο , και ότι τα θύματα σεξουαλικού εκβιασμού είναι τρισήμισι φορές παραπάνω σε περιπτώσεις που οι γυναίκες εργαζόμενες είχαν στο παρελθόν υπάρξει άνεργες και φοβούνται μήπως χάσουν την δουλειά τους . Τα πορίσματα αυτής της έρευνας μας δείχνουν ότι τα φαινόμενα αυτά συνδέονται αφενός με την αντίληψη ότι η γυναίκα έχει κατώτερη θέση στον χώρο εργασίας και αφετέρου με την μη αποδοχή του ρόλου της γυναίκας εργαζόμενης .

Στις ΗΠΑ υπάρχει πλούσια νομολογία των δικαστηρίων σε θέματα σεξουαλικού εκβιασμού στον εργασιακό χώρο , ενώ στην Αγγλία τα Συνδικάτα έκαναν έρευνες σε κλάδους που απασχολούν υψηλό ποσοστό γυναικών που έδειξαν ότι το 50% έως 70% των γυναικών έχουν υποστεί προσβολή στον χώρο όπου εργάζονται . Μάλιστα τα Αγγλικά Συνδικάτα οργάνωσαν καμπάνιες πληροφόρησης των γυναικών και συνάμα δημοσίευσαν κανόνες συμπεριφοράς που προσάδουν στο Βρετανικό σύστημα εργασιακών σχέσεων και εργατικού δικαίου .

Εν κατακλείδι , εύλογο θα ήταν να αντιμετωπιστούν με μεγαλύτερη προσοχή από το ελληνικό δίκαιο , οι προσβολές που θίγουν την αξιοπρέπεια της γυναίκας εργαζομένης και το δικαίωμα της για ισότητα . Βέβαια η γυναίκα που θίγεται μπορεί να καταγγείλει το γεγονός στο σωματείο , στα γραφεία ισότητας ή στον επιθεωρητή εργασίας . Ακόμη , εφόσον , θίγεται η αξιοπρέπεια και ο σεβασμός της προσωπικότητας της

μπορεί να προσφύγει στα δικαστήρια επιζητώντας να πάψει στο μέλλον η προσβολή ή ζητώντας χρηματική ικανοποίηση για ηθική βλάβη . Οι ισχύουσες διατάξεις δεν είναι ικανοποιητικές γιατί είναι γενικές .Είναι ,μάλλον, αναγκαία μία ειδική ρύθμιση για τις διάφορες ειδικές μορφές βίας που υφίστανται οι γυναίκες στον χώρο εργασίας.

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8**

### **ΕΡΕΥΝΑ**

#### **ΣΚΟΠΟΣ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ**

Η παρούσα έρευνα έχει ως σκοπό να διερευνήσει την υπάρχουσα κατάσταση που επικρατεί μεταξύ της ισότητας ανδρών και γυναικών στο εργασιακό τους περιβάλλον στο νομό Αχαΐας.

#### **Διεξαγωγή της Έρευνας**

Στο συγκεκριμένο κεφάλαιο παρουσιάζεται η μεθοδολογία, βάσει της οποίας πραγματοποιήθηκε η έρευνα στο πλαίσιο της παρούσας εργασίας, με σκοπό τη διερεύνηση της υπάρχουσας κατάστασης που επικρατεί μεταξύ της ισότητας ανδρών και γυναικών στο εργασιακό τους περιβάλλον στο νομό Αχαΐας..

.

#### **Συλλογή Δεδομένων**

Η παρούσα έρευνα πραγματοποιήθηκε με τη βοήθεια της ποσοτικής μεθοδολογίας. Πιο συγκεκριμένα, αξιοποιήθηκε το εργαλείο του ερωτηματολογίου, προκειμένου να εξασφαλιστεί μεγαλύτερη αξιοπιστία και εγκυρότητα των δεδομένων. Στην ενότητα αυτή παρουσιάζονται αναλυτικά οι τεχνικές και η διαδικασία συλλογής δεδομένων μέσω του ερωτηματολογίου.

## Το Ερωτηματολόγιο

Το πρώτο ερευνητικό εργαλείο που χρησιμοποιήθηκε στην παρούσα έρευνα ήταν το **ερωτηματολόγιο**. Το ερωτηματολόγιο είναι «ένα σύνολο γραπτών ερωτήσεων σχετικών με ένα πρόβλημα, τις οποίες ο ερευνητής απευθύνει ομοιόμορφα στα υποκείμενα του δείγματος, με σκοπό να συγκεντρώσει τις αναγκαίες ερευνητικές πληροφορίες. Οι ερωτήσεις αναφέρονται στις γνώσεις, τις γνώμες, τις προτιμήσεις, τα ενδιαφέροντα, τα συναισθήματα, τις προσδοκίες, τις στάσεις, τις αξίες και γενικά στα χαρακτηριστικά όλων των όψεων της προσωπικότητας του ατόμου και στη συμπεριφορά του σε προκαθορισμένες καταστάσεις». (Βάμβουκας, 2000, σελ. 246).

## Ο Σχεδιασμός του Ερωτηματολογίου

Δημιουργήθηκε ένα **δομημένο** ερωτηματολόγιο, με κλειστές ερωτήσεις, οι οποίες μπορούν να παράγουν συχνότητες απαντήσεων που επιδέχονται στατιστικούς χειρισμούς και ανάλυση και σύγκριση μεταξύ ομάδων του δείγματος. Το ερωτηματολόγιο ήταν σύντομο, έτσι ώστε να ελκύσει τους συμμετέχοντες να απαντήσουν χωρίς, ωστόσο, να συνωστίζει τα ερωτήματα. Έγινε προσπάθεια οι ερωτήσεις να είναι σύντομες, σαφείς και απλές ως προς τη διατύπωση, προκειμένου να αποφευχθούν φαινόμενα μη κατανόησης από τα υποκείμενα της έρευνας.

Πριν αρχίσουν οι ερωτήσεις του ερωτηματολογίου, υπήρχε ένα σύντομο εισαγωγικό σημείωμα, στο οποίο, αφού διαβεβαίωνε την ανωνυμία όσων απαντούσαν, έδινε γενικές πληροφορίες σχετικά με:

- το ποιοι έχουν δικαίωμα συμπλήρωσής του,
- το λόγο δημιουργίας του και το θέμα του,
- το σκοπό του και

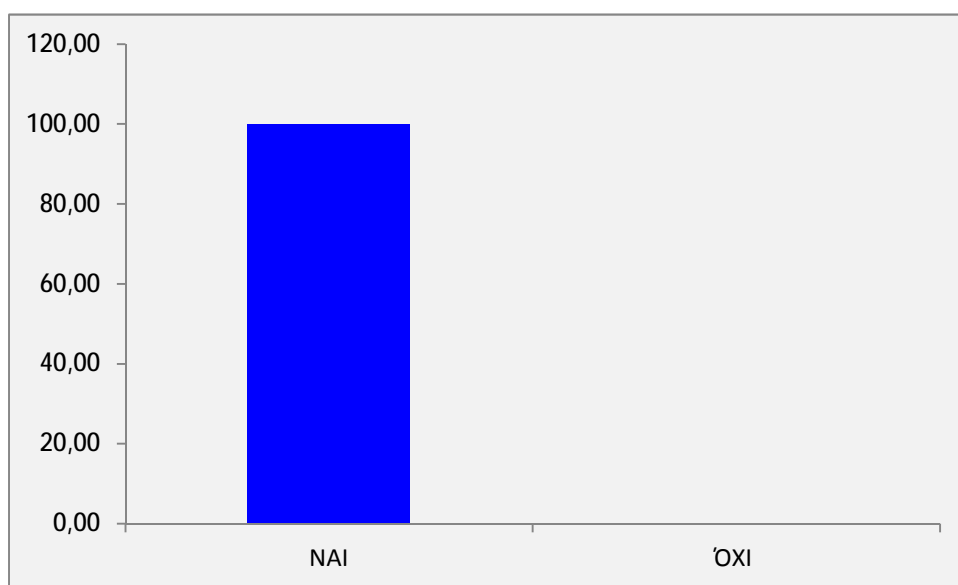
## **ΤΟ ΔΕΙΓΜΑ- ΧΡΟΝΟΣ ΔΙΕΞΑΓΩΓΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ**

Το δείγμα της έρευνας αποτέλεσαν επιχειρήσεις της Αχαΐας οι οποίες διαθέτουν στο δυναμικό τους άνδρες και γυναίκες. Συλλογικά συλλέχτηκαν 100 ερωτηματολόγια. Η έρευνα πραγματοποιήθηκε το πρώτο δεκαήμερο του Αύγουστου του 2011.

## ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

### 1) Η επιχείρησή σας χρησιμοποιεί γυναίκες στο δυναμικό της;

ΝΑΙ	100	100,00%
ΌΧΙ	0	0,00%

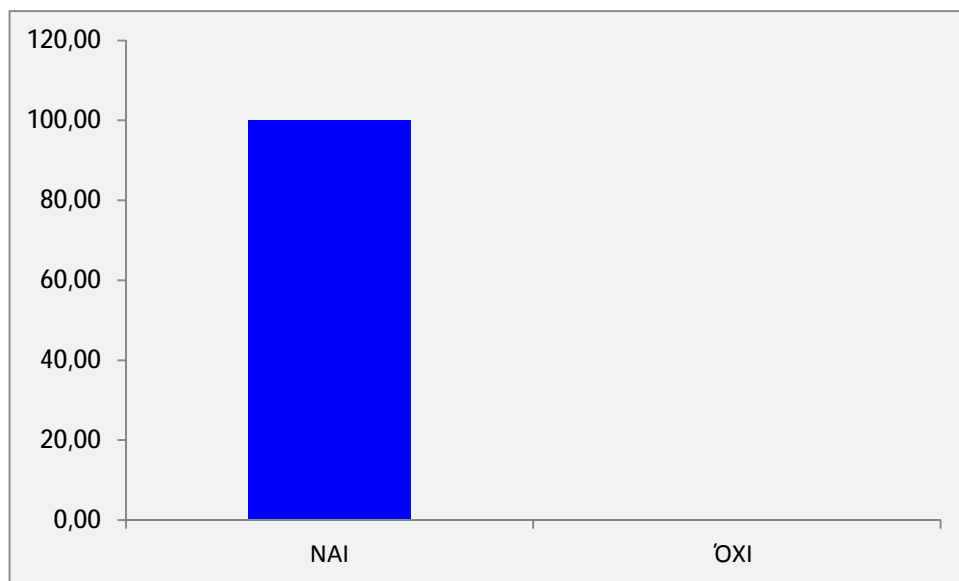


Όπως φαίνεται και από τον παραπάνω πίνακα το δείγμα των ερωτηθέντων επιχειρήσεων απασχολεί στο δυναμικό της και άνδρες και γυναίκες.



**2) Υπάρχει ίση μεταχείριση των δυο φύλων στο χώρο εργασίας;**

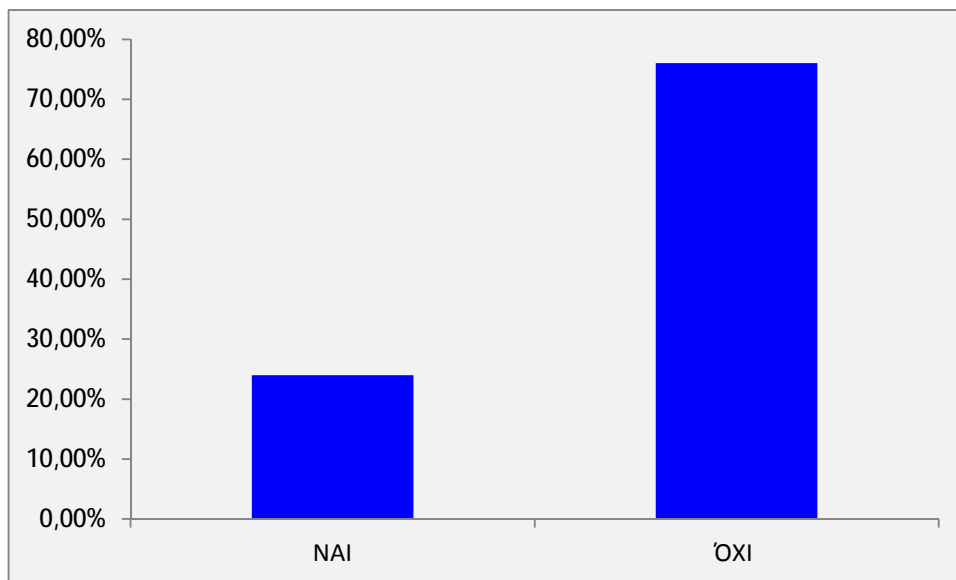
ΝΑΙ	100	100,00%
ΌΧΙ	0	0,00%



Στο χώρο εργασίας, όπως φαίνεται και από τον παραπάνω πίνακα, δεν υπάρχει άνιση μεταχείριση των δυο φύλων, αφού το 100% απάντησε πως η μεταχειρίζονται ισότιμα και τα δυο φύλα.

**3) Έχετε υπόψη σας κάποιες επιχειρήσεις που παρουσιάζουν  
δυσπιστία στο να θέσουν καίριες αρμοδιότητες στις γυναίκες;**

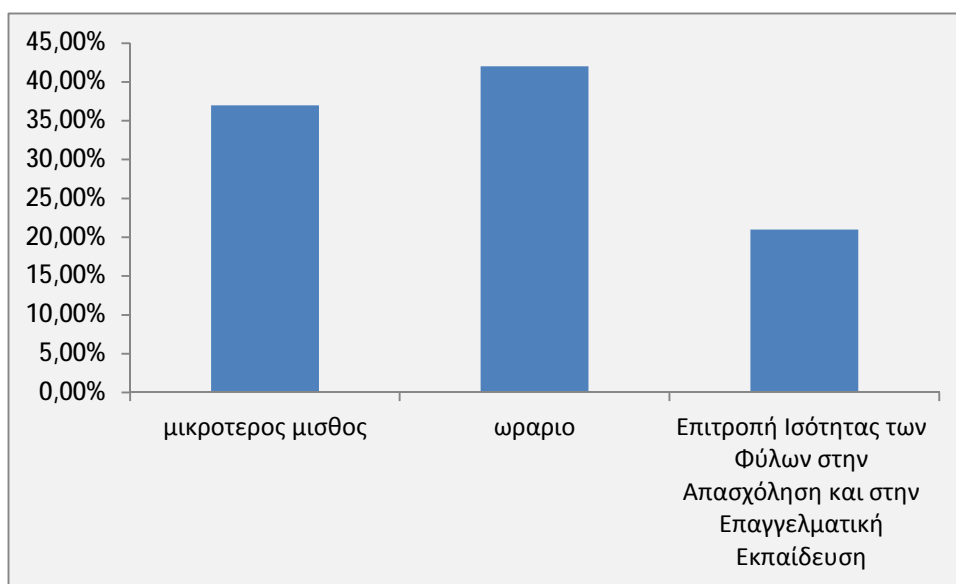
ΝΑΙ	24	24,00%
ΌΧΙ	76	76,00%
	100	100,00%



Πλέον οι επιχειρήσεις δε δυσπιστούν στο να θέσουν καίριες αρμοδιότητες στις γυναίκες και αυτό φαίνεται από το γεγονός πως το μεγαλύτερο ποσοστό των επιχειρήσεων, 76%, εμπιστεύεται σημαντικές αρμοδιότητες στις γυναίκες.

#### 4) Που εντοπίζεται διαφορά στη μεταχείριση γυναικών στο χώρο εργασίας;

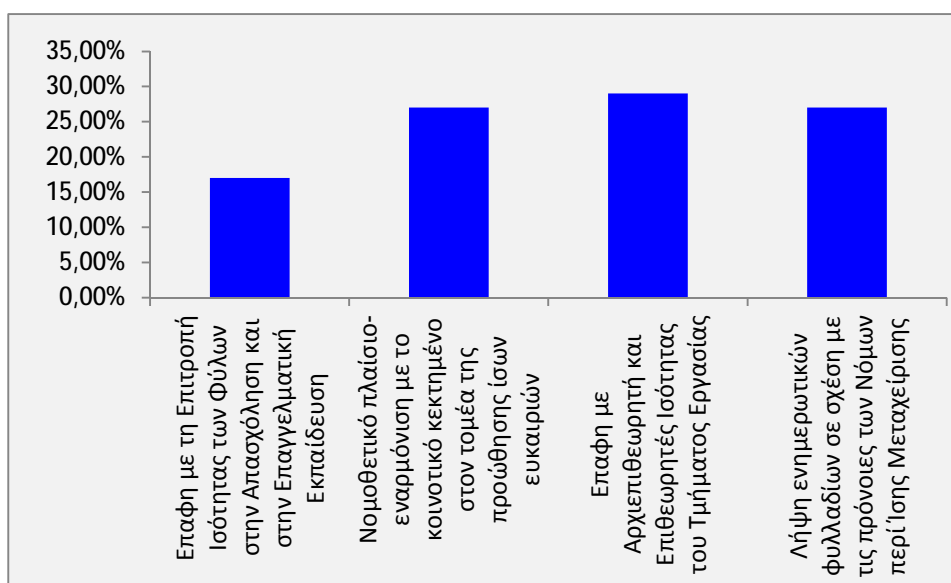
μικρότερος μισθός	37	37,00%
ωράριο	42	42,00%
δυσπιστία	21	21,00%
	100	100,00%



Παρά την ισότιμη μεταχείριση των δυο φύλων στο χώρο εργασίας εντοπίζονται κάποιες διαφορές όσον αφορά στις γυναίκες. Η πρώτη διαφορά είναι το ωράριο, οι γυναίκες δουλεύουν λιγότερες ώρες από τους άνδρες, η δεύτερη είναι ο μισθός, ο οποίος των γυναικών είναι κατώτερος και η τρίτη διαφορά που εντοπίζεται είναι η δυσπιστία κάποιων επιχειρήσεων ως προς τις γυναίκες.

5) Ποιο από τα παρακάτω που πρέπει να εφαρμόζει η επιχείρησής σας περί ισότητας των 2 φύλων στο χώρο εργασίας γνωρίζετε;

Επαφή με τη Επιτροπή Ισότητας των Φύλων στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση	17	17,00%
Νομοθετικό πλαίσιο – εναρμόνιση με το κοινοτικό κεκτημένο στον τομέα της προώθησης ίσων ευκαιριών	27	27,00%
Επαφή με Αρχιεπιθεωρητή και Επιθεωρητές Ισότητας του Τμήματος Εργασίας	29	29,00%
Λήψη ενημερωτικών φυλλαδίων σε σχέση με τις πρόνοιες των Νόμων περί Ίσης Μεταχείρισης	27	27,00%
	100	100,00%

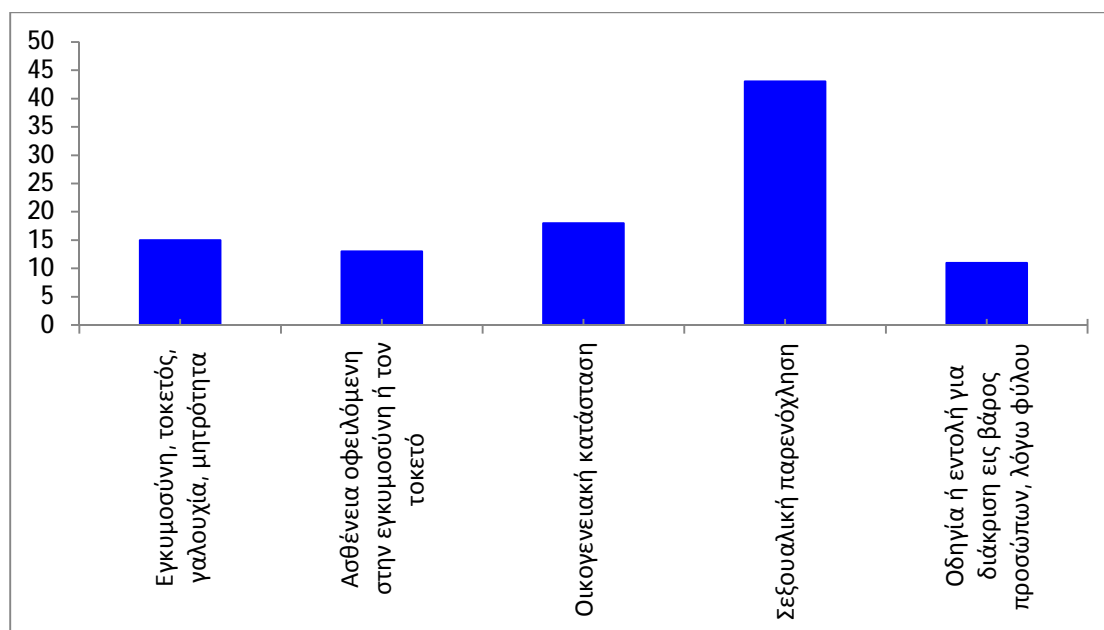


Οι επιχειρήσεις οφείλουν να προνοούν και να λαμβάνουν μέτρα ώστε να διασφαλίζεται η ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών στους χώρους εργασίας. Αυτό που θεωρούν οι περισσότερες επιχειρήσεις πως πρέπει να εφαρμοστεί είναι οι Επαφές με Αρχιεπιθεωρητή και Επιθεωρητές Ισότητας του Τμήματος Εργασίας καθώς και τη θέσπιση ενός

Νομοθετικού πλαισίου – εναρμόνιση με το κοινοτικό κεκτημένο στον τομέα της προώθησης ίσων ευκαιριών. Επίσης πολλές υποστηρίζουν την άποψη να ληφθούν ενημερωτικά φυλλάδια σε σχέση με τις πρόνοιες των Νόμων περί Ίσης Μεταχείρισης. Τέλος πρέπει να υπάρχει επαφή με τη Επιτροπή Ισότητας των Φύλων στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση.

**6) Ποιο από τα παρακάτω στοιχεία που διέπουν την κάθε άμεση ή έμμεση διάκριση, καθώς και λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση ενός ατόμου στο χώρο εργασίας γνωρίζεται;**

Εγκυμοσύνη, τοκετός, γαλουχία, μητρότητα	15	15,00%
Ασθένεια οφειλόμενη στην εγκυμοσύνη ή τον τοκετό	13	13,00%
Οικογενειακή κατάσταση	18	18,00%
Σεξουαλική παρενόχληση	43	43,00%
Οδηγία ή εντολή για διάκριση εις βάρος προσώπων, λόγω φύλου	11	11,00%
	100	100,00%

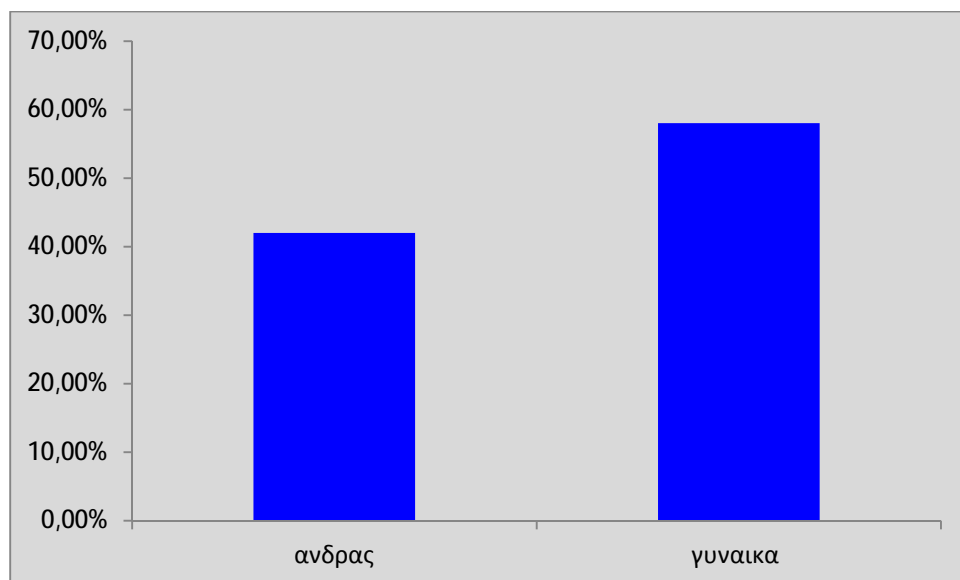


Στο χώρο εργασίας υπάρχουν συχνά διακρίσεις μεταξύ των δυο φύλλων και συχνότερα εις βάρος των γυναικών, καθώς και άνιση μεταχείριση των υπαλλήλων. Το 43% των ερωτηθέντων θεωρεί τη σεξουαλική παρενόχληση σαν την μεγαλύτερη δυσχερή αντιμετώπιση στο χώρο εργασίας. Ακολουθεί η οικογενειακή κατάσταση, η εγκυμοσύνη, ο τοκετός, η γαλουχία, και η μητρότητα, οι ασθένειες που οφείλονται στην εγκυμοσύνη ή τον τοκετό καθώς και τυχόν οδηγίες ή εντολές για διάκριση εις βάρος προσώπων, λόγω φύλου.

## 7) Δημογραφικά στοιχεία

### ΦΥΛΟ

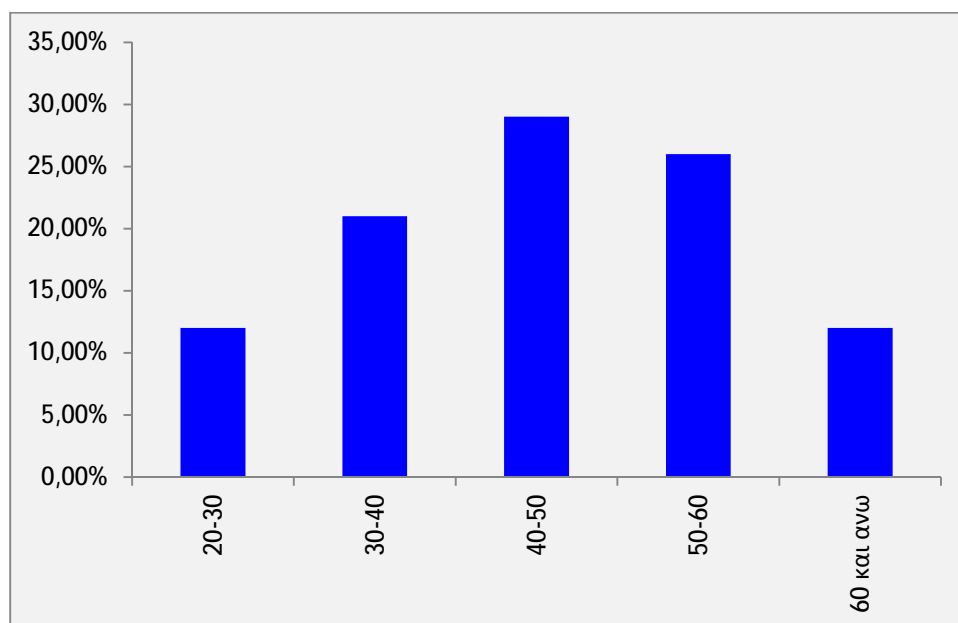
άνδρας	42	42,00%
γυναίκα	58	58,00%
	100	100,00%



Το 42% των ερωτηθέντων ήταν άνδρες ενώ το 58% γυναίκες

## ΗΛΙΚΙΑ

20-30	12	12,00%
30-40	21	21,00%
40-50	29	29,00%
50-60	26	26,00%
60 και άνω	12	12,00%
	100	100,00%



Το μεγαλύτερο ποσοστό των ατόμων που ρωτήθηκαν ήταν μεταξύ 40-50ετων, ακολουθούν ερωτούμενοι μεταξύ 50-60ετων, 21 άτομα ήταν μεταξύ 30-40 ετών, 12 άτομα ήταν μεταξύ 20-30 ετών και 12 ακόμα άτομα 60ετων και άνω.



## ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ- ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

Τα θέματα της ισότητας των φύλων συνδέονται με τις κυρίαρχες πολιτικές προτεραιότητες τη χώρας την ανάπτυξη, την απασχόληση και τη κοινωνική συνοχή. Τα τελευταία χρόνια η θεώρηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών στο επίπεδο της Ε.Ε. γίνεται και από τη σκοπιά του οικονομικού της ενδιαφέροντος, ως παραγωγικού συντελεστή, όπως προκύπτει από τη σύνδεσή της με το δημογραφικό ζήτημα και την αγορά εργασίας αφενός, με την κοινωνική συνοχή αφετέρου.

Κατά δεύτερο λόγο, η ένταξη των γυναικών, που αποτελούν κατά κανόνα την πλειοψηφία του πληθυσμού, στην πολιτική, οικονομική, επαγγελματική και κοινωνική δραστηριότητα, με όρους ίσων δικαιωμάτων, υποχρεώσεων, και ευκαιριών με αυτούς των ανδρών, εξασφαλίζει αντιπροσωπευτικότερη συμμετοχή του συνόλου της κοινωνίας, επιτυγχάνοντας έτσι ευρύτερη κοινωνική συνοχή.

Ειδικότερα, δε, η προώθηση της ίσης πρόσβασης και εξέλιξης των δύο φύλων στην αγορά εργασίας εξασφαλίζει εν μέρει τη δικαιότερη κατανομή του πλούτου, αλλά και των ανθρωπίνων πόρων, συμβάλλοντας, παράλληλα, στην άμβλυνση του κοινωνικού αποκλεισμού και της φτώχειας.

Η κοινωνική συνοχή είναι με τη σειρά της μοχλός οικονομικής ανάπτυξης. Έτσι η ισότητα αποκτά και από αυτή την πλευρά οικονομικό, αλλά και πολιτικό ενδιαφέρον.

Βασικός στόχος η ενίσχυση της γυναικείας απασχόλησης και η προώθηση της ισότιμης πρόσβασης των γυναικών σε αυτήν.

Ανάπτυξη ολοκληρωμένων παρεμβάσεων για την γυναικεία απασχόληση σε τομεακό και περιφερειακό επίπεδο, ιδιαίτερα διασυνδεδεμένων με τις ανάγκες των παραγωγικών συστημάτων των περιοχών.

Οι βασικές προτεραιότητες προτάσεις οφείλουν να είναι:

1. Η ενίσχυση της απασχόλησης και προώθηση της ισότιμης πρόσβασης σε αυτήν, αποτελεί την πρώτη και βασικότερη προτεραιότητα. Αύξηση του ποσοστού της γυναικείας απασχόλησης ώστε να προσεγγίσει τον μέσο όρο της ΕΕ.
2. Ενίσχυση της απασχόλησης των γυναικών τόσο ποσοτικά (αύξηση των δεικτών) όσο και ποιοτικά (μείωση του χάσματος στις αμοιβές, άρση εμποδίων στις προαγωγές, διασφάλιση όρων ευελιξίας ποιότητας και ασφάλειας στην εργασία) με θετικές δράσεις και οριζόντιους στόχους.
3. Βελτίωση του συστήματος επιδοτήσεων της εργασίας για την διευκόλυνση της ένταξης και επανένταξης των γυναικών στην αγορά εργασίας και ειδικότερα σε περιοχές θύλακες ανεργίας.
4. Κάλυψη των νομοθετικών κενών (π.χ. σε φορολογικά, εργασιακά οικογενειακά ζητήματα) και άμεση προσαρμογή με την ευρωπαϊκή νομοθεσία σε θέματα όπως ισότητα στην πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες, στην σεξουαλική/ ηθική παρενόχληση κλπ. με την προσαρμογή της αντίστοιχης κοινοτικής νομοθεσίας. Ένταση των προσπαθειών για την παρακολούθηση της εφαρμογής της νομοθεσίας για την ίση μεταχείριση στους χώρους εργασίας και των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και διαιτητικών αποφάσεων με κινητοποίηση των ελεγκτικών μηχανισμών.
5. Εξασφάλιση ουσιαστικής ισότητας στις αμοιβές η οποία θα παροτρύνει τις γυναίκες να επιχειρήσουν επαγγελματική σταδιοδρομία και να παραμείνουν στην αγορά εργασίας για μεγαλύτερα χρονικά διαστήματα σε καθεστώς πλήρους

απασχόλησης. Αυτό εκτός από την νομοθετική επιταγή αποτελεί και μέσον ενίσχυσης της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας και περιορισμού του οριζόντιου και κάθετου επαγγελματικού διαχωρισμού.

6. Επενδύσεις στο ανθρώπινο κεφάλαιο- στρατηγικές δια βίου μάθησης, ανάπτυξη και βελτίωση συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης. Τα συστήματα εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης αποτελούν βασικά εργαλεία άσκησης πολιτικών για την αγορά εργασίας. Τα συνεχιζόμενα στερεότυπα του φύλου ως προς τα επαγγέλματα και η μη αξιοποίηση όλων των ικανοτήτων και δεξιοτήτων των γυναικών στην αμειβόμενη εργασία αποτελούν σημαντική τροχοπέδη για την ισότιμη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας.
7. Σχεδιασμός ενεργειών δια βίου κατάρτισης σε σύνδεση με τις ανάγκες της ελληνικής οικονομίας και της αγοράς εργασίας, ενσωμάτωση στοχευμένων παρεμβάσεων στις ανάγκες των γυναικών έτσι ώστε να διευκολύνουν την επανένταξη τους στην αγορά εργασίας μετά από πολύχρονη απουσία.

Οι ενέργειες αυτές θα συμβάλλουν στην μείωση του αριθμού των ανενεργών γυναικών με την παράλληλη αξιοποίηση ενός τεράστιου αποθέματος δεξιοτήτων και προσόντων των γυναικών που παραμένουν μέχρι σήμερα εκτός της οικονομικής σφαίρας.

8. Διεύρυνση των υποδομών φροντίδας και των υπηρεσιών στήριξης ώστε να υποστηριχθεί η οικογένεια, να διευκολυνθεί η ανακατανομή ρόλων και ευθυνών, κυρίως δε η ένταξη και παραμονή των γυναικών στην αγορά εργασίας

λαμβανομένων υπόψη των ιδιαιτεροτήτων και της δομής της ελληνικής οικογένειας.

9. Υιοθέτηση κινήτρων για την δημιουργία και ανάπτυξη υπηρεσιών παιδικής φροντίδας από τον ιδιωτικό τομέα (πχ μέσω της δημιουργίας σχετικών δομών τουλάχιστον σε μεγάλες επιχειρήσεις ) ώστε να αυξηθεί η συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας.
10. Μέτρα συμφιλίωσης επαγγελματικών και οικογενειακών υποχρεώσεων τα οποία θα συμπεριλάβουν την ουδετεροποίηση του κόστους των γονικών αδειών ως μέσο για την προώθηση των γυναικών στην απασχόληση.
11. Μέτρα πολιτικής που στοχεύουν στην ενσωμάτωση των μεταναστών θα λαμβάνουν υπόψη τους την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των φύλων στον μεταναστευτικό πληθυσμό, όπως για παράδειγμα στις ρυθμίσεις που αφορούν την επανένωση των οικογενειών, την ασφαλιστική κάλυψη των μεταναστών και την απόκτηση της ελληνικής υπηκοότητας κλπ.
12. Ιδιαίτερη προσοχή θα δοθεί στη σωστή εφαρμογή του υπάρχοντος νομοθετικού πλαισίου για την παράνομη διακίνηση ανθρώπων η οποία αφορά κατά το μεγαλύτερο μέρος γυναίκες μετανάστριες. Τα μέτρα αρωγής που έχουν θεσπισθεί θα εφαρμοσθούν πλήρως και στην προσπάθεια αυτή θα αξιοποιηθούν πιστοποιημένες μη κυβερνητικές οργανώσεις που δραστηριοποιούνται στον χώρο αυτό. Θα αναπτυχθούν επίσης Δράσεις υποστήριξης και αρωγής των θυμάτων εμπορίας ανθρώπων.

## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Π. Αγαλλοπούλου*, Παραβίαση της αρχής της ισότητας των δύο φύλων στις εργασιακές σχέσεις, Αθήνα, 1992.
- Β. Αρτινοπούλου, Θ. Παπαθεοδώρου*, Η Σεξουαλική Παρενόχληση στην Εργασία, εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα 2006.
- Ι. Αυδή – Καλκάνη*, Φεμινισμός και Εργασία στην Ελλάδα σήμερα, Νέοι Καιροί - Αθηναϊκές Εκδόσεις Ε.Π.Ε., 1988.
- Σ. Βλαστός*, Ισότητα και ίση μεταχείριση στις εργασιακές σχέσεις, εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα 1988.
- Ε. Γεωργιακάκη*, Ισότητα στην Εργασία και στην εκπαίδευση, εκδόσεις Αντ.Ν. Σάκκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή 2007.
- Π.Δ. Δαγτόγλου*, Συνταγματικό Δίκαιο – Ατομικά Δικαιώματα, τ. Β, εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα, 2005.
- Δ. Ζερδελής*, Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, τ. Ι, εκδόσεις Αντ.Ν. Σάκκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή 2006.
- Ι. Κουκιάδης*, Εργατικό Δίκαιο – Επιτομή, εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη 2006.
- Μ. Κ. Λεοντάρης*, Εργατικό Δίκαιο, τ. Α, εκδόσεις Πάμισος, Αθήνα 2007.
- Ι. Αηξουριώτης*, Εργατικό Δίκαιο - Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα 2005. • *Α. Πουλάκου – Ευθυμιάτου*, Εργατικό Δίκαιο – Ατομικό – Συλλογικό – Ευρωπαϊκό, εκδόσεις Αντ.Ν. Σάκκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή 2007.
- Τ. Μήτσου*, Το δικαίωμα στην ισότητα ανδρών και γυναικών στα πλαίσια της Ευρωπαϊκής Κοινότητας,
- Μ. Μπίθα*, Το Νομικό Πλαίσιο της ισότητας ανδρών και γυναικών στον τομέα της εξηρημένης εργασίας – Ο ρόλος του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας, ΔΕΝ,

*Κ. Μποτοπούλου, Νέα από παντού, Ο Αγώνας της Γυναίκας, Η. Νικολακοπούλου – Στεφάνου, Οι έμμεσες διακρίσεις των φύλων στη νομολογία του ΔΕΚ, ΕΔΚΑ, τ. ΛΖ, 1995, σελ. 321επ.*

*Π. Πετρόγλου, Εναρμόνιση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής ανδρών και γυναικών: Η ελληνική νομοθεσία και η εφαρμογή της, Ο Αγώνας της Γυναίκας,*

## ΔΙΑΔΙΚΤΥΑΚΕΣ ΠΗΓΕΣ

[www.mlsi.gov.cy/mlsi/.../dmlequality\\_gr?...](http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/.../dmlequality_gr?...)

[www.tovima.gr/politics/article/?aid](http://www.tovima.gr/politics/article/?aid)

[www.kessaris.edu.gr/images/.../Ισοτιμία%20των%20δύο%20φύλων.pdf](http://www.kessaris.edu.gr/images/.../Ισοτιμία%20των%20δύο%20φύλων.pdf)

[www.ekt.gr/content/display?prnbr=79524](http://www.ekt.gr/content/display?prnbr=79524)

[gkasimis-sidirokastro.blogspot.com/.../blo](http://gkasimis-sidirokastro.blogspot.com/.../blo)

[www.isotita-epeaek.gr/welcome.htm](http://www.isotita-epeaek.gr/welcome.htm)

[www.kokkino.org/index.php?...](http://www.kokkino.org/index.php?...)

[www.isotita.gr/var/uploads/Sxedio\\_Syneisforas\\_GGI.finallisbon.doc](http://www.isotita.gr/var/uploads/Sxedio_Syneisforas_GGI.finallisbon.doc)

[www.synigoros.gr/docs/Isi\\_metaxeirisi\\_25\\_1.pdf](http://www.synigoros.gr/docs/Isi_metaxeirisi_25_1.pdf)

[www.vlioras.gr/.../Woman\\_Equality.htm](http://www.vlioras.gr/.../Woman_Equality.htm)

[www.karamanou.gr/.../EU%20CONSTITUTION%20VALUES-7.1.05.doc](http://www.karamanou.gr/.../EU%20CONSTITUTION%20VALUES-7.1.05.doc)

[users.uoa.gr/~sdrakop/articles/equireviewA.doc](http://users.uoa.gr/~sdrakop/articles/equireviewA.doc)

[www.kethi.gr/.../122\\_ETHNIKES\\_POLITIKES\\_APASXOLHSHS.pdf](http://www.kethi.gr/.../122_ETHNIKES_POLITIKES_APASXOLHSHS.pdf)

[www.xekinima.org/polkeim/keim1.php](http://www.xekinima.org/polkeim/keim1.php)

[www.sev.org.gr/Uploads/pdf/nomothesia2.pdf](http://www.sev.org.gr/Uploads/pdf/nomothesia2.pdf)

[www.pogocy.com/?page\\_id=19](http://www.pogocy.com/?page_id=19)

[www.iacm.forth.gr/docs/press/genSET\\_workshop\\_Gr.pdf](http://www.iacm.forth.gr/docs/press/genSET_workshop_Gr.pdf)

[www.syllogosperiklis.gr/ep\\_bima/epistimoniko...8/03\\_gargalianos.pdf](http://www.syllogosperiklis.gr/ep_bima/epistimoniko...8/03_gargalianos.pdf)

[users.otenet.gr/~aker/AskiseisGlossaB.htm -](http://users.otenet.gr/~aker/AskiseisGlossaB.htm)

[www.paratiritirio-kethi.gr/imagebank/File/ORIZONTIA%20MELETH.pdf](http://www.paratiritirio-kethi.gr/imagebank/File/ORIZONTIA%20MELETH.pdf)

[195.251.30.202:8080/dspace/bitstream/123456789/761/1/stylianou.pdf](http://195.251.30.202:8080/dspace/bitstream/123456789/761/1/stylianou.pdf)

[www.pfy.gr/forum/.../topic,2314.0.html](http://www.pfy.gr/forum/.../topic,2314.0.html)

[www.myself.gr/Article/.../44-3476.html](http://www.myself.gr/Article/.../44-3476.html)

[www.ekthellas.gr/index.asp?lang=0](http://www.ekthellas.gr/index.asp?lang=0)

[www.genderpanteion.gr/gr/didaktiko\\_pdf/spiridaki.pdf](http://www.genderpanteion.gr/gr/didaktiko_pdf/spiridaki.pdf)

[www.genderpanteion.gr/gr/.../3066507520vo%20fylwn%2009-09-07](http://www.genderpanteion.gr/gr/.../3066507520vo%20fylwn%2009-09-07)

## **ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1**

### **ΒΑΣΙΚΟΙ ΕΛΛΗΝΙΚΟΙ ΝΟΜΟΙ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

A)Νόμος 1414/1984

I)Περιεχόμενο

Ο ακριβής τίτλος του νόμου 1414/84 είναι «Εφαρμογή της αρχής της ισότητας των δύο φύλων στις εργασιακές σχέσεις και άλλες διατάξεις» και έχει δημοσιευτεί στην Εφημερίδα της Κυβέρνησης της 2ας Φεβρουαρίου 1984. Εν συντομία, ο νόμος 1414/84 απαγορεύει κάθε διάκριση που βασίζεται στο φύλο κατά την εκπαίδευση, τους όρους συμμετοχής σε εξετάσεις και την πρόσληψη Επιπρόσθετα, απαγορεύει κάθε διάκριση που στηρίζεται, είτε άμεσα είτε έμμεσα, στο φύλο όσον αφορά τις συνθήκες εργασίας, την επαγγελματική εξέλιξη αλλά και την καταγγελία της σχέσης εργασίας. Εν τέλει ο νόμος 1414/84 επαναλαμβάνει την συνταγματική επιταγή για την ίση αμοιβή ανδρών και γυναικών.

II)Πεδίο εφαρμογής

Το άρθρο 1 του νόμου 1414/84, ορίζει πως οι διατάξεις του παρόντος νόμου εφαρμόζονται στους εργαζομένους με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου και σε όσους ασκούν ελευθέρια επαγγέλματα. Είναι φανερό πως το πεδίο εφαρμογής του νόμου είναι αρκετά περιορισμένο αφού δεν καλύπτει τους δημόσιους υπαλλήλους και ένα μεγάλο αριθμό γυναικών που παρέχουν

ανεξάρτητες υπηρεσίες.



III)Απαγόρευση των διακρίσεων κατά τον επαγγελματικό προσανατολισμό και την επαγγελματική κατάρτιση (άρθρο 2 του νόμου 1414/84)

Βάσει του άρθρου 2 του νόμου 1414/84 απαγορεύεται κάθε διάκριση με βάση το φύλο και την οικογενειακή κατάσταση αφενός στην πρόσβαση , στο περιεχόμενο , και στην εφαρμογή προγραμμάτων ή συστημάτων επαγγελματικού προσανατολισμού , επαγγελματικής κατάρτισης , μαθητείας , μετεκπαίδευσης , επιμόρφωσης , εκπαίδευσης για αλλαγή επαγγέλματος , λαϊκής επιμόρφωσης , ενημέρωσης , και πληροφόρησης των εργαζομένων ή των οικογενειών τους και γενικά προγραμμάτων που συντελούν στην πνευματική , οικονομική και κοινωνική εξέλιξη και ανάπτυξη τους , και αφετέρου στη συμμετοχή σε εξετάσεις και στον καθορισμό των προϋποθέσεων απόκτησης ή απονομής διπλωμάτων , πιστοποιητικών ή άλλων σπουδών καθώς και στην χορήγηση υποτροφιών και εκπαιδευτικών αδειών ή στην παροχή άλλων σπουδαστικών ευεργετημάτων .

Στόχος του νομοθέτη σ' αυτή την σχεδόν εξαντλητική παράθεση των διαφόρων τρόπων, προγραμμάτων, διαδικασιών επαγγελματικού προσανατολισμού και επαγγελματικής κατάρτισης είναι να αφυπνιστούν οι δημόσιοι οργανισμοί και τα δημόσια όργανα , που είναι υπεύθυνοι για τον επαγγελματικό προσανατολισμό και την επαγγελματική κατάρτιση των εργαζομένων .

IV)Απαγόρευση των διακρίσεων κατά την πρόσβαση στην απασχόληση (άρθρο 3 του νόμου 1414/84). Κατά το άρθρο 3 του νόμου 1414/84 , η πρόσβαση σε όλους τους κλάδους και σε όλες τις βαθμίδες της απασχόλησης γίνεται αδιακρίτως του φύλου και της οικογενειακής κατάστασης . Μάλιστα στη παράγραφο 2 τονίζεται πως οι δημοσιεύσεις

, οι αγγελίες , οι διαφημίσεις , οι προκηρύξεις , οι εγκύκλιοι , και οι κανονισμοί που αφορούν την επιλογή εργαζομένων για την κάλυψη θέσεων εργασίας ή ακόμη για τη παροχή εκπαίδευσης ή επαγγελματικής κατάρτισης ή για την χορήγηση επαγγελματικών αδειών , απαγορεύεται να αναφέρονται στο φύλο ή την οικογενειακή κατάσταση ή ακόμη απαγορεύεται να χρησιμοποιούν κριτήρια που έστω και έμμεσα οδηγούν σε διάκριση των φύλων. Η παράγραφος 3 ορίζει ότι ο εργοδότης δεν μπορεί να αρνηθεί να προσλάβει γυναίκα για το λόγο ότι είναι έγκυος . Επίσης μία γυναίκα η οποία εγκυμονεί και διεκδικεί μία θέση εργασίας , για την οποία απαιτείται ιατρική βεβαίωση , αν κριθεί ότι οι ιατρικές εξετάσεις είναι επικίνδυνες για αυτήν , τότε θα προσληφθεί χωρίς να υποβληθεί σε αυτές και θα υποβληθεί στις εξετάσεις, όταν πλέον έχει λήξει η λοχεία .

#### V) Αμοιβή εργαζομένων (άρθρο 4 του νόμου 1414/84)

Το άρθρο 4 του νόμου 1414/84 ορίζει στην πρώτη παράγραφο ότι άνδρες και γυναίκες δικαιούνται ίση αμοιβή για ίσης αξίας εργασία , ενώ στη δεύτερη παράγραφο δίνεται ο ορισμός της αμοιβής , ο οποίος , όπως μπορούμε να παρατηρήσουμε, είναι στενότερος από τον ορισμό που δίνεται στο άρθρο 141 της συνθήκης της Ε.Ε . Στο άρθρο 4 παρ 2 του νόμου 1414/84 ταυτίζεται η αμοιβή με το αντάλλαγμα της εργασίας . Αντιθέτως η κοινοτική ρύθμιση (άρθρο 141 συνθ.ΕΕ) αναφέρει την φράση «λόγω της σχέσεως εργασίας» , με την οποία αποκτά ένα ευρύτερο πεδίο εφαρμογής . Βέβαια το άρθρο 141 συνθ.ΕΕ για την αμοιβή υπερισχύει του νόμου 1414/84.

Στη τρίτη παράγραφο του άρθρου 4 του νόμου 1414/84 προβλέπεται ότι η κατάταξη των επαγγελματιών για τον καθορισμό των αμοιβών

πρέπει να βασίζεται σε κοινά κριτήρια για όλους τους εργαζομένους , άνδρες και γυναίκες , και να εφαρμόζεται χωρίς διάκριση φύλου .

Εν τέλει , η παράγραφος 5 ορίζει πως τα επιδόματα γάμου και παιδιών που καθιερώνονται για πρώτη φορά ή επαναρυθμίζονται , χορηγούνται στο εξής στο ακέραιο σε κάθε εργαζόμενο σύζυγο ή γονέα ανεξαρτήτως φύλου . Με αυτή τη διάταξη δηλώνεται ξεκάθαρα ότι στις περιπτώσεις των επιδομάτων δεν χωρεί καμία απολύτως ανισότητα ως προς την αμοιβή .

VI)Απαγόρευση κάθε διάκρισης καθ' όλη τη διάρκεια της εργασιακής σχέσεως (άρθρο 5 του νόμου 1414/84). Ο νόμος 1414/84 στο άρθρο 5 απαγορεύει κάθε διάκριση με βάση το φύλο του εργαζομένου , όσον αφορά τους όρους , τις συνθήκες εργασίας , και την επαγγελματική του εξέλιξη και σταδιοδρομία . Συνεπώς, καθ' όλη την διάρκεια της εργασιακής σχέσης ,ο νόμος επιθυμεί όλα να λειτουργούν μέσα στο πνεύμα της ισότητας των δύο φύλων. Ακόμη και για την υπερωρία που λαμβάνει χώρα κατά τις αργίες ή τις Κυριακές , ορίζεται ότι θα πρέπει να γίνεται με τους ίδιους όρους για τους άνδρες και για τις γυναίκες .

VII)Απαγόρευση των διακρίσεων κατά την λύση της εργασιακής σχέσης (άρθρο 6 του νόμου 1414/84)

Σύμφωνα με το άρθρο 6 του νόμου 1414/84 απαγορεύεται η καταγγελία της σχέσεως εργασίας για λόγους που αναφέρονται στο φύλο ή όταν γίνεται ως αντίδραση του εργοδότη λόγω δικαστικής ή άλλης ενέργειας του εργαζομένου

που έχει ως σκοπό την ισότητα των φύλων στις εργασιακές σχέσεις .

VIII)Οι κυρώσεις για τις παραβάσεις των διατάξεων του νόμου 1414/84 (άρθρο 12 του νόμου 1414/84)

Οι κυρώσεις που προβλέπονται στο άρθρο 12 του νόμου 1414/84 είναι ,ουσιαστικά,διοικητικές . Συγκεκριμένα ο εργοδότης που παραβαίνει τις διατάξεις του νόμου 1414/84 τιμωρείται με πρόστιμο από 20.000δρχ έως 300.000δρχ που θα επιβληθεί με αιτιολογημένη πράξη του αρμόδιου επιθεωρητή εργασίας και εισπράττεται υπέρ της εργατικής εστίας . Οι ποινικές διατάξεις που προβλέπονται από άλλους νόμους, και συγχρόνως συνιστούν παραβίαση του νόμου 1414/84, δεν θίγονται .

#### Χ)Ατέλειες του νόμου 1414/84

Είναι γεγονός ότι στον τομέα των εργασιακών σχέσεων ο νόμος 1414/84 που έχει σκοπό να δημιουργήσει πραγματικές συνθήκες ισότητας μεταξύ των δύο φύλων, είναι θεμελιώδης .Μια προσεχτική μελέτη του νόμου αυτού , ωστόσο, θα μας οδηγήσει στο συμπέρασμα πως υπάρχουν κάποιες ατέλειες στο κείμενο του .

Καταρχήν στο άρθρο 1 ,11 ,ορίζεται ότι οι διατάξεις του νόμου 1414/84 εφαρμόζονται στους εργαζομένους με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου και σε όσους ασκούν ελευθέρια επαγγέλματα. Το ΔΕΚ ,ωστόσο, δέχεται ότι το άρθρο 141 της συνθήκης της Ε.Ε εφαρμόζεται και στους δημοσίους υπαλλήλους . Αυτό σημαίνει πως οι Έλληνες δημόσιοι υπάλληλοι δεν καλύπτονται από τον νόμο 1414/84 αλλά προστατεύονται από το άρθρο 141 της συνθήκης της Ε.Ε λόγω της αμέσου εφαρμογής του .

Επίσης στον νόμο 1414/84 περιορίζεται η έννοια της «αμοιβής». Συγκριτικά με τους ορισμούς για την αμοιβή που δίνουν το άρθρο 141 της συνθήκης της Ε.Ε και η Διεθνής Σύμβαση Εργασίας αρ.100 , ο ορισμός της αμοιβής που δίνει ο νόμος 1414/84 είναι στενότερος ,αφού ως αμοιβή ορίζει το μισθό και κάθε άλλη πρόσθετη παροχή που

καταβάλλεται από τον εργοδότη στον εργαζόμενο , άμεσα ή έμμεσα , σε χρήμα ή σε είδος , ως αντάλλαγμα για τη προσφερόμενη εργασία .

Αντιθέτως , οι ορισμοί της συνθήκης της Ε.Ε και της Διεθνούς Συμβάσεως Εργασίας αρ100 , ορίζουν ως αμοιβή όλες τις παροχές που χορηγούνται λόγω της απασχόλησης .

Εν τέλει , οι κυρώσεις που προβλέπονται από το άρθρο 12 του νόμου 1414/84 είναι ανεπαρκείς και αναποτελεσματικές , γεγονός που μπορούμε να συμπεράνουμε από τις συνεχείς παραβιάσεις του άρθρου 3παρ2 του νόμου 1414/84 που απαγορεύει τις αγγελίες που απευθύνονται στα πρόσωπα του ενός φύλου . Πράγματι αρκεί να ξεφυλλίσει κανείς τις μικρές αγγελίες του ημερήσιου τύπου και θα το διαπιστώσει πάραυτα .

## Β)Νόμος 1483/1984

### Ι)Περιεχόμενο

Ο νόμος 1483/1984 είναι σημαντικός γιατί με τις διατάξεις του καθιερώνεται ισότητα ευκαιριών και μεταχείρισης για τους εργαζομένους των δύο φύλων που έχουν οικογενειακές υποχρεώσεις . Με το νόμο αυτό, που ο ακριβής τίτλος του είναι «Για την προστασία και διευκόλυνση εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις» , βελτιώνεται η προστασία της μητρότητας , ενώ παράλληλα προβλέπεται η χορήγηση διαφόρων αδειών σε όσους έχουν προστατευόμενα μέλη .

Με τον νόμο 1483/1984 παρέχεται γονική άδεια ανατροφής σε κάθε γονέα μετά τη λήξη της άδειας μητρότητας και μέχρις ότου το παιδί συμπληρώσει ηλικία δύομισι ετών .Επιπλέον καθιερώνεται χορήγηση άδειας για ασθένεια εξαρτωμένων μελών και προβλέπεται δυνατότητα άδειας-απουσίας στους γονείς για να μπορούν να επισκεφτούν το σχολείο των παιδιών .Επιπρόσθετα , παρέχεται η δυνατότητα σε γονείς που έχουν

ανάπηρα ή προβληματικά παιδιά να έχουν μειωμένο ωράριο εργασίας .  
Εν τέλει , με τον νόμο 1483/1984 και οι δύο εργαζόμενοι γονείς  
δύνανται να πάρουν άδειες για να ασχοληθούν με τα παιδιά τους , χωρίς  
να διατρέχουν το κίνδυνο να χάσουν την εργασία τους και τα δικαιώματα  
που απορρέουν απ' αυτήν .

## II)Πεδίο εφαρμογής

Ο νόμος 1483/1984 αρχικά εφαρμοζόταν μόνο στους  
εργαζόμενους με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου . Μετά  
το π.δ. 193/1988 επεκτάθηκε η εφαρμογή των διατάξεων του και στους  
απασχολούμενους, με οποιαδήποτε σχέση εργασίας, στο Δημόσιο , στο  
Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου και στους Οργανισμούς Τοπικής  
Αυτοδιοίκησης .

## III)Ατέλειες του νόμου 1483/1984

Ο νόμος 1483/1984 αποτελεί , χωρίς αμφιβολία , ένα προοδευτικό  
νομοθέτημα . Ωστόσο , μπορούμε να διαπιστώσουμε κάποιες ατέλειες  
στο κείμενο του . Καταρχήν οι προϋποθέσεις που απαιτεί για τη  
χορήγηση των αδειών που προβλέπει , περιορίζουν αρκετά την  
εφαρμογή του . Επίσης , η χρονική διάρκεια των προβλεπομένων  
αδειών είναι ανεπαρκής .

## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2

### “ΤΟ ΔΙΚΑΙΟ ΤΩΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΚΟΙΝΟΤΗΤΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ”

Α) Άρθρα 13 και 141 της Συνθήκης “περί ιδρύσεως της Ευρωπαϊκής Κοινότητας”

Οι διατάξεις της Συνθήκης ίδρυσης της Ευρωπαϊκής Κοινότητας , τροποποιήθηκαν από την Συνθήκη του Άμστερνταμ (1997), η κύρωση της οποίας έγινε με τον νόμο 2691, ΕτΚ Α΄, φ.47/12.3.1999 . Η Συνθήκη του Άμστερνταμ ενοποίησε την αρίθμηση των άρθρων της Συνθήκης των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων Από το πρωτογενές κοινοτικό δίκαιο , χαρακτηριστικό για την καταπολέμηση των διακρίσεων είναι το άρθρο 13 της Συνθήκης των Ε.Κ . Συγκεκριμένα αυτό το άρθρο ορίζει ότι « Με την επιφύλαξη των άλλων διατάξεων της παρούσας συνθήκης και εντός των ορίων των αρμοδιοτήτων που αυτή παρέχει στην Κοινότητα , το Συμβούλιο ...δύναται να αναλάβει κατάλληλη δράση για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φύλου , φυλετικής ή εθνικής καταγωγής , θρησκείας ή πεποίθησης , αναπηρίας , ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού» .

Επίσης , το άρθρο 141 της Συνθήκης των Ε.Κ ασχολείται με την ισότητα της αμοιβής των εργαζομένων ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή εργασία ίσης αξίας . Συγκεκριμένα , στη πρώτη παράγραφο ορίζεται ότι κάθε κράτος- μέλος θα πρέπει να εξασφαλίζει την εφαρμογή της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία της ίδιας αξίας . Εν\ συνεχεία , στη δεύτερη παράγραφο δίνεται ο ορισμός της αμοιβής που, όπως διαπιστώνουμε, είναι ευρύτερος εν συγκρίσει με τον αντίστοιχο ορισμό που δίνεται στον νόμο 1414/84 για την αμοιβή . Δηλαδή στο άρθρο 141παρ2 της

συνθΕΚ ως αμοιβή νοούνται «οι συνήθεις βασικοί ή κατώτατοι μισθοί ή αποδοχές και όλα τα άλλα οφέλη , που παρέχονται άμεσα ή έμμεσα , σε χρήματα ή σε είδος από τον εργοδότη στον εργαζόμενο λόγω της σχέσεως εργασίας».

Η τρίτη παράγραφος του άρθρου 141 της συνθΕΚ ορίζει ότι το Συμβούλιο θεσπίζει μέτρα με τα οποία εξασφαλίζεται η εφαρμογή ίσων ευκαιριών και ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης , συμπεριλαμβανομένης και της αρχής της ισότητας αμοιβής για όμοια εργασία ή για εργασία της ίδιας αξίας .

Η τέταρτη παράγραφος του άρθρου 141 της συνθΕΚ αναφέρει ότι προκειμένου να εξασφαλιστεί εμπράκτως η πλήρης ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών στην εργασία , η αρχή της ίσης μεταχείρισης δεν εμποδίζει τα κράτη- μέλη να διατηρήσουν ή να θεσπίσουν μέτρα που προβλέπουν ειδικά πλεονεκτήματα , τα οποία διευκολύνουν το λιγότερο εκπροσωπούμενο φύλο να συνεχίσει μία επαγγελματική δραστηριότητα ή προλαμβάνουν ή αντισταθμίζουν τα μειονεκτήματα στην επαγγελματική σταδιοδρομία .

#### Β) Δράση του Συμβουλίου και της Επιτροπής

Από το παράγωγο κοινοτικό δίκαιο , ιδιαίτερης σημασίας είναι η οδηγία 75/117 «περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών των κρατών-μελών που αφορούν την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των αμοιβών μεταξύ των εργαζομένων ανδρών και γυναικών» η οποία ουσιαστικά είχε στόχο την επίσπευση της πλήρους εφαρμογής του άρθρου 119/14 της συνθ.ΕΚ , που με τη σειρά του αναφέρεται στην ισότητα των αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών εργαζομένων. Επίσης σημαντική ήταν η κοινοτική οδηγία 76/207 «περί εφαρμογής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση , την



επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας» που καθιέρωνε την ισότητα μεταχείρισης ανδρών και γυναικών εργαζομένων επιτρέποντας κάποιες εξαιρέσεις. Εξίσου σημαντική είναι η 1<sup>η</sup> (νέα) οδηγία του Συμβουλίου της 27<sup>ης</sup> Νοεμβρίου 2000. Σε αυτήν την κοινοτική οδηγία γίνεται λόγος περί την διαμόρφωση ενός γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και το επάγγελμα. Επίσης η 2<sup>η</sup> (νέα) οδηγία του Συμβουλίου της 29<sup>ης</sup> Ιουνίου 2000 αναφέρεται στην απαγόρευση των διακρίσεων λόγω φύλου ή εθνικής καταγωγής σε ευρύτερους τομείς όπως δηλαδή στην απασχόληση , τη παιδεία , τη πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες , την κοινωνική προστασία και ασφάλιση ,τον πολιτισμό. Από την άλλη πλευρά , πέραν των κοινοτικών οδηγιών που προαναφέρθηκαν, εξίσου σημαντική είναι η απόφαση στην οποία κατέληξε το Συμβούλιο την 27 η Νοεμβρίου του έτους 2000 και η οποία αφορούσε την κατάρτιση προγράμματος κοινοτικής δράσης για την καταπολέμηση των διακρίσεων .

Επίσης , οφείλουμε να σταθούμε στον «Χάρτη των θεμελιωδών δικαιωμάτων» που προσκυρώθηκε επίσημα από τους προέδρους των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων , του Συμβουλίου , και της Επιτροπής στην Νίκαια τον Δεκέμβρη του 2000. Το τρίτο κεφάλαιο του Χάρτη , αφορά την ισότητα (άρθρα 20 έως 26 )και υπερτονίζεται η αναγκαιότητα ,αφενός εξασφάλισης της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών , και αφετέρου ανάπτυξης της ισότητας ευκαιριών ανδρών και γυναικών .

Εν κατακλείδι, με τις νέες διατάξεις της Συνθήκης του Άμστερνταμ που ενσωματώθηκαν στη Συνθήκη της Ε.Ε δόθηκε η δυνατότητα στην Επιτροπή να εκδώσει τον Νοέμβριο του έτους 1999 «Γενική ανακοίνωση κατά των διακρίσεων» , συνοδευόμενη από 3 νομοθετικές προτάσεις για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φύλου , φυλετικής ή εθνικής

καταγωγής, θρησκείας ή πεποιθήσεων , αναπηρίας , ηλικίας ή γενετήσιου  
προσανατολισμού .